

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع



العنوان:

عمل المرأة بين تحقيق الذات وروح المسؤولية لديها

دراسة ميدانية بثانوية محمد الأخضر الفيلاي - غرداية -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر

تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:

د. محمد قمانة

إعداد الطالبة:

مسعودة بن حمدون

لجنة المناقشة:

أ.آمال بن عيسى	رئيسة	جامعة غرداية
د. محمد قمانة	مشرفا ومقررا	جامعة غرداية
د. أميمة آمال حواطي	مناقشة	جامعة غرداية

السنة الجامعية: 2016-2017

الإهداء

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع في بداية المقام إلى من أوصاني الله بهما خير

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله ورعاهما

إلى إخوتي وأخواتي كل واحد باسمه و إلى أولادهم دون استثناء

إلى الأهل والأقارب

إلى كل زملائي طلبة ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل

الدفعة المميزة بروح التعاون وروح الأخوة والاحترام المتبادل طيلة فترة الدراسة

إلى زملائي في العمل بثانوية محمد الأخضر الفيلاي

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل

إلى كل من يسعدهم نجاحي

شكر وتقدير

الحمد لله المتفرد بالكمال، المتكفل بتصريف الأحوال، المتفضل بجزيل النوال
صاحب العلو ومالك الجلال، والصلاة والسلام على نبيه شريف الخصال نقي
الخلال، جامع الهيبة والجمال

يسعدني أن أتقدم بخالص الشكر الجزيل و العرفان بالجميل إلى الأستاذ المشرف على البحث
الدكتور **محمد قانة** على تقبله الإشراف وعلى توجيهاته وإرشاداته القيمة فجزاه الله عنا كل خير وله
منا كل التقدير والاحترام

ولا يفوتني في هذا المقام أن أتقدم بأسمى معاني الحب والعرفان والوفاء لعائلي
كما أشكر جميع أساتذتي الذين أضاءوا طريقنا بالعلم والمعرفة طول مدة دراستنا الجامعية ولم يخلوا
علينا بنصائحهم الهادفة

وأخص بالذكر الدكتورة **آمال حواطي** التي لطالما أفادتنا بالمراجع، وشكرا على تواضعك وتقربك منا
طيلة فترة الدراسة

كما يقتضيني واجب الوفاء أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير لمدير ثانوية محمد الأخضر الفيلاي
السيد **نورالدين عزوز** على تسهلاته طيلة فترة دراستي الجامعية

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	فهرس الأشكال
	فهرس الجداول
أ-ج	مقدمة
الباب النظري	
الفصل الأول: بناء الموضوع	
06	1- أسباب اختيار الموضوع
06	2- أهمية دراسة الموضوع
06	3- أهداف دراسة الموضوع
07	4- الإشكالية وصياغة الفرضيات
10	5- تحديد المفاهيم
14	6- الدراسات السابقة
الفصل الثاني: حاجات تحقيق الذات	
20	1- مفهوم الحاجة
21	2- خصائص الحاجات
27	3- أهمية إشباع الحاجات لدى الإنسان
29	4- النظريات المفسرة للحاجات
34	5- مفهوم الذات
36	6- مفهوم تحقيق الذات
36	7- حاجة تحقيق الذات
الفصل الثالث: القيم التنظيمية	
42	1- ماهية القيم التنظيمية
44	2- مراحل تطور القيم التنظيمية
47	3- خصائص القيم التنظيمية
49	4- تكوين وأهمية القيم التنظيمية
52	5- روح المسؤولية كأحد أهم القيم التنظيمية
54	6- أنواع و شروط المسؤولية

57	-7 علاقة القيم بالحاجات
الفصل الرابع: عمل المرأة	
60	-1 التطور السوسيو تاريخي لعمل المرأة
62	-2 أهم النظريات السوسيو لوجية المفسرة لعمل المرأة
64	-3 دوافع خروج المرأة للعمل
67	-4 نظرة المجتمع العربي لعمل المرأة
67	-5 أهمية عمل المرأة
69	-6 عمل المرأة أثناء و بعد الاحتلال الفرنسي
71	-7 وضعية المرأة العاملة في النصوص القانونية والتشريعية للدولة الجزائرية
75	-8 عمل المرأة الجزائرية في قطاع التعليم
الباب الميداني	
الفصل الأول: الإطار المنهجي	
79	-1 مجالات الدراسة
80	-2 المنهج المعتمد في الدراسة
84	-3 التقنيات المستعملة في البحث
85	-4 عينة الدراسة
الفصل الثاني: للسعي نحو تحقيق المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة علاقة بروح المسؤولية لديها	
87	-1 تحليل البيانات الشخصية
93	-2 تحليل بيانات الفرضية الأولى
112	-3 الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى
الفصل الثالث: أخلاقيات المهنة لدى المرأة العاملة مرتبطة بدرجة طموحها الشخصي	
115	-1 تحليل بيانات الفرضية الثانية
129	-2 الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية
131	الاستنتاج العام
134	الخاتمة
136	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
87	توزيع أفراد العينة حسب السن	01
88	توزيع أفراد العينة حسب الشهادة المتحصل عليها	02
89	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	03
90	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة	04
92	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	05
93	يوضح العلاقة بين خلق العلاقات الاجتماعية والاعتراف بالخطأ المهني	06
95	يوضح طبيعة العلاقة بين تكوين العلاقات الاجتماعية والشعور بتأنيب الضمير	07
97	يوضح طبيعة العلاقة بين السعي لكسب الهيبة واللوم على التصرفات الخاطئة في العمل	08
99	يوضح طبيعة العلاقة بين دوافع الخروج للعمل وتحمل المسؤولية	09
101	يوضح طبيعة العلاقة بين تغير نظرة المجتمع لعمل المرأة والعطاء التطوعي في عملها	10
103	يوضح طبيعة العلاقة بين تقييم نظرة المجتمع للمرأة العاملة والشعور بتأنيب الضمير	11
105	يوضح طبيعة العلاقة بين الانخراط في مختلف الجمعيات والمبادرة للعطاء التطوعي	12
107	يوضح طبيعة العلاقة بين ضمان العمل للمكانة الاجتماعية وتحمل المسؤولية	13
109	يوضح طبيعة العلاقة بين الأقدمية في العمل وما حققته المرأة من العمل	14
115	يوضح طبيعة العلاقة بين الرؤية المستقبلية وسبب بذل الجهد الإضافي في العمل	15
117	يوضح طبيعة العلاقة بين الرؤية المستقبلية وسمعة المؤسسة	16
119	يوضح طبيعة العلاقة بين الثقة في المهارات المهنية ومبدأ تطبيق القوانين	17
120	يوضح طبيعة العلاقة بين الثقة في المهارات المهنية والسعي للانضباط والمثابرة	18
122	يوضح طبيعة العلاقة بين الطموح للنجاح والانجاز في الآجال المحددة	19
124	يوضح طبيعة العلاقة بين الجرأة في اتخاذ القرار وضبط السلوك داخل المؤسسة	20
125	يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الوظيفة والرؤية المستقبلية للمرأة العاملة	21
127	يوضح طبيعة العلاقة بين أولوية الأهداف والسعي للانضباط والمثابرة	22

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
22	تصنيف والتر لانجرز للحاجات الأساسية	01
23	تصنيف ماسلو للحاجات	02

مقدمة

مقدمة:

إن موضوع عمل المرأة خارج المنزل وحاجة المجتمع إلى مساهمتها في عملية التنمية والتطور شكل اهتماما بالغ الأهمية لدى الباحثين وذلك على مستوى مختلف الأنساق الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والثقافية، فأصبح خروج المرأة إلى سوق العمل ظاهرة متفشية ومنتشرة عبر العالم، مما استدعى الاهتمام بهذه الظاهرة باعتبار المرأة نصف المجتمع ولها دور كبير وأساسي سواء داخل الأسرة أو في المجتمع.

ونظرا للتطور الذي حصل في المجتمعات الحديثة مس بشكل كبير ووظيفة ومكانة المرأة، بحيث حصلت على قسط وافر من حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وهذا من خلال استفادتها من فرص التعليم والتكوين، كما أن التغيرات التي حدثت في البنية الاقتصادية للمجتمعات سمحت للمرأة بالمشاركة بشكل فعال في عملية الإنتاج في مختلف القطاعات.

لكن أغلب الدراسات أهملت الجانب الهام في شخصية المرأة العاملة وكيونتها ألا وهو الجانب الذاتي والشخصي لأن المرأة بطبعها كائن اجتماعي تسعى للانتماء والتقدير ممن حولها، فهناك دراسات اهتمت فقط بالبحث في الدور الذي تقوم به المرأة العاملة لصالح أسرتها ومجتمعها ومدى تأثير عملها في تحقيق التوازن بين الوظيفتين التي تمارسها والمتمثلة في تربية الأولاد ورعاية شؤون عائلتها وبيتها وهي تعتبر وظيفة فطرية وتقليدية، إضافة إلى وظيفتها الرسمية المتمثلة في العمل المهني، لنجد أن هذه الدراسات أغفلت دراسة الجانب الجوهري والأساسي في كيان المرأة وهو تحقيق ذاتها وإثبات وجودها الاجتماعي والمهني من خلال عملها باعتبارها عنصر فعال له قيمة ومكانة في المجتمع.

فتحقيق الذات لدى المرأة العاملة من خلال مكانتها الاجتماعية ودرجة طموحها يعود إلى مدى قدرتها على تحمل المسؤولية والتحلي بأخلاقيات مهنية تسمح لها إثبات نفسها في مكان عملها و فرض شخصيتها الاجتماعية والمهنية.

ولدراسة هذه الظاهرة الاجتماعية والإمام ببحوثات الموضوع قمنا بتقسيم الدراسة إلى بابين أساسيين، الأول نظري والثاني ميداني، وكل باب خصصنا له فصول فأما **الباب الأول** الخاص بالنظري قسمناه إلى أربعة فصول وهي:

الفصل الأول: تطرقنا فيه إلى مجموعة من الإجراءات المنهجية، بداية بأسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة ثم أهدافها مروراً بالإشكالية وصياغة فرضياتها، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم التي لها صلة بموضوع الدراسة وأخيراً تناولنا دراستين سابقتين لها علاقة بموضوع محل الدراسة.

الفصل الثاني: يتعلق أساساً بحاجة تحقيق الذات حيث نتناول مفهوم الحاجة بصفة عامة ثم خصائصها وكذا أهمية إشباع الحاجات لدى الإنسان وأهم النظريات المفسرة للحاجات، بعدها تناولنا مفهوم الذات ثم حاجة تحقيق الذات والعوامل المساعدة على تحقيقها، مروراً بصفات الأشخاص الذين حققوا ذاتهم من وجهة نظر ماسلو.

الفصل الثالث: خصصناه للقيم التنظيمية والذي نتناول فيه ماهية القيم التنظيمية ومن خلالها نشير إلى مفهوم القيم عامة ثم مفهوم القيم التنظيمية، بعدها مراحل تطورها إضافة إلى خصائصها وكذا تكوينها وأهميتها، ثم نتطرق إلى مفهوم المسؤولية باعتبارها محل الدراسة، بعدها أنواع المسؤولية وشروطها وأهميتها وآثارها ثم نشير إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية والإدارية وأخيراً علاقة القيم بالحاجات.

الفصل الرابع: يتعلق بعمل المرأة بداية بالتطور السوسيوثقافي لعمل المرأة وأهم النظريات السوسولوجية المفسرة لعمل المرأة مروراً بدوافع خروج المرأة للعمل ثم نظرة المجتمع العربي للمرأة العاملة إضافة إلى أهمية عمل المرأة بعدها

عمل المرأة أثناء الاحتلال وبعد الاستقلال، ثم نشير إلى وضعية المرأة العاملة في النصوص القانونية والتشريعية للدولة الجزائرية، أخيرا نعرض على عمل المرأة الجزائرية في قطاع التعليم.

الباب الثاني: وهو الباب الميداني وبدوره تم تقسيمه إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول: يحتوي على الإطار المنهجي للدراسة والذي اشتمل على تحديد مجال الدراسة وكذا الأساليب المتبعة في عملية التحليل.

الفصل الثاني: خاص بالبيانات الشخصية وعرض البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى وتحليلها ثم وضع استنتاج جزئي لها.

الفصل الثالث: خاص بعرض البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية وتحليلها ثم وضع استنتاج جزئي لها أيضا. أخيرا وليس آخرا وضع الاستنتاج العام للفرضيتين ثم خاتمة وقائمة المراجع والملاحق.

الباب النظري

الفصل الأول: الإطار المنهجي

1. مجال الدراسة
2. المنهج المعتمد في الدراسة
3. تقنيات البحث المستعملة
4. عينة الدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع

- الميل إلى دراسة هذا الموضوع ومحاولة البحث في أسبابه.
- السعي إلى أكبر قدر ممكن من المعلومات لإثراء هذا الموضوع، بهدف التوصل في النهاية إلى نتائج مرضية أو حلول مناسبة للمشاكل التي تواجه المرأة العاملة خلال تأدية مهامها.
- توضيح أهمية مكانة المرأة العاملة من خلال عملها.
- ضرورة الاهتمام بالمرأة العاملة كفاعل اجتماعي.
- إبراز أهمية تحقيق الذات بالنسبة للمرأة العاملة كأحد المحفزات على الأداء الفعال.

2. أهمية الدراسة:

- تأتي أهمية هذه الدراسة في أنها تحاول التعرف على أثر عمل المرأة على ذاتها.
- كون أن للمرأة دور فعال في المجتمع، والمرأة العاملة أهم دعامة فيه، وجب علينا دراسة عمل المرأة من جانبين، الأول يهتم بدراسة كل ما يتصل بذات المرأة العاملة وطموحها ومكانتها، أما الجانب الثاني يهتم بدراسة قيمة روح المسؤولية لديها ومدى قناعتها بعملها، وقدرتها على تحمل النتائج.
- التعرف على آثار عمل المرأة الجزائرية على نفسياتها ومعنوياتها.

3. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- محاولة الوقوف على المؤشرات التي قد تدل على مدى ما يوفره العمل من إحساس بتحقيق الذات لدى المرأة العاملة.

- محاولة البحث في العلاقة الموجودة بين تحقيق الذات وروح المسؤولية لدى المرأة العاملة.
- محاولة التعرف على نظرة المرأة العاملة لذاتها في محيط العمل والمجتمع ككل.
- محاولة العمل على إبراز أهمية روح المسؤولية لدى المرأة العاملة في محيط العمل.

- تعد المرأة جزء لا يتجزأ من المجتمع، إذ لا بد من الاهتمام بكل ما يحدد مكانتها الاجتماعية وتحقيق أهدافها.
- محاولة معرفة مدى وعي المرأة العاملة بروح المسؤولية اتجاه عملها.
- محاولة التعرف على مدى قدرة المرأة العاملة في تحمل أعباء العمل والالتزام بأخلاقيات المهنة.
- محاولة التعرف على مستوى درجة وعي المرأة العاملة لذاتها ومدى تقييمها لمكانتها وطموحها الشخصي.

4. الإشكالية وصياغة الفرضيات:

للمرأة دور فعال في تنمية الأسرة والمجتمع، حيث شهد هذا الدور تغيرا واضحا ومميزا في كل المجالات بعد ما كان دورها تقليديا في الماضي مرتبط بتربية الأولاد ورعايتهم والعناية بالزوج والاهتمام بشؤون المنزل فقط، فأصبح اليوم لها دور مهم في ميادين الحياة، وهذا راجع لتغيرات العصر التي أفرزتها التطورات التكنولوجية والعملة، وعلى هذا الأساس صارت المرأة تفكر في العمل الوظيفي الذي أصبح من الضروريات بالنسبة لها من أجل تحقيق ذاتها وإبراز كفاءتها وإثبات قدراتها في ظل هذه التغيرات.

فالمرأة تلجأ للعمل المأجور من منطلق تحمل المسؤولية الاجتماعية والاقتصادية للأسرة وتحمل أعباء المعيشة والإنفاق على أبنائها بطريقة تفي باحتياجاتهم التعليمية واليومية من جهة، أو من منطلق القناعة بضرورة المشاركة لتحقيق طموحها والمساهمة في تطوير مجتمعها من جهة أخرى فهي في كل الأحوال تؤدي عمليتين مستقلتين لكل منهما مستلزماته الخاصة .

فالعامل قدم للمرأة مكتسبات إيجابية، فأصبحت لها قيمة ومكانة اجتماعية، و نمت ثققتها النفسية وكونت علاقات اجتماعية فعالة من خلال وظيفتها، فأصبحت أكثر تأهيلا لتحمل الضغوط وأقل تعرضا للنكسات النفسية، "من الناحية النفسية أصبحت المرأة متحصلة على درجة عالية من التحصيل النفسي، بحيث عملت على تنمية الوعي الذاتي لديها، أي أنها أصبحت قادرة على إدراك قيمتها الحقيقية وقدرتها، فالمرأة بوسعها أن تمارس كل

ما يمارسه الرجل باستثناء عدد قليل من الأعمال التي تنفرد بالقسوة¹ إضافة إلى الكسب المالي وهذا ما ينجم عنه تحقيق الاستقلالية المادية والمعنوية لها، فهي أكثر وعياً بمتطلبات الحياة وأكثر انضباطاً من ناحية السلوك الاستهلاكي لأنها تعي بقيمة كل تصرف استهلاكي، وتكون خير عون لزوجها من أجل بناء مستقبل أسرتها. بالمقابل هناك آثار سلبية لعمل المرأة مثل الانشغال عن الزوج والأبناء والتقصير في خدمتهم وما قد يؤدي إلى تفكك أسري وانعكاسات مستقبلية على سلوك الأبناء وهذا ما يؤثر على الاستقرار العائلي والروابط الزوجية، إلا أننا نجد في أغلب الأحيان أن المرأة العاملة تواكب العصرنة من خلال متابعة كل ما يطرأ من جديد على مستوى كل الأنساق، فهي المرأة المثقفة المسائرة لتغيرات المجتمع، وعلى درجة من الوعي بتحديات الواقع و ما قد يواجهه الأبناء من مصاعب الحياة، كذلك هي المرأة المسؤولة عن ما تقدمه لعملها الوظيفي والمهني في إطار العمل المنسوب إليها من خلال تنفيذ وتطبيق كل ما يطلب منها تحت سلطة القوانين وبإشراف المسؤول المباشر لها والتحلي بأخلاقيات المهنة واحترام الوقت والمواظبة عليه، كذلك إتقان عملها والاهتمام به، فهي تحاول فرض وجودها والإثبات للجميع على أنها قادرة أن تحافظ على منصبها الإداري من خلال بذل جهد وأداء فعال في المنظمة "فعندما يتفانى الموظف جسداً وروحاً في وظيفته، وعن طريقها في الجسم الاجتماعي الذي أناطه بها سواء أكان جامعة أو مدرسة أو هيئة أو جمعية، فإنه ساهم في الإبقاء على تلك الوظيفة التي وجدت قبله وستدوم بعده"²

¹ آسيا غزال، دور المرأة العاملة في عملية التنمية الاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، منشورة، جامعة الحاج لخضر لخضر، باتنة، الجزائر، 2003/2002، ص 27.

² بيير بورديو، الرمز والسلطة، ترجمة عبد السلام سعيد العالي، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء، المغرب، ص 27.

فالعمل يعطي للمرأة فرصة لتحقيق ذاتها و تفرغ ما لديها من طاقات، ويتيح لها الفرصة لممارسة أدورا مختلفة وتحمل المسؤولية، فمن خلال هذه الممارسة المستمرة تكسب المرأة الخبرة والكفاءة فتصبح قادرة على تطوير ذاتها وتحقيق أهدافها.

فالعمل يساعدني حرص المرأة على تكريس القيم الإيجابية للعمل، وتشير العديد من الدراسات أن المرأة في أغلب الأحيان لها نظرة إيجابية لقيم العمل وتعتقد أن التكريس لروح المسؤولية ليس قيمة تنظيمية بحد ذاتها بقدر ما هو نابع من سعيها نحو تحقيق الذات، وهو ما نحاول دراسته في بحثنا هذا من خلال طرحنا للإشكالية التالية:

- إلى أي مدى يمكن لحاجة تحقيق الذات أن تكرس روح المسؤولية لدى المرأة العاملة ؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية تساؤلات فرعية يمكن إيرادها على النحو التالي:

1- هل لتحقيق المكانة الاجتماعية عند المرأة العاملة علاقة بروح المسؤولية لديها ؟

2- كيف يمكن للطموح الشخصي لدى المرأة العاملة أن يؤثر في أخلاقيات المهنة لديها ؟

صياغة الفرضيات: وللإجابة على التساؤلات المطروحة قمنا بصياغة الفرضيات التالية :

- حاجة تحقيق الذات دور في تكريس روح المسؤولية لدى المرأة العاملة.

و تحت هذه الفرضية الرئيسية تندرج فرضيات فرعية وهي:

1- للسعي نحو تحقيق المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة علاقة بروح المسؤولية لديها

2- أخلاقيات المهنة لدى المرأة العاملة مرتبطة بدرجة طموحها الشخصي .

5. تحديد المفاهيم:

1.5 القيم التنظيمية:

يعرفها أنز بأنها " المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة وتحديد ما يجب في إدارة المنظمة، و إنجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق الأهداف"¹

بينما موسى اللوزي يرى أن " القيم التنظيمية هي الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة وأعضائها ويتعايشون معها ويعبرون عنها"²

كما يعرفها جانس أرسن و بيرهلفن بأنها "مجموع الأفكار والمعتقدات التي يشترك فيها أفراد المؤسسة ويؤمنون بها تعمل كموجه لهم في سلوكياتهم"³

■ **المفهوم الإجرائي:** نقصد بالقيم التنظيمية في دراستنا تلك القناعات والمبادئ والاتجاهات التي تعمل على توجيه السلوك التنظيمي للعاملات داخل المؤسسة التربوية محل الدراسة، وتحديد الأهداف المرجوة للمؤسسة والعمال، والقيمة التي ركزنا عليها في دراستي هي قيم روح المسؤولية.

¹ صابر بوكشريدة، القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين المورد البشري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013/2014، ص 20.

² موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، ط2، دار وائل، عمان، الأردن، ص 125.

³ صابر بوكشريدة، مرجع سابق، ص 21.

2.5 روح المسؤولية:

- المفهوم الإجرائي: أقصد بروح المسؤولية في هذه الدراسة القدرة على أداء الواجب وضبط الأمور وتحمل النتائج، بالإضافة إلى الإمام الكامل بمجريات العمل وذلك عن قناعة ودرجة من الوعي والحس المهني.

3.5 المكانة الاجتماعية:

تعرف المكانة الاجتماعية بأنها: "الوضع الذي يشغله الفرد أو الجماعة في ضوء توزيع الهيبة في النسق أو توزيع الحقوق والالتزامات والقوة والسلطة"¹

وهناك من يعرفها "الوضع الذي يشغله الشخص أو الأسرة أو الجماعة القرابية من النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين، وقد يحدد هذا الوضع الحقوق والواجبات، وأنواع السلوك الأخرى بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقات بأشخاص آخرين لهم مكانات مختلفة"² وهي كذلك "المنزلة التي يصل إليها الشخص"³

- المفهوم الإجرائي: درجة من الهيبة الاجتماعية التي اكتسبتها المرأة العاملة أو التي تسعى إلى اكتسابها من خلال تفاعلها بعلاقات اجتماعية مع المحيطين بها وما حققتة من استقلال مادي ومعنوي وكذا مستوى الاعتراف والتقدير الاجتماعي الذي وصلت إليه.

¹ محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2007، ص 435.

² المرجع نفسه، ص 102.

³ نخبة من الأساتذة المصريين، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة، 1975، ص 560.

4.5 الطموح:

يعرف الطموح على أنه " قدرة الفرد على تحقيق ما يضعه ويخطط له من أهداف في جوانب حياته المختلفة من خلال تخطي كل الصعاب التي تواجهه بما يتفق مع خبراته السابقة وتكوينه النفسي وإطاره المرجعي"¹ و عرف أيضا " الميل إلى تذليل العقبات وتدريب القوة، والمجاهدة في عمل شيء بصورة سريعة وجيدة لتحقيق مستوى عال، مع التفوق على النفس"²

كما يقول د. طارق الحبيب " إن إرادة الإنسان للعيش في الحياة بأسلوب الحسن المستساغ لا تتعارض مع صياغة الطموح ضمن حدود الفرد الفعلية التي لا يمكن تجاهلها أو تهميشها، فالنظرة المتوازنة لإرادة الفرد ومستوى طموحه تلغي معنى المستحيل في كل ما يقدره ويرغبه، وعندما يقدر الفرد على إعداد خطط حياته تتناسب بين قدراته وبين ميوله ونستطيع أن نقول أن طموحه لا بد أن يكون بلا حدود، طموح يقهر المستحيل ولا يعترف به في عالم يزدهر بالمعرفة الكافية والمنطقية، وبذلك ينجح الإنسان في تحقيق توافقه النفسي الذي هو في النهاية الهدف الذي ينشده الجميع"³

¹ علاء سمير موسى القطناني، الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح، رسالة ماجستير، منشورة، كلية التربية، قسم علم النفس، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2011 م، ص 45 .

² كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية، النهضة للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، ص 09.

³ طارق الحبيب، الطموح بين الإرادة والمستحيل، [www al sharq.com/news/details/316608](http://www.alsharq.com/news/details/316608)، تاريخ الزيارة 2016/12/28 على 14:25.

1.4.5 الطموح الشخصي:

- المفهوم الإجرائي: وضع خطة لنظرة مستقبلية عند المرأة العاملة تتوافق مع خبراتها وكفاءتها المهنية والشخصية، ومدى قدرتها على تحقيق وإنجاز ما تصبو إليه من تغيير إلى الأفضل.

5.5 أخلاقيات المهنة:

- تعرف أخلاقيات المهنة بأنها "التزام العاملين بمختلف القواعد التي تضبط السلوك الرسمي والتي تؤهلهم لانتمائهم إلى التنظيم، أو هي جملة من القواعد التي يلتزم بها العاملون التزاماً أخلاقياً استناداً إلى القدرة على التمييز بين ما هو خطأ وما هو صواب"¹

- المفهوم الإجرائي: مدى احترام المرأة العاملة لرئيسها وتنفيذ أوامره ، والتحلي بالانضباط والمواظبة على العمل واحترام الوقت والمحافظة على أسرار المهنة، بالإضافة إلى عدم تجاوز كل ما يسيء سمعة المؤسسة التي تنتمي إليها.

5.6 الحاجة:

- هناك من عرفها على أنها "عبارة عن الشعور بالنقص أو العوز لشيء معين وأن هذا النقص أو العوز يدفع الفرد لأن يسلك مسلكاً يحاول من خلاله سد هذا النقص أو إشباع الحاجة"²

¹ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 10.

²أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل إلى بناء المهارات، الدار الجامعية طبع نشر وتوزيع، الاسكندرية، مصر، 2003، ص 181 .

كما تعرف الحاجة أنها "دافع أو حالة داخلية أو استعداد فطري أو مكتسب، شعوري أو لا شعوري، عضوي أو اجتماعي أو نفسي يثير السلوك الحركي أو الذهني، ويسهم في توجيهه إلى غاية شعورية أو لا شعورية"¹

1.5.6 حاجة تحقيق الذات:

"إن في تحقيق الذات حاجة تدفع الفرد إلى توظيف إمكانياته، وترجمتها إلى حقيقة واقعة ويرتبط ذلك بالتحصيل والانجاز والتعبير عن الذات، وبذلك فإن تحقيق لذاته يشعره بالأمن والفاعلية وإن عجز الفرد عن تحقيق ذاته باستخدام قدراته، وإمكانياته يشعره بالنقص والدونية وخيبة الأمل مما يعرضه للقلق والتشاؤم"²

■ **المفهوم الإجرائي:** درجة الوعي النفسي والاجتماعي التي تتكون لدى المرأة العاملة ومدى تقبلها لذاتها وتنمية الثقة النفسية لديها من خلال مواجهتها لتحديات الواقع .

6. الدراسات السابقة : تعتبر الدراسات السابقة الرصيد النظري الذي يساعد الباحث في تكوين خلفية عن موضوعه وتوجهه، إذ هناك مجموعة من الدراسات عبارة عن رسائل أو أطروحات غربية، عربية أو محلية، والتي قد تناولت جزء من هذا الموضوع وخصته بالدراسة، وفيما يلي عرض لدرستين عربيتين :

الدراسة الأولى³: قامت بها كاميليا ابراهيم عبد الفتاح في دراستها تحت عنوان "سيكولوجية المرأة العاملة" و

التي تمت سنة 1967 داخل المجتمع المصري، و قد انطلقت من التساؤلات التالية:

¹علاء سمير موسى القطناني، مرجع سبق ذكره، ص 10.

²رشيدة الساكر، دافعية الانجاز وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، رسالة الماجستير في علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة حمه لخضر، الوادي، 2014/2015، ص 40.

³كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، نضمة مصر للطباعة والنشر والتوزيع.

- من الذي يدفع المرأة إلى أن تعمل خارج المنزل؟
- هل تعمل المرأة من أجل إشباع دوافع ذاتية تحقق الرضا والاستقرار النفسي وتأكيد الشعور بالذات، أم أنها تعمل لأسباب اقتصادية كالحاجة إلى المال؟
- هل خروج المرأة للعمل أثر على النمو النفسي لأطفالها؟
- هل غير العمل وضعها بالنسبة للرجل؟ الزوج أو الزميل؟
- لقد استخدمت الباحثة المنهج التجريبي في دراستها حيث اختارت عينة تجريبية تضم النساء العاملات، وأخرى ضابطة وتضم النساء غير العاملات، باستخدام الاستمارة كأداة أساسية لمعرفة آثار هذا الاشتغال على الأبناء والزوج، ومدى تقبل المجتمع لخروج المرأة إلى العمل.

لقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية :

- المرأة تعمل لتحقيق إشباعات نفسية واقتصادية واجتماعية.
- اشتغال المرأة للتغلب على الفراغ و الملل.
- إن عمل المرأة غير من نظرة الرجال لها وأصبحت علاقة جيدة بينها وبين زوجها كالتفاهم
- إن عمل المرأة خارج البيت يخفف من تبعيتها للرجل.
- أطفال المرأة المشغلة يشعرون بالاطمئنان وعلاقتهم مرغوب فيها.
- المرأة العاملة أكثر نضجا من المرأة الماكثة بالبيت، ومن تم انعكس هذا الإحساس على أطفالها.
- تأكيد الذات والشعور بمسؤولية المشاركة في الحياة العامة.

الدراسة الثانية¹: قامت بها منى بنت عبد الله بن نبهان العامرية، في دراستها تحت عنوان {أبعاد مفهوم الذات

لدى العاملات وغير العاملات و علاقته بمستوى الضغوط النفسية والتوافق الأسري بمحاظفة الداخلية}

والتي تمت سنة 2014، داخل المجتمع العماني، وقد انطلقت الباحثة من التساؤلات التالية :

- هل الاستقرار النفسي والأسري للأم العاملة مرتبط بمفهومها عن ذاتها؟
- هل الأم العاملة الناجحة والتي تشعر بالاستقرار في العمل تشعر في قرارة نفسها بأنها بحاجة إلى ممارسة الأمومة فقط وتوفير الرعاية لأطفالها والعناية بهم ؟
- هل الأم غير العاملة تشعر بالاستقرار النفسي والأسري لممارستها الأمومة فقط؟ أم أنها تشعر برغبة في تحقيق ذاتها من خلال وظيفة تمارسها خارج بيتها؟

لقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها، حيث تم تطبيق أدوات الدراسة والتي شملت ثلاثة مقاييس:

مقياس مفهوم الذات للكبار من إعداد إسماعيل وغالي (1961)، ومقياس لقياس مستوى الضغوط النفسية ومقياس لقياس مستوى التوافق الأسري من إعداد الباحثة، وتم تطبيق أدوات الدراسة بعد التأكد من صدقها بطريقة صدق المحكمين، وتم التأكد من ثباتها عن طريق حساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ)، وتكونت عينة

الدراسة من 200 أم عاملة و30 أم غير عاملة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي :

- إن عينة البحث والمتمثلة في الأمهات العاملات وغير العاملات في محافظة الداخلية تتمتع بمفهوم ذات إيجابي على أبعاد مفهوم الذات الستة (مفهوم الذات الواقعية، مفهوم الشخص العادي، مفهوم الذات المثالية ومقياس التباعد، مقياس تقبل الذات، مقياس تقبل الآخرين).

¹ منى بنت عبد الله بن نبهان العامرية، أبعاد مفهوم الذات لدى العاملات وغير العاملات وعلاقته بمستوى الضغوط النفسية والتوافق الأسري، رسالة الماجستير في التربية، تخصص إرشاد نفسي، كلية العلوم والأداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان، 2014.

- توجد فروق على مقياس تقبل الآخرين لصالح التعاملات لكن لا توجد فروق على أبعاد مفهوم الذات الأخرى بين التعاملات وغير التعاملات.
- أن مستوى الضغوط النفسية منخفض لدى عينة البحث كما أشارت الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية، ومتوسط في المجال الشخصي وفي مجال العمل، أما في مجال الصحة وفي المجال الاقتصادي وفي مجال الأسرة كان مستوى الضغوط النفسية منخفض.
- أن مستوى التوافق الأسري لدى عينة البحث كبير كما أشارت الدرجة الكلية لمقياس التوافق الأسري أما مستوى التوافق الأسري على محاور المقياس كان كبيراً في محور التوافق مع الزوج، ومتوسط في محوري التوافق مع الأبناء والتوافق مع الأقارب.
- لا توجد فروق بين التعاملات وغير التعاملات على مستوى الضغوط النفسية في درجة المقياس ككل وفي جميع مجالات المقياس ما عدا مستوى الضغوط النفسية في مجال الأسرة فكان لصالح التعاملات.
- توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين كل من مفهوم الذات الواقعية ومفهوم الذات المثالية وبين مستوى الضغوط النفسية، كما أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من مقياس التباعد ومقياس تقبل الذات وبين مستوى الضغوط النفسية، بينما لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كل من مفهوم الشخص العادي ومقياس تقبل الآخرين وبين مستوى الضغوط النفسية .
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مفهوم الذات الواقعية ومستوى التوافق الأسري وتوجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين مقياس تقبل الذات ومقياس التباعد وبين مستوى التوافق الأسري ، بينما لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كل من مفهوم الشخص العادي ومفهوم الذات المثالية ومقياس تقبل الآخرين وبين التوافق الأسري.

أن 31 % من أسباب الضغوط النفسية تعزى إلى أبعاد مفهوم الذات، وأن 37% من أسباب التوافق الأسري تعزى إلى أبعاد مفهوم الذات، وأن أكثر بعد له القدرة على تفسير مستوى الضغوط النفسية ومستوى التوافق الأسري هو بعد الذات الواقعية.

الفصل الثاني: حاجة تحقيق الذات

1. مفهوم الحاجة
2. خصائص الحاجات
3. أهمية إشباع الحاجات لدى الإنسان
4. النظريات المفسرة للحاجات
5. مفهوم الذات
6. حاجة تحقيق الذات

الإنسان كائن يشعر بالاحتياج لأشياء معينة، وهذا الاحتياج يؤثر على سلوكه، فالحاجة تمثل أهمية كبرى في تحريك وتوجيه السلوك الإنساني ودفعه لتحقيق هدف معين

1. مفهوم الحاجة :

الحاجات عبارة عن الشعور بالنقص أو العوز لشيء معين، وأن هذا النقص أو العوز يدفع الفرد لأن يسلك مسلكا يحاول من خلاله سد هذا النقص أو إشباع الحاجة، وتتميز بعض أنواع الحاجات بأنها وقتية مثل الحاجة إلى الطعام أو الشراب أو الراحة، وما أن تمكن الفرد من إشباعها في فقدت هذه الحاجة وبصورة قوتها الدافعية للسلوك إلا أننا نستطيع أن نحدد مجموعة من الحاجات تتميز بأنها أكثر عمقا من الناحية الزمنية، وأكثر استقرارا في شخصية الفرد، وأكثر حدة، أقل إمكانية للزوال عن كيان الفرد وتستمد هذه الحاجات قوتها واستقرارها وثباتها في شخصية الفرد من كونها حاجات ثم تعلمها عبر حياة الفرد، وأنه من خلال الفرد، وأنه من خلال تربية الفرد وخبراته تم تكوينها بصورة مستقرة في شخصيته ومن أمثلة هذه الحاجات ما يلي : الحاجة للإنجاز، والحاجة للقوة والنفوذ والحاجة للانتماء"¹

- وقد عرفت الحاجة بأنها: "عبارة عن المتطلبات التي يمكن اعتبارها فطرية أو مكتسبة في الفرد، والتي يترتب على إشباعها التكيف مع العالم"²

- وهناك من عرفها بحالة من التوتر و عدم الإشباع يشعر بها فرد معين و تدفعه إلى التصرف متجها نحو الهدف الذي يعتقد أنه سوف يحدد له الإشباع"³.

¹ أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص ص 181،182.

² هدى عابدين حامد الدرديري، الحاجات النفسية للتلاميذ المتأخرين دراسيا بمدينة الأبيض وعلاقتها بأساليب المعاملة الوالدية والمستوى الاجتماعي، بحث مقدم لنيل شهادة دكتوراه فلسفة في علم النفس، كلية الأدب جامعة الخرطوم، السودان، 2010 م، ص 09.

³ عاطف غيث، مرجع سبق ذكره، ص 68.

- كما تعرف الحاجة على أنها حالة من الحرمان ترتبط بنوع من التوتر تؤدي بالفرد إلى حالة من النشاط نزول بعد إشباع هذه الحاجة¹.
- كما يرى ماسلو بأن الحاجة هي ما يثير الكائن الحي داخليا، مما يجعله يعمل على تنظيم مجاله، بهدف القيام بشيء ما أو لتحقيق أهداف معينة².
- ومن خلال التعاريف النظرية السابقة يمكننا أن نستخلص تعريف الحاجة بأنها رغبة أو ضرورة لدى الإنسان يسعى لتحقيقها حسب الوضعية الموجود بها.

2. خصائص الحاجات: تتميز الحاجات بعدة خصائص هي كما يلي :

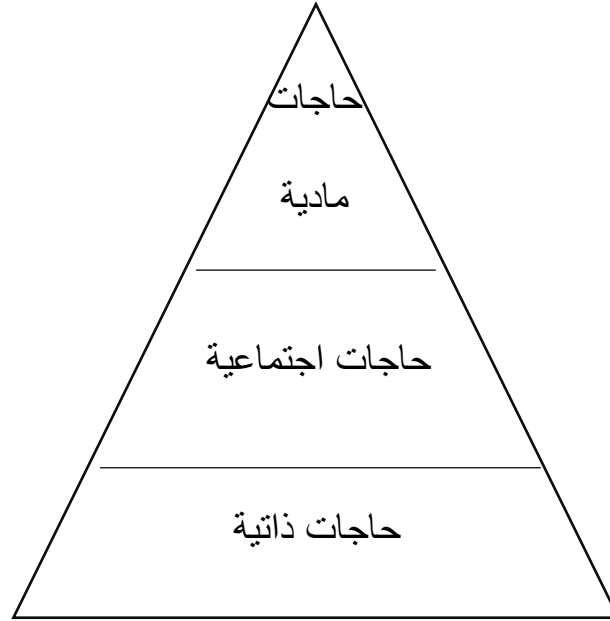
- 1.2 ذات طبيعة هرمية : لدى الإنسان عدد من الحاجات التي تحكم سلوكه وأن هذه الحاجات ذات طبيعة هرمية ، ومن أهم التصنيفات (التسلسل الهرمي) التي يقدمها العلماء في هذا المجال.
- 1.1.2 تصنيف والتراننجز: الذي يقول بأن الحاجات الأساسية يمكن تصنيفها حسب أهميتها كما يلي:³
 - حاجات مادية: وهي الحاجات العضوية أو الأساسية التي تتصل مباشرة بحياة الإنسان وبقائه، كالهواء والماء، الطعام، الملابس والمسكن .
 - حاجات اجتماعية: وتشمل الحاجة إلى الاندماج مع الآخرين، وحاجة الحب والحاجة إلى الرعاية وغيرها.
 - حاجات ذاتية: وتشمل الحاجة إلى الاعتراف بالوجود، واعتبار العامل أكثر من مجرد رقم أو آلة، والحاجة إلى التفوق، والاستقلال وذلك كما في الهرم التالي:

1 علاء سمير موسى القطناني ، مرجع سبق ذكره ، ص 11.

2 السعيد بريق، الحاجات النفسية وعلاقتها بالقيم الاجتماعية لدى الطالب الجامعي، رسالة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2013/2014 م، ص 28.

3 عبد اللطيف محمد عساف، السلوك الإداري و التنظيمي في المنظمات المعاصرة، عمان، الأردن، 1999، ص 69.

الشكل رقم (01) : يوضح تصنيف الحاجات حسب أهميتها عند الترانجر

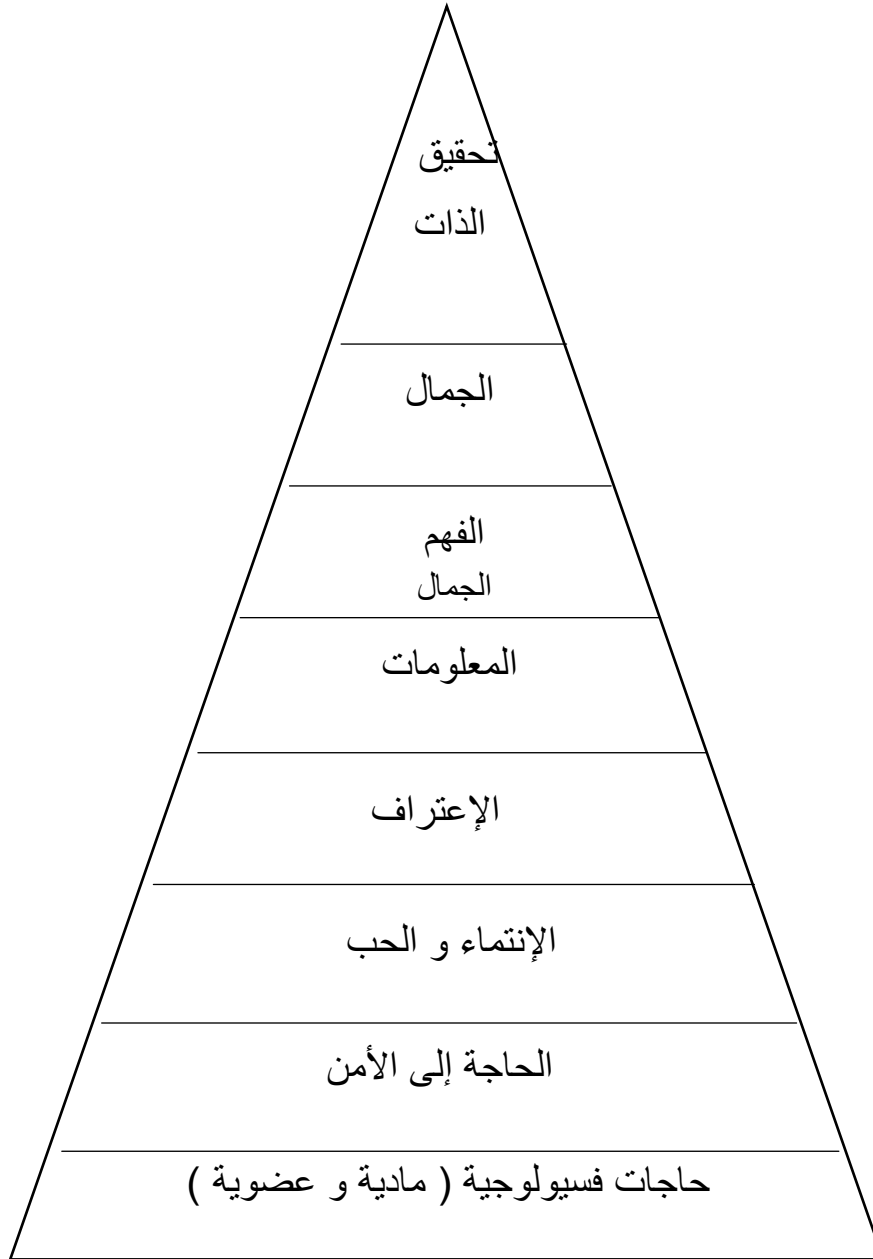


المصدر: ع المعطي محمد عساف، السلوك الإداري في المنظمات المعاصرة، دط، 1999، الأردن، ص 69.

كما يلاحظ فإنها صنفت في هذا الشكل حسب أهميتها بحسب التسلسل التدريجي للهرم، حيث تزداد أهمية درجة الهرم بالصعود من الأسفل إلى الأعلى .

2.1.2 تصنيف ماسلو¹: حيث وضع تصنيفا للحاجات ورتبها في السلم التالي:

الشكل رقم(02): يوضح تصنيف الحاجات حسب ماسلو



المصدر: ع المعطي محمد عساف، المرجع السابق، ص71.

1 عبد المعطي محمد عساف، نفس المرجع السابق، ص71.

- 1- حاجات فيسيولوجية
- 2- الحاجة إلى الأمن
- 3- الحاجة إلى الانتماء والحب
- 4- الاعتراف
- 5- المعلومات
- 6- الفهم
- 7- الجمال
- 8- تحقيق الذات

وعادة ما يتم اختصار هذه الحاجات الثمانية إلى خمس حاجات هي:

- 1- الحاجات الفيسيولوجية.
- 2- الحاجة إلى الأمن .
- 3- الحاجات الاجتماعية.
- 4- الحاجة للتقدير.
- 5- حاجة تقدير الذات.

وكما يلاحظ فإن ترتيب هذه الحاجات حسب أهميتها في الشكل أعلاه لم يعتمد على التسلسل التدريجي لدرجات الهرم، وإنما على المسافة المخصصة لكل حاجة ضمن مساحة الهرم، ولذلك فإن الأهمية تزداد كلما هبطنا الهرم من الأعلى إلى الأسفل.

2.2 . مرتبة حسب الأولوية و الأهمية¹ : إن وجود الحاجات في صورة هرمية ينظمها في صورة أولويات بحيث

تتوازن أولوية كل نوع منها مع درجة أهميته، فالحاجات الأساسية أو الفيسيولوجية تقع في الأولوية الأولى، وأن الإنسان

¹ نفس المرجع السابق، ص 71.

يكون مدفوعا لإشباعها أكثر من غيرها عندما تصبح هذه الحاجات مهددة وغير مشبعة، أما إذا أمكن إشباعها بدرجة أو بأخرى فانه يبدأ في التركيز على الحاجات ذات الأولوية الثانية وهكذا ...

وبرغم هذه التدرجات ونظم أولوياتها، فان هذا لا يعني أن أهمية الحاجات تعتمد على هذا الترتيب الميكانيكي دائما، لأن طبيعة الموقف والظروف والعوامل البيئية التي تحيط بأي شخص هي التي تجعل إحدى الحاجات ذات أهمية من وجهة نظره أكثر من غيرها، وفي هذا يقول (ديموك) أن التجارب قد أثبتت في دراسة لجامعة منشجان أن حاجة الضمان والأمن الوظيفي التي كان يعتقد أنها تقع في الأولوية الثانية بعد الأجر، كانت في نظر العاملين في الدرجة الثامنة، لأن وقت الدراسة كان وقت رواج اقتصادي، ولا يوجد تهديد لأمن الموظفين واستقرارهم مما دفع إلى بروز عوامل أخرى أكثر أهمية من وجهة نظرهم، وبالتالي فإن على الإدارة وهي تتعامل مع العاملين أن تعمل على تقدير هذه الظروف، وأن تتمكن من معرفة منظومة حاجاتهم وتدرجها حسب ما يرونها لأنفسهم وأن الفائدة التي يمكن تحقيقها من معرفة التدرج للحاجات تتركز في القدرة على معاملة كل فرد حسب أوضاعه وفروقه الفردية، وحسب ترتيب الحاجات الخاصة به من وجهة نظره، لأن معرفة الهدف تعطينا القدرة على التنبؤ بالسلوك وتوجيهه أو تعديله أو تغييره... الخ.

3.2 متشابكة و متداخلة: إن وجود الحاجات في صورة منظومة هرمية لا يلغي حقيقة أنها حاجات متشابكة ومتداخلة، لأن شخصية الإنسان واحدة، ولا بد أن تتفاعل حاجاته المختلفة لتفرز في النهاية سلوكيات موحدة ومعبرة عن هذه الشخصية وحاجاتها، فإشباع إحدى الحاجات ولو كانت حاجة أساسية لا يعني استغناء الفرد عن الحاجات الأخرى، بل على العكس قد يؤدي إشباع بعض الحاجات إلى زيادة الشعور بضرورة تحقيق حاجات أخرى تليها في الأهمية.

وبشكل عام يمكن استنتاج علاقات التداخل بين الحاجات فيما يلي:¹

● **العلاقات التعاونية بين الحاجات**، فإشباع أي نمط من الحاجات قد يكون عاملا مساعدا على إشباع بعض الحاجات الأخرى، مثلا زيادة الأجور لدى أحد الأفراد بما يمكنه من إشباع حاجاته المادية بصورة عالية قد تمكنه من خلق الفرص المناسبة للتعبير عن تفاعلات اجتماعية معينة، تنتهي إلى زيادة مكانته الاجتماعية، والحصول على تقدير وحب الآخرين له، وكذلك قد يؤدي ذلك إلى زيادة إحساسه بالأمن والاستقرار... الخ.

● **العلاقات التعاضدية بين الحاجات** : وذلك حسب طبيعة إدراك كل شخص لمنظومة حاجاته حسب الظروف التي يعيشها، مثلا نجد شخصا يرفض نقله إلى أحد الفروع الخارجية للشركة التي يعمل فيها برغم أن عملية الانتقال ستزيد من دخله كثيرا، ويكون رفضه إما لأن ذلك يتعارض مع احتياجاته الاجتماعية التي أصبح يشعر أنه قادر على إشباعها في المجتمع الذي يعيش فيه حاليا، وإما لتعارض ذلك مع حاجات الأمن خاصة إذا كان نقلهم إلى مناطق نائية.

● **العلاقات التعويضية بين الحاجات** : فلكل حاجة قيمة من وجهة نظر صاحبها، وأن التباين بين هذه القيم قد يؤدي بأحد الأشخاص إلى قبول عملية إشباع لإحدى الحاجات ذات القيمة العالية من وجهة نظره مقابل تنازله جزئيا أو كليا عن المطالبة أو السعي لإشباع حاجة أخرى، مثلا الإدارات المسؤولة تقوم بإجراء مفاوضات أو مساومات مع العاملين لإعادة تنظيم مطالبهم بما يحدث توازنا بين أهدافها و أهدافهم.

● **ذات طبيعة نسبية**: تتصف الحاجات بالنسبية كونها تختلف من شخص لآخر أو من منطقة لأخرى أو من زمان لآخر.

¹ نفس المرجع السابق، ص 72 .

3. أهمية إشباع الحاجات لدى الإنسان:

يعتبر إشباع الحاجات النفسية من أهم الضروريات في سعي الإنسان الدائم لإشباعها نظرا للدور المهم الذي تلعبه تلك الحاجات في تنشيط السلوك وتوجيهه.

- إن عدم إشباع الحاجات يؤدي إلى شعور الإنسان والفرد بعدم الراحة والتوتر ويحاول القيام بأعمال تعيد إلى نفسه وجسده اتزانها الذي أخلت به الحاجة غير المشبعة.

- إذا كانت الحاجات الفسيولوجية ضرورية للمحافظة على بقاء الفرد ونوعه، فالحاجات النفسية ضرورية لسعادته وطمأنينته فعدم إشباعها يثير في نفسه القلق.

- إن إشباع الحاجة شيء ضروري لاستقرار الحياة نفسها (حاجة فسيولوجية) أو الحياة بأسلوب أفضل (حاجة نفسية)

- إن إحباط أو عدم إشباع حاجات الفرد الفسيولوجية والنفسية على حد سواء تجعله يعيش في حالة من التعب والقلق والتوتر، وبالتالي فإن فهم حاجات الفرد و طرق إشباعها يساعد على التخطيط السليم للوصول به إلى أفضل مستوى من النمو النفسي و الصحة النفسية.

- ويقول طارق كمال¹ أن هناك حاجات جسمية وحاجات نفسية للإنسان، ولأن بعض هذه الحاجات أساسية لبقاء الإنسان على قيد الحياة، فإنه من الواجب إشباع هذه الحاجات ولكن هذا الإشباع يجب أن لا يكون مبالغا فيه.

وعلى سبيل المثال فإن الحاجة إلى الطعام و الشراب هي حاجات ضرورية لا يمكن تجاهلها، كذلك الحاجة للأمن والحاجة للتقدير الاجتماعي، فهناك بعض الحاجات ضرورية لبقاء الإنسان على قيد الحياة و البعض الآخر إذا تم

¹ طارق كمال، علم النفس المهني و الصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2007، ص ص 168، 169 .

إحباطه فإن ذلك يؤدي إلى اضطرابات نفسية عديدة، وقد قام بعض العلماء في محاولة لتصنيف الحاجات حسب أهميتها فوجدوا أن هذه الحاجات يمكن تصنيفها إلى ¹:

1- الحاجات العضوية الأساسية: من هذه الحاجات الحاجة إلى الطعام والشراب والنوم والراحة بعد المجهود والتعب، وفي حالة عدم إشباعها فإن الإنسان يتوتر وتساء حالته النفسية.

2- الحاجة إلى الأمن من النواحي الاقتصادية: يحتاج كل فرد إلى المال، وتختلف طرق الحصول على المال من شخص لآخر، فإذا كان مرتب العامل لا يكفي متطلباته فإنه في أغلب الأحيان يحاول الحصول على المال عن طريق العمل الإضافي .

3- الحاجة إلى الأمن من النواحي النفسية: يجب أن يكون الفرد آمناً نفسياً، إذا كان مطمئناً على عمله (كالأمن ضد حوادث العمل والتأمين ضد البطالة) وصحته وأولاده وغير ذلك من الأشياء التي تهمة بدرجة كبيرة، وإذا حدث ما يهدد هذه الاهتمامات فإن الشخص يفقد أمنه النفسي.

ولإشباع حاجة الأمن النفسي يجب على الفرد أن يبذل جهداً كبيراً في محاولة إرضاء الناس وكسب مودتهم واحترامهم، ومن المعروف أن الشعور بالأمن هو أحد أساسيات الصحة النفسية السليمة وأن الشعور بالخوف كثيراً ما يؤدي إلى متاعب نفسية.

4- الحاجة إلى تحسين المركز الاجتماعي، هذه الحاجة تدفع الفرد دائماً إلى محاولة أن يكون محل احترام وقبول من غيره من الأفراد في المجتمع، كما أنها تجعل الفرد يسعى لأن تكون له مكانة اجتماعية، وهذه الحاجة تظهر في حب الإنسان للثناء واهتمامه بالتألق في الملبس والسكن ورغبته الدائمة في الزعامة والتفوق.

¹ طارق كمال، مرجع سابق، ص 169.

5- الحاجة إلى التعبير عن النفس، هذه الحاجة تجعل الفرد يسعى دائما إلى الإفصاح عن شخصيته، وذلك من خلال الآراء التي يبديها أو الأعمال التي يقوم بها، فإشباع هذه الحاجة عند العمال تكمن في الاستماع إلى شكاويهم من طرف الإدارة للرفع من الروح المعنوية لديهم .

4. النظريات المفسرة للحاجات:

1.4 . نظرية ماسلو¹:

يعتبر ماسلو من أهم العلماء الذين تحدثوا عن الحاجات من خلال هرمه الشهير الذي وزع الحاجات من خلاله حيث تدرج في هذا الهرم بداية من الحاجات الفسيولوجية وينتهي بتحقيق الذات ويشمل هذا الهرم الحاجات موزعة كالتالي :

- الحاجات الفسيولوجية: هي كل ما من شأنه المحافظة على حياة الإنسان مثل الطعام، الماء، الهواء، وبدون إشباعها تكون الموت هي النتيجة، في المقابل إشباعها يضمن الانتقال إلى المستوى التالي وهو إشباع الحاجة إلى الأمن.
- حاجات الأمن: وهي من الحاجات التي تتوقف على إشباع الحاجات الفسيولوجية للفرد، فالفرد يعمل على تجنب كل شيء يعيق شعوره بالأمن.
- حاجات الحب والانتماء: وهي حاجات متبادلة بين الأفراد، تقوم على مبدأ الأخذ والعطاء وعدم إشباعها يؤدي بالفرد إلى الوحدة و العزلة.
- حاجات الاحترام والتقدير: وترتبط هذه الحاجات باحترام الذات والكفاءة الشخصية واستحسان الآخرين وعدم إشباعها يؤدي إلى عدم فعالية الفرد وعدم مشاركته للآخرين.

¹ علاء سمير موسى القطناني، مرجع سبق ذكره، ص14.

• تحقيق الذات: وهي سعي الفرد للوصول لدرجة متقدمة من تحقيق إمكانياته ومواهبه وقدراته للوصول بها إلى الوحدة و التكامل .

حيث أن ماسلو قسم الحاجات بشكل هرمي ذي مستويات متدرجة وتتضمن هذه الحاجات قسمين هامين هما الحاجات الأساسية (الفسيولوجية والأمن) والحاجات النفسية (الحب، الاهتمام، تقدير الذات، تحقيق الذات) وتأخذ الصفة الاجتماعية والتي سماها ماسلو بالحاجات النفسية الاجتماعية.

وهناك حاجات أخرى تحدث عنها ماسلو منها وفق ما نذكر¹ :

- الحاجات المعرفية: والتي تهدف لتحقيق المعرفة، هدفها هنا ليس نفعيا ولكن تهدف لتحقيق المتعة، ولها دور في التكيف، وتساعد على إشباع الحاجات الأساسية والتغلب على المشكلات والعقبات.

- الحاجات الجمالية: وهي المرحلة التي يصل بها الفرد إلى تحقيق وإشباع كل حاجاته، وهذا ما يساعده على التمتع بقيم الكون الجمالية، وهي من الحاجات الفطرية حسب ماسلو وتوجد بشكل واضح عند من يحقق ذاته من الأفراد.

- وهنا لابد من الإشارة إلى أن تصنيف ماسلو للحاجات لا غبار عليه ولكن اعتبارها كترتيب لتلك الحاجات أي يتم تحقيق حاجة إلا بتحقيق الحاجة التي تسبقها، فهناك انتقاد جوهرى من العديد من العلماء لذلك حيث أن ماسلو لم يأخذ بعين الاعتبار ما يحيط بالفرد أو الجماعة من ظروف ثقافية، اجتماعية، سياسية، دينية ووطنية والتي قد تجعل الفرد يسعى لتحقيق الحاجات العليا في الهرم وإهمال الحاجات الأساسية نظرا لتلك الظروف التي تحيط به.

1 علاء موسى القطناني، مرجع سبق ذكره، ص 15.

2.4. نظرية ماكلييلاند (أو نظرية الحاجة و الإنجاز):

تشير هذه النظرية إلى الحاجات الإنسانية ذات الاستقرار النسبي، فطاقة الإنسان الداخلية الكامنة تبقى ساكنة حتى يأتي عامل يثيرها، ويعبر عن هذا العامل عادة بالخافز، والذي يعتبر ترجمة لهدف معين وإذا ما حقق من طرف الفرد فإنه يؤدي إلى إشباع الحاجة التي أثبت لديه¹ ولقد أشار ماكلييلاند أن هناك ثلاث حاجات موجودة لدى كل الأفراد وبدرجات متفاوتة ولها تأثير كبير في تحريك السلوك وهي² :

أ- الحاجة للإنجاز: وهي الحاجة للتفوق وتحقيق الإنجاز وفق مجموعة من المعايير، وترى هذه النظرية أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يكون لديهم دافع التفوق والكفاح من أجل النجاح، ويتميز أفراد هذه الفئة بإنجاز الأعمال بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في التحدي، والقيام بمهام صعبة وتحمل المسؤوليات الشخصية من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة والرغبة في الحصول على المعلومات حول نتائج ما يقومون به .

ب- الحاجة إلى القوة: القوة والسيطرة على الآخرين هي حاجة اجتماعية تجعل الفرد سيلك بطريقة توفر الفرص لكسب التأثير على سلوك الآخرين.

ج - الحاجة إلى الانتماء: ويعبر عنها بالسعي للمحافظة على علاقات إيجابية مع الآخرين والرغبة في بناء علاقات وتفاعل مع الآخرين، والأفراد الذين لديهم حب الانتماء يمكن توفير الدافعية لهم من خلال السماح لهم بالعمل الجماعي، حيث يعبرون عن مشاعرهم ويستمتعون بتبادل الصداقات، وهم عادة هادئون ويعملون بشكل أفضل عندما يشعرون بالتقدير، وعندما تسمح لهم ظروف العمل في التفاعل مع الآخرين.

1 عبد الوهاب بلمهدي، الحوافز وحاجات العاملين وأثرها على الرضا في المؤسسة، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير المؤسسات، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 1993/1994، ص 17 .

2 السعيد بريق، مرجع سبق ذكره، ص 53، 54.

3.4. نظرية الحاجة الظاهرة " هنري موراي " ¹:

تم تطويرها من قبل هنري موراي، ويعرف الحاجة بأنها تكوين فرضي يمثل قوة في المخ وهذه القوة تعمل على تنظيم الإدراك والفهم والتعقل والفعل بحيث تحوي الموقف القائم غير المشبع في اتجاه معين لإشباع تلك الحاجة واعتبر أنه يمكن تصنيف الأفراد حسب قوة الحاجات، كما يمكن لهذه الحاجات أن تتعدد وتباين في نفس الوقت وتؤثر على سلوكياتهم وتدفعهم للعمل.

كما اهتم موراي بتحليل الحاجات اهتماما بالغا وصنفها إلى أنماط مختلفة فهناك الحاجات الثانوية أو النفسية المنشأ والحاجات الحشوية المنشأ، كما حدد الحاجات الإنسانية التالية:

- الحاجات الظاهرة: الخنوع والابتهاج ، الاستقلال والنظام...
- الحاجة الكامنة: ومنها الخنوع المكبوت ، الاعتداء المكبوت ...

وفيما يلي تفصيل بعض الحاجات التي ذكرها موراي :

- لوم الذات: ويعني الرغبة في مكابدة الألم وفي الاستسلام، ويمكن أن تظهر في حاجة الفرد إلى التأنيب والعقاب وتشويه الذات...
- العدوان المكبوت: تعني الرغبة في الإيذاء، تظهر في حاجة الشخص إلى الاعتداء على الآخرين سواء بالتحقير أو اللوم وقد يصل للقتل.
- الإدراك والمعرفة المكبوتة: وتعني الرغبة في الرؤية والتفحص، وتظهر في حاجة الشخص لأن يستكشف ويشبع حب الاستطلاع.

1 السعيد بريق، مرجع سبق ذكره، ص 55 .

- السيطرة المكبوتة: وتعني الرغبة في القوة المطلقة و التحكم في كل شيء وتظهر في حاجة الشخص إلى أن يؤثر على الآخرين ويتحكم فيهم و يقنع غيره و يأمرهم، وأن ينظم سلوك الجماعة.
- الاستعراض المكبوت: وتعني الرغبة في الظهور أمام الملاء، ويمكن أن تظهر في حاجة الشخص لأن يجذب انتباه الآخرين إلى شخصه.

4.4. نظرية الوجود و الترابط أو التواصل و النمو " ألدرفر"¹

- قدم هذه النظرية كلينتون ألدرفر على أساس دراسته وتحليلاته للنظريات السابقة، ومن خلالها قام بوضع نظريته الجديدة التي عرفت بنظرية الوجود والترابط أو التواصل والنمو، حيث صنف الحاجات إلى ثلاث أصناف هي :
- الحاجة للبقاء: وتشمل الحاجات البيولوجية والمادية، مثل الحاجة للأكل والماء والملبس... إلخ
 - الحاجة للانتماء: وتشمل الحاجات الخاصة بالعلاقات مع الآخرين.
 - الحاجة للنمو والتطور: تشمل كل الحاجات التي تتضمن جهود الفرد الموجهة نحو تحقيق التطور وهي تشبه حاجات تأكيد الذات وبعض حاجات تقدير الذات.

وقد اتفق ألدرفر مع ماسلو على وجود سلم للحاجات لكنه اختلف معه في طريقة تحرك الفرد وانتقاله من فئة لأخرى إذ يرى ألدرفر أن الفرد يتحرك إلى أعلى وإلى أسفل على سلم الحاجات، كما نوه أن هناك متغيرات عدة يمكن أن تؤثر على أهمية هذه الحاجات وألوية إشباعها من بيئة إلى أخرى.

بعدما تطرقنا إلى مفهوم الحاجة وخصائصها والنظريات المفسرة لها وقبل ما نبدأ في مفهوم حاجة تحقيق الذات من الواجب علينا أن نرجع على مفهوم الذات حتى يتسنى للقراء فهم حاجة تحقيق الذات.

1 السعيد بريق، مرجع سبق ذكره. ص 56.

5. مفهوم الذات :¹

هو مصطلح نفسي يعبر عن مفهوم افتراضي يشمل جميع الآراء والأفكار والمشاعر والاتجاهات التي يكونها الفرد عن نفسه، ويشمل المعتقدات والقيم والقناعات والطموحات المستقبلية التي تتأثر بحد كبير بالنواحي الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية.

تعرف الذات على أنها إدراك الفرد لذاته، وهذه المدركات تتشكل خلال احتكاكات الفرد ومروره بالخبرات البيئية التي تتأثر بصفة خاصة بالتعزيزات التي تصدر عن الأشخاص ذو الأهمية في حياة الفرد.

كما تعرف الذات بأنها المجموع الكلي لكل ما يستطيع الإنسان أن يدعي أن له جسده وسماته و قدراته و ممتلكاته المادية، و أسرته و أصدقائه و لقد صنفت في أربعة مستويات :

- 1- الذات الجسمانية: و تشمل نظرتة إلى جسده.
- 2- الذات الاجتماعية: و تمثل كيف ينظر زملائه إليه.
- 3- الذات المادية: و تتكون من ممتلكات الفرد المادية.
- 4- الذات الروحية: و تتكون من ممتلكاته النفسية و رغباته و ميوله.

1 منى بنت عبد الله بن نهيان العامرية، مرجع سبق ذكره، ص 09.

1.5. العوامل الهامة في تكوين الذات : هناك خمسة عوامل تساهم في تكوين الذات و هي¹ :

- **تحديد الدور** : يعتبر تصور الفرد لذاته من خلال الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها، و من العوامل الهامة التي تساهم في تكوين الذات لديه، و الفرد في أدائه الدور المنوط به، فالصلة بين الإدراكات الذاتية و سلوك الدور دائمة و الفرد يعتمد بالضرورة على المعايير الاجتماعية في إدراك ذاته، و اعتمادا على المدى الذي يبلغه في ذلك الإدراك فإنه بالإمكان أن يأخذ دور الآخر و ترفع استجابات الآخرين عنه.
- **المركز** : يؤثر مركز الطبقة الاجتماعية على تقبل الذات أو الشعور بقيمة الذات، أو ربما يرتبط التقسيم بأنماط المتغيرات مفهوم الذات بمركز الطبقة، أو ربما تكون خصائص الذات المثالية مطابقة لمركز الطبقة.
- **المعايير الاجتماعية**: فالفرد عندما يحكم على نفسه فهو يحمل عليها بصفة من الصفات وفق درجة معينة و بالنسبة لمعيار معين يشتمه الفرد من المعايير الاجتماعية.
- **التفاعل الاجتماعي** : أوضحت نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة كومبس **Compes 1969** أن التفاعل الاجتماعي السليم والعلاقات الاجتماعية الناجحة يعزز الفكر السليم عن الذات، وأن مفهوم الذات الموجب يعزز نجاح التفاعل الاجتماعي ويزيد من نجاح العلاقات الاجتماعية للفرد.
- **الجماعات الاجتماعية** : لا يتفاعل الجنس البشري كأفراد متفردين فحسب وإنما كأعضاء في جماعات أيضا، فتطور الإدراكات الذاتية و اتجاهات الذات إنما يحدث تحت ظروف الحياة الجماعية ففي كل موقف اجتماعي يظهر الفرد أنماط فريدة و مختلفة من السلوك.

¹هدى عابدين الدريدي، مرجع سبق ذكره، ص 17 .

6. مفهوم تحقيق الذات :

هو حاجة الفرد للتعبير عن ذاته بصورة مباشرة أو غير مباشرة، والوصول إلى أقصى ما يمكن تحقيقه من إمكانيات وقدرات بقصد إشباع حاجاته، و إعادة حالة الاتزان التي تساعده في استخدام تلك الإمكانيات والقدرات في خدمة الفرد والمجتمع والقيام بأدواره و مسؤوليته وواجباته المعتادة¹.

- تحقيق الذات هي عملية تنمية قدرات ومواهب الذات الإنسانية وفهم الفرد لذاته وتقبله لها، مما يساعد على تحقيق الاتساق والتكامل التناغم ما بين مقومات الشخصية وتحقيق التوافق بين الدوافع والحاجات الناتجة عن ذلك².
- تحقيق الذات هو دفع الفرد إلى التعبير عن الذات والإفصاح عن شخصيته و توكيدها بأن يحقق من إمكانيات ويبدى ما لديه من آراء و يقوم بأعمال نافعة ذات قيمة للآخرين، ويكون منتجاً و مبدعاً³.
- أما ماسلو فيرى أن تحقيق الذات نزعة فطرية لدى الفرد لتحقيق إمكانياته إلى أقصى درجة كانسان و تطوير وتحقيق الفرد لكامل قدراته الإيجابية⁴.

7.. حاجة تحقيق الذات⁵

عرف ماسلو حاجات تحقيق الذات بأنها الرغبة في تحقيق الشخص لطاقاته أو مكائنه الكامنة، ويعبر ماسلو عن هذا المعنى لتحقيق الذات بقوله " أن يكون الإنسان ما يستطيع أن يكون " ويعتمد تحقيق الذات أيضا على الفهم أو

1 تحقيق الذات http :ar.wikipedia.org/wiki 23 h07m.2017/03/01

2دينا موفق زيد، مفهوم الذات وعلاقته بالتكيف الاجتماعي، مشروع تخرج لنيل درجة الإجازة في الرشد النفسي، مذكرة منشورة كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا 2007/2008 ، ص 26 .

3 فضيلة عرفات، تحقيق الذات حاجة ضرورية للمجتمع www.almoor.se/article.asp?id=2017/02/20.21h30

4 المرجع نفسه.

5 خليل محمدحسن الشماع وخضير كاظم لوكيا، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ط4، عمان الأردن، 2009، ص 135.

المعرفة الواضحة لدى الفرد بإمكاناته الذاتية وحدودها، فلا بد لنا أن نعرف ما يمكن أن نفعله قبل أن نعرف أننا نفعله بكفاءة وإتقان، ولهذا يحاول الفرد أن يحقق كل قدراته وطاقاته المحتملة، فهو مهتم بإثبات ذاته وتثمينها إلى أقصى الحدود، فإذا لم يستخدم الفرد إمكاناته واستغل مواهبه فسيظل في قلق وتوتر، و يكون غير متوافق نفسيا ويختلف الشكل الذي يأخذه تحقيق الذات من فرد لأخر وذلك لأن كل شخص لديه فرديته الخاصة، فهذا يتوجه إلى تحقيق ذاته عن طريق الإبداع الفني وهذا عن طريق التمييز العلمي، وغيرهم عن طريق تنمية الثروة أو تحقيق السلطة وهكذا، وقد ضع ماسلو عدة شروط ضرورية لا بد من توافرها لكي يحقق الفرد ذاته و هي :

- أن لا يكون الفرد مشغول البال بالحاجات الفسيولوجية والأمنية.

- أن يشعر الفرد بالأمان في علاقته مع الآخرين وبالثقة والاطمئنان في ذاته.

- توفر المعرفة الذاتية حتى يدرك الشخص قدراته وإمكاناته¹.

● حاجة تحقيق الذات : تعبر هذه الحاجة عن رغبة الفرد في تكوين كيان متميز ومستقل له من خلال مواهبه وقدراته وإمكاناته، ويشير إلى مدى استعدادة للتعبير عن ذلك، وتشكل هذه الحاجة في نظر ماسلو أعلى السلم الهرمي للحاجات، و تأتي قوة تأثير الحاجات بشكل عام، ومن خلال ما يلي :

أ- مستوى الإشباع أو درجة الحرمان، حيث كلما زادت درجة عدم الإشباع أو الحرمان الذي يشعر به الفرد لحاجة معينة كلما ازدادت قوة البحث عن السبل الكفيلة بإشباعها واعتبارها الموجه الرئيسي للسلوك الفردي .

ب- قوة المنبه (المؤثر): كلما ازدادت درجة إثارة الفرد من خلال المنبهات (أو المثبرات) الخارجية كلما زادت سبل البحث عن الإشباع، حيث أن بعض الحاجات غالبا ما تكون كامنة في ذات الفرد إلا إذا تأثرت بمتغيرات خارجية ساعدت على تنشيطها أو تحريكها¹ .

1 هدى عابدين الدرديري ، مرجع سبق ذكره ص 22.23

كما حدد ماسلو فروق بين الحاجات العليا والحاجات الدنيا فيما يلي :

- كلما ارتفعت الحاجة كان ظهورها متأخرا في عملية النمو.
- للحاجات العليا علاقة بالبقاء أقل من تلك الحاجات الدنيا وهذه العلاقة غير مباشرة بدرجة أكبر، وأقل ارتباطا بالإشباع لذا فإنها أقل إلحاحا.
- على الرغم من أن الحاجات العليا لا تصل اتصالا مباشرا بالبقاء إلا أن إشباعها مرغوب فيه بدرجة أكبر من إشباع الحاجات الدنيا .
- تتطلب الحاجات العليا شروطا مسبقة أكثر من الحاجات الدنيا التي تظهر و تشبع بسرعة .

1.7. العوامل المساعدة على تحقيق الذات² :

- **الوعي الذاتي**: لا بد للفرد أن يعي بالقصور الذي يخلق لديه صعوبة في تحقيق ذاته سواء كان في العمل أو البيت أو المجتمع.
- **المراقبة الذاتية** : وذلك بعد و عي الشخص بذاته، يراقبها في التغيرات التي تحدث له، ومنها الوعي الذاتي فمن المعروف أن العادات تمارس بصورة آلية .
- **التحليل النقدي للذات** : فالنقد عملية ذات شقين مدح و قدح، نقد إيجابي وسليبي .
- **التقييم الذاتي**: مدى رضاه عن نفسه، وما هي المواقف التي يصعب عليه أدائها .
- **الحوار الذاتي**: مناقشة سلبياته وإيجابياته بواقعية
- **الملاحظة النشطة للآخرين (القدرة)**: كل شخص له قدرة في عمله، فمن يحظى بذلك يستفيد كثيرا من تلك الميزة .

1 خليل محمد حسن الشماع و خضير كاظم لوكيا ، مرجع سبق ذكره، ص 135.

2 فضيلة عرفات 23h15 2017/03/21 منتدى التطوير الذاتي vb.arabugate.com

- المرونة الذاتية: أن لا يبقى الفرد أسير تفسير واحد للأمور .
- المثابرة والصبر: الجد والاجتهاد يمتاز بهما المثابر ولا يبقى عند حد معين ودائمة التطوير لها أهميتها عند المثابر.

2.7. الظروف الضرورية لتحقيق الذات:

يجب أن تتميز البيئة التي ينشأ فيها الفرد بخصائص تساعد على تحقيق ذاته، ومن بين هذه الخصائص¹:

- إشباع الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن والانتماء .
 - حرية التعبير .
 - الحرية في أن يعمل الفرد ما يريد طالما أنه لا يؤدي غيره
 - حرية الدفاع عن النفس.
 - حرية الاكتشاف و البحث.
 - التحلي بالنظام، العدالة، الاستقامة، الأمانة، التحدي و الإثارة.
- يقول ماسلو : إذا أدركنا أهمية هذه المتطلبات البيئية، و فهمنا الأسباب التي تحول دون أن يحقق مزيد من البشر ذواتهم سهل علينا أن نفهم لماذا لا يحقق أكثر من 1% من البشر الناضجين ذواتهم، و معظمنا يعيش بقية حياته في موضع ما بين حاجات الحب و النتماء و تقدير الذات .

¹ هشام محمد فتحي، www.pidffactory.com تاريخ الزيارة 2017/03/04 ، 22h45 .

3.7. صفات الأشخاص الذين حققوا ذاتهم من وجهة نظر ماسلو¹

- يتقبلون أنفسهم و يتقبلون الآخرين .

- ينشغلون بقضايا أو وسائل لا تتعلق بهم شخصيا .

- تلقائيون للغاية ، سواء في أفعالهم أو مشاعرهم .

- يقاومون الضغوط للامتثال .

- مبدعون أي لهم نشاط إبداعي بارز.

- لديهم مجموعة مطورة من القيم

- لديهم حاجة إلى الخصوصية .

هذا وكما تناول ماسلو حاجات التقدير في كتابه الدافعية الشخصية وأورد تقريرا عن الطرق التي بها يرتبط تقدير الذات بعملية صيرورة الشخص محققا لذاته، وحاجات التقدير وفقا لـ ماسلو تعكس أن جميع الناس لديهم شعور ثابت يقوم على أساس متين بالاهتمام بالمصلحة الشخصية أو احترام الذات كما أنهم يحتاجون التقدير من أنفسهم ومن الآخرين، ومن هنا قسم ماسلو حاجات التقدير إلى مجموعتين :

1) المجموعة الأولى: تتضمن الرغبة في القوة ، وفي الإنجاز وفي الصلاحية، وفي السيادة والتميز وفي الكفاءة وفي

الرغبة في الثقة في النفس، والرغبة في القدرة على الاستقلال والحرية التي ينتج عنها حاجاته إلى تقدير الذات .

¹ محمد أحمد عبد العال، تقدير الذات قضية الإنجاز الفائق، قراءة جديدة في سيكولوجية المبدع، المؤتمر العالمي الأول، فهم الصحة النفسية، كلية التربية ، جامعة بنها ، ص ص133، 134.

2) المجموعة الثانية : تتضمن الرغبة في الهيئة والمكانة والاهتمام والكرامة والاعتزاز، وهذا يؤكد أن تقدير الذات تابع من خلال عملية التفاعل القائمة بين الفرد كذات ونظرة الآخرين لهذه الذات باعتبارها تعيش في مجتمع تؤثر فيه وتتأثر به .

الفصل الثالث: القيم التنظيمية

1. ماهية القيم التنظيمية
2. مراحل تطور القيم التنظيمية
3. خصائص القيم التنظيمية
4. تكوين وأهمية دراسة القيم التنظيمية
5. روح المسؤولية كأحد أهم القيم التنظيمية
6. أنواع المسؤولية وشروطها

1. ماهية القيم التنظيمية

للقيم التنظيمية المعتمدة في أي منظمة دور مهم في الحفاظ عليها، فهي الموجه الأساسي لأعضائها في أدائهم لوظائفهم سواء على المستوى الفردي أو الجماعي.

1.1 مفهوم القيم : " ما يتسم به الفرد من أبعاد فكرية ومعتقدات أساسية توجه وتحدد سلوكه في إطار التعامل

مع الآخرين"¹

كما تعرف القيمة بأنها " هدف أو معيار حكم يكون بالنسبة لثقافة معينة هدفا مطلوبا ومرغوبا فيه أو غير مطلوب، فالقيم مفاهيم يجب أن تكون مرغوبة في السلوك الإنساني، فهي القواعد الرئيسية التي من خلالها يعمل أبناء المجتمع على الحفاظ على الأهداف والمثل العليا"²

وتعرف أيضا القيم بأنها " أنواع المعتقدات التي يحملها الشخص أو مجموعة أو مجتمع بأسره ويعتبرها مهمة ويلتزم بها وتحدد الجيد من السيء والمقبول من المرفوض في السلوك الإنساني"³

" تتضمن القيم عناصر الاعتقاد والعاطفة والاتجاهات "⁴

¹ خيضر كاظم حمود، السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002م، ص 85.

² محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، ط4، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص 168.

³ كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس، ط3، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2004، ص158.

⁴ عبد العزيز خواجه، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل، دار الغرب للنشر والتوزيع، ص96.

وترى أمل مصطفى عصفور أنه هناك مستويين من القيم التي تسود أي منظمة :

- ✓ قيم ومعتقدات العاملين، والتي تحكم وتوجه سلوكياتهم وتصرفاتهم داخل العمل مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء، وهي أكثر مرونة ويمكن تغييرها لتتفق مع القيم التنظيمية .
- ✓ القيم التنظيمية والتي تسود المنظمة ككل، وهي مجموعة القيم التي تواتر العاملون على تطبيقها في المنظمة وهي نواة الثقافة التنظيمية، وتلعب الإدارة العليا دورا كبيرا في ترسيخها.¹

2.1 مفهوم القيم التنظيمية:

تختلف القيم التنظيمية أو القيم المؤسسية في طبيعتها، وفي وظيفتها عن بقية الأنواع الأخرى من القيم سواء كانت قيم دينية أو سياسية أو فكرية أو غيرها ، على الرغم من أنها ترتبط بها وتستمد منها بعض الخصائص فالقيم التنظيمية تتصف بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي، ومن ثم فهي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين برؤسائهم و مرؤوسيههم وبزملائهم والمتعاملين معهم.

يرى مقدم أن " القيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، فهي تعبر عن فلسفة المنظمة، وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك وهي أساسية في تحديد الاختيارات وتحفيز السلوك و وضع القرارات"²

أما أنز فقد عرف القيم التنظيمية بأنها " المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة وإنجاز الأعمال والاختيار بين البدائل و تحقيق الأهداف"³

¹ مسعودة عجال، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، رسالة الماجستير، منشورة، علم النفس العمل والسلوك

التنظيمي، كلية علم النفس وعلم التربية، جامعة محمد منتوري، قسنطينة، 2010، ص 18.

² صابر بوكشريدة، مرجع سابق، ص 20.

³ المرجع نفسه، ص 21.

3.1 مراحل تطور القيم التنظيمية

وضع "ديف فرانسيس" و"مايك و ودكوك" Dave Francis & Mike Wood cock سبعة مراحل رئيسية لتطور القيم التنظيمية، من خلال تطور الفكر الإداري كالتالي :

- **المرحلة الأولى :** تعتبر المرحلة الأولى من القيم التي سادت التفكير الإداري، وهي أن الإنسان ينبغي أن يعامل على أساس أنه شبيها بالآلة، حيث يتم تحفيزه بالمكاسب المادية، ومن أهم روادها فريدريك تايلور، وماكس فيبر، وقد وظف تايلور نتائج دراساته وبحوثه لغرض الاستفادة من الطاقات البشرية بشكل أكثر فاعلية وقدرة على تطوير الإنتاجية والعمل على حل المشكلات من خلال التركيز على مبدأ التخصيص في العمل، وتدريب الأفراد العاملين و اعتماد الحوافز المادية التي تشجع الأداء الإنساني¹

- **المرحلة الثانية :** بدأت هذه المرحلة على إثر دراسات هاوثورن في الولايات المتحدة الأمريكية، وهي أن العوامل غير العقلانية مثل الأحاسيس والاتجاهات تؤثر بعمق على السلوك والأداء، و لذلك تم إدخال التجارب لمحاولة تحسين اتجاهات الفرد نحو العمل ومن تم تدريب المدربين ليصبحوا قادة فرق، وقد أدرك المديرون أن الأحاسيس وقوة الإرادة تلعب دورا حاسما في التأثير على الإنتاجية²

وأفرزت هذه المرحلة قيم جديدة تهتم بالموارد البشري، وتركز على مبدأ العلاقات الإنسانية³، فهي تنظر إلى العامل على أنه كائن اجتماعي وإنساني له حاجات ورغبات وميول واتجاهات تؤثر في أدائه الإنساني، وأكدت على التنظيم غير الرسمي من خلال التجارب الميدانية، والروح المعنوية، وتماسك الجماعة والتفاعل الاجتماعي⁴

¹ خليل محمد الشماع و خضير كامل حمود، مرجع سبق ذكره، ص 44.

² موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل، ط2، عمان، الأردن، ص 233.

³ مهدي حسن زويلف، علي محمد عمر العضيلة، إدارة المنظمة نظريات وسلوك، دار مجدلاوي، عمان، الأردن، ص 52.

⁴ نفس المرجع السابق، ص 52.

- **المرحلة الثالثة :** في هذه المرحلة "كان تطور القيم التنظيمية استجابة لظهور الاتحادات المهنية في الخمسينات، وتوصلت الإدارة إلى الاعتقاد بأن المواجهة كانت أسوأ خيار موجود، وبحث عن طرق جديدة لحل مشكلات القوة والمهيمنة، كان الجواب هو الحرية في بيئة العمل"¹
- **المرحلة الرابعة :** في هذه المرحلة "أصبحت القيم التنظيمية قائمة على أساس الحرية في العمل، حيث نشر في " 1960 **دوجلاس ماكريجور** كتابه الجانب الإنساني في المنظمة (The human Side of Entrepriise) وهو الكتاب الذي قدر له أن يكون ذا تأثير عميق على التفكير الإداري عبر العالم وفيه وضح ماكريجور أهمية أنظمة القيم الإدارية"²، و"قسم القيم الإدارية إلى نظريتين حول طبيعة الإنسان نظرية (X,y) ويرى أن النظريات التقليدية في الإدارة تعتمد على نظرية (X) السلبية حول الإنسان، ومن هناك كانت نظرتها للإنسان باعتباره آلة، ويجب ممارسة رقابة وسيطرة عليه و إرغامه على العمل بالعقاب أو تقديم الحوافز المادية"³.
- أما افتراضات النظرية الحديثة حول الناس أثناء العمل تعتمد على " نظرية (Y) التي ترى أن الإنسان يحب العمل بالفطرة كما يحب اللعب واللهو، وفي ظل الظروف الطبيعية وتوفر الحرية والمرونة والاحترام في العمل، فالإنسان الطبيعي لا يتهرب من المسؤولية بل يسعى إليها ويكون لديه طموح، والعقاب ليس وسيلة ناجحة لخلق الرغبة في العمل بل يجب الاعتماد على الإقناع والترغيب والمعاملة الحسنة، واعتماد أسلوب التحفيز المادي والمعنوي"⁴.

¹ مسعودة عجال، مرجع سبق ذكره، ص 42.

² نفس المرجع السابق، ص 43.

³ حسين حريم، مبادئ الإدارة الحديثة: النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006 م، ص 64، 65.

⁴ حسين حريم، السلوك التنظيمي في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997م، ص 20.

● **المرحلة الخامسة :** هذه المرحلة عبارة عن عصر جديد من القيم الإدارية تسمى "الإدارة بالأهداف" فوفقا لها ينبغي أو يجب الملائمة بين حاجات المنظمة وحاجات الفرد، وترتبط هذه النظرية باسم "أودين لوك **Loke**" وهي تؤكد على أن الدافعية تعتمد على أهداف محددة تثير روح التحدي لدى الفرد أولا، وتعتمد على مدى إخلاصه لهذه الأهداف وتفانيه في تحقيقها، ويتضمن هذا الأسلوب قيام المرؤوسين و الرؤساء معا بتحديد أهداف العمل¹

" فالفرد يتوقع المعاملة الإنسانية، ومرافق عمل جيدة وفرص للنمو المهني، والمنظمة تتوقع الإخلاص من العاملين والمحافظة على أسرار المهنة، و العمل على تحسين صورة المنظمة في المجتمع وزيادة الجهد الكمي و النوعي في العمل"².

ورغم أن الإدارة بالأهداف كان مبدأ سليما، إلا أنها لا تصلح إلا في البيئات الثابتة، وهذا أدى إلى ظهور البيروقراطية بمعناه السلبي المتمثل في الإجراءات الطويلة والذي ساهم في بروز مرحلة جديدة من تطور القيم التنظيمية.

● **المرحلة السادسة :** أبرز روادها "هيرزبرغ **Herzberg**" الذي وضع أن "العوامل الدافعية تؤدي إلى تحسين الإنتاج لأنها دوافع ذاتية توفر شعورا إيجابيا لدى الأفراد، وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي، مما يدفعهم لمزيد من العمل و تحسين الإنتاجية"³ وبدأ في هذه المرحلة الاهتمام بنوعية ظروف العمل بتحليل الجوانب غير الإنسانية المسببة للضغط في بيئة العمل من خلال النمو السريع لأنشطة التطوير الذاتي مثل أسلوب تدريب المديرين على طريقة الجماعة التجريبية⁴.

¹ رونالدو ريجيو، المدخل إلى علم النفس الصناعي، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق، عمان، الأردن، 1997م، ص 255.

² مسعودة عجال، مرجع سبق ذكره، ص 43.

³ جمال الدين لعويسات، السلوك التنظيمي والتطوير الإداري، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2002، ص 17.

⁴ عجال مسعودة، مرجع سابق، ص 44.

" وكون الثقافة التنظيمية تؤثر في رسم التوزيعات النهائية لسيرورة الهيكل التنظيمي من خلال القيم والاتجاهات والأعراف والتقاليد وهذا ما يساعد على ظهور هياكل تنظيمية تصلح للتطبيق في ثقافات معينة"¹

• **المرحلة السابعة:** هي عبارة عن " مزيج من القيم التنظيمية مؤلفة من المراحل السابقة، ولكن أهم القيم الشائعة فيها هي البقاء للأصلح"²

وأطلق مؤيد سعيد سالم على هذه المرحلة اسم "المدخل المعرفي و هو المدخل السادس الذي يلي المدخل الثقافي في تطوير القيم التنظيمية، وفيه أخذت المنظمات تهتم بالإنسان كمصدر للفكر والإبداع لضمان بقائها واستمرارها في بيئات متغيرة و شديدة التنافس، وأصبح المورد الأساسي للمنظمات هو المعرفة، و أهم أدوات هذه المعرفة الإنتاجية، الابتكار و الإبداع"³.

"وظهر في هذه المرحلة من تطور الفكر الإداري نموذج إدارة الجودة الكلية (**Total Quality**

Management) ويعد نموذجا مثاليا يركز على الأداء المتخصص والتخطيط الإستراتيجي، ويبنى

على علاقة الزمالة والتفاعل والعمل بروح الفريق الواحد"⁴.

4.1 خصائص القيم التنظيمية:

اختلف العلماء والباحثين في تحديد خصائص القيم بصفة عامة الاقتصادية منها والسياسية والدينية والجمالية، باختلاف المذاهب الدينية والفكرية التي ينتمون إليها، كالفكر الغربي أو الفكر الإسلامي مثلا، ويمكن

¹ مؤيد سعيد سالم، تنظيم المنظمات، ط1، دار عالم الكتاب الحديث، عمان، الأردن، ص 32 .

² مسعودة عجال، مرجع سابق، ص38.

³ مؤيد سعيد سالم، مرجع سابق، ص 33.

⁴ مسعودة عجال، مرجع سابق، ص 45.

تحديد أهم ما يميز القيم التنظيمية باعتبارها جزء من القيم العامة كالتالي¹ :

1.4.1 **نسبية** : القيم التنظيمية معقدة للأحكام التي يصدرها الفرد حول الأشخاص أو الأشياء أو الأحكام

ذاتها مهتديا في ذلك إلى المعايير التي وضعها المجتمع، و على هذا الأساس فالقيم نسبية في مكانها وزمانها ومحتواها، فهي تختلف من شخص لآخر بالنسبة لحاجاته ورغباته و تربيته و ظروفه، ومن ثقافة إلى أخرى.

2.4.1 **مكتسبة**: يتعلمها الفرد في نطاق الجماعة وعن طريق التنشئة الاجتماعية، حيث تتفاعل تلك العوامل

مع التكوين للفرد ذاته، حيث يصبح الأفراد يهتمون ببعض القيم ويفضلونها عن غيرها

3.4.1 **ذاتية اجتماعية**: القيم عبارة عن مصادر داخلية تنبع من الفرد ذاته وتحدد أنماط اتجاهاته السلوكية،

وتلعب الأسرة والبيئة الاجتماعية دورا أساسيا في ترسيخ هذه القيم.

3.4.1 **مرنة**: تتميز القيم بالمرونة والقابلية للنظر ومواجهة كل التطورات التي يعيشها الإنسان مع مطالبه

وحاجاته، ومع سيطرتها لهذه الأمور إلا أنها تعطي أفقا للتجدد والتغيير وفق أسسها واتجاهاتها ولا تلغي العقل البشري.

5.4.1 **تلقائية**: هي ليست من صنع فرد أو بضعة أفراد ولكنها من صنع المجتمع وعقله الجمعي.

5.1 تكوين و أهمية القيم التنظيمية

1.5.1 تكوين القيم التنظيمية :

تعتبر قيم الأفراد متصلة بشكل قوي، و منسجمة مع الطبيعة البيولوجية والنفسية والاجتماعية، والقيم

الموجودة هي مزيج من دافعين، الأول غريزي والثاني مكتسب، وقيم الأفراد متصلة بحاجاتهم وإشباع هذه الحاجات

¹ مسعودة عجال، مرجع سبق ذكره، ص 46.

ويؤكد مندل وجوردان أن قوة القيمة لدى الإنسان ومدى تعرضها للتغيير يتصلان بعلاقة الفرد بعائلته وثقافته الموروثة¹.

فقيم الفرد مرتبطة بخبراته وتجاربه التي يمر بها، فالتجارب الجديدة المرغوب فيها والتي يعتقد الفرد بصحتها تمثل القاعدة التي تبنى عليها قيمه، ونبوغ القيم من هذه التجارب يتطلب توافر عدة شروط منها²:

✓ عند مرور الشخص بتجربة ما لا بد أن يكون له مطلق الحرية في اختيار الموقف الذي يراه مناسباً فيما يتعلق بهذه التجربة، فالشخص إذا ما أكره على هذا الموقف لا يعطيه أي قيمة.

✓ لا بد أن يكون هناك أكثر من خيار ليختار الشخص من بينهما الموقف الذي يراه مناسباً، وبالتالي يعطي الفرد قيمة لهذا الموقف مقارنة بالخيارات الأخرى.

✓ اتخاذ موقف معين غير مبني على تحليل وتفكير عميق فيما يتعلق بهذه التجربة لن يؤدي إلى قيم راسخة فيما يخص هذا الموضوع.

✓ الراحة النفسية و القناعة بقيم الفرد أحد دعائم بقائها و رسوخها و العمل بموجبها.

✓ التأكيد على أهمية هذه القيم و الدفاع عنها، والدعوة إلى تبنيها تعتبر من السمات التي لا بد أن يتحلى بها الشخص المعترف بقيمه.

✓ قيم الشخص لا بد أن تنعكس في سلوكه، وتصرفاته وتفاعله مع الأفراد والجماعات.

✓ قيم الفرد لا بد أن تكون ملازمة له في كل زمان ومكان، ويكون تعامله مع الغير مبنياً عليها وفي إطارها

وتتوافر هذه الشروط السابقة الذكر نستطيع القول:

¹ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ص 108.

² نفس المرجع السابق، ص 110.

- ✓ تتكون القيم لدى الفرد من خلال التجارب التي يخوضها في حياته .
- ✓ تتغير القيم بنفس الطريقة التي تكونت بها، أي من جراء تفاعل الفرد مع بيئته الخارجية.
- ✓ تتكون القيم نتيجة للتفاعل بين الأفراد الناتج عن إعطاء معاني متباينة للظواهر البيئية .
- ✓ تفاعل أفراد المجتمع يؤدي إلى رسوخ القيم الدينية، الاقتصادية، الاجتماعية، و السياسية .
- ✓ هذه القيم تمثل الإطار العام لسلوك الفرد داخل التنظيم، وهذه القيم أيضا تؤثر على إدراك الموظفين لمدى كفاءة الإداري المتبع، والأنماط القيادية للتنظيم، وواجبات ومسؤوليات الأفراد والجماعات وبالتالي تحديد نمط السلوك المتبع .

2.5.1 أهمية دراسة القيم التنظيمية :

- ✓ هي أساس فهم الاتجاهات والدوافع و تؤثر على إدراكاتنا .
- ✓ تؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح .
- ✓ تحتل القيم التنظيمية المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة على السلوك التنظيمي .¹
- ✓ القيم التي تسود أي منظمة لها تأثير على سلوك الفرد العامل في المنظمة.
- ✓ القيم التنظيمية تعزز استقرار النظام الاجتماعي في المنظمة.
- ✓ تحدد الأهداف و السياسات، بحيث يجب أن تكون متوافقة مع القيم.²
- ✓ فهم القيم السائدة في أي مجتمع يسهل فهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد.

¹ محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 161.

² عبد المعطي عساف، السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة، دار زهران للنشر، عمان، الأردن، 1999، ص144.

- ✓ تحتكم إليها المنظمة في تقويم سلوكيات العاملين¹.
- ✓ مستقبل المنظمة يتحدد من خلال التنمية المستمرة للقيم الإيجابية التي توجه السلوك، ودور القيادة هو إرساء وتدعيم منظومة القيم².
- ✓ القيم هي أساس إرساء ثقافة تنظيمية ذات اتجاه إيجابي مستقبلي، فالهدف من إرساء القيم التنظيمية هو تدعيم المنظمة المستقبلية³.
- ومن أهم النتائج التي تترتب على ذلك في المنظمات الإدارية⁴:
- التقارب والتفاعل بين المركز والأطراف، وبين الرؤساء والمرؤوسين، مما يضاعف فرص الثقة والمشاركة وإنجاز الأهداف المرسومة بفعالية .
 - تنمية وعي الموظفين والتزامهم وتعزيز انتمائهم، مما يزيد قدرتهم على مراقبة أنفسهم، ويجول دون أي انحرافات سلوكية أو إدارية مقصودة مما ينعكس بصورة إيجابية على فعاليتهم في العمل.
 - تدعيم فرص العدالة والحيادية الإدارية داخل المنظمة، وفي علاقات المنظمة مع الجمهور، وبخاصة بالنسبة لمنظمات القطاع العام التي تبدو قابلة أكثر من غيرها لتنشأ مظاهر المحسوبية والفساد الإداري.
 - ونستخلص من هذه النقاط أن القيم الإيجابية في المنظمة كالعدالة، المشاركة، الاحترام المتبادل، والثقة في العاملين، التشجيع على الإبداع والمرونة تساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمة، وإشباع حاجات العاملين ومنه استقرار المنظمة.

¹ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 109.

² حسين حريم، السلوك التنظيمي في المنظمات، مرجع سبق ذكره، ص 26.

³ مسعودة عجال، مرجع سبق ذكره ، 48.

⁴ عبد المعطي عساف، مرجع سبق ذكره، ص 145.

ومنه يتضح مما سبق أن القيم التنظيمية تعتبر أحد الجوانب الهامة في المنظمة وفي دراسة السلوك التنظيمي، لأنها تشكل أساساً لفهم الاتجاهات والدوافع وتؤثر على إدراكات الأفراد داخل التنظيم وبالتالي توجيه سلوكهم سواء كانت قيم إيجابية أو سلبية.

2. روح المسؤولية كأحد أهم القيم التنظيمية

قال الرسول صلى الله عليه وسلم (كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، الإمام راع ومسؤول عن رعيته، والرجل راع في أهل بيته ومسؤول عن رعيته، والمرأة راعية ومسؤولة عن رعيته، والخادم راع في مال سيده ومسؤول عن رعيته، وكلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته)¹

تعد روح المسؤولية واحدة من أهم القيم الإنسانية النبيلة التي يؤدي تمثلها والتحلي بها إلى الوصول للهدف المرجو والنجاح في الحياة على كافة المستويات ومختلف الأنساق، فالمسؤولية سلوك حضاري ومدني يتحملها الإنسان في أسرته ومجتمعه وبذلك فهو مسؤول عن نتائج تصرفاته.

1.2 مفهوم المسؤولية: "هي تحديد الواجبات التي يجب على المرؤوس إنجازها والمحاسبة عليها، فالشخص يلتزم بمسؤوليات بقدر السلطات الممنوحة إليه"²

وهناك من عرفها " بالالتزام والتعهدات التي يسعى لها الأفراد داخل التنظيمات للقيام بأعمال ما، على الوجه الذي يخلق للمؤسسة أهدافها، وقد تعددت تعريفات المسؤولية وهو ما ذهب إليه البعض في تعريفها، على أنها التزام

¹ رواه في صحيحه البخاري، كتاب جامع الصحيح المختصر، محمد بن اسماعيل البخاري، تحقيق مصطفى ديب البغا، دار ابن كثير، اليمامة، ط3، بيروت، 1987، ص648.

² إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، ط2، 2010 م، ص 268.

الفرد بإنجاز المهام والأعمال المناسبة لطاقاته وقدراته وخبراته ومؤهلاته على الوجه الأكمل، ويذهب آخر إلى أنها عبارة عن "مجموعة المهام والواجبات التي تعهد للفرد للقيام بأدائها" ¹

وهناك من عرفها على أنها "الالتزام بأداء عمل معين مفروض يحاسب عليه الفرد" ²

كذلك عرفت المسؤولية "هي واجب اتخاذ القرارات وتحمل نتائجها" ³

1.1.2 علاقة السلطة بالمسؤولية:

يفرق البعض بين السلطة والمسؤولية والقوة، فالقوة لا يمكن تفويضها، أما المسؤولية فتعبر عن التزام شخص عن تنظيم معين باستخدام السلطة المخولة إليه في التأكيد من إتمام عمل معين فقبول السلطة يعني بالتبعية قبول قدر مناسب من المسؤولية التي لها مبدأ ينص على مسؤولية المرؤوس المطلقة أمام رئيسه بناء على السلطة المخولة له حيث يجب أن تتوفر لدى المرؤوس السلطة الكافية للقيام بواجبات مسؤوليته" ⁴ بمعنى أنه يقابل كل مسؤولية سلطة كافية، إذ لا تزيد السلطة عن المسؤولية ولا تزيد المسؤولية عن السلطة، أي أن هناك تكافؤ بين السلطة والمسؤولية، وكذلك بالنسبة لتحديد الاختصاصات يجب أن يقتزن تحديدها بتحديد السلطات المناسبة لممارستها، فالمسؤولية عن العمل يجب أن تقابلها السلطة الكافية لإنجاز ذلك العمل، فكلما زاد العمل والمسؤوليات كلما تعاضم حجم السلطات المقابلة لها.

¹ حسين محمود حريم، إدارة المنظمات، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2010م، ص149.

² محمد بهجت جاد الله كشك، المنظمات وأسس إدارتها، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003م، ص226.

³ ناصر قاسيمي، مرجع سبق ذكره، ص10.

⁴ راغب أحمد راغب، الإدارة التربوية في القطاع المدرسي، دار البداية ناشرون وموزعون، ط1، 2011م، ص89.

2.2 أنواع وشروط المسؤولية :¹

1.2.2 أنواع المسؤولية:

1.1.2.2 المسؤولية الدينية : وهي مسؤولية نابعة من إيمان الإنسان واعتقاده بمعتقد ديني معين، حيث يفرض عليه هذا الاعتقاد العديد من الواجبات التي يجب عليه تأديتها بنجاح حتى ينال الفلاح الذي يسعى إليه وفقا لمعتقدده.

2.1.2.2 المسؤولية الاجتماعية : تعني أن الإنسان مكلف بتطبيق قوانين المجتمع الذي يعيش فيه،

والالتزام بها، فتطبيق هذه القوانين فضلا عن الالتزام بالعادات والتقاليد المجتمعية المختلفة.

3.1.2.2 المسؤولية الأخلاقية : تشمل كافة نواحي الحياة، وهي التي تعطي للإنسان القدرة على تحمل

نتائج كل ما يصدر عنه من تصرفات وأفعال، وهي نابعة من ضمير الإنسان .

2.2.2 شروط المسؤولية: لتحقيق نجاح في المسؤولية لابد من الالتزام بشروطها**1.2.2.2 الفهم والإخلاص :** فلا يؤدي المهمة بنجاح إلا من فهم طبيعتها ومقصدها وعلاقتها بغيرها من

المهام، واستحضر العقبات التي يمكن أن تحول دون أدائها، وأعد نفسه لها إعدادا متكاملًا، وكان مقتنعا تماما

بأحقية ما يقوم به، والصدق والإخلاص في تأدية الواجب حتى نهايته، وموقف الإخلاص يستلزم من الموظف

الجديد وغيره عدة أمور هي :

- الاستمرارية والتواصل مهما كانت السلوكيات من حوله.

¹ محمد فتحي، SSTS.com/read Articles.aspx ?Artld 22/03/2017 a 00h07m

- التكامل بين النية والفعل وانضواء الموظف بجميع مكوناته في أهداف وجوده المستمدة من الإطار الإسلامي للحياة.
- العلم مما يقوم به، فلا يمكن أن يتحمل المسؤولية جاهل بها.
- التدرج، فالإخلاص جهد بشري، يتعثر الموظف وينهض مرارا وتكرارا حتى يصل إلى الكمال فيه، وهذا يحتاج إلى التدرج.
- الأمانة باعتبارها رعاية لحق الله عز وجل، وأداء للفرائض والواجبات، وهذا يتطلب عدم الخيانة وحفظ الحقوق.

3.2.2.2 التخطيط وتنظيم الجهود والامكانيات، وهذا من أجل¹ :

- وضوح الرؤية وتحديد الهدف، والاستخدام الموارد والامكانيات أفضل استخدام .
- تحقيق التكامل والتنسيق مع الغير لتحديد الأولويات بما يتفق مع الاحتياجات .
- السيطرة على المشكلات التي قد تعترض التنفيذ لتقليل المخاطر المتوقعة.

4.2 أهمية المسؤولية :

- ✓ تحمل نتائج تصرفات الأفراد.
- ✓ الالتزام بقوانين المؤسسة واحترامها وتطبيقها.
- ✓ المحافظة على الأملاك الخاصة والعامه.
- ✓ الإخلاص في العمل وإتقانه والثبات عليه.
- ✓ تكوين مجتمع مدرك لمسؤولياته.

¹ محمد فتحي، مرجع سبق ذكره.

5.2 آثار المسؤولية :

- ✓ كسب الفرد القدرة على تحمل المسؤولية .
- ✓ تنمية المهارات الفردية وزيادة حجم معلوماته وخبراته.
- ✓ كسب قوة الشخصية وتقوية العلاقات الاجتماعية.
- ✓ كيفية التعامل مع المواقف وتجاوز المشاكل التي تعترض الفرد.
- ✓ كسب ثقة الآخرين .

6.2 مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات :

شهد تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تغيرات جوهرية على مر الزمن ولا يزال يتطور مع تقدم المجتمع وتطور توقعاته، ويشير عادة أن المسؤولية الاجتماعية ليست عملاً خيرياً من جانب المؤسسة ولا امتثالاً مطلقاً للقوانين، والقاسم المشترك بين أغلب التعاريف هي أن المسؤولية الاجتماعية مفهوم تدرج بموجبه المؤسسات الشواغل الاجتماعية والبيئية في السياسات والأنشطة الخاصة بأعمالها قصد تحسين أثرها في المجتمع.¹

ومن أهم التعاريف " أنها مجمل الالتزامات التي تتعهد بها المنظمة في تقديم ما يرغبه الزبون وانسجاماً مع القيم المشتركة ما بينهما والتي تصب في النهاية بتحقيق رفاهية المجتمع واستمرار عمل المنظمة وبما تحققه من عوائد مريحة"²

كما عرفت بأنها " جميع القرارات والفلسفات والأفعال والطرق التديرية التي تعتبر تطور رفاهية المجتمع هدفا لها

¹ محمد الصيرفي، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، ط1، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 2007 ، ص15.

² بوبكر محمد الحسن، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم

التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012/2013 م، ص07

وأیضا تعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها بمثابة عقد اجتماعي ما بين منظمات الأعمال والمجتمع، بما يقوم به المنظمة من عمليات اتجاه المجتمع¹

7.2 مفهوم المسؤولية الإدارية:

هي " تلك التقنية القانونية التي تتكون أساسا من تداخل إداري ينقل بمقتضاه عبء الضرر الذي وقع على الشخص مباشرة بفعل قوانين الطبيعة أو القوانين الاجتماعية إلى شخص آخر"²

وعرفت أيضا "إلتزام شخص ما بتعويض ضرر ألحقه للغير ، هذا الضرر نشأ عن عمل الغير كالموظفين مثلا، أو بفعل الأشياء التي استخدمها كالأشغال العمومية، وبالتالي فالمسؤولية الإدارية مسؤولية تقصيرية إلا أنها تقوم بالأساس على تعويض الضرر الذي ألحق بالغير عن قصد أو عن غير قصد"

8.2 علاقة القيم بالحاجات :

لقد ذهب العديد من الباحثين إلى أن هناك تطابقا بين مفهومي القيمة والحاجة، أمثال ماسلو وفرنش وكاهن، فالفرد يرغب في فعل معين وفي الوقت نفسه يشعر أنه يجب القيام به، فالقيمة ليست فقط الاعتقاد حول ما ينبغي فعله ولكن هي أيضا رغبة في الفعل، غير أن التمييز بين القيم والحاجات على هذا النحو يطمس الخط الفاصل بين الإنسان والحيوان، فالإنسان هو المخلوق الوحيد الذي يعد مبعث التفرقة بين القيم والحاجات، فالقيم هي التعبيرات المعرفية للحاجات، وإلا لكان بإمكاننا التحدث عن القيم لدى الحيوانات أيضا.

¹ محمد الصيرفي، مرجع سبق ذكره، ص 16.

² مبروكي عبد الحكيم، المسؤولية الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، منشورة، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013، ص 02.

فالحاجات الأساسية هي التي تؤسس الكائن بيولوجيا، وتحدد له نسق اختياريته، فهي بمثابة قيم بيولوجية أولية، تتحول فيما بعد ومع نمو الفرد إلى قيم اجتماعية، في حين يرى بعض العلماء أمثال ميلتون روكيش أن القيم هي تمثيلات معرفية لحاجات الفرد أو المجتمع وأن الحاجات توجد لدى كل الكائنات (الإنسان والحيوان) إلا أن القيم يقتصر وجودها على الإنسان.¹

ولا يفوتنا في هذا الصدد أن ندرج مفهوم القيمة من خلال هرم ماسلو المشهور، فمفهوم القيمة عند ماسلو مكافئ لمفهوم الحاجة، إذ يرى أنه لا يمكن أن يكون للفرد قيمة دون حاجة معينة يسعى إلى تحقيقها وإشباعها فالحاجات الأساسية هي التي تحدد للفرد اختياريته ومن ثم فهي قيم بيولوجية أولية تتحول فيما بعد وبعد نمو الفرد إلى قيم اجتماعية.

¹ صونيا حداد، علاقة القيم الإدارية بإنتاجية العامل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010/2011، ص118.

الفصل الرابع: عمل المرأة

1. التطور السوسيوثقافي لعمل المرأة
2. أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة
3. دوافع خروج المرأة للعمل
4. نظرة المجتمع العربي للمرأة العاملة
5. أهمية عمل المرأة
6. عمل المرأة أثناء وبعد الاحتلال
7. وضعية المرأة العاملة في النصوص القانونية والتشريعية
8. عمل المرأة الجزائرية في قطاع التعليم

1. التطور السوسيو تاريخي لعمل المرأة

لقد اشتغلت المرأة منذ القدم في الصناعات التقليدية أو في الحقل، حتى وإن كانت هذه الأعمال مؤجّرة فإنها كانت تعتبر امتدادا لأنشطتها المنزلية وبوظائفها الطبيعية كالإنتاج والغذاء واللباس وكان تقييم العمل يقع حسب العلاقة الثنائية داخل البيت وخارجه، وبمرور الزمن أصبح هذا الاختلاف بين الجنسين يمثل خصوصا في أذهان الرجال تفاوتاً أوجدته القيمة الاقتصادية المسندة لعمل كل منهما.

فقد كانت المرأة تمارس العمل في جميع المجتمعات، ففي المجتمع ما قبل الصناعي لم يكن هناك تقسيم بين المنزل والعمل، لأن المرأة كانت تقوم بالعمل المنزلي، ثم في بعض الأحيان تبيع ما يفيض عن حاجتها من ناتج هذا العمل كالجنين والصوف المغزول... والجدير بالذكر أن ما كان يميز الأسر في هذه المرحلة أن الأمومة لم تكن تحكم على أنها متعارضة مع الممارسة في أنشطة إنتاجية، بحيث كان تقسيم العمل بين الجنسين له حصة هامة في الفلاحة، فكانت المشاركة في الحصاد وجني الثمار أو القطف، خاصة الفواكه الضرورية للغرس، جمع العلف والخشب للتدفئة.. وغيرها من صنع الأواني وأدوات خاصة بالمطبخ... حيث كانت هذه الأعمال هامة وقيمتها

مشمئة¹

ومع نمو الرأسمالية جاء نظام المصنع الذي ألغى أشكالاً معينة من العمل المنزلي خصوصاً الغزل والنسيج، ونقله للمصنع ومع دخول عملية التصنيع، فقدت النساء بعض من وظائفهن لصالح الرجال كالغزل وقمن بوظائف أخرى داخل المصنع كالنسيج، وكانت الوظائف في الصناعات الأخرى متاحة أيضاً أمام النساء فتطور الاقتصاد المعاصر وانخفاض زراعة الموارد الغذائية حرر حصة كبيرة من النساء من هذه الأعمال، ولكن استغرقت من بعد في أدوارها المنزلية الوحيدة (المطبخ، التنظيف، الأمومة و رعاية الأطفال) والمهن التي بقيت لها هي جزء من الأعمال

¹نزهة المكطار، مساهمة المرأة العاملة المتزوجة في تنمية الأسرة، رسالة ماجستير، منشورة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008 م / 2009م، ص 96.

التي كانت تقوم بها في النظام السابق، أما الحديث عن اتساع مجال العمل النسائي نتيجة لدخول النساء المتزوجات سوق العمل، فلم يتم إلا بعد الحرب العالمية الثانية، وكان هذا مرجعه الزواج المبكر وانخفاض عدد الأطفال مما كان له أثر في خفض عدد سنوات رعاية الأطفال وأيضا التوسع في الوظائف النسائية ولاسيما القطاع المكتبي والخدميومع ذلك استمر العمل حسب الجنس له تأثيره في السوق العمل، فهن يتركزن بكثافة بعدد قليل من المهن التي يغلب عليها الطابع النسائي، إن في دخول المرأة إلى السوق العمل نجد أنها نافست الرجل في مجالات النشاط الاقتصادي إلا أن معدل مساهمتها في تلك المجالات يتأرجح بين الزيادة والنقصان من مجتمع للأخر بفعل عوامل اقتصادية واجتماعية متبادلة وعلى سبيل المثال أنه بينما تقتحم المرأة العربية كافة مجالات الأنشطة الاقتصادية وتتقلد مناصب رفيعة ومكانات مهنية واجتماعية متميزة، إن المرأة العربية لم يكن حظها أوفر وهذا راجع لتراكم مجموعة من العوامل المرتبطة ثقافيا و اجتماعيا، إضافة إلى أن بعض الأبواب مغلقة أمامها في سوق العمل في عدد من الدول العربية، لذلك نجد العائلات يتركزن في قطاعات اقتصادية معينة ومهن محددة في قطاع الخدمات وعلى الرغم من مبدأ الأجر المتساوي للعمل النسائي دون تمييز بين الرجل والمرأة إلا أن هذا المبدأ يكاد يكون غير مطبق تماما في بعض مجالات العمل في القطاع الخاص والأعمال الزراعية وفي قطاع البناء والتشييد، أضف إلى ذلك كل الصعوبات وضغوط بعض القيم الاجتماعية في سعيها للجمع بين مسؤولياتها في العمل ومسؤولياتها الأسرية¹.

ونستنتج من خلال ما سبق ذكره أن المسار الذي مر به عمل المرأة كان نتيجة لتراكمات تاريخية حافلة تدخلت فيه عدة متغيرات أثرت على مفهومه، إذ خرج من طابعه التقليدي إلى الطابع الديناميكي الذي تميز بالتحدد والتغير وذلك حسب طبيعة ومرجعية المجتمعات وحسب العادات والأعراف المتعارف عليه داخلها فأصبح مفهوم عمل المرأة في الوقت الحالي خال من الأفكار والمعتقدات التي كانت تحكمه سابقا.

¹ بدر الدين السباعي، مشكلة المرأة والعامل التاريخي، دار الفرابي، بيروت، 1981، ص 99.

2. أهم النظريات السوسولوجية المفسرة لعمل المرأة:

1.2 النظرية الماركسية¹: يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة، فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن مصدر لليد العاملة، وأعطى رواد هذه النظرية اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة، وأكدوا خضوعها وقهرها نتيجة للتغير الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية، فقد فسر انجلز تفسيراً شاملاً للعوامل التي ساعدت التمييز بين الجنسين باعتماده فكرياً الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة مؤكداً الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العشائري الذي أكسبها مكانة أفضل، فتطور قوى الإنتاج ونشأة نظم تقسيم العمل قد أدى إلى تدني مكانتها في ظل المجتمع العبودي مع ظهور الاقطاعية والرأسمالية التي معها تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الاستغلال، وظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة وتحولت إلى مجرد سلعة وأداة للمتعة والمنفعة وانحصار دورها ومكانتها في الحدود البيولوجية .

فالمنهج الماركسي يخضع المرأة للعلاقة بين المستغل والمستغل وفي هذا السياق لقد أعلن ماركس و انجلز مشكلة المرأة يربطها بالنضال الطبقي وبالتحول الثوري ويخص ماركس فكرة مشاع النساء التي تدّين بها الشيوعية الأمية، وأوضح انجلز أن النساء والأطفال هم ضحايا الرأسمالية، فأصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنهن يعملن أكثر وبأقل أجر، وهو ما أكدته ماركس و انجلز في البيان الشيوعي حيث جاء فيه أن المجتمع الطبقي وحده الذي يحرر المرأة .

ومن خلال ما جاء في هذه النظرية نلاحظ ان روادها ركزوا باهتمام كبير على الزامية تحرر المرأة من القيود الطبقيّة والعبودية ومن استغلال الرأسمالية لها .

¹ عثمان الصادق، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013 م/2014 م، ص 44.

2.2 النظرية الوظيفية¹ : ترى هذه النظرية أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، أي أن كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة داخل النسق الاجتماعي، وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع، ولقد أخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة فيما بينها، نذكر منها ما يلي :

1.2.2 الوظيفة المطلقة: ويمثلها مالينوفسكي الذي يرى أن كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته.

فمثلا وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم، باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء .

كما لا يعوض أي أحد دور الأم في مجال تربية أطفالها، والسهر على تلبية حاجاتهم اليومية وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة على الاعتناء بأطفالها ومصدر الأمن والحنان لدى الصغير، ولها وظيفة مطلقة تجاه هذا الأخير .

2.2.2 الوظيفة النسبية: يرى روبرت ميرتون أنه لا ينبغي للباحث أن يفترض أي عنصر أو بناء

واحدا فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات، كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة و بديلة .

وعليه فإن المرأة العاملة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة، فهي إذن تعمل خارج المنزل وداخل الأسرة، ألا وهي الإشراف على رعاية الأبناء وتدير شؤون المنزل، كما يمكن أن تكون تربية الأبناء ووظيفة مجموعة من المؤسسات الاجتماعية أو الأعضاء المختلفين، مثلا نجد الروضة تساعد الأم في التربية والاهتمام بطفلها قبل دخول المدرسة .

3.2.2 البنائية الوظيفية² : يعتبر بارسونز من مترجمي هذا الاتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية تقسيم

العمل بين الجنسين، بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج و ممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية

¹عثمان الصادق، مرجع سبق ذكره، ص45.

²نفس المرجع السابق، ص 46.

والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل، كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي فحررها من الأعباء المنزلية، وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي، خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها فليبين في نظريته بطبقة الفراغ .

فالمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة و ربة بيت، فهو يؤكد على وضعها التبعية للرجل، وعليه فإن النظرية الوظيفية تؤكد تبعية المرأة و انحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل .

3 دوافع خروج المرأة للعمل:

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر صدفة وإنما كنتيجة عدة عوامل مختلفة ومتداخلة دفعت بالمرأة لاقتحام ميدان العمل، ومن أهم هذه الدوافع نجد الدافع الاقتصادي والاجتماعي والتعليمي والذاتي.

1.3 الدافع الاقتصادي: إن أهم دافع لخروج المرأة للعمل هي الحاجة المادية و المساعدة في الرفع من مستوى دخل الأسرة لضمان عيش كريم و محترم.

وأثبتت الكثير من الدراسات أن خروج المرأة للعمل كانت الدوافع الحقيقية إليه الحاجة الاقتصادية، وهو حاجة المرأة الملحة والشديدة لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرتها لدخلها، والاعتماد عليه في معيشتها¹ ففي دراسة قام بها هير سنة 1958 عن دور المرأة المشغلة أن النساء من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المادة أكثر من النساء العاملات من الطبقة الوسطى التي غالبا ما يذكرن أن الاستمتاع بالعمل هو الدافع، فالدافع الاقتصادي مرتبط بالأساس الطبقي للمرأة التي تعمل².

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، ص 73.

² سليمة بوبطن وإيمان محامدية، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، أيام 10/09 أبريل 2013، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

فهناك بحوث تبين أهمية هذا الدافع كعامل من عوامل الارتقاء بالمستوى العام للأسرة، فقد يكون الدافع للعمل هو الوصول إلى مستوى أرقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات، أو من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى، ففي دراسة يارو حول عمل الأم وتربية الطفل عام 1961 التي أجريت على خمسين أما من الطبقة الوسطى والطبقة الدنيا والتي يترددن أبناؤهن عن المدارس الابتدائية تبين أن 52% من الأمهات يعملن من أجل توفير أهداف صحية وثقافية وعملية لأفراد الأسرة لا يمكن توفرها إلا إذا عملت الأم، وساهمت عن طريق دخلها في رفع هذه المستويات¹

2.3 الدافع الاجتماعي و النفسي:

بما أن العمل نشاط اقتصادي و من خلاله يحصل الشخص على أجر مادي، إلا أن لجوء المرأة للعمل في بعض الأحيان سعياً منها لفرض وجودها في المجتمع وإبراز قدراتها و خبراتها حتى تكون لها قيمة ومكانة وتحقيق دور فعال تؤثر وتتأثر بالآخرين، فالمركز الاجتماعي يلعب دور كبير في شعور المرأة بالقوة والهبة وقدرتها على الإنتاج، وأنها فاعل اجتماعي يستفاد منه في تحقيق التنمية الاجتماعية، أما التهميش يعتبر حافز سلبي قد يسبب لها حالة من الاكتئاب والعزلة عن المجتمع، فالبناء النفسي للمرأة يعكس وضعها و مكانتها في المجتمع².

3.3 الدافع التعليمي³:

للمرأة دوافع شخصية تسعى من خلالها إلى إثبات قدراتها على إنجاز أعمال كانت من قبل وقفا على الرجال وقد تبين من خلال دراسة آبدان طالبات الكليات ذوي الرغبة الشديدة في العمل يؤمن بقيم ذكورية فهن يؤكدن الحاجة إلى التنوع ويقدرن على ما يمكن تحصيله خارج المنزل، فالتعليم هو الذي ساعد على تغيير أنماط التفكير في

1 كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، د.ط، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1984، ص 86، 87.

2 سهير كامل أحمد، دراسات في سيكولوجية المرأة، ج 3، مركز الاسكندرية للكتاب، 2005، ص 162.

3 سامية العارني، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العقيد آكلي محمد أوالحاج، تيزي وزو، 2011/2012، ص 49.

مختلف المجتمعات، وتعتبر الآراء والاتجاهات حول عمل المرأة الخارجي بتقبل هذا الأخير والتحفيز عليه كونه يحقق للمرأة طموحاتها وأهدافها الشخصية، كما أنها تساهم في تحقيق التنمية في مختلف المجالات والقطاعات.

4.3 الدافع الذاتي :

إن تأكيد الذات والمكانة الاجتماعية وإثبات الأهلية وتحقيق المنفعة الشخصية، من بين الدوافع العامة لخروج المرأة إلى سوق العمل، بحيث يبين في دراسة فريدينا ندرفيج أن المرأة تخرج للعمل تحت إلحاح الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها للعمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية¹.

وفي دراسة فيشر حول الاكتئاب لمئة عاملة من الأمهات اللاتي تخرجن من الكليات بنيويورك أجابت نصف المجموعة اللاتي يعملن أنهن كن يشعرن بالملل والضجر أثناء وجودهم بالمنزل وأن خدمة الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية أصبحت متعبة وروتينية، أما أصغر المجموعات المشغولات فقد قررن أن الطموح لمستقبل عملي كبير هو السبب الذي من أجله يعملن، فأهم هذه الدوافع :

- الرغبة في العمل والاستمتاع به.
- الرغبة في تأكيد الذات .
- الرغبة في تكوين علاقات صداقة مع الآخرين .
- إشباع الحاجة الاجتماعية .
- الخوف من التهميش وسيطرة الزوج .
- الرغبة في التحرر واثبات قدرتها على تحمل المسؤولية.
- التخلص من الملل و السأم والفراغ².

¹ سامية العارفي، مرجع سبق ذكره، 50.

² طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مرجع سبق ذكره، 2007، ص 227.

4 نظرة المجتمع العربي للمرأة العاملة:

لقد أظهرت دراسة عن المرأة العربية و العمل أن هناك ثلاثة اتجاهات:¹

- الاتجاه الأول هو الاتجاه التقليدي المحافظ وهو الذي يرى أن المرأة كائن ضعيف جسديا وعقليا، وأن وظيفتها الأساسية تبدو في أنها زوجة و أم، وأن عمل المرأة خارج المنزل يبدو عيبا و عارا .
- أما الاتجاه الثاني: فهو يمثل فكرة الغالبية من الرجال والنساء، وتتسم بالتححر نسبيا دون أن يكون ذلك متعارضا مع التقاليد المستقرة ومع بقاء المرأة منسوبة للرجل ومحتاجة أيضا إلى رعايته سواء كان أبا أو زوجا أو أخا، ويعترف هذا الاتجاه بحق المرأة في التعليم و العمل في مجالات مثل التمريض والخطاطة وما شابه ذلك .
- أما الاتجاه الثالث: وهو المتحرر والمتفتح و الذي يساوي تماما ما بين حقوق وواجبات الرجل والمرأة في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ويرى في المرأة الإنسان القادر على العمل والإبداع فهي تستطيع أن تتحمل المسؤولية دون أن يشكل ذلك تهديدا للرجل، و يرى أصحاب هذا الاتجاه أن تخلف المجتمع العربي يرجع لانعدام حرية المرأة وجهلها وعدم اطمئنانها على مستقبلها لكونها عضو غير فعال وغير منتج في هذا المجتمع، وهؤلاء يطالبون بفتح الأبواب أمام المرأة في التعليم والعمل بمختلف أنواعه .

5 أهمية عمل المرأة:

يرى بروان أن العمل محور جوهري في حياة الإنسان مادام ذلك المظهر من الحياة يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع، ويحدد دوره فيه² ، والعمل مجال حيوي هام حيث يجد الإنسان فيه فرصة كبيرة للتعلم والتعبير عن ميوله وقدراته ومواهبه وطموحه، وإذا كان للأفراد رجالا ونساء أن يشعروا بالارتباط بالمجتمع فلا بد أن ينظروا إليه كشيء لهم فيه دور فعال، وقد يعتقد البعض أن التقدم التكنولوجي الذي حققه الإنسان سوف يجعل الفرد سعيدا، لكن الدراسات التي أنجزت حول المجتمعات التي وصلت إلى أرقى مراحل التقدم التكنولوجي، تبين أن هذا التقدم لمافيه

¹سهير كامل أحمد، مرجع سبق ذكره، ص ص 154،153.

²سامية العارفي، مرجع سبق ذكره، ص53.

من منتجات حضارية ومادية قد يزيد فعلا من إشباع حاجات الناس وتسهيل أمورهم الحياتية، لكن التقدم العلمي والتكنولوجي ليس معيارا أساسيا للشعور بالرضا والسعادة وليست محكا لمدى نجاح العلاقات في المجتمع والتفاعل الإنساني.

ومن هنا فالمجتمع لا يمكنه الاستمرار في التكامل والاستقرار والنمو ما لم يشبع الحاجات السيكولوجية لجميع أفرادها رجالا ونساء، بالإضافة إلى جانب الحاجات المادية الواضحة.

فالعمل ضروري في حياة كل من الرجل و المرأة ولا فرق بينهما، وإن وجدت فروق في بعض المجتمعات فهي راجعة إلى عوامل حضارية وثقافية، فضلا عما أظهره المجتمع العصري و خاصة المجتمعات الصناعية المتقدمة من عدم وجود فروق في الأسس الديناميكية والسيكولوجية حول عمل المرأة .

كما أن عمل المرأة ينتج فرص الاستقلال والاكتفاء الاقتصادي والتأمين للعيش الكريم لدى هذه الفئة، غير أن قسما آخر من النساء يجدن عملهن استثمارا لطاقتهن العملية واستفادة من قدراتهن العملية، مما يجعلهن يشعرن بقيمة حياتهن ويتمتعن بأوقاثن ويساهمن في التنمية الأسرية والاجتماعية .

لا تقف أهمية عمل المرأة عند حاجة المرأة للعمل فحسب، بل أصبح التوجه الحديث هو حاجة المجتمع إلى عمل المرأة، خاصة المجالات التي تتفوق فيها، وكذا تحمل المسؤولية اتجاه مجتمعتها والمساهمة فيه اجتماعيا واقتصاديا وكذلك في ميادين الإصلاح الاجتماعي والتهديب الأخلاقي ونشر الوعي الديني¹.

ولقد اجتمع علماء النفس والاجتماع حول استحسان عمل المرأة و قرروا بأن :

- العمل يحفظ للمرأة مستوى من الخبرات والمهارات المكتسبة في فترة الدراسة، وتنمية لمذكراتها وتعهدا لمواهبها وزيادة معرفتها بالحياة.

¹ سامية العاربي، نفس المرجع السابق، ص 282.

- يخلق العمل في المرأة شخصية متوازنة قادرة على تحمل المسؤولية وتأكيد ذاتها، وإحساسها بأهميتها يعكس على حسن ومهارة التعرف في المواقف المختلفة والمتباينة، وتمكنها من الاعتماد على نفسها والمشاركة في أخذ القرارات الأساسية الهامة .
- العمل على تقوية روح الانتماء ودعم روح التعاون والأخوة.
- العمل يزيد المرأة إحساسا بالمجتمع ويعطيها قيمة ومكانة اجتماعية.
- جو العمل الصحيح و المنظم يساهم في إخراج المرأة من أجواء الفراغ الذي تزدهر فيه سلوكيات غير حميدة و طفيلية.
- يمكن عمل المرأة من القيام بواجبات الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر عن طريق مساهمتها في ميادين الإصلاح الاجتماعي، أعمال الخير و يمكنها من نشر الوعي الديني والقيم الفاضلة.
- إسهام المرأة في الحياة الاجتماعية يزيد من رصدها من الخبرات والتجارب ويوسع آفاقها فتكون أنسب لفهم مجتمعا وثقافته.

6 عمل المرأة أثناء وبعد الاحتلال الفرنسي

1.6 عمل المرأة أثناء الاحتلال:

كان المجتمع الجزائريان الاحتلال يعتمد في معيشتة على النشاط الزراعي، فكل أفراد الأسرة تساهم في هذا النشاط، حتى المرأة لها دور تؤديه في عملية الإنتاج إضافة الى ممارسة أداؤها التقليدي وهو تربية الأطفال ورعاية شؤون العائلة .

فالاستعمار الفرنسي عمل على فرض سيطرته وانتهاج سياسة استيطانية مما أثرت على وضعية الجزائريين فإلى جانب الزراعة كانت هناك حرف عديدة تمارس في المناطق الحضرية كظهور ورشات ومصانع ساهمت في تشغيل يد عاملة جزائرية، وكان للمرأة نصيب في ذلك رغم عدم توفر أدنى الشروط الصحية والأجر الزهيد، لقد جعل

الاستعمار دور المرأة الجزائرية في مركز متدني من الحياة الاجتماعية بطلبه فقط لليد العاملة الذكورية، فبدلك يعود إليه نصيب من المسؤولية في عزلها التدريجي¹

وبعد اندلاع الثورة التحريرية ساهمت المرأة بجانب الرجل في عملية الكفاح التحريري من مظاهر الاستعباد والاضطهاد التي مارسها المحتل، ولقد لعبت المرأة الجزائرية المجاهدة دور كبير، حيث أعطت مثالا في النضال وقامت بتحطيم كل القيود التي ترى أن المرأة غير جديرة بأي عمل يقوم به الرجل، فكانت الممرضة التي تسعف الجرحى وتجمع الأدوية، والمساعدة في نقل السلاح والزاد إلى صفوف المجاهدين، كما كانت المحاربة فيساحة المعركة بكل شجاعة وصرامة، أمثال حسيبة بن بوعلي، جميلة بوحيرد وغيرهن.

فالمرأة الجزائرية أثبتت قدرتها في هذه الفترة على تحمل المسؤولية التي فرضتها عليها الظروف وقامت بعدة أدوار من أجل أسرتها ووطنها.

2.6 عمل المرأة بعد الاستقلال:

بعد الاستقلال ورثت الجزائر بنية تحتية هشة ووضعاً صعباً في كل الميادين، اجتماعياً انتشار الأمية وتفشي المرض و اقتصادياً بطالة مرتفعة نتيجة سياسة التشغيل المنتهجة من طرف المستعمر الذي ترك فراغاً في المصانع والتبعية الاقتصادية لعدم تكوين أيادي عاملة جزائرية مؤهلة قادرة على تسيير المصانع، وبعد انتهاج سياسة التسيير الذاتي من طرف الدولة الجزائرية كان للمرأة نصيب في إدماجها في العمل رغم القيود الاجتماعية والنظرة السلبية لعمل المرأة آنذاك، إلا أنها كانت عنصر فعال في التنمية الوطنية، وبمرور الوقت كانت توجه المرأة العاملة محصور في قطاع الصحة والتعليم بدرجة كبيرة نظراً لخصوصية هاذين القطاعين كون مهنة التمريض والتعليم مهنتين شريفتين في نظر الرجل الجزائري وهذا راجع لعدم الاختلاط وتجنب مظاهر التحرش وحفظ كرامة المرأة، ومع التغيرات التي شهدتها المجتمع أصبحت المرأة تقتحم أغلب الميادين المهنية وأخص بالذكر هنا الإدارة، الرياضة، الثقافة والعمل السياسي .

1 فريدة دكار، الوضعية الاجتماعية للمرأة في الجزائر و انعكاساتها على المشاركة السياسية، أطروحة دكتوراه دولة في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر (2)، الجزائر، 2010/2009م، ص 141.

7 وضعية المرأة العاملة في النصوص القانونية و التشريعية للدولة الجزائرية

1.7 في الميثاق الوطني (1962-1964-1976)¹: صادق المجلس الوطني للثورة الجزائرية المنعقد سنة 1962 بالإجماع على الميثاق الوطني لمدينة طرابلس، بهدف وضع القواعد الأساسية لبرنامج العمل والنشاط في الجزائر المستقلة و طبعاً من اهتماماته دور المرأة في مرحلة البناء و تضمن ما يلي " لقد خلفت مشاركة المرأة في كفاح التحرير الظروف الملائمة لكسر الكابوس القديم الذي يحيط بها ويقيدتها ولإشراكها إشراكاً كاملاً في تسيير الشؤون العامة وتنمية البلاد، ينبغي للحزب أن يقضي على كل عوائق تطور المرأة ويدعم عمل المنظمات النسوية، ولا سوف يكون عمل الحزب ناجحاً في هذا الميدان ولا ننسى أن مجتمعنا لا يزال إلى يومنا هذا لديه عقلية سلبية بشأن المرأة، فكل شيء يساعد وبأنماط مختلفة في نشر نقص المرأة وعجزها، وبالمبالغة نجد هذه الفكرة متفشية في أوساط النساء أنفسهن"²

وبهذا فان حزب جبهة التحرير الوطني يؤكد على إبعاد كل الحواجز التي تعيق اندماج المرأة في إطار التنمية ومشاركتها في تطور المجتمع .

أما ميثاق الجزائر 1964 الذي يعتبر مجموعة من النصوص المصادق عليها من طرف المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني والمنعقد من 18 الى 21 أبريل 1964 بالجزائر العاصمة بخصوص المرأة العاملة جاء فيه ما يلي "المساواة بين الرجل و المرأة يجب أن تكون قادرة على المشاركة الفعلية في النشاط السياسي والاجتماعي وفي بناء الاشتراكية بالنضال في حقوق الحزب والمنظمات القومية والنهوض بالمسؤوليات فيها، كذلك يجب أن تكون قادرة على وضع طاقتها في خدمة البلاد بالمشاركة في النشاط الاقتصادي بحيث تضمن ترفيتها بواسطة العمل"³

ويمكن القول أن ميثاق الجزائر أكد على مشاركة المرأة في شتى الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبلاد ومساواتها للرجل.

¹ آسيا غزال، مرجع سبق ذكره، ص 56.

² نفس المرجع السابق، ص 56.

³ نفس المرجع السابق، ص 56.

- أما الميثاق الوطني لسنة 1976 يعتبر المصدر الأساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة المصادق عليه بعد استفتاء 26 يونيو 1976 مؤكدا على حقوق المرأة السياسية وفتح مجال التعليم و العمل واعتبر ميثاق النساء قوة قابلة للاستعمال عند الحاجة حيث ورد فيه "إن المرأة احتياطي قيم لقوة العمل في البلاد"¹، فهو يقر أن مشاركة المرأة هامشية في البناء الاشتراكي تستعمل عند الضرورة لذا أكد المؤتمر العام للنساء الجزائريات سنة 1979 على أن "النصوص الشرعية العائدة إلى حقوق المرأة العاملة لازالت ناقصة بفعل طابعها العام و عدم وجود نصوص تطبيقية"²، وبذلك نالت المرأة حقها في العمل نظريا بغض النظر عن محدوديته و غيابها على مسرح التطبيق

2.7 في الدستور الجزائري من (1963، 1989، 1976) : أكدت كل الدساتير الجزائرية على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في جميع مجالات الحياة، فقد جاء في دستور 1963 في الفصل المتعلق بالحقوق الأساسية المادة 12 منه تنص على "أن الأفراد من كل الجنسين لهم نفس الحقوق و الواجبات"³.

كما أكدت مختلف الأحكام القانونية والتنظيمية الصادرة في الجزائر بدءا في الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/26 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقانون الأساسي العام للعامل الصادر عام 1978، كما نصت المادة 40 من الدستور 1976 على " أن القانون واحد بالنسبة للجميع أن يحكم أو يكره أو يعاقب " كما جاءت المادة 81 منه في الفصل الخامس الخاص بواجبات المواطن من نفس الدستور لتؤكد بشكل مباشر على مساهمة المرأة في النمو الاقتصادي و التطور الوطني والتي تنص على أنه "على المرأة أن تشارك كامل المشاركة في التسيير الاشتراكي و التنمية الاقتصادية"⁴

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني الجزائري، الميثاق الوطني، جبهة التحرير الوطني 1976، ص 144.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني، المقالات الاجتماعية لمؤتمر العام للنساء الجزائريات، الجزائر، 1979 م، ص 50.

³ جبهة التحرير الوطني و الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الدستور 1963.

⁴ جبهة التحرير الوطني و الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الدستور 1976.

كما درست هذه الضمانات في أحكام المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ودستور 1989 المعدل في استفتاء 28 نوفمبر 1996 فقد جاء في الفصل الرابع منه الخاص بالحقوق والحريات المادة 29 والتي تنص على أن "كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي ، أو شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"¹

وصولاً إلى أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للوظيفة عام 2006 الذي أكد على مبدأ المساواة الموظفين في الالتحاق بالوظائف العمومية، من ذلك ما نصت عليه المادة 27 من أنه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم، وكذا المادة 80 من نفس القانون على أن الالتحاق بالوظائف العمومية يتم على أساس المسابقات كمبدأ عام .

3.7 في قانون الأسرة الجزائري (1984):

إن قانون الأسرة الصادر بموجب قانون 11-84 المرخ في 09 رمضان 1404 الموافق 09 يونيو 1984 يعتبر الأسرة الخلية الأساسية للمجتمع، وهي تتكون من أشخاص تجمع بينهم صلة الزوجية وصلة القرابة محددًا في المادة 36 منه ما يجب على كل طرف ما يلي :

- المحافظة على الروابط الزوجية وواجبات الحياة المشتركة.
- التعاون على مصلحة الأسرة ورعاية الأولاد وحسن تربيتهم.
- المحافظة على روابط القرابة والتعامل مع الوالدين والأقربين بالحسنى والمعروف .

فقد جاء في المادة 37 من نفس القانون في الفقرة الأولى تحديد واجبات الزوج نحو زوجته بشكل واضح « النفقة الشرعية حسب وسع الزوج إلا إذا ثبت نشوز الزوجة » ودور الزوج في تحمل مسؤولية إعالة الأسرة مما جعلها من الأساسيات التي تسمح للزوج في حالة عدم استيفائها أن تطلب الطلاق، كما أشارت إليه المادة 53 من قانون الأسرة بعد صدور الحكم بوجوبه مع مراعاة المواد 80، 79، 78 من نفس القانون .

¹ نفس المرجع السابق.

ومن خلال كل هذا يعتبر قانون الأسرة قانون وضعي مستوحى من الشريعة الإسلامية وهو يعني المرأة من مسؤولية الأعباء المادية للأسرة وحدد حقوقها في المادة 38 والمتمثلة في :

- زيارة أهلها من المحارم واستضافتهم بالمعروف .
- حرية التصرف في مالها .
- كما حدد واجباتها في المادة 39 والمتمثلة في :
- طاعة الزوج ، ومراعاته باعتباره رئيس العائلة.
- إرضاع الأولاد عند الاستطاعة و تربيتهم.
- احترام والدي الزوج و أقاربه.

كما منح الشرع الحق في اشتراط الزوجين ما يرونه مناسباً من الشروط في عقد الزواج في عقد الزواج ما لم ينافي القانون، كما جاء صراحة في المادة 19 من نفس قانون فبمقتضى هذه المادة يمكن للزوجة أن تمارس عملاً بالاتفاق مع زوجها أثناء إبرام عقد الزواج ولا مانع في ذلك لتحسين الحالة الاقتصادية للأسرة وتسيير حياتهما الزوجية ما لم يخالف ذلك نص قانوني شكلاً و مضموناً¹

أما في ما يخص توصيات الورشة الأولى الخاصة بموضوع " حقوق المرأة العاملة والطفل " فقد خلصت إلى "أن الإسلام باعتباره دين الدولة لا يمنع من ترقية القوانين والأفكار المستجدة الخاصة بالمرأة الجزائرية في سير البلاد " فكان قانون الأسرة محل اجتهاد لسعة المستجدات على الساحة العملية و ما تضمنته من تحولات اقتصادية واجتماعية خاصة في نظر بعض المطالبات في حقوقهن واللواتي يرين أنه بعيداً عن المقاصد الحضارية التي تتطلع لها الأمة الجزائرية فهم يطالبون بإعطاء الأولوية للمرأة في ما يتعلق بالتكفل بالاقتصاد المنزلي وحماية شخصيتها، وتحديد الإجراءات الاجتماعية لصالح المرأة العاملة، خاصة عطلة الأمومة، وكذا التذكير بحق المرأة في العمل ضمن

¹الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون الأسرة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1990.

قانون الأسرة وممارسة هذا الحق، بالإضافة إلى الحرص على تطابق مبادئ حقوق الإنسان داخل الأسرة مع النصوص الدستورية¹

4.7 في الخطاب السياسي :

يؤكد الخطاب السياسي للرئيس " عبد العزيز بوتفليقة " المقدم في انتخابات 15 أبريل 1999 مكانة دور المرأة في المجتمع من خلال خطابه التالي :

"... يتعين كذلك العمل على القضاء على كافة أشكال الميز التي تعيق أو تحول دون التعبير عن القدرات الفردية، وما ينجر عنها من التهميش، وفي هذا الإطار بالذات تفرض ترقية المرأة وجوباً بصورة طبيعية، والانشغال هذا يملية مطلب الانسجام من التحولات المعتمدة التي شهدتها مجتمعا، و التي جعلت الفتيات يصلن وبأعداد متزايدة في ظل المساواة بينهن وبين الفتيان إلى جميع التخصصات المهنية المتداولة في العالم المعاصر"²

أكد الرئيس عبد العزيز بوتفليقة في خطابه على المساواة بين الجنسين مع وجوب ترقية المرأة طبقاً لقدراتها الفردية، من أجل تحقيق الانسجام و التوافق مع التحولات المجتمعية ووصولها إلى جميع التخصصات المهنية المتداولة .

8 عمل المرأة الجزائرية في قطاع التعليم:

" الأم مدرسة إذا أعدتها أعددت شعباً طيب الأعراق "

أكدت الكثير من الدراسات الميدانية صحة هذا البيت من الشعر، فتعليم المرأة يعد استثماراً أقوى 10 مرات من مضاعفة عدد الأطباء و 7 مرات من مضاعفة الدخل القومي، فكلما كانت أكثر ثقافة وتعليماً كان النشء أكثر قدرة على التخييل العلمي³

¹فاطمة الزهراء السباعي، حقوق المرأة و الطفل ، ملتقى عقد بوهران، بتاريخ 13/10/1999.

²برنامج الرئيس عبد العزيز بوتفليقة، المنعقد في الانتخابات الرئاسية في 15 أبريل 1999 م، ص 42 .

³حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سبق ذكره، ص 73.

بعد إتاحة فرص التعليم أمام المرأة الجزائرية في جميع المراحل والمستويات، وزيادة اقتحامها لمختلف الميادين العلمية، وخاصة قطاع التعليم الذي استقطب عدد كبير من النساء، نظرا لمرونته وسهولة التأقلم فيه، كما أن التعليم جزء من عمل المرأة والمكمل لدورها كأم ومربية، حيث يعتبر الدور الثاني أو التابع للدور الطبيعي لها، لأنها في هذا المجال تتعامل مع أفراد (تلاميذ)، مما يجعلها تكون فيه أكثر حرصا على تكوين شخصيتهم وتنمية قدراتهم وغرس القيم النبيلة نحو وطنهم، فالمدرسة بحكم طبيعتها والمرأة بحكم العادات والتقاليد تميل إلى هذا النوع من الخدمات وذلك لما يوجد به من خصائص تجعل فيها كرامة المرأة ومكانتها مرفوعة وكذا الدور الفعال والمعترف به من طرف الجميع، فمهنة التعليم مهنة شريفة ومناسبة من حيث التوقيت ومن الناحية النفسية والجسدية مما يجعلها أكثر انضباطا وعطاء في أداء عملها، ومنه تحقيق الأهداف المرجوة .

الباب الميداني

الفصل الأول

1. أسباب اختيار الموضوع
2. أهمية الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. الإشكالية وصياغة الفرضيات
5. تحديد المفاهيم
6. الدراسات السابقة

1. مجالات الدراسة:

1.1. المجال المكاني

تعتبر ثانوية محمد الأخضر الفيلاي من أعرق وأقدم المؤسسات التربوية في الولاية، تأسست سنة 1974م، وتم افتتاحها خلال السنة الدراسية 1975/1976م تحت رقم التعريف الوطني 02995، تقع بساحة مولود قاسم وسط مدينة غرداية، وقد سميت بهذا الاسم نسبة إلى العلامة وأحد تلامذة الشيخ عبد الحميد ابن باديس

تبلغ مساحة الثانوية 30 ألف م² وتحتوي على عدة مرافق موزعة كالتالي¹:

- 36 قاعة للتدريس و 10 مكاتب إدارية وقاعة للأساتذة.
- مخبرين ومكتبة للمطالعة، وقاعة الأرشيف .
- مدرج للندوات وإقامة النشاطات الثقافية والعلمية.
- قاعة للرياضة و 03 ملاعب.
- 03 مرقد : طاقة الاستيعاب 100 شخص (خاص بالمفتشين والوفود).
- مطعم : طاقة الاستيعاب 150 شخص.
- عيادة طبية ، مصلى ، الخ

2.1. المجال البشري:

تضم الثانوية في تعدادها العام للموسم الدراسي 2016/2017 م حوالي 900 تلميذ ، موزعين إلى 312 ذكر و525 أنثى، يؤطّهم 76 أستاذ وأستاذة بالإضافة إلى 28 موظف (إداري) ، حيث يبلغ عدد الأستاذات 54 وعدد الإداريات 18 ، وعليه تبعا لموضوع دراستنا نستخلص عدد أفراد عينتنا المتعلقة بالظاهرة المدروسة هو 72 مبحوثة لها علاقة بدراستنا حول موضوع عمل المرأة بين تحقيق الذات و روح المسؤولية.

¹أمانة ثانوية الأخضر الفيلاي.

3.1. المجال الزمني:

تمثل الدراسة الاستطلاعية خطوة ضرورية لإنجاز أي بحث علمي، إذ تمكن الباحث من معرفة ظروف إجراء الدراسة والوقوف عند مختلف العراقيل التي تواجهه في مراحل بحثه، وإيجاد الوسائل المناسبة للتعامل معها، وبصفتي موظفة في هذه الثانوية كنت على إطلاع وملاحظة كل ما يخص موضوع دراستنا عن كذب، وحاولنا مناقشة الموظفين في هذا الموضوع بطريقة غير مباشرة حتى يتسنى لنا صياغة أسئلة الاستمارة بطريقة تساعدنا على جمع المعلومات المطلوبة بسهولة، وقمنا بتعديل أسئلة الاستمارة أكثر من مرة تحت إشراف الأستاذ المؤطر، وذلك لتوضيح الموضوع، وفي 13 أفريل 2017 م قمنا بتوزيع الاستمارات النهائية على الموظفين بالثانوية وتم استرجاعها يوم 19 أفريل 2017م.

2. المنهج المعتمد في الدراسة:

يسعى الباحث في مجال علم الاجتماع إلى إثبات أو التحقق من الظاهرة التي هو بصدد دراستها من خلال اعتماده على مناهج علمية دقيقة ومحددة للوصول إلى هدفه من الدراسة، فالمنهج هو " عبارة عن مجموعة العمليات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه"¹

كذلك يعتبر المنهج بمثابة " بنية متكاملة من العمليات الذهنية تنظم التحليل ضمن منطق معين في رؤية الأمور استنادا إلى خلفية نظرية وتراكم معرفي يمكن الباحث تحديد السلوك العلمي لكل الوقائع والظواهر المدروسة"² وبالتالي نجد أن المنهج هو تلك الطريقة العلمية التي ينتهجها الباحث لبلوغ النتائج المرجوة من موضوع بحثه، فهو يساعد الباحث في ضبط أبعاد البحث وفرضياته، كما يعتبر المنهج من أهم خطوات البحث العلمي، فهو لا

¹ رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004م، ص 68.

² عبد الغني عماد، منهجية البحث العلمي في علم الاجتماع، ط1، دار الطليعة، بيروت، 2007 م، ص 102.

يختاره الباحث عشوائيا، وإنما طبيعة الموضوع ومجتمع البحث يفرض عليه اختيار منهج علمي مناسب، وأدوات منهجية تساعده في جمع البيانات والمعلومات التي تتعلق بموضوع الدراسة، ومن هذا المنطق اعتمدنا في دراستنا هذه على:

1.2 المنهج الوصفي: "هو أسلوب من أساليب التحليل الذي يعتمد معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترات زمنية معينة ومعلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية وتفسيرها بطريقة موضوعية مع المعطيات الفعلية للظاهرة"¹

فالمنهج الوصفي يقوم أساسا على "وصف الظاهرة محل الدراسة والبحث على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع أو محاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفصيله، والتعبير عنها تعبيرا إما كفييا أو كمييا، تعبيرا كفييا وذلك وصف حال الظاهرة محل الدراسة وتعبيرا كمييا وذلك عن طريق الأعداد، التقديرات والدرجات التي تعبر عن وضع الظاهرة وعلاقتها بغيرها من الظواهر"²

نظرا لهدف موضوع بحثنا فقد استخدمنا المنهج الوصفي لأنه يقوم على تفسير الظاهرة، وذلك بتحديد ظروفها وأبعادها وخصائصها، وكذا البحث في الأسباب التي أدت إلى وجودها وانتشارها وذلك من خلال التعرف على درجة وعي المرأة العاملة بقيمة روح المسؤولية لديها وما حققته كإثبات لذاتها، وذلك من خلال استعانتنا بالتراكم النظري لفهم طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين.

إذا كان المنهج الوصفي يهدف إلى جمع البيانات والمعلومات التي تتعلق بموضوع الدراسة وتحليلها بطريقة علمية وموضوعية من أجل التوصل إلى النتائج المطلوبة، فهذا لا يكفي بل ينبغي تصوير هذه النتائج المتوصل إليها إلى أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها، وعلى هذا الأساس فقد تم اعتمادنا على:

¹ عبد الغني عماد، مرجع سبق ذكره ص 102.

² أحمد عباد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006 م، ص 61.

2.2 منهج التحليل الإحصائي:

" هو عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى قياس الظواهر للمواضيع القابلة للدراسة، والبحث باستخدام أدوات و وسائل مختلفة، مثل المؤشرات، النسب المئوية، المتوسطات أو الأدوات التي يوفرها الإحصاء بصفة عامة"¹

وبالتالي نجد أن هذا المنهج يعمل على قياس الظاهرة المتعلقة بمواضيع الدراسة وله علاقة بالجانب الميداني، فأغلبية الباحثين يستخدمونه في بحوثهم الاجتماعية، لأنه يصف الظاهرة وذلك بجمع المعلومات والمعطيات وتحويلها إلى أرقام ونسب مئوية مع توضيح خصائص هذه المعلومات والمعطيات في ارتباطها وتفسيرها وتحليلها إحصائياً بشكل منسجم من أجل الوصول إلى النتائج وتحقيق أهداف الدراسة.

كما أن الباحث يقوم بتقديم تحليل سوسيولوجي معتمداً في ذلك على التراكم المعرفي وخياله السوسيولوجي حول موضوع دراسته، فتظهر هنا نزعة السوسيولوجية وبصمته في هذا البحث.

فالباحث يحاول تحليل البيانات والمعطيات الميدانية المكتملة، وذلك بإعطاء تحليل سوسيولوجي واضح ودقيق، والهدف من استعمال هذا المنهج هو تجهيز البيانات سواء كانت كمية مثل الأرقام والنسب، وكيفية وصفية ترتبط بموضوع الدراسة، بحيث تفرغ هذه البيانات وتحلل ليتم تجميعها في جداول بسيطة وأخرى مركبة لمعرفة العلاقة بين المتغيرات وتفسيرها ثم مقارنتها للوصول إلى النتائج العامة التي تساعدنا على التأكد من الفرضيات المطروحة.

3. التقنيات المستعملة في الدراسة:

هناك مجموعة من التقنيات وأدوات منهجية عديدة ومختلفة تتعلق بالبحوث الاجتماعية، وهذه التقنيات تستخدم لجمع البيانات والمعطيات الخاصة بالظاهرة التي هي بصدد الدراسة، فعلى الباحث خاصة أن يركز

¹ موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، تر بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصبية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 100.

اهتمامه في اختيار الوسيلة أو الأداة المنهجية بدقة بحيث تتناسب مع طبيعة الموضوع والهدف المقصود من

الدراسة، فتقنية البحث هي "وسائل تسمح بجمع المعطيات من الواقع"¹

فمثلا لدينا موضوع يتمثل في عمل المرأة بين تحقيق الذات وروح المسؤولية ، فنحن كباحثين نحاول في هذا الموضوع

معرفة مستوى قيمة روح المسؤولية لدى المرأة العاملة ودرجة الوعي لتحقيق ذاتها، فقد تم اعتمادنا على التقنيات

التالية :

1.3. **الملاحظة:** تعد أداة من أدوات المنهجية وتستخدم في جمع المعلومات والبيانات كما أنها تعتبر كأسلوب

للبحث يجب أن يكون مركز بعناية وموجهة لغرض محدد ومنظم، حيث نسجل بدقة وحرص"²

وبالتالي نجد أن الملاحظة وسيلة تمكن الباحث من الإجابة عن الأسئلة الموجودة في موضوع بحثه، إضافة إلى

اختبار فرضياته التي قام بوضعها، ولقد اخترت ميدان الدراسة ثانوية محمد الأخضر الفيلاي بصفتي موظفة فيها.

ولأجل فهم أكثر للظاهرة موضوع الدراسة وبنائها في سياقها الطبيعي فقد كان علينا الاعتماد كذلك على تقنية

الاستمارة لأجل الوقوف على كل جوانب الظاهرة سواء الظاهر منها أو الخفي، وتحديد دقيق لمتغيرات الدراسة

ون نتائجها.

2.3. **الاستمارة:** "هي تقنية مباشرة للتقصي العلمي، تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة

والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية"³

¹ موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص 107.

² كفي ولون ريمون، تر. يوسف الجماعي، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، ط1، المكتبة العصرية للطباعة والنشر، لبنان، 1997م، ص 354.

³ موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص 204.

كذلك يمكن تعريف الاستمارة بأنها " عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات وآراء المبحوثين حول الظاهرة أو موقف معين، وتعد من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية التي تتطلب الحصول على معلومات أو معتقدات أو آراء"¹

وتعرف أيضا على أنها " وسيلة جمع البيانات اللازمة من خلال مجموعة من الأسئلة المطبوعة في استمارة خاصة يطلب من المبحوث الإجابة عنها"²

وقد استعملنا في دراستنا هذه التقنية للأغراض التالية:

- من أجل جمع واكتشاف إجابات محددة ومباشرة حول نظرة المرأة لذاتها وعملها
- تحديد الوسائل التي قد تساعد المرأة العاملة في التوفيق بين تحقيق ما تصبو إليه وروح المسؤولية لديها أثناء أداء عملها.

وتعتبر الاستمارة من أقدم أدوات البحث استخداما، تتكون من مجموعة من الأسئلة محددة حسب محاور الموضوع المدروس، حيث طبقت هذه الاستمارة التي تحتوي على 39 سؤال، وأغلبها أسئلة مغلقة يتم الإجابة عليها بوضع علامة (X) في الخانات المناسبة، وقد تم تصميم استمارة بحثنا على 5 محاور :

- المحور 1: والذي يتضمن 05 أسئلة تدور حول البيانات الشخصية للموظفة.
- المحور 2: يتضمن 15 سؤال خاص بالمكانة الاجتماعية للمرأة العاملة.
- المحور 3: يشمل 06 أسئلة تتعلق بالطموح الشخصي لدى المرأة العاملة.
- المحور 4: يحتوي على 05 أسئلة حول قيمة روح المسؤولية عند المرأة العاملة.

¹ محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999 م، ص 63.

² سامي محمد ملحم، مناهج البحث في علوم التربية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008م، ص 160.

- المحور 5: يتضمن 08 أسئلة حول أخلاقيات المهنة.

4. عينة الدراسة: هي تلك الفئة المقصودة من الدراسة تحمل نفس خصائص المجتمع، بحيث أن كل ما ينطبق عليه ينطبق على العينة التي هي محل الاختبار، و لابد للباحث أن يهتم بالقواعد وتتبع طرق علمية ليتحصل على نتائج علمية وصحيحة قابلة للتعميم على المجتمع الكلي، كما أن هذه العينة تؤدي إلى الحصول على معلومات ومعطيات يمكن تحليلها وتكميمها. وعرفها انجرس على أنها "مجموعة فرعية من مجتمع بحث معين"¹ وانطلاقاً من أن العينة مجموعة من أفراد تكون ممثلة له، وموضوع دراستنا حول عمل المرأة فقد بلغ عدد أفراد المجتمع 72 موظفة موزعة على فئتين وهي فئة الإداريات وفئة الأستاذات، وبما أن العدد الإجمالي هو 72 مبحوثة فقط استعملنا عينة الحصر الشامل والتي تعرف على أنها " تتحقق فيها الدراسة الشاملة لجميع مفردات البحث، حيث تؤخذ البيانات من جميع أفراد المجتمع المبحوث دون ترك أي مفردة أو حالة"² حيث قمت بتوزيع 69 استمارة نظراً لغياب موظفتين إداريتين كانتا في عطلة أمومة وكذلك أستاذة في عطلة مرضية قصيرة المدة، واسترجعت 65 استمارة و هذا راجع للغياب الطارئ لبعضهن وتماطل الأخريات عن الإجابة بحجة ضيق الوقت.

¹ موريس انجرس، مرجع سبق ذكره، ص 301.

² خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، جسور للنشر والتوزيع، ط2، 2012، ص 132.

الفصل الثاني: للسعي نحو تحقيق المكانة الاجتماعية لدى
المرأة العاملة علاقة بروح المسؤولية لديها

1. تحليل البيانات الشخصية

2. تحليل بيانات الفرضية الأولى

1.4. خصائص العينة: من أجل توضيح خصائص مجتمع الدراسة اعتمدنا على البيانات الشخصية والمتمثلة

في : السن، الشهادة المتحصل عليها، الوظيفة، الأقدمية في المؤسسة والحالة الاجتماعية

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة	التكرار	السن
% 30.8	20] 30 – 20]
%38.5	25] 40 – 30]
%29.2	19] 50 – 40]
%1.5	01	أكثر من 50
% 100	65	المجموع

$$\text{المتوسط الحسابي} = \frac{\sum(FiXi)}{N} = \frac{2280}{65} x = 35$$

$$X=35.07$$

من خلال نتائج الجدول الإحصائي نجد أن نسبة 38.5% من المبحوثات يتراوح سنهن ما بين [40-30]

سنة ، تليها نسبة 30.8% من المبحوثات سنهن ما بين [30-20] سنة ، مقابل نسبة 29.2% منهن تتراوح

سنهن ما بين [50-40] سنة، مقابل نسبة 1.5% سنهن أكثر من 50 سنة

نلاحظ من القراءة الإحصائية أن المرأة العاملة تكون في قمة العطاء وكدور منتج في المجتمع من خلال المرحلة العمرية التي تتراوح ما بين (20-40) سنة، فهذه المرحلة تعتبر مناسبة لخروج المرأة للعمل لأنها في بداية الحياة المهنية ، خاصة وأن 20 سنة الأولى تقضيها في الدراسة ، وبعد 20 سنة تبدأ في الاعتماد على نفسها وتحمل المسؤولية ، بالمقابل نلاحظ أن المرأة العاملة التي قاربت 50 سنة أو تجاوزتها تلجأ للتقاعد والتفرغ إلى حياتها الشخصية والعائلية بعد مسيرة مهنية معتبرة.

جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الشهادة المتحصل عليها:

النسبة	التكرار	الشهادة
18.5%	12	تقني سامي
55.4%	36	الليسانس
23.1%	15	الماستر
3.1%	02	مهندس دولة
100%	65	المجموع

من خلال نتائج الجدول الإحصائي نجد أن نسبة 55.4% من المبحوثات متحصلات على شهادة الليسانس ، مقابل نسبة 23.1% من المبحوثات لديهن شهادة الماستر، تليها نسبة 18.5% منهن متحصلات على شهادة تقني سامي، وفي الأخير نسبة 3.1% متحصلن على شهادة مهندس دولة، نستنتج من خلال هذا الجدول أن

نوع الوظيفة تفرض شروط في التخصص المطلوب ، فمهنة التدريس مثلا تفرض إلزامية الحصول على شهادة الليسانس على الأقل ، وبالنسبة للمتخصصات على شهادة مهندس دولة تدرسان الشعب التقنية، فالتعليم كما هو معروف يعتمد على طاقات نسوية مؤطرة ومؤهلة للاضطلاع الكامل بمستوياتهن لما تتمتعن به من قدرات علمية ومؤهلات تمكنهن من رفع أدائهن لعملهن في توجيه وتنمية قدرات الأفراد داخل المؤسسة التعليمية وخارجها، في حين نجد المتخصصات على شهادة تقني سامي كلهن إداريات ، إلا أن هناك من الإداريات لديهن شهادة الليسانس والماستر .

جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة:

الوظيفة	التكرار	النسبة
إدارية	21	32.3%
أستاذة	44	67.7%
المجموع	65	100%

من خلال نتائج الجدول الإحصائي أعلاه نجد أن نسبة 67.7% من المبحوثات أستاذات، مقابل نسبة 32.3% من المبحوثات إداريات.

فمن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلب المبحوثات تمتهن مهنة التدريس وهذا راجع لطابع المؤسسة التعليمية التي تحتاج إلى عدد كاف من الأساتذة لتأطير التلاميذ وهذا حسب الخريطة التربوية المعتمدة في المؤسسة، في حين أن

الإداريات موزعات على مختلف المصالح الإدارية، من بينهن المساعدات التربويات اللاتي يشرفن على مراقبة التلاميذ وهي فئة تحتسب على الإداريات حسب التصنيف المعمول به في هذا القطاع.

جدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة:

الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	25	%38.5
] 10 – 05]	21	%32.3
] 15 – 10]	4	%6.2
] 20 – 15]	11	%16.9
أكثر من 20 سنة	4	%6.2
المجموع	65	%100

المتوسط الحسابي:

$$= \frac{605}{65} x = \frac{\sum(FiXi)}{N} = 9.30$$

$$X = 9.30$$

نلاحظ من خلال المعطيات المستخلصة من الجدول الإحصائي أن أغلبية المبحوثات لديهن أقدمية أقل من 5 سنوات بنسبة 38.5% ، تليها نسبة 32.3% لديهن أقدمية في العمل ما بين [05-10] سنوات، مقابل نسبة 16.9% أقدمية تتراوح ما بين [15-20] سنة، مقابل نسبة 6.2% أقدمية في العمل من [10-15] ولأكثر من 20 سنة.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن معظم المبحوثات أقدميتهن أقل من 10 سنوات بنسبة 70.76% هي الأكثر وجود في المؤسسة قد يرجع للحراك الوظيفي الذي يشهده قطاع التعليم من خلال سياسة التوظيف المنتهجة من طرف الوزارة الوصية في الفترة الأخيرة والمتمثلة في استحداث مناصب عمل جديدة عن طريق مسابقات التوظيف ، إضافة إلى أن المرأة قد تضطر إلى تغيير مكان الإقامة بعد الزواج ، أو نقل عمل الزوج إلى منطقة أخرى ، مما يفرض عليها تغيير مكان العمل ، وللاشارة فقط أن في هذه الفئة (أقل من 5 سنوات) توجد مبحوثات في مناصب استخلاف عطل الأمومة أو العطل المرضية ، بالإضافة إلى مناصب في إطار عقود محددة المدة ، مما يوحي لنا أنهن حديثات التوظيف ، في حين نجد أن نسبة 4% لفئة أكثر من 20 سنة مما يدل على أن المرأة العاملة تستغل وتستفيد من قوانين التوظيف العمومي والتي تمنح لها إمكانية التقاعد المسبق والمقدر بخدمة عمل 20 سنة.

جدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
42.5%	27	عازبة
50.8%	33	متزوجة
7.7%	05	مطلقة
100%	65	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن أعلى نسبة هي تلك المتعلقة بالموظفات المتزوجات والتي تمثل 50.8% ثم تليها الفئة المتعلقة بالموظفات العازبات بنسبة 41.5% ، أما نسبة المطلقات بلغت 7.7% .

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن المرأة المتزوجة رغم ظروفها التي تتحكم فيها من تعدد مسؤولياتها إلا أن هذا لا يمنعها من أن تكون متواجدة في مكان عملها ومتابعة مهامها وكذا الاهتمام به، ومن جهة أخرى نجد أن نظرة المجتمع التقليدية للمرأة العاملة، خاصة وأن الرجل الجزائري يؤيد عمل المرأة في قطاع التعليم على وجه الخصوص نظرا للخصائص التي يتميز بها هذا الأخير، كعدم الاختلاط مع الرجال ، إضافة إلى ذلك نلاحظ أن مهنة التدريس لها ميزة كثرة العطل (أكثر من 50 يوم) ، والتوقيت المناسب ولهذا نجد أغلب النساء يفضلن هذه المهنة على المهن الأخرى، فالمرأة على العموم تلجأ إلى هذه الوظيفة لأنها دؤوبة على متابعة مهامها وكذا الاهتمام به فهي تقدر روح المسؤولية التي هي بصدد تحملها.

الفصل الثالث:

أخلاقيات المهنة لدى المرأة العاملة مرتبطة بدرجة طموحها
الشخصي

1. تحليل بيانات الفرضية الثانية

2. الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية

تحليل جداول الفرضية الأولى:

سوف نقوم بتحليل و معالجة البيانات الخاصة بالفرضية الأولى التي تتمثل في "السعي نحو تحقيق المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة علاقة بروح المسؤولية لديها"، وذلك بالاستعانة بمجموعة من المؤشرات أهمها العلاقة بين السعي لخلق العلاقات الاجتماعية والاعتراف بالخطأ المهني وكذا الشعور بتأنيب الضمير، إضافة إلى العلاقة بين كسب الهيبة واللوم على التصرفات الخاطئة، والعلاقة بين دوافع الخروج للعمل وتحمل المسؤولية وعلاقة تغير نظرة المجتمع للمرأة العاملة ومبادراتها للعطاء التطوعي داخل العمل.

جدول رقم (06) يوضح العلاقة بين السعي لخلق العلاقات الاجتماعية والاعتراف بالخطأ المهني:

المجموع	لا	نعم	الاعتراف بالخطأ السعي لخلق علاقات اجتماعية	
			نعم	لا
45	5	40	نعم	
100%	% 11.1	%88.9		
20	5	15	لا	
100%	% 25	% 75		
65	10	55	المجموع	
% 100	% 15.4	% 84.6		

من خلال هذا الجدول الإحصائي نلاحظ أن الاتجاه السائد هو 84.6 % من المبحوثات في حالة ارتكابهن

بخطأ مهني تعترفن بذلك، تدعمها نسبة 88.9 % ترين أن العمل فتح لهن علاقات اجتماعية، تليها نسبة

75 % صرحن أن العمل لم يفتح لهن علاقات اجتماعية مع الآخرين.

مقارنة بنسبة 15.4 % من المبحوثات لا تعترفن بارتكابهن خطأ أثناء تأدية مهامهن وتدعمها نسبة 25 %

أجبن أن العمل لم يفتح لهن علاقات اجتماعية وتليها نسبة 11.1 % صرحن أن العمل فتح لهن علاقات

اجتماعية.

نستنتج أن المرأة العاملة تحس نفسها محل اهتمام الآخرين لها دائما وذلك جراء العلاقات التي كونتها في إطار

الصداقة أو الزمالة وأنها دائما مراقبة، وللمحافظة على هذه العلاقات ولكسب ثقة الآخرين تجدها تتقبل الواقع

حتى في حالات إخفاقها وتعترف بارتكابها أخطاء مهنية لتحافظ على ود الطرف الآخر والتمسك بالعلاقات

الحققة من عملها، وحسب ماكلياندي نظريته "الحاجة والانجاز" أشار إلى وجود أفراد لديهم ميل ورغبة في

إتمام العمل بصورة جيدة، خلافا للأفراد العاديين، وقد أطلق على هؤلاء الأفراد ذوي الإنجاز العالي، فهو يعرف

الحاجة للإنجاز "بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي لبلوغ مستوى

الامتياز"¹، وأن حاجة الانتماء يعبر عنها "بالسعي للمحافظة على العلاقات الايجابية مع الآخرين"²، فالمرأة

العاملة التي كونت هذه العلاقات تسعى جاهدة إلى التفاعل الإيجابي مع الآخرين حتى تكون محل ثقة لتحافظ

على روحها المعنوية الجيدة والمرتفعة وكذلك الصورة التي رسمتها في نظر غيرها.

¹ سعيد بريق، مرجع سبق ذكره، ص 53.

² عبد الوهاب بلمهدي، مرجع سبق ذكره، ص 17.

في حين نجد أن المرأة التي لم تكون علاقات اجتماعية تحس بنوع من العزلة و الوحدة، فهي تشعر بعدم تقيدها بتصرفات إلزامية تعكس قيمتها بالنسبة للآخرين لذلك لا تحاول الاعتراف بالخطأ.

جدول رقم (07) يوضح العلاقة بين تكوين العلاقات الاجتماعية والشعور بتأنيب الضمير:

المجموع	لا	نعم	تأنيب الضمير
			خلق العلاقات الاجتماعية
45	6	39	نعم
%100	% 13.3	% 86.7	
20	7	13	لا
%100	% 35	% 65	
65	13	52	المجموع
% 100	% 20	% 80	

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن أغلب المبحوثات والمقدرة بنسبة 80 % تشعرن بتأنيب الضمير لعدم قدرتهن على إنجاز المهام، تدعمها نسبة 86.7 % ترى أن العمل فتح لهن علاقات اجتماعية، تليها نسبة 65 % ترى أن العمل لم يفتح لهن علاقات اجتماعية.

مقارنة بنسبة 20 % من المبحوثات صرحن بعدم شعورهن بتأنيب الضمير، تدعمها نسبة 35 % ممن صرحن أن العمل لم يفتح لهن علاقات اجتماعية، مقابل نسبة 13.3 % أجبن أن العمل كون لهن علاقات

اجتماعية. نستنتج من خلال القراءة الإحصائية أن العمل بالنسبة للمرأة هو توسيع مداركها ويجعلها تحتك بأمر عملية وحياتية، فمن خلال العمل تتعلم خبرات جديدة اكتسبتها عبر احتكاكها بزميلاتها في مكان العمل، فتكون أكثر إدراكا لشؤون كل ما يحيط بها، كما صرحت إحدى المبحوثات " أعمل للإطلاع على ما يدور حولي وتعلم الصبر وتحمل المسؤولية" فالمرأة ترى أن العمل أكسبها القدرة على التعامل مع الناس بجميع فئاتهم، وامتلكت مهارة الحوار والنقاش، فهو طريقة للتعرف وتكوين صداقات، فهي تشعر بتأنيب الضمير لعدم قدرتها على إنجاز المهام وهذا راجع لحسها المهني، فهي تعي قيمة الأمانة المكلفة بها، وهذا ما يفسره هنري موراي في نظريته الحاجة الظاهرة " حيث يمكن أن تظهر حاجة لوم الذات في حاجة الفرد إلى التأنيب"¹، فالمرأة العاملة تحس أنها لم تقم بواجبها على أكمل وجه فينتابها شعور الإخفاق أو عدم استحقاقها لمنصب العمل وبالتالي فالعلاقات الاجتماعية المكتسبة من عملها تجعلها واعية بروح المسؤولية لديها.

وبالنسبة للمرأة العاملة التي لم تكون علاقات اجتماعية من خلال عملها، ولا تشعر بتأنيب الضمير تحس أن لا دور لها ولا مكانة سواء في محيط العمل أو المحيط الاجتماعي، فتعتبر نفسها عنصر غير فعال.

¹السعيد بريق، مرجع سبق ذكره، ص 54.

جدول رقم (08) يوضح العلاقة بين السعي لكسب الهيبة واللوم على التصرفات الخاطئة في العمل :

المجموع	أحيانا	غالبا	اللوم على التصرفات الخاطئة
			السعي لكسب الهيبة
52	13	39	نعم
100%	%25	%75	
13	2	11	لا
100%	%15.4	%84.6	
65	15	50	المجموع
% 100	%23.1	%76.9	

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن نسبة 76.9 % من المبحوثات غالبا ما تلمن أنفسهن على تصرفاتهن الخاطئة في مكان العمل، تدعمها نسبة 84.6 %منهن صرحن بعدم سعيهن لكسب الهيبة واحترام الجميع لهن في المؤسسة، تليها نسبة 75 % منهن صرحن أنهن تسعين لكسب الهيبة والاحترام في المؤسسة. مقارنة بنسبة 23.1 % من المبحوثات أحيانا ما تلمن أنفسهن على تصرفاتهن الخاطئة، تدعمها نسبة 25 % ممن تسعين لكسب الهيبة واحترام الجميع لها في المؤسسة، مقابل نسبة 15.4 % من اللواتي لا تسعين لكسب الهيبة واحترام الجميع لها في المؤسسة.

ومنه نستنتج أن المرأة العاملة غالباً ما تلوم نفسها على التصرفات الخاطئة الصادرة عن سلوكها الغير التنظيمي وهي لا تسعى لكسب الهيبة واحترام الجميع لها في المؤسسة، ما يفسر لنا أن أولويات اهتمامها هي تقديم نظرة احترام لها في محيط العمل وأنها تحاول رسم صورة مقبولة وإيجابية لآدائها في المؤسسة، في حينصرحت أغلبهن ب39 مقابل 11 مبحوثة أنهن تسعين لكسب الهيبة واحترام الجميع لها في العمل، فهي كائن اجتماعي بحاجة إلى الشعور بالحب والانتماء والتقدير ممن حولها، فالاحترام يوفر للمرأة الشعور بالسعادة والراحة النفسية وبالتالي تكوين شخصية سوية متزنة نفسياً وصحياً وهذا ما قدمه ماسلو في حاجات التقدير التي تتمثل في الحاجة إلى الشهرة والمكانة والاعتراف والأهمية، ففي حالة إشباعها يؤدي إلى الشعور بالثقة في النفس والقوة والأهمية، أما عدم تحقيقها يقود إلى الشعور بالخيبة والإحباط مما يدفعها إلى البقاء في نفس المكانة التي هي عليها من ناحية تطوير وتحقيق الحاجات.

جدول رقم (09) يوضح العلاقة بين دوافع الخروج للعمل وتحمل المسؤولية:

المجموع	لا	نعم	تحمل المسؤولية
			دوافع الخروج للعمل
26	5	21	حاجة مادية
%100	% 19.2	% 80.8	
39	4	35	إثبات الذات
%100	% 10.3	% 89.7	
65	9	56	المجموع
% 100	% 13.8	% 86.2	

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن نسبة 86.2 % من المبحوثات تتحملن مسؤولية خطئهن المهني بدعمها نسبة 89.7 % ممن خرجن للعمل بدافع إثبات ذاتهن، وتليها نسبة 80.8 % ممن خرجن للعمل بدافع الحاجة المادية حسب قولهن.

مقارنة بنسبة 13.8 % فقط من المبحوثات صرحن بعدم تحملهن مسؤولية الخطأ مدعمة في ذلك نسبة 19.2 % ممن صرحن بأنهن خرجن للعمل لتحقيق حاجتهن المادية، وتليها نسبة 10.3 % من اللاتي تعملن لإثبات ذاتهن.

نستنتج أن هناك عدة أسباب تدفع المرأة للعمل أبرزها رغبة المرأة في تحقيق ذاتها وأهدافها وكذلك الاستقلال المادي، لكي تصبح عضو في المجتمع له قيمة، فالمرأة بعد مشوار طويل من الدراسة والتعليم وهذا ما لاحظناه من خلال نوع الشهادات المتحصلة عليها أغلب المبحوثات هي شهادتي الليسانس و الماستر تجدد من الصعب جدا التخلي عن عملها والابتعاد عن الحياة العملية، فهي تحاول إبراز قدراتها وتحمل مسؤوليتها من خلال التزامها بالدور المنوط بها وبالمعايير الأخلاقية للمهنة، فالمرأة تتحمل مسؤولية أي خطأ ترتكبه في عملها محاولة منها إثبات قدراتها وأنها عنصر فعال قادرة على مواجهة كل العراقيل والصعاب التي تعترضها أثناء تأدية مهامها، فهي تجد في العمل ضرورة وجزء مهم من كيانها ودورها النفسي والاجتماعي وفي أداء رسالتها ومشاركتها الفعالة في المجتمع، فإن تحلت عنه ربما تجد نفسها أسيرة للعزلة الاجتماعية، أو تعاني من وقت الفراغ وانعدام الثقة بالنفس. وهذا ما جاء به ماسلو في نظرية الحاجات ونخص بالذكر هنا حاجة تحقيق الذات الذي عرفها بأنها "الرغبة في تحقيق الشخص لطاقاته أو مكانته الكامنة، وأن يكون الإنسان ما يستطيع أن يكون، ولهذا يحاول الفرد أن يحقق كل قدراته وطاقاته المحتملة، فهو مهتم بإثبات ذاته وتأمينها إلى أقصى الحدود، فإذا لم يستخدم الفرد إمكاناته واستغل مواهبه فسيظل في قلق وتوتر ويكون غير متوافق نفسياً"¹، فعمل المرأة بدافع إثبات الذات هو تأكيد لذاتها ومكانتها الاجتماعية، كذلك الرغبة في حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية وإبراز قيمتها ودورها كفرد فعال في المجتمع، فالعمل يجعل المرأة تعتمد على نفسها في إدارة أمورها الشخصية والعائلية وتحافظ على مكانتها، ولهذا نجد أن الكثير من النساء يعملن لإثبات وجودهن وبناء شخصيتهن، فالعمل في نظرهن يحقق لهن منفعة قد تتجاوز المنفعة المادية إلى المنفعة الذاتية أو النفسية وتحقق وجودها من خلاله لتثبت للآخرين أنها قادرة على أن تعمل ولها وجود في المجتمع، وعليه ترى المرأة في عملها فرصة لتحقيق ذاتها من خلال النجاح في مهنتها

¹ خليل محمد الشماع وخضير كاظم لوكيا، مرجع سبق ذكره، ص 135.

والإحساس بالأمان والاستقرار المادي، إضافة إلى الانفتاح على العالم الخارجي، فهي تحاول إثبات لآخرين أن تكون مثالا لتحقيق التوازن بين الأنشطة المختلفة في حياتها، ومنه نجد أن العمل مكن للمرأة تعزيز استقلالها الاقتصادي والرفع من ثقتها النفسية.

في حين نجد أن المرأة التي تعمل بدافع الحاجة المادية تحافظ على عملها حتى بعد تحقيق حاجتها، وذلك من أجل الرفاهية وإثبات الشخصية، فالعمل أصبح جزءا من حياتها، لا تستغني عنه، وهذا ما يفسر أن هناك دافع مادي اقتصادي وهناك دافع شخصي ذاتي.

جدول رقم (10) يوضح العلاقة بين تغير نظرة المجتمع لعمل المرأة والعطاء التطوعي في عملها:

المجموع	لا	نعم	العطاء التطوعي	
			تغير نظرة المجتمع	نعم
46	6	40	نعم	
%100	%13	%87		
19	1	18	لا	
%100	%5.3	%94.7		
65	7	58	المجموع	
% 100	% 10.8	% 89.2		

من خلال الجدول الإحصائي نلاحظ أن أغلب المبحوثات وبنسبة 89.2% تبادرن بالإنتاج والعطاء التطوعي أي بدون مقابل، تدعمها نسبة 94.7% ممن أجبن أن نظرة المجتمع لهن لم تتغير عند توظيفهن مقابل نسبة 87% تشعرن بتغير نظرة المجتمع لهن كموظفات.

مقارنة بنسبة 10.8% من المبحوثات صرحن بعدم مبادرتهن للعمل التطوعي، مدعمة بنسبة 13% تشعرن بتغير نظرة المجتمع لهن، تليها نسبة 5.3% من اللواتي أجبن بعدم تغير نظرة المجتمع لهن كموظفات.

وعليه نستنتج من تصور المبحوثات أن نظرة المجتمع لم تتغير سواء قبل أو بعد توظيفهن وهن على استعداد للإنتاج وللعمل التطوعي دون مقابل، ما يفسر لنا أن المرأة العاملة حافظت على نفس النمط المعيشي ونفس المستوى المادي والمعنوي الذي تمتلكه قبل توظيفها وأن العمل التطوعي له تأثير داخلي في المؤسسة.

في حين هناك من ترى أن النظرة تغيرت بعد توظيفها وهذا ما صرحت به 40 مقابل 18 مبحوثة، ما يفسر لنا أنها لاحظت تغير واضح، ربما أصبحت لها ارتباطات أو يمكن تكونت لها بيئة مغايرة للبيئة التي كانت تعيشها قبل التوظيف أو ربما أحست بروح المسؤولية التي على عاتقها خاصة في حالة ما إذا كانت زوجة أو أم تعيل أفراد أسرتها ماديا وهذا الأخير لا يمكن نفيه تماما لما يشكل من ضروريات مهمة في الحياة و التي من أجلها بنسب معينة ومن حاجة لأخرى دفعت بها للعمل ويعتبر كأول الضروريات .

جدول رقم (11) يوضح العلاقة بين تقييم نظرة المجتمع للمرأة العاملة وشعورها بتأنيب الضمير:

المجموع	لا	نعم	تأنيب الضمير تقييم نظرة المجتمع
41	6	35	إيجابية
100%	%14.6	%85.4	
5	2	3	سلبية
100%	%40	% 60	
46	8	38	المجموع
% 100	% 17.4	%82.6	

للتوضيح فقط أن مجموع 46 ناتج عن عدد المبحوثات اللاتي أجبن بنعم في السؤال رقم 12 من الاستمارة. من خلال الجدول الإحصائي نجد أن نسبة 82.6 % من المبحوثات تشعرن بتأنيب الضمير لعدم قدرتهن على إنجاز المهام، تدعمها نسبة 85.4 % صرحن أن نظرة المجتمع لهن كانت إيجابية عند توظيفهن، مقابل نسبة 60 % قيمن النظرة بالسلبية.

مقارنة بنسبة 17.4 % من المبحوثات لا تشعرن بتأنيب الضمير وتدعمها في ذلك نسبة 40 % أجبن أن نظرة المجتمع لهن كانت سلبية، تليها نسبة 14.6 % ترين أن نظرة المجتمع لهن تغيرت بالإيجاب.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية أن الموظفات اللاتي قيمن النظرة بأنها إيجابية تشعرن بتأنيب الضمير لعدم قدرتهن على إنجاز المهام، وهذا وعيا منهن بدرجة التغيير، بمعنى تحول وضعهن إلى الأحسن، وأصبحن محل اعتراف وتقدير من طرف الأشخاص، فأصبح لهن دور المنتج الذي يساهم في تنمية المجتمع، وهذا ما أكدته روبرت ميرتون في نظريته الوظيفية النسبية "أن للمرأة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة، خارج المنزل وداخله"¹، وهذا ما يسبب لها الشعور بتأنيب الضمير في حالة التقصير بواجبها المهني، فتحس بعدم كفاءتها وقدرتها على أداء مهامها ولا تستحق التحفيز أو الثمين ولا تستحق هذه النظرة الايجابية لها .

أما بالنسبة للموظفات اللاتي لا تشعرن بتأنيب الضمير وصرحن بسلبية النظرة المجتمعية لهن، ما يفسر أن وضعهن تغير للأسوأ، كمعاناة مادية أو نفسية أو مشاكل اجتماعية مثلا، خاصة بعد التوظيف وهذا ما يجعلها تفكر في الاستقالة وعدم الاهتمام بالعمل، وأغلبهن يشعرن بالتقصير اتجاه أبنائهن وبنوع من الضياع، كما صرحت إحدى المبحوثات وهي تنتمي إلى فئة المطلقات " إن مكان المرأة الأصلي في بيتها معززة مكرمة " وهذا ما يفسر لنا أن وضعها الاجتماعي الحالي ممكن سببه العمل.

¹ عثمان الصادق، مرجع سبق ذكره، ص 44.

جدول رقم (12) يوضح العلاقة بين الانخراط والمبادرة للعطاء التطوعي للعمل:

المجموع	لا	نعم	العطاء التطوعي الانخراط
37	5	32	نقابة عمالية
%100	% 13.5	% 86.5	
1	/	1	جمعية خيرية
% 100		% 100	
2	/	2	نادي رياضي
% 100		% 100	
23	2	23	لست منخرطة
% 100	% 8	% 92	
65	7	58	المجموع
% 100	% 10.8	%89.2	

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن الاتجاه السائد هو 89.2 % من المبحوثات تبادرن بالعطاء التطوعي في العمل دون مقابل، تدعمها في ذلك نسبة 100 % بالنسبة للموظفات المنخرطات سواء في جمعية رياضية

أو نادي رياضي، تليها نسبة 92 % لسن منخرطات، في حين نجد أن نسبة 86.5 % منخرطات في نقابة عمالية.

مقارنة بنسبة 10.8 % من المبحوثات صرحن بعدم مبادرتهن للعمل التطوعي، تدعمها نسبة 13.5 % منخرطات في نقابة عمالية، مقابل نسبة 8 % لسن منخرطات في أي جمعية خيرية أو نقابة أو نادي رياضي.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية أن المرأة المبادرة للعطاء والتطوع نجدها منخرطة في جمعية خيرية أو نادي رياضي، ما يفسر لنا أنها تملك قيمة روح التضامن ومساعدة الغير فهي ثقافة مجتمعية كسبتها من بيئتها المحيطة بها ونقلتها إلى محيط العمل لتقديم المساعدة والتطوع دون مقابل مادي.

أما بالنسبة للمنخرطات في نقابة عمالية لا تبادرن بالعطاء، ما يفسر أنهن تشعرن بحاجة الانتماء إلى النقابة الوصية والاعتماد عليها في الاهتمام بانشغالهن المهنية أي المصلحة الذاتية فقط لضمان حقهن، وهذا ما فسره **ديموك** بحاجة الضمان والأمن الوظيفي.

وفيما يخص المبحوثات اللواتي لسن منخرطات أغلبهن حديثات التوظيف وهذا ما يوضحه الجدول رقم (04) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة، ما يفسر لنا أنهن في مرحلة الاندماج والتكيف في محيط العمل، إضافة إلى أنهن يفتقرن الخبرة في مجال الانخراط سواء في النقابة أو أي جمعية.

جدول رقم (13) يوضح العلاقة بين ضمان العمل للمكانة الاجتماعية وتحمل المسؤولية:

المجموع	تحمل المسؤولية		المكانة الاجتماعية
	لا	نعم	
39	3	36	نعم
% 100	%7.7	%92.3	
26	6	20	لا
% 100	%23.1	%76.9	
65	9	56	المجموع
% 100	%13.8	%86.2	

من خلال المعطيات المستخلصة من الجدول الإحصائي نجد أن نسبة 86.2 % من المبحوثات تتحملن مسؤولية عملهن، مدعمة بنسبة 92.3 % تعتقدن أن حرصهن على منصب عملهن هو ضمان لمكانتهن الاجتماعية تليها نسبة 76.9 % تقول العكس.

مقارنة بنسبة 13.8 % من المبحوثات لا تتحملن المسؤولية، تدعمها في ذلك نسبة 23.1 % ممن أجبن أن العمل لا يضمن لهن المكانة الاجتماعية، مقابل نسبة 7.7 % صرحن أن العمل ضمان لمكانتهن الاجتماعية.

نلاحظ من خلال التصريحات تتباين إجابات المبحوثات في تصورهن أن العمل هو ضمان لمكانتهن الاجتماعية وأهن على قدر من المسؤولية وما ينتج عنه أي خطأ ترتكبه، فالمرأة العاملة تملك كفاءة مهنية لا يستهان بها

وشخصية قوية تستطيع مواجهة المشاكل التي تعترضها في مكان العمل، فالعلاقات الاجتماعية المكتسبة من العمل ترفع بمكانة المرأة الاجتماعية وتجعلها شخصا محترما، فهي تسعى إلى تحسين مركزها الاجتماعي في نسق العلاقات الاجتماعية، فهذه الحاجة تدفع بالمرأة أن تكون محل احترام وقبول من قبل أفراد المجتمع، فقوتها في تحقيق وجودها داخل النسق الاجتماعي باعتبارها عنصرا فعالا والبحث عن هويتها من خلال كفاءتها العلمية والمهنية، وهذا ما يفسره كلينتون ألدفر بحاجة الوجود والترابط أو التواصل والنمو وهي تشمل كل الحاجات التي تتضمن جهود الفرد الموجهة نحو تحقيق التطور وهي تشبه حاجات تأكيد الذات وبعض حاجات تقدير الذات، وهذا ما يتلاءم مع ما ذكرناه في الفصل النظري الخاص بعمل المرأة في عنصر دوافع خروج المرأة للعمل أين تطرقنا إلى الدافع الاجتماعي والنفسي والذي يبرز أن "لجوء المرأة للعمل في بعض الأحيان سعيا منها لفرض وجودها في المجتمع وإبراز قدراتها وخبراتها حتى تكون لها قيمة ومكانة وتحقيق دور فعال تؤثر وتتأثر بالآخرين، فالمركز الاجتماعي يلعب دور كبير في شعور المرأة بالقوة والهبة وقدرتها على الإنتاج، وأنها فاعل اجتماعي يستفاد منه في تحقيق التنمية الاجتماعية، أما التهميش يعتبر حافز سلبي قد يسبب لها حالة من الاكتئاب والعزلة عن المجتمع، فالبناء النفسي للمرأة يعكس وضعها ومكانتها في المجتمع"¹

وبالنسبة للمبحوثات اللاتي صرحن أن المحافظة على منصب العمل ليس ضمانا لمكانتهن الاجتماعية وتحملن مسؤولية خطئهن هذا يدل على مستوى الوعي بروح المسؤولية لديهن وأن المكانة الاجتماعية بالنسبة لهن مجرد نظرة اجتماعية لا غير.

¹ سهير كامل أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 162.

جدول رقم (14) يوضح العلاقة بين الأقدمية وما حقته المرأة من العمل:

المجموع	إثبات الذات وخدمة المجتمع	الثقة بالنفس والجانب المادي	الحاجة المادية	العلاقات مع الآخرين والاحترام	تحقيق من العمل الأقدمية
25	2	11	3	9	أقل من 5 سنوات
% 100	% 8	% 44	% 12	%36	
21	3	12	1	5] 10 – 5]
%100	% 14.3	% 57.1	% 4.8	% 23.8	
4	1	3	/	/] 15 – 10]
% 100	% 25	% 75			
11	4	4	2	1] 20 – 15]
% 100	%36.4	%36.4	%18.2	%9.1	
4	1	2	1	/	أكثر من 20
% 100	%25	%50	%25		
65	11	32	7	15	المجموع
% 100	%16.9	%49.2	% 10.8	%23.1	

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن أكبر نسبة هي 49.2 % من المبحوثات حققن من عملهن الثقة بالنفس والجانب المادي، تدعمها نسبة 75 % لديهن أقدمية في العمل من [10 – 15] سنة، تليها نسبة 57.1 % خبرة عملهن من [5-10] سنوات ، مقابل نسبة 50 % لأكثر من 20 سنة خدمة، تليها نسبة 44 % لديهن أقدمية لأقل من 5 سنوات وأخيرا نسبة 36.4 % خبرتهن من [15-20] سنة عمل .

مقارنة بنسبة 23.1 % من المبحوثات حسب تصريحتهن حققن من عملهن تكوين علاقات مع الآخرين والاحترام، تدعمها في ذلك نسبة 36 % أقدميتهن أقل من 5 سنوات، تليها نسبة 23.8 % للفئة التي لها أقدمية من [5-10] ، مقابل نسبة 9.1 % فقط لفئة [15-20] خدمة مهنية.

في حين نجد نسبة 16.9 % من المبحوثات اللاتي حققن إثبات الذات وخدمة المجتمع، تدعمها في ذلك نسبة 36.4 % لهن أقدمية عمل من [15-20] سنة، تليها نسبة 25 % لهن أقدمية من [10-15] وفتة أكثر من 20 سنة خدمة، مقابل نسبة 14.3 % للواتي لهن خبرة من [5-10] سنة وأخيرا نسبة 8 % لأقل من 5 سنوات خبرة مهنية.

كذلك نجد نسبة 10.8 % من المبحوثات حققن الحاجة المادية فقط حسب رأيهن، تدعمها نسبة 25 % لأكثر من 20 سنة عمل ، تليها نسبة 18.2 % للفئة التي لها أقدمية من [15-20] سنة، مقابل نسبة 12 % لأقل من 5 سنوات وأخيرا نسبة 4.8 % فقط من [5-10] سنوات خدمة مهنية.

نستنتج من هذه القراءة الإحصائية أن نسبة 49.2 % من المبحوثات حققن هدفين مهمين في حياتهن من خلال عملهن، الهدف الأول هو تنمية الثقة النفسية وبناء شخصية متزنة لاكتسابهن خبرات حياتية جديدة جراء احتكاكهن بالآخرين والاستفادة من تجاربهم، أما الهدف الثاني الاستقلال الاقتصادي والمتمثل في تحقيق

الجانب المادي وتوفير كل مستلزمات الحياة اليومية في ظل التغيرات الحاصلة على مستوى مختلفا لأنساق، وهذا ما ينطبق على الموظفات اللاتي لديهن خبرة عمل لأكثر من 10 سنوات، ما يدل على مستوى التحكم في الاستهلاك الاقتصادي.

ونلاحظ من حققن تكوين علاقات مع الآخرين والاحترام بنسبة 23.1% تدعمها أكبر نسبة ب 36% لهن أقدمية في العمل أقل من 5 سنوات، ما يفسر لنا أنهن حديثات التوظيف وفي بداية مشوارهن المهني تسعين إلى إنشاء علاقات اجتماعية وعلاقات صداقة وزمالة في مكان العمل، كذلك تسعين إلى كسب الاحترام والمودة لأنهن تفتقرن إلى مهارة التعامل مع الناس، فهن يحاولن إشباع الحاجات الاجتماعية كالانتماء والاحترام والقبول والتقدير.

كما نلاحظ أيضا أن نسبة 16.9% من المبحوثات حققن من عملهن إثبات الذات وخدمة المجتمع مدعمة بنسبة 80% من الموظفات اللاتي لهن خبرة عمل لأكثر من 10 سنوات، ما يفسر لنا أن المرأة العاملة كلما زادت خبرتها المهنية كلما زادت وعيا بذاتها ونضجا لمفهوم الدور الذي تؤديه في تنمية المجتمع وتقدمه من خلال مساهمتها في بناء مستقبل أفضل للأجيال القادمة وتحقيق أهداف المؤسسة والمجتمع ككل، ومنه تحقيق المرأة العاملة لذاتها ومكانتها الاجتماعية .

من خلال المجاميع العامة في الجدول نلاحظ أن ترتيب النسب المئوية كانت حسب الحاجات الذاتية والاجتماعية ثم الحاجة المادية، ما يفسر لنا أن المرأة من خلال عملها تسعى لإثبات وجودها الاجتماعي وإثبات ذاتها وتحقيق التوازن المهني والشخصي بالنسبة لها.

إستنتاج الفرضية الأولى

أثناء تحليلنا للجدول الخاصة بالفرضية الأولى والتي تتمثل فيما يلي : للسعي نحو تحقيق المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة علاقة بروح المسؤولية لديها، نستنتج ما يلي:

- أن المرأة العاملة تنشئ علاقات اجتماعية من خلال عملها وتحاول كسب هيبة واحترام الجميع لها في مكان عملها وترغب في الرفع من مكانتها الاجتماعية، فالعمل يجعلها أكثر احتكاكا وأكثر تجربة في مجال الحياة الاجتماعية، مما يولد لها مستوى من الحس والضمير المهني وكذا الشعور بتأنيب الضمير في حال عدم قدرتها على إنجاز مهامها الموكلة إليها في عملها، وهذا ما نلاحظه في الجدول رقم (07) الذي يوضح العلاقة بين خلق العلاقات الاجتماعية وتأنيب الضمير لدى المرأة العاملة.

- من أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو دافع ذاتي أكثر منه مادي، فهي تحاول إثبات وجودها الاجتماعي والمهني، فالعمل أصبح وسيلة لتحقيق الذات وكسب المال وتوسيع نطاق العلاقات الاجتماعية، فهي تعي بروح المسؤولية لديها لتقدم أحسن أداء، وهذا ما نجد في الجدول رقم (90) الذي يوضح العلاقة بين دوافع الخروج المرأة للعمل وتحمل المسؤولية.

- إن المرأة العاملة تحس بتغير نظرة المجتمع إليها كموظفة، وبطبعها عاطفية تبادر بالإنجاز والعطاء التطوعي دون مقابل لصالح مؤسستها وتشجع على روح المبادرة وبذل جهد إضافي لتحقيق هدفها، وتشعر بتأنيب الضمير نتيجة لعدم قدرتها على إنجاز المهم خاصة وأن نظرة المجتمع لها كانت ايجابية، فهي تحس بمسؤولية هذه النظرة، والجدولين رقم (10) و(11) يوضحان ذلك.

- إن العمل يحقق المنفعة المادية والذاتية للمرأة ويحقق وجودها لتثبت للآخرين أنها قادرة على أن تعمل، إضافة إلى امتلاك الدور والمكانة بصفقتها فاعل أساسي في المجتمع.

- إن تعدد العلاقات الاجتماعية يرضي احتياجات المرأة من خلال تعاملها مع أنماط مختلفة من الأشخاص، فكلما كانت العلاقات متنوعة كلما كانت أفضل، فيكون في حياتها مكان للأصدقاء وزملاء العمل مما تنمو لديها ثقافة الانتماء والانخراط في جمعيات خيرية أو رياضية أو نقابة عمالية، وهذا ما يبينه الجدول رقم (12) .

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج في تحليلنا لجداول الفرضية الأولى والمتمثلة في العلاقة بين المتغير المستقل وهو السعي لتحقيق المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة ، والمتغير التابع المتعلق بروح المسؤولية لديها نلاحظ بوجود علاقة تأثير بين السعي لتحقيق المكانة الاجتماعية وروح المسؤولية لدى المرأة العاملة، ومنه نقول أن المرأة العاملة تحاول فرض مكانتها وتحقيق ذاتها من خلال إثبات وجودها المهني من خلال إظهار قوتها الشخصية وجدارتها المهنية، وهذا ما يبين لنا أن فرضيتنا تحققت.

تحليل بيانات الفرضية الثانية:

سوف نحاول تحليل وتفسير نتائج الجداول الخاصة بالفرضية الثانية والمتمثلة في أن "أخلاقيات المهنة لدى المرأة العاملة مرتبطة بدرجة طموحها الشخصي" وذلك بالاستعانة بمجموعة من المؤشرات أهمها العلاقة بين الرؤية المستقبلية وبذل الجهد الإضافي في العمل وكذا علاقتها بسمعة المؤسسة، إضافة إلى علاقة الثقة في المهارات والقدرات المهنية ومبدأ تطبيق القانون وأيضا العلاقة بين الطموح للنجاح وقدرة الانجاز في الآجال المحددة وغيرها من المؤشرات .

جدول رقم (15) يوضح العلاقة بين الرؤية المستقبلية وسبب بذل الجهد الإضافي في العمل:

المجموع	الشمين	الولاء	بذل الجهد الاضافي الرؤية المستقبلية
28	4	24	البقاء في نفس المنصب
% 100	%14.3	% 85.7	
37	15	22	الترقية
% 100	% 40.5	% 59.5	
65	19	46	المجموع
% 100	% 29.2	% 70.8	

حسب المعطيات المستخلصة من الجدول الإحصائي نجد أن نسبة 70.8 % من المبحوثات تبذلن جهد إضافي

في العمل بسبب الولاء، تدعمها نسبة 85.7 % لديهن رؤية مستقبلية تتمثل في البقاء في نفس المنصب ، تليها

نسبة 59.5 % رؤيتهن المستقبلية هي الترقية.

مقارنة بنسبة 29.2% من المبحوثات تبذلن جهد إضافي بسبب التثمين ، تدعمها نسبة 40.5% تطمحن للترقية، تليها نسبة 14.3% ترغبن في البقاء في مناصبهن الحالية.

ومنه يتضح لنا من خلال المعطيات الإحصائية أن المرأة التي تبذل جهد إضافي في المؤسسة من باب الولاء ولها رؤية مستقبلية متمثلة في البقاء في نفس المنصب، فهي تكتفي بمنصبها الحالي لأنها تراه ملائم لها من حيث قدراتها وظروفها الاجتماعية، خاصة الموظفة المتزوجة التي لديها التزامات عائلية، فهي ترى عملها مناسب من حيث الوقت والحجم الساعي للعمل وكذا كثرة العطل، كما صرحت إحدى المبحوثات عن رفضها للترقية قالت "الترقية معناه السفر والتحرك خارج الولاية وهذا صعب كزوجة وكأم"، ولأن الترقية بالنسبة للأستاذة مثلا هو تقلدها منصب مفتش، وهذا الأخير يتطلب منها التنقل والسفر إلى أماكن بعيدة عن مقر السكن وهذا ماتراه عائقا لها فالمرأة التي لا تفضل الترقية نجدها مقتنعة بعملها وراضية به وتراه مناسب لها من جميع النواحي، فهي تحس أنها حققت هدفها وهو الظفر بمنصب عمل ثابت.

في حين نلاحظ أن من أجابت أنها تبذل الجهد الإضافي من باب التثمين ورؤيتها المستقبلية هي الطموح للترقية، ما يفسر لنا أنها تبذل هذا الجهد قصد المنفعة ومحاوله إظهار قدراتها وأنها تستحق مراتب و مناصب أعلى، فهي تسعى لتحسين مستواها وتحقيق الأفضل والتميز والنجاح في حياتها المهنية والشخصية، وهذا ما يفسره بيكر في نظريته الأخذ والعطاء أن الفاعل ملزم بتصرفات وسلوكات محددة لأنها مرتبطة بالحاجات والرغبات التي يسعى إلى تحقيقها، ومنه نستنتج أن التثمين هدفه الترقية، على عكس الولاء الهدف منه المحافظة على نفس المنصب.

جدول مركب رقم (16) يوضح العلاقة بين الرؤية المستقبلية و سمعة المؤسسة:

المجموع	لا يهم الأمر	الدفاع عنها	سمعة المؤسسة / الرؤية المستقبلية
28 % 100	/	28 % 100	البقاء في المنصب
37 % 100	2 %5.4	35 % 94.4	الترقية
65 % 100	2 % 3.1	63 % 96.9	المجموع

من خلال الجدول الإحصائي نلاحظ أن أغلب نسبة من المبحوثات والمقدرة ب 96.9 % صرحن بأنهن يدافعن عن سمعة المؤسسة في حال تعرضها لإشاعة ، تدعمها نسبة 100 % ممن كشفن عن رغبتهن في البقاء في مناصبهن ، تليها نسبة 94.4 % ترغبن في الترقية.

مقارنة بنسبة 3.1 % فقط من المبحوثات كشفن بأن سمعة المؤسسة لا تهمهن ، تدعمها نسبة 5.4 % من اللواتي ترغبن في الترقية.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية أن كل المبحوثات اللاتي لديهن رغبة البقاء في منصبهن الحالي تدافعن عن سمعة المؤسسة في حال تعرضها لإشاعة، مايفسر أن المبحوثات تشعرن بالانتماء لمؤسستهن وبقيمة الولاء التنظيمي، فمستقبلهن مرتبط بمستقبل المؤسسة وسمعتهن من سمعة المؤسسة التي أصبحت جزء من شخصيتهن

فهن يشعرن بنوع من الألفة والانسجام في مؤسساتهن، فالسمعة الحسنة للمؤسسة تجعلهن يعملن في بيئة محترمة ومناخ تنظيمي مناسب، أما إذا كانت سمعة المؤسسة سيئة أو غير مقبولة فهذا يؤثر عليهن مما يجعلهن يشعرن بالتذمر والتشتت أثناء ممارسة أدائهن، وفيما يخص نسبة 94.4% من المبحوثات اللاتي تدافعن عن المؤسسة وتطمحن للترقية فهذا إن دل على شيء إنما يدل على ولاء المصلحة، حيث تتحدد درجة هذا الولاء بقدر قيمة المنفعة أو الامتياز وتنتهي بانتهاء المصالح، أو لأن الترقية بالنسبة لهن هي الرغبة في إثبات وجودهن الاجتماعي والمهني من خلال عملهن بعد مشوار دراسي لكسب المعرفة العلمية والمهارات المهنية سعياً وراء طموحهن المهني، حيث لا يمكن إغفال طموح المرأة في تحقيق إنجاز ذاتي على مستوى اختصاصها المهني وهذا من حقها بعد سنوات طويلة من الدراسة والتحصيل العلمي، فالنجاح الاجتماعي هدف كل امرأة عاملة، في حين نلاحظ أن المبحوثات اللاتي صرحن أن أمر المؤسسة لا يهمهن وتسعين للترقية، ما يعني أنهن تخططن لمغادرة المؤسسة من خلال الترقية لمناصب أعلى في مؤسسة أخرى.

جدول رقم (17) يوضح العلاقة بين الثقة في المهارات ومبدأ تطبيق القوانين:

المجموع	الخضوع للقانون	القناعة	المبدأ الثقة في المهارات
64 % 100	13 % 20.3	51 % 79.7	نعم
1 % 100	1 % 100	/	لا
65 % 100	14 % 21.5	51 % 78.5	المجموع

من خلال الجدول الإحصائي نلاحظ أن الاتجاه السائد هو 78.5 % من المبحوثات تطبقن قوانين العمل من

مبدأ القناعة ، تدعمها نسبة 79.7 % ممن تثقن في مهارتهن وقدراتهن المهنية.

مقارنة بنسبة 21.5 % من المبحوثات تطبقن قوانين العمل من مبدأ الخضوع للقانون، تدعمها نسبة 100 %

ممن لا تثقن في مهارتهن وقدراتهن المهنية، تليها نسبة 20.3 % صرحن أنهن تثقن في قدرتهن المهنية.

نستنتج أن أغلب المبحوثات تطبقن قوانين العمل من مبدأ القناعة وتثقن في مهارتهن وقدراتهن المهنية نظرا

لمعرفتهن بالقانون الداخلي للمؤسسة ومعرفة حقوقهن وواجباتهن داخل التنظيم، فهن على دراية كاملة بالإجراءات

والقوانين السارية، وهذا بطبيعة الحال راجع لكونهن ذات مستوى عال يسمح لهن بالإطلاع على اللوائح القانونية

ما يفسر لنا أن المرأة العاملة المتمكنة من قدراتها المعرفية والمهنية تؤدي عملها بثقة وهي على وعي بما تقوم به وملمة بشؤون عملها، خاصة وأنها تعمل في مجال تخصصها ومن اختيارها.

في حين نلاحظ المبحوثات اللاتي لا تتقن في مهارتهن تطبقن قوانين العمل من مبدأ الخضوع له و هذا ما يفسر لنا أن هذا الصنف من الموظفات تعتبرن القانون هدف وليس وسيلة، فهن تهنمنكما قال فيبر بالامتثال للأوامر وطاعة صاحب السلطة فقط.

جدول رقم (18) يوضح العلاقة بين الثقة في المهارات المهنية والسعي للانضباط والمثابرة:

المجموع	أحيانا	غالباً	السعي للانضباط
			الثقة في المهارات
64	17	47	نعم
% 100	% 26.6	% 73.4	
1	1	/	لا
% 100	% 100		
65	18	47	المجموع
% 100	% 27.7	% 72.3	

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن نسبة 72.3% من المبحوثات أجبن غالباً ما تسعين للانضباط

والمثابرة ، تدعمها نسبة 73.4% ممن تتقن في مهارتهن وقدراتهن المهنية.

مقارنة بنسبة 27.7% من المبحوثات أجرين أحيانا ما تسعين للانضباط والمثابرة، تدعمها نسبة 100% ممن لا تثقن في مهارتهن وقدراتهن المهنية، تليها نسبة 26.6% ممن تثقن في مهارتهن المهنية.

نستنتج أن المرأة المؤهلة تسعى غالبا لأن تكون مثابرة ومنضبطة في عملها وذلك من خلال التقليل من الظواهر السوسيوتنظيمية كالتأخرات والغيابات، فهي واعية بقيمة العمل المنسوب لها وتحلى بروح المسؤولية، لأن المرأة العاملة المتمكنة تكون متحكمة بزمام الأمور الخاصة بوظيفتها، لاسيما وأن العمل في قطاع التعليم فعاليته تظهر جليا في نتائج التحصيل الدراسي للتلاميذ، فإذا كانت نسبة النجاح عالية يدل على مستوى الأداء الذي تقوم به من خلال مهاراتها في التعامل مع التلاميذ بأسلوب مرن وتوصيل المعلومة لهم بكفاءة واحترافية.

في حين نجد أن الأستاذة التي لا تتحكم في ضبط سلوك التلاميذ لا تستطيع أداء مهامها كما ينبغي (سير الدرس) وهذا كله بسبب أسلوبها الغير الفعال وغير المرن في تعاملها معهم، وبالتالي تحس أنها على أقل درجة من المهارة والقدرات المهنية مما تضطر إلى التغيب والتأخر في الالتحاق بعملها في الوقت المحدد وهذا ما لاحظته بعيني فالأستاذة التي لا تسيطر على الفوضى وحركة التلاميذ داخل القسم نجدها غير منضبطة في الالتحاق بمكان عملها وتعتمد التأخر والغياب المتكرر فهي تنهرب من مهامها لأنها غير قادرة وهذا ما يؤدي إلى عدم الانضباط والمثابرة.

جدول رقم (19) يوضح العلاقة بين الطموح للنجاح والانجاز في الآجال المحددة:

المجموع	أحيانا	غالباً	الانجاز في الآجال المحددة الطموح للنجاح
64 % 100	12 % 18.8	52 % 81.3	نعم
1 % 100	1 % 100	/	لا
65 % 100	13 % 20	52 % 80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن أغلب نسبة من المبحوثات والتي تقدر بـ 80 % صرحن أنهن تحاولن غالباً إنجاز المهام المطلوبة منهن في الآجال المحددة، تدعمها نسبة 81.3 % من الموظفات تطمحن لأن تكن نموذجاً للمرأة الناجحة.

مقارنة بنسبة 20 % من المبحوثات صرحن أنهن أحيانا تحاولن إنجاز مهامهن في الآجال المحددة، تدعمها نسبة 100 % من اللواتي لا تطمحن لأن تكن نموذجاً للمرأة الناجحة، تليها نسبة 18.8 % ممن تطمحن لنموذج المرأة الناجحة.

نستنتج أن المبحوثات اللاتي غالباً ما تحاولن إنجاز المهام المطلوبة منهن في الآجال المحددة كلهن تطمحن لأن تكن نموذجاً للنجاح ومثالاً للمرأة الناجحة، فهن تسعين دائماً للتفوق والتميز وتعملن على تعزيز مكانتهن وتحقيق

ذاتهن من خلال السهر على تحقيق كل ما تصبو إليه، خاصة المرأة العاملة تعيش صراع الأدوار فهي تحاول التوفيق بين الدورين بأكثر فعالية، في مجال العمل تحاول إثبات جدارتها وقوتها في إنجاز مهامها في الوقت المحدد والتحلي بالانضباط والصرامة وعدم التهاون، وفي مجال الأسرة كذلك تسعى لتقديم أحسن الخدمات من رعاية الأولاد والاهتمام بالزوج وتسيير شؤون المنزل، فهي تحاول أن تكون قدوة لأولادها وتقدم لهم مثالا للنجاح والتفوق فالمرأة العاملة تسعى دائما لإثبات وجودها المهني والاجتماعي لأنها عضو نافع وفعال في المجتمع، والنجاح بالنسبة لها وسيلة لتحقيق الاستقرار لحياة سعيدة، وترى في النجاح والتألق تحقيق لذاتها.

على عكس المرأة العاملة التي لا تطمح للنجاح ولا تهدف إليه أحيانا تسعى لإنجاز مهامها في الآجال المحددة وتلبية أوامر مسؤولها، ما يعني أن رؤيتها محدودة في تحقيق الأفضل ولأن قيمة الوقت لا تتجسد لها بصورة كبيرة وبدون أهمية، فهي لا تولي اهتمام لقيمة الوقت والانضباط والاحترام.

جدول رقم (20) يوضح العلاقة بين الجرأة في اتخاذ القرار وضبط السلوك داخل المؤسسة:

المجموع	ضبط السلوك		الجرأة
	لا	نعم	
55	17	38	نعم
% 100	% 30.9	% 69.1	
10	1	9	لا
% 100	% 10	% 90	
65	18	47	المجموع
% 100	% 27.7	% 72.3	

من خلال الجدول الإحصائي نلاحظ أن نسبة 72.3 % من المبحوثات أجبن أن سلوكهن داخل المؤسسة تضبطه قوانين، مدعمة في ذلك نسبة 90 % صرحن أنهن غير مستعدات على اتخاذ أي قرار جريء، تليها نسبة 69.1 % أجبن باستطاعتهم اتخاذ قرار جريء لو اضطرن على ذلك.

مقارنة بنسبة 27.7 % من المبحوثات صرحن أن القوانين لا تضبط سلوكهن داخل المؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 30.9 % تتخذن قرارات جريئة، تليها نسبة 10 % قالت لا القانون يضبط سلوكهن ولا تتخذن قرارات جريئة.

نستنتج أن أغلب المبحوثات اللاتي لاحظن أن سلوكهن داخل المؤسسة تضبطه القوانين وهذا يدل على التحلي بأخلاقيات المهنة، لضمان أداء عال وبكفاءة وفعالية خال من أنواع الصراعات التنظيمية وتجنب تصرفات

وسلوكات تنظيمية غير مرغوب فيها، فالمرأة العاملة تخضع للقوانين واللوائح التي تفرضها المؤسسة عليها، فطبيعة المرأة عاطفية ويمكن أن تتهور بسرعة فهي تحشى اتخاذ القرار الجريء لأنها تغير رأيها بسرعة، إضافة إلى سيطرة ثقافة المجتمع والمتمثلة في عدم فرض رأيها بالقوة والبقاء تحت سلطة الرجل وهذا ما نقلته إلى المؤسسة، وبالنسبة للمبحوثات اللاتي لاحظن أن سلوكهن داخل المؤسسة تضبطه قوانين وتتحرجن على اتخاذ قرار لو اضطررن على ذلك ما يفسر لنا أنهن يتميزن بشخصية قوية ويمتلكن الثقة بالنفس ويحاولن فرض وجودهن في محيط العمل من خلال تصرفات عقلانية وهادفة لا تعود عليهن بالسلب.

جدول رقم (21) يوضح العلاقة بين نوع الوظيفة والرؤية المستقبلية للمرأة العاملة:

المجموع	الترقية	البقاء في نفس المنصب	الرؤية المستقبلية نوع الوظيفة
21	15	6	إدارية
% 100	%71.4	% 28.6	
44	22	22	أستاذة
% 100	% 50	% 50	
65	37	28	المجموع
% 100	% 56.9	% 43.1	

من خلال الجدول الإحصائي نلاحظ أن نسبة 56.9 % من المبحوثات رؤيتهن المستقبلية هي الترقية، تدعمها

في ذلك نسبة 71.4 % من الإداريات، تليها نسبة 50 % من الأستاذات

مقارنة بنسبة 43.1% من المبحوثات رؤيتهن المستقبلية هي البقاء في نفس المنصب، تدعمها نسبة 50% أستاذات مقابل نسبة 28.6% إداريات.

ومنه نستنتج من هذه القراءة الإحصائية أن أغلب الإداريات تطمح للترقية من أجل تحسين مستواهن العلمي وتوسيع دائرة المعارف لديهن، خاصة وأن 12 مبحوثة وبنسبة 57.1% متحصلة على شهادة تقني سامي و7 منهن أي بنسبة 33.3% لديهن شهادة الليسانس ومبחותين فقط وبنسبة 9.5% لديهن شهادة الماستر وهذا ما يفسر رغبتهن في الترقية للرفع من مستواهن الوظيفي وبالتالي الزيادة في الراتب لإشباع حاجتهن، خاصة وأن الراتب يمنح على حسب المنصب الوظيفي الذي يصنف حسب الشهادة أو المؤهل العلمي لشاغل الوظيفة حسب القوانين والنظم المعمول بها لدى هيئة الوظيف العمومي، وبالنسبة للمبحوثات اللاتي فضلن البقاء في نفس المنصب الإداري هن حققن هدفهن بالحصول على منصب مناسب لهن من كل النواحي وأنهن وصلن لسقف طموجهن.

وفيما يخص للأستاذات اللاتي تطمح للترقية فهن تسعين لتحقيق أعلى المناصب وظروفهن الاجتماعية تسمح بذلك، على عكس الأستاذات اللاتي فضلن البقاء في مناصبهن الحالية.

جدول رقم (22) يوضح العلاقة بين أولوية الأهداف والسعي للانضباط والمثابرة:

السعي للانضباط أولوية الأهداف	غالباً	أحياناً	المجموع
شخصية	28 % 68.3	13 % 31.7	41 % 100
مهنية	19 % 79.2	5 % 20.8	25 % 100
المجموع	47 % 72.3	18 % 27.7	65 % 100

من خلال الجدول الإحصائي نلاحظ أن الاتجاه السائد للمبحوثات هو 72.3 % ممن صرحن أنهن غالباً ما تسعين لتكن مثلاً للانضباط والمثابرة ، مدعمة بنسبة 79.2 % ترين أن أولوية أهدافهن التي تطمحن إليها هي أهداف مهنية، تليها نسبة 68.3 % من الفئة التي تطمحن لتحقيق أهداف شخصية.

مقارنة بنسبة 27.7 % من المبحوثات أجرين بأنهن أحياناً تسعين للانضباط والمثابرة، تدعمها نسبة 31.7 % من اللاتي تطمحن للأهداف المهنية وأحياناً تسعين للانضباط والمثابرة.

نستنتج أن أغلب المبحوثات اللاتي تطمحن لتحقيق أهدافهن المهنية غالباً ما تسعين لأن تكن مثلاً للانضباط والمثابرة وهذا ما يفسر لنا أن هذا الانضباط من ورائه مصلحة ذاتية كما فسره بارسونز أن الفرد يسعى وراء مصالحه الشخصية، لتظهر أمام المسؤول على أنها تستحق التأهيل وتحسين مركزها الوظيفي فمن الأهداف المهنية

التي تسعى المرأة العاملة لتحقيقها مثلاً هي الترقية و الحصول على أحسن العلاوات والمنح، والزيادة في الرتبة والدرجة، كذلك منحها جدول توقيت مناسب بالنسبة للأستاذة.

إستنتاج الفرضية الثانية

من خلال تحليل نتائج الفرضية الثانية والمتمثلة في أن أخلاقيات المهنة لدى المرأة العاملة مرتبطة بطموحها الشخصي، نستنتج ما يلي:

- أن المرأة العاملة التي لها رؤية مستقبلية بالبقاء في نفس المنصب أو الترقية تسعى إلى إضافة في جهد عملها من باب الولاء للمؤسسة وتهيئتها سمعة المؤسسة فهي تترفع على كل ما يخل بشرف المؤسسة والوظيفة وملتزمة بعدم إفشاء الأسرار المهنية، ومنه نجد أن المرأة التي تطمح للترقية أو الاكتفاء بمنصبها الحالي تتصف بأخلاقيات مهنية والجدولين رقم (15) و(16) يوضحان ذلك.
- المرأة العاملة التي تثق في مهاراتها وقدراتها المهنية تسعى لأن تكون مثالا للانضباط والمثابرة وهذا لأن روحها المعنوية مرتفعة من خلال اكتسابها مؤهلات تساعد على أداء جيد وفعال، فهي على دراية بمهمتها ومقتنعة بها، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (18) الذي يبين العلاقة بين الثقة في المهارات والسعي للانضباط والمثابرة في العمل.
- المرأة العاملة تطمح لأن تكون نموذج للمرأة الناجحة فهي تحاول من خلاله أن تكون قدوة لأسرتها ومجتمعها وتحقيق أكبر قدر من أهدافها وذلك من خلال تمسكها بالصرامة والانضباط وعدم التهاون واحترام الوقت والقانون، فالمرأة الطموحة لا تعترف بالفشل والإخفاق ولا تستسلم للركود فهي تواجه تحديات اجتماعية ومهنية و دائما تحاول إظهار جدارتها وقدرتها على العمل المنسوب لها، وهذا ما نلمسه في الجدول رقم (19) الذي يوضح العلاقة بين الطموح للنجاح وإنجاز المهام في الآجال المحددة .
- المرأة العاملة تخضع في سلوكها التنظيمي إلى اللوائح والنظم القانونية التي توجه سلوكها وتحدده، فهي تخشى اتخاذ قرار جريء يمكن أن يؤثر على وظيفتها أو شخصيتها.

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج في تحليلنا للجداول الخاصة بالفرضية الثانية والمتمثلة في العلاقة بين المتغير المستقل وهو الطموح الشخصي لدى المرأة العاملة والمتغير التابع وهو أخلاقيات المهنة نلاحظ أنه توجد علاقة تأثير بين المتغيرين، بمعنى أن أخلاقيات المهنة لدى المرأة العاملة مرتبطة بدرجة طموحها الشخصي، وعليه نقول أن فرضيتنا الثانية تحققت.

الإستنتاج العام:

وبناء على ما جاء في عرض وتحليل الجداول الخاصة بالفرضيتين الأولى والثانية نجد أن لحاجة تحقيق الذات دور في تكريس روح المسؤولية لدى المرأة العاملة، فمن خلال دراستنا توصلنا إلى أن تحقيق المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة لها علاقة بروح المسؤولية لديها، ولقد إلتمسناه من خلال الأبعاد الدالة على ذلك مثل تكوين علاقات اجتماعية مبنية على الاحترام والتقدير وكسب الهيبة في مكان عملها، فكان خروج المرأة للعمل تدفعه غاية إثبات ذاتها وكسب المكانة الاجتماعية والدور في المجتمع من خلال استقلالها المادي والمعنوي جراء وعيها بقيمة العمل الذي تمارسه بكفاءة وفعالية نظرا لتحملها مسؤولية أي تصرف خاطئ داخل المؤسسة و مبادرتها بالعطاء التطوعي داخل العمل، ولم يكن هذا بسبب إكراهات قانونية أو تنظيمية ولكن كان نابعا من الذات وتأنيب الضمير في حالة عدم قدرتها على إنجاز المهام الموكلة إليها، كذلك نجد المرأة العاملة تحاول تحقيق ذاتها من خلال طموحاتها الشخصية في مكان عملها، تدعمها في ذلك رؤيتها المستقبلية سواء البقاء في منصبها أو الرغبة في الترقية ومدى ولائها للمؤسسة من خلال التحلي بالأخلاق المهنية والترفع عن كل ما يخل بسمعة المؤسسة وكذا الثقة في مهاراتها وقدراتها في أداء مهامها بكل موضوعية من خلال الالتزام بالقواعد والقيم التنظيمية، فالمرأة العاملة تطمح للنجاح وتحقيق ما سطرته في حياتها الاجتماعية والعملية وذلك بانضباطها ومثابرتها في أداء مهامها وذلك بتشبعها بقيم سوسيوتنظيمية تساعد في ذلك، وعليه يمكن تلخيص النتائج التي توصلنا إليها في هذه الدراسة كما يلي:

✓ العمل يحقق للمرأة أمور كثيرة من ضمنها إنشاء علاقات اجتماعية مع الآخرين، ويكسبها الاحترام من العائلة وزملائها في العمل والمجتمع ، إضافة إلى الاعتماد على نفسها و الوعي بروح المسؤولية اتجاه عملها.

✓ العمل يجعل المرأة أكثر قوة في مختلف النواحي، كذلك يمنحها القدرة على العطاء والإبداع ويكسبها دور

في المجتمع، ويجعلها أكثر انضباطاً ومثابرة في أداء مهامها.

✓ يمنح العمل للمرأة شعورها بالاستقلالية بغض النظر عن الاستقلال المادي، الأمر الذي يقوي كيانها

الشخصي ودعم ثقتها النفسية ويمنحها الخبرة الحياتية، فتحقيق الحاجة المادية هي تحقيق الاستقلالية

وليست لتحسين المعيشة.

✓ عمل المرأة يثبت وجودها ويعززها، ويسمح لها بفرض ذاتها في المجتمع وتسعى من خلاله لتحقيق طموحها

ونجاحها.

✓ وعليه نقول أن العمل يعتبر أهم وسيلة للمرأة لتحقيق ذاتها سواء في محيط العمل أو المجتمع ككل.

خاتمة

الخاتمة:

من خلال ما تقدم نلاحظ أن عمل المرأة أصبح ضرورة فرضتها التغيرات السوسيوثقافية والاجتماعية والاقتصادية داخل المجتمع، فالمرأة العاملة أثبتت للمجتمع أن خروجها للعمل لم يكن نتيجة للحاجة وتحقيق المكاسب أو الحاجات المادية فقط بل حاولت بكل جهد وإرادة إثبات مكانتها وجدارتها من خلال مستوى ودرجة الوعي بمسؤوليتها المهنية التي اكتسبتها جراء خوضها معترك لفرض وجودها وإثبات ذاتها في مجتمع ذكوري عن طريق العمل والمبادرة وروح الفريق بالعمل الجماعي يدعمها في ذلك حب الانتماء والاحترام والتقدير وكسب الهيبة في المجتمع الذي تعيش فيه، ولأن المرأة نصف المجتمع وجب على المسؤولين والفاعلين في المؤسسات التنظيمية عدم التعامل مع المرأة العاملة من زاوية النوع الاجتماعي وما يحمله في المنظور السوسولوجي والثقافي في المجتمع كفاعل ثانوي فقط، لكن يجب التعامل معها كفاعل له حقوق وعليه واجبات في إطار النسق العام للمجتمع، والعادات والتقاليد والدين ، ومن هنا يتضح أن عمل المرأة أصبح واقع ملموس لذلك يجب فتح المجال أمام دراسات اخرى تبحث في النوع الاجتماعي والوعي الثقافي والديني للعاملات كما أن المجال مفتوح لدراسات كثيرة تختص بكل ما له صلة بعمل المرأة خاصة الجانب الذاتي والنفسي والشخصي للمرأة العاملة.

قائمة المراجع

أولاً : المصادر:

1. كتاب جامع الصحيح المختصر، محمد بن إسماعيل البخاري، تحقيق مصطفى ديب البغا، ط3، دار بن كثير، اليمامة، بيروت، 1407هـ - 1987م.

ثانياً: الكتب والمراجع

2. إبراهيم عبد الفتاح كاميليا، دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية، د.ط، نهضة مصر للطباعة والنشر.
3. بورديو بيير، الرمز والسلطة، ترجمة عبد السلام العالبي، د.ط، دار توبقال للنشر والتوزيع، المغرب.
4. حريم حسين محمود، إدارة المنظمات، ط2، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
5. حريم حسين، السلوك التنظيمي في المنظمات، د.ط، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997.
6. حريم حسين، مبادئ الإدارة الحديثة، النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
7. حمود خضير كاظم، السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.
8. خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم لوكيا، نظرية المنظمة، ط4، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، 2009.
9. خواجه عبد العزيز، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل، دط، دار الغرب للنشر والتوزيع.
10. راغب أحمد راغب، الإدارة التربوية في القطاع المدرسي، د.ط، دار البداية ناشرون و موزعون، 2011.
11. رشوان حسين عبد الحميد أحمد، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، دط.
12. ريجيو رونالدو، المدخل إلى علم النفس الصناعي، ترجمة فارس حلمي، د.ط، دار الشروق، عمان،

الأردن، 1999.

13. زويلف مهدي حسن، العضاية علي محمد، إدارة المنظمة: نظريات وسلوك، دار مجدلاوي، عمان، الأردن.

14. السالم مؤيد سعيد، تنظيم المنظمات، ط1، دار عالم الكتاب الحديث، عمان، الأردن.

15. الصيرفي محمد، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، ط1، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2007.

16. عساف عبد اللطيف محمد، السلوك الإداري (التنظيمي) في المنظمات المعاصرة، د.ط، عمان،

الأردن، 1999 .

17. العميان محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر، عمان، الأردن،

. 2005

18. غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، د.ط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2007.

19. قاسيمي ناصر، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.

20. القريوتي محمد قاسم، السلوك التنظيمي، ط4، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.

21. كامل أحمد سهير، دراسات في سيكولوجية المرأة، ج 3، مركز الاسكندرية للكتاب، 2005.

22. كشك محمد بهجت جاد الله، المنظمات وأسس إدارتها، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2003.

23. كمال طارق، علم النفس المهني والصناعي، د.ط، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2007.

24. لعويسات جمال الدين، السلوك التنظيمي والتطوير الإداري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2002.

25. اللوزي موسى ، التنظيم وإجراءات العمل ، ط2، دار وائل ، عمان ، الأردن.

26. ماهر أحمد، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، د.ط، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع،

الإسكندرية، مصر، 2003.

27. محمد الحسن إحسان، النظريات الاجتماعية المتقدمة، ط2، دار وائل للنشر، 2010.

28. المغربي كامل محمد، السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس، ط3، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2004.

ثالثا: كتب المنهجية

29. حامد خالد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط2، جسور للنشر والتوزيع، 2012.
30. رمون كيني، لوك فان كمبهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة يوسف الجباعي، ط1، المكتبة العصرية للطباعة والنشر، لبنان، 1997.
31. زرواتي رشيد، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، د.ط، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004.
32. عباد أحمد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
33. عماد عبد الغني، منهجية البحث العلمي في علم الاجتماع، ط1، دار الطليعة، بيروت، 2007.
34. عبيدات محمد وآخرون، منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، د.ط، وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999.
35. ملحم سامي محمد، مناهج البحث في علوم التربية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
36. موريس أنجس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصبية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
37. نخبة من الأساتذة المصريين، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة، 1975.

رابع: مذكرات ورسائل جامعية

38. بريق السعيد، الحاجات النفسية وعلاقتها بالقيم الاجتماعية لدى الطالب الجامعي، رسالة الماجستير، منشورة، قسم علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014/2013.

39. بلمهدي عبد الوهاب، الحوافز وحاجات العاملين وأثرها على الرضا في المؤسسة، رسالة الماجستير، منشورة، تخصص تسيير المؤسسات، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 1994/1993.
40. حداد صونيا، علاقة القيم الإدارية بإنتاجية العامل، أطروحة الدكتوراه، منشورة، علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011/2010.
41. الحسن بوبكر محمد، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة، رسالة الماجستير في علوم التسيير، منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2012.
42. الدرديري هدى عابدين حامد، الحاجات النفسية للتلاميذ المتأخرين دراسيا وعلاقتها بأساليب المعاملة الوالدية والمستوى الاجتماعي، رسالة دكتوراه فلسفة في علم النفس، منشورة، كلية الأدب جامعة الخرطوم، السودان، 2010.
43. دكار فريدة، الوضعية الاجتماعية للمرأة في الجزائر وانعكاساتها على المشاركة السياسية، أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع، منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر2، 2010/2009.
44. الساكر رشيدة، دافعية الإنجاز وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، رسالة الماجستير، منشورة، تخصص إرشاد وتوجيه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة حمه لخضر، الوادي، 2015/2014.
45. زيد موفق دينا، مفهوم الذات وعلاقته بالتكيف الاجتماعي، مذكرة لنيل درجة الإجازة في الإرشاد النفسي، منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا، 2008/2007.

46. بوكشريدة صابر، القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين المورد البشري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، منشورة، علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014/2013.
47. العارفي سامية، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية، رسالة الماستر، منشورة، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد آكلي محند أوالحاج، البويرة، 2012/2011.
48. العامرية منى بنت عبد الله بن نهبان، أبعاد مفهوم الذات لدى العاملات وغير العاملات وعلاقته بمستوى الضغوط النفسية والتوافق الأسري، رسالة الماجستير في التربية، منشورة، تخصص إرشاد نفسي، جامعة نزوى، سلطنة عمان، 2014.
49. الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، رسالة الماجستير، منشورة، علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.
50. عجال مسعودة، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، رسالة الماجستير، منشورة، علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، قسم علوم النفس وعلوم التربية، جامعة محمد منتوري، قسنطينة، 2010.
51. غزال آسيا، دور المرأة العاملة في عملية التنمية الاجتماعية، مذكرة ماجستير، منشورة، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2003/2002.
52. القطناني علاء سمير موسى، الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح، رسالة الماجستير، منشورة، كلية التربية، قسم علم النفس، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2011.
53. مبروكي عبد الحكيم، المسؤولية الإدارية، رسالة الماستر في القانون الإداري، منشورة، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.
54. المكروطار نزهة، مساهمة المرأة العاملة المتزوجة في تنمية الأسرة، رسالة ماجستير، منشورة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2009/2008.

رابعاً : المجلات والمواثيق

55. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، 1976.
56. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المقالات الاجتماعية لمؤتمر العام للنساء الجزائريات، الجزائر، 1979.
57. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور 1976.
58. قانون الأسرة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1990.

خامساً: الملتقيات

59. برنامج الرئيس عبد العزيز يوتفليقة، المنعقد في الانتخابات الرئاسية في 15 أبريل 1999.
60. فاطمة الزهراء السباعي، حقوق المرأة والطفل، ملتقى عقد بوهرا، منشور، بتاريخ 1999/10/13.
61. سليمة بوبطن، إيمانحمادية، الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، الملتقى الوطني الثاني، منشور، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص ص 15/13/10، أيام 10/09/10/أفريل 2013.
62. عبد العال محمد أحمد، تقدير الذات قضية الانجاز الفائق، قراءة جديدة في سيكولوجية المبدع، المؤتمر العالمي الأول، منشور، فهم الصحة النفسية، كلية التربية، جامعة بنها.

سادساً: المواقع الإلكترونية

63. فضيلة عرفات، تحقيق الذات حاجة ضرورية للمجتمع، www.almoor.se/article.asp?id تاريخ الزيارة 2017/02/20 على 21:30 .
64. فضيلة عرفات، منتدى التطوير الذاتي، تاريخ الزيارة 2017/03/21 Vb.arabusgate.com على 23:15 .
65. هشام محمد فتحي، الظروف الضرورية لتحقيق الذات، تاريخ الزيارة www.pidffactory.com 2017/03/04 على 22:45 .

66. www.alsharq.com/news/details/316608 طارق الحبيب، الطموح بين

الإرادة والمستحيل، تاريخ الزيارة 2016/12/28 على 14:25

67. محمد فتحي، ssts.com/read_articles.aspx?aetld=22/03/2017a00h07m

الملاحق

جامعة غرداية

معهد العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث بعنوان

عمل المرأة بين تحقيق الذات وروح المسؤولية

دراسة ميدانية على الموظفات في ثانوية الشيخ محمد الأخضر الفيلاي - غرداية-

تحية طيبة

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع البيانات اللازمة للتعرف على عمل المرأة بين تحقيق ذاتها وروح المسؤولية لديها وهي رسالة مكتملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل حيث تم اختياركن ضمن مجموعة الموظفات للإجابة على الأسئلة الواردة فيه، يرجى التكرم بقراءة الأسئلة بدقة والإجابة عنها بموضوعية بوضع العلامة (X) في الخانة المناسبة، شاكرين لكن سلفا حسن تعاونكن وتفهمكن

الموسم الجامعي 2016/2017

محور البيانات الشخصية

1. السن :
2. الشهادة المتحصل عليها.....
3. الوظيفة: أستاذة إدارية
4. الأقدمية في المؤسسة :
5. الحالة الاجتماعية : عازبة متزوجة مطلقة أرملة

محور المكانة الاجتماعية

6. هل ترين أن عملك يفتح لكي علاقات إجتماعية ؟ نعم لا
 7. كيف تصنفي نوع هذه العلاقات ؟ صداقة مصلحة مؤقتة
 8. هل تسعين لأن تكون لك هيبة وكسب إحترام الجميع في المؤسسة ؟ نعم لا
 9. هل تحظين بالاحترام في المحيط العائلي ؟ نعم لا
 10. إذا كان نعم، هل تعتقدين أن هذا الاحترام كان بفعل خروجك للعمل ؟ نعم لا
 11. ما هي دوافع خروجك للعمل ؟ حاجة مادية إثبات الذات
 12. هل حققت هذه الحاجة ؟ نعم لا
 13. هل تشعرين بالتقدير الكافي لقدراتك و كفاءتك في العمل ؟ نعم لا
 14. هل تحسين أن نظرة المجتمع لك تغيرت وأنت موظفة ؟ نعم لا
 15. في حالة نعم، كيف تقيمين هذه النظرة ؟ إيجابية سلبية
 16. هل تحسين بالرضا عن نفسك وأنت موظفة ؟ نعم لا
- في الحالتين لماذا؟.....
14. هل تحسين أنك أهل للثقة من طرف المسؤول؟ نعم لا
 15. هل وظيفتك مناسبة لكي من الناحية؟ النفسية الجسدية المستوى التعليمي
 16. هل أنت منخرطة في؟ نقابة عمالية جمعية خيرية نادي رياض لست منخرطة

17. هل تعتقد أن حرصك على منصب العمل هو ضمان للمكانة الاجتماعية؟ نعم لا
18. تحترم آراء الآخرين؟ نعم لا
19. هل تترين أن العمل يساعدك على تنمية ثقتك النفسية؟ نعم لا
20. ماذا تحقّقين من عملك؟

محور الطموح الشخصي

21. ماهي رؤيتك المستقبلية في عملك؟ البقاء في نفس المنصب الترقية

لماذا؟

22. تتقنين في مهاراتك وقدراتك المهنية؟ نعم لا

23. يعجبك الشخص الناجح في عمله؟ نعم لا

24. تطمحين لأن تكوني نموذجاً للمرأة الناجحة؟ نعم لا

لماذا؟

25. إذ اضطررتي على اتخاذ قرار جريء هل تفعلين؟ نعم لا

26. ما هي أولوية أهدافك التي تطمحين لتحقيقها؟ شخصية مهنية

محور الروح المسؤولية

27. تشعرين بتأنيب الضمير نتيجة عدم قدرتك على إنجاز المهام؟ نعم لا

28. هل تعترفين بارتكابك خطأ مهني أثناء أداء مهامك؟ نعم لا

29. هل تتحملين مسؤولية هذا الخطأ؟ نعم لا

30. تلومين نفسك على تصرفاتك الخاطئة؟ غالباً أحياناً أبداً

31. تبادرين بالإنجاز والعطاء التطوعي أي دون مقابل؟ نعم لا

محور أخلاقيات المهنة

32. هل تسعين لأن تكوني مثالا للانضباط والمثابرة ؟ غالبا أحيانا نادرا
33. ماهي الأسباب التي تدفعك إلى التغيب؟.....
34. هل تلاحظين أن سلوكك داخل المؤسسة تضبطه قوانين العمل؟ نعم لا
35. هل تطبقين قوانين العمل من مبدأ؟ القناعة الخضوع للقانون
36. تبذلين جهد إضافي في العمل بسبب؟ الولاء الشهرة التثمين
37. هل تسعين لأن تكوني ملتزمة في تنفيذ أوامر المسؤول، كإضافة ساعات عمل مثلا؟ غالبا أحيانا أبدا
38. هل تحاولين إنجاز المهام المطلوبة منك في الآجال المحددة ؟ غالبا أحيانا أبدا
39. في حال تعرض مؤسستك إلى إشاعة ؟ تدافعين عنها لا يهكم الأمر