

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع
تنظيم وعمل بعنوان

المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وعلاقتها بالالتزام الوظيفي

دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات بمستشفى لالة خيرة - مستغانم

الأستاذة (ة) المشرف (ة):

بقدوري حورية

من اعداد الطالب (ة):

ميلود زاهية

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذة (ة)
رئيسا	أستاذة (ة) محاضر (ة) صنف ب	د. بوجحفة عمارية
مناقشا	أستاذة (ة) محاضر (ة) صنف أ	د. كرابية أمينة
مشرفا ومؤظرا	أستاذة (ة) محاضر (ة) صنف أ	د. بقدوري حورية

السنة الجامعية 2023-2022

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع
تنظيم وعمل بعنوان

المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وعلاقتها بالالتزام الوظيفي

دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات بمستشفى لالة خيرة - مستغانم

من اعداد الطالب (ة): الأستاذ(ة) المشرف(ة):

بقدوري حورية

ميلود زاهية

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ(ة)
رئيسا	أستاذ(ة) محاضر(ة) صنف أ	د. بلهوارى الحاج
مناقشا	أستاذ(ة) محاضر(ة) صنف أ	د. كرابية أمينة
مشرفا ومؤظرا	أستاذ(ة) محاضر(ة) صنف أ	د. بقدوري حورية

السنة الجامعية 2023-2022

الصفحة	الفهرس	
	ملخص الدراسة	
	الاهداء	
	شكر و عرفان	
أ	مقدمة	
الإطار المنهجي للدراسة		
2	الإشكالية	1
3	الفرضيات	2
4	أهداف الدراسة	3
4	أهمية الدراسة	4
4	تحديد المفاهيم	5
6	الدراسات السابقة	6
10	التعليق على الدراسات السابقة	7
10	الدراسة الاستطلاعية	8
الإطار النظري للدراسة		
الفصل الأول: عمل المرأة، المعوقات الاجتماعية		

13	تمهيد	
أولاً: عمل المرأة		
14	نظرة تاريخية عن عمل المرأة	1
15	عمل المرأة من منظور إسلامي	2
17	تطور عمل المرأة في الجزائر	3
19	عمل المرأة في المجتمع العربي	4
23	عمل المرأة في المجتمع الغربي	5
26	دوافع خروج المرأة للعمل	6
28	النظريات المفسرة لعمل المرأة	7
ثانياً: المعوقات الاجتماعية		
30	معوقات التحاق المرأة بالعمل	1
32	أثر عمل المرأة على الأسرة	2
35	خلاصة	
الفصل الثاني: الالتزام الوظيفي		
37	تمهيد	
38	مفهوم الالتزام الوظيفي	1

38	ابعاد الالتزام الوظيفي	2
39	خصائص الالتزام الوظيفي	3
40	أهمية الالتزام الوظيفي	4
41	خلاصة	
الإطار الميداني للدراسة		
43	تمهيد	
44	المنهجية المتبعة لإنجاز الدراسة	1
44	المنهج المتبع	1.1
44	تقنية الدراسة	2.1
45	عينة الدراسة	3.1
45	مجالات الدراسة	4.1
47	عرض المقابلات وتحليل خطابات المبحوثين	2
57	نتائج الدراسة	
58	خاتمة	
59	قائمة المراجع والمصادر	
64	الملاحق	

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، وقد تم اجراء هاته الدراسة في مستشفى لالة خيرة بمستغانم، باستخدام المنهج الكيفي والمتمثل في تقنية المقابلة مع عينة من النساء بالإضافة الى الاعتماد على العينة القصدية لجمع البيانات حول موضوع الدراسة ومن خلال تحليلنا توصلنا لمجموعة من النتائج أهمها أن المرأة لديها دوافع للخروج الى العمل بحيث تواجه معوقات متنوعة كنظرة المجتمع الظالمة للمرأة العاملة وطول ساعات العمل وضيق الوقت بالإضافة الى المناوبات الليلية والتي تسبب للمرأة التعب والارهاق مما يؤثر على التزامها الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: العمل، المرأة العاملة، المعوقات الاجتماعية، الالتزام الوظيفي.

The study summary:

This study aims to identify the social constraints of working women and their relationship to job commitment. During our analysis, we reached a set of results, the most important of which is that women have motives to go out to work, so they face various obstacles, such as society's unjust view of working women, long working hours and lack of time, in addition to night shifts, which cause women fatigue and exhaustion, which affects their job commitment.

Key words: work, working women, social obstacles, job commitment.

إهداء

الى روح أطيب قلب واروع أب أطال الله في عمره ومتعته بالصحة والعافية

الى والدتي الغالية أطال الله في عمرها

الى جميع اخوتي الأعزاء

الى كل من ساندني في إتمام هذا العمل.

شكر وعرافان

نبدأ بالشكر لله عز وجل ونحمده حمدا كثيرا والصلاة والسلام على المصطفى، فسبحان الله الذي يسر لنا أمرنا وأعاننا على طلب العلم وأرشدنا بنوره لإنجاز هذا العمل المتواضع.

نتقدم بجزيل الشكر والعرافان والامتنان الى الأستاذة المشرفة بقدوري حورية التي أشرفت على هذا البحث فجزاها الله كل خير.

كما أتقدم بجزيل الشكر الى الأستاذة أعضاء لجنة المناقشة وكل من مد لي يد العون من بعيد أو من قريب.

مقدمة:

أصبح خروج المرأة للعمل ظاهرة منتشرة كثيرا في العالم بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة، وذلك بفضل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية التي طرأت على العالم ومست فيه العديد من الأنظمة المجتمعية وكذا العديد من أنساقه الاجتماعية والتي تصدرت الأسرة طلعتها حيث أحدث تغيرا في أدوارها وأصبح خروج المرأة للعمل متطلبا ضروريا لتلبية احتياجاتها وتحقيق ذاتها وفرض وجودها في جميع مجالات الحياة.

ان الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة أصبحت معقدة بعدما تحملت مسؤولية القيام بدورين مختلفين يستدعي كل واحد منهما جهد عضلي وفكري باختلاف المجتمع الذي تنتمي اليه والثقافة التي تحدد سلوكها وأدوارها، فداخل المنزل تعتبر العمود الفقري للأسرة وأساسها تقع على عاتقها العديد من الواجبات اتجاه الأبناء والزوج، فهي التي تهتم بطلبات زوجها وتحاول قدر الإمكان تلبيةها للحفاظ على استقرار العلاقة الزوجية بالمقابل يقوم بنفس الدور كذلك، وتهتم بشؤون الأبناء ورعايتهم والوقوف عند جميع النواحي التربوية والنفسية والعاطفية لضمان تنشئة اجتماعية وأسرية سليمة.

إلى جانب ذلك تقوم المرأة بالوقوف على شؤون المنزل وتنفيذ واجباتها كربة بيت الا أنها تعاني من معضلة المعوقات التي تواجهها في محيط الاسرة سواء أو العائلة ان كانت عزباء بالإضافة الى علاقتها مع المجتمع خاصة الفئة الراضة لعمل المرأة وتعتبر ان مكانها البيت، أما من جهة المؤسسة من حيث القوانين السائدة داخلها من طبيعة العلاقة مع زملاء العمل أو مع رئيس العمل والتي بدورها يمكن أن تؤثر سلبا على مردودية المرأة في عملها خاصة اذا كانت العلاقة غير جيدة وهذا من الأسباب التي قد تعود بالسلب على الالتزام الوظيفي للمرأة العاملة والذي يعتبر عنصرا أساسيا في بلوغ الأهداف التنظيمية وتعزيز الثقة والاستمرارية واستقرار العلاقة بين المؤسسة والعاملين بها، حيث أن الالتزام الوظيفي يعتبر محور أساسي لدى المدراء وفي المؤسسات كونه يحمل في طياته نكهة العمل وديناميكية الجهد الهادف، فمعظم المؤسسات تركز على الارتقاء المستمر لمستوى التزام العاملين بها بحيث كلما زاد

التزامهم الوظيفي أكثر كلما حقق ذلك أعلى مستويات الإنتاجية وتنمية الكفاءات وتطور للمؤسسة.

وقد قسمنا دراستنا الى أربعة فصول على النحو الآتي:

الفصل الأول: وتضمن الإطار المنهجي للدراسة انطلاقاً من الإشكالية، وتساؤلات الدراسة، فرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة وأهدافها وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة وكذلك الدراسة الاستطلاعية والتعليق على الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تضمن الجانب النظري للدراسة يحتوي على مبحثين الأول حول عمل المرأة فتناولت نظرة تاريخية لعمل المرأة، عمل المرأة من منظور إسلامي، تطور عمل المرأة في الجزائر، عمل المرأة في المجتمع العربي، عمل المرأة في المجتمع الغربي، دوافع خروج المرأة للعمل، النظريات المفسرة لعمل المرأة؛ أما المبحث الثاني تناولت معوقات التحاق المرأة بالعمل وأثر عمل المرأة على الأسرة.

الفصل الثالث: تطرقنا فيه الى الالتزام الوظيفي فتناولت تعريفه وأبعاده وخصائصه وأهميته.

الفصل الرابع: فهو الفصل الأخير من الدراسة يتضمن الجانب الميداني للدراسة تناولنا فيه عرض وتحليل خطابات المبحوثين واستخلاص النتائج.

وفي الأخير خاتمة وقائمة المصادر والمراجع والملاحق.

الإطار المنهجي للدراسة

1-الإشكالية:

كانت المرأة العربية تعرف بدورها التقليدي في تسيير أمور الأسرة وشؤون البيت فقط حتى أنها كانت لا تستطيع تعليم أبنائها ومساعدتهم على الدراسة في المنزل، لأن المرأة العربية عامة والجزائرية خاصة كانت قديما تحرم من الدراسة أو حتى من مواصلة دراستها إلى أطوار متقدمة، إلا أنه مع التطورات التي تحدث بين فترة وأخرى أصبحت للمرأة مكانة أكبر وفتحت لها عدة مجالات كانت محرومة منها، فالتحاقها بمجال التعليم فتح لها أبواب عديدة في الحياة ما أدى الى مطالبتها بولوج عالم الشغل وكان لها ذلك كطبيبة ومهندسة وأستاذة.

وبهذا بدأ وضع المرأة العاملة في التحسن التدريجي من خلال وصولها الى مختلف الميادين والمجالات المهنية دون استثناء، إذ حاولت إبراز مكانتها خاصة في المجتمع وتغيير الصورة النمطية للمجتمع اتجاه الأدوار التي تقوم بها وذلك من خلال خروجها الى سوق العمل خاصة مع التطورات الاقتصادية التي شهدت والزيادة في عدد المؤسسات والمراكز الإنتاجية والخدمات التي أفضت ضرورة الزيادة في اليد العاملة النسوية، فأصبح بذلك من الضروري وجود المرأة في هذه القطاعات كضرورة اقتصادية للمجتمع وكنمط لسد احتياجات المرأة وأسرتها وتحقق ذاتها كشخص مستقل.

فالمرأة سابقا كانت معتادة على القيام وتحمل مسؤوليات الأسرة والبيت لوحدها وبعد خروجها للعمل بمؤسسات قائمة ولها نظامها خلق عندها مجموعة من الصراعات الناتجة عن ازدواجية دورها بين واجباتها الأسرية وعملها في الخارج بالإضافة الى تغير نظرة المجتمع لها، فهي قبل كل شيء بنت تساعد أمها في المهام المنزلية أو أخت تعين أخواتها في الدراسة أما إذا تزوجت فالمسؤوليات تزداد فهي ربة بيت مسؤولة عن الاهتمام بمنزلها نظافة أكل ... وهي زوجة لها واجباتها تجاه زوجها وهي أم مسؤولة عن تربية أطفالها ورعايتهم نفسيا وجسميا إلا أنها تعاني العديد من المعوقات في محيط العمل إضافة الى تربية وتنشئة الأطفال والعناية بهم والوفاء بالالتزامات المنزلية والزوجية مقابل ذلك تجد المرأة نفسها ملزمة للتوفيق بين الالتزام العائلي والوظيفي لتحقيق الكفاءة والإنتاجية لأن الالتزام الوظيفي يمثل عنصرا هاما في الربط بين المؤسسة والافراد العاملين لتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.

ان العمل في مجال الصحة له أهمية كبيرة في حياة الأفراد والمجتمعات كما أن مساهمة المرأة في هذا المجال تعتبر ضرورية سواء كانت طبية، قابلة، ممرضة، إدارية، عاملة نظافة، بحيث ركزت الباحثة على فئة العاملات وبما أن المستشفى نسق مفتوح حاولت من خلاله الباحثة التركيز على معرفة المعوقات الاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة في القطاع الصحي ومن هنا نضع التساؤل الآتي: كيف تؤثر المعوقات الاجتماعية على التزام المرأة بعملها؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هي المعوقات الاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية؟
- فيما تتمثل العلاقة بين الالتزامات الأسرية وتغيب المرأة عن العمل؟
- كيف يؤثر الالتزام الوظيفي للمرأة على قيامها بواجباتها المهنية؟
- كيف تؤثر المسؤولية الأسرية على التزام المرأة بعملها؟

2-الفرضيات:

- تؤثر المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة على التزامها الوظيفي.
- للالتزامات الأسرية علاقة بتغيب المرأة عن العمل.

أسباب اختيار الموضوع:

- الميل الى دراسة قضايا المرأة وكل ما يؤثر على عملها.
- الدور المزدوج للمرأة كعاملة وربة بيت من الأسباب التي دفعتني لدراسة هذا الموضوع.
- محاولة الوقوف على أهم المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في عملها.

3-أهداف الدراسة:

- التعرف على المعوقات الاجتماعية التي تواجهها العاملات في القطاع الصحي.
- الكشف عن العلاقة الموجودة بين الالتزامات الأسرية وتغيب المرأة عن العمل.

- معرفة الأسلوب الذي تتخذه النساء العاملات للازدواجية بين العمل داخل وخارج البيت.

4- أهمية الدراسة:

تعود أهمية هذه الدراسة الى المرأة في حد ذاتها حيث أصبحت المرأة العاملة تلعب دورا كبيرا وعالميا في تطوير سبل العمل في مختلف المجالات والقطاعات العملية وخاصة في قطاعي التعليم والصحة فالمرأة نصف المجتمع وجزء لا يتجزأ منه فقد استطاعت ان تكون أم وزوجة وعاملة تتحمل مسؤولياتها في مكان عملها.

5- تحديد المفاهيم:

1. المرأة العاملة:

أ. العمل:

يشير المصطلح بمعناه العام الى أي نشاط أو جهد موجه نحو انجاز هدف معين.¹

والعمل هو نشاط عضلي وفكري يبذله الانسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة تكون ذات محتوى فردي أو اجتماعي أو هو الجهد الابتكاري الذي يدمج بين المهارات العقلية والحركية والذي يبذله الانسان لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي والاجتماعي.²

وتطلق صفة العامل على كل انسان يمارس نشاط مهنيًا، أو يساعد قريبا له في ممارسة مهنته، سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر.³

ب. المرأة:

هي كيان انساني مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة أسوة بالرجل، ولها حقوق وعليها واجبات مساوية لما للرجل في جميع المجالات دون استثناء.¹

¹ محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2016، ص 243.
² ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص 95.

³ فريدريك معنوق، معجم العلوم الاجتماعية الأكاديمية المتخصصة، لبنان، 2010، ص 23.

ج. المرأة العاملة:

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة.²

2. المعوقات:

يقصد بهذه الكلمة كل الأشياء أو الأشخاص أو الأشكال الاجتماعية التي يمكن أن تكون عائقا يحول دون أن يحقق الإنسان أهدافه وطموحاته³

¹عدنان أبو مصلح، معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى، 2006، ص 72.

²كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، الفجالة القاهرة، ص 106.

³جرجيس ميشال، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، 2005، ص 508.

3. المعوقات الاجتماعية:

يتضمن عدم الاستقرار والثبات كما يتضمن معناه الحاجة الملحة الى إعادة التوافق في النسق الاجتماعي أو في شخصية الانسان من أجل الوصول الى حالة التوازن باعتبارها الهدف من وراء ذلك.¹

4. الالتزام الوظيفي:

هو حالة اجتماعية ونفسية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الاخر، والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء اليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها.²

يعرفه بورتير Porter هو استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في التهاء في المنظمة والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة.³

وقد عرف اللوزي الالتزام التنظيمي بأنه المشاعر التي يطورها الفرد الذي يعيش في مجامع نحو الأفراد والمنظمات والقيم والمبادئ وأفكار وهذه المشاعر تمثل رغبة الفرد واستعداده لتقديم النصيحة لزملائه في العمل.⁴

6-الدراسات السابقة:

1. الدراسات المتعلقة بالمعوقات الاجتماعية للمرأة:

¹ بن التومي زهرة وطاتي أمينة، المعوقات السوسيو مهنية للمرأة العاملة وانعكاسها على التنمية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة أدرار، 2019-2020، ص 15.

² ناصر قاسمي، مرجع سبق ذكره، ص 20.

³ عاشوراء ابتسام، الالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، مجلة تاريخ العلوم، العدد السادس، جامعة بسكرة، 2015، ص 64.

⁴ المسعود شادي، تمكين العاملين وعلاقته بالالتزام الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة المسيلة، 2017-2018، ص 22.

1.1 دراسة سهام بنت خضر الزهراني (1432 هـ):

تندرج هذه الدراسة تحت عنوان المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة، دراسة استطلاعية على عينة الموظفين العاملات في المستشفيات بالقطاعات العام والخاص بمحافظة جدة.

انطلقت الباحثة من تساؤلات أهمها:

ما تأثير الدعم الأسري على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

ما تأثير طبيعة المهنة على عمل المرأة في القطاع الصحي؟ ما تأثير العلاقة بين الجنسين على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

ما تأثير الاناث على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

والهدف من الدراسة هو التعرف على المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وفي جمع البيانات على أداة استمارة الاستبانة t وهي عبارة عن أفضل طريقة اجمع البيانات وهذا راجع لكبر مجتمع الدراسة وعينة هاته الدراسة قدر حجمها ب 400 عاملة.

وقد تم التوصل لعدة نتائج أهمها:

- ان العمل في المستشفى يمثل ازدواجية بين أدوارهن بين المنزل والعمل.
- احتياجات أبناء الموظفين تؤثر على أدائهن لعملهن بالمستشفى.
- من الصعوبات التي تواجه العاملات بالمستشفى هو الاختلاط وقلة الرواتب.
- أجابت نسبة كبيرة من العاملات بأنهن يواجهن مضايقات من قبل الموظفين معهم بالمستشفى.¹

2.1 دراسة بن لكبير محمد (2014-2015):

¹ سهام بنت خضر الزهراني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة ماجستير جامعة الملك عبد العزيز قسم الابداع والخدمة الاجتماعية السعودية، 1432 هـ.

دراسة بن لكبير محمد التي جاءت تحت عنوان آثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي وقد تمحور سؤال إشكالها حول: ما هي آثار العمل الليلي على المرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية بأدرار؟

- فرضية الدراسة الرئيسية:

للعمل الليلي آثار اجتماعية وصحية ومهنية على المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية.

تمثلت عينة الدراسة في 90 عاملة أجريت هذه الدراسة باستخدام منهج المسرح الاجتماعي واعتمد على استخدام أداة الاستبانة في جمع البيانات في المؤسسة العمومية الاستشفائية ابن سينا أدرار.

- نتائج الدراسة:

صعوبة التوفيق بين العمل بالمستشفى والعمل بالمنزل مما يؤدي الى ظهور صراع في الدور بين المتزوجين.

المنابوة الليلية من المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة بالقطاع الصحي.

إحساس العاملة ليلا بالعزلة والشعور بالقلق والتوتر.

زيادة ظاهرة التغيب والتأخر لدى عاملات المناوبة الليلية.¹

2. الدراسات المتعلقة بالالتزام الوظيفي:

1.2 دراسة سامي إبراهيم حماد حنونة (2006):

عنوان الدراسة " قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ".

¹بن لكبير محمد، آثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة أحمد دارية، أدرار، 2015.

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ومعرفة العوامل المؤثرة فيه ومدى تأثير الفروقات الفردية للعاملين بالجامعات الفلسطينية على مستوى الالتزام الوظيفي لديهم اتجاه المؤسسات التي يعملون فيها. تكون مجتمع الدراسة من 340 موظف وموظفة بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، واعتمد الباحث على الاستبانة لجمع البيانات.

توصلت نتائج الدراسة الى:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مستويات الولاء التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

وجود مستوى عال من الولاء التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية والإخلاص بالعمل.

هناك علاقة بين مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

أظهرت نتائج الدراسة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لمتغير الجنس والمكان).¹

2.2 دراسة وليد عبدلي (2013-2014):

تناول الباحث دراسة نسق الاتصال وعلاقته بالالتزام الوظيفي في المؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة الحاج لخضر، باتنة.

تمثلت إشكالية هذه الدراسة في: الى أي حد يؤثر الاتصال في الالتزام الوظيفي داخل المؤسسة؟

¹ سامي إبراهيم حماد حنون، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، الجامعة الإسلامية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة أعمال، كلية التجارة في الجامعة الإعلامية غزة، عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، 2006.

فرضيات الدراسة: تمثلت في:

- هناك علاقة وطيدة بين الأداة المستخدمة في الاتصال والالتزام بأهداف المؤسسة.
- يلعب الاتصال دورا محوريا في الالتزام الوظيفي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الاتصال كعملية تنظيمية وكنسق بنائي في المؤسسة والالتزام الوظيفي كشرط أساسي لتحقيق المؤسسة لاستقرارها واستمراريتها.

المنهج: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي.

النتائج:

وجد الباحث أن الكثير من المشكلات التنظيمية سببها الرئيسي هو سوء العملية الاتصالية كعملية اجتماعية وتنظيمية، حيث أن الالتزام الوظيفي شرطا أساسيا لتحقيق المؤسسة لاستقرارها وضمان استمراريتها ومنه تحقيق أهداف وتحقيق أحسن ظروف للعمل وتحقيق السير الحسن لمختلف مصالحها.¹

7- التعليق على الدراسات السابقة:

لقد تطرقنا الى مجموعة من الدراسات اذ نجد هناك تشابه في الدراسات المتعلقة بالمعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة في المجال المكاني ونفس الأهداف لكنها تختلف في العينة وحجمها والمجال الزماني.

أما فيما يخص الدراسات المتعلقة بالالتزام الوظيفي قد أفادتنا في التعرف على الظروف ومستوى الالتزام لدى الموظفين في حين هناك اختلاف في حجم العينة، إذ ساعدتنا هذه الدراسات في معرفة وكيفية معالجة موضوع دراستنا سواء من الناحية النظرية أو المنهجية.

¹ وليد عبدلي، نسق الاتصال وعلاقته بالالتزام الوظيفي في المؤسسة الجامعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013.

8- الدراسة الاستطلاعية:

تظهر الدراسة الاستطلاعية على أنها مكمل ومدعم للقراءات وتهدف الى إيجاد السبل الفكرية لتدقيق مشكلة البحث وتساعد على تدقيق سؤال الانطلاقة وضبطه.

وتظهر أهمية الدراسة الاستطلاعية خاصة في الدراسات الميدانية حيث تساعد على التعرف على ميدان البحث والتأقلم معه.¹

وقد كانت دراستنا الاستطلاعية في شهر فيفري بحيث اعتمدنا على الملاحظة بدون المشاركة مع بعض المبحوثات من أجل التعرف عليهن.

¹ سعيد سعون وحفصة جرادى، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، مطابع دار القصبة للنشر، الجزائر، 2012، ص 77.

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول:

عمل المرأة والمعوقات

الاجتماعية.

تمهيد:

ان خروج المرأة العربية الى ميدان العمل ظاهرة جديد على المجتمع رغم كون المرأة تمثل نصف المجتمع وهي التي تقع عليها مهمة تربية الأجيال فقد ظلت بعيدة عن ميدان العمل وإنتاج أجيال طويلة، ثم ما بث الأمر أن تغير والتحقت بهذا الميدان، حيث سنبدأ هذا الفصل بالتعرض لنظرة تاريخية عن عمل المرأة وتطور عمل المرأة ثم التعرض لعمل المرأة من منظور إسلامي، تطور عمل المرأة في الجزائر، عمل المرأة في المجتمع العربي، عمل المرأة في المجتمع الغربي، وكذلك دوافع خروج المرأة للعمل والنظريات المفسرة لعمل المرأة ثم التعرف إلى أهم المعوقات التي تواجه المرأة العاملة.

أولاً: عمل المرأة:

1. نظرة تاريخية عن عمل المرأة:

يعود عمل المرأة لزمن بعيد جداً، فقد كانت تساهم في العمل جنب إلى جنب مع زوجها، من خلال مشاركتها في الإنتاج الحرفي التقليدي داخل البيت إلى جانب النشاط الزراعي هذا زيادة عن الاعتناء بالبيت في تحضير الأكل وتربية الأطفال لكن عملها هذا لم يكن معترفاً به اجتماعياً لأنه لا يدخل في نطاق العمل المأجور، هذا الأخير الذي لم تعرفه المرأة إلا في ظل العلوم والصناعة.

ومع مرور الزمن وظهور البوادر الأولى للرأسمالية والملكية الخاصة، ابتعدت المرأة عن ميدان العمل، وتميزت مرحلة الصناعية باستئثار الرجال بالعمل فأصبح هناك تقسيم للعمل بمعنى أن الرجل أصبح يخرج لأداء واجبه كعامل، واقتصر عمل المرأة في قيامها بوظيفتها الممثلة في الاعتناء بالبيت وتربية الأطفال.

وابتداء من القرن التاسع عشر وظهور الثورة الصناعية، تغيرت الأوضاع وبدأ نفوذ المرأة إلى عالم الشغل يتزايد مما خلق فضائين مختلفين لعمل المرأة، عملها المأجور وعملها داخل البيت.

ونظراً لتطور العمل المأجور وخاصة العمل النسوي خصصت المنظمة الدولية للعمل مجالاً تعالج فيه قضايا ومشاكل النساء العاملات، وصدرت قوانين تراعي ظروف المرأة في عملها المزدوج ومحاولة تكييفها فيزيولوجياً مع الأعمال التي تخصص لها.¹

¹ زازوي موفق، إشكالية عمل المرأة في المجتمع الجزائري، مجلة الفكر المتوسطي، العدد 10، ديسمبر، 2015، ص 194-195.

2. عمل المرأة من المنظور الإسلامي:

يؤكد العلماء المسلمون إن الإسلام لم يأتي لحجر المرأة والنيل من حقوقها بل بالعكس أعطاهما كل الضمانات لصيانة كيانهما والمحافظة عليها كجوهره غالية، فقد عملت المرأة في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم لنفسها وبيتها ولمجتمعها في جو من الفضيلة والوقار، ولم يكن شيئاً يمنعها من أداء وظيفتها بحسن التبعل للزوج وكذا بعض الوظائف الموكلة لها، وفي هذا السياق يرى الدكتور محمد الغزالي " إن العمل الأول للمرأة، هو حسن تبعل الزوج واجادة المرأة لهذا الواجب يغنيها عن سائر الواجبات العامة ".¹

يعالج الإسلام عمل المرأة من منظور شمولي يقوم على ركيزة أساسية تتعلق بإعطاء المرأة حق العمل وفقاً لدورها في الحياة الإنسانية، ومسؤوليتها المباشرة لرعاية الأسرة، وانسجامها مع ما منحها الله تعالى من مواهب واستعدادات فطرية واتجاهات نفسية وميول وغرائز مختلفة يمكن أن تتيح لها العمل في أنشطة اقتصادية محددة.

ومن خلال استقراء النص القرآني يتضح أن معالم النظرية القرآنية في مجال عمل المرأة تقوم على ثلاثة دعائم جوهرية يكمل بعضها بعضاً وهي الإصلاح والإيمان والثواب.

ومن أبرز الأمثلة القرآنية التي تجمع بين متغيرات هذه الدعائم التي يمكن الوقوف عليها كشروط واضحة لعمل المرأة تتجلى بتتبع النصوص التالية:

قوله تعالى: " فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضهم من بعض ".

وقوله تعالى: " من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون ".

¹ بن لكبير محمد، آثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة أحمد دارية، أدرار، 2014-2015، ص 74.

وواضح من الخطاب العام في هذه النصوص القرآنية أن الفئة المستهدفة ليس الرجل وحده أو المرأة وحدها وإنما الرجل والمرأة على السواء.¹

وقد شغلت المرأة الإسلامية بالتدريس وتتلذذ عليها أفاضل الرجال وأجازت لهم ويروى أن كريمة بنت أحمد المروزي الخطيب البغدادي صحيح البخاري فالمرأة في الإسلام جلست مجلس العلماء وأجازت التلاميذ وهذه تعتبر بداية اشتغالها بمهنة التدريس.

ولم يقف اهتمامها بالعمل عند هذا الحد بل شاركت في الحروب وقامت بتمريض الجرحى ورعايتهم طبياً، وكذلك فقد مارس بعضهم الغناء، واهتم البعض الآخر بالسياسة.

وقد تلقت المرأة في الإسلام العلم في المساجد والزوايا وقصور الخلفاء ودور الكتب والمدارس وغيرها من أماكن التربية معدة لتعليم الولد.

فكأن المرأة الإسلامية شاركت الحياة العامة مع الرجل سواء في دور العلم أو في مجال العمل فهي بهذا تكون قد حققت دوراً جديداً في المجتمع إلى جانب دورها الأساسي في أن تكون زوجة "وأماً" وذلك بتشجيع من الرجل واعتراف منه على قدرتها وكفاءتها في القيام بالعمل الخلاق.²

3. تطور المرأة العاملة في الجزائر:

¹ أحمد محمد سعد ياسر عبد الكريم الحوراني، المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي، مجلة مؤنثة للبحوث والدراسات، جامعة مؤنثة، الدوحة، قطر، العدد الأول، 2000، ص 18.

² كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، الفجالة، القاهرة، ص 45.

تختلف ظروف خروج المرأة للعمل في المجتمعات المتطورة عن المجتمعات السائرة في طريق النمو. فقد كان الباعث الأول لخروج المرأة الى العمل يعود الى الثورة الصناعية بالدرجة الأولى، بينما في المجتمعات النامية وبالخصوص المجتمعات التي خضعت للاستعمار في فترة من تاريخها كالجائر، يعود الى أسباب أخرى منها الثورة التحريرية وما خلفته الحرب من ضحايا الأمر الذي أدى الى بحثها عن عمل مأجور لتلبية حاجيات عائلتها.¹

ان الوضعية العامة للمرأة العاملة الجزائرية ومكانتها داخل المجتمع تعتبر العامل المهم في تطور البنى الاقتصادية والاجتماعية، حيث بعد الاستقلال استطاعت أن تلتحق بميادين عديدة نظرا لتطور حاجات المجتمع الجزائري المتزايدة يوما بعد يوم، كما أن التحاقها بمجالات التعليم وخروجها الى ميدان العمل سببا كافيا لتحسين وضعيتها واثبات وتأكيد مكانتها الحقيقية داخل المجتمع.

وتتجسد المساهمة الفعلية للمرأة الجزائرية في عملية التغيير الجذري في كل مجالات الحياة في المجتمع الجزائري من خلال ما تضمنه خطاب الرئيس الراحل " هواري بومدين " عقب انعقاد مؤتمر الاتحاد العام للنساء الجزائريات في 23 نوفمبر 1967 والذي صرح في خطابه:

"ان مسؤولية المرأة ليست أقل من مسؤولية الرجل خاصة إذا تعلق الأمر ببناء وتشبيد الوطن"

كما جاء في الميثاق الوطني لسنة 1986 " بما أن عمل المرأة أصبح اليوم حقيقة ملموسة فيجب أن يقترن بقواعد صارمة لضمان حماية الأمومة ... وضبط التكيف اللازم للأعمال التي تمارسها المرأة وايجاد الظروف الضرورية لتوسيع مجال أعمالها ".
رغم تطور وضع المرأة الجزائرية الملحوظ الا أنه ما زال هناك من يعارض خروجها للعمل وحتى للتعليم فقد أكدت العديد من البحوث والدراسات على وجود ثلاثة اتجاهات حول وضع المرأة ومساهمتها في عملية التغيير الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع وهي:

الاتجاه الأول: يمثل الاتجاه التقليدي المحافظ يرفض اشتغال المرأة رفضا تاما.

الاتجاه الثاني: يمثل الاتجاه التحريري نسبيا يرخص للمرأة العمل في ميادين معينة فقط.

¹ازازوي موفق، مرجع سابق، ص 196.

الاتجاه الثالث: يمثل الاتجاه التحريري الثوري يتيح للمرأة المشاركة في كافة مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية ... الخ.¹

كل هذه الاتجاهات المتناقضة نجدها في المجتمع الجزائري، إلا ان الاتجاه الأول تراجع الى حد بعيد ذلك أن معظم الأسر الجزائرية تفتنت الى ضرورة تعليم بناتها وخروجهن للعمل. بعد أن أخذت المرأة تتلقى حظها كاملا من التعليم وتندرج عبر أطوار الى أعلاها، وأصبحت شريكا حقيقيا للرجل في سبيل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد، بتواجدها في مواقع العلم والإنتاج والابداع والخدمة وفي مراكز اتخاذ قرار الدولة، وذلك على نحو يجعلها حقيقة جدية بالإكبار والتقدير، ان الحق في التعليم المكرس دستوريا في الجزائر منذ الاستقلال يشكل الأداة الأساسية والفعالة التي ساعدت على ترقية المرأة، كما أن هذه الأخيرة تتمتع بحق الانتخاب والترشح منذ الاستقلال، بحيث فازت قبل نظيرتها في سويسرا بحق التصويت والمشاركة الكاملة في الحياة السياسية، وأن تكوين أول جمعية نسوية في الجزائر يعود تاريخه الى سنة 1943، وأصبحت المرأة الجزائرية اليوم عنصرا فعال وفاعلا في الحركة الجمعوية والمجتمع المدني.

فالجزائر بالإضافة الى ما سبق ذكره هي في طليعة الدول التي أقرت قانون عمل عادل ومنصف للمرأة، وقانون ضمان اجتماعي يحمي حقوق المرأة العاملة، كما أن تشريح العمل الجزائري يمنع كل شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس، ويضمن تكافؤ الفرص للجميع دون تمييز، والمساواة بين العمال أيا كان جنسهم، أو نسبهم، حيث ينص بأن العمال يستفيدون من نفس الامتيازات لنفس العمل وبالمساواة في التأهيل والمردود.

كما أدرج تشريع العمل من جهة أخرى إجراءات خاصة لحماية المرأة لا سيما فيما يخص الأمومية ودورها في الحفاظ على الخلية الأسرية، ويبرز نظام الضمان الاجتماعي لنظام يحمي النساء العاملات حماية خاصة، حيث تستفيد المرأة من جميع الحقوق والخدمات التي يكلفها نظام الضمان الاجتماعي.

¹دودو نعيمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، مذكرة ماجيستر، علم الاجتماع، تخصص ديمغرافيا حضرية، جامعة سطيف، 2010-2011، ص 36.

ولا يوجد في نظام الضمان الاجتماعي أي نوع من التمييز المتعلق بالجنس بل أكثر من ذلك، فهو يضمن زيادة على التأمين على المرض وحوادث العمل، وفرض تدابير خاصة لا سيما بصفتها أم حيث تستفيد من 14 أسبوعاً عطلة أمومة إضافة إلى ما ينص عليه القانون من تسهيلات في أوقات العمل وتخصيص أوقات للرضاعة وغيرها، وإن ذلك يتجاوز الحد الأدنى المقرر في الاتفاقات الدولية ومنظمة العمل الدولية.¹

4. عمل المرأة في المجتمع العربي:

إن عمل المرأة لم يكن ظاهرة اجتماعية جديدة إنما هو امتداد تاريخي لدورها في الحياة، فقد عملت المرأة في الماضي والحاضر حيث مارست مختلف النشاطات السياسية والاجتماعية والعلمية، وقد اشتغلت المرأة العربية بالتدريس وتعلمت على يدها أفضل الرجال. فالمرأة العربية أذن تتجدد مكانتها في ظل الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والتاريخية التي يمر بها المجتمع العربي الخاضع للتغيير الاجتماعي والحضاري المستمرين، فلقد خضعت المجتمعات العربية إلى حقبات من الاستعمار التي أثرت كثيراً في بنيتها الاجتماعية والأسرية، ولعل المرأة هي أشد تأثراً بتلك الظروف فباستقلال هذه المجتمعات ظهرت الحاجة الماسة لتحقيق التنمية الشاملة التي تستدعي تكثيف جهود أفرادها. ولما كانت التنمية عملية شاملة تمس الأفراد والجماعات استدعت الضرورة للاهتمام بالموارد البشرية، وبالتالي كان عمل المرأة خارج المنزل ضرورة ملحة، إلا أن القيم والتقاليد كانت تنظر إلى خروج المرأة من بيتها للعمل نظرة عدم ارتياح مهما كانت الظروف والدوافع، لأن بخروجها للعمل تقصر في خدمة أفراد أسرتها خاصة أطفالها مع أن مساهمتها في العمل يرفع من الوضع المعيشي للأسرة.

أولاً: عمل المرأة في المشرق العربي:

إن قلة مشاركة المرأة في العمل والإنتاج ينعكس سلباً على تطور وتنمية المجتمع نتيجة الاتجاهات والقيم التقليدية نحو عمل المرأة خارج المنزل ويظهر لنا من خلال هذا الجدول بأن

¹ دودو نعيمة، مرجع سابق، ص 36-39-40.

نسبة العاملات تزداد في القطاع الزراعي (سوريا) وقطاع الخدمات لبنان والعراق) وتقل في القطاع الصناعي.

وبهذا يبقى عمل المرأة عملا غير متطور وان كانت تعمل لساعات كثيرة. ففي سوريا مثلا فقد بلغت نسبة العاملات 8.2% سنة 1970 لترتفع الى 11.8% عام 1973.

ان المرأة في المشرق العربي لقيت نصيبا من التعليم حيث تمكنت من الوعي بدورها ومركزها في المجتمع وأخذت تطالب بمساواتها مع الرجل في المسؤوليات الإدارية والسياسية ولقد كانت النهضة النسائية بهذه المجتمعات في أواخر القرن 19 وبداية القرن العشرين بحيث اعتبر تعليم المرأة هاما يسهل لها كسب قوتها بنفسها.¹

ثانيا: عمل المرأة في الخليج:

لقد عملت المرأة الخليجية الريفية في القطاع الزراعي حيث تقوم إضافة الى اعمالها المنزلية بزرع الأرض وسقيها وجني الثمار وتربية الدواجن وغيرها من الاعمال ولا يسمح لها بممارسة نشاطات أخرى كالتجارة الا عند الضرورة القصوى حيث يعتبر العمل الذي تمارسه المرأة الخليجية يخضع لقيم وتقاليد المجتمع.

ويقول كل من محمد يسرى وإبراهيم دعبس في هذا الصدد "ان التقاليد حددت الدور الإنتاجي للمرأة".

وبعد الحرب العالمية الثانية وخاصة بعد اكتشاف البترول أخذ الموقف اتجاه عمل المرأة يلين نتيجة التطورات الاجتماعية والاقتصادية، التي غيرت من وضع المرأة وأثرت في مركزها الاجتماعي، إذ بذلك استطاعت المرأة الخليجية أن تخرج الى ميدان العمل الخارجي لكن بنسبة ضعيفة.

ولقد لخص الغادي المعوقات والصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في المملكة العربية السعودية على النحو التالي:

¹ مليكة الحاج يوسف، آثار عمل الأم على تربية أطفالها، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص 41

أ. القيود العائلية: قد تواجه المرأة زوجها بأمرها بالامتناع عن العمل.
ب. عدم وجود مرافق لرعاية الطفل: حيث تواجه المرأة صعوبات فيما يتعلق بمرافق لرعاية الطفل سواء في مكان العمل أو خارجه.

وتعتبر حالة المرأة العاملة في قطر مطابقة لحالتها في دولة المملكة العربية السعودية حيث وصلت نسبة النساء العاملات الى القوة العاملة 2.7% سنة 1975.

ومن خلال ذلك يتضح لنا بأن القيمة الاجتماعية لعمل المرأة خارج البيت في دول الخليج لا تزال متدنية بل تراجعت الى الوراء حتى من وجهة نظر المرأة نفسها نظرا لما تصادفه من مشاكل وصعوبة التوفيق بين عملها المهني وتربية أطفالها وخدمة زوجها.¹

ثالثا: عمل المرأة في المغرب العربي:

تتميز مجتمعات المغرب العربي بقيم وخصائص ثقافية متشابهة نتيجة للظروف التاريخية التي مرت بها هذه الظروف التي أثرت كثيرا في البيئة الاجتماعية للمجتمعات المغاربية، ولاسيما البنى الأسرية، وأكثر ما تغير فيها مكانة ودور المرأة وذلك بعد حصولها على حقوقها السياسية والاجتماعية ودخولها مجال التعليم وفتح أمامها فرص التمهيئ. وقد تعزز دور المرأة في هذه المجتمعات خاصة بعد الاستقلال ودخولها حلقة تاريخية في البناء والتشييد لتعوض ما خربه المستعمر وتنهض باقتصادها لتحقيق التنمية الشاملة وكان ذلك يستدعي قوة عاملة كبيرة فتظافرت جهود الرجال والنساء معا.

ففي تونس مثل تيسر للمرأة الدخول الى سوق العمل من خلال قانون الشغل الذي يسعى الى منح الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للمرأة لجعلها مواطنة كاملة الحقوق.

ان مشاركة المرأة في الحياة العملية إضافة الى مسؤولياتها الأسرية تكون قد أثبتت قدرتها في الميادين الاجتماعية والاقتصادية من جهة لكن من جهة أخرى عليها أن تتحمل كل ما ينتج عن هذا العمل والذي يكمن في مواجهتها لصعوبة التوفيق بين هذا الأخير وبين دورها التربوي إزاء أطفالها الصغار.

¹ مليكة الحاج يوسف، مرجع سابق، ص 42

لذلك فالمرأة التونسية العاملة مهما كان مستواها العلمي تتركز في الصناعات النسيجية وذلك بنسبة 83.2% كما لا تشغل مناصب العمل الا مؤقتا الى غاية تكوين جهاز الزواج.

أما حال المرأة المغربية فلا يختلف كثيرا عما هو عليه في تونس حيث تتخلى النساء المغربيات عن عملهن بمجرد زواجهن ويتم ذلك في سن مبكرة حيث بلغت نسبة العاملات 1.8% سنة 1971.

وتشتغل النساء أساسا في الفلاحة حيث بلغت نسبتهن 37.8% ولأن الظروف الاجتماعية والثقافية في المجتمعات العربية تحدد مدى مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي فان المرأة المغربية خاضعة لتلك القيم والأفكار ولذلك نجد نسبة النساء العاملات غالبا تختلف باختلاف حالتها الشخصية والظروف الاجتماعية التي تعيشها إذ بلغت نسبة العاملات المطلقات 46% وهي أعلى نسبة نظرا لحاجتها الاقتصادية لأنها العائل المسؤول على أبنائها بعد الانفصال. ثم الأرمال بنسبة 23%، أما نسبة العاملات المتزوجات فتنخفض الى 8% وهذا راجع الى النظرة الدونية للقيمة الاجتماعية لعمل المرأة.¹

5. عمل المرأة في المجتمع الغربي:

ان الاستقلال الذي حققه المجتمع الغربي بفضل التطور التكنولوجي خلق ظواهر عديدة منها خروج المرأة للعمل، ومشاركة الرجل في كسب العيش ومساعدته في تحمل مسؤولية الانفاق، وتجدر الإشارة عند الحديث عن المجتمع الغربي وعمل العنصر النسوي به وما حققه من نجاح ليس وليد الصدفة، بل كان نتيجة لمسيرة من النضال حتى أصبحت تصدر قوانين خاصة تحفظ لها حقها بهذا الشأن، وذلك لان هذا المجتمع لم يعط للمرأة حقها ومكانتها الا بعد ما

¹ مليكة الحاج يوسف، مرجع سابق، ص 43-44.

حققتها بنفسها، عكس ما هو الحال بالنسبة للمجتمعات العربية الإسلامية، فالإسلام حفظ لها كامل حقوقها وكرمها أيما تكريم.

أولاً: عمل المرأة في أوروبا:

ساهمت الثورة الفرنسية 1789 وقيام الثورة الصناعية، إضافة الى تغير النظام من الاقطاعي الى الرأسمالي، في خروج المرأة الى سوق الشغل، حيث تجد في مطلع القرن 20 نسبة 30% من النساء العاملات في المجتمع الأوروبي لتتزايد بعد ذلك لتصل في فرنسا الى 46%.

ويمثل العمل النسوي ثلث القوى النشطة في المجتمع الأوروبي، بفضل ظهور المصانع والانتقال من العمل المنزلي الى العمل المنتج والمعاد انتاجه والانتقال الى الورشة بعد أن فقد العمل الحرفي التقليدي مكانته، فظهر مكانه المنتج المصنع في المصانع الذي يمتاز بقلّة تكلفته ووفرته وجودته أيضاً.¹

في خضم هذا الوضع اتجهت النساء نحو العمل المأجور أي العمل بالمصانع في المدن، حيث كانت أغلبهن يتمركزون في أعمال النسيج ومع زيادة أعدادهن توسعت المجالات فستقطبن قطاع الصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية والقطاعات الصناعية والتجارية، الا أن أكثر شيء تعاني منه المرأة العاملة في بدايتها الأولى والى يومنا هذا هي مشكلة التمييز بينها وبين الرجل، خاصة في ظل النظام الرأسمالي الاستغلالي، فهو يسعى في البحث دائماً على اليد العاملة الرخيصة وهذا ما تجسد في العمل الأنثوي، وقد ساهمت التكنولوجيا الحديثة ودخول الآلة الى المصانع في التسهيل على أرباب الأعمال عملية التوظيف فالعمل أصبح لا يتطلب جهد عضلي كبير لذا توظيف النساء بأجر أدنى من أجر الرجل.²

ثانياً: عمل المرأة في المجتمع الإنجليزي:

¹بركات حليلة السعدية، الظروف السوسيو مهنية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها على استقرارها المهني، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة أدرار، السنة الجامعية 2019-2020، ص 37.

²بركات حليلة السعدية، مرجع سابق، ص 37-38.

جاهدت المرأة الإنجليزية لمدة طويلة من أجل الحصول على حقوقها كاملة وحتى بداية القرن 19 كانت مهمشة في المجال السياسي، اذ لا تقبل مشاركتها في الانتخابات ومع مطلع القرن 20 حتى أخذت المرأة حقها بعد جهد ونضال كبيرين، من الخوض في التظاهرات وانشاء حركات وجمعيات تعني بحقوق المرأة وتدعو الى المساوات وكان ذلك سنة 1927، فدخلت المعاهد والجامعات، وتحصلت على أعلى الشهادات في مجال الطب والهندسة وغيرهم من الشهادات التي كانت حكرا على الرجل.

ان عقلية الرجل الإنجليزي قد رفضت عمل المرأة وفكرة ادماجها في الوظيفة العامة ومزاحمتها للرجل (مثل ما هو الحال في المجتمع الأوروبي) لذلك نجد مساهمتها في القطاع الصحي أو حتى السياسي جاء متأخرا.¹

ثالثا: عمل المرأة في المجتمع الأمريكي:

ما كان يميز عمل المرأة خارج المنزل في المجتمع الأمريكي هو المعارضة من قبل النساء ذاتهن، لاعتبارهن أن المكان الأساسي للمرأة هو بيتها ورعاية شؤون الأسرة.

هذه الفكرة التي سادت أوساط النساء المتعلمات أخضت من رغبتهن في الولوج الى العمل واعتبرنه مسؤولية إضافية غير مطلوبة، لذلك أخذت الحركة النسوية في أمريكا منحى استراتيجي يخدم قضيتهن إذ اتجهن نحو الطبقة الوسطى من المجتمع وتحفيزهن على المطالبة بالمكانة الاجتماعية العالية من خلال العمل بوظائف رئيسية والحصول على مقابل مادي يعينهن في تلبية حاجاتهن ويغنيهن عن الفقر والعوز، ومباشرة بعد الحرب العالمية الثانية تحسن الوضع وتزايد عدد العاملات مع تمتعهن بامتيازات مهمة كالعطل المدفوعة الأجر، عطلة الأمومة والاجازات المرضية، وفي سنة 1958 بلغ عدد العاملات الأمريكيات 23 مليون ومنذ ذلك الحين ونسبهن في تزايد دائم.²

رابعا: عمل المرأة في روسيا:

¹بركات حليلة السعدية، مرجع سابق، ص38.

²بركات حليلة السعدية، مرجع سابق، ص 38-39.

عاشت المرأة الروسية الى وقت ليس ببعيد على هامش المجتمع، اذ كانت منعدمة الشخصية والحقوق سواء في الاسرة أو المجتمع، مما جعلها عرضة للاستغلال من قبل الرجل، فمارست الأعمال الشاقة اذ لم يكن هناك أي مراعاة لتكوينها الفيزيولوجي ولا السيكولوجي، الى أن جاء التيار الثوري بقيادة "لينين" ينادي بتحرر المرأة وسعى الى خروجها للعمل واستغلال القوة الكامنة في المجتمع الروسي، وهنا قال مقولته الشهيرة: ان الأمة لا تكون حرة حيث هناك نصف عدد سكان مقيدين بأعمال المنزل".

ومنذ ذلك العهد أخذت مكانة المرأة ترتفع وتتساوى حقوقها مع الرجل، فأصبحت تعمل وتتقاضى أجرا مساويا لأجر الرجل، إضافة الى مميزات أخرى تتعلق بعطل الأمومة مدفوعة الأجر.¹

6. دوافع خروج المرأة للعمل:

أ. الدافع الاقتصادي:

ان الحاجة المادية تدفع المرأة الى العمل، بالإضافة الى مسؤولياتها كربت بيت وأم تساعد زوجها في تحمل تكاليف وأعباء المعيشة أو لتعيل نفسها وعائلتها إذا كانت أرملة أو مطلقة

¹ بركات حليلة السعدية، مرجع سابق، ص 39-40.

عندما يكون السبل للرزق أمامها غير أن تعمل وتكسب لغرض تأمين متطلبات حياتها اليومية.

1

لكن ليس الدافع الاقتصادي هو الوحيد المسؤول عن خروج المرأة للعمل، بل ظهور فكرة التحرر واثبات الذات والشعور بالقيمة كحوافز للمرأة إذ ترى تأكيد ذاتها في المجتمع وخاصة في أسرتها وأمام زوجها فتصبح له سند وليست خاضعة.²

وبعد عمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية وان خروجها لم يعرقل أداءها لدورها الأساسي كربت بيت بل أضاف الى دورها دورا هاما هو الاستفادة من امكانياتها الفكرية والعادية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية التي هي في تزايد مستمر.³

ب. الدافع الاجتماعي:

ان الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا هاما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل، من ذلك ايمان المرأة بأهمية العمل في حياة الانسان أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل، كما تنظر بعض الموظفات الى المساواة مع غيرها في العمل ويطمح البعض الاخر الحصول على مركز اجتماعي أعلى لتحقيق الذات من خلالها، وكذلك رغبة المرأة في الالتقاء مع الاخرين أو الظهور بالمظهر اللائق أمام الاخرين كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم للعمل خارج المنزل له أهمية في هذا المجال وكذلك التقدم الاجتماعي الحاصل في القطر نتيجة التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي حدثت في الآونة الأخيرة وكذلك عناية الأحزاب السياسية يرفع مكانة المرأة وتحريرها.⁴

ج. الدافع النفسي:

1 حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد 4، جامعة الموصل، أيار 2007، ص 54-55.
2 فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية لدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، 2012، ص 127.
3 حيدر خضر، مرجع سابق، ص 55.
4 حيدر خضر، مرجع سابق، ص 57.

يتمثل في تأكيد الذات والرغبة في المشاركة في الحياة العامة وشغل وقت الفراغ والرغبة في إحساس المجتمع بها وبذاتها ككيان له وجود مستقل ونيل الاعجاب من طرف المجتمع، واثبات قدرتها على الإنتاج والمشاركة في بناء المجتمع والقيام بالعمل يشعر المرأة بالرضا والسرور والنجاح وفي ذلك مكافأة هامة وتدعيم لثقتها بنفسها من النواحي النفسية، فأصبحت المرأة تشارك بالعمل في جميع مجالات الحياة العملية والنظرية، حيث أن العمل يحقق إشباعا نفسيا واجتماعيا وشعورا بالقيمة والمكانة والأمن كما يساهم في تحقيق التكامل الأسري وارتفاع مستوى النضج الاجتماعي.

توجب الرغبة عند بعض النساء للكسب المادي من أجل الشعور باستقلال الشخصية أو الشعور بمتعة العمل ولذته أو التحرر من الإحساس بأنها مضطرة للحياة مع زوج قد تكثر سلبياته فتحاول بواسطة العمل أن تنسي حديث النفس وهموم الدنيا.¹

7. النظريات المفسرة لعمل المرأة:

أ. النظرية الوظيفية:

يدرس المنظور الوظيفي بناء المجتمع وأدائه لوظائفه ويطلق على هذا المنظور البنائية الوظيفية أما مفهوم الوظيفة يعني أثر أو محصلة عمل النظام الاجتماعي.¹

¹ ابن صديق زوبيدة، عمل المرأة بين الضرورة والواقع، مجلة قبس للدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد 01، جوان 2020، ص 578.

ويتضمن دراسة وتحليل الظاهرة في علاقتها بنسق محددة إذ يفترض الاتجاه الوظيفي ترابط الأجزاء وتكاملها وظيفيا وجد كل جزء في النسق ليؤدي وظيفة أو أكثر لتتكامل هذه الأجزاء في تلبية حاجات النسق ومن يشملهم في الواقع.²

يعد تالكوت بارسونز من أبرز علماء هذا الاتجاه حاول أن يفسر أهمية تقسيم العمل بين الجنسين، حيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية، لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي الكامل.

كما يعتبر أنصار المنظور الوظيفي المجتمع منظومة من المؤسسات الاجتماعية التي وظائفها محدودة لضمان عنصرى الاستمرار الاجتماعي الوضع الاجتماعي، ووفقا لهذا الرأي فان العائلة مع بروز مرحلة التصنيع قد فقدت جانبا من أهميتها كوحدة الإنتاج الاقتصادي، وتحول دورها الى التركيز على الانجاب وتربية الأطفال ورعايتهم والعناية بنشأتهم الاجتماعية، ويعتقد عالم الاجتماع الأمريكي تالكوت بارسونز أن الدارسين الأساسيين للعائلة ينحصر في التنشئة الاجتماعية الأولية، وتحقيق استقرار شخصية أبنائها البالغين في المجتمعات الصناعية، ففي نحو النموذج الاعتيادي المتعارف عليه للعائلة، يقوم أحد الوالدين البالغين بالعمل خارج المنزل، بينما يتولى الاخر شؤون البيت والأطفال ومن الناحية العلمية، فان هذا التخصص في الأدوار داخل العائلة النووية يعني أن يقوم الزوج بالدور الأدائي النفعي لكسب الرزق، تتولى الزوجة الدور الشعوري العاطفي في الأنشطة المنزلية.³

¹مصطفى خلف عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، ط1، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2008، ص 163.

²إبراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 44.

³بوجنانة أمّنة، المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة في الفضاءات التجارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة قلمة، 2019-2020، ص 18.

ان تفسيرات "بارسونز" حسب المنتقدين هي تفسيرات كلاسيكية وتخدم النظام الرأسمالي وأنه كان يسعى الى استقرار المجتمع من خلال الحفاظ على الأدوار التقليدية التي تسهم في توازن واستقرار الأسرة.¹

ب. نظرية المساواة بين الجنسين:

هذا الاتجاه يسود المجتمعات الديمقراطية الحديثة وهو يقوم على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، وقد ازداد رسوخا مع الثمانينات ليؤكد على الأدوار التي تؤديها المرأة داخل المنزل وخارجه ويقوم على افتراض مؤداه أن النساء في مختلف الأعمار يشاركن مشاركة فعالة في الحياة الاقتصادية في الريف والحضر.²

ثانيا: المعوقات الاجتماعية:

1. معوقات التحاق المرأة بالعمل:

¹ بركات حليلة السعدية، الظروف السوسيو مهنية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها على استقرارها المهني، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة أدرار، 2019-2020، ص 50.

² محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، مصر، 2004، ص 78-79.

تعتبر المرأة طرفا مشاركا في الجانب الوظيفي والجانب التربوي والاسري في المجتمع، ويحتاج دورها الى تفعيل أثره في المجتمع واستغلال طاقتها الفكرية والعملية والبدنية وادماجها بالشكل الذي يسهم في البناء الاجتماعي والاقتصادي الفعال وهذا يعتمد على إزالة المعوقات والمشكلات من واقعا الفعلي الذي تعيشه وتعمل فيه، حيث أنه توجد معوقات تقف حجر عثرة في سبيل تقدم المرأة وتتمثل هذه المعوقات في:¹

- مشكلة هبوط مستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة العاملة:

ان تعلم المرأة من العوامل المهمة التي تساعد في الخروج الى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي الى جمودها وتخلفها، إضافة الى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع فمستوى تعليم المرأة ونظرتها الى الحياة واعتمادها ضيق العلاقات الإيجابية مع الاخرين كل هذا يؤثر في انتاجيتها وبالتالي في عملية الإنتاج الاجتماعي ككل.

- عدم مواظبة المرأة في العمل:

ان وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدمية، حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمية يؤثر في الإنتاج كما " ونوعا " .

ان ظاهرة الغياب موجودة بين النساء العاملات وتعاني الإدارات والمسؤولون عن العملية الإنتاجية من هذه الظاهرة حيث أن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام أو بالمواعيد المحددة لها من أسباب تدني انتاجيتها وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء العاملات غير المتزوجات، وهذا يرجع الى أسباب متعددة منها مرض العاملة المتزوجة ومكوئها في البيت وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية، حيث تشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة عائقا أمام انتظام المرأة العاملة وحضورها للعمل.

¹ محمد صالي بن ثاية عبد الحي، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسولوجي، جامعة الجزائر، جانفي 2013، ص 186.

ويلعب نوع العمل وظروف الأداء دورا واضحا في تحديد نسبة غيابات النساء العاملات المتزوجات، فعدم ملائمة ظروف العمل وتناقضها مع الواجبات والمهام المنزلية وترك الأطفال في المنازل دون رعاية يؤثر في حالة النساء النفسية ويدفعهن الى الانقطاع عن العمل.

- علاقة المرأة العاملة مع الإدارة أو مسؤول العمل:

ان توافر العلاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية لذلك ينبغي على الإداريين والمسؤولين خلق نوعا من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات والموظفات ضمانا لاستمرار المرأة العاملة في عملها واطاعتها للقوانين التي تعتمدها المؤسسة.

ان المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين فالإدارة لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية، وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل.¹

2. أثر عمل المرأة على الأسرة:

ان التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية التي تعرض لها المجتمع كان لها انعكاس كبير على الحياة العائلية بصفة عامة، فأقبال الزوجة الام على العمل خارج البيت أحدث عدة تغيرات في

¹ احسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 85، 86، 87، 88، 89.

محيط الأسرة الحضرية حيث لم تعد الأم تلك الزوجة الولادة التي تسعى الى الحصول على مكانة داخل الأسرة زوجها بإنجاب عدد كبير من الأبناء خاصة الذكور منهم، بل أصبحت تعزز مكانها الاجتماعية داخل الأسرة وخارجها بممارستها للعمل الخارجي الذي يأخذ معظم وقتها ولا يترك لها المجال الواسع لتربية أبنائها ورعايتهم، فأصبحت السبابة الى تحديد نسلها باستعمالها لمختلف وسائل منع الحمل.¹

هناك رأيان أحدهما يرى أن العمل لا يؤثر تأثيرا سلبيا على الأبناء والأخر عكس ذلك وسنعرض الرأيين.

✓ الرأي الأول الذي يتناول الأثر الإيجابي: ان عمل المرأة خارج البيت يجعلها تقبل على أفعالها بشوق ولهفة وتعوضهم عن الوقت الذي قضته بعيدا عنهم خارج البيت كما أنها تعطيهم الفرصة للتعبير بحرية عن أنفسهم.

✓ الرأي الثاني الذي يتناول الأثر السلبي: ان الأم العاملة والتي تشتغل على أطفالها وتربيتهم بأعمال أخرة تكون سبب مباشر في جنوح الأحداث وللتخفيف من الانعكاسات السلبية وبهدف تماسك الأسرة يقترح أن يكون:

- تعاون أفراد الأسرة بعضهم مع البعض.
- اشتراك أفراد الأسرة في الخصائص والحاجات والاهداف.
- تأثير أفراد الأسرة في بعضهم البعض.
- اشباع الأسرة لحاجات الأفراد وتحقيقها لهذه الحاجات كما توجد عناصر أساسية تعمل على زيادة تماسك الحياة الأسرية وهي:

- توافر الولاء والحب لاستمرار الحياة الزوجية للأسرة.
- ان تكون العلاقات الشخصية في الزواج هدفا في حد ذاتها وليست وسائل لتحقيق أهداف معينة ومن خلال هذه العلاقات يستطيع الزوجان الشعور بالانتماء والرضا وتحقيق الذات.

¹فرحات نادية، مرجع سابق، ص 131.

- كفاية الدخل وهو من العوامل المؤدية الى تماسك الأسرة حيث أنه كلما كان الدخل كافيا للاحتياجات ومطالب الأسرة كلما ازداد تماسكها والعكس فكلما قل الدخل يؤدي الى تفكك الأسرة.
- يجب أن يكون مصدر الدخل عن طريق سلم يرضاه المجتمع حتى يشعر أفراد الأسرة بالعزة والكرامة.
- اكتمال أركان الأسرة حيث تتكون الأسرة من الزوج والزوجة والأبناء.¹

كما أن لعمل المرأة أثرا على العلاقات الزوجية بحيث يمكن وجود اختلاف بين الأسرة التي تعمل فيها الزوجة والأسرة لا تعمل فيها الزوجة خارج المنزل، خاصة في البيئة العربية حيث تزيد متطلبات الزوج ومسؤوليات الأسرة على المرأة بما يفسر تعدد البحوث التي تتناول مسألة تقسيم مستويات التوافق الزوجي لدى الزوجات العاملات، وفي هذا المجال تميل البحوث الأمريكية الى اعتبار أن عمل المرأة يعد عنصرا داعما للتوافق الزوجي أو أنه غير مؤثر

¹ مصطفى عوفي، خروج المرأة لميدان العمل وأثاره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 19، الجزائر، ص 148.

سلبا على العلاقة الزوجية، والواقع أن عمل المرأة كعنصر مؤثر على الزواج يرتبط بموقف الزوج وموافقته على عمل المرأة حيث أجرت إحدى عيادات الاستشارة الزوجية بحثا حول موافقة الزوج على عمل الزوجة وأثره على التوافق الزوجي، حيث بينت نتائج البحث أن هناك صراعا أكبر في الأسر التي لا يوافق فيها الزوج على عمل الزوجة وقد بدأ فرق واضح بالنسبة للبنود المتعلقة بميزانية الأسرة وفي دراسة أكاديمية هامة قارنت (كليجر) بين خمسين زوجة مشغلة وخمسين غير مشغلة في ضوء مقياس (ثيرمان) المعدل للتوافق الزوجي، ولم تختلف المجموعات اختلافا يذكر، كما لم تختلف في درجة الاختلاف بين الزوج والزوجة فيما يتعلق بالأراء الخاصة بشؤون الأسرة، والزوج ينتظر من زوجته أن تلبى متطلباته مهما كانت الظروف، لذلك كثيرا ما تعاني الزوجات من احباطات عديدة إذ انها برغم المجهود الضخم الذي تقوم به فإنها تكون عرضة للنقد على أقل تقصير.¹

خلاصة:

من خلال ما تطرقنا اليه في هذا الفصل يتضح لنا أن اليد العاملة النسوية في تطور مستمر حيث اقتحمت المرأة ميادين عديدة كانت حكرًا على الرجل وتميزت فيها مما جعلها فردا فعالا داخل المجتمع، وقد تعرفنا على الدوافع المختلفة التي دفعت المرأة الى التوجه الى العمل خارجا واثبات شخصيتها.

¹ ابراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، تخصص علم النفس المرضي الاجتماعي، جامعة بسكرة، السنة الجامعية 2014-2015، ص 215-216.

وبالرغم ذلك واجهت المرأة معوقات ومشكلات تعيقها عن العمل، لكن هذا لم يحد من رغبتها
واصرارها للوصول الى درجات الرقي.

الفصل الثاني:

الالتزام الوظيفي.

تمهيد:

يعد الالتزام الوظيفي عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية، تعزيز الابداع، الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها كما يسهم الالتزام الوظيفي في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل.

ويعد من المواضيع التي لاقت اهتماما واضحا في حقل الإدارة في العقود الأخيرة لما له علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها، وسوف نتعرض في هذا الفصل الى اهم خصائص الالتزام الوظيفي ومفهومه وأبعاده وأهميته.

1. مفهوم الالتزام الوظيفي:

درجة انعكاس العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض.¹ يعرفه شالدون هو التقييم الإيجابي للمنظمة والعزم على تحقيق الأهداف الخاصة بالمنظمة وهو مستوى الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها والإخلاص لها وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها.² واعتبر الكردي أن الالتزام الوظيفي أحد اتجاهات العمل التي تؤثر على الأداء وكفاءته فهو يعبر عن مدى تعلق واهتمام الموظف بالوظيفة التي يشغلها ومدى انشغاله فكريا ووجدانيا فيها، وتنبيه للقيم التي تتبناها منظمته.³

2. أبعاد الالتزام الوظيفي:

(1) الالتزام الوجداني effective commitment:

في هذا النوع من الالتزام نجد أن الفرد يقبل بعمق قيم وأعراف المنظمة ويود ان يبقى بالمنظمة كجزء منها مرتبطا بشكل وثيق وتدفعه العاطفة للعمل والالتزام، حيث تكون العاطفة والارتياح هما المصدر الدافع للأداء، وهنا سوف يظهر العامل توجهها إيجابيا تجاه منصبه أو مهامه وسيكون على استعداد لتقديم جهود إضافية مهامه أو وظيفته.⁴

(2) الالتزام الاستمراري continuance commitment:

¹ راوية محروق، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة المسيلة، 2017-2018، ص 13.
² ياسية بسمة، تأثير الالتزام التنظيمي على أداء الموظف، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم البواقي، 2016-2017، ص 17.
³ سيف ناصر عثمانة ونديا احمد بني عبد الغني، أثر ضغوط العمل على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن، المجلة العربية للإدارة، العدد 01، مارس، 2022، ص 07.
⁴ مجاهدي الطاهر، مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم، دار الباحث للنشر والاشهار، الجزائر، 2018، ص 416.

المتمثل بشعور الفرد بالقيمة الاستثمارية لاستمراره في المؤسسة التي يعمل فيها مقابل ما يفقده في حال تركه العمل.¹

3) الالتزام المعياري normative commitment:

ويعكس شعور الفرد بالمسؤولية والواجب اتجاه المنظمة والعاملين فيها الذي يفرض عليه الوفاء لتلك المنظمة، وللقيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد دور كبير في بلورة هذا النوع من الالتزام، فشعور الفرد بالالتزام والواجب بالبقاء مع المنظمة، قد ينبع من القيم والمبادئ الشخصية التي يحملها الفرد قبل دخوله للمنظمة أو بعد دخوله المنظمة وقد يكون للقيم العائلية أو الأعراف أو الدين الذي يؤمن به الفرد الأثر في تكون الالتزام المعياري.²

3. خصائص الالتزام الوظيفي:

- يعبر الالتزام الوظيفي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة في البقاء بها وقبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها.
- يشير الالتزام الوظيفي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
- يتصف الالتزام الوظيفي بأنه متعدد الأبعاد.
- إن الالتزام الوظيفي هو حالة نفسية تصف علاقة الفرد بالمنظمة.
- يؤثر الالتزام الوظيفي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
- يتميز الأفراد الذين لديهم التزام وظيفي بالصفات التالية:
 - قبول أهداف وقيم المنظمة الإنسانية والإيمان بها، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، وكذا وجود مستوى عالٍ من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة إضافة إلى وجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الإيجابي.

¹ مخلص شياع علي الجميلي، العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني للأنبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 4، العدد 9، 2012، ص 296.

² قارح حليلة، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة أم البواقي، 2019-2020، ص 56.

- يتصف الالتزام الوظيفي بأنه حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض.¹

4. أهمية الالتزام الوظيفي:

ان الالتزام الوظيفي لا يضمن النجاح في العمل ولكن غيابه يضمن الفشل فالكثير من المديرين أو العاملين يفتقرون الى أصدق العزيمة، فبينما هم خبراء في تحديد المشكلات الا أنهم لا يلتزمون بإيجاد حلول لهذه المشكلات، فالالتزام يتطلب شجاعة ومخاطرة، وهذا يعني أن يعطي الفرد كل ما لديه للآخرين، كما أن عليه أن يتعرف على أهدافهم.

لا تفترض المنظمة عادة الالتزام انما هو تابع من النفس المقتنعة به داخليا، والفرد الذي يفتقر لصدق العزيمة يخفي اختياره، ويراوغ ليتجنب الالتزام، ومقابل ذلك فهو يكثر الحديث بدلا من أن يتمسك به، ومثلا هذا بفضل ترك العمل في الغد على ان يلتزم ناحية عمله اليوم.

والمدير الملتزم حيال الأفراد العاملين معه يجد احترام من قلبهم واستعداد أكبر للالتزام تجاهه لزيادة الفعالية في المنظمة وقبولهم للتفويض من قبله في جهات أخرى، وهؤلاء الأفراد مستعدون للالتزام أيضا تجاه فريق العمل الذي معه، وهم كذلك يفعلون ما التزموا وتعهدوا بعمله، كما أنهم في حالات نادرة تكون لديهم الشجاعة بالتصريح وعدم الالتزام ابداء، إذا ما وجدوا ان هناك شكا أو مخاطرة في نجاح العمل الذي هم مقبلون على الالتزام به ولكنهم بنفس الوقت يحققون نتائج قد تكون مستحيلة في نظر المديرين، وان عدم التزام الافراد في عملهم يعد دلالة خطيرة في هذه المنظمة.²

خلاصة:

¹ ستي سيد أحمد، محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، تخصص الطرق الكمية المطبقة في التسيير، جامعة سعيدة، 2016-2017، ص 27.

² رقاني شريفة وصنقلي عائشة، الالتزام التنظيمي وأثره على أداء العاملين، مذكرة تخرج في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة أدرار، 2019-2020، ص 20-21.

وفي الأخير يمكننا القول ان الالتزام الوظيفي أحد المرتكزات الأساسية في المجال التنظيمي نظرا لأهميته البالغة في تحقيق أهداف المنظمة والحفاظ على بقائها واستمرارها، وتم التطرق في هذا الفصل الى الالتزام الوظيفي الذي يعد سلوك انساني يحقق من خلاله النجاح للمنظمات ويعد حالة إيجابية محسوسة يشعر بها الفرد تجاه منظمته.

الإطار الميداني للدراسة

تمهيد:

تعتبر مرحلة عرض النتائج مرحلة مهمة في البحث العلمي باعتبارها تمثل الاستنتاجات المستخلصة من المجهودات المبذولة أثناء انجاز هذه الدراسة الميدانية.

وتضمن هذا الفصل منهج الدراسة ومجتمع الدراسة واداة جمع البيانات وبعدها عرض المقابلات وتحليلها واستخلاص النتائج.

1. المنهجية المتبعة لإنجاز الدراسة:

1.1 المنهج المتبع:

يعرف المنهج بأنه الطريق الذي يسلكه الباحث للتعرف على الظاهرة أو المشكلة موضع الدراسة والكشف عن الحقائق المرتبطة بها بغرض التوصل الى إجابات على الأسئلة التي تثيرها المشكلة أو الظاهرة من خلال استخدام مجموعة من الأدوات لتجميع البيانات.¹

وبما أن هذه الدراسة تهتم بدراسة المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، فلقد اعتمدنا على المنهج الكيفي الذي يهدف الى فهم الظاهرة فهما معمق.

2.1 تقنية الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على تقنية المقابلة بحيث تعتبر تقنية مباشرة تمكن الباحث من جمع معطيات مباشرة من الميدان بطرح مجموعة من الأسئلة على مجموعة من المبحوثين بشكل عام.²

تعرف بانها محادثة أو حوار موجه بين الباحث من جهة، وشخص أو أشخاص آخرين من جهة أخرى، بغرض الوصول الى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة، يحتاج الباحث الوصول اليها بضوء أهداف بحثه.³

ففي هذه الدراسة اعتمدنا على المقابلة نصف موجهة ومن مميزاتها أن الباحث يستطيع التدخل كلما ابتعد المبحوث على السؤال وذلك لجذبه نحو الموضوع.

3.1 عينة الدراسة:

¹ مصطفى محمود أبو بكر، أحمد عبد الله اللوح، مناهج البحث العلمي أسس علمية، حالات تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 43.

² لمياء مرتاض، ديناميكية البحث في العلوم الإنسانية، ط2، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص 132.

³ محمد سرحان علي الحمودي، مناهج البحث العلمي، ط3، دار الكتب، اليمن، 2019، ص 141.

تعتبر العينة جزء من المجتمع يتم اختيارها وفق قواعد خاصة بحيث تكون العينة مسحوبة ممثلة قدر الإمكان لمجتمع الدراسة.

لذلك يمكن تعريف العينة على أساس أنها مجموعة الوحدات التي يتم اختيارها من المجتمع الإحصائي،¹

وعليه يمكن القول ان العينة مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين.²

وقد اعتمدنا في دراستنا على العينة القصدية ويقصد بها العينات التي يتم فيها سحب عينة من مجتمع بحث بانتقاء عناصر مثالية من هذا المجتمع.³

- حجم عينة الدراسة:

بلغ حجم العينة 10 عاملات تتراوح أعمارهم ما بين 25 حتى 55 سنة.

4.1 مجالات الدراسة:

• المجال الزمني:

بدأت الدراسة منذ اختيارنا للموضوع من شهر نوفمبر الى غاية شهر أفريل وقد مرت بمرحلتين:

- المرحلة الأولى: حيث بدأ الأمر بجولات استكشافية في المؤسسة من أجل التعرف عليها وكسب ثقة العاملات من أجل الحصول على المعلومات الكافية عن موضوع الدراسة.

- المرحلة الثانية: في هذه المرحلة قمنا بإجراء المقابلات مع المبحوثات والتي دامت خمسة عشر يوم من 15 فيفري الى 01 أفريل 2023.

¹ محمد عبد العال النعيمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص 78.

² موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية)، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص 301.

³ موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 311.

• **المجال المكاني:**

أجريت الدراسة في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في الامومة والطفولة "لالة خيرة" بمستغانم.

• **المجال البشري:**

تمثل مجتمع البحث في 10 عاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة في الامومة والطفولة "لالة خيرة".

2. عرض المقابلات وتحليل خطابات المبحوثين:

المحور الأول: تواجه المرأة العاملة معوقات عديدة ومتنوعة.

1) ما هو دافعك للخروج الى العمل؟

بعد الاطلاع على تصريحات العاملات نجد أن أسباب الخروج الى العمل متعددة وليس هناك إجابة واحدة وهذا ما عبرت عنه المبحوثة رقم 01.

المبحوثة رقم 01:

تُ نَحْدَمُ بِهَؤُنْ جُحَقَقُ طُؤُوحَاتِي وَنُدْجَحُ فِي حَيَاتِي وَتُكُونُ عُنْدِي مَكَانَةٌ فِي عَائِلَتِي وَ فِي الْمُجْتَمَعِ وَفِي هَآذِهِ الْوَقْتِ قَاعِ النِّسَاءِ يَبْغُو يَخْدُمُوا.

(25 سنة، ثانوي، عزباء، ممرضة، 3 سنوات، قرية).

- ترجمة المقطع:

أردت أن أعمل لكي أثبت شخصيتي ومكانتي في المجتمع وحتى في الوسط العائلي وتحقيق النجاح.

المبحوثة رقم 03:

لَأَزْمُ نَحْدُمُ **parce que** غَالِيَةً ضَرُّو كُ وَتَنَانِي بَاشُ نُسَاعِدُ زَوْجِي فِي مَصْرُوفِ الدَّارِ وَتُؤَفِّرُ لَأَوْ لَأَدِي كُلَّ شَيْءٍ يُدْبُوهُ.

(36 سنة، جامعي، متزوجة، إدارية، 4 سنوات، مدينة، 3 أطفال).

- ترجمة المقطع:

سبب خروجي الى العمل هو غلاء مصاريف المعيشة ومساعدة الزوج ماديا وتوفير لأولادي كل مستلزماتهم.

ومن هنا نستنتج أن أهم دوافع خروج المرأة الى العمل هو دافع اقتصادي والمقصود به حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للاعتماد على دخل المرأة بمعنى أن الأسرة لا يمكنها أن تستغنى عن عمل المرأة اذ هو يمثل حاجة حقيقية الى المال.

بالإضافة الى وجود دوافع أخرى تدفع المرأة الى العمل أهمها التحصيل والاستمتاع بالعمل مع الرغبة في تأكيد الذات وكذلك ما يحققه العمل من حياة اجتماعية.¹

(2) في رأيك الأدوار الأسرية تؤثر على الأدوار المهنية؟

المبحوثة رقم 04:

مَثَأَثِرُ كُؤُونُ يَمْرُؤُ وَاذِي مَثَأَأَ نَفِي هَالِيَهْ وَأَهَذَا إِذْخَلِنِي نَحَسُ بِالتَّعَبُ وَالإِرْهَاقُ
وَمَنْقَدَرُشُ رَكَزُو فَيَطْخَرُ لَتْنِي نَغَيْبُ بَاشُ ذَدِي وَاذِي لِلطَّبِيبُ.

(34 سنة، جامعي، متزوجة، إدارة، 08 سنوات، قرية، 02 أطفال).

- ترجمة المقطع:

نعم تأثر الأدوار الأسرية على الأدوار المهنية مثلا مرض أحد الأطفال والصح في الليل معه يجعلني أشعر بالتعب والارهاق ولا أستطيع أن أركز في عملي فأحيانا أضطر الى التغيب لأخذ طفلي الى الطبيب.

من خلال تصريح المبحوثات يتضح أن للأدوار الأسرية أثر على الأدوار المهنية مما سبب مشاكل جسمية ونفسية بسبب تأثرهم بالمهام الأسرية التي تعود عليهن بالشعور بالتعب والارهاق وفقدن على التركيز وهذا ما يؤدي بدوره الى التغيب على العمل والتقليل من التزامهن بالعمل.

(3) كيف هي معاملة رئيس المؤسسة لك وهل هو متفهم لظروفكم الشخصية؟

المبحوثة رقم 06:

بَعَامِلُنِي بِرَبَقَةِ مَلِيحَةٍ وَمُحَدَّرَمَةٍ وَمَكَانٍ حَتَّى مَشَاكِلُ بِيَدِنَا.

¹ كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 83-86.

(55 سنة، ابتدائي، متزوجة، عاملة نظافة، 13 سنة، مدينة، 05 أطفال).

- ترجمة المقطع:

يعاملني رئيس العمل معاملة حسنة وبطريقة محترمة ولا يوجد أية مشاكل بيننا.

المبحوثة رقم 08:

ني بطر... وقتها عيالي لولومتفهم لظروفي خاصة حنا العاملات متزوجات عدا التزامات
دائماً يُدأوسان بييموتون عن طرُق باش يساعدنا وهذا يخليني نلتزم أكثر في ملي باش
نحافظ على لقتنا الجيدة.

(33 سنة، ثانوي، متزوجة، ممرضة، 05 سنوات، مدينة، 03 أطفال).

- ترجمة المقطع:

نعم رئيس العمل متفهم لظروفي الشخصية وخاصة نحن العاملات المتزوجات لدينا التزامات
أسرية فهو دائماً يحاول البحث عن الطرق لكي يجد لنا حلول مناسبة وهذا التعامل يجعلني
أكثر التزاما لكي تبقى علاقتنا جيدة مع بعض.

نستخلص مما سبق أن العلاقة مع مسؤول العمل هي علاقة جيدة ولم تدلي أي عاملة بأن لها
علاقة سيئة مع المسؤول وهذا ما يعود بطريقة إيجابية على العاملات مما يزيد من التحفيز
على الالتزام الوظيفي لديهن.

فأحيانا تكون العلاقة غير جيدة بين المرأة والإدارة والمسؤولين ومعقدة بسبب عدم مواظبة
المرأة على العمل وتغييبها المستمر وتكرار تغييبها مرات عديدة خاصة النساء اللاتي لديهن
التزامات أسرية وتربوية فالإدارة في الأعم الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا
تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية وانما تمارس سياسة الضغوط
والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاوته.¹

(4) ما هي المعوقات التي تواجه المرأة في الالتحاق بالعمل في المستشفى؟

¹ احسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص 90-91.

المبحوثة رقم 05:

المُعَوِّقَاتُ الَّتِي تُوَجِّهُنَا هِيَ نَظْرَةُ الْمُجْتَمَعِ لِلْمَرَوَّلِ يُغَيِّرُ مُحَدَّرَمَةَ تَخْدَمُ مَعَ الرِّجَالِ وَطُولُ
النَّهَارِ عَوَاهِدُهُمُ الْمُقْبَلُ تَأَعْنَا مَا زَالَ الْوَأَمْتَمَسِكُ فِي فَكْرَةِ أَدُو الْمَرَأَةِ بِإِلَاصَتِهَا فِي الدَّارِ.

(40 سنة، متوسط، متزوجة، ممرضة، 11 سنة، مدينة، 03 أطفال).

- ترجمة المقطع:

نعم تواجهنا معوقات عديدة في المستشفى كنظرة المجتمع السيئة والفكرة المغلوطة عن
المستشفى بسبب الاختلاط والتعامل مع الرجال.

المبحوثة رقم 07:

أَجْرُهُنَا مُعَوِّقَاتُهُ نَفِي الْمُسْتَشْفَى خَاصَةً نَحْنُ الْقَابِلَاتُ عِنَا مَشَاكِلَ بَرَافٍ مَعَ الْمُرْضَى
عَامِلُهُمُ السَّيِّئَةُ مَعَنَا وَخَطُرَاتُ يَوْمَ صَدَلُوا حَتَّى وَرَيْنُ يُعَايِرُونَا.

(36 سنة، جامعي، عازبة، قابلة، 08 سنوات، مدينة).

- ترجمة المقطع:

نعم تواجهنا معوقات خاصة نحن كقابلات بصفة عامة نواجه مشاكل مع المرضى ومعاملتهم
السيئة لنا بسبب الأفكار المغلوطة عنا قد تؤدي أحيانا الى توتر ومشادات وتعنيف لفظي لنا.
يتضح لنا أن هناك معوقات عديدة ومتنوعة لالتحاق المرأة بالعمل في القطاع الصحي أهمها
نظرة المجتمع الظالمة وغير منصفة ويعود السبب الى رفض المجتمع للاختلاط وتعامل المرأة
مع الرجال بالإضافة الى المناوبات الليلية وأنها مهنة لا تتيح وقتا للحياة الاجتماعية، فالمجتمع
متعود على وجود المرأة بالمنزل للاهتمام بشؤون البيت ويرفض المجتمع أن تعود المرأة ليلا
خوفا من الاشاعات وكلام الناس عنها وهذا ما يجعل العاملات عرضة للمضايقات من قبل
المرضى وخاصة العنف اللفظي.

5) هل المناوبات الليلية تؤثر على الالتزامات الاسرية (زوج، الاهل)؟

المبحوث رقم 02:

لَا مَا أَذْرَتْشْ عَلَيْهِ parice queيلي عَمَلِي يَفْرَضُ عَلَيَا هَذَا النِّظَامُ وَأَنَا أَصْلًا
وَالْفَتْ الْمُنَاوِبَةَ اللَّيْلِيَّةَ تَخْلِينِي نَحْسُ بِالرَّاحَةِ وَتَجْعَلُنِي عَلَى الْهَدْرَةِ وَالْحُسْ.

(28 سنة، ثانوي، عزباء، قابلة، 05 سنوات، مدينة).

- ترجمة المقطع:

لم يؤثر العمل الليلي على علاقتي مع أهلي فهم يعلمون أن عملي يفرض علي هذا النظام
وبسبب العمل الليلي أصبحت أحب الهدوء والابتعاد عن الضجيج.

المبحوثة رقم 09:

لَايَ الْإِلْتِزَامِ تَأْثِيرَ الْأَعْسَرِ يَتِي كِي رُوحُ لِدَارِ نَحْسُ رُوحِي عَيَانَةً وَمَنْبَغِي نُدِيرُ حَتَّى حَاجَةً
وَنَحْبُ نَرُقْدُ رِيحٌ وَهَذَا الشَّرِي خَلَانِي نَبْعَدُ عَلَيَّ أَوْ لَادِي وَخَطُرَ اتَّبْتَسَلِي مَشَاكِلُ مَعَ زَوْجِي
(المناوبة الليلية) نَحْلُوهَا بِأَشْ نَحَافِظُ عَلَى عَمَلِي وَدَسْ فَوَيْسُ نُوْضُ صَدْبَاحُ
وَرُوحُ لِلخَدْمَا مِنْ كَثْرَةِ التَّعَبِ.

(43 سنة، جامعي، متزوجة، ممرضة، 13 سنة، مدينة، 02 أطفال).

- ترجمة المقطع:

نعم تؤثر المناوبات الليلية على الالتزامات الأسرية ذلك لطول ساعات العمل مما تجعلني أشعر
بالتعب حتى أنني أهمل أولادي وبيتي بالإضافة الى أنها تسبب المشاكل مع زوجي لكن أضطر
لحلها لكي أحافظ على عملي.

من خلال تصريح المبحوثات يتبين أن هناك عوامل ليس لديهن مشاكل في المناوبة الليلية وهناك من تؤثر عليهم المناوبة الليلية وتسبب لهن مشاكل مع الزوج فيضطرون الى حل هذه المشاكل بالمشاورات ومحاولة إقناع الزوج للوصول الى حل يرضي الجميع من أجل المحافظة على مكانهن في العمل وهو ما يؤثر على التزامهن الوظيفي.

نستنتج مما سبق أن نظام الدوام فترة المناوبة الليلية المطبق على المرأة العاملة غير ملائم لطبيعتها وظروفها ومسئولياتها ويعتبر نظام عمل طويل يبعدها فترة طويلة عن المنزل وأن طول وقت الدوام الحالي يؤدي الى انخفاض أداء وانتاجية المرأة وان تخفيض ساعات الدوام الحالي يساهم في رفع أداء المرأة العاملة وزيادة انتاجها، وأن طول ساعات العمل يشعر المرأة بالملل والقلق والتوتر بسبب التفكير في الأبناء واحساس بتأنيب الضمير عند حدوث تقصير في الواجبات الأسرية.¹

المحور الثاني: توجد علاقة بين الالتزامات الأسرية وتغيب المرأة عن العمل.

1) ما العوامل التي تساعدك على التوفيق بين العمل بالمستشفى والمنزل؟

المبحوثة رقم 10:

اعدت لي هي امك علي الندو ج و مساعده لي في تربية الأولاد خطرات هو يدكهم في الدار خاصة ابني الصغير و خطرات نديهم للحضانة.

(48 سنة، جامعي، متزوجة، طبيبة، 09 سنوات، مدينة، 03 أطفال).

- ترجمة المقطع:

من العوامل التي تساعدني على التوفيق بين العمل داخل وخارج البيت هو تفهم الزوج ومساعدته لي في تربية الأولاد.

المبحوثة رقم 03:

¹ بن لكبير محمد، مرجع سابق، ص 154.

أَنَا صَائِبًا مَامَا بَزَافٌ وَهِيَ لِي تَشْدَلِي وَ لَأَدِي مَرِينُ نَكُونُ خَدَامًا.

(36 سنة، جامعي، متزوجة، إدارية، 04 سنوات، مدينة، 03 أطفال).

- ترجمة المقطع:

أن تلقى المساعدة من أمي فهي التي تهتم بأولادي في غيابي عن البيت.

ذكرت بعض المبحوثات بأن العوامل التي تساعد الموظفة على التوفيق بين العمل بالمستشفى والعمل بالمنزل هو التعاون بين الزوج والزوجة في جميع أمور الحياة أو تقسيم الوقت بين العمل والمنزل مما يجنبها التقصير في أحدهما وأداء العمل على أكمل وجه في المستشفى والمنزل أو وجود أحد الأقارب لمساعدتها خاصة الأم في رعاية الأطفال أو وجود أماكن مخصصة لرعاية الأطفال.¹

(2) ما هي الحوافز التي تساعد على استمرارية المرأة في عملها؟

المبحوثة رقم 03:

بِنُ الدَوَافِزُ لِي تَسَاعِدُنِي هِيَ الإِحْتِرَامُ لِي بَرِينُ المُوَظَفِينُ وَالتَّفَاهُْمُ بِيَدِنَا.

(36 سنة، جامعي، متزوجة، إدارية، 04 سنوات، مدينة، 03 أطفال).

- ترجمة المقطع:

من الحوافز التي تساعدني على الاستمرارية في العمل هي الاحترام المتبادل بين الموظفين والتفاهم بيننا.

المبحوثة رقم 05:

¹ سهام بنت خضر الزهراني، مرجع سابق، ص 91.

° التي للحوافز التي على الاستمرارية في العمل هي التقدير من قبل رؤساء العمل و دعم الزوج والأسرة لي خاصة أمي.

(40 سنة، متوسط، متزوجة، ممرضة، 11 سنة، 03 أطفال).

- ترجمة المقطع:

الحوافز التي تساعدني على الاستمرارية في العمل هي التفاهم من قبل الرؤساء ودعم الأسرة والزوج لي.

من خلال استجابات المبحوثين يتضح أن الحوافز التي تدعمهن على الاستمرارية في العمل هي الاحترام المتبادل بين الموظفين والتقدير من قبل رؤساء العمل بالإضافة الى دعم الاسرة والزوج.

(3) هل ترين بأن كثرة الالتزامات الاسرية تؤثر على عملك بالمؤسسة؟

المبحوثة رقم 06:

لا متأثرشُ علياً parce que مبيبين قَالِخَادِمَة والدار والميناج نديرُ وفي الليل، الطُبابُ، غسيلُ، تسدياقُ .

(55 سنة، ابتدائي، متزوجة، عاملة نظافة، 13 سنة، مدينة، 05 أطفال).

- ترجمة المقطع:

لا تؤثر الالتزامات الاسرية على عملي لأنني أعرف كيف أنظم وقتي بين العمل داخل وخارج البيت.

المبحوثة رقم 08:

بِزَنَعْمٍ ذُكِّرُوا وَلِئَلَّا يَكُونَ لِلنَّارِ مَلَكُوتٌ وَأَنَا فِي الْخِدْمَةِ وَمَذْبَعُ دُرُوحٍ لِلدَّارِ نَدِيرٌ الْمِيذَاجُ نَطِيبٌ نَغْسَلُ
وَعِنْدِي أَوْ لَا دُ ذُقَرِ يَهُمْ فِي الدَّارِ وَإِذَا مَرَضُوا نَدِيرُهُمْ لِلطَّبِيبِ وَأَدْيَانًا خَيْرًا وَلَا نَغِيبُ عَنِ
الْعَمَلِ.

(33 سنة، ثانوي، متزوجة، ممرضة، 05 سنوات، مدينة، 03 أطفال).

- ترجمة المقطع:

نعم تؤثر لان طوال اليوم وأنا في العمل وأذهب الى البيت لأداء واجباتي المنزلية كتنظيف
البيت وغسل الملابس وأتولى رعاية أطفالتي وتشدد العناية بهم أكثر في حالة المرض.

ان عمل المرأة لساعات طويلة والاهتمام بشؤون الأسرة كرعاية الأطفال وتنشئتهم الاجتماعية
والإشراف عليهم ومراقبة سير دراستهم بالإضافة الى مسؤولياتها الجسام عن أداء الأعمال
المنزلية كالتنظيف وغسل الملابس والطبخ.¹

وكننتيجة حتمية لتعدد الأدوار تظهر مشكلات خاصة بالمرأة العاملة مثل التأخر والتغيب بسبب
مرض الأطفال أو الزوج وتقصير في مراقبة متطلبات الشغل،²

وهذا ما يؤدي الى التأثير على الالتزام الوظيفي فاذا تأثر الالتزام الأسري سيؤثر تلقائيا على
الالتزام الوظيفي فهم خطان متوازيان ومكملان من حيث التأثير.

(4) هل تتعرضين الى عقوبة في حالة تغيبك لظرف عائلي؟

المبحوثة رقم 07:

وَأَلَّا إِذَا تَغَيَّبْتُ نَهَوْنُ تَبْرِيرُ يَعْطُونِي عُقُوبَةً كَلًّا وَلَا زِيَادَةَ سَاعَةً الْعَمَلِ.

(36 سنة، جامعي، عازبة، قابلة، 08 سنوات، مدينة).

¹ احسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص 79.

² مادوي نجية، استراتيجيات توظيف المرأة العاملة بين أدوارها الأسرية والعمل الخارجي، مجلة الحكمة
للدراسات الاجتماعية، المجلد 02، العدد 04، جوان 2014، ص 127.

- ترجمة المقطع:

نعم في حالة تغيب من دون تبرير أتعرض الى عقوبات كزيادة ساعات العمل أو إنذار.

المبحوثة رقم 05:

لَا أَنَا مَا نَدْعَيْشْ غَيْرْ هَقْلَحْمْ هَلَّيْمَوَّ يِرْ لِلْمُدِيرْ بَاشْ رُوحْ نَقْضِرِي صَوَالِدِي.

(40 سنة، متوسط، متزوجة، ممرضة، 11 سنة، مدينة، 03 أطفال).

- ترجمة المقطع:

أنا لا أتغيب من دون تبرير دائما أقدم مبرر للمدير لكي أتغيب.

نستنتج مما سبق أن المؤسسة الاستشفائية متشددة في قضية الغياب وتعتمد على قوانين صارمة لفرض الانضباط والالتزام الوظيفي على العمال.

نتائج الدراسة:

كل بحث علمي ينتهي بمجموعة من النتائج والحقائق التي يتوصل لها الباحث بعد استخدامه لخطوات البحث العلمي المناسب لدراسته، فمن خلال ما تم عرضه عبر تحليل المقابلات التي أجريت مع عينة من النساء العاملات تمكنا من التوصل الى النتائج التالية:

- العامل الاقتصادي هو الدافع الأكبر لخروج المرأة الى العمل.
- الالتزامات الأسرية تؤثر على الالتزام الوظيفي.
- النظرة الظالمة والغير منصفة للمرأة العاملة بالمستشفى والتي تسبب لهن مشاكل.
- المرأة العاملة دائما تتلقى المساندة من العائلة وخاصة الأم.
- مرض أحد أفراد العائلة كالزوج أو الأطفال يؤدي الى التغيب عن العمل.
- الالتزام الوظيفي ممكن أن يتأثر سلبا إذا كان مسؤول العمل غير متفهم وغير عادل فالعلاقة بين العاملة ومسؤول العمل تحدد مستوى الالتزام الوظيفي.
- التغيب عن العمل يؤدي الى عقوبات مختلفة.
- طول ساعات العمل تؤدي الى التعب والارهاق وبالتالي اهمال الواجبات الأسرية.
- المناوبات الليلية تسبب مشاكل للمرأة العاملة سواء مع أزواجهن أو عائلاتهن لأسباب عديدة منها ثقافة المجتمع الجزائري التي ترفض عمل المرأة في الليل بالإضافة الى ما تسببه من تعب وهذا ما يؤثر على التزامها الأسري والوظيفي.
- عمل المرأة بالمستشفى يتعارض مع مسؤولياتها المنزلية وهذا التعارض يخلق لها ازدواجية الأدوار مما يسبب مشاكل التوفيق بين عملها المنزلي وعملها الوظيفي.
- من العوامل المساعدة للمرأة في التوفيق بين عملها داخل وخارج البيت الأقارب وروض الأطفال.
- المرأة العاملة دائما تسعى لتنظيم وقتها من أجل الحفاظ على التزامها الوظيفي.

خاتمة:

إن من أهم مظاهر التغيير في البيئة الاجتماعية الذي يمس المجتمعات الحديثة هو النزعة التحررية النسوية ويتجلى ذلك من خلال مطالبة المرأة بحقوقها من تعليم وعمل في مختلف

مجالات الحياة، حيث أصبحت المرأة في العالم عامة وفي الجزائر خاصة تتواجد في معظم القطاعات.

إن غزو المرأة لمختلف قطاعات العمل نتج عنه آثار عديدة منها ما هو إيجابي كمساهمتها في بناء وتنمية المجتمع وإحساسها بقيمة إنجازاتها وعطائها، ومنها ما هو سلبي تارك آثار سلبية على هذه المرأة، والذي يتبين لنا بشكل بارز في تعدد أدوارها وتكاثف واجباتها وتنوع 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 من المهام في العمل فالعاملة في قطاع الصحة تواجه عدة معوقات اجتماعية أثرت وبشكل كبير على مردوديتها في العمل والتزامها الوظيفي فطول ساعات العمل وعدم القدرة على التوفيق بين الالتزامين الأسرية والوظيفية ومشكلة المجتمع والنظرة السلبية لعمل المرأة بالإضافة الى المناوبات الليلية فكل هذه المعوقات تؤثر على الالتزام الوظيفي للمرأة العاملة بالقطاع الصحي وتقلل من اهتمام المرأة بشؤونها الأسرية فالالتزام الأسري والوظيفي خطان متوازيان ولهما نفس التأثير فان اختلال أحدهم يؤدي الى عدم توازن الثاني وبالتالي المرأة يجب أن تجد اهتمام زائد لكي لا تجد إشكال في العمل أو كي لا يتأثر عملها من جهة وأسرتها من جهة أخرى.

قائمة المراجع والمصادر:

الكتب:

1. ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
2. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، الفجالة القاهرة.
3. احسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
4. مجاهدي الطاهر، مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم، دار الباحث للنشر والاشهار، الجزائر، 2018.
5. سعيد سعون وحفصة جراي، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، مطابع دار القصة للنشر، الجزائر، 2012.
6. مصطفى خلف عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2008.
7. إبراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط 1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
8. مصطفى محمود أبو بكر، أحمد عبد الله اللوح، مناهج البحث العلمي أسس علمية حالات تطبيقية، الدار الجامعية، مصر، 2007.
9. لمياء مرتاض، ديناميكية البحث في العلوم الإنسانية، ط 2، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.
10. محمد سرحان علي الحمودي، مناهج البحث العلمي، ط 3، دار الكتب، اليمن، 2019.
11. محمد عبد العال النعيمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، ط 1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
12. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصية للنشر، الجزائر، 2004.
13. محمد سي فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2004.

المجلات:

1. زازوي موفق، إشكالية عمل المرأة في المجتمع الجزائري، مجلة الفكر المتوسطي، العدد 10، ديسمبر، 2015.
2. أحمد محمد سعد ياسر عبد الكريم الحوراني، المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي، مجلة مؤنثة للبحوث والدراسات، جامعة مؤنثة، الدوحة قطر، العدد الأول، 2000.
3. حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد 04، أيار، جامعة الموصل، 2007.
4. فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقة الأسرية، الأكاديمية لدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، 2012.
5. بن صديق زوييدة، عمل المرأة بين الضرورة والواقع، مجلة قبس للدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد 01، جوان، 2020.
6. محمد صالي بن ثاية عبد الحي، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلوجي والسوسيولوجي، جامعة الجزائر، جانفي، 2013.
7. مصطفى عوفي، خروج المرأة لميدان العمل وأثاره على التماسك الاسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، الجزائر.
8. سيف ناصر عثمانة ودنيا أحمد بني عبد الغني، أثر ضغوط العمل على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن، المجلة العربية للإدارة، العدد 01، مارس، 2022.
9. مخلص شياح علي الجميلي، العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني للأنبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 04، العدد 09، 2012.
10. مادوي نجية، استراتيجيات توفيق المرأة العاملة بين أدوارها الاسرية والعمل الخارجي، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 02، العدد 04، جوان 2014.

الاطروحات والرسائل العلمية:

1. بن تومي زهرة، وطاتي أمينة، المعوقات السوسيو مهنية للمرأة العاملة وانعكاسها على التنمية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة أدرار، 2019-2020.
2. المسعود شادي، تمكين العاملين وعلاقته بالالتزام الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة المسيلة، 2017-2018.
3. سهام بنت خضر الزهراني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز قسم الابداع والخدمة الاجتماعية، السعودية، 1432هـ.
4. بن لكبير محمد، آثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة أحمد دارية، أدرار، 2014-2015.
5. دودو نعيمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، مذكرة ماجستير علم الاجتماع، تخصص ديمغرافيا حضرية، جامعة سطيف، 2010-2011.
6. ابراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدة المرأة العاملة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس، تخصص علم النفس المرضي الاجتماعي، جامعة بسكرة، 2014-2015.
7. رواية معروق، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة المسيلة، 2017-2018.
8. ياسية بسمة، تأثير الالتزام التنظيمي على أداء الموظف، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم البواقي، 2016-2017.
9. قارح حليلة، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة أم البواقي، 2019-2020.

10. ستي سيد أحمد، محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، تخصص الطرق الكمية المطبقة في التسيير، جامعة سعيدة، 2016-2017.
11. قراني شريفة وصنقلي عائشة، الالتزام التنظيمي وأثره على أداء العاملين، مذكرة تخرج في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة أدرار، 2019-2020.
12. بوجنانة آمنة، المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة في الفضاءات التجارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قلمة، 2019-2020.
13. بركات حليلة السعدية، الظروف السوسيو مهنية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها على استقرارها المهني، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة أدرار، 2019-2020.
14. مليكة الحاج يوسف، آثار عمل الأم على تربية أطفالها، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2002-2003.

المعاجم والقواميس:

1. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2016.
2. عدنان أبو مصلح، معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط 1، 2006.
3. جرجس ميشال، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، ط 1، بيروت لبنان، 2005.

الملاحق

قائمة الملاحق:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	دليل المقابلة	66 - 65
02	جدول البيانات الشخصية للمبحوثات	68 - 67
03	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	69

الملحق رقم 01: دليل المقابلة.

جامعة عبد الحميد بن باديس

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

نحن بصدد إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، تحت عنوان المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، وعليه نلتمس من حضرتكم المساعدة في انجاز هذه الدراسة وذلك بالإجابة على أسئلة المقابلة ونحيطكم علما أن هذه المعلومات المقدمة من طرفكم لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي.

إعداد الطالبة:

إشراف:

ميلود زاهية

أ. بقدوري حورية

الموسم الجامعي: 2022-2023

المحور الأول: البيانات الشخصية:

- العمر.
- المستوى التعليمي.
- الحالة الاجتماعية.
- المستوى الوظيفي.
- عدد سنوات العمل.
- الإقامة.

المحور الثاني: تواجه المرأة العاملة معوقات عديدة ومتنوعة.

- ما هو دافعك للخروج الى العمل.
- في رأيك الأدوار الأسرية تؤثر على الأدوار المهنية.
- كيف هي معاملة رئيس المؤسسة لك وهل هو متفهم لظروفكم الشخصية.
- ما هي المعوقات التي تواجه المرأة في الالتحاق بالعمل في المستشفى.
- هل المناوبات الليلية تؤثر على الالتزامات الاسرية (الزوج، الأهل).

المحور الثالث: توجد علاقة بين الالتزامات الأسرية وتغيب المرأة عن العمل.

- ما العوامل التي تساعدك على التوفيق بين العمل بالمستشفى والمنزل.
- ما هي الحوافز التي تساعد على استمرارية المرأة في عملها.
- هل ترين بأن كثرة الالتزامات الاسرية تؤثر على عملك بالمؤسسة.
- هل تتعرضين الى عقوبة في حالة تغيبك لظرف عائلي.

الملحق رقم 02: جدول البيانات الشخصية للمبحوثات.

عدد الابناء	الاقامة	عدد سنوات العمل	المستوى الوظيفي	الحالة الاجتماعية	المستوى التعليمي	العمر	رقم المبحوثين
/	قرية	03 سنوات	ممرضة	عزباء	ثانوي	25 سنة	01
/	مدينة	05 سنوات	قابلة	عزباء	ثانوي	28 سنة	02
03 أطفال	مدينة	04 سنوات	إدارية	متزوجة	جامعي	36 سنة	03
02 أطفال	قرية	08 سنوات	إدارية	متزوجة	جامعي	34 سنة	04
03 أطفال	مدينة	11 سنة	ممرضة	متزوجة	متوسط	40 سنة	05
05 أطفال	مدينة	13 سنة	عاملة نظافة	متزوجة	ابتدائي	55 سنة	06
/	مدينة	08 سنوات	قابلة	عازبة	جامعي	36 سنة	07
03 أطفال	مدينة	05 سنوات	ممرضة	متزوجة	ثانوي	33 سنة	08
02	مدينة	13 سنة	ممرضة	متزوجة	جامعي	43 سنة	09

أطفال							
03 أطفال	مدينة	09 سنوات.	طبيبة	متزوجة	جامعي	48 سنة	10

