

1 - الإشكالية

تعدّ قضية المرأة في المجتمعات النامية بشكل عام و العربية بشكل خاص من القضايا التي أصبحت تحضاً باهتمام كبير و مرد هذا الاهتمام الوضع الذي تحيا به المرأة في مختلف تلك المجتمعات سواء أكان سياسياً أو اقتصادياً أو اجتماعياً، و الذي يتميز بنوع من ضآلة مساهمتها بشكل عام و قد يكون هذا الاهتمام في أحد أهم جوانبه هو انخفاض مساهمتها من الناحية الاقتصادية بشكل خاص و الذي يتحدد بشكل أكثر وضوحاً من خلال انخفاض مساهمتها في القوى العاملة و الذي يعد أحد أهم جوانب اهتمام المختصين بقضايا المرأة كونه يعطي تصور كمي يؤسس بشكل علمي لكافة جوانب الحياة الاقتصادية للمرأة والتي تعكس موقعها كفاعل اجتماعي عند كافة المستويات الأخرى، و إذا ما عدنا إلى تناول حجم تواجد المرأة الجزائرية في قطاعات العمل المختلفة، سنلاحظ عند تتبع القراءات الكميّة انخفاض نسبة تواجدها في مختلف القطاعات وهذه المشكلة لا تعاني منها الجزائر فقط فهي تتقاسم هذا الوضع مع مختلف مجتمعات الانتماء الثقافي و الاجتماعي الواحد، هذه المشكلة توضح من خلال انخفاض نسبة مساهمة المرأة في حجم القوى العاملة بشكل عام سواء القطاع الحكومي أو الخاص، هنالك مشكلة أخرى ترتبط بضآلة حجم القوى العاملة النسائية حيث بلغت نسبة المرأة العاملة في الجزائر 67 % كما كشف وزير العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي الطيب لوح¹ اليوم الأربعاء بالجزائر العاصمة أن عدد العاملات في الوظيف العمومي بلغ 607.160 امرأة عاملة أي ما يعادل نسبة 31 % من العدد الإجمالي للعاملين في هذا القطاع. وأوضح لوح في كلمة له لدى إشرافه على حفل نظم لتكريم المرأة العاملة بمناسبة اليوم العالمي للمرأة أن من بين العدد الإجمالي للعاملات في الوظيف العمومي 88 % موظفات بصفة دائمة و 11 % متعاقدات. وأضاف الوزير أن المرأة العاملة تمثل الأغلبية في سلك التعليم بكل أطواره بحيث --كما قال-- قدرت نسبة المرأة الموظفة ب 42 % في قطاع التربية الوطنية و 20 % في قطاع الصحة العمومية

¹ - http://www.ennaharonline.com/algeria_news150601.html

و13 % في قطاع الداخلية و الجماعات المحلية و هو ما يزيد من تعقد تلك الإشكالية كون أن عملية توسيع حجم اليد العاملة النسائية يتطلب توسيع تواجد المرأة خاصة في القطاعات التي لا يوجد لها فيها حضور كبير، و هنا قد تكمن إحدى أهم نقاط المشكلة و هي قطاعات العمل المرغوبة بالنسبة للمرأة فتواجدها في قطاعات معينة فقط يعكس رغبة نابغة من ذات المرأة و قيم المجتمع في تحديد مجالات عمل هي في الأساس إعادة إنتاج الدور التقليدي للمرأة و المتمثل في دور الأم و المربية و قد تكون هذه التوجهات تمثل انعكاس للواقع الاجتماعي الذي يعيشه المجتمع الجزائري، إلا أن تتبع واقع التغيير الذي يطراً على بنية المرأة الجزائرية و خصوصاً في ولاية الجلفة سيفضي إلى حدوث تغييرات قد تزيد من تعقيد إشكالية عمل المرأة في مجال الإداري ، و يظهر ذلك من خلال زيادة نسبة تمثيلها في المجالس المنتخبة على الصعيد المحلي و الوطني ، و بالتالي إشراكها في عمليات صنع واتخاذ القرار من خلال تقلدها المناصب السامية و التنفيذية في البلاد ، فعليه فان الإشكالية التي سنعالجها تتمثل في :

السؤال الرئيسي التالي :

- ما هو الواقع المهني للمرأة العاملة داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي بالجلفة؟

وينبثق عن هذه الإشكالية الرئيسية عدد من الأسئلة الفرعية هي :

1. هل المرأة عنصر فعال في اتخاذ القرار في مؤسسة الضمان الاجتماعي بالجلفة؟
2. ما الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي بالجلفة؟
3. هل يتوافق عمل المرأة مع الخصوصية الاجتماعية و الثقافية داخل ولاية الجلفة ؟

2 - فرضيات الدراسة

- لا تساهم المرأة العاملة بشكل فعال في اتخاذ القرار داخل المؤسسة CNAS.
- 2. تواجه المرأة العاملة بالمؤسسة مجموعة من الصعوبات أثناء تأديتها لعملها أهمها عامل الوقت و تراكم العمل CNAS.

3. يتناسب عمل المرأة داخل المؤسسة العمومية مع خصوصيتها الثقافية والاجتماعية
بمؤسسة الضمان الاجتماعي CNAS .

3 - أسباب اختيار الموضوع:

لم يكن اختيارنا للموضوع هذا عشوائيا، و إنما جاء لعدة أسباب و دوافع موضوعية و ذاتية
دفعتنا لدراسة هذا الموضوع يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ - أسباب موضوعية :

1 - التغيير الاجتماعي الذي انعكس على تطور نظرة المجتمع للمرأة العاملة.

2 - معرفة الأسباب المتحركة في توجه المرأة مستقبلا لمهنة ما دون الأخرى رغم وجود
مهن كثيرة يمكن الاشتغال بها، و بالتالي هل تتجه وفق رغبتها و قناعتها الشخصية ؟
أو وفق اعتبارات أخرى؟.

ب - أسباب ذاتية :

أ/ اهتمامي الكبير بشؤون المرأة و ما يتعلق بها خاصة و أن الدراسات في هذا الإطار قليلة.
ب/ المواصلة دوما في البحث حول موضوع المرأة العاملة و لكن في أعمال و مجالات
أخرى، فالملاحظ أن معظم الدراسات تناولت موضوع المرأة العاملة و أسباب عملها و نتائج
ذلك... و لكن نحن أردنا معرفة الأسباب الخفية وراء اختيار مهنة دون عن الأخرى بالرغم
من اتساع دائرة المهن و المجالات العملية بحكم التطور و التقدم فموضوع عمل المرأة
أصبح مألوفا جدا و لا غرابة فيه و لكن الإشكال انتقل من عمل المرأة إلى نوع العمل الذي
ينتجه العنصر النسوي إلى الاشتغال به.

4 - أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على عمل المرأة في المجال الإداري والعوامل المؤثرة عليه أما تهدف إلى الرقي بأداء المرأة الوظيفي وتمكينها من التغلب على الصعوبات التي تحد من عطائها وتقف عائقاً في طريق تقلدها المناصب الإدارية العليا.

وتعتبر الدراسة الحالية من الدراسات الأساسية التي تهدف إلى زيادة المعارف الإنسانية في مجال عمل المرأة وتفهم أهدافها ورغبتها في تأكيد ذاتها ومساهمتها في سد احتياجات الخطط التنموية الوطنية.

5 - أهمية الدراسة:

إن أهمية الدراسة تنبثق مما يلي:

1. إلقاء الضوء على واقع عمل المرأة الإداري.

2. مساهمة المرأة في سد احتياجات الخطط التنموية الوطنية

3. أساليب الرقي بمستوى أداء المرأة الإداري .

4. الصعوبات التي قد تتعرض لها المرأة العاملة.

6. تحديد المفاهيم:

إن تحديد المفاهيم يسمح بحصر الخصائص التي تتميز بها الحقيقة الاجتماعية فالمفهوم ليس الحقيقة لكنه بنية ذهنية تشمل المميزات الثابتة لهذه الحقيقة و معرفة لمفهوم يسمح لنا بمعرفة الظاهرة محل الدراسة و تم تمييزها من الظواهر الأخرى، فنوضح الجديد يساعد على تقريب الفهم و الاتصال بين الباحثين، و من خلال هذا البحث نحاول تحديد المفاهيم التي نراها أساسية، وتم استقاؤها من بعض القواميس و الموسوعات و حسب تعريفات بعض علماء الاجتماع و هذه المفاهيم هي:

6 . 1 - مفهوم المرأة العاملة :

تعرف المرأة العاملة بأنها تلك التي تمارس عملا مأجورا أي التي تتقاضى أجرا عن جهد عقلي أو عضلي ، تقوم به في مؤسسة ما .

كما يمكن تعريف المرأة العاملة بأنها " موظف عمومي خاضع لقانون أساسي معين في عمل دائم و مرسوم في رتبة من السلم التدريجي لإدارة المؤسسة¹ .

التعريف الإجرائي:

إن المرأة العاملة هي تلك التي تلتحق بالقطاعات العملية بغرض أداء عملها حسبما تخوله لها وظيفتها، و ذلك من اختصاصات تفرض عليها مسؤولية المشاركة في تنفيذ السياسة العامة للمؤسسة، و ينم ذلك في ظل مجموعة من القواعد و الإجراءات التي تنظم عملها و علاقتها بمختلف المؤسسات ، و ذلك في إطار من الحقوق و الالتزامات المتبادلة

6 . 2 - مفهوم المؤسسة:

هي الخلية الأساسية الاقتصادية و الاجتماعية، فالمجهودات العلمية و التقنية تتوحد للمساهمة معا في تلاحم و تجانس الإمكانيات البشرية و المادية.

وهي جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة ماليا، هدفها توفير الإنتاج لغرض التسويق وهي منظمة و مجهزة بكيفية تتوزع فيها المهام و المسؤوليات، و يمكن أن تعرف بأنها وحدة اقتصادية تتجمع فيها الموارد البشرية و المادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي² .

هي وحدة اقتصادية منظمة خاضعة لضوابط قانونية معلومة، يقع إنشاؤها لغرض إنتاج سلعة أو إسداء خدمة، قابلة للبيع في سوق الاستهلاك³ .

¹ - ابتسام القزام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1984، ص 135.

² - إسماعيل عراجي، اقتصاد المؤسسة-أهمية التنظيم، ديناميكية الهياكل -...، ط2 ، الجزائر، ب.ت، ص 13 .

³ - مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل، ط1 ، مركز دراسات الوحدة العربية، الحمراء، بيروت، لبنان، 2006 ، ص 114 .

هي مجموعة من الأفراد يعملون على تحويل مدخلات إلى مخرجات أو آونها "منظمة تنسق بين رأس المال و الكفاءات الأخرى" و يتمثل هدفها في تحقيق أجر عائد ممكن من رأس المال المستثمر، تدار في أغلب الأحيان من قبل فريق إداري يمتلك درجة معينة من الاستقلالية في تحديد إستراتيجيتها و تنسيق نشاطاتها المتمثلة في تقديم سلع و خدمات في بيئة محددة¹.

التعريف إجرائي:

المؤسسة هي شكل آخر من التنظيمات تكون لها وظيفة إنتاجية أو خدمائية، و هي تمثل مكان يوجد به نشاط تجاري أو خدمائي أو صناعي، فالمؤسسة تنظيم خاص له مواصفات تجعله يختلف عن تنظيمات أخرى.

مفهوم اتخاذ القرار:

جاء في اللغة فر بمعنى سكن و أطمأن، و قرر الأمر رضا عنه و أمضاه و تقرر الأمر بمعنى ثبت و استقر، و القرار هو ما انتهى إليه الأمر، و رغم تعدد التعريف التي قدمت لتعريف القرار إلا أنها تتبع من حقلين للمعرفة العملية هما:

ففي الحقل الأول تدور التعاريف حول معنى أن القرار هو: عملية اختيار بديل من مجموعة بدائل للتوصل إلى البديل المناسب بشأن موضوع معين

و أما في الحقل الثاني فإن القرار يعرف على أنه: " عمل قانوني نهائي يصدر من سلطة إدارية عامة، بإرادتها المنفردة لإحداث آثار قانونية معينة.

التعريف الإجرائي:

¹ - الفضيل رتيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة و العقلانية، ج1، ط1، بن مرابط للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص

عملية اتخاذ القرار هي الهدف الأساسي الذي تهدف المؤسسات إلى تحقيقه من خلال العمليات الإدارية المختلفة، وهو الوصول إلى اتخاذ قرار مناسب لتطوير المؤسسة أو إلى حل مشكلة ما تواجهها المؤسسة، وتتخذ هذه العملية عدة مراحل ووسائل، أبرزها :العصف الذهني الإلكتروني، والتي يتم فيها طرح مقترحات وأفكار بشكل عشوائي دون مناقشة لها وبعد أن تنتهي هذه المرحلة، يبدأ المجتمعون بتحليل تلك المقترحات من توضيح نقاط قوتها ونقاط ضعفها، ومن ثم يتم التوصل إلى الاقتراح الأنسب وإجراء التعديلات عليه حتى الوصول إلى القرار الأنسب الذي يمكن لمؤسسة من القيام بأعمالها بأعلى درجات الكفاءة والفاعلية¹.

7. الدراسات السابقة :

دراسة أسيا غزال : بعنوان : دور المرأة العاملة في عملية التنمية الاجتماعية ، رسالة الماجستير في علم الاجتماع جامعة الحاج لخضر باتنة ، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإنسانية ، قسم علم الاجتماع السنة الجامعية 2002-2003.

1 - أهداف الدراسة :

تتجلى أهم أهداف الدراسة كنتيجة حتمية لبروز و وجود مجموعة من العوامل التي تشجع عمل المرأة لرفع كيانها الأنثوي كإنسانة لها الحق في العمل الفعلي تجاه فرد والمجتمع و مشاركة الرجل في تحمل نفس المسؤولية لتحقيق المكانة التي وصل إليها عن جدارة في إطار عملية التنمية الاجتماعية ، لكن يبقى التقدم للمرأة العاملة بشكل خاص مسألة شخصية تهمها هي قبل غيرها و تعتمد على نفسها في قياس مدى تقدمها نحو الوصول إلى أعلى صفات المرأة العاملة الناجحة ، و المثل الأعلى للتقدم المهني من ناحية تقديم الخدمات التي تجسدها في الإطار الرسمي للخدمات التعليمية و بالتالي يتكيف عملها وسلوكاتها بما

¹ - سعد الدين عشاوي، الإدارة و الأسس و تطبيقاتها في الأنشطة الاقتصادية، الرياض، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 2000، ص 88.

يتماشى مع كل المبادئ و القواعد القانونية المشرعة حسب طبيعة نشاطها وهو ما يعبر بشكل عام عن إمكانياتها في إثبات وجودها فكريا و ممارسة وسلوكا.

2 - الإشكالية :

و نظرا لإحساسنا بأهمية الدراسة مواضيع المرأة و مكانتها و الدور الذي تلعبه في عملية التطوير و الازدهار و ذلك باعتبارها جزء من المجتمع و عليه صيغت إشكالية البحث كالتالي: ما هو دور المرأة العاملة في التنمية الاجتماعية التي من أهم صورها التعليم و بصيغة أخرى : ما هو دور الذي لعبته المرأة في التعليم.

3 - النتائج :

النتيجة العامة التي توصلت إليها الدراسة هي أن المرأة تساهم في عملية التنمية الاجتماعية و التي من أبرز مظاهرها التعليم ، الذي يتوفر على عدة عوامل من المستوى والتخصص و التكوين بالنسبة للمستوى التعليمي والتخصص واستخلص منها من مجموعة من النتائج من أهمها :

هو أن دور المرأة و مساهمتها في القوى العاملة أصبح مطلب هاما أساسيا لسد حاجات المواطن .

4 - علاقتها بالموضوع :

رأينا من خلال هذا الملخص الموجز لهذه الدراسة و التي جاءت تحمل عنوان دور المرأة العاملة في التنمية الاجتماعية أنها تخدم موضوعنا الذي يحمل عنوان الواقع المهني للمرأة العاملة من خلال دورها في التنمية الاجتماعية والثقافية وبالتالي الوصول إلى مكانتها في الجانب الإداري.

دراسة سعداوي زهرة: الآفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، الاجتماع جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية تخصص ثقافي، السنة الجامعية 2010-2011 .

1 - أهداف الدراسة :

المواصلة دوما في البحث حول موضوع المرأة العاملة و لكن في أعمال و مجالات أخرى، فالملاحظ أن معظم الدراسات تناولت موضوع المرأة العاملة و أسباب عملها و نتائج ذلك... و لكن نحن أردنا معرفة الأسباب الخفية وراء اختيار مهنة عن أخرى بالرغم من اتساع دائرة المهن و المجالات العملية بحكم التطور و التقدم ، فموضوع عمل المرأة أصبح مألوفاً و لا غرابة فيه و لكن الإشكال انتقل من عمل المرأة إلى نوع العمل .

2 - الإشكالية :

حاولت هذه الدراسة طرح بعض التساؤلات :

1. هل مازالت رغبات الفتاة تتجه نحو النموذج التقليدي لقطاعات العمل و المتمثل في الجانب التربوي و الإداري و قطاعات الخدمات بشكل خاص؟.
2. إذا كانت فرصة المرأة ضئيلة في قطاعات العمل التقليدي هل هنالك توجه إلى قطاعات عمل جديدة؟.
3. هل هنالك تأثير عائلي في توجهات المرأة نحو قطاعات العمل؟ و ما هي العوامل المؤثرة فيه؟.
4. هل ضغوطات العمل المختلفة من صعوبات مهنية في الميدان و مشاكل أسرية في المنزل لها تأثير على اتجاه الفتاة نحو نشاط مهني معين؟.

3 - فرضيات الدراسة:

1. مازالت العائلة بسلطتها التقليدية تؤثر في التوجهات التعليمية و المهنية للفتاة، و نوع هذا التأثير يحدده مؤثرات العائلة الثقافية و الاجتماعية و الاقتصادية.
2. إن نموذج العمل التقليدي للمرأة و المتمثل في القطاعات التربوية و الإدارية مازال مؤثر بشكل واضح في ميل و اتجاهات العمل لدى الفتاة.
3. هنالك رغبة لدى الفتاة للعمل في قطاعات غير تقليدية في حالة قلة فرص العمل.
4. نتيجة ضغوطات العمل المختلفة و المتمثلة في الصعوبات المهنية من جهة و المشاكل الأسرية من جهة أخرى، فإن الفتاة لها اتجاه و ميل نحو أنشطة مهنية معينة.

4 - نتائج الدراسة :

توصلت نتائج الدراسة والتي أسفرت عنها الفرضيات إلى أنّ الممارسة المهنية لعمل المرأة داخل المجتمع الجزائري لا يمكن النظر إليها دون ربطها بوضعها في مجتمعها ونظرتها إليها من جميع الزوايا التعليمية والاقتصادية والسياسية والثقافية وما يترتب على عملها من آثار على بنية ووظائف الأسرة والمجتمع كما رأيناه خلال سيرورة هذا البحث من جهة ومن جهة أخرى فإن دورها في عمليات التنمية تأثر ولحد كبير بالبنية المجتمعية المختلفة التي تكوّن في الأخير الإطار الثقافي المميّز للمجتمع.

وعودة لواقعنا المعاش فإن تأثير البيئة الاجتماعية والثقافية بمكوناتها المختلفة من عادات وتقاليد وأعراف يعتبر غير مشجع على إحداث التغيير بشكل جذري في النظرة المستقبلية لعمل المرأة الجزائرية ، حيث ما تزال الممارسات الثقافية السائدة والمواقف النمطية تحدّ من تحسينات في مجالات التوظيف والمشاركة في الحياة العملية والوصول إلى مواقع صنع القرار ولعل أهم عامل يكرّس ويعزّز من هذه السلوكيات الموروثة الثقافي الذي يطغي

عليه النظام الأبوي والذي ما زال في معظمه قائم على سيطرة الرجال وعلى احتكارهم للشؤون العامة والمسؤوليات وعلى دونية النساء وعدم الاعتراف لهن بروح المبادرة وإمكانية تولي المناصب السياسية القيادية وهو العامل ذاته ينعكس على المرأة وعلى وعيها بدورها ووضعها الاجتماعي واقتناعها بتلك الأفكار التي تربت عليها مما يحول دون تطوير مشاركتها في التنمية المجتمعية ويظهر هذا خاصة في الحد من مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية غير التقليدية وإقبالها بكثرة على مهن مقبولة اجتماعيا وهو ما يحد من طموحاتها في التغيير.

5 - علاقتها بالموضوع :

من خلال هذا الملخص الموجز حول هذه الدراسة بعنوان الآفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري و التي لها علاقة بموضوعنا عن الواقع المهني للمرأة العاملة حيث ما تزال الممارسات الثقافية السائدة و المواقف النمطية تحد من تحسينات في مجالات التوظيف و المشاركة في الحياة العملية و الوصول إلى مواقع صنع القرار للمرأة.

8 - صعوبات الدراسة:

لقد تلقينا أثناء إعدادنا لهذه المذكرة مجموعة من الصعوبات و العوائق نوجز أهمها كالتالي:

- ضيق الوقت حيث أعطيت لنا الموافقة على المواضيع متأخرة نوعا ما.
- صعوبة في توزيع الاستمارة و استرجاعها.
- عدم تعاون و تجاوب العاملات.