



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس-مستغانم-



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص : علم اجتماع التنظيم والعمل

واقع المرأة العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية
دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات بمدينة ماسرى-مستغانم

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم والعمل

الإشراف:

مشري فريدة

إعداد الطالبة:

والي فايزة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة
سيدي موسى ليلي	أستاذة محاضرة أ	رئيسا	جامعة مستغانم
معاش الغاوية	أستاذة محاضرة ب	مناقشا	جامعة مستغانم
مشري فريدة	أستاذة محاضرة أ	مقرا	جامعة مستغانم

السنة الجامعية

2022 _ 2021

فريدة المشري
أ. مشري فريدة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس-مستغانم-

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص : علم اجتماع التنظيم والعمل



واقع المرأة العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية
دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات بمدينة ماسرى-مستغانم

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم والعمل

الإشراف:

مشري فريدة

إعداد الطالبة:

والي فايزة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة
سيدي موسى ليلي	أستاذة محاضرة أ	رئيسا	جامعة مستغانم
معاش الغاوية	أستاذة محاضرة ب	مناقشا	جامعة مستغانم
مشري فريدة	أستاذة محاضرة أ	مقررا	جامعة مستغانم

السنة الجامعية

2022 _ 2021

كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين الأول و الآخر الجليل القدير ، على
توفيقه لي و على حسن لطفه بي على كرم عطاءه ووافر جوده
و الصلاة و السلام على نبيه الأعظم .

أتوجه بشكري و تقديري إلى أستاذتي الفاضلة الأستاذة فريدة
مشري ، على عونها وتوجيهها لي ووقوفها الداعمة لي من
بداية الدراسة ، أرجو من المولى عز وجل توفيقها في حياتها
الأسرية و المهنية .

كما أتوجه بشكري و عرفاني إلى كل المعلمين و الأساتذة الذين
ساهموا في تكويني وتزويدي بالعلم من الطور الابتدائي الى
اللحظة .

إهداء

إلى التي لم يعرف الوجود أعظم من قلبها ، ولا أوسع ولا أحن
من صدرها و لا أجود منها هي نبع نور رباني هي هالة من قداسة هي
فيض من حب لا متناهي ،بها أستعظم معنى الحياة و أستعذب الأوقات ،
بلمسة من يدها تراح همومي و ببسمة من شفيتها تذاب أحزاني و تذل
صعابي ، إلى التي يضيق المجال لوصفة طيبة قلبها و عطائها ، إلى
أعلى ما أعطاني الله أُمي الحبيبة آسيا خفضها الله و أدامها لي سندا
ومعنى لا يضاهي و لا يقارن .

إلى رمز القوة و الصلابة و الحب الواسع ، إلى الذي طالما
غمرني بمشاعر الفخر و الاعتزاز ، إلى الذي علمني دائما أن أحب لمبدأ
و أن أكره لمبدأ لا لحرمان، إلى أرقى و أعظم شخص فتحت عيناى
على وجهه السمع الطيب ، و عطفه ورحابة صدره، منه أستقي الحكمة
و العبرة بحس دعابته التي مهما كبرت تشعرنى أنني مازلت طفلة ، إلى
الذي لن أحب إنسانا كحبه لا بديل له إلى والذي الغالي نور الدين رحمه
الله ، إلى الذي كم تمنيت أن أعيش هذه اللحظات معه ليعتز ويفتخر بي ،
لكم شاء القدر أن يرحل ولم يبقى سوى أشهر على هذه اللحظة ، يا
رحمان يا رحيم إن قطعة من قلبي بجوارك فأسكنها فسيح جناتك
و أدخلها الفردوس الأعلى يا رب العالمين ، رحمك الله يا قرّة عيني .

إلى من غذاني حبهم طوال عمري ، جواهر حياتي و لآلى بهجتي
ونبض الحب في قلبي إخوتي و أخواتي و أبناءهم ، و أخص بالذكر
لميس .

الفهرس

العنوان	الصفحة
---------	--------

كلمة شكر

الإهداء

مقدمة: أ ث

أهمية الموضوع ب ت

أهداف الموضوع ت

أسباب اختيار الموضوع ت ث

الفصل الأول: الإطار المنهجي

1. الإشكالية ص 06

2. الدراسات السابقة ص 08

3. المقاربة السوسيولوجية ص 13

4. مفاهيم الدراسة ص 17

الفصل الثاني: المرأة العاملة

تمهيد

1. مفهوم عمل المرأةص 23
2. تطور عمل المرأةص 24
3. دوافع خروج المرأة للعملص 27
4. تجليات عمل المرأةص 30
5. الوسائل التي تساعد المرأة العاملة للخروج إلى العملص 35
6. خصائص ومميزات عمل المرأة الجزائريةص 37

خلاصة

الفصل الثالث: المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة

تمهيد

1. إزدواجية أدوار المرأة العاملةص 42
2. المرأة العاملة والأدوار المهنيةص 43
3. الأم العاملة والأدوار الاسريةص 43
4. المداخل النظرية لدراسة أدوار المرأة العاملةص 46
5. المشكلات الناتجة عن التداخل بين مسؤوليات المرأة العاملةص 48
6. استراتيجيات توفيق المرأة العاملة بين الادوار المهنية والأدوار الاسريةص 49

خلاصة

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة

تمهيد

1. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ص 55
- 1.1 الدراسة الاستطلاعية ص 55
- 2.1 مجالات الدراسة ص 55
- 3.1 مناهج وأدوات الدراسة ص 57
- 4.1 طريقة تحليل وفرز المقابلة ص 59
- 5.1 مجتمع وعينة الدراسة ص 60
2. عرض ومناقشة نتائج الدراسة ص 62
3. ملخص تحليلي لنتائج الدراسة ص 78

خلاصة

- خاتمة ص 81
- قائمة المراجع ص 83
- الملاحق ص 90

ملخص

ملخص:

أدى خروج المرأة للعمل إلى حدوث تغيرات بنيوية ووظيفية في الأسرة و هذه التغيرات تمتد إلى المجتمع الخارجي ، فخروجها إلى العمل ترتب عليه نتائج كثيرة تمثلت في اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية بعد إطلاعها على مسؤولياتها التي كانت من قبل مسؤوليات الرجل، وهي تحاول جاهدة لتحقيق التوازن بين واجباتها الأسرية و متطلبات العمل الخارجي.

وقد جاءت الدراسة الحالية الموسومة بواقع المرأة العاملة بين الأدوار المهنية و الأدوار الأسرية من أجل الوقوف على الحياة العملية و الأسرية التي تعيشها المرأة العاملة و كيف تحقق هذا التوازن بين الدورين، من خلال تتبعنا للمنهج الكيفي وتقنيات البحث العلمي المقابلة و الملاحظة.

الكلمات المفتاحية : المرأة العاملة ، الدور المهني ، الدور الأسري

Résume:

Le travail féminin a entraîné des changements structurels et fonctionnels dans la famille algérienne et ces changements s'étendent à la société toute entière.

La présente étude, essaye de comprendre la réalité des femmes actives entre rôles professionnels et rôles familiaux. notre objectif est de connaître la vie pratique et familiale vécue par les femmes. Et pour répondre a cet objectif j'ai adopté l'approche qualitative a travers l'entrtien comme technique de recherche.

Mots-clés : femmes actives, rôle professionnel, rôle familial

مقدمة



مقدمة

مقدمة:

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث ، أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم ، باعتبار المرأة نصف المجتمع ، فهي تحتل مكانة هامة سواء داخل الأسرة أو في المجتمع .

وبفعل التغيرات و التطورات التي حصلت على مستوى مختلف المجالات الاقتصادية ، الاجتماعية السياسية ، الثقافية و الفكرية ، فقد أثر هذا على تغير البنية الاجتماعية للأسرة وخاصة المرأة وسمح لهذه الأخيرة بالمشاركة في العملية الإنتاجية في مختلف القطاعات هذا من جهة ، ومن جهة أخرى كثف من مسؤولياتها، حيث وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واجدة على مستوى الأسرة والأخرى على مستوى المؤسسة . مما أدى ذلك إلى حدوث تغيرات عديدة في حياتها على مستوى توزيع الأدوار و المهام بين العمل و الأسرة .

إن الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة أصبحت معقدة بعدما تحملت مسؤولية القيام بدورين مختلفين يستدعي كل واحد منهما جهد عضلي وفكري باختلاف المجتمع الذي تنتمي إليه والثقافة التي تحدد سلوكها و أدوارها ، فداخل المنزل تعتبر العمود الفقري للأسرة و أساسها تقع على عاتقها العديد من الواجبات اتجاه الأبناء و الزوج، فهي التي تهتم بطلبات زوجها وتحاول قدر الإمكان تلبيةها للحفاظ على استقرار العلاقة الزوجية بالمقابل يقوم بنفس الدور كذلك ، و تهتم بشؤون الأبناء و رعايتهم والوقوف عند جميع النواحي التربوية و النفسية والعاطفية لضمان تنشئة اجتماعية و أسرية سليمة. إلى جانب ذلك تقوم المرأة بالوقوف على شؤون المنزل و تنفيذ واجباتها كربة بيت ، ومدى قيامها بهذه الواجبات هو الذي يقيس مدى التزامها بمسؤوليتها الأسرية من عدمه .

ومن جهة أخرى فإن ممارستها لوظيفة ما يجعلها مضطرة للتقيد فيها بقواعد و قوانين حتى تكون ممارستها لوظيفتها في نحو منظم ، بالتالي تكون المرأة العاملة قد تحددت جميع العوائق

مقدمة

و الظروف التي تقف أمام مسارها المهني و تقلل من مسؤوليتها داخل الأسرة ، فسعت للتوفيق بينهما إثباتا لذاتها و تأكيدا على قدرتها في مشاركة الرجل في التنمية الاقتصادية لبلادها و التخلص من صورة المرأة المنحصر دورها داخل المنزل فقط .

ولهذا فقد أجريت عدة دراسات سعت إلى إيجاد طريقة ما لمساعدة الأم على التوفيق بين مهامها المهنية و مهامها الأسرية ، وكان للمرأة الجزائرية نصيبا من الإهتمام خاصة الأم العاملة في ظل التغيرات و التطورات التي أفرزها المجتمع الجزائري الحديث ، و التي سمحت للمرأة الجزائرية أن تكون عنصرا فعالا في تحقيق التنمية في كل القطاعات، لكن هذه الدراسات شهدت تضاربا في الآراء بين مؤيد لعمل المرأة الخارجي، الذي يرى بأن عملها هذا ساهم في تخفيف الأعباء المادية على الزوج ، في حين الرأي المعارض لعمل المرأة فهو يرى بأن عملها أثر سلبا على حياتها الأسرية. وعلى هذا الأساس ركزنا في دراستنا الميدانية على كيفية توفيق الأم بين التزاماتها الأسرية و المهنية ، ولا تخلو أي دراسة من أهمية وأهداف وأسباب لدى الباحث ينطلق منه بحثه العلمي وينطبق الأمر حول هذه الدراسة بحيث تكمن أهمية هذه الأخيرة في :

➤ تنفيذ هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية كدراسة سابقة لدراسات لاحقة في نفس الموضوع.

➤ تعتبر هذه الدراسة بمثابة نموذج تحليلي للأدوار المهنية ومدى دعمها للأم العاملة لتحقيق أدوارها الأسرية و حتى تتمكن من إبراز قدراتها وإمكانياتها لتكون فاعلا اجتماعيا لها تأثيرها ومكانها الخاص في المجتمع.

➤ التعرف على المشاكل الأسرية المختلفة التي نجمت عن خروج الأم للعمل وكيفية علاجها لكون هذه المشاكل تنعكس على الدور المهني للمرأة وعلى تقدمها في عملها وتحقيق توقعاتها المهنية من جهة ومن جهة أخرى تنعكس على الأبناء والزوج مما يؤثر على الاستقرار العائلي، كما أن هذه الدراسة قد تفيد المسؤولين في التعرف على

مقدمة

أنواع المشكلات التي تعاني منها الأم العاملة والعمل على التكفل بهذه المشاكل وأخذها بعين الإعتبار، نذكر مثلا التخفيف من ساعات العمل .

وتكمن أهداف هذه الدراسة حول :

- توسيع معلومات الدارس في مجال تخصصه، فهي تفيد في اكتساب الخبرات المنهجية في البحث العلمي الاجتماعي.
- التعمق في الاهتمام البحثي.
- التعرف على الظروف الأسرية التي تعيشها المرأة العاملة.
- التعرف على أهم الصعوبات والمشاكل التي تواجهها الأم سواء داخل الأسرة أو في العمل.

أما عن أسباب اختيار موضوع الدراسة تنقسم إلى أسباب ذاتية و أسباب موضوعية وتمثلت في :

أ. الأسباب الذاتية:

- الميل والاهتمام الشخصي لهذا النوع من المواضيع.
- آنية الموضوع وحدثته دفع بنا إلى ضرورة الوقوف والتعرف على كافة جوانبه
- الاهتمام بالمواضيع المتعلقة بالأسرة والمرأة العاملة.

ب. الأسباب الموضوعية:

- معرفة العلاقة الموجودة بين الأدوار المهنية والأدوار الأسرية.
- إلقاء الضوء على ضرورة الاهتمام بالمرأة كمورد بشري منتج، نظرا لدورها في تحقيق التنمية داخل المجتمع .



مقدمة

وللإجابة على الإشكالية المطروحة و التحقق من أغراض البحث قسمنا هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول ، سنعرض محتواها كالآتي :

الفصل الأول: يتناول الإطار المنهجي للدراسة ، ولقد تم طرح فيها الإشكالية و التساؤلات الفرعية، بالإضافة إلى الدراسات السابقة التي اعتمدنا عليها، والاقتراب النظري أو السوسيولوجي الذي يحوي على علاقة موضوع الدراسة بتخصص علم اجتماع تنظيم وعمل و موضوع الدراسة العلمية ، وفي الأخير تحديد المفاهيم .

الفصل الثاني: المعنون بالمرأة العاملة و التغيير الاجتماعي ، ولقد تم فيه التعريف بعمل المرأة وتطوره ، بالإضافة إلى الدوافع التي أدت إلى خروج المرأة للعمل خارج بيتها وما ترتب عن ذلك ، و التطرق للوسائل التي ساعدت المرأة العاملة للخروج إلى العمل وفي الأخير لخصائص و مميزات عمل المرأة الجزائرية .

الفصل الثالث: وكان تحت عنوان المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة ، ويتناول ازدواجية أدوار المرأة العاملة و أدوارها المهنية و الأسرية و المداخل النظرية المفسرة لهذه الأخيرة ، بالإضافة للمشكلات والاستراتيجيات التي تساعد المرأة العاملة الجزائرية في التوفيق بين أدوارها المزدوجة.

الفصل الرابع: وهو الفصل الأخير الذي يتناول تفاصيل الجانب الميداني للدراسة ، بالإضافة إلى عرض وتحليل ومناقشة النتائج وملخص تحليلي لنتائج الدراسة ، ونشير أن كل فصل يحوي على تمهيد و خلاصة له والخاتمة وفي الأخير العناصر المتبقية كقائمة المراجع والملاحق المعتمدة في الدراسة .

الفصل الأول: الإطار المنهجي

1. الإشكالية
2. الدراسات السابقة
3. المقاربة السوسيولوجية
4. مفاهيم الدراسة



1. الإشكالية:

كانت المرأة تعمل في المجال الأسري، سواء كان ذلك مقتصرًا على العمل المنزلي أو الأعمال الخاصة بالزراعة، الحياكة و الفخار وغيرها من الأعمال الأخرى. والتي ورثتها من العادات والتقاليد الخاصة بمجتمعها . لكن التغيرات الاجتماعية التي عرفتتها المجتمعات خاصة التعليم، جعل المرأة تدخل سوق العمل مما أحدث تغيرات في مكانتها وفي طبيعة الأدوار الموكلة إليها.

لقد لعب التحديث ومجموع الاتفاقيات والالتزامات الى تأسيس قاعدة للمرأة تنطلق من خلالها إلى المشاركة في التنمية ندا إلى ند مع الرجل ، والذي استطاعت من خلالها أن تحسن أوضاعها التعليمية و المادية وذلك ما زاد المرأة وعيا بأهمية إحداث تغير في الدور الذي تقوم به وضرورة إبراز مكانتها في المجتمع وزيادة فرصتها في اكتساح مجالات العمل المختلفة وشغل مناصب قيادية فعالة في المجتمع والوصول إلى مراكز صنع القرار وتحقيق بعدها القيادي .

وبهذا بدأ وضع المرأة العاملة في التحسن التدريجي من خلال وصولها إلى مختلف الميادين و المجالات المهنية دون استثناء ، فشغلت مناصب في التعليم و الإدارة و الأعمال الحرة وحتى في مجال السياسية الذي كان حكرًا على الرجال فقط .

وقد فتح التحاق المرأة بالعمل أمامها مجالات واسعة من النشاط الاجتماعي أحدثت تغيرات هامة في المجتمع ، إذ حاولت إبراز مكانتها خاصة في المجتمع و تغيير الصورة النمطية للمجتمع اتجاه الأدوار التي تقوم بها وذلك من خلال خروجها إلى سوق العمل خاصة مع التطورات الاقتصادية التي شهدت والزيادة في عدد المؤسسات و المراكز الإنتاجية والخدماتية التي أفضت ضرورة الزيادة في اليد العاملة النسوية ، فأصبح بذلك من

الإطار المنهجي

الفصل الاول:

الضروري وجود المرأة في هذه القطاعات كضرورة اقتصادية للمجتمع وكنمط لسد احتياجات المرأة و أسرتها وتحقق ذاتها كشخص مستقل .

غير أن هذه التغييرات في مكانة و أدوار و مسؤوليات المرأة أفرزت العديد من التغييرات كذلك في نطاق أدوارها الاجتماعية ومسؤولياتها الأسرية ، بحيث وجدت المرأة العاملة نفسها أمام العديد من المطالب و الاختيارات التي تلامس بيئة أسرتها سواء بشكل سلبي أو إيجابي وكثيرا ما تجد نفسها غير قادرة على الموازنة بين ما تسعى إليه من تحقيق وإثبات لذاتها وبين ما هي مطالبة به داخل أسرتها فتجد نفسها أمام مفترق طرق بين العمل خارج وداخل المنزل .

بما أن مسؤوليات والتزامات المرأة العاملة تغيرت بسبب خروجها إلى العمل محاولة بذلك إثبات ذاتها وتغيير نظرة المجتمع اتجاه الوظيفة التي تقوم بها ، فإن ذلك سينعكس بشكل مباشر على مسؤولياتها الأسرية و التزاماتها اتجاه أفراد أسرتها إذ يترتب على المرأة واجبات و مسؤوليات كثيرة لا بد لها من القيام بها سواء فيما يخص اهتمامها بالأبناء ورعايتهم من الناحية النفسية ومن ناحية مراقبتهم و مساعدتهم في تحصيلهم الدراسي إذ أن الأم هي الدعم الأساسي للطفل وهي التي تغرس فيه القيم و الثوابت المجتمعية ، بالإضافة إلى ما يتوجب عليها القيام به اتجاه الزوج من التزامات خاصة فيما يخص الاهتمام براحته النفسية و الاهتمام بنظافته .ومما تقدم عرضه يمكننا طرح التساؤل الرئيسي الآتي :

كيف للمرأة العاملة أن توفق بين الأدوار المهنية والأدوار الأسرية؟:

للإجابة على هاته الإشكالية وكمنطلق لبحثنا نضع الأسئلة الفرعية التالية:

- ✓ هل تؤثر الأسرة على المرأة العاملة؟
- ✓ هل توجد علاقة بين بيئة العمل وتوافق الأدوار الأسرية للمرأة العاملة؟
- ✓ ماهي إنعكاسات الأدوار المهنية للمرأة العاملة على أدوارها الأسرية؟

2. الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة منطلقاً هاماً في البحوث الاجتماعية ميدانية كانت أم نظرية، لأنها بمثابة الحجر الأساس الذي تركز عليه أي دراسة في بدايتها وأساس التحليل الذي تنتهي به الدراسة في خاتمة المطاف .

ولعل بؤادر دراسة موضوع الرضا الوظيفي بدأت بظهور حركة الإدارة العلمية وباهتمامها بالحوافز المادية للعمل والتي تعد الأسرة واحدة من بين هذه الحوافز، وبعدها بظهور حركة العلاقات الإنسانية كرد فعل على الأولى، والتي اهتمت بالحوافز المعنوية.

الدراسة الأول:

دراسة خلفاوي شهرزاد شيخي عائشة التي جاءت تحت عنوان أثر ضغوط العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية حمدان بختة بسعيدة لنيل شهادة ماستر، تخصص علم الاجتماع، حيث تمحور سؤال الإشكالية ما مدى تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة في المؤسسة محل الدراسة حمدان بختة وتمحورت بعده مجموعة من التساؤلات الفرعية المتمثلة في¹:

- ما المقصود بضغوط العمل؟

- وما هي عناصره؟ وفيما تتمثل مصادره؟

- ما المقصود بالرضا الوظيفي؟ وما أهم النظريات المفسرة له؟

- هل تعاني العاملات في المؤسسة الاستشفائية من ضغوط العمل؟

¹ خلفاوي شهرزاد شيخي عائشة، أثر ضغوط العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية حمدان بختة بسعيدة، مذكرة ماستر، 2020، ص 8.

-هل تؤثر هذه الأخيرة على مستويات رضاهم عن عملهم؟

-هل تختلف مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملات باختلاف حجم الضغوط السائدة في بيئة عملهم؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثات حول ضغوط العمل بالمؤسسة الاستشفائية بسعيدة تغزى بالمتغيرات الشخصية والوظيفية؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثات حول الرضا الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية بسعيدة تغزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية؟

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر ضغوط العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة وقد تم تسليط الدراسة على المؤسسة الاستشفائية حمدان بختة بسعيدة ومن أجل تحقيق أهداف البحث تم تصميم استمارة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة مقصودة بلغت 70 طبيبة وممرضة وبعد تحليلها باستخدام برنامج SPSS في التحليل الإحصائي للبيانات¹.

قد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: توجد أسباب مختلفة المصدر للضغوط المهنية التي تواجه العاملات فرغم كم الأعباء وحجمها الملقات على عاتق العاملات إلا أنهن يتحملن مسؤوليتها ويقمن بإنجازها، كذلك لطبيعة العلاقات الانسانية في المؤسسة تؤثر على الاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة، إلا أننا توصلنا إلى وجود علاقات حسنة مع الزملاء في العمل إلى جانب العلاقات الجيدة مع الرئيس والتي تساهم في إنجاز المهام في الوقت المحدد²(ادراج النتائج السوسيوولوجية).

¹خلفاوي شهرزاد شيخي عائشة، مرجع نفسه ، ص 9.

²خلفاوي شهرزاد شيخي عائشة، مرجع سبق ذكره ، ص 10.

دراسة زينب صلاح محمود يوسف/نهاد على بدوى رصاص والتي جاءت تحت عنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة إدارة شؤون الأسرة لدى عينه من ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية" هدفت هذه الدراسة بصفة رئيسية إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي بمحاوره وجوده إدارة شؤون الأسرة بمحاورها لدى عينه من ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية وتحديد مستوياتهم في الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة ومقترحاتهم لزيادة مستويات الرضا الوظيفي لديهن ودراسة الفروق بينهم في كل من الرضا الوظيفي وجودة إدارة شؤون الأسرة تبعاً لبعض متغيرات الدراسة (البيئة السكنية المجموعة الوظيفية السن خل الأسرة مدة الخدمة الدرجة الوظيفية - المستوى التعليمي لرب وربة الأسرة حجم الأسرة) لدي عينه عندها (٢٠٧) مفردة، وقد استخدم لذلك أدوات الدراسة المقننة منها استمارة البيانات الأولية واستبيان الرضا الوظيفي واستبيان جودة إدارة شؤون الأسرة واتبع البحث المنهج الوصفي والتحليلي وتم تفريغ البيانات وتصنيفها وتبويبها واستخدام البرنامج الإحصائي Spss مع اختيار المعاملات الإحصائية المناسبة¹ وصولاً للنتائج التالية من أهمها وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية الجودة إدارة شؤون الأسرة والدرجة الكلية للرضا الوظيفي لربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية عند مستوى معنوية ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات في جامعة المنوفية على استبيان الرضا الوظيفي في الرضا عن طبيعة وبيئة العمل المرتب والحوافز والخدمات وكذلك الدرجة الكلية للرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات المجموعة الوظيفية المستوى التعليمي للأب المستوى التعليمي للأم الصالح المجموعة الوظيفية والمستوى التعليمي الأقل عند مستوى دلالة اووجود فروق ذات دلالة

¹ زينب صلاح محمود يوسف،نهاد على بدوى رصاص، الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة إدارة شؤون الأسرة لدى عينه من ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية،المجلة العلمية لكلية التربية،العدد5، 2019.

الإطار المنهجي

الفصل الأول:

إحصائية بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات على استبيان جودة إدارة شئون الأسرة في جودة (المسكن والدرجة الكلية الجودة إدارة شئون الأسرة تبعاً لمتغير (الدرجة الوظيفية الصالح الدرجة الوظيفية الأعلى عند مستوي دلالة... وكان من أهم التوصيات ضرورة قياس الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعة بصفة دورية للوقوف على مستويات الرضا الوظيفي وبحث مقترحاتهم لتحسين مستويات الرضا الوظيفي بما ينعكس على أدائهم الوظيفي وحياتهم الأسرية¹.

الدراسة الثالثة:

دأسة طبيب نورة التي جاءت تحت عنوان واقع الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص دراسة ميدانية بالمصلحة الطبية والجراحية الضياء بورقلة لنيل شهادة ماستر، حيث تمحورت حول موضوع الرضا الوظيفي الذي يكتسي أهمية بالغة في ميدان التنظيم والإدارة، حيث يعتبر مؤشراً هاماً في تحديد مستوى فعالية أداء الأفراد داخل المؤسسة، ومفهوم الرضا يرتبط بالحاجات ومستوى إشباعها، الفعلي الذي يولد أداء فعال وهذا ما يترجم في مواقف الموظف تجاه عمله والتي لا يمكن تفسيرها دون الرجوع إلى معرفة العوامل المؤثرة فيه والمحددات الفاعلة عليه، منها ما يتعلق بنوعية وطبيعة العمل ومدى استجابته للتطلعات المادية والمعنوية للعامل. وعلاقة العامل برؤسائه في العمل من جهة أخرى. وعليه فقد جاءت هذه الدراسة لغير إشكالية محددة تدور حول تساؤل رئيسي وهو: أما هو واقع الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص؟ كما الإطار المنهجي للدراسة احتوت الدراسة على فرضية رئيسية هي - يتوقف الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص بالآليات التنظيمية. بالإضافة إلى فرضيات جزئية وهي: لطبيعة الحوافز

¹زينب صلاح محمود يوسف، نهاده على بدوى رصاص، مرجع سبق ذكره، ص 15.

الإطار المنهجي

الفصل الاول:

علاقة بالرضا الوظيفي¹ وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص و لتحقيق هذا الهدف تم تحديد المجالات الثلاث للدراسة، المنهج المستخدم حيث طبق المنهج الكمي وقد استخدمت الدراسة مجموعة من الأدوات لجمع البيانات، أما العينة فقد قمت بالمسح الشامل للعاملات بالمؤسسة الطبية و الجراحية الضياء بورقلة" التي تحتوي على 33 عاملة ووزعت 33 استمارة استبيان على الموظفات حيث تم استرجاعها كلها وبعد

عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أسئلة الاستمارة ومن جملة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء الفرضيات التي اتضح من خلالها أن طبيعة الحوافز علاقة بالرضا الوظيفي بالمؤسسة الطبية و الجراحية الضياء ، كما لطبيعة الإشراف علاقة بالرضا الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص الكلمات الدالة - الرضا الوظيفي، المرأة العاملة، القطاع الخاص.²

الدراسة الرابعة:

دراسة جربوعة حذيفة محمد أمين تحت عنوان المقاولاتية النسبوية في الجزائر، قام بدراسة ميدانية لعينة من حرفيات بمدينة مستغانم لنيل شهادة ماستر، تخصص علم الاجتماع، تنظيم العمل، ضمن تساؤل رئيسي ومتمثل في ماهي الخصائص الإجتماعية والأسرية التي تتميز بها المرأة المقاولاتية 12 في مجال الحرف التقليدية في مدينة مستغانم؟³

¹ طيبب نورا ، واقع الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص دراسة ميدانية بالمصلحة الطبية والجراحية الضياء بورقلة، مذكرة ماستر، جامعة قصدي مرباح، 2015. ص 20

² طيبب نورا ، نفس مرجع السابق ، ص 21.

³ جربوعة حذيفة محمد الأمين، مرجع سبق ذكره، ص 08.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهم المحطات والمسارات الشخصية والاجتماعية للمرأة المقاوله في المجال المؤسسي، وكذا التطرق لجو الأسرة المحيطة بالمرأة المقاوله الحرفية، والتعرف على أهم المكتسبات القبلية التي تتميز بها المرأة الحرفية¹.

وإنتهت هذه الدراسة بإستخلاص مجموعة من النتائج البحثية التالية²:

- إن العلاقات الأسرية والاجتماعية هي التي تحكم نوع المقاولاتية النسوية بشكل كبير.
- يختلف المسار الأكاديمي التعليمي من حرفية إلى أخرى.
- المرأة الحرفية المقاوله لديها ما يكفي من المؤهلات لتستغني عن الزمالة ومناصفة في تسيير مشروعها المهني.
- عن اغلبية المقاولات متزوجات، ومع ذلك يدرن مشارعهن بطريقة حسنة.
- يتمركز نشاط المؤسسات الحرفية بالبويرة المحلية .

3. المقاربة السوسولوجية:

نظرية العلاقات الإنسانية:

يقصد بالعلاقات الإنسانية بأنها ذلك النوع من علاقات العمل والذي يهتم بالجوانب الاجتماعية والإنسانية في المنظمة، أي أنها تهدف للوصول بالموظفين إلى أفضل إنتاج في ظل أفضل ما يمكن أن يؤثر على الفرد من عوامل معنوية ونفسية وذلك على اعتبار أنه انفعالي أكثر ومنطقي.

وقد تمخضت من التجارب التي قام بها "ألتون ماىو" وأعوانه (1924-1934) والتي اشتهرت بتجارب "هاوثورن" بمدينة شيكاغو بالولايات المتحدة الأمريكية بفرضية قائمة على

¹ جربوعة حذيفة محمد الأمين، مرجع نفسه، ص 09.

² جربوعة حذيفة محمد الأمين، مرجع سبق ذكره ، ص 103-104.

الإطار المنهجي

الفصل الأول:

أساس أن شعور الفرد بالراحة في وظيفته يعتمد بدرجة كبيرة على مجموعات العمل المتعاونة والمتجانسة، وأن الإشراف بشكل متوسط يسمح للمرؤوسين حرية الاتصال ومناقشة المشكلات الموجودة في العمل، الأمر الذي ينتج عنه ارتفاع الروح المعنوية للموظفين ولذلك فإن مدرسة العلاقات الإنسانية حرصت على تحقيق الرضا الوظيفي وتتلخص فحوى هذه الأفكار فيما يلي¹:

- إن العنصر الإنسان هو أهم العناصر، والإنسان في تركيبه وجوانبه النفسية والاجتماعية والجسمية يتطلب تعاملًا واعيًا معه حتى تحصل الإدارة منه على التعاون المطلوب في أداء العمل.
- إن العاملين يكونون فيما بينهم جماعات عمل تكون التنظيم غير الرسمي الذي يلتئمون فيه، ولهذه الجماعات أثرها الكبير على تفكير أعضائها واتجاهاتهم وقيمهم، وبالتالي على دوافعهم وسلوكهم
- وعلاقتهم مع بعضهم ومع الإدارة، الأمر الذي ينعكس في النهاية على إنتاجيتهم، مما يتطلب من الإدارة التعامل معهم على أنهم جماعات لا أفراد منفصلين.
- إن الاتحاد الديمقراطي في معاملة الموظفين كفيل بأن يحقق فم المناخ الملائم للعمل، حيث تشبع حاجاته لاحترام الذات والتقدير مما يجعلهم يشعرون بالرضا وارتفاع الروح المعنوية
- تلعب المكافآت أو المكاسب غير الاقتصادية أي غير المادية دورًا رئيسيًا في تحديد الحالة المادية للعامل وسعادته. وهناك حاجة لقيادة ديمقراطية واتصال مكثف بين مستويات التنظيم بالإضافة إلى حاجة المولدين للمشاركة في صنع القرار.
- إن غياب العلاقات الاجتماعية يؤدي إلى عدم الشعور بالولاء والانتماء.

¹ عبد المحسن صالح الحيدري، إبراهيم عمر عبد المطلب، الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض، بحث مبدئي من معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 2005، ص58.

الإطار المنهجي

الفصل الاول:

- كلما كانت العلاقات الإنسانية سليمة وتوفرت سيولة الاتصال، وتم إشراك العمال في تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات ، أدى ذلك إلى تحفيز العمال ورضاهم وزاد إحساسهم بالمسؤولية وقبول القرارات.

نظرية السقف الزجاجي:

نظرية السقف الزجاجي . " The Glass ceiling " نظرية غربية في علم الإدارة الحديثة، برزت في السبعينيات، وتتمحور حول الحاجز المانع لتقلد المرأة مناصب القيادة، باعتبارها امرأة، رغم كفاءتها أو تفوقها على الرجل في المجال ذاته، إلا أن اعتلاءها يصطدم بسقف وهمي غير معلن أطلقوا عليه السقف الزجاجي .

كما يطلق مصطلح السقف الزجاجي على احتكار المناصب المرموقة (القيادية) على فئة معينة من الناس وفقا للتمييز ، إما بحسب الجنس أو اللون أو غير ذلك ، و سميت أسقف ، لأن الأشخاص الذين لا ينتمون إلى الفئة المسيطرة وضعت لهم حدود واضحة لمدى تقدم مسموح لهم للوصول إليه ضمن رتب المؤسسة ، و وصف السقف بالزجاجي ، لأنه سقف شفاف لا يمكن ملاحظة وجوده ، لأن صفة المحدودية فيه لا تكتشف لأول وهلة ، وكان من أوائل من استخدم هذا المصطلح هما كارول هيموتز و تيموي سكلهدت عام 1986 في دورية وستريت ، وسبقهما جاي بريانت في مقال في مجلة أدويك عام 1984.

لذلك فظاهرة السقف الزجاجي ، هي ظاهرة عالمية تعاني منها كل النساء في الدول المتقدمة و النامية على حد سواء، و هي تعبر عن وجود حواجز اصطناعية معتمدة على التقاليد و الأعراف ، أو حتى على تحيز مؤسسة ، مما يمنع أصحاب الكفاءات النساء / الأقليات من التدرج في الوظائف المختلفة، و من أبرز أسباب عدم وصول المرأة إلى القمة، و هذا ما أكدته مختلف الدراسات في المجال ، حيث بينت أن الفرص المتاحة لتقلد المرأة لمناصب قيادية أقل من فرص الرجل ، فبالرغم من نص تشريعات الدول المتقدمة صراحة

الإطار المنهجي

الفصل الأول:

على التمييز بين الموظفين على أساس السن أو الجنس أو الديانة أو الجنسية ، سواء عند التعيين أو منح المكافآت ، أو التمييز في شروط اشتغال الوظائف أو منح أي فرص أو امتيازات وظيفية أو الفصل أو الإحالة على التقاعد ، بالإضافة إلى نصها على عدم التمييز في الأجر بين العاملين المتشابهين في المهارات و المسؤوليات ، والذين يبذلون الجهد ذاته ويعملون في الظروف ذاتها ، إلا أن هذا لم يقف حائلا دون تعرض النساء العربيات إلى ظاهرة السقف الزجاجي.

فالسقف الزجاجي هو الحدود والعوائق التي توضع للنساء والأقليات للحيلولة دون وصولهن إلى المناصب العليا في المنظمات المؤسسات) ، و تتجلى أهم هذه العوائق في الفروق الكبيرة بين رواتب

الذكور والإناث في بعض البلدان العربية و على رأسها الولايات المتحدة الأمريكية ، حيث أشار ريجيو Riggio مثلا إلى ظهور عدة دراسات أمريكية تبين أن هناك فجوة ما بين رواتب (أجور) الذكور والإناث في نفس الوظائف (الوظائف المتساوية) ، أن رواتب النساء في الثمانينات كانت حوالي 68 بالمئة مما كان يدفع للرجال ، وأن هذه النسبة كانت في التسعينات حوالي 70 بالمئة و أنها تتجاوز نسبة 75 بالمئة في سنة 2000.

إن التفاوت الطبقي في الجزائر بين المرأة والرجل لا يقتصر على المداخل المادية لكلا الجنسين التي تعد من بين الأضعف في العالم العربي ، بل تعدته ، حيث أن المرأة في الجزائر موهوبة بتلك الأفكار المنشئة التي تعمل على تلقينها بأن الالتزامات الأسرية و البيئية سبب في عدم قدرتها على التطور و الحراك التصاعدي عبر مسؤوليات أكبر ، فالحجم الساعي الذي تقضيه في مكان العمل الأجدر بما أن تخصصه لمحيطها الأسري ، وهي فكرة مبلوغة من طرف المرأة في حد ذاتها ، وهنا لا بد لنا كباحثين من مراجعة هذه الأفكار والعمل على تغييرها ، و حيث نجد أن الكثير من النساء في العالم والعالم المحلي يقدرن على

الإطار المنهجي

الفصل الأول:

خلق حالة من التوازن بين أشغالهن المهنية و ارتباطاتهن الأسرية ، بل و تعدت حتى ذلك فيجاد أغلبهن نجاحات و متفوقات في مجال عملهن بالموازاة مع تحقيق كل المتطلبات الضرورية لأسرتهن.¹

4. مفاهيم الدراسة:

إن أبرز الدوافع لتحديد مفاهيم أية دراسة اختلاف الدارسين حول تحديد غالبية المفاهيم كل حسب تخصصه لذلك فإن ضبط بعض المصطلحات والمفاهيم كل حسب تخصصه لذلك فإن ضبط بعض المصطلحات والمفاهيم الواردة في عنوان الدراسة ضروري لدفع الالتباس الذي قد يحدث مع غيرها من المفاهيم المشابهة كما سنتطرق في هذه الدراسة إلى تحديد بعض المفاهيم الآتية:

التوفيق:

لغة: وفق: الأمر جعله وافقاً، وفقه الله : سده الله للخير ، ألهمه بين القوم ، أصلحه².

توفيق: مصدر وفق: في القانون رفع الخلاف بين متنازعين على يد قاص التوفيق بين الزوجين في قضية الطلاق، في القانون الدولي محاولة إحدى الدول الإصلاح بين دولتين متنازعتين، لجنة التوفيق إجراء التوفيق.

اصطلاحاً :

التوفيق: سد طريق الشر وتسهيل طريق الخير.

التوفيق : هو نجاح في سعي و إصابة في العمل ، حالة توفيق .

¹ جربوعة حذيفة محمد الأمين، مرجع سبق ذكره، ص 25-26.

² فؤاد إفرام البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق، لبنان، 1974، ص 931.

الدور:

لغة: مكن فهم كلمة (الدور) بدلالة الحركة في محيط أو بيئة معينة من الفعل (دار)، دوراً، ودوراناً، بمعنى طاف حول الشيء، ويقال أيضاً دار حوله، وبه، وعليه، وعاد إلى الموضع الذي ابتداءً¹.

إصطلاحاً:

هو عبارة عن نمط منظم من المعايير فيما يختص بسلوك فرد يقوم بوظيفة معينة في الجماعة، والدور شيء مستقل عن الفرد يقوم هذا الدور بالفرد بشر أما الدور فهو يحدد السلوك أو يعبر عن الانفعال ويحدد الأقوال.

أما لنتون Linton فيعرفه بأنه "الجانب الديناميكي لمركز الفرد أو وضعه أو مكانته في الجماعة" بينما يعرفه رويتز بأنه "وظيفة الفرد في الجماعة أو الدور الذي يلعبه الفرد في جماعة أو موقف اجتماعي"².

الأسرة:

لغة: حسب معجم المعاني الجامع، فإن الأسرة لغةً هي: اسم مفرد، جمعها أسر، وهم الأفراد الذين يشتركون في الجد من طرف الأم أو الأب، ويمكن القول بأنهم الأشخاص الذين يعولهم شخص واحد، ورب الأسرة هو هذا الشخص المسؤول والمُعيل لهم³.

¹ إبراهيم مصطفى، وآخرون، المعجم الوسيط، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر، القاهرة، 1972، ص302

² نصر الدين جابر والهاشمي لوكيا، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، دار الهدى للطباعة والنشر و التوزيع، عين مليلة، 2006، ص113

³ تعريف ومعنى الأسرة في معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي، المعاني . بتصرّف.

الإطار المنهجي

الفصل الأول:

اصطلاحاً: يعرف ماكيفر Maciver الأسرة: " أن الأسرة جماعة تعرف على أساس العلاقات الجنسية المستمرة على نحو يسمح بإنجاب الأطفال ورعايتهم " غير أن هذه المحاولة للتوصل إلى تعريف ينطبق انطباقاً عاماً.

الأسرة هي "مدرسة الفرد الأولى التي يتلقى فيها مبادئ التربية الاجتماعية والسلوك، وآداب المحافظة على الحقوق والقيام بالواجبات هذا فضلاً عن أن عادات وتقاليد تربط أفراد الأسرة بعضهم ببعض، ثم تربطهم بالتالي بالمجتمع الذي يعيشون فيه.

كما "تعتبر الأسرة من بين مصادر التكوين القاعدية التي تلعب دوراً كبيراً في سيرورة التنشئة الاجتماعية للطفل¹.

تعتمد أساساً على الأهمية الاجتماعية لإحدى الوظائف البيولوجية الأساسية، ومن ثم فهي تتجاهل طائفة كبيرة من الجوانب الثقافية الكامنة في الأسرة، على أن ماكيفر وأن كان قد اهتم بالعامل البيولوجي، إلا أنه يؤكد مدخلاً تاريخياً هاماً في علم الاجتماع وهو الطابع النظمي الذي تتخذه الأسرة لما تؤديه من وظائف مجتمعية هامة. ومع أن هذا المدخل يعد ضرورياً لدراسة الأسرة، إلا أنه يتعذر استخدامه كأساس وحيد لتعريفها، لأنه يتجاهل العديد من الوظائف الشخصية للأسرة ونتيجة ذلك،

يتحدث علماء الاجتماع في الوقت الحاضر عن التحول الذي طرأ على نظام الأسرة، حين تتجه إلى أن تصبح نوعاً من الرابطة أو التفاعل المستمر بين بعض الأشخاص أو ما يسمى بالمرافقة.²

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، التربية والمجتمع "دراسة في علم اجتماع التربية"، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 2002، ص 180 .

² مهدي محمد القصاص، علم الاجتماع العائلي، جامعة المنصورة، 2008، ص 19.

إجرائيا:

هي مجمل الأدوار التي تؤديها الأسرة اتجاه المرأة العاملة والتي من شأنها أن تساعد المرأة في القيام بمهامها الوظيفية بكل أريحية بعيدا عن الضغوطات وهو ما يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي.

المرأة العاملة:

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها ، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت و دور الموظفة ، فمن قبل كان عمل المرأة الرئيسي في البيت تقوم بعدة مهام منها : التنظيف ، الغسيل ، عزل الصوف ، إضافة إلى تربية أطفالها دون مقابل مادي ، وبفضل التغيرات الحاصلة أصبح للمرأة عمل خارج المنزل في مؤسسة ما ، مقابل ذلك أجر مادي .¹

¹ بلبويض لامية، حرقاس وسيلة، صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية لولاية قالمة، مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، العدد 02، 2020، ص119.

الفصل الثاني: المرأة العاملة

تمهيد

1. مفهوم المرأة العاملة
2. تطور عمل المرأة
3. دوافع خروج المرأة للعمل
4. تجليات عمل المرأة
5. الوسائل التي تساعد المرأة العملة للخروج إلى العمل
6. خصائص و مميزات عمل المرأة الجزائرية

خلاصة



تمهيد:

يعتبر العمل حاجة ضرورية لوجود الإنسان و فعاليته في المجتمع فهو يتعلق بجوانب مختلفة من حياته الاقتصادية و الاجتماعية و الشخصية ، ولأنه قيمة إنسانية كبرى ينمي في الفرد شخصيته وحواسه و إدراكه و قدراته الفكرية و علاقاته الاجتماعية في جميع قطاعات العمل ، من خلال النهوض بالتنمية الاقتصادية للبلد و إضفاء البعد الحضاري و الإنساني على نشاطات الأفراد ، ومع التطور الحاصل في المجتمع الحديث أصبح العمل لا يقتصر فقط على الرجل و إنما أصبح عمل المرأة ضرورة أفرزتها العديد من التغيرات السياسية و الاقتصادية و الثقافية ، ولكنها شكلت دوافع حصنت اتجاه المرأة للعمل الخارجي فلم تبق الأعمال المنزلية فقط هي المنسوبة ؟إليها ، و إنما استطاعت أن ينسب لها العمل الخارجي كذلك في جميع المجالات من خلال مشاركتها في التنمية عبر إسهاماتها المختلفة والهامة التي شهدتها مراحل تاريخية مختلفة ، استطاعت المرأة أن تحققها من خلال تبنيها مبدأ مشاركة الرجل في التنمية تحت ظل دوافع مختلفة ، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل مع تطور عمل المرأة و مفهومه، و خصائصه بصفة خاصة في الجزائر وما يتجلى عن عمل المرأة خارج بيتها .

1. مفهوم المرأة العاملة:

1.1 تعريف العمل: يعتبر موضوع العمل من أهم المواضيع التي حظيت باهتمامات الكثير من المفكرين في مختلف العصور و الحضارات ، ولعل ذلك يعود إلى كون العمل يمثل الوسيلة المشروعة التي يتمكن الفرد بواسطتها من إشباع حاجاته و التعبير عن قدراته ، "تطلق صفة العامل على كل إنسان يمارس نشاطا مهنيا و مجموعة العناصر البشرية العاملة تشكل القوى العاملة في بلد معين"¹ .

ويعرف أحمد زكي بدوي على أنه "المجهود الإرادي والعقلي أو البدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية و غير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما أنه و وظيفة اجتماعية تحقق فيها شخصية الفرد"² .

والعمل بالنسبة للعساف هو "مجهود إرادي يهدف إلى تحقيق منفعة اقتصادية"³ ، يتضح من تعريفات العمل أنه مجهود إنساني قصدي و إرادي ، و الانسان يعمل بدافع سد الحاجات المختلفة في الحياة و توفير مستوى اقتصادي و مكانة اجتماعية في مجتمعه ، وتحقيق ذاته .

1.2 تعريف المرأة العاملة: حسب إحسان محمد الحسن أن "المرأة العاملة لا تعني المرأة التي تشتغل بالأعمال اليدوية الماهرة وغير الماهرة ، بل المرأة التي تعمل خارج البيت مهما يكن عملها يدويا أو مهنيا أو إداريا أو علميا ، إن المرأة العاملة تشتغل دورين اجتماعيين متكاملين هما دور ربة البيت و دور العاملة أو الموظفة أو الخبيرة أو المعلمة خارج البيت"⁴

¹ فريدريك معتوق ، معجم العلوم الاجتماعية المعاجيم الأكاديمية المتخصصة ، 2009 ، ص 24 .

² عبد العزيز فهمي ، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية ، دار النهضة ، القاهرة ، ص 96.

³ إبراهيمي أسماء ، الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة ، أطروحة لنيل

شهادة دكتوراه في علم النفس المرضي الاجتماعي ، جامعة بسكرة 2014/2015 ، ص 190

⁴ إبراهيمي أسماء ، مرجع سبق ذكره ، ص 191

المرأة العاملة

الفصل الثاني:

أما عند الدكتوراه كميليا إبراهيم المرأة العاملة هي "التي تعمل خارج المنزل و تحصل على أجر مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة ، دور ربة البيت و دور الموظفة"¹

والتعريف المتداول للمرأة العاملة هي التي تخرج خارج البيت للعمل في منصب شغل ، والعمل للمرأة مهم في حياتها يزيد من ثققتها بنفسها و يعرفها طرق التعامل مع الآخرين فتحقق ذاتها من جهة ومن جانب المادي تصبح مستقلة .

يتضح من التعاريف أن المرأة العاملة هي التي تقوم بجهد إرادي تؤجر عليه خارج بيتها ، لكن داخل مؤسسة أو قطاع حكومي. فالمرأة العاملة تجد نفسها في صراع دائم و تفكير مستمر في طرف التوفيق بين عملها المنزلي لإرضاء أسرتها وأخذ صورة إيجابية في المجتمع الذي تنتمي إليه ، وكذا عملها الخارجي و انضباطها فيه و تأديته على أتم وجه لكي تحافظ على مكانتها في العمل .

2. تطور عمل المرأة:

يرتبط تطور عمل المرأة بتطور المكانة التي كانت تكتسبها فقد "كانت المرأة العربية في عصر الجاهلية تباع وتشتري، وكانت تعامل أسوأ معاملة وكانت تحرم من كثير من الحقوق الأساسية وفي مقدمتها حق الحياة وحق الميراث، أما عن دور المرأة في الجاهلية ومكانتها داخل الأسرة ، فقد كانت صورة للظلم يحيط بها فهي مجرد مخلوق للمتعة والخدمة، وكان الرجل يملك سلطة واسعة بحيث المرأة لم تكن إلا أداة طيعة في يد الرجل، ولذلك فالوضع الاجتماعي والنفسي للمرأة لدى عرب الجاهلية كان سيئا فهي محرومة من إشباع حاجاتها الأساسية، كالحاجة للحب والود والحاجة للمكانة الاجتماعية، وتأكيد الذات الايجابي بالإكبار

¹ كميليا عبد الفتاح سيكولوجية المرأة العاملة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة العربية للنشر ، القاهرة ،

المرأة العاملة

الفصل الثاني:

والاحترام و التكريم¹ "ففي العصر الجاهلي شاركت المرأة في الأعمال الزراعية وكانت عارفة بالعديد من الصناعات وعمليات الإنتاج والتوزيع والاستهلاك، ففي المجتمع العربي قبل الإسلام اشتغلت المرأة ببعض الأعمال والحرف، كالتب وكانت تخرج بصحبة الرجال إلى ساحة الحرب لمداواة المرضى وتضميد الجرحى إلى جانب ممارسة دورها التقليدي، في ممارسة الغزل والنسيج وما يدل على ارتباط طبيعة عمل المرأة بمكانتها الاجتماعية، السيدة خديجة بنت خويلد التي عرف عنها أنها سيدة مارست النشاط الاقتصادي الواسع وكان لها الحرية في اختيار الزوج الصالح ، ونجد في القرن الثالث للميلاد في بادية الشام الملكة والقائدة "زنوبيا " ملكة تدمر وكانت تتصف بالمهارة في شؤون السياسة والحرب ،وفي اليمن حكمة الملكة بلقيس ، وفي القرن التاسع قبل الميلاد والتي أقامت حكمها على أساس الشورى والرجوع إلى شعبها في اتخاذ أي قرار. وقضت الحضارة الرومانية أن تكون المرأة رقيقا تابعا للرجل، وقضت شرائع الهند القديمة أن الوباء والموت والجحيم والسم والأفاعي والنار خير من المرأة، وحقها في الحياة ينتهي بانتهاء أجل زوجها، الذي هو سيدها ومالكها فإذا رأت جثمانه يحرق ألقت بنفسها في ثرائه وإلا حاقت عليها اللعنة الأبدية² أما المرأة في الإسلام فقد وضع لها مكانتها الصحيحة، حيث "منحها حقوقها الإنسانية والمدنية والاقتصادية، وتجلى ذلك في عدد السور التي تعرضت لأمر النساء وهي كثيرة مثلا سورة البقرة والمائدة والنور والمجادلة والأحزاب والتحرير ولقد تعرضت السور للأسس التالية³:

1-تكريم المرأة

2- نظام الأسرة

¹ هناء يحيى أبو شهية، الإسلام وتأسيس علم النفس، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي ، مصر ، 2007، ص 159

² إبراهيمي أسماء ، مرجع سبق ذكره، ص 194

³ عدلي علي أبو طاحون ، حقوق المرأة العاملة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة العربية للنشر ، القاهرة ، ص 55

3- مساواة الرجل بالمرأة في الكسب في حدود الطاقة

4- حرية المرأة في ورثها وأموالها

5 الحقوق المالية للمرأة "

فالإنسان في المفهوم الإسلامي عبارة عن حسن القيم إلى زوجين ذكر وأنثى لتأدية وظيفتين مختلفتين في الميدان متكاملتين في إطار الحياة .

أما في العصر الحديث "أدت الثورة الصناعية إلى إحداث تغييرات اجتماعية واقتصادية اضطرت المرأة للعمل في المصانع والمناجم، فألقت عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وخارجه وانحطت مكانتها، وعليه بدأت حركة إنسانية في أوروبا عام 1604 تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء في فرنسا ، ولاقت الحركة النسائية تقدما طفيفا في إنجلترا حيث بدأت الثورة الصناعية ومع بداية القرن 19 أخذت المرأة بعض حقوقها، إلا أنه لم يؤخذ حقها في الانتخابات في القرن العشرين وفي أمريكا حرمت المرأة من العمل والنشاطات السياسية، أما ألمانيا فقد كانت الفكرة السائدة قبل 1914 أن المكان الطبيعي لنشاط المرأة هو المنزل والأطفال والكنيسة، أما في روسيا حثت المرأة على مساواة تامة بين الجنسين بعد الثورة البلشفية 1917 فيما تعلق بالأجر والعمل ورغم المميزات التي حصلت عليها لم تستثنى من الأعمال الصعبة كالحفرة والإنفاق ونظافة الشوارع¹". والمرأة الجزائرية كانت في الموعد عبر التاريخ، فشاركت أخواها الرجل في تحمّل أعباء الحياة وبنّت وشيدت وامتنت مختلف الحرف ودرست الأجيال، "وشاركت حتى في الحقل السياسي لقد كان هناك توازن بين الرجل والمرأة في هذه البلاد كما في غيرها عبر التاريخ الإسلامي المزدهر إلى نهاية القرن 15 ومطلع القرن 16 ، حيث بدأ العالم العربي ومنه الجزائر يدخل عهد الضعف والتخلف، فساعت أوضاع الشعوب العربية رجالا ونساء ،و كانت المرأة أكثر تضررا وأشد تخلفا بسبب حرمانها من التعليم ووضعها على هامش الحياة العامة. ومشاركة المرأة الجزائرية في الحرب التحريرية طرحت قضية عملها ومساهمتها في الحرب، أدت إلى الرفع

¹كميليا عبد الفتاح ، مرجع سبق ذكره ، ص52

المرأة العاملة

الفصل الثاني:

من مكانتها والرقي بدورها، أما بعد الاستقلال (1962) اهتمت الجزائر في إطار التنمية الشاملة بالتعليم المختلف بين الجنسين، ومع تطور المجتمع الجزائري وارتفاع المستوى التعليمي للفتيات، تخلت المرأة الجزائرية عن التنظيم التقليدي لدورها واقتحمت سوق العمل وأصبحت مسؤولة عن نفسها اقتصاديا وأكثر حرية¹

3. دوافع خروج المرأة للعمل:

أجمعت العديد من الدراسات حول توجه المرأة للعمل خارج المنزل إلى وجود دوافع عديدة تحص الجانب الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والنفسي دفعت بالمرأة إلى اختيار العمل خارج المنزل، وكلها

تصب نحو هدف واحد وهو إثبات الذات اقتصاديا ونفسيا واجتماعيا بالإضافة إلى بعض الظروف التي مهدت للمرأة دخول سوق العمل وهذا ما سنتطرق إليه، إذ يمكن تصنيف هذه الدوافع كالتالي:

1.3. دوافع اقتصادية: "ولعل أهمها سعي المرأة للحصول على مقابل مادي لتلبية احتياجات

أفراد أسرتها نتيجة للأوضاع المعيشية الصعبة وانخفاض قدرة الأسرة في تلبية متطلباتهم وارتفاع أسعار أبسط متطلبات الحياة، وفي نفس الوقت حاجات الأسرة تزايدت وأصبحت في وقت لا تستطيع كبت رغبة طفل إذا ما أعجبت به أشياء أو تزيح نظره عما يملكه صديقه وينقصه هو، خاصة إذا ما غاب الأب عن الأسرة ليشدد الضغط على الأم في تلبية جميع الاحتياجات الأساسية والثانوية².

¹ إبراهيم أسماء، مرجع سبق ذكره، ص 196

² هاجر يحيوي وسميرة لعقون، انعكاسات عمل المرأة الجزائرية على مسؤولياتها الأسرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جيجل، 2019/2018، ص 41

المرأة العاملة

الفصل الثاني:

وقد أثبتت العديد من الدراسات في مجال دوافع خروج المرأة للعمل أن دافع الأم العاملة الأول و الرئيسي هو الحاجة الاقتصادية ، وقد عرفتها كاميليا عبد الفتاح بأنها "حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة لاعتماد دخل المرأة"¹.

وفي "دراسة أخرى أجراها عباس محمود العوض على خمسة آلاف امرأة حديثة التخرج أين بين أن ثلث الزوجات يعملن من أجل مساندة مدخول أزواجهن"².

• دوافع نفسية واجتماعية : استطاعت المرأة الجزائرية أن تثبت جدارتها في ميدان العمل بمختلف قطاعاته ذلك لأنها "وجدت نفسها أمام أرضية خصبة من التسهيلات ، فالكثير ممن توجهن للعمل بسبب مدى تقبل مجتمعاتهن لعملهن ، أي لم تكن العائلة والتقاليد التي تحكم هذه المجتمعات عائق في طريقها فهناك من المجتمعات التي ترى أن خروج المرأة للعمل مناف للقيم و العادات والتقاليد وهو بمثابة تعديا عليها و على حقوق الرجل كذلك لكن هذا الاعتقاد قل تدريجيا في المجتمع الجزائري لارتفاع نسبة الوعي فيه من جهة، و من جهة أخرى ارتفاع المستوى الثقافي و التعليمي للأسرة الذي كان له دور هام في دفع المرأة للعمل وذلك عن طريق تشجيعها و تحفيزها من طرف أفراد عائلتها و كذا المحيط الاجتماعي الذي تنتمي إليه الأمر الذي يشجعها لإثبات مكانتها و المساهمة في التنمية الاجتماعية"³.

كما أن الجانب النفسي للمرأة يعمل على قلبها لما تقوم به ويعتبر حافزا قويا لبلوغه ، إذ أن الحاجة لتحقيق الذات لدى المرأة العاملة مكنتها من مشاركة الرجل ميدان العمل للحصول على الرضى النفسي، حيث طرحت العديد من الدراسات في هذا المجال من بينها الدراسة التي قان بها (يارو Yarro) والتي أجراها على عينة من الأمهات العاملات من

¹ هاجر يحيوي وسميرة لعقون، مرجع نفسه، ص 42

² نفس الصفحة.

³ هاجر يحيوي وسميرة لعقون، مرجع سبق ذكره، ص 42.

المرأة العاملة

الفصل الثاني:

الطبقة المتوسطة وبين أنهم قد خرجن للعمل ليس لأسباب اقتصادية فحسب إنما من القيام بدور فعال في المجتمع و خدمة بلادهن ، كما أنهم يحبذن تكوين صداقات من خلال احتكاكهن بالآخرين في أماكن العمل.¹

وبالتالي يمكن تلخيص الدوافع النفسية والاجتماعية لعمل المرأة في نقطتين هما :

-محاولة المرأة تحقيق الرضى النفسى من خلال الاحساس بأنها فاعل اجتماعي له مكانة اجتماعية يقدم منفعة للآخرين و ينفع ذاته بطاقة إيجابية من خلال ممارسة نشاط سواء ذهني أو جسدي .

-خروج المرأة من زاوية منحصرة في البيت و توسيع علاقتها الاجتماعية بتكوين صداقات وعلاقات زمالة و هذا يجنبها الملل و الوحدة و الطاقة السلبية .

3.2. دوافع تعليمية سياسية: لعب الجانب التعليمي دورا مهما و أساسيا في خروج المرأة للعمل عامة والمرأة الجزائرية خاصة ، فقد "اهتمت الدولة مسؤولية تكوين قاعدة تعليمية لأنها قوة اجتماعية واقتصادية محركة و فعالة للنهوض ببناء الدولة الجزائرية ، فالتعليم يزيد من كفاءة المرأة في تبنيتها نشاط معين و الاختيار الصحيح و الإرادي له ، إذ كثير من الدراسات في هذا المجال توصلت إلى ارتفاع المؤهل العلمي للمرأة يرافقه ارتفاع في نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي فمن الطبيعي أن تتولد لدى المرأة الرغبة في استغلال هذه المؤهلات و استثمارها في نشاط فعال و مفيد و بالتالي تصبح المرأة غير راغبة في التفرغ للأعمال المنزلية الروتينية وتسعى جاهدة للاستفادة من المؤهلات التي حصلت عليها"².

¹ حسين عبد الحميد رشوان ، العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس وعلم الاجتماع و علم الإدارة ،

المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، ص 98

² هنري عزام ، المرأة العربية والعمل ، مشاركة المرأة في القوى العاملة و دورها في عملية التنمية ،

مجلة مركز دراسات الوحدة العربية ، لبنان ، أفريل ، ص 272

فالتعليم هو الذي ساعد على تغيير المرأة الجزائرية أنماط تفكيرها وهذا ما زادها طموحا في تحقيق أهدافها الشخصية و التنمية لمجتمعها . ، فأصبح تعليم المرأة حتمية لا مفر منها للقضاء على الأمية وكان لتعليمها على نطاق واسع أثر في قلب المعايير.

ولقد جاءت العديد من الدساتير و القوانين التي نصت على حقوق المرأة وقد طرح عمل المرأة في العديد من المؤتمرات حول الأسرة و المجتمع لدراسة دور المرأة في المجال الاجتماعي و الاقتصادي و السياسي¹ ، كما أنها تقلدت مناصب سياسية مهمة في الدولة بما يتاح قانونا تحت حماية الدستور.

4. تجليات عمل المرأة :

إن العلاقة بين حياة الفرد المهنية والشخصية تتضمن كل علاقة بين أبعاد هذين الجانبين . و يحدث التوتر حينما يكون هناك تباين وعدم توافق بين كل منهما ، فليس من السهل دائما إيجاد التوازن بين روابط الحياة العملية و الحياة الشخصية ، لأن متطلبات كل جانب يمكن أن تكون كبيرة و متطرفة ، و قد يحتاج الإنسان أن يكون على استعداد لإجراء مقايضة . والشيء الهام هو أن يدرك الفرد إمكانية المقايضة مقدما حتى يستطيع تقييمها بعناية والتوصل إلى قرار مريح و مناسب² .

يرى "نبيل السمالوطيان التغيير في بناء الأسرة هو سبب و نتيجة في تغيير المكانة الاجتماعية للمرأة فمن حيث البناء الأسري تتجه نحو الشكل الزواجي الصغير، و من حيث الوظيفة تفتقد الكثير من وظائفها التقليدية نتيجة لظهور مؤسسات متخصصة تؤدي تلك

¹ هاجر يحيوي و سميرة لعقون ، مرجع سبق ذكره ، ص 43

² سليمة بوطوطن ، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة و انعكاساته على الأسرة ، أطروحة شهادة دكتوراه في علم النفس الاجتماعي ، جامعة سكيكدة ، 2016/2017، 161

المرأة العاملة

الفصل الثاني:

الوظائف"¹. و منه كان لخروج المرأة إلى العمل أثره على عدة نواح أهمها التغيير في حجم الأسرة ، و كذلك في العلاقات الزوجية هذا فضلا عن آثار اشتغال الأم على أطفالها ، كما أدى عمل المرأة إلى حدوث بعض التغيير في القيم والاتجاهات المعروفة. و"بالنسبة لعمل الزوجة و مركزها في الأسرة يمكن استنتاج ما يلي:

أن الزوجة باعتبارها امرأة قد أتيح لها نظريا و عمليا أن تتعلم وأن تعمل و أن تستقل اقتصاديا ، وأن تتمسك بعملها ، وأن تشارك في مسؤولية رعاية الأسرة داخليا و خارجيا ، و ما أتاحتها الأدوات التكنولوجية من إمكانات استطاعت المرأة عن طريقها أن تجد من الوقت ما تستغله إما في نشاط إنتاجي داخل الأسرة ، أو عمل له طابع اقتصادي خارجها.

- كان من المتوقع نتيجة إقبال بعض الأسر على تنظيم النسل، و استخدام الأدوات التقنية ، و اشتغال الزوجة تناقص مسؤولية المرأة داخل الأسرة و خاصة فيما يتعلق بالشؤون المنزلية ، حيث كان شائعا أن المرأة العاملة تصرف من الوقت و الجهد على حساب رعايتها للوحدة الأسرية ، و لكن تبين أن الزوجة مازالت تحمل مسؤولية إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤولية الوظيفة ، فكأن عمل المرأة في هذه الحالة لم ينقص من المسؤوليات التقليدية التي كانت تضطلع بها الزوجة في تاريخ الأسرة الإنسانية.

- رغم مما أتاحتها وسائل التقنية الحديثة للمرأة و خاصة المتعلمة ، من فرص عديدة للعمل و قضاء وقت الفراغ بصورة متنوعة ، إلا أن عدم ارتياح الرجال إلى أي تخفيف من جانب المرأة من حيث مسؤولياتها الزوجية ، جعل العبء الملقى على الزوجة عبئا مضاعفا، مما يسبب لكثير من الزوجات الإرهاق، و الإحساس الدائم بالتعب و ربما فقدان الصفات المميزة للأنوثة التي يفضلها الرجال، نتيجة لتعرضها لما يطلق عليه صراع الأدوار⁵⁶.

¹ سميرة منصوري وحكيمة شنان : وضعية المرأة و التغيير الاجتماعي في الجزائر ، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية ، عدد 1، جامعة سكيكدة ، 2007، ص 183

و من أهم مظاهر تغير الأسرة في ظل عمل المرأة ، تفكير الزوجين في الهدوء و الاستقرار والاستمتاع بالحياة و هو ما أدى بالأسرة إلى البحث عن مختلف الطرائق من أجل تحقيق تلك الأهداف، من بينها انتشار ظاهرة تنظيم الأسرة وتحديد النسل¹.

1.4. تجليات عمل المرأة على الطفل :

تعتبر جميع الدراسات الاجتماعية و الإنسانية الأم أول معلم للعلاقات الإنسانية ، وأول وسيط بين الطفل و العالم الخارجي ، فإن أحسنت تقديمه إلى هذا العالم زادت ثقته فيها و في هذا العالم ، و إن أساءت تقديمه ظل يشعر طيلة حياته بالوحشة والاعتراب .

و هناك عدة دراسات "بينت أن هناك فروق بين الأمهات العاملات و غير العاملات فيما يتعلق بالنظام و لكن نتائج هذه البحوث لم تتوافق مع بعضها البعض. و قد بين "فيشر" أن العاملات يحاولن بشدة أن يثبتن لأنفسهن و لأقاربهن أنهن لم يهملن أطفالهن ، و أنهن يقضين معهن ساعات فعلية أكثر مما تقضيه في المتوسط ربات البيوت. و قد بين كل من "لويل و بورشينا" أن البيوت التي تعمل فيها الأم تميل إلى تفضيل طرائق نظامية حاسمة و تشجيع أطفالها على الاستقلال . كما بين "هوفمان" أن اتجاه الأم العاملة نحو النظام يتوقف على اتجاهها نحو العمل ، فاللأبي يستمتعن بعملهن كن أقل شدة في إتباع النظام ، ليستخدمن وسائل سيطرة و سلطة مع أطفالهن أقل من الأمهات غير العاملات².

الجدير بالذكر "أن وجود الأم في المنزل لا يضمن نجاح علاقتها بزوجها و أطفالها، و هنا يرى الكثيرون أن الوقت الطويل الذي تقضيه الأم مع أطفالها ليس دليلا على الأمومة الصالحة ، لأنه إذا كانت للمرأة رغبة شديدة في الالتحاق بالعمل ، و تشعر أن أطفالها يعوقونها عن تحقيق ذلك فإن علاقتها بهم قد تتأثر سلبا إلى حد كبير .

¹ سليمة بوطوطن ، مرجع سبق ذكره ، 162-163

² كميليا عبد الفتاح ، نفس المرجع السابق ، ص91-92

و لهذا فإن المشاكل التي تتعرض لها الأم العاملة و أطفالها تعتمد أساسا على نوعية المرأة ذاتها ، ونوع العلاقة التي تقيمها معهم ، ونوع الرعاية التي تقدمها لهم ، و مدى استمتاعها بعملها¹.

2.4. تجليات عمل المرأة على الزوج:

إن الأعداد المتزايدة من النساء العاملات ، و التي تعبر جزئيا عن تحرر المرأة الذي انتشر على نطاق واسع ، هذا التحرر في الحقيقة قد ألقى على عاتق المرأة أدوارا إضافية ، و لا يقصد من ذلك أن الدور القديم للزوجة و الأم قد انتهى إلى الزوال ، بل في الواقع أن الزوجة الأم أصبحت مرغمة في العصر الحاضر بفعل الضغوط الاجتماعية على القيام بأدوار إضافية ، و قد تتجه بعض النساء إلى مقاومة هذه الضغوط و الانصراف إلى حياتها الأسرية وحدها . و قد يعتبرها البعض الآخر حافزا على التخلص من العبودية أو التخلي عن أدوار الزواج و الأمومة و الإقبال كلية على المهنة . أضف إلى ذلك الانطلاقة الكبرى التي حققتها المرأة في مستويات التعليم المختلفة . هذا القدر الكبير من التطور يجعل الزوجة طرفا جديدا في الحياة الزوجية الحديثة ، و نتيجة لكل ذلك اتجهت المرأة نحو ممارسة دور إيجابي في الحياة الزوجية و الأسرية ، و لا تميل إلى ترك جميع القرارات لزوجها و تطالب بالمساواة مع الزوج. و قد أثبتت الدراسات المقارنة أن حجم مشاركة الزوجة في تخطيط ميزانية الأسرة ، و في اتخاذ القرارات المتعلقة بتنشئة الأطفال ، يتناسب تناسباً طردياً مع عمل الزوجة أو دخلها الخاص إلى جانب مستوى تعليمها² إن مطالبة المرأة القيام ببعض الأدوار التي كانت تعرف أنها من اختصاص الزوج ، أدى إلى الصراع بين الزوجين فلم يصبح الزوج هو المسيطر على الزوجة و الأبناء ، و لم تصبح القرارات الأسرية من حق الرجل وحده ، بل أصبحت مشتركة.

¹ مليكة بن زيان ، انعكاسات خروج المرأة إلى ميدان العمل على الأسرة وعلى صحتها النفسية

والجسمية، مجلة البحوث و الدراسات الإنسانية ، عدد 3، جامعة سكيكدة ، 2008، ص 165-166

² سليمة بوطوطن ، مرجع سبق ذكره ، 166

المرأة العاملة

الفصل الثاني:

إن مجرد خروج المرأة للعمل يولد فراغا داخل البيت ، و هذا بدوره يؤثر على الاستقرار العائلي ، و يحدث تغييرا في العلاقة الزوجية ، و قد تبين من بحث قامت به "ناي" سنة 1959 أن المناقشات كانت أكثر حدوثا بين الأزواج و الزوجات في الأسر التي تعمل فيها الزوجات ، حيث كانت نسبة العاملات اللاتي طلبن الطلاق أكثر مقارنة بنسبة غير العاملات، إذ بلغت نسبة العاملات ، 60% و غير العاملات 47 و نتيجة هذا البحث تدل على أن غير العاملات من النساء أكثر توافقا من العاملات. كما يمكن أن يكون دخل المرأة العاملة هو أحد الأسباب أو السبب الرئيسي في الخلاف بين الزوجين و هذا بسبب رفض الزوجة المشاركة في نفقات الأسرة و مساعدة الزوج في تحمل أعبائها ، فالوضع الاقتصادي هو الآخر عامل مهم في نشوب الخلافات بين الأزواج في أسر العاملات ، وهذا يؤدي إلى الصراع الزوجي¹.

ومن هنا ندرك أن المرأة العاملة المتزوجة تعاني كثيرا من تعدد المطالب ، وشعورها بضيق الوقت و هذا كله يؤدي بها إلى الإحساس بضغوط نفسية في أداء واجباتها الزوجية ، كما يؤدي إلى إحساسها بالذنب نتيجة التقصير الذي تشعر به في أداء بعض هذه الواجبات. فالمرأة العاملة المتزوجة مهما كان شكل وصولها إلى عالم الشغل سواء نتيجة الظروف أو الرغبة في التفتح الشخصي ، فهي مسؤولة عن النتائج المدرسية السيئة لأولادها و عن سوء إدارة منزلها ، و من أجل إثبات عدم صحة هذه الاعتقادات، تنهك نفسها في يوم عمل مزدوج.

3.4. تجليات عمل المرأة على صحتها الجسمية :

إن التحرر الجزئي للمرأة الذي ظهر في انتقالها من مجرد حارسة للبيت إلى أن تصبح منافسا قويا للرجل كانت له انعكاسات إيجابية بناءة ، و أخرى سلبية هدامة في شخصيتها. فمن الناحية الإيجابية إن العمل خارج المنزل "ساعدها على القيام بدور نشيط، من

¹ سليمة بوطوطن ، مرجع سبق ذكره ، 168

المرأة العاملة

الفصل الثاني:

خلال المشاركة في تطوير المجتمع و في تطوير شخصيتها ، سيكولوجيا فهو ساعدها على تسامي رغباتها المكبوتة بسبب شعورها بالنقص أثناء مرحلة الطفولة مقارنة بالرجل، فتلقى في العمل الإيجابي تعويضا لذلك ، كما أنها تريد أن تثبت كفاءتها و فعاليتها بدلا من دورها الهامشي في المنزل ، فهو إذ يمنحها القوة و الثقة بالنفس يطمئنها على مستقبلها و مستقبل أطفالها خاصة إذا ما غاب عنها زوجها أو توف. فالعمل يشعر المرأة بعدم الضياع ، ويجنبها الوقوع فريسة للشعور بالتعطل الوظيفي الذي يفصلها عن المجتمع . إضافة إلى ذلك فالمرأة العاملة تتمتع باستقلال ذاتي إذ أخرجها العمل من دائرة التبعية للرجل من الناحية الاقتصادية وأعطى لها مفهوما جديدا لذاتها ، الشيء الذي جعلها تستطيع تكيف حياتها من حيث اختيارها للشريك و من حيث تحديد أسلوب حياتها¹، أما من الناحية السلبية فإن "الغالبية العظمى من النساء العاملات يعانون من الإرهاق البدني و الفكري نتيجة ضغوطات العمل اليومية و العمل لساعات طويلة دون راحة خاصة في المجالات التي تتطلب استهلاك جهد بدني كبير ، وهذا ما يسبب التعب الجسدي الذي يعود بالسلب على المرأة العاملة في حالة ما إذا كانت حامل ستكون عرضة للإجهاد أو الولادة المبكرة ، فسرعة الأم العاملة في إنجاز مهامها للعودة إلى بيتها أو جلب أبنائها من المدرسة أو الروضة بالإضافة إلى زيادة ساعات العمل بشكل دائم أكثر العوامل المسببة للإجهاد و الإرهاق² .

5. الوسائل التي تساعد المرأة العاملة للخروج إلى العمل:

إن الدور التاريخي للمرأة سهل في تحديد استقلالية الأسرة و استقرارها و ذلك لما تقوم به من وظائف هامة كإنجاب الأطفال ، و رعايتهم ، وتربيتهم و تعليمهم ، و كذلك تلبية طلبات أفراد الأسرة ، فهي تلعب دورا أساسيا و مميزا يساعدها على تربية أجيال ، و بشكل متزامن استطاعت تحسين أوضاعها التعليمية ، مما ساعد على زيادة فرصتها للعمل ، وبالتالي قيامها بأدوار اجتماعية جديدة ، ورغم هذا فلا يمكن تجاهل دورها الطبيعي المتمثل

¹ سليمة بوطوطن ، مرجع سبق ذكره ، 169

² هاجر يحيوي و سمسرة لعقون ، مرجع سبق ذكره ، ص 70

المرأة العاملة

الفصل الثاني:

في رعاية أطفالها ، وبسبب قضائها لساعات طويلة خارج البيت أدى بها إلى إيكال مهمة الاعتناء بالأطفال إلى جهات أو مؤسسات أخرى هي :

1.5. الاستعانة بالأب أو الأقارب:

فأقرب شخص للطفل بعد الأم هو الأب ، وعليه فعلى " الأب أن يساعد الأم في الإعتناء بالطفل في حالة غيابها عن البيت ، خاصة الطفل الرضيع الذي يجب أن يحاط بالرعاية التامة و الاهتمام الكبير من الوالدين ، و عليه يجب اختيار المكان المناسب والأشخاص المناسبين الذين يتولون رعايته بترسيخ العادات الأخلاقية و الاجتماعية السائدة في المجتمع"¹ .

2.5. دور الحضانة:

هي إحدى المؤسسات المكتملة التي تساهم في عملية التطبيع الاجتماعي للطفل، فهي بيت أو مكان أعد ليضم مؤسسة تربوية تهدف إلى إيواء الأطفال وتأمين سبل راحتهم ومتعتهم أثناء غياب الأهل عنهم ، ولا يمكن اعتبار دار الحضانة مدرسة ككل المدارس، ولا مقر لتعليم المهن والحرف، إنما هي مكان مجهز بأدوات اللعب والتسلية والتعلم، ويخضع لشروط صحية و قانونية تسمح له باستقبال الأطفال في الأشهر الأولى من أعمارهم حتى سن الرابعة أو الخامسة ويكون هذا المكان مزودا بوسائل اللعب التي تثير حماس الأطفال وتدفعهم إلى قضاء أوقاتهم مع الألعاب يلهون و يتعلمون المبادئ الأساسية التي تربطهم بالعمل الجماعي، و الهدف من هذه المؤسسة هو تدريب الأطفال ومساعدتهم على الانتقال من حالة الاعتماد الكلي على الغير إلى حالة الاستقلال النسبي، وكذا اكتساب العادات السليمة التي تتماشى و أخلاقيات المجتمع، ولقد أكدت بعض الدراسات على "تميز الأطفال الذين

¹ العارفي سامية ، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و الأدوار المهنية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم

الاجتماع تنظيم و عمل ، البويرة ، 2012/2011 ، ص 45-46

التحقوا برياض الأطفال على الذين لم يلتحقوا، في جميع مظاهر النمو، كما أن البرامج التي يمارسها الأطفال تسهم في نمو سلوكهم الشخصي و الاجتماعي¹ .

1.2.5. التعليم التحضيري:

تعد التربية ما قبل المدرسة ذات أهمية كبرى كونها تعدد للدخول إلى المدرسة النظامية بتكوين عقلي فكري و جسمي يكون فيه الطفل تعود على الدخول إلى القسم و الجلوس أمام السبورة و أمام المعلم ، وبذلك يتخلص من الخوف الذي يشعر به الكثير من الأطفال من الوهلة الأولى عند دخولهم المدرسة النظامية .

وبالرغم من أهمية الكبرى لدور الحضانة و مؤسسات التعليم التحضيري ، إلا أنه لا يمكن أن توكل كل الأعباء و المهام إلى الأم ، كون الطفل يحتاج أيضا إلى حب الأم ورعايتها ، فهذه المؤسسات هو التخفيف من أعباء الأمهات العاملات ، لكن لا يمكن أن تعوض الأم الحقيقي ، وعليه يجب أن يكون هناك إتحاد بين الأم و المؤسسات لتنشئة الأطفال و تربيتهم على النهج الصحيح و القيم الاجتماعية السائدة² .

6. خصائص ومميزات عمل المرأة الجزائرية:

إن للتغير التكنولوجي و الإيديولوجي في المجتمعات الغربية الأثر البالغ في خروج المرأة إلى العمل وإذا ما تناولنا ظاهرة عمل المرأة في ضوء التغيرات التي مر بها المجتمع الجزائري، نجد أن لحرب التحرير و الاستقلال و ما نجم عنه من تحولات كالتمدن والتصنيع عامل فعال فيه، رغم العادات والتقاليد التي كانت تميز المجتمع الجزائري والتي تجعل من البيت المكان المناسب و الطبيعي للمرأة إلا أن الضرورة فرضت نفسها وأخرجت المرأة للعمل و هذا نتيجة للظروف الاجتماعية، وكذا من أجل الحصول على أجر لسد حاجياتها وحاجات عائلتها و لتحسين مكانتها في المجتمع ، و المشاركة في تنمية مجتمعها النامي

¹ العارفي سامية ، مرجع سبق ذكره ، ص 46

² ابراهيمي أسماء ، مرجع سبق ذكره ، 46-47

المرأة العاملة

الفصل الثاني:

المتطلع للبناء والتجديد، وبحاجة ماسة لكل طاقته المادية والبشرية. وبما أن الاستعمار قد قضى على عدد كبير من الرجال، فقد كان من الطبيعي جدا أن تكون نسبة النساء أكبر من نسبة الرجال، وعليه فقد اهتمت الحكومة الجزائرية بقضية المرأة ودورها في تحرير الوطن، وقد نصت في القوانين والتشريعات على حق المرأة في التعليم والعمل، إذ جاء في الميثاق الوطني: "تمثل لنساء نصف السكان النشيطين، وتكون مصدرا لا بأس به لقوة العمل بالبلاد بحيث يكون تجميدها لا يدل إلا على ضعف الاقتصاد وتأخر التطور الاجتماعي". وفي هذا الإطار شهدت العقود الأخيرة تحولات عميقة في البنية الاجتماعية والطبقية، وتزايد الوزن النوعي للمرأة، وتعاضم دورها الفعال في تحديد مسارات التنمية والتحول، فضلا عن ولوجها ثقافات وعوالم منقسمة ومتصارعة عن حجم قوة العمل النسائية في الجزائر، تشير النتائج إلى أن مرحلة ما بعد الاستقلال، عرفت زيادة ملحوظة في نسبة نمو عمالة المرأة الجزائرية، وخروجها إلى العمل الخارجي ودخولها عدة مجالات وميادين مختلفة، وذلك بفضل سياسة التنمية و التوسع الصناعي اللذين أتاحا لها فرصا وإمكانيات للدخول إلى عالم الشغل. إلا أن النمو المتزايد لنسبة اشتغال المرأة الجزائرية، عرف انخفاضا وتناقضا خلال السنوات العشر الأخيرة، نتيجة الظروف الصعبة التي واجهت الجزائر، فضلا عن سياسة التغيرات الاقتصادية، وإعادة الهيكلة التي اعتمدها البلاد. وقد عمل المجتمع الصناعي الحديث على خلق مناصب العمل و مكن المرأة من الدخول إلى ميدان العمل و منحها فرصا متساوية مع الرجل، فوجدت نفسها مندفعة إلى العمل الخارجي تحت مجموعة من العوامل الفاعلة فرضتها طبيعة الحياة¹.

¹ سميرة منصورى وحكيمة شنان ، مرجع سبق ذكره ، ص 178-179

خلاصة:

لقد استطاعت المرأة التحرر من نظرة المجتمع التقليدية لها بشأن خروجها للعمل ، الذي من خلاله استطاعت تحقيق ذاتها و إدراكها لما لها من حقوق ، فاكتمت الخبرة المهنية من خلال تطوير قدراتها و مؤهلاتها لتصل بذلك إلى تولي على المناصب وفي مختلف المجالات، ولكن بالرغم من ذلك واجهتها صعوبات ومشاكل في توفيقها بين عملها الأسري و عملها المهني ، فعمل الأم الأساسي هو تربية أطفالها، والاهتمام بمتطلبات أسرتها ، لكن هذا لم يحد من رغبتها و إصرارها للوصول إلى درجات الرقي مثلها مثل الرجل فلجأت إلى الاستعانة بما يسمى المؤسسات المكتملة من دور الحضانة والمدارس التحضيرية وغيرها من المؤسسات، التي تعمل على تربية الأطفال و الاعتناء بهم خلال فترة غياب الآباءة هذا ما ساعد الأم على الموازنة بين وظيفتها الأسرية و وظيفتها المهنية .

الفصل الثالث: المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة

تمهيد

1. ازدواجية أدوار المرأة العاملة
2. المرأة العاملة و الأدوار المهنية
3. المرأة العاملة و الأدوار الأسرية
4. المداخل النظرية لدراسة أدوار المرأة
5. المشكلات الناتجة عن التداخل بين مسؤوليات المرأة العاملة
6. استراتيجيات توفيق المرأة العاملة بين الأدوار المهنية والأدوار الأسرية

الخلاصة

تمهيد:

تمثل المرأة أو الزوجة نسقا من الأنساق الفرعية المتفاعلة ضمن النسق الاجتماعي ، ذلك لأن لها دورا خاصا في حياة الأسرة ، ومع انتشار ظاهرة خروجها للعمل أدى إلى حدوث تغيرات عديدة في حياتها على مستوى توزيع الأدوار و المهام الأسرية و المهنية وبالتالي أصبحت الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة معقدة بعدما تحملت مسؤولية القيام بدورين مختلفين ، ومن خلال هذا الفصل سنتعرض إلى المرأة العاملة و الأدوار الأسرية لها والمداخل النظرية التي درست أدوار المرأة وكذلك المشكلات الناتجة عن التداخل بين مسؤولياتها و محاولة خلق استراتيجيات توفيق المرأة العاملة بين الأدوار المهنية والأدوار الأسرية .

المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة

الفصل الثالث:

1. ازدواجية أدوار المرأة العاملة:

تعاني المرأة من مشكلة التوفيق بين عملها المنزلي و عملها الوظيفي ، وتسعى دائما إلى محاولة التوفيق بين هذين الدورين ، وهذا ما يشعرها بالقلق و الذنب نحو أسرتها وأبنائها و تعيش في صراع دائم ، فالزوج يعطي أهمية كبيرة لعمله و لا ينظر لعمل زوجته سوى كمردود مالي تساهم به الزوجة لرفع المستوى المعيشي للأسرة ، وعليها أن لا تتخلى عن مسؤوليتها الأسرية لأن الزوج لا يتنازل على أي حق منحه إياه الشرع أو عادات وتقاليد المجتمع ، فنقصيرها في عملها على حساب أسرتها مقبول لكن نقصيرها في واجباتها نحو أسرتها و خاصة نحو زوجها لا يسمح به الزوج لهذا نجد المرأة العاملة كثيرة التغيب والتأخر في العمل، وهناك البعض ينقطع عن العمل بسبب عدم توفيقها بين أدوارها التقليدية و دورها الجديد و هو العمل خارج المنزل وتتحمل أعباء خيار العمل المزدوج لوحدها و لا تجد دعم الرجل و المجتمع ، وهذا الرفض في التعاون معها تجاوزته المهمات التي هي من اختصاص الزوجة كما حددتها طبيعتها الجسدية كالحمل و الإرضاع و العناية بالأطفال منذ ولادتهم ، ومنه دور الزوجة في الأسرة معقد .

"أن قبول و تحدي المرأة في ممارسة دورين معقدين يطلب منها أن تثبت جدارتها على مستويين وأي شكوى منها قد تؤثر على علاقتها بزوجها ، والنساء اللواتي يشكين عدم مساعدة أزواجهن تفتح الباب للتوترات داخل أسرتها ، وعموما تسعى المرأة العاملة إلى تحقيق التوازن بين أدوارها الأسري و الوظيفية للوصول إلى حلول مشتركة مناسبة تتوافق مع الحياة العملية وتحاول خلق علاقة زوجية خالية من المشاكل مبنية على التعاون والاحترام ، خاصة عندما يتفهم الزوج الدور المعقد الذي تقوم به الزوجة ويتقاسم معها بعض الأعباء المنزلية"¹.

¹ مادوي نجية ، إشكالية توفيق الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و العمل الخارجي ، مذكرة لنيل شهادة

ماستر في علم الاجتماع و الديمغرافيا ، جامعة سعد دحلب ، البلدية ، ص 162

المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة

الفصل الثالث:

رغم ووصول المرأة إلى "مناصب عليا في مختلف التخصصات إلا أنها تقوم الأدوار التقليدية كزوجة بجانب أدوارها الجديدة خارج الأسرة كعاملة و منتجة ، ونجد المرأة منقبلة لدورها المزدوج¹ و مواجعتها للعقبات نتيجة عوامل الأربع الزوج و الأعمال المنزلية ووتربية الأطفال و الوظيفة .

2. المرأة العاملة و الأدوار المهنية:

إن التغيرات التي حدثت في البنية الاقتصادية للمجتمعات سمحت للمرأة بالمشاركة بشكل مكثف في الحياة المنتجة في كل القطاعات ، و" دخولها للعمل و الإنتاج خلق منها إنسانا جديدا له مميزاته وخصائصه النفسية عن خصائص المرأة القديمة التي محيطها الأسرة والمنزل والأهل والأقارب²"، فعمل المرأة الخارجي يفرض عليها تسخير كل قدراتها من أجل عمل كامل ، " لكن أغلب المهن التي تعمل فيها الأم مثل الإدارة ، الطب ، الصناعة ، و نجد منهن إطارات سامية ، و عاملات منفذات يستغرقن وقتا كبيرا في العمل وبيعهن عن أولادهن، وهذا ما يسبب للأطفال الحرمان العاطفي كما أن ضغوط العمل و البعد عن المنزل بسبب الإرهاق و القلق للأم مما يجعلها دائما في حالة توتر، وهذا ما يؤثر سلبا على عملها وهنا تجد نفسها فيما يسمى بصراع الأدوار وهذا الصراع يكون بين متطلبات البيت و تربية الأطفال و متطلبات الوظيفة³ .

3. المرأة العاملة و الأدوار الأسرية:

تعتبر الأسرة الخلية الأولى للبناء الاجتماعي فلا يمكن تصور حياة إنسانية دون وجود أسرة، والتي تتكون من الزوج و الزوجة و الأولاد ، فهي أساس البقاء و الاستقرار في

¹ مادوي نجية ، مرجع نفسه ، ص 162-163

² سليم نعامة ، سيكولوجية المرأة العاملة ، أضواء عربية للطباعة و النشر ، بيروت ، 1984 ، ص 50

³ العارفي سامية ، مرجع سبق ذكره ، ص 41

المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة

الفصل الثالث:

الحياة الاجتماعية وفي الأسرة و تعتبر المرأة عامة و الأم خاصة بمثابة العمود الفقري في بناء البيت و تربية الأبناء ، والدور الذي تلعبه الأم في الأسرة بداية بالإنجاب و رعاية الأطفال ، تربيتهم و تعليمهم إلى غاية دخولهم المدرسة ، تبقى دائما في التوجيه و المتابعة. و"الأم التي تتال حقا و افرا من التعليم و التنقيف تجتاز المشاكل و العقبات في يسر و سهولة حيث تعالج ما يصادفها من مشكلات بحكمة و تعقل ، بعكس الأم التي تعاني جهلا و تخلف¹" فهي تحتر في أبسط المشكلات بل قد تزيد من الأمر تعقيدا .

"السبب الرئيسي لذلك في المجتمعات النامية هو حرمانها من التعليم ، و تخلفها هذا أبعدها عن الدخول في العمل الاجتماعي عكس المجتمعات الحديثة الذي نجد أن التعليم فيها لا يقتصر على الرجال فقط ، و بالتالي كان عملها ملحوظا في كل القطاعات و ساهمت في تحقيق التقدم على عكس تلك الأخيرة التي كان عملها محدودا تبعا للعادات و التقاليد الخاصة بهم ، كما نجد الأم العاملة تساعد أولادها في الدراسة و تكون هناك متابعة دائمة لهم في الدروس و الفروض و الامتحانات ، فالمستوى التعليمي يلعب دورا كبيرا في حياة الأم و في أسرتها ، إضافة إلى دورها في تقديم الغذاء و الكساء و الوقاية² " إلا أن دورها لا يقتصر على هذا وحسب، بل هي مطالبة بتقديم الحنان و الحب و العطف و ذلك لأن الطفل في حاجة ماسة إلى كل ذلك حتى يحقق النمو النفسي و الانفعالي هذا و رغم أهمية دور الأم في عملية التنشئة فإن دور الأب هو القاسم المشترك و الفعال في تطبيع و تنشئة الطفل على أسس سليمة حتى لا تقتصر مهمته فقط على توفير المال و المسكن و أسباب العيش الضرورية بل ينبغي عليه المشاركة في تربية الأطفال متكافئا مع الأم، بقدر جهودها و يلبي مطالبها و أنه متم لدورها و من ثم يوفر لها الأمن النفسي³ ."

¹ مها عبد العزيز ، مشاكل الطفل الطبية و الصحية و التربوية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ،

2005 ، ص 108

² العارفي سامية ، مرجع سبق ذكره ، 42

³ حسين عبد الحميد رشوان ، مرجع سبق ذكره ، ص 109

المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة

الفصل الثالث:

فالزوج يعتبر سند الزوجة و إتحادهما يعني المحافظة على استقرار الأسرة، و ما تبين أن الزوجة ما زالت تتحمل مسؤولية إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤولية الوظيفة .

1.3. آثار عمل المرأة في تغيير الأدوار والسلطة داخل الأسرة:

نظرا لكون الأب أو الزوج هو الذي يعول الأسرة اقتصاديا، ويمثلها في المجتمع وهو الذي يعمل طول الوقت، فإن هذا أكسبه دورا مسيطرا، وأعطى له سيطرة على الزوجة وعلى الأبناء، هذا النمط التقليدي لدور الزوج هو الذي ركز السلطة من الناحية الشكلية على الأقل في يد الرجل، ومع تقدم الصناعة وخروج المرأة للعمل والتعليم، كل هذا أكسبها مكانات مساوية للرجل وأصبح لها استقلالها الاقتصادي ، وجعلها شريكة للزوج في القرارات الأسرية، وتلاحظ سناء الخولي أن مفهوم الدور والحقوق والواجبات للزوج أو الزوجة من الأدوار الغير ثابتة ولكنها تتأثر بعوامل اجتماعية وثقافية بالإضافة إلى دخول النساء ميدانا كان قاصرا على الرجال، أصبح كثير من الرجال يقومون بأعمال كانت قاصرة في الماضي على النساء ولهذا أصبحت هذه المرونة وعدم وضوح الفصل بين الأدوار عائقا في سبيل تقديم تعريف دقيق لكل من أدوار الزوج والزوجة، في الوقت الحالي نتيجة للفروق الاجتماعية والاقتصادية الجديدة التي تميز بها كثير من المجتمعات المعاصرة.

وتقول نيفا في هذا المقام يبدو أن لعمل النساء خارج البيت تأثيرا على مكانه النساء وسلطتهن في اتخاذ القرارات الخاصة بشراء السلع المهمة وتربية الأطفال فعمل المرأة أحدث تعديلا في الطبيعة السيكولوجية للعلاقات الزوجية، التي كانت تقوم على علاقات السيد والمسود.

ولقد أجريت عدة دراسات حول أثر عمل المرأة على السلطة في الأسرة وعلى علاقتها الزوجية، فقد قام بلود وهاملين (Blood et hamlin) بدراسة حول أثر عمل الزوجة خارج البيت.

المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة

الفصل الثالث:

على التوقعات الخاصة بالتغير في علاقات السلطة الأسرية والممارسات الفعلية للسلطة وتوصلت الدراسة إلى عدد القرارات التي اتخذتها الزوجان العاملات، ووضعت موضع التنفيذ أكثر من عدد القرارات التي اتخذتها الزوجات غير العاملات، كما حاول هير معرفة ما إذا كان لعمَل الأم خارج البيت تأثيراً على اتخاذ القرارات الأسرية فيمنطقة بوسطن بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد توصلت الدراسة إلى أن الزوجة العاملة من الطبقة العاملة تمارس تأثيراً في اتخاذ القرارات الأسرية يفوق تأثير الزوجة غير العاملة .

إن خروج المرأة إلى العمل وإهمالها أو تقصيرها في واجباتها البيئية يؤدي إلى الصراع بين المرأة وزوجها ، حيث تضعف سيطرة الرجل على الأسرة وتصبح القرارات الأسرية ليست من حق الرجل، إذ أصبحت المرأة تشاطره المهام وتساويه في القدرات والدخل وقد تفوقه لأن كثيراً من أرباب العمل يفضلون المرأة على الرجال الفصل الرابع نظرة حول المرأة العاملة 21 و خاصة الذين ليس لديهم أهداف شريفة¹.

4. المداخل النظرية لدراسة أدوار المرأة:

عدد المداخل النظرية في دراسة أدوار المرأة تبعا لتعدد الاتجاهات، وشمول موضوع المرأة و اتساعه و تعدد جوانبه ، وهي في مجملها تكشف عن محاولات و اتجاهات متباينة في دراسة الأدوار التي تقوم بها المرأة في المجتمع و تفسيرها.

1.4. المدخل التقليدي:

"يميل أنصاره إلى اختزال قضية المرأة الريفية في الانتصار لبني جنسها، و الدفاع عن كيانها النسائي و اعتبار العمل و الإسهام تعبيرا عن نبذ التبعية للرجل . فهناك من الباحثات من ترى أنه وسيلة تؤكد بها المرأة ذاتها و تخفي عقدة النقص التي عاشتها في

¹ إبراهيمي أسماء ، مرجع سبق ذكره ، ص 219

المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة

الفصل الثالث:

طفولتها في حين تراه أخرى بأنه إنهاء لمشكلة السيطرة الذكورية على بنية المجتمع، وإحلال المبدأ الديمقراطي الخاص بالفرص المتساوية لكلا الجنسين محل تلك السيادة من جانب الرجل"¹.

2.4. مدخل الثقافة:

"تلعب الثقافة دورا هاما في توسيع الفروق البيولوجية بين الجنسين ، إلى حد اعتبار المرأة كائنا مختلفا تماما عن الرجل. و الأهم من هذا أنه تم تقدير و تصوير هذه الفروق بطريقة سلبية ضد المرأة وإيجابية لصالح الرجل"².

وبالتالي يفسر هذا المدخل وضع المرأة و مكانتها في ضوء تبعيتها للرجل، وفي ضوء تقسيم العاملين الذكور والإناث. فالأدوار التي تقوم بها المرأة إنما هي نتيجة لمجموعة من الظروف الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع، والتي تتمتع بصفة النسبية نظرا لاختلاف المجتمعات وثقافتها كما أن أدوار المرأة في المجتمع الواحد تختلف باختلاف أطوار حياتها . و يؤكد المدخل على ضرورة الأخذ بالمفهوم الشامل لثقافة المجتمع عند التخطيط لبرامج التنمية تفاديا للتعارض"³.

3.4. دخل التبعية:

يمثل مدخل التبعية التحول من مفهوم الطبقة في المدخل المادي إلى مفهوم التبعية في التفسير و من المفاهيم المحورية للسيطرة و استغلال الوحدات الأكثر نموا للوحدات الأقل نموا، و يقوم هذا المدخل في تفسيره لأدوار المرأة على افتراض أساسي مؤداه ، أن أسلوب

¹ عدلي علي أبوظاحون ، مرجع سبق ذكره ، 93-94

² محمود عبد الرشيد بدران ، علم الاجتماع و دراسات المرأة ، الطبعة 2، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، مصر ، 2006 ، 98

³ عدلي علي أبو طاحون ، مرجع سبق ذكره ، ص 94

المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة

الفصل الثالث:

الإنتاج الرأسمالي يحرص على إبقاء المرأة باعتبارها قوة عمل احتياطية يستعان بها عند الحاجة ، و يستغنى عنها وفقالمتطلبات الإنتاج . وذلك حتى لا يكون لها دور فعال مما يمكن معه هذا النظام الرأسمالي أن يحافظ على بقائه، وأن يتجنب موجات كساد أو تضخم . و يذهب هذا المدخل إلى أن تدني قيمة الأدوار التي تقوم بها المرأة في المجتمع ، إنما يرجع إلى علاقات التبعية ابتداء بتبعية المجتمع المتخلف في المجتمع الرأسمالي، وتبعية المجتمع الريفي للمجتمع الحضري و انتهاء بتبعية المرأة للرجل¹.

4.4. المدخل الاقتصادي (قوة العمل):

"و ينظر للمرأة في ضوء هذا المدخل كعنصر ضمن عناصر الإنتاج التي تسهم في مختلف الأنشطة الاقتصادية و تولد الدخل القومي . و يركز أنصار هذا المدخل على الدور الذي يمكن أن تلعبه قوة العمل النسائي في الاقتصاد العام و على الأعمال التي يتعين على المرأة القيام بها، والنتائج المترتبة عن القيام بهذا من صراع الأدوار و خلافه ، غير أن الإحصاءات الرسمية قاصرة على إدراج كل عمل نسائي غير ثابت².

5. المشكلات الناتجة عن التداخل بين مسؤوليات المرأة العاملة:

إن عمل المرأة ومساهمتها في النشاط الاقتصادي واتساع نشاطها وخروجها عن إطار الواجبات والمهام الأسرية ، يعكس تغيرات نوعية في العلاقات الأسرية ، وعلاقات إنتاج في المجتمع، واختيار المرأة لدورها في الحياة أصبح معقدا إلى حد كبير، وذلك لتعرضها لضغط قوى عديدة، فهي من ناحية تخضع لضغط التقاليد والطبيعة البيولوجية التي تدفعها إلى الأعمال المنزلية والأمومة، ومن ناحية أخرى تتجذب إلى الفرص التي أصبحت متاحة أمامها في عالم الوظيفة والعمل، والأجر ويواجه اختيار المرأة بالعقبات نتيجة لأربعة عوامل هي الزواج ، الأعمال المنزلية، إنجاب الأطفال وتربيتهم، والوظيفة وعندقيام الزوجة بكل هذه الأدوار يخلف لديها مشكلات تصراعات بينها وبين زوجها ، لأن المرأة من خلال

¹ سليمة بوطوطن ، مرجع سبق ذكره ، ص 195

² عدلي علي أبو طاحون ، مرجع سبق ذكره ، 95-96

المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة

الفصل الثالث:

تعليمها وعملها اكتشفت ذاتها وقدراتها وهذا ما أدى إلى تغيير في نوعية العلاقات الأسرية، وبالتالي إلى مشكلات من نوع جديد في الأسرة¹. لقد ولد عمل المرأة الذي أخرجها من إطار الأسرة ومكنها من التفاعل مع مجتمعها والاستمتاع به بإرادتها الحرة مشكلات على المرأة نفسها، لأن هذا العمل على الرغم من تأثيره إيجابيا على شخصية المرأة وتصرفاتها وأفكارها، فإن هذه الأفكار الإيجابية نفسها قد تخلق من المرأة شخصية جديدة ضمن ظروف لا تتوافق تماما مع هذا التغيير مما يولد مشاكل على الصعيد الشخصي للمرأة، إن نضوج شخصية المرأة ووعيها بذاتها، وعدم تقبل الرجل وتفهمه الذي يؤدي إلى نشوب الخلافات بين الزوجين يؤدي بالمرأة في كثير من الأحيان إلى كثير من الأمراض النفسية بسبب تراكم هذه المشكلات واستمراريتها أدت إلى إصابة المرأة بالتوتر النفسي والإرهاق، إن التربية التقليدية نجحت في غرس عقدة الذنب إلى حد بعيد لدى المرأة العاملة، التي تقضي جزءا من وقتها اليومي خارج المنزل إلى درجة أن المرأة العاملة تشعر بالذنب الكبير لمجرد حصول أي تقصير تجاه الزوج أو البيت وتعزو هذا التقصير إلى خروجها من البيت إلى العمل.

6. استراتيجيات توفيق المرأة العاملة بين الأدوار المهنية والأدوار الأسرية:

تتبع المرأة العاملة بعض الطرق من أجل التوفيق بين أدوارها كأم وزوجة وربة بيت و بين دورها كعاملة، فهي تبذل جهدا لمواجهة الصعوبات والتغلب عليها، و من أهم الطرق التي تتخذها الأم العاملة للتوفيق بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلباتها المهنية نجد:

1.6 التنظيم وتحمل المسؤولية:

"تحاول المرأة العاملة جاهدة من أجل تنظيم وقتها نظرا لتعدد أدوارها فهي تقوم بدورين اجتماعيين و هذا ما يؤدي إلى خلق روح النظام والاستقلال²"، "تستيقظ المرأة في ساعات مبكرة من أجل القيام ببعض الواجبات الخاصة بالزوج والأطفال وعند ذهابها إلى

¹ سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، 1999، ص 90

² كميليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، 287

المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة: الفصل الثالث:

العمل تحاول انجاز أعمالها أثناء تواجدتها في العمل دون أن تجلبها معها إلى المنزل، وتسعى إلى تحقيق التوازن لمختلف النشاطات داخل وخارج المنزل ، فهي تحاول الحفاظ على شكل المنزل مرتبا حتى لا تتراكم عليها الأعمال عند العودة من العمل في المساء متعبة . والأم تسعى دوما إلى الحفاظ على كيان أسرتها ولو كان ذلك على حسابها فهي في الثقافة العربية مجازا للعتاء غير المشروط ومن دون تحفظ هذا ما جعلها تميل في الأسرة العربية إلى عدم الانشغال بحاجاتها و رغباتها الذاتية .، بل تحرص على أن تحقق ذاتها من خلال عنايتها بأولادها¹ فقد تستيقظ باكرا لإعداد وجبة الفطور لأسرتها لأن دوام العمل قد يمنعها من الذهاب إلى المنزل وقت الغذاء ، وقد لا تنام باكرا تلبية لحاجات زوجها وأولادها رغم حاجاتها الملحة إلى النوم من تعب اليوم لتحاول بذلك تعويض البعد الجسدي طيلة النهار.

2.6. التخطيط الأسري:

"تفكر المرأة العاملة نتيجة لعدم ملائمة ظروفها لتباعد الولادات أو تحديدها قصد تحقيق التوفيق الذي تسعى إليه لأن عملها يستوجب أن تبقى فترات خارج البيت ويفرض عليها واجبات متنوعة لذلك هي مضطرة بحكم أوضاعها هذه أن تتبع سياسة تنظيم أو تحديد النسل و التي يقصد بها في الغالب التخطيط لحياة الأسرة من حيث توالدها ووضع تقدير محدد لعدد أفرادها على أساس من التخطيط القائم على موازنة طاقات الأسرة و مواردها الاقتصادية وعدد أفرادها ، و ذلك باستخدام الوسائل بصورة إرادية لتنظيم عمليات الإنجاب"²

3.6. استقلال السكن:

النموذج المحبذ في الوقت المعاصر هو أن يعيش الزوجان في بيت مستقل ، حتى وإن لم يتسنى لهم امتلاك بيت فإنهم يفضلون كراء منزل والعيش فيه على العيش مع أهل

¹ انتوني غدتر ، علم الاجتماع ، ترجمة : فايز الصياغ ، المنظمة العربية للترجمة ، مؤسسة ترجمان ، لبنان 2001 ، الطبعة 4 ، ص272.

² مصطفى السلماني ، الزواج و الأسرة ، دار الوفاق للطباعة ، مصر ، 1977، ص172

المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة

الفصل الثالث:

الزوج وحسب دراستي الاستطلاعية معظم العاملات وان كان للزوج حق الميراث في أرض الأب وبناء منزل فيه فهن يفضلن بيع تلك القطعة الأرض وكراء وفي نفس الوقت يدفعن ملف السكن في البلدية التابعة لهم و"هذا ما ترغب فيه الكثير من العاملات لاعتبارات مختلفة منها تفادي المشاكل مع أهل الزوج في مجال القيام بالأعمال المنزلية"¹.

4.6. استعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة :

"نتيجة التقدم الصناعي غزت الآلات الحديثة كل نواحي الحياة الأسرية مثل الثلاجة والغسالة ومكيفات الهواء و الكنس ، بالإضافة إلى وسائل الاتصال المختلفة كالهاتف النقال والانترنت ، بالإضافة إلى سهولة الحصول على المنتجات و الإمكانيات التجارية كالأطعمة المحفوظة هذه العوامل سمحت للمرأة بعمل مستقل خارج المنزل و مكنتها من تخفيف متطلبات الأسرة و مسؤولياتها ، وساعدت الأم العاملة على التغلب على صراع الأدوار و القيام بدور مضاعف دور ربة البيت و دور العاملة"².

إن استعمال الأم العاملة للأدوات المنزلية الحديثة يوفر لها الجهد و الوقت في التوفيق بين واجباتها المنزلية و بين عملها الخارجي .

¹ مصطفى عوفي ، خروج المرأة لميدان العمل و آثاره على التماسك الأسري ، مجلة العلوم الإنسانية ،

عدد19، الجزائر ، 2003 ص 137

² مادوي نجية ، مرجع سبق ذكره ، ص 170

خلاصة:

مما سبق يمكننا القول أن المرأة لم تبق على ما كانت عليه سابقا بفعل الكثير من العوامل التي أفرزت تغير في دورها كأم ، بل أصبح دور مزدوجا بين العمل المنزلي و العمل الخارجي و بالرغم من عمل الأم الأساسي في منزلها إلا أن هذا لم يمنعها من الوصول إلى إثبات ذاتها في ميدان العمل و اضعه بذلك بدائل و استراتيجيات مكملة لدورها و مغطية عن آثار اضطرت للتخلي عنها عندما اختارت العمل الخارجي .



الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة

تمهيد

1.1. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1.1 الدراسة الاستطلاعية

2.1 مجالات الدراسة

3.1 مناهج وأدوات الدراسة

4.1 طريقة تحليل وفرز المقابلة

5.1 مجتمع وعينة الدراسة

2. عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1.2 المحور الأول: الأدوار المهنية للمرأة العاملة

2.2 المحور الثاني: الأدوار الأسرية للمرأة العاملة

3. ملخص تحليلي لنتائج الدراسة

خلاصة

تمهيد:

تشتغل المرأة طاقة بشرية كبيرة في المجتمعات البشرية، إلا أن هذه الطاقة بقيت معطلة في بعض المجتمعات وخاصة العربية منها وقد يكون العامل الاساسي الذي كمن وراء ذلك يعود إلى البعد الثقافي، ولكن مع التغيرات والتحويلات التي طرأت على البنيات الإقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمعات نتيجة الحداثة الوافدة إليها، كانت وراء تغير وضعها فأصبح الاهتمام بهذه الطاقة من الأولويات لما لها من دور في عملية التنمية، ومن أهمية في تطور المجتمعات، الأمر الذي جعل المرأة العربية عامة والجزائرية خاصة تشارك الرجل في العمل خارج المنزل ومن هنا يطرح الاشكال نفسه حول ازدواجية العمل التي تقوم به المرأة داخل البيت وخارجه وكيفية التوفيق بينهما، وهذا ما سنحاول الغجابة عنه من خلال دراستنا، فالمعلومات المتحصل عليها من خلال التقصي الميداني ضرورية للربط بين البحث النظري والتجميع المعلوماتي الميداني، وبذلك يكل هذا الربط نوع من الفهم الذي يوصلنا إلى ضبط النتائج.

1. الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1.1. الدراسة الاستطلاعية :

تمثل الدراسة الاستطلاعية "الخطوة الأولى التي تسبق الاستقرار نهائيا على خطة الدراسة ، ويفضل القيام بدراسة الاستطلاعية على عدد محدود من الأفراد"¹ ، لذا تعد الدراسة الاستطلاعية من أهم الخطوات التي يقوم بها الباحث كله و إهمال الكتابة عن الدراسة الاستطلاعية ينقص البحث أحد العناصر الأساسية فيه ويسقط عن الباحث جهدا كبيرا كان قد بذله في المرحلة التمهيدية للبحث² وقد كانت دراستنا الاستطلاعية في شهر فيفري 2022 بحيث اعتمدنا على مقابلة خمسة المبحوثات كعينة أولية من أجل التعرف عليهن.

1.2. المجال المكاني والزمني للدراسة:

ترتكز الدراسة الميدانية على تحليل واقع الميدان الذي جرى فيه البحث، فلا بد من تحديد مجالها الزمني والمكاني.

المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية استشفائية ابن سينا لدائرة ماسرة ولاية مستغانم ، وهذا من خلال التوجه القصدي لأمهات عاملات في مؤسسة .

التعريف بمدينة ماسرى:

هي إحدى البلديات التابعة لولاية مستغانم الجزائرية. يعود تاريخ إنشاء البلدية إلى سنة 1841 من طرف الاستعمار الفرنسي وكانت تسمى آنذاك باسم أبوكير إلى غاية 1962

رجاء محمود أبو علام ، مناهج البحث في العلوم النفسية و التربوية ، دار النشر للجامعات ، القاهرة ، 2004 ، 187

محي الدين مختار ، بعض تقنيات البحث و كتابة التقارير ، مجلة العلوم الانسانية ، عدد5 منشورات جامعة قسنطينة ، الجزائر 1995، ص 96²

الفصل الرابع:

الإطار الميداني للدراسة

حيث تمّ الاستغناء عنه نهائياً واسترجعت اسم ماسرة، وهو الاسم الذي كانت تعرف به المنطقة منذ العهد التركي. وحسب الروايات التي استقيناها من طرف بعض الشيوخ المصلحين أبا عن جد عن تاريخ ماسرة، فإنها كانت منطقة غنية بالمياه الجوفية منذ زمان، كما أنها عرفت عبر التاريخ القديم أحداثاً كبرى، حيث لا تزال بعض الآثار والمعالم التاريخية شاهدة على أن الإنسان الأول ما قبل التاريخ عاش بالمنطقة، ومنها موقع أثري يحمل اسم رجال الكهف لا تزال إلى اليوم فيه مغارات تحت الأرض ولا أحد يعرف أسرار مداخلها ما عدا تلك الأدوات والأواني القديمة ومكتشفات نادرة تمّ العثور عليها من طرف باحثين أثريين بمبادرة من الباحث والمؤرخ عبد القادر بن عيسى رحمه الله الذي كان مهتماً بالمواقع والمعالم الأثرية عندما كان مديراً للثقافة بولاية مستغانم في سنة 1984. هذا، فضلاً عن تلك المعالم المتواجدة بغابة سيدي بن ذهبية، وإن بلدية ماسرة عرفت منذ الاستقلال إلى يومنا هذا قفزة عمرانية وكثافة سكانية نظراً لموقعها الاستراتيجي على الطريق الوطني الذي يتوسطها، وكذلك قربها المدينة مستغانم بمسافة 12 كلم ومدينة غليزان بمسافة 44 كلم. كما أن النمو الديمغرافي الذي عرفته تطّلب من مسؤولي البلدية الذين تعاقبوا على تسييرها التركيز على إنجاز مشاريع ذات أولوية، ومنها الماء الشروب وقنوات صرف المياه والمرافق الصحية وتعبيد الطرقات، وللقضاء على أزمة الماء أدت المشاريع إلى إنجاز خزانات منها خزان جديد بسعة 2000 متر مكعب وموقعين 02 لمصادر الماء ومضختين 02 و04 محطات للتقريب.

التعريف بالمؤسسة الاستشفائية ابن سينا ماسرى :

تقع مستشفى ماسرى في الجهة الجنوبية الغربية بـماسرى وللاشارة فإن المستشفى ذات طابع جوارى لتقريب الخدمات الصحية اللازمة للمواطنين، وتم إنشاء المؤسسة الاستشفائية بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 07-140 المؤرخ في 02 جمادى الأولى عام 1428- الموافق ل 19 ماي سنة 2007 م يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية وتنظيمها وسيرها، ومن ثم الانطلاق الفعلي في تقديم مختلف الخدمات الصحية ومزاولة مختلف الأنشطة المتعلقة بها منذ جانفي 2019 وكذا التشغيل الفعال للخدمات التالية:

- غرفة الطوارئ

- التوليد

- الطب الداخلي

ويتمثل دورها في التكفل بمرضى دائرة ماسرى والبلديات والقرى المجاورة

المجال الزمني:

ونقصد به تلك الفترة الزمنية التي يبدأ فيها الباحث دراسته، كان تاريخ بداية الدراسة من شهر فيفري 2022 إلى غاية جوان 2022.

2.1. مناهج البحث وأدواته:

يعتبر المنهج خطوة رئيسية في تنظيم وترتيب أفكار الباحث للوصول إلى نتائج منطقية وهو مجموعة من الأسس والقواعد التي يتبناها الباحث بغرض التوصل إلى نتائج معينة ويعتبر من أهم الخطوات في إنجاز البحث العلمي.

كما أنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، إما من أجل الكشف عن الحقيقة حيث نكون بها جاهلين، أو من البرهنة عليها للآخرين حيث نكون بها عارفين¹.

وقد اعتمدنا في دراستنا لها الموضوع على المنهج الكيفي الذي يستخدم في اغلب بحوث العلوم الاجتماعية، كما انه يتوافق ويتمشى مع دراستنا ورغبة منا بهدف التعرف على كل الحقائق المتعلقة بالموضوع ثم معالجة هذه الحقائق والمعلومات بأسلوب علمي للخروج بنتائج منطقية تجيب عن نتائج التي ينوي الباحث دراستها.

¹ عبد الرحمان بدوي، مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات الكويت، طبعة 3، 1977، ص 04، نقلا عن جربوعة حذيفة محمد الأمين، ص76.

3.1. أدوات البحث:

هذه المرحلة تعتبر أهم مرحلة فهي تحتاج إلى عناية كبيرة من طرف الباحث لأن الأدوات التي يعتمد عليها في جمع المادة اللازمة لموضوع دراسته مهمة جدا كما يمكنه الاعتماد على ذلك في أكثر من أداة وذلك حسب ما يتطلبه موضوع الدراسة وعليه تتمثل هذه الأدوات في الاستمارة والمقابلة.

1.3.1 المقابلة:

وتم الاعتماد على المقابلة التي تعتبر الأداة الرئيسية لجمع المعلومات حول تأثير الأدوار الرئيسية على الرضا الوظيفي للمناوبات العمالات الذي قام بتزويدنا بمعلومات حول وعليه فالمقابلة تعرف بأنها محادثة أو حوار موجه بين الباحث من جهة، وشخص أو أشخاص آخرين من جهة أخرى، بغرض الوصول إلى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة، يحتاج الباحث الوصول إليها، بضوء أهداف بحثه.

فالمقابلة هي عملية تقصي علمي يقوم على مسعى إتصالي كلامي من أجل الحصول على بيانات لها علاقة بهدف البحث¹.

من خلال التعريفات السابقة يتضح لنا:

✓المقابلة: هي معلومات شفوية يقدمها المبحوث، من خلال لقاء يتم بينه وبين الباحث أو من ينوب عليه

✓يقوم الباحث في المقابلة بطرح مجموعة من الأسئلة على المبحوثين وتسجيل والإجابات على الاستمارة المخصصة لذلك.

¹ سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، ط 2، 2012. ص 29.

1.3.2. الملاحظة: تعتبر الملاحظة من بين الأدوات المنهجية المهمة في البحث العلمي ومن خلالها نصف الظاهرة محل الدراسة والملاحظة كوسيلة بحثية تتمتع بفوائد كبيرة تميزها عن الوسائل الأخرى، حيث تعطي:

الباحث إمكانية ملاحظة سلوك وعلاقات وتفاعلات المبحوثين والاطلاع على كيفية تعاملهم مع بعضهم وأنماط عيشهم.

إن الملاحظة تصنف عادة ضمن التقنيات الكيفية للبحث الاجتماعي، بما هي تقنية تهدف إلى اكتشاف موضوع الدراسة والتعرف عليه¹.

فالملاحظة تسهل علينا تحليل وتفسير الظواهر وتساعدنا الملاحظة في التعرف على مدى صدق إجابات المبحوثين في الاستمارة وكذا التعرف على أهم وسائل التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة وعدد المكاتب الموجودة بها هذه الوسائل والتعرف عن قرب على نوعية الاتصال السائد وطبيعة العلاقات التي تجمع بين العمالوتعرف هذه الأخيرة بأنها: هي انتباه مقصود ومنظم للظواهر والأمر بغية اكتشاف أسبابها وهي تمثل الخطوة الأولى في البحث العلمي.

4.1. طريقة فرز وتحليل المقابلة:

إعتمدنا على التحليل الموضوعاتي الذي هو "سيرورة لتجسيد ما نريد ملاحظته في الواقع ويبدأ هذا التحليل لأثناء استخراج الباحث المفاهيم من فرضيته أو من أهداف بحثه"². ومن هناحتوى العرض التحليل لنتائج الدراسة على محورين أساسيين:

¹ شارلين هس وباتريشيا ليفي، البحوث الكيفية في العلوم الاجتماعية ترجمة هناء الحوهرى، المركز القومي للترجمة، مصر، 2011، ص 38.

² بكاي ميلودي، أهمية التحليل المفهومي في البحوث والدراسات العلمية، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، العدد 1، 2011، ص 11.

- الأدوار المهنية للمرأة العاملة
- الأدوار الأسرية للمرأة العاملة

ومن خلال هذه المحاور الرئيسية قمنا بتقسيم الأسئلة على اساس أغلبية إجابات المبحوثات مع التبرير.

5.1. مجتمع البحث وعينته:

تعتبر مرحلة تحديد مجتمع الدراسة من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية وهي يتطلب من الباحث دقة بالغة حيث يتوقف عليها إجراء البحث وتصميمه وكفاءة نتائجه فمجتمع الدراسة هو المجتمع المتاح والذي يقوم أساسا على تحديد حجم المجتمع الأصلي وما يحتويه من مفردات إلى جانب التعرف أكثر على تكوينه من خلال دراستنا.

حيث يعرف مجتمع البحث على أنه جميع المفردات أو الأشياء التي تريد معرفة الحقائق عنها¹.

1.5.1. عينة الدراسة:

إن اختيار العينة التي ستجرى عليها الدراسة من أهم الأعمال التي يقوم بها الباحث؛ لأنها أيسر للتطبيق وأقل تكلفة من دراسة المجتمع الأصلي بشرط أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلي وتعرف عينة البحث بأنها مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج، وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي.

وقد اعتمدنا في دراستنا على العينة المتمثلة في العينة القصدية من خلال إجراء مقابلة معأمهات عاملات.

¹ منير حجاب، الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية، ط3، دار الفجر للنشر والتوزيع، دم.ن، د.س.ن، ص22.

حيث تعرف هذه العينة بأسماء متعددة العينة القصدية بأسماء متعددة مثل العينة العمدية، أو العينة النمطية وهي أسماء تشير كلها إلى العينة التي يقوم الباحث باختيار مفرداتها بطريقة تحكيمية لا مجال فيها للصدفة، بل يقوم هو شخصيا باقتناء المفردات الممثلة أكثر من غيرها لما يبحث عنه من معلومات وبيانات، وهذا لإدراكه المسبق ومعرفته الجيدة لمجتمع البحث وعناصره الهامة، التي تمثله تمثيلا صحيح¹.

¹ أحمد بن مرسلني، مناهج البحث العلمي ، ط4، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص197.

2. عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1.2 المحور الأول : الأدوار المهنية للمرأة العاملة

تمهيد:

إن الدافع من وراء خروج المرأة للعمل يختلف سواء كان ماديا بتحقيق الاستقلالية الاقتصادية عن الزوج، أو معنويا لتحقيق ذاتها ومكانتها، ودورها الاجتماعي، فإن قدرتها على انجاز المهام الأسرية والمهام المهنية بالتكافؤ يعتبر خطو اساسية خاضتها في حياتها، والتوافق بين كلا الدورين دليل على وضعيتها المستوية سواء في منزلها أو في مكان عملها، لذلك تطرقنا في هذا المحور إلى مجموعة أسئلة عن الحياة المهنية التي تجتازها وما هدفها من هذا الدور كون لها دور رئيسي في المنزل وعن علاقاتها الأفقية والعمودية.

1. ماهو دافعك للخروج إلى العمل؟

بعد الإطلاع على إجابات المبحوثات، نلاحظ أن هناك اختلاف واضح في تفسير السبب أو الدافع الذي جعل المرأة تخرج إلى العمل خارج المنزل، وليس هناك إجابة واحدة فقط بل كل مبحوثة لها وجهتها في هذا الطرح.

فهناك نساء عاملات يعملن خارج البيت بدافع تطوير الذات وتحقيق الطموح

الشخصي وهذا حسب المبحوثة رقم 08.

المبحوثة رقم 08:

في حقيقة الأمر أود أن اعطي لشخصيتي مكانة في عائلتي واثبت نفسي لأمر عائلية كالأقارب وخاصة الأعمام، ويكون غسيمي في لان بعض الاشخاص.

34 سنة، جامعي، بعيد عن مقر العمل، جيد، مهندسة الاعلام الآلي، 07 سنوات، أربع أطفال.

ومنهن من يعملن بدافع ىنقص المدخول الأسري، ومساعدة الزوج في المتطلبات الضرورية للعيش من جهة وتحقيق الاستقلال المادي من جهة أخرى، وهذا ما جاء على لسان المبحوثة رقم 09.

المبحوثة رقم 09:

قبل زواجي لم يكن زوجي موافق على العمل وتقبلت الامر عادي، لكن بعد مرور فترة من الزواج، وسوء الحالة المعيشية في تلك الفترة، تحدثت مع زوجي في أمر العمل خارج البيت وأقنعتة بالتعاون مع بعض، فتقبل فكرة العمل.

30 سنة، الثالثة ثانوي، قريب من مقر العمل، متوسط، مساعدة التمريض، 07 سنوات، ثلاثة أطفال.

في حين هناك نساء يعملن من اجل ضمان المستقبل لأولادهن، ورفع مستوى المعيشية والتطرق إلى الكماليات لتوفر كل المتطلبات، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الاستاذة "بريكة حميدة" التي قامت بدراسة ميدانية على عينة من العمالات المتزوجات حول واقع عمل المرأة في المجتمع الحضري بين الأدوار الأسرية والمهنية، بحيث استخلصت عدة نتائج فيما يخص دافع خروج المرأة العاملة وتمثلت أهمها:

"يعتبر تحسين الوضع المادي من آثار الإيجابية لعمل المرأة على أسرته، فالعمل يجعلها قادرة على تحسين دخل الأسرة والإنفاق بطريقة رشيدة، مما يسهم في تحسين مستواها المعيشي ومستوى أسرتها.

اختلفت دافع خروج المرأة للعمل وجاءت في مقدمة الدوافع الرغبة في تحقيق الطموح وتطوير الذات"¹.

2. هل تسعين للوصول إلى مناصب قيادية في المؤسسة؟

يتضح لنا أن إجابات افراد عينة البحث على التساؤل بعد السقف الزجاجي، كانت أغلبهن لا يسعين إلى تبني مناصب قيادية ، بل يعملن لتلبية المتطلبات والكماليات كحد أعلى وليس تبني مناصب قيادية، ذلك أن عادات وتقاليد المجتمع تمنعها من تقلد مناصب قيادية وهذا ما يتوافق مع ما تتبناه هذه النظرية بحيث هي " ظاهرة عالمية تعاني منها كل نساء في الدول المتقدمة و النامية على حد سواء ، وهي تعتبر عن وجود حواجز اصطناعية معتمدة على التقاليد و الأعراف ، أو حتى على تحيز مؤسسة ، مما يمنع أصحاب الكفاءات من التدرج في الوظائف المختلفة و بالتالي فهي من أهم و أبرز أسباب عدم وصول المرأة إلى القمة"² وهذا للتذكير أيضا بما اعتمدت عليه هذه الدراسة في المقاربات السوسيولوجية ، ومن جهة أخرى كذلك المهارات والقدرات ليست بالكافية لنقص الخبرة المهنية والتطلع لكل جوانب العمل.

¹ بريقة حميدة ، واقع عمل المرأة في المجتمع الحضري بين الأدوار الأسرية و المهنية ، جامعة الجزائر

2، ص 205

² جربوعة حذيفة محمد الأمين، مرجع سبق ذكره، ص 25.

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع:

المبحوثة رقم 12:

لم افكر أبدا في فكرة القيادة منذ دخولي لعملي، اعمل فقط لأتقاضى اجر وليست لدي الجرأة للتعامل مع زملائي كقيادية، بالإضافة إلى المستوى الوظيفي لا يمكن أن أتقلد مناصب قيادية.

35 سننن الثالثة ثانوي، قريب من مقر العمل، مقبول، إدارية، 05 سنوات، طفلة واحدة.

لكن من ناحية المبحوثة رقم 08 تبين أن لها رغبة كبيرة في تحقيق بعد السقف الزجاجي، وتسعى إلى الوصول إلى القيادة كون أنها أنهت مستواها الدراسي فلا بد من إكمال مسارها المهني، ولا يذخب تعبها سدى.

المبحوثة رقم 08:

في بيتي لدي سلطة القرار وأستطيع ان أتقلد مناصب قيادية وأسعى لذلك، فمشواري الدراسي وتطلعي على العالم الخارجي، أتحمل مسؤولية العمال والقيادة في المؤسسة، وإن أتاحت لي الفرصة لن أضيعها، وأثبت مكانتي في المجتمع.

34 سنة، جامعي، بعيد عن مقر العمل، جيد، مهندسة الاعلام الآلي، 07 سنوات،

أربع أطفال

3. في رأيك هل الادوار الاسرية لها تأثير في القيام بالادوار المهنية؟

من خلال تصريح المبحوثات، الأدوار الأسرية لها تأثير على الأدوار المهنية، ذلك أن بالهن يظل مشغول ويفكر في أطفالهن، وهناك عاملات يرجعن وقت متأخر مقارنة بالزوج، أي هو الذي يرجع إلى البيت قبلها، فهن لا يركزن مع عملهن بشكل تام ليس مهملات، لكن يخمن في اسرتهن.

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع:

الأدوار المهنية تتأثر بالأدوار الأسرية، كون ان دور المرأة الأولي هو داخل بيتها وليس خارجه، نتيجة التغيرات خرجت المرأة للعمل أو بالأصح اضافت لدورها الأساسي دور آخر، فالأسرة عند المرأة العاملة من منطلق أولي حتى وإن باتت تحمي دورها المهني.

المبحوثة رقم 07:

نعم، فأحيانا المشاكل التي تواجهني في اسرتي اتأثر بها في عملي، فلا تعود لدي الرغبة في العمل وأتعجز عليه، وأفكر في طفلي الذي اتركه عند أمي، فالأدوار الأسرية متطلباتها لا تنتهي ولا بد من التخمين فيها لتسوية الوضع وعدم الوقوع في المشاكل الأسرية. 27 سنة، جامعي، بعيدة عن مقر العمل، متوسط، قابلة 06 سنوات، طفل.

4. هل يتناسب الاجر الذي تتقاضينه مع الجهد الذي تقدمينه للمؤسسة؟

من خلال تصريح المبحوثات فيما يخص الاجر، فمعظم المبحوثات غير راضين عنه، مقارنة بالجهد المبذول داخل المؤسسة، وهذا ما أكدته أيضا زوزو مروى في نتائجها "يتضح لنا أن العاملات بالمؤسسة محل الدراسة أجرهن ضعيف بدرجة كبيرة وهو مايفسره متوسط إجابتهن حول عبارات بعد الرضا عن الأجر¹ " في دراستها أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة بحيث المبحوثات غير الراضين عنه في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية جمورة ، ولم تربط العاملات نقص في الاجر مقارنة بالجهد فقط، بل اضافت عامل الغلاء المعيشي، وتكاليف المتطلبات المعيشية، وغياب عن الاسرة طيلة اليوم بزيادة ساعات العمل أحيانا.

¹ زوزو مروى، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015-2016، ص 112.

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع:

المبحوثة رقم 10:

بالطبع لا فالعيش في الوقت الحالي وللغلاء الفاحش، فالأجر دائما يكون غير كافي، ونحن نبذل جهدا لا يساوي ما نتقاضاه.

37 سنة، جامعين قريبة من مقر العمل، حسنة، ممرضة، 14 سنة، ثلاثة أطفال.

أما المبحوثة رقم 06 فهي ترى أن الأجر يتناسب مع الجهد المبذول، ذلك لأنها مناوبة وأحيانا تمضي مناوبة ليلية دون عمل، أين ربطت الأجر فقط بالجهد المبذول.

المبحوثة رقم 06:

يتناسب أجر مع الجهد الذي أتقاضاه وأحيانا أقضي المناوبة فارغة دون عمل، فأجري يكون أكثر من جهدي.

27 سنة، جامعي، بعيدة عن مقر العمل، متوسط، قابلة مناوبة، 03 سنوات، طفل واحد.

5. كيف هي معاملة رؤساء المؤسسة وهل تتميز بالعدل والمساواة دون تمييز؟

عالجت المبحوثات فكرة معاملة الرؤساء بالنفي للمساواة والعدل داخل المؤسسة، فكانت أغلبية المبحوثات يرفضن نمط إشراف الرؤساء الذي يتخلله الإهانة والتمييز بين العاملات، وهناك من تعرضت إلى التحرش من طرف رئيسها، ويطالبن المبحوثات في تغيير نمط الإشراف.

المبحوثة رقم 01:

يوجد هناك نوع من الحقرة والتمييز بحكم لدي عدة خصامات مع رئيس المصلحة، وحتى وصلت على شجار صعب لاني شعرت بالإهانة وعدم العدل بينعاملات معي .

27 سنة، الثالثة ثانوي، قريب من مقر العمل، متوسط، مساعد التمريض، 06 سنوات، طفلة.

يختلف نمط الاشراف في ل مصلحة حسب تصريح العاملات، فمما سبق في تصريحهن أن الإشراف غير عادل ومسؤول، وذلك في مصلحة الاستعجالات، لكن حسب المبحوثة رقم 11 ليس هناك أي مشكل في نمط الغشراف حيث يسود جو أخوي وحتى التعاون في بعض الأحيان، وذلك في مصلحة الموارد البشرية.

المبحوثة رقم 11:

ليس لدي أي مشكل مع رؤسائي، جو أخوي، معاملة حسنة، يقدرون ظروفني بحكم أسكن بعيدة عن عمل، فيتغاضون عن التأخير.

34 سنة، جامعي، بعيدة عن مقر العمل، متوسط، إدارية، 13 سنة، طفلة.

6. هل تتلقين الدعم والمساندة من زملائك في المؤسسة؟

من خلال ما تقدمت به المبحوثات حول المساندة من طرف زملاء المؤسسة، أن أغلبية العاملات يتلقين الدعم الكافي داخل المؤسسة، وذلك ما جاءت به و أكدته أيضا نفس الدراسة السابقة ل زوزو مروى " يتضح لنا أن العاملات بالمؤسسة محل الدراسة لديهن رضا عن جماعات العمل¹ " المبحوثة رقم 12.

¹ زوزو مروة، مرجع سبق ذكره، ص 112.

المبحوثة رقم 12:

أتلقى الدعم الكافي الحمد لله، بحكم زميلاتي أيضا يعيشون نفس الخالة، وغالبا المساندة تكون عند مرضي أو حالات استثنائية.

34 سنة، جامعي، بعيدة عن مقر العمل، متوسط، إدارية، 13 سنة، طفلة.

ومن جهة المبحوثة رقم 09 فهي لا تتلقى الدعم من طرف زملائها في المؤسسة وتصنفهم بالأنانيين حسب ما جاء في تصريحها.

1.3 المحور الثاني : الأدوار الأسرية للمرأة العاملة

تعتبر الأسرة نظام أساسي وعام يعتمد على وجودها وبقائها المجتمع واستمراره، وهي التي تمد المجتمع بأعضاء جديدة للقيام بأدوارهم في النظم الاجتماعية الأخرى، وتعتبر الأم المحرك الأساسي لهذه الأسرة، وخروجها للعمل يفرض عليها تحمل القيام بمسؤوليتين، الأولى تدبير شؤون بيتها ورعاية أطفالها، والثانية التزامها بواجباتها المهنية، وعليه فإنها بحاجة إلى التخطيط والتنظيم في حياتها وإلى المساندة خاصة العائلة من تحقيق هذا التوازن، ومن خلال هذا المحور قمنا بمعالجة التساؤلات المطروحة عن مدى توفيقها في أدوارها الأسرية من ناحية واجباتها المنزلية، وكذلك التحصل الدراسي لأبنائها بالإضافة إلى المساندة العائلية.

1. هل تقومين بكل واجباتك المنزلية قبل وبعد العودة من العمل؟

الملاحظ من خلال المبحوثات حول هذا التساؤل أن أغلبية الإجابات كانت مقتصرة على

أنهن يقمن بواجباتهن المنزلية قبل وبعد العودة من العمل.

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع:

ومن هنا يتضح أن الواجبات المنزلية لدى المبحوثات حتمية ومفروضة عليه، والمرأة بحد ذاتها تحرص على أن تكون منصقة بين الجانب الاسري والجانب المهني، وأن العمل ليس حجة بل دافع لتتحمل مسؤوليتها ولتبين جدارتها في مجتمعها، ويمكن أخذ المبحوثة رقم 03 كمثال لإجابتها.

المبحوثة رقم 03:

نعم أقوم بكل واجباتي على أكمل وجه، فهذا واجب علي كوني مسؤولة عن منزل ولدي طفل فلا بد من ذلك.

28 سنة، جامعي، قريب من العمل، مقبول، إدارية، 09 سنوات، طفل واحد.

أما المبحوثات التي كانت عكس الإجابة السابقة، أي أنهن لا يقمن بواجباتهم قبل وبعد العودة من العمل، فكان عددهن اقل مقارنة بالمبحوثات اللاتي سبقن. وهذا لأن المبحوثات يعملن نظام المناوبة الليلية، وبالتالي عمل المناوبة مرهق جدا ولا يمكن أن يقمن بالاعمال والواجبات المنزلية في كلا الفترتين، فهن يخترن الفترة التي يكن فيها مرتاحات جسديا حسب المبحوثة رقم 02.

المبحوثة رقم 02:

لا أقوم بعلمي في البيت قبل العمل لكن بعد العودة من العمل حتى أرتاح من تعب

العمل، لكن بعد الإستراحة أقوم بكل واجباتي، بحكم أنني اقيم مع عائلة زوجي، فلا بد من التعويض من أجل تفادي المشاكل.

24 سنة، جامعي، قريب من مكان العمل، متوسط، ممرضة مناوبة، عامين، لا يوجد أطفال.

2. كيف تنظمين وقتك عند العودة من العمل؟

مما صرحت به المبحوثات في هذا الطرح، نجد أن غالبيةهن تنظمن وقت العودة من العمل حسب الأولويات.

فالتنظيم عند المبحوثات هو اساس التوفيق في الأدوار الأسرية، ووفق رزنامة تتماشى بنفس الوتيرة طيلة الاسبوع، مما يساعد على الموازنة بين المنزل والعمل الخرجي ، وهذا ما جاء في الفصل النظري (مسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة تحت عنوان استراتيجيات توفيق المرأة العاملة بين الأدوار المهنية و الأدوار الأسرية) بحيث التنظيم هو عنصر مهم في ذلك وجاء في دراسة كامليا عبد الفتاح : "تحاول المرأة العاملة جاهدة من أجل تنظيم وقتها نظرا لتعدد أدوارها فهي تقوم بدورين اجتماعيين و هذا ما يؤدي إلى خلق روح النظام و الاستقلال "والمبحوثة رقم 12 هذا ما صرحت به أيضا .

المبحوثة رقم 12:

أنظم وقتي لأنه غذا لم أنظم وقتي لا استطيع التوفيق بين العمل والبيت، عندما أنهض صباحا أحضر الفطور وفي نفس الوقت أنظف البيت، ومن بعدها ابنتي أحضرها، ينهض زوجي انلهى به جيدا حتى يذهب غلى عمله، ومن ثم أرتب نفسي واخرج من البيت مباشرة إلى منزل أمي، أترك ابنتي عندها وآتي إلى عملي، تقريبا يوميا هكذا.

35 سنة، الثالثة ثانوي، قريب من مقر العمل، مقبول، إدارية، 05 سنوات، طفلة واحدة.

ومن وجهة نظر المبحوثات التي ترى أن العمل يضيع لها من تنظيم وقتها، هن من فئة الإداريين، بحكم ان عمل الإدارة متعب، ولا يمكن القيام بالاعمال المنزلية بوتيرة منظمة.

المبحوثة رقم 04:

وقتي ليس منظم كما يجب علما أن العمل الإداري متعب خصوصا على المرأة المتزوجة صاحبة مسؤوليات وواجبات إضافية مقارنة بالمرأة الغير متزوجة، فليس لدي برنامج اسير عليه، تارة أقوم ببعض الأعمال وتارة أتركها لآخر الليل، بعد نوم الاطفال.

26 سنة، جامعي، بعيدة عن مقر العمل، متوسط، إدارية، 03 سنوات، طفلين.

3. في رايك هل عمل المرأة يؤثر في قيامها بالادوار الاسرية؟

في هذه الحالة نرى أن المبحوثات لا يحملن العمل مسؤولية القيام بأدوارهن الأسرية وليس بالضرورة أن يؤثر العمل على ذلك، بل يزيد من توعية المرأة ويجعلها مثل في شخصيتها، وأن الأدوار الأسرية أيضا تقتصر على الماكثة في البيت، وهناك نساء غير عاملات ولا يقمن بأدوارهن الاسرية، فبالتالي العمل لا يؤثر على الادوار الاسرية، وهذا جاء عكس ما ما تطرقنا إليه في الفصل النظري (عمل المرأة تحت عنوان تجليات عمل المرأة) بحيث وجدنا أنه يؤثر على الأطفال و الزوج وحتى على نفسها أيضا ، هذا حسب المبحوثة رقم 03.

المبحوثة رقم 03:

لا، حسب ما أعيشه شخصيا ليس بالضرورة كونها تعمل أي تقصر، فالمرأة سواء عاملة أو ماکثة في البيت مسؤولة عن بيتها.

28 سنة، جامعي، قريب من مقر العمل، مقبول، غدارية، 03سنوات، طفل واحد.

كملاحظة من خلال ما تطرقنا إليه في الجانب النظري حول استراتيجيات التوفيق بين الادور المهنية والأدوار الأسرية، دراسة قامت بها مادوي نجية، بحيث استنتج أن معظم النساء العاملات تتجه إلى بعض الطرق كما سبق وتم ذكرها، كالإستعانة بالوسائل

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع:

التكنولوجية الحديثة والتخطيط الاسري، والتنظيم والمسؤولية، لكي لا تتأثر المهام الأسرية بالمهام المهنية كحل لذلك.

أما بالنسبة للأمهات اللاتي ترى أن العمل يؤثر على قيامها بأعمالها المنزلية، وهن فئة تقريبا معتبرة، وهذا راجع لضيق الوقت ومعظمه يقضى في مقر العمل، إضافة إلى أنهن يأتين من العمل مرهقات فتأجلن الشؤون الاسرية لوقت آخر.

المبحوثة رقم 13:

نعم فليس كل النساء تتماثل واهما نفس وجهة النظر، فبعض النساء العاملات تهتم بالعمل على حساب واجباتها المنزلية، وترى انها تقام في أي وقت وإن كان متأخرا، فعمل البيت لا ينتهي وكل يوم هناك شغل.

30 سنة، جامعي، قريب من مقر العمل، متوسط، غدارية، 07 سنوات، 04 أطفال.

4. هل عمل المرأة يمنعها من مراقبة التحصيل الدراسي لأبنائها؟

حسب ما وضحت به المبحوثات حول التحصيل الدراسي لأبناء المرأة العاملة، وهن كمثال حي على ذلك أن المرأة العاملة أو عمل المرأة بصفة عامة لا يمنع من مراقبة التحصيل الدراسي، لأنها تملك رصيد معرفي جيد مساعدة أبنائها في واجباتهم المدرسية، وتجسد مستواها الدراسي

وتجربتها على أطفالها كما أن هدفها حوز أبنائها مكانة داخل المجتمع المحيط بها، فأغلبية المبحوثات يرين أن عمل المرأة لا يؤثر في التحصيل الدراسي.

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع:

المبحوثة رقم 06:

بالعكس المرأة العاملة أكثر النساء مراقبة لأبنائها بالمقارنة مع المرأة الماكثة، وهذا نظرا لمستواها الثقافي.

27 سنة، جامعي، بعيدة عن مقر العمل، متوسط، قابلة مناوبة، 03 سنوات، طفل واحد.

ومن وجهة نظر المبحوثات اللاتي يرين عكس الإجابة السابقة فيما يخص التحصيل الدراسي، فبالنسبة لهن أن العمل يؤثر على الأبناء من ناحية الدراسة لأن المرأة العاملة لا تركز مع أبنائها لكثرة انشغالاتها سواء في عملها فمعظم الوقت تقضيه هناك، أو في منزلها بحكم تأتي متأخرة، وغن درستهم فليس بالقدر الكافي.

المبحوثة رقم 11:

نعم وأكد لأن مثلا أنا شخصيا العشاء يجب أن أقوم به، ودراسة أطفالي أيضا واجبة، إذا كيف أقوم بهما الإثنين معا، ما يجبرك ان تراجع لطفلك في المطبخ والمراجعة في المطبخ ليست ظرف ملائم للدراسة، وهنا عدم تركيز الطفل في المراجعة، وبالتالي نقص في تحصيله الدراسة.

34 سنة، جامعي، بعيدة عن مقر العمل، متوسط، إدارية، 13 سنة، طفلة.

5. هل سبق وأن حملك زوجك مسؤولية التقصير في دورك كأم؟

الملاحظ من خلال طرح هذا التساؤل أن أزواج معظم النساء العاملات يساند زوجته ويراعي ذلك ويشجعها على رفع معنوياتها، لأن ساد التفاهم على العمل منذ بداية الأمر وأصبحت المرأة تساعد زوجها في متطلبات الحياة مما خففت عليه أعباء المصاريف على عكس ما تطرقنا إليه في

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع:

الجانب النظري في الفترات الزمنية السابقة العمل والقوت مكلف بالرجل، والمرأة منسوبة إليها أعمال البيت فقط.

المبحوثة رقم 05:

لا لأن التفاهم ساد من بداية الأمر، وأنا شخصيا اعطيه فرصة ذلك جاهدة على شؤون بيتي وأولادي وأتلقى الدعم منه أحيانا،

40 سنة، ظ جامعي، قريب من مقر العملن مقبولن إدارية، 08 سنوات، طفل.

أما بالنسبة لفئة المبحوثات المتبقيات واللاتي أجبن على أساس أن الزوج يحمل زوجته مسؤولية تقصيرها في دورها كأم، نتيجة ترك الأطفال في الروضة أو عند أهل زوجته، فهو يرى الأطفال محرومين من حنان أمهم وهي عامل أساسي في تنشئتهم الاجتماعية، ومن مبحوثة أخرى يحملها مسؤولية تقصيرها كزوجة اتجاه والديه، وعدم الاعتناء بهم حسب ما صرحت به.

المبحوثة رقم 02:

لم أبح أما لحد الساعة، لكن زوجي حملني مسؤولية تقصيري اتجاه والديه، أتذكر أنهم مرضوا وتوجب علي الذهاب إلى العمل.

24 سنة، جامعي، قريب من مقر العمل، متوسطن ممرضة مناوبة، عامين، لا يوجد أطفال.

6. هل تتلقين المساعدة من عائلتك وعائلة زوجك؟

من خلال إجابات المبحوثات، إن غالبيةهن يتلقين المساعدة من طرف كلا العائلتين، للمساعدة على القيام بدورها المهني، وهذا حسب نظرية العلاقات الانسانية التي تنمي روح التعاون بين الأفراد والمجموعات، وتحفيز الافراد والمجموعات على الانتاج، "1، بحيث تعرف السلوك الانساني على انه "أحد العناصر الرئيسية المحددة للكفاءة الانتاجية"2، ذلك ان تلقت المرأة العاملة الدعم العائلي حتما سوف تكون لها القدرة على الإنتاج في عملها.

المبحوثة رقم 01:

نعم، أجد المساعدة الكافية من عائلتي، أما بالنسبة لعائلة زوجي، البيت قريب من مسكني.

27 سنة، الثالثة ثانوي، قريب من مقر العمل، متوسط، مساعدة التمريض، 06 سننوات، طفلة واحدة.

وكملاحظة من المقابلة التي أجريت مع المرأة العاملة في هذه المؤسسة، فالمساعدة تتلقاها بصفة دائمة من طرف عائلتها والأم بصفة خاصة، وهذا راجع إلى صلة القرابة القوية التي تربط الام بابنتها مقارنة بأم الزوج وعائلته.

وحسب ما صرحت به المبحوثة رقم 10: أنها لا تتلقى المساعدة من كلا العائلتين، إلا فقط لظروف خاصة كالمرض وليس لدورها المهني كما نجد المبحوثة رقم 03 تقيم في مسكن شخصي بعيدة عن أهلها وأهل زوجها.

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع:

المبحوثة رقم 10:

لا أتلقى المساعدة من عائلتي أو عائلة زوجي ، إلا لظروف خاصة كالمرض فقط.

37 سنة، جامعي، قبية من مقر العمل، حسنة، ممرضة، 14 سنة، أم لثلاثة أطفال.

Wondershare
PDFelement

3. ملخص تحليلي لنتائج الدراسة

اعتمادا على تحليل المقابلات التي أجريت مع عينة البحث تمكنا من التوصل إلى النتائج التالية :

بالنسبة للمحور الأول الأدوار المهنية للمرأة العاملة نجد أن :

- خروج المرأة للعمل قد جاء لمجموعة دوافع أهمها إثبات الذات و نقص في المدخول الأسري .
- لا تهدف المرأة العاملة داخل المؤسسة الاستشفائية إلى تبني مناصب قيادية .
- الأدوار الأسرية للأم العاملة تحد من تأدية واجبها المهني وتؤثر على اهتماماتها الوظيفية
- لا يتناسب الأجر و الجهد داخل المؤسسة لدى العاملات وذلك لعدة عوامل عامل الغلاء المعيشي و الزيادة في متطلبات المعيشية للأسرة .
- تخوف الكثير من العاملات من نمط الإشراف داخل المؤسسة و المطالبة بتغييره .
- تتلقى العاملات المساندة الداخلية في المؤسسة لتأدية مهامها الأسرية .

بالنسبة للمحور الثاني الأدوار الأسرية للمرأة العاملة أن :

- الواجبات المنزلية لدى العاملات مسؤولية حتمية والعمل ليس عامل للتقصير فيها .
- يعد التنظيم عامل أساسي عند العاملات لتأدية الدور الأسري .
- الأدوار المهنية للأم العاملة لا تحد من تأدية واجبها الأسري .
- المستوى التعليمي والثقافي الذي تحصلت عليه الأم العاملة يحدد التحصيل الدراسي لأطفالها .
- أغلبية الأزواج يساندون زوجاتهم معنويا في القيام بأدوارهن الأسرية و المهنية .
- إن تفهم الأسرة لعمل الأم يحل معظم المشاكل ويخفف من مسؤولياتها و يساعدها على تأدية رسالتها المهنية .

خلاصة:

تقاس القيمة العلمية لأي دراسة من خلال النتائج التي يتوصل إليها الباحث، ومن خلال تعرضنا في هذا الفصل إلى عرض المعطيات المتحصل عليها من فئة المبعوثات قمنا بتحليل البيانات ومناقشة النتائج على ضوء المحاور التي بنيت عليها الدراسة محاولين ترجمة هذه المعلومات إلى مجموعة الحقائق المرتبطة بالدراسة حيث أننا توصلنا إلى النتائج المتعلقة بالبحث على مستوى معين من الموضوعية .

خاتمة



خاتمة

خاتمة :

إن من أهم مظاهر التغيير في البيئة الاجتماعية الذي يمس المجتمعات الحديثة هو النزعة التحريرية النسوية ويتجلى من خلال مطالبة المرأة بشيء من حقوقها من تعليم وعمل في مختلف مجالات الحياة ، حيث أصبحت المرأة في العالم عامة و في الجزائر خاصة تتواجد في معظم القطاعات.

إن غزو المرأة لمختلف قطاعات العمل تمخض عنه نتائج و آثار عديدة منها ما هو إيجابي كمساهمتها في بناء وتنمية المجتمع و إحساسها بقيمة انجازاتها و عطائها ، ومنها ما هو سلبي تارك آثار سلبية على هذه المرأة العاملة والذي يتبين لنا بشكل بارز في تعدد أدوارها و تكاثف واجباتها و تنوع مسؤولياتها ، فبعدما كانت المرأة سواء كانت عازبة أو متزوجة تمكث في بيتها وتكتفي بمسؤولياتها المحدودة في البيت أصبحت مسؤولة أيضا على عملها ووظيفتها في المؤسسة ، فأصبحت مسؤولة عن مجموعة مهام في العمل .

وبالعودة إلى واقع الأم العاملة في المؤسسة الاستشفائية ابن سينا في منطقة ماسرى فإن الدوافع تتغير حسب العاملات لخروجهن للعمل فهناك دافع اقتصادي و ذاتي أو اجتماعي، فأجر الزوج اليومي لم يعد كاف لتغطية كل مصاريف الأسرة (فغلاء المعيشة فرض عليها العمل ومساعدة الزوج في تحمل التكاليف)، وليس لتملك مناصب قيادية ، وأهم ما ساعد الأم على الموازنة بين دورها الأسري والمهني هو حصولها على مساعدة الزوج والأسرة خاصة من أمها كونها تعود للبيت مرهقة وعدد ساعات عملها طويلة من صباحا إلى مساء، بالإضافة إلى التخطيط الأسري والتنظيم والمسؤولية، وتوفر الأجهزة الكهرومنزلية أصبح من الضروريات وهي وسائل عصرية تخفف على الأمهات أعباء الغسيل والطبخ، كما تساعدها على ربح الوقت، ومنه التفرغ للاهتمام بأبنائها ومتابعتهم، وتلقي المساندة من طرف الزملاء داخل العمل سهل أيضا التوفيق بين الدور الأسري والمهني.

خاتمة

بالمقابل أثبتت نتائج الدراسة أن التحصيل الدراسي لأطفال الأم العاملة لا يتأثر بعملها الخارجي بل يساعد في ذلك كون لديها مستوى تعليمي وثقافي و واعي لذلك.

إلا أن أهم المشاكل التي تعاني منها الأمهات يتمثل في نمط الإشراف أي رؤساء العمل ، والعاملات اللاتي تواجهن هذه المشاكل هن اللاتي تعملن في المصلحة التوليد الذي تكثر فيه المضايقات والقانون الداخلي للمؤسسة يفرض على بعض الموظفات التنقل إلى أماكن بعيدة عن مكان العمل وفي معظم الأحيان البقاء في مكان العمل بعد الوقت القانوني المحدد لتأخر العاملات وممنوع الخروج من المصلحة قبل أن تأتي تلك العاملات الآتي تحن وقت عملهن ، وهذا ما خلق مشاكل مع الأمهات ، إضافة إلى الأجر الذي لا يتناسب مع جهد العاملات داخل المؤسسة بحيث أضافت العاملات إلى الجهد المبذول غلاء المعيشي المشهود خلال الآونة الأخيرة .

ومن المقابلات التي تمت مع المبحوثات نرى أن الدور الأسري يؤثر على الدور المهني على عكس ذلك بالنسبة للدور المهني الذي لا يؤثر على أغلبية المبحوثات في اجتياز أدوارهن الأسرية ذلك أن العمل خارج البيت هو وليد تغيرات طرأت في البنية الاجتماعية وهو الذي أضيف للدور الأساسي للأم .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

1. أحمد بن مرسل، مناهج البحث العلمي، ط4، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
2. انتوني غدتر ، علم الإجتماع ، ترجمة : فايز الصياغ ، المنظمة العربية للترجمة ، مؤسسة ترجمان ، لبنان 2001، الطبعة 4.
3. بريكة حميدة ، واقع عمل المرأة في المجتمع الحضري بين الأدوار الأسري المهنية ، جامعة الجزائر 2 .
4. بلببوز لامية، حرقاس وسيلة،(صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية لولاية قالمة)، مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، العدد 02، 2020.
5. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، التربية والمجتمع" دراسة في علم اجتماع التربية"، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 2002.
6. حسين عبد الحميد رشوان ، العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس وعلم الاجتماع و علم الإدارة ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر.
7. رجاء محمود أبو علام ، مناهج البحث في العلوم النفسية و التربوية ، دار النشر للجامعات ، القاهرة ، 2004.

قائمة المراجع

8. زينب صلاح محمود يوسف، نهاد على بدوى رصاص، (الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة إدارة شؤون الأسرة لدى عينه من ربات الأسر العاملات بجامعة المنوفية)، المجلة العلمية لكلية التربية، العدد 5، 2019.
9. سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، ط 2، 2012.
10. سليم نعامة، سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة و النشر، بيروت، 1984.
11. سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، 1999.
12. شارلين هس وباتريشيا ليفي، البحوث الكيفية في العلوم الاجتماعية، ترجمة هناء الحوهري، المركز القومي للترجمة، مصر، 2011.
13. عبد الرحمان بدوي، مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات الكويت، طبعة 3، 1977، نقلا عن جربوعة حذيفة محمد الأمين.
14. عدلي علي أبو طاحون، حقوق المرأة العاملة، الطبعة الأولى، دار الثقافة العربية للنشر، القاهرة.
15. عمار بوحوش ومحمد الذنبيات، مناهج البحث العلمي طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
16. فؤاد إفرام البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق، لبنان، 1974.
17. كميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، الطبعة الأولى، دار الثقافة العربية للنشر، القاهرة.

قائمة المراجع

المجلات:

18. محمود عبد الرشيد بدران ، علم الاجتماع و دراسات المرأة ، الطبعة 2، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، مصر ، 2006.
19. محي الدين مختار ،(بعض تقنيات البحث و كتابة التقارير) ، مجلة العلوم الانسانية ، عدد5 منشورات جامعة قسنطينة ، الجزائر 1995.
20. مصطفى السلماني ، الزواج و الأسرة ، دار الوفاق للطباعة ، مصر ،1977.
21. مصطفى عوفي ، (خروج المرأة لميدان العمل و آثاره على التماسك الأسري) ، مجلة العلوم الإنسانية ، عدد19، الجزائر ، 2003.
22. مليكة بن زيان ، (انعكاسات خروج المرأة إلى ميدان العمل على الأسرة وعلى صحتها النفسية والجسمية) ، مجلة البحوث و الدراسات الإنسانية ، عدد 3، جامعة سكيكدة ، 2008.
23. منير حجاب، الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية، ط3، دار الفجر للنشر والتوزيع، دم.ن، د.س.ن.
24. مها عبد العزيز ،مشاكل الطفل الطبية و الصحية و التربوية ، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية ، 2005.
25. مهدي محمد القصاص ، علم الاجتماع العائلي، جامعة المنصورة، 2008.
26. سميرة منصورى وحكيمة شنان،(وضعية المرأة و التغيير الاجتماعي في الجزائر) ، مجلة البحوث و الدراسات الإنسانية ، عدد 1، جامعة سكسكدة ، 2007.

قائمة المراجع

الموسوعات:

27. نصر الدين جابر والهاشمي لوكيا، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين مليلة، 2006.
28. هناء يحي أبو شهية، الإسلام وتأصيل علم النفس، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي، مصر، 2007.
29. هنري عزام ، (المرأة العربية والعمل ، مشاركة المرأة في القوى العاملة و دورها في عملية التنمية)، مجلة مركز دراسات الوحدة العربية ، لبنان ، أبريل.
30. عبد العزيز فهمي ، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية ، دار النهضة ، القاهرة.

المعاجم والقواميس:

31. إبراهيم مصطفى، وآخرون، المعجم الوسيط، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر، القاهرة، 1972.
32. فريدريك معتوق ،معجم العلوم الاجتماعية، المعاجم الأكاديمية المتخصصة ، 2009.

الأطروحات والذكرات:

33. إبراهيمي أسماء ، (الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس المرضي الاجتماعي ،جامعة بسكرة 2015/2014.

قائمة المراجع

34. جربوعة حذيفة محمد الأمين،(المقاولاتية النسوية في الجزائر)، رسالة ماجستير، تخصص علم الاجتماع ، جامعة مستغانم، 2019/2018.
35. خلفاوي شهرزاد شيخي عائشة،(أثر ضغوط العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية حمدان بختة بسعيدة)،مذكرة ماستر،2020.
36. زوزو مروة، (أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة)، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015-2016.
37. سليمة بوطوطن ، (صراع الأدوار لدى المرأة العاملة و انعكاساته على الأسرة) ، أطروحة شهادة دكتوراه في علم النفس الاجتماعي ، جامعة سكيكدة ، 2017/2016.
38. طبيب نورا ، (واقع الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص دراسة ميدانية بالمصلحة الطبية والجراحية الضياء بورقلة)، مذكرة ماستر، جامعة قصدي مرباح،2015.
39. العارفي سامية ، (الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و الأدوار المهنية) ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل ، البويرة ، 2012/2011.
40. عبد المحسن صالح الحيدري، ابراهيم عمر عبد المطلب،(الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض)، بحث مبدئي معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 2005.
41. مادوي نجية ، (إشكالية توفيق الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و العمل الخارجي) ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع و الديمغرافيا ، جامعة سعد دحلب ، البليدة.

قائمة المراجع

42. هاجر يحيى وسميرة لعقون ، (انعكاسات عمل المرأة الجزائرية على مسؤولياتها الأسرية) مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جيجل ، 2019/2018.

Wondershare
PDFelement

الملاحق



الملحق رقم 01: دليل المقابلة :

دليل المقابلة

* المحور الأول : البيانات الشخصية .

الفئة العمرية :

- المستوى التعليمي :
- الإقامة (المسافة بين المسكن العائلي و مقر العمل) :
- الحالة العائلية:
- عدد الأطفال :
- المستوى المعيشي :
- المستوى الوظيفي:
- الخبرة المهنية:

* المحور الثاني : الدور المهني للمرأة العاملة .

- ما هو دافعك للخروج إلى العمل :
- هل تسعين للوصول إلى مناصب قيادية
- في رأيك هل الأدوار الأسرية تؤثر على الأدوار المهنية .
- هل يتناسب الاجر الذي تتقاضينه مع الجهد الذي تقدمينه للمؤسسة:
- كيف هي معاملة رؤساء المؤسسة وهل تتميز بالعدل والمساواة دون تمييز
- هل تتلقين الدعم والمساندة من زملائك في المؤسسة:

*المحور الثالث : الدور الأسري للمرأة العاملة.

- 1 - هل تقومين بكل واجباتك المنزلية قبل وبعد العودة من العمل :
- 2- كيف تنظمين وقتك عند العودة من العمل :
- 3 - في رأيك هل المرأة العاملة مقصرة في القيام بالأعمال المنزلية :
- 4 - هل ترين بأن عمل المرأة يمنعها من مراقبة التحصيل الدراسي لأبنائها :
- 5 - هل سبق و أن حملك زوجك مسؤولية تقصير في دورك كأم :
- 6 - هل تتلقين المساعدة من عائلتك وعائلة زوجك :

الملحق رقم 02: جدول البيانات الشخصية للمبحوثات:

الرقم	الفئة العمرية	المستوى التعليمي	الإقامة	الحالة العائلية	عدد الأطفال	المستوى المعيشي	المستوى الوظيفي	الخبرة المهنية
01	27 سنة	الثالثة ثانوي	قريب من مقر العمل	متزوجة	طفلة	متوسط	مساعد التمريض	06 سنوات
02	24 سنة	جامعي	قريب من مقر العمل	متزوجة	لا يوجد أطفال	متوسط	ممرضة	عامين
03	28 سنة	جامعي	قريب من مقر العمل	متزوجة	طفل	مقبول	إدارية	03 سنوات
04	26 سنة	جامعي	بعيد من مقر العمل	متزوجة	طفلين	متوسط	إدارية	03 سنوات
05	40 سنة	جامعي	قريب من مقر العمل	متزوجة	طفل	طفلين	إدارية	08 سنوات
06	27 سنة	جامعي	بعيد من مقر العمل	متزوجة	طفل	متوسط	قابلة مناوبة	03 سنوات
07	27 سنة	جامعي	بعيد من مقر العمل	متزوجة	طفل	متوسط	قابلة	06 سنوات
08	34 سنة	جامعي	بعيد من مقر العمل	متزوجة	أربع أطفال	جيد	مهندسة الإعلام الآلي	07 سنوات

07 سنوات	مساعدة التمريض	متوسط	ثلاثة أطفال	متزوجة	قريب من مقر العمل	الثالثة ثانوي	30 سنة	09
14 سنة	ممرضة	حسن	ثلاثة أطفال	متزوجة	قريب من مقر العمل	جامعي	37 سنة	10
13 سنة	إدارية	متوسط	طفلة	متزوجة	بعيد من مقر العمل	جامعي	34 سنة	11
05 سنوات	إدارية	مقبول	طفلة	متزوجة	قريب من مقر العمل	الثالثة ثانوي	35 سنة	12
07 سنوات	إدارية	متوسط	أربعة أطفال	متزوجة	قريب من مقر العمل	جامعي	30 سنة	13

الملحق رقم 03 : الهيكل الشكلي للمؤسسة الاستشفائية.



قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
90	دليل المقابلة	01
92	جدول البيانات الشخصية	02
93	الهيكل الشكلي للمؤسسة الاستشفائية	03