



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



الرقم التسلسلي ط1: UN2801202323064090225

الرقم التسلسلي ط2: UN2801202323064089662

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

بعنوان:

الدعم التنظيمي وعلاقته بالاندماج الاجتماعي للمرأة العاملة

في المؤسسة الجزائرية

- دراسة ميدانية بدار البلدية ببوسعادة -

إعداد الطالبين:

* مهدي ناجم

* جمال فرادي

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	أعضاء اللجنة
رئيسا	جامعة المسيلة	أستاذ التعليم العالي	السعيد فكرون
مشرفا	جامعة المسيلة	أستاذ التعليم العالي	وهيبة زلاقي
ممتحنا	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر(ب)	عتيقة جعيجع

السنة الجامعية: 2024/2023



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ إِنِّي أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا

تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ ﴾

(سورة هود: من الآية 88)

الإهداء

إلى من اشتاقت عيناه لرؤية حلمي يغدو حقيقة الى من دفعني
إلى العلم وباسمه ازداد افتخارا
إلى من علمني أن صعود سلم المجد يحتاج إلى الجد والعزيمة والمثابرة
إلى من تجرع كأس الشقاء مرا ليسقيني حنانا الى صاحب الجميل الذي لا يرد...
يا صاحب كل جميل اليك والذي الحبيب سائلا الله ان يديم نبضك الغالي
ويديم عليك العافية ويبعد عنك كل مكروه

إلى امي بصمت... لأن الصمت ابغ من ضجيج الكلمات أمام بحر فضلها،
فقواميسنا لا تحمل كلمة تقدير عما في القلب ...
ولكن لعل دعوتي تطرق ابواب السماء فتكون ابغ من كلماتي التائهة في هذه اللحظة ...
اليك امي العزيزة سائلا المولى أن يجازيها خيرا عن كل تنهيدة كانت لأجلي ...

إلى سندي وملاذي ومصدر قوتي بعد الله سبحانه وتعالى ...
الى من ارى الحياة بعيونهم
إلى من أتذوق معهم اجمل اللحظات اليكم اخوتي ادامكم الله في حفظه ورعايته

إلى اخوة لم تلههم امي إلى من تحلو بالإخاء وتميزوا بالعباءة والوفاء
الى ينابيع الصدق الصافي إلى اصدقائي

مهدي ناجم

الاهداء

الى روح والدي رحمه الله

الى والدتي أطال الله في عمرها

إلى روح عمي الحاج الجمعي رحمه الله

إلى أخي العزيز

إلى زوجتي وأبنائي

والى العائلة الكبيرة والأصدقاء دون استثناء

إلى كل من تعلمنا على يده ونهلنا من فيض علمه

والى جميع زملاء العمل ببلدية بوسعادة الذين كانوا موجّهين لنا

إلى كل من أحسن إلينا وهذبنا ووجهنا

ولا ننسى كذلك دفعة الماستر علم اجتماع تنظيم وعمل 2024 / 2023

جمال فرادي

شكر وتقدير

أول من يشكر ويحمد وأنا، الليل واطراف النهار هو الله الموفق والميسر لنا، الحمد لله ملء سماواته وأرضه، وزنه وعرشه، ومداد كلماته، أن جعل في القلب حبا وشوقا إلى العلم يسهل الصعب، الحمد لله أن وفقنا وألهمنا الصبر على المشقة التي واجهتنا لانجاز هذا العمل المتواضع وأفضل الصلوات وأتم التسليم على سيدنا محمد الذي بلغ الأمانة وأدى الرسالة ونصح الأمة فزال الضلال وأشرق الهدى.

والشكر الموصول إلى كل من أفادنا بعلمه في أول مراحل هذا البحث إلى هذه اللحظة ونخص بالتقدير أستاذتنا الفاضلة الدكتورة ثلاثي وهيبه على متابعة دراستنا التي لم نجد منها إلا رحابة الصدر والنصح السديد والمتابعة والتصفيح، فكانت نعم الموجه الذي سهّل علينا الكثير من العقبات ونقول لها: بشراك قوله صلى الله عليه وسلم:

﴿إن أحوث في البصر، والطير في السماء، يصلون على معلم الناس الخير﴾

كما نتوجه بالشكر إلى جميع أساتذة قسم علم الاجتماع بجامعة السليمانية على النصائح والتوجيهات التي قدموها لنا في السنوات الدراسية وإلى كلية العلوم الانسانية والاجتماعية إدارة وطلبة.

كما نتوجه بالشكر العميق مسبقا إلى السادة الأساتذة أعضاء اللجنة لتشريفهم لنا بقبول مناقشة

وتقويم هذا البحث.

إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في تشجيعنا ومساعدتنا ولو بكلمة الطيبة.

مهدي ناظم / جمال فرادي

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي والاندماج الاجتماعي للمرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية بدار البلدية ببوسعادة نموذجا، وتم اختيار عينة حددت بـ49 من عاملات وموظفات دار البلدية ببوسعادة وفق مستويات متعددة منها العاملات وأعوان الإدارة ورؤساء المكاتب ورؤساء المصالح حيث توصلت الدراسة إلى النتائج النهائية التالية: أن الدعم التنظيمي من قبل إدارة المؤسسة يلعب دورا مهما في الاندماج الاجتماعي للمرأة العاملة: فالقواعد البيروقراطية والحوافز التنظيمية والمحددات السوسيوثقافية كلها عوامل تساعد في تحقيق الالتزام والاستقرار والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة، وتبين من الدراسة الميدانية أن المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة تدرك توفر مقومات الدعم التنظيمي المتمثلة في: القواعد البيروقراطية، الحوافز التنظيمية، المحددات السوسيوثقافية، الالتزام الوظيفي، الاستقرار الوظيفي، الرضا الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القواعد البيروقراطية والالتزام الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة، بالإضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة، وأخيرا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحددات السوسيوثقافية والاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة.

الكلمات المفتاحية: الدعم التنظيمي، الاندماج الاجتماعي، القواعد البيروقراطية، الحوافز التنظيمية، المحددات السوسيوثقافية، الالتزام الوظيفي، الاستقرار الوظيفي، الرضا الوظيفي.

Study summary :

The current study aims to identify the relationship between organizational support and the social integration of women working in the Algerian institution, the municipality of Bou Saada as a model. A sample of 49 female workers and employees in the municipality of Bou Saada was selected according to multiple levels, including workers, administration assistants, and heads of offices and departments. The study reached the following final results: that Organizational support from the institution's management plays an important role in the social integration of working women. Bureaucratic rules, organizational incentives, and sociocultural determinants are all factors that help in achieving commitment, stability, and job satisfaction among working women. The field study showed that working women in the municipality of Bou Saada are aware of the availability of organizational support elements represented in: : bureaucratic rules, regulatory incentives; Sociocultural determinants; Job commitment; Job stability and job satisfaction. The study also found that there is a statistically significant relationship between bureaucratic rules and job commitment among women working in the municipality of Bou Saada, , in addition to the existence of a statistically significant relationship between Organizational incentives and job satisfaction among women working in the municipality of Bou Saada. Finally, there is a statistically significant relationship between sociocultural determinants and job stability among women working in the municipality of Bou Saada .

Keywords: organizational support, social integration, bureaucratic rules, organizational incentives, sociocultural determinants, job commitment, job stability, job satisfaction.

فهرسة المحتويات

إهداء

شكر وعران

ملخص الدراسة

فهرس المحتويات

كاشف الجداول

أ

مقدمة

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

4	أولا: الإشكالية
7	ثانيا: الفرضيات الدراسة
8	ثالثا: أهمية الدراسة
8	رابعا: أهداف الدراسة
8	خامسا: تحديد المفاهيم والمصطلحات الدراسة
16	سادسا: الدراسات السابقة
21	خلاصة

الفصل الثاني: ماهية الدعم التنظيمي

22	تمهيد
23	أولا: نشأة وتطور الدعم التنظيمي
24	ثانيا: تعريف الدعم التنظيمي
25	ثالثا: أهمية الدعم التنظيمي
27	رابعا: أنواع الدعم التنظيمي
28	خامسا: المقاربة النظرية للدعم التنظيمي
31	خلاصة

الفصل الثالث: ماهية الاندماج الاجتماعي

32	تمهيد
----	-------

33	أولاً: مفهوم الاندماج الاجتماعي
34	ثانياً: أشكال الاندماج الاجتماعي
35	ثالثاً: مجالات الاندماج الاجتماعي
35	رابعاً: النظريات المفسرة للاندماج الاجتماعي
38	خامساً: أهداف الاندماج الاجتماعي بالنسبة للمرأة
39	خلاصة

الفصل الرابع: المرأة العاملة

40	تمهيد
41	أولاً: ماهية المرأة العاملة
42	ثانياً: السيرة التاريخية لعمل المرأة
44	ثالثاً: دوافع ومبررات عمل المرأة
47	رابعاً: الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة
50	خامساً: الآثار الايجابية والسلبية لعمل المرأة
52	خلاصة

الفصل الخامس: الدراسة الميدانية

53	تمهيد
54	أولاً: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
59	ثانياً: منهجية الدراسة
64	ثالثاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة
83	خلاصة
84	خاتمة
87	قائمة المراجع
92	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع الاستبيان واسترجاعه	60
02	يبين درجات سلم لكارت	62
03	يبين طول الخلية لسلم لكارت	62
04	يبين معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات الاستبيان	64
05	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	65
06	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	66
07	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	67
08	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	68
09	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة المهنية	69
10	يوضح المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية لمحور القواعد البيروقراطية	70
11	يوضح المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية لمحور الحوافز التنظيمية	71
12	يوضح المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية لمحور المحددات السوسيوثقافية	72
13	يوضح المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية لمحور الالتزام الوظيفي	73
14	يوضح المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية لمحور الاستقرار الوظيفي	74
15	يوضح المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية لمحور الرضا الوظيفي	75
16	يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى	76
17	يوضح نتائج اختبار الفرضية الثانية	77
18	يوضح نتائج اختبار الفرضية الثالثة	77
19	يوضح نتائج اختبار الفرضية الرابعة	78
20	يوضح نتائج اختبار الفرضية الخامسة	79
21	يوضح نتائج اختبار الفرضية السادسة	79
22	يوضح نتائج اختبار الفرضية السابعة	80
23	يوضح نتائج اختبار الفرضية الثامنة	81
24	يوضح نتائج اختبار الفرضية التاسعة	82

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان الشكل	الرقم
58	يوضح الهيكل التنظيمي لدار البلدية ببوسعادة	01
65	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب السن	02
66	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	03
67	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	04
68	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	05
69	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة الوظيفية	06

مقدمة

مقدمة:

لقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماما كبيرا من خلال الدراسات والنظريات التي تسعى إلى إيجاد التوازن بين مصالح الإدارة والعاملين وتحقيق المنفعة المتبادلة بين كل من الطرفين (المنظمة والموظف) وبشكل خاص كان مفهوم الدعم التنظيمي من بين أبرز المتغيرات التي تم تسليط الضوء عليها من خلال البحث في علاقته بتحقيق الاندماج التنظيمي وتعزيز الاتجاهات الإيجابية لدى العمال، ورفع الالتزام التنظيمي، وتحسين الرضا الوظيفي وبالتالي تحقيق الاستقرار الوظيفي، والتي تعتبر مقدمات لتحقيق أهداف المنظمات.

يمثل الدعم التنظيمي قدرة الإدارة على مساعدة العامل أو الموظف تنظيميا وتهيئة البيئة التنظيمية المناسبة له، بإنتاجها سياسات وقواعد بيروقراطية داعمة تثنى عليها بعض المحددات السوسيوثقافية وتجسدها الحوافز التنظيمية قصد اكسابه الشعور بالرضا الوظيفي، والاستقرار والانتماء للمنظمة وبالتالي زيادة القدرة على الانجاز وتعزيز التزامه الوظيفي بما يتناسب وتحقيق أهدافها.

فالدعم التنظيمي مرتبط بنجاح العامل في عمله وبنجاح المنظمة في نفس الوقت، إضافة إلى دوره الفعال في توجيه السلوك وتأثيره على القرارات المتخذة داخل بيئة العمل، والتي تظهر بدورها من خلال سلوكياته كتحمل المسؤولية وزيادة الالتزام والولاء والسعي لتحقيق الأهداف، وفي هذا السياق نجد الدراسات البحثية التي جسدت الاهتمام بالدعم التنظيمي والتي تنعكس على الموظف الذي يكون على استعداد لإنجاز الأهداف المتعلقة به والمتعلقة بعمله، ودوره الحاسم الذي يلعبه في بناء المواقف الداعمة التي تهدف إلى تعديل السلوك نحو الإيجابية.

إن مفهوم الاندماج الوظيفي يعد أحد المداخل الهامة لدراسة السلوك التنظيمي داخل النسق التنظيمي كونه يعكس مختلف المواقف والمشاعر التي يحملها اتجاهه والتي تبلورت كمؤشرات واقعية أضحت ميزة لسلوكه في ظل هيمنة وبيروقراطية هذا النسق حيث أصبحت له دلالات تنعكس على أداءه داخل المنظمة.

وتم توزيع الدراسة إلى جانبين أحدهما نظري والآخر ميداني.

فالجانب النظري: خصص للإطار النظري للدراسة ويضم أربعة فصول

الفصل الأول: وتم التطرق فيه للإطار العام للدراسة من خلال التعرض إلى إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تحديد المفاهيم والمصطلحات ثم الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: وتم التطرق فيه لدراسة ماهية الدعم التنظيمي من حيث نشأته وتطوره ثم قدمنا مفاهيم الدعم التنظيمي، أهميته، أنواعه ثم المقاربات النظرية للدعم التنظيمي.

الفصل الثالث: وتم التطرق فيه لماهية الاندماج الاجتماعي من خلال مفهومه و أشكاله ومجالاته ثم تناولنا أهم النظريات المفسرة للاندماج الاجتماعي وأهدافه.

الفصل الرابع: تم التطرق فيه إلى ماهية المرأة العاملة والسيرورة التاريخية لعمل المرأة ثم بينا دوافع ومبررات عمل المرأة، ثم تناولنا أهم الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة وفي الأخير ذكرنا الآثار الايجابية والسلبية لعمل المرأة.

أما الجانب الميداني: فهو معالجة البيانات الإحصائية للدراسة وقد تضمن

الفصل الخامس: الذي خصص لبيان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من خلال تحديد مجالات الدراسة، مجتمع البحث، المنهج المتبع، مصادر جمع البيانات، أدوات البحث، الأساليب الإحصائية عرض خصائص مجتمع البحث ثم تفريغ البيانات المجمعمة من الميدان وتبويبها وتحليلها واستخلاص النتائج ومناقشتها في ضل الفرضيات وفي ضوء الدراسات السابقة ثم التوصيات والاقتراحات.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة.

- 1- الإشكالية
- 2- الفرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- تحديد المفاهيم والمصطلحات الدراسة
- 6- الدراسات السابقة

خلاصة

أولاً: الإشكالية:

تتامي الاهتمام بقيمة المورد البشري في العقد الأخير من القرن العشرين، وازدادت قيمته بعد أن تأكدت المنظمات على اختلاف أهدافها وطبيعتها وأنشطتها وأحجامها أن نجاحها وبلوغها مستويات عالية من النمو والنجاح إنما يتوقف على مدى قدرتها على الاستفادة الكاملة من طاقاتها الكامنة فيه، ومدى استغلال مهاراته الفكرية والسلوكية و تنميتها وتطويرها.

والذي اقتضى أن تكون هذه التنظيمات فضاءات بحثية خصبة في مجالات اجتماعية للتنظير السوسيوتنظيمي والاداري على اعتبار انها بيئات اجتماعية متنوعة بالقيم السوسيوثقافية والتي يعبر عنها بشكل عام بسلوكيات الأفراد وممارساتهم داخل هذه التنظيمات الامر الذي ساق التنظير الاداري الى اعتماد نظريات الفعل الاجتماعي كمرجع حقيقي لفهم سلوكيات الأفراد ومخرجاتهم، وهو ما نستشفه غالباً في الدراسات التنظيمية الحديثة لبوردو و سانسوليو وفي مقولات التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه وغيرها.

ولأن التنظيمات في جوهرها تسعى إلى تحقيق الأهداف التي وجدت من اجلها فإنها تعتمد على الاستغلال الامثل لمواردها الطبيعية والفنية و البشرية، وان كانت الموارد الطبيعية والفنية قد اخذت الأهمية القصوى في دراسات المفكرين الاوائل خاصة في خطابات المدرسة الكلاسيكية التي اغفلت الدور الإنساني في العملية الانتاجية حتى أنها اعتبرت الفرد العامل جزء من العملية الفنية لقول فريدريك تايلور: الانسان عبارة عن برغي في آلة ، وقوله : العامل كالثور يؤدي ما عليه فقط، الا ان تطور العمليات الفنية وتعقدها وزيادة المنافسة دفعت بالفرد العامل لان يصبح مورداً حقيقياً بل وضابطاً للعملية الانتاجية اذ أنه محور كل العمليات التنظيمية كالتخطيط، التنظيم، التنسيق، الرقابة... الخ، ومن هنا يمكننا اعتبار الاندماج الاجتماعي أحد محددات نجاح التنظيم او فشله في تحقيق اهدافه.

لقد اختلف المنظرون والمفكرون حول موضوع الاندماج الاجتماعي، فرغم اختلاف منطلقاتهم الفكرية إلا انهم اجمعوا على أهميته للأفراد سواء تم اعتبار هؤلاء الأفراد أداة في العملية الانتاجية تتكون من جهد عضلي وقوة بدنية كما نادى بذلك المدرسة الكلاسيكية، أو عنصراً اجتماعياً كما اعتقدت المدرسة السلوكية، أو حتى فاعلاً اجتماعياً ذو استعدادات ثقافية كما أدرجه التوجه السوسيوثقافي على اعتباره يظهر في مخرجات التنظيم بشكل مباشر بوجهيه المادي الانتاجي أو الخدماتي.

إن مفهوم الاندماج الوظيفي يعد أحد المداخل الهامة لدراسة السلوك التنظيمي داخل النسق التنظيمي كونه يعكس مختلف المواقف والمشاعر التي يحملها اتجاهه والتي تبلورت كمؤشرات واقعية

أضحت ميزة لسوكه في ظل هيمنة وبيروقراطية هذا النسق حيث أصبحت له دلالات تنعكس على أداءه داخل المنظمة.

يمثل الدعم التنظيمي قدرة الإدارة على مساعدة العامل أو الموظف تنظيمياً وتهيئة البيئة التنظيمية المناسبة له، بإنتاجها سياسات وقواعد بيروقراطية داعمة تتمنحها بعض المحددات السوسيوثقافية وتجسدها الحوافز التنظيمية قصد اكسابه الشعور بالرضا الوظيفي، الاستقرار والانتماء للمنظمة وبالتالي زيادة القدرة على الانجاز وتعزيز التزامه الوظيفي بما يتناسب وتحقيق أهدافها.

فالدعم التنظيمي مرتبط بنجاح العامل في عمله وبنجاح المنظمة في نفس الوقت، إضافة إلى دوره الفعال في توجيه السلوك وتأثيره على القرارات المتخذة داخل بيئة العمل، والتي تظهر بدورها من خلال سلوكياته كتحمل المسؤولية وزيادة الالتزام والولاء والسعي لتحقيق الأهداف، وفي هذا السياق نجد الدراسات البحثية التي جسدت الاهتمام بالدعم التنظيمي والتي تنعكس على الموظف الذي يكون على استعداد لإنجاز الأهداف المتعلقة به والمتعلقة بعمله، ودوره الحاسم الذي يلعبه في بناء المواقف الداعمة التي تهدف إلى تعديل السلوك نحو الإيجابية.

إن زيادة مستوى الدعم التنظيمي له دلالاته لدى العامل من خلال مجموعة من المواقف التي تمثل معالم لوجوده وإدراكه وتحقيق الاحترام بين أعضاء التنظيم والافتخار بإنجازاتهم والتي تولد الشعور بالأهمية وبمعنى العمل.

وتشير القواعد البيروقراطية في المنظمات إلى الأساليب والإجراءات التي تتبعها المنظمات في إدارة شؤونها واتخاذ القرارات. هذه القواعد عادةً ما تكون مرتبطة بتحديد سلطات القيادة والتنظيم الهرمي داخل المؤسسة، وتقسيم العمل بشكل دقيق بين مختلف الأقسام والموظفين.

لقد حظيت الحوافز ومازالت باهتمام الباحثين من مختلف التوجهات النظرية باعتبارها متغيرات تؤثر على دافعية العمال وأدائهم وعلى مستوى رضاهم الوظيفي، وبذلك فهي ذات تأثير غير مباشر على أهداف المؤسسة وعلى توجهاتها، لذا كان من الضرورة الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر أهم عناصر الإنتاج لما له من أهمية في نجاح أي مؤسسة.

تعد القيم الثقافية والعادات السائدة داخل المنظمة والتوجهات القيادية أحد أبرز المؤشرات التي تلعب دوراً حاسماً في تشكيل البيئة التنظيمية وخلق تلك الهوية التي تتميز بها المؤسسة، حيث إن فهم هذه المحددات السوسيوثقافية من طرف القادة والمدراء يساعد في تشكيل بيئة عمل إيجابية وفعالة وفي توجيه الجهود نحو تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فاعلية.

يتحدد دور الدعم الاجتماعي إزاء المرأة العاملة في تأمين بيئة ديناميكية تساعدها على العمل والتحكم في المحيط وتسهيل اندماجها الاجتماعي والوظيفي، كما يشكل تأثير الدعم الاجتماعي في اندماج المرأة في الحياة العملية محطة رئيسية لتجاوز بعض المشاكل من خلال التفاعل مع الزملاء والمشرفين وخوض خبرات معرفية متنوعة، حيث يعود جزء من مسؤولية مهمة تسهيل الاندماج الاجتماعي الى التجاوب مع متطلبات العمل الى البيئة الاجتماعية والثقافية القريبة.

كما أن المتتبع لمختلف المراحل التي مرت بها الإدارة الجزائرية يجد انها مرت بمراحل متذبذبة حيث تميزت بسوء التسيير بداية بنظام الموروث الكلاسيكي الداعم للبيروقراطية مما ساهم في افتقار الإدارة الى البيئة المساعدة على تحقيق الرضا الوظيفي وفق ممارسات تنظيمية داعمة تجعل منه عنصرا هاما ومبدعا داخلها.

وكانت نهاية السبعينيات وبداية الثمانينيات من القرن الماضي نقطة تحول فاصلة في مجال عمل المرأة خاصة مع ظهور مفاهيم العولمة وثورة الاتصالات والمعلومات في المجالات التقنية، واحترام حقوق الانسان وحقوق المرأة في المجالات السياسية والاجتماعية، واكتسبت بعدا عالميا وعربيا، حيث استطاعت ان تشارك في الحياة العملية بمختلف اشكالها اجتماعيا اقتصاديا وسياسيا.

إن المرأة الجزائرية العصرية لم تعد تبحث عن منصب عمل و فقط بل لها طموح في تقلد مناصب ذات مسؤولية وتشارك الرجل في الاعمال التي كانت حكرا عليه، فهي تسعى لخلق ديناميكية خلال مسارها الوظيفي من خلال علاقاتها وتفاعلها مع المحيطين بها سواء داخل التنظيم أو خارجه، وكذلك التغيرات التي تطرا على ادوارها ومكانتها الاجتماعية وايضا اندماجها الاجتماعي الذي يعكس علاقاتها المهنية وتكيفها مع بيئة العمل.

وعلى ضوء ما سبق تتبلور معالم اشكالية البحث والتي يمكن صياغتها في التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والاندماج الاجتماعي لدى المرأة العاملة بدار

البلدية ببوسعادة؟

ويتفرع من هذا السؤال الاسئلة الجزئية التالية:

- هل تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر القواعد البيروقراطية؟
- هل تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الحوافز التنظيمية؟
- هل تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر المحددات السوسيوثقافية؟
- هل تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الالتزام الوظيفي؟

- هل تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الاستقرار الوظيفي؟
- هل تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الرضا الوظيفي؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القواعد البيروقراطية والالتزام الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحددات السوسيوثقافية والاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة؟

ثانياً: الفرضيات:

في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث يمكن صياغة الفرضية العامة والفرضيات الفرعية كالآتي:

● الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والاندماج الاجتماعي لدى المرأة العاملة في بدار البلدية ببوسعادة.

● الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى: تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر القواعد البيروقراطية.
- الفرضية الفرعية الثانية: تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الحوافز التنظيمية.
- الفرضية الفرعية الثالثة: تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر المحددات السوسيوثقافية.
- الفرضية الفرعية الرابعة: تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الالتزام الوظيفي.
- الفرضية الفرعية الخامسة: تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الاستقرار الوظيفي.
- الفرضية الفرعية السادسة: تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الرضا الوظيفي.
- الفرضية الفرعية السابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القواعد البيروقراطية والالتزام الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة.
- الفرضية الفرعية الثامنة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة.

- الفرضية الفرعية التاسعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحددات السوسيوثقافية والاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

نسعى من خلال هذا البحث الى:

- تسليط الضوء على موضوع الدعم التنظيمي والاندماج الاجتماعي كأحد أبرز المفاهيم الحديثة.
- كما تبرز أهمية هذا البحث من إمكانية استفادة دار البلدية ببوسعادة من نتائج الدراسة، والتعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي والاندماج الاجتماعي للمرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية عامة ودار بلدية ببوسعادة خاصة.

رابعاً: أهداف الدراسة:

- التعرف على مدى ادراك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر عناصر الدعم التنظيمي التالية: القواعد البيروقراطية، الحوافز التنظيمية، المحددات السوسيوثقافية، الالتزام الوظيفي، الاستقرار الوظيفي، الرضا الوظيفي.
- التعرف على العلاقة بين القواعد البيروقراطية والالتزام الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة.
- التعرف على العلاقة بين الحوافز التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة.
- التعرف على العلاقة بين المحددات السوسيوثقافية والاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة.

خامساً: تحديد المفاهيم والمصطلحات:

1.5. مفهوم الدعم التنظيمي:

من الناحية اللغوية هو: " من الفعل دعم ودعم الشيء بمعنى أقامه وأصوبه، والدعامة هي الخشبة التي يدعم بها الشيء كي لا يحد عن مكانه، والدعامة هي عماد البيت الذي يقوم عليه... ويدعمني بمعنى يقويني"¹.

أما التنظيم فمصدره الفعل "نظم" فنظم الشيء أي لفه إلى بعضه البعض ووضع بالشكل المناسب له، والتنظيم وحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة وتتخذ طابعاً بنائياً يتلاءم مع تحقيق هذه الأهداف"¹

1 - ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، الجزء 12، بيروت، لبنان، 1956، ص 201.

الدعم التنظيمي اصطلاحاً:

يشير " علي حسن 2006 " أن الدعم التنظيمي الجيد يتمثل في الدعم الذي يتلقاه العامل من رئيسه في العمل، ويأخذ هذا الدعم أشكالاً عدة منها الدعم المادي الملموس الذي يقدمه الرئيس للمرؤوسين لمساعدتهم في إنجاز مهامهم ومسؤولياتهم الوظيفية، وكذلك الدعم المعنوي الذي يتلقاه المرؤوسين من الرئيس في صورة تعكس مراعاة احتياجات المرؤوسين ومتطلباتهم ومشاعرهم.²

كما نجد من عرفه على أنه "جميع أشكال المساعدات المعنوية والمادية التي تمنحها المنظمة بشكل طوعي للعاملين بها والتي تتمثل في صورة اهتمام المنظمة للعاملين وزيادة رفاقتهم وتقديرها لهم والذي ينعكس بدوره على جهود العاملين لتحقيق أهداف المنظمة.³

ولقد عرف (shanock، 2006)⁴ "الدعم التنظيمي بأنه استعداد المنظمة لتلبية احتياجات الموظفين وزيادة الامتيازات المقدمة لهم للحفاظ على تفانيهم في العمل، وتقديم لهم الأجور والمكافآت والاحترام من أجل أداءهم أدوار مستقبلية في المنظمة".

ويعرفه ستوارت وأديس Stewart & Adis "على أنه علاقة تبادلية اجتماعية بين الموظف والمنظمة، حيث يشعر الموظفون بأنهم ملزمون بمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها وغاياتها، ويتوقعون من المنظمة أن تكافئهم على جهودهم التي بذلت من أجلها".⁵

التعريف الاجرائي للدعم التنظيمي:

من خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف الدعم التنظيمي بأنه تلك الجهود والسلوكيات والتصرفات التي تبذلها المنظمات لتقديم الدعم والمساندة للعاملين لديها في حل مشاكلهم والانصات لشكواهم وتشجيعهم وتطوير مهاراتهم وتوفير الاستقرار لهم في مكان العمل، ومساعدتهم في تحسين اندماجهم في حياتهم الاجتماعية، من خلال المساعدات المادية والمعنوية المتمثلة أساساً في الأجور والحوافز والمزايا المقدمة لهم، بالإضافة الى مختلف التقديرات والاعترافات بمجهوداتهم وفرص النمو الوظيفي وتحقيق الرضا في المؤسسة.

1 - مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط ، الطبعة الرابعة، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2004، ص 286.

2- محمد يوسف قاضي، السلوك التنظيمي ، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان، الأردن، 2013، ص 28.

3 - باديس بوخلوة، سهيلة قمو، اثر الدعم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية "دراسة ميدانية بمستشفى الام والطفولة بتقزيرت"، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 5، الجزائر 2016، ص 5.

4 - حسن عاطف، حسن أبو ناصر، اثر ادراك الدعم التنظيمي في تحقيق استراتيجية المسؤولية الاجتماعية الشاملة في المصارف، مجلة الدراسات وابحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 26، السنة التاسعة، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017، ص 7.

5 - عبد العزيز عبد الهادي العامري، العلاقة بين الدعم التنظيمي والاستقرار الوظيفي وأثرهما على التهمك التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحديدية، مجلة علمية تعنى بالدراسات النفسية والتربوية، العدد 8، اليمن، 2020، ص 344.

2.5. مفهوم الاندماج الاجتماعي:

الاندماج لغة: اندمج بمعنى "دخل وأدمج الشيء في الشيء أي دخل واستحكم فيه"، ويقال اندمج في الشيء أي "دخل فيه واستقر، ويقال نصل مندمج أي مدور وشيء مندمج: المداخل كالحبل المحكم الفتل"، و"أعضاء مندمجة ومدمجة أي متسلسلة ومنسجمة ومرتبطة ومحكمة".¹

أما اصطلاحاً: فلاندماج الاجتماعي بالنسبة لتالكوت بارسونز المجتمع المندمج في الواقع هو الذي يتميز بغياب الضغوط أو الصراع، لأن الغاية المحددة للاندماج الاجتماعي هي السير الجيد لمجموع الأنساق المختلفة التي تشكل النظام، ويتمثل في ضرورة وجود تفاعل متبادل بين مختلف عناصر النظام الاجتماعي.

كما يمكن تناول مفهوم الاندماج الاجتماعي على أنه أحد المفاهيم المعقدة والمركبة التي تركز على المشاركة و التفاعل، و بذل الجهد المتبادل من كافة الأطراف الداخلة في عمليات التفاعل.

وقد عرف أيضا على أنه التكامل بين أعضاء المجموعة من حيث الوظائف التي يؤديها بعضهم ببعض، مثلهم في ذلك تكامل أعضاء الجسد السليم في أداء وظائفها.²

ولا يبتعد بلاو عن هذا المفهوم حيث وضح أن الاندماج الوظيفي يعني درجة اندماج الشخص في وظيفة معينة وإسهامه فيها بنشاط، أو الحالة النفسية لتقمص العمل بوجه عام.³

وبذلك فالمفهوم الإجرائي للاندماج الاجتماعي إذن في هذه الدراسة ومن خلال التعاريف السابقة هو علاقة العامل بالجماعات الاجتماعية الأكبر والمتمثلة في: محيطه الوظيفي، محيطه الاجتماعي ومحيطه الأسري، فهو الآلية التي يصبح عن طريقها العامل عضواً مشاركاً في هذه الجماعة الاجتماعية مع تبنيه للمعايير والقيم الاجتماعية السائدة فيها وحصوله على وضع اجتماعي محدد ضمنها.

فالقول بأن هناك اندماج للعامل مهنيا واجتماعيا وأسريا يعني وجود علاقات تفاعلية بين الفرد وهذه الجماعات واشتراك في القيم والشعور بالانتماء لها.

3.5. مفهوم القواعد البيروقراطية:

للتعرف على القواعد البيروقراطية وجب علينا ان نتعرف على معنى كلمة البيروقراطية.

1 - ابن منظور، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، ط4، بيروت، 1999، ص401.
2 - لشهب نسيم، الحراك المهني وعملية الاندماج الاجتماعي المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية -دراسة ميدانية على عينة من العاملات بمدينة برج بوعريريج- أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم، جامعة الجزائر 2، 2020، ص13.
3- آدم غازي العتيبي، "أثر الخصائص الوظيفية و الشخصية و قيم العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت"، المجلة العلمية لكلية الادارة والاقتصاد، العدد 2، جامعة قطر، 1998، ص74.

تعريف البيروقراطية لغة: كلمة البيروقراطية مشتقة من مقطعين:

أولاً: مقطعا ذو أصل لاتيني وهو كلمة "Brrus" ومعناها اللون الداكن المعتم الذي يتناسب مع المهابة، والاحتشام و، وقد تعني أيضا التستر على الأعمال السيئة، وقد تكون أيضا مشتقة من كلمة "LABURE" ويشير إلى قماش يستخدم لتغطية مكاتب الموظفين العموميين في فرنسا في سنة 1700م، أما كلمة "BUREAU" فهي تشير إلى الوحدات الإدارية المسؤولة عن تنفيذ قواعد وسياسات المسؤولين. ثانياً: مقطع ذو أصل إغريقي وهو كلمة "KRATIE" ومعناها القوة أو الحكم و الكلمة في مجموعها تعني حكم المكتب أو سلطة المكتب.¹

تعريف البيروقراطية اصطلاحاً:

حسب مفهوم "ميشال كروزي" أن البيروقراطية هي تنظيم لا يستطيع الموظف فيه تصحيح سلوكه عن طريق إدراك أخطائه السابقة، وقد قام "كروزي" بدراسة هذه الأخطاء و تحليلها، وتوصل إلى نظرية تعرف باسم "الحلقة المفرغة للبيروقراطية" مفادها وجود ثغرات في أي نظام بيروقراطي مما يؤدي إلى استغلالها من طرف الموظفين لتحقيق أغراضهم الشخصية.

يستعمل اصطلاح البيروقراطية حسب "هارولد لاسكي" في وصف النظام الحكومي الذي تكون الرقابة فيه متروكة كلية في يد الموظفين الرسميين الذين تحد سلطاتهم من حرية الأفراد العاديين، ومن خصائص هذا النظام الرغبة الشديدة في الالتجاء للطرق الرسمية في الإدارة والتخلي عن المرونة من اجل التزام تنفيذ التعليمات، والبطء في إصدار القرارات، ورفض اللجوء إلى التجارب، وفي الحالات الحادة يتحول أعضاء البيروقراطية إلى طائفة تتوارث الحكومة، وتحتكرها من أجل مصلحتها الخاصة ويتحول عملها إلى غاية في حد ذاته.

ويرى "ماكس فيبر" البيروقراطية على أنها ذلك التنظيم الرشيد الذي يعتمد على التنسيق، والسيطرة القوية، فهي الوسيلة الأكثر فعالية لإدارة المنظمات الكبيرة والمعقدة، وفق الوسائل المختارة لتحقيق أهداف محددة.²

1 - علي سعدان، بيروقراطية الإدارة الجزائرية، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981، ص19.

2 - سميرة لغويل، البيروقراطية في التنظيم بين الرؤى النظرية والامبريقية، دراسة ميدانية بالمصالح الولائية لولاية تبسة، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، 2012، ص18.

التعريف الاجرائي للقواعد البيروقراطية:

تعني ذلك التنظيم الذي يخضع فيه الأفراد للقواعد والقوانين المكتوبة، و يعتمد على مجموعة مبادئ أهمها توزيع الاختصاصات، وتحديد المسؤوليات، وتسلسل السلطات، وذلك من اجل تحسين فعالية المنظمة، وزيادة قدرتها على تأدية الأعمال.

4.5. مفهوم الحوافز التنظيمية:

تعرف على انها "هي مجموعة العوامل التي تهيئها المؤسسة للعاملين لتحريك قدراتهم الانسانية بما يزيد من كفاءة ادائهم لأعمالهم على نحو اكبر وافضل، وذلك بالشكل الذي يحقق لهم حاجاتهم واهدافهم وغاياتهم وبما يحقق اهداف المنظمة".¹

وتعرف الحوافز في معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية : "أنها الأسباب الحقيقية للسلوك الإنساني التي توجه سلوك الناس وتحدد اتجاهاتهم، وتختلف الحوافز شدة أو ضعفا، شمولاً أو حصراً، وجوداً أو عدماً باختلاف السن والجنس والتربية والمزاج والمكانة الاجتماعية بل ونوع الحضارة التي شب فيها الفرد".²

فالحوافز في تعريف آخر هي كل العوامل التي تهدف إلى إثارة القوى الكامنة في الفرد والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع احتياجاته الإنسانية المتزايدة باستمرار، أما على مستوى المؤسسة فإن هذه الحاجات الإنسانية هي المصدر الأساسي لدوافع العاملين والمحدد الرئيسي لسلوكهم، لذا فإن هناك ترابط قوي بين الدوافع والحوافز ، فإذا كانت الدوافع تتبع من داخل الفرد فإن الحوافز هي مجموعة من العوامل الخارجية التي تؤثر على سلوك الفرد من خلال إشباع حاجاته التي تحركه.³

التعريف الاجرائي للحوافز:

هي مجموعة العلاوات المالية والشهادات التقديرية وكل ما يتعلق بالماديات و وسائل الشكر والعرفان التي تقدم في اطار امتنان المؤسسة لاحد عمالها او كلهم، والحوافز تتمثل في مختلف الوسائل التشجيعية التي تمنح للعاملين داخل المؤسسة ومن خلالها قد يحقق الفرد مختلف حاجاته المادية والمعنوية وبذلك تعتبر الحوافز الموجه الرئيسي لسلوك الفرد العامل لتحقيق أهدافه الخاصة من جهة وأهداف المؤسسة من جهة أخرى، وتنقسم الحوافز إلى قسمين هما:

- 1- محمد عقله الابراهيم، حوافز العمل بين الاسلام والنظريات الوضعية، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان، 2006، ص12.
- 2- احمد زكي بدوي، معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، لبنان، بدون طبعة، 1981، ص 01.
- 3- كامل بربر، ادارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1997، ص102.

حوافز مادية: تتمثل في الأجور والمكافآت والعلاوات....الخ.

حوافز معنوية: تتمثل في الترقية التدريب، التشجيع، الاعتراف، التقدير....الخ.

5.5. مفهوم المحددات السوسيوثقافية:

ويمكن تقسيمها الى:

*المحددات الاجتماعية: وهي الظروف التي يعيش فيها الأفراد ويعملون فيها مع وجود علاقات التأثير والتأثر ضمن محيط اجتماعي، بحيث يضم كل الظروف المحيطة بالعامل داخل وخارج المؤسسة.

*العلاقات الاجتماعية: تعد العلاقات الاجتماعية من الأسس الهامة في تلاحم الأفراد والمجتمعات بين بعضها البعض ومحاولة فهم العلاقات الاجتماعية يقوم على إعادة الرؤية في الكثير من القضايا الفكرية والإشكالات.

*العوامل الثقافية: يقصد بها في هذه الدراسة تلك المؤثرات الثقافية المجتمعية، التي مصدرها المجتمع المحلي، وهي الأخرى تفرض على العامل التزاما أو ممارسة معينة، والمتمثلة أساسا في (الافراح، الاقراح وفاة، الضيافة، الزيارات...)¹.

حيث يمكن تعريفها اجرائيا:

بأنها تلك العوامل والظروف والمؤثرات الاجتماعية والثقافية المحيطة بالعامل سواء داخل المنظمة او خارجها والتي تجعل من العامل يتبنى سلوكا معين وفقا لها.

6.5. مفهوم الالتزام الوظيفي:

هو تعبير عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها ومن ثمة قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها، ويتمثل الالتزام التنظيمي في اعتقاد القوى العاملة بأهداف المنظمة والسعي لتحقيقها.²

أو هو حالة اجتماعية ونفسية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر والتمسك بأهداف وقيم المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار، فالالتزام التنظيمي يستخدم ليشير إلى الفرد الملتزم الذي يحرص على أن

1 - قوني وهيبة، تأثير العوامل السوسيوثقافية للعمال على ادارة الوقت داخل المؤسسة الجزائرية- دراسة ميدانية بمديرية التربية بولاية ادرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة احمد دراية ادرار، 2016، ص7-8.

2- فاروق عبده فيله، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي، نفس المرجع، ص 282.

يظهر نماذج سلوكية معينة كالمدافع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء إليها والرغبة في البقاء بها مدة أطول.1

التعريف الإجرائي للالتزام الوظيفي:

ونعني بالالتزام التنظيمي حسب هذه الدراسة أنه شعور الفرد العامل بالانتماء للمؤسسة وأن أهدافها هي أهدافه التي يسعى بكل جهد وبكل إخلاص في العمل إلى تحقيقها من أجل رفع الإنتاجية وتحقيق أهدافها والذي سوف يؤدي إلى تحقيق أهدافه وإشباع حاجاته.

7.5. مفهوم الاستقرار الوظيفي:

الاستقرار الوظيفي لغة: بمعنى متانة صلابة، ثبات، دوام.2

اصطلاحاً: يمكن تعريفه بأنه:

"اشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف".3

ويعرفه حبيب الصحاف بأنه: استقرار الموظف في الوظيفة ويتبين من معدلات البقاء في العمل، وتحسب المنظمات متوسط العمل الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي وتعمل على تكريسه.4

يعرفه أحمد عبد الواسع على أنه اشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الاجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان انتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة.5

ويعتبر استقرار الموظف أحد الأصول العامة للإدارة عند هنري فايول" ويقصد عنده بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمله لآخر و ينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل.6

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

2- أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار علم الكتب، القاهرة، 2008، ص 11.23.

3- محمد علي محمد مجتمع الصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، الهيئة المصرية للكتاب، 1975م، ص 201.

4- حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين عربي- انجليزي، ط1، لبنان، 1997، ص 66

5- عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، علم الإدارة الأفراد، الرياض، 1973، ص81.

6- إيهاب أحمد عويفة، أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، 2008، ص 30.

التعريف الإجرائي للاستقرار الوظيفي:

هو بقاء العامل في عمله وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر لإحساسه بالأمان في الوظيفة وتوافقه المهني مع أهداف المنظمة، فالاستقرار هو شعور دائم بالرضا عن الوظيفة وإجراءات العمل والإحساس بالأمن والراحة أثناء التعاون والعمل في فريق عمل واحد.

8.5. مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا لغة: ضد السخط وقد رضي ورضاء ورضوانا، ونظرة شكران ورجحان ومرضاه، فهو راض من قوم رضاه.¹

الوظيفة لغة: جمع وظائف- المنصب، العمل في شركة أو دوائر أو مؤسسة مقابل أجر.²

اصطلاحا: وردت تعاريف عدة نذكر منها:

هو مشاعر واتجاهات الفرد نحو عمله، حيث يؤدي الرضا إلى شعور الفرد بالسعادة، ويؤدي عدم الرضا إلى نقصان الرغبة في العمل.³

كما عرفه فروم " Vroom " بأنه اتجاه إيجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارسه"، أما هاربرت " Harbert" فيرى أن الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين تجاه عملهم، ويمكن تحديد تلك المشاعر في زاويتين: - ما يوفره العمل للعاملين فعلا - وما ينبغي أن يوفره لهم.⁴

كما انه يعبر عن مدى قبول وقناعة العاملين بالعوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل ومدى إشباع حاجاتهم من خلال العمل الذي يشغلونه.⁵

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي:

من الناحية الإجرائية وفي ضوء التعريفات السابقة فإننا نعتبر الرضا الوظيفي موقف العامل اتجاه بيئة عمله وما ينتابه من شعور بالراحة والاطمئنان وما ينتج عن ذلك من روح معنوية عالية واستقرار وظيفي، وهو يطلق على الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه

1- ابن منظور، لسان العرب، الجزء الأول، دار صادر، 1992، ص323.

2 - ابن منظور، نفس المرجع، ص387.

3 - احمد محمد العيد بن دانية، محمد محمود الشيخ حسن، علاقة الرضا الوظيفي والتكيف الدراسي، المجلة التربوية، عدد 46، 1998، ص204.

4 - هاشم عبد الرزاق، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2010، ص85-87.

5- لكل منيف، تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي، ط1، الجزائر، دار المتقف للنشر والتوزيع، 2018، ص58.

الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم، وتحقيق الأهداف الاجتماعية من خلالها، ويمكن تسمية الفرد حين ذاك بأنه راضٍ وظيفياً."

سادساً: الدراسات التي تناولت موضوع الدعم التنظيمي:

لقد اهتم الكثير من الباحثين بموضوع الدعم التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية كدافعية الأفراد للإنجاز، الولاء التنظيمي، الأداء الوظيفي، الاندماج الاجتماعي... ، وتكمن أهمية الدراسات السابقة بكونها أحد المصادر التي توجه الباحث في صياغة الفرضيات وبناء أدوات جمع البيانات وفي فهم أكثر لمتغيرات بحثه، وعليه سنتناول عدداً من الدراسات التي اهتمت بموضوع دراستنا.

1.6 - الدراسات الأجنبية:

- **الدراسة الأولى لـ Beverly Myers (2010)** بعنوان: ¹ "الدعم التنظيمي، الدعم الاجتماعي المدرك، والنية في ترك العمل بين ممرضات الأمراض العقلية دراسة متعددة الطرائق" وهي أطروحة دكتوراه في الفلسفة نوقشت في جامعة بيرمنغهام في الياما حاول الباحث معرفة تأثير عوامل الدعم التنظيمي والاجتماعي الأسري والزملاء على النية في ترك الخدمة لدى ممرضات مصحات الأمراض العقلية إضافة إلى عوامل أخرى مثل العمر وخصائص الشخصية وسنوات الخدمة وأعباء العمل من خلال العينة التي بلغت 321 ممرضة، تم التوصل إلى أن العوامل المنبئة ذات الدلالة والتي تؤثر على النية في ترك الخدمة هي الدعم المدرك من قبل المنظمة والدعم الاجتماعي من قبل الأسرة والعمر والجنس وسنوات تعلم التمريض والمستوى التعليمي والخبرة وساعات العمل خلال الأسبوع، بالإضافة إلى ذلك، أوضح التحليل الكيفي للبيانات أن الممرضات يكن في حالة عالية من خطر النية في ترك الخدمة إذا تجاوزت المتطلبات الفيزيائية للعمل قدراتهن الذاتية وعندما تتداخل متطلبات العمل مع التزامتهن الأسرية.

- **الدراسة الثانية لـ Jokisaari.M و Nurmi-J-E (2009)** بعنوان: "التغيير في دعم المشرف لدى الوافدون الجدد ومخرجات الاندماج التنظيمي بعد الدخول إلى المنظمة وهي عبارة عن مقال منشور في مجلة The Academy of Management Journal اعتمدت الدراسة على استقصاء طولي زمني في أربعة مراحل وتم استخدام نموذج التغيير في دعم المشرفين لدى الفئة المذكورة من خلال مخرجات عملية الاندماج التنظيمي في الأبعاد الآتية: وضوح الدور، التحكم في الوظيفة، الرضا الوظيفي والأجر، تم فحص دور دعم المشرف في عملية الاندماج التنظيمي وإجمالاً يرى الموظفون الجدد أن دعم الرؤساء يتناقص تدريجياً مع مرور الوقت (خلال الفترة 6- 21 شهراً) بعد الالتحاق بالمنظمة، كما بينت النتائج

1 - الطيب بن عون، ريم عام، تأثير الدعم التنظيمي الاجتماعي في الاندماج التنظيمي للعاملات في المؤسسات الجزائرية، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 8، العدد 2، 2019، ص12.

كذلك أن تناقص دعم الرؤساء يسرع من معدلات غموض الدور ويدفع نحو الشعور بعدم الرضا الوظيفي ويبطئ من ارتفاع حجم المكافآت والأجر.

-**الدراسة الثالثة لـ Ashforth.B و saks.A (1996)** بعنوان " تكتيكات الاندماج التنظيمي: الآثار الطولية على تقويم (الاندماج) الوافد الجديد"، وهي عبارة عن مقال منشور في مجلة **The Academy of Management Journal** يتناول الباحثان فيه التقييم الذاتي لطلبة الطور الثاني من خريجي مدارس إدارة الأعمال المدة أربعة عشر شهرا من حصولهم على وظيفة و يقيمون فيه: 1/ التكتيكات الستة التي طورها الباحثان **Schein و Van Maanen** سنة (1979) التي سبق ذكرها، 2/ وجود تطور لمعايير تكتيك الـ "investituer" أو كما طرح مفهومها الباحثان على أنها تأكيد الهوية والخصائص الشخصية مقابل نكرانها والتخلي عنها جانبا، بالإضافة إلى دور الابداع، أظهرت النتائج أن التكتيكات قد أخذت شكل المقاربة المؤسسية مقابل الشكل الفردي (الذاتي) وقد ارتبطت سلبيا بدور الابداع، وبغموض الدور وبصرع الدور وبأعراض الضغوط وبالنية في ترك العمل، بينما ارتبطت إيجابا بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما ارتبط التقييم الذاتي للأداء بالاندماج التنظيمي ذو شكل المقاربة الفردية (الذاتية).

-**الدراسة الرابعة لـ Nelson و Quick (1991)** بعنوان: "الدعم الاجتماعي وتقويم (اندماج) الوافد الجديد على المنظمة: نظرية الارتباط بالعمل؟" وهي مقال منشور في مجلة **Journal of Organizational Behavior** ، قام الباحثان بدراسة طولية على 91 موظفا جديدا في ثلاث منظمات مختلفة، تبين أن حضور المشرف عند الحاجة والمساعدة تعتبر ذات أهمية كبيرة للوافد الجديد على الجوانب الآتية: الضيق النفسي (الاكتئاب، القلق، النرفزة....) الرضا والنية في ترك العمل (الخدمة) وعلى تقييم الرؤساء لأدائهم الوظيفي، كما ناقش الباحثان مجمل النتائج على ضوء الارتباط الموجود بين نظرية الارتباط بالعمل ومفهوم الدعم الاجتماعي في مكان العمل.¹

2.6- الدراسات العربية:

- **الدراسة الاولى لوائل محمد جبران، أحمد محمد العوامي (2017)** بعنوان: الدعم التنظيمي لدى العاملين في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بن غازي.²

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي لدى العاملين في شركة لتسويق النفط بمدينة بنغازي، من خلال الأبعاد الآتية العدالة التنظيمية، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرارات دعم وتأكيد الذات لدى العاملين ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع منهج دراسة الحالة

¹ - الطيب بن عون، ريم عمام، نفس المرجع، ص 13.

² - وائل محمد جبران، أحمد محمد العوامي، الدعم التنظيمي لدى العاملين في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بن غازي، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 8، العدد 2، 2017.

واعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، مع اعتماد عينة قدرها 287 عامل تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وتحليل بيانات الدراسة تم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

من أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات الباحثين حول متغير الدعم التنظيمي لدى العاملين بشركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بن غازي عند مستوى دلالة 1 %، وقد جاء المستوى العام لمتغير الدعم التنظيمي مرتفعاً حيث بينت الدراسة أن بعد المشاركة في اتخاذ القرارات هو أعلى أبعاد الدعم التنظيمي ممارسة، تلاه في الترتيب بعد دعم وتأكيذ الذات لدى العاملين وبدرجة ممارسة مرتفعة، أما بعد سلوك القادة لمساندة المرؤوسين فقد حظي بالترتيب الثالث وبدرجة مرتفعة، في حين أحتل المرتبة الأخيرة بعد العدالة التنظيمية وبمستوى مرتفع.

- الدراسة الثانية لعلي ضبيان الراشدي (2019) بعنوان: الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض.¹

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستويات الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي والتعرف على علاقة الدعم التنظيمي بالعدالة التنظيمية، وعلاقته بالالتزام التنظيمي، وكذلك العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى الأطباء في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض حيث تم أخذ عينة من 230 طبيب، كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة.

من أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة:

- مستوى أبعاد الدعم التنظيمي (خصائص المنظمة، تحقيق الذات القيم السائدة) مرتفعاً ماعدا بعد السياسة الإدارية فكان متوسطاً.

- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية.

- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والإلزام التنظيمي.

- الدراسة الثالثة لحاتم محمد مطاوع عسفه وبسام عبد القادر عبد ربه أبو غزة (2021) بعنوان: أثر الدعم التنظيمي في تعزيز التمكين النفسي وفق نموذج (spreitzer) دراسة تطبيقية على لجان العمل الصحي بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية.¹

1 - علي ضبيان الراشدي، الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة، العدد3، الرياض ، السعودية، 2019، ص243.

هدفت الدراسة للتعرف على أثر الدعم التنظيمي في تعزيز التمكين النفسي وفق نموذج (spreitzer)، حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، كما اعتمدت على أسلوب المسح الشامل في اختيار مفردات الدراسة ، والذي بلغ (48) مفردة، وتم تفرغ البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي.

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- جميع أبعاد الدعم التنظيمي تتوافر بدرجة كبيرة لدى العاملين.
- مستوى التمكين النفسي متوفر بمستوى كبير.
- وجود أثر لإبعاد الدعم التنظيمي (دعم وتأكيد الذات لدى العاملين، دافعية الإنجاز لدى العاملين، الثقافة التنظيمية، العدالة التنظيمية المشاركة في اتخاذ القرارات) في تعزيز التمكين النفسي بلجان العمل الصحي.
- عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيراتهم الشخصية المؤهل العلمي سنوات الخدمة المسمى الوظيفي ووجود فروق تعزى لمتغير (الجنس) .

3.6-الدراسات المحلية:

- الدراسة الاولى لجهد بوطالب وعيسى نجيمي (2019) بعنوان: أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل- الجزائر.²

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مستوى الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي وكذلك اختبار طبيعة أثر الدعم التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات اللازمة من أفراد العينة البالغ عددهم 40 عضو من هيئة التدريس بالكلية والتي تم تحديدها بطريقة العينة العشوائية الطبقية، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، والاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود مستوى مرتفع من الدعم التنظيمي.

1 - حاتم محمد مطاوع عسفة، بسام عبد القادر عبد ربه أبو غزة، اثر الدعم التنظيمي في تعزيز التمكين النفسي وفق نموذج speitz- دراسة تطبيقية على لجان العمل الصحي بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية، المجلة العلمية للنشر والتوزيع العلمي، العدد37، فلسطين، 2021، ص157.

2 - جهيد بوطالب، عيسى نجيمي، أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 12 ، العدد 02 ، الجزائر ، 2019.

- وجود مستوى مرتفع لكل من أبعاد الدعم التنظيمي والمتمثلة في التمكين، العدالة التنظيمية، الثقة التنظيمية، أما بعدي الحوافز والأمن الوظيفي بمستوى متوسط.
- وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.
- للدعم التنظيمي أثر إيجابي على الرضا الوظيفي راجع لتأثير العدالة التنظيمية.
- **الدراسة الثانية لجودي محمد علي وآخرون (2020)** بعنوان مستوى إدراك محددات الدعم التنظيمي بمنظمات الأعمال دراسة ميدانية بمدينة البريد والمواصلات بالجلفة - الجزائر.¹

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى إدراك محددات الدعم التنظيمي بمدينة البريد والمواصلات بالجلفة طبقت الدراسة على عينة مكونة من 30 موظفا، استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات.

توصلت الدراسة إلى أن إدراك مستوى الدعم التنظيمي كان مرتفعا لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المستوى المرتفع لأغلب أبعاده، فقد جاء سلوك القادة لمساندة المرؤوسين في المرتبة الأولى، تليه العدالة التنظيمية في المرتبة الثانية، يليه دعم وتأکید الذات لدى العاملين في المرتبة الثالثة، يليه المشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الرابعة، حيث سجلت جميعها مستويات مرتفعة ماعدا المشاركة في اتخاذ القرارات كان متوسطا.

- **الدراسة الثالثة لدي بشيرة (2020) الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالأداء المهني لدى عمال الحماية المدنية بورقلة.** "هدفت إلى التأكد من وجود علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والأداء المهني من عدمها في ظل بعض المتغيرات التالية: السن، المستوى التعليمي الحالة العائلية، مدة الخبرة، الرتبة، طبيعة النشاط الممارس والتفاعل بينها، وبعد التأكد من صلاحية أدوات الدراسة تم تطبيقها على عينة مكونة من 407 عامل بمدينة الحماية المدنية بورقلة بنسبة تقدر ب 51.19 بالمائة من العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة، ومن خلال المعالجة الإحصائية توصلت الدراسة إلى أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك كان مرتفعا وكذا مستوى الأداء المهني، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والأداء المهني لدى أفراد عينة الدراسة، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى عمال الحماية المدنية بورقلة ذوي الدعم التنظيمي المدرك (المرتفع - المنخفض) باختلاف المتغيرات الشخصية.

1 - الجودي محمد علي وآخرون، مستوى إدراك محددات الدعم التنظيمي بمنظمات الأعمال دراسة ميدانية بمدينة البريد والمواصلات بالجلفة، مجلة افاق العلوم، المجلد 5، العدد 18، الجلفة، الجزائر، 2020، ص 372.

خلاصة:

جاءت هذه الدراسة منطلقاً من إشكالية تسعى إلى الكشف عن العلاقة بين الدعم التنظيمي والاندماج الاجتماعي للمرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة، ثم تطرقنا إلى فرضيات الدراسة، وشرنا إلى أهمية الدراسة العلمية والعملية، ثم تم عرض أهم الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها والتي في مجملها تسعى إلى التعرف على مدى ادراك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر عناصر الدعم التنظيمي التالية: القواعد البيروقراطية، الحوافز التنظيمية، المحددات السوسيوثقافية، الالتزام الوظيفي، الاستقرار الوظيفي، الرضا الوظيفي، كما سعينا إلى التعرف على العلاقة بين القواعد البيروقراطية والالتزام الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة، والتعرف على العلاقة بين الحوافز التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة، ثم التعرف على العلاقة بين المحددات السوسيوثقافية والاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة، ومن ثم تحديد التعاريف الإجرائية لمفاهيم ومصطلحات الدراسة، ولأن الضرورة العلمية والمنهجية تفرض تدعيم الدراسة الميدانية بالتراث السوسيولوجي النظري كان من واجبنا كباحثين إدراج ذلك في الفصول الموالية، أي فصل خاص بالدعم التنظيمي وآخر بالاندماج الاجتماعي ثم فصل حول المرأة العاملة، وأخيراً عرضنا الدراسات السابقة، وقد اتبعنا في هذه الدراسة النظرية البنائية لأنها الأنسب في دراستنا الحالية وتخدم أهداف هذا البحث.

الفصل الثاني: أهمية الدعم التنظيمي

تمهيد

أولاً: نشأة وتطور الدعم التنظيمي

ثانياً: تعريف الدعم التنظيمي

ثالثاً: أهمية الدعم التنظيمي

رابعاً: أنواع الدعم التنظيمي

خامساً: المقاربة النظرية للدعم التنظيمي

خلاصة

تمهيد:

يعتبر الدعم التنظيمي مفهوم ذا أهمية كبيرة في الأدبيات الإدارية لأنه يقدم شرحا واضحا ومفهوما للعلاقة بين معاملة المؤسسة للعاملين بها ومواقف العاملين وسلوكهم اتجاه وظائفهم وتنظيمهم، ولم يتم تقديم المفهوم الرسمي للدعم التنظيمي وتحديده لغاية ثمانينيات القرن الماضي لكن فكرة الدعم التنظيمي كانت موجودة لما يقارب من السبعين عاما، حيث سيتم تقديم باختصار تطور الأبحاث الخاصة بالدعم التنظيمي في سياق التغيير الاجتماعي والصناعي في الأدبيات الإدارية.

ويتم في هذا الفصل معرفة نشأة الدعم التنظيمي ومفهومه وتطوره في الأدبيات الإدارية ، بالإضافة لمعرفة أهميته وأنواعه والنظريات المفسرة له كما يتم شرح كيف تكون المؤسسة منظمة داعمة.

أولاً: نشأة وتطور الدعم التنظيمي:

لطالما أدرك الباحثون أن المؤسسات مصدر مهم للدعم الاجتماعي والمادي والعاطفي للعاملين، فقد ركز البحث التنظيمي الأولي في أوائل القرن العشرين حصراً على الموارد المادية والفوائد التي قدمها صاحب العمل للعاملين، ومع ذلك فإن دراسات (Hawthorne 1930) من قبل (Roethlisberger) و (Dickson) توضح بأن المؤسسات كانت أيضاً مصدراً هاماً للموارد الاجتماعية والعاطفية للعاملين.

ونتائج هذه الدراسات أشارت بأن العاملين الذين تم منحهم فواصل عمل وساعات عمل أقل كانت الانتاجية عالية أكثر من العاملين الآخرين الذين لم يتم منحهم هذه المزايا، وكان لهذه الدراسات أثر مهم لدى العاملين حيث توجي المؤسسات للعاملين بأنها تهتم بهم وتسعى لإيجاد الحلول المناسبة لمشاكلهم مثل توفير فترات استراحة خلال العمل من أجل تحسين الانتاجية وتكوين اتجاهات أفضل.

وقد طور مايو (Mayo 1941) نتائج دراسات هاوثورن من خلال القول أن مؤسسات الدعم الاجتماعي ساعدت العاملين على التعامل مع التغيرات الاجتماعية مثل: الانتقال من البلدات الصغيرة التي يؤدي فيها الأفراد مهام محدودة مثل التجارة إلى المدن الكبيرة التي تتميز بفقدان الهوية التي استمدوها من وظائفهم في السابق، فمن أجل التعامل مع فقدان الهوية للعاملين تحولت بشكل متزايد مؤسسات خاصة بهم من أجل دعم العاملين في اكتسابهم للاحترام والهوية، كما أشار (1965 Levinson)، بأن الدعم التنظيمي مهم للعاملين للتعامل مع التغيرات في الحراك الاجتماعي والجغرافي في الستينات عندما ابتعد الناس عن أصدقائهم وعائلاتهم وفقدوا مصدراً قيماً للدعم والتقدير، فالعاملين حسب Levinson استمدوا تقديرهم ودعمهم من المؤسسات التي عملوا لصالحها، وتعويض تلك الخسارة كما يشير إلى أن العاملين يعبرون عن خصائص المؤسسة التي يعملون بها لأن المؤسسات مسؤولة قانونياً ومالياً وأخلاقياً عن تصرفات عاملها، كما أن السياسات والتقاليد والقواعد التنظيمية تصف سلوكيات العاملين بها، والمؤسسة تمارس السلطة من خلالها، وقد استمرت أهمية العلاقة بين العمل والتنظيم في النمو والتطور خلال السبعينات والثمانينات كما أصبحت المؤسسات تهتم بشكل متزايد بتطوير العاملين ودعمهم من أجل الحصول على مزايا تنافسية في السوق العالمية.¹

1 - جهيد بوطالب، أثر الدعم التنظيمي في التشارك المعرفي - دراسة ميدانية على مجموعة مؤسسات في قطاع الصناعة الالكترونية بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه ل م د في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية جامعة جيجل، الجزائر، 2021. ص 19-20.

ثانياً: تعريف الدعم التنظيمي (organizational support):

-الدعم لغة : هو اسناد الشيء بالشيء لمنعه من السقوط، دعمه دعماً أي أسنده بشيء يمنعه من السقوط، ويقال دعم فلانا أعانه وقواه (دعمه) قواه وثبته و (الدعم) القوة والمال.¹

-الدعم اصطلاحاً : معناه منح الاسناد والقوة والتمكين للآخرين سواء كانت مادية من خلال المال أم معنوية من خلال العواطف.²

-التنظيم لغة : نظم الأشياء: أَلْفَهَا وَصَمَّ بَعْضَهَا إِلَى بَعْضٍ، وَنَظَمَ اللَّوْلُؤَ وَنَحْوَهُ: جَعَلَهُ فِي سَبِيلِ سَبِيلِهِ وَنَحْوِهِ، وَيُقَالُ: نَظَّمَ الْخَوَاصَ الْخَوْصَ صَقَّرَهُ، وَشَعَّرَ: أَلْفَ كَلَامًا مُوزُونًا مَقْفًى (ويقال: نظم أمره: أقامه ورتبه (نظم) الأشياء: نظمها، (انتظم) الشيء واتسق يقال نظمته فانتظم، ويقال: نظمت الشعر، ونظم الأمر على المثل.³

- التنظيم اصطلاحاً : فيما يتعلق بتعريف التنظيم اصطلاحاً لا يمكن تناول هذا المصطلح من جميع وجهات نظر علماء الإدارة لانتمائهم إلى مدارس إدارية وتنظيمية مختلفة مما يجعلنا نذكر بعضها هنا حيث يعرف التنظيم بأنه: الشكل الذي يفرغ فيه الجهد الجماعي لتحقيق هدف كما يعرف بأنه: الشكل الذي تتخذه الجماعة الإنسانية بغرض تحقيق هدف مشترك بين أفرادها، ويعرف كذلك بأنه: الوسيلة التي ترتبط بها أعداد كبيرة من البشر ينهضون بأعمال معقدة ويرتبطون معا في محاولة واعية منظمة لتحقيق أغراض متفق عليها.⁴

و عرف (shanock، 2006)⁵ "الدعم التنظيمي بأنه استعداد المنظمة لتلبية احتياجات الموظفين وزيادة الامتيازات المقدمة لهم للحفاظ على تفانيهم في العمل، وتقديم لهم الأجور والمكافآت والاحترام من أجل أداءهم أدوار مستقبلية في المنظمة.

1 - الشريف زينب، هادي معيوف، دور الدعم التنظيمي المدرك والعقد النفسي في تعزيز الانغماس الوظيفي من خلال بناء الهوية الاجتماعية للعاملين دراسة تحليلية لآراء عينة من مدرسي الكليات الأهلية في محافظات، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة كربلاء، العراق، 2016، ص42.

2 - الشريف زينب، هادي معيوف، نفس المرجع، ص42.

3 - بشيرة دبي، الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالأداء المهني لدى عمال الحماية المدنية بورقلة - دراسة ميدانية بولاية ورقلة-، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، الجزائر، 2020، ص23.

4 - حناشي لعلی، التنظيم الإداري في الإسلام- المفهوم والخصائص، مجلة الاحياء، المجلد 11، العدد 1، 2009، ص2011.

5 - حسن عاطف، حسن أبو ناصر، اثر ادراك الدعم التنظيمي في تحقيق استراتيجية المسؤولية الاجتماعية الشاملة في المصارف، مجلة الدراسات وابحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد26، السنة التاسعة، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017، ص7.

كما يعرف ماضي (2010) الدعم التنظيمي بأنه "جميع أشكال المساعدات المادية والمعنوية التي تمنحها المنظمة بشكل طوعي للعاملين بها والتي تتمثل في صورة اهتمام المنظمة بالعاملين وزيادة رفايتهم وتقديرها لهم والذي ينعكس بدوره على جهود العاملين لتحقيق أهداف المنظمة".

ويعرف (George،1999) الدعم التنظيمي بأنه "القدر" الذي تهتم فيه المؤسسة برعاية ورفاهية أعضائها من خلال معاملتهم بعدالة ومساعدتهم في حل ما يواجهون من مشكلات والانصات لشكواهم وبمعنى آخر ينعكس الدعم التنظيمي في صورة اهتمام القيم التنظيمية بالأفراد العاملين وتقديم المساعدات والمساهمات والعناية بهم وبصحتهم النفسية

ويعرف كذلك (ling wang، 2009) الدعم التنظيمي بأنه نمط من التبادل المحتمل بين طرفين مبنى على الوفاء بالالتزام في ظل وجود قواعد أخلاقية عامة في المستقبل، حيث يعتبر السبب الأساسي لفهم العلاقة بين العاملين والمنظمة.

من خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف الدعم التنظيمي بأنه تلك الجهود والسلوكيات والتصرفات التي تبذلها المؤسسة لتقديم الدعم والمساندة للعاملين لديها في حل مشاكلهم والانصات لشكواهم وتشجيعهم وتطوير مهاراتهم وتوفير الاستقرار لهم في مكان العمل ومساعدتهم في تحسين اندماجهم في حياتهم الاجتماعية، من خلال المساعدات المادية والمعنوية المتمثلة أساساً في الأجور والحوافز والمزايا المقدمة لهم ومختلف التقديرات والاعترافات بمجهوداتهم وفرص النمو الوظيفي وتحقيق الرضا في المؤسسة.

ثالثاً: أهمية الدعم التنظيمي:

يشير دوكنيك (Deconinck.2009) إلى أنه للدعم التنظيمي أهمية بالغة في زرع الثقة بين المؤسسة والموظفين مما ينتج عنه التزامات متبادلة طويلة الأمد، كما يضيف بارنيك (Baranik et al) بأن الدعم التنظيمي يخلق جواً من الصداقة الإيجابية وخلق إحساس بمكانة الشخص في المؤسسة من خلال ما تقدمه لهم، كما يؤدي الدعم التنظيمي لإظهار مستويات عالية من الإيجابية في العمل.

ويمكن الإشارة لأهمية الدعم التنظيمي في العناصر التالية:¹

- يساعد الدعم التنظيمي في بناء الالتزام التنظيمي للعاملين.
- يزيد من دافعية الأفراد لإنجاز وتحقيق أهداف المنظمة.

¹ - بوخلوة وقمو سهيلة، أثر الدعم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية-دراسة ميدانية بمستشفى الام والطفولة بتقرت، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، ع5، 2016، ص6-7.

- إيجاد رؤية مشتركة بين أهداف المنظمة العامة وأهداف العاملين الخاصة، وكلما زاد الدعم التنظيمي زاد ارتباط الأهداف مع بعضها البعض.
- تقليل الآثار السلبية لبعض سلوكيات وتصرفات الأفراد العاملين داخل المنظمة، فقد أثبتت الدراسات أن هناك علاقة ارتباط سلبية بين إدراك الدعم التنظيمي وظاهرة الغياب.
- يساعد على توفير بيئة عمل مناسبة تقود لتقليل معدلات الدوران الوظيفي الطوعي الذي يقوم به العاملون ويستثنى من ذلك العاملون الذين هم في بداية أو نهاية عملهم.
- ينمي درجة الالتزام والاستغراق الوظيفي والرضا عن المكافآت فقد أثبتت الدراسات وجود ارتباط إيجابي بين الدعم التنظيمي والمتغيرات مثل الالتزام الوظيفي والاستغراق الوظيفي والاندماج الاجتماعي، فكلما زاد درجة الدعم الوظيفي المقدمة للعاملين زاد لديهم درجة الالتزام الوظيفي وجعلهم راضين عن المكافآت التي يتلقونها.
- يخلق موظفين ذوي قدرة على الإبداع في العمل في ظل التنافس الهائل بين المنظمات في بيئة الأعمال فحين يشعر العامل أن المنظمة تقدم له الدعم التنظيمي الذي يتمناه، فإنه يسعى للنهوض بهذه المنظمة من خلال العمل الإبداعي والابتكاري.
- يساهم الدعم التنظيمي في تحقيق التنمية الذاتية للعاملين، فشعور العاملين وإدراكهم بأن المؤسسة تساندهم يعمل على زيادة اهتمامهم بتنمية خبراتهم سواء عن طريق التدريب الرسمي أو غير الرسمي. يؤدي إدراك العاملين للدعم التنظيمي المقدم لهم إلى زيادة الجهد المبذول من قبل الأفراد نحو تحقيق الأهداف التنظيمية وزيادة كفاءة الأداء.
- العمل على تحسين صورة المؤسسة والدفاع عنها حيث يؤدي إدراك العاملين للدعم التنظيمي الذي تقدمه لهم المؤسسة إلى تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين مما يدفعهم لاتباع سلوكيات بناء الصورة الذهنية الطيبة عن المؤسسة أمام الغير والسعي لتحسينها باستمرار.
- تقليل الآثار السلبية لبعض سلوكيات وتصرفات العاملين داخل المؤسسة.
- يعمل على تعزيز رأس المال العاطفي الإيجابي وهي تمثل بمجملة تحسين الحالة النفسية الإيجابية للفرد مما ينعكس على تنفيذ الجهد اللازم لتحقيق النجاح في المهام الصعبة.
- شعور العاملين بمزيد من العناية والاهتمام بتنمية خبراتهم ودافعيتهم نحو العمل والانتاجية
- إن الدعم التنظيمي يقود إلى الولاء الوجداني من قبل الفرد للمؤسسة لاسيما عندما تسود العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية.¹

¹ - بشيرة دبي، الوناس مزياني، مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى عمال الحماية المدنية بورقلة، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، ع34، ص31.

- ينمي إدراك العاملين للدعم التنظيمي الدافع نحو العمل على زيادة كفاءة الأداء وتحقيق أعلى معدلات عائد متوقعة للإدارات والأقسام والمؤسسة بصفة عامة.
- يزيد من احساس العاملين بعضويتهم للتنظيم وأنها أصبحت تمثل جزءا من هويتهم وذاتهم.

رابعاً: أنواع الدعم التنظيمي:

إذا نظرنا إلى الدعم التنظيمي من زاوية مستويات العمل الإداري فإننا يمكن أن نلاحظ أنه يشمل نوعين هما: الدعم الإشرافي ودعم زملاء العمل.

1.4 / الدعم الإشرافي (Supervisory support):

في دراسة ل: هيزنبرغر Eisenberger وجد أن الدعم الذي يقدمه المشرف لديه علاقة قوية مع الرضا الوظيفي كما أكد أن الإجراءات التي يقوم بها المشرفون تؤثر مباشرة على التزام الموظفين، حيث أن الدعم الإشرافي ينبع من التبادلات الاجتماعية التي تتم بين الفرد والمشرف بقاعدة المعاملة بالمثل فيؤدي المشرف دوراً مؤثراً في عملية إعادة التأهيل الاجتماعي للموظفين داخل المنظمة فهم يساعدونهم على تحديد أهدافهم الوظيفية، ويقدمون لهم النصح والمشورة التي تعينهم على تحقيق تلك الأهداف بل واقتراح الخطط المناسبة بتحفيظهم على الأداء الجيد، وتوفير الدعم الإشرافي للموظف يؤدي دوراً مهماً في إدراكه لمستوى الدعم التنظيمي الذي يحصل عليه.

وتوضح هذه النظرية أن الشكل الأساسي للتفاعل بين البشر إنما يحدث أثناء تبادل الموارد بينهم، فهي تقترض أن جميع العلاقات بين الأفراد والمشرفين تتشكل استناداً إلى تحليل التكلفة والعائد من منظور شخصي، فإذا كانت الفوائد المترتبة على هذه العلاقة تفوق التكاليف التي يتحملها الموظف؛ فإنه سيفضل الاستمرار في تلك العلاقة، وعلاوة على ذلك، فإن قاعدة المعاملة بالمثل توضح أن الموظفين يشعرون بأنهم ملزمون بتقديم معاملة طيبة تتناسب مع مستوى معاملة المشرفين لهم، فتوفير الدعم الإشرافي للعاملين يلعب دوراً حاكماً في إدراكه لمستوى الدعم الذي يحصل عليه من المنظمة، حيث تشير نتائج الدراسات السابقة أن المشرفين يعملون على تحقيق أهداف السياسة العامة للمنظمة بالتعاون مع العاملين، وفي نفس الوقت فهم يرفعون تقارير دورية حول مستوى إنجاز تلك الأهداف ومقدار مساهمة كل عامل في تحقيقها، ومن هنا تنشأ علاقة ارتباط بين المشرفين والعاملين والتي في ضوئها يدرك العامل مستوى الدعم التنظيمي المقدم لهم.¹

1 - عبد القادر نوبيات، كمال يوسف، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في المؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي، مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العدد 16، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2016، ص 32.

2.4 / دعم زملاء العمل Co-workers support :

ينظر الموظفون أن أفعال وتصرفات وكلاء المنظمة تعبر عن تصرفات المنظمة، ولا يدرج مفهوم الوكالة على المشرفين والرؤساء فقط، وبل ويمتد ليشمل زملاء العمل، ضمن وجهة نظر العامل نجد أنه يرتبط بعلاقات وكالة بين طرفين أساسيين بالمنظمة هما (المشرفون و زملاء العمل) من ناحية أخرى تؤدي العلاقات السائدة بين زملاء العمل مجموعة من الوظائف المهمة في المنظمة فغالبا ما يتلقى الموظف الدعم والتأييد والتخفيف من الضغط في العمل من قبل زملائه، ويشكل الزملاء مصدرا للمعلومات التنظيمية المهمة للموظفين (بطريقة غير رسمية)، كما يتعلم الزملاء من بعضهم ويمكن أن ينبهوا زملائهم إلى الأخطاء مما يجعلهم مصدرا من مصادر التغذية العكسية الهامة في المنظمة.¹

لذلك، فإنه عند دراسة الدعم التنظيمي يجب ألا ينصرف لفظ التنظيمي إلى المنظمة فقط، ولكن ينبغي أن يتسع ليشمل جميع الوكلاء فيها والذين من أهمهم المشرفون و زملاء العمل، فالعامل عندما يحصل على الدعم من زملائه في العمل يكون اتجاهه إيجابيا نحو الدعم التنظيمي والعكس صحيح، من ناحية أخرى، تؤدي العلاقات السائدة بين زملاء العمل مجموعة من الوظائف المهمة في المنظمة، فهي تشكل مصدرا مهما، إن لم يكن الأهم للدعم النفسي والاجتماعي للعامل، فغالبا ما يتلقى العامل الدعم والتأييد والتخفيف من ضغط العمل من قبل زملائه، والسبب الرئيسي في هذا الأمر أن العاملين عادة يدركون أن زملاءهم يعيشون في نفس الظروف مما يجعلهم أكثر قدرة على تفهم مشاعرهم وهمومهم في العمل.²

خامسا: المقاربة النظرية للدعم التنظيمي:

1.5 / نظرية التبادل الاجتماعي والدعم الاشرافي:

ظهرت هذه النظرية في نهاية الخمسينيات من القرن العشرين كنظرية تعكس الواقع الإمبريقي وتفسر السلوك الإنساني في مستويات مختلفة، فجاءت محاولتها الأولى في مجموعة من الأفكار الأساسية والتي يتمثل بعضها في ان الناس في عملية التفاعل الاجتماعي، إنما يتبادلون أنماط السلوك، لتعتمد في تفسيرها للسلوك على العوامل السيكولوجية، وتعتبر المصادر المعرفية لهذه النظرية متعددة من أهمها بعض أفكار وافتراضات الاقتصاد السياسي الكلاسيكي، وخاصة ما تضمنته كتابات آدم سميث **Smith** و **Adam**، وريكاردو **Ricardo** حيث بنيت على عدة نقاط من أهمها اعتبار الفرد هو نقطة البداية لأنه

1 - عائشة شتاتحة، المقاربات النظرية في تحليل الدعم التنظيمي المدرك ودوره في التخفيف من النتائج السلبية المترتبة عن ضغوط العمل، مجلة الاعمال والدراسات الاقتصادية، جامعة الاغواط، الجزائر، العدد7، 2018، ص77.

2 - عبد القادر نويبات، كمال يوسف، نفس المرجع، ص33.

يمثل وحدة التحليل الأساسية التي يتم ملاحظتها للتعرف على طبيعة النظام الاجتماعي، ومن أبرز من نادوا بهذا الفكر (جورج هومانز، بيتر بلاو، آلفين جولدنر، مالفينوفيسكي) من خلال دراساتهم الساعية الى فهم طبيعة الجماعات، والتي تقوم على أن الأفراد يتفاعلون من بعضهم البعض، لأنهم يحصلون عن طريق هذا التفاعل على بعض المكافآت وهذا ناتج عن علاقاتهم الاجتماعية طالما ان هذه العلاقات تحقق لهم بعض الفائدة.

إن تفاعل الأفراد بطريقة عقلانية ورشيدة يساهم في تحقيق أهدافهم لكن لا تقتصر على التعامل المادي فقط إنما هناك اعتبارات أخرى مثل المشاعر والخدمات، إقامة علاقات اجتماعية، حل المشاكل التي تطرأ على التنظيم والعمل على تقريب الإدارة من العمال من خلال إشراكهم في عمليات اتخاذ القرارات، فهذه الأخيرة تزيد من شعور العامل بالانتماء الى المنظمة فكل ما كان هناك تفاعل واندماج كلما أحس العامل بأهميته.

كما أشارت هذه النظرية الى أن سلوك القادة ودعمهم للمرؤوسين الذي يتم من خلال تقديم العون لهم لإتمام المهام المختلفة وتقديم الحوافز والتأثير الايجابي، مما ينعكس في صورة التزام لدى المرؤوسين فيبادل بذلك باحترام الوقت وتكريس الجهد والفكر لإنجاز التعليمات وتحقيق أهداف المنظمة وهذا ما يزيد من ثقة المرؤوسين في رؤسائهم.¹

2.5/ نموذج الإنصاف والعدالة التنظيمية:

ظهرت هذه النظرية وتطورت على يد رائدها الأول آدمز 1963م، حيث تشير إلى أن الأفراد يحفزون بتحقيق العدالة في المكافآت التي يتوقعون الحصول عليها مقابل الانجاز الذي يقومون به فعندما يعامل الجميع بشكل متساوي قد يعني ذلك أن بعض العاملين الذين قاموا بعمل أفضل من غيرهم وبالتالي يستحقون مكافآت أو معاملة أفضل.

وتنقسم عملية الإنصاف الى نوعين إنصاف في التوزيع وإنصاف في الإجراءات الإنصاف في التوزيع يتعلق بالتوزيع العادل للمكافآت المتعلقة بالأداء، أما الإنصاف في الإجراءات فيتعلق بسياسات وإجراءات الشركة كالترقيات والعقوبات وتقييم الموظفين. يقول العلماء أن هذه النظرية (العدالة) اشتقت من عملية المقارنات الاجتماعية لأنها تمثلها بشكل كبير.

1 - الرشيدى، عادل عامر وآخرون، نظرية التبادل الاجتماعي، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية، جامعة العلوم التطبيقية، الأردن، 2012، ص 6.

فالأفراد في هذه النظرية لا يكتفون ببذل الجهد والحصول على العوائد المقابلة له، وإنما يحرصون على الشعور بعدالة هذه العوائد ومناسبة للعطاء الذي قدموه، فهم يعتقدون مقارنة بينهم وبين أقرانهم أو زملائهم الذين يعملون معهم ويشعر الفرد بوجود عدالة عندما يقارن نفسه بالأفراد القريبين منه في ظروف العمل ويحكم على درجة تشابه المعاملة التي يتلقاها من المنظمة بالمعاملة التي يلقاها هؤلاء الأفراد فإذا كانت نتيجة هذه المقارنات أنه إذا حضي بمعاملة شبيها بهم وشعر بالعدالة وإن كانت النتيجة أنه يعامل معاملة مختلفة شعر بتوتر يدفعه الى مجموعة من ردود الأفعال التي يستعيد بها توازنه ويزيل عنه التوتر.¹

1 - محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال، الطبعة 3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 298.

خلاصة:

تواجه المنظمات في الوقت الراهن مجموعة من التحديات العالمية والمحلية المعقدة والمتشابكة والسريعة، مما أوجب عليها ضرورة التصدي لتلك التحديات بكافة السبل والطرق ولكي يتم تحقيق ذلك فإنه على المنظمة ممثلة في إدارتها القيام بالعديد من الأنشطة التخطيطية الهادفة إلى تقديم الدعم المادي والنفسي والاجتماعي للعالميين بما يعكس حرصها على مواردها البشرية واهتمامها بتحقيق حاجاتهم ودوافعهم، وقد قدمنا في هذا الفصل مفهوم الدعم التنظيمي الذي يعني أنه لا يمكن للعاملين أن يشاركوا مشاركة بناءة في تحقيق أهداف المنظمة دون أن يشعروا بدعم المنظمة لهم حتى يتمكنوا من مبادلتها بدعمهم لها عن طريق بذل قصارى جهدهم لتحقيق أهدافها.

وبناء على ما تم التطرق إليه يتبين لنا أن الإدارة الناجحة هي التي تسهر على استثمار المورد البشري، حيث أن اهتمام المنظمة بالعاملين من مختلف النواحي المادية والمعنوية سيؤدي بالضرورة إلى ردة فعل إيجابية مماثلة وهي أن العاملين أو الموظفين هم الآخرين سيولون المنظمة أهمية من خلال بذل قصار جهدهم لتحقيق التميز للمؤسسة بحيث أن هذا الموظف يشعر وكأنه جزء من المنظمة، إذ أن نجاحه من نجاحها وعلى قدر البذل من طرف المنظمة اتجاه العامل على قدر العطاء لها ، والعكس صحيح وذلك أن العلاقة تبادلية بين المنظمة والموظف.

الفصل الثالث: أهمية الاندماج الاجتماعي

تمهيد

أولاً: مفهوم الاندماج الاجتماعي

ثانياً: أشكال الاندماج الاجتماعي

ثالثاً: مجالات الاندماج الاجتماعي

رابعاً: النظريات المفسرة للاندماج الاجتماعي

خامساً: أهداف الاندماج الاجتماعي

خلاصة

تمهيد:

يعتبر الاندماج الاجتماعي عملية ضم وتنسيق بين مختلف الأفراد و الجماعات الموجودة في المجتمع، و بمعنى آخر هو القدرة على إزالة الحواجز بين المجموعات المختلفة للعيش و التكيف الاجتماعي بشكل متناغم. كما يعد أيضا بالنسبة للأفراد هدف للتنمية الاجتماعية و الاقتصادية ، بحيث يتمتع كل فرد بحقوقه و له مسؤوليات يؤديها بشكل واقعي.

أما الاندماج الوظيفي فهو يعبر عن نسيج العلاقات التي تربط الأفراد العاملين مع بعضهم البعض و ذلك حسب المكانة و الدور الذي يشغلها هؤلاء داخل المنظمات. ومن خلال هذا الفصل سنحاول التعرف على ماهية الاندماج الاجتماعي.

أولاً: مفهوم الاندماج الاجتماعي:

*الاندماج لغة: اندمج بمعنى "دخل وأدمج الشيء في الشيء أي دخل واستحكم فيه"، ويقال اندمج في الشيء أي " دخل فيه واستقر، ويقال نصل مندمج أي مدور وشيء مندمج: المداخل كالحبل المحكم الفتل"، و"أعضاء مندمجة ومدمجة أي متسلسلة ومنسجمة ومرتبطة ومحكمة".¹

*أما اصطلاحاً: فلاندماج الاجتماعي بالنسبة لتالكوت بارسونز المجتمع المندمج في الواقع هو الذي يتميز بغياب الضغوط أو الصراع، لأن الغاية المحددة للاندماج الاجتماعي هي السير الجيد لمجموع الأنساق المختلفة التي تشكل النظام، ويتمثل في ضرورة وجود تفاعل متبادل بين مختلف عناصر النظام الاجتماعي.

كما يمكن تناول مفهوم الاندماج الاجتماعي على أنه أحد المفاهيم المعقدة والمركبة التي ترتكز على المشاركة و التفاعل، و بذل الجهد المتبادل من كافة الأطراف الداخلة في عمليات التفاعل.

أهو عبارة عن محصلة ومنتوج مباشر لمجموع الأفراد من خلال تفاعلهم وتضامنهم في حدود قيم ومعايير الجماعة أو في حدود القانون.²

وعرف أيضا على أنه التكامل بين أعضاء المجموعة من حيث الوظائف التي يؤديونها بعضهم ببعض، مثلهم في ذلك تكامل أعضاء الجسد السليم في أداء وظائفها.³

ولا يبتعد بلاو عن هذا المفهوم حيث وضح أن الاندماج الوظيفي يعني درجة اندماج الشخص في وظيفة معينة وإسهامه فيها بنشاط، أو الحالة النفسية لتقمص العمل بوجه عام.⁴

وكما يعني "الاندماج المهني التأثير بين الأفراد و الجماعات بعد دخولهم في علاقات اجتماعية، ناتجة عن الأدوار و المكانات التي يشغلها هؤلاء الأشخاص و يتحدد الدور حسب المكانة أو الموقع.

ويعرفه لومبارد "Lambert" بأنه الدرجة التي يكون العمل فيها جزءا هاما في حياة و كيان الفرد".⁵

وبذلك فالمفهوم الإجرائي للاندماج الاجتماعي أو الوظيفي إذن في هذه الدراسة ومن خلال التعاريف السابقة هو علاقة العامل بالجماعات الاجتماعية الأكبر والمتمثلة في: محيطه الوظيفي، محيطه الاجتماعي ومحيطه الأسري، فهو الآلية التي يصبح عن طريقها العامل عضوا مشاركا في هذه الجماعة

1 - ابن منظور، نفس المرجع، ص401.

2 - خليفة عبد القادر، دور المؤسسة التربوية في إدماج الفرد في المجتمع، مجلة جامعة قاصدي مرياح، العدد15، 2014، ص4.

3 - لشهب نسيم، نفس المرجع، ص13.

4- آدم غازي العتيبي، نفس المرجع، ص74.

5 - آدم غازي العتيبي، نفس المرجع، ص74.

الاجتماعية مع تنبيه للمعايير والقيم الاجتماعية السائدة فيها وحصوله على وضع اجتماعي محدد ضمنها.

فالقول بأن هناك اندماج للعامل مهنيا واجتماعيا وأسريا يعني وجود علاقات تفاعلية بين الفرد وهذه الجماعات واشترك في القيم والشعور بالانتماء لها.

فالاندماج المهني يعبر عن توافق و انسجام المرأة العاملة مع الوظيفة التي تشغلها و مع الأفراد العاملين معها والعلاقات التي تربطها بهم، وكما يعبر أيضا عن مدى التكيف والاستقرار بالنسبة لها.

ثانيا: أشكال الاندماج الاجتماعي:

إن الميزة المشتركة لهذه الأشكال أنها في ميدان واحد، وهو المجتمع باختلاف عناصره ومكوناته و مضمونه فهو سوسولوجي واجتماعي إلا أنه مختلف الجوانب و واسع الآفاق ومتشعب الوظائف، نذكر من بينها:¹

1.2. الاندماج السوسيوحضري: إن الاندماج السوسيوحضري يعني " تكيف الفرد مع الجماعة وتوطيد علاقته مع الأفراد الآخرين " والتكيف مع التنظيم الاجتماعي داخل المجتمع الحضري، بالإضافة إلى ربط الفرد ذاته بالآخرين وربطه بمجالهم المكاني وكمثال على ذلك وجود التعاون على مستوى الأحياء وإنشاء الجمعيات التي تهتم بالمشاكل وتقوم بنشاطات داخل الحي .

2.2. الاندماج السوسيوثقافي: تلعب التنشئة الاجتماعية من خلال عملية التربية دورا أساسيا ومحوريا باعتبارها عملية انتقال الثقافة من جيل لآخر وأسلوب تشكيل الفرد اجتماعيا عبر تداوله على عدة مؤسسات لديها وزن اجتماعي و تربوي في سيرورة حياته اليومية كالأسرة والمدرسة والشارع و وسائل الإعلام... إلخ ، هذه الأخيرة إذ تقترن سلامتها بدرجة إيجابية في تحقيق اندماج العامل ثقافيا وذلك من خلال العمل على ترسيخ الهوية الوظيفية لديه وتحقيق إنماء ثقافي يواكب المستجدات العالمية الإيجابية، أي المحافظة على إيديولوجية المجتمع ومقوماته الأساسية هذا من جهة أما من جهة أخرى الإعداد المهني لأفراد المجتمع و المحافظة على وحدته وتماسكه.

1 - حران العربي، الشباب ومسألة الاندماج الاجتماعي في المجتمع الجزائري، مجلة الباحث، العدد12، الاغواط - الجزائر، 2023، ص250.

ثالثاً: مجالات الاندماج الاجتماعي:

1.3-المجال الفردي : ويتمثل في المواد الأساسية التي تسمح ببناء الهوية الفردية ، نجد الخصائص النفسية والجسدية مؤثرة وترتبط و تجمع وتعمل بشكل مختلف لإمكانية الانجاز في المجالات العلائقية العائلية ، الوظيفية الإنتاجية و الرمزية و كذلك المؤشرات المرتبطة بالنظريات المختلفة المنبثقة عن العلوم الإنسانية و الاجتماعية و علوم الصحة ومن بينها على وجه الخصوص.

-مستوى التنمية و النضج (السيكولوجي، الأخلاقي ، العاطفي الاجتماعي).

-مستوى الصحة البدنية و العقلية وقدرات التعلم.

-المستوى اللغوي : الإدراك صورة الذات.

2.3-المجال العائلي: يتعلق بمجموعة الروابط المتعلقة بالأفراد و شبكاته الاجتماعية و العائلية ونوعية هذه العلاقات وخضوع وظيفة الشبكات الاجتماعية للدعم المعتاد للفرد و تفاعلاته مع مكونات هذه الشبكات.

3.3-المجال الوظيفي الإنتاجي: يرجع إلى تنمية وظائف الفرد في علاقات مختلفة مع التمدرس العمل، المحيط الاقتصادي ، و الاندماج في الحياة اليومية فيعتبرها معيار هام للاندماج الاجتماعي.

4.3-المجال الرمزي: يشير إلى مستوى انتماء الفرد إلى المعايير والقيم الجماعية و الاجتماعية و احترام القوانين التي تستمد من إحساسها شعورها بالفائدة الاجتماعية إلى اعترافات الآخرين و إدراك ذاته في العالم ، فالسياق السوسيو ثقافي يقترح وضعيات تفكير تساهم في تجسيد عملية تنمية الهوية. فالاندماج الرمزي يوجد من خلال معرفة المكانة المشغولة في المحيط الاجتماعي، وكذلك من خلال مشروع حياة واقعي.¹

رابعاً: النظريات المفسرة للاندماج الاجتماعي:

1.4. النظرية الوظيفية لإميل دوركايم:

أشار "إميل دوركايم " إلى مفهوم الاندماج الاجتماعي في نظريته التماسك الاجتماعي سنة 1893 في أطروحته التقسيم الاجتماعي للعمل ، وباستخدام هذا المفهوم أراد التساؤل حول إشكالية الروابط

¹ - لشهب نسيمية، نفس المرجع ، ص104-105.

الاجتماعية في المجتمع الأوروبي الذي عرف تحولا أحدث أثارا على الثورة الصناعية وعلى البناءات الاجتماعية التقليدية و دوركايم" قد ميز بين نوعين من الاندماج :

- اندماج التضامن الآلي: يميز المجتمعات التقليدية و يتميز بالوعي الجماعي أو الامتثال للوعي الخاص في نوع مشترك في المجتمع.

- اندماج التضامن العضوي: يتميز بحرية الوظائف المختلفة و خاصة إذا كل فرد يعتمد أكثر على أفراد أو أعضاء آخرين في المجتمع.¹

هذين المفهومين ساهما في التغير الاجتماعي بصفة خاصة التباين بين المجتمعات وتطور أشكال التضامن بين الآخرين. فالمجتمعات التي يكون فيها تقسيم العمل متقدما يجب أن يستمر في الإنتاج في المجتمعات المعقدة وقد اعتبر "دوركايم" التضامن سلك للحقوق الاقتصادية و السياسية، الليبرالية في التنمية الكاملة، لأن في المجتمعات المعقدة هناك الأفراد، السوق لهم القدرة على تأمين التنظيم الاجتماعي و الاقتصادي فوظيفة الدولة المساهمة في تأمين التضامن و الأخلاق و الوظائف المقترحة من قبل الأسرة و الدين في المجتمعات.

فالاندماج الاجتماعي من خلال نظرة دوركايم" يشير إلى التماسك الاجتماعي و الذي يستند على ثلاثة أنواع من العلاقات، استيعاب القيم والمعايير المشتركة من خلال الأفراد والوعي الجماعي و الرقابة الاجتماعية.

مسألة الاندماج حسب دوركايم هي قضية إرادة العيش جماعيا من جهة، فيجب قبول الآخر باختلافاته ومن جهة أخرى ضمان المساواة من أجل تسهيل ارتباط أفراد المجتمع عبر العمل، الثقافة... الخ

اندماج الأفراد في النسق الفرعي للجماعات المهنية العائلية يسمح بالاندماج في المجتمع وهذا ما يعني إنتاج وحدتهم، استمرار وجودهم، إعادة تعريف أو تأكيد هوياتهم.

ويعتبر أيضا أن يرفع الوعي المشترك وهو ما يعني خاصية إدماج الكل في الجماعة وعدم التعارض معها، وكما يعني أيضا التنظيم الاجتماعي، السلطة الأخلاقية، التي يقبلها الأفراد لمعرفة حدودهم و احتواء رغباتهم.

¹ - لشهب نسيمه، نفس المرجع ، ص110.

ويحمل مفهوم الاندماج لدى دوركايم "معنيين أساسيين : فهو يمكنه أن يميز علاقة الأفراد أو نسق فرعي تحت مع نسق أشمل أو اندماج جزئي إنه إذا خاصة فرد أو جماعة مميزة داخل مجموع أوسع ، لكنه يمكن أن يميز كذلك مجموع نسق ما أو المجتمع ككل.¹

2.4 النظرية الأمريكية:

لقد عرفت مدرسة شيكاغو على أن الاتجاه الإيكولوجي يعتبر بمثابة الوصي المعالج لما ينشئ بين الفرد وبيئته وما أنتجته وأفرزته العلاقة بينهما في بروز ظواهر اجتماعية حضرية تؤثر عليه في سيرورة حياته اليومية منطلقها دراسة الفرد والجماعة والمجتمع من خلال تساؤل مفاده كيف يمكن قياس علاقة الأفراد فيما بينهم وقياس العلاقة الاجتماعية في الجماعة الواحدة ؟

إن المخبر الأمريكي للبحوث الاجتماعية استحدث في تحاليله بعدين هامين: البعد الأثني، وبعد المجتمع المحلي لكن كلاهما ينصب نحو أهمية التنشئة الاجتماعية.²

3.4 تحديث مفهوم الاندماج عند دومينيك شناپر:

مسألة الاندماج اختلفت خلال سنوات (60-70)، إذ لم يعد يمثل انعكاسا ذو صلة بالإطار النظري من عدة جهات نظر مثل الماركسية التي اعتبرته ليس لديه أي معنى، إذ تنظر إلى المجتمع من منظور صراع الطبقات و لم يدم هذا الاختفاء طويلا، وذلك بسبب العولمة، فالباحثين خصصوا هذا المفهوم لفهم التحولات التي تعرفها المجتمعات الغربية، خاصة عند معالجة قضية الاختلافات الثقافية (التنوع الثقافي) ومن بين المؤلفين اللذين قاموا بأبحاث حول الاندماج الاجتماعي نجد دومينيك شناپر Dominique Schnapper و روبرت غاستل Robert Gastel.

وقد قام "Schnapper" باقتراح تحديث إشكالية الاندماج واعتبره بأنه حقيقة دخول الكل في مجموعة في بلد ما ووضعية أخرى مماثلة، فهو يعبر عن ديناميكية التبادل التي من خلالها يقبل كل شخص تقاسمها مع الكل أو الالتزام بالقواعد العملية و قيم ومعايير المجتمع المضيف، وكذلك احترامها يؤدي إلى وحدة الجماعة التي لا تمنع الحفاظ على هذه الاختلافات.

1 - فوزي بوخرص، الاندماج الاجتماعي والديمقراطية نحو مقاربة سوسيولوجية ، مؤسسة مؤمنون بلا حدود للدراسات و الأبحاث ، الرباط، دون سنة ، ص 10.

2 - حران العربي، نفس المرجع، ص252.

وقد اعتبر الاندماج في المجتمع المضيف عملية ملموسة لاندماج المجتمع السياسي وبذلك آثار أهمية دور السياسية والمواطنة في عملية اندماج المهاجرين، وفي السياسة يعتبر الاندماج ليس خيارا بين إمكانيات أخرى بل هي ضرورة لأن الاندماج كعملية هو مفهوم عام، إذا تأكيد الهوية الفردية والجماعية في قلب وسط القيم الحديثة، فهذه المشاركة بعد فترة من الزمن تؤدي إلى الحصول على نفس الحقوق والواجبات لجميع المواطنين الآخرين.

لكن الشيء الذي يبقى غير مشترك بين جميع المواطنين احتياجات الوافدين الجدد وتوجيههم في المجتمع الجديد الذي يحترم الروابط الاجتماعية وكما يبين أنه ينبغي أن تتطور الحياة الثقافية تدريجيا كاللغة المشتركة ومشاركة التقاليد السياسية الوطنية أو تبني نفس نمط الحياة لكن دون التخلي عن خصائصها.

ويعبر الاندماج عن مفهوم التنشئة الاجتماعية ويمكن تعريفه بعدة أوجه بصفة عامة عملية تحول الكائن إلى كائن اجتماعي، الحصول على المعايير والقيم والأدوار عبر طرق التفكير والشعور، وبالتالي التنشئة تظهر كمعادلة معاصرة أو بعد معاصرة كما يسميها البعض وإذا كان يجب على المهاجرين الاندماج يجب معرفة الأشياء غير البسيطة، وجود عوامل خارجية تمنع أي اندماج ممكن، فالعوامل الخارجية تترجم من خلال عوامل متعلقة بالتمييز مثل التمييز العرقي، العنصري، اللغوي، الاقتصادي السياسي.¹

خامسا: أهداف الاندماج الاجتماعي:

- إعادة التوازن وإحداث التغيير في البيئة وتحقيق العدالة الاجتماعية.
- الاهتمام بتوفير الاحتياجات الأساسية للأفراد من برامج التغطية الرعائية والاجتماعية والصحية والتعليمية والبيئية.
- مساعدة الأفراد على الاعتماد على النفس وزرع الثقة فيها وتقليل الاعتماد على الآخرين.
- تغيير الجو الاجتماعي والنفسي عليها لتغيير روتين حياتها ومساعدتها على التكيف والاندماج مع الآخرين من خلال تكوين علاقات اجتماعية .
- زيادة الخبرة في الحياة من خلال الاحتكاك بالآخرين.²

1 - لشهب نسيمية، نفس المرجع، ص114.

2 - عبد القادر فوشان، الدين والاندماج الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة وهران، الجزائر، 2011، ص15.

خلاصة:

الاندماج الاجتماعي يعدّ حجر الزاوية لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الاستقرار في المجتمعات، إن تعزيز هذا الاندماج يتطلب جهوداً مشتركة من الأفراد والمؤسسات والمجتمعات بأسرها، من خلال توفير فرص تعليمية وتدريبية عادلة، وتحفيز التنوع والشمولية في بيئات العمل، يمكننا ضمان تحقيق مشاركة فعالة ومثمرة لجميع أفراد المجتمع.

ولا يقتصر الأمر على الفوائد الاقتصادية فقط، بل يمتد إلى تعزيز الروابط الاجتماعية، وزيادة التفاهم والتسامح بين مختلف الفئات، إن خلق بيئة شاملة ومتنوعة يساهم في تعزيز الابتكار والإبداع، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الفردي والجماعي.

ومن خلال هذا الفصل تبين أن الاندماج الاجتماعي هو عبارة عن تلك العملية التي تهدف إلى التكامل بين أعضاء الجماعة ، وكما يشير إلى أن عمليات التفاعل بين مختلف الأفراد، فهو يهدف إلى إعادة التوازن و إحداث العدالة في المجتمع كما يساعده على التكيف و تكوين علاقات اجتماعية ، ومن بين العوامل التي تؤثر فيه اللغة ، العمل ، المسكن ، و الشبكات الاجتماعية.

أما الاندماج الوظيفي فهو يعبر عن درجة اندماج الفرد في وظيفته و بناء هويته المهنية، ويعبر أيضا عن مدى توافقه مع الوظيفة التي يشغلها و تكيفه و استقراره في منصب عمله.

وفي الختام، يتطلب الاندماج الاجتماعي والمهني جهوداً مستمرة ومتواصلة لضمان تحقيق العدالة والمساواة، وهذا بدوره يساهم في بناء مجتمع أكثر قوة وترابطاً، قادر على مواجهة التحديات وتحقيق الرخاء للجميع.

الفصل الرابع: المرأة العاملة

تمهيد

أولاً: ماهية المرأة العاملة

ثانياً: السيرة التاريخية لعمل المرأة

ثالثاً: دوافع ومبررات عمل المرأة

رابعاً: الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة

خامساً: الآثار الايجابية والسلبية لعمل المرأة

خلاصة

تمهيد:

شهدت المجتمعات الحديثة تغيرات وتطورات شملت جل جوانب الحياة الاقتصادية السياسية، الاجتماعية، وحتى الثقافية والفكرية، والمجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات شهد هو الآخر هذه الجملة من التغيرات، ولعل أبرزها التغير في البيئة الاجتماعية والذي يتجلى وبشكل بارز في تغير بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة باعتبارها تمثل نصف المجتمع، وذلك بخروجها للعمل ومساندة الرجل في تحمل أعباء مصاريف الحياة.

ويعد عمل المرأة واحدا من الموضوعات الأساسية التي تحظى باهتمام الباحثين و المفكرين الاجتماعيين بالإضافة إلى أنه من أهم الموضوعات التي تهتم كل امرأة سواء كانت في مجال العمل أم خارجه، فحق المرأة في العمل كأحد العوامل التي تمكنها من المشاركة في مختلف مشاغل الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وإن كان الأصل في استقرار المرأة في الأسرة وممارسة أدوارها الاجتماعية مثل دور الزوجة والأم والأخت وغيرها من الأدوار الاجتماعية، إلا أن المستجدات والمتغيرات الراهنة دفعت المرأة لممارسة العديد من الأعمال مدفوعة الأجر خارج المنزل تلك التي تتطلب مهارات وخبرات خاصة لا تكتسبها المرأة إلا خلال التعليم والتدريب المستمر.

كما أن بعض النساء يحملن اتجاهات متناقضة حول أهمية العمل وجدواه، وهذا يجعلهن مختلفات في مواجهة الضغوط الاجتماعية والإحباطات والصراعات سواء في المنزل أو خارجه، وتلعب هذه الاتجاهات دورا سلبيا في جهود المرأة العاملة، وهذا ما سنتطرق له بشيء من التفصيل في هذا الفصل.

أولاً: ماهية المرأة العاملة

إن انضمام المرأة للحياة العملية يساعد على تنمية الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع بشكل عام، إضافة إلى رفع ميزانية أسرتها، وقد أتاح المجتمع فرصاً لعمل المرأة وحقق لها المساواة مع الرجل في مجال العمل وخصوصاً فيما يتعلق بمسألة الأجور، ويجدر بالذكر أن للمرأة القدرة على العمل في أي مكان توجد فيه سواء في المناطق الريفية أو المدينة، إلا أن طبيعة عملها تختلف باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بها وسنتطرق في هذا المبحث لمفهوم المرأة العاملة والسيرورة التاريخية لعمل المرأة ودوافع خروجها للعمل وكذا سلبيات وإيجابيات عمل المرأة وأهم معوقات عملها.

1/ مفهوم المرأة العاملة:

- تعريف المرأة العاملة:

لغة: المرأة مشتقة من الفعل " مرأ ، ومصدرها المروءة وتعني كمال الرجولة والإنسانية، المرء هو الإنسان والمرأة هو مؤنث الإنسان.¹

اصطلاحاً : " هي المرأة التي تزاوّل عملاً ما خارج المنزل لقاء أجر مادي مدفوع لها .²

ومن التعريفات الشائعة للمرأة العاملة تعريف الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء والذي يشير إلى أن المرأة العاملة هي التي تعمل في وظيفة رسمية خارج المنزل في المصالح الحكومية أو المصانع.³ أو هي المرأة التي لديها مؤهل جامعي وتوظف كافة إمكانياتها لتحسن من وضعها الاجتماعي وتشارك في صناعة الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتفاعل من أجل الارتقاء به على كافة الأصعدة.⁴

1 - أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ط3، بيروت، 1982، ص 238.

2 - جهاد دياب ناقولا، الآثار الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء العاملات في مدينة دمشق،

منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب وزارة الثقافة، دمشق، 2011، ص 26

3- إيمان صياد، ضغوط الحياة اليومية والمرأة العاملة، حوليات أدب عين الشمس، المجلد رقم 46. تاريخ النشر جويلية سبتمبر 1018 ، ص 442.

4- إيمان صياد، نفس المرجع، ص 448.

وتعرف بأنها هي المرأة التي تقوم ببذل مجهود ذهني وأحيانا عضلي مقابل أجر مادي تحصل عليه نتيجة هذا الجهد الإشباع حاجاتها وحاجات أسرتها.

-**التعريف الإجرائي للمرأة العاملة:** ونقصد بالمرأة العاملة في هذه الدراسة في المرأة التي تعمل خارج البيت وتبذل جهد فكري أو جسدي مقابل أجر مادي، بغض النظر عن حالتها المدنية والوظيفة التي تشغلها وأخذنا المرأة العاملة في بلدية بوسعادة أنموذجا.

ثانيا: السيرورة التاريخية لعمل المرأة

اختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر عبر التاريخ، وقد لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في إحداث التغيرات الاجتماعية التي أدت إلى نهضة المرأة الاقتصادية، ففي الطبقة العليا زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة، فأست زوجات الطبقة العاملة كثيرا فالضرورة الاقتصادية اضطرت المرأة للعمل في المناجم و المصانع كعمال غير مهرة فانحطت مكانتها كما كان عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وقد أعطاهها عملها جنبا إلى جنب مع الرجل بعض المزايا التي حققتها تدريجيا.

وقد بدأت الحركة النسائية في أوروبا ففي عام 1604م وقبل الثورة الصناعية ارتفع صوت (Marie de Gouay) في فرنسا والتي تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء، ولم تحظى ثورتها بنصيب كبير من الاهتمام حتى جاء فيلسوفان فرنسيان بعد قرن ونصف تقريبا وهما من فلاسفة الثورة الفرنسية (Laibach و Condorat) وطالبا بمنح المرأة حقوقا متنوعة وضرورة مساواتها بالرجل، أما في أمريكا فقد كانت المعركة طويلة الأمد فبالرغم من مناداة توماس جيفرسون بالديمقراطية فإنه رأى من الأفضل إبعاد المرأة عن النشاط السياسي ولم يكن للمرأة حق ممارسة أي نشاط إلا الأمومة والزوجية.

وليس غريبا أن تعرف أن أكثر معارضة الحركة النسائية جاء من النساء أنفسهن فإن أولئك اللواتي كن سعيدات في الزواج ولم يجدن أي ضرورة للتغيير.1

كما أن للحربين العالميتين أثر في زيادة تحرر المرأة من جهة، وانتشار اشتغالها بشتى الوظائف من جهة أخرى، ذلك لأن الحرب العالمية الأولى طلبت من جميع الرجال القادرين على حمل السلاح الانخراط في سلك الجندية، وهكذا خلت أعمال ووظائف كثيرة وخاصة بالمصانع من شاغليها من الذكور وتحتم

1- كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجيا المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984، ص 34.35.

ملؤها بالإناث، فلما وضعت الحرب أوزارها أصبح من الصعب على الكثيرات من النساء ترك العمل والعودة للإقامة بين جدران المنزل.

إلا أن الحرب العالمية الثانية كانت أكثر تغييرا للمجتمعات التجارية وتلك التي تأثرت بها دون المشاركة فيها، فقد جندت النساء وخاصة بالدول الغربية في القوات العسكرية الجوية والبرية والبحرية، وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية أصبح من الصعب على النساء فقد حريتهن التي تحصلن عليها خلال الحرب، خاصة وأن الحرب قد حصدت العديد من أرواح الرجال وبهذا تعتبر الحرب العالمية الثانية معلما تاريخيا في حركة تحرر المرأة وحصولها على حقوق مساوية لحقوق الرجل. 1.

في دراسة عن المرأة الجزائرية أكد **ديفيد جوردين** أن المرأة الجزائرية قد مرت بمراحل أربعة، تتمثل المرحلة الأولى في فترت ما قبل السيطرة الفرنسية على الجزائر التي تميز فيها وضع المرأة الملتصق بالتراث العربي التقليدي المتعلق بتفسيرات إسلامية، أما المرحلة الثانية والتي تضمنت السيطرة الفرنسية على الجزائر فقد تميزت هذه الفترة بزيادة قوة التقاليد وذلك حفاظا على التراث القديم، والمرحلة الثالثة تمثلت في مرحلة الحرب التحريرية فانخرطت المرأة جنبا إلى جنب مع الرجل والتي تمكنت خلالها من بناء شخصيتها المستقلة، والمرحلة الرابعة وهي مرحلة ما بعد الاستقلال. 2.

إن المرأة الجزائرية وجدت نفسها مدفوعة لسلك طريق التطور بعد الاستقلال مباشرة نتيجة الظروف التي صاحبت الاستقلال، ظروف اجتماعية، اقتصادية، سياسية، نفسية، فحركة التمدين والتصنيع اللذان شهدتهما الجزائر أديا إلى خروج المرأة للعمل فتغير وضعها إلى الأحسن، فأصبح ينظر إليها على أنها عضو له نفس الحقوق والواجبات كأبي فرد من أفراد الجماعة، وهكذا نشأت وضعية جديدة للمرأة داخل العائلة، وبفضل تعليمها وخروجها للعمل أصبح بإمكان المرأة الجزائرية أن تتواجد في مختلف القطاعات الاقتصادية التي كان يسيطر عليها العنصر الذكري، كما أصبح بإمكانها أخذ الكلمة وتسيير حياتها مع مراعاة عدم التناقض بين مسؤولياتها دخل العمل وخارجه. 3.

1- بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، ماجستير في علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة، 2004، ص 39 .

2- شيا خباية، الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى، نقلا عن: عوفي مصطفى، ماجستير علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة احمد دراية ادرار، 2013، ص 34 .

3- بن زيان مليكة، نفس المرجع، ص 64 .

ثالثاً: دوافع ومبررات عمل المرأة:

1/ مفهوم الدوافع:

تعرف الدوافع Motivation بأنها تملك القوى الكامنة في الأفراد والتي تدفعهم للسلوك باتجاه معين، وهذه القوى الكامنة أو الدافعة تكون ناتجة عن عوامل بيئية ونفسية خاصة تخلق لدى الإنسان رغبات ملحة، وتنتج هذه القوى عن حالة التوتر النفسي الناتجة عن وجود حاجات غير مشبعة لدى الشخص والتي تكون قد وصلت في إلحاحها إلى درجة الإقرار والاعتراف بها من قبله.

إن الدافع هو حالة شعورية تدفع الكائن الحي نحو هدف معين، وإنه أحد المحددات الأساسية للسلوك، والدافع يسعى نحو هدف محدد، فالدافع هو حالة توتر أو استعداد داخلي يسهم في توجيه السلوك نحو غاية أو هدف معين. "

تشير البحوث الأخيرة حول موضوع خروج المرأة للعمل بأنه كانت الدوافع الحقيقية إليه الحاجة الاقتصادية، والمقصود بالحاجة الاقتصادية هو حاجة المرأة الملحة والشديدة لكسب قوتها بنفسها أو حاجة أسرته لدخلها والاعتماد عليه في معيشتها. 1

ولاشك أن الدوافع الاقتصادية مرتبطة بالأساس الطبقي، ذلك أنها أكثر إلحاحاً لدى الطبقات وبعض الطبقات المتوسطة فمعظم النساء العاملات يصرفن مرتبهن على مصاريفهن الشخصية والباقي يضيع عوضاً عن عدم وجودهن بالمنزل كاستعمال الوجبات الجاهزة، ومرض الأطفال والدرس الخاص. 2

وتتطلب الظروف الاقتصادية والاجتماعية الراهنة التي تعيشها المجتمعات العصرية اشتغال شخصين في أكثر العوائل لتتمكن من مواصلة الحياة ومواجهة الفقر وسد الحاجات الأساسية للأسرة وذلك بإنفاق الدخل المشترك لكليهما في سبيل توفير تكاليف المعيشة، وتمثل العازبات والنساء المطلقات والأرامل النسبة الأكبر من النساء اللواتي يضطرن إلى العمل من أجل الحاجة الاقتصادية للأسرة. 3

1- حسين عبد الحميد احمد رشوان ، علم اجتماع المرأة ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1998، ص 98.

2- حسين عبد الحميد احمد رشوان ، نفس المرجع ، ص 98.

3- شكوه نوابي نزاد ، علم نفس المرأة ، ترجمة زهراء طيوري يكانه، دار الهادي، بيروت، 2001، ط 1 ، ص 102.

هناك دوافع كثيرة عملت على نزول المرأة إلى ميدان العمل بصورة طوعية أو اضطرارية وامتد نشاطها إلى شتى نواحي العمل واقتحمت ميادين العمل المختلفة مستعينة بذلك بالثقافة والخبرة والصبر والخلق الرفيع،¹ والبحث عن الدوافع والأسباب يقودنا للتعرف على متطلبات المرأة سواء الاقتصادية أو الاجتماعية وحتى الشخصية، وقد ظهرت في السنوات الأخيرة بحوث عديدة حول موضوع عمل المرأة لميدان العمل المعرفة الدوافع التي تحفز المرأة على العمل، وهي كالاتي:

أ- الدوافع الشخصية:

يعد الدافع الشخصي من الدوافع الرئيسية والمهمة التي تساهم في اشتغال المرأة خارج المنزل (بيتها) وأهمية هذه الدوافع بالنسبة للمرأة العاملة إذ لم يكن خروجها إلى العمل من دون أهداف وغايات تطمح المرأة لتحقيقها في هذا المجال.²

كما اثبت فرديناند زفيج (F.zweig) ان المرأة تخرج للعمل تحت الحاح الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة اكثر من خروجها الى العمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية، وقد قرر في البحث الذي قام به في مقاطعة لانكشير Lancashire أن بين كل ثلاث نساء متزوجات يعملن واحدة فقط منهم تعمل تحت ضغط الدافع الاقتصادي، اما لتغطية النفقات المنزلية أو لإعالة الاسرة، اما البقية فيلتحقن بالعمل لأسباب اخرى كالرغبة في الخروج ، والشعور بالرضا عن العمل ، واتفاق العمل مع ميولهن.³

فقد تبين من بحث (يارو) أن " ثلاثة أرباع مجموعة عددها خمسون امرأة عاملة من الطبقة المتوسطة يفضلن العمل إذا كان الأمر يتوقف على مجرد الاختيار، كما بينت نتائج البحوث المختلفة وجود دوافع أخرى تدفع المرأة الحديثة إلى الخروج للعمل"⁴، والاستمتاع أهم هذه الدوافع وهو الدافع للحصول والاستمتاع بالعمل مع الرغبة في تأكيد الذات وكذلك ما يحققه العمل من حياة اجتماعية.⁵

1- حيدر خضر سليمان ، دوافع العمل لدى المرأة العاملة ، مجلة جامعة تكريت ، للعلوم الإنسانية، المجلد 14 ، العدد 04، ايار 2007، ص54
 2- كاميليا عبد الفتاح ، نفس المرجع ، ص 47.
 3- حسين عبد الحميد احمد رشوان ، نفس المرجع ، ص 99.
 4- كاميليا عبد الفتاح ، ، نفس المرجع ، ص 89.
 5- كاميليا عبد الفتاح ، ، نفس المرجع ، ص 89.

ب-الدافع الاقتصادي:

أثبتت كثير من الدراسات أن خروج المرأة للعمل كانت الدوافع الحقيقية إليه الحاجة الاقتصادية والمقصود بالحاجة الاقتصادية، هو حاجة المرأة الملحة والشديدة لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرته لدخلها والاعتماد عليه في معيشتها، ولقد تبين من استفتاء بيدجون 1952 الذي أجري على (3800) سيدة أن 75% من هذا العدد يعملن من أجل مساعدة الأسرة. 1.

"إضافة إلى التطور التقني أو التكنولوجي بحيث أصبحت الكماليات تتحول لحاجيات خلال فترة قصيرة في نظر غالبية أفراد المجتمع وهذا التحول أدى لارتفاع فاتورة النفقات على السلع، وأمام غلاء المعيشة وتبدل أنماط الاستهلاك وعدم كفاية الدخل الأسري تضطر المرأة إلى العمل خارج المنزل لتساعد على سد النفقات المختلفة"2، وكذلك الخوف من المستقبل وعدم الثقة بالمعيل الحالي للعائلة، وربما الحصول على الراتب القاعدي الذي يعطي للعاملة عند تقاعدها في نهاية سنها القانوني.3.

كما أثبتت دراسة رغاء نعيصة: بعنوان دوافع العمل عند المرأة العاملة سنة 1995، حيث توصلت الباحثة إلى أن الدافع الأساسي لعمل المرأة كان الرغبة في رفع المستوى المادي الاقتصادي للأسرة.

ت-الدوافع الاجتماعية:

تقع على المرأة مسؤوليات وأعباء عائلية إضافة إلى مسؤولياتها في العمل وممارستها للأنشطة الاجتماعية والثقافية، فالأسرة هي الوحدة الاجتماعية التي يقع عليها عبء تغيير العادات والتقاليد التي لا تتلاءم مع الوضع الحالي.4.

إن الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا مهما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل من ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان. 5.

1- حسين عبد الحميد احمد رشوان، نفس المرجع، ص 98

2- جهاد ذياب النافولا ، نفس المرجع ، ص 72.

3- حيدر خضر سليمان، نفس المرجع ، ص 55.

4- حيدر خضر سليمان، نفس المرجع ، ص 56.

5- حيدر خضر سليمان، نفس المرجع ، ص 57.

والعمل بوصفه نشاط اجتماعي يعتبر جزء جوهري في حياة الإنسان بصفة عامة، فهو الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع، وأن المنفعة والفائدة المادية التي تحصل عليها فهي جديرة عليها المرأة من الاشتغال لأهم بكثير من الفائدة المادية التي تحصل عليها كما أنها تستطيع من خلاله أن تثبت قدرتها على الإنتاج والمشاركة البناءة في المجتمع، فعمل المرأة الخارجي يربطها بالمجتمع ويحقق لها أهدافا اجتماعية مثل الزمالة والحياة الاجتماعية وغيرها.1

وكان ارتفاع مستوى التعليم للمرأة قد ساعد كثيرا في تغيير الاتجاهات الاجتماعية نحو عمل المرأة ومختلف المجتمعات النامية، لاسيما مع زيادة نسبة النساء في التعليم العالي والتخصص المهني وبالطبع فان ارتفاع مستوى تعليم المرأة يزيد من فرصتها في الوصول لفرص العمل.2

ويحفزها نحوه ويطور إدراكها ومعرفتها بأهمية العمل، وقد تتعدد الدوافع الاجتماعية إلى العمل عند النساء، باختلاف ظروفهن الاجتماعية، إضافة لذلك قد يكون البحث عن المكانة الاجتماعية.3

رابعا: الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة

إن عمل المرأة خارج البيت يخل ببعض الواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها، خصوصا إذا كانت متزوجة ولديها أطفال، إضافة إلى مشكلات مهنية تعترضها تحول دون قيامها بالعمل بصورة إيجابية ومن بين أهم هذه المشكلات:

***التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية:** إن المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب منها المزيد من الجهود وتخصيص الأوقات الطويلة والسهر على راحة الأطفال والتضحية بأوقات الفراغ والترويح، ولكن واجباتها لا تقف عند تحمل المسؤوليات الأسرية فقط، فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية والمهنية التي تؤديها المرأة خارج البيت وعدم مساعدة الزوج لها بسبب القيم والمواقف التقليدية السائدة في المجتمع والتي لا تحبذ الرجال القيام بهذه الأعمال.

***تربية أطفال المرأة العاملة:** تعاني المرأة العاملة من مشكلات أسرية أخرى تتعلق بتربية الأطفال، فقضاء المرأة لساعات طويلة في العمل خارج المنزل يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية ناهيك عن قلق

1- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ، نفس المرجع، ص 271.

2- جهاد نزياب الناقلولا، نفس المرجع ، ص 75.

3- جهاد نزياب الناقلولا ، نفس المرجع السابق 57.

المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم، وهذا القلق لا يساعدها على التركيز على العمل المناطق بها مما يسبب انخفاض إنتاجيتها، وفي معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها ويشرف عليهم ويلبي متطلباتها خلال فترة خروجها إلى العمل.

*تأزم الحياة الزوجية للمرأة العاملة: هناك مشكلة أسرية أخرى تتعرض لها المرأة العاملة وهي مشكلة سوء و توتر علاقتها الزوجية ، وذلك من جراء غياب المرأة لساعات طويلة عن البيت وتعرضها للإرهاق والتعب والملل بسبب انشغالها بأداء الواجبات الوظيفية و المنزلية في آن واحد وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال. مشكلة مواظبة المرأة على العمل: إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدمية، حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر في الإنتاج كما ونوعا، والغياب هو انقطاع اضطراري عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة.1

*الأمية تمثل الأمية العقبة الأساسية لتقدم المرأة ففي أي مجتمع تحدد أحلام و آمال المرأة في تحسين ظروف حياتها الاقتصادية، والأمية هي أحد العوامل الأساسية التي تحتاج إلى مواجهة لرفع مستوى الحياة. 2

وهناك معوقات كثيرة تواجه قيام المرأة بدورها ويمكن تقسيمها على النحو التالي :

1. المعوقات الاجتماعية :

- ❖ عدم وجود قطاع خدمات متطور لرعاية أبناء الأم العاملة.
- ❖ ضعف التعاون بين الرجل والمرأة داخل الأسرة.
- ❖ ضعف استيعاب بعض الرجال لدور المرأة في العمل، ومعارضة بعض الأسر المشاركة المرأة في العمل.

3. العمل

2. المعوقات الشخصية:

- ❖ عدم إقبال بعض النساء المتعلمات على العمل.

1- إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة ، دار وائل للنشر، عمان 2008، ص ص 79-87.

2- حسين عبد الحميد رشوان، نفس المرجع، ص97.

3- لؤلؤة عبد الله خليفة، الأسرة الخليجية معالم التغير وتوجهات المستقبل، ط1 ، مطابع البيان التجارية ، دبي . 1996، ص ص195-193.

- ❖ اشتراط بعض الشباب المتقدمين للزواج بترك الفتاة للعمل.
- ❖ ربط العمل بالحاجة المادية.

3. المعوقات الثقافية :

- ❖ ضعف دور وسائل الإعلام في إبراز أهمية عمل المرأة.
- ❖ عدم اهتمام بعض المجالات بالقضايا المتعلقة بعمل المرأة.
- ❖ التقاليد وخاصة في الريف والمناطق الطرفية في المدن التي تجعل المرأة تابعة للرجل كان أبا أو زوجا أو أبا (الثقافات الموروثة).

4. المعوقات الإدارية :

- ❖ التمييز بين الرجل والمرأة في الترشيح للترقيات.
- ❖ عدم وجود حوافز مادية لبعض المهن.
- ❖ عدم حصول المرأة على فرص عمل في بعض القطاعات
- ❖ قلة فرص التدريب والتطوير للمرأة .

5. المعوقات التخطيطية و التنظيمية:

- ❖ غياب خطة تنمية شاملة للقوى العاملة تساعد على المشاركة في بناء المجتمع.
- ❖ عدم وجود جهة مسؤولة للاهتمام بمناقشة المعوقات التي تواجه المرأة العاملة.
- ❖ عدم وجود خطة للتنسيق بين تخصصات الجامعة واحتياجات المجتمع الفعالة.

6. المعوقات القانونية والدستورية:

- ❖ قصور اللوائح التنظيمية لعمل المرأة والتي تيسر لها المزايا التي تستطيع الاستفادة منها في الظروف الطارئة (إجازة الأمومة المناسبة، إجازة العدة).

7. المعوقات السياسية :

- ❖ الحروب الأهلية وتداعياتها فالمرأة هي الأكثر تضرر من النزوح والفقر وارتفاع تكلفة المعيشة.
- ❖ ارتفاع نسبة الأمية وارتفاع نسبة الوفيات بين الرضع والأمهات.

- ❖ الفقر وانشغال النساء من أجل لقمة العيش والبقاء لا يمنحهن وقتاً للعمل التطوعي في منظمات المجتمع المدني.
- ❖ عدم وصول شخصيات نسائية مؤثرة في مواقع اتخاذ القرار تمتلك النظرة القومية الموضوعية القضايا المرأة لأن الولاء السياسي في التعيين يغلب على الكفاءة.
- ❖ عدم الاستفادة الكاملة من أجهزة المرأة بمنظمة الأمم المتحدة و المنظمات العالمية.1

خامساً: الآثار الإيجابية والسلبية لعمل المرأة

لخصت أماني الرشيد في دراستها التي تهدف إلى التعرف على التأثير الإيجابي و السلبي لعمل المرأة حيث وجدت:

- التأثير الإيجابي لعمل المرأة : يتمثل فيما يلي2:

- 1- عمل المرأة فيه شغل لوقت فراغها خاصة مع توفر الآلات الحديثة، التي تختصر الجهد وتقلل الوقت اللازم للقيام بشؤون البيت، وإذا وضع في الاعتبار وجود الخادmates تبين مقدار الوقت الفائض لدى المرأة، ولذلك يفضل تشجيع مجالات العمل التطوعي الخيري للنساء لشغل أوقات الفراغ إذا كانت السيدة لا تحتاج للدخل المادي أو لا تستطيع الالتزام بوقت عمل طويل.
- 2- إن العمل يشعر المرأة بقيمتها في المجتمع، فتصبح المرأة عنصراً فعالاً يساعد في التنمية وشارك في ازدهار البلد، ولذلك نرى العديد من الموظفات في مراكز قيادية وذوات خبرة وتدريب عال يساهمن مساهمة فعالة في حقول العمل المختلفة.
- 3- ساهم عمل المرأة في رفع دخل الأسرة وزيادة درجة الرفاهية لديها، كما أن المرأة العاملة قد ساهمت بوضوح في سد حاجيات حالات الفقر والعوز لكثير من الأسر، وهذا أمر مهم في سبيل الحفاظ على الكرامة والعزة الشخصية وكف اليد من السؤال وما يترتب عليه من ذل وتعرض للمهانة، كما أضاف عمل المرأة قوة اقتصادية أخرى لكثير من الأسر مكنها من تحقيق حياة أفضل.
- 4- رفع عجلة التنمية الاقتصادية في البلاد والاستفادة من الكوادر النسائية ذوات الخبرة العلمية المتميزة.

1- أحمد حمدي شورة توفيق، مدى تأثير عمل المرأة على وضع الرجل، ورقة عمل ، نوفمبر 2007 ، ص 21-22

2- إبراهيم جلالين إبراهيم وآخرون، تأثير عمل المرأة على استقرار الأسرة من وجهة نظر الزوجين ، المودة للتنمية الأسرية العدد 7 ، ص 18 .

وعلى الرغم من الايجابيات العديدة لعمل المرأة إلا أنه قد رافق خروجها للعمل حدوث العديد من السلبيات الناتجة عن عدم القدرة على التوفيق بين متطلبات البيت والعمل أو لسوء التخطيط وفي أحيان أخرى لأسباب شخصية، ولذلك فقد حددت بعض سلبيات عمل المرأة كما يلي :

- سلبيات عمل المرأة:

- 1- **التأثير على العلاقات الزوجية** نتيجة لتبدل مكانة المرأة العاملة وشعورها بالاستقلالية وامتلاك حرية القرار والتحرر من الكثير من القيود الأسرية والاجتماعية، وفي بعض الأحيان إلى ظهور حالات الاعتزاز بالذات والرغبة في التحكم والسيطرة من قبل المرأة العاملة .
- 2- **التأثير على الأطفال** إن غياب الأم العاملة في مرحلة الرضاعة لفترات في العمل يقلل إدرار الحليب، وقد تضطر بعض النساء إلى فطام الطفل في سن مبكرة، لأن عملها لا يتيح لها فرصة تغذية نفسها التغذية الملائمة لفترة الرضاعة وتوجد دلائل علمية على أن طول فترة الرضاعة الطبيعية تؤدي إلى زيادة الميول الاجتماعية، لذا فالطفل يحتاج إلى الأم الهادئة المتفرغة لعملية الإرضاع ليكتسب الراحة النفسية والنمو الطبيعي. وإن من أعظم وأخطر أضرار عمل المرأة على طفلها الإهمال في تربيته، ومن ثم تهيئة الجو للانحراف والفساد.
- 3- **السلوك الاستهلاكي** تصاعدت وتيرة السلوك الاستهلاكي بشكل غير مسبوق بسبب القدرة الاقتصادية الجديدة عند المرأة العاملة فارتفعت حالات التسابق لشراء المقتنيات الكمالية للتباهي والتفاخر والذي بدوره يدل على فقدان التوازن وضعف نضج الشخصية والانسياق وراء تقليد الغير . 1

1- إبراهيم جلالين إبراهيم وآخرون، المرجع نفسه، ص 19.

خلاصة:

تلعب المرأة العاملة دوراً محورياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات، فمنذ دخولها سوق العمل أثبتت المرأة قدرتها على التكيف والابتكار وتحقيق النجاح في مختلف المجالات، مما يساهم في تحسين المستوى المعيشي وزيادة الإنتاجية الاقتصادية.

ومن أبرز التحديات التي تواجه المرأة العاملة التوازن بين متطلبات العمل والمسؤوليات الأسرية وكذلك التمييز والتحيز الجنسي، ومع ذلك فإن التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل يشهد تحسناً ملحوظاً بفضل السياسات الداعمة والتشريعات التي تعزز حقوق المرأة وتوفير بيئة عمل آمنة ومحفزة.

إن دور المرأة العاملة لا يقتصر على الجانب الاقتصادي فقط، بل يمتد إلى تأثيرها الإيجابي على المجتمع ككل من خلال المساهمة في تطوير الأجيال القادمة وتعزيز قيم التعليم والتعاون والمثابرة.

في الختام، يمكن القول إن دعم المرأة العاملة وتمكينها يساهم بشكل كبير في بناء مجتمع أكثر توازناً وازدهاراً، حيث يتم تقدير الجهود وتوفير الفرص للجميع دون تمييز.

الفصل الخامس: الدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

ثانياً: منهجية الدراسة

ثالثاً: عرض و تحليل نتائج الدراسة

خلاصة

تمهيد:

تحتاج البحوث في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية في دراستها للظواهر إلى الجمع بين محورين أساسيين هما الجانب النظري لموضوع البحث والواقع الذي يمثله الجانب الميداني الذي يقوم به الباحث ولهذا يركز هذا الفصل بشكل خاص على إسقاط الجانب النظري على حالة عينة من النساء العاملات بدار البلدية ببوسعادة، حيث اعتمدنا على استبيان لجمع المعلومات من خلال توزيعه على عينة الدراسة، كما تم معالجة وتحليل بيانات الاستبيان باستخدام برنامج spss. ويتضمن هذا الفصل كذلك أهم النتائج التي توصلنا إليها، كما يغطي ثلاث مباحث، موضحة كما يلي:

أولاً: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة.

ثانياً: منهجية الدراسة.

ثالثاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها.

أولاً : التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

تعتبر اللامركزية هي النظام الذي يقوم على أساس تفويت وتوزيع سلطات الوظيفة الإدارية في الدولة بين الإدارة المركزية من جهة وبين هيئات ووحدات إدارية أخرى مستقلة ومتخصصة على أساس إقليمي جغرافي من ناحية أخرى، مع وجود رقابة وصائية إدارية على هذه الوحدات والهيئات اللامركزية، ومن بين هذه الوحدات اللامركزية وأشدها تطبيقاً والتي تعتبر من أبرز صورها هي: البلدية، وفي هذا المبحث سنتعرف على الإطار القانوني لبلدية بوسعادة والمجلس الشعبي البلدي، والهيكل التنظيمي لبلدية بوسعادة

1- الإطار القانوني لبلدية بوسعادة والمجلس الشعبي البلدي**1-1- الإطار القانوني لبلدية بوسعادة**

عرف المشرع الجزائري البلدية بموجب المادة الأولى من القانون رقم (10-11) المؤرخ في: 22 جويلية 2011 المتعلق بقانون البلدية : البلدية هي الجماعة الإقليمية القاعدية لدولة تتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة

- كان قد عرفها المشرع أيضا بموجب المادة الأولى من القانون رقم (90-08) المؤرخ في: 17 أفريل 1990 المتعلق بقانون البلدية : البلدية هي الجماعة الإقليمية الأساسية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي

- وعرفها قانون البلدية لسنة 1967 بأنها: "البلدية هي الجماعة الإقليمية السياسية والإدارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأساسي"

للبلدية مكانة مهمة في التنظيم الإداري للدولة الحديثة حيث تتمتع بخصائص عديدة منها:

- البلدية مجموعة إقليمية يوجد بين مواطنيها مصالح مشتركة مبنية على حقائق تاريخية واقتصادية.

- البلدية مجموعة لامركزية أنشئت وفقا للقانون وتتمتع بالشخصية المعنوية.

- البلدية مقاطعة إدارية للدولة مكلفة بضمان السير الحسن للمصالح العمومية البلدية.

ومن خلال ما سبق ذكره يتجلى لنا الدور الأساسي للتنظيم البلدي في الجزائر وعليه يجب الاطلاع على ماضي وواقع هذا التنظيم ومن أجل ذلك يجب دراسة المراحل التي مر بها.

1-2- الإطار القانوني للمجلس الشعبي البلدي

طبقا للمادة 13 من قانون البلدية: (يدير البلدية ويشرف على تسيير شؤونها مجلس شعبي بلدي و رئيس المجلس الشعبي البلدي).

يشرف على إدارة شؤون البلدية المختلفة مجلس منتخب وجهاز مداولة هو المجلس الشعبي البلدي وتقتضي دراسة هذا الهيكل المسير التطرق لتشكيلته وقواعد عمله وسيره ونظام مداولاته وصلاحياته.

وطبقا للمادة 15 من قانون البلدية تتوفر البلدية علي :

-هيئة مداولة = المجلس الشعبي البلدي

-هيئة تنفيذية يترأسها رئيس المجلس الشعبي البلدي

-إدارة ينشطها الأمين العام للبلدية تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي تمارس الهيئات البلدية أعمالها في إطار التشريع و التنظيم المعمول به.

ويتأثر مدى اتساع الصلاحيات والاختصاصات الموكلة للهيئات المحلية وخاصة البلدية بالمعطيات السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة بالدولة.

يحدد القانون البلدي صلاحيات البلدية وهي الصلاحيات التي يمارسها المجلس الشعبي البلدي من خلال مداولات.

2- الهيكل التنظيمي لبلدية بوسعادة

تعتبر مدينة بوسعادة مدينة سياحية ذات تراث عريق و هي إحدى دوائر ولاية المسيلة ، كما انها تعتبر نقطة عبور متقاطعة لطرق نحو الصحراء و تتوفر عليها مجموعة سكنية تصل إلى 178 ألف نسمة حسب تعداد سنة 2018 وتشرف دائرة بوسعادة على تسيير 03 بلديات من بينها بلدية بوسعادة التي تمثل حاليا المركز الإداري والثقافي والاقتصادي للدائرة وتتميز بإقليم جاف ومحاصر بحواجز طبيعية.

ومن أهم نشاطاتها النشاط الفلاحي وخاصة منطقة المعذر وبها ضغط سكاني كبير من المناطق المجاورة نتيجة لوجود تفاوت كبير في توزيع مشاريع التنمية رغم إمكانياتها الاقتصادية المحدودة.

نظرا لكل هذا و لتحسين مستوى خدمات و استقبال المواطنين فإنها اضطرت إلى فتح عدة ملاحق إدارية صغيرة أو ما يسمى بإقليم بلدي، ومن بينها إقليم حي 24 فيفري - الكوشة - والذي تقدم به عدة خدمات إدارية ولا تقل أهمية عن ما يقدم في مقر البلدية الأصلي خاصة خدمات المواطنين من استخراج وثائق والمصادقة على التصاريح.

يسهر على خدمة مصالح بلدية بوسعادة 781 موظفا منهم 265 موظفا دائما و 516 عاملا متعاقدا.

يقوم الهيكل التنظيمي بتحديد كيفية توجيه الأنشطة كتوزيع المهام، والتنسيق، والإشراف من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية ، وبناء على الهيكل التنظيمي المؤرخ في :12 ماي 1996 تتوفر بلدية بوسعادة على خمس مصالح هي:

1-2 - مصلحة الأمانة العامة: يشرف عليها الأمين العام للبلدية، يرأسها موظف برتبة متصرف إقليمي للبلدية ، يقوم بالتنسيق مع جميع مصالح البلدية والسهر على حسن سيرها، والأمانة العامة ببلدية بوسعادة تتكون من مكتب واحد فقط هو: **مكتب أمانة رئيس المجلس الشعبي البلدي وتسيير المستخدمين**

* **المستخدمين:** نظرا لطبيعة المهام المنوطة بها والمتمثلة في تسيير الموارد البشرية، يشرف على تسييرها رئيس مصلحة الأمانة العامة لمتابعة جميع العمليات المخولة للمصلحة انجازها بالإضافة إلى التسيير اليومي العادي لشؤون المستخدمين.

* **الأرشيف:** هو مكتب تحفظ فيه جميع الوثائق السجلات الخ.

2-2 - مصلحة المالية والحركة الاقتصادية : يشرف عليها الأمين العام للبلدية، يتولى رئاستها موظف برتبة متصرف إقليمي للبلدية، بالتنسيق مع الأمين العام و مكتب المالية و مكتب الحركة الاقتصادية.

* **مكتب المالية:** يتولى هذا المكتب التحضير لإعداد الميزانية الأولية والإضافية والحساب الإداري بالتنسيق مع الأمين العام للبلدية وتحت إشرافه وهذا من خلال إعداد وتحضير الوثائق والقوائم التجميعية الضرورية لإعداد الميزانيات.

* **مكتب الحركة الاقتصادية:** وهو مكتب حيوي في الإدارة البلدية يهتم بما يلي (الصفقات والمناقصات، المزيادات، المخططات البلدية للتنمية المحلية، مشاريع الاستغلال المباشر، تسيير الممتلكات البلدية، الوصاية والرقابة على جميع المؤسسات الاقتصادية المحلية للبلدية)

2-3- مصلحة التنظيم والشؤون الاجتماعية والثقافية : تقوم هذه المصلحة بعدة وظائف بغرض تحقيق أهداف كثيرة أهمها تحسين الخدمة العمومية من خلال توجيه المواطنين وحسن استقبالهم . وتتكون هذه المصلحة من مكاتبين هما:

* **مكتب التنظيم العام:** يتكون من فرعين : فرع الحالة المدنية و فرع الانتخابات.

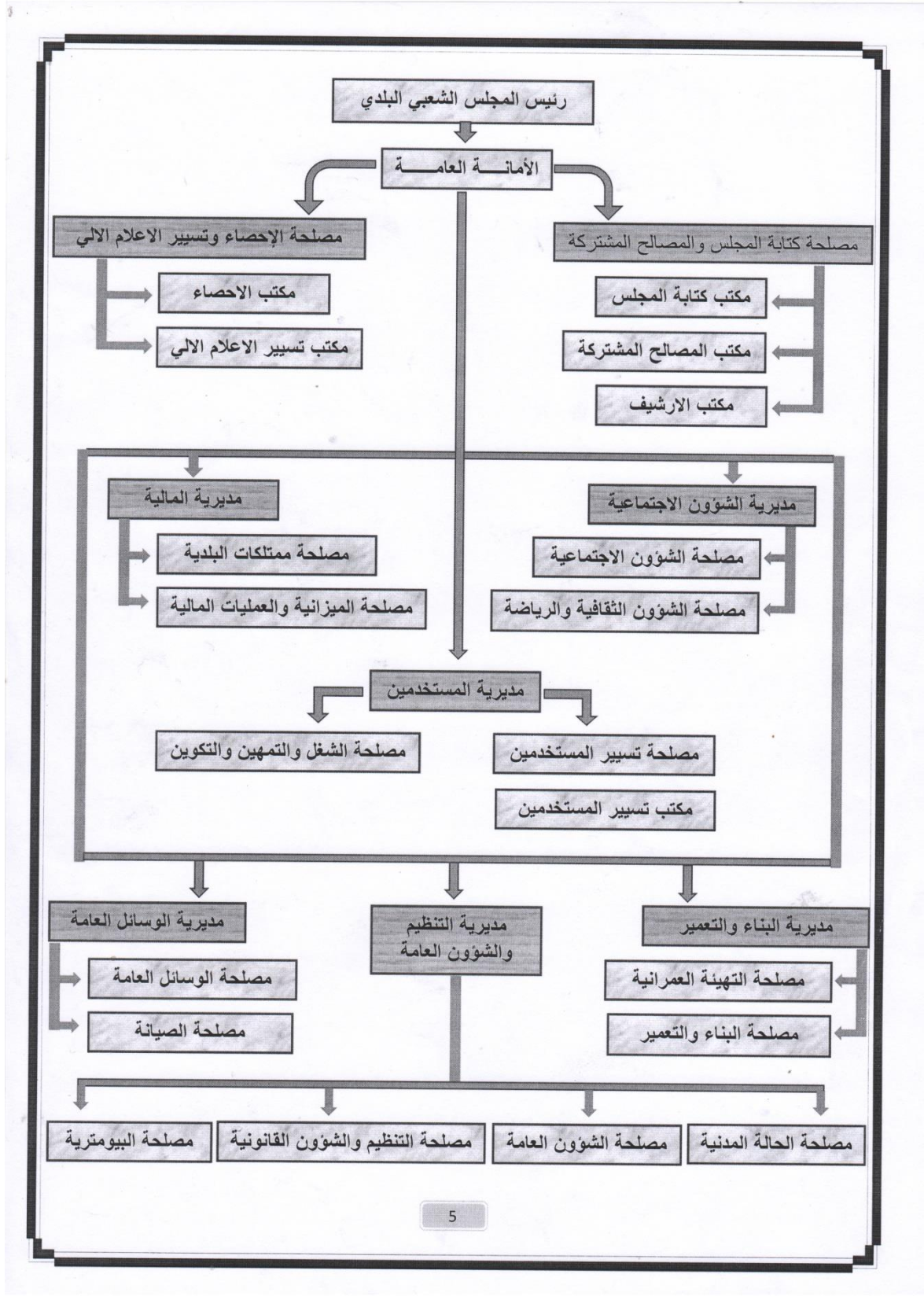
* **مكتب الشؤون الاجتماعية والثقافية:** يمتاز هذا المكتب بالحركية الدؤوبة في معالجة قضايا المواطنين من خلال المهام الموزعة على الموظفين حسب اختصاص كل موظف حسب الآتي:

- الشؤون الاجتماعية والتمهين والتشغيل/ الوقاية وحماية البيئة والجمعيات/ النشاط الاجتماعي

2-4- المصلحة التقنية والاحتياجات العقارية : تلعب المصلحة التقنية للبلدية دورا هاما في تجسيد المخططات الإنمائية البلدية ذات الطابع التقني، يشرف على تسيير مختلف نشاطاتها مهندسين و تقنيين سامين و تتفرع هذه المصلحة إلى مكاتبين: مكتب قطاع الأشغال العمومية والري ومكتب البناء و التعمير.

2-5- مصلحة التجهيز والأشغال الجديدة : يهتم بما يلي (تنفيذ مشاريع البلدية و إنجازها، تولي الترميمات الضرورية على جميع ممتلكات البلدية، مباشرة جميع عمليات صيانة الشبكات (الطرق- التطهير- المياه - الأرصفة)، مباشرة جميع عمليات صيانة الوسائل من عتاد و آليات، التموين بقطع الغيار، مسك سجل المخزونات، السهر على حسن استعمال العتاد، جرد العتاد).

الشكل (01) الهيكل التنظيمي لبلدية بوسعادة



ثانياً: منهجية الدراسة

نتطرق في هذا المبحث إلى حدود الدراسة والمنهج المتبع وتحديد مجتمع وعينة الدراسة وكذلك أدوات جمع البيانات والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة، وكذلك نتطرق إلى صدق وثبات الاستبيان.

1/ حدود الدراسة

- الحدود المكانية: تمت الدراسة في دار البلدية ببوسعادة - الجزائر.
- الحدود البشرية: تم توزيع الاستبيان على عينة من النساء العاملات بدار البلدية ببوسعادة.
- الحدود الزمانية: تم توزيع الاستبيان ما بين شهري أفريل و ماي 2024.

2/ منهج البحث والأدوات المستخدمة

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي نسعى إلى تحقيقها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، وذلك بتقديم التعاريف وضبط المصطلحات والمفاهيم والمداخل العامة للدعم التنظيمي والاندماج الاجتماعي، أما الجانب التطبيقي فاعتمدنا على دراسة الحالة من خلال الاستبيان واستخدام برنامج SPSS22 من أجل اختبار الفرضيات.

3/ مجتمع وعينة الدراسة وأدوات جمع البيانات

يتم تناول في هذا المطب مجتمع وعينة الدراسة وكذلك أدوات جمع البيانات.

3-1- مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل ميدان الدراسة في موظفات دار البلدية ببوسعادة ، وللاجابة عن إشكالية البحث كان من الواجب تحديد العينة التي تلائم الإشكالية المطروحة في الدراسة، ونظرا لتعذر استخدام الحصر الشامل لمفردات مجتمع الدراسة الذي يبلغ عدده حوالي 473 عاملة، وكذا لاعتبارات ضيق الوقت، فقد قمنا باختيار عينة عشوائية منتظمة للنساء العاملات في دار البلدية ببوسعادة، حيث تم توزيع (55) استبانة تم استرجاع (52) استبانة، حيث كانت (03) استبانة غير صالحة، ليصبح عدد أفراد العينة (49) علما أن عملية توزيع واسترجاع الاستبيان تمت خلال شهر ماي 2024.

الجدول رقم(01): يوضح توزيع الاستبيان واسترجاعه

الصالحة للتحليل	المسترجعة	الاستبيان الموزعة	
49	52	55	العدد
% 89	% 94.5	% 100	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبين.

3-2- أدوات البحث

أداة الدراسة هي الوسيلة التي تساعد الباحث في جمع وتحليل البيانات الميدانية، وتتحكم في ذلك طبيعة فرصة البحث في اختيار الأدوات التي يستعملها الباحث، وفي دراستنا هذه تم الاعتماد على أداة بحث رئيسية تتمثل في الاستمارة، بالإضافة لأداة بحث ثانوية مساعدة تتمثل في الملاحظة.

3-2-1-الملاحظة:

ولقد تم اعتماد الملاحظة البسيطة كأداة مساعدة للاستمارة في الوصول إلى معلومات خاصة بالعاملات والموظفات ومحاولين بذلك تحديد المؤشرات الخاصة بالأبعاد المقترحة.

3-2-2- الاستبيان.

هي أداة من أدوات البحث العلمي تساعد على الحصول على البيانات الميدانية، والتوصل الى الوقائع والتعرف على الظروف والأحوال ودراسة المواقف والاتجاهات والآراء، وهو في بعض الاحيان الوسيلة العلمية الوحيدة للقيام بالدراسة العلمية.

والاستبيان هو نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه الى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف.¹

لمعرفة الجانب التحليلي لموضوع البحث تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للبحث ويعرف الاستبيان: بأنه أداة لجمع البيانات ذات الصلة بالمشكلة البحثية، وذلك للتعرف على جانب

¹ - فضيل ديليو، وآخرون: اسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، 1999، ص196.

أو أكثر من سلوك الفرد وبناءا على الإجابات الكتابية لعدد من الأسئلة المدونة في النموذج المعد لذلك حيث يستخدم البرنامج الإحصائي (Statistical package for social sciences – SPSS)

للتحليل تم إعداد الاستمارة حول الدعم التنظيمي وعلاقته بالاندماج الاجتماعي للمرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية بدار البلدية ببوسعادة - وقد تم تقسيم الاستبيان إلى تسعة محاور: المحور الأول: ويتعلق البيانات العامة المتعلقة بأفراد المجتمع الإحصائي والمتمثلة في (السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، الحالة العائلية، الرتبة).

المحور الثاني: يتعلق بالقواعد البيروقراطية.

المحور الثالث: يتعلق بالحوافز التنظيمية.

المحور الرابع: يتعلق بالمحددات السوسيوثقافية.

المحور الخامس: يتعلق بالالتزام الوظيفي.

المحور السادس: يتعلق بالاستقرار الوظيفي.

المحور السابع: يتعلق بالرضا الوظيفي.

المحور الثامن: يتعلق بالقواعد البيروقراطية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي.

المحور التاسع: يتعلق بالحوافز التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي.

المحور العاشر: يتعلق بالمحددات السوسيوثقافية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي.

3-3- خطوات بناء أداة الدراسة

لبناء الاستبيان تم إتباع الخطوات التالية:

- الإطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستمارة.
- تحديد البيانات العامة.
- تحديد محاور الاستمارة وتقديم الاستمارة في صورتها النهائية.

كما تم الاعتماد على سلم لكارث الخماسي (likert)، حيث 5 علامات موافق تماما، 4 علامات موافق، 3 علامات محايد، علامتان غير موافق، وعلامة واحدة غير موافق تماما، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(02): درجات سلم لكارث

موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	الاستجابة
5	4	3	2	1	الدرجة

المصدر: من إعداد الطالبين

ولقد تم تحديد الحدود العليا والدنيا لمقياس (Likart) الخماسي كالتالي:

الجدول رقم (03): طول الخلية لسلم ليكارت

درجة الاستجابة	درجة الموافقة	الفئات
عالية	يتفق	5-3.41
متوسطة	محايد	3.40-2.61
ضعيفة	لا يتفق	2.60-1

المصدر: من إعداد الطالبين

4/ الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي بالاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي للعلوم

الاجتماعية (SPSS: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS: V25)

وتم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية.

4-1-1- التكرارات والنسب المئوية: لمعرفة البيانات الأولية لمجتمع الدراسة وتحديد استجابات أفرادها اتجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.

4-1-1- المتوسط الحسابي: يعتبر من أهم مقاييس النزعة المركزية وأكثرها استخداما، حيث أن استخدامه لإجابات عينة الدراسة على الاستبانة يعبر عن مدى أهمية الفقرة عند أفراد العينة، هو يعبر عن تركز إجابات العينة حول قيمة معينة وتكون محصورة من (01- 05 درجات) تبعا لدرجات المعطاة لبدائل لمقياس ليكارت المستخدم في الاستبيان.

4-1-2- الانحراف المعياري: وهو مقياس من مقاييس التشتت، يستخدم لقياس وبيان تشتت إجابات مفردات عينة الدراسة حول وسطها الحسابي.

4-1-3- معامل الثبات ألفا كرو نباخ: وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة؛

4-1-3- اختبار (One Sample T test) للعينة الواحدة وهذا حول المتوسط الفرضي =3 والذي يمثل محايد في مقياس الخماسي.

5 / صدق وثبات الاستبيان

5-1- صدق المحكمين

بعد إعداد الأسئلة لأداة الدراسة (الاستبيان) في صورتها الأولية تم توزيعها على مجموعة من المحكمين من أجل تعديلها وتنقيحها من حيث المفردات وكيفية صياغتها، ودقتها وموضوعيتها ومدى مناسبة الأداة للغرض الذي وضع لأجله.

5-2- ثبات الاستبيان

يقصد بثبات أداة الدراسة أنها تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة، تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى، أن ثبات الاستبيان، يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان، وعدم تغييرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات، خلال فترات زمنية معينة، وقد تم التحقق من ثبات أبعاد الاستبيان الدراسة، وتم تحقق من ثبات الاستبيان من خلال استخدام طريقة

معامل ألفا كرونباخ، وفي دراستنا تم الاستعانة ببرنامج spss في حساب الثبات بطريقة ألفا الكروم باخ وتحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (04): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

عدد فقرات الاستبيان	قيمة ألفا كرونباخ	النتيجة الاختبار
55	0,836	ثابت

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ ذات قيم جيدة حيث بلغت قيمة معامل الثبات بالنسبة لجميع فقرات الاستبيان والبالغ عددها 55 يساوي (0.836) وهي أكبر من الحد الأدنى 0.6 مما يدل على ثبات أداة الدراسة وتجدر الإشارة أنه معامل ألفا كرون باخ كلما اقتربت قيمته من 01 دل على أن قيمة الثبات مرتفعة.

ثالثاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة

يوضح هذا المبحث تحليل وتفسير مختلف النتائج التي تم التوصل إليها من خلال أداة الدراسة في مختلف أقسامها من بيانات عامة، وكذا العبارات ومحاور الاستبيان المتعلقة بأجزاء الدراسة إذ يتم الوصف الاحصائي لخصائص عينة الدراسة حيث تضمن 49 امرأة، إضافة الى ذلك سنتطرق الى تحديد مدى توفر مستويات محاور الدراسة بناء على آراء المستجوبات حول مدى موافقتهم على ما تضمنته عبارات الاستبيان وهذا من خلال حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول جميع العبارات بعدها ننتقل الى المطالب الثالث وهو اختبار الفرضيات الدراسة.

1- وصف خصائص عينة الدراسة

هنا سنقوم بتحليل بيانات افراد عينة الدراسة حيث يتوزعون حسب متغيرات البيانات العامة والجداول التالية توضح التكرارات والنسبة المئوية حسب كل متغير:

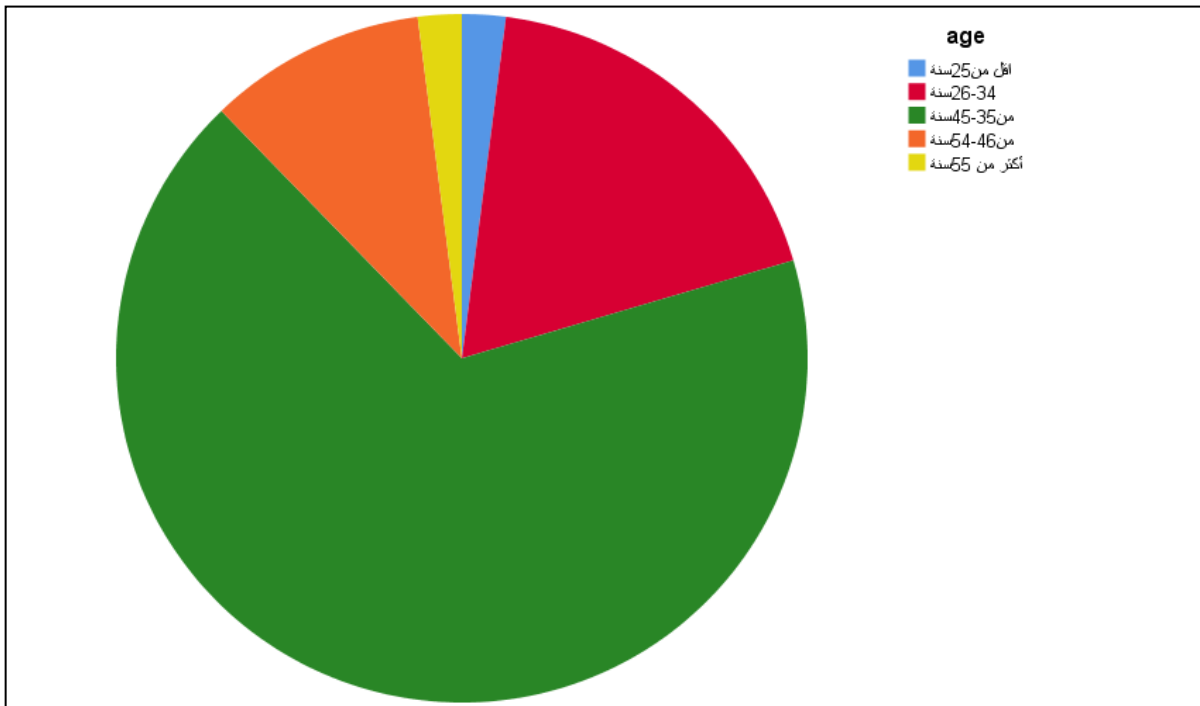
1-1- وصف عينة الدراسة حسب متغير السن

الجدول رقم (05): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
%2.0	1	أقل من 25 سنة
%18.4	9	من 26 الى 34 سنة
%67.3	33	من 35 الى 45 سنة
%10.2	5	من 46 الى 54 سنة
%2.0	1	أكثر من 55 سنة
%100	49	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

الشكل رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول والشكل أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 49 فرد، نلاحظ أن عدد النساء اللواتي سنهن أقل من 25 سنة قدر بفرد واحد بنسبة 2.0%، ونفس النسبة والعدد سجلت في النساء اللواتي يتراوح سنهن أكثر من 55 سنة، في حين عدد النساء اللواتي سنهن من 26 إلى 34 سنة قدر بـ 09 نساء أي بنسبة 18.4%، في حين نلاحظ أن عدد النساء اللواتي يتراوح سنهن ما بين 35 إلى 45 سنة قدر بـ 33 امرأة أي ما نسبته 67.3% وهم الأعلى نسبة، أما عدد النساء اللواتي يتراوح سنهن ما بين 46 إلى 54 سنة فقد قدر عددهم بـ 5 نساء أي ما نسبته 10.2%.

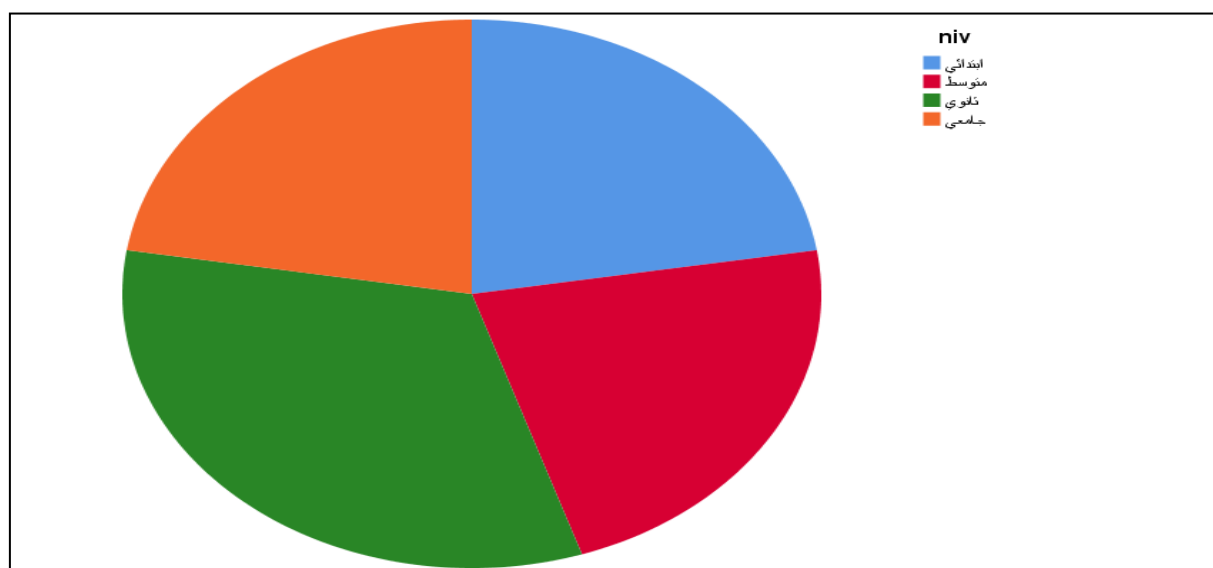
1-2- وصف عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (06): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
22.4%	11	إبتدائي
22.4%	11	متوسط
32.7%	16	ثانوي
22.4%	11	جامعي
100%	49	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

الشكل رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول والشكل أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 49 فرداً، نلاحظ أن الغالبية من النساء اللواتي مستوهن التعليمي ثانوي حيث قدر بـ 16 فرداً أي بنسبة 32.7%، في حين قدر عدد النساء في جميع المستويات الأخرى بـ 11 امرأة أي بنسبة 22.4% .

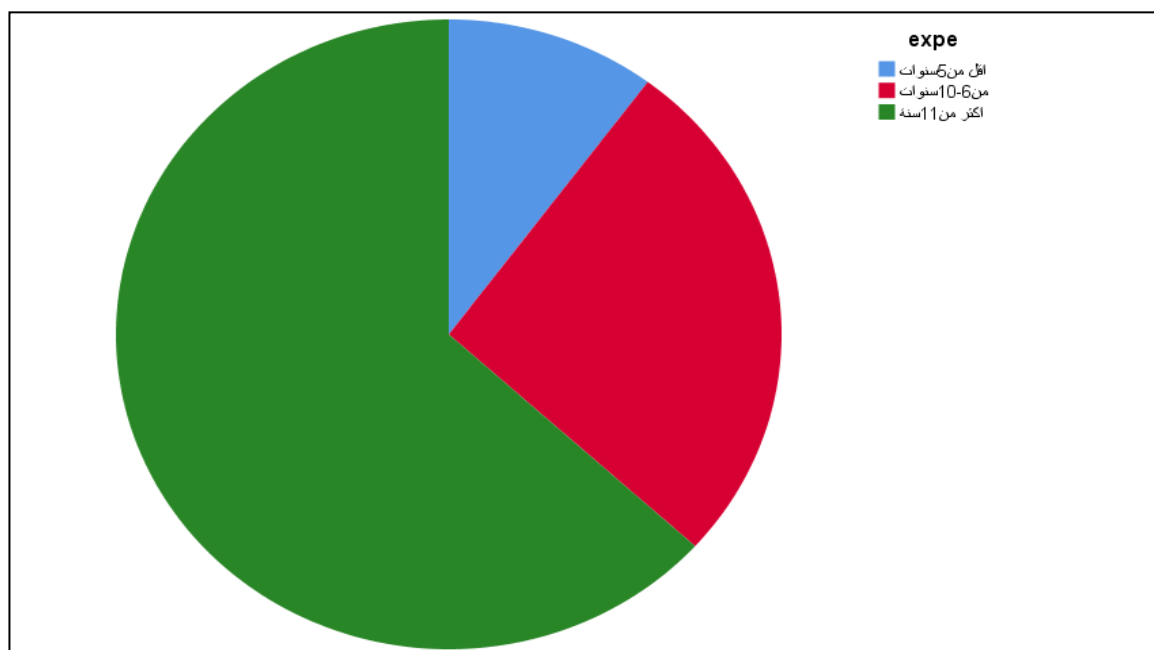
1-3- وصف عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

الجدول رقم (07): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	5	10.2%
من 6 إلى 10 سنوات	13	26.5%
أكثر من 11 سنة	31	63.3%
الإجمالي	49	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

الشكل رقم (04): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول والشكل أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 49 فرد، نلاحظ أن عدد النساء اللواتي خبرتهن المهنية أقل من 5 سنوات قدر بـ 5 أفراد بنسبة 10.2%، في حين عدد النساء اللواتي أقدميتهن تتراوح من 6 إلى 10 سنوات قدر بـ 13 امرأة أي بنسبة 26.5%، أما النسبة الأكبر فكانت النساء اللواتي لديهن خبرة مهنية تفوق 11 سنة حيث قدر عددهم بـ 31 امرأة أي بنسبة 63.3%.

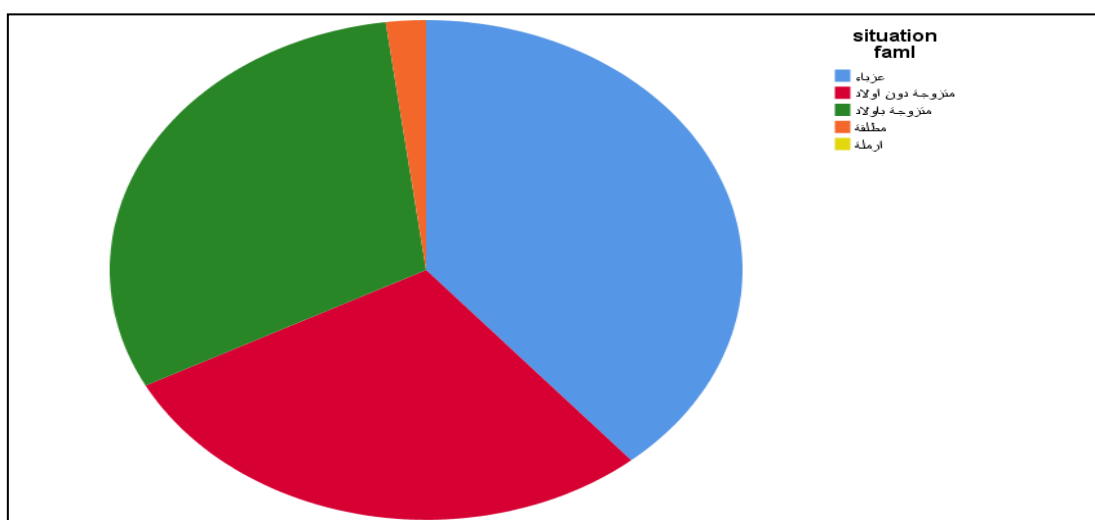
1-4- وصف عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

الجدول رقم (08): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
38.8 %	19	عزباء
28.6 %	14	متزوجة دون أولاد
30.6 %	15	متزوجة بأولاد
2.0 %	1	مطلقة
0	0	أرملة
100 %	49	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

الشكل رقم (05): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول والشكل أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 49 فرداً، نلاحظ أن عدد العازبات قدر بـ 19 فرد بنسبة 38.8% وهن الأعلى نسبة، يليها في النسبة فئة متزوجات بأولاد بنسبة 30.6%، بينما عدد المتزوجات دون أولاد 14 فرد أي بنسبة 28.6% في حين نلاحظ أن عدد المطلقات قدر بـ 1 فرد فقط أي ما نسبته 2.0%، بينما نسبة عدد الأرامل قدر بـ 0%، أي لا توجد أي امرأة أرملة.

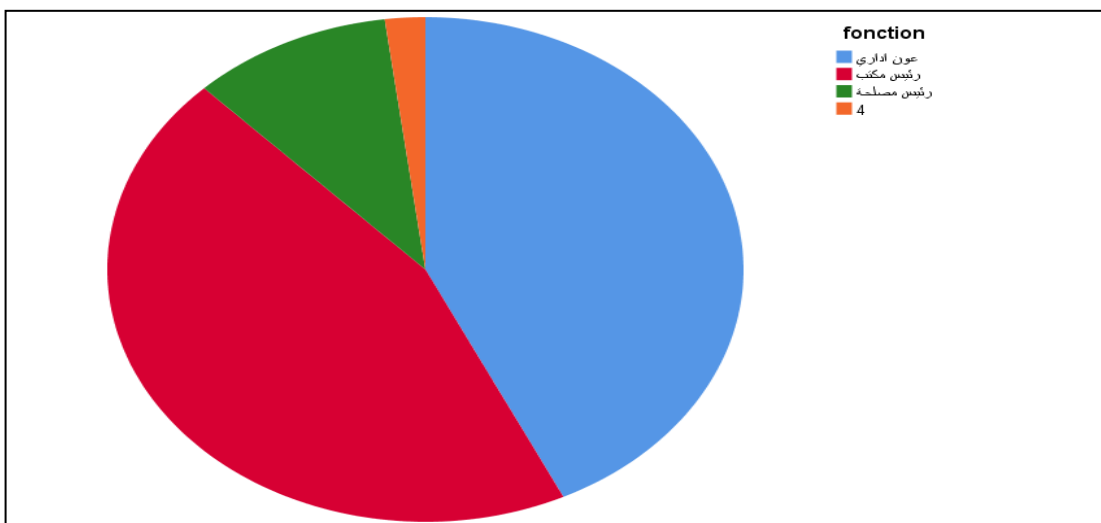
1-5- وصف عينة الدراسة حسب الرتبة

الجدول رقم (09): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة

الوظيفة	التكرارات	النسبة المئوية
عاملة	21	42.9%
عون إداري	22	44.9%
رئيس مكتب	5	10.2%
رئيس مصلحة	1	2.0%
الإجمالي	49	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

الشكل رقم(06): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول والشكل أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 49 فرد، نلاحظ أن عدد النساء اللواتي يشغلن رتبة عاملة تقدر بـ 21 امرأة أي بنسبة 42.9 %، بينما عدد النساء اللواتي يشغلن رتبة عون إداري تقدر بـ 22 أي بنسبة 44.9 % وهي أعلى نسبة، في حين بلغ عدد النساء اللواتي يشغلن رتبة رئيس مكتب تقدر بـ 5 نساء أي بنسبة 10.2 %، أما بالنسبة للنساء اللواتي يشغلن رتبة رئيس مصلحة فقد قدر عددهن بـ فرد واحد بنسبة 2.0 وهن الأقل نسبة.

2- تحليل محاور الاستبيان

سوف نقوم بتحليل محاور الاستبيان المتمثلة في: القواعد البيروقراطية بدار البلدية ببوسعادة الحوافز التنظيمية بدار البلدية ببوسعادة، المحددات السوسيوثقافية، الالتزام الوظيفي بدار البلدية ببوسعادة الاستقرار الوظيفي، الرضا الوظيفي وذلك باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة.

2-1- تحليل عبارات محور: القواعد البيروقراطية بدار البلدية ببوسعادة.

الجدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور القواعد البيروقراطية بدار البلدية ببوسعادة

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
a1	قوانين البلدية لصالح العامل مهما كان مستواه التنظيمي	3.39	1.037	متوسط
a2	لأرى وجوب تطبيق هذه القوانين	3.12	1.073	متوسط
a3	يتم تامين عمالك دائماً	3.33	1.008	متوسط
a4	تتسامح الإدارة معى عند ارتكاب أخطاء إدارية بسيطة	3.49	.820	متوسط
a5	تعملين في أريحية لاعتقادك بالحماية القانونية	3.16	1.028	متوسط
a6	أقوم باتخاذ القرارات لاعتقادي وجود حماية قانونية	3.20	0.957	متوسط
	محور القواعد البيروقراطية بدار البلدية ببوسعادة	3.1531	0.58118	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول رقم أعلاه نلاحظ أن معظم متوسطات هذا المحور جاءت باتجاه البديل "متوسط" بمتوسط عام بلغ (3.1531)، وانحراف قدر بـ (0.58118)، (ما يعني أن هناك تجانس في إجابات أفراد عينة الدراسة)، ونستنتج من خلال ما سبق أن أغلبية أفراد العينة يوافقون على عبارات محور القواعد البيروقراطية بدار البلدية ببوسعادة بدرجة متوسطة، كما احتلت الفقرة a4 التي تنص (تتسامح الإدارة معي عند ارتكاب أخطاء إدارية بسيطة)، بينما احتلت الفقرة a2 التي تنص (لأرى وجوب تطبيق هذه القوانين).

2-2- تحليل عبارات محور: الحوافز التنظيمية بدار البلدية ببوسعادة.

الجدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الحوافز التنظيمية بدار البلدية ببوسعادة

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
b1	الاجر الذي تتقاضين مناسب مع الجهد الذي تبذلينه	2.24	.9020	ضعيف
b2	لا أرى وجوب تعديل هذه الأجر والمنح	2.22	.8480	ضعيف
b3	يتم تقدير مجهوداتك من قبل رئيسك	2.98	1.070	متوسط
b4	يتم اشراكك في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة	2.67	1.107	متوسط
b5	الاجر الذي تقدمه المؤسسة رغبتك في الالتحاق بها	2.37	.9940	ضعيف
b6	يتم منح المكافآت في المؤسسة بعدالة	2.35	1.032	ضعيف
b7	المنح والعلاوات كافية بالنسبة لكي	2.41	.9340	متوسط
	محور الحوافز التنظيمية بدار البلدية ببوسعادة	2.4636	.59440	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول رقم أعلاه نلاحظ أن معظم متوسطات هذا المحور جاءت باتجاه البديل "متوسط" بمتوسط عام بلغ (2.4636)، وانحراف قدر بـ (0.5944)، (ما يعني أن هناك تجانس في إجابات أفراد عينة الدراسة)، ونستنتج من خلال ما سبق أن أغلبية أفراد العينة يوافقون على عبارات محور الحوافز التنظيمية بدار البلدية ببوسعادة بدرجة متوسطة.

3-2- تحليل عبارات محور: المحددات السوسيو ثقافية

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور المحددات السوسيوثقافية بدار البلدية ببوسعادة

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
c1	قيم المؤسسة متماشية مع قيمك الشخصية	3.27	1.056	متوسط
c2	هوية المؤسسة تشعرك بالانتماء والتميز	3.41	.9110	مرتفع
c3	اراء وتوجهات رؤسائك تؤثر على ثقافتك داخل المؤسسة	3.45	.9140	مرتفع
c4	التنوع الثقافي داخل المؤسسة يساهم في اثراء بيئة العمل	3.39	.9750	متوسط
c5	العادات والتقاليد بين الموظفين داخل المؤسسة تؤثر على طريقة العمل	3.67	.7470	مرتفع
c6	الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها تؤثر على ثقافتك في المؤسسة	3.71	.8420	مرتفع
	محور المحددات السوسيو ثقافية	3.4830	.71050	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول رقم أعلاه نلاحظ أن معظم متوسطات هذا المحور جاءت باتجاه البديل "مرتفع" بمتوسط عام بلغ (3.4830)، وانحراف قدر ب (0.7105)، (ما يعني أن هناك تجانس في إجابات أفراد عينة الدراسة)، ونستنتج من خلال ما سبق أن أغلبية أفراد العينة يوافقون على عبارات محور المحددات السوسيو ثقافية بدرجة مرتفعة.

2-4- تحليل عبارات محور: الالتزام الوظيفي بدار البلدية ببوسعادة.

الجدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الالتزام الوظيفي بدار البلدية ببوسعادة

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
d1	تلتزمين بالحضور الى العمل في الوقت المحدد	3.86	.8660	مرتفع
d2	تتجزين اعمالك بالشكل المطلوب منك	3.63	1.131	مرتفع
d3	يساعدك العمل في البلدية على ابراز ما لديك من قدرات	3.45	1.022	مرتفع
d4	لديك الاستعداد للاستمرار في عملك حتى سن التقاعد	3.73	1.036	مرتفع
d5	سمعة البلدية من ضمن اهتماماتك	3.61	.9090	مرتفع
d6	تشعرين بالفخر اتجاه عملك في البلدية	3.49	1.003	مرتفع
	محور الالتزام الوظيفي بدار البلدية ببوسعادة	3.1259	.550180	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول رقم أعلاه نلاحظ أن معظم متوسطات هذا المحور جاءت باتجاه البديل "متوسط" بمتوسط عام بلغ (3.1259)، وانحراف قدر ب (0.55018)، (ما يعني أن هناك تجانس في إجابات أفراد عينة الدراسة)، ونستنتج من خلال ما سبق أن أغلبية أفراد العينة يوافقون على عبارات محور الالتزام الوظيفي بدار البلدية ببوسعادة بدرجة متوسطة.

2-5- تحليل عبارات محور: الاستقرار الوظيفي

الجدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الاستقرار الوظيفي بدار البلدية ببوسعادة

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
e1	يتلاءم عملك مع ميولاتك الشخصية	3.43	1.061	مرتفع
e2	تشعر بالثقة في الإدارة التي تعمل فيها	3.20	1.000	متوسط
e3	يمنح لك الوقت الكافي لإتمام عملك بكفاءة	3.12	1.053	متوسط
e4	تؤثر طبيعة الاشراف على العلاقة بينك وبين رئيسك في	3.31	1.045	متوسط
e5	انت راضية عن الحوافز المقدمة من طرف ادارة البلدية	2.78	1.104	مرتفع
e6	لا تشككي الموظفين من تعامل مسؤوليهم في العمل	2.92	.9970	متوسط
	محور الاستقرار الوظيفي	3.1259	.550180	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول رقم أعلاه نلاحظ أن معظم متوسطات هذا المحور جاءت باتجاه البديل "متوسط" بمتوسط عام بلغ (3.1259)، وانحراف قدر ب (0.55018)، (ما يعني أن هناك تجانس في إجابات أفراد عينة الدراسة)، ونستنتج من خلال ما سبق أن أغلبية أفراد العينة يوافقون على عبارات محور الاستقرار الوظيفي بدار البلدية ببوسعادة بدرجة متوسطة.

2-6- تحليل عبارات محور: الرضا الوظيفي

الجدول رقم (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الرضا الوظيفي بدار البلدية ببوسعادة

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
f1	تشعرين بالرضا تجاه عملك في البلدية	3.12	1.130	مرتفع
f2	تشعرين بالرضا تجاه مستوى الاجر الذي تتلقينه مقابل عملك	2.71	1.080	مرتفع
f3	تعتقدين أن هناك فرص كافية للتطور المهني والتقدم في	2.96	1.117	مرتفع
f4	تشعرين بالرضا حول بيئة العمل وعلاقاتك مع زملائك	3.14	1.118	مرتفع
f5	تشعرين بالاعتراف والتقدير من قبل إدارتك أو مديرك	3.06	1.107	مرتفع
f6	تعتقدين أن الأهداف والتوجهات العامة للبلدية متوافقة مع توقعاتك الشخصية ومهاراتك	3.04	1.136	مرتفع
	محور الرضا الوظيفي	3.0068	.736730	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول رقم أعلاه نلاحظ أن معظم متوسطات هذا المحور جاءت باتجاه البديل "متوسط" بمتوسط عام بلغ (3.0068)، وانحراف قدر بـ (0.73673)، (ما يعني أن هناك تجانس في إجابات أفراد عينة الدراسة)، ونستنتج من خلال ما سبق أن أغلبية أفراد العينة يوافقون على عبارات محور الرضا الوظيفي بدار البلدية ببوسعادة بدرجة متوسطة.

3: اختبار فرضيات الدراسة

بعد تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات كل محور نقوم باختبار صحة الفرضيات وذلك باستخدام - اختبار (One Sample T test) للعينة الواحدة وهذا حول المتوسط الفرضي =3 والذي يمثل محايد في مقياس الخماسي.

وقاعدة رفض وقبول الفرضية هي إذا كانت قيمة 'T' المحسوبة اكبر من قيمة 'T' الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 فإننا نرفض H0 ونقبل H1

الفرضية العامة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والاندماج الاجتماعي لدى المرأة العاملة في دار البلدية ببوسعادة.

لاختبار الفرضية العامة نختبر الفرضيات الجزئية.

3-1- اختبار الفرضية الجزئية الأولى

تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر القواعد البيروقراطية

الفرضية الصفرية H_0 : لا تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر القواعد البيروقراطية

عند مستوى الدلالة 0.05

الفرضية البديلة H_1 : تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر القواعد البيروقراطية

عند مستوى الدلالة 0.05.

جدول رقم(16): يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t المحسوبة	درجة الحرية	Sig	نتيجة اختبار الفرضية 01
توفر القواعد البيروقراطية	3.2823	.560260	3.527	48	10,0	قبول H_1
درجة الحرية = ن - 1 = 49 - 1 = 48						

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن: قيمة t المحسوبة تساوي 3.527 ودرجات الحرية 48، والقيمة الاحتمالية تساوي 0,01 وهي أقل من 0,05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة: تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر القواعد البيروقراطية عند مستوى الدلالة 0.05

3-2- اختبار الفرضية الجزئية الثانية

تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الحوافز التنظيمية

الفرضية الصفرية H_0 : لا تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الحوافز التنظيمية عند مستوى الدلالة 0.05

الفرضية البديلة H_1 : تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الحوافز التنظيمية عند مستوى الدلالة 0.05

جدول رقم(17): يوضح نتائج اختبار الفرضية الثانية

نتيجة اختبار	Sig	درجة الحرية	t المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان
الفرضية 02						توفر الحوافز التنظيمية
قبول H ₁	00,0	48	6.317	.594430	2.4636	
درجة الحرية = ن - 1 = 1 - 49 = 48						

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن: قيمة t المحسوبة تساوي 6.317 ودرجات الحرية 48، والقيمة الاحتمالية تساوي 0,00 وهي أقل من 0,05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة: تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الحوافز التنظيمية عند مستوى الدلالة 0.05

3-3- اختبار الفرضية الجزئية الثالثة

تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر المحددات السوسيوثقافية

الفرضية الصفرية H₀: لا تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر المحددات السوسيوثقافية عند مستوى الدلالة 0.05

الفرضية البديلة H₁: تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر المحددات السوسيوثقافية

عند مستوى الدلالة 0.05

جدول رقم(18): يوضح نتائج اختبار الفرضية الثالثة

نتيجة اختبار	Sig	درجة الحرية	t المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان
الفرضية 03						توفر المحددات السوسيو ثقافية
قبول H ₁	00,0	48	4.758	.710570	3.4830	
درجة الحرية = ن - 1 = 1 - 49 = 48						

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن: قيمة t المحسوبة تساوي 4.758 ودرجات الحرية 48، والقيمة الاحتمالية تساوي 0,00 وهي أقل من 0,05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة: تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر المحددات السوسيوثقافية عند مستوى الدلالة 0.05

3-4- اختبار الفرضية الجزئية الرابعة

تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الالتزام الوظيفي

الفرضية الصفرية H_0 : لا تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الالتزام الوظيفي عند مستوى

الدلالة 0.05

الفرضية البديلة H_1 : تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الالتزام الوظيفي

عند مستوى الدلالة 0.05

جدول رقم (19): يوضح نتائج اختبار الفرضية الرابعة

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t المحسوبة	درجة الحرية	Sig	نتيجة اختبار الفرضية 04
توفر الالتزام الوظيفي	3.7177	.600160	8.371	48	00,0	قبول H_1
درجة الحرية = $n - 1 = 49 - 1 = 48$						

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن: قيمة t المحسوبة تساوي 8.371 ودرجات الحرية 48، والقيمة الاحتمالية تساوي 0,00 وهي أقل من 0,05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة: تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الالتزام الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05.

3-5- اختبار الفرضية الجزئية الخامسة

تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الاستقرار الوظيفي

الفرضية الصفرية H_0 : لا تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الاستقرار الوظيفي عند

مستوى الدلالة 0.05

الفرضية البديلة H_1 : تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الاستقرار الوظيفي عند مستوى

الدلالة 0.05

جدول رقم(20): يوضح نتائج اختبار الفرضية الخامسة

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t المحسوبة	درجة الحرية	Sig	نتيجة اختبار الفرضية 05
توفر الاستقرار الوظيفي	3.2959	.536040	3.864	48	00,0	قبول H ₁
درجة الحرية = ن - 1 = 49 - 1 = 48						

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن: قيمة t المحسوبة تساوي 3.864 ودرجات الحرية 48، والقيمة الاحتمالية تساوي 0,00 وهي أقل من 0,05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة: تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الاستقرار الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05.

3-6- اختبار الفرضية الجزئية السادسة

تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الرضا الوظيفي

الفرضية الصفرية H₀: لا تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05

الفرضية البديلة H₁: تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05

جدول رقم(21): يوضح نتائج اختبار الفرضية السادسة

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t المحسوبة	درجة الحرية	Sig	نتيجة اختبار الفرضية 06
توفر الرضا الوظيفي	3.2653	.718410	2.585	48	00,0	قبول H ₁
درجة الحرية = ن - 1 = 49 - 1 = 48						

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن: قيمة t المحسوبة تساوي 2.585 ودرجات الحرية 48، والقيمة الاحتمالية تساوي 0,00 وهي أقل من 0,05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة: تدرك المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة توفر الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05.

3-7- اختبار الفرضية الجزئية السابعة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القواعد البيروقراطية والالتزام الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار

البلدية ببوسعادة

الفرضية الصفرية H_0 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القواعد البيروقراطية والالتزام الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة عند مستوى الدلالة 0.05

الفرضية البديلة H_1 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القواعد البيروقراطية والالتزام الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة عند مستوى الدلالة 0.05.

جدول رقم (22): يوضح نتائج اختبار الفرضية السابعة

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t المحسوبة	درجة الحرية	Sig	نتيجة اختبار الفرضية 07
العلاقة بين القواعد البيروقراطية والالتزام الوظيفي	3.2517	.493150	3.573	48	10,0	قبول H_1
درجة الحرية = $n - 1 = 49 - 1 = 48$						

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن: قيمة t المحسوبة تساوي 3.573 ودرجات الحرية 48، والقيمة الاحتمالية تساوي 0,00 وهي أقل من 0,05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القواعد البيروقراطية والالتزام الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة عند مستوى الدلالة 0.05.

3-8- اختبار الفرضية الجزئية الثامنة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة

الفرضية الصفرية H_0 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة عند مستوى الدلالة 0.05

الفرضية البديلة H_1 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة عند مستوى الدلالة 0.05

جدول رقم (23): يوضح نتائج اختبار الفرضية الثامنة

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t المحسوبة	درجة الحرية	Sig	نتيجة اختبار الفرضية 08
العلاقة بين الحوافز التنظيمية والرضا الوظيفي	3.2517	.493150	3.573	48	10,0	قبول H_1
درجة الحرية = $n - 1 = 49 - 1 = 48$						

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن: قيمة t المحسوبة تساوي 3.573 ودرجات الحرية 48، والقيمة الاحتمالية تساوي 0,00 وهي أقل من 0,05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة عند مستوى الدلالة 0.05.

3-9- اختبار الفرضية الجزئية التاسعة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحددات السوسيوثقافية والاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة

الفرضية الصفرية H_0 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحددات السوسيوثقافية والاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة عند مستوى الدلالة 0.05

الفرضية البديلة H_1 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحددات السوسيوثقافية والاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة عند مستوى الدلالة 0.05

جدول رقم(24): يوضح نتائج اختبار الفرضية التاسعة

نتيجة اختبار الفرضية 09	Sig	درجة الحرية	t المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان
قبول H_1	10,0	48	12.211	.473800	3.8265	العلاقة بين المحددات السوسيوثقافية والإستقرار الوظيفي
درجة الحرية = ن - 1 = 49 - 1 = 48						

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن: قيمة t المحسوبة تساوي 12.211 ودرجات الحرية 48، والقيمة الاحتمالية تساوي 0,00 وهي أقل من 0,05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحددات السوسيوثقافية والاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة عند مستوى الدلالة 0.05

خلاصة :

حاولنا من خلال هذا الفصل أن نسقط جانبا من الجزء النظري على الدراسة الميدانية، مستعينين بذلك على ما حصلنا عليه من معلومات، حيث بدأنا دراستنا بتقديم عام لدار البلدية ببوسعادة، ثم تطرقنا إلى منهجية البحث وأدوات الدراسة، وأخيرا قمنا بعرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية، وهذا من خلال تحليل الاستبيان الموزع على النساء العاملات في دار البلدية ببوسعادة محل الدراسة، وتم الاعتماد على برنامج SPSS كأداة مستخدمة من أجل تحليل المعطيات والوصول إلى النتائج المطلوبة.

وما يمكن استخلاصه من الدراسة الميدانية أن المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة تدرك توفر مقومات الدعم التنظيمي المتمثلة في: القواعد البيروقراطية، الحوافز التنظيمية، المحددات السوسيوثقافية، الالتزام الوظيفي، الاستقرار الوظيفي، الرضا الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القواعد البيروقراطية والالتزام الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة وأخيرا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحددات السوسيوثقافية والاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة.

خاتمة

خاتمة

يمثل الدعم التنظيمي للموظف أحد جوانب بيئة المنظمة المشجعة والمفيدة، والذي يمكن أن يستخدمه الموظفون كمؤشر على النية الحسنة للمؤسسة في التعبير عن مقابلة جهودهم بالمكافأة والتقدير وينبثق مفهوم الدعم التنظيمي من نظرية التبادل الاجتماعي "ومعايير المعاملة بالمثل"، فعندما تتصرف المنظمة بطرق مفيدة لموظفيها، يكون عليهم التزاما بمفهوم المعاملة بالمثل بذل واسع الجهد في تحقيق الأهداف التنظيمية، فالبيئة التنظيمية الداعمة تخلق إحساسًا بالالتزام الذي يشجع الموظفين على بذل جهود غير عادية لجعل المنظمة تحقق أهدافها.

وإدراكا للدور الحيوي للموظفين في تحقيق الأداء الأمثل والوصول إلى الأهداف المتوقعة، تحتاج المنظمات إلى تسهيل الدعم العالي للموظفين، وتنفيذ أساليب القيادة المناسبة، وزيادة الالتزام الوظيفي داخل المنظمة، وذلك من خلال انتهاج القواعد البيروقراطية المبنية على الوضوح والشفافية وضمان عدالة الإجراءات والتوزيع بالاعتماد على الكفاءات الإدارية الفعالة، وتوفير نظام حوافز متنوع وشامل.

تناولت هذه الدراسة إشكالية الدعم التنظيمي وعلاقته بالاندماج الاجتماعي للمرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية، ولقد اقتضى الأمر معالجة هذه الإشكالية عبر خمسة فصول، وانطلاقا من الفرضيات المقترحة في الفصل الأول، حيث تناولنا في الفصل الثاني والثالث الإطار النظري للدعم التنظيمي والاندماج الاجتماعي ثم تطرقنا في الفصل الرابع إلى المرأة العاملة، ومن خلال مراجعة ما جاء في الكتب والأبحاث والمقالات العلمية، يمكننا القول أن الدعم التنظيمي من قبل إدارة المؤسسة يلعب دورا مهما في الاندماج الاجتماعي للمرأة العاملة، فالقواعد البيروقراطية والحوافز التنظيمية والمحددات السوسيوثقافية كلها عوامل تساعد في تحقيق الالتزام والاستقرار والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة، ومن خلال دراستنا هاته توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

أولاً: نتائج الدراسة

- ✓ أن أغلبية أفراد العينة يوافقون على عبارات محور القواعد البيروقراطية بدار البلدية ببوسعادة بدرجة متوسطة، وهذا راجع إلى أن النساء العاملات يوافقن على أن قوانين البلدية لصالح العامل مهما كان مستواه التنظيمي وفي نفس الوقت لا يرين وجوب تغيير هذه القوانين.
- ✓ أن أغلبية أفراد العينة يوافقن على عبارات محور الحوافز التنظيمية بدار البلدية ببوسعادة بدرجة متوسطة، وهذا راجع إلى أن النساء العاملات يوافقن على أن الأجر الذي يتقاضينه مناسب مع الجهد الذي تبذلنه، وأن المنح والعلاوات كافية بالنسبة لهن.
- ✓ أن أغلبية أفراد العينة يوافقن على عبارات محور المحددات السوسيوثقافية بدرجة مرتفعة، وهذا راجع إلى أن النساء العاملات يوافقن على أن التنوع الثقافي داخل المؤسسة يساهم في إثراء بيئة العمل، في حين أن الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها تؤثر على ثقافة في المؤسسة.
- ✓ أن أغلبية أفراد العينة يوافقن على عبارات محور الالتزام الوظيفي بدار البلدية ببوسعادة بدرجة متوسطة، وهذا راجع إلى أن النساء العاملات يوافقن على أنهن ملزمات بالحضور إلى العمل في الوقت المحدد، ولديهن الاستعداد للاستمرار في العمل حتى سن التقاعد.
- ✓ أن أغلبية أفراد العينة يوافقن على عبارات محور الاستقرار الوظيفي بدار البلدية ببوسعادة بدرجة متوسطة، وهذا راجع إلى أن النساء العاملات يوافقن على أنهن يشعرن بالثقة في الإدارة التي تعملن فيها، كما أنهن لا يشتكين من تعامل مسؤوليهم في العمل.
- ✓ أن أغلبية أفراد العينة يوافقن على عبارات محور الرضا الوظيفي بدار البلدية ببوسعادة بدرجة متوسطة، وهذا راجع إلى أن النساء العاملات يوافقن على أنهن يشعرن بالرضا تجاه عملهن في دار البلدية، كما أنهن يشعرن بالرضا حول بيئة العمل وعلاقتهم مع زملائهن.
- ✓ توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القواعد البيروقراطية والالتزام الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة.
- ✓ أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القواعد البيروقراطية والالتزام الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة.
- ✓ بينت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة.

✓ كما توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحددات السوسيوثقافية والاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة بدار البلدية ببوسعادة.

ثانياً: الاقتراحات

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- ضرورة تحسين القواعد البيروقراطية بدار البلدية ببوسعادة بما يتوافق مع حماية وتحقيق الصالح العام للمرأة.
- العمل على زيادة الحوافز التنظيمية للمرأة بدار البلدية بما يتوافق مع المجهودات المبذولة ووضع معايير لتحقيق العدالة.
- العمل على نشر وإظهار المحددات السوسيوثقافية للمؤسسة للدور الذي تلعبه في إبراز هوية المؤسسة والشعور بالانتماء والتميز لدى المرأة في دار البلدية.
- ضرورة تشجيع المرأة على الالتزام والاستقرار الوظيفي لما له من دور في إبراز القدرات والشعور بالثقة داخل المؤسسة.
- العمل على تحقيق الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة من خلال تقديرهن واحترامهن ومشاركتهن في اتخاذ القرارات.

ثالثاً: آفاق البحث

وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة للبحث، فتحت دراستنا آفاقاً جديدة للدراسة والتي يمكن معالجتها مستقبلاً لمواصلة البحث على سبيل المثال:

- دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي.
- الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء الموارد البشرية.
- المحددات السوسيوثقافية وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1. ابن منظور، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، ط4، بيروت، 1999.
2. ابن منظور، لسان العرب، الجزء الأول، دار صادر، 1992.
3. ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، الجزء 12، بيروت، لبنان، 1956.
4. إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، دار وائل للنشر، عمان 2008.
5. أحمد حمدي شورة توفيق، مدى تأثير عمل المرأة على وضع الرجل، ورقة عمل، نوفمبر 2007.
6. احمد زكي بدوي، معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، لبنان، بدون طبعة، 1981.
7. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ط3، بيروت، 1982.
8. أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار علم الكتب، القاهرة، 2008.
9. إيمان صياد، ضغوط الحياة اليومية والمرأة العاملة، حوليات أدب عين الشمس، المجلد رقم 46، تاريخ النشر جويلية سبتمبر 1018 .
10. جهاد دياب ناقولا، الآثار الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء العاملات في مدينة دمشق، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب وزارة الثقافة، دمشق، 2011.
11. حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين عربي- انجليزي، ط1، لبنان، 1997.
12. حسين عبد الحميد احمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1998.
13. الرشيدى، عادل عامر وآخرون، نظرية التبادل الاجتماعي، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية، جامعة العلوم التطبيقية، الأردن، 2012.
14. شكوه نوابى نزاد، علم نفس المرأة، ترجمة زهراء طيوري يكانه، دار الهادي، بيروت، 2001، الطبعة 1.
15. عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، علم الإدارة الأفراد، الرياض، 1973.
16. علي سعدان، بيروقراطية الإدارة الجزائرية، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981.
17. فاروق عبده فيله، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي .

18. فضيل ديليو، وآخرون: اسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، 1999.
19. فوزي بوخريص، الاندماج الاجتماعي والديمقراطية نحو مقاربة سوسيولوجية ، مؤسسة مؤمنون بلا حدود للدراسات و الأبحاث ، الرباط، دون سنة.
20. كامل بربير، ادارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1997.
21. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجيا المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت ، لبنان، 1984.
22. لكحل منيف، تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي، ط1، الجزائر، دار المتقف للنشر والتوزيع، 2018.
23. لؤلؤة عبد الله خليفة، الأسرة الخليجية معالم التغير وتوجهات المستقبل، ط1 ، مطابع البيان التجارية ، دبي . 1996.
24. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط ، الطبعة الرابعة، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2004.
25. محمد عقلة الابراهيم، حوافز العمل بين الاسلام والنظريات الوضعية، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان، 2006.
26. محمد علي محمد مجتمع الصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، الهيئة المصرية للكتاب، 1975م.
27. محمد يوسف قاضي، السلوك التنظيمي ، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الطبعة1، عمان، الأردن، 2013.
28. محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال، الطبعة 3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
29. ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
30. هاشم عبد الرزاق، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2010.
31. وائل محمد جبران، أحمد محمد العوامي، الدعم التنظيمي لدى العاملين في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بن غازي، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 8، العدد 2، 2017.

الرسائل العلمية:

1. إيهاب أحمد عويقة، أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، 2008.
2. بشيرة دبي، الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالأداء المهني لدى عمال الحماية المدنية بورقلة - دراسة ميدانية بولاية ورقلة-، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، الجزائر، 2020.
3. بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، ماجستير في علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة ، 2004.
4. جهيد بوطالب، أثر الدعم التنظيمي في التشارك المعرفي - دراسة ميدانية على مجموعة مؤسسات في قطاع الصناعة الالكترونية بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه ل م د في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية جامعة جيجل، الجزائر ، 2021.
5. سميرة لغويل، البيروقراطية في التنظيم بين الرؤى النظرية والامبريقية، دراسة ميدانية بالمصالح الولائية لولاية تبسة، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، 2012.
6. الشريف زينب، هادي معيوف، دور الدعم التنظيمي المدرك والعقد النفسي في تعزيز الانغماس الوظيفي من خلال بناء الهوية الاجتماعية للعاملين دراسة تحليلية لآراء عينة من مدرسي الكليات الأهلية في محافظات، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة كربلاء، العراق، 2016.
7. قوني وهيبة، تأثير العوامل السوسيوثقافية للعمال على ادارة الوقت داخل المؤسسة الجزائرية- دراسة ميدانية بمديرية التربية بولاية ادرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة احمد دراية ادرار، 2016.
8. لشهب نسيم، الحراك المهني وعملية الاندماج الاجتماعي المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية -دراسة ميدانية على عينة من العاملات بمدينة برج بوعرييج- أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم، جامعة الجزائر2، 2020.

المجلات:

1. إبراهيم جلالين إبراهيم وآخرون، تأثير عمل المرأة على استقرار الأسرة من وجهة نظر الزوجين ، المودة للتنمية الأسرية العدد 7.
2. احمد محمد العيد بن دانية، محمد محمود الشيخ حسن، علاقة الرضا الوظيفي والتكيف الدراسي، المجلة التربوية، عدد 46، 1998.

3. آدم غازي العتيبي، "أثر الخصائص الوظيفية و الشخصية و قيم العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت"، المجلة العلمية لكلية الادارة والاقتصاد، العدد2، جامعة قطر، 1998.
4. باديس بوخلوة، سهيلة قمو، اثر الدعم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية "دراسة ميدانية بمستشفى الام والطفولة بتقزيرت"، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 5، الجزائر 2016.
5. بشيرة دبي، الوناس مزياني، مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى عمال الحماية المدنية بورقلة، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، عدد34.
6. بوخلوة وقمو سهيلة، أثر الدعم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية-دراسة ميدانية بمستشفى الام والطفولة بتقزت، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد5، 2016.
7. جهيد بوطالب، عيسى نجيمي، أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 12 ، العدد 02 ، الجزائر ، 2019.
8. الجودي محمد على وآخرون، مستوى ادراك محددات الدعم التنظيمي بمنظمات الاعمال دراسة ميدانية بمديرية البريد والمواصلات بالجلفة، مجلة افاق العلوم، المجلد5، العدد18، الجلفة، الجزائر، 2020.
9. حاتم محمد مطاوع عسفة، بسام عبد القادر عبد ربه أبو غزة، اثر الدعم التنظيمي في تعزيز التمكين النفسي وفق نموذج speitz- دراسة تطبيقية على لجان العمل الصحي بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية، المجلة العلمية للنشر والتوزيع العلمي، العدد37، فلسطين، 2021.
10. حران العربي، الشباب ومسألة الاندماج الاجتماعي في المجتمع الجزائري، مجلة الباحث، العدد12، الاغواط - الجزائر، 2023.
11. حسن عاطف، حسن أبو ناصر، اثر ادراك الدعم التنظيمي في تحقيق استراتيجية المسؤولية الاجتماعية الشاملة في المصارف، مجلة الدراسات وابحث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد26، السنة التاسعة، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017.
12. حسن عاطف، حسن أبو ناصر، اثر ادراك الدعم التنظيمي في تحقيق استراتيجية المسؤولية الاجتماعية الشاملة في المصارف، مجلة الدراسات وابحث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد26، السنة التاسعة، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017.
13. حناشي لعلی، التنظيم الإداري في الإسلام - المفهوم والخصائص، مجلة الاحياء، المجلد11، العدد1، 2009.

14. حيدر خضر سليمان ، دوافع العمل لدى المرأة العاملة ، مجلة جامعة تكريت ، للعلوم الإنسانية، المجلد 14 ، العدد 04، ايار 2007.
15. خليفة عبد القادر، دور المؤسسة التربوية في إدماج الفرد في المجتمع، مجلة جامعة قاصدي مرباح ، العدد15، 2014.
16. شيا خبايا، الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى، نقلا عن :عوفي مصطفى، ماجستير علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة احمد دراية ادرار، 2013.
17. الطيب بن عون، ريم عام، تأثير الدعم التنظيمي الاجتماعي في الاندماج التنظيمي للعاملات في المؤسسات الجزائرية، مجلة التنظيم والعمل ، المجلد 8 ، العدد 2، 2019.
18. عائشة شتاتحة، المقاربات النظرية في تحليل الدعم التنظيمي المدرك ودوره في التخفيف من النتائج السلبية المترتبة عن ضغوط العمل، مجلة الاعمال والدراسات الاقتصادية، جامعة الاغواط، الجزائر، العدد7، 2018.
19. عبد العزيز عبد الهادي العامري، العلاقة بين الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي وأثرهما على التهكم التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحديدية، مجلة علمية تعنى بالدراسات النفسية والتربوية، العدد 8، اليمن، 2020.
20. عبد القادر نوبيات، كمال يوسف، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في المؤسسة الاستشفائية العمومية الزهراوي، مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العدد16، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2016.
21. على ضبيان الرشيد، الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة، العدد3، الرياض ، السعودية، 2019.

المواقع الإلكترونية:

01) <http://www.teachervision.com>.

02) <https://ar.wikipedia.org/wiki>.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01)

قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة (الاستمارة).

الجامعة	التخصص	الإسم واللقب	الرقم
خنشلة	علم الاجتماع التنموية	د/ ايديو ليلي	01
المسيلة	قسم التسيير	أ.د/ فراحتية العيد	02
المركز الجامعي بريكّة	علم الاجتماع	أ.د/ زيوش سعيد	03
المسيلة	علم الاجتماع تنظيم و عمل	أ.د/ زلاقي وهيبة	04
باتنة	علم الاجتماع تنظيم و عمل	أ.د/ بلوم اسمهان	05
برج بوعريريج	علم الاجتماع الحضاري	د/ مومن رضوان	06

الملحق رقم(02)



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



استمارة خاصة ب:

الدعم التنظيمي وعلاقته بالاندماج الاجتماعي للمرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بدار البلدية - بوسعادة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة استبيان:

تحية طيبة وبعد ...

في سياق البحوث العلمية، وفي إطار اعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل والموسومة بعنوان: "الدعم التنظيمي وعلاقته بالاندماج الاجتماعي للمرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية بدار البلدية بوسعادة -

نضع بين ايديكم هذه الاستمارة، راجين منكم تعبئتها بدقة وموضوعية مع العلم أن المعلومات التي ستدلون بها لن تستعمل الا لغرض البحث العلمي، وستكون في سرية تامة تقبلوا منا في الأخير كل الاحترام والتقدير.

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبان:

أ / د. وهيب زلاقي

فراي جمال

ناجم مهدي

السنة الجامعية: 2023/2024.

نرجو منكم الإجابة على اسئلة الاستمارة وذلك بوضع علامة (X) امام الاختيار الذي تراه مناسباً، ونعلمكم بأن المعلومات التي ستدلون بها لا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي، ونشكركم مسبقاً على حسن تعاونكم معنا.

المحور الأول : البيانات العامة.

- 1- السن: اقل من 25 سنة من 26 الى 34 من 35 الى 45 من 46 الى 54 أكثر من 55 سنة
- 2- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 3- الخبرة المهنية: اقل من 5 سنوات من 6-10 سنوات أكثر من 11 سنوات
- 4- الحالة العائلية: عزباء متزوجة دون أولاد متزوجة بأولاد مطلقة أرملة
- 5- الرتبة: عاملة عون إداري رئيس مكتب رئيس مصلحة

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	البند
					المحور الثاني: القواعد البيروقراطية بدار البلدية ببوسعادة
					6-قوانين البلدية لصالح العامل مهما كان مستواه التنظيمي
					7-لا أرى وجوب تغيير هذه القوانين
					8-يتم تامين عملك دائماً
					9-لا تعاقبين عند ارتكاب أخطاء إدارية بسيطة
					10-تعملين في أريحية لقناعتك بالحماية القانونية
					11-لا تخافين من اتخاذ القرارات داخل العمل لقناعتك بالحماية القانونية
					المحور الثالث: الحوافز التنظيمية بدار البلدية ببوسعادة
					12-الاجر الذي تتقاضين مناسب مع الجهد الذي تبذلينه
					13-لا أرى وجوب زيادة هذه الأجور والمنح
					14-يتم تقدير مجهوداتك من قبل رئيسك
					15-يتم اشراكك في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة
					16-الاجر الذي تقدمه المؤسسة ساهم في رغبتك في الالتحاق بها
					17-يتم منح المكافآت في المؤسسة بعدالة بين الموظفين
					18-المنح والعلاوات كافية بالنسبة لكي
					المحور الرابع: المحددات السوسيوثقافية بدار البلدية ببوسعادة
					19-قيم المؤسسة متماشية مع قيمك الشخصية
					20-هوية المؤسسة تشعرك بالانتماء والتميز
					21-اراء وتوجهات رؤسائك تؤثر على ثقافتك داخل المؤسسة

					22-التنوع الثقافي داخل المؤسسة يساهم في اثناء بيئة العمل
					23-العادات والتقاليد بين الموظفين داخل المؤسسة تؤثر على طريقة العمل
					24-الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها تؤثر على ثقافتك في المؤسسة
المحور الخامس: الالتزام الوظيفي بدار البلدية بوسعادة					
					25-تلتزمين بالحضور الى العمل في الوقت المحدد
					26-تنجزين اعمالك بالشكل المطلوب منك
					27-يساعدك العمل في البلدية على إبراز ما لديك من قدرات
					28-لديك الاستعداد للاستمرار في عملك حتى سن التقاعد
					29-سمعة البلدية من ضمن اهتماماتك
					30-تشعرين بالفخر اتجاه عملك في البلدية
المحور السادس: الاستقرار الوظيفي بدار البلدية بوسعادة					
					31-يتلائم عملك مع ميولاتك الشخصية
					32-تشعرين بالثقة في الإدارة التي تعملين فيها
					33-يمنح لك الوقت الكافي لإتمام عملك بكفاءة
					34-تؤثر طبيعة الإشراف على العلاقة بينك وبين رئيسك في العمل
					35-أنت راضية عن الحوافز المقدمة من طرف إدارة البلدية
					36-لا تشتكي الموظفين من سوء المعاملة من قبل مسؤوليهم في العمل
المحور السابع: الرضا الوظيفي بدار البلدية بوسعادة					
					37-تشعرين بالرضا تجاه عملك في البلدية
					38-تشعرين بالرضا تجاه مستوى الاجر الذي تتلقينه مقابل عملك
					39-تعنتدين أن هناك فرص كافية للتطور المهني والتقدم في البلدية
					40-تشعرين بالرضا حول بيئة العمل وعلاقاتك مع زملائك
					41-تشعرين بالاعتراف والتقدير من قبل إدارتك أو مديرك المباشر
					42-تعنتدين أن الأهداف والتوجهات العامة للبلدية متوافقة مع توقعاتك الشخصية ومهاراتك
المحور الثامن: القواعد البيروقراطية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي					
					43-تشعرين بأن القواعد البيروقراطية في المنظمة تعمل على تعزيز الانضباط والتنظيم في البلدية
					44-تعنتدين أن الالتزام بالقواعد البيروقراطية يؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي للموظفين
					45-تعنتدين أن الالتزام بالقواعد البيروقراطية يعطي شعورًا بالأمان والاستقرار في العمل
					46-تعنتدين أن القواعد البيروقراطية في البلدية تعتبر عائقًا أو تحديًا لأداء مهامك الوظيفية
					47-تعنتدين أن القواعد البيروقراطية تساهم في تعزيز الثقة والاحترام بين الموظفين والإدارة
					48-تشعرين بأن القواعد البيروقراطية في البلدية تحد من مرونة العمل والإبداع
المحور التاسع: الحوافز التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي					
					49- تتقاضين أجرًا في الوقت المناسب
					50-تعنتدين أن الحوافز المادية التي تقدمها البلدية تؤثر على مدى رضاك عن العمل
					51-تعنتدين أن التقدير والاعتراف يمكن أن يساهم في رفع مستوى رضاك عن العمل

					52-وجود فرص التطوير المهني كجزء من الحوافز يزيد من رضاك عن الوظيفة
					53-تعتقدين أن الحوافز التي تقدمها البلدية تلبى توقعاتك واحتياجاتك الوظيفية
					54-وجود توازن بين الحوافز المادية والحوافز المعنوية يساهم في زيادة رضاك عن العمل
المحور العاشر: المحددات السوسيوثقافية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي					
					55-تشعرين بأن التوافق مع ثقافة البلدية يؤثر على مدى استقرارك في الوظيفة
					56-تعتقدين أن القيم والمبادئ التي تتبناها البلدية تسهم في الشعور بالانتماء والاستقرار الوظيفي
					57-تعتقدين أن التنوع الثقافي في البلدية يعزز الاحترام المتبادل ويساهم في استقرار العمل
					58-تعتبرين أن التوافق مع القيم والأخلاقيات داخل محيط عملك يعد عاملاً مهماً في قراراتك بالبقاء في الوظيفة
					59-ترين أن الانسجام مع بيئة العمل وعلاقاتك مع زملائك تساعدك في تحسين استقرارك الوظيفي
					60-تعتقدين أن التوافق الثقافي بينك وبين زملائك والإدارة يساعد في الحفاظ على استقرارك في العمل

الملحق رقم (03)

محاوير الدراسة:

		Age			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	أقل من 25 سنة	1	2.0	2.0	2.0
	26-34 سنة	9	18.4	18.4	20.4
	من 35-45 سنة	33	67.3	67.3	87.8
	من 46-54 سنة	5	10.2	10.2	98.0
	أكثر من 55 سنة	1	2.0	2.0	100.0
Total		49	100.0	100.0	

		Niv			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ابتدائي	11	22.4	22.4	22.4
	متوسط	11	22.4	22.4	44.9
	ثانوي	16	32.7	32.7	77.6
	جامعي	11	22.4	22.4	100.0
Total		49	100.0	100.0	

		Expe			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	5	10.2	10.2	10.2
	من 6-10 سنوات	13	26.5	26.5	36.7
	أكثر من 11 سنة	31	63.3	63.3	100.0
Total		49	100.0	100.0	

		situation faml			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	عزباء	19	38.8	38.8	38.8
	متزوجة دون اولاد	14	28.6	28.6	67.3
	متزوجة باولاد	15	30.6	30.6	98.0
	مطلقة	1	2.0	2.0	100.0
Total		49	100.0	100.0	

		Function			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	عون اداري	21	42.9	42.9	42.9
	رئيس مكتب	22	44.9	44.9	87.8
	رئيس مصلحة	5	10.2	10.2	98.0
	4	1	2.0	2.0	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
36.80	.823	9

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	49	1	5	3.39	1.037
a2	49	1	5	3.12	1.073
a3	49	1	5	3.33	1.008
a4	49	1	5	3.49	.820
a5	49	1	5	3.16	1.028
a6	48	1	5	3.20	.957
b1	49	1	4	2.24	.902
b2	49	1	5	2.22	.848
b3	49	1	5	2.98	1.070
b4	49	1	5	2.67	1.107
b5	49	1	5	2.37	.994
b6	49	1	5	2.35	1.032
b7	49	1	4	2.41	.934
c1	49	1	5	3.27	1.056
c2	49	1	4	3.41	.911
c3	49	1	5	3.45	.914
c4	49	1	4	3.39	.975
c5	49	1	4	3.67	.747

c6	49	1	5	3.71	.842
d1	49	2	5	3.86	.866
d2	49	1	5	3.63	1.131
d3	49	1	5	3.45	1.022
d4	49	1	5	3.73	1.036
d5	49	1	5	3.61	.909
d6	49	1	5	3.49	1.003
e1	49	1	5	3.43	1.061
e2	49	1	5	3.20	1.000
e3	49	1	5	3.12	1.053
e4	49	1	5	3.31	1.045
e5	49	1	5	2.78	1.104
e6	49	1	5	2.92	.997
f1	49	1	5	3.12	1.130
f2	49	1	5	2.71	1.080
f3	49	1	5	2.96	1.117
f4	49	1	5	3.14	1.118
f5	49	1	5	3.06	1.107
f6	49	1	5	3.04	1.136
g1	49	1	5	3.39	.996
g2	49	2	5	3.49	.845
g3	49	1	5	3.39	.885
g4	49	1	5	2.96	.841
g5	49	1	5	3.14	.957
g6	49	1	5	3.14	1.021
h1	49	1	5	3.45	.980
h2	49	1	5	3.78	.771
h3	49	1	5	3.84	.898
h4	49	1	5	3.59	.977
h5	49	1	5	2.98	1.145
h6	49	1	5	3.51	1.063
k1	49	1	5	3.55	.980
k2	49	1	5	3.63	1.035
k3	49	1	5	3.73	.811
k4	49	1	5	4.04	.611
k5	49	1	5	4.04	.611
k6	49	1	5	3.96	.611
القواعد البيروقراطية	48	1.83	4.33	3.1531	.58118
الحوافز	49	1.43	4.14	2.4636	.59443
المحددات	49	1.50	4.33	3.4830	.71057

الالتزام	49	1.67	4.17	3.1259	.55018
الاستقرار	49	1.67	4.17	3.1259	.55018
الرضا	49	1.67	4.67	3.0068	.73673
Valid N (listwise)	48				

اختبار الفرضيات**One-Sample Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
القواعد	49	3.2823	.56026	.08004

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
القواعد	3.527	48	.001	.28231	.1214	.4432

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الحوافز	49	2.4636	.59443	.08492

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الحوافز	-6.317-	48	.000	-.53644-	-.7072-	-.3657-

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المحددات	49	3.4830	.71057	.10151

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المحددات	4.758	48	.000	.48299	.2789	.6871

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الالتزام	49	3.7177	.60016	.08574

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الالتزام	8.371	48	.000	.71769	.5453	.8901

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاستقرار	49	3.2959	.53604	.07658

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الاستقرار	3.864	48	.000	.29592	.1419	.4499

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الرضا الوظيفي	49	3.2653	.71841	.10263

One-Sample Test

Test Value = 3						
95% Confidence Interval of the Difference						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
الرضا الوظيفي	2.585	48	.013	.26531	.0590	.4717

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
علاقة القواعد بالالتزام	49	3.2517	.49315	.07045

One-Sample Test

Test Value = 3						
95% Confidence Interval of the Difference						
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
علاقة القواعد بالالتزام	3.573	48	.001	.25170	.1101	.3934

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
علاقة الحوافز بالرضا	49	3.2517	.49315	.07045

One-Sample Test

Test Value = 3						
95% Confidence Interval of the Difference						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
علاقة الحوافز بالرضا	3.573	48	.001	.25170	.1101	.3934

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
علاقة السوسيوثقافية بالاستقرار	49	3.8265	.47380	.06769

One-Sample Test

Test Value = 3						
95% Confidence Interval of the Difference						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
علاقة السوسيوثقافية بالاستقرار	12.211	48	.000	.82653	.6904	.9626

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
مَجْلَدُ الْأَشْرَافِ