وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد دراية أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

المعوقات السوسيو مهنية للمرأة العاملة و انعكاسها على التنمية

دراسة ميدانية بغرفة الصناعة التقليدية و الحرف أدرار

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: التنظيم والعمل

إعداد الطلبة:

- بن التومي زهرة
- طاتي أمينة

إشراف الأستاذ:

بوهناف عبد الكريم

لجنة المناقشة

الاسم اللقب	الصفة	الجامعة
أ/ بوهناف عبد الكريم	الممتحن الاول	جامعة أدرار
د/مسعد فتح الله	الممتحن الثاني	جامعة ادرار
د/باشيخ أسماء	مناقشا	جامعة ادرار

السنة الجامعية 2019-2020 م

بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

اهدي عملي هذا المتواضع إلى من أحمل اسمه بكل افتخار ومن حصد الأشواك عن دربي ليمهد طريق العلم لي والدي العزيز والى من أرضعتني الحب والحنان وبلسم الشفاء والدتي الحبيبة والى القلوب الرقيقة والنفوس البريئة التي تقاسمت معهن الأفراح والأحزان أخواتي زينب وزهرة و زوليخة و تبيلل ومريم وحليمة إلى من كلت أنامله ليمهد لي طريق العلم إلى من نزع الاشواك من طريقي ليزرع لي وردة أخي الوحيد العيد والى الصغار أولاد أخواتي

إلى زوج أختي بن شوا أمبارك الذي لطالما اعتبرته أبي الثاني والسراج الذي لا ينطفئ أبدا والذي بذل جهد السنين من اجل أن اعتلي سلالم النجاح والذي سندني منذ بداية مشواري الدراسي فرج الله عنه وأعاده لنا سالما

إلى جداي رحمهما الله وجداتي أطال الله في عمرهما إلى خالتي وأخوالي والى عمي وعماتي والى جيراني والى ينابيع الصداقة الصافية أم الخير وزينب وجميلة وشيماء وخديجة وفاطمة رقاني وفاطمة لنصاري ومومة وجميع صديقاتي والى جميع كل معارفي حتى في العالم الافتراضي

أمينة

الإهداء

اهدي ثمرة هذا العمل أولا إلى الله سبحانه وتعالى الذي انعم علينا بنعمة العلم وكرمنا بها والذي نسأله أن يجعله نبراس لكل طالب علم

إلى الوالدين الكريمين أمي الحنونة وأبي الغالي بارك الله في عمرهما إلى من كان له الفضل في مساعدتي في الوصول إلى هذه المرحلة الحاسمة خالي وإخواني وأخواتي كلا باسمه إلى كل الأهل والأقارب إلى من قاسمتني تعب هذا العمل زميلتي طاتي أمينة

إلى كل الأصدقاء والأحباب ومن كانوا برفقتي ومصاحبتي أثناء دراستي في الجامعة

زهرة

الشكر والعرفان

أولا وقبل كل شي نشكر الله ونحمده الذي بفضله تتم الصالحات والذي وفقنا للانجاز هذا العمل المتواضع

كما نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف بوهناف عبد الكريم على توجيهاته وإرشاداته وصبره معانا طوال فترة عملنا كما نتقدم بالشكر لجميع أساتذة قسم علم الاجتماع كل باسمه وأتقدم أيضا بالشكر الجزيل لكل من زميلتي قدوري الزهرة وزميلي مخطاري محمد اللذان قاما بمساعدتنا في انجاز هذه المذكرة.

الفهارس

فهرس المحتويات:

فهرس المحتويات: .....

فهرس الجداول: .....

قائمة الملاحق .....

مقدمة : .....أ

الفصل الاول : الاطار المنهجي للدراسة

تمهيد: 5

أولا:الإشكالية 5

ثانيا:الفرضيات: 6

ثالثا:أسباب اختيار الموضوع 6

رابع:أهداف الدراسة: 7

خامسا:أهمية الدراسة 7

سادسا:الدراسات السابقة 7

سابعا:تقييم الدراسات السابقة.....14

ثامنا:مفاهيم الدراسة : 14

تاسعا:نموذج الدراسة: 17

عاشرا:صعوبات الدراسة: 18

الحادي عشر : مجالات الدراسة.....18

الثاني عشر: منهج الدراسة 20

الثالث عشر: أدوات جمع البيانات: 20

الرابع عشر: العينة وكيفية اختيارها: 22

خلاصة الفصل :..... 23

الفصل الثاني : عمل المرآة

تمهيد :..... 26

أولا : لمحة تاريخية لعمل المرأة: 26

1- عمل المرأة:..... 27

2- دوافع خروج المرأة للعمل: 28

3- تطور عمل المرأة في المجتمعات الغربية 30

4- تطور عمل المرأة في بعض المجتمعات العربية..... 32

5- تغيير وضع المرأة في العصر الحديث 33

6- موقف الإسلام من عمل المرآة..... 35

7- عمل المرأة في الفكر والمواثيق والتشريعات 36

8- رأي العلماء والمفكرين المسلمين حول عمل المرأة..... 37

9- عمل المرأة في الفكر والمواثيق والتشريعات 38

ثانيا انعكاسات ونظريات خروج المرأة للعمل..... 40

1-انعكاسات خروج المرأة للعمل على زوجها :..... 40

2-انعكاسات خروج المرأة للعمل على أطفالها:..... 40

3-انعكاسات خروج المرأة للعمل على أقاربها:..... 41

4-انعكاسات خروج المرأة للعمل على الجيران :..... 41

5-انعكاسات عملها على زملائها في العمل:..... 41

6- نظرية المساواة بين الجنسين 41

7-النظرية الوظيفية..... 42

خلاصة الفصل :..... 43

الفصل الثالث: التنمية

تمهيد:..... 45

أولا :مفهوم التنمية 46

1-تعريف التنمية..... 46

2-العوامل المساعدة على التنمية : 46

ثانيا: أنواع التنمية ومستويات 47

1-أنواع التنمية 47

2-مستويات التنمية ومجالاتها: 49

3-إستراتيجيةالتنمية:تقوم التنمية على عدة اتجاهات منها:..... 49

خلاصة : 51

الفصل الرابع الجانب الميداني

تمهيد:..... 53

1-تحليل و تفسير نتائج الدراسة..... 54

2-نتائج الفرضيات..... 70

3-الاستنتاج العام. 71

4-التوصيات..... 72

خاتمة 73

قائمةالمراجع: 75

الملاحق..... 72

فهرس الجداول:

الرقم	العناوين	الصفحة
1	يوضح سن المبحوثين	56
2	يوضح الحالة العائلية للمبحوثات	56
3	يوضح المستوى التعليمي للمبحوثات	57
4	يوضح عدد سنوات الخدمة	57
5	يوضح طبيعة العمل	58
6	يوضح نوع السكن	58
7	يوضح نظرة البيئة الخارجية التي تعيش فيها المرأة العاملة لطبيعة عملها	59
8	يوضح إذا كان عملها يسبب مشكلات مع زوجها	59
9	يوضح إذا كان هناك تحفيز أفراد عائلة للمبحوثات	60
10	يوضح مساعدة المرأة في حل المشاكل التي تتعرض لها	60
11	يوضح توزيع العينة حسب المساعدة لحل المشاكل التي يعترضن لها المبحوثات	60
12	يوضحشعور المرأة بالتقصير اتجاه الواجبات المنزلية	61
13	يوضح توزيع العينة حسب مساعدة الأبناء في حل وظائفهم الدراسية	61
14	يوضح توزيع أفراد العينة التي تنوب عن المرأة في أداء أشغال البيت إثناء الغياب.	62
15	يوضح توزيع العينة حسب ترك الأبناء ترك الأبناء أثناء	62

	الغياب عن المنزل.	
16	يوضح علاقة المبحوثات مع الجيران	62
17	يوضحإذا كان العمل يحد من زيارتها المنظمة لأسرتها	63
18	يوضح قيام المرأة بتقديم الهدايا في مختلف المناسبات	63
19	يوضح تقديم الهدايا للمهنة التي تقوم بها المرأة	64
20	يوضح كيفية مواجهة المشاكل التي تواجهها أثناء عملها.	64
21	يوضح مساهمة المرأة في المؤسسة	65
22	يوضح القيام بانجاز المهام الموكلة لديها	65
23	يوضح صعوبة في أنجاز العمل داخل المؤسسة	65
24	يضح مغادرة العمل دون سابق إنذار	66
25	يوضح مساعدة الزملاء في انجاز العمل	66
26	يوضح علاقة العمل مع الزملاء خارج المؤسسة	67
27	يوضح عبارات الشكر والثناء من طرف المسؤول والإدارة.	67
28	يوضح وجود برامج إبداعية وابتكاريه داخل المؤسسة التي تعمل بها.	67

قائمة الملاحق

رقم الملحق	العنوان
1	الاستمارة
2	المقابلة
3	الهيكل

مقدمة

مقدمة :

أصبح خروج عمل المرأة للعمل ظاهرة منتشرة كثيرا في العالم بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة، و ذلك بفضل التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية التي طرأت على العالم ومست فيه العديد من الأنظمة المجتمعية وكذا العديد من أنساقه الاجتماعية والتي تصدرت الأسرة طليعتها حيث أحدث تغيرا في أدوارها وأصبح خروج المرأة للعمل مطلبا ضروريا لتلبية احتياجاتها وتحقيق ذاتها وفرض وجودها في جميع مجالات الحياة، ولقد احتوت دراستنا على خمسة فصول وهي كالآتي:

الفصل الأول يمثل الإطار المنهجي للدراسة والذي أستهل بتمهيد وبتحديد الإشكالية وأسبابنا لاختيار الموضوع وأهدافه وأهميته بالإضافة إلى مفاهيمه والدراسات السابقة وتقيمها ونموذجا للدراسة و صعوباتها وفي الأخير خاتمة للفصل

وفي الفصل الثاني والثالث فيمثل الإطار النظري والفكري للدراسة حيث عنونا الفصل الثاني بعمل المرأة واستهل بتمهيد ، ثم لمحة تاريخية لعمل المرأة، مرورا بتطور عمل المرأة في المجتمعات الغربية والعربية ،وكذا تغيير وضع المرأة العاملة في العصر الحديث ،وموقف الإسلام من عمل المرأة ،وعملها في الفكر والمواثيق والتشريعات ،وصولا بخاتمة الفصل

أما الفصل الثالث فقد عنون بانعكاسات ونظريات عمل المرأة واستهل بتمهيد ثم انعكاسات على الزوج وعلى الأطفال ،وعلى الأقارب، وعلى الجيران ثم النظريات، الوظيفية ونظرية المساواة بين الجنسين ثم خلاصة للفصل .

أما الفصل الرابع فقد كان تحت عنوان التنمية استهل بتمهيد ومفهوم للتنمية وأنواعها ومستوياتها واستراتيجياتها وخلاصة للفصل

أما الفصل فمثل الجانب الميداني للدراسة استهل بتمهيد للفصل ، ثم تحليل وتفسير لنتائج البيانات واستخلاص للنتائج بالإضافة إلى نتائج الفرضيات وقد تم فيه تحليل نتائج الفرضية الأولى والثانية ومناقشة نتائجهما ووصولا بالاستنتاج العام والتوصيات وختاما بخلاصة للدراسة ككل.

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول

- تمهيد
- إشكالية
- فرضيات الدراسة
- أسباب الاختيار الموضوع
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- الدراسات السابقة
- تقييم الدراسات السابقة
- مفاهيم الدراسة
- نموذج الدراسة
- صعوبات الدراسة
- مجالات الدراسة
- منهج الدراسة
- أدوات جمع البيانات
- العينة و طريقة اختيارها
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الإطار المنهجي للدراسة من أهم مقومات البحث العلمي ، كما يعتبر المنطلق الرئيسي للدراسة ، وسيتم في هذا الفصل تسليط الضوء على إشكالية الموضوع، وفرضياته وأسباب اختيار الموضوع، وأهميته وأهدافه ومفاهيمه، ودراسات السابقة وتقييمها، ونموذج لها وصعوبات أيضا لها، إضاقة إلى الإجراءات المنهجية والمتمثلة في مجالات الدراسة، منهج الدراسة، الأدوات المستخدمة في الدراسة، عينة الدراسة وكيفية اختيارها.

أولا:الإشكالية

عرفت المجتمعات العديد من التغيرات والتطورات السريعة خاصة ،منذ أواخر القرن الماضي إلى يومنا هذا ومن بين هذه التطورات خروج المرأة للعمل ، والتي كانت قديما تقتصر وظيفتها على التربية فقط والمكوث في المنزل ، لكن مع تقدم العلم وتطور التكنولوجيا في وقتنا الحاضر تعددت وظائفها، داخل وخارج المنزل لتتوسع في جميع المجالات الحياتية ،(الاجتماعية والاقتصادية ،و الثقافية والسياسية ..... الخ) وذلك من اجل إشباع حاجاتها المادية ككسب القوت ومساعدة أفراد الأسرة ،وتحقيق ذاتها والقضاء على الملل والفراغ والروتين اليومي وأيضا، من اجل دعم الرجل ومساندته لسد حاجاتهما كما تستطيع المرأة من خلال عملها المشاركة، في تنمية المجتمع وازدهاره وكذلك اتخاذ القرارات وإبداء الرأي داخل البيئة الأسرية وخارجها،(ميدان العمل)، وكذلك من اجل إثبات مكانتها الاجتماعية ونمو وعيها الثقافي ومستواها التعليمي ،هذا ما سمح لها بالالتحاق بعالم الشغل حيث اثبت الكثير من الإحصائيات ،(عدد النساء العاملات في الجزائر بلغ مليونان و275 امرأة عاملة)،والأبحاث العلمية أن ظاهرة خروج المرأة للعمل في تزايد مستمر، ويعود ارتفاع هده النسب إلى اتساع مجالات الشغل النسوي ،وكذلك طموحها ورغبتها في تغيير الوضع التقليدي المزري.

ولقد مثلت ثنائية المرأة والتنمية وطبيعة العلاقة الجامعة بينهما والأدوار الممكن أدائها ،من طرف المرأة ضمن عملية التنمية احد ابرز الإشكاليات ،التي تصدرت طليعة الاهتمام الدولي في الثلث الأخير، من القرن العشرين وقد تنوعت مداخل تناولهاومداخلها من عقد إلى أخر، وتطور النظر لطبيعة تلك العلاقة وحيثياتها بتطور المداخل والمقاربات السياسية والتنموية ،على الصعيد المحلي والدولي إلا انه بقيت بعض المشاكل والعراقيل ،التي واجهت المرأة في مكان عملها وحالت دون تحقيق للتنمية ،والتي لم تستطيع التغلب عليها والتي انعكست على التنمية ومن هذا المنطلق نطرح الإشكال التالي :

هل للمعوقات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة انعكاس على التنمية؟

وانطلاقا من هذا التساؤل الرئيسي يمكن استنتاج تساؤلات فرعية كالآتي:

- كيف تؤثر المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة على التنمية؟
- كيف تؤثر المعوقات المهنية للمرأة العاملة على التنمية؟

ثانيا:الفرضيات:

- تؤثر المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة على التنمية.
- تؤثر المعوقات المهنية للمرأة العاملة على التنمية.

ثالثا:أسباب اختيار الموضوع

1. أسباب ذاتية:

-الميل إلى دراسة قضايا المرأة والاطلاع على ميدان عملها.

-محاولة الوقوف على أهم الجوانب التي لم يتطرق لها من قبل .

- الانخراط في جمعيات تكفل الدفاع عن حقوق المرأة .

2ـ أسباب موضوعية:

-محاولة الوقوف على أهم المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في عملها .

-معرفة انعكاسات هاته المعوقات على التنمية.

-وضع مجموعة من التوصيات التي من شانها أن تقلل من الصعوبات المعرقلة لعمل المرأة**5**.

رابع:أهداف الدراسة:

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

-إبراز قدرتها على العمل وتحمل المسؤولية .

-التعرف على أهم العلاقات الاجتماعية التي تربطها بالبيئة الخارجية (الأصدقاء، الجيران)والداخلية (علاقتها مع زملاء العمل).

خامسا:أهمية الدراسة

إن لكل دراسة أكاديمية أهميتها العلمية التي تدفع الباحث من أجل محاولة الوصول إلى نتائج تجيب عن تساؤلاتنا , والبحث العلمي في علم الاجتماع يسعى إلى تحقيق هدفين رئيسين هما :

الهدف النظري يكمن من خلال التعرف على طبيعة الحقائق والعلاقات الاجتماعية

الهدف العلمي فيمكن الاستفادة منه في وضع خطة لاطلاع على أساس سليم وفق ما يرتضيه التطور الطبيعي للمجتمع.[1]

وتكمن أهمية دراستنا في معرفة المعوقات الاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة في عالم الشغل ومعرفة دورها وتأثيرها على التنمية.

سادسا:الدراسات السابقة

أ. الدراسة الأولى :

دراسة امبي عام 1952 حول التي أجريت على عينة عددها أربعمائة وثلاثة طلاب وطلبة في كلية الولاية ،بواشنطن فقد أبدا أكثر من الثلثين من كل جنس رأيهم في أن أهم واجبات المرأة هي، الزواج وإنجاب الأطفال والآن نعرض أهمدراسات نتائج خروج

[1]- عبد الهادي الجوهري ،**أصول علم الاجتماع** ، دار الفكر الجامعي ، بيروت لبنان ، الطبعة 2 ،1997 ،ص 98 – 99.

المرأة للعمل ، كان لخروج المرأة للعمل أثره على عدة نواحي أهمها التغير في حجم الأسرة،وكذلك في العلاقات الزوجية هذا فضلا عن أثار اشتغال الأم عن أطفالها ، كما كان أيضا من نتيجة عمل المرأة حدوث بعض التغير في القيم والاتجاهات المعروفة، أما بالنسبة لحجم الأسرة فان العلاقة بين حجم الأسرة وعمل الأم ليست علاقة بسيطة ،سبب الكثير من العلاقات المتشابكة وخاصة بالنسبة للوضع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة المشتغلة[1]

ب ــالدراسة الثانية :

*دراسة هوفمان سنة 1958عن أثار اشتغال الأمهات على بناء الأسرة ،إن ذكر الأسباب المادية للعمل إنما هو من الأفكار السائدة، فقد تبين من هذه الدراسة أن الأمهات اللائي يتخذن موقف الرجل ،من سيادة الأسرة هن أكثر من غيرهن ذكرا للأسباب المادية التي تدعوهن للعمل.

ج ــ الدراسة الثالثة:

*دراسة سهام بنت خضر الزهراني 1432 والتي تهدف إلى، التعرف على المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة ،في القطاع الصحي وهذه المعوقات التي تم التركيز عليها ،هي المعوقات الاقتصادية والثقافية والأسرية والمهنية والذاتية ،ويتمحور إشكال الدراسة حول معرفة ما تأثير المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي ؟ ويتفرع إلى التساؤلات الفرعية التالية :

-ما تأثير الدعم الأسري (الزوج ،الأسرة) على عمل المرأة في القطاع الصحي ؟

-ما تأثير التنشئة الأسرية على عمل المرأة في القطاع الصحي ؟

-ما تأثير ضوابط العمل على المرأة العاملة في القطاع الصحي ؟

-ما تأثير طبيعة المهنة على عمل المرأة في القطاع الصحي ؟

[1]كاملیا إبراهيم عبد الفتاح: **سيكولوجية المرأة العاملة** ,دار النهضة العربية للطباعة والنشر , الطبعة الأولى , بيروت , 1984 ص 47

-ما تأثير العلاقة بين الجنسين على عمل المرأة في القطاع الصحي[1]؟

-ما تأثير تصرفات الإناث في محيط العمل على المرأة العاملة في القطاع الصحي

-ما تأثير عدد الأبناء على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

-ما تأثير مسؤولية تربية الأطفال على عمل المرأة في القطاع الصحي ؟

أهداف الدراسة

الهدف من الدراسة هو التعرف على المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي فيما يتعلق بالجوانب التالية:

-التعرف على المعوقات الاقتصادية.

-التعرف على المعوقات الثقافية.

-التعرف على المعوقات الأسرية.

-التعرف على المعوقات المهنية.

-التعرف على المعوقات الذاتية.

تم استخدام أداة الاستبانة في بعض المستشفيات بمحافظة جدة ،كدراسة استطلاعية على مجموعة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعين ،العام والخاص بمجتمع دراسة يبلغ حجمه 400موظفة وقد تم التوصل إلى عدة نتائج :

-أن احتياجات أبناء الموظفات تؤثر على أدائهن لعملهن بالمستشفى, وان من الصعوبات التي تواجه الموظفات في المستشفى ،تتمثل في الاختلاط وأجابت نسبة كبيرة من المبحوثات أنهن يواجهن صعوبة في طبيعة مهنتهن ،تختلف عن باقي العاملات في أي جهات حكومية أخرى وتتمثل هذه الصعوبات، في قلة الرواتب ولكن أثبت الدراسة أنه لا يحصل الموظفون على رواتب أعلى ،من الموظفات وأجابت نسبة كبيرة من الموظفات

3ـ سهام بنت خضر الزهراني : **المعوقاتالاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي** , كلية الآداب والعلوم الإنسانية ,بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير بقسم الاجتماع والخدمة , السعودية , 1432

بأنهن يواجهن مضايقات من قبل ،الموظفين معهن بالمستشفى وأن من المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في الالتحاق [21]بالمستشفى، أجابت المبحوثات المناوبات الليلية وان من أسباب تدني النظرة إلى الموظفات العاملات ،بالمهن الصحية هي أن العمل لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع السعودي ،ومن الأمور التي تساهم في الرضا الوظيفي بين العاملات في المستشفيات، تتمثل في عمل جدول مناوبات العمل بما يناسب ظروف العاملات الشخصية والاجتماعية ،وأن من أسباب عدم الرضا تتمثل في إعطاء صلاحية صنع القرار وأن من أسباب التي ،تؤدي إلى ترك الموظفة للعمل بالمستشفى في نظام المناوبات الليلية

د ــ الدراسة الرابعة:

–دراسة الصادق عثمان 2018 تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع العلاقات الاجتماعية بين عمال السلك الطبي والسلك الشبه الطبي ،أثناء المداومات الليلية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية ،وقد تمحور إشكالها حول :ما هو واقع العلاقات الاجتماعية بين عمال السلك الطبي والسلك الشبة الطبي أثناء المداومات الليلية ؟

فرضيات الدراسةالرئيسية :

الرئيسية :

–تعتبر المداومات الليلية السبب الجوهري في التغيير الذي تطرأ على نسق العلاقات الاجتماعية بين عمال السلك الطبي والسلك الشبه الطبي .

الفرعية :

4ــ سهام بنت خضر الزهراني, مرجع سابق

5ــ الصادق عثمان :**واقع العلاقات الاجتماعية بين عمال السلك الطبي والسلك الشبه الطبي أثناء المداومات الليلية** , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية , رسالة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع , ادرار , 2017ــ 2018

-طبيعة العمل الليلي تفرز طابعا من العلاقات الاجتماعية بين عمال السلك الطبي والسلك الشبه الطبي أثناء العمل الليلي .

-هناك عوامل تؤثر على طبيعة العلاقات الاجتماعية بين عمال السلك الطبي والسلك الشبه الطبي أثناء العمل الليلي

-تتميز العلاقات الاجتماعية بين عمال السلك الطبي والسلك الشبه الطبي أثناء المداومات الليلية بالتماسك .

أهداف الدراسة :

-البحث عن ايجابيات وسلبيات فترة المداومة بقسميها الصباحية والمسائية على وجه التحديد .

-الكشف عن الأسباب الحقيقية لنسق العلاقات الاجتماعية للعمال بفترة المداومات الليلية.

-التعرف على احد المعوقات الوظيفية للعمل داخل الميدان الصحي .

-إثراء المكتبة الجامعية بهذه الدراسة وجعلها خلفية نظرية للدراسات المتشابهة .

-تم استخدام أداة الاستمارة والمقابلة والملاحظة وتحليل المضمون ويبلغ حجم العينة 180عامل وتم استخدام المنهج الوصفي وتم التوصل إلى عدة نتائج :

-طبيعة العمل الليلي (الشكل التناوبي والدائم ،طول ساعات العمل ،نقص الرقابة ،انخفاض مستوى اليقظة ،التعامل مع الحالات الاستعجالية) هي من تدفع بالعمال لتعاون والتفاهم والتنسيق .

-هناك عوامل نفسية وفيزيولوجية كالتعب والإرهاق وقلة التركيز، وعوامل فيزيقية كالاضاة الاصطناعية والتكيف وعوامل فطرية ،كتغير الإيقاع البيولوجي للجسم وأخرى سوسيو ثقافية تتعلق بثقافة المحيط كلها ،مجتمعية تؤثر على علاقات العمال الاجتماعية في الفترة الليلية .

-بالإضافة إلى أن السلوك الانسجامي وضبط وتنظيم المهام والاجتماع ،عند الطوارئ وسد الخلل عند عمال المؤسسة الصحية هم ،أهم مظاهر وصور العلاقات الاجتماعية بين العمال بالفترة الليلية[1].

ه ــ الدراسة الخامسة :

-دراسة محي الدين هدى 2019 تهدف إلى التعرف على، معوقات الترقية المهنية لدى المرأة العاملة وكانت الدراسة في جامعة قالمة، 8 ماي وتتمحور إشكالية الدراسة حول :ما هي أهم معوقات الترقية المهنية التي تواجه المرأة العاملة ؟

وتندرج تحته الأسئلة الفرعية:

-هل تؤثر ثقافة المجتمع على الترقية المهنية للمرأة العاملة ؟

-ما هي المعايير المعتمدة في ترقية المرأة العاملة ؟

-هل تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية ؟

الفرضيات :

الفرضية الرئيسية :

-من أهم معوقات الترقية المهنية التي تواجه المرأة هي جنسها ونظرة الرجال لها كما أن نظرة المجتمع لعمل المرأة عامل أساسي لفشلها .

الفرضية الجزئية:

-من بين معوقات الترقية المهنية التي تحول دون الأداء الجيد للمرأة العاملة من بينها دورها الاجتماعي داخل الأسرة.

-تأثير الكفاءة المهنية على ترقية المرأة العاملة .

-تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية تؤثر على أدائها .

8ــ محي الدين هدى , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية , **معوقات الترقية المهنية لدى المرأة العاملة** , مذكرة مقدمة لتكملة متطلبات الماستر , الجزائر ,2018ــ 2019

الأهداف :

-معرفة الجذور والمعطيات الاجتماعية التي تعيشها المرأة العاملة وأثار ذلك عليها وعلى مجتمعها.

-الصعوبة المهنية التي تحد من عطائها وتقف في طريق قيامها بمهامها.

-توجيه الأنظار إلى المرأة على أنها إنسان قادر على العمل وتحمل المسؤولية.

-معرفة حدود التوافق بين عمل المرأة خارج البيت والتزاماتها الأسرية.

-دراسة المشاكل الأسرية التي قد تواجهها أثناء قيامها بعملها كربة بيت.

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الأساسية التي تهدف إلى زيادة المعارف الإنسانية وخصوصا معرفة وتحديد نوع الصعوبات التي تواجهها.

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي حيث تكون عينة البحث التي أجريت عليها الدراسة، من فئات النساء في الإدارات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وقد استخدم المسح الشامل ،وذلك لصغر مجتمع البحث الذي يتكون من 57 امرأة عاملة وقد تم استخدام الأداتين (الملاحظة والاستمارة) ،وتم التوصل إلى عدة نتائج منها

-بالنسبة إلى الفرضية الأولى هناك تأثير للمعوقات المهنية التي تحول دون الأداء الجيد للمرأة العاملة ،من ناحيتها ودورها الاجتماعي بحيث تأثير الحياة الأسرية ،للمرأة العاملة على حياتها المهنية وذلك بشكل ايجابي أو سلبي .

-أما بالنسبة للفرضية الثانية تأتي الكفاءة المهنية للمرأة وذلك من خلال، المستوى التعليمي والفكري والخبرات المهنية وبالتالي، أصبح أداء محل تنافس خاصة في عصر المعلومات.

-تأتي المشكلات التنظيمية على أدائها الوظيفي حيث:

رغم سعي المؤسسات إلى تحسين الأداء لا تزال تعاني ،من المشكلات داخل بيتها ..... واللوائح القانونية.

-التميز هو أحد المعيقات التي تؤثر على الأداء الوظيفي.

-الأجر الذي تلقاه المرأة يعادل ما تقوم بيه من عمل وجهد

سابعا:تقييم الدراسات السابقة

أوجه التشابه:

- جميع الدراسات تطرقت إلى متغير من المتغيرات التي تناولناها.
- جل الدراسات السابقة انتهجت المنهج الوصفي التي اعتمدنا عليها في دراستنا.
- مجتمع الدراسات السابقة يتشابه مع دراستنا في نوعية العينة التي تناولناها ألا وهي المرأة.

أوجه الاختلاف :

- الاختلاف الزماني والمكاني
- الاختلاف في حجم العينة منها ما هو كبير، متوسط ،صغير
- الاختلاف في الأهداف العامة

ثامنا:مفاهيم الدراسة :

1-المرأة **العاملة:**

العمل:يشير المصطلح بمعناه العام إلى أي نشاط أو جهد ،موجه نحو انجاز هدف معين[1].

-هو نشاط عضلي وفكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة، لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة تكون ذات محتوى فردي أو اجتماعي[2]

التعريف الإجرائي: هو كل جهد عضلي أو فكري يعود ،بالمنفعة المادية والمعنوية للفرد والمجتمع.

تعريف المرأة لغويا:

---

[1]ـــ محمد عاطف غيث :**قاموس علم الاجتماع** , دار المعرفة الجامعية (ب ـــ ط) , الإسكندرية , 2006 ص 243

[2]ـــ ناصر قاسمي : **دليل مصطلحات علم الاجتماع التىظيم و العمل** , ديوان المطبوعات الجامعية , (ب ـــ ط) , (ب ـــ ب) , 2011 , ص 95

هي الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض ولفظة المرأة في ،اللغة العربية مشتقة من فعل(مرأ) ومصدرها (المرؤة) ،وتعنى كمال الرجولية أو الإنسانية ومن هنا كان المرء هو الإنسان و المرأة هي مؤنث الإنسان [1].

-هي كيان إنساني مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية[2].

تعريف المرأة العاملة اصطلاحا:هي المرأة التي تعمل خارج المنزل ،وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسين ،في الحياة دور ربة بيت ودور الموظفة[3].

التعريف الإجرائي:وهي المرأة التي تقوم بعدة وظائف داخل وخارج المنزل، قصد تحقيق الحاجة المادية والمعنوية في جميع الحالات الحياتية.

2ــ المعوقات: يقصد بهذه الكلمة كل الأشياء أو الأشخاص أو الأشكال الاجتماعية ،التي يمكن أن تكون عائقا يحول دون أن يحقق الإنسان أهدافه وطموحاته[4].

التعريف الإجرائي: وهي عبارة عن الأشكال أو الأشياء التي تحول بالأفراد ،أو المؤسسات دون تحقيق الأهداف المنشودة.

3. المعوقات الاجتماعية:

يتضمن عدم الاستقرار والثبات كما يتضمن معناه الحاجة الملحة, إلى إعادة التوافق في النسق الاجتماعي أو في شخصية الإنسان من ،اجل الوصول إلى حالة التوازن باعتبارها الهدف من وراء ذلك[1].

---

[1]ــ معين خليل عمر :**علم اجتماع الأسرة** , دار الشروق للنشر والتوزيع , الطبعة الأولى عمان , 2004 , ص 170

[2]ــ عدنان أبو مصلح : **معجم علم الاجتماع** , دار أسامة للنشر والتوزيع , الطبعة الأولى , (ب ــ ب) ,2006 , ص 72

[3]ــ كامليا إبراهيم عبد الفتاح , **سيكولوجية المرأة العاملة** , دار النهضة العربية , الطبعة الأولى , بيروت , 1984 , ص 110

[4]ــ جرجس ميشال جرس : **معجم مصطلحات التربية والتعليم** , دار النهضة العربية , الطبعة الأولى , بيروت , 2005 , ص 508

التعريف الإجرائي:وهي عبارة عن مختلف الضغوطات الاجتماعية التي تواجه الأفراد في المؤسسات (ميدان العمل) .

4.المعوقات المهنية:

المهنة:وهي العمل الذي يشغله العامل بعد أن يتلقى دراسة نظرية كافية ،وتدريبا عمليا طويلا في مراكز أو مدارس أو جامعات ،فالمهنة تتطلب مجموعة من المهارات والمعارف النظرية والقواعد التي ينظم العمل بها[2].

التعريفالإجرائي: هو الجهد الذي يقدمه العامل بعد تكوينه وتدريبه لفترة طويلة في عدة مراكز مختلفة.

التعريف الإجرائي للمعوقات المهنية: هي الصعوبات التي تواجه العامل داخل بيئة العمل

5ــ تعريف التنمية:عبارة عن أساليب وإجراءات تخطيطية وتنفيذية ،تتخذها الدول لإحداث تغير ايجابي إلى حالة أكثر تطورا وازدهارا ،مع الاستمرار في عمليات التغير المتطور لكافة الموارد البشرية والاقتصادية[3].

ويعرفها عبد الهادي: "بأنها العملية التي ينتج عنها زيادة في ، فرص الحياة لبعض الناس في مجتمع ما دون نقصان فرص ،حياة البعض الآخر في الوقت نفسه والمجتمع نفسه"[4].

التعريف الإجرائي:هي عبارة عن عملية لإحداث تغير، في فرص الحياة في المجتمع وذلك من اجل نمو وتطور ،المورد البشري وتحقيق التنمية داخل المجتمع.

---

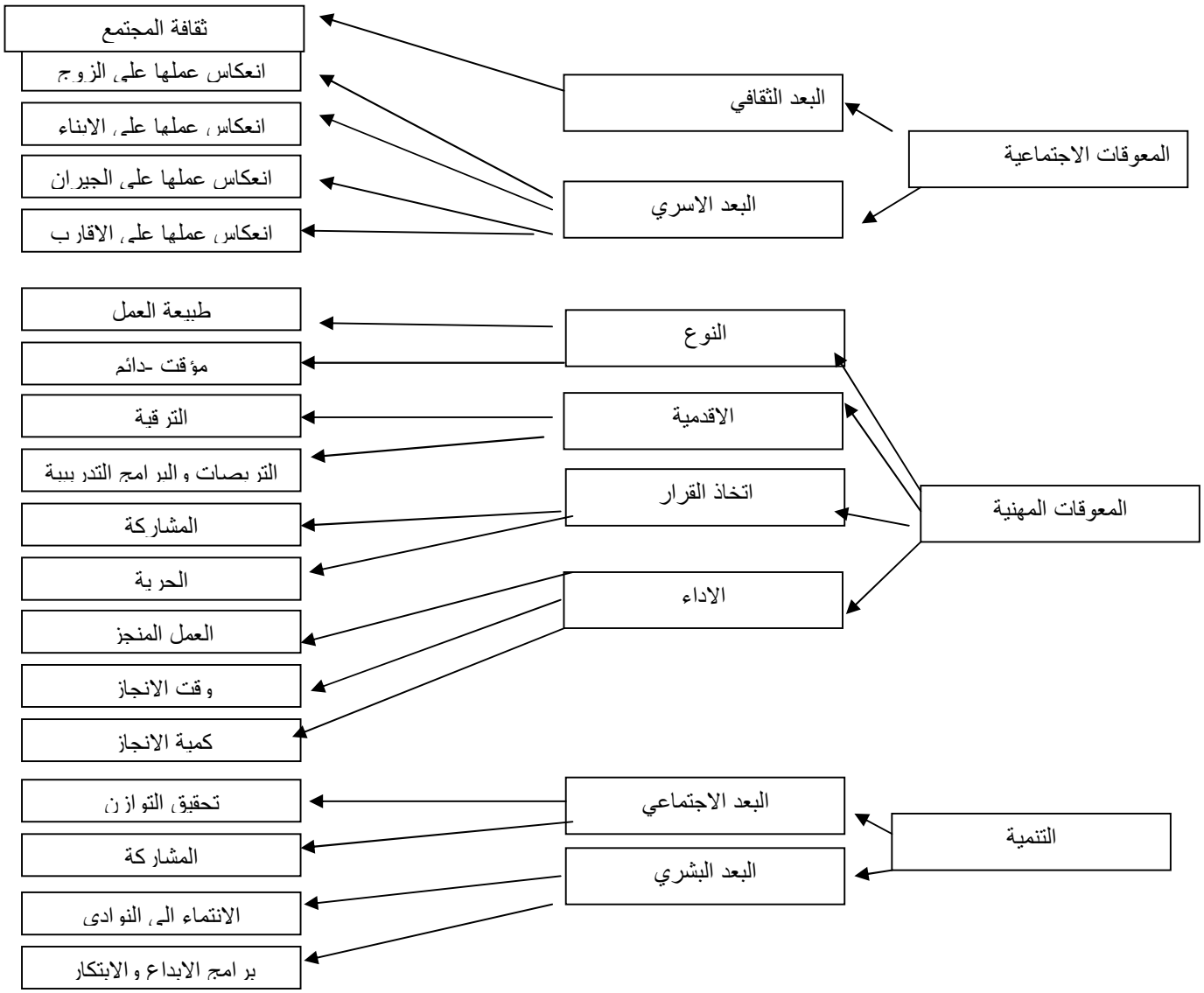
[1]ــ جعفري سوسن , عبد السلامي وداد : **المعوقات الوظيفية والاجتماعية للمرأة العاملة بالمجال الصحي** , مذكرة ماستر في علم الاجتماع , جامعة أدرار ,2019 ,ص 8

[2]ــ رشيد عبد الحميد و آخرون : **أخلاقيات المهنة** , حقوق الطبع والتاليف والنشر , الطبعة الثانية , (ب ــ د) , 1985 , ص9

[3]ــ رشا غنيم : **دراسات معاصرة في علم الاجتماع** , دار النهضة العربية , (ب ــ ط) , بيروت , 2010 , ص 328

[4]ــ عصام الدين بريز ادم : التخطيط التربوي والتنمية البشرية , دار الكتاب الجامعي , (ب ــ ط) , (ب ــ س) ,ص 175

تاسعا:نموذج الدراسة:



عاشرا:صعوبات الدراسة:

واجهتنا عدة صعوبات أثناء القيام بهذه الدراسة نذكر منها :

- في ظل اجتياح جائحة كوفيد 19 للعالم بصفة عامة وللجزائر بصفة خاصة ومع فرض قوانين الحجر الكلي والجزئي مخافة انتشار هذا الوباء وغلق اغلب المؤسسات من بينها المؤسسة التي اخترناها كميدان لدراستنا وتسريح العاملات في المؤسسة واللاتي هن عينات لدراستنا وهذا ما حال دون تكملة الجانب الميداني للدراسة في أسرع وقت ممكن
- تحفظ أغلب العاملات عن الإجابة على أسئلة الاستمارة.
- تأخر المؤسسة المعنية بالدراسة في منح الموافقة.

الحادي عشر : مجالات الدراسة

1.المجال المكاني:

ويقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية، وقد تم إجراء الدراسة في مؤسسة غرفة الصناعة التقليدية والحرفية بأدرار.

تعريف المؤسسة:

مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي.

تعد الغرف منتدى لتمثيل المهن الحرفية، وتمثل الشريك الأمثل للسلطات المحلية أو الوطنية في كل الميادين التي تعنى بقطاع الصناعة التقليدية والحرف، تقوم الغرف بمهمة الخدمة العمومية وفقا لدفتر الشروط وتبعات الخدمة العمومية.

من مهامها:

-تمسك سجل الصناعة التقليدية والحرف وتسيره.

-تقترح على السلطات المعنية برنامج تنمية نشاطات الصناعة التقليدية والحرف

على مستوى دوائرها الإقليمية، وتتولى تنفيذها بعد موافقة الوزير المكلف بالصناعة التقليدية.

-تشر وتوزع كل وثيقة أو مجلة أو دورية تتصل بهدفها

-تشارك في مبادرات الهيئات التمثيلية التي لها نفس الأهداف.

-تبدي آراءها في إحداث نشاطات الصناعة التقليدية والحرف.

-تقوم بأعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات لصالح الحرفيين التابعين لدوائرها الإقليمية.

المجال الزماني:2.

ويقصد به الفترة الزمنية التي في خلالها أجريت الدراسة، وكانت مقسمة على النحو التالي:

أ- مرحلة الإعداد النظري:

قمنا بدراستنا منذ قبول المواضيع بتاريخ 2019/11/25، قمنا في هذه المرحلة بجمع المعلومات النظرية لموضوع دراستنا لتحديد الإشكالية.

ب- مرحلة الإعداد الميداني:

نزلنا إلى الميدان بتاريخ 2020/8/17، بحيث قمنا بمقابلة مع مدير المؤسسة، ومن ثم قمنا بتوزيع استمارات البحث على مجموعة من العاملات وتم استرجعها يوم 2020./08/28

ج- مرحلة التحليل والتفسير:

في هذه المرحلة تم استرجاع الاستمارات، ومن ثم قمنا بتفريغها وبناء الجداول ومعالجة المعطيات الميدانية وتحليلها وتفسيرها واستنتاج النتائج.

المجال البشري:3.

شملت دراستنا على مجموعة من العاملات بالمؤسسة الصناعة التقليدية والحرفية،

وهن "عاملات حرفيات وعاملات إداريات".

الثاني عشر: منهج الدراسة

تعتبر هاته الدراسة من ضمن الدراسات التي تهدف إلى واقع الأحداث والظواهر وتحليلها وتفسيرها من اجل الوصول إلى نتائج صحيحة، ولا يمكن انجاز هاته الدراسة إلا بالرجوع إلى المنهج الوصفي والتحليلي، تهدف البحوث في المنهج الوصفي إلى وصف المشكلات والظواهر كما هي، أو تحديد الصورة التي يجب أن تكون عليها هذه الظواهر في ظل معايير محددة مع تقييم توصيات واقتراحات من شانها تعديل الواقع للوصول لى ما يجب أن تكون عليه هذه الظواهر، ولعل ذلك يجعلنا نعتقد أن معظم البحوث في العلوم الانسانية بصورة عامة وفي العلوم التربوية والاجتماعية بشكل خاص هي بحوث وصفية هدفها وصف ما هو كائن وتفسيره.[1]

الثالث عشر: أدوات جمع البيانات:

في أي بحث نقوم به نحن بحاجة لأداة أو مجموعة من الأدوات لجمع البيانات وذلك من أجل الوصول إلى نتائج موضوعية، لأن أي بحث تقاس نتائجه إلى حد كبير على نوع الأداة المستعملة في البحث.

أ/ المقابلة:

تعتبر المقابلة من أهم الوسائل التقنية لجمع المعلومات والبيانات من ميدان البحث فهي تعرف على انها" تفاعل لفظي يتم بين فردين في موقف مواجهة، يحاول أحد منهم استشارة بعض المعلومات والتغيرات لدى الأخر والتي تدور حول خبراته

- محمد عبد العال واخرون، عبد الجبار توفيق السباتي، غازي جمال خليفة، **طرق ومناهج البحث العلمي**، الوراق للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، 2009، ص238.[1]

وآرائه ومعتقداته"[1]

وفي دراستنا هذه لجأنا إلى إجراء مقابلة مع المدير ووجهت له الأسئلة التالية: ما رأيك بعمل المرأة ؟

برأيك المرأة العاملة تستطيع الخوض في عدة مجالات ؟

كيف تقيمون أداءها داخل المؤسسة؟

كم عدد العاملات في الغرفة ؟

هل للمؤسسة فروع في كل بلديات الولاية ؟

كم من مصلحة موجودة في الغرفة ؟

في أي سنة تم تأسيس الغرفة ؟

ب/الاستمارة

يعرفها موريس أنجرس: " تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، ذلك أن صيغ الإجابات تحدد مسبقا، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية".[2]

وتضم الاستمارة أربعة محاور مكونة من44 سؤال تتراوح بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة، وقسمت محاور استمارة الاستبيان على النحو التالي:

-محور البيانات الشخصية.

-محور المعوقات الاجتماعية للمرآة العاملة.

-محور المعوقات المهنية للمرآة العاملة.

---

[1] عليان ربحي مصطفى وغنيم عثمان محمد، **مناهج وأساليب البحث العلم النظرية والتطبيقية**، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص94.

[2] -موريس أنجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية**، ترجمة: واسترجعت في نفس اليوم وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، ط2، 2006، ص204.

الرابع عشر: العينة وكيفية اختيارها:

للعينة دورا هاما في نجاح ودقة البحث العلمي ولذلك يجب أن يكون مجتمع البحث متجانس ويخدم أهداف وأغراض البحث وتعرف العينة على أنها مجموعة جزئية يقوم الباحث بتطبيق دراسته ليها ويجب أن تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي.[1]

وفي هذه الدراسة قمنا باختيار العينة القصدية، وهذا لأنها مناسبة لطبيعة الدراسة التي تبحث عن المعوقات الاجتماعية والمهنية للمرآة العاملة، وبالتالي شملت العاملات حيث بلغ عددهم 50 عاملة، وقد تم توزيع 25 استمارة، استرجع منها 20 استمارة وضعت منها 5 استمارات.

[1] حسن المنسي، **منهج البحث التربوي**، دار الكندري، الأردن، ط 1، 1999، ص92.

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل المنهجي للإطار العام في الدراسة ، وذلك من خلال عرض الإشكالية والتساؤلات وأهم الفرضيات وتحديد أهداف وأهمية الدراسة ومختلف أسباب اختيار الموضوع ثم تطرقنا إلى عرض وتقييم الدراسات السابقة والتي تخدم موضوع دراستنا من خلال أهم إضافتها ومقارنة مع موضوع الدراسة وفي الأخير تطرقنا إلى نموذج الدراسة واهم متغيرات الدراسة وأبعادها والتي سنتعرض لها في الجزء النظري للدراسة من خلال تحديد أهم المفاهيم.

الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني

عمل المراة

- **تمهيد**
- **اولا: لمحة تاريخية لعمل المرأة**
- 1- عمل المرأة
- 2- دوافع خروجها للعمل
- 3- تطور عمل المرأة في الدول الغربية
- 4- تطور عمل المرأة في الدول العربية
- 5- : تغيير وضع المرأة في العصر الحديث
- 6- موقف الإسلام من عمل المرآة
- 7- عمل المرأة في الفكر والمواثيق والتشريعات
- **ثانيا انعكاسات ونظريات خروج المرأة للعمل**
- 1-انعكاسات خروج المرأة للعمل على زوجها :
- 2-انعكاسات خروج المرأة للعمل على أطفالها:
- 3-انعكاسات خروج المرأة للعمل على أقاربها:
- 4-انعكاسات خروج المرأة للعمل على الجيران :
- 5-انعكاسات عملها على زملائها في العمل:
- 6- نظرية المساواة بين الجنسين
- 7-النظرية الوظيفية
- خلاصة الفصل

تمهيد :

إن انتشار ظاهرة عمل المرأة جاءت تبعا لانتشار العلم والتطور التكنولوجي فهي التي درست وتميزت وحصلت على شهادات في مختلف المجالات وعملت جاهدة للحصول على أعلى المراتب لتثبيت لنفسها وللعالم اجمع قدراتها ومن خلال هذا الفصل تطرقنا للمحة تاريخية لعمل المرأة وعمل المرأة وذلك بتقسيمه إلى مجموعة من العناصر والمتمثلة في الآتي :دوافع خروج المرأة للعمل وتطور عملها في المجتمعات الغربية و العربية وتغير وضعها في العصور الحديثةوموقف الإسلام من عمل عملها وصولا بأهم المواثيق والتشريعات الدولية والوطنية المنصوصة على عمل المرأة .

أولا : لمحة تاريخية لعمل المرأة:

عرفت المجتمعات قبل الصناعة وخاصة في البلدان النامية، عدم وجود فواصل محددة بين أنشطة النساء الإنتاجية والمنزلية ،رغم إقصاء النساء عن ميادين السياسة والمشاركة المجتمعية ،العامة فقد كن في أكثر الأحيان يشاركن بصورة فعالة، في الإنتاج الحرفي التقليدي داخل البيت وبالنشاط الزراعي بأكمله ،غير أن الانفصال بين هذين الاتجاهين قد بدأ من الوجهة التاريخية، بتطور الصناعة الحديثة التي استلزمت الفصل بين موقع العمل من جهة وملكيته من جهة أخرى، وتميزت هذه المرحلة الحديثة كذلك بالفصل بين المجال العام والمجال الخاص، مما أدى بدوره إلى اسئثار الرجال بالعمل خارج البيت في المجالات العامة ،بأنواعها وانحصر نشاط المرأة واهتماماتها بالمهام البيتية ،مثل :رعاية الأطفال وإعداد الطعام .....الخ، ومنذ انتهاء الحرب العالمية الثانية في أواسط الأربعينات،من القرن الماضي تزايدت أعداد النساء في سوق العمل الرسمي، في المجتمعات الغربية وتعددت الأسباب الكامنة وراء ذلك منها ،تزايد الضغوط والمسؤوليات الاقتصادية على الأسرة–وبخاصة في الأوقات التي

تزداد فيها البطالة في صفوف الرجال–وارتفاع تكلفة المعيشة اليومية بما فيها تزايد أسعار، السلع الاستهلاكية وارتفاع نفقة التعليم وغيرها بالإضافة إلى ذلك ،فان دخول سوق العمل <متزايد> لدى قطاعات متزايدة من النساء لا يعود إلى إشباع الاحتياجات والضغوط الاقتصادية والمالية، فحسب بل إلى الرغبة في تحقيق الاستقلال الشخصي المتميز، وسعيهن للوصول إلى المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي العام[1].

1–عمل المرأة:

يعد خروج المرأة إلى ميدان العمل في المجتمع الصناعي الحديث مما دفع بها إلى العمل دون مساعدة الرجل وقد يترك عمل المرأة العاملة آثار على أسرتها وهذا المركز الوظيفي للزوجة يؤثر على أنماط أسرتها واتخاذ قراراتها وأكدت بعض الدراسات أن عمل الزوجاتلا يؤثر مباشرة في قوة العلاقات الأسرية ومع أن اشتغال الزوجات يزيد من وقوع الصراع بين الزوجين إلا انه لا يغير من المستوى العام للسعادة الزوجية ولكن هذا الصراع يقابله الإرضاء النسبي الذي تحصل عليه المرأة من العمل في حد ذاته وفي الوقت الذي فقدت فيه الزوجة العاملة جزءا من سلطتها بالنسبة للأعمال المنزلية اسند للزوج دور هام في تلك الأعمال ومن ناحية أخرى نجد دور الزوجة في التأثير على القرارات الاقتصادية الرئيسية قد تزايد إلا أنها لم تحرز تقدما فيما يتعلق بالسيطرة على الزوج ولم تحرز تقدما فيما يتعلق بالسيطرة على الزوج ولم تظهر الآن نتيجة عامة عن الأثر الهدام لعمل الأم على الطفل أو على العلاقة بينها وبين أطفالها [2]

---

[1]ــ أنتوني غيدنز : **المنظمة العربية للترجمة** , لبنان , الطبعة الرابعة , 2005 , ص 451 ــ452

[2]ــ سناء الخولي : **التغير الاجتماعي والتحديث** , دار المعرفة الجامعية , الإسكندرية , الطبعة الأولى , 2003 , ص 218 ــ 220

ــ يعد عمل المرأة من المشكلات الأساسية التي تهدد استقرار الأسرة المسلمة ،لأن ذلك إقصاء عن أدوارها الأساسية وهي الأمومة والمسؤولة عن بناء الأسرة،وتنشئة أجيال صالحة وبعملها خارج بيتها تفسد علاقتها مع أبنائها ،فهي تغيب عن البيت لفترة طويلة يوميا وعند عودتها إلى البيت تكون متعبة ومرهقة، تحتاج الراحة مما يفقد الأبناء الدفئ والحنان وغيرها ،وكذا إهمال الزوج وقد يؤدي عمل المرأة أحيانا إلى عدم الاستقرار الزوجي ،مما سبب دخولها في الكيان الاقتصادي يضفي على المرأة القوة، يرفضها الزوج فيسعى إلى منعها من العمل والدخول في طاعته ذلك لأن الإسلام حدد الحقوق الشرعية للزوج، على الزوجة ومنها حق الطاعة والقرار في بيت الزوجية مما يؤدي إلى الصراع ،بين الطرفين الذي ينتهي بالطلاق ومن جهة أخرى فان عمل المرأة يضعف قوامة الرجل، في النفقة فهي تكسب مالها بنفسها وقدرتها على الإنفاق في حالة طلاقها أو وفاة زوجها[1].

2-دوافع خروج المرأة للعمل:

1ــ الدافع الاقتصادي: هناك بحوث بينت وجود حاجة مادية ملحة، بمعنى أن بينما بينت بحوث أخرى أن عمل المرأة ،لا يعتبر ضرورة قصوى وإنما يساعد في رفع المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة [2].

وهناك بحوث أخرى بينت أهمية الدافع الاقتصادي كعامل من ،عوامل الارتقاء بالمستوى العام للأسرة فقد يكون الدافع للعمل، الوصول إلى مستوى أرقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات، أو من اجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى[3].

---

[1]ــ إبراهيم جابر السيد : **التفكك الأسري**, دار التعليم الجامعي , ليبيا , (ب ــ ط) , 2014 , ص 78 ــ 79

24 ــ كامليا إبراهيم : مرجع سابق , ص 86 ــ 87

[3]ــ مصطفى عوفي :**خروج المرأة إلى ميدان العمل و أثره على التماسك الأسري** , مجلة العلوم الإنسانية , عدد 19 جوان 2013 , ص 143 , جامعة باتنة

وقدرتها ،في انجاز الأعمال التي كانت وقفا على الرجال فقط ويظهر، هذا بوضوح بين العاملات المتعلمات تعليما عاليا لأن التعليم في حد ذاته ،لا يحقق الحصول على عمل فقط بل أنه وسيلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للمرأة التي، تعمل خارج المنزل كما أن العمل يساعد المرأة على مواجهة ،صعوبات ومشكلات الحياة ويقضي على وقت الفراغ[1].

الدافع النفسي:أما الدوافع النفسية فلها أثر كبير الآن في ظل التغير الحاصل على مستوى الأسر فقد ضعف مفهوم القوامة والتكفل بالمرأة ومتطلباتها وذلك لعدة أسباب منها تأخر سن الزواج لدى الفتيات مما يثقل كاهل المتكفل بهن من أب أو أخ مما يعطي للمرأة الإحساس بثقلها على من يكفلونها يفقدها تقديرها لذاتها وتشعر بالعجز وعدم أهميتها فيصبح العمل هو المخرج حيث يعتبر العمل من وجهة نظر الصحة النفسية علاج لكثير من الأمراض لذلك نجد أحيانا خروج المرأة للعمل له دوافع نفسية فمن خلاله تحقق المرأة عدة حاجات نفسية كتقدير الذات وشعورها بالانجازوالإبداع[2]

الدافع الاجتماعي :تقع على المرأة مسؤوليات وأعباء عائلية إضافةإلى مسؤولياتها في العمل وممارستها للأنشطة الاجتماعية والثقافية واستطاعت أن توفق بين أداء واجبها في العمل في الأسرة فالأسرة هي وحدة اجتماعية التي تقع عليها عبء تغيير العادات والتقاليد التي لا تتلاءم مع الوضع الحالي[3]

---

[1]ـــ مصطفى عوفي , مرجع سابق ص 144

[2]ـــ شياخباية: **الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى** , رسالة ماجستير علم الاجتماع التنظيم والعمل , 2012, 2013 , ص 25

[3]ـــ حيدر خضر سليمان : **دوافع العمل لدى المرأة العاملة , مجلة تكريت للعلوم الإنسانية** , العدد 4 أيار 2007 , ص 56 ـــ57 , جامعة الموصل

كما أن الدافع الاجتماعي يلعب دور ما أثناء خروجها للعمل بعد شعورها بالفراغ والملل لذلك يعد العمل بمثابة مركز اجتماعي لتحقيق ذاتها من خلال الدور الذي تقوم به كما أن لديها رغبة في المساواة مع غيرها في بيئة العمل كما نجد بعض الأزواج يشجع الزوجة على العمل خارج البيت

الدافع التعليمي :نجد أن الأسرة أولت اهتماما بالغا لضرورة تعلم المرأة خاصة وتكوينها بالإضافة إلى وعي النساء بحقهن في التعليم ووعي المجتمع بذلك حيث أصبح تعليمها ضرورة لابد منها القضاء على الأمية كما أصبح تعليمها ضرورة لابد منها للقضاء على الأمية كما تجدر الإشارة إلى القول بأن فرص عمل المرأة ترتبط بمستواها التعليمي وتندفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهادتها الدراسية حتى لو كانت ولازالت في إطار التمدرس في التدرج كما هو المثال اليوم و أوضحت العديد من الدراسات على أن العلاقة الوثيقة بين مستوى تعليم المرأة وبين مستوى وفيات الأطفال حيث أن مستوى تعليم المرأة يترافق مع تدني نسبة وفيات الأطفال[1]

3-تطور عمل المرأة في المجتمعات الغربية

تطور عمل المرأة في المجتمعات الغربية:يعد خروج المرأة الغربية إلى سوق العمل بعدما كانت في الأعمال الزراعية ثم انتقالها إلى أعمال صناعية خارج البيت.

تطور عمل المرأة في أمريكا:لم يكن للمرأة الأمريكية عمل آخر غير العمل المنزلي ولكن بفضل التطورات التي حصلت دفعت المرأة للخروج للعمل والمشاركة في الاقتصاد القومي وسد احتياجات أسرتها ومع التغييرات الصناعية تزايدت نسبة اليد العاملة السنوية عندما ظهرت المصانع لأول مرة في الأرض الأمريكية في نيوانجلاد في القرن التاسع عشر سرعان ما اتسم العمل في هذه المصانع على أنه

[1]ــ عاجب بومدين : **الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت** , شهادة دكتوراه في علم النفس , جامعة وهران , 2016 ــ 2017 , ص 50

يلاءم بصفة خاصة النساء ومنه لوحظ تواجد المرأة الأمريكية في عدة جوانب من المهن بجانب الرجل ما دعم ذلك صدور قوانين تحفظ حقوقها مثل تأمين أجرها خلال الإجازات والعطل وحسب إحصائيات أجريت 1990 نجد نسبة اليد العاملة النسوية 40% في الولايات المتحدة وعليه فان المرأة الأمريكية لها قدرة بارزة أثناء خروجها للعمل مما دفع بها إلى اكتساب مكانتها وضمان حقوقها وإبداء أرائها بكل حرية ووعي فكرها لأهمية العمل المهني[1].

تطور عمل المرأة في أوربا:اعتبر المحللون الاجتماعيون أن الثورة الصناعية وظهور الرأسمالية الصناعية دورا أساسيا في خروج المرأة للعمل المأجور فلقد اقتضت الثورة الصناعية الحاجة إلى الكثير من الأيادي العاملة الرخيصة بصفة خاصة وتتمثل أساسا في اليد العاملة النسوية وتجدر الإشارة على أن الثورة الصناعية قامت على أساس النظام الرأسمالي الذي من بين مبادئه الأساسية الربح والمنافسة [2].

وعليه فان المرأة الاروبية لازالت في منافسة بين الرجال وذلك من أجل تحقيق ذاتها في السلم المهني وإبراز مكانتها وقضاء احتياجاتها المادية والمعنوية[3]

تطور عمل المرأة في روسيا:فقد ارتفعت مكانة المرأة ثم نزلت إلى الأعماق ثم أخذت مكانتها الحالية ترتفع من جديد ففي وقت الوثنية تساوت المرأة مع الرجل في القانون والعرف وحين حدثت ضغوط خارجية جديدة مثل الغزو وما إليه على مدى قرنين من الزمان أزيلت الحرية والمساواة بينهما ولم تظهر المرأة الروسية الحديثة قبل ثورة ديسمبرسنة1825 وخلال سنوات الإعداد للثورة الجديدة أخذت النساء نصيبهن الكامل من المسؤولية وقد أقامت الثورة البلشفية سنة1917 مساواة تامة بين

---

[2]ــ العارفي سامية : **الأم العاملة بين الأدوار المهنية** , قسم العلوم الاجتماعية , مذكرة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل , 2011 ــ 2012 , ص 31 ــ32

[3]ــ مليكه الحاج يوسف : **أثار عمل الأم على تربية أطفالها** , رسالة ماجستير في علم الاجتماع , 2002 ــ 2003 , الجزائر

الجنسين هذه المساواة تعني مساواة سياسية تامة وهذا لا يعني أن الروسية حصلت على شهادة الانتخاب ولكنها تعني مساواة قانونية وهكذا امتدت المرأة في الحياة الجديدة في روسيا وكان لقول لينين ^أن الأمة لا تكون حرة حيث هناك نصف عدد السكان مغلوبين بأعمال المطبخ[1]^.

4- تطور عمل المرأة في بعض المجتمعات العربية

تطور عمل المرأة في بعض المجتمعات العربية: إن المرأة مازالت تعمل من أجل إبراز حاجات لأسرتها ومجتمعها بصفة عامة إلا أن طبيعة العمل تختلف باختلاف بيئة العمل التي تعيش فيها

عمل المرأة في المشرق العربي:إن مشاركة المرأة في منطقة الشرق العربي فقد أكدت نتائجها على أن نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة بلبنان تحتل الدرجة الأولى بين البلدان العربية ويتساوى في هذا القطر عملها بالمدنية مع عملها في الريف , أن الازدواجية التي تحياها المرأة العربية العاملة تظهر درجة عالية من الكفاءة والإتقان والذكاء والفهم في مجال عملها إن المجتمع العربي يطلب من المرأة العاملة أن يكون عملها جزءا منفصلا عن ذاتها وعليه أن تمارس العمل بنفس الوقت بكل أبعاده ومتطلباته الحديثة فالمرأة لم تعد فقط إلام والزوجة فقط فهي موظفة وعاملة فاعلة في قطاعات عدة.

وتشيرِ "عالية بافون" في دراستها عن عمل المرأة في شمال أفريقيا إلى مشاركة المرأة التونسية من خلال أنشطتها في دعم الاقتصاد القومي غير أنها حديثة العهد بالعمل المأجور كما ترتبط بملحة ذكية تراجع عمل المرأة إلى نسبة النساء غير المتزوجات في الفئة العاملة يبلغ 80 % من مجموع أفراد هذه الفئة إذ ينخفض معدل

[1]ــ مليكه الحاج يوسف : مرجع سبق ذكره , ص 52 ــ53

هذه العمالة بارتفاع معدلات الزواج وهناك منافسة قوية في المجتمع بين البيت والعمل[1].

عمل المرأة في المغرب العربي:تتميز مجتمعات المغرب العربي بقيم وخصائص ثقافية متشابهة نتيجة للظروف التاريخية التي مرت بها ولاسيما البنى الأسرية وذلك بعد حصولها على حقوقها السياسية والاجتماعية ودخولها مجال التعليم وفتح أمامهم فرص التمهين وقد تعزز دورالمرأة في هذه المجتمعات خاصة بعد الاستقلال كما أن مشاركتها في الحياة العملية إضافة إلى مسؤولياتها الأسرية تكون أثبتت قدرتها في الميادين الاجتماعية والاقتصادية أما حال المرأة المغربية فلا يختلف كثيرا عما هو عليه في تونس حيث تتخلى النساء المغربيات عن عملهن بمجرد زواجهن ويتم ذلك في سن مبكرة حيث بلغت نسبة العاملات 1.8% سنة1971 تشتغل النساء في الفلاحة حيث بلغت 37.8% ولان الظروف الاجتماعية والثقافية في المجتمعات العربية تحدد مدى مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي[2].

5- تغيير وضع المرأة في العصر الحديث

تغير وضع المرأة العاملة في العصر الحديث: لقد تطور وضع المرأة العاملة في عصرنا الحالي إذأنها لديها القدرة على التعليم وتحريرها وتشغيلها في مختلف الأعمال والوظائف حتى تلك التي كانت وقفا على الرجال وتعد مناسبة لهم وذلك وفق المعتقدات الراسخة الشائعة بأن الطبيعة أهملتهم بميزات لممارسة أنواع خاصة من الأعمال بينما حرمت النساء من هذه الميزات وعلى ذلك لا يستطعن ممارسة تلك الأنواع من الأعمال وهذه الظواهر المذكورة سلفا هي المسؤولية بما يعرف ب (الانقلاب النسوي) الذي امتاز به القرن العشرون

---

[1]ــ تماضر حسون , **عمل المرأة وامن الأسرة في الوطن العربي للعلوم الأمنية** , جامعة نايف العربي للعلوم الأمنية , المجلة العربية للدراسات الأمنية , ص 19 ــ 20

[2]ــ مليكه الحاج يوسف : مرجع سبق ذكره , ص 33

لذا إن تعليم المرأة في مختلف مجالات التعليم هذا ما دفع بها إلى إبراز مكانتها ومركزها ودورها داخل المجتمع و الأسرة ونمو وعيها في جميع المجالات

وقد ترتب على تعليم المرأة تحريرها بالتدريج من سيطرة الرجل وتشغيلها في الوقت ذاته في مختلف المهن المتخصصة سواء منها كان صناعيا بكل أشكاله وتقنياته أو زراعيا بمختلف صوره لأن التعليم أتيح ما أتيح لبنات الطبقات المتوسطة ثم الراقية وما أن انتشر تعليم الفتيات بين هاتين الطبقتين حتى انتشرت من بعد ذلك ظاهرة اشتغالهن بشتى المهن خارج بيوتهن

أما تحرير المرأة حق في المساواة السياسية بالرجل حيث كان لها الحق في الانتخاب وكذلك حق في الاحتفاظ بالأطفال ورعايتهم وتربيتهم وتجدر الإشارة إلى أن هذه الحقوق قد أقرها الإسلام للمرأة منذ قرابة أربعة عشر قرنا إلا أن خلال الحرب العالمتين في زيادة تحرر المرأة من جهة وانتشار اشتغالها بشتى الوظائف من جهة فان الحرب تطلب من الرجال الذين لديهم القدرة على حمل السلاح وهكذا أحلت أعمال ووظائف كثيرة وبخاصة في المصانع من شاغليها من الذكور وتحتم ملؤها بالإناث ولقد كان لحرب العالمية الثانية على وجه الخصوص أثر بالغ في تحرير المرأة واشتغالها في شتى المهن

لقد أسهم المجتمع الحديث إسهاما مباشرا في تغير الأسرة بوسائل شتى:

أولا:تمكين المرأة من التعلم وقبول فكرة تعليمها العالي وحصولها على مؤهلات متخصصة وكذلك قبول فكرة اشتغالها في شتى المهن

ثانيا:نشر العقائدية الجديدة التي تنظر إلى النساء على أنهن نصف قوة العمل المنتجة في المجتمع[1]

[1]ـــ حسن الساعاتي **: علم الاجتماع الصناعي** , دار النهضة العربية , بيروت , الطبعة الثالثة , 1980 , ص 177

ثالثا: إيجاد مختلف الحرف والمهن لهن بعد أن تكفلت الدولة بتشغيل كل القوة العاملة لذا أصبحت لا تنظر على أساس ذكر أو أنثى بل على أساس مواطن أو مواطنة

رابعا: إزالة كل العوائق التي تقف في طريقها وتمنعها عن العمل أو تؤثر في كفاءتها في أدائه [1]

6- موقف الإسلام من عمل المرآة

موقف المرأة في الإسلام: منح القانون الدولي المرأة حق العمل نصت العديد من الاتفاقيات و الإعلانات الدولية على هذا الحق دخلت المرأة مجال العمل عند الغرب منذ الثورة الصناعية وقد عملت نقابات العمل على تعزيز دور المرأة في العمل بشكل مقارب إلى عمل الرجل وقد برزت ظاهرة المرأة المعولمة وهي المرأة التي تعمل في تربية الأطفال وخادمة فلإسلام لا ينهى المرأة عن أي عمل فلا يعد عمل المرأة من المحرمات فلا يمنع المرأة من العمل أو الزراعة فمن حق المرأة أن تقوم بما يقوم به من الرجل في العمل والزراعة والتجارة وقد أوصى النبي صلى الله عليه وسلم بالمرأة أن تشتغل في الحياكة إذ قال *علموهن الغزل* وقد ورد في القرءان الكريم عمل المرأة في ذلك الوقت وهو الغزل في قوله تعالى ^ولا تكونوا كالتي نقضت غزلها من بعد قوة انكثا تتخذون أيمنكم دخلا بينكم أن تكون أمة هي أربى من أمة إنما يبلوكم الله به و ليبينن لكم يوم القيامة ما كنتم فيه تختلفون[2]^

أما الإسلام فقد تحسنت وتعززت بعض حقوق المرأة وقد أعطى الإسلام المرأة حقوقها سواء المادية كالإرث وحرية التجارة والتعرف بأموالها إلى جانب إعفائها من النفقة حتى ولو كانت غنية أو حقوقها المعنوية بالنسبة لذلك العهد ومستوى نظرته إلى

---

[1] ــ نفس المرجع , ص 178

[2] ــ سهيل حسين الفتلاوي : **حقوق المرأة في الإسلام**, دار الثقافة للنشر والتوزيع , الطبعة الأولى , عمان , 2014 , ص 80 ــ 81

الحريات بشكل عام وحرية المرأة بشكل خاص ويتميز الاستلام في هذا المجال بمرونته في تناوله للمرأة فقد وضع الأسس التي تكفل للمرأة المساواة و الحقوق[1].

7-عمل المرأة في الفكر والمواثيق والتشريعات

التشريعات الخاصة بعمل المرأة :وقفت جميع المواثيق والتشريعات الجزائرية إلى جانب المرأة كيفما كانت ظروفها وأينما عملت حيثْ ^صادق المجلس الوطني للثورة الجزائرية المنعقد سنة 1962 بالإجماع على الميثاق الوطني بمدينة طرابلس بهدف وضع القواعد الأساسية لبرنامج العمل والنشاط في الجزائر المستقلة وطبعا من اهتماماته دور المرأة في مرحلة البناء وتضمن ما يلي:لقد خلقت مشاركة المرأة في كفاح التحرير الظروف الملائمة لكسر الكابوس القديم الذي يحيط بها ويفيدها لإشراكها إشراكا كاملا في تسير الشؤون العامة وتنمية البلاد ينبغي للحزب أن يقضي على كل عوائق تطور المرأة ويدعم عمل المنظمات النسوية ولسوف يكون عمل الحزب ناجحا في هذا الميدان ولا ننسى أن مجتمعنا لا يزال إلى يومنا لديه صورة سلبية بشأن المرأة وعملها فكل شي يساعد وبأنماط مختلفة في نشر فكرة نقص المرأة وعجزها وبلا مبالغة نجد هذه الفكرة متفشية في أواسط النساء أنفسهن وبهذا فان حزب جبهة التحرير يؤكد على إبعاد كل الحواجز التي من شأنها عرقلة اندماج المرأة في إطار التنمية ومشاركتها في تطوير المجتمع في شتى الميادين وتخليص المرأة من الأفكار التي قد تزرع في نفسها الفشل ومن جهة أخرى نجد ميثاق الجزائر لسنة 1964 الذي يعتبر مجموعة من النصوص المصادق عليها من طرف المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني المنعقد من 16-21 أبريل 1964بالجزائر العاصمة أصدر نص بخصوص المرأة العاملة جاء فيه ما يلي: المساواة بين الرجل والمرأة يجب أن تكون

[1]ــ نسرين عبد الحميد نبيه : **حقوق المرأة في الإسلام** , مكتبة الوفاء القانونية , الطبعة الأولى , الإسكندرية , 2011 , ص 12 ــ 13

قادرة على المشاركة الفعلية في النشاط السياسي والاجتماعي وفي بناء الاشتراكية بالنضال في حقوق الحزب والمنظمات القومية والنهوض بمسؤوليات فيها كذلك يجب أن تكون قادرة على وضع طاقاتها في خدمة البلاد بالمشاركة في النشاط الاقتصادي بحيث تضمن ترقيتها بواسطة العمل ويعتبر الميثاق الوطني لسنة 1976 المصدر الأساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة المصادق عليه بعد استفتاء 26 يونيو 1976 مؤكد على حقوق المرأة السياسية وفتح مجال التعليم والعمل واعتبر الميثاق النساء قوة الاستعمال عند الحاجة حيث ورد فيه أن المرأة احتياطي قيم لقوة العمل في البلاد[1].

8-رأي العلماء والمفكرين المسلمين حول عمل المرأة

يؤكد العلماء والمفكرين المسلمين أن الإسلام لم يأت لحجر وحجز المرأة والنيل من حقوقها بل العكس من ذلك أعطاها كل الضمانات لصيانة كيانها والمحافظة عليه فقد عملت المرأة في عهد الرسول صلى عليه وسلم لنفسها وبيتها ومجتمعها في جو من الفضيلة والوقار ولم يكن هناك شي يمنعها من أداء وظيفتها الأساسية من حسن تبعا للزوج وتربية الأولاد وكذا بعض الوظائف الموكلة إليها و في هذا السياق يرى الدكتور*محمد الغزالي* (إن العمل الأول للمرأة هو حسن .....الخ

أي أن الغزالي لم يكن ضد عمل المرأة في أي مجال إلا أنه أعطى الأولوية لطاعة الزوج والامتثال لأوامره

كما يرى الدكتور أنور عبد الله "أن الإسلام لم يمنع عمل المرأة من الناحية الشرعية في كل المجالات الحياتية وإنما الظروف الموضوعية والتاريخية هي التي تحدد عمل المرأة من خلال السياق التاريخي لا من قياس الشاهد على الغائب لأن

[1]ــ فاطيمة بن حسني : **واقع عمل المرأة في النشاط الزراعي بالجزائر** , كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية والعلوم الإسلامية , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل , أدرار , 2013 ــ 2014 , ص 56

التشريع الإسلامي لا يوجد فيهما يمنع ذلك ولكن كانت هناك ظروف تاريخية حجزت المرأة عن العمل كما تحدث عن الضمانات حين يقول "يمكن أن تعمل المرأة داخل البيت وخارجه بين ضمانات مطلوبة لحفظ مستقبل الأسرة وأيضا توفير جو من التقى والعفاف تؤدي فيه المرأة ما قد تكلف به من عمل"

أما عبد الرب نواب الدين فيرى في كتابه"عمل المرأة موقف الإسلام منه" أن الإسلام وضع شروطا لعمل المرأة خارج البيت استقاها العلماء من النصوص الشرعية ومقاصد الشريعة فيما يلي: ارتداء الحجاب ،عدم الاختلاط ،أمن الفتنة إذن الولي ،عدم استغراق العمل كامل الوقت أو أن يتنافى مع طبيعته[1].....الخ.

9-عمل المرأة في الفكر والمواثيق والتشريعات

-الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة:

تضمن ميثاق الأمم المتحدة الصادر عام 1945 نص متقدم ذا صلة بالمساواة بين الرجل والمرأة وحسب الفقرة الثانية من الميثاق فقد أكدت على "إيمان شعوب الأمم المتحدة بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية"وفي الفقرة الثالثة من المادة الأولى "إن من ضمن مقاصد الهيئة ومبادئها تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعا والتشجيع على ذلك إطلاقا بلا تميز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء"ــ ثم توالت بعدها الاتفاقيات الدولية المعنية بشؤون بالمرأة :

أ-ــ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية السياسية عام 1966م

ب- ــ ثم الاتفاقيات الثلاثة لمنظمة العمل الدولية:

[1] ــ فاطيمة بن حسني : مرجع سبق ذكره , ص 55

ت- اتفاق رقم 100بشأن مساواة العمال والعاملات بأجر عن عمل ذي قيمة متساوية لعام 1951م

ث- الاتفاق الدولي رقم 11بشأن عدم التميز في مجال الاستخدام أم التوظيف لعام 1958م

ج- الاتفاق رقم 156 الخاص بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين من ذوي المسؤوليات العائلية لعام 1981م

كما مثلت القرارات الصادرة عن المؤتمرات العالمية الأربعة الخاصة بالمرأة والتي نظمتها الأمم المتحدة خطوات كبيرة ونوعية إلى الأمام في هذا الاتجاه وهي:

1ــ مقررات المؤتمر العالمي الأول للمرأة الذي عقد بالمكسيك عام 1975م

2ــ مقررات المؤتمر العالمي الثاني للمرأة الذي عقد في كوبنهاجن عام 1980م

3ــ مقررات المؤتمر العالمي الثالث للمرأة الذي عقد في نيروبي عام 1985م

4ــ مقررات المؤتمر العالمي الرابع للمرأة الذي عقد في بيجين عام 1995

تخلل المؤتمر الرابع هذه المؤتمرات صدور اتفاقية القضاء على جميع أشكال التميز ضد المرأة عام 1979 والتي تشمل حقوق المرأة على جميع المحاور السياسية والاقتصادية و الإنسانية وفي العام ذاته أي 1979 "صدرت الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة رقم 5 التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة ولعل من أبرز بنود الاتفاقية هو تأكيد المساواة بين الرجل والمرأة في جميع التشريعات التي تشمل على الأحكام المنظمة للعمل في جميع القطاعات وضمان تكافؤ الفرص في جميع مجالات العمل وضمان مساواتها في جميع شروط وظروف العمل[1].

ــ عبلة محمود أبو عبلة : **المرأة العاملة المعوقات ومتطلبات النجاح في العمل القيادي** , مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية , المنظمة العربية للتنمية الإدارية , عمان , 2004 , ص 89 ــ 90

ثانيا انعكاسات ونظريات خروج المرأة للعمل

1-انعكاسات خروج المرأة للعمل على زوجها :

إن الأعداد المتزايدة من النساء العاملات ,والتي تعبر جزئيا عن تحرر المرأة الذي انتشر على نطاق واسع ,ها التحرر في الحقيقة قد القي على عاتق المرأة ادوار إضافية ,ولا يقصد من ذلك أن الدور القديم للزوجة وإلام قد انتهى إلى الزوال بل في الوقع إن الزوجة إلام أصبحت مرغمة في العصر الحاضر بفعل الضغوط الاجتماعية على القيام بأدوار إضافية ,وقد تتجه بعض النساء إلى مقاومة هذه الضغوط ولانصراف إلى حياتها الأسرية وحدها ,وقد يعتبرها البعض الأخر حافزا على التخلص من العبودية أو التخلي عن ادوار الزوج والأمومة والإقبال كلية على المهنة[1] لقد أصبحت المرأة تشارك الرجل في كل الأدوار التي ملقاة على عاتقه لذالك نتج عنه صراع بين الطرفين , ولم يصبح الرجل هو المسيطر على الزوجة والأبناء ولم يصبح له القدرة على اتخاذ القرارات داخل الأسرة [2]

2-انعكاسات خروج المرأة للعمل على أطفالها:

ــ من بين المشاكل التي تواجه الزوجين العاملين وهي النقص في أساليب العناية في الأطفال , وخلال العقود العشرة الأخيرة ازدادت متطلبات العناية بالأطفال ومما يدل على ازدياد حجم تلك المشكلة انه من تحليلات المجالات اليومية المتعلقة بالخدم ومشكلاتهم في أسرنا حيث نجد بين كل (43%)من الأمهات المتزوجات ولديهن أطفال بأعمار اقل من 6 سنوات يعملن خارج بيوتهم أي آن المشاكل التي تتعرض لها إلام وأطفالها تعتمد أساسا على نوعية المرأة ذاتها ونوع العلاقة التي تقيمها معهم

[1] ــ عاجب بومدين : **انعكاسات خروج المرأة للعمل على الأسرة** , جامعة الاغواط , ص 7 ــ 8

[2] ــ أحمد مبارك الكندري : **علم النفس الأسري** , مكتبة الفلاح ، الطبعة الثانية , الإمارات , 1992 , ص 97

ونوع الرعاية التي تقيمها معهم ونوع الرعاية التي تقدمها لهم ومدى استمتاعها بعملها[1]

3-انعكاسات خروج المرأة للعمل على أقاربها:

هي الانعكاسات الاجتماعية الايجابية والسلبية التي تطرأ على المرأة العاملة من خلال عملها خارج البيت وتشمل هذه الآثار علاقتها بأسرتها وأسرة زوجها وأقاربها

4-انعكاسات خروج المرأة للعمل على الجيران :

هي الانعكاسات الاجتماعية الايجابية والسلبية التي تطرأ على المرأة العاملة من خلال عملها خارج البيت وتشمل هذه الآثار علاقتها بجيرانها من خلال الزيارات وتبادل الهدايا في المناسبات والاحترام المتبادل

5-انعكاسات عملها على زملائها في العمل:

هي الانعكاسات الاجتماعية الايجابية والسلبية التي تطرأ على المرأة العاملة وأسرتها من خلال عملها خارج البيت وتشمل هذه الآثار علاقتها بزملائها في العمل[2]

6- نظرية المساواة بين الجنسين

ترى هذه النظرية أن سيطرة الذكور في تقسيم ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي,فاشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظرا لمتا أسمته بعض البحوث ب ' التعقد التكنولوجي لعملية الصيد وبساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة ' بالإضافة إلى استقرار النساء نسبيا في مكان واحد كونهن يقمن بحمل الأطفال و رعايتهم انطلاقا من نقدها لنظرية الحتمية لبيولوجية و النظرية الاجتماعية, ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التميز, وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني , وقد لقيت هذه النظرية

[1]ـــ سناء حسين الخولي : **الأسرة والحياة العائلية** , دار المسيرة للنشر والتوزيع , الطبعة الأولى , عمان , 2011 , ص 87

[2]-عاجب بومدين : مرجع سابق ص 13

رواجا في الغرب ممثلة بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة, الحركة النسوية , حركة ترقية المرأة وثبتت مبدأ المساواة بين المرأة والرجل لأنها تواجه الحياة الاجتماعية مثل الرجل وباستطاعتها الحصول على مواردها الاقتصادية وكذالك استعمال موانع الحمل ومشاركة الزوج في رعاية الأبناء والأعمال المنزلية [1]

7-النظرية الوظيفية

يعتبر بارسونز من متزعمي هذا الاتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع , بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل, كما لاحظ اثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي , فحررها من الأعباء المنزلية , وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العلياء التي وصفها ' فلبين' في نظريته بطبقة الفراغ , وعليه فان النظري الوظيفية تؤكد تبعية المرأة وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل [2]

---

[1]ــ الصادق عثمان :**عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار** , مذكرة الماجستير , تخصص علم الاجتماع التنظيم , جامعة بسكرة , 2013 ــ 2014 , ص46ــ 47

[2]ــ بن لكبير محمد : **آثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي** , مذكرة ماجستير في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل , جامعة أدرار , 2014 ــ2015 , ص 64

خلاصة الفصل :

ومن خلال ما تطرقنا إليه من خلال هذا الفصل يتضح لنا أن ظاهرة خروج المرأة للعمل تختلف باختلاف طبيعة المجتمعات وظروفها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، إذ أن نسبة النساء العاملات في المجتمع الغربي مرتفعة بينما نلاحظ انخفاضها في المجتمع العربي وذلك بسبب القيم والعادات والتقاليد السائدة فيه والمسيطرة على حياته الاجتماعية ورغم انتشار التعليم ووجود مراكزه التي هي في ازدياد إلا أن البعض يعتقد أن عمل المرأة خارج البيت يعتبر غير ضروري وذلك لأنه يسبب لها تقصيرا في واجباتها المنزلية، رغم كل الانعكاسات التي نتجت عن عمل المرأة إلا انه لا يخفى علينا أن المرأة استطاعت البروز في عدة مجالات مختلفة كالتعليم والطب والصناعة والتجارة .... الخ وبناء على ما سبق ذكره في النظريات المذكورة في الفصل يتضح لنا ذلك ولأنه لا يمكن تحقيق إنتاج متكامل بدون مشاركة العنصر النسوي .

الفصل الثالث : التنمية

- تمهيد
- أولا: ماهية التنمية
- 1- تعريف التنمية.
- 2- العوامل المساعدة على التنمية.
- ثانيا: انواع التنمية ومستويتها
- 1- أنواع التنمية.
- 2- مستويات التنمية ومجالاتها.
- 3- إستراتجية التنمية.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعرف التنمية على أنها عنصر أساسي للاستقرار والتطور الإنساني والاجتماعي ، وهي عملية تطور شامل أو جزئي مستمر وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل من خلال عرض مفهومها والعوامل المساعدة عليها وأيضا من خلال التطرق إلى مستوياتها ومجالاتها وصولا بأهم استراتجياتها.

أولا :مفهوم التنمية

1-تعريف التنمية

يعرفها سعد الدين إبراهيم بأنها انبثاق ونمو كل الإمكانيات والطاقات الكامنة في كيان معين بشكل كامل وشامل ومتوازنا سوا كان هذا الكيان فردا أو جماعة أو مجتمع[1]

في حين أن التنمية جهد مخطط ومنظم يقوم على أساس الجهود المنظمة لتحقيق أهداف محددة[2]

إن التنمية عملية ديناميكية تتكون من مجموعة مترابطة من التغيرات البنائية والوظيفية التي تحدث في المجتمع نتيجة للتدخل في توجيه حجم ونوعية الموارد المتاحة داخل المجتمع وذلك بهدف رفع مستوى معيشة الأفراد داخل هذا المجتمع [3].

ويعرفها جوزيف ستجلتر بأنها عملية تشمل أوجه الحياة في المجتمع كافة يشارك فيها الجميع , الأسواق والدولة والمنظمات غير الحكومية والتعاونيات والمؤسسات غير الربحية [4]

2-العوامل المساعدة على التنمية :

هناك عدة عوامل مساعدة على التنمية مساعدة على التنمية نذكر منها :

العوامل الذاتية: ويمكن تلخيصها فيما يلي :1

01- الإيمان بإمكانية الإصلاح والتقدم أي بإمكانية تغيير أنماط الحياة السائدة

---

[1]ـــ محمد نبيل جامع : **علم الاجتماع الريفي والتنمية** , دار الجامعة الجديدة , (ب ـــ ط) , الإسكندرية , 2010 , ص 356

[2]ـــ فادية عمر الجولاني : **مبادئ علم الاجتماع** , المكتبة المصرية ,(ب ـــ ط) , الإسكندرية , 2002 , ص 454

[3]ـــ علي عبد الرزاق حلبي , هاني خميس أحمد عبده : **علم الاجتماع التنمية** , دار المعرفة الجامعية , الطبعة الأولى , الإسكندرية , 2009 , ص 19

[4]ـــ محمد عبد العزيز ربيع : **التنمية المجتمعية المستدامة** , دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع , (ب ـــ ط), 2015 , ص 10

02- الطوعية والعون الذاتي أي توافر الهيئات الطوعية القادرة بتعاونها مع الأجهزة الحكومية على تحقيق التقدم بكل حرية

03- التحفيز والاستثارة : أي تحفيز الإفراد واستثارة جهودهم للمشاركة في عملية التنمية

04- دمه والتضحية بالذات : أي قيام الأفراد والقائمين على التنمية بأدوارهم وواجبهم

العوامل الموضوعية : ويمكن تلخيصها فيما يلي

01 – تصدر برامج التنمية عن حاجات الأساسية للمجتمع استجابة لحاجات الأفراد

02- قيام عملية التنمية على أساس من التوازن في كافة المجالات الوظيفية

03- اكتشاف وتدريب القيادات المهنية المحلية فحسب, وان القيادات الشعبية قد يكون لها من الفعالية ما يفوق القيادات المهنية

04- ضرورة التركيز على مساهمة الشباب والنساء في برامج التنمية من خلال برامج التربية ونوادي الشباب وأجهزة رعاية الأمومة والطفولة والجمعيات

05- تبني تنمية متوازنة غلى المستوى الوطني .

ثانيا: أنواع التنمية ومستويات

1-أنواع التنمية

يمكن الحديث عن أنواع عدة للتنمية ويمكن تلخيصها فيما يلي

01- التنمية الاجتماعية : تهدف التنمية الاجتماعية إلى تحقيق رفاهية افرد المجتمع بتحسين ظروفهم الصحية والتربوية والتعليمية و الرفع من دخلهم السنوي وتحسين أجورهم والحفاظ على كل أمتهم الإنسانية وتكريس ثقافة حقوق الإنسان.

وتعرف هيئة الأمم المتحدة التنمية بأنها النمو مع التغير.والتغير اجتماعي وثقافي واقتصادي.وهو تغير كمي وكيفي .ولم يعد من الضروري الكلام عن تنمية اقتصادية وتنمية اجتماعية ألان التنمية بوصفها متمايزة عن النمو . لذا يجب أن يتبع ذالك نمو خلفي معنوي ونفسي إي نمو اجتماعي والمقصود بالتنمية الاجتماعية النهوض بالوضعية

المعيشية للسكان كقضايا التربية والتعليم والصحة والقضاء على آفة الأمية والعناية بالمرأة والسكن والتشغيل والتكوين والتأهيل المهنيين [1].

التنميةالاقتصادية:إن كلمة تنمية تتبع من النماء بمعنى الإكثار والارتفاع والزيادة والنمو الاقتصادي يشكل عاملا رئيسيا من عوامل التغير الاجتماعي والسياسي وبالتالي فهو احد أعمدة التنمية وعوامل النمو الاقتصادي ثلاثة العمل و رأس المال والطبيعة

ويتفق الاقتصاديون على اختلاف مذاهبهم والمدارس التي ينتمون إليها على أن العمل هو عامل النمو الرئيسي بل يذهب البعض إلى إعادة رأس المال إلى العمل المتجسد في السلع والتجهيزات الرأسمالية[2]

التنمية البشرية:الباحث بول ستردتي يرى بان مفهوم التنمية البشرية يتضمن تحسين الظروف البشرية وتوسيع خيارات الناس والنظر إلى الكائنات البشرية كغايات بحد ذاتها ووسائل إنتاج أيضا أما عثمان هاشم فيرى أن التنمية البشرية تقوم على أساس الاستخدام الأفضل للمواد المتاحة في الدولة بشكل عادل يضمن استمرارية النمو ومن مظاهرها المهمة العناية بالأمن الغذائي وتعميم خدمات الصحة والتعليم الأساسية في مناطق الدولة المختلفة وتوفير فرص العمل لجميع أفراد المجتمع[3]

التنمية الشاملة :تشمل كافة مناحي الحياة سواء السياسية منها أو الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتشمل جميع المؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية كما تشمل كذلك جميع سكان البلد وتشمل في ذات الوقت كل فرد بذاته جسديا ونفسيا وروحيا

---

[1]ـــ جميل حمداوي : **من أجل تنمية مستديمة** , حقوق الطبع محفوظة , الطبعة الأولى , المغرب , 2017 , ص 14ـــ 15

[2]ـــ ليلى لعجال : **واقع التنمية وفق مؤشرات الحكم الراشد في المغرب العربي** , مذكرة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية , جامعة قسنطينة , 2009 ـــ2010

[3]ـــ هناء حسن سيد خان البدري : **المعوقات الاجتماعية لدور المرأة في التنمية الاجتماعية** , مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية و الإنسانية , العدد 27 حزيران 2016 , ص 278

2-مستويات التنمية ومجالاتها:

إن اختلاف الموارد الطبيعية واختلاف توزيعها على المناطق الإقليمية يؤدي إلى اختلاف درجات وطبيعة التنمية واختلاف مستوياتها وهي كما يلي:

فبالنسبة لمجالات التنمية نميز بين التنمية الوطنية والتي تعتبر عملية يتم فيها تشغيل جميع القطاعات واستغلال كل الموارد والإمكانيات المتاحة وهي عملية تقتضي وجود تخصص وتناسق بين الوحدات الإنتاجية ووجود شبكة إنتاجية واسعة تشمل كل القطاعات والأقاليم عبر الوطن [1]

التنمية المحلية وتعرف بأنها مجموعة من العمليات تتوحد فيها جهود الأهالي مع السلطات الرسمية بهدف تحسين الأحوال الاجتماعية والثقافية والاقتصادية للمجتمعات المحلية وتمكينها من المساهمة بدرجة قصوى في تقدم الوطن ككل ويمكن أن نحدد مستوى التنمية في مجتمع معين نذكر منها:

من الناحية التكنولوجية درجة سيطرة الإنسان على الطبيعة ومن الناحية الاقتصادية ارتفاع متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي وعدالة توزيعه على مختلف قطاعات الشعب وفئاته ومن الناحية الاجتماعية القدرة على الوصول إلى مستوى فعال من التنظيم الاجتماعي الذي يمكن تسخيره لتحقيق التنمية الاجتماعية [2]

3-إستراتيجيةالتنمية:تقوم التنمية على عدة اتجاهات منها:

تستهدف عملية تنمية المجتمع تحسين الأوضاع الاقتصادية أو الاجتماعية والثقافية للمجتمع المحلي مع الأخذ في الاعتبار تحقيق تكامل المجتمع المحلي مع المجتمع القومي مساهمة المجتمعات المحلية بشكل واضح ومن خلال انجازات معنية في إحداث التقدم القومي

---

[1] ــ وسام درويش مصطفى , مرجع سبق ذكره , ص 204

[2] ــ محمد محمود الجوهري : علم الاجتماع التنمية , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة , الطبعة الأولى , عمان , 2010 , ص 151

تعتمد هذه العملية على الجهود الذاتية والمساهمة الجماهيرية من جانب الأهالي في تخطيط البرامج المطلوبة

يجب ربط حركة التنمية على المستوى المحلي بالحركة القومية الشاملة على المستوى القومي في إطار من التخطيط الشامل

إحداث تغييرات في اتجاهات الناس من اجل إنماء وعي اجتماعي جماهيري للتأثير في البيئة واستغلال الموارد الموجودة بها استغلالا فعالا لإيجاد مجتمع اقتصادي منتج[1].

[1] ــ نخبة من المتخصصين , مبادئ علم الاجتماع , الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات , (ب ــ ط) , القاهرة , 2009 , ص 326 ــ 327

خلاصة :

ومما يتضح لنا من خلال هذا الفصل انه لابد من تكافئ الجهود لتحقيق التنمية وأيضا لابد من الاستغلال الأمثل للموارد البشرية وأيضا لابد من تطوير استراتجيات التنمية للتتم على المستوى المطلوب

الفصل الرابع :

الجانب الميداني

- تمهيد
- 1- تحليل وتفسير نتائج الدراسة.
- 2- نتائج الفرضيات
- 3- الاستنتاج العام.
- 4- التوصيات.
- خاتمة

تمهيد:

بعد قيام الباحث بجمع المادة العلمية يحتاج إلى، تحليل شامل ومتكامل نجد فيه عملية الترميز والجدولة وتفسير النتائج.

يعتبر تحليل البيانات وتفسيرها من أهم مراحل البحث العلمي ، فهي المرحلة التي ينتقل بها الباحث من الدراسة النظرية إلى الدراسة التطبيقية في الميدان ،ويقوم من خلالها بدمج الجانبين معا و يتأكد من خلالها على تحقق فرضياته أو عدمها ،وبعدها يتوصل من خلالها إلى الاستنتاج العام والى النتائج ، وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى الجداول البسيطة والمركبة للدراسة .

1-تحليل و تفسير نتائج الدراسة

نتائج الدراسة:

الجدول رقم ﴿01﴾ : يوضح سن المبحوثين

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	من(20-40)سنة	15	%75
	من(41-60)سنة	05	%25
	المجموع	20	% 100

من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة 75% من العاملات بالمؤسسة تتراوح أعمارهم من ﴿20 إلى 40﴾ سنة وهي النسبة الغالبة، في حين نجد أن نسبة 25% من باقي العاملات تتراوح أعمارهم من ﴿41 إلى 60﴾ سنة.

نستنتج من معطيات الجدول أن المؤسسة تحتاج إلى عناصر شابة قادرة على إعطاء أكثر وعمل من أجل رفع المستوى وتحقيق الكفاءة والفعالية لتلبية جميع احتياجات المستفيدين.

الجدول رقم ﴿02﴾ : يوضح الحالة العائلية للمبحوثات

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	عزباء	8	%40
	متزوجة	10	% 50
	مطلقة	2	% 10
	المجموع	20	% 100

نلاحظ من خلال الجدول يتبين لنا أن أغلب العاملات في المؤسسة متزوجات حيث قدرت نسبتهم ب 50%، في حين نجد أن العازبات نسبتهم 40%، والمطلقات 10%.

يتضح لنا من خلال نسب الجدول أن غالبية العاملات متزوجات وهذا ما يجعلهم يعانون من مشاكل خارجية والمتمثلة في مسؤولية الحياة الزوجية الأمر الذي يزيد من المعيقات

الوظيفية في نطاق العمل وخارجه في حين نفسر نسبة العازبات في حاجة المؤسسة للعناصر الشابة.

الجدول رقم ﴿03﴾ : يوضح المستوى التعليمي للمبحوثات

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	ابتدائي	3	% 15
	متوسط	4	% 20
	ثانوي	3	% 15
	جامعي	10	% 50
	المجموع	20	% 100

من خلال الجدول يتبين لنا أن 50% من العاملات من دوي المستوى الجامعي العالي في إدارة المؤسسة في حين نجد نسبة 20% من العاملات في المؤسسة لديهن مستوى متوسط وهذا أمر طبيعي وقد يرجع ذلك لإعادتهن السنة أو عدم إتمام دراستهن في مرحلة المتوسطة فيتوجهن للحياة المهنية عن طريق مراكز التكوين والتي تحتوي التخصصات، أو قد يرجع الأمر للاعتقاد السائد لدى مختلف المجتمع والذي يمنع المرآة من مواصلة التعليم في المدن في حين نجد نسبة 15% من العاملات لديهن مستوى ابتدائي وثانوي.

الجدول رقم ﴿04﴾: عدد سنوات الخدمة .

البيانات		**التكرار**	**النسبة المئوية**
العبارة	**أقل من 5 سنوات**	**13**	**65%**
	من 5 إلى 10 سنوات	**6**	**30%**
	من 10 إلى 20 سنة	**1**	**5%**
		20	**100%**

من خلال القراءة الإحصائية للجداول نلاحظ أن أكبر نسبة من العاملات بلغ عدد سنوات خدمتهم أقل من 5 سنوات وذلك بنسبة 65% ، أما 30% فقد قدرت عدد سنوات خدمتهم من 5 إلى 10 سنوات ، أما أقل نسبة فقد قدرت ب 5% بالنسبة للعاملات التي قدرت عدد سنوات خدمتهم من 15 إلى 20

ومن خلال هاته النسب يتبين لنا أن أغلبية العاملات هن جدد وحديثي العهد بالتوظيف في المؤسسة مقارنة بباقي الفئات العاملة الأكبر سنا وهذه الأخيرة تلعب دورا كبيرا في نقل الخبرة وتعليم الحرفة.

الجدول رقم ﴿05﴾: يوضح طبيعة العمل

البيانات		**التكرار**	**النسبة المئوية**
العبارة	دائم	**4**	**%20**
	مؤقت	**16**	**% 80**
	المجموع	**20**	**% 100**

من خلال الجدول نلاحظ أن النسبة الأكبر تعود للعاملات في مناصب العمل المؤقتة بنسبة 80%، في حين نجد أن نسبة العاملات اللواتي يشغلن مناصب دائمة تمثل 20%.

يتضح من نسب الجدول وجود الاستقرار الوظيفي والذي يدفعهن لتقديم أفضل ما لديهن في مجال عملهن وتطوير قدراتهن وتوظيفها للإبداع وتطوير العمل.

الجدول رقم ﴿06﴾: يوضح نوع السكن

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	خاص (نواة)	12	%60
	مع العائلة (ممتدة)	8	% 40
	المجموع	20	% 100

يتضح من خلال الجدول أن العاملات اللواتي يعشن في ملك خاص قدرت نسبتهن ب 60% بينما 40% من العاملات يعشن مع الأهل.

يتضح لنا أن أغلب العاملات يمثلن الأسرة النواة وهي الأسرة التي تعتمد على الأب و الأم فقط بينما يوجد عاملات لازلن يعشن في الأسرة الممتدة لمساعدة ورعاية الأبناء مما يجعل المرأة العاملة مرتاحة لأن هناك من يرعى لها الأبناء ويخفف عنها مسؤولياتها و في هاته الحالة تكون المعوقات التي تواجهها اقل .

الجدول رقم ﴿07﴾ : يوضح نظرة البيئة الخارجية التي تعيش فيها المرأة العاملة لطبيعة عملها

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	إيجابية	9	%45
	سلبية	11	% 55
	المجموع	20	% 100

من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة 55 % من العاملات يرون بأن نظرة البيئة الخارجية للمرأة العاملة سلبية وقد يعود السبب إلى أن أغلب العاملات يعشن في القرى فالمجتمع القروي يبقى دائما له تأثير على الفرد حتى ولو كانت طبيعة العمل بسيطة وسهلة أو كان أمر عادي مثل كامتهان حرفة تقليدية مثلا،وهدا عائق لأداء المرأة في عملها وبالتالي قد يكون مساسا بسمعتها في حين نجد 45 % من العاملات يقربون بأن نظرة البيئة الخارجية ايجابية وقد يرجع ذلك إلى لأن معظم العاملات لا يهمهن أبدا رأي المجتمع خاصة و إن كان دلك يمس مهنتها وربما رجع ذلك يمس مهنتها وربما يرجع ذلك ليقينها أيضا بأن ما تقوم به أمر صحيح وعادي وأنها بعيدة كل البعد عن الخطأ.

الجدول رقم ﴿08﴾: يوضح إذا كان عملها يسبب مشكلات مع زوجها

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	3	%5
	لا	6	%30
أحيانا	2	%15	
المجموع	20	%100	

نلاحظ من خلال الجدول أن 30% من العاملات يسبب لهن عملهن مشكلات مع أزواجهن أحيانا ، بينما 15% من العاملات أجبن أن عملهن لا يسبب مشكلات مع أزوجهن ، أما 10%من العاملات يواجهنا مشكلة مع أزواجهن بسبب عملهن و من هنا يتضح أن معظم الرجال يتقبلون عمل زوجاتهم ويشجعونهن وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى أن معظم النساء لا يرضين بالتخلي عن عملهن وخاصة إذا كانت الظروف تساعدها على ذلك وكذلك الثقة المتبادلة بينهما والتمسك ببعضهما ، كما أن بعض الرجال يرون في عمل زوجاتهم ضمان لمستقبل أولادهم الدراسي وضمان حياة اجتماعية واقتصادية ملائمة ، كما أن المرأة بعملها تساعد زوجها في مستلزمات الحياة .

الجدول رقم ﴿09﴾: يوضح إذا كان هناك تحفيز أفراد عائلة للمبحوثات على العمل:

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	5	%25
	لا	15	% 75
	المجموع	20	% 100

من خلال المعلومات المتحصل عليها نجد أن نسبة كبيرة جدا من العاملات والتي قدرت نسبتهن ب 75% يؤكدن أنهن يتلقين التحفيز من أفراد أسرهن وقد يعود ذلك إلى طبيعة الأسر الجزائرية والتي تشجع كثيرا تواجد المرأة في العمل الحرفي وخاصة حرفة

الخياطة لأنها تتلاءم لطبيعتها وجنسها في حين نجد أن 25% من العاملات لا يتلقين التحفيز على العمل في محيطهن الأسري ومن هنا تبدأ العوائق للمرأة في عملها.

الجدول رقم ﴿10﴾: يوضح إذا كان يساعدونهن في حل المشاكل التي تعترضهن

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	15	%75
	لا	5	% 25
	المجموع	20	% 100

يتضح من خلال الجدول أن نسبة كبيرة من العاملات أجبن بأن أفراد عائلتهم يساعدنهن في حل المشاكل التي تعترضهن بنسبة 75% ، بينما 25% أجابت بأنها لا تتلقى المساعدة من أفراد العائلة لحل المشاكل المعترضة لهن

الجدول رقم ﴿11﴾: إذا كانت الإجابة بنعم من يساعدك؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	الاب	6	%30
	الام	10	%50
	أهل الزوج	3	% 20
	المجموع	20	% 100

يتضح من خلال الجدول أن نسبة كبيرة من العاملات أجبن بأن الأم هي من لها الفضل الكبير في مساعدتهن بنسبة 50% مما يعني أنها هي المحفزة الأساسية والوحيدة وراء اشتغال المرأة في مجال العمل ولأنها تعتبر أكثر من يقدم الدعم الأكبر لبنتها من بداية مشوارها الدراسي وصولا إلى مرحلة الاستقلال الذاتي للمرأة العاملة بصفة عامة

الجدول رقم ﴿12﴾: هل تشعرين إنك مقصرة في واجباتك المنزلية؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	13	%65
	لا	7	%35
	المجموع	20	% 100

نلاحظ من خلال الجدول أن 65% من العاملات أجبن بأنهن مقصرات في أداء واجباتهن المنزلية، بينما 30% من العاملات وقد يكون هذا راجع إلى ازدواجية المسؤولية بين المهنة والأسرة الأمر الذي يجعل من التوافق بينهما شبه مستحيل وهذا قد يكون أكبر عائق بالنسبة للمرأة والذي يحول بينها وبين الأداء الجيد لمهامها الوظيفية ،في حين نسبة 35% من العاملات اجبن بأنهن غير مقصرات في واجباتهن المنزلية وقد يعود ذلك لاعتمادهن على احد أفراد أسرتها أو توظفها لعاملة في المنزل الأمر الذي يقلل عليها من الضغط ومتطلبات الأسرة وبالتالي سهولة التوفيق بين الأسرة والعمل

الجدول رقم ﴿13﴾: هل تقومين بمساعدة أبناءك في حل وظائفهم الدراسية؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	4	%20
	لا	12	%60
	أحيانا	4	%20
	المجموع	20	% 100

يتضح لنا من خلال الجدول أن 20% من العاملات اللواتي تتراوح إجابتهن بين نعم وأحيانا في مساعدة أبناءهم على حل وظائفهم الدراسية ، بينما 15% منهن لا يساعدن أبناءهم على حل وظائفهم الدراسية ومستواهم الدراسي ،رغم اشتغال المرأة بالعمل طيلة

النهار سواء داخل أو خارج المنزل إلا أنها لا تغفل عن الاهتمام بأبنائها ، وكثيرا ما نجد أن أغلب العاملات يشتكين من ضيق الوقت لأنها تعمل جاهدة للموازنة بين بيتها وعملها

الجدول رقم ﴿14﴾: من ينوب عنك في أداء أشغال البيت أثناء غيابك؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	الخادمة	8	%40
	الأقارب	12	%60
	المجموع	20	% 100

يتضح لنا من خلال الجدول أن أكبر نسبة من العاملات أجبن بأن الخادمات هن من ينوب عنهن في أداء أشغال البيت بنسبة 40%، وتليها نسبة 20% من العاملات التي أجبن بأن الأقارب ينوبون عنهن في أداء أشغال المنزل ، ومن خلال هذه النسب نلاحظ أن وجود الخادمات و الأقارب يساعد العاملات في مجال العمل داخل وخارج المنزل كما يساعدهن على تقسيم الوقت ويجنبها التقصير في أداء واجباتها العملية والمنزلية على أكمل وجه .

الجدول رقم ﴿15﴾:إلى من تتركين الأبناء أثناء غيابك عن المنزل ؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	الأهل	9	%45
	الروضة	2	%10
	الجيران	11	%55
	المجموع	20	%100

من خلال الجدول نجد أن نسبة 45% من العاملات يتركن أبناءهن عند الأهل أثناء غيابهن وبينما 10% منهم يتركن أبناءهن في الروضة ومنه خلال التحليل الإحصائي نستنتج أن أغلب الأمهات يتركن أولادهن عند الأهل كونهم الأقرب لهن وقادرون على

الاهتمام بأبنائهن إلى حين عودتهن من العمل ، بينما باقي العاملات تعتمد على دور الحضانة للاهتمام بأطفالهن .

الجدول رقم ﴿16﴾: يوضح علاقة المبحوثات مع الجيران

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	جيدة	9	%45
	عادية	11	%55
	المجموع	20	% 100

يتضح لنا من خلال معطيات الجدول أن 55% من العاملات علاقتهن جيدة مع الجيران ، بينما 45% من العاملات علاقتهن سيئة مع الجيران

من خلا النسب المعروضة في الجدول يتضح لنا أن أغلبية العاملات علاقتهن جيدة مع الجيران .

وهذا يرجع لطبيعة المجتمع المبنية على احترام الجار وإعطاءه حقه فالإسلام و كذلك نبينا الكريم صلى الله عليه وسلم وصانا بالجار ولهذا نجد المجتمع الجزائري في علاقة مع جيرانه وطبيعة علاقته بهم قائمة على التضامن والتعاون والتكافل فيما بينه وبين جيرانه.

الجدول رقم ﴿17﴾: يوضح إذا كان العمل يحد من زيارتها المنتظمة ل:اسرتها وأسرة زوجها

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	5	25
	لا	15	%75
	المجموع	20	% 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 75% من العاملات أجبن بأن العمل يحد من زيارتهن المنتظمة لأسرتهن وهذا أمر طبيعي فالأسرة تعد النواة والملجأ الذي ترجع إليه المرأة والمكان الذي ولدت ونشأت فيه، بينما 58% من العاملات أجبن بأنهن يزرن أهل الزوج لأن ديننا الإسلامي يوجب علينا صلة الرحم ولان أهم شي بالنسبة للمرأة العاملة أهلها وأهل زوجها

الجدول رقم ﴿18﴾: هل تقومين بتقديم الهدايا في مختلف المناسبات؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	9	%45
	لا	1	%5
	أحيانا	10	% 50
	المجموع	20	% 100

من خلال الجدول أن نسبة 50 % من العاملات يقد من الهدايا أحيانا بينما 45% منهن يقدمن الهدايا و 5% لا يقدمن الهدايا أصبح تقديم الهدايا في وقتنا الراهن أمرا متعارف عليه من قبل المجتمع فلا تبدأ من نسبة إلا و قدمت فيها الهدايا تعبيرا عن الاحترام والتقدير.

الجدول رقم ﴿19﴾: هل يعود الفضل في تقديم الهدايا للمهنة التي تقومين بها؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	18	%90
	لا	1	%5
	أحيانا	1	% 5
	المجموع	20	% 100

من خلال نلاحظ أن نسبة 90% من العاملات أجبن بأن العمل يتسبب في تقديم الهدايا و 5% يقولن العكس وقد يرجع ذلك إلى أن الأجر غير كافي ممكن بنظرهن مع متطلبات العصر الحالية وخاصة أننا نشهد كل يوم ارتفاع في الأسعار.

الجدول رقم ﴿20﴾ : إذا واجهتك مشكلة في مجال عملك إلى ماذا تلجئين في حل المشكلة؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	اتخاذ قرار فردي	4	%20
	استعانة بزميل	13	%65
	اللجوء للمسؤول مباشرة	3	% 15
	المجموع	20	% 100

يتضح من خلال الجدول أن 65% من العاملات يلجئن في حل مشاكل العمل إلى الاستعانة بزميلاتهن لتقدمن لهن الحلول المناسبة ،بينما نسبة 20% منهن يلجئن لاتخاذ قرارات فردية ، أما النسبة المتبقية والتي تقدر ب15% يتصلن مباشرة بالمسؤول أثناء مواجهة أي مشاكل في العمل

تفضل بعض العاملات الاستعانة بالزميلة لحل مشاكل العمل وهذا راجع إلى أن أغلب العاملات لديهن نفس الحرفة (الخياطة) كما أنهن من جنس واحد ، أما العاملات التي تتخذن قرار فردي فهذا راجع لقدرتهن على تحمل المسؤولية بمفردهن ، أما اللواتي يتصلن بالمسؤول المباشر مباشرة فهذا قد يرجع لعجزهن وعدم قدرتهن لحل مشاكل العمل.

الجدول رقم ﴿21﴾: هل تعتبرين نفسك عضو مساهما في المؤسسة؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	13	%65
	لا	3	%15
	أحيانا	4	% 20
	المجموع	20	% 100

يتضح لنا من خلال معطيات الجدول أن 65% من العاملات يعتبرن أنفسهن عضوات مساهمات في المؤسسة وهذا أمرا جليا لأن المؤسسة تقوم على المنتوجات المحلية التي ينتجنهن بأنفسهن حيث صرحت بعض العاملات أنهن يقدمن أفكار ويبتكرن أراء و إضافة معلومات جديدة في مجال عملهن وتقديم الأفضل ، بينما 15% منهن لا يعتبرن أنفسهن عضوات مساهمات في المؤسسة وقد يرجع هذا لعدم كفاءتهن .

الجدول رقم ﴿22﴾: هل تقومين بانجاز المهام الموكلة ليك بشكل؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	جيد	15	%75
	مقبول	5	%25
	المجموع	20	% 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 75% من المبحوثات تقمن بانجاز المهام بشكل جيد، بينما 25% منهن يقمن بانجاز مقبول للمهام

وتفسر هاته النتائج آن أغلبية العاملات يقمن بانجاز مهامهن بشكل جيد وهذا راجع لالتزامهن وتحملهن لروح المسؤولية تجاه العمل الموكل إليهن وانجازه بكل مصداقية

الجدول رقم ﴿23﴾: هل تجدين صعوبة في انجاز العمل داخل المؤسسة ؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	5	%25
	لا	4	%20
	أحيانا	11	%55
	المجموع	20	%100

من خلال الجدول يتضح لنا أن 55% من العاملات يجدن صعوبة في انجاز العمل داخل المؤسسة أحيانا ، بينما 25% أجبن بأنهن يواجهن صعوبات ، وباقي العاملات لا يوجهن صعوبات داخل العمل بنسبة 20%

نلاحظ أن جل العاملات يعانون من صعوبات في انجاز عملهن وحسب تصريح بعضهن فان الصعوبات التي تواجهن تتمثل في نقص معدات العمل ، ونقص في وسائل الراحة كالمكيف الهوائي وعطل في أجهزة العمل

الجدول رقم ﴿24﴾: هل سبق وان غادرت العمل دون سابق إنذار؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	16	%80
	لا	4	%20
	المجموع	20	% 100

يوضح الجدول أن 80% من العاملات غادرن العمل دون سابق إنذار، أما 20% من العاملات لم يغادرن مكان العمل، مما يتبين لنا انه من خلال الظاهرتين أن العاملات

يغادرن المؤسسة قبل انتهاء الوقت الرسمي المحدد للعمل دون استئذان ، وقد يرجع هذا إلى التغيب أو عدم قدرتهن على العمل أو المرض أو لظروف خاصة

الجدول رقم ﴿25﴾: هل يساعدك زميلاتك في انجاز العمل؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	13	%65
	لا	4	%20
	أحيانا	3	%15
	المجموع	20	% 100

نلاحظ من خلال الجدول أن 65 % من العاملات أجابن بأنهن يستعين بزميلاتهن في انجاز العمل ،بينما أجابت نسبة 20% من العاملات بأنهن لا يتلقين المساعدة من زميلاتهن في انجاز العمل ، بينما أجابت نسبة 15% بأنهن أحيانا فقط يتلقينها ، وذلك راجع إلى أن العاملات لا يساعدن بعضهن في انجاز المهام المتعلقة بالعمل وقد يكون ذلك راجعا للظروف الخاصة بكل عاملة والى مختلف ارتباطاتها التي تكون مخالفة لارتباطات زميلتها في العمل وأيضا إلى أن ساعات العمل تتحكم فيهن لانجاز العمل.

الجدول رقم ﴿26﴾: هل تمتد علاقتك مع زملاء العمل خارج المؤسسة؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	18	% 90
	لا	2	%10
	المجموع	20	% 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 90% من عاملات المؤسسة تستمر علاقتهم الاجتماعية خارج المؤسسة ، أما نسبة 10% منهم فعلاقاتهم الاجتماعية محدودة بحدود العمل.

تبين النسبتين الظاهرتين في الجدول أن العلاقات الاجتماعية التي تبنى في المؤسسة تمتد خارجها وهذا يؤكد أن البيئة الداخلية للتنظيم قوية ومتينة، فمن حلال المداومة اليومية في العمل واحتكاك العاملات مع بعضهن البعض في وسط العمل الجماعي بلور وإنشاء علاقات غير رسمية بينهن.

الجدول رقم ﴿27﴾: هل تتلقين عبارات شكر وثناء من طرف المسئولين والإدارة في العمل؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	18	% 90
	لا	2	%10
	المجموع	20	% 100

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن عدد كبير من العاملات أجبن ، بنعم أي يتلقين عبارات الشكر والثناء من طرف الإدارة بنسبة 50% ، ومنهم 45% أجبن بأحيانا

من خلال هاته النسب يتبين لنا أن أغلبية العاملات ينلن الاحترام والتقدير من طرف الإدارة وهذا ما يزيد من رفع أداءها ورضاها تجاه عملها ويجعلها تعطي كل ما لديها .

الجدول رقم ﴿28﴾: هل توجد برامج إبداعية وابتكاريه داخل المؤسسة التي تعملين بها؟

البيانات		التكرار	النسبة المئوية
العبارة	نعم	18	% 90
	لا	2	%10
	المجموع	20	% 100

يتضح لنا من خلال معطيات الجدول أن 90% من العاملات أجبن بأنه توجد برامج إبداعية وابتكاريه داخل المؤسسة التي يعملن بها وحسب تصريحات بعضهن فان من

البرامج الموجودة تتمثل في إقامة معارض داخل وخارج الولاية يعرضن من خلالها أهم منتوجاتهن الحرفية التقليدية ، بينما 5% منهن أجبن بأنه لا توجد برامج إبداعية وحرفية.

الجدول ﴿29﴾: يوضح العلاقة بين رؤية البيئة الخارجية لطبيعة عملك مع نوع السكن

		ما هي رؤية البيئة الخارجية التي تعيشين فيها لطبيعة عملك		المجموع
		سلبية	إيجابية	
نوع السكن	خاص	3 %15	4 %20	7 %35
	مع العائلة	8 %40	5 %25	13 %65
المجموع		11 %55	9 %45	20 %100

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 55% من العاملات يقرون أن نظرة البيئة الخارجية لطبيعة عملهن سلبية منهم 15% نوع سكنهم خاص، 40% نوع سكنهم مع العائلة، و45% من العاملات يقرون أن نظرة البيئة الخارجية إيجابية بنسبة 45% منهم 20% نوع سكنهم خاص و25% نوع سكنهم مع العائلة.

نلاحظ أن جل المبحوثات يعانون من النظرة السلبية لطبيعة عملهن من طرف البيئة الخارجية وهذا شئ وارد لأن جل المجتمع لا يزالون يحتقرون المرأة العاملة وضد نجاحها كما نرى أنه مهما بلغت المرأة من مكانة تظل تلك النظرة السلبية لهن

الجدول ﴿30﴾: يوضح العلاقة بين مساعدة الزملاء في انجاز العمل مع مغادرة العمل دون سابق إنذار

		هل يساعدك زملاءك في إنجاز العمل			المجموع
هل سبق ان غادرت العمل دون سابق إنذار	نعم	نعم	لا	أحيانا	
	لا	10 %50	3 %15	3 %15	16 %80
		3 %15	1 %5	0	4 %20
المجموع		13 %65	4 %20	3 %15	20 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 65%من العاملات يتلقين مساعدة من زميلاتهن ومنهم من غادرت المؤسسة دون سابق إنذار بنسبة 50%، بينما العاملات اللاتي لا يتلقين مساعدة بلغت نسبتهم 20% ومنهم من لا يغادرن المؤسسة دون سابق بنسبة 15%.

نلاحظ من خلال الجدول أن جل المبحوثات تساعدهن زميلاتهن في العمل على انجاز أعملهن

2-نتائج الفرضيات

أولا: مناقشة النتائج في ضوء الإجابة على فرضيات الدراسة.

الفرضية الأولى: تؤثر المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة على التنمية

وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي :

في الجدول رقم (7) أن المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة ،هي نظرة البيئة الخارجية التي تعيش فيها وذلك بنسبة 55% ، كما أن الجدول رقم (8) يوضح أن من بين الصعوبات التي تواجه أيضا المرأة العاملة هي مشكلاتها مع زوجها وهذا بنسبة 30%.

كما أن الجدول رقم (12) يوضح شعورها بتقصيرها في أداء واجباتها المنزلية بنسبة ، والجدول رقم (13) والذي يوضح مساعدة أبناءها في حل وظائفهم المدرسية.

من البيانات أيضا نجد أن المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في المؤسسة هي نظرة البيئة الخارجية التي تعيش فيها ،إضافة إلى مشاكلها الزوجية بينها وبين زوجها وتقصيرها تجاه أبناءها وتجاه أداء واجباتها المنزلية ومن خلال نتائج الجداول صدقت الفرضية بشكل كلي .

الفرضية الثانية: كانت الفرضية كالتالي تؤثر المعوقات المهنية للمرأة العاملة على التنمية وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي أنه في الجدول رقم (23) تجد صعوبات في انجاز العمل داخل المؤسسة وذلك بنسبة بلغت 55% ، كما أم الجدول رقم (24) يوضح مغادرتها للمؤسسة دون سابق إنذار بنسبة 80%، بسبب التعب الزائد في العمل والجدول رقم (25) والذي يوضح عدم وجود تعاون أو المساعدة في انجاز العمل من طرف زملاء العمل في المؤسسة.

من البيانات نجد أن المعوقات المهنية التي تواجه المرأة العاملة ،في المؤسسة هي الصعوبات في انجاز العمل وعدم تلقي المساعدة من طرف الزميلات، من خلال نتائج الجداول صدقت الفرضية بشكل كلي

3-الاستنتاج العام.

كل بحث علمي ينتهي بمجموعة من النتائج والحقائق التي يتوصل لها الباحث بعد استخدامه لخطوات البحث العلمي المناسبة لدراسته ، و لقد حاولنا في دراستنا التوصل لنتائج علمية وموضوعية تتناسب مع الواقع وتعطي صورة حقيقية للمعوقات التي تواجهها المرأة العاملة في المؤسسة فمن خلال ما تم عرضه عبر الجداول السابقة التي تحمل كل منها معلومات إحصائية وتحليلات جزئية عن أسئلة ومحاور الاستمارة والإجابة عن المقابلة.

1- وجود معوقات اجتماعية ومهنية للمرأة العاملة كالبيئة الخارجية التي تعيش وسطها.

2-تؤثر مسؤولية الزوج والأبناء على المرأة العاملة.

3-الأم هي العامل الأساسي الذي يقوم بدور التحفيز والمساعدة للمرأة العاملة

4-الأقارب والروضة والعاملة في البيت هم من يساعدون المرأة العاملة في التوفيق بين واجباتها المنزلية وواجباتها في العمل

5-الزوج معارض لعمل المرأة في بعض الأحيان.

4-التوصيات

بناءا على نتائج الدراسة النظرية والميدانية قمنا باقتراح مجموعة من الأفكار التي تساعد المرأة العاملة على مواجهة المعوقات الاجتماعية والمهنية في مجال عملها والتقليل منها وهي كالأتي :

- ضرورة تغير المجتمع المحلي لأفكارهم وقيمهم تجاه عمل المرأة واحترامه وتقديره وتشجيعها عليه
- على المرأة العاملة الموازنة بين العمل والواجبات المنزلية والتوفيق بينهما
- زيادة ورفع الحوافز المهنية للنساء العاملات في جميع المجالات
- على الإدارة تشجيع المرأة العاملة وتقدير مجهوداتها في العمل
- على الزوج وجميع أفراد الأسرة مساعدة المرأة العاملة وتشجيعها وتحفيزها على أداء جميع مهامها المنزلية والعملية

خاتمة

خاتمة

تعد ظاهرة خروج المرأة للعمل وخاصة الأم ظاهرة اجتماعية بارزة في العصر الحديث، والذي كان من قبل حكرا على الرجال وحدهم

وبالعودة إلى واقع العاملات في منطقة ادوار فان الدافع الأساسي لخروج المرأة للعمل هو دافع اقتصادي أكثر من أنه ذاتي واجتماعي ، إلا أن أهم المشاكل التي تعاني منها وتعيق أداء عملها وما تم ملاحظته هو رفض النساء التوقف عن العمل و المكوث في البيت بالرغم من المعيقات التي تواجهها بسببه سواء في الأسرة أو المحيط الخارجي أو في العمل

ومن المقابلات التي تمت مع المبحوثات صرحت بأن المرأة اليوم هو أنها تمكنت الخروج للعمل بفضل مستواها التعليمي الذي تحصلت عليه وقدرتها على احتراف العديد من الحرف من أجل تحقيق أهدافها وطموحاتها في الحياة الاجتماعية.

قائمة المراجع

قائمةالمراجع:

1-القواميس والمعاجم :

01- جرجس ميشيل جرس –معجم مصطلحات التربية والتعليم – دار النهضة العربية – بيروت – ط¹ –2005.

02- عدنان ابو مصلح – معجم علم الاجتماع –دار أسامة للنشر والتوزيع – الأردن – بدون طبعة – 2006 .

03- محمد عاطف غيث – قاموس علم الاجتماع –درا المعرفة الجامعية – الاسكندرية – بدون طبعة – 2006.

04- ناصر قاسمي – دليل علم الاجتماع التنظيم والعمل – ديوان المطبوعات الجامعية –الجزائر – بدون طبعة –2011 .

2-الكـــــــــــــــــــــــــــــتب:

01- ابراهيم جابر السيد : التفكك الأسري ، دار التعليم الجامعي ، ليبيا، ط¹ ، 2019.

02- انطوني غيدنيز : علم الاجتماع ترجمة فايز الصباغ ، المنظمة العربية للترجمة ، لبنان ، ط ¹ ، (ب – س) .

03- بشير عبد الحميد وآخرون : اخلاقيات المهنة ،حقوق التأليف والطباعة والنشر ، (ب–د) ، ط² ، (ب ، س).

04- جميل حمداوي : من أجل تنمية مستدامة ، حقوق الطبع محفوظة /المغرب ، ط¹ ، س 2017.

05- حسن الساعاتي : علم الاجتماع الصناعي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ط¹ ،س 1980.

06- حسن المنسي، منهج البحث التربوي، دار الكنزي، الأردن، ط1، 1999، ص92.

07- رشيد غنيم : دراسات معاصرة في علم الاجتماع ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ط¹ ، س 2010.

08- سناء الخولي : التغيير الاجتماعي والتحديث ،دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ،-مصر - ط¹ ، س 2003.

09- سهيل حسن الفتلاوي : حقوق المرأة في الإسلام ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط¹، س 2014.

10- عصام الدين برير ادم : التخطيط التربوي والتنمية البشرية ، دار الكتاب الجامعي ،(ب- د) ، ط¹ ، (ب - س).

11- عليان ربحي مصطفى، غنيم عثمان محمد، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيقية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص92

12- علي عبد الرزاق جلبي ، هاني خميس أحمد عبده : علم الاجتماع والتنمية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ط¹ ، س 2009 .

13- فادية عمر الجولاني : مبادئ علم الاجتماع ، المكتبة المهرية ، الاسكندرية ، (ب - ط) ، س 2002 .

14- كامليا ابراهيم عبد الفتاح : سيكولوجية المراة العاملة ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، (ب - ط) ، س 1984.

15- محمد عبد العال واخرون،عبد الجبار توفيق السباتي،غازي جمال خليفة، طرق ومناهج البحث، الوراق للنشر والتوزيع،الطبعة الأولى،2009، ص238.

16- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة واسترجعت في نفس اليوم وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، ط2، 2006، ص204.

3-<u>المذكرات</u> :

1. الصادق عثمان – واقع العلاقات الاجتماعية بين عمال السلك الطبي أثناء المداومات الليلية . رسالة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع . كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية .ادرار 2018/2017.

2. سهام بنت الخضر الزهواني . المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي . بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في قسم علم الاجتماع وعغالخدمة . كلية الادب والعلوم الانسانية .السعودية .1432هـ.

3. شياخباية . الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى .رسالة ماجستير علم الاجتماع تنظيم والعمل .ادرار .2013/2012.

4. عاجب بومدين .الآثارالأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت . شهادة الدكتوراه في علم النفس . جامعة وهران .2017/2016. كلية العلوم الاجتماعية .

5. فاطمة بن حسني . واقع عمل المرأة في النشاط الزراعي بالجزائر .مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل . كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية .ادرار .2014/2013.

6. ليلى العجال . واقع التنمية وفق مؤشرات الحكم الراشد في المغرب العربي .مذكرة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية . جامعة قستنطينة . 2010/2009 .

7. مليكة الحاج يوسف .آثار عمل الأم على تربية أطفالها .رسالة الماجدستير في علم الاجتماع . كلية العلوم الاجتماعية . الشراقة . الجزائر . 2003/2002 .

8. محمد محمود الجوهري .علم الاجتماع التنمية . دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .عمان ، ط¹ ، س 2010 .

9. محمد عبد العزيز ربيع . التنمية المجتمعية المستدامة . دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع . ، مصر ، ط¹ ، س 2015 .

10. معز خليل عمر : علم الاجتماع الأسرة ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، ط¹ ، 2004 .

11. محمد نبيل جامع : علم الاجتماع الريفي والتنمية الريفية . دار الجامعة الجديدة للنشر . الاسكندرية ، (ب – ط) ، س 2010 .

12. نسرين عبد الحميد بنية : حقوق المرأة في الإسلام ، مكتبة الوفاء القانونية ، الاسكندرية ، ط¹ ، س 2011.

13. وسام درويش مصطفى : التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، دار التعليم الجامعي ، الاسكندرية ، (ب – ط) ، س 2016

4-المجلات العلمية:

01-تماضر حسون: عمل المرآة وأمن الأسرة في الوطن العربي، جامعة نايف العربي للعلوم الأمنية، المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد 6، العدد12، أوت 1991.

02-حيدر خضر سليمان: دوافع العمل لدى المرآة العاملة، مجلة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد4، آيار 2007.

03-عبلة محمود أبو علبة: المرآة العربية العاملة المعوقات ومتطلبات النجاح في العمل القيادي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2004.

04-مصطفى عوفي: خروج المرآة إلى ميدان العمل وآثره على التناسق الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، جوان 2003.

05-هناء حسن سيد خان البدري: المعوقات الاجتماعية لدور المرآة في التنمية الاجتماعية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد 27، حزيران 2016.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد دراية ادرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

السنة :الثانية ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

اســـتمارة بـــحـــــــث

تحية طيبة :

في أطار انجاز مذكرة ماستر تحت عنوان المعوقات السوسيو مهنية وانعكاسها على التنمية ،نرجو من سيادتكم المساعدة في ملأ هذه الاستمارة بوضع علامة (x) أمام الاقتراح المناسب في إجابتكم،ونحيطكم علما بان المعلومات الواردة فيها تستعمل لغرض علمي فقط

المحور الأول:البيانات الشخصية

1/ السن :من (20الى40) ☐ (41الى 60) ☐ من 60 فما فوق ☐

2/الحالة العائلية : عزباء ☐ متزوجة ☐ مطلقة ☐ أرملة ☐

3/المستوى التعليمي :ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐

جامعي ☐

4/ طبيعة العمل : دائم ☐ مؤقت ☐

5/ نوع السكن : خاص (نواة) ☐ مع العائلة (ممتدة) ☐

المحور الثاني :المعوقات الاجتماعية

6 / ما هي نظرة البيئة الخارجية التي تعيشين فيها لطبيعة عملك؟

ايجابية ☐ سلبية ☐

7/هل يسبب عملك مشكلات مع زوجك ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

8/هل يحفزك أفراد عائلتك على العمل ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

9/ هل يساعدونك في حل بعض المشاكل التي تعترضك؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

10/ أذا كانت الإجابة بنعم من يساعدك اذكريه :الأب ☐ الأم ☐

أهل الزوج ☐

11/ هل تشعرين انك مقصرة في واجباتك المنزلية ؟

نعم ☐ لا ☐

12/ هل تقومين بمساعدة أبناءك في حل وظائفهم الدراسة ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

13/ أثناء غيابك عن المنزل إلى من تتركين الأبناء؟

الأهل ☐ الروضة ☐ الجيران ☐

14/ من ينوب عنك في أشغال البيت أثناء غيابك ؟

الأقارب ☐ الخادمة ☐ لا احد ☐

15/ هل علاقتك مع جيرانك؟

جيدة ☐ سيئة ☐

16/ هل العمل يحد من زيارتك المنظمة؟ ل: نعم ☐ لا ☐

أسرتك ☐ ☐

أسرتك زوجك ☐ ☐

17/ هل تقومين بتقديم الهدايا في مختلف المناسبات؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

18/ هل يعود الفضل في تقديم الهدايا للمهنة التي تقومين بها؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

المحور الثالث : المعوقات المهنية

19/ إذا واجهتك مشكلة في مجال عملك إلى ماذا تلجئين في حل المشكلة؟

اتخاذ القرار بمفردك ☐ الاستعانة بزميل ☐ الاتصال بالمسؤول المباشر ☐

20/ هل تعتبرين نفسك عضوا مساهما في المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

21/ هل تقومين بانجاز المهام الموكلة لديك بشكل؟

جيد ☐ مقبول ☐

22/هل تجيدين صعوبة في انجاز العمل داخل المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

23/ هل سبق وأن غادرت العمل دون سابق إنذار؟

نعم ☐ لا ☐

24/ هل تساعدك زميلاتك في انجاز العمل؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

25/ هل تمتد علاقاتك مع زميلاتك خارج المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

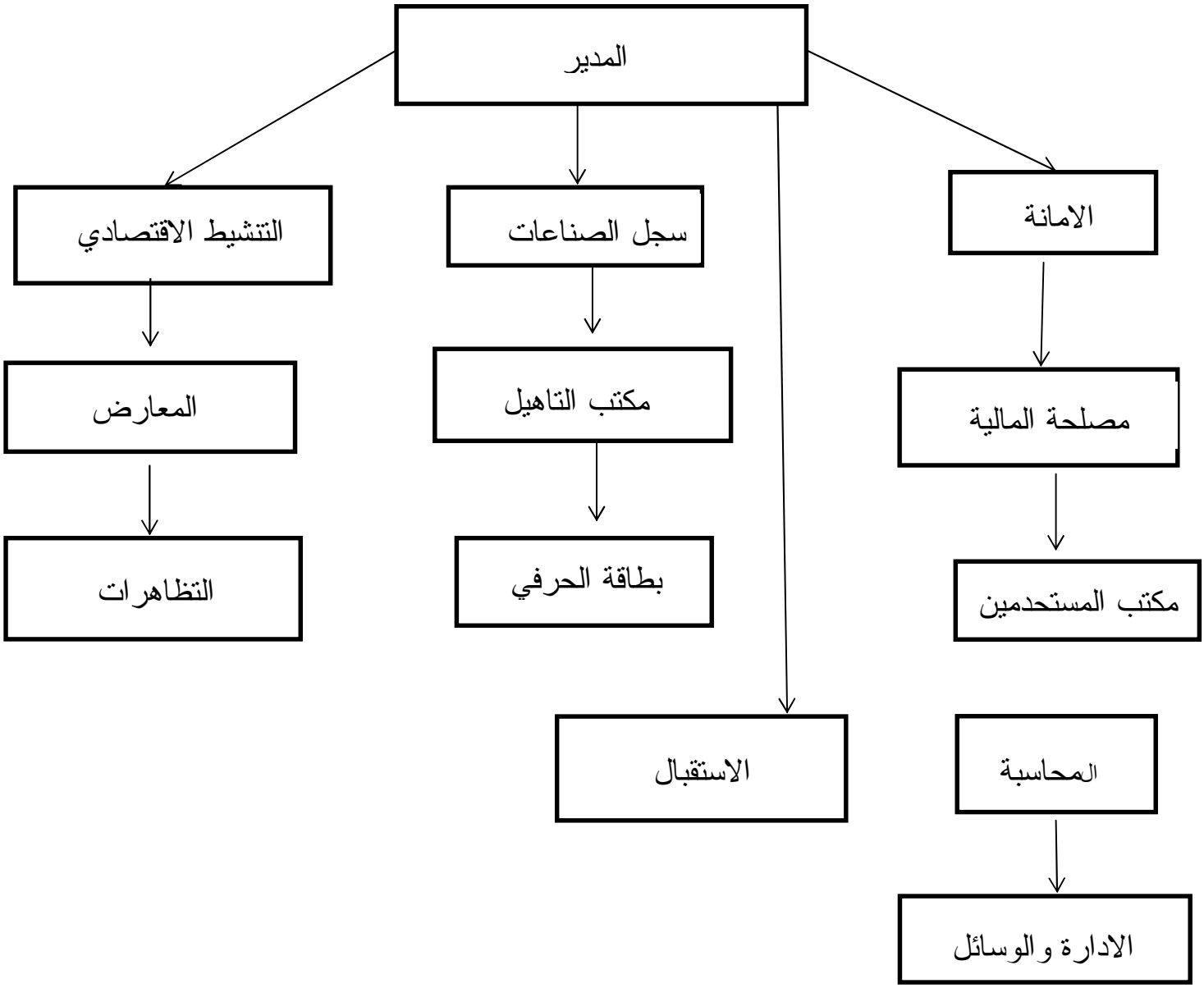
26/ هل تتلقين عبارات الشكر والثناء من طرف الإدارة ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

27/ هل توجد برامج إبداعية وابتكاريه داخل المؤسسة التي تعملين بها ؟

نعم ☐ لا ☐

هيكـــــل المؤســـسة



ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى : معرفة الأسلوب الذي النساء العاملات للازدواجية بين العمل داخل وخارج البيت و إبراز قدرتها على العمل وتحمل المسؤولية. وكذا التعرف على أهم العلاقات الاجتماعية التي تربطها بالبيئة الخارجية (الأصدقاء، الجيران) وعلاقاتها الداخلية (زملاء العمل).

تضمنت الدراسة جانبين جانب نظري وآخر ميداني وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي ، والعينة القصدية وزعت الاستمارة على 25 عاملة من المجتمع الكلي الذي حجمه 50 عاملة وتم جمع المعطيات والبيانات بواسطة المقابلة وبعد الحصول على المعلومات وترجمتها في شكل جداول ونسب مئوية وبعد تحليلها وتفسيرها توصلنا إلى النتائج التالية:

تؤثر المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة على التنمية

تؤثر المعوقات المهنية للمرأة العاملة على التنمية

الكلمات المفتاحية: المرأة، المراة العاملة، التنمية، المعوقات.

Résumé

Cette étude vise à: Connaître la méthode dans laquelle les femmes qui travaillent sont dualité entre le travail à l'intérieur et à l'extérieur de la maison Montrez sa capacitéà travailler et à prendre ses responsabilités. Découvrez les relations sociales les plus importantes qui le lient à l'environnement externe (amis, voisins) et ses relations internes (collègues). L'étude comprenait deux aspects, un aspect théorique et un aspect de terrain, et l'approche descriptive et analytique a été suivie, et l'échantillon intentionnel a été distribuéà 25 travailleuses d'une communauté totale de 50 travailleurs. Les données et les données ont été collectées au cours de l'entretien. : Les contraintes sociales des travailleuses affectent le développement Les contraintes professionnelles des travailleuses affectent le développement

Mots clés: femmes, travailleuses, développement, obstacles.