

قسم : العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان :

تمثلات الجنوسة للمرأة العاملة وتمكينها في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة لعمال محافظة الغابات بولاية الوادي

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت اشراف الدكتور :

سالم يعقوب

إعداد الطالبتين :

- ريان جاب الله

- هنية عماري

أعضاء لجنة المناقشة:

المؤسسة	الصفة	الاسم واللقب
جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي	رئيساً	
جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي	مشرفاً و مقرراً	سالم يعقوب
جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي	مناقشاً	

السنة الجامعية: 2024 / 2025

قسم : العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان :

تمثلات الجنوسة للمرأة العاملة وتمكينها في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة لعمال محافظة الغابات ولاية الوادي

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت اشراف الدكتور :

سالم يعقوب

إعداد الطالبتين :

- ريان جاب الله

- هنية عماري

أعضاء لجنة المناقشة:

المؤسسة	الصفة	الاسم واللقب
جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي	رئيساً	
جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي	مشرفاً و مقراً	سالم يعقوب
جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي	مناقشاً	

السنة الجامعية: 2024 / 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي^{٢٥}
وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي^{٢٦}
وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِّنْ لِّسَانِي^{٢٧}
يَقْقُوهَا قَوْلِي^{٢٨}
سورة طه

إِبتِسِم
فليس هناك ما تخسره
فربك مَوجود،
ورزقك مَكتوب،
وعمرك مَحدود،
كُن جميلاً.

كلمة الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين تبارك وتعالى له الكمال وحده .
الحمد لله على فضله ونعمته الذي به تتم الصالحات .
والصلاة والسلام على سيدنا محمد نبيه ورسوله الأمين وعلى سائر الأنبياء والمرسلين .
نتوجه بخالص عبارات الشكر والتقدير للأستاذ الدكتور "سالم يعقوب" على قبوله الإشراف
على هذا العمل والذي لم ييخل علينا بالتوجهات القيمة جزاه الله عنا خير جزاء .
متمنينا له المزيد من النجاحات في مشواره العلمي والحياتي .
كما نتوجه بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة على آرائهم واقتراحاتهم في هذا البحث .
كما نتقدم بجزيل الشكر لعمال مؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي .

ريان / هنية



الاهداء

اهدي ثمة جهدي إلى مدرستي الأولى، إلى أروع انسانة واعظم امرأة إلى أُمي الحبيبة حفظها الله.
والى من شقى من أجلي وعمل بكد في سبيلي واوصلني إلى ما انا علي، وساعدني في إنجاز هذه
الذاكرة قرّة عيني ابي الغالي .
واشكر زميلتي ريان جاب الله التي بذلت قصارى جهدها في إنجاز هذه، المذكرة .
كما اشكر كل من دعمني ولو بكلمة والى كل من يحبني دون مقابل .
والى جميع اساتذتي الذين رافقوني طوال مشواري الدراسي.

هنية عماري



الاهداء

إلى أول بطل في حياتي، إلى من علّمني أن الطموح لا حدود له، إلى أبي الحبيب.
إلى من كانت لي وطنًا، دعاءً، وطمأنينة،
إلى أمي الحبيبة، يا من سهرت وتعبت وضحت لأجل أن أصل، يا من كانت كلماتك نوري في العتمة،
وصدرك ملاذي في التعب.
كل هذا الإنجاز هو ثمرة حبك ودعواتك. أهديك تخرجي... لأنه منك ولك.
إلى أخوتي العزيزات، رفيقات الطفولة، ونبض قلبي الدائم شيماء، بشرى، دعاء، كوثر، أمل
وأخوتي الجيلاني بشير ورضوان وبودي .
إلى من كان سندي في كل لحظة، إلى من آمن بي حين شككت في نفسي، إلى رفيق دربي وخطيبي العزيز،
كنت النور في طريقي، والدافع الأكبر للاستمرار.
إلى صديقاتي الغاليات.... فريال، أماني، حياة، أروى، آسيا، وصال. شريكات اللحظات الجميلة
والتفاصيل التي لا تُنسى.
وأشكر زميلتي هنية على مشاركتها مشواري الدراسي و جهدها في انجاز معي هذه المذكرة .
و الى كل افراد العائلة وكل الأهل والأحبة وجميع الأصدقاء .

ريان جاب الله



ملخص الدراسة:

ملخص البحث :

تسعى هذه الدراسة على التعرف عن دور الجنوسة في تمكين المرأة العاملة لدى محافظة الغابات بولاية الوادي كما هدفت أيضا إلى توضيح العلاقة بين متغيري الدراسة وكيف ينظر الرجل للمرأة داخل المؤسسة أثناء تأدية عملها وما وجهة نظره من ذلك وقد تم الانطلاق من التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو دور الجنوسة في تمكين المرأة العاملة بمحافظه الغابات بولاية الوادي؟

ولتبيان ذلك تم تقسيمه إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- 1 هل توجد علاقة بين التفاضل الجنوسي وتمكين المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية ؟
 - 2 هل توجد علاقة بين تكافؤ الفرص وتمكين المرأة والعاملة في المؤسسة الجزائرية؟
 - 3 هل توجد علاقة بين إمتثال الرجل للنسق الثقافي وتمكين المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية ؟
- وللوصول إلى النتائج تم في هذه الدراسة الاعتماد على المنهج الوصفي وقد استخدمنا العينة القصدية عن طريق المسح الشامل متمثلة في 27 عامل إداري بمحافظه الغابات ومن اهم النتائج التي توصلنا إليها :
- 1- من تحليل ودراسة البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة المتمثلة في الجنس والعمر و الحالة المدنية والمستوى التعليمي ومدة العمل في المؤسسة يتبين تنوع في خصائص أفراد عينة الدراسة وأن مؤسسة محافظة الغابات تعتمد على الكفاءات ذات المستوى الجامعي في المناصب المسؤولة.
 - 2- توجد علاقة بين تمكين المرأة العاملة والجنوسة بمؤسسة محافظة الغابات بالوادي.
 - 3- يساهم التفاضل الجنوسي في منح المرأة فرصا أوسع في تقسيم العمل داخل مؤسسة محافظة الغابات بالوادي.
 - 4- يساهم مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين في تقبل المرأة كإطار في محافظة الغابات بالوادي.
 - 5- يساهم امتثال الرجل للنسق الثقافي في تفويض السلطة للمرأة ضمن محافظة الغابات بالوادي .

Summary of the study

This study seeks to identify the role of gender in empowering working women at the Forest Conservation Department in El Oued Province. It also aims to clarify the relationship between the study variables and how men perceive women within the institution during the performance of their duties, as well as their perspectives on this matter .

The study was guided by the following main research question:

What is the role of gender in empowering working women at the Forest Conservation Department in El Oued Province ?

To explore this, the following sub-questions were posed :

Is there a relationship between gender differentiation and the empowerment of
1- working women in Algerian institutions ?

Is there a relationship between equal opportunities and the empowerment of working
2- women in Algerian institutions ?

Is there a relationship between men's adherence to cultural norms and the
empowerment of working women in Algerian
3- institutions ?

To reach its conclusions, the study adopted a descriptive methodology and relied on a purposive sample through a comprehensive survey involving 27 administrative employees at the Forest Conservation Department .

Among the key findings :

There is a relationship between gender differentiation and the empowerment of working women in Algerian institutions

There is a relationship between equal opportunities and the empowerment of working women in Algerian institutions .

1- Based on the analysis and study of the personal data of the study population including gender, age, marital status, educational level, and years of service in the institution it is evident that there is diversity in the characteristics of the study sample. The Forest Conservation Authority relies on university-level competencies for leadership positions .

2- There is a relationship between the empowerment of working women and gender dynamics within the Forest Conservation Authority in El Oued .

3- Gender differentiation contributes to providing women with broader opportunities in the division of labor within the Forest Conservation Authority in El Oued

4- The principle of equal opportunities between genders contributes to the acceptance of women as executives in the Forest Conservation Authority in El Oued

5- Men's adherence to the cultural norm contributes to delegating authority to women within the Forest Conservation Authority in El Oued

الكلمات المفتاحية:

الجنوسة . التمكين

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	كلمة الشكر والتقدير
	الاهداء
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
21	مقدمة
الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية	
29	تمهيد
30	المبحث الأول : الأساس النظري للموضوع
32	المبحث الثاني : علاقة الجنوسة بالتمكين
32	المبحث الثالث : دراسات السابقة والمقاربة النظرية
38	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية	
41	تمهيد
42	المبحث الأول : الطريقة والأدوات
46	المبحث الثاني : النتائج والمناقشة
72	خلاصة الفصل
74	الخاتمة
76	قائمة المصادر والمراجع
78	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يوضح طبيعة الجنس لدى المبحوثين	47
2	يوضح الفئة العمرية لدى المبحوثين	48
3	يوضح الحالة المدنية لدى المبحوثين	49
4	يوضح المستوى التعليمي لدى المبحوثين	50
5	يوضح مدة العمل في المؤسسة لدى المبحوثين	51
6	يوضح معايير تقلد المبحوثين لمناصب قيادية	52
7	يوضح أعباء العمل الموزعة بالعدل بين الزملاء والزميلات	53
8	يوضح موافقة المبحوثين عن كون رئيسهم في العمل امرأة	53
9	يوضح اعتقاد الزملاء والزميلات حول دور المرأة ضمن المؤسسة	54
10	يوضح المهارات التي تتفوق فيها المرأة على الرجل ضمن المؤسسة	55
11	يوضح ما كانت الترقية تتم بشكل عادل بين الرجل والمرأة	56
12	يوضح معايير الترقية المعتمدة في المؤسسة	56
13	يوضح تقسيم وتوزيع مهام العمل بين المبحوثين	57
14	يوضح كون قانون العمل في الجزائر قائم على العدل ام المساواة	58
15	يوضح اطلاع المبحوثين عن القانون الداخلي للمؤسسة	58
16	يوضح اذا كان القانون الداخلي للمؤسسة يراعي بعض خصوصيات المرأة	59
17	يوضح ما اذا كانت الادارة توفر فرص متكافئة للرجل و المرأة في وصول لمراكز السلطة	60
18	يوضح طبيعة مسار الترقية بالنسبة للمرأة ضمن المؤسسة	60
19	يوضح ما اذا كان تفويض السلطة للمرأة يؤثر على تمكينها ضمن المؤسسة	61
20	يوضح العلاقة بين الزملاء والزميلات	62
21	يوضح السمات الشخصية الملاحظة بسلوك الزملاء والزميلات اثناء العمل	62
22	يوضح اذا ما كان المبحوثين يفضلون مشاركة القرارات مع المرأة ام الرجل	63
23	يوضح اذا ما كانت مشاركة المرأة في القرارات شكلية او ذات انتاجية	63
24	يوضح وجود صعوبة في تنفيذ الاوامر والتعليمات الصادرة من المرأة كمسؤولة	64
25	يوضح اذا ما كان التدرج بالسلطة يزيد من تفويض السلطة للرجل ام المرأة	65
26	يوضح رأي المبحوثين حول تفويض السلطة للمرأة	65

66	يوضح موافقة تفويض السلطة للمرأة	27
67	يوضح تناسب الخصائص الجسدية للرجل مع المهام دون المرأة	28
67	يوضح اعتماد المرأة على أنوثتها كعنصر قوة لمنافسة الزملاء والزميلات على منصب قيادي	29
68	يوضح اذا ما كان التبادل الفعال للمعلومات مع المرأة يزيد من فرص تقلدها السلطة	30
69	يوضح مساهمة تقبل تنفيذ الاوامر والتعليمات الصادرة من المرأة في تفويض السلطة لها	31

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
47	يوضح طبيعة الجنس لدى المبحوثين	1
48	يوضح الفئة العمرية لدى المبحوثين	2
49	يوضح الحالة المدنية لدى المبحوثين	3
50	يوضح المستوى التعليمي لدى المبحوثين	4
51	يوضح مدة العمل في المؤسسة لدى المبحوثين	5

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
1	استمارة الاستبيان	78
2	الترخيص للزيارة الميدانية للمؤسسة	84
3	الهيكل التنظيمي	85

مقدمة

1- توطئة:

شهدت دول العالم تطور التنظيمات منذ نشأة العلم في القرن التاسع والعشرون التي بدأت بالمرحلة التأسيسية ومن ثم إلى المرحلة الكلاسيكية أواخر القرن التاسع عشر و أوائل القرن العشرين لتأتي بعدها المرحلة الحديثة منتصف القرن العشرين حتى المرحلة الأخيرة المعاصرة من السبعينيات حتى الآن ، حيث بدأت هذه التطورات كمجالات فكرية فردية ومن ثم أصبحت هذه التطورات إلى مؤسسات أكاديمية ومراكز بحثية متخصصة كما مر علم الاجتماع التنظيم والعمل بالعديد من التطورات حيث انتقل من الأساليب التقليدية للمناهج الحديثة التي تعتمد على التكنولوجيا والابتكار ويعد أيضا كنتاج لتغيرات المجتمعات في الوقت الراهن وهو من بين البرامج والتطبيقات الرئيسية للتغير بغرض تجديد العمليات التنظيمية من خلال التركيز على الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي والهيكلة التنظيمي وإجراءات وطرق العمل .

ومن بين هذه الدول التي شهدت تطور التنظيمات هي الدولة الجزائرية حيث شهدت تغيرات عديدة في ظل تطو التنظيمات في المؤسسات الجزائرية وقد ظهرت هذه التغيرات بظهور خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث بإعتبار أن المرأة نصف المجتمع مما أدى إلى ظهور مسألة الجنوسة في الثلث من القرن العشرين.

ذلك كون التميز ارتقى في النسق الاجتماعي ليس النسق السوسيو ثقافي الاقتصادي والسياسي ليرتقي بزواية النظر للمرأة من موقع سلبي إلى امرأة متمكنة قادرة على التأثير في إنتاجية المؤسسة والمشاركة في القرارات كما يعتبر عمل المرأة أو دخولها لعالم الشغل لتدعيم قدراتها العلمية في مجال ما كما يعطي مؤشرا واضحا على تفهم عمل المرأة العاملة ودورها في بناء المجتمع وقدرتها على المشاركة الحقيقية في التنمية وأن خروج المرأة للعمل في المجتمع الجزائري ترك تبعات على النظام الأسري في ظل الهيمنة الذكورية الغالبة على ثقافة العائلات الجزائرية وهذا ما يجعل المرأة العاملة في مجتمعا وبرغم من تحقيقها من العديد من المكاسب العلمية والاجتماعية إلا أن توجهها للعمل خارج المنزل جعلها تواجه تحدي التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية في ظل المعوقات الاجتماعية والمهنية التي تواجهها .

في حال أن العلاقة بين الخصائص البيولوجية للراجل والمرأة واتصالها بالمنظومة الثقافية للمجتمع والمؤسسة فالجنوسة مازالت مجهولة المساري واضحة الأثر حيث يتم تأثير الجنوسة على تمكين المرأة لان الجنوسة تعتبر محركا لضمان حرية مشاركة المرأة في الحياة الاجتماعية ، وهو أحد أهم المفاهيم الداعمة لتوسيع نطاق حرية المرأة وفرصها والتسليم بحقوقها القانونية ، الثقافية والاجتماعية والاقتصادية .

أما تمكين المرأة راجع لخلفيات ومنطلقات وفكرية وعقائدية وحتى إيديولوجية تحيط بالمرأة من مختلف الجوانب ، هذا يؤسس لوعي المرأة بقدرتها على إدماج نفسها في عملية التنمية المستمرة ، والمبادرة الذاتية والثقة التي تمكنها من إقرار سياسات في مختلف جوانب الحياة بصفتها صانعة قرار ومشاركة ومننتجة .

فالجنوسة هنا ترتبط بتحديد ومعالجة الصعوبات السوسيوثقافية وتنظيمية التي تعترض تمكين المرأة من خلال توفير رؤية معرفية بالعوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تجسد التمايز الجنوسي ، ومن خلال الجنوسة يمكن للمجتمع أن يكتسب فهما أعمق لتعقيدات القضايا التي تؤثر على تمكين المرأة كالعنف القائم في على الجنس في التنظيم ، والحقوق الإيجابية والعدالة في توزيع المهام والأجور ، وتوفير فرص القيادة بالإضافة الى الحصول على الرعاية والتعليم ورغم أن النقاش حول التنظيم الإداري الجزائري وعلاقته بالجنوسة وتمكين المرأة يظل مركبا من أسئلة متعددة تتحمل العديد من الأجوبة ، إلا أنه بات من الأهمية بموضع تقبل ظاهرة تنظيمية تحمل الشيء ونقيضه، وعليه كان لابد من تقبل وجود مورث سوسيولوجي تنظيمي يدعم مشاركة المرأة بشكل مكثف .

كما تمثل الدراسة الراهنة محاولة للتعرف وفهم بعض جوانب الجنوسة وتمكين المرأة ، والتي لا يمكن الادعاء بإمكانية الإحاطة بمختلف الأبعاد وعناصر وحديثات المتغيرين ضمن المؤسسة الجزائرية بمحافظه الغابات ولكن يمكن اعتبارها محاولة لملازمة وضعية المرأة الجزائرية في التنظيم الإداري في إطارها السوسيو ثقافي ، وعليه سيكون التساؤل الرئيسي للدراسة كما يلي :

* ما هو دور الجنوسة في تمكين المرأة العاملة بمؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي ؟

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية :

- 1- هل توجد علاقة بين التفاضل الجنوسي وتمكين المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية؟
 - 2- هل توجد علاقة بين تكافؤ الفرص وتمكين المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية ؟
 - 3- هل توجد علاقة بين امتثال الرجل للنسق الثقافي وتمكين المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية؟
- وعلى ضوء السياق الذي جاء به التساؤل العام للإشكالية الدراسة **الفرضية العامة** التي صيغت كما يلي

__توجد علاقة بين الجنوسة وتمكين المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية.

وانطلاقا من مضمون الفرضية العامة للدراسة التي تمخضت عنها مجموعة من الفرضيات على النحو

التالي :

الفرضيات الفرعية :

- 1- توجد علاقة بين التفاضل الجنوسي وتمكين المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية.
- 2- توجد علاقة بين تكافؤ الفرص وتمكين المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية.
- 3- توجد علاقة بين امتثال الرجل للنسق الثقافي وتمكين المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية.

2 أسباب اختيار الموضوع :

الموضوعية :

- _ التأكيد على أهمية الجنوسة ودورها في تمكين المرأة العاملة.
- _ التعرف على مدى توفر الجنوسة بالمؤسسات الجزائرية وخاصة الجزائرية.
- _ قلة الدراسات السوسيولوجية التي تناولت العلاقة بين هذين المتغيرين.

الذاتية:

- _ الجنوسة من بين المفاهيم الجديدة في التنظيم مما يجعل منا موضوع ملفت لدراسة .
- _ بروز ما يعرف بصراع الأدوار بين المرأة والرجل مما يجعلنا نبحت عن اسباب تشكل فكرة الجندر وتم ثلاث عمل المرأة لرجل داخل المؤسسات الجزائرية.
- _ كثرة الحديث في واقعنا بالمجتمع الجزائري على خروج المرأة للعمل.

3- أهداف الدراسة وأهميتها :

* أهداف الدراسة :

- محاولة إكتشاف متغير الجنوسة كمفهوم وتطوره في السياق السوسيو تاريخي .
- الكشف عن متغيري الدراسة (الجنوسة ،تمكين المرأة) بالدراسة والبحث الميداني في المؤسسة .
- محاولة الكشف عن الخصائص الانثوية ودورها في ادماج المرأة كشريك في صنع واتخاذ القرارات في المؤسسة.

* أهمية الدراسة :

تمثلت أهمية الدراسة في محاولة إبراز أبعاد العلاقة بين الجنسين وحيثياتها الكامنة من خلال محاولة تفكيك متغير الجنوسة كما حثت الاهتمامات البحثية في المجتمعات المعاصرة عامة والمجتمع الجزائري خاصة ان يضع التركيز على متغير الجنوسة ،الذي يبحث في الكشف عن التمايزات الجنوسية بين المبادئ السوسيو ثقافية والمقررات والمؤتمرات الدولية وما جاءت به من مراسيم ولوائح تشريعية تقرر بضرورة إيجاد معالم للعدالة بين الجنسين وبين واقع اجتماعي يطمح فيه الجنسين [رجل _ امرأة] لإيجاد فرص متكاملة ترتقي بالتنظيم الاقتصادي الجزائري إلى مطاف التنمية المستدامة كما أن الأهمية العلمية تتمثل في محاولة إبراز أبعاد العلاقة بين الجنسين وحيثياتها الكامنة من خلال محاولة تفكيك متغير الجنوسة وعناصر متغير تمكين المرأة للكشف عن المسار المعرفي والفكري والتاريخي الرابط بين ثلوث العمل في التنظيم الجزائري والجنوسة وتمكين المرأة.

4- حدود الدراسة:

يمكن حصر حدود الدراسة من خلال الحدود المكانية والزمانية والبشرية.

المجال المكاني:

يمثل الحيز الجغرافي الذي تجرى فيه الدراسات ،حيث تعلقت الدراسة التطبيقية لموضوع هذا البحث وبمحافظة الغابات بولاية الوادي ،والتي يقع مقرها في حي الرمال خلف مؤسسة مسح الأراضي ، وتم إختيار عينة من العمال الاداريين في المؤسسة محافظة عن طريق المسح الشامل لكل العمال الاداريين. **المجال البشري :** وهي مجموع المفردات التي لها صفة او صفات مشتركة وجميع هذه المفردات خاضعة للدراسة والبحث من قبل الباحث والمجتمع المراد دراسته وشملت هذه الدراسة عمال الإداريين لمحافظة الغابات بالوادي الذين بلغ عددهم 20 عاملا اداريا يزاولون أعمال إدارية مختلفة وهو المجتمع الأصلي الذي قمنا بإجراء مسح شامل لكل مفرداته لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة.

المجال الزمني : قمنا بزيادة أولية للمؤسسة بتاريخ 16\04\2025 في دراسة الاستطلاعية أولية ،حيث إتصلنا بالمؤسسة وتم إستقبالنا من قبل مديرة المؤسسة ،وبدورنا قمنا بشرح غرض الزيادة وقدمنا الترخيص بالزيارة الميدانية، وكانت متجاوبة معنا بحد كبير مع شرح عنوان الدراسة وشرح في إنجاز البحث وكانت هذه الزيارة كإجراء أولي من أجل الترخيص والتعرف على المؤسسة واخذ المعلومات اللازمة وقمنا بالزيارة الثانية بتاريخ 17\04\2025 وتم تزويدنا بالمعلومات الكافية عن المؤسسة ومهامها وكافة خدماتها وقمنا بتوزيع الإستمارات على عينة الدراسة وذلك قصد دراسة الخصائص ،اما تسليم الاستمارات النهائية فكان يوم 21\04\2025.

5- المنهج المستخدم في الدراسة:

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الشامل كنموذج من نماذج المنهج الوصفي، كما تتنوع وتختلف المناهج في البحوث الاجتماعية والإنسانية، وذلك من اجل الوصول إلى تحقيق النتائج بطريقة دقيقة وعملية، فالمنهج يعد الطريقة او الأسلوب المنتهج من الباحث في وصف الظاهرة وتفسيرها وتحديد العوامل التي تتحكم فيها ومن ثم استخلاص النتائج وتعميمها وهو يتنوع حسب طبيعة الموضوع وهذا ما يفرض الباحث تبني منهج دون سواه لفهم وتحليل المشكلة مع محاولة الإجابة على التساؤلات المطروحة فالدراسة الحالية تهدف إلى معرفة دور الجنوسة في تمكين المرأة العاملة فالمؤسسات الجزائية. **المنهج:** هو عبارة عن قواعد وإجراءات المقررة من قبل المختصين في منهجية البحوث التي يتبعها الباحث وتفرض على الفكر دون أن تؤثر سلبيا على جوهره، هو خطوات تسمح للنظرية بمواجهة الواقع، واربط يربط الفكر بالواقع من اجل إبراز الحقيقة.(حنان قصبي، مُجدّ الهلالي، 2015، ص 7).

المسح الشامل: هو دراسة يتم تطبيقها لإيجاد الحقائق، حيث تتضمن جميع بيانات ومعلومات بطريقة مباشرة من مجتمع وعينة الدراسة عن طريق واحدة من أدوات جمع البيانات سواء كانت الملاحظة او مقابلة او استبيان ،وتعتمد على الأساليب الاحصائية التي من شأنها توضيح وتفسير التأثيرات والعلاقات بين متغيرات البحث.(يحيى سعد، 2021).

المنهج الوصفي: هو تفسيرات وطريقة لدراسة الظواهر او المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية ،ومن ثم الوصول إلى منطقية لها دلائل وبراهين تمنح الباحث القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة، ويتم إستخدام ذلك في تحديد نتائج البحث . (هبة محسن محمود، 2021، ص2).

6- صعوبات الدراسة:

انه من الطبيعي ان يواجه الباحث عند قيامه بالبحث بعدة صعوبات سواء ذلك على مستوى النظري او الميداني ،لكن تعلقه بالموضوع يجعله يصمد ويواجه كل العراقيل التي تعترض طريقه ومن اهم هذه الصعوبات التي واجهتنا عند قيامنا بالبحث هي:

نقص المقدار المعرفي للمصادر والمراجع والدراسات التي تناولت الموضوع في الإقليم الخاص لمتغير عامل المرأة .

اخذ وقت لتعيين الموضوع وذلك نتيجة الفضول وحب الاستكشاف على كل الابعاد ومؤشرات الموضوع.

صعوبة الحصول على مؤسسة لإجراء الدراسة الميدانية وهو مأخذ منا العديد من الوقت بالإضافة على تحفظ بعض العاملين في إستكشاف عن المعلومات .

صعوبة فهم الموضوع من طرف المبحوثين وهو ما جعلنا نبسط لهم موضوع الدراسة.

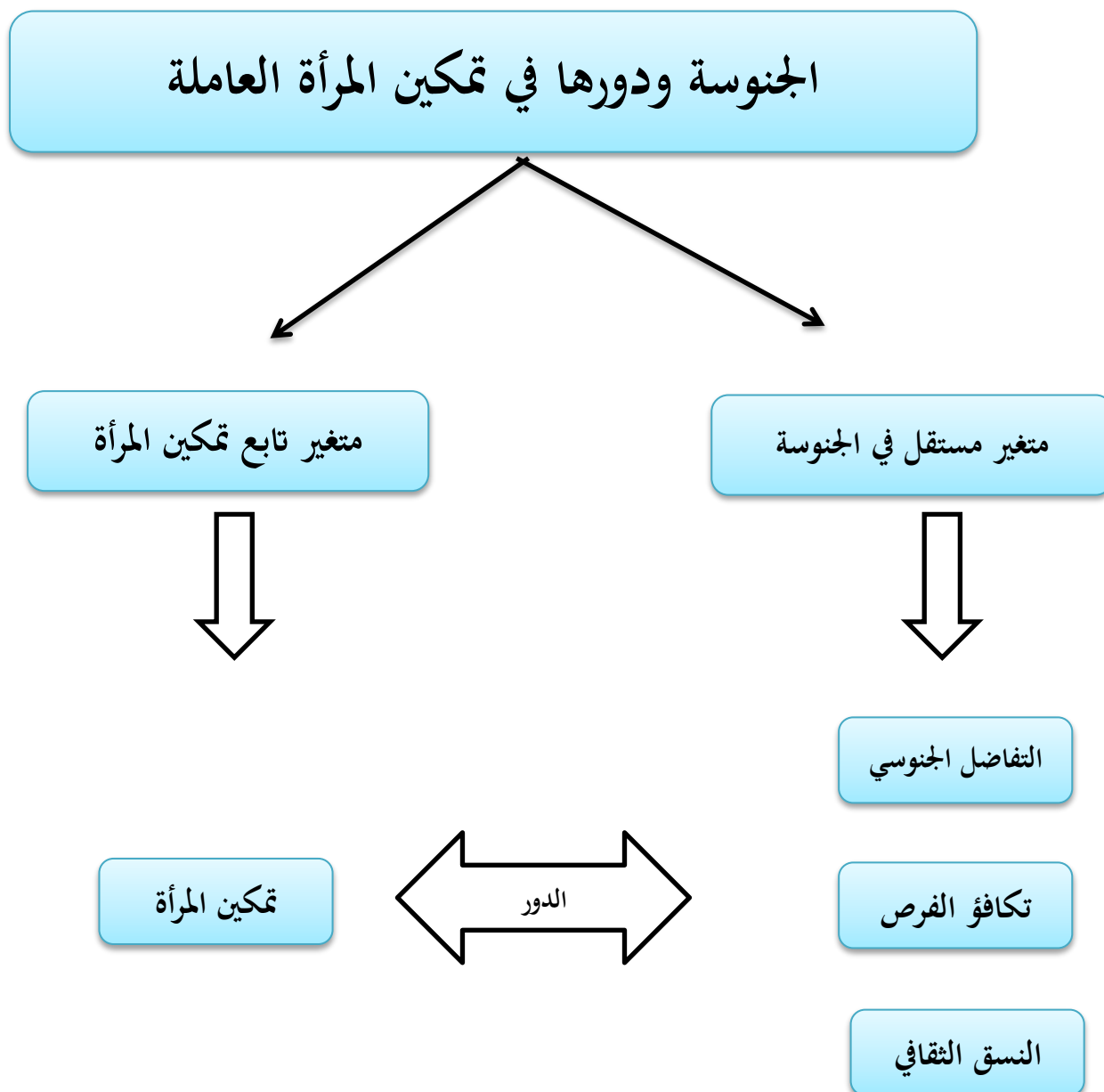
7- هيكلية البحث:

لمعرفة كافة جوانب الموضوع والإجابة على اشكالية الدراسة وصحة الفرضيات وجب علينا تقسيم الدراسة إلى مقدمة وفصلين تتضمن المقدمة توطئة، طرح الإشكال ،فرضيات، مبررات اختيار الموضوع، والفصل الأول ادبيات النظرية والتطبيقية لمفهومى الجنوسة والتمكين ،ثم تقسيمه إلى ثلاث مباحث حيث خصص المبحث الأول الأساس النظري للموضوع والمفاهيم المتعلقة بها من أهمية، وخصائص في حين كان المبحث الثاني والذي تم فيه دراسة دور الجنوسة وتمكين المرأة العاملة في المؤسسات الجزائرية وتم تناول في المبحث الثالث الدراسات السابقة والمقاربة النظرية التي تعتبر اساس نظري ومرجعية التي تفيد هذه الدراسة.

اما الفصل الثاني فسوف يتم إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي والمتمثل في الدراسة الميدانية بمحافظة الغابات بولاية الوادي والذي انقسم إلى مبحثين:

وتم في المبحث الأول إعطاء تعريف بمجتمع البحث بالإضافة إلى أدوات الدراسة وهي الاستمارة و المبحث الثاني الذي تم فيه تحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها.

والشكل التالي يوضح ذلك :



المصدر من إعداد الطالبتين

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

المبحث الأول : الأساس النظري للموضوع

المبحث الثاني : علاقة الجنوسة بالتمكين .

المبحث الثالث : الدراسات السابقة والمقاربة النظرية .

خلاصة الفصل .

تمهيد :

تتطرق الدراسة في هذا الفصل إلى الادبيات النظرية والتطبيقية لمتغيرات الدراسة المعنونة تحت دور الجنوسة في تمكين المرأة العاملة بالمؤسسة مع جميع أبعادها، مع تحديد العلاقة بينهما، وتم تناول هذا الفصل الدراسات السابقة والتي تعد منطلق الدراسة، بالإضافة إلى المقاربة والتي تعد مرجعية تستند الدراسة التي تعمل هذه الأخيرة على ظهورها في تحديد العلاقة بين متغيراتها وبناء فرضياتها وتحليل نتائجها.

المبحث الأول : الأساس النظري للموضوع

وجود بعض المصطلحات سيسو تنظيمية حديثة تساعد المؤسسات على كيفية التعامل معها نجد مصطلح الجنوسة من أحدث المفاهيم في الإدارة اذ يحمل هذا المفهوم في طياته معادن كثيرة فمفهوم الجنوسة يبدو معقدا لدرجة أنه لا يمكن اعتباره مفهوما منفردا بل له سلسلة من المفاهيم المترابطة نذكر منها بعض المفاهيم للجنوسة .

المطلب الأول : الجنوسة

الجنوسة :

هي اشكالية متعددة الابعاد، فالرؤية فيها شفافة ومتشابكة ليس فقط في تحديد مفهومها وإنما التشابك والتركيب تعدى المفهوم ليس المصطلح، فهناك من يطلق عليه الجندر، النوع الاجتماعي، الجنوسة، الجنسانية، الاستجناس، الجسدية، الجسدنة، الحركة النسوية..... وغيرها ولكل مصطلح منهم أسبابه ونتائجه فألية توحيد الآراء نحو إكساب المفهوم مصطلح موحد ألية مستمرة ومنتشرة عبر الزمان والمكان للتأكيد على أن المعاني ودلالات المفهوم يمكن استحداثه، إلا أن إشكالية التعدد والغموض حول المفهوم لا تزال قائمة مفهوم الجنوسة لبعض المفكرين.

انطوانيت فوكيه: أدركت بأن الجنوسة هي عبارة عن مميزات المرأة والرجل التي تتصل بعلاقتها الاجتماعية تحت تأثير عوامل إقتصادية وثقافية وإيدلوجيةتحدد أدواره وأدوارها .(الزوي،2009،ص221)

عزة شرارة: رأت بأن "الجنوسة" هي الوجه الاجتماعي الثقافي للانتماء الواحد من الجنسين البيولوجيين، وهو ينطوي على إسباغ صفات نهائية لا تاريخية او ظرفية على ذلك الانتماء، ويتم تحقيق ذلك الانتماء بواسطة التنشئة اساسا، لكن لا يلبث أن يصبح عملية من التدبير الذاتي تجري عبرها مراقبة الذات .(بيضون،2012،ص45) .

تعريف صندوق الأمم المتحدة الانمائي للمرأة:

رأى بأن الجنوسة هي مجموعة الأدوار المحددة من الرجل والمرأة، وهذه الأدوار تحتسب بالتعليم تتغير بمرور الزمن وتباين تباين واسعا داخل الثقافة الواحدة ومن ثقافة إلى أخرى (عيسى يونس، 2020ص23) التعريف الاجرائي :

هي أداة تحليلية تفسر العلاقات بين الرجال والنساء وتداعيات هذه العلاقات وتأثيرها على دور ومكانة المرأة في المجتمع.

المطلب الثاني : التمكين

التمكين: يعد التمكين من المفاهيم التنظيمية الحديثة حيث اتجه العلماء للبحث في حيثياته في أواخر الثمانينات وبداية التسعينات، بالتزامن مع اتجاه الاهتمام إلى العنصر البشري في التنظيم، وذلك بالانتقال من التنظيم التقليدي القائم على مبادئ الإدارة العلمية التaylorية التي تولي الآلات والموارد التقنية والمادية أهمية قصوى إلى ما يعرف بالتنظيم الممكن، الذي يستند إلى الرأس المال البشري ويستمر في القدرات والطاقات الانسانية .

مفهومه من القرآن الكريم:

قال الله تعالى(ولقد مكناكم في الأرض وجعلنا لكم فيها معاش قليلا ما تشكرون)سورة الأعراف الآية(10)

وقال سبحانه(الذين مكناهم في الأرض اقاموا الصلاة واتوا الزكاة وأمروا بالمعروف ونهوا عن المنكر والله عاقبته الأمور)سورة الحج (41).
قال تعالى (انك اليوم لدينا مكين امين (54) قال اجعلني على خزائن الأرض، اني حفيظ عليم (55) وكذلك مكننا ليوسف في الأرض يتبوا منها حيث يشاء نصيب برحمتنا من نشاء ولا نضيع اجر المحسنين) يوسف (54_56).

كما يعرفه **بيار بورديو**: ان تمكين المرأة :هو عملية إعادة إنتاج لنظام الهيمنة الذكورية في جميع المؤسسات الاجتماعية، وعليه سيتم إلغاء الممارسات الذكورية القائمة على العنف الرمزي المحسوس والذي هو متأصل في شكل ترسيمات لا واعية .(عيشوش، راجعي، 2018، ص102).
يعرفه مالك ابن نبي: رأى بأن تمكين المرأة هو وضعها في إطارها الحضاري الإسلامي الطبيعي، وضمن إطار الخصوصيات الحضارية والثقافية للمجتمع العربي، حيث ينبغي أن تكون طبائع المرأة طبائع صنعت في الداخل بمعنى في العالم العربي الاسلامي، لثمين دور المرأة في إعادة بناء الحضارة (مُحَمَّد، 2011، ص221).

التعريف الاجرائي:

التمكين هو عملية تهدف إلى تعزيز قدرات الأفراد او الجماعات ليمتلكها القوة والوسائل اللازمة للسيطرة على حياتهم واتخاذ قراراتهم بأنفسهم، وتحقيق أهدافهم ضمن بيئتهم الاجتماعية او الاقتصادية او السياسية.

المبحث الثاني : العلاقة بين الجنوسة والتمكين

تلعب الجنوسة دورا أساسيا في فهم واقع المرأة وتمكينها، اذا تظهر كيف تؤثر الأدوار الاجتماعية المفروضة على النساء في تقييد فرصهم في التعليم والعمل والمشاركة السياسية. من خلال تحليل الأدوار الجندرية، يمكن تحدي الصور النمطية وإعادة بناء مفاهيم العدالة والمساواة، مما يساهم في إزالة العوائق التي تواجه النساء . لذلك يعد ادماج منظور الجنوسة في السياسات و البرامج خطوة ضرورية لتحقيق تمكين حقيقي وشامل للمرأة في مختلف المجالات.(عباس ،2021،ص825).

البحث الثالث : الدراسات السابقة والمقاربة النظرية :

المطلب الأول : الدراسات السابقة

أولا : الدراسات السابقة

- الدراسة الاولى:

صاحبة الدراسة: حياة غروية

- **عنوانها:** الايدولوجيا الجندرية لمكونات العقل الاكاديمي في المجتمع، الجزائري . اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع قسم علم الاجتماع الثقافي 2015.

- مشكلة الدراسة:

- هل لعبت الايدولوجيا الجندرية دورا هاما في تخصيص المهام لدى الموجهين الاكاديميين في الجامعة؟

- المنهج : تحليل المضمون.

- الأدوات : مقابلة، استبيان ،ملاحظة .

- العينة: 1077 استاذ منهم 655 أستاذة.

نتائج هذه الدراسة:

- أكدت هذه الدراسة ان الجنوسة تلعب دورا هاما في تحديد الأدوار والمكانات وأن خلق هذا التصنيف يوجد مجتمع ثقافي ذو عقلية تقليدية تحتكرها السيطرة الذكورية.

- تكمن نقطة الاختلاف في زمن إجراء الدراسة وخصائص المجتمع محل الدراسة ، كنا أن الدراسة الحالية تعيش جائحة كورونا التي تركت بصمة في مختلف أنساق المجتمع بما في ذلك المؤسسة الاقتصادية.

- الدراسة الثانية:

صاحب الدراسة : صباح مشروم

- **عنوانها:** صعوبات السلطة لدى النوع الاجتماعي في الإدارة الجزائرية. اطروحة دكتوراه ل.م.د تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل بجامعة محمد خيضر بجامعة بسكرة سنة 2016.

- مشكلة الدراسة : ما المعوقات التي تحول دون وصول المرأة في مراكز السلطة ؟
 - المنهج : المنهج الوصفي .
 - العينة: 71 مفردة اي عدد العمال الإجمالي بالمؤسسة .
 - الأدوات : الملاحظة والمقابلة ، واستمارة .
 - نتائج الدراسة : توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- النسق الثقافي كان الطريق الرئيسي لأفعال المبحوثين من كل الجنسين، ومع أنه يمكن الوصول إلى نتيجة ظاهرة وهي خضوع المرأة مجال العمل خاصة التربوي والصحي إلا أننا لا نستطيع أن نغفل عن ممارسات التهميش المنهج على مستوى الميكرو سوسيولوجي الصادر من كل الطرفين للمرأة .
- الدراسة الثالثة:

صاحبة الدراسة : مريم عشي

- عنوانها: تمكين المرأة المفهوم والأبعاد بحث نثري في مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات المجلد الثاني العدد 14 سنة 2020.

- تساؤلات الدراسة :

- ما هو تمكين المرأة؟
 - ماهي أبعاد تمكين المرأة؟
 - كيف يمكن تخصيص المرأة في المجتمع؟
 - المنهج : الوصفي التحليلي .
- نتائج الدراسة: إنتهت الدراسة إلى أن الأجندة الدولية التي تسعى لتمكين المرأة من خلال السلطة الفاعلة التي لم تحقق بعد النتائج المطلوبة وذلك بسبب الغموض وعدم الفهم النوع الاجتماعي، والذي قد يحظى مرات بقبول سياسي مع رفض لمعامله وغايته، لذا يجب إختيار مفهوم تمكين المرأة من وجهة نظرها لا وفق إملاّت سلوطية او عوامل غريبة ، والرفض هنا يكون في الزج بالمرأة إلى مجالات لا تجدي فيها هياكل تطويرية ولا تهتم بخصوصية المجتمع وثقافته ، وبالتالي تعزيز وعي اكبر لتأسيس تمكين المرأة يساعدها ويتقلب ايجابيا على المجتمع ككل.

الدراسة الرابعة:

صاحبة الدراسة : مليكة صياد .

- عنوانها : الجنوسة وأثرها على العملية الإبداعية-ما بين الدواعي الفطرية والاقحامات القسرية مقال نظري منشور في مجلة امارت في اللغة والادب والنقد، جامعة الجلفة، العدد 1 لسنة 2022.
- المنهج : الوصفي .

مشكلة الدراسة : هل لنوع الجنس البشري تأثير على العملية الابداعية ؟

- نتائج الدراسة:

المرأة باستطاعتها ان تبدع ومن اجل هذه العملية الابتكارية فهي لا تحتاج إلى تسمية معينة او اعترافات تشريعية، بل تحتاج لما يلي:

- يلزم إبلاء الجنوسة بالدراسات الجادة، من اجل إعطائها فرصة لتعظيم تواجدها، وفتح أفاق للمرأة من اجل التطور.

- ان يكون المقياس الأساسي للإبتكار هو الإرتقاء بنوع الكتابة بغض النظر عن جنس صاحبه ونقده نقدا بناء لا نقدا جنوسيا يعمل على التنمية.

ثانيا : أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والحالية .

* أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم في تحليل وجمع البيانات، وهو المنهج الوصفي، كما تم إستخدام الاستبيان والنسب المئوية.

ثالثا : أوجه الاختلاف

* أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث صياغة الفرضيات أيضا بالإضافة إلى إختلاف المكان حيث تمت دراسات السابقة في دول عربية واجنبية عديدة وأيضا في قطاعات عديدة مختلفة منها اما بالنسبة للدراسة الحالية هو بولاية الوادي الجزائر في قطاع اداري "بمحافظة الغابات" أيضا من حيث الزمان تمت الدراسة الحالية في 2025 اما الدراسات السابقة في السنوات الماضية، واعتمدت الدراسة الحالية على اسلوب المسح الشامل على عكس الدراسات السابقة اعتمدوا على العينة، إضافة إلى انها تعتبر من أولى الدراسات في جامعة الشهيد حمى لخضر بالوادي.

رابعا : مدى الاستفادة من الدراسات السابقة

من خلال ما تم سرده من بعض النظريات ذات صلة بمتغيرات الدراسة، وأغلبها إلى متشابهة، وقد تم عرضها بالتفصيل ما جعل منه زاد علمي ومعرفي لبناء النظري وبناء الرؤية الواضحة وتحديد مفهوم الجنوسة وقد أظهرت الدراسات السابقة على أهمية الجنوسة داخل المؤسسات من خلال تنبؤ رؤية مختلفة للموضوع في ظل إنطلاق وتخصص جل الدراسات السوسيو تنظيمية، في حين هذه الدراسة معالجة سوسيولوجية تتماشى والواقع الراهن، عن إعتبار ان تخصص اجتماع التنظيم والعمل ترجمة لرؤية اجتماعية المعاشة وفعاليتها على العمل المؤسسي مختلف اشكاله، وهو ما جعل إختلاف دراستنا تتركز من هذه

الناحية، ومدى إنعكاس الرؤية الإستراتيجية لعمال محافظة الغابات بالجزائر بولاية الوادي على العمل الميداني والاهتمام بالمجتمع.

خامسا : الاضافة العلمية في دراسة الحالية :

أولى الدراسات على تمثلات الجنوسة على مستوى جامعة الوادي أولى الدراسات في سوسيولوجيا التنظيم.

المطلب الثاني : المقاربة النظرية :

- نظرية الصراع :

يعتبر الصراع مضمون عام يرتبط بالسياق الاجتماعي ويتشكل في مظهر حتمية اجتماعية لا بد منها، تتشكل وتنمو بفعل تفاوت القوة في المجتمعات، ففي تكوين الجماعات قد تظهر جماعات مستقلة و أخرى تظهر فيها بؤر صراع وتوتر في الأنساق الاجتماعي، والمؤكد أن التفاوت في المصالح الاجتماعية بين الأفراد يشكل غايات متباينة أين يظهر التنافس الموجب الحتمية الصراع.

وفي هذا الإطار وجب التأكيد على أهمية الوقوف على الجنوسة من زاوية نظر رواد النظرية الصراع وعليه وقع الاختيار على كارل ماركس الاسترسال رؤية النظرية الاجتماعية للجنوسة:

كارل ماركس إن مركز اهتمام ماركس يتمثل في القوة، فموقع الأفراد والجماعات من ملكية وسائل الإنتاج يحدد وضعين الاجتماعي في بناء القوة فالذي يحوز على وسائل إنتاج ويملك أكبر قدر من الثروة هو الذي تقول إليه السلطة، وهو نفس الأمر الذي يحكم العلاقات بين الرجل والمرأة في المجتمع وهذا ما يجعل الرجل يمارس سلطته وتكويرته على المرأة من منطلق أن القضاء العام حكر على الرجال بينما يبقى القضاء الداخلي الذي هو المنزل للمرأة هذه الأخيرة التي تفتقر إلى ثروة الرجل وتصبح منوطة بإتباع الرجل وبالتالي تصبح تابعة له مانيا واجتماعيا (أمال 2018 صفحة 179) من تشكل القوة الاقتصادية المحرك الأساسي للقوة لدى ماركس هذه القوة التي تستمد استمراريته من الثروة و ملكية وسائل الإنتاج إذن فاللامساواة الطبقية حاضرة بقوة، واللامساواة في العلاقات بين الجنسين تشكل عداءات بين الرجال والنساء وتعزز سيطرة الرجل الاقتصادية.

لم تظهر الجنوسة في فكر ماركس بشكل مباشر، لكن تبرز من خلال الاستعانة بتصوراته التاريخية في فنه نظريته الإيديولوجية وتمسكه بفكر التمكين الثاني في العناصر التي استندت إليها النسويات في فهم علاقة الرجل والمرأة كعلاقات القوة بينهما، فقد سمحت نظرية ماركس بتكوين اتجاه انسوي ماركسي ينظر إلى العلاقات بين الرجال والنساء باعتبارها علاقات متناثرة للمجتمع الرأسمالي المتوقعة في الطبيعة كما هو شأن العقد الاجتماعي (عيشوش، راجعي، 2018، صفحة 158) ويمكن القول بأن الجنوسة المنعكسة في شكل قوة يمتلكها ويمارسها الرجل في العلاقة بين الجنسين تعكس في نظر ماركس تقسيمات

أخرى " إذ يذهب ماركس إلى أن التقسيمات الجندرية أو الطبقية لم تكن موجودة في الأشكال المبكرة للمجتمع الإنساني، وأنه لم تبرز قوة الرجال على النساء إلا عندما ظهرت تقسيمات طبقية، حيث أصبحت النساء شكلا من أشكال الملكية الخاصة للرجال من خلال نظام الزواج، ويرى ماركس أن النساء سوف تتحرر من وضع العبودية عند قهر التقسيمات الطبقية. (غروبة ، 2014-2015، صفحة 133) يحاول ماركس أن يجعل من علاقات القوة بين الجنسين حكرا على الرجل والمحاولة الأهم أنه يسعى لجعلها أمرا طبيعيا وهي ليست كذلك، إنما هي نتاج تبعية رأسمالية وعلاقات طبقية سيطرة فيها البرجوازية الذكورية على البروليتاريا النسوية، فمن خلال فكرة تبعية النساء وقيامهم بإعادة الإنتاج هي عبارة عن وجهة نظر نسوية سمحت بتوضيح جديد حول هيمنة

النوع وبعض نقاط الايدولوجيا، مثل فكرة أن المجتمع يتكون من فرد مستقل، في إطار أن مكانة النساء في المجتمع تتغير حسب النسل والعرق (عيشوش ،راجعي، 2018، صفحة 159)

إن الفوارق الجنوسية لدى ماركس تضع الاستغلال موضع القلب من رأيه السوسيولوجي، وهنا وجب توضيح أن الاستغلال في العلاقات الجنوسية لا يمثل للقوة حرفيا إنما ينطوي على نسبة من الحرية حيث أن العلاقة بين الرجال والنساء تتحمل وجها علنيا يبدو فيه قبول المرأة التبعية الاقتصادية للرجل كونها تخدم مصالحها الفردية، وهذا النوع من العلاقة يتخذ صيغة شرعية تتمثل في عقد مشروط بقيمة مادية أو رمزية والتي بالرغم من وجود قبول نسبي لدى المرأة لهذا النوع من العلاقات إلا أن نتيجته الحتمية ستكون الاغتراب وبمرور هذا النوع من الروابط بين الجنسين بالمسار التاريخي في إطار تشكيل الهوية الجنوسية يتم إيجاد أن الطبقة النسوية لابد أن تستعيد وعيها وتتحرك لتسترجع حقوقها فتكون هناك حتمية الصراع الاجتماعي، فيعاد توزيع الثروة والملكية لفترة زمنية معينة.

هذا ما يؤيده إنجلز بقوله " إن اضطهاد النساء وحالة الخضوع والتبعية المفروضة عليهن لم تكن بسبب قصور بيولوجي راجع إلى جنسهن البيولوجي إنما جاءت نتيجة للتحويلات الاجتماعية التي غيرت أسس المجتمع المساواتي للعشيرة الأمومية، واستبدلته بمجتمع أبوي طبقي اتسم منذ لحظة وجوده بالتمايز اللامساواة منها اللامساواة بين النوعين . (غروبة، 2014_2015، صفحة 133) إذن فالنظام الرأسمالي يساهم في تشكل علاقات جنوسية يكون فيها الإنتاج بيولوجي واجتماعي، فالجنوسة في البعد الماركسي تسعى لتحديد دور المرأة وتحجيمه، في تربية الأطفال والقضاء المنزلي، بمقابل دور الرجل الإنتاجي باعتباره معيار قوة ومالك للثروة.

تعقيب: لقد اهتم رواد نظرية الصراع بسيطرة الطبقة المالكة للثروة ووسائل الإنتاج على الطبقة العمالية دون وعي سابق من العمال، فإذا ما تم تفعيل وعي العمال ستنتج عنه الفوضى والتخريب والانقلاب، وبالرغم من الأثر السلبي الذي ينشئه الصراع على الطبقة العمالية عامة وعلى الرجل والمرأة خاصة كالعادة كما هو الحال بالنسبة لأفكار ماركس إلا أن كوزر يخالفه الرأي بافتراض وجود نتائج إيجابية

للصراع كالقوة والمصالح المشتركة، فكما أن ماركس يفترض أن انعكاس القوة الذكورية المهيمنة تحتم ظهور ثنائية المهيمنة والخضوع، فإن كوزر اتخذ من ذلك منحى إيجابي بفرض ثنائية التضامن والتماسك بين الجنسين في الحياة الاجتماعية

محاولات رواد نظرية الصراع لتفسير الجنوسة والفوارق الجنوسية تفتقر للثبات النسبي فنمط العلاقات حسبهم يتأثر بالتغير الاجتماعي والصراع كنتيجة حتمية له، وبذلك أهملت نظرية الصراع فكرة وجود نظام اجتماعي مستقل قائم بذاته يقف عند الحدود البيولوجية للجنسين ويتخذها بعين الاعتبار، بل وأكثر من ذلك فإن أصل الفروق الجنوسية لديهم ذات أسس اقتصادية تفترض دوما هيمنة الرجل على رأس المال وخضوع وتبعية المرأة له، ولما لم يفترض ماركس وكوزر و دارندروف أن المرأة قد تحدث حربا إيديولوجية لتفتك الثروة ووسائل الإنتاج من الرجل ويصبح تابعا اقتصاديا لها، إنها الاختلافات الفطرية حسب ماركس التي تجعل من هذا الافتراض غير موجود في قائمة فروضه كما أن إغفال شرعية هذه الذريعة أمر غير ممكن فالفوارق البيولوجية تجعل الرجل يتقلد مناصب لا تستطيع المرأة مجاراته فيها، كالزراعة والصناعات الثقيلة ولكنها غير كافية كأساس للتمايز الجنوسي أو للتقسيم الجنوسي للعمل. كما يمكن أن يؤخذ على كارل ماركس فكرة المماثلة التي طرحها فلا يمكن أن تمثل المرأة بالأشياء فهي كيان ذو مهارات وقدرات إنتاجية، وبخصوص الإنتاجية فيمكن أن يوجه الماركس انتقادا قاتلا بأن عمل المرأة في المنزل هو الإنتاجية بحد ذاته فهو يعتبر الأعمال المنزلية للمرأة غير إنتاجية كون المرأة لا تأخذ أجرا مقابل القيام بها وهو فقط يحتسب المرأة الأجير في إطار النظام الرأسمالي وهو ما قدم للنسويات أسبابا إمبريقية تجريدية للنضال الجنوسي.

خلاصة الفصل الأول:

ومن خلال ما تم طرحه ان لتمثلات الجنوسة أهمية بالغة من خلال الدور الذي تمثله، تعتبر العامل الأساس الذي تسعى المؤسسات لبلوغها، ويشكل الإطار النظري للدراسة أهمية بالغة في توجيه الباحث للتوجه الصحيح في دراسته حيث يزيل الغموض الذي يحيم موضوع الدراسة، وقد تم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الجنوسة ومفهوم تمكين المرأة بالإضافة إلى العلاقة بينهما، مع ذكر الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات هذه الدراسة ومدى استفادتنا منها إضافة إلى المقاربة النظرية.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول : الطريقة و الأدوات .

المبحث الثاني : النتائج والمناقشة .

خلاصة الفصل .

تمهيد:

يعد ما تم عرضه في الإطار النظري المختص بمتغيري دور الجنوسة وتمكين المرأة ستناول في هذا الفصل الدراسة الميدانية والتي تعد من المراحل الأساسية في البحث الاجتماعي لكونها تمثل الجانب المكمل له والتي تحاول الإجابة بطريقة منهجية على تساؤلات البحث والتحقيق الميداني من صحة الفرضيات ،حيث يتضمن هذا الفصل المنهج المتبع، عينة الدراسة وخصائصها، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات والاساليب الاحصائية المعتمدة .

المبحث الأول : الطريقة و الأدوات

المطلب الأول : طريقة جمع البيانات

1 مجتمع وعينة الدراسة:

تعتبر خطوة إختيار العينة من الخطوات الاساسية في البحث العلمي فهي تساعد على جمع المعلومات والبيانات عن مجتمع الدراسة الأصلي، أو أنها مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى ولا شك أن الباحث يبدأ بالتفكير في عينة البحث منذ البدء في تحديد مشكلة البحث أو أهدافه، لأن طبيعة البحث هي التي تتحكم في نوع العينة والأدوات المناسبة للقيام بالبحث.(موريس، 2006، ص62)

واعتمدنا في دراستنا على عينة مجتمع تتكون من 27 عامل وبعد التأكيد من مصلحة المستخدمين محافظة الغابات ثم إستثناء 5 عاملين منهم في عطلة و2 في مهام خارجية فتم توزيع 22 إستبيان عن عينة قصدية عن طريق المسح الشامل وتم إلغاء إستمارتين والاعتماد على 20 إستمارة الموزعة على عينة من إداري محافظة الغابات لولاية الوادي .

2- تحديد متغيرات الدراسة وطرق قياسها:

تعتبر متغيرات الدراسة هي اول ما يختاره ويبدأ بيه الباحث لذلك يوضح مجال الدراسة من خلال عنوان لأنه يعتبر نقطة الانطلاق في الدراسة، اعتمدنا في دراستنا على متغيرين للدراسة هما:

- المتغير المستقل: هو المتغير الذي يؤثر في المتغير الاخر او هو السبب الذي يؤدي إلى حدوث ظاهرة حيث يقوم الباحث بتغيير او التلاعب به لدراسة تأثير على متغير اخر متغير يسمى المتغير التابع ويتمثل في الجنوسة وابعادها.

- المتغير التابع: هو المتغير الذي يتم قياسه او ملاحظاته في الدراسة، ويفترض انه يتأثر بالمتغير المستقل و بعبارة اخرى المتغير التابع هو النتيجة وفي هذه الدراسة يتمثل في تمكين المرأة ويتم قياسها بقياس الكمي المتمثل في الإحصاء الوصفي وتم إجراء دراسة العلاقة بين المتغيرات عن طريق توزيع إستمارة الإستبيان وتم جمعها وتفرغها في جداول تكرارية تتضمن تكرارات ونسب مئوية وتم تحليل هذه النسبة المئوية لمعرفة العلاقة بين متغيراتها.

المطلب الثاني : أدوات جمع البيانات

1- أدوات جمع البيانات :

يعتمد الباحث في عملية جمع البيانات حول موضوع الظاهرة المدروسة على أداة أو على عدة أدوات لجمع البيانات والمعطيات ، حيث يستخدم الباحث في هذه العملية أداة أو أكثر من ذلك وفي هذه الدراسة فقد اعتمدنا على أداة الاستبيان .

- الاستبيان:

وهو أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعيينها من قبل المستجيب، ويستخدم لجمع المعلومات بشأن معتقدات ورغبات المستجيبين، ولجمع حقائق هم على علم بها ، ولهذا يستخدم بشكل رئيسي في مجال الدراسات الحالية واستطلاعات الرأي العام وميول الافراد، وإذا كان الأفراد الذين يرغب الباحث في الحصول على البيانات بشأنهم في أماكن متباعدة فإن أداة الاستبيان تمكنه من الوصول إليهم جميعا بوقت محدود وبتكاليف معقولة.(بدر احمد، سنة 1989، ص118).

- التعريف الاجرائي: وهو وسيلة تستخدم لجمع البيانات من مجموعة أشخاص وغالبا ما تكون على شكل مجموعة من الأسئلة المكتوبة ويمكن ان يكون الاستبيان ورقيا او الكترونيا ويستخدم بكثرة في الدراسات الاجتماعية، التسويقية، والتعليمية.

- مراحل الاستبيان:

وبالنسبة لدراسة موضوعنا فقد تم بناء إستمارة عبر عدة مراحل وهي:

- المرحلة الاولى: تم بناء الاستمارة التي تضمنت 37 عبارة عرضت على الاستاذ المشرف الذي بدوره ابدا رأيه حول الاستبانة.

- المرحلة الثانية: تعديل الاستمارة من طرف المشرف وذلك بنزع 6 عبارات، ليصبح عدد العبارات 31 عبارة

- المرحلة الثالثة: ضبط مصطلحات الاستمارة والأمر بتوزيعها على عينة الدراسة..

- هيكلية الاستبيان:

- المحور الأول: البيانات الشخصية وذلك للتعرف إلى الخصائص و مفردات مجتمع البحث وتضمنت(الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة المدنية).

- المحور الثاني: يتضمن الأسئلة المتعلقة التفاضل الجنوسي بين الجنسين للرجل والمرأة ويشمل (8) اسئلة.

- المحور الثالث :يتضمن الأسئلة المتعلقة تكافؤ الفرص بين الجنسين للرجل والمرأة ويشمل (8) اسئلة.

- المحور الرابع: يتضمن اسئلة متعلقة بامتثال الرجل للنسق الثقافي في تقبل تفويض السلطة للمرأة ويشمل (9) أسئلة.

- 2- اختبار فرضيات الدراسة : تم استخدام الأسلوب الاحصائي لاختبار فرضيات الدراسة :
- النسبة المئوية : تحسب بالعلاقة التالية :

$$100 \times \frac{\text{القيمة المدروسة}}{\text{قيمة الأساس}} = (\%)$$

- تقديم محافظة الغابات لولاية الوادي :

إنشاء محافظة الغابات لولاية الوادي يعد جزءا من الجهود التنظيمية التي قامت بها الدولة الجزائرية لحماية الغابات و المحافظة على البيئة في مختلف المناطق بولاية الوادي ، التي تقع في جنوب شرق الجزائر ، وتشتهر بطابعها الصحراوي وشبه الصحراوي حيث تمتاز بوجود بعض المناطق الحرجية و الغطاء النباتي الذي يحتاج إلى حماية و رعاية .

- نبذة عن نشأة محافظة الغابات لولاية الوادي :

أنشأت محافظة الغابات لولاية الوادي بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95/333 المؤرخ في 1995/10/25 المعدل والمتمم و المتضمن إنشاء محافظة ولائية للغابات ويحدد تنظيمها وعملها وهي تتكون من مقاطعتين للغابات (02) كل مقاطعة تحتوي على إقليمين للغابات (02) ويشمل الإقليم على فرزين للغابات (02) ، بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 14 صفر عام 1434 الموافق 27 ديسمبر 2012 المعدل و المتمم تنظيم المحافظة الولائية للغابات .

- الهيكل التنظيمي لمحافظة الغابات لولاية الوادي

يتكون الهيكل التنظيمي لمحافظة الغابات لولاية الوادي من عدة مستويات تنظيمية تهدف إلى ضمان إدارة فعالة للموارد الغابية وحمايتها ويتضمن عموما ما يلي :

1 - التنظيم الداخلي للمحافظة : يتكون التنظيم الداخلي للمحافظة من :

محافظ الغابات : وهو المسؤول الأول على إدارة الغابات بفروعها المتواجدة على مستوى تراب الولاية ويرأس كل الأعمال و الأنشطة المتعلقة بالغابات في الولاية كما يتولى الإشراف على تنفيذ السياسات والقرارات المحلية والوطنية المتعلقة بالغابات وهو المسؤول عن اتخاذ القرارات اللازمة فيما يخص الصالح العام للمؤسسة و التشاور في تحضير وتطبيق ميزانية التسيير والتجهيز وهو الأمر بالصرف .

المصالح الإدارية :

1- المصلحة التقنية : مصلحة توسيع الثروة الغابية وحماية النباتات والحيوانات:

يرأسها محافظ رئيسي للغابات وتتكون من إحدى عشرة (11) موظف وهي المصلحة التي تشرف على إدارة الغابات ، و جميع اقتراحات وتنفيذ ومتابعة مختلف البرامج التنموية وتنمية الثروة الغابية والحيوانية وكذا مكافحة التصحر وتتكون من مكتبين :

- مكتب توسيع الثروة وحماية الأراضي

- مكتب حماية الحيوانات والنباتات

كما تشرف على تسيير المشتلة الإدارية

2 - مصلحة الإدارة و الوسائل :

يرأسها محافظ قسم للغابات وبتعداد بشري يتكون من عشرون (20) موظف وهي تشرف على جميع الأعمال الداخلية للمحافظة من توظيف وترقية وتسديد أجور الموظفين و العمال وكذا السهر على إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية وميزانية التسيير الخاصة بالتجهيزات و الصيانة و اللوازم المكتبية و الإعلام الآلي و الحظيرة وتتكون من مكتبين :

- مكتب تسيير الموارد البشرية

- مكتب الميزانية و الوسائل

- نشاطات ومهام محافظة الغابات لولاية الوادي:

تقوم محافظة الغابات لولاية الوادي بعدد من النشاطات والمهام الأساسية التي تهدف إلى الحفاظ على البيئة ، التنوع البيولوجي ، ومكافحة التصحر ومن أبرزها ما يلي :

- مراقبة الغابات لمنع التعدي عليها سواء من القطع غير القانوني أو من خلال مكافحة الحرائق .
- تنفيذ مشاريع إعادة تشجير وتكثيف الغطاء النباتي في المناطق المتضررة من التصحر أو القطع الجائر .
- تنفيذ برامج مكافحة التصحر التي تشمل إنشاء الأحزمة الخضراء وتنظيم استخدام الأراضي الزراعية للحفاظ على التربة و المياه.

- تنظيم واستغلال الموارد الغابية بشكل مستدام مثل قطع الأشجار بطرق تحافظ على التوازن البيئي بالإضافة إلى الاستفادة من المنتجات الغابية كالصمغ و العسل.

- تنفيذ البرامج و التدابير في مجال تطوير الثروة الغابية و الحلفائية وحمايتها وتوسيعها وتحافظ على الأراضي المعرضة للانجراف والتصحر . (معلومات مقدمة من محافظة الغابات 2025)

المبحث الثاني : النتائج والمناقشة

أولاً : النتائج :

بعد عملية الفرز وتفرغ البيانات تحصلنا على نتائج آراء افراد العينة ، سوف نحاول من خلال هذا العنصر تحليل تلك النتائج

- محاور الخصائص العامل العينة : تتمثل الخصائص العينة في ما يلي :

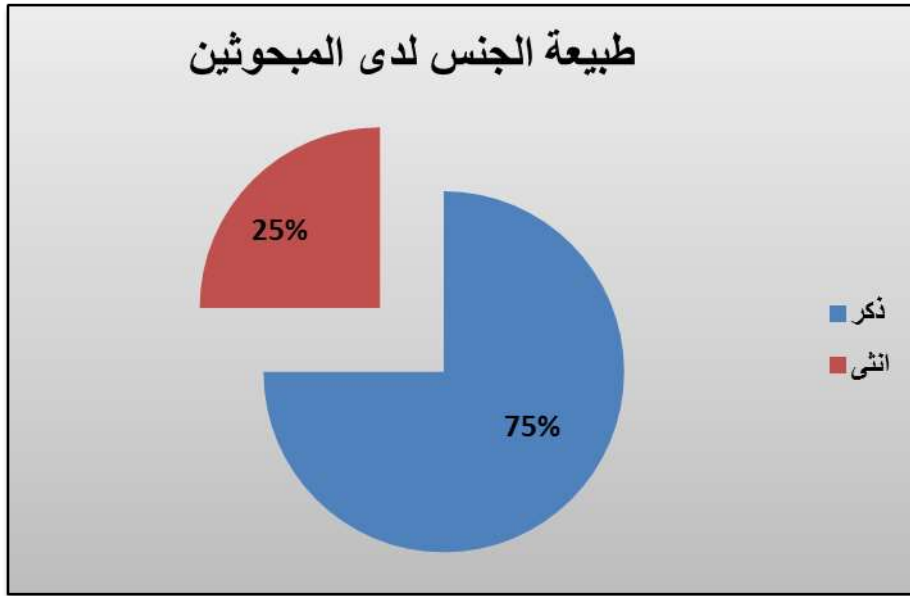
أ- خصائص العينة

المحور الأول : البيانات الشخصية

الجدول رقم 1 : الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	15	75 %
أنثى	5	25 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين



الشكل رقم (1) : طبيعة الجنس لدى المبحوثين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (1) والنظر للدائرة النسبية (1) رقم نجد أن مفردات مجتمع الدراسة غير متساوية ومتباينة بين الجنسين حيث نجد عدد العاملين الذكور 15 عامل والمتمثلة بنسبة 75 % من مجتمع الدراسة وعدد العاملات الاناث 5 وتمثلهم نسبة 25 % من مجتمع الدراسة.

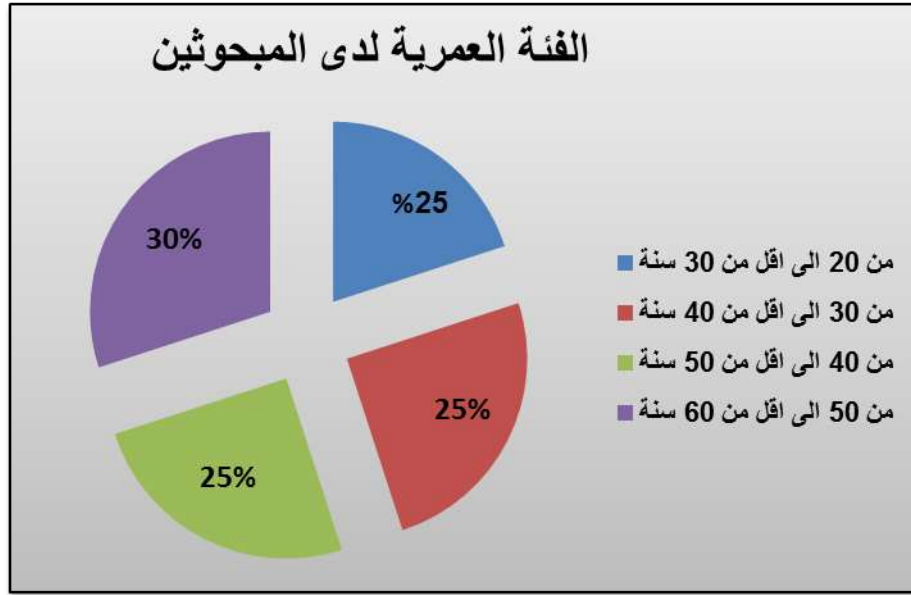
التحليل السيسولوجي :

يظهر أن نسبة الذكور أعلى من الاناث في المؤسسة وهذا قد يشير الى التفاوت في التمثيل بين الجنسين هذا التفاوت قد يؤثر على القرارات والسياسات داخل المؤسسة يمكن أن يكون لهذا التفاوت تأثيرات على ثقافة العمل ورضا الموظفين وفرص التطوير المهني للإناث .

الجدول رقم 2 : الفئة العمرية

النسبة %	التكرار	الفئات
20 %	4	من 20 الى اقل من 30 سنة
25 %	5	من 30 الى اقل من 40 سنة
25 %	5	من 40 الى اقل من 50 سنة
30 %	6	من 50 الى اقل من 60 سنة
100 %	20	المجموع

المصدر من اعداد الطالبتين



الشكل رقم (2) : الفئة العمرية لدى المبحوثين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (2) و النظر للدائرة النسبية رقم(2) نجد أن أغلبية العاملين بمحافظة الغابات بولاية الوادي أعمارهم [من 50 الى أقل من 60 سنة] بعدد 6عاملين بنسبة 30 % وهي أكثر نسبة مقارنة بالنسب الأخرى تليها التساوي بين الفئتين في عدد العمال فالفئة العمرية [من 30 الى أقل من 40 سنة] قدرت ب 5عمال ونسبتهم 25 %والفئة العمرية [من 40 الى أقل من 50 سنة] قدرت أيضا ب 5 عمال ونسبة 25% وأما الفئة العمرية [من 20 سنة الى أقل من 30 سنة] فقدت بأقل فئة حيث بلغ عددهم 4عمال بنسبة 20 %

التحليل السيسولوجي :

يشير هذا التوزيع العمري الى هيمنة الفئة العمرية الأكبر قد تعكسا استقرارا وتجربة في المؤسسة وقد يشير أيضا في الى تحديات في جذب وتوظيف الشباب وقد يؤثر على ثقافة العمل والقيم السائدة في المؤسسة ، ويؤثر على ديناميكية الفريق والتواصل بين الأجيال ويشير أيضا الى احتياجات تدريبية وتطويرية مختلفة بناء على العمر ، كما أنه هناك تباين في القيم والمواقف بين الفئات العمرية واحتياجات مختلفة للتوازن بين العمل والحياة .

الجدول رقم 3 : الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة %
أعزب	14	70 %
متزوج	6	30 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين



الشكل رقم (3) : الحالة المدنية

من خلال قراءتنا للجدول رقم (3) والنظر للدائرة النسبية (3) نجد أن نسبة العزاب تفوق نسبة المتزوجين التي قدرت بـ 70 % حيث أنهم 14 عازب أما المتزوجين فقدت نسبتهم بـ 30 % وعددهم 6 متزوجين .

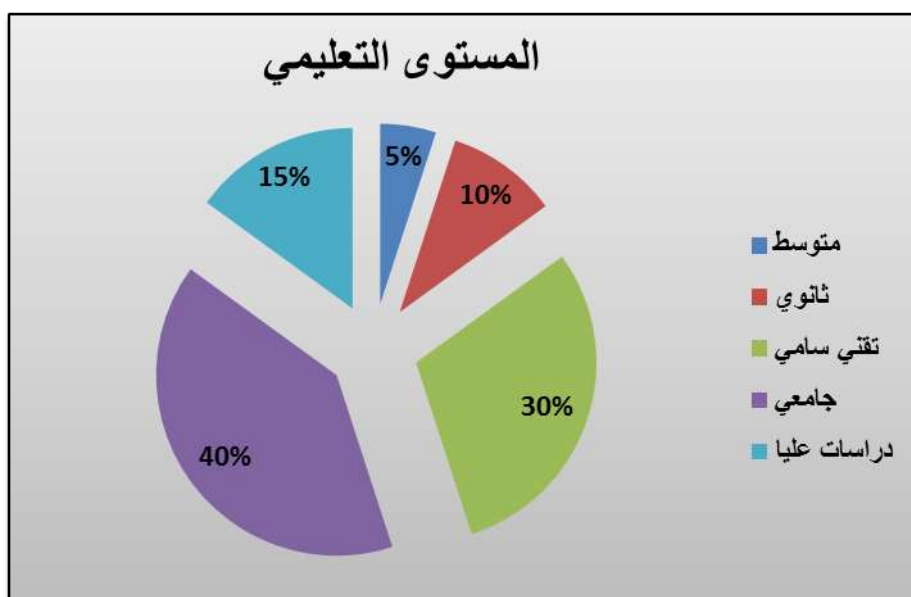
التحليل السيسولوجي :

من هنا نستنتج أنه هناك تأثيرات على العلاقات الاجتماعية والتواصل في بيئة العمل ،أن هناك أوليات مختلفة للموظفين قد تؤثر على احتياجاتهم واهتماماتهم في العمل وهنالك أيضا اختلافات في القيم والاحتياجات بين العزاب والمتزوجين وأنه هناك تأثيرات على استقرار الموظفين والتزامهم بالعمل .

الجدول رقم 4 : المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	التكرارات
5 %	1	متوسط
10 %	2	ثانوي
30 %	6	تقني سامي
40 %	8	جامعي
15 %	3	دراسات عليا
100 %	20	المجموع

المصدر من اعداد الطالبين



الشكل رقم (4) : المستوى التعليمي

من خلال قراءتنا للجدول رقم (4) والنظر للدائرة النسبية رقم (4) نجد أن نسبة العمال ذو المستوى الجامعي أعلى نسبة وقدرت بـ 40 % أي 8 عمال وتليها نسبة العمال ذو مستوى التقني سامي التي قدرت بـ 30 % وعددهم 6 عمال وبعدها عمال ذو مستوى دراسات عليا التي قدرت نسبتهم بـ 15 % وعددهم 3 عمال وبعدها عمال ذو مستوى ثانوي قدرت نسبتهم بـ 10 % عاملان آخر نسبة عمال ذو مستوى متوسط التي قدرت نسبتهم بـ 5 % وعددهم 1 .

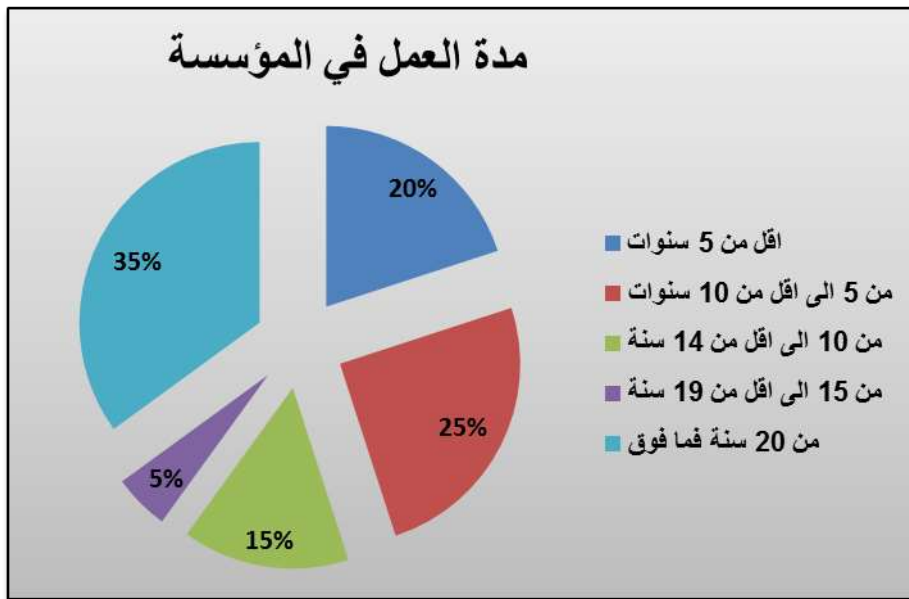
التحليل السيولوجي :

يبين أن أهمية التعليم في تحقيق التميز والنجاح داخل بيئة العمل بوجود نسبة جيدة من حملة الشهادات الجامعية والدراسات العليا أي يشير الى استثمار المؤسسة في تطوير مهارات ومعرفة موظفيها ، وأيضا تؤثر على فرص الترقية والتطوير المهني .

الجدول رقم 5 : مدة العمل في المؤسسة

النسبة %	التكرار	التكرار والنسب
20 %	4	أقل من 5 سنوات
25 %	5	من 5 الى أقل من 10 سنوات
15 %	3	من 10 الى أقل من 14 سنة
5 %	1	من 15 الى أقل من 19 سنة
35 %	7	من 20 سنة فما فوق
100 %	20	المجموع

المصدر من اعداد الطالبين



الشكل رقم (5) : مدة العمل في المؤسسة

من خلال قراءتنا للجدول رقم (5) والنظر للدائرة النسبية رقم (5) قدرت العمل من 20 سنة فما فوق بأعلى نسبة وهي 35 % وعددهم 7 وبعدها مدة من 15 الى أقل من 10 سنوات بنسبة 25 % وعددهم 5 وبعدها أقل من 5 سنوات بنسبة 20 % وعددهم 4 ثم من 10 الى أقل من 14 سنة بنسبة 15 % وعددهم 3 وأقل نسبة من 15 الى أقل من 19 وقدرت ب 5 % وعددهم 1.

التحليل السيسولوجي :

نستنتج أن تأثيرات على ديناميكيات السلطة والقيادة داخل المؤسسة خاصة مع وجود نسبة كبيرة من الموظفين ذوي الخبرة الطويلة ،أن هناك اختلافات في القيم والخبرات ومستوى الالتزام والولاء للمؤسسة بين الموظفين القدامى والجدد في بناء الهوية المهنية والانتماء للمؤسسة .

المحور الثاني : التفاضل الجنوسي يساهم في إعطاء المرأة فرصا أوسع في تقسيم العمل داخل المؤسسة

جدول رقم 6 : يوضح معايير تقلد المبحوثين لمناصب قيادية ضمن مساهمهم المهني في المؤسسة

النسبة	التكرار	معايير	النسبة	التكرار	احتمالات
12.5 %	1	الشهادة (المؤهل العلمي)	40 %	8	نعم
37.5 %	3	الخبرة			
37.5 %	3	الكفاءة والجدارة			
12.5 %	1	الترقية			
100 %	8	المجموع			
			60 %	12	لا
			100 %	20	المجموع

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم(6) نكشف ان اغلبية المبحوثين لم يتقلدوا مناصب قيادية حيث قدرت نسبتهم بـ 60 % بينما نسبة قليلة من المبحوثين تقلدوا مناصب قيادية حيث بلغت 40 % وانقسمت معايير تقلد مناصب قيادية بنسب متساوية 37.5 % للخبرة والكفاءة والجدارة ونسبة الشهادة (المؤهل العلمي) والترقية بنسب متساوية ايضا 12.5 % لكل واحدة منهم للمؤهل العلمي

التحليل السيسولوجي :

يظهر الجدول أن المعايير التي اعتمدوا عليها المبحوثين للوصول إلى مناصب قيادية في المؤسسة تنوعت بين الخبرة، والكفاءة والجدارة ، والمؤهل العلمي، والتربية. وقد تكررت الإشارة إلى كل من "الخبرة" والكفاءة والجدارة وأكثر من غيرها، مما يدل على أن المبحوثين يعتبرون هذين العاملين من العوامل الأساسية التي ساهمت في تقديمهم المهني. و يعكس ذلك إيمانهم بأهمية الأداء والقدرات الشخصية في الترقية داخل المؤسسة. في المقابل، جاءت كل من "شهادة المؤهل العلمي" والترقية الرسمية بتكرار منخفض، مما قد يشير إلى أن هذه العوامل لم تكن حاسمة بالنسبة للمبحوثين في الوصول إلى المناصب القيادية، أو أنها لم تحظ بنفس القدر من الاعتراف أو التقدير داخل بيئة العمل، ومن جهة أخرى ، تباينت آراء المبحوثين حول عدالة أو منطقية المعايير المعتمدة في المؤسسة فقد أبدى عدد منهم موافقتهم على تلك المعايير، بينما عبر آخرون عن معارضتهم، وهو ما قد يفهم على أنه وجود شعور عام بعدم الرضا أو الإحساس بغياب الشفافية في عمليات الترقية واختيار المناصب.

جدول رقم 7 : يوضح أعباء العمل الموزعة بالعدل بين الزملاء والزميلات

النسبة	التكرار	معايير	النسبة	التكرار	احتمالات
40 %	2	الخصائص البيولوجية	25 %	5	لا
20 %	1	التنشئة الاجتماعية			
40 %	2	المستوى التعليمي			
100 %	5	المجموع			
			75 %	15	نعم
			100 %	20	المجموع

المصدر من اعداد الطالبين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (7) المبحوثين ان توزيع الاعباء عادل بنسبة مرتفعة قدرت بـ 75 % من حيث صرحت نسبة 25 % كان توزيع الاعباء غير عادل بين الزملاء والزميلات وتراجعوا ذلك للخصائص البيولوجية بنسبة 40 % والمستوى التعليمي 40 % ايضا و التنشئة الاجتماعية نسبة 20 % .

التحليل السيسولوجي :

يظهر من بيانات الجدول أن العوامل التي تؤثر في توزيع أعباء العمل بين الزملاء والزميلات تتوزع على ثلاث محددات رئيسية:

- الخصائص البيولوجية : كانت العامل الأكثر حضورا في التفسيرات، مما يشير إلى أن هناك إدراكا واضحا لدى الأفراد بأن الفروق الجسدية أو السمات الفطرية بين الجنسين تستخدم لتبرير اختلاف في توزيع المهام.
- التنشئة الاجتماعية : وردت كعامل اقل تكرارا ما قد يدل على أن المشاركين لا يرون أن التنشئة أو التربية الاجتماعية هي السبب الرئيسي وراء الاختلاف في الأعباء ولكن مجرد ورودها، يشير إلى الوعي بوجود تأثيرات ثقافية وتربوية في بيئة العمل.
- المستوى التعليمي : ورد أيضا كعامل مهم، مما يوحي بأن الفروقات في المؤهلات أو الخلفية العلمية قد تستخدم لتبرير، إعطاء مهام أكثر أو اقل للأفراد ،بغض النظر عن جنسهم الأغلبية وافقت على أن هذه العوامل تؤثر فعليا في توزيع الأعباء، ما يعكس اعترافا ضمينا بوجود خلل أو تمييز في توزيع المهام ،أما فالأقلية التي عارضت، فقد تكون أما غير مدركة لهذا التفاوت أو ترى أن القائم مبرر وعادل.

جدول رقم 8 : يوضح موافقة المبحوثين عن كون رئيسهم في العمل امرأة

النسبة %	التكرار	احتمالات
50 %	10	نعم
50 %	10	لا
100 %	20	المجموع

المصدر من اعداد الطالبين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (8) يوضح ان النسب متساوية في موافقة المبحوثين على كون رئيسهم في العمل امرأة بنسبة 50 % .

التحليل السيسولوجي :

يتضح من نتائج الجدول أن آراء المبحوثين جاءت منقسمة بشكل متساوي اتجاه قبولهم بأن تكون المرأة في موقع الرئاسة داخل بيئة العمل، فبينما عبر نصف المشاركين عن موافقتهم على أن تكون المرأة رئيساً في العمل، فإن النصف الآخر عبر عن عدم قبولهم أو تحفظهم حيال هذه الفكرة وأن هذا الانقسام الواضح يشير إلى وجود تباين كبير في المواقف الاجتماعية والثقافية تجاه المرأة في مواقع القيادة فالمجموعة التي بد أن قبولها برئاسة المرأة قد تعكس توجهها نحو تبني قيم المساواة بين الجنسين والانفتاح على أدوار قيادية جديدة للمرأة، وتؤمن بكفاءتها وقدرتها على إدارة العمل مثلها مثل الرجل، أما الفئة التي لم توافق على هذا الطرح، فقد تكون موافقتها ناتجة عن عوامل اجتماعية أو ثقافية أو حتى دينية، تؤثر في تصوراتهم حول الأدوار التقليدية للجنسين في المجتمع، وقد تعكس تمسكاً بنموذج تقليدي يربط القيادة بالذكورة.

جدول رقم 9 : اعتقاد الزملاء والزميلات حول دور المرأة ضمن المؤسسة .

النسبة %	التكرار	بدائل
60 %	12	هام
30 %	6	ثانوي
10 %	2	رمزي
100 %	20	المجموع

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (9) يرى المبحوثين دور المرأة ضمن المؤسسة 60 % ان دورها هام و 30 % دورها ثانوي و 10 % دورها رمزي .

التحليل السيسولوجي :

تشير البيانات الإحصائية إلى تصورات الزملاء والزميلات حول دور المرأة داخل المؤسسة، وقد تنوعت هذه التصورات إلى ثلاثة مستويات: دور هام، دور ثانوي، ودور رمزي، يعكس الجدول تنوعاً في المواقف من دور المرأة داخل المؤسسة، ما بين الإيجابي والحيادي والسلبي. ويمكن أن يرتبط هذا التباين بعوامل متعددة مثل طبيعة المؤسسة، مستوى تمثيل النساء في المواقع القيادية، الثقافة التنظيمية، والخلفيات الاجتماعية للمبحوثين. ومن هنا، تبرز الحاجة إلى مراجعة سياسات المؤسسة ومدى التزامها بتمكين المرأة فعلياً، وليس فقط شكلياً، لضمان دور متكافئ يعكس قدراتها ويعزز من أداء المؤسسة ككل.

جدول رقم 10: يوضح ما كانت المهارات التي تتفوق فيها المرأة على الرجل ضمن المؤسسة

النسبة	التكرار	معايير	النسبة	التكرار	احتمالات
20 %	1	مهارات التخطيط والتسيير	25 %	5	نعم
60 %	3	مهارات التواصل			
20 %	1	مهارات التنفيذ			
100 %	5	المجموع			
			75 %	15	لا
			100 %	20	المجموع

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (10) ان نسبة 75 % من المبحوثين مرى ان المرأة لا تتفوق على الرجل في المهارات بينما صرحت نسبة 60 % ان المرأة تتفوق على الرجل في مهارات التواصل ونسبة 20 % من المبحوثين نجد ان المرأة تتفوق على الرجل في مهارات التنفيذ تساويها نسبة ، ترى المرأة تتفوق في مهارات التخطيط .

التحليل السيسولوجي :

تعكس البيانات الإحصائية المتعلقة بالمهارات التي يُعتقد أن المرأة تتفوق فيها على الرجل داخل المؤسسة مجموعة من الرؤى المتفاوتة، والتي تكشف أبعاداً متعددة مرتبطة بتصورات الأفراد حول الكفاءة المهنية للمرأة في بيئة العمل، فيبرز أن مهارات التواصل احتلت الصدارة من حيث الاعتقاد بتفوق المرأة فيها مقارنة بالرجل. هذا الرأي يشير إلى أن جزءاً من المبحوثين يرون أن المرأة تمتلك قدرة عالية على التفاعل الإيجابي مع الآخرين ، وجاءت مهارات التخطيط والتسيير، ومهارات التنفيذ في مرتبة متأخرة، حيث لم تُسجل سوى إشارات محدودة إلى تفوق المرأة في هذين المجالين. هذا يشير إلى أن هناك تشككاً أو تردداً لدى معظم المبحوثين في الاعتراف بتفوق المرأة في الجوانب المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية. واتخاذ القرارات، وإدارة المشاريع، فتُظهر هذه النتائج أن المؤسسة قد تكون بيئة لا تزال تتأرجح بين الاعتراف المحدود بمهارات المرأة وبين سيطرة تصورات نمطية تقلل من شأنها، مما يستدعي جهداً أكبر في إعادة بناء الوعي المؤسسي، وتعزيز ثقافة الإنصاف المهني، وتشجيع مشاركة المرأة في جميع مجالات العمل من دون تحيز.

جدول رقم 11 : يوضح اذا ما كانت الترقية تتم بشكل عادل بين الرجل و المرأة في المؤسسة

احتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	18	90 %
لا	2	10 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (11) ان اغلبية المبحوثين نسبتهم تقدر بـ 90 % يؤكدون ان الترقية عادلة بين الجنسين ونسبة 10 % ترى انها غير عادلة .

التحليل السيسولوجي :

تشير معطيات الجدول إلى أن غالبية المبحوثين يعتقدون بأن الترقية داخل المؤسسة تتم بشكل عادل بين المرأة والرجل، بينما عبّر عدد قليل فقط عن اعتراضهم على هذا التصور. هذه النتائج تعكس رؤية سائدة لدى الأغلبية ترى أن المؤسسة تتبع معايير موضوعية أو منصفة في منح فرص الترقية، بغض النظر عن الجنس. يمكن أن يفهم هذا التصور على أنه مؤشر إيجابي لوجود مناخ تنظيمي يُعلي من قيمة الكفاءة والجداية المهنية كمحددات رئيسية للترقية. وقد يعني أيضاً أن الإجراءات المعتمدة داخل المؤسسة في ما يخص الترقيات تبدو شفافة وواضحة للعاملين، مما يولد لديهم إحساساً بوجود مساواة بين الرجل والمرأة في هذا الجانب. مع ذلك، لا يمكن تجاهل وجود فئة، وإن كانت محدودة، ترى أن الترقية لا تتم بشكل عادل. هذا الموقف، رغم قلته، يلفت الانتباه إلى احتمالية وجود تجارب سلبية أو مشاهدات شخصية دفعت بعض الأفراد إلى الاعتقاد بوجود تحيز، سواء كان مباشراً أو غير مباشر، قد يؤثر في فرص النساء في الترقية. هؤلاء قد يكونون قد لاحظوا، مثلاً، تأخر ترقية موظفات رغم الكفاءة، أو غياب النساء عن المناصب القيادية رغم توافر المؤهلات لديهن .

جدول رقم 12 : يوضح معايير الترقية المعتمدة في المؤسسة

بدائل	التكرار	النسبة %
المؤهل العلمي	7	35 %
الخبرة والكفاءة	8	40 %
اللوائح القانونية	5	25 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (12) ان الترقية من المؤسسة تعتمد على الخبرة بنسبة 40 % و معيار المؤهل العلمي بنسبة 35 % و اما معيار اللوائح بنسبة 25 % .

التحليل السيسولوجي :

نستنتج أن أسس الترقية المعتمدة داخل المؤسسة إلى وجود تباين في العوامل التي يُنظر إليها كمحددات رئيسية للترقيات بين العاملين، وقد تمثلت هذه العوامل في: المؤهل العلمي، الخبرة والكفاءة، والضوابط القانونية واللوائح، فيظهر أن "الخبرة والكفاءة" تأتي في مقدمة المحددات التي يعتمد عليها المبحوثون كمقياس للترقية داخل المؤسسة. هذا يشير إلى وجود توجه إيجابي نحو الاعتراف بالجدارة المهنية، والتجربة العملية، والقدرة على الإنجاز، كمعايير أساسية في تحديد من يستحق الترقية، ويُنظر إلى "المؤهل العلمي" أيضاً كعامل معتبر في عملية الترقية، وإن كان في مرتبة أدنى مقارنة بالخبرة، كما تُشير نسبة معتبرة إلى أن الترقية تُبنى كذلك على أساس "القوانين واللوائح"، ما يعكس وجود بُعد إداري أو قانوني في هذا الجانب. فالترقيات في هذه الحالة لا تتم فقط بناءً على تقدير شخصي أو مرونة إدارية، بل تُحتكم إلى نصوص تنظيمية تضبط العملية، ما يُضفي طابعاً من الشفافية والمشروعية على المسار المهني للموظف.

جدول رقم 13 : يوضح تقسيم وتوزيع مهام العمل بين مبحوثين ما اذا كان قائم على التفاضل الجنوسي

احتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	11	55 %
لا	9	45 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم(13) ان اغلبية المبحوثين يرون ان تقسيم العمل في المؤسسة قائم على التفاعل الجنوسي ونسبة 55 % بينما نرى نسبة 45 % ان توزيع العمل ليس قائم على التفاضل الجنوسي وهي نسبة متقاربة .

التحليل السيسولوجي :

نستنتج أن تقسيم وتوزيع المهام في المؤسسة إلى وجود انقسام واضح بين المبحوثين حول ما إذا كانت هذه العملية قائمة على التفاضل الجندري، أي التمييز بين الرجل والمرأة في إسناد المهام الوظيفية. فمن جهة، يرى أكثر من نصف المبحوثين أن توزيع المهام داخل المؤسسة يقوم على أساس التمييز الجندري، ما يعني أن هناك اعتقاداً سائداً لدى هذه الفئة بأن المهام لا تُوزَّع بناءً على الكفاءة أو المؤهلات، بل على أساس الجنس . في المقابل، ترى فئة أخرى من المبحوثين أن توزيع المهام لا يعتمد على الجندر، بل يتم وفق معايير أخرى، مثل الكفاءة، المؤهل، أو التخصص. هذا التصور يعكس وجود إدراك مختلف لدى هذه المجموعة، قد يكون ناتجاً عن تجاربهم الإيجابية داخل المؤسسة أو عن طبيعة المواقع التي يشغلونها، حيث لا يشعرون بوجود مفاضلة بين الذكور والإناث. وربما يكون هذا مؤشراً على محاولات داخل المؤسسة لخلق بيئة مهنية أكثر عدلاً ومساواة، ولو جزئياً .

المحور الثالث : يساهم مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين في تقبل الرجل للمرأة .

جدول رقم 14 : يوضح كون قانون العمل في الجزائر قائم على العدل ام المساواة وفق المبحوثين

النسبة %	التكرار	بدائل
45 %	9	العدالة
55 %	11	المساواة
100 %	20	المجموع

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (14) ان اقلية المبحوثين يرون ان نسبة المساواة تقدر بـ 45 % وان نسبة العدالة تقدر بـ 55 % .

التحليل السيسولوجي :

يرى المبحوثين أن قانون العمل في الجزائر، انقساماً دقيقاً بين مفهومين أساسيين: العدالة والمساواة، حيث عبّر بعض المبحوثين عن اعتقادهم بأن القانون يركز على العدالة، في حين رأى آخرون أنه يستند إلى المساواة. هذا التباين في التصور يكشف عن فهم متنوع لطبيعة القوانين التنظيمية ومدى تأثيرها على العلاقات المهنية داخل سوق العمل الجزائري. الفئة التي ترى أن قانون العمل قائم على العدالة تنطلق على الأرجح من فهم عميق للفروق الفردية بين العاملين، ولحاجة القانون إلى مراعاة السياقات المختلفة لكل حالة. أما الفئة الأخرى، والتي ترى أن القانون يعتمد على المساواة، فغالباً ما تفهم القانون على أنه يُعامل جميع العاملين بنفس الطريقة، دون تمييز في الحقوق أو الواجبات على أساس الجنس أو غيره من الفوارق. من وجهة نظر هؤلاء، المساواة هي أساس العدالة.

جدول رقم 15 : يوضح اطلاع المبحوثين على القانون الداخلي للمؤسسة

النسبة %	التكرار	احتمالات
80 %	16	نعم
20 %	4	لا
100 %	20	المجموع

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (15) حيث بلغت نسبة العمال الذين اطلعوا على القانون الداخلي للمؤسسة قدرت بـ 80 % ونسبة العمال الذين لم يطلعوا قدرت بـ 20 % .

التحليل السيسولوجي :

تشير المعطيات الإحصائية المتعلقة بمدى اطلاع المبحوثين على القانون الداخلي للمؤسسة إلى أن غالبية أفراد العينة صرّحوا بأنهم مطلّعون على هذا القانون، في حين عبّرت فئة أقلية عن عدم اطلاعها عليه. هذا التوزيع يعكس وجود درجة معتبرة من الوعي التنظيمي لدى معظم العاملين، ويُعد مؤشراً إيجابياً على أن المؤسسة قد تكون تبذل جهوداً لتعميم القانون الداخلي، سواء عند التوظيف أو من خلال قنوات داخلية كالإعلانات،

الاجتماعات، أو المنصات الرقمية . في المقابل، فإن وجود نسبة، ولو كانت محدودة، من المبحوثين غير مطلعين على القانون الداخلي يسلط الضوء على بعض جوانب القصور التي قد تحتاج المؤسسة إلى معالجتها. فقد يكون السبب في ذلك غياب عملية توجيهية ممنهجة للموظفين الجدد، أو عدم تعميم القانون بشكل فعال في بعض الأقسام، أو حتى ضعف الاهتمام الفردي من بعض الموظفين بقراءة الوثائق التنظيمية .

جدول رقم 16 : يوضح اذا كان القانون الداخلي للمؤسسة يراعي بعض خصوصيات المرأة كالحمل والرضاعة .

احتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	19	95 %
لا	1	5 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم(16) نرى ان اغلبية المبحوثين نسبتهم 95 % يرو ان من حق المرأة ان تحصل على الخصوصية اثناء الحمل والرضاعة بينما نسبة 5 % لا توافق على منح المرأة هذه الخصوصية .

التحليل السيسولوجي :

تشير البيانات الإحصائية إلى أن غالبية ساحقة من المبحوثين ترى أن القانون الداخلي في المؤسسة يراعي خصوصيات المرأة، خاصة في ما يتعلق بفترات الحمل والرضاعة. هذا المعطى يعكس وعياً مؤسسياً واضحاً بأهمية إدراج البُعد الإنساني والاجتماعي ضمن الإطار القانوني للعمل، كما يدل على توجه إيجابي نحو تكييف القوانين الداخلية مع الاحتياجات الفعلية للمرأة العاملة. إن هذا المستوى العالي من القبول يشير إلى أن المؤسسة تعتمد صيغاً تنظيمية مرنة تتيح للمرأة التوفيق بين دورها المهني ودورها الأسري، خصوصاً في مراحل حساسة من حياتها كالولادة ورعاية المولود. وقد يتجلى ذلك في أشكال مختلفة، مثل تخصيص فترات راحة للرضاعة، أو تسهيلات في توقيت العمل، أو منح إجازات أمومة منظمة ومحترمة. هذه الممارسات تساهم في تعزيز بيئة عمل صحية، عادلة، وشاملة. كما يعكس هذا الاعتراف الواسع من طرف المبحوثين إدراكاً عاماً لوجود حماية قانونية فعلية داخل المؤسسة، تمنح المرأة العاملة الطمأنينة اللازمة لمواصلة نشاطها المهني دون الشعور بالتهديد أو التمييز. وهذا من شأنه أن يعزز من مكانة المرأة في سوق العمل، ويشجعها على الاستمرار والتطور المهني دون التضحية بواجباتها الأسرية. أما النسبة القليلة التي عبّرت عن عدم رضاها، فقد تعكس وجود حالات استثنائية، ربما لم تُطبق فيها هذه الامتيازات بشكل فعلي، أو أن بعض الإدارات الفرعية داخل المؤسسة قد تتفاوت في مدى التزامها بهذه القواعد. كما قد يكون هذا الرفض مرتبطاً بتصور شخصي أو تجربة محدودة لا تعكس التوجه العام للمؤسسة . بوجه عام، تؤكد هذه النتائج أن المؤسسة المعنية قد خطت خطوات واضحة نحو تفعيل مبادئ الحماية الاجتماعية للمرأة، وتجسيد مبدأ تكافؤ الفرص داخل بيئة العمل، مما يساهم في خلق توازن بين الجوانب المهنية والإنسانية في علاقة المرأة بمؤسستها. ولضمان استمرار هذا التوجه الإيجابي، ينبغي مواصلة دعم هذه الامتيازات وتوسيعها،

وتكثيف التوعية بها، مع التأكيد على تطبيقها العملي في جميع المستويات، حتى تشمل جميععاملات بدون استثناء أو تفاوت.

جدول رقم 17 : يوضح ما اذا كانت الإدارة توفر فرص متكافئة للرجل والمرأة في الوصول لمراكز السلطة

احتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	17	85 %
لا	3	15 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (17) يرى أن أغلبية المبحوثين نسبتهم 85 % أن الادارة توفر فرص متكافئة للرجل والمرأة في الوصول الى مراكز السلطة في حين أكدت بنسبة 15% أن المرأة أكثر من الرجل.

التحليل السيسولوجي :

تشير البيانات الإحصائية في الجدول إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين يرون أن الإدارة توفر فرصًا متكافئة للرجل والمرأة في الوصول إلى مراكز السلطة، ، فعبروا أقلية عن معارضتهم له .هذا التفاوت الكبير في عدد المؤيدين والمعارضين يعكس وجود قناعة عامة أو تصور إيجابي لدى معظم أفراد العينة بأن الإدارة تتبنى ممارسات تساوي بين الجنسين فيما يتعلق بتقلد المناصب القيادية. يمكن أن يُعزى هذا التصور إلى سياسات تنظيمية تعتمد مبدأ الكفاءة دون تمييز، أو إلى إجراءات تم اتخاذها بالفعل لتعزيز تمثيل المرأة في مواقع القرار .من جهة أخرى، لا يمكن إغفال وجود أقلية عبّرت عن معارضتها، وهو ما يشير إلى أن بعض الأفراد لا يزالون يرون أن هناك جوانب من التمييز أو عدم التكافؤ في الفرص، ربما بناءً على تجارب شخصية أو ملاحظات واقعية ضمن بيئة العمل.

جدول رقم 18 : يوضح طبيعة مسار الترقية بالنسبة للمرأة ضمن المؤسسة

بدائل	التكرار	النسبة %
عادي	9	45 %
يحتاج لإثبات كفاءة	7	35 %
يحتاج للخبرة	4	20 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول (18) يرى أن أغلبية المبحوثين أن طبيعة مسار الترقية ضمن المؤسسة عادي بنسبة 45 % وأما بنسبة 35 % يحتاج لإثبات كفاءة ونسبة 20 % يحتاج للخبرة .

التحليل السيسولوجي :

نستنتج أن مسار الترقية بالنسبة للمرأة داخل المؤسسة إلى وجود تباين في التصورات حول طبيعة هذا المسار، مما يعكس تنوعاً في التجارب والآراء. فأكثريّة المشاركين ترى أن مسار الترقية للمرأة يُعتبر عادياً، أي لا يختلف عن المسار المتاح للرجل، مما يدل على أن جزءاً كبيراً من العاملين يشعرون بوجود نوع من المساواة الشكلية أو الفعلية في فرص الترقية. في المقابل، ترى مجموعة أخرى من المشاركين أن المرأة بحاجة إلى إثبات كفاءتها للمؤسسة بشكل يفوق ما يُطلب من الرجل حتى تتم ترقيتها. هذا الرأي يعكس وجود تصور بأن معايير الترقية ليست موحدة، وأن المرأة تحتاج إلى بذل مجهود مضاعف أو أن تُظهر قيمة مضافة أكبر لتنال فرصاً مماثلة. أما الفئة الأخيرة، فتعتقد أن الترقية بالنسبة للمرأة مرتبطة بالحصول على الخبرة، وهو رأي يرتبط عادةً بالتدرج الطبيعي في المسار المهني. غير أن التركيز على عنصر الخبرة وحده قد يُخفي خلفه متطلبات زمنية أطول للمرأة مقارنة بالرجل.

جدول رقم 19 : يوضح ما اذا كان تفويض السلطة للمرأة يؤثر على تمكينها ضمن المؤسسة .

احتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	12	60 %
لا	8	40 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (19) يرى ان نسبة 60 % من المبحوثين نرى ان تفويض السلطة للمرأة سيؤثر على تمكينها زهي نسبة مرتفعة اما نسبة 40 % فهي تأكد عكس ذلك

التحليل السيسولوجي :

نستنتج أن آراء المشاركين حول أثر تفويض السلطة للمرأة على تمكينها داخل المؤسسة، مع ميل الأغلبية للاعتقاد بأن هذا التفويض يلعب دوراً إيجابياً في تعزيز مكانتها. الفئة التي ترى أن تفويض السلطة للمرأة يسهم في تمكينها تعبّر عن قناعة بأن إعطاء المرأة فرصاً فعلية لممارسة الصلاحيات والمسؤوليات داخل المؤسسة يعزز من ثقتها بنفسها، ويُظهر كفاءتها وقدرتها على القيادة واتخاذ القرار. هذا النوع من التفويض لا يُعتبر فقط إجراءً إدارياً، بل هو مؤشر على مدى جدية المؤسسة في تمكين المرأة. في المقابل، فإن نسبة لا يُستهان بها من المشاركين تعتقد أن تفويض السلطة للمرأة لا يؤدي بالضرورة إلى تمكينها. وقد يعكس هذا الرأي تصوراً بأن التمكين الحقيقي لا يتوقف على منح المهام فقط، بل يتطلب بيئة داعمة، وثقافة مؤسسية تضمن عدم سحب الصلاحيات ضمناً أو التشكيك في قدراتها عند مواجهة تحديات.

جدول رقم 20 : يوضح العلاقة بين الزملاء والزميلات .

بدائل	التكرار	النسبة %
المشاركة والتعاون	16	80 %
المنافسة والصراع	4	20 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (20) أن أغلبية المبحوثين الذين يرون أن العلاقة بين الزملاء والزميلات قائمة على المشاركة والتعاون بنسبة تقدر بـ 80 % وأن نسبة 20 % يرون أن العلاقة بين الزملاء والزميلات قائمة على المناقشة والصراع.

التحليل السيسولوجي :

تعكس البيانات الواردة في الجدول صورة إيجابية إلى حد كبير لطبيعة العلاقة بين الزملاء والزميلات داخل المؤسسة، حيث يشير غالبية المشاركين إلى أن هذه العلاقة تتسم بالمشاركة والتعاون، في حين يرى عدد أقل بكثير أنها تتسم بالمنافسة أو الصراع ، من خلال هذا التفاوت، يمكن القول إن المؤسسة تسير في اتجاه تعزيز علاقات مهنية متوازنة بين الرجال والنساء، لكن لا تزال هناك حاجة لمعالجة بعض التحديات المرتبطة بالمنافسة غير البناءة، وذلك من خلال تعزيز برامج التدريب على العمل الجماعي، وتنمية المهارات التواصلية، وتكريس ثقافة الاحترام والتكامل المهني لضمان بيئة عمل شاملة ومستقرة للجميع.

جدول رقم 21 : يوضح السمات الشخصية الملاحظة في سلوك الزملاء والزميلات اثناء التعامل

بدائل	التكرار	النسبة %
العقلانية والمرونة	14	70 %
الجدية	6	30 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (21) ان اغلبية المبحوثين يرو ان نسبة العقلانية والمرونة 70 % اثناء تعاملك مع زميلتك في العمل ، وان نسبة 30 % بالجدية والصرامة اثناء تعاملك مع زميلتك في العمل .

التحليل السيسولوجي :

تشير البيانات الإحصائية المتعلقة بالسمات الشخصية الملاحظة في سلوك الزملاء والزميلات أثناء العمل إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين لاحظوا تميز زملائهم بالعقلانية والمرونة، في حين رصدت فئة أخرى سمة الجدية كصفة بارزة. إن سمة العقلانية والمرونة تعكس نمطاً من السلوك المهني القائم على التفكير المنطقي، والتعامل المتزن مع المشكلات والضغوط، إضافة إلى القدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل. وجود هذه السمة لدى عدد كبير من الزملاء والزميلات يدل على نضج إداري وثقافة مهنية متقدمة داخل المؤسسة، من جهة أخرى فإن

ملاحظة الجدية كسمة مميزة لدى عدد من الزملاء تعكس الالتزام والانضباط في أداء المهام، وهي سمة محورية لضمان جودة العمل واحترام الوقت والمسؤوليات. وجود هذه السمة يعزز الثقة بين أفراد الفريق، ويؤكد أن هناك احترامًا للمعايير المهنية. ومع ذلك، فإن الجدية وحدها دون وجود قدر من المرونة قد تؤدي إلى الجمود أو صعوبة التفاعل مع المستجدات .

المحور الرابع : يساهم امتثال الرجل للنسق الثقافي في تقبل تفويض السلطة للمرأة .

جدول رقم 22 : يوضح اذا ما كان المبحوثون يفضلون مشاركة القرارات مع المرأة ام الرجل

بدائل	التكرار	النسبة %
رجل	15	75 %
مرأة	5	25 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (22) يرى اغلبية المبحوثين ان اكبر نسبة التي تفضل المشاركة في صنع اتخاذ القرارات ضمن المؤسسة هي 75 % للرجل و 25 % اقل نسبة تفضل المشاركة في صنع و اتخاذ القرارات ضمن المؤسسة .

التحليل السيسولوجي :

تعكس البيانات الواردة في الجدول تفضيلاً واضحاً لدى أغلب المشاركين للعمل أو المشاركة مع الزملاء من الرجال مقارنة بالزميلات من النساء، وهو ما يشير إلى وجود تصورات أو مواقف متجذرة حول الجدارة أو الراحة في التعاون بين الجنسين داخل بيئة العمل .يمكن تفسير هذا التوجه بعدة أبعاد ، قد يكون التفضيل المرتفع للعمل مع الرجال ناتجاً عن تصورات نمطية سائدة ترى في الرجل شخصية أكثر حسماً أو قدرة على اتخاذ القرار أو قيادة فرق العمل، وهي تصورات اجتماعية ما تزال تؤثر في المواقف داخل المؤسسات، أما النسبة الأقل التي فضّلت العمل مع المرأة، فهي تعكس وجود وعي متزايد بأهمية دور النساء في فرق العمل، وربما تقديراً لمهاراتهن التنظيمية، أو أسلوبهن في التواصل، أو روح التعاون التي قد يظهرنها في المواقف المهنية. كما أن هذه النسبة قد تمثل فئة تؤمن بضرورة كسر القوالب النمطية وتوسيع فرص الاندماج المهني بين الجنسين.

جدول رقم 23 : يوضح اذا ما كانت مشاركة المرأة في القرارات شكلية او ذات إنتاجية .

بدائل	التكرار	النسبة	معايير	التكرار	النسبة
ذات اثر ونتاجية	10	50 %	المستويات التنفيذية	2	20 %
			المستويات الوسطى	4	40 %
			المستويات العليا	4	40 %
			المجموع	10	100 %
شكلية فقط	10	50 %			
المجموع	20	100 %			

المصدر من اعداد الطالبين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (23) ان اغلبية المبحوثين يرى ان مشاركة المرأة في القرارات شكلية فقط نسبة 50 % اما نسبة ذات أثر و انتاجية فهي ايضا 50 % مقسمة على الوسطى والعليا ب 40 % للوسطى و 40 % للعليا و 20 % للتنفيذية .

التحليل السييسولوجي :

تعكس البيانات المعروضة في الجدول انقسامًا واضحًا في آراء المشاركين حول طبيعة مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة، حيث تساوى عدد من يرون أن هذه المشاركة ذات أثر وإنتاجية مع عدد من يرون أنها شكلية فقط . هذا الانقسام يشير إلى وجود واقع مزدوج: من جهة، هناك من يشهد فعليًا بأن المرأة تسهم في صناعة القرار بطريقة فاعلة، وهو ما يعني أنها ليست فقط حاضرة اسميًا، بل تؤدي دورًا ملموسًا في توجيه السياسات أو التأثير في النتائج. ومن جهة أخرى، هناك من يرى أن مشاركة المرأة في اتخاذ القرار لا تتجاوز الجانب الرمزي أو الشكلي، حيث تُمنح مواقع أو تحضر اجتماعات دون أن يكون لرأيها وزن حقيقي في صنع القرار في الجمل، تكشف هذه النتائج أن تمكين المرأة داخل المؤسسة لا يقتصر على منحها المناصب أو المواقع، بل يتطلب بيئة مؤسسية تُتيح لها التعبير والمبادرة والتأثير الفعلي، إلى جانب مراجعة دورية للسياسات والثقافة التنظيمية لضمان ألا تكون مشاركتها مجرد تمثيل رمزي، بل عنصرًا جوهريًا في صنع القرار والتغيير المؤسسي.

جدول رقم 24 : يوضح وجود صعوبة في تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من المرأة كمسؤولة

احتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	8	40 %
لا	12	60 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (24) يرى المبحوثين ان نسبة 60 % لا يجدون صعوبة في تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من المرأة كمسؤولة بينما نسبة 40 % يرو ان ليست هناك صعوبة في تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من المرأة .

التحليل السييسولوجي :

: تشير البيانات الإحصائية إلى أن أغلبية المشاركين لا يرون صعوبة في تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من المرأة حين تكون في موقع المسؤولية، في حين ترى نسبة أقل وجود مثل هذه الصعوبة .الرأي الغالب يعكس تغيرًا في التصورات التقليدية حول القيادة النسائية داخل بيئة العمل، ويظهر مستوى من القبول والاحترام لأدوار النساء في مواقع السلطة. هذا يشير إلى أن فئة كبيرة من العاملين باتت تتعامل مع الأوامر الصادرة من المرأة على أساس مهني بحت، حيث تُقيّم التعليمات وفقًا لموضوعيتها وجدواها، وليس على أساس جنس من يصدرها. من الممكن أن يكون هذا نتيجة مباشرة لاحتكاك فعلي ناجح مع قيادات نسائية أثبتت كفاءتها وقدرتها على إدارة العمل بكفاءة، مما ساعد في ترسيخ صورة إيجابية وموضوعية عن المرأة كمسؤولة ، أما الفئة التي عبّرت عن وجود صعوبة

في تنفيذ التعليمات الصادرة عن المرأة، فقد يكون موقفها متأثرًا بعوامل اجتماعية أو ثقافية لا تزال ترى في القيادة الذكورية مرجعية أكثر قبولاً أو هيبة.

جدول رقم 25 : يوضح اذا م كان التدرج في السلطة يزيد من تفويض السلطة للرجل اما المرأة .

بدائل	التكرار	النسبة %
الرجل	10	50 %
المرأة	7	35 %
وفق متطلبات المهام	3	15 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (25) يرى المبحوثين ان اكبر نسبة اعتقاد ان التدرج الوظيفي يزيد من تفويض السلطة داخل المؤسسة الى الرجل وهي نسبة قدرت 50 % وان نسبة اعتقاد المرأة قدرت بـ 35 % واقل نسبة قدرت بـ 15 % ليوفق متطلبات المهام .

التحليل السيولوجي :

تعكس البيانات الإحصائية المتعلقة بتأثير التدرج في السلطة على تفويض المهام تفضيلاً ملحوظاً نحو تفويض السلطة للرجل مقارنة بالمرأة، مع وجود نسبة أقل ترى أن التفويض يتم وفقاً لمتطلبات المهام بعيداً عن النوع . تفويض السلطة للرجل بنسبة أكبر قد يُفسَّر بأنه ناتج عن استمرار تأثير الثقافة المؤسسية التقليدية التي ما تزال تميل إلى ربط مواقع القيادة والقرار بالذكورة، حيث يُنظر إلى الرجل باعتباره أكثر استعداداً أو أهلية لتحمل المسؤوليات، خصوصاً في المستويات الإدارية العليا. في المقابل، فإن تفويض السلطة للمرأة بنسبة أقل يدل على أن حضورها في مساحات التأثير وصناعة القرار لا يزال يواجه بعض العوائق، سواء كانت مرتبطة بضعف الثقة المجتمعية أو المؤسسية بقدرتها على إدارة المهام ذات الوزن، أو نتيجة لقيود غير مباشرة مثل غياب الدعم الإداري، أو افتقارها إلى فرص التدريب والتمكين بنفس القدر المتاح للرجال ، أما الفئة التي ترى أن تفويض السلطة يتم بناءً على متطلبات المهام، فهي تعبر عن رؤية أكثر مهنية وموضوعية، تُركِّز على الكفاءة والقدرة بغض النظر عن النوع.

جدول رقم 26 : يوضح راي المبحوثين حول تفويض السلطة للمرأة وتقبلهم مناقشة المسائل التيسيرية .

احتمالات	التكرار	النسبة	معايير	التكرار	النسبة
لا	6	30 %	التجاهل	1	17 %
			اشاعات محرضة ضدها	3	50 %
			تمتثل وتوافق على قراراتها التيسيرية	2	33 %
			المجموع	6	100 %
نعم	14	70 %			
المجموع	20	100 %			

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (26) يرى الباحثون ان نسبة 70 % يقبلون مناقشة قرارات تيسيرية مع المرأة في حالة تم تفويض السلطة لها بينما يصرح ان إشاعات محرّضة ضدها بنسبة 50 % و 33 % تمثل في قراراتها التيسيرية و 17 % التجاهل لقراراتها .

التحليل السيسولوجي :

يتضح من بيانات الجدول أن الباحثين قدموا آراء متنوعة حول تفويض السلطة للمرأة، وقد تم التعبير عن هذه الآراء بثلاثة مواقف رئيسية : التجاهل كموقف سلبي اتجاه المرأة الإشاعات المحرّضة ضد المرأة و تمثيل المرأة وتوافق الآراء مع قراراتها . فتوزيع الموافقين والمعارضين لتفويض السلطة للمرأة الموافقين يشكّلون الفئة الغالبة، مما يدل على وجود وعي متزايد أو قبول اجتماعي متنامٍ لفكرة تفويض المرأة بالسلطة ومشاركتها في مناقشة القضايا التيسيرية. هذا يشير إلى تحول إيجابي في المواقف تجاه المرأة في محيط العمل أو المجتمع . المعارضون لا يزال لهم حضور معتبر، مما يعني أن مقاومة فكرة القيادة النسائية لم تختفِ تمامًا، وربما تستند هذه المعارضة إلى مبررات ثقافية أو تقليدية أو حتى ناتجة عن تجارب سابقة أو تصورات نمطية .

جدول رقم 27 : يوضح موافقة تفويض السلطة للمرأة .

بدائل	التكرار	النسبة %
موافق	15	75 %
غير موافق	5	25 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (27) يرى الباحثون ان نسبة الموافقين في تفويض السلطة للمرأة قدرت نسبتهم بـ 75 % وان نسبة غير الموافقين في تفويض السلطة للمرأة قدرت بـ 25 % .

التحليل السيسولوجي :

فئة لا توافق على ذلك .: ويُظهر توزيع التكرارات أن عدد الأفراد الذين يؤيدون فكرة أن تُفوّض المرأة بمسؤوليات قيادية يفوق عدد غير المؤيدين بثلاثة أضعاف، مما يعكس تحولاً إيجابياً في وعي أو مواقف المشاركين تجاه دور المرأة في مواقع السلطة . فيمكن اعتبار نتائج هذا الجدول مؤشراً على تحوّل نوعي في المواقف الاجتماعية، مع توجه عام نحو تمكين المرأة ومنحها الثقة في المجال القيادي، مع بقاء بعض الأصوات المعارضة التي تشير إلى حاجة المجتمع لمزيد من الحوار والتوعية لضمان مشاركة عادلة ومتوازنة للجنسين في مراكز صنع القرار .

جدول رقم 28 : يوضح تناسب الخصائص الجسدية للرجل مع المهام دون المرأة .

النسبة	التكرار	معايير	النسبة	التكرار	احتمالات
33 %	4	البنية الجسدية الضعيفة للمرأة	60 %	12	نعم
50 %	6	السمات الشخصية للمرأة			
17 %	2	العادات والأعراف			
100 %	12	المجموع			
			40 %	8	لا
			100 %	20	المجموع

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (28) يرى الباحثون ان هناك مهام تناسب الخصائص الجسدية للرجل دون المرأة قدرت بنسبة بـ 60 % فمنهم من يرون ان السمات الشخصية للمرأة قدرت بـ 50 % والنسبة الجسدية الضعيفة للمرأة قدرت بـ 33 % والعادات والأعراف قدرت بـ 17 % اما نسبة 20 % لا يعتقدون ان هناك مهام تناسب الخصائص الجسدية للرجل دون المرأة .

التحليل السيسولوجي :

تحليل مضمون العوامل المؤثرة في التصورات يعرض الجدول ثلاث تفسيرات رئيسية يتم على أساسها تبرير عدم مناسبة المرأة لبعض المهام، وهي :البنية الجسدية الضعيفة للمرأة و السمات الشخصية للمرأة و العادات والأعراف. إن الموافقون على هذه التصورات يشكلون الأغلبية، ما يعني أن هناك قبولاً اجتماعياً معتبراً للفكرة التي تضع الرجل في موقع الأفضلية الجسدية والمهنية بالنسبة لبعض المهام .هذه الموافقة قد تكون مبنية على تقاليد طويلة، أو على غياب التجارب الكافية لنساء أثبتن قدراتهن في هذه المجالات . أما المعارضون، رغم أنهم أقلية، فإن وجودهم مهم. فهم يعبرون عن وعي مختلف، يرى أن المهام يجب أن تُوزع بناءً على الكفاءة وليس النوع، ويرفض النظرة التقليدية التي تحصر المرأة في أدوار محددة.

جدول رقم 29 : يوضح اعتماد المرأة على انوثتها كعنصر قوة لمنافسة الزملاء والزميلات على منصب قيادي .

النسبة	التكرار	معايير	النسبة	التكرار	احتمالات
50 %	3	امتيازات معنوية	30 %	6	نعم
50 %	3	تدريب وتكوين			
100 %	6	المجموع			
			70 %	14	لا
			100 %	20	المجموع

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول رقم (29) يرى المبحوثين ان نسبة 70 % ان المرأة لا تستخدم قواها الناعمة كأنتى لاكتساب امتيازات وظيفية . اما نسبة 50 % يرو ان تسعى لامتيازات معنوية بنسبة 50 % وأيضا تدريبية نسبة

التحليل السيسولوجي :

يتضمن الجدول تفسيرات مختلفة لكيفية حصول المرأة على الأفضلية في التنافس القيادي، وقد وردت في شكل عاملين رئيسيين : الامتيازات المعنوية و التدريب والتكوين .إن المعارضين للفكرة بأن المرأة تعتمد على أنوثتها لتحقيق التقدم شكّلوا الأغلبية .وهذا يدل على وعي أو إيمان واسع بأن المرأة قادرة على التنافس بمؤهلاتها الحقيقية لا بصفاتها الجندرية .يعكس ذلك وجود اتجاه مجتمعي متزايد نحو تقييم المرأة على أساس الجدارة وليس على أساس صور نمطية أو امتيازات رمزية . أما الموافقون على الفكرة، وهم أقلية، ربما ينظرون بسلبية أو بشك إلى طريقة صعود بعض النساء في المسار المهني، ويُرجعون نجاحهن إلى عوامل خارج نطاق الكفاءة، مثل الجاذبية أو التساهل الاجتماعي، وهو تصور غالبًا ما يُستخدم لانتقاص من جدية أو استحقاق المرأة القيادية.

جدول رقم 30 : يوضح ما اذا كان التبادل الفعال للمعلومات مع المرأة يزيد من فرص تقلدها مراكز السلطة في المؤسسة .

النسبة	التكرار	معايير	النسبة	التكرار	احتمالات
44 %	8	تحقيق لهدف المؤسسة	90 %	18	نعم
34 %	6	اكتساب مهارا التواصل			
22 %	4	التعاون و تماسك جماعة العمل			
100 %	18	المجموع			
			10 %	2	لا
			100 %	20	المجموع

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول (30) يري المبحوثين ان نسبة 90 % تعتقد ان التبادل الفعال للمعلومات مع المرأة يزيد من فرص تقلدها مراكز السلطة في محافظة الغابات أي نسبة 44 % لتحقيق اهداف المؤسسة و 34 % لاكتساب مهارات التواصل و 22 % لتعاون و تماسك جماعة العمل اما نسبة 10 % فهم معارضون .

التحليل السيسولوجي :

أولاً: دلالة المتغيرات الرئيسية في الجدول يوضح ثلاث نتائج رئيسية ترتبط بتبادل المعلومات مع المرأة، وكل منها يشير إلى زاوية مختلفة من التأثير داخل بيئة العمل : تحقيق أهداف المؤسسة و اكتساب مهارات التواصل و التعاون و تماسك الجماعة .إن نسبة كبيرة من المبحوثين أبدوا موافقتهم على أن التبادل الفعال مع المرأة يزيد فرصها في تقلد السلطة وهذا يدل على أن هناك ثقة واسعة بإمكانيات المرأة المهنية، وبأن إشراكها في تبادل المعلومات يُعزز من أهليتها لمواقع القيادة . كما يشير إلى تراجع الأفكار النمطية التي كانت تحصر السلطة في النمط

الذكوري، وظهور تصورات حديثة تقوم على الكفاءة والمساهمة الفعلية في تطوير العمل ، وإن عدد قليل من الباحثين عبّر عن رفضهم للفكرة ورغم قلة هذا الاتجاه، إلا أنه يُظهر أن بعض العقليات التقليدية ما زالت ترى أن التفاعل المعرفي مع المرأة لا يُشكّل عاملاً مهماً في الترقية أو الوصول إلى السلطة، وربما يعود هذا إلى تصورات مسبقة أو ثقافة تنظيمية غير شاملة .

جدول رقم 31 : يوضح مساهمة تقبل تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من المرأة في تقبل تفويض السلطة لها

احتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	5	25 %
لا	15	75 %
المجموع	20	100 %

المصدر من اعداد الطالبتين

من خلال قراءتنا للجدول (31) يرى الباحثون نسبة 75 % يساهم في تقبلهم في تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من المرأة في تقبل تفويض السلطة لها ضمن المؤسسة اما نسبة 25 % يرون عكس ذلك .

التحليل السيولوجي :

إن الجدول يكشف عن وجود رفض واسع بين الباحثين لفكرة أن قبول الأوامر أو المعلومات من المرأة يُفضي بالضرورة إلى تقبل تفويض السلطة لها . وهذا يشير إلى وجود فجوة بين التفاعل السطحي مع المرأة في بيئة العمل، والاعتراف بها كقيادية تستحق أن تُفوّض وتتولى مهام السلطة . إن استمرار وجود حاجز نفسي وثقافي أمام تفويض السلطة للمرأة، حتى حين يكون هناك قبول لتوجيهاتها أو معلوماتها في بيئة العمل . هذا يعكس ازدواجية في التقدير فبينما تُقبل المرأة كمساهمة في المهام اليومية، لا تزال هناك مقاومة قوية لتقبلها كقائدة أو صاحبة سلطة.

ثانيا : المناقشة

- بعدما قمنا بتحليل ابعاد الاستبيان وكل متغيراته نقوم في هذا المطلب الاجابة على الاشكاليات الموضوعة في هذه الدراسة وكذا الاشكالية الرئيسية وهي دور الجنوسة في تمكين المرأة العاملة بمؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي .

الفرضية الفرعية الأولى :

توجد علاقة بين التفاضل الجنوسي وتمكين المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية. محققة من خلال مؤشرات اسئلة الاستبيان من الرقم (6-13) وقد توصلت الدراسة إلى أن التفاضل الجنوسي ما زال يشكل عائقاً كبيراً أمام تمكين المرأة بمؤسسة محافظة الغابات بالوادي فقد عبّر عدد من المبحوثين عن تمثلات تقليدية ترى أن المرأة أقل كفاءة من الرجل في بعض المجالات، أو أنها غير مؤهلة لتولي مناصب قيادية بسبب ارتباطها بالأسرة والأعباء المنزلية، وهذا النوع من التمثلات يعكس تصورات اجتماعية راسخة تؤدي إلى تكريس التمييز داخل بيئة العمل، سواء بشكل مباشر من خلال استبعاد النساء من فرص الترقية، أو بشكل غير مباشر من خلال التقليل من قدراتهن أو الحد من مشاركتهن في اتخاذ القرار، وبالتالي، فإن العلاقة بين التفاضل الجنوسي وتمكين المرأة علاقة سلبية، حيث كلما زادت هذه التمثلات السلبية، قل مستوى تمكين المرأة في المؤسسة.

الفرضية الفرعية الثانية توجد علاقة بين تكافؤ الفرص وتمكين المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية. محققة من خلال مؤشرات أسئلة الاستبيان من الرقم (14 21) أن تكافؤ الفرص يُعد عاملاً محورياً في تحقيق تمكين فعلي للمرأة داخل المؤسسة محافظة الغابات بالوادي، فقد أظهرت إفادات بعض العاملات أنهن يشعرن بقدرة أكبر على المساهمة والتطور المهني عندما تتوفر لهن نفس الفرص التي تُمنح لزملائهن من الرجال، سواء في التكوين، الترقية، أو الوصول إلى مواقع المسؤولية، كما كشفت البيانات أن بعض المؤسسات بدأت تعتمد سياسات داخلية تُشجع على المساواة المهنية، ما ساهم في تحسين مناخ العمل ورفع ثقة المرأة بنفسها، وهو ما يُعتبر مؤشراً إيجابياً على تطور الوعي المؤسسي، وبناءً على ذلك، يتضح أن العلاقة بين تكافؤ الفرص وتمكين المرأة علاقة طردية، حيث أن توفر الفرص بشكل عادل يفتح المجال أمام النساء لإبراز كفاءتهن وتحقيق استقلاليتهن المهنية.

الفرضية الفرعية الثالثة توجد علاقة بين امتثال الرجل للنسق الثقافي وتمكين المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية محققة من خلال مؤشرات اسئلة الاستمارة من الرقم (22-31) وقد توصلت الدراسة الى أن امتثال الرجل للأدوار الجندرية الجديدة، ودعمه لفكرة مشاركة المرأة في سوق العمل، يمثل عاملاً مهماً في عملية تمكينها، فتمثلات الرجل حول المرأة العاملة تؤثر بشكل مباشر على مواقف الزملاء والمديرين داخل مؤسسة محافظة الغابات بالوادي سواء سلباً أو إيجاباً و في بعض الحالات، أشار المستجوبون إلى أن تشجيع الرجال للمرأة، والتعاون معها باحترام

وتقدير، ساهم في تعزيز ثقتها بنفسها وفي تقليص الإحساس بالتمييز. أما في حالات أخرى، فقد لاحظنا أن مقاومة الرجل لمبدأ المساواة الجندرية، وإن امتثال الرجل يشكل عنصراً داعماً أو معيقاً للتمكين بحسب طبيعته، مما يبرز أهمية العمل على تغيير التمثيلات الذكورية التقليدية داخل المؤسسات.

وكل ما سبق من فرضيات يؤكد صحة الفرضية الرئيسية توجد علاقة بين الجنوسة وتمكين المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية.

النتائج العامة لدراسة :

- من خلال ما تم طرحه للمتغيرين نستنتج ان للجنوسة دور في تمكين المرأة العاملة بمؤسسة محافظة الغابات بالوادي.
- ان التفاضل الجنوسي مزال يشكل عائقا كبير أمام تمكين المرأة فقد عبر عدد من المبحوثين عن تمثيلات تقليدية ترى أن المرأة أقل كفاءة من الرجل في بعض المجالات.
- ان تكافؤ الفرص يعد عاملا محوريا في تحقيق تمكين فعلي للمرأة داخل المؤسسة فقد أظهرت إفادات بعض العاملات أنهن يشعرن بقدرة أكبر على المساهمة والتطور المهني عند ما تتوفر لهن نفس الفرص التي تمنح لزملائهن الرجال .
- ان امتثال الرجل للأدوار الجندرية الجديدة ،ودعمه لفكرة مشاركة المرأة في سوق العمل ، يمثل عاملا مهما في عملية تمكينها، فتمثيلات الرجل حول المرأة العاملة تؤثر بشكل مباشر على مواقف الزملاء والمديرين داخل المؤسسة.

- التوصيات:

من خلال دراستنا نستخلص مجموعة من التوصيات والتي نتمنى أن يؤخذ بها مستقبلا والتي استخرجناها من صلب ميدان الدراسة حول مؤسسة محافظة الغابات .

- * دراسة تمثيلات الجنوسة في كافة جوانبها مع الاخذ بعين الاعتبار علاقتها بتمكين المرأة العاملة.
- * على المؤسسة وضع العديد من البدائل حتى تتمكن من التعامل بما يحد ممصالحها مع المواقف المتخلفة.
- * التعمق اكثر في دراسة تمثيلات الجنوسة لدى موظفي محافظة لغابات بإعتبارها مكان يقل فيه توظيف المرأة اي انه أغلبية موظفيه رجال .
- * يجب الاخذ بالطريقة او الاستراتيجية التي تتماشى بها مؤسسة محافظة الغابات للحفاظ عن موظفيها واستثمار هذا المورد البشري وضمان ديمومة عملها وغيرها.
- * دراسة تمثيلات الجنوسة وعلاقتها بتمكين المرأة العاملة.

- خلاصة الفصل الثاني:

ومن خلال ما تم طرحه في موضوع الدراسة المعنون بتمثلات الجنوسة للمرأة العاملة وتمكينها في المؤسسة الجزائرية بولاية الوادي، و ما إستخدمناه من أدوات البحث العلمي وتحليل وتفسير البيانات ، اتضحت لنا العديد من الأفكار والإتجاهات حيث تحقق الجنوسة في المؤسسة عن طريق عدة أبعاد ابرزها التفاضل الجنوسي وتكافؤ الفرص وإمتثال الرجل للنسق الثقافي فتأثر هذه الابعاد في تمكين المرأة بالمؤسسة ويتضح في كل عبارة لبعدها من الابعاد الجنوسة وتحليل النتائج التي تحصلنا عليها في هذا الفصل اتضح ان تمثلات الجنوسة تؤثر في تمكين المرأة العاملة بمؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي الجزائر وان هذا البعدان يسيران معا وإيجابيا او سلبيا.

الخاتمة

الخاتمة

من خلال الدراسة النظرية التي قمنا بها حول موضوع تمثلات الجنوسة ودورها في تمكين المرأة العاملة داخل المجتمع ، حيث تسهم الصور النمطية والأدوار الاجتماعية والتقليدية في تعزيز التفاوتات الجندرية وإعاقة مسارات التمكين الفعلي للنساء ومع ذلك فإن التحولات الاجتماعية والثقافية ، إلى جانب السياسات الداعمة للمساواة تمكن من إعادة صياغة هذه التمثيلات بما يخدم اندماج المرأة وتعزيز قدراتها الاقتصادية والمهنية ، فإتتمكين المرأة العاملة لا يرتبط فقط بتحقيق العدالة الاجتماعية بل يشكل ركيزة أساسية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة ، ما يستدعي مواجهة دائمة للخطابات والتمثيلات التي تحكم علاقة المرأة بالعمل والمجال العام فتقديم المرأة ضمن خطابات المجتمع الجزائري وإعطاء صورة ملهمة لها بشكل مؤشرا للحدثة أمام المنظومة الدولية لكن الممارسة الميدانية تجعل من تناول مؤشرات تمكين المرأة يختلف عن كونه معطيات إحصائية أو خطابات ورقية ، بل يتعدى ذلك لملامسة الوقائع السائدة ضمن المجتمع إذن فالخطابات والتشريعات التي أكدت على ضرورة قمع التمييز بين الرجل والمرأة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة

- 1- من تحليل ودراسة البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة المتمثلة في الجنس والعمر و الحالة المدنية والمستوى التعليمي ومدة العمل في المؤسسة يتبين تنوع في خصائص أفراد عينة الدراسة وأن مؤسسة محافظة الغابات تعتمد على الكفاءات ذات المستوى الجامعي في المناصب المسؤولة.
- 2- توجد علاقة بين تمكين المرأة العاملة والجنوسة بمؤسسة محافظة الغابات بالوادي.
- 3- يساهم التفاضل الجنوسي في منح المرأة فرصا أوسع في تقسيم العمل داخل مؤسسة محافظة الغابات بالوادي.
- 4- يساهم مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين في تقبل المرأة كإطار في محافظة الغابات بالوادي.
- 5- يساهم امتثال الرجل للنسق الثقافي في تفويض السلطة للمرأة ضمن محافظة الغابات بالوادي .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

- المصادر

1 القرآن الكريم

سورة الأعراف

سورة الحج

سورة يوسف

- المراجع

2 العربياوي عمر ارزازي نُجْد 18\06\2011 اشكالية المرأة في الفكر العربي الإسلامي رؤية مالك بن نبي نموذجاً -محللة الناصرية للبحوث الاجتماعية والتاريخية العدد الاول .

3 بدر احمد، 1989 أصول البحث العلمي ومناهجه، الطبعة الخامسة، دار المعارف بمصر، القاهرة .

4 حلمي الراوي 2009 موازنة النوع الاجتماعي في مصر .القاهرة مرصد الموازنة العامة و حقوق الإنسان.

5 حنان قصبي ومحمود، الهلالي كتب المنهج دفاتر فلسفية

6 دشرة نُجْد أمين ليعبر عباس 01\12\2021 أسسه النوع الاجتماعي في الجماعات المحلية، مجلة روافد للدراسة العلمية في التطور الاجتماعية والإنسانية المجلد الخامس العدد 2.

7 راجعي عيشوش 2018 الحضور الإعلامي للمرأة في التلفزيون العمومي الجزائري أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الجزائر جامعة الجزائر 3.

8 عزة شرارة بيضون 2012 المجند الشائع والواقع في أحوال النساء، بيروت دار الساقى .

9 مريم عشي (05.07.2020) تمكين المرأة المفهوم والأبعاد، مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات العدد 14 المجلد 2

10 مليكة صباد، (30.03.2022) الجنوسة الثقافية وأثرها على العملية الابداعية ما بين الدواعي الفطرية والاقحامات القصصية. مجلة امارات في اللغة والادب والنقد العدد 1 المجلد 6

جامعة الجلفة زيان عاشور .

11 مويريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، الجزائر، دار القصبة 2006.

12 نسيم تلي عيسى يونسى 27\02\2020 النوع الاجتماعي مقارنة سوسيو تنموية .محللة العلوم الاجتماعية.

13 هبة محسن محمود، المحاضرة الخامسة البحث العلمي 2021 .

14 نجى سعد دراسة الاستشارات ودراسة الترجمة 2021.

- مذكرات التخرج

15 حياة غروبة (2014_2015) الايديولوجيا الجندرية لمكونات العقل الأكاديمي في المجتمع الجزائري .أطروحة دكتوراه في علم اجتماع الثقافي .جامعة الجزائر 2 كلية العلوم

الانسانية والاجتماعية .

16 صباح مشروم (2015-2016) . معوقات السلطة لدى النوع الاجتماعي في الادارة الجزائرية .أطروحة دكتوراه ل.م.د منشورة في علم الاجتماع الغدارة والعمل بسكرة .جامعة

نُجْد خيضر بسكرة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي



مذكرة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث حول تمثيلات الجنوسة للمرأة العاملة

وتمكينها في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة لعمال محافظة الغابات ولاية الوادي

تحت اشراف الدكتور :

سالم يعقوب

من اعداد الطالبتين :

- ريان جاب الله

- هنية عماري

اخي العامل اختي العاملة

تحية طيبة وبعد :

إن هذه الاستمارة تهدف إلى دراسة حول استمارة بحث حول تمثيلات الجنوسة للمرأة العاملة

وتمكينها في المؤسسة الجزائرية وبما انك معني بهذا الأمر نرجو منك أن تجيبنا على الأسئلة

المطروحة بكل وضوح و موضوعية وذلك بوضع العلامة X في الخانة المناسبة ، و نؤكد لك إن

إجابتك على هذه الأسئلة سرية و لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ولكم منا فائق

الاحترام على تعاونك ومشاركتك ..

الاستمارة

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1- الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

2- السن:

من 20 إلى أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة ☐ من 40 إلى أقل من 50 سنة ☐
من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة ☐

3- الحالة المدنية:

أعزب (عزباء) ☐ متزوج(ة) ☐ مطلق (ة) ☐ أرمل (ة) ☐

4- المستوى التعليمي:

متوسط ☐ ثانوي ☐ تقني سامي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐

5- مدة العمل في المؤسسة :

أقل من 05 سنوات ☐ من 05 إلى أقل من 10 سنوات ☐ من 10 إلى أقل من 14 سنة ☐
من 15 إلى أقل من 19 سنة ☐ من 20 سنة فما فوق ☐

المحور الثاني : التفاضل الجنوسي يساهم في اعطاء المرأة فرصا اوسع في تقسيم العمل داخل المؤسسة .

6- هل تقلدت منصب قيادي ضمن مسارك المهني في المؤسسة ؟

☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم، هل تم ذلك على أساس:

الشهادة (المؤهل العلمي) ☐ الخبرة ☐ الكفاءة والجدارة ☐ الترقية ☐

7- هل أعباء العمل موزعة بالعدالة بينك وبين زميلك أو زميلتك؟

☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة لا ، فلماذا ؟

- الخصائص البيولوجية (ذكر-أنثى) ☐ التنشئة الاجتماعية ☐ المستوى التعليمي ☐

أخرى تذكر

8- ما رأيك في أن يكون رئيسك في العمل امرأة؟

.....

9- حسب رأيك، دور المرأة ضمن المؤسسة:

☐ هام ☐ ثانوي ☐ رمزي

10- هل تعتقد أن المهارات التي تمتلكها المرأة أفضل من مهارات الرجل في المؤسسة؟

☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم، فما هي المهارات التي تتفوق فيها المرأة :

- مهارات التواصل ☐ مهارات التخطيط والتسيير ☐ مهارات التنفيذ ☐

11- هل تتم الترقية بشكل عادل بين الرجل والمرأة في مؤسساتكم؟

☐ نعم ☐ لا

لماذا؟

12- هل تعتمد معايير الترقية في مؤسساتكم على :

- المؤهل العلمي (الشهادة) ☐ الخبرة والكفاءة ☐ اللوائح القانونية ☐ الوساطة ☐

13- هل تقسيم وتوزيع مهام العمل في المؤسسة قائم على التفاضل الجنوسي (رجل - امرأة) ؟

☐ نعم ☐ لا

لماذا؟

المحور الثالث : يساهم مبدأ تكافؤ الفرض بين الجنسين في تقبل الرجل للمرأة الإطار .

14- هل قانون العمل في الجزائر قائم على :

☐ العدالة ☐ المساواة

15- هل لديك اطلاع على القانون الداخلي للمؤسسة؟

☐ نعم ☐ لا

لماذا؟

16- هل يراعي قانون المؤسسة بعض خصوصيات المرأة كالحمل والرضاعة؟

☐ نعم ☐ لا

ما رأيك في إعطاء المرأة هذه الأفضلية في حال الحمل والرضاعة؟

.....

17- هل توفر الإدارة فرص متكافئة "عادلة" للرجل والمرأة في الوصول لمراكز السلطة؟

☐ نعم ☐ لا

18- طبيعة مسار الترقية بالنسبة للمرأة ضمن مؤسستكم:

☐ صعب ☐ عادي ☐ يحتاج لإثبات الكفاءة ☐ يحتاج للخبرة

19 - حسب رأيك هل تفويض السلطة للمرأة يؤثر على عملية تمكينها ضمن المؤسسة؟

☐ نعم ☐ لا

20- العلاقة بين الزملاء والزميلات قائمة على:

☐ المشاركة والتعاون ☐ المنافسة والصراع

21- اثناء تعاملك مع زميلتك في العمل ما هي السمات الشخصية الملاحظة في سلوكه :

- العقلانية والمرونة ☐ الجدية والصرامة ☐ العصبية والتسلط ☐

المحور الرابع : يساهم امتثال الرجل للنسق الثقافي في تقبل تفويض السلطة للمرأة .

22- هل تفضل المشاركة في صنع واتخاذ القرارات ضمن المؤسسة مع:

رجل ☐ امرأة ☐

23- هل مشاركة المرأة في القرارات ضمن المؤسسة:

شكلية فقط ☐ ذات أثر وإنتاجية ☐

في حال الإجابة بنعم: في أي مستوى تشارك المرأة في اتخاذ القرارات:

المستويات التنفيذية ☐ المستويات الوسطى ☐ المستويات العليا ☐

24- تجد صعوبة في تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من المرأة كمسؤولة؟

نعم ☐ لا ☐

لماذا؟

25- تعتقد أن التدرج الوظيفي يزيد من تفويض السلطة داخل مؤسساتكم إلى:

الرجل ☐ المرأة ☐ وفق متطلبات المهام ☐

26- في حال تم تفويض بعض من الصلاحيات للمرأة من قبل رئيسك في العمل، هل تقبل مناقشة المسائل التسييرية معها؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بلا، ما التصرف الذي سيقوم به الزملاء والزميلات؟

- التجاهل لقراراتها ☐ إشاعات محرضة ضدها ☐ تمتثل وتوافق على قراراتها التسييرية ☐

27- ما رأيك في تفويض السلطة للمرأة؟

.....

28- هل تعتقد أن هناك مهام تناسب الخصائص الجسدية للرجل دون المرأة ضمن مؤسساتكم؟

نعم ☐ لا ☐

في حال الإجابة بنعم، فالسبب:

البنية الجسدية الضعيفة للمرأة ☐ السمات الشخصية للمرأة ☐ العادات والأعراف ☐

29- هل تستخدم المرأة قوتها الناعمة كأنتى لاكتساب امتيازات وظيفية ؟

نعم ☐ لا ☐

في حال الإجابة بنعم، فالامتيازات التي تسعى إليها:

امتيازات مالية ☐ امتيازات معنوية ☐ تدريب وتكوين ☐ ترقية في المنصب ☐

30- هل تعتقد أن التبادل الفعال للمعلومات مع المرأة يزيد من فرص تقلدها مراكز سلطة في مؤسساتكم؟

نعم ☐ لا ☐

في حال الإجابة بنعم، تساعد المشاركة بالمعلومات الزملاء والزميلات على:

تحقيق أهداف المؤسسة ☐ اكتساب مهارات التواصل ☐ التعاون وتماسك جماعة العمل ☐

أخرى تذكر:

31- هل يساهم تقبلك في تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من المرأة في تقبلك تفويض السلطة لها ضمن المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

ما رأيك



قسم العلوم الاجتماعية

ترخيص بزيارة ميدانية

1/ جاجب الله، بان التخصص: علم الاجتماع، التنمية والعمل

2 / ب. مارجي في البيت

التخصص : /

...../3 التخصص:

...../4 التخصص:

والمتمثلة في زيارة عملية في مركزكم وذلك من أجل القيام بـ:

1. دراسة مسحية استطلاعية.

2. القيام بترصص ميداني لفترة من: 16/04/2022 إلى 27/04/2022 ..

3. تطبيق اختبارات ومقاييس نفسية

4. توزيع استبيانات لعينات البحث

إننا واثقون من تعاونكم النزيه في تسهيل المهمة العلمية في مؤسستكم خدمة للبحث العلمي والمعرفة شاكرين لكم سلفا هذا التعاون

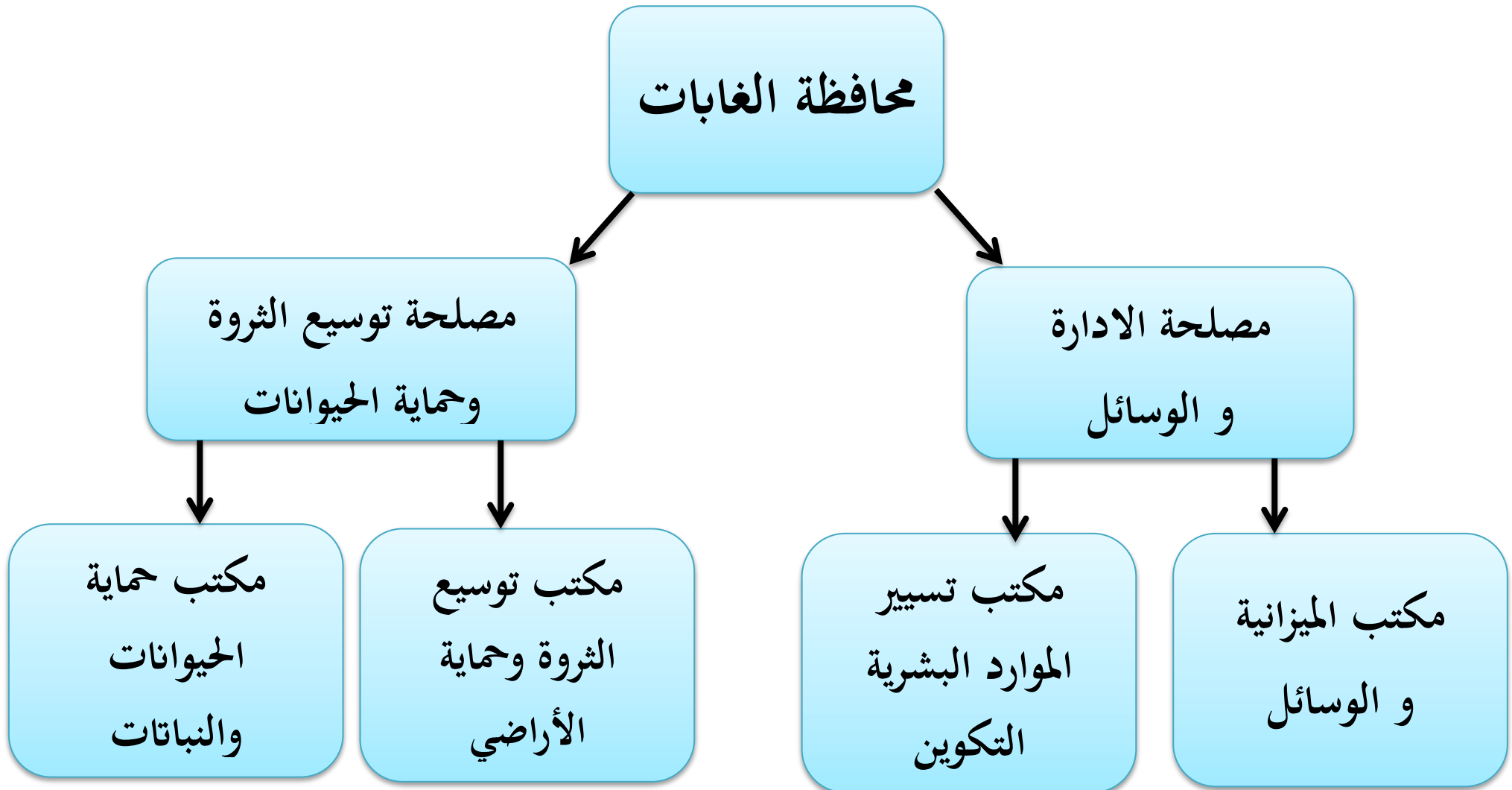
تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

الوادي في 17-4-2025

رئيس القسم



- الهيكل التنظيمي الداخلي لمحافظة الغابات بولاية الوادي



المصدر : مصلحة الإدارة البشرية لمحافظة الغابات

