

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة احمد درااية ادرار
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية
التخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل



مذكرة لنيل شهادة ماستر بعنوان:

عمل المرأة وعلاقته بقوانين الضبط الاجتماعي

دراسة ميدانية بجامعة أدرار

*إشراف الدكتور:

- مسعد فتح الله

➤ إعداد الطالبين :

✓ يوسفات رشيد

✓ بولاهي بوعلام

نوقشت يوم: 2019/06/20

لجنة المناقشة

رئيساً	أستاذ محاضر - ب-	د- أعراب علي
مشرفاً	أستاذ محاضر - أ -	د- مسعد فتح الله
مناقشاً	أستاذ محاضر - ب-	د- بوقرة عبد المجيد

السنة الجامعية 2019/2018م

الشكر والتقدير

الحمد والشكر لله تعالى الذي وفقنا للإتمام هذا العمل العلمي المتواضع , كما يسعدنا أن اتقدم بشكر الجزيل الى أستاذنا الدكتور مسعد فتح الله الذي يتشرف بموافقته بإشراف على هذا البحث حيث كان مصباحا أنار إلينا الطريق للبحث والمعرفة من خلال توجهاته الدقيقة والمنهجية الواضحة وفهمه العميق لما ينبغي أن يكون عليه الباحث , ولا يفوتنا في هذا المقام ان اتقدم بشكر الى جميع أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة أدرار , كما أتقدم بشكر الجزيل الى كل من ساهم في هذا العمل الذي لم يكن يخرج بهذه الصورة دون مساعدتهم المخلصة وأخص في الذكر الموظف بالمكتبة آبا زيان محمد , فلجميع أدينوا وأعترف بما قدمه لنا من معلومة سابقة , لهم منا كل التقدير والاحترام

الإهداء

الحمد لله ربّي العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين
قال تعالى: "قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين".

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب
اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا نطيب الجنة إلا
برؤيتك إلى من بلغ الرسالة وإذا الأمانة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم إلى
كل من عائلة "بولاهي" إلى من علمني حرفاً واحداً دون استثناء إلى من
أناسنا في دراستنا وشاركونا همومنا تذكراً وتقدير أصدقائنا
إلى هذا الطرح العلمي والفتيل الجبار إلى الجامعة أهدي هذا البحث.

بوعلام

الإهداء

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع أهدي هذا العمل إلى
الوالدين الكريمين بارك الله في عمرهم وإلى إخواني وإخواني، وكل من
شهم في هذا العمل إلى كل من علمني حرف واحد من معلم واستتاذ وكل
الأصدقاء دون استثناء.

أهدي هذا البحث العلمي الجبار إلى هذا الجامعة أهدي هذا البحث.

رشيـد

قائمة المحتويات

العنوان	الصفحة
كلمة شكر	
الإهداء	
فهرس المحتويات	
مقدمة	 أ - ب

الفصل الأول : الإطار العام لدراسة

الإشكالية		04
فرضيات الدراسة		06
أسباب اختيار الموضوع		06
أهداف الدراسة		07
تحديد المفاهيم		07
الدراسات السابقة		14_10

الفصل الثاني : المرأة العاملة

تمهيد		16
1_ نبذة عن عمل المرأة		17
2_ دوافع خروج المرأة للعمل		18

3	ضوابط عمل المرأة في الإسـلام	21
4	أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة	24
5	المبادئ الأساسية لعمل المرأة	27
	خلاصة الفصل	29

الفصل الثالث : ماهية الضبط الاجتماعي

	تمهيد	31
1	الخلفية التاريخية لضبط الاجتماعية	32
2	أنواع وأساليب الضبط الاجتماعي	34
3	نظريات الضبط الاجتماعي	37
4	أهداف الضبط الاجتماعي	39
5	أهمية الضبط الاجتماعي	40
6	فاعلية الضبط الاجتماعي	41
	خلاصة	43

الفصل الثالث : الجانب الميداني لدراسة

1	مجالات الدراسة	45
2	منهج الدراسة	45
3	تفريغ البيانات المحور الأول	47

4_	تفريغ بيانات المحور الثاني	50
5_	تفريغ بيانات المحور الثالث	58
7_	مناقشة نتائج الفرضيات	67
	خاتمة الدراسة	69
	قائمة المصادر والمراجع	71

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الفئة العمرية للمبحوثين	47
02	الحالة العائلية للمبحوثين	48
03	توزيع المبحوثين حسب المستوي الدراسي	48
04	طبيعة العمل	49
05	هل أنت متحمسة للعمل الذي تقومين به	50
06	توزيع المبحوثين حسب دافعتيهم للعمل	51
07	طريقة توظيف المبحوثين	51
08	هل هناك عوائق تحول بينك وبين عملك	52
09	نظرة المبحوثين للعمل	53
10	هل وجدت في الدين ما يحفزك للعمل	53
11	طبيعة مكان العمل	54
12	هل هناك قوانين وظيفية تحمي المرأة في العمل	55
13	هل هناك وجود قوانين وظيفية تحدد مجالات عمل المرأة	56
14	هل هناك وجود قوانين وظيفية تحفز المرأة العاملة	56
15	هل هناك قوانين تعطي الأولوية للمرأة	57
16	نظرة المجتمع للمرأة العاملة	58
17	هل المرأة في منطقتكم لها نفس حق الرجل في العمل	59
18	رغبة المرأة في اختيار نوع العمل	59
19	هل عمل المرأة بمنطقتكم يؤثر علي مكانتها الاجتماعية	60
20	هل العمل يفرض عليك نوع اللباس	61
21	هل عمل المرأة يفرض عليها وقت محدد لدخول والخروج من البيت	62
22	اختلاف نظرة المجتمع لعمل المرأة	63
23	العلاقة بين طبيعة مكان العمل ونوع اللباس الذي ترتديه	64
24	العلاقة بين طريقة التوظيف والمساواة بين الرجل والمرأة في العمل	65
25	العلاقة بين نظرة المرأة للعمل وخياراتها للعمل	66

د افغانستان د
د افغانستان د

مقدمة

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم، هذه الظاهرة تستدعي الانتباه والاهتمام، فالمرأة باعتبارها نصف المجتمع ومربية النصف الآخر يعد وضعها الاجتماعي سواء داخل الأسرة أو خارجها ذا أهمية بالغة خاصة في العصر الذي يوصف بعصر المرأة .

كما أن التطور الكبير الذي حصل في المجتمعات الحديثة مس بشكل كبير مكانة ووظيفة المرأة بحيث أصبح لها حظ وافير من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وهذا من خلال اندماجها في شتى مجالات العمل نتيجة التغيرات البيئية الاقتصادية وحاجة المجتمع لها بنسبة كبيرة وبالغة وخاصة في بعض المجالات التي تستدعي وجود المرأة . كما ان هذه المشاركة قد أثرت بشكل كبير علي حياة المرأة فبعد أن كانت تقوم بمسؤوليات الأسرة وحدها وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة علي مستوى الأسرة والثانية على مستوى المؤسسة ، كما أن خروج المرأة ومشاركتها في العمل بكل مجالاته يختلف من منطقة إلي أخرى باختلاف قوانين الضبط الاجتماعي الرسمية والغير رسمية لكل منطقة .

لهذا أحریت عدة أبحاث حول موضوع عمل المرأة لمساعدتها ومعرفة أسباب اختلاف خروجها للعمل من منطقة الي أخرى .

حيث عرفت هذه الابحاث عدة اختلافات حول خروج المرأة الي العمل ومشاركتها في شتى مجالاته حيث يختلف من منطقة الي منطقة نتيجة اختلاف قوانين الضبط الاجتماعي الرسمية والغير رسمية فكل مجتمع له خصائصه الذاتية وكل اسرة لها نظرتها في خروج المرأة للعمل باختلاف الوضع الاقتصادي وعاداتها وتقاليدها رغم توحيد قوانين العمل وخاصة في الجزائر .

وعلى هذا الأساس كانت دراستنا هذه التي حاولنا من خلالها التركيز على موضوع خروج المرأة للعمل وعلاقته بقوانين الضبط الاجتماعي .

وقد تناولت الدراسة إطارين إطار نظري وإطار تطبيقي ، إضافة إلى الجانب التمهيدي ، ففي الجانب التمهيدي تطرقنا إلى إشكالية البحث ثم إلى فرضياته والأسباب التي دفعت بنا إلى اختياره والأهداف المرجوة منه كما تعرضنا إلى عدة دراسات سابقة حول موضوع عمل المرأة

أما الإطار النظري فقد قسم ألي .

الفصل الأول

الإطار المنهجي لدراسة

- الإشكالية
- فرضيات الدراسة
- أسباب اختيار الموضوع
- أهداف الدراسة
- تحديد المفاهيم
- الدراسات السابقة

01 - الإشكالية

تعمل المرأة دائما أين كان مكانها ولكن يختلف باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بها حيث يختلف خروج المرأة للعمل من منطقة لأخرى ومن أسرة لأخرى وهذا حسب ثقافة المجتمع ونظرة كل أسرة لدخول المرأة للعمل .

ولقد أتاح المجتمع الصناعي الحديث للمرة الأولى الفرصة أمام المرأة للالتحاق بالعمل والمساواة بالرجل والحصول على أجر نظير هذا العمل، فكان لها دورا كبير في رفع مستوى التنمية الاجتماعية و الاقتصادية للوطن ، مساعدة العائلة في تكاليف العيش ، ومعنى هذا أن تغير الأسرة بتأثير التكنولوجيا وفي ظروف ملائمة سوف يؤدي إلى اتساع نطاق عمل المرأة ليصبح ظاهرة في المجتمع، فالتغيرات الاجتماعية والتقنية قد أتاحت للمرأة أن تقوم بدور فعال في جميع مجالات العمل، حيث أظهرت كفاءة عالية، ويرجع ذلك إلى زيادة الاهتمام بتعليم المرأة وإعطائها فرصة مساوية للرجل.

فقد غير عصر الصناعة نظر الناس إلى العمل، فأصبحوا ينظرون إلى العمل على أنه نشاط ضروري في حد ذاته لنمو الشخصية، فالعمل خارج المنزل أصبح جزءا هاما في حياة كثير من النساء حتى ولو تحملن إلى جانبه القيام بأعمال المنزل، وقد فتح التحاق المرأة بالعمل أمامها مجالات واسعة من النشاط الاجتماعي وأحدث تغييرات هامة في مكانتها في المجتمع.⁽¹⁾

وعلى غرار ما يحدث في المجتمعات العالمية من خروج المرأة للعمل، فلقد شهد المجتمع الجزائري هو الآخر منذ مطلع الستينات ظاهرة جديدة تمثلت في خروج المرأة للعمل ويرجع ذلك إلى تطور الذي شهده الاقتصاد الوطني وتزايد عدد المؤسسات

¹ - كامليا عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار الثقافة العربية ، ط1 ، القاهرة ، 1972 ، ص48.

والمراكز الإنتاجية والخدمية بالإضافة إلى ظهور الحاجة لليد العاملة النسوية وبالتالي أصبح من الضرورة والحتمية الاقتصادية تواجد المرأة في هذه القطاعات وذلك

لتحقيق

مطالب المرأة من جهة وسد احتياجات أسرتها المتزايدة، وهذا أدى بالإضافة إلى ما سبق ذكره تحقيق ذات المرأة كشخص مستقل.

ولقد ترتب على نزول المرأة للعمل نتائج كثيرة تمثلت في اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية بعد إطلاعها بمسئوليتها التي كانت من قبل من مسؤوليات الرجل بالإضافة إلى ذلك تأثرت المرأة نفسياً واجتماعياً، فكثيراً ما تجد المرأة نفسها أمام مطالب واختيارات في غاية الصعوبة، من جهة ما ينتظره البيت منها والذي يصعب عليها تحقيقه نظراً لعملها الخارجي ومن جهة ما ترغب هي في تحقيقه لذاتها ويصعب عليها تحقيقه نظراً لوضعها حيث خروجها للعمل يجعلها تتحدى عدة صعوبات يفرضها عليها المجتمع بصفة عامة والاسرة بصفة خاصة وخاصة ان كانت متزوجة كما ان عمل المرأة تتحكم فيه عدة ضوابط وقوانين وهي تختلف من منطقة لآخرى نتيجة لمجموعة من قوانين وعادات وتقاليد المنطقة إضافة إلى لغة الدين والتي تعرف بما يسمى بقوانين الضبط الاجتماعي الرسمية والغير رسمية

وعلي هذا حاولنا طرح عدة تساؤلات من اجل دراسة هذا الموضوع والوصول إلى

ماهو مقصود ومن بينها

- 1- ماهي العلاقة بين عمل المرأة وقوانين الضبط الاجتماعي الرسمية
- 2- ماهي العلاقة بين عمل المرأة وقوانين الضبط الاجتماعي الغير رسمية

02/ فرضيات الدراسة

- 1* عمل المرأة له علاقة بقوانين الضبط الاجتماعي الرسمية
- 2* عمل المرأة له علاقة بقوانين الضبط الاجتماعي الغير رسمية

03/ أسباب اختيار الموضوع

يعد موضوع " عمل المرأة وعلاقته بقوانين الضبط الاجتماعي " أحد المواضيع المتداولة في حياتنا اليومية وكان وراء اختيارنا لهذا الموضوع مجموعة من الأسباب منها

3_1 : أسباب ذاتية

- 1- الرغبة الذاتية تجاه مواضيع التي تتجه نحو عمل المرأة واختلافها من منطقة إلى أخرى
- 2- الرغبة الذاتية المتمثلة في محاولة التعرف علي أهم الشيء الذي يدفع المرأة للخروج إلي العمل
- 3 -تعتبر قضية المرأة العاملة من القضايا الحساسة في نظر المجتمع لما لها أبعادها داخل مجتمعنا

04- محاولة الحصول علي أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع المرأة العاملة

3_2 : أسباب موضوعية

- 1- يندرج الموضوع ضمن تخصص علم الاجتماع التنظيم
- 2- تزايد وتفاقم التساؤلات حول المرأة العاملة في ظل التحولات والتغيرات الاقتصادية الحاصلة وبثغرتها على المجتمع
- 3 - يمكن ان يكون هذا البحث نقطة انطلاق البحوث الأخرى حول المرأة العاملة بمناهج وطرق مختلفة

4 - اثراء المكتبات الجامعية بالبحوث الأكاديمية المتصلة بموضوع المرأة العاملة وقوانين الضبط الاجتماعي

04/ أهداف الدراسة

هناك جملة من الاهداف نسعي الوصول اليها وتحقيقها من خلال دراستنا لهذا الموضوع

وهي

- إظهار القدرات الحقيقة للمرأة كونها ام لها مسؤولياتها داخل المؤسسة وخارجها
- معرفة الدور الذي استطع ان يساهم في ترقية المرأة اجتماعيا من خلال تأثيره علي اهم العادات والتقاليد
- معرفة الضوابط التي تتحكم في عمل المرأة وختيارها نوع وطبيعة العمل
- محاولة معرفة نظرة المجتمع الي المرأة العاملة

05/ تحديد المفاهيم

- يعتبر تحديد المفاهيم من اهم المراحل التي يتطرق اليها الباحث ، لما لها من أهمية فالبحث كما ان موضوع البحث يحتوي علي مجموعة من المفاهيم وسنحاول اعطاء لها تعاريف من بينها تحديد المفاهيم الاجرائية .
- مفهوم العمل : هو الوظيفة التي يقوم بها الانسان بقواه الجسدية والخلقية لانتاج الثروات والخدمات⁽¹⁾
 - العمل :هو جهد مشروع يقوم به الانسان لستخدام قدرته وطاقته البدنية والفكرية لانتاج منفعة

¹ عبد المجيد لبصير ، موسوعة علم الاجتماع ” مفاهيم في السياسة والاقتصاد والثقافة العامة “ دار الهدى ، الجزائر ،

• **التعريف الاجرائي :** العمل هو النشاط الاجتماعي الذي يقوم به الفرد والهدف منه تحقيق منفعة

• **مفهوم المرأة العاملة :** وهي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل علي اجر مادي مقابل عملها ، وتقوم في نفس الوقت بادورها كزوجة وأم الى جانب دورها كعاملة او موظفة⁽¹⁾

• وهي ممارسة المرأة النشاط الاقتصادي بهدف اجر او الربح خارج المنزل وبعيد عن نطاق الاسرة الاسرة .

• **المفهوم الاجرائي للمرأة العاملة :** هي التي تبذل جهدا أو نشاطا في اي مجال وتتلقى مقابل ذلك أجر مادي ويكون هذا العمل خارج نطاق البيت .

02تعريفا لضبط الاجتماعي :

لغة الضبط : لزوم الشيء وحبسه وضبطه يضبط الشيء حفظه بالحزم ، ورجل ضابط أي قوي شديد.

التعريف الإصلاحي : للضبط الاجتماعي : لقد اختلف العلماء في تعريفهم للضبط الاجتماعي وذلك بسبب توجهاتهم النظرية وقد حصرنا أهم التعريفات فيما يلي :

— يعرف موريس كوسن الضبط الاجتماعي على انه "مجموعة من الوسائل التي يستخدمها الأفراد للحد أو لمنع الانحراف "⁽²⁾

¹ محمود قرزیز ، عمل المرأة والاسرة في المجتمع الجزائري ، رسالة ماجستير ، جامعة باتنة ، القاهرة ، 2002 ، ص

² - محمود قرزیز ، نفس المرجع السابق ، ص31

ويعرف ماكيفر الضبط الاجتماعي بأنه "وظيفة للحفاظ على البناء الاجتماعي ، من خلال أشكال القوى ذات التأثير الفعال التي تعمل على تدعيم التماسك الاجتماعي ، وضبط سلوك الأفراد من خلال احترام معتقدات المجتمع وعاداته وتقاليده وقيمه ومعاييرهِ" ⁽¹⁾

ويعرف جورج جورفيتش الضبط الاجتماعي على أنه "مجموعة الأنماط الثقافية التي يعتمد عليها المجتمع في ضبط التوتر والصراع"

كما يعرفه ادوارد روس " بأنه سيطرة اجتماعية مقصودة وهادفة لها قوة دافعة لا يستهان بها في إحداث الاستقرار في المجتمعات " ⁽²⁾

بينما يذهب جارلس هرتون كولي إلى تعريف الضبط الاجتماعي على أنه " ضبط المجتمع لنفسه الذي يتم من خلال عملية التنظيم والخلق بواسطة فرد أو أفراد معزولين ، أما اجبون فيذهب إلى الضبط الاجتماعي على أنه العمليات والوسائل التي تلجا إليها الجماعة للتحكم في حالات الانحراف عن المعايير الاجتماعية ، وان كل ما يعتبر وسيلة من وسائل تنظيم السلوك يعتبر في الوقت نفسه أداة من أدوات الضبط الاجتماعي " ³

التعريف الاجرائي : الضبط الاجتماعي هو تلك الإجراءات والوسائل التي يستعملها المجتمع بهدف تهذيب السلوك و وضعه تحت قواعد وأسس تتماشى وفقها ، كما تمنع هذه الإجراءات والوسائل الفرد من الانحراف على كل ما هو سائد في المجتمع .

¹ - صلاح الدين شروخ ، علم الاجتماع التريوي ، دار الهلوم لنشر والتوزيع ، بدون س ، ص 99

² - نيل عبد الهادي ، علم الاجتماع التربوية ، دار البيازوري العلمية ، الاردن ، 2007 ص 129

³ - جيلي فيريول ، معجم مصطلحات علم الاجتماع ، ترجمة وتقديم : انسام محمد الاسعد ، دار ومكتبة الهلال ، بيروت ،

06/ الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة الرصيد النظري الذي يساعد الباحث في تكوين خلفية عن موضوعه وتوجيهه ، اذ هناك مجموعة من الدراسات عبارة عن رسائل واطروحات اجنبية وعربية ثم جزائرية ومحلية والتي قد تناولت جزء من هذا الموضوع وخصته بالدراسة ، وفيما عرض لهذه الدراسات .

أولا : الدراسة العربية :

أ- سندس ياسر بغداد ، خروج المرأة للعمل واثره على التنشئة الاجتماعية رسالة ماجستير منشورة جامعة دمشق ، 2010.

دراسة سندوس لبغداد موضوع المرأة العاملة وكيف يؤثر ذلك علي التنشآت الابناء وكانت اشكالية بحثها تحتوي علي التساؤلات التالية

ماهي درجة استخدام المرأة العاملة وغير العاملة لسلوب الديمقراطي في تنشئة ابنائها ؟
مأثر الاساليب استخداما من قبل المرأة العاملة وغير عاملة في عملية تنشئة أبنائها ؟
وكانت فرضية بحثها كالتالي .

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المرأة العاملة وغير عاملة في اساليب التنشئة الاجتماعية

* لا توجد فروق احصائية بين المرأة العاملة وغير عاملة وفق لمتغير المستوى الاقتصادي للأسر

وتوصلت الي النتائج التالية

* ان اكثر الاساليب استخداما من قبل العاملات هو اسلوب التفرة واسلوب التسلط والقسوة
ثم الاساليب التهذيب وعدم الاستقرار

* تختلف اسلوب العاملة والغير عاملة حسب متغير جنس الأبناء

* تختلف المرأة العاملة والغير عاملة في استخدام اساليب ككل وفق المؤهل العلمي حيث

كانت المفروق لصالح الغير عاملة

ب- دراسة هادي رضا مختار

هي دراسة أجريت بالكويت حول "تأثير عمل المرأة علي عدم استقرار الاسري" ¹

باعتبار ان الزوجة العاملة تقوم بادوار متعددة داخل المنزل وخارجه وتعدد الادوار قد

يؤدي الي صراع في الدور وبالتالي قدرتها علي تحمل الدور المناط بها بالشكل الملائم .

في البداية قام الباحث بعرض الدراسات السابقة التي اجريت في بيئات اجتماعية مختلفة

(عربية وغربية) والتي اكدت في الغالب علي وجود علاقة قوية بين عمل المرأة وعدم

الاستقرار الاسري وذلك لصعوبة التوفيق بين دورها كأم ربة بيت ودورها كعاملة

فرضيات الدراسة

إن عمل المرأة المتزوجة خارج المنزل مرتبط بعوامل ديموغرافية وعوامل أخرى لها

علاقة بالخلفية الاقتصادية والاجتماعية

انطلاقاً من الفرضية العامة خرج الباحث بتسعة فرضيات جزئية اختار الباحث عينة شملت

علي 468 عاملة بشكل عشوائي من مختلف وزارات الدولة والمؤسسة والحكومة بالإضافة

إلي القطاع الخاص الممثل في الشركات والبنوك ، وستخدم الباحث في اختبارات

الإحصائية متغيرات مستقلة خاصة بعمل المرأة مثل المحافظة التي تقوم فيها العاملة ، عمر

العاملة الخ

¹ - هادي رضا مختار ، عمل المرأة واثرها علي الاستقرار الاسري ، دراسة ميدانية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد

25 ، العدد 2 ، الكويت ، صيف 1998

نتائج الدراسة:

المستوي التعليمي للزوجة العاملة والمستوى التعليمي للزوج وعدد الأبناء هي العوامل المؤثرة في عدم الاستقرار الأسري لأنه في رأي الباحث زيادة عدد الأبناء يعني مسؤوليات أكبر علي عاتق المرأة العاملة وموجهتها لعدد أكبر من الأدوار ، وخلق حالة من عدم الاستقرار الأسري .

ثانيا : الدراسة الجزائرية

أ. الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، رسالة ماجستير، جامعة خيضر ، بسكرة ، 2014 ⁽¹⁾

ركز الباحث في دراسة علي صراع الأدوار لدى المرأة العاملة الجزائرية معتمدا على اشكالية التالية

- ماهي العلاقة بين عمل المرأة خارج الادوار وصراع الأدوار
وحدد فرضية بحث الرئيسية تمثلت في :

- يشكل عمل المرأة خارج البيت أساس صراع الأدوار .

وانطلاقا من هذه الفرضية . خرج الباحث اربع فرضيات للبحث وهي :

* يعتبر عمل المرأة خارج البيت اهم سبب إهمالها لشؤون بيتها

*يعتبر عمل المرأة خارج البيت أهم سبب في تقصيرها لحاجات ابنائها

* يعتبر عمل المرأة خارج البيت أهم سبب في تقصيرها لواجبات الرعاية نحو زوجها

* يعتبر عمل المرأة خارج البيت أهم سبب في تقصيرها لواجبات تجاه الأقارب

توصل الباحث لجملة من النتائج وهي

¹ _ الصادق عثمان ، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الادوار ، رسالة ماجستير منشورة ، علم الاجتماع التنظيم ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة خيضر ، بسكرة ، 2014 ، ص27

- ان العاملات يجدن تشجيع من أزواجهن وأسرهن على العمل ، فالأزواج قد تنازلوا عما كان يعرف بالادوار تقليدية للمرأة ويساعدن العاملات في العناية بأطفالهن
- تراجعت النظرة الدولية التي كان ينظر فيها المجتمع الي المرأة العاملة ووجود تطور في مكانتها

- أصبحت الأدوار التقليدية داخل البيت تخضع لمعيار تفاهم الزوجين يغلب عليها طابع الحوار لا للامر

ثالثا : الدراسة الثالثة.

عمار مانع " العوامل الاجتماعية والمرأة العاملة الجزائرية" رسالة ماجستير ، جامعة قسنطينة ، 2002¹

تمحورت اشكالية الدراسة حول ماهو دور العوامل الاجتماعية في حياة المرأة العاملة الجزائرية في المؤسسة الصناعية ؟

فرضيات الجزئية:

المرأة الجزائرية تعاني من تناقضات ، الدين الاسلامي ، الدولة من خلال نصوصها التشريعية والرأي العام ،

- تعاني المرأة الجزائرية في المؤسسة الصناعية من ندرة المنشآت الاجتماعية إضافة الي الاعمال المنزلية الي عدم توفيقها مابين واجباتها المهنية وحياتها الأسرية

نتائج الدراسة

- حياة المرأة العاملة تختلف من حياة الرجل العامل كونها تعيش وضعيات متناقضة
- غياب كلي للبنى الاجتماعية المساعدة للمرأة العاملة

¹ - الصادق عثمان ، نفس الدراسة السابقة ص22

- ضيق مكان الشغل وبعد المؤسسة
- قيام المرأة بجميع أعمال المنزلية بعد عودتها من المؤسسة ، مع غياب الوسائل الالكترونية التي تخفف عنها أعباء الشغل المنزلي

الفصل الثاني

المرأة العاملة

تمهـد

أولاً: نبذة عن عمل المرأة

ثانياً: أسباب ودوافع خروج المرأة للعمل

ثالثاً : ضوابط عمل المرأة في الإسلام

رابعاً: النظريات المفسرة لعمل المرأة

خلاصة

تمهيد

يعتبر عمل المرأة في الجزائر من المواضيع الحديثة من حيث الطرح والمعالجة لم يتناوله لا قلة من الباحثين الجزائريون في حدود المطالعات عليه من البحوث والدراسات وما تواجد في المكتبات التي تشكو نقصا فادح في هذا المجال باستثناء ما تتحدث عنه التقرير الصحافية أو المقالات المنشورة تتعلق بحوصلة عامة تتحدث عن وصف حال خالي من الحصاءات الدقيقة والشواهد العلمية والمنهجية .

أولاً : نبذة عن عمل المرأة

في المجتمع البدائي كان الرجل هو صاحب السلطة والرئ واستمر وضع المرأة ممثلاً بالخضوع لرجل وتشريعاته وقوانينه دون المشاركة او المساهمة من قبل المرأة ، فالرجل يختار العمل الذي يناسبه ويترك الباقي للمرأة الى قيام الثورة الصناعية بتحرير المرأة ومساوتها مع الرجل فالعمل وقد طرحت هذه القضية من منطلق الاستفادة من قوة عمل المرأة ، وبالتالي جأت الدعوة بحقها في العمل ولم يكن ذلك تحرير المرأة او مساوتها بالرجل ، اذ تقسيم مجتمع الراسمالي قد سخر قوة عمل المرأة جأت الدعوة بحقها في العمل ، ولم يكن ذلك ⁽¹⁾ مساوتها بالرجل في تقديم العمل في مجتمع الراسمالي قد سخر عمل المرأة في اعمال ليست ذات خطورة اجتماعية كاعمال السكرتارية والتمريض والبيع بالتجزئة والتربية وبالتالي الحفاظ علي تقسيم العمل بين الرجل والمرأة ، على الرغم من انه اكسبها خبرات اجتماعية جديدة كانت حkra علي الرجل ومع التقدم التقني الذي استبعد شروط القوة العضالية من الانتاج اصبح تشغيل الالة بالامر السهل وبدون اي جهد عضالي اصبحت مهمة العامل مراقبة الالة ولهذا السبب زادت من ⁽²⁾ عدد النساء العاملات وخاصة في قطاع الصناعي ، وستطعت المرأة العاملة ان تحقق بعض المكاسب من خلال مساهمتها في النشاطات الاقتصادية .

¹ - كيال بسمة ، تطور المرأة عبر التاريخ ، مطبعة عز الدين لطباعة والنشر ، لبنان ، 1981 ، ص599

² - احسان محمد حسن ، علم الاجتماع العائلة ، دار وائل النشر والتوزيع ، ط2 ، عمان ، 2009 ص 115

ثانيا: أسباب و دوافع خروج المرأة للعمل:

تعد قضايا المرأة و موضوعاتها خصوصية إنسانية حضارية فرضت ذاتها بحكم العلاقة الدائمة بين المثال المطلوب و الواقع المعيشي و لقد عانى الوجود البشري الأنثوي منذ أن كان من تأزم العلاقة أو تحللها⁽¹⁾ و قد ظهرت في السنوات الأخيرة بحوث عديدة حول موضوع خروج المرأة لميدان العمل و بخاصة المرأة الأم بعض هذه البحوث تناول دراسة الدوافع وراء هذا العمل و بعضها اهتم ببيان نتائجه و لقد بينت الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية، والمقصود هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للإعتماد على دخل المرأة. وما لبث أن تغير وقلت قيمة هذا الدافع تدريجيا بازدياد فرص التعليم وباتساع عدد المشتغلات وكذلك بالتغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة. فقد تبين أن للعمل في حد ذاته أهمية كبرى في حياة المرأة ، و بمناقشة الدافع الاقتصادي يتضح أمران : بحوث بينت وجود حاجة مادية ملحة بمعنى أن الأسرة لا يمكنها أن تستغني عن عمل المرأة إذ هو يمثل حاجة حقيقية إلى المال ، بينما بينت بحوث أخرى أن عمل المرأة لا يعتبر ضرورة قصوى وإنما يساعد في رفع المستوى الاقتصادي و الثقافي للأسرة.

و الملاحظة التي يمكن تقديمها في هذا الإطار هو أن الدافع الاقتصادي مرتبط بالأساس الطبقي للمرأة التي تعمل ، فيكون الدافع الاقتصادي قويا و ملحا و يمثل حاجة قصوى كلما انخفضت بيئة المرأة العاملة.⁽²⁾

¹ - مصطفى الخشاب ، دراسات في المجتمع العائلي ، دار النهضة العربية لطباعة والنشر ، بيروت ، 1985 ، ص84

² - كامليا عبد الفتاح ، نفس المرجع السابق ، ص86

و هناك بحوث أخرى بينت أهمية الدافع الإقتصادي كعامل من عوامل الإرتقاء بالمستوى العام للأسرة .فقد يكون الدافع للعمل الوصول إلى مستوى أرقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات أو من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى .

ففي دراسة (يارو) عن عمل الأم و تربية الطفل عام 1961و التي أجريت على خمسين أما من الطبقة الوسطى والطبقة الوسطى العليا واللاتي يتردد أبناؤهن على المدارس الإبتدائية تبين أن 52% من الأمهات يعملن من أجل توفير أهداف صحية وثقافية و عملية لأفراد الأسرة لا يمكن توافرها إلا إذا عملت الأم وساهمت عن طريق دخلها في رفع هذه المستويات .هذا و قد بينت دراسة أخرى لـ (هوفمان) عام 1958 عن آثار اشتغال الأمهات على بناء الأسرة أن ذكر الأسباب المادية للعمل إنما هو من الأفكار السائدة، فقد بينت الدراسة أن الأمهات اللاتي يتخذن موقف الرجل من سيادة الأسرة هن أكثر من غيرهن ذكرا للأسباب التي تدعوهن للعمل¹.

وقد بينت نتائج البحوث المختلفة وجود دوافع أخرى تدفع المرأة الحديثة إلى الخروج للعمل، أهم هذه الدوافع التحصيل والإستمتاع بالعمل مع الرغبة في تأكيد الذات و كذلك ما يحققه العمل ر من حياة اجتماعية، و إلى جانب الإستمتاع بالعمل و ما يحققه للذات من قيمة، هناك دافع الرغبة في صحبة الآخرين وإشباع الحاجة الإجتماعية، ففي دراسة (فيشر)المستفيضة عن الإكتئاب لمائة عائلة من الأمهات اللاتي تخرجن من الكليات بنيويورك أجابت نصف مجموعة اللاتي يعملن أنهن كن يشعرن بالملل و الضجر أثناء وجودهن بالمنزل و أن خدمة الأطفال و القيام بالأعمال المنزلية أصبحت متعبة روتينية ، أما

¹ كامليا عبد الفتاح ، نفس المرجع السابق ، ص86

أصغر المجموعات المشتغلات فقد قررن أن الطموح لمستقبل عملي كبير هو السبب الذي من أجله يعملن.⁽¹⁾

و الآن و بعد عرضنا لدوافع العمل نتطرق إلى نقطة مهمة و هي تحديد موقف المرأة ، و بخاصة الأم ، في أن تعمل أو لا تعمل ، هذه النقطة هي قوة الإيمان بأولوية واجبات الأمومة فإن ما يسهل اتخاذ المرأة لهذا القرار هو الفكرة التي تعتنقها عن الأمومة و مركزية مسؤوليات الأم الأسرية ، ففي بحث (يارو) السابق ذكرت أكثر من أربع أخماس الأمهات من الطبقة الوسطى غير المشتغلات أن السبب الذي يبقين في المنزل هو حاجة الأطفال لهن ، و قد قسمت مجموعة الخمسين سيدة إلى ثلاث مجموعات فرعية : مجموعة بلغت نسبتها 48 %قررت بأنهن لا يعملن لأنهن يحبن الأمومة ، و مجموعة 36% قررت بأنهن لا يعملن لأنهن يتمكن بواجبات الأمومة ، و مجموعة 15% قررت بأنهن لا يعملن لأن هذا أسهل أو أكثر حرية .⁽²⁾

تعمل المرأة دائما أيا كان موقعها ، و لكن يختلف هذا العمل باختلاف الظروف الإقتصادية و الإجتماعية المحيطة بها فامرأة الريفية و الحضرية تسهمان في الإنعاش الإقتصادي لأسرتيهما ، و لكن لكل منهما طريقتها الخاصة الميزة و في هذا الصدد قامت (سورنسون) ،بتصنيف توظيف النساء المتزوجات في أربعة أنماط :

- النمط التقليدي :حيث نجد المرأة التي تعمل قبل الزواج تتوقف عن العمل ، إما عند الزواج أو لدى وضعها طفلها الأول .

¹ - عوفي مصطفى ، خروج المرأة للعمل وأثره علي التماسك الاسري ، جامعة قسنطينة ، العدد 19 ، 2003 ، ض 45

² - عباس محمود عوض ورشاد صالح دمنهوري : علم النفس الاجتماعي نظريات وتطبيقاتها ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، ب . ط ، 2003 ، ص 436

- النمط المتقطع: الذي تتوقف فيه المرأة عن العمل عند الزواج أو لدى وضعها طفلها الأول ثم تعود للعمل بعد فترة من إنجاب ولدها الأخير .
- النمط المزدوج: وفيه المزدوج التام حيث تستمر المرأة في العمل طوال حياة الإنجاب. و المزدوج غير التام حيث تعود المرأة للعمل قبل وضعها طفلها الأخير .
- 4 - النمط غير المستقر: الذي يظهر دور المرأة التي تنتقل في سوق العمل خارجة في فترات مختلفة.⁽¹⁾

ثالثاً : ضوابط عمل المرأة في الإسلام:

في الحالة التي يباح فيها للمرأة بالعمل خارج البيت، لا يصح أن يكون ذلك حسب ما تريده وتهواه، بل إن الأمر مقيد بضوابط وضعها الإسلام؛ حتى يحفظ للمرأة كرامتها، وهذه الضوابط هي:

- 1 - أن يأذن لها وليها - زوجاً كان أم غير زوج - بالعمل، وبدون موافقة وليها لا يجوز لها العمل؛ لأن الرجل قوام على المرأة، إلا إذا منعها نكايه بها وظلماً مع حاجتها للعمل، فلا إذن له.
- 2 - ألا يكون هذا العمل الذي تزاوله صارفاً لها عن الزواج - الذي حث عليه الإسلام وأكده - أو مؤخرأً له بدون ضرورة أو حاجة.
- 3 - كما أن الإسلام يحث على الإنجاب وكثرة النسل، فلا يجوز للمرأة المسلمة أن تجعل العمل صارفاً لها عن الإنجاب بحجة الانشغال بالعمل.
- 4 - ألا يكون هذا العمل على حساب واجباتها نحو زوجها وأولادها وبيتها، فعمل المرأة أصلاً في بيتها، وخروجها للعمل لا يكون إلا لحاجة وضرورة.

¹ - عوفي مصطفى ، نفس المرجع السابق ، ص 46

- 5 - ألا يكون من شأن هذا العمل أن يحملها فوق طاقتها.
- 6 - أن يكون عملها لحاجة، وتكون هي في حاجة للعمل، إذا لم يكن هناك من يقوم بالإنفاق عليها من زوج أو ولي، وأما إذا كان هناك من يقوم بالإنفاق عليها، فليست في حاجة للعمل، وإذا لم تكن في حاجة، فلا داعي أن تعمل، إلا إذا كانت هناك مصلحة عامة تستدعي العمل، مثل أن يكون عملها من قبيل فروض الكفاية، كتدريس بنات جنسها ووعظهن، ومعالجتهن، أو أي عمل آخر يتطلب تقديم خدمة عامة للنساء. أو يكون من وراء عملها مصلحة خاصة، كإعانة زوج، أو أب، أو أخ.
- 7 - كما أنه من الضوابط أن يكون عمل المرأة مشروعاً، والعمل المشروع: ما كان متفقاً مع كتاب الله وسنة رسوله ، مثل: البيع والشراء، والخياطة، والتعليم، والتعلم، ومزاولة الطب - خاصة أمراض النساء -، والدعوة إلى الله، وغير ذلك من الأعمال المشروعة. وأما الأعمال غير المشروعة، فهي: كل عمل ورد النهي بخصوصه في الشريعة الإسلامية. ومثاله: عمل المرأة في المؤسسات الربوية، ومصانع الخمور، والرقص والغناء والتمثيل المحرم، ومزاولة البغاء، وأي عمل يكون فيه خلوة أو اختلاط محرمان، كالعمل مضيضة طيران، أو سكرتيرة خاصة لرجل ليس محرماً لها.
- 8 - أن يتفق عمل المرأة مع طبيعتها وأنوثتها وخصائصها البدنية والنفسية، مثل الأعمال المشروعة التي ذكرت آنفاً. وأما الأعمال التي لا تتفق مع طبيعتها ولا أنوثتها، مثل: العمل في تنظيف الشوارع العامة، وبناء العمارات، وشق الطرق، والعمل في مناجم الفحم، وغيرها من الأعمال الشاقة، فلا يجوز لها أن تمارسها؛ لأن ممارستها يعتبر عدواناً على طبيعتها وأنوثتها، وهذا لا يجوز.⁽¹⁾

¹ - محمد عقلة ، نظام الاسرة في الاسلام ، ط2 ، 2000 ، ص 277

- 9 - من الضوابط - أيضاً - أن تخرج للعمل باللباس الشرعي الساتر لجميع جسدها، بأوصافه وشروطه، وأن تغض بصرها.
- ومن شروط اللباس الشرعي:
- أ- أن يكون ساتراً لجميع البدن
- ب- أن يكون كثيفاً غير رقيق ولا شفاف
- ج- ألا يكون زينة في نفسه، أو ذا ألوان جذابة يلفت الأنظار
- د- أن يكون واسعاً غير ضيق، فلا يجسّم العورة، ولا يظهر أماكن العورة
- هـ- ألا يكون معطراً فيه إثارة للرجال
- و- ألا يكون اللباس فيه تشبه بالرجال
- ز- ألا يشبه لبس الكافرات⁽¹⁾
- ح- ألا يكون لباس شهرة - وهو كل ثوب يقصد به الاشتهار بين الناس، سواء أكان الثوب نفيساً أو يلبس إظهاراً للزهد والرياء).
- 10 - أخيراً من الضوابط لعمل المرأة ألا تخالط الرجال الأجانب، فلا يجوز للمرأة العاملة أن تخالط الرجال الأجانب، وأي عمل يقوم على المخالطة يعتبر عملاً محرماً، لا يرضاه الله ولا رسوله
- فإذا ما توفرت هذه الشروط جاز للمرأة للمسلمة العمل، وإلا فلا.

¹ - نور الفضيلة بنت عبد الرحمان ، عمل المرأة بين الفقه الاسلامي والقانون الماليزي ، رسالة ماجستير غير منشورة ،

رابعاً :أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة

1- النظرية الماركسية : يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي الى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشاً احتياطياً للعمل ، ففي ضوء المادية التاريخية والجدلية اعطي كي من **ماركس** وإنكليز * وبير * اهتمام خاص بقضية اضطهاد المرأة وأكدوا خضوعها وقهرها نتيجة التطور الاقتصادي التي مرت بها المجتمعات الإنسانية فقد فسر الإنكليز تفسير شامل للعوامل التي ساعدت علي التميز بين الجنسين باعتماده فكرة الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة وهو يقول ((ان اول تنافر وأول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطبق مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي وأن أول ظلم طبقي كان مصاحباً لظلم الرجل للمرأة)) مؤكداً الدور الحاسم للمرأة في العملية الانتاجية في ظل نظام العشائر الذي اكسبها مكانة افضل من الرجل وسميت بالمجتمعات الاوممية ، وان تطور قوي الإنتاج ونشأ— نظام تقسيم العمل قد اداء الي تدني مكانتها بحيث شاهدت التاريخ الانساني اول شكل من اشكال المجتمعات الطبقية في ظل المجتمع العبودي ⁽¹⁾

وتأسس علي ما سبق فان المنهج الماركسي يخضع المرأة للعلاقة بين المستغل والمستغل وفي هذا السياق لقد اعلن ماركس وإنكليز مشكلة المرأة بربطها بنظال الطبقي وبتحول مالثوري ويخص ماركس فكرة المشاع النساء التي تدين بيها الشيوعية الامية ووضح إنكليز ان النساء والأطفال هم ضحايا الرأسمالية فأصحاب المغازل يفضلون النساء علي الرجال لانهن يعملن اكثر باقل أجر وهو ما أكده ماركس وإنكليز في البيان الشيوعي

¹ - فتيحة حقيقي ، موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة ، مجلة الوحدة ، دون عدد ، 1985 ، تصدر عن المجلس القومي لثقافة العربية ، باريس ، فرنسا ، ص 56- 57

حيث جاء فيه : ان المجتمع الطيقي وحده الذي يحرر المرأة ، كما جاء في راس المال المساهمة في الانتاج والتحرر من الاستغلال الرأس مالي هو ما المرحلتان الأساسيتان في تحرر المرأة .

2-النظرية الوظيفية : تراء هذه النظرية ان الافراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، اي كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة داخل النسق الاجتماعي وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع ولقد اتخذت هذه الوظيفة عدة اوجه متباينة فيما بينها نذكر منها مايلي:

- **الوظيفية المطلقة** ويمثلها مالونفوسكي الذي يراء ان كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورة ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع اي عضو القيام بوظيفة غير وظيفته .⁽¹⁾
- **الوظيفة النسبية** يراء روبرت ميرتون انه لاينبغي للباحث ان يفترض اي عنصر او بناء واحد فقط يمكن ان يؤدي وظيفة معينة بل على العلماء الاجتماعيين ان يقبلو الحقيقة التي تذهب الى البناءات الاجتماعية البديلة انما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار جماعات كما يقربان العنصر قد يؤدي وظائف عديدة .⁽²⁾

- **البنائية الوظيفية :** يعتبر بارسونز من متزعمين هذا الاتجاه الذي حاول ان يفسر اهمية تقسم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والانتاج وممارسة كافة الأنشطة

¹ - محمد سمير حسا نين ، التربية الاسرية ، مكتبة الاشوال ، ط1 ، مصر ، 1994 ، ص 113

² - ارفنج زالتن ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، ترجمة محمود عودة ، ابراهيم عثمان ، دراسة نقدية ، دار المعرفة الجامعية ، الكويت ، 1998 ، ص . 27 .

الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع بينما يقتصر دور المرأة علي الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل.⁽¹⁾

03 - نظرية المساواة بين الجنسين : تراء هذه النظرية ان سيطرة الذكور تتجدر في

ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في اصل التفاوت الجنسي فنشغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف اء بالرجل السيطرة على زمام الامور نظرا لما اسمته بعض البحوث بالتعقد التكنولوجي لعملية الصيد وبساطة الاعمال التي تقوم بيه المرأة بالاطافة الي استقرار المرأة في مكان واحد كونهن يقومن بحمل الاطفال ورعايتهم انطلاقا من نقدها لنظرية الحتمية البيولوجيا والاجتماعية ذات الطابع التطوري التي تراء في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التميز وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الانساني وقد لقيت هذه النظرية رواجا كبيرا في الغرب ممثلة بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة ،والحركة النسوية ، حركة ترقية المرأة وهي حركات ذات طابع اجتماعي سياسي فهي تطالب بتغير عام وشامل لوضعية المرأة في المجتمع وتبنت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة لانها تواجه الحياة الاج⁽²⁾

تماعية وبستطاعتها الحصول علي مواردها الاقتصادية وكذلك استعمال موانع الحمل ومشاركة الزوج في رعاية الابناء والاعمال المنزلية .

¹ - فتيحة حقيقي ، نفس المرجع ، ص 57

² _ مصطفى بوتفوشة ، العائلة الجزائرية (التطور والخصائص الحديثة) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984 ، ص. 78.

خامسا: المبادئ الأساسية لعمل المرأة:

يمكن أن نوضح المبادئ الأساسية في عمل المرأة على النقاط التالية:

1/ مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة :

حرصت أغلب الإعلانات عن حقوق الإنسان على التأكيد على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق فميثاق الأمم المتحدة كرس قانونا ولأول مرة في التاريخ حول مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة كحق من الحقوق الأساسي للإنسان فتنص المادة من ميثاق الأمم المتحدة على أنه "يشيع في العالم احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية بلا تمييز حسب الجنس واللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء مع مراعاة كل الحقوق فعلا" ثم جاءت المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق واتفاقية الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة عام 1966 مناسبة عقد الأمم لعام 1979 المتحدة للمرأة وهذه بمثابة إعلان لحقوق المرأة في سائر المجالات السياسي⁽¹⁾.

2/ مبدأ المساواة في الأجور وشروط العمل

تطبيق لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة بشكل عام انتقلت إلى مجال العمل فالتزام أصحاب الأعمال بضرورة المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر وشروط العمل حيث أقرت الاتفاقية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1966 على أنه لكل شخص الحق في التمتع في شروط العمل عادلة ومرضية بالخصوص الأجر المنصف والمكافآت المتساوية عند قيمة العمل دون أي تمييز وأن يضمن المرأة نفس الشروط للعمل وأن نتقاضى أجرا يساوي أجر الرجل عند تساوي العمل².

¹ - تابليت نور الدين ، المرأة بين عمل البيت والتنشئة الاجتماعية للابناء ، دراسة ميدانية لحالات من النساء العاملات في قطاع الادارة والتعليم والصحة ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ، 2009، ص 88

² - تابليت نور الدين ، نفس المرجع السابق

3/ تنظيم الأوقات الخاصة بالمرأة _ :

نظرا لأهمية المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعي وعملية التنمية، ظهرت الحاجة لتطوير وتحسين ظروف وأوضاع المرأة العاملة فقد اهتمت المنظمتين الدولية والعربية بقضايا المرأة وأصدرت العديد من الاتفاقيات التي تضمن الالتزام بسن التشريعات واتخاذ تدابير لحماية المرأة العاملة، في الجزائر خضع عمل المرأة للتشريعات الواضحة خاصة بالأمومة فقد نصت المادة

55 من القانون 11 __ 90

على ما يلي:

- تستفيد العاملات خلال فترة ما قبل الولادة وما بعدها عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول

به.

- إمكانية الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

تقدر العطلة ب 14 اسبوع من بينها 6 أسابيع بعد الوضع مع التمتع بجميع الحقوق التي نص

عليها القانون العمل وقوانين التأمينات وكذا الأجر الذي تتقاضاه كاملا خلال هذه الفترة.

- أن تتقطع عن العمل لمدة أسبوع والتي قدرت يوميا لمد 6 أشهر الأولى وساعة واحدة لمدة 6

اشهور بعد المدة الاولى.(¹)

¹ - صقر ابن محمد المقيد ، الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية ،الرياض ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،

خلاصة الفصل

وفي الأخير نستنتج انها قد وجدت صعوبات كثيرة قبل ان تكون قادرة على الخروج الي العمل بشكل طبيعي كما هو فالوضع الحالي كما عانت من التميز من قبل أرباب العمل في كثير من الاحيان ، اذا لم تكن تتساوى أجور المرأة مع الرجل كما كان المجتمع ينظر إلي بعض المهن التي تمارسها المرأة نظرة سلبية لكن فالوقت الحاضر أصبح الوضع أفضل لأنها اثبت نفسها بانها قادرة علي التوفيق بين العمل خارج المنزل وما بين الاهتمام ببيتها وأسرتها والمرأة اليوم أصبحت طبيبة وأميرة ومليكة ووزيرة الخ

الفصل الثالث

ماهية الضبط الاجتماعي

تمهيد

أولا : الخلفية التاريخية لضبط الاجتماعية

ثانيا : أنواع وأساليب الضبط الاجتماعي

ثالثا : نظريات الضبط الاجتماعي

رابعا : أهداف الضبط الاجتماعي

خامسا : أهمية الضبط الاجتماعي

سادسا : فاعلية الضبط الاجتماعي

خلاصة

تمهيد

يهتم علم الاجتماع بدراسة الفرد داخل الجماعات دراسة علمية من حيث علاقاته مع الآخرين وتأثيره وتأثره بهم وذلك من خلال ما يسمى بعملية التفاعل الاجتماعي كما يهتم بدراسة عدة مواضيع أخرى تتعلق بالفرد من أهمها ديناميكية الجماعة والقيادة والاتصال والتنشئة الاجتماعية وغيرها ومن بين أهم المواضيع التي يتناولها علم النفس الاجتماعي موضوع الضبط الاجتماعي والذي تشكل مع وجود المجتمعات البشرية وكان على الدوام إلزامي للفرد في المجتمع فالفرد لم يكن حرا في أعماله وأفعاله بل ظل دائما محاطا بقيود وقواعد تحدد أحكامه وتوجهها . وقد حظي الضبط الاجتماعي بمكانة هامة في دراسات علم الاجتماع منذ نشأته حتى اليوم حيث اهتم الباحثون في هذا العلم بدراسة النظم والأنساق الاجتماعية ودورها في خبرة سلوك أعضاء المجتمع وتدعيم النظام الاجتماعي .

و سيكون موضوع الضبط الاجتماعي موضوع بحثنا ، حيث سنتطرق في الفصل الأول إلى ماهية الضبط الاجتماعي وذلك بتعريف الضبط الاجتماعي وتناول الخلفية التاريخية لظهوره وأهم النظريات التي فسرتة كل من وجهة نظرها، وفي الفصل الثاني سنتناول أنواع ووسائل الضبط الاجتماعي، أما في الفصل الثالث سنتناول أهمية وأهداف الضبط الاجتماعي ومدى فاعليته في المجتمع .وهذا يجعلنا نطرح التساؤل التالي فما هو الضبط الاجتماعي ؟ وما هي وسائله ؟

أولا : الخلفية التاريخية لضبط الاجتماعي :

لقد ظهر الضبط الاجتماعي في القرن 19 على يد مجموعة من العلماء علم الاجتماع، أما كفكر فيعتبر عبد الرحمان ابن خلدون هو من درس فكرة الضبط الاجتماعي في مقدمته حيث يرى " إن الإنسان مدني بطبعه إلا أن ميوله العدوانية تتطلب بالطبع أداء لضبط سلوكه⁽¹⁾

ويذهب البعض إلى أن فكرة الضبط الاجتماعي ظهرت على يد أوجست كونت ، وذلك عندما أشار إلى أهمية الدراسة الاجتماعية للنظام الاجتماعي والدور الذي يمارسه الدين والأخلاق والمعرفة في تدعيم النظام .

أما إميل دوركايم فقد أشار إلى فكرة الضبط من خلال دراسته للرموز الجمعية والقيم والمثل والنظم الأخلاقية والسياسية والقانونية التي تعتبر قواعد للسلوك .

وبالنسبة للضبط الاجتماعي كمصطلح فيرى كل من جورج جورفيتش وادوارد روس إن هيربرت سبنسر هو أول من استخدم مصطلح الضبط الاجتماعي عام 1893 ، غير أن سبنسر لم يعطي المصطلح أي مدلول خاص .⁽²⁾

ويرى هولنج شيد أن مصطلح الضبط الاجتماعي ادخل في مجالات الدراسات السوسيولوجية عن طريق البيون سمول وفنست في كتابهما مقدمة لدراسة المجتمع الذي ظهر عام 1894 .

وقد زادت عناية علماء الاجتماع بدراسة الضبط الاجتماعي حيث قام العالم الأمريكي بعرض سلسلة من الأبحاث بعنوان الضبط الاجتماعي في مجلة العلوم الاجتماعية في

¹ - ماهر ابو المعاطي علي : السياسة الاجتماعية : اسس نظرية ونماذج عالمية وعربية ومحلية ، القاهرة ، مكتبة زهراء الشروق ، 2004، ص 66

² _ مصلح الصالح ، الضبط الاجتماعي ، عمان ، الورقة لنشر والتوزيع ، 2004 ، ص 101

السنوات 1896 - 1898 ثم عاد وجمعها في كتاب واحد بعنوان (الضبط الاجتماعي : دراسة لأسس النظام الاجتماعي العام) و تم نشره عام 1901، ثم زاد الاهتمام بهذا الموضوع حين دعت الجمعية الأمريكية لعلم الاجتماع إلى تخصيص دورة انعقدت في سنة 1917 لبحث موضوع الضبط الاجتماعي . وبذلك جاءت دراسة ادوارد روس لتفتح بؤرة لدراسة من العلماء لدراسة الضبط الاجتماعي كموضوع يستحق البحث والتحليل والدراسة ، وهذا وقد ذهب وليم سمنر إلى دراسة الضبط الاجتماعي من خلال تناوله (العادات والتقاليد والعرف) في كتابه الطرق الشعبية .

وفي بداية الخمسينات ساهم تا لكوت بارسونز في المفهوم إذ اعتبره وسيلة فعالة لكي تحقق التوازن داخل النسق الاجتماعي .⁽¹⁾

وفي نهاية الستينات شهد المفهوم حالة من التراجع والركود ، إلى أن ظهرت بوادر جديدة في التسعينات حيث اصدر داريو ميلوسي مؤلفا بعنوان دولة الضبط الاجتماعي سنة 1990 حيث نظر إلى المفهوم من وجهة نظر الدولة واعتبره أداة لتحقيق السيادة والقوة ، لهذا تعمل الدولة على توسيع أجهزة الضبط الاجتماعية الرسمية . وفي منتصف التسعينات ظهرت بوادر جديدة تدعو إلى تكوين نظرية خاصة بالضبط الاجتماعي في محاولة إحيائه من جديد⁽²⁾

¹ - أمال عبد الحميد وآخرون ، علم الاجتماع القانوني والضبط الاجتماعي ، دار المسيرة لنشر والتوزيع والطباعة ، ط1 ، عمان ، 2010 ، ص 156

² - أمال عبد الحميد وآخرون ، نفس المرجع ، ص 157

تأنيا : أنواع ووسائل الضبط الاجتماعي

1/ أنواع الضبط الاجتماعي :

1 – 1 الضبط الداخلي : الضبط الداخلي هو الذي ينبع من داخل الإنسان كالقيم والعادات والتقاليد والمعايير الأخلاقية والاتجاهات أي أن الضبط الداخلي هو الضمير الذي يوجد في داخلنا والذي كونه المجتمع فينا .

" فالضبط الداخلي يحدث عندما يقبل الأفراد معايير الجماعة على أنها تمثل جزءا من ضمائرهم الاجتماعية ويعدونها جزءا من هويتهم الذاتية تغرسها عملية التنشئة الأسرية في بداية مرحلتها لتجعله احد أوجه ذات الفرد لدرجة انه عندما يكون بمفرده بعيدا عن أعين الناس ولا يوجد شخص يراقبه يتصرف حسبها وملتزم بها "

1 – 2 الضبط الخارجي : ويتمثل في القوانين والتشريعات التي تضعها المجتمعات حديثة التنظيم ، وتتولى الجهات الرسمية للدولة مهمة تطبيق هذه القوانين واللوائح ويتعرض من يخالفها لعقاب المجتمع واهم المؤسسات التي تستخدم هذه الضوابط الحكومة والضمان الاجتماعي..

1 – 3 الضبط الاجتماعي الرسمي : هذا النوع من الضبط نجده في نظم المجتمع المختلفة كالنظام التربوي والنظام الأسري والنظام الاقتصادي ... الخ.¹

1 – 4 الضبط الاجتماعي غير الرسمي : يظهر هذا النوع من الضبط الاجتماعي في المجتمعات بصورة تلقائية ومن أمثلتها نقل الأخبار والقبل والقال والاستتكار والتهكم إطلاق

¹ حسين عبد الحميد ، التنظيم الاجتماعي و المعايير الاجتماعية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، 2014 ، ب . ط ،

شائعات اللوم والتهديد بالحرمان ، وهذا النوع من الضبط الاجتماعي نجده في الجماعات الأولية كالأصدقاء .

1 – 5 الضبط الاجتماعي الايجابي : ويعتمد هذا النوع من الضبط الاجتماعي على دافعية الفرد الايجابية نحو الامتثال والمسايرة ، يتمثل في المدح والثناء والرضا الجمعي والتقدير المادي والتي تشع الأفراد على الالتزام .

1 – 6 الضبط الاجتماعي السلبي : ويتمثل هذا النوع في ما تتخذه الجماعة من أساليب سلبية كالإلزام والنواهي والتهديدات والعقوبات الجزائية والتي تجعل الفرد حريصا على عدم مخالفة نظم وقيم المجتمع .⁽¹⁾

2/ وسائل الضبط الاجتماعي : هي تلك الطرق و الممارسات التي تتحكم في سلوك الأفراد وتعمل كقوى تجبرهم على الخضوع للمعايير الاجتماعية فكل مجتمع له وسائل ضبط تنظم حياة أفرادهِ وتتحكم طرق معاملاتهم وسلوكياتهم . وفي ما يلي عرض لأهم الوسائل :

1 – 1 الدين : " يعتبر الدين من أهم وأقوى الوسائل الاجتماعية الفاعلة في ضبط وتنظيم وتحديد سلوك الأفراد والجماعات وفي حفظ المجتمع وضمان استقراره فوظيفة الدين هو تأكيد السمو الأخلاقي للمجتمع وسيطرته على الأفراد ومن ثم تحقيق التضامن الاجتماعي " .

ويرى لوكي ران الدين لا يتشكل بالمجتمع بل إن المجتمع يتشكل وفقا للدين . وقد أشار ماكس فيبر في هذا الصدد إلى إن الدين في بعض الأحيان يحوي قوى محافظة تتمتع بنوع

¹ _ حسين عبد الحميد، المرجع السابق، ص 180

من الثبات يؤدي إلى استقرار المجتمع وتماسكه ولا يسمح بالتغيرات الاجتماعية في نظم المجتمع .

إن الدين مؤسسة هامة في المجتمع يقوم بعدة وظائف على المستوى الفردي والجماعي فيرى ادوارد سابير : أن الوظيفة الأساسية للدين هي تزويد الإنسان بهدوء النفس وسلامة العقل ، وإحساس بالأمن في عال مليء بالمخاطر والشكوك والأوهام ، ومن الوظائف الهامة الأخرى قيامه بدور فعال في تكامل وتوفيق شخصيات الأفراد مع معايير وقيم المجتمع الذي ينتمون إليه .

1 – 2 القانون : " إن القانون هو الآلة الرادعة للتجاوزات والاعتداءات على أفراد المجتمع ويعد الوسيلة الناجعة للضبط الاجتماعي لأنه يعبر من خلال بنوده . عن الأحكام الرادعة وفرض العقوبة على الخارجين على حدود المجتمع " .

1 – 3 التربية : تعتبر التربية وسيلة يلجأ إليها المجتمع لزرع أنماط الثقافة في الفرد وتهدف التربية إلى تحقيق انضباط سلوك الفرد وفقا لمتطلبات الحياة الاجتماعية .

ويؤكد ادوارد روس على أن التربية أسلوب آخر للضبط الاجتماعي تتعدد وسائله وتخلف هيئاته التي تتمثل في الأسرة والمدرسة والقوة المرغوبة .¹

إن التربية تمثل ظاهرة اجتماعية إلزامية وضرورة حيوية للجماعة ، إذ يشعر الفرد أنه مترابط بنائيا ووظيفيا بالمجتمع وتركز التربية كوسيلة للضبط الاجتماعي على عمليات التفاعل الاجتماعي بين الفرد ومحيطه الثقافي لمكوناته المختلفة من أفراد وجماعات وأنماط سلوكية وأنظمة اجتماعية .

¹ حسين عبد الحميد، المرجع السابق، ص 180

والتربية تجعل من الفرد إنسانا واعيا مدركا لحقوقه، وهي باعتبارها وسيلة ضابطة تؤثر في تنشئة الأفراد.⁽¹⁾

ولكي تعمل التربية على تعديل السلوك يجب أن تقوم بوظيفة أخرى وهي غرس القيم والمبادئ باعتبارها مصدر للضبط الاجتماعي وتنظم السلوك بتلقين الفرد توقعات المجتمع السلوكية ، عبر وسائط التربية عامة والتعليم الرسمي خاصة .

1 – 4 العرف : العرف ويشمل المعتقدات التي تسري بين الناس ، وهم يشعرون ان هذه المعتقدات ملزمة لهم وتضغط عليهم ويستمد العرف قوته من قوة المعتقدات التي تسود فكر الجماعة وقيمها ، والتي لا يستطيع الأفراد الخروج عليها إلا في حدود ضيقة .

ثالثا : نظريات الضبط الاجتماعي

اختلفت وجهات نظر الباحثين حول نظرتهم للضبط الاجتماعي ، وتبعاً لذلك ظهرت عدة نظريات في محال الضبط الاجتماعي وفي ما يلي أهم النظريات التي تناولت الضبط الاجتماعي

3 – 1 نظرية تطور وسائل الضبط الاجتماعي : يعتقد ادوارد روس أن داخل النفس البشرية أربع غرائز هي (المشاركة ، القابلية للاجتماع ، الإحساس بالعدالة ، ورد الفعل الفردي) حيث تشكل هذه الغرائز نظاما اجتماعيا للإنسان يقوم على تبادل العلاقات بين أفراد المجتمع بشكل ودي .

وترى هذه النظرية انه كلما تطورت المجتمعات ضعفت تلك الغرائز وظهرت سيطرت المصلحة الذاتية وهنا تضطر تلك المجتمعات إلى وضع ضوابط مصطنعة تحكم العلاقات بين

¹ _ حسين عبد الحميد ، نفس المرجع السابق ، ص 190 _ 196

كافة أفرادها، أي أن هناك أسباب أوجدت الحاجة إلى الضبط الاجتماعي وتطور وسائله (ازدياد حجم السكان، ضعف الغرائز الطبيعي، ظهور جماعات متباينة⁽¹⁾)

3 – 2 نظرية الضوابط التلقائية : يؤكد هنا سمنر أن الأعراف والعادات الشعبية هي التي تنظم السلوك ، فهي ضوابط يستخدمها الأفراد دون وعي منهم

ونلاحظ إن الفكرة الأساسية تنصب على العادات الشعبية التي تعتبر من وجهة نظره الصفة الرئيسية للواقع الاجتماعي التي تعرض نفسها بطريقة واضحة في تنظيم السلوك ، إذ أنها تعمل على ضبط التفاعل الاجتماعي .

3 – 3 نظرية الضبط الذاتي : يرى كولي إن المجتمع يعتمد في تنظيمه الاجتماعي على الرموز والأنماط والمستويات الجمعية والقيم والمثل ، فهو يرى إن الضبط الاجتماعي هو " تلك العملية المستمرة التي تكمن في الخلق الذاتي للمجتمع أي انه ضبط يقوم به المجتمع فالمجتمع هو الذي يضبط وهو الذي ينضبط في نفس الوقت وبناءا عليه فان الأفراد ليسوا منعزلين عن العقل الاجتماعي "⁽²⁾

3 – 4 النظرية البنائية الوظيفية : يركز لا نديز على مكونات البناء ودورها في الضبط الاجتماعي كما يركز على مفهوم التوازن الوظيفي بين النظم الاجتماعية وعلاقة هذه النظم بالضبط الاجتماعي ، ويرى لانديز أن مؤسسات الضبط الاجتماعي تعمل على تحقيق التوازن والاستقرار في المجتمع ، فالمنظور الوظيفي إذن يقوم على مسلمة أساسية إلا وهي أن المجتمع نسق نظامي متكامل وان ثمة ميكانيزمات ضبط تعمل على تحقيق التساند والتوازن

¹ _ أحمد الخشاب ، الضبط الاجتماعي أسسه النظرية وتطبيقاته العلمية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، ط 2 ، 1986 ، ص 47

² _ أحمد الخشاب ، نفس المرجع السابق ، ص 48

- داخل النسق ويضطلع النسق بعدد الوظائف التي تعمل من خلال أهداف مشتركة إذ تعتبر القيم مصدرا أساسيا لتوجيه السلوك وضبطه .⁽¹⁾
- النظرية الثقافية التكاملية : " يؤكد جورج جورفيتش على ضرورة دراسة الضبط الاجتماعي على أسس وشروط تتمثل في :
- إن الضبط الاجتماعي ليس نتيجة لتطور المجتمع وتقدمه بل انه كان موجودا في المراحل العمرية المبكرة من تاريخ المجتمعات الإنسانية ، إذ يستحيل تصور مجتمع بلا ضوابط .
 - إن الضبط الاجتماعي واقع اجتماعي وليس أداة .
 - عدم وجود صرع بين المجتمع والأفراد .
 - إن كل نمط من أنماط المجتمع هو عبارة عن عالم صغير يتألف من جماعات ، وان مؤسسات الضبط الاجتماعي تختلف باختلاف تلك الجماعات

رابعا : أهداف الضبط الاجتماعي :

- من بين أهداف الضبط الاجتماعي ما يلي :
- العمل على تحقيق الامتثال لمعايير وقيم الجماعة الاجتماعية ، لكي يشعر أفرادها بشعور جمعي واحد يجمع بينهم كقاسم مشترك .
 - يهدف الضبط الاجتماعي إلى صناعة النظام الذي في إطاره يستطيع الفرد أن يقوم بدوره الاجتماعي في موقعه من خلال الوحدات الاجتماعية التي ينتمي إليها .
 - يهدف الضبط الاجتماعي بأساليبه المختلفة إلى تطبيع الإنسان ليصبح اجتماعيا ، بمعنى وضع أسس تكيف الشخصية بطريقة تكبح أنانية الفرد الغريزية ويوله النظرية ليحل محلها

¹ _ حسين عبد الحميد ، نفس المرجع السابق ، ص200

بعض الميول الاجتماعية التي تسمح له بالتجاوب مع ما تمليه الحياة من قواعد وقيود والتزامات .

— المحافظة على درجة عالية من التضامن الاجتماعي بين أفراد الجماعة الاجتماعية من أجل بقاء دوامها ومتانتها .

— العمل على دعم وتعزيز التماسك الاجتماعي داخل التنظيمات الاجتماعية من أجل استمرارها .

— تحقيق الأمن الاجتماعي في المجتمع ، حيث يتفرغ كل عضو من أعضائه لأداء دوره كاملا في المجتمع .⁽¹⁾

تحقيق الوحدة الاجتماعية عن طريق غرس الارتباط الدائم لدى أفراد مجتمعهم .

خامسا :أهمية الضبط الاجتماعي :

للضبط الاجتماعي أهمية بالغة في تحقيق التوازن والاستقرار في المجتمع ، إذ لا يوجد مجتمع في حالة من التوازن والاستقرار دون أن تكون خلفه ضوابط تعمل على تحقيق ذلك فلكل مجتمع قيمه السائدة ومورثاته الثقافية ، والآن سنتناول أهمية الضبط الاجتماعي في العناصر الآتية :

— تكمن أهمية الضبط الاجتماعي في انه ضروري لتنظيم معاملات وعلاقات الأفراد بعضهم البعض، ووسيلة لتدعيم النظام والقضاء على الفوضى والجنوح في الجماعة

¹ _ حسين عبد الحميد ، نفس المرجع السابق ، ص 201

— تتبع أهمية الضبط الاجتماعي أيضا من خلال فرض الرقابة اللازمة والسيطرة على الأفراد عن طريق التنشئة الاجتماعية وتربية الأطفال على تقبل ما يفرضه عليهم التنظيم الاجتماعي من قيود وضوابط .

— تبرز أهمية الضبط الاجتماعي في مراقبة من يحاول العبث بالقوانين والقيم والعادات والأعراف والدين و الأخلاقالخ التي وضعها المجتمع .

— " يمكن التحكم عن طريق الضبط الاجتماعي في نوازع الصراع والظلم بين فئات المجتمع، كما يمكن علاج الانحرافات الاجتماعية وإعادة الاستقرار والتوازن إلى مكونات البناء الاجتماعي " .

سادسا: فاعلية الضبط الاجتماعي:

إذا أراد المجتمع أن يستمر في وجوده الاجتماعي عليه أن يمتلك شروطا وضوابط خاصة لضبط وتوجيه أفرادة نحو الالتزام بمعايير أو قيمه التي وضعها وحددها كآليات ضبطية تربطهم بأهدافه من أجل جعلهم متماثلين في سلوكهم وتفكيرهم حسبها ، ولا يتم هذا عن طريق تكوين ضوابط داخلية تتم عبر التنشئة الاجتماعية ، وهذا الانضباط الداخلي يمثل جزءا من ضمائر الأفراد ، ينبع من داخل الفرد ليس بسبب الخوف من عقوبة خارجية ، إذا حصل انحراف عن المعايير والقيم التي تنشأ عليها من أسرته فذلك يرجع إلى خضوعه لضغوط خارجية استجاب لها فجعلته منحرفا عن الضوابط الداخلية .¹

من خلال ما سبق يمكن أن نطرح التساؤل حول الكيفية التي تجعل الفرد يستوعب وينسجم مع المعايير والقيم الاجتماعية وتصبح كمنبه ورقيب عليه لكي يلتزم بها ولا يخرج

¹ حسين عبد الحميد ، نفس المرجع السابق ، ص 202-203.

عنها . يتوقف ذلك على مدى تقبل الفرد لمفاهيم وأفكار الحياة التي ينتمي إليها ويعيش في وسطها مثل الأسرة والأصدقاء والأقارب ويلتزم بموجبها في حياته اليومية عند تعامله مع غيره ومع مرور الزمن تصبح جزءا من سلوكياته الإرادية أي جزءا من شخصيته الاجتماعية . ومن هنا يبدأ بملاحظة تصرفاته وطريقة تكبره يراقبها من خلال تصوراتها ووعيه لما يشاهده من مواقف أفراد جماعته التي يتعامل معها فيصبح بمقتضى ذلك متوجسا وحذرا ويقضا لو لم يكن واقعا تحت مراقبة أعين الآخرين أي وحيدا .⁽¹⁾

¹ _ أمال عبد الحميد وآخرون، نفس المرجع السابق ، ص 166

خلاصة الفصل :

تعتبر قوانين الضبط الاجتماعي أهم القوانين التي تحكم تصرفات الانسان سواء كانت المباشرة او الغير رسمية فهي عبارة عن جملة من التشريعات والقوانين والعادات والتقاليد التي يسير عليها المجتمع ، كما انها تختلف من منطقة الى أخرى فرغما ان الانسان يراء نفسه حر لا انه مقيد بهذه القوانين لا يستطيع مخالفتها وخاصة النساء سواء داخل العمل او خارجه .

الفصل الرابع

الدراسة الميدانية

أولا : مجالات الدراسة

ثانيا : منهج وأدوات الدراسة

ثالثا :تفريغ البيانات

رابعا : تفريغ بيانات المحور الأول

خامسا : تفريغ بيانات المحور الثاني

سادسا : تفريغ بيانات المحور الثالث

سابعا : استنتاج النتائج

الخاتمة

أولا : مجالات الدراسة

01 المجال المكاني :

دراسة ميدانية بجامعة الإفريقية احمد درارية ادرار التي تم افتتاحها عام 1964 ، والتي تقع بالولاية ، يحدها من الشرق حديقة اللعب الترفيهية ، ومن الغرب مركز المخطوطات ومن الشمال مؤسسة توزيع الكهرباء . ومن الجنوب المجمع البلدي لسيارات التابعة لبلدية ادرار تحوي مايزيد عن 12 الف طالب موزعون علي الكليات التالي .

_ كلية العلوم الانسانية الاجتماعية

_ كلية العلوم الاقتصادية والسياسية

_ كلية الادب العربي واللغات الاجنبية

_ كلية العلوم التطبيقية .

02- المجال الزمني للدراسة :

استغرقت الدراسة الميدانية بجامعة احمد أدرارية مدة 15 يوم امتدت من يوم 2019/04/11 الي غاية 2019/04/26 حيث قمنا خلالها في الاسبوع الاول بتوزيع الاستبيان علي نصف عينة من الموظفين بداخل الجامعة كما قمنا بتوزيع النصف الاخر في السبوع الثاني وجمعها في نفس اليوم .

تانيا : منهج وأدات الدراسة :

01- منهج الدراسة :

يرتكز كل بحث علمي علي منهج يتبعه الباحث من اجل الوصول الى نتائج علمية دقيقة وقد تم في دراستنا حول عمل المرأة وعلاقته بقوانين الضبط الاجتماعي بالاعتماد علي

المنهج الوصفي يعتبره احد اشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة او مشكلة معينة وتصويرها كميًا عن طريق البيانات .

كما يعرف انه المنهج الذي يهدف الى دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة او موقف او مجموعة من الاحداث او الاوضاع بهدف الحصول علي المعلومات الكافية والدقيقة عنها ، دونالدخول في اسبابها او التحكم فيها

بما ان المنهج الوصفي هو الحصول علي مجموعة علي معلومات الكافية والدقيقة حول الظاهرة المدروسة فهو المنهج الموافق لموضوع الدراسة ، كونه منهجا يركز علي وصف المرأة العاملة

02- أدوات جمع البيانات

تعتبر أدوات جمع البيانات حاجة ضرورية لكل بحث علمي قصد الوصول الى نتائج الدراسة بعد جمع المعلومات وتحليلها ومناقشتها وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة علي الاستبيان كأحد ادوات البحث العلمي شيوعا في جمع البيانات الميدانية

تعريف الاستبيان : وهي عبارة عن نموذج يشتمل علي مجموعة من الاسئلة التي يصيغها الباحث وفقا لرؤيته هذفا لجمع المعلومات الرقمية او الوصفية عن عينة من الافراد ، يقوم الباحث بختيارها حسب طبيعة الدراسة

حيث قمنا بنشاء استبيان يتضمن ثلاث محاور، ويحتوي علي 32 سؤال

منها 28 سؤال مغلق ، و 04 اسئلة مفتوحة

كما تم توزيعها علي المبحوثين اللذين تم اختيارهم بشكل عشوائي داخل الجامعة الافريقية احمد درارية حيث كان حجم العينة 45 مفردة

ثم توزيع 45 استمارة ورجعت 36 استمارة و09 لم تسترجع

ثم إلغاء 06 استثمارات بسبب عدم الإجابة علي كل الاسئلة من طرف المبحوثين
كما قمنا بتفريغ 30 استمارة .

- تفريغ البيانات الشخصية والتعليق عليها

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة العمرية
3,33 %	01	25-20
26,6 %	08	30-----25
36,6 %	11	35-----30
33,3 %	10	35 فما فوق
100,00 %	30	المجموع

هذا يعني ان جل النساء اللواتي يعملن يفوق الثلاثين وهذا راجع إلي الحاجة الماسة للخروج إلى العمل والبحث عن لقمة العيش كما يمكن القول أن الضرورة الملحة هي التي تدفعهن للعمل كما يمكن القول أن جل العاملات في سن الرشد فهن يعين بما يفعلن إضافة إلى ذلك إن أغلبية العاملات أما متزوجات يعملن من اجل مساعدة أزواجهن على الحياة ، أو إنهن

عازيات وفي سن متقدم يفضلن العمل لاستغلال الوقت وتغير الروتين ومحاولة ملئ الفراغ الدائم في حياتها .

جدول رقم 02 يمثل الحالة العائلية للمبحوثين

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة
متزوجة	11	36.6%
عزباء	18	60%
مطلقة	01	3.3%
أرملة	—	00
المجموع	30	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن 60% من المبحوثين عازيات تليها 36,6% متزوجات و 3,33% مطلقات هذا يدل علي اغلب النساء اللواتي سيعين للعمل عازيات كما يمكن القول أن إعطاء الفرص للعازيات اكبر بكثير من المتزوجات تجنب للمشاكل الزوجية وغيرها ، كما يمكن القول العادات والتقاليد المنطقة تتحكم في خروج المرأة للعمل وان نظرة المجتمع للمرأة العاملة المتزوجة تختلف بالنسبة للعازيات إضافة إلي ذلك ان حاجة المرأة العازية ، للعمل كي تسد حاجتها اكبر بكثير من المرأة المتزوجة في ، كما نلاحظ غياب تام للأرامل .

الجدول رقم 3 : يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوي الدراسي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة
ابتدائي	01	3.3%
متوسط	03	10%
ثانوي	09	30%
جامعي	17	56.6%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن 56.6% من المبحوثين مستواهم التعليمي جامعي في حين نجد 30% منهم مستواهم التعليمي ثانوي كما نلاحظ أن 10% من المبحوثين مستواهم متوسط في حين نجد نسبة 3.3% من المبحوثين مستواهم ابتدائي من خلال القراءة الإحصائية نستنتج أن جل الفئات النسائية التي تعمل لها مستوى تعليمي جيد إما جامعي أو ثانوي وهذا يعني أن التوظيف يكون علي حسب المستوى أو علي حسب المسابقة كما يمكن القول إن النساء لا يبحثن عن أي عمل كان ، إضافة إلي ذلك دخول المرأة للعمل تبقي علي حسب ثقافتها كما أنهن يفضلن العمل في مناصب مرموقة وهذا يدل علي ان لضبط الاجتماعي علاقة في خروج المرأة للعمل .

الجدول رقم 04: يوضح طبيعة العمل

طبيعة العمل	التكرارات	النسبة
دائم	10	33.3%
مؤقت	20	66.6%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن جل المبحوثين يعملون في منصب دائم والذين يمثلون نسبة 66.6% في حين نجد 33.3% يعملون بشكل مؤقت هذا يعني أن النساء يشغلون مناصب دائمة اكبر مما يبحثون عن العمل بشكل مؤقت ، كما أن المرأة هدفها العمل ولا يهتمها سواء كان مؤقت او دائم عكس الرجل والذي يهتمها هو الحصول علي الأجر في حين نجد فالغالب ان المناصب الدائمة تكون عن طريق المسابقة ، فهذا يكون عائق في حصولها علي العمل لهذا تجدهم يشتغلون في مناصب مؤقتة بدل البقاء فالبيت .

رابعاً - تفريغ بيانات المحور الثاني : عمل المرأة وعلاقته بقوانين الضبط الاجتماعي الرسمية وتعليق عليها

الجدول رقم 05 : هل أنت متحمسة للعمل الذي تقومين به

هل أنت متحمسة للعمل الذي تقومين به	التكرارات	النسبة
نعم	26	%86.66
لا	04	%13.3
المجموع	30	%100

من خلال الجدول يتضح لنا ان 86.6% من المبحوثين متحمسات للعمل الذي يقمن به في حين نجد 13.3% غير متحمسات لذلك .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نستنتج أن أغلبية النساء متحمسات للعمل اللذين يقمن به ولهن الرغبة في ذلك ، وذلك لان العمل يعطينهن الفرصة للخروج وكسب الرزق والتخلص من اعمال المنزل ولو لوقت قصير كما انه يمكنهن من الاعتناء بمصارفهم دون الاعتماد علي اولائهم ، في حين نجد نسبة قليلة ليسن متحمسات للعمل الذي يقمن به ربما راجع ذلك الي

- الاجر المتحصل عليه غير كافي
- وجود ضغوط داخل العمل
- العمل الذي تقوم به مفروض عليها وليست لها رغبة في ذلك
- نفس الروتين المتداول في العمل دون اعتماد التغير في العمل

الجدول رقم 06 يوضح توزيع المبحوثين حسب دافعتيهم للعمل

دافع الخروج للعمل	التكرارات	النسبة
مادي	25	83.3%
فقط من اجل الخروج	05	16.6%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول يتضح لنا ان جل المبحوثين دافعهم الأساسي للعمل هو من اجل المادة بنسبة 83.3% في حين نجد 16.6% دافعهم للخروج هو فقط من اجل الخروج نستنتج ان الحاجة للمادة هي التي تدفع النساء للعمل في منطقتنا، في حين توجد نسبة معينة دافعهم الخروج للعمل هو من اجل الخروج وتغير الروتين الدائم رغما اكتفائهم الذاتي، في حين أن النسبة الكبيرة هدفهم هو اكتساب لقمة العيش دون اللجوء الي الغير وهذا حسب ثقافة وعادات المنطقة ان المرأة لا تخرج للعمل آلا لضرورة وعدم وجود الرجل المكلف بالأسرة.

الجدول رقم 07 يوضح طريقة توظيف المبحوثين

طريقة توظيف	التكرارات	النسبة
مسابقة	22	73,3 %
توظيف مباشر	05	16,6 %
اخرى حدد	03	16,6 %
المجموع	30	100 %

من خلال الجدول يتضح لنا ان 73,3% من المبحوثين كان توظيفهم عن طريق المسابقة في حين نجد 16,6% منهم كان توظيفهم بشكل مباشر كما نلاحظ ان 10 % من المبحوثين توظيفهم بشكل آخر، هذا يعني ان هناك نوع من الشفافية في عملية التوظيف كما يمكن القول ان التوظيف يعتمد علي الشهادة والمستوي التعليم ي، إضافة إلى ذلك إعطاء

الفرص لكل من الرجل والمرأة والعدل في طريقة التوظيف رغما وجود نوع من التحيز إلي الفئة النسوية، كما أن هناك نسبة معينة كان توظيفهم بشكل مباشر وهذا يعني أنهم علي علاقة بالمدرء المؤسسات، أو ربما حاجة المؤسسة الي عملهن ، كما يمكن أن يكون الموظفين يستوفينا شروط المنصب المطلوب .

الجدول رقم 08 يوضح هل هناك عوائق تحول بينك وبين عملك

وجود عوائق في العمل	التكرار	النسبة
نعم	09	30%
لا	21	70%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول نلاحظ ان 70% من المبحوثين لا يجدون عوائق في أداء عملهن كما نجد 30% منهن يجدن عوائق في اداء العمل

نستنتج ان هناك إرضاء للعاملات في مكان العمل او ان جل العاملات ليس لهن ارتباطات خارج العمل ويمكن القول ان جل العاملات اللواتي لا يجدن عوائق في العمل بسبب

- إنهن غير متزوجات وبالتالي ليس لهن مسؤوليات العائلة

- إنهن يشغلن مناصب علي حسب اختيارهن ولا يتلقين مشاكل في العمل

اما بالنسبة اللواتي يجدن عوائق في العمل فربما يكون نتيجة

- بعد المسافة بين مكان العمل والبيت

- ربما يكون الزواج وتربية الابناء وصعوبة توفيق بين عمل البيت وعمل خارجه

- كما يمكن ان تكون هناك عوائق داخل المؤسسة مثل الازعاج من طرف العمال او

المدير.

الجدول رقم 09 يوضح نظرة المبحوثين للعمل

هل تترين في العمل	التكرارات	النسبة
عبادة	15	50 %
شرف وكرامة	14	46,6 %
مخالفة	01	3,3 %
المجموع	30	100 %

من خلال الجدول يتضح لنا ان 50% من المبحوثين يرون ان العمل عبادة كما نجد 46,6% من المبحوثين يرون ان العمل شرف وكرامة، في حين 3,3% منهم يرون في عمل المرأة مخالفة ، هذا يعني ان اغلب العاملات يخرجن للعمل من اجل القضاء على الفراغ الذي يعيشونه اضافة إلى ذلك صيانة كرامتهم وإيجاد مايلبي حاجتهم دون اللجوء الي الفساد ، هذا بالنسبة للعاملات اللواتي يرون في العمل عبادة ، أما اللواتي يرون فالعمل شرف وكرامة يمكن القول أنهن يفضلن العمل علي الاعتماد علي اولائهم في الإنفاق عليهم او عدم الاعتماد علي غيرهم في الإنفاق حيث يرون أن طلبهم لمستحقاتهم من اولائهم نوع من المذلة فهو ينقص من كرامة المرء كما انهم يفضلون العمل لصيانة كرامتهم دون اللجوء إلى أشياء أخرى مثل النصب والاحتيال وربما اللجوء إلى أعمال الفساد

الجدول رقم 10: يوضح هل وجدت في الدين ما يحفزك للعمل

هل وجدت في الدين ما يحفزك للعمل	التكرارات	النسبة
نعم	24	80 %
لا	06	20 %
المجموع	30	100 %

من خلال الجدول نلاحظ ان اغل المبحوثين يؤكدون انه موجودو فالدين ما يحفزهم علي العمل وذلك بنسبة 80 % في حين نجد 20 % منهم لم يجدو في الدين ما يحفزوهم علي العمل

نستنتج من خلال ذلك أن من بين قوانين الضبط الذي تعطي الحق للمرأة في العمل هو الدين، كما أن الدين إعطاء مكانة للمرأة وحقوق وعظاها حق العمل بشرط أن متحفظ ، ووجود نصوص شرعية تحث المرأة علي العمل ، أما النساء اللواتي لم يجدين في الدين ما يحفزهم علي العمل يدل علي

- جهلهم بتعاليم الدين الإسلامي عن العمل
- بعدهم وعدم إعطاء أهمية بالغة لدين وعدم البحث فيه

الجدول رقم 11: يوضح طبيعة مكان العمل

مكان العمل مختلط	التكرارات	النسبة
نعم	21	70%
لا	09	30%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن 70% من المبحوثين يؤكدون أن مكان العمل مختلط في حين نجد 30% منهم يعملون في مكان غير مختلط

- نستنتج أن الاختلاط ليس سببا كافيا في امتناع المرأة عن العمل
- أن جل المؤسسات في وقتنا الراهن يوجد فيها الاختلاط
- الحاجة الماسة للمرأة داخل العمل هي التي يسمح بالاختلاط
- أما بالنسبة للواتي يقولون أن مكان العمل غير مختلط فهذا يدل علي :
- اختلاف نظرة الاختلاط في نظر النساء
- مكان العمل لا يستدعي وجود الرجال
- وجود تفرقة بين الرجال والنساء داخل المؤسسة

الجدول رقم 12: يوضح هل هناك قوانين وظيفية تحمي المرأة في العمل

هل هناك قوانين وظيفية تحمي المرأة في العمل	التكرارات	النسبة
نعم	11	36.6%
لا	19	63.3%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن 36.6% من المبحوثين يؤكدون وجود قوانين وظيفية تحمي المرأة في العمل في حين نجد 63.3% يؤكدون عدم وجود قوانين وظيفية تحمي المرأة في العمل.

نستنتج من خلال ذلك ان أغلبية العاملات يؤكدن وجود قوانين تحمي المرأة العاملة هذا راجع إلي :

- تمتع العاملات حقوقهن داخل المؤسسة
- العاملات علي ذراية بهذه القوانين
- اما الفئة التي تنفي وجود قوانين تحمي المرأة فهي فئة قليلة تقدر 36.6% هذا يدل علي أن
- المؤسسة لا تعطي حقوق الموظفين وخاصة النساء
- عدم احترام العاملات داخل العمل هذا يوضح للعاملات عدم وجود قوانين تحميها
- تهيمش المرأة العاملة وعدم الاهتمام بها داخل العمل

الجدول رقم 13 : يحدد هل هناك وجود قوانين وظيفية تحدد مجالات عمل المرأة

هل هناك وجود قوانين وظيفية تحدد مجالات عمل المرأة	التكرارات	النسبة
نعم	04	13.3%
لا	26	86.6%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول يتضح لنا ان 13.3% من المبحوثين يؤكدون وجود قوانين تحدد مجالات عمل المرأة في حين 86.6% يصرحون بعدم وجود قوانين تحدد مجالات عمل المرأة نستنتج من ذلك ان فئة قليلة من النساء تؤكد عدم وجود قوانين تحدد مجالات عمل المرأة وهذا يدل علي :

- توجد المرأة في شتى مجالات الحياة في وقتنا الراهن

- غياب حقا لهذه القوانين

اما بالنسبة للفئة التي تؤكد وجود قوانين تحدد مجالات عمل المرأة فهي فئة كبيرة وهذا راجع الي عدم تحديد مجالات عمل المرأة ، او تهميش الدولة لهذه القوانين ، إضافة إلي حاجة المجتمع للمرأة العاملة في شتى المجالات .

الجدول رقم 14: يوضح الجانب القانوني لعمل المرأة

وجود قوانين تحفز المرأة للعمل	التكرارات	النسبة
نعم	11	36,6 %
لا	19	63,3 %
المجموع	30	100 %

من خلال الجدول يتضح لنا ان 36,6 % من المبحوثين يؤكدون ان هناك قوانين تحفز المرأة علي العمل في حين نجد 63,3 % منهم يعارضون وجود قوانين تحفز عمل المرأة ، هذا يدل علي عدم تطبيق القوانين داخل المؤسسات ، او يمكن القول ان المرأة تراء اجحاف

فى حقها وعدم اعطائها حقوقها ،كما يمكن القول أن ثقافة المجتمع وعاداتها تحرم المرأة من هذه القوانين ، وربما المؤسسة ي حددتها لا تطبق هذه القوانين ، أما بالنسبة للواتي يؤكدن وجود قوانين تحفزهم هذا نتيجة ،

- الوعي الجيد لهذه الفئة ووعلمها بهذه القوانين

- تمتع العاملات بتطبيق هذه القوانين داخل المؤسسة

الجدول رقم 15 : يوضح هل هناك قوانين تعطي الاولوية للمرأة

هل هناك قوانين تعطي الاولوية للمرأة	التكرارات	النسبة
نعم	04	%23.3
لا	26	%86.6
المجموع	30	%100

من خلال الجدول يتضح لنا ان أغلبية المبحوثين يؤكدون عدم وجود قوانين تمنح للمرأة الأولوية في العمل وذلك بنسبة 86.3% في حين نجد 23.3 % يرون ان هناك قوانين تعطي الأولوية للمرأة في العمل

نستنتج من ذلك ان الضبط الاجتماعي لم يحدد قوانين عمل المرأة وإعطائها أولوية عن الرجال في بعض المجالات ، في حين أغلبية المبحوثين يؤكدون ذلك وهذا ربما يدل علي

- تهميش المنظومة لهذه القوانين وعدم تطبيقها

- عدم وجود حقا لهذه القوانين

- عدم اقتناع العاملات بهذه القوانين

اما النسبة للواتي يؤكدن وجود قوانين تعطي الاولوية لهن فهم بنسبة قليلة 23.3%

وهذا يدل علي

- ان العاملات علي دراية بهذه القوانين
- أن المؤسسة التي يشتغلن فيها تعطي الأولوية لنساء .

خامساً: تفريغ بيانات المحور الثالث

عمل المرأة وعلاقته بقوانين الضبط الاجتماعي الغير الرسمية

الجدول رقم 16: يوضح نظرة المجتمع للمرأة العاملة

النسبة	التكرارات	كيف ينظر للمرأة العاملة في منطقتكم
96.6%	29	باحترام
3.33%	01	باحـتقار
100%	30	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن جل المبحوثين يصرحون بأن نظرة المجتمع للمرأة العاملة باحترام وذلك بنسبة 96.6% في حين نجد 3.33% منهم يؤكدون أن نظرة المجتمع إلي المرأة العاملة باحتقار ،

نستنتج من ذلك أن المجتمع يحفز المرأة علي العمل كما انه حاجة اليها في بعض المجالات وخاصة في مجال الطب والتعليم وغيرها كما أن المرأة تساعد في رفع مستوي الاقتصاد والتنمية ، في حين نجد أن الفئة التي تؤكد أن المجتمع يحتقر عمل المرأة فئة قليلة جيداً وهذا نتيجة

- أن المرأة تعمل عمل منافي لشريعة الاسلامية
- أن المرأة تعمل خارج البيت وغير مهتمة بعمل البيت فهذا يحقر عمل المرأة

الجدول رقم 17: يوضح هل المرأة في منطقتكم لها نفس حق الرجل في العمل

هل المرأة في منطقتكم لها نفس حق الرجل في العمل	التكرارات	النسبة
نعم	25	83.33%
لا	05	16.66%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول يتضح لنا ان 83.3% من المبحوثين يؤكدون أن المرأة لها نفس حق الرجل في العمل كما أن 16.6% يؤكدون أن المرأة ليس لها نفس حق الرجل في العمل ، نستنتج من ذلك أن هناك نوع من المساواة بين الرجل والمرأة في منحهم فرص العمل ، إضافة إلى ذلك نستنتج :

- اعتماد المجتمع علي التوظيف بالمسابقة يعطي الفرصة لكل من الجنسين
 - احتياج الضروري للنساء داخل المؤسسات وخاصة في بعض المجالات
 - مشاركتها في تكاليف الحياة ودورها الهام في رفع اقتصاد المجتمع
- اما بالنسبة للواتي يصرحون بأن المرأة ليس لها حق الرجل في العمل فهم فئة قليلة وربما راجع ذلك الي :
- تعرضها لعوائق في حصولها علي العمل
 - عدم توافق مستوها الدراسي حسب نوع العمل الذي تؤد ان تشتغله

الجدول رقم 18: يوضح رغبة المرأة في اختيار نوع العمل

هل يفرض عليك نوع العمل	التكرارات	النسبة
نعم	09	30%
لا	21	70%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول يتضح لنا ان 30% من المبحوثين يفرض عليهم نوع العمل في حين نلاحظ 70% منهم هم مخيرون في اختيار نوع العمل الذي تقوم به ، يعني ان جل العاملات لهن الحرية في اختيار العمل الذي تقوم به دليل علي ان المجتمع لا يحتقر عمل المرأة في حين يمكن القول النساء المتزوجات هن اللواتي يفرض عليهن طبيعة العمل وذلك من طرف الزوج ، كما أن فالوقت الراهن هناك عامل اخر يحدد عمل المرأة وهو الشهادة ، اضافة الي ذلك نجد ان قوانين الضبط تفرض علي العمل نوع العمل دون شعورها بذلك طنا منها انها حرة في اختيارها للعمل بحيث ان النساء من تلقائها تختار العمل الذي تجد فيه صديقتها ، وكذلك العمل الذي لا يحتقره المجتمع ويرضي أسرتها وزوجها ، اما النسبة للواتي يفرض عليهن نوع العمل هذا راجع الي :

- إما ان العاملة متزوجة فالضرورة ان زوجها يفرض عليها نوع العمل بحيث يكون قليل الاختلاط وألا يكون فيه كثرة الاحتكاك مع الرجال
- ان يكون يساعدها علي التوافق بين البيت والعمل خارج البيت

الجدول رقم 19: يوضح هل عمل المرأة بمنطقتكم يؤثر علي مكانتها الاجتماعية

هل عمل المرأة بمنطقتكم يؤثر علي مكانتها الاجتماعية	التكرارات	النسبة
نعم	08	26.6%
لا	22	73.3%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول يتضح لنا ان 26.6% من المبحوثين يؤكدون ان عمل المرأة يؤثر علي مكانتها الاجتماعية في حين 73.3% يؤكدون عكس ذلك ، نستنتج من ذلك المجتمع لا يحتقر المرأة العاملة بل يعطيها مكانة ، كونها تساعد في تربية الابناء وناء أسرة والمساهمة في اقتصاد المجتمع وهذا ما يكدونه من خلال الجدول 73.3%

من الباحثين يصرحون بأن العمل لا يغير من مكانتهم الاجتماعية ، في حين هناك نسبة معين تؤكد عكس ذلك وهذا راجع إلي :

- طبيعة العمل الذي تعمله حيث ان المجتمع يحتقر اللواتي يعمل في أعمال غير متواضعة او أنها لا تناسب النساء.

- خروجها ودخولها للبيت يغير من نظرة المجتمع إليها

- عدم اهتمامها بالجانب البيت وخاصة ان كانت متزوجة

الجدول رقم 20: هل العمل يفرض عليك نوع اللباس

هل العمل يفرض عليك نوع اللباس	التكرارات	النسبة
الأسرة	05	16.6%
المجتمع	25	83.3%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن 83.3% من المبحوثين لا يفرض عليهم العمل نوع اللباس

في حين نجد 16.6 % يفرض عليهم العمل نوع اللباس الذي يرتدنه

نستنتج ان حرية ارتداء اللباس يزيد من تزايد النساء علي العمل عكس المجالات التي تفرض

عليهن نوع اللباس فنجد ان نسبة قليلة من اللواتي يتجهن إلي ذلك ، فعلي سبيل المثال في

منطقتنا نجد أن إقبال النساء علي القطاع العسكري بنسبة قليلة هذا لان النظام يفرض عليهن

لباس معين كما أن ثقافة المجتمع لا تسمح للمرأة عمل في مثل هذا القطاع ،

أما بالنسبة للواتي يقولون أن العمل يفرض عليهن لباس معين فهن اللواتي يعملن في قطاعات

لهن لباس معين مثل الطب أو الأمن كما أن إلباس في منطقتنا موحد سواء فالعمل أو خارجه

لهذا يرون أن لهم الحرية في نوع ألباس فالعادات والدين وثقافة المجتمع هم اللذين يتحكمون

في ذلك .61

الجدول رقم 21: يوضح هل عمل المرأة يفرض عليها وقت محدد لدخول والخروج من البيت

هل عمل المرأة يفرض عليها وقت محدد لدخول والخروج من البيت	التكرارات	النسبة
نعم	17	56.6%
لا	13	43.3%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول نلاحظ ان 56.6% من المبحوثين يقولون ان عمل المرأة يفرض عليها وقت محدد للخروج والدخول إلي البيت في حين 43.3% يؤكدون عكس ذلك نستنتج من ذلك نسبة كبيرة من النساء يفرض عليهن العمل وقت الدخول والخروج إلي البيت وهذا راجع الى

- التوقيت المنظم من طرف المؤسسة هو الذي يحدد دخولها وخروجها
 - انشغالها بأمر خارج المنزل تحدد لها خروجها ودخولها
 - الانضباط ألزام في العمل يجعلها تحترم أوقات العمل
- في حين نجد نسبة معينة منهن لا يفرض عليهن العمل وقت الدخول والخروج هذا
- نتيجة

- اشتغالها في قطاع خاص حيث تكون لها الحرية والخروج والدخول إلى العمل
- ألا مبالاة في العمل بحيث تدخل وتخرج دون مراعاتها لأوقات العمل
- عدم إعطائها أهمية بالغة للعمل الذي تقوم به .

الجدول رقم 22: يوضح اختلاف نظرة المجتمع لعمل المرأة

اختلاف نظرة المجتمع لعمل المرأة	التكرارات	النسبة
نعم	27	90%
لا	03	10%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول ان 90 % من الموظفين يؤكدون ان نظرة المجتمع حول عمل المرأة تختلف من أسرة لأسرة في حين 10% منهم ينفون فكرة اختلاف نظرة المجتمع لعمل المرأة من أسرة لأخرى ، هذا يعني ان المجتمع غير مقتنعون بعمل المرأة حيث هناك من يؤيد المرأة العاملة كما ان هناك من يكره عمل المرأة نتيجة اختلاف الثقافات وعادت المنطقة هي التي تتحكم في ذلك حيث أن اختلاف نظرة المجتمع في عمل المرأة يعود إلي

- ثقافة المجتمع واختلافها من أسرة لأسرة

- اختلاف نظرة المجتمع تختلف من منطقة إلي اخري

في حين نجد نسبة قليلة يؤكدون عدم اختلاف نظرة المجتمع في عمل المرأة وهذا راجع الي

- الثقافة الموحدة لنفس المجتمع

- عدم تعدد مجالات التي يشتغلن بها النساء داخل المجتمع

الجدول رقم 16 جدول مركب يوضح العلاقة بين طبيعة مكان العمل ونوع اللباس الذي ترتديه

مكان العمل مختلط	نعم	لا	المجموع
عمل المرأة يفرض عليها نوع اللباس			
نعم	02 6,6 %	01 3,3 %	03 10 %
لا	23 76,6 %	4 13,3 %	27 90 %
المجموع	25 83,3 %	5 16,6 %	30 100 %

من خلال يتضح ان 83,3% من المبحوثين يؤكدون ان مكان العمل مختلط في حين

16,6% من يصرحون بان مكان غير مختلط

كما نلاحظ ان 76,6 من المبحوثين اللذين يؤكدون ان مكان العمل مختلط يقولون ان

عمل المرأة لا يفرض عليها نوع اللباس في حين نجد 6,6% من المبحوثين الذين يصرحون

بان مكان العمل مختلط يقولون ان العمل يفرض علي المرأة نوع اللباس

كما نلاحظ 13,3% من المبحوثين اللذين يصرحون بان مكان العمل غير مختلط

يقولون ان العمل لا يفرض نوع اللباس علي المرأة في حين نجد 3,3% من المبحوثين اللذين

يصرحون بان مكان العمل غير مختلط يرون أن العمل يفرض نوع ألباس علي المرأة العاملة

يمكن ان نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن اغلب العاملات يؤكدن أن هناك

اختلاط بين الرجال والنساء داخل العمل في حين هذا الاختلاط لا يفرض عليهم نوع اللباس

داخل المؤسسة وهذا نتيجة

* الحرية الشخصية للعامل فيما يمكنه ارتدائه

* طبيعة المجتمع وثقافته التي تجعل توحيد في نوع لباس المنطقة

* توفق العمال مع نوع المؤسسة ونوع العمل

الجدول رقم 17 يوضح العلاقة بين طريقة التوظيف والمساواة بين الرجل والمرأة في العمل

طريقة التوظيف	مساواة		توظيف مباشر		أخرى		المجموع	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
المساواة بين الرجل والمرأة فالعامل								
نعم	83,3 %	25	6,6 %	02	16,6 %	05	60 %	18
لا	16,6 %	05	3,3 %	01	00	00	13,3 %	04
المجموع	100 %	30	10 %	03	16,6 %	05	73,3 %	22

من خلال الجدول يتضح لنا ان اغلبية المبحوثين كان توظيفهم عن طريق المسابقة

بنسبة 73,3% كما انا 16,6% منهم كان توظيفه بشكل مباشر في حين نجد 10% كان توظيفهم بشكل اخر

حيث نلاحظ ان 60% من المبحوثين اللذين كان توظيفهم عن طريق المسابقة يرون

ان هناك مساواة بين بين الرجل والمرأة في حين 13,3% من اللذين كان توظيفهم بمسابقة لا

يرون هناك مساواة بين الرجل والمرأة , كما ان 16,6% من المبحوثين اللذين كان توظيفهم

بشكل مباشر يؤكدون ان هناك مساواة بينهم وبين الرجال في العمل اما بالنسبة للمبحوثين

اللذين كان توظيفهم بشكل اخر واللذين يمثلون 6,6% يرون ان هناك مساواة بينهم وبين

الرجال في حين 3,3% منهم لا يرون ان هناك مساواة

من خلال القراءة الحصائية للجدول اعلاه نستنتج ان التوظيف عن طريق المسابقة

يعطي الشفافية ويعطي المساواة بين كل من الرجل والمرأة في الحصول علي العمل هذا

ماكدته الاحصائيات كما ان المبحوثين اللذين تم توظيفهم بشكل مباشر كلهم يؤكدون ان

هناك مساواة بين الرجل والمرأة ومن هذا نستنتج ان

• دخول المرأة للعمل يجب ان يكون عن طريق المسابقة

• التوظيف عن طريق المسابقة يعطى الشفافية والحق لكل امرأة

الجدول رقم 18 : يوضح العلاقة بين نظرة المرأة للعمل اختيارها للعمل

هل تترين في العمل هل يفرض عليك نوع العمل	عبادة	شرف وكرامة	مخالفة	المجموع
نعم	1 3.3%	1 3.3%	1 3.3%	3 9.9%
لا	14 46.6%	13 43.3%	00	27 90%
المجموع	15 50%	14 46.6%	1 3.3%	30 100%

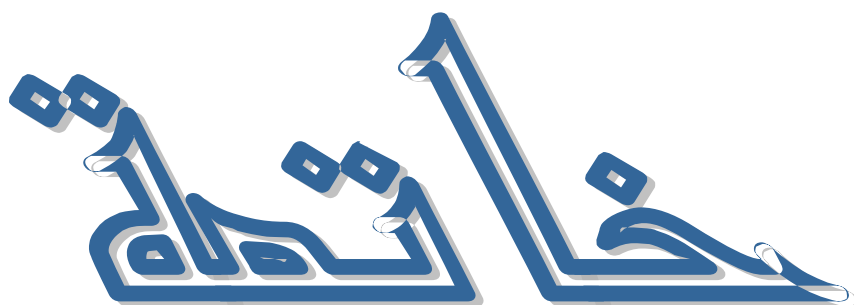
من خلال الجدول يتضح لنا ان نصف المبحوثين يرون في العمل عبادة أي 50% في حين نجد 46.6% منهم يرون في عمل شرف وكرامة و 3.3% من المبحوثين يرون ان في العمل مخالفة.

في حين نلاحظ ان 3.3% من المبحوثين اللذين يفرض عليهم نوع العمل يقولون انه عبادة كما ان 46.6% من اللذين لا يفرض عليهم نوع العمل يقولون انه عبادة ، و 43.3% من اللذين لا يفرض عليهن العمل يقولون انه شرف وكرامة بينما 3.3% من اللذين يفرض عليهن نوع العمل يؤكدون انه شرف وكرامة كما ان 3.3% من اللذين يفرض عليهن نوع العمل يقولون انه مخالفة ،

نستنتج من ذلك ان جل المبحوثين مخيرون في اختيار عملهن واختلاف نظرة كل منهن الي نظرة العمل .

سادساً : مناقشة نتائج الفرضيات

من خلال الجداول والمخصصة للجابات علي نتائج الفرضيات يتضح لنا قونين الضبط الاجتماعي له تاثير بليغ علي عمل المرأة وهذا من خلال النتائج الدراسة والموضحة في الجداول ، حيث يتضح في الجدول رقم 16 أن خروج العمل يختلف من منطقة الي أخرى باختلاف العادات والتقاليد وكذا المستوي التعليمي للأسرة ، فمن خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم 06 ان 73.3% من المبحوثين كان توظيفهم عن طريق المسابقة هذا يدل علي ان النساء اللواتي يعملن اللواتي لهن مستوى من الثقافة ،اطافة الي عدم وجود قوانين ضبط مباشرة تعطي الحق للمرأة في العمل كما هو موضح في الجدول رقم 12 حيث هناك 86.3% من العاملات يؤكدون عدم وجود قونين تعطي الاولوية للمرأة في العمل ، هذا يعني ان المجتمع والأسرة هي التي تفرض علي المرأة اختيار نوع العمل فاعلم النساء يعملن في قطاع التعليم او في مجال الادارة ، رغما ان لها حرية في اختيار نوع العمل بنسبة معينة وخاصة العازبات لا انها مقيدة بضوابط كالأعراف والعادات والتقاليد المنطقة والجانب الديني ، في اختيار نوع العمل رغم نظرتها انها حرة في اختيارها للعمل



خاتمة

من خلال درستنا هذه توصلنا الي جملة من النتائج عن عمل المرأة وعلاقته
قوانين الضبط الاجتماعي ، ومن بين هذه النتائج

- اختلاف نظرة عمل المرأة من أسرة الى اخرى ختلاف عاداتهم وتقاليدهم وختلاف
مستواهم التعليمي
- رغم حرية المرأة في اختيار نوع العمل وحريتها في نوع اللباس الذي ترتديه داخل
العمل لا ان هناك ضوابط تقيدها وهذا راجع الى الوازع الدني لكل منطقة
- الدافع الاساسي لخروج المرأة للعمل هو الجانب المادي
- تختار المرأة غالبا العمل في قطاع التعليمي او الجانب الاداري او الطب
- فرغما اشتغال المرأة في عدة مجالات لا اننا نجدها بنسب قليلة مقارنة المجالات
التربية او التعليم ، كم تختلف نظرة المجتمع الي عمل المرأة من منطقة الي اخرى
وهذا بختلاف قوانين الضبط الاجتماعي .

قائمة المصادر والمراجع

- 1 - احسان محمد حسن ، علم الاجتماع العائلة ، دار وائل النشر والتوزيع ، ط2 ، عمان ، 2009
- 2 - ارفنج زالتن ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، ترجمة محمود عودة ، ابراهيم عثمان ، دراسة نقدية ، دار المعرفة الجامعية ، الكويت ، 1998
- 3 - أمال عبد الحميد واخرون ، علم الاجتماع القانوني والضبط الاجتماعي ، دار المسيرة لنشر والتوزيع والطباعة ، ط1 ، عمان ، 2010
- 4 - تابليت نورالدين ، المرأة بين عمل البيت والتنشئة الاجتماعية للابناء ، دراسة ميدانية لحالات من النساء العاملات في قطاع الادارة والتعليم والصحة ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ، 2009
- 5 - جيلي فيريول ، معجم مصطلحات علم الاجتماع ، ترجمة وتقديم : انسام محمد الأسعد ، دار ومكتبة الهلال ، بيروت ، 2011
- 6 - صقر ابن محمد المقيد ، الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية ، الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، 2008
- 7 - صلاح الدين شروخ ، علم الاجتماع التريوي ، دار الهلوم لنشر والتوزيع ، بدون ط
- 8 - عباس محمود عوض ورشاد صالح دمنهوري : علم النفس الاجتماعي نظريات وتطبيقاتها ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، ب . ط ، 2003
- 9 - عوفي مصطفى ، خروج المرأة للعمل وأثره علي التماسك الأسري ، جامعة قسنطينة ، العدد 19 ، 2003
- 10 - فتيحة حقيقي ، موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة ، مجلة الوحدة ، دون عدد ، 1985 ، تصدر عن المجلس القومي لثقافة العربية ، باريس ، فرنسا

- 11 - كامليا عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار الثقافة العربية ، ط 1 ، القاهرة ، 1972
- 12 - ماهر ابو المعاطي علي : السياسة الاجتماعية : اسس نظرية ونماذج عالمية وعربية ومحلية ، القاهرة ، مكتة زهراء الشروق ، 2004
- 13 - محمد سمير حسا نين ، التربية الاسرية ، مكتبة الاشوال ، ط 1 ، مصر ، 1994
- 14 - محمد عقله ، نظام الاسرة في الاسلام ، ط 2 ، 2000
- 15 - مصطفى الخشاب ، دراسات في الأتجامع العائلي ، دار النهضة العربية لطباعة والنشر ، بيروت ، 1985
- 16 - نور الفضيلة بنت عبد الرحمان ، عمل المرأة بين الفقه الاسلامي والقانون الماليزي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، 2003
- 17 - هادي رضا مختار ، عمل المرأة واثرها علي الاستقرار الاسري ، دراسة ميدانية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد 25 ، العدد 2 ، الكويت ، صيف 1998
- 18 _ أحمد الخشاب ، الضيط الاجتماعي أسسه النظريات وتطبيقاته العلمية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، ط 2 ، 1986
- 19 _ الصادق عثمان ، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الادوار ، رسالة ماجستير منشورة ، علم الاجتماع التنظيم ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة خيضر ، بسكرة ، 2014
- 20 _ حسين عبد الحميد ، التنظيم الاجتماعي و المعايير الاجتماعية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، ب . ط . 2014

- 21 _ مصطفى بوتفنوش ، العائلة الجزائرية (التطور والخصائص الحديثة) ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984
- 22 _ مصلح الصالح ، الضبط الاجتماعي ، عمان ، الورقة لنشر والتوزيع ، 2004
- 23 - كيال بسمة ، تطور المرأة عبر التاريخ ، مطبعة عز الدين لطباعة والنشر، لبنان، 1981
- 24- نيل عبد الهادي ، علم الاجتماع التربوية ، دار اليازوري العلمية ، الاردن ، 2007
- 25_ عبد المجيد لبصير ، موسوعة علم الاجتماع ” مفاهيم في السياسة والاقتصاد والثقافة العامة “ ، دار الهدى، الجزائر ، 2010
- 26_ محمود قرزيز ، عمل المرأة والاسرة في المجتمع الجزائري ، رسالة ماجستير، جامعة باتنة، القاهرة، 2002

الملخص:

عمل المرأة و علاقته بقوانين الضبط الاجتماعي، بحيث خروج المرأة إلى ميدان العمل أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم تستدعي الاهتمام بالدراسة و البحث ، فتطرقنا إليه من خلال التساؤل التالي :

ما هي العلاقة بين عمل المرأة و قوانين الضبط الاجتماعي الرسمية و غير الرسمية ؟

والفرضية كانت كالتالي : عمل المرأة له علاقة بقوانين الضبط الاجتماعي الرسمية و غير رسمية ، بحيث استخدمنا المنهج الوصفي لتحقيق الفرضية ، مع استخدام الاستبيان كأداة بحث مكون من (32) سؤال على عينة مكونة من 45 امرأة من النساء العاملات بجامعة احمد درارية ادرار حيث توصلنا إلى بعض النتائج و منها : قوانين الضبط الاجتماعي له تأثير بليغ على عمل المرأة ، و ان خرج المرأة للعمل يختلف من منطقة لأخرى حسب العادات و التقاليد

الكلمات المفتاحية : عمل المرأة ، قوانين ، الضبط الاجتماعي.

Résumé:

Le travail des femmes et sa relation avec les lois du contrôle social, de sorte que la sortie de la femme dans le monde du travail est devenue un phénomène répandu dans le monde entier nécessite une attention particulière de la part des études et recherches, nous l'avons abordé à travers la question suivante:

Quelle est la relation entre le travail des femmes et les lois de contrôle social formelles et informelles?

L'hypothèse était la suivante: le travail des femmes concerne les lois de contrôle social formelles et informelles: nous avons utilisé l'approche descriptive pour réaliser l'hypothèse, en utilisant le questionnaire comme outil de recherche composé de (32) questions sur un échantillon de 45 femmes travaillant à l'université Ahmad Draria Adrar Parmi les résultats obtenus, citons notamment: Les lois du contrôle social ont un effet éloquent sur le travail des femmes et le fait que le départ des femmes au travail varie d'une région à l'autre en fonction des coutumes et des traditions

Mots-clés: travail des femmes, lois, contrôle social