

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية - أدرار -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



أطروحة دكتوراه بعنوان

الظروف السوسيو مهنية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها على

استقرارها المهني " دراسة ميدانية بمدينة أدرار "

رسالة مكملة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إعداد الطالبة:

بركات حليلة السعدية

إشراف:

أ.د / بوكميش لعلی

نوقشت بتاريخ: 2020/12/02 على الساعة 9:30 صباحا

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
رضا نعيجة	أستاذ التعليم العالي	أدرار	رئيساً
لعلی بوكميش	أستاذ التعليم العالي	أدرار	مشرفاً
تياقة الصديق	أستاذ التعليم العالي	تمنراست	مناقشاً
زندري عبد النبي	أستاذ محاضر -أ-	تمنراست	مناقشاً
شطة عطية	أستاذ محاضر -أ-	البيض	مناقشاً
لعربي أحمد	أستاذ محاضر -أ-	أدرار	مناقشاً

الموسم الجامعي: 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين
والصلاة والسلام على
سيدنا محمد وآله الطيبين
الطاهرين أجمعين
اللهم صل على محمد
وعلى آل محمد
اللهم صل على محمد
وعلى آل محمد
اللهم صل على محمد
وعلى آل محمد

الإهداء

إلى والديّ الكريمين

إلى زوجي وابنتي

إلى إخوتي

إلى كل من ساعدني في إتمام هذا العمل

إلى كل من شجعني ورفع من معنوياتي

إلى كل النساء العاملات بشكل عام والعاملات في

المحلات التجارية بشكل خاص

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي

بركات حليلة السعدية ✓

شكر وتقدير

أشكر الله عز وجل وأحمده حمدا كثيرا، كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، على توفيقه لي لإتمام هذه الأطروحة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الاستاذ الدكتور المشرف على هذا العمل العلى بوكميش"، الذي لم يبخل عليّ بتوجيهاته وتصويباته من أجل إخراج هذا العمل في أفضل صورة له، فله كل عبارات الامتنان والعرفان.

وأتقدم ببالغ الامتنان والعرفان إلى كل من ساعدني على إتمام هذا العمل خاصة، في تحكيم تقنية الدراسة وأخص بالذكر الأساتذة المحكمين (عوفي مصطفى، رضا نعيجة، باشيخ أسماء، محمداتني شهرزاد، لعريبي أحمد)، وفي جانبه الميداني والتدقيق اللغوي الأستاذة (بلكلحة حسينة)، وكل الأساتذة الذين رافقونا خلال مشوارنا الدراسي وكانوا نعم القدوة الحسنة، وكان لهم الفضل من أجل وصولنا إلى ما نحن عليه الآن.

ولا يفوتني المقام بتقديم الشكر إلى اللجنة الموقرة بقبولها مناقشة هذا العمل وبذل الجهد وتحمل عناء قراءة المذكرة، من أجل تذكيرنا بزلاتنا وتنبهنا بأخطائنا، فجزاهم الله كل خير.

✓ بركات حليلة السعدية

<u>فهرس المحتويات</u>	
أ	الاهداء
ب	شكر وتقدير
ج	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
م	فهرس الأشكال
ن	ملخص الدراسة باللغة العربية
س	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية
ع	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ف	مقدمة
الباب الأول: الجانب المنهجي والنظري للدراسة	
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
03	تمهيد
04	أولاً: التعريف بموضوع الدراسة
04	1- إشكالية الدراسة
06	2- فرضيات الدراسة
06	3- أسباب اختيار موضوع الدراسة
07	4- أهمية الدراسة
08	5- أهداف الدراسة
08	ثانياً: مفاهيم ونموذج الدراسة
08	1- التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة
11	2- نموذج الدراسة
12	ثالثاً: الإجراءات المنهجية للدراسة

12	1-منهج الدراسة
12	2-أدوات جمع البيانات
14	3-مجالات الدراسة
15	4-عينة الدراسة وطريقة انتقائها
16	رابعا: الدراسات السابقة وصعوبات الدراسة
16	1-عرض الدراسات السابقة
16	أ- عرض الدراسات السابقة حول الاستقرار المهني
20	ب- عرض الدراسات السابقة حول المرأة العاملة
24	2-موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
26	3-صعوبات الدراسة
27	خلاصة الفصل
<u>الفصل الثاني: المرأة والعمل</u>	
29	تمهيد
30	أولا: عمل المرأة
30	1-مفهوم عمل المرأة
32	2-دوافع خروج المرأة للعمل
36	3-عمل المرأة في المجتمع الغربي
40	4-عمل المرأة في المجتمع العربي
46	5-انعكاسات خروج المرأة للعمل
49	ثانيا: التفسيرات النظرية لعمل المرأة
49	1-النظرية الوظيفية
51	2-النظرية الماركسية
53	3-نظرية التغيير الاجتماعي

54	4-نظرية المساواة بين الجنسين
55	ثالثا: المرأة العاملة في المجتمع الجزائري
56	1-تطور عمل المرأة في الجزائر
59	2-عمل المرأة في القانون الجزائري
64	3-مجالات عمل المرأة في الجزائر
69	4-تحديات المرأة العاملة في المجتمع الجزائري
70	رابعا: عمل المرأة في المجال التجاري
71	1-مزاولة المرأة للنشاط التجاري تحديد مفاهيمي
74	2-المنظور الإسلامي لعمل المرأة في المجال التجاري
76	3-المنظور القانوني لعمل المرأة في المجال التجاري
79	4-المنظور الاجتماعي لعمل المرأة في المجال التجاري
82	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: المرأة العاملة واستقرارها المهني	
84	تمهيد
85	أولا: ماهية الاستقرار المهني
85	1-مفهوم الاستقرار المهني
90	2-أهمية الاستقرار المهني
91	3-مظاهر الاستقرار المهني
93	4-مظاهر عدم الاستقرار المهني
96	ثانيا: الظروف الاجتماعية المؤثرة في الاستقرار المهني للمرأة العاملة
97	1-مفهوم الظروف الاجتماعية
97	2-الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة
100	3-الأسرة والقبول الاجتماعي لعمل المرأة

102	4-العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة
105	ثالثا: الظروف المهنية المؤثرة في الاستقرار المهني للمرأة العاملة
105	1-مفهوم الظروف المهنية
106	2-الظروف الفيزيقية
108	3-الظروف التنظيمية
113	4-الظروف الأمنية
116	رابعا: الاستقرار المهني في ضوء النظرية السوسيولوجية
116	1-النظريات الكلاسيكية
121	2-النظريات الإنسانية
125	3-النظرية الوظيفية
128	4-النظريات الحديثة
132	خلاصة الفصل
الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة	
<u>الفصل الرابع: تأثير الظروف الاجتماعية على الاستقرار المهني للمرأة العاملة</u>	
135	تمهيد
136	أولاً: عرض خصائص عينة الدراسة
136	1-الخصائص الشخصية للمبحوثات
139	2-الخصائص الاجتماعية للمبحوثات وأسرهن
143	3-الخصائص المهنية للمبحوثات
146	ثانياً: الظروف الاجتماعية وتأثيرها على الاستقرار المهني
146	1-الوضعية الاجتماعية للمبحوثات وتأثيرها في استقرارهن المهني
155	2-القبول الاجتماعي وتأثيره في الاستقرار المهني للمبحوثات
163	3-العلاقات الاجتماعية للمبحوثات في بيئة العمل وتأثيرها في استقرارهن المهني

171	خلاصة الفصل
<u>الفصل الخامس: تأثير الظروف المهنية على الاستقرار المهني للمرأة العاملة</u>	
173	تمهيد
174	أولاً: الظروف التنظيمية وتأثيرها في الاستقرار المهني للمبحوثات
192	ثانياً: الظروف الأمنية في بيئة العمل والتأمين الاجتماعي وتأثيرهما على الاستقرار المهني للمبحوثات
194	ثالثاً: البيئة الداخلية للعمل وتأثيرها في الاستقرار المهني للمبحوثات
210	خلاصة الفصل
<u>الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة</u>	
212	تمهيد
213	أولاً: عرض ومناقشة النتائج وفق فرضيات الدراسة
221	ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
225	ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء النظرية السوسيولوجية
227	خلاصة الفصل
228	الخاتمة
230	قائمة المصادر والمراجع
247	ملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	تطور عدد العاملات بالعراق من سنة (1970 - 2007) .	42
02	الفرق بين الاناث والذكور في بعض المهن في المجتمع العراقي لسنة 2001.	42
03	توزيع السكان المشتغلون حسب الجنس والقطاعات	67
04	أفراد عينة الدراسة وفق متغير السن	136
05	المستوى التعليمي لعينة الدراسة	137
06	الحالة العائلية لأفراد عينة الدراسة	138
07	الوضعية العائلية لوالدا المبحوثات	139
08	عمل والدا المبحوثات	139
09	ترتيب المبحوثات بين اخوتها	140
10	عدد الأشخاص الذين تعيلهم المبحوثات	141
11	ما إذا كانت أصل المبحوثات من منطقة أدرار	142
12	مكان إقامة المبحوثات	142
13	طبيعة العقد بين المبحوثات ورب العمل وخصائصه	143
14	الأجر الذي تتقاضاه المبحوثات	144
15	مدة عمل المبحوثات في المحل التجاري بالسنوات	145
16	ما إن كانت المبحوثة تمارسن عملا آخر إضافة للعمل في المحل التجاري	146
17	سبب اختيار المبحوثة العمل في المحلات التجارية	147

148	ما إذا كانت المبحوثة مارست عملاً آخر قبل الالتحاق بالمحل التجاري	18
149	سبب ترك المبحوثة لعملها السابق	19
151	العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوثة ومدى تفكيرها في ترك العمل بالمحل	20
153	العلاقة بين الأشخاص الذين تعليلهم المبحوثة ومدى تفكيرها في ترك العمل بالمحل	21
154	العلاقة بين وضعية والدا المبحوثة ومدى تفكيرها في ترك العمل بالمحل	22
155	طريقة التحاق المبحوثة للعمل بالمحل التجاري	23
156	ما إذا كانت هناك صلة قرابة بين المبحوثة ورب العمل	24
157	ما إذا كانت أسرة المبحوثة قد وافقت بسهولة على عملها	25
158	ما إذا كان العمل بالمحل التجاري قد سبب للمبحوثة مشاكل في الأسرة	26
159	من شجع المبحوثة للعمل بالمحلات التجارية	27
160	العلاقة بين تقبل الأسرة ومدى تفكير المبحوثة في ترك العمل بالمحل	28
161	العلاقة بين مدى مواجهة المبحوثة لمشاكل في الأسرة بسبب العمل وتفكيرها في ترك العمل	29
162	العلاقة بين رأي المبحوثة في مدى تقبل المجتمع لعمل المرأة في المحل التجاري ومدى تفكيرها في ترك العمل	30
163	علاقة المبحوثة برب العمل	31

164	العلاقة بين طبيعة علاقة المبحوثة برب العمل ومدى تفكيرها في ترك العمل بالمحل	32
165	أسلوب الذي يتعامل به رب العمل مع المبحوثة	33
166	العلاقة بين أسلوب تعامل رب العمل مع المبحوثة ومدى تفكيرها في ترك العمل	34
167	ما إذا كان رب العمل يهدد المبحوثة بالطرد	35
168	ما إذا كان حدثت خلافات بين المبحوثة ورب العمل وطبيعتها	36
169	ما إذا كانت المبحوثة تعمل بمفردها في المحل التجاري	37
170	طبيعة العلاقة بن المبحوثة وزملائها في العمل	38
174	ما إذا كانت المبحوثة تستلم اجرها في الوقت المحدد	39
175	مدى كفاية الأجر الذي تتقاضاه المبحوثة	40
176	ما إذا كان الأجر الذي تتقاضاه المبحوثة يتوافق والجهد المبذول	41
176	ما إذا كان زاد أجر المبحوثة منذ أن توظفت	42
177	في حال زاد أجر المبحوثة هل يشكل ذلك حافزا لها للبقاء في عملها	43
178	ما إذا كانت المبحوثة تحصل على مكافآت وحوافز في عملها	44
179	الفترة التي تعمل فيها المبحوثة	45
180	عدد الساعات التي تعملها المبحوثة	46
181	ما إذا كانت عدد ساعات العمل ثابتة والسبب في ذلك	47
182	طريقة تعويض المبحوثة في حال عملت خارج أوقات العمل (عمل إضافي)	48

183	ما إذا كانت المبحوثة تحصل على عطة سنوية ومدتها	49
184	الكيفية التي تؤخذ بها العطلة	50
185	ما إذا كانت العطلة مدفوعة الأجر	51
185	ما إن كان هناك اتفاق مسبق بين المبحوثة وزملائها في العمل على تداول العطلة	52
186	مدى إمكانية المبحوثة الخروج بترخص من قبل رب العمل	53
187	ما إذا كانت المبحوثة تحصل على ترخيص (إذن) بالغياب	54
187	ما إذا كانت المبحوثة تتعرض إلى مشاكل في العمل	55
189	العلاقة بين طبيعة المشاكل التي تتلقاها المبحوثة أثناء أدائها لعملها بالمحل التجاري ومدى رغبتها في ترك عملها	56
190	ممن تتلقى المبحوثة المشاكل في العمل	57
191	كيف تتصرف المبحوثة حيال المشاكل التي تتعرض لها	58
192	ما إذا كان المحل يحتوي على وسائل أمنية	59
193	ما إن كانت المبحوثة تحظى بالتأمين الاجتماعي	60
194	جنس رب العمل الذي تعمل عنده المبحوثة	61
195	الظروف الفيزيائية للمحيطة بالمبحوثة	62
197	ما إذا كان مكان العمل مريح بالنسبة للمبحوثة	63
198	العلاقة بين ما إذا كان مكان العمل مريح ومدى رغبة المبحوثة في ترك العمل وتغيير نوعه	64
199	ما إذا كان عمل المبحوثة يتطلب حمل السلع	65
200	الأشخاص الذين يقومون بحمل السلع في المحل	66
201	ما إن كان العمل بالمحل يسبب التعب والارهاق للمبحوثة	67

202	العلاقة بين شعور المبحوثة بالتعب في عملها بالمحل ورغبتها في ترك العمل	68
203	ما إذا كانت المبحوثة تتغيب عن العمل	69
204	الأسباب التي تجعل المبحوثة تتغيب عن العمل	70
204	في حال تغيبت المبحوثة عن عملها كيف يؤثر ذلك على أجرها	71
205	رد فعل رب العمل في حال غياب المبحوثة	72
206	العلاقة بين رغبة المبحوثة في تغيير عملها بالمحلات التجارية والأسباب التي تدفعها لذلك	73
207	الأسباب التي تدفع المبحوثة للبقاء (الحفاظ) في عملها	74
208	رأي المبحوثة في مدى مناسبة عمل المرأة بالمحلات التجارية	75

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
11	نموذج الدراسة	01
54	مراحل تطور مكانة المرأة وفق نظرية التغير الدائرية	02
89	العلاقة بين الاستقرار المهني والمفاهيم المساوقة له	03
103	دائرة العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة والمحيط الخارجي	04

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص واقع عمل المرأة في المحلات التجارية بمدينة أدرار، من خلال الكشف عن الظروف الاجتماعية والمهنية التي تتعرض لها العاملة ومدى تأثيرها على استقرارها المهني.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، مع استخدام كل من الاستمارة والمقابلة لجمع البيانات الميدانية، حيث تم توزيعها على عينة قصدية قدرها 86 مفردة تمثلت بالنساء العاملات بالمحلات التجارية بمدينة أدرار، وبعد التحليل الإحصائي والسوسيولوجي للبيانات واستخراج العلاقات الارتباطية تم التوصل إلى جملة من النتائج نذكر أهمها في النقاط التالية:

- هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للعاملة وبين استقرارها المهني.
- هناك علاقة تأثير طردية بين القبول الاجتماعي ومدى استقرار العاملة بمهنتها.
- هناك علاقة تأثير بين طبيعة العلاقة وأسلوب تعامل رب العمل مع العاملة وبين استقرارها بمهنتها.
- هناك علاقة تأثير طردية بين الظروف التنظيمية (الأجر، الحوافز، فترة العمل، العطل والإجازات، مشاكل العمل)، وعدم الاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية.
- هناك علاقة ذات تأثير ضعيف بين كل من الظروف الأمنية والتأمين الاجتماعي واستقرار المرأة بعملها.
- هناك علاقة تأثير بين ما تواجهه العاملات في البيئة الداخلية للعمل ومدى تفكيرها في الاستقرار بمهنتها.

Résumé de l'étude

Cette étude visait à diagnostiquer la réalité des femmes travaillant dans les magasins commerciaux de la ville d'Adrar, en révélant les conditions sociales et professionnelles auxquelles la travailleuse est exposée, et l'étendue de son impact sur sa stabilité professionnelle.

L'approche descriptive et l'approche analytique ont été utilisées, avec l'application du questionnaire et des techniques correspondantes pour collecter des données de terrain, car il a été distribué à un échantillon intentionnel de 86 personnes représentées par des femmes travaillant dans des magasins commerciaux à Adrar, après l'analyse statistique et sociologique des données et l'extraction des corrélations, un certain nombre de résultats ont été mentionnés, dont les plus importants sont mentionnés dans les points suivants:

-Il existe une relation d'impact statistiquement significative entre la position sociale et économique de la travailleuse et sa stabilité professionnelle.

- Il existe une relation d'impact entre l'acceptation sociale et la stabilité de la travailleuse dans sa profession.

- Il existe une relation d'impact entre la nature de la relation, la façon dont l'employeur traite le travailleur et sa stabilité dans sa profession.

- Il existe une relation d'effet direct entre les conditions organisationnelles (salaires, incitations, période de travail, vacances, problèmes de travail) et l'instabilité professionnelle des femmes travaillant dans les magasins commerciaux.

- Il existe une relation à faible impact entre les conditions de sécurité, la sécurité sociale et la stabilité des femmes dans leur travail.

- Il existe une relation d'impact entre ce à quoi les travailleurs sont confrontés dans l'environnement interne de travail et dans quelle mesure ils pensent à la stabilité de leur profession.

Study summary

This study aimed to diagnose the reality of women working in the commercial stores in Adrar city, by revealing the social and professional conditions that the worker is exposed to, and the extent of its impact on her professional stability.

The descriptive approach and the analytical approach were used, with the application of the quashing and corresponding techniques to collect field data, as it was distributed to an intentional sample of 86 individuals represented by women working in commercial stores in Adrar city, and after statistical and sociological analysis of data and extracting correlations, a number of results were mentioned, the most important of which are mentioned in The following points:

- There is a statistically significant influence relationship between the social and economic position of the worker and her occupational stability.
- There is an impact relationship between social acceptance and the stability of the worker in her profession.
- There is an impact relationship between the nature of the relationship and the way the employer deals with the worker and her stability in her profession.
- There is a direct effect relationship between organizational conditions (wages, incentives, period of work, holidays and vacations, work problems), and occupational instability of women working in commercial stores.
- There is a relationship with a weak influence between both the security conditions, social security, and women's stability in their work.
- There is an impact relationship between what workers face in the internal environment of work and how well they think about stability in their profession.

مقدمة

يعد عمل المرأة من الموضوعات التي تحوز على اهتمام كبير من قبل الباحثين في مجال العلوم الاجتماعية نتيجة لما حققته المجتمعات من تطور وانفتاح في شتى المجالات كان للمرأة دور بارز فيه، ذلك لمساهماتها وتضحياتها في سبيل إثبات وجودها في بناء المجتمع وخلق الثروة فالمرأة وبالرغم من الظروف المحيطة بها تكسر القيود المجتمعية التقليدية بخروجها للعمل لكسب أجرٍ مقابل عملٍ تحقق به متطلباتها المادية الشخصية وتساهم به أحيانا في إعالة أسرتها، إلا أنه من الواجب التنويه إلى أن عمل المرأة لازال يعتبر ظاهرة تنقسم حولها الآراء بين فريق محافظ يحجم دور المرأة ضمن مساحة بيتها في خدمة الرجل وتربية الأطفال كما يعتبر أن العمل وكسب الرزق مسؤولية خاصة بالرجل دون المرأة، وبين فريق ليبرالي متحمس لتحريرها من الضوابط المجتمعية القهرية التي يراها ظالمة وتمييزية ضدها، ويشجع على العمل النسوي بشدة ويعتبره أساسيا لإثبات المرأة لذاتها و بين هاذين الفريقين، فئة مجتمعية لا ترى مانعا من خروج المرأة للعمل تحت ضوابط، تتمثل في أن على المرأة العاملة أن لا تهمل مسؤولياتها الأساسية المتمثلة حسبهم في الأدوار النمطية (تربية الأطفال والقيام بشؤون البيت)، وأن لا يتعارض عملها مع توجه المجتمع العام.

وقد نجحت المرأة في تخطي العديد من العقبات التي يضعها المجتمع وأضحى تعمل في مجالات متنوعة كالتعليم والصحة، الإدارة، السياسة وأيضاً العمل في المجال التجاري، هذا الأخير كان حكرا على الذكور في المجتمعات العربية، وبدأ في استقطاب العنصر الأنثوي في الوقت الراهن، إلا أن هذا المجال يثير نوعا من الجدل الذي يتمحور حول الظروف الاجتماعية والمهنية التي تتعرض لها النساء ومنها نظرة المجتمع لدور المرأة فيه، حيث أن النساء يلجأن إليه مضطرات نتيجة لظروف اجتماعية واقتصادية ملحة، كما أن الملاحظ عدم مكوثهن بهذا العمل لمدد طويلة ما يجعلهن غير مستقرات مهنيا، ويتمثل ذلك في تغيير العاملة لمكان عملها كأن تنتقل إلى محل آخر أو تغير من طبيعة عملها لتتجه الى مجال يحظى بقبول محيطها الخاص ومجتمعها بشكل عام، كما أنها تسعى دوما إلى البحث عن عمل تتحقق فيه ظروف مهنية مناسبة تتوفر فيه بيئة صحية تحفيزية تساعد على أداء عملها، الأمر الذي يدفعنا للبحث والكشف عن الأسباب التي تعيق استقرار المرأة في عملها (العمل بالمحلات التجارية)، من خلال فهم ظروفها الاجتماعية والمهنية، وتأثيرها على استقرارها المهني، وتشخيص هذه الظاهرة

(عمل المرأة بالمحلات التجارية)، من خلال المعطيات والنتائج التي يفضي إليها ميدان الدراسة بمدينة أدرار (مجتمع توات).

ولمعالجة هذه الظاهرة من خلال الدراسة الامبيريقية قمنا بتقسيم هذا البحث إلى باين، حيث يضم الباب الأول الجانب المنهجي والنظري للدراسة وهو يضم ثلاثة فصول، يحتوي **الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة**، وفيه تم تفصيل جميع الإجراءات المنهجية المتبعة انطلاقاً من التعريف بموضوع الدراسة، طرح إشكالية الدراسة وفرضياتها، أسباب اختيار موضوع البحث، أهميته وأهدافه، ثم الوقوف للتعريف بمفاهيم الدراسة إجرائياً، مع تحديد أدوات الدراسة، عرض الدراسات السابقة وتقييمها.

ويتم التطرق في الفصل الثاني للحديث عن المرأة والعمل، وهو ينقسم إلى أربعة محاور أساسية، يتضمّن المحور الأول التعريف بعمل المرأة ودوافعه، مع الإشارة إلى واقع عمل المرأة في كل من المجتمعات الغربية والعربية، أما المحور الثاني فيتناول موقع عمل المرأة في النظرية السوسيولوجية ومختلف الآراء والتفسيرات التي جاءت في هذا الشأن، المحور الثالث مخصص للحديث عن عمل المرأة في المجتمع الجزائري ومختلف التحديات التي تواجهها، وفي آخر محور من هذا الفصل نتحدث عن نموذج من نماذج الأعمال التي تمارسها المرأة والمتمثل بالعمل في المجال التجاري ومدى ملاءمته للمرأة من الناحية الدينية والقانونية والاجتماعية.

في الفصل الثالث، نعالج موضوع المرأة والاستقرار المهني، وهو الآخر مقسم إلى أربعة محاور، يضم المحور الأول ماهية الاستقرار المهني من حيث التعريف به وبأهميته، مع إبراز مظاهر الاستقرار وعدم الاستقرار المهني، ثم المحور الثاني وفيه تكلمنا عن الظروف الاجتماعية التي تؤثر في الاستقرار المهني للمرأة العاملة، وقد حصرناها في بحثنا هذا بالوضع الاجتماعية للمرأة، ومدى القبول الاجتماعي لمهنتها من قبل الأسرة والمجتمع، وشبكة العلاقات الاجتماعية التي تخوضها المرأة في مجالها المهني، في المحور الثالث نتناول الظروف المهنية التي تؤثر في الاستقرار المهني للمرأة العاملة، وقد حددنا هذه الظروف في هذه الدراسة بالظروف التنظيمية، والأمنية، والفيزيقية، وفي آخر هذا الفصل تناول المحور الرابع التفسيرات السوسيولوجية لموضوع الاستقرار المهني، انطلاقاً من النظريات الكلاسيكية، والإنسانية، والنظرية الوظيفية، وصولاً إلى النظريات الحديثة.

أما الباب الثاني فهو يعبر عن الجانب الميداني للدراسة ويضم هو الآخر ثلاثة فصول، بداية من الفصل الرابع، الذي نتطرق إلى الجانب التطبيقي للدراسة، وتم فيه عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى.

وفي الفصل الخامس، تم عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية، في حين الفصل السادس والأخير نعرض فيه نتائج الدراسة ومناقشتها، وفق فرضيات الدراسة، وفي ضوء الدراسات السابقة والنظرية السوسيولوجية، ونهني بحثنا بخاتمة تحتوي على مجمل النتائج والتوصيات التي خرجنا بها من هذه الدراسة.

الباب الأول
الجانب المنهجي والنظري
للدراسة

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: التعريف بموضوع الدراسة

ثانياً: مفاهيم ونموذج الدراسة

ثالثاً: الإجراءات المنهجية للدراسة

رابعاً: الدراسات السابقة وصعوبات

الدراسة

تمهيد

إن أي دراسة علمية ذات قيمة ، لابد وأن تكون خاضعة لمنهجية محكمة ودقيقة، لما يتطلبه البحث من ضبط وتحكم ووعي بما يقوم به الباحث طيلة مساره البحثي، هذا ما سنحاول العمل عليه في هذا الفصل، وذلك من خلال عرض إشكالية الدراسة وصياغة فرضياتها مع تحديد الأسباب التي دفعتنا لانتقاء هذا الموضوع، وأهميته العلمية وكذا توضيح الأهداف المرجوة منه، كما أننا سنُعرف اجرائياً المفاهيم الأساسية للدراسة، ثم نعرض على المنهج والأدوات المستخدمة في عملية البحث، مع تبيان مجالات ومجتمع وعينة الدراسة، وسنعرض بعضاً من الدراسات السابقة التي لها صلة بالظاهرة قيد الدراسة والتي عالجت الموضوع من زوايا مختلفة مع تبيان جوانب الاختلاف والتشابه ومواطن الاستفادة منها، وفي الأخير نرصد الصعوبات التي واجهتنا خلال بحثنا هذا.

أولاً: التعريف بموضوع الدراسة

1- إشكالية الدراسة

مع بداية القرن التاسع عشر وعلى امتداد القرن العشرين، استحوذت قضايا المرأة وعملها، وحريتها والمساواة بينها وبين الرجل على حيز مهم من الاهتمام، وقد اعتبرت الحكومات في العالم المتقدم أن للمرأة العاملة وتمكينها ومشاركتها الاقتصادية دور كبير في إحداث التنمية المستدامة، وقد أخذت الدول العربية على وجه عام والدولة الجزائرية بالخصوص، كل التدابير لمنح فرصة المشاركة للعنصر النسوي في بناء اقتصاد المجتمع وتطويره، الأمر الذي غير من تلك النظرة الاجتماعية السلبية السائدة، التي كرسّت الصورة النمطية للمرأة وحصرت أدوارها بواجباتها المنزلية والأسرية فقط، ومنعتها من اقتحام مجال العمل وميادينه المتنوعة، ففي الوقت الراهن أصبح للمرأة الحق في التعلم والوصول إلى أعلى الدرجات العلمية، وفتّح المجال أمامها للعمل في مختلف الوظائف، كالتعليم والصحة، الأسلاك الأمنية، المشاركة السياسية، وإنشاء مشاريع مصغرة أي الاتجاه نحو العمل المقاولاتي والدخول في المجال التجاري.

إن حركة التحديث والتغير الاجتماعي الذي شهدها المجتمع الجزائري في الآونة الأخيرة على مستوى الأنساق (الأسرة، الثقافة والاقتصاد) وكافة مجالات الحياة، تظهر للوهلة الأولى أن سلوك الفرد داخل المجتمع أصبح أكثر استقلالية، "ويمتاز بضعف القيود التي تحد من حريته وقدرته على اتخاذ القرارات الخاصة به، فله الحق في اختيار مهنته ولا يعود ملزماً بمتطلبات عائلته أو عشيرته مع ملاحظة أن القيود التي تُفرض على حياته تأتي من خلال القانون وليس من التقاليد والممارسات الاجتماعية"¹، غير أنه في حقيقة الأمر ما تزال هناك الكثير من الرواسب الاجتماعية متجذرة من أعراف وتقاليد غير منسجمة مع طبيعة العصر وتطوراته المختلفة، وتقف عائقاً أمام حركة التنمية بالمجتمع الصناعي الحديث، ومن تلك الموروثات اتجاه المرأة نحو العمل الذي يتوافق والمحددات الاجتماعية التي تفرضها طبيعة المجتمع، فقد اتجهت المرأة في السنوات الأخيرة إلى اقتحام فرص شغل جديدة لنفسها تمثلت في البيع بالمحلات التجارية، هذه المهنة مكنت المرأة من الحصول على أجر تلبى من

¹ - محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 99.

خلاله متطلباتها الأساسية خاصة لتلك الفئة من النساء بدون شهادات علمية وقد انتشرت هذه الظاهرة (عمل المرأة بالمحلات التجارية) لتشمل حتى ذوات الشهادات الجامعية، غير أن هناك العديد من المعوقات والمشاكل التي تواجهها المرأة الجزائرية في هذا المجال، ولعل من أبرزها هو عدم استقرارها بمهنتها لمدة طويلة، فغالبا ما تغير المرأة عملها منتقلة من محل إلى آخر سعيا منها لإيجاد مكان عمل مناسب لها.

إن الحركية المهنية وسبل تحقيق الاستقرار المهني هي من بين المواضيع التي احتلت حيزا واسعا من الاهتمام في الدراسات السوسيولوجية الحديثة، وتختلف حولها الآراء والتحليلات عن العوامل التي تؤثر في المرأة العاملة والتي من شأنها تسهم في استقرارها المهني، فمن الباحثين من ركز على البيئة الاجتماعية المحيطة بها، ومنهم من درس العوامل النفسية للعاملات، والظروف الفيزيائية (كالإضاءة، التهوية، الرطوبة، ...) أو الجوانب التنظيمية وكذا الأمنية وغيرها.

إن العوامل الاجتماعية والمهنية كما أشرنا متعددة، وكلها ذات تأثير بشكل من الأشكال سواء كانت مجتمعة أو متفرقة على استقرار المرأة بمهنتها.

والحديث عن استقرار المرأة العاملة بالمحلات التجارية بمنطقة توات وبالضبط بمدينة أدرار يستدعي منا تشخيصاً لواقعها الاجتماعي والمهني، فكما هو معروف أنّ المجتمع الصحراوي بجنوب الجزائر يتميز بالنمط المحافظ الذي قد يشكل عائقاً أمام ممارستها لهذه المهنة، من خلال ما سبق فإن إشكاليته الدراسة تدور حول دراسة الظروف السوسيو مهنية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها على استقرارها المهني، وكذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي الظروف السوسيو مهنية التي تتعرض لها؟ وما تأثيرها على استقرارها المهني؟

ويتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي الظروف الاجتماعية التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية؟ وما تأثير ذلك على استقرارها المهني؟

- ما هي الظروف المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية؟ وما تأثيرها على استقرارها المهني؟

2- فرضيات الدراسة

2-1: الفرضية الرئيسية:

الظروف السوسيو مهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية، تأثير على استقرارها المهني.

2-2: تتفرع عن الفرضية الرئيسية فرضيتين جزئيتين وهما:

❖ الظروف الاجتماعية والمتمثلة في (الوضعية الاجتماعية، القبول الاجتماعي، العلاقات الاجتماعية في محيط العمل)، التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية تأثير على استقرارها المهني.

❖ الظروف المهنية والمتمثلة في (الظروف التنظيمية، الظروف الأمنية، الظروف الفيزيائية) التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية، تأثير على استقرارها المهني.

3- أسباب اختيار الموضوع

إن اختيار الباحث لموضوع ما دون غيره من المواضيع الأخرى، يرتبط بمجموعة من الدوافع منها ما هو موضوعي ومنها ما هو ذاتي، وعليه سنبيين بدورنا الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع كالتالي:

3-1- الأسباب الذاتية:

❖ الميل إلى المواضيع المتعلقة بعمل المرأة وخاصة المهن الحرة الخارج عن الطابع المؤسسي والتنظيم الرسمي.

❖ إمكانية دراسة هذا الموضوع بحكم أنني أنتمي لجنس الإناث مما يسهل عليّ عملية البحث من حيث التحاور والتعامل بشكل مستمر وفي جو مريح.

3-2- الأسباب الموضوعية:

❖ إمكانية دراسة هذا الموضوع والتعمق فيه نتيجة لتوفر أدبيات التي تهتم بدراسة المرأة والعمل وكذا الاستقرار المهني.

❖ نقص الدراسات المتعمقة (في حدود اطلاعي) في مجال عمل المرأة في المهن الحرة الغير خاضعة لطابع المؤسساتي مثل عمل المرأة في المحلات التجارية في المجتمع الجزائري والمجتمع المحلي أيضا.

- ❖ بداية انتشار لظاهرة عمل المرأة في المحلات التجارية في المجتمع الجزائري وتوسعها بشكل عام على غرار المجتمع الأدراري، الأمر الذي لفت انتباهنا لدراستها كظاهرة جديدة بالمجتمع المحلي. ومعرفة الواقع الذي تعيشه المرأة العاملة بهذه المهنة ومختلف العوامل التي تؤثر في استقرارها المهني.
- ❖ محاولة تسليط الضوء على بعض المواضيع التي لم يتم دراستها بعد في المجتمع المحلي (مجتمع أدرار)، قصد التعرف وعرض خصوصية المنطقة (الثقافة المحلية) وكيفية تأثيرها على مختلف مجالات الحياة بالمجتمع الأدراري.

4- أهمية الدراسة

- ❖ تكتسي هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوع الاستقرار المهني بالنسبة لأي عامل سواء كان رجل أو امرأة وفي مختلف القطاعات.
- ❖ التعرف على الظروف السوسيو مهنية للمرأة العاملة في المحلات التجارية ومدى تأثيرها في استقرارها المهني.
- ❖ للدراسة أهمية تبعا لميدان الدراسة وهو العمل الحر (المحلات التجارية) وخاصة في المجتمع الأدراري الذي كان ولفترة ليست ببعيدة يرفض عمل المرأة كليا فضلا عن العمل بالمحلات التجارية.
- ❖ أهمية عمل المرأة في زيادة دخل الأسرة والرفع من المستوى المعيشي لها.
- ❖ دور هذا العمل (عمل المرأة في المحلات التجارية) في التخفيف من حدة البطالة، باعتباره فرصة جديدة خلقتها المرأة لنفسها للعمل نتيجة قلة المناصب في قطاع الدولة أو لعدم حيازتها لشهادة علمية تؤهلها للعمل بمؤسسات أخرى، وبالتالي معرفة الأسباب التي تعيق استقرارها، خاصة وأنه يكاد هذا العمل الملجأ الوحيد لها.
- ❖ أهمية الاستقرار بالعمل على استمرار النشاط التجاري بالمحلات التجارية، فعدم الاستقرار يؤدي إلى تذبذب في نشاط المحلات التجارية بالمنطقة أيضا.

5- أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ❖ تشخيص واقع عمل المرأة في المحلات التجارية بمنطقة أدرار.
- ❖ معرفة كيف تؤثر الظروف السوسيو مهنية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية على استقرارها المهني.
- ❖ معرفة أي الظروف الأكثر تأثيراً على الاستقرار المهني للمرأة العاملة بهذا النوع من المهن.
- ❖ التعرف على مختلف المعوقات التي تواجهها المرأة العاملة في العمل بالمحلات التجارية.
- ❖ توفير دراسة علمية أكاديمية ضمن علم الاجتماع التنظيم والعمل، تحلل إحدى الظواهر الحديثة بالمنطقة (أدرار).
- ❖ وكأي بحث أكاديمي علمي في جانبه التطبيقي " يهدف إلى استخدام النتائج المتوصل إليها عن طريق عملية البحث وتطبيقها للوصول إلى حل المشكلة المطروحة"¹، ونحن بدورنا سنحاول إعطاء مقترحات يمكن من خلالها تنظيم عمل المرأة بهذا المجال مراعين بالموازاة الجانب القانوني وخصوصية المنطقة أي المجتمع الأدراري.

ثانياً: مفاهيم ونموذج الدراسة

1- التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة

تتميز الدراسات السوسولوجية على غرار الدراسات الإنسانية والاجتماعية، بتعدد مفاهيمها من جهة ومرونتها النسبية من جهة أخرى، لذلك ومن أجل تقادي تداخل المفاهيم واختلاطها، أصبح من الضروري في الدراسات السوسولوجية ضبط المفاهيم "بما يسمح وترابط مراحل البحث وتسلسلها، حيث يرجع الباحث أساساً إلى المفاهيم الواردة في عنوان الموضوع ثم إلى بعض المفاهيم المستترة غير الظاهرة في عنوان البحث"²، وتعريفها تعريفاً اصطلاحياً أي ما اصطلح وانتفق عليه مجموع العلماء، إضافة إلى التعريف الإجرائي والذي

¹ - محي محمد مسعد، كيفية كتابة الأبحاث والإعداد للمحاضرات، ط2، المكتب العربي الحديث، القاهرة، 2000، ص 28.

² - حسين عبد الحميد رشوان، أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2003، ص 179.

يعتبر مهم جداً، إذ يضعه الباحث ويبين فيه الجوانب التي تشملها مفاهيم الدراسة التي هو بصدد القيام بها، حيث يشير إلى أبعاد ومؤشرات كل مفهوم. ومن هذا المنطلق سنحدد في هذا العنصر التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة والمتمثلة فيما يلي:

أ- **الظروف السوسيو مهنية:** هي مختلف المؤثرات المادية والمعنوية والسيكولوجية والتفاعلات التي تتعرض لها العاملة (المتمثل في دراستنا بالمرأة العاملة في المحلات التجارية) في العمل وتشمل كل من:

❖ الظروف الاجتماعية:

- الوضعية الاجتماعية
- القبول الاجتماعي ونظرة المجتمع.
- الأسرة وتأثيراتها.
- العلاقات الاجتماعية للمرأة في العمل.

أ - الظروف المهنية:

- الظروف التنظيمية (الأجر، فترات العمل والإجازات، الحوافز والمكافآت، مشاكل العمل،)

- الظروف الأمنية (الجانب الأمني في العمل، التحرش)

- التأمين الاجتماعي

- الظروف الفيزيائية (بيئة العمل، تهوية، رطوبة، الإضاءة، ...، عبء العمل)

ب- **التعريف الإجرائي لعمل المرأة:** هو العمل الذي تقوم به المرأة في المجال التجاري والمتمثل في بيع المنتجات الجاهزة، وتتقاضى مقابل ذلك أجراً معلوماً.

ت- **التعريف الإجرائي للمرأة العاملة بالمحل التجاري:** هي كل امرأة تقوم بالبيع في أحد المحلات التجارية بمدينة أدرار ولا تكون مالكة للمحل.

ث- **التعريف الإجرائي للاستقرار المهني:** هو بقاء العاملة في عملها أي تمارس العمل في المحل التجاري دون التفكير في ترك العمل أو الانتقال إلى عمل آخر إذا وفر لها هذا العمل الراحة النفسية والطمأنينة وحاجاتها لمادية والاجتماعية.

ج- **التعريف الإجرائي للمحل التجاري:** المحلات التجارية العامة هي المحلات المخصصة لبيع أو عرض منتجات جاهزة معينة لا تحتاج لأي عمليات تصنيعية أو إضافية أخرى

وإنما يقتصر التعامل فيها على العرض والبيع فقط، والمتمثلة في دراستنا في: محلات بيع الأجهزة الكهربائية والإلكترونية، محلات بيع الملابس الجاهزة والأحذية، المكتبات، محلات الديكور، محلات الخياطين، الصيدليات، محلات النظارات، محلات بيع المفروشات، محلات تأجير مستلزمات الحفلات، محلات بيع المأكولات، محلات بيع المواد الغذائية (الواجهات الكبرى)، ...

1- نموذج الدراسة

الظروف الاجتماعية

- الوضعية الاجتماعية (عزباء، متزوجة)
- الوضعية الاقتصادية للأسرة المبحوثة
- (مكان الإقامة، عمل الوالدان،...)
- لأسرة والقبول الاجتماعي (تأييد، رفض)
- العلاقات الاجتماعية في محيط العمل

الظروف المهنية

- الظروف التنظيمية (الأجر، فترة العمل
- الاجازات، المكافآت مشاكل العمل)
- الظروف الأمنية (الحماية من التحرش،
- الوسائل الأمنية)
- التأمين الاجتماعي
- الظروف الفيزيائية (بيئة العمل، عبء
- العمل)

الظروف السوسيو مهنية ← الاستقرار المهني
تأثير

{ - عدم التغيب عن العمل }

{ - البقاء في نفس المحل لمدة أطول }

{ -عدم التفكير في ترك العمل وتغييره }

الشكل رقم (01): يوضح نموذج الدراسة

(المصدر: من إعداد الباحثة)

ثالثاً: الإجراءات المنهجية للدراسة

1- منهج الدراسة

لا يمكن الخوض في أي دراسة علمية دون اتباع خطوات محددة وواضحة الأهداف، فهو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلات قصد اكتشاف الحقائق، بما أن هناك عدة مناهج في مجال العلوم الاجتماعية فمن الضروري أن يختار الباحث المنهج الذي يتناسب وموضوع الدراسة.

ونحن بدورنا قد اعتمدنا في دراستنا هذه **المنهج الوصفي** الذي يعنى بوصف الظاهرة كما توجد في الواقع وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً،¹ كما أنه "يعتمد على تجميع الحقائق والمعلومات ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة".² وعليه قمنا في دراستنا بوصف ظاهرة عمل المرأة في المحلات التجارية، والكشف عن الظروف الاجتماعية والمهنية التي تتعرض لها ثم تفسير كيفية تأثير هذه الظروف على استقرارها المهني، كما قمنا بتحليل نتائج الدراسة الميدانية تحليلاً إحصائياً وسوسولوجياً.

2- أدوات جمع البيانات

تختلف أدوات جمع البيانات حسب الموضوع والهدف من الدراسة، كما أن المنهج المتبع يفرض على الباحث نوع محدد من التقنيات، وبما أن موضوع دراستنا يدور حول الظروف التي تتعرض لها المرأة العاملة في المحلات التجارية وكيف تؤثر هذه الأخيرة على استقرارها المهني، كان لزاماً علينا أن نعتمد على التقنيات التالية:

أ- **الإستمارة:** وتعرف على أنها: "عبارة عن مجموعة من الأسئلة وضعت من قبل

الباحث لاستنباط معلومات معينة تتعلق بموضوع أو مشكلة محددة، معدة بشكل

يعتقد بأنها تقود إلى إجابات تؤدي إلى تحليل المشكل".³

1 - صالح بلعيد، في المناهج اللغوي وإعداد الأبحاث، دار هوم، الجائر، 2005، ص 55.

2 - أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، ط6، وكالة المطبوعات، الكويت، 1982، ص234.

3 - علي إحسان شوكت، فوزي عبد الخالق فائق، البحث العلمي مناهجه، أساليبه وأدواته، دار المناهج، عمان،

2004، ص86.

وبعد تصميم الاستمارة وتصحيحها مع المشرف تم عرضها على الأساتذة المحكمين من أجل ضبطها*، وقد قمنا بتقسيم استمارة الدراسة إلى ثلاث محاور أساسية، يقيس كل محور العلاقة بين أحد المتغيرات المستقلة وتأثيره على المتغير التابع وهي موزعة كما يلي:

- المحور الأول: ويضم 12 سؤالاً متعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثات.
- المحور الثاني: فيضم 17 سؤالاً يقيس الظروف الاجتماعية للعاملات والمتمثلة في (القبول الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية) وتأثيرها في استقرارها المهني، أما عن الوضعية الاجتماعية فنجد أن أسئلة المحور الأول تغطي جانب مهما منها إضافة إلى بعض الأسئلة من المحور الثاني.
- المحور الثالث: ويحمل 35 سؤال يقيس الظروف المهنية للعاملات والمتمثلة في (الأجر، دوام العمل، الاجازات، مشاكل العمل، الجانب الأمني، التأمين الاجتماعي وبيئة العمل)، وتأثيرها في استقرارها المهني.

وقد تم توزيع الاستمارات مع ملئها عن طريق المقابلة على عينة من النساء العاملات في المحلات التجارية في مدينة أدرار، ويقدر عددهن ب 86 عاملة. وقد قمنا بمعالجة البيانات الميدانية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) الإصدار 18، من خلال تفريغ الاستمارات واستخراج النتائج (الجدول البسيطة والمركبة)، من تكرارات والنسب المئوية، معامل الارتباط بيرسون، وكاف تربيع حيث ساعدنا هذا البرنامج في المعالجة الإحصائية بشكل أسرع وبدقة أكبر.

- ب- المقابلة: وهي من بين تقنيات البحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية، تسمح بالحصول على معلومات كيفية، بهدف التعرف على مواقف الأشخاص تجاه الوضعيات التي يعيشونها، تكون أسئلتها عامة ومشتركة بين جميع المبحوثين أو عدد منهم¹، كما أنها تُعدُّ حواراً منظماً ومسيراً هادفاً بين الباحث والمبحوث

* هؤلاء الأساتذة المحكمين هم: عوفي مصطفى، رضا نعيجة، باشيخ أسماء، محمداتي شهرزاد، لعريبي أحمد.

¹ - عامر قنديلجي، البحث العلمي واستخدام المعلومات التقليدية والإلكترونية، ط1، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 179.

الذي وقع عليه الاختيار، ويرجو الباحث منها الحصول على معلومات ترتبط بطبيعة بحثه¹.

لقد استعملنا في بحثنا هذا تقنية المقابلة كأداة مساعدة، بقصد فهم أكبر لوضعية المرأة العاملة والظروف التي تتعرض لها جراء مزاولتها هذه المهنة، كما أن هذه التقنية ساعدتنا على رفع اللبس عن بعض الإجابات الموجودة في الاستمارة، وقد قمنا بمقابلة عدد من المبحوثات تم انتقاؤهن بطريقة قصدية، أي اخترنا بعض المبحوثات اللواتي رأينا أن لهن خبرة في هذا المجال وأيضا لهن رغبة في مساعدتنا بالمعلومات التي لها صلة بالبحث ويبلغ عددهن 10 مبحوثات*، وبما أن الاستمارة قد تم ملؤها عن طريق المقابلة فإن تقريبا جميع الأسئلة تم الإجابة عليها، وبالتالي فإن عدد المبحوثات اللواتي قمنا معهن بالمقابلة لم يكن كبير فالغرض من هذه التقنية هي توضيح والتأكد من بعض النقاط فقط، وليس جمع المادة العلمية الخاصة بالبحث ككل.

3- مجالات الدراسة

أ- المجال المكاني:

يتمثل المجال المكاني لدراستنا في مجموع المحلات التجارية التي توظف النساء كبائعات والتي تقع في مدينة أدرار فقط (بلدية أدرار).

ب- المجال البشري:

يتمثل المجال البشري لدراستنا في كل النساء العاملات كبائعات في أحد المحلات التجارية بمدينة أدرار.

وبما أن الدراسة تُعنى بالنساء العاملات كبائعات أي لسن مالكات للمحل فإننا لم نجد احصائيات تمثلهن لدى صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، حيث صرح هذا الأخير بأن أغلب أرباب العمل لا يؤمنون العاملات وبالتالي لا توجد احصائيات دقيقة ولا حتى تقريبية لهن، وبالتالي قمنا بالتجول والبحث عن المبحوثات عبر محلات مدينة أدرار.

¹ - بلقاسم سلاطينية، حسان الجيلالي، أسس البحث العلمي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 105.

* المبحوثات اللواتي أجرينا معهن المقابلة لسن كلهن ممن ملئنا الاستمارة بل هناك مبحوثات تم العثور عليهن بعد جمع البيانات بالاستمارة، وحاولنا الاستفادة من تجربتهن في تحليل النتائج.

- ت- **المجال الزمني:** مرت هذه الدراسة بثلاثة مراحل أساسية وهي كما يلي:
- **المرحلة الأولى:** وهي المرحلة الاستطلاعية حيث تم تكوين نظرة عن ميدان الدراسة، ومعرفة أماكن تواجد أفراد العينة، عددهم، المادة العلمية المتعلقة بأدبيات الموضوع، أي الامام بحوثيات الموضوع ومعرفة عن مدى إمكانية الانطلاقة الفعلية في الدراسة العلمية لهذا الموضوع، وامتدت هذه المرحلة من سنة 2016 (أي بعد قبول المشروع من قبل المجلس العلمي) إلى غاية نهاية 2017.
 - **المرحلة الثانية:** امتدت من 2017 إلى غاية 2018، تم فيها جمع المادة العلمية وتنظيمها وتلخيصها مع اعداد تقنية الدراسة، حيث تم عرضها على المحكمين وتصويبها بعد الأخذ بآراء المحكمين من الأساتذة، ثم قمنا بالنزول إلى الميدان وملء الاستمارات بداية من شهر جوان 2018 إلى أكتوبر 2018، حيث تطلب منا الأمر إلى البحث عن المحلات وملء الاستمارات عن طريق المقابلة هذا من جهة، ومن جهة أخرى أن فترة توزيع الاستمارات تزامنت مع العطلة الصيفية حيث تنقص الحركة والنشاط التجاري بالمنطقة نتيجة لدرجة الحرارة المرتفعة والعطلة الصيفية، لذلك استلزم منا الأمر وقت طويل لملء الاستمارات.
 - **المرحلة الثالثة:** امتدت من أواخر سنة 2018 إلى نهاية سنة 2019، قمنا في هذه المرحلة بتفريغ وتبويب البيانات ومعالجتها احصائيا، استخراج النتائج، ومراجعة العمل في شكله النهائي.

تجدر الإشارة هنا أن العمل قد شهد توقفا من حين لآخر نتيجة لظروف خارجية.

4- عينة الدراسة وطريقة انتقائها

ويتمثلون في المبحوثون الذين ستجرى عليهم الدراسة، وبتعبير أدق هي "المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها، وتكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي"¹، وتتمثل عينة دراستنا من النساء العاملات كبائعات بالمحلات التجارية بمدينة أدرار، ونظرا لصعوبة حصر مجتمع الدراسة لجأنا إلى أسلوب العينة الغير احتمالية وذلك باختيارنا للعينة القصدية، أي كل امرأة توافق على ملء الاستمارة نضمها إلى عينة الدراسة

¹ - بلقاسم سلاطونية، حسان الجيلالي، مرجع سابق ص 128.

وقد بلغ عددهن 86 مفردة. كما أننا أجرينا مقابلات مع 10 من العاملات بعد أن رغبتنا في اجاد توضيحات أكبر فيما يخص بعض النتائج.

رابعاً: الدراسات السابقة وصعوبات الدراسة

1- عرض الدراسات السابقة

نعني بالدراسات السابقة " كل دراسة ميدانية سبقت البحث الحالي والتي لها علاقة به سواء من حيث موضوع البحث أو إطاره المرجعي أو منهجيته للاستفادة منها منهجياً ونظرياً وتحديد مجال عملنا الحاضر".¹

وعليه فإن الدراسات السابقة نقطة مهمة في مجال البحث العلمي، إذ من خلالها يمكن للباحث التعرف على مختلف الأطروحات والأبحاث التي تناولت الموضوع الذي هو بصدد القيام به وكذا الاطلاع على مختلف الجوانب التي تم دراستها والنتائج المتوصل إليها، وعلى ضوءها يعمل هو الآخر بالاستفادة منها ومواصلة البحث والكشف عما غفل عنه الباحثين الذين سبقوه، وهذا ما يحقق الصفة التراكمية للعلم.

وسنعرض في هذا العنصر مختلف الدراسات التي تناولت موضوع المرأة العاملة وكذا الاستقرار المهني، والتي تم تطبيقها في المجتمعات العربية والمجتمع الجزائري التي استطعنا الحصول عليها (في حدود اطلاعنا)، حسب تسلسلها الزمني من القديم إلى الحديث.

أ- عرض الدراسات السابقة حول الاستقرار المهني

❖ دراسة "محمد علي محمد"² بعنوان: "الاستقرار والتكامل في التنظيم الصناعي دراسة ميدانية في الشركة التابعة للمؤسسة المصرية العامة للغزل والنسيج بمصر"، أجريت (سنة 1961)، وسعت الدراسة للكشف عن مدى تكامل العمال واستقرارهم المهني، وعلى مدى اقتناع العمال بأن عملهم في التنظيم يشكل مستقبلاً مهنياً لهم، وما إن كانوا يفضلون تغيير عملهم والانتقال إلى تنظيم آخر، كما أنه قارن في دراسته بين استمرارية عضوية العمال في التنظيم أو تفضيلهم الانتقال إلى تنظيمات أخرى جديدة مع افتراض تساوي الأجر وبعض الظروف الأخرى، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة قدرها 205 عامل موزعة على خمسة أقسام إنتاجية وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

¹ - بوخريس بوبكر، وآخرون، دراسات في التنمية البشرية، دار قرطاج للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 105.

² - محمد علي محمد، مجتمع المصنع، ط2، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1975، ص 288.

- أن 57 % من أفراد العينة أبدوا تمسكهم بعملهم الحالي مقابل 42.9 % أبدوا رغبة شديدة في تغيير مكان عملهم.

- 79.5 % من إجمال أفراد العينة يفضلون البقاء في المؤسسة، في حين 20.5 % أظهروا رغبتهم في تغيير عملهم، ويعزى هذا للمتغير الأجر، وقد أكدت الدراسة أن الأجر الجيد يلعب دوراً أساسياً في استقرار العامل في عمله.

❖ دراسة "صالح بن نوار"¹ بعنوان: "أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر دراسة ميدانية بالديوان الوطني للحليب ومشتقاته بالشرق"، أجريت (سنة 1995)، وقد هدفت الدراسة إلى البحث عن الظروف الملائمة والمحفزة للعمل داخل المؤسسة الصناعية، وتتمثل في (الظروف الفيزيائية، التنظيم الجيد للعمل، الأجر المناسب، الإشراف الجيد، الترقية)، والتي تؤدي إلى استقرار العامل في عمله، وعدم التفكير في مغادرة المؤسسة مستقبلاً، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته ومجموعة من التقنيات كالملاحظة، المقابلة والاستمارة، إذ تم تطبيقها على عينة قدرها 69 عامل، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر أهمها:

- أن نسبة 78,26 % من أفراد العينة يؤكدون أن الأجر والمكافآت التشجيعية من أهم العوامل التي تساعد على استقرار العامل في عمله واطمئنانه على مستقبله المهني في المؤسسة، وبالتالي ضرورة رفعها لتحقيق أهدافه الخاصة وأهداف المؤسسة، مع تأكيد تكييف قيمة الأجر مع المستوى المعيشي الذي آل إليه الوضع الاقتصادي.

- أن الترقية من أهم العوامل المساعدة في الاستقرار المهني، إذ أنها تُشعر العامل بالتطور والتقدم في مجال عمله.

- العمل على تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة بين العمال ورؤسائهم بالعمل حتى يشعر العامل بقيمته مما يزيد من نسبة استقراره المهني.

- الاهتمام بالظروف الفيزيائية التي تحفز العامل على قيامه بعمله في جو مريح.

¹ صالح بن نوار، أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 1995.

❖ دراسة 'فاتح جبلي'¹ بعنوان: " الترقية الوظيفية والاستقرار المهني دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب قسنطينة"، أجريت (سنة 2005-2006)، حيث هدفت الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين كل من الترقية الوظيفية والاستقرار المهني مُستخدِماً في ذلك المنهج الوصفي، وقد تم تطبيق تقنيتي الاستمارة والمقابلة على عينة من مجتمع الدراسة، وخلصت الدراسة جملة من النتائج نذكر منها:

- أن 84,4 من أفراد مجتمع الدراسة يؤكدون أن الاستقرار في العمل يرتبط بالترقية إلى حد كبير.

- أن الاستقرار المهني له علاقة بكل من (الأجر، العلاوات، المكافآت) وأن للترقية الوظيفية تأثير على الاستقرار المهني داخل المؤسسة قيد الدراسة.

❖ دراسة "علي الضلاعين، نجم العزاوي"² بعنوان: "العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن" أجريت (سنة 2009)، هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر عملية عدم الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية الأردنية، حيث استخدم الباحثين تقنية الاستمارة، وتم توزيعها على عينة عشوائية قدرها 204 عامل في الشركات الصناعية في مدينة الكرك الصناعية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج نذكر أهمها:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدم استقرار الموظفين وتدني الأجر، وعدم تناسب ساعات العمل، وعدم توفر التأمين الصحي على الإطلاق للعاملين بالشركة.

- هناك علاقة دالة إحصائية بين عدم الاستقرار الوظيفي للعاملين وعدم إيجابية العلاقة بين الإدارة والعاملين من حيث التعامل، وصعوبات تتعلق بطبيعة العمل التي يواجهها الموظفين.

¹- فاتح جبلي، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005-2006.

² - علي الضلاعين، نجم العزاوي، "العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 24، 2010، ص ص 87، 107.

❖ دراسة "فريدة العيفاوي"¹ بعنوان: "العلاقات الإنسانية والاستقرار الوظيفي عند العمال دراسة ميدانية لمؤسسة سوميفوس مركب تبسة"، أجريت (سنة 2012)، هدفت الدراسة إلى البحث عن تأثير العلاقات الإنسانية على استقرار العامل داخل المؤسسة قيد الدراسة، حيث طبقت تقنيتي الملاحظة والمقابلة الحرة والنصف موجهة على عينة حجمها 305 عامل. أسفرت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- أن العلاقات الإنسانية في العمل غير فعالة بين كُلي من الرئيس والمرؤوسين مما يؤدي إلى عدم استقرارهم مهنيًا.

- الاتصال الرسمي وغير رسمي داخل المؤسسة ضعيف، ويواجه عدة معوقات مما يؤثر على تحسين الإنتاج وتطوير أداء العمال ولا يعمل على تعزيز العلاقات الإنسانية وهذا ما يعكس انخفاض في مستوى رضا العمال واستقرارهم.

❖ دراسة "رفيقة بن منصور"² بعنوان: "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين

في القطاع الخاص دراسة بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية - سطيف -"، حيث أجريت الدراسة (سنة 2013-2014)، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين كل من الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص وتأثير كل من العوامل السوسيوتنظيمية على هذين المتغيرين، حيث تم استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي ومجموعة من أدوات جمع البيانات وهي الاستمارة، المقابلة والملاحظة، إذ طبقت على عينة قدرها 53 مفردة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج نذكر أهمها:

- هناك علاقة سببية بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي.

- أن الاستقرار الوظيفي في المؤسسة هو ظاهري لأن العمال لديهم سلوك سلبي نحو العمل والمؤسسة، وكذا غياب الرغبة بالعمل وعدم الشعور بالانتماء للمؤسسة مما يفقدهم الفعالية في أداء وظائفهم.

¹- فريدة العيفاوي، العلاقات الإنسانية والاستقرار الوظيفي عند العمال، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة تبسة، 2012-2013.

²- رفيقة بن منصور، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013-2014.

- أن أسلوب الإكراه وأسلوب الجزاء والعقاب الذي تتخذه المؤسسة كإستراتيجية للعمل يحبط من فعالية أداء العمال داخل المؤسسة ويهدد استقرارهم الوظيفي.

ب- عرض الدراسات السابقة حول المرأة العاملة

بالنسبة للدراسات التي تناولت عمل المرأة فهي كثيرة ومتعددة، إلا أننا في دراستنا هذه سنقتصر فقط بعرض الدراسات التي تناولت ظروف عمل المرأة، والتي لها علاقة بشكل مباشر بالموضوع قيد الدراسة.

❖ دراسة "عمار مانع"¹ بعنوان "العوامل الاجتماعية والمرأة العاملة الجزائرية"، أجريت

هذه الدراسة سنة (2001-2002)، هدفت إلى البحث عن مدى تعامل سوق العمل مع اليد العاملة النسوية مقارنة باليد العاملة الذكورية والأسباب الكامنة وراء ذلك، وقد قام الباحث بمسح شامل لجميع العاملات بالمصنع حيث بلغ عددهن 90 عاملة وهن على فئتين، فئة العازبات ونسبتهن 50 % و الفئة الثانية تضم كل من المتزوجات والمطلقات والأرامل ونسبتهن 50% أيضا، وقد استُخدمت في الدراسة تقنيتي الاستمارة والمقابلة لمعرفة ظروف العاملة بالمؤسسة، وأما الملاحظة فاعتمد عليها الباحث للكشف عن الظروف الفيزيائية للعاملات. وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- تتميز حياة المرأة العاملة عن حياة الرجل العامل كونها تقوم بوظيفة أسرية تستدعي منها أن تبذل جهدا إضافيا كونها تعيش في وسط ثلاثة وضعيات متناقضة، الدين الإسلامي، الدولة من خلال نصوصها التشريعية، الرأي العام.
- غياب كلي للبنية الاجتماعية المساندة للمرأة العاملة (رياض الأطفال، دور الحضانه، الخدمات الصحية للأمومة).
- غياب النقل التابع بالمؤسسة إضافة إلى بعدها عن مكان إقامة العاملات.
- ضيق المؤسسة (مكان العمل).
- غياب الوسائل الالكترونية التي تساعد المرأة العاملة على القيام بالأشغال المنزلية إذ تصل نسبتهن إلى 83.36 % لا تمتلكن آلة غسيل.

¹ -عمار مانع، العوامل الاجتماعية والمرأة العاملة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة التفصيل برج بوعريبيج، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2001-2002.

❖ دراسة "مليكة هيون MALIKA HAYOUNE" ¹ بعنوان: "مقاربة سوسيو-انثروبولوجية حول عمل المرأة والاستثمار في مجال منهي جديد حالة العاملات في المحلات التجارية بمدينة بجاية" أجريت (سنة 2010-2011)، هدفت الدراسة للتعرف على وضعية المرأة العاملة في قطاع المبيعات (بائعة في المحلات التجارية)، وما إن كانت هذه الفئة من العاملات مقبولة اجتماعياً أم أنها مستبعدة؟ خاصة وأن هذا المجال كان من المحظورات في المجتمع الجزائري، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والمنهج التحليلي المقارن، مع تطبيق تقنية المقابلة والملاحظة على عينة مكونة من 15 عاملة بمدينة بجاية. ونذكر فيما يلي أهم ما خلصت إليه الدراسة:

- أن أكثر شيء دفع بالعاملات للعمل في هذا المجال هو غياب المعيل (الأب)، فغياب هذا الأخير يزيد من احتمال اتجاه النساء للعمل بهذا المجال.
- إن قبول الأسرة لهذا النوع من المهن مقترن بمدى وعي الفتاة ومسؤوليتها في الحفاظ على شرفها، وللحفاظ على أمنها فهي تختار العمل بالمكان أقل خطورة، بحيث يكون قريب من محل السكن، توفر نقل، العمل لدى شخص موثوق.
- أن العاملات لا يتوقعن الاستمرار بالعمل ولا يفكرن في ذلك خاصة في حالة الزواج.

❖ دراسة "ابتسام هادي كاظم" ² بعنوان: "المحددات الاجتماعية لمهنة المرأة دراسة ميدانية من وجهة نظر أساتذة جامعة بغداد مجمع الجادرية"، أجريت هذه الدراسة (سنة 2012) هدفت الدراسة إلى تحديد المحددات الاجتماعية لمهن المرأة وتأثير المجتمع ونظرتهم لحق المرأة في اختيار المهنة التي تتناسب وإمكانياتها، وقد طبقت هذه الدراسة على عينة من المدرسين والمدرسات بالجامعة بلغ عددهم 200 مفردة (100 ذكور-100 إناث) لتصل إلى مجموعة من الاستنتاجات وهي:

- أن أكثر المهن التي تتلاءم والمرأة هي مهنة التدريس.

¹ -Malika Hayoune, **Approche socio-antropologique sur le travail des femmes et investissement de nouveaux espaces professionnels (cas des vendeuses des boutique de la ville/ commune de Béjaïa)**, Mémoire de magister, Faculté des Sciences Sociales et Humaines, Université de Béjaïa, 2010-2011.

² -ابتسام هادي كاظم، كواكب صالح البيرماني، "المحددات الاجتماعية لمهنة المرأة"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، كلية التربية للبنات، بغداد، المجلد 9، العدد 34، سنة 2012، ص ص 85، 129.

- أن العوامل الثقافية والاجتماعية تلعب دورا في تحديد مشاركة المرأة في النشاطات الاقتصادية.

- أن المحددات الاجتماعية التي لها تأثير على اختيار مهنة المرأة جاءت مرتبة على التوالي (العادات، التقاليد، الدين، طبيعة المجتمع).

❖ دراسة "هيا بنت محمد المقرن" و "ريم بنت عبد العزيز الحضيف"¹ بعنوان:

"عمل المرأة السعودية في محلات المستلزمات النسائية"، أجريت (سنة 2012-

2013)، وهي عبارة عن دراسة اثنوغرافية هدفت إلى التعرف على طبيعة الحياة

الاجتماعية التي تعيشها المرأة السعودية في ظل عملها في المحلات التجارية

(وهو عمل جديد)، والمشكلات التي تواجهها، وردة فعل المجتمع السعودي حيال

ذلك وعلى حقوقها التي تطالب بها وفق القرار الجديد، المتمثل في تأنيث محلات

بيع المستلزمات النسائية، حيث طبقت الدراسة على عينة من النساء السعوديات

العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية في مجمعات الرياض (كباشعة،

محاسبة)، مستخدمين تقنيتي الملاحظة المباشرة والمقابلة، ومن بين أهم ما

توصلت إليه هذه الدراسة هو:

- أن أهم الأسباب التي دفعت العاملات إلى هذا النوع من العمل هي البطالة مما جعلهن يخرنهن، قصد سد احتياجاتهن والاعتماد على أنفسهن.

- عدم تقبل الأهل وبعض أفراد المجتمع وخاصة الرجال إلى هذا النوع من الأعمال.

- أن العمل بالمحلات التجارية يزيد من ثقة المرأة في نفسها، من خلال تعاملها مع الزبائن والتفاعل معهم، وهذا ما يشعرها بإثبات وجودها.

- أهم المعوقات التي تواجهها المرأة السعودية العاملة في المحلات التجارية تمثلت في عدد ساعات العمل التي شكلت لها صعوبة في التوفيق بين العمل في البيت والعمل خارجه خاصة المتزوجات، وكذا صعوبة التوفيق بين العمل والعلاقات المجتمعية.

¹ هيا بنت محمد المقرن، ريم بنت عبد العزيز الحضيف، عمل المرأة السعودية في محلات المستلزمات النسائية "دراسة اثنوغرافية"، قسم سياسات التربية، جامعة الملك سعود، 1433-1434 هـ الموافق ل 2012-2013.

❖ دراسة "حاج علي حكيمة"¹ بعنوان: " تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة دراسة ميدانية بالقطاع الصحي بولاية تيزي وزو وبومرداس"، أجريت هذه الدراسة (سنة 2013-2014)، هدفت الدراسة إلى تفسير ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة بشكل عام والمرأة الجزائرية بشكل خاص، والذي يهدد أمنها وحياتها النفسية واستقرارها المهني، أقيمت هذه الدراسة على عينة قدرها 100 عاملة بمستشفى (تيزي وزو-بومرداس) وقد أعتمد في هذه الدراسة المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في التحرش الجنسي وفقا لمتغير كل من الجنس وكذا الاستقرار المهني.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في التحرش الجنسي وفقا لمتغير كل من الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

❖ دراسة "حنان شعشوع محمد الشهري"² بعنوان: " التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص"، هدفت الدراسة للتعرف على أهم التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة في المراكز التجارية بالسعودية، حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، مع استخدام تقنية الاستمارة، وتم تطبيقها على عينة عشوائية عنقودية، قدرها 400 عاملة متواجدة في بعض المراكز التجارية بمنطقة جدة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج نلخص أهمها كما يلي:

- إن غالبية العاملات من الفئة العازبة تتراوح أعمارهن ما بين 20-29 عام، كما أن مستواهم العلمي ثانوي.
- أن أغلب المبحوثات مدة خبرتهن أقل من سنة، وأنهن ينتمين إلى أسر ذات دخل اقتصادي متدنٍ.

¹ - حاج علي حكيمة، تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم النفس، جامعة معمرى تيزي وزو، 2013-2014.

² - حنان شعشوع محمد الشهري، التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص"، مجلة العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا -برلين، العدد 7، ديسمبر 2018، ص ص 27، 38.

- أثبتت الدراسة أن العاملات يواجهن تحديات اجتماعية كالنظرة السلبية وعدم تقبل أفراد المجتمع لعملهن بسبب العادات والتقاليد السلبية المسيطرة، وكذا يعانين من صراع الأدوار بين متطلبات العمل والأسرة، وسجلت الدراسة أن العلاقات الاجتماعية للعاملات مع الأقارب والأصدقاء، ضعفت بعد مزاولتهن لعملهن كبائعات في المراكز التجارية.
- أن أغلب العاملات يعانين من تدني الأجور وغياب الأمن الوظيفي في ظل عدم وجود راتب تقاعدي، كما أن ظروف العمل التي تعمل فيها العاملة تفتقر إلى فترات راحة في وقت دوام العمل، ولأماكن حضانة للأطفال.

2- موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

بعد عرضنا للدراسات السابقة التي تناولت موضوع الاستقرار المهني وعمل المرأة، نجد أنها تختلف في جوانب وتتفق وقد تتداخل أيضا في جوانب أخرى، سنوضح ذلك فيما يلي:

❖ من حيث ميدان الدراسة (بيئة، طبيعة العمل): نلاحظ أن أغلب الدراسات وخاصة

ما تعلق بالاستقرار المهني، قد طبقت في مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي ونخص بالذكر الدراسات الجزائرية، أو أنها دراسات على مؤسسات تابعة للخواص ذات طابع إنتاجي، غير أن دراستنا تختلف من حيث مكان العمل، إذ أننا سنجري بحثنا في المحلات التجارية، وأن هذه الأخيرة تتميز عن الطابع المؤسسي الرسمي، وهي تدخل ضمن القطاع الخاص الحر.

❖ إن الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الاستقرار المهني، أغلبها لم تهتم بمتغير

الجنس (ماعدا دراسة حاج علي حكيمة)، حيث نجد دراستنا اهتمت بالعنصر النسوي، وعن مدى معانتهم والظروف التي تؤثر على الاستقرار في العمل بالمحلات التجارية.

❖ أما بالنسبة للعوامل التي تؤثر في موضوع الاستقرار المهني: فإن الدراسات السابقة

كل واحدة منها درست بعد من الأبعاد التي تناولناها نحن مجتمعاً في بحثنا فنجد:

- هناك من ركزت على الظروف المهنية (العوامل الفيزيائية، الأجر، التنظيم،

الإشراف، الترقية)، وهنا تتفق دراستنا مع هذه الدراسات فيما تعلق بالمؤشرين

العوامل الفيزيائية والأجر، وتختلف عنها فيما يخص بقية المؤشرات كون

دراستنا بعيدة عن الإطار المؤسسي الإداري، لكن الإضافة التي جاءت بها

هذه الدراسة فيما يخص الظروف المهنية هو التركيز على دراسة الجوانب الأمنية والتأمين الاجتماعي.

- كذلك تتفق كل من الدراسات السابقة ودراستنا، فيما يخص جانب العلاقات الاجتماعية والإنسانية في مكان العمل ودوره في الاستقرار المهني، إلا أننا أضفنا تأثير المحيط الخارجي كالوضعية الاجتماعية للمبحوثات والقبول الاجتماعي لعمل المرأة في المحلات التجارية وانعكاسها على الاستقرار المهني.

وعليه يمكن القول أن دراستنا تختلف عن الدراسات السابقة، حيث ربطنا عمل المرأة بالمحلات التجارية بمتغير الاستقرار المهني، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة، فهذه الأخيرة اهتمت بواقع عمل المرأة بالمحلات التجارية كما هو الحال في دراسة كل من (مليكة هيون، هيا بنت محمد المقرن، حنان شعشوع محمد الشهري)، أو دراسة الاستقرار والعوامل التي تؤثر فيه، بالمؤسسات المتوسطة أو الكبرى سواء كانت صناعية أو خدماتية، في حين في دراستنا سلطنا الضوء على مشكلة الاستقرار لدى المرأة العاملة بالمحلات التجارية مع التركيز على تشخيص واقعها في بعدين تمثلا بالظروف الاجتماعية والمنهية التي تتعرض لها، وعن مدى تأثيرها على استقرارها بعملها، مع الأخذ بعين الاعتبار أن مكان الدراسة هو المجتمع الأدراري الذي له خصوصياته، والتي يتميز بها عن غيره من المجتمعات الأخرى، وحتى أنه يتباين من حيث النمط المعيشي بينه وبين مناطق الشمال من المجتمع الجزائري التي أجريت فيها الدراسات السابقة، خاصة وأن هذه الظاهرة جديدة بالمجتمع المحلي.

والجدير بالذكر أننا استفدنا من مجمل الدراسات السابقة، خاصة ما تعلق بتحديد إشكالية الدراسة وضبطها، صياغة الفرضيات، تحديد المؤشرات، وحتى فيما يخص بناء تقنية البحث.

3- صعوبات الدراسة

- ❖ قلة الدراسات والأدبيات حول موضوع عمل المرأة في القطاع التجاري خاصة في المجتمع الجزائري (في حدود اطلاعنا)، فأغلب المراجع تتناول عمل المرأة في قطاع الصناعي والإداري، الخدماتي أي ضمن تنظيم رسمي.
- ❖ عدم تواجد عينة الدراسة في مكان واحد، الأمر الذي صعب من الدراسة الميدانية وأخذ منا وقت أطول وجهد أكبر مع عدم تجاوب بعض العاملات معنا.

خلاصة الفصل

بما أن الدراسة العلمية في حقل العلوم الاجتماعية تختلف عن غيرها من المجالات الأخرى (العلوم الطبيعية)، فإن كل موضوع فيها له خصوصيته هو الآخر، ومن منطلق أن أي تغيير في جزئية من جزئيات الموضوع المدروس سيُسفر إلى نتائج جديدة، وقع اختارنا على البحث عن الظروف السوسيو منهيّة للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها على استقرارها المهني بمدينة أدرار، إذ حاولنا من خلال هذا الفصل تقديم موضوع الدراسة وشرح كل الخطوات المنهجية التي قمنا بها، انطلاقاً من طرح إشكالية البحث التي تمحور سؤالها عن: ما هي الظروف السوسيو منهيّة التي تتعرض لها؟ وما تأثيرها على استقرارها المهني؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية، قمنا بصياغة فرضيات نوضح فيها توقعاتنا عن مختلف الظروف التي قد تواجهها المرأة العاملة في المحلات التجارية والتي نعتقد أن لها صلة في استقرارها بمكان عملها، كما أننا بينا مختلف المراحل التي مر بها هذا البحث من بدايته حتى نهايته.

وفي الأخير عرضنا جملة من الدراسات السابقة التي استطعنا الحصول عليها في حدود اطلاعنا ومقدرتنا، مع تبيان الاختلافات بينها وبين دراستنا الحالية، وجوانب الاستفادة منها، والصعوبات التي واجهتنا في مشوارنا البحثي.

الفصل الثاني

المرأة والعمل

أولاً: عمل المرأة

ثانياً: التفسيرات النظرية لعمل المرأة

ثالثاً: المرأة العاملة في المجتمع

الجزائري

رابعاً: عمل المرأة في المجال التجاري

تمهيد

يُعدّ عمل المرأة من المواضيع قديمة الطرح حديثة المعالجة، فهو ليس بالظاهرة الجديدة بل قديم قدم الإنسان، وقد ساهمت المرأة سابقاً في الزراعة وجني الثمار ولاتزال واقفة جنب الرجل في مواجهة مصاعب الحياة إضافة إلى رعاية شؤون بيتها. أما في وقتنا الحاضر فقد طرقت كل الأبواب وتتبوّأ أعلى المناصب في المجال السياسي، الاقتصادي وحتى العسكري، ورغم كل هذا تتسم المواضيع التي تتناول عمل المرأة بالطرح الكلاسيكي الذي يركز على المهام التقليدية الأسرية التي تتاطب بها كالإنجاب ورعاية الأطفال.

وقد بدأ يحظى هذا الموضوع بشكل متزايد بالدراسة والتحليل خاصة في الحقل السوسيولوجي.

في هذا الفصل سنحاول أن نلم بموضوع عمل المرأة بداية من التعريف به، مروراً بدوافع عمل المرأة، ووضعيتها في كل من المجتمع الغربي والعربي والمخلفات الصحية والسوسيو-سيكولوجية جّراء عملها، إضافة إلى عرض بعض التحليلات السوسيولوجية لهذه الظاهرة، كما سنركّز على عمل المرأة في المجتمع الجزائري وفي الأخير نتناول عمل المرأة في المجال التجاري باعتباره موضوعاً لدراستنا.

أولاً: عمل المرأة

سنحاول من خلال هذا العنصر تقديم مختلف التعاريف حول مفهوم العمل، عمل المرأة والمرأة العاملة مع إبداء أوجه الاتفاق والاختلاف بينهم.

1- مفهوم عمل المرأة

قبل أن ندخل في تعريف عمل المرأة سنخرج أولاً في تعريف مفهوم العمل من الناحية اللغوية والاصطلاحية ثم نتطرق إلى مفهوم عمل المرأة.

❖ **التعريف اللغوي للعمل:** وهو "المهنة والجمع (أعمال)، أما الفعل فعَمِلَ، يَعْمَلُ وأَعْمَلُهُ غيره، أما اعْتَمَلَ فتعني عَمَلَ بنفسه"¹.

❖ **يعرف العمل اصطلاحاً بأنه:** "ذلك الجهد العقلي أو العضلي المبذول من الشخص مقابل أجر معين"²، وقد ركز هذا التعرف على الجانب المادي الذي يتلقاه الفرد إزاء أدائه للعمل، في حين نجد من يعرف العمل بالنظر إلى العائد المادي والمعنوي الذي يعود على الفرد فيعرف بأنه: "ذلك الجهد الإرادي البدني أو الذهني للتأثير في الأشياء مادية كانت أو غير مادية لتحقيق هدف اقتصادي، وهو وظيفة اجتماعية تتحقق من خلالها شخصية الفرد"³.

وعليه فإنه ليس هناك تعريف واحد جامع مانع لمفهوم العمل، لذلك عمد الباحثين لتعريفه وفق لأبعاده المختلفة، فمنها الجانب البيولوجي والمتمثل فيما يبذله الفرد من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو صلة وثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي المرتبط بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تتسج بين الأفراد الموجودين ضمن محيط العمل.⁴

❖ **يعرف عمل المرأة بأنه:** "ذلك المجهود المادي المأجور وكذا المعنوي الذي لا تتقاضى من خلاله أجراً (داخل البيت)، وذلك لاعتباره واجباً من واجباتها

1 - ابن منظور، لسان العرب، المجلد 2، دار لسان العرب، بيروت، ص 886.

2 - باقر شريف القرشي، حقوق العامل في الإسلام، دار المعارف للطبوعات، بيروت، 1993، ص 72.

3 - بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1977، ص 32.

4 - عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية للطباعة والنشر، القاهرة،

2011، ص 15.

الرئيسية في المنزل. " فعمل المرأة لا يقتصر على العمل المأجور فقط بل يشمل العمل بالبيت ورعاية شؤونه كتربية الأبناء، وغيرها من الأعمال التي أُصِقت بالمرأة منذ القدم.¹

ويمكن القول إن عمل المرأة يتمثل في كل جهد بدني (عضلي) أو فكري تقوم به المرأة سواء داخل البيت أو خارجه والمسمى بالعمل المأجور والذي تتقاضى فيه المرأة مقابل مادي (أجراً).

وبعد تعريف عمل المرأة سنعرّج على البعض من تعاريف المرأة العاملة باعتبارها العنصر الأساسي في دراستنا.

❖ التعريف الاصطلاحي للمرأة العاملة: يُعرّف "فاروق بن عطية" المرأة العاملة على

أنها: " ليست تلك المرأة الماكثة في البيت التي تدير الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال، وإنما يعني المرأة التي تعمل خارج البيت.² أي أن عمل المرأة في بيتها هو أحد واجباتها التي تفرضها عليها ثقافة المجتمع، التي تعتبر أن العمل خارج البيت هو مسؤولية خاصة بالرجل دون المرأة.

ويشير تعريف آخر إلى أن المرأة العاملة هي: " التي تؤدي عملاً لقاء أجر وتكون تابعة في عملها لإدارة توجّها وتعمل لحسابها.³ ويشمل هذا التعريف عمل المرأة المأجور والذي تكون فيه المرأة تابعة لمؤسسة معينة، وقد أهمل عمل المرأة لحسابها الخاص أي عمل المرأة الحر أو العمل التي تكون فيه هي رب العمل.

نجد تعريف آخر والذي نعتبره أكثر شمولية لمفهوم المرأة العاملة وهو: كل امرأة تؤدي مجهود بإرادتها، الغرض منه تحقيق منفعة اقتصادية.⁴

ومن خلال جملة التعاريف السابقة يمكن القول أن المرأة العاملة: هي كل امرأة يتم التعاقد معها بصفة دائمة أو مؤقتة مقابل تقديم خدمة إلى الجهة المسؤولة عن عملها،

¹ - عبد المتعال محمد الجبري، المرأة في التصور الإسلامي، مكتبة وهبة، القاهرة، 1986، ص 110.

² - Farouk Benatia, *Le travail féminin en Algérie*, Alger, SNEP, 1976, p2.

³ - خالد عمر الرديعان، "المرأة العاملة السعودية والاتفاق الأسري"، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 33، العدد 3، 2005، ص 562.

⁴ - صالح بن أحمد العساف، مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم في دول الخليج، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، بغداد، 1986، ص 23.

على أن يكون هذا العمل بشكل منتظم مقابل أجر متفق عليه مسبقاً، أو هي المرأة التي تعمل لحسابها الخاص سواء كان في بيتها أو خارجه، إلا أن هذا العمل يكون من ورائه منفعة مادية لها، وبمعنى أدق أن المرأة العاملة هي التي تتقاضى أجراً إزاء عملها سواء داخل البيت أو خارجه.

نجد أن تعريف المرأة العاملة خاضع لمتغيرات عديدة لعلّ أبرزها التحولات التي طرأت على البنى الاجتماعية وما صاحبها من انفتاح ثقافي خاصة في المجتمعات العربية.

2- دوافع خروج المرأة للعمل

إنّ خروج المرأة للعمل لم يكن وليد الصدفة بل راجع لعوامل عديدة متباينة أجبرت المرأة إلى الاعتماد على نفسها واقتحام عالم الشغل.

فالحاجة المتزايدة للمجتمع الصناعي المعاصر زاد من أعباء المعيشة وغلائها وفي المقابل أضحت الأسرة تتطلع إلى مستوى معيشي مرموق، ذلك ما أدى بالمرأة إلى التفكير في تغيير نمط معيشتها من ربة بيت فقط إلى امرأة عاملة لها مكانتها الاجتماعية ووظيفة فعالة في بناء المجتمع.

وسنعرض فيما يلي دوافع خروج المرأة للعمل حسب ما وصلت إليه الدراسات والأبحاث العلمية:

❖ الدافع الاقتصادي: " إن الإحساس بأهمية العمل كوسيلة للحصول على النقود

اللازمة لرفع من مستوى معيشة الأسرة كان من أهم العوامل التي جعلت المرأة تتمسك بالعمل الخارجي.¹

فقد أثبتت العديد من الدراسات أن خروج المرأة للعمل نتيجة لحاجة اقتصادية بقصد كسب قوتها بنفسها ومساعدة أسرتها فأصبح من الصعب الاستغناء عن عملها في الخارج.

وفي ذات السياق تشير الكاتبة " فرانسوا جيرو " (François djiron) إلى أهمية عمل المرأة بقولها: " العمل بالنسبة للمرأة ضرورة وليس تسلية بل ضرورة حياة أو الحياة نفسها.¹

¹ - عليا شكري وآخرون، المرأة في الريف والحضر دراسة لحياتها في العمل والأسرة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1988، ص 238.

إن سعي المرأة لتحقيق استقلالية اقتصادية تمكنها من تلبية حاجاتها هو من بين الأسباب الرئيسية التي تجعلها تتحمل مشاق ازدواجية العمل خارج البيت وداخله، فعملها في الخارج لا يعني تخليها أو تقصيرها في بيتها وأسرتها تحت أي ظرف، بل تتكبد عناء العاملين لإثبات قدرتها وجدارتها للمجتمع الذي لا يكاد يفلت زلة من زلاتها ولا يغفر لها تقصير مهما كان حجمه.

ومن بين الدراسات التي أثبتت أن العوز المادي سبب في خروج المرأة للعمل نجد:²

❖ استفتاء عام 1956م في الولايات المتحدة الأمريكية والمسمى " بيدجون " (bidjoun).

❖ تقرير " شوستيك " 1953م وهو مسح أجري على 5000 امرأة.

❖ وكذا دراسة حول تأثير عمل المرأة على التماسك الأسري في الخليج العربي.³

❖ **الدافع الاجتماعي:** إن للتغير الاجتماعي تأثير واضح على ذهنية الأفراد، فمع

تغير المجتمع من شكله التقليدي البدائي إلى مجتمع صناعي معاصر بعد ظهور الثورة الصناعية وبعد الحربين العالميتين، تزايد عدد النساء العاملات وتغيرت نظرة المجتمع للعمل النسوي، فانقلبت النظرة الدونية لعمل المرأة التي سادت في السابق إلى نظرة ضرورة ملحة خاصة في المجتمع الحديث أين تسود الأسرة النواة، فقد ضعفت الروابط الأسرية وتلاشت بذلك الأسرة الممتدة، الأمر الذي دفع بالمرأة إلى الاعتماد على نفسها، خاصة في ظل غياب المعيل كحالات الطلاق أو الترمّل أو حتى إذا ما كان عمل الزوج غير كاف لتلبية الحاجات الضرورية للأسرة المعاصرة.⁴

❖ **الدافع النفسي:** يعتبر العمل والاجتهاد والابداع فيه علاج فعّال لكثير من

الأمراض والاضطرابات النفسية، إذ يحظى الفرد من خلال أدائه لعمله باحترام

1 - نقلا عن حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص 26.

2 - المزيد من الاطلاع أنظر: كميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 80.

3 - تماضر زهري حسون، "تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في الخليج العربي"، مجلة الأمن والحياة، العدد 144، أبريل 1994، ص 50.

4 - محمد السويدي، محاضرات في الثقافة والمجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985، ص 16.

من قبل المجتمع وبقيمة عالية كونه عنصر ديناميكي إيجابي داخل البناء الاجتماعي.

وبعد أن تلقت المرأة قسطاً وافراً من التعليم أصبحت تشعر بفراغ كبير في وقتها لذا فهي بحاجة إلى شيء تملأ به وقتها ويكون نافع لها وللمحيط الذي تنتمي إليه ويشعرها بقيمتها وبمكانتها الاجتماعية، فلجأت إلى العمل خاصة وأن المجتمع الحديث أصبح يولي اهتماماً كبيراً للمرأة العاملة عكس ما كان في السابق.

إن الحالة النفسية المستقرة للمرأة بسبب انشغالها بالعمل وشعورها بالمسؤولية تدفعها لتطوير ذاتها من جهة ورفع من إنتاجية المؤسسة من جهة أخرى.¹

❖ **دافع التعليم والتكوين:** يعتبر التعليم من أبرز العوامل التي حفّزت المرأة في الخروج إلى العمل، إذ أثر وبعمق في عقلية المرأة وحرّرها من القيود الاجتماعية، فاشتغلت في أعمال مختلفة وتقلدت وظائف متباينة، فتعليم الأنثى واشتغالها جنباً إلى جنب مع الرجل في المجتمع الحديث أصبح ضرورة وحتمية لا مفرّ منها.²

وكان للحركة النسوية دور إضافي في أوساط النساء المتعلمات التعليم العالي، حيث خلقت لديها وعياً بذاتها ومكانتها ودورها في المجتمع فسعت إلى الخوض في مناصب متعددة وفي شتى المجالات وخاصة المجال الاقتصادي الذي استقطب الكثير من النساء العاملات وبالذات المتعلمات منهن.³

ولما كان للتعليم دور أساسي في التنمية الشاملة للبلاد، أولت الجزائر هي الأخرى اهتماماً كبيراً بالتعليم وخاصة تعليم الإناث ووضعت من بين أهم الأهداف المستّورة بعد الاستقلال، ومن أجل بلوغ هذا المبتغى " أقرت الدولة بأن كل من التربية والتعليم مصلحة عليا من مصالح الأمة وذات أولوية على غيرها من المصالح الأخرى، ...، كما أقرت

1 - نبراس عدنان المطيري، "تأخر سن الزواج لدى المرأة العاملة"، مجلة كلية التربية الأساسية، المجلد 21، العدد 92، 2015، ص 378.

2 - محمد صفوح الأخرس، تركيب العائلة العربية ووظائفها دراسة ميدانية لواقع العائلة السورية، 2، منشورات الثقافة والإرشاد القوي، 1981، ص 250.

3 - مريم سليم وآخرون، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، 1، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999، ص 69.

بمجانته لكل من الرجل والمرأة على حد سواء.¹ وبفضل انتشار التعليم والشهادات العليا التي حصلت عليها المرأة فُتَحَتْ أمامها أبواب واسعة في المجال المهني وتغيرت طبيعة المهن التي تمارسها ومع ذلك تبقى بعض المهن محصورة بالنسبة لها.² كما يعتبر التعليم في المخيال الشعبي سلاح المرأة الذي تواجه به صعوبات الحياة وتحقق به طموحاتها ورغباتها من خلال العمل وكسب المال.

❖ **الدافع القانوني والسياسي:** ويتمثل في التشريعات والقوانين التي أقرتها الدول من أجل حماية واحترام حقوق المرأة العاملة، ومراعاة تكوينها البيولوجي والسيكولوجي، إذ نصت العديد من القوانين بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ميادين العمل ويكفل لها حق المساواة بينها وبين الرجل، ومن بين البنود التي برزت في هذا السياق نذكر منها:³

- ❖ الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر، والحق بالتمتع بنفس فرص العمل.
- ❖ الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن.
- ❖ الحق في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات.
- ❖ الحق في المساواة في المعاملة، وفي الضمان الاجتماعي لاسيما في حالة التقاعد والمرض، إضافة إلى الحق في العطلة المدفوعة الأجر، وملاءمة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الانجاب، وحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة.

كما نجد أن التشريعات القانونية عملت على حماية المرأة العاملة من أي شكل من أشكال الاستغلال، حيث أقرت بأن يكون عمل المرأة ينسجم والقيم الأخلاقية ويحافظ على شرفها وإنسانيتها. وبهذا " لم يعد من حق أرباب العمل استخدام المرأة في الأعمال المشتملة على نقل الأجسام الثقيلة، وبات العمل الليلي ممنوعا عليهن

¹ - راجح تركي، أصول التربية والتعليم، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990، ص387.

² - Jack Havel, **le travail à l'extérieur à la promotion de la femme: la condition de la femme**, e d: Armand colin, paris, 1961. www.persee.fr 2018/04/20 18:30h.

³ -مصلح حسن أحمد، "حقوق المرأة في القانون الدولي العام"، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 70، 2011، ص 196، 197.

باستثناء عمل الطبيبات والممرضات حيث صدر قانون 19 جوان 1987 المتعلق بمدة العمل، فَمُنِعَ العمل الليلي للنساء بين الساعة العاشرة والخامسة.¹

❖ **ظهور مؤسسات دور الحضانة:** ساعدت هذه المؤسسات في خروج النساء المتزوجات للعمل، إذ وجدن مكانا يرفع أطفالهن، فتشجعت بذلك المرأة (الأم) في الخروج للعمل بارتياح ذلك لاعتبار أن دور الحضانة هي مؤسسة آمنة هادفة تعمل على تنشئة الطفل خلال مرحلة عمرية محددة، وفق برامج تربوية معينة، تعوضهم عن الفراغ نتيجة حرمانهم من أمهاتهم بسبب انشغالهن بالأعمال الخارجية.²

وقد لجأت بعض المؤسسات إلى توفير دور الحضانة داخل مؤسسة العمل، من أجل جذب اليد العاملة النسوية والحفاظ على استقرار العاملة بعملها. إضافة إلى وجود المؤسسات الخاصة برعاية شؤون الأطفال، ظهرت وسائل تكنولوجية إلكترونية حديثة سهلت على المرأة العاملة عملها داخل البيت ووقرت لها وقتا أكبر للاهتمام بأسرتها.

إذن يمكن القول أن هناك عدة عوامل تدفع بالمرأة إلى الخروج للعمل، وهي تختلف من امرأة لأخرى ومن مجتمع إلى آخر، إلا أن الملاحظ لواقع المجتمعات العربية ومجتمعنا الجزائري أن مع كل هذه الدوافع تبقى نسبة اليد العاملة النسوية متدنية مقارنة بالمجتمعات الغربية، وهذا نتيجة لسيطرة القيم و التقاليد السلبية في ذهنية المجتمع بالرغم من انتشار التعليم العالي، ومع ذلك يُعتَبَر خروج المرأة للعمل بالنسبة لهم غير ضروري وأن مكانها هو البيت ورعاية شؤونها، مع أن الكثيرات أثبتن جدارتهن في التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل غير أن هذا حسب نظرتهن غير كاف.

3- عمل المرأة في المجتمع الغربي

بعد أن تعرفنا على الأسباب التي دفعت المرأة للعمل كان لزاما علينا أن نتعرف على الوضع المهني للمرأة العاملة وكيف تطور في كل من المجتمع الغربي والعربي،

¹ – Serdjénian Evelyne, **les femmes et l'égalité professionnelle: des moyens d'actions**, e d: INSEP, paris, 1987, p61.

² – مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة (الجزائر)، 2006، ص 82.

فالأوضاع المتغيرة لهذين المجتمعين ساهمت بشكل كبير في تغيير ذهنيات الأفراد وكذا في أسلوب معيشتهم.

إن الاستقلال النوعي الذي حققه المجتمع الغربي بفضل التطور التكنولوجي خلق ظواهر عديدة منها خروج المرأة للعمل، ومشاركة الرجل في كسب العيش ومساعدته في تحمل مسؤولية الانفاق، وتجدر الإشارة عند الحديث عن المجتمع الغربي وعمل العنصر النسوي به وما حققه من نجاح ليس وليد الصدفة، بل كان نتيجة لمسيرة من النضال حتى أصبحت تصدر قوانين خاصة تحفظ لها حقها بهذا الشأن، ذلك لأن هذا المجتمع لم يعط للمرأة حقها ومكانتها إلا بعد ما حققتها بنفسها، عكس ما هو الحال بالنسبة للمجتمعات العربية الإسلامية، فالإسلام حفظ لها كامل حقوقها وكرمها أيما تكريم.

❖ **عمل المرأة في أوروبا:** ساهمت الثورة الفرنسية 1789م وقيام الثورة الصناعية، إضافة إلى تغيير النظام من الإقطاعي إلى الرأسمالي، في خروج المرأة إلى سوق الشغل¹، حيث نجد في مطلع القرن 20 نسبة 30 % من النساء العاملات في المجتمع الأوروبي لتتزايد بعد ذلك لتصل في فرنسا إلى 46%.

ويمثل العمل النسوي ثلث القوى النشطة في المجتمع الأوروبي، بفضل ظهور المصانع والانتقال من العمل المنزلي إلى العمل المنتج والمعاد إنتاجه والانتقال إلى الورشة بعد أن فقد العمل الحرفي التقليدي مكانته، فظهر مكانه المنتج المصنع في المصانع الذي يمتاز بقلّة تكلفته ووفرته وجودته أيضا.²

في خضم هذا الوضع اتجهت النساء نحو العمل المأجور أي العمل بالمصانع في المدن، حيث كانت أغلبهن يتمركزن في أعمال النسيج ومع زيادة أعدادهن توسعت المجالات فاستقطبهن قطاع الصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية والقاعات الصناعية والتجارية، إلا أن أكثر شيء تعاني منه المرأة العاملة في بدايتها الأولى وإلى يومنا

¹ - عثمان فاطمة، محمد علي، القيادة النسائية في عالم متغير، الملتقى المصري للإبداع والتنمية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1998، ص 11.

² - Rachel Silvera, **les femmes et le travail: nouvelle inégalités, nouveaux enjeux**, paris, 2000. www.persee.fr 2018/04/20 20:02

هذا هي مشكلة التمييز بينها وبين الرجل،¹ خاصة في ظل النظام الرأسمالي الاستغلالي، فهو يسعى في البحث دائماً على اليد العاملة الرخيصة وهذا ما تجسد في العمل الأنثوي، وقد ساهمت التكنولوجيات الحديثة ودخول الآلة إلى المصانع في التسهيل على أرباب الأعمال عملية التوظيف فالعمل أصبح لا يتطلب جهد عضلي كبير لذا يتم توظيف النساء بأجر أدنى من أجر الرجل.²

❖ عمل المرأة في المجتمع الإنجليزي: جاهدت المرأة الإنجليزية لمدة طويلة من أجل

الحصول على حقوقها كاملة وحتى بداية القرن 19م كانت مهمشة في المجال السياسي، إذ لا تُقبل مشاركتها في الانتخابات، ومع مطلع القرن 20م حتى أخذت المرأة حقها بعد جهد ونضال كبيرين، من الخوض في التظاهرات وإنشاء حركات وجمعيات تعنى بحقوق المرأة وتدعو إلى المساواة وكان ذلك سنة 1927، فدخلت المعاهد والجامعات، وتحصلت على أعلى الشهادات في مجال الطب والهندسة وغيرهن من الشهادات التي كانت حكرًا على الرجل.³

إنّ عقلية الرجل الإنجليزي قد رفضت عمل المرأة وفكرة إدماجها في الوظيفة العامة ومزاحمتها للرجل (مثل ما هو الحال في المجتمع الأوروبي)، لذلك نجد مساهمتها في القطاع الصحي أو حتى السياسي جاء متأخرًا.⁴

❖ عمل المرأة في المجتمع الأمريكي: ما كان يُميز عمل المرأة خارج المنزل في

المجتمع الأمريكي هو: المعارضة من قبل النساء ذاتهن، لإعتبارهن أن المكان الأساسي للمرأة هو بيتها ورعاية شؤون الأسرة. هذه الفكرة التي سادت أوساط النساء المتعلّقات أخفضت من رغبتهن في الولوج إلى العمل واعتبرنه مسؤولية

¹ – Martine Lurol, **le travail des femmes en France: trente ans d'évolution des problématique en sociologie (1970– 2000)**, document de travail CEE, n7, mars 2001, p5.

² – ألكسندر كولوننتاي، **تحرر المرأة العاملة**، تر: فوار طرابلسي، طلال الحسيني، ط3، دار الطليعة، بيروت، 1978، ص 23.

³ – نبوية موسى، **المرأة والعمل**، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، مصر، 2012، ص15.

⁴ – كامليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 42.

إضافية غير مطلوبة،¹ لذلك أخذت الحركة النسوية في أمريكا منحى استراتيجي يخدم قضيتهم إذ اتجهن نحو الطبقة الوسطى من المجتمع وتحفيزهن على المطالبة بالمكانة الاجتماعية العالية من خلال العمل بوظائف رئيسية والحصول على مقابل مادي يعينهن في تلبية حاجاتهن ويغنيهن عن الفقر والعوز، ومباشرة بعد الحرب العالمية الثانية تحسّن الوضع وتزايد عدد العاملات مع تمتعهن بامتيازات مهمة كالعطل المدفوعة الأجر، عطلة الأمومة والإجازات المرضية، وفي سنة 1958م بلغ عدد العاملات الأمريكيات 23 مليون ومنذ ذلك الحين ونسبتهم في تزايد دائم.²

❖ **عمل المرأة في روسيا:** عاشت المرأة الروسية إلى وقت ليس ببعيد على هامش المجتمع، إذ كانت منعدمة الشخصية والحقوق سواء في الأسرة أو المجتمع، مما جعلها عرضة للاستغلال من قبل الرجل، فمارست الأعمال الشاقة إذ لم يكن هناك أي مراعاة لتكوينها الفيزيولوجي ولا السيكلوجي، إلى أن جاء التيار الثوري بقيادة "لينين" ينادي بتحرير المرأة وسعى إلى خروجها للعمل واستغلال القوة الكامنة في المجتمع الروسي، وهنا قال مقولته الشهيرة: " أن الأمة لا تكون حرة حيث هناك نصف عدد سكان مقيدين بأعمال المنزل"³.

ومنذ ذلك العهد أخذت مكانة المرأة ترتفع وتتساوى حقوقها مع الرجل، فأصبحت تعمل وتتقاضى أجراً مساوياً لأجر الرجل، إضافة إلى مميزات أخرى تتعلق بعطل الأمومة مدفوعة الأجر، وهنا يجب أن ننوه لنقطة مهمّة وهي أن المساواة في المجتمع الروسي ليس كلّه إيجابي وفي صالح المرأة كما يُخيّل لنا، فالندية قد تتعب كاهل الأنثى بالأعمال الشاقة التي لا تتحملها كالذكر.

¹ - كامليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 43.

² - روبرت سميتس، **المرأة والعمل في أمريكا**، تر: حسين عمر، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، 1959، ص 29.

³ - Laffont Robert, **libration de la femme**, bibliothèque Laffont des grands thème, e d Gramont, paris, 1975, p 121.

وفي هذا الصدد نقول إن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية لها دور كبير في استمرارية عمل المرأة وزيادة نسبتها فمتى وجدت المرأة الظروف الملائمة داخل وخارج البيت سواء من الناحية الاجتماعية أو المهنية كلما حفزها على مواصلة عملها.

4- عمل المرأة في المجتمع العربي

بعد الإشارة إلى عمل المرأة في المجتمع الغربي وما عانته النساء من أجل الحصول على حقهن في المجال المهني، نوضح في المقابل الوضع الذي تعيشه المرأة في المجتمعات العربية أيضاً، مع العلم أن عمل المرأة بهذه المجتمعات قديم قدم التاريخ والوضع الراهن ما هو إلا امتداد تاريخي لما كان عليه المجتمع في الماضي، فالنساء كن ولا يزلن يعملن ويجتهدن في خدمة وإرضاء أسرهن ورجالهن.

وللتطور الاقتصادي والاجتماعي الذي مسّ المجتمعات العربية دور هام في تغيير حال المرأة وحول نظرتها للأنتى " من ربة بيت وقوة كامنة إلى اعتبارها مورد بشري مهم في التنمية الشاملة للمجتمع، فخرجت المرأة للعمل المأجور وانخرطت في أسلاك متباينة¹، فدخلت ميدان التعليم، الطب والإدارة وحتى المجال السياسي كان لها دور فيه، والجانب الأمني عملت كشرطية وجمركية...، وكذا شاركت في النشاط التجاري فأصبحت مقاوله وتاجرة وبائعة، إذ لم يبقى مجال إلا وطرقت بابه وتمكنت منه وأثبتت جدارتها فيه.

وتجدر الإشارة إلى نقطة مهمة وهي أن المجتمع العربي بالرغم من أنه يحمل خصائص متجانسة ديموغرافياً واجتماعياً، إلا أن مواطن التباين تبدو واضحة خاصة عند المقارنة بين عمل المرأة في المشرق والمغرب العربيين ودول الخليج.

وفي هذا العنصر سنعرض تطور عمل المرأة في المجتمع العربي بداية من بلدان المشرق العربي (مصر، العراق، فلسطين،...) ثم دول الخليج وصولاً إلى دول المغرب العربي (تونس والمغرب) أما عن عمل المرأة في المجتمع الجزائري سنخوض الحديث فيه في فصل لاحق.

❖ عمل المرأة في مصر: تعد مشاركة النساء في العمل المأجور بمصر في العموم

أفضل منها في باقي دول المجتمع العربي، إلا أن هذا لا يعني حصولها على نفس مميزات الرجل، فقضية النوع تُطرح وبقوة في موضوع عمل المرأة بالمجتمع

¹ - شوكت جاويد، المرأة ما لها وما عليها، مكتبة الأسد، دمشق، 1970، ص 115.

المصري، حيث نجد تمييز واضح في نسبة النساء العاملات لا يتعدى 18% في المقابل 65.7% بالنسبة للرجال حسب احصائيات سنة 2001م، ليس هذا فحسب بل قد تلجأ المرأة للعمل حتى بدون أجر على خلاف الرجل الذي نجده يختار المهن التي لا تتطلب جهد كبير والمناصب القيادية، أما المرأة فينحصر عملها في الزراعة وهو ما يمثل ثلث القوى العاملة أما الثلث الآخر موزعات على باقي القطاعات (الصحة والتعليم والإدارة ...) إذ يتمركزن غالبيتهن بهذه القطاعات، في حين الرجال يتمركزون في قطاع التصنيع والإنتاج والهندسة.¹

ومع بروز ظاهرة تأنيث القطاع الحكومي المصري إلا أن تواجد المرأة يبقى هامشي فهي تعمل في السكريتاريا ككاتبة ولا تصل إلى المراتب العليا من الرئاسة ولكن يبقى هذا القطاع أفضل بكثير من القطاع الخاص، إلا أن نسبة مرتفعة من الفتيات وخاصة في مراحل عمرية صغيرة يلجأن إليه (بصفة غير رسمية)، من أجل الحصول على لقمة العيش ومساعدة أسرهن، حتى وإن اضطررن لتحمل ظروفه الصعبة والمتدهورة " فلا يوجد تأمين اجتماعي، أو حقوق عمالية، بالإضافة إلى طول ساعات العمل وانعدام البيئة الصحية في بعض الأحيان بهذا القطاع".²

❖ **عمل المرأة في المجتمع العراقي:** يمكن استقراء واقع عمل المرأة في المجتمع

العراقي من خلال قراءة الجدول التالي:

¹ - أزهار جابر مراد، "مقارنة جغرافية لقوى العمل النسوية في دول العراق ومصر والعربية السعودية"، مجلة أوروک

للأبحاث الإنسانية، المجلد الرابع، العدد الثاني، ماي 2011، ص 17.

² - أزهار جابر مراد، مرجع سابق، ص 19.

جدول رقم (01): يوضح تطور عدد العاملات بالعراق من سنة
(1970 - 2007) .

السنة	عدد العاملات
1970	4686
1990	8700
2007	14739

(المصدر:الجدول من إعداد الباحثة بالاستعانة بإحصائيات المقدمة في مقال: أزهار جابر مراد، مرجع سابق، ص 5.)

من خلال الجدول يتبين لنا أن عدد النساء العاملات يتزايد بشكل ملحوظ خلال السنوات الماضية، ويرجع السبب إلى زيادة النمو الديموغرافي خاصة في جنس الاناث وكذا إلى تدني المستوى المعيشي للعائلة العراقية مما يجبرهن لتترك الدراسة ومزاولة العمل لتوفير دخل إضافي يخفف من ضغط الأسرة، فالفتاة العراقية تُعدّ معيل فعال في الأسرة خاصة إذا كان هناك ذكور عديمي المسؤولية فتضطر الفتاة للعمل في مختلف المجالات. وقد نجدد في بعض المؤسسات الاقتصادية الحكومية في العراق العنصر النسوي أكثر من الذكوري وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (2): يوضح الفرق بين الاناث والذكور في بعض المهن في المجتمع
العراقي لسنة 2001.

نوع العمل	عدد الإناث	عدد الذكور
موظف تنفيذي	1974	1687
التمويل والتأمين العقاري	17046	7520
الخدمات	33994	24793

(المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالاستعانة بإحصائيات المقدمة في مقال: أزهار جابر مراد، مرجع سابق، ص 6.)

الملاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد الإناث أكثر من الذكور في مختلف المهن وما يميزها أنها أعمال شاقة تحتاج إلى جهد ووقت، مما ينعكس سلباً على صحة المرأة خاصة وأما الرجل يترتب على المناصب السياسية والإدارية العليا.

❖ **عمل المرأة في المجتمع الفلسطيني:** عند الحديث عن المجتمع الفلسطيني يتبادر لأذهاننا صورة المجتمع الغير مستقر ويفتقد للكثير من الأمن نتيجة للوضع التي يعيشها بسبب الاحتلال الإسرائيلي، هذا الوضع مكّن المرأة الفلسطينية من الدخول في سوق العمل ومساعدة الأسرة في الانفاق، فوجد في سنة 2014 نسبة العاملات تمثل 19.4 % في المقابل 71.5 % من اليد العاملة الذكورية، ووصلت نسبة البطالة في جنس الإناث في ذات السنة إلى 38.4 % مقارنة بسنة 2013 كانت نسبتهم أقل وبلغت 33.5 %¹.

وفي مجال الحديث عن وضعية المرأة العاملة في المؤسسات الحكومية أو الخاصة في المجتمع الفلسطيني نجدها غير بعيدة عما قيل سابقاً (في المجتمع المصري والعراقي)، وما يفسر هذا التماثل الاجتماعي هي الثقافة المشرقية التي تعزز من السيطرة الذكورية على جميع المجالات، اجتماعياً، اقتصادياً وسياسياً...، ونوه هنا أن القانون الفلسطيني قد حفظ لها كافة الحقوق، خاصة ما يتعلق بالتمييز بينها وبين الرجل في الأجر والعطل والترقية.²

❖ **عمل المرأة في دول الخليج:** يصف "محمد يسري" و"إبراهيم دعيبس" عمل المرأة الخليجية حيث يؤكدان بقولهما: "لقد عملت المرأة الخليجية الريفية في القطاع الزراعي، حيث تقوم إضافة إلى أعمالها المنزلية بزرع الأرض وسقيها، جني الثمار وتربية الدواجن وغيرها من الأعمال ولا يُسمح لها بممارسة نشاطات أخرى كالتجارة إلا عند الضرورة القصوى، حيث يُعتبر العمل الذي تمارسه المرأة الخليجية يخضع لقيم وتقاليد المجتمع، وعليه فإن التقاليد حددت الدور الإنتاجي

¹ - ربا عنان، سعد سعد، العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2015، ص 20.

² - اعتدار الجريري، فداء البرغوثي، المرأة والعمل، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، تشرين الأول (ديسمبر) 2010، ص ص 3-9.

للمرأة.¹ هذا الوضع الذي كانت تعيشه النساء في الخليج المحافظ بالتحديد بالمناطق الريفية، كما هو الحال في جُلّ المجتمعات العربية البدوية، إلا أن بعد الحرب العالمية الثانية واكتشاف البترول تغير المجتمع وأصبحت دول الخليج من أغنى دول وارتفع المستوى المعيشي للأسر وصاحب هذا تطور اقتصادي ملحوظ مما انعكس على الوضعية الاجتماعية للمجتمع الخليجي، فتغيرت بذلك نظرتة للمرأة ولعملها، فانخرطت تدريجياً في الأعمال الإدارية ودخلت المؤسسات العمومية والخاصة، وكانت هذه الخطوة محتشمة في بداياتها إلى أن تم القبول الاجتماعي بهذه المشاركة التي اعتبره الرجل منافسة له وفي عمله فأبقاها في مناصب أدنى ولم يسمح لها بالتطوير في مجالها المهني كما هو الحال بالنسبة للمجتمع السعودي، ولعل ما يفسر هذا الوضع خاصة في هذه المجتمعات هي فكرة مفادها: إذا كان الرجل يحقق مدخولاً عالياً والمستوى المعيشي للأسر جيد بل وممتاز في كثير من الحالات، فما حاجة المرأة للعمل؟

إن كلاً من دول الخليج والمجتمع السعودي يتميز بوجود قوى عاملة وافدة وبنسبة عالية، ففي احصائيات وزارة العمل السعودي لعام 2006م وصلت نسبة العمالة النسوية 6.12 %، ويمثل الذكور 93.98 % بما فيها العمالة الوافدة وفي كل من القطاعين الخاص والعام، ونجد أن نسبة الاناث العاملات في القطاع الحكومي تمثل 34.07 % في حين تتخفف النسبة في القطاع الخاص لتشير إلى 2.19 %.²

❖ **عمل المرأة في المغرب:** تختلف نسبة عمل المرأة في المجتمع المغربي عنه في المشرق العربي حيث أن المجموع الكلي للنساء العاملات لا يتجاوز 15.2 %، وتمثل المرأة العاملة 20.36 % من إجمالي موظفي الدولة.³

1 - محمد يسري، إبراهيم دعبس، الثقافة والعمل في المجتمع البدوي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص35.

2 - نورة عبد الرحمن اليوسف، تمكين المرأة السعودية، 2009، ص 109، 110.

3 - محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، 2004، ص 259.

وغالبا ما تمتهن المرأة المغربية مهنة الفلاحة حيث تبلغ نسبتهن 37.8 % خاصة في المدن الريفية، ويختلف عليه الحال بالنسبة للمنطقة الحضرية.¹

وبالرجوع للخصائص السوسيو-ثقافية للمجتمع المغربي نجد أنه لا يزال يعاني من النسب المرتفعة للأمية في أوساط الجنس الأنثوي، ومع ذلك لم يمنع هذا المستوى من العمل، فنجد 7 نساء من كل 10 أميات أي ما تعبره نسبة 71.8 % في الوسط القروي، في المقابل 4 بين كل 10 نساء أميات أي بمعدل 39.9 % في الوسط الحضري، هذا ما يفسر التواجد المنخفض لنسب العاملات في المراتب العليا في الوظائف حيث تمثل 6.6% فقط نسبة الفتيات اللواتي مستوى تعليمهن عالي.²

ومن خلال الاحصائيات المقدمة من قبل المندوبة السامية للتخطيط بالمغرب لسنة 2012، أن أعلى نسبة عمل للنساء تسجلها شريحة أعمارهن ما بين [15-25] سنة، هذه الأخيرة غالبا ليس لها مستوى تعليمي عالي وتعتبر يد عاملة رخيصة، مما يتم استغلالها من قبل الخواص وفي الأنشطة الفلاحية، خاصة وأن الحكومة المغربية تعتبر أن سن 15 هو السن القانوني للعمل وترفض رفعه إلى 18 سنة.³

❖ **عمل المرأة في تونس:** يضمن القانون التونسي للمرأة حقوقها سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية فجعل منها امرأة كاملة الحقوق.⁴ مما انعكس إيجابيا على المرأة فزادت نسبة النساء الناشطات اقتصاديا وبلغت 20.9% وهن موزعات

¹ – Monique Gadant, Michèle kasriel, **femmes du Maghreb au présent**, e d du centre national de la recherche scientifique, paris, 1990, p 95.

² وكالة أخبار المرأة، أرقام صادمة عن تشغيل النساء في المغرب، الرباط، أنظر الموقع: www.wonews.net ، 22:23h، 2018-04-28.

³ - خديجة الفتحي، المرأة المغربية تطالب الحكومة بحصة أكبر في سوق العمل، الدار البيضاء، أنظر الموقع: www.Alarabiy.net ، 23:00h 2018،-04-28.

⁴ علي شلق وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، ط1، مذكرة دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982، ص 327.

بين القطاع الصناعي والخدمات، 22.5% منهن المجال الزراعي و83.2% في النسيج في سنة 1975م.¹

وإذا نظرنا إلى واقع المجتمع التونسي في الوقت الراهن بعد ثورة 14 ديسمبر، نجد أن وضعية المرأة لفي معاناة كغيرها من النساء في المجتمع العربي، عكس ما كان يُروّج له إعلاميا في السابق، ولعل أبرز المشاكل التي يعاني منها الجنس الأنثوي في مجال الشغل هي ظاهرة العنف بأشكاله والجندر، سواء في ما يتعلق بالرواتب أو في حالات التسريح، المناصب العليا، ساعات العمل، وعلى سبيل المثال نجد نسبة النساء المسرحيات من العمل في قطاع النسيج والملابس الجاهزة خلال الفترة ما بين 2011-2016 م 78 %، ضف إلى ذلك في المجال الزراعي الذي تتعرض فيه التونسية إلى شتى أنواع الانتهاكات ناهيك عن عدم استقرارها مهنيا.² ما نستنتجه من خلال هذه النسب أنه حتى إذا كان يكفل كامل حقوق المرأة إلا أن هذا لا يكفي، بل يجب تطبيقه ميدانيا في الواقع ولا يبقى حبر على ورق، وإلا لا فرق بين دولة لا تحمي حقوق المرأة قانونيا وبين تلك التي تحميها نظريا فقط.

5- انعكاسات خروج المرأة للعمل

إن التثكك من قيود العادات والتقاليد السلبية الذي أحرزته المرأة العربية خلال مشوارها المهني وحصولها على الاستقلالية المادية ومكانتها الاجتماعية، كان له أثر إيجابي عليها من جهة وآخر سلبي، فمنها ما تعلق بصحتها الجسمية والنفسية وحتى على حياتها الأسرية والاجتماعية، فقد أكدت الأبحاث والدراسات في علم النفس وعلم النفس الاكلينيكي، أن لخروج المرأة للعمل تأثير على سيكولوجيتها، فهي تواجه جملة من الاضطرابات نتيجة للضغوط المهنية والأسرية والاجتماعية بشكل عام، ونلخص كل من هذه المشاكل على حدى في النقاط التالية:

¹ – Camille Lacoste –Dujardin, **des femmes et des mères contre les maternités et patriarcat du Maghreb**, 2ème édition, la Découverte, paris, 1985, p250. www.persee.fr 11:25h. Et www.confluences-mediterranee.com 21- 04 – 2018, 9:29h

² – حياة الغانمي، " 78 % من النساء العاملات في تونس يعانين من الاستغلال الاقتصادي" أنظر الموقع: www.arabstoday.net. 29-04-2018, 09:57h.

❖ الانعكاسات الصحية لعمل المرأة:

- الاكتئاب: "إذ تشعر المرأة العاملة بالاكتئاب والإحساس بالذنب نتيجة الضغوطات النفسية والاجتماعية على شخصيتها، فهي مشتتة الفكر بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجهه وبين أسرتها وأطفالها ومنزلها وضرورة القيام بواجباتها الكاملة اتجاههم".¹ وبتعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقها يجعلها في توتر دائم والاصابة بالإرهاق مما ينعكس سلبيا على سلوكياتها.
- القلق: يحدث هذا نتيجة عوامل متداخلة ومتباينة فللمرأة العاملة صلاتها الاجتماعية وأهمها الأسرية فهي مسؤولة عن أطفالها وعن دافع الأمومة وعدم قدرتها على إرضاء هذا الدافع بسبب الشغل يسبب لها القلق والخوف على مستقبل أسرتها.²

ومن المتوقع في مجتمعنا وجود ضغوط كبيرة على المرأة والتي تزيد من نسبة توترها وقلقها وخوفها وتسبب لها الإحباط وسوء التكيف واضطرابات أخرى، علاوة على شعورها بإمكانية الإستغناء عن العمل في أي لحظة (بزواجها إذا لم تكن متزوجة) أو أن تنعكس مشاكلها الشخصية والاجتماعية على أسرتها في حال كانت متزوجة وأم أيضا.³

هذا ما يتعلق بالجانب النفسي ناهيك عن المؤثرات الفيزيولوجية التي تتعرض لها المرأة من أعباء العمل، وما يتطلبه من مجهود عضلي، والوقوف لساعات طويلة و...، يقلل من قدرتها وتركيزها ويسبب لها أمراض كاحتقان الدم، ظهور الدوالي وغيرها، فيؤدي لحوادث في العمل بسبب الإرهاق والتعب وإلى أكثر من ذلك في حال كانت المرأة في فترة حمل.⁴

1 - سليم نعامة، سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1984، ص 192.

2 - نفس المرجع، ص 193.

3 - سميرة حرفوش وأخريات، تحديد الاحتياجات التدريبية للقوى العاملة النسائية السعودية في الأجهزة الحكومية، الإدارة العامة للمكتبات، الرياض، 1961، ص 30.

4 - أشرف محمد عبد الغني، المدخل إلى الصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص

❖ الانعكاسات الأسرية والاجتماعية لخروج المرأة للعمل:

لقد أدى خروج المرأة للعمل إلى إحداث تغيير واضح على المستوى البنائي والوظيفي للأسرة الحديثة، وأبرز عدة آثار على المستوى الأسري والاجتماعي نذكر منها ما يلي: ¹

- مشاركة المرأة العاملة في السلطة الأسرية: فبعد أن حصلت المرأة على استقلاليتها الاقتصادية، مكنها وضعها الجديد من الشعور بالقدرة على تحمل المسؤولية، والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بميزانية الأسرة، فالمال الذي تحصل عليه المرأة العاملة (الأم)، يعد أحد المصادر التي تعينها في اكتساب السلطة على البيت والأبناء، كما له أيضا أثر على العلاقات الزوجية، فبعد أن كان الزوج على قمة هرم السلطة (وفق اعتبارات ثقافية) واعتباره الرئيس الفعلي للأسرة، وأن المرأة تلعب دور المطيع والخاضع أصبحت العلاقة بينها في الوقت الراهن مبنية على أساس ديمقراطي يساوي بينهما في الحقوق والواجبات، وهذا حسب ما أثبتته الكثير من الدراسات.

- تغيير في نمط تربية المرأة لأبنائها: فغياب الأم العاملة عن أبنائها لساعات طويلة يؤدي بهم للشعور بالإهمال، فقد بينت إحدى الدراسات بالمجتمعات العربية أن 78 % من الأمهات العاملات يعتمدن على الأقارب أو الخدم أو دور الحضانة، في رعاية أبنائهن خلال فترة العمل، وهذا ما يفسره الفرق الكبير بين المستوى الخلقي للجيل الجديد وبين الجيل الماضي، غير أن هذه النتائج والانعكاسات تختلف من بيئة اجتماعية عن أخرى، فعمل المرأة في بعض المجتمعات ينعكس إيجابيا على الأبناء وعلى بناء شخصيتهم، وعلى مستوى طموحهم.

- ضعف الروابط الاجتماعية والعلاقات القرابية: تميزت علاقات المرأة العاملة بالإيجاز الشديد مع الأصدقاء والجيران، فهي تتجنب الاندماج وتوسيع دائرة

¹ - نادية فرحات، "عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، جامعة الشلف، 2002، ص ص 127-131.

علاقتها الاجتماعية نتيجة لتببعات التي تنجّر عنها من التزام بالتواصل المستمر والدائم، لذا أصبحت علاقاتها محدودة وسطحية.

إن مكانة المرأة والأدوار التي تمارسها في مجتمعاتنا المعاصرة حتمت عليها إعادة تشكيل شبكة العلاقات الاجتماعية والأسرية من أجل التكيّف مع الوضع الجديد، فقد وجدت المرأة نفسها محصورة من كل الجوانب (أسرة، أبناء، عمل)، وفي الغالب عليها أن تُخَيّر بين عملها وبين عائلتها، وفي كثير من الحالات وبالتحديد في المجتمعات العربية المحافظة يكون عمل المرأة عائقاً لها ويهدد استقرار الأسرة.

ثانياً: التفسيرات النظرية لعمل المرأة

إن الغاية الأساسية من التفسيرات النظرية في ميدان السوسيولوجيا، هو إرساء قاعدة تفسيرية واضحة لشرح الظواهر الحادثة في المجتمع وعلى ضوءها يمكن للباحث فهم تجليات الظاهرة والعوامل المؤثرة عليها، ولتفسير الواقع الاجتماعي حسب المفكرين يتحدد بمستويين، أولهما الماكروسوسيولوجيا: ويقصد بها تحليل معطيات الواقعة الاجتماعية انطلاقاً من البناء الاجتماعي كوحدة متناسقة الأجزاء فيدرس القضايا الكلية كالنظرية البنائية الوظيفية والماركسية بالرغم من اختلافهما في تفسيرات الظاهرة الاجتماعية، في حين يركز المستوى الثاني، على اعتبار الوحدات الجزئية مرتبطة بواقع الفاعلين الاجتماعيين وهي الوحدة الأساسية للتحليل السوسيولوجي، وهنا للثقافة والتفاعل والفاعل دور جوهري في تفسير المعطى الاجتماعي.

إن عرض مختلف الاتجاهات النظرية في هذا المقام ليس في سبيل السرد، بقدر سعينا لتبيان وجهات نظر العلماء والمفكرين تجاه موضوع عمل المرأة ومختلف التفسيرات التي جاءت في هذا الشأن.

1- النظرية الوظيفية

عالج العديد من الباحثين والمفكرين السوسيولوجيين موضوع عمل المرأة، وكل وزاوية تحليله واتجاهاته الفكرية، فنجد المنطق الوظيفي يرى أن المجتمع عبارة عن نسق به مجموعة الأفراد وكل واحد منهم له وظيفة أساسية يقوم بها، وبتعبير أشمل هو: " الدور الذي يساهم به الجزء في الكل،...، إذ يفهم السلوك في نطاق معناه الذاتي عند الفاعل، فالأفراد من وجهة نظر الوظيفيين يمارسون أنواعاً شتى من الأفعال والتصرفات وأثناء ذلك

يتبادلون العلاقات الاجتماعية فيما بينهم، وإذا كان من الضروري المحافظة على هذه العلاقات الاجتماعية فلا بد لهم من وجود أنواع أخرى من النشاطات الجزئية التي تكون هادفة إلى المحافظة على الكل أي البناء الاجتماعي.¹

وبقراءة إسقاطيه نجد أن للمرأة دور أساسي داخل النسق الأسري فهي تقوم بوظيفة رعاية شؤون البيت وتربية الأطفال وخدمة الزوج و...، فلا يعوّض أي أحد مكان المرأة في المنزل، في المقابل على الزوج القيام بواجباته اتجاه الأسرة في تحقيق متطلباتها، وهنا تنشأ العلاقة الترابطية بين وحدات الأسرة بتكامل الأدوار المناط بكل واحد منهم، إلا أن مع خروج المرأة للعمل انعكس وبلا شك على البناء الأسري خاصة مع بروز الأسرة النووية في المجتمع المعاصر، فحسب رأي "مالينوفيسكي": "أن وظيفة المرأة في البيت هي وظيفة مطلقة لا يمكن لأي أحد تعويضها، وخروجها للعمل يؤدي إلى إحداث خلل داخل هذا النسق."² وفي ذات السياق يحدد "بارسونز" الأدوار داخل البيت ويرجع هذا التقسيم إلى التمايز البيولوجي بين الجنسين، وأن الوظائف الأساسية للأسرة هي التي تحدد مكانة المرأة، وحجة "بارسونز" في ذلك اعتبار "أن الأسرة كأى جماعة صغيرة لها معبر وقائد منفذ، وأنه من المفروض على المرأة القيام بالدور الأول والذي استمدته من واقعتي الحمل والرضاعة وكذا وظيفة التربية، في حين يتقلد الرجل الدور الثاني لعدم قدرته على أداء الوظائف سابقات الذكر، فعليه الخروج للعمل وهذا ما يكسبه القيادة الفعلية."³ وبذلك في رأيه يتحقق التوازن على البناء الاجتماعي.

إن تقسيم العمل حسب هذا الاتجاه له امتداداته ثقافية، فنجد دور المرأة تابع ومسير من قبل الرجل فقيم المجتمع تفرض على الرجل بسط سيطرته وعلى المرأة وتحقيق احتياجاتها، إن تفسيرات "بارسونز" حسب المنتقدين هي تفسيرات كلاسيكية وتخدم النظام الرأسمالي وأنه كان يسعى إلى استقرار المجتمع من خلال الحفاظ على الأدوار التقليدية التي تسهم في توازن واستقرار الأسرة.

1 - علي حوات، النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية، منشورات ELGA، مالطا، 1998، ص 97.

2 - نقلا عن محمد سمير، التربية الأسرية، ط1، مكتبة الأشغال، مصر، 1994، ص 113.

3 - سوزان موللرأوكين، النساء في الفكر السياسي الغربي، تر: إمام عبد الفتاح إمام، ط1، التنوير للطباعة والنشر والتوزيع، 2009، ص 298.

في حين تختلف آراء " روبرت ميرتون" في تحديده لدور المرأة فهو يرى: " أن المجتمع يتشكل من بناء اجتماعي ويتحدد هذا البناء على أنماط ثابتة نسبيا من السلوك الاجتماعي، وأن لكل عنصر من عناصر البناء وظيفة اجتماعية هامة وضرورية لبناء المجتمع، ويعتبر التوازن من خصائصها الجوهرية وأن العلاقات المتبادلة بين العناصر المكونة للنسق ثابتة نسبيا.¹ ومن هذا المنطلق فإنّ وظيفة المرأة في البيت ليست مطلقة وإنما نسبية وخروجها للعمل لا يعد عائقا أمام أدوارها الأسرية وهنا يجدر الإشارة إلى أن قيام المرأة بالعمل خارج البيت يستدعي بالضرورة وجود من يساعدها في رعاية أبنائها وتربيتهم أثناء انشغالها بالعمل لذلك أنشأت مؤسسات للتنشئة الاجتماعية، وهي أوساط تربوية مثل دور الحضانة، بقصد الحفاظ على توازن الوظائف بالمجتمع ويسهل في المقابل على المرأة في مواصلة عملها دون أن تخل بواجباتها الأسرية.

من خلال القراءة في الفكر الوظيفي يتبين لنا التضارب في الآراء فيما يخص عمل المرأة فنجد مليونوفيسكي" و " بارسونز" يؤكدان على الوظيفة المطلقة للمرأة في البيت ويعتبران أن التكامل الأسري والتكامل المنهي لا يتحققان إلا بعزل الأدوار بين الجنسين، فيكون دور المرأة في الأسرة في حين الرجل يتجه نحو عالم الشغل، ونجد من الوظيفيين أمثال "روبيرت ميرتون" و"إميل دوركايم" يقرون على إمكانية خروج المرأة للعمل بكل أريحية لأن دورها ووظيفتها الأسرية هي نسبية بحيث يمكن لمؤسسة أخرى أن تحل محلها وتمارس وظيفتها بشكل مؤقت.

2- النظرية الماركسية

يتعارض الاتجاه الماركسي والمسلّمات الكلاسيكية للنظرية الوظيفية فيما يتعلق بتقسيم العمل وتوزيع الأدوار بين الجنسين، إذ يعتبرون أن الاختلافات البيولوجية بين الجنسين لا علاقة لها بمكانة الرجل والمرأة ودورهما، وإنما يرجع التباين بين وظائف كل منهما إلى السيرورة التاريخية والتطور في المجال الاجتماعي، الاقتصادي والثقافي.

يشرح كل من "كارل ماركس" و " فريديريك انجلز" طرحيهما حول التمييز الجنسي ومرجعياته، فأقر " انجلز" في مؤلفه " أصل الأسرة والملكية الخاصة والدولة" أن العوامل المؤدية إلى التمييز بين الجنسين هي نتاج للاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة،

¹ - حامد خالد، المدخل إلى علم الاجتماع، ط1، جسر للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص103.

فالمرأة كانت ذات مكانة عالية قبل نشأة النظام الاقطاعي ، فالرجل يخرج للصيد وهي تقوم بجمع الثمار إضافة إلى عملية الانجاب والتربية، فقد جمعت المرأة آن ذاك بين الدورين الاجتماعي والانتاجي فاكسبت بذلك مكانة اجتماعية أرقى وأعلى من الرجل حتى أن المجتمعات في تلك الفترة كانت تسمى بالمجتمعات الأمومية، إلا أن مع بروز الاقطاعية والرأسمالية وتطور قوى الإنتاج صاحب ذلك ظهور نظام تقسيم العمل، هذا الأخير الذي أدى بدوره إلى زيادة الإنتاج فظهر ما يسمى بالفائض وعليه تشكلت الثروة في يد الأقلية ونشأ نظام الملكية الخاصة والنظام الأبوي الذي فرض سيطرته،¹ فانقسم المجتمع إلى طبقات مبدؤها الأساسي الاستغلال، فتراجعت مكانة المرأة وأصبح دورها يقتصر في الجانب البيولوجي فقط.

ومن خلال ما سبق ذكره نستنتج أن التطورات الاقتصادية والاجتماعية لم تكن في صالح المرأة كما يعتقد كثير وانما كانت سبب في تراجع مكانتها وأحط من مركزها الاجتماعي، مما أدى بعد فترة من الزمن إلى ظهور حركات نسوية ماركسية راديكالية تتدد بالوضع الذي آلت إليه وسعت إلى استرجاع حقوقها المسلوقة وهذا بإنجاح الثورات الاشتراكية، فنجاح هذه الأخيرة يؤدي إلى إلغاء كافة أشكال التمييز في المجتمع، وأول خطوة قامت بها هي تنمية الوعي لدى النساء بوجود اضطهاد طبقي يتعرضن له وأنهن مستغلات من قبل الرجل والنظام.²

في ذات السياق يؤكد " ماركس " و " انجلز " في "البيان الشيوعي " على أن المرأة والأطفال هم ضحايا الرأسمالية فالمصانع يفضلون النساء على الرجال، لأنهن قوى عمل رخيصة فيعملن لوقت أطول وبأجر أقل، ويضيف " ماركس " في كتابه " رأس المال " أن المساهمة في الإنتاج والتحرر من استغلال الرأسمالية هما المرحلتين الأساسيتين لتحرر المرأة.³ وبالتالي فعمل المرأة من المنظور الماركسي هو بداية لتحررها واسترجاع لحقها ومكانتها الاجتماعية، ولكن ليس أي عمل وإنما المساهمة في الإنتاج.

1 - عدلي علي أبو طاحون، مرجع سابق، ص ص 199-201.

2 - فاتحة حقيقي وآخرون، الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر والتوزيع اليونيسكو، بيروت، ص 23.

3 - خليل أحمد خليل، المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطليعة الجديدة، بيروت، 1982، ص 120.

3- نظرية التغير الاجتماعي

يعرف " غريغوري لازاريف " (Grigori Lazarev) التغير الاجتماعي بأنه: "التحول القابل للملاحظة الذي يؤثر في بنية ووظيفة التنظيم الاجتماعي لجماعة ما ويغير مجرى تاريخها" أو كما يشير " ميلز " أنه: " التحول الذي يطرأ على الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الأفراد وكل ما يطرأ على النظم وقواعد الضبط الاجتماعي التي يتضمنها البناء الاجتماعي في مدة معينة من الزمن".¹

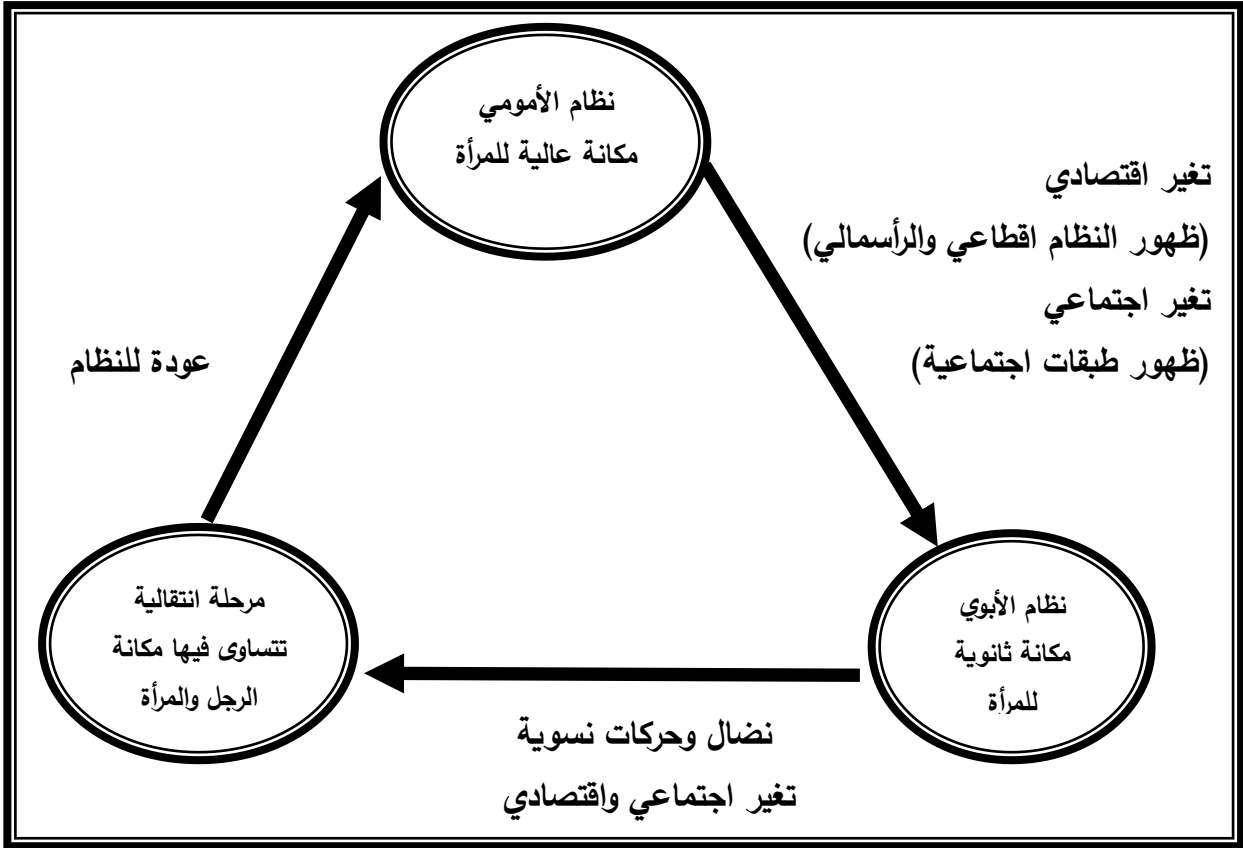
بناء على مفهوم التغير الاجتماعي نجد أنه يمس الأدوار المتعلقة بالأبنية والنظم الاجتماعية، والبناء الأسري شكل من أشكال تلك الأبنية والتي حصل وأن تغيرت الأدوار التي يؤديها الأفراد بداخله خلال فترة زمنية متعاقبة، فكما جاء من قبل في شرح " انجلز " لمكانة ودور المرأة في ظل النظام الأمومي وكيف تحول إلى نظام الأبوي وما أنجر من تبعات هذا النظام، وما إن مرت حقبة من الزمن حتى استرجعت المرأة نسبيًا مكانتها السابقة بفضل التغير الاجتماعي والاقتصادي أيضًا، حيث صاحب هذا التحول ازدواجية الدور لدى المرأة فأصبحت تعمل خارج البيت مع حفاظها بأدوارها الأساسية في المنزل، وبالتالي تمكنت المرأة من مشاركة الرجل في تولي المسؤولية الاقتصادية وميزانية الأسرة،² ومن أبرز العوامل التي مكنت المرأة من إحراز تقدم ملحوظ في مجال الشغل ومشاركتها في بناء اقتصاد الوطن هو حصولها على قدر وافٍ من التعليم مثلها مثل الرجل فانخرطت في شتى المجالات، وهو منعرج إيجابي في تاريخ المرأة. يمكن تلخيص مكانة المرأة في دورة مغلقة حسب نظرية التغير الاجتماعي الدائرية* "لابن خلدون" ووفق ما جاء آنفا حسب تحليلات المفكرين السوسيولوجيين في المخطط التالي:

¹ - محمد بوالنعناع، "سوسيولوجيا التغير الاجتماعي رؤية نظرية تحليلية"، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 34، 2012، ص 85.

² - عبد الكريم أحمد عزت وآخرون، المجتمع العربي، دار النهضة العربية، بيروت، 1970، ص 84.

* للمزيد من الاطلاع حول النظرية التغير الاجتماعي الدائرية أنظر : يوسف عناد زامل، " سوسيولوجيا التغير قراءة مفاهيمية (في ماهية التغير واتجاهاته الفكرية) ، www.iasj.net ، 11-07-2018 ، 15:48 h .

الشكل رقم (02): يلخص مراحل تطور مكانة المرأة وفق نظرية التغير الدائرية



(المصدر: من إعداد الباحثة)

4- نظرية المساواة بين الجنسين

برزت هذه النظرية مع نشأة الحركات التحررية النسوية النشطة في المجال الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، والتي كانت تندد بالوضع القائم وتسعى إلى تغيير شامل لوضعية المرأة في المجتمع الغربي، فطالبت بحقوقها القانونية كاملة فيما يتعلق بحق التصرف بالملكية الخاصة وغيرها، ذلك لأنها تواجه الحياة مثل الرجل. وكانت لكتابات " جون ستيوارت ميل" الفضل الأكبر في نشر هذا الوعي بالوسط النسوي الغربي.¹

وقد أرسيت هذه النظرية مبادئها الأساسية بعد فشل تحليلات سابقتها من النظريات ومنها النظرية البيولوجية، حيث انتقدت هذه الأخيرة واعتبرت أن الحتمية البيولوجية في تقسيم العمل هو تبرير قاصر، فضعف المرأة لا علاقة له بتكوينها الجسماني بقدر ما هو

¹ - مذكور إبراهيم وآخرون، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية، 1975، ص 548.

مرهون بمدى أحقيتها في المشاركة الإنتاجية وتحررها من سيطرة النظام في الأسرة أومن قبل الدولة خاصة فيما يتعلق بالمجال المهني.¹

ونلخص المسلمات الأساسية التي جاءت بها هذه النظرية فيما يلي:²

- ❖ التكوين البيولوجي (الجسماني) للمرأة لا علاقة لها بضعفها في المجال المهني.
- ❖ ضرورة المساواة بين الرجل والمرأة خاصة فيما يتعلق بالمشاركة في الحياة عامة (الاقتصادية والاجتماعية والسياسية)
- ❖ إلغاء كافة أشكال التمييز والسيطرة ضد المرأة لصالح الرجل.
- ❖ تقسيم العمل بين الرجل والمرأة داخل البيت لتتمكن المرأة من ممارسة عملها خارج البيت.

❖ المساواة بين الرجل والمرأة في تقلد المناصب العليا وتسيير شؤون الدولة.

تجدر الإشارة إلى أن هذه النظرية وإن كانت لها صدق واسع النطاق في المجتمع الغربي إلا أنه لا يمكن تحقيق ذلك في المجتمعات العربية الإسلامية، فالإيديولوجية التي تتبناها هذه الجمعيات إضافة للوضع الذي تعيشه المرأة الغربية يدفعانها لذلك، في حين أن الإسلام قد حفظ للمرأة مكانتها وأعزها ولم يترك مجال للصراعات بين الجنسين، فمن غير العدل وفق الفكر الإسلامي أن يتساوى الرجل والمرأة ليس في موضوع العمل فقط بل في مواضع كثيرة، (فليس الذكر مثل الأنثى)، وإنما الغرض من تلك الحركات هو تعميم النموذج الغربي على العالم العربي.

ثالثاً: المرأة العاملة في المجتمع الجزائري

مرّ المجتمع الجزائري بجملة من التحولات التاريخية مست الجانب الاجتماعي والسياسي والاقتصادي خاصة بعد الاستقلال، مما انعكس على المؤسسات الاجتماعية ومن بينها الأسرة، حيث تغير نمط الأسرة من الممتدة إلى الشكل النووي، الأمر الذي فرض على المرأة الجزائرية تحمّل مسؤولية الأبناء والبيت فخرجت للعمل لتؤمن الحياة الكريمة لعائلتها مواجهة أقسى الظروف، إلا أن القانون الجزائري سرعان ما ساهم في التقليل من معاناتها بحفظ حقها وحمايتها سواء داخل الأسرة أو العمل.

¹ - حليم بركات، المجتمع العربي المعاصر، مركز الدراسات الوحدة العربية، لبنان، 1986، ص 189.

² - باسمة كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مطبعة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، 1987، ص 201، 202.

سنحاول في هذا العنصر أن نتعرف على وضعية المرأة في المجتمع الجزائري قبل وبعد الاستقلال ووجهة نظر المشرع الجزائري للمرأة وعملها، وما هي مختلف المهن التي زاولتها المرأة في المجتمع مع التحديات التي تواجهها.

1- تطور عمل المرأة في الجزائر

عند معالجة موضوع تاريخ المرأة وعملها في المجتمع الجزائري يجب أن نحدد مسبقا المجال الزمني، لما له من مفارقات كبيرة في صنع الحدث، وعليه في هذا العنصر سنتعرف على وضعية المرأة العاملة في المجتمع الجزائري في فترتين أساسيتين وهما أثناء الاحتلال الفرنسي وفترة ما بعد الاستقلال.

❖ عمل المرأة الجزائرية أثناء فترة الاحتلال الفرنسي

من المتعارف عليه أن المرأة الجزائرية قد وقفت جنبا إلى جنب الرجل أثناء الاحتلال الفرنسي وأثبتت مواقف شهمة يشهد لها التاريخ مدى الحياة، فكانت سندا يعتمد عليه أثناء الثورة، وقد شغلت المرأة عدة أدوار " فكانت ممرضة تداوي الجرحى إضافة إلى الاهتمام بالشؤون الإدارية بمساعدة كاتب القيادة وتشغل بالكتابة الراقنة لإعداد المنشورات وأوراق الدعايات وأوصال الاشتراكات ونشر الأخبار والمعلومات والأوامر وكتابة التقارير السرية والقوانين العسكرية وتلقي المجاهدة المثقفة دروس في التوعية السياسية"¹

يتضح من خلال شهادات المؤرخين أن للمرأة دور فعال سواء في الأرياف أو المدن وسواء كانت متعلمة أو خلاف ذلك، إضافة إلى عملها الثوري حافظت المرأة الجزائرية على بيتها وأبنائها بعد غياب الرجل وانشغاله بالثورة، فبعد أن استولى المستعمر على ممتلكات الجزائريين من أراض وبيوت لم تجد المرأة سبيلاً للإيفاق على عائلتها سوى العمل لدى المستعمر فاستخدمها في المجال الزراعي وكخادمة في البيوت بأجر زهيد.

والمميز في تلك الفترة أنه بالرغم من الأوضاع المضطربة مع انعدام الأمن والاستقرار، إلا أن موضوع المرأة لقي اهتماما كبيرا من قبل الحركات الإصلاحية وفي المؤتمرات، فنجد في الأربعينيات من تلك الفترة وبالذات في سنة 1945 م جاءت الدعوة إلى النهوض بمكانة المرأة وتحريرها من قيود العبودية وكافة أشكال الاستغلال، فنوقشت

¹ - أنيسة بركات درار، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985،

قضيتها على مستوى الصحافة والمجلات والجرائد، ومن أبرز القضايا التي طرحت في هذا المجال قضية تعليم المرأة وهنا تضاربت الأفكار وانشطرت الآراء بين المؤيد والمعارض ففي كتابه " بدور الحياة" يدعو " رمضان حمود" إلى تعليم المرأة فيقول: "إن المرأة الجزائرية لا تزال على فطرة طاهرة وإن كانت جاهلة فلنعلمها ما يهمها من ضروريات الحياة لا غير".¹ وفي ذات السياق يؤيد قائد الحركة الإسلامية "عبد الحميد ابن باديس" الفكرة ويحث على وجوب تعليم المرأة ولكن: " على أن يكن هذا التعليم قائماً على أساس الدين والقومية والأخلاق النسوية المحمودة ولن يذهب في النهوض بالمرأة أبعد من رفع الأمية عنها".² إذن هي دعوة إلى التعليم لا إلى التحرر بالمفهوم الحديث مثل ما هو الحال بالمجتمعات الغربية (كما تم الإشارة سابقاً).

ويمكن القول أن عمل المرأة في هذه الفترة كان عمل نضالي أكثر منه امتياز في حق العنصر النسوي، فهنّ مجبرات على العمل مهما كان نوعه ولم يكن مخرجات إضافة إلى أنهن لم يكن هناك فرصة لاختيار نوع المهنة بل كانت محددة إما في مجال الجهاد أو في خدمة المستعمر لذلك لا يمكن أن نتكلم عن العمل في هذه الفترة كما هو بصورته الحالية.

وقد نالت المرأة بعد هذا النقاش حقها السياسي المتمثل في الانتخاب ذلك سنة 1947 م، ليس هذا فحسب بل كانت لهذه الأفكار امتدادات حتى بعد الاستقلال وآثار انعكست حتى على موضوع عمل المرأة، وهذا ما سنحاول التفصيل فيه لاحقاً.

❖ عمل المرأة الجزائرية بعد الاستقلال

خرج المجتمع الجزائري بعد الاستقلال منهك القوى مدمر الهياكل مشتت الشمل فكان من الواجب أن تتجمع وتتظافر جميع الجهود لإعادة بناء الوطن، فواصلت المرأة مسيرتها النضالية حتى بعد الثورة التحريرية خاصة وأن الكثيرات منهن قد تزلزلن وأصبحن بلا معيل، وكانت للقرارات السياسية دور فعال في تشجيع عمل المرأة وذلك بحفظ حقوقها وتحفيزها على التنمية الشاملة للبلاد وحتى يتحقق ذلك كان لابد على السلطات الحاكمة

1 - رمضان حمود، بدور الحياة، نقلا عن: أنيسة بركات درار، مرجع سابق، ص 17.

2 - أنيسة بركات درار، مرجع سابق، ص 20

أن تؤمن تعليماً كافٍ لأفرادها من أجل إصلاح ما دمره المستعمر فأقرت بمجانبة التعليم وإجباريته والقضاء على الأمية.¹

فانتشر التعليم في المجتمع الجزائري فسمح للفتاة بواصلة تعليمها والوصول للمراتب العليا وكذا الالتحاق بعالم الشغل بعد أن تغيرت ذهنية الأسرة ونظرتها التقليدية للعمل، فبدأت ظاهرة خروج المرأة للعمل تتوسع في أوساط الجنس الأنثوي، إلا أن في البداية كان المجتمع قد حدد المهن التي يقبل للمرأة مزاولتها مثله مثل كل المجتمعات العربية والمشرقية بالتحديد حيث ضيق على المرأة المجال وحصر عملها في ثلاث قطاعات أساسية وهي (قطاع الصحة، التعليم، الإدارة) باعتبارها الأنسب لها ويشترط عليها أن يكون مكان العمل ليس بعيداً عن مكان سكن المرأة.²

إلا أن المرأة الجزائرية لم تكفي بهذا بل شاركت في مجالات وقطاعات مختلفة وأصبحت تنافس الرجل حتى في المناصب السياسية والقيادية، فتزايدت المطالبة النسوية نحو العمل خاصة في المناطق الحضرية والمدن الكبرى، لتتحد بعد ذلك نحو الأرياف بنوع من الاحتشام، ومنذ تلك الفترة (السبعينات) بدأت قضية الفوارق الجنسية تتراجع وأقحمت المرأة بشكل مباشر في خطط التنمية في المدن والأرياف.³

في حقيقة الأمر عند الحديث عن انفتاح المجتمع الجزائري وتحرره نسبياً من قيود العقلية التقليدية فإن هذا لا يعني عدم وجود أو تلاشي كلي لفكرة معارضة عمل المرأة، وإنما تراجع مقارنة بما كان عليه في السابق (الاربعينات من القرن العشرين)، ففي بداية التسعينات تغيرت الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية المتمثلة في انخفاض القدرة الشرائية للأسرة الجزائرية وتوجه الاقتصاد الجزائري نحو اقتصاد السوق، الشيء الذي دفع بالنساء إلى البحث عن فرصة للعمل خاصة في ظل شح المناصب وانتشار البطالة في الوسط النسوي، مع العلم أنها في هذه الفترة كانت قد حظيت بقسط لا بأس به في مجال

¹ - الطاهر زرهوني، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1994، ص 19.

² - Héléne Vandeveld Dailliere, **Femmes Algériennes à travers la condition Féminine dans le constantinois depuis l'indépendance**, opus, Alger, 1980, p 199.

³ - سميرة السقا، "تغير وضعية المرأة والتغيرات الأسرية في الجزائر"، مجلة التغيرات الأسرية والتغيرات الاجتماعية، ج1، الجزائر 2006، ص 175.

التعليمي، فلأزمة الاقتصادية أيضا دور فعال في تغيير وجهة نظر الأسرة في المجتمع الجزائري لعمل المرأة.

اما في بداية الألفيات سنة 2000م بلغت نسبة النساء العاملات 61.2 % في المدن بينما سجل نسبة أقل منها في الأرياف تعبر ب 38.8 %،¹ وفي سنة 2014 م ارتفعت نسبة اليد العاملة بالمنطقة الحضرية حيث سجل 67% حيث يمثل عدد الاناث ب 1334 مقابل 5528 ذكور، أما في الريف فقد سجلت نسبة 33% تمثل عدد الاناث ب 389 في حين عدد الذكور وصل إلى 2988،² وما يفسر هذه النتائج هو تأثير البنية الثقافية البدوية التي تعتبر عمل المرأة شيء ثانوي وغير ضروري خاصة في المناطق الريفية، فلاتزال النظرة الدونية لعمل المرأة وعلى عدم وجود ضرورة لعملها، أما فيما يخص نسب القوى العاملة بشكل عام والنسوية بالخصوص لسنة 2016م لم نلاحظ تطور كبير عن سنة 2014م و 2015م.³

هذا فيما يخص عمل المرأة بعد الاستقلال أما عن نوعية الأعمال والمجالات التي كانت تشتغل بها النساء ونسبة كل فئة من الفئات العمرية وحالتهن الاجتماعية فسنبصله في عناصر لاحقة، وقبل ذلك سنعرض دور القانون الجزائري في حماية المرأة العاملة.

2- عمل المرأة في القانون الجزائري

أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة للمرأة كطرف فاعل في المجتمع، فالمتتبع للمسار التشريعي والدستوري منذ الاستقلال إلى يومنا هذا نلاحظ ذلك الحيز الذي يخصه للقضايا المتعلقة بالمرأة، فهذه الأخيرة قد عرفت تطوراً جذرياً مما حظيت بمكانة " في كل من الدستور، قانون الانتخابات، قوانين الأسرة، الجنسية، قانون العمل، قانون العقوبات، قانون حماية الصحة وترقيتها والضمان الاجتماعي،..."⁴، إضافة إلى الخطابات السياسية التي دعمت بشكل مباشر وايجابي قضايا المرأة وما تعلق بممارسة حقها في العمل.

1 - الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام نتائج 2000، رقم 39، نشرة 2001، ص 10.

2 - الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام نتائج 2013 - 2015، رقم 46، نشر 2016، ص 17.

3 - للمزيد من الاطلاع على احصائيات 2016، أنظر: الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام نتائج 2014

- 2016 ، رقم 47، نشرة 2017، ص 19.

4 - ثريا التيجاني، وسائل التغيير الاجتماعي ومؤثراته في الجزائر، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،

2013، ص 117.

في هذا العنصر سنحاول عرض جملة من القوانين التي تبين فيها كيف أن القانون الجزائري قد ساهم في حفظ ودافع عن حق المرأة في العمل.

❖ عمل المرأة في الدستور الجزائري

لقد نصت المادتان 29 و 31 من دستور 1996 المعدل في سنة 2008م بموجب القانون 08-19 المؤرخ في 15 / 11 / 2008م¹، واللذان أكدتا على ما يلي: المادة 29 : " كل المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس." وتتص المادة 31 من ذات الدستور على ضمان المساواة بين كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق دون مشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

أما المادة 31 مكرر فأقرت على أن: " تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجلس المنتخب."

يظهر من خلال هذه المواد أن المشرع الجزائري لم يفرق بين الرجل والمرأة بل ساوى بينهما في الحقوق والواجبات، وأن للمرأة نفس الحظوظ في المشاركة في الحياة الاقتصادية والسياسية. ونجد في ذات السياق فيما يخص علاقات العمل، هي الأخرى لم تفرق بين الجنسين وهذا طبقاً لنص المادة 17 من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال²، والمادة 08 من القانون 82-06 المتضمن علاقات العمل الفردية³، وكذا قد نصت المواد (17، 141، 142) من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁴، على تسليط العقوبات على أي طرف من الاتفاقيات الجماعية التي قد تتضمن تمييزاً ضد

¹ - الدستور الجزائري 1996 المعدل بموجب القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15/11/2008، الجريدة الرسمية عدد 63، سنة 2008.

² - القانون رقم 78/12 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمل، الجريدة الرسمية عدد 32، بتاريخ 08/08/1978.

³ القانون رقم 82/06 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 09، بتاريخ 02/03/1982.

⁴ - القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، بتاريخ 25/04/1990.

النساء في العمل.¹ ليس هذا فحسب بل أن القانون الجزائري أخصّ المرأة بجملة من القوانين التي تتوافق وتكوينها الفيزيولوجي من جهة والمتطلبات الاجتماعية من عادات وتقاليد من جهة أخرى، فحدد المسموح من الأعمال والأوقات الأنسب لها حماية من الأخطار التي قد تتعرض لها إزاء العمل ونذكر منها: القوانين التي تمنع تشغيل المرأة في ظروف قاسية (شاقة ومرهقة) كما يمنعها من العمل ليلا إلا في حالات خاصة وقد حددت قانونيا ووفق ضوابط معينة والتي تتضمنها مواد القانون 90-11 (السابق الذكر) إضافة إلى المساواة في الأجور دون تمييز واستقادت النساء الحوامل من عطل الأمومة خلال فترة الولادة وما تعلق بالترقية والتكوين والعطل،² فنلاحظ من خلال هذه القوانين أن الدولة الجزائرية لم تخرج من بوتقة القوانين والأحكام الدستورية للمواثيق والاتفاقيات الدولية، بل جاءت مطابقة لها لا سيما ما تعلق بعمل المرأة والتي في مجملها تسعى إلى تحقيق تكافؤ الفرص والقضاء على الجندرية والمساواة بين الجنسين،³ ونذكر من بين هذه الاتفاقيات الدولية الخاصة بعمل المرأة والتي صادقت عليها الجزائر فيما يلي:⁴

- الاتفاقية رقم 100 لعام 1951م الخاصة بالمساواة في أجور العمال عند تساوي العمل.

- الاتفاقية رقم 142 لعام 1975 الخاصة بتكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في مجالات التدريب المهني.

- الاتفاقية رقم 156 لعام 1981 الخاص بالمساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء.

وعليه لا يخلو أي قانون أو اتفاقية أو نص أو مادة قانونية صادرة عن المنظمة الدولية المتعلقة بحقوق وحرّيات الانسان إلا وفرضت بشدة ضرورة المساواة بين الجنسين وتحسين

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، جز 2، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 105-106.

2 - أنور مقراني، حسان حامي، "سوق العمل في الجزائر ووهم الهيمنة الجندر في محك المخيال الاجتماعي"، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 7، العدد 29، جامعة الأغواط، مارس 2018، ص 45.

3 - محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 6.

4 - محمد أحمد إسماعيل، نفس المرجع، ص 13.

ظروف العمل وتسهيل على النساء ولوج عالم الشغل، والمساهمة في تحقيق التنمية والتي تعني بمفهوم الدولة الجزائرية ودول العالم الثالث بشكل عام: هي توظيف الموارد من أجل رفع مستوى المعيشة والحد من الفقر، هذا الهدف الذي حددته الجزائر غداة الاستقلال، وبالفعل كرست له جميع القوانين لتحقيقه بداية من ميثاق الجزائر 1964م و دستور من 1963، 1976، 1989، إلى يومنا هذا.¹

❖ عمل المرأة في الخطاب السياسي الجزائري

تمكنت المرأة من فرض نفسها واثبات فعاليتها في المجتمع وكسبت الرهان في ظل التوجه الجديد (اقتصاد السوق)، ولا يمكن الإغفال عن دور الخطاب السياسي في تحفيز النساء على التقدم وبخطى واسعة وإزاحة ملامح الخوف، فالتعزيز الذي تلقته المرأة في قرارات رؤساء الحكومة، دفعها للعمل ولتخطي الحواجز الاجتماعية (عادات، تقاليد، أعراف) أو ما سميت بالعقلية المتحجرة للذهنيات، ونذكر من بين هذه الخطابات ما يلي:

- خطاب الرئيس الراحل "هوارى بومدين" 2 أبريل 1974م خلال المؤتمر الثالث للاتحاد الوطني للنساء أين قال: " إن النظام الثوري يعمل على مساعدتكم من خلال إعداد تشريع يفتح أمامكم كل الأبواب نحو المستقبل، ولكنه يتوجب عليكم تجسيد هذه القوانين وتطبيقها، لا تنتظرون أن نفرض تغيير بعض الذهنيات المتحجرة بالقوة..."² وهذا يعد تعبير صريح بمصادقية السياسة الحكومية تجاه المرأة وعملها، وقد أكدها مرة أخرى من خلال تجسيدها في القوانين والداستير التي ذكرناها آنفا، إلا أن الضوابط التي تفرضها القيم الاجتماعية حالت دون التحرر المنتظر من قبل النساء خاصة وأن في تلك الفترة كان لا يزال النظام الأبوي والسلطة البطريركية تتربع في وسط الأسرة الجزائرية (الأسرة الممتدة)، أين وقف النظام السياسي عاجزا إزاءها.

¹ - تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية "دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 40.

² - بلقاسم بن زنين، "المرأة الجزائرية والتغيير: دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية"، مجلة إنسانيات، العدد 57-58، 2012، ص 5.

- خطاب الرئيس " عبد العزيز بوتفليقة" 15 أبريل 1999 م الذي عزز من خلاله دور ومكانة المرأة في المجتمع الجزائري بقوله: " العمل على القضاء على كافة أشكال التمييز التي تعيق أو تحول دون التعبير عن القدرات الفردية، وما ينجر عنها من تهميش، وفي هذا الإطار بالذات تفرض ترقية المرأة وجوبها بصورة طبيعية، وهذا الانشغال يمليه مطلب الانسجام من التحولات المعتمدة التي شهدتها مجتمعنا، والتي جعلت الفتيات يصلن وبأعداد متزايدة في ظل المساواة بينهن وبين الفتيان إلى جميع التخصصات المهنية المتداولة في العالم المعاصر"¹ من خلال هذا الخطاب صرح رئيس الحكومة على ضرورة إعطاء للمرأة حقها في إثبات قدرتها وعدم تهميشها.

وفي برنامجه التنموي الخماسي (2010- 2014) أصدر رئيس الجمهورية بيان عبارة عن مرسوم رئاسي تناول في البند الثالث منه قضية المرأة وحماية الأسرة والطفولة من خلال إنشاء مركز وطني للدراسات والإعلام والتوثيق في هذا المجال،" قصد انجاز دراسات واستغلال المعطيات من أجل مساعدة السلطات العمومية على إعداد وتنفيذ السياسة الوطنية لترقية المرأة وحماية الأسرة والطفولة" وفي ذات السياق، كلف رئيس الجمهورية الهيئة الحكومية وأكد على: " تعجيل في تجسيد القرارات والإجراءات التي أعلن عنها في 8 مارس 2009 وعلى الخصوص تشجيع التكوين بما في ذلك بالبيت لفائدة الفتيات والنساء خاصة في المناطق الريفية وإنجاز برنامج دور حضانة المتوخي منه تسهيل دخول المرأة الحياة العملية إلى جانب الأحكام التشريعية القاضية برفع حظوظ المرأة في عضوية المجالس المنتخبة طبقا لأحكام الدستور"² في حقيقة الأمر أن منذ 1999م أي منذ تولي الرئيس " عبد العزيز بوتفليقة " رئاسة الجزائر دافع عن المرأة وعن ضرورة إدماجها في الحياة الاقتصادية والسياسية وكانت فترة حكمه منعرج كبير لصالح المرأة أين تقلدت فيه مناصب عديدة لم تصل إليها من قبل وأخذت هذه الظاهرة (خروج

¹- برنامج الرئيس عبد العزيز بوتفليقة المقدم لانتخابات الرئاسية 15 أبريل 1999، ص 42. نقلا عن الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014، ص 67.

²- برنامج التنمية الخماسي 2010-2014، ص 5، 6. أنظر الموقع : [http://algerianembassy-](http://algerianembassy-saudi.com/PDF/quint.pdf)

المرأة للعمل) بالانتشار سواء في المدن أو الأرياف وفي قطاعات متباينة، وفي حقيقة الأمر أن هذه النقطة كانت عبارة عن سياسة اتخذها الرئيس من أجل البقاء في الحكم والسيطرة على المجتمع ويضمن مساندة الشعب، خاصة وأن نسبة النساء أعلى من الرجال في الجزائر.

3- مجالات عمل المرأة في الجزائر

تشغل المرأة الجزائرية حالياً عدة مناصب وفي قطاعات مختلفة سواء القطاع العام أو الخاص في هذه المحطة سنتحدث بشكل من التفصيل عن مدى مشاركة المرأة في كل من القطاعين وأيهما تفضل وعلى أي أساس؟

❖ عمل المرأة في القطاع العمومي

نقصد بالقطاع العام: "تلك القطاعات التي تخضع للسيطرة الكاملة للدولة، أو هي مجموع وحدات من قطاع الأعمال التي تدار من قبل الحكومة".¹ وعليه نجد أن مصطلح القطاع العام يشمل كل من المؤسسات الإنتاجية والخدماتية والاجتماعية التي تعود ملكيتها إلى سلطة الدولة.

وفي مجال الحديث عن عمل المرأة بهذا القطاع نلاحظ ذلك التطور المتزايد في نسب النساء العاملات منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، وبالرجوع إلى إحصائيات بداية الألفيات نكتشف ذلك، ففي سنة 2005م بلغت نسبة النساء العاملات 18% و 97% منهن يعملن بالوظيفة العمومي، وأن أغلبهن يتمركزن في الوسط التربوي بنسبة 49.62% (سنة 2000)، مجال الصحة بنسبة 54%، القضاء بنسبة 34% (سنة 2004) أما فيما يخص مجال الخدمات فقد بلغت نسبة العاملات به 48.4%،² وتعتبر هذه المجالات الأكثر استقطاباً للنساء بهذا القطاع، إلى أن وصل إلى حالة من التشعب في ظل الزيادة

¹ - خليل خميس، "مساهمة القطاع العام والخاص في التنمية الوطنية في الجزائر"، مجلة البحث، العدد 9، جامعة ورقلة الجزائر، 2010، ص 204.

² - Saoudi abdlaziz, op cit ,p 36.

* للمزيد من الاطلاع عن إحصائيات النساء العاملات بالوظيفة العمومي أنظر خطاب الوزير " طيب لوح" في مناسبة العيد العالمي للمرأة عبر الموقع التالي: www.ennaharonline.com 18:45 2018/07/17.

المستمرة لخريجي الجامعات من كلا الجنسين فازداد الطلب على هذا القطاع تبعا للامتيازات التي يمتلكها مقارنة بالقطاعات الأخرى، إضافة إلى الذهنية الاجتماعية التي تفضل العمل الحكومي للمرأة على القطاع الخاص ففي التصور الاجتماعية هي أكثر أمنا واستقرارا وأقل استغلالا كما أنه يوفر للمرأة وقتاً للاعتناء بشؤون بيتها، و يمنح الرقي الاجتماعية لمواطنيه.

وبعد ما أعلنت الدولة عن عجزها في استيعاب الكم الهائل من القوة العاملة النشطة في مؤسساتها، فتحت المجال للعمل بصيغ مختلفة منها صيغة الإدماج المهني، المشاريع المصغرة والمتوسطة،** وتبنت عدة استراتيجيات منها الاستراتيجية الوطنية لترقية وإدماج النساء (2010 - 2014 م)، والتي هدفت إلى الاستفادة من السياسات التنموية التي تقترحها الدولة في سبيل تأهيل المرأة وتهيئة المناخ الملائم من أجل بناء وحدة تعاونية بين الرجل والمرأة، وسعت هذه المبادرة إلى تجسيد مشاركة المرأة في المجال السياسي والمجال العام، كما أنها أكدت على تحقيق الاستقلالية للمرأة وتمكينها من فرص الشغل المتاحة.

لكن في حقيقة الأمر والمتمعن في الأرقام المتعلقة بالقروض الصغيرة والمتوسطة المقدمة من قبل الهيئات الحكومية في سبيل تشجيع الاستثمار والاعتماد على الأفراد الفاعلين ذوي الشهادات، فإن استفادة النساء من ذلك لم تكن ذات قيمة عالية فمثلا نجد فقط 17٪ من النساء المستفيدات من القروض وبالتحديد القروض المصغرة (التي لا تتجاوز قيمتها 30 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري)، وهذه الأخيرة لو قُورنت بما تقدمه الدول الأخرى تبقى ضعيفة ولا تصل إلى درجة الاستثمار ، ولم تستعد النساء من برامج الوكالة الوطنية لدعم الشباب إلا بنسبة 21 ٪ ، يرجع السبب في ذلك إلى عدم معرفة النساء بوجود هذا الشكل من أشكال الدعم، الأمر الذي يجب أن تتحمله الدولة في مجال توعية الجنس الأنثوي في سبيل تجسيد العدالة والمساواة بين الجنسين.¹

** ان المؤسسات المصغرة والمتوسطة في حقيقتها لا تدخل ضمن القطاع العام وإنما هي مؤسسات خاصة ينشئها أفراد بالاستعانة بالدعم المادي من الدولة في سبيل النهوض بالاقتصاد الوطني وتشجيع الاستثمار الاقتصادي ودفع بعجلة التنمية، إلا أنه تم ادراجها في هذا العنصر لتبيان الحلول المقترحة من قبل الدولة من أجل تخفيف الضغط على المؤسسات العمومية.

¹ - بلقاسم بن زنين، مرجع سابق، ص ص 7-11.

❖ عمل المرأة بالقطاع الخاص

يعرف القطاع الخاص بأنه: " جزء من الاقتصاد الوطني الذي يملكه ويديره الأفراد أو شركات الأشخاص.¹ وبالمفهوم الماركسي هي الملكية الفردية لوسائل الإنتاج وفيه يكون للأفراد المالكين سلطة القرار على العمال، لقي هذا القطاع تهميشاً من الدولة الجزائرية بعد الاستقلال وانحصر بشكل ضيق وفي مجالات محددة، ذلك للمكانة والثقة التي كان يحتلها القطاع العام آنذاك وتبعاً للتوجه السياسي والاقتصادي للجزائر في تلك الفترة (النظام الاشتراكي) والتي حدت من فعالية القطاع الخاص حتى ظهور الأزمة الاقتصادية، الأمر الذي جعل الحكومة تعيد النظر في سياستها وتوجهها، فبدأ بعدها هذا القطاع بالتوسع ولقي رواجاً كبيراً خاصة في ظل اتساع رقعة البطالة نتيجة عجز المؤسسات العمومية في تلبية حاجات المواطنين من مناصب الشغل.

وهنا يجب أن نشير إلى أن عمل المرأة لدى الخواص ظاهرة حديثة نسبياً ويلاحظ الفرق في عدد العاملات في القطاع الخاص بين المدن والأرياف أيضاً، ولعلّ الجدول التالي سيوضح أكثر احصائيات النساء العاملات لدى القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام في كل من الأرياف والحضر (حسب احصائيات الديوان للإحصاء 2013):²

¹ - حسن عمر، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1965، ص 230.

² - مناد لطيفة، "واقع العمل النسوي في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 29، جوان 2017، جامعة ورقلة، ص 260.

جدول رقم (03): يبين توزيع السكان المشتغلون حسب الجنس والقطاعات

المجموع		الإناث		الذكور		
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
الحضر						
45	3170	65.3	985	39.5	2185	عمومي
55	3871	34.7	523	60.5	3348	خاص
100	7041	100	1508	100	5533	المجموع
ريف						
33.1	1168	50.5	229	30.6	938	عمومي
66.9	2357	49.5	225	69.4	2132	خاص
100	3524	100	454	100	3070	المجموع
المجموع						
41.1	4338	61.9	1214	36.3	3124	عمومي
58.9	6228	38.1	748	63.7	5480	خاص
100	10566	100	1962	100	8603	المجموع

(المصدر: الديوان الوطني للإحصاء 2013).

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن نسب العمالة الذكورية في القطاع الخاص بالمجتمع الحضري تقدر ب 60.5 % في حين نجد نسبة الإناث في ذات القطاع تمثل 34.7 % ويعزى هذا التباين الكبير في النسب بين الذكور والإناث، إلى أن النساء يفضلن القطاع

العام على القطاع الخاص لعوامل سوسيوثقافية من جهة إضافة إلى العوامل التي ذكرناها سابقا (أنظر عمل المرأة في القطاع العام)، ولا يختلف الأمر كثيرا فيما يخص عمالة النساء في المجتمع الريفي بالقطاع الخاص حيث يبقى الاختلاف واضح في نسب عمالة الذكور 63.7 % مقارنة بالإناث 49.5 % وهنا يجب أن نذكر بأن المجتمع الريفي الجزائري له خصوصيته التي لا يزال يحافظ عليها وهو الاتجاه نحو العمل المنزلي أي العمل الغير رسمي فالكثير من النساء يعملن لكن غير مصرح بهذه النسب وتشمل هذه الأعمال المجال الغذائي (صناعة الكسكس وبعض الأغذية التقليدية)، مجال النسيج (صناعة الزرابي، الخياطة، الألبسة التقليدية) وهي نسبة معتبرة وتساهم في الاقتصاد الوطني وتدخل ضمن المهن الحرة وخلق فرص شغل في ظل غياب المناصب الشاغرة وفي المقابل ارتفاع عدد البطالين من كلا الجنسين.

إن مجالات عمل المرأة في المجتمع الجزائري عديدة ومتشعبة وقد صنفناها في هذا البحث من حيث الشرعية القانونية إلى (قطاع عام وخاص)، دون الخوض في المجالات الدقيقة (حسب نوعية النشاط) لكي نكون أكثر شمولية، ومن خلال الاطلاع على الاحصائيات وبالنظر إلى الواقع الاجتماعي يمكن لنا أن نستنتج تلك المغالطة في حق تواجد النساء ونسبة تمثيلها في سوق العمل الجزائري.

حقيقة أن في الآونة الأخيرة أصبح للإناث حظوظ كبيرة في النجاح في مسابقات الوظيف العمومي وهو ما يتوافق والنسب التي تحصلنا عليها والتي عرضناها آنفا، إلا أن تواجد النساء وحصولهن على فرصة عمل مقارنة بالرجال يبقى ضعيف، ولكن التهويل الاجتماعي لقضية عمل المرأة ونجاحها هو ما جعل الأمر يبدو للغير متخصص أنها حركة تحريض ضد عمل الرجال والتشجيع على تحرر المرأة وأن هذه الأفكار ما هي إلا انتقال لعدوة المحاكاة للمجتمعات الغربية وأن المجتمع الجزائري يسير نحو الانفلات الثقافي وعن تعاليم الأخلاقية والدينية، هذه النظرة التي باتت منتشرة وما يروج لها في الواقع، ما هي إلا انعكاسات لتحليلات فئة من أفراد المجتمع والذين لا يزالون ينظرون إلى عمل المرأة على أنه غير ضروري من جهة وأنه يجب أن يكون في حالات خاصة كعدم وجود معيل للأسرة، وهذه البراديغما في حد ذاتها تثبت لنا عدم تغير ذهنية المجتمع الجزائري بالرغم نفي كل من الأدبيات والاعلام والرأي العام لذلك، فنجد إلى يومنا هذا لا

يزال ينظر لعمل المرأة على أنه امتياز وليس حق وأنه مكمل وليس الأساس وما يؤكد هذا، المقولة الشعبية المشهورة (لم ينتهوا الرجال لكي تعمل النساء) وهذا يعني أن عمل المرأة ليس ضروري وإنما يأتي في خانة الاحتياط، إذن يبدو واضحاً المفارقة بين التحليلات النظرية لهذه الظاهرة والواقع الاجتماعي.

4- تحديات المرأة العاملة في المجتمع الجزائري

إن الشوط الكبير الذي قطعه المرأة في سبيل تحقيق طموحاتها المهنية وولوجها عالم الشغل، لا يعد إنجازاً كافياً مالم تتبعه باستراتيجية واضحة تتمكن خلالها من التوفيق بين أدوارها المهنية وواجباتها الأسرية، وتجاوز المشاكل التي قد تعرقل مسارها أو تحول دون تحقيق أهدافها، وهنا في هذا العنصر سنتعرف على مشكلة صراع الأدوار التي تواجهها المرأة الجزائرية جراء خروجها للعمل والتي تسعى جاهدة لتخطيها، وجدير بالذكر أن تحديات المرأة العاملة الجزائرية كثيرة ومتعددة منها تأخر سن الزواج، تراجع معدلات الخصوبة التحرش والعنف وغيرها، إلا أننا ركزنا في هذا العنصر فقط على مشكلة صراع الأدوار كون المشاكل الأخرى سنتناولها في عناصر لاحقة بشكل من التفصيل وتقديماً للتكرار.

❖ **تعدد الأدوار وصراعها:** من بين أهم التحديات التي تواجهها المرأة العاملة في كل المجتمعات ومنها المجتمع الجزائري هو تعدد الأدوار فهي تعمل خارج البيت لساعات طويلة وفي ذات الوقت ملزمة برعاية شؤون البيت إضافة إلى تربية الأبناء (بالنسبة للمرأة العاملة المتزوجة)، ناهيك عن العلاقات الاجتماعية والقربا التي لا يمكن بأي حال تجاوزها حتى وإن كانت المرأة تعيش في أسرة نووية فالروابط الاجتماعية بالمجتمع الجزائري حتى وإن قلت خاصة في الآونة الأخيرة بسبب كثرة الانشغالات وتزايد الأدوار، إلا أنها لا تنقطع وبالتالي في نهاية المطاف تجد المرأة نفسها تعيش في صراع كبير من أجل التوفيق بين كل الأدوار المناطة بها دون أي تقصير أو خلل، ويزداد الأمر تعقيداً إذا ما كانت هذه الأدوار تتعارض فيما بينها، ذلك أنها محط أنظار الكثيرين ومنهم أسرته وبالدرجة الأولى الزوج الذي لا بد وأن تثبت أمامه جدارتها وتقانيها في أداء

أدوارها مما ينعكس وبلا شك على صحتها النفسية والجسمية على حد سواء، ويهدد استقرارها الأسري والمهني أيضا.¹ ومع ذلك فقد أثبتت الدراسات أن عمل المرأة يؤدي بها إلى التقصير في أعمالها المنزلية لاسيما وأن عدد كبير من الأزواج يرفضون مساعدة زوجاتهم في تولي مسؤولية البيت وتقدر نسبتهم بـ 55 %،² إن مساهمة الرجل في العمل المنزلي حتى وإن كانت فهي تتم بتحفظ شديد، وفي الغالب تشمل المساعدة في رعاية الأبناء وتنشئتهم، وهذا التعاون في تأدية الأدوار بين الزوجين لا يتحقق دائما في مجتمعنا لاعتقاد السائد أنه من العيب على الرجل مساعدة زوجته في التربية والمنزل، فدوره يكمن في تحقيق المتطلبات المادية دون غيرها، وهذا العرف لا يتوافق مع تعاليم الدين الإسلامي ولا مع مقتضيات المجتمعات المتطورة.

إذن يبدو أنه ليس من السهل الجمع بين الدور الوظيفي والعمل المنزلي خاصة وأن المجتمع لا يزال متشبث بفكرة المكان الحقيقي للمرأة هو البيت، فضلا عن عمل المرأة في بعض المهن التي قد تتعارض وقيم المجتمع فهنا يصبح الأمر أكثر تعقيدا، فالمتغيرات الثقافية من العادات والتقاليد وأعراف تشكل في مجملها صراع آخر تخوضه المرأة في سبيل الحفاظ على عملها وبيتها.

رابعا: عمل المرأة في المجال التجاري

بعد أن شاركت المرأة في مجالات مختلفة وتقلدت مناصب متعددة راقية وأثبتت وجودها وقدرتها وتمكنها، ها هي الآن تخوض في مجال جديد على المجتمعات العربية، وإن كان في حقيقة الأمر وبعبارة أدق هو استحداث لمجال سبق وأن زاولته المرأة منذ القديم، ونقصد بذلك النشاط التجاري، هذا الوسط الذي أصبحت أغلب النساء تتهافت عليه بعد أن فقدت الأمل في الحصول على منصب عمل في القطاع العام.

1 - حمدي ياسين، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999، ص38.

2- نادية فرحات، مرجع سابق، ص 128.

سنتعرض في هذا العنصر إلى مفهوم عمل المرأة في المجال التجاري ونوعية المهن التي مارستها، كما أننا في المقابل نتعرف على رأي كل من الدين والقانون والمجتمع حول هذه الظاهرة التي باتت واقع في المجتمعات العربية عامة والمجتمع الجزائري خاصة.

1- مزاولة المرأة للنشاط التجاري تحديد مفاهيمي

ارتبطت المهن في المجتمعات العربية قديماً بالهرم الاجتماعي ولا تزال تحافظ على ذلك، فمنها مهن شريفة وذات قيمة في الوسط الاجتماعي، وأخرى تقع في قاعدة الهرم متدنية لا يمارسها إلا الأفراد الذين تضطروهم الحياة لذلك والغرض منها تأمين لقمة العيش والدفع بالفقر، في هذا المجال قد حدد "ابن خلدون" أنواع من المهن تحديداً دقيقاً في الفصل الخامس الخاص بالمجال الاقتصادي من مقدمته، وأشار إلى أوجه الكسب والمعاش - كما كان يصفها -، وهي إما أن تكون "مغرم أو جباية، أو صيد أو فلاح أو أن يكون الكسب من الأعمال الإنسانية المسماة الصنائع وإما أن تكون تجارة وهذه هي أوجه المعاش وأصنافه"¹ ومن خلال التقسيم الخلدوني لأنواع المهن وبالنظر إلى عمل المرأة نجد أنها قد اشتغلت في جل هذه الأعمال. وسنعرض فيما يلي عمل المرأة في المجال التجاري وطبيعة التجارة التي مارستها المرأة بالمجتمعات العربية قديماً مع إعطاء إسقاطات وامتداداتها في المجتمع المعاصر.

إن المتتبع لأشكال التجارة التي زاولتها المرأة نجد أنها على أوجه وهي:

❖ إما أن تكون تجارة في المنتجات الحرفية والغذائية (الإنتاجية المعيشية): تقوم

هي بصناعتها وبيعها وهنا يجب الفصل بين العمل الإنتاجي نتيجة العوز المادي والعمل الإنتاجي الحرفي اليدوي كهواية وفي كل الأحوال فإن المرأة تكون هي المالكة والبائعة في نفس الوقت أو أن تقوم بتكليف شخص آخر بمهمة التسويق. وعلى سبيل المثال نجد:

- الغزل والنسيج والحاكاة: تعد من بين الحرف التي مارستها المرأة قديماً، وهي

في الوقت ذاته من بين الحرف التي لاقت قبولاً وتشجيعاً من قبل مختلف أطراف المجتمع، وقد اشتهر المشرق العربي الإسلامي بجودة المنتجات في

¹ - ابن خلدون، المقدمة، تحقيق: عبد الله محمد الدرويش، الجزء الثاني، دار يعرب للدراسات والنشر والتوزيع، سوريا، 2004، ص 68.

مجال الغزل والنسيج، وهنا يجدر الإشارة إلى أن "البعض من الغزالات كن يتولين بيع غزلهن بأنفسهن، فيما يعتمد البعض الآخر على أزواجهن وآبائهن للقيام بعملية البيع".¹ لا تزال مهنة الغزل موجودة في المجتمع الجزائري وتتمركز في بعض المناطق الريفية منه، والغرض من ممارستها هو نقلها للجيل الجديد من أجل الحفاظ عليها، كما أنها تمثل تراث المجتمع وواحدة من المهن التقليدية، وغالبا ما تستعمل فيها وسائل قديمة، وعليه لا يمكن أن تعتبر مهنة الغزل من المهن ذات الدخل الكبير كون الغزالة تحتاج إلى وقت طويل وجهد كبير لا تمام عملها لذا لا يمكن اعتباره مهنة يرجى منها مقابل من أجل العيش بقدر ماهي حرفة وتقاليد يتباهى بها سواء العاملة أو الزبونة، مع العلم أن الأشياء التقليدية التي تتجز يدويا تباع بأثمان باهظة مقارنة بقريناتها التي تُجلب من المصانع، ومع ذلك فإن أجر هذه المهنة يعد غير كافي إن أخذنا بعين الاعتبار غلاء المعيشة ومتطلبات المرأة من جهة والأسرة من جهة ثانية.

- **الخبازة:** وتعد من بين الحرف التي تتدرج ضمن تجارة المواد الغذائية وانتشرت هذه المهنة قديما قبل اكتشاف المخابز، إذ كانت النساء يبذلن جهد كبير في الخبازة مقابل ربح زهيد ومع ذلك استمررن بممارستها لتلبية حاجاتهن الضرورية وحاجة أسرهن وأبنائهن،² وبالنظر للمجتمع المعاصر نجد أن مهنة الخبازة بالشكل الذي كانت تمارسه المرأة سابقا لم يعد موجود خاصة مع ظهور وتطور التقنيات الحديثة بالمجتمع المعاصر، ولكن نجد ما يقابلها في الوقت الحالي جانب آخر من التجارة في مجال المواد الغذائية وهي صناعة الحلويات والأطباق التقليدية وهي جزء من مهنة الخبازة بمفهومها الواسع وقد انتشرت هذه المهنة خاصة مع خروج المرأة للعمل فضيق الوقت وثقل المسؤوليات التي

1 - أحمد ميسر محمود السنجري، "نشاط المرأة التجاري في المشرق العربي (132-656هـ / 749-1258م)، مجلة التربية والعلم، المجلد 18، العدد 2، جامعة الموصل، العراق، 2011، ص 80.

2 - ابتسام هادي كاظم، كواكب صالح البيرماني، "المحددات الاجتماعية لمهنة المرأة (دراسة ميدانية من وجهة نظر أساتذة جامعة بغداد مجمع الجادرية)"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد 34، جامعة بغداد، العراق، 2012، ص 95.

على عاتقها تضطر في بعض الحالات إلى شراء مثل هذه المنتجات في المحلات أو من نساء متخصصات في ذلك بدلاً من اعدادها في المنزل.

- **الحلاقة:*** إذ تقوم المرأة بتزيين النساء في المناسبات (الأعياد والأفراح)، وكانت تمارسها في بيتها فلا تضطر للخروج من أجل العمل وهي من التجارة المربحة حيث كانت تحظى بخصوصية فهي تعمل لصالح الأسر البورجوازية (المالكة والأشراف)¹، وتعد من بين المهن التي لا تزال إلى يومنا هذا، وتلقى قبولاً اجتماعياً واسعاً وخاصة من قبل الأسرة أو الزوج في حال ما إذا كانت المرأة العاملة متزوجة، فالعاملة في هذا المجال تتعامل مع النساء فقط، الأمر الذي يضفي شكل من الاطمئنان على المرأة العاملة في هذا المجال.

❖ **العمل بالتجارة بحيث تكون ربة عمل مالكة للرأس المال وتعمل على إدارته والإشراف عليه** (وفي بعض الحالات يقوم شخص آخر بعملية الإشراف بدل عنها): وهذا المجال يعرف باسم العمل المقاولاتي الذي أخذ بالتوسع والانتشار في القرن الثامن عشر ليشير بأوسع معانيه: " كل شخص يباشر بعمل ما " ويعرف أيضاً على أنه: " كل شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة، بغض النظر عن نشاطه"، فالشخص المقاول هو من يقوم بشراء أو استئجار منتج ما بسعر أكيد ليبيع بسعر غير أكيد.²

وقد شهد المجتمع الجزائري انتشار واسع للمشاريع المقاولاتية بفضل ما قدمته الدولة من دعم وتسهيلات للشباب لكلا الجنسين.³

* تم تصنيف مهنة الحلاقة في هذه الجزئية حيث في السابق كانت تعتبر حرفة تتقنها بعض النساء في بيوتهن، إلا أن مع تطور المجتمع وما صاحبه من تقسيم العمل والتخصص أصبحت مهنة الحلاقة عمل يتطلب تكوين من قبل المرأة والحصول على شهادة من جهة رسمية معترف بها من أجل ممارستها كمهنة مستقلة.

1 - ابتسام هادي كاظم، كواكب صالح البيروماني، المرجع السابق، ص 96.

2 - الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2014-2015، ص 04.

3 - للمزيد من الاطلاع حول دور الدولة تشجيع العمل المقاولاتي أنظر دراسة: أمال بلعط، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر - واقع وآفاق-، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1، 2016/2017.

❖ أن تكون المرأة عاملة في مجال تجاري كأجيرة (كبائعة): بحيث لا تكون مالكة لا للمحل ولا مشاركة في رأس ماله، هذا النوع من الأعمال التي " تعتمد على البيع والشراء وتبادل السلع وقديما كانت من شأن الرجال فقط" ¹ إلا أن في الوقت الحاضر يشهد السوق ولوج النساء لهذا المجال وانتشر بشكل كبير في المجتمعات العربية والإسلامية والذي كان الغرض منه خلق فرص شغل في ظل شح المناصب وتفاقم نسب البطالة في أوساط الشباب من الذكور والاناث على حد سواء، إلا أن هذه المهنة أثارت جدلاً واسعاً في المجتمع وكل كان له رأيه في ذلك، وسنتناول هذه الآراء بشكل من التفصيل في العناصر القادمة.

2- المنظور الإسلامي لعمل المرأة في المجال التجاري

إن حق الكسب والاكْتساب ومشروعيته سواء كان من الرجل أو المرأة وجب إسناده لما جاءت به الشريعة الإسلامية من خلال الكتاب والسنة، وعليه وبناءً على هذا سنورد الأدلة حول رأي الدين الإسلامي من عمل المرأة وبالذات في المجال التجاري. قال تعالى: "للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن" ² وفي قوله تعالى: "ومن عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة" ³، وهذا تصريح بجواز العمل ووجوبه على كل من الرجال والنساء معاً، إلا أن الآية الأخيرة تقضي إلى مشروعية العمل ما إن توفرت فيه شروط الصلاح الموافقة للشرع، كأن يكون العمل بما هو حلال وتلتزم فيه النساء بالضوابط الشرعية كاللباس، الحشمة، وعدم التعطر، والتجمل... الخ. ⁴

إن النصوص الشرعية لا تمنع عمل المرأة كما ذكرنا آنفاً إلا أن الفكر الديني أي الأحكام والآراء التي تطرح من قبل الفقهاء والتي استنبطت بالاجتهاد من الكتاب والسنة حسب قولهم تقضي إلى الاختلاف في مشروعية عمل المرأة فهناك من أباح عمل المرأة وحدد

1 - صعب شهاب، حاجة المرأة غير الموظفة للعمل ... أي مادية أم اجتماعية ... المنظور الاجتماعي لانتقال عمل المرأة العربية من داخل البيت إلى خارجه، مركز الدراسات والأبحاث، المغرب، 2010، ص 3.

2 - سورة النساء، الآية (32).

3 - سورة غافر، الآية (40).

4 - محمد وسف محمد الشوبكي، عمل المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية، بحث مقدم لمؤتمر: التشريع الإسلامي ومتطلبات الواقع، كلية الشريعة والقانون بالجامعة الإسلامية بغزة، يومي 13-14/03/2006، ص 4.

مجالات معينة كالتعليم، الطب، الحرف اليدوية والدعوة...، وهي المهن التي تلقى قبولاً اجتماعياً كما سلف الذكر والمتفق عليها بالإجماع.¹

وفريق آخر حرم عمل المرأة في المجالات التي هي في الأساس محرمة شرعاً: كالعمل في الرقص، التمثيل، عارضات الأزياء، الغناء والعمل في محلات بيع المحرمات من الخمر والمسكرات وغيرها، وقد جاء تحريم الفقهاء لهذه المهن كونها لا تلتزم بقواعد الشريعة الإسلامية فهي لا تخضع لشروط الصلاح فالمرأة التي تعمل في هذه الأعمال لا تلتزم باللباس الشرعي والستر، كما أنه حرمت التجارة وبيع كل المحرمات وهنا التحريم لا يخص المرأة وحدها بل حتى الرجل وهو تحريم بالكتاب والسنة والإجماع، بالإضافة إلى أن عمل المرأة في مجال ينعدم به الأمن من الخلوة مع الرجل فهو محرماً أو حتى العمل في مكان فيه اختلاط كبير مع الرجال وفي بعض الأحيان تضطر فيه إلى الخلوة فإنه يحرم عليها العمل به حتى لو التزمت بالزي الشرعي الكامل.²

وهناك من المهن التي اختلف الفقهاء فيها ومنها: تولي المرأة رئاسة الدولة، فمنهم من حرمها تحرم قطعي ذلك أن المرأة لا تستطيع تولي شؤون الدولة لما فيها من مسؤوليات كبيرة واختلاط وهو منصب شبيه بالإمامة العظمى التي تخص الرجال دون النساء، وهناك من أجازها واستدل على ذلك: "أن الله سبحانه وتعالى ضرب لنا مثلاً لحكم امرأة وهي بلقيس التي حكمت اليمن، وهي التي طبقت مبدأ الشورى، وعلى ذلك أن وجدت المرأة التي فيها الكفاءة الوظيفية مع اختيار الشعب لها بشرط ألا يؤثر ذلك على دورها الأساسي كأم وزوجة"³.

أما فيما يخص عمل المرأة في المجال التجاري بالتحديد فإن الاتجاه العام والنصوص الدينية لا تحرمه والدليل على ذلك قوله تعالى: " ليس عليكم جناح أن تبتغوا فضلاً من ربكم"⁴ وهذا يبين أن طلب الرزق الحلال من خلال البيع والشراء أي الممارسة التجارية

1 - عيسى العمري، "أعمال المرأة الكسبية وأحكامها في الفقه الإسلامي"، إربد للبحوث والدراسات، المجلد 8، العدد 2، 2005، ص 129.

2 - أميمة محمد مسعود الجملة، حق المرأة في التملك والإنفاق في الفقه الإسلامي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الشريعة والقانون، قسم الفقه المقارن، جامعة غزة، 2007، ص ص 35-37.

3 - أميمة محمد مسعود الجملة، المرجع السابق، ص 33.

4 - سورة البقرة، الآية (198).

فيما هو مشروع جائزة ولا حرج في ذلك والملاحظ أن الآية الكريمة لم تخص الرجال أو النساء بل جاء الخطاب عاما، وعليه نجد أن المرأة في الإسلام عملت في المجال التجاري ولم تلقى أي رفض بل أبرزت الأحاديث والأدبيات نماذج من الصحابيات وأمهات المؤمنين يتعاملن بالتجارة وتبيح هذه المهنة.¹ إلا أن هناك من يعتبر أن بيع المرأة في المحلات التجارية عمل حديث يقصد به التشبه بالمرأة الغربية وهو انفلات عن قيم المجتمع ويعتبره عمل غير جائز وفيه تعريض المرأة للخطر من تحرشات في مكان العمل كما أنه عمل مخالف لفطرتها.²

بناء على ما وضحناه بشأن رأي الدين حول عمل المرأة في المجال التجاري نجد أن الدين الإسلامي لم يحرم قط عمل المرأة وبالأخص في مهنة التجارة فلا يوجد نص صريح يدل على ذلك، من جهة أخرى أن الفقهاء لم يعتبروا مهنة التجارة محرمة أو ممنوعة شرعا لذاتها وإنما جاء التحريم إما من طبيعة ما يتاجر به أو ما مدى التزام المرأة العاملة بهذا النشاط بالضوابط الشرعية كلبس الحجاب ومنع الاختلاط الكبير والخلو وكذا اهمالها لمسئولياتها الأسرية على حساب عملها، وكل هذه الشروط نجد أنها تنطبق على عمل المرأة في كل المجالات وليس المجال التجاري فقط.

3- المنظور القانوني لعمل المرأة في المجال التجاري*

سبق وأن تحدثنا عن عمل المرأة في جانبه القانوني بشكل عام وفي القانون الجزائري بالخصوص وعن مدى اهتمامه بحفظ حق المرأة في الاجازات وعطل الأمومة وبالمساواة بينها وبين الرجل وعن عدم التمييز بينهما في الأجر والترقية وغيرها، كما أولت أهمية بالغة بظروف العمل وحظر عمل المرأة في المهن الشاقة وفي أوقات متأخرة من الليل،

1 - زيد محمود العقابلية، "حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية"، مجلة الفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 8، ص 412.

2 - جيهان الطاهر محمد عبد الحليم، الضوابط الشرعية لعمل المرأة في مواجهة تحديات العولمة، أنظر الموقع: <http://fiqh.islammesssage.com> 2018/04/25 20 h 14 .

* نقصد بعمل المرأة في المجال التجاري بالتحديد في هذه الدراسة وفي هذا العنصر: هو عمل المرأة في المحلات التجارية كأجيرة وعن مدى مراعاة القانون لهذه الشريحة من العاملات، ذلك أن هذا النوع من المهن الذي استحدث في المجتمعات العربية قد شهد انتشارا واسعا الأمر الذي يتطلب البحث عن مدى مراعاة الجهات المسؤولة لهذا العمل وتنظيمه ووضع في إطاره القانوني الذي يُمكن للمرأة من خلاله معرفة ما عليها من واجبات وما لها من حقوق، كون هذا المجال له خصوصية مقارنة بالعمل في المؤسسات أو في مجالات الأخرى التي اعتاد عليها المجتمع.

أما عن هذا العنصر فسنعالج قضية عمل المرأة في المجال التجاري وما يترتب على صاحب العمل من التزامات قانونية نتيجة لتشغيله للعنصر الأنثوي، وهنا تجدر بنا الإشارة إلى أن التشريعات القانونية في المجتمعات العربية عامة لم تهتم بهذه المهنة بحد ذاتها (العمل في المحلات التجارية) وإنما جاءت النصوص والتشريعات حول عمل المرأة إما في القطاع العمومي أو في القطاع الخاص، وبما أن مهنة التجارة تندرج ضمن قطاع الخواص فإنها تخضع لقانون العمل، لكن نجد أن السعودية الدولة الوحيدة التي عملت على تنظيم عمل المرأة في المحلات التجارية وقد حددت الأطر القانونية لذلك في قرارها الوزاري رقم (ع/2473/1/1) وتاريخ (10/8/1432هـ)¹، وجاءت هذه الالتفاتة في إطار زيادة فرص الشغل وكذا من أجل تأنيث محلات بيع المستلزمات النسائية والتقلص من حدة الاختلاط، وقد نصت بنود هذا القرار على جملة من الضوابط نذكر منها ما يلي:

❖ " يجب على صاحب العمل أن يحجب رؤية ما بداخل محل بيع المستلزمات النسائية إذا كان المحل مخصصاً للنساء فقط، ويمنع الرجال من دخوله، ويحظر على صاحب العمل حجب رؤية ما بداخل المحل إذا كان مخصصاً للعوائل": وهنا يُظهر هذا البند عن مدى مراعاة خصوصية المرأة والأسرة في السعودية وهي نقطة أساسية من أجل منع الاختلاط من جهة ومنح المرأة (الزبونة) حرية التسوق في جو آمن، نجد أن هذه الجزئية مغيبة في مجتمعنا الجزائري، فلا يوجد قانون يحفظ حرمة وخصوصية المرأة الجزائرية في مجال التسوق حتى لو كانت البائعة امرأة والمحل خاص بمنتجات نسائية محضة.

❖ حظر على صاحب العمل توظيف الذكور والاناث معا في محل واحد، إلا إذا كان المحل به أقسام متعددة ومتباينة، يستلزم في هذه الحالة توظيف ما لا يقل عن ثلاث عاملات في القسم الواحد مع التزامهن باللباس المحتشم أثناء عملها (الحجاب الشرعي): والملاحظ هنا مدى صرامة المشرع السعودي في قضية الخلوة بمكان العمل وتجنبها بوضعه هذا الشرط في توظيف صاحب المحل للعاملات،

¹ - القرار الوزاري السعودي رقم (ع/2473/1/1) وتاريخ (10/8/1432هـ)، الذي ينص على " تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية" أنظر الموقع: www.chamber.org.sa 2018/04/27 19:16 h.

يشير في هذا الصدد "أبي حامد الغزالي" بقوله: "ولا شك أن تعاون المرأة في خدمة المجتمع تعاون عظيم يسد ثغرة كبيرة،...، هذا فضلا عن القيام بأمر المرأة التي هي في حاجة إلى جهود رائدات من جنسها حفاظا عليها، وعلى إسلامها وعفتها وطهرها.¹" الأمر الذي نجده في الغالب مغيب في كثير من المحلات التي توظف النساء في مجتمعنا، فالوظيفة الظاهرة كما يعبر عنها "روبرت ميرتون" في توظيف النساء بهذه المهنة بالنسبة لصاحب العمل الغرض منه زيادة الربح والخفض من التكلفة كون أجر النساء في الغالب يكون أقل من الرجل وأنهن يجلبن الزبائن بحسن معاملتهن ولا يهتمهم حفظ خصوصية المرأة وإن كانت تعبر عن الوظيفة الكامنة لهذه المهنة، الأمر الذي يجعل من هذه المهن أكثر تقبلا من قبل المجتمع السعودي، على خلاف ما هو مطبق في المجتمع الجزائري فلا يوجد نص صريح يلزم رب العمل على ذلك ولهذا نجد النظرة السلبية من قبل المجتمع الجزائري للمرأة العاملة في المحلات التجارية.

❖ اجبارية توفير حارس أمني أو نظام أمن الكتروني في المحل سواء كان ذلك في محل قائم بذاته أو كان مركز تجاري مفتوح كما أنه من الضروري توفير دورة مياه داخل المحل خاصة بالعاملات: وذلك لضمان سلامة وأمن العاملة من أي تجاوزات أو خطر (السرقه، اعتداءات، تحرش،...) وكذا تأمين جوّ مريح لها نفسيا وصحيا .

❖ ضرورة تنظيم العلاقات التعاقدية للعامله بعقد عمل يوثق كافة الحقوق بما فيها التأمين الطبي لها ولمن تعولهم شرعا، إضافة إلى الحقوق المنصوص عليها في نظام العمل: يظهر هذا الشرط عن صرامة القانون حول توظيف النساء في المحلات التجارية، فرب العمل قبل أن يقوم بتوظيف أي امرأة عليه أن يأخذ الموضوع بجدية وبعين الاعتبار كل الشروط المترتبة عن قراره في ذلك، إلا أن في المجتمع الجزائري بما أنه لم تتخذ بعد هذه المعايير في توظيف النساء بالمحلات التجارية الشيء الذي يبرر عدم مكوثهن بالمحل الواحد لمدة طويلة

¹ - أبو غضة ذكي علي السيد، عمل المرأة بين الأديان والقوانين ودعاة التحرير، ط1، دار الوفاء للطباعة والنشر،

2007، ص 154.

فشروط الاستقرار مغيبة تماما، وهذا راجع للإهمال وسوء التنظيم لهذه المهنة نتيجة لوجود فجوة قانونية لا تحمي العاملات في هذا المجال.

4-المنظور الاجتماعي لعمل المرأة في المجال التجاري

بعد أن اتسعت مجالات عمل المرأة ومشاركتها في خطط التنمية المستدامة وخدمة المجتمع، وفي ظل التوجه نحو اقتصاد السوق والخصخصة كان من الضروري الاستغلال الأمثل لكل القوى المتاحة من أجل إنجاح تلك الخطط، فعمدت المرأة إلى المشاركة في الأنشطة الاقتصادية والرفع من القدرة التنافسية في سوق العمل والخفض من نسبة البطالة، فساهمت بذلك بزيادة فرص الشغل أمامها، ولعل من أبرز الأنشطة التي خاضتها المرأة في هذا المجال في الوقت الراهن والتي اعتبرت من بين التحولات البارزة في المجتمعات العربية على غرار المجتمع الجزائري ولاقت جدلاً كبيراً هو توجيهها نحو العمل بالمحلات التجارية، ومع ما يحمله هذا العمل من إيجابيات على الصيد المجتمعي إلا أن المرأة المنخرطة به تواجه تحديات اجتماعية عويصة لها علاقة وطيدة بثقافة المجتمع العربي وقيمه.

في هذا العنصر سنحاول رصد الرأي العام نحو عمل المرأة في المحلات التجارية من خلال الاطلاع على التقارير التي جاءت في هذا الموضوع.*

يمكن تلخيص نظرة المجتمع للفتاة البائعة في المراكز والمحلات التجارية في نظرتين أساسيتين وهما: إما نظرة دونية بسبب فعلتها والتي تعتبر تمرد على عادات وتقاليد المجتمع، وإما نظرة الشفقة فأفراد المجتمع لا يقدرّون الظروف الاجتماعية التي تعيشها النساء العاملات بهذا المجال، وقد صرحت إحدى الباحثات في مجال علم الاجتماع بأن العمل في هذا الميدان لا يعتبر بالظاهرة الشاذة فالمرأة غزت كل المجالات فلا مانع من

* سنركز في هذه النقطة على التقارير والمقالات -بالتحديد - التي تناولت الموضوع وهذا لعدم وجود دراسات أو كتب خاصة تناولت الموضوع بطرح أكاديمي الا الدراسات التي تم طرحها سابقا في عنصر الدراسات السابقة، ولكي نعطي صورة أقرب حول النظرة الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية سنلخص ما رصدته تلك التقارير سواء كانت خاصة بالمجتمع الجزائري أو المجتمعات العربية الأخرى.

أن تمارس الفتاة التجارة داخل الأسواق الكبيرة أو في المحلات،¹ وهو ما نشرته منظمة الصحة العالمية في شرق البحر المتوسط في أحد تقاريرها بقولها: " وفي جميع الأحوال لا يليق بالمرأة أن تعمل في المجالات التي لا تلائم طبيعتها، وأن تدخل في أي ضرب من ضروب الصناعة والحرف المضيئة، فالمجالات التي تحسنها المرأة وتتناسب معها كثيرة ومتعددة، كميدان التعليم والطب والتمريض، والرعاية الاجتماعية والكتابة والنشر، وبعض الوظائف غير المرهقة، وتستطيع فوق كل ذلك أن تغشى الأسواق في حشمة ووقار فتبيع وتبتاع"².

كما أننا من خلال قراءتنا للمقالات التي تناولت ظاهرة عمل المرأة في المحلات التجارية نخلص إلى أن جلها تجمع على أن:³

- الكثير من أرباب الأعمال (أصحاب المحلات التجارية) يفضلون تشغيل الاناث على الذكور، لجديتهن ولمهارتهن في جلب الزبائن، كما أنهن يقمن بعملية تنظيف المحل وهو عمل خارج المهام المنوطة بهن وكل ذلك دون أن يطلبن أجراً كبيراً.
- إن التعاملات بالمحلات التجارية ليس بالضرورة غير متعلمات فالكثير من الجامعيات يتهافتن على هذه المهنة نتيجة للبطالة التي تعرضن لها لسنوات عديدة بعد تخرجهن.
- بدأت فكرة عمل المرأة في المحلات التجارية الخاصة ببيع الملابس النسائية لرفع الحرج من الزبونة، إلا أن الفكرة قد انتقلت إلى المراكز التجارية ومحلات

¹ - فاطمة صالح، "عمل الفتيات في المولات بين الرفض والقبول"، www.bushra.annabaa.org.

18:43 h 2018/04/30. أنظر أيضاً: الفتيات العاملات في المحلات التجارية يواجهن نظرة المجتمع القاصرة، أنظر الموقع: www.4may.net، 30/04/2018، 15:41h.

² - أبو غضة ذكي علي السيد، مرجع سابق، ص 159.

³ - إيمان عيلان، "أصحاب المحلات التجارية يتهافتون على تشغيل الفتيات"، جريدة الفجر، 2018/10/27، للمزيد من الاطلاع أنظر، www.djazairress.com، تم الاطلاع على الموقع: 2018/05/05، 09:49 h.

متعددة النشاطات وليس بالضرورة خاصة بأمور النساء، وذلك نتيجة لما حققته المرأة من تمكن في هذا المجال.¹

- إن النساء العاملات تلقين نظرة الاحتقار من قبل البعض من الذكور وحتى الزبائن إلا أنهن لا يباليين، فهذه المهنة شرفة ولا شيء يعيبها.
- عمل المرأة في المحلات التجارية يثير غضب الذكور، فهم يعتبرونها منافسة لهم في كل المجالات وأن سبب البطالة التي هم فيها راجع لغزو النساء سوق العمل ونجاحهن فيه.

من خلال ما سبق نستنتج أن الرأي العام يتجه إلى رفض هذه المهنة بسبب مخالفتها لثقافة المجتمع واعتبارها مهنة دخيلة على المجتمع المحافظ وهو بداية التوجه نحو التحرر الغير مرغوب فيه وقد تبنى هذا الرأي كل من الذكور (الشباب البطل خاصة) وحتى البعض من النساء، أما الرأي المؤيد لهذا النشاط فيبرر ذلك بأن المجتمع أصبح أكثر تفتحا وعمل المرأة لم يصبح بالظاهرة الجديدة الأمر الذي يجعل من هذه المهنة عادية كمثيلاتها من المهن، كما أن المرأة تحتاج إلى نساء من جنسها في الأسواق لرفع الحرج وحفظ الخصوصية وبالتالي فهو أمر ضروري لا بد منه.

¹ - نسيمه خباجة، " جامعيات يحترفن البيع في المحلات"، أنظر الموقع: www.djazairress.com ،

. 13:31 h ، 2018/05/07

خلاصة الفصل

في ضوء ما تقدم نخلص إلى أن للمرأة عدة دوافع كانت وراء خروجها للعمل منها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية...، وصاحب هذه الديناميكية تغيرات في مكانة المرأة ومركزها الاجتماعي سواء في المجتمعات الغربية أو العربية، وكما كان لهذا الإنجاز دور إيجابي في نظر العديد من النساء إلا أن آثاره عادت بالسلب على المرأة في حد ذاتها خاصة على المستوى السيكولوجي والفيزيولوجي والاجتماعي، وفي ظل التحليلات السوسيولوجية بين المؤيد والمعارض تبقى النظرة الكلاسيكية أكثر رواجاً والتي مفادها أن وظيفة المرأة تتمثل في رعاية شؤون البيت وقد تتعداها إلى العمل الخارجي إلا أن هذا الأخير لا يجب أن يحل محل الوظيفة الأولى أو يشغلها عنها.

وأما عن عمل المرأة في المجتمع الجزائري فكان له نصيب من بحثنا هذا وحاولنا أن نتعرف على وضعية المرأة العاملة الجزائرية وكيف كانت للقوانين والداستير التشريعية دور في حماية حقوقها من جهة، وتحفيزها على مواصلة المشوار النضالي في سبيل تحقيق مكانتها المهنية ومنه المكانة الاجتماعية في المجتمع من جهة أخرى، فالتحقت النساء بالعمل بقطاعات مختلفة منها القطاع العمومي والقطاع الخاص ومارست النشاط التجاري، إلا أن المرأة الجزائرية كانت أميل إلى القطاع الأول، لأسباب اجتماعية واقتصادية وأمنية، ولا يخفى على أحد أن الأدوار المتعددة التي باتت المرأة تؤديها تشكل في ذات الوقت حاجزاً لها، فليس من السهل أن تقوم بعدة أدوار وفي كثير من الأحيان بأدوار متعارضة في الوقت ذاته.

وعليه وفي ذات السياق نؤكد أن المرأة وإن كانت قد سعت وجاهدت ووقفت على قدم وساق من أجل الظفر بمنصب شغل، فإن هذا الأخير لا يمثل الحياة المهنية التي كانت تسعى لها فالاستقلالية الاقتصادية مطلب أساسي ولكن يقتضي ذلك الاستقرار النفسي والمهني بالدرجة الأولى.

الفصل الثالث

المرأة العاملة واستقرارها المهني

أولاً: ماهية الاستقرار المهني

ثانياً: المرأة العاملة والظروف

الاجتماعية المؤثرة في استقرارها المهني

ثالثاً: المرأة العاملة والظروف المهنية

المؤثرة في استقرارها المهني

رابعاً: النظريات المفسرة للاستقرار

المهني

تمهيد

يسعى العامل دائما إلى الالتزام بأداء واجباته وفق ما هو مطلوب منه قصد إرضاء رئيسه بالعمل ويحافظ بذلك على استقراره بعمله، وأن تحقيق هذا يستلزم توفير جو مريح وآمن ومرضي حتى يتسنى له تقديم كل ما بوسعه وتحسين أدائه، كما أن البيئة العمل دور جوهري في مدى محافظتها على القوى العاملة خاصة في ظل المتغيرات الحديثة والتوجه نحو اقتصاد السوق والبحث عن الكفاءات، الأمر الذي قد يؤدي بالعامل إلى الانتقال إلى بيئات عمل أخرى تحقق له متطلباته واحتياجاته المادية والمعنوية. إن لاستقرار المهني مطلب أساسي فمن الواجب على رب العمل توفير المتطلبات الأساسية والضرورية للحفاظ على العامل خاصة في القطاع الخاص.

سنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم الاستقرار المهني، أهميته ومظاهره، وكذا الظروف الاجتماعية والمهنية المؤثرة في الاستقرار المهني للمرأة العاملة، كما سنعطي قراءات تفسيرية للاستقرار المهني من وجهة نظر النظريات الكلاسيكية، الإنسانية، الوظيفية والحديثة، مع التركيز على الاستقرار المهني للمرأة العاملة في مجال القطاع الخاص.

أولاً: ماهية الاستقرار المهني

1- مفهوم الاستقرار المهني

❖ **التعريف اللغوي للاستقرار:** " جاء بمعنى متانة، رسخ، صلابة، ثبات دوام،

والاستقرار بالمكان أي أقام به"¹ والاستقرار هو: "الثبوت والإقامة."²

❖ **التعريف الاصطلاحي للاستقرار المهني:** هو "ثبات العامل في عمله وعدم تنقله

إلى تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنياً للعامل وفق عوامل

مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار."³ أي

أن العامل إذا تحققت له المتطلبات المادية والمعنوية الضرورية في العمل الذي

يمارسه حافظ على بقاءه واستمراره.

ويشير تعريف آخر إلى أن الاستقرار المهني هو: "الحالة التي تتطوي على بقاء

العامل في خدمة المؤسسة لمدة أطول دون تغير مكان عمله في حالة حصوله

على البدائل، فهو يشير إلى ارتباط العامل بعمله وتمسكه بالمؤسسة التي ينتمي

إليها، وعدم الاستقرار لا يعني بالضرورة مغادرة العامل للمؤسسة بل يعني كذلك

تمسكه بعمله مع عدم الارتياح المادي والمعنوي."⁴ وهنا نستخلص أن الاستقرار لا

يعبر عن الارتياح، فحتى إذا شعر العامل بعدم الارتياح في عمله عليه أن يواصل

ويحافظ على بقاءه في منصبه، حتى لو توفرت البدائل.

كما يشير تعريف آخر للاستقرار المهني بأنه: "إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية

في عمله، والعمل على تحرره المعقول من الخوف ما دامت الإجراءات التي اتخذت

لتقديمه سليمة الخطوات، وكان إنتاجه لا يدعو إلى القلق، لذلك لا بد أن يستغل

المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن

طريق تحفيزه على حريته النقابية وأمنه الصناعي وترقيته"⁵ركز هذا التعريف على ضرورة

1 - أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، المجلد 1، دار عالم الكتب، القاهرة، 2008، ص 1433.

2 - ابن منظور، لسان العرب، مج 2، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت، 2008، ص 897.

3 - محمد ما هو عيش، مبادئ إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت، ص 34.

4 - محمد علي محمد، مجتمع المصنع، مرجع سابق، ص 162.

5 - عبد الوهاب عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، الرياض، 1973، ص 81.

الاهتمام بشعور العامل بالارتياح والأمن والحماية في عمله وهذا بتوفير المتطلبات المعنوية والمادية اللازمة لذلك.

وغالبا ما يقترن استقرار العامل بمعدل بقاء العامل في المؤسسة التي يعمل بها (مكان العمل) وهو ما يضيفه هذا التعريف بقوله إن الاستقرار هو: "استقرار الموظف في الوظيفة ويتبين من معدلات البقاء في العمل، وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي وتعمل على تكريسه".¹

ومن خلال ما سبق من تعارف نخلص إلى أن الاستقرار المهني مرهون بشروط وهي:

- عدم تفكير العامل بمغادرة أو ترك أو تغيير مكان العمل (عدم البحث عن بدائل).

- بقاء العامل في مكان العمل أطول مدة ممكنة (حتى الوصول إلى العجز عن القيام بالعمل أو التقاعد).²

- توفير المتطلبات المادية والمعنوية الأساسية للعامل للحفاظ على استقراره المهني.

- شعور العامل بالراحة النفسية والاطمئنان على مستقبله المهني مطلب مهم في استقرار العامل بعمله.

كما تجدر الإشارة إلى أن هناك عدة مفاهيم تقترب من مفهوم الاستقرار المهني إلا أنها لا تعبر عنه، وإنما هناك فرق بينها وبين الاستقرار المهني وسنفصل فيها على سبيل المثال نجد المفاهيم التالية:

❖ **التوافق المهني:** يعرف على أنه: "قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن

يتواءم مع بيئته الاجتماعية والمادية والمهنية".³ ويتضمن أيضا مفهوم التوافق

المهني "الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه، ويتمثل الاختيار المناسب

¹ - حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين إنجليزي-عربي، ط1، مكتبة لبنان، بيروت، 1997، ص 66.

² - Albou paul, **problèmes humains de l'entreprise**, DUNOD, paris, 1975, p 90.

³ - فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج في التوافق المهني والصحة النفسية، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1980، ص 46.

المهنة عن قدرة واقتناع شخصي، والاستعداد لها علمياً وتدريباً للدخول فيها والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح.¹ إذن على العامل أن يتوافق مع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، كما يجب أن يستجيب للتغيرات التي قد تطرأ على هذه العوامل خلال مساره المهني، فإذا استطاع الفرد أن يتلاءم وظروف العمل ساهم ذلك في وصوله إلى حالة من الرضا والتوازن والتوافق في مهنته مما يزيد ذلك في رغبته في الحفاظ على عمله والبقاء فيه وتمسكه به وبالتالي استقراره بالعمل.

وهنا يجب الإشارة إلى أن العامل إذا توافق في عمله أدى ذلك إلى استقراره بالعمل، غير أن استقرار العامل لا يعبر عن توافقه، فقد تكون هناك عوامل أخرى ساهمت في بقاء العامل في مكان عمله بالرغم من عدم تكيفه معه.

❖ **الرضا المهني أو الوظيفي** وهو: "إحساس العامل بالشعور بالارتياح في العمل ويظهر ذلك في سلوك الفرد أثناء تأدية مهامه"² كما يعبر عن "اتجاه إيجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارسه"³ وبالتالي فإن الرضا عن العمل له بعد نفسي (معنوي) اتجاه المتغيرات المادية المحاطة به في بيئة العمل ويمكن تلخيص هذا في المعادلة التالية:

الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقية + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل.⁴

وبالنظر إلى المفهومين (الرضى المهني والاستقرار المهني) نجد أنه: كلما زاد رضا العامل عن عمله كلما ازدادت دافعيته للبقاء في ذلك العمل والحفاظ عليه وقل احتمال تركه للعمل عن طواعية، أي أن هناك علاقة طردية بين الرضا المهني والاستقرار المهني. كما أن الاستقرار المهني ليس بالضرورة يعبر عن الرضا التام

1 - زهران حامد، الصحة النفسية، عالم الكتب، القاهرة، 1985، ص 29.

2 - محمد بالرباح، الرضا عن العمل، مخبر تطبيقات علم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر لدى جامعة وهران، 1998، ص 72.

3 - سلطان محمد سعد أنور، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 195.

4 - عبد الباقي صلاح الدين، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 172.

فالعامل ما إن شعر بعدم الرضا قد يسعى إلى البحث عن البدائل وفي حال عدم توفرها فإنه يحافظ على عمله حتى وإن انتابه شعور سلبي اتجاهه (عدم الرضا).

❖ **الروح المعنوية:** وتشير إلى "نتاج جماعي لتفاعل جماعة من الأفراد يعملون في نفس المجال بقصد تحقيق نفس الهدف"¹ ونفهم من هذا التعريف أن الروح المعنوية ذات صلة بالرضا المهني، فكلما شعر الفرد بالرضا عن بيئة عمله كلما أدى ذلك إلى توطيد علاقته مع بقية العمال وزادت تفاعلاتهم لتعبر عن مدى تكيفهم بمحيط العمل، وكلما كانت الروح المعنوية عالية لدى العامل كلما ساهم ذلك في استقراره، فالروح المعنوية تنتقل من الفرد إلى الجماعة مشكلة بذلك جو يسوده التفاهم والتعاون، التقدير، الثقة بالنفس والأمن، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المشتركة ومنه الاستقرار المهني.

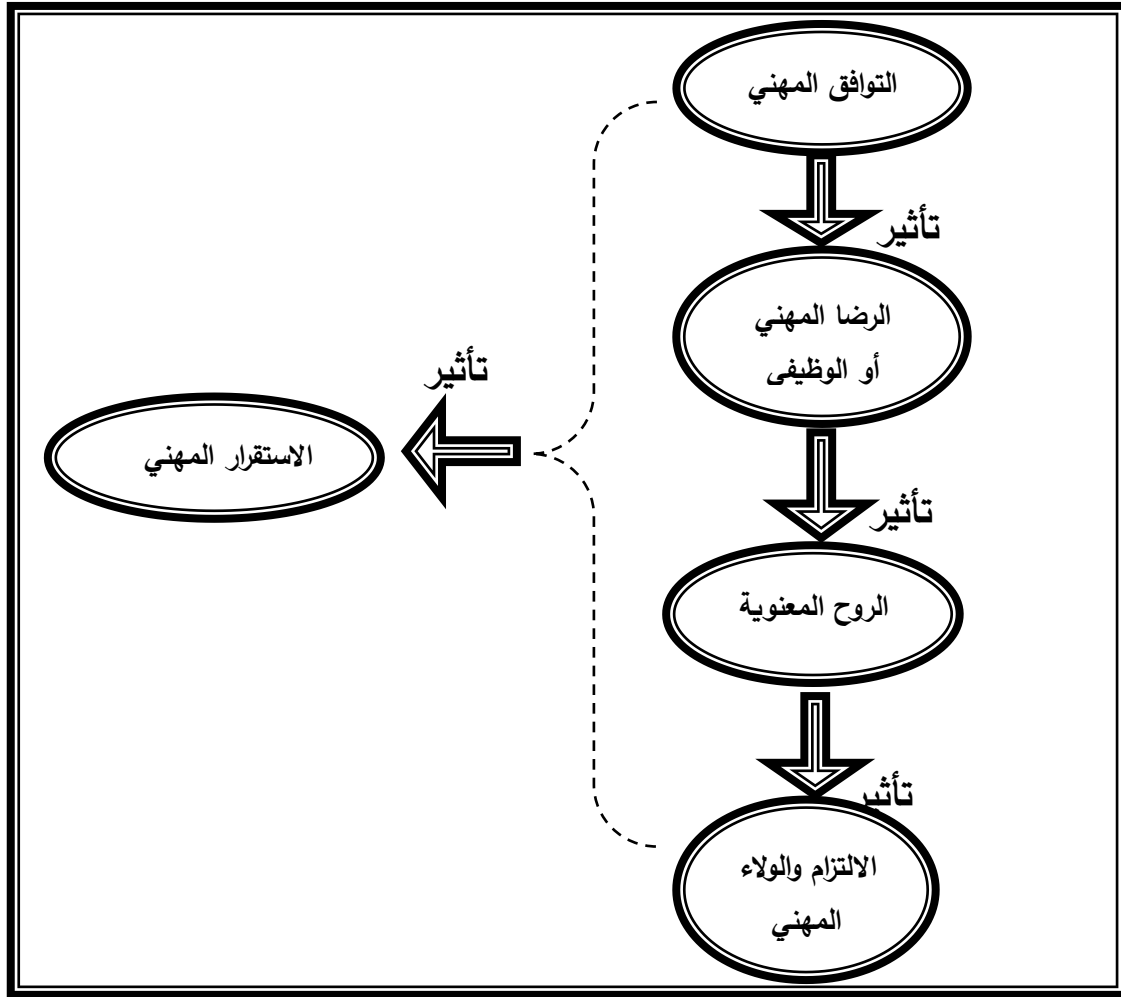
❖ **الالتزام المهني:** ويعني "استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة" ويقاس أيضا " بدرجة انغماس العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض".² غالبا ما يرتبط مفهوم الالتزام المهني بالولاء وكلاهما يدعمان استقرار الفرد بعمله، فارتباط العامل بعمله وتمثله لقيم المنظمة إضافة إلى استعداده وميله لبذل جهد كبير في سبيل تحقيق أهداف المنظمة، كل ذلك يشكل رغبة جامحة في بقاءه والحفاظ على استقراره في مكان عمله،³ كما أن هذا الإحساس لا يتأتى إلا بتوفر ظروف المهنة المناسبة وجو عمل يرفع من دافعية العمال للحفاظ على منصبهم، كما أنه كلما شعر الفرد بالانتماء والولاء للعمل انعكس إيجابيا في أدائه داخل العمل ويؤدي إلى بقاءه لمدة أطول بالمنظمة، ويؤثر ذلك بدوره على تفاعلاته بالمحيط الخارجي وعلى حياته العائلية.

¹ - محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 241.

² - ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 20.

³ - عبد الله بن عبد الغني الطجم، "قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديمغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد4، عدد1، نوفمبر 1996، ص 106.

يمكن أن نستنتج العوامل المساهمة في الاستقرار المهني وفق المخطط التالي:
الشكل رقم (03): يوضح العلاقة بين الاستقرار المهني والمفاهيم المساوقة له.



(المصدر: من إعداد الباحثة.)

2- أهمية الاستقرار المهني

يعد العمل المصدر الأساسي للكسب، فهو من جهة يؤمن للفرد الحياة الكريمة ويثبت فيه قدراته وامكانياته ويحقق ذاته فيه من جهة أخرى، وثبات العامل واستقراره في مكان عمله دور إيجابي في حياته المهنية والاجتماعية، وكذا على المؤسسة التي ينتمي إليها وعليه سنبرز أهمية الاستقرار المهني فيما يلي:

❖ أهمية الاستقرار المهني بالنسبة للفرد:¹

- يعمل الاستقرار المهني على ثبات واستقرار مستوى أداء الفرد في العمل وتطويره.
- يساهم في تنمية الاستعداد النفسي والعقلي والمهار للفرد للتعلم والنمو والترقي المستمر.
- يعلي من سقف الطموح الفردي.
- يعكس قابلية التفاعل الفردي مع برامج التدريب والتأهيل التي تقدمها المؤسسة ويظهر ذلك من خلال ارتفاع مستوى أدائه في العمل.
- ينمي إحساس العامل بالانتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جيد من الرضا المهني والروح المعنوية وبالتالي ينعكس على ذلك على زيادة الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات المقدمة.
- يجعل من الفرد يتمتع بمستوى جيد من الاستقرار النفسي والاقتصادي والاجتماعي نتيجة عمله الدائم والمستمر وفي مكان واحد.

❖ أهمية الاستقرار المهني بالنسبة للمؤسسة:²

- التقليل من دوران العمل وذلك بتكريس سبل الولاء لدى العاملين ومنه الحفاظ على قوة ثقافة المنظمة.
- الاستفادة من كفاءات وخبرات القوى العاملة والحفاظ عليها بدلا من الانتقال إلى منظمات أخرى، يساهم من رفع القوى التنافسية للمؤسسة مع قريناتها من المؤسسات الأخرى.
- انخفاض واضح وملحوس لدى الموظفين في مستوى الغياب والتمارض.
- ضمان مستوى عالي من الأمان وانخفاض أو التوقف النهائي من الاضطرابات التي قد تسود المؤسسة.
- قلة الشكاوى والاحتجاجات التي قد تعيق السير الحسن للعملية الإدارية والإنتاجية للمؤسسة.

¹ - إبراهيم الديب، دليل إدارة الموارد البشرية، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، مصر، 2006، ص 84.

² - خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2009، ص

- محاولة استثمار كل الطاقات البشرية سواء من الناحية الفكرية أو البدنية في مجال تطوير مجال العمل وتحسين ظروفه من أجل تحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة. ومما سبق نجد أن استقرار العامل في مكان عمله يجعله أكثر ثقة وأمناً، ومعطاء في مجال عمله على عكس العامل الذي يبحث دائماً عن محيط يتكيف معه ويتلاءم وثقافته، كما أن اختلاف سلوكيات جماعات العمل وعدم الاندماج معها تحبط من رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل وبالتالي تجعله يغير من عمله باستمرار مما ينعكس سلباً على نفسيته وكذا على مستقبله المهني.

3- مظاهر الاستقرار المهني

يعد استقرار العامل في عمله من بين العوامل الهامة التي تلعب دوراً جوهرياً في الرفع من فعالية أداء العاملين، وبالتالي الزيادة في أرباح المنظمة، فاهتمام المؤسسة ورب العمل بالقوى البشرية المنتجة، وفي كيفية الحفاظ عليها من التسرب الوظيفي ضروري، ويمكنه التعرف على مظاهر الاستقرار المهني انطلاقاً من جملة مؤشرات، أهمها:

❖ المواظبة والالتزام في العمل: فالعامل وجب عليه أن يتحلى بالقيم الإيجابية

السليمة كالمواظبة على الحضور في الوقت المحدد للعمل وعدم التغيب أو التأخر عن مواعيد العمل وذلك من أجل الحفاظ على بقائه في عمله، كما أن التزام الفرد بهذه القيم دليل واضح وقوي بأن العامل يشعر بارتياح نحو عمله بل ويرى أن مستقبله المهني مرتبط بمدى انضباطه والتزامه وجديته بالعمل وهذا مؤشر يدل على مدى استقرار العامل بعمله، لذا يجب على المؤسسة إعادة النظر باستمرار في القيم المهنية وتقاليدها وتعزيز القيم السليمة المبينة على حب العمل والاجتهاد فيه وإتقانه واحترام الوقت وتشجيع الجهد المبذول.¹

❖ الشعور بالأهمية: يتولد شعور الفرد بالأهمية عند اقتناعه بأن له مكانة

مميزة في عمله وبأنه لا يمكن الاستغناء عنه أو إمكانية إحلال شخص آخر محله، كما أن انخفاض نسبة الحوادث وتوفير الأجهزة الأمنية اللازمة

¹ - بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 26.

لحماية العامل من أي خطر قد يواجهه في بيئة العمل يجعله يشعر بأهميته وبأن حياته ذات معنى وقيمة لدى الجهات المسؤولة في العمل (منظمة، رب عمل) مما يؤدي إلى استقراره في العمل وعدم تفكيره في ترك العمل أو البحث عن بديل آخر.¹

❖ **الشعور بالأمن:** يتحقق الاستقرار المهني ما إن توفرت ضمانات ومصادر الاستقرار النفسي والأمن الاجتماعي من قبل المنظمة التي يزاول بها العامل نشاطه، وهي إحدى الطرق التي تعتمدها المؤسسات لخفض مستوى التوتر والقلق بشأن المستقبل المهني لدى العاملين،² وقد حدد "ما سلو" في نظريته الحاجة للأمن في الدرجة الثانية من سلم الحاجات وهي تأتي بعد اشباع الحاجات الفسيولوجية ولتحقق الشعور بالأمن يجب تحقيق ما يلي:³

- الحماية الاجتماعية: وذلك بتوفير الخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية وغيرها.
- الخدمات الثقافية: من خلال الحصول على دورات تدريبية وتعليمية وتنقيفية للعاملين بمجال عملهم، كما أن على المنظمة اختيار العاملين الذين تتوافق ثقافتهم وثقافة المنظمة لخفض من مستوى الصراعات وبالتالي الوصول إلى استقرار القوى العاملة بالمؤسسة.

- الحماية من المخاطر الصحية: كتوفير نظم فعالة للتنمية الصحية للعاملين وأسره من خلال نظم العلاج الخاصة بالمؤسسة أو من خلال هيئات التأمين الصحي، وبالتالي ضمان جودة الحياة الوظيفية للعامل ولأسرته.

إن اطمئنان العامل على مستقبله المهني وعلى صحته وعلى عائلته بتأمين العيش الكريم لهم يعتبر هاجسا يلاحقه طول مدة حياته، لذا فهو بحاجة إلى الشعور بالأمان الذي لا يتأتى إلا بالشعور بالاستقرار في العمل.

¹ - عبد الرحمن محمد عيسوي، سيكولوجية النساء، ط1، منشورات الجلبى الحقوقية، بيروت، 2004، ص 208.

² - محمد قاسم القرنتوي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط3، دار الشروق، عمان، 2000، ص 132.

³ - سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، ط1، 2008، ص

❖ **الراحة النفسية:** وهي من بين المؤشرات التي تظهر على العامل وهي تعبير داخلي نتيجة عدم مصادفة العامل لأي عقاب من شأنه أن يؤثر نفسيا عليه، ويقف مانعا أمام العامل في عمله،¹ الأمر الذي قد يدفعه للإستياء والانتقام سواء باللامبالاة في العمل أو تخريب العتاد أو التغيب أو سوء التعامل سوء كان ذلك مع العملاء، زبائن، زملاء العمل، رب العمل، ...، كما أن العامل إذما اطمأن بشأن حقوقه ومحمية مما ينعكس بدوره على استقرار العامل في عمله.

4- مظاهر عدم الاستقرار المهني

إن شعور العامل بعدم استقراره المهني دليل بعدم قدرته على التكيف السليم مع الظروف التي تواجهه، فينتهج سلوكيات سلبية تعزز من شعوره وتزيد من اضطرابه، ونجد من بين مؤشرات التي تدل على عدم وجود الاستقرار المهني ما يلي:

❖ **التغيب*:** ويقصد به عدم تواجد العامل في عمله رغم أنه في فترة عمل رسمية، كما يمكن معرفة معدل التغيب لدى العامل بحساب الأيام الضائعة بالمقارنة بإجمالي أيام المفروضة للعمل، ويعبر التغيب المتكرر وبدون سبب واضح (كالمرض، وفاة أحد الأقارب، مناسبات، ...) عن كراهية واستياء العامل من النشاط الذي يزاوله وعن المؤسسة التي ينتمي إليها فيتهاون عن عمله، والتغيب يعد من بين المشاكل التي تتعرض لها المؤسسات، كما يمكن تشبيهه بالصراع الذي ينذر بوجود خلل وظيفي،² ويظهر ذلك عند العمل بالفرق أو الجماعات في هذا النوع من الأعمال تظهر الفجوة التي يتركها العامل المتغيب، فيضطر المسؤول عن العمل بتعويض المتغيب بعامل آخر، مما يزيد في تكلفة الإنتاج ويتسبب في تكلفة زائدة، لذا وجب النظر في أسباب التغيب والعمل على خفض معدلاته والرفع من درجة استقرار العامل.

¹ - منصور فهمي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ط3، دار الشعب، القاهرة، 1976، ص89.

* يختلف التغيب عن الغياب، فالتغيب يعني غياب العامل عن عمله دون سبب مقنع، أما الغياب يكون خارج عن إرادة العامل وبمبرر مقنع يجزه له القانون.

² - مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص92.

❖ **الاضراب:** ويعني التوقف الجماعي عن العمل، وهو نوع من الاحتجاج يقوم به العمال لتعبير عن وضعهم السيئ وعن مدى رفضهم للأوضاع المحيطة بهم، ويعد وسيلة ضاغطة على أرباب العمل أو المسؤولين بالمؤسسة وغالباً ما يصل العمال إلى هذا الموقف بعد غلق أبواب الحوار بين العمال والمسؤولين أو عدم تلبية مطالبهم الأساسية فيلجأ العمال إلى الإضراب لإشعار الجهات المعنية بخطورة الوضع وبتفاقم حجم المشكل، وللإضراب انعكاس سلبي على المؤسسة وعلى الإنتاج، إلا أن تلبية مطالب المحتجين تعود بالنفع على الجميع.¹ ويعد الإضراب أحد المؤشرات القوية التي تدل على بداية التفكير في ترك العمل وعلى عدم الاستقرار، فترك العمل لفترة زمنية مؤقتة قد يؤدي في بعض الحالات إلى الفصل أو الاستقالة وهذا ما يهدد استقرار الفرد في عمله.

❖ **ترك العمل ارادياً:** يشير إلى "معدل الأعضاء الذين يتركون المنظمة خلال مدة زمنية معينة، وعادة ما يدرس هذا المتغير في علاقته بعوامل أخرى مثل طبيعة الإشراف والرضا عن العمل"²، وترك العامل لعمله والتخلي نهائياً عنه دليل على شعوره بعدم الاستقرار وعدم تكيفه مع الجو المهني ففي الدراسة التي أجريت على أحد المصانع بأمريكا للبحث عن الأسباب التي تدفع بالعمال لترك عملهم فأسفرت النتائج على أن "نصف تلك الأسباب مهنية، وتتمثل في عدم الاستقرار في العمل بوجه عام، وأما الأسباب الشخصية فهي على حسب أهميتها أسباب صحية، رعاية الأطفال، وأسباب تتعلق بالمواصلات وتبعات المنزل"³.

وترك العمل هو آخر حل يمكن للعامل اللجوء إليه فحتى لو لم يكن العامل يشعر بالاستقرار في عمله عليه أن يجد حلاً أخرى، كما أن هذا الاجراء يكلف المؤسسة خسائر مادية نتيجة لتدريبهم وتعيينهم، لذا وجب النظر إلى أوضاع القوى العاملة وتحاشي حالات الانفصال عن العمل بدراسة جميع حالات ترك

1 - عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي، المكتب الحديث، الإسكندرية، 2003، ص 84.

2 - محمد علي محمد، مجتمع المصنع، مرجع سابق، ص 306.

3 - عبد الغفار حنفي، محاضرات في السلوك التنظيمي، دار غريب، مصر، 1997، ص 495.

العمل وتقصي أسبابها ومعالجتها قدر الإمكان ومنه الحفاظ على استقرار العامل بمهنته.

❖ **كثرة الشكاوى:** غالبا ما يتذمر العمال ويرفعوا شكاوهم إلى رب العمل أو مسؤولين عليهم، ومن خلال دراسة أجريت في مجال البحث عن أسباب شكاوى التي يقدمها العمال فتوصلت النتائج إلى أن جل الشكاوى تدور حول عدم كفاية الأجر، صعوبة العمل أو تعقده، عدم الشعور بالأمن، قلة فرص الترقية، كثرة ساعات العمل وعدم ملاءمتها¹، وتدل كثرة الشكاوى المقدمة من قبل العاملين على وجود متاعب وعدم استقرار في العمل، الأمر الذي يجعل من الضروري أخذ في كل فترة وأخرى انشغالات العمال بمحمل الجد ودراستها، فكلما تراكمت المشاكل كلما ازداد الوضع سوءا وصعب ضبطه، وكل ذلك يؤدي إلى عدم شعور العامل بالاستقرار ويجعله يفكر في ترك العمل أو التماطل فيه.

❖ **اللامبالاة في العمل:** قد يصل الأمر بالعامل إلى التخريب واللامبالاة واللجوء إلى العدوان مع الآخرين سواء زملاء في العمل أو المشرفين، مما يخلق المشاكل ويجعل الجو العام للعمل مليء بالتوتر والقلق والخوف من الآخر، كما أن إتلاف الوسائل ومعدات العمل يعود بالضرر على المؤسسة، فتشير الدراسات إلى أنه " حينما يتضاعف الشعور بعدم الاستقرار ويصبح مزمنًا، تحدث صدمات ذات عواقب وخيمة، فقد يسلك العاملون الذين لا يرغبون في ترك العمل بالمنظمة سلوكًا غير منتج، كاحتكارهم للمعلومات أو توجيه الاجتماعات بعيدا عن جداول الأعمال، أو إحجامهم على التعاون مع الرؤساء وزملاء العمل، ومن الممكن أن يلجؤوا إلى السرقة والتزوير، وأي شكل من أشكال التخريب واللامبالاة وخيانة الأمانة.² فكل ما يقوم به الفرد من سلوكيات سلبية ما هو إلا تعبير عن عدم رضا لوضعه المهني وبالتالي عدم استقراره.

❖ **دوران العمل:** ويعني بها كثرة تنقل العمال بين مناصب العمل وعدم ثباتهم فيها، أو هو عدم قدرة الفرد على التلاؤم مع العمل الذي يمارسه لأسباب متباينة، قد

1 - عبد الغفار حنفي، المرجع السابق، ص 494.

2 - جعفر أبو القاسم، السلوك التنظيمي والأداء، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1991، ص 46.

تشمل الظروف المهنية، العلاقات الإنسانية المهنة السيئة، الإحساس بالظلم والقهر والاستغلال من المسؤولين أو أرباب العمل،... إلخ، وقد تأخذ هذه الحركة العمالية (دوران العمل) عدة أشكال وهي:¹

- **تغيير العمل داخل المؤسسة الواحدة:** قد يلجأ المشرف العامل أو الهيئة التنظيمية على العمل إلى نقل العامل وتكليفه بمهام أخرى غير التي كان يمارسها، نتيجة لعدم تمكنه من العمل الأول أو لأن إمكانياته لا تتلاءم والمنصب الذي عُيِّنَ فيه في البداية، إلا أن هذا التنقل قد يؤثر في نفسية العامل خاصة إذا لم يُستَشر في ذلك.

- **تغيير مؤسسة بأخرى داخل نفس الشركة:** قد يحدث أن يتم تغيير مكان عمل الفرد، في حال ما تم إنشاء وحدة أخرى جديدة تابعة لنفس الشركة، أو لحاجة الوحدات التابعة لنفس الشركة للقوى العاملة، غير أن هذا التحويل قد يؤثر في نمط العمل الذي اعتاد عليه العامل، كما أن تغيير الفضاء الاجتماعي يضعف من الروح المعنوية التي تعد أحد الأسس الداعية للاستقرار النفسي للعامل والذي يؤدي بدوره للاستقرار المهني.

- **تغيير نوع المهنة نهائياً:** وهو أكثر المؤشرات الدالة على عدم الاستقرار المهني وأسوأها للمؤسسة وكذا على العامل في بعض الحالات، وقد يكون ترك العمل أو تغييره بهدف الحصول على امتيازات أفضل من العمل الذي كان فيه. ومن جملة هذه المؤشرات نستخلص أن استقرار العامل في مكان عمله مرتبط بجملة من الظروف الاجتماعية والمادية وكذا السيكولوجية المحاطة به، وإن تحسين جانب من هذه الجوانب يزيد من معدل استقرار العامل ويحقق له حياة مهنية ذات جودة.

ثانياً: الظروف الاجتماعية المؤثرة في الاستقرار المهني للمرأة العاملة

سبق وأن تحدثنا عن عمل المرأة في المجتمعات العربية وعن التحولات التي طرأت في البنى الاجتماعية لتلك المجتمعات، الأمر الذي فسح للمرأة المجال للخوض في العمل المأجور. في هذا العنصر سنركز بالتحديد على الظروف الاجتماعية وكيف ساهمت في ولوج المرأة للعمل، من حيث تقبل الأسرة والمجتمع، وعن والوضعية الاجتماعية للمرأة

¹ - حاج علي حكيمة، مرجع سابق، ص 116، 117.

العاملة، كما أننا سنخرج على العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة سواء في بيئة العمل أو خارجها، وإبراز التأثيرات الجانبية لهذه المتغيرات على حياتها الأسرية والمهنية على حد سواء.

1- مفهوم الظروف الاجتماعية

❖ **التعريف اللغوي للظروف***: معنى الظرف في اللغة هو "الظرف: الوعاء، ومنه ظروف الزمان والمكان عند النحويين"¹

❖ **التعريف الاصطلاحي للظروف الاجتماعية**: هو ذلك الفضاء الذي يتحرك فيه الفرد ويتضمن كل العناصر المادية والبشرية والعلاقات القائمة بين جميع عناصر ذلك الفضاء، وتشمل نظرة المجتمع نحو الفئة الاجتماعية ونظرة الفئة الاجتماعية نحو المجتمع أي العلاقة التفاعلية بين هذه العناصر (فرد - فئة اجتماعية - مجتمع).² ويمكن القول بأن الظروف الاجتماعية: عبارة عن مؤثرات خارجية يتلقاها الفرد من خلال جملة من التفاعلات التي تحدث بينه وبين عناصر المجتمع الأخرى.³

وعند الحديث عن الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة فنحن نقصد بها جملة التفاعلات الاجتماعية بينها وبين الفاعلين في بيئة العمل من جهة وبين البيئة الأسرية من جهة أخرى، ومما لا شك فيه أن لهذه المتغيرات تأثير على أداء العاملة ومدى ارتياحها ورضاها عن العمل الذي تزاوله، مما يعكس إما تمسكها واستمرارها فيه أو الرغبة في تغييره أو عزوفها عنه نهائياً.

2- الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة

غالبا ما يطرح التساؤل حول مدى إمكانية توفيق المرأة العاملة بين عملها خارج البيت وبين ومسئولياتها المنزلية؟ ونحن بدورنا نتساءل هل عمل المرأة يشكل حاجزا أمام زواجها

* ويشير إلى نفس التعريف، هزار راتب وآخرون، المتقن معجم مصور عربي-عربي، دار راتب الجامعية، بيروت، 2003، ص299.

1 - أحمد مختار عمر، مرجع سابق، ص1433.

2- حسان محمد حسن، موسوعة علم الاجتماع، ط1، الدار العربية للموسوعات، 1999، ص 856.

3- مجدي عزيز ابراهيم، معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، ط 1، عالم الكتب، القاهرة، 2009، ص 714.

ويعتبر عائقا في حياتها الزوجية؟ أم أن طبيعة العمل هي التي تفرض هذا الحاجز ويختلف الوضع باختلاف نوع المهنة التي تزاولها المرأة؟

سجلت العديد من الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع عمل المرأة أن النساء العاملات أغلبهن عازبات فنجد في المجتمع الجزائري ما يقارب 53 % من العاملات عازبات ، " وهذا يوضح الديناميكية التي تتميز بها المرأة الغير متزوجة فالزواج له دور مؤثر في النشاط المهني للمرأة، فهو يضعف نشاط النساء المتزوجات" ¹، والملاحظ في الآونة الأخيرة عزوف عن الزواج في وقت مبكر من قبل المرأة أو تأخيره في كثير من الحالات، عكس ما كان عليه الحال في السنوات القليلة السابقة، ولهذا التأخير مبرراته فالوظيفة بالنسبة لها (للمرأة) ضمان لمستقبلها، وحتى لو تزوجت فإنها تخضعه لشروط ومن بينها الحفاظ على منصبها وعملها وهي أولى الأولويات.

وفي ذات السياق نجد أن خروج الفتيات العازبات إلى العمل الذي ينظر إليه كوضعية عابرة، يجد قبول اجتماعي أكثر من عمل النساء المتزوجات، إلا أننا لو حاولنا استطلاع الرأي العام حول هذه القضية خاصة في مجتمعاتنا العربية، فإنه غالبا ما تعطى الأولوية العمل للذكور في خضم الندرة والشح في مناصب الشغل، وإبقاء الإناث في البيت مهما كانت حالتها الاجتماعية.²

وبالاستناد إلى التقرير المتعلق "بواقع المرأة في الجزائر" وحسب معطيات الديوان الوطني للإحصاء تبين أن عدد العاملات في الجزائر يقدر ب 2 مليون امرأة، ويسجل القطاع الخاص نسبة عالية من بين هؤلاء النساء، ويشير ذات التقرير أن ما يقارب 32 % من النساء العاملات هن مطلقات و 18 % عازبات في حين بلغت نسبة المتزوجات 11 % فقط.³

وما يفسر العدد الضخم للعاملات النساء المطلقات هو عدم وجود معيل لهن ولأبنائهن

¹ - بلقاسم بن زنين، مرجع سابق، ص 3.

² - تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية "أشكال التميز ضد النساء في الحياة الاقتصادية: حقائق وتوصيات"، مطبعة

سيياما، إحالة ذات رقم 2014/18، ص 23. www.cese.ma

³ - ج. بن خنو، "ثلث النساء العاملات في الجزائر مطلقات"، www.echroukonline.com، 03-09-2018

فغالبا ما تكون المرأة المسؤولة الوحيدة في التكفل بالأبناء بعد الطلاق، وفي ظل غياب الأسرة الممتدة تصبح أسرة المطلقة رافضة لتحمل أعباء ابنتهم وأبنائها بعد الطلاق، خاصة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار غلاء المعيشة، ضعف الروابط الاجتماعية والأسرية، إضافة أن في كثير من الحالات يكون والدا المرأة المطلقة غير قادرين صحيا وماديا، وحتى من الناحية القانونية لم يكفل حقها بالشكل الكافي فمع تغير الأوضاع الاقتصادية، تبقى منحة النفقة ثابتة ولا تكفي لتلبية ادنى متطلبات الحياة، لذا وفي ظل هذه الظروف تضطر المرأة للعمل لحفظ كرامتها وترعى به أبناءها، الأمر الذي جعل الفتيات في الوقت الراهن لا يتخلين عن عملهن حتى بعد الزواج، وقلما نجد امرأة ترفض العمل خاصة وإن كانت متعلمة تعليم جامعي، مهما كان الوضع المادي للأسرة أو للزوج، فهي تعتبره سلاح تواجه به صعوبات الحياة التي يخفيها المستقبل.

تأكيدا لكلامنا الدراسة التي أجريت من قبل " مركز الاعلام والتوثيق لحقوق الطفل والمرأة " حول مدى تقبل المجتمع الجزائري لعمل المرأة، ومن أهم النتائج المتوصل إليها نوجزها كما يلي:¹

- ❖ نصف الأمهات يتمنون لو كانت بناتهن عاملات حتى لو كن متزوجات، للاعتماد على النفس في الحصول على دخل مستقل.
- ❖ أربع من أصل عشر رجال يوافقون على أن تكون زوجاتهم عاملات قصد مساعدتهم في الانفاق بسبب غلاء المعيشة.
- ❖ إن 51 % من المبحوثين الرجال ومنهم الآباء يوافقون على عمل المرأة ولكن بشروط وهو أن يكون العمل مقبولا اجتماعيا (طب، تعليم، إدارة) وأن يكون قريب من مسكنها.
- ❖ 74% من النساء يرغبن في العمل بعد الزواج، في حين سجل 45 % من الرجال لا يرغبون في أن تعمل زوجاتهم.

وباستقراءنا للنتائج المقدمة نلمس مدى التغيير في ذهنية المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة تجاه عمل المرأة، إذ أصبح يلقى قبول وترحيب حتى بعد زواج المرأة وتكوين أسرة.

¹ - سهام حواس، "عمل المرأة في الجزائر يخضع لمزاجية الرجل ومدى قدرتها على تحقيق ذاتها"،

www.djazairess.com ، 03-09-2018 ، 18 h : 24 .

3- الأسرة والقبول الاجتماعي لعمل المرأة

إن وضعية المرأة في الأسرة الجزائرية والمرأة العاملة بالتحديد، لا يختلف كثيرا عن مثيلاتها في المجتمعات العربية فلطالما اعتبرت عنصرا ثانويا مجسدا لقرارات الرجل، ولكي نفهم وضعية المرأة العاملة الجزائرية في الوقت الراهن لابد من إعطاء إطلالة موجزة عن بنية الأسرة الجزائرية والتحويلات الاجتماعية التي طرأت عليها إضافة إلى تبيان جملة العوامل التي ساهمت في تغيير ذهنية المجتمع، وكيف حتى تقبل موضوع عمل المرأة؟

إن بقاء المرأة في البيت وانشغالها بالإنجاب والتربية يمنح للرجل الشعور بالأمان على نسائه وبالتالي الاطمئنان على شرفه والمحافظة عليه،¹ هذه النظرة التي دعمتها كل من عادات وأعراف وتقاليد المجتمع الجزائري بدأت في الاندثار غداة الاستقلال مما أدى إلى تغير مكانة وأدوار كل من الرجل والمرأة داخل الأسرة، لاسيما وأن العائلة الجزائرية حذت حذو المجتمعات الغربية، فانتشرت الأسرة النووية وتكاد تختفي الأسرة الممتدة، فحركة التمدن والتصنيع التي شهدتها المجتمع الجزائري أفرزت متغيرات نوعية في أدوار الفاعلين الاجتماعيين، فلم تبقى الأم تلك المرأة التقليدية التي همها الأول والأخير خدمة عائلتها خاضعة لما يفرضه عليها المجتمع، بل تمكنت من تجاوز الضوابط الاجتماعية الكلاسيكية السلبية المقيدة، التي لا طالما ثبتت ديناميكيتهما وقللت من قدراتها وامكانياتها العلمية والعملية.

وهنا علينا أن نتساءل عن العلاقة بين نمط الأسرة وتحرر المرأة في المجتمع الجزائري؟ وبعبارة أخرى هل لزوال الأسرة الممتدة (المشبعة بالقيم المحافظة) بالمجتمع الجزائري هو السبب الوحيد في خروج المرأة للعمل وتحررها من القيود الاجتماعية؟ أم أن هناك عوامل أخرى برزت أدت إلى تغيير ذهنية المجتمع من جهة وفي الانفتاح وتغيير من مكانة المرأة من جهة أخرى؟

في حقيقة الأمر إن الإجابة على هكذا تساؤل يستدعي منا الأمر إلى الغوص في اكتشاف الخصائص الاجتماعية والديموغرافية والحضارية لبنية المجتمع الجزائري بالقياس مع ما مر به من تغيرات سوسيوثقافية.

¹ - Mrabet fadila, **la femme algérienne**, Françoise Maspero, paris, 1983, p13.

عند تتبعنا لإحصائيات النمو الديمغرافي للسنوات الأخيرة في الجزائر، نجد أن عدد الاناث يقارب عدد الذكور فكما يوضحه الديوان الوطني للإحصاء حسب ما توصل إليه سنة 2015 أن 20، 23 مليون ذكر مقابل 19،72 مليون أنثى،¹ أي ما يعادل نصف المجتمع وبالتالي فإن هذه النسبة لا يستهان بها كقوة عاملة نشطة، من جهة أخرى أن المجتمع الجزائري وبعد مسايرته العالمية تغيرت ملامح البداوة فيه وباتت غير واضحة كما كان عليه الحال من قبل (بعد الاستقلال)، وبمعنى آخر أن مفهوم المجتمع الريفي يقترب من المجتمع الحضري في الكثير من النواحي، فالعقلية الريفية الموسومة بالتحجر والمحافظاة الزائدة والانغلاق الاجتماعي والتكنولوجي و...، والسيطرة الدكتاتورية الذكورية وغيرها من مؤشرات البداوة لم تعد متجذرة، الأمر الذي دفع بالنساء إلى شق طريق جديد في حياتهن والخروج للبحث عن عمل، خاصة وأنهن متحصلات على شهادات علمية كبقية الاناث في المجتمع المدينة، بل وقد تطور الأمر إلى أن توجهت النساء الريفيات إلى الأعمال المقاولانية، فأنشأت مؤسسات مصغرة وأحيت بذلك بعض من المهن التقليدية وتوجيهها نحو التسويق وبالتالي المساهمة في انعاش الاقتصاد الوطني والمحلي. ومع هذا تبقى النسب ضعيفة مقارنة بعمالة الذكور " فالإحصائيات الرسمية تشير إلى أن نسبة الإدماج الأنثوي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة لا تتعدى 3 % سنة 2014 بما فيها (الريف والحضر)"² إلا أنها تحسب لصالح المرأة.

مع كل ما حققته المرأة من نجاحات وتخطيها للعقبات الثقافية المتأصلة، إلا أنها لاتزال تعاني منها ويشير "إميل دوركايم" في هذا الصدد بقوله: " أن كل منا يحمل المجتمع في عقله على شكل معان، وتصورات ومبادئ أخلاقية، اكتسبها الفرد من خلال عملية التطبيع الاجتماعية وأصبحت جزء من ذاته."³ فمع زوال الأسرة الممتدة وتراجع ملامح التضامن الآلي (المجتمع الريفي) والسير نحو التضامن العضوي (المجتمع الحضري)، نشأة لدى الفرد رغبة جامحة في بناء حياة جديدة بقيم وذهنية معاصرة تحاكي الواقع

1 - الديوان الوطني للإحصاء يكشف عدد سكان الجزائر ، www.skynewsarabia.com ، 01 - 09 - 2018، 08:00h .

2 - أنور مقراني، حسان حامي، مرجع سابق، ص 29.

3 - نقلا عن عبد الوهاب المسيري، التمركز حول الأنثى، دار النهضة العربية، مصر، 1999، ص 39.

الاجتماعي. فبدل من تأكيد الأدوار النمطية الكلاسيكية التي باتت المجتمعات تنظر إليها بشيء من الدونية، وبعد أن كان يختار للفتاة نوع المهنة التي تمارسها حسب قيم وعادات الوسط الاجتماعي والثقافي حسب ما أثبتته العديد من الدراسات،¹ قد انصهرت وانحلت لتصبح المرأة جزء أساسي وضروري في البناء الاجتماعي تساهم في تنميته وتطويره.

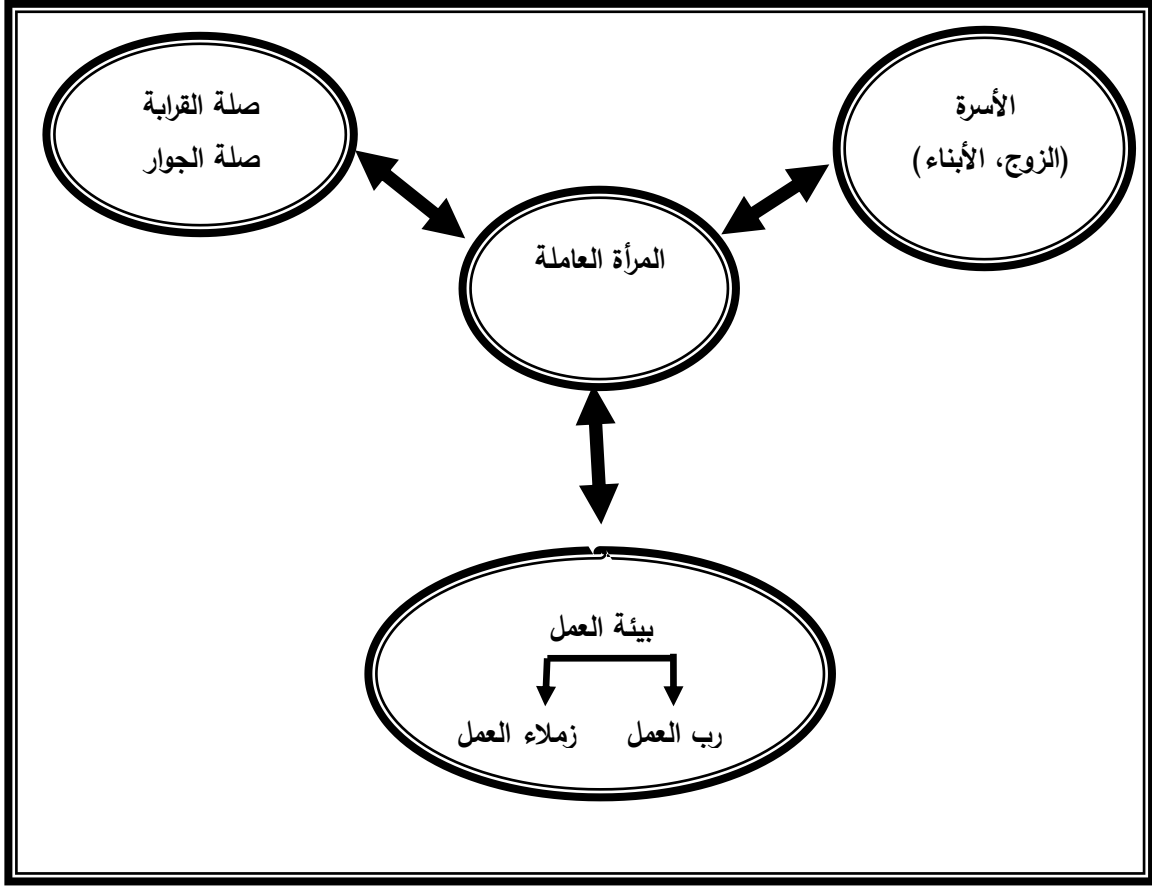
4-العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة

تعتبر العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد نتيجة تفاعلاتهم مع بعضهم البعض مهمة جدا في استمرار الحياة، وإعطاء تصور واضح لكيفية تسييرها وتنظيمها يدفع بالأفراد والمؤسسات وحتى المجتمع إلى الحفاظ على تماسكهم. ووجود جماعة من الأفراد في بيئة واحدة يعني بالضرورة تكوين روابط اجتماعية نتيجة التفاعلات المتبادلة فيما بينهم، إذ تتشكل الخبرات خلال الاندماج والمشاركة في الأنشطة اليومية، مهما كان حجم هذه الجماعة.

إن المرأة العاملة اليوم تجد نفسها محاطة بدائرة العلاقات الاجتماعية التي تفرض نفسها، فهي مطالبة بالحفاظ على علاقاتها بأسرتها من جهة، وبمحيطها الاجتماعي من جهة ثانية، وعلاقاتها بمحيطها المهني من جهة ثالثة، هذه الثلاثية التي أضحت واقع تتدحرج فيه النساء العاملات، ولا بد وأنها تؤثر بشكل أو بآخر على المرأة نفسها بالدرجة الأولى وعلى أدائها المهني أيضا.

¹ - عبد الحميد اسماعيل الأنصاري، قضايا المرأة بين تعاليم الاسلام وتقاليد المجتمع، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000، ص 12.

الشكل رقم (04): يوضح دائرة العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة والمحيط الخارجي



(المصدر: من إعداد الباحثة)

في هذا الصدد يؤكد الكثير من الباحثين ومن بينهم " وليام جود" على تراجع العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة مقارنة بما كانت عليه المرأة في السابق وخاصة في ظل الأسرة الممتدة، حيث يرى أن الأسرة النووية وعمل المرأة عاملان أساسيان في ضعف الروابط الاجتماعية بقوله: " إن الخاصية العظمى المميزة للعائلة الزوجية النووية هي العزلة النسبية عن النطاق الواسع لأقارب الدم والنسب في مختلف شؤون حياتها اليومية، فليس هناك امتداد كبير لشبكة القرابة وهذا المظهر يعبر عن صورة العلاقة الموجودة بين المرأة العاملة خارج البيت وجيرانها وأقاربها على مستوى الأسرة الممتدة، فقد تميزت بالإيجاز الشديد بحيث لم يعد لديها الوقت الكافي لأن تزور جاراتها فأصبحت العلاقات محدودة وسطحية".¹

¹ - ليلي أبو شعر، المرأة العربية السورية بين الواقع والطموح، النايبع للنشر والتوزيع، دمشق، 1992، ص 81.

ونجد أيضا أن حتى نمط العلاقة بين المرأة العاملة وزوجها قد يسودها شكل من أشكال الصراع الخفي، ويعزى هذا الأخير إلى عدم الاتفاق المسبق حول ميزانية البيت والادخار،¹ فخروج المرأة للعمل يعني غيابها لمدة من الزمن عن بيتها وأولادها وزوجها واهمالها لهم ولصلة القرابة (أهل الزوج)، وبالتالي يجب أن تعوض ذلك بالاشتراك في الانفاق على البيت وتحقيق متطلبات أبنائها، هذا التحليل الذي يتبناه الكثيرون يعد خاطئ من حيث المبدأ، فالأصل في الانفاق واجب من واجبات الزوج حتى لو كانت المرأة عاملة وراتبها يفوق راتب زوجها، وإن سعت إلى مساعدته فهو فضل منها، كونها غير مجبرة على ذلك، إلا أنه يخفف من الجو المشحون بالتوتر والضغوطات المحاطة بالمرأة.

في نفس الوقت للمرأة علاقات في بيئتها المهنية، هذه الأخيرة التي تتسم بجو أكثر انضباطا ورسمية، فهي علاقة مهنية أكثر منها اجتماعية، خاصة بين العاملة ورب العمل (رئيسها بالعمل)، ونجد أنه كلما كانت العلاقة جيدة بين المرأة ومسؤولها كلما ساهم في تحقق الانسجام، ويعطي دافع للعاملة للاستمرار بالعمل الذي تزاوله والبقاء لمدة أطول بالمنظمة، لكن في حالات كثيرة تشتكي النساء من المشاكل بينها وبين رئيسها المباشر،² ويعود السبب في ذلك لعدة عوامل من بينها:³

- ❖ عدم إعطاء العاملة الحرية الكاملة للقيام بأعمالها بصورة التي تناسبها، حيث يتدخل المسؤول ويجبرها على طريقة معينة.
- ❖ ممارسة بعض الضغوطات والعقوبات على العاملة، خاصة فيما يتعلق بالإجازات، المكافآت، تقسيم العمل بينها وبين زملائها بالعمل الأمر الذي قد يخلق نوع من المشاحنات والصراعات بينها وبينهم.
- ❖ عدم الأخذ بعين الاعتبار بالشكاوى المقدمة من طرف العاملة.

1 - عبد المجيد سيد منصور، زكريا أحمد الشربيني، الأسرة على مشارف القرن 21، الأدوار المرض النفسي، المسؤوليات، ط1، دار الفكر العربي للطبع والنشر، القاهرة، 2000، ص143.

2 - عبد الفتاح محمد، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص31.

3 - عبد الرحمن محمد عيسوي، سيكولوجية النساء، مرجع سابق، ص 12.

لهذه العوامل دور جوهري في أداء المرأة لعملها وعلى علاقاتها داخل المؤسسة بالمسؤولين وبزملائها أيضا، وقد تتقل المرأة هذه المشاكل من بيئة العمل إلى البيئة الأسرة مما يؤثر سلبا على نفسياتها، وبالتالي على علاقاتها الاجتماعية بشكل عام.

ثالثا: الظروف المهنية المؤثرة في الاستقرار المهني للمرأة العاملة

إن لظروف العمل التي يتعرض لها العامل داخل المؤسسة التي يعمل بها تأثير على سلوكه وجودة أدائه، وذلك حسب توفر الوسائل والمتطلبات الضرورية للعمل، سواء المادية أو المعنوية، وإن أداء الأفراد وفعاليتهم وتحمسهم أو تذرهم ومماطلتهم عن ممارسة واجباتهم المهنية، ما هو إلا انعكاس لما يواجهونه من ظروف مهنية، سواء ما كان يتعلق بالبيئة الداخلية (عوامل فيزيقية)، أو عوامل تنظيمية، أو حتى الظروف الأمنية.

سنحاول في هذا العنصر تناول هذه الظروف بشيء من التفصيل وإظهار كيفية تأثير كل عامل من هذه العوامل على المرأة العاملة.

1- تعريف الظروف المهنية

❖ **التعريف اللغوي للمهنة:** حسب المعجم الفلسفي "هي العمل الأساسي المعتاد

الذي يتقاضاه المرء ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة".¹

❖ **التعريف الاصطلاحي للمهنة:** يعرفها " فدريك تايلور " بأنها: " هي ذلك النشاط

النوعي الذي يرتبط بسوق العمل بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد وهذا

النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الاجتماعي للفرد".²

وعليه فإن المهنة هي مرادف للمصطلح العمل وأن أي عمل يقوم به الفرد يخضع إلى

جملة من الشروط على أسسها يلحق الفرد (العامل) بالخدمة كالأجر، ساعات العمل

وبيئته... الخ، وهذه الشروط تتضمنها عقود العمل التي ينص عليها القانون.³

¹ - جميل صليبيبا، المعجم الفلسفي، ط1، دار الكتاب اللبناني، لبنان، 1973، ص 302.

² - كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002، ص 143.

³ - مصلى الصالح، شامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي _ عربي، دار راتب الجامعية، بيروت، 2003، ص 299.

❖ **التعريف الاصطلاحي للظروف المهنية:** وهي " كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله اتجاه العمل، والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمؤسسة التي ينتمي إليها.¹ يركز هذا التعريف فقط على الجانب المعنوي النفسي وعلى العلاقات التفاعلية التي تحدث في ميدان العمل، عكس ما يشير إليه تعريف "هنري سافل" الذي يولي اهتمام كبير للجانب المادي ويجمع بينه وبين الجانب السيكولوجي والتنظيمي حيث يعتبر تعريفه أشمل وأدق، إذ يعرف الظروف المهنية على أنها: " كل شيء ذو طبيعة مادية كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة، وكذا ذو طبيعة بسيكولوجية ومعنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال، العلاقات العمودية مع السلم الإداري، وهي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وأهميته وطبيعته.²"

نستخلص أن الظروف المهنية هي تلك العوامل التي تحيط بالعامل من مواقف ومواجهات في بيئة العمل قد تكون مادية أو معنوية، تؤثر على الفرد وعلى سلوكياته وتساهم إما في الاستقرار المهني للفرد أو عدم استقراره.

2- الظروف الفيزيائية

يشير مفهوم الظروف الفيزيائية إلى المتطلبات الأساسية المحيطة ببيئة العمل، والتي من شأنها أن تعزز من دافعية الانجاز لدى الأفراد نحو مهنتهم إذا ما كانت مناسبة لهم أو تكون سبب في عدم رضا العاملين وقد يؤدي بهم الحال إلى ترك العمل وتغييره نتيجة الأجواء السيئة التي يعيشونها أثناء مزاوله نشاطهم المهني.

وتشتمل الظروف الفيزيائية حسب المتخصصين على ما يلي:

❖ **الإضاءة:** تعد من بين العوامل الطبيعية ذات التأثير المباشر على الجهاز العصبي، فالإضاءة الشديدة أو المنخفضة تؤدي إلى إرهاق العينين مما يسبب في ضعف الابصار كما يؤدي إلى شعور العامل بالتعب والذي ينعكس سلبا

¹ - صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ط1، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص 205.

² - علي موسى حنان، الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2006 - 2007، ص 31.

على قدرة أدائه، وفي بعض الحالات يكون سوء الإضاءة من بين العوامل المؤدية إلى حوادث العمل.¹

وتختلف شدة الإضاءة باختلاف العمل المؤدى فكلما كان العمل دقيقا فالعامل يحتاج إلى إضاءة أكثر، وأيضا كلما كانت بيئة العمل أوسع وأكبر كلما تطلب الأمر إلى إضاءة موزعة بشكل يجعل العامل مرتاح في عمله دون إنهاك للعينين.

❖ **الضوضاء:** تتشكل بفعل اختلاط في التمججات بطريقة غير ثابتة، إذ تتغير

باستمرار من حيث موجتها.²

وتشير إلى جملة من الأصوات المنتشرة في بيئة العمل والتي تؤثر في نشاط العاملين وتقلل من إنتاجيتهم، ومن السلبيات التي تنجر عن الضوضاء ما يلي:³

❖ صعوبة التخاطب بين العاملين بعضهم البعض.

❖ تأثيرات سيكولوجية كالشعور بالقلق والتوتر، العصبية، الضيق،...

❖ عدم التركيز الجيد في العمل أو زيادة في التركيز أثناء أداء العمل مما يزيد من شدة الإرهاق والتعب أثناء وبعد الانتهاء من دوام العمل.

❖ **الحرارة:** يحتاج الفرد في بيئة عمله إلى حرارة معتدلة مهما كان عمله سواء عضلي أم فكري (ذهني)، فالحرارة المرتفعة تسبب الخمول والشلل وشعور بالضيق وسرعة الاثارة وفقدان التركيز، كما أن الحرارة المنخفضة تؤثر في نسبة نشاط العامل،⁴ وبالتالي فإن تعديل حرارة محيط العمل ضروري لضمان أداء أحسن للعمال، لذا اضحى من الواجب توفير الوسائل التي من شأنها التعديل من درجة حرارة مكان العمل، كتوفير مكيفات هوائية ومدافئ، إعادة ترميم أو هيكلة مبنى العمل بشكل يسمح للعامل من ممارسة نشاطه المهني بارتياح،

1 - مجدي محمد أحمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 268، 269.

2 - حسن محمد عبد الرحمن، علم النفس الصناعي، ط1، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2009، ص 189.

3 - مجدي محمد أحمد عبد الله، مرجع سابق، ص 268.

4 - حسن محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 192.

خاصة وأن العديد من الدراسات أثبتت السلبيات التي تنجر جراء التعرض لضغط حرارة غير مناسبة.¹

❖ **التهوية:** ويقصد به إدخال الهواء النقي أو طرد الهواء الفاسد في مكان العمل، والهدف من ذلك تهيئة الظروف والمكان المناسب، والجو الملائم لأداء العمل بالكفاية اللازمة مع توفير السلامة والظرف الصحية للعاملين.² من خلال هذا التعريف تظهر أهمية تهوية بيئة العمل بالنسبة للعامل، ففي غالب الحالات تكون سوء التهوية سبب في بعض الأمراض الصدرية منها ضيق التنفس خاصة إذا ما كان المكان به رطوبة عالية مع نقص التهوية، الصداع بسبب استنشاق نفس الهواء أي تنفس ثاني أكسيد الكربون والذي يؤثر على الأعصاب وحدث هذا في حال المكان المغلق أو ما إذا كان مكان العمل تحت الأرض،³ إن قلة التهوية تؤدي بالاختناق وضيق في الصدر ومنه إشكالية التنفس وعليه يستوجب على رب العمل توفير مكان يتلاءم ومتطلبات الصحية لضمان جودة في الإنتاجية واستمرارية العمل والعمال. مما سبق نلاحظ التأثير العميق الذي تحدثه بيئة العمل على أداء العاملين سواء كانوا رجالاً أو نساءً، حيث تفتك بالصحة الجسمية والنفسية إذا لم يراعى فيها المتطلبات الضرورية للعمل.

3- الظروف التنظيمية

ينضوي تحت هذا المفهوم جملة الخصائص التي تتصف بها المنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات.⁴

1 - عبد الرحمن محمد العيسوي، علم النفس والإنتاج، دار الجامعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000، ص 139.

2 - أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص 374.

3 - حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب للنشر والتوزيع، الكويت، 1999، ص 99.

4 - محمد عبد الفتاح الصيرفي، مبادئ التنظيم والإدارة، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 258.

وتشير أيضا إلى: "الخصائص التي تتعلق بتصميم العمل من درجة الرقابة أسلوب الإدارة، والتكنولوجيا المستخدمة."¹

وبمعنى أشمل وأدق فإن الظروف التنظيمية يقصد بها: البيئة الداخلية للعمل، والتي تشمل سياسات المؤسسة ويدخل ضمنها طريقة تسيير العمل والإشراف، ساعات العمل، الإنتاج، الأجر والحوافز، الاتصال، درجة الرقابة.²

من خلال ما سبق سنتناول بشكل مفصل كل خاصية أي كل ظرف من الظروف التنظيمية التي تواجهها المرأة العاملة على حدا، ولمتمثلة في:

❖ **الأجر:** ينظر لهذا المفهوم من عدة زوايا ويعرف على أساسها، فهناك من يراه من الناحية القانونية، وهناك من يرى منه بعد اجتماعي وآخر اقتصادي وعليه نعرف الأجر كما يلي:

- **الأجر من الناحية القانونية:** عرفت المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور بأنه "أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدا أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية ويدفع صاحب العمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب"³، في حين يشير قانون العمل الأردني في تعريفه للأجر بقوله: " كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينا مضاف إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا

1 - سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي اطر نظرية وتطبيقات عملية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008، ص 69.

2 - عبد النور أرزقي، " محددات الرضا المهني لدى العامل الجزائري دراسة ميدانية "، مجلة منتدى الأساتذة، دار الهدى، العدد الأول، عين ميله، 2005، ص 186.

3 - المادة 1 من الاتفاقية الدولية رقم (95) لسنة 1949، المتعلقة بحماية الأجور، المنعقدة بموجب المؤتمر العمل الدولي في دورته الثاني وثلاثين، جنيف، يونيو 1949.

نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحقة عن العمل الإضافي¹ كما يعرف الأجر وفق ما نصت عليه المادة 80 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل في قانون العمل بأن: "للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"²

يتضح من خلال التعاريف السابقة للأجر من المنظور القانوني بأنه: المرود المادي الذي يتقاضاه الفرد (العامل) لقاء عمل يؤديه، تتحدد قيمته وفق اتفاق مسبق بين الطرفين (العامل ورب العمل)، وتضيف بعض التعاريف شرط أن يتناسب الأجر المحدد والجهد المبذول، وقد يزيد في حال المكافآت أو اضطرار العامل إلى زيادة ساعات عمل إضافية، وفق عقد عمل قد يكون عقد مكتوبة أو شفوي.

ويعد الأجر أحد الحقوق الأساسية التي كرسها القانون وتشريعات العمل، حيث منع من أي تمييز بين العمال إزاء الأجر يعزى لمتغير الجنس وهذا ما نصت عليه المادة 84 من قانون 90-11 والتي جاء فيها: " يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز"³. ومن هنا نستنتج أن المشرع قد حفظ للمرأة العاملة حقها الكامل في الأجر دون أي تمييز بينها وبين الرجل، إلا أن الملاحظ للواقع وحسب ما توصلت إليه التقارير العلمية بأن تدني الأجر بالنسبة للعاملات لا يزال قائما خاصة في القطاع الخاص، ولا يعكس الجهد المبذول، كما أنه لا يسلم في الآجال المحددة خاصة وأن أغلب العقود هي عقود شفوية⁴. وفي بعض الحالات قد تتعرض العاملة إلى

1 - نسيمه براهيم، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2016-2017، ص 18.

2 - نفس المرجع، ص 20.

3 - المادة 84 من قانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، بتاريخ 25/04/1990.

4 - عبد الوهاب محمود المصري، في سبيل تنمية بديلة وقضايا أخرى، منشورات دار الثقافة، سوريا، 2002، ص

إجراءات تعسفية تهضم حقوقها المادية سواء تعلق الأمر بالأجر أو المكافآت، كما يجد الإشارة بأن القطاع الخاص وبالتحديد المؤسسات الخاصة ومنها المحلات التجارية موضوع الدراسة تتسم بالإجازات الغير مدفوعة الأجر، ففي نظرهم أن العاملات لا يحق أن تتقاضى مقابل ما دياً أثناء العطل أي كان نوعها سواء السنوية، عطلة أمومة، عطلة مرضية أو غيرها من العطل والامتيازات المماثلة والتي تمنح فيها مقابل مادي في القطاعات العمومية، بموجب القانون.

❖ الحوافز والمكافآت: ويقصد بها " مجموع العوامل والمؤثرات الخارجية التي

تثير الفرد وتدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على خير وجه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية"¹. وعليه يفترض أن المرأة العاملة تستفيد من الحوافز إضافة على الأجر الأساسي الذي تتقاضاه، خاصة وإن كانت تعمل بجد، وللمكافآت آثار إيجابية على أداء العاملات خاصة ما يتعلق بإتقان العمل والالتزام به وتنمي لديهن الروح المعنوية والولاء إزاء عملهن، مما يؤدي إلى الحفاظ عليه، عكس ما إذا خلى العمل ما أي شكل من أشكال الحوافز والمغريات مما يدفع بالعاملة للتذمر والمماطلة في بعض الأحيان نتيجة شعور بالإحباط وقد يصل الأمر إلى التخلي عن العمل وهذا عينه ما أشار إليه "برنارد" في نظرية النظام التعاوني فيري أن هناك علاقة طردية بين نظام الحوافز وتمسك العامل بعمله.²

❖ فترة العمل: ونعني به الوقت الذي يتواجد به العامل في مكان العمل، وهي

محددة قانونيا في المادة 08 من الأمر 97-03 بحيث لا تتجاوز 12 ساعة يوميا.³ وبالتالي منع القانون استغلال العامل لساعات طويلة في العمل، إلا أن ما يميز القطاع الخاص الإفراط في العمل ولأوقات متواصلة، مما يجعل العامل وخاصة النساء يشعرون بالتعب والارهاق فمع

¹ -حنفي سليمان حنفي، فعالية المنظمة، 1985مكتبة غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1985، ص 255.

² - كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط3، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 61.

³ - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومو للطباعة والنشر، الجزائر،

2002، ص 131.

عملها خارج البيت هي مطالبة أيضا بالأعمال المنزلية الشاقة وهنا تجد المرأة نفسها منهكة جسميا ونفسيا، لاسيما إذا لم يراعي رب العمل ظروف العاملة إذا ما كانت أمًا، فالضغط يكون مضاعفا بالنسبة لها.

❖ **الإجازات:** وتشير إلى أيام العطل والراحة وهي حق من الحقوق الثابتة للمرأة العاملة ويدخل ضمنها (أيام الأعياد، المناسبات الوطنية والدولية والدينية، وأيام نهاية الأسبوع)، "فهي عطل رسمية وتكون مدفوعة الأجر كما يمنع منعاً قانونياً تشغيل العمال الذين يقل سنهم عن 18 سنة والنساء في يوم عيد رسمي مهما كان السبب.¹ بالإضافة إلى ذلك تتمتع المرأة عن الرجل بأيام عطل خاصة والمتعلقة بعطلة الأمومة وهي ضرورية جداً ورب العمل مجبر على منحها للعاملة، كما لا يحق له طرد أو توقيف النساء العاملات بسبب عطلة الولادة ويضيف البعض ساعات الرضاعة.²

ويلزم قانون العمل 90-11 سالف الذكر بضرورة الالتزام بمنح العطل وأيام الراحة للعاملات، وأي معارضة أو تجاوزات في هذا المجال يتعرض المسؤول عن العمل إلى عقوبات صارمة وغرامة مالية وهي محددة في كل من المادة 143، 144.³

❖ **التأمين الاجتماعي:** ويُقصد به "حق المرأة العاملة في نظام ضمان التأمين الاجتماعي وهو إجباري يهدف إلى توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة للمجتمع في حال تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحملها كأخطار المرض أو حوادث العمل، العجز،...⁴، اذن يعتبر التأمين الاجتماعي نظام لحماية المرأة العاملة من قبل الدولة، وهو من بين أهم العوامل التي تساهم في استقرار المرأة مهنيًا، نفسيًا وأسريًا، وتبنى فلسفة التأمين الاجتماعي على مبدأ مشاركة العامل في تمويل صندوق الضمان

1 - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 133.

2- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2011، ص ص 20، 23.

3 - المادة 143 والمادة 144 من قانون العمل 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بالأحكام الجزائية،

الجريدة الرسمية عدد 17، بتاريخ 1990/04/25.

4 - زياد رمضان، مبادئ التأمين دراسة عن واقع التأمين، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 1.

الاجتماعي، ولهذا للمرأة الحق في التأمين الاجتماعي على المرض كحالة الولادة التي تضطر المرأة للتوقف المؤقت عن عملها، فهذا الإجراء يمكنها أن تتقاضى نسبة من الأجر الذي كانت تحصل عليه ولا ينقطع بسبب توقفها لمدة معينة عن العمل.

مع كل ما حققه القانون من ضمانات لحقوق المرأة في مجال التأمين الاجتماعي، إلا أن التقارير العلمية الميدانية تصرح بانعدام التعاقد والتغطية الاجتماعية للعاملات بالقطاع الخاص، حيث نجد حسب تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بالمغرب بأن: جل العاملات الناشطات في الوسط القروي والذي تقدر نسبتهن بـ 98.8 % لا يتوفرن على تغطية صحية وتتنخفض نسبتهن إلى 53.3 % في الوسط الحضري، وفي ذات السياق يضيف " أن الولوج الضعيف للنساء إلى سوق الشغل المهيكل، يتصل بضعف التغطية الصحية،، وإن التأمين عن المرض يصل إلى 8.5 % للإناث مقابل 18.5 % بالنسبة للذكور.¹ وبالتالي نجد أن المرأة العاملة مهضومة الحقوق ولا تتمتع بأدنى شروط العمل والمتمثلة في التأمين الاجتماعي.

4- الظروف الأمنية

تغيرت النظرة للعامل في العقود الأخيرة بعد ظهور النظريات التنظيمية التي تعزز من مكانة العامل في المنظمة، الأمر الذي أدى إلى اعتباره كيان إنساني وليس آلة فقط، صاحب هذا التحول تغيرات في مجال بيئة العمل وفُرضت قوانين تُلزم صاحب العمل لتوفير الجو الآمن والذي يضمن سلامة العاملين وحمايتهم من جميع الأخطار المحتملة الوقوع في بيئة العمل، وذلك بتوفير الوسائل اللازمة للوقاية منها.

بما أن المرأة ضعيفة البنية وتفتقر لمعايير الشجاعة لمواجهة الأخطار، فهي تسعى للعمل في مكان يتناسب والبنية الفيزيولوجية لها، وبالتالي تتجه نحو الأعمال التي لا تضطر فيها لحمل الأثقال أو تمارس أعمال شاقة تفوق قدراتها، وهذا ما يكفله لها القانون أيضاً، إلا أن غياب الرقابة والمتابعة المستمرة للمنشأة والمؤسسات وخاصة في بعض المجالات

¹ - تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، مرجع سابق، ص 39، 40.

من القطاع الخاص يؤدي برب العمل إلى التهاون في تحقيق السلامة الصحية والأمن النفسي للعاملات في مكان العمل، الشيء الذي يجعل النساء العاملات في خوف وقلق شديد أثناء مزاولتهن لنشاطهن المهني.

ومن بين الأخطار والمشاكل التي تتعرض لها المرأة العاملة في بيئة العمل في القطاع الخاص والتي تؤثر على أدائها العملي وتسهم في عدم استقرارها المهني نذكر منها:

❖ **الأخطار المعنوية:** حرص القانون وبشدة في التشديد على المسؤول عن العمل بتوفير الحماية حيث إذا ما تعرضت العاملة إلى أي شكل من أشكال التهديد أو التعنيف أو الاعتداء الجسدي أو المعنوي فعلى رب العمل حمايتها،¹ ونذكر من بين هذه الأخطار:

❖ **العنف:** ويعرف في مكان العمل على أنه: " كل وضعية يتعرض من خلالها العامل إلى الاضطهاد والتهديد، كما يتعدى عليه نفسيا وجسما أثناء تأديته وتنفيذه للعمل، أو هو كل اعتداء نفسي جسدي أو جنسي يتعرض إليه العامل في مكان العمل، وبمناسبة تأديته لمهامه مما يعرض صحته النفسية والجسمية للخطر."² فالعنف إما يكون لفضي كالسب والشتم أو جسدي والذي تمارس فيه القوة البدنية بشكل مباشر، وفي هذا المجال أوجب القانون على المستخدم حماية العاملة وتحقيق الأمن في بيئة العمل باعتباره إلزاميا على رب العمل، وذلك من خلال إيقاف الاعتداء وطرد المتعدي وحتى التبليغ عليه، لكن في بعض الأحيان قد تتعرض العاملة إلى العنف والتهديد من طرف المسؤول نفسه وهذا ما يؤثر على سلوك ونفسية العاملة ويشعرها بالقلق والتوتر باستمرار، خاصة إن لم توجد أدلة مادية تثبت فيها ما يدين صاحب العمل في حالة ما اتجهت نحو القضاء.

❖ **التحرش:** وهو نوعان تحرش معنوي نفسي وتحرش جنسي، فيعرف التحرش المعنوي على أنه: " إثبات تدهور شروط العمل، ويجب أن يحمل أو يمكن

¹ - سالم البهنساوي، مكانة المرأة بين الإسلام والقوانين العالمية، دار القلم، الكويت، 1986، ص ص 88-91.

² - سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2015-2016، ص 205.

أن يحمل مساواة بحقوق العمال، أو بكرامة أو الصحة الفيزيولوجية أو النفسية أو المستقبل المهني للعامل، أو يمكن أن تحمل مساواة بصورة، أو منصب أو سلطة أو مبدأ المساواة بين العمال وهو ما يقترب من التمييز.¹ وهذا حسب قانون العمل الفرنسي إلا أن بالمجتمع الجزائري لا يمنح اهتماماً كبيراً لهذا الشأن، فهو (التحرش النفسي) ضمن قائمة ضغوط العمل أو قلق العمل ومعاناة من الأوضاع المهنية وليست عنف أو تحرش معنوي، فلم يُصدر قانون يخص هذه النقطة التي تُعتبر جزءاً مهماً في قانون العمل الفرنسي ولدى محكمة النقض الفرنسية، لذا نجد أن نسبة كبيرة من العاملات يعانين في صمت من جراء التدهور في أوضاع العمل ومن القلق وتوتر ومعاملة مذلة تمس بكرامتها وتهدد استقرارها المهني في أوضاع كثيرة.

أما فيما يخص التحرش الجنسي فهو: "كل تصرف يظهر مرة أو عدة مرات عن طريق كلمات أو أفعال أو إشارات تحمل مدلولات جنسية، وذلك من طرف واحد، وغير مرغوبة من الطرف الآخر، تهدف إلى المساس بكرامة ونزاهة الجسد والنفس للشخص، وتسميم جو العمل، أو وضع منصب العمل في خطر."² لهذا ينظر للتحرش على أنه أحد الملوثات النفسية لبيئة العمل، كما تعد "من العوامل الضاغطة على المرأة العاملة فهي إن استجابت ستخسر تقديرها لذاتها واحترام الآخرين لها، وإن رفضت ستخسر أيضاً حيث قد تفقد وظيفتها أو موقعها داخله، والإحساس بالأمان في أرجائه فضلا عن استقرارها النفسي والبدني."³

تخفي النساء العاملات حالات التحرش ولا يصرح بها لدى الجهات المسؤولة مخافة فقدانها لمنصبها أو الخوف من الفضيحة خاصة في مجتمعاتنا الشرقية، كما أن تصريح

1 - سكيل رقية، المرجع السابق، ص 208.

2 - زهية بعلي، بريشي مريامة، "الأمراض المهنية في قطاع المحروقات"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة ورقلة، 2010، ص 50.

3 - حاج علي حكيمة، مرجع سابق، ص 69.

المرأة بالتحرش دليل على أن العمل خارج البيت خطر عليها ويفند النظرية الذكورية بأن موقعها هو البيت وتربية الأبناء وليس العمل خارجه، إذ لا تجني جراً كشفها للخبايا التي تتعرض لها سوى اللوم وفقدان منصبها، لذلك تتستر العديد من النساء على حالات التحرش وفي أحسن المواقف تتخلى المرأة عن منصبها، وأكثر الحالات تعرضاً للتحرش هن المطلقات والارامل وحتى الفتيات العازبات اللواتي يكن بحاجة إلى عمل يعينهن في حياتهن.

لذلك نجد أن المرأة العاملة في القطاع الخاص تبقى إما عاطلة عن العمل أو تحت رحمة رب العمل، في انتظار فرص أفضل بالقطاع العام والتي يمكن القول عنها شبه مستحيلة، خاصة في غياب الكفاءة والمستوى التعليمي وغيرها من المتغيرات التي تتطلبها بعض المناصب في بعض الوظائف وخاصة القطاع العام منها.

رابعاً: الاستقرار المهني في ضوء النظرية السوسولوجية

حاول العديد من العلماء والرأئدين في مجال الفكر الإداري وعلم الاجتماع العمل تفسير ظاهرة استقرار العامل في مكان عمله، ومعرفة العوامل المؤثر في ذلك، ودور المنظمة في توفير الظروف المادية والمعنوية اللازمة للحفاظ على القوى العاملة، وإرساء المبادئ والقواعد الأساسية لضمان التسيير الحسن للمؤسسة، فجاءت إسهامات كل من فريدريك تايلور، هنري فايول، التون مايو، وغيرهم ممن أعطوا رؤية تنظيرية للتنظيم والإدارة عامة والاستقرار المهني كجزئية مهمة في تناولهم وتفسيراتهم.

في ضوء ما تقدم سنحاول طرح الاتجاهات النظرية التي تناولت موضوع الاستقرار المهني، مع مناقشة وتحليل تلك الإسهامات، بداية بالنظريات الكلاسيكية، مروراً بالنظريات الانسانية والنظرية الوظيفية، وصولاً إلى النظريات الحديثة.

1- النظريات الكلاسيكية

تتمثل النظريات الكلاسيكية في أعمال كل من "فريدريك تايلور" و"هنري فايول" والتي برزت في بدايات القرن العشرين، وقد اهتمت بالجانب التنظيمي والإداري أكثر من اهتمامها بالعنصر البشري، وفيما يلي سنحاول عرض آراء ومبادئ وتحليلات رواد النظرية الكلاسيكية وتفسيراتهم لموضوع الاستقرار المهني مع إعطاء اسقاطات حول عمل المرأة:

أ- نظرية الإدارة العلمية "التايلورية": انطلقت نظرية "تايلور" من ملاحظاته الامبيريقية لجملة من الظواهر السلبية داخل المنظمات، والمتمثلة في انخفاض الحوافز، ضعف العلاقات بين الإدارة والعمال، سوء ظروف العمل، قلة الإنتاج وغيرها من المؤشرات، فحاول أن يكشف عن الأسباب التي أدت إلى انتشار هذه السلوكيات السلبية، وإيجاد حلول لها واحداث تغيير في ذهنية العمال كما سعى إلى طرح أساليب للعمل تزيد من الانتاجية، ولتجسيد ذلك أرسى مجموعة من المبادئ والمتمثلة في تقسيم العمل، قياس العمل ووصفه، ووضع نظام المكافآت والحوافز.¹

غير أن هذه المبادئ جاءت في مجملها تركز على كيفية الوصول إلى معدلات عالية من الإنتاجية والرفع من مستوى أداء العامل وذلك بتقديم الحوافز المادية، أي اهتمت بالجوانب المادية المحيطة بالعامل دون مراعاة لنفسية الأفراد وجماعات العمل أو الظروف الخارجية التي تحيط بهم، وحسب "تايلور" أن العامل ينجذب نحو وظيفته ويُحسِن من أدائه في العمل، كلما حصل على أجر مشجع ومكافآت وحوافز مادية، كما يرى "تايلور" أن هذه العوامل تشعر الفرد بالرضا مما يزيد في تمسكه وارتباطه بعمله ويسهم ذلك في استقراره في مكان عمله.²

ومن هنا نجد أن نظرية الإدارة العلمية أولت أهمية كبيرة لضرورة الحفاظ على القوى البشرية وعلى استقرارها بالمؤسسة وذلك من خلال إيجاد أجور تتناسب والجهد المبذول في العمل، كما أنها ربطت الحوافز والمكافآت بالتدرج المهني والترقية وبمتغير الإنجاز. من هذا المنطلق يمكن أن نفهم من منظور هذه النظرية بأن العامل ينتمي للمؤسسة التي يعمل بها وهو يتأثر فقط بالظروف الداخلية المحيطة به (مكان العمل نسق مغلق)، والمتمثلة في المقابل المادي الذي يتقاضاه نتيجة الجهد المبذول، وبأن العامل يعسى جاهدا إلى تحقيق ترقية مهنية من خلال الاجتهاد في العمل وتحسين الأداء، وهذا الأخير يقترن بمدى أقدمية العامل بالمؤسسة، إذن هناك علاقة ارتباطية بين الأجر والأداء والاستقرار المهني، ولكن هذا التحليل قد لا ينطبق على كل المهن، ففي بعض الحالات

1 - علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1980، ص 65.

2 - محمود أبو السيل، علم النفس الصناعي، ط3، دار النهضة العربية، 1985، ص 39.

يبذل العامل جهداً كبيراً وقد يبدي أداء جيداً غير أنه لا يتحصل على ترقية مهنية أو على مكافآت، كما هو الحال عند المرأة العاملة في المحلات التجارية (موضوع قد الدراسة)، أين لا يمكن لها أن ترتقي في مهنتها مهما قدمت من مجهودات، ولكن قد يزيد أجرها في حال كان أداؤها جيد مع الزبائن من حسن استقبال، وتحقيق مبيعات أكبر، ...الخ، وقد يكون الأجر الجيد الذي تتلقاه العاملة مقابل عملها يلعب دوراً جوهرياً في استقرار المرأة بمحل العمل، لذلك نقول أن طبيعة العمل ونوعية النشاط الممارس يؤثر أيضاً في مدى استقرار العامل، فقد لا تتوفر الأساليب التي طرحها "تيلور" مجملتها كما هي في كل المهن، ومع ذلك تبقى احتمالية أن الأجر الجيد له دور في استقرار العامل هي نظرة قائمة ومرشحة بقوة، خاصة في ظل غياب البدائل الوظيفية، وتدني المستوى المعيشي.

ب- **نظرية التكوين الإداري:** يعتبر "هنري فايول" الرائد الأول لهذه النظرية وجاءت مساهماته في نقطتين أساسيتين والمتمثلة في إرساء مفهوم الوظيفة الإدارية وكذا مبادئ الإدارة،¹ وقد أكد على جملة من الخصائص الواجب توفرها في العمال والتي تشمل الصفات الشخصية وكذا المهنية كما أولى أهمية كبيرة لخاصية الخبرة والتجربة السابقة في العمل.²

واعتبر "فايول" أن المبادئ التي طرحها ليست بقوانين وإنما مجرد قواعد مرنة صالحة للتطبيق في مختلف أماكن العمل وأن على المنظمة والعمال الإلمام بها، فمستوى أداء الأفراد في المنظمة مرهون بمدى كفاءتها وتحكم الإدارة في هذه المبادئ.³ ونحدد فيما لي بعض من مبادئ الإدارة عند "فايول" والتي تعتبر كاساهم في موضوع الاستقرار المهني هي:⁴

- **تقسيم العمل:** ويستهدف الزيادة في الإنتاج واتقان العمل وهو إجراء مهم للاستفادة المثلى لكفاءة الأفراد والجماعات، ووسيلة لتحسين العمل كما أنه أسلوب لتخفيف

1 - حمدي أمين عبد الهادي، الفكر الإداري الإسلامي والمقارن، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 73.

2 - رعد حسن الصرن، نظرات الإدارة والأعمال، ط1، دار الرضا للنشر، دمشق، 2004، ص 62.

3 - حنفي محمود سليمان، وظائف الإدارة، مكتبة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 1997، ص 18.

4 - عبد السلام قحف، أساسيات التنظيم والإدارة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002، ص 14، 15.

- الضغط على العامل، وهذا عامل مهم يشعر العامل بالارتياح في العمل وبالتالي الاستقرار به.
- **النظام:** وقصد به الانضباط وتوفير الطاعة والعمل ومظاهر الاحترام والالتزام بالاتفاقات القائمة بين العامل ورب العمل.
 - **وحدة الأمر:** أي أن يتلقى العامل الأوامر من رئيس واحد، وهذا بقصد تحديد وضبط واجبات كل عامل.
 - **وحدة التوجيه:** بمعنى يجب أن توجه خطة العمل نحو هدف واحد ويكون ذلك مبين للعامل مسبقاً، مما يعمل على زيادة تركيزه في الأهداف المناط به دون تضييع للجهد والوقت، وهذا ما قد يجعل العاملة يفكر في البقاء بهذا العمل أم تغييره.
 - **أجور العاملين:** بحيث تكون عادلة تحقق رضا العامل ورب العمل على حد سواء، كما أن "فايول" يدعم مشاركة العاملين في الأرباح، الأمر الذي يدعم رغبة العامل في الاستمرار بالعمل.
 - **الانصاف:** وهو الجمع بين الرحمة والعدالة في تنفيذ الاتفاقات والقواعد العامة للعمل واستبعاد القسوة والصرامة، وعدم استغلال العامل وحاجته للعمل، وهي من بين العوامل التي تؤدي للعامل للحفاظ على عمله.
 - **روح الجماعة:** وتعني وجود توافق واتحاد بين العاملين في مكان العمل، كما أن عنصر التنسيق دور في تشكيل روح الجماعة، هذه الأخيرة التي تعد مؤشر إيجابي وداعم لاستقرار العامل في مكان عمله.
 - **استقرار العامل:** وهو الحفاظ على العمال ذوي الكفاءة والمهارة والخبرة العالية في مراكزهم، وحسب "فايول" أن: "العامل متوسط القدرات مستقراً في عمله أفضل بكثير من عامل ممتاز سرعان ما ينتقل من عمل إلى آخر."¹*

1 - حمدي أمين عبد الهادي، مرجع سابق، ص 78.

* اكتفينا فقط بذكر المبادئ التي لها علاقة بموضوع الدراسة والتي تعمل على تفسير الاستقرار المهني للعاملة في المحل التجاري، فبالإضافة إلى المبادئ سابقة الذكر هناك مبادئ (السلطة، تغليب المصلحة العامة، المركزية، التدرج الرئاسي، المبادأة، الترتيب)، إلا أننا نرى أن هذه المبادئ يلتزم بها العامل ورب العمل في مجال معين من الأعمال وخاصة منها المؤسسات الكبرى الصناعية، وبالتالي لم نفصل فيها.

من خلال عرض نظرية التكوين الإداري والتي جاءت رداً على نظرية الإدارة العلمية، نجد أنها هي الأخرى أعارت أهمية كبيرة للبيئة الداخلية للعمل بقصد تحقيق الاستقرار للعامل، كما أنها تناولت عنصر الخبرة (الأقدمية) كجزئية مهمة في المجال المهني، وهو ما يؤكد على ضرورة بقاء العامل في مكان عمله وعدم انتقاله إلى محل آخر، فلهذا الانتقال آثار سلبية على العامل وكذا المنظمة أو رب العمل وحسب هذه النظرية أن كفاءة العامل تزيد كلما استقر بعمله، وكذا تزيد درجة رضا العامل مما يرفع من روحه المعنوية ويحقق استقراره المهني.

من جهة أخرى تشير هذه النظرية إلى نقطة مهمة في مجال العمل والمتعلقة بالنظام الرقابي، فترى أنه " لا بد من أن يتلاءم مع الأهداف العامة، وأن يتصف بنوع من المرونة والفهم، ومراعاة الجانب الإنساني من أجل تحقيق الرضا الوظيفي والاستقرار في العمل"¹، وهذا دليل على مدى مراعاة الجانب النفسي للفرد في مكان العمل وهو ما يغيب في نظرية الإدارة العلمية، فنظام المراقبة ضروري لمتابعة العاملة، إلا أن طريقة تنفيذ الرقابة يجب أن تكون إنسانية، الأمر الذي يشعر العامل براحة في عمله وبثقة رب العمل فيه، فمثلا عند الحديث عن عمل المرأة في المحل التجاري نجد في كثير من الحالات عدم ثقة رب العمل في العاملة، فقد تقوم بعملية الاستقبال، التنظيف، الترتيب، ولكن قلما تكون محاسبة**، وهذا لعدم ثقة رب العمل في العاملة، هذا الشعور قد يدفع بالمرأة للتخلي عن العمل عند أول اصطدام بخصوص هذا الشأن، كما ألح "فايول" على ضرورة تقديم المكافآت للعامل نتيجة الأعمال الموكلة إليه وأن يكون عدل في تقسيم هذه المكافآت، ولكن نجد أن في بعض الأنشطة لا يلتزم فيها رب العمل بهذا المبدئ خاصة في القطاع الخاص، ففي نظره أن العامل يتلقى أجراً مقابل عمله وهو كاف بالنسبة له، كما أن الاعتقاد السائد لدى أرباب العمل أن في حال تمرد العامل ومطالبته بالمكافآت يمكن

¹ - كمال بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الوطنية للنشر والتوزيع، بيروت، 1997، ص 35.

** غالبا لا يوكل رب العمل العاملة بمهمة المحاسبة (قبض المال من الزبون) في المحلات التجارية الصغيرة، وهو ما لا نلاحظه في المراكز التجارية التي تكون مجهزة بأجهزة مراقبة متطورة مما يسمح لأي عامل سواء كان رجل أو امرأة القيام بهذه العملية.

تعويضه بسهولة بغيره من العمال، مما يدفع بالعامل بعدم مطالبته بذلك من أجل الحفاظ على استقراره بالعمل.

عموما فإن النظريات الكلاسيكية المتمثلة في نظرية الإدارة العلمية "تاييلور" ونظرية التكوين الإداري "لهنري فايول" اهتمت بالاستقرار المهني للعامل، وربطته بعدة جوانب إلا أن أغلبها تقتصر على البيئة الداخلية للعمل والالتزام بالنظام الرسمي والعوامل المادية.

2- النظريات الإنسانية

لم تعد النظريات الكلاسيكية كافية لتفسير الظواهر التنظيمية، خاصة بعد إهمالها للجانب الإنساني والذي يعتبر عنصر مهم في مجال العمل ومظاهر التنظيم، فجاءت نظريات أخرى أولت أهمية للمواضيع النفسية والاجتماعية في الإطار المهني ودورها في رفع الأداء وزيادة الإنتاج وكذا الاستقرار المهني، فاهتمت بدراسة الرضا الوظيفي والروح المعنوية، الدوافع والحاجات، التنظيم الغير رسمي... الخ، اخدت هذه النظريات منحى جديد عرف بالاتجاه الإنساني في دراسة التنظيم، والذي يضم مدرسة العلاقات الإنسانية لمؤسسها "التون مايو"، ونظرية الحاجات الإنسانية لرائدها "إبراهم ماسلو"، حيث عالجت هذه النظريات الظواهر التنظيمية باعتبار الفرد العنصر الأول والأساسي في تفسيراتها، وفيما يلي سنعرض هذه النظريات بالتفصيل وكيف نظرت إلى الاستقرار المهني.

أ- نظرية العلاقات الإنسانية: انطلقت هذه النظرية من خلال دراسة أثر المناخ

التنظيمي على الإنتاجية داخل المنظمة، وهي عبارة عن مجموعة تجارب في مصانع "هاوثورن" بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد بحثت الدراسة عن أسباب التعب وحوادث العمل والتغيب وغيرها من المؤشرات السلبية التي كانت منتشرة في المصنع، وقد توصل "التون مايو" إلى تحديد أثر العوامل السيكولوجية على الإنتاجية، فهذه الأخيرة حسب نظره لا ترتبط بعوامل تقنية ومادية بحث كما هو الحال بالنسبة للنظريات الكلاسيكية، بل هناك عوامل اجتماعية متعلقة بسلوكيات الأفراد ووجهة نظرهم مستوى رضاهم ودافعيتهم نحو العمل¹ والتي

¹ - عمار بوحوش، نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين، ط1، دار الغرب الإسلامي، الجزائر، 2006، ص 20، 21.

لها تأثير كبير على الأداء بشكل عام بالمنظمة، وكانت للدراسات التي قام بها الرواد الأوائل لمدرسة العلاقات الإنسانية نقطة انطلاق لأبحاث أخرى، والتي أظهرت أهمية الظروف الاجتماعية واعتبارها كجزئية مهمة في المناخ المحيط بالعمل، كما أن لها أهمية في تحديد مستوى إنتاج العاملين ودرجة رضاهم عن العمل، واعتبرت العامل محور العملية الإدارية وعنصر مهم ومحوري في العملية الإنتاجية.

من خلال سلسلة الدراسات التي قام بها رواد هذه النظرية، نجد أنها قد توصلت إلى جملة من النتائج، والتي تعتبر كقواعد وارشادات مهمة في سبيل الحفاظ على القوى العاملة في مكان العمل وتحقيق استقرارها المهني، ويمكن تلخيص هذه النتائج في النقاط التالية:¹

- إن شعور العامل بالرضا والراحة النفسية والروح المعنوية يؤدي إلى تقوية الشعور بالانتماء للمنظمة، مما ينعكس في شكل مستويات أداء عالية على المستوى الفردي والجماعي ويؤدي ذلك إلى تمسك العامل بعمله أكثر.
- يجب على المنظمة تنمية روح الجماعة التي تحد من الخلافات التي تظهر بين العمال والتي يمكن أن تؤدي إلى خلل في انتقال المعلومات مما ينعكس بصورة سلبية على الأهداف، فعلى رب العمل الاعتماد على أساليب ذات طابع إنساني في توجيه سلوكيات العمال نحو تحقيق أهدافهم ومنها إشباع حاجاتهم الأساسية.
- عدم الاعتماد الكلي على الحوافز المادية في زيادة الفعالية التنظيمية والحفاظ على القوى العاملة، أي عدم التركيز على المدخلات المادية للمنظمة فقط، بل وجب العناية بالأبعاد النفسية والاجتماعية للعامل كعناصر محددة للأداء التنظيمي الجيد.
- إعطاء العمال هامش الحرية أثناء أدائهم للمهام المناط بهم بقصد الكشف عن الطاقات الإبداعية الكامنة وتجديد العزيمة في العمل، وهذا لا يتأتى إلا باتخاذ

¹ - عبد الوهاب سويسي، نظريات التنظيم وتصميم المنظمات، ط2، دار النجاح للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص

- أسلوب قيادي مرن، فيعامل رب العمل كل فرد بما يناسبه، مع الأخذ بعين الاعتبار الجانب الإنساني والاجتماعي في الارشادات والتوجيهات المقدمة للعمال.
- يجب مراعاة الجانب الفسيولوجي (العضلي) للفرد أثناء أدائه للعمل، بحيث يتوافق مع تكوينه وقدرته الجسمية، لتفادي استغلال العامل وتحمله فوق طاقته.
- تبرز هذه النظرية اهتمامها بالعامل وباحتياجاته الاجتماعية وقد بينت أهمية الجماعات الغير رسمية، العلاقات الاجتماعية والحوافز المعنوية وتأثيرها على عمله، واعتبرت المنظمة كيان اجتماعي واقتصادي في نفس الوقت، لذا يجب على رب العمل عدم التركيز على المكافآت المادية فقط بل مراعاة الظروف الاجتماعية المحيطة بالعامل ومحاولة تحسينها لضمان استقرار العامل بمكان عمله.
- ب- **نظرية الحاجات:** اهتمت هذه النظرية بالحاجات الأساسية للفرد والتي لا يمكن الاستغناء عنها، وفي حال ما لم يحقق الفرد أحد من هذه الحاجات فإنها تؤثر في دافعيته نحو الحياة الاجتماعية والمهنية، وقد قسم "ماسلو" حاجات الانسان إلى 5 أقسام متدرجة من الأدنى إلى الأعلى وقد وضعها في هرم (سلم) وهي كما يلي:¹
- **الحاجات الفيزيولوجية:** وتتمثل في الحاجات الأساسية التي يجب توفرها لضمان بقاء واستمرار الانسان، كالطعام، الشراب، المسكن، الراحة، النوم، ويتحقق ذلك بتوفير أجر مناسب، وظروف مادية جيدة حتى يتسنى للعامل القيام بعمله، وينجر عن اشباع هذه الحاجات تفكير الفرد بحاجات أخرى غير مشبعة مما تزيد دافعيته نحو تحقيقها.
- **الحاجة للأمن والاستقرار:** وتتضمن الحماية من المخاطر الجسدية والنفسية، وكذا الحماية من الأزمات الاقتصادية والمادية، لذا يُعد استقرار العامل في محل عمله من متطلباته الضرورية فيسعى للبحث عن مهن تتوفر بها الظروف الملائمة وتضمن له الشعور بالراحة النفسية من خلال الحماية من تعسف رب العمل، توفير تأمين اجتماعي وأيضا استقرار وثبات دائم، غير أن هذا لا يكفيه فالفرد بحاجة إلى إشباع حاجاته الأخرى.

¹ - عبد الوهاب سويسي، المرجع السابق، ص 38، 39.

- **حاجات اجتماعية (الانتماء):** وهي رغبة الفرد بإقامة علاقات اجتماعية، يشعر فيها بالانتماء إلى الجماعة، ذلك راجع إلى الطبيعة البشرية، فالإنسان لا يستطيع العيش والعمل بمعزل عن الآخرين، فهو بحاجة إلى الدخول في شبكة من العلاقات والتفاعلات خاصة في مكان العمل الذي يقضي فيه معظم وقته.
- **الحاجة إلى الاحترام والتقدير:** وهو أن يضمن الفرد مركزاً اجتماعياً يمنحه ثقة بالنفس، ويشعره بمكانته واستقلالته بين الجماعة، وغالباً ما يكون الاحترام والتقدير الذي يكتسبه الفرد في الوسط الاجتماعي له علاقة بنوعية المهنة التي يمارسها.
- **الحاجة إلى تحقيق الذات:** وتشمل المحاولات التي يبذلها الفرد في تحقيق ذاته باستخدام مهاراته وقدراته، لبلوغ أقصى ما يمكن إنجازه وبالتالي تجسيد طموحاته، وإن الوصول إلى هذه المرحلة تستدعي من الفرد التخلي عن الممارسات الروتينية من خلال ابداع طرق جديدة في العمل، تحسين الأداء...، في المقابل على رب العمل دعم العامل بترك هامش من الحرية أثناء عمله، فإبراز الفرد لذاته في مجال العمل ينعكس على شخصيته المهنية وهذا ما يجعل الفرد أكثر استقراراً من غيره في عمله.

من خلال نظرية الحاجات نجد أن "ماسلو" قد اهتم بموضوع الاستقرار المهني للعامل، بتحديد حاجاته الأساسية الواجب تحقيقها، لرفع من دافعية العمل لديه، وفي رأي "ماسلو" أن الفرد يسعى إلى تحقيق حاجاته الأولية والتي يمكن أن نصفها بالمادية كالحاجات الفيزيولوجية والحاجة للأمن والاستقرار، وما إن يشبعها ينتقل إلى مستوى الحاجات المعنوية كالحاجة للانتماء، التقدير والاحترام، وتحقيق الذات، وكلما استطاع الفرد اشباع حاجاته كلما زادت دافعيته نحو عمله وهذا ما يؤدي به إلى ضمان استقراره المهني، والعكس صحيح، أي في حالة لم يحقق الفرد حاجاته الفيزيولوجية لعدم وجود أجر مناسب أو عدم شعوره بالاستقرار والاحترام في عمله سينعكس سلباً على التزامه وفعاليته التنظيمية، الأمر الذي يجعله يفكر في ترك العمل وتغييره، كونه لم يحقق احتياجاته الدنيا فضلاً عن احتياجاته العليا.

3- النظرية الوظيفية

تعد النظرية الوظيفية من النظريات الكبرى في علم الاجتماع، وهي تحلل القضايا والبنى المجتمعة على مستوى الماكرو سوسولوجيا، وتنطلق من مجموعة من المقولات والمسلمات تنطبق على التنظيمات الاجتماعية وكذا المؤسسات، برزت اسهامات النظرية الوظيفية في الفكر التنظيمي، خاصة بعد الانتقادات التي وجهت للنظريات الكلاسيكية في الإدارة إزاء عجزها في حل المشكلات التنظيمية، وقد تطور هذا الاتجاه بفضل أعمال كل من "تالكوت بارسونز" في نظرية الأنساق الاجتماعية، و"روبرت مارتون" وتحليلاته للخلل الوظيفي في نظريته متوسطة المدى.

سنتعرف في هذا العنصر عن منطلقات النظرية الوظيفية وكيف نظرت إلى الاستقرار المهني، باعتباره واحد من مواضيعها الرئيسية.

أ- نظرية الأنساق الاجتماعية: لقد عالج "تالكوت بارسونز" التنظيم بوصفه نسق اجتماعي ويعتبر أن "التنظيمات عبارة عن أنظمة اجتماعية تتكون من مجموعة من الأنساق الاجتماعية الفرعية، تتشابك وتتفاعل فيما بينها وتهدف إلى تحقيق التكيف مع الكل التي تُعتبر هي جزء منه"¹، فالمنظمة نسق اجتماعي مفتوح ويعمل ضمن نسق أكبر ويظم في نفس الوقت أنساق فرعية تتعاون فيما بينها لتحقيق أهدافها، وباعتبارها نسق مفتوح فهي تؤثر وتتأثر بالبيئة الخارجية، لذا ترى هذه النظرية بضرورة الحفاظ على البناء الاجتماعية وتماسكه، وذلك من خلال قيام كل فرد بالأدوار المناطة به، فالعامل يقوم بواجبه بأداء عمله كما هو مقرر عليه وفي المقابل يحصل على حقوقه، فالخضوع للسلطة والالتزام بالقوانين التنظيمية مطلب أساسي للحفاظ على توازن المنظمة، ويحدد "بارسونز" أربع متطلبات وظيفية للحفاظ على النسق واستقراره وهي:²

-التكيف والمواءمة: ويتمثل في تأقلم العمال مع الظروف المحيطة بالنسق، وبناء علاقات مع البيئة الداخلية ومواردها.

¹ - محمد علي محمد، مجتمع المصنع، مرجع سابق، ص 335.

² - محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، ط2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 339.

-تحقق الهدف: بتحديد المنظمة لأهدافها بوضوح، وتوفير الوسائل اللازمة للأفراد لتحقيق تلك الأهداف.

-التكامل: ويشير إلى تحقيق التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية، وكلما توطدت العلاقات بين الوحدات كلما أدى ذلك إلى التكامل بينها.

-الحفاظ على النمط (الكمون): ويشير إلى مدى الانسجام والتطابق بين الأدوار التي يؤديها الفرد في التنظيم وبين الأدوار التي يؤديها في البيئة الخارجية (المجتمع)، كما يعرف أيضا بإدارة التوتر، ويتم ذلك بخلق دافعية لدى العمال لأداء مهامهم التنظيمية.¹

وبالنظر للمتطلبات الوظيفية التي حددها "بارسونز" نجد أن:

- اثنان منها داخليان وهما (التكيف، تحقيق الهدف): يرتكزان على فعالية التنظيم من خلال أداء الفرد للوظائف الموكلة إليه.

- اثنان خارجيان وهما (التكامل، حفظ التوتر): يهتمان باستقرار العامل بالمؤسسة وثباته.

وعليه فإن نظرية النسق قد اهتمت بالاستقرار المهني للعامل من خلال الاهتمام بكفاءة الفرد ومهاراته، ووضعها في المكان المناسب لاستغلالها أحسن استغلال، كما أن هذا الاجراء يضمن للعامل الاستقرار والأمن والطمأنينة في النسق الفرعي كونه يؤدي مهامه وأدواره المسندة إليه وفق تخصصه، وبذلك يحقق التكامل والتبادل الوظيفي مع بقية الأدوار في النسق الكلي.

ب- نظرية متوسطة المدى: اختلفت اسهامات "ميرتون" عن غيرها من أعمال الموظفين، فهو لم يسلم بفكرة المماثلة العضوية، التكامل، الثبات والتساند التي تنبأها الاتجاه الوظيفي، والذي استبعد وأغفل أبعاد التغيير والصراع، أو كما يعرف بالمعوقات الوظيفية في التنظيم بتعبير "ميرتون"، هذا الأخير أكد على وجود التغيير الذي يفرض نفسه داخل التنظيم وحتى من خارجه مما يؤثر على استقرار العامل.²

¹ - محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 339.

² - حامد خالد، مدخل إلى علم الاجتماع، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 103.

ما يميز دراسة "ميرتون" للتنظيم أنها جاءت كرد للنظرية البيروقراطية " لماكس فيبر"، فقدم تحليلاً يبين فيه النتائج المعوقة وظيفياً للتنظيم البيروقراطي وكذا للاستقرار المهني ونذكر منها ما يلي:¹

- إن البيروقراطية برشدها وعقلانيتها وبتحديدها الأهداف المرجوة من التنظيم وتحديد المسؤوليات وتنظيم العمل، فعلا تساعد على ضبط السلوك والتنبؤ به، لكنها تهمل مشاعر الأفراد والجماعات واتجاهاتهم التي تنشأ في الإطار الغير الرسمي داخل التنظيم، والتي تلعب دوراً جوهرياً ينعكس على أداء العامل وفعاليتها.
- يعد الاشراف الدقيق والقواعد الصارمة والتشديد على الالتزام بها من بين العوامل التي تعيق سير العملية التنظيمية وتحد من مرونتها، وفي كثير من الحالات تنعكس سلبياً على أهداف المؤسسة، فبدلاً أن تعمل على الحفاظ على القوى العاملة تصبح كعوامل طاردة لهم.
- إن ثبات السلوك التنظيمي لا يولد الرغبة والحاجة إلى الشعور بالمسؤولية، بل يؤثر على العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم فتتحصن العلاقات بين الوظائف وليس بين الأفراد شاغلي الوظائف، مما يؤدي إلى الشعور بالفراغ الاجتماعي والروتين السلبي في العمل وبالتالي التفكير في التخلي عنه والبحث عن البدائل.
- من خلال التفسيرات التي قدمها "ميرتون" للبناءات التنظيمية وتحليله لموضوع الاستقرار المهني للعامل، قد كشف عن صورة أخرى للتنظيم البيروقراطي غير التي قدمها "فيبر"، ومفادها أنه إذا كان الضبط الذي تمارسه القواعد في إثبات السلوك التنظيمي يؤدي إلى القدرة على التنبؤ به حسب "فيبر"، فإن "ميرتون" يرى أن هذا الثبات يثير في ذات الوقت إلى جمود وعدم المرونة في الإجراءات والقواعد التنظيمية وفي بعض الحالات يثير حالة من الاستياء في وسط جماعة العمل، نتيجة لما يُفرض عليهم وما تعرضون له من تحكم في أدائهم المهني وهذا ما يؤدي إلى خلل وظيفي، مما يُحوّل الوسائل إلى غايات في حد ذاتها الأمر الذي يجعلها عائقاً تنظيمياً يُحوّل دون تحقيق الأهداف المرجوة.
- في ذات السياق يميز " ميرتون"، بين الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة داخل التنظيم، فيرى أن التشديد على الالتزام باللوائح يؤدي إلى التنبؤ بالسلوك ومنه الحفاظ على النسق

¹ - السيد الحسيني، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص 80، 81.

التنظيمي والأعضاء المشاركين فيه (الوظيفة الظاهرة)، غير أن ذلك يؤدي في نفس الوقت إلى تمييط السلوك (وظيفة كامنة)¹، وهذا جانب من جوانب عدم الرشاد في السلوك التنظيمي، كما أن هذه الأفعال تؤثر بشكل مباشر في التزام العامل وعن مدى تمسكه بوظيفته داخل التنظيم واستقراره به.

4- النظريات الحديثة

بدأ التوجه الحديث في دراسة الظواهر التنظيمية إلى تناول موضوع المنظمة بالكيفية التي من خلالها يمكن تحقيق فعالية كبيرة، مع مراعاة البيئة الداخلية ومدى الترابط المتبادل بين أجزائها وآثار المحيط الخارجي عليها، ويقصد بهذا النظر للمنظمة بشمولية أكثر ومن زوايا مختلفة ومتكاملة، وعدم التركيز على الجانب الإنساني فقط أو الجانب الإداري التنظيمي والمادي محض، وعليه ظهرت بعض النظريات التي حاولت تفسير وتحليل موضوع الاستقرار المهني تختلف عن تحليلات النظريات السابق الذكر، ومن بين هذه النظريات سنختار نماذج الأكثر تأثيراً في الإدارة الحديثة منها : نظرية العدالة "لآدمز"، ونظرية العاملين "لهرزبرغ"، ونجد كذلك نموذج "ويليام أوشي" ونظريته الإدارة اليابانية (Z)، وسنشرح كل واحدة منهما على حدى ونبين وجهة نظرها حول الاستقرار المهني للعامل.

أ- **نظرية العدالة:** يرى "آدمز" أن العامل يسعى إلى الحصول على معاملة عادلة بينه وبين أقرانه من العاملين في نفس التنظيم، فلا يكتفي بالحصول على العائد المادي مقابل الجهد المبذول فحسب بل يحرص على الشعور بأن المعاملة بينهم عادلة أيضاً، وحسب "آدمز" أن هذا الشعور يتحقق عند مقارنة الفرد بين المدخلات والمتمثلة في (المجهود الذي يبذله العامل في أداء عمله، مستوى التعليمي، الأقدمية، الأداء، صعوبة العمل)، وبين المخرجات والمتمثلة في (الأجر، العلاوات، الأمن الوظيفي، الشعور النفسي بالارتياح والاستقرار في العمل) أي النتائج والمكافآت التي يحصل عليها العامل إزاء المجهود

¹ - حامد خالد، مرجع سابق، ص 103.

المبذول، ثم يقارن بعد ذلك بين ما يحصل عليه وبين ما يحصل عليه غيره في نفس المؤسسة.¹

إذن تؤكد هذه النظرية على أهمية العدالة في توزيع الموارد، الأمر الذي يرفع من معنويات العاملين ويحفزهم على البقاء والاستمرار بالعمل بنفس المستوى، طالما أن المدخلات والمخرجات لم تتغير، إلا أنه في حالة شعور العامل بعدم تجسيد عدالة سواء كان ذلك بين العاملين في نفس المنظمة أو بينه وبين عاملين في منظمات أخرى مشابهة من حيث المدخلات و متميزة من حيث المخرجات، فإن ذلك سيخفض من مستوى أدائهم و خل باستقرارهم المهني كونهم لم يتلقوا نفس الجزاء أو جزء أقل مما يستحقونه.

ب- **نظرية العاملين:** اهتم "فريدريك هرزبرغ" بدوافع العاملين والعوامل الخارجية التي تؤثر على سلوك العامل والتي تسهم في رضاه أو عدم رضاه عن الأعمال التي يمارسها وبالتالي معرفة مدى استقرار العامل في محل عمله، حيث قسم "هرزبرغ" العوامل المؤثرة في دافعية العمل والمساهمة في استقرار العامل إلى مجموعتين وهما:²

- العوامل الوقائية (صحية): وتعرف أيضا بالعوامل اللا إشباعية وترتبط بطبيعة العمل ومحتواه وبيئته، وتشمل هذه العوامل (النظام الداخلي، علاقات الاتصال بين الزملاء ورب العمل، الشعور بالأمن والاستقرار في العمل، العدالة في المعاملة والأجر، ... الخ)، وهي عوامل وقائية أي تقي العامل من حالة عدم الرضا ونقص الحماس في العمل، ولكن في نفس الوقت لا يعني توفرها بالضرورة حصول حالة الرضا.

- العوامل الدافعة (تحفيزية): وتعرف بالعوامل الإشباعية، وهي مرتبطة بالمهنة (العمل) وتشمل كل من (حب الإنجاز، الاحترام، الشعور بالمسؤولية والتقدير، ... الخ)، ويطلق عليها العوامل الدافعة كونها تزود العامل بالدافعية والتقدم

¹ - عمار بوحوش، الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة، ط2، دار البصائر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 59.

² - عدون ناصر دادي، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003، ص 80.

والاستمرار في العمل، كما أنها تمنح العامل الشعور بالرضا الأمر الذي يجعله مطمئن على مستقبله المهني، أما غيابها فيفضي إلى عدم الرضا. بالإضافة إلى هذه العوامل يرى "هرزبرغ" ضرورة منح العامل الحرية في أداء عمله فهذا يخلق لديه الشعور بالمسؤولية،¹ وهذا ما يرفع من روحه المعنوية ويزيد من التزامه الوظيفي الذي يؤدي إلى استقرار العامل.

ت- نظرية الإدارة اليابانية (Z): لاحظ العالم "وليام أوشي" بأن الإنتاجية في الإدارة اليابانية قد أحرزت تقدماً ملحوظاً تميزت فيه عن الإدارة الأمريكية، وقد أرجع هذا التفوق إلى كيفية إدارة العنصر البشري والاهتمام به، ومن خلال دارسته لخصائص الإدارة اليابانية توصل إلى جملة من النتائج وهي:²

- الثقة: تعتمد المنظمة اليابانية في تعاملها على النظام الإداري الموسع الذي يؤكد على جو الثقة بين العاملين.

- المهارة: تتسم الممارسات اليابانية بالمهارة، وهذا يتأتى بالخبرة والتجربة والممارسات الطويلة للمهنة.

- الألفة والمودة: تعتمد على الرابطة المشتركة في الحياة اليابانية وكذا المجال الإداري، مما يؤدي إلى إقامة علاقات اجتماعية وصدقات متينة وإلغاء الأنانية.

تبين من خلال هذه الخصائص الأسباب التي جعلت الإدارة اليابانية تحقق قدراً هائلاً من الفعالية التنظيمية والإنتاجية، فقد أولت أهمية كبيرة للعامل خاصة عندما تضمن له الشعور بالأمان والاستقرار في منصبه.

وقد وضع "وليام أوشي" النموذج (Z) يوضح فيه الإطار الواسطي بين الإدارة الأمريكية والإدارة اليابانية ويشتمل على جملة من القواعد الواجب على الإدارة وأرباب العمل الالتزام بها للحفاظ على استقرار العامل وضمان أداء وإنتاجية أفضل وهي كما يلي:³

- توظيف طويل الأجل: للضمان الاستقرار المهني للعاملين.

¹ - مسلم محمد، مدخل إلى علم النفس العمل، ط2، دار قرطبة، الجزائر، 2007، ص 66.

² - ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن، ط1، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1993، ص 176.

³ - عبد الوهاب السويسي، مرجع سابق، ص 83.

- اتخاذ القرارات بشكل جماعي، وتشجع سبل المشاركة من قبل الأفراد في تصورات الأعمال التي تقوم بها المنظمة.
- المسؤولية الفردية
- التقويم والرقابة بطيئة
- الرقابة ضمنية مع وجود أنظمة واضحة
- الاهتمام الكلي بالموظف وعائلته
- تدرج وظيفي وسطي

من خلال هذا الطرح نستنتج أن لتحقيق الاستقرار المهني للعامل يجب مراعاة الجوانب الاجتماعية والنفسية للعامل وكذا الجوانب التنظيمية، كما أوضح أن للنسق الثقافي للمجتمع تأثير مباشر على سير المؤسسة وقوانينها الداخلية، فنجد على سبيل المثال أن النزعة الفردية التي طغت على المجتمع الأمريكي قد انتقلت إلى المنظمة فحولتها إلى هيكل بيروقراطي جامد، فنظرت للإنسان (العامل) على أنه آلة تزداد إنتاجيته كلما حصل على مكافآت مادية، في حين أولى النموذج الياباني أهمية للبعد الاجتماعي الذي انعكس على المنظمة، فاهتمت بالعمل ضمن فريق واحد وفي جماعات متجانسة وفي جو يسوده الاحترام والثقة المتبادلة.

خلاصة الفصل

نستخلص مما تقدم أن لاستقرار المهني أهمية كبيرة بالنسبة للعامل، وهو من بين المواضيع التي يجب الاهتمام بها في بيئة العمل لما له من تأثير مباشر على أداء العمال، وإن على المؤسسة وأرباب العمل أن يتقنوا للطريقة التي يمكن بها المحافظة على الموارد البشرية، فطبيعة العمل تختلف من منظمة إلى أخرى ويعني هذا أن نظام العمل الداخلي والحواز والمكافآت والأجور وغيرها من الاحتياجات والمتطلبات المعنوية والمادية، تختلف هي الأخرى باختلاف نشاط المؤسسة، لذا يجب مراعاة هذه الجوانب بتوفير الظروف المهنية التي تتلاءم والمهنة التي يشغلها الفرد، دون إهمال الدور الذي تلعبه الظروف الاجتماعية في استقرار العامل مهنياً.

وقد درست النظريات السوسولوجية موضوع الاستقرار المهني من عدة جوانب، فبالنسبة للنظريات الكلاسيكية ترى أن الاستقرار المهني للعامل يتحقق بتوفير المكافآت والعلاوات نتيجة للأداء الجيد، فالحوافز المادية حسبهم هي التي تجعل الفرد يتمسك بمهنته ولا يفكر في تغييرها أو تركها، في حين اهتمت النظريات الإنسانية بالفرد ومتطلباته المعنوية والنفسية، فترى أن شعور الفرد بالإشباع وبالأمان والطمأنينة وبالرضا في عمله سيؤدي حتماً إلى الاستمرارية فيه وبالتالي يتحقق الاستقرار المهني، من جهة أخرى جاءت النظرية الوظيفية لتبرز أهمية الاستقرار المهني داخل الأنساق الفرعية ومنه النسق الاجتماعي الكلي بشكل عام، فكلما أدى الفرد الأدوار المناطة به حافظ النسق التنظيمي على بقاءه وأدى ذلك إلى تحقيق التكامل والتبادل الوظيفي بينه وبين الأنساق الأخرى في المجتمع، مما يحافظ على توازنه واستقراره، وفي الأخير ركزت النظريات الحديثة على ضرورة الاهتمام بالآليات التي بموجبها يتحقق الاستقرار المهني للفرد والمتمثلة في تحقيق العدالة في العمل بين جميع العاملين بالمؤسسة، وتوفير العوامل التحفيزية التي تُرغب الفرد بالبقاء والتمسك بمهنته، وقد أبرزنا في الختام نموذج من النماذج العملية التي استطاعت أن تصل إلى مستوى عالي من الإنتاجية والاستقرار المهني.

الباب الثاني

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع

تأثير الظروف الاجتماعية على الاستقرار المهني للمرأة العاملة

أولاً: عرض خصائص عينة الدراسة

ثانياً: الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة
بالمحلات التجارية وتأثيرها على استقرارها
المهني

تمهيد

سنقوم في هذا الفصل بعرض البيانات الميدانية المتعلقة بالخصائص الشخصية والاجتماعية وكذا المهنية للمبحوثات (النساء العاملات في المحلات التجارية بمدينة أدرار)، وهذا بغرض التعريف بوضعهن الاجتماعي ورصد واقعهن المهني، بالإضافة إلى تشخيص الظروف الاجتماعية التي تتعرض لها المرأة في الوسط الخارجي، ونقصد بذلك الفضاء الاجتماعي من الأسرة النواة والنسق القرابي وجملة الظروف الاجتماعية والمتمثلة في هذه الدراسة بالوضع الاجتماعية، القبول الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية وتأثيرها على استقرار العاملة في مكان عملها، من خلال تحليل النتائج الميدانية واستخراج العلاقات الارتباطية بين هذه المتغيرات (ظروف اجتماعية، الاستقرار المهني).

أولاً: عرض خصائص عينة الدراسة

1- الخصائص الشخصية للمبحوثات

جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير السن

النسبة %	التكرارات	السن
5.8	05	أقل من 18 سنة
47.7	41	من 19 إلى 24 سنة
23	23	من 25 إلى 30 سنة
17	17	أكثر من 30 سنة
%100	86	المجموع

من خلال الجدول نجد أن أغلب المبحوثات تتراوح أعمارهن ما بين 19-24 سنة وذلك بنسبة 47.7%، وتليها نسبة 23% من أفراد العينة الذين أعمارهم ما بين 25-30 سنة، ونجد أن 17% من المبحوثات أعمارهن أكثر من 30 سنة، كما أن هناك مبحوثات سنهن أقل من 18 سنة وتمثلهم نسبة 5.8%.

ومنه نجد أن أغلب العاملات من فئة الشباب وهذا يعني أنهن في بداية مشوارهن المهني، وما يمكن أن يفسر اتجاههن نحو خوض التجربة في هذا النوع من الأعمال، وما يثير الانتباه هو عمالة الفتيات القاصرات (حتى ولو كانت بنسبة قليلة)، إلا أن هذا يتنافى والتشريعات القانونية التي تنص على أن السن القانوني للعمل يجب أن يكون أكثر من 18 سنة، حتى لو كنَّ بحاجة للعمل.

جدول رقم (05): بوضح المستوى التعليمي لعينة الدراسة

النسبة %	التكرارات	المستوى التعليمي
10.5	09	ابتدائي
22.1	19	متوسط
31.4	27	ثانوي
23.3	20	جامعي
12.8	11	تكوين مهني
%100	86	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 31.4% من المبحوثات مستواهن التعليمي ثانوي، تليها نسبة 23.3% من المبحوثات مستواهن التعليمي جامعي، ونجد 22.1% من أفراد العينة مستواهن التعليمي متوسط، ونسجل كأدنى نسبة 12.8% و 10.5% من مستواهن التعليمي على التوالي تكوين مهني وابتدائي.

يظهر من خلال هذه النسب أن المستوى التعليمي لمعظم العاملات أقل من جامعي مما يفسر اتجاههن نحو العمل بالمحلات التجارية، كونه لا يتطلب معرفة علمية أكاديمية عالية من أجل ممارسته، بقدر ما يفرض على العاملة الالتزام بالانضباط وحسن استقبال الزبائن بلباقة ولطف في المعاملة وذوق في تقديم السلع،... الخ، وما يلفت الانتباه أن بعض النساء اللواتي مستواهن التعليمي جامعي يتجهن نحو هذا العمل وهذا يرجع حسب تصريحهن إلى عدم وجود فرص عمل أخرى والبعض منهن يزاولن الدراسة وفي نفس الوقت يمارسن هذا النشاط.

جدول رقم (06): بوضوح الحالة العائلية لأفراد عينة الدراسة

النسبة %		التكرارات		الحالة العائلية	
73.3		63		عزباء	
70	11.6	07	10	عمل الزوج ثابت	متزوجة
30		03		عمل الزوج مؤقت	
14		12		مطلقة	
1.2		01		أرملة	
100%		86		المجموع	

يظهر من خلال الجدول أن أغلب المبحوثات غير متزوجات حيث نسجل 73.3% منهن عازبات، تليها نسبة 14% من المبحوثات مطلقات، ونجد أن 11.6% من أفراد العينة متزوجات والملاحظ أن أغلبهن أزواجهن عملهم ثابت بنسبة 70% أما من أزواجهن عمله مؤقت فتقدر نسبتهن بـ 30%، ونسجل 1.2% من المبحوثات الأرملة.

وعلى ضوء هذه النتائج نستنتج أن الفئة الأكثر توجهها نحو العمل بالمحلات التجارية هن النساء العازبات ويرجع هذا إلى الحرية النسبية التي تحظى بها الفتاة العزباء قبل ارتباطها وتحملها مسؤولية الأسرة، من جهة أخرى إن الفتاة في المجتمعات العربية ومنها المجتمع الجزائري، أصبحت تتجه نحو سوق العمل خاصة مع الأزمة الاقتصادية وغلاء المعيشة وزيادة متطلبات العائلة مما يدفع بها للبحث عن أي مهنة شريفة تحقق لها مدخول مادي، سواء كانت حاملة لشهادة علمية أم لا، وبالنظر إلى التغيير الاجتماعي وما صاحبه من تغيير في ذهنية المجتمع الذي لم تعد فيه المرأة حبيسة البيت تنتظر حظها في الزواج فقط، بل هي كيان له طموحات وأهداف تسعى لتجسيدها من خلال تقلدها لمهن متنوعة، ضف إلى ذلك عزوف الرجال من الاقبال على الفتيات العاملات في المحلات التجارية نتيجة لما يروجه إليهم من مؤشرات سلبية (طول ساعات العمل، الاختلاط مع كافة فئات المجتمع، عطل قصيرة أو انعدامها، ...) من قبل أفراد المجتمع، الشيء الذي قد يدفع بالمرأة إلى التخلي عن هذا العمل في حال زواجها لذلك نجد أن نسبة النساء المتزوجات أقل من العازبات.

2- الخصائص الاجتماعية للمبحوثات وأسرهن

جدول رقم (07): بوضوح الوضعية العائلية لوالدا المبحوثات

النسبة %	التكرارات	الوضعية العائلية
59.3	51	غير منفصلين
15.1	13	منفصلين
20.9	18	الأب متوفي
04.7	04	الأم متوفية
%100	86	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن أغلب أولياء (الوالدين) المبحوثات غير منفصلين وذلك بنسبة 59.3%، تليها نسبة 20.9% من المبحوثات يتامى الأب، كما نسجل 15.1% من أفراد العينة والداهم منفصلان، في حين أن المبحوثات يتامى الأم تقدر نسبتهم ب 4.7%. وعليه يظهر أن وضعية أغلب والدي المبحوثات غير منفصلين مما يشير إلى أنهم ينتمين لأسرة غير مفككة ومستقرة اجتماعيا، وهذا أمر إيجابي فحضور الأب له رمزيته في الأسرة، ومع ذلك نجد أن الآباء قد سمحوا لبناتهن بمزاولة هذا العمل، الشيء الذي يؤكد بأن نمط تفكير الأسرة الجزائرية وعلى غرارها الأسرة الأدرارية قد تغير وأصبح أكثر تقبلاً.

جدول رقم (08): بوضوح عمل والدا المبحوثات

النسبة %	التكرارات	عمل الوالدين
32.6	28	الأب يعمل
10.5	09	الأم تعمل
12.8	11	الأب بدون عمل
17.4	15	الأم بدون عمل
23.3	20	الأب والأم بدون عمل
3.5	03	الأب والأم يعملان
%100	86	المجموع

تظهر النتائج أعلاه أن 32.6% من المبحوثات آباؤهن يعملون، تليها نسبة 23.3% من المبحوثات اللواتي والديهما بدون عمل، ونسجل 17.4% من أفراد العينة والداتهن بدون عمل، وتليها نسبة 12.8% من المبحوثات اللواتي آباؤهن لا يعملون، ونلاحظ أن 10.5% من المبحوثات أمهاتهن يعملن و 3.5% بالنسبة لأفراد العينة اللواتي أولياؤهن يعملان.

ومنه نستنتج أن الوضع المادي لأسر المبحوثات متوسط إلى ضعيف كون الأب المعيل الوحيد لهن فحتى أمهات المبحوثات لا يزاولن أي عمل في الغالب، وبالتالي يكون الاعتماد الكبير على ما يتقاضاه الأب فقط للإنفاق على الأسرة بكاملها، الأمر الذي يدفع بالمبحوثات للعمل والحصول على أجر يحقق لهن متطلباتهن ويمكنهن من الاعتماد على أنفسهن.

جدول رقم (09): بوض ترتيب المبحوثات بين اخوتها

النسبة %	التكرارات	ترتيب المبحوثات بين اخوتها
79	68	بين الأولى والثالثة
17.5	15	بين الرابعة والسادسة
3.5	03	بين السابعة والتاسعة
100%	86	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن 79% من المبحوثات ترتبين بين إختهم ما بين الأولى والثالثة، ونجد أن المبحوثات اللواتي ترتبين ما بين الرابعة والسادسة نسبتهم تقدر ب 17.5%، تليها نسبة 3.5% تمثل المبحوثات اللواتي ترتبين بين إختهم بين السابعة والتاسعة.

كما هو ملاحظ أن أغلب المبحوثات يحتلن الثلاث المراتب الأولى من بين الاخوة، فكما يُعرف على المجتمعات العربية وعلى غرارها المجتمع الجزائري، أن على الابن الأول تحمل مسؤولية الأسرة والإنفاق عليها، في حال ما إذا كان الأمر يتطلب ذلك، خاصة في الحالات التي تكون فيها الأسرة متوسطة إلى ضعيفة الدخل أو في حال غياب الأب (المعيل)، إلا أنه في الوقت الراهن لم يعد عمل الفتاة مرتبط بوضعية الأسرة، بقدر ما أصبح ضرورة وكأنه من البديهيات أن تعمل الفتاة سواء كانت متعلمة أم لا، متزوجة أو عزباء، وسواء في حضور المعيل أو غيابه.

كما تجدر الإشارة إلى أن أغلب العاملات يحتلن المراتب الأول لأن الأسرة الجزائرية ومنه الأسرة الأدرارية اتخذت نمط الأسرة النووية، هذه الأخيرة التي أصبحت أكثر عقلانية في تنظيم النسل، الأمر الذي يجعل عدد الإخوة قليل مقارنة بعدد الولادات في العائلة سابقاً، ولذلك غالباً ما نجد عدد الأطفال في الأسرة الحديثة ما بين واحد إلى 4، لا سيما إذا نظرنا إلى معدلات الخصوبة، عمل الأم، وغيرها من المتغيرات التي فرضها الواقع وأدت إلى خفض من معدلات الإنجاب.

جدول رقم (10): بوضوح عدد الأشخاص الذين تعلمهم المبحوثات

النسبة %	التكرارات	عدد الأشخاص الذين تعلمهم المبحوثة
43.1	37	لا أعيل أي أحد (أعمل لنفسي)
26.7	23	من شخص إلى 4 أشخاص
8.1	07	من 5 إلى 8 أشخاص
22.1	19	العائلة كاملة
100%	86	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أغلب المبحوثات لا يعلن أي أحد بل يعملن لأنفسهن وهن بنسبة 43.1%، تليها نسبة 26.7% من المبحوثات اللواتي يعلن من شخص إلى 4 أشخاص، ونجد ما نسبته 22.1% من المبحوثات يعلن العائلة بكاملها، ونسجل كأقل نسبة للمبحوثات اللواتي يعلن ما بين 5 إلى 8 أشخاص حيث تقدر نسبتهم ب 8.1%.

يتضح من خلال هذه النتائج أن العاملات قد اتجهن إلى ممارسة هذا العمل من أجل تحقيق الذات، وهي من بين دوافع خروج المرأة للعمل¹، كون أن أغلب العاملات صرحن بأنهن يعملن من أجل أنفسهن، وحاجتهن إلى الحصول على أجر يلبي متطلباتهن، وبالأخذ بعين الاعتبار أن أغلب العاملات لا يملكن شهادة علمية تؤهلهن للظفر بمنصب عمل في مكان آخر في ظل تزايد نسبة البطالة في أوساط الشباب ذوو الشهادة الجامعية فضلا عن هم بدونها، كما أن توجه المرأة للعمل والاعتماد على نفسها في تحقيق حاجاتها ومتطلباتها دليل على ضعف مدخول الأسرة، وبالتالي حاجتها للعمل من أجل تخفيف ضغط المصاريف

¹ - للمزيد من الاطلاع أنظر الفصل الثاني من هذه الأطروحة.

والنفقات التي يتحملها الأب، فضمنيا نجد أن لولا العوز المادي وضعف المستوى الاقتصادي للعائلة لما توجهت إلى العمل وبذات في المحلات التجارية.

جدول رقم (11): يوضح ما إذا كانت أصل المبحوثات من منطقة أدرار

النسبة %	تكرارات	أصل المبحوثة من منطقة أدرار
40.7	35	نعم
59.3	51	لا
%100	86	المجموع

من خلال الجدول نجد أن أغلب المبحوثات لا ينتمين إلى منطقة أدرار وهن بنسبة 59.3%، في حين نجد نسبة 40.7% من المبحوثات أصولهن من منطقة أدرار.

وهذا ما يفسر انتشار واسع لهذه الظاهرة في المجتمع الأدراري، ذلك أن أغلب من يمارسها هن من أصول غير أدرارية، لعل هذا ما سهل عليهن اتخاذ قرار العمل في المحلات التجارية، فهن يبعدن عن مجتمعهن الأصلي الذي قد يسبب لهن مشاكل أو ينظر إليهن بنظرة غير لائقة، فالفرد ما إن كان بعيدا عن أسرته الممتدة، أو أقاربه وعشيرته، سرعان ما يشعر بتحرر نسبي عن الضوابط والقيود من عادات وتقاليد، التي قد تعيق أفعاله، حتى لو كان الفعل مقبولا شرعا وقانونا.

جدول رقم (12): يوضح مكان إقامة المبحوثات

النسبة %	التكرارات	مكان الإقامة
16.3	14	لقصور (ريف)*
83.7	72	مدينة
%100	86	المجموع

تظهر نتائج الجدول أن 83.7% من أفراد العينة يقيمون بالمدينة (وسط مدينة أدرار)، في حين نجد أن المبحوثات اللواتي يقمن بالقصر تقدر نسبتهن ب 16.3%.

* لقصور: وهي تجمع سكاني يتميز ببناء طيني وتقع بولاية أدرار وتعرف بنمطها المحافظ، ويسكنها السكان الأصليون من منطقة أدرار وقلما نجد فيها سكان من أصول خارج المنطقة.

ويرجع هذا إلى أن قصور أدرار لا تزال تتميز بالتمط المحافظ على عكس الأسر التي تقطن في المدينة، حيث يتميز أفرادها بنوع من الاستقلالية والتحرر من القيود الاجتماعية، ضف إلى ذلك أن وسط مدينة أدرار تضم السكان النازحين من المناطق الأخرى من ولايات الجزائر (شمال، شرق، الغرب)، هذا التنوع أدى إلى التقليل من النظرة السلبية للفتيات العاملات في المحلات التجارية ويجعلهن أقل عرضة للانتقاد، ذلك أنه معروف على المناطق الشمالية بهذا النوع من المهن، من جهة أخرى إن قصور أدرار تقع على مسافات بعيدة عن وسط المدينة أين أجريت الدراسة، وأن العاملات اللواتي يسكن في القصور ويعملن بالمحلات التجارية في وسط مدينة أدرار هن من قصور قريبة ونذكر على سبيل المثال قصر أولاد براهيم، أولاد علي، بودة، وهذه وإن كانت تصنف من القصور سابقا، إلا أنه بعد ما تطورت وتوسعت منطقة أدرار يمكن اعتبارها مناطق مجاورة لوسط المدينة.

3- الخصائص المهنية للمبحوثات

جدول رقم (13): بوض طبيعة العقد بين المبحوثات ورب العمل وخصائصه

طبيعة العقد	التكرارات	النسبة %	النسبة الإجمالية %
عقود الادمج المهني (ANEM)	07	43.8	18.6%
	09	56.2	
	16	100%	
المجموع			
عقد ثنائي (بين العاملة ورب العمل)	70	100	81.4%
	/	/	
	70	100%	
المجموع			

من خلال الجدول يظهر أن أغلب المبحوثات طبيعة عقد عملهن ثنائي (بينهن وبين رب العمل) وهذا بنسبة 81.4%، في حين تمثل نسبة 18.6% من المبحوثات طبيعة عقد العمل لديهن هي ضمن عقود الادمج المهني، ويظهر أن كل المبحوثات أي 100% من اللواتي عقود عملهن ثنائية هي عقود شفوية، وهذا ما يسهل على رب العمل تشغيل أو تصريف العاملة دون أي تعقيدات، أو تعويضات، كما أن العقود الشفهية تضيع فيها حقوق العاملات

بشكل كبير من تأمين اجتماعي، تأمين من مخاطر العمل، العطل بكل أنواعها (أمومة، رضاعة...)، وبما أن أغلب العاملات مستواه التعليمي ثانوي وممن مستواه متوسط فإنهن قد يجهلن ما ينص عليه قانون العمل وما لهن من حقوق، لذلك يرغب أصحاب المحلات بتشغيل الفتيات، ففي غالب الأحيان فإنهن يسعين للحصول على أجر دون مراعاة الحقوق الأخرى التي يكفلها لها القانون.

كما نجد أن هناك ممن يعملن في إطار عقود الإدماج المهني، إلا أنهن لا يتلقين أجراً إضافي ونسبتهم 56.2%، في حين من يحصلن على أجر إضافي تقدر نسبتهن ب 43.8%، أي أن حتى إذ عملن في إطار عقد قانوني فإن أصحاب المحلات يستغلون العاملات، فالعمل في المحلات التجارية أو لدى الخواص بشكل عام، متعب مقارنة بالعمل في المؤسسات العامة ومع ذلك لا يمنحون أجراً إضافياً جزاءً لعملهن.

جدول رقم (14): بوضوح الأجر الذي تتقاضاه المبحوثات

الأجر	التكرارات	النسبة %
أقل من 10000 دج	15	17.4
من 10000 إلى أقل من 15000 دج	50	58.1
من 15000 إلى أقل من 20000 دج	18	20.9
من 20000 إلى أقل من 25000 دج	03	3.5
المجموع	86	100%

من خلال الجدول يظهر أن أغلب المبحوثات يتلقين أجراً ما بين 10000 إلى أقل من 15000 دج وتمثل نسبتهن ب 58.1%، ونجد أن 20.9% من أفراد العينة أجرهم ما بين 15000 إلى 20000 دج، ونسجل 17.4% من المبحوثات أجرهن أقل من 10000 دج، في حين أن هناك من المبحوثات من تتلقى أجراً ما بين 20000 إلى أقل من 25000 دج إلا أن نسبتهن ضعيفة جداً إذ تقدر ب 3.5%.

الواضح من هذه النتائج أن أجور العاملات متدنية إذا ما قارناها بالقدرة الشرائية، وغلاء المعيشة بالإضافة إلى أن هناك من العاملات من تتولى الانفاق على أسرتهن، دون أن تغفل

على أن العاملات ينفقن على أنفسهن باقتناء متطلباتهن بأجرهن الخاص كما صرحن¹، فإذا نظرنا إلى هذه المتغيرات مع ما تتقاضاه العاملات نجد أن هناك اجحاف بحقهن.

جدول رقم (15): يوضح مدة عمل المبحوثات في المحل التجاري بالسنوات

النسبة %	التكرارات	مدة العمل
32.5	28	أقل من سنة
16.3	14	من سنة إلى أقل من سنتين
34.8	30	من سنتين إلى أقل من 3 سنوات
5.8	05	من 3 سنوات إلى أقل من 4 سنوات
07	06	من 4 سنوات إلى أقل من 5 سنوات
1.2	01	من 5 سنوات إلى أقل من 6 سنوات
1.2	01	من 6 سنوات إلى أقل من 7 سنوات
1.2	01	من 7 سنوات إلى أقل من 8 سنوات
100%	86	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن نسبة 34.8% من أفراد العينة مدة عملهن ما بين سنتين إلى أقل من 3 سنوات، و32.5% من المبحوثات مدة عملهن في المحل التجاري أقل من سنة، تليها 16.3% من المبحوثات مدة عملهن من سنة إلى أقل سنتين، وتليها نسبة 7% من المبحوثات مدة عملهن بين 4 إلى أقل من 5 سنوات، ونسجل 5.8% منهن مدة عملها بالمحل التجاري ما بين 3 إلى أقل من 4 سنوات، نجد وبنسب متساوية 1.2% تمثلها المبحوثات مدة عملهن ما بين 5 إلى أقل من 8 سنوات.

ونستنتج أن اغلب العاملات ليس لديهن مدة طويلة في العمل بالمحل التجاري الذي وجدناها فيه أثناء الدراسة، إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن الكثير من المبحوثات صرحن بأنه سبق لهن وأن عملن كبائعات في محلات تجارية أخرى، وهذا يدل على أن العاملات لا يمكنن طويلا في عملهن -في الغالب- فهن سرعان ما يغيرن محل العمل، وذلك لأسباب سنفصل فيها لاحقا، كما أن هذه الظاهرة جديدة بمنطقة أدرار، فمن الطبيعي أن تكون مدة العمل

¹ - أنظر نتائج الجدول 10.

ليست طويلة فقد برزت هذه الظاهرة خلال الأربع سنوات الأخيرة فقط وأخذت بالانتشار بوتيرة متسارعة.

ثانياً: الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها على استقرارها المهني

1- الوضعية الاجتماعية للمبحوثات وتأثيرها في استقرارهن المهني

جدول رقم (16): يوضح ما إن كانت المبحوثة تمارسن عملاً آخر إضافة للعمل في

المحل التجاري

النسبة %		التكرارات		ممارسة عمل إضافي	
53.3	17.4	08	15	عمل حرفي	نعم
20		03		دروس خصوصية	
26.7		04		الادماج المهني في مؤسسة عمومية	
82.6		71		لا	
100 %		86		المجموع	

من خلال الجدول نجد أن 82.6% من أفراد العينة لا يمارسن عملاً آخر إضافة للعمل بالمحل التجاري، في حين تمثل 17.4% من المبحوثات اللواتي يمارسن عملاً إضافياً، 53.3% منهن يمارسن أعمالاً حرفية، و 26.7% منهن يعملن في إطار الادماج المهني في مؤسسة عمومية، وهناك من المبحوثات اللواتي يمارسن عملاً إضافياً يتمثل في تدريس الدروس الخصوصية وذلك بنسبة 20%.

إن عدم قدرة المبحوثات على لممارسة عمل آخر إضافة للعمل بالمحل التجاري راجع إلى عدم وجود وقت فراغ يمكنهن من ذلك، إذ أغلب العاملات قد يعملن يوماً كاملاً، ضف إلى ذلك أن العمل في المحلات التجارية متعب، الأمر الذي يجعل من غير الممكن العمل بعد انتهاء دوام العمل، خاصة وأنهن إناث أي بالإضافة إلى العمل خارج البيت لاتزال الأعمال المنزلية في انتظارهن، ولكن ما يجب الإشارة إليه أن المشكل ليس في عدم القدرة على العمل الإضافي بحد ذاته، بل لأن الأجر الذي تتقاضاه العاملة قليل وقد لا يكفي لتلبية

طلباتها، الشيء الذي يفرض على العاملة أن تفكر في عملا آخر لكن هذا غير ممكن في ظل هذه الظروف، هذا الاستغلال هو عينه ما توصل إليه كارل ماركس في نظريته، فان البرجوازي لا يمنح أجر كاف للبروليتاري ولا يترك له وقت يمكنه من البحث عن عمل إضافي.

جدول رقم (17): يوضح سبب اختيار المبحوثة العمل في المحلات التجارية

سبب الاختيار	التكرارات	النسبة %
لعدم توفر منصب عمل في المؤسسات الأخرى	40	46.5
لا أملك شهادة علمية تؤهلني للعمل في مؤسسات أخرى	38	44.2
لأنه أقل التزاما من المؤسسات الأخرى	02	2.3
عمل ممتع حقق رغبتي وطموحاتي	06	7
المجموع	86	100 %

تظهر نتائج الجدول أن 46.5% من المبحوثات اخترن العمل بالمحلات التجارية لعدم توفر منصب عمل في المؤسسات الأخرى، ونجد أن من اخترن هذا العمل بسبب عدم امتلاك شهادة علمية تؤهلن للعمل في مؤسسات أخرى نسبتهن 44.2%، في حين أن هناك من المبحوثات من يعتبرن أن هذه العمل ممتع ويحقق لهن رغباتهن وطموحاتهن إذ تقدر نسبتهن ب 7%، ونسجل 2.3% من المبحوثات اخترن العمل بالمحلات التجارية بسبب أنه أقل التزاما من المؤسسات الأخرى.

وهذا يعني أن المرأة قد خلقت فرص شغل جديدة لنفسها بعد أن فشلت في الحصول على عمل في مؤسسات أخرى، فنسبة البطالة في المجتمع الجزائري قد تفاقمت حتى بالنسبة لذوي الشهادات الجامعية العليا، وفي ظل العوز المادي فان المرأة تسعى للبحث عن أي عمل شريف يوفر لها مدخولاً مادياً هذا من جهة، من جهة أخرى إن أغلب أفراد العينة ليس لهن شهادات جامعية، الأمر الذي يقلص من فرصهن لإيجاد عمل آخر، لذلك اخترن التوجه نحو البيع في المحلات التجارية، ونشير إلى أن هذه المهنة قد انتشرت بالمجتمع الأدراري بشكل سريع ويمكن تفسير ذلك حسب ما جاء به "الفريديو باريتو"، إلى بقاء رواسب المؤانسة الاجتماعية، أي أن الأفراد يقلدون بعضهم للتشبه بالأخرين، فنجد أن المجتمع

العربي بشكل عام ومنه المجتمع الجزائري تغلب عليه صفة المحاكاة في ممارساته اليومية، هذا النمط من المعيشة الذي يميز المجتمع الآلي، لا يزال متجذر في المجتمع الجزائري وخاصة المناطق الداخلية منه، وهذا ما لمسناه أثناء المقابلة مع إحدى المبحوثات (ف. ل)، عن رأيها بهذه المهنة وعن مدى تقبل المجتمع لها حيث أردفت قائلة: "إن الفتيات في الشمال يعملن بهذه المهنة بشكل عادي، فالأمر ليس بالجديد فلما لا نعمل نحن أيضا في هذا المجال مثلهن،..."، وهو دليل أن هذه المهنة قد اخذت بالانتشار نتيجة لصفة التقليد.

جدول رقم (18): بوضوح ما إذا كانت المبحوثة مارست عملا آخر قبل الالتحاق بالمحل

التجاري

النسبة الإجمالية	النسبة %	تكرارات	ممارسة العمل	
53.5%	67.4	31	محل تجاري آخر (مطعم، ألبسة،...)	نعم
	19.5	09	عمل حرفي (حلويات، خياطة، مأكولات)	
	10.9	05	مؤسسة (قطاع خاص)	
	2.2	01	في مجال التعليم (عقد استخلاف)	
	100%	46	المجموع	
46.5%	35	14	لم أجد فرصة عمل من قبل	لا
	32.5	13	كنت أدرس	
	25	10	لم أفكر في العمل من قبل	
	7.5	03	حديثا التخرج	
	100%	40	المجموع	

تظهر نتائج الجدول أن 53.5% من أفراد العينة قد مارسن عملا قبل التحاقهن بالعمل بالمحل التجاري، 67.4% منهن كن يعملن في محل تجاري آخر، و 19.5% منهن مارسن عملا حرفيا، و 10.9% عملن بمؤسسة بالقطاع الخاص، و نجد 2.2% منهن كن يعملن في مجال التعليم في إطار عقود استخلاف، في حين أن المبحوثات اللواتي لم يمارسن أي عمل قبل الالتحاق بهذه المهنة تقدر نسبتهن ب 46.5%، تمثل نسبة 35% منهن لم يجدن فرصة عمل من قبل، في حين أن هناك منهن من كانت لاتزال في مرحلة الدراسة وتقدر نسبتهن

32.5%، في حين نجد من المبحوثات لم يعملن من قبل بسبب عدم تفكيرهن بالعمل تقدر نسبتهن ب 25%، و 7.5% من المبحوثات لم يعملن كون أنهن كن يدرسن فهن قد تخرجن حديثاً.

والواضح من هذه النتائج أن أكثر من نصف المعاملات قيد الدراسة قد جَرَيْنَ العمل من قبل، وأن أغلبهن قد عملن في المحلات التجارية وغيرن مكان العمل، وهذا دليل على عدم استقرارهن بالعمل، فتغيير محل العمل في فترات وجيزة مؤشر سلبي يدل على عدم شعور العاملة بالاستقرار والتوازن، كما أن المعاملات اللواتي عملن سابقا كان عملهن في محلات تجارية أخرى، وهذا يعني أن العمل بهذا المجال يتعرض صاحبه لحركية مقارنة بالمهن الأخرى الأمر الذي ينعكس على نفسية العاملة وبالتالي على أدائها المهني.

جدول رقم (19): يوضح سبب ترك المبحوثة لعملها السابق

النسبة %	التكرارات	سبب ترك العمل
26.1	12	مشاكل مع رب العمل
19.6	09	ضعف الأجر
19.6	09	استغلال من طرف رب العمل
2.1	01	تغيير مكان الإقامة
13	06	سبب اداري
19.6	09	لا أزال أحافظ عليه
100%	*46	المجموع

من خلال الجدول يظهر أن المبحوثات اللواتي تركن العمل بسبب مشاكل مع رب العمل هن بنسبة 26.1%، ومنهن من كان سبب تركهن للعمل راجع إلى ضعف الأجر، والاستغلال من طرف رب العمل، وهناك من لاتزال محافظة على عملها السابق وهن بنسبة متساوية تقدر ب 19.6%، في حين أن 13% من أفراد العينة اللواتي تركن العمل بسبب إداري

* عدد التكرارات يمثل المبحوثات اللواتي مارسن عملا قبل الالتحاق للعمل بالمحل التجاري، ولا يعبر عن جميع أفراد عينة الدراسة.

متعلق بالعمل السابق، و 2.1% فقط من المبحوثات كان سبب ترك العمل هو تغيير مكان الإقامة.

والملاحظ أن العاملات يواجهن مشاكل مع أرباب العمل، لذلك يقمن بتغيير محل العمل، وهو من أكثر الأسباب التي تؤثر في استقرار العاملة في مكان عملها، وتتمثل هذه المشاكل حسب تصريح بعض العاملات إلى ضعف الأجر وكذا استغلال من طرف رب العمل، والملاحظ من خلال ما سبق أن الأجر الذي تتقاضاه أغلب العاملات ضعيف، إضافة إلى ذلك يتم استغلالهن في بعض الأعمال التي لا تدخل ضمن واجباتهن المهنية كتنظيف المحل، وتنظيف السلع خاصة في فترة التقلبات الجوية في المنطقة (الزوابع الرملية)، مما يتطلب من رب العمل الاعتناء بنظافة المحل بشكل دائم، لذلك فهو يكلف العاملات بهذه المهام دون دفع أجر إضافي، وفي حالة عدم رغبة العاملة بالقيام بهذا العمل فإنها إما تهدد بالطرد أو تطرد فعليا، وهي الحالات التي صادفناها أثناء ملء الاستمارات وما أدلت به بعض المبحوثات أثناء المقابلة.

جدول رقم(20): يوضح العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوثة ومدى تفكيرها في ترك

العمل بالمحل

المجموع	لا	نعم	التفكير في ترك العمل	
			الحالة العائلية	
63	46	17	عزباء	
%100	%73	%27		
10	02	08	متزوجة	
%100	%20	%80		
12	09	03	مطلقة	
%100	%75	%25		
01	01	/	أرملة	
%100	%100			
86	58	28	المجموع	
%100	%67.4	%32.6		

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن 67.4% من أفراد العينة لا يفكرون في ترك عملهم، بينما نجد 32.6% من المبحوثات يفكرن في ترك العمل بالمحل التجاري الذي يزاولن فيه عملهم، والملاحظ أن 100% من المبحوثات اللواتي لا يفكرن في ترك عملهم هن أرامل، و75% منهن مطلقات و73% منهن عازبات، في المقابل نجد 80% من المبحوثات اللواتي يفكرن في ترك العمل هن متزوجات.

يتضح من خلال النسب ومن معامل الارتباط بيرسون* الذي يساوي (-0.6) أن هناك علاقة عكسية متوسطة بين الحالة العائلية للعاملات ومدى تفكيرهن في ترك العمل، حيث كلما كانت المرأة غير مرتبطة (متزوجة) أي لا يوجد من له السيطرة عليها من الذكور ويمنعها،

* وهو أحد معاملات الارتباط: الذي يقيس التغير الذي يطرأ على المتغير التابع عندما تتغير قيم المتغير المستقل، وليد عبد الرحمن خالد الفزا، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي spss، 1430هـ/2009م، ص 29.

فإنها تتمسك بعملها خاصة بالنسبة للأرملة أو المطلقة فإنها بحاجة إلى عمل تنفق منه على نفسها وعلى أبنائها، ونلاحظ في الآونة الأخيرة بالنسبة للفتيات العازبات رغبتهم في العمل ما دمن غير متزوجات ذلك أن في المخيال الاجتماعي أن على المرأة عند الزواج التخلي عن عمها خاصة إذا كان في مجال القطاع الخاص أي لا تحصل فيه على التقاعد وغيرها من الامتيازات، ففي حال عدم زواج الفتاة فإنها تتجه نحو العمل لكسب أجرٍ تلي من خلاله متطلباتها اليومية منها وكذا الادخار بغرض تجهيز نفسها عند اقبالها على الزواج وما صاحب هذا الأخير من أموال تثقل كاهل الكثير من الأسر، لذا أصبحت الفئات تتولى جزء كبير من المسؤولية فيما يخص هذا الأمر.

جدول رقم (21): يوضح العلاقة بين الأشخاص الذين تعليلهم المبحوثة ومدى تفكيرها

في ترك العمل بالمحل

المجموع	لا	نعم	التفكر في ترك المحل عدد الأشخاص
37	28	09	لا أحد (أعمل لنفسي)
%100	%75.7	%24.3	
07	03	04	شخصين
%100	%42.9	%57.1	
06	04	02	ثلاثة أشخاص
%100	%66.7	%33.3	
10	08	02	أربعة أشخاص
%100	%80	%20	
07	02	05	خمسة أشخاص
%100	%28.6	%71.4	
19	13	06	العائلة كاملة
%100	%68.4	%31.6	
86	58	28	المجموع
%100	%67.4	%32.6	

نلاحظ من خلال الجدول أن 80% من أفراد العينة لا يفكرون في ترك العمل ويعلن أربعة أشخاص، و75.7% من المبحوثات لا يفكرون في ترك العمل مع أنهم لا يعلن أي أحد (يعملن لأنفسهن)، في المقابل نجد 71.4% ممن يفكرون في ترك العمل وهن يعلن خمسة أشخاص، وبالنسبة للمبحوثات اللواتي لا يفكرون في ترك عملهن ويعلن العائلة كاملة فتقدر نسبتهن ب 68.4%.

نستنتج من خلال هذه النتائج إضافة إلى قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.5)، والتي تدل على وجود علاقة طردية متوسطة بين كل من عدد الأشخاص الذين تعليلهم المبحوثة ومدى

تفكيرها في ترك عملها، وهذا يعني أنه كلما زاد عدد الأفراد الذين تعيّلهم العاملة كلما زاد تمسكها بعملها، وحتى وإن كانت المرأة غير مسؤولة بالإفناق على أسرته فإنها تبقى محافظة على عملها بالمحل، مما يدل أن العمل في حد ذاته له قيمة وأهمية كبيرة لدى المرأة بالرغم مما قد تواجهه من صعوبات كنظرية المجتمع أو الأسرة الممتدة.

جدول رقم (22): يوضح العلاقة بين وضعية والدا المبحوثة ومدى تفكيرها في ترك العمل

بالمحل

المجموع	لا	نعم	التفكير في ترك العمل وضعية والدا المبحوثة
51 %100	34 %66.7	17 %33.3	غير منفصلين
13 %100	11 %84.6	02 %15.4	مطلقين
18 %100	10 %55.6	08 %44.4	الأب متوفي
04 %100	03 %75	01 %25	الام متوفية
86 %100	58 %67.4	28 %32.6	المجموع

من خلال الجدول يظهر أن 84% من أفراد العينة لا يفكرون في ترك عملهن والديهما مطلقين، تليها نسبة 75% ممن لا يفكرون في ترك العمل أمهاتهن متوفية، و66.7% منهن والداهما غير منفصلين، بينما من المبحوثات يفكرن في ترك عملهن والدهن متوفي يمثلن 44.4%، و33.3% من أفراد العينة يفكرن في ترك عملهن ووالديهما غير منفصلين.

بالنظر إلى معامل بيرسون (0.5) والذي يدل على وجود علاقة طردية متوسطة، بين كل من وضعية والدا المبحوثة ومدى تفكيرها في ترك عملها بالمحل، أي أن وضعية الوالدين

تؤثر في مدى استقرار العاملة واستمرارها بعملها، حيث كلما كان الوالدين غير منفصلين تكون العاملة أقل تمسكا بالعمل مقارنة عندما يكون الوالدين مطلقين أو أحدهم متوفي.

2- القبول الاجتماعي وتأثيره في الاستقرار المهني للمبحوثات

جدول رقم (23): بوض طريقة التحاق المبحوثة للعمل بالمحل التجاري

طريقة الالتحاق	التكرارات	النسبة %
من خلال اقتراح أحد الأصدقاء	56	65.1
من خلال اقتراح أحد أفراد العائلة	21	24.4
إعلان	09	10.5
المجموع	86	100%

من خلال الجدول يظهر أن 65.1% من أفراد العينة التحقن بالعمل في المحلات التجارية من خلال اقتراح أحد الأصدقاء، و24.4% من المبحوثات التحقن بهذا العمل من خلال اقتراح أحد أفراد العائلة، ونجد من المبحوثات قد التحقن بالعمل من خلال إعلان ونسبتهن تقرب ب 10.5%.

والواضح تأثير جماعة الرفاق على العاملات في اتخاذ قرار العمل بالمحل التجاري، كما أن الحصول على عمل في الوقت الحاضر أصبح يرتبط بالعلاقات الاجتماعية أي يطغى الجانب الغير رسمي في تشغيل القوى العاملة، لاسيما في مجال القطاع الخاص، وبالذات في مجال العمل بالمحلات التجارية، من جهة أخرى نجد أن المحلات التجارية التي توظف النساء أغلب أرباب العمل أصولهم من خارج منطقة أدرار*، وبالتالي ليس لديهم معرفة بسكان المنطقة الأمر الذي دفعهم لتكليف البعض بالبحث لهم عن نساء يرغبن في العمل، كما أنه في بعض الأحيان قد تتناصح الفتيات فيما بينهن بالعمل في المحلات في حال عدم توفر منصب عمل في مؤسسات أخرى من القطاع العام أو المؤسسات الخاصة إلى حين إيجاد فرصة عمل أفضل وفق ما تطمح إليه.

* توصلنا إلى هذه النتيجة من خلال ملاحظتنا في مرحلة الدراسة الاستطلاعية وأثناء اجراء الدراسة الميدانية.

جدول رقم (24): يوضح ما إذا كانت هناك صلة قرابة بين المبحوثة ورب العمل

وجود صلة قرابة	التكرارات	النسبة %
نعم	14	16.3
لا	72	83.7
المجموع	86	% 100

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن 83.7% من المبحوثات لا تربطهن أي صلة قرابة مع رب العمل، و16.3% من أفاد العينة لهن صلة قرابة مع رب العمل.

وهذا ما يؤكد كلامنا السابق أن أغلب أصحاب المحلات هم من خارج المنطقة، إضافة إلى التأثير القوي للعادات والتقاليد، فقلما نجد من يوظف فتاة من أقاربه، فلا يزال هناك من ينظر إلى هذه المهنة بنظرة دونية، لذلك يتم توظيف أفراد خارج البيئة الأسرية، من جهة أخرى إن توظيف أحد أفراد الأسرة وإن كان من إيجابياته توظيف شخص ذو ثقة، إلا أنه قد يترتب عن هذا التشغيل في بعض الأحيان بعض المشاحنات أو الشجارات بسبب عدم فصل العلاقة المهنية بالعلاقة القرابية في مكان العمل، وبالتالي قد تنتقل هذه المشاكل إلى الأسرة الكبيرة، الأمر الذي يجعل البعض يتجنب الدخول في هذا النوع من النزاعات.

جدول رقم (25): يوضح ما إذا كانت أسرة المبحوثة قد وافقت بسهولة على عملها

الموافقة	التبرير	التكرارات	النسبة %	النسبة الإجمالية %
نعم	العوز المادي	42	62.7	77.9 %
	الاعتماد على النفس	14	20.9	
	مكان محترم	11	16.4	
	المجموع	67	100 %	
لا	مخالف للعادات والتقاليد	05	26.3	22.1 %
	غير مناسب للمرأة	04	21.1	
	ليس له مستقبلا واضحا	03	15.8	
	الخوف من كلام الناس	07	36.8	
	المجموع	19	100 %	

من خلال الجدول نجد أن 77.9% من أفراد العينة قد وافقت أسرهن بسهولة على العمل بالمحلات التجارية، وذلك بسبب العوز المادي بنسبة 62.7%، ونجد 20.9% كان سبب الموافقة هو من أجل الاعتماد على أنفسهن، في حين من وافقت أسرتهن بهذا العمل كون أن المكان محترم تقدر نسبتهن ب 16.4%، أما بالنسبة للمبحوثات اللواتي لم تتقبل أسرهن بسهولة عملهن بالمحلات التجارية فان نسبتهن تقدر ب 22.1%، وترجع عدم الموافقة بسهولة إلى الخوف من كلام الناس وذلك بنسبة 36.8%، وكذا بسبب أن هذا العمل مخالف للعادات والتقاليد بنسبة 26.3%، أما عن أسر المبحوثات التي لم توافق بسهولة بسبب أنه غير مناسب للمرأة فنسبتهن 21.1%، أو أنه ليس له مستقبلا واضحا بنسبة 15.8%.

من الواضح أن المستوى المادي له علاقة بقبول الأسرة والسماح للفتاة للعمل في هذه المهنة، وكما لاحظنا حسب ما توصلت إليه نتائج الدراسة السابقة أن أغلب أفراد عينة الدراسة مستواهم الاقتصادي متوسط إلى متدني الأمر الذي يجعلهن أكثر إصراراً على العمل بالمحلات التجارية، في المقابل نجد أن سبب رفض الأسر أو بشكل أدق تحفظ الأسرة وعدم

تقبل الأمر بسهولة رجع إلى أسباب اجتماعية وإلى ثقافة المجتمع الجزائري، فحتى مع التغيرات الاجتماعية والتوجه نحو الفردانية والضعف المستمر الذي تشهده بعض العادات والتقاليد إلا أنه لا تزال بعض الأسر رغم حاجتها المادية إلى أنها تتحفظ في دفع بناتها للعمل في بعض المهن المشبوهة أو التي لازال يشوبها بعض اللبس الاجتماعي (عدم القبول الاجتماعي).

جدول رقم (26): يوضح ما إذا كان العمل بالمحل التجاري قد سبب للمبحوثة مشاكل في

الأسرة

النسبة %		التكرارات		ما إذا كان العمل سبب مشاكل	
60.7	32.6	17	28	انزعاج الأسرة من نوع العمل	نعم
32.2		09		اهمال لأعمال المنزلية	
7.1		02		التفريط في حق الأبناء	
67.4		58		لا	
100%		86		المجموع	

من الجدول أعلاه يظهر أن 67.4% من أفراد العينة لم يسبب لهن العمل بالمحل التجاري مشاكل مع أسرهن، في حين نجد 32.6% من المبحوثات يواجهن مشاكل في أسرهن، إذ نجد 60.7% سبب المشاكل هو انزعاج الأسرة من نوع العمل، و 32.2% بسبب اهمال الواجبات والأعمال المنزلية، وأما بالنسبة للمبحوثات التي تنزعج أسرهن من عملهن بسبب تفريطهن في أبنائهن تقدر نسبتهن ب 7.1%.

الملاحظ أن أسر العاملات يتقبلن عملهن وبالتالي لا يسبب لهن العمل أي مشاكل داخل العائلة، كما أن موافقة الأسرة على عمل ابنتها خارج البيت يجعلها تتقبل ما يترتب عن هذا العمل من تأخر وإهمال للواجبات البيتية، أما عن العاملات اللواتي يواجهن مشاكل في أسرهن بسبب العمل، نجد أنها ليست مشاكل كبيرة بقدر ما هي افتعال لمشاكل تشكل أسلوب ضغط على العاملة، ربما من أجل ترك العمل وذلك بسبب عدم رضى الأسرة على هذا النوع من الأعمال.

جدول رقم (27): بوضوح من شجع المبحوثة للعمل بالمحلات التجارية

الأفراد الذين شجعوا على العمل	التكرارات	النسبة %
الأم	25	26.7
الإخوة الإناث	09	10.5
الأصدقاء	29	33.7
لا أحد	23	25.1
المجموع	86	% 100

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثات توجهن نحو العمل بالمحلات التجارية بتشجيع من الأصدقاء بنسبة 33.7%، و 26.7 بتشجيع من الأم، في حين نجد 25.1% من المبحوثات لم يشجعها أي أحد على هذا العمل، بينما نسجل 10.5% من أفراد العينة تلقين تشجيعاً من قبل إخوتهن الإناث للعمل في المحلات التجارية.

ويرجع هذا لدور جماعة الرفاق وتأثيرها في سلوكيات بعضهم البعض، وقد يتعدى الأمر إلى التدخل في الأمور الشخصية كإيجاد أحد أفراد الجماعة مهنة لصديقه، خاصة عند الحديث عن العمل بالقطاع الخاص الذي لا يخضع إلى إطار قانوني يلزم رب العمل بشروط محددة، فالتوظيف بالمحلات التجارية يتميز بطابع غير رسمي، كما ان المحيط الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية للعاملة لها دور في اتجاهها نحو هذا العمل، والملاحظ من خلال النتائج أن للأم هي الأخرى دور في تشجيع ابنتها للعمل، في حين نجد غياب كلي لتشجيع العنصر الذكوري في توجه العاملة بهذه المهنة، وهذا لاعتبارات قيمية، فحسب المجتمع الجزائري والأندلسي على غرار المجتمعات العربية يرى أن العمل والاسترزاق هو مسؤولية الرجل وليس المرأة، وبعد الديناميكية التي شهدتها المجتمع لم يعد الرجل يعارض عمل المرأة لكن في ذات الوقت لا يشجعها على العمل، على عكس الأمهات (خاصة الأميات منهن) ترغبن بأن تعمل بناتهن ولهذه الرغبة معتقدات فرضها المجتمع ونذكر على سبيل المثال أن الفتاة التي تعمل لها حظوظ أكثر في الزواج، من خلال مخالطتها للناس، كما أن الاعتقاد السائد أن المرأة العاملة لها مكانة في المجتمع على عكس الماكثة بالبيت بغض النظر عن طبيعة العمل (المهم أنه عمل شريف بالضرورة).

جدول رقم (28): يوضح العلاقة بين تقبل الأسرة ومدى تفكير المبحوثة في ترك العمل

بالمحل

المجموع	لا	نعم	التفكير في ترك العمل
			تقبل الأسرة (رضى)
67	53	14	نعم
%100	%79.1	%20.9	
19	05	14	لا
%100	%26.3	%73.7	
86	58	28	المجموع
%100	%67.4	%32.6	

من خلال الجدول يتبين أن 79.1% من أفراد العينة لا يفكرون في ترك عملهم وأسرهن يتقبلن عملهم، في المقابل نجد 73.7% من المبحوثات يفكرن في ترك عملهم وأسرهن لا توافق وغير راضية عن عملهم.

من جملة نتائج المتوصل إليها، إضافة إلى قيمة معامل الارتباط فاي للاقتران* (-0.8) والذي يشير إلى وجود علاقة عكسية قوية بين كل من تقبل الأسرة ورضاها عن عمل ابنتهم ومدى تفكير العاملة في ترك عملها بالمحل التجاري، حيث كلما زاد رضى الأسرة قلت نسبة تفكير العاملة في ترك عملها، وكلما رفضت العائلة عمل ابنتهم كلما ساهم ذلك في تفكيرها في ترك عملها، حيث يشكل رضى الأسرة دور جوهري في استمرار المرأة بعملها، ذلك أنها تعيش ضمن وسط اجتماعي يفرض عليها نسق من القيم والضوابط التي تلزمها بالانصياع إليها، وما إن لم تخضع لها فإنه سرعان ما تقابل برفض ونبذ اجتماعي سواء في مجال أسرتها أو المجتمع بشكل عام، وإن ولوج المرأة إلى هذه المهنة ما هو إلا نتيجة لجملة من العوامل وأولها الحاجة المادية.

* معامل فاي للاقتران: يستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين تنقسم كل منهما إلى قسمين أو صفتين فقط، وتكون البيانات موضوعة في جدول مزدوج يتكون من أربع خلايا 2×2 فقط، وكلما اقترب معامل الاقتران إلى الواحد الصحيح (موجب أو سالب) كلما دل على وجود علاقة قوية بين المتغيرين (وليد عبد الرحمن خالد الفراء، مرجع سابق، ص 29).

جدول رقم (29): يوضح العلاقة بين مدى مواجهة المبحوثة لمشاكل في الأسرة بسبب

العمل وتفكيرها في ترك العمل

المجموع	لا	نعم	التفكير في ترك العمل
			مدى تلقي المشاكل في الأسرة
28	03	25	نعم
%100	%10.7	%89.3	
58	55	03	لا
%100	%94.8	%5.2	
86	58	28	المجموع
%100	%67.4	%32.6	

تظهر النتائج أعلاه أن 94.8% من أفراد العينة لا يفكرون في ترك عملهم ولا يتلقين مشاكل من قبل أسرهن، في حين نجد أن 89.3% يفكرون في ترك عملهم وهن يتلقين مشاكل داخل أسرهن.

بالمقارنة بين هذه النسب وقيمة معامل الارتباط فاي للاقتران (0.9)، والذي يؤكد وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين، أي أنه كلما تعرضت المرأة للمشاكل في أسرتها بسبب العمل كلما فكرت في التخلي عنه، وهذا ما يثبت ما ذكرناه آنفا حول تأثير الأسرة على استقرار المرأة في عملها.

جدول رقم (30): يوضح العلاقة بين رأي المبحوثة في مدى تقبل المجتمع لعمل المرأة

في المحل التجاري ومدى تفكيرها في ترك العمل

المجموع	لا	نعم	التفكير في ترك العمل
			رأي المجتمع
22	19	03	نعم يتقبله لأن المرأة أصبحت تعمل في كل المجالات
%100	%86.4	%13.6	
27	16	11	المجتمع تغير وأصبح متفتح ويقبل هذا النوع من المهن
%100	%59.3	%40.7	
18	14	04	لا يهم أن قبل المجتمع أم لا المهم الحصول على رزق حلال
%100	%77.8	%22.2	
19	09	10	لا تقبله ويعتبره عمل مهين لها
%100	%47.4	%52.6	
86	58	28	المجموع
%100	%67.4	%32.6	

من خلال نتائج الجدول أعلاه يظهر أن 86.4% من أفراد العينة لا يفكرون في ترك عملهن ذلك أن المجتمع يتقبله لأن المرأة أصبحت تعمل في كل المجالات، ونجد 77.8% من المبحوثات لا تفكرن في ترك العمل ولا يهتمن إن قبل المجتمع أم لم لا فالمهم هو الحصول على رزق حلال، و 59.3% ممن يفكرن في الاستمرار بعملهن بسبب أن المجتمع تغير وأصبح متفتح ويقبل هذا النوع من المهن، بينما نسجل 52.6% المبحوثات يفكرن في ترك عملهن لأن المجتمع لا يتقبله ويعتبره عملاً مهيناً.

انطلاقاً من مجمل النتائج مع المقارنة بمعامل بيرسون (-0.6) والذي يعبر عن وجود علاقة عكسية متوسطة بين كل من رأي المبحوثة في ترك العمل ومدى تقبل المجتمع لعملها، حيث كلما زاد تقبل المجتمع لعمل المرأة كلما قلت نسبة تفكيرها في ترك عملها

وزاد استقرارها المهني، وكلما أبدى المجتمع رفضاً لهذه المهنة كلما زادت نسبة العاملات اللواتي يفكرن في ترك عملهن.

3- العلاقات الاجتماعية للمبحوثات في بيئة العمل وتأثيرها في استقرارهن المهني

جدول رقم (31): يوضح علاقة المبحوثة برب العمل

النسبة %	التكرارات	طبيعة العلاقة
74.4	64	في حدود العمل
20.9	18	ودية
4.7	04	علاقة عائلية
100%	86	المجموع

يتبين من الجدول أن 74.4% المبحوثات علاقتهن محدودة مع رب العمل، في حين نجد 20.9% من أفراد العينة علاتهن ودية مع رب العمل، وهناك من المبحوثات تجمعهم علاقة عائلية مع صاحب العمل وتمثل نسبتهم 4.7%.

نستنتج إن أغلب النساء العاملات في المحلات التجارية (عينة الدراسة) ليست لهن علاقات معمقة وودية مع رب العمل، وهذا قد يرجع إلى أن مدة عملهن بالمحل ليست طويلة وبالتالي لم يصلن إلى توطيد علاتهن به، إضافة إلى أنه يوجد من أرباب العمل من يتعامل بغلاظة وصرامة، لكيلا يفسح المجال للعاملة لطلب زيادة الأجر أو في التغيب أو التأخر... إلخ، في حين صرحت أخريات بأن علاتهن بربهن في العمل "يجب أن تكون مبنية على الاحترام فقط كي لا يتعدوا حدودهم معهن فالغاية من هذا العمل هو كسب الرزق وليس إقامة علاقات اجتماعية".

جدول رقم (32): بوضوح العلاقة بين طبيعة علاقة المبحوثة برب العمل ومدى تفكيرها

في ترك العمل بالمحل

المجموع	لا	نعم	التفكير في ترك العمل طبيعة العلاقة
64	40	24	في حدود العمل
%100	%62.5	%37.5	
18	14	04	ودية
%100	%77.8	%22.2	
04	04	/	علاقة عائلية
%100	%100		
86	58	28	المجموع
%100	%67.4	%32.6	

تظهر نتائج الجدول أن 100% من أفراد العينة لا يفكرون في ترك عملهم بينهم وبين رب العمل علاقة عائلية، و77.8% ممن لا يفكرون في ترك عملهم توجد بينهم وبين صاحب المحل علاقة ودية، 62.5% من المبحوثات لا يفكرون بترك عملهم علاقتهم برب العمل في حدود العمل، بينما 37.5% ممن يفكرون في ترك العمل بالمحل علاقتهم في حدود العمل مع صاحب المحل.

نلاحظ من خلال هذه النتائج أن هناك علاقة طردية بين نمط العلاقة ومدى تفكير العاملة في التخلي عن العمل أو الاستمرار فيه وما يؤكد ذلك معامل بيرسون (0.3) علاقة طردية بين المتغيرين، حيث نجد أن كلما كانت العلاقة تميل إلى الودية كلما زاد تمسك العاملة بعملها، ومنه زاد استقرارها به، وهذا طبيعي فإن العلاقة بين رب العمل والعاملة مهمة وتؤثر على نفسياتها، الأمر الذي يجعلها تقرر في الاستقرار بمهنتها أو تركها وتغيير مكان عملها.

جدول رقم (33): يوضح أسلوب الذي يتعامل به رب العمل مع المبحوثة

النسبة %	التكرارات	أسلوب التعامل
68.6	59	صارم
30.2	26	متساهل
1.2	01	لامبالاة
%100	86	المجموع

أفرزت نتائج الجدول إلى أن أغلب أرباب العمل يتعاملون بصرامة مع المبحوثات حيث تقدر نسبتهن ب 68.6%، بينما أفراد العينة اللواتي صرحن بأن أسلوب تعامل رب العمل متساهل تمثل نسبتهن ب 30.2%، وهناك 1.2% من المبحوثات ترى أن رب العمل يتعامل بأسلوب للامبالاة.

من الواضح أن أرباب العمل يتوجهون للتعامل بصرامة مع العاملات من أجل التحكم فيهن وعدم ترك لهن مجال لحرية التصرف، على عكس ما يعتقد البعض أن صاحب المحل قد يتعامل بلطف أو بلين مع المرأة مقارنة بالرجل، فما لاحظناه أثناء دراستنا سواء في المرحلة الاستكشافية أو خلال ملء الاستمارات، قد لمسنا نوعاً من الخشونة والغلظة في التعامل من قبل صاحب المحل مع العاملة، وقد يرجع هذا إلى خوف رب العمل من تماطل العاملة في العمل في حال كان تعامله متساهل، إلا أنه كان لزاماً على رب العمل أن يدرك بأهمية أسلوب التعامل ودوره في الحفاظ على العامل والإبقاء عليه أطول مدة ممكنة خاصة إذا كان جدي في عمله، فإذا كان تعامل رب العمل سيء فحتماً سيؤدي ذلك بالعاملة للتفكير بترك العمل.

جدول رقم (34): يوضح العلاقة بين أسلوب تعامل رب العمل مع المبحوثة ومدى تفكيرها

في ترك العمل

المجموع	لا	نعم	التفكير في ترك العمل
			أسلوب التعامل
59	36	23	صارم
%100	%61	%39	
26	21	05	متساهل
%100	%80.8	%19.2	
01	01	/	لا مبالاة
%100	%100		
86	58	28	المجموع
%100	%67.4	%32.6	

من خلال الجدول نلاحظ أن 100% من المبحوثات لا يفكرن في ترك عملهن وأسلوب تعامل رب عمل معهن متساهل، و80.8% ممن يفكرن في الاستمرار بعملهن أسلوب تعامل رب العمل متساهل، 61% من أفراد العينة لا يفكرن في ترك عملهن وأسلوب تعامل رب العمل معهن صارم، بينما المبحوثات اللواتي يفكرن في ترك عملهن أسلوب تعامل رب العمل صارم فإن نستهن تقدر ب 39% و19.2% ممن يفكرن في ترك العمل أسلوب تعامل رب العمل معهن متساهل.

وإن معامل الارتباط بيرسون (0.3) الذي يؤكد وجود علاقة طردية موجبة، وعليه نستنتج أن هناك علاقة بين أسلوب تعامل رب العمل مع العاملة ومدى استقرارها في عملها حيث كلما كان تعامل رب العمل صارماً كلما قل تمسكها بعملها وكلما اتجهنا نحو الأسلوب المتساهل كلما زاد تمسكها بمهنتها.

جدول رقم (35): يوضح ما إذا كان رب العمل يهدد المبحوثة بالطرد

النسبة %		التكرارات		سبب التهديد بالطرد	
				التهديد بالطرد	
68.6	3.5	59	03	في حال	دائماً
	44.2		38	وجود	أحياناً
	20.9		18	خلافات	نادراً
31.4		27		أبداً	
100 %		86		المجموع	

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن 44.2% من أفراد العينة يتم تهديدهن أحياناً بالطرد من قبل رب العمل، في حين نجد 31.4% من المبحوثات لا يتم تهديدهن أبداً بالطرد، ونسجل نسبة 20.9% من المبحوثات نادراً كما يهددهن رب العمل بالطرد، وأما بالنسبة للواتي يهددن بالطرد بشكل دائم فتمثلهم نسبة 3.5%. وقد صرحت المبحوثات اللواتي يتم تهديدهن بالطرد إلى أن السبب يرجع إلى وجود خلافات بينها وبين رب العمل وتقدر نسبتهم 68.6%، ففي حال لم تقبل العاملة بتنفيذ ما يطلبه منها صاحب المحل فإنه يلجأ إلى تهديدها بالطرد كأسلوب للخضوع للأوامر، والواضح أن أغلب أرباب العمل لا يشكل لهم طرد العاملة أي مشكل لاسيما وأنها الطرف الضعيف في العقد وفي حالات كثيرة لا يوجد عقد مكتوب وبنود واضحة تحفظ للعاملة حقها في البقاء أو ضمان الاستمرار في العمل في حال وجود خلافات، وبما أن في حال الفصل التعسفي للعاملة لا يترتب عليه أي تعويضات مادية من جهة وإدراك رب العمل أنه يمكن تعويضها بعاملة أخرى فإنه يستسهل طردها لتجد العاملة نفسها بدون عمل ولا دخل وبدون علم مسبق، ما يؤكد كلامنا هذا هو ما أدلى به أحد أرباب العمل عندما حاولنا التقرب من إحدى العاملات من أجل ملء الاستمارة، حيث رفض الأمر وتحجج بأنه سيقوم بفصل كل العاملات لديه بعد شهر رمضان (لان الدراسة الميدانية بدأت في شهر رمضان).

جدول رقم (36): يوضح ما إذا كان حدثت خلافات بين المبحوثة ورب العمل وطبيعتها

النسبة %		التكرارات		نوع الخلافات		حدوث خلافات
80	58.1	40	50	مهنية		
20		10		شخصية		
41.9		36				لا
100 %		86				المجموع

يبرز لنا الجدول أنه سبق وأن حدثت خلافات بين رب العمل والمبحوثات إذ تقدر نسبتهم ب 58.1%، حيث نجد أن 80% من هن كانت خلافاتهم مهنية و20% خلافات ذات شخصية، بينما نسجل 41.9% من أفراد العينة لم يسبق لهن وأن حدثت خلافات مع رب العمل.

إن الخلافات التي تحدث بين العاملة ورب العمل غالباً ما تكون لها علاقة بأمور الانضباط بمواعيد العمل كالوصول متأخرة أو الرغبة في الانصراف مبكراً، أو تقصيرها من حيث عدم تنظيم السلع جيداً أو عدم تنظيف المحل، كما أن أرباب العمل يجبرن العاملة على ابداء اللطف في التعامل مع الزبائن، الأمر الذي لا يمكن تحقيقه دائماً لاسيما إن كان الزبون من الجنس الآخر.

في ذات السياق تقول إحدى العاملات أثناء مقابلتنا معها أن طريقة التعامل التي يعتمدها صاحب المحل (تعامل بصرامة) تؤدي في بعض الأحيان إلى الفهم الخاطئ من قبل العاملة، مما قد يفرز عنه خلافات أو سوء تفاهم خاصة في الأيام الأولى من العمل، كون العاملة تجهل طريقة العمل والتعامل مع رب العمل من جهة، من جهة أخرى يلتزم هو الآخر بأسلوب التسلط كي يخضع العاملة لأوامره.

جدول رقم (37): يوضح ما إذا كانت المبحوثة تعمل بمفردها في المحل التجاري

النسبة %		التكرارات		إذا كانت المبحوثة تعمل بمفردها	
15.1		13		نعم	
28.8	84.9	21	73	لا	
28.8		21		رب العمل فقط	
6.8		05		عمال آخريين إناث	
35.6		26		عمال آخريين ذكور	
100 %		86		المجموع	

نلاحظ من الجدول أن 84.9% من أفراد العينة لا يعملن بمفردهن في المحل التجاري، حيث نجد 35.6% منهن عملن مع عمال آخريين ذكور وإناث معاً، و28.8% منهن وبنسبة متساوية يعملن مع رب العمل فقط ومع عمال آخريين إناث، و6.8% فقط ممن تعملن مع عمال آخريين ذكور، في المقابل نجد 15.1% من أفراد العينة يعملن بمفردهن بالمحل التجاري.

إن وجود عمال آخرين في المحل مع العاملة له جوانب إيجابية فالمرأة لا يمكنها تحمل كافة المسؤولية من بيع، حراسة المحل والمحاسبة،... الخ، كذلك إن وجود عمال في المحل يجعل المرأة تشعر باطمئنان وأمن من أي خطر خارجي كالاعتداء من طرف أحد الزبائن أو من المختلون عقلياً*، لكن في المقابل نجد أن المحل الذي به عمال كثيرون غالباً ما تكون أجورهم أقل من العاملة التي تعمل بمفردها أو تعمل مع رب العمل فقط، إضافة إلى هذا إن وجود عدد من العمال يجعل من السهل على رب العمل التخلي عن العاملة فهناك من يسد الفراغ، الأمر الذي يزيد من تخوف المرأة وتقبلها للعمل مهما كانت الظروف التي تعمل فيها.

* صدفتنا حالة أثناء دراستنا وتواجدنا في أحد المحلات بدخول رجل مختل عقلياً وقد أحدث هلع وخوف لدى العاملة حيث لم يكن بالمحل عمال ذكور، كما أن صاحب المحل هي امرأة.

جدول رقم (38): يوضح طبيعة العلاقة بين المبحوثة وزملائها في العمل

النسبة %	التكرارات	طبيعة العلاقة
40.7	35	علاقة عمل فقط
29.1	25	علاقة تتعدى مكان العمل
30.2	26	لا توجد علاقة
100 %	86	المجموع

من الجدول أعلاه يتضح أن 40.7% من المبحوثات علاقتهن مع زملائهن هي علاقة عمل فقط، و30.2% من أفراد العينة لا توجد علاقة بينهن وبين زملائهن في العمل، في حين نجد مبحوثات علاقتهن مع زملائها تتعدى مكان العمل.

والواضح أن العاملات يتجنبن الدخول في علاقات اجتماعية وطيدة تقاديا للمشاكل التي تقع بين العمال في مكان العمل من جهة وكذا شعورهن بعدم الثقة من قبل الآخر، ثم إن عدد من العاملات يعملن بمفردهن أو مع رب العمل فقط فليس لديهن زملاء عمل وبالتالي لا توجد علاقة بينهم.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل قمنا بتحديد الخصائص الشخصية والمهنية للنساء العاملات بالمحلات التجارية بمدينة أدرار، وقد توصلنا إلى أن أغلب العاملات عازبات، تتراوح أعمارهن ما بين 19-24 سنة، وينتمين إلى أسرة غير مفككة وذات مستوى اقتصادي متوسط، وبالرغم من أن أغلبهن يحتلن المراتب الأولى بين إخوتهن، إلا أن اتجاههن نحو هذه المهنة كان بدافع الاعتماد على النفس أولاً ثم إعالة أسرهن كمرتبة ثانية، بالإضافة إلى إن أغلب المبحوثات اللواتي طبقت عليهن الدراسة أصولهن من خارج منطقة أدرار، ويقطن بالمدينة، والملاحظ أنهن يعملن بدون عقد كتابي مقابل أجرٍ يتحدد ما بين 10000-15000 دج، كما أن مدة عملهن بالمحل ليست طويلة تمتد ما بين سنتين إلى أقل من 3 سنوات.

أما فيما يخص الظروف الاجتماعية التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية وجدناها متباينة في درجة تأثيرها على استقرارها المهني، حيث تبين أن هذا الأخير يتأثر بالحالة العائلية للعاملة والمستوى الاقتصادي لأسرتها من جهة، ومن جهة أخرى إن تقبل أسرة العاملة والمجتمع لمهنتها يساهم بشكل قوي في تمسكها واستقرارها به، وقد لمسنا من مجمل تصريحات العاملات تحفظهن للدخول في علاقات وطيدة مع رب العمل، فأغلبهن علاقاتهن محدودة وفي إطارها الرسمي ذلك أن أرباب العمل يتخذون أسلوب الصرامة في تعاملهم مع العاملات، الأمر الذي يجعلها تفكر في ترك العمل ويهدد استقرارها المهني.

الفصل الخامس

تأثير الظروف المهنية على

الاستقرار المهني للمرأة العاملة

أولاً: الظروف التنظيمية وتأثيرها في الاستقرار

المهني للمبحوثات

ثانياً: الظروف الأمنية في بيئة العمل وتأمين

الاجتماعي وتأثيرهما في الاستقرار المهني

للمبحوثات

ثالثاً: البيئة الداخلية للعمل وتأثيرها في

الاستقرار المهني للمبحوثات

تمهيد

بعد أن تعرفنا على الخصائص الشخصية والمهنية وكذا جملة الظروف التي تؤثر في استقرار المرأة في عملها بالمحلات التجارية، سنحاول أن نعرض في هذا الفصل على الظروف المهنية التي قد تكون سببا في استمرار العاملة بمهنتها أو تكون عائقا لها، وفي هذه الدراسة تم التركيز على الظروف المهنية والتي تشمل كل من الظروف التنظيمية، الظروف الأمنية والتأمين الاجتماعي، وكذا الظروف الفيزيائية، وقياس مدى تأثير كل واحدة منها على الاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية بمدينة أدرار.

أولاً: الظروف التنظيمية وتأثيرها في الاستقرار المهني للمبحوثات

جدول رقم (39): بوضوح ما إذا كانت المبحوثة تستلم أجرها في الوقت المحدد

النسبة %	التكرارات	استلام الأجر في وقته
19.7	17	دائماً
75.6	65	أحياناً
4.7	04	أبداً
100%	86	المجموع

من خلال الجدول نجد أن 75.6% من افراد العينة يتلقين أحياناً أجورهن في وقتها المحدد، تليها 19.7% من المبحوثات يتلقين دائماً أجورهن في وقتها المحدد، في حين نجد 4.7% فقط ممن لا يتلقين أجورهن أبداً في الوقت المحدد لها.

بما أن العاملة تستلم أجرها من عند رب العمل يد بيد أي بدون وسائط (صك بريدي)، فإن ذلك يجعل رب العمل يتأخر في بعض الأحيان في تقديم أجرة العاملة في الوقت المحدد لها، بالإضافة إلى أن هذا العمل يرتبط بمدى وجود سيولة لدى صاحب المحل من أجل تسديد أجر عماله، خاصة في بعض الأوقات التي تقل فيها الحركة التجارية بالمنطقة، كوجود معرض تجاري الذي ينقص من تردد الأفراد على المحلات، أيضاً في فصل الصيف الذي تكون فيه المنطقة شبه مهجورة نتيجة لارتفاع درجة حرارتها، الأمر الذي يُفشل الحركة التجارية، الشيء الذي يجعل رب العمل يتماطل في تقديم أجرة العاملة.

جدول رقم (40): بوضوح مدى كفاية الأجر الذي تتقاضاه المبحوثة

النسبة %		التكرارات		كفاية الأجر	
25.6		22		نعم	
21.9	74.4	14	64	ألجأ إلى عمل إضافي	
40.6		26		أفكر في ترك العمل	
6.3		04		أفكر في مطالبة رب العمل بزيادة أجري	
31.2		20		راضية بأجري	
%100		86		المجموع	

من خلال الجدول نجد أن 74.4 % من أفراد العينة لا يكفيهن أجرهن، بينما تمثل 25.6% المبحوثات اللواتي يكفيهن الأجر الذي يتقاضينه.

وهذا يدل على ضعف الأجور التي تتقاضاها جل العاملات بالمحلات التجارية، حيث أن أغلبهن لا يكفيهن أجرهن لتلبية حاجاتهن، والانفاق على أسرهن، لذلك نجد أن المبحوثات اللواتي لا يكفيهن أجرهن يفكرن في غالب الأحيان في ترك عملهن وتمثلهم نسبة 40.6%، و31.2% من هن راضيات بأجورهن، بينما 21.9% منهن يلجأن إلى عمل إضافي و6.3% منهن يفكرن في مطالبة رب العمل بزيادة أجرتهن.

عند التمعن في الأجر الذي تتقاضاه العاملات¹ نجد أنه فعلا غير كاف فأغلب العاملات تتقاضى ما قارب 15000 دج وهو أجر زهيد، إذا ما قارناه مع القدرة الشرائية وأسعار السلع خاصة في منطقة أدرار، والمعروفة بارتفاع أسعار منتجاتها مقارنة بمناطق الشمال، ولهذا الغلاء مبرراته ذلك أن التجار يدفعون أجرة نقل السلع فيتم تعويضها برفع سعر المنتجات، وبالتالي من غير الممكن أن يكفي هذا الأجر العاملة، وهذا ما يشكل سبب قوي في عدم استقرار المرأة في محل عملها، مما يؤدي بها الأمر إلى التفكير بتغيير مكان العمل أو نوعه لتحقيق أجراً أفضل أو أعلى مما تتقاضاه حالياً.

¹ - أنظر الجدول رقم 14 من الفصل الرابع.

جدول رقم (41): يوضح ما إذا كان الأجر الذي تتقاضاه المبحوثة يتوافق والجهد المبذول

النسبة %	التكرارات	توافق الأجر والجهد المبذول
30.2	26	نعم
69.8	60	لا
100%	86	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن 69.8% من افراد العينة صرحن بأن الأجر الذي يتقاضينه لا يتوافق والجهد المبذول، في حين نجد 30.2% من المبحوثات ترى أن الأجر الذي تحصل عليه يتوافق والجهد المبذول.

إن العمل بالمحلات التجارية خلال اليوم كاملا وما يصاحبه من طول ساعات الوقوف، والتجول بالمحل بغرض تلبية ما يحتاجه العميل (الزبون)، يتطلب جهداً كبيراً من العاملة، بالإضافة إلى مراقبة المحل أثناء دخول الزبائن وحراسة السلع فكل ذلك يقع على عاتق العاملة، وتزداد ثقل المسؤولية والجهد كلما قل عدد العمال بالمحل، أو في حال كانت العاملة تعمل مع صاحب المحل فقط الذي في الغالب يقوم بدور واحد وهو المحاسبة (استلام الأموال من المشتري).

جدول رقم (42): يوضح ما إذا كان زاد أجر المبحوثة منذ أن توظفت

النسبة %	التكرارات	زيادة الأجر
10.5	09	نعم
89.5	77	لا
100%	86	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 89.5% من المبحوثات لم يزد أجرهن منذ أن توظفن بالمحل، و10.5% من أفراد العينة قد زاد أجرهن منذ أن توظفت بالمحل.

والظاهر أن أرباب العمل بخيلون فيما يخص أجر العاملات، وفي حقيقة الأمر هذا متوقع ففي نظر الكثير منهم أن المرأة غير متطلبة وبالتالي فإنها تقبل بأي أجر يمنح لها لذلك يفضلن توظيفها أكثر، مقارنة بالذكور الذين غالبا ما يطالبون رب العمل برفع أجرتهم في

مدة قصيرة، فبالنسبة للفتاة المهم هو الحصول على وظيفة وراتب شهري ثابت، وهذا ما أكدته بعض التقارير التي ذكرناها آنفاً (الفصل الثاني)، ولذلك قلما يزيد أجر العاملة إلا في حال إلحاحها في طلبها أو أن هناك ما يستدعي ذلك مثل زيادة العمل أو أن العاملة متميزة في مجال البيع وجلب الزبائن وترويج السلع... الخ، مع الأخذ بعين الاعتبار أن مدة عمل أغلب المبحوثات قصيرة ولم يقضين فترة كبيرة لمعرفة ما إن كان صاحب المحل له إمكانية الزيادة في أجرتهن أم لا، ففي الغالب يكون رفع الأجر بعد مدة خدمة طويلة في المحل لدى رب العمل (أقدمية)، أي بعد كسب العاملة لثقة رب العمل وهذا لم تصل إليه أغلب المبحوثات في هذه الدراسة.

جدول رقم (43): بوضوح في حال زاد أجر المبحوثة هل بشكل ذلك حافزاً لها للبقاء في

عملها

النسبة %	التكرارات	رأي المبحوثة
47.7	41	نعم
32.6	28	ربما
19.7	17	ابداً
100%	86	المجموع

أفرزت نتائج الجدول إلى موافقة المبحوثات في البقاء في العمل والحفاظ عليه ما إن زاد أجرهن وتقدر نسبتهن ب 47.7%، و 32.6% من أفراد العينة يبدون تردد في رأيهن في البقاء بمهنتهن ما إن زاد أجرهن، في حين نسجل 19.7% من المبحوثات يرفضن قطعاً البقاء في هذه المهنة حتى لو زاد أجرهن.

والملاحظ أن الأجر له دور جوهري في استقرار العاملة في عملها والاستمرار فيه، حيث أن نسبة اللواتي يوافقن على البقاء في حال زيادة الأجر عالية مقارنة بمن يرفضن رفض قاطعاً البقاء في عملهن، وحتى التردد له مدلول أن هناك جانب من الموافقة ولكنها مقرونة

بخوف من المستقبل حيث تبقى هذه مجرد تخمينات، وحتى النظريات الكلاسيكية¹ تؤكد على دور الأجر في استقرار العامل في عمله وزيادة أدائه.

جدول رقم (44): يوضح ما إذا كانت المبحوثة تحصل على مكافآت وحوافز في عملها

النسبة %		التكرارات		الحصول على مكافآت	
7.7	15.1	01	13	زيادة أرباح صاحب العمل	نعم
61.5		08		القيام بعمل إضافي	
30.8		04		وجود مناسبات (الأعياد مثلا)	
84.9		73		لا	
100 %		86		المجموع	

من خلال الجدول نجد أن 84.9% من أفراد العينة لم يتحصلن على مكافآت أو حوافز خلال عملهن بالمحل، بينما نسجل 15.1% من المبحوثات تحصلن على مكافآت وحوافز في مهنتهن.

بما أن مكان العمل ليس مؤسسة عمومية، وهو تابع لقطاع خاص فإنه من المتوقع عدم حصول العاملات على مكافآت، لأن هذا النمط من التسيير تعتمد المنظمات الكبرى بغرض تشجيع العمال والحفاظ على الكفاءات من الانفلات وترك العمل، وبالتالي الوقوع في خلل وظيفي، غير أن مكان العمل في هذه الدراسة يختلف تماما عن تلك النماذج التي تذكر في النظريات والكتب وهذا راجع إلى عدة نقاط نذكر منها:

- أن عقد العمل بين المبحوثة ورب العمل هو عقد شفهي الأمر الذي يسهل على رب العمل تسريح وطرده العاملة في أي وقت.
- إن رب العمل يتجه نحو توظيف الاناث بغرض تقليل مصاريف الانفاق (أجرة العاملة).
- رب العمل لا يهيمه العاملة كقوة عاملة والمحافظة عليها، فهو يستطيع تعويضها بسهولة نتيجة لارتفاع نسبة البطالة، وحاجة الفتيات ورغبتهن في العمل بهذا المجال

¹ - أنظر الفصل الثالث من هذه الأطروحة.

وغيرها من الاعتبارات، الأمر الذي لا يجعل رب العمل يفكر بمنطق التسيير الإداري.

كما نلاحظ بالنسبة للعاملات اللواتي يعتقدن أنهن يتحصلن على مكافآت في واقع الأمر أنها تدخل ضمن عملهن، فهن يحصلن عليها إما لقيامهن بعمل إضافي وهو حقهن وليس لرب العمل أي فضل على ذلك، أو يحصلن عليها في المناسبات (أعياد مثلاً) وهذه ليست حوافز بقدر ما يمكن تسميتها صدقة أو هدية ولا تأخذ الصفة الرسمية (مكافآت وحوافز).

جدول رقم (45): بوضوح الفترة التي تعمل فيها المبحوثة

فترة العمل	التكرارات	النسبة %
الفترة الصباحية فقط	05	5.8
الفترة المسائية فقط	05	5.8
الفترة الصباحية والمسائية معا	76	88.4
المجموع	86	%100

من الجدول أعلاه نجد 88.4% من المبحوثات يعملن خلال الفترة الصباحية والمسائية معا، بينما نسجل وبنسب متساوية 5.8% المبحوثات اللواتي يعملن إما في الفترة الصباحية فقط أو الفترة المسائية فقط.

وعليه نستنتج أن أغلب العاملات يعملن بدوام كامل بالمحل التجاري، وهذا يدل على الجهد الكبير الذي تقوم به العاملات خلال يوماً كاملاً وما يؤكد لنا مدى الاجحاف ومعاناة التي تتعرض لها العاملة، مقارنة بما تجنيه جراء هذا العمل، خاصة في ظل غياب الرقابة التامة أو قلتها أو عدم نجاعة العقوبات المترتبة عن هذا الاستغلال، وعدم تنظيم هذه المهنة بحيث تكون خاضعة لمعايير معينة تحمي العاملة وتضمن لها حقوقها، خاصة وأنها أصبحت واقع فرضت نفسها وانتشرت بشكل واسع بالمنطقة.

جدول رقم (46): بوضوح عدد الساعات التي تعملها المبحوثة

عدد ساعات العمل	التكرارات	النسبة %
أقل من 6 ساعات	07	8.1
6 ساعات	07	8.1
7 ساعات	04	4.7
8 ساعات	51	59.3
أكثر من 9 ساعات	17	19.8
المجموع	86	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثات يعملن 8 ساعات يومياً وتقدر نسبتهن بـ 59.3%، تليها نسبة 19.8% وتمثل المبحوثات اللواتي يعملن لأكثر من 9 ساعات في اليوم، أما بالنسبة لأفراد العينة اللواتي يعملن أقل من 6 ساعات أو 6 ساعات في اليوم فإن نسبتهن متساوية تقدر بـ 8.1%، ونجد 4.7% ممن يعملن لمدة 7 ساعات يومياً.

بما أن أغلب النساء يعملن بدوام كامل أي الفترة الصباحية والمسائية حسب ما أفرزته نتائج الجدول السابق (44) فإنه من المؤكد أن العاملات يعملن لمدة 8 ساعات أو أكثر في اليوم، وهذا يعني أن العاملات لا يجدن وقت فراغ لممارسة عملٍ إضافي، والحصول على دخل من جهة أخرى، ناهيك عن التعب الذي ينجر عن هذا العمل خلال النهار، الأمر الذي يدل على مقدار التبعات الصحية والنفسية المنجرة عن ممارسة هذه المهنة، ومدى استغلال القطاع الخاص (الحر) للحاجة المادية للعامل، وهنا قد لا ينحصر هذا الشكل من الممارسات مع النساء فقط بل قد يتعداه حتى للرجال العاملين بهذه المهنة وبالتالي كان لزاماً على الجهات المسؤولة منع هذه الممارسات بوضع قوانين صارمة تحمي حقوق العامل في القطاع الخاص والأعمال الحرة.

جدول رقم (47): يوضح ما إذا كانت عدد ساعات العمل ثابتة والسبب في ذلك

النسبة %	التكرارات	عدد ساعات العمل ثابتة
83.7	72	نعم
16.3	14	لا
%100	86	المجموع

من خلال الجدول نجد أن 83.7% من المبحوثات صرحن أن عدد ساعات عملهن بالمحل ثابتة، و16.3% من أفراد العينة يؤكدن أن عدد ساعات العمل غير ثابتة.

إن ثبات ساعات العمل راجع إلى طبيعة العمل بالمحلات التجارية حيث من المعروف عليها أنها تفتح بشكل يومي إلا في يوم الجمعة على أساس عطلة نهاية الأسبوع، وحتى خلال هذا اليوم قد تُفتح بعض المحلات لكن غالباً ما يتولى صاحب المحل العمل لوحده وهذا ما أشارت إليه المبحوثات، أما بالنسبة للعاملات اللواتي لا يعملن بمواقيت ثابتة فإنهن يتقن مسبقاً مع رب العمل على ذلك فقد صادفتنا في دراستنا مع من تعملن في الفترة الصباحية في أحد المؤسسات في إطار عقود الادمج المهني وتلجأ للعمل في الفترة المسائية لمزاولة نشاطها التجاري، هذا الصنف من العاملات نسبتهن قليلة مقارنة مع من يعملن بدوام كامل.

من خلال هذه التصريحات إضافة إلى جملة الملاحظات التي سجلناها خلال تردنا للمحلات التي تتواجد بها العاملات خلال سنوات إعداد البحث، تؤكد لنا صحة هذه التصريحات، بأن العاملات يعملن 8 ساعات أو أكثر والأدهى من ذلك حتى في فصل الشتاء ينهين عملهن قبل صلاة العشاء بقليل 20:00 مساءً، وهذا الوقت يعتبر متأخر ومظلم في هذه الفترة إضافة إلى نقص وسائل النقل في ذلك التوقيت، وبالتالي فإنها تواجه الكثير من الصعوبات الخفية التي تهدد استقرارها المهني، دون أن نغفل عن حق العاملة في العطل المدفوعة الأجر بمناسبة الأعياد الدينية والوطنية.¹

¹ - توصلنا إلى هذه النتيجة من خلال وضعنا سؤال حول ما إذا كانت المبحوثة تعمل أيام الأعياد والمناسبات، وقد

كانت الاجابات كلها تتجه نحو الايجاب، أي يعملن خلال هذه الفترة وقد تم حذف هذا السؤال تقادياً للتكرار حتى لا

تتطبق مع سؤال حول ما إذا كانت عدد ساعات العمل ثابتة.

جدول رقم (48): يوضح طريقة تعويض المبحوثة في حال عملت خارج أوقات العمل (عمل إضافي)

النسبة %	التكرارات	طريقة التعويض
19.7	17	فترة راحة بقدر ساعات العمل الإضافي
16.3	14	أجر إضافي
64	55	لا يقدم أي تعويض
% 100	86	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن 64% من المبحوثات لا يتم تقديم لهن أي تعويض في حال قمن بعمل إضافي، و19.7% من المبحوثات اللواتي في حال عملن خارج أوقات العمل يتم تعويضهن بفترة راحة بقدر ساعات العمل الإضافي، أما المبحوثات اللواتي يتم تعويضهن بأجر إضافي في حال عملن خارج أوقات العمل المحددة لهن، فهن أقل نسبة تقدر ب 16.3%.

والملاحظ هنا أن العاملات يخضعن لأوامر رب العمل دون معارضة فأغلب العاملات لم يتم تعويضهن عن العمل الإضافي ومع ذلك فإنهن لا يطالبن به أصلاً، وهذا إما لجهلهن بقوانين العمل والتي تنص على تقديم تعويض للعامل في حال عمله خارج أوقات العمل أو معرفتهن به وتغاضيهن عليه وقبولهن بوضعهن خشية أن يفقدن عملهن في حال طلبن أي تعويضات مادية، الأمر الذي يشكل ضغط على العاملة في حال تكرار الموقف ويجعلها تفكر في تغيير عملها أو ترك المحل والبحث عن العمل بمحل آخر.

حدول رقم (49): يوضح ما إذا كانت المبحوثة تحصل على عطلة سنوية ومدتها

النسبة %		التكرارات		الحصول على عطلة / مدة العطلة	
47.2	41.9	17	36	نعم	
33.3		12		أقل من شهر	
5.6		02		شهر (30 يوم)	
5.6		02		40 يوم	
8.3		03		50 يوم	
58.1		50		لا	
100%		86		المجموع	

من خلال الجدول يظهر أن أكثر من نصف المبحوثات لا يحصلن على عطلة سنوية وتقدر نسبتهن ب 58.1%، في حين نجد 41.9% من أفراد العينة يحصلن على عطلة سنوية 47.2% منهم مدة عطلتهم أقل من شهر، و 33.3% منهم مدة عطلتهم شهر كاملاً، و 8.3% منهم يحصلون على عطلة عند الضرورة، بينما المبحوثات اللواتي يحصلن على عطلة سنوية لمدة 40 يوم و 50 يوم فإن نسبتهن متساوية وتقدر ب 5.6%.

ما نلاحظه من هذه النتائج أن العاملات لا يحصلن على عطلة سنوية وهن مستعدات للعمل طول السنة، ولا يشكل ذلك مشكلاً بالنسبة لهن، غير أن قانون العمل ينص على ضرورة منح العامل عطلة محددة¹ ومدفوعة الأجر، غير أن العاملات يجهلن بهذا الأمر فلا يطالبن به.

¹ - لمزيد من التفاصيل أنظر الفصل الثالث من هذه الأطروحة.

جدول رقم (50): بوضوح الكيفية التي تؤخذ بها العطلة

النسبة %	التكرارات	الكيفية التي تؤخذ بها العطلة
2.3	02	بشكل مستمر
2.3	02	بشكل متقطع
40.7	35	تخضع لرغبة رب العمل
54.7	47	تخضع إلى رغبتى الشخصية
% 100	86	المجموع

أفرزت نتائج الجدول أعلاه إلى أن أخذ العطلة يخضع إلى الرغبة الشخصية للمبحوثات وذلك بنسبة 54.7%، تليها نسبة 40.7% من أفراد العينة حصولهم على العطلة خاضع لرغبة رب العمل، في حين المبحوثات اللواتي يحصلن على عطلة محددة مسبقا فهن يأخذنها إما بشكل مستمر أو متقطع وهن بنسب متساوية تقدر ب 2.3%.

بما أنه لا توجد قاعدة واضحة فيما يخص العطل وأن أغلب العاملات قد صرحن أن موضوع العطل يؤخذ بالتفاوض مع رب العمل، ولها القدرة على تحديد ما إن كانت تأخذها بصفة مستمرة أو متقطعة، فيما نجد البعض الآخر تقرض عليها العطلة فرض خاصة المحلات التي تضطر للغلق أو تغيير نشاطها في أحد المواسم كشهر رمضان مثلا، بالنسبة لمحلات بيع الحلويات والمرطبات يضطرون لغلق المحل أو تغيير نشاطهم مما يمنح رب العمل عطلة في ذلك الشهر للعاملة إذا كان لا يحتاج إليها، وأيضا قد يقوم رب العمل بكراء محله لشخص آخر لمزاولة النشاط فيه في شهر رمضان وهنا أيضا، تمنح العطلة للعاملة. وقد تخير العاملة بين أن تأخذ العطلة وهي غير مدفوعة الأجر، أو تبقى في ممارسة عملها مع تلقيها لأجرها المعتاد.

جدول رقم (51): يوضح ما إذا كانت العطلة مدفوعة الأجر

العطلة مدفوعة الأجر	التكرارات	النسبة %
نعم	11	12.8
لا	75	87.2
المجموع	86	100 %

من الجدول نجد أن 87.2% من المبحوثات لا يتلقين أجراً خلال العطلة، بينما 12.8% من أفراد العينة عطلتهم مدفوعة الأجر.

وإذا ما نظرنا إلى هذه النتائج وبالمقارنة مع ما سبق ذكره آنفاً وما توصلنا إليه في الفصل السابق نستنتج أن العاملات يفضلن العمل على أخذ عطلة بسبب عدم دفع أجرتهن في حال كن في عطلة، كما أن العاملات عينة الدراسة في غالبيةهن حديثات التوظيف في المحل وبالتالي مندفعات نحو العمل، وأما النساء اللواتي يحصلن على عطلة مدفوعة الأجر فهن ممن لهن عقد الإدماج المهني، أي مؤسسة التشغيل هي من تتولى دفع أجرة العاملة أثناء العطلة وتحفظ لها حق العطلة السنوية، وهنا تظهر المفارقة بين ما يقدمه القطاع الخاص والقطاع العام للعاملة، وكيف يحافظ القطاع العمومي على كل حقوقها.

جدول رقم (52): يوضح ما إن كان هناك اتفاق مسبق بين المبحوثة وزملائها في العمل

على تداول العطلة

الاتفاق على تداول العطلة	التكرارات	النسبة %
نعم	16	18.6
لا	60	69.8
أحياناً	10	11.6
المجموع	86	100 %

من خلال الجدول نجد أن 69.8% من أفراد العينة لا يكون هناك اتفاق مسبق بينهن وبين زملائهن في العمل على تداول العطل، تليها 18.6% من المبحوثات يكون هناك اتفاق

مسبق بينهن وبين زملائهن في العمل بخصوص تداول العطل، ونسجل 11.6% من المبحوثات ممن يتفقن أحيانا مع زملائهن في العمل بخصوص تداول العطل.

بما أن نسبة العاملات اللواتي لا يحصلن على عطل كبيرة مقارنة مع من يحصلن عليها، فمن الطبيعي ألا يكون هناك اتفاق مسبق مع بقية العمال بالمحل، ومع الأخذ بعين الاعتبار أن بعض العاملات يعملن إما بمفردهن في المحل أو مع رب العمل فقط ولذلك فإنه كما سبق الذكر أن الاجازات ليست محددة وتخضع لضوابط يفرضها رب العمل ونمطية العمل.

جدول رقم (53): بوضوح مدى إمكانية المبحوثة الخروج بترخيص من قبل رب العمل

إمكانية الخروج	التكرارات	النسبة %
نعم	57	66.3
لا	10	11.6
أحيانا	19	22.1
المجموع	86	100%

يظهر من الجدول أعلاه أن 66.3% من أفراد العينة يمكن لهن الخروج بترخيص من صاحب المحل، بينما 22.1% من المبحوثات يخرجن أحيانا بترخيص من قبل رب العمل، و11.6% من المبحوثات لا يمنح لهن رب العمل ترخيص بالخروج من المحل.

نستنتج من هذه النسب أن أرباب العمل في مجملهم يتعاملون بمرونة فيما يخص أمر الخروج من المحل في الحالات الاضطرارية، فالعاملة تستأذن رب العمل وتطلب ترخيص بالخروج إذا كان الأمر يتطلب ذلك، خاصة وأن العاملات يعملن طول النهار وليس لديهن وقت لقضاء أمورهن الشخصية كالتى تتعلق بالمؤسسات العمومية (البلدية، مركز البريد، دفع فواتير الكهرباء،..الخ)، ولذلك نجد أن هذا الجانب ايجابي بالنسبة لهذا العمل كون العاملة لها إمكانية الخروج في أي وقت، إلا في حال كان المحل يعج بالزبائن فهنا قد يرفض رب العمل السماح للعاملة بالخروج وهذا أمر طبيعي.

جدول رقم (54): يوضح ما إذا كانت المبحوثة تحصل على ترخيص (إذن) بالغياب

النسبة %	التكرارات	حصول على ترخيص غياب
37.2	32	نعم
34.9	30	لا
27.9	24	أحيانا
100%	86	المجموع

تبين نتائج الجدول أن 37.2% من المبحوثات اللواتي يحصلن على ترخيص بالغياب، و34.9% من أفراد العينة لا يحصلن على ترخيص بالغياب، ونجد 27.9% من المبحوثات تحصلن أحيانا على ترخيص بالغياب.

نلاحظ من هذه النتائج أن هناك تقارب في النسب وهذا يعني أن الحصول على إذن بالغياب أصعب بالنسبة للعاملة من الحصول على إذن بالخروج، فغياب العاملة قد يزعج منه رب العمل، ولذلك لا تحصل عليه العاملة بسهولة.

جدول رقم (55): يوضح ما إذا كانت المبحوثة تتعرض إلى مشاكل في العمل

النسبة %	التكرارات	التعرض للمشاكل
7	06	دائما
54.7	47	أحيانا
20.9	18	نادرا
17.4	15	ابدا
100%	86	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نسجل 54.7% من المبحوثات يتعرضن للمشاكل في عملهن، و20.9% من أفراد العينة نادرا ما يتلقين مشاكل في عملهن، تليها 17.4% من المبحوثات لا يتعرضن أبدا للمشاكل أثناء مزاولتهن عملهن، بينما المبحوثات اللواتي يتعرضن دائما للمشاكل في المحل تقدر نسبتهم ب 7%.

نرى أن المبحوثات يواجهن بعضاً من المشاكل أثناء مزاولتهن لعملهن داخل المحل التجاري، وهذا رجع إلى اختلاف المستوى التعليمي والثقافي والتربوي للفئات التي تتعامل معهم العاملة، وكما هو معروف أنه كلما اختلفت الشرائح التي يتفاعل معها الفرد كلما أدى ذلك إلى الاختلاف وقد يتعداه الأمر إلى مشادات كلامية الأمر الذي يسبب للعاملة مشاكل مع رب العمل، بالإضافة إلى أن ليس كل من يدخلون للمحل بالضرورة كلهم سيشترون منه، فمنهن من يكون له أغراض أخرى كالتحرش والسرقة و غيرها من المشاكل التي تواجهها العاملات بشكل يومي داخل المحل، مما قد يعرض العاملة إلى الخطر في بعض الأحيان ويجعلها تفكر في تغيير العمل، ما إن أصبحت تشعر بضغط نتيجة هذه المشاكل، وما يؤكد لنا صحة هذا الكلام هي نتائج الجدول الموالي.

جدول رقم (56): يوضح العلاقة بين طبيعة المشاكل التي تتلقاها المبحوثة أثناء أدائها

لعملها بالمحل التجاري ومدى رغبتها في ترك عملها

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	الرغبة في ترك العمل طبيعة المشاكل
13 %100	/	/	03 %23.1	10 %76.9	التحرش
11 %100	03 %27.3	/	08 %72.7	/	الإهانة (السب والشتم)
37 %100	07 %18.9	05 %13.5	18 %48.6	07 %18.9	تعامل بتكبر (عنصرية)
10 %100	03 %30	07 %70	/	/	إسناد بعض المهام الخارجة عن عملي
*17 %100	13 %18.3	12 %16.9	29 %40.8	17 %23.9	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 40.8% من المبحوثات أحيانا يرغبن في تغيير عملهن، وتمثل 72.7% منهن يتعرضن لمشاكل الإهانة (السب والشتم)، و48.6% منهن يواجهن مشكلة التكبر وتعامل بعنصرية، ونجد 23.9% من أفراد العينة يرغبن أحيانا في ترك عملهن، 76.9% منهن يتعرضن للتحرش، بينما 70% من أفراد العينة الذين نادرا ما يرغبن في ترك عملهن يواجهن مشكلة إسناد بعض المهام خارج عن عملهن.

بناء على النتائج السابقة إضافة إلى قيمة اختبار مربع كاي للاستقلالية¹ والتي تساوي 53.642^a وبدرجة حرية 9 وأقل قيمة لمستوى الدالة هو 0.000 أي أقل من $\alpha = 0.05$

* النقص في عدد التكرارات راجع إلى أن بعض المبحوثات لا تتعرضن للمشاكل في عملهن وعددهم 15.

¹ - اختبار مربع كاي للاستقلالية: يستخدم هذا الاختبار لإثبات وجود علاقة بين متغيرين، فإن كان مستوى الدلالة أقل من قيمة α فإنه لا توجد استقلالية بين المتغيرين وبالتالي توجد علاقة، أما إذا كانت قيمة مستوى الدلالة أعلى من قيمة α فهذا يعني وجود استقلالية بين المتغيرين أي لا توجد علاقة بينهما.

وقيمة معامل بيرسون (0.5)، فإن هناك علاقة إحصائية دالة متوسطة بين طبيعة المشاكل الذي تتلقاها العاملة ورغبتها في ترك عملها، حيث نجد أن هناك مشاكل لا يمكن تحملها كمشكلة التحرش فإنها تعتبر أكثر سبب يدفعها للتفكير في ترك العمل، مع أننا نلاحظ أن العاملات يتحملن جزءاً كبيراً من الضغوطات ومع ذلك لزلن متمسكات بعملهن ففي بعض الأحيان يقمن بأعمال خارج مهامهن الأساسية ومع ذلك فإنهن نادرا ما يفكرن بترك عملهن.

جدول رقم (57): يوضح ممن تتلقى المبحوثة المشاكل في العمل

النسبة %	التكرارات	الأشخاص الذين يسببوا المشاكل للمبحوثة
38	27	الزبائن النساء
26.8	19	الزبائن الرجال
26.8	19	صاحب المحل (رب العمل)
7	05	زملاء العمل الذكور
1.4	01	زملاء العمل النساء
100%	* 71	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن أغلب الذين يسببون للمبحوثات مشاكل في العمل هم الزبائن النساء وذلك بنسبة 38%، تليها وبنسب متساوية الزبائن الرجال وصاحب المحل بنسبة 26.8%، ونجد 7% من المبحوثات تعرضن للمشاكل بسبب زملاء العمل الذكور، ونسجل كأقل نسبة 1.4% من المبحوثات اللواتي تتعرضن للمشاكل في العمل بسبب زملاء النساء.

يتضح من هذه النسب أن النساء أكثر فئة تسبب المشاكل للعاملات في المحل، وهذا راجع إلى أن أغلب المحلات التي أجريت فيها الدراسة والتي يعمل بها النساء تخص أمور النساء، بالإضافة إلى أن النساء أصبحن يتسوقن بشكل كبير وبالتالي هي الفئة الأكبر التي تتعامل معها العاملات قيد الدراسة.

* النقص في عدد التكرارات راجع إلى أن بعض المبحوثات لا تتعرضن للمشاكل في عملهن وعددهم 15.

جدول رقم (58): يوضح كيف تتصرف المبحوثة حيال المشاكل التي تتعرض لها

النسبة %	التكرارات	كيفية التصرف
70.4	50	ألتزم الصمت
26.8	19	أبلغ صاحب المحل
2.8	02	أبلغ زملائي في العمل
% 100	* 71	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن 70.4% من أفراد العينة يلتزم الصمت إزاء ما يتعرضن إليه من مشاكل، و26.8% من المبحوثات تبغن صاحب المحل بما يتعرضن إليه من مضايقات داخل المحل، بينما نجد 2.8% من المبحوثات يبغن زملائهن في العمل لما يتعرضن لمشاكل داخل المحل.

ما نلاحظه من هذه التصريحات أن العاملات يلتزم الصمت إزاء ما يقابلهن من مشاكل وتصرفات داخل العمل، وهذا الموقف السلبي ناتج عن عدة مبررات منها:

- لا يوجد جهة مسؤولة تشتكي إليها العاملة وتحفظ لها حقها إلا مراكز الأمن وفي نظر العاملة أن الأمر لا يستدعي الوصول إلى هذه المرحلة خاصة ما سينجر من بيروقراطية وتبعيات عند تقديم شكوى في مراكز الشرطة.
- قد تلجأ المرأة لصاحب العمل في حال كانت المضايقات أو المشاكل بسيطة ويمكن حلها من قبل رب العمل، ولكن إذا كان المشكل نابغاً من صاحب المحل ذاته فإنه ليس هناك مخرج لها إلا الخضوع والصمت أو ترك العمل وتغير المحل.
- غياب للنقابات التي تعنى بهذه الشريحة من العاملات في هذا المجال، مع انعدام الوعي بالحقوق وطريقة استرجاعها لدى الكثير من النساء العاملات في المحلات التجارية، وهذا مرده للمستوى التعليمي للعاملات وللعوز المادي الذي دفعهن للتمسك بعملهن في ظل غياب لفرص بديلة.

* مجموع التكرارات تعبر فقط عن المبحوثات اللواتي تعرضن للمشاكل في العمل.

كل هذه العوامل مجتمعة تساهم في عدم استقرار العاملة بعملها، ويتعدى الأمر إلى زعزعة استقرارها النفسي بالعمل، على خلاف ما تحصل عليه العاملات في القطاع العمومي.

ثانياً: الظروف الأمنية في بيئة العمل والتأمين الاجتماعي وتأثيرهما على الاستقرار المهني للمبحوثات

جدول رقم (59): يوضح ما إذا كان المحل يحتوي على وسائل أمنية

توفر وسائل أمنية	التكرارات	النسبة %
نعم	49	57
لا	37	43
المجموع	86	100%

تبين نتائج الجدول أعلاه أن أغلب المحلات التجارية التي تعمل بها المبحوثات تتوفر بها الوسائل الأمنية وذلك بنسبة 57%، غير أن 43% من المبحوثات لا تتوفر المحل الذي يعملن به على وسائل أمنية.

إن توفر الوسائل الأمنية في مكان العمل أمر مهم لضمان أمن وسلامة العاملات، غير أنه عند بحثنا عن طبيعتها صرحن المبحوثات وبنسبة 100% أن هذه الوسائل تتمثل في كميرات مراقبة، وإن كانت تعبر عن أحد وسائل الأمن الحديثة إلا أنها لا تعد كافية لحماية النساء العاملات، فالكميرات مهمتها تسجيل ما يحصل بالمحل وتعد كإثبات ضد الجاني في حال كان هناك اعتداء على العاملة أو سرقة بالمحل، فالأجدر توفر أعوان أمن أو أجهزة إنذار لتحمي العاملة من أي خطر وبشكل فوري وسريع، وهذا ما يغيب في المحلات التجارية، على عكس لو كانت العاملة تعمل في مراكز تجارية فإن هذا (الجانب الأمني) يدخل ضمن الإطار التنظيمي العام، ويُفرضه بنود قانونية عند الشروع في تنفيذ مشروع فتح مركز تجاري، مع أنه نفس النشاط الممارس (البيع)، ولكن نمطية الإشراف وطريقة التسيير تختلف وهنا يكمن الإشكال.

جدول رقم (60): بوضوح ما إن كانت المبحوثة تحظى بالتأمين الاجتماعي

النسبة %	التكرارات	التأمين الاجتماعي للمبحوثة
20.9	18	نعم
79.1	68	لا
% 100	86	المجموع

حسب ما أفرزته نتائج الجدول نجد أن 79.1% من أفراد العينة لا يحظون بتأمين اجتماعي، و20.9% فقط من المبحوثات اللواتي حصلن على تأمين اجتماعي.

ما يظهر من هذه النسب أن جل العاملات لا يحظن بتأمين اجتماعي، والمشكل الأكبر هو أثناء ملء الاستمارات نستوقف المبحوثات عن سبب عدم تأمينهن من قبل رب العمل فكانت إجابتهن أنه ليس لهن الحق في التأمين، أن رب العمل لا يرغب في ذلك، والبعض الآخر لم تفهم معنى التأمين الاجتماعي ولا يعلمن هل هن مؤمنات أم لا.

في ذات السياق قابلتنا إحدى الحالات التي منعنا فيها أرباب العمل من التحدث مع العاملات بحجة أنهن غير مؤمنات وأن مفتشية العمل قد قدمت لهن ضريبة بهذا الشأن ومع ذلك لا يزال لم تؤمن العاملات.

ما يمكن استنتاجه من هذه الوقائع أن العاملات لا يدركن بأهمية التأمين الاجتماعي ولذلك لسن حريصات بفرضه على رب العمل، وهذا الأخير يستغل حاجتهن المادية ويقوم بتشغيلهن دون تأمين، ذلك أن التأمين الاجتماعي يجعل صاحب المحل يدفع أموال لصندوق التأمين بالإضافة إلى دفع أجرتهن، وهذا ما يكلف رب العمل أموالاً ونفقات إضافية، وبالتالي فهو يتهرب من تأمين العاملات حتى لو حصل على غرامة كعقوبة، فهو يفضل دفع الغرامة على دفع أموال لصندوق التأمين، فضلا على ما يترتب على تأمين العاملة من عقد ووثائق غالبا ما تجعل الأمر أكثر تعقيدا وبالتالي وفي ظل هذه الحالة كون من السهل فصل العاملة فلا يوجد ما يربط رب العمل بها من الناحية الإدارية أو القانونية، وهنا يضيع حق النساء العاملات في المحلات التجارية لاسيما تلك التي تتعرض لأخطار وحوادث العمل.

ثالثاً: البيئة الداخلية للعمل وتأثيرها على الاستقرار المهني للمبحوثات

جدول رقم (61): يوضح جنس رب العمل الذي تعمل عنده المبحوثة

النسبة %	التكرارات	جنس رب العمل
79.1	68	ذكر
20.9	18	أنثى
100 %	86	المجموع

من خلال الجدول نجد أن 79.1% من أفراد العينة رب عملهن ذكر، في حين 20.9% من المبحوثات صاحب المحل أنثى.

الواضح أن أغلب أرباب العمل هم ذكور وهذا منطقي جداً، حيث من المعروف أن الرجال هم من يزاولون هذه المهنة وانتقلت إلى النساء بعد أن فتح المجال أمامها، لإنشاء محل تجاري وممارسة هذا العمل دون أي قيود قانونية أو اجتماعية.

جدول رقم (62): جدول يوضح الظروف الفيزيائية للمحيطة بالمبحوثة

النسبة %	التكرارات	ما إن كانت الإضاءة مناسبة
95.3	82	نعم
4.7	04	لا
100 %	86	المجموع
النسبة %	التكرارات	ما إن كانت التهوية جيدة
90.7	78	نعم
9.3	08	لا
100	86	المجموع
النسبة %	التكرارات	ما إن كان المحل به مكيف هوائي
95.3	82	نعم
4.7	04	لا
100	86	المجموع
النسبة %	التكرارات	ما إن كانت المبحوثة تشعر بضوضاء
5.8	05	دائماً
41.9	41.9	أحياناً
32.6	32.6	نادراً
19.8	17	ابداً
100 %	86	المجموع

من خلال الجدول نجد أن أغلب الظروف الفيزيائية ملائمة وجيدة بالنسبة للمبحوثات، فبالنسبة لعامل الإضاءة فنجد أن 95.3% يرين أنه مناسب و4.7% فقط ممن يعتبرنه غير مناسب، أما بالنسبة للتهوية فنجد 90.7% من المبحوثات تعتبرنها مناسبة و9.3% من المبحوثات تعتبرها غير مناسبة، وفيما يخص مدى توفر مكيفات هوائية بالمحل نجد أن 95.3% من المبحوثات صرحن أن مكان عملهن به مكيفات هوائية، و9.3% منهن لا يوجد

بمكان عملهن مكيف هوائي، ونلاحظ أن 41.9% من المبحوثات تشعر أحيانا بالضوضاء، و32.6% من المبحوثات نادرا ما تشع بوجود ضوضاء من حولها، تليها 19.8% منهن لا تشعر أبدا بوجود ضوضاء بمحل العمل، و5.8% منهن تشعر دائما بوجود ضوضاء.

عموما نلاحظ أن الاتجاه العام لإجابات العاملات كان إيجابيا فيما يخص الظروف الفيزيائية التي تحيط بهن في بيئة العمل، وأغلبها راجع إلى طبيعة المناخ بمنطقة أدرار، فالجو جاف بعيداً عن الرطوبة، بالإضافة إلى أن المحلات التجارية في أغلبها تم ترميمها وإعادة بنائها وفق معايير ذات جودة عالية من حيث الطلاء وتوفير مكيفات، ذلك أن فصل الصيف حار جدا الأمر الذي يتطلب من رب العمل توفير مكيف هوائي لتلطيف الجو، هناك فقط مشكل تواجهه العاملات ويدخل ضمن جو المنطقة والجنوب بشكل عام، وهو الزوابع الرملية المتكررة طوال السنة والتي قد تسبب في عمل إضافي للعاملات من حيث التنظيف أو في حال كانت العاملة لها مشكل صحي كالحساسية من الغبار، ومع ذلك فلا يمكن اعتباره مشكل متعلق بالعمل لوحده لأنه موجود حتى في المنازل، ولكن قد يتفاقم الأمر إذا اضطرت للتنظيف وكما هو معروف أن المحل ذو مساحة ضيقة فقد يزيد من مرضها، وخاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أنها غير مؤمنة اجتماعيا أي أن مصاريف العلاج تقع على عاتقها.

جدول رقم (63): يوضح ما إذا كان مكان العمل مريح بالنسبة للمبحوثة

النسبة %	التكرارات	مكان العمل مريح
69.8	60	نعم
30.2	26	لا
% 100	86	المجموع

تظهر نتائج الجدول أن أغلب المبحوثات راضين عن مكان العمل وتمثل نسبتهن بـ 69.8%، في حين 30.2% من أفراد العينة يجدن أن مكان العمل غير مريح بالنسبة لهن.

يظهر أن العاملات يعجبهن مكان العمل ويشعرن بالراحة فيه، ونقصد بأريحية المكان من حيث شكله، نقاوته، توفر مقاعد للجلوس في حال عدم وجود عمل.

أن مكان العمل (المحلات التجارية) التي تردنا عليها طيلة مشوارنا البحثي نشهد أنها تتوفر على الظروف الملائمة للعمل، ولكن لفت انتباهنا أن هذه المحلات لا تحتوي على دورة للمياه، الأمر الذي نعتبره حسب رأينا ضروري في أي مكان عمل، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار بعد مكان إقامة المبحوثات عن محل عملهن.

لذلك حسب رأينا من الضروري أن يتم إعادة النظر في تنظيم عمل المرأة في المحلات التجارية بحيث تتوافق والشروط الضرورية للعمل، إذ لا مانع من تأنيث المحلات التجارية ولكن لا بد من جمع هذه المحلات وجعلها في مراكز تجارية تتوفر على كل ما يضمن السلامة الصحية والنفسية للعاملة.

حتى لو أن العاملات من خلال الدراسة أبدين رضى وقبول لوضعهن، إلا أن ذلك الرضى قهري مقرون بحاجتهن المادية، وكان من الأجدر أن تبقى هذه المهنة فرصة للفتيات للعمل وكسب رزقهن ولكن دون استغلال وضمن إطار مقبول.

جدول رقم (64): يوضح العلاقة بين ما إذا كان مكان العمل مريح ومدى رغبة المبحوثة

في ترك العمل وتغير نوعه

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	الرغبة في ترك العمل مكان العمل مريح
60	15	12	26	07	نعم
%100	%25	%20	%43.3	%11.7	
26	/	03	12	11	لا
%100		%11.5	%46.2	%42.3	
86	15	15	38	18	المجموع
%100	%17.4	%17.4	%44.2	%20.9	

من خلال الجدول نجد أن 44.2% من أفراد العينة يرغبون أحيانا في ترك عملهم، تليها 20.9% من أفراد العينة يرغبون دائما في ترك عملهم، ونجد المبحوثات اللواتي يرغبون نادرا وأبدا في التخلي عن عملهم بنسب متساوية تقدر بـ 17.4%، ويعني أن البعض من العاملات يخالجهن التفكير في ترك العمل وتغيير نوعه بين الحينة والأخرى، وقد يعزى هذا إلى مدى شعور العاملة بالراحة في مكان عملها، وحسب الجدول نجد أن 46.2% من المبحوثات يرغبون في ترك عملهم أحيانا ومكان العمل غير مريح بالنسبة لهن، و43.3% منهن يعتبرن أن مكان العمل مريح، ونجد 42.3% من أفراد العينة يرغبون دائما في ترك عملهم ومكان عملهم غير مريح.

استناداً إلى ما تقدم من نتائج وبالنظر لقيمة مربع كاي التي تساوي 15.414^a بدرجة حرية 3 ومستوى دلالة 0.001 وهي أقل من قيمة $\alpha = 0.05$ ، وقيمة معامل بيرسون (-0.5)، بالتالي إن هذه النتيجة تبين أن هناك علاقة ارتباطية عكسية متوسطة وهي دالة إحصائياً بين مدى مناسبة وشعور العاملة بأريحية في مكان عملها ومدى رغبتها في ترك عملها، فلما كان المكان مريحاً كلما قل تفكير المبحوثة في ترك عملها وزاد استقرارها المهني، والعكس صحيح أي كلما كان مكان العمل غير مريح كلما زاد تفكيرها في ترك

عملها وقل استقرارها المهني، فالعلاقة عكسية بين الاستقرار المهني وشعور العاملة بأن مكان العمل مريح.

جدول رقم (65): يوضح ما إذا كان عمل المبحوثة يتطلب حمل السلع

النسبة %	التكرارات	العمل يتطلب حمل السلع
12.8	11	دائماً
46.5	40	أحياناً
22.1	19	نادراً
18.6	16	أبداً
%100	86	المجموع

من خلال الجدول نجد 46.5% من أفراد العينة أحياناً يتطلب عملهن حمل السلع، تليها 22.1% من المبحوثات نادراً ما يتطلب عملهن حمل السلع، و18.6% من المبحوثات لا يتطلب عملهن أبداً حمل السلع، في حين أن المبحوثات اللواتي يتطلب عملهن دائماً حمل السلع فإنهن أقل نسبة وتقدر بـ 12.8%.

ما نستشفه من خلال هذه النتائج أن أغلب المبحوثات يضطرن لحمل السلع وهو جزء من عملهن بالمحل، فالعاملة هي من تقوم بترتيب وعرض السلع، وقد تغير مكانها وكل هذا يجعلها تحمل البضائع والسلع داخل المحل، الإشكال هنا ليس في حمل السلع بحد ذاتها وإنما فيما إذا كانت هذه الأخيرة من الوزن الثقيل والأبعد من ذلك هو إذا لم يكن هناك من يعينها في ذلك، فهنا تكمن خطورة الوضع.

جدول رقم (66): يوضح الأشخاص الذين يقومون بحمل السلع في المحل

النسبة %		التكرارات		من ساعد المبحوثة	
				من يحمل السلع	
39	47.7	16	41	بمساعدة	العاملة
61		25		زملاء العمل	
				بمساعدة	رب العمل
50		43		عمال آخريين	
2.3		02		صاحب المحل	
% 100		86		المجموع	

يظهر من الجدول أعلاه أن 50% من المبحوثات صرحن بأن الأشخاص الذين يقومون بحمل السلع هم عمال آخريين، و47.7% من المبحوثات هن من يقومون بحمل السلع، 61% منهن يعينهن في ذلك رب العمل و39% منهن يساعدهن زملائهن في العمل، أما بالنسبة للمبحوثات اللواتي صرحن بأن رب العمل فقط هو من يقوم بحمل السلع فإن نسبتهن تقدر ب 2.3%.

ما يمكن استنتاجه أن العاملات يبذلن جهداً كبيراً في عملهن ذلك أنهن يقمن بعمل شاق، وقد لاحظنا هذا من خلال دراستنا الاستطلاعية وكذا أثناء ملء استمارات الدراسة، أنه فعلا العاملة تقوم بحمل السلع أثناء ترتيبها في الرفوف، سلة (كل محل حسب ما يبيع من منتجات)، وهذا يعني أن عملهن لا يقتصر على البيع فقط، ولذلك عندما نقيم عمل هؤلاء النساء في ظل ما ذكر آنفا من ظروف ومع ربطها بما تتلقاه العاملة من أجر، نكتشف المعاناة وصعوبة هذا العمل، مع أن ظاهره يبدو عكس ذلك.

جدول رقم (67): يوضح ما إن كان العمل بالمحل بسبب التعب والإرهاق للمبحوثة

النسبة %		التكرارات		سبب الإرهاق والتعب	شعور المبحوثة بالتعب بسبب العمل بالمحل
23.9	77.9	16	67		
34.3		23		طول ساعات العمل	
41.8		28		كثرة التركيز في العمل	
22.1		19		لا	
100 %		86		المجموع	

يتبين من الجدول أعلاه أن 77.9% من أفراد العينة يشعرون بالتعب والإرهاق أثناء عملهم، تمثل 41.8% منهن سبب تعبها هو كثرة التركيز بالعمل، و 34.3% منهن يشعرون بالإرهاق بسبب طول ساعات العمل، و 23.9% منهن يرجع سبب شعورهن بالتعب راجع لكثرة الزبائن، بينما 22.1% من المبحوثات لا يشعرون بالتعب والإرهاق في عملن بالمحل.

مما لا شك فيه أن أي عمل يقوم به الفرد يحتاج إلى جهد عضلي أو فكري فهو متعب ومرهق لا محال، غير أن هناك من الأعمال التي يزيد فيها شدة الإرهاق مقارنة بالوظائف الأخرى، فكلما كانت المهنة تتطلب أكثر من أسلوب في العمل كاستخدام الجهد العضلي لحمل السلع، والوقوف لفترة طويلة ومستمرة خلال اليوم، وإرهاق نفسي من خلال تعامل مع مختلف فئات المجتمع ومن كلا الجنسين إضافة إلى حراسة المحل عندما يكتظ بالزبائن، كلما زاد عبء العمل وكان ذلك مصدراً من مصادر نفور العاملة من عملها وبالتالي هو أحد عوامل عدم الاستقرار المهني، خاصة عندما تنعدم الامتيازات التي تحصل عليها العاملة.

جدول رقم (68): يوضح العلاقة بين شعور المبحوثة بالتعب في عملها بالمحل

ورغبتها في ترك العمل

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	الرغبة في ترك العمل
					الشعور بالتعب
67	08	10	32	17	نعم
%100	%11.9	%14.9	%47.8	%25.4	
19	07	05	06	01	لا
%100	%36.8	%26.3	%31.6	%5.3	
86	15	15	38	18	المجموع
%100	%17.4	%17.4	%44.2	%20.9	

من الجدول نلاحظ أن 47.8% من أفراد العينة لهن الرغبة أحيانا في ترك عملهن هن يشعرن بالتعب والارهاق في عملهن، بينما نسجل 36.8% من المبحوثات لا يرغبن أبدا في ترك عملهن وهن لا يشعرن بالتعب والارهاق في عملهن، ونجد أن 26.3% من أفراد العينة نادرا ما يرغبن بترك عملهن وهن لا يشعرن بالتعب خلال مزاولتهن لمهنتهن، في المقابل نرى أن 25.4% من المبحوثات يرغبن دائما في ترك عملهن وهن يشعرن بالتعب والارهاق في عملهن.

نستنتج من هذه النتائج بالإضافة إلى ما أفرزته قيمة مربع كاي التي تساوي 10.101^a بدرجة حرية 3 ومستوى دلالة 0.018 وهي أقل من قيمة $\alpha = 0.05$ معامل وبالنظر لقيمة معامل الارتباط بيرسون (0.4)، نجد أن هناك علاقة طردية ضعيفة دالة إحصائيا بين شعور العاملة بالتعب والارهاق خلال عملها ومدى رغبتها في ترك عملها، غير أنها علاقة ضعيفة، ذلك راجع إلى اقتناع العاملة أن العمل مهما كان لابد وأن يكون فيه جزء من التعب وإلا لما كان الفرد يتحصل من جرائه مقابل مادي، ولكن تتفاوت درجة الرغبة لدى العاملات بتباين ظروفهن الاجتماعية والمهنية على حد السواء، وهذا ما يؤكد مدى تأثير الاستقرار المهني للعاملة بأحد الظروف المهنية التي تواجهها خلال عملها.

جدول رقم (69): يوضح ما إذا كانت المبحوثة تتغيب عن العمل

النسبة %	التكرارات	مدى تغيب المبحوثة
37.2	32	أحيانا
46.5	40	نادرا
16.3	14	ابدا
100 %	86	المجموع

كما هو مبين أعلاه أن 46.5% من أفراد العينة يتغيبن نادرا عن عملهن، تليها نسبة 37.2% من أفراد العينة يتغيبن أحيانا عن عملهن، و 16.3% من المبحوثات لا يتغيبن أبدا عن عملهن.

من الملاحظ التزام العاملة بالحضور إلى عملها بانتظام فهن نادرا ما يتغيبن، وهذا مؤشر إيجابي من قبل النساء العاملات فقلة الغياب دليل على رغبتهن في العمل وعدم تفريكن فيه، وقد أشرنا سابقا أن العاملة لها إمكانية الخروج بترخيص من قبل رب العمل وربما هذا ما يقلل من غيابها ففي حال احتاجت للخروج لقضاء أمور معينة فلها القدرة على ذلك دون اللجوء للغياب، وبما أن العاملة قليلة الغياب فإن لها نية مسبقة بالبقاء في عملها والاستقرار به، غير أن هذا لا يعني عدم تغيب كلي للعاملات ولكن لو تغيبت العاملة فقد يكون لأسباب اضطرارية وهذا ما يؤكد الجدول الموالي.

جدول رقم (70): بوضوح الأسباب التي تجعل المبحوثة تتغيب عن العمل

أسباب التغيب	التكرارات	النسبة %
في حالة مرض	36	41.9
ظروف طارئة أو عائلية	32	37.2
الانشغال بالدراسة	04	4.7
لا يوجد سبب للغياب	14	16.3
المجموع	86	% 100

نلاحظ من خلال الجدول يتبين أن 41.9% من أفراد العينة يتغيبن عن عملهن في حال كان بهن مرض، تليها 37.2% من المبحوثات يتغيبن عن عملهن في حال ظروف عائلية أو طارئة، بينما المبحوثات اللواتي لا يتغيبن يرين أنه لا يوجد سبب للغياب وتمثل نسبتهن 16.3%، ونسجل 4.7% من المبحوثات يتغيبن بسبب انشغالهن بالدراسة.

يمكن استنتاج أن العاملات لا يقصدن الغياب لذاته ونعني بذلك أن غيابهن له مبرراته المنطقية، وليس الغرض منه التهرب من العمل أو أنهن غير مقتنعات ومتمددرات على عملهن وبالتالي يتغيبن عن عملهن، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على رغبتهن في الاستمرار بعملهن والتمسك به.

جدول رقم (71): بوضوح في حال تغيبت المبحوثة عن عملها كيف يؤثر ذلك على أجرها

تأثير الغياب على الأجر	التكرارات	النسبة %
نعم	26	30.2
لا	32	37.3
على حسب سبب الغياب	26	30.2
لا أعلم	02	2.3
المجموع	86	%100

من الجدول أعلاه يظهر أن 37.3% من المبحوثات لا يؤثر غيابهن عن العمل على أجرهن، أما بالنسبة للمبحوثات اللواتي يتأثر أجرهن عند غيابهن عن العمل أو على حسب سبب

الغياب نجد أن نسبهن متساوية تقدر ب 30.2٪، وهناك من المبحوثات من لا يعلمن إذا كان غيابهن عن العمل يؤثر في أجرهن أم لا.

بما أن المحلات التجارية تابعة للخواص فإن هذا الأخير غالبا ما يكون متشدد في قضية الغياب ويربطها بالأجر، وذلك أحد الأساليب الضاغطة التي يعتمدها القطاع الخاص لفرض الانضباط والالتزام على العمال، وبالتالي فإنه في كثير من الحالات يتم الخصم من الراتب الشهري للعاملة في حال غيابها، مع أن هناك من أرباب العمل اللذين يأخذون سبب الغياب بعين الاعتبار فإن كان الغياب مبرر فإنه يتسامح معه، لاسيما إن كانت العاملة قليلة الغياب كما أظهرته نتائج الدراسة.

جدول رقم (72): بوضوح رد فعل رب العمل في حال غياب المبحوثة

رد فعل رب العمل	التكرارات	النسبة %
يبحث عن سبب الغياب	53	61.6
يتقبل الأمر ببساطة	15	17.4
يهدد بالطرد	18	21
المجموع	86	100 %

من الجدول أعلاه يتبين أن 61.6٪ من المبحوثات صرحن بأن رد فعل صاحب المحل اتجاه غيابها يكون بالبحث عن سبب الغياب، بينما 21٪ من أفراد العينة يتم تهديدهن بالطرد في حال غيابهن عن العمل، في حين نجد 17.4٪ من المبحوثات ذكرن أن رب العمل يتقبل غيابهن ببساطة.

كما أشرنا سابقا فإن هذا الجدول يؤكد صحة استنتاجنا، بأن أرباب العمل يولون اهتمام لسبب غياب العاملة وقد يتسامح البعض على ذلك، غير أن البعض الآخر يعتمد على أسلوب التهديد بالطرد لتخويف العاملة، ويمكن اعتبار ذلك إظهار من طرف رب العمل لسهولة التخلي عن العاملة، فالبدائل موجودة مع عدم وجود تبيعات قانونية جراء تطبيق هذا الاجراء التعسفي.

جدول رقم (73): يوضح العلاقة بين رغبة المبحوثة في تغيير عملها بالمحلات التجارية

والأسباب التي تدفعها لذلك

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	دائما	الرغبة في ترك العمل في المحل أسباب الرغبة في تغيير العمل
23 %100	/	08 %34.8	10 %43.5	05 %21.7	في حال أُتِيحَتْ لي فرص عمل أفضل
11 %100	/	/	07 %63.6	04 %36.4	الرغبة في العمل في القطاع العام
17 %100	/	02 %11.8	09 %52.9	06 %35.3	العمل جد متعب
13 %100	/	02 %15.4	08 %18.2	03 %23.1	لا مستقبل لهذا العمل
22 %100	15 %68.2	03 %13.6	04 %18.2	/	لا يوجد بديل
86 % 100	15 %17.4	15 %17.4	38 %44.2	18 %20.9	المجموع

من خلال الجدول نجد أن 68.2% من أفراد العينة لا يرغبون بترك عملهم لأنه لا يوجد بديل، ونلاحظ 63.6% من المبحوثات يرغبون أحيانا في تغيير عملهم والتوجه للقطاع العام، ونسجل 52.9% من المبحوثات يرغبون في ترك العمل لأنه جد متعب، و43.5% من أفراد العينة يرغبون أحيانا في تغيير عملهم في حال أُتِيحَتْ لهم فرص عمل أفضل، وأما بالنسبة للمبحوثات اللواتي يرغبن دائما في تغيير عملهم لأنه لا مستقبل لهذا العمل فإن نسبتهن تقرب ب 23.1%.

استنادا إلى النتائج التي أفرزها الجدول وبالنظر إلى قيمة مربع كاي الذي يساوي 63.109^a بدرجة حرية 12 ومستوى الدلالة 0.000 وهي أقل من قيمة $\alpha=0.05$ ، بالإضافة إلى قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.5)، بالتالي فإنه لا توجد استقلالية بين المتغيرين، أي أن هناك علاقة طردية متوسطة دالة إحصائيا بين المتغيرين وهما: مدى رغبة العاملات في تغيير عملهن والأسباب التي ذكرتها والتي في مجملها تعبر عن سوء الظروف المهنية في العمل الذي هي فيه، فالملاحظ أن النساء العاملات محل الدراسة لم يبدین استياءً كبيراً للظروف الاجتماعية التي تواجههن في عملهن، بقدر ما أبدین استياءً حول الظروف المهنية المحيطة بهن.

ومع ذلك وبالرغم من أن العاملات لهن رغبة في تغيير عملهن إلا أن هذه الأخيرة ليست كبيرة ذلك أنه لا يوجد بديل أمامهن، وبالتالي فإنهن متمسكات بمهنتهن وهذا يعكس رغبتهن في الاستقرار بهذا لعمل، وأن عدم مكوهن في عملهن لمدة طويلة هو راجع لأسباب خارجة عن نطاقهن.

جدول رقم (74): بوضوح الأسباب التي تدفع المبحوثة للبقاء (الحفاظ) في عملها

النسبة %	التكرارات	أسباب البقاء في العمل
26	33	الأجر
2.4	03	معاملة رب العمل
10.2	13	مكان العمل
3.1	04	توقيت العمل
58.3	74	عدم وجود فرص أخرى للعمل
100 %	127	المجموع

يُبرر لنا الجدول أعلاه أن أكثر سبب يجعل المبحوثات يستقرين بمهنتهن هو عدم وجود فرص أخرى للعمل وتمثل نسبتهن ب 58.3 %، تليها 26% من المبحوثات يرغبن في الحفاظ على مهنتهن وهذا لأنهن يرغبن في الحصول على أجر، أما بالنسبة للمبحوثات اللواتي يرغبن في الاستمرار بهذا العمل بسبب مكان العمل فإن نسبتهن تقدر ب 10.2%،

في حين نجد أن توقيت العمل ومكان العمل من بين الأسباب التي تدفع للمبحوثات للبقاء في عملهن ونسبتهم على التوالي 3.1% و 2.4%.

من خلال هذه النتائج نستنتج أن الحاجة المادية هي أكثر سبب يجعل العاملات يستقرين بعملهن، فكلما تحقق لهن ذلك كلما زاد تمسكهن بمهنتهن، والملاحظ أن الظروف الاجتماعية كمعاملة رب العمل غير مهمة بقدر أهمية ما تجنيه العاملة جراء عملها.

جدول رقم (75): بوضوح رأي المبحوثة في مدى مناسبة عمل المرأة بالمحلات التجارية

النسبة الاجمالية %	النسبة %	التكرارات	مدى مناسبة عمل المرأة في المحلات التجارية	
70.9 %	30	12	لأنه عمل محترم	نعم
	57.5	23	حاجة المجتمع لهذا العمل	
	12.5	05	إذا كان خاص بأمور النساء	
	100 %	40	المجموع	
29.1 %	10.9	05	لأن فيه الكثير من المشاكل	لا
	23.9	11	النظرة الغير جيدة من قبل المجتمع	
	65.2	30	العوز المادي يدفعها لهذا العمل	
	100 %	46	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 70.9% من أفراد العينة يعتبرن أن عمل المرأة في المحلات التجارية مناسب لها، حيث تؤكد 57.5% منهن أن ذلك راجع إلى أن المجتمع بحاجة إليه، و 30% منهن ترى أن مرده لأن العمل محترم، و 12.5% من المبحوثات ترى أن هذا العمل مناسب للمرأة إما كان يتعلق ببيع مستلزمات النسائية، في المقابل نجد 29.1% من أفراد العينة يعتبرن أن هذه المهنة غير مناسبة للمرأة، حيث نسجل 65.2% منهن يرين أن العوز المادي هو ما يدفعها لهذا العمل، بينما 23.9% منهن عدم موافقتها راجعة إلى النظرة الغير جيدة من قبل المجتمع لها، و 10.9% من المبحوثات يعتبرن أن مهنة البيع في المحلات التجارية غير مناسبة للمرأة لأن فيها الكثير من المشاكل.

ما يمكن استنتاجه هو أن التغيير الذي طرأ على المجتمع الأدراري ساهم في مزاوله المرأة لهذه المهنة فهو لا يرفضه، رغم أنه يعد من المجتمعات الجزائرية المحافظة، ولكن تجدر الإشارة إلى أن مجتمع توات قد تعرض لتغيرات على مستوى النسق الأسري والثقافي بسبب للانفتاح على الثقافات الفرعية والهجرة الداخلية (من الشمال إلى الجنوب)، مما أثر على سلوكيات الأفراد وذهنية المجتمع الأدراري.

خلاصة الفصل

من خلال عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالظروف المهنية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها على استقرارها المهني، توصلنا إلى جملة من النتائج نلخصها في النقاط التالية:

- أن الأجر الذي تتقاضاه أغلب العاملات لا يكفيهن لتلبية متطلباتهن، مما قد يدفعهن إلى ترك عملهن بالمحل، بالإضافة إلى أنهن لا يستلمن أجرهن في الموعد المحدد، وبالتالي فإن ضعف أجر العاملات يدفعهن إلى عدم الاستقرار في مهنتهن، إلا أنه في ذات الوقت في حال رفع أجرتهن فإنهن يفضلن البقاء في عملهن.
- أغلب العاملات يعملن ليوم كامل (الفترة الصباحية والمسائية معا)، أي ما يعادل 8 ساعات عمل بشكل يومي مستمر، مع إمكانية العاملة الحصول على ترخيص بالخروج أو الغياب في الحالات الاضطرارية.
- أن أغلب العاملات لا يحصلن على عطل سنوية، وحتى لو تمكنت المرأة من الحصول على عطلة فمدتها أقل من شهر، وهي غير مدفوعة الأجر.
- أن المشاكل التي تتعرض لها العاملة في المحل ومنها مشاكل مع الزبائن وصاحب المحل والمتمثلة في غالبها (المعاملة بتكبر، تحرش، إهانة)، تعد مؤشرا دافع إلى عدم استقرار العاملة بمهنتها.
- أن أغلب المحلات التي تعمل بها عينة الدراسة تحتوي على وسائل أمنية تتمثل في كاميرات مراقبة فقط، وبالتالي هناك غياب واضح للأجهزة الأمنية التي تحمي العاملات، بالإضافة إلى أن جلهن لا يحصلن على تأمين اجتماعي.
- أن الظروف الفيزيكية التي تعمل بها العاملات مناسبة وجيدة في مجملها، إذ أن أغلب العاملات يعتبرن أن مكان العمل مريح مما انعكس على رغبتهن بالاستمرار والاستقرار بالعمل في المحل.

الفصل السادس

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً: عرض ومناقشة النتائج وفق فرضيات
الدراسة

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات
السابقة

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء النظريات
السوسيولوجية

تمهيد

تكمن أهمية الدراسات الامبيريقية بمدى مساهمتها في بلورة نتائج علمية تمكن من فهم المشاكل المتعلقة بالظواهر الاجتماعية، والأكثر من ذلك الخروج بتوصيات عملية على شكل برامج ومقترحات تفيد المجتمع.

إن النتائج المتوصل إليها لا بد وأن تخضع للمناقشة والمقارنة والتحليل على ضوء ما طرحه البحث من فرضيات ودراسات سابقة ونظريات، هذا الترابط والتسلسل العلمي والمنهجي في الدراسات العلمية الأكاديمية الميدانية، أساسي لمعرفة مدى تحقيق الأهداف المسطرة من قبل الباحث، والتي سعى إلى بلوغها منذ انطلاقه في مساره البحثي.

أولاً: عرض ومناقشة النتائج وفق فرضيات الدراسة

بعد عرض وتحليل البيانات الميدانية واستقراء الاحصائيات واستخراج العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة، ها قد وصلنا إلى عرض وصياغة نتائج الدراسة لتبيان مدى تحقق الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية، وعليه نجد النتائج كما يلي:

1- الفرضية الأولى:

تختلف الظروف الاجتماعية والمتمثلة في (الوضعية الاجتماعية، القبول الاجتماعي، العلاقات الاجتماعية في محيط العمل)، التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية وهي تؤثر على استقرارها المهني.

❖ **الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة في المحلات التجارية تؤثر في استقرارها**

المهني

أفرزت نتائج الدراسة إلى أن أغلب النساء العاملات في المحلات التجارية في مرحلة الشباب وفي بداية مشوارهن المهني وهذا ما يفسر اتجاههن نحو العمل بالمحلات التجارية كتجربة أولى تسمح لهن بمزاولة مهنة تحققن منها مدخولاً مادياً، لاسيما وأن مستواهن التعليمي في أغلب الحالات ثانوي، الأمر الذي قد لا يمكنهن من الوصول إلى مناصب عمل عليا ومرموقة في تنظيم آخر، وبالنظر إلى الوضعية الاجتماعية للعاملات فإن أغلبهن عازبات لذا فإن هذا النوع من المهن لا يشكل عائقاً أمامهن ما دمن غير معنيات بمسؤولية الأسرة (الزوج والأبناء)، وهذا ما تؤكدته نتائج الجدول رقم (20) أن هناك علاقة عكسية متوسطة بين الحالة العائلية للعاملات ومدى تفكيرهن في ترك العمل، بالإضافة إلى أنهن ينحدرن من وسط اجتماعي ضعيف إلى متوسط مادياً، الشيء الذي جعلهن يعتمدن على أنفسهن من خلال إيجاد عمل يسترزقن منه، كما أن العاملات (مفردات الدراسة) يساهمن في إعالة عائلاتهن خاصة في حال وفاة أحد الأبوين أو كليهما أو مرضه أو عدم انتظام مدخوله، بالإضافة أنهن يحتلن المراتب الأولى من بين اخوتهن وبالتالي تقع على عاتقهن مسؤولية المساعدة على الانفاق وتلبية متطلبات أسرهن وما يثبت هذا نتائج جدول رقم (21) حيث

يدل على وجود علاقة طردية متوسطة بين كل من عدد الأشخاص الذين تعليلهم المبحوثة ومدى تفكيرها في ترك عملها.

يتمثل الدافع الأساسي الذي يضطر النساء العاملات (محل الدراسة) للخروج للعمل الرغبة في تحسين الوضعية الاجتماعية والاقتصادية، حتى لو تعلق الأمر بمهنة تثير جدلاً واسعاً في أوساط المجتمع (عن مدى ملاءمتها للمرأة من عدمه)، هذا الدافع هو نفسه الذي يجعلهن يتمسكن بعملهن في ظل غياب البدائل الوظيفية كما أنه المعيار الرئيسي في تقييمهن لهذه البدائل في حال توفرها.

وبالتالي فالوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية تلعب دوراً محورياً في تأثيرها على استقرارها بمهنتها.

❖ الاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية يتأثر بمدى تقبل الأسرة والمجتمع لذلك

توصلنا من خلال النتائج سالفة الذكر إلى أن النساء العاملات بالمحلات التجارية بمدينة أدرار يعتبرن أن هذه المهنة أصبحت تلقى قبولا لدى جزء مهم من أفراد المجتمع خصوصا سكان مدينة أدرار، وهذا طبيعي لأن سكان الحضر (المدينة) أكثر انفتاحا وتسامحا مع عمل المرأة في المحلات التجارية من نظرائهم سكان الريف (قصور ولاية أدرار) المتميزين بطبعهم المحافظ، وهذا ما أثبتته الدراسة، إذ أن جل المبحوثات أصولهن خارج منطقة أدرار والبعض الآخر اللواتي ينتمين للمنطقة يقمن بالمدينة، وبالتالي فإن عدم تقبل الأسرة والمجتمع لامتهان المرأة لهذا العمل سيمنعها من مزاولته إلى حد كبير مهما كانت الحالة الاجتماعية للمرأة وأسرته والعكس صحيح، فقبول المجتمع والأسرة لعمل المرأة بالمحل التجاري سيرفع عنها الحرج الذي يحول بينها وبين هذا النوع من المهن ويجعلها أكثر استقراراً به، وهذا ما نجده محقق يتوافق ونتائج الجدول رقم (28) والذي يشير إلى وجود علاقة عكسية قوية بين كل من تقبل الأسرة ورضاها عن عمل ابنتهم ومدى تفكير العاملة في ترك عملها بالمحل التجاري، بالإضافة إلى نتائج الجدول رقم (30) والذي يعبر عن

وجود علاقة عكسية متوسطة بين كل من رأي المبحوثة في ترك العمل ومدى تقبل المجتمع لعملها.

إن المرجعية الاجتماعية المحيطة بالفرد تفرض عليه شكل معين من الممارسات، والخروج عنها يعني الاستعداد لمواجهة الضمير الجمعي، هذا الأخير الذي فقد فعاليته في المجتمع الصناعي الحديث مما ساعد الافراد للتوجه نحو الفردانية في اتخاذ قراراتهم وتقرير مصيرهم وانتهاج سلوكيات كان المجتمع يعتبرها سابقا من المحظورات، ضف إلى ذلك التراجع الملحوظ في النسق القرابي وتراجع تدخلاته وتأثيره في الأسرة النووية نتيجة لزوال الأسرة الممتدة، الأمر الذي يسهل على الفتاة العمل في هذا المجال، بل ويحملها على مقاومة الرفض المحتمل لأفراد الأسرة الممتدة كالأعمام والأخوال ... وقد وقفنا على حالة تجسد هذا التوجه الفردي، فأحدى المبحوثات صرحت لنا أثناء المقابلة قائلة: " أبي متوفي وأمي لا تعارض هذا العمل، أعمامي وأخوالي استنكروا الأمر وعارضوه بشدة واعتبروه عملا مُهينا،...، إلا أنني لم أكرث لذلك..."، من خلال هذا التصريح نجد أن أفرادا في المجتمع لا يزالون ينظرون إلى هذه المهنة بدونية ويرون أنها ممنوعة على المرأة، إذ أنه كلما كان الأمر يتعلق بالعرف وخاصة بالجنس الأنثوي فإنه يتم الرجوع إلى القاعدة الكلاسيكية في توزيع الأدوار الاجتماعية، والمفارقة هنا هي أن الرجل يرغب في التقليل من الاختلاط أثناء تسوق نسائه (زوجته أو أخته،... الخ) - باعتباره أصبح حتمية لا مفر منها - وهذا من خلال تعاملهن مع نساء مثلهن، إلا أنه في نفس الوقت قد يعارض بشدة مزاوله أحد قريباته لهذه المهنة، وبالتالي فالأمر بالنسبة له مباح فقط إذا ما كان بعيدا عن نطاق أسرته (شرفه)، وهذه النتيجة لمسناها من خلال تصريحات العاملات أثناء المقابلة وملء استمارات الدراسة، كما أن نتائج الجدول رقم (27) تظهر غياب كلي لتشجيع العنصر الذكوري في توجه العاملة بهذه المهنة.

تجدر الإشارة أنه لا توجد من بين المبحوثات من تعتبر أن العمل بالمحل التجاري هو الوظيفة المثلى التي تلي طموحها ذلك أن أغلبهن اتجهن نحو هذه المهنة لعدم توفر

مناصب عمل وفي ذات الوقت لا يمكن شهادة تؤهلهم للعمل في مؤسسات أخرى (أنظر جدول رقم 17)، ومع ذلك أغلبهن لا يفكرن في ترك العمل بالمحل ولهن رغبة في الاستقرار بمهنتهن، وهذا يدل على أنهن قد نجحن في مقاومة النظرة المجتمعية (بما فيها الأسرة الممتدة، المجتمع) السلبية تجاه عملهن والتكيف معها للحفاظ على استمرارهن بالعمل، ومع ذلك لا يزلن يواجهن معوقات أخرى تهدد استقرارهن المهني، فهن يسعين بشكل دائم للبحث عن محل آخر للعمل يضمن لهن الراحة النفسية والشعور بالأطمئنان ولا يشعرن فيه بالاستغلال ذلك أن أغلب العاملات اللواتي مارسن عملا قبل الالتحاق بالمحل الذي وجدناها به أثناء الدراسة كن قد عملن سابقا في محلات أخرى وتركن عملهن به نتيجة لمشاكل والاستغلال من طرف رب العمل (أنظر الجدول رقم 18، 19)، وقد وقفنا على العديد من الحالات التي تخص عاملات يغيرن من طبيعة عملهن باستمرار، أملاً في الوصول إلى ما يرتجيهن، وهذا واضح في نتائج الدراسة، إذ أن المدة المستغرقة في العمل بالمحل التجاري لجل العاملات قصيرة لا تتجاوز 3 سنوات (أنظر الجدول 15).

وبالتالي يمكننا القول إن لقبول المجتمع تأثيراً على استقرار المرأة بمهنتها (العمل بالمحل التجاري) إلا أن هذا التأثير متوسط يمكن للمرأة مقاومته وتخفيفه بالتكيف معه خاصة في الوقت الراهن.

❖ العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية تؤثر في استقرارها المهني

تشير النتائج المتحصل عليها إلى أن العاملات يلتزمن بعلاقة ذات طابع رسمي في علاقاتهن الاجتماعية في بيئة العمل، حيث أنهن يتجنبن الخوض في مواضيع شخصية مع صاحب المحل أو حتى مع زملاء العمل (أنظر الجدول 31، 38)، وقد لاحظنا خلال زيارتنا لمحل مشهور بمدينة أدرار في شهر رمضان -الذي يزدهر فيه النشاط التجاري- أن العاملات يتموقعن على مسافات متباعدة ولا يتحدثن مع بعضهن البعض حتى في حال شعور المحل فيما يبدو أنها تعليمات صاحب العمل، وقد لاحظنا بشكل متكرر طريقة

التعامل التي يعتمدها أصحاب المحلات مع النساء العاملات والتي تتميز بالصرامة وهو ما قد يؤثر على نفسية بعض من المبحوثات ويدعم رغبتها في ترك المحل والبحث عن عمل في محل آخر، وهذا ما أثبتته نتائج الجدول رقم (34) والذي يشير إلى وجود علاقة طردية موجبة أي كلما كان تعامل رب العمل صارماً كلما قل تمسكها بعملها وكلما اتجهنا نحو الأسلوب المتساهل كلما زاد تمسكها بمهنتها.

لا شك أن العلاقات الاجتماعية البينية للعاملين بأي محل تساعد في تخفيف ضغط العمل وتزيد شغف العامل بوظيفته، وهذا ما أثبتته النظريات المعاصرة ومنها نظرية العلاقات الإنسانية التي أولت أهمية كبيرة للعلاقات الإنسانية وللتنظيمات الغير رسمية في بيئة العمل، وضعف هذه العلاقة قد يخلق جواً مملاً يطبعه عدم الانسجام بين العمال بشكل عام. هذه القاعدة لا تستثني العاملات، اللواتي يقضين وقتاً مهماً من يومهن في ممارسة عملهن بالمحل التجاري، إلا أن الأحكام المسبقة التي يحملها أصحاب المحلات تجاه العاملات المتمثلة في أنهن غير منضبطات ويرفضن القيام ببعض المهام التي لا تتناسب وخصوصياتهن، تحول بين تطويرهن لعلاقاتهن الاجتماعية مع أصحاب المحلات الذين يوظفونهن، ما يؤثر في استقرارهن ويؤدي بهن إلى التفكير الدائم في تغيير المحل.

إضافة إلى ما سبق ذكره فإن مدة عمل المبحوثات قيد الدراسة في المحل التجاري قصيرة كما أن تفكيرهن في ترك العمل بالمحلات التجارية في حال أتاحت لهن بدائل أفضل يجعلهن غير مهتمات بتوطيد علاقاتهن الاجتماعية.

ومن هنا نستنتج أن العلاقة الاجتماعية بين صاحب المحل والعاملة لها التأثير الجلي في تفكير العاملة في تغيير المحل ما يؤثر على استقرارها المهني.

2-الفرضية الثانية

تختلف الظروف المهنية والمتمثلة في (الظروف التنظيمية، الظروف الأمنية (الظروف الفيزيائية) التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية، وهي تؤثر على استقرارها المهني.

❖ للظروف التنظيمية التي تواجهها المرأة العاملة بالمحلات التجارية تأثير على استقرارها المهني.

من خلال جملة النتائج المتوصل إليها تبين أن مستوى أجور أغلب العاملات متدني وبالتالي يعد غير كاف لتحقيق متطلباتها الأساسية ، فضلا عن عدم استلامه في وقته المحدد، من جهة أخرى تبرز النتائج إلى أن 69.8% أي أكثر من نصف عينة الدراسة لا تتوافق أجورهن والجهد المبذول في العمل وهذا ما يدفعهن للتفكير في ترك مهنتهن، فكما هو معروف أن للأجر أهمية بالغة لدى العامل ويلعب دور بارز في تمسك الفرد بمهنته والاستقرار بها ما إن كان يحقق له اشباعا لحاجاته الضرورية، ليس هذا فحسب بل إن للأجر وظيفة كامنة تتمثل في ابراز المكانة الاجتماعية للفرد، فكلما ارتفع مستوى الأجور في وظيفة ما كلما زادت درجة استقطاب العمال إليها وحضت بقبول وتشجيع من قبل المجتمع والأسرة، والدليل على ذلك أن العاملات (عينة الدراسة) يبدن تمسكاً بعملهن ورغبة في البقاء والاستقرار فيه في حال زاد أجرهن وهذا ما تؤكدته نتائج الجدول رقم (43)، بالإضافة إلى عدم حصول النساء العاملات قيد الدراسة على حوافز أو مكافآت مادية، وحتى من تحصلن عليها -نسبتهن 15.1%- لا تعبر في مضمونها عن مكافآت حقيقية فهي عبارة عن تعويض عن العمل الإضافي الذي قد تمارسه العاملات في بعض الأحيان، وبالتالي لا يوجد مصدر دخل إضافي للعاملات جراء هذا العمل ما عدا أجرها الذي تتقاضاه.

في ذات السياق تبرز النتائج الميدانية لهذه الدراسة إلى أن نسبة عالية من العاملات يعملن ليوم كامل بمعدل 8 ساعات أو أكثر يومياً، على طول السنة -ذلك راجع لطبيعة العمل بحد ذاته-بغض النظر إذ كان فصل الشتاء أو الصيف ونخص بالذكر هذين الفصلين

لخصوصية الجو الذي تحظى بهما منطقة أدرار، والملاحظ أيضا أن حتى لو أن العاملات قمن بعمل إضافي فإن أغلبهن وبنسبة 64% لا يحصلن على أي تعويض وهذا ما يؤكد الجدول رقم (48).

وفيما يتعلق بالعتل والاجازات فإن العاملات لا يحصلن على عطلة سنوية، والراجح أن أمر العطل يعتمد على مدى رغبة ومطالبة العاملة به، ففي كثير من الحالات كما عبرت عنه احصائيات الدراسة أن العاملات لا يرغبن في الحصول على عطل سنوية ذلك لأنها غير مدفوعة الأجر هذا الأخير الذي بسببه تتحمل هؤلاء النساء كل الظروف للحفاظ عليه، بينما نجدهن يملن إلى أخذ إجازات قصيرة أو إذن بالخروج في بعض الحالات الاضطرارية، ولذلك نجد أرباب العمل يسمحن للعاملات بالخروج أثناء دوام العمل لقضاء حاجاتهن الشخصية، ولكن في المقابل نجد أن العاملات وبالرغم من أنهن نادرا ما يتغيبن عن عملهن إلا أن أرباب العمل يرفضون أو يتحفظون في إعطائهن ترخيص بالغياب.

توصلت الدراسة كذلك إلى أن للمشاكل التي تتعرض لها النساء العاملات بالمحلات التجارية تأثير على استقرارها المهني، وحتى طبيعة المشكل الذي تتعرض إليه والطرف المسبب له يؤثر في استقرار العاملة، حيث كلما ارتبط المشكل بعناصر من بيئة العمل (رب العمل، زملاء العمل) كلما زادت رغبتها في ترك عملها، وكلما كانت المشاكل من أطراف خارج بيئة العمل حافظت العاملة على مكان عملها، ومن بين المشاكل التي تعمل على عدم استقرار العاملة "التحرش" فهو من بين العوامل التي تجعل العاملة تفكر في ترك مهنتها وهذا ما صرحت به 76.9% من أفراد العينة، والملاحظ أن العاملات إذ لم يتركن عملهن وبقين متمسكات به فإنهن يلتزمن الصمت، أي يتخذن موقف السكوت خوفا من فقدان عملهن.

انطلاقا من مجمل النتائج سالفة الذكر نستنتج أن الظروف التنظيمية (الأجر، المكافآت والحوافز، العطل والاجازات، مشاكل العمل) تؤثر على استقرار المرأة بعملها بالمحلات التجارية.

❖ الظروف الأمنية في بيئة العمل والتأمين الاجتماعي يؤثران على الاستقرار المهني للعاملات بالمحلات التجارية.

تفرز النتائج المتحصل عليها إلى قلة الوسائل الأمنية إلى درجة التي يمكن القول فيها غياب كلي لها، فكل العاملات 100% صرحن أن الوسيلة الأمنية الوحيدة الموجودة على مستوى المحلات (مكان عملهن) تتمثل في كاميرات المراقبة، وهذه الأخيرة تعد وسيلة لحماية المحل بالدرجة الأولى، فهي لا تحمي العاملة في حال تعرضها لأي خطر بالمحل، بالإضافة إلى أن أغلب العاملات لا يحصلن على التأمين الاجتماعي وذلك بنسبة 79.1%.

إن انعدام الأمن الوظيفي يؤدي إلى شعور العاملات بعدم الأمن والاطمئنان في بيئة العمل ومنه عدم الاستقرار، وبما أن المهنة التي يمارسها لا تحقق لهن مستقبلاً نتيجة لعدم حصولهن على راتب التقاعد بعد نهاية الخدمة، ولا على تأمين صحي مجاني، ولا على راتب تحقق منه ثروة أو مال للادخار فهو بالكاد يكفيها لاقتناء ضروريات الحياة، هذه العوامل مجتمعة تخلق توتر وقلق في نفوس العاملات وبما أن عدم الاستقرار المهني لا يتعلق بعدم المكوث في مكان العمل دون تغييره فقط وإنما يشمل أيضاً الاستقرار النفسي بمكان العمل فالإحساس بعدم الأمن في مكان العمل هو نوع من عدم الاستقرار المهني.

ومنه نتوصل إلى أن الاستقرار المهني للنساء العاملات بالمحلات التجارية تأثر بمدى توفر الظروف الأمنية والتأمين الاجتماعي في مكان العمل.

❖ للبيئة الداخلية للعمل تأثير على الاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية

يتضح من خلال النتائج المتوصل إليها أن العاملات يعملن في بيئة مريحة، وهذا من خلال توفر بيئة العمل الداخلية على ظروف فيزيقية جيدة ومناسبة في مجملها حسب الجدول رقم (62)، وبالتالي تشكل هذه الظروف عامل دافع لاستقرار المرأة بعملها، حيث تؤكد نتائج الجدول رقم (64) إلى وجود علاقة تأثير عكسية بين شعور العاملة بالراحة في مكان عملها ومدى رغبتها في الحفاظ عليه، فلما كان المكان مريحاً كلما قل تفكير العاملة في ترك عملها وزاد استقرارها المهني والعكس صحيح، وتوصلنا في هذه الدراسة إلى أن العاملات

يشعرن بالتعب بسبب اضطرارهن لحمل السلع والوقوف لساعات طويلة ومع ذلك فإن تأثير هذه العوامل ضعيف على استقرار العاملات بمهنتهن، وهذا ما أكدته نتائج الجدول رقم (68) هناك علاقة طردية بين شعور العاملة بالتعب والارهاق خلال عملها ومدى رغبتها في ترك عملها، غير أنها علاقة ضعيفة.

إن العوامل السالفة الذكر تتحكم في الاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية، وقد تعمل على عدم الاستقرار في بعض الحالات غير أن غياب البدائل وعدم إمكانية إيجاد فرصة عمل أخرى خاصة في ظل الظروف التي يمر بها المجتمع الجزائري بشكل عام، فما عليها إلا التمسك والحفاظ على ما أتيح لها من عمل حتى لو كانت غير راضية تمام الرضا عنه وعن الظروف التي تتعرض لها جراء عملها بالمحلات التجارية.

وبناءً على ما ذكرناه آنفا نجد أن الظروف البيئية الداخلية للعمل تأثير على الاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية.

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

بعد عرضنا لنتائج الدراسة سنحاول أن نقارن ونناقش هذه النتائج مع الدراسات السابقة التي سبق وأن تم عرضها في بداية هذا البحث، لنقف على نقاط التقاطع بين ما توصلت إليه تلك الدراسات وما توصلت إليه دراستنا الحالية.

❖ توصلت دراستنا الحالية إلى أن الوضعية الاجتماعية للمرأة تؤثر على استقرار المرأة بمهنتها: وهذا ما يتوافق مع نتائج دراسة "مليكة هيون" حيث في دراستنا وجدنا أن اتجاه النساء للعمل بهذا المجال راجع لضعف المستوى المادي وللمساهمة في إعالة عائلتها، وهو ما توصلت إليه دراسة "مليكة هيون" أن غياب المعيل يزيد من احتمالية توجه النساء إلى هذه المهنة، وتتفق أيضاً دراستنا ودراسة "هيا بنت محمد المقرن" و "ريم بنت عبد العزيز الحصيف"، فهذه الأخيرة توصلت إلى أن أهم الأسباب التي دفعت العاملات إلى هذا النوع من العمل هي البطالة مما جعلهن

يخترنه، قصد سد احتياجاتهن والاعتماد على أنفسهن وهذا عينه ما توصلت إليه دراستنا الحالية، بالإضافة إلى وجود اتفاق بين دراستنا ودراسة "حنان شعشوع محمد الشهري" فيما يتعلق بالوضع الاجتماعي للعاملات حيث توصلت هذه الدراسة إن غالبية العاملات من الفئة العازبة تتراوح أعمارهن ما بين 20-29 عام، كما أن مستواهم العلمي ثانوي، وبمدة خبرة أقل من سنة لدى أغلب العاملات، وأنهن ينتمين إلى أسر ذات دخل اقتصادي متدنٍ، وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية أيضاً، فقط فيما يخص مدة خبرة العاملات نجد أن في دراستنا مدة خبرة المبحوثات تتراوح ما بين سنتين إلى أقل من 3 سنوات.

❖ توصلت دراستنا إلى أن القبول الاجتماعي يؤثر على استقرار المرأة في عملها بالمحلات التجارية: وهذه النتيجة تتفق نسبياً مع ما توصلت إليه دراسة "عمار مانع"، حيث أن هذه الأخيرة توصلت إلى أن المرأة تبذل جهداً إضافياً كونها تعيش في وسط ثلاثة وضعيات متناقضة، الدين الإسلامي، الدولة من خلال نصوصها التشريعية، الرأي العام، وفي الدراسة الراهن توصلنا إلى أن استقرار المرأة في المحلات التجارية أو عدمه متعلق بمدى تقبل الأسرة والمجتمع، كما أن دراسة "مليكة هيون" ترى أن قبول الأسرة لهذا النوع من المهن مقترن بمدى وعي الفتاة ومسؤوليتها في الحفاظ على شرفها، كما تتفق النتيجة المتوصل إليها مع دراسة "ابتسام هادي كاظم" التي ترى أن العوامل الثقافية والاجتماعية تلعب دوراً في تحديد مشاركة المرأة في النشاطات الاقتصادية، ودراسة "هيا بنت محمد المقرن" و "ريم بنت عبد العزيز الحضيف" التي توصلت إلى أن عدم تقبل الأهل وبعض أفراد المجتمع وخاصة الرجال إلى هذا النوع من الأعمال، وتختلف نسبياً مع دراسة "حنان شعشوع محمد الشهري" حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن العاملات يواجهن تحديات اجتماعية كالنظرة السلبية وعدم تقبل أفراد المجتمع لعملهن بسبب العادات والتقاليد السلبية المسيطرة، وإن كان هذه النتيجة محققة في دراستنا إلا أنها بنسبة قليلة ذلك أن في دراستنا نجد أن أفراد العينة صحن بأنهن لا يواجهن هذه النظرة بتلك الحدة التي طرحتها دراسة "حنان شعشوع محمد الشهري" وذلك لتغير الذي طرأ على المجتمع.

❖ توصلنا في دراستنا إلى أن للعلاقات الاجتماعية التي تخوضها المرأة في بيئة العمل تأثير على استقرارها المهني: وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة "صالح بن نوار" أن العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة بين العمال ورؤسائهم بالعمل تزيد من نسبة استقرارهم المهني، وتتفق مع دراسة "علي الضلاعين، نجم العزاوي" حيث توصلت هذه الأخيرة إلى أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين عدم الاستقرار الوظيفي للعاملين وعدم إيجابية العلاقة بين الإدارة والعاملين من حيث التعامل، وتتفق مع دراسة "فريدة العيفاوي" والتي أكدت من خلال دراستها أن العلاقات الإنسانية في العمل غير فعالة بين كُلي من الرئيس والمرؤوسين مما يؤدي إلى عدم استقرارهم مهنياً.

❖ توصلت الدراسة إلى أن للظروف التنظيمية تأثير على استقرار المرأة بعملها في المحلات التجارية: وقد أجمعت كل من دراسة "محمد علي محمد"، "صالح بن نوار"، "فاتح جبلي"، "علي الضلاعين، نجم العزاوي"، بأن للأجر دور كبير في استقرار المهني للعامل، وأن تدني مستوى الأجور يؤدي إلى عدم استقرار العامل بعمله، وهذا ما توصلت إليه الدراسة الحالية، بالإضافة إلى أن هذه الدراسات قد أكدت على أهمية المكافآت والحوافز وأثرها الإيجابي على أداء واستقرار العامل بعمله، وقد اختلفت دراستنا مع الدراسات التي ذكرناها من حيث أنها درست تأثير الترقية والعلاوات على استقرار العامل وهذا ما لم نتطرق إليه في دراستنا كون أنها طبقت على النساء العاملات في المحلات التجارية أين نجد غياباً للسلم الوظيفي، على خلاف الدراسات الأخرى التي طبقت على مؤسسات صناعية اقتصادية كبرى.

وقد توصلت دراستنا إلى أنه كلما زاد عبء العمل (عدد ساعات العمل، مشاكل العمل، ...) كلما أثر سلباً على استقرار العاملة بمكان عملها، وهو ما ينطبق ودراسة "هيا بنت محمد المقرن" و "ريم بنت عبد العزيز الحضيف" و دراسة "حنان شعشوع محمد الشهري" التي ترى أن ظروف العمل التي تعمل فيها العاملة تفتقر إلى فترات راحة في وقت دوام العمل، ولأماكن حضانة للأطفال.

كما أن دراستنا توصلت إلى أن المشاكل التي تتعرض لها العاملات ومنها التحرش والتعامل بتكبر والتعرض للإهانة كلها عوامل تساهم في عدم استقرار العاملة بعملها، وهو ما يتفق مع دراسة "حاج علي حكيمة".

❖ توصلت دراستنا الراهنة إلى أن الظروف الأمنية والتأمين الاجتماعي يؤثر على استقرار المرأة بعملها بالمحلات التجارية: وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "علي الضلاعين، نجم العزاوي" الذي توصل إلى هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدم استقرار الموظفين وعدم توفر التأمين الصحي على الإطلاق للعاملين بالشركة، وتتفق نسبيا مع دراسة "حنان شعشوع محمد الشهري" التي توصلت إلى أن أغلب العاملات يعانين من غياب الأمن الوظيفي في ظل عدم وجود راتب تقاعدي،

❖ توصلت الدراسة الحالية إلى أن الظروف الداخلية لبيئة العمل تؤثر على الاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية: وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة "صالح بن نوار" بأن الاهتمام بالظروف الفيزيائية تحفز العامل على قيامه بعمله في جو مريح وبالتالي تزيد نسبة استقراره بمهنته وهو ما توصلنا إليه في هذه الدراسة أيضا وهو ما توصلت إليه نسبيا دراسة "عمار مانع" بأن المرأة تعاني في عملها إذا كان مكان العمل ضيق، توصلت دراسة "رفيقة بن منصور" إلى أن أسلوب الإكراه وأسلوب الجزاء والعقاب الذي تتخذه المؤسسة كإستراتيجية للعمل يحبط من فعالية أداء العمال داخل المؤسسة ويهدد استقرارهم الوظيفي، ونحن بدورنا توصلنا أن المعاملة بصرامة تفضي إلى عدم الاستقرار العاملات بمهنتهن.

توصلت دراستنا إلى أن للعاملات رغبة في الاستقرار بمهنتهن وهو عكس ما توصلت إليه دراسة "مليكة هيون" أن العاملات لا يتوقعن الاستمرار بالعمل ولا يفكرن في ذلك خاصة في حالة الزواج.

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء النظرية السوسيولوجية

❖ أكدت النظريات الكلاسيكية في علم الاجتماع التنظيم على أهمية ودور الأجر والحوافز المادية على الاستقرار المهني والحفاظ على القوى العاملة في المؤسسة، وهذا حسب ما كانت تنادي به نظرية الإدارة العلمية ونظرية التكوين الإداري، وفي دراستنا توصلنا إلى صدق هذه النتيجة من خلال إجابات العاملات والتي تفضي إلى موافقة ورغبة في الاستمرار والاستقرار بالعمل ما إن زاد أجرهن، إضافة إلى توافق هذه النتيجة ونتائج الدراسات السابقة.

❖ أكدت النظريات الإنسانية على ضرورة الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والعلاقات الغير رسمية في بيئة العمل للتحكم والحفاظ على استقرار الموارد البشرية في المؤسسة، وهو ما أكدته نتائج الدراسة بتأثير العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل على الاستقرار المهني، كما أكدت نظرية الحاجات على أن الفرد يسعى دوماً إلى اشباع رغباته الأساسية وينتقل عبر سلم الحاجات حتى يصل إلى تحقيق الذات، وفي هذا السياق نجد أن العاملات محل الدراسة لا يزلن في الدرجة الأولى من سلم الحاجات ولا يمكنهن الانتقال والصعد إلى الدرجات الأعلى إلا بتحسين الظروف المهنية التي يواجهنها في مهنتهن.

❖ تنطلق النظرية الوظيفية أن هناك أربع متطلبات وظيفية للحفاظ على النسق واستقرار القوى العاملة فيه، وبمطابقة هذه المتطلبات مع دراستنا الحالية نجد، - أن العاملات قد استطعن التكيف في مهنتهن من خلا مواجهة وتحمل عدم قبول المجتمع لهذه المهنة وفرض أنفسن من خلال الاستمرار في عملهن. - أن العاملات لا يستطعن تحقيق هدفهن من خلال عملهن بالمحلات التجارية، ذلك أن أهداف النسق تتعارض وأهدافهن الشخصية هذا التضارب يؤدي إلى عدم التوازن وبالتالي إلى عدم استقرار العاملة في مهنتها.

- أن العلاقات الاجتماعية التي تخوضها العاملات محل لدراسة في بيئة العمل محدودة، الأمر الذي يؤدي إلى عدم وجود تكامل بين عناصر النسق وهذا ما قد يعمل على عدم تماسكه، وسهولة تخلي كلا الطرفين عن بعضهم البعض.

- عدم قدرة العاملات على إدارة التوتر، فهناك تضارب في بعض الحالات بين الأدوار التي تؤديها العاملات في بيئة العمل وبين ما تؤديه خارجها، بالإضافة إلى قلة العوامل الدافعة لأداء مهامهن.

❖ ركزت النظريات الحديثة إلى أن هناك عوامل تساهم في استقرار العاملين من أهم هذه العوامل العدالة أي رغبة العامل في الحصول على معاملة عادلة من كل الجوانب (أجر، الجهد المبذول، مدة العمل،...) بينه وبين أقرانه من العاملين في نفس التنظيم أو التنظيمات المشابهة، كذلك هو الحال بالنسبة للعاملات في المحلات التجارية فإنهن يسعين للحصول على امتيازات مثل ما تحصل عليها قريناتهن في محلات أخرى، ففي حال عدم شعورها بعدالة بينها وبين زميلاتهن في المحل أو في محلات أخرى فهذا يؤدي إلى عدم استقرارها بعملها، فتسعى لتغيير عملها لتنتقل إلى محل أخرى أو تغيير طبيعة عملها هذا في حال أتاحت لها فرص عمل أحسن.

خلاصة الفصل

في هذا الفصل وصلنا إلى آخر محطة من مراحل البحث بشقيه النظري والميداني، فعرضنا جملة النتائج المتوصل إليها بعد أن قمنا بتحليلها وعرضها وكذا مناقشتها، ومنه الإجابة على إشكالية الدراسة والتي تمحورت حول ما هو واقع عمل المرأة في المحلات التجارية بمدينة أدرار؟ وما هي الظروف الاجتماعية والمهنية التي تتعرض لها؟ وما تأثيرها على استقرارها المهني؟

وبعد الاستقصاء الشامل لمختلف العوامل التي تواجهها المرأة العاملة في المحلات التجارية بمدينة أدرار، توصلنا إلى تأكيد صحة فرضيات الدراسة والتي كان مضمونها: تتباين الظروف السوسيو مهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية، وهي تؤثر على استقرارها المهني.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة واستنادا إلى مجمل النتائج المتوصل إليها من خلال رصدنا لواقع عمل المرأة في المحلات التجارية ومدى تأثير الظروف الاجتماعية والمهنية التي تتعرض لها على استقرارها المهني، نستنتج أن هذا الأخير تتحكم فيه عدة عوامل منها الظروف الاجتماعية وقد تكون محفزة على الاستقرار كالوضعية الاجتماعية إذا كانت العاملة تتميز بالخصائص التالية: (عزباء، مستوى اقتصادي متوسط للأسرة، غياب المعيل)، وقد تواجه المرأة ظروف اجتماعية تؤدي إلى عدم استقرارها وذلك في حال عدم تقبل الأسرة والمجتمع لمهنتها بالمحل التجاري، كما أن استقرار المهني للمرأة العاملة بالمحل التجاري مرتبط بمدى وجود علاقة جيدة تربطها برب العمل.

هذه الظروف وإن كانت في بعض الأحيان تشكل حاجزا أمام استقرار المرأة بمهنتها، إلا أن للمرأة القدرة على التكيف معها والسيطرة عليها، حتى لو اضطرت للضغط على نفسها ومواجهة المجتمع وتحمل نظرتهم لها والمشاكل التي قد تترتب جراء هذه الظروف من أجل الحفاظ على مهنتها، وبالرغم من أن هذه المهنة لا تشكل مستقبلا لمعظم العاملات إلا أنهن يسعين للحفاظ عليها بغية الحصول على عائد مادي يغنيها عن الحوج خاصة في ظل غياب البدائل.

توصلنا أيضا من خلال هذه الدراسة إلى أن المرأة العاملة بالمحلات التجارية تواجه ظروف أخرى (مهنية) تهدد استقرارها المهني، إلا أنه في هذه الحالة لا يمكن لها التحكم والسيطرة عليها لأنها خارجة عن نطاقها، كونها مرتبطة بمتغيرات خارجية تتمثل في مدى رغبة رب العمل في الحفاظ على العاملة بتوفير الظروف التنظيمية والأمنية والفيزيائية المناسبة للعمل والاستمرار فيه.

وفي الأخير نستنتج أن هناك سوء تنظيم لعمل المرأة بالمحلات التجارية وغياب استراتيجية تمهد للاهتمام بهذه الشريحة من العمال، الأمر الذي يعمل على عدم استقرارها لمدة طويلة بمهنتها.

وفي ضوء ما توصلنا إليه نقترح جملة من التوصيات والتي نراها تساهم في استقرار المرأة بعملها، ومنه الخفض من نسبة البطالة وذلك بتشجيع على العمل بالقطاع الخاص والمهنة الحرة، وعدم الاعتماد الكلي على المناصب المرتبطة بالقطاع العام، والغرض من هذه التوصيات لفت انتباه الجهات المعنية لإعادة النظر وتنظيم الإطار القانوني لهذا العمل ونذكر أهمها في النقاط التالية:

- فرض عقد كتابي بين رب العمل والعاملة، يضم جميع البنود المتعلقة بالعمل (أجر، عطل، ساعات العمل،...)، للحفاظ على حق العاملة وإمكانية استرجاع حقها في حال أخذ رب العمل بأحد هذه البنود، وهذا بغرض منع استغلال أرباب العمل لحاجة المرأة للعمل.
- إجبارية التأمين الاجتماعي للعاملة بعد توظيفها، مع تكثيف المراقبة للمحلات التجارية وفرض غرامات وعقوبات صارمة جراء عدم الامتثال للقوانين.
- خفض من ضريبة التأمين الاجتماعي بحيث تكون رمزية لا تشكل عبء على رب العمل وتحفزه على تأمين العمال وبذلك يكون التشغيل وفق الإطار القانوني.
- التحفيز على إنشاء مراكز تجارية كبرى بالمنطقة تكون أكثر تنظيماً من حيث التسيير والتوظيف، وتوفيرها على المتطلبات الضرورية للعمل (وسائل أمنية، تأمين اجتماعي، أجر مناسب،...)، لتكون فرصة بديلة للعمل بالنسبة للمرأة وخلق فرص شغل جديدة في هذا المجال.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر والمراجع باللغة العربية

أولاً: المصادر

- 1- القرآن الكريم، رواية ورش عن نافع
- 2- ابن خلدون، المقدمة، تحقيق: عبد الله محمد الدرويش، الجزء الثاني، دار يعرب للدراسات والنشر والتوزيع، سوريا، 2004.

ثانياً: المعاجم والقواميس

- 1- ابن منظور، لسان العرب، مج 2، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت، 2008.
- 2- أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، المجلد 1، دار عالم الكتب، القاهرة، 2008.
- 3- بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1977.
- 4- جميل صليبا، المعجم الفلسفي، ط1، دار الكتاب اللبناني، لبنان، 1973.
- 5- حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين إنجليزي-عربي، ط1، مكتبة لبنان، بيروت، 1997.
- 6- حسان محمد حسن، موسوعة علم الاجتماع، ط1، الدار العربية للموسوعات، 1999. مجدي عزيز ابراهيم، معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، ط 1، عالم الكتب، القاهرة، 2009.
- 7- حسن عمر، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1965.
- 8- مذكور إبراهيم وآخرون، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية، 1975.
- 9- مصلح الصالح، شامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي _ عربي، دار راتب الجامعية، بيروت، 2003.
- 10- ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

11- هزار راتب وآخرون، المتقن معجم مصور عربي عربي، دار راتب الجامعية، بيروت، 2003.

ثالثا: الكتب

- 1- حامد خالد، مدخل إلى علم الاجتماع، ط1، جسر للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 2- إبراهيم الديب، دليل إدارة الموارد البشرية، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، مصر، 2006.
- 3- أبو غضة نكي علي السيد، عمل المرأة بين الأديان والقوانين ودعاة التحرير، ط1، دار الوفاء للطباعة والنشر، 2007.
- 4- أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، ط6، وكالة المطبوعات، الكويت، 1982. علي إحسان شوكت، فوزي عبد الخالق فائق، البحث العلمي مناهجه، أساليبه وأدواته، دار المناهج، عمان، 2004.
- 5- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، جز 2، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 6- أشرف محمد عبد الغني، المدخل إلى الصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
- 7- أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
- 8- ألكسندر كولونتاوي، تحرر المرأة العاملة، تر: فوار طرابلسي، طلال الحسيني، ط3، دار الطليعة، بيروت، 1978.
- 9- أنيسة بركات درار، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.
- 10- باسمة كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مطبعة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، 1987.

- 11- باقر شريف القريشي، حقوق العامل في الإسلام، دار التعارف للمطبوعات، بيروت، 1993.
- 12- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2011.
- 13- بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلالي، أسس البحث العلمي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 14- بوخريس بوبكر، وآخرون، دراسات في التنمية البشرية، دار قرطاج للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 15- بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
- 16- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية "دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- 17- ثريا التيجاني، وسائل التغيير الاجتماعي ومؤشراته في الجزائر، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 18- جعفر أبو القاسم، السلوك التنظيمي والأداء، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1991.
- 19- حامد خالد، مدخل إلى علم الاجتماع، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 20- حسن محمد عبد الرحمن، علم النفس الصناعي، ط1، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2009.
- 21- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.
- 22- حسين عبد الحميد رشوان، أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2003.
- 23- حليم بركات، المجتمع العربي المعاصر، مركز الدراسات الوحدة العربية، لبنان، 1986.

- 24- حمدي أمين عبد الهادي، الفكر الإداري الإسلامي والمقارن، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 25- حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب للنشر والتوزيع، الكويت، 1999.
- 26- حمدي ياسين، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999.
- 27- حنفي سليمان حنفي، فعالية المنظمة، 1985 مكتبة غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1985.
- 28- حنفي محمود سليمان، وظائف الإدارة، مكتبة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 1997.
- 29- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2009.
- 30- خليل أحمد خليل، المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطليعة الجديدة، بيروت، 1982.
- 31- رابح تركيي، أصول التربية والتعليم، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990.
- 32- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر، الجزائر، 2002.
- 33- رعد حسن الصرن، نظرات الإدارة والأعمال، ط1، دار الرضا للنشر، دمشق، 2004.
- 34- روبيرت سميتس، المرأة والعمل في أمريكا، تر: حسين عمر، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، 1959.
- 35- زهران حامد، الصحة النفسية، عالم الكتب، القاهرة، 1985.
- 36- زياد رمضان، مبادئ التأمين دراسة عن واقع التأمين، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
- 37- سالم البهنساوي، مكانة المرأة بين الإسلام والقوانين العالمية، دار القلم، الكويت، 1986.

- 38- سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي اطر نظرية وتطبيقات عملية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008.
- 39- سلطان محمد سعد أنور، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003.
- 40- سليم نعامة، سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1984.
- 41- سميرة حرفوش وأخريات، تحديد الاحتياجات التدريبية للقوى العاملة النسائية السعودية في الأجهزة الحكومية، الإدارة العامة للمكتبات، الرياض، 1961.
- 42- سوزان موللرأوكين، النساء في الفكر السياسي الغربي، تر: إمام عبد الفتاح إمام، ط1، التنوير للطباعة والنشر والتوزيع، 2009.
- 43- السيد الحسيني، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994.
- 44- سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، ط1، 2008.
- 45- شوكت جاويد، المرأة ما لها وما عليها، مكتبة الأسد، دمشق، 1970.
- 46- صالح بلعيد، في المناهج اللغوي وإعداد الأبحاث، دار هومه، الجائر، 2005.
- 47- صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ط1، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.
- 48- الطاهر زرهوني، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1994.
- 49- عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية للطباعة والنشر، القاهرة، 2011.
- 50- عامر قنديلجي، البحث العلمي واستخدام المعلومات التقليدية والالكترونية، ط1، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 51- عبد الباقي صلاح الدين، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.

- 52- عبد الحميد اسماعيل الأنصاري، قضايا المرأة بين تعاليم الإسلام وتقاليد المجتمع، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000.
- 53- عبد الرحمن خالد الفرا، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي spss، 1430هـ/2009م.
- 54- عبد الرحمن محمد العيسوي، علم النفس والإنتاج، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000.
- 55- عبد الرحمن محمد عيسوي، سيكولوجية النساء، ط1، منشورات الجلبى الحقوقية، بيروت، 2004.
- 56- عبد السلام قحف، أساسيات التنظيم والإدارة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002.
- 57- عبد الغفار حنفي، محاضرات في السلوك التنظيمي، دار غريب، مصر، 1997.
- 58- عبد الفتاح محمد، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية، بيروت، 1995.
- 59- عبد الكريم أحمد عزت وآخرون، المجتمع العربي، دار النهضة العربية، بيروت، 1970.
- 60- عبد المتعال محمد الجبري، المرأة في التصور الإسلامي، مكتبة وهبة، القاهرة، 1986.
- 61- عبد المجيد سيد منصور، زكريا أحمد الشربيني، الأسرة على مشارف القرن 21، الأدوار المرض النفسي، المسؤوليات، ط1، دار الفكر العربي للطبع والنشر، القاهرة، 2000.
- 62- عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي، المكتب الحديث، الإسكندرية، 2003.
- 63- عبد الوهاب المسيري، التمرکز حول الأنثى، دار النهضة العربية، مصر، 1999.
- 64- عبد الوهاب سويسى، نظريات التنظيم وتصميم المنظمات، ط2، دار النجاح للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 65- عبد الوهاب عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، الرياض، 1973

- 66- عبد الوهاب محمود المصري، في سبيل تنمية بديلة وقضايا أخرى، منشورات دار الثقافة، سوريا، 2002.
- 67- عثمان فاطمة، محمد علي، القيادة النسائية في عالم متغير، الملتقى المصري للإبداع والتنمية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1998.
- 68- عدون ناصر دادي، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003.
- 69- علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1980.
- 70- علي حوات، النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية، منشورات ELGA، مالطا، 1998.
- 71- علي شلق وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، ط1، مذكرة دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982.
- 72- عليا شكري وآخرون، المرأة في الريف والحضر دراسة لحياتها في العمل والأسرة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1988.
- 73- عمار بوحوش، الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة، ط2، دار البصائر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 74- عمار بوحوش، نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين، ط1، دار الغرب الإسلامي، الجزائر، 2006.
- 75- فاتحة حقيقي وآخرون، الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر والتوزيع اليونيسكو، بيروت.
- 76- فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج في التوافق المهني والصحة النفسية، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1980.
- 77- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط3، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- 78- كمال بربير، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الوطنية للنشر والتوزيع، بيروت، 1997.

- 79- كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002.
- 80- ليلي أبو شعر، المرأة العربية السورية بين الواقع والطموح، الينايبع للنشر والتوزيع، دمشق، 1992.
- 81- مجدي محمد أحمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 82- محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
- 83- محمد السويدي، محاضرات في الثقافة والمجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.
- 84- محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 85- محمد سمير، التربية الأسرية، ط1، مكتبة الأشوال، مصر، 1994.
- 86- محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، 2004.
- 87- محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- 88- محمد صفوح الأخرس، تركيب العائلة العربية ووظائفها دراسة ميدانية لواقع العائلة السورية، ط2، منشورات الثقافة والإرشاد القوي، 1981.
- 89- محمد عبد الفتاح الصيرفي، مبادئ التنظيم والإدارة، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- 90- محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، ط2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 91- محمد علي محمد، مجتمع المصنع، ط2، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1975.

- 92- محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط3، دار الشروق، عمان، 2000.
- 93- محمد ما هو عlish، مبادئ إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت
- 94- محمد يسري، إبراهيم دعيبس، الثقافة والعمل في المجتمع البدوي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1996.
- 95- محمود أبو السيل، علم النفس الصناعي، ط3، دار النهضة العربية، 1985.
- 96- محي محمد مسعد، كيفية كتابة الأبحاث والإعداد للمحاضرات، ط2، المكتب العربي الحديث، القاهرة، 2000.
- 97- مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة (الجزائر)، 2006.
- 98- مريم سليم وآخرون، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، ط1، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999.
- 99- مسلم محمد، مدخل إلى علم النفس العمل، ط2، دار قرطبة، الجزائر، 2007.
- 100- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- 101- منصور فهمي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ط3، دار الشعب، القاهرة، 1976.
- 102- ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن، ط1، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1993.
- 103- نبوية موسى، المرأة والعمل، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، مصر، 2012.
- 104- نورة عبد الرحمن اليوسف، تمكين المرأة السعودية، 2009.

رابعاً: المحلات العلمية

1. مناد لطيفة، "واقع العمل النسوي في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 29، جوان 2017.

2. ابتسام هادي كاظم، كواكب صالح البيرماني، "المحددات الاجتماعية لمهنة المرأة (دراسة ميدانية من وجهة نظر أساتذة جامعة بغداد مجمع الجادرية)"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، العراق، المجلد 9، العدد 34، 2012.
3. أحمد ميسر محمود السنجري، "نشاط المرأة التجاري في المشرق العربي (132-656هـ / 749-1258م)"، مجلة التربية والعلم، جامعة الموصل، العراق، المجلد 18، العدد 2، 2011.
4. أزهار جابر مراد، "مقارنة جغرافية لقوى العمل النسوية في دول العراق ومصر والعربية السعودية"، مجلة أوروك للأبحاث الإنسانية، المجلد الرابع، العدد الثاني، ماي 2011.
5. أنور مقراني، حسان حامي، "سوق العمل في الجزائر ووهم الهيمنة الجندر في محك المخيال الاجتماعي"، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الأغواط، المجلد 7، العدد 29، مارس 2018.
6. بلقاسم بن زنين، "المرأة الجزائرية والتغيير: دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية"، مجلة إنسانيات، العدد 57-58، 2012.
7. تماضر زهري حسون، "تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في الخليج العربي"، مجلة الأمن والحياة، العدد 144، أبريل 1994.
8. حنان شعشوع محمد الشهري، التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص"، مجلة العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا-برلين، العدد 7، ديسمبر 2018.
9. خالد عمر الرديعان، "المرأة العاملة السعودية والاتفاق الأسري"، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 33، العدد 3، 2005.
10. خليل خميس، "مساهمة القطاع العام والخاص في التنمية الوطنية في الجزائر"، مجلة البحث، جامعة ورقلة الجزائر، العدد 9، 2010.
11. زيد محمود العقابلية، "حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية"، مجلة الفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 8.

12. سميرة السقا، "تغير وضعية المرأة والتغيرات الأسرية في الجزائر"، مجلة التغيرات الأسرية والتغيرات الاجتماعية، ج1، الجزائر، 2006.
13. عبد الله بن عبد الغني الطجم، "قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديمغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد4، عدد1، نوفمبر 1996.
14. عبد النور أرزقي، "محددات الرضا المهني لدى العامل الجزائري دراسة ميدانية"، مجلة منتدى الأساتذة، عين ميلة، دار الهدى، العدد الأول، 2005.
15. علي الضلاعين، نجم العزاوي، "العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 24، 2010.
16. عيسى العمري، "أعمال المرأة الكسبية وأحكامها في الفقه الإسلامي"، إربد للبحوث والدراسات، المجلد 8، العدد 2، 2005.
17. محمد بو النعناع، "سوسيولوجيا التغير الاجتماعي رؤية نظرية تحليلية"، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 34، 2012.
18. مصلح حسن أحمد، "حقوق المرأة في القانون الدولي العام"، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 70، 2011.
19. نادية فرحات، "عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشلف، العدد 8، 2002.
20. نبراس عدنان المطيري، "تأخر سن الزواج لدى المرأة العاملة"، مجلة كلية التربية الأساسية، المجلد 21، العدد 92، 2015.
21. هيا بنت محمد المقرن، ريم بنت عبد العزيز الحضيف، "عمل المرأة السعودية في محلات المستلزمات النسائية -دراسة اثنوغرافية-"، قسم سياسات التربية، جامعة الملك سعود، 1433-1434 هـ الموافق ل 2012-2013.

خامسا: الملتقيات والمؤتمرات والتقارير العلمية

1. تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية "أشكال التميز ضد النساء في الحياة الاقتصادية: حقائق وتوصيات"، مطبعة سيياما، إحالة ذات رقم 2014/18.
2. زهية بعلي، بريشي مريامة، "الأمراض المهنية في قطاع المحروقات"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة ورقلة، 2010.
3. صالح بن أحمد العساف، مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم في دول الخليج، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، بغداد، 1986.
4. صعب شهاب، حاجة المرأة غير الموظفة للعمل ... أهي مادية أم اجتماعية ... المنظور الاجتماعي لانتقال عمل المرأة العربية من داخل البيت إلى خارجه، مركز الدراسات والأبحاث، المغرب، 2010.
5. عتدار الجريري، فداء البرغوثي، المرأة والعمل، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، تشرين الأول (ديسمبر) 2010.
6. محمد بالرابح، الرضا عن العمل، مخبر تطبيقات علم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر، جامعة وهران، 1998.
7. محمد وسف محمد الشوبكي، عمل المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية، بحث مقدم لمؤتمر: التشريع الإسلامي ومتطلبات الواقع، كلية الشريعة والقانون بالجامعة الإسلامية بغزة، يومي 13-14/03/2006.
8. الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام نتائج 2000، رقم 39، نشرة 2001، ص 10.
9. الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام نتائج 2013-2015، رقم 46، نشر 2016، ص 17.
10. الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام نتائج 2014-2016، رقم 47، نشرة 2017، ص 19.

11. الديوان الوطني للإحصاء يكشف عدد سكان الجزائر،
www.skynewsarabia.com

12. سادسا: الرسائل الجامعية

- 1-أمال بلعط، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر -واقع وآفاق-، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1، 2017/2016.
- 2-أميمة محمد مسعود الجملة، حق المرأة في التملك والإنفاق في الفقه الإسلامي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الشريعة والقانون، قسم الفقه المقارن، جامعة غزة، 2007.
- 3-الجودي محمد علي، نحو تطوير المقولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2014-2015.
- 4-حاج علي حكيمة، تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم النفس، جامعة معمرى تيزي وزو، 2013-2014.
- 5-ربا عنان، سعد سعد، العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2015.
- 6-رفيقة بن منصور، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013-2014.
- 7-سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2015-2016.

- 8-الصادق عثمان، **عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار**، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.
- 9-صالح بن نوار، **أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر**، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 1995.
- 10- علي موسى حنان، **الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية**، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2006 - 2007.
- 11- عمار مانع، **العوامل الاجتماعية والمرأة العاملة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة التفصيل برج بوعرييج**، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2001-2002.
- 12- فاتح جبلي، **الترقية الوظيفية والاستقرار المهني**، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005-2006.
- 13- فريدة العيفاوي، **العلاقات الانسانية والاستقرار الوظيفي عند العمال**، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة تبسة، 2012-2013.
- 14- نسيمة براهيم، **الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري**، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2016-2017.

سابعاً: النصوص القانونية

- 1- الاتفاقية الدولية رقم (95) لسنة 1949، المتعلقة بحماية الأجور، المنعقدة بموجب المؤتمر العمل الدولي في دورته الثاني وثلاثين، جنيف، يونيو 1949.
- 2-الدستور الجزائري 1996 المعدل بموجب القانون رقم 08-19 المؤرخ في 2008/11/15، الجريدة الرسمية عدد 63، سنة 2008.
- 3-القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعمل، الجريدة الرسمية عدد 32، بتاريخ 1978/08/08.

- 4- القانون رقم 06/82 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية،
الجريدة الرسمية عدد 09، بتاريخ 02/03/1982.
- 5-¹ - القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة
الرسمية عدد 17، بتاريخ 25/04/1990.
- 6- المادة 143 والمادة 144 من قانون العمل 11/90 المؤرخ في 21/04/1990
المتعلق بالأحكام الجزائية، الجريدة الرسمية عدد 17، بتاريخ 25/04/1990.

ثامنًا المواقع الإلكترونية

- 1- جيهان الطاهر محمد عبد الحليم، الضوابط الشرعية لعمل المرأة في مواجهة
تحديات العولمة، أنظر الموقع: <http://fiqh.islammesssage.com>.
- 2- وكالة أخبار المرأة، أرقام صادمة عن تشغيل النساء في المغرب، الرباط، أنظر
الموقع: www.wonews.net.
- 3- خديجة الفتحي، المرأة المغربية تطالب الحكومة بحصة أكبر في سوق العمل،
الدار البيضاء، أنظر الموقع: www.Alarabiy.net.
- 4- حياة الغانمي، " 78 ٪ من النساء العاملات في تونس يعانين من الاستغلال
الاقتصادي " أنظر الموقع: www.arabstoday.net.
- 5- يوسف عناد زامل، " سوسيولوجيا التغيير قراءة مفاهيمية (في ماهية التغيير
واتجاهاته الفكرية)، www.iasj.net.
- 6- برنامج التنمية الخماسي 2010-2014، أنظر الموقع:
<http://algerianembassy-saudi.com/PDF/quint.pdf>
- 7- إحصائيات النساء العاملات بالوظائف العمومي أنظر خطاب الوزير " طيب لوح"
في مناسبة العيد العالمي للمرأة عبر الموقع التالي:
www.ennaharonline.com
- 8- إيمان عيلان، " أصحاب المحلات التجارية يتهافتون على تشغيل الفتيات"، جريدة
الفجر 27/10/2018، www.djazairess.com.
- 9- نسيمة خباجة، " جامعيات يحترفن البيع في المحلات"، الموقع:
www.djazairess.com

- 10- فاطمة صالح، "عمل الفتيات في المولات بين الرفض والقبول"،
www.bushra.annabaa.org
- 11- الفتيات العاملات في المحلات التجارية يواجهن نظرة المجتمع القاصرة، أنظر
الموقع: www.4may.net.
- 12- ج. بن خنو، "ثلث النساء العاملات في الجزائر مطلقات"،
www.echroukonline.com
- 13- سهام حواس، "عمل المرأة في الجزائر يخضع لمزاجية الرجل ومدى قدرتها على
تحقيق ذاتها"، www.djazairess.com
- 14- القرار الوزاري السعودي رقم (1/2473/ع) وتاريخ (10/8/1432هـ)، الذي
ينص على "تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية" أنظر
الموقع: www.chamber.org.sa

المراجع باللغة الأجنبية

- 1- Albou paul, **problèmes humains de l'entreprise**, DUNOD, paris, 1975.
- 2- Camille Lacoste Dujardin, **des femmes et des mères contre les maternités et patriarcat du Maghreb**, 2ème édition, la Découverte, paris, 1985, p250. www.persee.fr 11:25h. Et <http://www.confluencesmediterranee.com>.
- 3- Farouk Benatia, **Le travail féminin en Algérie**, SNEP, Alger, 1976.
- 4- Héléne Vandeveld Dailliere, **Femmes Algériennes à travers la condition Féminine dans le constantinois depuis l'indépendance**, opu, Alger, 1980.
- 5- Jack Havel, **le travail à l'extérieur à la promotion de la femme: la condition de la femme**, e d: Armand colin, paris, 1961. www.persee.fr
- 6- Lafont Robert, **libration de la femme**, bibliothèque Laffont des grands thème, e d gramant, paris, 1975 .
- 7- Malika Hayoune, **Approche socio-antropologique sur le travail des femmes et investissement de nouveaux aspaces professionnels (cas des vendeuses des boutiques de la ville/ commune de Béjaïa)**, Mémoire de magister, Faculté des Sciences Sociales et Humaines, Université de Béjaïa, 2010-2011.
- 8- Martine Lurol, **le travail des femmes en France : trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970- 2000)**, document de travail CEE, n7, mars 2001.

- 9- Monique Gadant, Michel kasriel, **femmes du Maghreb au présent**, e d du centre national de la recherche scientifique, paris, 1990.
- 10- Mrabet fadila, **la femme algérienne**, Françoise Maspero, paris, 1983.
- 11- Serdjénian Evelyne, **les femmes et l'égalité professionnelle des moyens d'actions**, e d : INSEP, 1987.
- 12- Rachel Silvera, **les femmes et le travail: nouvelle inégalités, nouveaux enjeux**, paris, 2000. www.persee.fr

الملاحق

الملحق رقم (01): استمارة الدراسة

الملحق رقم (02): دليل المقابلة

الملحق رقم (01)

رقم:

جامعة احمد دراية _ أدرار _

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث:

أختي العاملة تحية طيبة وبعد.....

نحن بصدد إعداد أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، تحت عنوان الظروف السوسيو مهنية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها على استقرارها المهني " دراسة ميدانية بمدينة أدرار "، وعليه نلتمس من حضرتكم المساعدة في انجاز هذه الدراسة وذلك بالإجابة عن أسئلة الاستمارة وهذا بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة لرأيك. ونحيطكم علما أن هذه المعلومات المقدمة من طرفكم لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

ولكم منا جزيل الشكر على حسن تعاونكم.

إعداد الطالبة:

بركات حليلة السعدية

إشراف:

أ.د / لعلى بوكميش

الموسم الدراسي: 2019-2020

المحور الأول : البيانات الشخصية

- 1- السن: أقل من 18 سنة من 19 إلى 24 25 إلى 30 أكثر من 30
- 2- المستوى التعليمي: أمي تقرأ وتكتب ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- شهادة التكوين المهني شهادة أخرى أذكرها:
- 3- الحالة العائلية: عزباء متزوجة مطلقة أرملة
- إذا كنت متزوجة هل يعمل زوجك؟ نعم عمله ثابت عمله مؤقت ليس لديه عمل
- 4- كيف هي وضعية والديك؟ غير منفصلين مطلقين الأب متوفي الأم متوفية
- 5- هل الوالدين يعملان؟ الأب يعمل الأم تعمل الأب بدون عمل الأم بدون عمل
- 6- ما هو ترتيبك بين إخوتك:
- 7- ما هو عدد الأشخاص الذين تعيلينهم:
- 8- هل أصولك من منطقة أدرار؟ نعم لا
- 9- هل تسكنين حالياً في؟ قصر وسط المدينة
- 10- هل أنت موظفة في إطار: - عقود ما قبل التشغيل (DAS)
- عقود الإدماج المهني (ANEM)
- عقد آخر ثنائي (بينك وبين رب العمل)
- عقد آخر حدده:
- إذا كان عقد ثنائي (بينك وبين رب العمل) هل هو عقد؟ كتابي شفهي
- إذا كنت في إطار عقود ما قبل التشغيل أو الإدماج المهني هل يدفع لك صاحب المحل أجر إضافي؟ نعم لا
- 11- ما هو الأجر الذي تتقاضينه من خلال العمل بالمحل التجاري؟
- أقل من 10000 دج 10000 إلى أقل من 15000 دج 15000 إلى أقل من 20000 دج
- 20000 إلى أقل من 25000 دج 25000 إلى أقل من 30000 دج
- 30000 فأكثر إجابة أخرى أذكرها:
- 12- منذ متى وأنت تمارسين العمل بالمحلات التجارية؟ أقل من سنة من سنة إلى أقل من سنتين
- 2 إلى أقل من 3 سنوات 3 إلى أقل من 4 سنوات 4 إلى أقل من 5 سنوات 5 إلى أقل من 6 سنوات
- أكثر من 6 سنوات
- إجابة أخرى حددي:

المحور الثاني: الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها على استقرارها المهني

❖ القبول الاجتماعي

1- هل مارست عملاً آخر قبل الالتحاق بالعمل بهذا المحل؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة (نعم) ما هو هذا العمل:.....

- ولماذا تركته؟.....

- إذا كانت الإجابة لا لماذا؟.....

2- كيف التحقت بهذا العمل؟ - من خلال اقتراح أحد الأصدقاء

- من خلال اقتراح أحد أفراد العائلة

- من خلال إعلان

إجابة أخرى أذكرها:.....

3- هل تربطك صلة قرابة بصاحب المحل؟ نعم لا

4- هل وافقت أسرتك على هذا العمل بسهولة؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة نعم لماذا؟.....

- إذا كانت الإجابة (لا) إلى ما يرجع السبب في ذلك؟ - لأنه مخالف للعادات والتقاليد

- لأنه غير مناسب للمرأة

- لأن الأجر ضعيف

- لأنه عمل جد متعب

- لأنه ليس لديها مستقبلاً واضحاً

- الخوف من كلام الناس

إجابة أخرى أذكرها:.....

5- هل سبب لك العمل بالمحل التجاري مشاكل في الأسرة؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة (نعم) فيما تتمثل:.....

6- من شجعك على هذا النوع من العمل؟ الأب الأم الإخوة الذكور الإخوة الإناث الزوج

الأصدقاء لا أحد إجابة أخرى أذكرها:.....

7- هل تمارسين عمل آخر إضافة إلى هذا العمل؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة (نعم) ما نوع هذا العمل؟.....

- 8- لماذا اخترت العمل بالمحل التجاري؟ - لعدم توفر منصب عمل في مؤسسات الأخرى
- لا أملك شهادة علمية تؤهل للعمل بمؤسسات أخرى
- لأنه أقل التزاما من المؤسسات الأخرى
- عمل ممتع ويحقق رغبتني وطموحاتي

إجابة أخرى أذكرها:.....

❖ العلاقات الاجتماعية

9- كيف هي علاقتك برب العمل؟ في حدود العمل ودية عائلية إجابة أخرى أذكرها:.....

10- ما هو أسلوب التعامل الذي يعتمده صاحب المحل معك؟

- صارم متساهل لا ميالات

إجابة أخرى أذكرها:.....

11- هل يهددك صاحب المحل بالطرد؟

- دائما أحيانا نادرا أبدا

في كل الحالات لماذا؟.....

12- هل سبق وحدثت خلافات بينك وبين رب العمل؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب نعم ما نوع هذه الاختلافات؟ شخصية مهنية

- إجابة أخرى أذكرها:.....

14- هل تعملين بمفردك بالمحل؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة (لا) مع من تعملين: - صاحب المحل (رب العمل) فقط

- عمال آخريين إناث

- عمال آخريين ذكور

- عمال آخريين ذكور وإناث معا

15- كيف هي علاقتك بزملائك بالعمل؟ علاقة عمل فقط علاقة تتعدى مكان العمل لا توجد علاقة

إجابة أخرى أذكرها:.....

16- هل تفكرين في ترك العمل بالمحل التجاري؟ نعم لا

16- ماهي الأسباب التي قد تدفعك للتفكير في التخلي عن العمل بالمحل التجاري؟

- الخلافات مع رب العمل علاقتك بزملائك في العمل عدم تقبل الأسرة مشاكل في الأسرة بسبب العمل

إجابة أخرى أذكرها:.....

17- هل تترين أن المجتمع يتقبل عمل المرأة في المحلات التجارية؟.....

المحور الثالث: الظروف المهنية للمرأة العاملة في المحلات التجارية وتأثيرها في استقرارها المهني

❖ الأجر

- 1- هل تستلمين أجرك في الوقت المحدد؟ دائما أحيانا أبدا
- 2- هل الأجر الذي تتقاضينه يلبي احتياجاتك الضرورية؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة (لا) كيف تتصرفين حيال ذلك؟ - تلجنين إلى عمل إضافي
- تفكرين في تغيير هذا العمل
- تفكرين في مطالبة رب العمل بزيادة أجرك
- راضية بأجري

إجابة أخرى أذكرها:.....

- 3- هل الأجر الذي تتقاضينه يتوافق و الجهد المبذول؟ نعم لا
- 4 - منذ أن توظفت في هذا المحل إلى اليوم، هل زاد أجرك؟ نعم لا
- 5- في حال زاد أجرك هل يشكل هذا حافز لديك للبقاء في هذا العمل؟ نعم ربما أبدا
- 6- هل تحصلين على مكافآت (هدايا حوافز)؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة بنعم هل يرجع ذلك إلى:
- زيادة أرباح صاحب المحل
- القيام بعمل إضافي
- وجود مناسبات (الأعياد مثلا)

إجابة أخرى أذكرها:.....

❖ فترة العمل

- 7- ما هي الفترة التي تعملين فيها؟ الفترة الصباحية الفترة المسائية الصباحية والمسائية معا

إجابة أخرى أذكرها:.....

8- كم عدد الساعات التي تعملينها؟

6 ساعات 7 ساعات 8 ساعات أكثر من 9 ساعات أخرى حدد:.....

9- هل عدد ساعات العمل ثابتة طيلة الأسبوع؟ نعم لا

- في كلا الحالتين لماذا؟.....

10- إذا عملت خارج أوقات العمل، كيف يتم تعويضك عنها؟

- أيام راحة بقدر أيام العمل الإضافي
- أجر إضافي
- لا يقدم أي تعويض

.....إجابة أخرى أذكرها:

❖ الإجازات

11- هل تحصلين على عطلة سنوية؟ نعم لا

.....إذا كانت الإجابة نعم كم مدتها؟ أقل من شهر 30 يوم (شهر) 40 يوم 50 يوم

.....إجابة أخرى حدد :

- 12- وهل تؤخذ العطلة بصفة : - مستمرة
- متقطعة
- تخضع لرغبة صاحب المحل
- يرجع إلى رغبتى الشخصية

13- هل العطلة مدفوعة الأجر؟ نعم لا

14- هل يكون هناك اتفاق مسبق بينك وبين زملائك في العمل على تداول العطل؟ نعم لا أحيانا

15- هل هناك إمكانية الخروج بترخيص من صاحب المحل في حالات خاصة؟ نعم لا أحيانا

16- هل تحصلين على ترخيص غياب؟ نعم لا أحيانا

❖ مشاكل العمل

17- هل تتعرضين إلى مشاكل أثناء أدائك لعملك بالمحل؟

- دائما
- أحيانا
- نادرا
- أبدا

18- ممن تتلقين المشاكل أكثر؟ زبائن نساء زبائن رجال صاحب المحل زملاء العمل ذكور

.....إجابة أخرى حددي:

19- ما نوع المشاكل التي تتلقينها؟

- تحرش
- الإهانة (الشتم والسب)
- تعامل بتكبر (عنصرية)

.....إجابة أخرى أذكرها:

- كيف تتصرفين حيال ذلك: - ألتزم الصمت
- أبلغ صاحب المحل
- أبلغ زملائي في العمل
- أخبر أسرتي
- أرفع دعوى قضائية

.....إجابة أخرى أذكرها:

❖ الجانب الأمني

- 20- هل المحل الذي تعملين فيه يحتوي على وسائل أمنية؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه الوسائل: - كميزات المراقبة
- أجهزة إنذار
 - أعوان أمن

.....إجابة أخرى أذكرها:

❖ التأمين الاجتماعي

- 21- هل تحضين بالتأمين الاجتماعي في عملك؟ نعم لا

..... في حالة الإجابة ب لا لماذا؟

❖ بيئة العمل

- 22- هل رب العمل الذي تعملين عنده؟ رجل امرأة
- 23- هل الإضاءة بالمحل مناسبة لك؟ نعم لا
- 24- هل يتوفر بالمحل تهوية جيدة؟ نعم لا
- 25- هل يوجد بالمحل مكيف هوائي؟ نعم لا

26- أثناء العمل بالمحل تشعرين بوجود ضوضاء من حولك؟

- دائما أحيانا نادرا أبدا

27- هل مكان العمل مريح بالنسبة لكي؟ نعم لا

28- هل العمل الذي تقومين به يتطلب حمل السلع ونقلها من مكان إلى آخر؟

- دائما أحيانا نادرا أبدا

- من يقوم بحمل السلع؟ أنا عمال آخريين صاحب المحل

- إذا كنت أنت من يحملها هل تقومين بذلك لمفردك؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب لا من يساعدك؟
.....
 لا نعم

29- هل تشعر بالتعب والإرهاق بسبب العمل؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة نعم هل ذلك بسبب؟ كثرة الزبائن طول ساعات العمل كثرة التركيز في العمل

.....
-إجابة أخرى أذكرها:.....

30- هل تتغيبن عن العمل؟

دائما أحيانا نادرا أبدا

.....
- في كل الحالات لماذا؟

31- إذا حدث وتغيبت عن العمل هل يؤثر ذلك على راتبك؟

نعم لا على حسب سبب الغياب لا أعلم

32- كيف يكون رد فعل رب العمل في حال الغياب؟ - يبحث في مبررات الغياب

- يتقبل الأمر ببساطة

- يهدد بالطرد

.....
إجابة أخرى أذكرها:.....

33- هل ترغبين في تغيير نوع عملك وترك العمل بالمحل التجاري؟

دائما أحيانا نادرا أبدا

.....
- في كل الحالات لماذا ترغبين في تغيير عملك؟

34- ما هي الأسباب التي قد تدفعك للحفاظ والبقاء في هذا العمل (يمكن اختيار أكثر من إجابة)؟

- الأجر

- معاملة رب العمل

- مكان العمل

- تشجيع الأسرة

- توقيت العمل

-عدم وجود فرصة أخرى للعمل

.....
إجابة أخرى ذكرها:.....

35- في رأيك هل العمل بالمحل التجاري مناسب للمرأة؟ نعم لا

.....
لماذا؟

.....

الملحق رقم (02)

دليل المقابلة

- 1- ما رأيك في العمل بالمحلات التجارية؟
- 2- ما هي الأمور التي تزعجك في هذا العمل؟
- 3- هل تلقيت دعم أو رفض من قبل الأسرة والمجتمع عند اختيارك لهذه المهنة؟
- 4- هل ترغبين بالاستمرار في هذا العمل؟
- 5- في حال أتاحت لك فرصة أخرى هل تتركين عملك الحالي؟
- 6- هل حقق لك هذا العمل متطلباتك (مادية، اجتماعية،...)?