



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان - الجزائر -  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم  
تخصص تسيير



## بعنوان:

# إشكالية محددات العمالة النسائية في البلدان العربية - حالة الجزائر -

إشراف الأستاذ الدكتور:  
بن حبيب عبد الرزاق

إعداد الطالب:  
هلالي أحمد

### لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	الجامعة	الصفة
بن أشنهو سيدي محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	رئيساً
بن حبيب عبد الرزاق	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	مشرفاً
صحراوي بن شيحة	أستاذ التعليم العالي	جامعة سيدي بلعباس	ممتحناً
بن عبد الفتاح دحمان	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	ممتحناً
بسوح نضيرة	أستاذة التعليم العالي	المدرسة العليا للمناجنت بتلمسان	ممتحنة
مرابط أمينة	أستاذة محاضرة (أ)	جامعة تلمسان	ممتحنة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# إهداء

أهدي هذا العمل إلى:

روح أبي وأمي وأختي الكبرى رحمهم الله وطيب ثراهم وجعلهم في جنة  
النعيم، الذين فارقوني دون أن يروني أحقق أمنيتهم وبالأخص أمي التي  
تعبت كثيرا من أجلي،

زوجتي التي طالما ساندتني، وأولادي وبناتي

كل إخواني وأخواتي وأنسابي وأصهاري مستقبلا،

أحبائي وأصدقائي في كل ربوع الوطن،

إلى كل من اهتم لأمرني وشجعني على إتمام رسالة الدكتوراه هاته.

أهدي عملي المتواضع هذا.

هلاي أحمد



# شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تنزل الخيرات والبركات  
وبتوفيقه تتحقق المقاصد والغايات أما بعد: فأشكر الله تعالى وأحمده على  
أنه حقق لي ما كنت أصبو إليه من استكمال أطروحة الدكتوراه هاته.

كما أتقدم بعظيم الشكر والتقدير للأستاذ الدكتور بن حبيب عبد الرزاق على  
إشرافه المتميز وحسن تعاونه وصبره معي طيلة مدة انجاز هذه الأطروحة.  
كما أزجي بشكري وثنائي إلى كافة الأساتذة والمسؤولين في جامعة  
أحمد دراية بأدوار على تشجيعي لإتمام رسالة الدكتوراه وعلى مساعدتي  
على انجاز الدراسة الميدانية وأخص بالذكر:

السيد جبوري محمد، الأمين العام لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم  
التسيير، وطاقمه الإداري كل باسمه مع حفظ كافة الألقاب والرتب، على  
مساعدهم لي في توزيع استبانة الدراسة الميدانية لهذا العمل على الفئات  
المستهدفة من العاملات في جامعة العقيد أحمد دراية بأدوار وجمعها بعد  
ذلك.

إلى أعضاء لجنة التحكيم والمناقشة على قبولهم تحكيم ومناقشة هذا  
العمل وإثرائه.

أمام كل هؤلاء جميعاً أنيني تواضعاً وأتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير  
راجياً من الله عز وجل أن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم يوم القيامة.

هلاي أحمد

ملفصل الأربعة

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر المتغيرات الشخصية للمرأة العاملة (الحالة الزوجية، عدد الأطفال أو من هم تحت الرعاية، العمر ومجال العمل) على محددات عمل المرأة (المحددات الديموغرافية، المحددات الاجتماعية، المحددات الاقتصادية، المحددات الثقافية أو النفسية والمحددات المؤسسية) في سوق العمل في البلدان العربية حالة الجزائر، وذلك بالاعتماد على قائمة المستخدمين بجامعة أدرار إلى غاية ديسمبر 2019. ومن أجل قياس الأثر، قمنا باستخدام حزمة (plspm) على لغة البرمجة (R)، وهي حزمة مستخدمة لنمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية. وأهم النتائج التي خلصت إليها دراستنا هي أن المحددات محل الدراسة جاء قياس أثر المتغيرات الشخصية عليها بالترتيب التالي: المحددات المؤسسية 77.80%، المحددات الاجتماعية 72.60%، المحددات الديموغرافية 72.44%، المحددات النفسية أو الثقافية 71.28%، المحددات الاقتصادية 66.00%، وهو ما يفسر بأن إسهام المرأة في عملية التنمية هو مرهون بمدى توفر المناخ المؤسسي، والذي يشكل بدوره محدداً قوياً لخروج المرأة إلى سوق العمل واستمرارها فيه.

**الكلمات المفتاحية:** المرأة العاملة، محددات عمل المرأة، المتغيرات الشخصية، سوق العمل، جامعة أدرار.

## Abstract :

The objective of this study is to measure the impact of the personal variables of working women (the marital status, the number of children or those under care, the age and the area of work) on the determinants of woman's work (the demographic determinants, the social determinants, the economic determinants, the cultural or psychological determinants and the institutional determinants) in the labor market of the Arab Countries, the case of Algeria, based on the list of employees at Adrar University as a model until December 2019. In order to measure the impact, we used a (plspm) on the programming language (R), a package used to model structural equations in the micro-square method. The main findings of our study are that the determinants under study were measured in the order in which the effect of the personal variables was measured: The institutional determinants, 77.80%, The social determinants, 72.60%, The demographic determinants, 72.44%, The psychological or cultural determinants, 71.28%, the economic determinants, 66.00%, and this explains that women's contribution to the development process is dependent on the availability of an institutional climate, which in turn is a strong determinant of women's entry into and retention in the labor market.

**Keywords:** Working Woman, Determinants of Woman's Work, Personal Variables, Labor Market, Adrar University.

## Résumé:

Cette étude a pour but de mesurer l'impact des variables personnelles de la femme active (l'état matrimonial, le nombre d'enfants ou de personnes sous la garde, l'âge et le milieu du travail) sur les déterminants du travail de la femme (déterminants démographiques, déterminants sociaux, déterminants économiques, déterminants culturels ou psychologiques, déterminants institutionnels) sur le marché du travail dans les Pays Arabes comme l'Algérie, en s'appuyant sur la liste des employées de l'Université d'Adrar comme modèle jusqu'en décembre 2019. Pour mesurer l'impact, nous avons utilisé un (plspm) sur langage de programmation (R), un pack utilisé pour modéliser les équations structurelles du modèle des moindres carrés partiels. Le résultat le plus pertinent de notre étude est que les déterminants étudiés mesurent l'impact des variables personnelles dans l'ordre suivant : 77,80 % pour les déterminants institutionnels, 72,60 % pour les déterminants sociaux, 72,44 % pour les déterminants démographiques, 71,28 % pour les déterminants psychologiques ou culturels, 66,00 % pour les déterminants économiques, Cela explique que la contribution des femmes au processus de développement dépend de l'existence d'un environnement institutionnel, qui est à son tour un puissant déterminant pour que les femmes puissent entrer sur le marché du travail et y rester.

**Mots Clefs:** Femme Active, Déterminants du Travail de la femme, Variables Personnelles, Marché du Travail, Université d'Adrar.



مختصر المحتويات

الفصل الأول: الإطار النظري والمنهجي للدراسة

المبحث الأول: الأبحاث الوطنية

المبحث الثاني: الأبحاث الدولية

المبحث الثالث: تقييم الدراسات السابقة مقارنة بالدراسة الحالية

الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

المبحث الأول: نشأة وتطور عمالة المرأة ضمن المجتمعات البشرية

المبحث الثاني: تقييم عمل المرأة ضمن التشريعات الدينية

المبحث الثالث: تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات الدولية

المبحث الرابع: تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات العربية

المبحث الخامس: تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات والدراسات الجزائرية

الفصل الثالث: الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية

المبحث الأول: التعريف بالعمل والمرأة العاملة

المبحث الثاني: التعريف بالقوى العاملة وأهميتها في عملية التنمية

المبحث الثالث: تخطيط القوى العاملة وأهميته ضمن متطلبات التنمية

المبحث الرابع: الأسس النظرية للتمكين الاقتصادي للمرأة وإشكالية النوع الاجتماعي

المبحث الخامس: المؤشرات التنموية لمشاركة المرأة العربية في سوق العمل

الفصل الرابع: الدوافع والمحددات ودلائل المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل في

البلدان العربية

المبحث الأول: الدوافع الاقتصادية والاجتماعية

المبحث الثاني: الدوافع النفسية وغيرها

المبحث الثالث: المحددات الاقتصادية والاجتماعية لمشاركة المرأة العربية في سوق العمل

المبحث الرابع: المحددات الديمغرافية، الثقافية والمؤسسية

الفصل الخامس: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الطريقة المتبعة لإنجاز الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: الأدوات الإحصائية المستعملة في الدراسة

المبحث الثالث: البيانات الإحصائية المستخدمة

المبحث الرابع: نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

مقدمة عالمه

مقدمة

## 1. توطئة

يمثل العنصر البشري الدعامة الأساسية للموارد في اقتصاد أي دولة في العالم، من أجل تحقيق التنمية المستدامة التي تسعى وتطمح إليها مختلف المجتمعات البشرية، والذي بدوره لا يمكن إستغلال الموارد الأخرى، وزيادة كفاءة الموارد البشرية هاته تزيد من كفاءة الموارد الأخرى، وبالتالي زيادة نسب النمو الاقتصادي وما ينجر عنها من تغيير في هيكل البنيان الاقتصادي في اقتصاد أي دولة كانت.

إن دراسة واقع المورد البشري النسوي يعتبر من المواضيع الحديثة في ميدان اقتصاد العمل والتي تستدعي الاهتمام والتفسير، وذلك لإرتباطها بقضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وباعتبار أن كل مجتمع له خصوصياته، فأضحى لزاماً على الباحثين في هذا المجال إدراك مجمل الظروف التي تحيط بمسألة تشغيل المرأة أو إستمرارها فيه، بغية تشكيل نوع من المعرفة يساعد في بلورة البرامج الحكومية المستقبلية الرامية للنهوض بالمرأة اقتصادياً والرقى بمستقبلها.

ولقد إحتل موضوع المساهمة الاقتصادية للمرأة، مكانة هامة في العقود الأخيرة، حيث إستحوذ على إهتمام العديد من الباحثين الغربيين أو العرب، سواء في مجال علم النفس، علم الاجتماع أو حتى علم الاقتصاد، وذلك من أجل ايجاد تفسير لهذه الظاهرة السلوكية، وأصبح محل إهتمام الباحثين في مختلف القطاعات، إضافة إلى الهيئات المحلية والدولية، وكذا كافة المنظمات النسوية، بإعتباره موضوعاً انسانياً بالدرجة الأولى، وبالأخص بعد انتشار المبادئ الديمقراطية المنادية بحق المرأة بالمشاركة السياسية والاقتصادية وغيرها.

وبسبب هذا الاهتمام انتشرت الحركات النسائية المنادية بإقامة المساواة بين الجنسين، وأصبحت بذلك قضية المرأة تأخذ تصعيداً كبيراً سواء في المجال الاجتماعي، الاقتصادي وحتى الثقافي، ذلك لأن النشاط النسوي يعتبر جزءاً لا يتجزأ من النشاط البشري في كل مجتمع، وبالتالي عملية تفعيله معناها مشاركة سائر أفراد المجتمع في عملية التنمية.

ووفقاً لذلك فإن المرأة لم تعد تلك المخصص لها القيام بأعمال البيت من طبخ، غسل وخلافه فحسب، بل أوكلت لها مهام أخرى خارج المنزل ألا وهي المشاركة في العملية الاقتصادية التنموية في مختلف القطاعات الخدمية، التجارية والصناعية، وبذلك زاد حجم مسؤولياتها وأصبحت تقوم بوظيفتين إحداهما على مستوى الأسرة والثانية على مستوى سوق العمل، الأمر الذي أضفى نوعاً من التغيير على التركيبيية الأسرية لها داخل مختلف المجتمعات. (كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، 1984)



ولقد تبنت الهيئة العامة للامم المتحدة الكثير من الإتفاقيات والمؤتمرات من أجل دراسة موضوع عمل المرأة، أولها الإتفاقية رقم 03 لسنة 1919، بشأن حماية الأمومة، وأخرها الإتفاقية رقم 156 لسنة 1981 بشأن المساواة في الفرص والمعاملة للعاملين من رجال ونساء. (أحمد زكي بدوي، 1983)

وبخصوص المؤتمرات فقد كان أولها مؤتمر المكسيك لسنة 1975، حيث تم إعتقاد خطة عمل عالمية وإعلان عالمي عرف بإعلان "المكسيك"، والذي ركز على مكانة المرأة في المجتمع، وأخرها المؤتمر الوزاري الثالث لحركة عدم الإنحياز "بالدوحة" سنة 2012، حيث تم التركيز فيه على مسألة النهوض بالمرأة اقتصاديا. (رانيا فؤاد جاد الله، 2018)

بخصوص الجهود العربية، فلقد كانت منذ نشأة منظمة العمل العربية في 1965 الى يومنا هذا، وانبثق عنها العديد من الإتفاقيات والمؤتمرات وكذا الإستراتيجيات والآليات الرامية الى إدماج المرأة في سوق العمل في البلدان العربية، حيث كرست كلها حق المرأة في العمل والأجر المتساوي مع الرجل عن العمل المتساوي. (هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، 2018)

وبالرغم من الإنجازات التي حققتها المرأة في مجال العمل، والدعم الذي حظيت به من طرف الحكومات والمؤسسات الخاصة في المجتمع العربي أو المجتمع الغربي، فإن مشاركتها في سوق العمل لا زالت ضعيفة ومتدنية وبالأخص مساهمة المرأة المتزوجة، ويرجع ضعف نسب إدماج المرأة في سوق العمل بالدرجة الأولى إلى الظروف الاجتماعية للمرأة، ولذلك فإن هذه المسألة إحتاجت إلى دراسات مكثفة ذات طابع علمي نظري أو تطبيقي، بحيث تتفق مع البيئة الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية للمجتمع من أجل معرفة الاسباب التي تحول دون ارتفاع نسب المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل، وننوه إلى أن معدل مشاركة المرأة في سوق العمل في الآونة الأخيرة يشهد ارتفاعاً، وهذا بفضل التدريب و التمكين المهنيين اللذان تخضع لهما الإناث والذي من شأنه أن يعمل على اكتسابها المهارات والقدرات اللازمة للولوج إلى سوق العمل. (أحمد هاللي، 1994)

والجزائر تعتبر من الدول التي بذلت مجهودات في مجال تشغيل المرأة والرقى بها، وهذا منذ فجر الاستقلال إلى يومنا هذا، بغية تحقيق تنمية مستدامة شاملة في جميع الميادين، وذلك بمشاركة جميع أفراد مجتمعها فيها، حيث أن التحولات التي طرأت على جميع الميادين أثرت على سلوكيات المرأة فيما يخص إندماجها بسوق العمل، هذا ولقد سجلت العديد من الاتفاقيات والاصلاحات التشريعية والدستورية وكذا الاستراتيجيات وآليات الادماج في سوق العمل الجزائري على نفس خطى العالم الغربي، وهذا من أجل النهوض بالمرأة الجزائرية في عالم الشغل. (منيرة سلامي، 2016)

إن سلوك المرأة العربية في سوق العمل له صلة بالواقع الاجتماعي والاقتصادي لها، لأن مسألة خروجها إلى سوق العمل واستمرارها فيه هو ناتج عن تظافر عدة عوامل ومحددات ديمغرافية، اجتماعية، اقتصادية، ثقافية أو نفسية، وكذلك مؤسساتية.

ورغبة منا في معالجة موضوع عمل المرأة في البلدان العربية، بخصوص محدداته، في ظل عدم توفر مراجع في هذا الموضوع إلا بنسب جد قليلة، جاءت دراستنا هاته لتبين محددات العمالة النسائية في البلدان العربية ومنها الجزائر، حالة جامعة العقيد أحمد دراية بأدرار\*، والتي لخصناها في خمسة محددات: المحددات الديمغرافية (الحالة الزوجية، عدد الأطفال أو من هم تحت الرعاية، العمر)، المحددات الاجتماعية (المستوى التعليمي للزوجة، المستوى التعليمي للزوج، طبيعة المسكن، مكان الإقامة، موقع مكان العمل)، المحددات الاقتصادية (دخل الزوجة، طبيعة عمل الزوجة، دخل الزوج، طبيعة عمل الزوج)، المحددات الثقافية أو النفسية (المكانة الاجتماعية للمرأة، توزيع المهام المنزلية بين الزوجين) والمحددات المؤسساتية (عطلة الأمومة، هياكل استقبال الأطفال).

من خلال إستعراض المحددات العامة لإقبال المرأة على سوق العمل، وجدناها من أكثر القضايا إشكالية، وكل منها له تأثيره على عمل المرأة، وخلصنا إلى أن هذه المحددات مجتمعة، تفسر عمالة المرأة، فالمحدد الاقتصادي يعكس مدى حاجة المرأة والأسرة إلى المال، والمحدد الاجتماعي يعكس المؤهل العلمي والاجتماعي للأسرة، والمحدد الديمغرافي له تأثيره على الوضعية الشخصية للأسرة من حيث تغيرات وضعية المرأة الأسرية، أما المحدد الثقافي والمؤسسي فيعكسان حجم التدخلات السياسية للحكومة للحد أو زيادة إسهام المرأة في سوق العمل عن طريق إنشاء مختلف المرافق المساعدة للمرأة من أجل عملها وإستمرارها فيه، بالإضافة إلى رؤية المرأة الإستراتيجية لمستقبلها العملي.

ومن أجل استخراج نتائج الدراسة، قمنا بمعالجة البيانات الاحصائية الخاصة بالعينة النسائية المختارة من جامعة أدرار، والتي حصلنا عليها عن طريق الإستبيان، باستخدام حزمة (plspm) على لغة البرمجة (R)، وهي حزمة مستخدمة لنمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية، للكشف عن حجم تأثير المتغيرات الشخصية للنموذج والتي لخصناها في أربعة متغيرات هي: الحالة الزوجية، عدد الأطفال أو من هم تحت الرعاية، العمر ومجال العمل، على محددات عمالة المرأة في جامعة أدرار.

\* بغية تخفيف النص سنقوم بتسمية جامعة العقيد أحمد دراية بأدرار مباشرة بجامعة أدرار.

## 2. إشكالية البحث

إن الجزائر، كسائر دول العالم، تسعى إلى تحقيق تنمية شاملة، وذلك بغية تحسين الأوضاع في شتى الميادين والقطاعات، وهذا لا يتأتى إلا بتضافر كل الجهود الرامية إلى مشاركة جميع أفراد المجتمع في العملية التنموية.

وعلى غرار ما يحدث في البلدان الغربية والعربية من إقبال للمرأة على سوق العمل، فلقد شهدت الجزائر كذلك منذ مطلع الستينات تزايداً لهذه الظاهرة، وهذا بفضل التطور الذي لحق بالإقتصاد الوطني بتزايد المؤسسات الاقتصادية فيه، مما أدى إلى الاستعانة باليد العاملة النسوية، هذا الأمر دفع بالمرأة لتواجدها في مختلف القطاعات، وذلك من أجل تحقيق المطالب الأُسرية المتعددة المتزايدة.

إن تحقيق عمالة للمرأة في الجزائر بالشكل المطلوب يتوقف على جملة من العوامل تشكل في مجملها محددات عمل المرأة، ذلك أن قرار دخول المرأة لسوق العمل إنما هو ناتج عن تداخل العوامل الديمغرافية، الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية أو النفسية والمؤسسية، والذي من شأنه أن يحدد مستوى عمالة المرأة أو ما يسمى بعرض العمل لدى المرأة في أي قطاع، كما سنرى في بحوث مستقبلية.

نريد من خلال هذه الدراسة الكشف عن هذه العوامل أو المحددات بأحد القطاعات الحيوية ألا وهو قطاع التعليم العالي (وتحديداً جامعة أدرار)، وذلك بربطها بالمتغيرات الشخصية للمرأة ومحاولة معرفة حجم تأثير هذه الأخيرة عليها.

من هنا تبرز الإشكالية الرئيسية كما يلي:

إلى أي مدى تعتبر المتغيرات الشخصية للمرأة العاملة مفسرة لمحددات عمل المرأة في سوق العمل في البلدان العربية ومنها الجزائر، حالة جامعة أدرار؟

هذه الإشكالية الرئيسية تطرح جملة من الأسئلة المحورية في انتظار إجابتها من خلال عرض موضوع إشكالية محددات العمالة النسائية في البلدان العربية - حالة الجزائر، وأهم هذه الأسئلة:

- كيف كانت نشأة وتطور عمالة المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية؟
- ما الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية؟
- ما دوافع ومحددات ودلائل المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل في البلدان العربية؟
- فيما تتمثل المتغيرات الشخصية للمرأة العاملة؟
- هل تؤثر المتغيرات الشخصية للمرأة العاملة على محددات عمل المرأة في البلدان العربية ومنها الجزائر، حالة جامعة أدرار؟

### 3. فرضيات الدراسة

انطلاقاً من الإشكالية الرئيسية والإشكاليات الفرعية السالفة الذكر، قمنا بصياغة فرضية رئيسية وفرضيات فرعية للدراسة على النحو التالي:

#### 1.3. الفرضية الرئيسية

جاءت الفرضية الرئيسية للدراسة كما يلي:

إن المتغيرات الشخصية للمرأة العاملة لها تأثير على المحددات العامة (المحددات الديمغرافية، المحددات الاجتماعية، المحددات الاقتصادية، المحددات الثقافية أو النفسية والمحددات المؤسساتية) لإقبال المرأة على سوق العمل في جامعة أدرار.

#### 2.3. الفرضيات الرئيسية الجزئية

يمكن تجزئة الفرضية الرئيسية هاته إلى فروض رئيسية جزئية على النحو التالي:

##### • الفرض الرئيسي الجزئي الأول

يوجد أثر للمتغيرات الشخصية على المحددات الديمغرافية لعمل المرأة.

##### • الفرض الرئيسي الجزئي الثاني

يوجد أثر للمتغيرات الشخصية على المحددات الاجتماعية لعمل المرأة.

##### • الفرض الرئيسي الجزئي الثالث

يوجد أثر للمتغيرات الشخصية على المحددات الاقتصادية لعمل المرأة.

##### • الفرض الرئيسي الجزئي الرابع

يوجد أثر للمتغيرات الشخصية على المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة.

##### • الفرض الرئيسي الجزئي الخامس

يوجد أثر للمتغيرات الشخصية على المحددات المؤسساتية لعمل المرأة.

### 4. أسباب اختيار موضوع الدراسة

جاء اختيار موضوع الدراسة لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نوردها كما يلي:

## 1.4. أسباب ذاتية

وهي متمثلة في الآتي:

- بحكم عملنا في جامعة أدرار، أتاحت لنا فرصة عمل الدراسة الميدانية بسهولة ويسر، حيث كانت لنا فرصة للقاء العديد من الأساتذات من كليات مختلفة وكذلك العديد من الموظفين الإداريات، والذي اعتبر أن العديد منهن كانوا طالبات سابقات لي في جامعة أدرار، بالإضافة إلى بعض العاملات المهنيات،
- نوه كذلك إلى سبب ذاتي آخر، وهو إرتباط موضوع الدراسة بمجال تخصص الباحث في طور تحضير رسالة الماجستير، حيث تم تناول موضوع بعنوان "واقع عرض العمل للنساء الكنديات ودورة حياتهم"، مما زاد من رغبتنا في التطلع على نفس الواقع بدراسة حالة الجزائر،
- إهتمام شخصي للباحث بموضوع الدراسة بغية إثراءه، ورغبة منه للإطلاع عليه أكثر خاصة في الجزائر،
- المساهمة في إثراء مكتبة الجامعة والكلية بمرجع عن العمالة النسائية في البلدان العربية، حتى نساهم في رقي البحث العلمي.

## 2.4. أسباب موضوعية

وهي متمثلة في الآتي:

- إرتباط الموضوع بعلم الاجتماع وعلم النفس وعلم الاقتصاد، كونه يعبر عن صفات وخصائص تجعل من المرأة كمورد من الموارد البشرية عنصراً من عناصر التنمية المستدامة،
- قلة الأبحاث التي تتناول موضوع العمالة النسائية في البلدان العربية من الوجهة الاقتصادية في المكتبة الجزائرية، لما لها من أهمية تنموية تمس مختلف القطاعات الرئيسية في الاقتصاد،
- حداثة موضوع العمالة النسائية في المكتبة الجزائرية،
- كثرة الإهتمام بموضوع العمالة النسائية ومحاولة فهمه، وهذا راجع لتطور البنين الاقتصادي داخل الدولة وإتساعه، من أجل إستقطاب اليد العاملة النسوية أكثر فأكثر، وما يخلفه من آثار تنموية تعود بالنفع على الاقتصاد الوطني.

## 5. سبب اختيار عينة الدراسة

يعتبر قطاعي التعليم والصحة من أكثر القطاعات استقطاباً لعمل المرأة، لما له من خصوصيات تسمح للمرأة من مزاولتها بنشاطها بأريحية تامة، كما نعتبر أن هذين القطاعين من أكثر القطاعات جذباً لعمل المرأة، ولذلك وقع إختيارنا على قطاع التعليم العالي (جامعة أدرار)، ومنه تم اختيار عينة الدراسة.

## 6. أهمية الدراسة

تكتسي دراستنا أهميتها من القيمة العلمية التي تبلورت حول تحديد إشكالية محددات عمالة المرأة العربية لاسيما الجزائرية على وجه الخصوص، هذا وجاءت أهمية الدراسة من خلال التطرق لجملة العناصر التالية:

- ✓ نعتبر أن الغموض الذي يكتسي موضوع عمالة المرأة ودورها في تحقيق التنمية، لاسيما في البلدان النامية، أكثر أمر يستدعي مثل هذه الدراسة وهو بالغ الأهمية لإزالة اللبس والغموض؛
- ✓ افتقارنا إلى المعلومات وقاعدة بيانات قوية حول عمالة المرأة العربية عموماً والجزائرية بالخصوص، بالرغم من مضي أكثر من نصف قرن على استقلال بعض شعوب الوطن العربي، الأمر الذي استدعى منا البحث في القيمة الجوهرية لهذا الموضوع؛
- ✓ جاءت أهمية هذه الدراسة للوقوف على ظاهرة خروج المرأة لسوق العمل في البلدان العربية وما ارتبط به من تغيرات أنماط تقسيم العمل التقليدي؛
- ✓ كما جاءت أهمية هذه الدراسة لتسلط الضوء على الدور الاقتصادي والاجتماعي الذي تحققه المرأة العاملة في مختلف القطاعات الحيوية لاسيما قطاع التعليم الذي وقع عليه إختيارنا في دراستنا؛
- ✓ كما حققت هذه الدراسة أهمية من خلال البحث في موضوع بالغ الأهمية، يخص شريحة مهمة من المجتمع وهي تمثل نصفه الحيوي.

## 7. أهداف الدراسة

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو الوقوف على أهم محددات عمالة المرأة العربية عموماً والجزائرية على وجه الخصوص، وفي سبيل ذلك نحاول تحقيق جملة من الأهداف الجزئية على النحو التالي:

- ✓ الوقوف على تقييم عمل المرأة ضمن التشريعات الدينية، بما في ذلك القوانين والمؤتمرات الدولية والعربية والجزائرية؛

- ✓ تبيان ماهية القوى العاملة وتخطيطها وأهميته ضمن متطلبات التنمية؛
- ✓ الوقوف على المؤشرات التنموية لمشاركة المرأة العربية في سوق العمل؛
- ✓ تبيان مختلف الدوافع والمحددات لعمالة المرأة في البلدان العربية.

## 8. حدود الدراسة

جاءت هذه الدراسة محدودة من حيث المكان والزمان كما يلي:

### 1.8. الحدود المكانية

تمت الدراسة من الناحية العملية بجامعة أدرار - الجزائر، وهي تعتبر مسرحاً للدراسة الميدانية بحدود بشرية موزعة على ثلاث فئات مختلفة من النساء العاملات فيها وهي: فئة الأساتذات، فئة الموظفين الإداريات وفئة العاملات المهنيات.

### 2.8. الحدود الزمنية

انصبت الدراسة الميدانية على جميع العاملات بجامعة أدرار-الجزائر، وهذا منذ نشأتها إلى غاية 31 ديسمبر 2019.

## 9. منهج البحث والأدوات المستخدمة

إن موضوع ظاهرة عمالة المرأة في البلدان العربية يندرج ضمن مواضيع الدراسات الاجتماعية والاقتصادية والنفسية، وهو مدروس من أجل تبيان دور المرأة الريادي في عملية التنمية، ولذلك استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري منه، من أجل وصف واقع هذه الظاهرة السلوكية بمختلف أبعادها، وكذلك في تحليل وشرح مفاهيم وضبط مصطلحات الدراسة، أما في الجانب التطبيقي منه فاعتمدنا على أداة الاستبانة، كأسلوب إحصائي مخصص لتكوين البيانات بغرض تفسير ظاهرة عمل المرأة في الجامعات الجزائرية، ولذا قمنا بتوزيعها على مجموعة من النساء العاملات بجامعة أحمد دراية- أدرار أنموذجاً على إختلاف رتبهم للإجابة عليها، واستخدمنا نتائجها في برامج إحصائية متناسبة مع الدراسة من أجل الوقوف على تبيان مختلف الحقائق حول هذه الظاهرة.

## 10. مرجعية الدراسة

في سبيل إعداد هذه الدراسة، قمنا بالاستعانة بمجموعة من المراجع التي لها علاقة بموضوع الدراسة كالكتب، والمقالات العلمية، الرسائل الجامعية، من ماجستير ودكتوراه، تقارير، نصوص قانونية وإحصائيات، سواء باللغة العربية أو الأجنبية، إضافة إلى المواقع الإلكترونية، كما هو مدون في قائمة المصادر والمراجع.

## 11. صعوبات الدراسة

- لقد واجهتنا صعوبات ونحن بصدد إعداد هذه الأطروحة، منها ما تعلق بالجانب النظري ومنها ما تعلق بالجانب التطبيقي كما يلي:
- قلة المراجع في مجال عمل المرأة، وبالأخص تلك المتخصصة في الجانب الاقتصادي، حيث أن معظم المراجع المعتمدة في هذه الدراسة تتناول عمالة المرأة اما من وجهة نظر علم الاجتماع أو من وجهة نظر علم النفس، مما شكل صعوبة عند البحث في الشق الاقتصادي للموضوع تحسباً للوقوع في أخطاء،
  - صعوبة وجود مراجع تتحدث عن عمالة المرأة وتتضمن متغيرات مفسرة لها، مثل الدراسة التي نحن بصدد إعدادها، مما شكل صعوبة في مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة،
  - حداثة موضوع العمالة النسائية في الساحة الاقتصادية، خاصة في البلدان العربية، صعبت من ايجاد مراجع باللغة العربية أو باللغة الأجنبية،
  - صعوبة عند إجراء الدراسة الميدانية، فيما يخص توزيع استمارة البحث الميداني وجمعها من المبحوثات، تمثلت في أن بعض المبحوثات امتنعن عن ملئ الاستمارة، والبعض الآخر قمن بمحو أسمائهن من على ظهر الاستمارة، والذي كنا قد وضعناه خصيصاً من أجل ضبط قائمة الاستثمارات الموزعة والمسترجعة، وهذا راجع إلى أن العديد من الأفراد لم يكتسبو بعد ثقافة ملئ الاستثمارات و لا يولون أهمية لهذا الأمر، بسبب اعتقادهم أن ذلك مضيعة لوقتهم أو كشف لأسرارهم.

## 12. هيكل الدراسة

من أجل دراسة الموضوع من جميع جوانبه، وحتى نتمكن من الإحاطة بمعالم إشكالية البحث والخروج بالنتائج والتوصيات ومعالجة فرضيات الدراسة، تم تقسيم دراستنا إلى خمسة فصول، أربعة فصول نظرية وفصل تطبيقي على النحو التالي:

الفصل الأول يتناول الإطار النظري والمنهجي للدراسة، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، حيث يتناول المبحث الأول منه الأبحاث الوطنية، المبحث الثاني يتناول الأبحاث الدولية، أما المبحث الثالث فيتناول تقييماً للدراسات السابقة،

الفصل الثاني يتناول عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية، حيث تم تقسيمه إلى خمسة مباحث، يتناول المبحث الأول نشأة وتطور عمالة المرأة ضمن المجتمعات البشرية، المبحث الثاني يتناول تقييم عمل المرأة ضمن التشريعات الدينية، المبحث الثالث يتناول تقييم عمل المرأة ضمن

القوانين والمؤتمرات الدولية، والمبحث الرابع يتعرض إلى تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات العربية، أما المبحث الخامس فيتعرض إلى تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات والداستاتير الجزائرية.

الفصل الثالث يتناول الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية، وهو مقسم إلى خمسة مباحث، المبحث الأول يتناول التعريف بالعمل والمرأة العاملة، المبحث الثاني يتناول التعريف بالقوى العاملة وأهميتها في عملية التنمية، المبحث الثالث نتناول فيه تخطيط القوى العاملة وأهميته ضمن متطلبات التنمية، المبحث الرابع فننتاول فيه الأسس النظرية للتمكين الاقتصادي للمرأة وإشكالية النوع الاجتماعي، أما المبحث الخامس فيتناول المؤشرات التنموية لمشاركة المرأة العربية في سوق العمل.

الفصل الرابع يتناول الدوافع والمحددات والدلائل الإحصائية لمشاركة المرأة في سوق العمل، حيث تم تقسيمه إلى أربعة مباحث، نتناول في المبحث الأول الدوافع الاقتصادية والاجتماعية، المبحث الثاني نتناول فيه الدوافع النفسية وغيرها، المبحث الثالث نتناول فيه المحددات الاقتصادية والاجتماعية لمشاركة المرأة العربية في سوق العمل، أما المبحث الرابع فننتاول فيه المحددات الديمغرافية، الثقافية والمؤسسية.

الفصل الخامس خصص للدراسة الميدانية، وقد تم تقسيمه إلى أربعة مباحث، نتعرض في المبحث الأول إلى الطريقة المتبعة لإنجاز الدراسة الميدانية، المبحث الثاني نتعرض فيه إلى البيانات الإحصائية المستخدمة، المبحث الثالث نتعرض فيه إلى الأدوات الإحصائية المستعملة في الدراسة، وأخيراً المبحث الرابع الذي تعرضنا فيه إلى نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.



# الفصل الأول:

## الإطار النظري والمنهجي للدراسة

## خطة الفصل الأول

### مقدمة الفصل

### المبحث الأول: الأبحاث الوطنية

### المبحث الثاني: الأبحاث الدولية

### المبحث الثالث: تقييم الدراسات السابقة

### خاتمة الفصل

### مقدمة الفصل

يعتبر موضوع إشكالية محددات العمالة النسائية في البلدان العربية من أهم المواضيع التي تستدعي التحليل والتفسير، ذلك لما يشكله العمل من أهمية في الحياة البشرية عامة، باعتباره الركيزة الأساسية للإنسان لاستمراره في الحياة، وحتى تستوفى الدراسة من جميع جوانبها ويتم تغطية مختلف أهدافها، لابد لها من إطار منهجي يتلاءم مع هذه الأهداف، ويأتي هذا الفصل ليوضح ما يتضمنه الإطار المنهجي من استعراض لمختلف الدراسات السابقة التي اهتمت بعمل المرأة من جميع الجوانب الاقتصادية، اجتماعية وحتى نفسية، سواء أكانت وطنية أو دولية، بالإضافة إلى توصيف المتغيرات المحددة لعمل المرأة في سوق العمل توصيفاً يليق بكل دراسة من هذه الدراسات.

سنتطرق إلى أهم الأبحاث التي لها علاقة بموضوع دراستنا سواء في شقه النظري أو التطبيقي بداية، بحيث نستعرض التعريف بالدراسة أولاً ثم منهج الدراسة التطبيقية إن وجدت ثانياً، وأخيراً نتائج الدراسة، لنخلص في الأخير إلى إجراء مقارنة لدراستنا مع الدراسات السابقة.

### المبحث الأول: الأبحاث الوطنية

تعددت الأبحاث الوطنية في الموضوع في مجال علم النفس وعلم الاجتماع، وشهدت شحاً في مجال علم الاقتصاد، حيث توزعت ما بين رسائل جامعية (ماجستير ودكتوراه)، أبحاث معمقة (مقالات وتقارير) وكتب علمية، سواء باللغة العربية أو اللغة الأجنبية كما يلي:

### المطلب الأول: الأبحاث باللغة العربية

وفيما يلي نستعرض أهم الأبحاث باللغة العربية من الأحدث إلى الأقدم، حسب ما أمكننا التوصل إليه والإطلاع عليه كما يلي:

### الفرع الأول: رسائل ماجستير ودكتوراه

توزعت رسائل الماجستير والدكتوراه كما يلي:

#### 01: دراسة الباحثة أسماء ابراهيمي (2015)

عنوان الدراسة ب "الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة"<sup>2</sup>، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة الجوهرية ما بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى بعض الممرضات والمعلمات بالقطاع العمومي بدائرة طولقة ولاية بسكرة. اعتمدت الباحثة في دراستها على أسلوب الاستبانة كوسيلة إحصائية، وتكونت عينة الدراسة من 130 امرأة عاملة (65 ممرضة و65 معلمة) تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وفي سبيل تحقيق هدف الدراسة، قامت الباحثة ببناء وتطبيق مقياس الضغوط المهنية والتوافق الزوجي، واستخدمت في ذلك نظام (س ب س س، Spss)، كأسلوب إحصائي لمعالجة البيانات. خلصت الدراسة أساساً إلى وجود علاقة ترابطية عكسية بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات.

#### 02: دراسة الباحث محمد بلكبير (2015)

عنوان الدراسة ب "آثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي"<sup>3</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى تبيان آثار العمل الليلي على المرأة التي تعمل بالقطاع الصحي. ركز الباحث على مجمل

<sup>2</sup> إبراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة، أطروحة دكتوراه في علم النفس غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر ببيسكرة، الجزائر، 2015.

<sup>3</sup> محمد بلكبير، آثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ابن سينا بأدرار، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2015.

الأثار الاجتماعية، الصحية والمهنية، المنعكسة من العمل الليلي للمرأة. أجريت الدراسة باستخدام أسلوب المسح الاجتماعي، وذلك باستخدام طريقة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، حيث تكون مجتمع الدراسة من 90 عاملة ليلية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ابن سينا بأدرار. توصلت الدراسة إلى أن العمل الليلي له آثار كبيرة على المرأة العاملة بالقطاع الصحي، أهمها أن أداء المرأة العاملة في المستشفى يتأثر بمدى احتياجات كافة أعضاء أسرة المرأة لها في الأعمال المنزلية.

### 03: دراسة الباحثة سامية العارفي (2012)

عنونت الدراسة ب "الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية"<sup>4</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى إبراز دور الأم العاملة في تحقيق التنمية الشاملة، عن طريق دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات العمومية بمدينة البويرة، وذلك بإبراز مشاركة المرأة الأم العاملة في العملية الإنتاجية في مختلف القطاعات. ومن أهداف الدراسة أيضاً هو تبيان الأسباب الحقيقية التي دفعت بالأم للخروج للعمل وكذا عرض النظريات والدراسات المفسرة لهذه الظاهرة، إضافة إلى الأساليب التي تتبعها الأم في تحقيق الموازنة بين اهتماماتها الأسرية والوظيفية. كما استخدمت الدراسة التطبيقية أسلوب الاستبانة لعرض نتائج الدراسة الميدانية.

### 04: دراسة الباحثة ليندة عزازة (2004)

عنونت الدراسة ب "صورة الزوجة الإطار بين التربية الأسرية والالتزامات الاجتماعية"<sup>5</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى تبيان العوامل المساعدة للمرأة العاملة عندما تكون إطاراً في أداء مختلف أدوارها الأسرية والوظيفية وذلك من خلال ما يلي:

- تبيان طبيعة المرأة الزوجة الإطار والمهام الموكلة في الوظيفتين،
- إزالة اللبس عن طبيعة وأهمية دور المرأة الإطار داخل المجتمع،
- وعي المرأة الإطار له من الأهمية في استحداث التغيير في المجتمع.

تم اعتماد الباحثة على المنهج الوصفي في الجانب النظري من موضوع الدراسة والمنهج الإحصائي في الجانب التطبيقي، عندما تعلق الأمر بتركيب الجداول وتصنيف المعطيات. كما تم الاعتماد على عينة غير احتمالية معروفة باسم عينة الكرة الثلجية، هذا ولقد قدر حجم العينة ب30 امرأة

<sup>4</sup> سامية العارفي، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل غير منشورة، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد أكلي محند أو لحاج، الجزائر، 2012.

<sup>5</sup> ليندة عزازة، صورة الزوجة الإطار بين التربية الأسرية والالتزامات الاجتماعية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع غير منشورة، باتنة، الجزائر، 2004.

متزوجة يعملن إيطارات في مجموعة من القطاعات، حيث أنه في قطاع التعليم تم استجواب 13 مديرة، وفي قطاع الصحة تم استجواب 08 طبيبات، وفي قطاع الخدمات الاجتماعية تم استجواب 06 مديرات، وأخيراً في قطاع البناء والتعمير تم استجواب 03 مهندسات معماريات.

ومن النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- زيادة الوعي لدى المرأة العاملة الإطار بحجم مسؤولياتها، وذلك بفضل مستواها الثقافي والاجتماعي والاقتصادي،
- لا يمكن أن تكتمل صورة المرأة الإطار إلا من خلال ما تؤديه من الأدوار الأسرية والوظيفية.

### 05: دراسة الباحثة مليكة بن زيان (2004)

عنونت الدراسة بـ "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية"<sup>6</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى عرض وتحليل العلاقات الأسرية للمرأة العاملة وأثر القرارات الأسرية في تحسين المستوى الاقتصادي للأسرة من خلال دراسة ميدانية بجامعة منتوري بمدينة قسنطينة.

استخدمت الباحثة في بحثها فرضية رئيسية وأربعة فرضيات جزئية، إضافة إلى استخدامها للمنهج الوصفي، كما اعتمدت على أسلوب العينة القصدية بسبب توفر بعض الخصائص في الأفراد المختارين. عينة الدراسة شملت 35 امرأة متزوجة موظفة بالبرج الإداري بجامعة منتوري بقسنطينة.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذا البحث ما يلي:

- عدم تناقص مسؤولية الزوجة في أداء أشغالها المنزلية، بالرغم من مساعدة الزوج لها،
- إن مسؤولية إدارة شؤون المنزل مازالت ملقاة على عاتق الزوجة العاملة، إلى جانب مسؤولياتها الوظيفية، بالرغم من مساعدة الزوج لها في ذلك،
- تبيان دور الزوج في تربية أبنائه والاعتناء بهم، وهذا يعتبر خروجاً عن دور الزوج التقليدي الذي يولي مسؤولية تربية أبنائه للزوجة،
- إن عمل الزوجة يعتبر مهماً بالنسبة لها وهي متمسكة به، ولهذا فهي تعمل على تنظيم وقتها ما بين العمل الخارجي وعملها داخل منزلها،
- معظم النساء العاملات هدفهن في الحياة هو الحصول على دخل إضافي حتى يتمكن من المساهمة في نفقات المعيشة.

<sup>6</sup> مليكة بن زيان، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي والاتصال غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2004.

## 06: دراسة الباحثة مليكة الحاج يوسف (2003)

عنونت الدراسة بـ "آثار عمل الأم على تربية أطفالها"<sup>7</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل التي تحول دون توفيق المرأة العاملة بين أدائها العملي وأدائها الأسري.

استخدمت الباحثة في بحثها ثلاث فرضيات جزئية، إضافة إلى استخدامها للمنهج الوصفي، كما اعتمدت كذلك على طريقة المسح بالعينة باستخدام أسلوب الاستبانة، حيث كانت عينة قصدية اشتملت على 120 مبحوثة من مجموعة من القطاعات بمدينة الشارقة.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذا البحث نذكر ما يلي:

- تربية ورعاية الزوجة لأطفالها يتأثر سلباً بطول مدة عمل المرأة،
- إن الأسباب الاجتماعية المتعلقة بعمالة المرأة لها علاقة بعدم توفيق المرأة بين عملها خارج المنزل وعملها داخل المنزل،
- توجد صعوبات وعراقيل مختلفة تمنع المرأة العاملة من تربية أبنائها على أكف صورة.

## 07: دراسة الباحثة خيرة برادعية (2002)

عنونت الدراسة بـ "العمل المهني النسوي خصائصه وتأثيراته الاجتماعية"<sup>8</sup>، هدفت الدراسة إلى التركيز على فئة معينة من النساء وهن فئات النساء المتعلقات تعليماً عالياً، وأخص بالذكر فئة أستاذات التعليم الثانوي، فئة المهندسات و فئة الطبيبات، وهذا بمدينة الجزائر العاصمة.

خلصت هذه الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات نذكر منها:

- ان مشاركة النساء المتعلقات تعليماً عالياً هي في تزايد مستمر، مما ينعكس إيجاباً أو سلباً على الأسرة،
- ان هذه المشاركة الاقتصادية للمرأة لا بد لها من إفرزات قد تعود عليها بالإيجاب أو السلب على الحياة الاجتماعية،
- إبراز قدرات المرأة الحقيقية عندما تقوم بأداء الدورين بكفاءة وجهد عاليين.

<sup>7</sup> مليكة الحاج يوسف، آثار عمل الأم على تربية أطفالها، ماجستير في علم الاجتماع غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003.

<sup>8</sup> خيرة برادعية، العمل المهني النسوي، خصائصه وتأثيراته الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002.

### الفرع الثاني: أبحاث معمقة، مقالات وتقارير

تنوعت الأبحاث المعمقة من مقالات وتقارير كما يلي:

#### 01: دراسة الباحثين لطيفة مناد وفوزية صغيري (2017)

عنونت الدراسة بـ "واقع العمل النسوي في الجزائر"<sup>9</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى تحليل أوضاع المرأة في سوق العمل الجزائري، في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تعيشها البلاد، وذلك بإبراز أهم المؤشرات والدلائل الإحصائية.

توصلت الدراسة إلى أن معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة في الجزائر هي في تزايد مستمر ولكن بخطى ضعيفة لا تتناسب مع عدد النساء النشيطات، حيث أن عمل المرأة لا يزال مرتبطاً بالاعتقاد التقليدي الذي يرفض فكرة خروج المرأة إلى سوق العمل، ناهيك عن تركيز عمل المرأة في تخصصات معينة من المهن كالتعليم والتمريض وغير ذلك.

#### 02: دراسة الباحثة منيرة سلامي (2016)

عنونت الدراسة بـ "المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر"<sup>10</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى تبيان مكانة المرأة في المواقع الريادية في إطار ما يسمى بالتمكين الاقتصادي، والذي يعتبر الأرضية الأساسية لبناء اقتصادات تنافسية. فالمرأة اعتقادياً لا زالت تواجه التهميش والتمييز وذلك على جميع الأصعدة. ولذلك تم الاتفاق على وضع إطار تشريعي منظم ليساعد على وضع ضوابط تنظيمية من أجل تحقيق تمكين المرأة اقتصادياً وتحقيق تنمية مستدامة في جميع الدول.

#### 03: دراسة الباحثين سعاد بوزيدي ودليلة طالب (2015)

عنونت الدراسة بـ "محددات نمو المقاولات النسوية الصغيرة والتنمية الاقتصادية في الجزائر"<sup>11</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى استعراض أهم المحددات المؤثرة في المقاولات النسوية، وفي سبيل تحقيق ذلك، اعتمدت الباحثين على مجموعة من المفاهيم المؤدية إلى توضيح مفهوم المقاولات النسوية وتطوراتها في الجزائر.

<sup>9</sup> لطيفة مناد وفوزية صغيري، واقع العمل النسوي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، العدد 29، جوان 2017.

<sup>10</sup> منيرة سلامي، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 05، ديسمبر 2016.

<sup>11</sup> سعاد بوزيدي ودليلة طالب، محددات نمو المقاولات النسوية الصغيرة والتنمية الاقتصادية في الجزائر، مجلة لرييد (Lareiid)، العدد 02، سبتمبر 2015.

تكتسب المشاركة الاقتصادية للمرأة في الفكر المقاولاتي في الجزائر أهمية كبيرة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، حيث أن المرأة الجزائرية تمثل حوالي نصف السكان، بينما المقاولات النسوية لا تتعدى نسبتها 6%، مقارنة بالمقاولات الرجالية، وتشارك بنسبة 14% من مجمل النشاط الاقتصادي الجزائري.

خلصت الدراسة إلى وجود تأثير كبير لأبعاد المحيط على نمو المقاولات النسوية، أضف إلى ذلك تأثير علاقة عمل المرأة وعائلتها السلبي على نمو المقاولات النسوية وازدهارها.

### المطلب الثاني: الأبحاث باللغة الأجنبية

وفيما يلي نستعرض أهم الأبحاث باللغة الأجنبية من الأحدث إلى الأقدم كما يلي:

#### 01: دراسة المنظمتين (2011) CRASC et UNFPA

عنونت الدراسة ب

**"Etude de la Situation de la Femme dans la daïra de Charouine-Wilaya d'Adrar"<sup>12</sup>** ,

هدفت الدراسة إلى إيضاح وضعية المرأة الجزائرية القاطنة بدائرة شروين بولاية أدرار على مستوى سوق العمل، حيث كانت ولا زالت تمثل الشغل الشاغل للحكومة الجزائرية إلى جانب إقامة منظومة صحية وتربوية جيدة، من أجل القضاء على مختلف أشكال الأمية. ذلك أن درجة إدخال المرأة الشروينية في الحياة السوسيو اقتصادية يعتبر من أهداف التنمية للألفية، وهذا مرهون، بطبيعة الحال، بدرجة تعليم المرأة وثقافتها. إذ أن دخول المرأة إلى عالم الشغل ليس مشروط فحسب بمستوى عروض العمل المتوفرة، لأن هناك تقارير اجتماعية وتمثيلات فردية واجتماعية هي التي تحكم عالم مشاركة المرأة في اقتصاد العمل.

#### 02: دراسة الباحثين (2003) Boutaleb Kouider et Boualali Aïcha

عنونت الدراسة ب

**"L'Activité Feminine en Algerie : Realites et Perspectives"<sup>13</sup>**

<sup>12</sup> CRASC et UNFPA, Etude de la Situation de la Femme dans la daïra de Charouine-Wilaya d'Adrar, Rapport Final , 2011.

<sup>13</sup> Boutaleb Kouider et Boualali Aïcha, L'Activité Feminine en Algerie : Réalités et Perspectives, Colloque International sur: Marché du Travail et Genre dans les Pays du Maghreb: Spécificités, Points communs et synergies avec l'Europe, Rabat, Avril 2003.

هدفت الدراسة إلى تبيان مكانة النشاط النسوي في الجزائر، حيث أثبتت أن عمل المرأة لا يزال في مستوى متدني، حتى ظل في القوانين المنظمة لعمل المرأة والتي استبعدت كل أشكال التمييز ضد المرأة. والجزائر بالخصوص تمتاز بتدني مستوى عمالة المرأة مقارنة بباقي الدول العربية، باستثناء ليبيا، حيث بلغ معدل مساهمة المرأة في قوة العمل 12% من مجموع عدد السكان في سن العمل في سنة 2000.

ومعدل مشاركة المرأة في قوة العمل هو في تزايد مستمر، حيث أثبتت الإحصائيات مدى توافد النساء على سوق العمل المأجور، وهو ما يطرح تساؤل فيما إذا كان المقصود هو ميل مفرط للنساء نحو العمل أم هي مرحلة أفرزتها الدورة الاقتصادية بسبب فقر العائلات.

## المبحث الثاني: الأبحاث الدولية

تعددت الأبحاث الدولية مابين الرسائل الجامعية (ماجستير ودكتوراه)، أبحاث معمقة (مقالات وتقارير) وكتب علمية، سواء باللغة العربية أو اللغة الأجنبية كما يلي:

### المطلب الأول: الأبحاث باللغة العربية

وفيما يلي نستعرض أهم الأبحاث باللغة العربية من الأحدث إلى الأقدم كما يلي:

#### الفرع الأول: رسائل ماجستير ودكتوراه

تنوعت رسائل الماجستير والدكتوراه كما يلي:

#### 01: دراسة الباحثة سهام بنت خضر الزهراني (2011)

عنونت الدراسة ب "المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي"<sup>14</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على المعوقات الاجتماعية التي تعترض المرأة التي تعمل في القطاع الصحي. حاولت الباحثة تقسيم هذه المعوقات إلى معوقات اقتصادية، ثقافية، أسرية، مهنية وذاتية.

تم إجراء البحث باستخدام أسلوب البحث الاجتماعي، كما تم اللجوء إلى أسلوب الاستبانة كأداة إحصائية، حيث وزعت على مجموعة من الموظفات العاملات في بعض المستشفيات بمحافظة جدة تابعين للقطاع العام والقطاع الخاص، حيث بلغ تعداد العينة 400 موظفة.

خلصت الدراسة إلى سلسلة من النتائج نذكر منهم:

- إن الاحتياجات الأسرية للموظفات، تؤثر على عملهن بالمستشفى،
- إن المشاركة الاقتصادية للمرأة تمثل ازدواجاً في أدوارهن،
- أكدت المبحوثات على صعوبة مهمة، ألا وهي الاختلاط،
- ضعف الراتب الخاص بالموظفة، مع التأكيد على عدم فروق مع رواتب الرجال،
- مشكل المناوبات الليلية.

<sup>14</sup> سهام بنت خضر الزهراني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، دراسة استطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعات العام والخاص محافظة جدة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2011.

## 02: دراسة الباحث موسى شتيوي عايش الجبارت (2009)

عنونت الدراسة ب"مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل وانعكاس ذلك على وضعها الاقتصادي في مرحلة الشيخوخة"<sup>15</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى تبيان مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني، إضافة إلى دراسة مشكلة الفقر لدى النساء كبيرات السن.

استخدم الباحث البيانات الثانوية لدى بعض المؤسسات الوطنية، كما استخدم النسب الهيكلية، التكرارات، المعادلات، الجداول البسيطة والأشكال البيانية كمقاييس مستخدمة في هذه الدراسة.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية في القطاعات الإنتاجية المختلفة وارتفاع معدلات البطالة في صفوف النساء العاملات بشكل ملحوظ، وهذا في مختلف المستويات التعليمية وكذا الفئات العمرية.

أظهرت الدراسة أيضاً الارتفاع في نسبة النساء المستفيدات من صندوق المعونة الوطنية بسبب التفكك الأسري، حيث بلغت نسبة المستفيدات من هذا الصندوق حوالي 48.8% من إجمالي المستفيدين. كما أشير أيضاً إلى الارتفاع في نسبة الأمية لدى النساء الكبيرات في السن، بالإضافة إلى الانخفاض في تعداد نوات الدخل منهن، حيث بلغت نسبتهن 03.7%. ونظراً لارتفاع معدلات الطلاق لدى النساء بشكل عام، فقد أضحت المشاركة الاقتصادية للمرأة ضرورة حتمية من أجل حمايتها من الفقر والعوز عند تقدم العمر بالمرأة العاملة.

## 03: دراسة الباحثة دليلة بن تلوفة (2008)

عنونت الدراسة ب"إدماج المرأة الجزائرية في سوق العمل ومساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية"<sup>16</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع العملي للمرأة الجزائرية في النشاط الاقتصادي، وذلك بالتطرق إلى خصائص نساء منطقة الدراسة، وكذا علاقة بعض المتغيرات بإدماج المرأة في سوق العمل. اعتمدت الباحثة على منهج البحث العلمي وطرقه التاريخية والمسح الاجتماعي، كما تم الاعتماد في الدراسة التطبيقية على طريقة الاستمارة بالمقابلة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة والذي يتكون من عينة قدرها 446 امرأة، منها من 15 سنة فأكثر، مقيمة ببلدية القليعة. ولقد استخدمت الباحثة أسلوب التحليل الكمي للنتائج بمختلف الوسائط الإحصائية.

<sup>15</sup> موسى شتيوي عايش الجبارت، مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل وانعكاس ذلك على وضعها الاقتصادي في مرحلة الشيخوخة، رسالة ماجستير في العمل الاجتماعي غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 2009.

<sup>16</sup> دليلة بن تلوفة، إدماج المرأة الجزائرية في سوق العمل ومساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، رسالة ماجستير في السكان والتنمية غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا، 2008.

تبين من الدراسة النظرية، أن النشاط النسوي في الجزائر مرتبط بتغيير الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للبلاد. أما من الناحية التطبيقية، فقد توصلت الباحثة إلى أن هناك علاقة بين متغيرات الدراسة، الديمغرافية، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية وإدماج المرأة في سوق العمل.

### 04: دراسة الباحثة سارة الطيب محمد عبد الباقي (2006)

عنونت الدراسة بـ "تقييم دور المرأة العاملة في القطاع الصناعي في مدينة ودمدني وآثاره الاقتصادية والاجتماعية"<sup>17</sup>، حيث هدفت الدراسة النظرية إلى تسليط الضوء على الدور الذي تقوم به المرأة العاملة في القطاع الصناعي في مدينة ودمدني وآثاره الاقتصادية والاجتماعية. واهتمت الدراسة بتحليل النظريات والفلسفات والآراء والمفاهيم الخاصة بقضايا المرأة ودورها الريادي في عملية التنمية، كما استعرضت الاهتمام الدولي بقضايا المرأة، فيما يخص الاتفاقيات والمؤتمرات والندوات التي عقدت.

فيما يخص الدراسة التطبيقية، فقد تناولت وضع المرأة في القطاع الصناعي في مدينة ودمدني، حيث تناولت الخصائص العامة للمرأة العاملة في الصناعات، وكذا أوضاعها في العمل، ومن ثم التأثيرات المتداخلة لهذه الخصائص على عملها، ثم جملة الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن العمل على المرأة نفسها.

ومن النتائج المتوصل إليها، نذكر ضرورة الاهتمام بتعليم المرأة، حتى تثبت كفاءتها مع ضرورة الالتزام بالهياكل الوظيفية بغية ضمان حقوق المرأة الاقتصادية وغيرها.

### 05: دراسة الباحثة سوسن كمال الدويكات (2003)

عنونت الدراسة بـ "تغيرات سوق العمل وانعكاساتها على عمل المرأة"<sup>18</sup>، هدفت الدراسة إلى معرفة التغيرات التي تحدث على سوق العمل الأردني، وأثر ذلك على عمل المرأة. كما تهدف الدراسة إلى معرفة الاحتياجات المهنية والخصائص العامة للنساء العاملات في سوق العمل.

لتحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم استبانة تم توزيعها على عينة من النساء قدرها 215 امرأة عاملة في القطاع الخاص في مدينة عمان.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها الارتفاع الملحوظ في معدل البطالة المصحوب بارتفاع المستوى التعليمي للإناث، ناهيك عن ارتفاع عدد العاملات في القطاع الخاص، أضف إلى ذلك

<sup>17</sup> سارة الطيب محمد عبد الباقي، تقييم دور المرأة العاملة في القطاع الصناعي في مدينة ودمدني وآثاره الاقتصادية والاجتماعية، رسالة ماجستير في الجغرافيا غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جمعة الخرطوم، السودان، 2006.

<sup>18</sup> سوسن كمال الدويكات، تغيرات سوق العمل وانعكاساتها على عمل المرأة، رسالة ماجستير في برنامج العمل الاجتماعي غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 2003.

التغيرات التي حدثت لأساليب وأنظمة العمل وتقبل العاملات لها وكذلك وجود تمييز بين العاملين والعاملات فيما يخص حصولهما على حوافز ومكافآت تشجيعية من عدمه.

### 06: دراسة الباحثة فداء علي عباس (2001)

عنونت الدراسة بـ "خروج المرأة للعمل وأثره على تنشئة أولادها في محافظة اللاذقية"<sup>19</sup>، حيث هدف البحث إلى دراسة أثر خروج المرأة الأم للعمل على تنشئة أولادها.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات نذكر منها:

- توجد فروق تمايزية بين توزيع النساء حسب فئات السن وعدد الأطفال في محافظة اللاذقية،
- يؤثر المستوى التعليمي للمرأة العاملة على متوسط عدد الأطفال،
- توجد علاقة بين المستوى التعليمي للمرأة والمستوى التعليمي للرجل وعدد الأطفال،
- لا توجد ثمة علاقة بين ميزانية الأسرة وعدد الأولاد،
- لا توجد علاقة بين ميزانية الأسرة وعمل المرأة عموماً،
- إن إجازة الأمومة الممنوحة للمرأة تؤثر سلباً على تنشئة الأطفال،
- عدد ساعات العمل يؤثر سلباً على الأسرة بكاملها،
- إن عمل المرأة عموماً لا يؤثر على تنشئة أولادها في محافظة اللاذقية.

### 07: دراسة الباحثة فاطمة معنز دادو (1999)

عنونت الدراسة بـ "التنمية والمرأة الريفية في سورية"<sup>20</sup>، تبين من خلال نتائج البحث أن المرأة في الريف السوري ما زالت تعاني من ظروف قاسية على مختلف الأصعدة سواء اجتماعية أو اقتصادية، حيث أن العمل الزراعي غير المأجور لا يزال هو السائد في عمل المرأة الريفية، ناهيك عن انتشار الأمية في صفوف الريفيات المشتغلات في القطاع الزراعي.

ما يلاحظ كذلك أن معظم النساء الريفيات وبالأخص العاملات في القطاع الزراعي وتربية الحيوانات يتزوجن في سن مبكرة، ويقمن بإنجاب عدد كبير من الأطفال، بالرغم من توفر وسائل تنظيم النسل، مما ينعكس سلباً على تحصيلهم العلمي.

<sup>19</sup> فداء علي عباس، خروج المرأة للعمل وأثره على تنشئة أولادها في محافظة اللاذقية، بحث علمي أعد لنيل دبلوم الدراسات العليا في الاقتصاد - قسم الإحصاء غير منشور، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، الجمهورية العربية السورية، 2001.

<sup>20</sup> فاطمة معنز دادو، التنمية والمرأة الريفية، دراسة ميدانية تحليلية لواقع المرأة في ريف محافظة دمشق، رسالة ماجستير في الدراسات السكانية غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا، 1999.

### 08: دراسة الباحث عمار مناور اسماعيل أبو صالح (1998)

عنونت الدراسة بـ "مشاركة المرأة في سوق العمل في المحافظات الأردنية 1995"<sup>21</sup>، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وضعية المرأة العاملة الأردنية على مستوى الأردن ككل في سوق العمل، وإيجاد الفروق التمايزية بين النساء النشيطات وغير النشيطات اقتصادياً.

اعتمد الباحث في دراسته التطبيقية على بيانات إحصائية مستمدة من دائرة الإحصاءات العامة عام 1995، حيث تضمنت الدراسة تسعة متغيرات ديمغرافية، اجتماعية واقتصادية، واستخدم الباحث بعض النسب والمعادلات من أجل قياس مستويات مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل، كما استخدم اختبار مربع كاي من أجل الوصول إلى مؤشرات دالة على وجود فروقات تمايزية في المتغيرات بين مجموعتي الدراسة، إضافة إلى استخدام التحليل التمايزي، وهذا من أجل معرفة المتغيرات التي تحكم الدراسة بين مجموعتيها.

أظهرت الدراسة أن مشاركة المرأة الأردنية في قوة العمل لا تزال ضعيفة مقارنة ببلدان أخرى عربية أو متقدمة، ناهيك عن إظهار تباين في حجم ومعدلات مشاركة المرأة وذلك بين المحافظات الأردنية محل الدراسة.

### 09: دراسة الباحث جمال أحمد محمد النصور (1994)

عنونت الدراسة بـ "محددات استمرارية عمل المرأة"<sup>22</sup>، هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل التي تؤثر على عمل المرأة واستمرارها فيه، إضافة إلى استقصاء مختلف الفروقات التمايزية بين النساء المنسحبات من العمل واللواتي لا يزلن مستمرات في العمل، وهذا في مدينة السلط.

تكونت عينة الدراسة من 191 امرأة منقسمة إلى شريحتين: منسحبات من العمل قدرهن 80 امرأة في سلك التعليم، ومستمرات في العمل وقدرهن 111 امرأة في سلك التعليم.

عولجت بيانات الدراسة بطريقة الاستبانة، حيث تضمنت تسعة عشر متغيراً، تتضمن بيانات ديمغرافية، اقتصادية، اجتماعية وثقافية، هذا وقد استخدم تحليل الانحدار للمتغيرات المستقلة، وهذا بغرض معرفة أثرها على المتغير التابع والمتمثل في فترة عمل المرأة، أما عن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فتتمثل في وجود فروق تمايزية وذات دلالة إحصائية بين النساء المنسحبات من العمل واللواتي هن مستمرات فيه.

<sup>21</sup> عمار مناور اسماعيل أبو صالح، مشاركة المرأة في سوق العمل في المحافظات الأردنية 1995، رسالة ماجستير في الدراسات السكانية غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 1998.

<sup>22</sup> جمال أحمد محمد النصور، محددات استمرارية عمل المرأة، رسالة ماجستير في الدراسات السكانية غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 1994.

### 10: دراسة الباحثة إسعاف حمد (1992)

عنونت الدراسة بـ "مساهمة المرأة في قوة العمل ودورها في عملية التنمية"<sup>23</sup> ، حيث أكدت الدراسة النظرية على أهمية العمل بالنسبة للمرأة، باعتباره عنصراً أساسياً في تأثيره على الحياة الاقتصادية.

أظهرت الدراسة بأنه من الرغم على مضي أكثر من خمسة عقود على مسيرة التنمية في سوريا خاصة والوطن العربي عامة، إلا أن معدل المساهمة الاقتصادية للمرأة في قوة العمل لا يزال ضعيفاً مقارنة مع دول أخرى.

ولقد أنجزت الدراسة الميدانية في مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بمدينة دمشق، على عينة من النساء العاملات تتكون من 200 امرأة، بهدف التعرف على واقع المرأة العاملة السورية ومدى تشابكها في قوة العمل ومدى وعيها الاجتماعي ونظرة المجتمع لقضية خروجها.

### 11: دراسة الباحث أحمد عواد سالم الخوالدة (1991)

عنونت الدراسة بـ "العلاقة بين عمل المرأة والخصوبة في الأردن"<sup>24</sup>، اهتمت الدراسة بتبيان العلاقة بين متغيرين، عمل المرأة كمتغير مستقل وخصوبة المرأة كمتغير تابع، إضافة إلى معرفة تأثير كل من مكان عمل المرأة، تعليم المرأة، تعليم الزوج، مهنة الزوج، دخل الأسرة ومكان الإقامة على متغيري العمل والخصوبة.

اعتمدت الدراسة على إحصائيات مسح اتجاهات الأزواج نحو الخصوبة سنة 1985 المعد من طرف دائرة الإحصاءات العامة، كما استخدم التحليل الوصفي والتحليل متعدد المتغيرات لفحص العلاقات القائمة بين المتغيرات بالتركيز على المتوسط الحسابي في التحليل الوصفي لكافة المتغيرات هذا من جهة، ومن جهة أخرى تم استخدام تحليل متقدم بأسلوب تحليل التصنيف المتعدد.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر منها:

- توجد علاقة عكسية قوية بين عمل المرأة والخصوبة، لكن هذه العلاقة العكسية ضعفت بسبب تأثير باقي المتغيرات الأخرى،

<sup>23</sup> إسعاف حمد، مساهمة المرأة في قوة العمل ودورها في عملية التنمية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع غير منشورة،

كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة دمشق، سوريا، 1992.

<sup>24</sup> أحمد عواد سالم الخوالدة، العلاقة بين عمل المرأة والخصوبة في الأردن، إعادة اختبار لفرضية التعارض بين العمل ودور الأمومة، رسالة ماجستير في الدراسات السكانية غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 1991.

- توجد علاقة عكسية قوية بين مكان عمل المرأة والخصوبة، حيث أن العاملات اللاتي يعملن قريباً من المنزل لديهن خصوبة عالية، مقارنة بأخريات يعملن بعيداً عن المنزل، وهذه العلاقة تبقى دائماً قوية حتى بعد تداخل باقي المتغيرات الأخرى،
- توجد علاقة عكسية قوية بين المستوى التعليمي للزوجة وخصوبتها من جهة، وبين المستوى التعليمي للزوج وخصوبة الزوجة العاملة، إلا أن الأولى تبقى قوية بعد إضافة أثر المتغيرات الأخرى، والثانية تضعف بعد قياس أثر باقي المتغيرات الأخرى،
- هناك علاقة عكسية بين خصوبة الزوجة والدخل الأسري، هذه العلاقة تكون أكثر قوة بعد ضبط أثر باقي المتغيرات الأخرى،
- توجد علاقة بين مهنة الزوج وخصوبة زوجته، إذ أنه كلما كانت مهنة الزوج أكثر رقياً، كلما قلت خصوبة الزوجة والعكس صحيح،
- هناك علاقة بين مكان الإقامة وخصوبة الزوجة، لأن خصوبة المرأة العاملة التي تقطن في الريف هي أقوى من خصوبة المرأة العاملة التي تقطن في المدينة.

### 12: دراسة الباحثة هيفاء فوزي الكبرة (1987)

عنونت الدراسة بـ "المرأة والتحول الاقتصادي والاجتماعي"<sup>25</sup>، حيث أكدت الدراسة على إسهام المرأة في التنمية عن طريق مختلف التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها المجتمع، أما ميدانياً، فتمت الدراسة بشركة للألبسة الجاهزة (وسيم) ومعمل (الكونسروة) اللذان يقعان في مدينة دمشق، لعينة من النساء قدرها 200 عاملة سنة 1987.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من العناصر هي كالتالي:

- إبراز خصائص المرأة في القطاع الصناعي، باعتباره ميداناً يتطلب خصائص محددة في قوة العمل،
- التعرف على ظروف خروج المرأة إلى سوق العمل،
- التأكد من مدى مواءمة شروط تجسيد المرأة للأدوار المتعددة ما بين العمل خارج المنزل وداخله،
- تبيان ورصد مختلف العراقيل والعقبات التي تحول دون وصول المرأة إلى أعلى المراتب،
- إزالة اللبس والغموض على كل ما من شأنه أن يعيق مسار المرأة نحو العمل.

<sup>25</sup> هيفاء فوزي الكبرة، المرأة والتحول الاقتصادي والاجتماعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة دمشق، سوريا، 1987.

### 13: دراسة الباحث أحمد سيد مصطفى (1973)

عنونت الدراسة بـ "أثر تشغيل المرأة على الإنتاج"<sup>26</sup>، حيث أكدت الدراسة النظرية على مشكلة اختيار العاملات في الوظائف البريدية في جمهورية مصر العربية.

ركزت الدراسة على إظهار نسبة غياب معتبرة بين قوة العمل النسائية في مراكز البريد، بسبب تشتت جهود المرأة بين عملها خارج المنزل وداخله، كذلك القيود الأنثوية المفروضة على المرأة و العادات والتقاليد تحول إلى حد بعيد من التزامها بعملها، في ظل عدم توفر فرص نقل العاملات في بعض الأعمال البريدية.

وكنتيجة لما سبق، خلصت الدراسة إلى أن عمل المرأة يعتبر ظاهرة صحية في المجتمع، لأنه يؤدي إلى انجازات تنموية ضخمة، أهمها مشاركة الرجل في بناء أسرته ورفع مستواها المادي.

### الفرع الثاني: أبحاث معمقة، مقالات وتقارير

تنوعت الأبحاث المعمقة من مقالات وتقارير كما يلي:

### 01: دراسة الباحثين هبة عبد المنعم وسفيان قعلول (2018)

عنونت الدراسة بـ "محددات مشاركة المرأة في القوة العاملة في الدول العربية"<sup>27</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى تبيان دور التمكين الاقتصادي للمرأة كعامل من العوامل المساعدة على دعم النمو الاقتصادي في الدول النامية.

اهتمت الدراسة النظرية بشكل أساسي بعرض محددات مشاركة المرأة العربية في سوق العمل وهذا خلال الفترة (1990-2016)، خلصت الدراسة إلى أن المحددات الاقتصادية فيما يخص مستوى التطور الاقتصادي للدول العربية معبر عنه بارتفاع نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي وكذلك ارتفاع نسبة مساهمة قطاع الخدمات في الناتج المحلي الإجمالي هي من أهم المحددات الاقتصادية. بينت الدراسة أهمية المحددات الاجتماعية والديمقراطية في تفسير نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث أنه من بين المتغيرات المحددة لتلك المحددات نذكر معدل الالتحاق بالتعليم الجامعي ومعدل الخصوبة. وأخيراً ننوه بدور المحددات المؤسسية وأهمها مختلف السياسات الهادفة لزيادة مرونة أسواق العمل و سياسة دعم الأسرة من أجل زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل.

<sup>26</sup> أحمد سيد مصطفى، أثر تشغيل المرأة على الإنتاج، دراسة تطبيقية على قطاع البريد في مصر، رسالة ماجستير في

إدارة الأعمال غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1973.

<sup>27</sup> هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، صندوق النقد العربي، العدد 48-2018.

خلصت الدراسة النظرية أعلاه إلى أن كل المؤشرات والدلائل الإحصائية تظهر انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل في الوطن العربي، وهذا مقارنة بالمتوسط العالمي، حيث لم يرتفع معدل مشاركة المرأة العربية في قوة العمل عن 18.9% من إجمالي الإناث في سن العمل عام 2017، مقارنة بالمتوسط العالمي الذي بلغ 48.7% في ذات السنة.

فيما يخص الدراسة التطبيقية، فنجدتها اهتمت باستخدام التحليل الوصفي والعاملي الاستكشافي إضافة إلى أساليب التحليل القياسي، بغرض الوقوف على محددات مشاركة المرأة العربية في سوق العمل لعينة تتكون من تسعة عشر (19) دولة عربية في الفترة الممتدة من 1990 إلى 2016.

خلصت الدراسة التطبيقية إلى أن المحددات الاقتصادية هي الأكثر تفسيراً لمستويات المشاركة الاقتصادية بنسبة قدرها (51%)، لاسيما فيما يخص متوسط نصيب الفرد من الناتج، تليها المحددات الديمغرافية بنسبة قدرها (28%)، لاسيما فيما يخص معدل الخصوبة، وأخيراً المحددات الاجتماعية بنسبة قدرها (21%)، لاسيما ما يخص التعليم الجامعي.

### 02: دراسة الباحث مازن صلاح العجلة (2012)

عنونت الدراسة بـ "المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية- المؤشرات والمحددات"<sup>28</sup>، هدفت الدراسة إلى تبيان وتحليل وضعية المرأة الفلسطينية في سوق العمل، بغرض مناقشتها وإظهار مختلف التحديات التي تواجهها، وبشكل أساسي مناقشة الأسباب التي أدت إلى تدني حجم المشاركة الاقتصادية للمرأة في فلسطين.

استخدم الباحث مجموعة من المؤشرات مثل تطور حجم القوى العاملة، نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، توزيع القوى العاملة، بالإضافة إلى استعراض تطور معدل بطالة النساء الفلسطينيات ناهيك عن استظهار أوضاع المرأة في سوق العمل غير المنظم.

خلصت الدراسة إلى سلسلة من الاستنتاجات على مستويين هما المؤشرات والمحددات، على مستوى المؤشرات المستخدمة، فقد أكد الباحث على إحراز تقدم ملحوظ في وضعية المرأة الفلسطينية في سوق العمل، إلا أنه لا يتناسب مع مؤهلاتها وطاقتها. أما على مستوى المحددات، فقد لوحظ نوعين من العوامل تؤثر في محددات مشاركة المرأة في سوق العمل:

- عوامل مؤثرة في الطلب على عمالة النساء، مثال ذلك الارتفاع في معدلات بطالة النساء، أنماط التنمية السائدة والمتأثرة بالبنى الهيكلية القائمة منذ عهد الاحتلال وإشكالية النوع الاجتماعي ومدى تأثيره في سوق العمل.

<sup>28</sup> مازن صلاح العجلة، المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية- المؤشرات والمحددات، مجلة جامعة الأزهر بغزة، المجلد 14، العدد 01، 2012.

- عوامل في عرض عمل النساء، مثال ذلك، ميل وتركز النساء للعمل في مجالات متخصصة متفقة مع التوجهات السائدة، تفرغ المرأة لممارسة أعمال المنزل.

بناء على ما تقدم، فإن الدراسة أثبتت بأنه لا يوجد ثمة توجه اجتماعي أو اقتصادي قائم مؤدي إلى تطوير وضعية المرأة الفلسطينية في سوق العمل، سواء فيما يخص رفع معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة، أو على مستوى إحداث تغييرات تركيبية مهنية للمرأة العاملة، تزيد من نسبة مشاركتها في سوق العمل، وتقضي جزئياً على البطالة القائمة في سوق العمل.

### 03: دراسة الباحث علي حمدي (2006)

عنونت الدراسة بـ "واقع وآفاق مشاركة المرأة في قطاع المنشآت الصغيرة"<sup>29</sup>، حيث أكدت الدراسة على الأهمية القصوى لمساهمة المرأة العربية في سوق العمل، وما ينجر عنها من فوائد تساعد في بناء أي مجتمع معاصر يقود للرقى الاجتماعي واستتباب التنمية الشاملة، من هنا جاءت فكرة اعتماد سياسات جريئة تنهض بالمرأة اقتصادياً، سياسياً واجتماعياً، بما يضمن توسيع مشاركتها أكثر فأكثر في مسار التنمية.

### 04: دراسة الباحثة هبة أحمد نصار (2005)

عنونت الدراسة بـ "أثر العولمة على المشاركة الاقتصادية للمرأة"<sup>30</sup>، حيث ركزت الدراسة على أثر العولمة على مشاركة المرأة اقتصادياً في جمهورية مصر العربية، حيث أظهرت اهتمام الدول المتزايد سواءً محلياً أو عالمياً بمسألة ولوج المرأة إلى سوق العمل، من هنا جاء ربط مساهمة المرأة في سوق العمل وقضايا العولمة على أساس انه بإمكان المرأة الآن أن تتاح لها فرص جديدة لزيادة مشاركتها، أم أن عوائق عمل المرأة ستزيد.

خلصت الدراسة إلى أنه بالرغم من الفرص التي تتأتى من العولمة، من خلال زيادة فرص عمل المرأة في مجال الصناعة التصديرية و المحاصيل الزراعية، بالإضافة إلى المنافع التي تتجر من التقدم التكنولوجي، إلا أن هناك آثاراً سلبية ملاحظة من خلال التمييز النوعي في الأجور، تركيز المرأة في قطاعات ذات مهارات متدنية، مما يؤثر على المرأة تأثيراً سلبياً من حيث إمكانية نقلها لمناصب عليا، وهذا بطبيعة الحال له أثره على فرص مساهمتها في القطاعات الحديثة الواعدة.

<sup>29</sup> علي حمدي، واقع وآفاق مشاركة المرأة في قطاع المنشآت الصغيرة، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الجمهورية التونسية، وزارة التشغيل والإدماج المهني للشباب، ورشة العمل القومية حول المرأة والمنشآت الصغرى، الاحتياجات التدريبية وتنمية القدرات الإنتاجية، مارس 2006.  
<sup>30</sup> هبة أحمد نصار، أثر العولمة على المشاركة الاقتصادية للمرأة، ط01، المجلس القومي للمرأة، 2005.

## 05: دراسة الباحثين عبد الباسط عبد المعطي واعتماد علام (2003)

عنونت الدراسة بـ "العولمة وقضايا المرأة والعمل"<sup>31</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى تحليل أوضاع النساء العاملات محدودات الدخل، بغية الكشف عن الأزمات التي تعترضهن، بسبب ضعف وهشاشة فرص الحياة المتاحة لهن.

توزعت مبحوثات هذه الدراسة على فئات يبدأ من 25 سنة وحتى 60 سنة، ويتركز في فئات عمرية صغيرة تتميز بالقوة والصحة وهي فئة النساء من 30 الـ 45 سنة، وبلغ تعدادهن 124 امرأة أي ما نسبته 68.2% من جملة المبحوثات، من حيث المستوى التعليمي، فقد لوحظ أن الأمية تنتشر بشكل كبير بين صفوف المبحوثات، حيث وصلت نسبة الأمية إلى 40.3%، بعدد إجمالي قدر بـ 73 امرأة، والمبحوثات عموماً يتحصن على دخول متدنية من عملهن، بسبب ضعف مستواه التعليمي، أما من حيث الحالة الاجتماعية للمبحوثات، فأغلبهن متزوجات بنسبة 81.2%، ومطلقات بنسبة 8.3%، وأرامل بنسبة 7.2% وتبقى نسبة قليلة منهن للعازبات بمقدار 3.3%.

خلصت الدراسة إلى بعض النتائج لعل من أبرزها:

- يوجد نوع من عدم الرضا عن المستوى التعليمي عند المبحوثات، حيث أعربت نسبة معتبرة منهن عن عدم رضاهن عن هذا المستوى التعليمي (86.2%)،
- عن أسباب عدم رضا المبحوثات عن مستواه التعليمي، فقد أكد الجميع بأن ذلك يرجع لأسباب اقتصادية بالدرجة الأولى، 35.3% أعربوا أن مستواه التعليمي هذا لا يوصلهن إلى عمل جيد، 43% منهن أوضحوا بأن هذا المستوى من التعليم لا يجعلهن يحققن فرص كسب معتبرة، 14% منهن أدلو بأن فرص التعليم هذه لا تساعدن في تعليم أبنائهن،
- عن أسباب عدم اكتمال المبحوثات لتعليمهن، فكما أوضحنا يرجع بالدرجة الأولى إلى العامل الاقتصادي والمتمثل في الفقر بنسبة 44.2% من إجمالي أفراد العينة، واحتلت بعد ذلك العوامل الثقافية نسبة معتبرة تقدر بـ 34.3%.

## 06: دراسة الباحثة سوسن محمود (2002)

عنونت الدراسة بـ "عمل المرأة السورية داخل المنزل وخارجه وانعكاساته على الأسرة"<sup>32</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع عمل المرأة السورية، ومعرفة آثاره الأسرية، وكيف للمرأة التوفيق

<sup>31</sup> عبد الباسط عبد المعطي واعتماد علام، العولمة وقضايا المرأة والعمل، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2003.

<sup>32</sup> سوسن محمود، عمل المرأة السورية داخل المنزل وخارجه وانعكاساته على الأسرة، دراسة ميدانية، المؤتمر السنوي الثاني والثلاثون لقضايا السكان والتنمية، جامعة دمشق، سوريا، 2002.

بين عملها في سوق العمل وعملها داخل المنزل. كما أفضت الدراسة إلى التعرف على موقف طلاب الدراسات العليا من عمل المرأة، التعرف على دوافع المرأة للعمل خارج المنزل، التعرف على معوقات عمل المرأة، التعرف على الآثار المترتبة على عمل المرأة خارج المنزل.

تكون مجتمع الدراسة من طلاب الدراسات العليا في جامعة دمشق (كليات العلوم الإنسانية) للموسم الدراسي 2002/2001 من الذين ينتمون إلى مناطق متباينة واختصاصات مختلفة، حيث بلغ العدد 1016 طالباً وطالبة. بخصوص عينة البحث، فقد بلغت 152 طالباً وطالبة، وهي تغطي ما قيمته 15% من مجتمع البحث.

اقتضت طبيعة البحث استخدام المنهج الوصفي التحليلي مع تصميم استبانة تحتوي على مجموعة من الأسئلة، تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة.

### 07: دراسة الباحث يوسف داود (1999)

عنونت الدراسة بـ "محددات المشاركة النسائية في سوق العمل في فلسطين"<sup>33</sup>، هدفت الدراسة إلى البحث في محددات مشاركة المرأة الفلسطينية (في الضفة الغربية وقطاع غزة) في سوق العمل، لمعرفة أسباب تدني معدل نشاط المرأة الفلسطينية مقارنة بنساء أخريات في دول أخرى.

في سبيل إنجاز ذلك، قام الباحث بتحليل عدد من دورات المسح للقوى العاملة النسوية الفلسطينية، والذي يقوم به الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وهذا بمساعدة العديد من مناهج التحليل العلمية، بغية الكشف عن العوامل المختلفة المؤثرة في تدني أو ارتفاع معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة على المستوى الدولي بشكل عام وعلى المستوى الخاص بفلسطين. نتطرق إلى العوامل الديمغرافية والعوامل الثقافية والعوامل الاجتماعية والعوامل الاقتصادية المؤثرة في عمل المرأة بالإيجاب أو السلب.

<sup>33</sup> يوسف داود، محددات المشاركة النسائية في سوق العمل في فلسطين، منتدى أبحاث السياسات الاجتماعية والاقتصادية في فلسطين، 1999.

### الفرع الثالث: كتب علمية

تتوعدت الكتب العلمية كما يلي:

#### 01: دراسة الباحثة جهاد ذياب الناقلولا (2011)

عنونت الدراسة بـ "الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل"<sup>34</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع المرأة السورية العاملة، ومعرفة آثاره الأسرية من أجل الوصول إلى نتائج من خلالها تستطيع المرأة التوفيق بين عملها في سوق العمل وعملها المنزلي، وهذا من أجل ضمان أهمية مشاركتها في التنمية المستدامة من جهة، ومن جهة أخرى العمل على عدم إهمال المرأة لأسرتها.

من الناحية العملية، قامت الباحثة باستخدام طريقة المسح باستخدام العينة مسحوبة على مجتمع أصلي في مدينة دمشق بسورية قدرت بـ 350 امرأة عاملة متروجة يعملن في مختلف القطاعات الرسمية والخاصة منظمة كانت أم غير منظمة، ولقد جمعت البيانات بطريقة الاستمارة.

خلصت الدراسة إلى تصنيف آثار عمل المرأة على الأسرة إلى آثار إيجابية وأخرى سلبية، من الآثار الإيجابية نذكر الاستقلال الاقتصادي والشعور بالاستقرار، تنمية المرأة العاملة في شخصيتها والاستفادة من الوقت، تذليل العقبات للمرأة من حيث تحصينها من العوز وكذلك خطر الانحراف، تدعيم موقع المرأة في صنع قرار الأسرة، إضافة إلى الشعور بالرضا والسعادة من جراء هذه المساهمة العملية.

من جهة الآثار السلبية فهي مختلفة منها نفسية واجتماعية، ومن الآثار الاجتماعية نذكر عدم استطاعة المرأة التوفيق بين عملها خارج المنزل أو عملها داخله أي ما يسمى بصراع الأدوار، التقليل من العلاقات الاجتماعية، تعرض المرأة احتمالياً للتحرش الجنسي. وهناك آثاراً سلبية على الأبناء ومنها الفطام المبكر، نقص الرعاية والحنان لهم، التعامل مع أفراد الأسرة بعصبية نتيجة الإرهاق. ومن الآثار السلبية النفسية لعمل المرأة على مستوى العلاقة الزوجية والتي من المحتمل أن تسبب معاناة نفسية للزوج نذكر أيضاً عدم قناعة الزوج بعمل زوجته، الغيرة من احتكاك الزوجة بالغير، الخلافات الزوجية نتيجة التوتر النفسي للزوج عندما يشعر أنه مهمل عاطفياً، إضافة إلى تداخل الأدوار والمسؤوليات مما ينجم عنه عدم الاستقرار الزوجي المؤدي للطلاق.

<sup>34</sup> جهاد ذياب الناقلولا، الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء المتزوجات العاملات في مدينة دمشق، الهيئة العامة السورية للكتاب، وزارة الثقافة، دمشق، سوريا، 2011.

## 02: دراسة الباحثة شريفة حلمي (1999)

عنونت الدراسة بـ "المرأة العاملة وأساليب التنشئة الاجتماعية للطفل"<sup>35</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى تبيان الأطر النظرية ذات المشارب السوسولوجية والسيكولوجية، من أجل بناء الموضوع بناءً نظرياً. وشملت عينة البحث على 32 مبحوثة موزعة على شرائح دنيا، متوسطة وعليا، حيث روعي في اختيارها متغيرين هما: المستوى الدراسي والسلم المهني، ثم شريحتي ربات البيوت والأميات من العاملات، كعينة على سبيل المقارنة والاستدلال. أما بالنسبة للأدوات المنهجية، فقد اعتمدنا على أسلوب المقابلة نصف الموجهه، بالإضافة إلى الملاحظة الصامتة.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات كما يلي:

- تعتبر الشرائح العليا والمتوسطة من النساء هن الأكثر تمسكاً بعملهن، بالرغم من اختلاف قطاعاتهن المهنية. كما ننوه إلى ميل بعض الأزواج إلى مساعدة أزواجهن في أعمالهن البيتية، وبالأخص من ذوي التكوين الجامعي،
- يقود العمل خارج المنزل إلى إحباط في صفوف العاملات دون مستوى تعليمي، ونفس الملاحظة بالنسبة للنساء العاملات من الشريحة الدنيا، وهذا بسبب انخفاض الأجر، التكتيف في ساعات العمل، مما جعل البعض منهن يمتنعن عن العمل بمجرد تحسن الحالة المادية للزوج،
- يوجد اتفاق بين كل الشرائح النسوية على مساعدة الأقارب في رعاية الأبناء في حالة غياب الوالدين.

## 03: دراسة الباحثة عائشة أحمد الحسيني (1992)

عنونت الدراسة بـ "تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل"<sup>36</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى تبيان مظاهر التغيير التي حدثت على مستوى المجتمع السعودي، ومن بينها ظهور المرأة كقوة عمل خاصة، وهذا نتيجة لانتشار تعليم المرأة، إذ أوضحت الدراسة أنه بعد مرور ربع قرن على تعليم البنات، فإن إسهام المرأة السعودية على مستوى سوق العمل هو في تزايد مستمر.

استخدمت الباحثة المنهج التحليلي الوصفي من أجل معالجة المشكلة، وتوصلت إلى جملة من

النتائج نذكر منها:

<sup>35</sup> شريفة حلمي، المرأة العاملة وأساليب التنشئة الاجتماعية للطفل، دراسة حالة من المغرب، ط01، المجلس العربي للطفولة والتنمية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1999.

<sup>36</sup> عائشة أحمد الحسيني، تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل، الطبعة الأولى، مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 1992.

- إن معدل مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل لا يزال ضعيفاً، حيث لا يكاد يتعدى 5% من إجمالي حجم القوى العاملة،
- إن ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة السعودية يرجع إلى قلة مجالات العمل المتاحة ناهيك عن محدودية التخصصات المتاحة أمام المرأة السعودية،
- إن مجالات عمل المرأة السعودية تم تحديدها وفقاً لضوابط معينة مستمدة من الشريعة الإسلامية ومن تقاليد المجتمع،
- أنه من بين أهم الحلول لمشكلة البطالة بين خريجات الجامعة هي التوعية بين صفوف الطالبات بأهمية التخصصات اللازمة للمجتمع، حتى يتم التوسع أكثر فأكثر في مجالات عمل المرأة،
- التركيز بشكل رئيسي على توافر دور الحضانه في جميع المؤسسات التي تعمل فيها المرأة، وهذا من أجل تسهيل ولوج المرأة لسوق العمل.

### 04: دراسة الباحثة كاميليا ابراهيم عبد الفتاح (1984)

عنونت الدراسة بـ "سيكولوجية المرأة العاملة"<sup>37</sup>، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تبيان الجوانب البسيكولوجية والنفسية لعمالة المرأة المصرية وتأثير بعض المتغيرات المحددة لعمالة المرأة على هذه الجوانب، مثال ذلك الحالة الزوجية وتواجد الأطفال.

استخدمت الباحثة المنهج التجريبي لمجموعة من النساء العاملات وغير العاملات، عن طريق استخدام أسلوب الاستبانة لعينة عشوائية طبقية على أساس تواجدها فئات مختلفة من النساء العاملات في مستويات مختلفة.

توصلت الباحثة إلى جملة من النتائج من بينها ما يلي:

- إن المرأة اقتحمت ميدان العمل من جميع مجالاته،
- إن المرأة بعملها هذا تحققت إشباعاً نفسياً واجتماعياً لها ولأولادها، مما يكسبها مكانة وشعوراً بقيمتها،
- إن المرأة تكتسب من خلال عملها درعاً واقياً لها من غدر الزمان، وهو ما يطلق عليه تحقيق الأمن الاقتصادي من التهديدات التي تعترضها وتثير في نفسها مخاوف مستقبلية بشأنها وشأن أولادها، ناهيك عن تخفيف إحساسها بالتبعية اتجاه الرجل، عندما تحقق استقلالاً اقتصادياً يكسبها مكانة ويولي لها قيمة داخل مجتمعها.

<sup>37</sup> كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، ط01، دار الثقافة العربية للنشر، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1984.

- إن المرأة بعملها هذا قد غيرت كل القيم المجتمعية، بسبب تأثرها بالثقافة الغربية، التصنيع الذي تدعو له الرأسمالية من جهة، وتطبيق مبادئ الفلسفة الاشتراكية من جهة أخرى،
- إن المرأة بعملها هذا قد غيرت في أنماط علاقاتها الإنسانية بينها وبين الرجل، مما نجم عنه تغيير في كل القيم المستمدة من هذه العلاقات،
- إن المرأة بعملها هذا قد أدى إلى وضوح ما يسمى بصيغة التكامل الأسري، حيث انعكس ذلك إيجاباً على الرجل، عندما يتحرر جزئياً من بعض الأعباء التي كانت ملقاة على عاتقه تقليدياً، وتصبح على عاتق المرأة.

### 05: دراسة الباحث أحمد زكي بدوي (1983)

عنونت الدراسة بـ "الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية"<sup>38</sup>، حيث اهتمت الدراسة بتبيان الأحكام القانونية المنظمة لتشغيل النساء بما يكفل لهن الحماية والرعاية سواء في البلدان العربية أو نظيرتها الغربية العريقة في الصناعة، حيث تتضمن إجراء مقارنة بين الأحكام المذكورة في تشريعات العمل لغالبية الدول العربية وعددها تسعة عشر دولة، كما تتضمن مختلف الأحكام في تشريعات العمل الأجنبية، كما هو الحال في إنجلترا، فرنسا، ألمانيا الاتحادية، الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد السوفيتي.

### 06: دراسة الباحثة سامية مصطفى الخشاب (1983)

عنونت الدراسة بـ "المرأة والعمل المنزلي"<sup>39</sup>، حيث هدفت الدراسة إلى ذكر موقف علم الاجتماع من قضية عمل المرأة داخل منزلها، بعد أن شهد هذا المجال إهمالاً واسعاً من طرف العديد من السوسيولوجيين. ولقد كثرت الدراسات والأبحاث حول عمالة المرأة من حيث دوافعها أو الآثار المترتبة عليها، حتى أصبح الاهتمام منصباً على المشاركة الاقتصادية للمرأة، أما مشاركتها غير الاقتصادية، فلم يحظى بدراسة معتبرة، لذلك سعت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على موضوع عمل المرأة داخل منزلها، ومعرفة اتجاهاتها نحو هذا العمل. رصدت الباحثة خمسة قضايا لمعرفة اتجاهات المرأة نحو العمل المنزلي وهي:

- مكانة الأعمال المنزلية بالنسبة للأعمال الأخرى،
- ارتباط الأعمال المنزلية بالمرأة دون الرجل،

<sup>38</sup> أحمد زكي بدوي، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، دراسة مقارنة، ط01، مكتب العمل العربي، 1983.

<sup>39</sup> سامية مصطفى الخشاب، المرأة والعمل المنزلي، دراسة اجتماعية ميدانية، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1983.

- تحديد قيمة العمل المنزلي،
- علاقة المرأة بزوجها وأولادها هي متأثرة بمسألة القيام بهذا العمل من عدمه،
- أسلوب أداء المرأة لأعمالها المنزلية يعتبر عرضة للتغييرات.

### المطلب الثاني: الأبحاث باللغة الأجنبية

وفيما يلي نستعرض أهم الأبحاث باللغة الأجنبية من الأحدث إلى الأقدم كما يلي:

#### الفرع الأول: رسائل ماجستير ودكتوراه

وفيما يلي عرض لرسالة ماجستير وحيدة كما يلي:

#### دراسة الباحث (1994) Ahmed Halali

عنوان الدراسة ب

#### "Offre de Travail des Femmes Canadiennes et Cycle de Vie"<sup>40</sup>,

حيث هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على عمل المرأة المتزوجة في "كندا"، وأوضحت الدراسة بان معدل مشاركتها في سوق العمل يعتبر ضعيفاً مقارنة بالرجل، وهذا على غرار دراسات سابقة أجريت. وأوضحت الدراسة أيضاً بان هذا المعدل قد ارتفع في السنوات الأخيرة بشكل مثير للانتباه، وهذا ما أشار إليه مؤشر مرونة الأجر "E.S.I."<sup>41</sup>. وأردنا من خلال هذه المذكرة قياس هذه الزيادة في معدل نشاط المرأة وهذا باستعمال نموذج ذا اختيار نوعي "طوبيت" (Un Modèle Tobit)، ودراسة الأثر السلوكي للنساء العاملات الكنديات لمختلف التغييرات التي تحدث في دخولهن.

الدراسة القياسية تمت على خطوتين:

- أولاً، قمنا بتقدير معادلة أجر للمرأة، بطريقة المربعات الصغرى،
  - ثانياً، قمنا بتقدير معادلة طلب للراحة، باستخدام طريقة "طوبيت".
- قمنا بإجراء تقديرات إحصائية على عينات كبيرة من النساء المتزوجات، وذلك من أجل ضمان تنوع الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للنساء العاملات، وكذا الاختيارات بالنسبة للأعوان

<sup>40</sup> Ahmed Halali, Offre de Travail des Femmes Canadiennes et Cycle de Vie : Une Etude Empirique Réalisée à L'aide de Coupes Transversales Répétées, Mémoire de la maîtrise en économique non publié, L'Université du Québec à Montréal, Montréal, Juin 1994.

<sup>41</sup> Dans le type du modèle estimé, l'élasticité de l'offre de travail par rapport au salaire est aussi appelée l'élasticité de substitution inter temporelle que nous noterons (E.S.I.). Elle évalue l'impact du changement dans les politiques fiscales et monétaires du gouvernement sur l'emploi et le taux de chômage de divers groupes de travailleurs.

الاقتصاديين هذا من جهة، ومن جهة أخرى للبرهنة على صحة تطبيق تقنية "موفيت" (Moffitt 1993)، في حالة وجود متغير تابع مبتور (Tronquée).

بالنسبة للبيانات الإحصائية، فقد قمنا بأخذ عينة مكونة من 09 أجزاء (Cohortes) لنساء متزوجات تتراوح أعمارهن ما بين 20 إلى 60 سنة، ولديهم مميزات مختلفة<sup>42</sup>.

### الفرع الثاني: أبحاث معمقة، مقالات وتقارير

تعددت الأبحاث المعمقة من مقالات وتقارير كما يلي:

#### 01: دراسة الباحث (2020) Yaseen Mamdouh Altarawneh

عنونت الدراسة ب

#### "Economic Development and Female Labor Force Participation in Jordan: A Test of the U-Shaped Hypothesis"<sup>43</sup>

هدفت الدراسة إلى التحقق من صحة الفرضية على شكل حرف U، وهي تربط بين متغيرين وهما التنمية الاقتصادية، معبر عنها بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ومعدل مشاركة الإناث في القوى العاملة في الأردن.

بالنسبة للبيانات الإحصائية، فقد تم استخراجها من المؤشرات العامة للبنك الدولي، وهي بيانات في شكل سلاسل زمنية للفترة الممتدة من 1990-2017. استخدم الباحث بيانات أخرى إضافية مثل المستوى التعليمي للإناث، معدل بطالة المرأة... الخ، من أجل حساب معدل مشاركة للإناث بصورة دقيقة.

بالنسبة للنموذج المستخدم، فقد تمت الاستعانة بالنموذج الاقتصادي القياسي بطريقة المربعات الصغرى، حيث تمت البرهنة على صحة الفرضية المذكورة أعلاه.

ما لوحظ بخصوص النتائج، أن معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة في الأردن لا يزال يظهر انتقالاً نحو قاع المنحنى U، نظراً لكونه في المراحل الأولى من التنمية الاقتصادية، ومن المتوقع أن يستقر على الجزء المرتفع من المنحنى. بإدراج البيانات الأخرى الإضافية، يلاحظ تأثير إيجابي قوي على معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة، كما كان متوقعاً. علاوة على ذلك، أظهرت النتائج تأثير

<sup>42</sup> Notre échantillon provient de l'Enquête sur les Finances des Consommateurs de Statistique Canada, pour la période de 1975- 1989.

<sup>43</sup> Yaseen Mamdouh Altarawneh, Economic Development and Female Labor Force Participation in Jordan: A Test of the U-Shaped Hypothesis, Jordan Journal of Economic Sciences, Volume7, No1, 2020.

العامل المضاف على تأثير العامل المحيط، حيث تبين أن نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي له تأثير سلبي وذا دلالة معنوية على معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة.

ننوه إلى أن مستوى النمو الاقتصادي في الأردن في حد ذاته لم يكن كافياً لدعم وتفسير معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة، وأنه يشترط من أجل تحقيق ذلك تعديل ظروف سوق العمل حتى تكون أكثر ملائمة لاستيعاب المزيد من فرص العمل النسائية، ليرتقي مستوى النمو أكثر فأكثر. علاوة على ذلك، ينبغي على المسؤولين مراجعة برامج التعليم التقليدي، لجعل القوى العاملة النسائية أكثر مهارة وأكثر ملائمة للتوظيف.

### 02: دراسة الباحثين (2017) Friederike Rother et Moundir Lassassi

عنونت الدراسة ب

**"Note Thématique sur la Participation des Femmes au Marché du Travail en Algerie"<sup>44</sup>,**

هدفت الدراسة إلى تبيان التقدم الذي أحرزته الجزائر في مجال تعزيز الدور الريادي للمرأة في الاقتصاد، بداية أحاطت الدراسة بالتدابير المتخذة في مجال المساواة في العمل بين الرجل والمرأة، كذلك عملت الدراسة على رفع معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للنساء وإنشاء قواعد بيانات مفصلة وفقاً لحسابات الجندر، ناهيك عن إعادة تصميم بعض البرامج الوطنية الحالية من أجل التدخل وتعزيز سوق العمل من منظور النوع الاجتماعي، إذ أكدت الدراسة كذلك على تعزيز الرؤية الجديدة للحكومة الجزائرية والمسماة Vision Algérie 2035. هذا الالتزام إنما يقود إلى تقديم فرص أفضل للمرأة من أجل تحقيق مكاسب مادية والتحكم فيها، مما ينجم عنه تطوير مسار التنمية الاقتصادية.

### 03: دراسة الباحث (1998) Aysit Tansel

عنونت الدراسة ب

**"Economic Development & Female Labor Force Participation in Turkey : Time-Series Evidence & Cross-Province Estimates"<sup>45</sup>**

حيث أوضحت هذه الدراسة على غرار دراسات أخرى سابقة بأن مشاركة المرأة في قوة العمل هي على شاكلة حرف U، حيث استخدم الباحث مجموعة من البيانات في شكل سلاسل زمنية على

<sup>44</sup> Friederike Rother et Moundir Lassassi, Note Thématique sur la Participation des Femmes au Marché du Travail en Algerie : Une ressource inexploitée, World Bank Group, Vision Algérie 2035, 20 Juin 2017.

<sup>45</sup> Aysit Tansel, Economic Development & Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence & Cross-Province Estimates, Economic Research Forum, August 1998.

مشاركة النساء في قوة العمل في تركيا، من أجل الكشف عن محدداتها من إقليم لآخر، وأوضحت الدراسة أيضاً أنه بعد سلسلة من الانخفاض في معدل مشاركة المرأة التركية في سوق العمل، بدأ هذا المعدل في الانتعاش قليلاً.

بخصوص التوزيع الإقليمي لمشاركة المرأة في قوة العمل في تركيا، فقد اعتمد الباحث على مجموعة من المتغيرات، من ضمنها اعتماد مقياس متوسط نصيب الفرد من الناتج الإقليمي الإجمالي. وفيما يخص النماذج المستخدمة، فقد تضمنت تقسيماً رباعياً لنصيب الفرد من الناتج الإقليمي الإجمالي، وكذلك أعدت لاستخدام بيانات عن 67 إقليماً، في مراحل زمنية ثلاثة وهي 1980، 1985 و1990.

والنتائج المتحصل عليها كانت مؤيدة لما جاءت به النظرية، حيث أبدت تأثير التنمية الاقتصادية الذي يأخذ حرف U، أيضاً تأثير البطالة بشكل ملحوظ على مشاركة المرأة في سوق العمل، والتعليم كان له أثراً إيجابياً قوياً، كما بينت حسابات البطالة المستترة بأن معدلات البطالة للمرأة في الحضر هي أقل من حقيقتها.

### 04: دراسة الباحثة (1998) Mona Said

عنونت الدراسة ب

#### "The Distribution of Gender Differentials and Public Sector Wage Permian in Egypt: Evidence From Establishment Level Data (1990)"<sup>46</sup>

هدفت الدراسة إلى توضيح الفروق في الأجور بين الذكور والإناث على مستوى مؤسسات مصرية سنة 1990، حيث أظهرت النتائج بأن كل من الذكور والإناث هم عرضة للنقص في الكسب في المؤسسات السالفة الذكر، ويلاحظ أن التمييز في الأجور القائم على الجنس يعتبر محدوداً في مؤسسات القطاع العام، على عكس مؤسسات القطاع الخاص أين يلاحظ بأنه منتشر بدرجة كبيرة.

وبإجراء تحليل إضافي للفجوة بين الجنسين، من أجل التعرف على عناصر تعزى للتمييز بين المهن والوظائف المختلفة وداخل المهنة الواحدة، يتضح بنسبة قدرها 82% من أجر الإناث في القطاع الخاص يرتفع العنصر غير المفسر لهذه الظاهرة، وأن ما نسبته 34.7% من أجور الإناث هي مرتبطة بالعوائق التي تواجهها عند الالتحاق بوظائف معينة.

استخدمت الباحثة أسلوب الانحدار الخمسي من أجل قياس توزيع فوارق الأجور، وتبين من خلال النتائج المتحصل عليها بأن الأجور في القطاع العام تظهر في أدنى مستويات لتوزيع الأجور

<sup>46</sup> Mona Said, The Distribution of Gender Differentials and Public Sector Wage Permian in Egypt: Evidence From Establishment Level Data (1990), Economic Research Forum, September 1998.

وتختفي في مستويات أعلى له، وبالنسبة لنقصان الأجور، فإنه يظهر أكثر فأكثر في أجور مؤسسات القطاع العام في المستويات الأعلى لتوزيع الأجور. وأخيراً فإن فروق الأجور بين الجنسين تبلغ قمتها في القطاع الخاص، مما يقود إلى إعادة النظر في سياسة إصلاح الأجور.

### 05: دراسة الباحثين (1998) Nejat Anbarci and E.Mine Cinar

عنونت الدراسة ب

#### "Gender-Based Wage Differences, Household Bargaining & Working Women's Welfare: Theory & Evidence from Izmir, Turkey"<sup>47</sup>

هدفت الدراسة إلى إيضاح مفهوم الرفاهة الأسرية، وكيفية تقاسمها بين زوجين يعملان، وهذا من خلال ثلاث فئات من المجتمع في مدينة "أزمير - بتركيا". استخدم الباحثان، في سبيل إنجاز الدراسة، نموذجاً بسيطاً لنظرية الألعاب، وذلك على مرحلتين، من أجل كشف ما إذا كان توزيع الدخل هو متساوي بين الزوجين أم لا، وهذا في ظل ظروف اكتساب الزوجة لدخل ضعيف من ممارسة عملها مقارنة بالرجل.

بخصوص البيانات الإحصائية، فقد تم الاعتماد على استبيان، تم تحضيره لمساءلة كلا الزوجين، وذلك من أجل معرفة وجهة نظر كليهما فيما يخص إنفاق كل منهما.

بالنسبة للنموذج المستخدم فيعتبر نموذجاً للتفاوض غير التعاوني للأسرة، وبالرغم من ذلك فهو يحتوي على جوانب من نماذج تعاونية، بالإضافة إلى كونه مرناً يصلح للتطبيق على مختلف فئات المجتمع.

<sup>47</sup> Nejat Anbarci and E.Mine Cinar, Gender-Based Wage Differences, Household Bargaining & Working Women's Welfare: Theory & Evidence from Izmir, Turkey, Economic Research Forum, September 1998.

**06: دراسة الباحث (1991) Robert Moffit**

عنونت الدراسة ب

**"Identification and Estimation of Dynamic Models with a Time Series of Repeated Cross Section" <sup>48</sup>**

هدفت الدراسة إلى استعمال نوع خاص من البيانات الإحصائية ألا وهو بيانات في شكل مقاطع عرضية متكررة، والذي يسمح بإعطاء معلومات على مقاطع عرضية تابعة لوحدات فردية في لحظات مختلفة من الزمن.

إن عملية التنبؤ بالنماذج الديناميكية، باستعمال هذا النوع من البيانات يبدو صعباً للغاية، بسبب نقص المعلومات حول المتغيرات التابعة والمستقلة المتأخرة، مما يترتب على ذلك من عدم قابلية ملاحظة التفاوت الزمني لتحديد النماذج الديناميكية وتقديرها.

أوضحت الدراسة أن المعلمات الخاصة بمثل هكذا نماذج سواء أكانت خطية أو غير خطية، مع أو بدون تأثيرات فردية ثابتة، يتم تحديدها وتقديرها بعد إضافة بعض القيود لهذه النماذج.

**07: دراسة الباحثين (1980) James J. Heckman and Thomas E. Macurdy**

عنونت الدراسة ب

**"A Life Cycle Model of Female Labor Supply" <sup>49</sup>**

هدفت الدراسة إلى عرض نموذج تجريبي لعمل المرأة ودورة الحياة، حيث استخدم الباحثان في سبيل تحقيق ذلك خاصيتين لنشاط عرض العمل النسائي، ساعات العمل السنوية والمساهمة السنوية للمرأة في قوة العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار العلاقات الاقتصادية الهيكلية بين قرارات عرض العمل والأجور السائدة والضغطات على مستوى كل فئات العمر، مع ملاحظة أن قياس تأثيرات المفارقات في عروض العمل على معدلات الأجر الدائم والعاير ومختلف المداخل هي محسوبة سلفاً.

<sup>48</sup> Robert Moffit, Identification and Estimation of Dynamic Models with a Time Series of Repeated Cross Section, Brown University, Dcembre 1991.

<sup>49</sup> James J. Heckman et Thomas E. Macurdy, A Life Cycle Model of Female Labor Supply, Review of Economic Studies, 1980, XL VII, 47-74.

### المبحث الثالث: تقييم الدراسات السابقة مقارنة بالدراسة الحالية

تحتل مواضيع عمل المرأة حالياً مكانة مرموقة في الأدبيات الاجتماعية والإنسانية في مختلف المجتمعات، سواء أكانت عربية أم غربية، ويبدو أن هذه الدراسات أخذت مسارين اثنين: مسار اهتم بمشاكل المرأة العاملة وآخر اهتم بنسب مساهمة المرأة في سوق العمل، كل هذه الدراسات لم تكن مكتملة بسبب التركيز على الوصف النظري فقط أو تحليل أثر بعض العوامل المؤثرة على عمل المرأة دون أخرى، ولذلك ارتأينا أن تأتي هذه الدراسة بطابع وبعد جديدين، سواء من ناحية المتغيرات أو المحددات المفسرة لعمل المرأة، أو من ناحية البيانات الإحصائية المعتمدة في الدراسة التطبيقية كما سيأتي لاحقاً.

### المطلب الأول: مراجعة الأدبيات

أجريت الدراسات السابقة في الفترة الممتدة ما بين 1973 إلى 2020، أي خلال مدة تقترب من نصف قرن من الزمن (47 سنة تحديداً)، في بيئات ومجتمعات مختلفة، بعضها وطنية و محلية، والبعض الآخر دولية عربية و غربية، كما أن بعض هذه الدراسات أنجز باللغة العربية والبعض الآخر بالغة الأجنبية.

ركزت بعض الدراسات السابقة على محددات عمل المرأة و حجم المشاركة الاقتصادية للمرأة والتغيرات التي طرأت على مشاركة المرأة في سوق العمل، إضافة إلى العوامل الأساسية التي تؤثر فيه، كما ركز البعض الآخر على الجوانب التنموية و مشكلات واتجاهات عمل المرأة وصراع الأدوار والتوافق الزوجي، لنخلص إلى دراسات تطرقت إلى العمل النسوي عموماً وإلى عمل المرأة في المشاريع سواء عن طريق ممارسة نشاط المقالة أو نشاط آخر، وكذلك القوانين المنظمة لعمل المرأة، وكذا دراسات على ما ينجم عن عمل المرأة من تأثيرات سيكولوجية ونفسية كما يلي:

1. دراسات ركزت على محددات عمل المرأة؛ هبة عبد المنعم وسفيان فلول (2018)، سعاد بوزيدي ودليلة طالب (2015)، مازن صلاح العجلة (2012)، يوسف داود (1999)، جمال أحمد محمد النور (1994).
2. دراسات ركزت على التوافق الزوجي لدى المرأة العاملة؛ أسماء ابراهيمي (2015)، سوسن محمود (2012).
3. دراسات ركزت على تأثيرات العمل على المرأة العاملة؛ محمد بلكبير (2015)، جهاد ذياب الناقولا (2011)، سهام بنت خضر الزهراني (2011)، موسى شتيوي عايش الجبارات (2009)، مليكة بن زيان (2004)، مليكة الحاج يوسف (2003)، خيرة برادعية (2002).

4. دراسات ركزت على صراع الأدوار بالنسبة للمرأة العاملة؛ سامية العارفي (2012)، ليندة عزازة (2004)، فداء علي عباس (2001)، شريفة حلمي (1999)، أحمد جواد سالم الخوالدة (1991).
5. دراسات ركزت على العمل النسوي عامة والقوانين المنظمة له؛ لطيفة مناد وفوزية صغيري (2017)، CRASC et UNFPA (2011)، هبة أحمد نصار (2005)، Boutaleb Kouider et (2003)، Boualali Aicha Robert (2003)، عبد الباسط عبد المعطي واعتماد علام (2003)، عمار مناور اسماعيل (1998)، Mona Said (1998)، Nejat Anbarci and E.Mine Cinar (1998)، Robert James J. Heckman Tohomias and E. (1983)، أحمد زكي بدوي (1983)، Moffit (1991)، Macurdy (1980).
6. دراسات ركزت على قيادة الأعمال النسوية؛ Friederike Rother et Moundir Lassassi (2017)، منيرة سلامي (2016)، سارة الطيب محمد عبد الباقي (2006).
7. دراسات ركزت على عمل المرأة من حيث الجوانب التنموية؛ Yaseen Mamdouh (2020)، Altarawneh (2020)، دليلة بن تلوقة (2008)، علي حمدي (2006)، فاطمة معتز دودو (1999)، Aysit Tansel (1998)، Ahmed Halali (1994)، اسعاف حمد (1992)، عائشة أحمد الحسيني (1992)، هيفاء فوزي الكبرة (1987)، أحمد سيد فهمي (1973).
8. دراسة ركزت على تأثيرات سوق العمل على عمل المرأة؛ سوسن كمال الدويكات (2003).
9. دراسات ركزت على الجوانب السيكولوجية والنفسية لعمل المرأة؛ كامليا ابراهيم عبد الفتاح (1984)، سامية مصطفى الخشاب (1983).

### المطلب الثاني: تمييز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

على ضوء ما تقدم من عروض معرفية سابقة من خلال الدراسات السابقة، نستطيع القول بأنها أفادت الباحث إلى حد كبير في الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع، بالإضافة إلى الاستفادة من بعض الأطر المفاهيمية التي عرضت من خلالها، ونعتبر بان الدراسة الحالية هي على قدر كبير من الأهمية من حيث موضوع الدراسة الذي يناقش مساهمة المرأة في سوق العمل، وما آلت إليه بسبب الجهود التي تقدمها مختلف الدول سواء أكانت عربية أم غربية، للنهوض بمكانة المرأة و مساهمتها في التنمية، وما يخلفه من انعكاس ايجابي على التنمية بمختلف أنواعها.

بناء على ما تقدم، يمكننا تقديم بعض المؤشرات التي تقيدها في مجال المقارنة بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية:

### الفرع الأول: من حيث عنوانة البحث

حيث تناول بحثنا إشكالية محددات العمالة النسائية في البلدان العربية-حالة الجزائر، والذي يعبر إلى حد بعيد على مشكل في تشخيص العناصر المحددة لعمالة المرأة بدقة، بالإضافة إلى أن هذه المحددات لا تقيس مساهمة المرأة في سوق العمل كلها بنفس الدرجة، كما أن البعض منها قد لا يفسر هذه العمالة، بسبب ظروف العمل أو المحيط الأسري للمرأة، وهذا ما يجعل من موضوع بحثنا حديثاً و مختلفاً تماماً عن ما تم تناوله في الدراسات السابقة.

### الفرع الثاني: من حيث تركيب المتغيرات

إن الهدف من دراستنا هاته هي الوصول إلى قياس لمساهمة المرأة العاملة في النشاط الاقتصادي عن طريق قياس مجموعة من المحددات (الديمغرافية، الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية أو النفسية والمؤسسية)، ويمكن اعتبارها بمثابة متغيرات تابعة تربطهم علاقة دالية مع أربعة متغيرات مستقلة، تمثل البيانات الشخصية للمرأة العاملة (الحالة الزوجية، عدد الأطفال، العمر ومجال العمل)، وهذا بغرض إعطاء قيم للمتغيرات التابعة.

إن الطريقة المتبعة لقياس المتغيرات السالفة الذكر، هي مختلفة عن ما جاءت به الدراسات الأخرى، باعتبار أنه منطقياً تكون هناك علاقة دالية تربط ما بين متغير تابع ألا وهو الطلب على الراحة مع متغيرات مستقلة ألا وهي المحددات عموماً، لكن ونظراً لافتقارنا إلى معلومات على المتغير التابع الذي هو الطلب على الراحة، فإننا نقوم بتقدير المحددات أنفسهم لمعرفة قيمهم، وبالتالي معرفة من يؤثر أكثر في عمالة المرأة، وهذا بحد ذاته يعتبر عملاً جديداً.<sup>50</sup>

### الفرع الثالث: من حيث الحالة المدروسة؛ نوعيتها وبيئتها

أجريت الدراسة على مستوى جامعة من جامعات الوطن، وهو مجتمع ينتمي للقطاع العام، وكانت وحدة الدراسة تتضمن أستاذات وموظفات وعاملات مهنية، واللواتي يزاولن عملهن بالجامعة إلى غاية 31 ديسمبر 2019، ولقد تم توزيع استبانة الدراسة على هذه الفئات بما يقارب 170 استبانة.

بالنسبة لبيئة الدراسة، فقد وقع اختيارنا على ولاية أدرار، حيث أن المجتمع الصحراوي له خصوصيات تختلف عن المجتمعات الأخرى في مجالات شتى، في حين أجريت الدراسات السابقة على نوعيات أخرى، و في مستويات أخرى تخص هيئات أخرى، وفي قطاعات أخرى، ومناطق أخرى وطنية ودولية.

<sup>50</sup> Ahmed Halali, Op. Cit, PP 16,17. (Adapté).

### الفرع الرابع: من حيث استخدام وتشكيل أداة الاستبانة

تمت الاستعانة بأداة الاستبانة، نظراً لافتقارنا لمعلومات إحصائية تخص المرأة العاملة، وهذا على خلاف بعض الدراسات التي تستخدم بيانات ونماذج إحصائية، هذا ولقد تم تشكيل الاستبانة اعتباراً من الأدبيات النظرية لموضوع الدراسة، حيث تم تقسيمه إلى محورين رئيسيين، الأول تعلق بالبيانات الشخصية للمرأة العاملة وهي الحالة الزوجية، عدد الأطفال، العمر ومجال العمل والذين اعتبروا بمثابة متغيرات مستقلة، أما فيما يخص المحور الثاني والمتعلق بمحددات عمالة المرأة وهي المحددات الديمغرافية، المحددات الاجتماعية، المحددات الاقتصادية، المحددات الثقافية أو النفسية والمحددات المؤسسية، والذين اعتبروا بمثابة متغيرات تابعة، تم التعبير عنهم بعبارات اختلف عددها من محدد إلى آخر، حيث بلغ التعداد النهائي للعبارات 68 عبارة معبر عنها كلها وفق سلم "ليكات الخماسي".

بخصوص الدراسات السابقة، فقد اختلف الأمر نوعاً ما، حيث منهم ما اعتمد على أسلوب المقابلة الشخصية، ومنها ما اعتمد على بيانات إحصائية مجموعة سلفاً لأغراض البحث العلمي، ومنها ما استخدم طريقة الاستبانة نفسها، ولكن بأسلوب مختلف، سواء ما تعلق بالمحاور أو العبارات المتضمنة فيها أو حتى مسألة استخدامات "سلم ليكات".

### الفرع الخامس: من حيث تشكيل حجم العينة و البرامج المستخدمة في الدراسة

بالنسبة لتشكيل حجم العينة، فقد تمت الاستعانة بمجموعة من الطرق الإحصائية، وكلها أفضت إلى نفس النتيجة، وتأسيساً على ذلك فقد تم اختيار طريقة "العينة العشوائية الطبقية بالطريقة المتناسبة"، حيث تم احتساب عينة مكونة من 170 امرأة عاملة في جامعة أدرار، وعلى أثر ذلك تم توزيع 170 استبانة على هذه العينة، تم استرجاع 104 استبانة منها، أي ما نسبته 61% من حجم العينة، وفيما يخص الدراسات السابقة فقد اعتمدت على حجم عينة مختلف تراوح ما بين 30 إلى 446 امرأة، أما بالنسبة للبرامج المستخدمة في الدراسة من أجل معالجة البيانات، فقد قمنا باستخدام حزمة "plspm" على لغة البرمجة "R"، وهي حزمة مستعملة في نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية، أما بالنسبة للدراسات السابقة فمنها ما اعتمد على أسلوب "المقابلة"، ومنها ما اعتمد على برنامج "spss"، ومنها ما اعتمد على تقنيات متقدمة، مثال ذلك تقنية "Tobit"، ومنها ما لم يعتمد على أي من هذه البرامج، حيث كانت "درسته نظرية".

### خاتمة الفصل

تعددت الدراسات السابقة ما بين رسائل جامعية (ماجستير ودكتوراه)، أبحاث معمقة من مقالات وتقارير وكذلك كتب علمية، سواء كانت على المستوى الوطني أو المستوى الدولي.

من خلال استعراض هذه الدراسات السابقة، اتضح لنا أن معظم هذه الدراسات تركز على مسألة مهمة وهي أن مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي تعتبر ضعيفة جداً مقارنة بالرجل، وأن معدل نشاط المرأة في سوق العمل، سواء ما تعلق ببلدان عربية أم غربية هو ضعيف، وأنه في الآونة الأخيرة يشهد تزايداً مستمر، وهذا بفضل مجهودات الدول جميعها الرامية إلى تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة، بغية أن تكون عضواً فاعلاً في المجتمع، وبالتالي الرقي بها إلى أعلى المستويات.

ننوه إلى أن كل هذه الدراسات السابقة لم تكن مكتملة، بمعنى غير شاملة لكل جوانب الموضوع إما بسبب التركيز على الوصف النظري فقط لظاهرة العمالة النسائية، أو أن الدراسة انصبحت فقط على تحليل أثر بعض العوامل المؤثرة على عمل المرأة دون أخرى، ولذلك ارتأينا أن تأتي هذه الدراسة مكتملة للدراسات السابقة، سواء من ناحية المتغيرات أو المحددات المفسرة لعمل المرأة، أو من ناحية البيانات الإحصائية المعتمدة في الدراسة التطبيقية، لذلك نرى أن الدراسة الحالية أتت بطابع وبعيد جديدين وأنها ستسهم في إثراء البحث العلمي في مجال اقتصاد العمل.

## الفصل الثاني:

عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

## خطة الفصل الثاني

### مقدمة الفصل

المبحث الأول: نشأة وتطور عمالة المرأة ضمن المجتمعات البشرية

المبحث الثاني: تقييم عمل المرأة ضمن التشريعات الدينية

المبحث الثالث: تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات الدولية

المبحث الرابع: تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات العربية

المبحث الخامس: تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات والدراسات الجزائرية

### خاتمة الفصل

### مقدمة الفصل

إن دراسة واقع عمل المرأة في سوق العمل يتطلب منا معرفة الظروف التاريخية التي كانت محيطة بعمل المرأة عبر الأزمنة والأمكنة المختلفة، ذلك أن الدراسات الإنسانية والاجتماعية والنفسية وحتى الاقتصادية، أظهرت مدى التقدم والرقي الذي يعرفه عمل المرأة عبر التاريخ، ونتج عن ذلك حضارات مختلفة متأثرة بالظروف التي عاشتها تلك المجتمعات، وبالأخص الأفراد بعضهم ببعض، وتحديدًا علاقة المرأة بالرجل فيما يخص الأعمال المنجزة لكل منها في إطار علاقات الشراكة التي كانت تجمعهما.

هكذا شاركت المرأة في العملية التنموية إلى جانب الرجل في مختلف المجتمعات، فكان تقسيم العمل بينهما قد تجسد في المراحل الأولى من تشكيل هذه المجتمعات، فاختصت المرأة بالعمل داخل منزلها، أما الرجل فاختص بالعمل خارج المنزل، من أجل السعي لتحصيل قوت أولاده، لكنه ومع ظهور المجتمعات الزراعية، ذهبت المرأة إلى العمل في الحقل، وعمل المرأة بشكله الحالي المأجور، ظهر مع نضوج المجتمعات الصناعية.

وعليه فإن التقدم الذي يعيشه أي مجتمع إنما هو مقياس بمدى التطور الذي يلحق به من جراء عمل المرأة، ولذلك نجد أن كل دولة تسعى إلى وضع ترسانة من التشريعات والقوانين من أجل تنظيم مسار التنمية الخاص بها، وتبقى هذه المشاركة التنموية رهينة عوامل مؤسسية وأخرى أسرية.

ارتأينا في هذا الفصل التحدث عن نشأة وتطور عمالة المرأة ضمن المجتمعات البشرية ما قبل الرأسمالية؛ بدائيته، عبودية، إقطاعية وإسلاميه، وضمن المجتمعات الرأسمالية والاشتراكية، وكذلك إجراء تقييم لعمل المرأة ضمن التشريعات الدينية؛ يهودية، مسيحية وإسلامية، ارتأينا أن نتناول كذلك تقييم لعمل المرأة ضمن المؤتمرات والقوانين الدولية، وكذلك تقييم لعمل المرأة ضمن المؤتمرات والقوانين العربية، وأخيراً تقييم لعمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات والداستير الجزائرية.

### المبحث الأول: نشأة وتطور عمالة المرأة ضمن المجتمعات البشرية

إذا نظرنا إلى عمل المرأة عبر مراحل تطور البشرية، نجده مليئاً بالمشاكل والصعوبات، وهذا بفعل عوامل عديدة أسهمت في تضيق الخناق على المرأة دون الرجل، كما أن النظرة لعمل المرأة نجدها قد اختلفت في المجتمعات عموماً، بين ثلاثة اتجاهات أساسية؛ اتجاه تقليدي محافظ ويحصر وظيفة المرأة في المجتمع في أن تؤدي واجباتها المنزلية المتصلة بالقيام بمختلف الأعمال المنزلية من طبخ وغسل وتربية الأبناء، وهم يعللون ذلك بأن اختلاط المرأة بالرجل في عملها خارج المنزل يعتبر عيباً وعاراً وفساد في الأخلاق.

أما الاتجاه الثاني ذو النظرة التحررية نسبياً، فهو لا يرى في عمل المرأة في سوق العمل عيباً وعاراً، طالما أن هناك ارتباطاً بالتقاليد الرامية إلى كون المرأة ككيان يجب احترامه وتقديسه، وأن المرأة بعملها خارج المنزل يجب أن يكون ليس بدافع الإنفاق الأساسي، وإنما متمماً لعمل الرجل الذي تبقى النفقات الأسرية الأساسية على عاتقه دائماً وأبداً، وحتى يجب أن يتحقق هذا وذلك، فيجب أن ينحصر عمل المرأة في وظائف محددة تليق بمكانتها وتناسبها أكثر من غيرها من الوظائف مثال ذلك التعليم والتمريض.

والاتجاه الثالث ذو النظرة التحررية المطلقة، فهو يساوي بين عمل المرأة وعمل الرجل فيما يخص الحقوق والواجبات في شتى المجالات سواءً أكانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية.

في هذا المبحث سنتطرق إلى أهم الوقائع المتعلقة بعمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية، بداية من المجتمع البدائي ووصولاً إلى المجتمع الاشتراكي كما يلي:

### المطلب الأول: عمل المرأة ضمن المجتمعات ما قبل الرأسمالية

توجد أربعة مجتمعات ظهرت قبل ميلاد المجتمع الرأسمالي ألا وهي المجتمع البدائي المشاعي، المجتمع العبودي والمجتمع الإقطاعي، والذي تزامن مع ظهور المجتمع الإسلامي كما يلي:

### الفرع الأول: عمل المرأة ضمن المجتمعات المشاعية البدائية

بداية نقول بأن المجتمعات المشاعية البدائية تتسم بالطابع العام لملكية وسائل الإنتاج، حيث يكون الأفراد جميعهم على نفس القدر من المساواة في تملك هذه الوسائل، ولقد ظهر التقسيم الاجتماعي الأول للعمل بين الجنسين، حيث تخصص الرجل بمهنة صيد الحيوانات، بينما اضطلعت المرأة بمهنة زراعة الأرض وتربية المواشي إضافة إلى القيام بالأعمال المنزلية.

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

نشير إلى أن المرأة قد شاركت الرجل في القيام ببعض الأعمال على مدار مراحل التطور التاريخي الإنساني، حيث تؤكد بدرجة أو بأخرى بأن تقسيم العمل بينهما المشار إليه سالفاً، قد ظهر منذ فجر التاريخ، حيث اقتصت المرأة أولاً بالعمل داخل المنزل، أما الرجل فاقتص بالعمل خارج المنزل وذلك بغية تحصيل القوت والتغلب على أعباء المعيشة، وفي هذا الصدد يحضرني أن أتذكر بأن العمل المنزلي الذي تختص به المرأة هو بدون أجر، فاقتصادياً يعد عملاً بدون عائد، إلا أنه يساهم بدرجة أو بأخرى في تحسين الظروف المعيشية للأسرة، وفي مرحلة ثانية من مراحل الزمن نجد بأن المرأة اقتصت بالعمل الزراعي غير المأجور وذلك بمساعدة الرجل في العمل داخل الحقل وذلك بغية تسهيل العقبات أمامه لإتمام عمله بأكفاً صورة ممكنة.

يضاف إلى ذلك أن المرأة (الأم) كانت سيدة المجتمع وكانت تعد ربة العشيرة كلها،<sup>51</sup> إن هذه المكانة خلقت لدى المرأة نوعاً من النفوذ لدى أهلها لأن تكون قائداً للعشيرة.

وقد أدرك المجتمع المشاعي البدائي بأن المرأة بطبيعتها الفيزيولوجية هي أصل الحياة، على أساس أن جميع أفراد العشيرة ينحدرون منها، وهذا ما جعلها أعلى مكانة وأرفع قيمة، وجعل الاعتقاد يتجه إلى القول بأنوثة الآلهة، وأنها آلهة الإخصاب والولادة والخير وكل شيء مفيد.<sup>52</sup>

وهذا وذاك جعل من المرأة ذات مكانة مرموقة داخل المجتمع المشاعي البدائي، مما تسبب في ظهور ما أسماه الاقتصاديون "بالعشيرة الأموية".

وكخلاصة لما سبق نستنتج بأنه في العصور البدائية أين نعتبر بأن وسائل الإنتاج مملوكة جماعياً كانت المرأة متساوية مع الرجل، ولقد كانت تقوم بزراعة الأرض وجمع ثمار الأشجار واستئناس الحيوانات، وتشرف كذلك على تنشئة الأطفال، وبهذا اعتبرت المرأة بمثابة آلهة مسئولة عن الخصب والتناسل، وكان الرجل يقوم بنشاط الصيد.

### الفرع الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات العبودية

نتناول عمل المرأة ضمن المجتمعات الرومانية حيث ظل الرومان لزمان طويل يؤمنون بمسؤولية المرأة في تعليم أبنائها، ولقد كان للمرأة شأناً كبيراً في أمور الدين، فكان لها أن تكون كاهنة، لما تعرضه هذه المهنة من خدمات داخل الكنيسة.

<sup>51</sup> إسعاف حمد، مرجع سبق ذكره، ص: 05.

<sup>52</sup> محمد عوض خميس، دفاعاً عن المرأة، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 1985، ص: 13، نقلاً عن إسعاف حمد، مرجع سبق ذكره، ص: 05.

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

ومع تغير الأوضاع، أُتيح للنساء حق التملك وأخذ بعضهن ينشغلن بالأعمال الثقافية، وتعلم اليونانية، الفلسفة، الشعر، الغناء والرقص، حيث أنشأت مدارس للفتيات، ومارست فئة قليلة منهن الطب والمحاماة وعملن بالتاجر والحوانيت، وكن أيضاً شاعرات ومصارعات، وخرجت بذلك المرأة عن إطار القيود المفروضة عليها، لكن ومع ازدياد الثراء الفاحش، زاد الانحلال وفسدت الأخلاق وصار المجتمع الروماني خاضع لسلطة النساء لكنها سلطة منحلة، مما أفسد معه المجتمع.<sup>53</sup>

نستخلص من ذلك بأن عمل المرأة آنذاك كان من مكانتها داخل المجتمع، حيث كانت موضع تقدير واحترام لزوجها وأم، وهذا خلاف ما كان عليه شأنها إبان العهد اليوناني في مراحلها الأخيرة.<sup>54</sup>

نستنتج بأنه ونظراً للاكتشافات في مجال الصناعات الثقيلة، انتقلت السيادة للرجال لينتهي عهد العشيرة التي تقودها المرأة، ومع ازدياد أسرى الحرب واستغلالهم تكون المجتمع العبودي، وقد أدى هذا إلى إبعاد المرأة نهائياً عن المساهمة في الإنتاج وحصر مهمتها في العمل المنزلي وإنجاب الأطفال.

### الفرع الثالث: عمل المرأة ضمن المجتمعات الإقطاعية

إن الفكر الإقطاعي مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بممارسة مهنة الزراعة وما تفرضه من اعتبارات، من خلال ممارسة الرجل لزراعة الأرض وارتباط المرأة به كمساعدة له في ذلك.

وعليه فالنظرة الإقطاعية ترفض رفضاً تاماً بأن فكرة تحرر المرأة ومساواتها بالرجل، وتؤكد استحالة ذلك، لهذا كانت المرأة في العصور الوسطى في أوروبا تحديداً تعتبر ملكاً لزوجها وجزءاً من إقطاعيته يمتلكها ويبيعها ويهبها، ولم يكن للأُم أي نفوذ على ابنها متى ما بلغ السابعة من عمره، بل كان من حقه أن يعلن وصياً عليها إذا توفي والده.<sup>55</sup>

نستنتج من ذلك أن علاقة المرأة بالرجل في مجال العمل تعتبر غير متكافئة، على أساس أن عمل المرأة خارج المنزل يعتبر عملاً هامشياً وغير مهم ومساعداً فقط، لذلك نجد أن الكثير يؤيدون فكرة أن عمل المرأة يكون في منزلها، بمعنى يكون مكملاً لعمل الرجل وتابعاً له.

### الفرع الرابع: عمل المرأة ضمن المجتمعات الإسلامية

حث الإسلام على العمل سواء بالنسبة للرجل أو المرأة مصداقاً لقوله تعالى: "وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ".<sup>56</sup>

<sup>53</sup> دليلة بن تلوقة، مرجع سبق ذكره، ص: 14-15 (بتصرف)، نقلاً عن: ربيعة الحبش، عمل المرأة في الإسلام والديانات الأخرى، دار التجديد، دمشق، 2003، ص: 57-58.

<sup>54</sup> عبد اللطيف ياسين خصاب، المرأة عبر التاريخ، ط1، اتحاد الكتاب العرب، دمشق، 2002، ص: 43 (بتصرف).

<sup>55</sup> سارة الطيب محمد عبد الباقي، مرجع سبق ذكره، ص: 38.

<sup>56</sup> سورة التوبة، الآية: 105.

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

لذلك نستنتج بأن الإسلام يعترف بدور المرأة في الأسرة والمجتمع، ويعترف بفاعليته في حركته ونهضته، لذلك يعد الإسلام أضخم ثورة اجتماعية في تاريخ الأوضاع النسائية.

ومع تفاوت الجهود والبحوث المتعددة التي تناولت مكانة المرأة في الأسرة والمجتمع استناداً إلى أحكام الشريعة الإسلامية، فإن التوجه الذي نستمدّه من فحوى ومضمون الشريعة السمحاء يتمثل في كون تعزيز مكانة المرأة له جذور في أصول الشريعة وأحكامها، وأن أي فهم لما قد يطرح من عدم وجود المساواة بين الرجل والمرأة يكون ممكناً في نطاق وضع المرأة قبل ظهور الإسلام، والأوضاع الاقتصادية في نطاق وضع المرأة قبل ظهور الإسلام، والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المستجدة والتي برزت أثناء احتكاك العرب بالعجم والظروف التي مرت بها الأمة العربية خلال مرحلة الاستعمار، والتخلف الذي نجم عنه، والتي انعكس على أوضاع المرأة، فطمست السمات الرئيسية التي أكدتها الشريعة الإسلامية، وترافقت معها أعراض مرضية ارتبطت بتلك الظروف وبالجو القيمي الذي أفرزته.<sup>57</sup>

ومن الآيات العديدة المؤكدة على عدالة الإسلام ما بين الرجل والمرأة هي ما يلي: " وَمَنْ يَعْمَلْ مِنْ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا".<sup>58</sup>

ويبدو كذلك أن الإسلام ساوى بين الرجل والمرأة في فرص التعليم، حيث جاء في الحديث الشريف: "طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة".

بالنسبة لتحديد الأعمال التي يجب أن تقوم بها المرأة وتلك التي يقوم بها الرجل، فنقول بأن الإسلام لم يحدد أعمال معينة مما أباحه للرجال أباحه للنساء، غير أن الله عز وجل ألزم الرجال كما ألزم النساء بآداب سلوكية واجتماعية فاقضى ذلك أن تكون أعمالهم خاضعة لهذه الضوابط، فللمرأة أن تمارس أي وظيفة أو عمل سواء أكانت صناعة أو زراعة أو تجارة أو غير ذلك، غير أنه إذا تزامنت مع المتطلبات الأسرية والاجتماعية، فلا مناص من إتباع سلم الأولويات، وانطلاقاً من هذا الواقع، فإذا لم تتمكن الزوجة الأم من الجمع بين المهمتين، فإن عليها أولاً السهر على رعاية الأسرة، وإن اقتضى التضحية بوظائف وأعمال أخرى، ذلك أن صلاح الأسرة هو الأساس الأول لصلاح المجتمع وبفسادها يفسد المجتمع، ولكي يتسنى لها التقيد بسلم الأولويات فقد شرع الإسلام لها حق نفقة الرجل عليها.<sup>59</sup>

وقد جاء في الآية الكريمة: "الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ".<sup>60</sup>

<sup>57</sup> هيفاء الكبرا، المرأة والتحولات الاقتصادية والاجتماعية، دار طلاس، دمشق، الطبعة الأولى، 1987، ص: 26.

<sup>58</sup> سورة النساء، الآية: 124.

<sup>59</sup> محمد سعيد رمضان البوطي، المرأة بين طغيان النظام الغربي ولطائف التشريع الرباني، دار الفكر، دمشق، 1996،

ص: 63-66 (بتصرف).

<sup>60</sup> سورة النساء، الآية: 34.

### المطلب الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات الرأسمالية والاشتراكية

بداية نقول بأنه في المجتمع الرأسمالي، فقد نمت الحركات النسائية المطالبة بحقوق المرأة ومساواتها بالرجل، وفي المجتمع الاشتراكي تم التركيز أكثر فأكثر على مساواة المرأة بالرجل في الحقوق والواجبات، هذا ونميز بين عمل المرأة في المجتمع الرأسمالي والاشتراكي كما يلي:

#### الفرع الأول: عمل المرأة ضمن المجتمعات الرأسمالية

لقد فرض تغير الأوضاع الاقتصادية في العالم أن حدثت بعض التغيرات والتطورات في وضعية المرأة العاملة، فالثورة الصناعية التي اجتاحت أوروبا في القرنين السابع عشر والثامن عشر ساعدت في إبراز معالم دور المرأة الاقتصادي.

لقد قام النظام الاقتصادي الرأسمالي<sup>61</sup> على أنقاض النظام الاقتصادي الإقطاعي، بعد ما حدث تطور في القوى المنتجة أدى إلى تفكك ركائز النظام الإقطاعي، وذلك بحلول عصر النهضة والثورة الصناعية، حيث دبت الحياة في الغرب ونشطت مختلف العلوم والفنون التكنولوجية أدى إلى اكتشاف بعض الآلات والأجهزة التكنولوجية ساعدت كثيراً في تطور معالم هذا النظام الرأسمالي، ومع قيام الثورة الصناعية واختراع الطباعة التي سهلت كثيراً من انتشار المعرفة، وتدفق الذهب على أوروبا بعد اكتشاف العالم الجديد، دخلت المرأة ميدان العمل بدافع الحاجة،<sup>62</sup> وكان لانتشار مصانع النسيج دوراً بارزاً في إيضاح معالم عمل المرأة، حيث تم الاستغناء تدريجياً على مختلف الصناعات النسيجية اليدوية، وهكذا أخرجت المرأة إلى ميدان العمل ولكن بأجور متدنية.

وهناك حقيقة لا بد من إقرارها وهي أن المرأة قد وجدت في النظام الرأسمالي حرية لم تجدها في المجتمعات التي سبقتها، حيث نمت الحركات النسائية التي طالبت بحقوق المرأة ومساواتها بالرجل في المجتمع الرأسمالي، وبالفعل نالت المرأة بعض حقوقها كحق التعليم والعمل، حيث اقتحمت معظم مجالات العمل، وفي هذا المضمار قال (لافارج)، أحد المفكرين الفرنسيين الاشتراكيين الذين كانوا بارزين في القرن التاسع عشر: (إن الرأسمالية جرت النساء للخروج من البيوت إلى الإنتاج لا بقصد تحريرهن، ولكن بقصد استغلالهن بصورة أفظع من استغلال الرجال).<sup>63</sup>

<sup>61</sup> الرأسمالية هي ثلاثة أنواع: رأسمالية تجارية، رأسمالية صناعية ورأسمالية مالية.

<sup>62</sup> سارة الطيب محمد عبد الباقي، مرجع سبق ذكره، ص: 39.

<sup>63</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 40.

### الفرع الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات الاشتراكية

كان من نتائج ميلاد هذه المجتمعات أن تغيرت النظرة إلى الدولة من حيث تحملها المسؤولية الكاملة في تسيير وإدارة الحياة الاقتصادية، وتركيز كل المبادرات في يدها على أساس تخطيط وطني شامل، وعلى أساس زوال الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج.<sup>64</sup>

يعتبر "الماركسيون" من دعاة حقوق المرأة، حيث ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء في التنمية، باعتبارهن جيشاً احتياطياً للعمل، فعلى ضوء الماديتين التاريخية والجدلية، أعطى علماء الاشتراكية العلمية اهتماماً خاصاً لقضية اضطهاد المرأة، وأكدوا على خضوعها وقهرها، بسبب التطور الاقتصادي الذي لحقت به المجتمعات البشرية.<sup>65</sup>

ومما لا شك فيه أن علماء الاشتراكية الأولى<sup>66</sup> تناولوا قضية المرأة كما سبق وذكرنا، وأكدوا على ذلك علماء الاشتراكية الثانية أمثال (كارل ماركس) و(فريدريك انجلز) و(بير)، حيث بدأ (كارل ماركس) من خلال نشره لنظريته المادية، والحديث عن قضية المرأة وعملها داخل المنزل أو خارجه.

فعلماء الاجتماع الماديون يرون أن المرأة لا يجب أن يكون مكانها المنزل، حيث يجب أن تتور على هذا الوضع، وتخرج إلى العمل، ولكي تتساوى المرأة بالرجل في الحقوق، يجب أن تتساوى معه في الواجبات، أي أن تخرج المرأة إلى العمل وتتاح الفرص أمامها لتعمل عمل الرجال، لكي تثبت مقدرتها وشرعية مطالبها بالمساواة مع الرجل.<sup>67</sup>

بهذه الكيفية تصبح المرأة متكافئة مع الرجل من حيث المقدرة على إنجاز الأعمال، ولقد ساعد على ذلك هو الشروع في بناء المؤسسات الحاضنة للأطفال وما شابه ذلك من خدمات ساعدت المرأة كثيراً على القيام بواجبها العملي.

<sup>64</sup> فتح الله ولعلو، الاقتصاد السياسي، دار الحداثة، ط: 02، 1982، ص: 73 (بتصرف).  
<sup>65</sup> عثمان الصادق، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية برقان ولاية أدرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بيسكرة، الجزائر، 2014، ص: 44 (بتصرف).  
<sup>66</sup> الاشتراكية نوعان اشتراكية مثالية (طوباوية) واشتراكية مادية (علمية).  
<sup>67</sup> سارة الطيب محمد عبد الباقي، مرجع سبق ذكره، ص: 41.

### المبحث الثاني: تقييم عمل المرأة ضمن التشريعات الدينية

اختلفت التشريعات الدينية في تبيان دور ومكانة المرأة العاملة ما بين اليهودية، المسيحية والإسلام، حيث نجد أنه في التشريع اليهودي نصت نصوص "التوراة" على أن المرأة غير صالحة لتولي الأحكام والسلطات، ولكن بعد ذلك تم إقرار قانون حقوق المرأة للمساواة بالرجل، وفي التشريع المسيحي طالبت نصوص "الإنجيل" بمساواة المرأة بالرجل من حيث الحقوق والواجبات، أما في "التشريع الإسلامي"، فقد أكد الإسلام على مبدأ التكافؤ في الحقوق والواجبات بين الجنسين، وفيما يلي نستعرض هذا التقييم كما يلي:

### المطلب الأول: تقييم عمل المرأة ضمن التشريع اليهودي

إن نصوص "التوراة" لم تعتبر أن المرأة صالحة لتولي الأحكام والسلطات، فبالنسبة لهم فإن سلطتها سواء داخل البيت أو خارجه مسبة وعار لأي شعب محترم. وأخبار اليهود لا يطلبون منها علماً أو أدباً بل أن تجيد ما خلقت من أجله كالغزل والنسيج، إنجاب الأطفال وتدبير شؤون المنزل.<sup>68</sup>

ويبدو أن هذا الأمر أثر تأثيراً سيئاً على المرأة من خلال سيكولوجيتها وإدارة شؤونها، وهذا كان في بداية الأمر، ويتعاقب السنين تحسنت وضعية المرأة عما كانت عليه وأصبحت لها سلطة نابعة من شخصيتها.

وبعد قيام دولة إسرائيل، أقر الكنيست سنة 1951 قانون حقوق المرأة للمساواة بالرجل في الحقوق مثل التعليم، التوظيف، ممارسة دورها في كل المجالات دون تمييز، لكن لم يطبق، وقد استغلت المنظمات النسوية في إسرائيل سنة 1975، عام إعلان حقوق المرأة الفرصة للمطالبة بتنفيذ قانون المساواة، لكن رئيس الحكومة "بيغن" اعتذر حتى لا تنقسم البلاد اجتماعياً وحفظ التقدير.<sup>69</sup> من هذا وذاك نستنتج أن مكانة المرأة عند اليهود لم ترتقي إلى المستوى المطلوب.

<sup>68</sup> هند محمود الخولي، عمل المرأة، ضوابطه، أحكامه، ثمراته، دراسة فقهية مقارنة، ط1، دار الفارابي للمعارف، دمشق، 2001، ص: 51.

<sup>69</sup> عبد المنعم جري، المرأة عبر التاريخ البشري، الحضارات القديمة العبرانيين-الثورة، الفراغنة، دار الأوائل، دمشق، 2006، ص ص: 90-91.

### المطلب الثاني: تقييم عمل المرأة ضمن التشريع المسيحي

إن نصوص "الإنجيل" كانت تتادي بمساواة المرأة بالرجل من حيث الحقوق والواجبات، لذلك نعتبر أن لريات البيوت شأن عظيم في انتشار هذا الدين الجديد، فقد كن يستقبلن في منازلهن الجمعيات المسيحية ويبدلن الحمية في تبشيره وقد لاقين في ذلك الولايات.<sup>70</sup>

ويبدو أن هذا التشريع الجديد وجدت المرأة فيه فرصة حقيقية لأن تبرز في مختلف مناحي الحياة، على خلاف ما كان عليه الحال في التشريع اليهودي، ورغم ذلك كله فإن المسيحية لم تقر المساواة بين الجنسين، بل جعلت الرجل سيداً على المرأة ووصياً عليها،<sup>71</sup> ثم جاءت الكنيسة لتعلن انحطاطها، حيث أقرت للزوج الحق في الإشراف والنيابة القانونية عن زوجته في إدارة أموالها، حيث لا يحق لها التصرف بأموالها دون إذن مسبق منه.<sup>72</sup>

أضف إلى ذلك أنه لا يحق لها العمل خارج البيت إلا بإذنه، فانصرفت بذلك لأعمال البيت تمارس الزهد وخدمة زوجها ورجال الدين.<sup>73</sup>

### المطلب الثالث: تقييم عمل المرأة ضمن التشريع الإسلامي

كانت المرأة قبل الإسلام في مجال الارتزاق تعمل في بعض الصناعات المحلية، كصنع الرماح، وقد اشتهرت بذلك "ردينة"<sup>74</sup>، وفي مجال ممارسة التجارة، اشتهرت بذلك "خديجة بنت خويلد"<sup>75</sup>، وتوجد كذلك بعض الأعمال التي مارستها المرأة آنذاك بدافع الحاجة نذكر منها جمع الأدوية من الأودية وبيعها في السوق، كما اشتغلت المرأة في مجال الدباغة وتتميف الحصير وجني التمور وبيعها، كما اشتهرت بعض النساء كذلك بصناعة العسل والسمن، وذلك بغرض بيعها على سبيل الاسترزاق.

ومن النساء من اتخذت النياحة على الموتى، العرافة أو الكهانة أو السحر كعمل، وهناك المراضع من نساء البادية اللواتي يقمن بإرضاع ولدان الحضر ويتعهدن مناقبتهم بين ملاعب البدو ومضارب الخيام.<sup>76</sup>

<sup>70</sup> عبد الهادي عباس، المرأة والأسرة في حضارات الشعوب وأنظمتها، ط1، ج1، دار طلاس، دمشق، 1987، ص: 334.

<sup>71</sup> عفاف شمدين، واقع عمل المرأة بين النظرية والتطبيق، الجزء الأول، دمشق، 1997، ص ص: 108-109.

<sup>72</sup> باسمه كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مؤسسة عز الدين، بيروت، 1981، ص: 53.

<sup>73</sup> عفاف شمدين، مرجع سبق ذكره، ص: 112.

<sup>74</sup> امرأة شهيرة في العصر الجاهلي.

<sup>75</sup> الزوجة الأولى للرسول ﷺ وأم أولاده.

<sup>76</sup> عمر رضا كحالة، المرأة في عالمي العرب والإسلام، ج1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1982، ص ص: 15-16.

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

وعند ظهور الإسلام، حدثت تغييرات عميقة في صفوف المجتمع الجاهلي في شتى مجالات الحياة، مع الإبقاء على بعض العادات والتقاليد والأعراف ذات الطابع الإيجابي، والتي لا تتعارض مع ما يصبوا إليه أهداف الإسلام.

نوه إلى أن الإسلام دعا إلى تعزيز وتقوية الأواصر بين أفراد العائلة، وذلك بحثهم على المحبة وحب الإيثار، كما دعا إلى تكريم المرأة، حيث قال الرسول صلى الله عليه وسلم: "أحق ما يكرم عليه الرجل ابنته وأخته".

كما أن الإسلام أكد على مبدأ التكافؤ في الحقوق والواجبات بين الجنسين، بالإضافة إلى واجب الرجل في الإنفاق والرعاية لقوله تعالى: "وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَلِلرِّجَالِ عَلَيْهِنَّ دَرَجَةٌ"<sup>77</sup>. كما رسم الحياة بين الزوجين من حيث الإشارك والتعاون والتكامل، مصداقاً لقوله تعالى: "هُنَّ لِبَاسٍ لَكُمْ وَأَنْتُمْ لِبَاسٍ لَّهُنَّ"<sup>78</sup>.

وكخلاصة لقولنا أنه في جميع الحالات، لما تكون المرأة فيها أمّاً أو زوجة أو أختاً أو ابنة فهي مكرمة ومحددة الحقوق والواجبات، وذلك ما جعلها تسهم إسهاماً جاداً ونافعاً في مختلف الحياة العامة.<sup>79</sup> بالنسبة لمجالات عمل المرأة، فالإسلام لم يحدد للمرأة أعمالاً معينه، فما أباحه للرجال أباحه للنساء، غير أن الله عزوجل ألزم الرجال والنساء بأداب سلوكية واجتماعية، فاقضى ذلك أن تكون أعمالهم خاضعة لهذه الضوابط، فالمرأة عليها أن تمارس أي وظيفة أو عمل، سواء كانت صناعة أو زراعة أو تجارة أو غير ذلك من المنافع، غير أنه إذا تزامن هذا العمل مع المتطلبات الأسرية والاجتماعية، فلا مناص من إتباع سلم الأولويات.

وانطلاقاً من هذا الواقع، فإذا لم تتمكن الزوجة الأم من الجمع بين المهمتين، فإن عليها أولاً السهر على رعاية الأسرة وإن اقتضى التضحية بوظائف وأعمال أخرى.<sup>80</sup> هذا الأمر بطبيعة الحال هو نابع من كون طبيعة المرأة الأساسية هي رعاية شؤون أسرتها، لأنه بصلاحيات الأسرة يصلح المجتمع، وأن الرجل ملزم في جميع الأحوال بنفقتها.

<sup>77</sup> سورة البقرة، الآية 228.

<sup>78</sup> سورة البقرة، الآية 187.

<sup>79</sup> سعيد عاشور وجمال محفوظ، موسوعة الحضارة العربية الإسلامية، المرأة في الحضارة العربية، مجلد III، المؤسسة

العربية للدراسات والنشر، ط1، بيروت، 1987، ص320 (بتصرف).

<sup>80</sup> محمد سعيد رمضان البوطي، مرجع سبق ذكره، ص: 66.

### المبحث الثالث: تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات الدولية

من أجل حماية المرأة العاملة وهي بصدد أداء واجبها العملي، فقد سنت مجموعة من القوانين وأقيمت عدة مؤتمرات على الصعيد العالمي من طرف بعض الهيئات أمثال منظمة العمل الدولية، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الإعلان الإسلامي لحقوق الإنسان و الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة، هذه الهيئات مجتمعة اهتمت بالحقوق الاقتصادية للمرأة والعمل على إزالة كل أنواع التمييز ضد المرأة، أما بخصوص المؤتمرات العالمية للمرأة، فقد أقيمت من أجل تعزيز الجهود والنضال من أجل الاستمرارية في المطالبة بمنع الظلم والاستبداد واللامساواة بين الجنسين، كما يلي:

#### المطلب الأول: جهود منظمة العمل الدولية بخصوص حماية المرأة العاملة

وهي تلك التي تأسست سنة 1919<sup>81</sup> بموجب معاهدة "فرساي"، وتضمنت المبادئ والأحكام الأساسية لهذه المنظمة العديد من القواعد بما فيها التأكيد على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر. إن سوق العمل اليوم بشكل عام يشهد تحولاً ملحوظاً باتجاه ظاهرة "تأنيث العمل"، والذي يقصد به الانخراط المتزايد للنساء في سوق العمل، سواء على مستوى التشغيل أو على مستوى البحث عن العمل، وهذا ما يؤكد وضع منطلقات جديدة واضحة وصارمة تخص كياناً أساسياً في منظومة العمل بعدما كان عنصراً مكماً فقط فيها.

ولقد اهتمت هذه المنظمة منذ إنشائها بالحقوق الاقتصادية للمرأة، والعمل على إزالة التفرقة ضد المرأة، وتوفير الحقوق المتساوية بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالاستقدام والمهنة.<sup>82</sup>

وقد واجهت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها أمرين على درجة كبيرة من الأهمية هما:<sup>83</sup>

الأول: تفرقة واضحة بين الرجل والمرأة في فرص العمل والأجور وغير ذلك من الأمور المتعلقة بالعمل وظروفه.

والثاني: عدم حماية المرأة أثناء العمل، بسبب ظروفها البيولوجية الخاصة واحتياجاتها كأم.

ولقد اهتمت المنظمة منذ عامها الأول بهذين الموضوعين، إذ سجل عام 1919 اتفاقيتين هما الاتفاقية رقم 03 لسنة 1919، بشأن حماية الأمومة، وتسري على المشتغلات بالمنشآت الصناعية والتجارية، وتقضي بعدم السماح بتشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية للوضع، ومع تحويلها حق

<sup>81</sup> وهو تاريخ كان فيه النظام الرأسمالي في أعلى مراحل نضجه حتى قيل عندها أن علم الاقتصاد قد وصل إلى نهايته إبان عصر الرأسمالية الصناعية (اقتصاد الرفاهة).

<sup>82</sup> أحمد زكي بدوي، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية (دراسة مقارنة)، منظمة العمل العربية، القاهرة، 1983، ص: 101.

<sup>83</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة.

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

الحصول على مزايا مالية كافية تمكنها هي وطفلها من المعيشة في أحوال صحية ملائمة، والحق في فترتي راحة يومياً خلال ساعات عملها لإرضاع طفلها.<sup>84</sup>

والاتفاقية رقم 04 لسنة 1919، بشأن تحريم تشغيل النساء ليلاً في المنشآت الصناعية، الا في حالة القوة القاهرة، أو عندما يتناول العمل مواد أولية أو مواد في دور التجهيز إذا كانت عرضة للتلف السريع، وقد عدلت هذه الاتفاقية فيما بعد بمقتضى الاتفاقية رقم 41 لسنة 1934 والاتفاقية رقم 89 لسنة 1948، ومنظمة العمل الدولية حددت الكثير من العلامات المميزة للمجتمع الصناعي، مثل تحديد ساعات العمل في ثماني ساعات وسياسات تتعلق باستتباب السلامة في مكان العمل والعلاقات الصناعية السليمة.

وتتالت جملة من الاتفاقيات الخاصة بعمل المرأة بعد ذلك سواء في المجال الصناعي، الخدمات أو الزراعي، ففي المجال الزراعي مثلاً أصدرت المنظمة في سنة 1921 الاتفاقية رقم 12 بشأن حماية الأمومة في الزراعة، كما أصدرت الاتفاقية رقم 13 بشأن تحريم تشغيل النساء ليلاً في الزراعة.

تلقت المنظمة جائزة نوبل للسلام لتحسين السلام بين الطبقات والسعي الدائم لإقامة العدالة بين العاملين، كما حثت كذلك على توفير المساعدة التقنية للدول النامية، وتنظم منظمة العمل الدولية مؤتمر العمل الدولي في "جنيف" في شهر جويلية من كل عام، حيث أنه في عام 1937 أكد مؤتمر العمل الدولي من جديد على الأهداف الخاصة بالمرأة العاملة في عبارات أكثر وضوحاً وتفصيلاً، وأعلنت المنظمة أنه حتى يمكن تحقيق الأهداف التي ينادي بها المجتمع فإن المرأة يجب أن تحصل على:<sup>85</sup>

- الحقوق السياسية والمدنية الكاملة،
- التمتع بجميع فرص التعليم،
- إتاحة فرص العمل،
- المكافأة على العمل دون تفرقة بين النساء والرجال،
- الحماية التشريعية من ظروف العمل الضارة ومن الاستغلال الاقتصادي،
- حماية الأمومة،
- حرية تكوين النقابات.

<sup>84</sup> نفس المرجع أعلاه، ص ص: 101-102.

<sup>85</sup> نفس المرجع أعلاه، ص ص: 102-103.

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

وبالرغم من ذلك كله، فلا تزال المرأة تواجه طوال حياتها العملية عوائق هامة تحول دون وصولها إلى الوظائف المرغوبة، ولم تتحقق منذ انعقاد المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في "بيجين" عام 1995 سوى حالات تحسن طفيفة، مما ترك فجوات كبيرة يجب أن يشملها تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 والتي اعتمدها الأمم المتحدة في عام 2015.

ونوضح فيما يلي بيان تفصيلي يتضمن تصديقات الدول الغربية الصناعية الكبرى على مجمل اتفاقيات منظمة العمل الدولية والمتعلقة بحماية المرأة العاملة وهذا حتى سنة 1982:

### جدول رقم (01): تصديقات الدول الغربية الصناعية الكبرى على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بخصوص حماية المرأة العاملة

الاتحاد السوفيتي	الولايات المتحدة الأمريكية	ألمانيا الاتحادية	فرنسا	إنجلترا	البلدان عنوان الاتفاقية
		1	1		(1) الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية أمومة
			1	1	(2) الاتفاقية رقم 4 لسنة 1919 بشأن تحريم تشغيل النساء ليلاً
		1	1	1	(3) الاتفاقية رقم 12 لسنة 1921 بشأن حماية الأمومة في الزراعة
			1		(4) الاتفاقية رقم 13 لسنة 1921 بشأن تحريم تشغيل النساء ليلاً في الزراعة
			1	1	(5) الاتفاقية رقم 41 لسنة 1934 بشأن حماية الأمومة (معدلة)
1		1	1	1	(6) الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935 بشأن تحريم تشغيل النساء تحت الأرض
			1		(7) الاتفاقية رقم 48 لسنة 1948 بشأن حماية الأمومة (معدلة)
1		1	1	1	(8) الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 بشأن المساواة في أجور العمال والعاملات
1					(9) الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة (معدلة)
					(10) الاتفاقية رقم 156 لسنة 1981 بشأن المساواة في الفرص والمعاملة للعاملين من رجال ونساء
03	00	04	08	05	المجموع

المصدر: نفس المرجع أعلاه، ص: 110.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن هناك اختلافاً ملحوظاً في تصديقات الدول الغربية المنتمية لمنظمة العمل الدولية، وأكدت البيانات على أن أكثر الدول تصديقاً على هذه الاتفاقيات هي فرنسا، وهذا بمعدل 08 تصديقات بينما نجد أقل الدول تصديقاً على هذه الاتفاقيات هي الولايات المتحدة الأمريكية، والتي لم تصادق على أي من هذه الاتفاقيات إلا أن عدد الاتفاقيات التي صادقت عليها من جملة 140 اتفاقية خلال المدة الممتدة من 1919 إلى غاية 1982 هي 07 اتفاقيات فقط غير متعلقة بحماية المرأة العاملة، وقد يرجع ذلك إلى أن الولايات المتحدة الأمريكية لا تعتمد كثيراً على التشريعات في تنظيم المسائل الاقتصادية.

### المطلب الثاني: الإعلان العالمي والإسلامي لحقوق الإنسان

نميز بين كل من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وكذا الإعلان الإسلامي لحقوق الإنسان كما

يلي:

#### الفرع الأول: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إحدى جهود الأمم المتحدة بشأن حماية النساء العاملات، حيث تلتزم الأمم المتحدة بالعمل على تحقيق المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء، وكذلك كما جاء في ميثاقها نفسه، وكما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948، وقد تعهدت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة آنذاك بتعزيز الاحترام العالمي لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية دون ما تمييز، على أساس العنصر أو الجنس أو اللغة أو الدين.<sup>86</sup>

والإعلان العالمي لحقوق الإنسان يعتبر بمثابة وثيقة تثبت حقوق على المستوى الدولي، وهي تمثل الإعلان المباشر الذي أنشأته الأمم المتحدة في قصر "شابو" في باريس وهو يتضمن 30 مادة ويؤكد على رأي الجمعية العامة بشأن حقوق الإنسان المكفولة لكافة الناس.

زد على ذلك أنه بمثابة إحدى الوثائق الدولية الهامة لحقوق الإنسان إلى جانب وثيقة العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادرة سنة 1966 وكذلك وثيقة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة في التاريخ نفسه، وتشكل الوثائق الثلاثة معاً ما يطلق عليه بلائحة الحقوق الدولية، والتي أصبحت دعامة لما يسمى بالقانون الدولي.

<sup>86</sup> نفس المرجع أعلاه، ص ص: 97 (بتصرف).

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

والأمم المتحدة في نشاطها الخاص بحقوق المرأة، لم تقتصر على مجرد كسب الاعتراف العالمي بهذه الحقوق، بل عملت على بيان وتحديد تلك الوسائل التي من شأنها أن تؤدي إلى الإقرار الفعلي بهذه الحقوق.<sup>87</sup>

وكانت أكثر الحقوق بروزاً هي: حق العمل وعدم التمييز في الأجر، حق الراحة وقضاء وقت الفراغ، تبيان المستوى المعيشي الذي يحقق الرفاهية والصحة الجيدة.

ومع مرور الزمن اكتسب الإعلان وزناً دولياً واسعاً لكنه ظل مجرد إعلان، لذلك قامت الجمعية العامة للأمم المتحدة بتكليف لجنة حقوق الإنسان بإعداد اتفاقه، بالتصديق عليها تصبح الدول ملزمة بها.

وفي سنة 1966 وبظهور الاتفاقيتين السالفتين الذكر والتي خصت الثانية الحقوق المدنية والسياسية بينما خصت الأولى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تم التأكيد على المساواة بين الرجل والمرأة في جميع الحقوق الواردة فيهما، ولقد نصت المادة 03 من الاتفاقية الأولى على أنه: "تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية، بضمان مساواة الرجال والنساء في حق الاستمتاع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المدونة في الاتفاقية الحالية.

كما نصت الفقرة 01 للمادة 07 من الاتفاقية الأولى على وجوب مساواة المرأة بالرجل من حيث الأجر العادل عن العمل المتساوي القيمة.<sup>88</sup>

### الفرع الثاني: الإعلان الإسلامي لحقوق الإنسان

لقد ساهم التطور المنادي بحقوق النساء في جميع دول العالم إلى تطور مقاربات حقوق الإنسان، ولقد ساعد الاتجاه العام بإدماج المقاربة المنادية بحقوق الإنسان في عمل المنظمات المختلفة وكذا الحكومات، وذلك عن طريق ربط الاستراتيجيات والبرامج وخطط التنمية بهذه المقاربة، وهنا تجدر الإشارة إلى الأهمية التي تتخذها هذه العملية وهذا بعد وضع أهداف الألفية الثمانية للتنمية، والتي تراعي تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء، والتي ساعدت بشكل كبير في النهوض والتقدم بأوضاع النساء، بعدما أكدت كافة الدلائل الإحصائية بتأنيث ظاهرة الفقر والامية والبطالة والايديز.

<sup>87</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة.

<sup>88</sup> محمد الزحيلي، حقوق الإنسان في الإسلام، دراسة مقارنة، ط02، دار ابن كثير، دمشق، 1997، ص: 213 (بتصرف).

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

والإعلان الإسلامي لحقوق الإنسان ما هو كذلك إلا نتاج لهذا التطور، حيث اعتبر بمثابة لبنة انبثقت عن منظمة المؤتمر الإسلامي بجدة، ولقد بدأت هذه المنظمة رسمياً بتنفيذ الفكرة لكتابة إعلان إسلامي لحقوق الإنسان سنة 1979.

ولقد قرر المؤتمر العاشر لوزراء الخارجية بتشكيل لجنة من المختصين الإسلاميين بدمشق، وقد وضعت هذه اللجنة في سنة 1980 ما يسمى "بشرعية حقوق الإنسان في الإسلام"، وهو يعتبر بمثابة أول تقنين لمبادئ الشريعة الإسلامية فيما يعلق بحقوق الإنسان في الإسلام.<sup>89</sup>

يتكون هذا التقنين من 25 مادة وشعاره الآية الكريمة: "يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ".<sup>90</sup>

وقد أقر الإعلان المادة 13 منه على المساواة في العمل بين الرجل والمرأة، فقد جاء أن: "العمل حق تكفله الدولة والمجتمع وللإنسان حرية اختياره، وحق العامل في الأمن والسلامة وفق كل فرد بأجر متساو للعمل، دون أي تمييز بين الذكر والأنثى، والحق بالأجر العادل والمرضي الذي يكفل المعيشة اللائقة للعامل وأسرته، مع طلب الإخلاص والإتقان في العمل، ووجوب تدخل الدولة لفض النزاع، والخلاف، ورفع الظلم، لإقرار الحق والإلزام بالعدل دون تمييز".<sup>91</sup>

### المطلب الثالث: الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة

في 07 نوفمبر 1967، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة.

لقد تم تجاهل حقوق المرأة طوال تاريخ الحركة المناهضة بحقوق الإنسان العالمية، وقد تطلب الأمر الاستفادة من هذه الحقوق عدة عقود من العمل سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو حتى العالمي، وقبل صدور الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة، كان هناك العديد من الاتفاقيات الدولية التي تصون حقوق المرأة، حيث اعتمد المجتمع الدولي قاعدة واسعة للمطالبة بحقوق الإنسان العالمية تتناول موضوع حقوق النساء وقضايا الأقليات الأخرى.

ويعتبر الإعلان العالمي هذا بمثابة علامة بارزة في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين، وذلك تتويجاً للمجهودات المبذولة من طرف لجانها وبالخصوص "لجنة المرأة" وهي تابعة للجمعية العامة وهذا خلال أربع سنوات من العمل والمناقشات المضنيتين.

<sup>89</sup> محمد الزحيلي، مرجع سبق ذكره، ص: 114 (بتصرف).

<sup>90</sup> سورة الحجرات الآية: 13.

<sup>91</sup> محمد الزحيلي، مرجع سبق ذكره، ص: 294 (بتصرف).

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

وأكثر ما يهمننا في هذا الإعلان هو ما يخص المرأة العاملة، وفي هذا الشأن نجد المادة 01/10 تنص على أن "يراعى وجوب اتخاذ جميع التدابير المناسبة لتأمين تمتع المرأة المتزوجة أو غير المتزوجة بحقوق مساوية لحقوق الرجل في مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية ولاسيما الحقوق التالية:<sup>92</sup>

- 1) الحق (دون تمييز بسبب المركز الزوجي أو أي سبب آخر)، في تلقي التدريب المهني وفي العمل، وفي حرية اختيار المهنة والعمل وفي الترقى،
- 2) حق المرأة تقاضي أجر مساو لأجر الرجل، والتمتع بمعاملة متساوية في العمل ذو القيمة المتساوية،
- 3) حق التمتع بالإجازات التي تمنح بأجر وما يستحق عند التقاعد والضمانات ضد البطالة أو المرض أو الشيخوخة وغير ذلك من أسباب العجز عن العمل.

من خلال هذه الحقوق يتضح بأنه بالرغم من الجهود المبذولة من طرف الأمم المتحدة من أجل تعزيز حقوق المرأة من خلال المواثيق الدولية السالفة الذكر، إلا أن التمييز الشامل ضد المرأة لا يزال موجوداً، حيث أن هذا التمييز ينتهك مبادئ المساواة واحترام كرامة الإنسان، مما يشكل عقبة لمشاركة النساء في العمل والتساوي مع الرجال في الحياة السياسية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية في دولهم، مما ينجم عنه صعوبة في عملية التطوير الذي يشمل إمكانات النساء في سبيل خدمة مجتمعاتهم وأسرهم ودولهم.

### المطلب الرابع: المؤتمرات العالمية للمرأة

إلى جانب هذه الوثائق والجهود المنبثقة عن هيئة الأمم المتحدة سعياً إلى الرفع من مكانة المرأة اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وثقافياً، توجد بعض المؤتمرات التي أقيمت على المستوى الدولي سعياً لتعزيز الجهود والنضال من أجل الاستمرارية في المطالبة بمنع الظلم والاستبداد واللامساواة بين الجنسين. وانطلاقاً من أهمية المسائل المتصلة بتحسين وضع المرأة، عقدت هيئة الأمم المتحدة ستة مؤتمرات دولية أساسية وهذا ابتداء من 1975 وكانت كالتالي:<sup>93</sup>

- 1- مؤتمر "المكسيك" لسنة 1975؛ حيث تم اعتماد خطة عمل عالمية وإعلان عالمي عرف بإعلان "المكسيك"، والذي ركز على مسألة المرأة ومكانتها في المجتمع.

<sup>92</sup> أحمد زكي بدوي، مرجع سبق ذكره، ص: 97-98 (بتصرف).  
<sup>93</sup> رانيا فؤاد جاد الله، ورقة عمل حول حق المرأة في العمل في المواثيق الدولية، موجود على موقع الانترنت <https://nhrc-qa.org>، أطلع عليه بتاريخ 08 مارس 2018، ص: 23.

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

2- مؤتمر "كوبنهاجن" لسنة 1980؛ حيث تم التركيز فيه على مسألة التشغيل والصحة والتعليم للمرأة من الأوليات للحقوق.

3- مؤتمر "نيروبي" لسنة 1985؛ حيث دعي فيه إلى إقامة المساواة بين الجنسين وكذلك دعوة لتفعيل عملية التنمية وإقامة السلم العالمي.

4- مؤتمر "بيجين" لسنة 1995؛ حيث تم اعتماد وتنفيذ تشريعات تكفل حق المرأة في الأجر المساوي للرجل إضافة إلى القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

5- مؤتمر "بوتراجايا" لسنة 2005؛ حيث تم فيه التأكيد على مسألة تمكين المرأة اقتصادياً وهذا في مواجهة تحديات العولمة.

6- المؤتمر الوزاري الثالث لحركة عدم الانحياز "بالدوحة" لسنة 2012؛ حيث ركز المتدخلون فيه على مسألة النهوض والرقى بالمرأة.

ونشير في الأخير إلى مسألة مهمة مفادها أن جميع المؤتمرات السابقة وغيرها كرست حق المرأة في العمل والأجر المتساوي مع الرجل عن العمل المتساوي، وأن القوانين الدولية هي منبثقة أساساً من الأنظمة الاقتصادية الوضعية والتي قمنا بتقسيمها إلى أنظمة اقتصادية سبقت الرأسمالية (النظام الاقتصادي البدائي، العبودي، الإقطاعي والإسلامي) وأنظمة اقتصادية انطلقاً من الرأسمالية (النظام الاقتصادي الرأسمالي والاشتراكي).

لقد سبق لنا وأشارنا إلى وضعية المرأة العاملة في هذه الأنظمة جميعاً وخلصنا إلى جملة من الأفكار بالنسبة لكل نظام اقتصادي عبر فترة زمنية انقضت وأكدنا على دور المرأة في بناء الأسرة والمجتمع وتأكدنا من دور المرأة الهامشي خارج نطاق المنزل والذي هو نابع من عدم المساواة بينها وبين الرجل.

فبالنسبة للنظام الاقتصادي الرأسمالي مثلاً فقد استفاد الرأسماليون أو أرباب العمل من خروج المرأة إلى العمل في ظل وجود تجمعات عمالية رجالية ثائرة عازفة عن العمل في ظل مستويات الأجور المتدنية، فاستغلوا لسد هذا الفراغ وأعطوها أجوراً زهيدة تكاد لا ترقى للأجر الذي يمنح للرجل (نصف أجر الرجل) في ظل نفس شروط العمل.<sup>94</sup>

<sup>94</sup> محمد علي البار، عمل المرأة في الميزان، الدار السعودية، الرياض، 1981، ص: 102 (بتصرف).

لقد كانت للمرأة في ظل هذه الظروف والأوضاع أن تطالب بحقوقها، واستعملت في ذلك كل الوسائل، كالإضراب والتظاهر والإعلان والدعاية للتخلص من الوضع، وكان لها أن استتبعت تشريعات مطالبة من خلالها بحق الانتخاب ودخول البرلمان والمساواة في التعليم والوظائف.<sup>95</sup>

### المبحث الرابع: تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات العربية

على الصعيد العربي، فقد سنت كذلك مجموعة من القوانين ونظمت عدة مؤتمرات من طرف بعض الهيئات أمثال منظمة العمل العربية، منظمة المرأة العربية، تشريعات العمل العربية، وهذا من أجل استتباب حقوق المرأة ووضع مستويات عربية تخص حماية النساء وكذلك تعزيز قدرات المرأة العربية في كافة الميادين لتحقيق التمكين الاقتصادي لها، كما ناقشت المؤتمرات دور المرأة في المقابلة وزيادة الأعمال، وعن الهيئات والاستراتيجيات وآليات إدماج المرأة في سوق العمل في البلدان العربية، فقد أقيمت من أجل تفعيل دور المرأة الاقتصادي، لاسيما في ظل تدني معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة كما يلي:

### المطلب الأول: جهود منظمة العمل العربية

وهي منظمة تعمل في نطاق جامعة الدول العربية مهمتها هي العناية بشؤون العمل والعمال على المستوى القومي.

تأسست منظمة العمل العربية في سنة 12 جانفي 1965 كواحدة من المنظمات الحكومية المتخصصة والعاملة في إطار جامعة الدول العربية.<sup>96</sup>

وهي تعقد كل سنتين مؤتمراً يناقش الكيفية التي تعمل على التنسيق بين مختلف السياسات الحكومية والخاصة بتشغيل المرأة في الدول العربية وذلك بطرح مختلف المواضيع التي تخص المرأة وعلاقتها بالمجتمع.

ولقد بدأت الجهود العربية المناضلة لحقوق المرأة ووضع مستويات عربية تخص حماية النساء العاملات وهذا قبل ظهور منظمة العمل العربية، ومنذ أواخر الخمسينات وهذا بفضل الدورات التي تعقدتها الشؤون الاجتماعية للعمل في جامعة الدول العربية.

ففي الدورة الرابعة التي عقدت ببغداد في مارس 1954 أوصى المؤتمر بوجود توفير الحماية للعاملات، وتوكيد الضمانات الممنوحة لهن في التشريعات الاجتماعية في مختلف البلاد العربية والمتعلقة بتحديد نوع العمل وساعاته ومنع العمل الليلي ومراقبة منح إجازات الأمومة وغيرها من الضمانات الأساسية، وتزويد أجهزة التفتيش بالإمكانات والصلاحيات التي تمكنها من وضع التشريع موضع التنفيذ،

<sup>95</sup> إبراهيم بن مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995، ص: 30 (بتصرف).  
<sup>96</sup> أحمد زكي بدوي، مرجع سبق ذكره، ص: 114.

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

بما في ذلك إعداد واستخدام المراقبات المختصات في تفتيش العمل النسائي،<sup>97</sup> كما أوصت بإنشاء مؤسسات اجتماعية لرعاية العاملات والأمهات كدور الحضانة ومؤسسات توزيع الحليب المعقم.<sup>98</sup>

كذلك أصدرت الدورة السابعة والتي عقدت بالقاهرة في أبريل 1961 عدة توصيات من بينها تعميم منح المرأة العاملة نفس الأجر الذي يمنح للرجل إذا تساوى العمل، ومنح العاملة إجازة وضع لا تقل عن ستة أسابيع، وإنشاء دور حضانة في المنشآت الصناعية وتوفير وحدات للخدمة المنزلية المشتركة (مطابخ ومغاسل... الخ)، وإنشاء تفتيش عمل يتكون من مفتشات مدربات للتفتيش دورياً على المنشآت التي تعمل بها نساء عاملات.<sup>99</sup>

وفي سنتي 1967 و1969 خلال الدورتين الحادية عشرة والثالثة عشر في كل من "القاهرة" و"عدن"، تم التركيز على التوالي بإنشاء خدمات اجتماعية للمرأة في البيئات الصناعية ذات الطابع الخاص بما يحقق التوفيق بين واجباتها في الأسرة وواجباتها في العمل وكذلك على تمكين المرأة من القيام بدور أساسي في بناء المجتمع على قدم المساواة مع الرجل.

هذه الدورات سهلت من إقامة العديد من المؤتمرات، كما سيأتي لاحقاً، والتي تخص منظمة العمل العربية، حيث تناولت هذه المؤتمرات العديد من القضايا والموضوعات التي تعنى بوضع المرأة العربية في شتى المجالات، كما تناولت أيضاً السبل التي من شأنها أن تزيد من تفعيل دور المرأة في سبيل دعم التنمية الشاملة في البلدان العربية، ولقد ناقشت المؤتمرات هذه في العديد من المرات قضايا التنمية الإنسانية والأمن الإنساني ودور المرأة في المقابلة وريادة الأعمال... وغيرها من أبعاد الاهتمام المعاصر بقضايا المرأة الذي شهدته بداية الألفية الثالثة، والذي عبر عن نفسه في مقررات الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمرأة وفي وثيقة الأهداف التنموية للألفية، وفي تطور النظرة للمرأة من مستحق للدعم وهدف للتنمية وللحماية، إلى فاعل رئيسي في عملية التنمية وشیوع الأمن والسلم المجتمعيين، ولكن دور المرأة ما زال يحتاج إلى الاعتراف والتقدير وإلى تدعيم هذا الدور ومدته بالتأهيل المناسب وبالثقافة والمعرفة والمهارات المختلفة، كما تحرص المنظمة على إدماج توصيات مؤتمراتها في خطط العمل وفي البرامج والمشروعات السنوية التي تتبناها.<sup>100</sup>

وقد نصت المادة الثالثة من دستور المنظمة على أن من بين أهدافها هو توحيد التشريعات العمالية في الدول العربية (فقرة 03) والقيام بالدراسات والبحوث بشأن ظروف وشروط العمل (فقرة 04)،

<sup>97</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 113.

<sup>98</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة.

<sup>99</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 114.

<sup>100</sup> موجودة على الموقع الإلكتروني <https://test.arabwomenorg.com> "المؤتمر السادس لمنظمة المرأة العربية - دور النساء في الدول العربية ومسارات الإصلاح والتغيير بتاريخ 08 مارس 2018، أطلع عليه على الساعة 12h00.

لذلك حظي موضوع المرأة العاملة باهتمام المنظمة منذ تكوينها وممارستها لمسؤولياتها الدستورية في خدمة القوى العاملة العربية،<sup>101</sup> ولما كانت ظروف عمل ومعيشة العمال تتفاوت تفاوتاً كبيراً تبعاً لنوع العمل الذي يمارسونه وللظروف المحيطة به وتبعاً لطبيعة القائمين به، فقد رأى مؤتمر العمل العربي في دورته الثانية والمنعقدة "بالقاهرة" في مارس سنة 1973، ضرورة تكوين لجان صناعية من بينها لجنة المرأة العاملة، وجعل مقرها "تونس"،<sup>102</sup> حيث تهتم هذه اللجنة منذ نشأتها بدراسة أوضاع المرأة العاملة العربية سواء اجتماعياً أو ضمن التشريعات العمالية العربية، كما تهتم كذلك بأوضاع المرأة العاملة في العالم بأسره ودور منظمة العمل العربية في مؤتمر المرأة العالمي لسنة 1975.

### المطلب الثاني: جهود منظمة المرأة العربية

وهي منظمة حكومية منبثقة من جامعة الدول العربية حيث تمت الموافقة على إنشائها من طرف مجلس الجامعة العربية عقب "إعلان القاهرة" والمنبثق عن مؤتمر قمة المرأة العربية الأول، والذي أُنعقد في نوفمبر 2000 كإسهام مشترك بين ثلاثة هيئات وهي المجلس القومي للمرأة "بمصر" ومؤسسة الحريري "لبنان" وجامعة الدول العربية، وتمخض عن الاتفاقية دخول إنشاء المنظمة حيز التنفيذ وذلك في مارس 2003، ولقد تأسست هذه المنظمة بغية تحقيق ثلاثة غايات رئيسية وهي:

- 1- تعزيز قدرات المرأة العربية في كافة الميادين لتحقيق ما يسمى بتمكين المرأة اقتصادياً، وذلك في سبيل تحقيق التقدم والرفي لكافة المجتمعات العربية،
- 2- التأكيد على مسألة الشراكة ما بين المرأة والرجل من أجل تنفيذ وتحقيق أهداف التنمية،
- 3- التعاون المكثف بين الدول العربية من أجل تحقيق الريادة في الأعمال.

### المطلب الثالث: تشريعات العمل العربية

تتباين مكانة ودور المرأة العاملة في الدول العربية، حيث نفذت معظم الدول العربية إصلاحات متعلقة بحقوق المرأة لاسيما فيما يتعلق بقضايا المساواة بين الرجال والنساء، وتلتزم الحكومات في معظم الدول العربية مع المجتمع الدولي ومع الجماعات الأهلية المحلية بتحقيق هذه الأهداف وذلك بتبني تشريعات عمل بغية تحسين وضع النساء العاملات في إطار الاتفاقية الرامية إلى القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ولقد صادقت 12 دولة عربية على هذه الاتفاقية.

<sup>101</sup> أحمد زكي بدوي، مرجع سبق ذكره، ص: 115.

<sup>102</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة.

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

ولقد عبر انتقال السلطة من جيل إلى جيل في معظم الدول العربية على مسألة التأكيد على حقوق المرأة، كما هو الحال في "البحرين"، "الأردن"، "المغرب"، "عمان"، "قطر"، "سوريا" و"الجزائر"، حيث عبر قادة هذه الدول عن حاجتهم إلى تحسين مكانة النساء كجزء لا يتجزأ من عملية التنمية المستدامة.

وأكد مكتب العمل العربي على وثائق تضمنت دراسات حول بنود جدول الأعمال ووضعها بين أيدي أعضاء لجنة المرأة العاملة المشار إليها سابقاً، والتي قامت بدورها بإقامة مناقشات ودراسات حول هذه البنود لينتهي الأمر بصدور توصيات تخص وضعية المرأة العاملة العربية في إطار ما أسموه بتشريعات العمل العربية.

كما سبق وذكرنا بأن انعقاد الدورة الأولى للجنة المرأة العاملة العربية كان "بتونس" في ديسمبر 1974، حيث أسفرت هذه الدورة على صدور ما أسموه بوضع المرأة العربية في التشريعات العمالية العربية، حيث ساوت فيه هذه الأخيرة بين المرأة والرجل فيما يخص الأحكام المنظمة للعمل بما فيه الأجر، ولكن تخللت بعض هذه القوانين ثغرات بالنسبة للأحكام المنظمة لحماية المرأة ورعاية الأمومة.

### المطلب الرابع: المؤتمرات العربية للمرأة المنبثقة عن منظمة المرأة العربية

إلى جانب هذه الهيئات العربية وتشريعات العمل العربية المناضلة من أجل استتباب حقوق المرأة العربية والقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري المقام عليها، وهذا لأجل تحقيق مكانة اقتصادية تليق بالمرأة باعتبارها عنصراً فاعلاً في عملية التنمية، أقيمت بعض المؤتمرات العربية المدافعة عن حقوق المرأة اقتصادياً والمناضلة من أجل إقامة مساواة بين الجنسين.

وأهم المؤتمرات المنبثقة عن منظمة المرأة العربية<sup>103</sup> خمسة مؤتمرات، حيث تنص اتفاقية إنشاء هذه المنظمة على أن ينظم مؤتمراً كل سنتين حيث تنظم المواد من 7 إلى 12 وكذلك المادة 15 من نظام المنظمة الداخلي مختلف التدابير والآليات التي تحكم إجراء المؤتمر.

ولقد عقدت المنظمة المؤتمر الأول بعد مضي ستة سنوات على اجتماع القمة الأولى للمرأة العربية "بمملكة البحرين" سنة 2006 (13-15 نوفمبر) والمعنون ب: ستة سنوات بعد القمة الأولى للمرأة العربية: الإنجازات والتحديات، والمؤتمر الثاني بدولة "الإمارات العربية" المتحدة سنة 2008 (11-13 نوفمبر) والمعنون ب: المرأة في مفهوم وقضايا أمن الإنسان: المنظور العربي والدولي والمؤتمر الثالث

<sup>103</sup> منظمة المرأة العربية تعتبر منظمة حكومية منبثقة عن جامعة الدول العربية ومقرها الأساسي جمهورية مصر العربية، ولقد تمت الموافقة على إنشاء هذه المنظمة انطلاقاً من "إعلان القاهرة" والصادر عن مؤتمر قمة المرأة العربية الأول المنعقد في نوفمبر 2000. ودخلت اتفاقية إنشاء المنظمة حيز النفاذ في مارس 2003، وهي تعقد كل سنتين مؤتمراً، حيث يناقش الكيفية التي تعمل على التنسيق ما بين مختلف السياسات الحكومية والخاصة بتشغيل المرأة في الدول العربية، وذلك بطرح مختلف المواضيع التي تخص المرأة وعلاقتها بالمجتمع.

"بالجمهورية التونسية" سنة 2010 (28-30 أكتوبر) والمعنون ب: المرأة العربية شريك أساسي في مسار التنمية المستدامة، والمؤتمر الرابع "بالجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية" سنة 2013 (25-27 فبراير) والمعنون ب: المساواة وريادة الأعمال النسائية في العالم العربي قيادة .. وتنمية، أما عن المؤتمر الخامس فقد أقيم في "جمهورية مصر العربية" سنة 2016 (13-14 ديسمبر) والمعنون ب: دور النساء في الدول العربية ومسارات الإصلاح والتغيير.

### المطلب الخامس: الهيئات والاستراتيجيات وآليات إدماج المرأة في سوق العمل في البلدان العربية

لقد سبق وأشرنا إلى مسألة مهمة وهي مسألة التمكين الاقتصادي للمرأة ودوره في عملية التنمية، وذكرنا أنه يعتبر من أهم العوامل المساعدة على دعم النمو الاقتصادي والوصول إلى تحديد أهداف التنمية المستدامة، ونظراً لهذه الأهمية فإن معظم الحكومات في العالم، تسعى إلى تبني العديد من المبادرات الرامية إلى تفعيل دور المرأة الاقتصادي، لاسيما في ظل تدني معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل.

فيما يخص البلدان العربية، فهي تتبنى "إستراتيجية النهوض بالمرأة"، وذلك لا يتأتى إلا بتمكين المرأة اقتصادياً، وهذا من أجل القضاء على الفقر وكذلك محاولة العمل على إزالة أسبابه وتخفيف آثاره وبالأخص على النساء العاملات في قطاع العمل غير الرسمي والقطاع الزراعي، وتلجأ معظم البلدان في سبيل تحقيق ذلك إلى سياسة توثيق مساهمة المرأة في المجال الزراعي ومجال العمل غير الرسمي والعمل داخل البيوت في حسابات الناتج القومي، وذلك من أجل إبراز القيمة الاقتصادية الحقيقية لهذه المساهمة، وكذلك تبيان الكيفية التي تستفيد المرأة من عائد مساهمتها في التنمية:<sup>104</sup>

### 1) الأردن

ومن المبادرات الجادة المحفزة على المشاركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمرأة، ما قامت به "الأردن" من استراتيجيات رامية لتحسين وضع المرأة الاقتصادي مثل "الإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية" و "الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر والبطالة" وهذا من أجل تشغيل الإناث القاطنات في المناطق النائية، أضف إلى ذلك، انطلاق حملات وطنية لدعم تشغيل الإناث بداية من عام 2013، رامية إلى تشغيل الإناث في مجالات عمل مختلفة، مثال ذلك مجال الصناعات التحويلية، التجارة بالجملة والتجزئة، الخدمات الفندقية، خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، أنشطة الصحة البشرية، الخدمات

<sup>104</sup> هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، مرجع سبق ذكره، ص:24 (بتصرف).

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

الاجتماعية والتعليمية وغيرها من مجالات العمل، ناهيك عن المشاريع التي تبنتها وزارة العمل والموجهة لتدريب الفتيات وخاصة من ذوي الاحتياجات الخاصة ضمن الفئة العمرية (18-45 سنة)، من أجل غايات التشغيل الذاتي في المحافظات، وهذا بغية تمكينهن من الانخراط في سوق العمل.

كما تعمل الوزارة على تحقيق المساواة في الأجور بين الجنسين عن طريق تبني مشروع الإنصاف "بالأجور"، وذلك من خلال إقامة قاعدة بيانات حول التمييز في الأجور تمكن القائمين على صنع القرار من وضع طرق من أجل تعزيز الإنصاف بين الفئتين، كما تهدف الحكومة إلى تقديم مقترحات من أجل تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور على جميع العاملات، واقتراح إنشاء دور رعاية لأطفالهن في مكان عملهن.<sup>105</sup>

### (2) الإمارات

تعتبر "الإمارات" من البلدان العربية التي سلكت منهج خفض فجوة النوع، حيث حصلت على المرتبة الثامنة عالمياً في معيار المساواة بين المرأة والرجل في الأجر عند تماثل العمل، وعلى المرتبة الأولى في معيار معرفة القراءة والكتابة، وعلى المرتبة الأولى كذلك في معيار الالتحاق بالتعليم الثانوي، وهذا وفقاً لتقرير "المنتدى الاقتصادي العالمي لسد فجوة النوع"، وفي 2015 تم تشكيل ما يسمى بـ "مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين"، دائماً في إطار ما يسمى بتقليص الفجوة بين الجنسين، وتحقيق نوعاً من التوازن بينهما.<sup>106</sup>

وفي 2017، قامت الدولة بإنشاء ما أسماه بـ "دليل التوازن بين الجنسين"، وهذا بالتعاون مع منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE)، وهذا من أجل دعم التوازن النوعي في مكان العمل، أضف إلى ذلك، تحقيق مبادرة "مؤشر التوازن الوطني"، كل هذا من أجل تحقيق مكانة متقدمة في مؤشرات التنافسية العالمية.<sup>107</sup>

وأخيراً، وفي سنة 2018، تم اعتماد تشريعاً من أجل إقرار المساواة في الرواتب بين الجنسين أطلقوا عليه "قانون المساواة في الأجور والرواتب بين الجنسين"، وهذا كله بغرض تفعيل دور المرأة الريادي في عملية التنمية.<sup>108</sup>

<sup>105</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة (بتصرف).

<sup>106</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 25 (بتصرف).

<sup>107</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة (بتصرف).

<sup>108</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة (بتصرف).

### (3) السعودية

تعتبر "المملكة العربية السعودية" ثالث دولة تسعى لتحسين وضعية المرأة العاملة اقتصادياً، في سبيل ذلك بذلت مساعي عديدة من طرف حكوماتها لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة، وذلك بالعمل على رفع معدل نشاطها في سوق العمل، وخفض معدل بطالتها ضمن صفوف اليد العاملة، وذلك من خلال تبني برامج وآليات للنهوض بالمرأة في عالم الشغل، ومن ضمن أهداف "السعودية" في سنة 2030 هي ما يلي:<sup>109</sup>

- زيادة معدل نشاط المرأة في سوق العمل من تقريباً 22% سنة 2018 إلى حوالي 30% سنة 2030،
  - خفض معدل بطالة الإناث من 11.6% سنة 2018 إلى 9% سنة 2030،
  - زيادة نسبة الإناث في قطاع الخدمة المدنية من 40% سنة 2018 إلى 42% سنة 2030،
  - زيادة نسبة الإناث في قطاع الوظائف العليا من 1.5% سنة 2018 إلى 5% سنة 2030.
- في سبيل تحقيق هذه الأهداف، يجري العمل على حصر التحديات من أجل تحقيق الرؤية ووضع الأهداف المسطرة قيد التنفيذ.<sup>110</sup>

### (4) البحرين

تسعى "مملكة البحرين" كغيرها من البلدان العربية إلى تعزيز وتقوية حصة المرأة في سوق العمل، حيث تركز برامج وزارة العمل على تكييف وتحديث بنية المهن والوظائف من أجل إدماج المرأة البحرينية في سوق العمل وارتقاء مشاركتها.

ووفقاً لإحصاءات هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية، فقد بلغت نسبة الإناث في القطاعين العام والخاص من إجمالي عدد العاملين 35.7% في سنة 2015، كما أن عدد المشتغلات في قطاع الخدمات المالية والتجارة والإنشاء ارتفع بشكل محسوس، حيث مرد ذلك يعود إلى ارتفاع المؤهلات العلمية للنساء البحرينيات والذي بلغ 60% من مجمل النساء العاملات، وفي مجال ريادة الأعمال، فإن

<sup>109</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 26 (بتصرف).

<sup>110</sup> هند ال الشيخ، سوق العمل في المملكة العربية السعودية و متطلبات المرحلة التنموية، ملتقى إسهامات المرأة السعودية التنموية في تحقيق رؤية 2030: الواقع والاستشراف، 2017.

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

عدد السجلات التجارية ارتفع من 39% إلى 41% في سنة 2018، إضافة إلى أن معدل استدامة السجلات التجارية لأكثر من خمس سنوات قد بلغ قرابة 56%.<sup>111</sup>

### (5) المغرب

تسعى "المملكة المغربية" في إطار خلق المساواة بين الجنسين، كغيرها من البلدان العربية إلى إدماج مقاربة النوع الاجتماعي ضمن استراتيجيات التنمية، ومن الإنجازات المحصلة نذكر تعزيز مكانة المرأة في نظام الخدمة المدنية من خلال برامج رامية إلى زيادة نسبة الإناث في مناصب ذات مسؤولية في مختلف الإدارات الحكومية، حيث إن المرأة المغربية تمثل ما نسبته 39.5% من العاملين في القطاع العام، مقابل 70% في الإدارة العليا.<sup>112</sup>

نشير إلى أنه تم تشكيل "مرصد مقاربة النوع الاجتماعي" بالوظيفة العمومية من أجل رصد التدابير المؤدية إلى الرفع من تعداد الإناث في المناصب العليا والمناصب ذات المسؤولية، إضافة إلى استحداث شبكة للتشاور مشتركة بين الوزارات المكلفة بمقاربة النوع في الوظيفة العمومية، بهدف تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف والمسؤوليات.<sup>113</sup>

### (6) تونس

في إطار إقامة المساواة بين الجنسين، قامت "الجمهورية التونسية" بواسطة وزارة المرأة والأسرة والطفولة بالتأكيد على رفع معدل مشاركة المرأة في سوق العمل من 24.3% سنة 2018 إلى 35% سنة 2020، وذلك من خلال برامجها والياتها نحو تطوير المبادرة الاقتصادية لدى المرأة ومساعدتها على إقامة مشروعات اقتصادية، نفس الشيء ملاحظ من خلال آلية عمل وزارة التكوين المهني نحو تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة وخاصة في المناطق الريفية.<sup>114</sup>

### (7) مصر

تسعى "الجمهورية العربية المصرية" كبقية البلدان العربية إلى تعزيز وتقوية حصة المرأة في سوق العمل، حيث تركز برامج الحكومة في سعيها من أجل إدماج المرأة المصرية في سوق العمل وارتفاع

<sup>111</sup> هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، مرجع سبق ذكره، ص: 26 (بتصرف).

<sup>112</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 27 (بتصرف).

<sup>113</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة (بتصرف).

<sup>114</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة (بتصرف).

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

مشاركتها إلى زيادة نسبة مشاركة في دعم التنمية الاقتصادية عن طريق ما يسمى "بالمجلس القومي للمرأة"، كآلية وطنية تعنى بالنهوض بالمرأة المصرية، حيث قام بعملية تشاركية من أجل وضع ما أسموه بـ "الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030"، وهذا في سبيل تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين، وأهداف التنمية المستدامة المعتمدة من طرف منظمة الأمم المتحدة كأساس للتنمية حتى عام 2030.<sup>115</sup>

هذه الإستراتيجية المعتمدة، تركز على التمكين الاقتصادي للمرأة، بالدرجة الأولى، كما سنرى في الفصل الثالث من هذا العمل، حيث يعمل هذا الأخير على تنمية قدرات المرأة في سبيل توسيع الخبرات العملية المستقبلية لها.

<sup>115</sup> نفس المرجع أعلاه، ص ص: 27-28 (بتصرف).

### المبحث الخامس: تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات والدراسات الجزائرية

على المستوى الوطني ككل، تم تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات والدراسات الجزائرية، وذلك بتبني مجموعة من الاتفاقيات، مثال ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الإعلان الرسمي لرؤساء الدول الإفريقية حول المساواة بين الرجل والمرأة واتفاقيات أخرى، هذا وتتلخص الجهود الجزائرية بخصوص حماية المرأة العاملة في محاولة وضع إطار تشريعي يساهم في تحسين وضعية المرأة العاملة اقتصادياً وإدماجها بدون قيود في سوق العمل كما يلي:

#### المطلب الأول: اتفاقيات حماية المرأة

إن معظم الاتفاقيات الرامية لحماية المرأة اقتصادياً في الجزائر هي منبثقة مما سبق وأشارنا إليه ضمن الجهود الدولية والعربية الهادفة إلى حماية المرأة العاملة، هذه الاتفاقيات يمكن أن نوردتها كما يلي:<sup>116</sup>

1- **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان**؛ حيث انضمت الجزائر إلى هذه الاتفاقية سنة 1963، بعد 15 سنة من صدوره سنة 1948.

2- **العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية**؛ حيث تمت عملية المصادقة من طرف الجزائر سنة 1989، بعد 23 سنة من صدوره سنة 1966.

3- **العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية**؛ حيث تمت المصادقة عليه من طرف الجزائر سنة 1989، بعد 23 سنة من صدوره سنة 1966.

4- **الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب**؛ حيث تمت المصادقة والانضمام إليه من طرف الجزائر سنة 1987، أي بعد 07 سنوات من صدوره سنة 1981.

وبموجب الفقرة الثالثة من المادة 18 منه، تلتزم الدولة الطرف ب: "السهر على القضاء على شتى أشكال العنف ضد المرأة وضمان حماية حقوق المرأة والطفل مثل ما هو منصوص عليه في الإعلانات والاتفاقيات الدولية.

<sup>116</sup> منيرة سلامي، مرجع سبق ذكره، ص: 187 (بتصرف).

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

لكن لم يتم التطرق لحقوق المرأة بطريقة واسعة، وفي هذا الإطار جاء اعتماد بروتوكول الميثاق الإفريقي بحقوق الإنسان والشعوب المتعلق بحقوق المرأة سنة (2003)، لكن الجزائر لم توقع على هذا البروتوكول.

**5- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛** حيث صادقت عليها الجزائر في سنة 1996 أي بعد مضي 17 سنة من إصدارها سنة 1979.

بالنسبة للبروتوكول الاختياري الخاص بهذه الاتفاقية فإن الجزائر لم تصادق عليه إلا في سنة 1999.

**6- الإعلان الرسمي لرؤساء الدول الإفريقية حول المساواة بين الرجل والمرأة؛** يتطرق هذا الإعلان المصادق عليه خلال مؤتمر رؤساء دول وحكومات الاتحاد الإفريقي في جويلية 2004 في أثيوبيا إلى مبدأ التكافؤ في اتخاذ القرار.

**7- اتفاقيات أخرى؛** من المتصور بأن الجزائر تعتبر طرفاً في اتفاقيات أخرى تتعلق بحقوق المرأة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة نذكر منها:<sup>117</sup>

\* اتفاقية المرأة المتزوجة سنة 1957،

\* اتفاقية الرضا بالزواج، والحد الأدنى لسن الزواج وتسجيل عقود الزواج، التي تمت المصادقة عليها في 07 نوفمبر 1962،

\* اتفاقية قمع الاتجار بالأشخاص واستغلال بغاء الغير سنة 1949، التي صادقت عليها الجزائر في 1963 مع تحفظ على المادة 22،

\* الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري سنة 1965،

\* اتفاقية "اليونسكو" بشأن مكافحة التمييز في مجال التعليم سنة 1958 والمصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1968،

\* الاتفاقية رقم 111 لمنظمة العمل الدولية والمتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة سنة 1958 والتي صادقت عليها الجزائر في 15 أكتوبر 1969م،

\* اتفاقية حقوق الطفل سنة 1989 والتي صادقت عليها الجزائر سنة 1992،

\* الميثاق الإفريقي لحقوق الطفل ورفاهه سنة 2003،

<sup>117</sup> نفس المرجع أعلاه، ص ص: 187-188 (بتصرف).

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

- \* اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالحقوق السياسية للمرأة لسنة 1952 والتي اعتمدها الجزائر سنة 2004،
- \* اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة وبروتوكولاتها الثلاثة، خاصة ذلك المتعلق بمنع وجمع الاتجار بالأشخاص خاصة النساء والأطفال،
- \* الاتفاقيات رقم 100/أ و 111/ف/ لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

إن الاعتراف بمكانة المرأة ضمن المجتمع أصبح وعياً حقيقياً لدى أغلب الشعوب، وقد تجلى هذا مما أفرزته الاتفاقيات السالفة الذكر من تحسن في دور المرأة العاملة في مجال التنمية، حيث أضحت قضية تمكين المرأة اقتصادياً من بين أكثر الاهتمامات لهذه الشعوب.

### المطلب الثاني: الإصلاحات التشريعية والدستورية التي تبنتها الجزائر منذ الاستقلال

بالنسبة للإصلاحات القانونية والدستورية التي تبنتها الجزائر منذ الاستقلال، فهي من أجل تشجيع إدماج المرأة في الاقتصاد الوطني من أجل المساهمة في التنمية، وكذلك من أجل ضمان حماية حقوق المرأة فيما يخص قانون العمل، قانون الضمان الاجتماعي، نظام التقاعد وقانون الانتخاب ودعم حقوق المرأة العاملة في مجال السياسة، هذا وتجسدت الإصلاحات التشريعية والدستورية التي تبنتها الجزائر منذ الاستقلال في مختلف التعديلات الدستورية وكذا القانونية ممثلة فيما يلي:

#### الفرع الأول: التعديلات الدستورية

حاولت الجزائر منذ الاستقلال -ضمن إستراتيجيتها للتنمية- تشجيع إدماج المرأة في الاقتصاد الوطني للمساهمة في التنمية كونها عنصراً فاعلاً في المجتمع، خاصة بعدما برهنت عن إمكانياتها الجبارة خلال الثورة التحريرية، وفي أول دستور للجزائر مستقلة (برنامج طرابلس) سنة 1963 تم التأكيد على ضرورة ترقية المرأة وذلك بإعطائها المكانة الحقيقية التي تستحقها وذلك بتبني مختلف البرامج العاملة على إزالة كل العوائق التي تؤدي إلى عدم تمكين المرأة اقتصادياً، وبالإضافة إلى تشجيع الحركات والجمعيات النسوية المختلفة، وبعد هذا جاء دستور 1976 مطالباً بترقية المرأة وحفظ حقوقها كزوجة وكأم وحماية حقوقها المادية والمعنوية، ثم تلاه دستور 1989 وبعده دستور 1996 ليعترف بنفس الحقوق والفرص بين الجنسين.

والمشرع الجزائري اتخذ موقفاً بموجبه أقر للمرأة بحقوقها في العمل وأبقى على مكانته الاجتماعية كأم وراعية أسرة، هذا التوجه نجده في عدة أحكام دستورية، نذكر منها ما ورد في نص المادة 29 من دستور 1996 المعدل في سنة 2008 بموجب القانون 19/08 المؤرخ في 15/11/2008، والتي أكدت

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

أن كل المواطنين سواسية أمام القانون، أما المادة 31 من نفس الدستور فنصت على أن مؤسسات الدولة تستهدف ضمان المساواة بين المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات، وذلك بإزالة كل العقبات التي تحول دون مشاركة الجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد كرست المادة 51 حق تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة،<sup>118</sup> ونذكر أيضاً انه بالنسبة المادة 31 أنه تم تعديلها من جديد فيما بعد حسب التعديل الدستوري الموقع في السادس من شهر مارس سنة 2016،<sup>119</sup> حيث تم استبدال المواد الخاصة بترقية حقوق المرأة بالمواد 32 و34 و35 والمادة 36 وذلك كما يلي:<sup>120</sup>

**أ- المادة 32:** هي نفسها المادة 29 حسب التعديل الدستوري السابق وتنص على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرف أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي.

**ب- المادة 34:** هي نفسها المادة 31 حسب التعديل الدستوري السابق، وهي تنص على أن المؤسسات تستهدف ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات وإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

**ج- المادة 35:** سعياً من الدولة الجزائرية لتعزيز المشاركة السياسية للمرأة، فقد تم تعديل المادة 31 بالمادة 31 مكرر، وذلك في نوفمبر من سنة 2008 كما أسلفنا، والتي تم استبدالها بالمادة 35 حسب تعديل 2016 والتي تنص على ما يلي: "تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة، بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة".

وفي إطار تشجيع دور المرأة في الحياة العملية، تم نص مواد دستورية جديدة صريحة تخص ذلك نذكر منها:

**د- المادة 36:** تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، حيث تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولة في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات، كما

<sup>118</sup> خليفي عبد الرحمن، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، ورقة بحثية مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول المركز القانوني والسياسية للمرأة في التشريعات المغربية في ظل التعديلات المستحدثة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ص: 3-4.

<sup>119</sup> بالنسبة للتعديل الدستوري الصادر سنة 2016 فإنه تم بموجب القانون رقم 16-01 والمؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق ل 06 مارس 2016، أنظر الجريدة الرسمية على الموقع الرسمي: <http://www.jorndp.dz/HAR/Index.htm>، تاريخ الإطلاع عليه هو 02 جانفي 2018، على الساعة 09h30.

<sup>120</sup> منيرة سلامي، مرجع سبق ذكره، ص: 188 (بتصرف).

## الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية

تؤكد على سعي الدولة للنهوض بالمرأة اقتصادياً في سبيل تفعيل التنمية وذلك بالتأكيد على أن مناصب المسؤولية ينقلها الرجال والنساء على حد سواء.

**هـ- المادة 63:** صدرت في تعديل 2016 وهي نفسها المادة 51 حسب التعديل الدستوري لسنة 2008 وتنص على أن يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون، وبناء على هذه المادة يكرس المرسوم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل 15 جويلية 2006 والمتضمن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية مبدأ عدم التمييز بين الجنسين في العمل في القطاع العمومي.<sup>121</sup>

### الفرع الثاني: التعديلات القانونية

حيث أن المشرع الجزائري قام بجملة من التعديلات القانونية في سبيل ضمان حماية حقوق وحريات الأشخاص بشكل عام والمرأة بشكل خاص، وهذا تماشياً مع المعايير الدولية المتخذة في مجال عمل المرأة، هذه التعديلات يمكن إيجازها فيما يلي:

#### أولاً: قانون العمل

يعتبر قانون العمل في الجزائر حديث الظهور فهو يمتد بجذوره التاريخية إلى المرحلة التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي في مرحلة الاستعمار على العمال الجزائريين. هذا القانون الذي بقي ساري المفعول خلال فترة معتبرة بعد الاستقلال، الشيء الذي أدى إلى تأخر ظهور قانون العمل الجزائري إلى سنة 1975 والتي تعتبر سنة الانطلاق في سن القوانين الخاصة بعلاقات العمل.

ويمنع تشريع العمل، طبقاً لأحكام الدستور، أي شكل من أشكال التمييز، فالقانون رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 والمتعلق بالوظيفة العمومي في المادة 05 منه، يمنع أي تمييز بين الجنسين في العمل، والقانون 90-11 والمؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل فيضمن الحق في العمل للجميع والمساواة بين الجنسين في التشغيل وعلى استفادتهم من نفس الحقوق الأساسية، هذه الحقوق يمكن إيجازها فيما يلي:

<sup>121</sup> تنص المادة 74 من المرسوم أعلاه على أنه: "تعيين الموظفين يخضع لمبدأ تكافؤ الفرص للحصول على وظائف في القطاع العمومي"، كما يكرس المرسوم كذلك عدداً من الحقوق للعنصر النسوي في الوظيفة العمومية، فيما يخص حظر التمييز بين الموظفين (المادة 27)، الحق في إجازة الأمومة (المادة 129)، الحق في إجازة بدون مرتب (المادة 214) و(المادة 146).

الحق في العمل، المساواة في الأجور، الترقية والتكوين، احترام السلامة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة وكرامتها، حظر العمل الليلي عليها، حماية صحة المرأة في العمل، الاستفادة من عطلة الأمومة بالإضافة إلى حقوق أخرى يمكن معرفتها وذلك بالإطلاع عليه بالرجوع إلى التعديل المشار إليه سابقاً.<sup>122</sup> من خلال هذه الحقوق ندرك بأن المشرع الجزائري اتخذ موقفاً بموجبه أخذ للمرأة بحقوقها في العمل وأبقى على مكانتها الاجتماعية كأم وراعية أسرة.<sup>123</sup>

### ثانياً: قانون الضمان الاجتماعي ونظام التقاعد

بداية ننوه إلى أن قانون الضمان الاجتماعي ونظام التقاعد يمثلان بالنسبة للمرأة العاملة نوعاً من الحماية الاجتماعية، وهو حق مكتسب سواء بالنسبة للمرأة أو الرجل يترتب عليه امتيازات بالنسبة لهما سواء في حياتهما أو بعد وفاتهما، والمقصود بحق المرأة العاملة في الحماية بواسطة نظام الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية هو تغطيتها في حالة الطوارئ أو الظروف غير المتوقعة الصحية والطبيعية التي تمر بها المرأة العاملة، بحيث تتكفل أنظمة الضمان الاجتماعي بتمكينها من تعويضات نقدية وعينية حسب طبيعة الطارئ، مرض أمومة أو حادث عمل أو تقاعد أو عجز أو وفاة.<sup>124</sup>

وفيما يخص نظام الحماية في مجال العمل، ننوه كذلك بأنه ساري المفعول على الجنسين بموجب اتفاقيات دولية وقوانين وطنية،<sup>125</sup> وانطلاقاً من الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 والتي صادقت عليها الجزائر تم بموجبها وضع الحد الأدنى للضمانات الاجتماعية، منها ما تعلق بالمرأة بالخصوص دون الرجل، هذه الضمانات كانت على النحو التالي:<sup>126</sup>

- التأمين على المرض،
- التأمين على الولادة أو الأمومة،
- التأمين على عجز،
- التأمين على الوفاة،
- التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية،
- التأمين على التقاعد،

<sup>122</sup> منيرة سلامي، مرجع سبق ذكره، ص: 189 (بتصرف).

<sup>123</sup> خليفي عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره، ص: 03.

<sup>124</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 10-11.

<sup>125</sup> ترسانة من القوانين كما يلي:

\* القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

\* القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم،

\* القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 والمتعلق بنظام التقاعد والمعاشات، المعدل والمتمم.

<sup>126</sup> خليفي عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره، ص: 11.

- التأمين على البطالة.

### ثالثاً: قانون الانتخاب ودعم حقوق المرأة العاملة في مجال السياسة

أبدى العديد من قادة الدول العربية ومنها الجزائر نيتهم اتجاه معالجة القضايا المتعلقة باستتباب حقوق المرأة العاملة في المجال السياسي، حيث قاموا بالمطالبة بتوسعة المؤسسات الديمقراطية بغرض إتاحة الفرصة للمجموعات النسائية في المجتمع المدني لغرض الضغط على هؤلاء القادة من أجل الإصلاح السياسي وتمثيل المرأة في الحكومة.

ولقد منحت الجزائر حق الانتخاب للمرأة في عام 1962، ودخلت المرأة الجزائرية البرلمان في نفس السنة، كما أن حقها في الانتخاب مكفول لها بموجب المادة 62 من الدستور، التي تنص على أن: "كل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن ينتخب وينتخب"، وتتضمن مختلف قوانين الانتخابات تمثيلاً متساو وعادل للمرأة والرجل في المجالس المنتخبة، خاصة القانون العضوي 17-91 المؤرخ في 14 أكتوبر 1991، المعدل والمتمم للقانون 13-89 المؤرخ في 07 أوت 1989، المتضمن قانون الانتخابات والذي ينص على إلغاء الانتخاب عن طريق الوكالة، هذا الأجراء الذي سمح للمرأة بالتعبير عن اختياراتها السياسية بمطلق الحرية.<sup>127</sup>

إضافة إلى التعديلات التي مست القوانين المذكورة آنفاً توجد تعديلات أخرى قانونية لها ارتباط بالمرأة وتمكينها ورقياً مثل التعديل في قانون الجنسية، قانون تنظيم وتسيير السجون، بالإضافة إلى قانون العقوبات.

### المطلب الثالث: الهيئات والاستراتيجيات وآليات إدماج المرأة في سوق العمل الجزائري

إن الهيئات والاستراتيجيات وآليات إدماج المرأة في سوق العمل الجزائري قد أنشأت من أجل تحقيق المقاربات الثلاث وهي تعزيز المشاركة التنموية للمرأة في المشروعات العامة والخاصة، ضبط انشغالات تنموية محددة تخص المرأة والعمل وأخيراً مقارنة النوع الاجتماعي وعلاقته بالتنمية، والاهتمام الذي توليه الجزائر إلى التنمية النسوية إنما تتجسد مظاهره في إرساء مؤسسات داعمة للنهوض بالمرأة، وكذلك تبني استراتيجيات واضحة من أجل تحقيق ذلك، كما يلي:

<sup>127</sup> منيرة سلامي، مرجع سبق ذكره، ص: 189.

### الفرع الأول: الهيئات الحكومية الداعمة لتمكين المرأة الجزائرية اقتصادياً

في سبيل تحقيق الأهداف تم تبني وتنصيب مجموعة من الهيئات الداعمة وذلك بغرض الاهتمام أكثر فأكثر بقضايا المرأة، هذه الهيئات يمكن إدراجها كما يلي:<sup>128</sup>

#### أولاً: الحقيبة الوزارية

تمثل الحقيبة الوزارية إحدى الهيئات الداعمة لقضية النهوض بالمرأة اتفق على تسميتها في بداية الأمر بالوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، وهي ملحقة برئاسة الحكومة، ونتيجة تعديل وزاري لاحق تم إلغاء هذه الهيئة ليتم إلحاق هياكلها بما يسمى فيما بعد بوزارة التضامن والأسرة، ليتم بعد ذلك تغيير تسمية الوزارة بإضافة قضايا المرأة إلى تسمية الوزارة لتصبح فيما بعد وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة.

#### ثانياً: المجلس الوطني للأسرة والمرأة

يعتبر المجلس الوطني للأسرة والمرأة هيئة تابعة لوزارة التضامن الاجتماعي والأسرة وقضايا المرأة، بعدما كان تحت وصاية الوزارة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، وهو جهاز استشاري يتولى إبداء الرأي وضمان التشاور والحوار والتنسيق والتقييم في كل الأنشطة والأعمال المتعلقة بالأسرة والمرأة، ويضم كفاءات وطنية تمثل الوزارات والهيئات والتنظيمات الجمعوية والمهنية المعنية ومراكز البحث والخبراء.

**ثالثاً: الجمعيات والمنظمات غير الحكومية؛** إلى جانب الهيئتين السالفتين الذكر توجد الجمعيات والمنظمات غير الحكومية، تمثل قوة دافعة للارتقاء بمكانة المرأة والدفاع عن حقوقها والمطالبة بالمساواة بين الجنسين.

**رابعاً: لجنتي المرأة والطفولة؛** وهي متشكلة أساساً على مستوى الوزارة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، تتولى مهمة رصد ومتابعة وتقييم كل المسائل المرتبطة بمجال عمل المرأة.

**خامساً: مرصد قطاعية جديدة؛** حيث شرع في إنشائها ابتداء من فيفري 2002.

**سادساً: لجنة وطنية لتوسيع المشاركة السياسية للمرأة؛** حيث أنشأت في مارس 2009، وهذا من أجل توسيع المشاركة السياسية للمرأة على مستوى المجالس المنتخبة.

**سابعاً: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر؛** حيث أنشأت في 22 جانفي 2004، وهذا بغرض تشجيع العاطلين على العمل على خلق أنشطة خاصة بما فيها أنشطة البيوت.

<sup>128</sup> نفس المرجع أعلاه، ص ص: 190-191 (بتصرف).

ثامناً: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛ حيث أنشأت بتاريخ 08 سبتمبر 1996، وهي مكلفة بدعم ومراقبة المؤسسات حديثة النشأة، وهذا بغرض توسيع فرص العمل لكل حامل شهادة جامعية في خلق منصب شغل مناسب، ويطلق عليها حالياً اسم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية حسبما جاء في نص المرسوم رقم 20-329 والمؤرخ في 22 نوفمبر 2020 والذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 والمؤرخ في 08 سبتمبر 1996.

تاسعاً: خلايا خاصة بالتنشيط الريفي؛ حيث أوكلت لها مهمة الإرشاد الفلاحي لفائدة نساء الريف.

عاشراً: هيئة على مستوى مديرية الأمن الوطني؛ حيث أوكلت لها مهمة الدفاع وترقية حقوق المرأة الشرطة على مستوى التراب الوطني.

إحدى عشر: هيئة الخط الأخضر؛ حيث أوكلت لها مهمة التكفل بالنساء والأطفال والأسر المتواجدة في وضعيات ضيق مالي ومادي، وذلك بالاستماع إليهم وتقديم المساعدة لهم.

### الفرع الثاني: استراتيجيات وآليات تمكين المرأة الجزائرية اقتصادياً

بهدف تفعيل دور الهيئات الداعمة لحقوق المرأة كان لزاماً على الجزائر إتباع استراتيجيات واضحة، حتى تتمكن هذه الهيئات من القيام بدورها كما ينبغي، هذه الاستراتيجيات يمكن تلخيصها فيما يلي:<sup>129</sup>

#### أولاً: الإستراتيجية الوطنية لإدماج المرأة والنهوض بها

حيث كانت من إعداد الوزارة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة سابقاً، هذه الإستراتيجية تم وضعها لمدة خمس سنوات اعتباراً من 2008 إلى غاية 2013، يتم من خلالها استعراض حصيلة التقدم المسجل لصالح المرأة في مختلف المجالات واقتراح الحلول اللازمة لمعالجة الاختلالات في حالة وجودها.

#### ثانياً: الإستراتيجية الوطنية لمحاربة العنف ضد المرأة

حيث قامت الجزائر بتنفيذ مشروع مكافحة العنف ضد المرأة في سنة 2006، وذلك بتبني إستراتيجية هادفة لمحاربة العنف ضد المرأة عن طريق إلغاء كل أشكال التمييز والعنف ضد النساء.

#### ثالثاً: الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية

حيث تعتبر هذه الإستراتيجية موجهة بقدر كبير للنساء القاطنات في المناطق الريفية، وهي تهدف إلى تقليص الأمية بالنسبة للنساء اللواتي لم يلتحقن بمقاعد الدراسة إطلاقاً.

<sup>129</sup> نفس المرجع أعلاه، ص ص: 191-192 (بتصرف).

### رابعاً: برنامج التجديد الريفي

حيث يعمل هذا البرنامج على تشجيع المرأة الريفية بالخصوص على استحداث مشاريع استثمارية خاصة في الأنشطة الفلاحية ومجالات أخرى، كالخدمات والصناعات التقليدية وحتى في مجال السياحة.

### خامساً: إستراتيجية تمكين المرأة لتحقيق المساواة بين الجنسين

حيث عملت الجزائر على تبني مقاربة النوع الاجتماعي في كافة البرامج الوطنية، وذلك بإزالة العراقيل المنافية للاندماج الاجتماعي والمهني للنساء العاملات.

### سادساً: البرنامج المشترك للمساواة بين النوعين الاجتماعيين وتمكين المرأة في الجزائر

حيث ساهم في تمويله كل من صندوق أسبانيا وبرنامج "الأمم المتحدة"، وهو خاص بالفترة الممتدة من 2009-2011 في إطار تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية.

### الفرع الثالث: آليات إدماج المرأة الجزائرية في سوق العمل

حيث قامت الجزائر بتبني جملة من الآليات تهدف في مجملها وعبر خطط معينة إلى إدماج المرأة الجزائرية في سوق العمل من أجل تحقيق التنمية في شتى النواحي، ولقد مست هذه الآليات في جانب منها مجالي التكوين المهني والتشغيل كما يلي:<sup>130</sup>

### أولاً: في مجال التكوين والتعليم المهنيين

حيث تم ذلك ضمن ترسانة من البرامج على النحو التالي:

- 1- إنشاء الفروع المنتدبة وملحقات مراكز التكوين المهني في المناطق الريفية من أجل إتاحة الفرصة للفتيات للاقتراب منها،
- 2- إدراج النساء الملامزمات للبيوت ضمن فئات المستفيدين من التكوين المهني،
- 3- تمديد السن القانونية من 25 إلى 30 سنة، وذلك لإتاحة الفرصة للنساء المطلقات والمسعفات من التكوين عن طريق التمهين،
- 4- خلق فرص تكوينية مهنية للنساء الحرفيات والماكاتات في البيوت، وكذا الراغبات في إنشاء مؤسسات مصغرة،

<sup>130</sup> نفس المرجع أعلاه، ص ص: 192-193 (بتصرف).

5- العمل على ديمومة التكوين التحضيري بالنسبة للمتربصين والمتربصات الذين تجاوزوا سن التمدرس أو النساء الماكثات في البيوت.

### ثانياً: في مجال التشغيل

في إطار دعم المشاركة الاقتصادية للمرأة، تم وضع برامج لدعم التشغيل، وذلك انطلاقاً من سنة 2004 متمثلة في الأتي:

1- برنامج نشاطات الاحتياجات الجماعية؛ وهذا من أجل تحقيق الإدماج الاجتماعي والمهني للشباب، بشكل عام ذكوراً أم إناثاً.

2- إنشاء المؤسسات المصغرة؛ وذلك بخلق فرص لتشغيل الشباب ومساعدتهم على تكوين مؤسسات مصغرة.

3- إعطاء قروض مصغرة؛ حيث تكون هذه القروض بدون فوائد أو بفائدة قليلة، حتى يتمكن الشباب من إرجاع مبلغ القروض وفوائده بعد انقضاء المدة، وتقدر نسبة النساء المستفيدات من هذه القروض حوالي 70% سنة 2008.

4- برنامج الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات؛ وهو موضوع أساساً لفائدة خريجي الجامعات والمؤسسات التعليمية الأخرى، وذلك بهدف امتصاص البطالة ومنح فرص للشباب لاكتساب الخبرة المهنية، حيث قدرت نسبة طلبات النساء لهذا البرنامج حوالي 65% من مجموع الطالبات.

5- مرصد شغل المرأة؛ حيث تم إنشاؤه على مستوى الشركة الوطنية للمحروقات (مجمع سوناطراك)، وجرى تعميمه على باقي فروع الشركة عبر الوطن، حيث عن طريقه يتم تشغيل عدد كبير من النساء في مختلف الوظائف الخاصة بالشركة ومختلف فروعها، ناهيك على تطوير المسار المهني لهذه النساء وإعطائهم فرصة اعتلاء أعلى المناصب وتقلد المسؤوليات في مجال عملهن.

### خاتمة الفصل

من خلال هذا الفصل اتضح لنا أن المرأة العاملة ارتقت مكانتها عبر المجتمعات ابتداءً من المجتمع البدائي إلى غاية المجتمع الاشتراكي، حيث أنه بداية في المجتمع البدائي، اضطلعت المرأة بمهنة زراعة الأرض وتربية المواشي، إضافة إلى القيام بالأعمال المنزلية، وفي المجتمع العبودي تم التأكيد على مسؤولية المرأة في تربية أبنائها وانشغالها بالأعمال الثقافية، أما في المجتمع الإقطاعي فلوحت عدم تكافؤ العلاقة بين المرأة والرجل، باعتبار الاعتقاد السائد آنذاك، وهو أن عمل المرأة خارج منزلها يعتبر هامشياً، وهذا على خلاف ما لوحظ في المجتمع الإسلامي، حيث أقر الإسلام عمل المرأة ومساواتها مع الرجل في العمل في الحقوق والواجبات.

وعلى صعيد آخر في المجتمع الرأسمالي فقد أخرجت المرأة إلى ميدان العمل، بعد اندلاع الثورة الصناعية، ولكن بأجور زهيدة، وهي تقريباً متكافئة مع نظرة المجتمع الاشتراكي، مع التأكيد على مبدأ تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل.

بالنسبة لتقييم عمل المرأة ضمن التشريعات الدينية؛ يهودية، مسيحية وإسلامية، فإن الملاحظ أنه لا توجد ثمة تفرقة بين المرأة والرجل، إلا أن التحريفات التي انتابت الديانة اليهودية والديانة المسيحية، جعلت مكانة المرأة ودورها في مستوى أقل من الذي يفترض أن يكون، وبمجيء الإسلام أعيدت للمرأة مكانتها إلى غاية ظهور عوامل انحطاط الدولة الإسلامية والتي مست المرأة.

من جهة المبادئ التشريعية فإن أي دولة تسعى لوضع سياسات وتشريعات، وهذا من أجل إشراك المرأة في المسار التنموي، لذلك وبما أننا في عصر الديمقراطية، وأثر مطالبة المرأة الغربية بحقوقها، ظهرت ضرورة إقامة بعض المؤتمرات و تغيير لبعض القوانين والداستير على المستوى الغربي، وهذا من أجل خلق نوع من المرونة في ممارسة عمل المرأة، وعلى أثر ذلك، انعقدت مؤتمرات وسنت قوانين وظهرت دساتير مناضلة من أجل تفعيل عمل المرأة، ونفس الشيء تم على المستوى العربي، سواء على المستوى الدولي أو الوطني، حيث دعت الضرورة إلى وضع قوانين وإقامة مؤتمرات وتشكيل دساتير على نفس خطى العالم الغربي، وهذا من أجل النهوض بالمرأة في عالم الشغل.

## الفصل الثالث:

الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية

## خطة الفصل الثالث

### مقدمة الفصل

المبحث الأول: التعريف بالعمل والمرأة العاملة

المبحث الثاني: التعريف بالقوى العاملة وأهميتها في عملية التنمية

المبحث الثالث: تخطيط القوى العاملة وأهميته ضمن متطلبات التنمية

المبحث الرابع: الأسس النظرية للتمكين الاقتصادي للمرأة وإشكالية النوع الاجتماعي

المبحث الخامس: المؤشرات التنموية لمشاركة المرأة العربية في سوق العمل

### خاتمة الفصل

### مقدمة الفصل

إن للقوى العاملة عموماً دوراً كبيراً في العملية الاقتصادية، سواء كانت تجارية أو صناعية أو خدمية، وبدونها لا يمكن استغلال الخيرات في الطبيعة وتحويلها إلى مواد قابلة للاستهلاك، لذلك نرى بأنه من الضروري القيام بتنميتها وتخطيطها بشكل سليم وقوي، ومعرفة كافة العوامل المؤثرة على حجمها في البلدان العربية عموماً، كما أن التطرق إلى معرفة سبل التمكين الاقتصادي له من الأهمية القصوى، باعتباره يعمل على تنمية قدرات المرأة في مجال ممارسة وريادة الأعمال، باعتبار أن المرأة تعتبر جزءاً من هذه القوى العاملة أو نصفها، وبالتالي تكون قادرة على العمل أكثر وبحرفية أكثر، وأخيراً الوقوف على كافة المؤشرات التنموية وفي مقدمتها التعليم، والتي من شأنها تقوية مشاركة المرأة العربية في سوق العمل، وهذا على اعتبار أن تقدم وازدهار أي مجتمع إنما يقاس بمدى تقدم وازدهار المرأة فيه.

لذلك ارتأينا التحدث في هذا الفصل بداية عن العمل وعمل المرأة، ثم التحدث عن القوى العاملة وأهميتها في عملية التنمية، موصولاً بتخطيط القوى العاملة وأهميته ضمن متطلبات التنمية، نتحدث كذلك عن التمكين الاقتصادي وأسس النظرية، إضافة إلى إشكالية النوع الاجتماعي، وأخيراً إبراز بعض المؤشرات التنموية لمشاركة المرأة العربية عامة والجزائرية خاصة في سوق العمل.

### المبحث الأول: التعريف بالعمل والمرأة العاملة

هناك تعريفات مختلفة للعمل والمرأة العاملة، سنقتصر في هذا الصدد على ذكر البعض منها، كما يلي:

#### المطلب الأول: التعريف بالعمل

توجد تعريفات متنوعة للعمل نورد البعض منها كما يلي:

إن العمل لغة هو مرتبط بالمهنة أو الوظيفة، واصطلاحاً هو تعبير عن الجهد المبذول جسدياً أو معنوياً من أجل تحقيق أهداف معينة.

وعند البحث في اقتصاد العمل،<sup>131</sup> نجد بأن العمل جوهره النشاط الإنساني، وبذلك يمكن تعريفه بأنه النشاط الإنساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة.<sup>132</sup>

في تعريف آخر للعمل نجد بأنه ذلك النشاط النوعي المميز للخصائص الإنسانية الرفيعة، وهو مصدر كل إنتاج وثروة وحضارة وقيمة، فهو الجهد العقلي أو العضلي الذي يقوم به الفرد بهدف تلبية حاجاته المادية والمعنوية بوقت واحد.<sup>133</sup>

نستنتج من ذلك بأن العمل يعبر عن حركة بقصد، وذلك عملاً بقوله تعالى: "مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً"،<sup>134</sup> وكذلك في قوله تعالى: "لِيَجْزِيَ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ بِالْقِسْطِ".<sup>135</sup>

من خلال التعريفين السابقين نتضح لنا جملة من الخصائص كالتالي:<sup>136</sup>

أولاً: العمل نشاط إنساني؛ بمعنى أنه من يمارسه هو الإنسان (رجل أو امرأة)،

ثانياً: العمل نشاط شاق؛ بمعنى أنه يشق على الإنسان من خلال ممارسته له،

ثالثاً: العمل ملزم؛ بمعنى أنه يتوجب على الإنسان ممارسته بغية تحصيل قوته وقوت أسرته من

خلال دخله المحصل عليه نتيجة عمله هذا،

<sup>131</sup> يعبر اقتصاد العمل Labor Economies عن ذلك الفرع من علم الاقتصاد الذي يهتم بطريقة أداء سوق العمل ونتائجه الأساسية، كما يهتم بسلوك أصحاب المنظمات وكافة العمال والموظفين في استجاباتهم للتغيرات التي تحدث على مستويات الأجور والأسعار والأرباح، وحتى التغيرات المرتبطة بظروف بيئة العمل، والتي من شأنها أن تؤثر على اختيارات الفرد المهنية ودوافعه السلوكية في العمل.

<sup>132</sup> محمد طاقة وحسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، الأردن، أثير للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008، ص: 19.

<sup>133</sup> جهاد ذياب الناقلولا، مرجع سبق ذكره، ص: 64.

<sup>134</sup> سورة النحل، الآية: 97.

<sup>135</sup> سورة يونس، الآية: 04.

<sup>136</sup> محمد طاقة وحسين عجلان حسن، نفس المرجع السابق، ص: 19 (بتصرف).

## الفصل الثالث: الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية

رابعاً: العمل هو مصدر إنتاجية المجتمع؛ بمعنى أنه بممارسته تتحقق إنتاجية الفرد ومن ثم إنتاجية المجتمع، هذا ولقد ميز رواد الفكر الاقتصادي بين العمل المنتج والعمل غير المنتج، حيث أكد "الفيزوقراطيون" بأن الصناعة عقيمة أي غير منتجة، وهذا على اعتبار أن الإنتاج وفق رأيهم يقتصر على تحويل المادة من شكل غير قابل للاستهلاك إلى شكل جديد قابلاً للاستهلاك، ولقد اعتبر "الفيزوقراطيون" كذلك بأن الزراعة هي المصدر الوحيد المنتج للثروة، تحت إطار ما أسموه بالغلة الصافية<sup>137</sup>، في حين أكد "الكلاسيكيون" بأن كليهما بمعنى الزراعة والصناعة هما مصدران للعمل المنتج في سبيل تحقيق الثروة.

خامساً: العمل هو مصدر الثروة؛ بمعنى أنه بفضل المداخل المتدفقة من خلال ممارسته تتحقق الثروة للأفراد وللمجتمع ككل، ولقد عبر "التجاربيون" عن الثروة بأنها الوسيلة التي تمكن الأمم من أن تغتني، وذلك في أول بحث كتب في علم الاقتصاد ونشره "آدم سميث"<sup>138</sup> سنة 1776، وأسماه "البحث في طبيعة ثروة الأمم وأسبابها".

سادساً: العمل هو مصدر كل حضارة؛ بمعنى أنه بفضل الثروة وتراكمها تبنى الحضارات والشعوب.

سابعاً: العمل هو الجهد العقلي أو العضلي؛ بمعنى أن العمل يمكن أن يرى من خلال ممارسة الإنسان لجهد فكري عقلي أو ممارسته لجهداً عضلياً ويترتب عن كليهما دخلاً.

ثامناً: العمل يهدف لتلبية حاجة الإنسان المادية والمعنوية.<sup>139</sup>

تاسعاً: العمل هو مصدر كل قيمة وذلك في إطار ما يسمى نظرية القيمة بالعمل Labor theory of value<sup>140</sup>، هذه النظرية الشهيرة تبناها "الكلاسيكيون الأوائل" في تحليلاتهم الاقتصادية، وفي هذا الصدد تبرز مقولة "آدم سميث" زعيم المدرسة الكلاسيكية بأن العمل هو المصدر الرئيسي الذي يزود الأمة بالضرورات والتسهيلات اللازمة للاستهلاك وإدامة حياة الأفراد.

### المطلب الثاني: التعريف بالمرأة العاملة

هناك تعريفات عديدة للمرأة العاملة تختلف باختلاف الجانب المتناول نذكر من بينها:

<sup>137</sup> الفرق بين المواد المنتجة والمواد المستهلكة في العملية الإنتاجية الزراعية.  
<sup>138</sup> يعتبر "آدم سميث" من مؤسسي المدرسة الكلاسيكية الليبرالية، وقد ظهر في أواخر التجاربيين وبداية الكلاسيكيين.  
<sup>139</sup> لعله من الضروري أن نفرق بالخيرات التي تقابل الحاجيات من خلال تحقيق ثلاثة شروط أساسية هي:  
- لا بد أن تستجيب هذه الخيرات لحاجة بشرية معينة ومن ثم لرغبة بشرية معينة،  
- لا بد من استعمال هذه الخيرات أو تحويلها حتى تصلح للاستجابة لرغبة الإنسان،  
- لا تعتبر المواد خيرات اقتصادية إلا إذا كانت موجودة في الطبيعة بقدر محدود.  
<sup>140</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 20 (بتصرف).

## الفصل الثالث: الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية

هي المرأة التي تمارس نشاطاً مكافئاً وتتقاضى مقابله مبلغاً مالياً، بخلاف العمل المنزلي غير المأجور.<sup>141</sup>

وفي تعريف آخر نجد بأن المرأة العاملة هي التي تعمل خارج نطاق الأسرة سواء في مؤسسات القطاع الحكومي أو الخاص، والتي تتيح لها العمل فيها مقابل أجر مادي.<sup>142</sup>

من خلال التعريفين السالفين الذكر يتضح بأن ممارسة العمل من قبل المرأة يكون بمقابل مادي، ناهيك على أنه يمارس ضمن مؤسسات القطاع العام أو الخاص بعيداً عن نطاق الأسرة، وأن عمل المرأة في نطاق أسرتها لا يعد عملاً، نظراً لافتقاره للركن المادي للعمل ألا وهو المكافأة أو الأجر.

بالنسبة لعمل المرأة خارج نطاق أسرتها، فلا يشترط فيه نوعاً معيناً من العمل فقد يكون عملاً يدوياً أو مهنيّاً أو إدارياً أو علمياً بل المهم أن يكون عملاً مأجوراً.

وهناك اتجاهاً آخر يقول بأن عمل المرأة خارج نطاق أسرتها لا يعفيها من العمل المنزلي، وبذلك تتحمل المرأة عبئاً ألا وهما، عملها خارج المنزل وعملها داخله، وهذا ما ذهب إليه العديد من المفكرين حينما قالوا بأن المرأة العاملة هي التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة ألا وهما دور ربة البيت ودور الموظفة أو العاملة.<sup>143</sup>

إن هذا التعريف هو مبني على صراع الأدوار، حيث تناول المرأة العاملة وذلك من خلال ممارسة دورها كربة بيت وما يفرضه من التزامات فيما يخص القيام بأعمال البيت من طهي وكنس وتربية أطفال، ودورها الوظيفي الذي تتلقى بموجبه دخلاً.<sup>144</sup>

وعمل المرأة يراه البعض بأنه حق طبيعي لها، ويدخل ضمن واجباتها المقدسة وهو يعتبر شرفاً لها تؤديه بشروط وفرص متكافئة مع الرجل، وهذا ما ذهب إليه البعض حينما قالوا بأنه حق طبيعي وواجب مقدس وهو يمثل توسعاً في زيادة الإنتاج وتقدم المجتمع ورفاهية الأسرة.<sup>145</sup>

والمرأة بحكم أنها تشكل نصف المجتمع، فهي مطالبة بأن تشارك في بنائه، والعمل بالنسبة لها هو ليس مجرد نشاطاً اقتصادياً تهدف من ورائه إلى تحقيق مكاسب مادية فحسب، بل هو تحقيقاً لجزءاً من طموحها وتبيان مكانتها في مجتمعها.

141 هيلين قان فليدر وآخرون، المرأة الجزائرية، إشراف عبد القادر جغول، دار الطباعة والنشر، بيروت، 1983، ص: 26.

142 علي عبد العزيز عبد القادر، اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 2، العدد الأول، مجلة النشر العلمي، الكويت، 1995، ص: 115.

143 كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص: 55 (بتصرف).

144 عثمان الصادق، مرجع سبق ذكره، ص: 15 (بتصرف).

145 اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، النشرة السكانية، العدد 47، 1999، ص: 45.

## الفصل الثالث: الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية

ويمتاز عصرنا الحالي بتطور كبير انعكس جلياً على وضعية المرأة العاملة في المجتمع، حيث أنه بفضل العمل، أتيحت للمرأة فرصاً عديدة للمطالبة بحقوقها السياسية، الاجتماعية، التعليمية والاقتصادية، وغيرها من الحقوق، وانضمام المرأة للحياة العملية يشكل قفزة نوعية في تنمية الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية لأي مجتمع، كما يساعد في تنمية ميزانية الأسرة، ناهيك عن تحقيقها للمساواة بينها وبين الرجل في مجال العمل ولاسيما في مسألة الأجر، كما أن للمرأة القدرة على العمل في شتى المناطق ريفية كانت أو مدنية.

وبفضل عمل المرأة في أي مجتمع تتحقق فوائد ومزايا عدة تعود على المرأة نفسها وعلى كافة أفراد مجتمعها بالنفع، وفي مقدمتها التنمية المستدامة والتي لا يمكن أن تتحقق إلا بدعم المرأة للاقتصاد، عن طريق سد الفجوة بين الجنسين في مجال العمل، يليها تحقيق الدعم لاقتصاد الوطن والعمل على إنمائه عن طريق زيادة كل من الناتج المحلي والتنوع الاقتصادي والعديد من الفوائد الإنمائية الإيجابية المحققة بفضل عمالة المرأة، وأخيراً تحقيق دعم للأعمال التجارية، حيث نرى ذلك من خلال تحسين الأداء التنظيمي بتمكين الشركات التجارية أن تستفيد من ما يسمى "بالمساواة الاقتصادية للمرأة" وما ينجم عنها من فرص عمل إضافية للمرأة قد تخولها الوصول إلى مناصب قيادية في المجتمع، مما ينعكس إيجاباً على زيادة النمو الاقتصادي والفعالية المرتبطة بالتنظيم.

نستنتج من هذا وذاك بأن عمالة المرأة تعتبر مسألة جوهرية ضرورية، لها علاقة بجوانب مختلفة من حياتها الشخصية والاقتصادية والاجتماعية والتنموية معاً.

### المبحث الثاني: التعريف بالقوى العاملة وأهميتها في عملية التنمية

تعتبر القوى العاملة في أي اقتصاد الركيزة الأساسية في سبيل التقدم الاقتصادي وازدهاره، فبدونها لا نستطيع تحقيق التنمية في أي قطاع من القطاعات الحيوية التي يبنى عليها اقتصاد دولة ما، ومن هنا تبرز أهمية القوى العاملة في تدوير عجلة التنمية كما يلي:

#### المطلب الأول: التعريف بالقوى العاملة

يمكن تعريف القوى العاملة البشرية في أي مجتمع كان على أنها مجموعة الأفراد القادرين على العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية سواء في الأعمال المهنية أو الفنية أو الإدارية وهذا على مختلف المستويات، وهم من يساهمون بشكل أو بآخر في عملية الإنتاج وبدرجات متفاوتة.<sup>146</sup>

يتضح من خلال التعريف أن القوى العاملة تتكون من جميع الأفراد المشتغلين فعلاً، بمعنى الأفراد بعمل وكذلك الذين ليس لهم عمل ولكنهم في سعي دائم ومستمر للحصول على عمل.

وبالنظر إلى القوى العاملة فنجدها لا تساوي جميع السكان، لأن هناك أشخاصاً يجب استبعادهم من قوة العمل كما يلي:<sup>147</sup>

أولاً: ربات البيوت، ومع أن الكثير من عمل الزوجات في داخل بيوتهن قد يشبع حاجات بشرية، إلا أن ربات البيوت لا يقصدن بيع نتائج عملهن والحصول على مقابل من جراء عملهن هذا،

ثانياً: الأطفال، حيث تستبعد الأطفال دون سن الرابعة عشر من القوى العاملة،

ثالثاً: طلاب المدارس والجامعات، حتى ولو كانت أعمارهم تزيد عن أربعة عشر سنة، من دون أولئك الذين يعملون في غير أوقات الدراسة بمقابل،

رابعاً: الأشخاص العاجزون عن العمل بسبب الشيخوخة أو بسبب العاهات البدنية والمصابون بالأمراض العقلية، بالإضافة إلى السجناء والشحائون.

خامساً: الأشخاص غير الراغبين في العمل وإن قدروا عليه.

وبالنظر لهذه الفئات الخمس، نجدها تشكل ما يقارب نصف السكان، والنصف الآخر يشكل ما يسمى بالقوى العاملة.

وخلاصة القول، يجب الاهتمام أكثر فأكثر بالموارد البشري باعتباره مورداً اقتصادياً هاماً في التنمية وبدونه لا يمكن استغلال الموارد الأخرى، وكلما زادت كفاءة القوى العاملة، كلما استفدنا من الموارد

<sup>146</sup> عصام بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل، مطابع جامعة الملك سعود، 1994، ص: 07 (بتصرف).

<sup>147</sup> محمد طاقة وحسين عجلان حسن، مرجع سبق ذكره، ص: 23 (بتصرف).

الأخرى بطريقة أفضل وزيادة كفاءة المورد البشري إنما هي مرتبطة بدرجة النمو الاقتصادي في اقتصاد ما وما ينجر عن التنمية الاقتصادية والاجتماعية من تغيير في هيكل البنيان الاقتصادي.

### المطلب الثاني: مفهوم التنمية

يعتبر مفهوم التنمية من أكثر المفاهيم إثارة للجدل، ذلك لاستحالة وجود تعريف واحد موحد للتنمية، بل أن كل تعريف يتناول جانباً من مواضيع التنمية.

ويمكن أن تعرف التنمية بأنها العملية التي تستهدف رفع مستوى دخول الأفراد وزيادة الدخل القومي وإعادة توزيع الدخل الكلي بين أفراد المجتمع بصورة تؤدي إلى تقليل الفوارق الاجتماعية.<sup>148</sup>

والتنمية بمفهومها الشامل تعني توفير الآليات والأساليب والوسائل لكل فرد للحصول على فرص متساوية ومتكافئة.<sup>149</sup>

وبالنظر للتعريفين السابقين، نجد أنهما يركزان على البعد الإنساني، وذلك بإتاحة الفرصة لمختلف أفراد المجتمع أن يحصلوا على مزايا وفرص متكافئة، بالنسبة للتعريف الأول، فإنه يثير مسألة تحسين نوعية حياة أفراد المجتمع وذلك بزيادة المداخل لجميع فئات المجتمع.

وتظل التنمية بشقيها الاقتصادي والاجتماعي قاصرة في تحقيق غايتها، إن لم تستهدف العنصر البشري، مما دفع بعض الاقتصاديين إلى إبراز دور الجوانب النوعية للقوى العاملة والتي يجسدها هيكل القوى العاملة في النمو الاقتصادي.<sup>150</sup>

### المطلب الثالث: أهمية القوى العاملة في عملية التنمية

باعتبار أن القوى العاملة تتدخل مباشرة في عناصر النشاط الاقتصادي (إنتاج تبادل ثم استهلاك)، فمن هنا تبرز أهميتها ضمن الاقتصاد الوطني ودورها الفعال في تحريك دواليبه.

ولقد تزايد الاهتمام بالقوى العاملة في العديد من دول العالم وبالأخص في البلدان العربية، بحكم أنها من أكثر الموارد توافراً وأقلها استخداماً.

إن التنمية البشرية لأية دولة كانت لا يمكنها أن تتحقق ما لم تستفيد من الثروة البشرية لديها أقصى استفادة، وأهم ما يميز الموارد البشرية عن باقي الموارد كونها غير قابلة للشراء أو التخزين أو

<sup>148</sup> مفتاح، المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية (مفتاح)، النوع الاجتماعي، منشورات مفتاح، فلسطين، 2006، ص: 23.

<sup>149</sup> دليلة بن تلوقة، مرجع سبق ذكره، ص: 60.

<sup>150</sup> حمد جميل باش أغا، اقتصاد العمل وتخطيط القوى العاملة، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حلب، 1989، ص: 395 (بتصرف).

## الفصل الثالث: الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية

الاستعاضة، ولكنها تعتبر من أكثرها قدرة على التقدم والبناء، ولا يمكن بأي حال من الأحوال استغلال باقي العوامل الإنتاجية<sup>151</sup> في عملية الإنتاج، إلا بتوافر العامل البشري بالكيفية التي تسمح بتحقيق التوازن الأنسب بين عنصر العمل وبين العناصر الأخرى.<sup>152</sup>

وخلاصة القول أن الثروة الحقيقية للمجتمع إذن، تتركز على موارده البشرية أساساً، إلى جانب الثروات الطبيعية الأخرى كالبترول والمعادن وغيرها، والتي تخضع في عملية استغلالها على الموارد البشرية المدربة والمؤهلة.<sup>153</sup>

---

<sup>151</sup> الأرض، رأسمال، التنظيم والتقدم التكنولوجي، والذي يتداخل مع جميع عناصر الإنتاج بما فيها عنصر العمل، فيؤثر فيها بشكل إيجابي.

<sup>152</sup> سامية محمد فهمي، مشاركة المرأة في تنمية المجتمع، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، 2001، ص: 252 (بتصرف).

<sup>153</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 255 (بتصرف).

### المبحث الثالث: تخطيط القوى العاملة وأهميته ضمن متطلبات التنمية

لما كانت القوى العاملة هي الأكثر احتياجاً في عمليات الإنتاج، خاصة إذا علمنا أن توسع الإنتاج وتطوره إنما يعتمد أساساً على القوى العاملة، وبالأخص في البلدان النامية فإنه من الواجب القيام بالتخطيط السليم لهذا العنصر حتى نضمن عنصراً بشرياً قوياً، له من الصفات ما يؤهله إلى أن يساهم مساهمة فعالة في استتباب عمليات التنمية، هذا ويمكن استعراض أفكار هذا المبحث من خلال ما يلي:

#### المطلب الأول: ماهية تخطيط القوى العاملة

قبل أن نتطرق إلى ماهية تخطيط القوى العاملة، فإنه يتوجب فهم وإدراك لأهداف المجتمع وسياساته وسبل تحقيقها، وكذلك تحديد الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة حسب القطاعات الاقتصادية.

وتخطيط القوى العاملة إنما هو محاولة لتحديد احتياجات المنظمات ومختلف الهيئات من العاملين والعمالات خلال فترة زمنية معينة عادة ما تكون سنة، ولذلك فإن عملية التخطيط هاته تتطلب مواجهة ما بين عرض العمل والطلب عليه.<sup>154</sup>

وبناءً على ذلك يمكننا تعريف تخطيط القوى العاملة بأنه مجموعة السياسات والإجراءات المتكاملة فيما يخص العمالة من حيث الإعداد والنوعيات المطلوبة والملائمة، وذلك بهدف أداء أعمال محددة في أوقات معينة وبتكلفة عمل مناسبة، سواءً أكان المشروع قائماً أو قيد الدراسة، آخذين بعين الاعتبار الأهداف الإنتاجية لهذا المشروع.<sup>155</sup>

نستخلص من هذا التعريف الشامل، بأن تخطيط القوى العاملة إنما يعبر عن تقدير لاحتياجات المنظمات والهيئات من القوى العاملة المؤهلة لإنجاز مختلف الأعمال واختيار أفضل الطرق لتقدير هذه الاحتياجات.

كما يمكن استخلاص أهمية هذا التخطيط من حيث أن عملية التنمية الشاملة تعتمد أساساً على كفاءة العنصر البشري، بالإضافة إلى أن ثروات الأمم إنما تقاس في جانب كبير منها على تخطيط القوى العاملة والبحث في السياسات الخاصة الرامية إلى تعزيز سبل تطورها.

هذا ويمكن تلخيص أهمية تخطيط القوى العاملة في العناصر التالية:<sup>156</sup>

<sup>154</sup> عرض العمل هو عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً أو المستعد للعمل، أما الطلب على العمل فهو يتمثل في احتياجات المنظمات والهيئات من القوى العاملة.

<sup>155</sup> مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، الجامعة الأردنية، الأردن، 2005، ص: 89 (بتصرف).

<sup>156</sup> أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص: 90-91 (بتصرف).

أولاً: يساعد تخطيط القوى العاملة على منع حدوث ارتباكات فجائية في خط الإنتاج، وذلك من خلال ضبط وتحديد متطلبات المشروع من القوى العاملة،

ثانياً: يساعد تخطيط القوى العاملة على ترشيد استخدام القوى العاملة وذلك من خلال معرفة الفائض أو العجز من العمالة.

ثالثاً: يفترض أن يتم معرفة القوى العاملة المنتمية لمشروع ما قبل البدء في تنفيذه، وهذا ما يساعد في تجنب التكاليف العمالية الزائدة،

رابعاً: بتحديد القوى العاملة كماً وكيفاً، فإننا نستسهل القيام بعملية التخطيط للمستقبل الوظيفي للعاملين، من حيث تحديد أنشطة التدريب،

خامساً: يساعد تحديد القوى العاملة كذلك في معرفة أسباب ترك العاملين للخدمة أو بقائهم فيها ومدى رضائهم عن العمل.

### المطلب الثاني: أهمية تخطيط القوى العاملة

يعتبر تخطيط القوى العاملة ذا أهمية قصوى في الدول المتقدمة اقتصادياً وكذا في الدول النامية بما فيها الدول العربية، ففي الأولى عمل على تحقيق أكبر قدر في الإنتاجية وكذلك تحقيق أحد أهداف السياسة الاقتصادية وهو تحقيق العمالة الكاملة،<sup>157</sup> بالإضافة إلى ذلك، توفير قوى عاملة بشرية مدربة تواكب الاكتشافات العلمية التي تحدث.<sup>158</sup>

أما بالنسبة للدول النامية وفي سبيل تخطيط تميماتها الاقتصادية والاجتماعية، فقد قامت بتوفير احتياجاتها من القوى العاملة المدربة في سبيل رفع وتيرة نموها الاقتصادية.<sup>159</sup>

وفي سبيل إبراز أهمية هذا العنصر أكثر، لا بد من التعرّيج على عنصرين على درجة كبيرة من الأهمية وهما:

### الفرع الأول: المنهجية المتبعة في تخطيط القوى العاملة

حيث تركز على أربعة عناصر رئيسية وهي التقديرات والتنبؤات، السياسة التعليمية، تكوين المهارات ومسوحات القوى العاملة كما يلي:

<sup>157</sup> العمالة الكاملة لا تعني بأن لا يوجد أي عاطل في المجتمع، بل تعني وجود معدل بطالة يتراوح ما بين 2% إلى 3% يمرر بسوء تنظيم سوق العمل، والذي يتطلب فترة من الزمن من أجل تنظيمه.  
<sup>158</sup> محمد طاقة وحسين عجلان حسن، مرجع سبق ذكره، ص: 199 (بتصرف).  
<sup>159</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 199 (بتصرف).

## 01- التقديرات والتنبؤات

وهي تخص جانبين مهمين في الاقتصاد، جانب كمي وآخر نوعي كما يلي:<sup>160</sup>

أ- الجانب الكمي: معبراً عنه بمقدار القوى العاملة وتوزيعها حسب النوع (ذكور وإناث) وحسب فئات السكان، وخاصة من فئة الأعمار ما بين (15 إلى 65) سنة، وتصنيفها حسب المهن والنشاط الاقتصادي.

ب- الجانب النوعي: معبراً عنه بخصائص القوى العاملة المطلوبة من حيث مستوى التعليم والخبرة والكفاءة بالإضافة، إلى تصنيف العاملين حسب المهارات والمؤهلات.

وعملية إحصاء القوى العاملة هاته إنما تتم على مدى فترة زمنية طويلة نسبياً (خمس سنوات فأكثر)، وتنتهي بتحديد العلاقة الإحصائية ذات الدلالات ما بين مقاييس القوة العاملة ومقاييس النمو الاقتصادي، من أجل تثبيت الكمية لإجراء تحليلات مفصلة لمعدلات نمو الموارد البشرية.<sup>161</sup>

ومعدلات نمو الموارد البشرية يمكن تقسيمها إلى فئتين أساسيتين هما:<sup>162</sup>

الأولى: تخص مقاييس تحديد رصيد رأس المال البشري،

الثانية: تخص مقاييس تحديد إجمالي وصافي التغيرات في هذا الرصيد، كل ذلك بغية تحديد معدل تكوين رأس المال البشري، والذي نقصد به مدى توفر اليد العاملة المدربة على العمل وبمستوى معين من الكفاءة يمكن قياسها عن طريق إحصاء المراحل التعليمية التي يمر عليها الفرد ابتداء من التعليم الابتدائي إلى غاية التعليم الجامعي، حيث تعتبر مرحلة التعليم الجامعي وما قبلها الدلالات الأساسية لرصيد القوة البشرية ذات المؤهلات والكفاءات، وبذلك يتم إحصاء إجمالي الأفراد ذوي الكفاءات بالنسبة لمجموع السكان أو القوى العاملة.

وبسبب نقص البيانات الإحصائية حول المستويات التعليمية وتوزيعها المهني، فإن عملية قياس معدل تكوين رأس المال البشري تتطلب الكثير من الجهود حتى نصل إلى صافي الزيادة في أعداد الذين يشغلون الوظائف الفنية.

ومن المفيد أن نذكر بأنه عند دراسة المتغيرات السكانية والاقتصادية فإننا نأخذ بعين الاعتبار تابعة أو استقلالية هذه المتغيرات، فمثلاً إن معدلات المواليد والهجرة ترتفع وتنخفض بسبب التطور أو

<sup>160</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 201 (بتصرف).

<sup>161</sup> محمد طاقة وحسين عجلان، مرجع سبق ذكره، ص: 201-202 (بتصرف).

<sup>162</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 202-205 (بتصرف).

الركود على مستوى الاقتصاد ككل، وهذا ما يجعل اعتبار تلك المتغيرات في تبعية للمتغيرات الاقتصادية، وهكذا نخلص إلى أن حجم القوى العاملة وبنيتها الأساسية تتأثر بشكل مباشر بالاتجاهات السكانية.

### 02- السياسة التعليمية

باعتبار أن التعليم هو الركيزة الأساسية لاكتساب المهارات في أي اقتصاد كان، فإنه من الطبيعي أن النظام التعليمي هو من يقوم بتنشيط أسباب إيجاد فرص العمل والتي تعمل على تحقيق التنمية الاقتصادية في أي اقتصاد كان، إلا أنه ونظراً لعدم مقدرة الاقتصاديات النامية على استقطاب كل الموارد البشرية المتاحة والتي نتجت عن إفرازات التعليم، فإنه لزم وضع استراتيجيات تمكن من ترشيد استخدام الموارد البشرية بشكل يمكن من تحقيق الأهداف التنموية للاقتصاد، ومن هذا المنطلق وضعت الإجراءات الرامية لتكثيف التعليم وفقاً لاحتياجات الوظائف.<sup>163</sup>

### 03- تكوين المهارات

في أحيان عديدة لا يوجد ارتباط ما بين مخرجات الجامعة وما تتطلبه عملية التوظيف من حيث المهارات المطلوبة، وكذلك عدم التناسب ما بين عدد الخريجين واليد العاملة المطلوبة، سواء بالإيجاب أو بالسلب، هذا التفاوت بين العرض والطلب بالنسبة للمهارات إنما ينشأ عن مجموعة مركبة من الظروف والتطلعات الاجتماعية والثقافية والسياسية التي تتحكم في تطوير النظم التعليمية.<sup>164</sup>

### 04- مسوحات القوى العاملة (إعدادها، التحضير لها وتنفيذها)

تعتبر مسألة المسوحات الإحصائية ذات أهمية بالغة في اقتصاد دولة ما، إذ هي الأساس لتحقيق الاستخدام الكامل والأمثل لقوة العمل، والذي يتمثل في مدى تعبئة الموارد العمالية وتوزيعها على الفروع المختلفة للأنشطة الاقتصادية، إضافة إلى ذلك تمكن المسوحات من التعرف على اليد العاملة المتوفرة كأداة ووسيلة تمكن من تطوير ونمو مصادر العمل وتحديد حجم الاحتياجات، ناهيك عما تقدمه مثل تلك المسوحات من معلومات أساسية حول معدلات تشغيل القوة العاملة وتغيراتها.<sup>165</sup>

هذا وتتكون مفردات المسح مما يلي:<sup>166</sup>

(أ) القوة العاملة في سن التشغيل؛ وتشمل جميع الأفراد في سن العمل في مختلف المهن والحرف،

(ب) التقسيمات النوعية لقوة العمل؛ وتشمل جميع الأفراد في سن العمل حسب مختلف الاختصاصات،

<sup>163</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 205 (بتصرف).

<sup>164</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 207 (بتصرف).

<sup>165</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 209 (بتصرف).

<sup>166</sup> نفس المرجع أعلاه، ص ص: 209-210 (بتصرف).

(ج) التقسيمات حسب النوع (ذكور، إناث)؛ وهذا حتى نتمكن من حصر العاملين والعاملات للتعرف على حجمهم وتركيبهم.

### الفرع الثاني: الأساليب الكمية في تخطيط القوى العاملة

يتطلب تخطيط القوى العاملة الاستناد إلى خطة مرسومة بغية تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية:<sup>167</sup>

- 1- تعيين أبعاد عملية التنمية في الاقتصاد القومي وانعكاساتها على القوى العاملة ومعدلات الإنتاجية،
- 2- تحديد اتجاهات نمو السكان،
- 3- تقدير الاحتياجات من القوى العاملة حسب القطاعات الاقتصادية المختلفة،
- 4- تقدير العرض من القوى العاملة من الفئات الوظيفية المختلفة،
- 5- إعداد خطة التعليم والتدريب، وتشمل تقديراً لإعداد المتخرجين خلال سنوات الخطة، تقدير لإعداد التلاميذ والطلبة المراد تسجيلهم بالجهاز التعليمي، تقدير لإعداد المدرسين المطلوبين وأخيراً تقدير لتكلفة إنجاز هذه الخطة وتكلفة مصروفات التعليم،
- 6- إجراء موازنة بين عرض قوة العمل والطلب عليها، وذلك لا يتم الا بمقابلة الاحتياجات من القوى العاملة وإجمالي المعروض منها.

### الفرع الثالث: نماذج تخطيط القوى العاملة وتقدير الاحتياجات

توجد عدة نماذج لتقدير الاحتياجات من القوى العاملة البشرية، كل هذه النماذج تعتمد بدرجة أو بأخرى على التنبؤ.

اقترح (تمبرجن) نموذجاً يعتمد على أساس ربط معدلات محددة للنمو الاقتصادي مع الاحتياجات من الخريجين في النظام التعليمي، وذلك باستخدام سلسلة من المعادلات الخطية التي تربط بين حجم الإنتاج والأشخاص الذين أكملوا مرحلة معينة من مراحل التعليم وعدد الطلاب في كل مرحلة.<sup>168</sup>

<sup>167</sup> محمد طاقة وحسين عجلان، مرجع سبق ذكره، ص: 219-221 (بتصرف).

<sup>168</sup> A. Sauvy, Théorie générale de la population, Vol. I Economie et croissance, P.U.F. 1963, نقلا عن: محمد طاقة وحسين عجلان حسن، مرجع سبق ذكره، ص: 226 (بتصرف).

نخلص إلى أن تقدير الاحتياجات من القوى العاملة، باستخدام أي نموذج كان إنما هي من أساسيات إدارة الموارد البشرية، إذ على أساسها نتمكن من وضع برامج مؤسسات التعليم حسب نماء المعدلات السنوية للقوى البشرية.

### الفرع الرابع: تخطيط العمالة على مستوى المشروع

تتم هذه العملية بتحديد حجم ومميزات العمالة على مستوى المشروع حتى يتسنى لنا تحديد نوعية وكمية الإنتاج المراد إنتاجه، إن القيام بمثل هذه العملية تتيح لنا فرصة تطوير الإنتاج والعمل على تنميته، بالإضافة إلى أن توفير القوى العاملة المناسبة للوفاء باحتياجات المشاريع بهذا الشكل يعمل على تحقيق أعلى مستويات من الإنتاجية.<sup>169</sup>

### المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على حجم القوى العاملة في البلدان العربية

ستتم الإشارة إلى أربعة من العوامل والتي يمكنها أن تؤثر في حجم العمالة في البلدان العربية وهي مدة الخدمة الفعلية لقوة العمل، تطور عمل النساء، مدى السماح بتشغيل الأطفال ومعدل الزيادة السكانية كما يلي:<sup>170</sup>

#### أولاً: مدة الخدمة الفعلية لقوة العمل

لها تأثير مباشر على حجم القوى العاملة من خلال ثلاثة عناصر رئيسية وهي سن التعليم الإلزامي، توفير أماكن الدراسة وتحديد سن التقاعد كما يلي:

- 1- سن التعليم الإلزامي؛ حيث يتم سن الدراسة الإلزامي في معظم البلدان العربية بستة سنوات.
- 2- توفير أماكن للدراسة؛ كلما توفرت الأماكن الإلزامية للدراسة على مستوى المدارس والجامعات والمعاهد، كلما كانت فرص التعليم أكثر لكلا الجنسين، ومدة الدراسة أطول نوعاً ما، مما له تأثير مباشر على الالتحاق بسوق العمل.
- 3- تحديد سن الإحالة على التقاعد؛ حيث يرتفع وينخفض سن التقاعد بحسب تعداد القوى العاملة، فإذا كان تعداد القوى العاملة كبيراً فمن المتوقع أن يتقلص سن التقاعد والعكس صحيح، وعموماً فإنه بالنسبة للرجال فإن سن التقاعد يكون كبيراً نوعاً ما مقارنة بالنساء.

<sup>169</sup> محمد طاقة وحسين عجلان حسن، مرجع سبق ذكره، ص: 232 (بتصرف).  
<sup>170</sup> هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص ص: 227-226 (بتصرف).

### ثانياً: تطور عمل النساء

حيث وكما أسلفنا، فإن العمالة النسوية تطورت وازدهرت بظهور الثورة الصناعية في أوروبا في القرن الثامن عشر، وهذا يعمل بطبيعة الحال على التأثير الإيجابي على حجم القوى العاملة.

### ثالثاً: مدى السماح بتشغيل الأطفال

يلاحظ في العديد من البلدان العربية والغربية انتشار ظاهرة تشغيل الأطفال، هذه الظاهرة عرفت انتشاراً واسعاً في الآونة الأخيرة في جميع بلدان العالم، وهي تنعكس سلباً على تعليم الأطفال الذين هم في مرحلة الدراسة الإلزامية.

### رابعاً: معدل الزيادة السكانية

حيث يؤثر هذا المعدل إيجاباً على الاقتصاد كلما كان مرتفعاً، ولقد عبر المفكر الاقتصادي الرأسمالي "كينز"<sup>171</sup> عن ذلك، حيث قال بأن الزيادة السريعة في حجم السكان، تؤدي إلى زيادة سريعة في النشاط الاقتصادي والعكس صحيح، وهذا يخالف رأي المفكر الاقتصادي الرأسمالي "مالتوس"<sup>172</sup>، إذ نجد أنه يحث على أن الزيادة في عدد السكان لا بد أن تكون مصاحبة للزيادة في الموارد الطبيعية، لاعتباره أن سر فقر السكان يعود إلى أن عدد السكان يتكاثر بشكل أكبر من تكاثر المأكولات الغذائية المخصصة لأجل إشباع حاجات السكان اللامتناهية.

171 مؤسس المدرسة الكينزية، وظهر على أثر انهيار النظام الرأسمالي الأول بقيادة المفكر النيوكلاسيكي "ألفريد مارشال"، بظهور الأزمة الاقتصادية العالمية الأولى سنة 1929.

172 أحد مؤسسي المدرسة الكلاسيكية الليبرالية وصاحب مقولة أن عدد السكان يتكاثر بشكل أكبر من تكاثر المأكولات، وأنه لا بد من تأثير أحد العناصر إما (الحروب أو الجوع).

### المبحث الرابع: الأسس النظرية للتمكين الاقتصادي للمرأة وإشكالية النوع الاجتماعي

يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة بمثابة التجسيد لقدراتها على الصعيد الاقتصادي والعلمي، ولقد كثر الحديث في العشرية الأخيرة عن تمكين المرأة، وتبنت هذا المفهوم العديد من الهيئات والمنظمات في سائر الدول والمجتمعات ليصبح مفهوم مشاركة المرأة في قوة العمل مقترناً بمصطلح التمكين الاقتصادي. وتبدو قضايا النهوض بالمرأة وتمكينها من الأولويات في جدول أعمال دول العالم في مطلع القرن الحادي والعشرين، ولكن تواجه هذه الدول الكثير من الصعوبات والتحديات حتى تصبح المرأة شريكاً أساسياً وفاعلاً في عملية التنمية بمختلف أبعادها.

والاهتمام بالموارد البشرية كأحد دعائم التنمية الاقتصادية يقود إلى تحقيق الاستفادة من قدرات الرجل والمرأة على حد سواء، وهو ما يقودنا إلى دراسة وتحليل ما يسمى بالنوع الاجتماعي.

### المطلب الأول: ماهية التمكين الاقتصادي

تكتسب النساء من خلال التمكين وعياً بشأن العلاقات القائمة داخل السلطات والتي يمكن اعتبارها غير متكافئة وقائمة على أساس الجنس، حيث أنه من خلال تمكين المرأة، تستطيع أن تكتسب وعياً، وذلك للدفاع عن نفسها في مسألة عدم المساواة القائمة على أساس التمايز ما بين الجنسين على الصعيدين المنزلي والعملي أو حتى داخل المجتمع المحلي، وهو ما يحث النساء على التحكم في حياتهن وذلك من خلال وضع برامج عمل خاصة بهن والعمل على اكتساب المهارات المؤدية إلى معالجة المشاكل والصعاب وكذلك تطوير قدراتهن في الاعتماد على أنفسهن، هذا ويمكن تناول ماهية التمكين الاقتصادي من خلال التطرق إلى خمسة عناصر لها علاقة بالتمكين الاقتصادي وهي مفهوم التمكين الاقتصادي، التعريف الإجرائي للتمكين الاقتصادي للمرأة، التمكين الاقتصادي والتنمية، التمكين الاقتصادي ونتائجه، وأخيراً التمكين الاقتصادي واستراتيجياته كما يلي:

### الفرع الأول: مفهوم التمكين الاقتصادي

إن التمكين يشير إلى زيادة القوة لدى الأفراد سواء في المجال السياسي، الاجتماعي أو الاقتصادي، وحسب الموسوعة فإن التمكين الاجتماعي يعني القضاء على التمايز الاجتماعي في عمليات اتخاذ القرار، وفي التنمية الاقتصادية، وعليه فإن مقارنة التمكين ترتكز على تفعيل جهود للاعتماد على الذات أكثر مما نعتمد على تأمين الرعاية الاجتماعية.<sup>173</sup>

<sup>173</sup> رائدة أيوب، الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السوري، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع غير منشورة، ص: 87.

والتمكن كذلك هو تعبير يستخدم في مناحي ومجالات عديدة منها التنمية المجتمعية والتعليم والاقتصاد وعلم النفس ودراسات على الاجتماع ودراسات المرأة... الخ، إلا أن مفهوم التمكين يختلف بمعناه بين هذه المجالات.<sup>174</sup>

نستخلص من مفهوم التمكين المشار إليه أعلاه بأنه يتكون من عناصر ثلاثة أساسية هي:

- 01- التمكين يعتبر عملية اجتماعية؛ حيث أنه يتحدد بالنظر إلى مقارنة الأفراد بعضهم ببعض.
- 02- التمكين له جوانب عديدة؛ فهو يكون على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والنفسي أو حتى السياسي وتتحدد معالمه على مستوى الفرد أو المجموعة.
- 03- التمكين يفترض أنه يقضى على التمايز بين الأفراد المختلفة أو حتى بين الأفراد من نفس الفئة.

نستخلص من مكونات التمكين الثلاثة وعلى صعيد عمل المرأة بأنه يعبر عن إحساس المرأة بقيمتها وحقها بتحديد خياراتها بعد أن تمنح لها الخيارات وحقها في الوصول إلى الفرص والموارد، وحقها في الوصول إلى ضبط سير حياتها داخل المنزل وخارجه وقدرتها على التأثير على التغيرات الاجتماعية لخلق وضع اجتماعي واقتصادي أكثر تحكماً وطنياً وعالمياً.<sup>175</sup>

وحسب "اليونيفم" (UNIFEM)<sup>176</sup> ومبادرة الاتفاق العالمية للأمم المتحدة بأنه: قدرة الأشخاص نساءً ورجالاً على امتلاك ناصية أمور حياتهم، ووضع التخطيط لأنشطتهم الخاصة واكتساب المهارات، ورفع مستوى ثقتهم في ذواتهم وحل المشكلات، وتنمية قدرتهم على الاعتماد على الذات.<sup>177</sup>

### الفرع الثاني: التعريف الإجرائي للتمكين الاقتصادي للمرأة

عرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تمكين المرأة اقتصادياً على أنه العملية التي يتم بموجبها تحقيق أهداف إنمائية مثل توفير الفرص الاقتصادية كتوسيع سبل الاستخدام والتوظيف الذاتي والريادية وتشجيع العمل اللائق والمنتج وتحسين فرص الوصول للتحويل، كما أنه يشمل الوضع القانوني والحقوق

<sup>174</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 87 (بتصرف).

<sup>175</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 88 (بتصرف).

<sup>176</sup> "اليونيفم" هي اختصار لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، والذي يهتم بتقديم المساعدات المالية والترقية للبرامج الهادفة إلى تعزيز تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين. وهو يحرص على استتباب حقوق المرأة على جميع الأصعدة، فهو يقلل بذلك من الفقر المنتشر بين النساء، وكذلك بوضع حداً للقضاء على العنف ضد المرأة، وكذلك تراجع انتشار فيروس السيدا بين النساء والفتيات، وتحقيق المساواة بين الجنسين سواء في أوقات السلم أو الحرب.<sup>177</sup> منيرة سلامي، مرجع سبق ذكره، ص: 184.

للرأة مثل تحسين حق المرأة في الملكية، الميراث، ملكية وحرية التصرف في الأرض، إضافة إلى ذلك التعبير والدمج والمشاركة في عملية صنع القرارات الاقتصادية.<sup>178</sup>

من خلال هذا التعريف يمكن أن نستشف عناصر التمكين الاقتصادي كما هو موضح بالشكل

التالي:

الشكل رقم (01): عناصر التمكين الاقتصادي



المصدر: م. غسان أبو منديل وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص: 16

يتضح من خلال الشكل رقم (01)، بأن عناصر التمكين هي متشابكة ومتداخلة وكلاهما يؤثر في بعضه البعض، والغاية من التمكين الاقتصادي للمرأة هو مشاركتها الفاعلة في دوائر صنع القرار عن طريق توسيع نطاق الخيارات والبدائل المتاحة لها، ثم أن المشاركة الفاعلة تستلزم تنمية المرأة نفسها وذلك بالاعتماد على نفسها بالدرجة الأولى وتطوير قدراتها لتمتلك عناصر القوة التي تمكنها من إحداث التغيير في المجتمع، وبفضل التمكين يستطيع النساء إطلاق العنان لقدراتهم الإبداعية والإنتاجية، مما يساعد على تطوير المعرفة والمهارات، وذلك من أجل تحقيق نمو وتطور مستدام في ظروف معيشتهم.

<sup>178</sup> م. غسان أبو منديل وآخرون، واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة، مركز شؤون المرأة - غزة، 2014، ص: 16 (بتصرف).

### الفرع الثالث: مقاربات التمكين الاقتصادي والتنمية

تداول بعض الأدبيات المتعلقة بتحقيق التنمية على المستوى العالمي ثلاثة مقاربات لها علاقة بموضوع المرأة والتمكين الاقتصادي من أجل استتباب التنمية، وتبيان مكانة المرأة ضمن استراتيجيات التنمية، وفي سبيل تحقيق هذه المقاربات، فإن الدول العربية عامة، تسعى إلى بذل مجهودات عظيمة من أجل الوصول إلى هذه الأهداف، وذلك بإتباعها لمجموعة من الاستراتيجيات الرامية إلى وصول المرأة إلى القدر المطلوب من التمكين عن طريق مجموعة من الهيئات الداعمة لعمالة النساء.

وفيما يلي نستعرض المقاربات الثلاثة على النحو التالي:<sup>179</sup>

**1- المرأة في التنمية (IFD):** فترمي إلى تعزيز المشاركة التنموية للمرأة في المشروعات الخاصة والعامّة، ولقد ظهرت هذه المقاربة سنة 1973 حيث دعت إلى إدماج المرأة في عدة قطاعات ونقلها للمناصب ذات المستويات العليا، مع العمل على إحداث تغييرات على المستوى القانوني أو الإداري لضمان الإدماج الأحسن للمرأة في النظام الاقتصادي.<sup>180</sup>

**2- المرأة والتنمية (FED):** تسعى هذه المقاربة إلى ضبط انشغالات تنموية محددة تخص المرأة والعمل بغية القضاء عليها، ونظراً لوجود قاعدة عدم المساواة بين الجنسين في المقاربة الأولى ظهرت هذه الأخيرة، حيث تم التركيز على الكيفية التي من شأنها أن تقلل من الأعباء الأسرية على المرأة، ليتسنى لها الحصول على وقت أطول تقضيه في العمل الإنتاجي بدلاً من توجيه معظم وقتها للعمل المنزلي.

**3- النوع والتنمية (GED):** هذه المقاربة تعتبر خاصة بالنوع الاجتماعي وعلاقته بالتنمية، وتهدف إلى توضيح دور المرأة في الحياة العامة ومدى تأثيرها بعملية التنمية الاقتصادية، ولقد أكدت هذه المقاربة على مفهوم التنمية المستدامة كخطوة نحو تحقيق التنمية الشاملة، إضافة إلى إقامة العدالة الاجتماعية بين الجنسين.

وقد جاء الهدف الثالث من أهداف التنمية للألفية الخاص بمساواة النوع وتمكين النساء ليؤكد على أن المسألة لم تحسم بعد وأن التقرير المنبثق عن مراجعة الأهداف يعزي عدم التقدم إلى ثلاثة عناصر هي:<sup>181</sup>

أ- نقص وضوح معنى كلمة تمكين،

<sup>179</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 184-185 (بتصرف).

<sup>180</sup> خليل النعيمات، تمكين المرأة، مقال إلكتروني منشور على الموقع الإلكتروني للمؤسسة الأمريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق الأدنى، <http://arabic-anera.org> تاريخ الإطلاع عليه: 2018/07/24، ص: 4.

<sup>181</sup> رائدة أبوب، مرجع سبق ذكره، ص: 88 (بتصرف).

ب- نقص الالتزام نحو تحقيق تمكين النساء ومساواة النوع وخاصة بما يتعلق بالحد من الفقر وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية،

ج- الخطأ بما يتعلق بالطرق الفعالة في ترجمة التمكين إلى سياسات وبرامج عملياتية.

### الفرع الرابع: التمكين الاقتصادي ونتائجه

إن نتائج التمكين الاقتصادي تتجلى فيما نلاحظه من إدراك للحقوق الاقتصادية<sup>182</sup> وفوائد على النساء أنفسهن وعائلاتهن ومجتمعاتهن كما يلي:<sup>183</sup>

#### أولاً: على مستوى تعليم المرأة

إن العلاقة بين تعليم المرأة والخصوبة هي علاقة عكسية، فكلما زاد تعليم المرأة نقصت خصوبتها، إضافة إلى نقصان معدلات وفيات الرضع، وقد وجد "شولتز" "Sholtiz" سنة 1993 أن زيادة مستوى تعليم المرأة مرتبط بنقصان في حجم الأسرة المرغوب بها، كما وجد أن أي سنة تعليمية إضافية بالنسبة للمرأة يؤدي إلى نقصان في وفيات الرضع وذلك بمعدل يتراوح ما بين 5-10%، وقد أظهرت دراسة أخرى أن زيادة نسبة النساء المتعلقات حتى مرحلة الثانوية بمقدار الضعف في 65 دولة ضعيفة ومتوسطة الدخل بعد تثبيت العوامل الأخرى كتنظيم الأسرة والرعاية الصحية، يؤدي إلى نقصان معدلات الخصوبة ومعدلات وفيات الرضع، وعلى مستوى سوق العمل فإن لتعليم المرأة فوائد عديدة تتجلى مظاهرها في احتمال أن المرأة يكون لها مستقبلاً لعملاً رسمياً مدفوع الأجر.

#### ثانياً: على مستوى الصحة

حيث أكدت هيئة منظمة الصحة العالمية للاقتصاد والصحة سنة 2001، أن الصحة تعتبر مطلباً ضرورياً للتنمية الاقتصادية، فبالنسبة للنساء فإن الصحة الإيجابية شرطاً لا غنى عنه للوصول إلى استخدامات الموارد الاقتصادية بالقدر الذي يضمن الاستغلال الأمثل لها سواء على الصعيد الفردي أو العائلي.

<sup>182</sup> تعرف الحقوق الاقتصادية بأنها تلك الحقوق التي يتضمن موضوعها مصلحة اقتصادية سواء معنوية أو مادية، كحق تملك الأموال والتصرف فيها سواء على سبيل الشراء أو البيع أو الرهن أو الهبة، كما تتضمن الحقوق الاقتصادية الحق في الحصول على القروض المصرفية وغير ذلك من أشكال الائتمان الحالي وحرية الإنتاج أو الاستثمار وحق العمل والحق في الحصول على أجر عادل.

<sup>183</sup> رائدة أيوب، مرجع سبق ذكره، ص ص: 90-91 (بتصرف).

### ثالثاً: على المستوى الدخل والنشاط الاقتصادي

حيث أثبتت الكثير من الدراسات أن المرأة تقوم بإنفاق دخلها على تعليم أولادها وتوفير الرعاية الصحية لهم، وكذلك القيام بالإنفاق عليهم في مجال الطعام والملبس والمأوى وهذا بالمقارنة مع الرجال. وهذا ما يشكل دافعاً قوياً للنساء للعمل أكثر من أجل تحسين الحالة الاقتصادية لأسرهن.

### الفرع الخامس: التمكين الاقتصادي واستراتيجياته

حيث تم تحديد سبع استراتيجيات ذات أولوية عالية من طرف مجموعة العمل حول التعليم والمساواة بين الجنسين التابعة لمشروع الأمم المتحدة للألفية كما يلي:<sup>184</sup>

01) تعزيز فرص التعليم ما بعد الأساسي للفتيات في الوقت الذي يتم به الالتزام تماماً بالتعليم الابتدائي العمومي.

02) ضمان الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.

03) الاستثمار في البنية التحتية للحد من عبء الوقت على الفتيات والنساء.

04) ضمان امتلاك الفتيات والنساء للملكية والتوريث.

05) إزالة عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف.

06) زيادة حصة النساء من المقاعد في البرلمانات والإدارات المحلية.

07) مكافحة العنف ضد المرأة.

والشكل التالي يظهر مسارات تمكين المرأة اقتصادياً وعلاقته بأغراض التنمية كما يلي:

الشكل رقم (02): مسارات تمكين المرأة اقتصادياً



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على أدبيات التمكين الاقتصادي

<sup>184</sup> نفس المرجع أعلاه، ص ص: 91-92 (بتصرف).

يتضح من هذا الشكل بأن أغراض التنمية تتداخل مع أغراض تمكين المرأة اقتصادياً وأن كلاهما يؤدي إلى الآخر حيث أن زيادة تعليم المرأة مثلاً مقروناً بجملة من الأشياء كنفصان الخصوبة لديها، نقصان معدلات وفيات الرضع، مما يسهم في زيادة معدلات نشاط النساء، مما يؤدي إلى زيادة أجورهن، وهذا يؤدي بدوره إلى تحقيق أغراض التنمية كالححد من الفقر، الحد من اللامساواة بين الجنسين وكذلك زيادة معدلات النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة.

### المطلب الثاني: إشكالية النوع الاجتماعي

سنأتي أولاً إلى ذكر مجموعة من العناصر متعلقة بالنوع الاجتماعي وهي تعريفه، أدواره، دور المرأة الإنتاجي فيه، علاقة النوع بالتنمية، وأخيراً نستعرض التمكين الاقتصادي للمرأة وعلاقته بالتنمية كما يلي:

### الفرع الأول: تعريف النوع الاجتماعي

النوع يعتبر تعبيراً شائعاً في مجال العلوم الاجتماعية والنوع بمعنى (جندر) قد يختلف عن النوع بمعنى (جنس)، لأن الأول يدل على الكيفية التي تجعل من الجنسين الذكر أو الأنثى أشخاصاً اجتماعيين لهم من الصفات ما يكفي ليربطونها بأعمالهم الخاصة، هي في معظمها اتجاهات منظمة اجتماعياً بحسب ما يكون الشخص ذكراً أو أنثى.

وهكذا فإن النوع بمعنى (جندر) يقوم بتنظيم الإطار الاجتماعي للجنسين في فئتين متميزتين من البشر، وعلى العكس من ذلك فإن النوع بمعنى (جنس) يدل على مجموع الطبائع الجسمانية والفسولوجية الخاصة بالذكور والإناث.

وكخلاصة لما سبق نستنتج بأن مفهوم النوع الاجتماعي يعني مختلف الأدوار والحقوق والمسؤوليات الراجعة للنساء والرجال والعلاقات القائمة بينهم،<sup>185</sup> ويرتبط النوع بحالات اللامساواة بين الجنسين من حيث الاستفادة من الخيرات والموارد.

وفي كتابات أخرى نجد بأن النوع هو عملية دراسة العلاقة المتداخلة بين المرأة والرجل في المجتمع، وتسمى هذه العلاقة بـ "علاقة النوع الاجتماعي" "Gender Relationship"، حيث تحددتها وتحكمها عوامل مختلفة اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وبيئية، عن طريق تأثيرها على قيمة العمل في الأدوار الإنجابية والإنتاجية والتنظيمية التي تقوم بها المرأة والرجل.<sup>186</sup>

185 د. رياض بن جليلي، تمكين المرأة: المؤشرات والأبعاد التنموية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، 2008، ص: 02.  
186 مفتاح، مرجع سبق ذكره، ص: 09.

من خلال ما سبق نتوصل إلى حقيقة مفادها أن هناك تقسيماً للعمل ما بين المرأة والرجل، حيث تحدد لكل منهما دوره في الإنتاج، ويتحمل كل منهما المسؤوليات الناجمة عن ذلك الدور، والعلاقة القائمة بينهما تتصف عموماً بعدم الاتزان وعلى حساب المرأة تتحدد مسؤولية الرجل في القيام بالأعمال، والنتيجة هي رجوح كفة الرجل دون المرأة، ليأخذ الرجل مكانة فوقية على حساب المرأة في مجتمعهم.

### الفرع الثاني: أدوار النوع الاجتماعي

يشير مصطلح النوع الاجتماعي إلى الأدوار المتميزة للمرأة والرجل في المجتمع، والتي تعززها المكونات الحضارية والثقافية والاجتماعية داخل مجتمع ما.<sup>187</sup>

هذه الأدوار والتي يقوم بها كل من الجنسين إنما تكونهما ظروف معينة داخل المجتمع ولا علاقة لها بالاختلاف البيولوجي ما بين المرأة والرجل والذي يحكمه الجنس، فعلى سبيل المثال عندما نجد أن مسؤولية تربية الأطفال وباقي أعباء العمل المنزلي موكلة تقليدياً للنساء، فإن ذلك لا يعني أن تكوين المرأة البيولوجي هو الذي يقود إلى ذلك، ولا يعني كذلك بأن الرجال لا يستطيعون القيام بهذه الأدوار.

وعليه فإن أدوار النوع الاجتماعي تختلف عن أدوار الجنس البيولوجي، فالأولى من الممكن أن تكون متبادلة بين الجنسين، في حين أن الثانية تتسم بالثبات.<sup>188</sup>

وخلاصة القول بأن الأدوار المشار إليها لكل من المرأة والرجل إنما يتم تحديدها من طرف المجتمع مع ما يفرضه من اعتبارات عند تحديدها، ويتأسس هذا التحديد على أساس قيم وضوابط تحكم المرأة والرجل لا يستطيعون التملص منها، ويقوم بإقرارها المجتمع على حسب توقعات ما يليق بكل من الجنسين.

### الفرع الثالث: دور المرأة الإنتاجي وتفعيل قضايا النوع الاجتماعي

مما لا شك فيه بأن المرأة تعتبر نصف المجتمع، ومسألة عدم تفعيل دورها الإنتاجي داخل المجتمع ستجعل من موارد المجتمع معطلة غير مستغلة استغلالاً كاملاً، وتفعيل دور المرأة الإنتاجي في المجتمع يعتبر غاية ووسيلة في نفس الوقت، حيث يعتبر غاية لأنه يتيح للمرأة أن تكتسب الثقة في نفسها عندما تؤدي دورها الإنتاجي على أكفء وجه، مما يخلق لديها نوعاً من الكرامة وإحساساً بتحقيق الذات، وهو يعتبر وسيلة لأنه بعمل المرأة سيتم استغلال النصف الآخر من الإمكانيات، وبذلك يصبح المجتمع في مستوى كاملاً من استغلال طاقاته وإمكانياته.

187 د. رياض بن جليلي، مرجع سبق ذكره، ص: 03.

188 مفتاح، مرجع سبق ذكره، ص: 10.

وبتفعيل قضايا النوع الاجتماعي، ستتغير النظرة بالنسبة لعمل المرأة بعدما كنا نكتفي بتقييم عمل المرأة المأجور فقط، علماً بأن العمل المأجور يشمل الأعمال التي تتقاضى المرأة عنها أجراً في قطاعات العمل المختلفة، سواء أكانت تعمل لحساب الغير (القطاع العام، والقطاع الخاص) أم في مشاريع لحسابها الخاص (المرأة المقاول).<sup>189</sup>

والرؤية الآن قد تغيرت عندما أصبحت المطالبة بتقييم كل ما تقوم به المرأة سواء داخل بيتها وخارجه بما في ذلك العمل غير المأجور.

وتشمل الأعمال الإنتاجية غير المأجورة بالنسبة للمرأة مثلاً الأعمال المرتبطة بدورها الأسري كطهي الطعام وتربية الأطفال وغسل الملابس وكذلك الأعمال التي تتم خارج بيتها كممارسة مهنة الزراعة (تربية المواشي، تربية الدواجن، خدمة الأرض)، أضف إلى ذلك ما تقوم به المرأة داخل بيتها من حرف يدوية كصنع الأواني الفخارية أو حياكة الملابس.

والملاحظ أن هذا الصنف من الأعمال يتسم بالاختفائية على الرغم من أهميته سواء في المدن أو في القرى، ويمكن إرجاع مسألة عدم الاعتراف بهذه الأعمال كونها تتم في إطار غير رسمي بعيداً عن مصممي ومنفذي البرامج التنموية ومخططاتها.<sup>190</sup>

### الفرع الرابع: علاقة النوع الاجتماعي بالتنمية المستدامة

باعتبار أن المرأة تمثل نصف المجتمع كما أسلفنا وأن التنمية بحاجة إلى كل طاقاتها البشرية من أجل تفعيل عملياتها، فلا بد من إشراك المرأة في جميع مراحل التنمية، فالعلاقة جد وثيقة بين النهوض بالمرأة والتنمية المستدامة.<sup>191</sup>

والتنمية المستدامة تعرف بأنها عملية توضع في إطارها السياسات الاقتصادية والمالية والتجارية والزراعية والصناعية وسياسات الطاقة على نحو يفضي إلى تنمية لها أثر باق من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.<sup>192</sup>

نخلص من هذا التعريف بأن التنمية المستدامة تتطلب المشاركة الفعالة لجميع أفراد المجتمع، وتؤكد على دور المرأة الإيجابي في عملية التنمية باعتبارها شريكاً للرجل، حيث تتم هذه العملية على خطى محددة ترسمها توجهات قادات صنع القرار، نخلص من هذا بأنه أصبح من المؤكد أن تحقيق

<sup>189</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة (بتصرف).

<sup>190</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 11 (بتصرف).

<sup>191</sup> عفاف شمدين، مرجع سبق ذكره، ص: 39 (بتصرف).

<sup>192</sup> مفتاح، نفس المرجع السابق، ص: 23.

التنمية المستدامة يكون متعزراً بدون إشراك المرأة وهذا على مختلف المستويات سواء أكانت سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية.

### الفرع الخامس: التمكين الاقتصادي للمرأة والتنمية والنوع الاجتماعي

إن منهج الدراسة يقتضي بأن التنمية وما يصاحبها من تغيرات قد لا يتحقق إلا إذا كان ذلك مقروناً بتقدير مجهودات المرأة داخل البيت وخارجه من طرف الجهات المسؤولة عن ذلك، ليصبح بذلك بناءً رسمياً أساسياً ملموساً بدلاً من أن يتسم بالاختفائية.

وينطلق بعد تمكين المرأة والتنمية من الافتراض القائم على أساس أن المرأة غائبة تماماً عن تفكير المخططين في مجال التنمية، وأنها مبعدة عن عملية التنمية، ويؤكد هذا البعد على أن إقصاء المرأة من التنمية لا يؤثر على المرأة فحسب، وإنما ينجم عنه فشل المشاريع التنموية وعدم فعاليتها.<sup>193</sup>

إن نهج تمكين المرأة والتنمية برز في الثمانينيات كبديل للتركيز على دور المرأة التنموي، وهذا النهج لا يعنى بالمرأة كحالة مستقلة بذاتها، ولكن بالبناء الاجتماعي "للجنس"، إذ يحل طبيعة مشاركة المرأة ومساهمتها في إطار العمل المنجز سواء في المنزل أم خارجه بما في ذلك الإنتاج غير السلعي مقارنة بدور الرجل.<sup>194</sup>

أضف إلى ذلك أن التنمية لا بد لها من تسخير كل الطاقات المادية والبشرية حتى تصبح بشكل فعال، ولعل أهم عملية استثمارية تقوم بها أي دولة نامية هي تنمية الموارد البشرية لها، والمرأة في المجتمع تعتبر نصفه، بمعنى نصف هذه الموارد البشرية التي يعتمد عليها في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى دور المرأة في تكوين شخصية أطفال المجتمع (تنمية الموارد البشرية الصغيرة).<sup>195</sup>

وخلاصة القول أن المرأة تلعب دوراً حاسماً في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لكل دولة، حيث أنها على المستوى العالمي تمثل ثلث القوى العاملة ويتناقص هذا العدد حسب الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لكل دولة.

<sup>193</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 27.

<sup>194</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 29.

<sup>195</sup> سارة الطيب محمد عبد الباقي، مرجع سبق ذكره، ص: 57.

### المبحث الخامس: المؤشرات التنموية لمشاركة المرأة العربية في سوق العمل

نستعرض فيما يلي بعض المؤشرات التنموية لمشاركة المرأة العربية في سوق العمل، وذلك من خلال التطرق إلى دور التعليم في إعداد المرأة وتأهيلها، وكذلك مؤشرات مشاركة المرأة في سوق العمل، وكذلك تناول بطالة المرأة العربية سواءً على مستوى العالم العربي أو على مستوى العالم ككل، كما نتناول في الأخير بطالة المرأة الجزائرية كما يلي:

### المطلب الأول: دور التعليم في إعداد المرأة وتأهيلها

ترتبط تنمية الموارد البشرية بالتعليم، باعتبار أن هذا الأخير هو الذي يصوغها كيفاً ويزيد من إنتاجيتها، ويشير المدخل إلى العمالة الموضوع من طرف مخططي القوى العاملة أمثال "فريدريك هاريسون" و"تشارلز مايرز"، إلى أن سياسة التخطيط و الإنماء الاقتصاديين، إضافة إلى إستراتيجية التعليم، لابد وان تتجه إلى خلق فرص عمل جديدة، والتوصل إلى عمالة راقية، بحيث تكون هذه العمالة هي الأساس في دفع عجلة التنمية:<sup>196</sup>

### الفرع الأول: على مستوى البلدان العربية عامة

وعند النظر إلى مؤشرات التحاق المرأة بالتعليم، نجد أنها قد شهدت تطوراً بارزاً في البلدان العربية خلال الفترة من 2000 إلى 2016<sup>197</sup>، حيث تشير تقديرات سنة 2000 في المنطقة العربية إلى أن عدد السكان في سن ما قبل الجامعي (من التعليم الابتدائي إلى الثانوي)، أي من 6 سنوات إلى 17 عشر سنة قد بلغ 75 مليون نسمة، أي ما يقارب 26% من مجموع سكان المنطقة، ونشير هنا إلى أن عدد السكان الإجمالي في المنطقة العربية قد بلغ في ذات السنة 290 مليون نسمة، كذلك ننوه إلى أن عدد الأشخاص الأميين ممن هم في سن 15 عشر سنة فأكثر، قد بلغ 61 مليون نسمة سنة 1990، ليرتفع العدد إلى 66 مليون نسمة سنة 2000، مع انخفاض نسبة الأمية من 49% سنة 1990 إلى 38% سنة 2000.<sup>198</sup>

والجدير بالذكر أن نسبة الإناث في المنطقة العربية، قد بلغت ما يقارب 62% مقارنة بالذكور الذين كانوا في حدود 38%، وهذا سنة 1990.

<sup>196</sup> عائشة أحمد الحسيني، تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل، المملكة العربية السعودية، مركز النشر العلمي، ص: 23 (بتصرف).

<sup>197</sup> البنك الدولي، مؤشرات التنمية الدولية، 2018.

<sup>198</sup> محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، 2001، ص: 116 (بتصرف).

## الفصل الثالث: الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية

في مستوى التعليم الابتدائي وحده، ووفق بيانات البنك الدولي، ارتفعت نسبة التحاق الفتيات بهذا المستوى من التعليم من 72% خلال عام 2000 إلى 82% خلال عام 2016، وفي هذه المرحلة، بلغت نسبة التحاق الإناث بالتعليم أعلى مستوياتها في البلدان العربية، مثال ذلك في كل من مصر، الجزائر و البحرين، حيث فاقت النسبة ما قيمته 96%.<sup>199</sup>

إن النسق ذاته لوحظ في التحاق الفتيات بالمستوى الثانوي، حيث زادت نسبة الالتحاق بمعدل 11.6% خلال ذات الفترة، وسجلت خمسة دول عربية معدل التحاق بهذا المستوى يفوق 80%، حيث تمثلت هذه البلدان في كل من البحرين، مصر، عمان، قطر والمملكة العربية السعودية.<sup>200</sup>

أما على مستوى التعليم الجامعي، فقد لوحظ ارتفاعاً ملحوظاً خلال ذات الفترة، حيث ارتفع من 16.6% عام 2010 إلى 32.3% عام 2016، والملاحظ أن نسبة التحاق الفتيات بهذه المرحلة، تعتبر منخفضة مقارنة بالذكور، وتظهر فجوة نوعية لصالح الذكور في غالبية البلدان العربية، مثال ذلك البحرين، عمان والمملكة العربية السعودية والذين سجلوا أعلى مستويات للالتحاق بالتعليم الجامعي بنسب تراوحت ما بين 60% إلى 67%، كذلك لوحظ ارتفاع في معدل التحاق الفتيات بالتعليم الجامعي في كل من الإمارات والجزائر بنسبة تقدر ب 53%.<sup>201</sup>

إن دراسة واقع الأمية بين النساء في البلدان العربية بمعزل عن دراسة واقعها الاجتماعي، الاقتصادي والثقافي يكون ذا عائد ضئيل، على اعتبار ان فهم طبيعة أمية المرأة لا يتسنى إلا بفهم طبيعة أوضاعها التي يفرضها المجتمع والمعبرة عن التمييز الممارس عليها من طرف المجتمع، والذي ينعكس سلباً على مساهمتها في شتى الميادين.

### الفرع الثاني: على مستوى الجزائر خاصة

بالنسبة لارتباط عمل المرأة بتعليمها في الجزائر، سنستعرض مؤشر تمدرس الإناث في الجزائر وذلك عن طريق تبيان معدلات التحاق الإناث بالمدارس في مختلف الأطوار التعليمية عبر مجموعة من السنوات، والجدول التالي يوضح ذلك:

199 هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، مرجع سبق ذكره، ص: 18 (بتصرف).

200 نفس المرجع أعلاه ص: 19 (بتصرف).

201 نفس المرجع أعلاه نفس الصفحة.

## الفصل الثالث: الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية

جدول رقم (02): تطور عدد المتمدرسات من الإناث في الجزائر

السنوات الإعداد والنسب	/2000 2001	/2003 2004	/2008 2009	/2011 2012	/2013 2014	/2014 2015
إجمالي المتمدرسين	7,712,182	7,851,893	7,381,962	7,614,477	7,835,740	7,989,546
منه الإناث	3,726,603	3,848,282	3,639,469	3,765,924	3,892,379	3,959,101
نسبة الإناث في الابتدائي %	46.81	47.01	47.29	47.47	47.67	47.70
نسبة الإناث في المتوسط %	48.05	48.74	48.72	48.43	47.61	47.55
نسبة الإناث في الثانوي %	56.14	57.53	57.87	57.22	58.21	57.63
التعليم الجامعي (الجامعي+تكوين متواصل)	541,443	716,452	1,186,046	1,231,576	1,283,707	1,241,550
منه إناث %	50.81	53.83	59.87	58.72	59.49	/
التعليم المهني والتكوين	323,432	341,979	637,948	687,327	684,800	728,082
منه إناث	43.98	43.22	38.60	44.95	43.17	42.22

Source: CNES, "Rapport national sur le développement humain 2013-2015".  
Quelle place pour les Jeunes dans la perspective du développement humain durable en Algérie, (Algérie, ANEP rouiba, 2016), P: 180.

ما يلاحظ من خلال هذه الإحصائيات، أن عدد المتمدرسين يتزايد من سنة إلى أخرى ما عدا خلال سنتين 2009/2008، حيث تراجع ليعاود الارتفاع إلى غاية سنتي 2015/2014، بالنسبة لعدد المتمدرسات فيلاحظ أنه يشكل قرابة النصف وهو في تزايد مستمر ما عدا في سنتي 2009/2008، أين تراجع العدد وليعاود ارتفاعه إلى غاية سنتي 2015/2014.

كما يلاحظ كذلك من خلال هذه الإحصائيات، أن المرأة تشكل نسبة جد معتبرة من عدد المسجلين في مختلف أطوار التعليم، حيث بلغت قرابة النصف سنتي 2015/2014 بنسبة قدرها 47,7% بالنسبة للتعليم الابتدائي و47,55% بالنسبة للتعليم المتوسط، أما بالنسبة للتعليم الثانوي فقد

## الفصل الثالث: الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية

تعدت النسبة النصف حيث وصلت إلى 57,63%، بالنسبة لطور التعليم الجامعي، فقد لوحظ تطور كبير في عدد الإناث الملتحقات بالتعليم الجامعي، حيث بلغت النسبة ما بين سنتي 2001/2000 50,81%، لتصل في غضون أربعة عشر سنة، أي ما بين سنتي 2013/2014 59,49%، مما يؤكد أن الجزائر أصبح لها وعي أكثر في مجال تعليم المرأة، حيث أدركت مختلف العائلات بأن التعليم ضرورة قصوى لكلا الجنسين وأن المرأة جزء لا يتجزأ من هذا المجتمع، حيث يجب أن تساهم فيه بقوة حتى يبلغ مصاف المجتمعات الراقية.

أخيراً فيما يخص التعليم والتكوين المهنيين فيلاحظ أن تعداد المتدربين فيه في تزايد مستمر، وأن نسب الإناث متذبذب إلى حد ما، حيث بلغت النسبة ما بين سنتي 2001/2000 43,98%، ليتراجع العدد ما بين سنتي 2003/2004 لتصل النسبة إلى 43,22% ثم إلى 38,6% ما بين سنتي 2008/2009، ليعاود الارتفاع ما بين سنتي 2011/2012 لتصل النسبة إلى 44,95%، ثم تراجعها ما بين سنتي 2013/2014 لتصل إلى 43,17%، ثم إلى 42,22% ما بين سنتي 2014/2015.

وكاستخلاص لما سبق، أنه بالنسبة لأطوار التعليم بمجملها يوجد إقبال نسوي كبير، مما يؤكد وجود نية ورغبة في تحسين المستوى واكتساب المهارات الفنية المهنية من طرف النساء عموماً، وهنا نشيد بدور الجمعيات النسوية فيما يخص تفعيل دور المرأة الماكنة في البيت فيما يخص مواصلة تكوينها في مختلف مراكز التكوين المهني حتى تصبح قادرة أو تكتسب مؤهلاً يمكنها من الالتحاق بوظيفة تليق بها، أو أن تفتح لنفسها آفاقاً تمكنها من الحصول على قرض مصغر لإنجاز مشروع خارج أو داخل بيتها في إطار ما يسمى بالمقاولة النسوية (Femme entrepreneure-ship).

كما نشير في الأخير إلى أن الظروف التاريخية هي التي ارغمت المرأة عموماً على أن تصبح قوة عاطلة في مجتمعها، وعاملاً من عوامل التخلف في أكثر من وجه من أوجه الحياة، وبالتالي فإنه من الضروري تغيير وضع المرأة اقتصادياً، اجتماعياً، قانونياً وحتى مهنياً في كل أوجه الحياة العامة لتغدو طاقة إيجابية في مواجهة متطلبات التنمية المستدامة، ننوه كذلك إلى وجود علاقة وارتباط وثيق بين تدني المستوى التعليمي للمرأة وارتفاع خصوبتها وتدني مستواها الصحي وبالتالي تدني مشاركتها الاقتصادية في سوق العمل.<sup>202</sup>

### المطلب الثاني: مؤشرات مشاركة المرأة في سوق العمل

نستعرض مؤشرات مشاركة المرأة عموماً في سوق العمل على مستويين كلي وجزئي على النحو

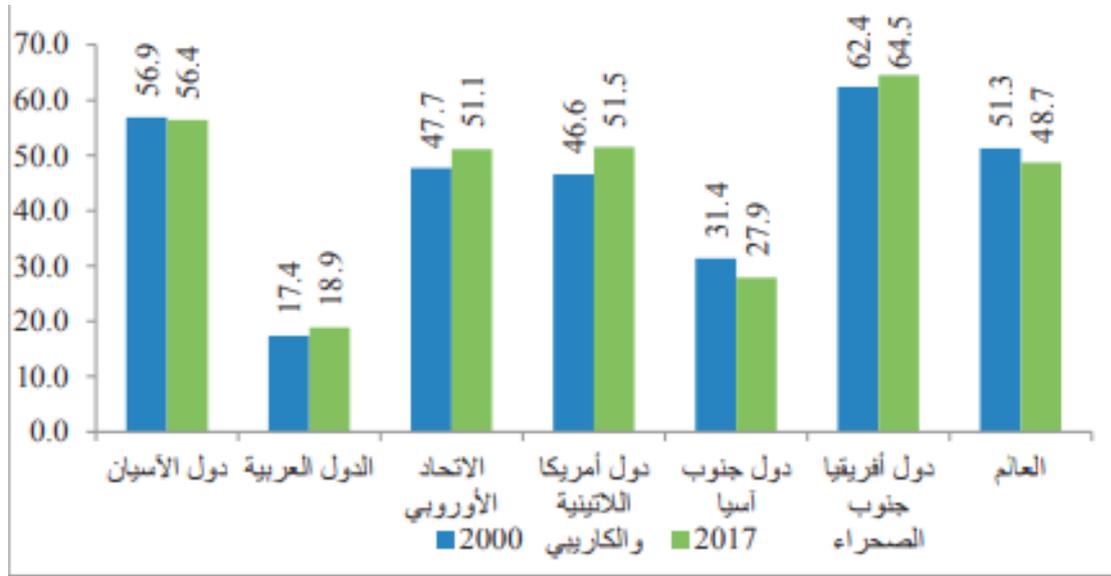
التالي:

<sup>202</sup> نفس المرجع أعلاه، ص ص: 117-118 (بتصرف).

الفرع الأول: على مستوى العالم ككل

إن المؤشرات الدولية عموماً، تظهر مدى انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل في الوطن العربي، وهذا بالمقارنة بالمعدل الوسطي المسجل في باقي أنحاء العالم، حيث بلغ هذا المعدل قرابة 19% سنة 2017، في حين بلغ هذا المعدل قرابة 49% للمتوسط العالمي،<sup>203</sup> والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (03): معدل مشاركة المرأة في قوة العمل في البلدان العربية مقارنة بباقي أنحاء العالم (2017-2000)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

ما يلاحظ من الشكل رقم (03)، زيادة معدل مشاركة الإناث في القوة العاملة على مستوى أربعة مناطق من العالم وهي الدول العربية (1.5%)<sup>204</sup>، الاتحاد الأوروبي (3.4%)<sup>205</sup>، دول أمريكا اللاتينية (4.9%)<sup>206</sup> و دول إفريقيا جنوب الصحراء (2.1%)<sup>207</sup>، بينما سجل انخفاضاً على مستوى كل

<sup>203</sup> هذا المعدل يبدو للوهلة الأولى بأنه مرتفعاً، إلا أنه في الواقع يعتبر منخفضاً بالمقارنة ببعض الأقاليم الجغرافية التي يتعدى فيها المعدل 50%.

<sup>204</sup> ارتفع المعدل من 17.4% سنة 2000 إلى 18.9% سنة 2017.

<sup>205</sup> ارتفع المعدل من 47.7% سنة 2000 إلى 51.1% سنة 2017.

<sup>206</sup> ارتفع المعدل من 46.6% سنة 2000 إلى 51.5% سنة 2017.

<sup>207</sup> ارتفع المعدل من 62.4% سنة 2000 إلى 64.5% سنة 2017.

## الفصل الثالث: الأسس النظرية لعمالة المرأة ومؤشرات التنمية في البلدان العربية

من دول جنوب آسيا (3.5%)<sup>208</sup> ودول الآسيان (0.5%)<sup>209</sup>، وهذا خلال الفترة من 2000 إلى 2017، وعلى مستوى العالم ككل فقد سجل انخفاضاً قدره (2.6%)<sup>210</sup>.

### الفرع الثاني: على مستوى العالم العربي

نستعرض مؤشرات مساهمة المرأة في سوق العمل على مستوى العالم العربي في جزئيتين وهما مساهمة المرأة إجمالاً ومساهمة المرأة حسب القطاعات كما يلي:

#### أولاً: مساهمة المرأة إجمالاً

على مستوى البلدان العربية، ووفق بيانات منظمة العمل العربية، فقد سجلت أعلى معدلات للمشاركة الاقتصادية للمرأة في كل من قطر بمعدل (58.1%)، وجيبوتي بمعدل (49.5%)، الكويت بمعدل (47.4%)، البحرين بمعدل (44%)، والإمارات بمعدل (40.9%)، وذلك خلال الفترة من 2000 إلى 2017.<sup>211</sup>

ننوه إلى انه في تلك الفترة، فقد سجل أعلى ارتفاع في معدل مشاركة المرأة في قوة العمل في كل من قطر والبحرين بمعدل قدره 17.2% و 9.2% على التوالي.<sup>212</sup>

#### ثانياً: مساهمة المرأة حسب القطاعات الاقتصادية الرئيسية

إن التطورات الاقتصادية التي شهدتها البلدان العربية خلال الفترة 2000 إلى 2017، انعكست إيجاباً على حركة العمالة ما بين القطاعات الاقتصادية الرئيسية، من زراعة وصناعة وخدمات، والجدول التالي يوضح ذلك:

<sup>208</sup> انخفض المعدل من 31.4% سنة 2000 إلى 27.9% سنة 2017.

<sup>209</sup> انخفض المعدل من 56.9% سنة 2000 إلى 56.4% سنة 2017.

<sup>210</sup> انخفض المعدل من 51.3% سنة 2000 إلى 56.4% سنة 2017.

<sup>211</sup> هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، مرجع سبق ذكره، ص: 20 (بتصرف).

<sup>212</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة.

## الفصل الثالث: الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية

جدول رقم (03): مشاركة المرأة في قوة العمل في البلدان العربية حسب التوزيع القطاعي لسنة 2017

الدول	نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل	الزراعة	الصناعة	الخدمات
الأردن	14	1.2	17.7	81.1
الإمارات	40.9	0.0	6.8	93.2
البحرين	44	0.1	8.9	91.1
كوس	24.3	12.1	39	49
الجزائر	15.2	9.4	55.8	34.8
جيبوتي	49.5	26.7	37.2	36.1
السعودية	22.3	0.6	1.6	97.8
السودان	23.6	46.3	31.8	21.9
سورية	11.9	21.8	14.1	64.1
العراق	18.7	43.9	3.9	52.2
عمان	30.2	0.6	6.5	92.9
قطر	58.1	0.0	6.8	93.2
القطر	36	61.6	13.3	25.1
الكويت	47.4	0.1	4.7	95.2
لبنان	23.2	0.1	8.2	91.8
ليبيا	25.8	9.3	27.8	62.9
مصر	22.2	37.5	6	56.5
المغرب	25	57.0	12.6	30.5
موريتانيا	31	84.1	3.6	12.3
اليمن	6	65.6	12.7	21.7
المتوسط العربي	18.9	15.8	6.1	78.2

المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

بالنظر إلى الجدول رقم (03)، نجد القوة العاملة تتمركز أكثر في قطاع الخدمات بالنسبة لسوق العمل في البلدان العربية، وهذا بالنسبة لأغلبية البلدان منها، بالرغم من ضئيلة نسبة المشاركة بالنسبة للعديد منها، حيث ترتفع نسبة مشاركة الإناث في قوة العمل لتشكّل قرابة 78% من إجمالي النساء العاملات، وتتنخفض هذه النسبة بشكل كبير في قطاع الصناعة، حيث بلغت حوالي 6% من إجمالي النساء العاملات، أما عن قطاع الزراعة، فنجد أن نسبة مشاركة الإناث فيه جد متواضعة، حيث بلغت قرابة 16% من إجمالي النساء العاملات، وعلى المستوى العالمي، نجد أن قطاع الخدمات أيضاً هو الأكثر استقطاباً لليد العاملة النسوية، وهذا دلالة على أن هذا القطاع هو الذي يتناسب أكثر مع طبيعة عمل المرأة عموماً.

## الفصل الثالث: الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية

على مستوى البلدان العربية تفصيلاً، نجد بان نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل هي مرتفعة في قطاع الخدمات بمعدل يفوق 90%، وهذا بالنسبة لسبع دول عربية وهي على التوالي: السعودية بمعدل قدره 97.8%، الكويت بمعدل قدره 95.2%، الإمارات وقطر نفس النسبة وتقدر بـ 93.2%، عمان بمعدل قدره 92.9%، البحرين بمعدل قدره 91.1% وأخيراً لبنان بمعدل قدره 91.8%.

بالنسبة لقطاع الصناعة، فنجد أن مساهمة المرأة في قوة العمل هي مرتفعة نسبياً بمعدل يفوق 25%، وهذا بالنسبة لخمسة دول عربية وهي على التوالي: الجزائر بمعدل قدره 55.8%، تونس بمعدل قدره 39%، جيبوتي بمعدل قدره 37.2%، السودان بمعدل قدره 31.8% وأخيراً ليبيا بمعدل قدره 27.8%.

أما بالنسبة لقطاع الزراعة، فنجد أن معدل مساهمة المرأة في قوة العمل هو مرتفع بمعدل يفوق 40%، بالنسبة لستة دول عربية وهي على التوالي: موريتانيا بمعدل قدره 84.1%، اليمن 65.6%، القمر بمعدل قدره 61.6%، المغرب بمعدل قدره 57%، السودان بمعدل قدره 46.3% وأخيراً العراق بمعدل قدره 43.9%.

كخلاصة نقول بأن معدل نشاط المرأة الجزائرية في سوق العمل هو أدنى معدل في العالم بأكمله، بالرغم من ارتفاعه بشكل طفيف في الآونة الأخيرة، بحيث ارتفع من 12.9% عام 2000 إلى 16.6% عام 2016.<sup>213</sup>

### المطلب الثالث: بطالة المرأة العاملة في البلدان العربية

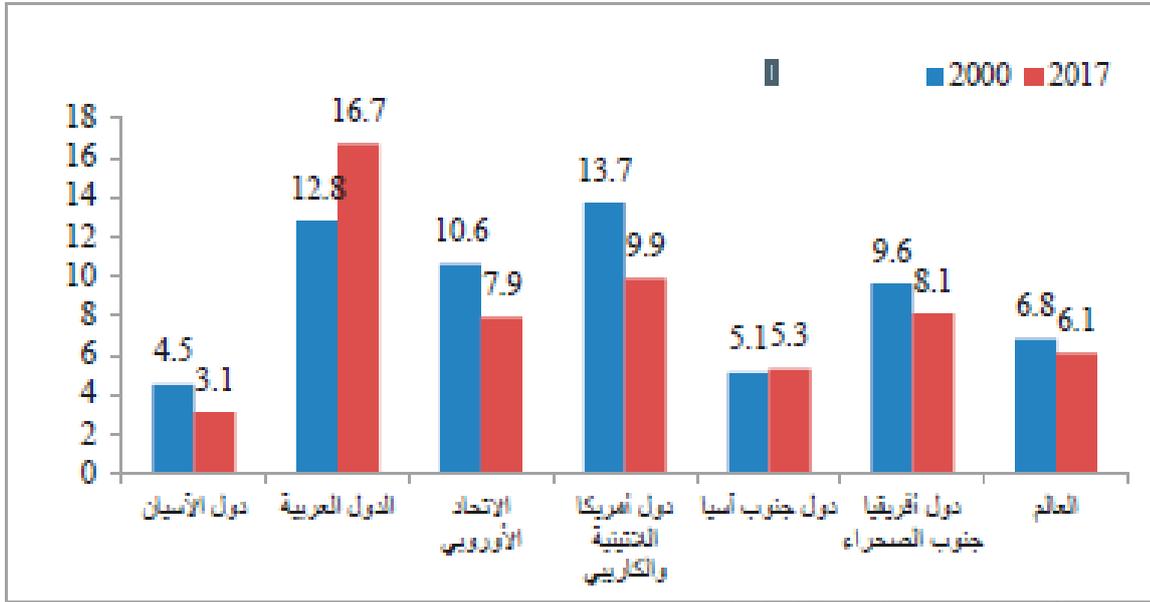
نستعرض بطالة المرأة العاملة في البلدان العربية على مستويين كلي وجزئي كما يلي:

#### الفرع الأول: على مستوى العالم ككل

إن ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام في البلدان العربية، يزيد من التحديات التي تواجه المرأة بالنسبة لمشاركتها في سوق العمل، حيث أن الإناث الراغبات في العمل، يواجهن صعوبة كبيرة للحصول على فرص العمل المناسبة، على خلفية الأوضاع الاقتصادية المتردية التي تعيشها معظم البلدان العربية مقارنة ببلدان العالم الأخرى، والجدول التالي يوضح ذلك:

<sup>213</sup> Friederike Rother, Moundir Lassassi, Note thématique sur La participation des femmes au marché du travail en Algérie : Une ressource inexploitée. World Bank Group. 20 Juin 2017. P: 06.

الشكل رقم (04): معدل بطالة المرأة في البلدان العربية بالمقارنة ببقية أقاليم العالم الأخرى (2000-2017)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

من الشكل رقم (04)، نلاحظ بأن معدل بطالة النساء في البلدان العربية قد ارتفع بشكل ملحوظ من 12.8% سنة 2000 إلى 16.7% وهو أقصى معدل سنة 2017، كما أن هذا المعدل الأخير يشكل قرابة الثلاثة أضعاف معدل البطالة على مستوى العالم، حيث بلغ هذا المعدل ما قيمته 6% في سنة 2017، كما يلاحظ بان هذا المعدل الأخير يزيد بشكل ملحوظ، وهذا بالنظر لمعدلات بعض الأقاليم، مثال ذلك دول الآسيان، حيث بلغ معدل البطالة 3.1%، وكذا دول جنوب آسيا حيث بلغ كذلك 5.3%، وينقص هذا المعدل بالنسبة لبقية معدلات الأقاليم الأخرى، مثال ذلك البلدان العربية بمعدل 16.7% تليها دول أمريكا اللاتينية والكاريبي بمعدل 9.9%، تليها دول أفريقيا جنوب الصحراء بمعدل قدره 8.1% وأخيراً الاتحاد السوفيتي بمعدل قدره 7.9%. ما يلاحظ كذلك بأن معدلات البطالة لكل الأقاليم الجغرافية تراجعت عن مستواها الأصلي سنة 2000، باستثناء الدول العربية ودول جنوب آسيا الذي ارتفع معدل البطالة إلى 5.3%، أي بزيادة قدرها 2%.

### الفرع الثاني: على مستوى البلدان العربية

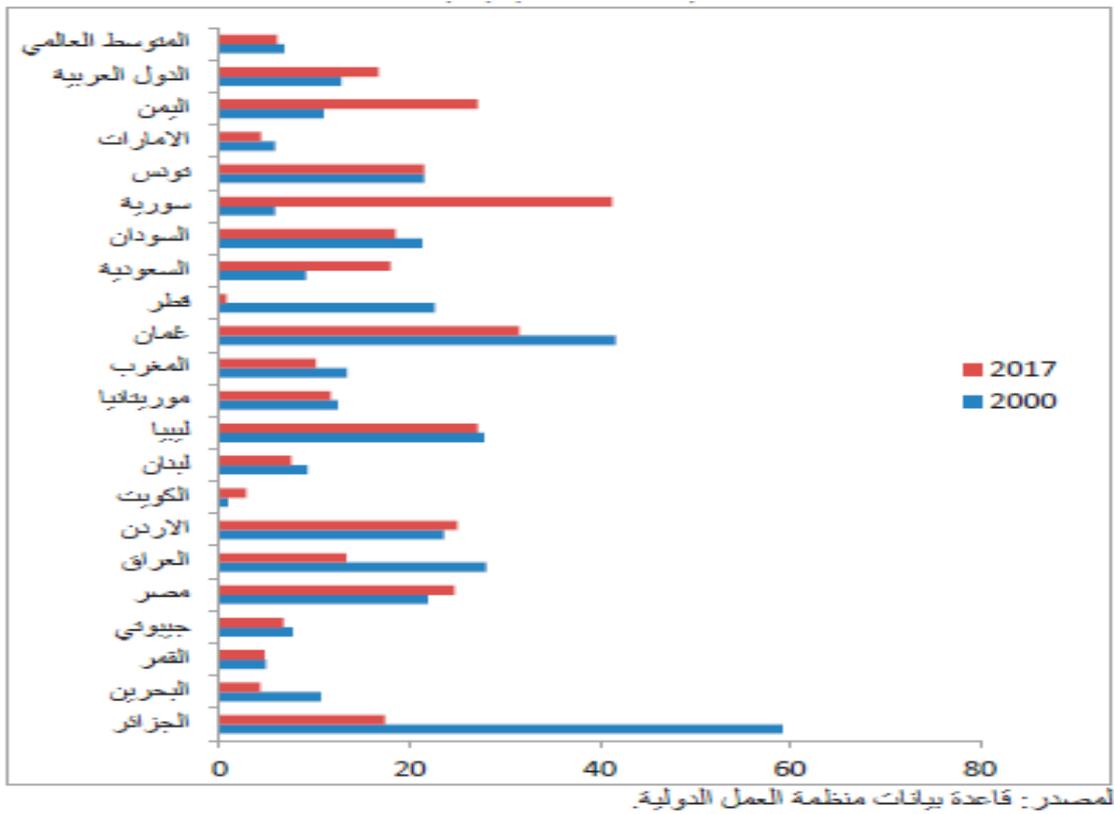
أظهرت دراسات صادرة عن منظمة العمل الدولية، أن مشاركة الإناث في القوة العاملة العالمية تبلغ 48.5%، وبذلك يزيد معدل البطالة العالمي للنساء بنحو 0.8% عن معدل الرجال<sup>214</sup>، وهذا في

<sup>214</sup> تعد الفروق في معدلات البطالة بين النساء والرجال في البلدان المتقدمة ضئيلة نسبياً مقارنة بالبلدان العربية، بل تسجل بطالة النساء معدلات أقل أحياناً، كما هو الحال في أوروبا الشرقية وأمريكا الشمالية.

## الفصل الثالث: الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية

عام 2018،<sup>215</sup> كما أظهرت دراسات أخرى، بأن معدلات بطالة النساء في البلدان العربية تبلغ ضعفي معدلات بطالة الرجال. بالنسبة للبلدان العربية، وفي سنة 2017، فنجد أن البعض منها سجل معدل بطالة يفوق المعدل العالمي، و على العكس، فإن البعض الآخر سجل معدل بطالة دون المعدل العالمي، بالنسبة للبلدان التي سجلت ارتفاعاً في معدل البطالة، نذكر ستة بلدان وهي على التوالي: سورية بـمعدل قدره 41.3%، عمان بـمعدل قدره 31.5%، الأردن بـمعدل قدره 25%، مصر بـمعدل قدره 24.7%، واليمن وليبيا بـمعدل قدره 27.2% لكل منهما، أما بالنسبة للبلدان التي سجلت انخفاضاً في معدل البطالة، نذكر سبعة بلدان وهي على التوالي: قطر بـمعدل قدره 0.7%، الكويت بـمعدل قدره 2.8%، البحرين والإمارات بـمعدل قدره 4.3% لكل منهما، القمر بـمعدل قدره 4.7%، جيبوتي بـمعدل قدره 6.7%، وأخيراً لبنان بـمعدل قدره 7.5%، ويعزى هذا الانخفاض في معدل البطالة إلى كون إحصاءات العمل في البلدان العربية المصدرة للنفط، تتضمن المشاركات في القوة العاملة من الوافدات، بالإضافة إلى المواطنين الأصليين، وهو ما يؤدي إلى أن الأرقام الخاصة بمعدلات البطالة تنخفض،<sup>216</sup> والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (05): معدل بطالة المرأة في البلدان العربية (2000-2017)



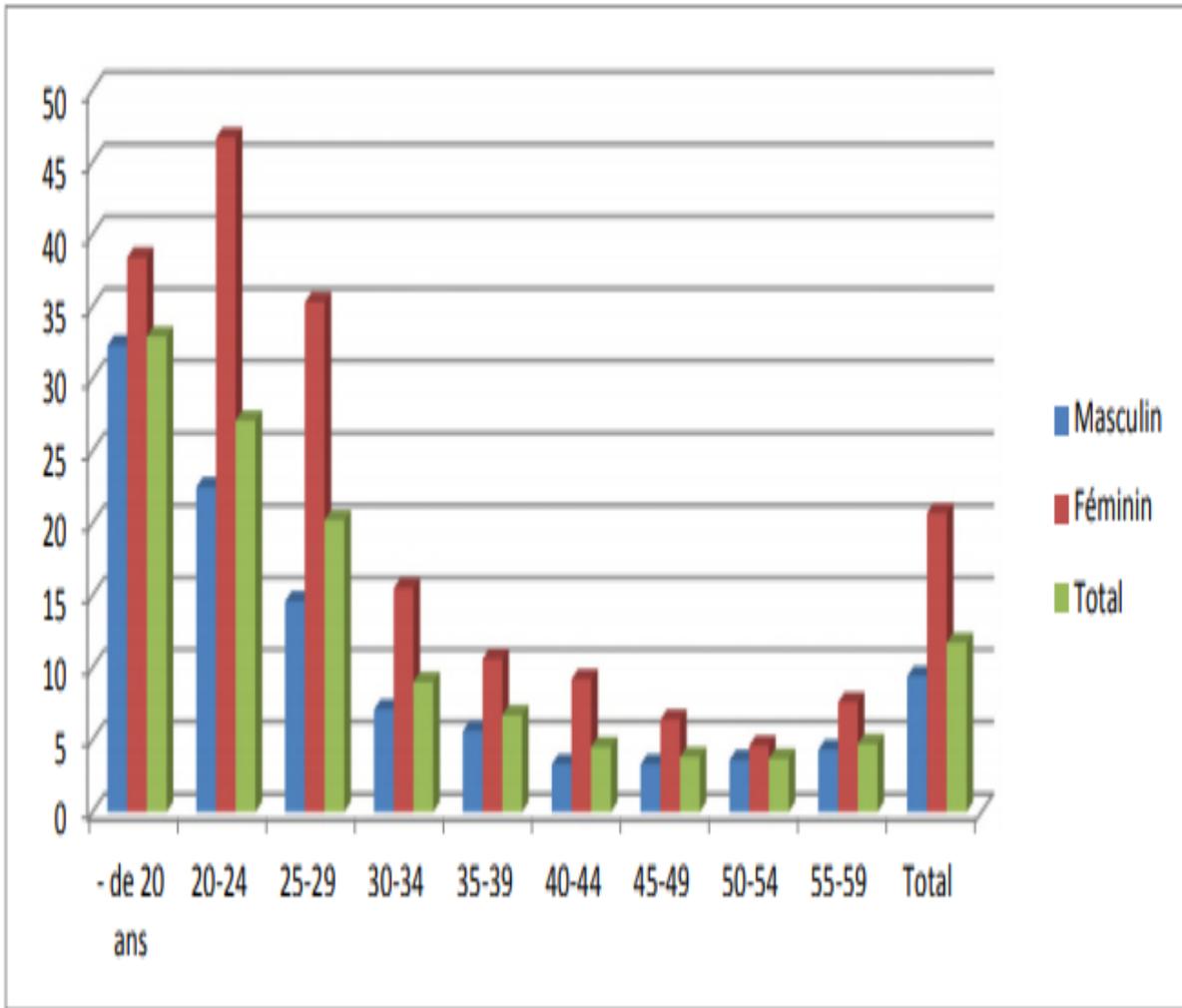
<sup>215</sup> موجود على الموقع الإلكتروني: [www.alarab.co.uk](http://www.alarab.co.uk)، اطلع عليه بتاريخ الثلاثاء 03 نوفمبر 2020 على الساعة السادسة مساءً.

<sup>216</sup> هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، مرجع سبق ذكره، ص: 23 (بتصرف).

### الفرع الثالث: بطالة المرأة الجزائرية

في البداية لا بد من أن نشير إلى أن معدل البطالة للنساء عموماً يكون مرتفعاً جداً، لأن الطلب على العمل لهذه الفئة هو أقل من عرض العمل في سوق العمل، فمثلاً في سنة 2017، وحسب دراسة أنجزت على فئة الشباب في الجزائر تبين أنه وحسب التوزيع القطاعي لهذه الفئة حسب العمر أن معدل البطالة يرتفع كلما تقدم الفرد في العمر، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (06): معدل البطالة حسب فئة العمر (ب%)



Source : L'office national des statistiques 2017.

بالنسبة للفئة من 16-24 سنة، فمعدل البطالة ارتفع إلى 23.3% في سبتمبر 2017، مقابل 29.7% في أبريل من نفس السنة، وبإجراء مقارنة بين الرجال والنساء، نجد أن العاطلين من النساء

## الفصل الثالث: الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية

يكون أكثر، حيث أنه وحسب الإحصائيات، فإنه بلغ 46.7% في الفئة من 20-24 سنة، و38.4% في الفئة من 15-19 سنة.

أضف إلى ذلك، الدراسة التي قام بها الديوان الوطني للإحصاء (ONS)، حيث تم تقسيم عاطلين عن العمل حسب المستوى التعليمي إلى عاطلين عن العمل بشهادة وعاطلين عن العمل بدون شهادة، حيث أظهرت النتائج بالنسبة لهذه الأخيرة انخفاضاً قدره 1%، ما بين سبتمبر وأفريل 2017، كما ننوه أن المعدل الأكبر يظهر في فئة العاطلين عن العمل بدون شهادة بمعدل قدره 15.3%، مقابل معدل قدره 8.4% في فئة الرجال.

إن ما تظهره الإحصائيات عموماً، أن معدل البطالة في الجزائر يرتفع بين حاملي الشهادات الجامعية، بسبب الطلب المتزايد على العمل الرسمي من طرف هذه الفئات، وكذلك ضرورة التخصص وما تفرضه من اعتبارات عند انتقاء الوظيفة المناسبة، وهذا ما يؤكد كذلك معدل البطالة في فئة حاملي شهادات التكوين المهني.

وصفوة القول أنه بالنسبة للعاطلين عن العمل بشهادة، سواءً في التكوين المهني أو التعليم العالي، فإن معدل البطالة يكون مرتفعاً بالنسبة للنساء عنه بالنسبة للرجال.

### خاتمة الفصل

تناولنا في هذا الفصل التعريف بالعمل والمرأة العاملة، ووقفنا على أن العمل مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالجهد الإنساني المبذول في العملية الاقتصادية، وبخصوص المرأة العاملة، فأهم ما يميزها هو أنها تتقاضى عائداً من خلال ممارستها لنشاطها العملي.

كما تناولنا كذلك التعريف بالقوى العاملة وأهميتها في عملية التنمية، وخلصنا إلى أنها الكم من الأفراد القادر على العمل في مجتمع ما، وعن علاقتها بالتنمية، أوضحنا بأن القوى العاملة لها علاقة بتكثير الإنتاج، مما ينعكس إيجاباً على تنمية الاقتصاد وازدهاره.

تناولنا كذلك تخطيط القوى العاملة وأهميته ضمن متطلبات التنمية، وخلصنا إلى أن تخطيط القوى العاملة يعتمد اعتماداً وثيقاً على تحديد متطلبات المجتمع من العاملين والعاملات، حتى تضمن القدر الكافي من الإنتاج، وعن أهميته فهو يضمن تحقيق رفح وتيرة النمو الاقتصادي، وذلك باتباع منهجية ترتكز على التنبؤات والسياسة التعليمية الرشيدة، من أجل ضمان تكوين المهارات، ونستخدم في ذلك مسوحات القوى العاملة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى حاولنا تبيان مختلف الأساليب الكمية واستخدام مختلف النماذج التي لها علاقة بتخطيط القوى العاملة وتقدير الاحتياجان، ناهيك عن تخطيط العمالة على مستوى المشروع من أجل معرفة العوامل التي تؤثر على حجم القوى العاملة في البلدان العربية.

تناولنا الأسس النظرية للتمكين الاقتصادي للمرأة وإشكالية النوع الاجتماعي، حيث وقفنا أولاً على ماهية التمكين الاقتصادي، وعرفنا بأن جوهره هو تنمية قدرات المرأة، من أجل تأدية العديد من الأعمال، وتحقيق الريادة فيها، ووقفنا ثانياً على إشكالية النوع الاجتماعي، وخلصنا إلى التمييز بين مفهومي النوع؛ النوع بمعنى جنس والنوع بمعنى جنس، وأكدنا على أدوار النوع الاجتماعي، لنخلص بأنها مرتبطة بالمكونات الحضارية والثقافية والاجتماعية، وتكونهما ظروف معينة داخل المجتمع، ولا علاقة لها بالاختلاف البيولوجي للمرأة عن الرجل، وأن المرأة لها دور إنتاجي مهم، وأن عدم تفعيل هذا الدور يقود إلى هدر نصف طاقات المجتمع، وأخيراً نصل إلى أن التنمية المستدامة لا يمكنها أن تتم، ما لم يتم تفعيل قضايا النوع، لأنه تربطهما علاقة وطيدة وطرديّة، باعتبار أن التنمية مهما كان نوعها، تتطلب تسخير كل الطاقات البشرية من أجل استتبابها.

في الأخير تطرقنا إلى المؤشرات التنموية التي تحكم مشاركة المرأة في سوق العمل، لنخلص إلى مجموعة من المتطلبات على رأسها التعليم، أما عن بقية المؤشرات، فقد أظهرت على مستوى العالم ككل، انخفاضاً في معدل مشاركة المرأة في سوق العمل.

## الفصل الرابع:

الدوافع والمحددات ودلائل المشاركة الاقتصادية للمرأة في البلدان العربية

## خطة الفصل الرابع

### مقدمة الفصل

المبحث الأول: الدوافع الاقتصادية والاجتماعية

المبحث الثاني: الدوافع النفسية وغيرها

المبحث الثالث: المحددات الاقتصادية والاجتماعية

المبحث الرابع: المحددات الديمغرافية، الثقافية والمؤسسية

### خاتمة الفصل

### مقدمة الفصل:

شهدت المجتمعات العربية عموماً تغيرات اجتماعية واقتصادية، انعكست بصورة جلية على الأسر، ومن بين التغيرات الاقتصادية هي ظاهرة خروج المرأة للعمل بشكل ملحوظ، حيث أنه وفي فترة التسعينيات، ومع انخفاض القدرة الشرائية للأسر، أضحت لزاماً على المرأة الخروج إلى سوق العمل والمشاركة فيه، والتأثير في الحياة الاقتصادية، من أجل مساعدة الرجل أو الإنفاق على أسرتها، شأنها شأن الرجل.

هذا وقد تعددت دوافع ومحددات عمل المرأة من مجتمع إلى آخر، وفقاً لطبيعة الاحتياجات التي تفرضها الضرورة لخروج المرأة للعمل خارج المنزل، فتميز في هذا الصدد بين الدوافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية ودوافع تحفيزية أخرى من جهة، حيث تختلف شدة هذه الدوافع بحسب الظروف المحيطة بالمرأة وأسرتها على مستوى المجتمع ككل، كما نميز من جهة أخرى بين المحددات الاقتصادية والاجتماعية والديمغرافية وكذا الثقافية والمؤسسية، حيث يختلف ثقل كل محدد في تفسير عمالة المرأة حسب الحالة الاجتماعية للمرأة، وشدة احتياجها لعائد مادي يساعد في تحسين ميزانية الأسرة.

نحاول في هذا الفصل التحدث أولاً عن الدوافع الاقتصادية والاجتماعية، ثم نتطرق إلى الدوافع النفسية ودوافع أخرى تحفيزية، لنخلص إلى التحدث ثانياً عن المحددات الاقتصادية والاجتماعية، متبوعة بالمحددات الديمغرافية والثقافية، وأخيراً نتحدث عن المحددات المؤسسية.

### المبحث الأول: الدوافع الاقتصادية والاجتماعية

كان سعي المرأة للخروج إلى العمل في البلدان العربية، نتيجة تواجد مجموعة من الأسباب والدوافع، حيث تشير الدلائل إلى وجود اختلاف في مشاركة المرأة في سوق العمل، بسبب وجود مجموعة من الدوافع الاقتصادية والاجتماعية، كما يلي:

### المطلب الأول: الدوافع الاقتصادية

في غالب الأحيان ينظر لعمل المرأة خارج نطاق المنزل بأنها مسألة مرتبطة بالوضع الاقتصادي للأسرة بأكملها، فكلما كان الدخل الأسري مرتفعاً ويسمح بتغطية نفقات الأسرة، فكلما شعرت المرأة بعدم حاجتها إلى العمل والعكس صحيح، بمعنى أنه في حالة انخفاض القدرات الدخلية للأسرة فهذا يستوجب على المرأة البحث عن فرص عمل، وهذا بغية تحسين الإمكانيات الدخلية للأسرة.

وتفيد هنا دراسة اجتماعية حول المستوى المعيشي للأسر بالقول: (تميل الأسر ذات المستوى المعيشي المنخفض إلى تحسين مستواها المعيشي وزيادة دخلها، مما يجعل عمل المرأة يأخذ بعداً اقتصادياً بالمقام الأول وتغلب عليه القيمة الاقتصادية، أما الأسر ذات المستوى المعيشي المتوسط فهي تميل على الأغلب لتعميق التواصل الاجتماعي مع البيئة المحيطة بها، مما يجعلها تنظر إلى عمل المرأة ضمن هذا التصور.<sup>217</sup>

وتعتبر الدوافع الاقتصادية لعمل المرأة غالباً متعددة ومختلفة، حيث تشكل سبباً ومحركاً قوياً يقود المرأة نحو العمل لأسباب عديدة متعددة مثل خلق دخل بسبب عدم وجود معيل للأسرة، أو بسبب الفقر في الأسرة أو بسبب بطالة الزوج، إضافة إلى انخفاض القدرة الشرائية للأسرة بالنظر إلى ارتفاع أعباء المعيشة.

### الفرع الأول: تحسين الدخل

لقد أكدت الغالبية العظمى للنساء أن من أهم دوافعهن للعمل هو الحاجة الاقتصادية، والمقصود بذلك هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للاعتماد على دخل المرأة.<sup>218</sup>

وفي سبيل تحقيق ذلك قامت المرأة في مراحل مختلفة من التطور الاقتصادي إلى القيام بأعمال شاقة لا تقرها قوانين العمل المعمول بها في هذا العصر، حيث اضطرت المرأة إلى العمل في المناجم والمصانع كعمالة غير ماهرة بشكل لا يليق بمكانتها الإنسانية.<sup>219</sup>

<sup>217</sup> جهاد ذياب الناقلولا، مرجع سبق ذكره، ص: 68.

<sup>218</sup> مليكة بن زيان، مرجع سبق ذكره، نقلاً عن كاميليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص: 86.

<sup>219</sup> جهاد ذياب الناقلولا، نفس المرجع السابق، ص: 70 (بتصرف).

## الفصل الرابع: الدوافع والمحددات ودلائل المشاركة الاقتصادية للمرأة في البلدان العربية

كما أثبتت العديد من الدراسات أن غالبية النساء العاملات إما أرامل أو مطلقات أو متزوجات يعملن لإعالة أسرهن، وأن معظمهن من الطبقات الفقيرة أو محدودة الدخل، ولقد أجمعت الدراسات الحديثة أن غالبية النساء العاملات يكون خروجهن للعمل بدافع اقتصادي بالدرجة الأولى.

كما أكدت ذلك دراسات أجريت في الجزائر، مثال ذلك دراسة "فاروق بن عطية" سنة 1970، حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك 61.50% من العاملات التحقن بالعمل بهدف تلبية الضروريات الاقتصادية، أما نسبة اللاتي كان هدفهن هو رفع مستوى معيشتهن فقد بلغت 20.95% منهن، في حين بلغت نسبة من لهن الدافع لإشباع رغبتهن في العمل ب 9.82%، أما بالنسبة للاتي أردن التحرر فتقدر ب 6.21% من العاملات.<sup>220</sup>

من هنا يتضح بأن نسبة النساء العاملات في مختلف المؤسسات الوطنية بهدف تلبية متطلبات الحياة مثلت 82.45%.

كما توصلت دراسة "ذهبية عبروس" إلى أن الدافع الاقتصادي إنما يمثل نسبة كبيرة قد تصل إلى 50% من العاملات المبحوثات.<sup>221</sup>

كما أكدت دراسة في سورية أن 34.5% من مجموع العاملات اللواتي أكدن على ضرورة العمل كان الدافع الأول عندهن هو الحاجة المادية.<sup>222</sup>

وأكدت دراسة مصرية كذلك كانت بعنوان: (الأسرة المصرية على مشارف القرن الحادي والعشرين)، أن الدافع الرئيسي من وراء خروج المرأة إلى سوق العمل في مصر هو الحاجة المادية، وفي لبنان أظهرت دراسة ميدانية أخرى بعنوان (المرأة العربية والعمل) أن الدافع من وراء عمل المرأة اللبنانية هو الحاجة المادية حيث بلغت النسبة 81.2%.<sup>223</sup>

ولا يختلف الأمر بالنسبة للمرأة العاملة في السودان، حيث أكدت الدراسات إلى أن هناك نسب تفوق 50% من النساء العاملات بدافع البحث عن المادة، وذلك راجع إلى أمور عديدة مثل انخفاض المستوى المعيشي للأسر، وبالأخص في المناطق الريفية أين تنتشر الأسر الممتدة وترتفع نسب الخصوبة

<sup>220</sup> نعيمة دودو، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة - دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس سطيف، تخصص ديمغرافيا حضرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع غير منشورة، ص: 40، 41 (بتصرف).

<sup>221</sup> عمار مانع، العوامل الاجتماعية والمرأة العاملة في الجزائر، رسالة ماجستير في علم الاجتماع والتنمية، غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، 2000-2001، ص: 115.

<sup>222</sup> جهاد ذياب الناغولا، نفس المرجع السابق، ص: 70 (بتصرف).

<sup>223</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة (بتصرف).

فيها، بالنسبة للمملكة العربية السعودية، نجد بأنه في دراسة أجريت بخصوص المرأة العاملة أن 52% من المبحوثات عبرن عن أن هدف المرأة من العمل هو تحقيق عائد مادي بشكل أساسي.<sup>224</sup>

وعن بحث أجري عن بلدان عربية أخرى لمعرفة دوافع خروج المرأة العربية للعمل ويتعلق الأمر بكل من تونس، الكويت والأردن على 3000 امرأة، وتبين من خلاله أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمل المرأة وثلاثة أسباب مادية، هي الحاجة المادية والحاجة في تحقيق الرفاهية، وتأمين المستقبل.<sup>225</sup>

وبالنظر إلى الأدبيات السلوكية نجد أن "تايلور" أكد على أن دوافع العمل تميل إلى أن ترتبط بالمال، فالناس قد رسخ في اعتقادهم أن المال هو المدخل إلى السعادة، ولذا فإنهم عندما يحسون بأن هناك نقصاً في حياتهم فإنهم يطالبون بمال أكثر.<sup>226</sup>

وكخلاصة لما سبق أنه لولا الحاجة المادية دفعت بالمرأة إلى ترك منزلها والذهاب إلى سوق العمل، لما شوهد هذا التزايد والاستمرار في عمل المرأة، لأن المهمة الأسمى في حياة أي امرأة، هي أن تبقى في بيتها حتى تتفرغ لواجباتها اتجاه أسرته من طهي طعام وتربية أبناء ومختلف الواجبات المنزلية، لأن تحقيق الذات بالنسبة للمرأة المتزوجة بالدرجة الأولى هو القيام بواجباتها الأسرية بشكل دوري، وعمل المرأة خارج المنزل إنما يأتي في المرتبة الثانية، وإن حدث وتعارض الدافع الأصلي مع الدافع الثانوي فإن الأول هو الغالب.

### الفرع الثاني: عدم وجود معيل للأسرة

إن الدراسات القائمة على عمل المرأة نجدها أكثر واقعية عندما يتعلق الأمر بالأسر أحادية المعيل للأسرة (Famille Mono Parentale)، بمعنى أن المرأة أو الرجل لاسيما المرأة عندما تكون المعيل الوحيد للأسرة بسبب طلاقها من زوجها أو وفاة زوجها أو كذلك بسبب مرض عضال لزوجها يمنعه من العمل، في أحيان كثيرة نجد أن الزوج لا يرغب في العمل بسبب مؤهل الزوجة العلمي يفوق مؤهله، لذلك نجده في أحيان كثيرة متكللاً على زوجته.

<sup>224</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 71 (بتصرف).

<sup>225</sup> مليكة بن زيان، نفس المرجع السابق، ص: 49.

<sup>226</sup> كاميليا عبد الفتاح، نفس المرجع السابق، ص: 87.

وتشير دراسات عدة إلى الارتفاع المتزايد للأسر التي تعيلها النساء لأسباب كثيرة، نذكر منها وفاة الزوج أو طلاق الزوجة منه أو هجرة الزوج للخارج أو انفصال الزوج أو كذلك في بعض الحالات تعدد الزوجات.<sup>227</sup>

هذا وقد أثبتت العديد من الدراسات أن الحاجة الاقتصادية هي التي دفعت بالمرأة للخروج للعمل، وفي دراسة أجريت على خمسة آلاف امرأة حديثة التخرج، تبين أن ثلث مجموع الزوجات يعملن من أجل مساندة دخول أزواجهن.<sup>228</sup>

كما أجريت دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية على 3800 سيدة أكدت أن 75% منهن يعملن أساساً من أجل إعانة أسرهن، كما توصلت دراسة أجراها باحث "محمد بن عطية" إلى أن 61.5% من النساء العاملات يعمل للضرورة الاقتصادية.<sup>229</sup>

ولقد بينت دراسة أجرتها منظمة العمل العربية على حوالي 13 دولة عربية أن حصة عمل المرأة في الاقتصاد العشوائي غير المهني قد بلغت 36.1% في تونس و56% في المغرب و25% في الجزائر و43% في مصر، وأكدت الدراسة كذلك أن 80% منهن متزوجات، مما يدل على أن توفير نفقات الأسرة هو الدافع الأساسي من وراء العمل.<sup>230</sup>

وعليه نجد أنه في حالة عدم وجود معيل للأسرة، فإن الدافع نحو عمل المرأة يتزايد بقوة، ففي دراسة عن المرأة العاملة الأردنية تبين أن نسبة 66,7% من النساء المبحوثات يعملن كون المرأة هي المعيلة الوحيدة للأسرة، وفي دراسة عن المرأة السعودية، تبين أنه من بين الأسباب المؤدية لعملها هي الحاجة المادية الناشئة عن عدم كفاية دخل الأسرة في إشباع حاجاتها المتزايدة أو فقدان العائل لسبب ما.<sup>231</sup>

### الفرع الثالث: توقف الزوج عن العمل

لا شك أن توقف الزوج عن العمل سواء جزئياً أم كلياً يشكل عائقاً كبيراً للأسرة في سبيل مواجهة متطلبات المعيشة، مما يجعل من عمل المرأة من الضروريات القصوى لمحاولة التحسين من

<sup>227</sup> يسرى زريقة وغزوان صديق ججاج، الدوافع الاجتماعية والاقتصادية لخروج المرأة إلى العمل ونتائجها، مجلة جامعة تشرين، الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد (39)، العدد (1)، 2017، ص: 383-384 (بتصرف).

<sup>228</sup> سامية العارفي، مرجع سبق ذكره، ص: 36.

<sup>229</sup> نادية فرحات، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، جامعة الشلف، 2012، ص: 127 نقلاً عن ليلي مكاك، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري، دراسة ميدانية ببلدية الثمرة ولاية باتنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم - في علم الاجتماع العائلي، غير منشورة، ص: 95 (بتصرف).

<sup>230</sup> ليلي مكاك، مرجع سبق ذكره، ص: 95 (بتصرف).

<sup>231</sup> جهاد ذياب الناغولا، نفس المرجع السابق، ص: 72 (بتصرف).

الأوضاع المادية للأسرة، وتتجلى هذه الظاهرة أكثر فأكثر في المجتمعات الصناعية في حالة تعطل الزوج عن العمل.

يقول أحد الكتاب بأن ظرفاً قاهراً أرغم بعض النساء المتزوجات على العمل، في معظم الحالات عندما كانت الظروف صعبة في ميدان الأعمال، كأن يتعطل عدد من الأزواج ولفترات قصيرة، لكن حتى التعطل القصير المدى كان يجر في أذياله صعوبات مالية خطيرة، فجميع العمال يتعطلون عن العمل لاسيما العمال غير المهرة، ففي مدن مناجم الفحم حيث كانت الصناعة الرئيسية الوحيدة موسمية، كانت البطالة تصيب كل أسرة تقريباً كل عام.<sup>232</sup>

### الفرع الرابع: انخفاض القدرة الشرائية للأسرة بارتفاع تكاليف المعيشة

إن ارتفاع تكاليف المعيشة في أي مجتمع من المجتمعات لا شك أنه يولد انخفاضاً في القدرة الشرائية لمواطنيها، وأمام هذه الوضعية، يصبح الدخل الأسري أو بالأحرى دخل الزوج غير كافياً لمواجهة متطلبات الأسرة بكاملها، سواء ما تعلق منها بتلبية المتطلبات الضرورية أم الكمالية، مما يؤدي إلى اضطراب الزوجة إلى العمل خارج المنزل، وذلك من أجل مساعدة الزوج على سد نفقات الأسرة المختلفة، كما أن تغير نمط السلوك الاستهلاكي لدى الأسرة، يولد ارتفاعاً ملحوظاً في إعداد النساء العاملات، كما يؤدي إلى زيادة معدل النشاط الاقتصادي (Taux d'activité) لديها.

وفي دراسة أجريت على خمسة آلاف امرأة حديثة التخرج، تبين أن ثلث مجموع الزوجات يعملن من أجل مساندة دخول أزواجهن، حيث أنه في ظل تزايد أعباء المعيشة وحاجة الأسرة لدخلها، دفع بالمرأة إلى تقديم المساندة لأسرتها، وذلك عن طريق مشاركة الرجل في العمل الخارجي بغية مساعدته في الإنفاق على الأسرة وتلبية مختلف متطلباتها.<sup>233</sup>

### الفرع الخامس: الاستقلال الاقتصادي للمرأة

في دراسة أنجزت في عقد التسعينات في سورية على عينة من النساء العاملات، تبين أن 88% من السيدات العاملات، كان الدافع لعملهن هو تحسين المستوى المعيشي وزيادة دخل الأسرة، في

<sup>232</sup> روبرت وستمس، المرأة والعمل في أمريكا، ترجمة حسين عمر، مكتبة النهضة المصرية، 1959، ص: 88-

<sup>89</sup> نقلاً عن جهاد نيبان الناقل، نفس المرجع السابق، ص: 72.

<sup>233</sup> عباس محمد عوض، علم النفس الاجتماعي، بدون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1980، ص: 213 (بتصرف).

حين عبرت عن الرغبة في تحقيق الاستقلال المادي عن الزوج وعدم الاتكال عليه بنسبة 48%، بالرغم من أنهم ينتمين لشرائح متوسطة أو غنية.<sup>234</sup>

والاستقلال الاقتصادي للمرأة، يعتبر أمراً مبتغى لدى العديد من النساء العاملات، وذلك في سبيل تحقيق أهداف عديدة لدى المرأة العاملة، كالشعور بالأمن أو تحقيق الرضا النفسي، وفي أحياناً عديدة يكون الاستقلال الاقتصادي للزوجة عن الزوج مبتغى من أجل تلبية متطلباتها الخاصة والتي يتمتع الزوج في أوقات عديدة عن شرائها لها أو على الأقل عدم المبالغة في شرائها، هذه المتطلبات هي متعلقة بالدرجة الأولى بشراء ثيابها ومواد زينتها وتتعدى إلى شراء مستلزمات المنزل الكمالية والتي هي مستعملة في غالبية الأحيان من أجل التباهي والفنطرة.

ويرى بعض النساء العاملات أن الغاية من عملهن هو التحرر من التبعية للرجل،<sup>235</sup> ومن ناحية أخرى فإن الوضع الاقتصادي للفرد ليس مسألة كمية فحسب، فقد يكون الدخل كافياً لإشباع حاجات الإنسان الأساسية بل ويفوقها أحياناً، ولكنه مع ذلك لا يحقق حالة الشعور بالأمن أو الإشباع أو الرضا النفسي، كما أنه لا يحقق المكانة الاجتماعية التي يطمح إليها الفرد.<sup>236</sup>

إن تحقيق الرضا عن الذات يتأكد في حالات عديدة لدى النساء داخل المجتمعات، فبالرغم من أن مداخل أزواجهن مرتفعة نسبياً، تجد أنهم يعملن بسبب الرغبة في تحقيق ذاتهن وطموحهن.

### المطلب الثاني: الدوافع الاجتماعية

لا شك أن للثورة الصناعية التي اجتاحت أوروبا في منتصف القرن الثامن عشر دوراً كبيراً وحافزاً لخروج معظم النساء للعمل في المصانع كما أسلفنا، خاصة ما تعلق بمصانع الغزل والنسيج، وذلك بغية تحقيق دوافع اجتماعية نوجزها فيما يلي:

### الفرع الأول: ارتفاع مستوى التعليم لدى المرأة

إن ارتفاع مستوى التعليم للمرأة، ساعد إلى درجة كبيرة في تغيير الاتجاهات الاجتماعية في مختلف المجتمعات، فارتفاع مستوى تعليم المرأة يزيد من فرص حصولها على مناصب عالية في مجتمعاتها، ويرتبط التعليم بالعمل لدى المرأة برغبتها في تأمين متطلبات الأبناء وتأمين مستوى من التعليم اللائق بهم.<sup>237</sup>

<sup>234</sup> تماضر حسون، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1993، ص: 131 (بتصرف).

<sup>235</sup> جهاد ذياب الناقلولا، مرجع سبق ذكره، ص: 74.

<sup>236</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة.

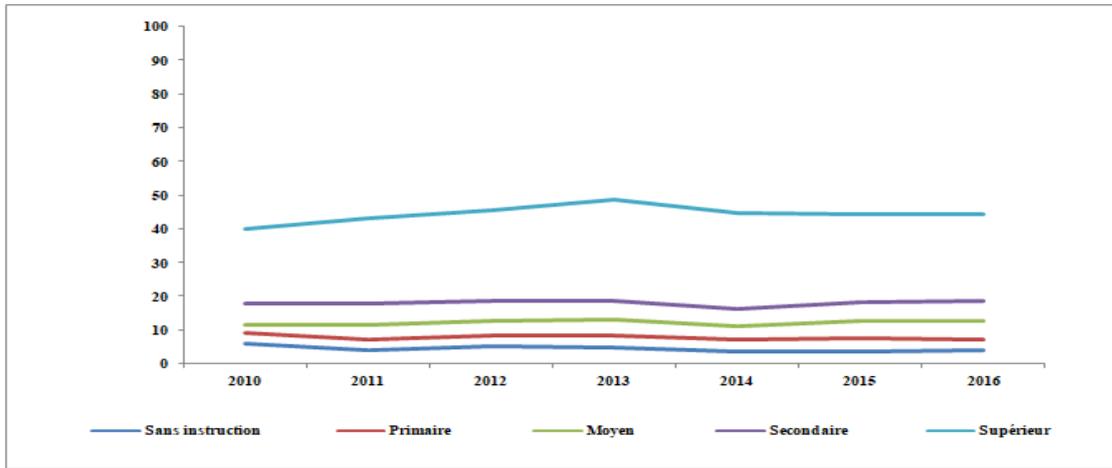
<sup>237</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 75.

## الفصل الرابع: الدوافع والمحددات ودلائل المشاركة الاقتصادية للمرأة في البلدان العربية

ولقد أشارت دراسات عديدة عربية وأجنبية إلى دور التعليم في عمل المرأة، كما يزيد التعليم والتدريب من مكانة المرأة في العمل ويرفع مستوى توقعاتها في الحياة، ويخفض نسبة الخصوبة، ويضعف التقاليد، ويساهم في تحسين فرص التوظيف للمرأة.

ولقد تبين في دراسات أنجزت عن عمل المرأة في العديد من الدول العربية أو الأجنبية أن معدل نشاط المرأة الاقتصادي يرتفع بارتفاع مستوى تعليمها،<sup>238</sup> والشكل الموالي يوضح ذلك:

### الشكل رقم (07): معدل نشاط المرأة في الجزائر مقارنة بالمستوى التعليمي لها



Source : construit à partir des données des enquêtes emploi – 2001–2016– ONS.

نلاحظ من الشكل رقم (07)، بأن معدل نشاط المرأة يرتفع بارتفاع مستواها التعليمي، حيث أن حصول المرأة عموماً على مؤهل علمي يجعلها غير راغبة في بقائها في المنزل للتفرغ لمختلف أعمالها المنزلية من طبخ وغسيل ثياب وتربية أبناء، وأن هذه المرأة تعتبر أن مثل هذه الأعمال إنما هي أعمال روتينية مملة، وقد تسعى جاهدة للتخلص منها عن طريق انخراطها في عالم الشغل، ففي دراسة أجريت في فرنسا، تبين أنه من بين دوافع العمل لدى المرأة العاملة هي مساعدة الأبناء على متابعة وتوفير فرص تعليم أفضل لهم.<sup>239</sup>

وحول ارتباط تعليم المرأة بفرص العمل في سورية، تشير إحدى الدراسات أنه كلما ارتفع مستوى تعليم الإناث، كلما أسهم أكثر في العمل، ففي الحضر والريف يرتفع معدل مساهمة الإناث من حملة الشهادة الثانوية كثيراً عن معدل مساهمة الإناث من حملة الشهادات الأقل.<sup>240</sup>

<sup>238</sup> يسرى زريقة و غزوان صديق ججاج، مرجع سبق ذكره، ص: 380 (بتصرف).

<sup>239</sup> تماضر حسون، نفس المرجع السابق، ص ص: 60-61 (بتصرف).

<sup>240</sup> جهاد ذياب الناقلولا، مرجع سبق ذكره، ص: 75.

## الفصل الرابع: الدوافع والمحددات ودلائل المشاركة الاقتصادية للمرأة في البلدان العربية

إن هذا يؤكد أن دور التعليم في خلق فرص أكثر بالنسبة للمرأة على مستوى سوق العمل أصبح ضرورة قصوى، بعد أن تبين أنه في معظم المجتمعات هناك ثمة علاقة بين ارتفاع المستوى التعليمي وارتفاع معدل النشاط بالنسبة للمرأة العاملة، وعلى ضوء ذلك نستخلص أن تمكين المرأة من التعليم يعتبر إحدى دعائم التمكين الاقتصادي للمرأة حتى يكون هناك تعاون ما بينها وبين الرجل في تحقيق سبل التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وبالمثل، فإنه توجد ثمة علاقة ما بين المستوى التعليمي للزوج ومعدل مساهمته في سوق العمل، حيث كلما ارتفع هذا المستوى التعليمي له كلما زادت مساهمته، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (08): معدل نشاط الرجل في الجزائر مقارنة بالمستوى التعليمي له



Source : construit à partir des données des enquêtes emploi – 2001–2016– ONS.

حيث بالنظر إلى الشكل رقم (08)، نجد تذبذب في المسار التنموي، بسبب أن الرجل على خلاف المرأة يجد نفسه مضطراً للعمل من أجل توفير لقمة العيش حتى عند مستوى تعليمي منخفض.

### الفرع الثاني: الطلاق أو وفاة الزوج

إن تواجد المرأة وحيدة تقود أسرة بكاملها بسبب طلاق الزوجة أو وفاة الزوج، يعتبر إحدى الدوافع الاجتماعية المفسرة لعمالة النساء، وهذا بطبيعة الحال يدفع الزوجة إلى قيادة أسرة بكاملها في سبيل تأمين الدخل اللازم لإعالة هذه الأسرة، ويشكل موت الزوج عاملاً قاهراً لدفع الزوجة التي لم تعمل سابقاً لخوض غمار تجربة العمل، هذا ولوحظ أنه في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1956م، ما يقارب مليون أم

لأطفال دون سن السادسة من العمر في وضعية أرامل أو مطلقات أو مهجورات أو لا يعيشن مع أزواجهن لأسباب أخرى، وكان يعمل زهاء نصفهن.<sup>241</sup>

وبالرغم من اختلاف ظروف عمل المرأة في البلدان العربية، عنها في الدول الغربية، إلا أن الدوافع والأسباب تكاد تكون واحدة، ففي مصر مثلاً وكما تشير دراسة أجريت في القاهرة سنة 2004 تم حصر أسباب ودوافع عمل المرأة اجتماعياً ما بين غياب الزوج لأسباب السفر، الهجرة، الطلاق والموت،<sup>242</sup> لذلك وبسبب ما تم ذكره، أخذت النساء على عاتقهن مسألة توقعات أخطار المستقبل، وذلك بأخذ الحيطة والحذر والتأكيد على أن التحاقهن بسوق العمل أصبح ضرورة قصوى تفرضها الحياة، وأنه ليس هناك أي مجال يذكر فيما يخص مسألة تحقيق الأمن والأمان الاقتصادي ضد التهديدات التي يمكن أن تقع والتي من شأنها أن تثير مخاوف عديدة لدى المرأة بخصوص مستقبلها ومستقبل أطفالها، ناهيك أنه يخفف من حدة إحساسها بالتبعية الاقتصادية للرجل.

علاوة على ذلك يشار إلى نقطة إيجابية في بعض البلدان المتطورة وهي قيامها على رعاية وخدمة المرأة الأرملة، حفاظاً على كرامتها وثمة شبكات للرعاية في مرحلة الشيخوخة وهو ما تقتصر إليه المرأة العربية.<sup>243</sup>

إلا أنه وبالرغم من ذلك، فهناك دراسات على نطاق واسع في الدول المتطورة، تتناول مسألة عمالة المرأة التي تقود الأسرة، وأن هناك ميزانيات ضخمة تخصصها حكومات هاته الدول من أجل تبيان الأسباب من وراء ظاهرة وجود المرأة على رأس الأسرة، ومحاولة إيجاد حلول من أجل التخفيف من هذه الظاهرة، والتي تعد من ظواهر استتباب الفقر في هذه الدول.

### الفرع الثالث: كبر حجم الأسرة

إن كبر حجم الأسرة له تأثير كبير على عمالة المرأة، وبالتالي يلاحظ وجود علاقة طردية بين عمل المرأة واستمراريتها في العمل وارتفاع حجم أسرتها، ففي مرحلة ما قبل الزواج قد تجد المرأة نفسها ضمن عائلة كبيرة أو صغيرة مسؤولة أو غير مسؤولة على نفقات هذه العائلة، فالتأثير يختلف بحسب ما إذا كانت غير متزوجة ضمن عائلة كبيرة وغير متزوجة ضمن عائلة صغيرة،<sup>244</sup> إن الاختلاف يظهر أكثر فأكثر بحسب ما تكون المرأة مسؤولة أو غير مسؤولة على إنفاق الأسرة، ففي حالة مسؤوليتها على الإنفاق فإن التأثير يكون قوياً عندما تجد نفسها مسؤولة على العائلة الكبيرة دون الصغيرة، لذلك نجد أن

<sup>241</sup> روبرت وستمتس، نفس المرجع السابق، ص: 101-102.

<sup>242</sup> جهاد ذياب الناقلولا، نفس المرجع السابق، ص: 78 (بتصرف).

<sup>243</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة.

<sup>244</sup> يسري زريقة وغزوان صديق ججاج، مرجع سبق ذكره، ص: 382 (بتصرف).

## الفصل الرابع: الدوافع والمحددات ودلائل المشاركة الاقتصادية للمرأة في البلدان العربية

معظم الدراسات تنصب على دراسة سلوك المرأة المتزوجة، لما له من تأثير واضح على الاقتصاد الوطني لبلد ما، حيث يساهم في تفعيل سوق العمل النسوي.

في مرحلة ما بعد الزواج، فإن حظوظ المرأة في الالتحاق بسوق العمل تقل لأسباب عديدة نذكر منها على سبيل المثال أن إنجاب عدد كبير من الأطفال يصبح من معوقات دخولها سوق العمل، لأن احتمال دخول المرأة إلى سوق العمل يزيد ويرتفع كلما نقص عدد أطفالها،<sup>245</sup> ولكن في الوقت نفسه يكون تواجد الأطفال بشكل كبير في الأسرة دافعاً لدخول المرأة إلى سوق العمل، حتى تستطيع توفير الدخل اللازم لإعالة أطفالها، لاسيما في الحالة التي تجد فيها نفسها ربة بيت ومعيلة لأسرة بأكملها.

### الفرع الرابع: تحسين فرص الزواج بالنسبة للمرأة

إن المرأة العاملة غير المتزوجة أحياناً، تجد أنها مطمئناً أكثر من غيرها من النساء للارتباط بالرجال، وذلك أنه قسم من الشباب الذكور في الوقت الحالي يميل إلى تفضيل الزواج بامرأة عاملة تعينه على مواجهة الظروف الاقتصادية الصعبة،<sup>246</sup> هذه الظروف الاقتصادية والمنبثقة أساساً من ضعف مستوى الدخل بالنسبة للزوج، قد تحول دون زواجه المبكر، ومن الملاحظ أن هذه الظاهرة هي منتشرة في العديد من البلدان العربية، ففي الجزائر مثلاً تميزت ظاهرة الزواج بتأخر سن الزواج عند الجنسين، والجدول التالي يوضح تطور السن الوسطي للزواج خلال الفترة من (1966-2006).<sup>247</sup>

#### جدول رقم (04): تطور السن الوسطي للزواج خلال الفترة (1966-2006)

السنة	1966	1977	1980*	1987*	1992*	1998*	2002**	2006***
ذكور	23,8	25,3	26,3	27,7	30,1	31,3	33	36
إناث	18,3	20,9	20,8	23,7	25,4	27,7	29,6	32

المصدر: المجلس الاقتصادي والاجتماعي، النساء في سوق العمل، الدورة 25، الجزائر، ديسمبر 2004، ص: 34.

\* وزارة الصحة والسكان: السكان والتنمية في الجزائر، الجزائر، 1998، ص: 02.

<sup>245</sup> هند بلش، مستلزمات تشجيع دخول المرأة إلى العمل، رسالة مقدمة لنيل دبلوم التخصص في تخطيط القوى العاملة، معهد تخطيط التنمية- هيئة تخطيط الدولة، 1979، ص: 34.

<sup>246</sup> جهاد ذياب الناغولا، نفس المرجع السابق، ص: 79.

<sup>247</sup> دليلة بن تلوقة، مرجع سبق ذكره، ص: 93-94 (بتصرف).

\* نسبة الجنس تحسب بطريقتين: نسبة الذكور = عدد الذكور/عدد الإناث، أو على العكس من ذلك نسبة الإناث = عدد الإناث/عدد الذكور.

## الفصل الرابع: الدوافع والمحددات ودلائل المشاركة الاقتصادية للمرأة في البلدان العربية

\*\* الديوان الوطني للإحصاء، وزارة الصحة والسكان، المسح الجزائري لصحة الأسرة، 2002، الجزائر، 2003، ص: 27.

\*\*\* Fatiha Talahite, Algérie L'emploi féminin en transition, 8th Méditerranéen social and political meeting, European University Institute, RSCAS, Florence, 21-25 March 2007, P: 17.

ما يمكن ملاحظة من الجدول رقم (04)، هو أن متوسط سن الزواج هو في ارتفاع دائم ومستمر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، حيث بلغ سنة 1966 عند الذكور 23,8 سنة، في حين بلغ هذا المتوسط عند الإناث 18,3 سنة، وفي سنة 2006، بلغ متوسط سن الزواج بالنسبة للذكور 36 سنة وبالنسبة للإناث 32 سنة، ويمكن إرجاع هذا التزايد المستمر إلى ارتفاع مستوى التعليم بالنسبة للإناث، خاصة بالنسبة للإناث اللواتي يقطن في المناطق الريفية، ولقد قدر متوسط سن الزواج بالنسبة للذكور سنة 2002 33 سنة بمستوى ثانوي فأكثر، نظير 29,6 سنة بالنسبة للإناث في نفس المستوى.<sup>248</sup>

بالنسبة لظاهرة التمدن، فنجد أن لها أثراً واضحاً على تأخر سن الزواج، حيث نجده مرتفعاً أكثر في الحضر عنه في الريف بالنسبة لكلا الجنسين، فقد قدر سنة 2002 في المناطق الحضرية بـ 33,7 سنة عند الذكور، و30 سنة عند الإناث، أما في المناطق الريفية فقد قدر بـ 31,9 سنة عند الذكور و29,1 سنة عند الإناث لنفس السنة.<sup>249</sup>

بالإضافة إلى تزايد مستوى التعليم لدى الإناث، نضيف كذلك العراقيل الموجودة في الحضر بالنسبة للمقبلين على الزواج من الشباب لكلا الجنسين، سواء كانت مادية أو غيرها، فهي من شأنها أن تؤخر سن الزواج بالنسبة لهم.

وفي سوريا، أدركت العديد من الفتيات ممن تأخر زواجهن بسبب إكمال التعليم أو لأسباب أخرى أن حصولها على عمل أو دخل في حال عدم تمكنها من الزواج قد يكون من الشروط التي تحسن فرصها في الزواج من شاب متوسط أو محدود الدخل.<sup>250</sup>

كما أن استطلاعاً للرأي جرى مؤخراً في دبي (الإمارات العربية المتحدة) بعنوان أجور النساء طوق نجاتهن من العنوسة، كشف أن الزوجة غير العاملة لم تعد فتاة أحلام الرجال، كما كان من قبل

<sup>248</sup> الديوان الوطني للإحصاء، وزارة الصحة والسكان، ص: 27.

<sup>249</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة.

<sup>250</sup> موفق عرقسوسي، المرأة العاملة في مدينة دمشق والعوامل المؤثرة في دخولها مجال العمل، دراسة لنيل شهادة دبلوم في التخطيط، هيئة تخطيط الدولة، 1984/1985، ص: 12.

حيث أصبح الرجال يفضلون الزواج بالنساء العاملات ذوات الدخل المرتفعة، وذلك بغية مساعدتهم في التغلب على صعاب الحياة بمساهمتهن في نفقات الأسرة.

يستخلص من ذلك كله، أن عمل المرأة يعتبر حصانة بالنسبة لها قبل كل شيء سواء حاضراً أو مستقبلاً.

### الفرع الخامس: تحقيق مكانة اجتماعية

من المتعارف عليه أن المرأة ككيان أسري مهمتها الأولى والأسمى هي القيام بأعمال المنزل من طبخ وغسل وتربية أبناء وأن خروجها إلى سوق العمل يعتبر عملاً ثانوياً، هذه النظرة السلبية للمجتمع بالنسبة لعمل المرأة تدفع بعضهن للتحدي من أجل كسر القيود الاجتماعية وادخار الوقت الزائد عن عمل المنزل لإطلاق عنانها للخروج إلى سوق العمل شأنها شأن الرجل.

يرى علماء علم الاجتماع، أن الإنسان ككيان سواء أكان رجلاً أو امرأة، يسعى دائماً من أجل إثبات ذاته، وعلى حد تعبير الكاتب الأمريكي "دايل كارنيجي" فإن الإنسان يسعى في حياته من أجل أن يكون شيئاً مذكوراً، لذا فمن الطبيعي أن تندفع المرأة نحو العمل كي تحقق لنفسها مكانة اجتماعية.<sup>251</sup>

هذا ولقد توصلت دراسات عديدة سواء نظرية أو ميدانية إلى تبيان هذا الحافز، حيث أنه في دراسة عن عمل المرأة تبين أنه في عينة مكونة من نساء يعملن في عدة قطاعات اقتصادية، أن 35% منهن هدفهن من العمل هو تحقيق مكانة اجتماعية،<sup>252</sup> وفي بحث آخر عن عمالة المرأة تبين أن 41% من الإناث يعملن من أجل تحقيق قيمتهن الاجتماعية.<sup>253</sup>

إن تحقيق مكانة اجتماعية من خلال العمل، يعتبر دافعاً قوياً للكثير من النساء العاملات سواء أكانت في مجتمعات غربية أو مجتمعات عربية، فالغاية من العمل في هذا الصدد هي توكيد أو إثبات الذات وإقامة تحدي من أجل تحقيق الاستمرارية في الحياة، فالمرأة بحاجة إلى الشعور بالانتماء وتحقيق الدور الذي رسمته لنفسها في المجتمع، في سبيل تحقيق التنمية الشاملة، كما أن المكانة الاجتماعية التي تحقّقها المرأة في مجتمعها، تلعب أولها تأثير كبير في توليد الشعور بالقوة لدى المرأة بأنها قادرة على العطاء والاستمرار فيه، وأنها فاعل اجتماعي قوي داخل المجتمع، وأن توقفها أو انقطاعها عن العمل إنما يعد بمثابة سلبية واضحة المعالم، قد تؤدي بها إلى حالة الاكتئاب والبقاء بعيدة عن المجتمع وما يجري فيه.

<sup>251</sup> جهاد ذياب الناقلولا، نفس المرجع السابق، ص: 80 (بتصرف).

<sup>252</sup> تماضر حسون، نفس المرجع السابق، ص: 131 (بتصرف).

<sup>253</sup> بشرى علي، اتجاهات الشباب الجامعي نحو عمل المرأة، دراسة ميدانية في جامعتين دمشق والبعث، رسالة ماجستير غير منشورة بكلية التربية بجامعة دمشق، 1993، ص: 63 (بتصرف).

### المبحث الثاني: الدوافع النفسية وغيرها

تتصف هذه الدوافع بأنه يغلب عليها الطابع السلوكي كما يلي:

#### المطلب الأول: الدوافع النفسية

إضافة إلى الدوافع الشخصية والمتمثلة في رغبة المرأة في إثبات ذاتها وقدرتها على إنجاز الأعمال، توجد بعض الدوافع النفسية لعمل المرأة تظهر جلياً بالخصوص عند النساء المتعلّقات تعليمياً عالياً بالدرجة الأولى، وهذا باعتبار أن التعليم في حد ذاته يشكل سلاحاً للمرأة للولوج لأعلى المناصب وتحقيق فرصتها وطموحها في أن تصبح عضواً فاعلاً في المجتمع قادراً على أن يساهم في دفع عجلة التنمية، هذا ولقد تعددت الدوافع النفسية المفسرة لعمل المرأة نوجزها فيما يلي:

#### الفرع الأول: وجود وقت فراغ

أصبحت المرأة تشارك في جميع مناحي الحياة بولوجها إلى سوق العمل، حيث يتحقق لها الإشباع النفسي وشعوراً بقيمتها، باعتبارها عضواً فاعلاً في مجتمعها، كما يحقق لها التكامل الأسري لاسيما عندما يتكون لديها وقت فراغ، فهي تشغله وذلك بإقدامها على عمل مفيد لها ولأسرتها ولمجتمعها، يساعدها على التغلب على ظروف الحياة القاسية.

إن القيام بالعمل وشغل وقت الفراغ، يشعر المرأة بالرضا والسرور والنجاح، وفي ذلك مكافأة هامة وتدعيم لثقتها بنفسها من الناحية النفسية،<sup>254</sup> ووقت الفراغ هذا إنما يتولد لدى النساء عموماً غير المتزوجات أو المتزوجات بدون أطفال، مما يدفع بهن إلى الذهاب إلى سوق العمل من أجل ملئ وقت الفراغ، والذي من شأنه أن يسبب لها الكثير من الملل والضجر والقلق، ففي دراسة أنجزت عن دوافع العمل لدى النساء العاملات، تبين أن 32% من النساء العاملات يعملن بسبب الملل والضجر،<sup>255</sup> لأن العمل أصبح يشكل بالنسبة للكثير من النساء العاملات ضرورة نفسية إلى جانب كونه ضرورة اقتصادية واجتماعية.

ويلاحظ في وقتنا الحاضر أن المرأة تعمل وهذا للقضاء على هاجس الوحدة، وهذا ما تبين في دراسة أجريت على النساء العاملات أنه من بين كل ثلاث نساء متزوجات اثنتان يلتحقن بالعمل بسبب الرغبة في سد وقت فراغ، وكذلك بينت الدراسة أن واحدة من بين ثلاثة تعمل بسبب الحاجة.<sup>256</sup>

<sup>254</sup> إبراهيمي أسماء، مرجع سبق ذكره، ص: 200 (بتصرف).

<sup>255</sup> تماضر حسون، نفس المرجع السابق، ص: 13.

<sup>256</sup> سليم نعامة، سيكولوجيا المرأة العاملة، مكتب الخدمات الطباعية، الجمهورية العربية السورية، 1984، ص ص: 57-56.

وفي دراسة أخرى اتضح أن 34% من النساء العاملات يعملن لسد أوقات فراغهن.<sup>257</sup> وفي بحث آخر أجري في الكويت، تبين أن ما نسبته 28% من النساء العاملات قد التحقن بالعمل في سبيل تمرير الوقت والقضاء على الملل بسبب تواجدهن في المنزل.<sup>258</sup> وخلاصة القول أن دافع سد وقت الفراغ قد يكون حافزاً للكثير من النساء إلى الخروج إلى سوق العمل وكسر الروتين اليومي، والمتمثل في إنجاز أعمال المنزل من خدمة أطفال وغيرها من الأعمال التي تؤديها المرأة مراراً وتكراراً.

### الفرع الثاني: تأكيد الذات

أظهرت الوقائع في عالم اقتصاد العمل، أن هناك ارتباط وثيق ما بين الدافع الاجتماعي والمتمثل في تحقيق مكانة اجتماعية والدافع النفسي والمتمثل في تأكيد الذات، فالارتباط يتمثل في أن كلتا الدافعين يرميان إلى حقيقة هامة مفادها هو أن المرأة ككيان لها دوراً فعالاً في الحياة الاقتصادية ويتمثل في المشاركة في خلق الفائض الاقتصادي، والذي من شأنه أن يعود عليها بالخير شأنها شأن بقية أفراد المجتمع.

إن من دوافع العمل القيادي هو تأكيد الذات والرغبة في المشاركة في الحياة العامة وشغل وقت الفراغ... ، ويمكن أن تتدرج تحت هذا الدافع إلى العمل التقدير الاجتماعي الذي يدفع المرأة أن تكون موضع قبول واحترام وتقدير، ورغبة المرأة في تغيير النظرة لها، وإحساس المجتمع بها والإحساس بذاتها ككائن له وجود مستقل.<sup>259</sup>

ومن المؤكد أن هذه النظرة القيادية للمرأة، سوف تتيح لها تحقيق رغبة في أن تكون عضواً فاعلاً في مجتمعها يساهم بدرجة أو بأخرى في تحقيق تنمية مستدامة.

ولقد أظهرت دراسة إحصائية أن 48% من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة، يعملن من أجل تقديم خدمة المجتمع، ويرضين حاجتهن بالبقاء في صحبة الآخرين، كما أن العمل يعطيهن فرصة لتحقيق ذواتهن.<sup>260</sup>

<sup>257</sup> إبراهيم الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995، ص: 107.

<sup>258</sup> تماضر حسون، نفس المرجع السابق، ص: 62.

<sup>259</sup> باسم محمد ولي ومحمد جاسم محمد، المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة، الأردن، ط1، 2004، ص:

478 (بتصرف).

<sup>260</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 479 (بتصرف).

## الفصل الرابع: الدوافع والمحددات ودلائل المشاركة الاقتصادية للمرأة في البلدان العربية

كما أظهرت دراسة أخرى أجريت عن عمل المرأة أن 43% من النساء العاملات أن ما يدفعهن إلى العمل أساساً هو تأكيد ذاتهن.<sup>261</sup>

وفي شركة الشرق للألبسة الداخلية في دمشق، تبين أن ما نسبته 35,9% من عينة مكونة من مجموعة من النساء العاملات، عند مسألتهن عن دوافع العمل لديهن أجبن بأن الدافع إلى العمل كان يهدف إلى تلبية الحاجات المادية الأسرية.<sup>262</sup>

كما أن هناك دراسة أخرى أجريت عن عمل المرأة، أظهرت بأن الدافع للعمل هو القضاء على إلحاح الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها إلى العمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية، وهناك بحوث عديدة عن عمل المرأة تبين أن نسبة لا بأس من النساء العاملات يعملن من أجل تحقيق ذاتهن، حيث أنه من بين كل ثلاثة نساء متزوجات تعمل واحدة فقط منهن تحت ضغط الدافع الاقتصادي، وحتى وإن كان هذا العمل الخارجي طابعه روتينياً أو كان يمارس في أقصى الظروف، فإنه لا شك أنه يعطي للمرأة إحساساً بالقيمة والأهمية ويدفعها للاشتراك في الحياة العامة، وهذا بطبيعة الحال قد يساهم في حمايتها من مشاعر الضياع والفراغ التي يمكن أن تقضي على أي إنسان، كذلك فإن العمل قد يخفف من شعور المرأة بالتبعية خاصة وأنها ظلت لأجيال عديدة تابعة للرجل.<sup>263</sup>

وفي أمريكا نقف عند دراسة أجريت عن النساء العاملات في إحدى المصانع، تبين أن العمل مهم جداً لهن لأنه يمنحهن الشعور بالصحة ويحقق نواتهن ويطور مهارتهن وأنه بدون العمل يتولد لديهن إحساس وشعور بالاكنتاب والملل.<sup>264</sup>

وفي دراسة ميدانية جرت على عينة من النساء العاملات في قطاعات مختلفة في مدينة الرياض، تبين أن ما نسبته 53% من النساء غايتهن من العمل هو أن يحقق لهن آمالهن.<sup>265</sup>

وهكذا ومما سبق تتضح أهمية دافع تأكيد الذات بالنسبة للمرأة العاملة، لما له من تأثير بالغ في توفير الراحة النفسية والحسية للمرأة، ويشعرها بالرضا والقناعة، وبأن دورها في بناء المجتمع وتطويره يتأتى من خلال ذلك.

<sup>261</sup> تماضر حسون، نفس المرجع السابق، ص: 13 (بتصرف).

<sup>262</sup> سليم نعامة، مرجع سبق ذكره، ص: 78 (بتصرف).

<sup>263</sup> السيد عبد العاطي وآخرون، الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص: 305 (بتصرف).

<sup>264</sup> تماضر حسون، نفس المرجع السابق، ص: 59 (بتصرف).

<sup>265</sup> إبراهيم الجوير، مرجع سبق ذكره، ص: 107.

### المطلب الثاني: دوافع أخرى تحفيزية

بالإضافة إلى الدوافع الاقتصادية، الاجتماعية والنفسية المفسرة لعمالة المرأة، توجد دوافع أخرى تحفيزية من شأنها أن تساهم كذلك في ارتفاع فرص العمل بالنسبة للمرأة، وكذلك ولوجها إلى عالم الشغل وهي أكثر ارتياحاً واطمئناناً، هذه الدوافع الأخرى يأتي في مقدمتها التشريعات القانونية والمتعلقة بقوانين العمل، وكذلك توفير خدمات تساهم في تكثير فرص العمل بالنسبة للمرأة ومن أمثلتها إقامة دور حضانة للأطفال وما إلى ذلك من أمور مساعدة كما يلي:

### الفرع الأول: التشريعات القانونية

لا شك أن للجانب التشريعي دوراً مهماً في تمكين المرأة اقتصادياً، وذلك بفضل القوانين المشجعة لاستمرارية العمل بالنسبة للمرأة، وقد سبق لنا وذكرنا ذلك في فصل سابق، إلا أننا نؤكد بأن نظرة المجتمع إلى المرأة بأنها غير صالحة للعمل وخاصة المرأة المتزوجة، تعتبر نظرة تعسفية في حقها، وأن دورها الأساسي في الحياة الاجتماعية يقتصر بانشغالها بأمر بيتها وأولادها...

إن وجود أرضية قانونية خصبة محددة لساعات العمل بالنسبة للمرأة، وتحديد المكافآت والحوافز أصبح من الضرورات الأولية لدعم مسار المشاركة الاقتصادية للمرأة، وتحقيق الأهداف الإنمائية.

وحتى أن القوانين الجديدة في ميدان العمل، كفلت للمرأة مجموعة من الحقوق في العديد من البلدان العربية، بعدما أدركت هذه الأخيرة أهمية ذلك، فعلى سبيل المثال في المملكة العربية السعودية كفل للمرأة الحق في الحصول على العمل الشريف الذي يتناسب مع مؤهلاتها وطبيعتها.<sup>266</sup>

إن هذه الحماية القانونية التي تسنها الدولة من أجل مساعدة المرأة على بلوغ أهدافها، من شأنها أن تفعل من العمل النسائي وتكثره، فالقانون يضمن للمرأة حقوق المساواة مع الرجل في الأجر في كل البلدان، إضافة إلى الحماية القانونية للمرأة والرامية إلى كفل إجازة الأمومة للمرأة الحامل وإقامة دور الحضانة لتسهيل مهمة العمل وتقليص سنوات العمل مقارنة بالرجل عند التقاعد وكذلك حصول راتب التقاعد للأبناء المرأة العاملة المتوفية.

<sup>266</sup> محمد بيومي حسن، الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة في المجتمع، مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 1987، ص: 08 (بتصرف).

### الفرع الثاني: توافر الخدمات والتجهيزات الكهربائية في المنازل

إن توافر التجهيزات الكهربائية في المنازل لا شك أنه يسهل من مهمة خروج المرأة إلى سوق العمل، لما يوفره من وقت وجهد كانوا ضائعين، وذلك باعتماد المرأة على الوسائل التقليدية للقيام بأعمال المنزل من طهي، تنظيف، غسل ملابس وغيرها من الأعمال، كما أن قيام المرأة بأعمال المنزل باستخدام الوسائل التقليدية يسبب لها التعب والإرهاق، وقد يعرقلها عن أدائها لدورها الثاني خارج المنزل، ولهذا يعتبر توافر هذه التجهيزات من باب الضروريات.

كما أن توافر الأجهزة الكهرومنزلية الحديثة يساعد الأم على توفيقها بين أدوارها الأسرية والمهنية،<sup>267</sup> ولقد توافرت هذه الوسائل بأسعار رخيصة بوقت مبكر ومنذ عقود طويلة من الزمن في الدول المتطورة.<sup>268</sup>

وعند الإشارة إلى دور وسائل التكنولوجيا لتوضيح أثرها أكثر على عمل المرأة، يلاحظ أنها تمكن المرأة من تخصيص وقت أقصر لأعمالها المنزلية، فتصبح أقل ارتباطاً بالعمل المنزلي، ومن ثم تتفرغ لأعمال خارج المنزل.<sup>269</sup>

ولقد سبق وأشرنا إلى أن الثورة الصناعية في البلدان الأوروبية، ساهمت إلى حد كبير في تبيان مكانة المرأة في المجتمع التنموي، وأن التصنيع بالأخص عمل على جذب النساء إلى العمل، وذلك من خلال تأمينه لخدمات المواد الاستهلاكية من ملابس جاهزة وأطعمة محفوظة، ناهيك عن إدخال الأدوات المنزلية التي توفر الوقت، مما ساهم إلى حد بعيد في ولوج المرأة إلى سوق العمل، خاصة وأن عملية التصنيع هذه تحتاج إلى طاقم بشري ضخم، مما أتاح فرص العمل أكثر فأكثر أمام النساء وخاصة المؤهلات منهن.<sup>270</sup>

وهكذا نخلص إلى تبيان الأثر في اقتناء التجهيزات المنزلية الحديثة إلا وهو تحسين فرص العمل أكثر بالنسبة للنساء العاملات.

<sup>267</sup> سامية العارفي، مرجع سبق ذكره، ص: 10 (بتصرف).

<sup>268</sup> د. جهاد ذياب الناقلولا، مرجع سبق ذكره، ص: 84.

<sup>269</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة.

<sup>270</sup> تماضر حسون، مرجع سبق ذكره، ص: 28 (بتصرف).

### الفرع الثالث: توافر دور الحضانة ورياض الأطفال

إن توافر دور الحضانة ورياض الأطفال، ساهم بشكل كبير في تحقيق الأمن النفسي والاستقرار بالنسبة للمرأة العاملة، لما يوفره من تخفيف المعاناة التي تتكبدتها المرأة العاملة بأطفال دون سن الدراسة. ففي عدد من البلدان يقدم بعض الأفراد وخاصة السيدات هذه الخدمة من رعاية الأطفال وفي بيوتهم مقابل أجر،<sup>271</sup> ففي فنزويلا على سبيل المثال، أنشأت الحكومة في عام 1988 نظام الأمهات الحارسات، وتمكن هذا النظام من استيعاب عشرة آلاف طفل في البداية، ثم وصل عدد الأطفال إلى زهاء 300 ألف طفل في عام 1992، ويوجد 130 ألف بيت لرعاية أطفال تقريباً، يديرها نظام الأمهات الحارسات موزعة على جميع أنحاء البلاد.<sup>272</sup>

وفي الدول الأجنبية، تعمل المجتمعات المحلية على تدريب وانتقاء الأمهات الحارسات حتى يصبحوا في مستوى رعاية الأطفال، وعلى العكس من ذلك، وفي العديد من البلدان العربية تتجلى مظاهر رعاية الأطفال بشكل غير منتظم وعشوائي، حيث يقتصر الأمر على إيواء الأطفال الصغار فقط ريثما تنتهي الأم من العمل.

نستنتج أن توفر مؤسسات التنشئة الاجتماعية، يساعد إلى حد كبير الأمهات العاملات على التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية.

من جانب آخر أشارت وسائل الإعلام إلى رغبة العديد من الأمهات للخروج من المنزل تجنباً لتحمل مسؤولية رعاية أطفالهم، ففي بريطانيا مثلاً تبين أن 68% من الأمهات البريطانيات يفضلن الابتعاد عن المنزل، لاعتقادهن أن مسؤولية رعاية أطفالهن أصعب بكثير من العمل خارج المنزل، كما أن ما نسبته 15% منهن يجدن في العمل فرصة للخروج من المنزل.<sup>273</sup>

<sup>271</sup> جهاد ذياب الناقلولا، مرجع سبق ذكره، ص: 85 (بتصرف).

<sup>272</sup> المؤتمر العالمي المعني بالمرأة، المكتب الاقتصادي والاجتماعي بالأمم المتحدة، لجنة مركز المرأة، 1996، ص: 30.

<sup>273</sup> جوسلين الدبس، عاطلة من العمل وفاعلة في الحياة العائلية - الأم بالوكالة، موقع صحيفة دار الحياة، 2006/09/23، الموقع: dar al hayat (دار الحياة).

### المبحث الثالث: المحددات الاقتصادية والاجتماعية

بعد تطرقنا لمختلف الدوافع التي تقود المرأة نحو العمل، نأتي للتطرق إلى المحددات الاقتصادية والاجتماعية، التي تساهم بشكل أو بآخر في تفسير العمالة النسائية في البلدان العربية، حيث تشير الإحصائيات الدولية إلى أن مشاركة المرأة في سوق العمل، في مختلف بلدان العالم هي متوقفة بالدرجة الأولى على هذين المحددين كما يلي:

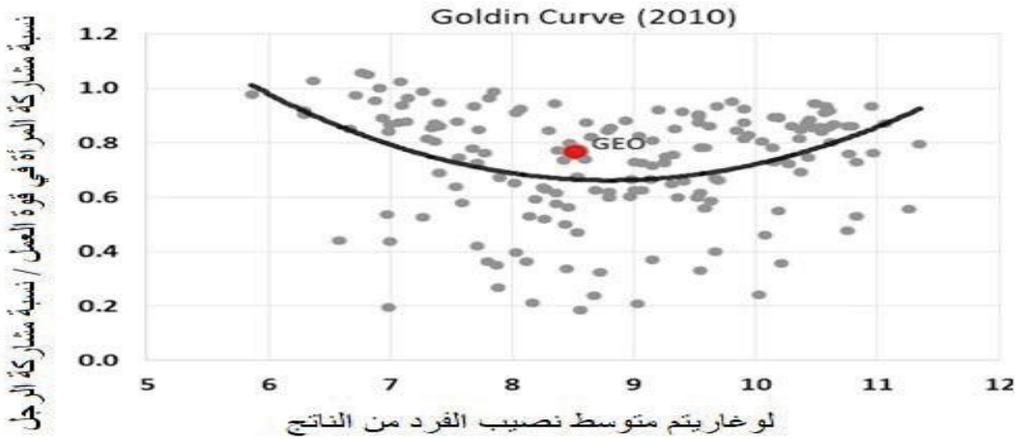
### المطلب الأول: المحددات الاقتصادية

تعكس المحددات الاقتصادية مدى حاجة الأسرة إلى المال، مما يدفع بالزوجة للبحث عن عمل إضافي بغية تحصيل دخل إضافي، والذي ينعكس إيجاباً على المستوى المعيشي للأسرة وتهيئة وحياة المسكن العائلي.

وعلى مستوى المحددات الاقتصادية، تعتبر فرضية المنحنى الذي يأخذ شكل حرف U، والذي أشار إليه كل من Pampel & Tanaka (1986) و Claudia Goldin (1995)، من أهم الفرضيات المعبرة عن الارتباط ما بين المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل ومستويات التنمية الاقتصادية، معبراً عنها بمستوى الدخل،<sup>274</sup> والشكل الموالي يوضح ذلك:

شكل رقم (09): منحنى U المفسر لمحددات مشاركة المرأة في سوق العمل

### بالارتباط مع مستوى التنمية الاقتصادية



المصدر: البنك الدولي.

<sup>274</sup> Pampel F.C., Tanaka K., (1986), Economic Development and Female Labor Force Participation: A Reconsideration, Social Forces, vol. 64, n. 3, PP: 519-619, And Goldin, C., (1995), The U. Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History.

من خلال البحث الذي يدعم الفرضية، يتضح بأن معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة تكون مرتفعة إلى حد ما في البلدان النامية والفقيرة، وفي مجالات أنشطة الكفاف بشكل أوسع، حيث تركز المساهمة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل على ممارسة أنشطة الزراعة، ومع تحسن مستويات التنمية الاقتصادية في هذه البلدان، نجد أن مستويات المشاركة الاقتصادية للمرأة تقل في الأنشطة الزراعية، لتتجه نحو الأنشطة الصناعية، ومع استمرار تحسن مستويات التنمية والدخل، يحدث تحسن ملموس في مستويات تعليم الإناث وتتنخفض عادة معدلات الخصوبة.<sup>275</sup>

أما عن قطاع الخدمات، فننوه إلى أن الأنشطة الخدمية تجد مسرحاً لعمالة المرأة، باعتبار أن هذا القطاع يعتبر الأكثر ملائمة لعمالة المرأة، وفيما يلي نستعرض أهم المحددات الاقتصادية للمشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل كما يلي:

### الفرع الأول: دخل الزوجة

إن المحدد الرئيسي في معادلة عمل المرأة هو أجرها الاسمي<sup>276</sup> أو دخلها المنجر عن عملها، هذا الأخير يتحدد بجملة من العناصر والمؤثرات تشكل في مجملها عناصر أساسية تحدد عمالة المرأة واستمرارها فيها.<sup>277</sup>

وبالرغم من أن النساء أحياناً يعملن لمجرد تحقيق ذواتهن وليس لأسباب اقتصادية، عندما يكون الزوج متحصلاً على دخلاً مرتفعاً، إلا أنه لا يمكن أن ننفي حقيقة مفادها أن الدخل الإضافي بالنسبة للأسرة قد يساعد على تحقيق مطالب غير أساسية، تساهم في تحقيق الرفاهية لهذه الأسرة.

### الفرع الثاني: طبيعة عمل الزوجة

توجد علاقة جد وطيدة بين طبيعة عمل المرأة واستمراريتها في العمل، ذلك أن النساء عامة يميلون إلى أعمال تتطلب جهداً ضعيفاً، بحكم طبيعتهن الفيزيولوجية، وكذلك أعمال محتشمة، تجنباً للاختلاط بالرجال، وعموماً كلما كانت طبيعة هذا العمل مواتية لها، كلما تأكدت استمراريتها في العمل والعكس صحيح.

<sup>275</sup> هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، مرجع سبق ذكره، ص: 09.

<sup>276</sup> لا بد من التمييز بين الدخل الاسمي أو النقدي، والمتمثل في كمية النقود المحصل عنها من جراء العمل، والدخل الحقيقي والمعبر عن كمية السلع والخدمات التي نحصل عليها جراء استخدامنا للدخل النقدي.

<sup>277</sup> Ahmed Halali, Op. Cit, PP 16,17. (Adapté).

### الفرع الثالث: دخل الزوج

لا شك أن دخل الزوج له أثر كبير في ميزانية الأسرة، خاصة إذا عرفنا بأن الأسرة في البلدان العربية وحدة غير قابلة للتجزئة، ويعتبر دخل الزوج إحدى العوامل الأساسية المؤثرة على عمل المرأة واستمراريتها فيه.<sup>278</sup>

كقاعدة عامة كلما كان دخل الزوج مرتفعاً، كلما قل احتمال بقاء المرأة في العمل، لأن ضرورة استمرارها فيه لتحقيق مردود مادي سوف تقل،<sup>279</sup> وعلى العكس من ذلك، فكلما كان دخل الزوج منخفضاً بسبب عطل عن العمل أو غير ذلك فإنه من المحتمل بقاء المرأة في العمل لمدة طويلة، تختلف باختلاف مدى الحاجة إلى المال لإعالة الأسرة بأكملها.

ويلعب دخل الفرد دوراً كبيراً في الحياة العملية باعتباره وسيلة هامة في تلبية حاجياته وحاجات أفراد أسرته، حيث تزداد أهميته إذا كان مصدراً وحيداً أو رئيسياً لتحقيق الإشباع، كما تقل أهميته إذا لم يعول الفرد كثيراً عليه كوسيلة لإشباع حاجاته عندما تكون لديه مصادر دخلية أخرى لتحقيق هذه الحاجيات المراد إشباعها.<sup>280</sup>

وبما أن الحاجة هي المحرك الرئيسي لنشاط الإنسان، فإن زيادة الحاجات يولد زيادة الحاجة إلى المال، وبالتالي خروج الزوجة إلى سوق العمل من أجل الحصول على وظيفة تليق بمكانتها وأفراد أسرتها تحصل من خلالها على دخل إضافي يقوم بإعالتها وإعالة أفراد أسرتها، وتزداد الحاجة إلى العمل بازدياد الحاجة إلى المال، لمحاولة التغلب على ظروف الحياة القاسية.

نستنتج من هذا وذاك، بأن دخل الزوج له تأثيراً كبيراً على عمالة الزوجة، حيث أن ضعف دخل الزوج ينعكس سلباً على تحقيق كل المطالب، ففي أمريكا مثلاً فإن النساء البيض يدخلن إلى قوة العمل فقط إذا كن وحيدات، أي بدون معيل للأسرة أو عندهن عجز في دخل الزوج لدعم الأسرة،<sup>281</sup> وفي البلدان العربية عموماً نجد أن دخل الزوج هو المحرك الرئيسي لعمل الزوجة.

<sup>278</sup> جمال أحمد محمد النور، مرجع سبق ذكره، ص: 11 (بتصرف).

<sup>279</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 11، 12 (بتصرف).

<sup>280</sup> سليمان خليل الفارس، عيسى شحادة ملدعون، بشرى مباركة، إدارة الموارد البشرية "الأفراد"، ط 06، جامعة دمشق، 2005/2004، ص: 73 (بتصرف).

<sup>281</sup> Ann, D. Bagchi, Women at work: a study of the Factors influencing women's employment 1972-1985, CDE paper 98-27, University of Wisconsin, USA, 1998, P: 11.

### الفرع الرابع: طبيعة عمل الزوج

إن طبيعة عمل الزوج لها علاقة كبيرة مع فترة عمل المرأة، حيث تشكل إحدى المؤثرات الاقتصادية الدالة على استمرارية عمل المرأة، فكلما تميزت مهنة الزوج بطبيعة ذات بعد اجتماعي واقتصادي عالي، كلما قلت احتمالية استمرار المرأة في العمل.<sup>282</sup>

وعلى العكس من ذلك، فكلما كانت مهنة الزوج متدنية وتحقق دخلاً منخفضاً، كلما زادت مسألة بقاء المرأة في سوق العمل لفترة أطول، وذلك من أجل تعويض دخل الزوج وتحقيق دخلاً إضافياً يساعد بدرجة أو بأخرى في تحقيق دخل أسري معتبر، وذلك من أجل مواجهة أعباء المعيشة المتزايدة.

### المطلب الثاني: المحددات الاجتماعية

تلعب العوامل الاجتماعية في البلدان العربية دوراً أساسياً في تحقيق واستمرارية عمل المرأة، لما لها من تأثيرات هامة ومختلفة باختلاف هذه العوامل الاجتماعية والتي من أبرزها المستوى التعليمي لكلا الزوجين بالإضافة إلى مكان الإقامة، وفيما يلي نستعرض أهم المحددات الاجتماعية للمشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل:

### الفرع الأول: المستوى التعليمي للمرأة

لقد خلصت بعض الدراسات إلى أهمية مستوى التعليم للمرأة كمحدد لمشاركتها في سوق العمل، لاسيما في البلدان النامية، ففي القرن العشرين برز الاهتمام العالمي بالاستثمار في رأس المال البشري، ولاسيما فيما يتعلق بتعليم الإناث، وهذا للقضاء على فجوة النوع في التعليم،<sup>283</sup> لقد أدى ذلك بطبيعة الحال إلى زيادة مساهمة المرأة في القوة العاملة.

ويعتبر المستوى التعليمي للمرأة ذو أهمية بالغة في تحديد نسبة مساهمة المرأة في القوة العاملة، فهو يعكس مدى التحسن في نسبة مشاركة النساء في القوة العاملة.

لم يشمل هذا التحسن البلدان المتقدمة فقط، وإنما امتد كذلك إلى البلدان النامية مع ارتفاع مستويات التحصيل العلمي للإناث بدرجة كبيرة في العديد من هذه البلدان.<sup>284</sup>

تشير الإحصائيات عموماً إلى أن الإناث غير المتعلمات في الدول الأفقر، الأكثر احتمالاً للمشاركة في أنشطة الكفاف والعمل غير الرسمي، في حين تتخفف مساهمة الإناث اللواتي حصلن على تعليم ثانوي، ويبقى عدد منهن خارج القوى العاملة، فيما تزداد فرص الانضمام لسوق العمل وبرواتب

<sup>282</sup> جمال أحمد محمد النصور، مرجع سبق ذكره، ص: 12 (بتصرف).

<sup>283</sup> Ahmed Halali, Op. Cit, P: 02.

<sup>284</sup> هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، مرجع سبق ذكره، ص: 10.

## الفصل الرابع: الدوافع والمحددات ودلائل المشاركة الاقتصادية للمرأة في البلدان العربية

مجزية بالنسبة للإناث الحاصلات على تعليم جامعي،<sup>285</sup> ومن هذا المنطلق نستنتج بأن ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة، يزيد من احتمالية إقبالها واستمراريتها في العمل.

ولقد أظهرت بعض الدراسات، أنه كلما زاد المستوى التعليمي زاد انضمام المرأة لسوق العمل، فمثلاً في مصر، بينت إحدى الإحصائيات أن 83% من النساء يشتغلن وسط النساء الحاصلات على دبلومات بعد الدرجة الجامعية، مقابل 6% فقط من المتعلمات بتعليم أقل من المتوسط.<sup>286</sup>

في نفس الإطار، أشارت بيانات لدراسة أجريت في الهند إلى النساء الحاصلات على مستوى تعليم ثانوي هن اللاتي سجلن أقل معدلات مشاركة في سوق العمل مقارنة بنظيرتهن الأكثر تعليماً، حيث بلغت مشاركتهن في القوى العاملة 11.9 في المائة في المناطق الحضرية، و19.3 في المائة في المناطق الريفية، بالنسبة للفئات الأكثر تعليماً (تعليم جامعي)، فلقد بلغت النسبة 27.4 في المائة في المناطق الحضرية، و32.7 في المائة في المناطق الريفية.<sup>287</sup>

على مستوى الدول العربية، تبرز كذلك أهمية العوامل الاجتماعية، لاسيما المستوى التعليمي للمرأة في تحديد معدل مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث أشارت بعض الدراسات التي اهتمت بتحليل محددات مشاركة المرأة في سوق العمل عن طريق إجراء دراسة مسحية لنحو 65000 امرأة في 103 منطقة مختلفة في ست دول عربية إلى أهمية المستوى التعليمي للمرأة كمحدد رئيسي للمشاركة الاقتصادية لها.<sup>288</sup>

ولقد أوضحت الدراسة أيضاً، أهمية العوامل الاجتماعية الأخرى والاقتصادية، وواجبات الرعاية المنزلية والأعراف الاجتماعية كأهم المحددات لمستوى مشاركة المرأة في القوى العاملة.<sup>289</sup>

وتجدر الإشارة، إلى أنه هناك علاقة وطيدة ما بين محددات العمالة النسائية المشار إليها وكذلك المستوى التعليمي للمرأة كمحدد وبالأخص في البلدان العربية، فبالنسبة لزيادة أهمية التعليم بالنسبة للمرأة العاملة يقابله انخفاض في مستويات واجبات الأعباء المنزلية الملقاة على عاتق المرأة وتقابله كذلك ارتفاع في المستوى التعليمي للزوج.<sup>290</sup>

<sup>285</sup> Sher Verick, Female labor Force Participation in Developing Countries, International Labor Organization, Germany, sep 2014.

<sup>286</sup> كاميليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص: 65 (بتصرف).

<sup>287</sup> هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، مرجع سبق ذكره، ص: 11 (بتصرف).

<sup>288</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 12 (بتصرف).

<sup>289</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة (بتصرف).

<sup>290</sup> Ahmed Halali, Op. Cit., P: 20.

وفي دراسة أخرى عن عمالة المرأة، تبين الارتباط ما بين مستويات التحصيل التعليمي والأعراف الاجتماعية وقياس تأثير المتغير الأول على الثاني في تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة، ليس فقط بالنسبة للإناث العاملات في أسواق العمل العربية، وإنما كذلك بالنسبة للإناث من أصول عربية ويعملن في أسواق العمل الأجنبية، وقد خلصت الدراسة إلى أن المستوى التعليمي العالي الذي تكتسبه المرأة له تأثير إيجابي على إقبالها واستمرارها في أسواق العمل الأجنبية، والعكس صحيح بالنسبة للنساء الحاصلات على مستوى تعليمي أقل، بالإضافة إلى ذلك، أكدت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الأعراف الاجتماعية التقليدية ومشاركة المرأة في أسواق العمل الأجنبية، حيث أنه كلما سادت الأعراف الاجتماعية التقليدية، كلما انخفضت مستويات مشاركة المرأة في سوق العمل.<sup>291</sup>

كذلك يوجد ترابط ما بين النساء العاملات ذوات مستوى تعليمي مرتفع ووجود أطفال، ففي دراسة أجريت في بعض البلدان العربية، اتضح أن معدلات تشغيل الأمهات بطفل أقل من 06 سنوات قمن بدراسة عليا بلغ 70%، بينما عند نفس الأمهات اللواتي لم يبلغن هذا المستوى من التعليم يبلغ غالباً أقل من 40%.<sup>292</sup>

بالنسبة لتأثير العوامل الاجتماعية على عمالة المرأة، فقد كان محل اهتمام من طرف الباحثين، ففي مصر مثلاً أجريت دراسة استخدمت المسح التبعي لسوق العمل (Egypt Labor Market Panel Survey (ELMPS))، لمدة بلغت ثلاثة سنوات وهي 1998، 2006 و2012، ولقد خلصت الدراسة إلى انخفاض معدل نشاط المرأة ما بين سنتي 1998 و2012، وأعزى المحللون أسباب ذلك إلى عامل الزواج والإنجاب ومختلف المسؤوليات المنزلية التي ترافق ذلك، وبالنسبة لعمل المرأة المصرية في القطاع العام أو الخاص فقد خلصت الدراسة كذلك إلى أهمية القطاع العام في استيعاب العمالة النسائية في مصر حيث تم التتويه إلى أن النساء في مصر وبالأخص المتعلمات، يفضلن البقاء في المنازل عن العمل في القطاع الخاص في حالة وجود قصور في العمل ضمن القطاع العام.<sup>293</sup>

### الفرع الثاني: المستوى التعليمي للزوج

لا شك أن المستوى التعليمي للزوج له أثره كذلك على عمل الزوجة واستمرارها في العمل، حيث أنه كلما كان المستوى التعليمي هذا مرتفعاً فإن احتمالية عمل الزوجة وبقائها في العمل تتخفض، بسبب أن الحاجة إلى المال تقل إذا كان دخل الزوج مرتفعاً بارتفاع مستواه التعليمي، ويتركز اهتمام الزوجة حينئذ

<sup>291</sup> هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، مرجع سبق ذكره، ص: 12 (بتصرف).

<sup>292</sup> دليلة بن تلوقة، مرجع سبق ذكره، ص: 46.

<sup>293</sup> هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، مرجع سبق ذكره، ص: 13 (بتصرف).

نحو العمل المنزلي من طبخ وغسيل وتربية أطفال... الخ، والعكس صحيح بالنسبة لانخفاض المستوى التعليمي للزوج.

### الفرع الثالث: طبيعة المسكن

يعتبر المسكن أحد دلائل المستوى المعيشي للأسرة بكاملها، حيث أن نوعيته بحسب ما يكون فيلا، شقة، ... الخ وكذلك حيازته بحسب ما يكون ملكية أو استئجار، ... الخ، أضف إلى ذلك تجهيزه بأثاث معتبر، إنما يشكل دلائل هامة ذات بعد اجتماعي، لها أثرها في وضعية الأسرة وعمل المرأة على حد سواء، وعلى العكس من ذلك فالأسر التي تقطن في مساكن متواضعة، وكذلك التي لا تمتلك مسكناً ولا تجهيزاته يجد دائماً مساعي للأسرة بكاملها بما فيها الزوجة إلى تحسين الوضعية الاقتصادية بزيادة دخل الأسرة من أجل تعويض هذه النقائص.

### الفرع الرابع: مكان الإقامة

يعتبر مكان الإقامة ذا أهمية بالغة ومؤثرة على عمل المرأة والرجل على حد سواء، خاصة إذا عرفنا أن معظم الوظائف تتمركز في المدن عنه في القرى، وتشير المسوحات والنشرات الإحصائية إلى أن الغالبية العظمى من السكان، تقيم في المدن والبعض الآخر منه يقيم في القرى، ويأتي تأثير هنا المتغير المحدد لعمالة المرأة من حيث إمكانية توفر الخدمات المحفزة على العمل والاستمرار فيه، مثال ذلك توفر دور الحضانة ومراكز الأمومة وتوفر النقل.

### الفرع الخامس: موقع مكان العمل

إن موقع مكان العمل يلعب دوراً كبيراً في عمل المرأة واستمرارية هذا العمل من عدمه، حيث أن هذا المتغير يعكس بعد أو قرب مكان العمل، من محل إقامة الأسرة، إن بعد مكان العمل يمكنه أن ينعكس سلباً على عمل المرأة وبقاءها فيه بسبب صعوبة التنقل في حالة عدم امتلاك وسيلة نقل، والعكس من ذلك فإن قرب مكان العمل من شأنه أن يساعد في استمرارية وبقاء المرأة في سوق العمل.

وخلاصة القول، فإن ارتفاع المستوى الاجتماعي لدى المرأة يضمن بقائها في العمل أطول فترة

ممكنة.<sup>294</sup>

<sup>294</sup> جمال أحمد محمد النصور، مرجع سبق ذكره، ص: 12 (بتصرف).

### المبحث الرابع: المحددات الديمغرافية والثقافية والمؤسسية

للمحددات الديمغرافية والثقافية والمؤسسية دوراً كبيراً في تحديد معدل النشاط النسوي، تتجلى مظاهره من خلال العناصر التالية:

#### المطلب الأول: المحددات الديمغرافية

تعتبر المحددات الديمغرافية من أهم المحددات المفسرة لعمالة المرأة في البلدان العربية، لما تلعبه من دور في سبيل عمل المرأة وتحقيق استمراريته أو عدم استمراريته فيه، ومن أبرز المحددات الديمغرافية نذكر الحالة الزوجية، عدد الأبناء، العمر، ووجود راعي للأطفال، كل عدد من هذه المحددات له تأثيره الذي يختلف تبعاً للتركيبة الأسرية، وفيما يلي نستعرض هذه المحددات:

#### الفرع الأول: الحالة الزوجية

تعتبر الحالة الزوجية من أهم المحددات الديمغرافية لولوج المرأة إلى سوق العمل واستمرارها فيه، ذلك لأن الإناث العازبات غالباً ما يتميزن بمعدلات مشاركة اقتصادية مرتفعة مثل الرجل أي أن معدل النشاط لديهن يكون مرتفعاً مقارنة بالإناث المتزوجات.<sup>295</sup>

لقد أجريت دراسات بدول عديدة حول مشاركة المرأة في قوة العمل، حيث خلصت بعضها إلى أن مشاركة النساء المتزوجات في سوق العمل هي أقل بكثير من مشاركة النساء العازبات، ففي كندا مثلاً تبلغ احتمالية مشاركة المرأة المتزوجة في سوق العمل النصف، مقارنة بنظيرتها العازبة.<sup>296</sup>

إن النساء المتزوجات غالباً ما يكون ارتباطهن قوياً بالمسؤوليات والأعباء الزوجية والتي تتطلب من المرأة وقتاً وجهداً كبيرين، وفي مثل هذه الظروف تتركز توجهات النساء نحو الانسحاب من العمل على اعتبار أن رعاية الأطفال والمسؤوليات الزوجية تمثل دورها الوظيفي الأساسي في الحياة العامة، وهو ما يقلل من احتمال بقائها في العمل.<sup>297</sup>

والنساء العازبات والمطلقات والأرامل بدون أطفال غالباً ما يكون ارتباطهن بالعمل والاستمرار فيه أقوى بكثير بسبب تدني حجم المسؤوليات والأعباء الزوجية، ذلك لما تفرزه هذه الوضعيات من حالات عدم الاستقرار الأسري، تدفع بالعديد من النساء للدخول إلى سوق العمل، فأرباب العمل يميلون أكثر

<sup>295</sup> Ahmed Halali, Op. Cit., P: 01.

<sup>296</sup> دليلة بن تلوقة، مرجع سبق ذكره، ص: 41 (بتصرف).

<sup>297</sup> جمال أحمد محمد النور، مرجع سبق ذكره، ص: 09 (بتصرف).

لاستقدام النساء من هذا النوع لأنهن أكثر استقراراً في العمل، حيث تبين في دراسات عديدة، أن المرأة المتزوجة أكثر تغييباً من زميلتها التي لم تتزوج.<sup>298</sup>

في حالة إعالة المرأة للأسرة كما هو الحال في الأسر أحادية الوالدين، فإن مشاركة المرأة تقوى أكثر فأكثر، فالعيش ضمن أسرة أحادية الوالدين يقود إلى مضاعفة الجهود بالنسبة للمرأة لمواجهة ظروف الحياة القاسية والعكس صحيح.<sup>299</sup>

### الفرع الثاني: عدد الأبناء

تؤكد الدراسات الإحصائية حول عمالة المرأة على العلاقة العكسية التي تربط ما بين معدلات الخصوبة ومشاركة المرأة في سوق العمل، حيث أنه كلما زادت معدلات الخصوبة انخفضت احتمالياً مشاركة المرأة في سوق العمل، بسبب تواجد أطفال يحتاجون إلى رعاية من طرف أمهاتهن، خاصة ما تعلق الأمر برعاية أطفال حديثي الولادة، هذا الأمر يعتبر نشاطاً جسمانياً مكثفاً، قد يحرم عدد كبير من الإناث من الانخراط في العمل.<sup>300</sup>

ويرجع الاختلاف في معدلات النشاط للنساء في سوق العمل، إلى الاختلاف في التركيبة الأسرية لديهن والمتمثلة أساساً في نوع وحجم أسرهن، ووجود أطفال من حيث التعداد أو العمر، والذي من شأنه أن يشكل أعباءً ومشاقاً إضافية زيادة على تلك المنجزة عن العمل.

إن تحليل عبء رعاية الأطفال على معدلات المشاركة النسائية في سوق العمل، بالنسبة للفئات المتزوجة هو جزء من تحليل تأثير الحالة الزوجية، لأنه يعكس التباين بين المتزوجات، حيث بلغت الآثار المترتبة عن تواجد أطفال وعددهم على مشاركة المرأة في سوق العمل موضوع دراسات عديدة، خلصت أغلب هذه الدراسات إلى أن معدلات نشاط النساء بأطفال هي أقل من معدلات نشاط النساء بدون أطفال، إضافة إلى أن النساء المتزوجات بعدد كبير من الأطفال تسجل أقل مشاركة من نظرائهن بعدد قليل.<sup>301</sup>

كذلك فإن محددات مشاركة المرأة في سوق العمل من حيث عدد الأبناء تختلف ما بين الريف والحضر، وفي هذا الإطار بينت دراسات أجريت في العديد من البلدان العربية أن الإنجاب والتكاثر يعتبر مصدر مكانة للأفراد سواءً ذكوراً أم إناثاً، خاصة في المناطق الريفية، وأن أعداد كبيرة من المعالين متواجدة في هذه المناطق بسبب المستوى المرتفع الخصوبة، وتؤدي الخصوبة المرتفعة في وقت معين إلى

<sup>298</sup> إبراهيم الجوير، مرجع سبق ذكره، ص: 37 (بتصرف).

<sup>299</sup> Philippe Wornner, Antonella Ferrari, La Participation des femmes au Marche du Travail, Neuchâtel, 2001, P: 12.

<sup>300</sup> Rosenzweig, M. and Wolpin, K. (1980), Life Cycle Labor Supply and Fertility: Causal Inferences from Household Models, Journal of Political Economy, Vol 88, (2), Pp: 328-348.

<sup>301</sup> Philippe Warnner, Antonella Ferrari, Op. cit., Pp: 10-12 (Adapted).

## الفصل الرابع: الدوافع والمحددات ودلائل المشاركة الاقتصادية للمرأة في البلدان العربية

أن تترك المرأة العمل بسبب ضيق الوقت المخصص له، لأن المرأة المرتبطة بحجم أسرة كبير قد تحتاج إلى وقت طويل من أجل تربية الأطفال ورعايتهم.<sup>302</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن هناك تناسب عكسي بين الوقت الذي تكرسه المرأة لأعمال البيت وتواجد أطفال بعدد طفلين أو ثلاثة أطفال في الأسرة الواحدة دون ست سنوات، وهذا لأن عملها خارج البيت والاستمرار فيه هو مرتبط لا محالة بحجم الأسرة.

ففي دراسة أجريت بألمانيا سنة 1975، تبين أن مساهمة المرأة في قوة العمل عند تواجد إعالة لطفل واحد بلغت 45.7% ولطفلين 37.3% وثلاثة أطفال أو أكثر 36.5%، كذلك في السويد سنة 1977، تبين أن مساهمة المرأة في قوة العمل عند تواجد إعالة لطفل واحد قد بلغت 80%، ولطفلين 71%، أما لثلاثة أطفال فما فوق فقد بلغت 45%.<sup>303</sup>

أما عن الدراسات التي أجريت حول عمل المرأة بأطفال بسن معينة، بلغت ذروتها في العديد من البلدان، فأمهات بأطفال صغار السن دون سن السادسة تعتبر أقل مساهمة من أمهات بأطفال كبار السن فوق السادسة،<sup>304</sup> في بحث "ليارو" تبين أن أكثر من 80% من الأمهات من الطبقة الوسطى غير عاملات بسبب تواجد أطفال لديهن،<sup>305</sup> وفي دراسة أخرى بالولايات المتحدة الأمريكية تبين أن وجود أطفال صغار في الأسرة يضعف من رغبة النساء البيض في دخول سوق العمل، في حين تزداد المساهمة بعد ولادة أصغر طفل وسط النساء البيض والسود على حد سواء.<sup>306</sup>

كذلك لا بد من الإشارة إلى مسألة مهمة مفادها، أنه من الصعب وجود بدائل لأعمال المرأة غير المهنية والمتمثلة في القيام بالأعباء المنزلية من طرف شخص آخر بدلاً عنها، وفي حالة وجود هذا البديل، فإن مساهمة المرأة في قوة العمل تتضاعف، ويبقى ذلك متوقفاً على نوع البديل ومدى قدرته على تحمل المسؤولية وكذلك مدى قدرته على أن يسلك نفس مسار الأم العاملة، لذلك فإننا نجد اختلافاً كبيراً بين البلدان فيما يخص قدرة هذا البديل أن يحل محل هذه الأخيرة، وعلى سبيل المثال فإن وجود أطفال له تأثير كبير في الاختيار المهني للمرأة في ألمانيا وبريطانيا، في حين نجد أن التأثير يقل في كل من الدانمرك، إيطاليا واليونان، ومرد ذلك قدرة الهياكل المهتمة برعاية الأطفال والمسنين على تنظيم شؤونها فيما يخص مسألة استقبالهم وتوفير الراحة والاطمئنان لعائلاتهم.<sup>307</sup>

<sup>302</sup> جمال أحمد محمد النصور، مرجع سبق ذكره، ص: 09 (بتصرف).

<sup>303</sup> Nabil F. Khoury, Kailas C. Doctor, Education and Employment Issues of Women in Development in the Middle East, Imprinter Publishers, Cyprus, 1991, P: 49 (Adapted).

<sup>304</sup> Same book above, P: 49 (Adapted).

<sup>305</sup> كاميليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص: 89 (بتصرف).

<sup>306</sup> Ann, D. Bagchi, Op. Cit., P: 12.

<sup>307</sup> Philippe Warnner, Antonella Ferrari, Op. Cit., P: 11 (Adapted).

### الفرع الثالث: العمر

يلعب العمر بالنسبة للمرأة دوراً كبيراً في تحديد مشاركتها في سوق العمل، وتشير بعض الدراسات إلى أن مشاركة المرأة في سوق العمل إنما هو مرتبطاً طردياً مع عمرها، وذلك حتى منتصف الثلاثينيات من العمر لتنعكس وتصبح عكسية، حيث تنخفض أثرها هذه المشاركة وتحديداً بعد سن 35 سنة مثل ما حدث في تركيا.<sup>308</sup>

تعتبر معدلات المشاركة الاقتصادية المرأة هي مختلفة وذلك باختلاف الفئات العمرية، فغالباً ما تنخفض هذه المعدلات في الفئة العمرية الأولى والأخيرة من سن العمل،<sup>309</sup> ويمكن تصوير ذلك على شكل حرف U مقلوب، حيث أنه في الفترات الأولى من العمر تكون المرأة قليلة الخبرة، مما ينعكس سلباً على أجزائها، وبالتالي إقبالها على فرص عمل أفضل تتيح لها وظيفة مناسبة بأجر مرتفع، أما في الفترات الأخيرة من سن العمل، فإن المرأة العاملة تصاب بحالة من الإعياء تجعلها تفكر أكثر فأكثر في التقاعد، لترتاح قليلاً من أعباء الوظيفة الذي أثقل كاهلها طوال فترة العمل.<sup>310</sup>

نضيف كذلك بأنه هناك مراحل معينة في الحياة تمر بها المرأة دون الرجل تجعلها مشاركة في سوق العمل بنسبة ضعيفة، مثال ذلك حالات الزواج، والحمل والإنجاب وما ينجر عنها من أعباء، فالزواج المبكر والحمل المبكر والإنجاب المبكر يؤثر سلباً على عمل المرأة.<sup>311</sup>

ويؤثر العمر عند الزواج الأول على فترة عمل المرأة، حيث أن ارتباط المرأة بالزواج في سن مبكرة يقلل من فرصة عملها واستمراريتها فيه، بحكم الأعباء الأسرية الموكلة لها وهي في هذه السن.<sup>312</sup>

### المطلب الثاني: المحددات الثقافية أو النفسية

هي مجموعة العوامل المحددة لمستوى النشاط المهني، والمفسرة احتمالياً للاختلافات في معدلات النشاط للنساء بين مختلف البلدان، ويمكننا في هذا الصدد أن نميز بين محددتين أساسيين هما: المكانة الاجتماعية للمرأة وكذلك توزيع المهام المنزلية بين الزوجين كما يلي:

<sup>308</sup> Varol, F. (2017), the Determinants of Labor Force Participation of Women in Turkey, A Binary logit Analysis, Journal of History Culture and Art Research, Pp: 92-108.

<sup>309</sup> Nabil F. Khoury, Kailas C. Doctor, Op. Cit., P: 25.

<sup>310</sup> دليلة بن تلوقة، مرجع سبق ذكره، ص: 40 (بتصرف).

<sup>311</sup> Nabil F. Khoury, Kailas C. Doctor, Op. Cit., P: 39.

<sup>312</sup> جمال أحمد محمد النصور، مرجع سبق ذكره، ص: 10 (بتصرف).

### الفرع الأول: المكانة الاجتماعية للمرأة

من خلال دوافع العمل لدى المرأة العاملة، توقفنا عند دافعين هما تحقيق مكانة اجتماعية وإثبات الذات، كلتا الدافعين يهدفان إلى إثبات حقيقة مفادها أن المرأة ككيان بشري تلعب دوراً هاماً في تحقيق التنمية المستدامة، وأن غياب المرأة عن سوق العمل معناه أن نصف طاقات المجتمع هي مهدرة، وبالتالي إعاقة لمسار هذه التنمية.

إن المكانة الاجتماعية للمرأة تقاس بعدة متغيرات، مثال ذلك دخلها الناجم عن عملها، طبيعتها عملها، مستواها الدراسي المحقق، حالتها الصحية، خصوصيتها، ومختلف الأدوار التي من الممكن أن تلعبها داخل أسرتها وداخل مجتمعها.

ففي البلدان العربية تقاس مكانة المرأة بعدد ولاداتها، المرأة الأكثر أولاداً تعتبر بمثابة المرأة الأكثر مكانة في المجتمع، وذلك بالرجوع إلى النظرة الأولى لعمل المرأة والتي تحصرها في ممارسة وظائفها التقليدية والتي من بينها إنجاب الأطفال وتوفير الرعاية الكاملة لهم.

لكن مع التغيرات التي واكبت الحضارة في العديد من المجتمعات اختلفت النظرة إلى المرأة والتي كانت تحصرها في تحقيق دورها التقليدي والمتمثل في إنجاب الأطفال فقط، بل تعدى ذلك إلى تحقيق مكانة اجتماعية من خلال عملها الذي تمارسه خارج بيتها وبعيداً عن أسرتها.

من خلال نتائج بحوث عديدة، تم إثبات أن المرأة بخروجها إلى العمل هي تحقق مكانة اجتماعية راقية، ففي دراسة "ليارو" تبين أن 48% من الأمهات من الطبقة المتوسطة أنهن يعملن أولاً من أجل تحقيق ذاتهن من خلال نقل تجاربهن ومهارتهن إلى المجتمع، ويرضين حاجتهن للبقاء بصحبة الآخرين.<sup>313</sup>

### الفرع الثاني: توزيع المهام المنزلية بين الزوجين

يعتبر متغير توزيع المهام المنزلية بين الزوجين من أكثر المتغيرات المحددة لعمل المرأة واستمرارها فيه، ذلك أن المرأة عندما لا تجد مساعدة من الرجل في إنجاز هذه الأعمال، فإنها تتراجع عن عملها بسبب المشاق التي تتجر عن ممارسة أدوارها الأسرية وأدوارها المرتبطة بالعمل.

ومن المتعارف عليه أن هذا التوزيع لا يكون عادلاً، بمعنى أن الوقت الذي تستغرقه المرأة في إنجاز أعمال المنزل يكون عادة أكبر من وقت استغراق الرجل، خاصة في المراحل الأولى للحياة الزوجية.

<sup>313</sup> كاميليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص: 87 (بتصرف).

ولقد أكدت العديد من الدراسات أنه في الفترة ما بين سن من (35-45) سنة، يكون احتمال وصول المرأة إلى مناصب ذات مسؤولية أكبر، وفي نفس الوقت تكون المهام المنزلية وبالأخص تربية الأبناء أكثر فأكثر، وهذا ما يفسر أن العديد من النساء لا يرتقين إلى مناصب عليا ولا يتقلدن مناصب ذات مسؤولية بسبب انشغالهن بالعمل غير المأجور.

وحسب بعض الإحصائيات فإن المرأة في سويسرا تكرر من (20-50) ساعة في الأسبوع على النشاطات المنزلية، فالمرأة التي تعيش مع شريك وطفل، تكرر في المتوسط 50 ساعة في الأسبوع في الوقت الذي تكرر فيه امرأة على رأس أسرة أحادية الوالدين 40 ساعة في الأسبوع، و25 ساعة في الأسبوع بالنسبة للواتي يعشن في أسر دون أطفال.<sup>314</sup>

بالنسبة للرجل فتبقى مساهمته في النشاطات المنزلية متواضعة مقارنة بالمرأة، حيث أكدت العديد من الدراسات أن العدد لا يتجاوز 20 ساعة في الأسبوع، مهما كانت طبيعة الأسرة.<sup>315</sup>

وخلاصة القول أن نسبة مساهمة المرأة والرجل في الأعمال المنزلية تبقى مختلفة باختلاف الظروف الأسرية، وأن المرأة ككيان أسري أنثوي وبحكم العادات والتقاليد، تبقى الأنشطة المنزلية على عاتق المرأة ولا يمكن للرجل بأي حال من الأحوال أن يتدخل فيها إلا في حدود ضيقة.

### المطلب الثالث: المحددات المؤسسية

من شأن السياسات الاجتماعية العامة أن تتدخل لتعمل على تشجيع النساء للدخول إلى سوق العمل والاستمرار فيه، عبر العديد من الآليات منها تقديم إعانات رعاية الأطفال وكذلك منح الوالدين إجازات مدفوعة الأجر من أجل رعاية الأطفال، أضف إلى ذلك العمل على توفير الخدمات المجانية أو المدعمة لرعاية الأطفال... الخ، حيث أن هذه المحددات مجتمعة من شأنها أن تحفز المرأة أكثر فأكثر للعمل خارج المنزل، وبذلك تنقص الفجوة بين معدلات مشاركة الإناث والرجال في سوق العمل.

ويمكننا في هذا الصدد التمييز بين محددتين أساسيتين هما: عطلة الأمومة وهيكل استقبال الأطفال كما يلي:

### الفرع الأول: عطلة الأمومة

ليس هناك تقنين موحد ينظم عطلة الأمومة في البلدان المختلفة، سواء أكانت عربية أم غير عربية، فمدة ونوع الأجر الذي تتقاضاه المرأة بمناسبة حصولها على عطلة أمومة هي مختلفة من بلد إلى آخر، مما ينعكس إيجاباً أو سلباً على استمرارية المرأة في سوق العمل، فالعديد من الأمهات يحبذن

<sup>314</sup> دليلة بن تلوقة، مرجع سبق ذكره، ص: 52 (بتصرف).  
<sup>315</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة (بتصرف).

الاهتمام بأطفالهن الصغار خاصة في الأشهر الأولى من الزيادة وبالأخص في البلدان قليلة الخصوبة وبالتالي يعتبرنها حدثاً مهماً في حياتهن.<sup>316</sup>

وفي الحالة التي تكون فيها عطلة الأمومة غير كافية لتربية الطفل ليصل إلى مستوى يؤهله للذهاب إلى دار الحضانة، فإن الأم بإمكانها أن تحصل على فترة أطول لتحقيق الغرض، مما ينعكس سلباً على خبرتها في مجال العمل مقارنة بالرجل.

ولقد أثبتت العديد من الدراسات أن منح عطلة أمومة مدفوعة الأجر مع ضمان إعادة التشغيل في نفس منصب العمل يحث النساء كثيراً على العودة للعمل والاستمرار فيه، مثال ذلك في "اسكندنافيا"<sup>317</sup> ولقد حصلنا على نفس النتائج في دراسات أخرى أجريت في كل من "بريطانيا" و"الولايات المتحدة الأمريكية"، و"اليابان"، حيث تم التوصل إلى أن منح عطلة أمومة معتبرة مدفوعة الأجر، يزيد من فرص عمل المرأة والاستمرار فيه.<sup>318</sup>

في دراسات أخرى، اهتمت بتحليل العوامل التي تؤدي إلى زيادة مساهمة المرأة في سوق العمل في أربع بلدان أوروبية وهي "اليونان"، "إيطاليا"، "البرتغال" و"إسبانيا" خلال العقود الأخيرة باستخدام نماذج البيانات المقطعية لنحو 11 (إحدى عشر) متغيراً ضمن مجموعة من المحددات (ديموغرافية، اقتصادية، اجتماعية ومؤسسية)، وذلك خلال الفترة الممتدة من 1986 إلى 2011، حيث خلصت هذه الدراسات إلى أهمية المحددات المؤسسية في مساهمة المرأة في قوة العمل، ولذلك تم الحث على دعم السياسات الأسرية الرامية إلى النهوض بالمرأة اقتصادياً.<sup>319</sup>

"واليابان" كغيرها من الدول، اهتمت ولسنوات عديدة، بتبني عدد من البرامج، وتنفيذ سياسات على صعيد سوق العمل بهدف تمكين المرأة اقتصادياً، كأخذ آليات دعم النمو الاقتصادي، ففي عام 1969 تم منح المرأة اليابانية اثني عشر أسبوعاً من إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، تلتها سلسلة من الإصلاحات ما بين (1992-1995)، نتج عنها منح الأم والأب سنة واحدة من الإجازة مدفوعة الأجر.

### الفرع الثاني: هياكل استقبال الأطفال

إن العلاقة بين وجود هياكل استقبال الأطفال وزيادة نشاط المرأة تبدو علاقة جد طردية، حيث أن كثرة هذه الهياكل من شأنه أن يساعد في تفعيل دور المرأة في مجال التنمية، ففي فرنسا مثلاً يوجد

<sup>316</sup> نفس المرجع أعلاه، ص ص: 58-59 (بتصرف).

<sup>317</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 59 (بتصرف).

<sup>318</sup> نفس المرجع أعلاه، نفس الصفحة (بتصرف).

<sup>319</sup> Raffaella P. et Al. (2015), "About the Determinants of Female Labor Force Participation in Southern Europe", Rivista Italiana di Economia Demografia Statistica Volume LXIX n.1 Gennaio-Marzo.

نظام مدرسة الأطفال الصغار عامة ومجانية، تستقبل الأطفال اعتباراً من سنتين فما فوق، وأوقات الدوام محددة من 08 صباحاً إلى 04 ونصف مساءً، مما يسهم بشكل فعلي في تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة.<sup>320</sup>

ومن بين الإصلاحات التي قامت بها "اليابان" بحلول عام 2014، هي زيادة المزايا الممنوحة لرعاية الأطفال وتقديم المزيد من الخدمات الحكومية لرعاية الأطفال، مما ساهم في بقاء المرأة اليابانية لمدة أطول على مستوى سوق العمل وتقليص احتمالات خروجهن منه عند الإنجاب، كذلك فإن ثمن هياكل الاستقبال، يعتبر جد هام في التحليل الاقتصادي، حيث أن زيادة المبلغ المخصص لهذه الهياكل مقابل رعايتهم للأطفال من شأنه أن يقلص من تردد الأطفال عليها.

<sup>320</sup> دليلة بن تلوقة، مرجع سبق ذكره، ص: 59 (بتصرف).

### خاتمة الفصل

من خلال استعراض الدوافع لدى المرأة العاملة، وجدنا أنها عديدة متعددة، اقتصادية، اجتماعية ونفسية، بالإضافة إلى دوافع أخرى مختلفة، خلصنا إلى أن هذه الدوافع مجتمعة، إنما تشكل الأرضية الأساسية لولوج المرأة إلى عالم الشغل، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يطغى دافعاً على آخر، فكل منهم له خصوصياته في حياة المرأة العاملة، على اعتبار أن كل منهما يعكس وضعية معينة تعيشها المرأة العاملة.

وبالرغم من وجود دراسات عديدة، بعضها ركز على الدوافع الاقتصادية كأهم الدوافع، والبعض الآخر ركز على الدوافع الاجتماعية على أنها هي الأقوى، وآخرون ركزوا على الدوافع النفسية أنها هي المحرك الرئيسي لخروج المرأة من بيتها والاتجاه إلى سوق العمل، في حين أرجع البعض الآخر أسباب خروج المرأة إلى العمل إلى دوافع أخرى، مثل وجود تشريعات قانونية تلاءم عمل المرأة، وكذلك توفر الأجهزة الكهرومنزلية وتوفر دور حضانة لرعاية الأطفال والاهتمام بهم، إلا أن دوافع عمل المرأة تبقى في المجتمعات العربية من أكثر القضايا غموضاً وتعقيداً، بسبب الظروف المختلفة التي تعيشها الأسر في الأزمنة والأمكنة المختلفة.

ومن خلال استعراض المحددات العامة لإقبال المرأة على سوق العمل، نجدها من أكثر القضايا إشكالية، وهي متباينة؛ اقتصادية، اجتماعية، ديمغرافية وثقافية ومؤسسية، وكل منها له تأثيره على عمل المرأة، وقد خلصنا بأن هذه المحددات مجتمعة، تفسر عمالة المرأة، فالمحدد الاقتصادي يعكس مدى حاجة المرأة أو الأسرة إلى المال، والمحدد الاجتماعي بتأثيره البالغ على عمل المرأة، فإنه يضمن بقاء المرأة في العمل فترة أطول، والمحدد الديمغرافي له تأثيره من حيث أن تغيرات وضعية المرأة الأسرية تجعلها تدخل إلى سوق العمل وتبقى فيه فترة من الزمن، أما المحدد الثقافي والمؤسسي فيعكسان حجم التدخلات السياسية للدولة للحد أو زيادة إسهام المرأة في سوق العمل، وكذلك رؤية المرأة الإستراتيجية لعملها.

الفصل الخامس:

الدراسة الميدانية

## خطة الفصل الخامس

### مقدمة الفصل

المبحث الأول: الطريقة المتبعة لإنجاز الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: الأدوات الإحصائية المستعملة في الدراسة

المبحث الثالث: البيانات الإحصائية المستخدمة

المبحث الرابع: نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

### خاتمة الفصل

### مقدمة الفصل

بعد عرض الإطار النظري للدراسة الحالية ومتغيراتها والإلمام بحيثياتها، وضبط مصطلحاتها، نتناول الدراسة الميدانية من أجل فحص المحددات العامة لعمالة المرأة و تقصي إشكالياتها، تبعاً لطرح المشكل، والتأسيس المنهجي لفرضيات البحث الخمسة الرئيسية الجزئية، وكذا الفرضيات الفرعية، وإثبات نفيها أو صحتها، وذلك بناء على نموذج إحصائي هيكل اعتباراً من متغيرات مستقلة، وتعدادها أربعة وهي الحالة الزوجية، عدد الأطفال، العمر ومجال العمل، ومتغيرات تابعة وتعدادها خمسة وهي المحددات الديمغرافية، المحددات الاجتماعية، المحددات الاقتصادية، المحددات الثقافية أو النفسية والمحددات المؤسسية.

ومن أجل معالجة البيانات الخاصة بالدراسة، والتي حصلنا عليها عن طريق الإستبيان، قمنا باستخدام حزمة (plspm) على لغة البرمجة (R)، وهي حزمة مستخدمة لنمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية، والتي تم أرشفتها من مستودع مشروع البرمجة (R).

وعموماً تم تقسيم الدراسة هاته إلى مجموعة من المراحل، وذلك بعرض الطريقة المتبعة لإنجاز الدراسة الميدانية كمرحلة أولى، ثم نأتي إلى تبويب البيانات الإحصائية المستخرجة من الاستبيان كمرحلة ثانية، ثم البحث عن الأدوات الإحصائية المستعملة في الدراسة من أجل معالجة البيانات كمرحلة ثالثة، وأخيراً قمنا باستخراج النتائج الكلية والجزئية ومناقشتها كمرحلة رابعة كما يلي:

### المبحث الأول: الطريقة المتبعة لإنجاز الدراسة الميدانية

نعمل في هذا المبحث على التعريف بمجتمع الدراسة وكذا العينة المقترحة، بالإضافة إلى الإشارة إلى وحدة المعاينة ونموذج الدراسة، هذا ولقد تم إدراج كل عنصر من عناصر المبحث كما يلي:

#### المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

قمنا بتحديد مجتمع الدراسة وذلك بالرجوع إلى القائمة الاسمية لجميع الموظفين العاملين بجامعة أدرار، ثم قمنا باستخلاص مجموعة النساء منها، سواء أكانوا أستاذات أو موظفات إداريات أو عاملات مهنية، بعد ذلك قمنا باختيار العينة من كل فئة من هاته الفئات وفق الطريقة الإحصائية المتبعة، وفيما يلي عرض لمكونات مجتمع الدراسة، متبوعاً بكيفية استخلاص العينة من مجتمع الدراسة كما يلي:

#### الفرع الأول: مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في جميع النساء اللواتي يعملن في جامعة أدرار، سواء أكانوا أستاذات أو موظفات أو عاملات مهنية، واللواتي يعملن بصفة دائمة، وفيما يلي نعرض على التعريف بأهم مكونات مجتمع الدراسة من خلال العناصر التالية:

#### أولاً: موقع جامعة أدرار

تقع جامعة أدرار بمحاذاة الطريق الوطني رقم 06، الكائن بالمنطقة الصناعية بأدرار، على بعد حوالي 02 كم عن مقر الولاية - أدرار، وهي تتربع على مساحة تقدر بحوالي 45 هكتار.<sup>321</sup>

#### ثانياً: تأسيس جامعة أدرار

تأسست المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري والمتمتعة بالشخصية المعنوية و بالاستقلال المالي، جامعة أدرار بموجب المرسوم التنفيذي رقم 269/01 والمؤرخ في 30 جمادى الثانية من عام 1422هـ، والذي يوافق 18 سبتمبر من عام 2001م، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259/04، والمؤرخ في 13 رجب من عام 1425هـ، والموافق لـ 29 أوت من سنة 2004.<sup>322</sup>

إن جامعة أدرار توفر تكويناً بيداغوجياً و علمياً في عدة مجالات للتكوين، ولضمان التطور العلمي والحركية البحثية فإن الجامعة شهدت قفزة نوعية و علمية للسنة الجامعية 2013/2012، بحيث انتقلت من

<sup>321</sup> بطاقة تقنية عن جامعة أدرار، أدرار، 2020، ص: 04.

<sup>322</sup> تم في بداية الأمر انشاء ما أسموه بالمعهد الوطني العالي للشريعة بادرار سنة 1986، وذلك بموجب المرسوم رقم 118/86 والمؤرخ في 06/05/1986، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 86/175 والمؤرخ في 05/08/1986، ليتوسع بعد ذلك الى جامعة ادرار.

ثلاث كليات إلى خمس كليات، وهذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-302 المؤرخ في 2012/08/04، وتضمنت هذه الكليات 16 قسماً، أنشأت بمقتضى القرار رقم 800-801-802-803 المؤرخة في 2012/12/27، والصادرة عن وزير التعليم العالي والبحث العلمي، مما سمح بفتح تخصصات جديدة على مستوى كل الميادين المفتوحة، بالإضافة إلى فتح عروض جديدة في الماجستير و الدكتوراه.<sup>323</sup>

### ثالثاً: رسالة جامعة أدرار وأهدافها

تسعى جامعة أدرار كغيرها من الجامعات، تحت شعار "تسعى نحو التميز"، إلى تحقيق جملة من الأهداف، التي احتوتها إستراتيجية تطوير التعليم العالي، والمسطرة في ظل إصلاح منظومة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، ولعل من أهمها:<sup>324</sup>

- تلبية احتياجات التكوين وفقاً لمتطلبات سوق العمل والتنمية محلياً، وطنياً، إفريقياً ودولياً،
- تشجيع الإنتاج العلمي وتثمين نتائجه، والارتقاء النوعي والكمي بمستوى التعليم، التكوين والبحث العلمي في الجامعة،
- مواكبة الجامعة للمستجدات العلمية والتكنولوجية على المستوى المحلي، الوطني، الإفريقي والعالمي،
- إنشاء علاقات تعاون وتبادل علمية مع مختلف الجامعات وهيئات البحث العلمي وطنياً، إقليمياً ودولياً،
- الإسهام في تجسيد البعد الإفريقي للجامعة من خلال نوعية التعليم والتكوين وتنويع مجالات البحث في الجامعة،
- انفتاح الجامعة على المحيط السوسيو اقتصادي، لغرض الإسهام في تحقيق الإستراتيجية التنموية الوطنية الشاملة.

بالإضافة إلى هذه الأهداف، تسعى الجامعة إلى تحقيق ما يلي:<sup>325</sup>

- تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي،
- تكريس الشراكة مع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية،
- تفعيل البحث العلمي، بشكل يستجيب لمتطلبات التنمية المحلية والوطنية،

<sup>323</sup> بطاقة تقنية عن جامعة أدرار، مرجع سبق ذكره، ص: 03 (بتصرف).

<sup>324</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 04 (بتصرف).

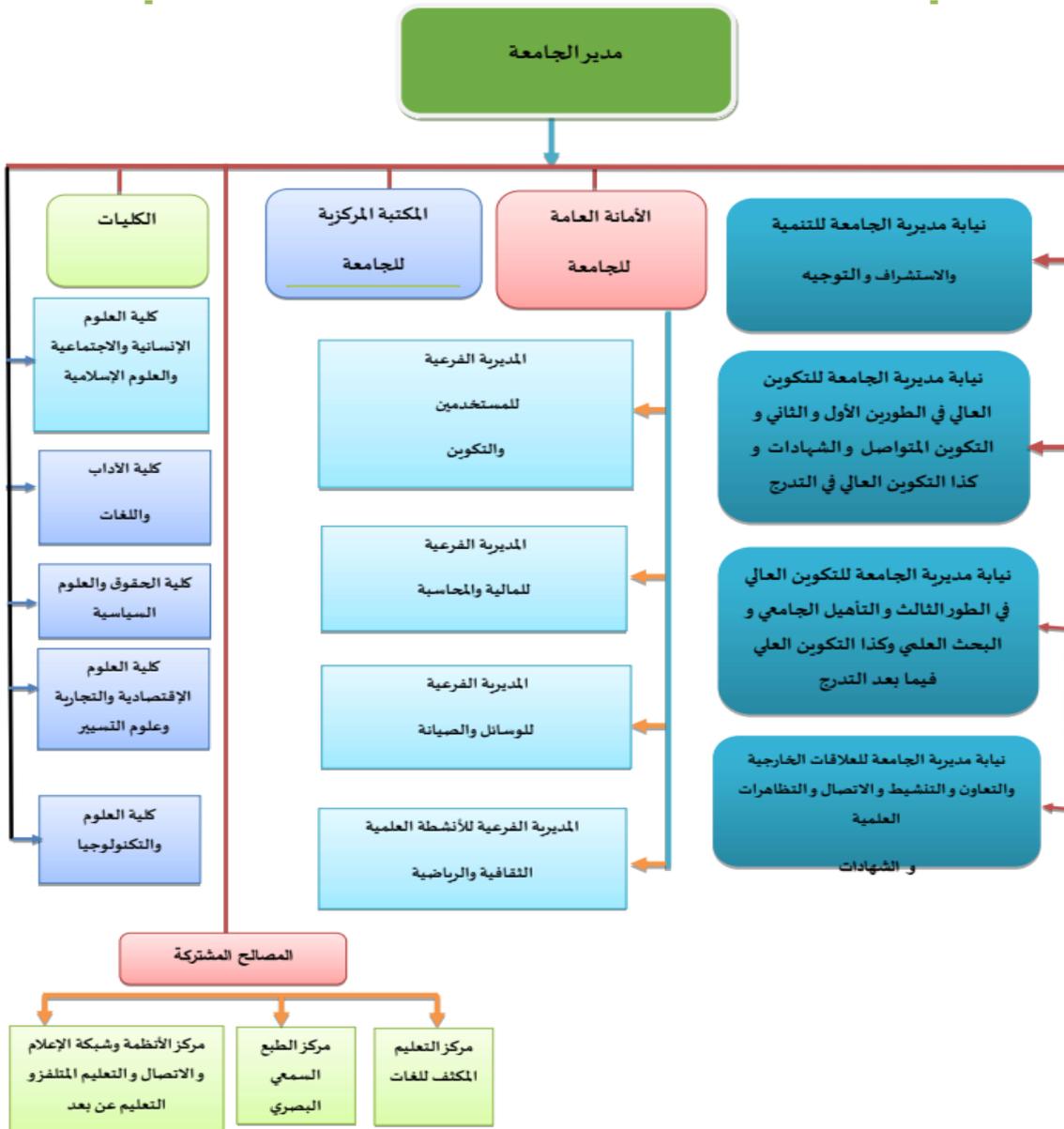
<sup>325</sup> هوارى منصورى، دور تدقيق الجودة في ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر- جامعة أدرار أنموذجاً، أطروحة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه ل م د، تخصص تسيير محاسبي وتدقيق، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية - أدرار، الجزائر، 2020، ص: 202 (بتصرف).

- تطبيق مبادئ ادارة الجودة الشاملة في تسيير الجامعة، بشكل يزيد من كفاءة وفعالية العمل الإداري.

#### رابعاً: الهيكل التنظيمي لجامعة أدرار

يظهر الهيكل التنظيمي لجامعة أدرار مجموعة من المرافق متمثلة في الأمانة العامة، نيابات الجامعة، الكليات، المكتبة المركزية للجامعة وأخيراً المصالح المشتركة كما يلي:<sup>326</sup>

الشكل رقم (10): الهيكل التنظيمي لجامعة أدرار



المصدر: نفس المرجع أعلاه، ص: 18.

<sup>326</sup> بطاقة تقنية عن جامعة أدرار، مرجع سبق ذكره، ص: 18 (بتصرف).

إضافة إلى المرافق المذكورة آنفا، توجد مخابر البحث العملي كالتالي:<sup>327</sup>

مخبر دراسات التنمية المكانية وتطوير المقاولاتية في الجزائر، مخبر التكامل الاقتصادي الجزائري الإفريقي، مخبر الدراسات الإفريقية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مخبر المخطوطات الجزائرية في أفريقيا، مخبر التربية والتنمية، مخبر الطاقة، البيئة ونظم المعلومات، مخبر التنمية المستدامة والإعلام الآلي، مخبر فضاء الصحراء في مدونة السرد الجزائري، مخبر الموارد الطبيعية الصحراوية، مخبر القانون والمجتمع، مخبر القانون والتنمية المحلية.

كما تم إنشاء مجلات علمية بمساهمة أساتذة من داخل الجامعة وخارجها كما يلي:<sup>328</sup>

مجلة التكامل الاقتصادي، مجلة الحقيقة، مجلة الحوار الفكري، مجلة القانون والمجتمع، مجلة رفوف.

### خامساً: الهياكل البيداغوجية بجامعة أدرار

تتوفر الجامعة على هياكل بيداغوجية بقدرة إستيعابية تقدر بـ **9450** مقعد بيداغوجي، مقابل ما يقارب **14906** طالب مسجل في الموسم الجامعي 2020/2019، وعليه ومع هذا العدد الكبير للطلبة مقارنة بالهياكل البيداغوجية المتوفرة تسجل الجامعة عجزاً كبيراً يُقدَّر بحوالي **5456** مقعداً بيداغوجياً، بنسبة قدرها **36%**، الأمر الذي يتطلب الإسراع في تجسيد مشروع **8000** مقعد بيداغوجي.<sup>329</sup>

### سادساً: التخصصات المفتوحة بجامعة أدرار

تختلف التخصصات المفتوحة بجامعة أدرار، من تخصصات التدرج إلى تخصصات ما بعد التدرج كما يلي:

#### أ- تخصصات التدرج:

تتنوع تخصصات التدرج حسب الكليات والأقسام ما بين الليسانس والماستر كما يلي:<sup>330</sup>

<sup>327</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 204-205.

<sup>328</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 205.

<sup>329</sup> بطاقة تقنية عن جامعة أدرار، مرجع سبق ذكره، ص: 15 (بتصرف).

<sup>330</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 5-8 (بتصرف).

الجدول رقم (05): تخصصات التدرج حسب الكليات والأقسام في جامعة أدرار

1-كلية الآداب واللغات الأجنبية		
القسم	الطور	التخصصات
اللغة والأدب العربي	ليسانس	لسانيات عامة
		أدب عربي
	ماستر	تعليمية اللغة العربية
		دراسات جزائرية في اللغة والأدب العربي
اللغة الإنجليزية	ليسانس	لغة انجليزية
		لسانيات وتعليمية اللغة الانجليزية
	ماستر	أدب وحضارة انجلوفونية
اللغة الفرنسية	ليسانس	لغة فرنسية
	ماستر	تعليمية اللغة الفرنسية
2-كلية الحقوق والعلوم السياسية		
القسم	الطور	التخصصات
الحقوق	ليسانس	قانون عام
		قانون خاص للأعمال
		قانون إداري
	ماستر	قانون الأعمال
		قانون المؤسسات الاقتصادية
العلوم السياسية	ليسانس	تنظيم سياسي وإداري
3-كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية		
القسم	الطور	التخصصات
العلوم الإسلامية	ليسانس	فقه و أصول
		شريعة وقانون
		الكتاب والسنة
	ماستر	فقه مقارن
		التفسير وعلوم القرآن
		الحديث وعلومه
العلوم الاجتماعية	ليسانس	علم الاجتماع
		علم النفس المدرسي
		علم النفس العيادي
	ماستر	علم الاجتماع - التنظيم والعمل

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية

علم الاجتماع التربوي		
علم النفس المدرسي		
تاريخ عام	ليسانس	العلوم الإنسانية
إعلام واتصال		
تاريخ حديث ومعاصر	ماستر	
تاريخ أفريقيا جنوب الصحراء		
صحافة مطبوعة وإلكترونية		
4-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير		
التخصصات	الطور	القسم
اقتصاد نقدي وبنكي	ليسانس	علوم اقتصادية
اقتصاد نقدي وبنكي	ماستر	
محاسبة و مالية	ليسانس	علوم تجارية
مالية المؤسسة	ماستر	
التدقيق ومراقبة التسيير		
محاسبة ومالية	ليسانس	علوم التسيير
إدارة مالية		
إدارة الأعمال	ماستر	
5-كلية العلوم والتكنولوجيا		
التخصصات	الطور	القسم
هندسة مدنية	ليسانس	علوم وتكنولوجيا
كهروتقني		
الالكترونيك		
مواد الهندسة المدنية	ماستر	
هياكل		
جيوتقني		
شبكات كهربائية	ليسانس	علوم المادة
تحكم كهربائي		
فيزياء طاقوية		
كيمياء فيزيائية	ماستر	
فيزياء المواد		
فيزياء طاقوية وطاقات متجددة		
كيمياء المحيط	ليسانس	الرياضيات والأعلام الآلي
رياضيات		

نظم معلوماتية		
نظم معلوماتية وتكنولوجيا الواب		
أنظمة ذكية	ماستر	
تحليل دالي وتطبيقات		
إنتاج نباتي	ليسانس	علوم الطبيعة والحياة
بيوكيمياء		
أنظمة الإنتاج البيئي الفلاحي	ماستر	
محروقات	ليسانس	محروقات
هندسة الطرائق		

المصدر: نفس المرجع أعلاه، ص: 5-8.

### ب- دراسات ما بعد التدرج:

تتنوع تخصصات ما بعد التدرج حسب الكليات والأقسام، مابين الماجستير، مدرسة الدكتوراه، الدكتوراه ل م د والدكتوراه علوم كما يلي:<sup>331</sup>

#### ب1: التخصصات المفتوحة في الماجستير في جامعة أدرار

يوجد تسعة (09) تخصصات ماجستير مفتوحة في الجامعة موضحة حسب الجدول المبين أدناه:

#### الجدول رقم (06): تخصصات الماجستير المفتوحة في جامعة أدرار

التخصص	القسم	الكلية
فقه وأصوله	العلوم الإسلامية	العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
فقه مالكي		
الفقه المالكي وتحقيق التراث		
دراسات قرآنية		
علم الاجتماع التنظيم والعمل	العلوم الاجتماعية	الآداب واللغات
علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية والاتصال		
التاريخ الاجتماعي الثقافي المغربي عبر العصور	العلوم الإنسانية	
تحقيق المخطوطات اللغوية والأدبية	اللغة والأدب العربي	
Modélisation et simulation en énergétique	علوم المادة	العلوم والتكنولوجيا

المصدر: نفس المرجع أعلاه، ص: 9.

<sup>331</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 9-14 (بتصرف).

**ب2: تخصصات مدرسة الدكتوراه المفتوحة في جامعة أدرار.**

يوجد تخصص وحيد في إطار مدرسة الدكتوراه، بالتنسيق مع جامعة وطنية، والجدول رقم (07) يوضح ذلك:

**الجدول رقم (07): تخصص مدرسة الدكتوراه في جامعة أدرار**

الكلية	القسم	التخصص	بالتنسيق مع
العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية	العلوم الاجتماعية	علم اجتماع المنظمات والموارد البشرية والاتصال	جامعة الجزائر 2

**المصدر:** نفس المرجع أعلاه، ص: 10.

**ب3: التخصصات المفتوحة في الدكتوراه ل م د**

يوجد 51 تخصص مفتوح في الدكتوراه ل م د مبينة في الجدول رقم (08) كما يلي:

**الجدول رقم (08): تخصصات الدكتوراه ل م د المفتوحة في جامعة أدرار**

الكلية	القسم	التخصص
الآداب واللغات	اللغة والأدب العربي	الدراسات الجزائرية في اللغة والأدب العربي
		لسانيات عامة
		لسانيات عربية
		تعليمية اللغات
		لسانيات الخطاب
		لسانيات تطبيقية
العلوم والتكنولوجيا	اللغة الفرنسية	Didactique
		Science du Langage
	اللغة الانجليزية	Linguistique et Didactique
		لسانيات انجليزية
العلوم والتكنولوجيا	علوم المادة	Génie de l'Environnement et Sciences des Matériaux
		Génie civil
	علوم وتقنيات	Génie électrique
		Commande électrique
		Machine électrique

Mathématiques et Applications Analyse fonctionnelle	رياضيات وإعلام آلي	
القانون الاجتماعي	الحقوق	الحقوق والعلوم السياسية
القانون الخاص		
القانون العام		
قانون الأعمال		
القانون الجزائري الإداري		
حقوق وحرريات		
قانون الجماعات المحلية		
القانون الجنائي		
القانون الخاص المعمق		
القانون العام المعمق		
تسيير محاسبي وتدقيق	قسم علوم التسيير	
إدارة الأعمال		
المقاوالاتية		
الإدارة المالية		
نقود ومالية	علوم اقتصادية	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
اقتصاد نقدي وبنكي		
اقتصاد وتسيير المؤسسات		
اقتصاد كمي		
مالية ومحاسبة	علوم تجارية	
تدقيق ومراقبة التسيير		
مالية المؤسسة		
الفقه وأصوله	العلوم الإسلامية	
شريعة وقانون		
الكتاب والسنة		
المعاملات المالية المعاصرة	العلوم الاجتماعية	العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
علم اجتماع التنظيم والعمل		
علم النفس العمل والتنظيم		
علم النفس المدرسي		
علم الاجتماع الحضري		
علم الاجتماع التربوي		
تاريخ المغرب الحديث والمعاصر	العلوم الإنسانية	

## الفصل الخامس: الدراسة الميدانية

تاريخ معاصر		
تاريخ الجزائر المعاصر		
تاريخ إفريقيا جنوب الصحراء المعاصر		

المصدر: نفس المرجع أعلاه، ص ص: 10-13 (بتصرف).

### ب4: تخصصات الدكتوراه علوم بجامعة أدرار

يوجد بالجامعة 11 تخصص دكتوراه علوم موضحة كما يلي:

الجدول رقم (09): تخصصات الدكتوراه علوم المفتوحة في جامعة أدرار

الكلية	القسم	التخصص
العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية	العلوم الإسلامية	الفقه وأصوله
		شريعة وقانون
	العلوم الإنسانية	تاريخ
	العلوم الاجتماعية	علم الاجتماع
الآداب واللغات	اللغة والأدب العربي	اللغة والأدب العربي
الحقوق والعلوم السياسية	الحقوق	حقوق
العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	العلوم الاقتصادية	علوم اقتصادية
العلوم والتكنولوجيا	علوم المادة	فيزياء المواد
		فيزياء
	علوم وتقنيات	هندسة مدنية
		هندسة كهربائية

المصدر: نفس المرجع أعلاه، ص ص: 13-14.

### سابعاً: تعداد الأساتذة، الموظفين والعمال المهنيين بجامعة أدرار

والجدول التالي يوضح تعداد الموظفين بجامعة أدرار إلى غاية 2019/12/31 كما يلي:

الجدول رقم (10): تعداد الموظفين بجامعة أدرار في 2019/12/31

الرقم	الوظيفة	التعداد	الذكور	النسبة %	الإناث	النسبة %
01	الأساتذة الدائمين	463	370	80	93	20
02	الموظفين الإداريين	320	184	57.5	136	42.5
03	العمال المهنيين	149	75	50.34	74	49.66
	المجموع	932	629	67.49	303	32.51

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق من مصلحة المستخدمين بجامعة أدرار.

ما يلاحظ من الجدول رقم (10)، بأن تعداد الذكور أكبر من تعداد النساء، سواء في مجال التدريس (الأساتذة)، مجال الإدارة العامة (الموظفين) أو في مجال العمل المهني، حيث بلغت نسبة الأساتذة الرجال ما يقارب 80%، في حين بلغت نسبة الأساتذة النساء ما يقارب 20%، أما بالنسبة للموظفين فقد بلغت 57.5% لفئة الرجال و42.5% لفئة النساء، وأخيراً بالنسبة للعمال المهنيين فقد بلغت نسبة الرجال 50.34%، في حين بلغت نسبة النساء 49.66%، وهذا إلى غاية 2019/12/31، أما بالنسبة للمجموع فقد بلغت نسبة الذكور 67.49%، أما الإناث فقد بلغت النسبة الاجمالية لهم 32.51%.

#### الفرع الثاني: عينة الدراسة<sup>332</sup>

تم الاعتماد على مجموعة من الطرق من أجل استخراج حجم العينة، وكلها أعطت نفس النتيجة، وبناءً على ذلك، فقد تم اختيار طريقة العينة العشوائية الطبقيّة بالطريقة المتناسبة.

ويعتبر موضوع اختيار العينة أحد أهم فروع الإحصاء التطبيقي وخطوة مهمة في البحث العلمي، حيث تنقسم البحوث الإحصائية من حيث درجة استخدام الوحدات المدروسة إلى بحوث بطريقة الحصر الشامل وأخرى بطريقة العينات.

332

- بختي إبراهيم، الدليل المنهجي لإعداد البحث العلمي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر، الطبعة الرابعة، 2015،
- محمد صفاء دفع الله، الطرائق التقريبية لإيجاد حدود الطبقات في المعاينة العشوائية الطبقيّة، كتاب منشور على الموقع التالي: <http://hdl.handle.net/123456789/402> على GOOGLE SCHOLAR،
- سبيل آدم عبدالله عثمان، أثر المتغيرات المساعدة وحجم العينة على تقديرات المعاينات الاحتمالية، منشور على الموقع التالي: <http://repository.sustech.edu/handle/123456789/11438> على GOOGLE SCHOLAR.
- قرشي محمد الأمين عيسى، أثر ترجمة العينة في مقدرات العينات للاحتتمالية، اطلع عليه على الموقع التالي: <http://hdl.handle.net/123456789/3135> على GOOGLE SCHOLAR.

تستخدم طريقة الحصر الشامل عندما يكون الباحث غير ملم بطبيعة مفردات المجتمع تحت الدراسة، إذ أنه لا يستطيع اختيار عينة تصلح لتمثيل هذا المجتمع.

أما البحث بطريقة العينات، فيتم استخدامه في حالة كون الباحث يملك كمية كافية من المعلومات عن المجتمع تساعده على اختيار العينة المناسبة التي تمثل ذلك المجتمع تمثيلاً جيداً، أو أحياناً يستحيل عليه الحصر الشامل لأسباب مختلفة.

إن طريقة أسلوب المعاينة معروفة منذ زمن بعيد يستخدمها الباحث عند اختيار مجموعة وحدات من المجتمع ككل، وعليه يجب أن يختار طريقة للمعاينة بحيث تكون خواص المجتمع بما فيها الاختلاف بين المفردات منعكسة في العينة بأحسن ما يسمح به حجم العينة، وهكذا نرى أن اختيار العينات ليس مجرد استخدام جزء من المجتمع بدلاً منه فحسب، وإنما هو أسلوب يستند على قواعد مستمدة من النظرية الإحصائية والتي تعتمد على نظرية الاحتمالات وعلى قواعد رياضية كثيرة وهو ما سنعتمده في بحثنا هذا.

إن إحدى طرائق سحب العينة من المجتمع هي طريقة المعاينة العشوائية الطبقيّة والتي تستخدم في حالة المجتمعات غير المتجانسة، حيث يكون المجتمع مصنف إلى طبقات أو فئات، وتكون لدينا الرغبة في تمثيل جميع هذه الطبقات في العينة، وهي تعتبر من أكثر الطرق استخداماً في الدراسات الاجتماعية، حيث يتم تصنيف المجتمع إلى طبقات وفقاً لخصائصه من ناحية النوع (ذكور، إناث)، أو المستوى التعليمي، الحالة المدنية، الدخل الشهري... الخ.

ويتم الحصول على عينة عشوائية بسيطة من أصغر خلية فنحصل في النهاية على عينة عشوائية طبقية ممثلة لخصائص المجتمع، الأمر الذي يمكننا من تعميم النتائج المتوصل إليها ويكون التعميم مقروءاً إحصائياً، عند سحب العينة من كل خلية نتبع إحدى الطريقتين:

### أولاً: طريقة المعاينة النسبية

تعتبر طريقة المعاينة النسبية من الطرق الإحصائية الرامية لحساب العينة بطريقة دقيقة، وهي تتمثل في سحب من كل طبقة عدداً يتناسب مع نسبة عدد أفراد الطبقة إلى المجتمع ككل، (مثال: 50% ذكور، 50% إناث من مجتمع يحتمل 1000 شخص سنحصل على 500 ذكر و500 أنثى).

### ثانياً: طريقة المعاينة المتساوية

تعتبر طريقة المعاينة المتساوية كذلك من بين الطرق الإحصائية الرامية لحساب العينة بطريقة دقيقة، حيث نحصل على أعداد متساوية من كل طبقة وذلك بطريقة عشوائية، حيث يتم استخدام مبدأ

المتساوي، بحيث يتساوى تشبيه كل فئة في عينة الدراسة، وقد يكون مجتمع الدراسة مكوّنًا من مجموعات غير متطابقة، وتشبيه كل مجموعة من هذه المجموعات في عينة البحث يقسم المجتمع إلى طبقات، بحيث تكون مفردات كل طبقة متجانسة بقدر الإمكان وتتوزع العينة على هذه الطبقات، فمثلاً إذا أردت اختيار عينة من العاملين في منظمة ما فيقسم إلى مجموعات متجانسة تختلف باختلاف الهدف من البحث، ويتم التقسيم وفقاً للنوع، الدرجة العلمية، المهارة، التخصص.

### ثالثاً: نوعية عينة بحثنا وخطوات اختيارها

في بحثنا هذا قمنا باختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع عاملات جامعة أدرار، حيث تم تقسيمهم إلى وحدات متجانسة في كل طبقة على حدى، وقد اتبع في اختيار العينة العشوائية الطبقية لمجتمعنا الخطوات التالية:

✓ تحديد وتعريف المجتمع،

✓ تحديد الطبقات "المجموعات الفرعية" وفقاً لخاصية ما، وهذا ينطبق على المعاينة النسبية، والمعاينة المتساوية،

✓ تصنيف أفراد المجتمع وفقاً للمجموعات الفرعية، بحيث ينتمي كل فرد لمجموعة واحدة،

✓ اختيار عينة عشوائية بسيطة من كل طبقة (مجموعة فرعية) بنفس طريقة اختيار العينة العشوائية البسيطة.

وعلى أثر المرور على هذه الخطوات تم الوقوف على عينة من مجتمع مكون من 303 امرأة عاملة بجامعة أدرار، منها 93 من الأستاذات و136 من الإداريات و74 من العاملات المهنية كما يلي:

نقوم بتطبيق معادلة "ستيفن ثامبسون" نحصل على النتائج المدونة أدناه كما يلي:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[ \left[ N-1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p) \right]}$$

حيث :

$N$  : حجم المجتمع،

$p$  : نسبة توافر الخاصية التي تحقق أقصى خطأ وهي 0.5،

$z$  : الدرجة المعيارية للتوزيع الطبيعي 1.96 المقابلة لمستوى معنوية 0.05،

$d$ : مقدار الخطأ وهنا هو 0.05.

نقوم بتعويض القيم في العلاقة السابقة، نحصل على حجم العينة كالتالي:

$$n = \frac{303 \times 0.5(1 - 0.5)}{[[303 - 1 \times (0.05^2 \div 1.96^2)] + 0.5(1 - 0.5)]} = 169.64 \approx 170$$

حجم العينة يقدر بـ 170 امرأة عاملة، بعد ذلك يتم استخراج حجم كل طبقة أو فئة بالطريقة التناسبية كما يلي:

فئة الأستاذات :

$$n_t = 170 \times \frac{93}{303} = 52.18 \approx 52$$

فئة الإداريات:

$$n_a = 170 \times \frac{136}{303} = 76.30 \approx 76$$

فئة العاملات المهنية :

$$n_w = 170 \times \frac{74}{303} = 41.52 \approx 42$$

ننوه بأنه تم توزيع الاستبانة على كل طبقات العينة المستهدفة، أي ما مجموعه 170 استبانة، منها 52 استبانة وزعت على الأستاذات و76 استبانة وزعت على الموظفات و42 استبانة وزعت على العاملات وتم استرجاع 104 منها، أي ما نسبته 61% من حجم العينة، وما تبقى وهو 66 استبانة لم يتم استرجاعها، أي ما يعادل 39% من حجم العينة، وهي تخص النساء الموجودات في عطله مرضية والمتأخرات عن الإجابة، وكذلك الممتنعات عن الإجابة، هذا وقد اعتبرنا أن نسبة النساء الجيبات عن أسئلة الاستبيان كافية إلى حد ما، وهذا طبعاً بعد استشارة الأخصائيين في مجال البحوث الإحصائية فيما يخص كفاية هذه النسبة لإجراء التحليل الإحصائي وتحقيق أهداف الدراسة الميدانية.

وفي الأخير نشير إلى أننا وجدنا صعوبة تتمثل في أن بعض المبحوثات قمن بمحي أرقامهن وأسمائهن من على ظهر الاستبانة، ونحن كنا قد وضعناه لأسباب تنظيمية بحتة، مما شكل صعوبة في التعرف على طبقة المبحوثة أحياناً وتصنيفها.

## المطلب الثاني: وحدة المعاينة ومتغيرات الدراسة

وفيما يلي عرض لوحدة المعاينة، متبوعاً بسرد لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة كما يلي:

### الفرع الأول: وحدة المعاينة

كانت وحدة المعاينة تتضمن أستاذات وموظفات إداريات وعاملات مهنية، واللواتي يزاولن عملهن بجامعة أدرار، ولقد تم توزيع الاستبانة على هذه الفئات، بغرض الحصول على بيانات إحصائية من أجل إتمام الدراسة وتحقيق الهدف منها ألا وهو الوصول إلى قياس مستوى عمالة المرأة في جامعة أدرار.

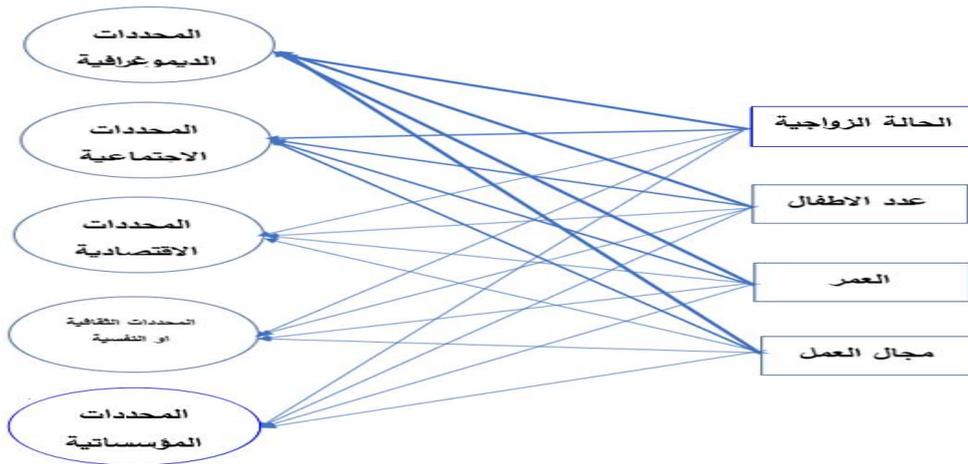
### الفرع الثاني: متغيرات ونموذج الدراسة

على ضوء أهداف الدراسة ومشكلتها الرئيسية، تم تحديد طبيعة متغيرات الدراسة على النحو التالي:

- ✓ المتغيرات المستقلة: الحالة الزوجية أو العائلية، عدد الأطفال، العمر، مجال العمل.
- ✓ المتغيرات التابعة: محددات عمل المرأة ممثلة في المحدد الديمغرافي والمحدد الاجتماعي والمحدد الاقتصادي والمحدد الثقافي أو النفسي والمحدد المؤسساتي.

وتوافقاً مع متغيرات الدراسة تم بناء نموذج يبين أثر كل من الحالة الزوجية وعدد الأطفال والعمر ومجال العمل في محددات عمل المرأة، ممثلة بيانياً في الشكل الآتي:

الشكل رقم 11: نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الدراسة

تسعى دراستنا الحالية إلى إيجاد التأثير المباشر الذي تلعبه المتغيرات الوصفية المستقلة والمتمثلة في الحالة الزوجية وعدد الأطفال والعمر ومجال العمل نحو محددات عمل المرأة، المتمثلة في المحدد الديمغرافي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي أو النفسي والمؤسسي.

## المبحث الثاني: الأدوات الإحصائية المستعملة في الدراسة

في هذا المبحث نتناول الأدوات الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات، بما في ذلك أدوات تحليل البيانات وكذا المعالجة الإحصائية، كما يلي:

### المطلب الأول: لغة البرمجة الإحصائية (R) والحزمة (plspm)

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها، تم الاعتماد على لغة البرمجة الإحصائية "R" والحزمة الإحصائية "plspm"، وفيما يلي التعريف بكل منهما كما يلي:

#### الفرع الأول: لغة البرمجة الإحصائية (R)

لغة البرمجة (أر) (R Language)<sup>333</sup>، هي عبارة عن لغة وبيئة مخصصة لتطوير البرامج الإحصائية، خاصة في مجال الحوسبة الإحصائية.

ولقد تم تطوير هذه اللغة من قبل روبرت جنتلمان (Robert Gentleman)، وروس أهাকা (Ross Ihaka)، سنة 1993، في جامعة أوكلاند (Auckland) في نيوزيلندا، ويعود سبب تسمية "أر" للبرنامج نسبة إلى الشخصين المذكورين سابقاً، حيث ترمز إلى الحرف الأول من أسمائهما.

بالنسبة لنموذج الدراسة فقد قمنا باستخدام حزمة (plspm) على لغة البرمجة (R)، باعتبارها الأنسب لمثل هذا النوع من الدراسات، وهي حزمة مستعملة في نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية.<sup>334</sup>

#### الفرع الثاني: الحزمة الإحصائية (Plspm)

تعتبر (plspm) اختصار ل (Partial Least Squares Path Modeling)<sup>335</sup>، وهي نمذجة لمسار المربعات الجزئية الصغرى، حيث تعتبر منهجاً لتحليل البيانات وهذا من أجل دراسة مجموعة من كتل المتغيرات، حيث يمكن تلخيص كل كتلة فيها بمتغير كامن، إضافة إلى أنه يمكن إيجاد علاقات خطية ما بين المتغيرات الكامنة جميعها، كما يمكن عن طريقها دراسة العلاقات المعقدة الملاحظة ما بين المتغيرات المرصودة والكامنة.

<sup>333</sup> مبروكة بن شريف و الشيخ ساوس، تأثير التدقيق الاجتماعي في الأداء الاجتماعي، دراسة تطبيقية لأراء عينة من المدراء والعاملين في منظمات الأعمال الجزائرية، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، 2020، المجلد 26، العدد 117، ص: 310.

<sup>334</sup> حالياً تم أرشفة حزمة (plspm) من مستودع مشروع البرمجة (R).

<sup>335</sup> الشيخ ساوس ومحمد فودو، نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية، مثال تطبيقي باستخدام (R) في بحوث المحاسبة والتدقيق، مجلة معهد العلوم الاقتصادية (مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة)، المجلد 22، العدد 01، 2019، ص: 183.

### المطلب الثاني: أدوات إحصائية أخرى

إضافة إلى استعمال لغة البرمجة الإحصائية (R)، نقوم باستعمال مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية، كانت على النحو التالي:

1. النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري؛
2. طريقة تحليل المسار بطريقة المربعات الصغرى الجزئية، باستخدام حزمة "plspm"؛
3. معامل الثبات ألفا كرونباخ الثبات "Alpha Cronbach"، معامل الثبات التجزئة النصفية، ومؤشر "DG.rho"، ومتوسط نسبة التباين المستخرج "AVE"؛
4. اختبار "Kolmogorov-Smirnov"؛
5. اختبار الازدواج الخطي، باستخدام معامل تضخم التباين؛
6. التحليل العاملي الاستكشافي؛

### المبحث الثالث: البيانات الإحصائية المستخدمة

في هذا المبحث نتناول أداة الدراسة، بمعنى البيانات الإحصائية المستخدمة لإنجاز الدراسة الميدانية كما يلي:

#### المطلب الأول: أداة الدراسة (البيانات الإحصائية)

تعتبر أداة الدراسة هي الاستبيان الذي تم توزيعه ، حيث تم تصميمه بالاعتماد على مقياس (سلم ليكارت الخماسي) (أنظر الملحق رقم 1)، واعتبرت طريقة الاستبانة بمثابة الأداة الرئيسية لجمع المعلومات، وذلك من خلال استطلاع عينة الدراسة، لأجل اختبار النموذج المقترح في الدراسة، والتعرف على مدى صحته، واشتملت على محورين رئيسيين هما:

#### الفرع الأول: البيانات الشخصية للمرأة العاملة

يتضمن هذا المحور البيانات الشخصية للمرأة العاملة، حيث تم تلخيصها في أربعة (04) عناصر أساسية وهي : الحالة الزوجية للمرأة العاملة، عدد الأطفال أو من هم تحت رعاية المرأة العاملة، عمر المرأة العاملة و مجال العمل الخاص بها.

#### الفرع الثاني: محددات عمل المرأة

تضمن هذا المحور خمسة (05) محددات لإقبال المرأة على سوق العمل (الديمغرافية، الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية أو النفسية والمؤسسية)، حيث بلغ العدد الإجمالي للعبارات ثمانية وستون (68) عبارة موزعة كالتالي:

1. المحددات الديمغرافية؛ تضمنت عشرة (10) عبارات،
2. المحددات الاجتماعية؛ تضمنت سبعة عشرة (17) عبارة،
3. المحددات الاقتصادية؛ تضمنت سبعة عشرة (17) عبارة،
4. المحددات الثقافية أو النفسية؛ تضمنت ثلاثة عشر (13) عبارة،
5. المحددات المؤسسية؛ تضمنت إحدى عشر (11) عبارة.

ولقد تم الحصول على تلك العبارات من مصادر مختلفة، كان أهمها الدراسات السابقة لهذا الموضوع وموضحة كما يلي:

الجدول رقم (11): تصميم أداة الدراسة

المتغير الرئيسي	المتغير الفرعي	المراجع
	المحددات الديمغرافية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- جمال أحمد محمد النسور، مرجع سبق ذكره،</li> <li>- دليلة بن تلوقة، مرجع سبق ذكره،</li> <li>- ابراهيم الجوير، مرجع سبق ذكره،</li> <li>- Philippe Worner, Antonella Ferrari, Op.Cit,</li> <li>- Rosenzweing, M. and Wolpin, K., Op.Cit,</li> <li>- Nabil F. Khoury, Kailas c, Doctor, Op.Cit,</li> <li>- Ahmed Halali, Op.Cit,</li> <li>- Varol, F., Op.Cit.</li> </ul>
محددات عمل المرأة	المحددات الاجتماعية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، مرجع سبق ذكره،</li> <li>- كاميليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره،</li> <li>- دليلة بن تلوقة، مرجع سبق ذكره،</li> <li>- Sher Verick, Op.Cit,</li> <li>- Ahmed Halali, Op.Cit.</li> </ul>
	المحددات الاقتصادية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، مرجع سبق ذكره،</li> <li>- سليمان خليل الفارس، عيسى شحادة ملدعون، بشرى مباركة، مرجع سبق ذكره،</li> <li>- جمال أحمد محمد النسور، مرجع سبق ذكره،</li> <li>- جوسلين الدبس، مرجع سبق ذكره،</li> <li>- Ann, D. Bagchi, Op-cit,</li> <li>- Pampel F.C., Tanaka K. Op.Cit.</li> </ul>
	المحددات الثقافية أو النفسية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- كاميليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره،</li> <li>- دليلة بن تلوقة، مرجع سبق ذكره.</li> </ul>
	المحددات المؤسسية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دليلة بن تلوقة، مرجع سبق ذكره،</li> <li>- Raffaella, P. et Al., Op.Cit.</li> </ul>

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة للموضوع

### المطلب الثاني: مقياس الأداة

تم الاعتماد على مقياس " ليكرت الخماسي " في عملية تحليل الاستبيان والإجابة على مختلف فقراته، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): درجات مقياس ليكرت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على المراجع الإحصائية

ولتحديد مستوى درجة الموافقة، والذي حدد بثلاث مستويات وهي مرتفع، متوسط ومنخفض، وذلك بناءً على المعادلة التالية:

$$\text{طول المجال} = (\text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس}) / \text{عدد مستويات المقياس}$$

$$\text{طول المجال} = 3 / (5-1)$$

$$\text{طول المجال} = 1.33$$

وبذلك تكون المستويات موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13): مستويات الموافقة لمقياس "ليكرت"

درجة الموافقة	الأهمية النسبية	المتوسط
ضعيفة	20% - 46.6%	1 - 2.33
متوسطة	46.8% - 73.2%	2.34 - 3.66
قوية	73.4% - 100%	3.67 - 5

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الدراسة

### المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة

يقصد بصدق أداة الدراسة (الاستبيان) هو أن تقيس مختلف عبارات الاستبيان ما وضعت من أجل قياسه، بينما الثبات فهو أن يكون مسار الاستبيان في اتجاه واحد، وهو موضوع أصلاً من أجل التحقق من التجانس والاتساق في عبارات الاستبيان كما يلي:

### الفرع الأول: صدق أداة الدراسة

بعد الرجوع على الدراسات السابقة، خاصة التي استعانت بالاستبانة في دراستها التطبيقية من أجل إعداد الاستبانة للدراسة الحالية في صورتها الأولية، ليتم توزيعها على مجموعة من المحكمين، لإبداء رأيهم، في مختلف عناصرها وفقراتها، حيث أعطوا ملاحظاتهم واقتراحاتهم وتصويباتهم، ليتم عرضها على الأستاذ المشرف للموافقة عليها، ومن خلال ذلك تم تقويم الاستبانة والتقيد بالملاحظات المقدمة من طرف هؤلاء الأساتذة المحكمين بمعية الأستاذ المشرف (أنظر الملحق رقم 02)، لتصبح الاستبانة جاهزة للتوزيع على عينة الدراسة والمتكونة من الأساتذات والموظفات والعاملات واللواتي تم اختيارهن آلياً مسبقاً كما أسلفنا.

### الفرع الثاني: ثبات أداة الدراسة

من أجل احتساب معدل ثبات أداة الدراسة، تم استخدام طريقة التجانس والاتساق الداخلي معتمداً، في ذلك على معامل الثبات (Cronbach Alpha)، والذي يفترض أن يأخذ القيمة ما بين (0-1)، لتكون هذه القيمة مقبولة عندما تتعدى 60 في المئة وما فوق، والجدول التالي يوضح قيمة "معامل ألفا" لكل محور في الاستبيان والاستبيان ككل:

الجدول رقم (14): معامل الثبات للاستبيان

معامل الثبات	عدد العبارات	محاور الاستبيان
0.674	10	1. محور المحددات الديمغرافية
0.578	17	2. محور المحددات الاجتماعية
0.680	17	3. محور المحددات الاقتصادية
0.722	13	4. محور المحددات الثقافية أو النفسية
0.803	11	5. محور المحددات المؤسساتية
0.838	68	الاستبيان ككل

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يلاحظ من خلال الجدول رقم (14)، أن قيمة معامل "ألفا كرونباخ" مرتفعة عند كل محور، والاستبيان ككل، حيث جاءت أغلبها أكبر من 0.6 أي 60%، باستثناء واحدة فقط جاءت أقل، وهي

تخص محور المحددات الاجتماعية، ولكنها لا تؤثر على الدراسة، لذلك نعتبر تلك القيم مقبولة إحصائياً في البحوث والدراسات العلمية، وهذا يعني بشكل عام أن الاستبيان امتاز بدرجة صدق وثبات مقبولة تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

ولتعزيز جودة ثبات الاستبيان، تم اللجوء إلى طريقة التجزئة النصفية على الاستبيان ككل، والتي تقتضي تقسيم الاستبيان إلى جزئين والجدول التالي يوضح القيمة التالية:

الجدول رقم (15): ثبات معامل التجزئة النصفية للاستبيان

الجزء الأول	الجزء الثاني	التجزئة النصفية
34	34	عدد العبارات
0.736	0.658	قيمة معامل الثبات
0.873		قيمة معامل جلتمان

المصدر: إعداد الطالب وفقاً للغة البرمجة R

يلاحظ من خلال الجدول رقم (15)، أن قيمة معامل الثبات للنصفين غير متساوين، حيث أن النصف الأول بلغت قيمة الثبات فيه **0.736**، والذي تضمن النصف الأول، أما النصف الثاني، بلغت قيمة الثبات فيه **0.658**، لذلك نعتمد على قيمة معامل "جلتمان" **0.873**، وهي قيمة توجي بثبات عالي لأداة الدراسة.

#### المطلب الرابع: تشخيص بيانات الدراسة

ننوه في البداية إلى أن عملية اختيار العينة بشكل مضبوط سيعطي نتائج مماثلة كما لو تم فحص كامل مجتمع الدراسة.

وللتأكد من أن عينة الدراسة تمثل مجتمع الدراسة، فإننا نقوم باختبار التوزيع الطبيعي ممثلاً في اختبار الإعتدالية والتعدد الخطي كما يلي:

#### الفرع الأول: اختبار إعتدالية الخطأ العشوائي عند المتغيرات التابعة

يقتضي إجراء أي تحليل إحصائي للبيانات تشخيصها تشخيصاً دقيقاً، وبذلك سيتم التأكد من إعتدالية بيانات الدراسة، وفي هذه الحالة فإن حجم العينة يتعدى **50** مشاهدة، وهو ما يقتضي اعتماد إحصاء "كروموجلوف سميرونوف"، وسوف يقتصر الأمر على اختبار إعتدالية الخطأ العشوائي عند كل متغير تابع كما يلي:

### 1. المتغير التابع المحددات الديمغرافية

بالنسبة للمتغير الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الديمغرافية، كانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

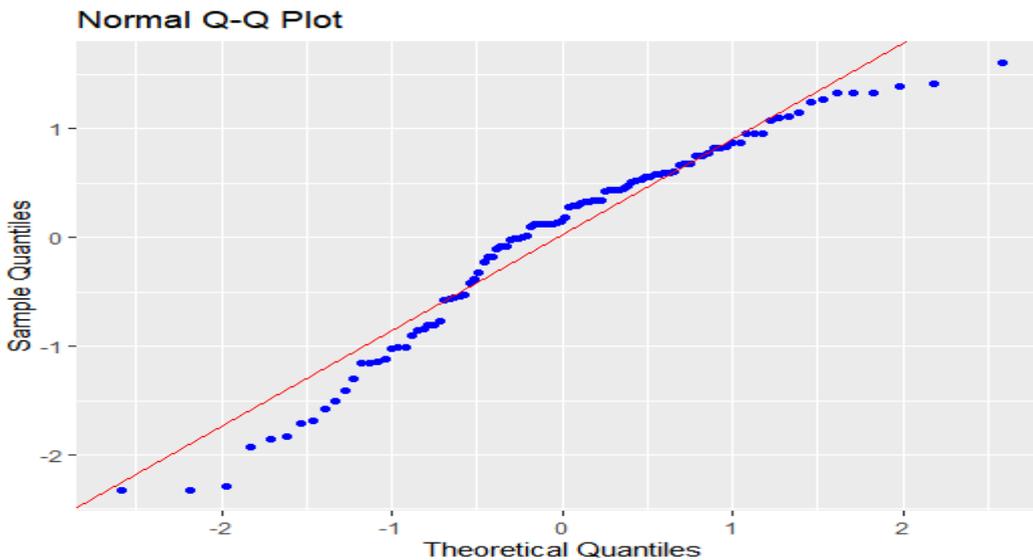
الجدول رقم (16): اختبار إعتدالية الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الديمغرافية

الاختبار	الإحصاء	القيمة الاحتمالية
Shapiro-Wilk	0.95	0.000
Kolmogorov-Smirnov	0.1216	0.0922
Cramer-von Mises	4.6152	0.0000
Anderson-Darling	0.6327	0.000

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة plspm R 4.0.2

يوضح الجدول رقم (16)، أن متغير الخطأ العشوائي للعلاقة الخطية بين المتغيرات الشخصية ومتغير المحددات الديمغرافية جاءت غير معنوية، أي لا يتبع الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الديمغرافية التوزيع الطبيعي، وهو ما يوضحه الاختبار المعتمد في حالة تتعدى عدد المشاهدات 50 مفردة فإن الاختبار المناسب هو اختبار "Kolmogorov-Smirnov" والذي سجل قيمة احتمالية أكبر من 0.05 بقيمة إحصاء بلغت 0.0922، كما يوضح ذلك الأشكال أدناه :

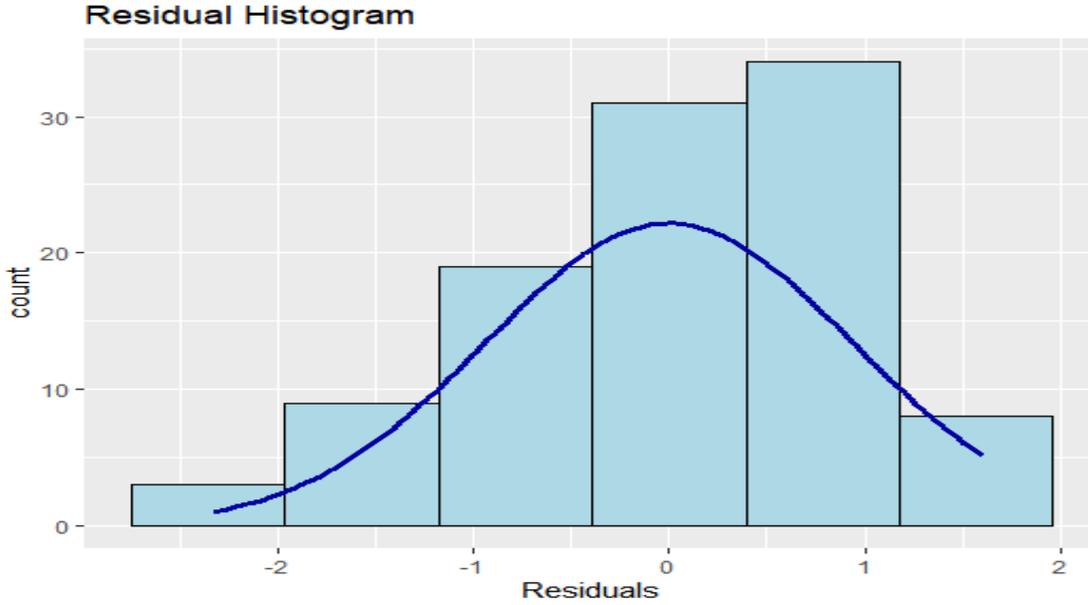
الشكل رقم (12): الاعتدالية QQ للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الديمغرافية



المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة plspm R 4.0.2

من خلال الرسم يتبين لنا أن البيانات المجمعة لا تتبع التوزيع الطبيعي، حيث أن النقاط غير متجمعة حول الخط.

الشكل رقم (13): المدرج التكراري للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الديمغرافية



المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

نلاحظ من خلال الشكل رقم (13)، أن البيانات لا تقع حول التوزيع الطبيعي الافتراضي، وعليه فان بيانات الخطأ العشوائي لا تتبع التوزيع الطبيعي.

## 2. المتغير التابع المحددات الاجتماعية

بالنسبة للمتغير الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاجتماعية، كانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

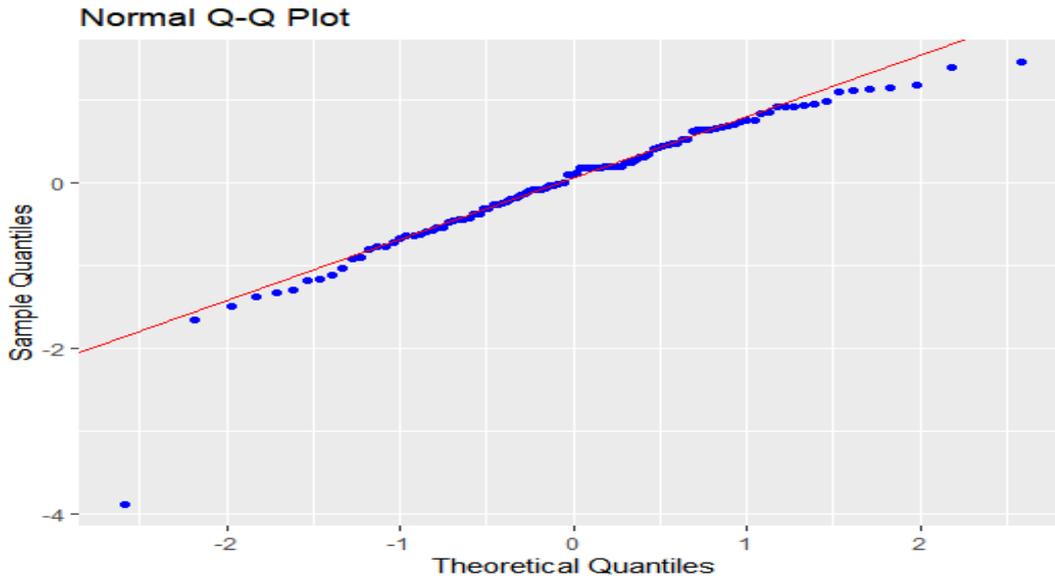
الجدول رقم (17): اختبار إعتدالية الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاجتماعية

القيمة الاحتمالية	الإحصاء	الاختبار
0.000	0.9331	Shapiro-Wilk
0.5015	0.0811	Kolmogorov-Smirnov
0.0000	7.3134	Cramer-von Mises
0.0789	0.668	Anderson-Darling

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يوضح الجدول رقم (17)، أن متغير الخطأ العشوائي للعلاقة الخطية بين المتغيرات الشخصية ومتغير المحددات الاجتماعية جاءت غير معنوية، أي لا يتبع الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاجتماعية التوزيع الطبيعي، وهو ما يوضحه الاختبار المعتمد في حالة تتعدى عدد المشاهدات 50 مفردة، فإن الاختبار المناسب هو اختبار "Kolmogorov-Smirnov"، والذي سجل قيمة احتمالية أكبر من 0.05 بقيمة إحصاء بلغت 0.0922، كما يوضح ذلك الأشكال أدناه :

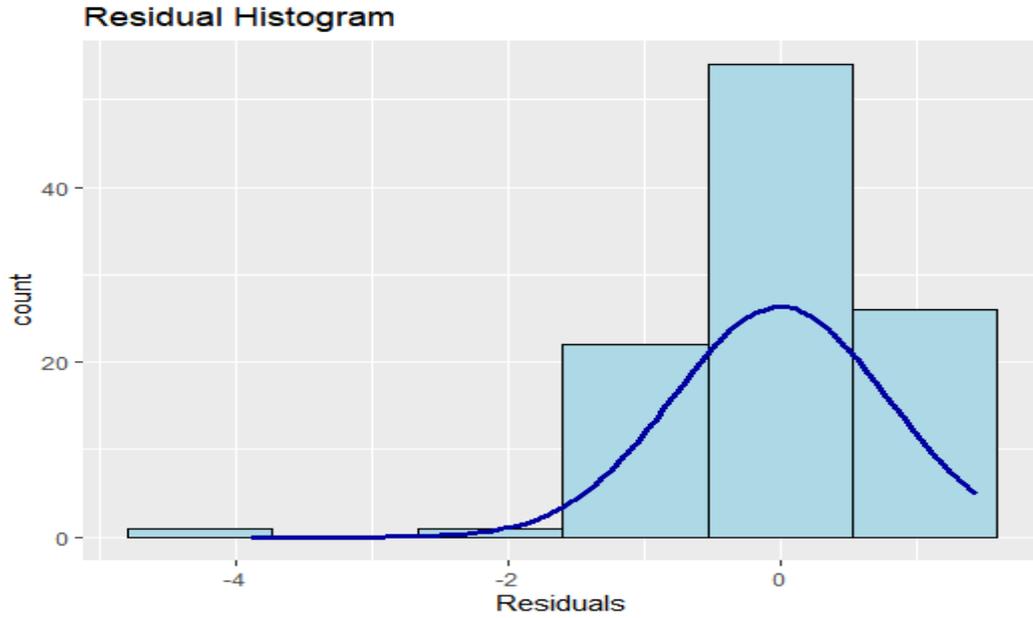
الشكل رقم (14): الإعتدالية QQ للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاجتماعية



المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الرسم يتبين لنا أن البيانات المجمعة لا تتبع التوزيع الطبيعي، حيث أن النقاط غير متجمعة كلها حول الخط.

الشكل رقم (15): المدرج التكراري للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاجتماعية



المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

نلاحظ من خلال الشكل رقم (15)، أن البيانات لا تقع حول التوزيع الطبيعي الافتراضي، وعليه فإن بيانات الخطأ العشوائي لا تتبع التوزيع الطبيعي.

### 3. المتغير التابع المحددات الاقتصادية

بالنسبة للمتغير الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاقتصادية، كانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

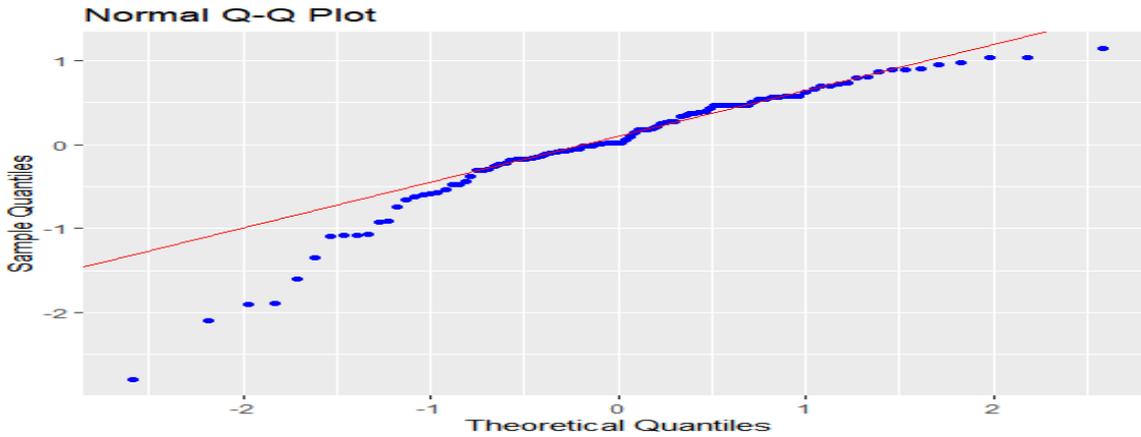
الجدول رقم (18): اختبار إعتدالية الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاقتصادية

القيمة الاحتمالية	الإحصاء	الاختبار
0.000	0.9331	Shapiro-Wilk
0.5015	0.0811	Kolmogorov-Smirnov
0.0000	7.3134	Cramer-von Mises
0.0789	0.668	Anderson-Darling

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يوضح الجدول رقم (18)، أن متغير الخطأ العشوائي للعلاقة الخطية بين المتغيرات الشخصية ومتغير المحددات الاقتصادية جاءت غير معنوية، أي لا يتبع الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاقتصادية التوزيع الطبيعي، وهو ما يوضحه الاختبار المعتمد في حالة تتعدى عدد المشاهدات 50 مفردة فإن الاختبار المناسب هو اختبار "Kolmogorov-Smirnov"، والذي سجل قيمة احتمالية أكبر من 0.05 بقيمة إحصاء بلغت 0.0922، كما يوضح ذلك الأشكال أدناه :

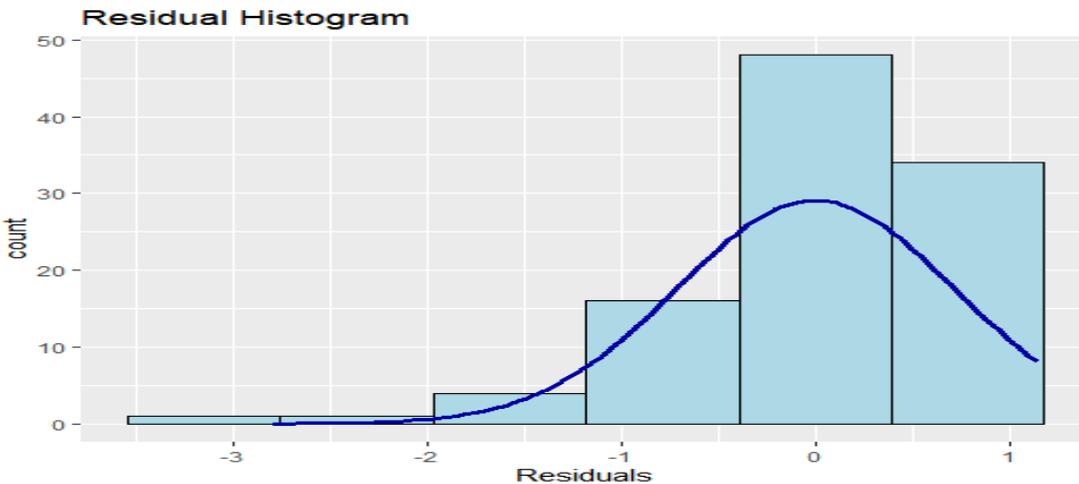
الشكل رقم (16): الإعتدالية QQ للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاقتصادية



المصدر: إعداد الطالب وفقاً لمخرجات لغة البرمجة R

من خلال الرسم يتبين لنا أن البيانات المجمعة لا تتبع التوزيع الطبيعي، حيث أن النقاط غير متجمعة كلها حول الخط.

الشكل رقم (17): المدرج التكراري للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاقتصادية



المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

نلاحظ من خلال الشكل رقم (17)، أن البيانات لا تقع حول التوزيع الطبيعي الافتراضي، وعليه فإن بيانات الخطأ العشوائي لا تتبع التوزيع الطبيعي.

#### 4. المتغير التابع المحددات الثقافية أو النفسية

بالنسبة للمتغير الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الثقافية أو النفسية كانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

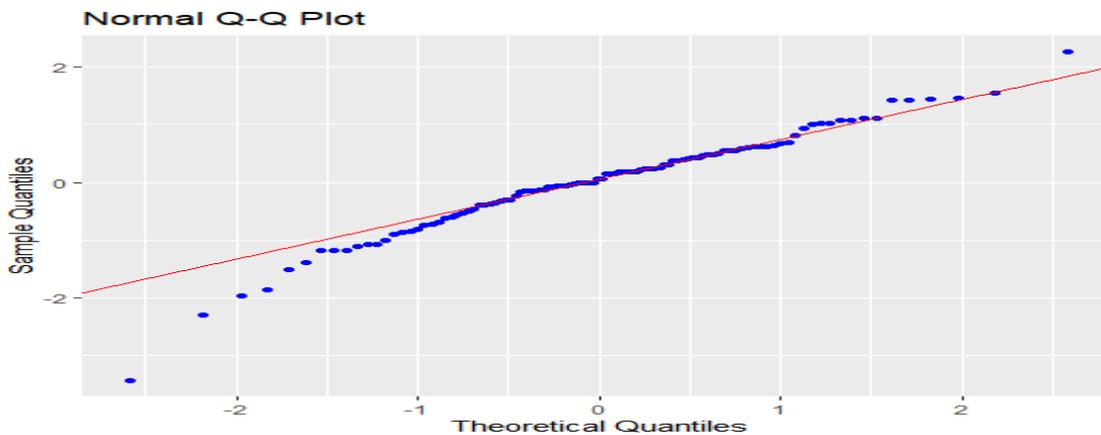
الجدول رقم (19): اختبار إعتدالية الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الثقافية أو النفسية

الاختبار	الإحصاء	القيمة الاحتمالية
Shapiro-Wilk	0.9658	0.0087
Kolmogorov-Smirnov	0.0957	0.2965
Cramer-von Mises	7.7415	0.0000
Anderson-Darling	0.8456	0.0286

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يوضح الجدول رقم (19)، أن متغير الخطأ العشوائي للعلاقة الخطية بين المتغيرات الشخصية ومتغير المحددات الثقافية أو النفسية جاءت غير معنوية، أي لا يتبع الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الثقافية أو النفسية التوزيع الطبيعي، وهو ما يوضحه الاختبار المعتمد في حالة تتعدى عدد المشاهدات 50 مفردة، فإن الاختبار المناسب هو اختبار "Kolmogorov-Smirnov"، والذي سجل قيمة احتمالية أكبر من 0.05 بقيمة إحصاء بلغت 0.0922، كما يوضح ذلك الأشكال أدناه :

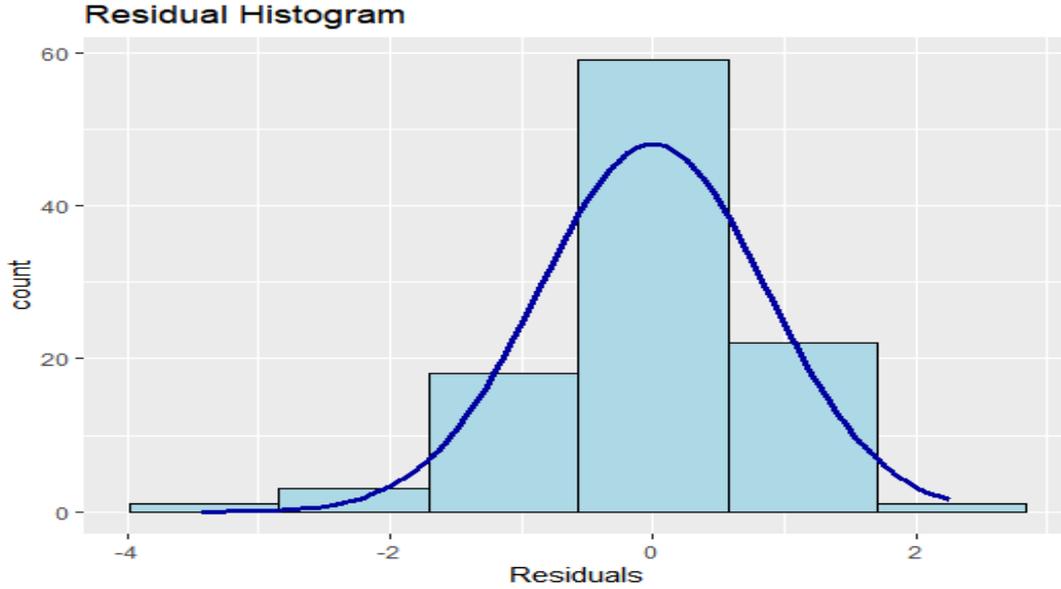
الشكل رقم (18): الإعتدالية QQ للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الثقافية أو النفسية



المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الرسم يتبين لنا أن البيانات المجمعة لا تتبع التوزيع الطبيعي، حيث أن النقاط غير متجمعة حول الخط.

الشكل رقم (19): المدرج التكراري للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الثقافية أو النفسية



المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

نلاحظ من خلال الشكل رقم (19)، أن البيانات لا تقع حول التوزيع الطبيعي الافتراضي، وعليه فإن بيانات الخطأ العشوائي لا تتبع التوزيع الطبيعي.

### 5. المتغير التابع المحددات المؤسسية

بالنسبة للمتغير الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات المؤسسية، كانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

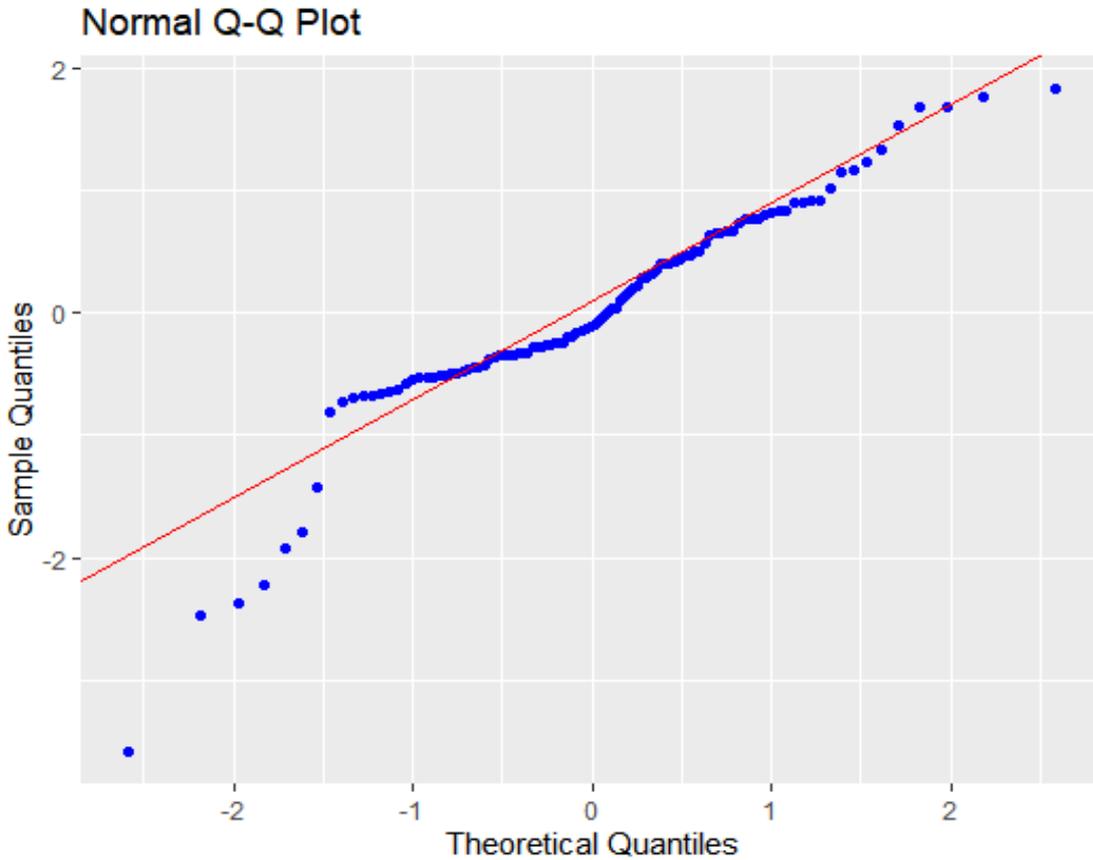
الجدول رقم (20): اختبار إعتدالية الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات المؤسسية

الاختبار	الإحصاء	القيمة الاحتمالية
Shapiro-Wilk	0.9315	0.000
Kolmogorov-Smirnov	0.1346	0.046
Cramer-von Mises	7.8175	0.000
Anderson-Darling	1.765	0.000

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يوضح الجدول رقم (20)، أن متغير الخطأ العشوائي للعلاقة الخطية بين المتغيرات الشخصية ومتغير المحددات المؤسسية جاءت معنوية، أي يتبع الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات المؤسسية التوزيع الطبيعي، وهو ما يوضحه الاختبار المعتمد في حالة تتعدى عدد المشاهدات 50 مفردة، فإن الاختبار المناسب هو اختبار "Kolmogorov-Smirnov"، والذي سجل قيمة احتمالية أكبر من 0.05 بقيمة إحصاء بلغت 0.0922، كما يوضح ذلك الأشكال أدناه:

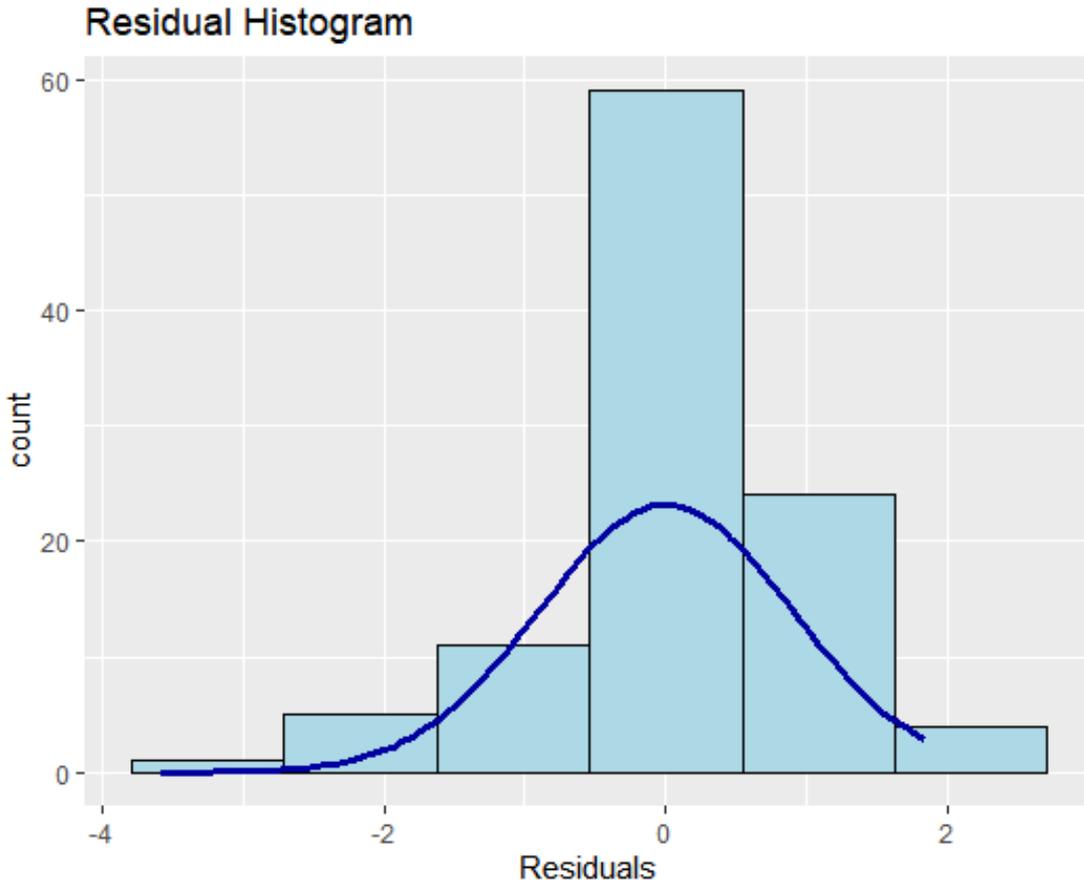
الشكل رقم (20): الإعتدالية QQ للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات المؤسسية



المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة plspm R 4.0.2

من خلال الرسم يتبين لنا أن البيانات المجمعة لا تتبع التوزيع الطبيعي، حيث أن النقاط غير متجمعة حول الخط.

الشكل رقم (21): المدرج التكراري للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات المؤسساتية



المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة `plsrm` R 4.0.2

نلاحظ من خلال الشكل رقم (21)، أن البيانات تقع حول التوزيع الطبيعي الافتراضي، وعليه فإن بيانات الخطأ العشوائي تتبع التوزيع الطبيعي.

### الفرع الثاني: التعدد الخطي

يعد التعدد الخطي من إحدى الشروط اللازم توفرها من أجل أن نستخدم طريقة المربعات الصغرى الجزئية "plsrm" في البناء الإحصائي، خاصة عندما نريد تقدير معاملات نموذج الانحدار، و التعدد الخطي إنما يربط ما بين المتغيرات المستقلة مع بعضها مثنى مثنى، وليس بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، ولاختبار وجود التعدد الخطي يتم الاستعانة باختبار "تضخم التباين **VIF**".

ويمكن التحقق أيضاً من جودة نموذج القياس، وذلك بقياس مقدار التباين لمؤشرات بناء معين مشترك، هذا ويتم قياس مقدار مشاركة التباين من خلال الصدق التقاربي، بمعنى أن معاملات التحميل

الأعلى من 0.7، ومتوسط التباين المستخرج أعلى من 0.5، معناه أن البناء يفسر على الأقل نصف التباين في المتغيرات المشاهدة،<sup>336</sup> والجدول التالي يوضح ما يلي:

الجدول رقم (21): اختبار التعدد الخطي للنموذج

المتغيرات المستقلة	معامل تضخم التباين VIF
1. الحالة الزوجية	2.14
2. عدد الأطفال	2.07
3. العمر	1.09
4. مجال العمل	1.13

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يتضح من الجدول رقم (21)، انخفاض في مؤشر معامل تضخم التباين عند كل متغير مستقل، وهو أقل من قيمة 5، وهذا بيان عن خلو النموذج من مشكلة التعدد الخطي والتي تخالف فروض تطبيق الانحدار.

### المطلب الخامس: اختبار صدق مقياس متغيرات الدراسة وصدق تمايز النموذج

من أجل اختبار صدق مقياس متغيرات الدراسة و كذا صدق تمايز النموذج نتبع الخطوات التالية:

#### الفرع الأول: اختبار صدق مقياس متغيرات الدراسة

إن اختبار صدق مقياس متغيرات نموذج الدراسة، يعتمد أساساً على قاعدة أتى بها مجموعة من الباحثين وفي مقدمتهم الباحثين "Ravand, H. & Baghaei, P."، سنة 2016، وتنص القاعدة على أن تقييم نموذج الدراسة يمر على عدة مراحل، وأنه في مرحلته الأولى يمر على صدق المتغيرات الكامنة، أحادية البعد بالنسبة للمتغيرات المقاسة، بمعنى أنها هذه الأخيرة تقيس متغير كامن واحد فقط، ويجب أن يكون معامل "ألفا كرونباخ" ومعامل "DG.rho" ذا قيمة مرتفعة، بحيث تتعدى هذه القيمة "0.7"، وكلما كانت هذه القيمة أقرب إلى الواحد تكون جيدة، كما أن الجذر الكامن للعامل الأول يكون أكبر من الواحد، والجذر الكامن للعامل الثاني يجب أن يكون أقل من الواحد الصحيح، بالإضافة إلى كون معاملات التحميل، للمتغيرات المقاسة تكون أعلى من 0.7، وفي حالة وجود معاملات تحميل محصورة بين 0.4 و 0.7، فإنه يتعين دراسة الأثر (الزيادة والنقصان)، مع مؤشر متوسط التباين

<sup>336</sup> نفس المرجع أعلاه، ص: 186 (بتصرف).

المستخرج واعتماد العتبة 0.5 له، أما في حالة معاملات تحميل أقل من 0.4، ففي هذه الحالة يتم حذفها نهائياً من المقياس، واعتماد المتغيرات المقاسة التي تحقق الشروط السابقة.<sup>337</sup>

### 1: اختبار صدق مقياس المتغير التابع "المحددات الديمغرافية"

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار صدق المقياس لمتغير المحددات الديمغرافية كما يلي:

الجدول رقم (22): نتائج اختبار المقياس للمتغير التابع "المحددات الديمغرافية"

الرمز	المتغير	معامل التحميل Loading
Q1	المرأة غير المتزوجة هي الأكثر احتياجاً للعمل	0.41
Q2	المرأة غير المتزوجة هي الأقل ضغطاً في العمل عن غيرها	0.35
Q3	عملي هو صمام الأمان عندما أكون وحيدة	0.60
Q4	المرأة الأقل إنجاباً للأطفال هي الأكثر بقاء في العمل	0.72
Q5	زيادة عدد أطفالي أو من أعيلهم يدفعني للتخلي عن عملي	0.04
Q6	اغلب النساء العاملات يقطنون في المدينة	-0.08
Q7	السكن في الريف يدفع المرأة أكثر لتترك عملها	0.55
Q8	التقدم في العمر يؤثر سلباً على عمل المرأة	0.57
Q9	يوجد فرق بين تواجد المرأة العاملة داخل أسرة نوية او أسرة ممتدة	0.29
Q10	تواجد المرأة داخل أسرة ممتدة يحفزها على العمل أكثر	0.57
ألفا كرونباخ C.alpha: 0.678		
مؤشر DG.rho: 0.775		
الجذر الكامن للعامل الأول (eig.1st): 2.72		
الجذر الكامن للعامل الثاني (eig.2nd): 1.32		
متوسط نسبة التباين المستخرج AVE: 0.222		

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يوضح الجدول رقم (22)، نتائج صدق المتغير التابع المحدد الديمغرافي، حيث يتضح أن هذا المتغير توجد فيه الكثير من العبارات تعتبر غير منسجمة مع هذا المتغير، حيث سجلت تشبعات أقل من 0.7، والتي تؤثر على متوسط نسبة التباين المستخرج، وكانت معاملات التحميل لبعض العبارات أقل من 0.4؛ (Q2، Q9)، وبالنسبة لبعض العبارات الأخرى سالبة؛ (Q6)، فاعتبرناها غير صالحة ويجب حذفها، كما أن هناك عبارات معاملات التحميل الخاصة بها محصورة ما بين 0.4 و 0.7؛ (Q1، Q3،

<sup>337</sup> مبروكة بن الشريف والشيخ ساوس، مرجع سبق ذكره، ص ص: 318 – 319 (بتصرف).

Q5، Q7، Q6، Q8، Q10)، فيعاد اختبارها وهذا بمعية العبارات التي يفوق معامل تحميلها 0.7 إن وجدت، وما يؤكد ذلك هو قيمة متوسط التباين المستخرج، حيث بلغت قيمته 0.222، وهي دون العتبة، وهذا دليل على أن هذا الشرط لم يتحقق كذلك.

وأيضاً نجد أن قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني أكبر من الواحد الصحيح، ولذلك نعتبرها غير صالحة، بحيث لا تحقق شرط العتبة، والذي يشترط أن تكون قيمة الجذر أقل من الواحد الصحيح.

ومن أجل الوصول إلى صدق هذا المتغير، حاولنا إعادة الاختبار للعبارات السبعة المتبقية بمعية بقية العبارات التي تحمل قيم أعلى من 0.7، وهذا بغرض تحسين قيم معاملاتنا جميعها، وكانت النتائج بعد إجراء التعديلات (حذف العبارات التي لم يتحسن معامل تحميلها) موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (23): نتائج صدق مقياس المتغير التابع "المحددات الديمغرافية"

الرمز	المتغير	معامل التحميل Loading
Q3	عملي هو صمام الأمان عندما أكون وحيدة	0.76
Q4	المرأة الأقل إنجاباً للأطفال هي الأكثر بقاء في العمل	0.77
Q10	تواجد المرأة داخل أسرة ممتدة يحفزها على العمل أكثر	0.61
ألفا كرونباخ C.alpha: 0.554		
مؤشر DG.rho: 0.771		
الجذر الكامن للعامل الأول (eig.1st): 1.61		
الجذر الكامن للعامل الثاني (eig.2nd): 0.865		
متوسط نسبة التباين المستخرج AVE: 0.512		

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يتضح من الجدول رقم (23)، أن كل المؤشرات أصبحت جيدة، وهذا بعد حذف كل المؤشرات التي كانت معاملاتنا التحميلية أقل من 0.4، وإعادة اختبار المؤشرات التي جاءت معاملاتنا التحميلية ما بين 0.4 و 0.7، فجاءت المعاملات التحميلية كلها منسجمة وقيمها أكبر من 0.7، باستثناء واحدة بلغت قيمة معاملها التحميلي 0.61، مما انعكس إيجاباً على متوسط نسبة التباين الذي تعدى قيمة العتبة، حيث بلغت قيمته 0.512، وكذلك قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني والتي انخفضت إلى قيمة أقل من قيمة عتبة الواحد الصحيح، حيث بلغت 0.865.

كما يلاحظ من الجدول بأن قيمة مؤشر "ألفا كرونباخ" قد بلغت قيمته 0.554، وهي أقل من القيمة الواجب تحقيقها 0.7 وكذلك مؤشر  $DG.rho^{338}$ ، حيث بلغت قيمته 0.771، وهي قيمة فاقت قيمة العتبة المطلوبة والتي هي 0.7، أما بالنسبة لقيمة الجذر الكامن للعامل الأول والذي ينبغي أن تفوق قيمته الواحد الصحيح فقد بلغت 1.61.

وهكذا نقول بأن المؤشرات جاءت متجانسة إلى حد ما ومتراصة فيما بينها، مما يعطي انطباعاً بأنها أحادية البعد ويمكننا الحكم على مصداقية العبارات الثلاث في هذا المتغير التابع الذي هو المحددات الديمغرافية.

## 2: اختبار صدق مقياس المتغير "المحددات الاجتماعية"

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار صدق المقياس لمتغير المحددات الاجتماعية كما يلي:

الجدول رقم (24): نتائج اختبار المقياس للمتغير التابع "المحددات الاجتماعية"

الرمز	المتغير	معامل التحميل Loading
Q11	أتمتع بمستوى تعليمي لائق	0.64
Q12	سبب عملي راجع لمستوى تعليمي	0.62
Q13	عملي متناسب مع مستواي التعليمي	0.58
Q14	يتمتع الزوج أو المعيل بمستوى تعليمي لائق	0.66
Q15	اكتسب الاحترام من مجتمعي عن مزاولتي عملي	0.16
Q16	الحالة الزوجية تؤثر على عملي	-0.05
Q17	حافزي على العمل هو إعالة أسرتي (الأطفال و/أو الوالدين)	-0.49
Q18	دفعني للعمل هو خوفاً من المستقبل عندما أكون وحيدة	-0.45
Q19	دفعني للعمل هو كبر حجم أسرتي	-0.51
Q20	دفعني للعمل هو تحسين فرص الزواج بالنسبة لي	-0.47
Q21	موقع مكان العمل من المنزل يعتبر قريباً	0.51
Q22	لدي وسيلة نقل مناسبة للانتقال إلى مكان العمل	0.62
Q23	توفري على سكن لائق يقلل من فرص التحاقك بالعمل	-0.02
Q24	توفري على سكن دائم يقلل من فرص التحاقك بالعمل	-0.07
Q25	يتوفر منزلي على الكهرباء، الماء والصرف الصحي	0.19
Q26	يتوفر منزلي على غاز المدينة	0.43

<sup>338</sup> هذا المؤشر يعتبر اختصاراً لـ Dillon – Goldstein's rho.

0.49	يتوفر منزلي على هاتف ثابت مما يسهل لي من مهمة الحصول على خدمة الانترنت	Q27
ألفا كرونباخ C.alpha: 0.591		
مؤشر DG.rho: 0.403		
الجذر الكامن للعامل الأول (eig.1st): 3.70		
الجذر الكامن للعامل الثاني (eig.2nd): 2.23		
متوسط نسبة التباين المستخرج AVE: 0.214		

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يوضح الجدول رقم (24)، نتائج اختبار صدق المتغير التابع المحدد الاجتماعي، حيث يتضح أن هذا المتغير فيه الكثير من العبارات والتي تعتبر غير منسجمة مع هذا المتغير، حيث سجلت تشبعات سالبة (العدد=07) وتشبعات أقل من 0.4 (العدد=02)؛ (Q16، Q17، Q18، Q19، Q20، Q23، Q24، Q15، Q25)، والتي تؤثر على متوسط نسبة التباين المستخرج، لذلك اعتبرناها غير صالحة ويجب حذفها، كما سجلت أيضاً تشبعات قيمها محصورة ما بين 0.4 و0.7؛ (Q11، Q12، Q13، Q14، Q22، Q26، Q27)، فيعاد اختبارها والتحقق من قيمة متوسط التباين المستخرج، وكذا قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني المستخرجة، هل هي متفقة مع الشروط أم لا، حيث بلغنا في المرحلة الأولى من الاختبار 0.214 و2.23 على التوالي، وهذا ما يؤكد أن صدق المتغير يقتضي حذف العبارات الأولى وإعادة الاختبار للعبارات الثانية بمعية بقية العبارات التي تحمل قيم أعلى من 0.7، وهذا بغرض تحسين قيم معاملات جميعها، والنظر من جديد إلى معاملات التحميل وإلى قيمة متوسط التباين وكذا قيمة الجذر الكامن الثاني هل هم مستوفون الشروط أم لا.

وفيما يلي عرض لنتائج الاختبار الثاني، وهذا بعد حذف العبارات التي لم يتحسن معامل تحميلها كما يلي:

الجدول رقم (25): نتائج صدق مقياس المتغير التابع "المحددات الاجتماعية"

الرمز	المتغير	معامل التحميل Loading
Q11	أتمتع بمستوى تعليمي لائق	0.75
Q12	سبب عملي راجع لمستوى تعليمي	0.80
Q13	عملي متناسب مع مستواي التعليمي	0.70
Q14	يتمتع الزوج أو المعيل بمستوى تعليمي لائق	0.78
ألفا كرونباخ C.alpha: 0.756		

مؤشر DG.rho : 0.846
الجذر الكامن للعامل الأول (eig.1st): 2.32
الجذر الكامن للعامل الثاني (eig.2nd): 0.762
متوسط نسبة التباين المستخرج AVE : 0.573

**R 4.0.2 plspm المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة**

يتضح من الجدول رقم (25)، أن كل المؤشرات أصبحت جيدة، حيث أن كل المعاملات التحميلية، جاءت منسجمة وقيمها أكبر من 0.7 (العدد=04)، واستثنينا المعاملات التحميلية دون 0.7، (العدد=03)، وأن متوسط نسبة التباين تعدى قيمة العتبة، فبلغت قيمته 0.573، كما أن قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني انخفضت إلى قيمة أقل من قيمة عتبة الواحد الصحيح، بحيث بلغت 0.762، إضافة إلى القيم السابقة، هناك مؤشرين آخرين وهما مؤشر "ألفا كرونباخ" ومؤشر "DG.rho" وللذان بلغت قيمهما على التوالي 0.756 و 0.846، وكليهما فاق القيمة الواجب تحقيقها وهي 0.7، أما بالنسبة لقيمة الجذر الكامن للعامل الأول، والذي ينبغي أن تفوق قيمته الواحد الصحيح، فقد بلغت قيمته 2.32.

وهكذا نقول بأن كل المؤشرات جاءت متجانسة ومتراطة فيما بينها، مما يعطي انطباعاً بأنها أحادية البعد، وأن هذا المقياس يعتبر صادقاً يمكن الاعتماد عليه في التحليل الإحصائي.

**3: اختبار صدق مقياس المتغير التابع "المحددات الاقتصادية"**

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار صدق المقياس لمتغير المحددات الاقتصادية كما يلي:

الجدول رقم (26): نتائج اختبار المقياس للمتغير التابع "المحددات الاقتصادية"

الرمز	المتغير	معامل التحميل Loading
Q28	أتحصل على دخل شهري معتبر يكفي لسد كافة احتياجاتي واحتياجات أسرتي	0.65
Q29	يعتبر عملي عملاً دائماً وأنا راضية به	0.39
Q30	أعتبر أن عدد ساعات عملي الأسبوعية مقبولة	0.20
Q31	أستخدم دخلي الشهري للإنفاق على تعليم أفراد أسرتي	-0.22
Q32	أستخدم دخلي الشهري لشراء مختلف الأدوية والعلاج	-0.49
Q33	أستخدم دخلي الشهري لشراء أغراض المنزل من تجهيزات وخلافه	-0.28
Q34	أستخدم دخلي الشهري للقيام بمجاملات اجتماعية	0.01
Q35	أستخدم دخلي الشهري في امتلاك سيارة أو عقار	0.54

0.50	أستخدم دخلي الشهري في الاستثمار في مشاريع	Q36
0.14	أستخدم دخلي الشهري في بناء منزل الأسرة	Q37
0.80	يتحصل زوجي أو من يعيلني على دخل شهري معتبر يكفي لسد الاحتياجات	Q38
0.80	يعتبر عمل زوجي أو من يعيلني عملاً دائماً	Q39
0.78	يستخدم زوجي أو من يعيلني دخله في شراء مختلف احتياجات أسرنا	Q40
0.76	يعتبر دخلي مكملاً لدخل زوجي أو من يعيلني	Q41
-0.57	دفعني للعمل هو توقف زوجي أو من يعيلني عن عمله	Q42
-0.40	دفعني للعمل هو انخفاض القدرة الشرائية لأسرنا بارتفاع تكاليف المعيشة	Q43
-0.07	دفعني للعمل هو تحقيق استقلالاً اقتصادياً	Q44
ألفا كرونباخ C.alpha: 0.676		
مؤشر DG.rho: 0.450		
الجذر الكامن للعامل الأول (eig.1st): 4.74		
الجذر الكامن للعامل الثاني (eig.2nd): 2.74		
متوسط نسبة التباين المستخرج AVE: 0.265		

#### المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يوضح الجدول رقم (26)، نتائج صدق المتغير التابع المحدد الاقتصادي، حيث يتضح أن هذا المتغير فيه الكثير من العبارات والتي تعتبر غير منسجمة مع هذا المتغير، حيث سجلت تشعبات أقل من 0.7، والتي تؤثر على متوسط نسبة التباين المستخرج، كما سجلت أيضاً قيم معاملات تحميل أقل من 0.4؛ (Q29، Q30، Q34، Q37) وقيم معاملات تحميل سالبة (Q31، Q32، Q33، Q42، Q43، Q44)، لذلك اعتبرناها غير صالحة ويجب حذفها.

كما أن هناك عبارات معاملات التحميل الخاصة بها هي محصورة ما بين 0.4 و 0.7؛ (Q28، Q35، Q36، Q38، Q39، Q40، Q41)، فيعاد اختبارها بمعينة بقية العبارات التي تحمل قيم أعلى من 0.7، وهذا بغرض تحسين قيم معاملاتهما جميعها، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

#### الجدول رقم (27): نتائج صدق مقياس المتغير التابع "المحددات الاقتصادية"

الرمز	المتغير	معامل التحميل Loading
Q28	أتحصل على دخل شهري معتبر يكفي لسد كافة احتياجاتي واحتياجات أسرتي	0.60
Q38	يتحصل زوجي أو من يعيلني على دخل شهري معتبر يكفي لسد الاحتياجات	0.78
Q39	يعتبر عمل زوجي أو من يعيلني عملاً دائماً	0.86
Q40	يعتبر دخلي مكملاً لدخل زوجي أو من يعيلني	0.85

0.83	دفعني للعمل هو توقف زوجي أو من يعينني عن عمله	Q41
	ألفا كرونباخ C.alpha: 0.849	
	مؤشر DG.rho: 0.893	
	الجذر الكامن للعامل الأول (eig.1st): 3.14	
	الجذر الكامن للعامل الثاني (eig.2nd): 0.734	
	متوسط نسبة التباين المستخرج AVE: 0.622	

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يتضح من الجدول رقم (27)، أن نتائج صدق المقياس لهذا المتغير سجلت قيم جيدة، وهذا بالنظر إلى مجموعة من العناصر كالتالي:

- جاءت المعاملات التحميلية كلها منسجمة وقيمها أكبر من 0.7، باستثناء واحدة بلغت قيمتها 0.60،
  - قيمة متوسط التباين المستخرج ارتفعت، فبعدما كانت تساوي 0.265 أضحت تساوي 0.622،
  - قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني انخفضت، فبعدما كانت تساوي 2.74 أضحت تساوي 0.734،
  - قيمة مؤشر "ألفا كرونباخ" ارتفعت، فبعدما كانت تساوي 0.676 أضحت تساوي 0.849،
  - قيمة مؤشر "DG.rho" ارتفعت، فبعدما كانت تساوي 0.450 أضحت تساوي 0.893،
  - قيمة الجذر الكامن للعامل الأول يفترض أن تفوق قيمته الواحد الصحيح قد بلغت 3.14.
- وهكذا نقول بأن المؤشرات جاءت متجانسة ومترابطة فيما بينها، مما يعطي انطباعاً بأنها أحادية البعد، وأن هذا المقياس يعتبر صادقاً يمكن الاعتماد عليه في التحليل الإحصائي.

#### 4: اختبار صدق مقياس المتغير التابع "المحددات الثقافية او النفسية"

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار صدق المقياس لمتغير المحددات الثقافية او النفسية:

الجدول رقم (28): نتائج اختبار المقياس للمتغير التابع "المحددات الثقافية او النفسية"

الرمز	المتغير	معامل التحميل Loading
Q45	دفعني إلى العمل هو إثباتي لذاتي	0.39
Q46	دفعني للعمل هو وجود وقت فراغ لدي	0.01
Q47	دفعني إلى العمل هو مساعدة زوجي أو من يعينني	0.41

0.63	دفعني إلى العمل هو المساهمة في تنمية الوطن	Q48
0.24	أتلقي مساعدة من اهلي في تربية أبنائي أو من أعيالهم من الأطفال	Q49
0.64	أتلقي مساعدة من زوجي أو من يعيلني في تربية أبنائي أو من أعيالهم من الأطفال	Q50
0.17	أتلقي مساعدة من غير أقاربي في تربية أبنائي أو من أعيالهم	Q51
0.76	يقف زوجي أو من يعيلني موقفاً مؤيداً لعملي	Q52
0.01	يمكنني التوقف عن عملي متى طلب زوجي أو من يعيلني مني ذلك	Q53
0.74	يقوم زوجي أو من يعيلني بالاعتناء بأبنائي أو بقية أفراد أسرتي أو من أعيالهم من الأطفال أثناء غيابي عن المنزل أو عند مرضي	Q54
0.34	يوجد توافق بين عملي والقيام بواجباتي الأسرية	Q55
0.61	يتوفر منزلي على أجهزة عصرية مثل التلفاز، ثلاجة، فرن كهربائي، غسالة ملابس آلية غسالة أواني آلية	Q56
0.56	إن العادات والتقاليد داخل أسرتي لا تتنافى مع عملي	Q57
ألفا كرونباخ C.alpha: 0.731		
مؤشر DG.rho: 0.798		
الجذر الكامن للعامل الأول (eig.1st): 3.34		
الجذر الكامن للعامل الثاني (eig.2nd): 1.56		
متوسط نسبة التباين المستخرج AVE: 0.241		

#### المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يوضح الجدول رقم (28)، نتائج صدق المتغير التابع المحدد الثقافي أو النفسي، حيث يتضح أن هذا المتغير فيه الكثير من العبارات والتي تعتبر غير منسجمة مع هذا المتغير، حيث سجلت تشبعات أقل من من 0.7، والتي تؤثر على متوسط نسبة التباين المستخرج، كما سجلت أيضا قيم معاملات تحميل أقل من 0.4؛ (Q45، Q46، Q49، Q51، Q53، Q55)، لذلك اعتبرناها غير صالحة ويجب حذفها.

كما أن هناك عبارات معاملات التحميل الخاصة بها هي محصورة ما بين 0.4 و 0.7؛ (Q47، Q48، Q50، Q56، Q57)، فيعاد اختبارها بمعية بقية العبارات التي تحمل قيم أعلى من 0.7، وهذا بغرض تحسين قيم معاملاتهما جميعها، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (29): نتائج صدق مقياس المتغير التابع "المحددات الثقافية او النفسية"

الرمز	المتغير	معامل التحميل Loading
Q48	دفعني إلى العمل هو المساهمة في تنمية الوطن	0.72
Q52	يقف زوجي أو من يعيلني موقفاً مؤيداً لعملي	0.85
Q54	يقوم زوجي أو من يعيلني بالاعتناء بأبنائي أو بقية أفراد أسرتي أو من أعيلهم من الأطفال أثناء غيابي عن المنزل أو عند مرضي	0.79
ألفا كرونباخ C.alpha: 0.69		
مؤشر DG.rho: 0.829		
الجذر الكامن للعامل الأول (eig.1st): 1.86		
الجذر الكامن للعامل الثاني (eig.2nd): 0.679		
متوسط نسبة التباين المستخرج AVE: 0.618		

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يتضح من الجدول رقم (29)، أن نتائج صدق المقياس لهذا المتغير سجلت قيم جيدة، وهذا بالنظر إلى مجموعة من العناصر كالتالي:

- جاءت المعاملات التحميلية كلها منسجمة وقيمتها أكبر من 0.7.
  - قيمة متوسط التباين المستخرج ارتفعت، فبعدما كانت تساوي 0.241 أضحت تساوي 0.618،
  - قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني انخفضت، فبعدما كانت تساوي 1.56 أضحت تساوي 0.679،
  - قيمة مؤشر "ألفا كرونباخ" انخفضت، فبعدما كانت تساوي 0.731 أضحت تساوي 0.69،
  - قيمة مؤشر "DG.rho" ارتفعت، فبعدما كانت تساوي 0.798 أضحت تساوي 0.829،
  - قيمة الجذر الكامن للعامل الأول يفترض أن تفوق قيمته الواحد الصحيح قد بلغت 1.86.
- وهكذا نقول بأن المؤشرات جاءت متجانسة ومترابطة فيما بينها، مما يعطي انطباعاً بأنها أحادية البعد، وأن هذا المقياس يعتبر صادقاً يمكن الاعتماد عليه في التحليل الإحصائي.

#### 5: اختبار صدق مقياس المتغير التابع "المحددات المؤسسية"

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار صدق المقياس لمتغير المحددات المؤسسية:

الجدول رقم (30): نتائج اختبار المقياس للمتغير التابع "المحددات المؤسسية"

الرمز	المتغير	معامل التحميل Loading
Q58	تعتبر إجازة الأمومة أو المرض الممنوحة للمرأة العاملة كافية	-0.13
Q59	من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاولة عملي هي توفر دور حضانة	0.92
Q60	من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاولة عملي هي توفر روض أطفال	0.94
Q61	من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاولة عملي هي توفر كتاتيب قرآنية	0.88
Q62	من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاولة عملي هي تعزيز دور المدرسة في احتواء أبنائي أو من هم تحت رعايتي من الأطفال	0.85
Q63	من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاولة عملي هي توفر أسواق قريبة من سكني أو مكان عملي	0.61
Q64	من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاولة عملي هي توفر جمعيات تعاونية داخل عملي	0.53
Q65	عمل المرأة يعتبر من الضروريات	0.18
Q66	عمل المرأة لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يساهم في انحراف أبنائي أو من منهم تحت رعايتي من الأطفال	0.50
Q67	عمل المرأة يعتبر مفيداً للمجتمع ويساهم في تنمية طاقته المعطلة	0.37
Q68	تعتبر التشريعات القانونية عموماً محفزة لعمل المرأة	0.23
ألفا كرونباخ C.alpha: 0.814		
مؤشر DG.rho: 0.859		
الجذر الكامن للعامل الأول (eig.1st): 4.50		
الجذر الكامن للعامل الثاني (eig.2nd): 1.79		
متوسط نسبة التباين المستخرج AVE: 0.399		

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يوضح الجدول رقم (30)، نتائج صدق المتغير التابع المحدد المؤسسي، حيث يتضح أن هذا المتغير فيه الكثير من العبارات والتي تعتبر غير منسجمة مع هذا المتغير، حيث سجلت تشبعات أقل من 0.7، والتي تؤثر على متوسط نسبة التباين المستخرج، كما سجلت أيضاً قيم معاملات تحميل أقل من 0.4؛ (Q65، Q67، Q68)، وقيم معاملات تحميل سالبة (Q58)، لذلك اعتبرناها غير صالحة ويجب حذفها.

كما أن هناك عبارات معاملات التحميل الخاصة بها هي محصورة ما بين 0.4 و 0.7؛ (Q63، Q64، Q66)، فيعاد اختبارها بمعية بقية العبارات التي تحمل قيم أعلى من 0.7، وهذا بغرض تحسين قيم معاملاتهما جميعها، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (31): نتائج صدق مقياس المتغير التابع "المحددات المؤسسية"

الرمز	المتغير	معامل التحميل Loading
Q59	من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاوله عملي هي توفر دور حضانه	0.93
Q60	من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاوله عملي هي توفر روض أطفال	0.95
Q61	من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاوله عملي هي توفر كتاتيب قرآنية	0.89
Q62	من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاوله عملي هي تعزيز دور المدرسة في احتواء أبنائي أو من هم تحت رعايتي من الأطفال	0.85
Q63	من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاوله عملي هي توفر أسواق قريبة من سكني أو مكان عملي	0.60
Q64	من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاوله عملي هي توفر جمعيات تعاونية داخل عملي	0.53
Q66	عمل المرأة لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يساهم في انحراف أبنائي أو من منهم تحت رعايتي من الأطفال	0.48
ألفا كرونباخ C.alpha: 0.879		
مؤشر DG.rho: 0.909		
الجذر الكامن للعامل الأول (eig.1st): 4.2		
الجذر الكامن للعامل الثاني (eig.2nd): 0.866		
متوسط نسبة التباين المستخرج AVE: 0.595		

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يوضح الجدول رقم (31)، نتائج صدق مقياس المتغير التابع "المحددات المؤسسية"، حيث سجلت بعض الملاحظات كما يلي:

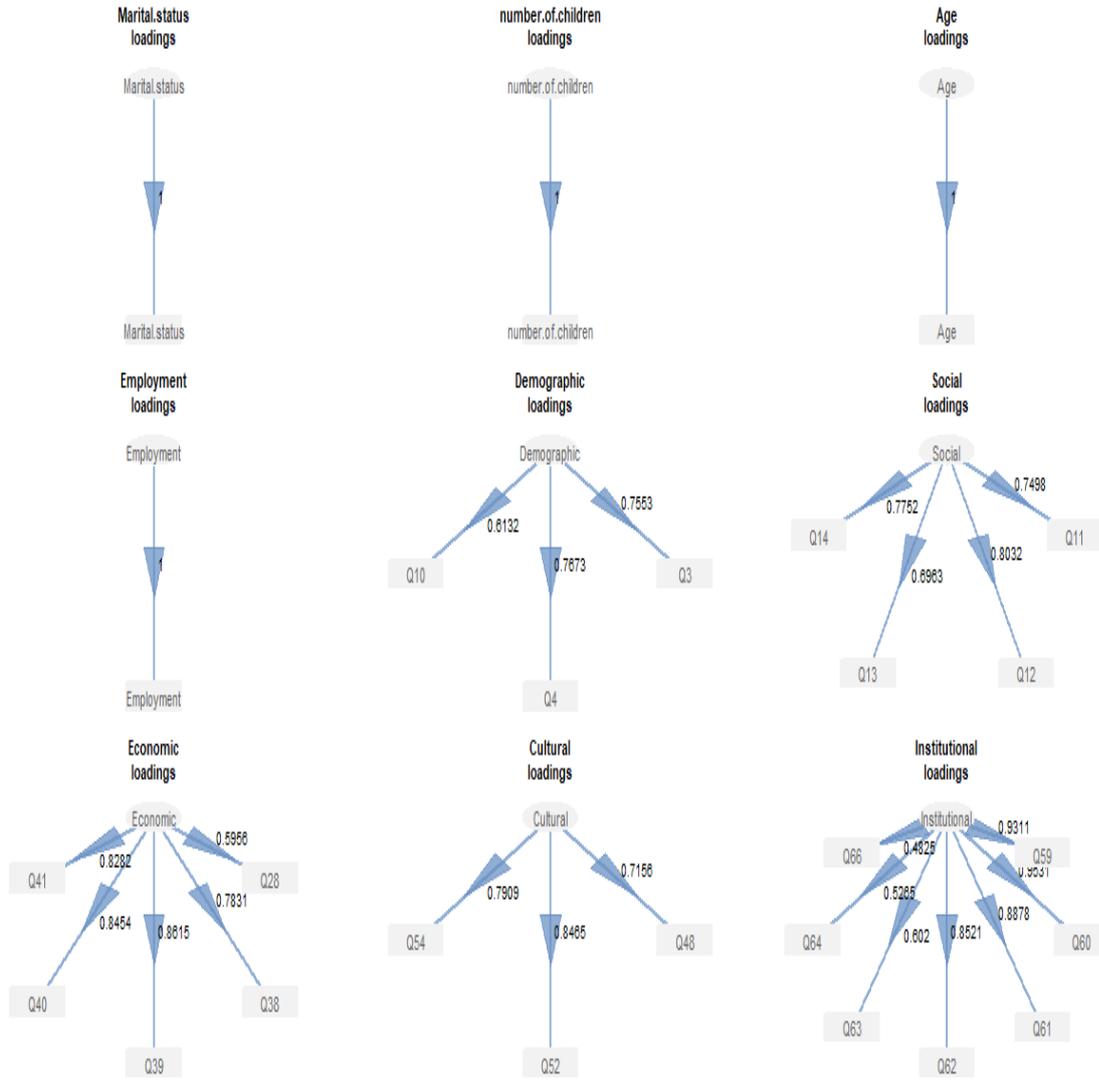
- جاءت المعاملات التحميلية منسجمة، وقيم بعضها أكبر من 0.7، والبعض الآخر يحمل قيماً أقل.
- قيمة متوسط التباين المستخرج ارتفعت، فبعدما كانت تساوي 0.399 أضحت قيمته تساوي 0.595،

- ج. قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني انخفضت، فبعدها كانت تساوي 1.79 أضحت تساوي 0.866،
- د. قيمة مؤشر "ألفا كرونباخ" ارتفعت، فبعدها كانت تساوي 0.814 أضحت تساوي 0.879،
- هـ. قيمة مؤشر "DG.rho" ارتفعت، فبعدها كانت تساوي 0.859 أضحت تساوي 0.909،
- و. قيمة الجذر الكامن للعامل الأول يفترض أن تفوق قيمته الواحد الصحيح قد بلغت 4.2.
- وهكذا نقول بأن المؤشرات جاءت متجانسة ومتراصة فيما بينها، مما يعطي انطباعاً بأنها أحادية البعد، وأن هذا المقياس يعتبر صادقاً يمكن الاعتماد عليه في التحليل الإحصائي.

### الفرع الثاني: اختبار صدق تمايز النموذج

بعدها تم تقييم النموذج، كمرحلة أولى، من خلال قياس صدق المتغيرات أحادية البعد للمتغيرات الكامنة للدراسة، وتصفية المتغيرات المقاسة بشكل جيد وصادق، نقوم بتجسيد ذلك بيانياً كما يلي:

الشكل رقم (22): معاملات التحميل المتغيرات المقاسة للمتغيرات الكامنة للنموذج

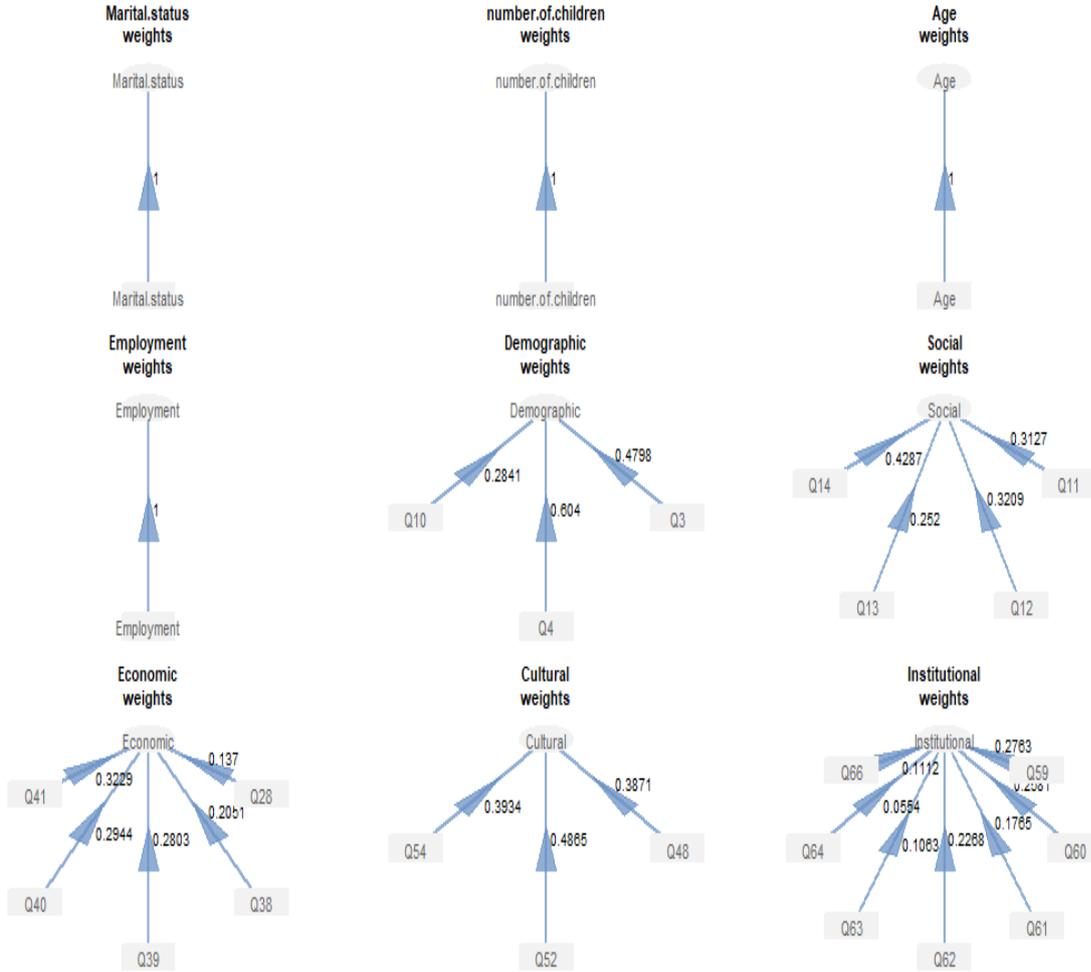


المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يلاحظ من الشكل رقم (22)، أن المتغيرات الكامنة للنموذج والتي تضم المتغير الكامن المحددات الاجتماعية، حيث بلغت معاملات التحميل (من 0.70 إلى 0.80)، والمتغير الكامن المحددات الثقافية أو النفسية، حيث بلغت معاملات التحميل (من 0.72 إلى 0.85)، أن النموذج احتفظ بالمتغيرات المقاسة ذات معاملات التحميل أكبر من أو تساوي 0.7 فقط، بينما المتغير الكامن المحددات الاقتصادية، حيث بلغت معاملات التحميل (من 0.60 إلى 0.86)، والمتغير الكامن المحددات المؤسسية، حيث بلغت معاملات التحميل (من 0.48 إلى 0.95)، والمتغير الكامن المحددات الديمغرافية، حيث بلغت معاملات التحميل (من 0.61 إلى 0.77)، فإن النموذج احتفظ بمتغيرات مقاسة

ذات معاملات تحميل أقل من 0.7، ومعاملات تحميل أكبر من أو تساوي 0.7، كما نتعرض إلى أوزان المتغيرات المقاسة في المتغيرات الكامنة كما في الشكل الموالي:

الشكل رقم (23): أوزان المتغيرات المقاسة للمتغيرات الكامنة للنموذج



المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يلاحظ من الشكل رقم (23)، أن المتغيرات المقاسة للنموذج كانت كلها أوزانها موجبة، وهو مؤشر جيد على أنها تقيس بعد واحد وذات صدق عالي، وهي تضم المتغير الكامن المحددات الاجتماعية، حيث بلغت أوزانها (من 0.25 إلى 0.43)، والمتغير الكامن المحددات الثقافية او النفسية، حيث بلغت أوزانها (من 0.39 إلى 0.49)، بينما المتغير الكامن المحددات الاقتصادية، حيث بلغت أوزانها (من 0.14 إلى 0.32)، والمتغير الكامن المحددات المؤسساتية، حيث بلغت أوزانها (من 0.06 إلى 0.28)، والمتغير الكامن المحددات الديمغرافية، حيث بلغت أوزانها (من 0.28 إلى 0.60).

### الفرع الثالث: اختبار صدق تمايز متغيرات الدراسة

بعد اختبار صدق مقياس متغيرات نموذج القياس وإجراء التعديلات المطلوبة واختبار صدق تمايز النموذج يتم الانتقال إلى مرحلة اختبار صدق التمايز لنموذج المسار أو متغيرات الدراسة، من خلال إجراء تحليل معيار "Fornell-Larcker"<sup>339</sup>.

يمكن كذلك إجراء اختبار الصدق التمايزي عن طريق حساب معاملات التحميل التقاطعية للمتغيرات، وفيما يلي عرض للاختبار وفق معيار "Fornell-Larcker" كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (32): معيار "Fornell-Larcker"

المحددات المؤسسية	المحددات الثقافية أو النفسية	المحددات الاقتصادية	المحددات الاجتماعية	المحددات الديمغرافية	
				0.72	المحددات الديمغرافية
			0.76	-0.01	المحددات الاجتماعية
		0.79	0.57	-0.25	المحددات الاقتصادية
	0.79	0.63	0.52	-0.04	المحددات الثقافية أو النفسية
0.77	0.19	0.25	0.17	0.09	المحددات المؤسسية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

ما يلاحظ من خلال الجدول رقم (32)، أن هناك ارتفاع في القيم المتعلقة بالارتباطات بين المتغيرات الكامنة بعضها ببعض، والتي تمثل وفق المعيار المذكور سابقاً، الجذر التربيعي لمتوسط التباين، وهذا عند كل متغير كامن، ولذلك نعتبرها بمثابة بناءات لنموذج الدراسة، حتى تكون له صلاحية تمايز أخرى مختلفة، وهذا مقارنة ببناءات أخرى ممكنة.

أما بخصوص اختبار الصدق التمايزي عن طريق حساب معاملات التحميل التقاطعية للمتغيرات مع معاملات التحميل الخارجية لكل متغير كامن، فيمكن رؤية نتائجها من خلال الجدول التالي:

<sup>339</sup> ينص المعيار على أن الجذر التربيعي للتباين يفترض أن يكون أقوى من مقدار الارتباطات ما بين المتغيرات الكامنة في نموذج الدراسة.

الجدول رقم (33): معاملات التحميل التقاطعية

المحددات المؤسسية	المحددات الثقافية أو النفسية	المحددات الاقتصادية	المحددات الاجتماعية	المحددات الديمقراطية	المقياس المتغير	المتغير الكامن
0.08	0.04	-0.13	0.03	(0.76)	Q3	المحددات الديمقراطية
0.06	-0.12	-0.23	-0.01	(0.77)	Q4	
0.06	0.03	-0.18	-0.07	(0.61)	Q10	
0.06	0.48	0.47	(0.75)	-0.04	Q11	المحددات الاجتماعية
0.25	0.35	0.34	(0.80)	0.16	Q12	
0.11	0.16	0.27	(0.70)	0.16	Q13	
0.09	0.49	0.59	(0.78)	-0.21	Q14	
0.05	0.35	(0.60)	0.53	-0.13	Q28	المحددات الاقتصادية
-0.03	0.39	(0.78)	0.48	-0.29	Q38	
0.24	0.48	(0.86)	0.49	-0.23	Q39	
0.25	0.56	(0.85)	0.39	-0.21	Q40	
0.32	0.64	(0.83)	0.47	-0.16	Q41	
0.17	(0.72)	0.35	0.39	0.01	Q48	المحددات الثقافية أو النفسية
0.07	(0.85)	0.62	0.48	0.00	Q52	
0.23	(0.79)	0.50	0.33	-0.12	Q54	
(0.935)	0.21	0.29	0.19	0.02	Q59	المحددات المؤسسية
(0.95)	0.24	0.30	0.16	0.02	Q60	
(0.89)	0.09	0.16	0.05	0.09	Q61	
(0.85)	0.15	0.20	0.14	0.15	Q62	
(0.60)	0.05	0.07	0.09	0.14	Q63	
(0.53)	-0.05	0.00	-0.06	0.14	Q64	
(0.48)	0.15	0.09	0.20	0.05	Q66	

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

ما يلاحظ من الجدول رقم (33) أن معاملات التحميل الخارجية، لكل متغير من هذه المتغيرات، قد سجل قيماً مرتفعة، وهذا بإجراء مقارنة مع معاملات التحميل التقاطعية المقابلة للبناءات الأخرى (كل بند مقابل المتغير الآخر)، بمعنى ارتفاع معاملات التحميل التقاطعية لكل من هذه المتغيرات الكامنة مع نفس المتغير الكامن، وهو ما يعبر عن صدق التمايز، مقارنة بغيرها من البناءات.

### المبحث الرابع: نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

سيتم في هذه المبحث عرض وتحليل أبرز نتائج الاستبانة، والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والمتعلقة بالبيانات العامة لعينة الدراسة، وكذا صياغة فرضيات الدراسة ومناقشتها، كما يلي:

#### المطلب الأول: نتائج الدراسة الميدانية

من أجل عرض نتائج الدراسة الميدانية، لا بد أن نعرض على التحليل الوصفي لعينة الدراسة، التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وأخيراً التعرض إلى نتائج الآثار المباشرة وحساب معامل التحديد وكذلك اختبار الفروض كما يلي:

#### الفرع الأول: التحليل الوصفي لعينة الدراسة

وفيما يلي عرض لسمات مجتمع الدراسة وفق البيانات العامة حسب ما ورد في القسم الأول من الاستبانة والمرتبطة بالمتغيرات المستقلة التالية:

الجدول رقم (34): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات العامة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية %
الحالة الزوجية	متزوجة	43	41.3%
	غير متزوجة	61	58.7%
	المجموع	104	100%
عدد الأطفال	لا يوجد لدي أطفال	43	41.3%
	طفل أو طفلين	27	26%
	من 3 إلى 5 أطفال	29	27.9%
	أكثر من 5 أطفال	5	4.8%
	المجموع	104	100%
العمر	أقل من 20 سنة	0	0%
	من 20 - 35 سنة	33	31.7%
	من 36 - 45 سنة	59	56.7%
	أكثر من 45 سنة	12	11.5%
	المجموع	104	100%

التدريس	15	14.4%
الإدارة العامة	55	52.9%
العمل المهني	34	32.7%
المجموع	104	100%

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات المبحوثات

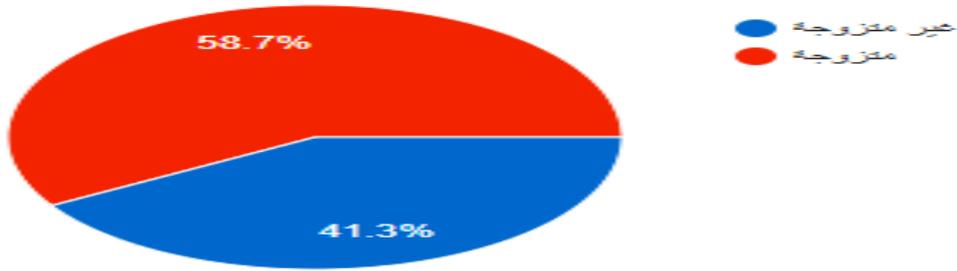
ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول رقم (34)، أنه بالنسبة لمتغير الحالة الزوجية، فإن نسبة النساء غير المتزوجات تعتبر أكبر من نسبة النساء المتزوجات، حيث بلغت النسبة على التوالي 58.7% و 41.3%، وهذا ما يفسر بأن المرأة غير المتزوجة، سواء كانت عزباء، مطلقة أو أرملة، تكون أكثر إقبالاً على سوق العمل من نظيرتها المتزوجة، وهذا بسبب أن المتزوجة عموماً تعتبر أقل إقبالاً على سوق العمل، باعتبار أن الزوج أو المعيل طبيعياً هو الذي يتحمل تكاليف المعيشة، حتى في ظل تواجد المرأة في سوق العمل.

بخصوص عدد الأطفال، فما يمكن ملاحظته بأن نسبة العاملات بدون أطفال تشكل أكبر نسبة حيث بلغت 41.3%، وما تبقى فإن النسبة 58.7%، هي موزعة ما بين العاملات بطفل إلى خمسة أطفال أو أكثر من خمسة أطفال، وهذا ما يدعم النظرية التي تنص على أن النساء العاملات بأطفال، هن الأقل إقبالاً على سوق العمل من غيرهن.

بخصوص العمر، فإن النساء الأقل من عشرين سنة غير موجودة في العينة، حيث تبلغ النسبة 0%، أما النساء الأكثر تواجداً في العينة فهن النساء ما بين 36 سنة إلى 45 سنة، وذلك بنسبة 56.7%، بينما تنخفض نسبة العاملات في فئة الأكثر من 45 سنة إلى ما نسبته 11.5%، وهذا أمر طبيعي، لأن المرأة في هذا العمر تميل أكثر إلى ترك العمل، والاتجاه أكثر فأكثر نحو التقاعد.

أخيراً بخصوص مجال العمل، فإن النساء الأكثر توظيفاً يتواجدن في مجال الإدارة العامة، وذلك بنسبة 52.9%، ويأتي بعدها مجال العمل المهني، بنسبة 32.7%، وأخيراً مجال التدريس، وذلك بنسبة 14.4%، واعتباراً من القيم الجدولية، نستطيع التعبير عن النسب برسم الأشكال البيانية التالية:

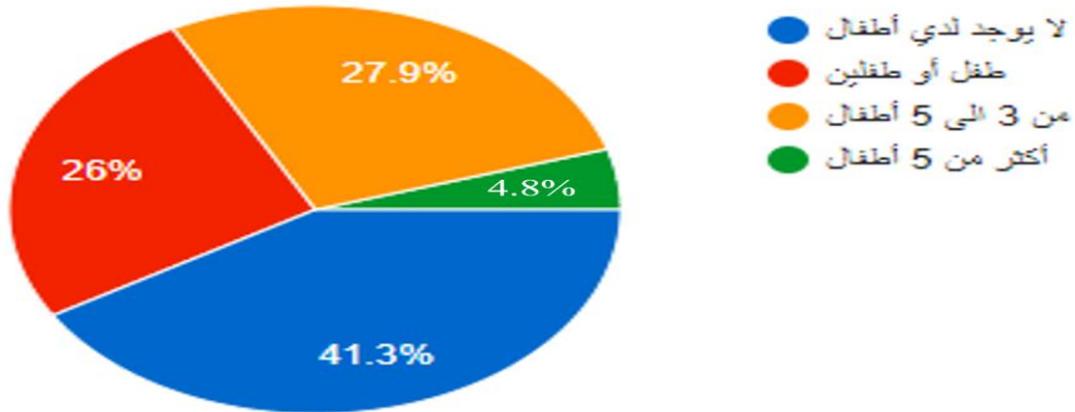
الشكل رقم (24): توزيع الحالة الزوجية



المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة plspm R 4.0.2

ما يمكن ملاحظته من الشكل رقم (24)، هو أن النسبة الأكبر من أفراد العينة هن نساء غير متزوجات، حيث بلغت نسبتهم 58.7%، مقابل 41.3%، وهذا يدل أن المرأة غير المتزوجة بإمكانها الإقبال على سوق العمل أكثر، شأنها شأن الرجل، كلما كانت التزاماتها اتجاه الأسرة أقل.

الشكل رقم (25): توزيع عدد الأطفال

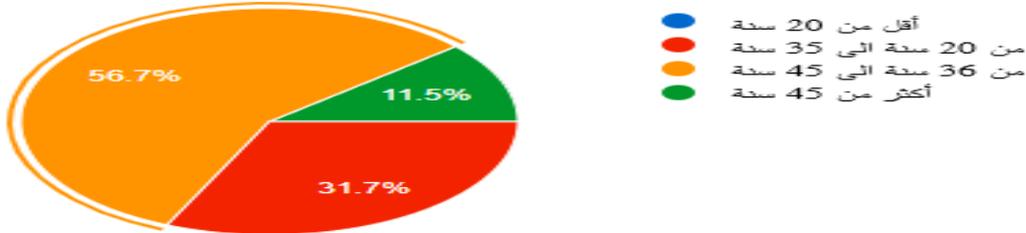


المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة plspm R 4.0.2

ما يلاحظ من الشكل رقم (25)، أن نسبة النساء العاملات بدون أطفال لها حصة الأسد من سوق العمل، وهذا ما يؤيد الإحصائيات الأولى والمتعلقة بالنساء غير المتزوجات، تجدهن الأكثر إقبالاً على العمل عن غيرهن من النساء، بالنسبة للنساء المتزوجات بأطفال، فقد بلغت النسبة ما قيمته 58.7% إجمالياً موزعة كالتالي: 26% بالنسبة للنساء بطفل أو طفلين، 27.9% من ثلاثة إلى خمسة أطفال، و4.8% أكبر من خمسة أطفال، حيث نلاحظ أنه كلما كان عدد الأطفال أكثر، كان إقبال المرأة

على سوق العمل أقل، وهذا بسبب الضغوطات العائلية والتي من شأنها أن تقلل من فرص التحاق المرأة بسوق العمل.

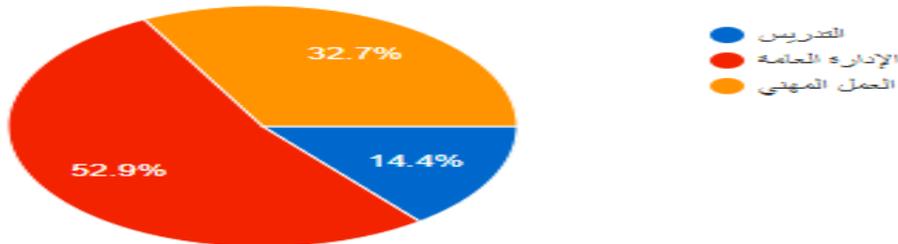
الشكل رقم (26): توزيع العمر



المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة plspm R 4.0.2

ما يلاحظ من الشكل رقم (26)، أن المرأة دون سن العشرين تجدها أقل إقبالاً على سوق العمل، وهذا ما تبرره النسبة الصفرية، أما بالنسبة لفئة النساء ما بين سن 36 و 45 سنة، فإن نسبة التحاقها بسوق العمل تعتبر الأقوى، حيث بلغت النسبة 56.7%، وهذه المرحلة تعتبر بمثابة مرحلة النضج بالنسبة للمرأة على مستوى سوق العمل، وبعدها تبدأ نسبة الالتحاق تقل شيئاً فشيئاً، حيث عبرت فئة أكثر من 45 سنة عن نسبة التحاق أقل 11.5% فقط، بسبب أنه في هذه الفترة تكون المرأة قد أصيبت بالإعياء، وتصبح تفكر أكثر فأكثر في ترك العمل والحصول على التقاعد، أخيراً، بالنسبة لفئة النساء ما بين 20 إلى 35 سنة، فإن النسبة تبلغ 31.7%، وهي نسبة معتبرة نسبياً على أساس أن المرأة تكون في بداية مشوارها العملي، فهي متواجدة بشكل أكبر من تواجدها في فئة ما دون العشرين.

الشكل رقم 27: توزيع مجال العمل



المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة plspm R 4.0.2

ما يلاحظ من الشكل رقم (27)، أن أكثر المبحوثات إجابة عن أسئلة الاستبانة هن الموظفات الإداريات، وهذا بنسبة 52.9%، يليها العاملات المهنيات بنسبة 32.7%، وأخيراً الأستاذات بنسبة 14.4%، وهذا يرجع بالدرجة الأولى إلى كبر مجتمع الدراسة بالنسبة للموظفات الإداريات و إلى مدى استعداد هذه الأخيرة للإجابة عن الأسئلة دون الأخريات من الفئات الأخرى.

### الفرع الثاني: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

إن التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، إنما يعتمد على مجموعة من الحسابات الإحصائية وهي المتوسط الحسابي، قياس مستوى درجة الموافقة في العينة (الأهمية النسبية)، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، وهذا من أجل قياس تشتت درجة الموافقة في عينة الدراسة، هذا ويكون ترتيب هذه العناصر موضوعاً على أساس معامل الاختلاف لمختلف البنود أو العبارات التي تدخل ضمن متغيرات الدراسة كما يلي:

#### 1: المتغير التابع المحددات الديمغرافية

حيث يوضح الجدول الموالي، مختلف نتائج التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات الديمغرافية كما يلي:

الجدول رقم (35): التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات الديمغرافية

المتغير	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	درجة الموافقة
Q3	3.96	79.23	1.15	28.99	1	قوية
Q4	3.40	68.08	1.06	31.05	3	متوسطة
Q10	3.50	70.00	1.05	30.06	2	متوسطة
المعدل	3.62	72.44	0.79	21.84		

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات R 4.0.2

من خلال الجدول رقم (35)، نلاحظ اختلاف في درجة الموافقة بالنسبة لبنود هذا المتغير، فهي قوية بالنسبة للبند الأول Q3، أما بالنسبة للبندين الثاني والثالث Q10 و Q4 على التوالي، فهي متوسطة.

## 2: المتغير التابع المحددات الاجتماعية

حيث يوضح الجدول الموالي، مختلف نتائج التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات الاجتماعية كما يلي:

الجدول رقم (36): التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات الاجتماعية

المتغير	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	درجة الموافقة
Q11	3.77	75.38	1.07	28.45	1.00	قوية
Q12	3.72	74.42	1.16	31.21	3.00	قوية
Q13	3.56	71.15	1.21	34.11	4.00	متوسطة
Q14	3.47	69.42	0.99	28.66	2.00	متوسطة
المعدل	3.63	72.60	0.85	23.33		متوسطة

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات R 4.0.2

من خلال الجدول رقم (36)، نلاحظ اختلاف في درجة الموافقة بالنسبة لبنود هذا المتغير، فهي قوية بالنسبة للبندين الأول والثالث Q11 و Q14، أما بالنسبة للبندين الثالث والرابع Q12 و Q13 على التوالي، فهي متوسطة.

## 3: المتغير التابع المحددات الاقتصادية

حيث يوضح الجدول الموالي، مختلف نتائج التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات الاقتصادية كما يلي:

الجدول رقم (37): التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات الاقتصادية

المتغير	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	درجة الموافقة
Q28	3.17	63.46	1.42	44.66	5	متوسطة
Q38	3.17	63.46	1.09	34.42	3	متوسطة
Q39	3.21	64.23	1.15	35.69	4	متوسطة
Q40	3.50	70.00	1.01	28.98	1	متوسطة

متوسطة	2	30.52	1.05	68.85	3.44	Q41
متوسطة		27.21	0.90	66.00	3.30	المعدل

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات R 4.0.2

من خلال الجدول رقم (37)، نلاحظ بأنه لا يوجد ثمة اختلاف في درجة الموافقة بالنسبة لبنود هذا المتغير، فهي متوسطة بالنسبة للمجموعة.

#### 4: المتغير التابع المحددات الثقافية أو النفسية

حيث يوضح الجدول الموالي، مختلف نتائج التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات الثقافية أو النفسية كما يلي:

الجدول رقم (38): التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات الثقافية أو النفسية

المتغير	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	درجة الموافقة
Q48	3.71	74.23	0.99	26.73	1.00	قوية
Q52	3.61	72.12	1.07	29.54	3.00	متوسطة
Q54	3.38	67.50	1.00	29.54	2.00	متوسطة
المعدل	3.56	71.28	0.80	22.46		متوسطة

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات R 4.0.2

من خلال الجدول رقم (38)، نلاحظ اختلاف في درجة الموافقة بالنسبة لبنود هذا المتغير، فهي قوية بالنسبة للبند الأول Q48، أما بالنسبة للبندين الثاني والثالث Q54 و Q52، فهي متوسطة.

#### 5: المتغير التابع المحددات المؤسساتية

والجدول التالي، يبين مختلف نتائج التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات المؤسساتية كما يلي:

الجدول رقم (39): التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات المؤسساتية

المتغير	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	درجة الموافقة
Q59	3.95	79.04	0.95	24.01	1	قوية
Q60	3.95	79.04	0.98	24.78	2	قوية
Q61	3.94	78.85	1.00	25.45	3	قوية

قوية	3	25.45	1.00	78.85	3.94	Q62
قوية	4	26.81	1.07	80.19	4.01	Q63
قوية	6	30.92	1.14	73.46	3.67	Q64
قوية	5	27.11	1.02	75.19	3.76	Q66
		19.89	0.77	77.80	3.89	المعدل

#### المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات R 4.0.2

من خلال الجدول رقم (39)، نلاحظ بأنه لا يوجد ثمة اختلاف في درجة الموافقة بالنسبة لجميع بنود هذا المتغير، فهي قوية بالنسبة لجميع البنود دون استثناء.

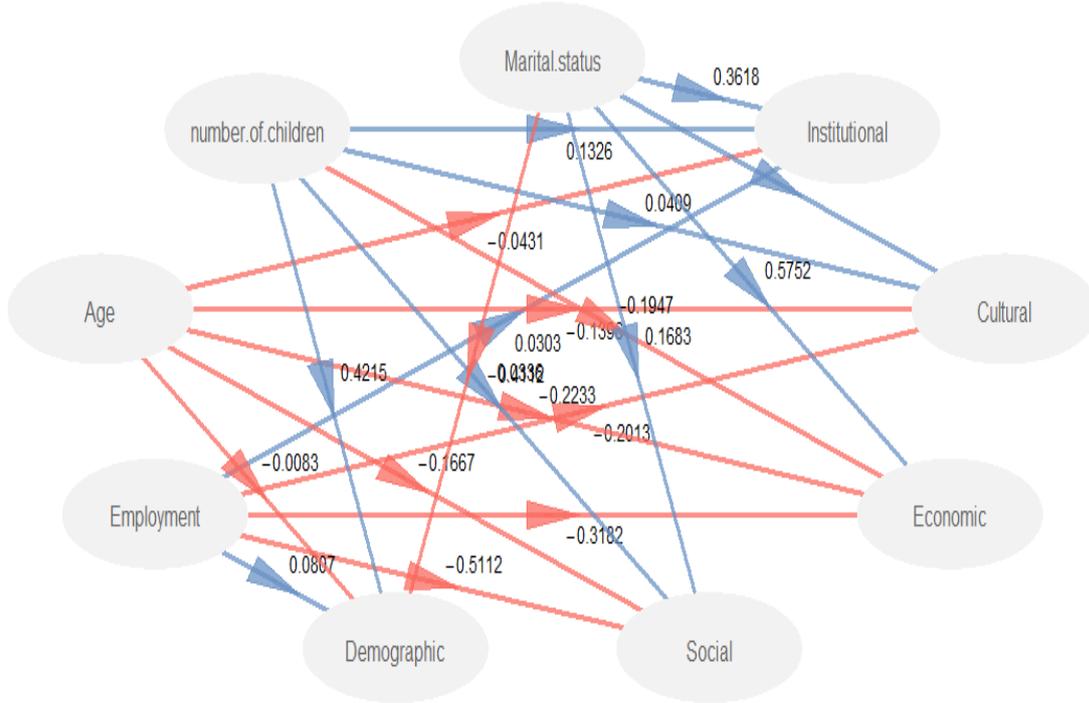
#### الفرع الثالث: تحليل الآثار المباشرة

انبثق عن النموذج المطروح، فروضاً للدراسة تمثلت في مجمل التأثيرات المباشرة للمتغيرات المراد قياسها والتي نسعى لاختبارها، من أجل إثبات صحتها أو خطئها، يتم استعراض أولاً، نتائج الآثار المباشرة للنموذج، بالإضافة إلى حساب ما يسمى بمعامل التحديد، والمفسر للتباين الموضح للنتيجة، وأخيراً استعراضاً للفروض الرئيسية والفرعية لنموذج الدراسة كما يلي:

#### أولاً: نتائج الآثار المباشرة للنموذج

يتمثل نموذج الدراسة في مجموعة من المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، كما أسلفنا، تربط علاقة. نستعرض الآثار المباشرة لهذه العلاقة من خلال الشكل الموالي، حيث يعرض الآثار المباشرة التي تحدث بين مختلف المتغيرات الكامنة في نموذجنا الهيكلي كما يلي:

الشكل رقم (28): النموذج البنائي للدراسة



المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plsmpm

### ثانياً: حساب معامل التحديد للنموذج

من خلال الشكل السابق نستعرض معامل التحديد عند كل متغير تابع، والممثلة لمحددات عمالة المرأة، وهذا طبعاً بعد إضافة التأثيرات المباشرة، كما يلي:

الجدول رقم (40): معامل التحديد

المحدد	معامل التحديد
المحددات الديمغرافية	13.4 %
المحددات الاجتماعية	38.4 %
المحددات الاقتصادية	49.6 %
المحددات الثقافية أو النفسية	26.2 %
المحددات المؤسساتية	20.8 %

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

يوضح الجدول رقم (40)، نسب تفسير المتغيرات الشخصية، لكل محدد حيث احتلت المرتبة الأولى المحددات الاقتصادية، والتي ساهمت في تفسيرها المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة بنسبة 49.6%، تليها المحددات الاجتماعية، التي فسرتها نفس المتغيرات الشخصية، وذلك بنسبة 38.4%، تليها المحددات الثقافية أو النفسية، والتي تم تفسيرها من المتغيرات الشخصية للمرأة العاملة بنسبة 26.2 %، فيما جاءت بعدها المحددات المؤسساتية، بنسبة تفسير تقدر ب 20.8%، وأخيراً المحددات الديمغرافية، حيث بلغت النسبة 13.4%.

كما يلاحظ بأن مجموع المعاملات بلغ ما قيمته 148.4%.

### ثالثاً: اختبار صحة الفروض لنموذج الدراسة

وفيما يلي نستعرض مختلف الفروض الرئيسية الجزئية للدراسة، بمعية الفروض الفرعية لكل فرض رئيسي جزئي، حيث بلغ مجمل الفروض خمسة وعشرون (25) فرضاً، كما يلي:

#### 1: اختبار الفرض الرئيسي الجزئي الأول

ينص الفرض الرئيسي الجزئي الأول على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغيرات الشخصية على المحددات الديمغرافية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض سيتم تجزئته لفرضيات فرعية كما يلي:

##### 1.1. اختبار الفرض الفرعي الأول

ينص الفرض الفرعي الأول على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل الحالة الزوجية على المحددات الديمغرافية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول على النحو التالي:

الجدول رقم (41): اختبار الفرض الفرعي الأول

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
غير معنوي	0.379	-0.24	0.14	-0.0336	الحالة الزوجية-< المحددات الديمغرافية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (41)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير الحالة الزوجية نحو المحددات الديمغرافية لعمل المرأة كان سلبي وقدر بـ -0.0336، وهو أثر غير معنوي، وعليه يرفض الفرض الفرعي الأول، أي لا يوجد أثر معنوي للحالة الزوجية على المحددات الديمغرافية لعمل المرأة.

### 2.1. اختبار الفرض الفرعي الثاني

ينص الفرض الفرعي الثاني على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل عدد الأطفال على المحددات الديمغرافية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني على النحو التالي:

الجدول رقم (42): اختبار الفرض الفرعي الثاني

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
معنوي	0.002	3.01	0.14	0.4215	عدد الأطفال-< المحددات الديمغرافية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (42)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير عدد الأطفال نحو المحددات الديمغرافية لعمل المرأة كان ايجابي قدر بـ 0.4215، وهو أثر معنوي، وعليه يقبل الفرض الفرعي الثاني، أي يوجد أثر معنوي لعدد الأطفال على المحددات الديمغرافية لعمل المرأة.

### 3.1. اختبار الفرض الفرعي الثالث

ينص الفرض الفرعي الثالث على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل العمر على المحددات الديمغرافية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث على النحو التالي:

الجدول رقم (43): اختبار الفرض الفرعي الثالث

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
غير معنوي	0.932	-0.092	0.09	-0.0083	العمر- المحددات الديمغرافية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (43)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير العمر نحو المحددات الديمغرافية لعمل المرأة كان سلبياً قدر بـ  $-0.0083$ ، وهو أثر غير معنوي، وعليه يرفض الفرض الفرعي الثالث، أي لا يوجد أثر معنوي للعمر على المحددات الديمغرافية لعمل المرأة.

#### 4.1. اختبار الفرض الفرعي الرابع

ينص الفرض الفرعي الرابع على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل مجال العمل على المحددات الديمغرافية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الرابع على النحو التالي:

الجدول رقم (44): اختبار الفرض الفرعي الرابع

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
غير معنوي	0.417	0.985	0.09	0.0887	مجال العمل- المحددات الديمغرافية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (44)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير مجال العمل نحو المحددات الديمغرافية لعمل المرأة كان إيجابياً قدر بـ  $0.0887$  وهو أثر غير معنوي، وعليه يرفض الفرض الفرعي الرابع، أي لا يوجد أثر معنوي لمجال العمل على المحددات الديمغرافية لعمل المرأة.

نستنتج بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة في مجموعها والمحددات الديمغرافية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، كما سيأتي لاحقاً ضمن مناقشة نتائج الفروض.

#### 2. الفرض الرئيسي الجزئي الثاني

ينص الفرض الرئيسي الجزئي الثاني على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغيرات الشخصية على المحددات الاجتماعية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض سيتم تجزئته لفرضيات فرعية كما يلي:

## 1.2. اختبار الفرض الفرعي الأول

ينص الفرض الفرعي الأول على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل الحالة الزوجية على المحددات الاجتماعية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول على النحو التالي:

الجدول رقم (45): اختبار الفرض الفرعي الأول

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
غير معنوي	0.14	1.53	0.11	0.1683	الحالة الزوجية- < المحددات الاجتماعية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (45)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير الحالة الزوجية نحو المحددات الاجتماعية لعمل المرأة كان إيجابياً قدر بـ **0.1683**، وهو أثر غير معنوي، وعليه يرفض الفرض الفرعي الأول، أي لا يوجد أثر معنوي للحالة الزوجية على المحددات الاجتماعية لعمل المرأة.

## 2.2. الفرض الفرعي الثاني

ينص الفرض الفرعي الثاني على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل عدد الأطفال على المحددات الاجتماعية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني على النحو التالي:

الجدول رقم (46): اختبار الفرض الفرعي الثاني

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
معنوي	0.000	3.738	0.11	0.4112	عدد الأطفال- < المحددات الاجتماعية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (46)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير عدد الأطفال نحو المحددات الاجتماعية لعمل المرأة كان إيجابياً قدر بـ **0.4112**، وهو أثر معنوي، وعليه يقبل الفرض الفرعي الثاني، أي يوجد أثر معنوي لعدد الأطفال على المحددات الاجتماعية لعمل المرأة.

### 3.2. الفرض الفرعي الثالث

ينص الفرض الفرعي الثالث على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل العمر على المحددات الاجتماعية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث على النحو التالي:

الجدول رقم (47): اختبار الفرض الفرعي الثالث

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
معنوي	0.045	-2.03	0.082	-0.1667	العمر- المحددات الاجتماعية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (47)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير العمر نحو المحددات الاجتماعية لعمل المرأة كان سلبياً قدر بـ -0.1667، وهو أثر معنوي، وعليه يقبل الفرض الفرعي الثالث، أي يوجد أثر معنوي للعمر على المحددات الاجتماعية لعمل المرأة.

### 4.2. الفرض الفرعي الرابع

ينص الفرض الفرعي الرابع على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل مجال العمل على المحددات الاجتماعية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الرابع على النحو التالي:

الجدول رقم (48): اختبار الفرض الفرعي الرابع

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
معنوي	0.000	-6.39	0.08	-0.5112	مجال العمل- المحددات الاجتماعية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (48)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير مجال العمل نحو المحددات الاجتماعية لعمل المرأة كان سلبياً قدر بـ -0.5112، وهو أثر معنوي، وعليه يقبل الفرض الفرعي الرابع، أي يوجد أثر معنوي لمجال العمل على المحددات الاجتماعية لعمل المرأة.

نستنتج بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة في مجموعها والمحددات الاجتماعية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، كما سيأتي لاحقاً ضمن مناقشة نتائج الفروض.

### 3. الفرض الرئيسي الجزئي الثالث

ينص الفرض الرئيسي الجزئي الثالث على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغيرات الشخصية على المحددات الاقتصادية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض سيتم تجزئته لفرضيات فرعية كما يلي:

#### 1.3. الفرض الفرعي الأول

ينص الفرض الفرعي الأول على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل الحالة الزوجية على المحددات الاقتصادية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول على النحو التالي:

الجدول رقم (49): اختبار الفرض الفرعي الأول

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
معنوي	0.000	6.39	0.09	0.5752	الحالة الزوجية- < المحددات الاقتصادية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (49)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير الحالة الزوجية نحو المحددات الاقتصادية لعمل المرأة كان ايجابياً قدر بـ 0.5752، وهو أثر معنوي، وعليه يقبل الفرض الفرعي الأول، أي يوجد أثر معنوي للحالة الزوجية على المحددات الاقتصادية لعمل المرأة.

#### 2.3. الفرض الفرعي الثاني

ينص الفرض الفرعي الثاني على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل عدد الأطفال على المحددات الاقتصادية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني على النحو التالي:

الجدول رقم (50): اختبار الفرض الفرعي الثاني

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
غير معنوي	0.1034	-1.27	0.11	0.1399-	عدد الأطفال- < المحددات الاقتصادية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (50)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير عدد الأطفال نحو المحددات الاقتصادية لعمل المرأة كان سلبياً قدر بـ  $-0.1399$ ، وهو أثر غير معنوي، وعليه يرفض الفرض الفرعي الثاني، أي لا يوجد أثر معنوي لعدد الأطفال على المحددات الاقتصادية لعمل المرأة

### 3.3. الفرض الفرعي الثالث

ينص الفرض الفرعي الثالث على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل العمر على المحددات الاقتصادية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث على النحو التالي:

الجدول رقم (51): اختبار الفرض الفرعي الثالث

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
معنوي	0.008	-2.45	0.082	-0.2013	العمر < المحددات الاقتصادية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (51)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير العمر نحو المحددات الاقتصادية لعمل المرأة كان سلبياً قدر بـ  $-0.2013$ ، وهو أثر معنوي، وعليه يقبل الفرض الفرعي الثالث، أي يوجد أثر معنوي للعمر على المحددات الاقتصادية لعمل المرأة.

### 4.3. الفرض الفرعي الرابع

ينص الفرض الفرعي الرابع على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل مجال العمل على المحددات الاقتصادية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الرابع على النحو التالي:

الجدول رقم (52): اختبار الفرض الفرعي الرابع

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
معنوي	0.0003	-3.53	0.09	-0.3182	مجال العمل < المحددات الاقتصادية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (52)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير مجال العمل نحو المحددات الاقتصادية لعمل المرأة كان سلبياً قدر بـ  $-0.3182$ ، وهو أثر معنوي، وعليه يقبل الفرض الفرعي الرابع، أي يوجد أثر معنوي لمجال العمل على المحددات الاقتصادية لعمل المرأة.

نستنتج بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة في مجموعها والمحددات الاقتصادية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، كما سيأتي لاحقاً ضمن مناقشة نتائج الفروض.

#### 4. الفرض الرئيسي الجزئي الرابع

ينص الفرض الرئيسي الجزئي الرابع على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغيرات الشخصية على المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض سيتم تجزئته لفرضيات فرعية كما يلي:

##### 1.4. الفرض الفرعي الأول

ينص الفرض الفرعي الأول على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل الحالة الزوجية على المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول على النحو التالي:

الجدول رقم (53): اختبار الفرض الفرعي الأول

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
معنوي	0.004	3.07	0.12	0.369	الحالة الزوجية- المحددات الثقافية أو النفسية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة 4.0.2 plspm R

من خلال الجدول رقم (53)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير للحالة الزوجية نحو المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة كان إيجابياً قدر بـ  $0.369$ ، وهو أثر معنوي، وعليه يقبل الفرض الفرعي الأول، أي يوجد أثر معنوي للحالة الزوجية على المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة.

#### 2.4. الفرض الفرعي الثاني

ينص الفرض الفرعي الثاني على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل عدد الأطفال على المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني على النحو التالي:

الجدول رقم (54): اختبار الفرض الفرعي الثاني

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
غير معنوي	0.742	0.34	0.12	0.0409	عدد الأطفال-< المحددات الثقافية أو النفسية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (54)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير عدد الأطفال نحو المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة كان ايجابياً قدر بـ **0.0409**، وهو أثر غير معنوي، وعليه يرفض الفرض الفرعي الثاني، أي لا يوجد أثر معنوي لعدد الأطفال على المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة.

### 3.4. الفرض الفرعي الثالث

ينص الفرض الفرعي الثالث على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل العمر على المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث على النحو التالي:

الجدول رقم (55): اختبار الفرض الفرعي الثالث

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
غير معنوي	0.124	-2.16	0.09	-0.1947	العمر-< المحددات النفسية أو الثقافية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (55)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير العمر نحو المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة كان سلبياً قدر بـ **-0.1947**، وهو أثر غير معنوي، وعليه يرفض الفرض الفرعي الثالث، أي لا يوجد أثر معنوي للعمر على المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة.

### 4.4. الفرض الفرعي الرابع

ينص الفرض الفرعي الرابع على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل مجال العمل على المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الرابع على النحو التالي:

الجدول رقم (56): اختبار الفرض الفرعي الرابع

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
معنوي	0.03	-2.48	0.09	-0.2233	مجال العمل- المحددات النفسية أو الثقافية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (56)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير مجال العمل نحو المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة كان سلبياً قدر بـ -0.2233، وهو أثر معنوي، وعليه يقبل الفرض الفرعي الرابع، أي يوجد أثر معنوي لمجال العمل على المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة. نستنتج بأنه توجد علاقة متعادلة وذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة في مجموعها والمحددات الثقافية أو النفسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، كما سيأتي لاحقاً ضمن مناقشة نتائج الفروض.

### 5. الفرض الرئيسي الجزئي الخامس

ينص الفرض الرئيسي الجزئي الخامس على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغيرات الشخصية على المحددات المؤسسية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض سيتم تجزئته لفرضيات فرعية كما يلي:

#### 1.5. الفرض الفرعي الأول

ينص الفرض الفرعي الأول على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل الحالة الزوجية على المحددات المؤسسية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول على النحو التالي:

الجدول رقم (57): اختبار الفرض الفرعي الأول

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
معنوي	0.006	2.78	0.13	0.3618	الحالة الزوجية- المحددات المؤسسية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (57)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير الحالة الزوجية نحو المحددات المؤسسية لعمل المرأة كان ايجابيا قدر بـ **0.3618**، وهو أثر معنوي، وعليه يقبل الفرض الفرعي الأول، أي يوجد أثر معنوي للحالة الزوجية على المحددات المؤسسية لعمل المرأة.

### 2.5. الفرض الفرعي الثاني

ينص الفرض الفرعي الثاني على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل عدد الأطفال على المحددات المؤسسية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني على النحو التالي:

الجدول رقم (58): اختبار الفرض الفرعي الثاني

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
غير معنوي	0.305	1.10	0.12	0.1326	عدد الأطفال- المحددات المؤسسية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (58)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير عدد الأطفال نحو المحددات المؤسسية لعمل المرأة كان ايجابيا قدر بـ **0.1326**، وهو أثر غير معنوي، وعليه يرفض الفرض الفرعي الثاني، أي لا يوجد أثر معنوي لعدد الأطفال على المحددات المؤسسية لعمل المرأة.

### 3.5. الفرض الفرعي الثالث

ينص الفرض الفرعي الثالث على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل العمر على المحددات المؤسسية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث على النحو التالي:

الجدول رقم (59): اختبار الفرض الفرعي الثالث

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
غير معنوي	0.645	-0.463	0.093	-0.0431	العمر- المحددات المؤسسية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (59)، يتضح أن الأثر المباشر للعمر نحو المحددات المؤسسية لعمل المرأة كان سلبياً قدر بـ  $-0.0431$ ، وهو أثر غير معنوي، وعليه يرفض الفرض الفرعي الثالث، أي لا يوجد أثر معنوي للعمر على المحددات المؤسسية لعمل المرأة.

#### 4.5. الفرض الفرعي الرابع

ينص الفرض الفرعي الرابع على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغير المستقل مجال العمل على المحددات المؤسسية لعمل المرأة"، ولاختبار هذا الفرض يعرض الجدول نتائج اختبار الفرض الفرعي الرابع على النحو التالي:

الجدول رقم (60): اختبار الفرض الفرعي الرابع

النتيجة	القيمة الاحتمالية p-v	إحصاء t	الانحراف المعياري	الأثر	المتغير المستقل
غير معنوي	0.749	0.468	0.09	0.4215	مجال العمل < المحددات المؤسسية

المصدر: إعداد الطالب باستخدام حزمة R 4.0.2 plspm

من خلال الجدول رقم (60)، يتضح أن الأثر المباشر لمتغير مجال العمل نحو المحددات المؤسسية لعمل المرأة كان إيجابياً قدر بـ  $0.4215$ ، وهو أثر غير معنوي، وعليه يرفض الفرض الفرعي الرابع، أي لا يوجد أثر معنوي لمجال العمل على المحددات المؤسسية لعمل المرأة.

نستنتج بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة في مجموعها والمحددات المؤسسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، كما سيأتي لاحقاً ضمن مناقشة نتائج الفروض.

#### المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

يتناول هذا المطلب مناقشة لنتائج الدراسة الميدانية، والمتعلقة أساساً بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة ومتغيرات الدراسة وفروض الدراسة كما يلي:

#### الفرع الأول: مناقشة نتائج عينة الدراسة

من خلال علاقة البيانات الوصفية للدراسة، والمتمثلة أساساً في الحالة الزوجية، عدد الأطفال، العمر ومجال العمل، بالمحددات العامة (الديمغرافية، الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية أو النفسية والمؤسسية)، توصلنا إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمحددات الديمغرافية تعزى إلى البيانات الوصفية.

ويمكن إثبات ذلك بالبند Q3 والذي ينص على أن (عملي هو صمام الأمان عندما أكون وحيدة)، وكذلك البند Q4 والذي ينص على أن (المرأة الأقل إنجاباً للأطفال هي الأكثر بقاء في العمل)، ويمكن تفسير ذلك بأنه في جامعة أدرار، وحسب عينة الدراسة فلا يوجد ارتباط بين المحددات الديمغرافية والبيانات الوصفية، وأن الموظفين في مؤسسة جامعة أدرار، سواء أكانوا أستاذات، موظفات إداريات وحتى عاملات مهنيات لديهن شبه اتفاق على العناصر المذكورة سابقاً.

توصلنا كذلك إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمحددات الاجتماعية تعزى إلى البيانات الوصفية، ويمكن تفسير ذلك بأنه في جامعة أدرار، وحسب عينة الدراسة لا يوجد ارتباط بين المحددات الاجتماعية والبيانات الوصفية، ونستدل على ذلك ببند التعليم عموماً من Q11 إلى Q14، والتي تخص الزوج والزوجة على حد سواء، وأن النساء في جامعة أدرار، مهما بلغ مستواها التعليمي، لهن نفس المستوى التفكيرى.

توصلنا كذلك إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمحددات الاقتصادية تعزى إلى البيانات الوصفية، ويمكن تفسير ذلك بأنه في جامعة أدرار، وحسب عينة الدراسة لا يوجد ارتباط بين المحددات الاقتصادية والبيانات الوصفية، ونستدل على ذلك ببند الدخل الذي يخص الزوجة Q28 (أحصل على دخلاً شهرياً معتبراً يكفي لسد كافة احتياجاتي واحتياجات أسرتي)، ومختلف البنود التي تخص الزوج Q38 إلى Q41، وأن الموظفين في مؤسسة جامعة أدرار، يتقاضين دخلاً على حسب مجال عملهن، سواء كانوا أستاذات، موظفات إداريات وحتى عاملات مهنيات، ولكنه يكفي أو لا يكفي لسد كل احتياجاتهن.

توصلنا كذلك إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمحددات الثقافية أو النفسية تعزى إلى البيانات الوصفية.

يمكن تفسير ذلك بأنه في جامعة أدرار، وحسب عينة الدراسة فإنه لا يوجد ارتباط بين المحددات الثقافية أو النفسية والبيانات الوصفية، ونستدل على ذلك بالبند Q48 والمتعلق بالمرأة العاملة (من الأسباب التي دفعنتي إلى العمل هي المساهمة في تنمية الوطن)، وكذلك بالبندين Q52 و Q54، واللذان لهما علاقة بموقف الزوج من عمل الزوجة ومقدار المساعدة التي يمكن أن يقدمها لها بمناسبة عملها، فهنا يوجد شبه اتفاق على أن النساء عموماً، مهما اختلفت مجال عملهن، لهن نفس الرؤية الإستراتيجية.

توصلنا كذلك إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمحددات المؤسساتية تعزى إلى البيانات الوصفية.

يمكن تفسير ذلك بأنه في جامعة أدرار، وحسب عينة الدراسة فإنه لا يوجد ارتباط بين المحددات المؤسساتية والبيانات الوصفية، ونستدل على ذلك بمختلف البنود من Q59 إلى Q66، وللذين لهم ارتباط بتوفر مختلف الخدمات، حتى تزاول المرأة عملها بأكفاً صورة، والملاحظ بأن كل النساء العاملات مهما اختلف مجال عملهن هم بحاجة إلى توفر هذه الخدمات، وكذلك لهن نفس النظرة، فيما يخص مسألة انحراف أو عدم انحراف الأبناء بسبب عمل المرأة.

### الفرع الثاني: مناقشة نتائج متغيرات الدراسة

تتم مناقشة نتائج متغيرات الدراسة ممثلة بمناقشة نتيجة المتغيرات التابعة المحددات الديمغرافية، المحددات الاجتماعية، المحددات الاقتصادية، المحددات الثقافية أو النفسية والمحددات المؤسساتية كما يلي:

#### أولاً: مناقشة نتيجة المتغير التابع المحددات الديمغرافية

من خلال الجدول (35)، نرى التحليل الوصفي للمتغير الكامن المحددات الديمغرافية وبنوده، حيث سجل البند أو العبارة Q3 متوسط حسابي قدره (3.96)، ونسبة أهمية بلغت 79.23%، وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة قوية، واحتلت بذلك الترتيب الأول بأقل تشتت، أي اتفاق كبير للمستجيبات على هذا البند ضمن هذا المتغير.

في حين سجل البند Q4 متوسط حسابي قدره (3.40)، ونسبة أهمية بلغت 68.08%، وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة متوسطة، واحتلت بذلك الترتيب الأخير بأكثر تشتت، أي درجة اتفاق أقل للمستجيبات على هذا البند ضمن هذا المتغير.

ولقد جاء المتوسط العام للمتغير الكامن المحددات الديمغرافية بمتوسط حسابي قدره (3.62)، وأهمية نسبية قدرها 72.44%، أي بدرجة موافقة متوسطة.

#### ثانياً: مناقشة نتيجة المتغير التابع المحددات الاجتماعية

من خلال الجدول (36)، نرى التحليل الوصفي للمتغير الكامن المحددات الاجتماعية وبنوده، حيث سجل البند أو العبارة Q11 متوسط حسابي قدره (3.77)، ونسبة أهمية بلغت 75.38%، وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة قوية، واحتلت بذلك الترتيب الأول بأقل تشتت، بمعنى سجلنا اتفاق كبير للمستجيبات على هذا البند ضمن هذا المتغير.

في حين سجل البند Q13 متوسط حسابي قدره (3.56)، و بنسبة أهمية بلغت 71.15%، وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة متوسطة، واحتلت بذلك الترتيب الأخير، بأكبر تشتت، أي درجة اتفاق أقل للمستجيبات على هذا البند وضمن هذا المتغير.

ولقد جاء المتوسط العام للمتغير الكامن المحددات الاجتماعية بمتوسط حسابي قدره (3.63)، وبأهمية نسبية قدرها 72.60%، أي بدرجة موافقة متوسطة.

### ثالثاً: مناقشة نتيجة المتغير التابع المحددات الاقتصادية

من خلال الجدول (37)، نرى التحليل الوصفي للمتغير الكامن المحددات الاقتصادية وبنوده، حيث سجل البند أو العبارة Q40 متوسط حسابي قدره (3.50)، وبنسبة أهمية بلغت 70.00%، وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة متوسطة، واحتلت بذلك الترتيب الأول بأقل تشتت، أي اتفاق كبير للمستجيبات على هذا البند ضمن هذا المتغير.

في حين سجل البند Q28 متوسط حسابي قدره (3.17)، وبنسبة أهمية بلغت 63.46%، وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة متوسطة، واحتلت بذلك الترتيب الأخير بأكبر تشتت، أي درجة اتفاق أقل للمستجيبات على هذا البند ضمن هذا المتغير.

ولقد جاء المتوسط العام للمتغير الكامن المحددات الاقتصادية بمتوسط حسابي قدره (3.30)، وأهمية نسبية قدرها 66.00%، أي بدرجة موافقة متوسطة.

### رابعاً: مناقشة نتيجة المتغير التابع المحددات الثقافية أو النفسية

من خلال الجدول (38)، نرى التحليل الوصفي للمتغير الكامن المحددات النفسية أو الثقافية وبنوده، حيث سجل البند أو العبارة Q48 متوسط حسابي قدره (3.71)، وبنسبة أهمية بلغت 74.23%، وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة قوية، واحتلت بذلك الترتيب الأول بأقل تشتت، أي اتفاق كبير للمستجيبات على هذا البند ضمن هذا المتغير.

في حين سجل البند Q54 متوسط حسابي قدره (3.38)، وبنسبة أهمية بلغت 72.12%، وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة متوسطة، واحتلت بذلك الترتيب الأخير بأكبر تشتت، أي درجة اتفاق أقل للمستجيبات على هذا البند ضمن هذا المتغير.

ولقد جاء المتوسط العام للمتغير الكامن المحددات الثقافية أو النفسية بمتوسط حسابي قدره (3.56)، وأهمية نسبية قدرها 71.28%، أي بدرجة موافقة متوسطة.

### خامساً: مناقشة نتيجة المتغير التابع المحددات المؤسساتية

من خلال الجدول (39)، نرى التحليل الوصفي للمتغير الكامن المحددات المؤسساتية وبنوده، حيث سجل البند أو العبارة Q59 متوسط حسابي قدره (3.95)، ونسبة أهمية بلغت 79.04%، وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة قوية، واحتلت بذلك الترتيب الأول بأقل تشتت، أي اتفاق كبير للمستجيبات على هذا البند ضمن هذا المتغير.

في حين سجل البند Q64 متوسط حسابي قدره (3.76)، ونسبة أهمية بلغت 73.46%، وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة متوسطة، واحتلت بذلك الترتيب الأخير بأكثر تشتت، أي درجة اتفاق أقل للمستجيبات على هذا البند ضمن هذا المتغير.

ولقد جاء المتوسط العام للمتغير الكامن المحددات المؤسساتية بمتوسط حسابي قدره (3.89)، وأهمية نسبية قدرها 77.80%، أي بدرجة موافقة قوية.

وبصفة عامة يمكن ترتيب محددات عمالة المرأة حسب الأهمية ومستوى الموافقة، حيث جاء أولاً المتغير الكامن المحددات المؤسساتية بأهمية نسبية 77.80% أي بدرجة موافقة قوية، يليه ثانياً المتغير الكامن المحددات الاجتماعية بأهمية نسبية 72.60% أي بدرجة موافقة متوسطة، فيما احتل ثالثاً المتغير الكامن المحددات الديمغرافية بأهمية نسبية 72.44% أي بدرجة موافقة متوسطة، أما رابعاً المتغير الكامن المحددات النفسية أو الثقافية بأهمية نسبية 71.28% أي بدرجة موافقة متوسطة، وأحتل خامساً وأخيراً المتغير الكامن المحددات الاقتصادية بأهمية نسبية 66.00% أي بدرجة موافقة متوسطة.

### الفرع الثالث: مناقشة نتائج الفروض

بعد القيام بتحديد مجتمع الدراسة وتشكيل البيانات عن طريق الاستبانة، إضافة إلى تشكيل نموذج الدراسة بمتغيراته، وإسقاط البيانات عليه، وإجراء الاختبارات اللازمة للتحقق من صدق العينة ومتغيرات الدراسة وكذا الفرضيات، خلصنا إلى تحليل ومناقشة نتائج اختبار الفرضيات على النحو التالي:

#### أولاً: مناقشة لنتيجة الفرضية الرئيسية الجزئية الأولى

تنص الفرضية الرئيسية الجزئية الأولى على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغيرات الشخصية على المحددات الديمغرافية لعمل المرأة"، والمتغيرات الشخصية تمثلت في الحالة الزوجية، عدد الأطفال، العمر ومجال العمل، حيث نختبر إن كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة والمحددات الديمغرافية لعمالة المرأة في جامعة أدرار أم لا.

هذا وتتلخص مناقشة نتيجة الفرضية الرئيسية الجزئية الأولى في أربعة مناقشات فرعية كما

يلي:

### 1: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الأولى

أوضحت الدراسة بأنه "لا يوجد أثر معنوي لمتغير الحالة الزوجية على متغير المحددات الديمغرافية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (41)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.379)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الزوجية و متغير المحددات الديمغرافية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل الحالة الزوجية لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار لا إرتباط له بالمحددات الديمغرافية، مما نستنتج معه بأن المرأة تقبل على سوق العمل في جامعة أدرار بنفس المقدار سواء كانت متزوجة أم لا غير متأثرة بالعوامل الديمغرافية، مما يؤكد نفي الفرضية.

### 2: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثانية

أوضحت الدراسة بأنه "يوجد أثر معنوي لمتغير عدد الأطفال على متغير المحددات الديمغرافية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (42)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.002)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير عدد الأطفال و متغير المحددات الديمغرافية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، هذه العلاقة توصف بأنها علاقة طردية، وهذا بالنظر إلى معامل المسار أو الأثر والذي يأخذ قيمة موجبة قدرها (0.4215)، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل عدد الأطفال لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار يحفز المرأة على الإقبال على سوق العمل بمقدار أكبر من نظيرتها بدون أطفال غير متأثرة بالعوامل الديمغرافية التي من شأنها أن تعيق مسار العمل لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار، مما يؤكد صدق الفرضية.

### 3: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثالثة

أوضحت الدراسة بأنه "لا يوجد أثر معنوي لمتغير العمر على متغير المحددات الديمغرافية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (43)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ قيمة (0.932)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر ومتغير المحددات الديمغرافية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل العمر لا يرتبط له بالعوامل الديمغرافية لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار، مما نستنتج معه بأن المرأة تقبل على سوق العمل في جامعة أدرار متخطية بذلك كل ما من شأنه أن يعيق مسارها التنموي مهما تقدم بها العمر، مما يؤكد نفي الفرضية.

#### 4: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الرابعة

أوضحت الدراسة بأنه "لا يوجد أثر معنوي لمتغير مجال العمل على متغير المحددات الديمغرافية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (44)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.417)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير مجال العمل ومتغير المحددات الديمغرافية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل مجال العمل لا يؤثر على المحددات الديمغرافية لدى المرأة العاملة بجامعة أدرار، مما نستنتج معه بأن المرأة تقبل على سوق العمل في جامعة أدرار غير متأثرة بالعوامل الديمغرافية كيف كان مجال عملها، مما يؤكد نفي الفرضية.

نستنتج بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة في مجموعها والمحددات الديمغرافية لعمالة المرأة في جامعة أدرار.

#### ثانياً: مناقشة لنتيجة الفرضية الرئيسية الجزئية الثانية

تنص الفرضية الرئيسية الجزئية الثانية على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغيرات الشخصية على المحددات الاجتماعية لعمل المرأة"، والمتغيرات الشخصية تمثلت في الحالة الزوجية، عدد الأطفال، العمر ومجال العمل، حيث نختبر إن كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة والمحددات الديمغرافية لعمالة المرأة في جامعة أدرار أم لا.

هذا وتتلخص مناقشة نتيجة الفرضية الرئيسية الثانية في أربعة مناقشات فرعية كما يلي:

### 1: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الأولى

أوضحت الدراسة بأنه "لا يوجد أثر معنوي لمتغير الحالة الزوجية على متغير المحددات الاجتماعية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (45)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ قيمة (0.14)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الزوجية و متغير المحددات الاجتماعية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل الحالة الزوجية لا يؤثر على المحددات الاجتماعية لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار، مما نستنتج معه بأن المرأة تقبل على سوق العمل في جامعة أدرار سواء كانت متزوجة أم لا غير متأثرة بالعوامل الاجتماعية، مما يؤكد نفي الفرضية.

### 2: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثانية

أوضحت الدراسة بأنه "يوجد أثر معنوي لمتغير عدد الأطفال على متغير المحددات الاجتماعية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (46)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ قيمة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير عدد الأطفال و متغير المحددات الاجتماعية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، هذه العلاقة توصف بأنها علاقة طردية، وهذا بالنظر الى معامل المسار أو الأثر والذي يأخذ قيمة موجبة قدرها (0.4112)، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل عدد الأطفال يؤثر في العوامل الاجتماعية، بحيث يزيد من مقدار مساهمة المرأة في سوق العمل، مما يؤكد صدق الفرضية.

### 3: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثالثة

أوضحت الدراسة بأنه "يوجد أثر معنوي لمتغير العمر على متغير المحددات الاجتماعية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (47)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.045)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر و متغير المحددات الاجتماعية لعمالة المرأة في جامعة أدرار،

هذه العلاقة توصف بأنها علاقة عكسية، وهذا بالنظر إلى معامل المسار أو الأثر والذي يأخذ قيمة سالبة قدرها (-0.1667)، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أنه كلما تقدم العمر بالمرأة العاملة في جامعة أدرار كلما انعكس سلباً على العوامل الاجتماعية ومن ثم على اقبالها أكثر على سوق العمل، مما يؤكد صدق الفرضية.

### 4: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الرابعة

أوضحت الدراسة بأنه "يوجد أثر معنوي لمتغير مجال العمل على متغير المحددات الاجتماعية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (48)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير مجال العمل و متغير المحددات الاجتماعية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، هذه العلاقة توصف بأنها علاقة عكسية، وهذا بالنظر إلى معامل المسار أو الأثر والذي يأخذ قيمة سالبة قدرها (-0.5112)، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن اختلاف عامل مجال العمل لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار يؤثر سلباً على العوامل الاجتماعية التي من شأنها أن تزيد من فرص التحاقها بسوق العمل، حيث أن المرأة ذات المؤهل العلمي الأقل هي الأكثر تأثراً بهذه العوامل، مما يؤكد صدق الفرضية.

نستنتج بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة في مجموعها والمحددات الاجتماعية لعمالة المرأة في جامعة أدرار.

### ثالثاً: مناقشة لنتيجة الفرضية الرئيسية الجزئية الثالثة

تنص الفرضية الرئيسية الجزئية الثالثة على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغيرات الشخصية على المحددات الاقتصادية لعمل المرأة"، والمتغيرات الشخصية تمثلت في الحالة الزوجية، عدد الأطفال، العمر ومجال العمل، حيث نختبر إن كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة والمحددات الاقتصادية لعمالة المرأة في جامعة أدرار أم لا.

هذا وتتلخص مناقشة نتيجة الفرضية الرئيسية الثالثة في أربعة مناقشات فرعية كما يلي:

### 1: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الأولى

أوضحت الدراسة بأنه "يوجد أثر معنوي لمتغير الحالة الزوجية على متغير المحددات الاقتصادية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (49)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الزوجية ومتغير المحددات الاقتصادية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، هذه العلاقة توصف بأنها علاقة طردية، وهذا بالنظر إلى معامل المسار أو الأثر والذي يأخذ قيمة موجبة قدرها (0.5752)، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل الحالة الزوجية لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار يحفزها على الإقبال على سوق العمل بمقدار أكبر من نظيرتها بدون زواج بدافع اقتصادي من أجل سد إحتياجات الأسر، مما يؤكد صدق الفرضية.

### 2: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثانية

أوضحت الدراسة بأنه "لا يوجد أثر معنوي لمتغير عدد الأطفال على متغير المحددات الاقتصادية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (50)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.1034)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير عدد الاطفال ومتغير المحددات الاقتصادية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل عدد الأطفال لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار لا يرتبط بتحقيق الدوافع الاقتصادية التي من شأنها أن تزيد من اقبالها على سوق العمل بمقدار أكثر، مما يؤكد نفي الفرضية.

### 3: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثالثة

أوضحت الدراسة بأنه "يوجد أثر معنوي لمتغير الحالة العمر على متغير المحددات الاقتصادية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (51)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.008)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر ومتغير المحددات الاقتصادية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، هذه العلاقة توصف بأنها علاقة عكسية، وهذا بالنظر إلى معامل المسار أو الأثر والذي يأخذ قيمة سالبة قدرها (-0.2013)، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أنه كلما تقدم العمر بالمرأة العاملة في جامعة أدرار قل تحفيزها على تحقيق الدافع الاقتصادي والذي يزيد من اقبالها اكثر على سوق العمل، مما يؤكد صدق الفرضية.

#### 4: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الرابعة

أوضحت الدراسة بأنه "يوجد أثر معنوي لمتغير مجال العمل على متغير المحددات الاقتصادية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (52)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.0003)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير مجال العمل ومتغير المحددات الاقتصادية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، هذه العلاقة توصف بأنها علاقة عكسية، وهذا بالنظر إلى معامل المسار أو الأثر والذي يأخذ قيمة سالبة قدرها (-0.3182)، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل مجال العمل من شأنه أن يؤثر سلباً على تحقيق العامل الاقتصادي لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار، فكلما ارتقى مجال العمل قل سعي المرأة لتحقيق الدوافع الاقتصادية، مما يؤكد صدق الفرضية. نستنتج بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة في مجموعها والمحددات الاقتصادية لعمالة المرأة في جامعة أدرار.

#### رابعاً: مناقشة لنتيجة الفرضية الرئيسية الجزئية الرابعة

تنص الفرضية الرئيسية الجزئية الرابعة على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغيرات الشخصية على المحددات الثقافية أو النفسية لعمل المرأة"، والمتغيرات الشخصية تمثلت في الحالة الزوجية، عدد الأطفال، العمر ومجال العمل، حيث نختبر إن كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة والمحددات الثقافية أو النفسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار أم لا.

هذا وتتلخص مناقشة نتيجة الفرضية الرئيسية الرابعة في أربعة مناقشات فرعية كما يلي:

#### 1: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الأولى

أوضحت الدراسة بأنه "يوجد أثر معنوي لمتغير الحالة الزوجية على متغير المحددات الثقافية أو النفسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (53)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.004)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الزوجية ومتغير المحددات الثقافية أو النفسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، هذه العلاقة توصف بأنها علاقة طردية، وهذا بالنظر إلى معامل المسار أو الأثر والذي يأخذ قيمة موجبة قدرها (0.0409)، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل الحالة

الزواجية لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار يدفعها أكثر لتحقيق العامل النفسي أكثر من نظيرتها غير المتزوجة، وبالتالي يحفزها على الإقبال على سوق العمل أكثر فأكثر، مما يؤكد صدق الفرضية.

### 2: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثانية

أوضحت الدراسة بأنه "لا يوجد أثر معنوي لمتغير عدد الأطفال على متغير المحددات الثقافية أو النفسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (54)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.742)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير عدد الاطفال ومتغير المحددات الثقافية أو النفسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل عدد الأطفال لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار لا علاقة له بتحقيق الدافع النفسي للمرأة من حيث اقبالها أو عدم اقبالها على سوق العمل، مما يؤكد نفي الفرضية.

### 3: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثالثة

أوضحت الدراسة بأنه "لا يوجد أثر معنوي لمتغير العمر على متغير المحددات الثقافية أو المؤسساتية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (55)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ قيمة (0.124)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر ومتغير المحددات الثقافية أو النفسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل العمر لا ارتباط له بالمحددات الثقافية أو النفسية لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار، مما نستنتج معه بأن المرأة تقبل على سوق العمل في جامعة أدرار وأن عامل العمر لا يؤثر في تحقيق الدافع النفسي لها من حيث زيادة او نقصان اقبالها على سوق العمل، مما يؤكد نفي الفرضية.

### 4: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الرابعة

أوضحت الدراسة بأنه "يوجد أثر معنوي لمتغير مجال العمل على متغير المحددات الثقافية أو النفسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (56)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.03)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير مجال العمل ومتغير المحددات الثقافية أو النفسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، هذه العلاقة توصف بأنها علاقة عكسية، وهذا بالنظر إلى معامل المسار أو الأثر والذي يأخذ قيمة سالبة قدرها (-0.2233)، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن اختلاف عامل مجال العمل لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار يؤثر سلباً في تحقيق الدافع النفسي لها وبالتالي بمدى اقبالها على سوق العمل، مما يؤكد صدق الفرضية.

نستنتج بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة في مجموعها والمحددات الثقافية أو النفسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار.

### خامساً: مناقشة لنتيجة الفرضية الرئيسية الجزئية الخامسة

تنص الفرضية الرئيسية الجزئية الخامسة على أنه "يوجد أثر معنوي للمتغيرات الشخصية على المحددات المؤسسية لعمل المرأة"، والمتغيرات الشخصية تمثلت في الحالة الزوجية، عدد الأطفال، العمر ومجال العمل، حيث نختبر إن كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة والمحددات المؤسسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار أم لا.

هذا وتتلخص مناقشة نتيجة الفرضية الرئيسية الخامسة في أربعة مناقشات فرعية كما يلي:

#### 1: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الأولى

أوضحت الدراسة بأنه "يوجد أثر معنوي لمتغير الحالة الزوجية على متغير المحددات المؤسسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (57)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.006)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الزوجية ومتغير المحددات المؤسسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، هذه العلاقة توصف بأنها علاقة طردية، وهذا بالنظر إلى معامل المسار أو الأثر والذي يأخذ قيمة موجبة قدرها (0.3618)، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل الحالة الزوجية لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار من شأنه أن يؤثر في تحقيق الدافع المؤسسي كمدى توفر

هياكل الاستقبال للاطفال مثلاً، مما يحفزها على الإقبال على سوق العمل بمقدار أكبر من نظيرتها بدون زواج، مما يؤكد صدق الفرضية.

### 2: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثانية

أوضحت الدراسة بأنه "لا يوجد أثر معنوي لمتغير عدد الأطفال على متغير المحددات المؤسسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (58)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.305)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير عدد الاطفال و متغير المحددات المؤسسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل عدد الأطفال لدى المرأة العاملة في جامعة أدرار لا تأثير له على مدى توفر الهياكل القاعدية لاستقبال الأطفال ولا على القوانين المنظمة للامومة مثلاً، وبالتالي على اقبال المرأة على سوق العمل، مما يؤكد نفي الفرضية.

### 3: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثالثة

أوضحت الدراسة بأنه "لا يوجد أثر معنوي لمتغير الحالة العمر على متغير المحددات المؤسسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (59)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ قيمة (0.645)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر و متغير المؤسسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن عامل العمر لا يؤثر في المحددات المؤسسية، مما نستنتج معه بأن المرأة تقبل على سوق العمل في جامعة أدرار في كافة مراحل عمرها غير متأثرة بالقوانين المؤسسية التي من شأنها أن تزيد أو تعيق من مسارها التنموي، مما يؤكد نفي الفرضية.

### 4: مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الرابعة

أوضحت الدراسة بأنه "لا يوجد أثر معنوي لمتغير مجال العمل على متغير المحددات المؤسسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار".

من خلال إستقراء النتائج المبينة في الجدول (60)، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية  $p-v$  تأخذ القيمة (0.749)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية والمقدر ب(0.05)، وهذا دلالة على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير مجال العمل و متغير المحددات المؤسسية لعمالة المرأة في

جامعة أدرار، وهذا ما لمسناه من خلال إجابات المبحوثات، حيث أن اختلاف عامل مجال العمل لا يؤثر على المحددات المؤسسية لدى المرأة العاملة بجامعة أدرار، مما نستنتج معه بأن المرأة العاملة كيفما كانت أستاذة، موظفة أو عاملة مهنية تقبل على سوق العمل في جامعة أدرار غير مؤثرة في العوامل المؤسسية المساعدة على زيادة اقبالها على سوق العمل، مما يؤكد نفي الفرضية.

نستنتج بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات السابقة في مجموعها والمحددات المؤسسية لعمالة المرأة في جامعة أدرار.

### خاتمة الفصل:

في هذا الفصل تطرقنا للدراسة الميدانية والمتعلقة بإشكالية محددات العمالة النسائية في البلدان العربية، حالة الجزائر، جامعة أدرار أنموذجاً، ولقد قمنا بمعالجة الإشكالية الرئيسية للموضوع إحصائياً عن طريق استخدام أسلوب الاستبانة.

حاولنا إلى حد ما تفسير مجتمع الدراسة عن طريقة عينة النساء المأخوذة، بداية من التحليل الوصفي لعينة الدراسة كمرحلة أولى، فوقفنا على تحديد المتغيرات المستقلة والتي هي الحالة الزوجية، عدد الأطفال، العمر، ومجال العمل، وقمنا بحساب النسب المئوية لكل فئة من فئات المتغيرات المستقلة.

المرحلة الثانية تمثلت في التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، حيث وقفنا على قياس مدى موافقة كل متغير من المتغيرات التابعة والمتمثلة في المحددات الديمغرافية، المحددات الاجتماعية، المحددات الاقتصادية، المحددات الثقافية أو النفسية، والمحددات المؤسساتية.

المرحلة الثالثة تمثلت في دراسة نتائج نسب تفسير المتغيرات الشخصية لكل محدد، حيث توصلنا إلى أن المحددات الاقتصادية هي الأكثر تأثيراً، وذلك بنسبة 49.6%، تليها المحددات الاجتماعية والتي قامت بتفسيرها المتغيرات الشخصية بنسبة 38.4%، تليها المحددات الثقافية أو النفسية، حيث تم تفسيرها بنسبة 26.2%، وبعدها المحددات المؤسساتية، حيث تم تفسيرها بنسبة 20.8%، وأخيراً المحددات الديمغرافية بنسبة تفسير تقدر بـ 13.4%، أخيراً وصلنا إلى دراسة نتائج اختبار الفروض، والتي بلغ تعدادها خمسة وعشرون فرضاً، حيث توصلنا إلى تبيان مختلف الآثار، ما بين المعنوي وغير المعنوي لتأثير المتغيرات الشخصية المستقلة على المتغيرات التابعة.

علمه

خالقه

## ملخص البحث

تعرضت هاته الدراسة إلى موضوع على له أهمية ومكانة في مجال البحث العلمي ألا وهو موضوع إشكالية محددات عمالة المرأة في البلدان العربية- حالة الجزائر، دراسة إحصائية لعينة من النساء العاملات في جامعة أدرار، وقد تم معالجة هذا الموضوع في جزئين، جزء نظري وجزء تطبيقي، حيث أسفرت كل من الدراستين النظرية والتطبيقية للموضوع عن تبيان بعض الدلائل والمؤشرات لمقدار تأثير هاته المحددات على عمالة المرأة، ولقد تضمن نموذج الدراسة خمسة محددات قياسية وهي: محددات ديمغرافية، محددات اجتماعية، محددات اقتصادية، محددات ثقافية أو نفسية ومحددات مؤسسية، وقد اقتصرنا في دراستنا على دراسة تأثير المتغيرات المستقلة الشخصية، والمتمثلة في الحالة الزوجية، عدد الأطفال، العمر ومجال العمل، ومدى تفسيرها لمحددات عمل المرأة هاته في البلدان العربية ومنها الجزائر، حالة جامعة أدرار، كإشكالية رئيسية للدراسة، وحتى نجيب على هذه الإشكالية، قمنا باختبار فرضية رئيسية وجملة من الفرضيات الرئيسية الجزئية والتي أثبتنا صحتها أو خطئها في الجانب التطبيقي لهاته الدراسة، خلصت الدراسة إلى أن المحددات العامة لإقبال المرأة على سوق العمل تتأثر بالمتغيرات الشخصية، وأن المحددات الاقتصادية هي الأكثر تفسيراً لخروج المرأة وإدماجها في سوق العمل، وهذا من خلال معامل التحديد الذي تم استخلاصه من هاته الدراسة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسية لهاته الدراسة.

## نتائج نظرية

- نقوم بإظهار مجموعة من النتائج والتي تمس الجانب النظري من الموضوع كما يلي:
- ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة، يرجع بالأساس إلى محدودية مجالات عمل المرأة،
  - خروج المرأة إلى سوق العمل يساهم في ارتفاع معدلات النمو عموماً،
  - إن عمالة المرأة تعتبر ظاهرة مجتمعية صحية، باعتبارها تقود إلى رفع عجلة التنمية، على أساس التقدم والازدهار الذي من الممكن أن يشهده مجتمع ما، من خلال مشاركة المرأة والرجل في بناء هذا الصرح المجتمعي العظيم،
  - هناك ترابط ايجابي قوي بين التشريعات القانونية التي تسنها الدولة وحماية المرأة العاملة، وقد ساعدتها بشكل قوي في زيادة مساهمتها في قوة العمل،
  - كلما ارتفعت معدلات التعليم للمرأة، كلما انعكس ذلك إيجاباً على تحسن الأحوال الاجتماعية لها وجعلها تتخلى شيئاً فشيئاً على رواسب المجتمع القديم، والتي جعلت من المرأة سجيناً القيود الاجتماعية القديمة،
  - الحث على المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات في مجال العمل،

- هناك تناسب طردي بين المساهمة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل ومقدار المساعي التنموية للدولة، والرامية إلى تحسين وضعيتها التعليمية، وذلك بتوجيهها للاتحاق بمختلف التدريبات والتكوينات المهنية، وإعطائها الفرصة في الصعود والهبوط في سلمها الوظيفي، ومساواتها التدريجية مع الرجل،
- تدني المساهمة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل، بالرغم من الجهود المؤسساتية المبذولة في هذا المجال، حيث برزت للوجود ظواهر لم تكن موجودة من قبل كظاهرة بطالة النساء وظاهرة عمالة النساء في القطاع غير الرسمي، والذي عرف ازدهاراً في الآونة الأخيرة،
- إن عمل المرأة يعطيها إحساساً بالسعادة، يجعلها تشعر بتقديم خدمة للمجتمع، وأنها قادرة على العطاء، مما يشعرها براحة نفسية، تجعلها تتفوق وتبرز متخطية بذلك كل قيود الماضي، ويرفع عنها كابوس الجهل والظلم اللذان كانا سائدين في الماضي،
- يرافق عمل المرأة جملة من التغييرات الاجتماعية على الصعيد الأسري، منها ما هو إيجابي ومنها ما هو سلبي،
- إن إسهام المرأة في عملية التنمية هو مرهون بمدى تقبل المناخ الاجتماعي لعمالة المرأة، بمعنى جملة العادات والقيم المشكلة للسلوك الاجتماعي العام.

### مقترحات وتوصيات

- على ضوء النتائج التي توصلنا إليها في الجانبين النظري والتطبيقي لدراستنا، نقوم بتقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات، والتي من شأنها تعزيز دور المرأة الريادي في عملية التنمية، بعيداً عن كل ما من شأنه أن يحد من مشاركة المرأة في سوق العمل، هذه المقترحات والتوصيات يمكن سردها على النحو التالي:
- من خلال استطلاعنا للبحث الميداني، وجدنا أن معظم المبحوثات تعتقد بأن سلاح المرأة في الوقت الراهن هو مرتبط بشكل قوي بمستواها التعليمي والثقافي، وهو الذي يحدد قوة تواجدها في سوق العمل، لاسيما في قطاع التعليم الذي كان بمثابة مسرحاً لدراستنا التطبيقية،
  - التأكيد على اشتراك المرأة في كل ميادين العمل وعلى أوسع نطاق، شأنها شأن الرجل، حتى يتأكد دورها الطبيعي في الحياة باعتبارها أنها تشكل نصف المجتمع،
  - ضرورة قيام أجهزة التخطيط داخل البلدان العربية، بالتعاون مع الجهات الداعمة لعمل المرأة، بإجراء الأبحاث والدراسات عن محددات عمل المرأة، وتبيان مختلف العوائق التي من شأنها أن تحد من عمل المرأة أو استمرارها فيه،
  - العمل على تعديل مختلف القوانين المساهمة في تخلف المرأة وتراجعها، خاصة تلك المتعلقة بمشاركة المرأة في أعمال شاقة أو في حصولها على اجازة أمومة معتبرة،

- المساواة بين المرأة والرجل ضمن القوانين والتشريعات العمالية، والعمل على تطوير وتحديث هذه الأشياء بغية توفير كافة التسهيلات التي تجعل المرأة محفزة و تقوم بدورها التنموي على أكفأ وجه،
- تفعيل دور النقابات العمالية في قطاع التعليم الجامعي، من أجل القيام بدوره في معالجة مشاكل النساء العاملات به بغية ضمان حقوقهن،
- ضرورة القيام بإنشاء الأعداد الكافية من الجمعيات التعاونية والأسواق تكون قريبة من مكان عمل المرأة، وذلك بغية توفير التسهيلات التي تخفف عن المرأة العاملة مختلف الأعباء،
- وجوب تشكيل وتطوير دور الحضانة، روض الأطفال، الكنائس القرآنية والمدارس الحكومية والخاصة وذلك من أجل العمل بلا قيود،
- العمل على تدريب النساء وتأهيلهن على أوسع نطاق، وذلك من أجل إسهامهن في قوة العمل بشكل فعال ومثمر،
- ضرورة إقامة تشريعات عمالية متطورة، تكفل مشاركة فعالة للمرأة في عملية التنمية، خاصة مع الزيادة الملحوظة للنساء في ميدان العمل المنتج، وذلك من أجل تحقيق أهداف رئيسية من الأهداف التخطيطية التنموية،
- مجموعة لا بأس بها من النساء المبحوثات يندرجن ضمن المتزوجات، الأرامل، المطلقات، والعازبات واللواتي يعلن أسرهن وأطفالهن، ولذلك يتوجب على الدولة فسخ المجال أمامهن من أجل إعالة أسرهن، وذلك بخلق وظائف عمل لهن،
- العمل على الرفع من تمثيل المرأة في المواقع القيادية الريادية، والتي تتطلب إصدار قرارات صارمة بخصوص السياسات المتبعة.

### آفاق الدراسة

ونشير في خاتمة دراستنا هاته إلى أهمية تناول موضوع محددات عمل المرأة ومدى تأثير المتغيرات الشخصية فيها، والذي شكل جوهر بحثنا، خاصة وأن الوقوف على مسألة المحددات العامة يعتبر من الأمور الهامة حديثاً، إن خروج المرأة إلى سوق العمل بالرغم من أنها ظاهرة حضارية، ولاقت اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين، إلا أنه يلازمها مساوئ تتمثل في حدوث آثار سلبية على صحة الأسرة، حيث أشارت بعض الدراسات الأجنبية إلى بعض الآثار السيئة على الأطفال، والتي من الممكن أن تتسبب في انهيار العديد من الأسر، نظراً للغياب الطويل للأُم على أطفالها وبيتها، ولذلك استوجب إجراء دراسات أخرى، يتعرف من خلالها على رأي الزوج نفسه في خروج زوجته إلى العمل، وهذا بغية التعرف على أبعاد هذه الظاهرة اقتصادياً، لذلك نقترح إجراء دراسات ميدانية أخرى تتناول ظاهرة خروج المرأة إلى سوق العمل وانعكاساتها على الأسر.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية:

أولاً: القرآن الكريم

1. سورة البقرة، الآية 187.
2. سورة البقرة، الآية 228.
3. سورة النساء، الآية: 34.
4. سورة النساء، الآية: 124.
5. سورة التوبة، الآية: 105.
6. سورة يونس، الآية: 04.
7. سورة النحل، الآية: 97.
8. سورة الحجرات الآية: 13.

ثانياً: الأحاديث الشريفة

ثالثاً: الكتب

9. إبراهيم الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995.
10. إبراهيم بن مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995.
11. أحمد زكي بدوي، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، دراسة مقارنة، ط1، مكتب العمل العربي، 1983.
12. أحمد زكي بدوي، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية (دراسة مقارنة)، منظمة العمل العربية، القاهرة، 1983.
13. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999.
14. باسم محمد ولي ومحمد جاسم محمد، المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة، الأردن، ط1، 2004.
15. باسمة كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مؤسسة عز الدين، بيروت، 1981.
16. جهاد نيبان الناقولا، الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء المتزوجات العاملات في مدينة دمشق، الهيئة العامة السورية للكتاب، وزارة الثقافة، دمشق، سوريا، 2011.
17. حمد جميل باش آغا، اقتصاد العمل وتخطيط القوى العاملة، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حلب، 1989.

18. رفيدة الحبش، عمل المرأة في الإسلام والديانات الأخرى، دار التجديد، دمشق، 2003.
19. روبرت وستمس، المرأة والعمل في أمريكا، ترجمة حسين عمر، مكتبة النهضة المصرية، 1959.
20. سامية محمد فهمي، مشاركة المرأة في تنمية المجتمع، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، 2001.
21. سامية مصطفى الخشاب، المرأة والعمل المنزلي، دراسة اجتماعية ميدانية، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1983.
22. سعيد عاشور وجمال محفوظ، موسوعة الحضارة العربية الإسلامية، المرأة في الحضارة العربية، مجلد III، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط1، بيروت، 1987.
23. سليم نعامة، سيكولوجيا المرأة العاملة، مكتب الخدمات الطباعية، الجمهورية العربية السورية، 1984.
24. سليمان خليل الفارس، عيسى شحادة ملدعون، بشرى مباركة، إدارة الموارد البشرية "الأفراد"، ط 06، جامعة دمشق، 2005/2004.
25. السيد عبد العاطي وآخرون، الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002.
26. شريفة حلمي، المرأة العاملة وأساليب التنشئة الاجتماعية للطفل، دراسة حالة من المغرب، ط01، المجلس العربي للطفولة والتنمية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1999.
27. عائشة أحمد الحسيني، تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل، الطبعة الأولى، مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 1992.
28. عباس محمد عوض، علم النفس الاجتماعي، بدون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1980.
29. عبد اللطيف ياسين خصاب، المرأة عبر التاريخ، ط1، اتحاد الكتاب العرب، دمشق، 2002.
30. عبد المنعم جري، المرأة عبر التاريخ البشري، الحضارات القديمة العبرانيون-الثورة، الفراعنة، دار الأوائل، دمشق، 2006.
31. عبد الهادي عباس، المرأة والأسرة في حضارات الشعوب وأنظمتها، ط1، ج1، دار طلاس، دمشق، 1987.
32. عصام بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل، مطابع جامعة الملك سعود، 1994.
33. عفاف شمدين، واقع عمل المرأة بين النظرية والتطبيق، الجزء الأول، دمشق، 1997.

34. عمر رضا كحالة، المرأة في عالمي العرب والإسلام، ج1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1982.
35. فتح الله ولعلو، الاقتصاد السياسي، دار الحداثة، ط: 02، 1982.
36. كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، ط01، دار الثقافة العربية للنشر، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1984.
37. محمد الزحيلي، حقوق الإنسان في الإسلام، دراسة مقارنة، ط02، دار ابن كثير، دمشق، 1997.
38. محمد بيومي حسن، الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة في المجتمع، مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 1987.
39. محمد سعيد رمضان البوطي، المرأة بين طغيان النظام الغربي ولطائف التشريع الرباني، دار الفكر، دمشق، 1996.
40. محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، 2001.
41. محمد طاقة وحسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، الأردن، أثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008، ص: 19.
42. محمد علي البار، عمل المرأة في الميزان، الدار السعودية، الرياض، 1981.
43. محمد عوض خميس، دفاعاً عن المرأة، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 1985.
44. مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، الجامعة الأردنية، الأردن، 2005.
45. مفتاح، المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية (مفتاح)، النوع الاجتماعي، منشورات مفتاح، فلسطين، 2006.
46. هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.
47. هند ال الشيخ، سوق العمل في المملكة العربية السعودية و متطلبات المرحلة التنموية، ملتقى إسهامات المرأة السعودية التنموية في تحقيق رؤية 2030: الواقع والاستشراف، 2017.
48. هند محمود الخولي، عمل المرأة، ضوابطه، أحكامه، ثمراته، دراسة فقهية مقارنة، ط1، دار الفرابي للمعارف، دمشق، 2001.
49. هيفاء الكبرا، المرأة والتحول الاقتصادي والاجتماعي، دار طلاس، دمشق، الطبعة الأولى، 1987.

50. هيلين قان قليدر وآخرون، المرأة الجزائرية، إشراف عبد القادر جغلول، دار الطباعة والنشر، بيروت، 1983.

#### رابعاً: المقالات العلمية

51. تماضر حسون، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1993.

52. خليفي عبد الرحمن، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، ورقة بحثية مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول المركز القانوني والسياسية للمرأة في التشريعات المغاربية في ظل التعديلات المستحدثة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، كلية الحقوق والعلوم السياسية.

53. رياض بن جليلي، تمكين المرأة: المؤشرات والأبعاد التنموية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، 2008.

54. سعاد بوزيدي ودليلة طالب، محددات نمو المقاولات النسوية الصغيرة والتنمية الاقتصادية في الجزائر، مجلة لرييد، العدد 02، سبتمبر 2015.

55. سوسن محمود، عمل المرأة السورية داخل المنزل وخارجه وانعكاساته على الأسرة، دراسة ميدانية، المؤتمر السنوي الثاني والثلاثون لقضايا السكان والتنمية، جامعة دمشق، سوريا، 2002.

56. الشيخ ساوس ومحمد فودو، نمذجة المعدلات الهيكلية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية، مثال تطبيقي باستخدام R في بحوث المحاسبة والتدقيق، مجلة معهد العلوم الاقتصادية (مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة)، المجلد 22، العدد 01، 2019.

57. عائشة أحمد الحسيني، تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل، المملكة العربية السعودية، مركز النشر العلمي.

58. علي عبد العزيز عبد القادر، اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 2، العدد الأول، مجلة النشر العلمي، الكويت، 1995.

59. لطيفة مناد وفوزية صغيري، واقع العمل النسوي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، العدد 29، جوان 2017.

60. م. غسان أبو منديل وآخرون، واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة، مركز شؤون المرأة-غزة، 2014.

61. مازن صلاح العجلة، المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية-المؤشرات والمحددات، مجلة جامعة الأزهر بغزة، المجلد 14، العدد 01، 2012.
62. مبروكة بن الشريف والشيخ ساوس، تأثير التدقيق الاجتماعي في الأداء الاجتماعي، دراسة تطبيقية لأراء عينة من المدراء والعاملين في منظمات الأعمال الجزائرية، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، 2020، المجلد 26، العدد 117.
63. منيرة سلامي، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 05، ديسمبر 2016.
64. نادية فرحات، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، جامعة الشلف، 2012.
65. يسرى زريقة و غزوان صديق ججاج، الدوافع الاجتماعية والاقتصادية لخروج المرأة إلى العمل ونتائجها، مجلة جامعة تشرين، الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد (39)، العدد (1)، 2017.
66. يوسف داود، محددات المشاركة النسائية في سوق العمل في فلسطين، منتدى أبحاث السياسات الاجتماعية والاقتصادية في فلسطين، 1999.

#### خامساً: الرسائل الجامعية

67. إبراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة، أطروحة دكتوراه في علم النفس غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر ببسكرة، الجزائر، 2015.
68. أحمد سيد مصطفى، أثر تشغيل المرأة على الإنتاج دراسة تطبيقية على قطاع البريد في مصر، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1973.
69. أحمد عواد سالم الخوالدة، العلاقة بين عمل المرأة والخصوبة في الأردن، إعادة اختبار لفرضية التعارض بين العمل ودور الأمومة، رسالة ماجستير في الدراسات السكانية غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 1991.
70. إسعاف حمد، مساهمة المرأة في قوة العمل ودورها في عملية التنمية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة دمشق، سوريا، 1992.

71. بشرى علي، اتجاهات الشباب الجامعي نحو عمل المرأة، دراسة ميدانية في جامعتين دمشق والبعث، رسالة ماجستير غير منشورة بكلية التربية بجامعة دمشق، 1993.
72. جمال أحمد محمد النصور، محددات استمرارية عمل المرأة، رسالة ماجستير في الدراسات السكانية غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 1994.
73. خيرة برادعية، العمل المهني النسوي، خصائصه وتأثيراته الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002.
74. دليلة بن تلوفة، إدماج المرأة الجزائرية في سوق العمل ومساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، رسالة ماجستير في السكان والتنمية غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا، 2008.
75. رائدة أيوب، الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السوري، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع غير منشورة.
76. سارة الطيب محمد عبد الباقي، تقييم دور المرأة العاملة في القطاع الصناعي في مدينة ودمدني وأثاره الاقتصادية الاجتماعية، رسالة ماجستير في الجغرافيا غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جمعة الخرطوم، السودان، 2006.
77. سامية العارفي، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل غير منشورة، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد أكلي محند أو لحاج، الجزائر، 2012.
78. سهام بنت خضر الزهراني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، دراسة استطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاع العام والخاص محافظة جدة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2011.
79. سوسن كمال الدويكات، تغيرات سوق العمل وانعكاساتها على عمل المرأة، رسالة ماجستير في برنامج العمل الاجتماعي غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 2003.
80. عثمان الصادق، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية برقان ولاية أدرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر ببسكرة، الجزائر، 2014.

81. عمار مانع، العوامل الاجتماعية والمرأة العاملة في الجزائر، رسالة ماجستير في علم الاجتماع والتنمية، غير منشورة، جامعة منتوري بقسنطينة، 2000-2001.
82. عمار مناور إسماعيل أبو صالح، مشاركة المرأة في سوق العمل في المحافظات الأردنية 1995، رسالة ماجستير في الدراسات السكانية غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 1998.
83. فاطمة معتز دادو، التنمية والمرأة الريفية، دراسة ميدانية تحليلية لواقع المرأة في ريف محافظة دمشق، رسالة ماجستير في الدراسات السكانية غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا، 1999.
84. فداء علي عباس، خروج المرأة للعمل وأثره على تنشئة أولادها في محافظة اللاذقية، بحث علمي أعد لنيل دبلوم الدراسات العليا في الاقتصاد - قسم الإحصاء غير منشور، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، الجمهورية العربية السورية، 2001.
85. ليلى مكاك، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري، دراسة ميدانية ببلدية الشمرة ولاية باتنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع العائلي، غير منشورة.
86. ليندة عزازة، صورة الزوجة الإطار بين التربية الأسرية والالتزامات الاجتماعية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع غير منشورة، باتنة، الجزائر، 2004.
87. محمد بلكبير، آثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ابن سينا بأدرار، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2015.
88. مليكة الحاج يوسف، آثار عمل الأم على تربية أطفالها، ماجستير في علم الاجتماع غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003.
89. مليكة بن زيان، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي والاتصال غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2004.
90. موسى شتيوي عايش الجبارت، مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل وانعكاس ذلك على وضعها الاقتصادي في مرحلة الشيخوخة، رسالة ماجستير في العمل الاجتماعي غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 2009.

91. موفق عرقسوسي، المرأة العاملة في مدينة دمشق والعوامل المؤثرة في دخولها مجال العمل، دراسة لنيل شهادة دبلوم في التخطيط، هيئة تخطيط الدولة، 1985/1984.
92. نعيمة دودو، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة -دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس سطيف، تخصص ديمغرافيا حضرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع غير منشورة.
93. هند بلش، مستلزمات تشجيع دخول المرأة إلى العمل -رسالة مقدمة لنيل دبلوم التخصص في تخطيط القوى العاملة، معهد تخطيط التنمية- هيئة تخطيط الدولة، 1979.
94. هواري منصوري، دور تدقيق الجودة في ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر - جامعة أدرار أنموذجاً-، أطروحة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه ل م د، تخصص تسيير محاسبي وتدقيق، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية - أدرار، الجزائر، 2020.
95. هيفاء فوزي الكبرة، المرأة والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة دمشق، سوريا، 1987.

#### سادساً: القوانين

96. القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،
97. القانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم،
98. القانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بنظام التقاعد والمعاشات، المعدل والمتمم.

#### سابعاً: التقارير

99. بطاقة تقنية عن جامعة أدرار، جامعة أحمد دراية - أدرار -، 2020.
100. عبد الباسط عبد المعطي واعتماد علام، العولمة وقضايا المرأة والعمل، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2003.
101. علي حمدي، واقع وآفاق مشاركة المرأة في قطاع المنشآت الصغيرة، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية و الجمهورية التونسية،

- وزارة التشغيل والإدماج المهني للشباب، ورشة العمل القومية حول المرأة والمنشآت الصغرى، الاحتياجات التدريبية وتنمية القدرات الإنتاجية، مارس 2006.
102. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الأسكوا)، النشرة السكانية، العدد 47، 1999.
103. المجلس الاقتصادي والاجتماعي، النساء في سوق العمل، الدورة 25، الجزائر، ديسمبر 2004.
104. المؤتمر العالمي المعني بالمرأة، المكتب الاقتصادي والاجتماعي بالأمم المتحدة، لجنة مركز المرأة، 1996.
105. وزارة الصحة والسكان: السكان والتنمية في الجزائر، الجزائر، 1998.
106. هبة أحمد نصار، أثر العولمة على المشاركة الاقتصادية للمرأة، ط01، المجلس القومي للمرأة، 2005.
107. هبة عبد المنعم وسفيان قعلول، محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، صندوق النقد العربي، العدد 48-2018.

#### ثامناً: إحصائيات

108. البنك الدولي، مؤشرات التنمية الدولية، 2018.
109. الديوان الوطني للإحصاء، وزارة الصحة والسكان، المسح الجزائري لصحة الأسرة، 2002، الجزائر، 2003.
110. قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

#### المراجع باللغة الأجنبية

#### تاسعاً: الكتب

111. Sauvy A. (1963), Théorie générale de la population, Vol. I Economie et croissance, P.U.F.

#### عاشراً: المقالات

112. Altarawneh Yaseen Mamdouh (2020), Economic Development and Female Labour Force Participation in Jordan: A Test of the U-Shaped Hypothesis, Jordan Journal of Economic Sciences, Volume7, No1.

113. Anbarci Nejat and Cinar E.Mine (1998), Gender-Based Wage Differences, Household Bargaining & Working Women's Welfare: Theory & Evidence from Izmir, Turkey, Economic Research Forum.
114. Bagchi Ann, D. (1998), Women at work: a study of the Factors influencing women's employment 1972-1985 CDE paper 98-27 university of Wisconsin, USA.
115. Goldin, C. (1995). The U. shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History.
116. Heckman James J. et Macurdy Thomas E. (1980), A Life Cycle Model of Female Labor Supply, Review of Economic Studies, XL VII, 47-74.
117. Moffit Robert (1991), Identification and Estimation of Dynamic Models with a Time Series of Repeated Cross Section, Brown University.
118. Pampel F.C., Tanaka K. (1986), Economic development and Female Labor Force Participation: A Reconsideration. Social Forces, vol. 64, n. 3.
119. Raffaella P. et Al. (2015), "About the Determinants of Female Labor Force Participation in Southern Europe", Rivista Italiana di Economia Demografia Statistica Volume LXIX n.1 Gennaio-Marzo.
120. Rosenzweig, M. and Wolpin, K. (1980), Life Cycle Labor Supply and Fertility: Causal Inferences from Household Models, Journal of Political Economy, Vol 88, (2).
121. Said Mona (1998), The Distribution of Gender Differentials and Public Sector Wage Premia in Egypt: Evidence From Establishment Level Data (1990), Economic Research Forum.
122. Tansel Aysit (1998), Economic Development & Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence & Cross-Province Estimates, Economic Research Forum.
123. Varol, F. (2017), the Determinants of Labor Force Participation of Women in Turkey, A Binary logit Analysis, Journal of History Culture and Art Research.
124. Verick Sher (2014), Female labor Force Participation in Developing Countries, International Labor Organization, Germany.

#### احدى عشر: الرسائل الجامعية

125. Halali Ahmed (1994), Offre de Travail des Femmes Canadiennes et Cycle de Vie : Une Etude Empirique Réalisée à L'aide de Coupes Transversales Répétées, Mémoire de la maîtrise en économie non publié, L'Université du Québec à Montréal, Montréal.

اثنا عشر: التقارير

126. Boutaleb Kouider et Boualali Aicha (2003), L'Activité Féminine en Algérie : Realites et Perspectives, Colloque International sur: Marché du Travail et Genre dans les Pays du Maghreb: Spécificités, Points communs et synergies avec l'Europe, Rabat.
127. CNES, "Rapport national sur le développement humain 2013-2015". Quelle place pour les Jeunes dans la perspective du développement humain durable en Algérie, (Algérie, ANEP Rouiba, 2016).
128. CRASC et UNFPA (2011), Etude de la Situation de la Femme dans la daïra de Charouine-Wilaya d'Adrar, Rapport Final.
129. Friederike et Lassassi Moundir (2017), Note Thématique sur la Participation des Femmes au Marché du Travail en Algérie : Une ressource inexploitée, World Bank Group, Vision Algérie 2035.
130. Khoury Nabil F., Doctor Kailas c. (1991), Education and Employment Issues of Women in Development in the Middle East, Imprinter Publishers, Cyprus.
131. Rother Friederike. Lassassi Moundir (2017), Note thématique sur La participation des femmes au marché du travail en Algérie : Une ressource inexploitée. World Bank Group.
132. Talahite Fatiha (2007), Algérie L'emploi féminin en transition, 8th Méditerranéen social and political meeting, European University Institute, RSCAS, Florence.
133. Wornner Philippe, Ferrari Antonella (2001), La Participation des femmes au Marche du Travail, Neuchâtel.

ثلاثة عشر: إحصائيات

134. L'office national des statistiques 2001-2016.
135. L'office national des statistiques 2017.

أربعة عشر: مواقع الانترنت

136. آخر تعديل دستوري صدر سنة 2016 وذلك بموجب القانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 والموافق ل 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، أنظر الجريدة الرسمية على الموقع الرسمي: <http://www.jorndp.dz/HAR/Index.htm>، تاريخ الإطلاع 02 جانفي 2018، على الساعة 09h30.

137. بختي إبراهيم، الدليل المنهجي لإعداد البحث العلمي، جامعة قاصدي مرياح ورقلة الجزائر، الطبعة الرابعة، 2015.
138. جوسلين الدبس، عاطلة من العمل وفاعلة في الحياة العائلية-الأم بالوكالة، موقع صحيفة دار الحياة، 2006/09/23، الموقع: dar al hayat (دار الحياة).
139. خليل النعيمات، تمكين المرأة، مقال إلكتروني منشور على الموقع الإلكتروني للمؤسسة الأمريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق الأدنى، <http://arabic-anera.org> تاريخ الإطلاع عليه: 2018/07/24.
140. رانيا فؤاد جاد الله، ورقة عمل حول حق المرأة في العمل في المواثيق الدولية، موجود على موقع الانترنت، أطلع عليه بتاريخ 08 مارس 2018.
141. سبيل آدم عبدالله عثمان، أثر المتغيرات المساعدة وحجم العينة علي تقديرات المعاينات الاحتمالية، منشور على الموقع التالي: <http://repository.sustech.edu/handle/123456789/11438> على  
GOOGLE SCHOLAR.
142. قرشى محمد الأمين عيسى، أثر ترجمة العينة في مقدرات العينات للاحتتمالية، اطلع عليه على الموقع التالي: <http://hdl.handle.net/123456789/3135> على  
GOOGLE SCHOLAR.
143. محمد صفاء دفع الله، الطرائق التقريبية لإيجاد حدود الطبقات في المعاينة العشوائية الطبقيّة، كتاب منشور على الموقع التالي: <http://hdl.handle.net/123456789/402> على  
GOOGLE SCHOLAR.
144. موجود على الموقع الإلكتروني: [www.alarab.co.uk](http://www.alarab.co.uk)، اطلع عليه بتاريخ الثلاثاء 03 نوفمبر 2020 على الساعة السادسة مساء.
145. موجودة على الموقع الإلكتروني "المؤتمر السادس لمنظمة المرأة العربية - دور النساء في الدول العربية ومسارات الإصلاح والتغيير بتاريخ 08 مارس 2018، الساعة 12h00.

قائمة الملحق

# الملاحق رقم: 01

## الاستبانة

Ministère de l'enseignement supérieur et la  
recherche scientifique

Université Abou bekr Belkaid-Telemcen,  
Algérie

Faculté des Sciences Economiques  
Sciences Commerciales et Sciences de la  
Gestions

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

### استمارة الدراسة

تدرس هذه الاستبانة محددات عمالة المرأة الجزائرية في سوق العمل وفي جامعة العقيد أحمد دراية بولاية أدرار تحديداً، وهذا بهدف التعرف على العوامل التي من شأنها أن تزيد أو تقلص من فرص حصولها على عمل أو استمرارها فيه، وهذا يؤدي بطبيعة الحال إلى كشف مواطن القوة أو الضعف في التحاق المرأة بالعمل. لغرض ذلك يرجى التكرم بالمساعدة في جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة عن طريق الإجابة على جميع الأسئلة الواردة في هذه الاستبانة، علماً بأن المعلومات المعروفة من خلال المقابلة ستعامل بالسرية التامة ولن تستعمل إلا لأغراض هذه الدراسة.

المشرف: أ.د. بن حبيب عبد الرزاق

الطالب: هلاي أحمد

يرجى التفضل بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة بكل صدق وموضوعية.

#### المحور الأول البيانات الشخصية للمرأة العاملة

1- الحالة الزوجية	1- غير متزوجة 0	2- متزوجة 0
II - عدد الأطفال أو من هم تحت رعايتي	1- لا يوجد لدي أطفال 0	2- طفل أو طفلين 0
	3- من 3 إلى 5 أطفال 0	4- أكثر من 5 أطفال 0
III - العمر	1- أقل من 20 سنة 0	2- من 20 - 35 سنة 0
	3- من 36 - 45 سنة 0	4- أكثر من 45 سنة 0
IV- مجال العمل	1- التدريس 0	2- الإدارة العامة 0
		3- العمل المهني 0

المحور الثاني: محددات عمل المرأة

رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
<b>أ. المحددات الديمغرافية</b>						
1	المرأة غير المتزوجة هي الأكثر احتياجاً للعمل					
2	المرأة غير المتزوجة هي الأقل ضغطاً في العمل عن غيرها					
3	عملي هو صمام الأمان عندما أكون وحيدة					
4	المرأة الأقل إنجاباً للأطفال هي الأكثر بقاء في العمل					
5	زيادة عدد أطفالي أو من أعيالهم يدفعني للتخلي عن عملي					
6	اغلب النساء العاملات يقطنون في المدينة					
7	السكن في الريف يدفع المرأة أكثر لتترك عملها					
8	التقدم في العمر يؤثر سلباً على عمل المرأة					
9	يوجد فرق بين تواجد المرأة العاملة داخل أسرة نوية أو أسرة ممتدة					
10	تواجد المرأة داخل أسرة ممتدة يحفزها على العمل أكثر					
<b>ب. المحددات الاجتماعية</b>						
11	أتمتع بمستوى تعليمي لائق					
12	سبب عملي راجع لمستوى تعليمي					
13	عملي متناسب مع مستواي التعليمي					
14	يتمتع الزوج أو المعيل بمستوى تعليمي لائق					
15	اكسب الاحترام من مجتمعي عن مزاولة عملي					
16	الحالة الزوجية تؤثر على عملي					
17	حافزي على العمل هو إعالة أسرتي (الأطفال و/أو الوالدين)					
18	دفعني للعمل هو خوفاً من المستقبل عندما أكون وحيدة					
19	دفعتني للعمل هو كبير حجم أسرتي					
20	دفعني للعمل هو تحسين فرص الزواج بالنسبة لي					
21	موقع مكان العمل من المنزل يعتبر قريباً					

## قائمة الملاحق

					لدي وسيلة نقل مناسبة للانتقال إلى مكان العمل	22
					توفري على سكن لائق يقلل من فرص التحاقى بالعمل	23
					توفري على سكن دائم يقلل من فرص التحاقى بالعمل	24
					يتوفر منزلي على الكهرباء، الماء والصرف الصحي	25
					يتوفر منزلي على غاز المدينة	26
					يتوفر منزلي على هاتف ثابت مما يسهل لي من مهمة الحصول على خدمة الانترنت	27
<b>III. المحددات الاقتصادية</b>						
					أتحصل على دخل شهري معتبر يكفي لسد كافة احتياجاتي واحتياجات أسرتي	28
					يعتبر عملي عملاً دائماً وأنا راضية به	29
					اعتبر أن عدد ساعات عملي الأسبوعية مقبولة	30
					أستخدم دخلي الشهري للأنفاق على تعليم أفراد أسرتي	31
					أستخدم دخلي الشهري لشراء مختلف الأدوية والعلاج	32
					أستخدم دخلي الشهري لشراء أغراض المنزل من تجهيزات وخلافه	33
					أستخدم دخلي الشهري للقيام بمجاملات اجتماعية	34
					أستخدم دخلي الشهري في إمتلاك سيارة أو عقار	35
					أستخدم دخلي الشهري في الاستثمار في مشاريع	36
					أستخدم دخلي الشهري في بناء منزل الأسرة	37
					يتحصل زوجي أو من يعينني على دخل شهري معتبر يكفي لسد الإحتياجات	38
					يعتبر عمل زوجي أو من يعينني عملاً دائماً	39
					يستخدم زوجي أو من يعينني دخله في شراء مختلف احتياجات أسرتنا	40
					يعتبر دخلي مكملاً لدخل زوجي أو من يعينني	41
					دفعني للعمل هو توقف زوجي أو من يعينني عن عمله	42
					دفعني للعمل هو إنخفاض القدرة الشرائية لأسرتنا بارتفاع تكاليف المعيشة	43
					دفعني للعمل هو تحقيق إستقلالاً اقتصادياً	44
<b>IV. المحددات الثقافية أو النفسية</b>						
					دفعني إلى العمل هو إثباتي لذاتي	45
					دفعني للعمل هو وجود وقت فراغ لدي	46

## قائمة الملاحق

					دفعني إلى العمل هو مساعدة زوجي أو من يعينني	47
					دفعني إلى العمل هو المساهمة في تنمية الوطن	48
					أتلقي مساعدة من أهلي في تربية أبنائي أو من أعيالهم من الأطفال	49
					أتلقي مساعدة من زوجي أو من يعينني في تربية أبنائي أو من أعيالهم من الأطفال	50
					أتلقي مساعدة من غير أقاربي في تربية أبنائي أو من أعيالهم	51
					يقف زوجي أو من يعينني موقفاً مؤيداً لعملي	52
					يمكنني التوقف عن عملي متى طلب زوجي أو من يعينني مني ذلك	53
					يقوم زوجي أو من يعينني بالاعتناء بأبنائي أو بقية أفراد أسرتي أو من أعيالهم من الأطفال أثناء غيابي عن المنزل أو عند مرضي	54
					يوجد توافق بين عملي والقيام بواجباتي الأسرية	55
					يتوفر منزلي على أجهزة عصرية مثل التلفاز، ثلاجة، فرن كهربائي، غسالة ملابس آلية، غسالة أواني آلية	56
					إن العادات والتقاليد داخل أسرتي لا تتنافى مع عملي	57
<b>V. المحددات المؤسسية</b>						
					تعتبر إجازة الأمومة أو المرض الممنوحة للمرأة العاملة كافية	58
					من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاولة عملي هي توفر دور حضانة	59
					من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاولة عملي هي توفر روض أطفال	60
					من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاولة عملي هي توفر كتابات قرآنية	61
					من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاولة عملي هي تعزيز دور المدرسة في احتواء أبنائي أو من هم تحت رعايتي من الأطفال	62
					من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاولة عملي هي توفر أسواق قريبة من سكني أو مكان عملي	63
					من الخدمات التي أراها ضرورية من أجل مزاولة عملي هي توفر جمعيات تعاونية داخل عملي	64
					عمل المرأة يعتبر من الضروريات	65

					66	عمل المرأة لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يساهم في إنحراف أبنائي أو من منهم تحت رعايتي من الأطفال
					67	عمل المرأة يعتبر مفيداً للمجتمع ويساهم في تنمية طاقته المعطلة
					68	تعتبر التشريعات القانونية عموماً محفزة لعمل المرأة

شكراً على حسن تعاونكم

الملحق رقم: 02

قائمة المحكمين

اللقب والأسم	الدرجة العلمية	الجامعة
ساوس الشيخ	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار
بن عبد الفتاح دحمان	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار
عياد ليلي	أستاذ محاضر قسم أ	جامعة أدرار
مدياني محمد	أستاذ محاضر قسم أ	جامعة أدرار
لمطوش لطيفة	أستاذ محاضر قسم أ	جامعة أدرار
بلحاج فراحي	أستاذ التعليم العالي	جامعة بشار

# فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
I	إهداء
II	شكر وتقدير
IV	ملخص الدراسة
VII	مختصر المحتويات
أ - ي	مقدمة عامة
	الفصل الأول: الإطار النظري والمنهجي للدراسة
12	خطة الفصل الأول
13	مقدمة الفصل
14	المبحث الأول: الأبحاث الوطنية
14	المطلب الأول: الأبحاث باللغة العربية
14	الفرع الأول: رسائل ماجستير ودكتوراه
18	الفرع الثاني: أبحاث معمقة، مقالات وتقارير
19	المطلب الثاني: الأبحاث باللغة الأجنبية
21	المبحث الثاني: الأبحاث الدولية
21	المطلب الأول: الأبحاث باللغة العربية
21	الفرع الأول: رسائل ماجستير ودكتوراه
28	الفرع الثاني: أبحاث معمقة، مقالات وتقارير
33	الفرع الثالث: كتب علمية
37	المطلب الثاني: الأبحاث باللغة الأجنبية
37	الفرع الأول: رسائل ماجستير ودكتوراه
38	الفرع الثاني: أبحاث معمقة، مقالات وتقارير
43	المبحث الثالث: تقييم الدراسات السابقة مقارنة بالدراسة الحالية
43	المطلب الأول: مراجعة الأدبيات
44	المطلب الثاني: تمييز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

45	الفرع الأول: من حيث عنوانة البحث
45	الفرع الثاني: من حيث تركيب المتغيرات
45	الفرع الثالث: من حيث الحالة المدروسة؛ نوعيتها وبيئتها
46	الفرع الرابع: من حيث استخدام وتشكيل أداة الاستبانة
46	الفرع الخامس: من حيث تشكيل حجم العينة و البرامج المستخدمة في الدراسة
47	خاتمة الفصل
	الفصل الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات البشرية والتشريعات الدولية
49	خطة الفصل الثاني
50	مقدمة الفصل
51	المبحث الأول: نشأة وتطور عمالة المرأة ضمن المجتمعات البشرية
51	المطلب الأول: عمل المرأة ضمن المجتمعات ما قبل الرأسمالية
51	الفرع الأول: عمل المرأة ضمن المجتمعات المشاعية البدائية
52	الفرع الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات العبودية
53	الفرع الثالث: عمل المرأة ضمن المجتمعات الإقطاعية
53	الفرع الرابع: عمل المرأة ضمن المجتمعات الإسلامية
55	المطلب الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات الرأسمالية والاشتراكية
55	الفرع الأول: عمل المرأة ضمن المجتمعات الرأسمالية
56	الفرع الثاني: عمل المرأة ضمن المجتمعات الاشتراكية
57	المبحث الثاني: تقييم عمل المرأة ضمن التشريعات الدينية
57	المطلب الأول: تقييم عمل المرأة ضمن التشريع اليهودي
58	المطلب الثاني: تقييم عمل المرأة ضمن التشريع المسيحي
58	المطلب الثالث: تقييم عمل المرأة ضمن التشريع الإسلامي
60	المبحث الثالث: تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات الدولية
60	المطلب الأول: جهود منظمة العمل الدولية بخصوص حماية المرأة العاملة

63	المطلب الثاني: الإعلان العالمي والإسلامي لحقوق الإنسان
63	الفرع الأول: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
64	الفرع الثاني: الإعلان الإسلامي لحقوق الإنسان
65	المطلب الثالث: الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة
66	المطلب الرابع: المؤتمرات العالمية للمرأة
68	المبحث الرابع: تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات العربية
68	المطلب الأول: جهود منظمة العمل العربية
70	المطلب الثاني: جهود منظمة المرأة العربية
70	المطلب الثالث: تشريعات العمل العربية
71	المطلب الرابع: المؤتمرات العربية للمرأة المنبثقة عن منظمة المرأة العربية
72	المطلب الخامس: الهيئات والاستراتيجيات وآليات إدماج المرأة في سوق العمل في البلدان العربية
77	المبحث الخامس: تقييم عمل المرأة ضمن القوانين والمؤتمرات والدراسات الجزائرية
77	المطلب الأول: اتفاقيات حماية المرأة
79	المطلب الثاني: الإصلاحات التشريعية والدستورية التي تبنتها الجزائر منذ الاستقلال
79	الفرع الأول: التعديلات الدستورية
81	الفرع الثاني: التعديلات القانونية
83	المطلب الثالث: الهيئات والاستراتيجيات وآليات إدماج المرأة في سوق العمل الجزائري
84	الفرع الأول: الهيئات الحكومية الداعمة لتمكين المرأة الجزائرية اقتصادياً
85	الفرع الثاني: استراتيجيات وآليات تمكين المرأة الجزائرية اقتصادياً
86	الفرع الثالث: آليات إدماج المرأة الجزائرية في سوق العمل
88	خاتمة الفصل

	الفصل الثالث الأسس النظرية لعمالة المرأة والمؤشرات التنموية في البلدان العربية
90	خطة الفصل
91	مقدمة الفصل
92	المبحث الأول التعريف بالعمل والمرأة العاملة
92	المطلب الأول التعريف بالعمل
93	المطلب الثاني التعريف بالمرأة العاملة
96	المبحث الثاني التعريف بالقوى العاملة وأهميتها في عملية التنمية
96	المطلب الأول التعريف بالقوى العاملة
97	المطلب الثاني مفهوم التنمية
97	المطلب الثالث أهمية القوى العاملة في عملية التنمية
99	المبحث الثالث: تخطيط القوى العاملة وأهميته ضمن متطلبات التنمية
99	المطلب الأول: ماهية تخطيط القوى العاملة
100	المطلب الثاني: أهمية تخطيط القوى العاملة
100	الفرع الأول: المنهجية المتبعة في تخطيط القوى العاملة
103	الفرع الثاني: الأساليب الكمية في تخطيط القوى العاملة
103	الفرع الثالث: نماذج تخطيط القوى العاملة وتقدير الاحتياجات
104	الفرع الرابع: تخطيط العمالة على مستوى المشروع
104	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على حجم القوى العاملة في البلدان العربية
106	المبحث الرابع: الأسس النظرية للتمكين الاقتصادي للمرأة وإشكالية النوع الاجتماعي
106	المطلب الأول: ماهية التمكين الاقتصادي
106	الفرع الأول: مفهوم التمكين الاقتصادي
107	الفرع الثاني: التعريف الإجرائي للتمكين الاقتصادي للمرأة
109	الفرع الثالث: مقاربات التمكين الاقتصادي والتنمية

110	الفرع الرابع: التمكين الاقتصادي ونتائجه
111	الفرع الخامس: التمكين الاقتصادي واستراتيجياته
112	المطلب الثاني: إشكالية النوع الاجتماعي
112	الفرع الأول: تعريف النوع الاجتماعي
113	الفرع الثاني: أدوار النوع الاجتماعي
113	الفرع الثالث: دور المرأة الإنتاجي وتفعيل قضايا النوع الاجتماعي
114	الفرع الرابع: علاقة النوع الاجتماعي بالتنمية المستدامة
115	الفرع الخامس: التمكين الاقتصادي للمرأة والتنمية والنوع الاجتماعي
116	المبحث الخامس: المؤشرات التنموية لمشاركة المرأة العربية في سوق العمل
116	المطلب الأول: دور التعليم في إعداد المرأة وتأهيلها
116	الفرع الأول: على مستوى البلدان العربية عامة
117	الفرع الثاني: على مستوى الجزائر خاصة
119	المطلب الثاني: مؤشرات مشاركة المرأة في سوق العمل
120	الفرع الأول: على مستوى العالم ككل
121	الفرع الثاني: على مستوى العالم العربي
123	المطلب الثالث: بطالة المرأة العاملة في البلدان العربية
123	الفرع الأول: على مستوى العالم ككل
124	الفرع الثاني: على مستوى البلدان العربية
126	الفرع الثالث: بطالة المرأة الجزائرية
128	خاتمة الفصل
	الفصل الرابع: الدوافع والمحددات ودلائل المشاركة الاقتصادية للمرأة في البلدان العربية
130	خطة الفصل الرابع
131	مقدمة الفصل

132	المبحث الأول: الدوافع الاقتصادية والاجتماعية
132	المطلب الأول: الدوافع الاقتصادية
132	الفرع الأول: تحسين الدخل
134	الفرع الثاني: عدم وجود معيل للأسرة
135	الفرع الثالث: توقف الزوج عن العمل
136	الفرع الرابع: انخفاض القدرة الشرائية للأسرة بارتفاع تكاليف المعيشة
136	الفرع الخامس: الاستقلال الاقتصادي للمرأة
137	المطلب الثاني: الدوافع الاجتماعية
137	الفرع الأول: ارتفاع مستوى التعليم لدى المرأة
139	الفرع الثاني: الطلاق أو وفاة الزوج
140	الفرع الثالث: كبر حجم الأسرة
141	الفرع الرابع: تحسين فرص الزواج بالنسبة للمرأة
143	الفرع الخامس: تحقيق مكانة اجتماعية
144	المبحث الثاني: الدوافع النفسية وغيرها
144	المطلب الأول: الدوافع النفسية
144	الفرع الأول: وجود وقت فراغ
145	الفرع الثاني: تأكيد الذات
147	المطلب الثاني: دوافع أخرى تحفيزية
147	الفرع الأول: التشريعات القانونية
148	الفرع الثاني: توافر الخدمات والتجهيزات الكهربائية في المنازل
149	الفرع الثالث: توافر دور الحضانة ورياض الأطفال
150	المبحث الثالث: المحددات الاقتصادية والاجتماعية
150	المطلب الأول: المحددات الاقتصادية
151	الفرع الأول: دخل الزوجة
151	الفرع الثاني: طبيعة عمل الزوجة

152	الفرع الثالث: دخل الزوج
153	الفرع الرابع: طبيعة عمل الزوج
153	المطلب الثاني: المحددات الاجتماعية
153	الفرع الأول: المستوى التعليمي للمرأة
155	الفرع الثاني: المستوى التعليمي للزوج
156	الفرع الثالث: طبيعة المسكن
156	الفرع الرابع: مكان الإقامة
156	الفرع الخامس: موقع مكان العمل
157	المبحث الرابع: المحددات الديمغرافية والثقافية والمؤسسية
157	المطلب الأول: المحددات الديمغرافية
157	الفرع الأول: الحالة الزوجية
158	الفرع الثاني: عدد الأبناء
160	الفرع الثالث: العمر
160	المطلب الثاني: المحددات الثقافية أو النفسية
161	الفرع الأول: المكانة الاجتماعية للمرأة
161	الفرع الثاني: توزيع المهام المنزلية بين الزوجين
162	المطلب الثالث: المحددات المؤسسية
162	الفرع الأول: عطلة الأمومة
163	الفرع الثاني: هياكل استقبال الأطفال
165	خاتمة الفصل
الفصل الخامس: الدراسة الميدانية	
167	خطة الفصل الخامس
168	مقدمة الفصل
169	المبحث الأول: الطريقة المتبعة لإنجاز الدراسة الميدانية
169	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

169	الفرع الأول: مجتمع الدراسة
179	الفرع الثاني: عينة الدراسة
183	المطلب الثاني: وحدة المعاينة ومتغيرات الدراسة
183	الفرع الأول: وحدة المعاينة
183	الفرع الثاني: متغيرات ونموذج الدراسة
185	المبحث الثاني: الأدوات الإحصائية المستعملة في الدراسة
185	المطلب الأول: لغة البرمجة الإحصائية (R) والحزمة (plspm)
185	الفرع الأول: لغة البرمجة الإحصائية (R)
185	الفرع الثاني: الحزمة الإحصائية (Plspm)
186	المطلب الثاني: أدوات إحصائية أخرى
187	المبحث الثالث: البيانات الإحصائية المستخدمة
187	المطلب الأول: أداة الدراسة (البيانات الإحصائية)
187	الفرع الأول: البيانات الشخصية للمرأة العاملة
187	الفرع الثاني: محددات عمل المرأة
189	المطلب الثاني: مقياس الأداة
189	المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة
190	الفرع الأول: صدق أداة الدراسة
190	الفرع الثاني: ثبات أداة الدراسة
191	المطلب الرابع: تشخيص بيانات الدراسة
191	الفرع الأول: اختبار إعتدالية الخطأ العشوائي عند المتغيرات التابعة
200	الفرع الثاني: التعدد الخطي
201	المطلب الخامس: اختبار صدق مقياس متغيرات الدراسة وصدق تمايز النموذج
201	الفرع الأول: اختبار صدق مقياس متغيرات الدراسة
213	الفرع الثاني: اختبار صدق تمايز النموذج
216	الفرع الثالث: اختبار صدق تمايز متغيرات الدراسة

219	المبحث الرابع: نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
219	المطلب الأول: نتائج الدراسة الميدانية
219	الفرع الأول: التحليل الوصفي لعينة الدراسة
223	الفرع الثاني: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
226	الفرع الثالث: تحليل الآثار المباشرة
239	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية
239	الفرع الأول: مناقشة نتائج عينة الدراسة
241	الفرع الثاني: مناقشة نتائج متغيرات الدراسة
243	الفرع الثالث: مناقشة نتائج الفروض
254	خاتمة الفصل
256	خاتمة عامة
260	قائمة المصادر والمراجع
273	قائمة الملاحق
282	فهرس المحتويات
292	فهرس الجداول
296	فهرس الأشكال
299	فهرس الملاحق

فهرس الطاول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تصديقات الدول الغربية الصناعية الكبرى على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بخصوص حماية المرأة العاملة	62
02	تطور عدد المتمدرسات من الإناث في الجزائر	118
03	مشاركة المرأة في قوة العمل في البلدان العربية حسب التوزيع القطاعي لسنة 2017	122
04	تطور السن الوسطي للزواج خلال الفترة (1966-2006)	141
05	تخصصات التدرج حسب الكليات والأقسام في جامعة أدرار	173
06	تخصصات الماجستير المفتوحة في جامعة أدرار	175
07	تخصص مدرسة الدكتوراه في جامعة أدرار	176
08	تخصصات الدكتوراه ل م د المفتوحة في جامعة أدرار	176
09	تخصصات الدكتوراه علوم المفتوحة في جامعة أدرار	178
10	تعداد الموظفين بجامعة أدرار في 2019/12/31	179
11	تصميم أداة الدراسة	188
12	درجات مقياس ليكرت الخماسي	189
13	مستويات الموافقة لمقياس ليكرت	189
14	معامل الثبات للاستبيان	190
15	ثبات معامل التجزئة النصفية للاستبيان	191
16	اختبار إعتدالية الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الديمغرافية	192
17	اختبار إعتدالية الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاجتماعية	193
18	اختبار إعتدالية الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاقتصادية	195
19	اختبار إعتدالية الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الثقافية أو النفسية	197

198	اختبار إعتدالية الخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات المؤسساتية	20
201	اختبار التعدد الخطي للنموذج	21
202	نتائج اختبار المقياس للمتغير التابع "المحددات الديمغرافية"	22
203	نتائج صدق مقياس المتغير التابع "المحددات الديمغرافية"	23
204	نتائج اختبار المقياس للمتغير التابع "المحددات الاجتماعية"	24
205	نتائج صدق مقياس المتغير التابع "المحددات الاجتماعية"	25
206	نتائج اختبار المقياس للمتغير التابع "المحددات الاقتصادية"	26
207	نتائج صدق مقياس المتغير التابع "المحددات الاقتصادية"	27
208	نتائج اختبار المقياس للمتغير التابع "المحددات الثقافية أو النفسية"	28
210	نتائج صدق مقياس المتغير التابع "المحددات الثقافية أو النفسية"	29
211	نتائج اختبار المقياس للمتغير التابع "المحددات المؤسساتية"	30
212	نتائج صدق مقياس المتغير التابع "المحددات المؤسساتية"	31
216	معيار "Fornell-Larcker"	32
217	معاملات التحميل التقاطعية	33
219	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات العامة	34
223	التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات الديمغرافية	35
224	التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات الاجتماعية	36
224	التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات الاقتصادية	37
225	التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات الثقافية أو النفسية	38
225	التحليل الوصفي للمتغير التابع المحددات المؤسساتية	39
228	معامل التحديد	40
229	اختبار الفرض الفرعي الأول	41
229	اختبار الفرض الفرعي الثاني	42

230	اختبار الفرض الفرعي الثالث	43
230	اختبار الفرض الفرعي الرابع	44
231	اختبار الفرض الفرعي الأول	45
231	اختبار الفرض الفرعي الثاني	46
232	اختبار الفرض الفرعي الثالث	47
232	اختبار الفرض الفرعي الرابع	48
233	اختبار الفرض الفرعي الأول	49
233	اختبار الفرض الفرعي الثاني	50
234	اختبار الفرض الفرعي الثالث	51
234	اختبار الفرض الفرعي الرابع	52
235	اختبار الفرض الفرعي الأول	53
236	اختبار الفرض الفرعي الثاني	54
236	اختبار الفرض الفرعي الثالث	55
237	اختبار الفرض الفرعي الرابع	56
237	اختبار الفرض الفرعي الأول	57
238	اختبار الفرض الفرعي الثاني	58
238	اختبار الفرض الفرعي الثالث	59
239	اختبار الفرض الفرعي الرابع	60

# فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
108	عناصر التمكين الاقتصادي	01
111	مسارات تمكين المرأة اقتصادياً	02
120	معدل مشاركة المرأة في قوة العمل في البلدان العربية مقارنة بباقي أنحاء العالم (2000-2017)	03
124	معدل بطالة المرأة في البلدان العربية بالمقارنة ببقية أقاليم العالم الأخرى (2000-2017)	04
125	معدل بطالة المرأة في البلدان العربية (2000-2017)	05
126	معدل البطالة حسب فئة العمر (ب%)	06
138	معدل نشاط المرأة في الجزائر مقارنة بالمستوى التعليمي لها	07
139	معدل نشاط الرجل في الجزائر مقارنة بالمستوى التعليمي له	08
150	منحنى U المفسر لمحددات مشاركة المرأة في سوق العمل بالارتباط مع مستوى التنمية الاقتصادية	09
171	الهيكل التنظيمي لجامعة أدرار	10
184	نموذج الدراسة	11
192	الإعتدالية QQ للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الديمغرافية	12
193	المدرج التكراري للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الديمغرافية	13
194	الإعتدالية QQ للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاجتماعية	14
195	المدرج التكراري للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاجتماعية	15
196	الإعتدالية QQ للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاقتصادية	16
196	المدرج التكراري للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الاقتصادية	17

197	الإعتدالية QQ للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الثقافية أو النفسية	18
198	المدرج التكراري للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات الثقافية أو النفسية	19
199	الإعتدالية QQ للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات المؤسساتية	20
200	المدرج التكراري للخطأ العشوائي عند المتغير التابع المحددات المؤسساتية	21
214	معاملات التحميل المتغيرات المقاسة للمتغيرات الكامنة للنموذج	22
215	أوزان المتغيرات المقاسة للمتغيرات الكامنة للنموذج	23
221	توزيع الحالة الزوجية	24
221	توزيع عدد الأطفال	25
222	توزيع العمر	26
222	توزيع مجال العمل	27
227	النموذج البنائي للدراسة	28

فهرس الملحق

الصفحة	عنوان الملحق
272	الملحق رقم: 01 الاستبانة
278	الملحق رقم: 02 قائمة المحكمين