

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المسيلة



كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص تنمية الموارد البشرية



المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وإنعكاسها على المسار الوظيفي

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية

إعداد الطالبة :

عطاوي جميلة

لجنة المناقشة :

رئيسا

جامعة المسيلة

-بلقرمي سهام

مشرفا ومقررا

جامعة المسيلة

-علي شريف حورية

ممتحنا

جامعة المسيلة

-بلعباس فضيلة

الموسم الجامعي 2018/2017

شكر وتقدير

ما توفيقنا إلا بالله العلي الكريم الذي وفقنا لهذا القدر
من الإنجاز والذي لولا فضله علينا لما وصلنا إلى هذا.

أتقدم بجزيل الشكر إلى الدكتورة الفاضلة " علي الشريف حورية"
التي أمدتني بالتوجيهات القيمة والنصائح النفسية طيلة فترة هذا العمل
وأخيرا أشكر كل أساتذة علم الاجتماع الذين أشرفوا على تكويننا
و أعضاء لجنة المناقشة وكل من أعاننا من قريب أو بعيد

إلى كل هؤلاء فائق التقدير والاحترام

- عطالوي جميلة -

الإهداء

إلى سندي وفتوتي وملاذي بعد الله، إلى من أثروني على أنفسهم
إلى من علموني علم الحياة إلى من أظهروا لي ما هو أجمل من

الحياة عائلتي

إلى من تذوقته معهم أجمل اللحظات، إلى من سأفتقدهم
ويفتقدونني، إلى من جعلهم الله أخوتي بالله إلى **طلاب قسم**

الاجتماع

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	العنوان	الرقم
36	توزيع مفردات العينة حسب الفئات العمرية	01
37	توزيع مفردات العينة حسب المؤهل العلمي	02
38	توزيع مفردات العينة حسب طبيعة العمل	03
39	توزيع مفردات العينة حسب الحالة المدنية	04
40	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	05

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
36	توزيع مفردات العينة حسب الفئات العمرية	01
37	توزيع مفردات العينة حسب المؤهل العلمي	02
38	توزيع مفردات العينة حسب طبيعة العمل	03
39	توزيع مفردات العينة حسب الحالة المدنية	04
40	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	05
45	استجابات المبحوثات حول مدى تأثير الثقافة الجندرية على مشاركة المرأة في عملية التخطيط في المؤسسة الجامعية	06
50	استجابات المبحوثات حول مشاركة المرأة في التخطيط في ضوء الثقافة الجندرية	07
54	استجابات المبحوثات حول مدى تأثير السقف الزجاجي على فرص الترقية لدى النخبة النسوية	08
58	استجابات المبحوثات حول ترقية المرأة في ضوء السقف الزجاجي	09

مقدمة:

إن خروج المرأة العربية إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة كبيرة تستدعي الانتباه ،فضلا عن إحاطة موضوع مساهمة المرأة في النشاط العام للمجتمع بالاعتراف ، والتقدير والتشجيع وكذلك بالدعوة المتصلة عن طريق المفكرين ووسائل الإعلام وغيرها ، لحث المرأة عن العمل خارج المنزل .

ومن ناحية أخرى فإن اندفاع المرأة للعمل بالوظائف المختلفة لابد أن يكون وراءه حوادث ودوافع مختلفة كما أن له نتائج وأثار عديدة عليها وعلى الرجل والأسرة جميعها وفي الحقيقة يكثر الحديث عن أهمية دور المرأة في عملية التنمية ،فالمرأة نصف المجتمع ، وأي تنمية بدون مشاركة المرأة هي تنمية محدودة .

واليوم المرأة موجودة في كثير من المواقع ولازال المشوار طويلا أمامها لكي تتقاسم مع أخيها الرجل كل الأدوار والمراكز والمساهمات في حياة وتقدم مجتمعا ،فكل عقد من الزمان يمر بمواقع جديدة تتقدم إليها المرأة وتحتلها بطريقة ناعمة ورقيقة ولكن في النهاية مؤثرة وقوية فمع أن الصورة النمطية عن المرأة تشير الى أنها التابع والثاني والموصى عليه فإن ثمة صورة جديدة تتشكل قوامها أن المرأة يمكن أن تأخذ كل الفرص في أن تكون القائد والأول والوصي أيضا وأن هناك عالما جديدا يتشكل أساسه ليس التمييز على الجنس كمفهوم بيولوجي يميز بين الأفراد كرجال ونساء وإنما أساسه الوظيفة الاجتماعية والاقتصادية والإدارية للجنس يميز بين الأفراد كذكور وإناث وهذه الوظيفة يمكن أن تتطور حسب الظروف وفي هذه الوظيفة فإن المرأة يمكن أن تكسب من خلالها الأدوار الجديدة في علاقة متوازنة بين أدوارها التقليدية في البيت والأدوار الجديدة في العمل في شغل مواقع إدارية والأهم هو الأدوار الجديدة في القيادة النسوية.

فالمرأة العربية عامة والجزائرية خاصة تقف اليوم أمام ظاهرة نبتت جذورها منذ القدم، ثقافة تعزز مكانة الرجل و تثبتها باعتباره أكثر كفاءة و قدرة من المرأة في جميع المجالات ضف إلى ذلك عادات و تقاليد والثقافة الجذرية و السقف الزجاجي ،تقيد إبداع المرأة وتحصرها كلها عراقيل تؤثر بشكل أو بآخر في تطوير المرأة العاملة خصوصا لمكانتها و مسارها ولا تزال تواجهها عقبات و مشاكل في مكان عملها بحد ذاته فالمرأة تستطيع التغلب على هذه المعوقات.

لهذا سنحاول دراسة موضوع المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة و انعكاسها على مسارها الوظيفي حيث سيتم تقسيم هذه الدراسة إلى أربع فصول موضحة كالآتي:

اشتمل الفصل الأول على موضوع الدراسة من تحديد الإشكالية وتساؤلات الدراسة وأهميتها وأسباب اختيارها.

كما تضمن هذا الفصل على تحديد أهداف الدراسة، ومفاهيمها والدراسات السابقة والمشابهة والتي لها علاقة بموضوع الدراسة، وكذا التأصيل النظري لموضوع الدراسة .

أما الفصل الثاني تم التناول فيه متخيري الدراسة والمتمثلين في :

1-المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة .

2-المسار الوظيفي للمرأة العاملة.

أما الفصل الثالث تم تخصيصه للإجراءات المنهجية للدراسة والمتمثلة في المنهج المستخدم في الدراسة ومجالاتها والأدوات وأسلوب اختيار العينة والأساليب الإحصائية.

أما الفصل الرابع فاشتمل على عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها والنتيجة النهائية المستخلصة منها. وأخيرا الخاتمة والتي احتوت على أهم مستخلصات الدراسة وتوصياتها.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

أولاً- الاشكالية وتساؤلات الدراسة

ثانياً- أسباب وأهمية اختيار الموضوع

ثالثاً- أهداف الدراسة

رابعاً- تحديد المفاهيم

خامساً- الدراسات السابقة

سادساً- المقاربة النظرية للدراسة

أولاً: الإشكالية وتساؤلات الدراسة :

شهدت المرأة العاملة عبر العالم حركة من النضالات من أجل تحسين وضعها و الرفع من مستواها الاجتماعي و الاقتصادي و السياسي و قد عرفت هذه الحركة أوجه مختلفة أعطت انطلاقة حقيقية لكل التطورات المعاصرة التي أنهت الفلسفة التي تحط من قيمة المرأة واستبدلتها بفلسفة جديدة تأخذ بعين الاعتبار المرأة كقوة في الحياة العامة، وازدادت أعداد النساء في سوق العمل الرسمي نتيجة تزايد الضغوط و المسؤوليات الاقتصادية على الأسرة وخاصة في الأوقات التي زادت فيها البطالة في صفوف الرجال، وارتفاع الكلفة المعيشية وازدياد أسعار السلع الاستهلاكية و نفقة تعليم الأبناء وغيرها.

كما أن دخول المرأة لسوق العمل لا يعود إلى تزايد الاحتياجات والضغوط الاقتصادية و المالية فحسب بل إلى الرغبة في تحقيق استقلالها الشخصي المتميز وسعيها للوصول إلى نوع المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي لدرجة أصبح فيها العمل خارج البيت قضية مركزية بالنسبة للنساء في المجتمع المعاصر.

غير أن تعدد الاتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة بين الاتجاه التقليدي المحافظ الذي يحصر وظيفة المرأة في البيت كزوجة بمفهومها الخضوعي و الأمومة بمفهومها التوالدي، والاتجاه المتحرر نسبياً الذي يتقبل عمل المرأة كونه يساعد على زيادة دخل الأسرة، و الاتجاه المتحرر الذي يساوي المرأة والرجل و يعتبرها شريكته ليترجم البيئة الاجتماعية التي توجد بداخلها المرأة وكذا تذبذب الظروف المحيط بها و الصراع القائم بين الأفكار المتحررة و التطور العلمي والتكنولوجي من جهة التقاليد و العادات المتوارثة و المقيدة لحريتها وعملها من جهة أخرى، مما يجعل تحليل المشاكل التي تواجه المرأة العاملة المتعلمة أمراً ليس بالسهل خصوصاً و أن هذه التطورات قد وافقتها آثار حركية و معقدة تعاضمت فيها متطلبات أرباب العمل و المستخدمين فبدؤوا يطالبون ساعات عمل أطول و مستويات إنتاجية أعلى كفاءة أكثر، فقل الوقت المخصص لرعاية الأطفال من طرف آبائهم وأمهاتهم و التفاعل معهم.

إن المتمعن في قضية المرأة العاملة في الواقع الجزائري يرى أنها قضية قديمة نسبياً حيث تتأثر هذه الأخيرة في ظل ظروف اجتماعية و اقتصادية معينة ومن ثم تموت في ظل ظروف اجتماعية و اقتصادية مغايرة وقد أولى التشريع الجزائري أهمية خاصة بالمرأة العاملة حيث ساوى بين المرأة والرجل في التوظيف و قد ساعد على ذلك حاجة المجتمع الفعلية لدى القوى العاملة في الكثير من المجالات، حيث ظهرت على غرار ذلك دراسات عديدة تناولت سيكولوجية المرأة العاملة و دوافعها للعمل و البعض الآخر ركز على الحياة العائلية للنساء العاملات بمعنى أن هذه الدراسات كانت تهدف للتعرف على النتائج و الآثار الناجمة عن خروج المرأة الجزائرية للعمل و لم يتركز على المشكلات التي تعاني منها المرأة ذاتها في مكان عملها و هذا ما تم تسليط الضوء عليه في هذه الدراسة وعليه تم طرح التساؤل الرئيسي التالي

ماهي أهم المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة و مدى انعكاسها على مسارها الوظيفي؟ و يندرج تحت هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية:

تساؤلات الدراسة :

1- هل تؤثر الثقافة الجندرية على مشاركة المرأة عملية التخطيط في المؤسسة الجامعية ؟

2- هل يؤثر السقف الزجاجي على فرص الترقية على النخبة النسوية ؟

ثانيا: أسباب و أهمية اختيار الموضوع:

1. أسباب اختيار الموضوع :

- انخفاض معدلات المشاركة للنساء و تمركزهن في مجالات معينة.
- ضعف مساهمة المرأة في اتخاذ القرار و عدم بلوغ العاملات إلى مراكز و مواقع وظيفية عليا.
- الفضول في اكتشاف أهم المشكلات التي تجد في مجال عملها و في المجتمع .
- معرفة دور المرأة العاملة في المجتمع وفي مسارها الوظيفي.
- اتساع مجال عمل المرأة مما أدى إلى بروز عدة مشاكل لدى العاملات.

2. أهمية اختيار الموضوع:

تعود أهمية هذه الدراسة إلى المرأة العاملة في حد ذاتها كونها تمثل نصف المجتمع و ركيزة من ركائزه إلى جانب الرجل غير أن المرأة الجزائرية تجد نفسها وحدها بسبب القيم والمواقف التقليدية السائدة في المجتمع ولا تجد من يخفف عنها حمل تعدد أدوارها بين ربة بيت و زوجة و أم مما يعرضها المعاناة الجسدية و النفسية و يحول دون قيامها بعملها بصورة إيجابية.

ورغم ما حققته المرأة العاملة في ميدان العمل في الجزائر من إيجابيات ومكتسبات إلا أنها مازالت تعاني من كثير من المعوقات التي تحد من حصولها على المكانة التي تستحقها سواء في تولي مناصب قيادية مثلها مثل الرجل نتيجة لثقافة منتشرة في المجتمع الجزائري.

وخاصة أن الدراسة تهتم بفئة هامة وتعتبر من صفوة المجتمع ألا وهي الأستاذة الجامعية .

ثالثا: أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى الكشف ووصف أهم المعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة العاملة في ميدان العمل، وانعكاساتها على مسارها الوظيفي وذلك من خلال الكشف :

- عن مدى تأثير الثقافة الجندرية على مشاركة المرأة في عملية التخطيط في المؤسسة الجامعية.
- عن مدى تأثير السقف الزجاجي على فرص الترقية للنخبة النسوية .

رابعاً: تحديد المفاهيم:

إن المنطلقات الرئيسية لأي بحث علمي هو تحديد مفاهيمه ومصطلحاته لصياغة المشكلة المراد دراستها صياغة دقيقة وواضحة تساعد على فهم أكثر أبعاد الموضوع و مؤشرات و تعطي صورة واضحة ودقيقة لأهم ما يريد الباحث الوصول له وتحقيقه من أهم المصطلحات المركزية بالدراسة الراهنة مايلي:

1. المعوقات:

- لغة: من فعل عاق يعوق عوقاً أي صرفاً¹وكذلك تعرف عاق من الشيء-عوقاً-منعه عنه و شغله عنه فهو عائق، وعاقه عنه الشيء يعوقه عوقاً وذلك إذا أراد أمراً فصرفه عنه صارف².
- اصطلاحاً: -عرفها ابراهيم مصطفى وآخرون بأنها تلك التعقيدات التي تتصل بالمنظمة و أساليبها³.

-كما عرفها كمال أبو الخير بأنها وضع صعب يكتنفه شيء من الغموض يحول دون تحديد الأهداف بكفاية وفاعلية وتمثل فجوة بين مستوى الإنجاز المتوقع والإنجاز الفعلي⁴.

-وعرفها علي بن هادية و آخرون بأن المعوقات هي تلك الأمور التي يمكن أن تقف حائلاً بين المرأة العاملة في مجال عملها و بين ممارستها لدورها سواء على المستوى الشخصي أو المستوى التنظيمي أو على المستوى المجتمعي⁵.

1-إسماعيل عبد الفتاح الكافي، الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية، ب ط، د، 2005، ص478.

2-الفيروز أبادي، قاموس المحيط، ب ط، دار الرسالة للنشر، لبنان، 1983، ص217.

3- إبراهيم مصطفى وآخرون، معجم الوسيط، قاموس ، بط، دار الدعوة للنشر، القاهرة، 1994، ص851.

4-كمال ابو الخير، العملية الإدارية بين النظرية والتطبيق، ب ط، مكتبة عين الشمس للطباعة والنشر، القاهرة، 1976، ص525.

5-علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطالب، الشركة الوطنية الجزائرية، 1991، ص231.

- ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن المعوقات الوظيفية بأنها مجموعة من التحديات و العقبات التي واجهت المرأة العاملة ومازالت تواجهها بالالتحاق بعملها ، وترتكز الدراسة بالذات على المعوقات التنظيمية في ميدان العمل.

التعريف الإجرائي: نقصد بالمعوقات الوظيفية بأنها الصعوبات أو الأمور التي يمكن أن تقف حائلا بين المرأة العاملة في بيئة العمل و بين ممارستها لوظائفها، وترتكز الدراسة الراهنة بالذات على الثقافة الجندرية و السقف الزجاجي.

2. المرأة العاملة :

حسب كاميليا ابراهيم هي تلك المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها مهنتين رئيسيتين في حياتها ، فالأولى دور ربة بيت داخل أسرتها و الثانية خروجها إلى العمل قصد تغطية حاجيات الأسرة⁶.

- وتعرفها هدى محمد السبيعي : هي المرأة التي تخرج من بيتها بإرادتها أو تخرجها حاجة المجتمع من أجل العمل في أي مجال.⁷

- وحسب ليلي صياغ بأنها هي المرأة التي تعمل خارج المنزل و تحصل على أجر مادي مقابل عمله⁸.

- وحسب كوثر بن عمر : هي المرأة التي تعمل خارج البيت وتحصل على أجر مادي مقابل عملها من أجل تلبية احتياجاتها⁹.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكننا أن نعرف المرأة العاملة في دراستنا الراهنة التي تزاوّل مهنة أو وظيفة معينة خارج البيت مقابل أجر لتلبية حاجاتها و تحقيق أهدافها ، وهي بالذات مكان الدراسة

⁶ -كامليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، ب ط، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984، ص110.
⁷ - هدى محمد السبيعي، المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط، بحث مقدم للحصول على شهادة ماجستير ، غير منشورة، تخصص علوم اجتماعية كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الامام محمد، المملكة العربية السعودية، 2010.
⁸ - ليلي صياغ، المرأة في التاريخ، ب ط، منشورات دار الثقافة والارشاد للتوزيع، دمشق، 1970، ص15.
⁹ -كوثر بن عمر، المناوبة الليلية للمرأة العاملة و انعكاسها على الاداء الوظيفي، بحث مقدم للحصول على الماجستير، تخصص تنظيم و عمل قسم علم اجتماع، دراسة ميدانية على عينة من الممرضات، مستشفى سليمان عميرات جامعة ورقلة، 2016.

المسار الوظيفي :

اصطلاحا :

حسب علي الحسن الحكيم :هو عبارة عن سلسلة متعاقبة من المتغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الموظف ،العملية سواء كانت هذه التغيرات مرتبطة بالتقدم الوظيفي و النجاح الذي يحرزه في عمله و الذي يرافقه الحصول على أجر أعلى أو مكانة وظيفية أفضل وتحمل أعباء و مسؤوليات أكبر و يعبر عن هذه التغيرات الوظيفية بالترقية رأسيا إلى وظيفة أعلى ضمن الهيكل التنظيمي¹.

-ويعرفه محفوظ أحمد بأنه تدرج الفرد خلال حياته الوظيفية من مركز وظيفي إلى آخر ،وهذا سيتبع أن يكون هناك توافق و انسجاما بين امكانات الموظف ومتطلبات الوظيفة في كل مرة يتم فيها اقرار ترقية الموظف إلى وظيفة أعلى².

-أما علاقي مدني عبد القادر يعرفه بأنه عملية مشتركة بين الإدارة و الموظف تتضمن إعداد الفرد بمراحل سير وظيفي متصاعدة و تحديد المهارات المطلوبة من تعليم وتدريب أو تحديد الوقت الزمني لعبور كل مرحلة³ وتأسس على ما سبق يتضح أن المسار الوظيفي حسب ما أشارت له التعاريف السابقة ما يمر به الموظف في حياته العملية من مراحل مختلفة أي مراحل سير وظيفي متصاعدة.

التعريف الإجرائي : يمكننا تعريف المسار الوظيفي في دراستنا الحالية بأنه مجموعة المراكز التي يشغلها الفرد، وتجارب العمل المترابطة خلال حياته الوظيفية عن طريق الترقية أو النقل الوظيفي الأفقي، وهذا التعريف حسب تساؤلات الدراسة ومدى إشراك المرأة في التخطيط واتخاذ القرارات الهامة في ميدان عملها وكذا مدى اكتسابها لفرص الترقية.

خامسا: الدراسات السابقة :

من سمات البحث العلمي أنه قائم على الاستمرارية وبشكل سلس من المعارف المتواصلة التي تضيء طريق الباحث من خلال نتائج الدراسات السابقة المتواصل إليها التي توجه الدراسة و التي تصب في نفس الموضوع، لذا اعتمدت الدراسات الراهنة على أربع دراسات سابقة سيتم عرضها حسب متغيرات الدراسة بدءا بالمتغير المستقل ،لنعرض بعدها الدراسات التي لها علاقة بالمتغير التابع وجاءت كالتالي :

¹-على حسن الحكيم، التدريب والمسار الوظيفي للعاملين في المؤسسة العربية،ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر العربي الثاني للاستثمارات والتدريب، الشارقة دولة الامارات العربية المتحدة،2003،ص23.

²-محفوظ أحمد جدة، إدارة الموارد البشرية ،ط2،دار وائل للنشر والتوزيع، عمان،الأردن،2010،ص51.

³-علاقي مدني عبد القادر، إدارة الموارد البشرية،ط2، خوارزمي العلمية للنشر والتوزيع،د ب،د س،ص42.

1. عرض الدراسات السابقة :

الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل:

-الدراسة الأولى¹⁰ : " والموسومة بالمعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي " أجريت على الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعات العام و الخاص بمحافظة جدة من طرف الباحثة سهام بنت خضر الزهراني في إطار الحصول على الماجستير بقسم علم الاجتماع و الخدمة الاجتماعية بجامعة ملك عبد العزيز السعودية سنة 1432هـ/2011م ، وسعت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة ،وانطلقت الباحثة من التساؤل الرئيسي التالي :

"ماهي المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي "

وتفرع من هذا التساؤل التساؤلات التالية:

- ما تأثير الدعم الأسري (الزوج و الأسرة) على عمل المرأة في القطاع الصحي.
- ما تأثير التنشئة الأسرية على عمل المرأة في القطاع الصحي.
- ما تأثير ضوابط العمل على عمل المرأة في القطاع الصحي.

و هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي فيما يتعلق بالجوانب التالية:

- التعرف على المعوقات الاقتصادية.
- التعرف على المعوقات الثقافية.
- التعرف على المعوقات الأسرية.
- التعرف على المعوقات المهنية.
- التعرف على المعوقات الذاتية.

-وكانت تتمثل أهمية هذه الدراسة في أنها تسهم في التراث النظري و المنهجي للدراسات الاجتماعية المحلية في هذا المجال.

- ترتبط هذه الدراسة ببعض فروع العلوم الإنسانية الأخرى ، وتحاول الكشف عن المعوقات التي تواجه المرأة العاملة بالقطاع الصحي وإيجاد الحلول لها.

¹⁰- سهام بنت خضر الزهراني ،المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي ،رسالة مقدمة للحصول على الماجستير ،قسم علم الاجتماع تخصص الخدمة الاجتماعية، جامعة مالك عبد العزيز، السعودية ،2011 .

-الإسهام في التعرف على أهمية المعايير و القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع.

-دراسة العلاقة بين ردود فعل أفراد المجتمع اتجاه التخصص و المجالات المتاحة للمرأة وعلاقة ذلك بمكانتها و دورها في المجتمع.

-استخدمت الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة المنهج الوظيفي التحليلي و هو من أكثر مناهج البحث الاجتماعي ملائمة للواقع الاجتماعي و خصائصه و هو الخطوة الأولى نحو تحقيق الفهم الصحيح لهذا الواقع و خصائصه و أبعاده ، فالمنهج الوصفي التحليلي يصف و يحلل بعض المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي و يفسر علاقة تلك المعوقات في التأثير على الأسرة و على المجتمع وتطوره.

وتكونت العينة من الموظفات العاملات في القطاع الصحي من (صيدلية، فئات طبية مساعدة، فئات فنية غير إدارية مستخدمة) حيث أخذت الباحثة 400 موظفة منهن، وتوصلت إلى النتائج التالية:

التساؤل الأول: توصلت أن نسبة كبيرة من المبحوثات أجبين بأنهن لم يجدن معارضة من الأهل عند التحاقهن بالعمل بالمستشفى بنسبة 59% بينما اللاتي أجبين بأنهن وجدن معارضة من الأهل بنسبة 40% برأي الباحثة أن هناك تغير في اتجاهات الناس نحو عمل المرأة في القطاع الصحي أو إلى ثقافة الأهل

التساؤل الثاني: توصلت إلى أن نسبة كبيرة و التي تمثل 60% من المبحوثات أجبين بأن ثقافة المجتمع لا تدعم المرأة للالتحاق بالعمل في القطاع الصحي بينما 39% من المبحوثات أجبين بأن ثقافة المجتمع هي التي تدعم عمل المرأة في القطاع الصحي ومن الأسباب التي تراها الباحثة إلى رفض المجتمع للاختلاط وتعامل المرأة مع الرجال و أيضا طول ساعات الدوام.

التساؤل الثالث: إن 68% من المبحوثات أجبين بنعم أن العمل ليلا لا يؤثر على الوفاء بالالتزامات المنزلية فقد بلغت نسبتهن 31%

الدراسة الثانية¹¹: و التي جاءت بعنوان معوقات ممارسة المرأة السلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة ، وسبل التغلب عليها قدمت هذه الدراسة في إطار استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، من اعداد مؤمنة صالح الرقب ، كلية التربية ، تخصص ادارة تربوية بالجامعة الاسلامية غزة ، 2009.

وانطلقت من التساؤل الرئيسي التالي :

¹¹-مؤمنة صالح الرقب ،معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسة التعليم العالي بمحافظة غزة ،وسبل التغلب عليها ،قدمت هذه الدراسة في إطار استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير ، كلية التربية تخصص ادارة تربوية ،بالجامعة الاسلامية غزة ،2009.

- ماهي معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة و سبل التغلب عليها ،وتندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:
- ما أكثر المعوقات شيوعا و التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين.
- ما درجة اختلاف تقدير العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات تبعا لمتغير الجامعة الإسلامية الأقصى بالأزهر.
- ما سبل التغلب على المعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة.

فرضيات الدراسة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقديرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات تبعا لمتغير الجامعة الإسلامية (الأقصى الأزهرية).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقديرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات تبعا لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقديرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات تبعا لمتغير التصنيف الوظيفي.

ولقد هدفت هذه الدراسة إلى:

- ✓ التعرف على المعوقات الأكثر شيوعا والتي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة.
- ✓ التعرف إذا كان يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مؤسسات تقديرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات تبعا لمتغير الجامعة الإسلامية.
- ✓ تقديم بعض المقترحات و التوصيات التي تساهم في التغلب على معوقات ممارسة المرأة لدورها القيادي في مؤسسات التعليم العالي و كانت تتمثل أهمية هذه الدراسة في إلقاء الضوء على واقع

المرأة العاملة في مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة و في مساعدة عملية انتقاء المرأة العاملة المؤهلة للقيادة وتنمية المرأة الغير مؤهلة للقيادة.

✓ قد تفيد التوصيات التي سيتم رفعها إلى الجهات المختصة في تحسين دور المرأة القيادي في مؤسسات التعليم العالي.

✓ استخدمت الباحثة المنهج الوضعي لأنه الأنسب لهذه الدراسة و التي عرفت (ملحم 200،324) على أنه أحد أشكال التحليل و التفسير.

✓ وتم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة تكونت من 30 عامل و عاملة في الجامعات الثلاث، ومن خلال تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

■ أكثر المعوقات التي عبر عنها أفراد عينة الدراسة هي مجال (المعوقات الاجتماعية) إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.654% و بوزن نسبي 73.08% وبدرجة توافر كبيرة ،وتلاه مجال (المعوقات السياسية) ، بمتوسط حسابي 3.519% وبوزن نسبي 70.38% وبدرجة توافر كبيرة وتلاه مجال(المعوقات الشخصية) بمتوسط حسابي (3.318) وبوزن نسبي (66.36%) وبدرجة توافر متوسطة .

■ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0 \leq 0.05$) لدرجة تقديرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة.

■ للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات تبعا لمتغيرات الدراسة (الجامعة، التصنيف الوظيفي، سنوات الخدمة).

■ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0 \leq 0.005$) لدرجة تقديرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات تبعا لمتغير الجنس، وذلك لصالح الذكور.

الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع:

الدراسة الأولى 12: المرسومة بدور الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، دراسة ميدانية بشركة مامي للمشروبات الغازية بسطيف قامت بها -بن فيروز- جاءت هذه الدراسة لتحضير رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد و تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ،جامعة سطيف 2010.

وانطلقت من التساؤل التالي:

- ما هو دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

وانطلاقا من هذا التساؤل تتفرع الأسئلة الجزئية التالية :

- هل أن برنامج التدريب المستمرة تؤدي إلى تحفيز العاملين ؟
- هل أن كلا من الترقية المعتمدة في المؤسسة والنقل الوظيفي يؤدي إلى تحفيز العاملين ؟
- هل يوجد توافق وانسجام بين مؤهلات الأفراد و متطلبات منصب العمل ؟
- هل يتكفل الأفراد بتخطيط المسارات الوظيفية؟

وهدفت هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف نذكر منها:

- التعرف على إدارة الحياة الوظيفية بصفة عامة وإبراز أهميتها وأهدافها و دور كل من الفرد و المؤسسة فيها

- إبراز الأسس النظرية للحوافز ،أهميتها ،أنواعها و نظرياتها

- التعرف على مدى اهتمام الإدارة بالحياة الوظيفية للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تكتسي دراسة موضوع دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أهمية بالغة تتجلى فيما يلي:

- إبراز دور و أهمية إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وكذا مساهمتها في رفع روحهم المعنوية ومستوى آداهم ومنه تحقيق أقصى كفاءة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية بهذا النوع من المواضيع.
- واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي خلال المراحل المختلفة للبحث ،إضافة إلى منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية بحيث تم توزيع استبيان على كل أفراد العينة التي تمثلت

¹²بن فيروز ،الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،رسالة مقدمة لتحضير الماجستير ،غير منشورة،تخصص اقتصاد وتسيير ،كلية العلوم الاقتصادية،دراسة ميدانية بشركة مامي للمشروبات ،سطيف ،2010.

في جميع العاملين بالشركة و توجه الاستمارة إلى كل أفراد العينة من إطارات و أعوان تحكم و أعوان تنفيذ.

وخلصت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها:

- إدراك العاملين مسبقاً أن الغرض من التدريب هو تجديد معلوماته و تنمية قدراته في الوظيفة التي يمارسها و ليس الغرض الترقية.
- تتم الترقية في الشركة على أساس الكفاءة و هناك عدالة في الحصول عليها و هذا ما يؤدي إلى تحفيز العاملين.
- تقوم الإدارة بنقل العاملين إسناداً إلى نتائج تقييم الأداء كعلاج لعدم ملائمة طبيعة عملهم لقدراتهم و رغباتهم.

الدراسة الثانية¹³: جاءت بعنوان تخطيط المسار الوظيفي دراسة حالة مؤسسة الإسمنت عين التوتة باتنة وهي دراسة قامت بها الطالبة: "فائزة بوراس" جاءت في إطار الحصول على رسالة ماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية جامعة باتنة 2007 و انطلقت من التساؤل الرئيسي التالي: ما هو تخطيط المسار الوظيفي؟

- و ينحصر هذا التساؤل تحت التساؤلات الفرعية التالية:
- هل تهتم المؤسسة الاقتصادية بتخطيط المسار الوظيفي؟
- ما هي مسؤولية إدارة الموارد البشرية لتخطيط مسار وظيفي فعال؟
- هل تخطيط المسار الوظيفي للأفراد يضمن مواكبة التغيرات و التطورات؟

وهدفت هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف نذكر منها:

- محاولة التعرف على التحديات التي تعيق عملية تخطيط المسار الوظيفي.
- إبراز مسؤولية إدارة الموارد البشرية في تخطيط المسار الوظيفي الذي يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي لأفراد المؤسسة.
- إبراز أهمية تخطيط المسار الوظيفي في التكيف مع التغيرات
- واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى منهج دراسة حالة بتوزيع استبيان على كل العاملين في مختلف المصالح و الدوائر.

¹³-فائزة بوراس ،تخطيط المسار الوظيفي ،رسالة مقدمة للحصول على الماجستير ، غير منشورة،تخصص ادارة الموارد البشرية،قسم علوم التسيير،جامعة عين التوتة ،باتنة ،2007.

- وعليه فإن مجتمع البحث في هذه الدراسة يتمثل في الأفراد العاملين (رؤساء ومرؤوسين) في مختلف المصالح والدوائر لمؤسسة الإسمنت بباتنة والذين بلغ عددهم 564 عاملا و عاملة موزعين على مختلف الأقسام

خلصت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها مايلي :

- نقص الترقيات في الوحدة وتثبيت كل العمال تقريبا في مناصبهم طوال الحياة الوظيفية
- لا ينظر إلى التطابق بين المتطلبات الوظيفية وصفات الفرد الذي يتم اختياره لها ، لا تستخدم الوحدة نظام الحوافز الفردية لتشجيعهم ورفع الروح المعنوية للأفراد ودفعهم للعمل

2. توظيف الدراسات السابقة:

لا يمكن لأي دراسة أن تنطلق من العدم كما أكثرنا سابقا فلا بد من دراسات قبلها تناولت الموضوع وهذا راجع إلى خصائص البحث العلمي الذي يمتاز بصفة التراكمية إذ لا يمكن أن ينطلق الباحث إلا بعد الإطلاع على نتائج الدراسات السابقة فهي نقطة البداية له كوننا بصدد دراسة موضوع المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وانعكاسها على المسار الوظيفي حيث اعتمدنا على 4 دراسات سابقة كانت كمرجع للدراسة الراهنة والتي سبق الإشارة إليها وقد استفدنا منها من حيث أن المقاربة بحثية بين دراستنا و الدراسات السابقة وتم الاستعانة بها في طرح بعض العناصر و في تعميق صورة الباحثة في كثير من الجوانب التفصيلية في الدراسة الراهنة ومنها:

- الإلمام بأهم أبعاد الموضوع وكذا مؤشراتته التي أفادتنا فيما بعد في بناء الاستمارة وكذلك الاستعانة بها في عملية تحليل النتائج ومناقشتها ، وكذا إثراء الجانب الميداني للدراسة.

3. تقييم الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الراهنة مع معظم الدراسات السابقة من حيث الأهداف، فالهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو التشخيص أو التعرف على المعوقات و الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة.

واختلفت عليهم في أن الدراسة الراهنة تهدف إلى الكشف على المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة و انعكاسها على المسار الوظيفي بين معظم الدراسات السابقة كان هدفها هو التعرف على معوقات وصول المرأة للمراكز العليا.

كما اختلفت الدراسة الراهنة عن هذه الدراسات بالإطار الزمني و المكاني، فالعالم اليوم يمر بتحولات سريعة، وتغيرات في المفاهيم والأطر النظرية و القوانين ، فكل ما مرت فترة من الزمن أصبح من الضروري دراسة الظاهرة في إطار زمني جديد كذلك فإن لكل مجتمع خصوصيته وثقافته فدراسة المرأة العاملة في المجتمع الجزائري تختلف كثيرا عن ثقافة مجتمعات أخرى.

أما من حيث المنهج المستخدم فهناك دراسات استخدمت نفس الأدوات والمنهج والعينة وهناك من اختلف عنها، كما استفادت الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة في :

✓ تحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة الراهنة ومنها المعوقات.

✓ اختيار منهج الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واختيار أدوات الدراسة المناسبة و الأساليب الإحصائية المناسبة.

✓ تحديد متغيرات الدراسة.

✓ تدعيم الإطار النظري للدراسة الحالية.

وعموما فإن لكل دراسة جانب من التقصير إلا أنها لها الدور المهم في تعزيز الدراسات الجديدة فبالرغم من وجود بعض الاختلافات في الأهداف و الأدوات أو الأساليب

سادسا: المقاربة النظرية للدراسة :

يتطلب أي بحث سوسيولوجي تحديد النظريات الأساسية له وهذا من أجل موقعة البحث فكريا ولما كان موضوع البحث منصبا على عمل المرأة و المعوقات التي تواجهها في بيئة عملها توجهت الأنظار إلى :

1/ النظرية الاجتماعية النسوية :

حيث أن النظرية الاجتماعية النسوية تهتم بالحياة الخاصة للمرأة الملازمة للعلاقة بين الرجل و المرأة كما تهتم بالتغيرات التي تصاحب هذه العلاقة خاصة مع اقتحام النساء المتزايدة للحياة العامة والعاملون والعاملات في هذا المجال يناقشون ويناقشون الاعتقاد القائم بطول و صعوبة الطريق أمام إحراز المساواة في العلاقة بين الرجل و المرأة لعدة أسباب و عوامل تقف كمعوقات لبلوغ ذلك فعلى الرغم من أن الرجال و النساء يشكلون ويشكلن نماذج هذه العلاقة وذلك بفضل طرائقهم و سلوكياتهم إلا أن المنظرات النسويات و الكاتبات ساهمن بشكل كبير في إحداث تغيير في المجتمعات تبعة تغييرا على تلك العلاقة ، ولعل الفضل يعود في ذلك إلى حقيقة كون الكاتبات النسويات منذ الستينات جزءا من مجموعات العمل النسوية و جزءا من الحراك السياسي و الاجتماعي في تلك الفترة ،أما في الوقت الحالي فتواصل الكاتبات النسويات تواجدهن في مختلف الأنشطة والميادين.

وركزت النظرية النسوية على المعنى لكلمة " اجتماعي " وعلى كيفية تأثير "أحدهم ،إحدهن" بالعلم اجتماعيا وعلى كيفية اتصال الرجل بالمرأة أحدهم بالآخر ،وبهذا دفعت النظرية النسوية بعلماء الاجتماع

لإعادة اختبار و تعديل النظريات الاجتماعية، ووضعت الناشطات أسئلة جذرية عن (الأدوار الاجتماعية، الهويات حسب النوع و الخصائص البيولوجية للجنس).¹⁴

على الرغم من توهج الحركة النسوية في القرن التاسع عشر، إلا أن المساواة لم تتحقق إلا بعد وقت طويل، وقد احتفظ القانون بملكية الممتلكات و الأموال و التصرف بها للرجال على مدى القرن التاسع عشر إلا في بعض الحالات التي تتيح للمشتريين امتلاك منشوراتهم بغض النظر عن جنسهم و في عام 1897، أعطت إنجلترا الحق للمرأة العاملة خارج المنزل والاحتفاظ بأجرها وقد حقق الأمر نفسه في كيوبك عام 1931، وفي كندا عام 1969.

ومع تطور حركات الحقوق الإنسانية أصبحت المساواة بين الجنسين مقننة إلا أنها كانت مساواة رسمية فقط، غير حقيقية وخاصة على مستوى الممارسة و الواقع والثقافة السائدة في المجتمع حيث أصبح الرجل والمرأة يتمتعان بنفس الحقوق ويؤكد عقد الحقوق والحريات في دستور عام 1982 بأن كل فرد يتمتع بحقوق متساوية قبل وتحت القانون وله الحق بحماية متساوية وبمنافع متساوية بقوة القانون دون تمييز و بالأخص العرق، السلالة، الجنس... الخ.

والعودة إلى أطروحات النظرية الاجتماعية الكلاسيكية و التي تطورت في أوروبا، نلاحظ أنها أطروحات ركزت على خصائص الحياة العامة نشأتها و تطورها متغافلة بذلك الحياة الخاصة التي تمثلها النساء وهنا تنتقد النظرية النسوية تلك الأطروحات في تلك الفترة لافتقارها إلى نظرية العلاقة النوعية بين الجنسين (الجندر، النوع الاجتماعي، الجنوسة) وتفتقر إلى إظهار التباين بين الرجال و النساء.

وتعتبر هذه انتقادات النظرية الاجتماعية المعاصرة، وباختصار فإن عدم تحليل الحياة الخاصة للعام الاجتماعي يثبت بأن النظرية المبكرة لعلم الاجتماع لم تقم بطرح واف ومكتمل لمعرفة وفهم كل أجزاء العالم الاجتماعي ومحاولة دراسة الواقع المعاش وفق رؤية جزئية تؤسس بناءا على ما يعيشه الفرد في حياته اليومية وهذه الطروحات عجزت عن تغيير ذلك، ما فتح المجال أمام النظرية المعاصرة التي حاولت دراسة ذلك، ومن أهم القضايا المتناولة المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات.

إلا أن ما حققته المرأة من حقوق وواجبات على مستوى العمل وعلى مستوى التشريع والنصوص التنظيمية إلا أنها وحسب الممارسات خاصة في ميدان العمل مازالت تعاني من معوقات تحد من حصولها على نفس الامتيازات التي يتمتع بها الرجل في العمل، وخاصة فيما يتعلق بتولي المناصب القيادية وفي الترقية وغيرها من الحوافز الأخرى، وهذا ما تحاول الدراسة الراهنة الكشف عنه و التحقق منه أو عرض أهم

¹⁴-وميض شاكر، قضايا المرأة، <http://sanaacenter.org/ar/member/wameedh-shakir>، بتاريخ 2018/02/06، على الساعة 21:00 ليلا .

تلك المعوقات والتي قد تكون لها علاقة بالثقافة الجندرية السائدة في العمل خاصة وفي المجتمع عامة وكذا للسقف الزجاجي.¹⁵

2/ نظرية الصراع الاجتماعي:

إن المكانة التي تشغلها المرأة العاملة في المواقع القيادية تفرض عليها مجموعة من المسؤوليات و الواجبات التي تجعلها أكثر عرضة من غيرها لمجموعة من الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار التي تقوم بها والتغيرات التي تحصل في طبيعة عملها وضغط الوقت عليها إضافة إلى خطورة القرارات التي قد تتخذها وصراع القيم والمصالح في المؤسسات التي تعمل بها ،كما قد تؤدي المرأة العاملة أدوار اجتماعية في مجال عملها أو خارجه التي يكون بينها بعض الخلط و الاختلاف و الصراع الذي قد يؤثر سلبا على شخصية الفرد ويخلق الكثير من المشكلات التي تعيق المرأة العاملة عن أداء دورها بنجاح وفي ضوء عوامل تساعد على ذلك وتشجعها على التحرك الاجتماعي وعلى تحقيق أهدافها و طموحاتها المستوى الراجح على الفكر الاجتماعي الغربي فترة طويلة ، إلا أن قيام الثورة الفرنسية وتحطيم حصن الباستيل في فرنسا وقيام الثورة الصناعية في إنجلترا وظهور الطبقة العاملة المرتبطة بنمو الصناعة أسهم كل ذلك في ظهور اتجاه فكري و فلسفي عرف بمنظور الصراع الاجتماعي أو الصراع الطبقي.¹⁶

- إن منطق فلسفة اتجاه الصراع الاجتماعي هو ما يعرف بالمادية الجدلية بمعنى أن كل شيء في تغير وتحول وهذا منطق يعود بعيدا إلى فلسفة الماديين في الفلسفة اليونانية القديمة التي ترى أن العالم يتكون من الجزيئات أو ذرات متغيرات دائما .

وهذه الذرات و الجزيئات فيما يرى الماديون في طبيعة مادية وهي إما النار أو الهواء أو اللا محدود وكذلك يرجع هذا الاتجاه في جزء كبير في مسلماته إلى منطق نظرية النشوء و الارتقاء عند داورين الذي يرى أن كل شيء في الكون عبارة عن مادة حية تطورت من خلال الصراع مع نفسها ومع البيئة الموجودة فيها بما في ذلك الكائنات الاجتماعية والنفسية والثقافية ،فهي في حكم المادة الحية المتطورة.

وبعد أن تم تحديد الصراع الذي تواجهه المرأة العاملة في المواقع القيادية وفي مجال عملها و بعد تشخيص أهم المعوقات والمشكلات التي تواجهها والتي تمثلت في الثقافة الجندرية و السقف الزجاجي في الدراسة الراهنة لا بد من اعتماد بعض الأساليب و الإجراءات التي من شأنها تقليل حدة تأثيرها على النساء العاملات.

¹⁵-مبيض شاكر ،مرجع سابق ،ص3.

¹⁶-غايات حياة ،صراع الأدوار عند المرأة العاملة ،في المواقع الادارية ،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ،العدد 12 ،جامعة وهران،2013،ص7.

الفصل الثاني:

المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وانعكاسها على المسار الوظيفي

تمهيد

أولاً- المعوقات الوظيفية

1- عمل المرأة عبر التاريخ

2- المعوقات التي تواجه المرأة العاملة

ثانياً- المسار الوظيفي

1- ماهية المسار الوظيفي

2- خصائص المسار الوظيفي

3- أهمية المسار الوظيفي

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن المرأة العاملة كل تتسم به من أحقية في إن تنال حسب قدراتها ومؤهلاتها وكذلك حسب طموحها على فرص المكافئة لما لذلك فرص تولي مناصب إدارية عليا, فإنها تواجه عقبات وصعوبات لا تزال ثقيلة الوطأة تتأني من التصورات المسبقة التي تكونت خلال فترة طويلة عن عمر المرأة وقدراتها وما يمكن ان تصلح ولا تصلح له هذه التصورات المسبقة لازالت قوية وتمثل مشكلات حقيقية على المرأة العاملة إن تواجهها كما طالب إضافية لكي تحصل المرأة فرص أفضل في تولي مناصب إدارية عليا ونعرض فيما يأتي لهذه المشكلات ،وسنتطرق في هذا الفصل الى مايلي :

-عمل المرأة عبر التاريخ.

-المعوقات التي تواجه المرأة العاملة.

-ماهية المسار الوظيفي وخصائصه وأهميته.

أولاً : المعوقات الوظيفية :

1. عمل المرأة عبر التاريخ:

في المجتمع البدائي كان الرجل هو صاحب السلطة والرأي واستمر وضع المرأة متمثلاً بالخضوع للرجل وتشريعاته وقوانينه دون مشاركة أو مساهمة من قبل المرأة، حتى قيام الثورة الصناعية (الثورة البرجوازية) التي نادى بتحرير المرأة بمساواتها مع الرجل بالعمل وقد طرحت هذه القضية من منطلق الاستفادة من قوة عمل المرأة وبالتالي جاءت الدعوة بحقها في العمل، ولم يكن ذلك تحرير المرأة ومساواتها بالرجل. إن تقسيم العمل في المجتمع الرأسمالي قد سخر قوة عمل المرأة في أعمال ليست ذات خطورة اجتماعية كأعمال سكرتارية والتمريض والبيع بالتجزئة والتربية وبالتالي الحفاظ على تقسيم العمل بين الرجل والمرأة على الرغم من أنه اكتسبها خبرات اجتماعية جديدة كانت حكرًا على الرجل.

و مع التقدم التقني الذي استبعد شرط القوة العضلية من الإنتاج أصبح تشغيل الآلة بالأمر السهل وبدون أي جهد عضلي، فأصبحت مهمة العامل مراقبة الآلة¹. و لهذا السبب زادت عدد النساء العاملات وخاصة في القطاع الصناعي واستطاعت المرأة العاملة أن تحقق بعض المكاسب من خلال مساهمتها في النشاطات الاقتصادية.

وتبرز أهمية دور المرأة في الوقت الحاضر من كونها تمثل جزءا كبيرا من الموارد البشرية للدولة، وان الاستخدام الأمثل لهذه الموارد يعني تهيئة فرص عمل لكلا الجنسين والإسهام في عملية التنمية القومية.

ولقد برز عدد من الاتجاهات التي تدعو إلى أن المرأة عنصر بشري يجب الاستفادة منه في برامج التنمية ويمكن أن تتحمل مسؤولية المشاركة في بناء ورقي المجتمع شأنها شأن الرجل².

وتحلي أن تساهم في فعالية في تنمية المجتمع وتطوره، فهي تعتبر دعامة من دعومات التنمية المستدامة.

2. المعوقات التي تواجه المرأة العاملة :

إن القيادة النسوية رغم كل ما تتسم به من أحقية في أن تنال حسب قدراتها ومؤهلاتها وكذلك حسب طموحاتها على الفرص المكافئة بما ذلك فرص القيادة. فأنها تواجه عقبات وصعوبات لا تزال ثقيلة الوطأة تأتي من التصورات المسبقة التي تكونت خلال فترة طويلة عن المرأة وقدراتها وما يمكن أن

¹- مؤمنة صالح الرقب، معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستير بكلية التربية بالجامعة الإسلامية، غير منشورة، غزة 2009، ص 9-10.

²- يحي محمد حسن، معالجة المشكلات الإدارية مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، العدد 493، الرياض، ص5.

تصلح ولا تصلح له وهذه التصورات المسبقة لا زالت قوية وتمثل مشكلات حقيقية تواجه على القيادة النسوية أن تواجهها كمطالب إضافية لكي تحصل المرأة على فرص أفضل في القيادة رغم ما حققته من انجازات ومكاسب ومن أهمها :

1.2. المرأة والصورة النمطية في العمل :

إن الصورة النمطية للمرأة في العمل لا زالت تمثل عقبات في مجالات عديدة إذا نظرنا إلى الصورة النمطية التقليدية للمرأة فيما يكمن أن نسيمه التقسيم الاجتماعي الجنسي في المجتمع فإن هذه الصورة تقوم على أن المرأة في البيت والرجل في العمل وهذه الصورة لها امتدادات كثيرة في اللغة والتربية والتعليم¹. من ثم في الأدوار الأخرى كما في السياسة والقانون والتعليم المهني والتصميم والتكنولوجيا. كانوا من الرجال لهذا فإن البعض تحدث عن التمييز الذكوري الشوفيني. لتضح للصورة النمطية التقليدية في سيطرة الرجال على المجالات الأساسية ومع برامج التنمية الاقتصادية و الحركة الواسعة في تحديث المجتمعات، أخذت ادوار المرأة تتطور في جميع المجالات ومع ذلك فإن الصورة النمطية في العمل لا زالت تمارس تأثيرها وهذا ما يمكن ملاحظته من خلال ما يلي :

- ❖ في مجالات التخصص العالي لازالت المرأة لا تشتغل إلا نسبة محدودة فيها
- ❖ في الشركات لازالت الندرة كبيرة وعلى نطاق واسع من المجتمعات في شغل موقع المديرية التنفيذية الرئيسية وقد يكون الزمن لتصحيح عدم التوازن في شغل هذه المواقع. إلا أن الصورة النمطية تظل مرتكزا في التفكير والثقافة لخيارات متكررة لصالح الرجال في شغل هذه المواقع.
- ❖ إن الصورة النمطية لازالت تعمل في التعامل مع المرأة على أساس البعد الجمالي. الديكوري في العمل فلا زالت السكرتارية صورة مثالية لتواجد المرأة في مكاتب الإدارية العليا والوسطى وليس ضروريا في الإدارة الدنيا إن هذه الخيارات لازالت تمثل النمط الصارخ للصورة النمطية والغريب هو انه حتى لو كانت رئيسة الشركة امرأة فإنها تختار لوظيفة السكرتير من النساء.

2.2. ظاهرة السقف الزجاجي:

- ❖ بالنسبة للنساء ثمة قضية مهمة تتمثل في السقف الزجاجي أو الجدار الصخري الذي يواجهونه في الأجر وعند الترقية إن النساء ذوات الأداء العالي ويعملن بجد طوال الوقت.
- ❖ يواجهن السقف الزجاجي في حين أن الرجل الأقل تأهيلا يقومون بقفترات إلى المراكز ذات الأجر الأعلى

¹نجم عبود نجم، القيادة الإدارية، ط1، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2011، ص380.

- ❖ إن صورة المدير أن يكون من الرجال ليست جديدة ولكن الجديد أن يكون المدير إمراة. لهذا ؟ - لأن الرجال كانوا لفترة طويلة هم الوحيدين في العمل. ولأن الأقدمية عملت لصالح الداخلين أولا إلى العمل. ولأن الصورة النمطية تعمل لصالح اتجاهات العمل المألوفة وليس لصالح الحالات الجديدة.
- ❖ - وبعد أن دخلت المرأة إلى وهي تتمتع بمستوى التعليم الملائم استعدادات لتحمل المسؤولية في العمل ومن ثم التطلع إلى الترقية. ظهر واضحا أن هناك عقبات غير متطورة أمامها تحد من الوصول إلى المراكز الإدارية (الإدارة الوسطى) والمراكز التنفيذية (الإدارة العليا) وهذا ما بات يعرف بالسقف الزجاجي إنه السقف الذي تستطيع أن ترى المراكز العليا بوضوح من تحت ولكن هناك عقبات غير منظورة تحول دون الوصول إليها ببسر وهذا السقف ينعكس ليس فقط على التمييز في الوظائف وإنما أيضا على الأجور التي تكون مفتوحة إلى الأعلى في حين يكون هناك سقف منخفض الأجور للمرأة.

3.2. متلازمة الذكور ألفا:

- ❖ إن مشكلة الصور النمطية للمرأة التي تتسم بالسلبية في جوانب عديدة لا تحكي القصة كلها. فإذا كانت هي نتاج الثقافة العامة في المجتمع فهناك مفاهيم ترتبط بالطبيعة البيولوجية والتميز بين الرجل والمرأة على أساسها وهذا ما يمكن أن نعرض له من خلال متلازمة الذكور ألفا. أن الذكور ألفا مصطلح أستخدم في مملكة الحيوان للإشارة إلى الذكر المهيمن الحامي والمحارب ممتلئ الثقة ولا يعرف الخوف وذا قوة بلا حدود ولا تتوقف.
- ❖ أي أن المرأة في الشركات والإدارات التي يسودها رجال ألفا تبدوا بحاجة إلى مواجهة ليس فقط إثبات ذاتها في العمل والقيادة وإنما مواجهة مفاهيم وأساليب القيادة التسلطية وخصائصها ففي حالات كثيرة تبدوا هذه المفاهيم والخصائص هي الملائمة للبيئة التنافسية ومعارك وحروب الأعمال وهذا يعني أن على المرأة أن تعمل على إبراز الخصائص التي تحد من المخاطر التنظيمية للذكور ألفا وإبراز قيمة الخصائص الجديدة التي تحتاجها الأعمال في الصبر والتعاون والمصلحة المشتركة والتواضع وقبول مشاركة الأخر واللمسة الرقيقة في مقابل الحد من المخاطر التنظيمية للذكور.¹

¹- نجم عبود نجم، مرجع سابق، ص 384.

ثانياً: المسار الوظيفي :

1. ماهية المسار الوظيفي :

هو عبارة عن سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الموظف العملية سواء كانت هذه التغيرات مرتبطة بالتقدم الوظيفي والنجاح الذي يحرزه في عمله والذي يرافقه الحصول على أجر أعلى أو مكانة وظيفية أفضل وتحمل أعباء ومسؤوليات أكبر ويعبر عن هذا التغيرات الوظيفية بالترقية راسياً إلى وظيفة أعلى ضمن الهيكل التنظيمي المعتمد.

وقد تكون هذه التغيرات عبارة عن تعاقب في الوظائف التي يشغلها الموظف أو الفرد خلال تاريخه الوظيفي بصرف النظر عن مكانته الوظيفية التي يشغلها أو مستواها في الهيكل التنظيمي والتي تحدث عادة على مستوى أفقي أو دون ارتباطها بمراكز إشرافية أعلى لذلك نجد أم للمسار الوظيفي مفهوماً ما ذو بعدين هما :

- **البعد الأول:** ويتمثل في تدرج الموظف أو الفرد من وظيفة لأخرى ذات مستويات ومسؤوليات وواجبات ومتطلبات وشروط تأهيل الأعلى.
- **البعد الثاني:** يتمثل في تدرج الموظف أو الفرد من السلم الفني والتخصصي دون أن يرافق ذلك تدرجه في سلم الوظائف¹.
- وتشمل الخبرات الوظيفة كل المراكز الوظيفية وخبرات العمل ونوعيات المهام . وهناك بعض الباحثين الذين أضافوا السلوك والاتجاهات المرتبطة بالعمل².
- وينطبق هذا التعريف على العامل المبتدئ. كما ينطبق على الطبيب أو المحاسب كذلك وعلى أي نوع من العمل سواء كان مدفوع الأجر أم غير مدفوع الأجر. إضافة إلى هذا تعريف المسار الوظيفي يمكن أن يشمل العمل التعليمي والمراحل الدراسية ويرها علاوة على ذلك فإن قياس نجاح المسار الوظيفي لا يستند كذلك إلى معايير شخصية مثل الرضا³.

¹-جمال الدين محمد ميرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، المدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الواحد والعشرين، الدار الجامعية الإسكندرية، القاهرة، 2003 ص375.

²-جمال الدين ميرسي، مرجع سابق ص375.

³-راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية، الدار الجامعية الإسكندرية، القاهرة، 2002، ص305.

2. خصائص المسار الوظيفي :

من خلا تعريف المسار الوظيفي يمكن أن نستخلص الخصائص التالية:

- ❖ على الفرد أن يرسم المسار من خلاله يرى مستقبله الوظيفي على أن يكون ذلك مقرونا بالمهارات التي تؤهله لذلك.
- ❖ على الفرد تأهيل نفسه وتحسين القدرات والمهارات والصفات التي تؤهله لشغل الوظيفة التي يدفع المنظمة لتوفيرها له لشغلها.
- ❖ المسار الوظيفي يقوم على أساس مسؤولية المؤسسة لإيجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق قدراته ومهاراته وصفاته وتهيئة محيط العمل لاستثمار ما لدى الفرد من مهارات.
- ❖ لوضع المسار الوظيفي يستلزم أن تمارس المنظمة في الممارسات التنظيمية والإدارية في مجالات الاختيار والتعيين والتأهيل والإدخال إلى العمل والتدريب والترقية والنقل وإنهاء الخدمة وغيرها من مجالات حركة التوظيف بما يتفق والمسار الوظيفي لكل فرد بناء على قدراته وكفاءته¹.
- ❖ العمل من خلال النظم. و تكامل جهود كل من الفرد والمؤسسة لتحقيق التوافق بين اتجاهات وصفات وقدرات الفرد. وتوقعاته واحتياجات المؤسسة وأهدافها.
- ❖ وضوح مبدأ الاستمرارية في التعامل مع الحركة الوظيفية في التعامل مع الحركة الوظيفية للفرد بحيث يوجد ترابط موضوعي بين المسار الوظيفي للفرد وخطط المنظمة في تشغيل العمالة.
- ❖ وضوح مبدأ المنفعة المتبادلة والمصلحة المشتركة. حيث أن مثل أحد الطرفين (الفرد أو المؤسسة) عبئا عن الآخر وذلك لوجود منفعة ومصلحة ذاتية لكلا الطرفين من خلال وضع مسار وظيفي فعال.
- ❖ وضوح مبدأ المشاركة في المسؤولية والتوزيع المنطقي والعادل للأدوار.
- ❖ تساهم المسارات الوظيفية في تقليل احتمالات الصراع أو النزاع في العمل وما يترتب عليه من حالات التوتر أو ضغوط الوظيفة بين الفرد والمؤسسة.
- ❖ تحقيق مصالح الأفراد في اختيار الحياة الوظيفية الملائمة وإعدادها لتتقدم بنجاح في مراحل مختلفة².

¹-مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية، مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، 2017، ص212.

²-مصطفى محمود ابو بكر، مرجع سابق، ص213.

3. أهمية المسار الوظيفي :

يمكن النظر إلى أهمية المسار الوظيفي من منظور الفرد والمؤسسة .

1.3. أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للفرد:

في ظل التغيرات البيئية والاقتصادية والتكنولوجية والثقافية السريعة. فإن نجاح المسارات الوظيفية يحقق للفرد أهمية بالغة يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

(1) إشباع القيم الوظيفية المميزة لكل فرد حيث يختلف الأفراد فيما يؤمنون به من قيم وما يؤيدونه من أنواع الوظائف وفي توجهاتهم الوظيفية. فبينما يعطي بعض الأفراد قيمة أكبر للتقدم أو الحرية فإن الآخرين يعطون قيمة أكبر للمتعة الداخلية المتحققة من العمل. وآخرون يقدرون بدرجة أكبر الشعور بالأمان وتحقيق التوازن في حياتهم ومن هنا يكون رسم المسار الوظيفي في الأمور الهامة لإشباع هذه التوجهات الوظيفية لكل فرد مهما كانت هذه القيم.

(2) تحقيق التوازن بين الحاجة إلى المال والتقدم والتحدي والمسؤولية في العمل والمجتمع. وبين الأسرة ووقت الفراغ والتي تأخذ قيم ترجيحية أكبر عن العمل، ومن ثم فالفرد الآن يحاول أن يسعى إلى تحقيق تعايش.

(3) توفير فرص تطوير وظيفي عادلة للموظف. حيث أن تشريعات العمل في العديد من بلدان العالم توفر فرص عمل متكافئة للموظفين بالإضافة إلى توفير برامج التطوير والتدريب تمكنهم من تحمل المسؤوليات كما ان وجود مثل هذه البرامج يساعد على إزالة الصراعات في مجال العمل وينمي الولاء لكافة فئات العاملين¹.

(4) الرضا الوظيفي: ويقصد به تنمية الشعور بتقدير الذات والنتائج من النمو والتعليم.

(5) بناء المهارات. ويعني تعلم مهارات جديدة تساعد الفرد على أداء مهامه الحالية وتقديم اختيارات أكثر للمستقبل وتمكين الأفراد من التنمية المستمرة لاستعداداتهم ومواجهة التحديات.

2.3. أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للمنظمة:

المؤسسة مثل الفرد لديها حافز لفهم ديناميكية المسار الوظيفي ففي الواقع قدرة المؤسسة على إدارة مواردها البشرية بفاعلية تتوقف على قدراتها على فهم الحاجات الوظيفية للفرد ومساعدته على إدارة مساره الوظيفي بفعالية.

- اختيار الموارد البشرية: تبدأ إدارة الموارد البشرية بالاستقطاب والاختيار والتكيف الاجتماعي الفعال للفرد الجديد وتحتاج المؤسسة إلى الاهتمام بتحديد وعاء من الأفراد المؤهلين المهنيين واختيار

¹-راوية حسن، مرجع سابق، ص340.

وتعيين أفضل فرد في العمل والذي يكون هناك احتمالات أكبر لإسهامه في التنمية ولكي تحقق المؤسسة هذه المهام لا بد و أن تتفهم المسارات الوظيفية التي تقدمها والتي تتوافق مع أهدافها وتوقعاتها، علاوة على ذلك عليها أن تساعد الأفراد على فهم وظائفهم وتقدير قيمة الثقافة التنظيمية¹.

- **تنمية استخدام الموارد البشرية:** عندما يكون وضع الفرد في المؤسسة لا يتناسب مع مؤهلاته أو ميوله يصيبه الإحباط نتيجة عدم وجود فرص لنموه. فيصبح الفرد عبئاً والتزاماً على المؤسسة. وهذا من خلال أدائه الضعيف، لذلك فإنه ومن مصلحة المؤسسة أن تساعد أفرادها على إدارة مساراتهم الوظيفية. وعلاوة على ذلك ولكي تساعد وتدعم أداء وتنمية الموارد البشرية. عليها أن تفهم المهام الحرجة التي تواجه الفرد في المراحل المختلفة لمساراتهم الوظيفية.

- **الاستقطاب:** ونعني به تدعيم جاذبية المناخ التنظيمي كمكان يسعى الأفراد الموهوبين للعمل به.
- **توضيح الأهداف:** ويعني العمل على مساعدة المديرين والمشرفين على توضيح الأهداف التنظيمية على **مقسيم الأداء:** يساهم المسار الوظيفي في القيام بعمليات تقييم الأداء على أساس أساليب عادلة مثل الكفاءة والمهارة ومدى الاستعداد وليس على أساس معايير غير موضوعية مثل الجنس- السن – العمر- ومن ثم توضيح نقاط القوة والضعف في الأداء الفرد².

إدارة الرسوب أو الجمود الوظيفي: في حالة وجود عدد كبير من المرشحين لمراكز تنمية بدرجة تفوق عدد المراكز المتاحة للترقي للمديرين والأفراد الآخرين. يصبح كثير من الأفراد راسبين وظيفياً في المراحل المهنية الأولى. ويمثل هذا الموقف تحدي بالنسبة للمؤسسة تسعى للحفاظ على مستوى عالي من إنتاجية أفرادها بتقليل معدل دوران العمل العالي وذلك لن يكون إلا يفهم المسار الوظيفي لكل فرد في المنظمة³.

- **الدافعية:** إن إشارة دافعية الفرد للعمل بفعالية متوقف على مدى إدراكه بأن البيئة ومناخ عملية يقدم له فرص النمو والتحدي والمسؤولية. لتحقيق النمو الشخصي وباختصار وكما هو واضح فإن المسار الوظيفي يعتبر بمثابة الرسالة التي تضيف قيمة أكبر لأنشطة الموارد البشرية داخل المؤسسة. فبدون تحقيق هذه العلاقة المترابطة بين أنشطة الموارد البشرية. فإن الاتصال بين برامج المؤسسة والأفراد ينعدم.

¹-راوية حسن، مرجع سابق، ص337.

²-احمد ماهر، دليلك إلى تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي، الدار الجامعية الإسكندرية، 1995، ص16.

³-راوية حسن، مرجع سابق، ص342.

خلاصة الفصل :

مما سبق يتضح أن عمل المرأة في كل هذا التطور في الأدوار والمراكز لا تحققه بتأثير التعاطف من الرجل لأنها الأم والأخت والابنة، وإلا أن الوعي تزايد بضرورة الحد من صور التمييز الجنسي ضد المرأة وإنما الأهم أن المرأة تمتلك الخصائص الإيجابية والضرورية في عالم أعمال اليوم أنها تقدم مساهمة كبيرة في المواقع التي تشغلها في المسار الوظيفي وأن لها الحق في تولي مناصب قيادية .

بعد أن يتم تحديد المعوقات والعقبات التي تواجه المرأة العاملة في المواقع الإدارية العليا، لابد من اعتماد بعض الأساليب والإجراءات التي من شأنها تقليل حدة تأثيرها على النساء.

الفصل الثالث:

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً- منهج الدراسة

ثانياً- مجالات الدراسة

3-المجال المكاني

4-المجال الزمني

5-المجال البشري

ثالثاً- أدوات جمع البيانات

رابعاً- العينة المدروسة وخصائصها

خامساً- أساليب المعالجة الإحصائية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يتم التعرف في هذا الفصل على الدراسة الميدانية وهي التي تعد أهم الجوانب التي يتناولها الباحث حيث يقوم الباحث فيها بجمع المادة العلمية من الميدان عن طريق تحديد المنهج وجمع البيانات كل هذا يستدعي منه ضبط عينة الدراسة وفقا لشروط فرضتها طبيعة العمل.

سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض الإجراءات الميدانية المتبعة في الدراسة بدءا بمنهج الدراسة من توضيح المجالات الزمنية والبشرية التي أجريت فيها الدراسة ثم تحديد مجتمع البحث وإبراز أهم الأدوات المتبعة في جمع البيانات، وكذلك العينة المدروسة وخصائصها ومن ثم الأساليب الإحصائية .

أولاً : المنهج المستخدم في الدراسة:

إن موضوع الدراسة هو الذي يفرض على الباحث استخدام منهج معين دون غيره، يمكنه دراسة موضوعه دراسة علمية سوسولوجية لذلك فتحديد المنهج المستخدم يعتبر خطوة ضرورية لتوضيح الطريق الذي سوف يتبعه الباحث في مسار بحثه. حيث يعرف النهج بأنه عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه¹.

ومن المعروف أنه لا توجد دراسة بدون منهج وطبيعة الموضوع الذي تتناوله هي التي تحدد لنا المنهج الملائم للدراسة.

- وبناء على هذا فقد أملت علميا طبيعة الموضوع الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه المنهج الذي يقوم أساسا على وصف الظاهرة والموضوع محل البحث والدراسة على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع أو محاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفصيله، والتعبير عنها إما كيفيا أو كميا، وذلك لوصف حال الظاهرة محل الدراسة وتعبيرا كميا وذلك عن طريق الأعداد والتقديرية والدرجات التي تعبر عن وضع الظاهرة وعلاقتها بغيرها من الظاهرة².

- والهدف من استعمال هذا المنهج هو وصف الظاهرة وصفا دقيقا حي يتم تشخيصها استنادا لما هو موجود في الواقع، ومن ثم استخلاص النتائج العامة بطريقة منهجية وعلمية.

- وبما أن دراستنا تهتم بوضعية المرأة العاملة في التعليم العالي ومعرفة أبرز المعوقات الوظيفية وكذا التوفيق بين مهامهن و إلتزامتهن الاجتماعية فقد ركزنا على جمع المعلومات والبيانات التي تساعدنا إلى اكتشافها وتحديد العلاقة الموجودة بين مختلف الوضعيات والظواهر وكذا المتغيرات التي تؤثر فيها³.

- كما أن المنهج الوصفي لا يقوم على جمع المعلومات وتبويبها فقط بل يقوم كذلك بتحليل تلك المعلومات وتفسيرها، وبالتالي وصف وتحليل دقيق للظاهرة للوصول إلى نتائج تساعدنا على إختيار الفرضيات المطروحة.

¹-رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث ط2، الجزائر، 2004، ص104.

²-محمد شفيق، البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتبة الجامعية الإسكندرية، 2001، ص139.

³-أحمد عباد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006، ص61.

ثانياً: مجالات الدراسة:

إن قيام الباحث بأي دراسة تستوجب عليه تحديد مجالاتها وذلك من أجل التعريف بالمجال الزماني والبشري للدراسة وبالتالي الوصول إلى أهدافه

1- المجال المكاني:

تضم جامعة المسيلة على سبعة (7) كليات من بينها كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وهذه الأخيرة مثلت المجال المكاني للدراسة الحالية وهي بمثابة وحدة تعليم وبحث في الجامعة، فهي متعددة الأقسام حيث أنها تحتوي على مجموعة من التخصصات تتمثل في قسم العلوم الإسلامية وقسم الإعلام والاتصال وقسم التاريخ وقسم الفلسفة وقسم علم الاجتماع وقسم علم النفس وتحتوي على مكتبة منظمة في شكل مصالح وفروع، وهي مزودة بمجلس إدارة الكلية وبمجلس علمي يديره عميد .

2- المجال الزماني :

استناداً إلى الرأي القائل بأن المجال الزماني لدراسة ما يبدأ من فترة اختيار موضوع وتسجيله وينتهي بانتهائه، أي مرحلة تفرغ البيانات واستخلاص النتائج ، ومنه فدراستنا هاته مرة بمراحل وعير خطوات إجرائية وفقاً للتسلسل الزمني كالاتي :¹

المرحلة الأولى : وانطلقت ببناء تصور عن الموضوع وتحديد أبعاده وطرح اشكاليته ، وإعداد ما يطلق عليه بمشروع الدراسة حيث يوضح الباحث من خلاله فكرة دراسته، مبيناً بذلك أهدافها وأهميتها ومبرراتها ، والتصور بما يقوم به في المستقبل.²

حيث تناولنا الموضوع المقترح لنا من طرف إدارة قسم علم الاجتماع بكلية العلوم الإسلامية والاجتماعية. **المرحلة الثانية:** تم فيها البحث النظري بجمع أدبيات الموضوع ودراسات سابقة وقد تحلل هذه المرحلة النزول إلى الميدان للاستطلاع الحقل والذي أفادنا في جمع البيانات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، وخاصة ما يتعلق بمتغير التابع والمتمثل في المسار الوظيفي .

لذا أفادتنا الدراسة الاستطلاعية في جمع بيانات هامة تتمثل في استغلال مجال الدراسة وكذا الاستعانة بالإحصائيات وخاصة المتعلقة بعملية تحليل النتائج وغير ذلك من المعطيات.

1- سعيد ناصف، محاضرات في تصميم البحوث الاجتماعية وتنفيذها، نماذج لدراسات وبحوث ميدانية القاهرة، مكتبة الزهراء، الشرق، 1997، ص41.

2- نبيل أحمد عبد الهادي، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، الأهلية للنشر والتوزيع عمان، 2006، ص273.

المرحلة الثالثة : والتي تمثلت في إجراء الدراسة الميدانية ،فكما أفادتنا الدراسة الاستطلاعية في جمع المادة العلمية المتعلقة بالجانب النظري ، لقد ساعدتنا أيضا في الجانب الميداني من حيث تحديد مجتمع الدراسة وعينتها وضبط أدوات البحث وخاصة في بناء الإستمارة التي ما فتأت تعدل كل مرة ،يزيد التحكم فيها أكثر ، وبعد محاولات عديدة وبالعامل بتوجيهات المشرف تم ضبط الإستمارة النهائية بالإعتماد على سلم ليكرت الخماسي ،وبعد تحديد حجم العينة تم توزيعها بتاريخ 2018/04/28 وبعد 10 أيام أي بتاريخ 2018/05/08 تم استلام الاستمارة من قبل الأستاذات اللاتي كلفن بملئها.

3- المجال البشري:

يتمثل في مجتمع البحث الذي ستجري عليه الدراسة وهو الأستاذات في كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية بجامعة محمد بوضياف جامعة مسيلة.

ثالثا: أدوات جمع البيانات:

في بحث علمي يعتمد على أداة أو مجموعة من الأدوات لجمع البيانات اللازمة التي تساعد على إنجاز بحثه على أكمل وجه. ولقد فرضت علينا هذه الدراسة استعمال الأدوات التالية:

1- الاستمارة:

هي مجموعة من الأسئلة المصنفة حسب المحاور وكل محور يمثل بعد أو جانبا في مشكلة الدراسة. وتعرف نماذج يضم على أنها مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع البحث،¹ وبناءا على ذلك تم إعداد استمارة استبيان، وجهت إلى مجتمع الدراسة الذي يتمثل في الأستاذات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بمسيلة حيث تم وضع أربع وثلاثون 34 سؤال في لكارت الخماسي (موافق بشدة ،موافق ،محايد ،معارض ،معارض بشدة) وأعدت الاستمارة في شكلها النهائي 2018/05/06 وقسمت إلى قسمين هما:

القسم الأول : ويضم البيانات الأولية أو الشخصية للتعرف على خصائص العينة ويحتوي على السن ،المؤهل العلمي ،طبيعة العمل ،الحالة المدنية ، الأقدمية.

¹-عبد الرحمان بن عبد الله الواصل ، البحث العلمي وزارة المعارف السعودية ،1994،ص 59.

القسم الثاني : يتضمن مجالين :

المجال الأول: يتضمن المعوقات الوظيفية وينقسم الى محورين :

-**المحور الأول :** الثقافة الجذرية وتأثيرها على مشاركة المرأة في عملية التخطيط بالجامعة.

-**المحور الثاني :** التخطيط في ضوء الثقافة الجندرية.

المجال الثاني: يتضمن المسار الوظيفي وينقسم الى محورين:

-**المحور الأول:** السقف الزجاجي وتأثيره على فرص الترقية لدى النخبة النسوية.

-**المحور الثاني:** الترقية لدى النخبة النسوية في ضوء السقف الزجاجي.¹

وما يجب الإشارة إليه أنه قبل أن يتم إعدادها بشكلها النهائي تم عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين بداية بالمشرف للتأكد من صدقها الظاهري حيث طلب منه إبداء رأيهم في مدى وضوح عباراتها، ومدى انتماءها وقياسها لمتغيرات الدراسة وإفادتنا لأي اضافة أو تعديل أو حذف عباراتها، وقد أجمع معظمهم على صلاحيتها مع القيام ببعض التعديلات عليها بناء على توجيهات ومقترحات التي قدموها وبعد التأكد من صدقها وثباتها تم توزيعها بالاستعانة بالزملاء للأستاذات المعنيتين بالدراسة بعدما قمنا بتوضيح وشرح مضمون أسئلتها لهن والهدف منها، وكيفية تطبيقها على عينة الدراسة والمقدر ب 78 أستاذة، وهذا وقد استغرق توزيعها واسترجاعها مدة 10 أيام.

2- المقابلة:

هي تفاعل لفظي بين شخصين في مواجهة حيث يحاول أحدهما وهو الباحث القائم بالمقابلة إن يأخذ بعض المعلومات أو التغيرات لدى الآخر وهو المبحوث والتي تدور حول آرائه ومعتقداته. فهناك بيانات ومعلومات لا يمكن الحصول عليها إلا بمقابلة الباحث للمبحوثين وجها لوجه في مناسبات متعددة يدرك الباحث ضرورة رؤية وسماع صوت كلمات أشخاص البحث.²

كما يعرفها عبد الباسط محمد الحسن على أنها التبادل اللفظي الذي يتم وجها لوجه بين القائم بالمقابلة وبين شخص آخر أو عدة أشخاص.

¹-محمد على محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط2، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1981، ص 796.

²- عبد الرحمان بن عبد الله الواصل، البحث العلمي، وزارة المعارف، السعودية، 1994، ص 59.

وقد استخدمنا في هذه الدراسة المقابلة المقننة كأداة مساعدة ومكملة لأداة الاستمارة لأنه عادة يلجأ الباحث إلى استخدام هذه الأدوات بهدف الاطلاع بعمق على جوانب الموضوع، فأجرت المقابلة مع عينة من رؤساء أقسام كلية العلوم الإنسانية في 2018/05/14 وقد أجابوا على الأسئلة المطروحة حسب دليل المقابلة.

رابعاً: عينة الدراسة وخصائصها:

1-اختيار عينة الدراسة :

تعد العينة من الدعائم الأساسية التي يبنى عليها البحث الأمبريقي فهي جزء من المجتمع بمعنى أنه تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع¹ وهي بذلك تسمح بالحصول في حالات كثيرة على المعلومات المطلوبة مع اقتصاد ملموس في الموارد البشرية والإقتصادية وفي الوقت ، ودون الإبتعاد عن الواقع المراد معرفته² وبالتالي يلجأ إليها الباحث في حالة محدودية إمكانياته.

نظرا لصغر مجتمع البحث الذي نحن فيه بصدد دراسته فقد اعتمدنا على المسح الشامل ويقصد بهذا الأخير أنه يشمل أفراد الدراسة بأكمله وتغطي كل مفردة من مفردات المجتمع، أي الأستاذات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مسيلة محمد بوضياف والذي كان عددهن (78) أستاذة³.

2-خصائص عينة الدراسة :

تتسم عينة الدراسة بعدة سيمات وخصائص يمكن توضيحها فيما يلي :

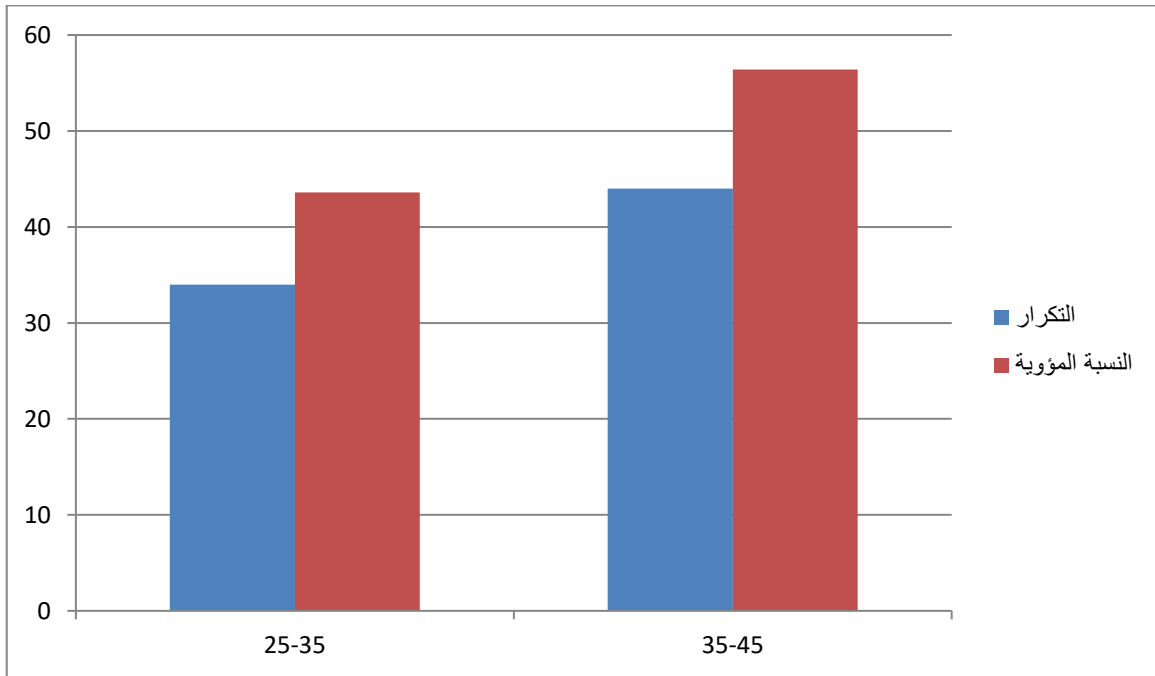
¹-رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص334

²-فضيل دليو، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، الجزائر، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999، ص142.

³-موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار القصة للنشر، الجزائر، ط1، 2000، ص106.

الجدول رقم (01) :يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة
43.6	34	35-25
56.4	44	45-35
100	78	المجموع

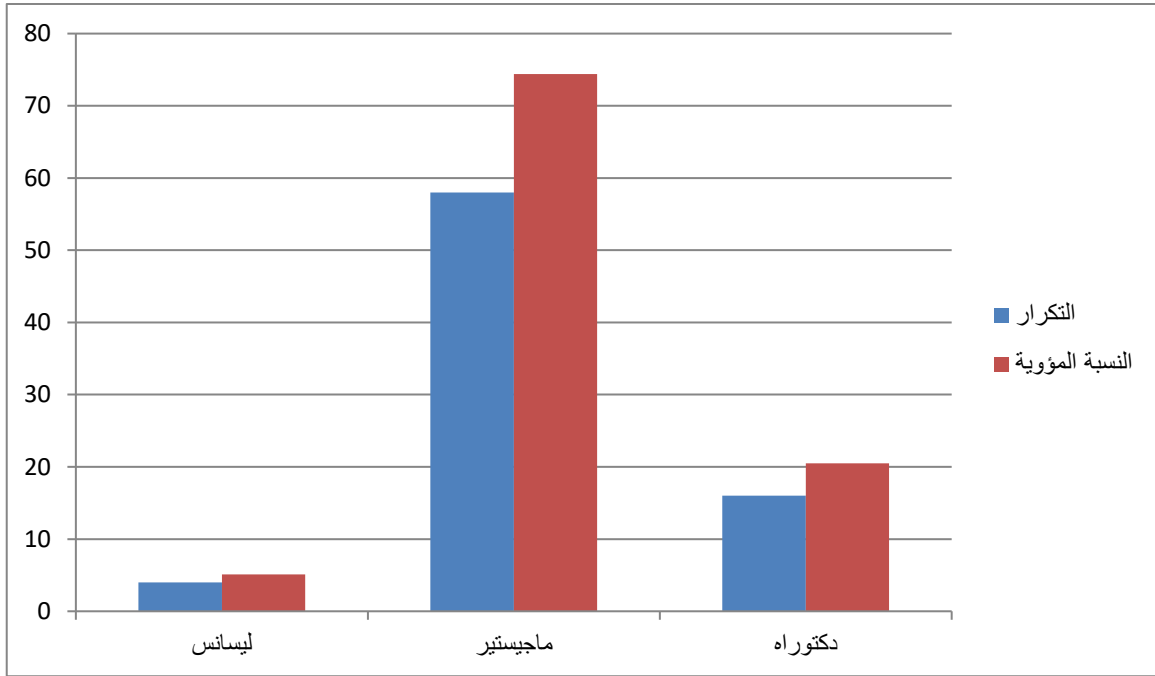


التمثيل البياني (01) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب السن 56.4% من مجموع أفراد العينة أعمارهم تتراوح ما بين 35-45 سنة، تليها نسبة 43.6% من مجموع أعمارهم ما بين 25-35 سنة ، ومن هنا نستنتج أن أكبر نسبة تمثلها الأستاذات اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين 35-45 سنة ، وهذا يعني تأخرهن في تطوير مسارهن الوظيفي ، عكس الأساتذة ف نجد معظمهم شباب ولديهم أعلى المستويات نظرا لقلّة وجود التزامات بنفس النسبة مع المرأة .

الجدول رقم (02) :يمثل توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	4	5.1
ماجستير	58	74.4
دكتوراه	16	20.5
المجموع	78	100



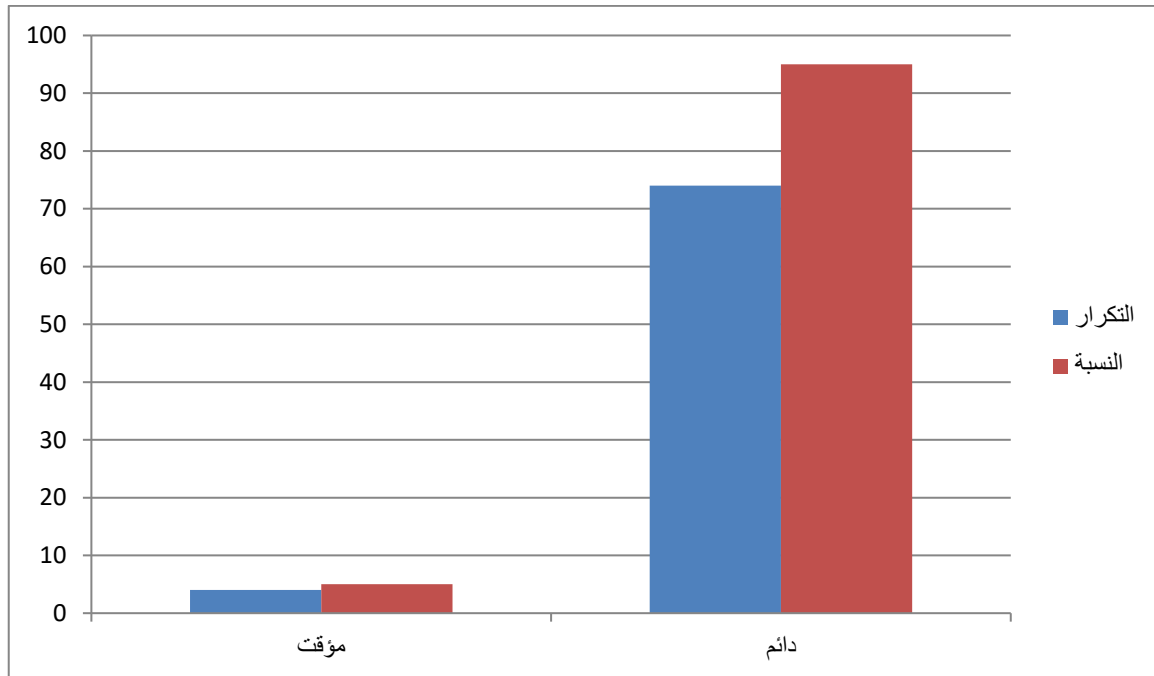
التمثيل البياني (02) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

من خلال نتائج الجدول أعلاه، نلاحظ أن أعلى نسبة هي 74.4% تمثلها الأستاذات اللاتي تحصلن على رتبة ماجستير تليها نسبة 20.5% من الأستاذات اللاتي وصلن إلى رتبة دكتوراه، ثم نجد نسبة 5.1% من أفراد العينة اللاتي تحصلن على رتبة الليسانس، ومن هذا نستنتج أن الأستاذات في التعليم العالي واصلن و طورن مسارهن الوظيفي بدليل قلة النسبة الأولى المتمثلة في أدنى رتبة في الجامعة وهي رتبة الليسانس، كما لا نغفل عن نسبة أعلى رتبة في التعليم العالي و التي كانت ضعيفة والتي تمثل 20.5%، وربما إلى

اهتمام الأستاذات بالتزامتهن الأسرية ، و أداء دورهن مما يخلق الكثير من الأعباء و العراقيل التي تعيق مشاركتهن .

الجدول رقم (03) :يمثل توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العمل
5	4	مؤقت
95	74	دائم
100	78	مجموع



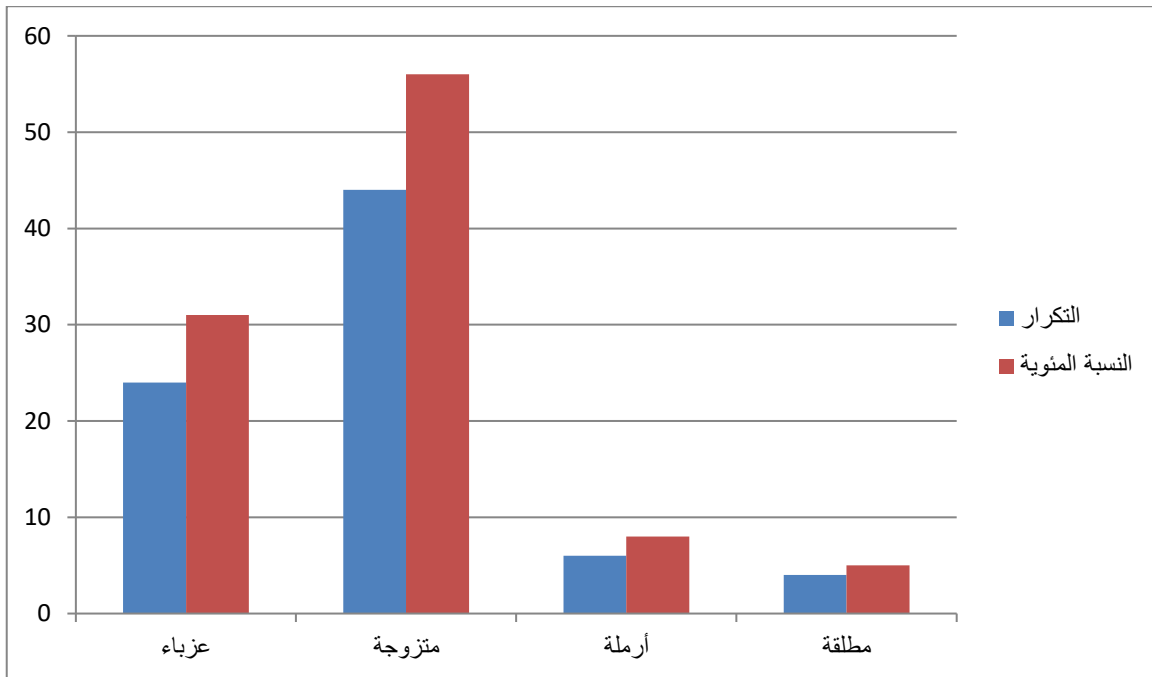
التمثيل البياني (03) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل

يتضح من خلال الجدول أعلاه المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل حيث نجد أن أعلى نسبة هي 95% تمثلها الأستاذات اللاتي طبيعة عملهن دائمة، و 5% من الأستاذات اللاتي طبيعة عملهن مؤقتة

وانطلاقاً من النتائج المعروضة في الجدول نستنتج أن أعلى نسبة تمثلها الأستاذات اللاتي طبيعة عملهن دائمة ، وهذا ما يمنحهن العديد من الصلاحيات ، كما أن هذا يفسر الاستقرار المادي للأستاذات ، ثم تليها نسبة 5% من الأستاذات اللاتي طبيعة عملهن مؤقتة .

الجدول رقم (04) :يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	24	31
متزوجة	44	56
أرملة	6	8
مطلقة	4	5
المجموع	78	100



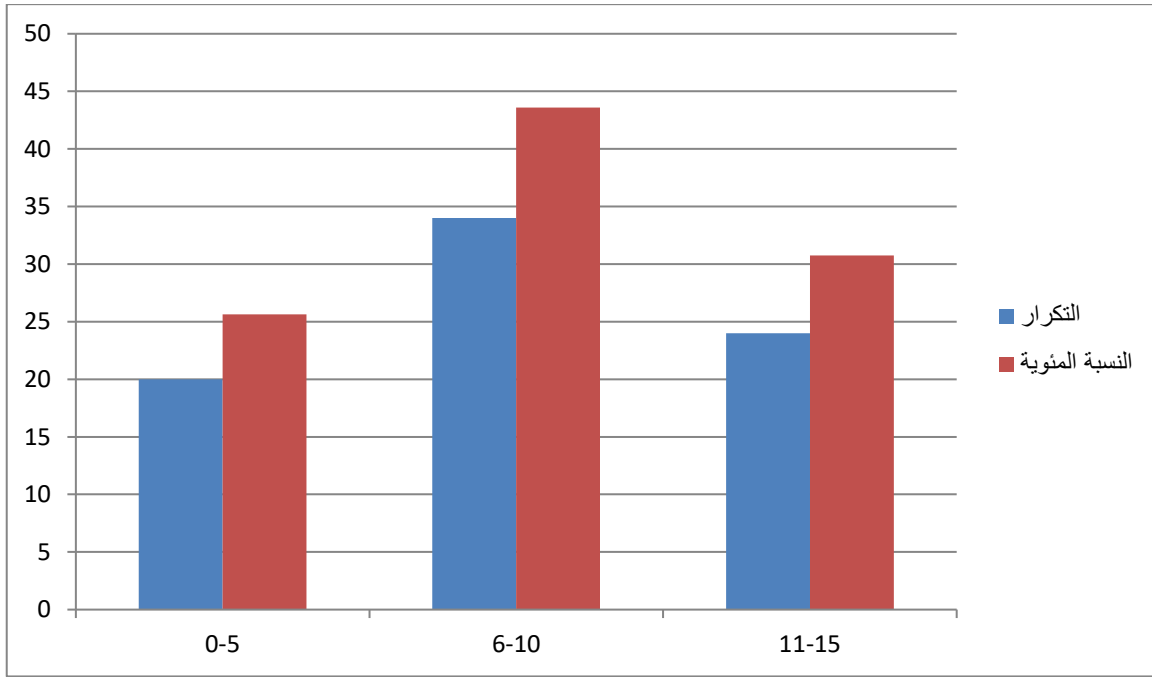
التمثيل البياني (04) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (4) أن أغلبية كبيرة من أفراد العينة متزوجات وهذا ما تمثله نسبة 56% من المجموع الكلي للعينة ونجد نسبة 31% من أفراد العينة عازبات، فيما نجد نسبة 8% من أفراد العينة أرامل، بينما نسبة المطلقات 5%، ونلاحظ من خلال النسب أن أغلبية العينة كونت أسرا و استطاعت الحفاظ على

استقرارها و هذا يمكن إرجاعه إلى الأستاذات بأن هن من الفئة المثقفة ،وهن يحاولن خلق الاستقرار لأنفسهن قدر المستطاع ،فيساعدن ذلك إلى السير نحو الأحسن و التقدم في الحياة العملية .

الجدول رقم (05) :يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
5-0	20	25.64
10-6	34	43.6
15-11	24	30.76
المجموع	78	100



التمثيل البياني (05) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

من خلال الجدول المبين رقم (5) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب الأقدمية فإننا نجد أن أعلى نسبة 43.6% من المبحوثات اللاتي لديهن خبرة في التعليم العالي الجامعي من 6 إلى 10 سنوات في حين نجد نسبة 30.76% من المبحوثات اللاتي لديهن خبرة وأقدمية من 11 إلى 15 سنة ، تليها نسبة 25.64% لديهن خبرة من 0 إلى 5 سنوات .

ومن هنا نستنتج أن الأستاذات في التعليم العالي يمتلكن الخبرة ، لكن هن لم يرتقين في مسارهن الوظيفي فأعلى رتبة هي أستاذة محاضر أ ، في حين كان من الإمكان أن يرتقين إلى صنف أستاذة التعليم العالي 43.6% ونجد أن في الوقت نفسه أن الأستاذة (الرجال) في التعليم العالي ارتقوا إلى سنوات أقدمية أقل .

خامسا: الأساليب الإحصائية :

ارتبطت هذه الأساليب بطبيعة الدراسة وبطبيعة المنهج المتبع فيها، وقد استعان الباحث في استخدامها، وفي المعالجة الإحصائية بالحاسوب بالاعتماد على الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS وهذه الأساليب هي:

1- التكرارات والنسب المئوية:

وذلك لوصف خصائص أفراد العينة، وتحديد استجاباتهم إزاء محاور الاستمارة.

2- استخدام المتوسط الحسابي للعبارات لمعرفة اعتدال استجابات الأستاذات وتمركزها حول كل عبارة منها.

3- الانحراف المعياري:

والذي يعتبر من أهم مقاييس التشتت، يقيس العامل المتغير في البحث، ويكون عن طريق قياس درجة انحراف المعطيات عن الوسط¹، لذا تم اعتماده لقياس مدى التشتت في استجابات الأستاذات إزاء كل عبارة من عبارة الاستمارة، وهدفت الباحثة من استخدامها لهذه الأساليب الإحصائية هو تلخيص المعلومات والبيانات المجمعة من الميدان، وترجمتها إلى أرقام مجردة وتقديم تحليل وصفي لها لمعرفة إذا كانت هناك معوقات وظيفية للمرأة العاملة وانعكاسها على المسار الوظيفي وذلك للإجابة عن التساؤلات الدراسة مع الاستعانة بما تم جمعه من باقي الأدوات المستخدمة في الدراسة دون إغفال للتحليل الكيفي بالاعتماد على الإطار النظري.

¹- معمن خليل عمر، مناهج البحث في علم الاجتماع، ط2، عمان، دار الشروق (1) للنشر والتوزيع، 1997، ص 99.

خلاصة:

من المتعارف عليه أن البحث العلمي ما هو إلا سيرورة تقويم على مبادئ أساسية، وتتطلب توفر شروط عامة لا يمكن الاستغناء عنها، كما تجمع هذه السيرورة مستويين يعتبران الركيزة التي يستند إليها العمل العلمي، وهو ما يعرف عادة بالجانب النظري والتطبيقي.

وحتى لا تحدث القصيعة الابستمولوجية بينهم ويتحقق ذلك التلاحم والترابط بين مختلف خطوات ومراحل البحث أو الدراسة، والتي تخدم كل واحدة منهم الأخرى وتمهد لها، فالترسانة المفاهيمية التي يبينها الباحث حول موضوعه ومتغيراته، تلعب دورا مهما في توجيه البحث العلمية وتعين على اختبار الواقع، وفي التحقق من معطياته من جهة أخرى ومن جهة أخرى تسمح للباحث إخضاع ما افتراضات وما هي عليه في الميدان التربوي كما هو الحال في دراستنا هاته فمتى تزود الباحث بهذا الزاد النظري ينطلق في مسعى البحث، وخاصة في جانبه الميداني (فهو بكل ثقة خاصة إذا تحكم في الإطار المنهجي للدراسة وأحسن بناءه).

الفصل الرابع:

عرض النتائج وتحليلها

تمهيد

أولاً- عرض وتحليل نتائج الدراسة

6- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول.

7- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني.

ثانياً- نتائج الدراسة

1- نتائج التساؤل الأول.

2- نتائج التساؤل الثاني.

ثالثا- النتيجة العامة

الخاتمة

تمهيد:

بعد عرض مختلف الإجراءات المنهجية للدراسة من منهج وأدوات لجمع البيانات ومجالات الدراسة والعينة وخصائصها، سيخصص هذا الفصل لعرض وتحليل وتفسير البيانات التي تم جمعها من الميدان.

أولا- عرض وتحليل نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وانعكاسها على المسار الوظيفي للأستاذات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، وأسفرت هذه الدراسة من نتائج عديدة تسهила لعرضها وتحليلها تم تقسيمها وفقا لتسلسل أسئلة الدراسة كما يلي:

1- عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول: والذي مفاده

هل تأثر الثقافة الجندرية على مشاركة المرأة في عملية التخطيط في المؤسسة الجامعية؟ وللإجابة عن هذا التساؤل تم معالجة البيانات وتحليلها باستجابات وبحوثات بالاعتماد على كل من النسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

2- عرض وتحليل التساؤل الثاني: والذي مفاده

هل يأتى السقف الزجاجي على فرص الترقية لدى النخبة السنوية؟

ولقد سبق القول في الجانب النظري أن الثقافة الجندرية هي ما يمكن أن نسميه الثقافة الذكورية في المجتمع، فإن هذه الثقافة تقوم على أن المرأة في البيت والرجل في العمل، أي سيطرة الرجل على المرأة في كل المجالات²⁸.

من خلال الجدول رقم (6): وقد تنص كل من العبارة رقم (6) (تشاركك مؤسستك في التخطيط المتعلق بوظيفتك) أن أغلبية الأستاذات أجابوا بموافق بشدة والبالغ عندهم 26 أستاذة أي ما يقدرها بنسبة (34.5%)، والتي تليها نسبة 28% اللاتي صرحن بموافق وبنسبة (21.1%) اللاتي أجبن بما يحدوا وإنما الذين صرحن بمعارض فقد قدرت بنسبة (7.6%)، وتليها نسبة (10.2%) اللاتي أجبن بمعارض بشدة، ولقد جاءت بمتوسط حسابي (2.000) وبانحراف معياري (1.27816)، وهذا يعني أن المرأة لها حق المشاركة في التخطيط في المؤسسة الجامعية، حيث أن التخطيط يعتبر من أهم مؤشرات الدراسة الحالية، ولعل من أسباب التاريخية لزيادة مشاركة المرأة في التخطيط في الإدارة والعمل، وهو الحركة النسوية التي صار لها حضور متزايد في كثير من ساحات العمل الإقليمية والدولية، والتي تحضى بالتفهم والدعم في كثير من

²⁸ - وميض شاكر، مرجع سابق، ص 2.

مطالبها المشروعة في زيادة مشاركة المرأة في المرأة في التخطيط في الإدارة والعمل بعد أن نالت المرأة نصيبها إلى جانب الرجل من المهارات، حيث أن التخطيط في السابق كان يرجع للرجل²⁹.

والعبارة رقم (7) التي تنص على لا يمكن لزملاء قبولك كمسؤولة عليهم، مما يعيق وصولك إلى مناصب إدارية أن معظم الأستاذات أجابوا بمحايد، والتي كان عددهم 36 أستاذة أي ما يقدر بنسبة (47.4%) والتي تليها نسبة (28.2%) اللاتي صرحن لموافق، ثم تليها نسبة (10.2%) بموافق بشدة ونفس النسبة المقدر ب(10.2) لكل من أجابوا بمعارض، وتليها نسبة (15.3) اللاتي أجبن بمعارض بشدة وجاءت هذه العبارة بمتوسط حسابي مرتفع (3.0000) وبانحراف معياري (0.9817)، وهذا يعني أن غالبية الأستاذات أدلوا أنهم لا يواجهون عقبات من جهة زملائهن الرجال كونهن مسؤولات عليهم، حيث أن الحركة السنوية الواسعة في كثير من الدول قد اكتسبت شعبية كبيرة، وتأثيرات مهمة من أجل أن تكون المرأة إلى جانب الرجل في المجالات المختلفة بدون تمييز غير مبرر ومنها في المواقع القيادية، ولا بد من القول أن الصراع من أجل الوصول إلى القيادة كان يمكن أن يبقى المرأة خارج المواقع القيادية إلا من تدل، ولكن حركة السنوية أوجدت ضغوطا كبيرة من أجل تصحيح الحالة العمل لصالح المرأة والتي يكون وجود المرأة في مواقع القيادة لازمة من لوازم التطور العام في المجتمع، وتكون مسؤولة عن بعض زملائها الرجال في بعض المجالات³⁰.

وتنص العبارة رقم (8) (تعيق العادات والتقاليد طموحاتك في المناصب الإدارية)، وجاء في الترتيب أن أغلب الأستاذات أيضا بمار بنسبة تقدر (447%) والبالغ عددهم 34، ثم تليها نسبة (15.3%) اللاتي أجبن بمعارض بشدة، وب نفس النسبة المقدر ب(15.3%) اللاتي صرحن بمحايد، وفي المقابل نحد بعضهن يرى عكس ذلك، واللاتي أجبن بموافق بنسبة تقدر ب(13.3)، وب نفس النسبة المقدر ب(15.3) أجبن بموافق بشدة، وقد جاءت العبارة بمتوسط حسابي مرتفع (4.000)، وبانحراف معياري (1.2942)، وهذا راجع إلى ثقافة المجتمع هناك أستاذات تعتبر العادات والتقاليد معوق لهن الآن نظرة المجتمع لم تتغير بالنسبة للخروج المرأة للعمل (لأنهم متمسكين بالعادات والتقاليد الآن أغلبية الأستاذات ترى العكس أن العادات والتقاليد ليست كمعوق لهن لأن ثقافة مجتمعهم ونظرتهم تغيرت مع تغيير الحياة ولخدمة المجتمع) وهذا قد يتماشى مع ما هو الآن للعمول به في الكثير من المجتمعات وخاصة المتقدمة منها³¹.

وتنص العبارة رقم 9 (الفهم الخاطئ للدين والمعتقدات هي التي تحد من إمكانية حصولك على مناصب إدارية عليا):

إن أغلبية الأستاذات احتلت المرتبة الأولى وأجبن بمعارض، واللاتي كان عددهن 28 أي ما يقدر بنسبة (36.8%)، ثم تليها نسبة (28.2%) اللاتي أجبن بمحايد ثم تليها نسبة (15.3%) اللاتي صرحن بمعارض

²⁹ - نجم عبود نجم، مرجع سابق، ص 367.

³⁰ - المرجع نفسه، ص 366.

³¹ - مقابلة أجريت مع رئيس قسم علم الاجتماع ، بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، يوم 2018/5/11، على الساعة:

14:00 مساءا.

بشدة في المقابل نجد أن نسبة (10.2%) اللاتي أجبن بموافق وبنفس النسبة التي تقدر ب(10.2%) اللاتي صرحن بموافق بشدة، وجاءت هذه العبارة بمتوسط حسابي مرتفع (3.000) وبانحراف معياري (1.199) وهذا يعني أن معظم الأستاذات أجبن بمحايد الآن الدين الإسلامي أعطى حق المرأة في العمل، وجاءت الدعوة بحقها في العمل، وتحرير المرأة ومساواتها بالرجل إلى ما جاء به ماركس في نثرية الصراع في إعطاء المرأة حق الحرية والمساواة بينها وبين الرجل في معظم المجالات وبعض الأستاذات اللاتي أجبن بموافق وذلك راجع لتمسك المجتمع بالمعتقدات الدينية أي ان المرأة في البيت الرجل في العمل، وهذا ما يسمى بالثقافة الذكورية، وهذا قد يحد من إمكانية الأستاذة في حصولها مناصب إدارية عليا³².

وأن العبارة رقم 10 والتي تنص على (هناك عقبات تجعلك غير قادرة على تحمل المسؤولية الإدارية)، والتي تشير على أن أغلبية الأستاذات اللاتي أجبن بموافق كان عددهن 36 أي ما يقدر بنسبة (47.6%)، وثم تليها بنسبة (25.6%) اللاتي أجبن بمحايد، وثم تليها بنسبة (15.3%) اللاتي أجبن بمعارض وتقابلها بنسبة (13.2%) اللاتي صرحن بموافق بشدة، والتي تليها نسبة (2.6%) اللاتي أجبن بمعارض بشدة، وقد جاءت هذه العبارة بمتوسط حسابي متوسط (2.000) وبانحراف معياري (0.916)، وهذا يعني أن أغلبية الأستاذات يواجهن عقبات تجعلهم غير قادرين على تحمل المسؤولية الإدارية، وهذا ما أثبتته دليل المقابلة الذي أجري مع رئيس قسم علم النفس بأن المرأة العاملة تواجه عقبات ومعوقات تجعلها غير قادرة على المسؤولية التامة، وهذا يعد كمعوق يواجه الأستاذات بالجامعة، وهذا ما قد اتفق مع ما توصلت إليه هذه العبارة³³.

تشير نتائج العبارة رقم (11) (تعتقدين أن الصورة النمطية التقليدية للمرأة من عقبات حصولك على مناصب إدارية) على أن أغلب الأستاذات أجبن بمعارض واللاتي كان عددهن 24 أي ما يقدر بنسبة (31.6)، وتليها نسبة (28.2%) اللاتي صرحن بمحايد، وتقابلها نسبة (18.2%) الأستاذات اللاتي أجبن بموافق والتي تليها نسبة (13.1%) اللاتي صرحن بموافق بشدة، وتقابلها بنسبة (10.2%) من الأستاذات اللاتي بمعارض بشدة، وجاءت هذه العبارة بمتوسط حسابي مرتفع (3.000) وبانحراف معياري (1.194) وهذا يعني أن الصورة النمطية لا تعتبر كمعوق في حصول الأستاذة على مناصب إدارية رغم أن الصورة النمطية للمرأة في العمل لازالت تمثل عقبات في مجالات عديدة، وان انتظرنا إلى الصورة النمطية التقليدية للمرأة فيها يمكن أن تسمية القسم الاجتماعي (الجنسي) في المجتمع، فإن هذه الصورة تقوم على أن المرأة في البيت والرجل في العمل، وهذه الصورة لها امتدادات كثيرة في اللغة والتربية والتعليم ومن ثم الأدوار الأخرى، وهذا لا يتفق مع نتيجة هذه العبارة³⁴.

32- وميض، شاكرا. مرجع سابق. ص.4.

33- مقابلة أجريت مع رئيس قسم علم النفس، كلية الإنسانية والاجتماعية، على الساعة: 14:30 يوم 2018/5/11.

34- نجم عبود نجم، مرجع سابق، ص 380.

ونفس العبارة رقم (12) في مؤسسة يتم تمييز بين شروط تولي مناصب إدارية عليا والارتقاء فيها لكل من المرأة والرجل

على أن أغلبية الأستاذات أجنبن بمحايد، واللاتي كان عددهم 26 أي ما يقدر ب(33.9%) وتليها نسبة (23%) اللاتي أجنبن بموافق بشدة، وتقابلها نسبة (15.3%) اللاتي أجنبن بمعارض بشدة، ثم تليها نسبة (10.2%) اللاتي صرحن بمعارض هذه العبارة جاءت بمتوسط حسابي (300) بانحراف معياري (1.354) وهذا ما يدل على أن ليس هناك تمييز بين الجنسين في فرص الترقية وفي تولي مناصب إدارية عليا³⁵.

ولكن مما لا ريب فيه هو أن المرأة تعرضت لكثير من الإهمال والتمييز في المعاملة والتقسيم الجنسي التقليدي للعمل الذي حدد أدوار المرأة بالبيت، وما يتطلب ذلك من مهام في إعداد الطعام والعمل والرعاية الأطفال إلى جانب مهام اطلعت بها المرأة في المجتمعات التقليدية مثل جلب المياه... الخ.

ولعل محدودية الأدوار التقليدية للمرأة من جهة وتزايد تعليم المرأة والوعي السنوي من جهة أخرى هو ما ساعد على تنامي الحركة النسوية نشيطة للمطالبة بحقوق المرأة وعدم التمييز في المعاملة والعمل والإدارة على أساس الجنس والحركة السنوية بوصفها الحركة الدافعة عن حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين.

تشير العبارة رقم (13) (تعتقدين أنك تملكين استعداد التطوير الذات) أن أغلبية الأستاذات أجنبن بموافق بشدة، والتي كان عددهن 38 أستاذة، أي ما يقدر بنسبة (50%) والتي تليها نسبة (36.8%) اللاتي أجنبن بموافق، وتقابلها نسبة (15.3%) اللاتي صرحن بمعارض، ثم تليها نسبة (10.2%) اللاتي أجنبن بمحايد والتي تقابلها نسبة (2.6%) الأستاذات اللاتي أجنبن بمعارض بشدة، وهذه العبارة جاءت بمتوسط حسابي (1.0000) وبانحراف معياري (0.77249) وهذا يعني أن الأستاذة تملك الاستعداد الكامل للتطوير الذاتي، أي أن المرأة تملك استعداد تقديم الخدمة والرعاية لهم ترتبط بهم، فهي أشبه بالقائد القبلي الذي يرضى الجميع في القبيلة، وهذا ما تقوم به المرأة داخل الأسرة، وأن القيادة النسوية تعمل هو أساس التشارك والتعاون وهذه الخصائص في ما يتعاضم الطلب عليه في قيادة العمل، ومن هذا قد تكون تملك القدرة على تطويرها الذاتي³⁶.

تشير العبارة رقم (14) (ترين نفسك مؤهلة للقيام بالوظائف التي يقوم بها زملائك الرجال) أن أغلبية الأستاذات أجنبن بموافق بشدة، والتي كان عددهن 26 أي ما يقدر بنسبة (34.2%) وتليها نسبة (26.3%) اللاتي أجنبن بمعارض وتقابلها بنسبة (13.2%) اللاتي صرحن بمحايد، والتي تليها نسبة (10.2%) اللاتي أجنبن بمعارض بشدة، وهذا ما يدل أن الأستاذة مؤهلة للقيام بالوظائف التي يقوم بها زملائها الرجال أي أن المرأة تتسم بقدرات ومهارات، وتمتلك الخصائص الإيجابية الضرورية والتي

تتناسب بقدرات وخبرات زملائي الرجال، ومن هذا تكون مؤهلة للقيام بنفس ما يقوم بها زملائه الرجال، وما جاء في دليل المقابلة مع رئيس قسم علم الاجتماع أن بعض النساء العاملات تتصف بالخبرة والمهارة مثل

³⁵- المرجع نفسه، ص 367.

³⁶- نجم عبود نجم، مرجع سابق، ص 379.

أن هناك بعض النساء يعملن في الوزارات وغيرها من الأعمال التي تتطلب الفرد المناسب في المكان المناسب³⁷.

رقم 7: بين استجابات الاستاذات حول التخطيط لضوء الثقافة الجندرية

المستوى	الاحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	البيانات									
			معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة	
			النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار
متوسط	1.21742	2.0000	%7.6	6	%7.6	6	%23	18	%18	14	%44.7	34
متوسط	1.05165	2.0000	%5.1	4	%13.2	10	%23	18	%44.7	34	%15.3	12
مرتفع	1.17159	3.0000	%5.1	4	%15.3	12	%36.8	28	%18.4	14	%26.3	20
مرتفع	1.29993	3.0000	%10.5	8	%18.4	14	%28.9	22	%20.5	16	%23	18
مرتفع	1.09384	3.0000	%5.1	4	%20.5	16	%31.6	24	%28.9	22	%13.2	10
مرتفع	0.98048	3.0000	%2.6	2	%42.1	32	39.5 %	30	%7.6	6	%10.2	8
مرتفع	0.115533	2.66667	التخطيط في ضوء الثقافة الجندرية									

تعتبر وظيفة التخطيط الحلقة الأولى في سلسلة العمليات الإدارية، وتتناول عملية تحديد أهداف لفترة زمنية مستقبلية يسعى التنظيم لتحقيقها، ومن ثم تحديد الطرق العلمية المدروسة الواجب اتباعها لتحقيق هذه الأهداف³⁸.

وتزداد أهمية التخطيط في المسار الوظيفي على مستوى الفرد، في مراحل معينة من أهمها مرحلة أول وظيفة للفرد (عادة بعد تخرجه من مراحل التعليم)، وفي مرحلة الاستقرار العائلي.

وجاءت العبارة رقم (15) في الجدول السابق (رقم 7) لمعرفة آراء الأساتذات حول هذا الجانب أي (تمنح المؤسسة فرص متساوية كل من الرجل والمرأة) مثلت نسبة القائلات (موافق بشدة) 44.7% في حين بلغت نسبة من أقروا (محايد) 23%، وفي المقابل نجد نسبة 18% اللاتي أجبن ب(موافق) في حين بلغت نسبة من أقروا (معارض) 7.3%، وبنفس النسبة مثلت القائلات (معارض بشدة) 7.6%.

وهذا يعني أن المؤسسة تمنح فرص متساوية لكل من الرجل والمرأة أي ما جاء به ماركس قوله إعطاء المرأة الحق في المساواة والحرية في معظم المجالات مثلها مثل الرجل³⁹، حيث جاءت هذه العبارة بمتوسط حسابي (2.000) وبانحراف معياري (1.21). أي رفع كفاءة أداء كل من المرأة والرجل في مختلف مواقع

³⁸ - محمد قاسم القريوتي، مبادئ الإدارة، دط، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 168.

³⁹ - غيات حياة، مرجع سابق، ص 98.

العمل ومجالاته بنفس المستوى من أجل تأهيلهم لشغل مناصب قيادية ومواقع رئيسية ومنحهم فرص التدريب، وعليه فإن الأمر يتطلب الجمع بين القدرة والمهارات لكل من المرأة والرجل⁴⁰.

وفي هذا السياق جاءت استجابات المبحوثين حول عبارة رقم (16) (تعمل المؤسسة على إلحاق كل من الرجل والمرأة بالمنصب الذي يناسب مؤهلاتهم وميولهم) كالتالي: (موافق) بنسبة (44.7%) في حين مثلت نسبة 23% بالنسبة للمجيبات (محايد) هم) بينما نجد من صرحن (موافق بشدة) 15.3% ونجد به في المقابل نسبة 13.2% للقاتلين (معارض) ونسبة 5.1% للمجيبات (معارض بشدة)، وهذه الاستجابات تعكس اتجاهات الأستاذات نحو طبيعة هذا الالتحاق، حين نلاحظ أن هناك من يرون أن المؤسسة تعمل على إلحاق كل من الرجل والمرأة بالمنصب الذي يناسب مؤهلاتهم وميولهم، وهذا بدوره ما يؤكد المتوسط الحسابي والمقدر ب2000، والانحراف المعياري 1.05، وهذا قد يعود إلى المؤسسة بأنها تعمل على إلحاق كل الرجل والمرأة بالمنصب الذي يناسب مؤهلاتهم وميولاتهم، وهذا قد يرجع إلى الاختلاف في خبرة كل من الرجل والمرأة⁴¹، هناك من ترى نفسها مؤهلة أنها مؤهلة ولديها الخبرة، حيث تعمل في المؤسسة بإلحاقها للمنصب الذي يناسبها، وكذلك بالنسبة للرجل، وهناك من ترى أن المؤسسة لا تعمل على إلحاقها بالمكان المناسب لمؤهلاتها وخبرتها أو ممكن أنها غير مؤهلة وليست لها الخبرة لذلك لم تعمل المؤسسة بإلحاقها بالمكان المناسب وكذلك بالنسبة للرجل، وهذا جاءت به غياث حياة في أن الشخص المناسب في المكان المناسب سواء بالنسبة للمرأة أو الرجل⁴².

وتنص العبارة رقم (17) (توفر المؤسسة مناخا تنظيميا يساعد كلا الجنسين على تنفيذ خططهم) جاءت معظم استجابات الأستاذات (محايدة) بنسبة 36.8% وفي المقابل من نفي منهم أي (معارض بشدة) بنسبة قليلة لا تتجاوز 5.1%، وهذا ما يثبتته كذلك المتوسط الحسابي المقدر ب3.00 وانحراف معياري ب1.17 والدال على أن الغالبية محايدات على أن المؤسسة توفر مناخا تنظيميا يساعد كلا الجنسين على تنفيذ خططهم، إضافة إلى أن 26.3% منهن أجبين ب(موافق بشدة) وتمثلت بنسبة 18.4% في الأستاذات اللاتي أجبين ب(موافق)، وتليها نسبة 15.3% التي تمثلت في الأستاذات

اللاتي أجبين ب(معارض)، وهذا ما يدل على أن المؤسسة لا توفر مناخا يساعد كلا الجنسين على تنفيذ خططهم، أي أن المؤسسة لم تستخدم أساليب التحفيز وغيرها يجعل كلا الجنسين غير قادرين على تنفيذ خططهم بشكل تام، وهذا راجع إلى كيفية تعامل المؤسسة وعدم توفرها للوسائل اللازمة التي تعطي للمؤسسة مناخا تنظيميا في تحقيق النجاح والأهداف بواسطة التخطيط لكلا الجنسين⁴³.

⁴⁰ - نجم عبود نجم، مرجع سابق. ص 379

⁴¹ - غياث حياة، مرجع نفسه، ص 100.

⁴² - غياث حياة، مرجع سابق، ص 105.

⁴³ - عبلة محمود أبو عليّة، المرأة العربية العاملة، المعوقات الوظيفية ومتطلبات النجاح في العمل القيادي، المنظمة الإدارية،

مصر، القاهرة، 2004، ص 39.

وجاءت العبارة رقم (18) (تقوم المؤسسة بتحديد الأهداف الوظيفية التي تناسب طموحات كل من الرجل والمرأة) حيث بلغت نسبة القائلين (محايد) 28.9%، في المقابل القائلات (موافق بشدة) بنسبة 23%، وتليها نسبة 20.5% اللاتي أجبن ب(موافق)، وتمثلت نسبة 18.4% اللاتي أجبن ب(معارض) وتليها نسبة 10.5% القائلات (معارض بشدة) وقدر المتوسط الحسابي (3.00) بانحراف معياري (1.29) وهذا بدوره يعتبر مؤشرا دال على أن المؤسسة تقوم بتحديد الأهداف الوظيفية التي تناسب كل من الرجل والمرأة، أي أن المؤسسة تعطي أهداف تخص كل من مهارات وخبرات كلا الجنسين أي حسب ما يناسب كل من مؤهلاتهم وطموحاتهم في تحقيق الأهداف المرجوة، وهذا ما يجعل كلا الجنسين راضين عن عملهم، وذلك يعود من أجل إنجاز المهام الموكلة لهم، وذلك من خلال إبراز المكانة والقدرة والمهارة التي يمتلكونها من أجل البقاء والاستمرار في العمل⁴⁴.

وتشير العبارة رقم 19 (تعطي المؤسسة حق المشاركة في التخطيط لكل من الرجل والمرأة أن أغلبية الأستاذات أقروا ب(محايد) بنسبة 31.6% وتليها نسبة 28.9% اللاتي أجبن (موافق) وفي المقابل نجد الأستاذات القائلات (معارض) بنسبة 20.5% وتمثلت بنسبة 13.2% في الأستاذات اللاتي أقروا ب(موافق بشدة) وتليها نسبة 5.1% الأستاذات اللاتي صرحن ب(معارض بشدة)، ويقدر المتوسط الحسابي (3.00) وهذا يدل على أن المؤسسة الجامعية لم تعطي حق المشاركة في التخطيط لكلا الجنسين، وهذا بالقدر المتاح أن الأستاذة لها الحق بالمشاركة فيما يخص وظيفتها غير ذلك لا تعطي الأستاذة حق المشاركة في الأمور الأخرى.

وما يقاربه بنسبة الأستاذات القائلات ب(موافق) أن المؤسسة تعطي حق المشاركة لكلا الجنسين في كلا المجالات داخل العمل، وهذا راجع إلى الجهد المبذول الذي مطالبة به على هذا الصعيد، وهذا لا يتفق على ما قاله ماركس بأن إعطاء حق المساواة للمرأة في معظم الأمور الخاصة بالعمل مثل حق المشاركة في الأمور الخاصة بالعمل مثل حق المشاركة⁴⁵.

وجاءت العبارة رقم 20 (تقوم المؤسسة بالتمييز بين قرارات الرجل) بأن أغلبية الأستاذات أجبن ب(معارض) بنسبة 42.1%، وتليها نسبة 39.5% اللاتي أجبن ب(محايد)، ومن ثم تقابل نسبة 10.2% القائلات (موافق بشدة)، ثم تليها نسبة 7.6% اللاتي صرحن ب(موافق) ومن ثم تمثلت نسبة 2.6% القائلات (معارض بشدة) بقدر متوسط حسابي (3.000) وانحراف معياري 0.98 وهذا ما دل على أن المؤسسة الجامعية لا تقوم بالتمييز بين قرارات لكل من المرأة والرجل، أي أن مراعاة الفوارق الأساسية بين الرجال والنساء يجب ألا يعني بأي حال من الأحوال ممارسة التمييز بينهما فإن كان الفارق في المهارة بين شخص وآخر، ويتطلب من الإدارة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب أي في الوظيفة المناسبة وهذه

⁴⁴ - مرجع نفسه، ص 48.

⁴⁵ - غيات حياة، مرجع سابق، ص 101.

الحالة لا تعتبر تمييز، بل إنها من متطلبات الكفاءة الإدارية للمدير، فهي الفوارق الطبيعية بين الرجال والنساء يجب أن تعامل على أساس:

- أن هناك وظائف يمكن أن توجه للرجال في ظروف معينة وأخرى توجه للنساء.
- أن بعض المراكز والوظائف تكون فرصة إيجابية وفعالة لاستخدام الرجال، في المقابل مراكز ووظائف تمثل نفس الفرصة في استخدام خصائص النساء⁴⁶.

2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني:

المستوى	الاحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيانات						
			معارض بحدثة	معارض	محايد	موافق	النسبة	النسبة	
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
منخفض	0.78021	1.0000	%2.6	2	%5.1	4	%5.3	4	%39.5
متوسط	0.77861	2.0000	%2.6	2	%2.6	2	%28.2	22	%42.4
متوسط	0.13609	2.0000	%2.6	2	%26.3	20	%5.1	4	%50
متوسط	1.20935	2.0000	%2.6	2	%7.6	6	%25.6	20	%31.6
متوسط	1.06780	3.0000	%7.6	6	%10.2	8	%28.9	22	%30.7
مرتفع	1.08082	2.0000	%2.6	2	%21.1	16	%35.8	28	%26.3
متوسط	1.17450	2.0000	%5.1	4	%21.1	16	%34.2	26	%26.3
متوسط	0.17951	2.0000							

حول المسقف الرجائي وتأثيره على فرص الترقية لدى النخبة النسوية

وسبق القول في الجانب النظري إلى مفهوم السقف الزجاجي أنه يعرف بالجدار الصخري، وأنه السقف الذي تستطيع أن المراكز العليا بوضوح من تحت، ولكن هناك عقبات غير منظورة نحول دون الوصول إليها ببسر، وهذا السقف ينعكس ليس فقط على التمييز في الوظائف، وإنما أيضا على الأجور التي تكون مفتوحة إلى الأعلى في حين يكون هناك سقف منخفض الأجور للمرأة⁴⁷.

نلاحظ من خلال الجدول السابق رقم (8) ومن خلال استجابات الأستاذات حول عبارات التساؤل التالي، وفي سؤال الأستاذات في هذا الشأن في العبارة رقم (21) من الجدول أعلاه، والتي مفادها (تمنح المؤسسة فرص متساوية بين الجنسين للاستفادة من التربصات والبرامج التدريبية في مجال العمل) اتضح من خلال إجاباتهم أن ما يقدر بـ 52.8% منهن أفدن بـ (موافق بشدة) أي المساواة بين الجنسين في فرص الاستفادة من التربصات والبرامج التدريبية مقابل نسبة 39.5% بالنسبة اللاتي أفدن (موافق) ونسبة 5.1% للاتي صرحن بـ (محايد)، وبنفس النسبة 5.1% اللاتي أجبن بـ (معارض) وتليها نسبة 2.6% القائلات (معارض بشدة)، وتقدر هذه العبارة بمتوسط حسابي (1.00) وبانحراف معياري (0.78)، وهذا يدل على أن المؤسسة تمنح لكلا الجنسين في الاستفادة من التربصات والبرامج التدريبية في مجال العمل، ويعود ذلك إلى الرفع

47- نجم عبود نجم، مرجع سابق، ص 383.

من قدرات وأداء الأستاذات داخل المؤسسة وإلى قانون التوظيف الذي ساوى بين الجنسين، وكذلك تعتمد برامج لتحقيق أهدافها وخصوصاً أنهم سيقومون على تنميتها ومما يتطلب استيعاب آليات وتوفير أكبر قدر من عناصر وأساليب نجاحها⁴⁸.

ويتضح من خلال استجابات الأستاذات في العبارة رقم (22) التي مفادها (بإمكان المرأة في مجتمعنا تولي مناصب إدارية عليا) أن أغلبية الأستاذات أجبين ب(موافق) بنسبة 42.4% وتليها نسبة 28.1% اللاتي أجبين (محايد)، وفي المقابل نسبة 23% اللاتي صرحن (بموافق بشدة)، وتمثلت نسبة 2.6% اللاتي أفدن ب(معارض)، وبنفس النسبة 2.6% أجبين ب(معارض بشدة) وهنا يقدر المتوسط الحسابي ب(2.00) بانحراف معياري (0.78)، وهذا ما يدل على أن المرأة بإمكانها في مجتمعنا أن تولي مناصب إدارية عليا، وهذا يعود إلى تغيير ثقافة المجتمع ونظرة مع تغيير الحياة، ورفع مستوى التعليم لدى المرأة العاملة في كل المجالات، وهذا ما جعل المجتمع يتغير بفرض سيطرة المرأة على ذلك التغطية حاجاتها وحاجات المجتمع⁴⁹. وتشير العبارة رقم (23) التي مفادها (تواجه المرأة عقبات في تولي مناصب إدارية عليا) أن أغلبية الأستاذات أجبين (موافق) بنسبة 50%، وتليها نسبة 26.3% اللاتي صرحن ب(معارض) وتقابلها نسبة 17.6% اللاتي أفدن (موافق بشدة) وتمثلت نسبة 5.1% في القائلات (محايد)، وتليها نسبة 2.6% اللاتي أفدن (معارض بشدة) ويقدر المتوسط الحسابي ب(2.00) بانحراف معياري (0.13)، وهذا يدل على أن المرأة تواجه عقبات تولي مناصب إدارية، وهذا يمكن أن يرجع إلى منافسة الرجل لها، والمنافسة بأبعادها المشروعة تدخل ضمن عقبات التي تواجه أو يعود ذلك بكونها ربة بيت ومتزوجة وبحكم ظروفها الخاصة والمتمثلة في تكرار الغيابات الذي يؤثر عليها بصورة غير متوقعة، وتظهر هذه الحقيقة بين الأستاذات المتزوجات أكثر من الأستاذات العازبات ويتضح أن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام والمواعيد المحددة لها من أسباب تدني إنتاجها، وهذا يرجع إلى أسباب عدة وكل هذه الأسباب المختلفة تشكل عائقاً وحاجزاً أمامها يجعلها غير قادرة على تولي مناصب إدارية عليا⁵⁰.

وتنص العبارة رقم (24) التي مفادها (توفر المؤسسة فرص عادلة للترقية) أن أغلبية الأستاذات أجبين ب(موافق) بنسبة 31.6%، وتليها نسبة 28.9% اللاتي صرحن ب(موافق بشدة) وفي المقابل نسبة 25.6% اللاتي أفدن ب(محايد)، وتمثلت نسبة 7.6% القائلات ب(معارض) وتليها نسبة 2.6% اللاتي أفدن ب(معارض بشدة) ويقدر المتوسط الحسابي ب(2.00) بانحراف معياري (1.20) يدل هذا على أن المؤسسة الجامعية توفير فرص للترقية عادلة لكلا الجنسين، أي أن المرأة (الأستاذة) لها القدرة على تولي مناصب إدارية عليا في المؤسسة مثلها مثل الرجل، وهذا راجع إلى انشغالها في الأعمال المهنية والإدارية، وأنها

48- إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع المرأة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 88.

49- إحسان محمد الحسن، مرجع نفسه، ص 90.

50- إحسان محمد الحسن، مرجع نفسه، ص 86-87.

أثبتت إمكانيتها ومواهبها وقدرتها الفكرية في الإبداع والتفكير والابتكار في بناء وتطوير المجتمع، وتحقيق الأهداف المرجوة في المؤسسة الجامعية وتحقيق النجاح بتحقيق هذه الأهداف⁵¹.

وتنص العبارة رقم (25) التي مفادها (تؤدي سياسة الترقية إلى توفير جو منافسة في العمل) أن أغلبية الأستاذات أجبن ب(موافق) بنسبة 30.7% وتليها نسبة 28.9% اللاتي صرحن ب(موافق بشدة) وبنفس النسبة 28.9% اللاتي أفدن ب(محايد) وتليها نسبة 10.2% اللاتي أفدن ب(معارض) وفي المقابل نسبة 7.6% اللاتي صرحن ب(معارض بشدة)، وهذا يشير على أن سياسة الترقية تؤدي إلى توفير جو المنافسة في العمل، وهذا يعود إلى بذل جهد أكبر من الممكن لكلا الجنسين في توضيح خبراتهم ومؤهلاتهم والقدرة على التقدم السريع، كما هو الواقع المعاش مما يحول ذلك إلى طموحات النساء وإسراهم على التعليم أكثر من الذكور، ومن جهة أخرى نجد توافق العمل مع مؤهلات وخبرات لكل من الجنسين للاستفادة من فرص الترقية⁵².

وتشير العبارة رقم (26) والتي مفادها (أحيانا تؤدي سياسة الترقية إلى حدوث نزاعات بينك وبين الأساتذة) أن أغلبية الأستاذات القائلات ب(محايد) بنسبة 35.6% وتليها نسبة 26.3% اللاتي أفدن ب(موافق) وفي المقابل نسبة 21.1% اللاتي صرحن ب(معارض) وتليها نسبة 15.3% القائلات (موافق بشدة) وتمثلت نسبة 2.6% اللاتي أجبن ب(معارض بشدة)، وقدرة المتوسط الحسابي ب(2.00) بانحراف معياري (1.08) وهذا يدل على أن سياسة الترقية لا تحدث نزاعات بين الأستاذات والأساتذة في المؤسسة الجامعية وذلك راجع إلى طبيعة شخصية كل من الرجل والمرأة والاحترام القائم بينهم، وكيفية المعاملة بين الطرفين ويعود ذلك إلى المستوى الثقافي والتحضير واحترامهم للقدرة المهنية لكل واحد منهم⁵³.

لأن هناك علاقات مترابطة وشديدة الاتصال مع بعضها البعض بدأ من صداقات وأحباء وهناك من نفس العائلة... الخ.

وتنص العبارة رقم (27) التي مفادها (هناك رجال أقل تأهيلا يقومون بقفزات إلى مراكز إدارية عليا) أن أغلبية الأستاذات القائلات (محايد بنسبة 34.2%)، وتليها نسبة 26.3% اللاتي صرحن ب(موافق) وفي المقابل نسبة 21.1% اللاتي أفدن ب(معارض) وتمثلت نسبة 15.3% في الأستاذات القائلات (موافق بشدة)، وتليها نسبة 5.1% اللاتي أجبن ب(معارض بشدة) وقدرة المتوسط الحسابي ب(2.00) بانحراف معياري (1.17)، وهذا يدل على أن المؤسسة الجامعية قائمة على أن الفرد المناسب في المكان المناسب أي في الوظيفة المناسبة، وهنا لا تتفق على ما جاء في كتاب القيادة الإدارية (القيادة السنوية) على أن

51- عبلة محمود أبو عليّة، مرجع سابق، ص 40.

52- نجم عبود نجم، مرجع سابق، ص 384.

53- عبلة محمود أبو عليّة، مرجع سابق، ص 39.

النساء ذات الأداء العالي، ويعملن بجد طوال الوقت يواجهن السقف الزجاجي في حين أن الرجال الأقل تأهيلاً يقومون بقفزات إلى المراكز ذات الأجر الأعلى⁵⁴.

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيانات					
			معارض بشدة	معارض	محايد			
			النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار
منخفض	0.75719	1.0000	%2.6	2	%6.4	5	%15.3	11
متوسط	0.91037	2.0000	%2.6	2	%7.6	6	%28.9	22
مرتفع	1.39372	3.0000	%13.2	10	%21.1	16	%21.1	16
مرتفع	1.07050	3.0000	%5.1	11	%31.6	24	%34.2	24
متوسط	0.91651	2.000	%2.6	2	%15.3	12	%25.6	20
مرتفع	1.23799	2.0000	%7.6	6	%18.4	14	%23	18
مرتفع	1.35487	3.0000	%15.3	12	%34.6	26	%36.8	28
منخفض	0.201528	1.15069						

الترقية هي شغل منصب أعلى، ويصاحب ذلك عادة زيادة في المسؤوليات، وفي صعوبة العمل، كما يتطلب ذلك توفر المؤهل الأعلى والخبرات الإضافية في التقدم والترقية، وتتم عاد بشرط توافر شاغر في المؤسسة، كما يصاحبها زيادة في الراتب وفي المميزات⁵⁵.

ويهدف برنامج الترقية في المنظمة إلى تحقيق عدة أهداف منها المساهمة في توفير جو المنافسة في العمل، وكذلك مساهمة الإدارة في تقوية الروابط بينها وبين الأفراد، بحيث تحقق لهم الطمأنينة وتمنحهم الاستقرار في العمل وضمان بقاء الأفراد الأكفاء في خدمة المنظمة لشغل مناصب أعلى فتوفير مجالات الترقية بالمؤسسة يضمن استمرارية الكفاءات العالية بها وعدم تركها لها بحثا عن فرص للترقية في منظمات أخرى⁵⁶.

⁵⁵ - بن عنتر عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية، ب ط، دار المريخ للنشر والتوزيع، جامعة المنصورة، الرياض، د سنة، ص 1 و 2.

⁵⁶ - بوزورين فيروز، مرجع سابق، ص 103.

نلاحظ من خلال الجدول السابق رقم 2 تشير العبارة رقم 28 التي مفادها (تمنح المؤسسة فرص عادلة بين الرجل والمرأة في الترقية) أن أغلبية الأستاذات أجبن ب(موافق بشدة) بنسبة 57.9% وتليها نسبة 18.2% القائلات (موافق) وفي المقابل نسبة 15.3% اللاتي أجبن (محايد) وتليها نسبة 6.4% اللاتي أفدن (معارض)، وفي المقابل نسبة 2.6% اللاتي أجبن ب(معارض بشدة)، ويقدر متوسط حسابي (1.000) بانحراف معياري (0.75)، وهذا يدل على ان المؤسسة تمنح فرص عادلة بين الرجل والمرأة في الترقية، وهذا ما أشرنا إليه في الجدول رقم (8) السابق، وهذا يتفق مع ما جاء به ماركس، حيث أنه يهتم بإعطاء حق المساواة بين الجنسين في معظم المجالات⁵⁷.

وما جاءت به نظرية الاجتماعية كذلك أنها في الأخير حققت المساواة بين الرجل والمرأة في العمل⁵⁸. وتنص العبارة رقم 29 التي مفادها (تتيح المؤسسة إمكانية انتقال من وظيفة إلى أخرى لكل من الرجل والمرأة) أن أغلبية الأستاذات اللاتي أجبن (موافق) بنسبة 47.4% وتليها نسبة 28.9% اللاتي أفدن (محايد) وفي المقابل نسبة 15.3% اللاتي صرحن ب(موافق بشدة)، وتمثلت نسبة 7.6% في الأستاذات القائلات (معارض)، وتليها نسبة 2.6% في اللاتي أجبن ب(معارض بشدة) وقدر المتوسط الحسابي ب(2.00) بانحراف معياري (0.91) وهذا يدل على أن المؤسسة الجامعية تمنح لكلام الجنسين بالانتقال من وظيفة إلى أخرى، أي ما يسمى بالترقية، حيث أن لهم القدرة في تولي مناصب إدارية عليا وذلك يعود إلى إمكانياتهم ومواهبهم وقدرتهم في الإبداع والابتكار في بناء وتطوير المؤسسة الجامعية، وأن المؤسسة لا تفرق بين الجنسين بل تعليمهم الحق بنفس المستوى⁵⁹.

وتشير العبارة رقم (30) التي مفادها (تقوم المؤسسة بتدريب كل من الرجل والمرأة لتنمية قدراتهم في الوظيفة التي يشغلها ليس لغرض الترقية)، أن أغلبية الأستاذات أجبن ب(موافق بشدة) بنسبة 31.4% وتليها نسبة 21.1% اللاتي أجبن ب(محايد) وبنفس النسبة 21.1% اللاتي صرحن ب(معارض) وتليها نسبة 15.3% اللاتي أفدن ب(موافق) وفي المقابل نسبة 13.2% اللاتي أجبن ب(معارض بشدة) وقدر المتوسط الحسابي ب(3.00) بانحراف معياري (1.39)، ويشير ذلك أن المؤسسة تقوم بتدريب كل من الرجل والمرأة لتنمية قدراتهم في الوظيفة التي يشغلها ليس لغرض الترقية، أي أن المؤسسة تقوم بتدريبهم لتنمية قدراتهم من أجل تحقيق الأهداف المرجوة وتوفير أكبر قدر ممكن لإنجاح المؤسسة وليس لغرف الترقية.

وتنص العبارة رقم 31 التي مفادها (تفرق المؤسسة بين الرجل والمرأة في فرص الترقية) أن أغلبية الأستاذات القائلات (محايد) بنسبة 34.2%، وتليها نسبة 31.6% اللاتي أجبن ب(معارض) وفي المقابل نجد نسبة 18.4% اللاتي صرحن ب(موافق) وتمثلت نسبة 10.5% اللاتي أجبن ب(موافق بشدة)، وتليها نسبة 5.1% اللاتي أفدن ب(معارض بشدة) وقدر المتوسط الحسابي ب(3.000) بانحراف معياري

⁵⁷- غيات حياة، مرجع سابق، ص98.

⁵⁸- وميض شاكور، مرجع سابق، ص3.

⁵⁹- عبلة محمود أبو علي، مرجع سابق، ص30.

(1.07)، ويدل ذلك بأن المؤسسة الجامعية لا حقوق بين الرجل والمرأة أي المساواة العادلة بين الجنسين، وهذا يتفق على ما قاله ماركس بأن الاختلاف بين المرأة والرجل اختلاف طبيعي وليس اختلاف بيولوجي أي إعطاء حق الحرية والمساواة للمرأة العاملة في مجال العمل مثلها مثل الرجل في معظم المجالات⁶⁰.

وتنص العبارة رقم (32) التي مفادها (إتاحة المؤسسة فرص الترقية للمرأة أكثر من الرجل) أن أغلبية الأستاذات القائلات (موافق) بنسبة 47.4% وتليها نسبة 28.9% اللاتي أجبن ب(محايد) وتمثلت نسبة 15.3% القائلات (معارض) وتليها نسبة 2.6% اللاتي صرحن ب(معارض بشدة)، وقدر المتوسط الحسابي ب(2.00) بانحراف معياري (0.95) أي أن المؤسسة تتيح فرص الترقية للرجل أكثر من المرأة، وهذا ما يتفق مع ما أجابه رئيس قسم علم الاجتماع على أن الرجل تتيح له الفرصة في الترقية أكثر من المرأة وأن الرجل يتسم بالقيادة أكثر من المرأة وأنها لا تتحمل مسؤولية مثل الرجل وهذا راجع بأنها ربة بيت⁶¹.

وتنص العبارة رقم (33) التي مفادها (نظرة محيط المؤسسة السلبية من عمل المرأة وسعيها إلى تحقيق أعلى المستويات أن أغلبية أستاذات اللاتي أجبن ب(موافق) بنسبة 23% وتليها نسبة 18.4% اللاتي أفدن (مقابل)، وفي المقابل نفس نسبة 18.4% اللاتي صرحن ب(محايد) وتمثلت نسبة 13.2% في الأستاذات القائلات (موافق بشدة) وتليها نسبة 7.6% في اللاتي أجبن ب(معارض بشدة) وقدر المتوسط الحسابي ب(2.00) بانحراف معياري (1.23)، وهذا يدل على أن محيط المؤسسة الجامعية لا يعيب في سعي المرأة على تحقيق أعلى المستويات وخاصة المجتمعات المتقدمة، حيث أخذت المؤسسة تحترمها وتثمن جهودها ويحقق لها المكاسب والإنجازات، كما بدأ الرجل يعتز بدورها ويعتبرها مساعدة في تحمل الأعباء والمسؤوليات الأسرية والمهنية، وبإنجاز مهامها الموكلة إليها⁶².

وتنص العبارة رقم (34) التي مفادها (الاختلاف البيولوجي بين الرجل والمرأة له تأثير في تحديد نوع التخصص) أن أغلبية الأستاذات لقائلات (محايد) بنسبة 36.8% وتليها نسبة 34.6% اللاتي أفدن (معارض)، وفي المقابل نجد نسبة 15.3% اللاتي صرحن (معارض بشدة) وتليها نسبة 7.6% اللاتي صرحن ب(موافق) وتليها نفس النسبة 7.6% اللاتي أفدن ب(موافق بشدة)، وقدر المتوسط الحسابي (3.00) وانحراف معياري (1.35)، وهذا يدل على أن الاختلاف البيولوجي بين المرأة والرجل لا يؤثر في تحديد نوع التخصص وحيث يقول ماركس في نظرية الصراع أن التمييز بين المرأة والرجل هو على أساس اختلاف طبيعي، وليس اختلاف بيولوجي، أي المؤسسة الجامعية لا تطبق ما يسمى بالاختلاف البيولوجي بين الجنسين في مجال العمل⁶³.

⁶⁰- غيات حياة، مرجع سابق، ص 38.

⁶¹- مقابلة أجريت مع رئيس قسم علم الاجتماع، على الساعة: 14:00 مساء يوم 2018/5/11.

⁶²- عبلة محمود أبو عليّة، مرجع سابق، ص 41.

⁶³- غيات حياة، مرجع سابق، ص 43.

ثانيا: نتائج الدراسة:

1- نتائج التساؤل الأول:

بمناقشة التحليلات المتعلقة بالتساؤل الأول والمتمثل في:

ما هو تأثير الثقافة الجندرية وتأثيرها على مشاركة المرأة في عملية التخطيط في المؤسسة؟

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- * أن المؤسسة الجامعية تشرك المرأة (الأستاذات) في التخطيط المتعلق بوظيفتها.
- * العادات والتقاليد لا تعيق طموحات الأستاذة في المناصب الإدارية العليا.
- * الفهم الخاطئ للدين والمعتقدات لا تعتبر معوق يعيق من إمكانية حصولها على مناصب.
- * الصورة النمطية لا تعتبر معيق يعيق الأستاذة من حصولها على مناصب إدارية عليا.
- * المؤسسة لا يتم التمييز بين شروط تولي مناصب إدارية عليا والارتقاء فيها لكل من المرأة والرجل.
- * الأستاذة تمتلك استعدادا للتطوير الذاتي.
- * ترى الأستاذة نفسها مؤهلة للقيام بالوظائف التي يقوم بها زملائها الرجال.
- * المؤسسة تمنح فرص متساوية لكل من الرجل والمرأة.

-
- * المؤسسة تعمل على إلحاق كل من الرجل والمرأة بالمنصب الذي يناسب مؤهلاتهم وميولاتهم.
 - * المؤسسة الجامعية لا تمارس سياسة التمييز بين قرارات كل من الرجل والمرأة.
- بينما جاءت النتائج السلبية حول التالية:
- * لا توفر المؤسسة مناخا تنظيميا يساعد كلا الجنسين على تنفيذ خططهم.
 - * المؤسسة الجامعية لا تقوم بتحديد الأهداف الوظيفية التي تناسب طموحات كل من الرجل والمرأة.
 - * أن هناك بعض العقبات تواجه الأستاذة في تحمل المسؤولية الإدارية.

2- نتائج التساؤل الثاني:

- * تمنح المؤسسة فرص متساوية بين الجنسين للاستفادة من التربصات والبرامج التدريبية في مجال العمل
- * بإمكان المرأة في مجتمعنا تولي مناصب إدارية عليا.
- * توفر المؤسسة الجامعية فرص عادلة للترقية.
- * تؤدي سياسة الترقية إلى توفير جو المنافسة في العمل.
- * لا تؤدي سياسة الترقية إلى حدوث نزاعات بين الأستاذة وبين زملائها الرجال.
- * تمنح المؤسسة الجامعية فرص عادلة بين الرجل والمرأة في الترقية.
- * تتيح المؤسسة إمكانية انتقال من وظيفة إلى أخرى لكل من المرأة والرجل.
- * المؤسسة تقوم بتدريب كل من الرجل والمرأة لتنمية قدراتهم في الوظيفة التي يشغلها ليس لغرض الترقية.
- * نظرة محيط المؤسسة ليست سليمة بل إيجابية في سعي المرأة إلى تحقيق لأعلى المستويات.

النتيجة العامة:

وعليه تم الإجابة على التساؤل الرئيسي وذلك من خلال تحليلنا للإجابات الفرعية ، بينت الدراسة الميدانية أنه لا يوجد معوقات وظيفية وذلك راجع لعينة الدراسة المختارة بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، غير أن الواقع المعاش ومختلف الدراسات و الإحصائيات السنوية و التقارير ،كل هذه تشير إلى عدة مشكلات أو معوقات وظيفية للأستاذات في مكان عملهن ،حيث تتمثل هذه المشاكل في التمييز بين الجنسين في مسارهن الوظيفي و الضغوط المهنية ، وهذا دليل على أن العتبة المختارة غير مناسبة ، وذلك من خلال التخوف و التحفظ على أسرار المهنة ، وقد يرجع إلى مكان إجراء الدراسة وهذا يعود إلى تقارب الكليات و التخوف من الرؤوسين هذا من جانب ،ومن جانب آخر يعود إلى طبيعة المؤسسة كونها تراعي المساواة بين المرأة و الرجل و السياسة التي تتخذها مراعاة الظروف الاجتماعية و الإنسانية للمرأة و حقها في التربصات و البرامج التدريبية و اتخاذ القرارات المهنية ، وحق المشاركة في التخطيط

الختمة

خاتمة:

ينتهي كل بحث علمي بمجموعة من النتائج و الحقائق التي يصل إليها الباحث بعد استخدامه لخطوات البحث العلمي المناسبة لموضوع دراسته، ولقد حاولنا جاهدين في دراستنا هذه للوصول إلى نتائج علمية، موضوعية، و منطقية تتناسب مع الواقع وتعطي صورة حقيقية لظاهرة عمل المرأة، ذلك أنه لم يعد خروجها مشكلا في حد ذاته و إنما الآثار المترتبة عن هذا الخروج .

حيث كانت المرأة ترأس وظيفة فطرية متمثلة في تربية الأطفال و القيام بشؤون منزلها وزوجها و عائلتها لكن مع التغيرات التي طرأت على العديد من الأبنية الاجتماعية، حصل نوع من التغيرات في أدوارها فتعلمها و حصولها على شهادات عليا وظهور العولمة و تأثيرها و التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، عوامل جعلت خروج المرأة للعمل ضرورة من ضرورات الحياة وهو الحال في المجتمع الجزائري فقد أحرزت المرأة من خلال جهودها و رغباتها لتحقيق طموحاتها للنجاح و حصولها على مكانة وتحقيق ذاتها.

فالمرأة الناجحة هي التي بإمكانها القيام بأدوارها الأسرية و الوظيفية بأكمل وجه بتغلبها على الصعوبات و العقبات التي تواجهها جراء تعدد أدوارها و التكيف في بعض الأحيان معها لتستمر عجلة الحياة .

و عليه تقدم مجموعة من الاقتراحات و التوصيات لتفادي هذه المعوقات و المشاكل وهي:

- على المرأة أن تتحمل مسؤولياتها المهنية الكاملة و تقدر العمل الذي تزاوله و تعي حاجة المجتمع الماسة بجهودها و احترام الإدارة و المسؤولية و التعاون معا.

- و عليه ان توفر المؤسسة مناخا تنظيميا لكلا الجنسين لتنفيذ خططهم.

- و عليه أن تقوم المؤسسة بتحديد الاهداف الوظيفية التي تناسب طموحات كل من الرجل والمرأة.

- و ينبغي على المجتمع موافقه إزاء منزلة المرأة في المجتمع و مساواتها مع الرجل في الواجبات و الحقوق و السماح لها بدخول بكافة الاعمال الانتاجية و الخدمية، و ذلك ان التغيير مثل هذه المواقف سيؤدي الى دور كبير في تفجير طاقات المرأة لخدمة أهداف المجتمع.

الملاحق

أولاً : الإستمارة

ثانياً: دليل المقابلة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف – المسيلة-
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

موضوع الدراسة :

المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وانعكاسها على المسار الوظيفي
دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
جامعة محمد بوضياف – المسيلة –

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية

إشراف الأستاذة

د/علي الشريف حورية

إعداد الطالبة:

عطالوي جميلة

ملاحظة:

نأمل في تعاونكم معنا للإجابة عن أسئلة هذه الاستمارة، حيث أن مساهمكم تكون محطة اهتمامنا وتعني الكثير لنا ،علما أن البيانات التي ستدلون بها ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .
يرجى وضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة.

شكرا على مساهمكم

السنة الدراسية: 2018/2017

أولاً- البيانات الشخصية :

السن : 25 - 36 - من 45 فأكثر
 2/المؤهل العلم ليسانس ماجستير دكتوراه
 3/ طبيعة العمل : مؤقت دائم
 حالة المدنية عز متزوجة أرملة مطلقة
 5/ الأقدمية : 5 سنة 10 سنة 11 سنة 15 سنة أكثر من 1 سنة

ثانياً - فقرات الإستمارة:

المجال الأول: معوقات وظيفية

درجة الموافقة					العبارات	الثقافة الجنديرية وتأثيرها على مشاركة المرأة في عملية التخطيط في المؤسسة	المعوقات الوظيفية
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة			
					6.تشارك مؤسستك في التخطيط المتعلق بوظيفتك		
					7.لايمكن لزملاء قبورك كمسؤولة عليهم مما يعيق وصولك إلى مناصب إدارية		
					8.تعيق العادات و التقاليد طموحاتك في المناصب الإدارية		
					9.الفهم الخاطئ للدين و المعتقدات هي التي تحد من إمكانية حصولك على مناصب إدارية عليا		
					10.هناك عقبات تجعلك غير قادرة على تحمل المسؤولية الإدارية		
					11.تعنقدين أن الصورة النمطية التقليدية للمرأة من عقبات حصولك على مناصب إدارية		
					12.في المؤسسة يتم تمييز بين الشروط تولي مناصب إدارية عليها و الإرتقاء فيها لكل من المرأة والرجل		
					13.تعنقدين أنك تملكين استعدادا لتطوير الذات		
					14. ترين نفسك مؤهلة للقيام بالوظائف التي يقوم بها زملائك الرجال		

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات		المجال
					15. تمنح المؤسسة فرص متساوية بين الجنسين للاستفادة من التربصات و البرامج التدريبية في مجال العمل	السقف الزجاجي وتأثيره على فرص الترقية لدى النخبة النسوية	المعوقات الوظيفية
					16. بإمكان المرأة في مجتمعنا تولي مناصب إدارية عليا		
					17. تواجه المرأة عقبات في تولي مناصب إدارية عليا		
					18. توفر المؤسسة فرص عادلة للترقية		
					19. تؤدي سياسة الترقية إلى توفير جو منافسة في العمل		
					20. أحيانا تؤدي سياسة الترقية إلى حدوث نزاعات بينك وبين الأساتذة		
					21. هناك رجال أقل تأهيلا يقومون بقفزات إلى مراكز إدارية عليا		

المجال الثاني: المسار الوظيفي:

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات		المجال
					22. تمنح المؤسسة فرص متساوية كل من الرجل و المرأة	التخطيط في ضوء الثقافة الجندرية	المسار الوظيفي
					23. تعمل المؤسسة على إلحاق كل من الرجل و المرأة بالمنصب الذي يناسب مؤهلاتهم و ميولهم		
					24. توفر المؤسسة مناخا تنظيميا يساعد كلا الجنسين على تنفيذ خطتهم		
					25. تقوم المؤسسة بتحديد الأهداف الوظيفية التي تناسب طموحات كل من الرجل و المرأة		
					26. تعطي المؤسسة حق المشاركة في التخطيط لكل من الرجل و المرأة		
					27. تقوم المؤسسة بالتمييز بين قرارات الرجل و المرأة في التخطيط		

المجال		العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
المسار الوظيفي	الترقية في ضوء السقف الزجاجي	28. تمنح المؤسسة فرص عادلة بين الرجل والمرأة في الترقية					
		29. تتيح المؤسسة امكانية إنتقال من وظيفة إلى أخرى لكل من الرجل و المرأة					
		30. المؤسسة تقوم بتدريب كل من الرجل والمرأة لتنمية قدراتهم في الوظيفة التي يشغلها ليس لغرض الترقية					
		31. تفرق المؤسسة بين الرجل والمرأة في فرص الترقية المتاحة					
		32. إتاحة المؤسسة فرص الترقية للرجل أكثر من المرأة					
		33. نظرة محيط المؤسسة السلبية عن عمل المرأة وسعيها إلى تحقيق أعلى المستويات					
		34. الإختلاف البيولوجي بين الرجل والمرأة له تأثير في تحديد نوع التخصص					

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف – المسيلة-
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

دليل المقابلة:

المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وانعكاسها على المسار الوظيفي

دليل المقابلة موجه لعينة من رؤساء الأقسام بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة المسيلة بهدف إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية

إشراف الأستاذة

د/علي الشريف حورية

إعداد الطالبة:

عطالوي جميلة

السنة الدراسية: 2018/2017

دليل المقابلة الموجه لرؤساء الأقسام :

بيانات شخصية:.....

السن :.....

القسم:.....

المجال الأول: الثقافة الجندرية وتأثيرها على مشاركة المرأة في عملية التخطيط في المؤسسة

س1/- هل تعتقد أن المرأة تواجهها معوقات في العمل؟

.....

س2/- ماهي أهم المعوقات التي تواجه المرأة في تولي مناصب إدارية عليا؟

.....

س3/- هل تعتقد أن الصورة النمطية التقليدية من عقبات المرأة على تولي مناصب إدارية عليا؟

.....

س4/- هل ترى أن العادات والتقاليد تعيق طموحات المرأة العاملة في تولي مناصب إدارية عليا؟

.....

المجال الثاني: السقف الزجاجي وتأثيره على فرص الترقية لدى النخبة النسوية

س1/- كيف تنظر لعمل المرأة؟

.....

س2/- هل تعتقد أن المرأة بإمكانها تملك مهارات ومؤهلات تؤهلها لتولي مناصب عليا؟

.....

س3/- هل ترى أن المرأة بإمكانها تملك قدراته ومهارات الرجل؟

.....

س4/- هل تعتقد أن للمرأة حق المشاركة في التخطيط؟

.....

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

القواميس والمعاجم :

- 1- إبراهيم مصطفى وآخرون، معجم الوسيط، قاموس، ب ط، دار الدعوة للنشر، القاهرة، 1994.
- 2- إسماعيل عبد الفتاح الكافي، الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية، ب ط، ب د، 2005.
- 3- الفيروز أبادي، قاموس المحيط، ب ط، دار الرسالة للنشر، لبنان، 1983.
- 4- علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطالب، الشركة الوطنية الجزائرية 1991.

الكتب :

- 1- إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع المرأة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- 2- أحمد عباد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- 3- احمد ماهر، دليلك إلى تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي، الدار الجامعية الإسكندرية، 1995.
- 4- بن عنتر عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية، ب ط، دار المريخ للنشر والتوزيع، جامعة المنصورة، الرياض، د سنة، ص 1 و 2.
- 5- جمال الدين محمد ميرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، المدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الواحد والعشرين، الدار الجامعية الإسكندرية، القاهرة، 2003.
- 6- راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية، الدار الجامعية الإسكندرية، القاهرة، 2002.
- 7- رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث ط2، الجزائر، 2004.
- 8- سعيد ناصف، محاضرات في تصميم البحوث الاجتماعية وتنفيذها، نماذج لدراسات وبحوث ميدانية القاهرة، مكتبة الزهراء، الشرق، 1997.
- 9- عبد الرحمان بن عبد الله الواصل، البحث العلمي وزارة المعارف السعودية، 1994.
- 10- عبد الرحمان بن عبد الله الواصل، البحث العلمي، وزارة المعارف، السعودية، 1994.
- 11- عبلة محمود أبو علي، المرأة العربية العاملة، المعوقات الوظيفية ومتطلبات النجاح في العمل القيادي، المنظمة الإدارية، مصر، القاهرة، 2004.
- 12- علاقي مدني عبد القادر، إدارة الموارد البشرية، ط2، خوارزمي العلمية للنشر والتوزيع، د ب، د س.
- 13- عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 14- فضيل دليو، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، الجزائر، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999.
- 15- كامليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، ب ط، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984.

- 16- كمال أبو الخير، العملية الإدارية بين النظرية والتطبيق، ب ط، مكتبة عين الشمس للطباعة والنشر، القاهرة، 1976.
- 17- ليلي صياغ، المرأة في التاريخ، ب ط، منشورات دار الثقافة والإرشاد للتوزيع، دمشق، 1970.
- 18- محفوظ أحمد جدة، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- 19- محمد شفيق، البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتبة الجامعية الإسكندرية، 2001.
- 20- محمد على محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط2، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر، 1981.
- 21- مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية، مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، 2017.
- 22- معمن خليل عمر، مناهج البحث في علم الاجتماع، ط2، عمان، دار الشروق (1) للنشر والتوزيع، 1997.
- 23- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبه للنشر، الجزائر، ط1، 2000.
- 24- نبيل أحمد عبد الهادي، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، الأهلية للنشر والتوزيع عمان، 2006.
- 25- نجم عبود نجم، القيادة الإدارية، ط1، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2011.

المجلات:

- 1- غايات حياة، صراع الأدوار عند المرأة العاملة، في المواقع الادارية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 12، جامعة وهران، 2013.
- 2- يحي محمد حسن، معالجة المشكلات الإدارية مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، العدد 493، الرياض.

المؤتمرات:

- على حسن الحكيم، التدريب والمسار الوظيفي للعاملين في المؤسسة العربية، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر العربي الثاني للاستثمارات والتدريب، الشارقة دولة الإمارات العربية المتحدة، 2003.

المواقع :

- وميض شاكر، قضايا المرأة، <http://sanaacenter.org/ar/member/wameedh-shakir> ، بتاريخ 2018/02/06، على الساعة 21:00 ليلا.

المذكرات :

- 1- بن فيروز، الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رسالة مقدمة لتحضير الماجستير، غير منشورة، تخصص اقتصاد وتسيير، كلية العلوم الاقتصادية، دراسة ميدانية بشركة مامي للمشروبات، سطيف، 2010.
- 2- سهام بنت خضر الزهراني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة مقدمة للحصول على الماجستير، قسم علم الاجتماع تخصص الخدمة الاجتماعية، جامعة مالك عبد العزيز، السعودية، 2011.
- 3- فايزة بوراس، تخطيط المسار الوظيفي، رسالة مقدمة للحصول على الماجستير غير منشورة، تخصص ادارة الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، جامعة عين التوتة باتنة، 2007.
- 4- كوثر بن عمر، المناوبة الليلية للمرأة العاملة وانعكاسها على الأداء الوظيفي، بحث مقدم للحصول على الماجستير، تخصص تنظيم وعمل قسم علم اجتماع، دراسة ميدانية على عينة من الممرضات، مستشفى سليمان عميرات جامعة ورقلة، 2016.
- 5- مؤمنة صالح الرقب، معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستير بكلية التربية بالجامعة الإسلامية، غير منشورة، غزة 2009.
- 6- مؤمنة صالح الرقب، معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسة التعليم العالي بمحافظات غزة، وسبل التغلب عليها، قدمت هذه الدراسة في إطار استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، كلية التربية تخصص ادارة تربوية بالجامعة الإسلامية غزة، 2009.
- 7- هدى محمد السبيعي، المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط، بحث مقدم للحصول على شهادة ماجستير غير منشورة، تخصص علوم اجتماعية كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد، المملكة العربية السعودية، 2010.

ملخص الدراسة:

جاءت هذه الدراسة الموسومة بالمعوقات الوظيفية العاملة وانعكاسها على المسار الوظيفي، تكشف المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في مسارها الوظيفي لذا انطلقت من التساؤل الرئيسي مفاده ما هي أهم المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وانعكاسها على المسار الوظيفي؟

ولإجابة عن هذا التساؤل ثم طرح التساؤلات التالية:

1- هل تؤثر الثقافة الجندرية على مشاركة المرأة العاملة في التخطيط في المؤسسة؟

2- هل يؤثر السقف الزجاجي على فرص الترقية لدى النخبة النسوية؟

وللتحقق من هذه التساؤلات ثم إتباع المنهج الوصفي وذلك لملائمته لطبيعية الموضوع وأهداف الدراسة، وهذا باستخدام المسح الشامل للأستاذات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة المسيلة، وقد خلصت بالنتيجة العامة التالية

بأن المرأة العاملة لا تواجهها معوقات في مسارها الوظيفي