الجمهـــوريـــة الجـزائـــرية الديمقراطيـــة الشعبيـــة
وزارة التعليـــم العـــالـــي و البحـــث العلمـــي
جامعة وهران 2 محمد بن احمد
كلية العلوم الاجتماعية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي في القطاع العام

دراسة ميدانية بثاوية سعد دحلب تيميمون

من إعداد الطالبة:
أسلافي أماني

تحت إشراف الأستاذ:
الاستاذ ناصري زواوي

أمام لجنة المناقشة

الأستاذ :بن شارف حسين	أستاذ محاضر أ	جامعة وهران 2	مناقشا
الأستاذ : ناصري زواوي	أستاذ محاضر ب	جامعة وهران 2	مقررا
الأستاذ :زمام ربيع	أستاذ محاضر ب	جامعة وهران 2	رئيسا

السنة الجامعية : 2025/2024


بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته الذي تتم الصالحات والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين

اهدي هذا العمل المتواضع الى:

أغلى ما أملك في هذه الحياة الوالدين الكريمين الى مصدر القوة واساس النجاح فلولا حرصكما ودعائكما ودعمكما لما وصلت هنا اليوم.

الى جميع إخواني وأخواتي سندي في هذه الحياة كلهم باسمه وجميل وسمه،

الى جميع أصدقائي وكل من امدوني يد العون في إنجاز هذا العمل ولو بالدعاء.

والى نفسي.

أهديكم هذا العمل المواضع.

الشكر والتقدير

الحمد لله ، والشكر له ، أولا فله سبحانه وتعالى الفضل الأول والأخير في إنجاز هذا العمل المتواضع .

استنادا لحديث رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم " من لايشكر الناس لم يشكر الله "

أتقدم بخالص الشكر والعرفان الى الأستاذ المشرف الدكتور **ناصري زواوي**، الذي رافقنا في انجاز هذا العمل ، وماقدمه لنا من نصائح و توجيهات وارشاد خلال اعداد هذه الدراسة.

واخص بالشكر والعرفان الى عائلتي ، سندي الأول التي لم تبخل علي بدعمها المادي او المعنوي وتشجيعها المتواصل ..

كما لا يفوتني ان اشكر اللجنة المناقشة والتي نتشرف بمناقشتهم لعملنا هذا ونشكر أساتذة تخصص علم الاجتماع على ماقدموه لنا من معرفة طيلة سنوات الدراسة الجامعية .

والشكر موصول الى كل من امد يد المساعدة من قريب او من بعيد من اجل إتمام هذه الدراسة والكمال لله وحده عز وجل واليه يرجع الفضل والثناء كله .

فهرس المحتويات

فهرس المحتوبات	الصفحة
الاهداء	ب
الشكر والتقدير	ت
فهرس المحتويات	ث
فهرس الجداول	خ
ملخص الدراسة	د
مقدمة	
مقدمة	ذ
الجانب المنهجي للدراسة	
1 -الدراسات السابقة	10
2 -تقييم الدراسات السابقة	13
3 -علاقة الدراسات السابقة بموضوع الدراسة	15
4 -إشكالية الدراسة	16
5 –الفرضيات	18
6 –تحديد المفاهيم	18
7 –أسباب اختيار الموضوع	22
8 –أهمية الدراسة	23
9 –اهداف الدراسة	23
10 –مجتمع البحث وعينة الدراسة	24
11 –أدوات جمع البيانات	24
12 –منهج الدراسة	26
13 –المدخل النظري للدراسة	27
14 –صعوبات البحث	29

المحور الأول: الاطار النظري	
الفصل الأول المورثات الثقافية والاجتماعية وتأثيرها على النشاط النقابي	
تمهيد	30
المبحث الأول : دور الثقافة التقليدية	31
المبحث الثاني : التنشئة الاجتماعية	34
المبحث الثالث : التغير الثقافي	38
المبحث الرابع : الأدوار الجندرية	42
خاتمة	46
الفصل الثاني التوعية النقابية ودعم المجتمع	
تمهيد	47
المبحث الأول : دور النقابة	48
المبحث الثاني : الاعلام والتواصل	50
المبحث الثالث : دور الاسرة والمجتمع المحلي	53
المبحث الرابع : العوامل الاجتماعية	56
خاتمة	61
الفصل الثالث تعزيز بيئة العمل الشامل	
تمهيد	62
المبحث الأول : المساواة والعدالة المهنية	63
المبحث الثاني : التحديات المؤسساتية	73
المبحث الثالث : المعوقات الذاتية	76
خاتمة	80
المحور الثاني : الاطار التطبيقي للدراسة	
الفصل الرابع : تمثلات المراة العاملة للنشاط النقابي وتأثير المورثات الثقافية	
تمهيد	83
عرض وتحليل البيانات الشخصية المتعلقة بعينة الدراسة	84
عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى	86
خاتمة	93
الفصل الخامس : تأثير غياب التوعية النقابية وضعف دعم المجتمع على المشاركة النقابية	
تمهيد	95

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية	69
خاتمة	101
الفصل السادس : تأثير بيئة العمل الشاملة على تمثلات المرأة للنشاط النقابي .	
تمهيد	103
عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة	104
خاتمة	107
تحليل النتائج على ضوء الفرضيات	108
تحليل النتائج على ضوء الدراسات السابقة	110
خاتمة عامة	112
فهرس الجداول	
قائمة الملاحق	
المراجع	

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول رقم 01	توزيع عينة البحث على حسب السن	84
الجدول رقم02	توزيع عينة البحث على حسب الحالة الاجتماعية	84
الجدول رقم 03	يوضح الخبرة المهنية	85
الجدول رقم 04	يوضح اراء العاملات عن دور النشاط النقابي في تحسين ظروف العمل	86
الجدول رقم 05	يوضح تأثير المورث الثقافي على تصورات المرأة العاملة حول أهمية النشاط النقابي .	87
الجدول رقم 06	يوضح دعم المجتمع لفكرة انخراط المرأة في النقابات	88
الجدول رقم 07	يوضح العوامل الثقافية التي تشجع المراة على الانضمام للنشاط النقابي	89
الجدول رقم 08	يوضح العوائق الاجتماعية التي تواجه المراة العاملة في الانضمام للنقابات	90
الجدول رقم 09	يوضح رأي العاملات عن مدى تقبل الزملاء الرجال لمشاركة النساء في العمل النقابي	91
الجدول رقم 10	يوضح رأي العاملات في ان النقابات تقوم بدورها في توعية المرأة بحقوقها	96
الجدول رقم 11	يوضح مدى نشر الوعي النقابي بين النساء العاملات	97
الجدول رقم 12	يوضح اراء العاملات حول تلقي توعيات او تدريبات من النقابة حول حقوق العمال	98
الجدول رقم 13	يوضح تاثير نقص الوعي النقابي في الانخراط بالنشاط النقابي	98
الجدول رقم 14	يوضح وجود جهود نقابية تستهدف تعزيز مشاركة المرأة	99
الجدول رقم 15	يوضح تقييم بيئة العمل اذا كانت مشجعة	104
الجدول رقم 16	يوضح دعم الإدارة يعزز من المشاركة في النشاط النقابي	105
الجدول رقم 17	يوضح ملاحظة تحيزات او عراقيل ناتجة عن طبيعة بيئة العمل تجاه النشاط النقابي النسوي .	106

- **ملخص الدراسة :**

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تمثلات المرأة العاملة للنشاط في ولاية تيميمون ، بحيث تم استخدام تقنية الاستمارة لجمع المعلومات ، اذ بلغ عدد عينة البحث 15 امرأة عاملة ، تم تحليل ومناقشة الاستمارات ، وخلصت الدراسة الى النتائج التالية ، ان المورثات الثقافية والاجتماعية تؤثر بشكل كبير على تصورات المرأة للنشاط النقابي التي تحد من انخراطها ومشاركتها الفعلية في النشاط النقابي ، كما ان غياب التوعية النقابية يؤدي الى محدودية مشاركة المرأة العاملة في العمل النقابي ، وان بيئة العمل لها دور كبير في رفع الوعي وتحسين تصوراتها للعمل النقابي وزيادة مشاركتها الفعلية فيه .

Summary of the study :

This studyaims to know the representations of workingwomen to the activity in the state of Timimoun, sothat the form technique wasused to collect information, as the number of the researchsamplereached 15 workingwomen, the formswereanalyzed and discussed, and the studyconcluded the followingresults, that cultural and social inheritancesgreatly affect women's perceptions of trade union activity, whichlimitstheirinvolvement and actual participation in trade union activity, and the absence of trade union awareness leads to limited participation of workingwomen in trade union work, and the workenvironment has a major role in raisingawareness and improvingtheir perceptions of trade union work and increasingtheiractual partiipation in it

مقدمة

مقدمة

ان نشأة الحركات النقابية تزامنت مع تطور الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية المتعاقبة التي عرفها المجتمع البشري ، بعد الثورة الصناعية وقد طرأت عدة تغيرات في علاقات العمل الانتقال من العبودية الاقطاعية الى النظام الراسمالي الذي يتطلب طبقة عاملة ماهرة ، تتوفر على مستويات من الوعي والتأهيل لاستعمال التقنيات الحديثة ، وكان بذلك نمو للحركة العمالية والنقابية و يعتبر العمل النقابي أحد أشكال النضال الاجتماعي والمطلبي ، فقد ساهم في تحقيق التحسين من الظروف المادية والاجتماعية في بيئة العمل ، ومحاربة التهميش الاجتماعي والتمييز الطبقي .

والنقابات العمالية هي احد المحفزات لتحقيق العدالة الاجتماعية ، وتعتبر الأداة الفعالة في تنظيم القوى العاملة وهي من المؤسسات الاجتماعية التي تلعب دورا مهما واساسيا في الدفاع عن العمال والمهنيين ، وتحسين ظروفهم المهنية .

وقد ارتبط ظهور النقابات في الجزائر بوجود الاستعمار ، إذ كانت فالبداية تركز على الدفاع عن حقوق العمال الجزائريين وتحسين ظروف عملهم بعد ، 1962 تطورت النقابات لتشمل مختلف القطاعات والفئات العمالية .

فقد عرف المجتمع الجزائري تطورات وتغيرات اقتصادية واجتماعية سمحت للمرأة للالتحاق في عالم الشغل ، مما أدى الى زيادة مشاركتها في القوى العاملة ، ويرجع ذلك الى التطور العلمي والتقني الذي يشهده العالم وحاجته الى اليد العاملة ، ولقد اختلفت مجالات وتخصصات العمل لدى المرأة واتساع نطاق عملها داخل التنظيمات ، وتعد مشاركة المرأة في العمل النقابي داخل المؤسسات من أبرز العوامل المهمة لتحقيق العدالة في حقوق العمل خاصة القطاعات العامة لارتفاع نسبة النساء العاملات فيها ، حيث ان مشاركتها داخل النقابة يشكل لها مدخلا لتعزيز دورها ومكانتها وتوسيع نطاق مشاركتها الاجتماعية .

ويعتبر العمل النقابي للمرأة العاملة في القطاع العام منصة لتمثيل مصالح العاملين وتحسين ظروف العمل وتوفير لهم أيضا بيئة عمل أكثر عدالة ، ويعد قطاع التربية والتعليم من القطاعات التي كان لها النصيب الاوفر من حيث تطور النقابات فيها وقد شهدت جملة من الإصلاحات والتحويلات للدفاع عن حقوقهم عن طريق أساليب مختلفة كالاضراب و الاحتجاج والتفاوض لتحقيق مصالحهم .

ومع ذلك ، لاتزال المرأة تواجه تحديات عديدة داخل التنظيمات بالإضافة الى الانشغالات العائلية والمسؤوليات الاسرية التي قد تؤثر على رؤيتها للنشاط النقابي والانخراط فيه ، ومن خلال دراستنا هذه سنتطرق لفهم تصورات المرأة للعمل النقابي ، والعوامل التي تؤثر على هذه التصورات .

حيث تناولنا دراسة هذا الموضوع من خلال خطة البحث التالية :

وعليه انطلاقتنا كانت من الجانب المنهجي وطبعا بدأنا باستعراض الدراسات السابقة وتقييمها وربط هذه الدراسات بموضوع دراستنا ، ثم مررنا الى بناء إشكالية الدراسة وطرحنا سؤال الانطلاق ، ثم بعدها طرح الأسئلة الفرعية و تليها فرضيات الدراسة ، كما حددنا مفاهيم الدراسة ، والأسباب التي دفعتنا الى اختيار هذا الموضوع واهميته والهدف من الدراسة ، وقد حددنا مجتمع البحث وعينة الدراسة واشرنا الى الأداة المستعملة لجمع البيانات والمنهج المتبع ، وتطرقنا الى المدخل النظري للدراسة واخر نقطة عرضنا الصعوبات التي واجهتنا خلال دراستنا .

المحورالاول :تمثل في الجانب النظري للدراسة وعالجنا فيه ثلاث فصول

الفصل الأول : بعنوان المورثات الثقافية والاجتماعية وتأثيرها على النشاط النقابي وعالجنا فيه دور الثقافة التقليدية ، والتنشئة الاجتماعية ، والتغير الثقافي ، إضافة الى الأدوار الجندرية .

الفصل الثاني : بعنوان التوعية النقابية وضعف دعم المجتمع ، وعالجنا فيه دور النقابات ، ودور وسائل الاعلام والتواصل ، ودور الاسرة والمجتمع المحلي ، ودور العوامل الاجتماعية .

الفصل الثالث : بعنوان تعزيز بيئة العمل الشامل ، تطرقنا فيه الى شرح المساواة والعدالة المهنية ، وأيضا التحديات المؤسساتية ، وذكرنا أيضا المعوقات الذاتية .

اما **المحور الثاني** : يتعلق بالجانب الميداني للدراسة وأيضا تم تقسيمه الى ثلاث فصول

الفصل الرابع بعنوان : تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي وتأثير الموروثات الثقافية والاجتماعية وقد عالجنا فيه مطالب الجانب النظري الخاصة بالفصل الأول ،

الفصل الخامس بعنوان : تأثير غياب التوعية النقابية وضعف دعم المجتمع على المشاركة النقابية ، وعالجنا فيه مطالب الجانب النظري الخاصة بالفصل الثاني .

الفصل السادس بعنوان : تأثير بيئة العمل الشاملة على تمثلات المرأة للنشاط النقابي ، أيضا عالجنا فيه مطالب الجانب النظري للفصل الثالث .

الإطار المنهجي

1_ الدراسات السابقة :

1-1الدراسة الأولى : دراسة خيرة يازي (2023-2024) بعنوان : تمثلات المراة العاملة للعمل النقابي:

الإشكالية : ماهي تمثلات المراة العاملة للعمل النقابي ؟

التساؤلات الفرعية :

-هل المكانة الاجتماعية للمراة العاملة داخل النسق المهني ترفع من فرص تمثيلها للعمل النقابي ؟

- مالجوانب المعرفية للمراة العاملة حول العمل النقابي ؟

- ماهي المعوقات التي تحول بين المراة العاملة ومشاركتها في النشاط النقابي ؟

فرضياتالدراسة :

- المكانة الاجتماعية للمراة العاملة داخل النسق المهني ترفع من فرص تمثيلها في العمل النقابي .
- للمراة العاملة جوانب معرفية حول العمل النقابي .
- توجد معوقات تحول بين المراة العاملة ومشاركتها في النشاط النقابي .

منهج الدراسة :

من اجل الوصول الى الأهداف المرجوة للدراسة والحصول على فهم متعمق ووصف شمولي للظاهرة محل الدراسة ، اعتمدت الباحثة منهج البحث الميداني .

عينة الدراسة :

بما ان عدد العاملات الاداريات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يبلغ عددهن 43 عاملة فقد تم اعتماد أسلوب المسح الشامل للوصول الى نتائج اكثر دقة .

نتائج الدراسة :

1 – للمكانة الاجتماعية للمراة العاملة داخل النسق المهني دور في رفع فرص التمثيل للعمل النقابي فمن خلال تعزيز مكانة المراة في المؤسسة سواء من طرف زميلاتها او المؤسسة .

2– انالمراة التي تتمتع بمستوى معرفي عال يعزز ذالك من قدرتها على التفاوض في الميدان النقابي كما يجعلها اكثر دراية بأهمية المشاركة النقابية .

3– ان هناك معوقات اجتماعية ترتبط بدور المراة في رعاية شؤون المنزل والاهتمام بعملها كما توجد معوقات ثقافية ترتبط بغياب الوعي الاجتماعي ونظرته الدونية للمراة فالمجتمع ، بالإضافة الى التمييز التي تعاني منه المراة فالبناء التنظيمي وغيرها من المعوقات الأخرى التي وقفت امام المراة ومشاركتها في العمل النقابي .

1-2الدراسة الثانية :دراسة براهمي محمد و مولاي الحاج مراد (2023) بعنوان : تمثلات العمال للحضور النقابي في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية عن عمال مؤسسة سونلغاز بسعيدة

الإشكالية :ماالعوامل التي تؤثر على مشاركة العمال في التنظيم النقابي داخل مؤسسة سونلغاز بسعيدة ؟

التساؤلات الفرعية ::

– هل يحقق التنظيم النقابي مطالب العمال بمؤسسة سونلغاز بسعيدة ؟

– ما تمثلات العمال للعمل النقابي بمؤسسة سونلغاز بسعيدة ؟ وهل توثر هذه التمثلات على مشاركتهم في العمل النقابي ؟

فرضيات الدراسة :

–يساهم الحضور النقابي داخل المؤسسة في تحقيق مطالب عمال سونلغاز بسعيدة .

– تختلف تمثلات العمال لاداء التنظيم النقابي باختلاف الأصناف السوسيو مهنية لهؤلاء العمال .

منهج الدراسة :

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفيالتحليلي ، الذي استعمل في توظيف بعض جوانب الدراسة مثل التعاريف والمفاهيم المرتبطة بالموضوع .

عينة الدراسة :

اما بالنسبة للعينة تم اختيار العينة القصدية ، اذ تم توزيع 42 استبانة على العمال ، وتم استرداد 33 استبانة صالحة للتحليل .

نتائج الدراسة :

قد توصلت نتائج الدراسة ان نظرة المبحوثين للتمثيل النقابي تبقى في مجملها نظرة سلبية لهذا التمثيل ، فيرون ان ليس هناك تمثيل فعلي ، وان التنظيم النقابي لم يكن في مستوى طموحاتهم .

1-3الدراسة الثالثة : دراسة خيشة كنزة (2016) بعنوان : مشاركة المراة في العمل النقابي

دراسة ميدانية على عاملات منخرطات بالفرع النقابي بخزينة ولاية ورقلة

الإشكالية :ماهو واقع مشاركة المراة في العمل النقابي بمؤسسة خزينة ولاية ورقلة ؟

التساؤلات الفرعية :

- ماهي طبيعة الممارسة النقابية للمراة ؟
- ماهي المعوقات التي تحد من مشاركة المراة في العمل النقابي؟

منهج الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي

عينة الدراسة :

بما ان عدد العاملات المنخرطات 46 عاملة في الفرع النقابي بمؤسسة خزينة ولاية ورقلة فقد استخدمنا أسلوب المسح الشامل نظرا لصغر حجم مجتمع البحث وبالتالي ليس هناك داعي لاختيار عينة

نتائج الدراسة :

- تشهد العاملات ممارسة نقابية إيجابية بخزينة ولاية ورقلة ، حيث ان العمل النقابي قام بدوره بتحقيق مطالبهن التي انخرطن من اجلها بتحسين ظروف العمل وكذا تحسين مستوياتهن الوظيفية
- الا هناك معوقات تحد من مستوى مشاركتها و تقلل من مساهمتها بفعالية من ابرزها التمييز بين الجنسين في العمل النقابي وهيمنة العقلية الذكورية على المجلس النقابي بهذه المؤسسة بالإضافة الى المسؤولية خارج العمل .

2- تقييم الدراسات السابقة :

تمثل مسألة تمثلات المرأة العاملة للعمل النقابي أحد المواضيع التي بدأت تأخذ اهتمامًا متزايدًا في الحقل السوسيولوجي، خصوصًا في ظل التحولات التي يعرفها عالم

الشغل والبنية النقابية في الجزائر. وفي هذا السياق، يمكن تحليل مجموعة من الدراسات السوسيولوجية التي تناولت هذا الموضوع، كمساهمة في فهم ديناميكيات الفعل النقابي من زاوية النوع الاجتماعي. نعتمد في هذا المقال على تقييم ثلاث دراسات ميدانية أنجزت حول الموضوع: دراسة خيرة يازي، دراسة براهمي محمد ومولاي الحاج مراد، ودراسة خيشة كنزة.

أولاً: مقاربة موضوع التمثلات النقابية من زاوية النوع جميع الدراسات الثلاث تعالج، بشكل مباشر أو غير مباشر، إشكالية التمثلات الاجتماعية للنقابة لدى الفاعلين والفاعلات في الحقل المهني. فدراسة خيرة يازي ركّزت على تمثلات المرأة للعمل النقابي، بينما تناولت دراسة براهمي ومولاي الحاج تمثلات العمال للنقابة، في حين اهتمت خيشة كنزة بدور المرأة ومكانتها داخل النشاط النقابي. هذا التنوع في المقاربة يعكس وعيًا متزايدًا لدى الباحثين بأهمية البعد الجندري في فهم المشاركة النقابية.

ثانيًا: الخصائص المنهجية ومحدودية الطرح النظري من الناحية المنهجية، نلاحظ اعتمادًا كبيرًا على المناهج الكمية، وبخاصة الاستبيان، مع استعمال المسح الشامل أحيانًا (كما في دراستي خيرة يازي وخيشة كنزة). هذه المقاربات وفرت بيانات ميدانية مهمة، إلا أنها عانت من ضعف في التأسيس النظري، إذ أهملت معظم الدراسات الخلفية النظرية الضرورية لفهم التمثلات من زاوية سوسيولوجية معمقة.

في المقابل، فإن دراسة براهمي ومولاي الحاج مراد وظفت المنهج الوصفي التحليلي بشكل متوازن، غير أن محدودية تنوع العينة قلص من قدرة الدراسة على التعميم. يتضح من ذلك أن الدراسات الثلاث تميل إلى الطرح الوضعي الكمي، مع غياب المقاربات التأويلية أو النقدية التي تسمح بفهم أعمق للتمثلات كمُنتجات رمزية ناتجة عن شروط اجتماعية وثقافية معينة.

ثالثًا: تحليل النتائج: بين الرغبة في الفعل والعوائق الرمزية تشير نتائج الدراسات إلى مجموعة من المؤشرات المشتركة. إذ توصلت خيرة يازي إلى أن المكانة الاجتماعية والمستوى المعرفي للمرأة يعززان فرص تمثيلها النقابي، غير أن الأعباء المنزلية ونظرة

المجتمع الدونية لها تحد من هذا الطموح. أما خيشة كنزة، فقد رصدت أن مشاركة النساء في النقابة تحقق بعض المكاسب، غير أن العقلية الذكورية داخل الهياكل القيادية تعرقل فعالية هذه المشاركة.

ومن جهتهما، لاحظ براهمي ومولاي الحاج أن انخراط العمال في النقابة لم يعد نابعا من وعي نقابي، بل بدافع تحقيق منافع اجتماعية آنية. هذا يشير إلى تراجع القيم النضالية مقابل بروز توجه نفعي أداتي، ما يُظهر تحولًا في تمثلات النقابة بوصفها أداة لتحقيق المكاسب وليس كفضاء للصراع الاجتماعي.

رابعًا: قراءة سوسيولوجية للتمثلات والعوائق من منظور سوسيولوجي، يمكن فهم هذه التمثلات باعتبارها تعبيرًا عن بنى رمزية واجتماعية متجذرة. فتمثلات المرأة للنقابة تعكس علاقة جدلية بين الرغبة في التمكين والمشاركة، من جهة، والخضوع لمنظومة ثقافية أبوية من جهة أخرى. فالتمييز داخل النقابة ليس فقط إقصاءً مؤسساتيًا، بل هو شكل من أشكال العنف الرمزي (كما يصفه بيير بورديو)، حيث تتكرّس الهيمنة الذكورية من خلال الأدوار والتمثلات الاجتماعية.

إن التمثلات السلبية للنشاط النقابي عند المرأة، أو ضعف الاندماج فيه، ليست مجرد مواقف فردية، بل تُعيد إنتاج ثقافة اجتماعية تُقنن وتُشرعن تقسيم الأدوار حسب النوع. وهذا ما يفسر استمرار عزوف العديد من النساء عن الترشح للمسؤوليات النقابية، رغم وعيهن بأهمية المطالبة بحقوقهن داخل الفضاء المهني.

خاتمة: يكشف تحليل الدراسات الثلاث عن وجود تراكم معرفي نسبي في موضوع التمثلات النسوية للنقابة، غير أن هذا التراكم يحتاج إلى تعميق نظري ومنهجي. فمقاربة موضوع التمثلات لا يمكن أن تكتمل إلا من خلال تجاوز التوصيف الكمي نحو تحليل سوسيولوجي نقدي يُبرز آليات إنتاج وإعادة إنتاج الصور الذهنية داخل المجال النقابي. إن تمكين المرأة نقابيًا لا يمر فقط عبر القوانين، بل من خلال تفكيك البنى الرمزية والثقافية التي تحكم تمثلاتها الذاتية والمجتمعية لهذا النشاط النضالي.

3- علاقة الدراسات السابقة بموضوع الدراسة :

دراسة خيرة يازي لها أهمية كبيرة بالنسبة لموضوع بحثي ،بحيث انها عالجت تمثلات المراة العاملة للعمل النقابي ،وكونها تهتم بالعوامل المؤثرة داخل النشاط النقابي ، مما يجعلها مماثلة ومتقاربة من موضوع الدراسة اذ انها اهتمت أيضا لفهم ومعرفة تصورات المراة العاملة اتجاه هذا النشاط

ودراسة براهمي محمد و مولاي الحاج مراد ، أيضا هي دراسة اهتمت بفهم تمثلات العمال للعمل النقابي ، فقد ركزت على العمال بصفة عامة ويمكن الاستفادة منها في بناء الفرضيات وايضا المقارنة من حيث الجنسين لهذه التصورات

ودراسة خيشة كنزة تسمح بفهم واقع مشاركة المراة العاملة في النشاط النقابي ،كما ركزت على المعوقات اذ انها قدمت قاعدة معرفية لفهم هذه التصورات

ان هذه الدراسات تعتبر مصدر هاما بالنسبة لموضوع المذكرة حيث انها ساعدت في تحديد الإشكالية وصياغة الفرضيات ، كما قامت بتوضيح الاشكال لاختيار المنهج المناسب والاداة لجمع البيانات

- **الإشكالية :**

يشكل العمل النقابي الركيزة الأساسية في الدفاع عن حقوق العمال وتعزيز العدالة المهنية وحمايتهم من أي انتهاكات تعسفية داخل المؤسسات . فهو يعتبر احد اشكال النضال الاجتماعي والمطلبي ،اذ انه أداة فعالة ورمز للرقي والتحضر فهو نتيجة نضال ووعي نقابي للطبقة العاملة التي عاشت تحت ظل كل اشكال استغلال و استبداد ارباب العمل، فمنذ نشاته لعب دورا مهما تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات العاملين ، وحمايتهم من تسلط أصحاب العمل من شروط العمل المجحفة وساعات العمل ومشكل

الأجور ،ومن هنا يعتبر العمل النقابي وسيلة للتفاوض بين الطرفين والضغط لتحسين أوضاع العمل الاجتماعية والاقتصادية من خلال الانتفاضات والمظاهرات والاضرابات .

ومع تطور المجتمعات وزيادة حضور المراة في سوق العمل ، وخروجها من اطارها الاجتماعي التقليدي ،فقد انعكس بشكل كبير على مختلف الأصعدة الاجتماعية والاقتصادية ، وأصبحت تتمتع بازدواجية الأدوار، ولقد اختلفت مجالات وتخصصات العمل لدى المراةواتساع نطاق عملها داخل التنظيمات ، ولم يصبح مشاركة المراة في سوق العمل امرا غيرمرغوب فيه بل واصبح مقبولا ومطلوبا ،ويرجع ذالك الى التطوروالتقدم الذي يشهده العالم .

فقد أدى حضور المراة في سوق العمل وزيادة وعيها الى تعزيزمشاركتها داخل النشاط النقابي ومساهمتها الإيجابية فيه وتعد مشاركة المراة في العمل النقابي احد العوامل المهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة في حقوق العمل والمطالبة بتحسين ظروف العمل والمساواة في الأجور والتصدي لظاهرة التمييز ، فالعمل النقابي كوسيلة لضمان وحماية حقوقها ومكانتها داخل بيئة العمل وأصبحت المراة تشارك بشكل فعال داخل النقابات ، من هنا ظهرت تساؤلات حول مدى تاثير النشاط النقابي في تحسين أوضاعها المهنية والاجتماعية

في مجتمعاتنا، تتداخل تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي مع مجموعة من العوامل الثقافية والاجتماعية التي تميز بيئة العمل والمجتمع، مما يجعل رؤيتها للعمل النقابي مرتبطة بطبيعة الأدوار التي تقوم بها ،فالمرأة العاملة ليست فقط جزءًا من القوى العاملة، بل تحمل أدوارًا اجتماعية وأسرية قد تؤثر على رؤيتها للنشاط النقابي وطبيعة مشاركتها فيه، انطلاقًا من هذا الإطار يتطلب فهم تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي دراسة شاملة للعوامل التي تؤثر على هذه التمثلات، بما في ذلك الأبعاد الثقافية، الاجتماعية، والتنظيمية.

و عليه، فالسؤال الرئيسي للدراسة هو: **كيف تقوم المرأة العاملة بإعادة تشكيل تمثلاتها تجاه النشاط النقابي في سياق التحديات الاجتماعية والثقافية التي تواجهها ؟**

- ***الأسئلة الفرعية:***

1- كيف تساهم العوامل الاجتماعية والثقافية في تشكيل تصورات المرأة العاملة حول النشاط النقابي؟

2- ما هو دور البيئة التنظيمية والمؤسساتية في تعزيز أو إعاقة مشاركة المرأة العاملة في النشاط النقابي؟

- الفرضيات :

1- تتأثر تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي بالموروثات الثقافية والاجتماعية التي قد تحد من انخراطها الفعلي فيه.

2- غياب التوعية النقابية وضعف دعم المجتمع يؤديان إلى محدودية مشاركة المرأة العاملة في النشاط النقابي.

3- تعزيز بيئة عمل شاملة وداعمة يساهم في تحسين تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي وزيادة مشاركتها الفعالة فيه.

6_تحديد المفاهيم

6-1 تمثلات المرأة العاملة

-**التمثلات:** لغة من مثل يمثل مثولا، مثل له الشيء صوره حتى كانه ينظر اليه، وامتثله هو: تصوره ومثلت له كذا تمثيلا اذا صوررت له مثاله بكتابة او غيرها ، جاء في

القرءان الكريم "فَتَمَثَّلَ لهاَ بَشَرًا سَوِايا ") سورة مريم الآية 17 أي على صورة انسان تام كامل [1]

اصطلاحا:

عرفها فلامنت و روكيت (2007) في ثلاث نقاط متدرجة : وصفية، مفاهمية ، إجرائية ، وهي تتمثل في الاتي:

ا–هي أسلوب لرؤية مظهر في العالم والذي يترجم في الحكم وكذلك في الفعل ،وأسلوب الرؤية هذا لا يستطيع ان يرجع الى فرد واحد فقط ، ولكنه يرجع الى فعل اجتماعي .

ب–هي مجموعة من المعارف والاتجاهات والمعتقدات المتعلقة بموضوع معين ، وبمواقف وبوضعيات معينة ، وبتطبيقات لقيم واحكام معيارية،.....الخ

ج– هب مجموعة من العناصر المعرفية المرتبطة بواسطة علاقات، هذه العناصر وعلاقتها تتواجد في ثبات داخل مجموعة محددة ومعينة.[2]

–التمثلات الاجتماعية:

حسب مواضيع البحوث واطر القراءات ،من الممكن ان نعتبر التمثلات الاجتماعية واقعا فريدا من نوعه يدل على رسوخ الوعي الجماعي وطابعه الاستعلائي ،او الة تصنيف الأشخاص والتصرفات ،او هيئة وسيطة بين الأيديولوجيات والممارسات ، او شكلا خاصا لفكر رمزي له قواعد تشكيل وانتشار خاصة به . وبغض النظر عن وجهة النظر المتبناة ، تعرف بعض (الانتاجات) بالمحتوى عندما يتعلق الامر مثلا بالمعلومات او الآراء ، وترتبط بالفرد او بالمجموعات ، وتقع عند الحد المشترك للمادة والشخص ،وللصورة والدلالة ،وتمنح بذلك نماذج او اطرا تحليلية قادرة على افهامنا تكوين الحس المشترك

[1] عبد الحميد، بودیار و ليلى العرباوي، التمثلات الاجتماعية وقيمتها في الحقل المعرفي ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ،المجلد11، العدد2 ،جامعة سكيكدة ،2023 ، ص 57/56

[2] بشرى عناد مبارك ،التمثلات الاجتماعية وعلاقتها بالتوجه نحو السيادة الاجتماعية لدى المنتمين للأحزاب السياسية ، مجلة الفتح ،العدد51 ،جامعة ديالى ،2022، ص 130

بشكل افضل .وهذا عبر عدد من العمليات (ولاسيما الاحتجاز الانتقائي والتعميم المنبين) او الإجراءات (منها المتصلة بالوضعنة والترسيخ). ويشكل البعد المعرفي هنا عنصرا جوهريا ،كما تدل عليه مختلف المشاركات التي تتناول التحليل النفساني [1]

(سيرج موسكو فيشي) ، او الجنون (دونيزجودوليه)، او الذكاء (جبرائيل موغني)،او المعارف (كلير بيلسيل)، و(برنارد شييل).[2]

6- 1المراة العاملة :

تعرفها كاميليا هي المراة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها . وهي التي تقوم بدورين اساسين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة. [3]

-مفهوم المراة العاملة كما عرفها إحصاء 1977 لليد العاملة النسوية :"المراة الماكثة في البيت التي تدير الاعمال المنزلية وتمارس جزئيا عملا مربحا " يعرفها احمد زكي بدوي:"أي فرد يؤدي اعمالا يدوية وغير يدوية وبذلك يشمل الافراد العاملين على جميع المستويات.[4]

أصبحت المرأة تمارس ادورا إضافية عن الدور الموجه لها سابقا وكذا مساهمتها في النشاط الاقتصادي الداخلي ، حيث عرفت نشاطات أخرى خارج البيت جعلت منها عضوا مهما في الحياة العامة والخاصة وذلك داخل المجتمع والاسرة [5]

_**التعريف الاجرائي لتمثلاتالمراةالعاملة** : هي مجموع التصورات القيم والأفكارالتي تحملها المراة العاملة حول النشاط النقابي .

---

[1]جيل فيريول ،معجم مصطلحات علم الاجتماع ، ترجمة بسام محمد الاسعد ، ط1، دار البحار للطباعة والنشر ، بيروت ،2011،ص 153

[2]جيل فريول ، مرجع سابق ، ص 153

3كامليا إبراهيم عبد الفتاح ،سيكولوحيةالمراة العاملة ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ،بيروت ،1974، ص 110

[4]لحسن عبد الرحمن ،المراة العاملة المتزوجة الاطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين ،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية ، وهران ،2010 ، ص 40/39

[5]فيروز مامي زرارقة ،مشكلات وقضايا سوسيولوجية معاصرة ، دار الأيام للنشر والتوزيع ، الأردن ، 20144 ،ص 121

النشاط النقابي

تعريف النقابة :" يعرفها احمد زكي بدوي " بقوله" انها تنظيم اختياري دائم للعمل يتولى رعاية مصالهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم .

_6-2 النشاط النقابي : هو فعل اجتماعي يقوم به الافراد او العمال المكونون للنقابة حيث هو ممارسة اجتماعية فعلية من اجل اهداف معينة ترسمها القوانين المسطرة لتحقيق ذلك .

كما يعتبر تلك المبادئ التي يرتكز عليها السلوك النقابي للدفاع عن حقوق المادية والمعنوية للعمال وتحسين الأوضاع المادية والمعنوية للعامل .[1]

التعريف الاجرائي للنشاط النقابي: عمل يقوم به أعضاء النقاباب العمالية من اجل الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم .

6-3***الموروثات الثقافية :*** هو حصيلة خبرات اسلافنا الفكرية والاجتماعية والمادية ،أي انه الثقافي والاجتماعي المادي ، المكتوب والشفوي ،الرسمي والشعبي ، واللغوي والغير اللغوي، الذي هو موجود في ذاكرتنا ، يعيش معنا ، وهو يتجسد في وصل الينا من الماضي البعيد والقريب في تصرفاتنا وتعبرينا وطرائق تفكيرنا خلال حياتنا اليومية .

ومهما حاولنا القطيعة معه ، نظريا او شعوريا ، تظل خطاطاته وانساقه وانماطه العليا حتى وان طرا عليه تغيير الا ان هذا التغيير نسبي نتيجة ظروف مفروضة .[2]

6-4 ***التحديات الاجتماعية :*** يمكن ان تشمل تلك التحديات صعوبات في بيئة العملاو إشكاليات في بيئة التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة و جوانب أخرى ذات ارتباط بالاسرة او المجتمع او العلاقات مع المواطنين . اما التحديات الفيزيقية فهي مايمكن ملاحظتها في

[1] عرباوي نصيرة ، مطبوعة بيداغوجية لمقياس سوسيولوجية الحركات العمالية ،سنة أولى ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، تيارت ، 2024 ، ص 55/54

[2] ماقريمليكة ، المورث الثقافي في التراث السوسيولوجي ، مجلة المفكر ، المجلد 6 ، العدد 2، جامعة البويرة ،2022 ، ص133/132

الجوانب المادية ،كاشكاليات مدى وفاء المرتبات للحاجات المطلوبة ، ومدى كفاية الحوافز المقدمة من اجل تقديم أداء متميز، ومناخ في العمل ، والبيئة النفسية له إضافة الى نظام الخدمة والمعاشات وغير ذلك .[1]

كما تعرف بانها الممارسات والضغوط التي تستهدف فكر وسلوك وقيم وحياة الانسان وعلاقته الاجتماعية داخل بيته الاسرية ومجتمعه بقصد إضعافه والسيطرة عليه [2]

6-5 التوعية النقابية :اهم استراتيجية بل انجح أداة توصل العامل الى ادراك وفهم مايدور حوله ، وبالتالي تكون له القدرة على الدفاع عن مصالحه من خلال النقابة .[3]

6-6بيئة العمل الشامل:هي مجموعة متغيرات واحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة او الوظيفة ، ويمكن للإدارة المسؤولة التحكم بها وبشكل مباشر واكيد ،وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى ،وهي كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق ،ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين و الأوامر التي يشير بها [4]

وتشمل بيئة العمل ، المكان الجعرافي ،والمناطق التي تحيط بالعمل مثل مواق المكاتب او مبنى المنشاة ، كما قد تشمل مكونات أخرى مثل مستوى الضوضاء ، والمميزات

[1]حاتم عبد المنعم احمد ، جمال توفيق احمد ، انجي محمود عبد المجيد ، التحديات الاجتماعية والفيزيقية المعاصرة التي تواجه ضباط وضابطات الشرطة واثرها على الأداء الأمني دراسة في بيئات متباينة ، مجلة العلوم البيئية ، المجلد38 ، جامعة عين الشمس ، 2017 ،ص 164

[2]موسى سليمان واخرون ، التحديات التي تواجه المتحررين من الامية في مدينة الرياض ،المجلة العلمية ، المجلد 37 ، العدد 11 ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، 2021، ص 503

[3]بغدادي ايمان ، العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العاملة ، مجلة الصدى ، العدد 3 ،جامعة منتوري قسنطينة ، 2020، ص58

[4]منى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع الوظيفي ،المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات ،المجلد 01، العدد11 ، جامعة الجنان ، لبنان ، 2020 ، ص29

الإضافية الخاصة في العمل ، وتعرف بيئة العمل بانها المكان الذي يستخدمه الناس للعمل ،مثل المؤسسة او المصنع ، او المكتب .[1]

6-7المشاركة الفعالة: يعرفها السيد الجسيني بانها " قدرة العناصر النشطة في المجتمع المحلي على فهم طبيعة السياق الاجتماعي ومحاولة تغييره نحو الأفضل من خلال جهود الافراد الذين يعيشون في هذا المجتمع ،واستغلال كافة الطاقات البشرية والمادية المتاحة مع التغلب الدائم على كافة المعوقات التي تعترض هذه العملية .[2]

7 _ أسباب اختيار الموضوع :

ا-أسباب موضوعية:

- ❖ اثراء الرصيد المعرفي في مجال الدراسات حول العمل النقابي .
- ❖ دراسة تمثلات المراة العاملة والعمل النقابي دراسة سوسيولوجية لإبراز أهمية هذين المتغيرين ودورهما في المؤسسة .
- ❖ يعتبر موضوع البحث من المواضيع المهمة في علم الاجتماع التنظيم والعمل .
- ❖ تطور دور ومكانة المراة العاملة في المجتمع .
- ❖ مواصلة لنتائج الدراساتالسابقة .

ب-أسباب ذاتية :

- ❖ إتمام وإنجاز مذكرة التخرج .
- ❖ الرغبة و الميولالشخصيفي معالجة ودراسة هذا الموضوع وفهمه والتعمق فيه.
- ❖ ميول شخصي لمعرفة تمثلات المراةالعاملة .

[1]احمد هاني يونس ، انعكاسات أجواء بيئة العمل على المستوى الإنتاجي دراسة اجتماعية ،مجلة الجامعة العراقية ، العدد 52 ، ص493

[2]لطرش فيروز، المشاركة السياسية الفعالة للمراة العاملة ومعوقاتها ، مجلة افاق للعلوم ،المجلد 08 ، العدد 04، جامعة التبسي ، تبسة ،2023 ، ص708

- ❖ الرغبة الشخصية لدراسة مواضيع تخص المراة.
- ❖ اثراء الرصيد المعرفي من خلال دراسة هذا الموضوع .

8-أهمية الدراسة :

- ❖ القيمة العلمية للموضوع ، بحيث يحظى هذا الموضوع بأهمية بالغة في ميدان البحوث الاجتماعية .
- ❖ تتمثل أهمية الموضوع الذي نتناوله ، بحيث يعتبر موضوع النقابة من المواضيع الذي حاول الفكر السوسيولوجي معالجتها ، ومساهمتنا من خلال طرح هذا الموضوع يكمن في محاولة معرفة تمثلات المراة العاملة للعمل النقابي في المؤسسة التربوية الجزائرية .

9-اهداف الدراسة :

- ❖ معرفة دور وواقع العمل النقابي في المؤسسة .
- ❖ تهدف الدراسة الى معرفة وفهم تمثلات وتصورات المراة العاملة اتجاه العمل النقابي في المؤسسة .
- ❖ التعرف على المؤثرات التي تشكل هذه التصورات .
- ❖ ابراز مساهمة العمل النقابي في الدفاع عن حقوق العاملات .
- ❖ معرفة الجوانب المعرفية للمراة العاملة اتجاه العمل النقابي .
- ❖ الكشف عن المعوقات التي تقف امام مشاركة المراة العاملة في العمل النقابي.

10-مجتمع البحث وعينة الدراسة:

ا_مجتمع البحث :

يعرف مجتمع البحث في لغة العلوم الإنسانية هو:مجموعة منتهية او غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي ترتكز عليها الملاحظات .[1]

بما ان موضوع دراستنا يعالج تمثلات المراة العاملة للعمل النقابي ، وعلى هذا تم تحديد مجتمع البحث في المؤسسة التربوية ،ثانوية –

ب_عينةالبحث :

العينة هي : "مجموعة نسبية من مجتمع الدراسة الأصلي ، يتم اختيارها بطريقة معينة ، واجراء الدراسة عليها بالملاحظة والتحليل .

والعينة جزء من المجتمع او هي عدد من الحالات التي تؤخذ من المجتمع الأصلي وتجمع منها البيانات بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي .[2]

ويمكن تعريف العينة المستخدمة في البحث العلمي ،بانها نموذجا يشمل ويعكس جانبا اوجزءا من وحدات مجتمع الأصل المعني بالبحث ، تكون ممثلة له ، بحيث تحمل صفاته المشتركة ، وهذا النموذج او الجزء يغني الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصل ،خاصة في حالة صعوبة او استحالة دراسة كل تلك وحدات المجتمع المعني بالبحث [3]

11- أدوات جمع البيانات :

ولقد اعتمدنا على أداة الاستمارة لجمع المعلومات والحقائق ، فهي تساهم بشكل افضل في خدمة موضوع الدراسة

_الاستبيان او الاستمارة :يعرفها فاخر عاقل انها :" أداة مفيدة من أدوات البحث العلمي ، وهي مستعملة على نطاق واسع للحصول على الحقائق والتوصل الى الوقائع والتعرف

[1]موريس انجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، (ت ر ، بوزيد صحرواي ،واخرون)، ط2 ،دار القصبة للنشر ، الجزائر ،2004 ، ص 298

[2]سعد سلمان المشهداني ، منهجية البحث العلمي ، ط1 ،دار أسامة ، الأردن ، 2019 ،ص85

[2] عامر إبراهيم قنديلجي ، مناهج البحث العلمي ، ط 1 ،دار اليازوري ، الأردن ، 2012 ،ص 133

على الظروف والاحوال ودراسة المواقف والاتجاهات والاراء ، وتضم عددا من الأسئلة يطلب من المبحوث ان يجيب عليها بنفسه ، وفي بعض الأحيان ترسل هذه القائمة من الأسئلة عن طريق البريد وتسمى في هذه الحالات الاستبانة البريدية

واستمارة البحث نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه الى الافراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع او مشكلة ، او موقف ما ، فهي: " التقنية المباشرة للاستطلاعات العلمية المستعملة للافراد ،والتي تسمح بمساءلتهم بطريقة مباشرة او غير مباشرة .[1]

وقد تم تقسيم الاستمارة على اربع محاور هي :

- ✓ **المحور الأول :** خاص بالبيانات الشخصية للمبحوثات يتضمن : العمر ،الحالة الاجتماعية ، الخبرة المهنية ،الموقع الجغرافي للعمل
- ✓ **المحور الثاني :** يتضمن الفرضية الأولى حول تمثلات المرأة العاملة للنشاطالنقابي وتأثير الموروثات الثقافية والاجتماعية والاسئلة تبدا من 01 الى 08

- ✓ **المحور الثالث :**يتضمن الفرضية الثانية حول تأثير غياب التوعية النقابية وضعفدعم المجتمع على المشاركة النقابية والاسئلة تبدا من 09 الى 16

- ✓ **المحور الرابع :**يتضمن الفرضية الثالثة حول تأثير بيئة العمل الشاملة على تمثلات المرأة للنشاط النقابي والاسئلة تبدا من 17 الى 24

12- منهج الدراسة :

عند دراسة أي ظاهرة لابد على الباحث اتباع منهج يحدد به مسار بحثه للحصول على المعرفة العلمية

يقصد بالمنهج الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة موضوع ما .

[1] بوحوش عمار ، واخرون ، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية ،ط1 ، المركز الديمقراطي العربي ، المانيا ، 2019 ،ص 71

ويعرف منهج البحث العلمي بانه :

" أسلوب للتفكير والعمل الذي يعتمده الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول الى نتائج وحقائق معقولة حول موضوع الدراسة ".

كما يعرف بانه :

الأسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسة ظاهرة معينة والذي من خلاله يتم تنظيم الأفكار المتنوعة بطريقة تمكنه من علاج مشكلة البحث .[1]

وبناءا على فحص وتحليل موضوع دراستنا المتمثل في " تمثلات المراة العاملة للنشاط النقابي " اعتمدنا على المنهج الوصفي يهتم المنهج الوصفي بالحالة الراهنة للظاهرة ، من حيث طبيعة الظروف والممارسات والاتجاهات السائدة حاليا ، يهتم بوصف نشاطات وعمليات واشخاص ، ويمكن ان يهتم بالعلاقات السائدة بين الظواهر الجارية ، ويشمل محاولات للتنبؤ بوقائع في المستقبل .

ويعرف الأسلوب الوصفي على انه احد اشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة او مشكلة محددة وتصويرها كميا عن طريق بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة او المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة .[2]

13- المدخل النظري للدراسة :

تعد المقاربة النظرية الركيزة الأساسية في البحث العلمي ،فالملاحظ للدراسات التي تناولت موضوع النقابة نجد ان هناك صراع دائم بين النقابة وارباب العمل

ولقد اخذنا منظور الصراع عند كل من كارل ماركسو رالفدارندورف و لويس كوزر

[1] محمد سرحان علي المحمودي ، مناهج البحث العلمي ، ط 3 ، دار الكتب ، صنعاء ، 2015 ، ص35
[2] حاتم أبو زايدة ،مناهج البحث العلمي ، ط 2 ،مركز أبحاث المستقبل ، فلسطين ،2012 ، ص99

كارل ماركس: يرى كارل ماركس ان المجتمع ككل او مجتمع المصنع انقسم الى قسمين او طبقتين اجتماعيتين هما في حالة تخاصم دائم ، طبقة حاكمة وأخرى محكومة ، طبقة قاهرة والأخرى مقهورة

يرى ماركس ان هاتين الطبقتين هما في حالة صراع دائم حول تصادم الأهداف والغايات ، بل ويذهب الى ابعد من هذا ان هذا الصراع يمتد الى الأنظمة السابقة كالنظام الاقطاعي والعبودي وصولا الى النظام الراسمالي ، الذي يقوم أساسا على تعظيم رؤوس الأموال وتحقيق الربح السريع على حساب الطبقة العاملة التي كانت تستغل في هذه العملية ابشع استغلال .

غير ان وعي هذه الطبقة وشعورها واحساسها باوضاعها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الصعبة ولدت لديها الرغبة في التكتل وتشكيل طبقة او تنظيم مواز يجتمع حول القيم والاهداف والظروف المشتركة ، فظاهرة الطبقية هذه تتحول الى صراعية ، وهذه الأخيرة تقود الى التحول والتغيير الاجتماعي.[1]

رالف دارندورف

- ✓ يرى ان كل مجتمع عرضة لعمليات التغيير.
- ✓ كل مجتمع يتضمن الصراع .
- ✓ كل عنصر يسهم في عدم التكامل داخل النسق يؤدي الى التغيير.
- ✓ كل مجتمع يرتكز على قهر بعض أعضائه للبعض الاخر.

ان الأصل البنائي لهذه الجماعات المتصارعة يجب ان يرى في ترتيب الأدوار و المواقع الاجتماعية التي تقدم توقعات السيطرة والخضوع وحيثما وجدت هذه الأدوار فان الصراع متوقع حيث ترتبط عملية الصراع بجماعات السلطة ، يعتني دارندورف بعلاقات السلطة التي تسمح بتشكيل جماعات الصراع بشكل نظامي داخل التنظيمات .

[1] كادية أحلام ،بشاينية سعد ، دراسة سوسيولوجية لظاهرة الصراع الاجتماعي في المنظمات بين البنائية الوظيفية والنظرية الماركسية ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة باتنة 1 ،المجلد 24 ،العدد01 ، 2023 ، ص48

ففي كل المجتمعات وتحت كل الظروف التاريخية يمكن الإفصاح عن :

- علاقات السلطة هي دائما علاقات سيطرة وخضوع .
- حيثما وجدت علاقات السلطة فان العنصر القيادي يسيطر بموجب الأوامر والتعليمات الواقعة على سلوك العنصر الخاضع .
- التوقعات المتلصقة باستمرار نسبي بالمواقع الاجتماعية ذات الشرعية لانها لا تلتصق بالاشخاص.[1]
- شرعية علاقات السلطة تتضمن احدى وظائف النسق القانوني حيث ان العقاب يكون نتيجة لعدم الخضوع للاوامر .

لويس كوزر

ينشغل كوزربواقعية وعدم واقعية الصراع تبعا للاهداف التي يناضل الافراد من اجلها ودور القيادة في مدة الصراع والبناء الاجتماعي وأنواع الصراع والوظائف المترتبة عليه .

اعترف كوزر بمفهوم القوة ولكن حوله الى مفهوم ينطوي على نتائج إيجابية فالقوة هي ليست العامل الوحيد لانبثاق الصراع فهناك طبيعة البناء الاجتماعي و طبيعة العلاقات الاجتماعية .[2]

14- صعوبات البحث :

من الطبيعي ان يتعرض الباحث لعدة صعوبات عند اجرائه بالبجثسواءا كانت من الناحية النظرية او من الناحية الميدانية واهم الصعوبات التي واجهتها

- ضيق الوقت بسبب تغيير موضوع المذكرة.

[1] احمد عبد العزيز ، نظرية الصراع الاجتماعي ، كلية علوم التربية ، مصر 2024-2025 ، ص6 -7
[2] احمذ عبد العزيز ، مرجع سبق ذكره ، ص 9

- عدم فهم معالم موضوع الدراسة الا بعد شرح مفصل من الأستاذ المشرف
- و هناك صعوبات في ميدان العمل أهمها عدم قبول المؤسسة بتوزيع الاستبيان.
- عدم إجابة المبحوثين على بعض الأسئلة و على بعض الإستمارات.

- ***<u>الفصل الأول : المورثات الثقافية والاجتماعية وتاثيرها على نشاط النقابي</u>***

تمهيد:

للمورثات الثقافية والاجتماعية دورا مهما في تشكيل النقابات داخل المجتمعات ، فالثقافة التقليدية الموجودة لهذه المجتمعات قد تؤثر إما بالإيجاب او السلب على درجة انخراط افرادها في النشاط النقابي ، ومدى تقبل هذه المجتمعات لفكرة المطالبة بالحقوق عن طريق تشكيل تنظيمات ، ففي بعض المجتمعات التي لازال فيها الطاعة والخضوع والانقياد ترى النشاط النقابي على انه غير مقبول ، مما تضعف المشاركة النقابية ، على عكس ثقافات أخرى التي يوجد فيها روح التضامن الجماعي وقيم المشاركة والتعاون ، تزيد مشاركة افرادها داخل النشاط النقابي ، والعوامل الاجتماعية كالوعي ، والتعليم ، تلعب دورا أساسيا في تحديد الخطابات النقابية ومدى تأثيرها .

- ***1-المبحث الأول : دور الثقافة التقليدية***

تتاثر التنظيمات النقابية بسبب مختلف مشاكل المجتمع الاجتماعية والمادية و ما يحمله افراده من قيم ثقافية لا تتماشى دائما مع ماتتطلبه التنظيمات المهنية الحديثة .

لقد شكل الدين في المخيال الشعبي على انه قيمة ثقافية ذات دلالة تاريخية خاصة اذا تعاملنا مع فرضية ان الدين له دور مهم اجتماعيا في بعض المجتمعات ، وهو ماجعل الممارسات اليومية لا تكاد تخرج عن توظيفه حتى في الوسط التربوي ، رغم ان هناك تحفظ كبير في قضية توظيف الدين لان ممارسات كثيرة تصدر من عامة الناس تتناقض مع الدين ، لكن بمجرد ان تتاثر مصالحهم الفردية يقومون بتوظيف الدين حماية لتلك المصالح هذا على مستوى المجتمع ، اما على مستوى النقابة فنحن نعتقد ان مثل هذه الممارسات ستعزز من قيمة المصلحة الفردية عند النقابيين بدل المصلحة العامة التي ينادي اليها الدين والنقابة في حد ذاتها .

الحديث عن الدين يجعلنا نربط تصورنا بالتصورات التي يعتقد أصحابها بان الممارسة الدينية قد تراجعت بقوة حتى اصبح الدين لا يمتلك نفس المكانة والقداسة في فكر الشباب في هذا الزمن ، يقابل هذا التراجع استقالة غالبية "السلفيين " من النشاط النقابي ، ورغم انهم موجودون وبقوة في الوسط التربوي الا ان نظرتهم للنشاط النقابي جعلتهم ينقسمون الى ثلاث فئات وهي :

1_ فئة منخرطة في النقابة لكن نشاطها محدود جدا وتمثل فئة الذكور الأصغر سنا وبعض النساء الغير متزوجات ، فهذه الفئة لا تؤمن بالمبادئ التي جاءت بها النقابة لكنها تقبل بالنقابة كتنظيم لان الدولة سمحت بتاسيسها ، وتناضل في النقابة حين تتعلق المسالة بتحسين الأوضاع المادية والاجتماعية فقط .

2_ فئة منخرطة في النقابة وتشارك وتقوم بالاضراب وتساهم بقراراتها في تصويت العمل النقابي وفق ماتقتضيه الشريعة وتمثل فئة الذكور الأكبر سنا ، فهذه الفئة تعتقد بانه لا يجب الخروج عن الجماعة تجنبا للفتنة داخل المؤسسة التربوية ونبذا للفُرقة .

3_ فئة لا تؤمن أصلا بالعمل النقابي ، وتمثل فئة المتشددين " تصورا وممارسة " و فئة النساء المتزوجات .[1]

يجمع غالبية علماء الاجتماع على ان الانسان في المجتمعات التي لا توجد بها حرية التعبير واحترام الراي يصبح لايفكر بعقله المجرد بقدر مايصبح يفكر بعقل مجتمعه ، ،ان الغالبية من الأساتذة لهم ازدواجية في الثقافة ،هذه الازدواجية تجعلهم يتملصون أحيانا من[2]الجانب الإيجابي الذي تحمله بعض القيم التقليدية التي طبعت عادات وتقاليد الاسر الجزائرية ، وذلك بحجة عدم فعاليتها في مجتمع اليوم الذي اصبح اكثر تعقيدا ، بينما في المقابل ان هناك توظيف ملاحظ للجانب الغير الرسمي في مختلف التعاملات والعلاقات المهنية ، وهذا ما أدى الى جر النقابة كثيرا في متاهات مع الإدارة ومن خلال هذا سنحاول توضيح اهم الاختلافات الثقافية التي يمكن ان تؤثر سلبا على النشاط النقابي

الجدول رقم (0): يوضح مظاهر الاختلاف بين القيم التقليدية ومتطلبات التنظيم الحديث :

المجال	القيم التقليدية	متطلبات التنظيم الحديث
احترام الوقت والمواظبة	–عدم احترام الوقت –التغيب	–احترام الوقت – المواظبة
القيادة	–لها طابع ثقافي –علاقات قبلية واسرية	–لها طابع رسمي منظم –تنظمها القوانين واعراف التنظيم

[1] ناصري زواوي ، سوسيولوجيا العمل النقابي في الجزائر ، ط 1 ،البدر الساطع ، الجزائر ، 2022 ، ص 216-217-218

[2] ناصري زواوي ، تاثير الثقافات المحلية على مستقبل النقابات في الجزائر ، مجلة متون ، مجلد 14، العدد04 ، 2021، ص 343

الانضباط	-أسباب ثقافية للصراع -احترام الأكبر سنا	-علاقات رسمية تنظمها القوانين -احترام السلم التنظيمي

ان هذا النوع من الممارسات التقليدية قد انتقل الى التنظيم النقابي ، فاصبحت الغيابات عن الاجتماعات التي تعقدها النقابة لا تحتاج الى تبرير من طرف المتغيبين خاصة لدى فئات المناضلات المتزوجات ، وان تم الاعتذار فيكون متاخرا جدا عن وقته ، هذا التغيب الذي يعتقد بعض الباحثين انه ناتج عن ميل كثير من افراد المجتمع الى القناعة و الاتكالية والخمول عن العمل الجدي ، نتيجة طول مدة الاستعمار والتخلف التي عانى منها المجتمع الجزائري .

اما عن قضية تولي القيادة على راس مكاتب فروع النقابية ، تتمركز عند الفئة الأكبر سنا وخاصة الذكور ، بحيث تتسم بطابع قبلي غالبا ، يعني الالتفاف حول قائد يتمتع بالمكانة الاجتماعية و الخبرة اكثر من الالتفاف حول قائد يكون نتاج الانتخاب ، ومرد هذا الى الثقافة التقليدية المورثة عن الطابع القبلي والاسري الذي فرض هيمنته على المجتمع الجزائري لفترة طويلة جدا ، والذي لا تزال بعض رواسبه تعاني منها التنظيمات الحالية ، مما يجعل هذا المورث سيئا حين تغلب عليه مظاهر ثقافية سلبية ، كتوظيف النقابة لفضاء مصالح افراد او جماعات معينة او جرها في صراع لا يخدم المصلحة العامة .[1]

لقد اصبحنا نعتقد بان قضية النضال سواء لدى العامل او المواطن كانت موضع اخذ ورد على اعلى المستويات في السلطة ، خاصة بعد فترة الاستقلال وما انجر عنها بعض الرواسب التاريخية التي تعود أساسا الى السياسة الثقافية الاستعمارية التي فُرضَتْ على مثقفينا بهدف تفتيت نضالهم وعزلهم عن واقع مجتمعهم .

[1] ناصري زواوي ، تاثير الثقافات المحلية على مستقبل النقابات في الجزائر ، مرجع سبق ذكره ، ص 344-345

وهو ما أدى في الأخير الى انتاج هوة بين القائد والقاعدة ساهمت في صناعة المناضل النقابي على شكله الحالي ، المناضل الذي يتحجج بمشاكله الاجتماعية المختلفة وبالدين حين تطول فترة الاضراب ، فيعود الى عمله وقد ساهم في اضعاف التضامن الذي كانت تبحث نقابته لان يرقى لاعلى مستوياته .[1]

- ***2_ المبحث الثاني :التنشئة الاجتماعية:***

التنشئة الاجتماعية هي تلك العمليات التي يكتسب الفرد من خلالها شخصيته الاجتماعية اتي تعكس ثقافة مجتمعه ، وهي عملية تعلم وتعليم وتربية تقوم على التفاعل الاجتماعي وتهدف الى اكتساب الفرد طفلا فمراهقا فراشدا فشيخا سلوك ومعايير واتجاهات مناسبة لادوار اجتماعية معينة تمكنه من مسايرة جماعته والتوافق الاجتماعي معها ، وتكسبه الطابع الاجتماعي وتيسر له الاندماج في الحياة الاجتماعية ويرى حسن الساعاتي ان التنشئة الاجتماعية هي : " عملية تربية وتعليم ترتكز على ضبط سلوك الفرد بالثواب والعقاب وكفه عن الاعمال التي لا يقبلها المجتمع وتشجيعه على ما يرضاه حتى يكون متوافقا مع الثقافة التي يعيش فيها "

فالتنشئة الاجتماعية اذن هي : العملية التي يتم بها ادماج الطفل في الاطار الثقافي للمجتمع ، عن طريق توريثه أساليب التفكير والمعتقدات والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع ، ومايرتبط بها من أنماط سلوكية ، حتى تصبح من مكونات شخصيته ".فنتيجة للتفاعل بين افراد المجتمع تتكون الثقافة ، وعن طريق التنشئة الاجتماعية تنتقل الى الأجيال المتعاقبة وعليه ، يمكننا ان نلمس تلك العلاقات الوطيدة بين الثقافة والتربية ، حيث ان التنشئة الاجتماعية في أساسها عملية تربوية ، هذه العلاقة تتمثل في ان التربية هنا تمثل المنهج والاداة وتمثل الثقافة المحتوى والمضمون

[1] ناصري زواوي ، ، سوسيولوجيا العمل النقابي في الجزائر، مرجع سبق ذكره ، ص 219-220

ان التنشئة الاجتماعية تستمر مع استمرار حياة الانسان ،فهي عملية تلقى واكتساب مجموعة من القيم والمعايير والأفكار والسلوك ، تستهدي بها تصرفاتنا وقراراتنا اليومية . على عكس النمو البيولوجي للإنسان الذي يتوقف عند سن محددة مهما كان نوع الغذاء الذي يتناوله الفرد ومهمة كانت الرياضة التي يمارسها . فعملية اكتساب الفرد للقيم والمعايير لا تتوقف طوال حياته فهي تلغي قيما لتحل محلها قيم أخرى ، او تنزل بعض القيم في الترتيب لصالح قيم أخرى .[1]

التنشئة الاجتماعية عملية قديمة مارستها المجتمعات لتنشأ اطفالها على ما نشأت هي عليه ، لتحافظ على استمرار عاداتها وتقاليدها وخصائصها الاجتماعية المختلفة وتدل عملية التنشئة الاجتماعية في معناها العام على العمليات التي يصبح بها الطفل واعيا مستجيبا للمؤثرات الاجتماعية وماتفرضه عليه البيئة من واجبات وضغوط ، حتى يتعلم كيف يعيش ويتكيف ويتفاعل مع الاخرين ويتوافق معهم ، اما في معناها الخاص ، فهي نتاج العمليات التي يتحول عن اثرها الفرد من مجرد كائن عضوي بيولوجي الى شخص اجتماعي ، واذا حصرنا مفهوم التنشئة الاجتماعية في حصيلة العمليات التي توصف بها ، فانها تعني ماينتاب الفرد من تغير يكسبه خصائص جديدة ، وبالتالي الفكرة الأساسية في عملية التنشئة هي كيفية دمج الفرد في المجتمع وجعله يقوم بالأدوار الاجتماعية المنوطة به بما يتوافق مع ثقافة المجتمع وبالتالي اكسابه هوية شخصية في اطار الهوية الاجتماعية .

والفرد يولد مزودا بأنواع شتى من الاستعدادات الجسمية والعقلية والنفسية ، منها الغرائز الفطرية والذكاء والقدرة على التعلم ودرجة خاصة من الحساسية والتأثر وأخرى من الحيوية والتحمل والمقاومة ، ويتعلم الفرد التكيف مع الحياة الاجتماعية من خلال عملية التنشئة الاجتماعية التي تشكل سلوكه ، من خلال التفاعل الاجتماعي الذي يبدأ في

[1] دريدش حلمي ، دراسة سوسيولوجية للمراة النقابية ، أفكار وافاق ، المجلد 6 ، العدد 2 ، 2018 ، ص 218-219

الاسرة ثم المدرسة والصحبة والمجتمع ككل ، فهي عملية تحويل الكائن البيولوجي الى كائن اجتماعي عن طريق الاندماج في الحياة الاجتماعية ، وهي تتضمن تعليم المعايير والقيام بالادوار الاجتماعية واكتساب الاتجاهات النفسية والاجتماعية والتفاعل والنموالنضج الاجتماعي وهي بذلك عملية نمو وتعلم عن اثرها يكتسب الانسان صفته الإنسانية الاجتماعية ويجسد ادواره في اطار هوية خاصة .[1]

2-1_نظريات التنشئة الاجتماعية

يتميز التنظير في مجال التنشئة الاجتماعية بالغزارة والجزالة ، حيث نجد الكثير من النظريات التي تطرقت الى عملية التنشئة الاجتماعية بنوع من التفصيل من اهم هذه النظريات نجد :

التفاعلية الرمزية: تعود نظرية التفاعلية الرمزية الى اعمال كل من تشارلز كولي وجورج 1846 -1929، بالإضافة الى اعمال هاربرت ميد 1963 وماكس فيبر1931 .

وقد قام هربرت بلومر وهو تلميذ جورج هاربرت ميد تلخيصا للقضايا الأساسية للتفاعلات الرمزية في ثلاث مقدمات هي :

1 ان الكائنات الإنسانية تسلك اتجاه الأشياء في اطار ماتحتويه هذه الأشياء من معاني ظاهرة لهم .[2]

2 ان هذه المعاني هي نتاج التفاعل الاجتماعي في المجتمع الإنساني .

3 ان هذه المعاني تتعدل وتتشكل من خلال عملية التأويل .

[1] نوال زغينة ، التنشئة الاجتماعية ودورها في تشكيل هوية الفرد ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد 07 ، العدد 32 ، 2019 ، ص 30

[2] إبراهيم شرع الله ،تأثير التنشئة الاجتماعية على ممارسات الفرد في المجتمع ، مجلة الحكمة ، المجلد2 ، العدد3 ، 2014 ، ص 293

حسب نظرية التفاعلية الرمزية فإن التنشئة الاجتماعية تستمر طوال حياة الانسان ، وللأسرة دور هام في عملية التنشئة الاجتماعية وكذلك من دون إهمال دور المدرسة والعالم الخارجي .

ويركز انصار التفاعلية الرمزية على الاتصال الذي يعتبر قوام التفاعل والتواصل بين أفراد المجتمع من خلال تبادل الرغبات والمقاصد والمعاني . ومفهوم الذات يعد من ركائز هذه النظرية ، حيث يتم تكوين الذات من خلال استخدام الرموز .

تعتبر التنشئة الاجتماعية في حد ذاتها عملية تعلم ، لان الطفل يتعلم اثناء تفاعله مع بيئته الاجتماعية عادات وأسلوب حياة . وهنا يبرز دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في اكساب الفرد المهارات والخبرات التي تجعله يتكيف مع الحياة الاجتماعية بمختلف أشكالها . وتشير هذه النظرية الى نوعين من التعلم ، تعلم موجه ومقصود وتعلم تلقائي . اما التعلم الموجه او المقصود فيكون عن طريق التربية والتثقيف التي تعمل على إكساب الطفل أنماط السلوك والمعرفة عن طريق الثواب والعقاب . أما التعليم التلقائي فيكون عن طريق التقليد والمحاكاة مع المحيط .

ونعتمد نظرية التعلم على ثلاثة أشكال وهي :

-التعليم الشرطي .

-التعليم بالخطأ والصواب .

- التعليم بالاستبصار .

نظرية دوركايم في التنشئة الاجتماعية

تميزالنظرية الدوركايمية بين الانسان البيولوجي والانسان الاجتماعي . ذلك ان الانتقال من المستوى الأول الى المستوى الثاني يكون عن طريق العادات والقيم الاجتماعية التي

يتلقاها الفرد من المؤسسات الاجتماعية للمجتمع . فيكون بذلك قد اكتسب مايسمى بالضمير الجمعي

تتمثل التنشئة الاجتماعية عند دوركايم في " عملية نقل نفسية الطفل من المستوى البيولوجي الى المستوى الاجتماعي . كما ان الحقيقة الاجتماعية لدوركايم " عبارة عن نسق منظم منالتصورات والمشاعر والأفكار الجمعية التي تنفذ الى ضمائر الناس فحسب دوركايم فإن التنشئة الاجتماعية هي تلك العملية التي ترقى بالفرد الى المستوى الاجتماعي الذي يتجلى فيه التفاعل مع الاخرين ، كما أنها عامل جوهري في تحديد سلوكات الفرد في المستقبل . [1]

[1] إبراهيم شرع الله ، مرجع سبق ذكره ، ص 294

ومنه تعد التنشئة الاجتماعية عملية مهمة في التأثير على الافراد داخل العمل النقابي ، حيث انه اذا تم تنشأة الفرد ضمن جماعة تتسم فيها روح التعاون والتضامن والمشاركة ، هنا الفرد يكون قادرا على فهم أهمية العمل النقابي لإن المطالبة بالحقوق والدفاع عنها يكون بشكل جماعي لا فردي فهي تعمل على وعي افرادها، والتنشئة الاجتماعية المبنية على على الطاعة والانقياد والسلطة تجعل افرادها اقل ميلا للأنخراط في العمل النقابي على عكس البيئة التي فيها قيم الحوار والمناقشة تشجع الفرد على التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارت ، وللمجتمع دورا مهم اذا كان ينظر للنقابات او العمل النقابي بشكل إيجابي فتنعكس هذه النظرة على كافة افراد المجتمع والعكس .

- ***3_المبحث الثالث : التغير الثقافي :***

التغير الثقافي هو عبارة عن التحول الذي يتناول كل التغيرات التي تحدث في أي فرع من فروع الثقافة ، بما في ذلك الفنون والعلوم والفلسفة والتكنيك ، كما يشمل فوق كل ذلك كل التغيرات التي تحدث في أشكال وقواعد النظام الاجتماعي .

يتميز التغير الثقافي بأنه عملية تحويل شامل قد تتناول طبيعة الثقافة نفسها ، فهو تغير نوعي أساسا ، وإذا كان النمو الثقافي عملية إدخار مستمر ومحدد ، فإن التغير الثقافي ثورة مفاجئة

- فالتغير الثقافي عملية تحليل وتفكك يتولد عنها كثير من العلل والانتكاسات التي هي الثمن الاجتماعي .
- التغير الثقافي يقوم على الحركة المفاجئة السريعة .
- التغير الثقافي ينجم عن الاتصال الخارجي مع الثقافات الأخرى .

التغير الثقافي ينتج بصورة أساسية عن الاختراع او التجديد سواء أكان اختراعا ماديا ام اختراعا اجتماعيا

- التغير الثقافي هو الذي يقتصر على التغيرات التي تحدث في ثقافة المجتمع .[1]

ولقد اهتم مالينوفسكي بموضوع التغير الثقافي ، واعتبره العملية التي يتحول بواسطتها النظام القائم في المجتمع ، مشتملا ذلك الحضارة الاجتماعية والروحية والمادية من نموذج الى أخر ، وأضاف مالينوفسكي تصورا شاملا للثقافة الذي يحتوي على التنظيم الاقتصادي للمجتمع والنظام المعياري والدستور السياسي وميكانيزمات التعليم ووسائله وانساق الدين والمعرفة ، حيث تتكامل هذه السمات والعناصر في وحدات كاملة التحديد ، وهي الوحدات التي لها مالينوفسكي بمصطلح النظام ويعتبر نظام مجموعة من البشر المتحدين للسعي في اطار نشاط بسيط او معقد ، فيمتلك النظام عادة كفاءة مادية و تجهيزا فنيا وبالإضافة الى ذلك فهو منظم ، لانه يستند الى الميثاق من العادات والقيم والقوانين.[2]

هذا الى جانب أنه مصاغ لغويا في الاساطير والخرافات والقواعد والمبادئ ومؤهل ومجهز لأداء وظيفته ، ويحدث التغير عادة في أنماط العناصر وليس في عنصر واحد بمفرده .[3]

فالتغير يشمل جميع المجتمعات : الصغيرة منها والكبيرة ، المنعزلة منها والمنفتحة . وقد تكون التجهيزات التكنولوجية لهذه المجتمعات بسيطة غاية في البساطة ، وقد يتسم هذا المجتمع بولاء وتمسك شديدين لطريقته في الحياة . على الرغم من ذلك ، فإنه يتعرض للتغير جيلا بعد جيل ، وما ذلك إلا لان أعضائه دائمون على البحث عن أفكار جديدة يتبنوها ، او مبادئ جديدة ينحازون إليها ، او أساليب جديدة يطبقونها . فما من ثقافة حية تظل ساكنة او مجمدة .

[1] دلال ملحس استيتية ، التغير الاجتماعي والثقافي ، ط3 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010 ، ص 75-76
[2] أسامة باحمد ،قراءة سوسيولوجية للموروث الثقافي ، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08 ، العدد 02 ، 2018 ، ص127
[3] أسامة باحمد ، مرجع سبق ذكره ، ص127

كما يشير التغير الثقافي الى التغيرات الملموسة المادية وغير المادية للثقافة ، سواء كانت هذه التغيرات من خلال إضافة او حذف او تعديل في السمات الثقافية او مركب الثقافة . وتتعدد مصادر التغير الثقافي التي من أهمها الاحتكاك بالثقافات الأخرى ، الاختراعات ، او التوافقات الداخلية للثقافة .

3-1عوامل التغير الثقافي

- الاكتشاف : يعبر عن الاكتشافات decouvertes بمحصلة الجهد المشترك في الإعلان عن جوانب من الحقيقة القائمة بالفعل . ويعتبر الاكتشاف إضافة جديدة لمخزون المعرفة الحية للبشرية عبر تاريخها الطويل الممتد
- الاختراع : يرى علماء الاجتماع ان الاختراع invention لايقتصر على الجانب المادي للثقافة بل يتضمن بالضرورة الجانب الغير المادي . ويرى وليم اوجبرن ان الاختراع مفتاح التغير الثقافي ، وان الثقافة ككل وليدة الاختراع . ويعرف ميرل الاختراع على انه توليف جديد لسمتين ثقافيتين او اكثر مع استخدامها في زيادة محصلة المعرفة الموجودة بالفعل .
- يعتبر الانتشار diffusion من العوامل الرئيسية في انتقال العناصر الثقافية افقيا عبر المكان او عبر المساحات الثقافية كما سماها العالم الانتروبولوجي الأمريكي ك. ويسلر.

وهو يشير للعمليات التي تنتج تماثلا ثقافيا بين مجتمعات متباينة. كما ان معظم التغيرات الثقافية التي تحدث في جميع المجتمعات الإنسانية المعروفة ، تتطور من خلال الانتشار ليس بين مجتمع واخر فقط ، بل تحدث داخل المجتمع الواحد بانتشار الخصائص الثقافية من جماعة لاخرى [1]

[1] حمادي محمد ، التغير الثقافي واثره على المظاهر الثقافية للمدينة ،مجلة الحوار ، المجلد 1 ، العدد 1 ، 2012 ، ص54-55-56

- وسائل الاتصال الإعلامي :اذا كانت وسائل الاتصال الإعلامي تؤثر في زيادة التثقيف وتنوع المعرفة لدى الجمهور فإن مضامين المادة الإعلامية بما تحمله في طياتها من.[1]
- سمات ثقافية قد تهدد نسق الثقافة التقليدية كما تحدث تغيرات ملموسة في سلوكيات الجمهور .

ومما يجدرالإشارة اليه ان تطور وسائل الاتصال الجماهيري ووسائل النقل ، قد اثر بشكل واضح في تطور الثقافة وانتشارها .

ومم يلاحظه الباحثون ان التغير الثقافي يتسارع كلما تعرض المجتمع لازمة ما .

يعد عملية انتقائية حيث انه عندما يواجه أعضاء المجتمع تقاليد او عناصر ثقافية او إجراءات فإنما يتقبلون تلك يتصورون انها مفيدة وتتلائم مع قيمهم وهي مرغوبة اجتماعيا ، ولذا نشاهد ترحيب وتوظيف الأدوات التقنية : الالات التكنولوجية لانها مفيدة ولا تهدد قيمهم الاجتماعية بينما تحدث مقاومة لسلوكيات وتقاليد اجنبية تخالف القيم السائدة (لباس ، تقاليد ، اخلاق ..... الخ).[2]

يعتبر التغير الثقافي عاملا مؤثرا على النقابات والافراد الفاعلين فيها ، فيمكن للتغير ان يؤدي في زيادة الوعي لديهم والمطالبة بحقوقهم والعمل على تطوير النشاط النقابي ، وكذا الانتشار الواسع والهائل للتكنولوجيا واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي قد خلقت فضاء يجتمع فيه جميع افراد المجتمع في مختلف الشرائح الميادين والتخصصات ، وسهولة انتشار الأفكار فيه ، لكن مع وجود بعض التحديات والعراقيل هو عدم التأكد من صحة المعلومات الموجودة فيه ، والتاثر بالعولمة فرضت معايير جديدة داخل التنظيمات .

[1] دلال ملحس استيتية ، مرجع سبق ذكره ، ص 89
[2] دلال ملحس استيتية ، مرجع سبق ذكره ، ص77

وقد يؤدي التغير الثقافي الى إعادة النظر في أمور تخص النقابات وتجديدها تبعا لمتطلبات الوقت ، والملاحظ ان هناك بعض الدول ان التغير الثقافي أدى الى ضعف وتراجع النقابات فيها

وبالتالي فإن التغير الثقافي يعطي فرصة للعمل النقابي بحيث يكون محفزا في تجديد أوضاعه واساليبه مع متغيرات الوقت ، ويمكن ان يكون عائقا وتحديا أمام النقابات ويؤدي الى إضعافها إذا لم تتمكن هذه النقابات من التكيف مع الوضع الجديد

- ***4 المبحث الرابع : الأدوار الجندرية :***

1 الجندر : يقصد بها الخاصيات الاجتماعية المجسدة للاختلافات في السلوك مابين الرجل والمراة داخل ثقافة معينة .[1]

_ الجندر او النوع الاجتماعي : يعرف الجندر بأنه الوجه الاجتماعي الثقافي للانتماء لواحد من الجنسين البيولوجين . وهو ينطوي على إصباغ صفات نهائية لا تاريخية او ظرفية على. ذلك الانتماء .... ويتحقق ذلك الانتماء بالتنشئة أساسا ، لكن لا يلبث ان يصبح عملية من التدبير الذاتي تجري عبرها مراقبة الذات والاخرين ، وهو أيضا التشكيل الثقافي الاجتماعي

الذي يخضع له الفرد ليكتسب صفات تدرجه في خانة الذكور والاناث ، ويقوم المنظور الجندري على ضرورة التمييز بين الانتماء البيولوجي (الجنس) ، والهوية الاجتماعية

[1] عالية محمد تراب ،واقع بعض حقوق المراة من خلال "الجندر" مجلة التربية ، المجلد 34 ، العدد 164 ، 2015 ، ص 308

الثقافية (الجندر) التي تتشكل وفق محددات ثقافية ، واجتماعية تتدخل في توزيع الأدوار بين الجنسين ، وتنظيم العلاقات بينهما ، وكذلك في وعي كل من الرجل والمراة بذاته . والملاحظ ان هذه المحددات الجندرية متحركة في الزمن ، وتتغير بحسب الطبقة ، والسن ، والعنصر ، والدين وغيرها من العوامل .

2_ **نظرية الجندر** :مع بداية اقحام النظام العالمي الجديد نفسه في مجال الشؤون الاجتماعية بدأت الأمم المتحدة من خلال وكالاتها المتخصصة سواء (اليونسكو) او شؤون المراة (اليونغيم) او الطفولة (اليونسيف) في ان تتجاوز حدود عملها ، وهو تقديم مساعدات المالية والخدمات الفنية للدول المحتاجة ، واتجهت الى مجال تنظير وسن القوانين الاجتماعية عن طريق اصدار وثائق دورية في شتى المجالات الاجتماعية ، وهي ملزمة للدول الأعضاء بقوة المعونات ، وهي تحاول من خلال هذه الوثائق توحيد النظم الأخلاقية والاجتماعية للعالم باسره على منظومة واحدة.

وكانت بوادر تجسيد هذه المواثيق في مؤتمر السكان والتنمية الذي كان بمثابة صدمة حضارية أخرجت الشرق من براءته الموروثة ، حيث ورد مصطلح (جندر) في حوالي خمسين موضع بديلا عن كلمة (الجنسين) ، ولكن كان استخدامه في إطار المناداة بإلغاء الفروق واللامساواة بين الرجال والنساء ، فمصطلح (gender discrimination) تمت ترجمته على انه " إزالة التمييز بين الجنسين " وترجم (genderequality) على انها المساواة بين الجنسين وانتهى الامر، ولم يكن مؤتمر القاهرة الا مرحلة من مراحل التقديم التدريجي للمصطلح ، حيث كانت الرسالة هي ان هناك مفهوما مايتم تعريفه .

وهكذا توسع المعنى وتعدد ليشمل معاني كلها تحتشد تحت لواء لفظة (gender) وتمت بالتبعية ترجمتها في الإصدار العربي للوثيقة على انها (الجنسين) مما اقفدها منطقية السياق في كثير من المواضع .[1]

[1] عبد الرؤوف مشري ، الجندر: إشكالية تماثل الأدوار في المجتمع الجزائري ،مجلة جبل العلوم ،العدد51 ،2019 ، ص47

3 أدوار النوع الاجتماعي – الجندر

يأتي دور النوع الاجتماعي من الركائز الأساسية في مصطلحات النوع الاجتماعي فيفهم من المقصود ب "الأدوار"، هي مايقوم به الذكر والانثى من أدوار تشكلها او تصنعها الظروف[1]

الاجتماعية حولهم ،لكنها لاترتكز الاختلاف او التنوع البيولوجي بالضرورة ، غاية ماهنالك ان هذه الأدوار التي يحددها المجتمع للجنسين

والثقافة المترسخة في كل جنس والقدرات والمهارات التي يحققها كل مجتمع لقيامها بتلك الأدوار ، أي ان أدوار النوع الاجتماعي او الجندر هو الأدوار والسلوكيات والأنشطة والصفات المحددة لهم من قبل ، على ان يتم بناء النوع الاجتماعي من خلال التنشئة الاجتماعية عبر الاسرة والمدرسة والاعلام ، وتختلف من مجتمع الى اخر بحسب عاداته وتقاليده وقيمه ومعاييره .

4- مشكلات ادماج النوع الاجتماعي في المجتمع

تعود أهمية التحليل الجندري في الوقوف على عدالة مشاركة المراة في الجوانب المجتمعية المختلفة ، و تتشارك التنمية المستدامة مع الجندرية في تعزيز تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء الفتيات في ضوء التنمية المستدامة باعتبارها اكثر تدخلا وتعقيدا من التنمية البشرية وذلك لابعادها البيئية والاقتصادية والاجتماعية وهي الجوانب التي يقيس بها التحليل الجندري الاحتياجات الاستراتيجية التحويلية طويلة الاجل الأكثر إلحاحا للمراة وتقييمها جندريا لمعرفة الفرص المتاحة لتحتلها ومن أجل الحصول عليها تدخل في عملية تفاوضية من اجل تعزيز وضعها أيضا.

[1] إبراهيم احمد ،الجندر النوع الاجتماعي ادوتره وادماجه في المجتمعات العربية ، الحوار المتمدن ، 2020 ، ص5

ان الهدف الأساسي من مشاركة المراة للرجل في العمل السياسي والاقتصادي والتنموي وتمكينها ينبغي ان ينتج عنه مزيدا من التحكم والمشاركة في كافة الخدمات الأساسية من خلال توفير الخدمات الأساسية للمراة مثل الوعي والمشاركة والتحكم ، وهو من الأهمية في تقسيم الأدوار بين النساء والرجال وتوضيح المهام والادوار التي يؤديها كلا منهما وتحديد اطار وأدوات محاور التحليل النوعي وتوزيع الأدوار بينهم مع التنبيه الى تفاوت الفرص بينهم والحصول على الخدمات والعمل .[1]

تعتبر الأدوار الجندرية من العوامل التي تؤثر على مشاركة المراة فالنقابات تعتبر فضاءا ذكوريا ، مما يقلل من مشاركتها فيه بالإضافة الى المسؤوليات خارج اطار العمل (الاشغال المنزلية – الرعاية العائلية) فهي تشكل حاجزا امامها مما يقلل من نسبة تفرغها للنشاط النقابي .

ومما لاشك فيه ان العمل النقابي يتطلب صفات ذكورية كالصلابة والزعامة ، مما يصعب المهمة على النساء لأخذ مراكز القيادة ، ان العمل النقابي غالبا يركز ويهتم بالقضايا بصفة عامة كالاجور وظروف العمل ، ولا يهتم بقضايا مثل التمييز في مكان العمل ، إلا هناك تطورات وتغيرات في بعض النقابات إذ تم إنشاء فيها لجان نسائية ،لكن مع وجود بعض التحديات لانزال معرقلة .

[1] ابراهيم احمد ، نفس المرجع السابق ، ص8

خاتمة :

خلاصة لهذا الفصل تناولنا المورثات الثقافية والاجتماعية وقد تطرقنا لشرحها وربط هذه المورثات وتاثيرها على النشاط النقابي

فاللثقافة التقليدية دور مهم سواءا كان بالإيجاب او السلب في التاثير، وكل هذا راجع للقيم والعادات والتقاليد الخاصة بكل مجتمع ، وللتنشئة الاجتماعية داخل هذه المجتمعات أيضا لها دور حيث انه اذا تم تنشأة الفرد ضمن جماعة تتسم فيها روح التعاون والتضامن والمشاركة ، هنا الفرد يكون قادرا على فهم أهمية العمل النقابي لإن المطالبة بالحقوق والدفاع عنها يكون بشكل جماعي لا فردي .

وللتغير الثقافي أهمية بالغة وبارزة حيث يعتبر عاملا مؤثرا على النقابات والافراد الفاعلين فيها ، فيمكن للتغير ان يؤدي في زيادة الوعي لديهم والمطالبة بحقوقهم والعمل على تطوير النشاط النقابي .

- ***الفصل الثاني : التوعية النقابية ودعم المجتمع***

تمهيد :

تعتبر التوعية النقابية الركيزة الاساسية لتعزيز الوعي الحقوقي والمهني وتعزيز الوعي بالقضايا العمالية الاجتماعية لدى العمال الموظفين ،فهي تساعدهم على فهم حقوقهم وواجباتهم داخل بيئة العمل ، كما تعزز قدرتهم على المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرار النقابي ، وتساهم أيضا في بناء مجتمع أكثر عدالة ،وتعد النقابة أدات حيوية للدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروف العمل ، دعم المجتمع للنقابات يعزز من قدرتها على تحقيق أهدافها ، ويساهم في تعزيز التضامن والتعاون ، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم الفعاليات والأنشطة التوعوية ، وتوفير الدعم المالي والمعنوي وتعزيز التواصل الفعال .

- ***المبحث الأول : دور النقابات***

حدد " هيمبل " ان من الأدوار الهامة التي تؤديها النقابات العمالية هي رعاية مصالحها الخاصة ، واختيار أعضائها وفقا لصفات موضوعية تتعلق بمهاراتهم واستقامتهم وحماية أعضائها من الاحداث المعارضة ، وتزويدهم بالمعارف اللازمة ليصبحوا أعضاء في النقابة الارتقاء بأحوال المهن في الحقيقة ان مصالح العاملين في أي مهنة لا تستقيم الا بالحفاظ على المهنة نفسها والارتقاء بها ، لذلك من المفترض ان تلعب النقابات دورا محوريا في الارتقاء بالمهن التي يعمل بها أعضائها ، سواء من خلال المشاركة مع الدولة في صياغة السياسات المنظمة لممارسة المهنة او من خلال اهتمام النقابات بتطوير قدرات أعضائها عن طريق المساهمة في توفير المعارف الجديدة والخبرات الحديثة في المهنة التي ترعاها وتقديمها لاعضائها في شكل مطبوعات او دورات تدريبية او أي أداة أخرى [1].

1 دور النقابات في النهوض بالطبقة العمالية :

إن الذي اضطلعت به النقابات لم يقتصر على الدفاع عن مصالح الشريحة التي تمثلها وحسب ، بل اتسعت لتشمل الرعاية والتوجيه والمشاركة الفاعلة لخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع والدولة ، ولتأخذ موقع الريادة والقيادة جنبا الى جنب مع مؤسسات صنع القرار السياسي والاقتصادي كرديف وداعم استشاري ومراقب للاداء ناقدا حينا ومصورا حينا أخر وداعما ومؤيدا ومساعدا في معظم الأحيان .

1-1 أهمية الوعي النقابي للعامل

لقد ازدادت أهمية الوعي النقابي بازدياد الازمات الاقتصادية والاجتماعية ونشوء نقابات متعددة وانخراط العامل فيها ، اذ اصبح الوعي النقابي بابعاده المختلفة ، اهم استراتيجية بل انجح أداة توصل العامل الى ادراك وفهم مايدور حوله ، وبالتالي تكون له القدرة على الدفاع عن مصالحه من خلال النقابة ومنه :

[1] محمودي محمد عبده باشري ، النقابات العمالية وطريقة تنظيم المجتمع ، مجلة اسوان ، المجلد 2 ، العدد 1 ،2022، ص126-127

- تكريس حسن لدى العامل والقدرة على استشعار الخطر مما ينمي لدى الفرد العامل المسؤولية الأخلاقية نحو العمل .
- دمج المورد البشري في المساهمة في مشاريع النقابة لحماية الحقوق المادية والمعنوية.
- تحقيق التنمية المستدامة
- الحد من الخسائر الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عن جشع ارباب العمل .
- تهذيب المفاهيم التي اعتاد عليها العمال ، بحيث تكون نظرتهم للنقابة على أساس انها هياكل شكلية لاتنفع ، وانما كيان بواسطته نشر الوعي لدى الطبقة العاملة وتحقيق مصالحه .[1]

1-2 ضرورة تواجد النقابة لتنمية الوعي لدى العامل

تم احتكار العمل النقابي من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائين ، وذلك تحت وصاية الدولة التي تحولت الى رب عمل أساسي ، هذه التجربة النقابية الأحادية اعزت غالبية عمال القطاعات الصناعية من كبار السن ذوي الأصول الريفية ضعيفي المستوى التعليمي نسبيا ، وبعد توسع الدولة الوطنية ومؤسساتها البيروقراطية ، فهؤلاء كانت لديهم استراتيجية مختلفة ، فالعامل المتعلم لم يتعامل مع المؤسسة النقابية ألا كمصعد اجتماعي للترقية ضمن قطاع الملك العام ، علاوة على الأدوار الساسية الرسمية التي اضطلعت بها قيادات الاتحاد.

حيث غابت الممارسة الديمقراطية وبرامج التوعية التي تؤدي بالنهوض بالعامل من حيث الادراك والفهم للدفاع عن حقوقه ، وكانت تلك القيادات والاطر تقوم بها المؤسسة لمصلحة السلطة مشاريعها المحلية وبذلك حادث النقابة تأسست من لأجله .

وبعد تعديل دستور 1989، حددت عدة تغيرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة خاصة السياسية ، فقد تم الانتقال من النظام الأحادي الى التعددي ، والذي تولدت عنه

[1] بغدادي ايمان ، العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية ، مجلة الصدى ، المجلد 2، العدد3 ، 2020 ، ص58-59

التعددية النقابية ، وذلك بالنص على عدة حريات من ببينها التعددية النقابية وممارسة الاضراب في إطار قانوني ، انطلاقا من هذا تم تشكيل عدة نقابات في اطار التعددية والشفافية ، وقد تم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها رسميا 47 منشأة نقابية ، وعليه نلاحظ ان الحرية النقابية أصبحت واقعا ملموسا ، يسعى من خلالها الافراد والجماعات الى تحقيق مصالحهم ومطالبهم المادية والمعنوية وفقا للبرنامج والأفكار التي يؤمن بها كل فرد وكل مجموعة ، وهذا لحماية الحريات العامة والخاصة وتعزيز الوعي النقابي .

إذن النقابة تعمل على المحافظة على الحقوق العمالية ، والمطالبة بها وتعمل على التعامل مع النظام القائم ، لتسعى فيه الى انتزاع حقوقها منه بوسائل أقل حدة ، وهي أيضا تعمل على المحافظة عليه واستمراره .

وتجدر الإشارة الى انه في الجزائر مؤخرا ، عرفت بعض النقابات دورا في تعزيز وتنمية الوعي لدى منخرطيها ، أدى الى انتزاع الحقوق من الحكومة منها زيادة الأجور نذكر منها:

- النقابة الوطنية لاساتذة التعليم الثانوي SNAPEST
- المجلس الوطني لاساتذة التعليم الثانوي CNAPEST وأساتذة التعليم المتوسط ..... إلخ[1]

- ***المبحث الثاني : الاعلام والتواصل***

الاعلام بصفة عامة ظاهرة اقتصادية واجتماعية وثقافية في المجتمع وقوة رئيسة في تكوين الراي العام في العالم باسره بعد التقدم التكنولوجي في رسائل الاعلام والاتصالات في زمن الأقمار الصناعية وساتلات البث المباشر ، ويعود الاهتمام بقضية الاعلام في هذا العصر بالذات ، الى القدرة التي تمتلكها هذه الوسائل في تشكيل الراي العام وصياغته على نحو مغاير لما هو معهود ، ولعل ماتشهده المنطقة العربية من ثورات شعبية أدت الى قلب أنظمة قوية ، وما لعبه الاعلام من دور في هذه الثورات الا دليلا واضحا على

[1] بغدادي ايمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 59-60

الحجم الحقيقي للطاقة الإعلامية التي لاتزال اكبر مما نتصور ، حيث لا تزال هنالك مكامن قوة في داخله ، هي اليوم مثار اهتمام كل متابع ومراقب والاعلام النقابي بهم شريحة مهمة من الراي العام ، لانه يقوم بنقل الواقع النقابي ويعبر عن انشغالات المناضلين النقابيين.

فلايمكن للنقابات ان تحقق أي انتصار في مجال الحوار الاجتماعي في ظل الثورة الرقمية والمعلوماتية التي يعرفها العالم ، الا اذا ارتكز عملها على الاهتمام بتاسيس إعلام نقابي يستوعب كل هذه التحديات والصعوبات ، ويرتكز على تحديد المهام التي يقوم بأدائها في ظل هذه المرحلة .

1مفهوم الاعلام النقابي :

يرتبط الاعلام النقابي بموقع الطبقة العاملة وإتحادها النقابي من المجتمع ، وبرغم تمايزه في موضوعاته ، فان الاعلام النقابي ليس نشاطا قائما بذاته فهو مرتبط بالنشاط الإعلامي العام ، وبمستوى تطوره ومحددات دوره كما ان وجود إعلام نقابي لا يعني ان قضايا العمل وحركتهم النقابية ، باتت حكرا على هذا الاعلام .

فالعمل الإعلامي النقابي هو فعل وشكل من اشكال التعبير عن حاجات الطبقة العاملة ، وهو يقدم حصيلة معرفية سياسية ،اقتصادية ، اجتماعية وثقافية ، وهو إضافة الى ماسبق ، الأداء الأكثر تعزيزا لوحدة الطبقة العاملة وتنظيمها النقابي ، إضافة الى كونه وسيلة لتعبئة المجتمع والراي العام لصالح قضايا العمال وحرية العمل النقابي .

وفي ظل المتغيرات الإقليمية والدولية والتحولات الاقتصادية والاجتماعية التي شملت العالم كله ، واتت على مختلف الوسائل والمواضيع واثرت كثيرا على عالم العمل والعمال وانعكست على الطبقة العاملة والحركة النقابية باتت الحركة النقابية والاعلام النقابي معنيا بشكل أساسي في مواجهة تحديات جديدة لم تالفها سابقا.

لقد اصبح من الضروري إزاء تحديات ومهام من هذا القبيل ان نعيد صياغة مفهوم الاعلام النقابي ، لان الخطاب القديم صار ببساطة غير قادر على فرض حضوره الإعلامي ، حتى بالنسبة لجمهوره المفترض [1]

من هنا لابد للحركة النقابية من خطاب اعلامي نقابي جديد يخاطب ليس العمال فحسب ، وانما اطراف الإنتاج جميعهم ، أي أصحاب العمل والحكومات أيضا .
واهمية تطوير مفهوم الاعلام النقابي ، لا تتعلق بالمستوى الوطني بل العملية تتعدى الى المستوى العالمي ، حيث دعا بعض عمال العالم تنظيماتهم النقابية الى التكيف مع الوضع الجديد والسعي الى:

إيجاد اتجاه عالمي للنقابات يشكل اطارا لوحدة العمال ومنبرا لتبادل المعلومات والحوار والتنسيق لتقديم المبادرات والمقترحات من جانب نقابات العالم كافة ويكون قادرا على :

تبادل الخبرات والمعلومات بصورة مجدية على المستويات الإقليمية والعالمية

2 مهام الاعلام النقابي وتحدياته :

ينظر النقابيون للاعلام على انه يضطلع بالعديد من المهام الأساسية في عمل النقابات والتي لايمكن الاستغناء عنها فهو

- يلعب دورا مهما في تحديد هوية الحركات العمالية والحفاظ على وحدتها ونشر ثقافتها ودعم نضالاتها .
- ويعد شكلا من اشكال النضال العمالي ، لتوضيح قضايا العمال في المجتمع والدفاع عنها .
- وهو يضطلع بوظيفة معرفية تتوخى الارتقاء بمستوى الوعي بقضايا العمال وحقوقهم .

[1] فوزية زعموش ، دور التكوين والاعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية الجزائرية ،مجلة العلوم الإنسانية ،عدد39 ، 2011، ص 176-177

- كما انه يعد وسيلة تواصل وتفاعل بين الفئات العمال وبين الإطارات النقابية ، لتعزيز وحدتهم وبلورة اهتماماتهم بوصفها طبقة طبقة ذات حقوق نقابية واقتصادية واجتماعية.
- وأخيرا يشكل الاعلام18 النقابي وسيلة من وسائل التواصل والتفاعل مع مختلف فئات المجتمع .[1]

ان دوافع استخدام النقابيين لمواقع التواصل الاجتماعي بإتاحة الفرصة للتعبير عن الآراء بحرية ، وذلك لعدم وجود أي نوع من الرقابة على الآراء التي يطرحها المشاركون في المواقع ، الذين يرون فيها منبرا حرا يطرحون فيه اراءهم دون اية تدخلات من هذه الوسائل ، كما هو الحال في وسائل الاعلام التقليدية ، كما تعكس هذه النتائج أهمية الدور الذي تلعبه هذه المواقع على الصعيد الاجتماعي ، لمساهمتها بالتواصل مع الاخرين ، وسرعة وسهولة هذا التواصل ، وكسب أصدقاء ومعارف جدد ، وغيرها من الدوافع التي تعكس طبيعة الاستخدامات التي توفرها مواقع التواصل الاجتماعي ، لان هذه المواقع سهلت عليهم ادامة علاقتهم بالاخرين ، واتاحت الفرص للتعبير عن اراءهم بحرية مطلقة ، الامر الذي يعكس طبيعة التنوع والوفرة التي تقدمها هذه المواقع .[2]

ان النقابيين يبدون اهتماما بالحصول على المعلومات وسهولة توفرها وإمكانية التفاعل معها من خلال التعليق عليها ، وذلك لان مواقع التواصل الاجتماعي تتميز عن غيرها من وسائل الاعلام الأخرى بهذه الميزات التي حفزت النقابيين للمشاركة في الحراك الجماهيري ، وهو الامر الذي يوضح ان مواقع التواصل الاجتماعي أصبحت مصدرا مهما يمكن الاعتماد عليه في تكوين الآراء تجاه بعض القضايا والموضوعات .[3]

- ***المبحث الثالث : دور الاسرة والمجتمع المحلي***

[1] فوزية زعموش ، مرجع سبق ذكره ، ص177-178

[2] حاتم سليم العلاونة دور مواقع التواصل الاجتماعي ، في تحفيز المواطنين الأردنيين على المشاركة في الحراك الجماهيري ، " دراسة ميدانية على النقابيين في اربد" ، قسم الصحافة ، كلية الاعلام ، جامعة اليرموك ، الأردن ، 2012، ص18 ص

[3] حاتم سليم العلاونة، مرجع سبق ذكره ، ص 20

أوضحت مي صالح ، ان الأنظار عادة ماتكون عالقة بالنساء حال تمثيلهن في النقابات والامر ذاته في المجالس النيابية " قد يكون هناك عدد كبير من النواب ولكن لا يقوم احد بتقييم تجربتهم وادائهم كذكور إنما بمجرد دخول إمراة فعادة ماتسلط الاعين عليها وتتم مراجعة وتقييم عملها .

وأكدت أن النساء يخضن صراع خفي مع الزمن وكأنهن في سباق لا يعلمن سبب وجودهن فيه ، متمنية أن يتغير الوضع لكون النقابات فعليا بحاجة لأصوات النساء وآرائهن وخبراتهن كي تعبر بشكل حقيقي عن المجتمع

هناك وصمة مجتمعية تتعرض لها النساء ، فمن يخضن غمار العمل العام يتم اتهامهن ووصمهن ومن تعزف عنه تصبح ضعيفة على حد قول مي صالح ، معتبرة ان النساء اللاتي خرجن لسوق العمل عادة مايتهمهن بالتقصير في دورهن الاسري ووصفهن ب "بالمسترجلات" وكأن الخروج للمجال العام والمناصب القيادية خاصة النقابي منها قاصر على الرجال.

الضغوط تستهدف تحجيم دور النساء والعودة بهن للمساحات المحدودة

وبينت مي صالح ، ان ماتعانيه النساء من ضغوط مجتمعية بهدف لتحجيم ادوارهن والعودة بهن الى للمساحات المحدودة داخل الاسرة ومنعهن من المشاركة والتأثير والقيادة الحقيقة ، مؤكدة أن النساء بحاجة لدعم حقيقي لوجدهن بالعمل النقابي سواء فيما بينهن او من النقابات داتها لأنهن بحاجة لتمكين حقيقي وإشراك فعلي .

واعتبرت ان الازمة ليست قاصرة على القوانين او في وضع كوتا لضمان تمثيلهن ولكنها مرتبطة بتغيير نظرة المجتمع لهن وتحمل النساء لما يقع عليهن من أعباء ومنها الوصمة الاجتماعية لأن حدوث تراجع في المكتسبات او وجود النساء في المساحات العامة يزيد من صعوبة استرجاعها

وأوضحت ان للتدريب والتاهيل دور مهم سواء للنساء النقابيات او للرجال أنفسهم حتى تكتمل عملية إدماج النساء الحقيقية داخل النقابات والمؤسسات الحكومية .[1]

رغم كل المجهودات التي ذلت ، فإن المرأة في الجزائر لا زالت بعيدة عن تولي مناصب المسؤولية في النقابات ، وكذا تواجدها داخل هذه النقابات فعزوف النساء عن النقابات وعدم اهتمامهن بها لا عتقادهن الجازم ان مهمة النضال داخل هذه الهيئات والدفاع عن حقوق العمال وتمثيلهم مهمة ثقيلة وشاقة تتطلب الكثير من الوقت والجهد والتضحية ، لا يمكن للمراة أن تقوم بها في غالب الأحيان .

ازدواج المسؤولية بالنسبة للمرأة وانقطاعها عن العمل وبالتالي عن النضال النقابي بمجرد تحملها للمسؤوليات العائلية مثل الزواج ومايترتب عن ذلك من تربية الأطفال والاعتناء بهم وغير ذلك من الاعمال

المورث الثقافي والديني والاجتماعي والذي لايزال الى اليوم يثقل كاهل النساء في أغلب الدول العربية رغم تزايد أعداد النساء في العمل والنظرة الدونية التي ينظر بها المجتمع للمرأة النقابية [2]

ان المشكلة التي تعاني منها المرأة العاملة في الوقت الحاضر تتجسد في عدم وجود من يحل مكانها في البيت أثناء خروجها الى العمل . فالزوج الاعم الاغلب لا يساعدها في أداء الاعمال المنزلية بسبب القيم والمواقف التقليدية السائدة في المجتمع والتي لا تحبذ الرجال القيام بهذه الاعمال وتتوقع من النساء تحمل اوزارها دون مساعدتهن من قبل الرجال . كما أن قلة الخدم او انعدامهم وضعف العلاقات القرابية وهامشية صلات الجيرة يجعل المرأة العاملة وحيدة في أداء واجباتها المنزلية دون وجود من يساعدها ويخفف عنها وهذه الحقيقة تعرضها الى الإرهاق والاعياء .

[1] أسماء فتحي ،ماهي التحديات التي تواجه النساء في التنظيمات النقابية ؟ ،
[2] تاج عطا الله ، حق المرأة النقابية في الجزائر والتفاوض الجماعي ، مجلة الدراسة القانونية والسياسية ، المجلد10، العدد01 ،2024 ، ص31

فعمل المرأة لساعات طويلة خارج البيت قد يتعارض مع مسؤولياتها المنزلية ، وهذا التعارض يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي ولا تعرف على اية واجبات تركز فان ركزت على واجباتها المنزلية او اهملت واجباتها الوظيفية ، فإن هذا سيعرض عملها الإنتاجي او الخدمي الى الخطر ، أي ان انتاجيتها معرضة للهبوط او التدهور وتضطرب الخدمات التي تقدمها الى المجتمع وتسوء علاقتها مع الإدارة والمسؤولين ، مما يضطرها الى التوقف عن العمل اذا ماركزتالمراةالعاملة على عملها الوظيفي وأهملت واجباتها الاسرية فإن بيتها يتعرض الى الاضطراب هو الاخر وسوء الإدارة ، مما يترك أثره في سلوك الأطفال والعائلة ككل ، وتكون معرضة للتفكك وعدم الاستقرار .[1]

- ***المبحث الرابع : دور العوامل الاجتماعية***

لقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماما ملحوظا من قبل الإدارة السياسية ومؤسسات المجتمع المدني بتفعيل دور المرأة في التنمية الشاملة وبالإهتمام بوجود المرأة في برامج التنمية البشرية ، والحرص على تمكينها من حقوقها وتوعيتها بواجبتها ومسؤلياتها لأن مشاركة المرأة في التنمية وتمكينها يعد أحد المؤشرات التي يقاس عليها تقدم الأمم ونهوضها

1 الدعم الاجتماعي :

الدعم الاجتماعي هو الإمكانيات الفعلية أو المدركة للمصادر المتاحة في البيئة الاجتماعية للفرد التي يمكن استخدامها للمساعدة وخاصة شبكة علاقاته الاجتماعية التي تضم كل الأشخاص الذين لهم اتصال اجتماعي منتظم بشكل او بأخر مع الفرد ، وتضم شبكة العلاقات الاجتماعية _في الغالب _ الاسرة والأصدقاء وزملاء العمل ، وليست كل شبكات العلاقات الاجتماعية دعما ، بل الدعم منها يميل الى مساندة صحة ورفاهية متلقي الدعم ، ويكمن الدعم الاجتماعي في مدى توفر علاقات اجتماعية لدى الفرد بحيث تقدم له هذه العلاقات مختلف المساعدات والعون الذي يحتاجه ، وللدعم الاجتماعي أهمية كبيرة

[1] جاب الله سعد عرابي ، واقع مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية في المؤسسة العمومية الاستشفائية ،رسالة لنيل درجة دكتورا علوم في علم الاجتماع التنظيم والعمل ، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر 02 ،2019/2018 ، ص37 -80

في حياة الفرد نظرا لارتباطه الإيجابي بالصحة النفسية والجسمية ، فهو من جهة يعتبر وسيلة للتخفيف من شدة الضغوط التي يعاني منها الفرد مما يجعله يكتسب طابعا نفسيا وإيجابيا يتجه نحو تحقيق الصحة النفسية ، ومن جهة أخرى يمكن اعتباره من أهم الأساليب المساعدة على مواجهة الاضطرابات العضوية التي تصيب الفرد والتخفيف من حدة الآثارة السلبية التي قد تحدثها هذه الاضطرابات على الافراد.

وحيث ان ارتفاع اعداد النساء المتزوجات اللاتي يعملن خارج المنزل يعتبر إيجابيا وظيفيا بالنسبة للمجتمع حيث انه يؤدي الى إمداد المجتمع بمجموعة من كبيرة من العاملين لتحقيق النمو الاقتصادي ورفع مستوى المعيشة بالنسبة لعمل الزوجين ، بالإضافة الى تحقيق استقلالية المرأة العاملة ، ولكن من ناحية أخرى يؤدي عمل المرأة المتزوجة خارج المنزل الى الضرر الوظيفي ، لأنه يضعف إشراف الإباء على الأبناء .

كما أن الأزواج الذين يشاركون زوجاتهم في الاعمال المنزلية ، يتوقف على نظرة الرجل للمرأة خاصة العاملة ، وطبيعة عمل الأزواج ، والوقت المتاح له ،كما يتوقف على تقدير الرجل لزوجته ، ومدى احساسه بمسؤليات الاسرة ورغبته في القيام بها ، وذلك لتخفيف الأعباء المنزلية عليها .[1]

ان الواقع الاجتماعي الذي يحيط بالمرأة في مجتمعنا الذي تعيش فيه والذي قد يساعدها او يحد من مشاركتها في القيام بأدوارها الاجتماعية والإقتصادية داخل أسرتها ومجتمعها ، نجد العديد من الدرسات التي أكدت على حق المرأة في المشاركة الفعالة في الحوار والمناقشة ، والتحليل للظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية المؤثرة في قدراتها ومكانتها إضافة الى حقها في المشاركة في صنع القرارات الخاصة بها وبأسرتها وحقها في التوعية والتدريب ، لصبح عاملا فاعلا في المجتمع بهدف تحقيق العدل والمساواة بمفهومها الشامل وعلى المستويات كافة [2]

[1] سلوى محمد علي عيد ، شيماء احمد نبوي توفيق ، الدعم الاسري وتمكين المرأة وعلاقته بأسلوب اتخاذ القرارات الاسرية لدى العاملات ، مجلة البحوث ، العدد17 ،2018 ، ص 145-146 .

[2] سلوى محمد علي عيد ، شيماء احمد نبوي توفيق ، نفس المرجع السابق ، ص148 .

2 الدعم الاجتماعي التنظيمي :

"تلك العمليات التي يوفرها مجموعة من زملاء العمل والمشرفين وأفراد العائلة والأصدقاء وأخرون والتي تتضمن المساندة العاطفية والمعلوماتية التي تخفف من العوامل الضاغطة التي يعيشها فرد ما ".

وأيضا يعرف انه :" مورد يوفره الأخرون او مساعدة مناسبة او تبادل لموارد معينة يدركها المتلقي للدعم ، ويتوقع منها ان تطور من رفاهيته .

يقسم الباحثون مصادر الدعم الاجتماعي الى نوعين : مصدر يتمثل في الدعم الاجتماعي داخل العمل يتمثل في دعم رؤساء العمل ، ودعم زملاء العمل المحيطين ببيئة العمل ، ومصدر يتمثل في البيئة خارج العمل وهي دعم افراد الاسرة ، دعم الأقارب ، دعم الأصدقاء ، دعم الجيران . من ناحية أخرى ، يقسم بعض الباحثين الدعم الاجتماعي الى عدة أنواع منها : الدعم الوظيفي والمادي الذي يقدم فيه المساعدة على حل مشكلة او مساعدة مادية ملموسة ، والدعم المعلوماتي الذي يقدم في شكل نصيحة ، وأخيرا الدعم العاطفي والذي يعيد بناء الثقة وتقدير الذات بين الاخرين .

2 1 الاندماج التنظيمي :

تختلف الزوايا التي تعرف الاندماج في العمل ولعل ابرز هذه المفاهيم هو الاندماج في سوق العمل والذي يتأتى من خلال مطابقة او تكييف مدخلات التعليم والتكوين مع احتياجات سوق العمل ، كما يتوسع هذا المفهوم الى التراكم المعرفي والعملي عن طريق تعزيز التكوين والتدريب وتطوير مؤهلات المورد البشري ليتأقلم بسرعة مع منصب عملة او وظيفته .

في معظم ادبيات السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية اتى الاندماج التنظيمي ليكون جزءا مهما لفهم التنشئة الاجتماعية القائمة على هضم واستعاب الثقافة التنظيمية

لمنظمة ما من قبل الوافدين الجدد عليها ، فعلى سبيل المثال عرف الباحث van Maanen (1976) [1]

الاندماج التنظيمي على النحو الاتي :" هي العملية التي يتعلم الافراد من خلالها القيم ، السلوكيات المتوقعة ، والمعرفة الاجتماعية اللازمة لتولي أدوراهم في المنظمة ، وعرفه Robbins and Judge بأنه عملية أقلمة العاملين مع ثقافة المنظمة . كما عرف أيضا على أنه :" الالية التي يتمكن من خلالها فرد ما تم توظيفه حديثا من الهضم التدريجي لثقافة المنظمة ، ولمكان عمله ، تعلم التحكم في دوره داخل التنظيم والإنخراط في فرق العمل وان بصيح جزءا لا يتجزأ من المنظمة .

تحتاج المرأة الوافدة على المنظمة الى الدعم الاجتماعي التنظيمي من قبل الرؤساء والزملاء كمصدر مهم من مصادر الامن الوظيفي والاستقرار النفسي والاجتماعي ودرعا لمجابهة الضغوط التنظيمية والاسرية ، كما قد يساعد المرأة العاملة على تحسين إندماجها من خلال تحسين أدائها الوظيفي وتحكمها في مهامها ، وكذا شعورها بالرضا الوظيفي والتقليل من التفكير في المغادرة وترك العمل . عمليا ، تقوم المنظمات عادة بتكوينات تدعى تكوينات ادماج العامل الجديد تهدف الى التقليل من توقعات الوافد الجديد بخصوص بيئة العمل وعبء العمل والعلاقات المترابطة بينه وبين الزملاء . بالإضافة الى التعريف باللوائح والقوانين ،يبقى امر مهم تغفل عنه المنظمات ونعني بذلك منظمات الاعمال في البيئة محل الدراسة هو كيفية إدارة الاندماج التنظيمي بحيث يصبح اكثر فعالية ويمكن إدارته بشكل ناجح .

ذلك من خلال اقتراح تشكيل لجنة او خلية تدعى خلية الادماج مهمتها الأساسية هي الوقوف على تنفيذ رزنامة عملية موزعة على فترات زمنية متماثلة .[2]

3 الدعم و التمثيل النسوي(وجود قيادات نسائية قدوة)

[1] الطيب ابن عون ، ريم عمام ، تاثير الدعم التنظيمي الاجتماعي في الاندماج التنظيمي للعاملات في المؤسسات الجزائرية ، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 8 ، العدد 2 ،2019 ، ص9 .

[2] الطيب ابن عون ، ريم عمام ، نفس المرجع السابق ، ص 9-10 -24

في الجزائر غياب الأرقام الرسمية والدقيقة عن نسبة تواجد النساء في النقابات لا ان نفصل، غير انه مبدئيا نقول ان وجود النساء في هذه النقابات لا يعكس وجودهن في سوق العمل .

فوجود امرأة في منصب رئيسة نقابة أمرا نادر جدا في الجزائر ، وهو ماتؤكده إحصائيات كشفت ان النساء النقابيات تمثلن 11% فقط من مجموع مليونين و700الف نقابي في المركزية النقابية ، هذا رغم محاولات البعض من هذه التنظيمات تأسيس فروع نسوية ثم لجنة وطنية للمرأة كما هو الحال في نقابة الاتحاد العمال الجزائريين ، وأخيرا انشاء اللجنة الوطنية للمرأة العاملة في مارس 2002.[1]

غير ان هذا التواجد يوصف على انه تواجد شكلي فقط بينما وجودهن في المراكز القيادية قليل او يكاد يكون منعدما في بعض الأحيان وبخاصة في الدول العربية ، مما دعا بعض المنظمات الإقليمية مثل منظمة العمل العربية في مناسبات عديدة الى اقحام المرأة العاملة العربية في النقابات وإزاحة كل العراقيل مهما كان نوعها من امامها مثل ماحصل في الندوة القومية حول :" دور المرأة العاملة وتطوير مساهمتها المهنية والاجتماعية " التي انعقدت بدمشق 24 الى 28 مارس 2007 ، بالمعهد العربي للدرسات العمالية التابع للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب .

إضافة الى ذلك فإن المجهودات من أجل توحيد المرأة داخل النقابات وتبوئها المكانة التي تليق بها لم ينقطع ، إذ توجد مبادرات دولية وعربية تهدف الى التقاء النساء النقابيات كمل حصل في تونس ، تمثلت هذه المبادرة والتي قام بها الاتحاد الدولي للنقابات في تأسيس الشبكة العربية للنساء النقابيات بتونس يومي 08 و09 ماي 2011 ، وقد جاء اطلاق هذه الشبكة مع موجة التغيرات التي تعرفها المنطقة العربية قصد دفع المنظمات النقابية العربية الى تغيير ثقافتها اتجاه النساء النقابيات بضرورة ادماجها بقوة في النقابات

[1] تاج عطا الله ،حق المرأة النقابية في الجزائر والتفاوض الجماعي ، مجلة الدراسات القانونية والسياسية ، المجلد 10، العدد 01 ، 2024 ، ص29

وترقيتها في المراكز القيادية ولذلك فقد اختير شعار هذه الشبكة " التغيير من أجل المساواة " . مع وجود مجهوات الى حد الساعة من منظمة العمل العربية دائما في هذا المسعى [1]

- ***خاتمة***

خلاصة لهذا الفصل قد تناولنا دور النقابات في تنمية الوعي لدى المرأة النقابية وضرورة الانخراط في النقابات فهي المنفذ للمطالبة بالحقوق والدفاع عنها بتوفير ظروف العمل وبيئة عمل اكثر عدالة ومواجهة كل اشكال الاستغلال والاستبداد داخل التنظيمات .
ودور الاعلام والتواصل فيها إذ ان دوافع استخدام النقابيين لمواقع التواصل الاجتماعي بإتاحة الفرصة للتعبير عن الآراء بحرية ، وذلك لعدم وجود أي نوع من الرقابة على الآراء التي يطرحها المشاركون في المواقع ، الذين يرون فيها منبرا حرا يطرحون فيه اراءهم دون اية تدخلات ، وأيضا لسرعة وصولها وانتشارها ، لان هذه المواقع سهلت عليهم ادامة علاقتهم بالاخرين ، واتاحت الفرص للتعبير عن اراءهم بحرية مطلقة ، الامر الذي يعكس طبيعة التنوع والوفرة التي تقدمها هذه المواقع .

ومع كل هذا تعاني المرأة العاملة من عدة تحديات وعراقي منها الأسرية القيام بالاعمال والمهام المنزلية ، والمجتمعية إذ تعتبر الثقافة السائدة من أهم معوقات مشاركة المرأة في العمل النقابي بحيث ثقافة المجتمع ، تعتبر أن دور المرأة يقتصر على العمل المتعلق

[1] تاج عطا الله، نفس المرجع السابق، ص 29-30

بأمور المنزل والأولاد بينما تعتبر إدارة الدولة من إختصاص الرجل ، وكذلك التمييز النظرة الدونية لها في المجتمع .

- ***الفصل الثالث : تعزيز بيئة العمل الشامل***

تمهيد :

تعتبر بيئة العمل الشامل عنصرا مهما في تحقيق أداء مؤسسي فعال ومستدام ، وامرا حيويا لضمان فعالية وكفاءة المؤسسات ، حيث تقوم بتوفير مناخ عمل يقدر التنوع ويضمن العدالة والاحترام لجميع الموظفين بغض النظر عن خلفياتهم الثقافية او الاجتماعية ، ويتم تحقيق ذلك من خلال تعزيز ثقافة العمل المشترك والتعاون ، ان البيئات الشاملة تعزز من مستوى الابداع ، وتحسن القدرة على اتخاذ القرارات ضمن الفرق متعددة التخصصات ، ولتحقيق ذلك ، يجب على المؤسسات تبني سياسات واضحة تتضمن التدريب على التحيز ، وتطوير آليات فعالة للاستماع الى الموظفين ، وتوفير فرص متكافئة في التطوير المهني والتدريب المستمر ، وتعزيز التواصل فيما بينهم.

- ***المبحث الأول : المساواة والعدالة المهنية***

1 تعريف مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية :

يعد مبدأ المساواة الاطار العام الذي يحكم الوظيفة العمومية ، فهو الزاوية في كل تنظيم للحقوق والحريات العامة كما يؤكده التشريع .

1-1 التعريف التشريعي لمبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية :

مبدا المساواة في تولي الوظيفة العمومية مبدا دستوري : تم النص عليه في الباب المتعلق بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري ، كونها الأساس الذي تستمد منه كل المنظومة القانونية شرعيتها .

وبالرجوع للدستور نجده ذكر مبدأ مساواة الجميع امام القانون ، ومنع التمييز بينهم لاي سبب يعود الى المولد او العرق او الجنس او الرأي او أي شرط او ظرف اخر شخصي او اجتماعي وذلك في المادة 32 .[1]

1-2 ماهية مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية :

قبل الحديث على مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية لابد من التطرق الى مبدأ المساواة امام القانون .

تعريف مبدأ المساواة امام القانون :

يقصد بمبدأ المساواة امام كل من القانون والفضاء هو : عدم التفرقة او التمييز فيما بين الناس على أساس الانتماء او الجنس او التمييز اللغوي او الديني او العقائدي او السياسي او الاختلاف الطبقي الاجتماعي والمالي .

[1] محمد يحياوي ،داسي نورة ، مبدا المساواة في تولي الوظيفة العمومية ، مجلة الرسالة ، المجلد 07 ، العدد 02 ، 2022 ، ص 845

خضوع كافة المراكز القانونية المتماثلة لمعاملة قانونية واحدة ، على نحو يتناسب بطريقة منطقية وفقا للهدف الذي توخاه القانون ، ويتحقق المبدأ يتقرير معاملة قانونية مختلفة للمراكز القانونية المختلفة ، او بسبب يستند الى المصلحة العامة وإذا كان ذلك متفقا مع الهدف الذي توخاه القانون .

تعريف مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية :

عرف الأستاذ عمار بوضياف مبدا المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية بأنه : هو عدم وضع قيود امام المترشحين للوظيفة العامة أساسها الانتماء العرقي او الجنسي او الراي او التوجه السياسي او الحالة الدينية او الحالة المالية او الوضع الاجتماعي وغيرها من اشكال التمييز المختلفة.

وعرفه مروان المدرس بأنه : هو عدم التمييز بين الرجل والمراة عندما يكونان بذات المركز القانوني ، ولايجوز ان يتم تفضيل الرجل على المراة لمجرد أنه رجل ، والمساواة بين الجنسين تعد من ابرز صور المساواة .

مساواة النساء بالرجال في تولي الوظائف العمومية على قدم المساواة وذلك منحهم حظوظا متساوية من غير أي تفرقة سببها الجنس . [1]

3-1 التطبيق العام لمبدأ المساواة في قانون العمل :

تشكل المساواة مبدأ ضروري في سوق العمل سواء تعلق الامر بأطراف علاقة العمل او داخل المؤسسة .

- **أولا: المساواة بين العمال**

يحظرعلى المستخدم التمييز بين العمال في الشغل والاجرة وظروف العمل على أساس السن او الجنس او الوضعية الاجتماعية او النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء اليها طبقا للمادة 17 من قانون رقم 11_90 . وفي كل المجالات

[1] بودربالة احمد ، مبدأ المساواة بين الجنسين في نطاف الوظيفة العمومية ، حوليات الجزائر ، المجلد 35 ، العدد 3 ، 2021 ، ص 28 -29

وللاسبابالمنصوص عليها في المادة 17 ، يشترط مبدأ عدم التمييز على المستخدم المساواة بين العمال ، تخضع جوانب في قانون العمل بكاملها الى مبدأ المساواة بصفة تدريجية .

- **ثانيا : المساواة في المعاملة**

" ان مبدأ المساواة في المعاملة يعد من المبادئ الأساسية التي يستند اليها قانون العمل إعمالا لقواعد العدالة ، واهم تطبيق لمبدأ المساواة في المعاملة يتمثل في إلزام المستخدم الذي يشغل 20 عاملا فأكثر بمسك نظام داخلي طبقا للمادة 75 من قانون رقم 11_90 ، فسريان النظام الداخلي على كافة عمال المؤسسة يؤدي الى تحقيق المساواة بينهم ، وذلك بخضوعهم لنفس النظام .

- **ثالثا : المساواة في الأجور**

يعتبر الاجر عنصر جوهري في عقد العمل ، ويعرف على أنه " المقابل الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ، نصت المادة 81 من قانون رقم 11_90 على مكونات الاجر ، والذي يتكون هذا الأخير من عناصر ثابتة كالاخر الأدنى الوطني المضمون ، والاجر الأساسي ، والتعويضات الثابتة الملحقة او المرتبطة بمنصب العمل ، وتعويض الاقدمية او الخبرة .[1]

يعتبر ضمان تقييم العمل الذي تؤديه المراة والرجل كل على حدة تقييما منصفا والقضاء على التمييز في الأجور امرين مهمين لتحقيق المساواة بين الجنسين ، حيث نصت المادة 32 من الامر 06_03 على انه :" للموظف الحق ، بعد أداء الخدمة في راتب ".

وعليه نلاحظ ان المشرع نبذ أي تمييز بين الرجل والمراة في المرتبات ، وان كان هناك بعض التفاوت فهو يظهر فقط في العناصر المتغيرة للمترتب ، كعدم الاستفادة من التعويضات الناتجة عن الساعات الإضافية ، العمل بالتناوب ، تعويض المنطقة إضافة الى عدم استفادة الموظفة من المنح العائلية كونها زوجة موظف .

[1] خديجة فاضل ، مبدأ المساواة في قانون العمل، مجلة البحوث ، المجلد 07 ، العدد 04 ، 2022 ، ص 136 -137 -138

- **رابعا : الحق في الضمان الاجتماعي**

إضافة للحق في الراتب يتمتع الموظف بالحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد ، حيث يمكن هذا النظام الموظف المتضرر او المصاب بمرض او عجز عن العمل ، او تم احالته على التقاعد من الاستفادة من منحة تضمن له العيش الكريم ، كبديل عن الراتب الذي كان يتقاضاه ، وهو ما جاء في المادة 33 من الامر 06_03 السالف الذكر بنصها على انه ،" للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في اطار التشريع المعمول به " .

- **خامسا : الحق في التكوين**

تم التطرق لهذا الحق بموجب نص المادة 38 من الاجر 06_03 بنصها على انه ،" للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية خلال حياته المهنية " ، فالتكوين اذا هو نظام تحفيزي للموظف العمومي لتفعيل كفاءته وتحسين أدائه ومردوده على مستوى المؤسسة العمومية ، وبالتالي يتعين اعتماد معايير سليمة او استفادة الموظفين من نظام التكوين ، دون تمييز بين الموظفين على أساس الجنس او أي اعتبار اخر .

- **سادسا : الحق في الترقية**

فقد نص اعلان القضاء على التمييزضد المراة في المادة 11 منه على انه ، " تتخذ جميع الدول الأطراف التدابيير المناسبة لكفالة تمتع المراة ، متزوجة او غير متزوجة بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية والاجتماعية لاسيما .... في نيل الترقية في المهنة والعمل " ، كما نجد ان المشرع الجزائري جسد مبدا المساواة بين الجنسين بالنسبة للحق في الترقية ،وهذا من خلال المادة 38 من الامر 06_03 السابق الذكر التي جاء فيها ، " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية "، وعليه نجد ان المشرع الجزائري كفل لجميع الموظفين هذا الحق بدون تمييز ، وهذا نظرا لما تشكله الترقية من محطة هامة في حياة الموظف .[1]

[1] طوبال بوعلام ، وليد زرقان ، مبدأ المساواة كآلية لحماية حقوق المرأه في مجال الوظيفة العامة ، مجلة الاجتهاد ، المجلد 12 ، العدد 02 ، ص 704 الى 706 .

- **سابعا : الحق في حرية الرأي والعمل النقابي والاضراب**

تجسد هذا الحق من خلال المواد : 26-27-28-29 من الامر 06_03 السابق ذكره ، وهذا بالنص صراحة على ضمان حرية الراي للموظفين ، وعدم التمييز بينهم لآي سباب كان ، كالتفرقة بسبب الجنس او الأصل .....إلخ

كما كفل المشرع الجزائري للموظفين دون تمييز ضمان عدم تأخر حياتهم المهنية بسبب انتمائهم الى تنظيمات نقابية ، حيث نص على الحق في العمل النقابي من خلال المادة 35 من الامر 06_03 التي جاء فيها ، " يمارس الموظف الحق النقابي في اطار التشريع المعمول به "

كما اعترف المشرع الجزائري أيضا بالحق في الاضراب في حدود مايسمح به القانون في المادة 36 من الامر نفسه ، حيث نصت على انه : " يمارس الموظق حق الاضراب في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما " ، فممارسة حق الاضراب مقيد بضوابط قانونية كما انه ولأسباب موضوعية يمكن للمشرع ان يمنع هذا الحق في قطاعات معينة، وفي غير ذلك فحق الاضراب مكفول لجميع الموظفين دون تمييز .[1]

2 مفهوم العدالة التنظيمية

2 -1 تعريف العدالة التنظيمية :

وردت تعاريف للعدالة التنظيمية ، واختلفت باختلاف كل باحث كما يلي :

يعرف كل من (HOPKIN , WEATHINGTON) العدالة التنظيمة بأنها :" تعبر عن مستوى ادراك العاملين للمساواة ، العدالة فيما يحصلون عليه من حوافز وعوائد او إجراءات تتخذ في حقهم داخل المؤسسة .

[1] طوبال بوعلام ، زرقان وليد ، مرجع سبق ذكره ، ص 706 .

ويرى دره محمد ان المقصود بالعدالة التنظيمية هو : درجة تحقيق المساواة في توزيع المخرجات ، والنزاهة والموضوعية في اتخاذ القرارات ، والإجراءات ، واحساس الفرد بحسن المعاملة التي يعامل بها ضمن المنظمة .

وعرفها بينير واخرون بانها :" تتمثل في ادراك العاملين لمدى معاملتهم بشكل منصف فيما يتعلق بأشياء مثل توزيع المكافآت التي يحصلون عليها والإجراءات التي تستخدم في صنع القرارات المؤثرة عليهم " وكما عرفها أيضا الو فانيو بانها : " تمثل مدى معاملة الموظفين بعدالة في بيئات عملهم ، فهي ادراك العاملين للعدالة في مكان العمل او المكان المنظمي .

وتعرف أيضا بانها : محصلة الاتفاق بين المبذولة والعوائد المتحققة عنها بشكل يسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة للمنظمة ودرجة تحقيق النزاهة في الحقوق والوجبات التي تعبر[1] عن علاقة الفرد بالمنظمة وتجسد فكرة العدالة مبدأ الالتزام من قبل الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين .[2]

2-2 ابعاد العدالة التنظيمية :

العدالة التوزيعية : ان عدالة التوزيع تعود في جذورها الى نظرية المساواة " لآدامز" ، ويقصد بها ، المخرجات التي يحصل عليها الموظف ، اذ يقيم العاملين نتائج أعمالهم ، وفقا لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة ، فالعمال يقيمون الحالة النهائية لعملية توزيع الموارد في المنظمة وفق ادراك العاملين لعدالة المخرجات المستلمة ، وقد حدد" Organ" ثلاثة قواعد لعدالة التوزيع في المنظمات وهي :

- قاعدة المساواة : وتقوم على فكرة إعطاء المكافئات على أساس المساهمة ، فالعامل الذي يعمل عدد ساعات اكبر ، يستحق التعويض اكبر من الذي يعمل بعدد قليل من ساعات العمل ، على افتراض ان العوامل الأخرى متساوية لديهم .

[1] عزالدين دعاس ،عمر حمادي ، دور العدالة التنظيمية في تعزيز اخلاقيات العمل لدى الموظفين ، مجلة طبنة ، مجلد7 ، عدد2 ، 2024 ،ص419

[2] عزالدين دعاس ، عمر حمادي ، مرجع سبق ذكره ، ص 419

- قاعدة النوعية : المقصود بهذه القاعدة ، ان كل العاملين وبغض النظر عن خصائهم الفردية (الجنس ، العرق ، اللون ...) يجب ان يتساو بفرص الحصول على المكافئات ، فمثلا عند تقديم الخدمات الصحية لموظفيها يجب ان تشمل كل العاملين بالمنظمة ، بغض النظر عن الفروق ، وإذا حصل العكس ، فان باقي العمال سيشعرون بان هناك تجاوز على قاعدة النوعية .
- قاعدة الحاجة : تقوم هذه القاعدة على فكرة تقديم الافراد ذوي الحاجة الماسة على الاخرين بافتراض تساوي الأشياء الأخرى ، وإذا حصل العكس ، فهناك تجاوز على قاعدة الحاجة .

العدالة الإجرائية : يعني هذا المفهوم مدى إحساس الموظف بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات ، وهي عبارة عن التصور الذهني لعدالة الإجراءات المسبقة في اتخاذ القرارت التي تمس الافراد بمعنى اخر ، مامدى عدالة العمليات المسبقة في تحديد المكافئات ، وتتمثل أهم معايير العدالة الإجرائية في المساواة ، وتعني الدرجة التي يعتبر فيها تحديد الإجراءات عادلا لجميع العاملين وفي راي روبنسون ان العلاقات المتساوية بين العاملين تخفف من ردود الأفعال الناتجة عن الاخلال بالعقد النفسي ، وقد حدد Leventhal ستة قواعد للعدالة الإجرائية :

- قاعدة الطريقة الثابتة : ويقصد به ، ان تطبيق نفس الإجراءات على جميع الافراد الذين يخصهم قرار معين ، دون إعطاء أي امتياز لآي منهم دون الاخرين على اعتبار انهم متساوون في باقي الأشياء .[1]
- قاعدة طمس المحاباة : وتعني الابتعاد عن المحاباة والانحياز ، في كل نقاط عملية تخصيص إجراءات القرار وعدم تمكين المصلحة الشخصية من التاثير على مجريات عملية اتخاذ القرار.

[1] شتراوي خديجة ، مغار عبد الوهاب ، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى عمال بعقود مابعد التشغيل ، المجلد 08 ، العدد 02 ، 2022 ، ص 210-211

- قاعدة الدقة : وتعني بان عملية عملية التخصيص يجب ان نعتمد على المعلومات والاراء الدقيقة ان تجمع هذه المعلومات بوسائل تتسم بالموضوعية والصدق ، وان تحلل باقل خطأ ممكن باعتماد مقاييس ذات مصداقية في الحقل الوظيفي والمهني .
- قاعدة القابلية للاستئناف والتصحيح : والتي تعني توفر الفرص لاجراء التعديلات في عملية تخصيص إجراءات القرار ، في حالة حدوث خطأ ما ، بمعنى تعديل القرار إذا ظهر مايبرر ذلك .
- قاعدة التمثيل : وتعني بان كل مرحلة عملية التخصيص يجيب ان تمثل التوقعات والقيم والاعتبارات الأساسية للافراد الذين تخصهم إجراءات قرار معين أي ان تستوعب عملية اتخاذ القرار وجهات نظر أصحاب العلاقة
- قاعدة الأخلاقية : وتعني بان كل إجراءات التخصيص ، يجب ان تكون متوافقة مع القيم الأخلاقية والمعايير المقبولة للافراد .

العدالة التفاعلية : يقصد به مدى إحساس العامل بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية ، او معرفة أسباب تطبيق تلك الإجراءات

ان العديد من العلماء والباحثين اشاروا الى ان العدالة التفاعلية تضم نوعين من العدالة ، عدالة العلاقات الشخصية وعدالة المعلومات

يقصد بعدالة المعلومات: التوضيحات المقدمة للموظفين من خلال توصيل المعلومات الضرورية حول استخدام إجراءات معينة ، وتتكون عدالة التعاملات من الحساسية الشخصية والتفسيرات الاجتماعية .

- الحساسية الشخصية : وتشير الى المعادلة باحترام وادب من جانب الرؤساء للمرؤوسين ، ومدى مراعاة الرؤساء للمشاعر في تعاملهم مع العاملين ، وحفاظهم على كرامتهم .

- التفسيرات الاجتماعية : وتعني قيام المنظمة بتزويد العاملين بالمعلومات الكافية والدقيقة والمهمة التي تساعد في تفسير وتبرير الممارسات الإدارية ، بشان أي مكافآت او مخرجات او موارد غير مناسبة توزع عليهم .[1]

2-3 اشكال العدالة التنظيمة :

تتعدد وتختلف الأوجه و الاشكال التي تظهر وتبرز من خلالها العدالة التنظيمية ، التي كانت ومازالت وستبقى الشغل الشاغل للموارد البشرية ، من خلال تطلعهم الدائم للاحساس بها ،ولاصحاب صانعي ومتخذي القرارت وكيفية تطبيقها .

1 العدالة الداخلية :

يعرف هذا الشكل من العدالة التنظيمية من خلال التداخل الحاصل بين وظائف المؤسسة الواحدة ، إذ يتم على أساسها تقييم وظيفة معينة بالمقارنة مع وظيفة أخرى داخل المؤسسة الواحدة ، فالعاملون يتوقعون مثلا ان يحصل رئيس المؤسسة على مخرجات تفوق تلك التي يحصل عليها نائبه ، وان يحصل هذا الأخير على مخرجات تزيد عن مخرجات مساعده وهكذا .

وبمعنى اخر فهذا الشكل من اشكال العدالة التنظيمية يشير الى العدالة في الوظيفة ذاتها ، إذ يجب ان يكون مبلغ الاجر عادلا في المكافات ، المؤهلات ، الخبرة الضرورية لشغل الوظيفة ، كان يحمل مثلا : راتب المحاسب يتناسب مع المؤهلات العلمية والجهود التي تتطلبها هذه الزظيفة ، فمن هنا يتحدد ادراك العاملين لمدى وجود عدالة تنظيمية من عدمه .

2 العدالة الخارجية :

يرتكز هذا الشكل كم العدالة التنظيمية على مقارنة التشابه بين الوظائف ضمن مؤسسات مختلفة ، فمثلا يمكن المقارنة بين مخرجات رؤساء يعملون لصالح عدد من مؤسسات

[1] شتراوي خديجة ، مغار عبد الوهاب ، مرجع سبق ذكره ، ص211-212

تعمل قي صناعة الادوية والصيدلة ، والمهم في هدا الشكل من العدالة التنظيمية انها تكشف مواقع سياسات المؤسسة الاستراتيجية للمخرجات ، اذ يمكن ان نقارن بين موقع قيادي لجهاز المخرجات في المؤسسة الأولى ، وبين مخرجات جهز اخر تجانسي يعمل في المؤسسة الثانية بمعنى ان المقارنة تتم من عدة منظمات لتعيين الوظيفة ، حيث يمكن التوصل الى مدى وجود عدالة تنظيمية في مؤسسة معينة دون غيرها من المؤسسات .

العدالة الفردية :

تعرف من خلال المقارنة التي يعتمدها الافراد العاملون في نفس الوظيفة داخل المؤسسة الواحدة ، ولكن لايمكن الحديث عن هذا الشكل من العدالة التنظيمية بمعزل عن جملة من الشروط والمتغيرات الوظيفية التي قد تباعد بين المساهمات التي يعطيها الافراد والتي لا يمكن تجاهلها من قبل الجهاز الإداري للمؤسسة الواحدة

ان هذه المقارنة التي يقوم بها الفرد تكون على عدة مستويات ، كأن يقارن بين المكافأت التي يمكن ان يتلقاها فيما لو عمل بين موقع او اخر داخل المنظمة ، ويقارن مايحصل عليه أيضا من حوافز بينه وبين الافراد والعاملين في نفس القسم ، ومن هنا يستطيع الرفد العامل تقييم ماحصل عليه هو ، وما يحصل عليه غيره من تكافأ معهم جهدا وعملا ، ويحكم على مدى عدالة ، ولا عدالة الجهاز الإداري الذي يعمل تحت ادراته .[1]

ان تعدد الاشكال التي تظهر بها العدالة التنظيمية يعد محاولة لتفسير كيفية تقييم المؤسسة لجهود الافراد العاملين بها ومدى ادراك المورد البشري وفهمه لطريقة عمل المؤسسة التي تفرض نوعا من التعامل مع عمالها .[2]

2-4 أهمية العدالة التنظيمية :إن مفهوم العدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة كونه يعد أحد المتغيرات التنظيمية ذات التأثير الكبير والمباشر على كفاءة أداء العاملين في المنظمة. وعليه يمكن إدراك أهمية العدالة التنظيمية من خلال المؤشرات التالية:

[1] مراد رمزي اخرموش ، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام ، مذكرة ماحستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل ،قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة بسكرة ، الجزائر، 2014/2013 ، ص 57-58

[2] مراد رمزي اخرموش ، مرجع سبق ذكره ، ص 58

1. إن العدالة التنظيمية توضح حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة وذلك من خلال العدالة التوزيعية.
2. إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية اتخاذ القرار وتعد العدالة الإجرائية بعدا هاما في هذا الجانب.
3. تنعكس العدالة التنظيمية سلوكا على الحالات الرضا عن الرؤساء وعلى سلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي.
4. تسلط العدالة التنظيمية الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة وهنا يبرز دور بعد العدالة في التعاملات.
5. إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحديد جودة النظام المتابعة والرقابة والتقييم والقدرة على تفعيل أدوار التغذية الراجعة بشكل يكفل جودة استدامة العمليات التنظيمية والإنجازات عند أعضاء المنظمة.
6. تبرز العدالة التنظيمية منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد وتحدد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة الشائعة في المنظمة.[1]

- ***المبحث الثاني : التحديات المؤسساتية***

يرى الكثير من الباحثين ان التنظيمات النقابية العربية تواجه العديد من التحديات مع تنامي عملية الانفتاح في ظل غياب برامج واضحة لعملية الإصلاح عدا محاولة استقطاب رؤوس الأموال و عجز في توظيف العمالة الفائضة والبدء في الاستغناء عن القطاع العام ، هذا الوضع حمل التنظيمات النقابية أعباء أهمها البطالة المتنامية التي تعتبر اكبر تحد للنقابات حيث وجب عليها تقديم رؤية استراتيجية اقتصادية للحد من هذه الظاهرة إضافة الى بروز تحد اخر يتمثل في كيفية التعامل مع برامج الخصخصة

[1] سرير الحرتسي حياة ، ربحي كريمة ، العدالة التنظيمية دورها في تفعيل الابداع الإداري بالمؤسسة الجزائرية ، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية ، المجلد 08 ، العدد 02 ، 2017 ، ص 3-4

التي بدأت في الانتشار والنفاذ في اغلب البلدان العربية حتى وان كانت ذات طابع محلي من بلد لاخر ولكنها عموما تحديات تواجه النقابات الامر الذي يفرض.[1] عليها الانتقال النوعي نحو عمل جماعي منظم ومستقل حتى تتعزز الحقوق والحريات النقابية ، ومن بينها نجد:

- ضعف البناء المؤسساتي للتنظيمات النقابية.
- ضعف البعد المطلبي للتنظيمات النقابية .
- غياب الاستراتيجيات .
- غياب النخب الطلائعية.
- جماعة الضغط داخل التنظيمات النقابية .
- غياب المصداقية والموضوعية .
- الصراع بين التنظيمات النقابية .

أ) بيروقراطية التنظيمات

يرى كروزيه " ان البيروقراطية هي تنظيم لايستطيع تصحيح سلوكه عن طريق ادراك اخطائه السابقة ، اذ ان القواعد التي تعتمد عليها البيروقراطية غالبا مايستخدمها الافراد لتحقيق اغراضهم الشخصية " وقد اعتبر دفرجيه البيروقراطية جماعة من الموظفين المهنيين ، يقومون بمهنة ذات مظهر خاص ، ويتم تنظيم الدخول والتدرج والانضباط والتعويضات والمخالفات تنظيما دقيقا ،وتكون المنافسات ذات الصفة الشخصية محدودة ، كما تكون الكفاءات محدودة في كل الدرجات بمعايير موضوعية بواسطة الشهادات والامتحانات ، بصورة عامة يعمل التنظيم البيروقراطي بأكمله وفق لقواعد محدودة بدقة ، وتكون موضوعية سواء تعلق الامر بالعلاقات السلطوية الداخلية او بالعلاقات مع الموظفين ، او الصلات مع المتعاملين .

ب) ازمة التمويل

[1] مداس احمد ، عائدي جمال ، التنظيمات النقابية .. الأدوار والتحديات ، مجلة افاق ، المجلد03 ، العدد 03، 2016 ،ص21

عادة تتحصل التنظيمات النقابية على الدعم المالي من القنوات التالية :

_ رسم الانضمام : انه رسم يدفعه العضو الذي يريد الالتحاق بالنقابة عقب قيده او إعادة قيده بعضويتها ، بمعنى انه يدفع في كل مرة ينضم فيها العامل الى النقابة .

_الاشتراكات الشهرية : انها مبالغ يدفعها الأعضاء الذين ينتمون الى النقابة العمالية فقد تكون مبالغ ثابتة يدفعونها شهريا او نسبة من دخل الفرد ، بمعنى ان الاشتراكات تكون مختلفة من عضو الى اخر حسب الدخل المحصل شهريا .

_ الضرائب الاستثنائية : ونقصد بها تلك الضرائب التي تفرضها النقابة على الأعضاء لأغراض خاصة ، كان تعجز النقابة مثلا تغطية جميع نفقاتها او سداد ديونها وعادة مايكون السبب هو اضراب طويل كلفها نفقات باهظة ، وجرت العادة ان لاتفرض الا بموافقة ثلث الأعضاء .[1]

وأيضا الهبات والتبرعات والارباح المحصل عليها من المطبوعات وايرادات الملتقيات والندوات التي تقيمها النقابة ، فتقوم بتاطيرها واعدادها بعد موافقة الجهات المختصة ، واعانات الدولة التي تقدمها أحيانا للنقابات العمالية .

لكن الواقع الاجتماعي يبرز غير ذلك حيث تعاني التنظيمات النقابية من ازمة في التمويل وهي بحاجة الى مخارج قانونية لمزاولة نشاطاتها وقد أظهرت دراسة للزبير عروس حول العمل الجمعوي في الجزائر ان التنظيمات تعاني من التقصير في جوانب متعددة والحت الى ضوروة تحريرها من الضغوط السياسية التي تأخذ شكل الممارسة البيروقراطية مع تفعيل أدائها بتغيير الجوانب القانونية المؤطرة لها وبالتالي تجاوز ذهنية التنظيم الإداري المنغلق وصولا الى إمكانية الحصول على الدعم المالي خارج اشتراكات الأعضاء .[2]

[1] مداس احمد ، عائدي جمال ، نفس المرجع السابق ، ص21-22 -23
[2] مداس احمد ، عائدي جمال ، نفس الرجع السابق ، ص 23-24

اما في قضية ممارسة النشاطات النقابية بصفة عادية داخل مؤسسات العمل ، ف82.53 % من مجتمع الدراسة تؤكد بأنه لا توجد أي عراقيل إدارية تمنع او تحد من نشاطاتهم النقابية ، بل توجد أحيانا بعض المحاولات القليلة حسب تصريح 15.68 % من المبحوثين ، لكنها لا تعدوا ان تكون نزاعات فرديةيحاول من خلالها بعض المسؤولين اثبات سيطرتهم على الطاقمين الإداري والتربوي ، لكنها تنتهي بسرعة حين يتدخل قادة النقابة الموجودين بالمؤسسة لتسوية الخلافات الناجمة عن سوء التقدير بين الطرفين ، اما فيما يخص الفئة التي قدرت ب 01.96% والتي تقر بانها لا تنشط نقابيا بشكل عادي داخل المؤسسة فبعد الاستفسار تاكدنا بأن مدير هذه المؤسسة كان أستاذا بنفس الثانوية ونقابيا فيها ، وبعد ترقيته الى مدير على راس تلك المؤسسة اصطدمت نشاطاته الإدارية بنشاطات زملائه النقابيين ، لذلك حاول تفكيك الفرع النقابي الكناباست الموجود على مستوى مؤسسته حتى لايكون عائقا لمهامه

ونظرا لتكرر مثل هذه الاحداث على مستوى بغض الثانويات فقد اكدت نسبة 10.78% من المبحوثين ان هناك محاولات من الإدارة تدخل في خانة التسلط الذي تسعى الإدارة (ممثلة في مديرها) لفرضه على النقابيين ، وهو مايجعلنا امام واقع اخر وهو ان هذه الفئة من المديرين حيث كانت في سلك التدريس لم تكن تفقه بشكل كبير في القوانين التي تنظم العلاقة بين المنظمة النقابية والهيئة المستخدمة ، ولذلك كثيرا ماكانت تتجاوز بطريقة ارتجالية وبدون معرفة مسبقة تلك القوانين ، وهو مانتج عنه تضييق على الحريات النقابية .

لايمكن الحديث عن حقيقة وجود الحرية النقابية في الجزائر واعتراف السلطة بها دون الوقوف على مدى قناعة الفاعلين بهذه الحرية ، خاصة حول مدى استثمارهم الطبيعي في كافة الأدوات التي شرعها المشرع وعلى راسها الاضراب ، فالقانون 02/90 اعتراف صراحة بحق النقابيين بالرجوع الى الية الاضراب في حالة المنازعات الجماعية ،[1]

[1] ناصري زواوي ، سوسيولوجيا الحركات العمالية ، مرجع سبق ذكره ، ص202-203

- ***المبحث الثالث : المعوقات الذاتية للمرأة العاملة النقابية***

لقد أتاح الوضع القانوني في مصر تمنع المرأة بكافة حقوقها ولكننا نستطيع القول بأن القانون في مصر يسبق الواقع ، فعلى الرغم من وجود عشرات النصوص القانونية التي تؤكد المساواة بين الرجال والنساء فلا زالت النساء أقل تمتعا بحقوقهن وذلك بسبب الأفكار والتقاليد الاجتماعية وكذلك الأوضاع الاقتصادية بالإضافة إلى انتشار تفسيرات دينية غير صحيحة لدور النساء في المجتمع .

وتعتبر الثقافة السائدة من أهم معوقات مشاركة المرأة في العمل النقابي حيث تعمل الثقافة في المجتمع على التفرقة بين الشأن العام والشأن الخاص ، وأن دور المرأة يقتصر على العمل الخاص المتعلق بأمور المنزل والأولاد بينما تعتبر إدارة الدولة أي العمل العام جزء أصلي من إختصاص الرجل ، وخاصة إذا كانت المرأة تعيش مع إخوة أو زوج بعيد عن العمل العام ، وبدلك يصعب عليها ان تخرج من صفوفهم لتنخرط وحدها للمشاركة السياسية.

ويعد ضعف وهشاشة الدعم الحزبي للمرأة من أهم المعوقات التي تواجه مشاركة المرأة في العمل النقابي حيث انخفاض تقدير الأحزاب للمرأة ودورها وإمكانياتها في العمل العام وتتبنى المفهوم المغلوط للمشاركة السياسية الشكلية التي لا تتعدى إمراة هنا وإمراة هناك.

كما تعد وسائل الاعلام احد المعوقات مشاركة المرأة في العمل النقابي حيث أنه في بعض الأحيان تصور وسائل الاعلام للمرأة العاملة المهتمة بأمورها وأمور مجتمعها ليس بالشكل الصحيح ، بل وأنها تقدم المرأة العاملة في مجال السياسة والتي تخاطب بحقوقها المتساوية مع الرجل على أنها امرأة شاذة وإظهارها في قالب المرأة المعقدة والفاشلة في حياتها الزوجية ، وهذا مايثير السخرية والإستخفاف مما يجعل المرأة قد لاتقدم على المشاركة .[1]

[1] حسن خميس ، الصعوبات التي تحد من مشاركة المرأة العاملة في العمل النقابي ، مجلة دراسات ،عدد54 ، 2021 ، ص97_98

وهناك تحديات أخرى تتمثل في :

1 على المستوى التشريعي :

- ❖ البنية التشريعية الغير الداعمة : ويتمثل هذا التحدي بضعف الإستجابة لمطالبات سن القوانين والأنظمة المنظمة للنقابات داخليا .
- ❖ غياب آليات وإجراءات تحقق التمثيل العادل للنساء داخل مواقع صنع القرار ، في لوائح النقابات .[1]

2 على المستوى البنيوي :

- ❖ ضعف البناء المؤسسي للنقابات : افتقاد قاعدة بيانات للعضوية وغياب الإجتماعات الدورية لمجالس إدارات النقابات والإتحادات .
- ❖ غياب الخطط الاستراتيجية لإدارة النقابات حيث تعتمد أغلب الأنشطة النقابية على المبادرات الفردية .
- ❖ غياب الديمقراطية والتداول عبر الاجسام النقابية .
- ❖ إهمال النقابات للنساء وعدم تبني سياسة لإجتذابهن للعمل النقابي ، والانخراط في صنع القرار بالمستويات العليا للنقابة .
- ❖ عدم تبني النقابات لبرنامج مطلبي بشأن قضايا النساء في العمل ، كالتمييز في الأجور وتقسيم العمل على أساس النوع
- ❖ غياب الخطاب الحقوقي والدفاعي عند الحديث عن دور النقابات ، والتركيز على الدور الخدمي والاجتماعي .

3 على المستوى الشخصي :

- ❖ العوامل الموضوعية والذاتية المتعلقة بالنساء كتأثير الحياة المهنية على المشاركة النقابية .

[1] عبير إبراهيم منينة، أم العز علي الفارسي ، دور المرأة في العمل النقابي بليبيا ، بحث ميداني تحليلي ،مركز وشم للدراسات ، 2022 ، ص32

- ❖ تأثير المجتمع على المشاركة النقابية من خلال أعباء المهام الاجتماعية والعائلية وتقسيم الأدوار ، التي ساهمت في إحجام النساء عن المشاركة بفعالية
- ❖ ضعف الوعي بأهمية العمل النقابي وجهل النساء بقانون العمل ، وقلة إطلاعهن على مايتيحه القانون لهن من حقوق .[1]

معوقات العمل النقابي :

مازالت المرأة العربية في العمل السياسي والنقابي متأخرة بالنسبة لأعدادهن من قوة العمل، ويعزى البعض سبب ذلك الى :

1 تأخر دخول المرأة عالم العمل ، حيث سبقها الرجل بأشواط .

2 عوامل موضوعية تتعلق بعلاقة المرأة بالرجل والوضع الاقتصادي العام بالإضافة الى العقلية السائدة في المجتمع ، حيث كان يعتبر رؤية المرأة النقابية شيء نشاز ، إضافة الى ان الرجال مازالوا يعتقدون ان المرأة لن تنجح في العمل النقابي فما زالت هذه الصورة النمطية موجودة وتحتاج الى جهود وعمل من قبل المرأة .[2]

3 المرأة تعاني في العمل النقابي وهي مستهدفة وتعاني من الإختلاف ومن الصراع والاصطدام وهذه في مجموعها تتحول الى مضايقات الأمر الذي يدفع الكثير من النساء للأنسحاب.

4 العادات والتقاليد والمورث الاجتماعي المثقل بالمعيقات أدى الى ابتعاد المرأة عن مملرسة العمل العام .

5أسباب ذاتية لدى المرأة تتمثل بعدم إيمانها بقدراتها .

6 أسباب تتعلق بالبيئة المحيطة بالمرأة والتي ترغمها على الاقصاء والتهميش الأمر الذي أضعف أدائها وانجازها وبالتالي افتقرت للتجربة وحرمت من الخبرة .

---

[1]- نفس المرجع، ص32-33

[2] نهى شنابله ، رندة الخالدي ، محمود سمحان ، واقع مشاركة المرأة في النقابات العمالية والمهنية في الأردن ،دراسة مرجعية ، 2019 ، ص42

7النظرة الدونية للمرأة ، والنظر لها على أنها ستظل دون إمكانيات الرجل .

8التمييز بين الرجل والمرأة في كافة المجالات السياسية والاجتماعية و الاقتصادية .

9 عدم وعي المرأة لأهمية مشاركتها السياسية .

10 التسلط الذكوري على المناصب القيادية .

11 توظيف النساء في أعمال خدماتية تقليدية وضعف موقفها الوظيفي والسياسي .[1]

خاتمة :

خلاصة لفصل تعزيز بيئة العمل الشامل فقد تناولنا تطبيق مبادئ المساواة والعدالة المهنية بين الجنسين في أماكن العمل ، سواء من حيث الأجور او الترقية او التكوين وكذلك الحق في حسن المعاملة وعدم التمييز داخل العمل النقابي .

لكن النشاط النقابي في حد ذاته لديه تحديات مؤسساتية وعراقيل بما فيها مثلا بيروقراطية المؤسسة وأزمة التمويل بشكل عام ، وكذلك تطرقنا للمعيقات التي تعاني منها المراة العاملة داخل النقابات من بينها التمييزبينها وبين الرجل ، وكذلك ثقافة المجتمع السائدة ،وضعف وهشاشة الدعم الحزبي للمرأة ، ولا ننسى الأمور المتعلقة بالمنزل والأولاد .

[1] نهى شنابله ، رندة الخالدي ، محمود سمحان ، نفس المرجع السابق ، ص42

المحور الثاني : الاطار التطبيقي للدراسة

الفصل الرابع : تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي وتاثير المورثات الثقافية والاجتماعية

مقدمة

تلعب المرأة العاملة دورا هاما في سوق العمل ، حيث تساهم في تعزيز الاقتصاد وتحقيق التنمية ، في إطار العمل النقابي ، تعد المرأة عنصرا أساسيا في تعزيز حقوق العمال وتحسين ظروف العمل ، ومع ذلك تواجه المرأة العاملة تحديات في المشاركة في الأنشطة النقابية بسبب تأثير المورثات الثقافية والاجتماعية التي قد تقيد دورها وتحد من مشاركتها ، تأثير هذه المورثات يمكن ان يظهر في شكل توقعات اجتماعية حول دور المرأة ، او في شكل ممارسات تعزز التمييز بين الجنسين في بيئة العمل .

- ***عرض وتحليل ومناقشة فرضيات الدراسة***

اولا عرض وتحليل البيانات الشخصية :

الجدول رقم 01 : توزيع عينة البحث على حسب السن

السن	التكرار	النسبة
[35- 25]	08	53,33
[45- 35]	06	40
[55- 45]	01	6,66
المجموع	15	%99,99

نلاحظ جدول رقم 01 : المتعلق بتوزيع المبحوثات على حسب الفئة العمرية أن اغلبية المبحوثاتيترواح أعمارهم في الفئة [25 -35] سنة وذلك بنسبة 53,33% وتمثل أعلى نسبة في حين ان الفئة العمرية بين [45 -55] بنسبة 6,66% تمثل أقل نسبة .

وعليه نستنتج الفئة الأكثر نشاطا يترواح عمرها في الثلاثينيات وهي مرحلة النضوج وهذا راجع لطبيعة العمل حيث تميل المراة في هذا العمر الى العمل الإداري حيث يشعرون بالراحة في طبيعة هذا العمل كونه اكثر ملائمة بالنسبة لأعمارهن ،على عكس في سن الاربعينيات يدل ذلك على سن الياس للمرأة وتكون فيه أقل نشاطا .

الجدولرقم02: توزيع عينة البحث على حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
عزباء	04	26,66
متزوجة	10	66,66
مطلقة	01	6,66

ارملة	00	00
المجموع	15	%99,98

نلاحظ من خلال الجدول رقم 02: الذي يوضح توزيع المبحوثات وفقا للحالة الاجتماعية ان نسبة 66,66% من المبحوثات تمثل الفئة المتزوجة وبينما 26,66% منهم تمثل فئة العازبات ، ونسبة 6,66 % حالة طلاق .

ومنه نستنتج ان اكبر نسبة هي المتزوجات ويدل ذلك على خروج المرأة من الأدوار التقليدية المسندة لها كزوجة وربة بيت على ان تصبح عاملة كما يشير كذلك على أن المتزوجات يملن اكثر للعمل الإداري في هذا النسق الوظيفي ، وبالتالي فالمراة المتزوجة تكون أكثر اتقانا في عملها ومسؤولية على العازبة ، لأن المرأة العاملة المتزوجة تتمتع بالمسؤولية كونها مسؤولة عن بيتها وفي عملها .

الجدول رقم 03 : يوضح الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
من سنة الى 10 سنوات	10	66,66
من10 سنوات الى 20 سنة	04	26,66
من 20 سنة الى 30 سنة	01	6,66
المجموع	15	%99,98

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03 ان اكبر نسبة تمثلها المبحوثات اللواتي لديهن اقدمية من من [1 الى 10] سنة خبرة وذلك بنسبة 66,66% تليها نسبة المبحوثات اللواتي اقدميتها من [10 الى 20] سنة خبرة بنسبة 26,66 %، ثم من [20 الى 30] بنسبة 6,66%

ومنه نستنتج أن اغلبية المبحوثات لهن اقدمية من [1الى 10] سنوات هن عاملات حديثات التوظيف وذوي أعمار أصغر كما اظهر الجدول رقم 01 ،بينما من [10 الى 20]

سنة يرجع هذا الى البقاء في نفس الوظيفة او تم ترقيتهن في نفس المستوى للوظيفة ، أما الفئة من [20 الى 30 فأكثر] تعود الى العاملات ذوي الاقدمية في العمل بحيث لايمكن الاستغناء عنهن ، وترجع الاقدمية في عمل المبحوثات الى الخبرات والمهارات التي يقدمها المجلس النقابي بالمؤسسة ، في حين تقوم بدورها اتجاه العاملات الجدد بالدفاع عن حقوقهن وعن مصالحهن ، وتحسين ظروف العمل وكذا توعيتهن وتثقيفهن وهذا ماقد تم ملاحظته اثناء اجراء البحث الميداني .

- ***ثانيا :عرض وتحليل الفرضية الأولى :***

تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي وتأثير المورثات الثقافية والاجتماعية .

الجدول رقم 04 : يوضح اراء العاملات عن دور النشاط النقابي في تحسين ظروف العمل

الآراء حول النشاط النقابي	التكرار	النسبة المئوية
مساعد وله دور فعال	03	20
جيد جدا	05	33,33
له دور بالغ الأهمية	03	20
حماية حقوق الموظف	04	26,66
المجموع	15	99,99

نلاحظ من خلال الجدول رقم 04 :حول اراء العاملات عن دور النشاط النقابي في تحسين ظروف العمل نجد ان نسبة 33,33% من المبحوثات يصفونه بانه جيد جدا ، وان

نسبة 26,66% تؤكد ان النشاط النقابي يحمي الموظف ، وبنسبة 20 % من المبحوثات صرحن بان له دورفعال و بالغ في الأهمية

ومنه نستنتج الى ان النسب المرتفعة تشير الى ان اغلب المبحوثات تعي وتدرك بأهمية النقابة ، وترى بانها أداة لها أهمية كبيرة في حماية حقوق العمال وتحسين الأوضاع ، وهذا يعكس وجود وعي نقابي لدى العاملات ، اما عن طريق حملات التوعية داخل المؤسسة او من خلال المشاركة الفعلية فيه ،وان النقابة تسهم في التوزان بين العامل ورب العمل ، وقد نلاحظ عدم وجود عاملات تصف النقابة بدور سلبي او ماشابه . كما ان الخلفية الاجتماعية للعاملات تلعب دورا مهما في تشكيل ارائهن حول النشاط النقابي.

الجدول رقم 05 : يوضح تأثير المورث الثقافي على تصورات المرأة العاملة حول أهمية النشاط النقابي .

تأثير المورث الثقافي	التكرار	النسبة
التأثير له مدى كبير	09	60
التأثيرله مدى متوسط	06	40
المجموع	15	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 05 : حول راي العاملات في تأثير المورث الثقافي على تصوراتهن حول أهمية النشاط النقابي نجد ان نسبة 60 % من العاملات يعتبرون ان للمورث له تأثير كبير على تصوارتهن بشأن أهمية النشاط النقابي ، في حين نجد ان نسبة 40 % ترى بأن التأثير متوسط

ومنه نستنتج من خلال اراء العاملات الأكثر نسبة بان المورث الثقافي له تاثير حول تصوراتهن ودورهن في النقابة مما ينعكس على انخراطهن ومشاركتهن في العمل النقابي ، من خلال تصريحات بعض العاملات "*يجعل لها عائقا من حيث الاختلاط* "بمعنى ان

الاجتماعات واللقاءات التي تنعقد بين العمال والعاملات يؤثر عليهن وهنا يظهر بوضوح تأثير المورث الثقافي للمجتمع، فهنا يعمل على تقييد العاملات بناءا على القيم والمعايير ، كما قالت أيضا مبحوثة " له أهمية كبيرة كلما زاد المورث الثقافي كان نشاطها النقابي اقل وغير فعال " أي ان الثقافة التقليدية هي التي تغلب ، وفي تصريح اخر :" الطابع الاجتماعي للمراة في جانب الحياء الذي تخشى طرح مطالبها" وهنا الطابع الاجتماعي يشمل دورها الاسري كونها كأم ومربية وزوجة ، وأيضا سلوكها العام كطريقة الحديث او حرية التنقل والمشاركة ضمن الفضاء النقابي ، ونظرة المجتمع لها ومقارنتها بالرجل . في حين 40 % فقط من العاملات ترى ان تأثيره متوسط في قول مبحوثة " له تأثير جزئي لأن هناك انفتاحا " يعني وجود تغيير ثقافي .

الجدول رقم 06 : يوضح دعم المجتمع لفكرة انخراط المرأة في النقابات

دعم المجتمع	التكرار	النسبة المئوية
نعم	09	60
لا	06	40
المجموع	15	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 06 : حول اراء العاملات في ان المجتمع يدعم فكرة انخراط المرأة في النقابات ، بحيث يتبين لنا ان نسبة 60 % من عينة البحث ترجح ان المجتمع يدعم المراة العاملة في انخراطها في العمل النقابي ، بينما نسبة 40 % من العينة ان المجتمع ضد او لا يدعم فكرة انخراطها في النقابات .

ومنه يظهر لنا من خلال الفئة الأكثر نسبة ان المجتمع له دعم كبير لفكرة انخراط المرأة في النقابات وهذا يدل على الانفتاح الاجتماعي لمشاركة المراة العاملة في العمل النقابي ، وهذا يدل على تغير نظرة المجتمع لدور المرأة خارج المجال الاسري والمجال التقليدي ، لان المجتمع يشهد عدة تغيرات وهنا يبقى الامر على حسب كل مجتمع ، وهذا

مانجده من خلال الفئة الأخرى أي بنسبة 40 % من عينة البحث لاترى وجود دعم للمجتمع وهذا مايعكسوجود التمثلات التقليدية او المورثات الثقافية التي تعرقل من الانخراط الكلي للمراة في النشاط النقابي ، اذ قالت مبحوثة " لايدعم المجتمع هذه الفكرة باعتباره مجتمعا محافظا ويرى ذلك مدعاة للاختلاط " ، و يعني هنا بروز الدورالتقليدي الديني للمجتمع .

الجدول رقم 07 : يوضح العوامل الثقافية التي تشجع المراة على الانضمام للنشاط النقابي

العوامل الثقافية	التكرار	النسبة المئوية
الوعي الحقوقي	11	73,33
النشاطات	01	6,66
البيئة المحيطة	01	6,66
لا توجد	02	13,33
المجموع	15	99,98

نلاحظ من خلال الجدول رقم 07 : الذي يبين العوامل الثقافية التي تشجع المرأة العاملة على الانضمام للنشاط النقابي ، نجد ان نسبة 11%من عينة البحث ترى أن الوعي الحقوقي هو العامل الثقافي المشجع لانخراط المراة في النشاط النقابي ، بينما ترجح نسبة 6,66% الى النشاطات والبيئة المحيطة ، ونسبة 13,33% يصرحن بأنه لا توجد عوامل ثقافية تشجع المرأة على الانخراط في العمل النقابي

ومنه نستنتج ان النسبة الأكبر من المبوحثات يعتبرن ان الوعي الحقوقي عاملا أساسيا وضروريا في تحفزيها على الانخراط في النقابة ، بحيث يشير هذا العامل الى ادراك المرأة العاملة بحقوقها القانونية والمهنية داخل بيئة العمل ، فعندما تعلم المراة بحقوقها مثل تحسين ظروف العمل ، وحمايتها من التمييز بينها وبين الرجل ، والحق في الانضمام الى

النقابات ، فإن هذا الامر يعزز من دافعية مشاركتها في النشاط النقابي للدفاع عن مطالبها وحقوقها ، وإيجاد حلول للمشاكل التي تعاني منها داخل التنظيم ،على عكس التي لا تمتلك وعيا كافيا قد تكون اقل اندفاعا للمشاركة النقابية ، وهنا يبرز دور الوغي وضرورة تعميمه ، وأيضا الفئة الأخرى من المبحوثات تصرح بـــأن النشاطات تلعب دورا تحفيزيا وهنا يقصد بها الفعاليات والبرامج التي تنظمها النقابة ، بما فيها تقديم ندوات توعوية ، ولقاءات حوارية ، وحملات ، مما يعزز من ارتباطها بالنقابة ويشجعها على الانخراط ، وتلعب البيئة المحيطةأيضا دورا مهم بما فيها الاسرة ، الزملاء ، المجتمع المحلي ، اذا كان هناك نموذج نسائي ناجح في المجتمع او في بيئة العمل في مجال العمل النقابي ، هنا تصبح قدوة لهن ، وقد تكون بيئة العمل عائقا، وهنا بحسب درجة الانفتاح الثقافي والدعم الذي توفره .

الجدول رقم 08 : يوضح العوائق الاجتماعية التي تواجه المراة العاملة في الانضمام للنقابات

العوائق الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
المجتمع	02	13,33
عائلية	03	20
الهيمنة الذكورية	05	33,33
لايوجد	05	33,33
المجموع	15	%99,99

نلاحظ من خلال الجدول رقم 08 : الذي يبين العوائق الاجتماعية التي قد تواجه العاملات للإنضام للنقابة ، نجد اعلى نسبة هي 33,33 حيث توضح من خلال اراء المبحوثات ان الهيمنة الذكورية ، ونسبة 20 % عوائق عائلية ، وبعدها نجد 13,33% تعانين من عوائق مجتمعية.

ومنه نستنتج ان الأدوار الجندرية تعد من العوائق التي تقف امام المشاركة الفعالة للمراة ، بحيث ان هناك الكثير من النقابات تقودها وتسيطر عليها القيادات الذكورية اذ انها تتجاهل قضايا النساء او لا تعطيها أهمية ، مما يؤثر عليهن بالانخراط وتعاني أيضا من التمييز مما قد يجعل المرأة العاملة تشك في فعالية النقابات ، أي هناك عدم تقبل لوجود المرأة في النقابة وبالنسبة للفئة الأخرى التي تمثل نسبة 20 % تتفق على ان العائلة هي التي تقف امام مشاركتها في النقابة خاصة العاملات المتزوجات ،لأنهن يتعرضن لضغوطات اسرية مثل الاعمال المنزلية ورعاية الأطفال يعني عدم إيجاد وقت كافي للمشاركة وقد يجدن صعوبات في التوفيق بين الأمور الاسرية والعمل النقابي ، وهناك بعض الاسر قد تشعر بعدم الراحة عند مشاركتها في الأمور السياسية مما يمنعها من المشاركة بحيث صرحت مبحوثة " الارتباطات العائلية مما يصعب عليها الخروج لوقفات او تظاهرات " ، اما بنسبة 13,33% يعانين من عوائق مجتمعية فنظرة المجتمع لها محدودة فهي تحصر دور المرأة في الاعمال المنزلية فقط أي ليس مكان في العمل العام او العمل النقابي .

الجدول رقم 09 : يوضح رأي العاملات عن مدى تقبل الزملاء الرجال لمشاركة النساء في العمل النقابي

مدى تقبل الزملاء (الرجال)	التكرار	النسبة
التقبل	12	80
عدم التقبل	03	20
المجموع	15	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 09 : الذي يوضح رأي العاملات عن مدى تقبل الزملاء (الرجال) لمشاركة النساء في العمل النقابي بحيث نجد ان هناك تقبل كبير لهن من طرف الزملاء بنسبة 12%، بينما 03 % ليس لديهم تقبل لمشاركة النساء في العمل النقابي .

وقد نستنتج أن تقبل الرجال لمشاركة المرأة في العمل النقابي ، يؤثر على حضور المرأة وفاعليتها داخل النقابة فان وجود زملاء مساعدين ومدعمين لهم يعزز من ثقتهم بنفسهم ، مما يجعلهم في بيئة عادلة اذ ان ثقافة التقبل والمساواة داخل بيئة التنظيمات النقابية يعد أمر مهم وضروري لإدماج المرأة بصفة رسمية في النشاط النقابي وفي القرارات والدفاع عن الحقوق العمالية ، بينما العاملات اللواتي اوضحن بعدم تقبل الزملاء لهن هذا راجع الى ان بعض الرجال يرون ان مجال النقابات خاص بهم وليس للمرأة مكان فيها ،وقد ينظرون لها على انها تشكل تهديد بالنسبة لهم قد يفقدهم مواقعهم او امتيازاتهم ، لذلك نجد وجود توتر بينهم ويظهر عدم التقبل هذا على عدة اشكال منها التهميش او عدم ترك فرصة لهن للتمثيل في الهيئات النقابية او التقليل من مساهمتهن وعدم تقبل أرائهن .

الخاتمة

لقد تناولنا في هذا الفصل عرض وتحليل البيانات الشخصية لعينة البحث، وبالإضافة الى الأسئلة المتعلقة بالفرضية الأولى وهي تمثلات المرأة العاملة للعمل النقابي وتأثير المورثات الثقافية والاجتماعية على هذه التمثلات، ومن خلال المعطيات المحصل عليه نستنتج مايلي:

من خلا البيانات الشخصية نرى ان الفئة الأكثر ناشطا يترواح عمرها في الثلاثينيات وهي مرحلة النضوج وهذا راجع لطبيعة العمل حيث تميل المراة في هذا العمر الى العمل الإداري حيث يشعرون بالراحة في طبيعة هذا العمل كونه اكثر ملائمة بالنسبة لأعمارهن ان المرأة هنا تدرك بأهمية النقابة ، وترى بانها أداة لها أهمية كبيرة في حماية حقوق العمال وتحسين الأوضاع ، وهذا يعكس وجود وعي نقابي لدى العاملات ، اما عن طريق حملات التوعية داخل المؤسسة او من خلال المشاركة الفعلية فيه ، وان المورث الثقافي له تاثير حول تصوراتهن ودورهن في النقابة مما ينعكس على انخراطهن ومشاركتهن في العمل النقابي ،وان الاجتماعات واللقاءات التي تنعقد بين العمال والعاملات تؤثر عليهن وهنا يظهر بوضوح تأثير المورث الثقافة للمجتمع، فهنا يعمل على تقييد العاملات بناءا على القيم والمعايير ، أي ان الثقافة التقليدية هي التي تغلب .

الفصل الخامس : تأثير غياب التوعية النقابية وضعف دعم المجتمع على المشاركة النقابية

مقدمة

غياب التوعية النقابية وضعف دعم المجتمع يمكن ان يؤثر بشكل كبير على المشاركة النقابية للمرأة العاملة عندما لايتم تثقيف المرأة العاملة حول أهمية العمل النقابي وحقوقها وواجباتها ، قد تفتقر الى الدافع للمشاركة في الأنشطة النقابية ، بالإضافة الى ذلك ضعف دعم المجتمع للنقابات يمكن ان يؤدي الى تقليل فعالية العمل النقابي وزيادة التحديات التي تواجهها المرأة العاملة في تحقيق مطالبها ، فمن خلال دعم المجتمع ، يمكن تحفيز المشاركة النقابية للمرأة العاملة وتعزيز قدرتها على تحقيق مصالحها

- ***عرض وتحليل الفرضية الثانية :***

تأثير غياب التوعية النقابية وضعف دعم المجتمع على المشاركة النقابية

الجدول رقم 10 : يوضح رأي العاملات في ان النقابات تقوم بدورها في توعية المرأة بحقوقها

قيام النقابة بدورها التوعوي	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	73,33
لا	04	26,66
المجموع	15	%99,99

نلاحظ من خلال الجدول رقم 10 : الذي يوضح تقييم قيام النقابات بدورها التوعوي بالنسبة لحقوق المرأة العاملة ، بحيث يتضح لنا ان نسبة 73,33% من المبحوثات يصرحن بأن النقابة تقوم بدورها في توعيتهن بحقوقهن ، لكن 4% يرجحن ان النقابة لا تقوم بدورها.

ومنه نستنتج من خلال المعطيات المقدمة لنا ان النقابة لها دور أساسي ومهم في توعية المرأة بحقوقها ، عن طريق تنظيم دورات وورشات تثقيفية التي تسهم في تعريف العاملات لحقوقهن في مجال العمل كالأجور ، وساعات العمل ، والحماية من التمييز في بيئة العمل ، كما تساعد النقابة في تمكين النساء من فهم قوانين العمل والتشريعات ، مما يتيح لهن القدرة على المطالبة بحقوقهن والدفاع عنها ، بينما في حين ان نسبة 26,66% من المبحوثات يرون ان هناك تقصير من طرف النقابة ولا تقوم بدورها التوعوي ، أي وجود نوع من التهميش ، في ظل غياب توعية موجهة للمرأة العاملة ومن هنا تظهر محدودية مشاركة المرأة مع وجود فجوات بين الجنسين إضافة الى التمييز الجندري ، مما يجعل مشاركة المرأة في النقابة ضعيف جدا لعدم وجود العدالة داخل بيئة العمل .

الجدول رقم 11: يوضح مدى نشر الوعي النقابي بين النساء العاملات

مدى نشر الوعي	التكرار	النسبة المئوية
الى حد مرتفع	07	46,66
الى حد متوسط	05	33,33
الى حد ضعيف	03	20
المجموع	15	99,99

نلاحظ من خلال الجدول رقم 11 : الذي يوضح عن مدى نشر الوعي النقابي بين النساء العاملات داخل التنظيم ، نرى بنسبة 46,66%ان هناك تقصيرا جد مرتفع في نشر الوعي النقابي ،ونسبة 33,33% يوجد حد متوسط لنشر الوعي بينهن، وبنسبة 20% حد ضعيف جدا.

ومنه نستنتج أن الاتصال والتواصل من العوامل المهمة التي تساعد وتعزز في رفع الوعي النقابي لدى النساء العاملات ، من خلال تبادل الآراء والأفكار والخبرات والتجارب تتمكن العاملات من فهم ومعرفة حقوقهن ، ودور النقابات واليات الدفاع عن مصالحهن المهنية ، كما يساهم التواصل فيما بينهم في نشوء بيئة مشجعة تسهم في دعم المرأة على الانخراط في النشاط النقابي ، وإزالة حواجز الخوف الذي قد يرواد بعض العاملات ، ومن هنا تزداد فاعلية التواصل عن طريق الاجتماعات واللقاءات ، وعن طريق أيضا وسائل التواصل الاجتماعي ، فهي تسمح لهم بالتعبير عن ارائهن دون قيود أي تسمح بفتح نقاشات مفتوحة ترفع من وعيهن وزيادة التضامن، على عكس ذلك فإن محدودية التواصل فيما بينهن داخل بيئة العمل يقلل من نشر الوعي النقابي ، عند غياب لغة الحوار و المناقشة حول اوضاعهن وحقوقهن داخل النقابة ، يقلل من تبادل الخبرات

والأفكار مما يجعل بطء في انتشار الوعي بينهن ، كما ان عدم وجود قيادات نسائية او دعم نسوي فعال داخل بيئة العمل يحد من دعم النساء فيما بينهن في المطالبة بحقوقهن .

الجدول رقم 12 : يوضح اراء العاملات حول تلقي توعيات او تدريبات من النقابة حول حقوق العمال

تلقي التوعية والتدريب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	33,33
لا	10	66,66
المجموع	15	%99,99

نلاحظ من خلال الجدول رقم : الذي يبين هل بأن المرأة العاملة تتلقى توعيات او تدريبات من النقابة حول حقوق العمال ، نجد ان نسبة 66,66 % قالوا بانه لايوجد اية تدريبات او توعيات بينما بنسبة 33,33 % من خلال المعطيات .

ومنه نستنتج ان هناك ضعف في دور النقابات لنشر التوعية الحقوقية والقيام بتدريبات لهم ، خاصة في ما يتعلق بالمرأة العاملة من معرفة حقوقها القانونية وهذا مايتضح لنا من خلال الجدول ان معظم العاملات لم يتلقين أي تدريبات او دورات توعية من قبل النقابة ، مما يجعلهن امام احتمال الاستغلال داخل بيئة العمل ، فهذا الامر لايسهم فقط في عدم المعرفة بالحقوق فقط ، بل يحد من مطالبتهن بها ، وقد يعود الامر لعدم حضورهن للندوات والاجتماعات التي تبرمجها النقابة لوجود انشغالات تمنعهن من الحضور، بينما فئة صغيرة من العينة تصرح بوجود توعيات وتدريبات وهذ قد يكون راجع لحضورهن للقاءات او ندوات توعوية خارج بيئة العمل ، او داخلها او احتكاكهن بالعمال اللذين لديهم خبرة في مجال العمل النقابي .

الجدول رقم 13 : يوضح تاثير نقص الوعي النقابي في الانخراط بالنشاط النقابي

تاثير نقص الوعي النقابي	التكرار	النسبة المئوية

نعم	15	100
لا	00	00
المجموع	15	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 13 : ان جميع افراد عينة البحث ترى بأن نقص الوعي النقابي له تأثير واضح على ضعف مشاركة المرأة في العمل النقابي .

ومنه نستنتج ان هناك ادراك للعاملات بأهمية الوعي النقابي ، والنقص فيه يعد احد العوائق الرئيسية امام المشاركة الفعلية في العمل النقابي وهذا يدل على غياب المعرفة بكل مايدور حول النقابة ، كما ان عدم وجود دورات وحوارات واجتماعات وبرامج توعوية يقلل من نسبة الوعي لديهن ، كما هو موضح في الجدول رقم 12، وعند وجود نوع من التهميش او الفجوات بينها وبين الرجال يعزز من الشعور بعدم الانتماء وعدم الرغبة في المشاركة ضمن العمل النقابي .

الجدول رقم 14 : يوضح وجود جهود نقابية تستهدف تعزيز مشاركة المرأة

وجود جهود نقابية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	26,66
لا	11	73,33
المجموع	15	%99,99

نلاحظ من خلال الجدول رقم 14 : الذي يوضح اذا ماكانت هناك جهود نقابية تستهدف تعزيز مشاركة المرأة العاملة في النقابة نجد ان نسبة 73,33% من اراء المبحوثات انه لاتوجد اية أمور نقابية تعزز من مشاركتها في النقابة ، بينما 4% فقط ترى وجود جهود تستهدف تعزيز مشاركة المرأة داخل بيئة العمل .

ومنه نستنتج ان المرأة مزالت تعاني من تحيزات في النشاط النقابي داخل بيئة العمل ، بحث انها لاتعطي اهتماما كبيرا لادماج المرأة ضمنها ، وليست هناك مباردات توعوية او برامج تدريبية موجهة لها كما هو موضح من خلال التحليل للجدول رقم 12 ، وهذا راجع للتبلور الأدوار الجندرية داخل العمل النقابي ، وهذا مايزيد من استمرار الهوة او الفجوة بين النساء العاملات وزملائهم الرجال في التمثيل والمشاركة ، وتراجع هذه الجهود يحدد الصورة النمطية حول محدودية دور المرأة في النشاط النقابي ، مما يجعل فرصتها للمثيل في صناعة القرار ضعيفة .

خاتمة

لقد تناولنا من خلال هذا الفصل الأسئلة المتعلقة بالفرضية الثانية وهي : تأثير غياب التوعية النقابية وضعف دعم المجتمع على المشاركة النقابية ، فمن خلال المعطيات المتحصل عليها نستنتج مايلي:

ان النقابة لها دور أساسي ومهم في توعية المرأة بحقوقها ، عن طريق تنظيم دورات وورشات تثقيفية التي تسهم في تعريف العاملات لحقوقهن في مجال العمل كالأجور ، وساعات العمل ، والحماية من التمييز في بيئة العمل ، كما تساعد النقابة في تمكين النساء من فهم قوانين العمل والتشريعات ، مما يتيح لهن القدرة على المطالبة بحقوقهن والدفاع عنها أن الاتصال والتواصل من العوامل المهمة التي تساعد وتعزز في رفع الوعي النقابي لدى النساء العاملات ، من خلال تبادل الآراء والأفكار والخبرات والتجارب تتمكن العاملات من فهم ومعرفة حقوقهن ، ودور النقابات واليات الدفاع عن مصالحهن المهنية ، كما يساهم التواصل فيما بينهم في نشوء بيئة مشجعة تسهم في دعم المرأة على الانخراط في النشاط النقابي ، ومن هنا تزداد فاعلية التواصل عن طريق الاجتماعات واللقاءات ، وعن طريق أيضا وسائل التواصل الاجتماعي ، فهي تسمح لهم بالتعبير عن ارائهن دون قيود ، على عكس ذلك فإن محدودية التواصل فيما بينهن داخل بيئة العمل يقلل من نشر الوعي النقابي ، عند غياب لغة الحوار و المناقشة حول اوضاعهن وحقوقهن داخل النقابة ، يقلل من تبادل الخبرات والأفكار ، كما ان عدم وجود قيادات نسائية او دعم نسوي فعال داخل بيئة العمل يحد من دعم النساء فيما بينهن في المطالبة بحقوقهن .

الفصل السادس : تأثير بيئة العمل الشاملة على تمثلات المرأة للنشاط النقابي

مقدمة

بيئة العمل الشاملة تلعب دورا هاما في تشكيل تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي ، عندما تكون بيئة العمل مشجعة ومحفزة ، يمكن ان تعزز من مشاركة المرأة العاملة في الأنشطة النقابية وتشجعها على المطالبة بحقوقها ، من ناحية أخرى ، بيئة العمل التي تفتقر الى الدعم والتشجيع يمكن أن تؤدي الى تقليل مشاركة المرأة العاملة في النشاط النقابي وتحد من فرصها في تحقيق مصالحها ، بالإضافة الى دلك ، يمكن أن تؤثر بيئة العمل على تصورات المرأة العاملة حول أهمية العمل النقابي وفعاليته في تحقيق التغيير ، من خلال تعزيز بيئة عمل شاملة ومحفزة .

- ***ثالثا عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة*** :

تأثير بيئة العمل الشاملة على تمثلات المرأة للنشاط النقابي

الجدول رقم 15 : يوضح تقييم بيئة العمل اذا كانت مشجعة

التقييم	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	80
لا	03	20
المجموع	15	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 15: الذي يوضح لنا مواقف العاملات اتجاه بيئة العمل المشجعة ، حيث نجد نسبة 80% من عينة البحث اقروا بأن البيئة الحالية التي ينتمون اليها تشجع على المشاركة النقابية بشكل عام ، بينما 20% لا يجدون بأن بيئة العمل مشجعة على المشاركة النقابية .

ومنه نستنتجان بيئة المؤسسة داعمة ومشجعة مما يبرز وجود مناخ تنظيمي إيجابي دلالة على الثقافة الانفتاحية داخل بيئة العمل تعطي الأهمية في الحق في التنظيم والعمل النقابي مما يجعله يتسم بالشفافية ، وتسمى هذه البيئة ب رأس المال الاجتماعي وهو العمل الجماعي داخل التنظيمات ، ومع ذلك ربما تكون هذه البيئة المشجعة شكل من أشكال التدجين النقابي الذي قد تفرضه المؤسسات للتماشي مع الخطاب الرسمي فقط ، أما الفئة التي ترى ان بيئة العمل غير مشجعة تمثل نسبة 20% وهو امر قد يكشف عن وجود تمايزات مع سلطة المؤسسة ، وقد يكون هذا الشعور بأن بيئة العمل غير مشجعة نتيجة لممارسات قمعية ، او وجود نوع من المراقبة او التمييز .

الجدول رقم 16 : يوضح دعم الإدارة يعزز من المشاركة في النشاط النقابي

الدعم الإداري	التكرار	النسبة
نعم	10	66,66
لا	05	33,33
المجموع	15	%99,99

نلاحظ من خلال الجدول رقم 16 : الذي يبين لنا أثر الدعم الإداري على مشاركة المرأة في العمل النقابي ، بحيث نجد ان نسبة 66,66% من عينة البحث يرون ان دعم الإدارة لهم يعزز من مشاركتهم النقابية ، بينما نجد نسبة 33,33% يعتقدون ان دعم الإدارة لايعزز من المشاركة النقابية .

ومنه نستنتج أن الدعم الإداري او الدعم المؤسساتي يعتبر عاملا مهما في تعزيز المشاركة الفعالة للمرأة في النشاط النقابي ، دون النظر للفوارق الجندرية مما يجعل الافراد يشعرون بالارتياح والتشجيع للمشاركة ، وهذا يرفع من مستوى الاندماج النقابي وتوطيد العلاقات بين العمال فيما بينهم ويتعزز الاتصال والتواصل بل وقد يصل الامر الى مشاركة المعلومات والاراء مع الطاقم الإداري ، بينما نسبة 33,33 % ترى العكس من ذلك وهنا يمكن تفسيره من خلال وجود عدم تفاهم بين العمال والإدارة مايعكس فقدان الثقة فيها وفي صدق نواياها اتجاه العمل النقابي ، وقد يظن بعض العمال ان وجود دعم ادراي على انه شكل من اشكال الهيمنة ، وانه عبارة تهديد لهم يعني انهم تحت المراقبة وفي منظروهم ان النقابة تكون لها استقلاليتها بعيدا عن الجانب الإداري .

الجدول رقم 17 :يوضح ملاحظة تحيزات او عراقيل ناتجة عن طبيعة بيئة العمل تجاه النشاط النقابي النسوي .

تحيزات او عراقيل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	33,33
لا	10	66,66
المجموع	15	%99,99

نلاحظ من خلال الجدول رقم 17 الذي يوضح لنا عن نسبة وجود عراقيل او تحيزات ناتجة عن طبيعة بيئة العمل اتجاه النشاط النقابي النسوي ، فنجد ان نسبة 66,66 % من المبحوثات لا يجدن أية عراقيل اتجاه نشاطهم النقابي ، بينما نجد ان نسبة 33,33% من عينة البحث يرون تحيزات وعراقيل في بيئة العمل اتجاه نشاطهم النقابي .

ومنه نستنتج ان اغلب المبحوثات يتفقن على عدم وجود عراقيل او تحيزات ضد النشاط النقابي النسوي ، اذ انهم لم يلاحظوا أي تحيزات او لم يكونوا منتبهين لها ، وقد نجد مشاركة نسوية ولكنها تكون شكلية فقط أي على أساس تطبيق مبدأ المساواة او قد تكون هناك بالفعل تحيزات موجودة الا انهم ينكرون ذلك ، بينما النسبة الأخرى التي تعي حقا بالأوضاع الموجودة و التميزات داخل بيئة العمل اتجاه النشاط النقابي النسوي ، فثقافة المؤسسة يغلب عليها الطابع الذكوري فالمبحوثات اللواتي صرحن بوجود هذه العراقيل يكون لديهم تحسس اتجاه النوع الاجتماعي وقد عانوا نوع من التهميش والتقليل من ادوارهن بشأن الأمور النقابية .

خاتمة

لقد تناولنا من خلال هذا الفصل الأسئلة المتعلقة بالفرضية الثالثة وهي تأثير بيئة العمل الشاملة على تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي ومن خلال تحليل معطيات الجداول نستخلص ما يلي :

عند ما تكون بيئة المؤسسة داعمة ومشجعة تبرز وجود مناخ تنظيمي إيجابي دلالة على الثقافة الانفتاحية داخل بيئة العمل تعطي الأهمية في الحق في التنظيم والعمل النقابي مما يجعله يتسم بالشفافية، كما أن الدعم الإداري او الدعم المؤسساتي يعتبر عاملا مهما في تعزيز المشاركة الفعالة للمرأة في النشاط النقابي ، دون النظر للفوارق الجندرية مما يجعل الافراد يشعرون بالارتياح والتشجيع للمشاركة ، وهذا يرفع من مستوى الاندماج النقابي وتوطيد العلاقات بين العمال فيما بينهم ويتعزز الاتصال والتواصل بل وقد يصل الامر الى مشاركة المعلومات والاراء

- ***تحليل النتائج على ضوء الفرضيات :***

مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى *: بعنوان تتأثر تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي بالموروثات الثقافية والاجتماعية التي قد تحد من انخراطها الفعلي فيه.*

من خلال استعراضنا وتحليلنا للجداول المتعلقة بالفرضية الأولى توصلنا الى مجموعة من النتائج هي : هناك وعي نقابي بأهمية تواجد النقابة لحماية حقوق العمال وتحسين الأوضاع وهذا قد يرجع للخلفية الاجتماعية تسهم بشكل كبير في تشكيل الآراء حول العمل النقابي ، كما ان الموروثات الثقافية والاجتماعية لها تأثير كبير في التاثير على تصورات المرأة حول النشاط النقابي فنجد حسب معطيات الجدول رقم (05) ان هذه الموروثات تحد من مشاركة المرأة في العمل النقابي ولها تاثير حول تصوراتهم لدورهم في النقابة مما ينعكس على انخراطهم ومشاركتهم في العمل النقابي ،يكون لها عائق من حيث الاختلاط فهذا يعمل على تقييد العاملات بناءا على القيم والمعايير كما ان قوة وسلطة الثقافة التقليدية قد تفرض على المرأة بعض الأمور مما يجعلها مقيدة فمن بين العوائق الاجتماعية التي تعترضها هي بروز الأدوار الجندرية داخل بيئة العمل فهي من العوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة

ومن خلال النتائج المتوصل اليها يتضح لنا ثبوت الفرضية الأولى والتي تشير الى تأثر تمثلات المرأة العاملة للعمل النقابي بالموروثات الثقافية والاجتماعية

مناقشة النتائجعلى ضوء الفرضية الثانية بعنوان: *غياب التوعية النقابية وضعف دعم المجتمع يؤديان إلى محدودية مشاركة المرأة العاملة في النشاط النقابي.*

يتضح لنا من خلال النتائج المتحصل عليها من خلال الفرضية الثانية ان النقابة لها أهمية كبيرة في توعية المرأة بحقوقها ووجود هذا الوعي مرتبط بوجود حملات توعية ، وتنظيم دورات وورشات تثقيفية التي تسهم في معرفة العاملات لحقوقهن في مجال العمل كالاجور وساعات العمل ، والحماية من التمييز ، كما نجد ان هناك وجود نوع من الوعي

النقابي بين العاملات وهذا راجع لعملية الاتصال والتواصل فمن خلال مشاركة التجارب والأفكار والاراءتستطيع العاملات من فهم حقوقهم ، ونلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم (12) ان هناك قصور للنقابة في نشر الوعي فنجد ان اغلبهم لم يتلقون أي تدريبات او دورات توعية داخل بيئة العمل فهذا الامر لايسهم فقط في عدم معرفتهم بحقوقهم بل يحد من المطالبة بها ، ونحلاظ ان المرأة مزالت تعاني من تحيزات داخل بيئة العمل وتبلور الأدوار الجندرية داخل بيئة العمل النقابي جدول رقم (14) ، وقد يرجع الامر لعدم حضورهم لمثل هذه الندوات والورشات لوجود انشغالات او ان بالفعل لا توجد حملات توعية ، وبالتالي نقص هذا الوعي يعد من العوائق والتحديات التي تقف امام المشاركة الفعلية في العمل النقابي .

فمن خلال النتائج المتوصل إليها يتضح لنا ثبوت الفرضية الثانية : انه بالفعل غياب التوعية النقابية وضعف دعم المجتمع يؤديان إلى محدودية مشاركة المرأة العاملة في النشاط النقابي.

<u>مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثالثة بعنوان</u> : *– تعزيز بيئة عمل شاملة وداعمة يساهم في تحسين تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي وزيادة مشاركتها الفعالة فيه.*

يتضح لنا من خلال النتائج المتحصل عليها من خلال الفرضية الثالثة ان بيئة العمل الداعمة والمشجعة تساعد في تعزيز مشاركة المرأة في العمل النقابي ، بتطبيق مبدأ المساواة والعدالة داخل التنظيم ، دون تمييز فيحظر التمييز بين العمال في الشغل ، وأيضا تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة والأجور والترقية ، وأيضا ان الدعم الإداري له دور في تعزيز مشاركة المرأة في النشاط النقابي وهذا مايوضح مستوى الاندماج وتوطيد العلاقات فيما بينهم وتعزيز الاتصال بينهم وبين الطاقم الإداري ، وان وجد العكس فانما يدل على عدم الثقة بها وعدم الصدق بنواياها اتجاه العمل النقابي ، وقد يشكل لهم هذا الامر بالنسبة لهم كنوع من تهديد أي انهم تحت المراقبة

وعليه من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا ثبوت الفرضية الثالثة القائلة ان تعزيز بيئة عمل شاملة وداعمة يساهم في تحسين تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي وزيادة مشاركتها الفعالة فيه.

- ***تحليل النتائج على ضوء الدراسات السابقة :***

الدراسة الأولى : دراسة خيرة يازي بعنوان : *" تمثلات المرأة العاملة للعمل النقابي*(دراسة ميدانية على كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية _جامعة قاصدي مرباح ورقلة _)" مذكرة لنيل شهادة ماستر اكاديمي في علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل للسنة الجامعية 2023 _2024 ، حيث توصلت هذه الدراسة الى أن

1 – للمكانة الاجتماعية للمراة العاملة داخل النسق المهني دور في رفع فرص التمثيل للعمل النقابي فمن خلال تعزيز مكانة المراة في المؤسسة سواء من طرف زميلاتها او المؤسسة .

2– انالمراة التي تتمتع بمستوى معرفي عال يعزز ذالك من قدرتها على التفاوض في الميدان النقابي كما يجعلها اكثر دراية بأهمية المشاركة النقابية .

3– ان هناك معوقات اجتماعية ترتبط بدور المراة في رعاية شؤون المنزل والاهتمام بعملها كما توجد معوقات ثقافية ترتبط بغياب الوعي الاجتماعي ونظرته الدونية للمراة فالمجتمع ، بالإضافة الى التمييز التي تعاني منه المراة فالبناء التنظيمي وغيرها من المعوقات الأخرى التي وقفت امام المراة ومشاركتها في العمل النقابي .

وهذا ماتوصلت اليه نتائج بحثنا بأن نقص الوعي لدى المرأة العاملة يحد من مشاركتها الفعلية في النشاط النقابي ، بل وقد يحجب عنها معرفة حقوقها داخل بيئة العمل ،

بالإضافة الى وجود معيقات تسهم في محدودية مشاركة المرأة كالامور المنزلية وللثقافة التقليدية أيضا دور في تقييدها .

<u>الدراسة الثانية :</u> دراسة براهمي محمد ومولاي الحاج مراد بعنوان : ***"تمثلات العمال للحضور النقابي في المؤسسة الجزائرية*** (دراسة ميدانية عن عمال مؤسسة سونلغاز بسعيدة) " 2023 ، حيث توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

قد توصلت نتائج الدراسة ان نظرة المبحوثين للتمثيل النقابي تبقى في مجملها نظرة سلبية لهذا التمثيل ، فيرون ان ليس هناك تمثيل فعلي ، وان التنظيم النقابي لم يكن في مستوى طموحاتهم .

حيث ان نتائج هذه الدراسة اختلفت مع نتائج دراسة بحثنا رغم التوافق في العنوان

<u>الدراسة الثالثة :</u> دراسة خيشة كنزة بعنوان : ***"مشاركة المرأة في العمل النقابي*** (دراسة ميدانية على عاملات منخرطات بالفرع النقابي بخزينة ولاية ورقلة)" مذكرة لنيل شهادة ماستر اكاديمي في علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل للسنة الجامعية 2015 _2016 واهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة هي :

- تشهد العاملات ممارسة نقابية إيجابية بخزينة ولاية ورقلة ، حيث ان العمل النقابي قام بدوره بتحقيق مطالبهن التي انخرطن من اجلها بتحسين ظروف العمل وكذا تحسين مستوياتهن الوظيفية
- الا هناك معوقات تحد من مستوى مشاركتها و تقلل من مساهمتها بفعالية من ابرزها التمييز بين الجنسين في العمل النقابي وهيمنة العقلية الذكورية على المجلس النقابي بهذه المؤسسة بالإضافة الى المسؤولية خارج العمل .

وهذا ماتوصلت اليه نتائج بحثنا بوجود معيقات اجتماعية تواجه المراة في الانضمام والمساهمة الفعلية في النشاط النقابي

خاتمة عامة

وفي ختام موضوعنا لدراستنا نقول ان تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي تلعب دورا مهما في تعزيز مشاركتها وتحقيق مصالحها ، فهي تعكس تفاعلا معقدا بين الواقع الاجتماعي والسياقات الثقافية المحيطة بها ، اذ يمكننا تطوير استراتيجيات لتعزيز مشاركتها وتحسين ظروف عملها ، كما ان تعزيز الوعي يسهم في تحقيق المساواة ورغم التحديات المتعددة التي تواجهها المرأة في هذا المجال ، فإنها تسعى بشكل مستمر الى إثبات وجودها الفعال ، مدفوعة برغبتها في الدفاع عن حقوقها والمساهمة في تحقيق العدالة المهنية ، وقد أظهرت المرأة المعاصرة قدرة واضحة على التكيف مع متطلبات العمل النقابي ، مما جعلها عنصرا أساسيا في النسيج الاجتماعي ، لا يمكن إغفال دورها في إنجاز التغيرات الأساسية

وعليه نقدم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات :

- توعية المرأة بأهمية دورها في اتخاذ القرارات داخل بيئة العمل وفي العمل النقابي .
- تطبيق مبدأ المساواة ووضع قوانين ضد التمييز في بيئة العمل .

- العمل على عرض نماذج قصص نساء قيادية للاستفادة منها .
- تنظيم حملات توعية للمجتمعات وتوضيح أهمية مشاركة المرأة في العمل النقابي .
- توفير الدعم الاسري من اجل تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة العملية .

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران -02-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الاستمارة

عزيزتيالمشاركة،

نهدفمنخلالهذهالاستمارةإلىدراسةتمثلاتالمرأةالعاملةللنشاطالنقابيوالعواملالمؤثرةفيانخراطهافيه،نرجومنكمالإجابةبصراحةودقة. إجاباتك ستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستبقى سرية.

البيانات الشخصية:

- العمر: ..... سنة
- الحالة الاجتماعية: عزباء ☐ متزوجة ☐ طلقة ☐ أرملة ☐
- الخبرةا لمهنية: ..... سنة
- الموقع الجغرافي للعمل: حضري ☐ شبه حضري ☐ ريفي ☐

1- المحورالأول: تمثلات المرأة العاملة للنشاط النقابي وتأثير الموروثات الثقافية والاجتماعية.

1. كيف تصفين دور النشاط النقابي في تحسين ظروف العمل ؟

.....

2. إلى أي مدى تعتقدين أنا لموروثات الثقافية يؤثر على تصورات المرأة حول أهمية النشاط النقابي؟

.....

3. هل تشعرين أن المجتمع يدعم فكرة انخراط المرأة في النقابات؟لماذا؟

.....

4. ماهي العوامل الثقافية التي قد تشجع المرأة العاملة على الانضمام إلى النشاط النقابي؟

.....

5. ماأبرزالعوائقالاجتماعيةالتيتواجهككامرأةعاملةفيالانضماملنقابات؟

.....

6. كيفتؤثرالعاداتوالتقاليدعلىمستوىمشاركةالمرأةفيالنشاطالنقابي؟

.....

7.

ماهوانطباعكعنمدىتقبلزملائكالرجاللمشاركةالنساءفيالعملالنقابي؟

.....

8.

ماهياقتراحاتكللتغلبعلىتأثيرالموروثاتالثقافيةوالاجتماعيةعلىنشاطالمرأةالنقابي؟

.....

.....

المحورالثاني: تأثيرغيابالتوعيةالنقابيةوضعفدعمالمجتمععلىالمشاركةالنقابية

9. هلتعتقدينأنالنقاباتتقومبدورهافيتوعيةالمرأةالعاملةبحقوقها؟نعم ☐ لا ☐

10.

إلىأيمدىتشعرينأنهناكتقصيرًافينشرالوعيالنقابيبينالنساء؟

.....

11. هلسبقأنتلقيتأيتوعيةأوتدريبمنالنقابةحولحقوقالعمال؟نعم ☐ لا ☐

.12

كيفترينتأثيرضعفالدعمالمجتمعيعلىمشاركةالمرأةفيالنشاطالنقابي؟

.....

13. هلترينأننقصالوعيالنقابييجعلالنساءيترددنفيالانخراطبالنشاطالنقابي؟نعم ☐ لا ☐

.14

مامدىوضوحالدورالنقابيبالنسبةلكولزميلاتكفيالعمل؟

.....

.15

هلهناكجهودنقابيةتستهدفتعزيزمشاركةالمرأة؟إذاكانتالإجابةلا،فمااقتراحاتك؟.....

.....

.16

كيفيمكنللمجتمعدعمالمرأةلتكونأكثرانخراطًافيالعملالنقابي؟

.....

المحورالثالث: تأثيربيئةالعملالشاملةعلىتمثلاتالمرأةللنشاطالنقابي

17. هلتشعرينأنبيئةالعملالحاليةتشجععلىالمشاركةالنقابيةبشكلعام؟نعم ☐ لا ☐

.18

ماهيالتحدياتالتيتواجهكفيبيئةالعملفيمايتعلقبالمشاركةالنقابية؟.....

.....

19. هلتعتقدينأنوجوددعممنالإدارةيعززمنمشاركتكفيالنشاطالنقابي؟نعم ☐ لا ☐

.20

كيفيمكنتحسينبيئةالعملللجعلهاأكثردعمًاللمرأةفيالنشاطالنقابي؟.....

.....

.21

مارأيكفيالعلاقةبينالمساواةفيبيئةالعملوالمشاركةالفعالةفيالنقابات؟.....

.....

22. هلسبقأنلاحظتتحيزًاأوعراقيلناتجةعنطبيعةبيئةالعملتجاهالنشاطالنقابيالنسوي؟نعم ☐ لا ☐

23. كيفتؤثرطبيعةزملائكفيالعمل (رجالًاونساءً)
علىتصوراتكعنالنشاطالنقابي؟.....
.....
24.
ماهوتصوركعنبيئةالعملالمثاليةالتييمكنأنتشجعالنساءعلىالانضمامللنقابات؟.....
.....
.....

و في الأخير، نشكرلكمتعاونكمومشاركتكمفيهذاالبحث.

آراؤكمولاحظاتكمتساهمفيتسليطالضوءعلىقضاياهامةتسهمفيتطويرالعملالنقابيوتعزيزمشاركةالمرأةفيه.

شكرا

طلب إجراء دراسة ميدانية

أنا الموقع أسفله السيد رئيس قسم علم الإجتماع والأنثروبولوجيا بكلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران 2- محمد بن أحمد

يشرفني أن أطلب من سيادتكم الموافقة على إجراء دراسة ميدانية لفائدة الطالب (ة):

اللقب و الاسم (ة) : اسلاني امانى

تاريخ و مكان الميلاد : 18/12/2002 تيميمون

المسجل في: 2020

تحت رقم: 37003089

برسم السنة الجامعية: 2025 / 2024

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم : M002001100141.0000

الصادرة عن: تيميمون بتاريخ: 03.09.2024

موضوع الدراسة الموسوم : تمثلات المرأة العاملة للنشاط الفلاحي

المؤسسة : ..... لعدة : .....

تحت إشراف الأستاذ (ة) : صابرينة زواوية

نلتمس من الهيئات المعنية تسهيل مهمة الطالب (ة) في هذا البحث التكويني فيما يهم الحصول على المعطيات المتصلة بموضوع بحثه والإستفادة من الخدمات التوثيقية المتوفرة لديكم في إطار تحضير رسالته(ها)لنيل شهادة الليسانس و ماستر في علم الإجتماع .

حرر بوهران يوم : 03/09/2024

immédiatement au département de sociologie.

ARTICLE/10 :

En cas d'accident survenu à l'étudiant (e), soit au cours du trajet jusqu' à son lieu d'affectation, soit au cours de son stage, soit au cours de lieu d'affectation, l'entreprise demeure dégagée de toute responsabilité. L'étudiant dans de cas pareil et couvert par le contrat d'assurance prépayé par l'Université pour l'ensemble de ses étudiants

ARTICLE/11 :

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour protéger l'étudiant (e) contre tous risques ou accidents du travail, en particulier elle veillera à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité afférentes aux postes de travail ou l'étudiant(e) aura été affecté(e) .

ARTICLE/12 :

L'entreprise s'engage à remettre au département, dans les quinze jours qui suivent la fin du stage pratique, sont appréciation et sa notation sur le déroulement et le résultat du stage pratique de l'étudiant(e). A cet effet, le département de sociologie remettra à l'entreprise des feuilles de notation de l'étudiant(e) qui seront établies par celle-ci en deus exemplaires dont l'un sera transmis au département, et l'autre conservé par l'entreprise.

ARTICLE/13 :

Cet accord est valable pour une durée de six mois, à compter du.....

Et relatif au stage de l'étudiant (es) : Mr

قائمة المراجع

- إبراهيم احمد ، الجندر النوع الاجتماعي اتره وإدماجه في المجتمعات العربية ، الحوار المتمدن ، 2020 .
- إبراهيم شرع الله ،تأثير التنشئة الاجتماعية على ممارسات الفرد في المجتمع ، مجلة الحكمة ، المجلد2 ، العدد3 ، 2014 .
- . أسامة باحمد ،قراء ةسوسيولوجية للموروث الثقافي ، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08 ، العدد 02 ، 2018 .
- أسماء فتحي ،ماهي التحديات التي تواجه النساء في التنظيمات النقابية ؟ ،
- الطيب ابن عون ، ريم عمام ، تاثير الدعم التنظيمي الاجتماعي في الاندماج التنظيمي للعاملات في المؤسسات الجزائرية ، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 8 ، العدد 2 ،2019 .[1]
بغدادي ايمان ، العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية ، مجلة الصدى ، المجلد 2، العدد3 ، 2020 .
- بودربالة احمد ، مبدأ المساواة بين الجنسين في نطاف الوظيفة العمومية ، حوليات الجزائر ، المجلد 35 ، العدد 3 ، 2021 .
- تاج عطا الله ، حق المرأة النقابية في الجزائر والتفاوض الجماعي ، مجلة الدراسة القانونية والسياسية ، المجلد10، العدد01 ،2024 .
- تاج عطا الله ،حق المرأة النقابية في الجزائر والتفاوض الجماعي ، مجلة الدراسات القانونية والسياسية ، المجلد 10، العدد 01 ، 2024 .
- جاب الله سعد عرابي ، واقع مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية في المؤسسة العمومية الاستشفائية ،رسالة لنيل درجة دكتورا علوم في علم الاجتماع التنظيم والعمل ، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر 02 ،2019/2018 .
- حاتم أبو زايدة ،مناهج البحث العلمي ، ط 2 ،مركز أبحاث المستقبل ، فلسطين ،2012 .
- حاتم سليم العلاونة دور مواقع التواصل الاجتماعي ، في تحفيز المواطنين الأردنيين على المشاركة في الحراك الجماهيري ، " دراسة ميدانية على النقابيين في اربد" ، قسم الصحافة ، كلية الاعلام ، جامعة اليرموك ، الأردن ، 2012.
- حسن خميس ، الصعوبات التي تحد من مشاركة المرأة العاملة في العمل النقابي ، مجلة دراسات ،عدد54 ، 2021 .
- حمادي محمد ، التغير الثقافي واثره على المظاهر الثقافية للمدينة ،مجلة الحوار ، المجلد 1 ، العدد 1 ، 2012 .
- خديجة فاضل ، مبدأ المساواة في قانون العمل، مجلة البحوث ، المجلد 07 ، العدد 04 ، 2022 .

- دلال ملحس استيتية ، التغير الاجتماعي والثقافي ، ط3 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010 .
- سرير الحرتسيحياة ، ربحي كريمة ، العدالة التنظيمية دورها في تفعيل الابداع الإداري بالمؤسسة الجزائرية ، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية ، المجلد 08 ، العدد 02 ، 2017 .
- سلوى محمد علي عيد ، شيماء احمد نبوي توفيق ، الدعم الاسري وتمكين المرأة وعلاقته بأسلوب اتخاذ القرارات الاسرية لدى العاملات ، مجلة البحوث ، العدد17 ،2018 .
- طوبال بوعلام ، وليد زرقان ، مبدأ المساواة كآلية لحماية حقوق المرأه في مجال الوظيفة العامة ، مجلة الاجتهاد ، المجلد 12 ، العدد 02 .
- عالية محمد تراب ،واقع بعض حقوق المراة من خلال "الجندر" مجلة التربية ، المجلد 34 ، العدد 164 ، 2015 .
- عبد الرؤوف مشري ،الجندر: إشكالية تماثل الأدوار في المجتمع الجزائري ،مجلة جبل العلوم ،العدد51 ،2019 .
- عبير إبراهيم منينة ، أم العز علي الفارسي ، دور المرأة في العمل النقابي بليبيا ، بحث ميداني تحليلي ،مركز وشم للدراسات ، 2022 .
- عزالدين دعاس ،عمر حمادي ، دور العدالة التنظيمية في تعزيز اخلاقيات العمل لدى الموظفين ، مجلة طبنة ، مجلد7 ، عدد2 ، 2024 .
- فوزية زعموش ، دور التكوين والاعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية الجزائرية ،مجلة العلوم الإنسانية ،عدد39 ، 2011.
- كادية أحلام ،بشاينية سعد ، دراسة سوسيولوجية لظاهرة الصراع الاجتماعي في المنظمات بين البنائية الوظيفية والنظرية الماركسية ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة باتنة 1 ،المجلد 24 ،العدد01 ، 2023 .
- محمد يحياوي ،داسي نورة ، مبدا المساواة في تولي الوظيفة العمومية ، مجلة الرسالة ، المجلد 07 ، العدد 02 ، 2022 .
- محمودي محمد عبده باشري ، النقابات العمالية وطريقة تنظيم المجتمع ، مجلة اسوان ، المجلد 2 ، العدد 1 ،2022.
- مداس احمد ، عائدي جمال ، التنظيمات النقابية .. الأدوار والتحديات ، مجلة افاق ، المجلد03 ، العدد 03، 2016 .
- مراد رمزي اخرموش ، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام ، مذكرة ماحستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل ،قسم

العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة بسكرة ، الجزائر، 2014/2013 .

- ناصري زواوي ،تاثير الثقافات المحلية على مستقبل النقابات في الجزائر ، مجلة متون ، مجلد 14، العدد04 ، 2021.
- ناصري زواوي ،سوسيولوجيا العمل النقابي في الجزائر ، ط 1 ،البدر الساطع ، الجزائر ، 2022 .
- نهى شنابله ، رندة الخالدي ، محمود سمحان ، واقع مشاركة المرأة في النقابات العمالية والمهنية في الأردن ،دراسة مرجعية ، 2019 .
- نوال زغينة ، التنشئة الاجتماعية ودورها في تشكيل هوية الفرد ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد 07 ، العدد 32 ، 2019 .
- عبد الحميد، بورديار و ليلى العرباوي، التمثلات الاجتماعية وقيمتها في الحقل المعرفي ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ،المجلد11، العدد2 ،جامعة سكيكدة ،2023 .
- عامر إبراهيم قنديلجي ، مناهج البحث العلمي ، ط 1 ،دار اليازوري ، الأردن ، 2012 .
- احمد عبد العزيز ، نظرية الصراع الاجتماعي ، كلية علوم التربية ، مصر 2024-2025 .
- احمد هاني يونس ، انعكاسات أجواء بيئة العمل على المستوى الإنتاجي دراسة اجتماعية ،مجلة الجامعة العراقية ، العدد 52 .
- بشرى عناد مبارك ،التمثلات الاجتماعية وعلاقتها بالتوجه نحو السيادة الاجتماعية لدى المنتمين للأحزاب السياسية ، مجلة الفتح ،العدد51 ،جامعة ديالى ،2022.
- بغدادي ايمان ، العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العاملة ، مجلة الصدى ، العدد 3 ،جامعة منتوري قسنطينة ، 2020.
- بوحوش عمار ، واخرون ، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية ،ط1 ، المركز الديمقراطي العربي ، المانيا ، 2019 .
- جيل فيريول ،معجم مصطلحات علم الاجتماع ، ترجمة بسام محمد الاسعد ، ط1، دار البحار للطباعة والنشر ، بيروت ،20111

- حاتم عبد المنعم احمد ، جمال توفيق احمد ، انجي محمود عبد المجيد ، التحديات الاجتماعية والفيزيقية المعاصرة التي تواجه ضباط وضابطات الشرطة واثرها على الأداء الأمني دراسة في بيئات متباينة ، مجلة العلوم البيئية ، المجلد38 ، جامعة عين الشمس ، 2017 .

- دريدشحلمي ، دراسة سوسيولوجيةللمراة النقابية ، أفكار وافاق ، المجلد 6 ، العدد 2 ، 2018 .
- سعد سلمان المشهداني ، منهجية البحث العلمي ، ط1 ،دار أسامة ، الأردن ، 2019 .
- شتراويخديجة ، مغار عبد الوهاب ، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى عمال بعقود مابعد التشغيل ، المجلد 08 ، العدد 02 ، 2022 .
- عرباوي نصيرة ، مطبوعة بيداغوجية لمقياس سوسيولوجية الحركات العمالية ،سنة أولى ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، تيارت ، 2024 .
- فيروز مامي زرارقة ،مشكلات وقضايا سوسيولوجية معاصرة ، دار الأيام للنشر والتوزيع ، الأردن ، 20144 ،.
- كامليا إبراهيم عبد الفتاح ،سيكولوحيةالمراة العاملة ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ،بيروت ،1974.
- لحسن عبد الرحمن ،المراة العاملة المتزوجة الاطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين ،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية ، وهران ،2010 .
- لطرش فيروز، المشاركة السياسية الفعالة للمراة العاملة ومعوقاتها ، مجلة افاق للعلوم ،المجلد 08 ، العدد 04، جامعة التبسي ، تبسة ،2023 .
- ماقريمليكة ، المورث الثقافي في التراث السوسيولوجي ، مجلة المفكر ، المجلد 6 ، العدد 2، جامعة البويرة ،2022 .
- محمد سرحان علي المحمودي ، مناهج البحث العلمي ، ط 3 ، دار الكتب ، صنعاء ، 2015 .
- منى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع الوظيفي ،المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات ،المجلد 01، العدد11 ، جامعة الجنان ، لبنان ، 2020 .
- موريس انجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، (ت ر ، بوزيد صحرواي ،واخرون)، ط2 ،دار القصبة للنشر ، الجزائر ،2004 .
- موسى سليمان واخرون ، التحديات التي تواجه المتحررين من الامية في مدينة الرياض ،المجلة العلمية ، المجلد 37 ، العدد 11 ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، 2021