



جامعة عين شمس

كلية الآداب

قسم علم الاجتماع

التمييز الوظيفي ضد المرأة العاملة في المجتمع الليبي دراسة ميدانية في مدينة سبها

رسالة مقدمة للحصول علي درجة الدكتوراه في الآداب – علم الاجتماع

إعداد الطالبة – منيرة محمد فرج التويب

إشراف :

أ.د. عبد الله عامر الهماي

أستاذ علم الاجتماع كلية الآداب

(جامعة بنغازي)

أ.د. إجلال إسماعيل محرم حلمي

أستاذ علم الاجتماع كلية الآداب

(جامعة عين شمس)

للعام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨



جامعة عين شمس
كلية الآداب - قسم علم الاجتماع

أطروحة دكتوراه

اسم الطالبة : منيرة محمد فرج التويب

عنوان الرسالة : التمييز الوظيفي ضد المرأة العاملة في المجتمع الليبي دراسة ميدانية في مدينة سبها

اسم الدرجة (الدكتوراه)

لجنة الإشراف

- ١- أ.د. إجلال إسماعيل محرم حلمي: أستاذ علم الاجتماع كلية الآداب (جامعة عين شمس) - مشرف أول.
- ٢- أ.د. عبدا لله عامر الهماي: أستاذ علم الاجتماع كلية الآداب (جامعة بنغازي) - مشرف ثاني.

لجنة الحكم

- ١- أ.د. إجلال إسماعيل محرم حلمي: أستاذ علم الاجتماع كلية الآداب (جامعة عين شمس) - رئيساً ومشرفاً
- ٢- أ.د. منى السيد حافظ عبدالرحمن: أستاذ علم الاجتماع كلية الآداب (جامعة عين شمس) - مناقشاً داخلياً
- ٣- أ.د. نجوى عبدالحميد: أستاذ علم الاجتماع كلية الآداب (جامعة حلوان) - مناقشاً خارجياً

تاريخ البحث: / / ٢٠١٨ م

أجيزت الرسالة بتاريخ

الدراسات العليا

/ / ٢٠١٨ م

/ / ٢٠١٨ م

موافقة مجلس الجامعة

موافقة مجلس الكلية

/ / ٢٠١٨ م

/ / ٢٠١٨ م



جامعة عين شمس

كلية الآداب - قسم علم الاجتماع

صفحة العنوان

اسم الطالبة: منيرة محمد فرج التويب

عنوان الرسالة: التمييز الوظيفي ضد المرأة العاملة في المجتمع الليبي

دراسة ميدانية في مدينة سبها

الدرجة العلمية: الدكتوراه

القسم التابع له: علم الاجتماع

اسم الكلية : كلية الآداب

الجامعة : عين شمس

سنة المنح: ٢٠١٨ م

﴿ الآيات القرآنية ﴾

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ وَإِذَا بُشِّرَ أَحَدُهُم بِالْأُنْثَىٰ ظَلَّ وَجْهُهُ مُسْوَدًّا وَهُوَ كَظِيمٌ ﴾ ٥٨

[سورة النحل]

﴿ وَإِذَا بُشِّرَ أَحَدُهُم بِمَا ضَرَبَ لِلرَّحْمَنِ مَثَلًا ظَلَّ وَجْهُهُ مُسْوَدًّا

وَهُوَ كَظِيمٌ ﴾ ١٧ [سورة الزخرف]

صدق الله العظيم

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۖ إِنَّمَا يُبَلِّغَنَّ عَنْكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا نَهَرُهُمَا ۚ وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا ۝٢٣﴾ وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ ۚ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا ۝٢٤﴾ صدق الله العظيم (سورة الإسراء)

إلي أبي وأمي أُملي بأن يكون عملي هذا شكراً فأنتم من قدمتم لي الكثير .

إلي أخوتي وأخواتي . عرفانا وتقديراً .

إلى زوجي . عنوان الوفاء والإخلاص .

إلى قرة العين .. ملاك .. شهد .. سجي .. أسيل زينة الحياة الدنيا.

إلى الدكتورة إجلال حلمي والدكتور عبدالله الهمالي. علمت بأنني طالبة لم تنل من العلم إلا قليلا فمازلت عشقة إلى المعرفة وفي أكفكم العلم سلسبيلا. عرفانا وتقديراً.

إليكم جميعاً إنجازي إكليلاً لصبركم.

شكر وتقدير

ما كان لكي يكون هذا الجهد أن بلغ عند من بلغ هذا القدر، ولا أن ترتقي الهمم هذا المرتقى الصعب، إلا أن يستدين الصبر صبراً من منابع الصبر وأن يستلهم العقل زاداً من موارد التوجيه والنصح والعلم، وأن تتوقد العزائم والخطى بدفع كافٍ من ذوي الأيادي البيضاء ممن توزعت بصماتهم قولاً وفعلًا، أحمد الله تعالى وأشكر فضله بما أنعم على من جليل نعمة وتوفيقه فأعانني علي مواصلة تحصيلي العلمي ومنّ علي بموافقة الأستاذة الدكتورة إجلال إسماعيل حلمي أستاذ علم الاجتماع كلية الآداب جامعة عين شمس والأستاذ الدكتور عبد الله عامر الهمالي أستاذ علم الاجتماع كلية الآداب جامعة بنغازي، للإشراف على دراستي، مما أتاح لي فرصة التعرف على أساتذة أفاضل تعجز الكلمات عن وصف كريم خلقهما وغزير علمهما، أثقلت عليهما بالأسئلة والاستفسارات فلم يبخلا علي بالنصح والإرشاد والتوجيه فلهما فائق شكري وتقديري وجزاها الله عني خير جزاء.

والشكر موصول إلي لجنة المناقشة علي تفضلهما بمناقشة الرسالة، كذلك علي ملاحظتهما القيمة، والشكر للعاملين بالمكتبة المركزية جامعة عين شمس والمكتبة المركزية جامعة القاهرة والمكتبة المركزية بالإسكندرية والمكتبة المركزية جامعة بنغازي والمكتبة المركزية جامعة سبها والمكتبة المركزية جامعة طرابلس، والشكر للعاملين بمكتبة الأنجلو المصرية على حسن تعاونهم مع الباحثة والشكر الكبير موصول إلى وطني الثاني (أرض الكنانة) جمهورية مصر العربية قلب الأمة وإلى الشعب المصري الكريم على حسن الضيافة داعية المولى عز وجل أن يجعل مصر بلد الأمن والأمان، والشكر والعرفان إلى صاحب الفضل الكبير في دعم مشواري العلمي الذي لولاه لما وصلت إلى هذه المرحلة والذي العزيز داعية المولى عز وجل أن يمدّه بالصحة والعافية، وإلى زوجي عنواناً للصبر والوفاء. وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين .

م	فهرس المحتويات	الصفحة
	المقدمة	١
	الفصل الأول مشكلة الدراسة	٢٤ - ٧
١	أولاً: تحديد مشكلة الدراسة	١٠ - ٩
٢	ثانياً: أهداف الدراسة	١١ - ١٠
٣	ثالثاً: تساؤلات الدراسة	١١
٤	رابعاً: أهمية الدراسة	١٢
٥	خامساً: المفاهيم الأساسية للدراسة	٢٤ - ١٣
	الفصل الثاني الدراسات السابقة	٤٥ - ٢٥
٦	تمهيد	٢٧
٧	أولاً: الدراسات العربية	٣٦ - ٢٧
٨	ثانياً: الدراسات الأجنبية	٤٢ - ٣٦
٩	ثالثاً: المقارنة بين الدراسات العربية والأجنبية	٤٣ - ٤٢
١٠	رابعاً: تعقيب على الدراسات السابقة	٤٤ - ٤٣
١١	خامساً: موقع الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة	٤٥ - ٤٤
١٢	سادساً: فروض الدراسة	٤٥
	الفصل الثالث الإطار النظري الاتجاهات النظرية في دراسة التمييز ضد المرأة	٦٤ - ٤٧
١٣	تمهيد	٤٩
١٤	أولاً: النظريات الكلاسيكية	٥٥ - ٥٠

١٥	ثانياً: النظريات الحديثة	٥٥-٦٢
١٦	ثالثاً: المسلمات النظرية المستخلصة	٦٢-٦٣
١٧	رابعاً: التعقيب على النظريات	٦٣-٦٤
	الفصل الرابع التمييز الوظيفي ضد المرأة	٦٥-١١١
١٨	تمهيد	٦٧
١٩	أولاً: التمييز ضد المرأة رؤية تاريخية	٦٧-٧١
٢٠	ثانياً: أسباب التمييز ضد المرأة في المجال الوظيفي	٧١-١٠٣
٢١	ثالثاً: آليات مواجهة التمييز ضد المرأة العاملة في المؤسسات الإدارية	١٠٤-١١١
	الفصل الخامس المرأة العاملة في سوق العمل الليبي	١١٣-١٣٧
٢٢	أولاً: هيكل سوق العمل الليبي	١١٥-١٢٠
٢٣	ثانياً: هيكل قوة العمل النسائية في ليبيا	١٢١-١٢٦
٢٤	ثالثاً: المواد القانونية الداعمة لمشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي	١٢٦-١٣١
٢٥	رابعاً: المرأة والبطالة في سوق العمل الليبي	١٣١-١٣٤
٢٦	خامساً: البيروقراطية الإدارية في مدينة سبها	١٣٥-١٣٧
	الفصل السادس الإجراءات المنهجية للدراسة	١٣٩-١٥٥
٢٧	تمهيد	١٤١
٢٨	أولاً: منهج الدراسة ونوعه	١٤١
٢٩	ثانياً: حدود ومجالات الدراسة	١٤١
٣٠	ثالثاً: العينة وأسلوب اختيارها	١٤١-١٤٥

٣١	رابعاً: أداة الدراسة	١٤٥ - ١٤٨
٣٢	خامساً: قياس متغيرات الدراسة الميدانية ودراسة الحالة	١٤٨ - ١٤٩
٣٣	سادساً: صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبيان)	١٤٩ - ١٥٤
٣٤	سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في عرض وتحليل البيانات الميدانية	١٥٤ - ١٥٥
٣٥	ثامناً: الصعوبات المنهجية والميدانية	١٥٥
	الفصل السابع (المبحث الأول) وصف مجتمع الدراسة	١٥٧ - ٢٠٩
٣٦	أولاً: الخصائص الديموجرافية والاجتماعية لعينة الدراسة حسب مكان العمل	١٥٩ - ١٦٣
٣٧	ثانياً: المتغيرات التنظيمية المرتبطة بالعمل	١٦٣ - ١٦٦
٣٨	ثالثاً: التمييز الوظيفي في مجال العمل	١٦٦ - ١٧٣
٣٩	رابعاً: أسباب التمييز الوظيفي ضد المرأة العاملة	١٧٤ - ١٧٩
٤٠	خامساً: مؤشرات التمييز الوظيفي ضد المرأة العاملة	١٧٩ - ١٩٣
٤١	سادساً: الخصائص الديموجرافية والاجتماعية لعينة دراسة الحالة حسب مكان العمل	١٩٤ - ١٩٥
٤٢	المبحث الثاني (تحليل العلاقة بين المتغيرات)	١٩٧ - ٢٠٩
٤٣	أولاً: اختبار (كا) للمطابقة لقياس العلاقة بين المتغيرات	١٩٩ - ٢٠٢
٤٤	ثانياً: اختبار (F-test) للفروق وفقاً لمتغير مكان العمل	٢٠٢ - ٢٠٥
٤٥	ثالثاً: النموذج المقترح لمواجهة التمييز الوظيفي ضد المرأة في محيط العمل	٢٠٦ - ٢٠٩
	الفصل الثامن نتائج الدراسة الميدانية ودليل دراسة الحالة	٢١١ - ٢٢٢
٤٦	أولاً: التوصيات	٢١٣ - ٢١٧

٢١٨ - ٢١٧	ثانياً: الإسهامات العلمية للدراسة	٤٧
٢٢٢ - ٢١٨	ثالثاً: مقترحات لدراسات مستقبلية	٤٨
٢٣١ - ٢٢٣	الخاتمة	٤٩
٢٤٧ - ٢٣٣	المراجع والمصادر	٥٠
٢٨٩ - ٢٤٩	الملاحق	٥١
٥-١	الملخص باللغة العربية	٥٢
a-g	الملخص باللغة الإنجليزية	٥٣

م	فهرس الجداول	الصفحة
١	قائمة الدول العربية التي صادقت على اتفاقية ضد التمييز مع التحفظات.	١١٥
٢	معدلات اشتراك الإناث فى القوى العاملة العربية.	١١٧
٣	القوى العاملة حسب النوع فى ليبيا ٢٠١٢.	١٢٠
٤	نسبة مشاركة المرأة العاملة من إجمالي السكان فوق 16 سنة.	١٢٢
٥	توزيع قوة العمل فى مدينة سبها من جملة السكان حسب النوع خلال الفترة من ١٩٨٤ - ٢٠١٢.	١٢٦
٦	مؤشرات البطالة فى المجتمع الليبي (٢٠١٢) .	١٣٢
٧	توزيع عينة النساء العاملات فى الوزارات الإدارية الثلاث بمدينة سبها.	١٤٤
٨	عينة دراسة الحالة للنساء العاملات فى الوزارات الإدارية بمدينة سبها.	١٤٥
٩	معادلة ألفا كرونباخ للتمييز الوظيفى	١٥١
١٠	التجزئة النصفية للتمييز الوظيفى.	١٥٢
١١	متغيرات المستوى التعليمي والمهنة والحالة الاجتماعية وفقاً لمكان العمل.	١٥٩
١٢	متغيرات العمر والخبرة والدرجة الوظيفية وفقاً لمكان العمل.	١٦١
١٣	هل سبق لك العمل فى مكان آخر للعاملات .	١٦٣
١٤	فى حالة الإجابة (بنعم) ما هى طبيعة العمل.	١٦٣
١٥	هل شاركت فى منظمات إنسانية.	١٦٤
١٦	هل تواجهين مشكلات فى عملك.	١٦٤
١٧	نوع المشكلات التى تواجه المرأة العاملة فى العمل.	١٦٥
١٨	وسيلة التغلب على المشكلات من وجهة نظر المرأة العاملة.	١٦٦
١٩	هل تتعرضن للتمييز الوظيفي.	١٦٧
٢٠	مقارنة التمييز الوظيفي بين الوزارات الثلاث وفقاً لمكان العمل.	١٦٧
٢١	نوع التمييز الوظيفي فى محيط العمل.	١٦٨

٢٢	طريقة مواجهة التمييز الوظيفي في العمل.	١٧٠
٢٣	هل تقوم الإدارة بمواجهة التمييز الوظيفي.	١٧٠
٢٤	الإجابة بنعم ما هي الطريقة لمواجهة التمييز الوظيفي.	١٧١
٢٥	أسباب عدم وضع سياسة ضد التمييز في العمل.	١٧٢
٢٦	الأسباب الثقافية المؤدية للتمييز الوظيفي .	١٧٤
٢٧	الأسباب الشخصية المؤدية للتمييز الوظيفي.	١٧٦
٢٨	الأسباب التنظيمية المؤدية للتمييز الوظيفي .	١٧٨
٢٩	مؤشر الأجور.	١٨٠
٣٠	مؤشر المكافآت .	١٨٣
٣١	مؤشر الإجازات .	١٨٥
٣٢	مؤشر التدريب (تنمية مهارات الموظف).	١٨٦
٣٣	مؤشر الترقية .	١٨٨
٣٤	مؤشر المشاركة في اتخاذ القرارات داخل العمل .	١٩٠
٣٥	مؤشر تولي المناصب القيادية في العمل.	١٩٢
٣٦	الخصائص الديموجرافية والاجتماعية لعينة دراسة الحالة حسب مكان العمل.	١٩٤
٣٧	العلاقة بين مكان العمل والتمييز الوظيفي.	١٩٩
٣٨	العلاقة بين الخبرة والتمييز الوظيفي.	٢٠٠
٣٩	العلاقة بين الدرجة الوظيفية والتمييز الوظيفي.	٢٠٠
٤٠	العلاقة بين الدخل الشهري والتمييز الوظيفي.	٢٠١
٤١	العلاقة بين المهنة والتمييز الوظيفي.	٢٠١
٤٢	الفروق في التمييز الوظيفي وفقاً لمكان العمل	٢٠٣
٤٣	اختبار المقارنة البعدية (LSD) للإجازات ومكان العمل.	٢٠٤

ر- م	فهرس الأشكال البيانية	الصفحة
١	القيود الثقافية ضد المرأة .	٧٣
٢	تنمية مقومات المرأة العاملة .	١٠٣
٣	آليات مواجهة التمييز ضد المرأة في المؤسسات الإدارية .	١٠٩
٤	نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة في ليبيا حسب النوع ٢٠١٢ . (مقارنة دولية).	١٢٤
٥	توزيع المشتغلين بالقطاعات المختلفة في ليبيا ٢٠١٢ .	١٢٥
٦	البطالة حسب المستوى التعليمي والنوع في ليبيا ٢٠١٢ .	١٣٣
٧	البطالة حسب العمر في ليبيا ٢٠١٢ .	١٣٤
٨	الهيكل التنظيمي للجهاز الإداري بمدينة سبها .	١٣٦
٩	شكل تصوري للسياسة التنظيمية في محيط العمل .	٢٠٧

المقدمة

يُعد التمييز الوظيفي ضد المرأة العاملة من أشكال العنف الذي يُعد بدوره امتهاًناً للكرامة الإنسانية وخرقاً لتعاليم الدين الإسلامي الحنيف وهُدراً لحقوق الإنسان والمواثيق والعهود الدولية والنصوص والمواد القانونية. إن مشكلة التمييز الوظيفي ضد (المرأة العاملة) تمثل إحدى القضايا المهمة التي اهتمت بها المنظمات الدولية وهيئات المجتمع المدني في جميع دول العالم.

وعلى الرغم من وقوف المرأة بجانب الرجل في كل المجالات الحياتية بفعل حاجة المجتمع للجهود البشرية كافة، إلا فإن وتيرة التمييز الوظيفي ضدها ازدادت بسبب الموروثات والظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، ويظهر التمييز الوظيفي في جميع المجتمعات المتقدمة والمتخلفة على حد سواء مما يزيد الأمر تعقيداً وإلحاحاً لدراسته وكشف أسبابه ومظاهره .

إن التمييز الوظيفي ضد المرأة في الأحوال كلها له العديد من الآثار السلبية على المدى القصير والبعيد، فعلى المدى القصير تصبح المرأة فريسة الخوف والعجز والإحباط مما يعني إهداراً لحقوقها المدنية، وعلى المدى الطويل تعاني المرأة من كثرة الغياب والتعطّل والإجازات في العمل، الأمر الذي يؤدي إلى إهدار حقوقها القانونية في العمل الوظيفي، وكل ذلك له انعكاسات سلبية على مستقبل التنمية في المجتمع الذي تعيش فيه.

إن الضرورة العلمية تدعو للتعرف على إشكالية التمييز الوظيفي ضد المرأة العاملة في المجتمع الليبي وذلك في محاولة لتحليله وفهمه، على اعتبار أن فهم كل ظاهرة اجتماعية يعد خطوة أولى نحو إيجاد حلول لها .

وإن المجتمع الليبي في الآونة الأخيرة يعاني من ازدياد حجم التمييز الوظيفي ضد المرأة وفي تنوع الأساليب التي يستخدمها الأفراد، حيث لم