وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

الموضوع:

تمثلات المرأة المسؤولة لمكانتها في العمل

دراسة ميدانية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الأغواط

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبة:

- زديك نورهان

إشراف الأستاذ:

-أ.د معاش الطيب

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
بن خليفة ربيعة	أستاذ محاضر	رئيسا
معاش الطيب	أستاذ تعليم العالي	مشرفا ومقررا
عقاقنة فضيلة	أستاذ محاضر	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024

شكر وعرفان للأساتذة

أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أساتذتي الأفاضل، الذين كان لهم الفضل بعد الله في توجيهي وإرشادي خلال هذه المرحلة.

لكم مني كل التقدير والاحترام على ما قدمتموه من علمٍ نافع، ونصحٍ صادق، وتشجيع دائم، فقد كنتم بحق مشاعل نور أنارت لي طريق العلم والمعرفة.

فلكم كل الشكر على عطائكم النبيل وصبركم وجهودكم الثمينة، وأسأل الله أن يجزيكم عني خير الجزاء، ويبارك في علمكم وعملكم.

إهداء

إلى شموع الحياة التي أضاءت طريقي،
إلى من غرست فيّ حب العلم والاجتهاد،
إلى أمي الحنونة، العالية المقام،
أهديكِ هذا النجاح، فأنتِ فخري ودعمي الأبدي، وكل ما أنا عليه اليوم بفضلك بعد الله.

إلى جدتي الغالية عزيزة، نبع الحنان وأصالة الدعاء،
التي كانت بدفئها ومحبتها تزرع في قلبي الأمل والسكينة،
لكِ مني كل الحب والتقدير، وهذا النجاح عربون وفاء لكِ.

إلى أخي العزيز عبد القادر، الذي كان لي الأب والسند في وقت الشدة، والرفيق في كل الأوقات، شكرًا لوجودك في حياتي.

إلى إخوتي الأعزاء عطاء الله ،محمد فتحي وأختي نعيمة وحورية هم سندي في الحياة، الذين كانوا دومًا عونًا لي في لحظات التعب والقلق، فجزاكم الله عني كل خير.

إلى زوجات أخوتي و من كان لهم الفضل بعد الله في الوصول إلى هذه المرحلة...

وإلى صديقتي الوفية مروة، التي كانت بجانبي بالكلمة الطيبة والدعم المعنوي، والتي خففت عني عناء الطريق بابتسامتها ورفقتها الصادقة...

أهديكم جميعًا ثمرة جهدي المتواضع، فأنتم شركاء النجاح، ولكم في قلبي كل التقدير والامتنان.

نورهان

- ملخص باللغة العربية:

إحتلت دراسات المرأة العاملة مكانة كبيرة في دراسات العلوم الاجتماعية والعلوم السياسية، من قبل الدارسين والباحثين في هذا المجال، وهذه المكانة بلورها اهتمام أساسي للدول الغربية منه والعربية، من خلال ضبطهم لتلك الأطر القانونية التي تعنى بحماية المرأة العاملة داخل مكان العمل وحفظ حقوقها، لما لهذه الأخيرة من أهمية كبرى في عملية التنمية، وهذا ضمانا لتمكينها من أداء دورها بفعالية تامة، بغية النهوض بمكانة ودور المرأة على مستوى المشاركة المجتمعية .وتناولت دراستنا هذا الموضوع داخل مؤسسة الجزائرية للمياه وقد سعت هذه الدراسة لبلوغ العديد من الأهداف نذكر أهمها في النقاط التالية: هدفت هذه الدراسة وبشكل أساسي لإظهار وتبيان مدى تأثير الظروف الاجتماعية والاقتصادية ومعوقات لتمثلات للمرأة العاملة على الدور المنتظر منها القيام به على مستوى المؤسسة .واستخدم في هذه الدراسة منهج المسح الشامل وذلك بالتعرض لجميع مفردات مجتمع بحثنا والذي يبلغ عدده 30 مفردة، بالاعتماد على أداة الاستمارة، وتمخض عن هذه الدراسة النتائج التالية: إن الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة تؤثر سلبا على دورها داخل المؤسسة الاقتصادية، أيضا خلصت الدراسة إلى أن الظروف الاقتصادية للمرأة العاملة تؤثر إيجابا على دورها بالمؤسسة، فرغبتها في تحسين أوضاعها الاقتصادية والرغبة في الاستقلالية تدفعانها إلى بدل أقصى ما عندها لترقية مكانها وبالتالي تحسين أوضاعها.

كلمات مفتاحية : المرأة العاملة ، معوقات ، مكان العمل ، تمثلات

Study Summary in English :

Studies on working women have occupied a significant place in social and political science studies by scholars and researchers in this field. This status has been shaped by the fundamental interest of both Western and Arab countries, through their development of legal frameworks that protect working women in the workplace and preserve their rights. Given the importance of working women in the development process, this ensures that they are able to perform their roles fully effectively, with the aim of advancing the status and role of women in community participation. Our study addressed this topic within the Algerian Water Corporation, and sought to achieve several objectives, the most important of which are listed below: This study primarily aimed to demonstrate and clarify the extent to which the social and economic circumstances of working women affect the role they are expected to play at the corporate level. This study used the comprehensive survey method by exposing all the vocabulary of our research community, which numbered 30 vocabulary, relying on the questionnaire tool, and this study resulted in the following results: The social conditions of the working woman negatively affect her role within the economic institution. The study also concluded that the economic conditions of the working woman positively affect her role in the institution, as her desire to improve her economic conditions and the desire for independence push her to give her maximum to advance her position and thus improve her conditions.

Keywords: Working women, obstacles, workplace, representations

فهرس الأشكال

الإهداء	/
الشكر والتقدير	/
ملخص الدراسة	/
مقدمة	أ
الفصل الأول: بناء الموضوع	
أولاً: إشكالية	2
ثانياً: الفرضيات	3
ثالثاً: أسباب إختيار الموضوع	4
رابعاً: الأهمية والأهداف	5
خامساً: المفاهيم	6
سادساً: المقاربة النظرية	10
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
أولاً: الدراسة الأولى	12
ثانياً: الدراسة الثانية	13
ثالثاً: الدراسة الثالثة	14
رابعاً: الدراسة الرابعة	15
خامسا: الدراسة الخامسة	16
الفصل الثالث: الطريقة والأدوات	
أولاً: مجالات الدراسة	19
ثانياً: المنهج المستخدم	20
ثالثاً: أدوات جمع المعلومات	21
رابعاً: المعاينة	21
خامساً: خصائص عينة الدراسة	23
الفصل الرابع: النتائج والمناقشة	
أولا: تحليل ومناقشة بيانات الفرضية الأولى	29
ثانيا: تحليل ومناقشة بيانات الفرضية الثانية	37
ثالثا: تحليل ومناقشة بيانات الفرضية الثالثة	44
خامسا: الاستنتاج العام	52
خاتمة	53
قائمة المصادر والمراجع	54
الملاحق	55

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	الجدول رقم (01) يبين : توزيع العينة حسب العمر	23
2	الجدول رقم (02) يبين : توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	24
3	الجدول رقم (03) يبين : توزيع العينة حسب الحالة الإجتماعية	25
4	الجدول رقم (04) يبين : توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	26
5	الجدول رقم (05) يبين : توزيع العينة حسب الرتبة المهنية	27
6	الجدول رقم (06) يبين : توزيع العينة حسب مكان الإقامة	28
7	الجدول رقم (07) : يبين ما إذا كانت المرأة تعتقد نفسها قوية بعد توليها منصب مسؤولة في مكان عملها	29
8	الجدول رقم (08) : يبين مدى تقبل المرأة مسؤولة عليها	30
9	الجدول رقم (09) : يبين تولي العاملات منصب عالي إلى العوامل الإجتماعية	31
10	الجدول رقم (10) : يبين حصول العاملات على هذا المنصب	32
11	الجدول رقم (11) : يبين طبيعة علاقة العاملات مع زملائهن بعد توليهن منصب مسؤول	33
12	الجدول رقم (12) : يبين إجابات العينة حول ما إذا كانت المرأة تعتق نفسها قوية بعد توليها منصب مسؤولة	34
13	الجدول رقم (13) : يبين الفروق بين إجابات العينة حول س10 حسب الحالة الإجتماعية	35
14	الجدول رقم (14) : يبين عامل حصول أفراد العينة وعلاقته بالاقدمية في العمل	36
15	الجدول رقم (15) : يبين مواصلة العاملات في حالة تولهن مسؤولية في منصب عالي	37
16	الجدول رقم (16) : يبين تأثير عمل المرأة كمسؤولة على العلاقات العائلية	38
17	الجدول رقم (17) : يبين مدى توفق المرأة بينها منصبها كمسؤولة وإلتزاماتها المنزلية	39
18	الجدول رقم (18) : يبين تصرف الرجال الذين يعملون تحت إمرة مسؤولاتهم	40
19	الجدول رقم (19) : يبين تصرف المسؤولات مع العمال في حالة وجود نزاع	41
20	الجدول رقم (20) : يبين إجابات افراد العينة حول تأثير عمل المرأة كمسؤولة على العلاقات العائلية حسب الحالة الإجتماعية	42
21	الجدول رقم (21) : يبين إجابات أفراد العينة حول مواصلة العاملات للعمل في حالة تولهن مسؤولية في منصب حالي حسب الرتبة	43

22	الجدول رقم (22) : يبين المنصب الذي تتولاه المرأة الآن كان من أحد أهدافها يوما ما	44
23	الجدول رقم (23) : يبين الدوافع الأساسية للمرأة للسعي وراء مناصب عليا	44
24	الجدول رقم (24) : يبين سعي العاملة إلى كسب مكانة كبيرة في المجتمع من خلال العمل كمسؤولة	45
25	الجدول رقم(25) : يبين الهدف من تولي منصب مسؤولة من أجل الترقية في السلم الوظيفي	46
26	الجدول رقم (26): يبين نظرة الأسرة بعد توليها منصب مسؤولة	46
27	الجدول رقم (27) : يبين إجابات أفراد العينة حول منصب الذي تتولاه المرأة كأحد أهدافها وعلاقته بمستوى التعليمي	48
28	الجدول رقم (28) : إجابات العينة حول سعي العاملة لكسب مكانة كبيرة بعد توليها المنصب	49
29	الجدول رقم (29) : إجابات أفراد العينة حول نظرة الأسرة للمرأة العاملة بعد توليها منصب مسؤولة حسب مكان الإقامة	50

الرقم	عنوان الأشكال	الصفحة
1	شكل (1) الهيكل التنظيمي لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الأغواط	18
2	الشكل رقم (02):التمثيل البياني للفئة العمرية للعينة	23
3	الشكل رقم (03) : يبين التمثيل البياني للمستوى التعليمي للعينة	24
4	الشكل رقم (04) : يبين التمثيل البياني للحالة الإجتماعية للعينة	25
5	الشكل رقم (05) : يبين التمثيل البياني للخبرة المهنية للعينة	26
6	الشكل رقم (06) : يبين التمثيل البياني للرتبة المهنية للعينة	27
7	الشكل رقم (07) : يبين التمثيل البياني مكان الإقامة للعينة	28

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	الإستبيان	54
02	الهيكل التنظيمي لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الأغواط	58

المـقدمـة :

شهدت العقود الأخيرة تصاعدًا ملحوظًا في انخراط المرأة في المناصب القيادية والإدارية، لا سيما داخل المؤسسات، حيث أصبحت المرأة العاملة تحظى بدور محوري في صياغة السياسات المؤسسية. ومع ذلك، فإن تصوراتها لموقعها ومسؤولياتها ضمن هذه المؤسسات لا تزال متأثرة بعدة عوامل ثقافية واجتماعية ومؤسسية. فقد باتت المرأة شريكًا فاعلًا في مختلف المجالات المهنية، متحدية بذلك العديد من الصور النمطية والمعوقات التي كانت تعيق مشاركتها وتأثيرها سابقًا. غير أن حضورها لا يقتصر على الجانب الرمزي فقط، بل يمتد إلى كيفية تصورها لدورها ومكانتها في بيئة العمل، ومدى وعيها بمسؤولياتها تجاه ترسيخ موقعها المهني وإثبات كفاءتها.

رغم الإنجازات المحققة، فإن المرأة لا تزال تواجه التحديات الناجمة عن التقاليد المجتمعية والصور النمطية التي قد تؤثر على تصوراتها الذاتية ودورها الوظيفي. ولذلك، تكتسب التساؤلات المتعلقة بكيفية تصور المرأة لمكانتها داخل المؤسسة ومدى تأثير البيئة المهنية والمجتمعية على هذه التصورات أهمية كبيرة.

إن المتمعن للواقع السوسيولوجي في الجزائر يدرك بأن الأعمال التي تؤديها المرأة داخل المؤسسات هي في الحقيقة امتداد للأعمال التي عادة ما تؤديها في المنزل من تربية ، رعاية اجتماعية ،صحية ونفسية لأعضاء الأسرة، وعليه فمن خلال هذه الدراسة سنحاول معرفة تمثلات المرأة مسؤولة ومكانتها في العمل و من خلالها تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين جانب نظري و آخر ميداني :الجانب النظري ويحتوي على فصل واحد

الفصل الأول : و يمثل بناء موضوع للدراسة و يضم تحديد و صياغة الإشكالية ، التساؤلات و أهمية و أسباب اختيار موضوع الدراسة و كذا أهدافها ، مع تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة ، المدخل النظري المتبنى .

الفصل الثاني : يمثل الدراسات السابقة

الفصل الثالث : يمثل الطريقة والأدوات و يضم مجالات الدراسة و المنهج المستخدم و أهم الأدوات المستخدمة لجمع البيانات مع تحديد حجم العينة المختارة و أهم خصائصها.

الفصل الرابع : يتمثل فيه عرض و تحليل البيانات و مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤلات الفرعية و كذا عرض النتائج العامة للدراسة.

الفصل الأول

بناء الموضوع

تـمـهـيـد :

يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على إشكالية الدراسة، مع إبراز أهمية الموضوع الذي يتمحور حول تمثلات المرأة ومسؤوليتها ومكانتها في ميدان العمل. كما سيتم التطرق إلى الدوافع الرئيسة وراء اختيار هذا الموضوع، وتحديد الأهداف المرجو تحقيقها من خلال هذا البحث. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تحليل أبرز المفاهيم المرتبطة بالدراسة، في إطار مقاربة سوسيولوجية مناسبة، مع تقديم مراجعة تحليلية لأهم الدراسات السابقة التي تناولت هذه الإشكالية.

1- الإشـكـالـيــة :

تشكل قضايا المرأة محوراً إنسانياً وحضارياً بارزاً، إذ برزت نتيجة للتحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المعاصرة، خاصة في الجزائر. ويرجع ذلك إلى تفاعل مجموعة من العوامل، منها العولمة والحداثة، اللتين أفرزتا مفاهيم وقيماً قد تتعارض أو تتقاطع مع الأعراف الاجتماعية التقليدية. كما لعبت وسائل الإعلام دوراً بارزاً في هذا الصدد، من خلال نقل رسائل قيمية بطرق متنوعة وبأساليب مؤثرة.

ومن بين أبرز مظاهر هذا التطور توسع مشاركة المرأة في سوق العمل، فطالبت بضرورة خروجها إلى العمل الرسمي لتندمج ضمن قوة العمل النشطة، بعيداً عن دورها التقليدي داخل الأسرة. وقد أدت هذه التحولات إلى تغير وضع المرأة الاجتماعي والمهني، فقد حظيت بموقع سامٍ لدى البعض، فيما رأى آخرون أن مكانتها قد انخفضت. وقد انعكس ذلك على تطلعاتها وطموحاتها؛ إذ أصبحت المرأة تطمح إلى المشاركة الفعالة في عمليات البناء المؤسسي والمساهمة في مختلف القطاعات المهنية.

إن المرأة اليوم مطالبة بإثبات ذاتها كمكون فعال لا يمكن التغاضي عنه في المجتمع، فقد أسهمت بالفعل بتقديم الدعم والقوة في جميع القطاعات، لتكون بذلك ثاني أكثر الفئات استقطاباً للعمالة النسوية.

فالمرأة في المجتمع الذي كان بالأمس القريب ينظر إلى خروجها للعمل مجرد فكرة تلقى الرفض المطلق وهذا من خلال قناعة متأصلة في وعي الفرد مفادها أن المكان الطبيعي والوحيد للمرأة هو بيتها ودورها الوحيد هو الاهتمام بشؤون البيت وتربية الأطفال فقط ، ولهذا نجدها لا تزال مقيدة بالعديد من الاعتبارات التي تفرضها الظروف الاجتماعية من جهة وطبيعتها كامرأة من جهة أخرى . فدراسة ظاهرة المرأة مسؤولة لا يمكن أن تتم من فراغ بل ترتبط بالمنطلقات والتصورات الفكرية لما تخوضه المرأة من تفاعل داخل محيطها الاجتماعي ، ولكن الجدير بالذكر هو أن هناك جدلا قائما

حول عمل المرأة كمسؤولة فنجد من يؤيد ذلك ومن يعارضه ، من هذا المنطلق نجد من الضرورة البحث في حقيقة هذا الجدل من حيث القاء الضوء على واقع عمل المرأة كمسؤولة والذي يدفعنا الى التعرف على نظرة المجتمع لها ، وذلك سيكون من خلال هذه الدراسة الحالية التي يتمحور تساؤلها المركزي حول :

ما هي تمثلات المرأة المسؤولة لمكانتها في العمل ؟ ويندرج تحت هذا التساؤل المركزي ثلاث تساؤلات جزئية تتمثل في :

أولا: ما هي العوامل التي دفعت المرأة للعمل كمسؤولة في العمل بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الأغواط ؟

ثانيا: ما هي المعوقات التي تواجه المرأة العاملة كمسؤولة من وجهة نظر المجتمع بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الأغواط ؟

ثالثا: مالذي تسعى المرأة العاملة إلى تحقيقه من خلال العمل الذي تمارسه بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الأغواط ؟

- **الفرضيات :**

انطلاقًا من الإشكالية المطروحة والتساؤلات الفرعية التي انبثقت عنها، ومن أجل توجيه البحث نحو مساره العلمي المنهجي، تم وضع الفرضيات التالية:

- تؤثر الظروف الاجتماعية التي تعيشها المرأة العاملة سلبًا على تمثلاتها لمكانتها في موقع المسؤولية داخل المؤسسة.
- تسهم الظروف الاقتصادية للمرأة العاملة في تعزيز رغبتها في تحسين وضعها المهني والاجتماعي، مما ينعكس إيجابًا على تمثلاتها لدورها في العمل.
- تواجه المرأة المسؤولة مجموعة من المعوقات الاجتماعية (كالصورة النمطية، والمواقف المجتمعية) التي قد تؤثر على رؤيتها لمكانتها الوظيفية وأدائها المهني.

2- أسباب إختيار الموضوع :

من الطبيعي أن يكون اختيار موضوع الدراسة نابعًا من الفضول والملاحظة المتكررة لأنماط سلوكية متشابهة لدى عدد من الأفراد داخل المجتمع، الأمر الذي يدفع الباحث إلى طرح تساؤلات بحثًا عن تفسيرات وحلول لتلك الظواهر، ومن ثم السعي لاكتشاف الحقيقة الكامنة وراءها. وهذا ما شجّعنا على اختيار هذا الموضوع تحديدًا، ويمكن تلخيص دوافعنا في النقاط التالية:

2-1 أسباب ذاتية :

- التخصص في علم الاجتماع التنظيم وعمل، الذي يركّز على دراسة ظواهر التنظيم وأدوار العمل داخل المؤسسات، وهو ما يجعل الموضوع مرتبطًا ارتباطًا وثيقًا بالمجال الأكاديمي للباحث.
- الرغبة الشخصية في فهم أيّ الجانبين يحظى بالأولوية لدى المرأة: العمل أم الحياة الأسرية والاجتماعية.
- السعي للتعرف على العوامل التي تعيق المرأة عن تحقيق النجاح المهني والاجتماعي، أو تحدّ من مشاركتها الفاعلة في سوق العمل.

2-2 أسباب موضوعية :

- التعرف على الأسباب التي تدفع المرأة إلى دخول سوق العمل ورغبتها في شغل مناصب قيادية.
- دراسة مدى تأثير المجتمع والعادات والتقاليد على مشاركة المرأة في العمل.
- تسليط الضوء على الاهتمام الكبير الذي تحظى به المرأة العاملة في مختلف الدراسات والبحوث العلمية والاجتماعية اليوم.

3- أهداف الدراسة :

لا يوجد عمل أو بحث علمي يُنجزه الباحث إلا ويكون موجّهًا بأهداف وغايات يسعى إلى تحقيقها. ومن هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى:

- الإجابة عن تساؤلات البحث المطروحة.
- الاطلاع على تمثلات المرأة لمسؤوليتها ومكانتها في ميدان العمل، وذلك عبر مقاربة علمية تهدف إلى تقديم تحليل سوسيولوجي يعكس الواقع قدر الإمكان، ومحاولة تفسير الظواهر القائمة فعليًا.
- رصد المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في موقع المسؤولية.
- الكشف عن الدوافع التي جعلت المرأة تتجه نحو تولي المسؤولية، من منظور المجتمع.

4- أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذه الدراسة من المكانة الجوهرية التي تحتلها المرأة في المجتمع، فهي تشكل نصفه وتشكل ركيزة أساسية إلى جانب الرجل. كما أن المرأة تُعد طرفًا فاعلًا في عملية التغيير، لاسيما في ظل تزايد نسب المتعلمات والمثقفات والعاملات في مختلف المجالات داخل المجتمع الجزائري. ونتيجة لذلك، أصبحت القضايا المرتبطة بالمرأة مجالًا هامًا للدراسة والتحليل. وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة ضمن إطار دراسات علم الاجتماع، إدراكًا منا لأهمية هذه المواضيع في صلب تخصصنا، ولقناعة بدور المرأة الحيوي في تعزيز التنمية الاجتماعية ودفعها نحو الأمام.

5- تحديد مفاهيم الدراسة :

إن أحد المنطلقات الرئيسية لأي بحث علمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية هو أن يحدد الباحث مفاهيم الدراسة من خلال المعاني والدلالات التي يقصدها من وراء استخدامها وصياغتها صياغة علمية دقيقة وواضحة وهذا دف ازالة اللبس والغموض لدى القارئ ومساعدته على فهم المعاني والأفكار المراد التعبير عنها ، ومن أبرز المفاهيم التي تقوم عليها الدراسة الحالية مايلي :

5-1 تعريف التمثلات :

- **لغة:**

التمثلات من تمثل يتمثل، تمثلا آي تصور له، آو تشخص له

ويقال تمثل الشئ له: أي تطور و تشخص له.

ويقال تمثل الشئ: أي تصور مثله .

ويقال تمثل بالشئ: أي ضرب به مثلا .

ونقول تمثل للشئ : آي تشبه به.[1]

- **إصطلاحا :**

تعتبر التمثلات من المصطلحات التقليدية في الفلسفة وعلم النفس وتستعمل للدلالة على ما تتصوره وتتمثله، وتكون المحتوى المحسوس لفعل التفكير، وخصوصا لاسترجاع إدراك سابق ." يقدم جون سكوت (Scott John)في مؤلفه الشهير" المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع " تعريفا لها بقوله " هي مجموع الظواهر الفكرية المشتركة ، التي ينظم من خلالها الناس حياتهم، وتشكل مكونات جوهرية من أي ثقافة ، وقد طرح هذا المصطلح لأول مرة من طرف دور كاتم ؛ للإشارة إلى واحدة من الحقائق الاجتماعية التي يعنى أن علم الاجتماع، هي مجموع الأفكار والقيم، والرموز، والتوقعات التي تشكل طرق التفكير، والشعور التي تقسم بالعمومية والديمومة ضمن مجتمع ما، أو مجموعة اجتماعية، والتي تتشاركها باعتبارها خصيصة اجتماعية لها.[2]

---

[1] بولوس موترد ، **المنجد في اللغة و الأعلام** ، دار المشرق ، بيروت ، 1973 ، ص .746

[2] خيلي احمد خليل، **معجم المصطلحات الاجتماعية**، دار الفكر اللبنانية ، لبنان، ص 141

2-5 أبعاد التمثلات :

1-2-5 البعد الثقافي:

تعريف:

هو تصور أو صورة ذهنية يشكلها الأفراد أو الجماعات حول مفاهيم، رموز أو ممارسات ثقافية معيّنة، وتُبنى انطلاقًا من الخلفية الثقافية والقيم والمعايير المجتمعية.

مثال :تمثل المجتمع العربي للضيافة أو الكرم يختلف عن تمثل مجتمعات أخرى لها، فقد يُرى كعنصر أساسي في الهوية. [3]

2-2-5 البعد الاجتماعي:

تعريف:

هو الطريقة التي يبني بها أفراد المجتمع فهمهم وتصوّرهم لظاهرة اجتماعية معينة، كالفقر، التعليم، أو النوع الاجتماعي، استنادًا إلى التفاعلات الاجتماعية والتجارب الجماعية.

مثال :تمثل المجتمع للفقر قد يكون على أنه نتيجة كسل، أو على العكس نتيجة ظلم بنيوي، وهذا التمثل يوجّه السياسات والآراء. [4]

3-2-5 البعد القيادي:

تعريف:

هو التصور أو الفهم الذي يحمله الأفراد أو المجموعات حول مفهوم القيادة، خصائص القائد، ودوره، وهو يختلف بحسب السياق الثقافي والاجتماعي.

مثال :في بعض المجتمعات، يُنظر إلى القائد كشخص سلطوي يجب أن يُطاع، بينما في أخرى يُنظر إليه كميسر ومحفّز للفريق.

4-2-5 البعد السياسي:

تعريف:

هو التصور الاجتماعي الذي يحمله الأفراد حول السياسة، النظام السياسي، الأحزاب، أو السياسيين. يُبنى هذا التمثل من خلال الإعلام، التجربة السياسية، التعليم، والانتماء الطبقي أو الأيديولوجي.

مثال :تمثل الشباب للعمل السياسي قد يكون سلبيًا (أنه فساد ومصالح فقط)، أو إيجابيًا (أداة تغيير وبناء). [5]

---

[3] حمودي جمال ، **تمثلات المجتمع الجزائري لمرض السرطان** ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الانثرولوجيا ، جامعة أبي بكر بلقايدي ، تلمسان 2006 ، ص .86.

[4] محمد احمد بيومي ، **تاريخ التفكير الاجتماعي** ، دار المعرفة الجامعية، مصر ، 2003، ص. 248.

[5] الرقي سميرة ، **التمثلات الاجتماعية لخريجي الجامعة تجاه العمل**، رسالة ماستر أكاديمي ، جامعة ورقلة ، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا ، 2013/2014 ، ص .9

3-5 المرأة العاملة :

يمكن تحديد عمل المرأة حسب " **كاميليا عبد الفتاح** " على انه المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مقابل عملها وهي تقوم بدورين أساسين في الحياة الاجتماعية دور ربة بيت ودور الموظفة

ويقول " **فاروق بن عكسية** " المقصود بالمرأة العاملة ليست تلك المرأة الماكثة في البيت الني تنجز الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال وإنما يعني المرأة التي تعمل خارج المنزل.

كما تعرف الدكتوره " **فريدة صادق** " المرأة العاملة على أنها : " المرأة التي تلتحق بأحد مراكز العمل الحكومية أو 11الخاصة في أوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد قابل للزيادة"[6]

المفهوم الإجرائي:

نقصد بالمرأة العاملة في دراستنا الحالية هي المرأة التي تعمل خارج البيت وتحصل على أجر مادي مقابل عملها متمثلة تحديدا بالمرأة العاملة كمسؤولة في قطاع التربية.[7]

4-5 المرأة المسؤولة :

المرأة المسؤولة في عملها هي شخصية قيادية تتمتع بالكفاءة، والانضباط، والرؤية الواضحة، وتتحمل مسؤولياتها المهنية بجدية واحتراف. توازن بين تحقيق أهداف المؤسسة ورعاية فريق العمل، وتشجع بيئة من التعاون، والعدالة، والاحترام.

من أبرز صفات المرأة المسؤولة:

- **القيادة الحكيمة** :قادرة على توجيه الفريق وتحفيزه لتحقيق أفضل النتائج.
- **اتخاذ قرارات مدروسة** :تعتمد على التحليل والمعطيات لا على العاطفة أو الانفعال.
- **تحمل المسؤولية** :لا تلقي اللوم على الآخرين عند الفشل، بل تسعى لإيجاد الحلول.
- **العدل والإنصاف** :تعامل الموظفين بموضوعية وتكافئ الإنجاز وتعالج التقصير بعدل.
- **القدرة على التواصل الفعّال** :تستمع للموظفين، وتنقل الأهداف والتوجيهات بوضوح.
- **التطوير المستمر** :تسعى لتحسين أداء العمل وتطوير مهاراتها ومهارات فريقها.[8]

---

[6] لبقع زينب ، **تمثلات الصحة والمرض والممارسة التطبيبية في المجتمع الجزائري** ، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة ، قسم العلوم الاجتماعية ، 2011/2012 ، ص.14

[7] كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ، **سيكولوجية المرأة العاملة** ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1984 ، ص 104.

[8] بن الزوخ عيدة، **عمل المرأة وعلاقتها بالاستقرار الأسري**، رسالة ماستر أكاديمي ، جامعة ورقلة ، قسم علم الاجتماع ، 2013/2012 ، ص .7

5-5 المكانة المهنية للمرأة المسؤولة :

تعكس المكانة المهنية للمرأة المسؤولة تقدير المجتمع والمؤسسات لدورها الفاعل في سوق العمل وقدرتها على القيادة والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وقد أثبتت المرأة المسؤولة كفاءتها في مختلف المواقع، من المناصب الإدارية إلى المناصب التنفيذية العليا، بفضل التزامها، وذكائها، ومرونتها في التعامل مع التحديات.[9]

أهم مظاهر مكانتها المهنية:

- **الاعتراف بكفاءتها القيادية** :حيث تشغل المرأة اليوم مناصب إدارية واستراتيجية في مؤسسات حكومية وخاصة.
- **المساواة في الفرص** :تتزايد المبادرات التي تضمن تمكين المرأة ومنحها فرصاً متكافئة في الترقية والتوظيف.
- **التمثيل في مواقع القرار** :أصبحت المرأة شريكاً في صنع القرار داخل المؤسسات، وفي أحيان كثيرة، تُعتبر صوتاً مؤثراً في السياسات الإدارية والتنموية.
- **التأثير في بيئة العمل** :تساهم المرأة المسؤولة في بناء بيئة عمل منتجة وإنسانية، تعتمد على التواصل، والتحفيز، والتطوير.
- **القدوة في العمل المهني** :تمثل نموذجاً يُحتذى به للموظفات والموظفين على حدٍّ سواء في الانضباط، والالتزام، واحترام القيم المهنية.[10]

6-5 المعوقات الأجتماعية :

- **المعوق لغة:** من الفعل عاق يعوق عوقا أي صرف فالمعوق
- **اصطلاحا:** هو النتائج الغير متوقعة والتي تقلل من توازن النسق داخل النظام الاساسي وقد تكون ظاهرة أو كامنة يتضمن افتراض عدم الاستقرار والثبات كما يتضمن معناها الحاجة الملحة إلى إعادة التوافق في النسق الاجتماعي ومن اجل الوصول إلى حالة إعادة التوافق الهدف من وراء ذلك.

أما **التعريف الإجرائي للمعوقات الاجتماعية** هي: المشكلات والصعوبات التي يراها المجتمع أي تواجه وتعرقل سير عمل المرأة ودورها كمسؤولة والتي تتمثل في المشكلات الأسرية و نظرة المجتمع بالإضافة الى المضايقات.....[11]

---

[9] إسماعيل عبد الفتاح الكافي ، **الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية** ، 2005 ، ص .478 .

[10] الحسن السيد، **النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم**، ط4 ، دا ر المعارف، مصر ، ،1983 ص. .53

[11] غيث محمد عاطف ، **قاموس علم الاجتماع** ، دار المعرفة الجماعية ، الاسكندرية ، 2005 ، ص 142.

6-المقاربة النظرية :

1-6 مفهوم النظرية :

مقاربة البنائية الوظيفية تُعد من المقاربات السوسيولوجية الكلاسيكية في دراسة الظواهر الاجتماعية، وهي مقاربة ترتكز على تحليل كيف تساهم البنى الاجتماعية (مثل المؤسسات، الأدوار، القيم...) في الحفاظ على استقرار المجتمع وتنظيمه، مع اعتبار أن كل عنصر في المجتمع يؤدي وظيفة معينة تساهم في توازنه.[12]

2-6 المفاهيم الأساسية المرتبطة بالنظرية :

1-2-6 البنية الاجتماعية(Structure sociale)

- تشير إلى مجموع العناصر المترابطة التي تُكوّن المجتمع (مثل الأسرة، المؤسسة، الدين، الاقتصاد، التعليم....)
- في سياق الدراسة، يمكن اعتبار المؤسسة التي تعمل فيها المرأة "بنية اجتماعية"، ودورها كمسؤولة هو جزء من هذه البنية.

2-2-6 الوظيفة(Fonction)

- تعني بالدور الذي تؤديه ظاهرة أو عنصر ما داخل بنية اجتماعية معينة من أجل الحفاظ على تماسك المجتمع أو النظام.
- المرأة في موقع المسؤولية تؤدي وظائف تنظيمية، رمزية، واتصالية ضمن المؤسسة.

3-2-6 النسق الاجتماعي(Système social)

- هو الكل الذي تتفاعل داخله البنى والأدوار والقيم من أجل ضمان استقرار المجتمع.

المؤسسة تُعد نسقاً فرعياً داخل النسق الاجتماعي الأشمل، ودور المرأة ضمن هذا النسق يعكس مستوى توازنه أو اضطرابه.

4-2-6 التكامل الاجتماعي(Intégration sociale)

- يشير إلى درجة انسجام وتناسق الأفراد والمكونات داخل المجتمع أو المؤسسة.
- تقبل زملاء العمل للمرأة المسؤولة يعكس مدى تكاملها داخل المنظومة المهنية.

5-2-6 التمثل الاجتماعي(Représentation sociale)

- هو صورة ذهنية أو حكم اجتماعي يتكون لدى الأفراد تجاه ظاهرة أو شخص.
- التمثلات حول المرأة المسؤولة تكشف عن المواقف الاجتماعية من قيادتها، وبالتالي عن مكانتها الفعلية داخل النسق.

---

[12] وهيبة، حاتم. (2010) .**النظريات الاجتماعية**: الاتجاهات والمقاربات الكبرى .بيروت: دار الطليعة.ص 100

6-2-6 الضبط الاجتماعي(Contrôle social)

- هو مجموعة من الآليات التي يفرض بها المجتمع على أفراده سلوكاً معيناً ينسجم مع القيم والمعايير.
- قد تتعرض المرأة المسؤولة إلى ضغط مجتمعي لتؤدي أدواراً تقليدية تتناسب مع الصور النمطية، ما يكشف عن آليات الضبط التي تواجهها.

6-2-7الاستقرار والتوازن(Stabilité et équilibre)

- تسعى البنائية الوظيفية إلى تفسير كيف تُسهم مختلف الأدوار والمؤسسات في الحفاظ على توازن المجتمع.
- نجاح المرأة في موقع المسؤولية يُسهم في استقرار المؤسسة وتحقيق التوازن بين النوعين الاجتماعيين في العمل.[13]

3-6 علاقة النظرية بالموضوع :

تعد المقاربة البنائية الوظيفية إطاراً نظرياً مناسباً لدراسة موضوع **تمثلات المرأة المسؤولة لمكانتها في العمل**، بالنظر إلى تركيز هذه النظرية على فهم كيفية اشتغال البنى الاجتماعية، والأدوار التي تؤديها مختلف الفئات داخل المجتمع، بغرض تحقيق التكامل والاستقرار. فالمرأة، عندما تشغل موقعاً مسؤولاً داخل المؤسسة، فإنها تدخل ضمن بنية اجتماعية جديدة نسبياً، مما يطرح تساؤلات حول **دورها الوظيفي** داخل النسق الاجتماعي المهني، وكذلك حول **التمثلات الاجتماعية** التي ترافق هذا الدور، سواء من طرفها أو من طرف محيطها المهني.

من هذا المنظور، يمكن اعتبار **التمثلات التي يحملها المجتمع تجاه المرأة المسؤولة** مؤشراً على مدى قبول هذه البنية المستحدثة، ودرجة اندماجها في النسق المؤسسي. إذ أن المقاربة الوظيفية، كما وضع معالمها كل من ***إميل دوركايم وتالكوت بارسونز***، تفترض أن كل عنصر داخل المجتمع (ومنها أدوار النوع الاجتماعي في العمل) يؤدي وظيفة معينة، وإذا لم تُقبل هذه الوظيفة اجتماعياً، فقد يؤدي ذلك إلى **اختلال في التوازن الاجتماعي أو المؤسسي**.

وبالتالي، فالمقاربة البنائية الوظيفية تسمح لنا بتحليل:

- كيف ينظر المجتمع (والمرأة ذاتها) إلى دور المرأة المسؤولة.
- ما الوظائف الاجتماعية التي تؤديها المرأة في موقع القيادة.
- ما طبيعة التمثلات (السلبية أو الإيجابية) السائدة، وكيف تؤثر في أداء النساء لأدوارهن المهنية.
- كيف تسهم هذه التمثلات في إعادة إنتاج أو تغيير البناء الاجتماعي داخل المؤسسات.[14]

---

[13] احجيج، حسن. (2014) .**النظرية السوسيولوجية: من المرحلة الكلاسيكية إلى التواصلية** .الرباط: أفريقيا الشرق.ص 50

[14] القوصي، عبد الرحمن عاطف. (2001)**المدخل إلى علم الاجتماع** .القاهرة: دار الفكر العربي

الفصل الثاني

دراسات سابقة

1- الدراسات السابقة :

1-1 دراسة مقني سهام ومباركة مصباحي 2024-2023

عنوان الدراسة:

التمثلات الاجتماعية للزواج من المرأة العاملة – دراسة ميدانية بمقر بلدية تيارت.

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثتان على **المنهج الوصفي** باعتباره الأنسب لطبيعة الموضوع، حيث سعى إلى وصف وتحليل تمثلات الأفراد حول الزواج من المرأة العاملة وتفسير العوامل المؤثرة فيها.

تساؤلات الدراسة:

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي طبيعة التمثلات الاجتماعية للزواج من المرأة العاملة؟ وما هي العوامل المؤثرة فيها؟

وقد تفرعت عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

- هل توجد تمثلات إيجابية أم سلبية نحو الزواج من المرأة العاملة؟
- ما هي العوامل الاجتماعية التي تؤثر في تمثلات المجتمع نحو الزواج من المرأة العاملة؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى:

1. التعرف على طبيعة التمثلات الاجتماعية للزواج من المرأة العاملة.
2. تحديد أهم العوامل المؤثرة في هذه التمثلات.
3. فهم كيفية تغير نظرة المجتمع للمرأة العاملة والزواج منها.
4. إبراز التغيرات الاجتماعية المرتبطة بدور المرأة المتزوجة العاملة في المجتمع الجزائري.
5. محاولة قراءة التفاعل بين أدوار المرأة داخل الأسرة وخارجها في سياق العمل.

نتائج الدراسة:

توصلت الباحثتان إلى مجموعة من النتائج المهمة، أبرزها:

- توجد **تمثلات اجتماعية إيجابية** تجاه فكرة الزواج من المرأة العاملة.
- تتأثر هذه التمثلات **بعوامل ثقافية واقتصادية**، حيث يرى البعض أن للمرأة الحق في الاستقلال الاقتصادي.
- يعتقد بعض الأفراد أن على المرأة العاملة الموازنة بين العمل والحياة الأسرية، وأن العمل لا يجب أن يكون على حساب الواجبات العائلية.
- بعض الأفراد يرون أن عمل المرأة يعكس تطور المجتمع ويدل على المساواة بين الجنسين، بينما أظهر آخرون **تحفظًا ناتجًا عن الثقافة التقليدية**.[15]

[15] مقني، سهام، ومباركة، مصباحي. (2024)التمثلات الاجتماعية للزواج من المرأة العاملة: دراسة ميدانية بمقر بلدية تيارت مذكرة ماستر جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر

2-1دراسة بن لالة يمينة ومصمودي كلثوم، جامعة أحمد دراية - أدرار، سنة 2023

القيادة النسوية وتأثيرها على العاملين بالمؤسسة التربوية

دراسة ميدانية في المدرسة الابتدائية بأدرار.

المنهج المستخدم:

المنهج الوصفي

وقد تم اختياره باعتباره الأنسب لدراسة هذه الظاهرة، حيث يحدد الظروف والعلاقات بين الوقائع، ويهدف إلى جمع البيانات والمعلومات وتحليلها علميًا لفهم الظاهرة.

تساؤلات الدراسة:

1. **هل تؤثر وظيفة القيادة النسوية في تحقيق التزام العاملين؟**
2. **هل لنمط القيادة النسوية دور في تحسين فاعلية أداء العاملين؟**
3. **هل تساهم السمات والمهارات القيادية للمرأة في تمكين العاملين من الأداء الجيد؟**

أهداف الدراسة:

علمية:

- بناء تصور شامل لصورة المرأة القائدة من خلال دورها الوظيفي.
- إبراز أهمية وعي المرأة القائدة ودورها في التغيير ومدى تأثيرها على أداء العاملين.
- إغناء البحث العلمي بدراسات حول موضوع القيادة النسوية وعلاقتها بأداء العاملين.

تطبيقية.

- اختبار الفرضيات.
- معرفة مدى تأثير القيادة النسوية على أداء العاملين بالمؤسسة التربوية.
- تقديم نتائج موضوعية تُظهر المكانة الحقيقية للمرأة القائدة.

نتائج الدراسة:

1. **القيادة النسوية تؤثر إيجابياً في تحقيق التزام العاملين** داخل المؤسسة التربوية.
2. **نمط القيادة النسوية** يلعب دورًا في **فعالية أداء العاملين**.
3. **سمات ومهارات المرأة القيادية** تساهم بشكل كبير في **تمكين العاملين من تحقيق أداء جيد.**[16]

[16] بن لالة، يمينة، ومصمودي، كلثوم .(2023) .**القيادة النسوية وتأثيرها على العاملين بالمؤسسة التربوية**: دراسة ميدانية في المدرسة الابتدائية بأدرار .مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة أحمد دراية – أدرار.

3-1 دراسة محمد إبراهيم منصور بعنوان عمل المرأة في مجتمع الإمارات التقليدي:

المنظور المجتمعي الشمولي لمفهوم العمل .لقد عرض في هذه الدراسة قضية عمل المرأة باعتبارها من أهم قضايا المجتمع، وقد سعى إلى الكشف عن مختلف الأنشطة التي تقوم بها المرأة في هذا المجال، وتأثير ذلك على دورها في الأسرة، ومدى مساهمتها الاقتصادية بالنسبة لأسرتها

استعان الباحث بالمنهج التاريخي والوصفي وجمع بياناته الميدانية عن طريق المقابلة الموجهة، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن عمل المرأة في المجتمع التقليدي يدخل في الأعمال الإنتاجية والخدمية في آن واحد، وتعمل المرأة بمتوسط 8 ساعات يوميا، ومن الأعمال التي قامت بها ممارسة الحياكة، القيام بتجفيف وتمليح الأسماك وصناعة الألبان ومشتقاته وتربية المواشي وصناعة التمور.....وغيرها من الأعمال والقيام بتسويقها وكل ذلك بغرض تحقيق عائد اقتصادي للأسرة.[17]

4-1 دراسة تمثلات المجتمع الصحراوي للمرأة العاملة ليلاً في القطاع الصحي: دراسة ميدانية بمدينة ورقلة" زكور محمد سمية الجامعة: قاصدي مرباح – ورقلة 2015/2014

- **المنهج المستخدم في الدراسة:**

استخدمت الباحثة **المنهج الوصفي التحليلي** وبالتحديد **منهج المسح الاجتماعي بالعينة**، حيث هدفت إلى وصف وتحليل تمثلات المجتمع الصحراوي تجاه المرأة العاملة ليلاً في القطاع الصحي، مع استخدام أدوات جمع بيانات مثل:

- **الاستبيان**
- **المقابلة**
- **الملاحظة**

- **تساؤلات الدراسة:**

1. هل تؤثر القيم الاجتماعية على تمثلات المجتمع الصحراوي للمرأة العاملة ليلاً في القطاع الصحي؟
2. ما هي العوامل التي دفعت المرأة للعمل ليلاً في القطاع الصحي من وجهة نظر المجتمع الصحراوي؟
3. ما هي المعوقات التي تواجه المرأة العاملة ليلاً في القطاع الصحي من وجهة نظر المجتمع الصحراوي؟

- **أهداف الدراسة:**

- الإجابة على تساؤلات البحث.
- تقديم تحليل علمي لتمثلات المجتمع الصحراوي للمرأة العاملة ليلاً في القطاع الصحي.
- رصد المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة ليلاً.
- التعرف على الأسباب التي تدفع المرأة للعمل الليلي في القطاع الصحي من وجهة نظر المجتمع.

- **نتائج الدراسة:**

أظهرت النتائج أن:

- هناك **تمثلات سلبية من قبل المجتمع الصحراوي تجاه المرأة العاملة ليلاً**، خاصة في ظل القيم والعادات والتقاليد السائدة.
- توجد **صعوبات تواجه المرأة العاملة ليلاً**، مثل عدم التوفيق بين العمل والدور الأسري، ونظرة المجتمع المحافظة، وخوف الأهل، والمضايقات.
- رغم الرفض أو التحفظ الاجتماعي، **اعترف البعض بضرورة عمل المرأة في القطاع الصحي ليلاً** نظراً لطبيعة القطاع[18].

[17]جوردون مارشال، **موسوعة علم الاجتماع**، تر: محمد الجوهري و آخرون، مراجعة وتقديم محمد الجوهري، ط2 المجلد الأول، ،2007 ص

[18] زكور محمد، سمية. 2015 .تمثلات المجتمع الصحراوي للمرأة العاملة ليلاً في القطاع الصحي: دراسة ميدانية بمدينة ورقلة - مذكرة ماستر. جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

دراسة أجنبية :

5-1 دراسة "Social Representations of Women Leaders from the Perspective of Plural Leadership"

- **الهدف** :فهم كيف يتمثّل المجتمع دور المرأة القائدة من خلال التحليل الاجتماعي واللساني لكلمات خمس قياديات ريفيات في شمال شرق البرازيل
- **المنهج** :استخدام تحليل النصوص بأسلوب "Iramuteq" لاستخراج التمثلات عبر خمس محاور:

1. التفاعلات والعلاقات المتعاطفة.
2. التعليم ودور المرأة كقائدة في المدرسة.
3. تحديات القيادة والمجتمع.
4. القيادة والخصال النبيلة والدوافع.
5. المهارات الاجتماعية والانفعالية والتحفيز الذاتي

- **النتائج**:
- تمثلات قيادية نسائية تركز على **العاطفة** و**التعاون** ودور المرأة الاجتماعي.
- أثر الخوف وعدم الشعور بالقدرة لدى النساء في مناصب المسؤولية.
- ظهور نماذج قيادية نسائية ترتكز على **التعاطف والبناء المجتمعي** أكثر من الهيمنة

في دراسة "التصورات الاجتماعية للنساء القياديات من منظور القيادة التعددية (Bizarria et al., 2019)" ، تم تحليل خطاب خمس قياديات ريفيات في شمال شرق البرازيل عبر أداة Iramuteq. أظهرت النتائج تصورات قيادة نسائية ترتكز على **التعاطف**، **بناء العلاقات**، و**القدرة على التكيف الاجتماعي**، مع ارتباط واضح بين هذه التمثلات وبين **تحديات الخوف وتحفيز الذات** .تعكس الدراسة أن تمثلات القيادة لدى المرأة تتجاوز الهيكلية الرسمية لتشمل أبعادًا إنسانية واجتماعية ذات أثر واسع على المجتمع[19].

[19] Bizarria, F. P., de Oliveira, L. D., & de Oliveira, A. A. (2019). *Social Representations of Women Leaders from the Perspective of Plural Leadership*. Research, Society and Development, 8(10)

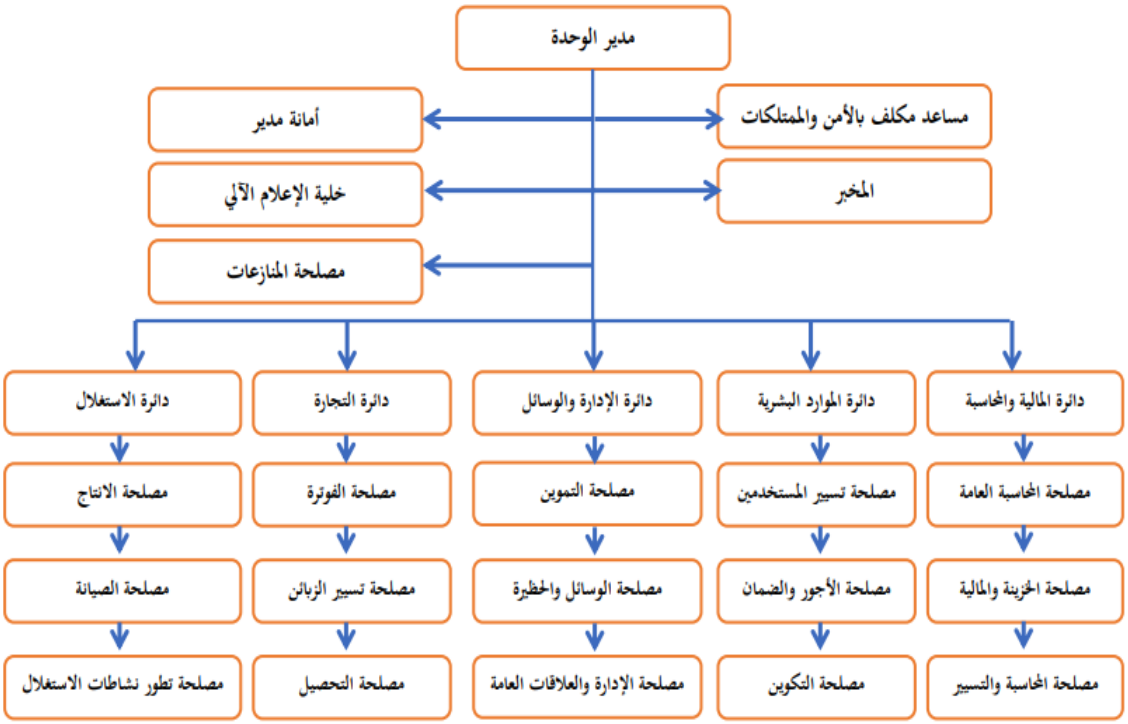
الفصل الثالث

الطريقة والأدوات

1- مجالات الدراسة

أ. المجال المكاني:

الجزائرية للمياه شركة عمومية ذات طابع إقتصادي تتمتع الوطنية للمياه بإستقلالية وأول تحدي أمامها هو كسب ثقة الزبون ووده لذا كان لزاما عليها تطوير تعاملها معه و خاصة في المشاكل المطروحة أمامه ولهذا أنشئ في جميع وحداتها فرع خاص لمتابعة الزبائن وحتى يقوم بواجبه بإستقلالية في تسيير شؤونها الإقتصادية ومع تطور الاقتصاد الوطني إلى المنافسة الحرة واقتصاد السوق وجب على الشركة تحسين مردودها وصورتها أمام زبائنها حتى تكتمن من مسايرة و منافسة المؤسسات الأخرى والمحتمل أن تدخل في سوق الظروف سخرت له كل الإمكانية الأزمة المادية والمعنوية.كما تعتبر الجزائرية للمياه على المستوى التراب الوطني المتعامل الوحيد المكلف بتسيير وتوزيع المياه الصالحة للشرب، حيث أسندت لها هذه المهام حسب السياسة الوطنية للمياه والمخطط الوطني للتنميةلأن الماء يعتبر ثروة وطنية يجب الحفاظ عليها وعدم تبذيرها .[20]



شكل (1) الهيكل التنظيمي لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الأغواط

ب. **المجال الزمني:**

أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي 2025/2024 حيث قسمت إلى قسمين :

- **القسم النظري:**

من شهر جانفي 2025 إلي بداية شهر مارس 2025 حيث تم التركيز علي القراءة و جمع البيانات و المعلومات التي تخص و تخدم موضوعنا و كيفية بناء الإشكالية و تحديد المفاهيم و الدراسات السابقة و المدخل النظري.

- **القسم الميداني :** ينقسم إلى مراحل التالية :

- **المرحلة الأولى :** الزيارة الاستطلاعية من 28/01/2025 الى 03/02/2025 حيث تم الحصول على بعض المعلومات و عموميات حول موضوع الدراسة، من خلال الاحتكاك مع بعض العاملات بمؤسسة الجزائرية للمياه .
- **المرحلة الثانية :** مرحلة إنجاز الاستمارة من 10/05/2025 الى 14/05/2025 تم خلالها توزيع الاستمارة الأولية للاستبيان وهذا بعد ضبطها مع الأستاذ المشرف ، ومن ثم توزيعها على عينة تجريبيه مكونة من 10 عاملات و هذا من أجل معرفة طريقة اجابة بعض العاملات حول الموضوع ، وكذا مدى وضوح صياغة العبارات و طريقة طرح الأسئلة و ملائمتها وو ضوحها بالنسبة لمختلف خصائص أفراد مجتمع البحث ، وإعادة تعديل الأسئلة .
- **المرحلة الثالثة :** بعد الضبط النهائي لاستمارة الاستبيان ، تم النزول إلى الميدان خلال الفترة الممتدة من 19/05/2025 إلي غاية 22/05/2025 أين تم توزيع استمارة الاستبيان على المبحوثين وجمعها. و في هذه المرحلة وواجهتنا بعض الصعوبات المتمثلة في صعوبة إقناع بعض المبحوثين بالإجابة علي أسئلة الاستبيان و امتناع البعض الأخر إضافة إلى اللامبالاة و ضياع عدد من الاستمارات و عدم رجوع البعض الأخر و لهذا دامت الدراسة الميدانية أكثر من شهرين من دراستها.

ج. **المجال البشري:**

يمثل مجتمع البحث "العناصر التي تتشارك في خاصية أو عدة خصائص تميزها عن غيرها من العناصر، والتي تخضع لعملية البحث أو التقصي." وبناءً عليه، فإن مجتمع الدراسة الذي سيتم التركيز عليه يشمل الأفراد المقيمين في مدينة الأغواط، بمختلف دوائرها وبلدياتها، أي سكان المدينة بشكل عام. وتشمل هذه الفئة النساء العاملات اللاتي تزيد أعمارهن عن 20 عامًا. وقد تم اختيار هذا العمر استنادًا إلى تفسير "هريت ميد"، الذي يرى أن هذه المرحلة تمثل مستوى التفاعل الذي يتمتع فيه الفرد أو الجماعة بوعي كامل بالقواعد والموافقات الاجتماعية، مما يتيح لهم فهم المعاني وتأويلها بناءً على توقعاتهم من البيئة الاجتماعية المحيطة، ويجعل أفعالهم نابعة من تحليل دقيق وشامل للمواقف.

2- المنهج المستخدم

للقيام بأي دراسة علمية أو البرهنة عليها وجب إتباع منهج واضح يساعد الباحث على دراسة الظاهرة و تشخيصها من خلال القواعد و الأنظمة العامة التي يتبنها من أجل الوصول إلى حقائق حول الظاهرة المدروسة ، و عليه فقد تعددت المناهج العلمية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الإنسانية و الاجتماعية و ذلك من اجل الوصول الى الحقائق بطريقة علمية دقيقة فموضوع الدراسة هو الذي يفرض علي الباحث طريق المنهج الذي يسلكه لمعالجة إشكاليته على أرض الواقع.

من أجل الإجابة عن التساؤلات الدراسة اعتمدنا علي منهج هو الوصفي

يُعد المنهج الوصفي من أكثر المناهج استخدامًا في البحث العلمي، خاصة في مجالات العلوم الاجتماعية والإنسانية، نظرًا لقدرته على تقديم صورة دقيقة وموضوعية عن الظواهر المدروسة كما هي في الواقع.

ويُعرَّف المنهج الوصفي على أنه:

"أسلوب بحثي يهدف إلى دراسة الظواهر كما هي موجودة في الواقع، من خلال جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بها، ثم تنظيمها وتحليلها واستخلاص النتائج منها، دون التدخل في تغيير أو تعديل المتغيرات المدروسة".

يُستخدم هذا المنهج لتحليل العلاقة بين الظواهر والكشف عن أنماطها وخصائصها، كما يساعد الباحث على فهم الاتجاهات والميول داخل المجتمع المدروس، دون السعي إلى تفسير الأسباب العميقة للظاهرة كما هو الحال في المنهج التجريبي.

وقد تم اعتماد المنهج الوصفي في هذه الدراسة نظرًا لملاءمته لطبيعة الموضوع، حيث يهدف إلى وصف تمثلات المرأة المسؤولة لمكانتها في العمل داخل المؤسسة، وتحليل الظروف والمعوقات التي تواجهها، دون التدخل في تغيير معطيات الواقع الميداني.

---

[20] موقع ويكيبيديا الحرة

3- أدوات جمع المعلومات

يستخدم العلماء و الباحثون مجموعة من التقنيات الأساليب لاكتشاف و فهم الوقائع والنتائج ، إلا أن طبيعة الموضوع و خصوصيته تفرض علي الباحث جمع البيانات بالأداة المناسبة للدراسة ،فقد يتطلب موضوع ما الملاحظة كأداة أساسية و قد يتطلب أخر المقابلة ، كما تتحدد أدوات البحث حسب نوع المنهج المتبع ، و لأننا اعتمدنا في دراستنا علي منهج المسح الاجتماعي ،

فأداتي استمارة الاستبيان أكثر الأساليب استخداما في تنفيذ المسوح الاجتماعية .

و بالنسبة للدراسة الحالية فقد اعتمدنا في جمع البيانات على استمارة الاستبيان كأداة مساعدة

- **الملاحضة :**

إن الملاحضة تقنية مباشرة للتقصي تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة ما بصفة مباشرة وذلك بهدف أخذ المعلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكات

وقد قمت بإستخدام هذه الأداة في الدراسة بصفتي عاملة في هذه المؤسسة و لدي كل الملاحضات عليها حيث قمت بتركيز على السلوكات والمواقف التي تحدث داخل المؤسسة بين العاملات مما جعل الأمر ذلك دافعا قويا لدراسة الموضوع وفتح نقاشات حوله كلما أتيحت لي الفرصة .

- **إستمارة الإستبيان :**

تعتبر تقنية استمارة الاستبيان من أكثر الأدوات استعمالا في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسيولوجية و تعرف بال "نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلي الأفراد من أجل الحصول علي معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ، و يتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل الي المبحوثين عن طريق البريد"

وعلية فقد تم الاعتماد علي أداة استمارة الاستبيان كأداة أساسية لأا تتناسب مع غرض الدراسة و المنهج المستخدم و كذا اقتصاد للوقت والجهد.و بناءا علي ذلك تم إعداد استمارة الاستبيان و ضمت 22 سؤال تتراوح بين الأسئلة المغلقة و المفتوحة . و قدمت الاستمارة إلى الأستاذة المشرفة التي أبدت ملاحظته و بناءا علي توجيهاته ونصائحه و ما تأثير حولها من نقشات شملت الشكل والمضمون ، تم إعداد استمارة الاستبيان في شكلها النهائي في يوم 18/05/2025.[21]

4- المعاينة

و للحصول علي بيانات تتعلق بالموضوع لابد من وجود عينة تختار من مجتمع البحث ، و العينة هي "الجزء الذي يؤدي إلي و تعتبر العينة من أهم عناصر البحوث الميدانية معرفة الكل و يتشرط في العينة أن تكون ممثلتا تمثيلا صحيحا تمع البحث " الا تمثل المجتمع الأصلي للبحث وهي تشير إلي الموسوعة التي تستقي منها المعلومات لإجراء الدراسة ،حيث تختلف باختلاف

[21] فضيل دليو وآخرون ، أسس **المنهجية في العلوم الاجتماعية (سلسلة العلوم الاجتماعية)** ، منشورات جامعة منتوري 35 ، دار البعث ، قسنطينة ، 1999 ، ص .189

5- خصائص عينة الدراسة

المكان و الزمان و نوع الدراسة و طبيعة موضوع الدراسة ،و للعينة ن،و في هذه الدراسة تم الاعتماد على العينات القصدية

العينة القصدية هي اختيار متعمد لأفراد لديهم معرفة أو تجربة مباشرة بالظاهرة المدروسة.لا يُمنح لكل فرد من المجتمع فرصة متساوية ليكون ضمن العينة، بل يُختار من تتوفر فيه شروط محددة مسبقًا.

العينة القصدية هي نوع من العينات غير الاحتمالية تُستخدم عندما يريد الباحث اختيار أفراد معينين بناءً على **خصائص محددة تتوافق مع أهداف الدراسة** .وهي شائعة جدًا في البحوث الكيفية ودراسات التمثلات الاجتماعية.[22]

وبدأنا بتوزيع استمارات الاستبيان على العاملين بالمؤسسة ، حيث قدر عدد الاستمارات الموزعة بـ 30 استمارة لم تكن مستوفية الشروط من خلال السن بحيث تكون مفردات العينة من السكان القاطنين بمدينة الاغواط أي من المناطق التالية حضري ،شبه حضري، ريفي .

[22] رشيد زرواتي ، **منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية** ، دار الكتاب الحديث ، الجزائر ، ،2004 ص .104

- خصائص العينة المختارة من خلال الأشكال التالية:

1/ السن :

الفئة العمرية	التكـرارات	النسب المئوية
من20 إلى 29 سنة	04	13.33%
من 30 إلى 39 سنة	20	66.67%
من 40 فما فوق	06	20%
المجمـــوع	30	100%

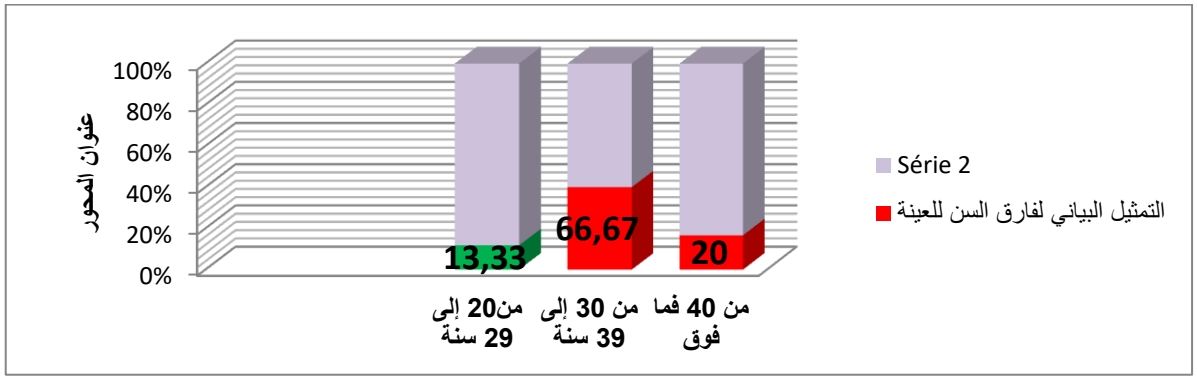
الجدول رقم (01) يبين : توزيع العينة حسب العمر

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عامل السن لدى عينتنا ، ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 66.67% كانت أعمارهم من 30 إلى 39 سنة ، ثم تليها نسبة 20% من العينة أعمارهم من 40 سنة فما فوق ، ثم تليها نسبة 13,33 % من العينة أعمارهم 20 إلى 29 سنة .

التعليق :

من خلال ما ورد إحصائيا نفسر بأن أغلبية عينتنا تتكون من فئة شبابية



الشكل رقم (02):التمثيل البياني للفئة العمرية للعينة

2/ المستوى التعليمي :

المستوى	التكرار	النسبة المئوية
إبتدائي	00	00%
متوسط	00	00%
ثانوي	19	63.34%
جامعي	11	36.66%
المجمـــوع	30	100%

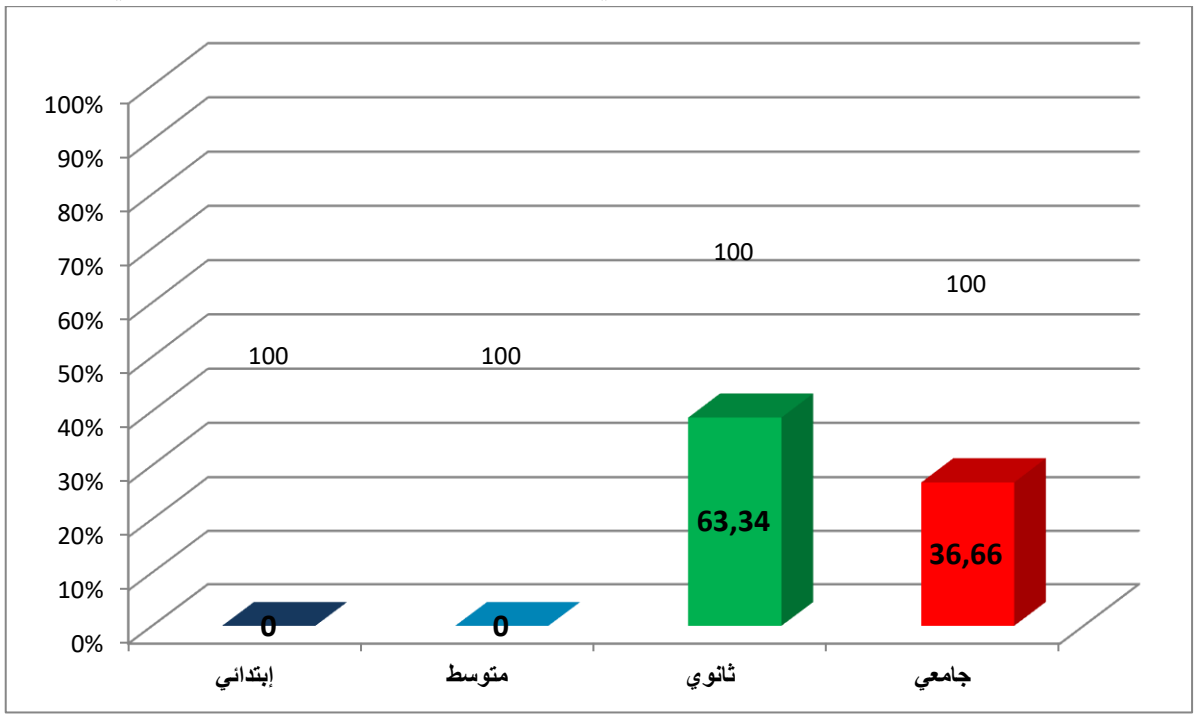
الجدول رقم (02) يبين : توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي ، ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 63.34% لديهم مستوى ثانوي ، ثم تليها نسبة 36.66% من العينة لديهم مستوى جامعي.

التعليق:

نفسر من خلال ما ورد أعلاه بأن المستوى التعليمي لعينة دراستنا يتشكل بين ثانوي وجامعي



الشكل رقم (03) : يبين التمثيل البياني للمستوى التعليمي للعينة

3/ الحالة الإجتماعية :

المستوى	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	06	20%
متزوجة	22	73.33%
أخرى	02	6.64%
المجمـــوع	30	100%

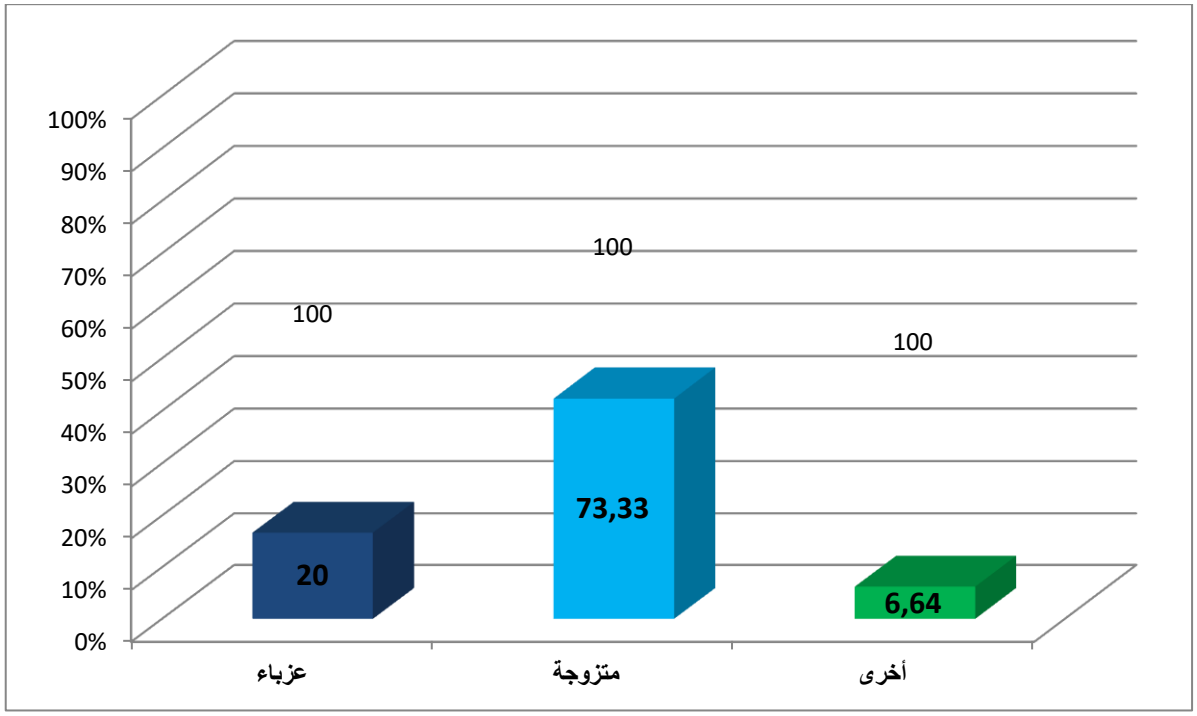
الجدول رقم (03) يبين : توزيع العينة حسب الحالة الإجتماعية

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عينة الدراسة حسب الحالة الإجتماعية ، ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 73,33% متزوجات ، ثم تليها نسبة 20 % من العينة عازبات وفي الأخير تتصدر نسبة 6,64 %أجابت بأخرى.

التعليق:

نفسر من خلال ما ورد أعلاه بأن عينة دراستنا أغلبهن متزوجات.



الشكل رقم (04) : يبين التمثيل البياني للحالة الإجتماعية للعينة

4/ الأقدمية في العمل :

المستوى	التكرار	النسبة المئوية
من 5 سنوات فأقل	00	00%
من 6 سنوات إلى 10 سنوات	17	56.66%
من 11 سنة فأكثر	13	43.34
المجمـــوع	30	100%

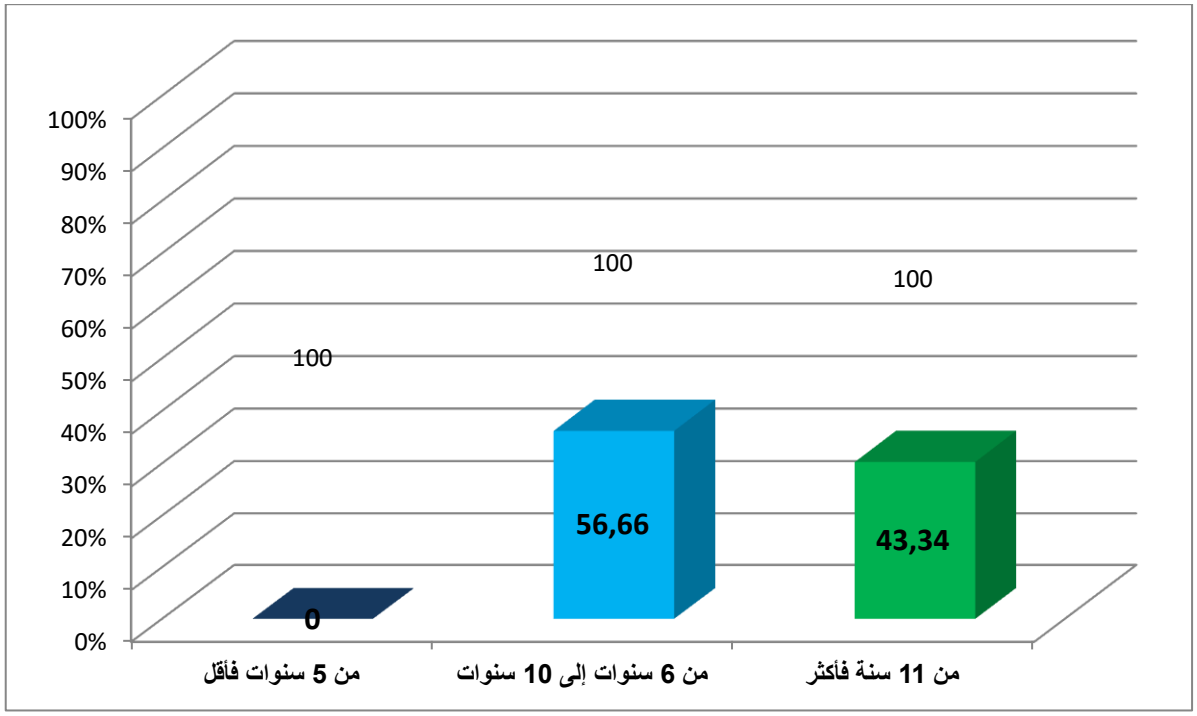
الجدول رقم (04) يبين : توزيع العينة حسب الخبرة المهنية

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية ، ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 56,66% لديهم خبرة مهنية من 6 إلى 10 سنوات ، ثم تليها نسبة 43.34% من العينة خبرة مهنية من 11 سنة فأكثر.

التعليق:

نفسر من خلال ما ورد أعلاه بأن عينة دراستنا تتمتع بخبرة مهنية كبيرة



الشكل رقم (05) : يبين التمثيل البياني للخبرة المهنية للعينة

5/ الرتبة المهنية :

الرتبة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
إطار	16	53.33%
إطار سامي	10	33.33%
عون تحكم	03	10%
عون تنفيذ	01	3.34%
المجمـــوع	30	100%

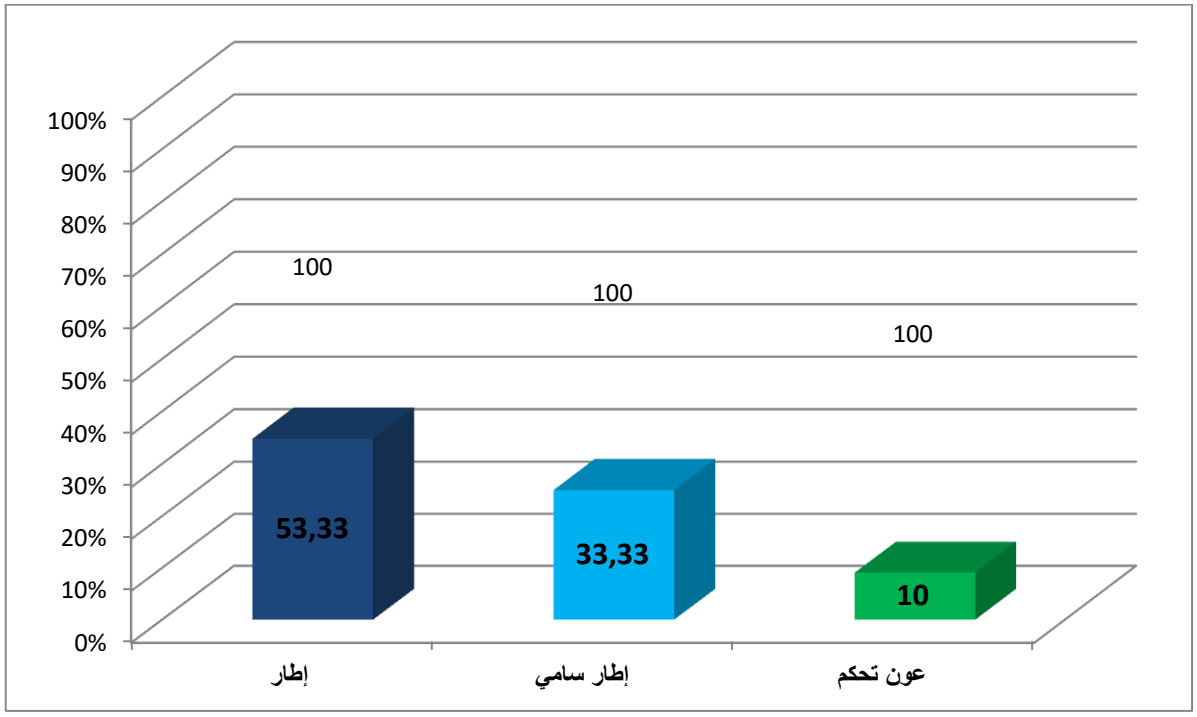
الجدول رقم (05) يبين : توزيع العينة حسب الرتبة المهنية

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عينة الدراسة حسب الرتبة المهنية ، ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 53.33% لديهم رتبة إطار ، ثم تليها نسبة 33.33% من العينة رتبة إطار سامي ، فتليها نسبة 10% لديهم رتبة عون تحكم ، وفي الأخير تتصدر نسبة 3.34% لديهم رتبة عون تنفيذ.

التعليق:

نفسر من خلال ما ورد أعلاه بأن أغلب عينة دراستنا لديهم رتبة بين إطار و إطار سامي



الشكل رقم (06) : يبين التمثيل البياني للرتبة المهنية للعينة

6/ مكان الإقامة :

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
الريف	01	3.33%
حضري	25	83.34%
شبه حضري	04	13.33%
المجمـــوع	30	100%

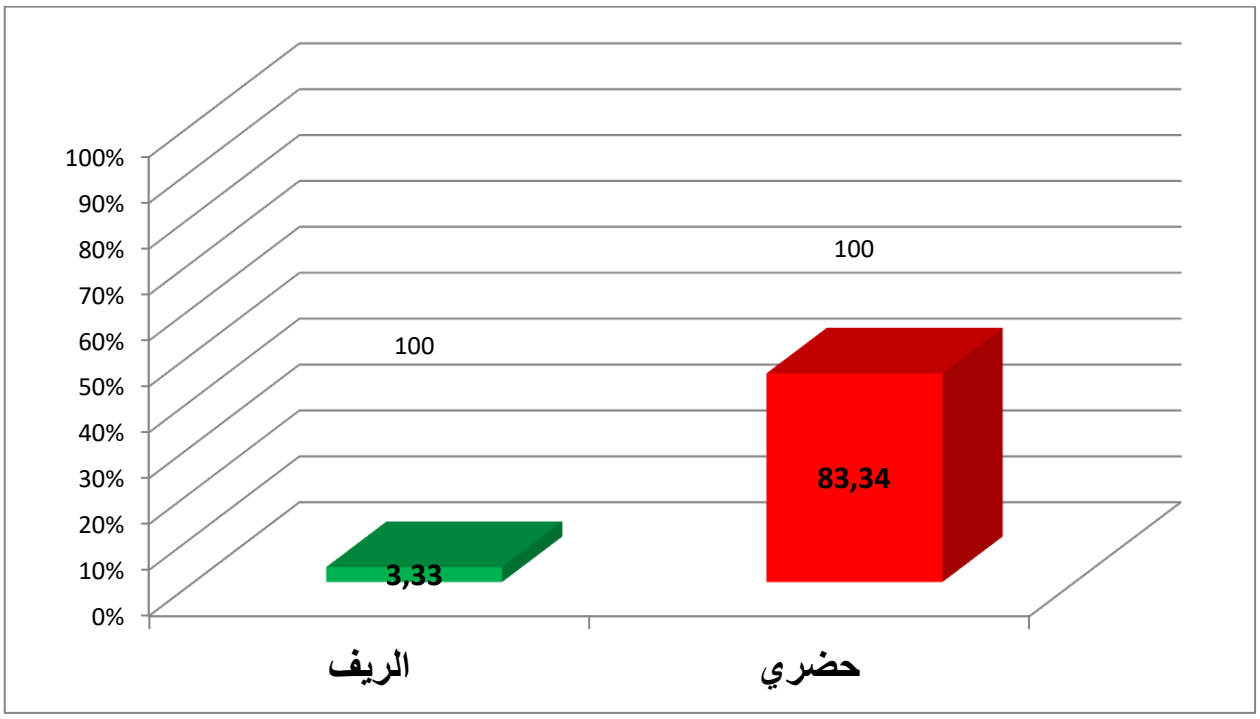
الجدول رقم (06) يبين : توزيع العينة حسب مكان الإقامة

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عينة الدراسة حسب مكان الإقامة ، ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 83.34% أجابوا بحضري ، ثم تليها نسبة 13.33% أجابوا بشبه حضري ، وفي الأخير تتصدر نسبة 3,33 % مقيمين في مناطق ريفية.

التعليق:

نفسر من خلال ما ورد أعلاه بأن أغلبية العينة التي تم إسقاط الدراسة عليهم حضريين



الشكل رقم (07) : يبين التمثيل البياني مكان الإقامة للعينة

الفصل الرابع

النتائج والمناقشة

المحور الأول : العوامل التي دفعت المرأة للعمل كمسؤولة في العمل

الجدول رقم (07) : يبين مدى إعتقاد المرأة بأنها قوية بعد توليها منصب مسؤولة في مكان عملها

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	100%
لا	00	00%
المجمـــوع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه حول إعتقاد المرأة بأنها قوية بعد توليها المنصب ،حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 100% أجابت بنعم ، في حين تليها نسبة 00% كانت إجابتهم ب لا .

التعليق سوسيولوجي :

هذا الجدول يبرز تحولاً في البنية الذهنية للمرأة العاملة حول مفهوم **الذات القوية**، أي انتقالها من وضعية "الموضوع الخاضع" إلى "الفاعل الاجتماعي". هذا يتوافق مع تصور **ميشيل فوكو** للسلطة كشيء يُمارس في كل الفضاءات وليس فقط من الأعلى. عندما تصرح المرأة بأنها أصبحت ترى نفسها قوية، فهي **لا تمارس السلطة فقط، بل تتملك خطاب القوة وتعيد إنتاجه**، وبالتالي تُعيد بناء ذاتها بوصفها "مفعلاً بها سابقًا، وفاعلة حاليًا."

هنا نلمس عملية **تفكيك للتمثلات الذكورية** المتجذرة في الخطاب الاجتماعي الذي ربط تاريخيًا القوة بالرجولة، بينما كانت الأنوثة مرتبطة بالانقياد. وعليه، فإن هذا الجدول يؤكد بداية **تشكل هوية مهنية نسوية جديدة** تناضل من أجل الشرعية والاعتراف، ليس من المؤسسة فقط، بل من المجتمع ككل.

الجدول رقم (08) : يبين مدى تقبل المرأة مسؤولة إمراة أخرى عليها

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	63.34%
لا	11	36.33%
المجمـــوع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه حول **مدى تقبل المرأة مسؤولة عليها** ، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 63.34% أجابت بـ نعم ، في حين تليها نسبة 36.33% أجابت بـ لا.

التعليق سوسيولوجي :

النسبة الكبيرة من التقبل تشير إلى انفتاح نسبي داخل الجماعة النسوية على **إعادة تعريف السلطة**، لا كقهر أو هرمية فقط، بل كـ"علاقة تبادل وتأثير متبادل" – على طريقة **نظرية التفاعل الرمزي** لـ"جورج هربرت ميد" و"إرفينغ غوفمان". قبول المرأة للمرأة في موقع القيادة يعني **كسر رمزي لأبوية داخلية** كانت تقول ضمنا إن "المرأة لا تحكم."

لكن وجود نسبة ترفض ذلك يدل على **استبطان النساء لبعض أشكال الهيمنة الذكورية** –وهو ما يسميه **بيير بورديو** بـ"العنف الرمزي": حين يُمارَس الإخضاع دون قهر مباشر، بل من خلال قبول الضحية بمكانتها الدنيا كقدر اجتماعي. وهنا يتضح أن الجندر لا يُعاد إنتاجه فقط عبر المؤسسات، بل أحيانًا من النساء أنفسهن.

الجدول رقم (09) : يبين تولي العاملات منصب عالي إلى العوامل الإجتماعية

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
تحقيق مكانة إجتماعية	**24**	**80%**
ظروفك الإجتماعية أجبرتك	**05**	**16.67%**
عوامل إقتصادية	**01**	**03.33%**
المجموع	**30**	**100%**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين من بين أسباب **تولي العاملات منصب عالي إلى العوامل الإجتماعية** ،حيث فإن أن أعلى نسبة التي تمثل 80% أجابت بـ أنها تسعى لتحقيق مكانة إجتماعية ، في حين تليها نسبة 16,67% أجابت بـ أن الظروف الإجتماعية أجبرتها، في حين تليها نسبة 3,33% أجابت بـ العوامل الإقتصادية.

التعليق سوسيولوجي :

السبب الغالب هو "تحقيق مكانة اجتماعية"، مما يُظهر أن المنصب لم يعد يُنظر إليه فقط كموقع وظيفي، بل **كرمز للترقي الطبقي والاعتراف الاجتماعي** .هذا يرتبط بمفهوم **الرأسمال الرمزي** عند بورديو: فالمكانة لا تمنح فقط سلطة مادية، بل رمزية أيضًا – مكانة، احترام، شرعية، خطاب.تولي المرأة منصبًا لأجل المكانة يبرز أيضًا أن **الحراك الاجتماعي للنساء اليوم بات مؤسساتيًا أكثر من كونه زواجيًا أو عائليًا**، وهذاتحول جوهري في بنية الإنتاج الاجتماعي للهوية النسوية. ومع ذلك، تبقى هذه الرغبة محفوفة بالتوتر بين **ما تريده المرأة لنفسها وما يسمح به المجتمع لها**، ما يجعل الفضاء المؤسسي نفسه مجالًا للصراع حول المعنى.

الجدول رقم (10) : يبين حصول العاملات على هذا المنصب

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
عن طريق المؤهل	**09**	**30%**
أقدمية	**19**	**63.34%**
آخر	**02**	**6.66%**
المجمـــوع	**30**	**100%**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه حول **حصول العاملات على هذا المنصب** ، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 63,34% كان حصولهن على المنصب من خلال الأقدمية ، في حين تليها نسبة 30% كان حصولهن على المنصب عن طريق المؤهل وفي الأخير تتصدر نسبة 6,66% أجابت بـ آخر.

التعليق سوسيولوجي :

الاعتماد الكبير على الأقدمية لا يعكس فقط **بيروقراطية المؤسسة الجزائرية**، بل يعيد إنتاج منطق "التراتبية التقليدية" الذي يعطي الشرعية للموقع المهني انطلاقًا من "الزمن" أكثر من "الكفاءة". هذا ما يسميه عالم الاجتماع الألماني **ماكس فيبر** بالبيروقراطية التقليدية مقابل البيروقراطية القانونية-العقلانية.

هيمنة معيار الأقدمية يشكل **عائقًا بنيويًا أمام تجديد النخب النسائية الشابة**، ويطرح تساؤلات حول مدى "تجذير ثقافة الجدارة والكفاءة" في المؤسسات. كما أن ضعف دور المؤهل يعكس أيضًا **إمكان وجود فجوة بين التعليم وسوق العمل**، وهو ما يضرب جوهر الترقية المهنية العادلة، ويؤثر على تمثلات النساء تجاه معنى النجاح.

الجدول رقم (11) : يبين طبيعة علاقة العاملات مع زملائهن بعد تولهن منصب مسؤول

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
تحسنت	19	63.34%
ساءت	08	26.66%
آخر	03	10%
المجمـــوع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين **طبيعة علاقة العاملات مع زملائهن بعد تولهن منصب مسؤول** ، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 63.34% أجابت بأنها تحسنت ، في حين تليها نسبة 26.66 % أجابت بانها ساءت ، وفي الأخير تليها نسبة 10 % كان توجيهم من طرف مصالح الوكالة ، وتليها نسبة 10% أجابت بآخر

التعليق:

هذا الجدول يختبر **مستوى الاندماج الفعلي** للمرأة المسؤولة داخل النسق الاجتماعي للمؤسسة بعد تغير موقعها. ارتفاع نسبة العلاقات التي تحسنت يدل على وجود **دينامية قبول تدريجي للمرأة في السلطة**، ما يشير إلى إمكانية تطور نوع من **التكامل الاجتماعي** داخل الحقل المهني.

في المقابل، نسبة من العلاقات التي ساءت تكشف أن المؤسسة ليست فضاء محايدًا، بل هي ميدان **صراع رمزي بين مواقع وقيم**، خاصة عندما تنتقل امرأة من موقع "زميلة" إلى "قائدة". هذه المقاومة تفضح **حدود التحول الرمزي داخل المؤسسة**، حيث يُعاد أحيانًا استخدام آليات "المقاطعة" أو "العزل" كشكل من أشكال الضبط الاجتماعي غير المعلن.

إجابات العينة حول ما إذا كانت المرأة تعتقد نفسها قوية بعد تولها منصب مسؤولة في مكان عملها حسب الفئة العمرية؟

الشعور بالقوة بعد تولي المنصب	الفئات العمرية							
	من 20 إلى 29 سنة		من 30 إلى 39 سنة		من 40 فما فوق		المجموع	
نعم	04	13.33%	20	66.67%	06	20%	30%	100%
المجمـــوع	04	13.33%	20	66.67%	06	20%	30	100%

الجدول رقم (12) : يبين إجابات العينة حول ماإذا كانت المرأة تعتقد نفسها قوية بعد تولها منصب مسؤولة

القراءة الإحصائية

يبين الجدول أعلاه الفروق بين **إجابات العينة حول ما إذا كانت المرأة تعتقد نفسها قوية بعد تولها منصب مسؤولة في مكان عملها حسب الفئة العمرية** ، حيث تبين لنا بأن أعلى نسبة تقدر بـ 100% اجابت بنعم و كانت لصالح الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (30-39 سنة) بقيمة قدرت 66.67% ، في حين تليها نسبة 20% للفئة التي تتراوح أعمارها ما بين (40 سنة فما فوق) ، وفي الأخير تأتي أقل نسبة قدرت ب13.33% للفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (من 20 إلى 29 سنة)

التعليق سوسيولوجي :

يُظهر الجدول أن الفئة العمرية (30–39 سنة) هي الأكثر تعبيرًا عن الشعور بالقوة بعد تولي المسؤولية، بنسبة 100%. هذا يدل على أن **التمثلات المرتبطة بالتمكين** ترسخ أكثر عند النساء في مرحلة "الاستقرار الوظيفي والاجتماعي"، مقارنة بالشابات الأصغر (20–29 سنة) اللاتي قد يفتقدن للثقة بسبب نقص التجربة أو الضغط الثقافي.

من منظور **نظرية دورة الحياة الاجتماعية(life course theory)** ، فإن الشعور بالقوة يتبلور تدريجيا، ويتأثر بتقاطع السن، الوضع المهني، والخبرة. وهنا تلعب **الاجتماعية المؤسسية** دورًا في بناء أو هدم هذه الصورة الذاتية.

كما أن هذه النتائج تشير إلى **تشكل وعي نسوي وظيفي متقدم** ضمن جيل معين من النساء، ما يعكس تحولا في علاقة المرأة بالسلطة، من موقع التلقي إلى موقع الفعل والتأثير.

الجدول رقم (13) : يبين الفروق بين إجابات العينة حول س10 حسب الحالة الإجتماعية

عودة تولي المنصب (العوامل)	الحـــــالة العـــــائـــلـــية							
	عزباء		متزوجة		أخرى		المجموع	
	تكرارات	ن.مئوية	تكرارات	ن.مئوية	تكرارات	ن.مئوية	تكرارات	ن.مئوية
تحقيق مكانة إجتماعية	04	13.33%	18	60%	02	6.67%	24	80%
ظروفك الإجتماعية أجبرتك	02	6.67%	03	10%	//	//	05	16.67%
عوامل إقتصادية أخرى	//	//	01	3.33%	//	//	01	3.33%
المجمـــوع	06	20%	22	73.33%	02	6.67%	30	100%

القراءة الإحصائية

يبين الجدول أعلاه الفروق بين **إجابات العينة حول تولي العاملات منصب عالي إلى العوامل الإجتماعية حسب الحالة الإجتماعية** ، حيث تبين لنا بأن أعلى نسبة تقدر بـ 80% اجابت على أنها تسعى لتحقيق مكانة إجتماعية و كانت لصالح المتزوجات بقيمة قدرت 60% ونفس الفئة منهن بنسبة 10% ظروفهن الإجتماعية أجبرتهن وباقي الفئة بنسبة 3,33% أجبن على عوامل إقتصادية ، في حين تليها نسبة 13.33% لفئة العازبات ونفس الفئة منهن بنسبة 6.67% ظروفهن الإجتماعية أجبرتهن ، وفي الأخير تأتي أقل نسبة قدرت بـ6.67% لفئات أخرى

التعليق سوسيولوجي :

نلاحظ أن المتزوجات هن الأكثر إقرارًا بعدم تأثر العلاقات العائلية بموقعهن كمسؤولات. هذه النتيجة تقترح أن النساء المتزوجات ربما يمتلكن **شبكة دعم عائلية**)زوج، أقارب...) تسهل عليهن التوفيق بين الأدوار.

وفق **نظرية التبادل الاجتماعي(Social Exchange Theory)** ، فإن المرأة المتزوجة تتفاوض باستمرار على توازنات دقيقة بين المجالين العام (العمل) والخاص (البيت)، ما يجعلها تميل إلى تقليل أو نفي أثر العمل على الحياة العائلية، كنوع من حماية الذات من انتقادات اجتماعية قائمة على "التقصير في واجبات الأم/الزوجة."

كما أن النساء العازبات أقل قدرة على الاستناد إلى هذا التفاوض، لأنهن غالبًا يفتقدن "الشرعية الاجتماعية" التي تمنحها مؤسسة الزواج داخل المجتمعات التقليدية، وهو ما قد يفسر ميلهن إلى مواقف مختلفة.

إجابات العينة حول حصول العاملات على هذا المنصب حسب الأقدمية في العمل؟

الجدول رقم (14) : يبين عامل حصول أفرد العينة وعلاقته بالأقدمية في العمل

مؤهل حصول على المنصب	الأقـــــدمـــــيـــــة					
	من 6 إلى 10 سنوات		من 11 سنة فأكثر		المجموع	
	تكرارات	ن. مئوية	تكرارات	ن. مئوية	تكرارات	ن. مئوية
عن طريق المؤهل	07	23.33%	02	6.67%	09	30%
أقدمية	10	33.33%	09	30%	19	63.33%
أخرى	00	00%	02	6.67%	02	6.67%
المجمـــوع	17	56.66%	13	43.34%	30	100%

القراءة الإحصائية

يبين الجدول أعلاه الفروق بين **إجابات العينة حول حصول العاملات على هذا المنصب حسب الأقدمية في العمل** ، حيث تبين لنا بأن أعلى نسبة تقدر بـ 63.33% اجابت بالأقدمية و كانت لصالح الفئة التي لديها أقدمية عمل (من 6 إلى 10 سنوات) بقيمة قدرت 33,33% ومن نفس الفئة بنسبة 23,33% أجابت عن طريق المؤهل، في حين تليها نسبة 30% وكانت لفئة التي لديها أقدمية عمل من(11 سنة فاكثر) وبقية نفس الفئة بنسبة 6,67 % أجابت عن طريق المؤهل ونفس النسبة 6,67% أجابت بأخرى.

التعليق سوسيولوجي :

هنا نرصد دينامية مركزية في الحقل المهني: هل الأقدمية تمنح المرأة مزيدًا من الشرعية كقائدة؟ يبدو أن النساء ذوات الأقدمية يشعرن بثقة أكبر وإدراك أقوى لفاعليتهن، مما يعكس **رأسمالًا زمنيا/مهنيا** يؤهلهن للتفاوض على المواقع.

يُشير **بيير بورديو** إلى أن الرأسمال (سواء اجتماعي، ثقافي، أو رمزي) يُكتسب ويُراكم داخل الحقول الاجتماعية. فالأقدمية هنا تشكل نوعًا من رأس المال الرمزي داخل المؤسسة، يجعل من المرأة "مؤهلة" – لا فقط وظيفيًا، بل أيضًا ثقافيًا – لتولي المسؤولية.

لكن هذا المنطق قد يُقصي النساء الشابات، ويؤدي إلى إعادة إنتاج تراتبية قائمة على الزمن بدل الكفاءة، وهي نقطة حرجة عند التفكير في **العدالة المهنية الجندرية**.

المحور الثاني : المعوقات التي تواجه المرأة العاملة كمسؤولة من وجهة نظر المجتمع

الجدول رقم (15) : يبين مواصلة العاملات في حالة تولهن مسؤولية في منصب عالي

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	73.33%
لا	08	26.67%
المجمـــوع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين **مواصلة العاملات في حالة تولهن مسؤولية في منصب عالي**، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 73.33% أجابت بـ نعم ، في حين تليها نسبة 26.67 % أجابت بـ لا.

التعليق سوسيولوجي :

النسبة الكبيرة من النساء اللواتي أبدين استعدادهن للاستمرار في مناصبهن يعكس **نزوعًا متزايدًا نحو التملك الرمزي للموقع الوظيفي** كجزء من الهوية الذاتية. فالمسؤولية لم تعد لحظة ظرفية بل مشروع ذاتي مستمر.

وفق **منظور الهوية المهنية(Professional Identity Theory)** ، فإن رغبة المرأة في المواصلة ليست فقط وظيفية، بل تعكس اندماجًا في "ذات جديدة" تتشكل داخل المؤسسة. أي أن "أنا المرأة" باتت تتضمن "أنا المسؤولة"، وهذا هو جوهر التحول السوسيولوجي العميق.

لكن هذه الرغبة تصطدم أحيانًا بجدران المؤسسة التقليدية، وبتوقعات اجتماعية لا تزال تطالب المرأة بالانسحاب، ما يجعل هذا الاستعداد فعلًا **مقاومًا وتمرديًا في حد ذاته**.

الجدول رقم (16) : يبين تأثير عمل المرأة كمسؤولة على العلاقات العائلية

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
يؤثر سلبيا	**01**	**3.33%**
يؤثر إيجابيا	**03**	**10%**
لا يؤثر	**26**	**86.67%**
المجمـــوع	**30**	**100%**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه حول **تأثير عمل المرأة كمسؤولة على العلاقات العائلية** ، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 86.67% أجابت بـ لا يؤثر ، في حين تليها نسبة 10% أجابت بـ يؤثر إيجابيا ، وفي الأخير تتصدر نسبة 3,33% أجابت بـ يؤثر سلبيا.

التعليق سوسيولجي :

النتيجة الأبرز أن الأغلبية لا ترى أن للمسؤولية تأثيرًا على علاقاتها العائلية. هذه الإجابة تعكس نوعًا من **الاستراتيجية الدفاعية الرمزية**، أي رغبة المرأة في إثبات أنها قادرة على "الاحتفاظ بأنوثتها التقليدية" رغم خوضها غمار المسؤولية.

هنا نعود إلى مفهوم **"الأنثوية القابلة للتفاوض"**، وهو نمط من التوفيق بين الحداثة والتقاليد. فالمرأة المسؤولة لا تهدم "المقدس العائلي"، بل تسعى إلى **إعادة تأويله**، بما يسمح لها بالاستمرار في كلا الحقلين دون رفض أو قطيعة.

ومع ذلك، فإن النسبة الصغيرة التي ترى أثرًا سلبيًا تؤكد وجود **توترات هيكلية مستمرة** بين المجالين، تعود إلى بنية تقسيم الأدوار التقليدية التي ترمي بالعبء العائلي بالكامل على المرأة، مهما علا شأنها المهني.

الجدول رقم (17) : يبين مدى توفق المرأة بينها منصبها كمسؤولة وإلتزاماتها المنزلية

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	93.33%
لا	02	6.67%
المجمـــوع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه حول **مدى توفق المرأة بينها منصبها كمسؤولة وإلتزاماتها المنزلية** ، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 93.33% أجابت بـ نعم ، في حين تليها نسبة 6.67% أجابت بـ لا.

التعليق سوسيولوجي :

هذا الجدول يتقاطع مع مفهوم "التوازن بين المجالين العام والخاص"، حيث لا تزال المرأة تواجه مطلبًا مزدوجًا: إثبات جدارتها المهنية دون الإخلال بـ"وظيفتها التقليدية". في المجتمعات ذات البنية الأبوية مثل الجزائر، يظل التوفيق بين العمل والمنزل **مؤشرًا على النجاح الأنثوي المقبول اجتماعيًا**، مما يُجبر المرأة على ممارسة **"العمل العاطفي والتبريري"**باستمرار.
من منظور **إرفينغ غوفمان**، فإن المرأة هنا تؤدي "أدوارًا اجتماعية متعدّدة" أمام "جمهور مختلف" (الزوج، الأبناء، الإدارة، الزملاء)، ما يفرض عليها أن تتقن فنّ التوفيق، حتى وإن كان ذلك على حساب صحتها النفسية. التوفيق لا يعني فقط توزيعًا للمهام، بل إدارة للصورة الاجتماعية، أي محاولة البقاء ضمن "التمثلات المقبولة للأنثى الناجحة."

الجدول رقم (18) : يبين تصرف الرجال الذين يعملون تحت إمرة مسؤولاتهم

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
يحترمك كمسؤولة	30	100%
يقلل من إحترامك	00	00%
أخرى	00	00%
المجمـــوع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ، حول **تصرف الرجال الذين يعملون تحت إمرة مسؤولاتهم** ، حيث أن كل النسبة التي تمثل 100% أجابت بـ يحترمك كمسؤولة

التعليق سوسيولوجي :

هذا الجدول يكشف عن ميدان خصب لـ **الصراع الرمزي بين النوعين الاجتماعيين** داخل المؤسسة. تصرفات الرجال تجاه مسؤولات نساء تعكس مدى قبولهم لـ"عكس الأدوار السلطوية"، وهو أمر ليس تقنيًا فقط بل "ثقافي تمثّلي."

من منظور **بيير بورديو**، السلطة ليست فقط موقعًا، بل هي شرعية يُعترف بها أو يُرفض الاعتراف بها. وعليه، فإن الموقف من المرأة القائدة هو امتحان حقيقي **لعمق الثقافة الأبوية** داخل الحقل المهني. أي مقاومة صامتة، تجاهل، أو تذمر مبطن، يمكن اعتباره **آلية دفاع رمزية لاستعادة الهيمنة الذكورية** أو تقويض شرعية "القائدة الأنثى."

الجدول رقم (19) : يبين تصرف المسؤولات مع العمال في حالة وجود نزاع

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
تتكفلين بحل مشكل بدورك كمسؤولة	28	93.34%
توجهين المشكل لمسؤول آخر في المؤسسة	02	6.66%
المجمـــوع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه حول **تصرف المسؤولات مع العمال في حالة وجود نزاع** ، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 93.34% أجابوا بـ بتكفلهن بحل المشكل، في حين تليها نسبة 6,66% أجابوا بـ يوجهون المشل لمسؤول آخر.

التعليق سوسيولوجي :

هذا الجدول يعرض **أنماط التسيير النسوي للنزاع**، وهو مساحة مهمة لإظهار كيف تُمارَس السلطة عند النساء. فإن كانت المرأة تلجأ إلى الحوار أو الانضباط المؤسسي، فهذا يعبّر عن **تحول في النموذج القيادي** من الهيمنة الذكورية (التي قد تُمارس بالقوة أو القطيعة) إلى **قيادة أكثر توافقية**.

وفقًا لنظرية **"القيادة التحولية**(Transformational Leadership) "، فإن المرأة تميل غالبًا إلى استخدام أساليب أقل سلطوية وأكثر تشاركية. لكن هذا قد يُساء فهمه كضعف، خاصة في ثقافات تنظيمية تعودت على "القائد الحازم الذكوري"، ما يدفع ببعض العاملين إلى **اختبار مدى شرعية أو صلابة السلطة النسوية** عبر النزاعات.

إجابات العينة حول تأثير عمل المرأة كمسؤولة على العلاقات العائلية حسب الحالة الإجتماعية ؟

الجدول رقم (20) : بين إجابات أفراد العينة حول تأثير عمل المرأة كمسؤولة على العلاقات العائلية حسب الحالة الإجتماعية

تأثير العمل على المرأة كمسؤولة	الحـــــالة العـــائلـــية							
	عزباء		متزوجة		أخرى		المجموع	
	تكرارات	ن.مئوية	تكرارات	ن.مئوية	تكرارات	ن.مئوية	تكرارات	ن.مئوية
يؤثر سلبيا	//	//	01	3.33%	//	//	01	3.33%
يؤثر إجابيا	//	//	01	3.33%	//	//	01	3.33%
لا يؤثر	06	20%	20	66.67%	02	6.67	26	86.67%
المجمـــوع	06	20%	22	73.33%	02	6.67%	30	100%

القراءة الإحصائية

يبين الجدول أعلاه الفروق بين **إجابات العينة حول تأثير عمل المرأة كمسؤولة على العلاقات العائلية حسب الحالة الإجتماعية** ، حيث تبين لنا بأن أعلى نسبة تقدر بـ 86.67% اجابت على انه لا يؤثر و كانت لصالح المتزوجات بقيمة قدرت 66.67% وتليها فئة العازبات بنسبة 3,33% أجابت بأنه يؤثر إجابيا وتليها فئة أخرى بنسبة 3,33% أجابت بأنه يؤثر سلبيا .

التعليق سوسيولوجي :

نلاحظ هنا أن النساء المتزوجات أكثر ميلاً إلى نفي التأثير السلبي. هذا قد يكون نتيجة **"تكتيك دفاعي رمزي "**أمام ضغط التقاليد التي تتوقع من المرأة المتزوجة ألا تُفرّط في واجباتها الأسرية. وفي المقابل، النساء العازبات قد يكون لديهن **حرية نسبية في التعبير عن صعوباتهن أو التوتر بين العمل والحياة الخاصة**، كونهن غير خاضعات مباشرة لتوقعات "الزوج أو الأطفال."

هذا الفرق يُبرز كيف أن **الحالة الاجتماعية تُشكّل عدسة تفسير مختلفة للتجربة المهنية** .كما يكشف كيف أن البنية الاجتماعية تمارس تأثيرًا غير مباشر على تمثلات النساء، وتجعل حتى إجاباتهن محكومة بوعيهن بـ"نظرة الآخر الاجتماعي."

إجابات العينة حول مواصلة العاملات في حالة تولهن مسؤولية في منصب عالي حسب الرتبة المهنية؟

الجدول رقم (21) : يبين إجابات افراد العينة حول مواصلة العاملات للعمل في حالة تولهن مسؤولية في منصب عالي حسب الرتبة

الرغبة في مواصلة العمل	المسؤولية المتقلدة								
	إطار		إطار سامي		عون		عون تنفيذ		المجموع
	تكرارات	ن. مئوية	تكرارات	ن. مئوية	تكرارات	ن. مئوية	تكرارات	ن. مئوية	تكرارات	ن. مئوية
نعم	10	33.33 %	09	30%	02	6.67%	01	3.33 %	22	73.33%
لا	06	20%	01	3.33 %	01	3.33%	00	00%	08	26.67%
المجموع	16	53.33 %	10	33.33 %	03	10%	01	33.33 %	30	100%

القراءة الإحصائية

يبين الجدول أعلاه الفروق بين **إجابات العينة حول مواصلة العاملات في حالة تولهن مسؤولية في منصب عالي حسب الرتبة المهنية**

، حيث تبين لنا بأن أعلى نسبة تقدر بـ 73,33% اجابت بنعم و كانت لصالح رتبة(إطار) بقيمة قدرت 33,33% ، ثم تليها رتبة (إطار سامي) بنسبة 30% ، ثم تليها رتبة (عون) بنسبة 6,67% ،ثم تليها رتبة (عون تنفيذ) بنسبة 3,33% ، في حين تليها نسبة 26,67% أجابت بـ لا و كانت لصالح رتبة(إطار) بقيمة قدرت 20% ، ثم تليها رتبة (إطار سامي) بنسبة 3,33% ، ثم تليها رتبة (عون) بنسبة 3,33% .

التعليق سوسيولوجي :

ترتيب الرتب المهنية يسلط الضوء على التفاوتات الهيكلية في توزيع السلطة داخل المؤسسة. الفئات الأعلى رتبة (إطار سامٍ أو مسؤول) قد تكون أكثر تقبلاً لفكرة القيادة النسائية، لأنها تعي القواعد التنظيمية وتعمل ضمن منطق "المردودية والكفاءة"، بينما الفئات الدنيا (عون تنفيذ، عون تحكم) قد تكون أكثر تمسّكًا بـ"التمثلات التقليدية للسلطة."

من منظور **نظرية الطبقات المهنية عند ماركس وبورديو معًا**، نجد أن **التمثلات الثقافية للنوع تتقاطع مع التراتبية المهنية**، أي أن الرتبة ليست فقط وظيفة، بل تموقع رمزي في الهرم الاجتماعي داخل المؤسسة، ما يجعل نظرة العامل البسيط للمرأة المسؤولة مشحونة بمشاعر مختلطة: بين الإعجاب والغيرة، أو بين الطاعة والرفض.

المحور الثالث : مالذي تسعى المرأة العاملة إلى تحقيقه من خلال العمل الذي تمارسه

الجدول رقم (22) : يبين المنصب الذي تتولاه المرأة الآن كان من أحد أهدافها يوما ما

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	100%
لا	00	00%
المجمـــوع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه حول ما إذا كان **المنصب الذي تتولاه المرأة الآن من أحد أهدافها يوما ما** ، حيث أن النسبة الكاملة التي تمثل 100% من العينة أجابت بـ نعم .

التعليق سوسيولوجي :

يشكل هذا الجدول انعكاسًا لتلاقي "الطموح الفردي" و"تحقيق الذات المهني"، أي الانتقال من الرغبة إلى التحقق. عندما تصرح المرأة أن المنصب كان ضمن أهدافها، فهي **تعلن ذاتها كفاعل عاقل ومخطط** وليس كمفعول به تم دفعه للمنصب صدفة.

وفقًا لمفهوم **الفاعل الاستراتيجي (l'acteur stratégique)** عند "كروزيه وفريدبرغ"، فإن المرأة هنا تظهر كعنصر يمتلك مشروعًا ذاتيًا، يسعى إلى ترجمته داخل بنية مؤسسية رغم ما قد تعيقه من عوائق بنيوية أو ثقافية. ويعني ذلك أيضًا أنّ **التحقيق المهني لم يعد فقط مسألة عرض، بل نتيجة تخطيط نسوي واعٍ ضمن منظومة ذكورية**.

الجدول رقم (23) : يبين الدوافع الأساسية للمرأة للسعي وراء مناصب عليا

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
مادية	20	66.66%
معنوية	04	13.34%
تحقيق ذات الإستقلالية	06	20%
المجمـــوع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه حول **الدوافع الأساسية للمرأة للسعي وراء مناصب عليا** حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 66,66% أجابت بـ مادية، في حين تليها نسبة 20% من العينة أجابت بـ تحقيق الذات الإستقلالية، وفي الأخير تأتي نسبة 13,34% أجابت بـ معنوية.

التعليق سوسيولوجي :

يكشف هذا الجدول دوافع مزدوجة: مادية – اجتماعية – رمزية. السعي نحو المناصب ليس فقط لزيادة الدخل أو تحسين الوضع المهني، بل لتحقيق **شرعية مجتمعية ومكانة رمزية** .هذا ما يسميه "بورديو" بـ"الرأسمال الرمزي"، حيث تتجاوز الغاية حدود الوظيفة إلى **امتلاك المعنى داخل الفضاء الاجتماعي**.

كما أن هذا السعي يعبر عن محاولة المرأة **لدخول الحقل السياسي الرمزي داخل المؤسسة**، إذ أن من يحتل موقع القرار يمتلك إمكانية "قولبَة الواقع"، لا فقط الخضوع له. وهذه نقطة مفصلية في فهم التحول الجاري في تمثلات النساء لدورهن كفاعلات لا كمساعدات.

الجدول رقم (24) : يبين سعي العاملة إلى كسب مكانة كبيرة في المجتمع من خلال العمل كمسؤولة

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	93.33%
لا	02	6.64%
المجمـــوع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه حول **سعي العاملة إلى كسب مكانة كبيرة في المجتمع من خلال العمل كمسؤولة** ، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 93.33% من العاملات أجبن بنعم ، في حين تليها نسبة 6.64% من العاملات أجبن بـ لا .

التعليق سوسيولوجي :

هذا الجدول يؤكد أن الوظيفة بالنسبة للمرأة ليست مجرد مصدر رزق، بل **وسيلة لإعادة بناء تموضعها داخل السلم الاجتماعي** .هي تستثمر المنصب كأداة لتحصيل *الاحترام، الهيبة، والاستقلال الرمزي* .وهذا يتطابق مع مفاهيم "الاعتراف الاجتماعي" التي طورها الفيلسوف الألماني أكسل هونيث.

السعي للمكانة يعكس أيضًا محاولة للخروج من **الهامش الاجتماعي إلى المركز الرمزي**، وهي عملية تحتاج إلى رأسمال مهني/اجتماعي، ولكن أيضا إلى **تفكيك تمثلات راسخة ترفض المرأة في موقع القوة**.

الجدول رقم(25) : يبين الهدف من تولي منصب مسؤولة من أجل الترقية في السلم الوظيفي

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	%100
لا	00	00%
المجمـــوع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه حول **الهدف من تولي منصب مسؤولة من أجل الترقية في السلم الوظيفي** ، حيث أن النسبة الكاملة من العاملات التي تمثل 100% أجابوا بـ نعم .

التعليق سوسيولوجي :

عندما تعتبر المرأة المنصب خطوة للترقية، فهي تعبر عن **تملك عقلانية بيروقراطية متقدمة**، حيث تندمج في منطق "المسار المهني التصاعدي"، لا في الرؤية التقليدية التي ترى عمل المرأة كحل مؤقت أو ثانوي. هذا التحليل يتقاطع مع "ماكس فيبر" حين تحدث عن **البيروقراطية الرشيدة** القائمة على الكفاءة والترقي وفق قواعد.

وهنا يظهر أن المرأة لا تكتفي ببلوغ المنصب، بل تسعى إلى **ديمومة الصعود الاجتماعي داخل المؤسسة**، ما يجعل من وجودها في موقع القرار فعلاً تراكمياً وليس رمزياً.

الجدول رقم (26): يبين نظرة الأسرة بعد تولها منصب مسؤولة

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
إحترام وتقدير لك	30	100%
حسد وغيرة	00	00%
أخرى	00	00%
المجمـــوع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه حول **نظرة الأسرة بعد تولي العاملة منصب مسؤولة** ، حيث أن أعلى نسبة التي تمثل 100% أجابت بـ انها تتلقى الإحترام والتقدير .

التعليق سوسيولوجي :

تمثل الأسرة أول "مرآة اجتماعية" تعكس التغيرات في وضع المرأة. إذا كانت الأسرة تعبّر عن الاحترام والتقدير، فهذا يعني أن **التحول في تموقع المرأة لم يعد يُنظر إليه كمصدر تهديد أو تشويش على النظام الأسري**، بل كجزء من "الصورة الجديدة للمرأة الناجحة."

هذا القبول الأسري يمكن اعتباره **شرعية اجتماعية داخلية**، تُمكّن المرأة من الصمود أمام الضغوط الخارجية. لكنه لا يخلو من شروط ضمنية: إذ أن هذا التقدير قد يكون مشروطًا بعدم تجاوز "حدود مقبولة ثقافيًا"، بما فيها التوفيق بين العمل والأسرة، وعدم المساس بـ"الأنوثة الرمزية" للمرأة.

إجابات العينة حول المنصب الذي تتولاه المرأة الآن كان من أحد أهدافها يوما ما

حسب المستوى التعليمي؟

المنصب كأحد أهداف يوما ما	المستوى الدراسي					
	ثانوي		جامعي		المجموع	
	تكرارات	ن. مئوية	تكرارات	ن. مئوية	تكرارات	ن. مئوية
نعم	19	63.33%	11	36.67 %	30	100%
المجمـــو ع	19	63.33%	11	36.67 %	30	100%

الجدول رقم (27) : يبين إجابات أفراد العينة حول منصب الذي تتولاه المرأة كأحد أهدافها وعلاقته بالمستوى التعليمي

القراءة الإحصائية

يبين الجدول أعلاه الفروق بين **إجابات العينة المنصب الذي تتولاه المرأة الآن كان من أحد أهدافها يوما ما حسب المستوى التعليمي**

، حيث تبين لنا بأن أعلى نسبة تقدر بـ 100% اجابت بنعم و كانت لصالح مستوى (ثانوي) بقيمة قدرت 63,33% ، ثم يليها مستوى تعليمي (جامعي) بنسبة 36,67%

التعليق سوسيولوجي :

يشير هذا الجدول إلى أن النساء ذوات المستوى الجامعي أو العالي أكثر تعبيرًا عن الشعور بالقوة عند تولي المسؤولية مقارنة بذوات المستوى التعليمي الأقل. هذا يتسق مع منظور **بيير بورديو** حول "الرأسمال الثقافي"، إذ أن التعليم لا يُنتج فقط مهارات تقنية، بل يُؤسس لتصور الذات كفاعل اجتماعي مؤهل للقيادة والتأثير.

وبالتالي، فالشهادة الأكاديمية ليست فقط وسيلة للترقية، بل **تُمنح شرعية رمزية** تعزز من ثقة المرأة بنفسها في موقع المسؤولية. كما يُعزز التعليم من قدرة المرأة على **فهم المعايير المؤسسية والتفاوض على مواقع السلطة** بوعي أكبر، ما يؤدي إلى مقاومة أوسع للأدوار التقليدية المفروضة على النساء.

إجابات العينة حول سعي العاملة إلى كسب مكانة كبيرة في المجتمع من خلال العمل كمسؤولة حسب الرتبة المهنية؟

سعي إلى كسب مكانة كبيرة في مجتمع	الرتبة المهنية									
	إطار		إطار سامي		عون		عون تنفيذ		المجموع	
	تكرارات	ن. مئوية	تكرارات	ن. مئوية	تكرارات	ن. مئوية	تكرارات	ن. مئوية	تكرارات	ن. مئوية
نعم	16	53.33 %	09	30%	02	6.67%	01	3.33%	28	93.33 %
لا	//	//	01	3.33 %	01	3.33%	//	//	02	06.67 %
المجمـــوع	16	53.33 %	10	33.33 %	03	10%	01	33.33 %	30	100%

الجدول رقم (28) : إجابات العينة حول سعي العاملة إلى كسب مكانة مهنية في المجتمع

يبين الجدول أعلاه الفروق بين **إجابات العينة حول سعي العاملة إلى كسب مكانة كبيرة في المجتمع من خلال العمل كمسؤولة حسب الرتبة المهنية**

القراءة الإحصائية

، حيث تبين لنا بأن أعلى نسبة تقدر بـ 93,33% اجابت بنعم و كانت لصالح رتبة(إطار) بقيمة قدرت 53,33% ، ثم تليها رتبة (إطار سامي) بنسبة 30% ، ثم تليها رتبة (عون) بنسبة 6,67% ،ثم تليها رتبة (عون تنفيذ) بنسبة 3,33% ، في حين تليها نسبة 06,67% أجابت بـ لا و كانت لصالح رتبة(إطار سامي) بقيمة قدرت 3,33% ، ثم تليها رتبة (عون) بنسبة 3,33% .

التعليق سوسيولوجي :

الفوارق حسب الرتبة تُظهر أن النساء ذوات الرتب العليا (مثل إطار سامٍ) أكثر اقتناعًا بفاعليتهن ومسؤولياتهن. هذا يعكس أن **الموقع المؤسسي يُشكّل عدسة إدراكية** مختلفة لكل فئة. من هن في موقع القرار لا ينظرن فقط إلى السلطة كأداة إدارية، بل كامتداد للهوية.

من خلال عدسة **نظرية الحقول لبورديو**، فإن الرتبة ليست فقط وظيفة، بل تموقع ضمن "الحقل المهني"، وتُمنح من خلال امتلاك رأس المال المؤسساتي (الخبرة، الشبكات، الشرعية). وهذا يعني أن الرتبة تُمكن المرأة من الدخول في فضاء المنافسة على الشرعية الرمزية، وتحولها إلى "فاعل" في حقل الهيمنة الذكورية.

إجابات العينة حول نظرة الأسرة للمرأة العاملة بعد تولها منصب مسؤولة حسب مكان الإقامة

تولي منصب من أجل الرتبة	مـــكان الإقـــامة							
	الريف		حضري		شبه حضري		المجموع	
إحترام وتقدير لك	01	3.33%	25	83.34%	04	13.33%	30%	100%
المجمـــوع	01	3.33%	25	83.34%	04	13.33%	30	100%

الجدول رقم (29) : إجابات افراد العينة حول نظرة الاسرة للمرأة العاملة بعد تولها منصب مسؤولة حسب مكان الإقامة

القراءة الإحصائية

يبين الجدول أعلاه الفروق بين **إجابات العينة حول نظرة الأسرة للمرأة العاملة بعد تولها منصب مسؤولة حسب مكان الإقامة** ، حيث تبين لنا بأن أعلى نسبة تقدر بـ 100% اجابت على إحترام وتقدير لك و كانت لصالح الفئة المقيمة في المناطق الحضرية بقيمة قدرت 83,34% ، في حين تليها نسبة 13,33% للفئة المقيمة في المناطق الشبه حضرية ، وفي الأخير تأتي أقل نسبة قدرت ب3.33% للفئة المقيمة في المناطق الريفية

التعليق سوسيولوجي:

يعكس الجدول أن الفئة العمرية (30–39 سنة) تشعر بقوة أكبر عند تولي المنصب مقارنة بالفئات الأصغر أو الأكبر سنًا. يعود ذلك إلى أن هذه الفئة العمرية تمثل **ذروة الرأسمال الحيوي والمجتمعي** : تمتلك طاقة، تعليمًا جيدًا، خبرة متوسطة، وشبكة اجتماعية بدأت تترسخ.

هذا يتماشى مع تصور **إرفينغ غوفمان** للهوية كنتاج لتفاعل مستمر، حيث تكون المرأة في الثلاثينات قد **راكمت تمثلات جديدة عن ذاتها داخل بيئات العمل**، ما يعزز ثقتها في مشروعها المهني.

أما النساء الأكبر سنًا (فوق 40) فقد يُواجهن نوعًا من "التهميش الرمزي"، حيث تتداخل التصورات المجتمعية حول السن مع التصورات الجندرية، وتُضعف تمثيلهن كقائدات مؤثرات، في ظل مجتمع يربط الشباب بالكفاءة.

نتائج ومناقشة الفرضيات :

- **الفرضية الأولى**

"الظروف الاجتماعية التي تعيشها المرأة العاملة تؤثر سلبًا على تمثلاتها لمكانتها في موقع المسؤولية داخل المؤسسة".

النتائج:

- أن أغلبية النساء **يشعرن بالقوة** بعد توليهن مناصب مسؤولية.
- **63.34%**من المبحوثات يتقبلن أن تكون امرأة مسؤولة عليهن، مقابل **36.33%**غير متقبلات.
- أبرز دافع لتولي المنصب كان **تحقيق مكانة اجتماعية** .(80%)
- غير أن علاقة بعضهن بزملائهن **ساءت** بعد تولي المنصب (26.66%)، ما يعكس وجود تأثير اجتماعي سلبي.

الاستنتاج:

الفرضية الأولى **تُعتبر صحيحة جزئيًا**، حيث أن الظروف الاجتماعية (كالعلاقات مع الزملاء) قد تؤثر سلبًا، لكن في المقابل، عدد كبير من النساء لديهن تصورات إيجابية عن قوتهن بعد المنصب.

- **الفرضية الثانية**

"تسهم الظروف الاقتصادية للمرأة العاملة في تعزيز رغبتها في تحسين وضعها المهني والاجتماعي، مما ينعكس إيجابًا على تمثلاتها لدورها في العمل".

النتائج:

- نسبة **كبيرة من النساء (80%)**يسعين لتولي المناصب لتحسين مكانتهن الاجتماعية.
- **دافع اقتصادي مباشر كان أقل حضوراً (3.33%)**، لكنه موجود.
- **أغلب العاملات حصلن على مناصبهن بالأقدمية**، ما يعكس رغبة في الترقية وتحسين الوضع.

الاستنتاج:

الفرضية الثانية **صحيحة**، حيث أن العامل الاقتصادي رغم أنه لم يكن الدافع الأكبر المصرّح به، إلا أن نتائجه ظهرت في سلوك السعي للترقية والمكانة، مما ينعكس إيجابًا على تمثلاتهن لدورهن.

- **الفرضية الثالثة**

"تواجه المرأة المسؤولة مجموعة من المعوقات الاجتماعية (كالصورة النمطية، والمواقف المجتمعية) التي قد تؤثر على رؤيتها لمكانتها الوظيفية وأدائها المهني".

النتائج:

- توجد معوقات واضحة مثل **نظرة المجتمع المحافظة، وصعوبة التوفيق بين البيت والعمل**.
- **73.33%من العينة متزوجات**، ويواجهن تحديات في التوفيق بين العمل والأسرة.
- تعامل المجتمع مع المرأة المسؤولة **أحياناً يحمل تصورات سلبية**.

الاستنتاج:

الفرضية الثالثة **مثبتة بقوة**، حيث أبرزت الدراسة وجود معوقات اجتماعية حقيقية تؤثر على تمثل المرأة لمكانتها، وعلى أدائها المهني.

النتائج العامة :

الفرضيات الثلاث تم اختبارها وتأكيدها بدرجات متفاوتة، حيث:

- الفرضيتان الثانية والثالثة **مثبتتان بشكل واضح**.
- الفرضية الأولى **مثبتة جزئيًا**، مع وجود تمثلات إيجابية قوية لدى بعض النساء رغم الظروف الاجتماعية.
- يعتقد أفراد المجتمع بوجود تحفظات تجاه الزواج من المرأة العاملة في منصب مسؤولية.
- يرى المجتمع أن عمل المرأة في موقع المسؤولية يشكل تحديًا للعادات والتقاليد بهدف إبراز شخصيتها وتحقيق مكانتها.
- يتجلى تصور المجتمع في أن المرأة العاملة في منصب مسؤولية تواجه صعوبة في التوفيق بين أدوارها الأسرية ومتطلبات عملها.
- هناك عدم اعتراف واضح من المجتمع بأهمية وضرورة عمل المرأة في مثل هذه المهن الحساسة والإنسانية.
- يعتبر المجتمع أن من أبرز المعوقات التي تواجه عمل المرأة كمسؤولة هي النظرة السلبية نتيجة للعمل والاختلاط في مكان العمل، إلى جانب المضايقات، التحرش، وقلة وسائل النقل.

تجدر الإشارة إلى أن هذه النتائج تنطبق ضمن نطاق الدراسة الحالية فقط، ولا يمكن تعميمها على المجتمع ككل، إذ أن لكل فرد تصوراته وآرائه الخاصة.

خاتمة

الـخـاتـمـة :

في ختام هذه المذكرة، يمكن القول إن تمثلات المرأة العاملة كمسؤولة لا تنفصل عن السياقات الثقافية والاجتماعية التي تنبثق منها، بل إنها تعكس تصورات جماعية تراكمت بفعل التنشئة الاجتماعية، والعلاقات الجندرية، والنظام القيمي السائد داخل المؤسسة وخارجها. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المرأة، رغم ما حققته من حضور في مراكز القرار، لا تزال تواجه تمثلات متباينة تتأرجح بين التقدير المشروط والتشكيك في الكفاءة، وبين الإشادة الرمزية والممارسة التمييزية الفعلية.

لقد تبين أن **مكانة المرأة في العمل، حين تتولى مسؤولية، تُعاد صياغتها من خلال عدّة عوامل** :منها نوع المؤسسة، الخلفية الثقافية للموظفين، طبيعة القيادة النسائية، ومدى وعي المجتمع بمبادئ المساواة المهنية. كما أظهرت الدراسة أن هناك تطوراً تدريجياً في إدراك أدوار المرأة، غير أن بقايا الصور النمطية لا تزال تلقي بظلالها على تموقعها في السلم الإداري ،كما نؤكد على أهمية تعميق البحث في موضوع التمثلات باعتباره مدخلاً أساسياً لفهم مقاومات التغيير في الثقافة المهنية، ولمرافقة النساء في تحقيق توازن بين الكفاءة والمكانة الفعلية داخل محيط العمل.

قائمة المراجع

1. إحجيج، حسن. (2014)النظرية السوسيولوجية: من المرحلة الكلاسيكية إلى التواصلية .الرباط: أفريقيا الشرق.
2. إسماعيل عبد الفتاح الكافي. (2005)الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية.
3. الرقي، سميرة. (2014/2013)التمثلات الاجتماعية لخريجي الجامعة تجاه العمل .رسالة ماستر أكاديمي، جامعة ورقلة.
4. الزوخ، عيدة بن. (2013/2012)عمل المرأة وعلاقته بالاستقرار الأسري .رسالة ماستر أكاديمي، جامعة ورقلة.
5. بولوس موترد ، المنجد في اللغة و الأعلام ، دار المشرق ، بيروت ، 1973
6. بن لالة، يمينة، ومصمودي، كلثوم. (2023) القيادة النسوية وتأثيرها على العاملين بالمؤسسة التربوية: دراسة ميدانية في المدرسة الابتدائية بأدرار .مذكرة ماستر، جامعة أحمد دراية – أدرار.
7. ترجمات جوردون مارشال. (2007)موسوعة علم الاجتماع .ترجمة: محمد الجوهري وآخرون. مراجعة محمد الجوهري. ط2.
8. حمودي، جمال. (2006)تمثلات المجتمع الجزائري لمرض السرطان .مذكرة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد – تلمسان.
9. خيلي، أحمد خليل .معجم المصطلحات الاجتماعية .دار الفكر اللبنانية، لبنان.
10. زكور، محمد سمية. (2015) تمثلات المجتمع الصحراوي للمرأة العاملة ليلاً في القطاع الصحي: دراسة ميدانية بمدينة ورقلة .مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.
11. زرواتي، رشيد. (2004) منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية .دار الكتاب الحديث، الجزائر.
12. سعيد، الحسن السيد. (1983)النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم .ط4، دار المعارف، مصر.
13. عبد الفتاح، كاميليا إبراهيم. (1984) سيكولوجية المرأة العاملة .دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.
14. القوصي، عبد الرحمن عاطف. (2001)المدخل إلى علم الاجتماع .القاهرة: دار الفكر العربي.
15. مقني، سهام، ومصباحي، مباركة. (2024) التمثلات الاجتماعية للزواج من المرأة العاملة: دراسة ميدانية بمقر بلدية تيارت .مذكرة ماستر، جامعة ابن خلدون – تيارت.
16. محمد أحمد بيومي. (2003) تاريخ التفكير الاجتماعي .دار المعرفة الجامعية، مصر.
17. موترد، بولوس. (1973) المنجد في اللغة والإعلام .دار المشرق، بيروت.
18. موسى، غيث محمد عاطف. (2005) قاموس علم الاجتماع .دار المعرفة الجماعية، الإسكندرية.
19. وهيبة، حاتم. (2010) النظريات الاجتماعية: الاتجاهات والمقاربات الكبرى .بيروت: دار الطليعة.
20. ويكيبيديا، الموسوعة الحرة.

مراجع أجنبية :

21.Bizarria, F. P., de Oliveira, L. D., & de Oliveira, A. A. (2019). *Social Representations of Women Leaders from the Perspective of Plural Leadership*. Research, Society and Development, 8(10)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمارثليجي الأغواط

كلية علوم الإجتماعية

قسم علم الإجتماع والديموغرافيا

سنة ثانية ماستر **تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل**

الإستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

أما بعد .....

الأخت الفاضلة

أضع بين أيديك أستمارة تتكون من مجموعة أسئلة تم تصميمها لمعرفة تصوراتكم الإجتماعية لتفسير مكانة المرأة العاملة كمسؤولة ، المطلوب من حضرتك الإجابة على الأسئلة التالية لمساعدتنا في تحليل هذه الظاهرة ،وتأكدي أن الغرض من جمع هذه المعلومات هو غرض بحثي فقط ، شكرا على تعاونك وفقك الله إلى كل خير.

من إعداد طالبة : **تحت إشراف الدكتور :**

- زديك نورهان - طيب معاش

السـنة الجامعية : 2025/2024

البيانات الشخصية : المرجو منكم وضع علامة (x) أمام الإختيار المناسب

1- السن : من 20 إلى 29 ☐ ، من 30 إلى 39 ☐ ، من 40 فما فوق ☐

2- المستوى التعليمي : إبتدائي ☐ ، متوسط ☐ ، ثانوي ☐ ، جامعي ☐

3- الحالة الإجتماعية : عزباء ☐ ، متزوجة ☐ ، أخرى ☐

4- الأقدمية في العمل : من 5 سنوات فأقل ☐ ، من 6 سنوات إلى 10 سنوات ☐ ، من 11 سنة فأكثر ☐

5- الرتبة المهنية : إطار سامي ☐ ، إطار ☐ ، عون تحكم ☐ ، عون تنفيذ ☐

6- مكان الإقامة : الريف ☐ ، حضري ☐ ، شبه حضري ☐

7- كم سنة وانتِ تشغلين منصب مسؤولة : .....

المحور الأول : العوامل التي دفعت المرأة للعمل كمسؤولة في العمل

8- هل تعتقدين نفسك قوية بعد توليك منصب مسؤولة في مكان عملك ؟

نعم ☐ ، لا ☐

9- بصفتك مرأة عاملة هل تقبلين أن تكون هناك إمرأة مسؤولة عليك في مكان عملك ؟

نعم ☐ ، لا ☐

في كلتا الإجابتين بررري

.....

10- حسب رأيكِ هل يعود سبب عملك وتوليك منصب عالي إلى العوامل إجتماعية :

تحقيق مكانة إجتماعية ☐ ، ظروفك الإجتماعية أجبرتك ☐ ، عوامل إقتصادية ☐

أخرى تذكر: .....

11- كيف تم حصولك على هذا المنصب ؟

عن طريق مؤهل ☐ ، أقدمية ☐ ، أخرى .....

12- ماهي علاقتك مع زملائك بعد توليك منصب مسؤول ؟

تحسنت ☐ ، ساءت ☐ ، اخرى.....

المحور الثاني : المعوقات التي تواجه المرأة العاملة كمسؤولة من وجهة نظر المجتمع

13- هل ترغبين في المواصلة في هذا المنصب ؟

نعم ☐ ، لا ☐

14- هل يؤثر عليك عمل كمسؤولة على العلاقاتك العائلية ؟

يؤثر سلبيا ☐ ، يؤثر إجابيا ☐ ، لا يؤثر ☐

15- هل توفقين بين منصبك كمسؤولة وإلتزماتك المنزلية ؟

نعم ☐ ، لا ☐

16- كيف يتصرف الرجال الذين يعملون تحت إمرتك كمسؤولة

يحترمك كمسؤولة ☐ ، يقلل من إحترامك ☐ ، أخرى تذكر .....

17- في حالة وجود نزاع (خلاف ، صراع) بين العمال المسؤولة عنهم كيف تتصرفين بدورك كمسؤولة ؟

تتكفلين بحل المشكل بدورك مسؤولة ☐ ، توجهين المشكل لمسؤول أخر في المؤسسة ☐

أخرى تذكر .....

المحور الثالث : مالذي تسعى المرأة العاملة إلى تحقيقه من خلال العمل الذي تمارسه ؟

18- هل المنصب الذي تتولينه الأن كان من أحد أهدافك يوما ما

نعم ☐ ، لا ☐

في حالة الإجابة بـ لا بررري .....

19- مادوافع الأساسية التي دفعتك للسعي وراء مناصب عليا ؟

مادية ☐ ، معنوية ☐ ، تحقيق ذات الإستقلالية ☐

20- هل تسعين إلى كسب مكانة كبيرة في المجتمع من خلال العمل كمسؤولة

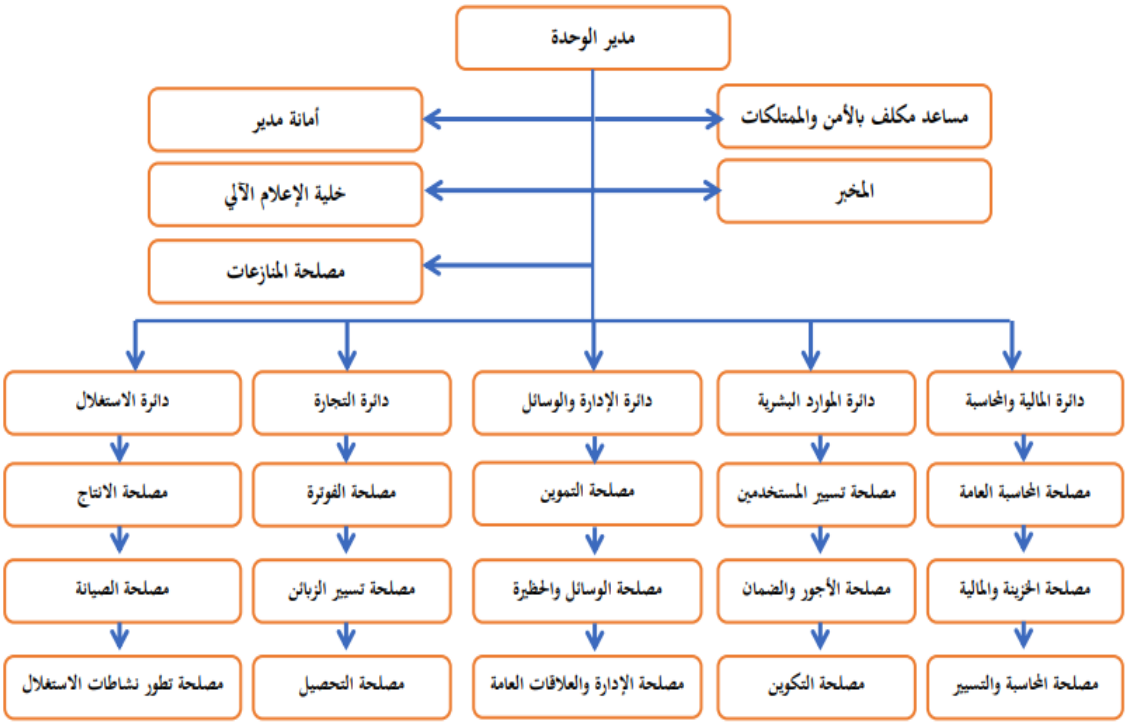
نعم ☐ ، لا ☐

21- هل هدفك من تولي منصب مسؤولة من أجل الترقية قي السلم الوظيفي

نعم ☐ ، لا ☐

22- ماهي نظرة الأسرة بعد توليك منصب مسؤولة ؟

إحترام وتقدير لك ☐ ، حسد وغيرة ☐ ، أخرى أذكريها .....



الهيكل التنظيمي لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الأغواط