

**تمهيد :**

هذا الفصل من الدراسة الذي يحتوي على نتائج الدراسة التطبيقية الناتجة عن دراسة الميدان بعد توزيع الاستمارة على عينة مجتمع البحث و قمنا بتفرغها و تحويلها إلى جداول إحصائية ما اجل أن نقوم بقراءتها و محاولة تفسير نتائجها ،ومناقشة الفروض التي اقترحناها كإجابة مؤقتة تحمل علاقة افتراضية بين متغيرين ،على سؤال الإشكالية الذي هو محور هذه الدراسة ،يحتوي هذا الباب على الجداول الإحصائية تحوي على قراءة إحصائية و أخرى سوسولوجية ،و مناقشة الفروض و التأكد من إثباتها أو نفيها

## I.تبويب نتائج الدراسة الميدانية و تحليلها

## 1.I. عرض نتائج المحور الأول الخاص بالبيانات العامة و تحليلها ( أسئلة البيانات العامة)

الجدول قم 01 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات السن

النسبة	التكرارات	السن
11 %	5	من 20 إلى 25
38 %	17	من 26 إلى 30
43 %	19	من 31 إلى 40
4 %	2	من 41 إلى 45
2 %	1	من 46 فما فوق
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ( 01) نجد أن العائلات التي تتراوح أعمارهن من 31 إلى 40 سنة حيث يمثلن نسبة 43 % من مجموع العائلات أكبر من مجموع العائلات من 26 إلى 30 سنة و نسبة 38 % من مجموع العائلات ، تليها نسبة 11 % والتي تمثل الفئة العمرية ما بين 20 إلى 25 سنة، ثم الفئة العمرية الموالية ما بين 41 إلى 45 سنة بنسبة 4 % وأما من 46 سنة فما فوق فكانت نسبة تتراوح إلى 2 %.

نستنتج من هذا أن أكبر نسبة تمثلها النساء العائلات اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين 31 و 40 سنة، وهذا يعني تأخرهن في الزواج، كون أن نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة ما زالت تقليدية، بعدم تقبله لفكرة أن يكون للمرأة عمل آخر غير العمل المنزلي.

كما نستنتج من هذه الإحصائيات أن مؤسسة cnas لا تقوم بتوظيف الطاقة النسائية وهذا ما يجعلها تعاني نوع من الخمول الوظيفي بحكم كبر أغلب العائلات و بالتالي نجد نوع من نقص في الطموح و الإرادة لأداء المهام لدى العائلات.

## الجدول رقم 02: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

النسبة	التكرارات	الحالة المدنية
66 %	29	عازبة
29 %	13	متزوجة
2 %	1	مطلقة
2 %	1	أرملة
100 %	44	المجموع

من خلال الجدول رقم (2) نجد أن العاملات عازبات يمثلن نسبة 66% من مجموع العاملات، تليها نسبة المتزوجات بنسبة 29 % ، و المطلقات بنسبة 2 % ، أما الأرملة فتمثلن نسبة 2 % .

إذن هناك توجه من قبل العازبات للعمل في مؤسسة cnas أكثر من المتزوجات ويمكن إرجاع ذلك أن شروط العمل والتوقيت لا تتناسب مع متطلبات الحياة اليومية التي تقتضيها حياة المتزوجة أو التي عنها أبناء .

## الجدول رقم 03 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرارات	المستوى التعليمي
2 %	1	متوسط
16 %	7	ثانوي
82 %	37	جامعي
100 %	44	المجموع

من خلال ملاحظتنا للجدول رقم ( 03 ) نجد أن نسبة العاملات المتحصلات على مستوى جامعي تقدر بـ 82 % ، أما المتحصلات على المستوى الثانوي فتقدر نسبتهن بـ 16 % وأما المتحصلات على المتوسط فتقدر نسبتهن بـ 2 %.

وهذا يفسر لنا ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة الذي سمح لها بالدخول إلى ميادين العمل وتختلف طبعا هذه النسب باختلاف القطاع الذي يعملن فيه، في العمل في الإدارة حيث توجد المساعدات الإدارية، والمساعدات الإدارية الرئيسيات والمتصرفات الإداريات فإن هذه المناصب تشترط مستوى تعليم جامعي، على عكس العاملات اللاتي تعملن في قطاع الصناعة.

و في ضوء النتائج السابقة يتضح أن اغلب العاملات في المؤسسة cnas لهن مؤهلات علمية تسمح لهن بتولي مناصب عليا ، كما أن وظيفة هذه المؤسسة تفرض هذه المؤهلات لأنها تتعامل مع مختلف فئات الشعب ، وبالتالي لابد من وجود كفاءة علمية وعملية.

## الجدول رقم 04 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل في المؤسسة

النسبة	التكرارات	مدة العمل في المؤسسة
6 %	2	أقل من سنة
15 %	7	من سنة إلى 3 سنوات
45 %	20	من 4 إلى 7 سنوات
34 %	15	أكثر من 8 سنوات
100 %	44	المجموع

نلاحظ أن الجدول رقم (04) نجد أن نسبة العاملات اللاتي التحقن بمنصب عملهن من 4 إلى 7 سنوات سنة تقدر بـ 45 % ، أما اللاتي التحقن بمنصب عملهن أكثر من 8 سنوات فتقدر بـ 34 % ، و نجد أكبر نسبة فنجدها من سنة إلى 3 سنوات فتقدر بـ 15 % ، أما النسبة المتبقية و المقدرة بـ 6 % فتمثل العاملات اللاتي يكتسبن خبرة عمل أقل من سنة ومن خلال هذه النتائج، يتبين لنا أن بسبب ارتفاع نسبة العاملات اللواتي لديهن أقدميه عمل من 4 إلى 7 سنوات و أكثر من 8 سنوات من حداثة مناصب عملهن، أي أنهن لا يدخلن للعمل في سن مبكرة وهذا ما يصعب عليهن التوفيق بين التزاماتهن الأسرية والمهنية

## الجدول رقم 05 : يبين اسبقيت عمل المرأة في مؤسسات أخرى.

هل سبق أن عملت بمؤسسة أخرى	التكرارات	النسبة
نعم	20	45 %
لا	24	55 %
المجموع	44	100 %

من خلال الجدول رقم ( 05 ) نلاحظ أن الموظفين اللاتي لم يشتغلن في مؤسسات أخرى فتقدر بـ 55 % ، وأما بالنسبة اللاتي اشتغلن في مؤسسات أخرى فتقدر بـ 46 % .  
اذن يمكن القول بأن مؤسسة cnas تستقطب توجه المرأة العاملة حتى وان كانت عاملة في مؤسسات أخرى فإنها تسعى للالتحاق بهذه المؤسسة .

## 2.I. عرض نتائج المحور الثاني الخاص بالفرضية الأولى و تحليلها:

## الجدول رقم 06: يوضح تبليغ الإدارة للمرأة العاملة بموعد الاجتماعات

## والدوريات بشكل دوري

النسبة	التكرارات	
32 %	14	نعم
68 %	30	لا
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ( 06 ) أن عدد العاملات اللاتي أجبننا بلا كن 30 بنسبة 68% أما اللاتي أجبننا بنعم فكانت 14 بنسبة 32 % .

نستنتج في الجدول الموضح أن الإدارة لا تقوم بتبليغ العاملات بكل ما يستجد حول الواقع المهني مثل الإعلانات الخاصة بالعمل و هذا يدل على أن مؤسسة cnas لا تتبنى أي آلية ، تعتبر ضعيفة ولا تحضى بالاهتمام اللازم من قبل الإدارة الخاصة بمؤسسة cnas

## الجدول رقم 07: يوضح حرص المرأة العاملة على حضور الدورات و الاجتماعات

هل تحرصين على حضور هذه الدورات و الاجتماعات		
النسبة	التكرارات	
32 %	14	نعم
68 %	30	لا
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن عدد العاملات اللاتي أجبننا بلا كن بنسبة 68 % أما اللاتي أجبننا بنعم فكانت بنسبة 32 % .

نستج من خلال نتائج الجدول أن معظم العاملات لا يحضرن الدورات و الاجتماعات وهذا راجع إلى صعوبة هذه الاجتماعات التي تتعقد في المؤسسة.

أما عدم إبلاغهن من طرف الرئيس أو المسؤول يرجع لعدم أهمية حضورهن في هذه الاجتماعات أو أن الوقت الذي تتعقد فيه هذه الدورات يكون غير مناسب بحكم المسؤوليات العائلية أو بعد المسافة ،و بالتالي قد يكون عدم حضورهن في الاجتماعات مبرر بطريقة غير مباشرة، بالإضافة إلى بعض المعوقات الاجتماعية التي تعاني منها المرأة مثل التأخر في الدخول إلى البيت.

الجدول رقم 08: يوضح الأخذ بعين الاعتبار اقتراحات المرأة العاملة لأصحاب القرار

هل تؤخذ بعين الاعتبار اقتراحاتك التي تقدمينها لأصحاب القرار		
النسبة	التكرارات	
32 %	14	نعم
68 %	30	لا
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (08) أن عدد العاملات اللاتي أجبن بلا كن بنسبة 68 % أما اللاتي أجبن ب لا فكانت بنسبة 32 % .

نستنتج أن العاملات لا يؤخذ باقتراحاتهن من طرف أصحاب القرار ، و هذا راجع إلى عدم اهتمام أصحاب القرار برأي المرأة و هذا راجع إلى ثقافة مؤسسة cnas التي تحد من فسخ المجال للمرأة العاملة للإدلاء برأيها فيما يخص اللوائح و الإجراءات الخاصة في مجال العمل ، حتى وان كان هناك إبداء للرأي من طرفهن بأنها لا تؤخذ بعين الاعتبار من حيث التطبيق و تبقى مجرد رأي

الجدول رقم 09: يوضح تعامل المرأة العاملة مع التعليمات التي يحددها المدير

النسبة	التكرارات	
59 %	26	القبول
6 %	3	دون اعتراض
35 %	15	مناقشتها
100 %	44	المجموع

من خلال الجدول (09) نلاحظ أن عدد العاملات اللاتي أجبننا بالقبول كن بنسبة 59 % أما اللاتي أجبننا بالمناقشة فكانت بنسبة 35 % ، ونلاحظ اللاتي أجبننا دون اعتراض فكانت 03 أي بنسبة 6% ، وأما اللاتي أجبننا بالرفض فكانت منعدمة.

## الجدول رقم 10 : المهارة و الكفاءة التي تملكها المرأة للمشاركة في اتخاذ القرار

النسبة	التكرارات	
85 %	37	نعم
15 %	7	لا
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (10) أن عدد العاملات اللاتي أجبننا بنعم كن بنسبة 85 % أما اللاتي أجبننا ب لا فكانت بنسبة 15 % .

من خلال قراءتنا للجدول، نستنتج أن النظرة العامة للعاملات تدل على أن المرأة يمكنها تولي مراكز قيادية بناء على قدراتها الكبيرة في اتخاذ القرارات الصائبة و الصارمة التي تتعلق بالمهام القيادية المنوطة بها، و ذلك يدل أن الخبرة في الميدان زائد التحصيل العلمي لها و قدرتها الكبيرة على التعلم و اكتساب التجارب و الاستفادة منها.

## الجدول رقم 11: احتلال المرأة لمراكز قيادية في المؤسسة

النسبة	التكرارات	
50 %	22	نعم
50 %	22	لا
100 %	44	المجموع

تظهر النتائج المسجلة في الجدول أعلاه أن 50 % من المبحوثات اجبنا بنعم أي أن المرأة تحتل مراكز قيادية بينما النصف الثاني من المبحوثات يرون العكس فحسب المرأة لا تحتل مراكز قيادية .

من خلال قراءتنا للجدول، نستنتج أن المرأة يمكنها تولي مراكز قيادية بناء على قدرتها على التأقلم مع مختلف الوضعيات و المواقف التي تجد نفسها فيها و صقلها للمواهب التي تتمتع بها، تجعلها شخصا كامل الأهلية للقيادة و كل ذلك بالمساعدة التي تتلقاها من زملاءها في العمل.

## الجدول رقم 12 : يوضح اشتغال المرأة في مناصب المسؤولية

النسبة	التكرارات	
29 %	13	نعم
71%	31	لا
100%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) إن 29 % من المبحوثات قد اشتغلنا في مناصب مسؤولية بينما نسبة 71 % منهم لم يسبق لهن إن اشتغلت في مناصب المسؤولية و السؤال هل سبق وان شغلت مناصب مسؤولية.

أن المرأة العاملة في المؤسسة وعلى اختلاف طبيعة نشاطها، لا تتاح لها نفس الفرصة المتاحة للرجل في الوصول إلى المناصب القيادية، حيث تجد المرأة نفسها محاطة بالعديد من العراقيل التي تمنعها من الوصول إلى المناصب القيادية، ولعل من أبرز هذه العراقيل ضعف فرص تأهيل وتكوين المرأة ، فهي ترى بأن مؤسساتنا الجزائرية بشكل عام وعلى اختلاف مجالات نشاطها، لا زالت بعيدة عن إدراك مفهوم وأهمية التكوين داخل المؤسسة حيث تعرف المرأة نقص حاد في الفرص المتاحة ، بالإضافة إلى منافسة الرجال و الوضع العائلي و الجانب العاطفي للمرأة و طبيعة العمل.

## الجدول رقم 13: يوضح معاملة أصحاب القرار للمرأة العاملة

النسبة	التكرارات	
34 %	15	جيدة
61 %	27	حسنة
5 %	2	سيئة
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ( 13) أن عدد العاملات اللاتي اجبنا بان معاملة أصحاب القرار حسنة كن بنسبة 61 % أما اللاتي أجبنا بجيدة فكانت بنسبة 34% واللاتي أجبن بسيئة فكانت بنسبة 5%.

نلاحظ من خلال الجدول حسب رأي العاملات، أن العلاقات السائدة داخل محيط العمل بين الرئيس والمرؤوسين هي علاقات حسنة و توجي بوجود تكامل وانسجام بين أعضاء العمل مهما كانت درجتهم السوسيو مهنية و بالتالي ينتج عن هذا التكامل نوع من الاحترام والتقدير مما يؤدي إلى خلق مناخ يساعد في السير الحسن لجميع الوظائف الإدارية وهذا ما تدعمه تصريحات العاملات اللاتي بان معاملتهن من طرف المدير كانت جيدة وهذا دال على وجود استقرار وظيفي.

الجدول رقم 14 : يوضح العلاقة بين مدة العمل و الآخذ بعين الاعتبار اقتراحات المرأة العاملة لأصحاب القرار

هل تؤخذ بعين الاعتبار اقتراحاتك التي تقدمينها لأصحاب القرار			السؤال	
المجموع	لا	نعم	مدة العمل	
2	2	0	التكرار	أقل من سنة
100%	% 100	0,0%	النسبة مدة العمل في المؤسسة	
7	5	2	التكرار	من سنة إلى 3 سنوات
% 100	% 72	% 28	النسبة مدة العمل في المؤسسة	
20	13	7	التكرار	من 4 إلى 7 سنوات
%100	% 65	% 35	النسبة مدة العمل في المؤسسة	
15	10	5	التكرار	أكثر من 8 سنوات
%100	% 64	% 33	النسبة مدة العمل في المؤسسة	
44	30	14	التكرار	المجموع
% 100	% 68	% 32	النسبة مدة العمل في المؤسسة	

يوضح الجدول السابق العلاقة بين سنوات العمل والأخذ بعين الاعتبار معطيات هذا الجدول معرفة إذا كان أصحاب القرار يأخذون بآراء و اقتراحات العاملات وفق مؤشر مدة العمل فأظهرت النتائج ما يلي :

إن الاتجاه العام للمبحوثين كان بنسبة عامة قدرت ب 68% صرحوا بان اقتراحاتهم و آرائهم لا تؤخذ بعين الاعتبار من طرف أصحاب القرار مدعمة بسبة العاملات اللواتي عملن بالمؤسسة لمدة اقل من سنة بنسبة 100% تليها نسبة 72% تمثل العاملات اللواتي تتراوح مدة عملهن من سنة إلى 03 سنوات ثم العاملات اللواتي لهن مدة أكثر من 08 سنوات و ذلك بنسبة 64% وفي الأخير نسبة 35% تمثل مدة 04 الى 07 سنوات بالمقابل نجد نسبة المصريحات بان اقتراحاتهن تؤخذ بعين الاعتبار مقدرة بنسبة عامة قدرت 32% مدعمة من طرف العاملات اللواتي مدتھن أكثر من 08 سنوات تليها نسبة اللواتي عملن لمدة من سنة إلى 03 سنوات مقدرة ب 28% ثم نسبة 65% تمثل العاملات اللواتي عملن لمدة تتراوح من 04 إلى 07 سنوات في حين نجدها منعدمة عند فئة اقل من سنة.

في ضوء القراءة الإحصائية التي أفرزتها نتائج الجدول نستنتج أن أصحاب القرار في مؤسسة cnas لا يعطوا أهمية للاقتراحات والآراء التي تصدر من طرف غالبية العاملات وهذا يدل على أن هذه المؤسسة تتبنى سياسة مركزية اتخاذ القرار مهما كان نوعها ، كما أنهم يفتحون باب المناقشة و التشاور مع مختلف الفئات المهنية خاصة إذا كان من ذوي الخبرة القليلة أو تم التحاقهم بالمؤسسة حديثا. كما نجد ان بعض الرؤساء يحاولون وضع حدود بينهم وبين العاملات من اجل الحفاظ على مكانتهم الوظيفية من جهة ومحاولة الحد من تدخلات الفاعلين في مجال التسيير من جهة أخرى ، وهذه التصريحات تجعل من الفرد العامل يشعر بنوع من الاغتراب كما أنها تخلق له نوع من الملل اتجاه الوظيفة التي يشغلها و هذا يحد من تكريس و تفعيل العلاقات الإنسانية داخل التنظيم مثل التعاون والانسجام في محيط العمل و بين الزملاء، كما يمكن أن نفسر هذه التصرفات من الرؤساء على أنها

مقيدة لتصرفات الفاعلين ومحاولة ضبط أدائهم خاصة أعوان التنفيذ و هذا حفاظا على السلم الإداري ، وتوزيع المهام ، في المقابل نجد أن بعض العاملات صرحن بأن اقتراحاتهن وأرائهن تؤخذ بعين الاعتبار من طرف أصحاب القرار ، ويمكن تفسير هذه التصريحات بأن هؤلاء الفاعلين لهن مكانة وظيفية تفرض على أصحاب القرار الإنصات والحوار مع بعض العاملات نظرا لمكانتهن خاصة إذا كن من أعوان التحكم أو أصحاب الخبرة في العمل ومن خلال هذا التحليل نستنتج أن غالبية الإجراءات واللوائح التنظيمية لا يشارك فيها العمال بصفة عامة وتبقى من صلاحيات الرؤساء فقط.

الجدول رقم 15 : يوضح العلاقة المستوى التعليمي و التعامل مع التعليمات التي يحددها المدير للمرأة العاملة

المجموع	كيف تتعاملين مع التعليمات التي يحددها لك مدير حرفيا			السؤال	
	مناقشتها	دون اعتراض	القبول	المستوى التعليمي	
1	0	0	1	التكرار	متوسط
% 100	% 0	% 0	% 100	النسبة المستوى التعليمي	
7	1	0	6	التكرار	ثانوي
% 100	% 14	% 0	% 86	النسبة المستوى التعليمي	
36	14	3	19	التكرار	جامعي
% 100	% 38	% 8	% 54	النسبة المستوى التعليمي	
44	15	3	26	التكرار	المجموع
% 100	% 34	% 6	% 60	النسبة المستوى التعليمي	

من خلال معطيات الجدول السابق نحاول التعرف على كيفية التعامل مع التعليمات التي يحددها المدير و علاقتها بالمستوى التعليمي .

فأتضح أن الاتجاه العام للعاملات و المقدر بـ 60 % صرحوا بأنهم يطبقون التعليمات و قبولها دون اعتراض تدعمها نسبة اللواتي لهم مستوى تعليمي متوسط و ذلك بنسبة 100% تليها نسبة اللواتي لهم المستوى الثانوي بنسبة 86% ثم نسبة الجامعيات نسبة قدرت بـ 54 % بالمقارنة نجد أن نسبة العاملات اللواتي صرحن أن التعليمات يتم مناقشتها فقد كانت مقدر بنسبة 34% تدعمها نسبة اللواتي لهم مستوى جامعي بنسبة 38% تليها نسبة اللواتي لهم المستوى الثانوي و ذلك بنسبة 14% في حين نجدها منعدمة عند المستوى المتوسط ، أما العاملات اللواتي صرحن بأن هن ينفذن التعليمات دون اعتراض فكانت نسبتهم فكانت نسبتهم العامة مقدرة بـ 6% مدعم بنسبة الجامعيات بنسبة 8% في حين نجدها منعدمة عند فئة العاملات اللواتي لهم مستوى ثانوي و متوسط

في ضوء القراءة الإحصائية للجدول يتبين لنا أن غالبية المبحوثين يقومون بتطبيق كل الأوامر و التعليمات التي يتلقونها من طرف رؤسائهم دون تعقيب و هذا يعود إلى طبيعة الوظيفة التي يشغلونها خاصة إذا كانت من فئة التنفيذ و بالتالي هم يدركون جيدا أن من واجبات المرؤوس تنفيذ التعليمات التي تصدر من طرف الرئيس في العمل ، وهذا ما لمسناه عند العاملات اللواتي لهم مستوى متوسط و هذا بنسبة كبيرة جدا و هذا يعكس حقيقة وظيفية و هي هشاشة مناصبهم بحكم المستوى الذي لديهم و بالتالي الحفاظ على الوظيفة يعتبر حق مشروع في نظر العامل و بالتالي إطاعة الأوامر و إعلان الولاء من خلال إتمام المهام والحرص على تنفيذها يكرس نوع من الاستقرار الوظيفي ، كما نجد هذا القبول بصورة كبيرة عند فئة العاملات اللواتي لهم مستوى ثانوي فهن يحاولن تجنب مختلف العراقيل و إثارة المشاكل مهما كان نوعها حفاظا على مناصبهم و على توازن و استقرار المؤسسة خاصة إذا

كانت هذه التعليمات عقلانية و ضمن المهام المكلفين بها فهي أمر طبيعي يدخل في واجبات العمل و لا داعي لرفضها أو مناقشتها مع الرئيس.

في حين نجد أن بعض العاملات صرحن بأنهن يناقشن التعليمات مع المدير وهذا أمر عادي خاصة ، إذا كان هؤلاء العاملات لهم مكانة عالية دخل المؤسسة و بالتالي هم في درجة سوسيو مهنية تسمح لهم في إبداء الرأي حول أمر معين خاصة إذا كان في مجال التسيير و نلاحظ هذا عند فئة الجامعيات من العاملات فمن حيث المستوى العلمي نرى بأنهم يحتلون مكانة وظيفية حساسة تسمح لهم بالمشاركة في تقديم اقتراحات و آراء حول مختلف الإجراءات و اللوائح التنظيمية ، هذا يعكس مرونة قنوات الاتصال في هذه المؤسسة بين المدير و مختلف الإطارات ما دام هناك فرصة للمناقشة و الحوار، و في كل الحالات نجد أن المرأة العاملة مهما كانت وظيفتها داخل المؤسسة تدرك جيدا ما هي حقوقها و ما هي واجباتها ، و مهما كانت طبيعة هذه التعليمات فإمكانية الوظيفية و موقعها داخل المؤسسة الذي يحدد متى تصبح هذه التعليمات واجب ينفذ و متى تصبح حق يناقش بكل موضوعية و عقلانية .

الجدول رقم 16 : يوضح العلاقة مدة العمل في المؤسسة و أسبقية شغل المرأة في إحدى

مناصب المسؤولية

المجموع	هل سبق و إن شغلت أو تشغلين إحدى مناصب المسؤولية		السؤال	
	لا	نعم	مدة العمل بالمؤسسة	
02	1	1	التكرار	اقل من سنة
%100	% 50	% 50	النسبة مدة العمل في المؤسسة	
7	7	0	التكرار	من سنة إلى 3 سنوات
% 100	% 100	0 %	النسبة مدة العمل في المؤسسة	
20%	12	8	التكرار	من 4 إلى 7 سنوات
% 100	% 60	% 40	النسبة مدة العمل في المؤسسة	
15	11	4	التكرار	أكثر من 8 سنوات
% 100	% 74	% 26	النسبة مدة العمل في المؤسسة	
44	31	13	التكرار	المجموع
% 100	% 71	% 29	النسبة مدة العمل في المؤسسة	

من خلال معطيات هذا الجدول نحاول الإيجاب عن تساؤل مفاده : هل شغلت أو تشغلين حالياً في إحدى المناصب المسؤولي و علاقته بمدّة العمل في المؤسسة .

وكشفت نتائج الجدول أن الاتجاه العام للمبحوثين مقدر بنسبة 71 % و هي تمثل أكبر نسبة صرحوا بأنهم لم يشغلوا أي منصب مسؤول في المؤسسة مدعمة بفئة العاملات اللواتي لهم مدة عمل تتراوح من نسبة إلى 03 سنوات و ذلك بنسبة 100 % تليها العاملات اللاتي لهم أكثر من 08 سنوات عمل مقدر بنسبة 74 % ثم نسبة اللواتي لهم مدة عمل تتراوح من 04 إلى 07 سنوات و ذلك نسبة 60 % ثم نسبة 50 % تليها نسبة العاملات اللاتي لهم من 04 إلى 07 سنوات عمل مقدر بـ 40 % ثم نسبة 26 % للعاملات اللواتي لهم أكثر من 08 سنوات في حين نجدها منعدمة عند فئة العاملات اللواتي تتراوح مدة عملهم من سنة إلى 03 سنوات.

نستنتج من القراءة الإحصائية السابقة أن غالبية العاملات في هذه المؤسسة لا يشغلوا مناصب ووظائف مهنية تحملهم المسؤولية كبيرة و هذا يعكس سيطرة العنصر الرجالي على المناصب الحساسة كما يعكس حقائق كثيرة، فهناك من يرى بأن المرأة غير قادرة على تحمل الأعباء و المهام التي تفرضها بعض المؤسسات و هناك بعض الآراء تنظر للمرأة على أنها إنسان عاطفي و بالتالي لا تستطيع فرض المتابعة الصارمة و تطبيق الإجراءات و اللوائح التنظيمية بشكل منضبط و بالتالي هذا الجانب قد يعيق السير الحسن للعمل و بالتالي ينتج عن هذه التصرفات نوع من التجاوزات مثل عدم الانضباط و الالتزام في العمل من طرف المرؤوسين و هناك جانب آخر وظيفي قد يحرم المرأة من تقلد المسؤوليات مثل انعدام الخبرة الكافية و التكوين الجيد فالأقدمية في العمل لها دور فعال في تحمل المسؤوليات، و من جهة اجتماعية أخرى فالوضعية العائلية و كثرة المسؤوليات الخارجة عن مجال العمل مثل رعاية الأبناء يراها الكثير من النساء حاجز يحول بينها و بين زيادة المهام في العمل، كما أن المحيط الثقافي الاجتماعي و المعايير السائدة ترى بأن المرأة

إنسان ضعيف و غير قادر على تحمل المسؤولية و غير مؤهلة لتحمل الضغوطات التي يعاني منها بعض المسئولين خاصة إذا كانت المؤسسة لها علاقة بالمحيط الخارجي وتتعامل مع مختلف شرائح المجتمع ، بالإضافة إلى ذلك فالمستوى التعليمي و المؤهل الأكاديمي يعتبر عائق في تقلد المناصب العليا خاصة إذا كانت المرأة ليس لديها مستوى علمي يتوافق مع طبيعة المنصب أو الوظيفة العليا ، فالتردد في الوظائف نحو الأعلى له شروط وقوانين أما الذين صرحوا بأنهم تقلدوا مناصب مسؤولية فكانت نسبتهم أقل و هذا يعود لعدة أسباب منها الخبرة المهنية أو المؤهل العلمي و أحيانا الطرق الغير الرسمية مثل الوساطة والمكانة الاجتماعية ، لكن رغم هذا تبقى المرأة العاملة تعاني نقص في احتلال مناصب مسؤولية هذا راجع لأسباب قد تكون اجتماعية بحكم المعايير و القيم أو وظيفية حسب طبيعة العمل

## استنتاج الفرضية الأولى:

- أفرزت نتائج الدراسة الميدانية حول محور الفرضية الأولى القائلة بأن " لا تساهم المرأة العاملة بشكل فعال في اتخاذ داخل المؤسسة" لقد تم التوصل إلى:
- من خلال نتائج مؤشر الخاص بتبليغ الإدارة للمرأة العاملة بموعد الاجتماعات بشكل دوري فكانت غالبية العاملات صرحن بأن الإدارة لا تبلغهم وهذا بنسبة عامة قدرت بـ 68% و هذا يعود إلى مكانة المرأة الوظيفية داخل المؤسسة خاصة إذا كانت لا تنتمي إلى فئة الإطارات و بالتالي لا يتم إبلاغهن خاصة في القرارات الهامة التي يحضرها الإطارات فقط.
- في ضوء نتائج المؤشر المتضمن : حرص المرأة العاملة على حضور الاجتماعات، فقد صرح غالبية المبحوثات بأنهن لا يحضرن الاجتماعات و ذلك بنسبة 68 % و يمكن إرجاع عدم الحرص هذا إلى عدم إبلاغ الإدارة على تاريخ هذه الاجتماعات و بالتالي حضورهن غير ضروري.
- نستنتج من خلال بيانات المؤشر المتضمن الأخذ بعين الاعتبار اقتراحات المرأة العاملة من طرف أصحاب القرار فقد بينت النتائج أن غالبية العاملات صرحن بأن الرؤساء لا يولون اهتماماً لأرائهن و اقتراحاتهن الخاصة بمجال العمل و هذا بنسبة 68 % حتى و إن تم الإنصات لهن لكن هذه الاقتراحات لا تطبق في الميدان.
- يتضح لنا من خلال نتائج هذا المؤشر المتضمن تعامل المرأة مع التعليمات المحددة من طرف المدير فقد صرحن و بالأغلبية بأنهن يطبقن هذه التعليمات بالقبول و هذا بنسبة 59 % و هذا يدل على الانتماء و الالتزام في إنجاز المهام و الواجبات المنوطة بهن .
- يتبين من خلال النتائج المتوصل إليها في المؤشر القائل احتلال المرأة لمراكز قيادية في المؤسسة فقد صرحن و بالنصف المبحوثات بأنه يمكن للمرأة العاملة احتلال مراكز قيادية بالمؤسسة و هذا يعود إلى الكفاءة و الخبرة التي تمتاز بها المرأة.

- أفرزت نتائج المؤشر المتضمن المهارة و الكفاءة التي تملكها المرأة للمشاركة في اتخاذ القرار فقد تبين أن غالبية العاملات صرحوا بأنه يمكن للمرأة مشاركة في اتخاذ القرار داخل المؤسسة و هذا بنسبة كبيرة قدرت 84 % ، و هذا يعود إلى كفاءة المرأة المهنية و اقتراحاتها الصائبة في مجال العمل ، كما أن التحصيل العلمي له الأثر الكبير في السماح للمرأة لفرض وجودها و آرائها في عملية صنع القرار.

- نستنتج من خلال التحليل الإحصائي و السوسيولوجي أن الفرضية الأولى و القائلة " لا تساهم المرأة العاملة بشكل فعال في اتخاذ القرار داخل مؤسسة CNAS" و قد تحققت ميدانيا من خلال نتائج الدراسة.

## 2.I. عرض نتائج المحور الثالث الخاص بالفرضية الثانية

الجدول رقم 17 : يوضح الصعوبات التي تواجهها المرأة في أداء واجباتها المهنية

النسبة	التكرارات	
31 %	14	نعم
69 %	30	لا
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن عدد العاملات اللاتي أجبن بلا كن 30 بنسبة 31 % أما اللاتي أجبن بنعم فكانت 14 بنسبة 69 % .

و ما نستنتج هو أن أغلبية العاملات لا يتعرضون إلى مضايقات في أداء واجباتهم المهنية داخل المؤسسة ، وعملية الاتصال بين زملاء العمل مع المرأة تختلف كثيرا عن الرجل فهي أكثر تحفظا وأقل تفاعل بهم و كثيرا ما يكون الاتصال بطريقة رسمية و محددة في مجموع الأوامر والتعليمات التي تصدرها الإدارة وتنتظر تنفيذها مما يقلل التصادم وسوء الفهم الذي قد ينجم عن التفاعل الدائم و المباشر بين الرئيس والمرؤوس، لكنها في نفس الوقت أكثر تفتحا و تفهما لمشاكل المرؤوسين و تتميز بالليونة في عملية الاتصال.

الجدول رقم 18: يوضح ساعات العمل التي تتناسب مع حجم الواجبات الملقاة على عاتقها

النسبة	التكرارات	
82 %	36	نعم
18 %	8	لا
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ( 18 ) أن عدد العاملات اللاتي أجبننا بنعم كن 36 بنسبة 82 % أما اللاتي أجبننا بـ لا فكانت 8 بنسبة 18 % .

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية أن غالبية العاملات صرحوا بان الحجم الساعي للعمل يتوافق و يتناسب مع الحجم الساعي للعمل و يتوافق ويتناسب مع حجم المهام المكلفين بها و هذا ما يودع نوع من الرضا الوظيفي داخل مجال العمل إلا أن العمل المنزلي يشكل عائق بحكم أن هناك جهد إضافي على عاتق المرأة العاملة خاصة إذا كانت متزوجة ولديها ضغوطات أسرية مثل تربية الأبناء بالإضافة إلى المسؤوليات الأخرى كربة بيت ، وهذا يشكل هاجس تعاني منه المرأة وهو قدرتها على التوفيق بين ظروف العمل ومتطلبات البيت.

## الجدول رقم 19: يبين نظام الإجازات

النسبة	التكرارات	
47 %	21	نعم
53 %	23	لا
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (19) أن عدد العاملات اللاتي أجبننا بلا كن بنسبة 53 % أما اللاتي أجبننا بنعم فكانت بنسبة 47 % .

في ضوء القراءة الإحصائية نستنتج أن غالبية العاملات لا يليق بهن نظام الإجازات والعطل السنوية بحكم أن الإدارة تفرض عليهن الاستفاضة من هذه الإجازات في وقتها القانوني وبالتالي ينجر على مثل هذا الإجراء نوع من الخلل الوظيفي و عدم الرضا و بالتالي تصبح هناك نوع من الشعور السلبي لدى العاملات ، وفي المقابل نجد بعض العاملات صرحوا بان نظام العطل عقلائي ويستطعن اخذ الإجازة في الوقت الذي يردن بحكم أن مكانتهن الوظيفية تسمح بذلك لان هناك البديل لشغل مناصبهن في العمل و بالتالي لا يسبب غيابهن المبرر القانوني ثغرة في مجال العمل ومنه يتضح أن نضام الإجازات تتحكم فيه مكانة العاملة داخل مؤسسة cnas.

## جدول رقم 20: يوضح التأخر عن العمل

النسبة	التكرارات	
78 %	34	نعم
22 %	10	لا
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (20) أن عدد العائلات اللاتي أجبنا بنعم كن بنسبة 78 % أما اللاتي أجبنا بـ لا فكانت بنسبة 22 % .

نستنتج من خلال بيانات الجدول إن نسبة التأخر عن العمل تخضع للحالة العائلية في الغالب كما صرحت به العائلات نظرا لانشغالهن في الواجبات اتجاه البيت والأسرة بالتالي فهن يتأخرن لهاته الأسباب ، بالإضافة إلى الظروف العائلية هناك مجموعة من المعوقات مثل بعد المسافة عن مكان العمل كما يمكن أن تكون مشكلة النقل إحدى هذه المعوقات بالإضافة إلى الوقت المبكر للعمل خاصة في فصل الشتاء الذي يشكل عائق على العنصر النسوي وهذا ما يجعلهن يتأخرن على وقت الدوام تفاديا للأخطار و المتاعب.

## الجدول رقم 21: التغيب عن العمل

النسبة	التكرارات	
% 60	26	نعم
% 40	18	لا
% 100	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (21) أن عدد العاملات اللاتي أجبننا بنعم كن بنسبة 60 % أما اللاتي أجبننا ب لا فكانت بنسبة 40 % .

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أن غالبية العاملات صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل بصورة مفاجئة دون تبرير قانوني هذا يعود إلى ظروفهن قد تكون خاصة بهن مثل المرضى أو تكون خاصة بالمحيط الأسري مثل المرض أو الوفاة ، و قد نجد أحيانا أن غالبيتهن يكن بشكل مقصود هروبا من العمل أو التماطل في أداء المهام وبالتالي الغياب المفاجئ قد يكون عقلاني و مشروع و أحيانا يكون مجرد تكاسل و إهمال.

في حين نجد أن بعض العاملات لا يتغيبن عن العمل و هذا يعود لانضباطهن من جهة وعدم تعرضهن لمواقف طارئة من جهة أخرى وقد يكون غيابهن مبرر بصفة قانونية مثل طلب الإذن.

الجدول رقم 22: يوضح بين علاقة بين الحالة المدنية و التأخر عن العمل

المجموع	هل تتأخرين في بعض الأحيان عن عملك			
	لا	نعم		
29	4	25		عازبة
% 100	% 13	% 87	الحالة المدنية	
13	4	9	Count	متزوجة
% 100	% 30	% 70	الحالة المدنية	
1	1	0		مطلقة
% 100	% 100	% 0	الحالة المدنية	
1	1	0	Count	أرملة
% 100	100,0 %	% 0	الحالة المدنية	
44	10	34	Count	المجموع
% 100	%23	% 77	الحالة المدنية	

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول السابق أن الاتجاه العام للمبحوثين صرحوا بأنهم يتأخرن بعض الأحيان عن العمل و ذلك بنسبة 77% مدعمة بنسبة العازبات المقدرة 87% تليها نسبة المتزوجات و التي قدرت بـ 70 %، في حين نجدها منعدمة عند فئة المطلقات والأرامل بالمقارنة نجد أن النسبة العامة للعاملات اللواتي اقروا بأنهم لا يتأخرن عن العمل فقدرت 23 % ، مدعمة بنسبة اللواتي صرحن من فئة الأرامل والمطلقات و ذلك 100% تليها نسبة المتزوجات و المقدرة 30 % ثم نسبة العازبات المقدرة 13% .

من خلال القراءة الإحصائية و في ضوء النتائج يمكن أن نستنتج أن غالبية العاملات يتأخرن عن الدوام اليومي للعمل و لا يدخلون في الوقت المحدد و هذا ما نجده عند فئة العازبات و المتزوجات و يمكن أن نفهم من أن هذا التأخر ليس من الجهة السلبية أو التهاون بقدر ما يكون ناتج عن ظروف اجتماعية تفرض على المرأة العاملة مثل المسؤولية الثانوية كربة بيت أو تكون عراقيل أخرى تحول دون وصولها في الوقت القانوني للعمل ويمكن انم يفسر هذا لعدة ظروف منها بعد المسافة أو بطيء حركة السير أو قد تكون ناتجة من البيئة المحيطة بالعمل مثل العلاقات الغير رسمية السائدة بين العمال خاصة إذا كانت غير لائقة و بالتالي ينجر عنها نوع من العزوف أو تماطل من اجل إضاعة الوقت وفي كل الحالات يبقى التأخر له أسباب موضوعية حتمية على العاملة وأحيانا يكون مقصود نتيجة المناخ السائد بالمؤسسة.

## استنتاج الفرضية الثانية :

من خلال النتائج التي أفرزتها نتائج الدراسة وفي ضوء التحليل الإحصائي والسوسيولوجي تبين ما يلي:

- أن العاملات بمؤسسة cnas لا يتعرضون إلى مضايقات خلال أداء واجباتهن الوظيفي وهذا راجع إلى مرونة قنوات الاتصال بين الرئيس و المرؤوسين وبين زملاء العمل ، كما تبين أن التفاعل القائم في بيئة العمل قائم على التفاهم والاحترام وهذا أثبتته نسبة 68%
- بينت الدراسة أن غالبية العاملات اقروا بان الحجم الساعي يتوقف مع حجم الواجبات المكلفين بها برغم الظروف الاجتماعية لبعض العاملات خاصة المتزوجات نظرا للمسؤوليات الأسرية لكن هذا لا يشكل عائق للتوفيق بين المهمتين وهذا ما دلت عليه نسبة 81%.
- لاحظنا من خلال النتائج أن الإجازات والعطل السنوية في مؤسسة cnas لا تؤخذ بحرية نظرا لإجبار العاملات على الاستفادة من هذه العطل في وقتها القانوني دون إعطاء الحرية للعاملات لأخذها في الأوقات التي تناسبهم وها ينتج عنه نوع من اللاتوازن في النسق التنظيمي لان العامل النفسي له الأثر الكبير في انجاز المهام وهذا دلت عليه نسبة متوسط نوعا ما 52% .
- لقد تبين لنا من خلال القراءة الإحصائية و السوسيولوجية أن التأخر على العمل كان قد صرحن به اغلب العاملات بنسبة 77 % وهذا عائد إلى عدة أسباب مثل ما اقروا به كبعد المسافة على مركز العمل ومشاكل النقل بالإضافة إلى بعض المعوقات التي تفرقها الطبيعة مثل فصل الشتاء.
- لقد أفرزت الدراسة حول مؤشر التغيب عن العمل ، فقد صرحت أغلبية العاملات أنهن يتغيبن بصورة مفاجئة وكان ذلك بنسبة 59% و هذا يعود إلى بعض الظروف التي تواجههن مثل المرض وبالتالي لا يمكن تبرير مسبق لمثل هذه الحالات وبالتالي هذا الغياب لا يمس

كل العاملات ، فهناك منهن من تتعمد هذا الغياب لأبسط الأسباب وهذا ما يوحي بوجود نوع من عدم الانضباط و الالتزام في العمل .

- تبين أن غالبية العاملات يتأخرن عن العمل وهذا نسبة 77% وهذا يعود لأسباب عقلانية وأخرى عكس ذلك وهذا نلتمسه عند فئة العازبات والمتزوجات نتيجة بعض الظروف والمسؤوليات العائلية التي تجبر المرأة العاملة على التأخر بغض النظر عن مشاكل النقل وغيرها من العراقيل.

- يمكن أن نستنتج من خلال هذه النتائج أن المرأة العاملة تعاني بعض العراقيل في العمل خارجة عن إرادتها فهي تحاول دائما إثبات وجودها وأن تلتزم في العمل لتقدم أفضل النتائج و في ضوء هذا يمكن القول: أن الفرضية القائلة "تواجه المرأة العاملة بالمؤسسة مجموعة من الصعوبات أثناء تأديتها لعملها أهمها الوقت و تراكم العمل" وقد تحققت ميدانيا في مؤسسة . cnas

## 4.I. عرض نتائج المحور الرابع الخاص بالفرضية الثالثة و تحليلها

الجدول رقم 23: يوضح دوافع خروج المرأة للعمل

النسبة	التكرارات	
58 %	25	مادية
40 %	18	إثبات الذات
2 %	1	أخرى
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) أن عدد العائلات اللاتي أجبننا بدوافع مادية كن بنسبة 58 % أما اللاتي أجبننا بإثبات الذات فكانت بنسبة 40 % وأما اللاتي أجبننا بأمور أخرى فكن 1 أي بنسبة 2 % .

إن أهم ما يمكن استنتاجه من القراءة السابقة، أن الجانب الاقتصادي شكل العامل الأكثر تأثيراً في تحديد دوافع العمل للمبحوثات سواء بشكله المستقل كعامل رئيسي أو من خلال تداخله مع عوامل أخرى و هو ما يعني تأثيراً كبيراً للحاجة الاقتصادية لعمل المرأة سواء من خلال مسؤوليتها العائلية أو من خلال محاولتها بناء استقلال اقتصادي بعيداً عن النمط التقليدي لوضع المرأة الاقتصادي حتى لا تشعر أنها عبئ على الآخرين و محاولة تحقيق اكتفاء ذاتي من خلال المداخل المادية المكتسبة من وراء العمل ، كما يمكن تفسير النتائج على أن بعض المبحوثات صرحوا بان الهدف من العمل هو تحقيق الذات ومحاولة إثبات وجودهن ومحاولة تحقيق المكانة الاجتماعية من خلال تقديم أفضل ما لديهم من كفاءة وخبرات حتى يشعرن بان لهن دور فعال في المجتمع و بالتالي فالعمل هو جهاد وإثبات لوجود الفرد العامل خاصة أن المرأة إنسان حساس تحاول دائماً فرض وجودها من خلا العمل و بذل الجهد.

## الجدول رقم 24: يوضح طبيعة العمل الإداري و الحد من نشاطاتها الاجتماعية

النسبة	التكرارات	
39 %	17	نعم
61 %	27	لا
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (24) أن عدد العاملات اللاتي أجبن بلا على كن بنسبة 61% أما اللاتي أجبن ب لا فكانت بنسبة 39 % .

نستنتج مما سبق أن العاملات يؤمن أن العمل خارج البيت للضرورة فقط ولا يحد من نشاطاتهم الاجتماعية و لا يمكنه أن يكون على حساب مستقبل أسرهن ، مما يدل على أن المبحوثات يفضلن العمل الإداري على البقاء في الأدوار الأسرية حيث أصبح العمل خارج البيت حاجزا لهن لا يمكن تخطيه بأي شكل من الأشكال، وهذا بدوره له دلالة واضحة على الخلفيات الثقافية السائدة في مجتمعنا الجزائري والتي تشكل عائق يحد من العمل الحر للمرأة مهما كان نوعه فالقيم والمعايير الاجتماعية هي بمثابة ضوابط اجتماعية توجه سلوكيات الفرد ، فعمل المرأة لا يزال نوع من التصرفات التي تعاني التحفظ بين معارض ومؤيد وتبقى الحاجة الاقتصادية والانفتاح على العالم الخارجي هما العاملان الأساسيان في دعم هذا التصرف وخروج المرأة للعمل بالرغم من ضرورتها في الميدان نظرا لنوع الإلتقان والإخلاص مقارنة مع الرجالي ومهما يكن تبقى قضية العمل حسب قناعة كل امرأة عندما تخير بين العمل أو الواجب المقدس الآخر الذي هو بناء ورعاية الأسرة.

الجدول رقم 25 : يوضح شعور المرأة بالبعد عن التجمعات و اللقاءات العائلية بسبب العمل

النسبة	التكرارات	
45 %	19	نعم
40 %	18	لا
15 %	7	أحيانا
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) أن عدد العاملات اللاتي أجبن بنعم كن بنسبة 45 % أما اللاتي أجبن ب لا فكانت بنسبة 40 % ، و أما اللاتي أجبن بأحيانا فكانت 7 أي بنسبة 15 % .

من خلال الجدول نجد أن نصف العاملات صرحوا بأن العمل يقلص من اللقاءات الأسرية مع الأهل والأقارب بحكم الدوام اليومي أو التعب والإرهاق الذي ينتاب المرأة بعد خروجها من العمل فتصبح غير قادرة على التواصل مع الآخرين من محيطها الأسري لكن في بعض الآخر لا يرون أن العمل يحد من هذه العلاقات الاجتماعية مع الأسرة فالمسألة هنا قضية تنظيم وقت ومحاولة التنسيق بين الجانب الرسمي الذي يمثله العمل والجانب الغير رسمي خارج إطار العمل في البيت وزيارة الأقارب.

## الجدول رقم 26: معارضة خروج المرأة للعمل من طرف وسطها الاجتماعي

النسبة	التكرارات	
9 %	4	نعم
91 %	40	لا
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) أن عدد العاملات اللاتي أجبن بلا كن بنسبة 91 % أما اللاتي أجبن بنعم فكانت بنسبة 9 %.

استنتج من قراءتي للجدول أن أغلبية المبحوثات أخذن قرار العمل أو البقاء فيه بمشاركة الأهل أو الأزواج ومنهن اللواتي شجعن على العمل من طرف العائلة، الذي لا يشكل أي عائق لهن، مادامت القناعات واحدة بضرورة العمل ومساعدة في إعالة أسرهن، بالإضافة إلى المتطلبات المتزايدة لضمان العيش الكريم وتغطية الحاجيات هذا أدى وحث المرأة إلى عالم الشغل والبحث عن المصدر الكفيل بتغطية كل متطلبات الحياة ، بالإضافة إلى انتشار ظاهرة العزوبية في المجتمع وهذا دفع بالمرأة إلى الخروج لمحاولة سد الفراغ أو على الأقل شعورها ببعض المسؤولية إذا لن تكن أسرية على الأقل تكون ذات اتجاه عام أي اجتماعية رغم كل المعوقات التي تفرضها ثقافة المجتمع إلا أنها تحاول رفع التحدي وكسر هذه المعايير التي بقيت سائدة في المجتمعات الصغيرة فقط عكس المدن الكبرى التي أصبحت لا تبالى بحكم توسع احتلال المرأة لميادين العمل.

الجدول رقم 27: برمجة زيارات للأقارب من حين لآخر.

النسبة	التكرارات	
85 %	37	نعم
15 %	7	لا
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (27) أن عدد العائلات اللاتي أجبننا بنعم كن بنسبة 85 % أما اللاتي أجبننا بـ لا فكانت بنسبة 15 %.

ما يستنتج مما سبق أن المبحوثات وبرغم تعدد مهامهن وانشغالهن المنزلية والمهنية فأنهن يولين اهتماما كبيرا لزيارة أقاربهن وهو الأمر الذي يساهم بلا شك في بقاء النسيج الاجتماعي متماسكا، برغم من تراكم المسؤوليات على عاتق المرأة في تحاول جاهدة التنسيق بين الارتباطات المهنية التي يفرضها مجال العمل والروابط الأسرية التي يفرضها المعيار الاجتماعي بحكم العادات والتقاليد ، لذلك تحاول العاملة تكريس مبدأ التكامل بين التنسيق التنظيمي والاجتماعي.

## الجدول رقم 28: يوضح الخروج المبكر للتقاعد

النسبة	التكرارات	
45 %	20	نعم
55 %	24	لا
100 %	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28) أن عدد العاملات اللاتي أجبننا بلا كن بنسبة 55 % أما اللاتي أجبننا بنعم فكانت بنسبة 45 %.

من خلال هذه النتائج المتوصل إليها في بحثنا هذا يمكن أن نفهم أن الأغلبية العاملات المبحوثات يفضلن الخروج للعمل ، وهذا نظرا لكون البيئة الأسرية تقدم لهم المساعدة في أشغال المنزل هذا يفسر رغبتهم في الاستمرار في العمل ذلك لأنهن توصلن إلى نوع من المساواة بينهن و بين توزيع المسؤوليات الأسرية كما أن البيئة الداخلية للعمل تساهم بشكل غير مباشر في إبقاء المرأة في العمل ولا يتطلب التقاعد ، لان في الكثير من الحالات ترى المرأة العاملة بأن المؤسسة تعتبر بيتها الثاني الذي لا تستطيع الانفصال عنه وهذا بحكم طول مدة العمل أو العلاقات السائدة بين زملاء العمل والجو الأسري الذي بني على الاحترام والمعاملات الحسنة وبالتالي تخلق هذه الأجواء لدى المرأة نوع من الولاء والانتماء اتجاه هذه المؤسسة إلا في حالة الظروف التي تجبر المرأة العاملة لطلب التقاعد المبكر ومنه نستنتج أن الجانب المعنوي له الأثر الكبير في تحديد مصير المرأة العاملة داخل المؤسسة.

## الجدول رقم 29 : يوضح عمل المرأة في الوقت الراهن و انعكاساته العديدة

النسبة	التكرارات	
% 86	38	نعم
% 14	6	لا
% 100	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (29) أن عدد العاملات اللاتي أجبننا بنعم كن بنسبة 86 % أما اللاتي أجبننا بـ لا فكانت بنسبة 14 %.

نستنتج من خلال تحليل الجدول إلى أغلبية النساء العاملات يفضلن الخروج إلى العمل وهذا راجع إلى الظروف المتاحة لها اجتماعيا و ثقافيا فمن الناحية الاجتماعية أصبح عمل المرأة في جميع الميادين من المظاهر اليومية التي يتعايش معها كل فئات المجتمع ولم تبقى دخيلة على مجتمعنا بالإضافة إلى ظروف المعيشة القاهرة التي تعيشها بعض العائلات حيث أصبح واجب على المرأة العمل ، أما من الناحية الثقافية فيتجلى ذلك في صورة المؤهلات العلمية بمختلف تخصصاتها التي تحملها المرأة هذه المؤهلات أصبحت تشكل هاجس كل امرأة خاصة إذا كان هذا المؤهل العلمي اخذ من وقت المرأة الكثير ربما حتى فرصتها في الزواج و بناء أسرة ، لذلك تجد المرأة نفسها مجبرة على توظيف هذه الطاقة العلمية في مجال العمل أو على الأقل تحقيق احد أهدافها في الحياة.

## استنتاج الفرضية الثالثة :

في ضوء ما أفرزته النتائج و المعطيات الخاصة بمؤشرات الفرضية الثالثة يمكن أن نستنتج ما يلي:

- من أهم دوافع خروج المرأة إلى مجال العمل صرح أغلبية من أن الدافع بالدرجة الأولى هو الجانب المادي، و هذا ما عبرت عنه نسبة 56% ، في حين نجد أن باقي المبحوثات أقروا بأن الخروج للعمل من أجل إثبات الذات و محاولة فرض مكانتهن في ميدان العمل
- من خلال بيانات و معطيات المؤشر الذي محتواه هو شعور المرأة بالبعد عن اللقاءات العائلية بسبب العمل فقد بينت النتائج بأن العمل يقلق من اللقاءات العائلية و هذا بحكم الدوام اليومي و الإرهاق الذي ينجر عنه ، إلا أن بعض المبحوثات صرحوا عكس ذلك و أن برمجة اللقاءات الأسرية تخضع لعامل تنظيم الوقت ، وهذا بنسبة 43% .
- أظهرت نتائج المؤشر الخاص بمعارضة خروج المرأة للعمل من طرف وسطها الاجتماعي نجد أن غالبية العاملات صرحن بأنه لا توجد معارضة من طرف وسطها الاجتماعي وهذا بنسبة 90% ، بحكم أن عمل المرأة أصبح ظاهرة عادية في وسطنا.
- في ضوء النتائج المتوصل إليها من خلال مضمون المؤشر حول الخروج المبكر للتقاعد نجد أن العاملات صرحن و بالغالبية بأنهن لا يخرجن للتقاعد المبكر و ذلك بنسبة 54% وهذا يرجع إلى ولاء و انتمائهن لهذه المؤسسة، حيث يعتبرن أن المؤسسة مثل بيتهن الثاني وبالتالي لا يستطعن الخروج منها دون الوقت القانوني .
- من خلال النتائج المتوصل إليها في المؤشر الذي يتضمن عمل المرأة في الوقت الراهن وانعكاساته فقد صرح أغلبية العاملات بأن الواقع يفرض خروجهن للعمل و هذا بسبب عوامل اجتماعية و أخرى اقتصادية فالواقع الاجتماعي و متطلبات الحياة تفرض على المرأة العمل من أجل تغطية كل الحاجيات و لا يمكن تغطيتها إلا من خلال المصدر المالي الذي يوفره العمل ، أما من الناحية الثقافية فيعود إلى المؤهل العلمي الذي تحصلت عليه المرأة ، فهو

يحتم عليها توظيف هذه الكفاءة والقدرة العلمية في مجال الشغل وهذا كان بنسبة غالبية قدرة بـ 86 %.

نستنتج من خلال هذه القراءة السوسولوجية أن الفرضية الثالثة القائلة بأن "يتناسب عمل المرأة داخل المؤسسة العمومية مع خصوصيتها الثقافية و الاجتماعية ، وقد تحققت ميدانيا في مؤسسة cnas.

## الاستنتاج العام:

انطلقت هذه الدراسة لتجيب عن تساؤل محوري مفاده ما هو الواقع المعني للمرأة العاملة بمؤسسة الضمان الاجتماعي بالجلفة.

كما أن الدراسة كانت تهدف إلى معرفة الأوضاع المهنية و مدى ارتباطها بواقعها الاجتماعي و الثقافي و التنظيمي ومحاولة معرفة المشاركة الفعلية للمرأة العاملة في عملية اتخاذ القرار، بالإضافة إلى أهم الصعوبات والمعوقات التي تواجهها أثناء تأديتها عملها كما حاولنا التوصل إلى إمكانية تناسب عمل المرأة مع خصوصيتها الثقافية والاجتماعية.

وعليه فالبحث عن الوضعية السوسيو مهنية للمرأة في مجال العمل، والديناميكية التي حركت واقع المجتمع، و سمحت للمرأة الموظفة أن تساهم و بإقرار في تنمية المجتمع لأنها تعد جزء مهم في البناء الاجتماعي والنسق التنظيمي ومن خلال المعالجة الإحصائية للبيانات المجمعة من الميدان قصدا اختيار الفرضيات تبينا أن النتائج التي إليها الدراسة هي:

توصلنا من خلال مؤشرات الفرضية الأولى التي تتمحور حول مساهمة المرأة العاملة بشكل فعال في اتخاذ القرار داخل مؤسسة CNAS.

تبين في ضوء المؤشر الخاص بتبليغ الإدارة و الرؤساء المرأة العاملة بموعد الاجتماعات فكانت غالبية العاملات يصرحون بعدم التبليغ في هذا المجال و هذا بسببة 68.2 % وهذا يعود إلى المكانة الوظيفية للمرأة داخل هذه المؤسسة، في حين نجد أن غالبية العاملات في المؤشر الثاني يصرحون بعدم حضورهن للاجتماعات وهذا بنفس النسبة السابقة.

أما بخصوص اهتمام الرؤساء لآراء واقتراحات العاملات فكانت تصريحاتهن بالأغلبية عن عدم اهتمام الإدارة وهذا بسببة 68.2% و هذا يعود إلى أن القرارات واللوائح التنظيمية

في هذه المؤسسة أغلبها مركزية ولا يحق للعمال التدخل فيها، كما أفرزت النتائج حول مؤشر طبيعة تعامل المرأة العاملة مع الأوامر و التعليمات المحددة من طرف الرئيس فقد تم التصريح بأنهن يقبلنا هذه التعليمات و يطبقونها و هذا بنسبة 51.1% .

اتضح من خلال الدراسة أن نصف المبحوثات اقرروا بأن بإمكان المرأة تبوء مراكز قيادية بالمؤسسات و هذا بفضل الكفاءة المهنية و الخبرة العالية التي تمتاز بها ، فهي قادرة على التسيير الفعال مثل الرجل ، بالإضافة إلى ذلك و في مؤشر مشاركة المرأة في اتخاذ اقرار فقد اتضح أن غالبية المبحوثات قد صرحوا بأنهن قادرات و لهن كل الإرادة للمشاركة في اتخاذ القرار و اختيار أنجع الحلول من أجل التسيير الحسن و إحداث التغيير والتطور في مؤسستهم و هذا عبرت عنه نسبة 84.1% .

ومن خلال التحليل تبين أن العاملات و مؤسسة cnas لا يتعرضن إلى أية مضايقات خلال أداء مهامهن في العمل و هذا بسبب قنوات الاتصال المرنة و العلاقات الأخوية بين زملاء العمل من الرجال كما أن جو العمل يسوده نوع من التقاهم و الاحترام المتبادل و هذا ما عبرت عنه نسبة 68.2% .

كما أثبتت الدراسة الميدانية أن غالبية العاملات يقررن بأن الحجم الساعي يتناسب ويتوافق مع حج المهام و الواجبات المكلفين بها و هذا ما تؤكدته نسبة 81.8% برغم من الظروف الاجتماعية التي تعيشها بعض العاملات خاصة المتزوجات منهم ، كما تبين كذلك أن نظام العطل و الإجازات بمؤسسة cnas فيه بعض الإجحاف أحيانا خاصة وأنه يفرض عليهن الاستفادة منه حسب قرار الإدارة وما ينصه القانون و لا يترك للعاملات الحرية في اختيار الوقت المناسب لذلك و هذا بنسبة تصريحات قدرت بـ 52.3% .

وأفرزت القراءة الإحصائية أن أغلب العاملات يتأخرن في الدخول إلى العمل وهذا بنسبة 77.3% و هذا التأخر غير مقصود و هو عائد إلى متغير مكان الإقامة و مكان العمل

و مشاكل النقل أحيانا بالإضافة إلى العوامل المناخية ، كما تبين أن مشكلة الغياب عن العمل بسبب الظروف المفاجئة مثل المرض الشخصي أو المحيط الأسري وهذا ما أثبتته نسبة 59.1 % ، أما بخصوص تأخر العاملات على الدوام الرسمي للعمل يعود إلى أسباب عقلانية وموضوعية مثل المسؤولية الأسرية خاصة عند المتزوجات وهذا بنسبة 77% وبالتالي ازدواجية المسؤولية على المرأة العاملة تجعلها أحيانا عرضة لعدم الانضباط والالتزام بطريقة غير مباشرة.

ثم الكشف في ضوء هذه الدراسة على أن أهم الدوافع الأساسية لخروج المرأة إلى العمل بالدرجة الأولى هو الجانب المادي وهذا ما عبرت عنه نسبة 56.8% و تبقى دافعية إثبات الذات ضمن تصريحات البعض الأخر من العاملات وهذا من اجل المساهمة في التنمية و خدمة المجتمع ، بالإضافة إلى ما سبق فان اعتبار العمل يحد من التواصل الأسري فقد أكدت غالبية العاملات أن الجهد المبذول والتعب الذي ينجر عنه سبب في عدم التواصل في حين نجد أن البعض صرحوا عكس ذلك وأكدوا أن العلاقة بين العمل واللقاءات الأسرية هي قضية تنظيم وقت فقط وهذا بنسبة 43.2% كما أثبتت الدراسة بأنه لا توجد معارضة اجتماعية على عمل المرأة وهذا بنسبة 90.9% وهذا بحكم أن عمل المرأة أصبح ظاهرة مألوفة في وسطنا الاجتماعي .

واتضح لنا أن خروج المرأة المبكر للتقاعد نجد أن العاملات فد صرحوا بالأغلبية 54.5% بأنهن لا يريدن التقاعد المبكر و هذا يعود إلى ولائهن وانتمائهن إلى الوسط العمالي و إلى المؤسسة بالدرجة الأولى لأنهن يعملن بصدق و إخلاص بالإضافة إلى طول المدة التي قضاها في العمل خاصة القديما .

كما بينت نتائج الدراسة حول مؤشر عمل المرأة في وقتنا الراهن وانعكاساته فقد صرح أغلبية العاملات بان الظروف الاجتماعية الراهنة والواقع المعاش هو احد الأسباب لولوج المرأة عالم الشغل وهذا بسبب غلاء المعيشة والحاجيات المتزايدة مما سبب عجز مالي

وبالتالي لابد من وجود مصدر لهذا المال وهو مجال العمل ، أما من الناحية الثقافية فان التكوين العلمي و المؤهلات المتخصصة تعتبر دافع أساسي للمرأة للخروج إلى عالم الشغل من اجل توظيف خبراتها العلمية والاستفادة منها في تنمية وتطوير مختلف الميادين الاجتماعية و الاقتصادية...

لقد اثبت النتائج الميدانية صدق الفرضيات التي قدمناها من خلال الإشكال العام الذي طارحناه في هذه الدراسة المتواضعة و الذي يتضمن:

"ما هو الواقع المهني للمرأة العاملة داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي بالجلفقا"