



جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل

تحت عنوان:

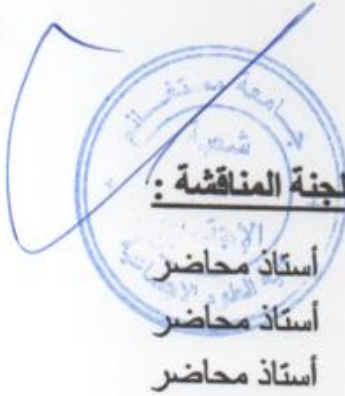
## المرأة و العمل الليلي

دراسة ميدانية لقابلات بمصلحة التوليد بمستشفى مازونة-

إشراف الأستاذة :

د. بلهوارى الحاج.

رئيساً  
مشرفاً و مقررأ  
مناقشأ



من إعداد الطالب :

دبلاجى أحلام .

- صحراوي  
- بلهوارى الحاج  
- مخلوف

السنة الجامعية

2019/2018

## الإهداء :

إلى التي سهرت الليالي لأنام، و شقيت لأسعد إلى شمس عمري ... " أمي الغالية"

إلى أبي "أطال الله بعمره"....

إلى من اقتسما معي الحب و الحنان، و الفرح و الحزن...

أخي الحبيب "المحمد" ، وأختي "ندى"

إلى التي تضيء السعادة في قلبي و بدعائها تعم الحياة بهجة جدتي " أطال الله بعمرها"

إلى زوجي " عبد العزيز".....

إلى صديقاتي و أخواتي اللاتي لم تنجبهن أمي " كنزة " و نورية"

إلى أخي في الله "محمد"

إلى من كان بجانبني و و كان سندي طيلة رحلتي الدراسية "أحمد".....

إلى كل الزملاء و الإخوة في الدراسة

لكم جميعا أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

## كلمة لا بد منها

في هذا المقام الكريم لا يسعني إلا جميل الشكر و خالصه أعز و جل على حسن عونه

و جزيل فضله على إتمام هذا العمل

كما أتوجه بخاص الشكر و التقدير إلى الأستاذ المشرف "بلهوارى الحاج"

على مجهوداته و نصائحه ، كما لا أنسى الأستاذة "مناد سميرة" على نصائحها التي لم تبخل

بها علينا و كذلك لجنة المناقشة التي شرفتنا بقبولها مناقشة هذه المذكرة

كما أشكر جميع الأساتذة الكرام الذين ساهموا بتشجيعاتهم و كل من قدم لي

يد العون من قريب أو من بعيد.

كما أتقدم بالشكر على قسم علم الاجتماع، رئاسة و أساتذتنا لما قدموه لي من فوائد علمية.

# مقدمة

## مقدمة:

تعد الطاقة البشرية من اهم عوامل التنمية و التغيير الاجتماعي و الاقتصادية، و تشكل المرأة نصف هذه الطاقة ومساهمتها في عملية التنمية الاجتماعية مؤشرا هاما في تغيير دور المرأة في هذه المجتمعات و في ظل التطورات التي عرفتتها المجتمعات المعاصرة عرف دور و مكانة المرأة تغيرا واضحا و مميذا ، ففي الماضي كان دورها في الحياة معقد فهي من ناحية تخضع لضغط التقاليد و الطبيعة البيولوجية التي تدفعها في اتجاه و الطبيعة البيولوجية التي تدفعها في اتجاه الزواج و انجاب الاطفال ، ومن ناحية أخرى تخضع للفرص التي أصبحت متاحة أمامها في عالم الشغل و العمل المأجور و الذي تجده وسيلة لتحقيق كفاءتها في العمل الذي تشعر انه ثمرة مجهودها الدراسي طويل الذي تشعر أنه ثمرة مجهودها الدراسي بعد مشوار دراسي طويل ومتعب ومكاف بالإضافة الى تحقيق طموحها و اكتساب مكانة اجتماعية مرموقة في العمل، و لم يتوقف دور المرأة في العمل إلى هذا الحد بل تحددت الأصعب من ذلك بحيث اقتحمت حتى مجال العمل ليلا.

و نتيجة للتطور و التقدم التكنولوجي في ميدان العمل و سعي المنظمات و المؤسسات الخدماتية و الإنتاجية إلى مواكبة هذا التطور لخدمة المجتمع و ضمان راحة المواطن طوال اليوم مما أوجب على المؤسسات عدم انقطاع نشاطها خلال الاربعة و العشرين ساعة ، و هذا ما ألزم عليها تبني نظام العمل الليلي حيث نجد أن هذا النظام يكثر خاصة في قطاعات النقل ، البريد و المواصلات، الصحة و مجالات عديدة، ويعتبر نظام العمل بالليل ضمان لاستمرارية الإنتاج و الزيادة فيه و تحسينه كما يشكل ضمانا للخدمة المتواصلة لفائدة الأفراد و المواطنين و ضمان سلامة البلاد و أمنها.

و هذا النظام لم يقتصر فقط على الرجل فكما أشرنا سابقا بأن المرأة واجهت ضغوط المجتمع و اقتحمت بقوة مجال العمل الليلي خاصة في مجال الصحة، إلا أنه ربما يعتبر نظاما صعبا. فالعمل الليلي من النواحي الاجتماعية و الاقتصادية و الأمنية ضروري، لكن هناك انعكاسات و آثار يخلفها على صحة العامل من شأنها ربما أن تؤثر على المرأة في عملها.

و قد شهدت هذه الأبحاث تضاربا بين مؤيد لعمل المرأة الليلي خارج نطاق الأسرة حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه المؤيد أن عمل المرأة جاء ليقدم خدمة هائلة حيث تعقدت الأمور المادية لكن أبحاث الرأي المخالف سخطت على المرأة العاملة ليلا، و ترى مشاركتها الواسعة في الحياة العملية قد أضرت بالأسرة و بالتالي ساءت العلاقات الأسرية.

هذا بالنسبة للمرأة في العالم الغربي، أما في السياق الجزائري فإن الوضع يحتاج للدراسة وفقا لظروفها الخاصة فكل مجتمع له خصائصه الذاتية و طريقته في علاج

مشكلاته وفقا لظروفه الخاصة في تحقيق طموح أفراده المختلفة و على هذا الأساس كانت دراستنا هذه التي حاولنا من خلالها التركيز على قضية خروج المرأة للعمل ليلا و انعكاسات هذا العمل على المرأة العاملة، ليس من زاوية الموقف المجتمعي و انما من زاوية المرأة العاملة نفسها و استراتيجيتها في التعامل مع هذا الوضع.

# الفصل المنهجي

اشكالية الدراسة

الفرضية

أهمية الدراسة

أسباب اختيار الموضوع

أهداف الدراسة

الإطار المفاهيمي للدراسة

الدراسات السابقة

أولاً- اشكالية الدراسة :

تعد ظاهرة اشتغال المرأة ليست بدراسة تتعلق بالمرأة نفسها فحسب بل تعدى ذلك إلى الأسرة و المجتمع ككل. و كان لها آثار عميقة في تغيير و تطوير المركز الاجتماعي للمرأة العاملة، و كذا الأدوار و الوظائف في المجتمع، ولا شك أن التغيير في الأدوار سيصاحبه تغيير في العلاقات.

فظاهرة التحاق المرأة بالعمل لم يظهر عشوائيا بل خضعت إلى عدة عوامل متعددة و متداخلة دفعت بالمرأة دفعا الى العمل في بعض الحالات و الظروف و الحاجة المادية التي تقدم لها بديلا عن العمل كالمرأة المطلقة و الأرملة و المرأة التي لا يكسب زوجها ما يكفي حاجيات الأسرة ، في مثل هذه الحالات تضحي المرأة براحتها الجسدية و النفسية في سبيل استقرار عائلته ماديا، كما أن كثير من الحالات ما كان دافع خروج المرأة للعمل هو دافع التحصيل المادي والمعنوي و دافع الاستمتاع بالعمل، و دافع تأكيد الذات وتحقيق مكانة اجتماعية في الأسرة مما يسمح لها بمشاركة الرجل في مسؤولياته السلطوية.

فالمرأة تحددت كل الصعوبات في مجال العمل و ساهمت بوضوح في سد حالات الفقر و العوز لكثير من الأسر و هذا مهم في سبيل الحفاظ على الكرامة و العزة الشخصية و كف اليد عن السؤال و ما يترتب عليه من ذل و تعرض للمهانة، كما أضاف عمل المرأة قوة اقتصادية أخرى لكثير من الأسر مكنها من تحقيق حياة أفضل و اقتحمت حتى مجال العمل الليلي.

فغالبا ما يقتصر العمل الليلي على الموظفين الرجال دون النساء في الكثير من الأحيان، غير أن ما نشاهده مؤخرا هو عمل المرأة في الكثير من المؤسسات الخاصة إلى ساعات متأخرة من الليل و أحيانا حتى طلوع الفجر و إنما كان الأمر غير مريح للعديد من الفتيات اللاتي يرفضن أهلهن ذلك.

حيث لازال عمل المرأة يسبب لها بعض المشاكل لاسيما انها عادة ما تجد صعوبة في تنظيم حياتها ، فالنساء اللاتي لا تتمتعن بعطلة نهاية الأسبوع العادية.

فالكثير من الموظفات تعملن أيام الجمعة أو السبت فتحرم من تقاسم العديد من اللحظات الهامة و الأشغال الضرورية مع الأهل ، كما أن عمل المرأة و اقتحامها لبعض الوظائف التي تفرض عليها نظاما و أوقاتا خاصة ، ممكن أن تتعرض الكثير من النساء إلى بعض الضغوطات لاسيما أن هذه الظروف لا تتماشى و طبيعة مجتمعنا الذي يحتم على المرأة التواجد في بعض المناسبات و الاجتماعات العائلية التي تعتبر مقدسة لدى الكثيرين.

فربما ان نظرة المجتمع لعمل المرأة ليلا قد تغيرت قليلا في مجتمعنا، فبمجرد اقتحام المرأة مجال العمل و توليها المسؤولية أصبحت شبه متساوية مع الرجل و استطاعت إثبات قدراتها على اتخاذ القرار، فواقع الأسرة الجزائرية أصبح أكثر تفهما و تقبلا لعمل المرأة و طبيعة بعض الوظائف التي تتطلب التواجد الفعلي بالليل كالمطارات و المستشفيات و مراكز الشرطة حتى في مجال الفنادق في الولايات الكبرى، لكن ربما يكون هذا النظام صعب على المرأة و بإمكانه ان يخلف انعكاسات عليها.

فباستعراض المراحل المختلفة لحياة المرأة العاملة و تأثيرها بالوظيفة، نجد أنها عندما لا تكون متزوجة باستطاعتها العمل بنفس كفاءة الرجل و يكون جهدها يقتصر على التكيف مع الحياة الوظيفية و تأكيد قدرتها على أداء المسؤوليات المنوطة بها، لكن عندما تكون متزوجة بدون اولاد فإن الأعمال المنزلية و مسؤولياتها اتجاه زوجها تكون بمثابة عبء عليها و بالإمكان أن تؤثر على أدائها لعملها، أما إن كانت متزوجة بأطفال فهي ربما أصعب مرحلة تمر بها المرأة في عملها.

انطلاقا مما سبق طرحه من أفكار فإن التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة و الموجه الأساسي للبحث المقدم يتمثل في :

"كيف تتعايش المرأة مع نظام العمل الليلي؟"

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي الاسئلة الفرعية التالية :

- ❖ هل العمل الليلي له تأثير على المرأة العاملة؟
- ❖ ماهي الصورة التي تحملها المرأة العاملة عن نفسها؟

ثانيا -الفرضيات :

- تواجه المرأة العديد من المشكلات التي تنجم عن عملها الليلي و التي تؤثر على علاقاتها و عملها.

- عمل المرأة ليلا ضرورة و غير مرغوب من طرفها.

أهمية الدراسة و أسباب اختيار الموضوع :

1: أهمية الدراسة:

كثيرا ما تضطر بعض مؤسسات العمل و مختلف القطاعات الأخرى إلى أن يستمر العمل بها طوال الأربعة و العشرين ساعة خلال اليوم، مما جعل الإنسان يلجأ إلى العمل ليلا بدل النهار ضمن مناوبات عمل نهارية أو ليلية، و العمل الليلي موجود من العصور العابرة سواء لظروف أمنية أو اقتصادية كحراسة القلاع أو أسوار المدن خوفا من هجوم الأعداء مثلا.

إلا أننا نلاحظ أن مجال هذا النوع من العمل اتسع خاصة في المجتمع الصناعي الحديث إثر التطور التكنولوجي و نتيجة لمتطلبات الحياة العصرية التي تقتضي العمل و الإنتاج المتواصل ليل نهار دون انقطاع. مما استرعى نظرنا إلى دراسة طبيعة نظام العمل الليلي و إبراز انعكاساته على المرأة العاملة و ذلك لتقديم الحلول و الاقتراحات للتخفيف من الآثار السلبية لهذا النظام و الوصول إلى تحقيق التوافق و الرضا عن العمل و كذا اثره المكتبات العلمية بهذا الموضوع الحديث، وهذا ما يجعل المؤسسات أكثر فعالية و كفاءة في خدمة المواطنين و المجتمعات.

كما انه من الأسباب الرئيسية التي تفرض على العمل ليلا الأسباب الاقتصادية فنجد بعض المؤسسات و المصانع لا تحقق كفاية انتاجية الا إذا تواصل بها العمل ليلا و نهارا لأننا نعيش اليوم في عالم سريع ذو تغير مستمر. و الذي يسعى من خلاله أعضاء التنظيم إلى التكيف و التأقلم مع المواقف و التغيرات الطارئة لضمان التماسك و الوجود و الاستمرارية، هذه الحقيقة تفرض على القائمين على شؤون المؤسسات الاقتصادية و الصناعية. تبني استراتيجية علمية جديدة و شاملة تركز على مفهوم الانسان باعتباره الفاعل و المحرك الاجتماعي القادر على تحقيق الأهداف و الوصول إلى أرقى مستويات الانسجام المادي و المعنوي مع متطلبات المحيط.

ان الأسباب الأمنية و الصحية كالخدمات الاجتماعية و الأمنية المتمثلة في خدمة المستشفيات و الحماية المدنية و أجهزة الأمن و غير ذلك... وكذلك الضرورة التمية التي فرضتها بعض الميادين الاجتماعية من وجوب اشتغال العمال طول الليل و النهار. و كما أن التطور التكنولوجي و الاقتصادي الذي فرض على العديد من المؤسسات الاشتغال طوال الأربعة و عشرين ساعة، فالعمل الليلي من النواحي الاجتماعية و الأمنية ضروري، إذا ما نظرنا إلى آثاره السلبية على العامل فإن الأمر يحتاج غلى دراسته.

فالبرغم مما يحمله هذا النظام من ايجابيات على مستوى المؤسسة التي تقوم عليه الا أنه ذو انعكاسات سلبية على العامل.

## 2-أسباب اختيار الموضوع:

- طرح اشكالية بحث متعددة الوجه بعيدا عن الاحكام القيمية الاطلاقية، وفي المرحلة الراهنة التي تعيشها المرأة الجزائرية تحت ضغط تيارات وايدولوجيات و تغيرات مهمة في ميزات القوى الاجتماعية في المجتمع الجزائري.
- الهاجس المعرفي الرئيسي هو الانكباب على واقع المجتمع الجزائري من أجل فهمه و تحليله وسوسيولوجي ذلك أن قيمة البحث العلمي في اعتقادنا تقاس بمدى اقتراب

- الباحث من واقعه، من هنا كان اختبارنا لهذه الظاهرة كمرتكز أساسي لطرح اشكالية متعددة و تبين انعكاساتها على تصورات المرأة العاملة.
- الظاهرة التي تطمح إلى البحث فيها و تحليلها داخل سياق من التبادل الثقافي و الاجتماعي مسألة لها اهمية قصوى، لذلك فإن كل بحث موقع من طرف المرأة هو اعتبارنا انتصار على الحواجز النفسية و المادية و الثقافية التي تعترض التحريك الثقافي للمرأة، انتصار على الذات من زاوية التغلب على ما يشكك الثقة في النفس و إعلان عن وجود متميز يتبرعم من نظام علائقي على السيطرة و الالغاء و الاحتواء.
- البحث في موضوع المرأة العاملة و النظام الثقافي الي يطبع حياتها الاجتماعية و انتزاعه من السلطة الايديولوجية التمييزية و تحويله إلى بحث علمي سوسيولوجي في اعتقادنا دافع أساسي لطرحة، أكثر من ذلك فإننا نعتبر العمل الليلي للمرأة و انعكاساتها على حياتها الاجتماعية و الآثار التي يخلفها و تأثيره على المرأة طابوا من الطابوهات الحساسة، و هنا نقطة البداية لأنها تتطلب تنويرا ثقافيا حقيقيا خصوصا و أنها تمس نصف المجتمع.
- امكانية تعديل جملة موازين القوى في المجتمع لاسيما و أننا نبحت في خصوصيات مجتمعية مختلفة منها خصوصية الحياة السوسيوثقافية و السوسيو تاريخية للمجتمع و تأثيرها على وضع المرأة و خصوصية الايديولوجيات المتناقضة لاسيما المحافظة منها و النابعة من خلفية ثقافية أنتجت فكرا خاصا أو بالأحرى قالبا خاصا.

ثالثا- أهداف الدراسة:

- الحاجة الاجتماعية التي ألزمت بعض المؤسسات أن يشتغل العمال بها طوال الليل و النهار ضمن نظام العمل الليلي نتيجة ان التطور التكنولوجي و الاقتصادي الذي يفرض على الكثير من المؤسسات أن يستمر العمل فيها طوال اليوم.
- الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على طبيعة العمل الليلي و كذا التعرف على أهم الانعكاسات التي يخلفها العمل الليلي على أداء المرأة العاملة سواء كانت هذه الانعكاسات فيزيولوجية أو معرفية أو وجدانية أو مهنية.
- معرفة الاضطرابات على مستوى علاقات العمل سواء كان الجانب الأسري أو الاجتماعي أو اتجاهات العامل نحو هذا النظام.
- يبقى الهدف الأساسي تقديم دراسة سوسولوجية تعكس الدوافع الذاتية و الموضوعية لاختيار مثل هذا الموضوع، متمركزة أساسا حول تفسير و تحليل بعض الانعكاسات الناجمة عن العمل الليلي على المرأة العاملة، و من ثم الخروج بصيغة معرفية تتيح امكانية تشخيص الظاهرة و تحديد أبعادها و انعكاساتها على حياة المرأة العاملة.

رابعا- الإطار المفاهيمي للدراسة:

1-تعريف العمل الليلي:

- قبل أن نتناول تعريفا للعمل الليلي لابد من تعريف بصفة عامة، و نتناول البعض من التعاريف التي أعطيت للعمل من طرف جماعة من المؤلفين نذكر منهم:
- مفهوم العمل: هو الجهد الإرادي العضلي أو العقلي الذي يبذله الإنسان ، لقاء أجر و راتب معين علما بأن الجهد المتناول في خلق سلعة معينة أو تقديم خدمة نافعة يتطور الفرد و المجتمع و يحقق أهدافها القريبة و البعيدة(01).

---

(01)-فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي و الإداري ،دار النهضة العربية ،بيروت ،الطبعة السادسة،2006،ص241

تعريف محمد مسلم:

- هو النشاط المبذول من أجل أثر ضروري سواء تعلق ذلك بالإنتاج أو بالأجرة(02).
- تعريف ميرز Meyerson : هو نشاط منسق و منظم من اجل الوصول إلى أثر منتج.

انطلاقاً من كل هذه التعاريف فإن العمل عبارة عن نشاط مهذب يخضع إلى بعض الضغوط من طرف الوسط، سواء كان الوسط داخلياً أو خارجياً(03).

بعدما تناولنا بعض التعاريف للعمل بصفة عامة سوف نحاول تناول بعض التعاريف للعمل الليلي بصفة خاصة و منها

### العمل الليلي:

هو أي عمل يؤدي خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة و تشمل المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحاً.

ومن خلال هذه التعاريف يمكن القول أن:

العمل الليلي هو الجهد العضلي أو الفكري الذي يؤدي ليلاً من طرف مجموعة من العمال لضمان سير العمل لضمان سير العمل و تحدد المدة التي يتم فيها هذا العمل ليكون حسب التشريعات.

### 2-تعريف المرأة العاملة:

المرأة العاملة هي التي تعمل خارج البيت و تمارس نماذج مختلفة من العمل و يكون بعضها ادارياً كتابياً و البعض الآخر عملياً أو مهنياً أو خدمياً.

و عرفت المرأة العاملة أيضاً بأنها المرأة التي تعمل في الإنتاج المادي (السلعي) مباشرة و تتقاضى أجره على قوة عملها(04).

---

(02)-حمدي علي الفرماوي و رضا عبد الله، الضغوط النفسية في مجال العمل و الحياة، دارصفاء، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص7

(03)- حسنين توفيق، ظاهرة العنف السياسي في النظم العربية، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1990، ص 39.

(04)- محمد اسحاق ، مساهمة المرأة في قوة العمل و دورها في عملية التنمية ، دراسة ميدانية في المؤسسات الاقتصادية في مدينة دمشق ، رسالة ماجستير ، قسم علم الاجتماع ، جامعة دمشق 1992

### خامساً-الدراسات السابقة:

في بحثنا لم نحصل على دراسة سابقة تحمل ضمنياً نفس المنطلق الفكري و المعرفي، و الأشكال المعتمد في الدراسة، بل هي في اعتقادنا دراسات متشابهة دعمت أبعاداً و معالم

بحثية مشتركة و متشابهة و قد يعود السبب الرئيسي في ذلك إلى أننا اعتقدنا على موضوع حديث وطابع خاص جدا و ذاتي جدا و الذي صعب من طرحه و تقديمه سوسولوجيا، و أخيرا لأن أغلبها طروحات تناولت الموضوع من زاوية الموقف الاجتماعي. بنظمي الراحة و النشاط أو النوم و اليقظة .

-الدراسات العربية: دراسة إسحاق محمد 1992: لمساهمة المرأة في قوة العمل و دورها في عملية التنمية:

دراسة ميدانية هدفت إلى التعرف على واقع المرأة العاملة السورية و تبيان مستويات مشاركتها في قوة العمل، و التعرف على مستوى الوعي الاجتماعي لدى المرأة العاملة و أثره في عملية التنمية، و التعرف على نظرة المجتمع لقضية خروج المرأة إلى العمل و النتائج المترتبة على إسهامها في العملية الإنتاجية.

- 1 -تمتلك المرأة العاملة شعورا قويا من حيث ثقتها بنفسها.
- 2 -أن جميع العاملات دون استثناء يسهمن في الانفاق على الأسرة.
- 3 -ذكرت الدراسة أن مساعدة الزوج تشكل حافزا مهما لاندفاع المرأة العاملة و حماسها إلى العمل.
- 4 -توصلت الدراسة إلى أن المرأة العاملة لا تتمكن من اتخاذ القرار بمفردها في بعض الأمور الشخصية.

مناقشة: يتضح من خلال عرض هذه الدراسة معالجتها لبعض قضايا المرأة العاملة المرتبطة بعملية التنمية من حيث القضايا الأسرية، لكنها لم تتحدث عن ظروف العمل المرتبطة بالأبناء أو الأسرة عموما، و من جانب آخر اقتصرت عينة البحث على العاملات في القطاع الانتاجي ولم تراعى أنواع النشاط الاقتصادي الأخرى(05).

---

(05)- محمد اسحاق مساهمة المرأة في قوة العمل و دورها في عملية التنمية،دراسة ميدانية في المؤسسات الاقتصادية في مدينة دمشق،رسالة ماجستير،قسم علم الاجتماع،جامعة دمشق1992.

# الفصل الاول:

عمل المرأة: بين الضرورة الاقتصادية  
و الموقف الاجتماعي.

تمهيد

أولا-نبذة عن عمل المرأة

ثانيا-المرأة و العمل الخارجي

ثالثا-تطور خروج المرأة إلى ميدان العمل

1-تطور خروج المرأة إلى ميدان العمل في العالم

2-تطور خروج المرأة إلى ميدان العمل في الجزائر

-الخصائص الديمغرافية للنساء العاملات

-دوافع المرأة إلى العمل

-المبادئ الأساسية لعمل المرأة

-سلبيات عمل المرأة

خلاصة القول

**تمهيد:**

ان مسألة خروج المرأة للعمل مرتبطة مباشرة برغبة الاستقلال المادي عند المرأة حيث يقتصر المجتمع أمر توفير الحياة و كسب الرزق على عاتق الرجل، ويكرس تبعية مالية للرجل سعت المرأة للخلاص منها كخطوة على طريق اختيار مستقبل أفضل و أكثر أمانا . الا أن المسألة المالية ليست الدافع الوحيد لخروج المرأة إلى ميدان العمل فخروج المرأة إلى هذا لا يعنيها وحدها ولا تنعكس نتائجه عليها بمفردها انما تنعكس على بيئتها المباشرة و الاوسع ،فالمرأة لا تعيش بمعزل عن المجتمع و هذا ما سنتطرق اليه في مختلف مراحل هذا الفصل.

## أولاً- نبذة عن عمل المرأة:

ان للعمل قيمة كبيرة في حياة الانسان السيكولوجية و الاجتماعية، وان التغيرات الإيديولوجية و التكنولوجية قد أدت إلى دخول المرأة للعمل و الإنتاج فخلقت انسانا جديدا له مميزاته و خصائصه النفسية المختلفة عن خصائص المرأة القديمة التي محيطها الأسرة و المنزل و الأهل و القارب، مع العلم أن وظيفتها الأساسية و الأولى هي تكوين أسرة و انجاب الأطفال و تنشئتهم تنشئة تتماشى و أخلاقيات المجتمع الذي تنتمي اليه الأسرة و هذا الدور مازال قائما و لا جدال فيه لكن مع التطور التقني و الصناعي أصبح للمرأة دور ثان جديد هو العمل الخارجي الذي أضيف إلى أوارها التقليدية كزوجة و أم.

ان ظاهرة خروج المرأة للعمل كانت و خلال حقبة من الزمن محصورة في الطبقات الدنيا من المجتمع حيث دفع رجال هذه الطبقات بالسماح لزوجاتهم و بناتهم بالعمل خارجا.

و يعرف المتفقون عموما و المؤمنون بنظرية التفسير المادي للتاريخ على وجه الخصوص أن المرأة الأوروبية قد زجت إلى ميدان العمل عند تكون المجتمعات معالم التغيير القوية تظهر عند اكتشاف الآلة البخارية و قيام الثورة الصناعية الكبرى و عندما هاجر آلاف بل الملايين من القرويين و الفلاحين من قراهم إلى المدن الكبرى باحثين عن العمل لدى الرأسمالي المجتمع الذي يعطيهم الفئات مقابل ساعات العمل الطويلة. و بقي الأطفال و النساء ينتظرون رب الأسرة الذي ذهب إلى المدينة ليعيلهم، فلا الأب عاد و لا دراهمه وصلت بعدها اضطرت النساء و الأطفال القابعون في الأرياف في الزحف إلى المدن بحثا عن لقمة العيش(06).

وكذا لا يمكن لأحد أن ينكر أثر الحربين العالميتين في زيادة تحرير المرأة من جهة و انتشار اشتغالها بشتى الوظائف من جهة أخرى، ذلك لأن الحرب العالمية الأولى طلبت من جميع الرجال القادرين على حمل السلاح و الانخراط في سلك الجندية و هكذا أخلت أعمال ووظائف كثيرة و خاصة بالمصانع و من شاغليها من الذكور و تحتم ملؤها بالإناث، فلما وصعت الحرب اوزارها صار من الصعب على الكثيرات من النساء ترك العمل و العودة للإقامة بين جدران المنزل. الا أن الحرب العالمية الثانية كانت أكثر تغييرا للمجتمعات التجارية و تلك التي تأثرت بها دون المشاركة بها من الحرب العالمية الأولى، فقد جذت النساء و بخاصة الدول الغربية في القوات العسكرية الجوية و البرية و البحرية، و أصبح بعد انتهاء الحرب من الصعب على النساء فقدان حريتهن التي تحصلن عليها خلال الحرب و يقمن في البيوت خاصة و أن الحرب قد حصدت العديد من أرواح الرجال، و بهذا تعتبر

(06)-حسين العجدي بوادي، حقوق المرأة بين الاعتقال و التطرق، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2006، ص17.

الحرب العالمية الثانية معلما تاريخيا في حركة تحرر المرأة و حصولها على حقوق مساوية لحقوق الرجل ، هذا و يزداد خروج المرأة للعمل بصورة متزايدة يوما بع يوم و هناك اتجاه عالمي نحو اعطاء المرأة حرية أكثر و ذلك بعد أن ثبت أنه ليس هناك فرق بين الرجال و النساء فيما يتعلق بالذكاء و المهارات و القدرات، وفي حالة وجود فروق كثيرة بينهما فيما يتعلق بهذه العوامل فإنها عندئذ تكون نتيجة الثقافة لا الفطرة(07).

### ثانيا- تطور خروج المرأة لميدان العمل:

من القدم كانت المرأة تقوم بأعمال عديدة و مختلفة داخل المنزل و في الحقول و تساعد زوجها في كسب قوت أولادها، فأهمية تلك الأعمال تختلف من مجتمع لآخر، و عليها كانت تتوقف مكانتها الاجتماعية مع التغيرات الثقافية، و الاجتماعية و السياسية التي مست معظم المجتمعات.

حيث أصبحت المرأة أجيبة تتقاضى أجرا مقابل العمل، الشيء الذي مكنها الحصول على نوع من الاستقلالية و بهذا لم تعد تخضع إلى الرجل اقتصاديا و اجتماعيا و أصبحت تشاركه في مختلف مجالات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، فقد شقت المرأة طريقها و مستقبلها في حقل العمل، وكانت أهم مشكلة واجهتها في الاختيار بين الزواج و العمل ، مما وضعها في صراع بين دورين هامين دورا اجتماعي نفسي متمثل في الزواج و انجاب الأطفال و دورها في التنمية و تحقيق الاستقلال المادي المتمثل في العمل خارج المنزل، و مع ذلك فقد تمكنت من التغلب على هذه المشكلة بصفة نسبية، فتزايدت باستمرار نسبة النساء العاملات في المجتمعات المتقدمة و النامية سواء متزوجات أو غير متزوجات و عرف التحاقهن بميدان العمل تطورات عديدة و جذرية تختلف من مجتمع لآخر(08).

### 1- تطور خروج المرأة لميدان العمل في الجزائر:

يمكن أن نبرز تطور خروج المرأة الجزائرية للعمل من خلال مرحلتين مرتبطتين بالوضعيات المختلفة و التي تتمثل في الحرب، الاستقلال و التحرر التي تميزت بنوعية الأوضاع المعيشية للأسرة و ثقافتها و الحاجة لتدخل المرأة كعنصر مهم للنهوض بالمجتمع و كذا الظروف السياسية التي عرفتها الجزائرية بعد الاستقلال.

(07)- سبيروفاخوري، موسوعة المرأة الطبية، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 2006، طبعة 6، ص 88-89.

(08)- زكريا ابراهيم؛ سيكولوجية المرأة؛ دار مصر للكتاب، جمهورية مصر العربية، ص 23-24.

## 2-تطور خروج المرأة للعمل أثناء الثورة التحريرية 1954-1962:

كان التحاق المرأة الجزائرية بالعمل بعد الاستقلال بعد الحرب العالمية الثانية متمركزا في الأرياف التي تؤدي فيه النساء مختلف الأعمال الريفية مثل الخزف و نسيج الثياب و العمل في الحقول بوصفهن عاملات دائمات أو موسميات بينما كانت أقلية النساء يشتغلن في الوسط الحضري وقد صنفهن "بورديو" على فئتين :

-الفئة الأولى: تمثل المشتغلات و الخادمة في بيوت المعمرين.

-الفئة الثانية: تتمثل في النساء اللواتي تعشن في أحياء شعبية و يقمن بالخياطة و الطرز اليدوي البسيط.

و يرى "بورديو" أن الدافع الأساسي لخروج المرأة الجزائرية للعمل هو تلبية الحاجة المادية نظرا لانخفاض المستوى المعيشي للجزائريين.

كانت المرأة منذ اندلاع الثورة سندا قويا للرجل فقد لعبت المرأة دورا هاما من قبل التحرر الوطني و يشير ذلك بيان الصومام، الوثيقة الأساسية للثورة الجزائرية التي أعلنت عام 1956 أنها حقيقة ثابتة معروفة وهي أن منذ 1938 و المرأة الجزائرية تلعب دورا نشيطا في كل مناسبة أثناء الثورات الكثيرة و المتكررة ضد قوى التحرير الفرنسي.

و قد عرف دور المرأة تغييرا جذريا بعد اندلاع الثورة الجزائرية و هذا نتيجة للتغيرات المختلفة التي مست الأسرة الجزائرية و قد اعتبر "ف.فانون" أن الروابط التي تجمع بين الزوجين توقفت أثناء الثورة التحريرية و تحولت وحدة وجودية، و لقد كان يعهد إلى المرأة بمهام معينة.

و ترى "زهرة دريف" أنه عندما اندلعت الثورة كانت من الطبيعي أن تشترك النساء فيه باعتبارهن شقيقات أو أمهات أو زوجات المقاتلين أو المجاهدين أو الأسرى، فقد وقع عليهن مسؤوليته توفير المأوى و الطعام وفي 1954 كان على جيش التحرير الوطني مواجهة القوى العسكرية، و اعتماده على المجاهدين و تأييد السكان و عونهم و من ثم كان على المرأة أن تعد الطعام و تنسج ملابسها و تجمع ما يحتاجه الفدائيين و عملت على تنظيم جمع الأموال من أجل الإمدادات حيث أوكلت لهن هذه المهمة بأنها بإمكانهن و بحرية و سهولة أكثر من التحريك(09).

(09)- شكوة نوابي نزاء، علم نفس المرأة،ترجمة زهراء طيوري بكانة،دار الهدى للطباعة و النشر

والتوزيع،بيروت،لبنان،طبعة2،2001،ص60-61

### 3- تطور خروج المرأة للعمل بعد الاستقلال:

لقد أدت مساهمة المرأة الجزائرية في حرب التحرير إلى خلق ظروف تستطيع المرأة من خلالها أن تلقي عن كاهلها العبء الذي طالما تحمّلتته و كان عليها أن تبني مسؤولية مزدوجة مرتبطة بدورها الاجتماعي في تسيير الشؤون العامة للمنزل و المسؤولية المرتبطة بالتنمية و تعمير البلاد رغم تفشي البطالة في فترة ما بعد الاستقلال مباشرة، فحسب احصاءات 1966 كان هناك 873200 عاطل عن العمل في الجزائر بالمقارنة 1724900 عامل من بين السكان يصل عددهم إلى 12 مليون، و كان معدل العمالة النسوية في هذه الفترة منخفض، اكنه عرف تطورا بسيطا في المراحل الأولى و دون المستوى مقارنة بالذكور في الفترات المماثلة مقارنة بالتشغيل عند الرجال.

ويمكن أن نوضح هذا التطور من خلال الجول التالي:

الجدول رقم (01) يبين تطور عدد السكان المشتغلين حسب الجنس (بالآلاف):

السن	الجنس	رجال	نساء	مجموع
1966		1625	95	1720
1977		2242	138	2380
1982		2473	245	4138
1983		2825	248	4700
1984		3027	287	4738
1985		3525	326	5349
1987		2773	356	4149
1989		4362	338	4700
1992		4246	492	4738
1995		4624	766	5490
1997		4819	889	5708
2000		5382	779	6172
2001		5345	883	6228
2003		5751	934	6685
2004		6439	1359	7798
2005		6870	1174	8044
2006		7372	1495	8857

CENEAP : mutation des structures familiales n 27 p37.

ONS : collection statistique ; serie statistiques sociales n132, 2006,p  
128.

ONS : algerie au quelque chiffres, resultat 2002-2004,n36,2006.

ONS : annuaire statistique de l'algerie, resultat2003-2005,n23,2007.

ONS : collection statistique ; serie statistiques sociales enquetes  
emploi aupres des menages ;2007,alger,n139,juin2008.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه تطور عدد النساء المشتغلات من سنة 1966 إلى 2006 قد عرف ارتفاعا محسوسا حيث انتقل عددهن من 95 ألف عاملة على 1497 ألف عاملة من أصل 8897 ألف منصب شغل غير أنه مقارنة بالتشغيل عند الرجال يبقى عددهن ضعيف و دون المستوى، ففي سنة 2006 نجد أن نسبة النساء العاملات قد وصل إلى 17% فقط مقابل نسبة 83% من المناصب يشغلها الرجال(10).

ثالثا- الخصائص الديمغرافية للنساء العاملات:

يتناول هذا العنصر النشاط السنوي حسب الخصائص الديمغرافية التي تتمثل في السن، الوسط السكنين الحالة العائلية، و الوضعية المهنية، و طريقة الحصول على عمل و هذا خلال فترتين مختلفتين، فترة ممتدة من سنة 1977 إلى 1985، أما الفترة الثانية من سنة 2006 إلى 2007.

### 1-خصائص اليد العاملة النسوية في الفترة بين 1977-1985:

لدى تعداد السكان لعتم 1977 كان هناك 138234 امرأة تشتغل أي بنسبة 6% من مجموع السكان المشتغلين بعد مرور ثمان سنوات سجل العدد تزايدا بقدر 1358% من مجموع السكان المشتغلين حيث توزعت عدد النساء المشتغلات حسب الخصائص التالية: السن، القطاع، القطاعات المهنية و الفئات المهنية كمت هو موضح أدناه:

(10)- صالح مفقودة، المرأة في الرواية الجزائرية، طبعة 2، دار الشروق للطباعة و النشر و التوزيع، بسكرة، لجزائر 1ن 2009، ص 14-15.

الجدول رقم (02) يبين تطور النساء المشتغلات حسب فئة السن:

السنة	1977	1982	1983	1984	1985
أقل من 20 سنة	10,38%	59,8%	6,7%	5,5%	6,5%
20-40 سنة	76,26%	10,31%	2,30%	8,29%	5,28%
25-29 سنة	18%	17%	7,19%	2,25%	6,27%
30-34 سنة	9%	12,11%	1,13%	8,13%	1,12%
35-39 سنة	27,7%	22,6%	6,5%	6,6%	3,5%
40-44 سنة	75,7%	13,7%	2,5%	8,3%	5%
45-49 سنة	3,6%	29,6%	7,5%	5,5%	3,5%
50-54 سنة	5,4%	22,5%	5%	1,4%	4%
55 سنة فأكثر	72,7%	80,5%	9,7%	7,5%	6,6%

ONS : statistique trimestrielle, n11 avril 1986.

كان السن الوسيط في الاشتغال عند النساء قد وصل إلى 23,10 سنة بينما كان عند الرجال 17,80 سنة حيث أن نسب النساء العاملات خلال كل السنوات الثمانية مرتفعة في الفئة العمرية 20-24 سنة فتراوحت نسبهن بين 76,26% و 10,31% في هذه الفترة تليها الفئة العمرية 25-29 التي تميزت بالارتفاع الدائم بينما الفئة العمرية 55 سنة فما فوق فعرفت انخفاضا مستمرا من نسبة 72,7% سنة 1977 إلى نسبة 6,6% سنة 1985 كما توزعت النساء العاملات حسب القطاع القانوني:

الجدول رقم (03) يبين تطور بنية الوظيفة النسوية حسب القطاع القانوني:

السنة	1977	1982	1983	1984	1985
القطاع القانوني	2,83%	86%	5,85%	5,89%	9,85%
القطاع الخاص	8,16%	14%	5,14%	70,10%	10,14%

statistique,publication trimestrielle,n11avril1986:ONS

خلال السنوات الخمسة نجد أن أكبر نسبة للنساء العاملات تعملن في القطاع العام حيث مثلت سنة 1977 نسبة 2,83% من مجموع النساء العاملات و 3,89% سنة 1984 بالمقال نسبة 2,83% من مجموع النساء العاملات و 3,89% سنة 1984 بالمقابل نسبة النساء العاملات في القطاع الخاص فكان منخفض، و كانت لسنتين على التوالي 8,16% و 70,10%.

غير أن تطور نسبة الوظيفة السنوية حسب الفئات المهنية الاجتماعية:

الجدول رقم (04) يبين تطور بنية الوظيفة حسب الفئات المهنية:

السنة ف.م.!	1982	1983	1984	1985
معلمات	28%	7,25%	27%	8,25%
موظفات	4,24%	4,26%	3,31%	5,25%
خادمت	6,17%	2,18%	8,15%	3,15%
عاملات	3,9%	2,8%	4,7%	3,9%
إطارات متوسطة	1,8%	3,10%	2,10%	5,13%
إطارات سامية	9,3%	3,8%	8,3%	3,5%
فئات أخرى	7,8%	4,7%	7,4%	3,11%
المجموع	100%	100%	100%	100%

statistique,publication trimestrielle,n11 avril1986. :ONS

نلاحظ أن النسب الموضحة أعلاه أن النساء يعملن بصفة كبيرة كمعلمات و موظفات عمومية و هذا بنسب متفاوتة بينما نسبة الإطارات المتوسطة و الإطارات السامية فهي ضئيلة، لا تتجاوز في الإطارات المتوسطة نسبة 5,13% من مجموع المشتغلات، بينما نسبتهن في الإطارات السامية فهي لا تتجاوز 3,5% إطار سامي، بينما توزعت النساء العاملات حسب القطاعات المهنية (الزراعة، الصناعة، البناء، الأشغال العمومية، النقل و

المواصلات، التجارة، الخدمات) لفترة زمنية بين 1977-1985 كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(05) يبين توزيع النساء العاملات حسب القطاعات المهنية لفترة ما بين 1977-1985:

السنة	1977	1982	1983	1984	1985
مجموعات النشاطات					
الزراعة	59,5	37,3	85,4	3,2	7,3
الصناعة	37,17	32,14	15	3,13	12
البناء و الأشغال العمومية	05,2	47,1	25,2	5,3	8,2
النقل و المواصلات	26,3	33,3	37,2	1,3	1,3
التجارة	32,3	53,2	84,3	3,5	8,2
الخدمات	64	41,72	40,71	5,72	8,75
غير معروفة	42,4	84,1	/	/	/

statistique, publication trimestrielle, n11 avril 1986.:ONS

من خلال الجدول فأكبر نسبة للعاملات التي تشغل مناصب شغل في قطاع الخدمات، ثم يليها النساء العاملات في مناصب قطاع الصناعة، و في ظرف ثمان سنوات عدد النساء المشتغلات في الخدمات الإجتماعية تجاوز ما كان عليه بنسبة 6,18% هذا ما يدل على تأنيث هذا القطاع(11).

### 1- خصائص اليد العاملة النسوية لسنة 2006-2006:

قدر عدد سكان المستغلين سنة 2006 ب 8869 عامل و قدر النساء العاملات ب 7,49% بنسبة 9,16% مجموع العاملين بينما قدر عدد العمال سنة 2007 ب 8594000 العاملين و

(11)- صالح مفقودة؛ المرأة في الرواية الجزائرية، طبعة 2، دار الشروق للطباعة و النشر و التوزيع، بسكرة، لجزائر 1، 2009، ص 20

2007				2006				الوسط السكاني				الجنس
المجموع		الريفي		الحضري		المجموع		الريفي		الحضري		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
3,84	7247	8,90	3003	3,80	4244	1,83	7372	2,86	3084	81	4288	رجال
7,15	1347	9	303	3,19	1044	9,16	1497	8,13	494	49,19	1003	نساء
100	8594	100	3306	100	5289	100	8869	100	3578	100	5291	المجموع

الجدول رقم (06) يبين توزيع اليد العاملة حسب الوسط السكاني.

collection statistiquePserie statistique sociales.:ONS

collection statistiquePseriestatistiqueq=s sociales enquetes :ONS  
emploi aupres de menages,2007,alger,n139,juin2008.

نلاحظ أن النساء العاملات في الوسط الحضري أكثر من النساء العاملات في الوسط الريفي لسنتين حيث كانت سنة 2007 نسبتهم 19% في المناطق الحضرية و 13,8% في المناطق الريفية أما سنة 2007 فكانت نسبتهم 19,3% من مجموع العاملين تمثل الأغلب، كما توزعت النساء العاملات في سنة 2007 حسب الحالة العائلية كما يلي:

الجدول رقم(07) يبين نسب النساء العاملات حسب الحالة العائلية و الوسط السكني بالآلاف لسنة2006:

الوسط السكني الحالة العائلية	نسبة العاملات في الوسط الحضري	نسبة العاملات في الوسط الفني	نسبة العاملات في الوسطين
متزوجة	6،13	1،10	2،12
عزباء	7،14	1،11	2،13
مطلقة/منفصلة	3،30	3،27	30
أرملة	8،7	7،7	7،7
المجموع	6،12	6،10	14

ONS : collection statistiques Pserie statistiques sociales enquetes et :  
emploi aupres des menages,2007,alger,n139,juin2008.

يتضح من الجدول أن أكبر نسبة من العاملات هي فئة المطلقات و المنفصلات عن أزواجهن قدرت نسبتهن ب 3،30% من مجموع العاملات في الوسطين تليها فئة النساء العازبات بنسبة 2:13% تليها فئة المتزوجات ثم الأراامل(12).

(12)-منى لصواف وقتيبة الحلبي،الصحة النفسية للمرأة العربية،مؤسسة طبية للنشر و التوزيع،القااهرة؛مصر العربية،2006،ص62-63.

## رابعاً: دوافع المرأة للعمل :

هناك دوافع كثيرة عملت على نزول المرأة في ميدان العمل بصورة تطوعية او اضطرارية امتد نشاطها الى شتى نواحي العمل و اقتحمت ميادين العمل المختلفة مستعينة ذلك بالثقافة و الخبرة و الخلق الرفيع ان البحث عن هذه الدوافع يقدن الى التعرف على مشكلات المرأة التي تربط بالمتطلبات الانسانية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و قد اجريت عدة دراسات في هذا المجال منها عربية و اخرى اجنبية لمعرفة الدوافع التي تحضر المرأة على العمل و هي كما يلي :

## 1- الدافع الاقتصادي:

من الطبيعي ان الحاجة المادية تدفع المرأة الى العمل بالإضافة الى مسؤوليتها كربت بيت و لم تساعد وجها في تحمل تكاليف و اعباء المعيشة او لتعيل نفسها و عائلتها اذا كانت ارملة او مطلقة عندما يكون لسبيل للرزق امامها غر ان تعمل و تكسب لغرض تامين متطلبات حياتها اليومية و بعد عمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية و ان خروجها لم يعرقل ادائها لدورها الاساسي كربة بيت بل اضاف الى دورها دورا هاما و هو الاستفادة من امكانياتها الفكرية و المالية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية التي هي في تزايد مستمر و كذلك الخوف من المستقبل و عدم الثقة بالمعيل الحالي للعائلة و كذلك لتسديد الديون المتراكمة على العائلة ربما الحصول على الراتب التقاعدي الذي يعطي للعاملة عند التقاعد في نهاية سنها القانوني حماية اجتماعية(13).

## 2- الدافع الاجتماعي:

تقع على المرأة مسؤوليات و اعباء عائلية اضافة الى مسؤولياتها في العمل و ممارستها الأنشطة الاجتماعية و الثقافية و استطاعت ان توفق بين اداء واجبها في العمل بالإضافة الى مسؤوليتها في الأسرة فالأسرة هي وحدة اجتماعية تقع عليها عبئ تغيير العادات و التقاليد التي لا تتلاءم مع الوضع الحالي.

ان الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا هاما في تحضير المرأة و دوافعها نحو العمل من ذلك ايمان المرأة بأهمية العمل في حياة الانسان أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل مما تنظر بعض الموظفات الى المساواة مع غيرها في العمل و يطمح البعض الاخر للحصول على مركز اجتماعي اعلى لتحقيق الذات من خلالها و كذلك رغبة المرأة

(13)-بلقاسم سلاطينية; محاضرات في المنهجية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع ، مطبوعات جامعة منتوري

، قسنطينة ، 2000 ، ص 57

في الالتقاء مع الآخرين أو الظهور بمظهر لائق أمام الآخرين كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم للعمل خارج المنزل له أهمية في هذا المجال وكذلك التقدم الاجتماعي الحاصل في الأطر نتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي حدثت في الآونة الأخيرة وكذلك عناية الأحزاب السياسية برفع مكانة المرأة و تحريرها.

و يلعب التكيف السكاني أيضا دورا هاما في تحديد شروط اسس التوظيف والعمل و كما تؤثر مرحلة التقدم و التخلف الحضاري في تركيب العمل و على مستوياتهم العامة و الاجتماعية في ذلك المجتمع فهي المجتمعات البدائية مازالت تملأ شواغرها بالعمل و تكون حكما لى الرجال دون النساء و تكون القراءة و الكتابة هي من شروط التعيين و في هذه المجتمعات تكثر استخدام المسنين و المنشآت ممن لا يجيدون القراءة و الكتابة يستخدمون في اعمال غير منتجة كالحراسة و أعمال الفراشة و تقديم الخدمات الى الموظفين.

و في المجتمعات المتقدمة تكثر فيها استخدام المكائن و الحسابات الالكترونية تستلزم لهذه الأعمال مواصلات متخصصة تشجع اختلاط الرجال و النساء في هذه الأعمال و نشند المنافسة في التعيين و يتم اختبار افضل المترشحين و أكفائهم بعيدا عن التأثيرات الشخصية(14).

### 3- الدافع السياسي:

ان الدوافع السياسية كانت دافعا مهما في توجيه المرأة لاختيار العمل و من الطبيعي أنه لا يمكن نكران الدوافع السياسية التي تدفع المرأة للعمل فشعور المرأة سهم في بناء مجتمعها من خلال العمل دافع سياسي مهم فضلا عن تأثير الأحزاب الممثلة بتنظيماته المختلفة و تعليماته التي تعد عاملا مهما في دفع المرأة الى العمل الذي اكد مهمات توفير التعليم على نطاق واسع للمرأة و توفير فرص العمل لها و مساواتها بالرحيل في النواح القانونية من الأمور التي تقع على عاتق الدولة فضلا عن توجيه الاعلام من المنظمات النسوية حول أهمية دور المرأة في العمل كما أن الـ بشريعات القانونية الصادرة عن الدولة و التي من أبرزها (قانون العمل العراقي) و تعديلاته رقم (151) لسنة (1970) يعد دافعا سياسيا كبيرا في توجيه المرأة و زوجها في العمل نتيجة للضمانات المادية و المعنوية التي أولها القانون للمرأة العراقية و للمرأة العاملة بصورة خاصة وفق قد راتها الجسمية و الأوضاع الاجتماعية التي نعيشها حيث أفرد القانون بابا لعمل المرأة و وضع شروط لتعيينها في دوائر الدولة و المصانع.

(14)- بلقاسم سلاطينية; نفس المرجع السابق ، ص 58.

ان الظروف السياسية التي تمر بها البلدان و الأنظمة الحاكمة يؤثر تأثيرا مباشرا على نظم العمل و على عمليات الاختبار و العيين في الأنظمة ا لاقطاعية المملوءة بالأعمال الشاغرة عن طريق الوراثة كما أن الظروف السياسية مازالت تؤدي دورا بارزا في التأثير على طبيعة عمل المرأة ففي المجتمعات التي تؤمن تبعد الاحزاب تشغل أغلب الوظائف عن طريق الانتخاب العرني.

ففي الدول التي تؤمن بقيادة الحزب الواحد تشغل اغلب شواغر العمل عن طريق السلطة المركزية و هذه الوظائف تشغل في أغلب الأحيان و لا تعتمد على الكفاءة المطلوبة فالولاء للحزب و السلطة و استلام المناصب الادارية من الموالين و الموالاة لفكرة الحزب هو الاساس في عمليات الاختيار و التعيين(15).

#### 4- الدافع الشخصي:

يقصد بالدافع الشخصي هي تلك الدوافع التي توجد في شخصية المرأة و في تكوينها النفسي و الفكري و يؤثر في موقفها من مسألة العمل قد ناضلت المرأة منذ زمن بعيد من أجل نيل حقوقها الانسانية و التي تعد فيها حرية العمل أهم حق و فتح مجالاته أمامه و قد تعدد أشكال هذا النضال طبقا للأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي تنطلق المرأة من داخلها للتعبير عن مطالبها بحق من الحقوق.

ان اندفاع المرأة نحو العمل الخارجي و ممارسته في شتى الوظائف و على أساس وجود حاجة اقتصادية أو الترقى الى مركز وظيفي أعلى أو لزيادة الوعي السياسي أو لتعزيز مكانتها الاجتماعية و كذلك تعزيز لشخصيتها و صحتها النفسية و تطوير قدراتها الشخصية و التعليمية و ضرب مكان العمل الوظيفي و قد يعود السبب في اشتغال المرأة الى أنه لا يوجد معيل يعيل العائلة و كذلك الى التقدم الصناعي الذي خلق أعمالا متنوعة تدفع المرأة الى العمل و الاستفادة من فرص التدريب التي تنمي مهارتها.

سادسا: العوامل المؤثرة في نسبة اشتراك المرأة في سوق العمل:

هناك عوامل اقتصادية و اجتماعية و ديموغرافية متشابكة تلعب دورا فعالا في عملية جذب المرأة للعمل خارج المنزل و أهم هذه العوامل التي تشجع المرأة على العمل و الاقبال عليه هي:

\*التعليم و التأهيل و التدريب :

(15)-بلقاسم سلاطينة; محاضرات في المنهجية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع ، مطبوعات جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2000 ، ص 60.

يزيد التعليم و التدريب من مكانة المرأة على العمل و يرفع مستوى وقعاتها في الحياة و يخفض نسبة الحضورية و يضعف التقاليد و يساهم في تحسين فرص التوظيف للمرأة و هذا ما تبرزه الاحصائيات اذ تبين أن نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ترفت مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه و هذا طبيعي فالمرأة عند حصولها على مؤهل علمي تصبح غير راغبة في التفرغ للأعمال المنزلية الروتينية المملة و تسعى جاهدة للاستفادة من المؤهلات التي حصلت عليها.

ان تعليم المرأة في كثير الأحيان ينظر اليه باعتباره عاملا يهيئ المرأة لتصبح زوجة و أما أكثرهما يهيئها لدخول مجال العمل و كثيرا من الكتب المدرسية المتبعة في مناهج التعليم لانعكاس صورة المرأة متقدمة و تبرزها كإنسان فعال و ناشط اقتصادي و اجتماعي فهي غالبا ما تصورها على أنها ملتزمة بدورها الرئيسي و الوحيد ألا و هو دور الأم و ربة المنزل الدور التقليدي طبعاً.

و متى فهمت المرأة دورها و بلغت مستوى الوعي الكامل بأن وظيفتها و عمها ليس مجرد وظيفة حينئذ سوف تدرك أن هذا يمنحها عدة فوائد أهمها:

- توسيع افاقها و تدعيم شبكة علاقتها الاجتماعية و الاقتصادية و زيادة احساسها بمكانتها الاجتماعية نتيجة تغيير المفهوم التقليدي بدور الزوج و الزوجة.

مساهمتها في ميزانية الأمر بصورة تكفل لها الولاية بالنسبة إلى شؤون الأسرة لا سيما أن المرتبات في كثير من الدول العربية لم تعد تسمح للزوج بمرتبته فقط القيام بتوفير حياة اجتماعية و اقتصادية ملائمة للأسرة بالإضافة الى أن بمرتبها تضمن استمرار المستوى الاقتصادي للأسرة في حالة وفاة الزوج و بذلك أزاحت على زوجها ضغوطات كثيرة و التي أرهاق أعصابه المتمثلة في خوفه على مستقبل أسرته منذ بدئه:

- كما أنها سوف تدرك بأن المرأة المثالية لم تعد تلك التي تضحي بنفسها في سبيل زوجها و أسرته و انما المفهوم الان للمرأة المثالية هي تلك الناجحة في عملها و بيتها.

- كما أن العمل يضمن للفتاة في حالة عدم زواجها حياة اجتماعية و اقتصادية ملائمة بدلا من الاعتماد على مساعدة أو احسان الآخرين.

-بالإضافة الى احترام المجتمع للمرأة العاملة فهو يضمن لها الاحترام ما تقدمه من اسهامات اجتماعية و اقتصادية على مستوى الأسرة و مستوى المجتمع ككل(16).

(16)-نوال المسماري ; المرأة و الصراع النفسي ، دار مطابع المستقبل الظاهرة ، مصر العربية ط 3 1993 ، ص 21.

خامسا: أهداف تشغيل المرأة:

ترى سلوى "عثمان صديق" 2003 أن عما المرأة خارج البيت و دخولها مجال الانتاج المباشر يحقق الاهداف التالية:

- اكتساب المرأة مكانة اجتماعية في المجتمع

- ارتفاع دخل الأسرة

- التقليل من الخوف الذي تعيشه المرأة عندما يسيطر عليها شبح الطلاق أو تعدد الزوجات فالعمل يزيد من شعورها على مستقبلها.

سادسا-المبادئ الأساسية لعمل المرأة:

يمكن أن نوضح المبادئ الأساسية لعمل المرأة في النقاط التالية:

1- مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة

2- مبدأ المساواة في الأجور و شروط العمل

3- تنظيم الأوقات الخاصة بالمرأة.(17)

سابعاً- سلبيات عمل المرأة:

- العلاقة الزوجية:

نتيجة لتبديل مكانة المرأة العاملة و شعورها بالاستقلالية و امتلاك حرية القرار و التحرر من كثير من القيود الأسرية و الاجتماعية أد ذلك كله في بعض الأحيان الى ظهور حالاتاعتداء بالذات و الرغبة من الحكم و السيطرة الذي قد يسيء الى العلاقة الزوجية و هذه الخلافات تظهر بأشكال مختلفة منها عن طريق الطلاق النفسي حيث يعيش الطرفان في بيت واحد و لكن لا توجد علاقة حميمة بينهما بل يكثر التشاجر و هذه العلاقة الزوجية

(17)-نعيمة سميحة المرأة الجزائرية في مواقع وضع القرار و الافاق 2012

di3http://www.alnoor.selarticle.ASP.?id=14351,2015à14:

الشكلية راجعة لضغط العرف و خوف الزوجين على السمعة و المكانة الاجتماعية كما أن ارتفاع نسبة الطلاق على مستوى المجتمعات العربية يمثل مؤشرا واضحا على اضطراب العلاقات الزوجية و الأسرية كما ينذر بعواقب وخيمة تتصل باستقرار الأسرة و المجتمع لما للطلاق من علاقة سلبية تتصل بالتربية و التنشئة و مستقبل الأبناء.

### - الأطفال:

ان غياب الأم العاملة في مرحلة الرضاعة لفترات طويلة في العمل قلل ادرار اللبن و قد تضطر بعض النساء الى ختام الأطفال في سن مبكرة لأن عملها لا يتبع لها فرصة التغذية الملائمة لفترة الرضاعة و توجد دلائل علمية على ان طول فترة الرضاعة الطبيعية تؤدي الى زيادة الحبول الاجتماعية لذا فالطفل يحتاج الى الأم الهادئة المتفرغة لعملية الارضاع لكسب الراحة النفسية و النمو الطبيعي و نجد أن المرأة في ليابان مثلا تؤدي دورها الأمومي في رعاية الأطفال بصورة تفق كثيرا المرأة الأمريكية لدا فان الأم اليابانية لا تتزوج في السلم الوظيفي الذي يؤدي الى الحصول على وظيفة مدى الحياة بل تترك عملها بعد الزواج.

### الثقافة الاستهلاكية:

تصاعدت وتيرة الثقافة الاستهلاكية بشكل غير مسبوق بسبب القدرة الاقتصادية الجديدة منذ المرأة فارتفعت حالات التسابق المح يوم لشراء المقتنيات الكمالية في " ماراثون" التباهي و التفاخر و الذي بدوره يدل على فقدان التوازن و ضعف نضج الشخصية و الانسياق في تقليد الغير. و لقد ساهم عمل المرأة الى حد كبير في شيوع الروح الاستهلاكية لدى المجتمع و أدى هذا بدوره الى أنماط سلوكية غير محمودة كمتابعة الموضات العالمية في اللباس و الزينة و يبدو أن الروح الادخارية لدى المرأة قليلة بل و قليلة جدا ففي جريدة المس لمون عدد 302 نشر هذا الخبر عقد في كندا مؤتمر نسائي شاركت فيه أكثر من خمسين دولة على مستوى العالم قد ناقش الموضوعين رئيسيين هما: العنف ضد النساء و المساواة الاقتصادية بين الرجل و المرأة و قد تبين أن النساء يتكلن ثلثي عدد القوة العاملة في العالم بينما لا يمتلكن أكثر من 1% من مجموع ممتلكات و عقارات و ثروات العالم.

و المرأة العاملة تحتاج لانفاق الكثير من راتبها، منه ما ينفق على الخدم و المربيات او على دور الحضانة و منه ما ينفق على السائقين و منه ما ينفق على الملابس و الزينة لحرص المرأة البالغ على ذلك(18).

(18) - حسنين محمد بوادي ; حقوق المرأة بين الاعتقال و التطرق ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، جمهورية مصر العربية ، 2006 ، ص 26.

**خلاصة الفصل:**

ختاما لهذا الفصل الذي يبرز عمل المرأة حيث تطرقنا الى عدة عناصر عن عمل المرأة من تطور خروجها الى ميدان العمل و الخصائص الديموغرافية للنساء العاملات و قد تعرفنا على الدوافع المختلفة التي دفعت المرأة الى التوجه الى العمل خارجا بالاضافة الى العوامل المؤثرة في نسبة اشتغال المرأة في سوق العمل و أهداف تشغيلها و المبادئ الأساسية لعملها.

## الفصل الثاني:

العمل الليلي و انعكاساته على المرأة

تمهيد

انعكاسات العمل الليلي

1-الانعكاسات المهنية للعمل الليلي

1-التعب

2-الغياب

3-الأداء و الإنتاج

3-الانعكاسات النفسية للعمل الليلي

خلاصة الفصل

## تمهيد:

إن توالي العادات الاجتماعية لدى الإنسان من نشاط خلال النهار تكون خلال الليل تلعب دور العوامل المزامنة أو الضابطة. فتعاقب الليل و النهار و ما ينجر عنه كان من المواضيع البارزة التي تطرق لها العديد من العلماء و الفلاسفة منذ عصور، و القرآن الكريم قد تطرق في عدة نقاط مختلفة إلى هذه الآية الكونية المعجزة من ذلك قوله سبحانه وتعالى في سورة النبأ، " وجعلنا الليل لباسا، و النهار معاشا"، الآيتين ( 10 و 11 من سورة النبأ) بما معنى جعلنا الليل كاللباس يغشاكم و يستركم بظلامه كما يستركم اللباس و يغطيكم بظلمته كما يغطي الثوب لابس، أما الآية الأخرى فهي تعني و جعلنا النهار سببا لتحصيل المعاش تتصرفون فيه لقضاء لحوائجكم قال ابن كثير " جعلناه مشرقا مضيئا ليتمكن الناس من التصرف فيه بالذهاب و المجيء للمعاش و التكسب و التجارات و غير ذلك".

و لهذه الأسباب فإنه يجدر بنا النظر إلى موضوع العمل الليلي و ذلك من خلال زوايا أساسية و هي النظام أو توقيت العمل رغم التوقيت الخاص بالحياة الاجتماعية و المحيط بصفة عامة.

## أولاً- انعكاسات العمل الليلي:

إن العمل لمدة كبيرة يوصل الفرد إلى حالة من الملل، فالجسم الإنساني له إيقاع بيولوجي طبيعي يرتبط بتكوينه و يتناغم بصورة معينة مع ساعات النهار و الليل، ولا بد من وجود ساعات للعمل و ساعات للنوم حيث من المعروف أن عملية البناء تكون في قمته في وقت معين، و تختلف مستوياتها عبر فترات النهار و الليل، و قد يشعر بعض الناس بالسعادة في الليل أو النهار و قد يشعر البعض الآخر بهذه الحالة في بداية الليل أو الظهر... و هكذا

إن هذا التناغم يرتبط بطريقة ما مع الطبيعة حيث العمل نهارا و الاستراحة ليلا أيضا يرتبط بنظام المجتمع و البعد الاجتماعي للحياة.

معنى ذلك أن خروج الإنسان عن المألوف في الطبيعة أو في المجتمع قد يسبب له إجهاد ينعكس عليه نفسيا، فنظام الوردية أو التغيير المفاجئ في أوقات العمل في مهنة معينة مثل رجال الأعمال، أو البوليس أو الممرضات و الأطباء، فهذا قد يكون من مصادر الضغط النفسي عند هؤلاء، فقد أظهرت الدراسات أن حالات الإجهاد و الضغط تقل كان العمل منسجما مع التناغم أو الإيقاع الطبيعي للحياة و على ذلك فقد يؤدي النوم المتأخر إلى إجهاد أقل من ذلك المرتبط بالنوم و الاستيقاظ المبكر.

إن ساعات العمل الأطول أو الطارئة أو غير المتوقعة تتسبب في اضطراب نمط الحياة عند الإنسان حيث تضطرب أجندة حياته الخاصة و الأسرية و ساعات راحته و ممارسة

هواياته إضافة إلى تسببها في إجهاد يؤدي إلى اضطراب فسيولوجي يؤدي تكراره إلى عواقب غير مرغوب فيها(19).

### 1-الإنعكاسات المهنية:

#### 1-1 التعب:

موضوع التعب من الموضوعات الهامة و التي لقيت العناية في بحوث علم النفس الصناعي لأن التعب من العوامل الهامة المؤثرة على الإنتاج من جهة و على الحوادث من جهة أخرى كما أنه يؤثر على الغياب و التمارض ويؤثر بصورة مباشرة على الكفاءة الإنتاجية ويمكن تعريف التعب بأنه حالة عامة تنشأ من عمل او نشاط سابق سواء كان هذا النشاط حركيا أو ذهنيا و يبدو في مظاهر ثلاثة:

-نقص فعلي متزايد في الكفاية الإنتاجية.

- شعور ذاتي بالضيق و الألم.

-تغيرات فسيولوجية مختلفة واضطرابات التنفس و ارتفاع ضغط الدم و ارهاق العضلات.

و مهما يكن الأمر فإن التعب هو أمر نفسي جسمي ولا يوجد تعب نفسي إلا و يصاحبه تعب جسمي و العكس صحيح.

كما أن العمل العقلي المتواصل يؤدي إلى تعب جسمي لأنه يقترن بتكيف حسي حركي و قدر من التوتر و الانقباض العضلي يشمل أغلب الجهاز الحركي كما أن التواصل في النشاط الجسمي يؤدي الى الإرهاق و التعب العقلي.

يرى معظم الباحثين ان نظام العمل بالدوريات يؤدي إلى ظهور التعب عند العمال ترى الجمعية الوطنية لظروف العمل ان هذا التعب مرتبط أساسا بالصعوبة في التكيف ونقص النوم وكذا العمل الشاق بالنسبة للجسم،و غالبا ما ينظر للتعب على أنه يخفض من سرعة و دقة العمل، الأمر الذي غالبا ما تون له انعكاسات على سجلات الإنتاج و الحوادث، كما يفترض أن التأثير التراكمي للتعب قد يكون مسؤولا على ارتفاع نسبة التعب، الا ان مدة المقاييس الموضوعية، ورغم أهميتها تبقى مجرد مؤشرات للتعب لقد أثبتت الدراسات السيكولوجية من جهتها كذلك

(19)-كمال عبد الحميد الزيات؛العمل في علم الاجتماع المهني؛الأسس النظرية و المنهجية،دار غريب، القاهرة،ط 1 ، 2001

النشاط و التعب لدى العمال الدوريات بصفة عامة و دوريات الليل بصفة خاصة، حيث وجد أن هناك امتداد في زمن رد الفعل و انخفاضات في اختبار قياس القدرة اللغوية(20).

أكدت مختلف الدراسات الفيزيولوجية أن نظام العامل بدورية الليل يبذل مجهودا أكبر بالمقارنة مع ذلك الذي يتطلبه العمل نهارا، لأن العامل ليلا يقوم بعمله لما يمون جسمه في حالة استرخاء و يحاول النوم نهارا لما يكون جسمه في أوج حيويته و نشاطه، اعتبارا لهذا يتأثر العامل بالتغيرات الناتجة عن مختلف الإيقاعات البيولوجية التي يعرفها الجسم، الأمر الذي غالبا ما يجعله يعمل جاهدا للتغلب على هذا الوضع، كما يدفع به الإحساس بالتعب المزمن و الشعور بالتوتر و زيادة الحساسية و قلة التركيز و الإرهاق.

و من المحتمل أن تجعل هذه الوضعية العامل عرضه لتناول الكثير من المهدئات و أقراص النوم عسى يتغلب على ما يعانیه من جراء سوء التكيف و حتى ينام بشكل جيد في وقت مبكر و يكون جسمه في حالة نشاط و عند ما يفيق من نومه قد يعمد إلى تناول المنشطات التي تساعده على البقاء في حالة يقظة استجابة لحاجاته إلى بذل جهد كبير للعمل في وقت يكون فيه جسمه في حالة ركود لعل أخطر من هذا أن العملية ذات التأثير العكسي قد تتطور لتتخذ شكل إدمان إذا ما تعود جسم العامل عليها حيث يصعب التخلص منها، كما قد يحتاج العامل إلى الزيادة في كمية المنشطات أو المهدئات أكثر فأكثر و مفعولها يقل تدريجيا كلما تعود عنها و كلما زاد إحساسه بالإعياء، قد تخلق هذه الوضعية انعكاسات خطيرة على حياة العامل سواء كان هذا على مستوى الأداء أو على مستوى الحوادث أو حتى على مستوى الصحة النفسية للفرد و علاقته بالأسرة و المجتمع(21).

و قد وجد (بارهاد و بافنوت) أن 99% من عمال دورية الليل يشتكون من أعراض التعب في نهاية الدورية بالمقارنة مع 66% من العاملين لدورية الصباح، يرجع هذا التباين إلى قلة النوم خصوصا بعد اليوم الأول من العمل الليلي بحيث لا ينام 50% منهم أكثر من 6 ساعات و 25% أقل من 4 ساعات كما توصل الباحثان إلى تحديد بعض الأعراض الذاتية للتعب و التي تظهر أكثر لدى عمال دورية الليل إذ تتكرر لدى 86% منهم بعد 4 ساعات من العمل و تتمثل هذه الأعراض فيما يلي:

- الإعياء أو الإنهاك البدني 83%.

- آلام في الأطراف السفلى 78%.

(20)-حمو بوضريفة،الساعةالبيولوجية،شركة دار الأمة،الجزائر،الطبعة الأولى،1955،ص110.-

(21)-حمو بوضريفة،الساعةالبيولوجية،شركة دار الأمة،الجزائر،الطبعة الأولى،1955،ص111.

- صداع 56.5%
- ضعف التركيز 50% (22).
- 1-2- الغياب:

لقد أدى تزايد العمل بالدوريات إلى كثرة الاهتمام بمختلف المشاكل الإنسانية المرتبطة بساعات العمل غير العادية، و كل ما يتعلق بها من تساؤلات كالعلاقة بين الغياب و ساعات العمل و نوع الدورية و مدة الدوران و اتجاهه بالنسبة لكل دورية و قد تضاربت نتائج الباحثين حول تأثير العمل بالدوريات عن نسبة الغياب لدى العمال.

في هذا الصدد يربط (ميرال) الغياب بعوامل تنظيمية مختلفة مثل مدة الدوران و اتجاهه الأمر الذي تؤكدته النتائج التي توصل إليها (كازميان) الذي وجد أن الغياب في دورية الليل أكثر منه في دوريتي الصباح و المساء في نظام الدوريات التي تحدد فيه حلقة الدوران بمدة أسبوعين كما يلاحظ (كابو) من جهته أن الغياب كانت أكثر لدى عمال الدوريات ذات مدة دوران أسبوعي.

(ويات و ماريوت، بتزاغسون، اينسون، تايلور)، حيث قام (ويات و ماريون) بمقارنة عامة نسبة الغيابات في دورية النهار و الليل لمجموعات عمال من مصانع مختلفة تتبع تغير الدوريات بعد أسبوعين إذ أظهرت النتائج أن الغياب بالنسبة لمجموعات العمال بكل المصانع أثناء دوريات النهار العادية أكثر منها لدى الليل و يرجع الباحثان الغياب أثناء النهار إلى الاهتمامات المختلفة لدى العمال خارج المؤسسات و حاجاتهم لقطع عملهم حتى يتمكنوا من تحقيق أهدافهم (23).

إضافة إلى ما سبق فقد وجد نفس الباحثين أن الغياب أثناء الأسبوع الثاني كان أقل من الأسبوع الأول بالنسبة لدورية النهار، في حين أن الأسبوع الثاني بالنسبة لدورية النهار، في حين أن الأسبوع الأول كان أقل من الأسبوع الثاني بالنسبة لدورية الليل و يفسر الباحثين هذه النتائج على أساس أن العمال بعد تغييرهم من دورية الليل إلى دورية النهار يصلون يعانون من التعب الناتج عن دورية الليل، أي أنه يحدث امتداد لتأثير التعب أثناء دورية الليل لينعكس على دورية النهار خلال الأسبوع و العكس صحيح بالنسبة لدورية الليل أن يكون فيها الغياب خلال الأسبوع الأول أقل منه في الأسبوع الثاني تماشياً مع تزايد التعب

(22)-حمو بوضريفة، الساعة البولوجية، شركة دار الأمة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1955، ص 112 .

(23)-حمو بوضريفة، نفس المرجع السابق ص 113.

من جراء العمل الليلي.

لقد تم تأكيد هذه النتائج التي ترى بأنه مع مرور الوقت يزداد الغياب عند عمال دورية الليل و ينقص عند عمال دورية النهار و هذا بعد أن عقد الباحثان مقارنة بنسبة غياب عمال دوريتين النهار و الليل لمدة أربعة أسابيع فيظهر أن الغياب خلال الأربعة أسابيع يتجه نحو الانخفاض أثناء الدورية النهارية و نحو الارتفاع أثناء الدورية الليلية، و عليه فإن الغياب لدى عمال دورية الليل يتناسب طرديا مع طول مدة العمل الليلي، مما قد يدل على تراكم التعب و ما يصاحبه من قلة الجهد و ضعف الرغبة في العمل، خصوصا مع مرور الأسابيع في دورية الليل إذ شدة الحاجة إلى النوم مع طول الوقت الذي يقضي العامل في العمل الليلي، بينما يحدث انعكاسا بالنسبة لعمال دورية النهار.

### 1-3- الأداء و الإنتاج:

بعض المهن تتطلب استمرارية العمل، أي أن يكون العمل بها طوال اليوم، الأمر الذي دفع أرباب المصانع و الشركات أن يقسموا العمل على ثلاث نوبات، و هذا يعني أن بعض العمال يعملون في نوبات نهارية و البعض الآخر يعملون في نوبات ليلية، على أن التغيير كل أسبوع أو كل شهر وفقا لنظام الموضوع.

و قد تبين لبعض الباحثين أن الذين يعملون بالليل يختلف أداؤهم و إنتاجهم عن الذين يعملون بالنهار، كما أسفرت هذه الدراسات على أن نوبات العمل تؤثر على العمل و الإنتاج يمكن أن تتبلور نتائج هذه الدراسات على النحو التالي:

- إذا قام العمال بأداء وظائفهم مرة بالنهار و أخرى بالليل، فإن أدائهم بالنهار سوف يكون أفضل من أدائهم بالليل، فالنوبة النهارية أكثر إنتاجا من النوبة الليلية.

- إن أغلب العاملين يفضلون العمل بالنهار عن العمل بالليل و حتى يستطيعون الوفاء بالتزاماتهم الاجتماعية و الحياتية.

إن العمل بالليل يكون مصحوبا بالتعب و الملل أكثر من العمل بالنهار، حيث أن مسؤوليات الحياة قد استنفذت ساعات النهار ولم يحصلوا على القدر الكافي أو المطلوب من الراحة فضلا على أن العمل بالليل أدى إلى اضطراب مواعيد الطعام، و أن أغلبهم لم يتعود العمل بالليل و يصب عليه تغيير العادات التي ألفها من قبل على أن المشكلات و الضغوط المصاحبة لهما الذين في نوبات الليل يمكن التغلب عليها من خلال العلاقات الإنسانية الجيدة و زيادة الخدمات و مضاعفة الحوافز و مراعاة الترقيات و ذور الفرد بالأمن النفسي و إحساسه بقيمته و أهميته.

تطرح دراسات تأثير دوريات العمل على الأداء و الإنتاج بعض الصعوبات و المشاكل المنهجية يلاحظ(موريس) أن معظم الدراسات فرضياتها على شكلين:

الأولى تقوم على أساس أن الأداء يقل في الفترة الليلية لأن الإيقاع البيولوجي لمختلف الوظائف الجسمية وما يصاحبه من اللانشاط و قلة الحيوية أثناء العمل الليلي، و تزايد التعب، يخفض من قدرة العمال، أما الفرضية الثانية فترجع السبب إلى العوامل الخارجية كنقص الإشراف و نقص التنسيق العام للإنتاج و عدم كفاية الوقاية التقنية للعمل.

وقد وضح (براون) من خلال دراسة أجراها فتمكن من ملاحظة عاملات يعملن بالدوريات في مركز هاتفى بحيث يسجل عدد المكالمات و المدة الفاصلة بين المكالمات و استجابة العاملة ليتوصل من خلال ذلك إلى أنه على الرغم من أن دورية الليل تكون فيه المكالمات أقل ازدحاما بالمقارنة مع باقي الدورتين إلا أن مستوى الأداء كان أقل بالمقارنة مع ما هو عليه في الدورتين الأخرتين.

على العموم يوجد انخفاض على مستوى اليقظة أثناء الليل، خصوصا ما بين الساعة الثانية و الرابعة صباحا الأمر الذي يطرح قضية أمن العامل و مختلف التجهيزات، حيث اتضح من خلال تحليل الكثير من الحوادث أن أسبابها ترجع إلى العجز الإنساني و في نفس السياق بينت تحاليل حوادث الطائرات عند هبوطها عن طريق دراسة شريط المسجل ما بين قائد الطائرة و طاقم برج المراقبة وجود سلسلة من العيوب البسيطة في هذا الحوار، وقد تم ربط ذلك بانخفاض مستوى اليقظة عند الطرفين و هذا رغم خبرتهما و تعودهما على الجدية و الانضباط (فيو).

لقد حاول (روتنفرانز و جماعته) التحقق من النتائج التي توصل إليها(كليتمانو جاكسن) لكنهم وجدوا معامل الارتباط بين حرارة الجسم و الأداء يكاد يقترب من الصفر، مما يدل على أن حرارة الجسم قد تكون هي العامل الوحيد الذي يحدد الأداء بل توجد عوامل أخرى مجهولة تمارس أثرها على كل من حرارة الجسم و الأداء على شكل إيقاع يومي، فقد تدخل في ضعف الأداء عوامل أخرى كعدد ساعات العمل، و كيفية توزيع أوقات الراحة الأسبوعية لإرجاع الإيقاع إلى صورته الأصلية، بالإضافة إلى عوامل أخرى كالتعب و الملل... إلخ(24).

وجد (فارنون) أن انخفاض المردودية ليلا جد ملحوظ سيما عندما تكون تناوب الدوريات طويلة، و خلال الأسبوع الثاني من العمل الليلي نتيجة تراكم التعب، كما وجد نفس الباحث

(24)-علي حمدي ; سيكولوجية الاتصال و ضغوط العمل ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، ط1 ، 2008 ، ص 100-101.

أن انخفاض المردودية أثناء العمل الليلي المستمر أو الدائم يقدر بنسبة 17% و الشيء الملحوظ هو أن مختلف هذه الدراسات تربط هذا الانخفاض بالركود و قلة الحيوية أثناء العمل الليلي و تزايد التعب المرافق له.

قارن (ويات و ماريوت) متوسط الإنتاج بعشرة مصانع بالنسبة لعمال يشتغلون بنظام الدوريات حيث وجد أن متوسط الإنتاج في الساعة لدى عمال دورية النهار أكثر بقليل منه لدى دورية الليل و يرى نفس الباحثين أن هذه الفروق الملاحظة بين دورتي النهار و الليل متوسط الإنتاج بعشرة مصانع بالنسبة لعمال يشتغلون بنظام الدوريات حيث وجد أن متوسط الإنتاج في الساعة لدى عمال دورية النهار أكثر بقليل منه لدى عمال دورية الليل و يرى نفس الباحثين أن هذه الفروق الملاحظة بين دورتي النهار و الليل ترجع إلى التعب أثناء دورية الليل و يمكن أن تزول هذه الفروق إذا تحصل العامل بالدورية الليلية على كمية كافية من النوم و استطاع أن يتلذذ أكله و يهضمه جيدا ذلك أن اتجاهات العمال تبدو مرتبطة بمدى تأثير العمل الليلي على ساعات الأكل و النوم، وكلما ازداد التأثير كلما كان تفضيل العمل الليلي أقل كما توصل (لاورد و ماتز 1977) إلى أن نسبة الإنتاج خلال دورية الصباح تكون أكثر من الدورية المسائية و الليلية و هذا ما تؤكد النتائج المماثلة للدراسة إذ قدر معدل إنتاج الدورية الصباحية بـ 33.09% و الليلية 32.82% (25).

## 1 - الانعكاسات النفسية:

تستخدم كلمة وجدان كمفهوم شامل يشير إلى المزاج و الانفعال و العاطفة و المزاج هو شعور عام غير محدد في الأغلب و عادة ما يتبين له سببا واضحا، كالشعور و بحسن الحال أو سوءه أو الملل أما الانفعال فهو أكثر حدة و نرى في الأغلب أن له سببا هو غالبا أقصر في مدته أو المدة التي يستغرقها في الحالة المزاجية مثل الغضب و السرور، أما العاطفة فهي مجموعة من الانفعالات تتمركز حول موضوع معين كالحب و الكراهية و الأمومة و الوجدان و ما يتضمنه من عواطف و انفعالات هو بمثابة القلب النابض للشخصية و إلى جانب أهميته في التكوين الوظيفي لشخصية الإنسان فإن له دور فعال في كيفية رؤيتنا لعالمنا الاجتماعي لعل أهم ما يميز الحالات الوجدانية و خاصة الانفعالات، هو التغيرات العضوية أو الفيزيولوجية المصاحبة لها بالانفعال مهما كان ضعيف قد يسبب بعض التغيرات في ملامح الوجه و تغيرات الجسم وتوتر العضلات، و إفرازات العرق إلى جانب تغيرات داخلية مثل شدة ضربات القلب و سرعة النبض و إفراز الغدتين الكضريتين لهرمون الأدرينالين و التغيرات في جدار المعدة و حركات الجهاز العصبي و غير ذلك وهذه التغيرات و غيرها تترك بعض أحاسيس تؤثر فينا بشكل ما أو بآخر بطريقة قد تساعدنا أحيانا عن التعرف على ما نشعر به من انفعال و كثيرا ما تؤثر هذه التغيرات على تفسيرنا لسلوك الآخرين، تظهر على العامل بالمناوبات اضطرابات عصبية عديدة خاصة حالات الغضب غير الطبيعية و تعب مزمن لا يفارقه حتى في أوقات الراحة، حيث تقدر نسبة الاضطرابات عند عمال المناوبات بحوالي مرتين و نصف و أكثر منه عند عمال النهار، و تظهر أعراض هذه الإصابات العصبية في التعب و الوهن و الأرق و تغير الطبع باتجاه العدوانية و الاكتئاب و مما يزيد من خطورة هذه الأمراض هو تناول العقاقير إما للنوم نهارا أو البقاء في حالة اليقظة ليلا.

و على العموم يمكن أن تكون اضطرابات الجهاز العصبي ناتجة عن قلق عمال المناوبات في عملية محاولتهم التكيف مع التغيرات التي يتعرضون لها في عملهم وصعوبة التوفيق بينها و بين حياتهم الأسرية و الاجتماعية كما قد تكون هذه الاضطرابات نتيجة الاختلالات الناتجة عن نقص النوم أو سوء التغذية(26).

(26)-مجد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي و المهني، دار المسيرة، عمان، ط1، 2010، ص184

**خلاصة الفصل:**

ختاما لهذا الفصل الذي يبرز أن العمل ليلا و إن كان ضروريا و لازما في أغلب الأحيان نظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها فإنه ذو انعكاسات على العامل من جوانب عدة صحية، اجتماعية... إلخ، و قد حاولت معالجة موضوع العمل الليلي في هذا الفصل من نقاط عدة أبرزها الانعكاسات التي تعود على العامل الذي يعمل في مثل هذا الوقت، و من الجانب المهني فقد أبرزنا التأثيرات التي إما أن تعو على العامل من حيث التعب و الحوادث أو على المؤسسة من حيث الإنتاج و الأداء ككل.

إن الاهتمام بدراسة العمل الليلي و انعكاساته ذو أهمية بالغة و هذا يعود في الأساس للدور الفعال الذي يلعبه الكائن البشري في المؤسسة، مما يستلزم بالضرورة الاهتمام به و بكل ما يمكن أن يحد إنتاجيته و يكون ذو تأثير مباشر على العامل من الجوانب المتعددة السالفة الذكر.

## الفصل الثالث

تصورات المرأة العاملة للعمل

ليلا

## تمهيد

مجالات الدراسة :-المجال الجغرافي

-المجال الزمني

-المجال البشري

عينة الدراسة

المنهج المستخدم

الأدوات المستخدمة

الملاحظة

المقابلة

تمهيد:

إذا نظرنا إلى تحولات مجتمع ما كنتيجة فإنه لا يسعنا إلا أن نذكر بأن النزعة الأصلية للسوسيولوجيا تجسدت بالخصوص في معاينة الممارسات الاجتماعية، وهي تتطور بهدف فهمها و تأويلها على ضوء المعنى الذي يقصده الفاعلون أنفسهم، و هذه هي مقاربة فيبر للسوسيولوجيا " نحن نسمي سوسيولوجيا و هو المعنى الذي نعطيه لهذا المصطلح ذي الدلالات المختلفة، ذلك العلم الذي يرمي إلى الفهم بالتأويل للنشاط الاجتماعي، ثم إلى التفسير السببي لتطور و نتائج هذا النشاط، و لأن الفعل الاجتماعي يستمد دلالاته من البنية و النسق الاجتماعي الذي يزوده بالقيم و المعايير التي توجهه و تشكل آلية ضبطه و مراقبته" (27).

إننا أمام تحديات جديدة تكمن في ظهور و غنى الميدان بطواهر سوسيولوجية أصبحت تعرض علينا نفسها بإلحاح ما دام أن تكويننا السوسيولوجي يجعلنا ملاحظين لكل الظواهر الاجتماعية، إلا أنه لا يجب علينا التوقف عند هذا الحد من الملاحظة العادية و البسيطة، و إنما يجب التعمق في البحث عن طريق التوغل في الميدان المراد دراسته.

إن المجتمع الذي نعيش فيه و نتقاسم فضاءه مع فئات اجتماعية أصبحت تشكل المادة الأولية لكل البحوث الاجتماعية لما تقدمه من أشكال للممارسات الاجتماعية و الثقافية و الدينية، فالميدان هو الوحيد الذي يستطيع أن يمدنا بمعطيات قد لا نجد لها تفسير بالرجوع دائما إلى النظرية السوسيولوجية أن يمدنا بمعطيات قد لا نجد لها تفسير بالرجوع دائما إلى النظرية السوسيولوجية و هكذا أن الميدان هو مصدر لكل خيال سوسيولوجي، فعن طريق الاحتكاك بالواقع يصرح كل من Oberti et mendras

يكشف الباحث السوسيولوجي نماذج جديدة تثري فيما بعد النظرية السوسيولوجية ، فلا يمكن للباحث السوسيولوجي أن يضع قطيعة بينه و بين المجتمع الذي ينتمي إليه فأساسا كل محاولة سوسيولوجية علمية هي تلك المعطيات التي يمدنا بها الميدان و المتمثل في المجتمع ، من هنا فإن غنى المجتمع بالظواهر الاجتماعية هو الدافع الأساسي لتطور البحث السوسيولوجي. ورغم أن الباحث السوسيولوجي هو جزء من الظاهرة المدروسة، والذي قد يتأثر بها ، إلا أنه بإمكانه التحلي بالموضوعية في الدراسة و هذا عن طريق التسلح بالمناهج العلمية و التقنيات الأساسية في جمع المعطيات. و أمام التطور الحاصل في المجتمع بدأت تبرز للواجهة إعادة التساؤلات حول العمل الليلي للمرأة و مدى تأثيره عليها

(27)- تأليف جماعي : علم الاجتماع و المجتمع الجزائري أي العلاقات ، الجزائر ، دار القصة للنشر ، 2002 ، ص15

، مما أعطى البحث الميداني قوة أكثر للتعلم أكثر في الظاهرة. فمنذ أن راودتنا فكرة تناول موضوع العمل الليلي للمرأة و نحن نفكر في إمكانية دراسة هذه الظاهرة دراسة علمية تهدف إلى الكشف عن دوافعها وأسبابها البارزة منها والخفية ، وفي الوسائل التي يمكن الاعتماد عليها ، و الأدوات المنهجية المختلفة ، لا سيما و أن طبيعة الظاهرة تحتم علينا طابعا منهجيا خاصا غير أن المشكلة الرئيسية التي صادفتنا و لحد هذه المرحلة غياب دراسة علمية سوسولوجية جزائرية حول الظاهرة مما صعب قياسها ودراستها دراسة علمية دقيقة.

### ثانيا- مجالات الدراسة:

تتمثل مجالات الدراسة في المجال المكاني ، و الزماني ، و البشري الذي هو مجتمع البحث .

#### 1-المجال الجغرافي :

المؤسسة العمومية الاستشفائية مازونة هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري ، أنشأت بمقتضى المرسوم التنفيذي المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية و المؤسسات العمومية للصحة الجوارية و تنظيمها و تسييرها.

تفضل سيادة الرئيس "الشاذلي بن جديد" رئيس الجمهورية الأمين العام للحزب بوضع الحجر التذكري لبناء مستشفى 240 سرير اب "مازونة و ذلك يوم 01 ربيع الأول عام 1404 هجري الموافق ل 06 ديسمبر 1983.

و تتمثل مهام المؤسسة العمومية الاستشفائية حسب المرسوم السابق في التكفل بصفة كاملة و متسلسلة بالحاجيات الصحية للسكان ، و في هذا الإطار تتولى المهام التالية :

-تطبيق البرامج الصحية للصحة.

-ضمان حفظ الصحة و النقاوة و مكافحة الأضرار و الآفات الاجتماعية.

-ضمان تحسين مستخدمي مصالح الصحة و تجديد معارفهم.

و يدير المؤسسة العمومية الإستشفائية مجلس الإدارة ، يديرها المدير و يساعد المدير في مهامه أربعة نواب مديرين هم :

\*المدير الفرعي للموارد البشرية.

\*المدير الفرعي للمصالح الصحية.

\*المدير الفرعي للمالية و الوسائل.

Organigramme de l'E.P.H de Mazouna

L'hôpital de Mazouna est constitué d'une direction générale et de quatre sous-directions essentielles qui gèrent plusieurs tâches comme il est présenté dans l'organigramme suivant :

référence :decretexecutif N :07-140 du 19 :05 :2007

Arreté N ...du 26 :04 :1998



## المجال الزمني:

تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل في البحث حيث في هذه المرحلة تتم عملية النزول إلى الميدان و التي انطلقت من بداية شهر ماي إلى منتصف شهر جوان و قد مرت بثلاث مراحل :

-المرحلة الأولى : قمت بجولات استكشافية في المؤسسة من أجل التعرف عليها جيدا و هذا ما أدى إلى كسب ثقة العاملات و من أجل الحصول على المعلومات الواقعية عن موضوع الدراسة.

-المرحلة الثانية : في هذه المرحلة قمت بإجراء مقابلات تجريبية مع بعض الطبيبات من تخصصات أخرى و ذلك من أجل تصحيح بعض الأسئلة مع حذف بعضها و إدراج أسئلة بسيطة و مفهومة.

-المرحلة الثالثة : و التي قمت فيها بإجراء المقابلات النهائية على عينة بحثي.

## المجال البشري :

لقد تعاملت مع مجتمع بحث يشمل 15 قابلة من مصلحة التوليد.

## عينة الدراسة :

تعرف العينة على أنها مجتمع الدراسة التي تجمع منه البيانات الميدانية و هي تعتبر جزء من الكل ، بمعنى أنه تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة ، فالعينة إذا هي جزء من نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعميم نتائج الدراسة على المجتمع كله.

و قد قمت باختيار العينة القصدية كأحد أساليب المعاينة الغير احتمالية لأنها أقل تكلفة و صعوبة من العينات الاحتمالية على اختلافها.

## منهج الدراسة :

يعرف المنهج على أنه "عبارة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة، أو هو من التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار أو الإجراءات من أجل الكشف عن الحقيقة التي نعرفها أو من أجل البرهنة عليها للآخرين الذين لا يعرفونها بالإضافة إلى كون المنهج منهج من العمليات و الخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه".

و بما أن هذه الدراسة تندرج ضمن البحوث الوصفية التي تسعى إلى تقديم عرض تصور فيه الظاهرة ، و في دراستي هذه حاولت تصوير الظاهرة كميًا بربط متغيرات الدراسة و هذا ما أدى إلى تبني المنهج الوصفي الذي يعرف على أنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة.

### تعريف منهج التفاعلي الرمزي :

لا شك ان مثل هذه المواضيع تمثل حقلًا خصبا للدراسات السوسولوجية ، كما تمثل و بامتياز القضايا التي تستغل عليها مدرسة التفاعلية الرمزية.

و قد حرصنا أشد الحرص على نقل الإجابات وفق سياقها بما في ذلك التعليقات ،الإيماءات ، الانفعالات و الحقيقة أن هذا المنهج قد مكّني من التحليل المعمق و ليس الوصف فقط للمعطيات المتعلقة بالمبحوثات و البيانات التي تمكننا من جمعها ميدانيا و التفسير الذي يعتبر المحصلة النهائية لخطوات البحث العلمي ، وهو بذلك يحتل أعلى مستويات عملية الاستقصاء ، و لأن الهدف من التفسير في النهاية هو الإجابة عن الأسئلة الرئيسية في الدراسة ، و ما يتطلبه ذلك من تحديد الارتباطات المختلفة بين جماعة التغيرات و العلاقات التي تشكل الظاهرة لاسيما الظاهرة المدروسة التي تتسم بالترابط و التفاعل المتبادل ، و بالتداخل و التشابك من جهة و التباين أو الاختلاف في إدراكها ضمن واقع اجتماعي ذات طبيعة بنائية خاصة و خصوصية ثقافية متميزة من جهة أخرى(31).

### الأدوات المستخدمة :

إن طبيعة الموضوع هي التي فرضت علي نوع المنهج المستخدم ، كما فرضت نوع الأدوات الواجب استخدامها لجمع المعطيات و الحقائق من الواقع في بعده المبريقي ، و لذلك اعتمدت على مجموعة من الأدوات و المتمثلة في :

#### 1-الملاحظة :

تعتبر الملاحظة أداة هامة من أدوات جمع البيانات و لا يمكن أن تتصور دراسة جادة للسلوك الاجتماعي بدون ملاحظة ، فالملاحظة هي المشاهدة الدقيقة للظاهرة مع الاستعانة بأساليب البحث و الدراسة التي تتلاءم مع طبيعة الظاهرة ، حيث يعرفها بعض علماء

(31)-محمد شفيق ;البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الاسكندرية، 1985،ص80.

المناهج على أنها "معايشة الموضوع المدروس و مشاهدته عن قرب و الاستعانة بالصور و العلاقات الموجودة بين الأفراد و الجماعات الانسانية محل الدراسة".

و لقد استخدمت الملاحظة البسيطة في المرحلة الاستطلاعية للتعرف على موضوع الدراسة من أجل بناء اشكالية الدراسة(32).

## 2- المقابلة :

هي محادثة موجهة يقوم بها الفرد مع الآخر ، أو مع الآخرين بهدف الحصول على المعلومات اللازمة لاستخدامها في بحث علمي، أو في التوجيه و التشخيص و العلاج من أجل معرفة حقيقة أمر محدد و جوهر المحادثة السؤال و الجواب(33).

(32)-بلقاسم سلاطنية ;محاضرات في المنهجية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، مطبوعات جامعة منتوري،قسنطينة 2000،ص57.

(33)-غريب محمد السيد أحمد،تصميم و تنفيذ البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية،1995،ص317.

# الفصل الميداني

تبويب و تحليل البيانات

1- تحليل نتائج المحور الأول

2- تحليل نتائج المحور الثاني

الخلاصة

المحور الأول: نظرة القابلة بمصلحة التوليد بمستشفى مازونة للعمل الليلي :

\*نظرة القابلة للعمل الليلي:

المبحوثة	الإجابة
25/1 سنة متزوجة بدون أطفال	"نحن لا نختار توقيت العمل يفرض علينا حسب نظام العمل لكنني أفضله"
34/2 سنة متزوجة بطفلين	"أنا لا أستطيع الاختيار لكنني أحب العمل ليلا"
27/3 سنة متزوجة بدون أطفال	"رئيس المصلحة هو من يضع التعليمات لكنني أحب العمل ليلا"
28/4 سنة متزوجة بطفل	"ليس لدينا حق الاختيار لكنني احبذه"
40/5 سنة متزوجة ب4 أطفال	"لم أختار العمل ليلا لكنني أفضله"
32/6 سنة متزوجة ب3 أطفال	"أنا أحب العمل ليلا رغم أننا لا نختاره و لكنني أفضله"
32/7 سنة متزوجة بطفلين	"فرض علينا العمل ليلا رغم ذلك فأنا أفضله"
30/8 سنة متزوجة بطفلين	"نعمل حسب رزامة العمل ومع ذلك فأنا أحب العمل ليلا"
23/9 سنة عازبة	"أعمل حسب التعليمات وليس لدي أدنى مشكل مع العمل ليلا"
49/10 سنة مطلقة بطفل	" كنت في السابق أحبذ لكن مع تقدمي في السن لم أعد أستطيع السهر ليلا"
30/11 سنة بطفل	"نعمل حسب نظام العمل لكنني احبذ العمل ليلا"
35/12 سنة متزوجة بطفلين	"نحن لا نختار العمل ليلا غلا أنني أفضله"
40/13 سنة مطلقة ب3 أطفال	" أحب العمل ليلا لأنه يساعدني في حياتي الشخصية"
38/14 سنة متزوجة بطفلين	"أنا لم أختاره لكنني أحب نظام العمل ليلا"
32/15 سنة متزوجة بطفلين	"نحن لا نختار نظام العمل لكنه يساعدنا في تسيير حياتنا"

من خلال الجدول نلاحظ بأن نظام العمل الليلي مفروض و ليس اختياري من طرف المبحوثات.

من هنا نستنتج أن معظم المبحوثات تفضلن العمل ليلا رغم أنهن مجبرات على العمل ليلا و ذلك راجع إلى أن نظام العمل الليلي يساعدن في حياتهن الشخصية و تربية أطفالهن.

\*الحالة النفسية للقابلة:

## الفصل الميداني

المبحوثة	الإجابة
25/1 سنة متزوجة بدون أطفال	"ليس لدي أي مشكل في العمل ليلا فأنا أزاول عملي بشكل عادي طالما لا يحدث أي مشكل مع المرضى"
34/2 سنة متزوجة بطفلين	"أعمل ليلا و كأنني أعمل نهارا، فأنا مرتاحة في عملي لأنني أحبه"
27/3 سنة متزوجة بدون أطفال	"أنا من اخترت هذا التخصص و كنت أعرف أنني سأعمل ليلا لذا أنا مرتاحة فيه"
28/4 سنة متزوجة بطفل	"لقد تعودت على العمل ليلا و أصبحت أحبه. فقد فرض علي و ليس لدي حل آخر"
40/5 سنة متزوجة ب4 أطفال	"أنا أحب العمل ليلا لأنه أثناء الليل ينقص ضجيج المرضى فأنا احب الهدوء"
32/6 سنة متزوجة ب3 أطفال	"منذ بداية العمل و أنا أعمل ليلا كما أنني احس بالراحة فيه كما أنه لدينا 3 أيام راحة"
32/7 سنة متزوجة بطفلين	"تعودت على العمل ليلا و اصبحت مرتاحة افضل من النهار"
30/8 سنة متزوجة بطفلين	"ليس لدي أية مشاكل و انا مرتاحة كما اننا نستطيع أخذ قسط من الراحة إذا لم يوجد مرضى للولادة"
23/9 سنة عازبة	"بطبعي أحب السهر و العمل ليلا لا يقلقني بل العكس"
49/10 سنة مطلقة بطفل	"كنت في السابق احب العمل ليلا لكنني الآن لا أستطيع مع تقدمي في السن لا أستطيع السهر ولو بإمكانني أن أعمل نهارا فقط"
30/11 سنة بطفل	"لم اكن أحب السهر لكن عملي ليلا فرض علي ذلك و الآن تعودت عليه"
35/12 سنة متزوجة بطفلين	"في بداية عملي كنت أجد صعوبة في السهر وفي الصباح أشعر بالتعب و الارهاق لكنني تعودت عليه مع مرور الوقت"
40/13 سنة مطلقة ب3 أطفال	"كنت في السابق أنام أثناء العمل لكنني تعودت عليه و أصبحت أحبه"
38/14 سنة متزوجة بطفلين	"وجدت صعوبة في البداية و تناولت أدوية فقد تسبب لي بانقلاب مواقيت النوم لكن مع مرور الزمن تعودت عليه"
32/15 سنة متزوجة بطفلين	"لقد كان العمل ليلا كهاجس أو كابوس فعندما أكمل عملي صباحا لا أتحدث مع أحد لكنني تعودت الآن"

من خلال الجدول فقد صرحت 7 مبحوثات على أنهن مرتاحات منذ البداية في عملهن أما 6 مبحوثات فقد تعودن عليه مع مرور الوقت و مبحوثتين لم يستطعا التأقلم مع النظام و ليس لديهن حل آخر أما مبحوثة واحدة كانت تعمل بشكل طبيعي و مع التقدم في السن لم تعد تستطيع.

ومن هنا نستنتج أن معظم المبحوثات يلقين راحتهم أثناء العمل ليلاً رغم انهن و جدن صعوبات في البداية إلا أن نظام العمل الليلي ليوم واحد يترتب عنه 3 ايام راحة و هذا ما يتناسب مع أوضاعهم العائلية فمعظمهن يمتلكن أطفالاً مما يسمح لهن بالاهتمام بهم أثناء أيام الراحة.

\*دور القابلة:

المبحوثة	الإجابة
25/1 سنة متزوجة بدون أطفال	"أنا لم أرد أن أصبح قابلة لكن بعد رؤيتي للطفل أثناء ولادته و سماع صوت بكائه الأول أصبحت أحب هذا الدور كأنني ولدت من جديد"
34/2 سنة متزوجة بطفلين	"بالنسبة إلي المرأة القابلة هي التي تعطي السعادة للمرأة الحامل من خلال مساعدتها في ولادة ابنها"
27/3 سنة متزوجة بدون أطفال	"أنا أحببت تخصصي كثيراً منذ أن كنت صغيرة فالقابلة بالنسبة إلي هي أعظم مهنة"
28/4 سنة متزوجة بطفل	"دور القابلة بالنسبة لي هو دور عظيم بما أنني أساعد المريضة في رؤية مولودها الجديد"
40/5 سنة متزوجة ب4 أطفال	"أنا أقدس عمل القابلة في رأيي أن القابلة مثل الأم لأنها تشعر بذلك الدفاء و الحنان مع مريضتها في انتظار مولودها"
32/6 سنة متزوجة ب3 أطفال	"لم أرد أن أصبح قابلة لكنني أصبحت أحب دوري عند رؤيتي للجهد الذي أبذله مع المرضى حتى يروا مواليدهم"
32/7 سنة متزوجة بطفلين	"لم اختر تخصصي وأردت الاستقالة لكن الحاجة المادية جعلتني أتحملة و مع مرور الوقت أصبحت أحب دور القابلة بسبب تجربة جرت معي في ولادة مريضة ونجحت في مساعدتها"
30/8 سنة متزوجة بطفلين	"استطيع القول أنني أعشق مهنتي و هي من أعظم المهن فأنا من أساعد على إنجاب الأجيال و إعطاء الفرحة و السعادة للأمهات"
23/9 سنة عازبة	"هذا العام الأول من عملي رغم أنني اشمئز في بعض الأحيان من رؤية الدماء و غيرها و لكنني احب تخصصي و أريد أن أصبح خبيرة في ذلك"
49/10 سنة مطلقة بطفل	"القابلة = السعادة ، هذا هو معنى القابلة بالنسبة لي و لا أستطيع الشرح أكثر فالسعادة مهما وصفناها لا ينتهي الكلام عنها نفسها هي القابلة"
30/11 سنة بطفل	"القابلة هي المرأة التي تساعد المرأة الحامل على أن تصبح أما و أروع شعور هي الأمومة و هذا من أعظم المهن"
35/12 سنة متزوجة بطفلين	"بالنسبة لي من اشرف المهن فأنا من أساعد النساء على رؤية ما كن ينتظرنه لمدة 09 أشهر"
40/13 سنة مطلقة ب3 أطفال	"أنا كقابلة دوري من أهم الأدوار في حياة المرأة فلا توجد امرأة لا تحلم بأن تصبح أما و ترى ابنها بين يديها و انا من عليها مساعدتها في ذلك"
38/14 سنة متزوجة بطفلين	"القابلة هي التي تعطي حياة جديدة للأم عند رؤيتها لابنها و هذا مايزيد من فرحتي بمهنتي و افتخاري بها"
32/15	"انتخيلين ذلك الشعور عندما تلد المريضة و تقوم بالدعاء لي و لأولادي وهي سعيدة"

سنة متزوجة بطفلين	ذلك هو سر مهنتي هي رؤية السعادة في وجه المرضى"
-------------------	--

من خلال الجدول نجد أن مبحثين لم ترد هذا التخصص أما باقي المبحوثات فقد أحببته و هن فحورات به.

من خلال الإجابات المتعددة للقبالات لاحظت بأنهن يفتخرن بمهنتهن و لا يشعرن بأي قلق اتجاهه كما أنهن يعتبرن مهنة القابلة من أشرف المهن و ذلك من خلال دورهن في اسعاد المريضا.

\*علاقة القابلة بالمريضة:

المبحوثة	الإجابة
25/1 سنة متزوجة بدون أطفال	"في كل الحالات تكون علاقتي بالمريضات علاقة حسنة إلا أنه في بعض الأحيان يتوجب علينا الصراخ عليهن أو توبيخهن من أجل مساعدتهن في الولادة و عدم فقدان المولود"
34/2 سنة متزوجة بطفلين	"دائما ما تكون علاقتنا مع المريضات حسنة فنحن لا نعرفهن و من واجبا مساعدتهن إلا أنه أحيانا تقع مشاكل مع أزواجهن بسبب أنهم يكن غير مستعدات أو تكون الولادة مازالت مبكرة لكننا نتصرف مع الأمر و نحل المشاكل في الحال"
27/3 سنة متزوجة بدون أطفال	"مهنتي تفرض علي أن أتولى بالصبر مع المريضات إلا أن العلاقة بيني و بين المريضة حسنة و لا توجد أدنى مشكلة في معظم الحالات"
28/4 سنة متزوجة بطفل	" إن علاقة المريضة بالقابلة هي علاقة تكاملية من أجل إخراج المولود فهي مجبرة علي اتباع ما أمليه عليها و أنا أيضا يجب علي مساعدتها حتى تلد بخير ، فلا توجد أية مشاكل مع المريضات ما دمن يتبعن ما نمليه عليهن لولادة طبيعية.
40/5 سنة متزوجة ب4 أطفال	"قبل الولادة يتوجب علينا فحص المريضة بعد معاينتها إما نعطيها حقن أو نقول لها بأنه لازال الوقت المهم حسب حالتها ، أثناء الولادة بالطبع نساعد المريضة و في بعض الأحيان نوبخها لكي تساعدنا في إخراجها لأن غايتنا هو اخراج المولود حيا و الأم أيضا، بعد الولادة نفحصها و نفحص المولود و تكون علاقة عادية"
32/6 سنة متزوجة ب3 أطفال	"دائما ما تكون العلاقة بين المريضة و القابلة عادية فنحن نقوم بواجبنا لا أكثر و مهمتنا أن نحرص على صحة الأم و المولود"
32/7 سنة متزوجة بطفلين	"منذ أن بدأت عملي لم أجد أية مشكلة مع المريضات و الحمد لله فعلاقتي بهن كانت من أجل أداء الواجب لا غير"
30/8 سنة متزوجة بطفلين	"جل العلاقات بين القابلة و المريضة كانت من أجل أن تتم الولادة الطبيعية و الحرص الدائم على حياة الأم و المولود فالعلاقة تكون عادية"
23/9 سنة عازبة	"رغم أنني مبتدئة في المجال إلا أن علاقتي بالمريضة حسنة فأنا أقوم بكل مجهود من أجل ولادة طبيعية و هذا مايسعدني"
49/10 سنة مطلقة بطفل	"لا توجد أية مشاكل بيني و بين المريضة إلا أنه أحيانا تقع في مشكلة الولادة القيصرية أو المبكرة وهذا ما يزي من توترنا من أجل الحفاظ على الأم و الطفل"
30/11 سنة	"علاقة عادية على العكس فبعد الولادة تفرح الأم و تدعو لنا بالخير و هذا ما يزيدني

بطفل	فرحا"
35/12 سنة متزوجة بطفلين	"نحن نوبخ أحيانا المريضات و هذا في مصلحتهن و هن يعلمن ذلك و لكن هذا ليس حقدا أو شيئا آخر فبعد الولادة تكون العلاقة عادية"
40/13 سنة مطلقة ب3 أطفال	"علاقة عادية و حسنة طالما لا نجد أية مشاكل مع المريضات"
38/14 سنة متزوجة بطفلين	"تكون العلاقة بيني و بين المريضة علاقة مودة فقبل الولادة تريد الأم أن تلد و أن تكون بخير و هذا ما نحرص عليه"
32/15 سنة متزوجة بطفلين	"تكون علاقة جيدة فنحن نقوم بواجبنا"

توضح نتائج الجدول أن كل المبحوثات صرحن بحسن العلاقة بينهن و بين المريضات.

من خلال إجابات المبحوثات نستنتج أن هناك علاقة ايجابية إلى أبعد الحدود بين القابلة و المريضة كون أن المريضة تثق في القابلة و كذا معاملة القابلة لها، كما أنهن راضيات عن عملهن أين يتحملن المسؤولية الأخلاقية و المهنية، كون القابلة تشعر بالمريضة و تساعدنا.

#### \*العلاقات الاجتماعية داخل العمل:

المبحوثة	الإجابة
25/1 سنة متزوجة بدون أطفال	"تجمعنا علاقة أخوة و ليس لدي أي مشاكل مع أفراد العمل و على العكس"
34/2 سنة متزوجة بطفلين	"نحن مثل الأخوات ليس لدينا أي مشكلة"
27/3 سنة متزوجة بدون أطفال	"علاقة جيدة فنحن نعمل معا، نأكل معا، نتشارك كل شيء "
28/4 سنة متزوجة بطفل	"علاقة رائعة فأنا أحبهم و هم يبادلونني نفس الشعور و الحمد لله"
40/5 سنة متزوجة ب4 أطفال	"علاقتنا أخوية فنحن نقضي معظم وقتنا في العمل أستطيع القول كعائلة"
32/6 سنة متزوجة ب3 أطفال	"لا توجد بيننا أية مشاكل على العكس إذا واجهنا مشكلة في العمل فنحلها مع بعض ، علاقتنا رائعة"
32/7 سنة متزوجة بطفلين	"منذ أن انتقلت إلى هنا ارتحت مع رفيقاتي في العمل و لم أتعرض إلى أية مشاكل من قبلهن"
30/8 سنة متزوجة بطفلين	"تجمعنا علاقة مودة و حيث أنه إذا تغيبت واحدة من المجموعة نحس بفرغها"
23/9 سنة عازبة	"أنا الأصغر بينهن يعاملنني كابنتهن و يعلمنني أشياء كثيرة حول مهنتنا"
49/10 سنة مطلقة بطفل	"أنا الأكبر بينهن ودائما يسمعن توجيهاتي ويحترمنني"

"علاقتنا جيدة و لم أواجه حتى مشكلة إلى اليوم"	30/11 سنة بطفل
"من بداية عملي مع فريق العمل لم أتعرض للمشاكل و الحمد لله علاقتنا جيدة"	35/12 سنة متزوجة بطفلين
"أحب رفيقاتي و تجمعني بهن علاقة رائعة"	40/13 سنة مطلقة ب3 أطفال
"علاقتنا جيدة فوقت العمل عمل و وقت الضحك ضحك"	38/14 سنة متزوجة بطفلين
"ليس لدي مشاكل مع رفيقاتي و علاقتنا جيدة داخل المستشفى و خارجه"	32/15 سنة متزوجة بطفلين

أعربت نتائج الجدول بأن كل المبحوثات يشعرن بالانتماء للآخرين أثناء العمل ليلا ، و نستنتج من خلال هذه المعطيات أن العاملات يشعرن بالراحة و الانتماء للآخرين أثناء العمل ليلا و يحسن بأنهن في بيت واحد فقد اعتدن على جو العمل و أصبح المكان بالنسبة لهن منزلهن الثاني و يشعرن فيه براحة أكثر من منزلهن.

### \*صعوبات العمل الليلي:

المبحوثة	الإجابة
25/1 سنة متزوجة بدون أطفال	"لم أجد أية صعوبات منذ البداية"
34/2 سنة متزوجة بطفلين	"في البداية واجهت صعوبة في التأقلم لكنني تعودت مع الوقت و لم أواجه أي صعوبة إلى يومنا هذا"
27/3 سنة متزوجة بدون أطفال	"لم أجد أي صعوبة في عملي فأنا أقوم بعملي و أتبع التعليمات"
28/4 سنة متزوجة بطفل	"لم تكن لدي مشاكل و أنا أزاول عملي بشكل عادي"
40/5 سنة متزوجة ب4 أطفال	"واجهت بعض المشاكل في البداية مع رئيس المصلحة بسبب التأخر عن العمل لكن بعدها لم يعد لدي مشاكل"
32/6 سنة متزوجة ب3 أطفال	"لم أواجه أية مشكلة"
32/7 سنة متزوجة بطفلين	"واجهت بعض المشاكل في العمل بسبب مريضة و لكن بعدها لم تعد لدي أية مشكلة مع رفيقاتي"
30/8 سنة متزوجة بطفلين	"ليس لدي أدنى مشكلة منذ البداية"
23/9 سنة عازبة	"منذ أن بدأت لم أواجه أية مشكلة "
49/10 سنة مطلقة بطفل	"واجهت العديد من المشاكل مع رئيس المصلحة و مع أفراد العمل من مصلحة أخرى لكنها حلت و الآن ليس لدي أدنى مشكلة، فكل مشاكلنا تكون بسيطة و نحلها بشكل سريع"
30/11 سنة	"تواجه مشاكل مع المرضى لكننا نحلها أما مع رفيقاتي فليس لدينا مشاكل"

	بطفل
"نقوم بعملنا بشكل طبيعي وليس لدي أية مشكلة"	35/12 سنة متزوجة بطفلين
"واجهت مشاكل مع أفراد العمل في مستشفى آخر لكن بعد مجيئي إلى هذا المستشفى لم أواجه أي مشكلة"	40/13 سنة مطلقة ب3 أطفال
"لا أواجه أي مشكلة مع أفراد العمل"	38/14 سنة متزوجة بطفلين
"لم أواجه أية مشكلة ليومنا فنحن نقوم بعملنا باحترام"	32/15 سنة متزوجة بطفلين

أوضح الجدول أن كل العاملات يعملن في تجانس مع بعضهن.

-من خلال هذه النتائج نستنتج بأن العاملات لا يواجهن مشاكل مع بعضهن أو مع أفراد العمل ، و هن راضيات عن عملهن فقد لاحظت أنهن يجبن عن هذا السؤال بارتياح كما أنني وجدت أن العلاقة بينهن حقيقية فهن متفاهمات مع بعضهن.

\*علاقة القابلة بزميلاتها:

الإجابة	الفصل الميداني
"بالطبع نعم أتشاور مع رفيقاتي ، وليس لدي اي مشكلة في أخذ رأي رفيقاتي فنحن نقوم بواجبنا"	25/1 سنة متزوجة بدون أطفال
"نعم نحن نتشاور مع بعضنا و ذلك من أجل مصلحة المريضة و الطفل ، وعلى العكس أحب الأخذ برأيهن فنحن طالما نعمل نأخذ الخبرة من بعضنا"	34/2 سنة متزوجة بطفلين
"نعم أتشاور مع رفيقاتي في مثل هذه الحالات من أجل المريضة، و أحب أخذ رأيهن فنحن نعمل و نتعلم"	27/3 سنة متزوجة بدون أطفال
"هذا لا نقاش فيه فأنا لا أستطيع أخذ القرار لوحدي و يجب علينا التشاور من أجل المرضى"	28/4 سنة متزوجة بطفل
"نعم نتشاور فيما بيننا و نتخذ القرار مع بعضنا ، و أتقبل أي رأي أو توجيه فنحن نتعلم من بعضنا"	40/5 سنة متزوجة ب4 أطفال
"بالطبع نتشاور مع بعض في الحالات الصعبة و أحب أن أتلقى توجيهات من رفيقاتي"	32/6 سنة متزوجة ب3 أطفال
"نعم إذا صادفتني حالة صعبة أتشاور مع رفيقاتي و أحب سماع توجيهاتهم فهناك من عندها خبرة أفضل مني"	32/7 سنة متزوجة بطفلين
"بالطبع نحن نعاين المريضة و نتشاور مع بعضنا و نحب أخذ المعلومات من بعضنا"	30/8 سنة متزوجة بطفلين
"بما أنني مبتدئة فأنا مجبرة على التشاور كما أنني أحب أخذ النصائح و التوجيهات من رفيقاتي، فإذا لم أتدخل وأسأل لن أتعلم"	23/9 سنة عازبة
"رغم أنه لدي خبرة في المجال إلا أن عملنا يتطلب المشاورة فهذه مسألة حياة أو موت"	49/10 سنة مطلقة بطفل
"نعم نحن نتشاور و نعاين المريضة و نعيد الكرة فغايتنا الحفاظ على المريضة و على الطفل و لا أجد أي مشكل في السماع لتوجيهات رفيقاتي"	30/11 سنة بطفل
"عندما أواجه حالة صعبة من الطبيعي أننا نجتمع و نتشاور لإنقاذ المريضة و من غير اللائق عدم تقبل تعليمات رفيقاتي فنحن نعمل لمصلحة المرضى"	35/12 سنة متزوجة بطفلين
"عند الحالات الصعبة نتشاور و نأخذ قرارا واحدا و نعمل ما بوسعنا لإنقاذ المريضة و الطفل و اتباع توجيهات الأكثر منا خبرة"	40/13 سنة مطلقة ب3 أطفال
"في الحالات الصعبة نتشاور مع الطبيبة النسائية و نعمل مع بعض، بالطبع أحب سماع النصائح و التوجيهات فهذا في مصلحة مهنتي"	38/14 سنة متزوجة بطفلين
"نعم نحن نتشاور و نعمل كقابلة واحدة في هذه الحالات، و أحب أخذ رأي رفيقاتي حتى أنني في بعض الأحيان أسألهن خارج العمل"	32/15 سنة متزوجة بطفلين

أوردت نتائج الجدول أن كل المبحوثات يتشاورن فيما بينهن أمام الحالات الصعبة كما أنهن لا يرفضن التوجيهات في طريقة عملهن من طرف الزميلات.

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن العاملات لا يجدن مشكل إطلاقا في تلقي أية توجيهات فبإمكانهن أن يخطئن في أشياء فلا توجد إساءة في أن يوجهن أو يحذرن.

المحور الثاني: القابلة و العلاقات الأسرية :

\*العلاقات الأسرية للقابلة:

المبحوثة	الإجابة
25/1 سنة متزوجة بدون أطفال	في الحقيقة لم أواجه أية مشاكل مع العائلة.
34/2 سنة متزوجة بطفلين	لا ليست لدي مشاكل بسبب عملي ليلا.
27/3 سنة متزوجة بدون أطفال	منذ بداية عملي لم أواجه أية مشكلة بسبب العمل ليلا.
28/4 سنة متزوجة بطفل	لا ليست لدي مشاكل بسبب العمل ليلا.
40/5 سنة متزوجة ب4 أطفال	لا لم أواجه مشاكل سواء مع أهلي أو أهل زوجي حتى زوجي يفضل له لأنه يعمل نهارا و أنا أعمل ليلا و هذا من أجل أطفالنا.
32/6 سنة متزوجة ب3 أطفال	لا على العكس تماما فزوجي يفضل له لأنني بذلك أهتم بأطفالنا.
32/7 سنة متزوجة بطفلين	لم تواجهني أية مشاكل حتى مع أهل زوجي فحماتي تفضله كي أساعدها في أشغال البيت و تربية الأطفال
30/8 سنة متزوجة بطفلين	لا على الإطلاق فقد كانوا يعرفون من قبل بأن عملي يفرض علي هذا النظام.
23/9 سنة عازبة	لا ليس لدي أي مشاكل مع والدي فهم يشجعونني على العمل.
49/10 سنة مطلقة بطفل	لا لم يكن لدي أي مشاكل مع أهلي بعدها عشت لوحدي مع ابني فأنا ازاول عملي بشكل عادي.
30/11 سنة بطفل	لا ليست لدي أدنى مشكلة في العمل ليلا مع عائلتي.
35/12 سنة متزوجة بطفلين	لا منذ أن بدأت العمل لم أواجه مشاكل مع عائلتي فهم يعرفون نمط عملي.
40/13 سنة مطلقة ب3 أطفال	عائلتي كانت تدعمني من أجل العمل و حتى بعد زواجي لم أواجه مشاكللا فقد كان يعلم زوجي بذلك و بعد طلاقي هذا شيء محتم من أجل أطفالنا.
38/14 سنة متزوجة بطفلين	لم أواجه مشاكللا من قبل بسبب العمل فنظام العمل ليلا يناسبني مع عائلتي
32/15 سنة متزوجة بطفلين	على العكس تماما فزوجي يفرح لأنني بذلك أهتم بأطفالي و بيتي.

نلاحظ من خلال إجابات المبحوثات بأن كلهن لا يواجهن أية مشاكل مع عائلاتهن بسبب العمل ليلا ، كما انهم يدركون بنمط العمل ليلا و ويساندونهم في ذلك.

نستنتج من خلال معطيات الجدول بأن العاملات تجدن ارتياحية من طرف الزوج و الأهل و لا تعاني من مشاكل معهم بسبب العمل ليلا بل تجدن المساندة و التحفيز من طرفهم.

\*الحياة الاجتماعية و العمل ليلا للقبالة:

المبحوثة	الإجابة
25/1 سنة متزوجة بدون أطفال	إذا كانت مناسبة عائلية مهمة أستطيع أن اتفاهم مع رفيقاتي كي يغطين غيابي أما إذا كانت مناسبة غير عائلية فلا أتغيب عن العمل و عندما يكن لدي فراغ فأذهب لأعتذر.
34/2 سنة متزوجة بطفلين	أنا لا أذهب إلى المناسبات ولا أتغيب عن العمل بل أقوم بالاعتذار.
27/3 سنة متزوجة بدون أطفال	نحن لا نستطيع التغيب عن العمل بدون اسباب و المناسبات ليست سببا للتغيب و لهذا لا أستطيع التغيب و إنما أقوم بالذهاب في وقت فراغي.
28/4 سنة متزوجة بطفل	لا أستطيع التغيب عن العمل فقد تحسم من راتبي بل أقوم بالاعتذار.
40/5 سنة متزوجة ب4 أطفال	أنا لا أتغيب اطلاقا عن العمل فأنا لدي خوف من الله كما أنني لا أحب المناسبات التي فيها ضجة بل أعتذر و أذهب فيما بعد.
32/6 سنة متزوجة ب3 أطفال	لا نستطيع التغيب فعملنا يفرض علينا حضورنا مع المرضى لذلك أعتذر.
32/7 سنة متزوجة بطفلين	من غير الممكن أن أتغيب فقد أطرده من عملي بل أعتذر.
30/8 سنة متزوجة بطفلين	لا نستطيع التغيب عن العمل بدون سبب بل عادة ما أعتذر.
23/9 سنة عازبة	منذ بداية عملي لم أتغيب فأنا جديدة في المجال و أخاف أن أطرده.
49/10 سنة مطلقة بطفل	أتغيب عن العمل إذا كان لدي مناسبة مهمة و لكن بتغطية من رفيقاتي.
30/11 سنة بطفل	لا أتغيب إطلاقا عن العمل فأنا اعتذر و أذهب لاحقا في أيام العطلة.
35/12 سنة متزوجة بطفلين	لا أذهب إلى أي مناسبة أثناء العمل إنما أعتذر.
40/13 سنة مطلقة ب3 أطفال	من المستحيل أن أتغيب بسبب المناسبات رغم أنني أحب ذلك إلا أن عملي يفرض علي البقاء بالعمل إلا إذا كان لدي ظرف طارئ
38/14 سنة متزوجة بطفلين	انا لا أتغيب عن عملي فعملي يفرض علي ذلك و في المناسبات أنا دائما أعتذر.
32/15 سنة متزوجة بطفلين	في معظم الأحيان اعتذر ولا أذهب إلى المناسبات إلا إذا كانت مناسبة عائلية قريبة جدا ، فتقوم رفيقاتي بتغطية غيابي عني.

أفصحت معظم المبحوثات بأنهن يجدن صعوبة في المشاركة في المناسبات ، و البعض منهن لا يشكين من ذلك و أقررن بأن العمل يفرض عليهن ذلك.

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن نسبة كبيرة جدا من العاملات يشكين من صعوبة المشاركة في المناسبات فكثيرا ما يفوتن العديد من المناسبات العائلية المهمة.

\*تأثير العمل الليلي على الأسرة:

المبحوثة	الإجابة
25/1 سنة متزوجة بدون أطفال	العمل الليلي يرغمني على البقاء في المصلحة لساعات طويلة وذلك يحسني بأنني معزولة عن العالم.
34/2 سنة متزوجة بطفلين	بسبب العمل الليلي أصبحت أحب الهدوء كثيرا و لا أتحمّل الضجيج حتى عائلتي عندما تجتمع أحس بضيق بسبب أطفالهم.
27/3 سنة متزوجة بدون أطفال	علاقاتي طبيعية سواء مع العائلة أو العمل فهو لا يؤثر علي.
28/4 سنة متزوجة بطفل	علاقتي بعائلتي و أفراد العمل عادية فنظام العمل الليلي لا يؤثر أبدا علي فقد أصبح شيئا متلازما مع حياتي اليومية.
40/5 سنة متزوجة ب4 أطفال	لم يؤثر العمل ليلا إطلاقا على علاقاتي فأنا أزاوله بشكل عادي و لدي الكثير من العلاقات خارج العمل
32/6 سنة متزوجة ب3 أطفال	ليس العمل ليلا من يعيق العلاقات إنما شخصيتك هي التي تجعل علاقتك جيدة أو سيئة مع من حولك
32/7 سنة متزوجة بطفلين	لقد أثر العمل ليلا كثيرا في علاقتي مع أفراد العائلة فعند ذهابي للبيت أحس بالتعب و لا أحب الكلام كثيرا أصبحت تقريبا أعزل عنهم.
30/8 سنة متزوجة بطفلين	عملي في المصلحة ليلة كاملة يجعلني أحس و كأني في غرفة مغلقة لا أستطيع رؤية العالم الخارجي ، حتى أنني أنسى بعض الصديقات عند التقائي بهن.
23/9 سنة عازبة	لا يؤثر العمل ليلا علي فأنا قريبة من والدي و هذا هو المهم بالنسبة لي
49/10 سنة مطلقة بطفل	أثر العمل الليلي على علاقاتي كثيرا بل جعلني أنحاز كثيرا للوحدة حتى مع عائلتي أما في العمل فأنا لا أقيم علاقات مع الكثيرين إلا مع ريفياتي في المصلحة.
30/11 سنة بطفل	لم يؤثر أبدا العمل الليلي على علاقاتي ففي العمل تجمعنا علاقة ودية و حتى مع عائلتي.
35/12 سنة متزوجة بطفلين	علاقتي بعائلتي جيدة فأنا أعوض غيابي عن البيت في أوقات فراغي بالجلوس معهم.
40/13 سنة مطلقة ب3 أطفال	تجمعني علاقة جيدة بريفياتي في العمل كما أن العمل ليلا يجعلنا قريبين من بعضنا كي نقاوم التعب الذي نحسه.
38/14 سنة متزوجة بطفلين	علاقاتي جيدة مع عائلتي رغم تعبي أثناء عملي ليلا.
32/15 سنة متزوجة بطفلين	فعلا العمل الليلي يؤثر على علاقاتي مع الآخرين فقد جعلني أبعد عن الجماعات قليلا و أحب عند العودة إلى البيت أن أرتاح و أهتم بأطفالي.

صرحت معظم المبحوثات بأن العمل الليلي يؤثر كثيرا على علاقاتهم مع عائلاتهم وحتى في العمل ، اما البعض منهن صرحن بأن العمل الليلي لا يؤثر في علاقاتهم.

من خلال المعطيات السابقة نستنتج بأن التعاملات يشتمل من توتر العلاقة مع أفراد أسرهن وذلك نتيجة التواجد الدائم في العمل، وهناك من ترى بأن الأمر عادي مع أفراد الأسرة و حتى في العمل.

\*الأسرة و المرأة العاملة ليلا:

المبحوثة	الإجابة
25/1 سنة متزوجة بدون أطفال	لا يعتمدون علي في البيت بسبب عملي.
34/2 سنة متزوجة بطفلين	بالطبع يساعدونني في البيت في تربية الأطفال.
27/3 سنة متزوجة بدون أطفال	نعم فحماتي تقوم بأشغال البيت و أنا أعد الطعام فقط
28/4 سنة متزوجة بطفل	نعم تساعدني أمي في تربية طفلي ولا تعتمد علي فهي تعرف بأنني أتعب أثناء العمل ليلا.
40/5 سنة متزوجة ب4 أطفال	ليس لدي من يساعدني في أشغال البيت فكل شيء يقع على عاتقي أما أطفال فيبيتون مع والدهم .
32/6 سنة متزوجة ب3 أطفال	تساعدني حماتي في تربية الأطفال حقا هي تتعب معي لكنني في أيام العطلة أساعدها في تربية الأطفال.
32/7 سنة متزوجة بطفلين	تساعدني حماتي في تربية الأطفال و أشغال البيت
30/8 سنة متزوجة بطفلين	ليس لدي من يساعدني فأنا أعمل ليلا و زوجي يهتم بالأطفال حتى رجوعي.
23/9 سنة عازبة	لا تعتمد علي أمي في أشغال البيت.
49/10 سنة مطلقة بطفل	ليس لدي من يساعدني فعند رجوعي للبيت أقوم بأشغال البيت أما ابني فهو كبير لا يعتمد علي.
30/11 سنة بطفل	أنا آخذ ابني إلى أمي كي تهتم به و صباحا آخذه و أقوم بأشغال البيت
35/12 سنة متزوجة بطفلين	آخذ أطفالي إلى الروضة و في الصباح آخذهم إلى البيت و اهتم ببيتي.
40/13 سنة مطلقة ب3 أطفال	تساعدني أمي في تربية الأطفال و أشغال البيت
38/14 سنة متزوجة بطفلين	تساعدني حماتي في أشغال البيت فمن المستحيل أن أقوم بكل شيء لوحدي
32/15 سنة متزوجة بطفلين	تأتي أمي لتهتم بالأطفال أثناء عملي ليلا.

صرحت معظم المبحوثات بأنهن يتلقين مساعدات في أشغال البيت و تربية الأطفال أما البعض فتؤكدن بعدم تلقيهم اي مساعدة و هن يعتمدن على نفسهن.

من خلال هذه المعطيات نستنتج بأن معظم العاملات تقر بأن عائلاتهن يساعدنهن في أعمل البيت و تربية الأطفال و يخففن عليهن من أعباء المنزل ، أما بعضهن تشتكي من عدم مساعداتهن في أشغال البيت فهن تضطررن إلى الاهتمام بالعمل خارج المنزل و بالمنزل كذلك ، لذلك يجدن صعوبة كبيرة في التوفيق بين الجانبين.

## الخلاصة:

لقد سمحت الدراسة من الكشف عن الفرضية العامة التي انطلقنا منها و التي مفادها أن المرأة العاملة ليلا تواجه العديد من المشكلات و الانعكاسات التي تنجم عن عملها الليلي ، و التي تؤثر على عملها فهي فرضية محققة ، فمن خلال الشواهد التي دلت دلالة يقينية على أن المرأة العاملة ليلا تواجه الكثير من الضغوطات العائلية و النفسية و الجسدية و التي من شأنها أن تؤثر على عملها.

و بالتالي و استنادا إلى ما سبق على مستوى الدراسة فقد تمت البرهنة على أن المرأة العاملة ليلا تواجه العديد من المشكلات التي تنجم عن عملها الليلي و التي تؤثر على عملها.

خاتمة

### خاتمة :

إن الهدف الرئيسي من معالجة هذا الموضوع يتمثل في تقديم إطار نظري يعرف مختلف المفاهيم المتعلقة بالعمل الليلي و عمل المرأة و قد أكسبنا هذا الموضوع الكثير من المعارف الجديدة لأنه يعتبر من المواضيع الشائكة و ذات الأهمية البالغة في الوقت الحاضر من خلال ما يعكسه نظام العمل الليلي من ضغوطات على العاملات عائلية و اجتماعية و نفسية و تأثيره على عملهن ، و في ختام بحثي هذا أشير إلى أهمية تناول ظاهرة خروج المرأة للعمل ليلا بالدراسة خاصة و أنها ذات أبعاد علائقية من جهة ، و كم جهة أخرى ذات دلائل نفسية و اجتماعية.

فخروج المرأة للعمل ليلا رغم أنها ظاهرة حضارية لا بد أن يلازمها اهتمام من طرف الباحثين و المختصين الاجتماعيين حتى يمنع حوث آثار سلبية على المرأة العاملة ، فلا يمكن إغفال الدراسات التي أظهرت بعض الآثار غير المرغوب فيها خاصة على صحة المرأة ، و زوجها و بيتها ، و أولادها و انعكاس كل ذلك على عملها ، و لهذا كانت هناك حاجة ماسة إلى إجراء دراسات أخرى و التي يتم فيها التعرف على الانعكاسات التي يخلفها العمل الليلي على المرأة العاملة و هذا للتمكن من معرفة أبعاد الظاهرة المراد دراستها معرفة معمقة ، لهذا كله أقترح أن تكون بحوث أخرى تتناول هذه الظاهرة في المجتمع الجزائري.

قائمة

المراجع

## قائمة المراجع :

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- (1)-فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي و الإداري ،دار النهضة العربية ،بيروت ،الطبعة السادسة،2006،ص241.
- (2)-حمدي علي الفرماوي ورضا عبد الله،الضغوط النفسية في مجال العمل و الحياة،دار صفا،عمان،الطبعة الأولى،2009،ص7.
- (03)-حسنين توفيق،ظاهرة العنف السياسي في النظم العربية،بيروت،مركز دراسات الوحدة العربية،1990،ص39.
- (04)-محمد اسحاق ، مساهمة المرأة في قوة العمل و دورها في عملية التنمية ، دراسة ميدانية في المؤسسات الاقتصادية في مدينة دمشق ، رسالة ماجستير ، قسم علم الاجتماع ، جامعة دمشق 1992.
- (05)-محمد اسحاق مساهمة المرأة في قوة العمل و دورها في عملية التنمية،دراسة ميدانية في المؤسسات الاقتصادية في مدينة دمشق،رسالة ماجستير،قسم علم الاجتماع،جامعة دمشق1992.
- (06)-حسنين العجدي بوادي،حقوق المرأة بين الاعتقال و التطرق،دار الفكر الجامعي،الاسكندرية،جمهورية مصر العربية،2006،ص17.
- (07)-سيبر و فاخوري،موسوعة المرأة الطبية،دار العلم للملايين،بيروت؛لبنان،2006،طبعة6،ص88-89.
- (08)-زكريا ابراهيم؛سيكولوجية المرأة؛دار مصر للكباعة،جمهورية مصر العربية،ص23-24.
- (09)-شكوة نوابي نزاء،علم نفس المرأة،ترجمة زهراء طيوري بكانة،دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع،بيروت؛لبنان،طبعة2،2001،ص60-61.
- (10)-صالح مفقودة،المرأة في الرواية الجزائرية،طبعة2،دار الشروق للطباعة و النشر و التوزيع،بسكرة،لجزائر1ن2009،ص14-15.

- (11)- صالح مفقودة، المرأة في الرواية الجزائرية، طبعة 2، دار الشروق للطباعة و النشر و التوزيع، بسكرة، لجزائر 1ن 2009، ص 20
- (12)- منى لصواف وقتيبة الحلبي، الصحة النفسية للمرأة العربية، مؤسسة طبية للنشر و التوزيع، القاهرة؛ مصر العربية، 2006، ص 62-63.
- (13)- بلقاسم سلاطينية؛ محاضرات في المنهجية ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، مطبوعات جامعة منتوري ، قسنطينة 2000 ، ص 57.
- (14)- نفس المرجع السابق ص 58
- (15)- نفس المرجع السابق ص 60
- (16)- نوال المسماري المرأة و الصراع النفسي دار و مطابع المستقبل القاهرة مصر العربية ط 3 1993 ، ص 21
- (17)- نعيمة سميحة المرأة الجزائرية في مواقع ضع القرار و الافاق 2012
- (18)- حسنين العمدي بوادي، حقوق المرأة بين الاعتقال و التطرق، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2006، ص 26
- (19)- كمال عبد الحميد الزيات؛ العمل في علم الاجتماع المهني؛ الأسس النظرية و المنهجية، دار غريب، القاهرة، ط 1، 2001، ص 124.
- (20)- حمو بوضريفة، الساعة البولوجية، شركة دار الأمة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1955، ص 110.
- (21)- حمو بوضريفة، الساعة البولوجية، شركة دار الأمة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1955، ص 111.
- (22)- حمو بوضريفة، الساعة البولوجية، شركة دار الأمة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1955، ص 112.
- (23)- حمو بوضريفة، الساعة البولوجية، شركة دار الأمة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1955، ص 116-118.
- (24)- علي حمدي؛ سيكولوجية الاتصال و ضغوط العمل، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط 1، 2008، ص 100-101.

(25)- الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية، العدد8، 2012، ص126-134.

.110

(26)- محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي و المهني، دار

المسيرة، عمان، ط1، 2010، ص184

(27)- تأليف جماعي : علم الاجتماع و المجتمع الجزائري أي العلاقات ، الجزائر ، دار

القصبة للنشر ، 2002 ، ص15

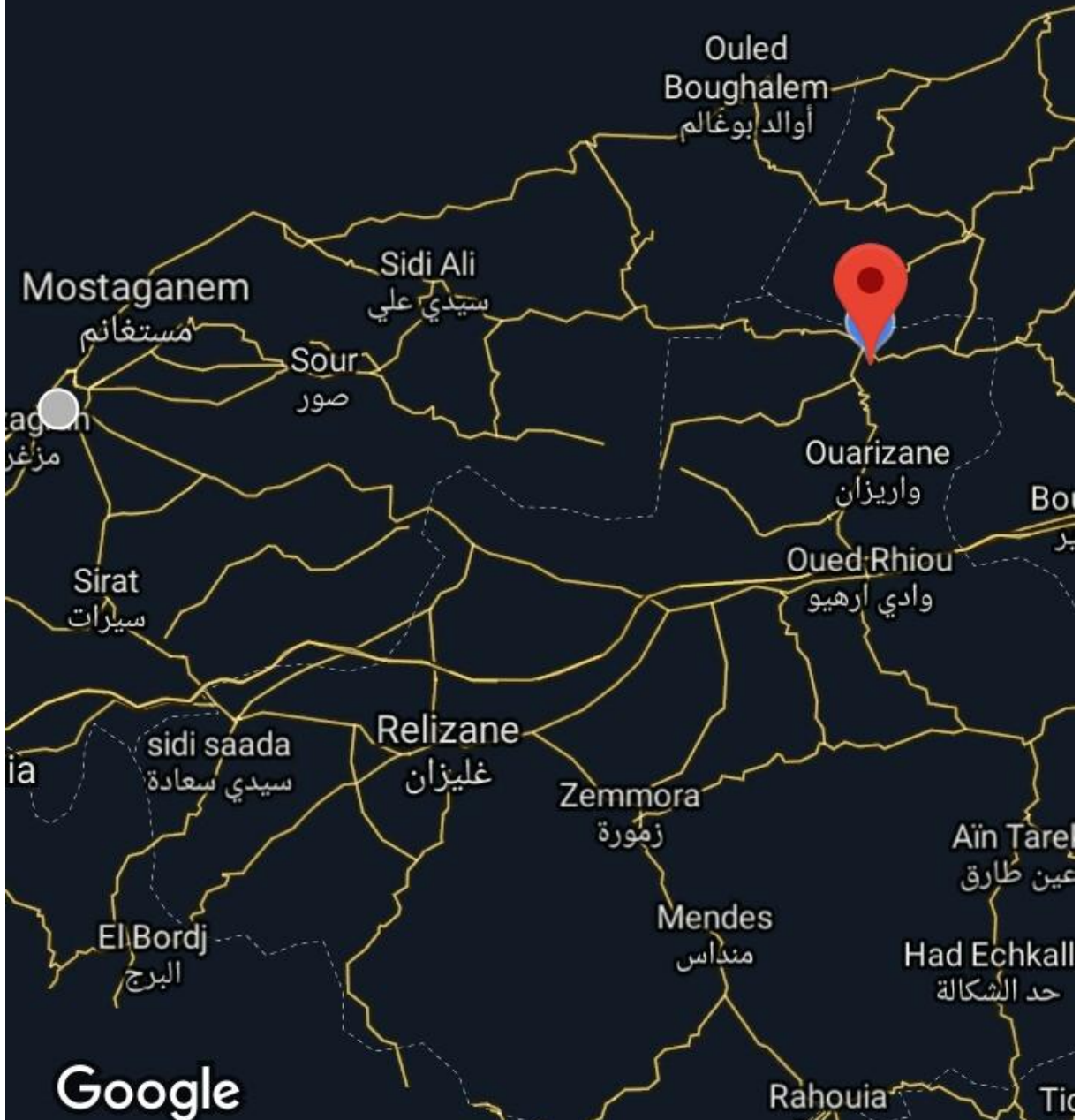
الملاحق

الملاحق  
دليل المقابلة  
فهرس الجداول

الملاحق :

الملحق (01) Organigramme de l'E.P.H de Mazouna :الصفحة 82

الملحق رقم (02) : يوضح موقع مستشفى مازونة بالقمر الصناعي.



Google

الملحق رقم (03): يبين موقع مستشفى مازونة بالقمر الصناعي 02.



Sidi M'Hamed  
Ben Ali  
سيدي محمد  
بن علي

Hôpital de Mazoune

Mazoune  
مازونة

Hassi Ben  
Mekki

W87

N90

2000 pi

1 km

Google

الملحق رقم (04): دليل المقابلة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم-

مقابلة بحث حول :

العمل الليلي و انعكاساته على المرأة العاملة

دراسة ميدانية على عينة من النساء من مصلحة التوليد بمستشفى مازونة-غليزان.

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماستر علم اجتماع تنظيم و عمل

تحت اشراف الأستاذ الدكتور :بلهوارى الحاج

إعداد الطالبة :ديلاجي أحلام

السنة الجامعية: 2018-2019

## المحور الأول: البيانات الديمغرافية

1-السن :

2-الحالة الإجتماعية : عازبة - متزوجة - مطلقة - أرملة

3-الأقدمية في العمل : -من سنة إلى 10 سنوات -من 11 سنة إلى 20 سنة

من 21 سنة إلى 30 سنة

4-نظام توقيت العمل : ليلي بحت -دوري

5-نوع السكن : فردي - مع أهل الزوج - مع أهل الزوجة

## المحور الثاني : نظرة القابلة بمصلحة التوليد بمستشفى مازونة للعمل الليلي

6- هل أنت من اخترت العمل ليلا أم فرض عليك؟

7- كيف تجدين حالتك نفسيا أثناء العمل ليلا؟

8- في نظرك ماذا تعني لك القابلة و ماهو دورها؟

9- كيف تتعاملين مع المريضات و كيف هي علاقتك بهن قبل و بعد الولادة؟

10- كيف هي علاقتك مع أفراد العمل ؟

11- ما هي الصعوبات التي واجهتك منذ بدايتك العمل ليلا؟

12- عندما تواجهين حالة صعبة مع المريضة، هل تتشاورين مع رفيقاتك و هل تقبلين

توجيهاتهم؟

13- عند نهاية العمل صباحا كيف تكون حالتك نفسيا و هل تتبعين أدوية؟

14- هل أنت منضبطة في مواقيت عملك أم أنك تتأخرين عن عملك؟

## المحور الثالث : القابلة و العلاقات الأسرية

15- كيف تعاملت مع مشاكلك العائلية بسبب العمل ليلا؟

16-كيف تتعاملين مع مناسباتك اثناء عملك الليلي ؟

17- كيف يؤثر العمل الليلي على علاقاتك مع أفراد العائلة ؟

18- هل تتلقين مساعدات من طرف أفراد العائلة في أشغال البيت و تربية الأطفال؟

الفهرس

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	الإهداء
1	<b>الفصل المنهجي:</b>
أ+ب	المقدمة
4-3	تحديد مشكلة البحث
4	الفرضيات
5-4	أهمية الدراسة و أسباب اختيار الموضوع
7	أهداف الدراسة
7	الإطار المفاهيمي للدراسة
8	تعريف العمل الليلي
9	تعريف عمل المرأة
9	الدراسات العربية
	<b>الفصل الأول: عمل المرأة بين الضرورة الإقتصادية و الموقف الاجتماعي</b>
12	تمهيد
13	نبذة عن عمل المرأة
14	تطور خروج المرأة إلى ميدان العمل
15	تطور خروج المرأة إلى ميدان العمل في الجزائر
23	دوافع المرأة إلى العمل
25	العوامل المؤثرة في نسبة اشتراك المرأة في سوق العمل
27	سلبيات عمل المرأة
29	خلاصة القول
	<b>الفصل الثاني: العمل الليلي و انعكاساته على المرأة</b>
32	تمهيد
32	انعكاسات العمل الليلي
33	الانعكاسات المهنية للعمل الليلي
33	1-التعب
35	2-الغياب
36	3-الأداء و الإنتاج
39	الانعكاسات النفسية للعمل الليلي
40	خلاصة القول
	<b>الفصل الثالث :تصورات المرأة العاملة للعمل ليلا</b>
43	تمهيد
44	مجالات الدراسة

44	المجال الجغرافي
46	المجال الزمني
46	المجال البشري
47	عينة الدراسة
47	المنهج المستخدم
47	الأدوات المستخدمة
47	الملاحظة
47	المقابلة
	الفصل الميداني
51	تبويب و تحليل البيانات
51	تحليل نتائج المحور الأول
58	تحليل نتائج المحور الثاني
63	النتيجة العامة
65	خاتمة
67	قائمة المراجع
71	الملاحق
79	الفهرس
80	فهرس الجداول

### فهرس الجداول

الصفحة	الجدول
--------	--------

18	الجدول رقم (01) يبين تطور عدد السكان المشتغلين حسب الجنس(بالآلاف):
20	الجدول رقم (02) يبين تطور النساء المشتغلات حسب فئة السن:
20	الجدول رقم(03) يبين تطور بنية الوظيفة النسوية حسب القطاع القانوني:
21	الجدول رقم (04) يبين تطور بنية الوظيفة حسب الفئات المهنية:
22	الجدول رقم(05) يبين توزع النساء العاملات حسب القطاعات المهنية لفترة ما بين 1977-1985
23	الجدول رقم (06) يبين توزيع اليد العاملة حسب الوسط السكاني.
24	الجدول رقم(07) يبين نسب النساء العاملات حسب الحالة العائلية و الوسط السكاني بالآلاف لسنة 2006:

## ملخص:

إن التطور التكنولوجي و الاقتصادي الذي يفرض على الكثير من المؤسسات أن يستمر العمل فيها طوال الأربعة و العشرين ساعة ، و كذلك الحاجة الاجتماعية التي ألزمت بعض مؤسساتها أن يشتغل بها طوال الأربعة و العشرين ساعة ، و كذلك الحاجة الاجتماعية .

و قد كان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على طبيعة العمل الليلي و كذا الانعكاسات التي يخلفها على المرأة العاملة و نظرتها حول العمل ليلا ، بحيث طبقت هذه الدراسة بمستشفى مازونة بولاية غليزان.

و قد تبلورت هذه الدراسة في خمسة فصول مفتححة بمقدمة و إشكالية المتمثلة في : كيف تتعايش المرأة مع العمل الليلي؟ و لقد اعتمدت في تحليل البيانات على المقابلة و التي توصلنا

من خلالها إلى أن المرأة العاملة ليلا تواجه مشاكل صحية و عائلية بسبب العمل الليلي إلا أن هذا لا يمنعها من العمل.