

جامعة أحمد دراية - ولاية أدرار -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية



نظام المناوبة الليلية وأثره على الاستقرار المهني لدى المرأة العاملة بالمناطق الصحراوية بقطاع الصحة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:
د/ عائشة أم الغيث

إعداد الطالبتين:
• سميرة عثمانى
• زينب داحاج

جامعة أدرار	ممتحن أول	د. أحمد لعربي
جامعة أدرار	مشرفاً مقررًا	د. عائشة أم الغيث
جامعة أدرار	ممتحن ثاني	د. حمزة عزاوي

الموسم الجامعي: 2202/2021



شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة) : أم الغيث عائشة
المشرف مذكرة الماستر الموسومة بـ : نظام المناوبة الليلية وأثره على الاستقرار المهني لدى المرأة العاملة بالمناطق
الصحراوية بقطاع الصحة: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية المستشفائية أو لف (صحراوي نور الدين)

من إنجاز الطالب(ة): عثماني سميرة

و الطالب(ة): داحاج زينب

كلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

القسم : العلوم الاجتماعية

التخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

تاريخ التقييم: 16 ماي 2022

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين
النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.
ويمكنهم إيداع النسخ الورقية (02) والالكترونية (PDF).

- امضاء المشرف:

د. أم الغيث عائشة

أدرار في: 22 ماي 2022



الإهداء

الحمد لله الذي وقفنا في إتمام هذا العمل والصلاة والسلام على خير خلق الله سيدنا محمد رسول الله صلى الله عليه وسلم .

أهدي ثمرة عملي هذا الى من قال فيهما الله تعالى بعد بسم الله الرحمن الرحيم " واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي أرحمها كما ربياني صغيرا "

(الاسراء 24)

إلى نبع الحب والحنان أُمي الغالية التي كان دعائها سر نجاحي أطال الله في عمرها وإلى روح أبي الطاهرة أسكنه الله فسيح جنانه.

إلى فلذات كبدي وأحباب قلبي إبنتي "فرح " وإبني "لؤي" وأختهما القادم إن شاء الله

إلى سندي في الحياة زوجي العزيز

إلى قرة عيني في هذه الدنيا "أخواتي"

إلى عائلتي الثانية حفظهم الله ورعاهم

إلى استاذتي الفاضلة أم الغيث عائشة لن انسى فضلكي ودعمكي لكي.

إلى كل من كان النجاح طريقه، والتفوق هدفه والتميز سبيله إليكم جميعا الشكر والتقدير والاحترام.

سميرة

الإهداء

أهدي ثمرة عملي هذا إلى من قال الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله.
إلى من قال الله تعالى فيهما "واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي أرحمها كما
ربياني صغيراً" الآية 24/الاسراء.
إلى من علماني الصمود والتحدي والداي الكريمين الذين قاما بالكثير من أجلي وتحقيق
حلمهم للوصول إلى هذه المرحلة.
إلى من كبرت معهم وتقاسمت معهم الحب والأفراح، منبع العاطفة والوفاء إخوتي
الأعزاء .
إلى روح جدي الطاهرة المجاهد "الحاج عبد القادر داحاج" أسكنه الله فسيح جناته.
إلى أُمِّي الثانية التي شجعتني ودعمتني "قلوم زهراء"
إلى صديقتي وأختي التي كانت لي سنداً طيلة مشواري الدراسي "أمال بلعباس"
إلى استاذتي ومشرفتي الفاضلة الدكتورة عائشة أم الغيث
إلى كل الأهل والاقارب والأصدقاء
وإلى كل من قدم يد العون من قريب أو بعيد.

زينب

شكر و عرفان

قال تعالى بسم الله الرحمن الرحيم
"رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت والدي وأن أعمل صالحا ترضاه أدخلني
برحمتك في عبادك الصالحين"
وانطلاقا من قول رسول الله صلى عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكره الله"
اللهم لك الحمد ولك الشكر يارب على التوفيق والسداد
نتقدم بجزيل الشكر والكثير من التقدير والعرفان إلى مشرفتنا الدكتورة عائشة أم الغيث
التي حفتنا بسعة صدرها
والتي لم تبخل علينا بأرائها السديدة وتوجيهاتها المفيدة ونصائحها القيمة .
كما نتقدم ببالغ الشكر لجميع أساتذتنا بقسم العلوم الاجتماعية.
كما لا يفوتنا أن نشكر كل عاملات المؤسسة العمومية الاستشفائية بأولف
كما نخص بالشكر لمكتبة التميز – بولاية الوادي لإشرافها على تنسيق هذه المذكرة
ولكل من ساعدنا لإنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد وكانوا لنا بمثابة السند والدعم
والتشجيع.

فهرس المحتويات

الإهداء	
شكر وعرفان	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
فهرس الأشكال	
ملخص	
مقدمة	أ

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

01-الإشكالية	5
02-الفرضية العامة	8
03-أسباب اختيار الدراسة	8
04-أهمية الدراسة	9
05-أهداف الدراسة	9
06- منهج الدراسة	10
07- تحديد مفاهيم الدراسة	10

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

تمهيد	20
المبحث الأول: مدخل حول عمل المرأة	21
المطلب الأول: كتابات حول عمل المرأة	22

34	المطلب الثاني: ميادين عمل المرأة من المنظور الإسلامي.....
39	المطلب الثالث: عمل المرأة بالجزائر قبل و خلال و بعد الاحتلال الفرنسي.....
45	المطلب الرابع: عمل المرأة في المجال الصحي.....

الفصل الثالث: العمل الليلي انعكاساته على المرأة العاملة

51	تمهيد.....
52	المبحث الأول: مفهوم العمل الليلي.....
52	المطلب الأول: تعريف العمل الليلي.....
56	المطلب الثاني: مظاهر العمل الليلي.....
57	المطلب الثالث: انعكاسات العمل الليلي.....

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

65	تمهيد.....
66	المبحث الأول: ماهية الاستقرار الوظيفي.....
66	المطلب الأول: المقاربات النظرية للاستقرار الوظيفي.....
70	المطلب الثاني: تعريف الاستقرار الوظيفي.....
75	المطلب الثالث: الاستقرار الوظيفي في المؤسسة.....

الفصل الخامس: الجانب الميداني

85	أولا: مجالات الدراسة.....
86	01-المجال المكاني:.....
86	02-المجال الزمني:.....
86	03-المجال البشري:.....
88	ثانيا: الخصائص السوسيوولوجية والإحصائية للمبحوثات.....
88	1-خصائص البيانات الشخصية:.....
96	ثالثا: تحليل الفرضيات وتفسيرها.....
96	1-تحليل الفرضية الأولى:.....

110.....	2-تحليل الفرضية الثانية:
120.....	3-تحليل الفرضية الثالثة
131.....	رابعا: نتائج الدراسة
131.....	1-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى والتحقق منها:
132.....	2-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية والتحقق منها:
133.....	3-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة والتحقق منها:
135.....	التوصيات والمقترحات
136.....	خلاصة الفصل:
138	الخاتمة
140	قائمة المصادر المراجع

فهرس الجداول

الجدول رقم (01) : عدد موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف.....	86
الجدول رقم (02): توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي.....	90
الجدول رقم (03): يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير تأثير المناوبة الليلية سلبا على قيامها بواجبتها الحميمة اتجاه الزوج.....	96
الجدول رقم (04): يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير طبيعة الانعكاس السلبي لدى المبحوثات اللواتي تؤثر المناوبة الليلية على واجباتهن اتجاه الزوج... ..	98
الجدول رقم (05): يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير ذهاب زوج المبحوثة صبيحة المناوبة بملابس نظيفة ومكوية كالعادة.	100
الجدول رقم (06): يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير خروج أولاد المبحوثات صبيحة المناوبة الليلية بملابس نظيفة ومرتبة	103
الجدول رقم (08) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير حضور المبحوثة المناسبات والاحتفالات العائلية	107
الجدول رقم (09) يوضح العلاقة بين كفاية فترة الاسترجاع بعد المناوبة وبين متغير تأثير المناوبة الليلية سلبا على قيام المبحوثة بواجباتها الحميمة اتجاه الزوج.....	110
الجدول رقم (10) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير وضوح القوانين والتعليمات لدى المبحوثات أثناء العمل الليلي	111
الجدول رقم (11) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير المهام الادارة التي تشكل عبئا اضافي في العمل لدى المبحوثات.....	113
الجدول رقم (12) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير معاناة المبحوثة من التوتر بسبب الأعمال التي تقوم بها	114
الجدول رقم (13) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير الخلافات التي تتلقاها المبحوثات مع زملائهم في العمل	117

- الجدول رقم (14) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير شعور المبحوثة بالضغط أثناء العمل الليلي.....120
- الجدول رقم (15) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير تفكير المبحوثة بالاستقالة بسبب العمل الليلي121
- الجدول رقم (16) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير امكانية وجود ارهاق وتعب لدى المبحوثات أثناء العمل الليلي123
- الجدول رقم (17) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير أنواع الاضطرابات الصحية لدى المبحوثات الناتجة عن العمل الليلي.....125
- الجدول رقم (18) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير معاناة المبحوثات من مرض بسبب المناوبة الليلية.....128

فهرس الأشكال

87	الشكل رقم 01:
88	الشكل رقم 02: توزيع سن المبحوثات
89	الشكل رقم 03: توزيع الحالة العائلية للمبحوثات
91	الشكل رقم 04: توزيع عدد الأولاد لدى المبحوثات
93	الشكل رقم 05: توزيع سنوات الخبرة لدى المبحوثات
94	الشكل رقم 06: توزيع سكن المبحوثات

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الآثار السلبية للمناوبة الليلية للمرأة العاملة بالمناطق الصحراوية من الناحية الاجتماعية والمهنية والصحية. أجريت هذه الدراسة على مجموعة من الموظفات العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بأولف حيث بلغ عددهن 73 امرأة، مستخدمين المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم مع موضوعنا وقد استعملنا أداة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات لدراستنا. وتوصلت الدراسة إلى أن نظام المناوبة الليلية يخلق الكثير من العوائق التي تحول دون تحقيقها لمهمتها على أتم وجه وهذا ما ينعكس سلباً على المرأة العاملة و مسؤولياتها العائلية كذلك المهنية و أيضاً يؤثر على صحتها النفسية و البدنية.

الكلمات المفتاحية:

المناوبة الليلية-المرأة العاملة-الاستقرار الوظيفي

Résumé:

Cette étude vise à identifier les effets négatifs du système de permanence de nuit pour les femmes travaillant dans les zones désertiques en termes sociaux, professionnels et de santé.

Elle a été menée auprès d'un groupe des femmes travaillant dans l'établissement public hospitalier d'OULF, qui comptait 73 femmes, en utilisant la méthode d'analyse descriptive qui correspond à notre sujet.

Nous avons aussi utilisés le questionnaire pour collecter les données et les informations pour notre étude.

L'étude précédente a conclu que le système de permanence de nuit crée de nombreux obstacles qui empêchent la femme à remplir pleinement sa mission, ce qui se répercute négativement sur la femme elle-même et ses responsabilités familiales et professionnelles, et affecte également sa santé psychologique et physique.

Mots-Clés:

La permanence-la femme salariée-la stabilisation fonctionnel

مقدمة

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم، هذه الظاهرة تستدعي الانتباه و الاهتمام، حيث شهدت المجتمعات الحديثة عدة تغيرات وتطورات وشملت جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وحتى الثقافية والفكرية، والمجتمع الجزائري على غرار من المجتمعات شهد هو الآخر هذه التغيرات ولعل أهمها تغير البنية الاجتماعية والذي يتضح بشكل كبير في تغير بنية الأدوار الملقاة على عاتق فالمرأة باعتبارها تمثل نصف المجتمع و مربية النصف الآخر، بخروجها للعمل مما أدى إلى زيادة أدوارها في الحياة و يعد وضعها الاجتماعي سواء داخل الأسرة أو خارجها ذا أهمية بالغة خاصة في العصر الذي يوصف بأنه عصر المرأة.

ولقد عرف المجتمع الجزائري تغيرات و تحولات في كافة جوانب الحياة و خاصة منذ الاستقلال، منها تغيرات سياسية و اقتصادية و أخرى اجتماعية مست بصورة مباشرة الأسرة الجزائرية، نتيجة لانتهاج سياسة التصنيع وما نتج عنها من تحول و ازدهار اقتصادي ساهم في خروج المرأة من البيت من أجل التعلم و العمل، فالواقع الجديد للمرأة الجزائرية بعد التحولات السياسية والاجتماعية وانتشار الوعي والتعلم وزيادة أعباء الحياة التي لم يعد الرجل يتحملها لوحده، دفع بالمرأة لمشاركته في تحملها بخروجها للعمل وكذا لتحقيق ذاتها وقتل الروتين الممل وإشباع رغباتها المادية والمعنوية باعتبار عملها، سندها وسلاحها الذي تعتمد عليه وقت الشدة، وكذلك لتبث أنها قوية بعملها وناجحة ولتحقق حياة الرفاهية لها ولأهلها وأولادها مهما كانت المتاعب والمعاناة .

فعلى الرغم من تحسن أوضاع المرأة ودخولها معظم القطاعات مثل القطاع الصحي الذي يتطلب فكرة عمل المرأة في أوقات متأخرة من الليل أو مايعرف بالعمل الليلي الذي

يعتبر خرق للعادات والتقاليد خاصة أنه يتطلب منها المبيت خارج بيتها، وجدت المرأة نفسها في مشاكل نظرا لكونها أصبحت ذات دورين أو وظيفتين مزدوجتين إلزاما عليها التوافق بينهما، باعتبارها ربة بيت مسئولة عن الاهتمام بمنزلها من نظافة وأكل وغيرها...، ولها واجبات اتجاه زوجها وأم مسئولة عن تربية أبنائها ورعايتهم نفسيا وصحيا هذا كله بالإضافة إلى دورها في مكان عملها. وهذا مايؤثر على إستقرارها الوظيفي الذي يعتبر من أهم درجات الرضا التي يصل إليها أي موظف في مجال عمله من حيث العلاقات الجيدة داخل المنظمة، التطور المهني المستمر، وجود حوافز دورية تخلق دافع الرغبة لدى الموظف للتطور والإبداع والتميز، وقد تشكل ظروف العمل بدلا من الإحساس بالاستقرار لدى الموظف ضغوطات، وبرغم من أن الاستقرار والضغط شعوران متطرفان لدى الفرد، فقد يؤدي، وقد لا يؤدي ضغط العمل إلى انخفاض مستوى الإحساس بالاستقرار الوظيفي.

فمن خلال بحثنا هذا سوف نتطرق إلى نظام المناوبة الليلية وأثرها على الاستقرار المهني لدى المرأة العاملة بالمناطق الصحراوية لدراسة هذا الموضوع اتبعنا خطة قوامها خمسة فصول:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة تطرقنا فيه إلى إشكالية الدراسة ثم إلى فرضياته والأسباب التي دفعت بنا إلى اختياره والأهداف المرجوة من القيام به، ومنهج البحث والأدوات المستخدمة، كما تعرضنا إلى عدة دراسات سابقة حول موضوع تأثير العمل الليلي على الاستقرار الوظيفي.

الفصل الثاني: تحدثنا فيه عن المرأة والعمل بالقطاع الصحي. **الفصل الثالث:** تضمن العمل الليلي وانعكاساته على المرأة العاملة، أما **الفصل الرابع:** تناولنا فيه موضوع مفهوم الاستقرار الوظيفي.

الفصل الخامس: الإطار التطبيقي فتضمن جانب منهجي أين تطرقنا إلى الدراسة الاستطلاعية من إجراءات ونتائج ثم وصف عينة هذه الدراسة الاستطلاعية مع ذكر نوع المنهج المستخدم في البحث وكيفية اختيار عينة الدراسة ومكان إجراءاتها كما تضمن الإطار التطبيقي جانب ميداني تم عرض فيه نتائج الدراسة والتعليق على هذه النتائج بالإضافة إلى مناقشتها على ضوء فرضيات البحث لنصل في الأخير إلى التعليق العام حول النتائج وختمنا بحثنا هذا بتوصيات خاصة.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

- (1) الإشكالية
- (2) الفرضيات
- (3) أسباب اختيار الدراسة
- (4) أهمية الدراسة
- (5) أهداف الدراسة
- (6) منهج الدراسة
- (7) تحديد مفاهيم الدراسة
- (8) الدراسات السابقة
- (9) صعوبات الدراسة

01- الإشكالية

اقتحمت المرأة مجالات الحياة بشتى أوجهها وعلى جميع المستويات والتي كانت حكرا على عالم الرجال فقط، حيث تتجه كثير من النساء و خاصة الزوجات للعمل خارج بيوتهن وذلك بما أتيح أمامهن من الفرص للعمل، بالإضافة إلى حصول المرأة على بعض المكاسب وارتفاع مكانتها في المجتمع من خلال مساهمتها في النشاط الاقتصادي على المستوى العام الكلي والخاص الشخصي، وبذلك تعتبر المرأة طرفا هاماً في الواجب الوظيفي والواجب التربوي والأسري في المجتمع، واستغلال طاقاتها الفكرية والعملية والبدنية وإدماجها بالشكل الذي يساهم في البناء الاجتماعي والاقتصادي الفعال، ولا يتحقق هذا إلا بالعمل على إزالة المعوقات والمشكلات من واقعها الفعلي الذي تعيشه وتعمل فيه.

فأصبحت الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة بعدما تحملت مسؤولية القيام بدورين مختلفين يستدعي كل منهما جهد عملي وفكري كبير باختلاف المجتمع الذي تنتمي إليه والثقافة التي تحدد سلوكها وأدوارها.

وبناء على ذلك أصبح عمل المرأة في وقتنا الحاضر ومشاركتها للرجل في الحياة العملية يشكل أهمية كبيرة حيث تعتبر المرأة العاملة قوة مضافة إلى العمل الجماعي، وشريكا ودافعا أساسيا في عملية التحول الاقتصادي والاجتماعي الذي يشهده العالم، فكان تواجد المرأة على نطاق واسع في مختلف قطاعات العمل وفي العديد من المجالات أوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة نظرا لاختلاف طبيعتها عن الرجل.

ولقد ترتب على نزول المرأة للعمل نتائج كثيرة تمثلت في اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية و كبر مسؤولياتها وذلك بخروجها للعمل ومساندة الرجل في تحمل أعباء ومصاريف الحياة، التي كانت من قبل من مسؤوليات الرجل بالإضافة إلى ذلك فكثيرا ما تجد المرأة نفسها أمام

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

مطالب واختيارات في غاية الصعوبة، من جهة ما ينتظرها البيت والذي يصعب عليها تحقيقه نظرا لعملها الخارجي، و من جهة ما ترغب هي في تحقيقه لذاتها و يصعب عليها تحقيقه نظرا لوضعها كزوجة و لديها أسرة بحاجة لرعايتها وتواجدها الملح فعلى الرغم من تحسن أوضاع المرأة في العمل ودخولها معظم القطاعات، إلا أنها تعاني معضلة المشكلات التي تواجهها في محيط المؤسسة التي تعمل بها من جهة والمشكلات التي تواجهها في محيط المجتمع من جهة أخرى، فكل من هذه المشكلات يلعب دورا هاما في التأثير على الاستقرار الوظيفي لها في مجال عملها، فتجد المرأة الأم نفسها في مفترق الطرق بين هذا و ذاك، فرغم التغيرات التي حدثت في مركز المرأة جراء التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية إلا أنه لم يحد من مسؤولياتها الاسرية، سواء في علاقتها العاطفية مع زوجها أو من ناحية اهتمامها ورعايتها لأولادها.

كما ظهرت اتجاهات تدعو إلى إن المرأة عنصر بشري يجب الاستفادة منه في برامج التنمية، و يمكن أن تتحمل مسؤولية المشاركة في رقي و بناء المجتمع، و نذكر منها المؤتمرات الخاصة بالمرأة منها مؤتمر (مكسيكوستي لعقد الأمم المتحدة للمرأة) عقد عام 1975، يدعو الى المساواة، والتنمية، والسلم واعتبر ذلك العام، العام العالمي للمرأة واعتمد فيه أول خطة عالمية متعلقة بوضع المرأة ففي عام 1979 عقدت الجمعية العامة للأمم المتحدة مؤتمرا تحت شعار (القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة) وغيرها من المؤتمرات التي تدعو إلى المساواة والسلم والحرية والقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، و نضيف إليها ثقافة المجتمع الصحراوي منهم الذي يمنع العنف ضد المرأة في مجتمعها، حيث قامت الدولة الصحراوية بتعزيز مكانة المرأة وفتحت المجال امامها وسنت قوانين لحمايتها، فالمرأة أثبتت مكانتها بوصفها إنسانا مبدعا قادر على المساهمة في عملية

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

التنمية الاقتصادية، و بدورها تحتاج إلى هذا العمل الاقتصادي بتوفير المال لتلبية حاجياتها و متطلباتها.

إلا ان التطور التكنولوجي الحاصل جعل بعض المؤسسات الخدماتية والانتاجية تسعى الى مواكبته في ميدان العمل، مما أوجب على هاته المؤسسات عدم انقطاع نشاطها خلال 24 ساعة وإلزامها العمل بنظام الدوريات، فالعمل الليلي هو جزء من هاته الدوريات وضرورة اجتماعية واقتصادية وأمنية ملحة في بعض القطاعات كا الصحة والسياحة وغيرها، وقد لا يتقبل البعض فكرة عمل المرأة في أوقات متأخرة من الليل أو ما يعرف بالعمل الليلي وقد يعتبرون هذا الامر خرق للعادات والقوانين خاصة اذا كان عملها يتطلب منها المبيت خارج البيت، ولعل المهن التي تتطلب من المرأة المبيت أو التواجد لأوقات متأخرة تبقى محدودة وتتحصر في قطاعات معينة مثل القطاعات الصحية كأن تكون طبيبة أو ممرضة او قابلة او عاملة نظافة بالمستشفى، فالدوام الليلي ظهر من جديد ليقف عائقا أمامهن أثناء رحلتهم عن البحث عن العمل، وهنا تبدأ المشاكل والعوائق بالظهور امام العاملات سواء كانت هاته العوائق اجتماعية مهنية، صحية أو أسرية التي تؤثر على استقرارها المهني في مجال عملها.

و على ضوء ما سبق نطرح الإشكال لدراستنا كآلاتي:

تؤثر المناوبة الليلية للمرأة العاملة بالمناطق الصحراوية بشكل سلبي على الجانب الاجتماعي المهني والصحي لها.

تساؤلات الدراسة

جاءت على النحو الآتي:

1-كيف توفق المرأة العاملة بالتناوب بين وظيفتها ودورها الاجتماعي و الاقتصادي؟

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

2- ما تأثير المناوبة الليلية على الاستقرار المهني للمرأة؟

3- ما هي أهم التحديات التي تواجه المرأة المناوبة ليلاً؟

02-الفرضية العامة

تؤثر المناوبة الليلية للمرأة العاملة بالمناطق الصحراوية بشكل سلبي على الجانب الاجتماعي، المهني والصحي لها.

و على هذا الأساس تندرج فرضيات جزئية من بينها:

- للمناوبة الليلية للمرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أثارا اجتماعية تعكس تقصيرها في أداء واجباتها الأسرية خلال فترة المناوبة.

- للمناوبة الليلية للمرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أثارا مهنية تعكس زيادة خبرتها في مجال عملها من خلال تنمية قدراتها الوظيفية و التكوينية،

- للمناوبة الليلية للمرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أثارا صحية سلبية تنعكس على كل من الجانب النفسي والفيزيولوجي للمرأة الموظفة.

03-أسباب اختيار الدراسة

لكل دراسة اجتماعية كانت إنسانية أو علمية تطبيقية أسباب دفعت الباحث دفعا من أجل الخوض في غمار البحث و التنقيب عن أسباب و مسببات الظاهرة المدروسة، و في موضوعنا هذا انقسمت الأسباب التي دفعت بنا لتناول الموضوع إلى أسباب موضوعية و أسباب ذاتية.

أ- الأسباب الذاتية:

من بين الأسباب الذاتية التي جعلتنا نتطرق لدراسة هذا الموضوع كانت:

- تحصيل شهادة الماستر في التخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

- العمل في مجال التوظيف و المزاوجة بين التكوين من جهة و العمل في الميدان من جهة أخرى.
- الرغبة في دراسة هذا الموضوع بحكم عملنا في المجال و ملاحظة عديد الظواهر التي تستوجب الدراسة و البحث عن الحلول.
- ب- الأسباب الموضوعية
و من الأسباب الموضوعية أهمها نوردتها كما يلي:
- إبراز الدور الكبير للمرأة العاملة المناوبة ليلا.
- قلة الأبحاث و الدراسات التي تطرقت في مجال محور دراستنا لهذا الموضوع.
- جدارة الموضوع بالدراسة

04-أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة في أهمية الموضوع ذاته كونها تعالج واحدا من المواضيع الهامة من خلال جوهر الدراسة هو البحث عن معرفة تأثير المناوبة الليلية على الاستقرار الوظيفي للمرأة، و دراسة تأثير المناوبة الليلية للمرأة من خلال الجانب الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي، و أيضا معرفة التحديات التي تواجهها المرأة المناوبة ليلا.

05-أهداف الدراسة

- تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية:
- إلقاء الضوء على الدور الكبير التي تواجهه المرأة العاملة المناوبة ليلا في المناطق الصحراوية.
 - التعرف على تأثير المناوبة الليلية للمرأة على الاستقرار المهني.

06- منهج الدراسة

و هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة التي نجهلها، أو من أجل البرهنة عليها للآخرين اللذين لا يعرفونها.¹

و لكل بحث منهج يتبعه الباحث، إذ اعتمدنا في بحثنا على المنهج الوصفي لأنه الأنسب في معالجة التساؤلات التي طرحناها في بحثنا، و يعرف المنهج الوصفي على انه طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم من اجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة إنسانية.

يعرف أمين سوعتي المنهج الوصفي بقوله انه يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كيفيا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة و يوضح خصائصها.²

07- تحديد مفاهيم الدراسة

• المناوبة الليلية

اصطلاحا:

هو كل نشاط يمتد بين الساعة العشرة ليلا حتى الساعة الخامسة صباحا، يمكن أن يدخل ضمن الساعات المتناوبة أو الساعات الثابتة.¹

¹ صلاح الدين شروخ. منهجية البحث العلمي . دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 90.

² عمار بوحوش. مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص 129.

¹ عريق لطيفة. المناوبة الليلية وعلاقتها بالضغط النفسية والاجتماعية للممرضة (دراسة ميدانية على عينة من الممرضات بمستشفى بن عمر الجيلاني)، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 22، جامعة الشهيد حمة لخضر-الوادي، الجزائر، 2017، ص 133.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

إجرائيا:

تأخذ خدمة المناوبة في قطاع العمل شكل مداومة في مؤسسة العمومية الاستشفائية و هي تستلزم الحضور الفعلي و الدائم لفريق المناوبة المعني، و هي إلزام قانوني.

● المرأة العاملة

اصطلاحا:

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها في المؤسسة العمومية الاستشفائية وهي تقوم بوظيفتين في الحياة دور ربة بيت و دور الموظفة .وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة هما دورية البيت ودور الموظفة.²

كما تتبنى الباحثة تعريف " كالبنز "المناوبة الليلية حيث يعرفها على أنها تنظيم ساعات العمل بحيث يمكن تشغيل فرق من العمال لفترات عمل مختلفة أثناء ال 24 ساعة.¹

فهو انخراط المرأة في الوظائف والأعمال المناسبة لقدراتها الجسدية والنفسية في مختلف المجالات المتاحة، مثل عملها كمعلمة، ممرضة، خبيرة تجميل أو سكرتارية وموظفة في بعض الأعمال الإدارية، وهدف العمل هو تحسين الجانب المادي الذي يعزز قدرتها على مواجهة الأعباء والصعوبات التي تمر بها².

² الصادق عثمان. تأثير المداومة الليلية على الممارسات المهنية لدى العاملات بالمصالح الاستشفائية- دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بركان والمؤسسة الاستشفائية بادرار، مجلة الحقيقة، العدد 41، جامعة أحمد د راية، أدرار، الجزائر. 2017، ص 564.

¹ Villeneur A ،2019. sureté de fonctionnement des systèmes industriels ،paris ،Aroles ،P 21.

² <https://www.almrsal.com/post/540754>

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

إجرائيا:

نقول عن المرأة العاملة هي التي تعمل خارج البيت وتتقاضى أجرا مقابل عملها في المؤسسة الصحية.

• الاستقرار الوظيفي

اصطلاحا:

يقصد بالاستقرار الوظيفي بصفة عامة هو إشعار العامل على الدوام بالأمان والحماية في عمله والعمال على تحرره المعقول أن الخوف مادامت الإجراءات التي اتخذت لتقديمه سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق، لذلك يجب أن ينتهز المسؤولين الفرص في كل مناسبة لإشاعر العامل لأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية النقابية وأمنه الصناعي و ترقيته.³

كما يعرف الكاتب حبيب الصحاف الاستقرار الوظيفي كما يلي: استقرار الموظف في الوظيفة ويتباين من معادلات البقاء في العمال، وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي وتعمل على تكريسه.¹

إجرائيا:

الاستقرار الوظيفي هو الإحساس بالرضا والأمان الوظيفي والذي يدفع الموظف إلى البقاء والاستمرار في العمل لدى المؤسسة وهو اختيار طوعي وإرادي.

3 قاسم سمية. تأثير الأنماط القيادية على الاستقرار الوظيفي للإطارات المسيرة بالمؤسسة الجزائرية، مجلة سوسيولوجيا،

المجلد 5، العدد 3، جامعة البليدة 2، الجزائر، 2021، ص. 68.

¹ حبيب الصحاف. معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان، ط 1، بيروت، لبنان، 2005، ص. 98.

08- الدراسات السابقة :

تعد الدراسات السابقة أحد المصادر المهمة التي يرجع إليها الباحث من أجل تزويد رصيده المعرفي و إثراء بحثه، و على الرغم من هذا فان الدراسات التي أجريت في هذا المجال قليلة خاصة في المجتمع الجزائري.

الدراسة الأولى: الصادق عثمان و لعلى بوكميش (2017) بعنوان تأثير المداومة الليلية على الممارسات المهنية لدى العاملات بالمصالح الاستشفائية- دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية برقان. وهي دراسة مجموع العاملات الدائمات غير المتعاقدات أو المدمجات بالمؤسسة الاستشفائية برقان (26 عاملة)، و المؤسسة الاستشفائية بأدرار (24 عاملة)، واللواتي يعملن بنظام المداومة الليلية.¹

تتلخص أهداف هاته الدراسة في النقاط التالية:

- معرفة تأثير المداومات الليلية على الممارسات المهنية للعاملات بالمصالح الاستشفائية وطبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملات في هاته الفترة.
- الكشف على مدى فعالية عمل المرأة أثناء المداومات الليلية وهذا لمساعدتها في الوقوف على أهم المعوقات الوظيفية داخل ميدان عملها.
- كما تهدف الدراسة أيضا إلى مساعدة المسؤولين بالمؤسسات الاستشفائية باتخاذ التدابير اللازمة لزيادة فعالية العاملات أثناء المداومات الليلية ومقارنتها بالأوقات العادية والعمل في المداومات الصباحية.

¹ الصادق عثمان، لعلى بوكميش. تأثير المداومة الليلية على الممارسات المهنية لدى العاملات بالمصالح الاستشفائية -دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية برقان والمؤسسة، مجلة الحقيقة، العدد 41، جامعة أحمد د راية، أدرار، الجزائر، 2017.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

واندرجت الفرضيات:

- تتأثر العلاقات الاجتماعية لدى العاملات بالمصالح الاستشفائية بالحجم الساعي لفترة المداومة.

- تنقص فعالية العاملات بالمصالح الاستشفائية في فترة المداومة الليلية.

- تتأثر العاملات بالمصالح الاستشفائية معنويا بالعامل السوسيو ثقافي المميز للمجتمع.

وشملت نتائج الدراسة كالآتي:

- لا تعاني العاملات بالمصالح الاستشفائية التمييز الجنسي للتطور الحاصل في جهود الدولة في هذا المجال وحصولهن على شهادات عليا للتوظيف، وكذا في ذهنيات أفراد المجتمع اتجاههن.

طول ساعات الدوام يؤدي إلى انخفاض أداء وفعالية المرأة العاملة والتأثير على الممارسة المهنية لهن.

- تعاني اغلب المبحوثات من إضرابات النوم التي لها تأثير نفسي واجتماعي من جراء عملهن المتواصل بالدوام الليلي وتناولهن لبعض المنشطات كالشاي، كما أن بعد المسكن وعدم وجود وسيلة نقل خاصة يزيد من أتعابهن.

- قلة وسائل الترفيه أثناء فترة المداومة خاصة المسائية.

الدراسة الثانية: بن لكبير محمد (2015) بعنوان أثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي -دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ابن سينا أدرار-، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف إلى طبيعة العمل الليلي و أهم آثاره الاجتماعية و المهنية

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

والصحية للمرأة العاملة ليلا.¹

وكانت أهداف هذه الدراسة:

- الإطلاع بشكل علمي على ظاهرة المرأة العاملة ومعرفة الظروف الاجتماعية التي تؤثر على أدائها.
- الدراسة بشكل عام تقوم على محاولة فهم والتعرف على انعكاسات الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العاملة في قطاع الصحة.
- العمل على اقتراح بعض من الوسائل الأساسية التي أن تعين المرأة في أثناء تأديتها للأعمال المتاحة لها.
- و من فرضيات الدراسة:
- تأثير الظروف الاجتماعية للمرأة الموظفة في قطاع الصحة داخل بيئة العمل على مستوى أدائها ايجابيا.
- تأثير الظروف الاجتماعية للمرأة الموظفة في قطاع الصحة داخل بيئة العمل على مستوى أدائها سلبيا.
- و لخصت نتائج هذه الدراسة:
- إن المرأة تستطيع على التوفيق بين عملها السري والمهني ورعاية أبنائها.
- تتلقى المرأة العاملة المساعدة من قبل الزوج للقيام بالواجبات داخل البيت لتفرغ للعمل.
- تفهم الزوج و الأسرة إلى طبيعة عمل المرأة والظروف المحيطة بها.

¹ بن لكبير محمد. أثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي -دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ابن سينا أدرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2015.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

- توفير مختل الوسائل والإمكانية التقنية للمساعدة في تخفيف من أعباء العمل.
- الدراسة الثالثة: أريج عبد الرحمن ناصر الشماسي (2001) بعنوان عدد ساعات العمل الرسمي للمرأة العاملة وأثرها على إنتاجيتها (دراسة ميدانية على بعض الأجهزة الحكومية في مدينة جدة)².
- وتهدف هذه الدراسة إلى:
- إبراز مدى تلاؤم نظام الدوام مع طبيعة المرأة العاملة.
- توضيح أهم المشكلات التي أفرزها نظام الدوام المطبق على المرأة أسوة بالرجل
- التعرف على المقترحات التي تدعو إلى ضرورة تعديل نظام الدوام الحالي وتخفيضه بما يتناسب مع ظروف وطبيعة المرأة العاملة.
- و طرحت الفرضيات كالتالي:
- العمل الليلي يلائم المرأة العاملة.
- يؤثر العمل الليلي على المرأة العاملة.
- يؤثر العمل الليلي على إنتاجية المرأة العاملة.
- ولقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:
- إن غالبية أفراد العينة توافق على أن نظام الدوام المطبق حالياً على المرأة العاملة غير ملائم لطبيعتها وظروفها ومسئولياتها ويعتبر نظام عمل طويل يبعدها فترة طويلة عن المنزل.

² أريج عبد الرحمن ناصر الشماسي. عدد ساعات العمل الرسمي للمرأة العاملة وأثرها على إنتاجيتها، رسالة ماجستير،

كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، 2001.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

- بينت الدراسة أن طول وقت الدوام الحالي يؤدي إلى انخفاض أداء وإنتاجية المرأة العاملة.
- الدراسة الرابعة: تخفيض ساعات الدوام يساهم في رفع أداء المرأة العاملة وزيادة إنتاجيتها.
- روم ROOM (2001) بعنوان دراسة أمريكية في خريف سنة 2001 على الأطفال الذين تذهب أمهاتهم إلى العمل في سنوات حياتهم الأولى.¹
- و تمثلت أهداف الدراسة كالتالي:
- إظهار تأثير العمل الليلي للمرأة على الأبناء.
- العمل الليلي يؤثر سلباً على الأطفال الذي تتراوح أعمارهم بين سنتين و ثلاث سنوات.
- و كانت فرضيات الدراسة:
- أن تأثير المرأة العاملة يصبح في أسوأ صورة عندما يكون طفل المرأة العاملة في عمر الثانية والثالثة.
- التأثير السلبي لعمل المرأة الليلي على قدرة طفلها في الكلام أو التحدث.
- أكدت نتائج الدراسة :
- مسارعة الأم للعمل تصبح مكلفة على وجه الخصوص بالنسبة للأطفال الذين يعيشون في أسرة تقليدية مكونة من أب وأم' بحيث يؤثر عملها الليلي على أبنائها في المحلة العمرية الأولى.

¹ ستيف دوتي. ضعف التحصيل في القراءة والرياضيات لدى أبناء المرأة العاملة، صحيفة ديلي ميل البريطانية، العدد

17 ماي 2000 ، ترجمة مجلة المعرفة، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية، العدد 67، 2001.

09-صعوبات الدراسة

خلال انجازنا لبحثنا الدراسي المهم واجهتنا عدة صعوبات منها:

- تأثير جائحة كورونا على الوضع النفسي والصحي في إطار انجاز المذكرة.
- صعوبة إيجاد المراجع ذات مصدر موثوق.

الفصل الثاني

المرأة والعمل بالقطاع الصحي

المبحث الأول: مدخل حول عمل المرأة

المطلب الأول: كتابات حول عمل المرأة

المطلب الثاني: ميادين عمل المرأة من المنظور الإسلامي

المطلب الثالث: عمل المرأة بالجزائر قبل وخلال وبعد الاحتلال الفرنسي

المطلب الرابع: عمل المرأة في المجال الصحي

تمهيد

إن خروج المرأة الجزائرية إلى ميدان العمل ظاهرة جديدة على المجتمع، رغم أن المرأة تمثل نصف المجتمع وهي التي تقع عليها أساسا مهمة تربية الأبناء، فقد ظلت بعيدة عن ميداني العمل والإنتاج وتحمل المسؤوليات المهنية. إذ كان دورها منحصرا في الإشراف على الأسرة والأبناء والزوج والأعمال المنزلية، من تحضير الطعام والتنظيف، الخ. وبالتالي كانت المرأة سجينه فضاء المجتمع الصغير يتماشى وفق التقسيم التقليدي لدور الجنسين في المجتمع. ولكن مع التحولات والتطورات الاجتماعية والاقتصادية والعلمية، وتطور الأحداث التاريخية، خاصة مع نهاية القرن 20 ، عوامل أدت إلى تطور

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

الذهنيات والاتجاهات وانفتاحها ومسايرتها للتطورات. وهو ما أدى تحول واقع المرأة الجزائرية.

المبحث الأول: مدخل حول عمل المرأة

أصبح عمل المرأة في العصر الحديث ودخولها إلى سوق العمل سمة تتصف بها المجتمعات المعاصرة والمتطورة وذلك بالنظر إلى الدور المزدوج الذي تقوم به بين

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

مسؤولياتها الأسرية والمهنية، اقتحمت المرأة دوائر الحياة بشتى أوجهها وعلى جميع المستويات والتي كانت حkra على عالم الرجال فقط، حيث تتجه كثير من النساء وخاصة الزوجات للعمل خارج بيوتهن وذلك بما أتيح أمامهن من الفرص للعمل بالإضافة إلى حصول المرأة على بعض المكاسب وارتفاع مكانتها في المجتمع من خلال مساهمتها في النشاط الاقتصادي. وعلى ضوء هذا سندرس الأطروحات والنظريات المفسرة لعمل المرأة و ميادين عما المرأة من المنظور الصحي وفي المجال الصحي.

المطلب الأول: كتابات حول عمل المرأة

سننطلق في هذا الجزء إلى النظريات والطروحات المختلفة حول عمل المرأة كالتالي:

أولاً: النظريات المفسرة لعمل المرأة

نظرية المساواة بين الجنسين

يعتبر تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية من أهم المبادئ التي تبرزها هذه النظرية، ذلك بعد ردود فعل كبيرة من التجمعات الحقوقية النسائية التي نادت بالقضاء على جميع الفروقات والتفاوتات التي توارثت عبر الأزمان بين الرجل والمرأة، واعتبار كلاهما إنسان لهما نفس الحقوق ويتحملان نفس الواجبات أمام المجتمع والقانون.¹

¹ طفياني مختارية. دور منظمة العمل الدولية في تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل، مجلة قانون العمل و الشغل، المجلد 6، العدد3، جامعة تيارت، الجزائر، 2021، ص 61.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

كان تحقيق المساواة بين الجنسين من اختصاص منظمة العمل الدولية، فلا يمكن للسلام الشامل والدائم أن يستتبّ إلا على أساس العدالة الاجتماعية. وهذا ما يرد في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية لعام 1919 ، وحتى في تلك الحقبة أي فوراً بعد الحرب العالمية الأولى، جرى تسليط الضوء على مبدأ حماية المرأة ومبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية باعتبارهما مجالين يستوجبان العمل الفوري، وفي فيلادلفيا عام 1944 ، اعتمد مؤتمر العمل الدولي إعلاناً، هو ملحق حالياً بالدستور، جاء فيه " إن لجميع البشر أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما، في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص".²

إذا تتبعنا المسار التاريخي لتقسيم العمل نجده ذو طابع خاص يتعلق بإنتاج التمايز الجنسي، ينظر إلى دور المرأة كمكمل لدور الرجل وفي مرتبة التبعية، ويتولى كل من الرجل والمرأة وظائف تخص كل واحد منهما، وتعتبر الذكورة والأنوثة مبدأين عالميين ينظمان الكون بتوزيع الأدوار والوظائف، إلا أنه من غير الممكن تقييم فاعلية مشاركة المرأة بدون فهم بصورة تفصيلية مسألة نموذج توزيع الأدوار والسلطة والمسؤولية، من حيث تنظيم العمل على مبدأ التمايز بين الجنسين والتكامل في الوظائف.¹

² بوسحبة جيلالي. دور منظمة العمل الدولية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد

4، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2017، ص 89.

¹ وهيبه عيساوة. إطار تفسيري لإشكالية تقسيم العمل والأدوار بين الجنسين، مجلة المواقف للبحوث والدراسات في

المجتمع والتاريخ، المجلد 17، العدد 1، جامعة عمار ثلجي الأغواط، الجزائر، 2021، ص 53.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

ويقتضي مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في تولي الوظائف العمومية أن يكون للرجل والمرأة نفس الحقوق والواجبات في نطاق الوظيفة العمومية، حيث كانت المرأة في وقت غير بعيد محرومة من عدة حقوق أهمها الحق في الانتخاب والترشح والحق في تولي الوظائف العمومية، وهذا سببه النظام الاجتماعي والاقتصادي والإيديولوجي السائد آنذاك لاسيما في فرنسا على وجه الخصوص، حيث ساد مبدأ أولوية الرجال عن النساء في تقلد المناصب ومنها منصب الملك، فقد ظلت المرأة الفرنسية بعيدة في شغل هذا المنصب. 2

و تكمن هنا إشكالية تقسيم العمل بين الجنسين حددته أسباب مختلفة والتي تحدد وضع المرأة في المجتمع، وقد تعددت البحوث في اتجاهات مختلفة باستعمال اختبارات وتحقيقات تبين وجود مزج أو اختلاط دون تمييز بين المظاهر الفيزيولوجية، والمظاهر الثقافية المرتبطة بما يعبر عنه برجولي أو نسوي. وقد كان هذا الموضوع محور جدل بين علماء النفس والبيولوجيا ومفكري مختلف المدارس منذ أمد بعيد حيث جاء الأنثروبولوجيون بإجابات أكثر دقة بالاستناد على أطروحة التكيف، ويتفق هنا علماء التحليل النفسي فيما يتعلق بتحديد دور المرأة واتجاهاتها في الحياة على أنه يرجع إلى عاملين، منه العامل الخاص بالنمو الجنسي البيولوجي من ناحية وأثر الحضارة من ناحية أخرى، إذ أكدت اختبارات الملاحظات السيكلوجية على وجود علاقة قوية بين الخصائص الفردية ومتطلبات الأدوار حسب الجنس، إلا أنه يبقى محددا حول إذا كانت

² بودريالة أمحمد. مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة، مجلة

حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 35، العدد 3، جامعة علي لونيسي البليدة 2، الجزائر، 2021، ص 27.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

الأدوار الاجتماعية هي نتيجة الاختلافات السيكولوجية الأساسية أم أنها بالعكس. ¹ إلا أن تقسيم العمل بين الرجل والمرأة الذي يحمل خاصية العلاقة بينهما مع الذكر القوة والأمر يحتمل الاستعلاء ومع المرأة الضعف، فتكون علاقة التبعية والخضوع قد تم تثبيتها كأساس للتنظيم الاجتماعي على مستوى المجال والممارسة والتمثيلات مع ظهور النظام الأبوي واتخذ من مبدأ التمايز البيولوجي الأساس الذي يرتكز إن هذا التمييز وبناء النظم المعرفية عليه هذا التقسيم الجنسي للعمل على نظرة الرجل للأشياء التي من جملتها النساء هو ممارسة قديمة يمكن رصدها مع بداية سيطرة المؤسسة الأبوية على البنى الصغرى للمجتمع مثل الأسرة، والبنى الكبرى من قبيل الإمبراطوريات والممالك. ²

النظرية الوظيفية

ترى هذه النظرية إن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة أي أن كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة داخل النسق الاجتماعي وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع ولقد اتخذت هذه الوظيفة عدة أوج متباينة يما بينها نذكر منها مايلي:

الوظيفة المطلقة:

ويمثلها مالينوفسكي الذي يرى أن كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته. فمثلا وظيفة المرأة

¹ كنعان سوسن عبد الكريم أحمد. التوجهات حول تقسيم العمل المنزلي بين الأزواج: حالة الزوجات الفلسطينيات العاملات، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة برزيت، فلسطين، 2014، ص 45.

² الساعاتي سامية حسن. الثقافة والشخصية: بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2000، ص 124.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء كما لا يعوض أي أحد عن دور الأم في مجال تربية أطفالها والسهر على تلبية حاجاتهم اليومية وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة عن الاعتناء بأطفالها ومصدر الأمن والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة تجاه هذا الأخير.¹

الوظيفة النسبية:

يرى روبرت ميرتون أن لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصر أو بناء واحد يمكن أن يؤدي وظيفة معينة بل على علماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة وكذا الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة وبديلة وعلي فإن المرأة العاملة يمكن أن تقوم بوظائف متعددة فهي إن تعمل خارج المنزل وداخل الأسرة ألا وهي الإشراف على رعاية الأبناء وتدبير شؤون المنزل.¹

البنائية الوظيفية

يعتبر بارسونز من مترجمي هذا الاتجاه الذي حاول تفسير أهمية العمل بين الجنسين بحي يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق

¹ محمد سمير حسانيين . التربية الأسرية . مكتبة الاشوال، ط1، مصر، 1994، ص 113.

¹ ارفنج زالتن. النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ترجمة محمود عودة إبراهيم عثمان، دراسة نقدية، دار المعرفة الجامعية. ط1، الكويت، 1990، ص 27.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

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 تل التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها فليبين في نظريته بطبقة الفراغ.²

وعلي فإن النظرية الوظيفية التي تؤكد على تبعية المرأة وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل.

النظرية الماركسية

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى التحليل وضع النساء باعتبارهن جيشا احتياطيا للعمل ففي ضوء المادية التاريخية و المادية الجدلية أعطى كل من ماركش و انجلز وبير اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة و أكدوا خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية فقد فسر انجلز تفسيراً شاملاً للعوامل التي ساعدت على التميز بين الجنين باعتماده فكرتي الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة وهو يقول أن أول تنافر و وأول عداة طبقي في ظهر التآريب كان متطابقاً مع تطور العداة بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي وإن أول ظلم طبقي كان مصاحباً لظلم الرجل للمرأة ما أكد الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العشائري الذي اكسبها مكانة أفضل من الرجل وسميت هذه المجتمعات بالأموية و ن تطور قوى الإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل قد أدى إلى تدني مكانتها بحي شهد التآريب الإنساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقيّة في ظل المجتمع العبودي وبظهور الإقطاعية والرأسمالية تطورت علاقات الإنتاج

² فاتحة حقيقي، مرجع سابق، ص 67.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

القائمة على الاستغلال ظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة وتحولت إلى مجرد سلعة وأداة للمتعة والمنفعة وانحصر دورها و مكانتها الإنتاجية والإنسانية في الحدود البيولوجية.¹

وفي هذا السياق لقد أعلن ماركش وانجلر مشكلة المرأة بربطها بالنضال الطبقي وبالتحول الثوري ويخص ماركش فكرة مشاع النساء التي تدين بها الشيوعية الأمية وواضح انجلر أن النساء والأطفال هم ضحايا الرأسمالية فأصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنهن أكثر وبأقل اجر وهو ما أكدته ماركش وانجلر في البيان الشيوعي حيث جاء فيه المجتمع الطبقي وحده يحرر المرأة كما جاء في رأس المال فالمساهمة في الإنتاج والتحرر من استغلال الرأسمالي هما المرحلتان الأساسيتان لتحرر المرأة.¹

ثانيا: الظروف المفسرة لعمل المرأة

في الدول الغربية كانت الأمم عبر التاريخ البشري تعيش حياتها كما فطرها الله تعالى، كل يعرف احتياجاته واختصاصه، ولا يخرجوا عن هذا الناموس إلا في حالة الشدوذ أو الطوارئ أو الضرورات والحاجات.

كان على الرجل الكسب وتوفير المعاش لأسرته من مسكن ومأكل وملبس، وكانت المرأة تهيب بيتها ونفسها لراحة زوجها وأبنائها، يأوي الرجل إلى بيته ليجد السكن والمودة والرحمة والراحة بعد يوم قضاه في العمل، وكان الأطفال كل يهيب أسرياً إلى الواجبات

¹ فاتحة حقيقي. الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر والتوزيع

اليونيسكو. د ط، بيروت، لبنان، 2014، ص. 43.

¹ فاتحة حقيقي. مرجع سابق. ص. 46.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

التي تناط به، فالذكور يهيئون للرجولة ومسئولياتها، والإناث يهيئون للأمومة ومسئولياتها حتى أثناء لعبهم ولهوهم، حتى جاءت الثورة الصناعية التي عصفت بأوروبا فرفعت المجتمع ثم ألقته في الحضيض وكان نتيجة ذلك فشل الأسرة والمجتمع، وشيوع الأنانية واللامسؤولية مما حدا بكل فرد من أفراد الأسرة يسعى لكسب قوته، وتحقيق رغباته وشهواته، والمرأة بطبيعة تكوينها الجسدي لا تقوى على الكسب غالباً فتضطر باختيارها أن تكون سلعة رخيصة تعرض نفسها باختيارها لكل إنسان حيواني لتكون له متعة ونزوة يقضي فيها لا معها حاجته ثم يلقيها إلى قارعة الطريق.¹

لقد كان من أفظع نتائج الحرب العالمية خطراً قتل ما يقدر على الأقل بعشرة ملايين شاب من أوروبا وأمريكا في ميدان القتال فنتج عن ذلك مجموعة من النتائج الخطيرة، لقد وجدت ملايين الأسر نفسها بلا عائل، يتيم الأطفال ورملت النساء، وخرجت أعداد كبيرة من الشباب المشوهين والعاجزين عن العمل، وأعداد كبيرة فقدوا عقولهم من أثر الغازات المدمرة وحياة الخنادق.²

فوجدت المرأة في الغرب نفسها مضطرة للخروج إلى العمل خارج البيت لتكسب قوتها وقوت عيالها تبيع نفسها بثمن بخس، وتشتغل في الأعمال التي تستغل فيها أنوثتها، وإن هناك أسباب عدة دفعت المرأة نحو المصنع والمتجر والشارع حتى المرأة التي لها زوج وأب، الذين يجب عليهم الإنفاق عليها في ظل المنطق السليم.³

¹ أحمد المخزنجي. منظور المرأة في العالم الغربي، مجلة رسالة الخليج العربي، تصدر عن مكتب التربية العربي لدول الخليج في الرياض، عدد 33، السعودية، 1990، ص 6.

² وهبي سلمي غاوي الألباني. المرأة المسلمة، دار القلم، ط 1، دمشق، بيروت، 1975، ص 228.

³ محمود يوسف الشوبكي، سعد عبد الله عاشور. عمل المرأة بين تكريم الاسلام و دعاء التحريم و البهتان، الجامعة الإسلامية، غزة، 2002، ص 34.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

أتى لها أن تحقق السعادة، وقد أرخصوها وتبذلوا إنسانيتها، إذ لا تصل المرأة إلى أي من المراكز إلا بجمالها وغرائزها لتثير غرائز أرباب العمل والزبائن، إنهم يستأجرون من المرأة أنوثتها وخصائص طبيعتها لتؤدي دوراً غير شريف، فكلما كانت قادرة على الإثارة أكثر كلما حققت كسباً أكبر ومركزاً أعلى حتى وإن كانت شريفة. ¹

وتؤكد المرأة الغربية رغبتها بالعودة إلى المنزل والبقاء فيه عوضاً عن العمل خارجه، حيث أكد ذلك معظم العاملات في مصانع رينو للسيارات في فرنسا. ²

يقول (أوجست كونت) مؤسس علم الاجتماع الحديث في كتابه " النظام السياسي : " لو نال النساء يوماً من الأيام هذه المساواة المادية التي يطلبها لهن الذين يزعمون الدفاع عنهن بغير رضاهن فإن ضمانتهن الاجتماعية تفسد بقدر ما تفسد حالتهن الأدبية لأنهن في تلك الحالة سيكون خاضعات في أغلب الصناعات لمزاحمة يومية قوية لا يمكنهن القيام بها، كما أنه في الوقت نفسه تتكرر المنابع الأصلية للمحبة المتبادلة. ³

ويقول سامويل سمايلس، وهو من قادة النهضة في الغرب : إن النظام الذي يقضي بتشغيل المرأة في المعامل مهما نشأ عنه من الثروة للبلاد فإن نتيجته كانت هادمة لبناء الحياة المنزلية ؛ لأنه هاجم هيكل المنزل، وقوض أركان الأسرة، وفرق الروابط

¹ محمد صالي، بن ثاية عبد الحي. المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي و السوسيولوجي 16/15 جانفي 2013، ص 187.

² كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 1984، ص 231.

³ الصادق عثمان. تأثير المداومة الليلية على الممارسات المهنية لدى العاملات بالمصالح الاستشفائية- دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية برقان والمؤسسة الاستشفائية باد أدرار، مجلة الحقيقة، العدد 41، جامعة أدرار، الجزائر .

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

الاجتماعية، ويسلب الزوجة من زوجها، والأولاد من أقاربهم وأدى إلى تسفيل أخلاق المرأة، وسلبها من وظيفتها وواجباتها الحقيقية.¹

وتقول الكاتبة الشهيرة (أنى رورد): لأن يشتغل بناتنا في البيوت خوادم أو كالخوادم خير وأخف بلاء من اشتغالهن في المعامل، حيث تصبح البنت ملوثة بأدران تذهب برونق حياتها إلى الأبد، ألا ليت بلادنا كبلاد المسلمين، فيها الحشمة والعفاف والطهارة، فيها الخادمة والرقيق يتنعمان بأرغد عيش ويعاملان كما يعامل أولاد البيت، ولا تمس الأعراض بسوء. نعم إنه لعار على بلاد الإنجليز أن تجعل بناتها مثلاً للردائل بكثرة مخالطة الرجال، فما بالناس لا نسعى وراء ما يجعل البنت تعمل بما يوافق فطرتها الطبيعية من القيام في البيت وترك أعمال الرجال للرجال سلامة لشرفها.²

وقد كثر في الآونة الأخيرة شكاوى المفكرين الغربيين من انحلال الأسرة عندهم، وكثرة أبحاثهم لحل هذه المشكلة ويكادون يجمعون على أنه ليس هناك من سبب لتفكك الأسرة إلا هجر المرأة بيتها لتعمل خارج بيتها.³

✓ في دول العالم الثالث

هناك من الباحثين من ينظر إلى المرأة نظرة غير لائقة، معتمدين في تبرير وجهة نظرهم على القول بأن المرأة في العالم الثالث ما تزال أسيرة للتقاليد التي تحدد أدوارها في المجتمع ومن ثم مشاركتها في عمليات التنمية مشاركة محدودة، ويعني ذلك أن هناك

¹ الصادق عثمان. مرجع سابق، ص 560.

² محمد صالي، بن ثاية عبد الحي. مرجع سابق، ص 191.

³ محمود يوسف الشويكي، سعد عبد الله عاشور. مرجع سابق، ص 36.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

اختلافا بين الباحثين والمتقنين فيما يتعلق بمساهمة المرأة، ولقد أشار " لويس " في عرضه لبعض الآراء حول هذه القضية إلى وجهات نظر متفرقة يمكن تلخيصها فيما يلي:

فالبعض يرى أن المرأة في العالم الثالث ما تزال أسيرة للنظرة التقليدية التي تصفي على الإناث مكانة أقل وتفترض أن دورهن ما هي إلى أدوار هامشية، وتعتمد هذه النظرة على افتراض مؤداه أن المرأة في العالم الثالث لن تحقق مكانة عالية ولن تشارك مشاركة فعالة في الأنشطة الاقتصادية إلا إذا اكتسبت مظاهر الثقة الأوروبية الحديثة ونفخت أيديها من التقاليد البالية.

والبعض الآخر يرى أن التقاليد في حد ذاتها ليست السبب في تخلف المرأة في العالم الثالث و إنما الاستعمار الذي حاول أن يغير من هذه التقاليد القائمة على نظام أبوي صارم ولقد أدى هذا الوضع إلى تأكيد الدور التابع للمرأة وأصبح عقبة في سبيل تحقيقها للاستقلال¹.

بينما الاشتراكيون يعتبرون أن كلا من الاستعمار والتقاليد مسئول عن وضع المرأة، فكثير ما تعرض المرأة لأشكال من الاستغلال بسبب النظرة التقليدية وإنما أضاف مظاهر جديدة لاستغلال المرأة تحت وطأة الرأسمالية.

ومع ذلك تبقى النظرة الأخيرة متفائلة تذهب إلا أن دول العالم الثالث تعيش ظروفًا تاريخية خاصة تختلف عن ظروف المجتمعات الأوروبية، وبناء على ذلك فإذا ما كانت هناك مظاهر لعدم المساواة بين الذكور والإناث في العالم الثالث فإنها ترجع إلى عملية

¹ عاجب بومدين. الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس، جامعة وهران 2، الجزائر،

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

التحديث التي تخيرها هذه المجتمعات، فهذه العملية تخلق تناقضات منها مثلاً أنها تركز على المجتمعات الحضرية دون المجتمعات الريفية.¹

ومن خلال هذا ينظر إلى المرأة في العالم الثالث على أنها متخلفة مقارنة بالمرأة في المجتمعات الأوروبية ومن ثم تخلفها يفسر على أنه استمرار للاتجاهات التقليدية هي مجتمعات تسلطية يسيطر عليها الرجال، أما المجتمعات الحديثة فهي مجتمعات ديمقراطية تقوم على المساواة، وتعتبر عملية التحديث ذاتها وما يرتبط بها من سياسات وبرامج التنمية من العمليات التي تساوي بين الرجل والمرأة، ومن ثم فإنها تقف في صف المرأة من الناحية العملية، لان المرأة تخضع أكثر من الرجال للتقاليد التي تحدد أدوارها.² في الدول العربية الإسلامية

كان الرأي حول عمل المرأة في الدولة العربية الإسلامية بين مؤيد و معارض كالتالي:

✓ الاتجاه المؤيد لعمل المرأة في الدول العربية الإسلامية

إن الاتجاه المؤيد لعمل المرأة يطلق العنان لها و يحررها من القيود الاجتماعية التي تفرضها العادات و التقاليد العربية الإسلامية، و يرى أن عمل المرأة حق من حقوقها و به تستطيع المرأة من تحقق استقلالها الاقتصادي، داخل الأسرة و المجتمع، و أخذت الدعوات إلى تحرير المرأة تتزايد في مطلع القرن العشرين، مؤكدة على تحرير المرأة يعتمد على محاور عديدة، و ليس فقط على تعليم المرأة، حيث أظهر في هذا الموضوع كتابات قاسم أمين حيث يقول: "لا نهضة لمجتمع نساءه قاعدات محتجبات و كان يدعو لتحرير المرأة و التصدي لهيمنة المختلفين ما بين تقليديين و رجعيين لا يرون في المرأة الا اللذة.

¹ عاجب بومدين. مرجع سابق. ص 23.

² شكري علي. 1988، ص 21.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

1 و يرى أصحاب هذا الاتجاه أن تخلف المجتمع العربي يعود لكون المرأة عضوا غير فعالو منتج في هذا المجتمع و هؤلاء يطالبون بفتح الأبواب أمام المرأة في التعليم و التدريب و العمل بمختلف أنواعه. 2

✓ الاتجاه المعارض لعمل المرأة في الدول العربية الإسلامية

حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن المكان الطبيعي للمرأة هو المنزل و تكمن وظيفتها في تربية الأجيال التي هيأها الله لها، و لا يجوز أن يشغلها في أداء في هذه الرسالة شغل آخر، و اعتبر المرأة كائن ضعيف يجب حمايته، و أن دورها يتمثل في الإنجاب و الأمومة و خدمة الزوج، فهم بهذا يدعون إلى التقسيم التقليدي للعمل بين الجنسين، و من أصحاب هذا الاتجاه الرافض الشيخ المفتي عبد العزيز بن باز: الذي يرى في الاختلاط بين الجنسين مفسدة للمجتمع و يتعارض مع تقاليدنا العربية الإسلامية، قوله : " أن تزول المرأة العمل إلى جانب الرجل في ميدان الرجال، المؤدي إلى الاختلاط سواء كان ذلك على جهة التصريح بحجة أن ذلك من مقتضيات الحضارة أمر خطير جدا، و ثمرات عواقبه وخيمة". 1

المطلب الثاني: ميادين عمل المرأة من المنظور الإسلامي

إن البحث في موضوع المرأة في الإسلام بحث شائك ومعقد، فقد غلفت كل ممارسات العنف ضد المرأة بالمقدس، من قبل الآلاف من علماء الدين والفقهاء، جعلت مجرد

¹ قاسم أمين، تحرير المرأة، موقع للنشر، ط2، الجزائر، 1990، 13.

² وداد سكاكيني، تماطر توفيق، نساء شهيرات من الشرق و الغرب، مؤسسة فرانكلين للطباعة و النشر، ط1، القاهرة، 1980، ص 86.

¹ محمد البار. عمل المرأة في الميزان، بدون دار نشر، 1981، ص 215.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

الحديث عن أي إلغاء للتمييز ضد النساء مغامرةً محفوفةً بالمخاطر قد تقود صاحبها إلى النبذ والإقصاء والالتهام بالردة والكفر، بل ربما هدر دمه، و كان التفكير في احتمالية عمل المرأة أمر لا يخطر على البال بصفته من المستحيلات.²

إذ يعدّ الدين الإسلامي أكثر الأديان تقدماً من كل الأديان الأخرى بالنسبة لاهتمامه بالمرأة وتكريمها ومشاركتها في المجتمع، حيث أعطى صورة واضحة ومتكاملة عن دورها لتتلاشى قيمتها بعد ذلك نهائياً بسبب الابتعاد على معالم ديننا الحنيف،³ مما لا شك فيه أن التكوين النفسي والجسمي، يختلف كثيراً عن تكوين الرجل وهو الشيء الذي يجعل الكثير من الأعمال لا تتلاءم مع طبيعة تكوين المرأة فيختص بها الرجل، وذلك إما لكون نوع العمل لا يناسب بنية جسمها، إما للظروف التي تمر بها المرأة من دورة شهرية وحمل وولادة وتربية وما يصحب ذلك من حالة نفسية.¹

إن الدين الإسلامي يرفض اللامساواة باعتبارها من المبادئ المنافية للطبيعة و المخالفة لمقتضى أصل الخلق، فالناس من حيث هم مربيون لرب واحد، ناشئون من أصل واحد ومن ثم فإنسانيتهم واحدة، لا تسمح بامتياز فرد على آخر، اللهم إلا إذا كان هذا الإمتياز راجعاً إلى معان و وجوه من كسبهم و سعيهم و عملهم الصالح، ولهذا كان الإسلام طبيعياً فطرياً حين قرر مبدأ المساواة بين الناس، وعدم الإعتراف بالتفرقة الظالمة بين الذكورة و الأنوثة في معنى الإنسانية المشترك وفي حق كل واحد منهما في التمتع

² مية الرحيبي. الإسلام و المرأة (قراءة نسوية في أسس قانون الأحوال الشخصية)، الرحبة للنشر و التوزيع، ط1، دمشق، سوريا، 2014، ص. 12.

³ ريمة العايب. حماية المرأة العاملة بالجزائر في ميزان التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 23. العدد 1، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2021، ص 321.

¹ خالد حسن حسين. المرأة وقضايا معاصرة، دار الإسراء للنشر والتوزيع، د ط، القاهرة، مصر، 2001، ص 44.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

بمقتضيات حياته النوعية و خصائصه الطبيعية في ظل المساواة واحترام الكرامة المشتركة².

ففي أول عهد الإسلام كان وضع المرأة في حريتها في مشاركتها للرجل شأن ماكانت عليه من قبل، تعمل وفق تقاليد الصحراء و تعاليم القرآن وتوجيهات السنة وتشارك و تسهم في المناسبات العامة، لا تعرف الحجاب و لا الفرقة، ومن هذا كله يمكن أن نلاحظ أن الإسلام اعتبر المرأة كائناً مستقلاً وليست مجرد تابع للرجل كما أنه أضفى عليها من الحقوق و الواجبات ما لم تحضى به المرأة إلا في العصور الحديثة، لها حق التصرف فيما تملك بدون وساطة كما أقر لها الشرع الحق أن تتولى هي أمر الوصاية على القاصرين، و أعطى للمرأة الأم منزلة حيث جعل الجنة تحت أقدامها،¹ قال تعالى " : ووصينا الإنسان بوالديه حملته أمه وهنا على وهن وفصاله في عامين".²

ومن الأدلة على مشروعية العمل:

✓ من الكتاب الكريم

قوله تعالى مخبراً عن موسى - عليه السلام: " ولما ورد ماء مدين وجد عليه امة من الناس يسقون ووجد من دونهم امرأتين تذذدان قال ما خطبكما قالتا لا نسقي حتى

² زيدان عبد الباقي. المرأة بين الدين و المجتمع، السلسلة الثقافية الاجتماعية الدينية للشباب، ط2 ، بنغازي، ليبيا، 1977، ص 395.

¹ بن زيان مليكة. عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية

دراسة ميدانية بجامعة منتوري - قسنطينة- ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، 2014، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004، ص 40.

² سورة لقمان، الآية 14.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

يصدر الرعاء و أبونا شيخ كبير (23) فسقى لهما ثمولى الى الظل..3. ففي هاتين الآيتين إشارة إلى الحالة التي تضطر فيها المرأة العمل خارج البيت لأن المرأتين قالتا: "و أبونا شيخ كبير" وهو اعتذار عما دعاها إلى الخروج وسقى أغنامهما، دون وليهما الذي يتولى ذلك عادة إذ كان عاجزاً عن ذلك، ثم في الآيتين بعد المرأتين عن مخالطة الرجال والتزامها الحياء والوقار بقولهما: "لا نسقي حتى يصدر الرعاء" وهو أيضاً دليل ضعف المرأة وعدم قدرتها على مزاحمة الرجال ومساجلتهم في الأعمال التي تختص بهم عادة، وفيها أيضاً أنه ينبغي للمسلمين أن يعينوا الضعفاء من النساء وأن تأخذهن الغيرة لحمايتهن وصون أعراضهم عن التبذل والانكشاف، وفي القصة أيضاً طلب المرأتين من أبيهما استئجاره ليكفيهما العمل خارج المنزل وقد فعل، فإذا انتهت حالة الاضطرار للخروج والعمل عادت المرأة إلى مسكنها ومنزلها ومكانها الأول.

قوله تعالى: " و إن أردتم أن تسترضعوا أولادكم فلا جناح عليكم إذا سلمتم ما أتيتم بالمعروف".1 ففي الآية أنه يجوز استئجار المرأة للرضاعة ويجب على ولي الطفل أن يقدم لها أجرها وقد تكون هذه الرضاعة في بيتها، كما قد تكون في منزل الطفل، ولا شك أن هذا العمل هو من وظائف المرأة الأصلية ومما يتوافق مع فطرتها، ولا محذور فيه في الغالب من اختلاط أو خلوة بأجنبي ونحو ذلك.

✓ من السنة المطهرة:

عن أسماء بنت أبي بكر رضي الله عنهما قالت " : تزوجني الزبير وماله في الأرض من مال ولا مملوك ولا شيء غير ناضح وفرسه، فكنت أعلف فرسه وأستقي الماء وأخرز

³ سورة القصص، الآية 23-24.

¹ سورة البقرة، الآية 233.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

غربه وأعجن، ولم أكن أحسن الخبز وكان يخبز جارات لي من الأنصار وكن نسوة صدق
وكنن أنقل النوى من أرض الزبير - التي أقطعه رسول الله - على رأسي وهي منى على
ثلثي فرسخ فجئت يوما والنوى علي فلقيت رسول الله - صلى الله عليه وسلم - ومعه نفر
من الأنصار فدعاني ثم قال : إخ إخ ليحملني خلفه فاستحييت أن أسير مع الرجال
وذكرت الزبير وغيرته وكان أغبر الناس فعرف رسول الله - صلى الله عليه وسلم - إني
قد استحييت فمضي فجئت الزبير فقلت : لقيني رسول الله - صلى الله عليه وسلم -
وعلى رأسي النوى ومعه نفر من أصحابه، فأناخ لأركبه، فأستحييت منه وعرفت غيرتك
فقال : والله لحملك النوى أشد على من ركوبك معه، قالت : حتى أرسل إلى أبو بكر بعد
ذلك بخادم تكفيني سياسة الفرس فكأنما أعتقني".¹

عن جابر بن عبد القال : طُلقت خالتي فأرادت أن تجذ نخلها فزجرها رجل أن
تخرج فأتت النبي صلى الله عليه وسلم - فقال " بلى فجذي نخلك، فإنك عسى أن
تصدقي أو تفعلي معروفاً".²

فهذان الحديثان يدلان على جواز خروج المرأة للعمل الذي لا بد لها منه تخدم فيه
زوجها أو تعينه أو تكسب قوتها، فأسماء رضي الله عنها كانت تنقل النوى على رأسها من
أرض الزبير رضي الله عنه، وهي بعيدة عنها وكانت تستقي الماء، وأجاز النبي - صلى
الله عليه وسلم - لخاله جابر رضي الله عنهما أن تخرج إلى نخلها فتجني ثمارها فتتفع
نفسها وتتفع غيرها بالصدقة... ولكن مع هذا كله لا يؤخذ من الحديثين جواز تولي المرأة
للووظائف في جميع المجالات لأن أسماء وخاله جابر لم تخرجا لتعملا في مصنع أو

¹ رواه البخاري 2002/5، حديث رقم 4962، ومسلم 1816/4، حديث رقم 2182.

² رواه مسلم 4/ 1121، حديث رقم 1183.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

متجر أو مؤسسة أو نحوها وإنما خرجتا للعمل في مزارعهما حيث لم يكن دوام رسمي، ولم يكن الخروج إجبارياً ولا محظور من الاختلاط أو خلوة من الأجانب، بل استحيت أسماء من المشي مع رسول الله - صلي الله عليه وسلم - وأصحابه وكان عملها لراحة زوجها حتى يتفرغ للأعمال الأخرى الشاقة التي لا يمكن أن تعملها كما كانت خالة جابر بحاجة إلي العمل حتى توفر لها قوتها لأنها كانت في عدة الطلاق ولم يكن لها عائل، والإسلام لا يمنع من الخروج للضرورة مع مراعاة الآداب والأحكام الشرعية.

المطلب الثالث: عمل المرأة بالجزائر قبل و خلال و بعد الاحتلال الفرنسي

بعدما تطرقنا في العنصر النظريات المفسرة لعمل المرأة و منظور الإسلامي لعملها سنتطرق في هذا العنصر كذلك لنشأة وتطور عمل المرأة في الجزائر، والذي مر بمجموعة من المراحل التاريخية التي فرضها تاريخ الجزائر العميق وهذه المراحل كالاتي:

أولاً: عمل المرأة بالجزائر مرحلة ما قبل الاحتلال الفرنسي

عاشت المرأة الجزائرية ظروف مزرية وصعبة و عانت كثير من السلطة الأبوية، و لأن الجزائر لم تواكب الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا، فلم تكن المرأة الجزائرية الا مساندة زوجها في تحمل أعباء الحياة، كما امتهنت الحرف متأثرة بالأوضاع المجتمعية و التغيرات التي تحدث داخل المجتمع، و من ذلك اعتماد الاقتصاد الجزائري على الزراعة وبعض المهن التقليدية و الحرف اليدوية خاصة في مدينة قسنطينة، كما أبدعت المرأة الجزائرية في عمل الخياطة و التطريز، و التدبيغ، و الصباغة.¹

¹ بن لكبير محمد. أثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي، مذكرة ماجستير، جامعة أحمد دراية، أدرار،

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

ثانيا: عمل المرأة الجزائرية في فترة الاحتلال

لم يطرح الإتجاه الإستقلالي في الحركة الوطنية الجزائرية قبل 1945 موضوع المرأة بصفة عامة في موثيقه وبرامجه بحكم إعطائه الأولوية للكفاح ضد الاستعمار، وأن حل المشاكل كل ها مرتبط بتحقيق ال هدف الاستراتيجي المتمثل في استرجاع الاستقلال الوطني .فباستثناء المطالبة بإنشاء" مراكز الأمومة لنساء الأهالي في المدن والمراكز السكانية الكبرى "الذي ورد في مجموعة مطالب نجم شمال إفريقيا من حكومة الجبهة الشعبية في 20 جوان 1936م.¹

بنهاة الحرب العالمية الثانية، برز الحديث عن المرأة لدى الإتجاه الاستقلالي وذلك في إطار اعتبارها مجرد أداة ضمن أدوات عدة لتحقيق الأهداف السياسية والإيديولوجية في مواجهة الإستعمار مع الحذر من الاصطدام بالمجتمع الذي نحتاجه في هذه المواجهة، وتكمن صعوبة هذه المعادلة في غلبة الطابع المحافظ على هذا المجتمع خاصة الريفي والبدوي منه -الذي يرفض كل فكرة جديدة يشتم منها رائحة" التفرنج" حتى ولو كانت مستمدة من مبادئ الإسلام الصحيح.²

ولتحقيق هذا الهدف المتمثل في توظيف المرأة كأداة في الكفاح الوطني تمّ إنشاء تنظيم نسائي تابع لحركة انتصار الحريات الديمقراطية سمي ب"جمعية النساء المسلمات في 24 جوان 1947 م، وكانت مهمته في البداية مساعدة A. F. M. A الجزائريات" عائلات وأسر المسجونين، والاهتمام بالمرأة ثم نشر الأفكار الاستقلالية في صفوف

¹ Claude COLLOT et Jean Robert HENRY ،Le mouvement national algérien ،Textes 1912 – 1954 ،2èmeEdition ،(Alger:O. P. U ،1981) ،p 80.

² رابح لونيسي. التيارات الفكرية في الجزائر المعاصرة بين الإتفاق والإختلاف (1920-1954)، أطروحة دكتوراه دولة في التاريخ الحديث والمعاصر، جامعة الجزائر، 2004، ص 284.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

النساء عن طريق إلقاء دروس ومحاضرات تدعو إلى مساندة الحركة الوطنية، وتدعيم برامجها الداعية للحرية والاستقلال، عدا ذلك لم يتطرق هذا الاتجاه إلى موضوع المرأة وإشراكها في النضال إلا بعدما أشار تقرير اللجنة المركزية للمؤتمر الثاني لحزب حركة انتصار الحريات الديمقراطية إلى أن موضوع المرأة ضمن الأهداف الإستراتيجية الهامة التي يجب دراستها بكل اهتمام لأن الحاجة لمشاركة المرأة في الكفاح التحرري ملحة جدا . وقد كرر نفس المطلب عند اقتراحه برنامج عمل في نداء 10 أكتوبر 1953 م إلى مختلف القوى الوطنية لتشكيل مؤتمر وطني جزائري، فقال بضرورة "ترقية المستوى العام للمرأة الجزائرية من أجل إشراكها في الكفاح الوطني"¹.

من هنا نلاحظ أن إشراك المرأة الجزائرية في الكفاح التحرري في موانئ هذا الاتجاه خلال هذه الفترة قد ارتبطت بمسألة ترقيتها.²

مع اندلاع الثورة التحريرية في 01 نوفمبر 1954 ، وزع قياديو هذه الأخيرة بيانين الأول من إمضاء جبهة التحرير الوطني والثاني من إمضاء جيش التحرير الوطني، يذكر في هذا الإطار أحمد بوباكور أحد المشاركين في عمليات انطلاق الثورة بمنطقة خنشلة أن عباس لغرور، وبعدها حضر إلى اجتماع عقد تحت رئاسة مصطفى بن بولعيد وشيخاني بشير، عاد من باتنة في 29 نوفمبر واجتمع بالجموع في الساعة التاسعة مساء من اليوم نفسه. وبعد بداية الاجتماع سمح لبوباكور أن يقرأ نصين بالفرنسية. الأول عبارة

¹ ليلي تيته. دور المرأة الجزائرية في النضال التحرري من خلال موانئ الثورة 1954-1962، مجلة منتدى الأستاذ، العدد 13، جامعة الجزائر، 2013، ص 45.

² عبد الحميد زوزو. المرجعيات التاريخية للدولة الجزائرية الحديثة: مؤسسات وموانئ، دار هومة، ط1، الجزائر، 2005، ص 140.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

عن نداء من جبهة التحرير الوطني مكون من صفحتين يوضح بصراحة خطة العمل السياسي لجبهة التحرير الوطني أو حجر الأساس السياسي لجبهة التحرير الوطني، أما الثاني فعبارة عن منشور من جيش التحرير الوطني قصير، بسيط ومن المفروض أن يوزع بقوة على الشعب، لقد كان للمنشورين علما أعلاهما أخضر وأبيض ملتقيان وفي وسطهما نجمة وهلال أحمرين.¹

يظهر من خلال القراءة الأولية لبيان جبهة التحرير الوطني أن هذا الأخير لم يتطرق إلى موضوع المرأة ودورها في الثورة التحريرية صراحة بل كان ذلك في إطار الحديث عن الشعب الجزائري عندما ألح على أنه "يعتمد على تجميع وتنظيم كل الطاقات السليمة لدى الشعب الجزائري لتصفية النظام الاستعماري". وأن مهمة الكفاح "تتطلب. كل القوى وتعبئة كل الموارد الطبيعية"².

ولقد تطرقت مقررات مؤتمر الصومام لموضوع المرأة ودورها في الثورة التحريرية في محور (سائل العمل والدعاية) بعد محوري (الحالة السياسية الحاضرة) و(البوادر السياسية)، وقد جاء الحديث عن الحركة النسائية في الجزء الثالث من المحور تحت عنوان (تحويل السيل الشعبي إلى طاقة خلاقة (في عنصره السادس، وقد جاء هذا العنصر (عنصر الحركة النسائية) توجد في الحركة النسائية إمكانيات واسعة تزداد وتكثر بإطراد. وإنا لنحيي بإعجاب وتقدير ذلك المثل الباهر الذي تضربه في الشجاعة الثورية الفتيات والنساء الزوجات والأمهات، ذلك المثل الباهر الذي تضربه جميع أخواتنا

¹ ليلي تيته. مرجع سابق، ص 47.

² نصوص أساسية لجبهة التحرير الوطني 1954-1962، ملفات وثائقية، الجزائر: وزارة الإعلام وزارة الثقافة، أوت 1976، ص 08.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

المجاهدات اللاتي يشاركن بنشاط كبير وبالسلاح أحيانا في الكفاح المقدس من أجل تحرير الوطن³.

ولا يخفى أن الجزائريات قد ساهمن مساهمة إيجابية فعالة في الثورات الكثيرة التي توالى وتجددت في بلاد الجزائر منذ سنة 1830 ضد الاحتلال الفرنسي. وإن الثورات الرئيسية كثرة أولاد سيدي الشيخ في سنة 1864 بالجنوب الوهراني وثورة القبائل في سنة 1871 وثورة سنة 1916 في الأوراس وناحية معسكر قد تركت لنا صورة حية خالدة لوطنية الجزائريات اللاتي ضحين بأنفسهن في كثير من المناسبات. والمرأة الجزائرية اليوم موقنة أن الثورة الحالية ستنتهي لا محالة بالحصول على الاستقلال¹.

ثالثا: عمل المرأة الجزائرية في مرحلة الاستقلال

بعد استقلال الجزائر كانت جميع قطاعاتها مدمرة اقتصاديا، اجتماعيا وثقافيا فعمدت السلطة الحاكمة إعادة بناء مؤسسات الدولة حيث كان هدفها الأول هو نشر التعليم لأن المحرك الأساسي للتنمية لأي دولة، فأولت الدولة الجزائرية اهتماما متميزا بالمؤسسات التعليمية حيث أعطت حق التعليم ومجانيته لجميع المواطنين ذكورا وإناثا، إلا أن نسبة الإناث لم تكن كبيرة في الأعوام الأولى بعد الاستقلال وذلك لظروف اجتماعية واقتصادية فقد كان تعليم المرأة آنذاك متغير جديد على طبيعة المجتمع الجزائري المحافظ بالإضافة إلى العوامل الاقتصادية التي لا تسمح للعائلات بتعليم الإناث. لكن هذا لم يمنع من دخول المرأة الجزائرية مقاعد الدراسة وذلك لمدى انتشار الوعي تدريجيا وسط أفراد المجتمع الجزائري بضرورة تعليم المرأة والعائد الكبير من دورها الفعال اقتصاديا

³ ليلي تيته. مرجع سابق، ص 50.

¹ ليلي تيته. مرجع سابق، ص 52.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

واجتماعيا، لقد كان تعليم المرأة الجزائرية محطة أساسية وضحت على إثرها قاعدة صلبة لانطلاق المرأة نحو العمل¹.

ففي بداية فترة خروج المرأة للعمل كانت نسبة ضئيلة جدا حيث أن الأسر الجزائرية كانت مكتفية ويكفي أن يكون فردا واحدا في العائلة عاملا لتوفير احتياجات أفرادها، فقد كانت جميع أو معظم متطلبات العيش الكريم للأسرة في متناول الأفراد وقد قدرت نسبة عمل المرأة سنة 1966 بـ 1.82 % وفي سنة 1977 بـ 2.61 %² لكن مع تغير الأوضاع والأسعار تدريجيا وبداية من التسعينات اضطرت المرأة الجزائرية للخروج للعمل لضعف القدرة الشرائية للأسرة الجزائرية وأصبحت السلع الضرورية اليومية غالية الأسعار مقارنة بمدخول الأسرة، وبدخول المرأة الجزائرية ميدان العمل تحررت من النظرة التقليدية لها ولدورها كفاعل اجتماعي. كما أن هناك قوانين وتشريعات تحفظ حقوق المرأة الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية وهذا ما تنص عليه " المادة 42 من الدستور : "يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والثقافية والاجتماعية للمرأة الجزائرية"، وهذا ما سهل ودفع المرأة الجزائرية لتقلد مناصب عمل عديدة شاركت فيها الرجل في تحقيق التنمية للبلاد فنجد أن الجزائر في طليعة الدول التي أقرت قانون عمل عادل ومنصف

¹ وزارة المجاهدين، كفاح المرأة الجزائرية، دراسات وبحوث الملتقي الوطني الأول حول كفاح المرأة، منشورات المركز الوطني للدراسات والبحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر، الجزائر. ط1، 1976، ص 321.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور، المعهد الوطني، 1967، ص 25.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

للمرأة وقانون ضمان اجتماعي يحمي حقوقها، وتشريع العمل الجزائري يمنع كل شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس ويضمن تكافؤ الفرص للجميع دون تمييز.¹

فأُتيحت الفرصة للمرأة الجزائرية للخوض في شتى المجالات الوظيفية على مستوى الإدارات العامة في مؤسسات الدولة، وبروزها كذلك في المجال السياسي تحت دعم من طرف التشريع الجزائري، " فالقانون العضوي المؤرخ في 12 فيفري 2011 المتعلق بتوسيع فرص المرأة في المجالس المنتخبة من خلال وضع نظام الحصص فت ا روح بين 20 % و 50 % من المقاعد وذلك لتتمكن المرأة من الوصول إلى الحياة السياسية ومناصب اتخاذ القرار .²

المطلب الرابع: عمل المرأة في المجال الصحي

مجالات عمل المرأة في القطاع الصحي عديدة، نذكر منها كالاتي:

✓ الطبية:

يعرفه قاموس Hchette هو كل شخص يمارس مهنة الطب وهو مؤهل لعلاج ورعاية المرضى.³

وهو الشخص الذي يمكن أن يزاول عملا يتضمن معالجة و رعاية المرضى في المؤسسة العمومية الاستشفائية بدون أجر، و في العيادة الخاصة و يمكن أن يكون مقابل أجر .¹

¹ مكاك ليلي. عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري - دراسة ميدانية ببلدية الشجرة ولاية باتنة- أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع العائلي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2017، ص 85.

² مكاك ليلي. مرجع سابق، ص 86.

³ Makhoulf, Souad. (2013). Burnout and its impact on the behavior of doctors working in health centers. Journal of the Human Sciences ,14 (39) ,P 372 .

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

الطبيبة هي التي درست جميع أعضاء و أجهزة الجسم (بدون تخصص) في مدة زمنية (7 سنوات)، و المتحصلة على شهادة دكتوراه في الطب العام، من أهم مهامها: التشخيص، العلاج، الوقاية، المراقبة، حيث تعمل بالمستشفيات العامة أو الخاصة بنظام الساعات اليومية و المناوبة.²

✓ القابلة:

هي مهنة تابعة للرعاية الصحية تقدم فيها القابلات الرعاية للنساء، فهي الممرضة المتحصلة على شهادة الكفاءة المهنية في التوليد وتقوم بتوليد النساء الحوامل ورعايتهن قبل وأثناء وبعد الولادة في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد.³

✓ الممرضة:

ان الممرض(ة) هو الشخص الذي حصل على تأهيل علمي وفني يمكنه من تقديم العناية التمريضية العامة غير المعقدة، ويعمل تحت إشراف الممرض المجاز، تساهم في خدمة المجتمع من خلال مهنتها وبكل إمكانياتها حسب ما تقتضيه المصلحة العامة.¹

¹ نجية بوتغرار، العمري فنطازي. اتجاهات الطبيبات نحو الضغوط المهنية في ظل جائحة فيروس كورونا، مجلة دراسات نفسية و تربوية، المجلد 14، العدد12، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2021، ص 823.

² محمد عيسى، أمين مسن. المخاطر التي تواجه الأطباء في المستشفيات الجزائرية، مجلة الوقاية و الأرغوميا، المجلد 7، العدد2، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2020، ص 16.

³ حنان بولقرون، نبيل مناني. الضغط النفس ي واستراتيجيات مواجهته لدى القابلة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 10، العدد 4، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2021، ص 781.

الموقع على منشور مقال¹

<http://www.orderofnurses.org.lb/ArMenuLeft/ArPracticeNursing/SubArPracticeNursing/ArPracticNursing.html>

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

فالمرضة هي الوحيدة التي تستطيع أن تقوم بالحفاظ على استمرارية العلاقات والسلوكيات التي اعتادها المريض قبل مرضه ومساعدته على التخلص من مخاوفه و غريته عن أسرته وجماعته الاجتماعية الأخرى . وكذا دور الممرضة كمصدر يزود المريض بالثقة فهي تقوم بمساعدة المريض على استرداد معنوياته التي فقدتها بالمرض و تعمل على استعادة راحته و التخلص من الشعور بالضيق.²

✓ مساعدة التمريض :

تعمل الممرضة المساعدة تحت إشراف و ضمن فريق عمل من الممرضات و الممرضين و الأطباء العاملين بالمجال الصحي في المهن الأخرى لتأمين العناية في حدود المبادئ العمة المتخصصة وفق احتياجات المريض، من مهامها تقديم العناية التمريضية حسب الأصول المعتمدة في المركز الصحي و تأمين حاجات المرضى و تطبيق الأوامر الطبية للمريض و حماية المريض و ضمان سلامته و توثيق المعلومات عن المريض.¹

² مكايي علي. الجوانب الاجتماعية و الثقافية للخدمة الصحية، دار المعرفة الجامعية، ط1، الاسكندرية، مصر،

1990، ص 166.

¹ بن لكبير محمد، مرجع سابق، ص 79.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

✓ مشغل أجهزة التصوير الطبي :

هي حاصلة على درجة الدبلوم أو البكالوريوس في علوم التشخيص بالأشعة ويعمل في قسم الأشعة، وتقوم بتصوير الحالات المختلفة حسب أوامر الطبيب المعالج، ومنها أشعة عادية أو ملونة، وقد تعمل كمساعدة في قسم التصوير².

✓ المخبرية:

هي حاصلة على دبلوم أو بكالوريوس في التحاليل الطبية وتعمل في مجال التحاليل الكيميائية والبكتريولوجية، والميكروسكوبية المتعلقة بالدم والبول والبراز والإفرازات المختلفة، كذلك لها دور بارز في بنك الدم وتكون مسؤولة عن سلامة دم المتبرع من الأمراض المعدية كالإيدز، والتهاب الكبد الوبائي..الخ وتقوم بأخذ العينة من المريض وحفظها في أنابيب خاصة وفرزها في أجهزة خاصة وكتابة النتائج عليها مثل تحليل المناعة وتحليل الهرمونات³.

✓ مرشدة نفسية اجتماعية:

هي الحاصلة على دبلوم خدمة اجتماعية أو بكالوريوس في مجال الخدمة الاجتماعية والنفسية، ومهامها عمل جلسات للأشخاص المستهدفين وزيارات منزلية، ثم كتابة تقارير منهجية، وتوصيات وخطط علاجية نفسية، وقد تميل بعض الحالات إلى طيبة نفسية

² مراد سهيل مطر مزيد. عمل المرأة في المجال الصحي بين الضرورة والضرر -دراسة فقهية مقارنة-، مذكرة

ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة، 2007، ص 54.

³ مراد سهيل مطر مزيد. مرجع سابق، ص 56.

الفصل الثاني: المرأة والعمل بالقطاع الصحي

لمتابعة الحالة، وينبغي على المرشدة أن تكون لها دراية بالمؤسسات الاجتماعية الخيرية لمساعدة المحتاجين مادياً وتأهيلياً¹.

✓ عاملة النظافة

ليس شرطاً أن تكون حاصلة على شهادات، ولكن من الأفضل لو كانت تقرأ وتكتب، ومن مهامها المحافظة على نظافة القسم بصورة دائمة وخصوصاً في غرف المرضى، وأن تكون واعية لأهمية ذلك مع إعطائها فكرة جيدة عن مفعول المطهرات المختلفة ومن واجباتها القيام بالنظافة في الأقسام الداخلية والأقسام الخارجية للمؤسسة الصحية والمحافظة على نظافة الطرقات داخل المؤسسة الصحية والحمامات والأسرة².

¹ مراد سهيل مطر مزيد. مرجع سابق، ص 57.

² مراد سهيل مطر مزيد. مرجع سابق، ص 59

الفصل الثالث

العمل الليلي انعكاساته على المرأة العاملة

تمهيد

المبحث الأول: مفهوم العمل الليلي

المطلب الأول: تعريف العمل الليلي

المطلب الثاني: مظاهر العمل الليلي

المطلب الثالث: انعكاسات العمل الليلي

تمهيد

إن موضوع عمل المرأة ومشاركتها في التنمية الاقتصادية، يعد من المواضيع المهمة بسبب مكانتها في المجتمع لكونها نصف المجتمع، لهذا يبقى موضوع عمل المرأة إحدى القضايا التي لا تزال محل جدال وخلاف بين الخبراء والمتخصصين، لعل من أبرز القضايا المثيرة للجدل قضية عمل المرأة الليلي، كون هذا النوع من العمل هو خروج عن القاعدة العامة التي تقضى بأن يؤدي العمل نهاراً.

المبحث الأول: مفهوم العمل الليلي

يعد العمل الليلي ضروري لاستمرار الحركة الاقتصادية خاصة في تطور أنماط العمل وآليات الإنتاج، وباعتبار العمل الليلي استثناء عن القاعدة العامة التي تقر بالعمل نهاراً، فإن معظم التشريعات ما فتئت إلى تقرير تقيداً واضحاً على أرباب العمل خوفاً من استغلال الطبقة العمالية وخاصة منياً النساء. وعلى ضوء هذا سنتطرق إلى تقديم مفهوم العمل الليلي وانعكاساته على المرأة العاملة.

المطلب الأول: تعريف العمل الليلي

العمل هو الجهد الإرادي العضلي أو الذهني الذي يبذله الإنسان مقابل أجر أو راتب معين علماً بأن الجهد المبذول في خلق سلعة معينة أو تقديم خدمة نافعة يطور الفرد والمجتمع، كما يتفق العلماء أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج ويرتبط مفهومه بظواهر العقد في الحياة الاجتماعية التي تنتج عن نمو المنتجات الصناعية و تعقد

الفصل الثالث: العمل الليلي انعكاساته على المرأة العاملة

التنظيمات التي ارتبطت بهذا النمو، لذلك أصبح معنى العمل في منظور الأفراد والجماعات يعني ببساطة وسائل و أساليب تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة. 1 والعمل ساسا نشاط اجتماعي بوظائفه الأساسية: من أنتاج البضائع التي يحتاجها المجتمع، ومن ربط الفرد بنمط العلاقات الداخلية التي يبني عليها المجتمع، وما للمكانة و الوظيفة أهمية قاطعة في السعادة النفسية للفرد. 2

هو العمل في المناوبة الثالثة والتي تبدأ عموما من الساعة الحادية عشر مساء إلى الساعة السابعة صباحا، ذلك في المؤسسات التي تقوم بتشغيل العمال بثلاث مناورات. 1

وفي تعريف آخر، يعتبر العمل الليلي ذلك السلوك الذي يتم فيه صرف الطاقة، وأداء وظائف معينة ليلا من الساعة العاشرة مساء إلى الساعة الخامسة صباحا حيث يكون الرتم والمسار البيولوجي للعامل كعكس لن شاطه خلال ساعات العمل العادية. 2 جاءت المادة 90 المتعلقة بعلاقات العمل من قانون العمل الجزائري في العلاقات الفردية أن كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا يعتبر عملا ليلا، تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات الجماعية. 3

¹ كما عبد الحميد الزيات. العمل وعلم الاجماع المهني، دار غريب. ط1، مصر، 2001، ص 11.

² عبد الفتاح محمد دواير. أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 1995، ص 18.

¹ بدوي أحمد زكي. معجم المصطلحات الاقتصادية، دار الكتاب المصري، ط2، مصر، 2003، ص 129.

² محمد عباس. إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، ط1، عمان، 2000، ص 231.

³ الجريدة الرسمية لاتفاقيات دولية قوانين مراسيم قرارات وأراء، مقررات، قانون رقم 11 - 90 المؤرخ في رمضان 1410

هـ الموافق ل 21 أبريل 1990 م، المتعلق بعلاقات العمل.

الفصل الثالث: العمل الليلي انعكاساته على المرأة العاملة

العمل الليلي هو نمط لتنظيم وقت العمل لضمان استمرارية الإنتاج بواسطة تعاقب فرق العمل لضمان عدم انقطاع النشاط، ويعتبر العمل ليلا الجهد الذي يبذله العامل خارج ساعات العمل الاعتيادية أين يتطلب من الفرد العامل بذل جهدا إضافيا للقيام بمهامه وبالتالي استنزاف طاقته. 4

ويعرفه أنطوان لافيل Antoine Laville بأنه كل نشاط يقوم به الفرد خلال فترة محددة للراحة، و ذلك من الساعة العاشرة مساء إلى غاية الساعة السادسة صباحا، حيث تكون هذا الفترة كل الوظائف الفيزيولوجية والبيولوجية معاكسة للنشاط خلال ساعات العمل العادية.1

فالعمل الليلي حسب الباحثين هو كل جهد عضلي وفكري يبذله العمل المناوب ابتداء من الساعة التاسعة ليلا إلى غاية الثامنة صباحا، من أجل المساهمة في تقديم الخدمات.2 حيث نظام العمل بالميل، هو ضمان لاستمرارية الإنتاج، والزيادة فيه وتحسينه مثلما هو الحال بالنسبة للمصانع والمؤسسات، كما يشكل ضمان للخدمة المتواصلة لفائدة الأفراد والمواطنين، وضمان سلامة البلاد وأمنيا، كما هو الحال في القطاع العسكري، قطاع الأمن، الجمارك والدرك الوطني.3

⁴ بوديسة وردية، خلفان رشيد. العمل الليلي وظهور اضطرابات النوم لدى الممرضين

دراسة ميدانية في إحدى المؤسسات الاستشفائية بتيزي وزو، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، المجلد 9، العدد1، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2020، ص 258.

¹ Laville A ،1976. l'ergonomie que sais-je. édition puff، paris ،P 121.

² حاج سعيد فتيحة، مسن أمين، بوكروشة سليمان. علاقة العمل الليلي بحوادث العمل-دراسة ميدانية بمستشفى نذير محمد بتيزي وزو-، مجلة الوقاية و الأرغونميا، المجلد 8، العدد1، جامعة الجزائر 02، 2020، ص 35.

³ بن رجيل محمد. الثقل افكري في العمل المتناوبي، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة وهران، الجزائر، 2010،

الفصل الثالث: العمل الليلي انعكاساته على المرأة العاملة

كما عرف بأنه العمل الذي يتم أثناء الليل في الفترة التي تقع عادة بين الساعة العاشرة مساءً إلى الساعة السادسة صباحاً، ويتم وفق نظام المناوبات وفي هذه الحالة فإنه يترك أثراً سيئاً على العمال. 4 يمارس العمل الميمي في إطار فرق تتناوب من دون انقطاع، ففي قطاع الأمن لا يحتمل الانقطاع عن العمل لا بالليل ولا بالنهار، لا في العطل ولا في الأعياد، فالعمل فيه تتاوبي مستمر، وبحسب الأحكام التشريعية الوطنية، يعرف على أنه "العمل المنجز خلال الفترة الممتدة من غروب الشمس إلى شروقها". 1

يعرف بأنه كل نشاط يمتد بين الساعة العاشرة ليلاً حتى الخامسة صباحاً يمكن أن يدخل ضمن الساعات المتناوبة أو الساعات الثابتة . ولبرمجة العمل الليلي حسب قانون 9ماي 2001 فإن مفتش العمل يمكن أن يسمح بتعيين بعض العمال في مناصب عمل ليلية، وعلى رب العمل أن يقدم مبرراته للجوء للعمل الليلي حسب نشاط مؤسسته . ومدة العمل الليلي حسب هذا القانون هي 8 ساعات بموجب اتفاق جماعي يمكن أن تمتد المدة إلى 12 ساعة في ثلاث حالات:

- البعد بين مقر العمل ومقر سكن الأجير.
- نشاط المناوبة للسهر على ممتلكات المؤسسة.
- نشاط يختص بضرورة ضمان دوام نشاط الإنتاج (الصحي مثلاً).
- في حالات وجود ضرورة خارجية لإنجاز الأعمال الاستعجالية.²

⁴ سناء عبيدي. التصورات الاجتماعية لتأثير العمل الليلي على الحياة الأسرية لعمال الصحة، مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات، المجلد 4، العدد 1، جامعة ميلة، الجزائر، 2018، ص. 615

¹ صادق مهدي سعيد. العمل و تشغيل العمل و القوة العاملة، دار ماهي للنشر و التوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2012، ص. 278.

² عبد الحميد عبدوني، سليمة سايجي. العمل الليلي ودوره في ظهور بعض اضطرابات النوم

الفصل الثالث: العمل الليلي انعكاساته على المرأة العاملة

و أيضا هو كل نشاط يمتد بين الساعة العشرة ليلا حتى الساعة الخامسة صباحا، يمكن أن يدخل ضمن الساعات المتناوبة أو الساعات الثابتة، حيث لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي، كما يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية إلا برخصة خاصة من لمفتش العمل المختص إقليميا¹.

المطلب الثاني: مظاهر العمل الليلي

تتجلى مظاهر العمل الليلي في: ثلاثة أشكال رئيسية نذكرها:

- **الشكل التناوبي:** وهو عبارة عن تنظيم ساعات العمل بحيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من العمال لفترات عمل خلال أوقات مختلفة أثناء 24 ساعة تليه فترة راحة ومن أمثلة ذلك نظام (3 X 8) والذي يظهر في الكثير من المؤسسات الإنتاجية في الصناعات النسيجية والحديدية وغيرها من المؤسسات العمومية أثناء الحراسة.
- وقد يأخذ العمل الليلي صفة دائمة كأشغال تتجزأ ليلا على الإطلاق نظرا لطبيعتها الخاصة بالحراسة الليلية
- العمل 24 ساعة دون انقطاع مثلما يحدث عند بعض الفئات من العمال كالقابلات².

(الأرق، فرط النوم، اضطراب جدول النوم واليقظة) لدى عمال الورديات الليلية، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة باتنة، الجزائر، 2010، ص 115.

¹ فروق السيد عثمان. القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، 12880 ط1، القاهرة، 2001، ص 26.

² بن لكبير محمد. أثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ابن سينا بأدرار)، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة دراية، أدرار، الجزائر، 2015، ص 95.

الفصل الثالث: العمل الليلي انعكاساته على المرأة العاملة

المطلب الثالث: انعكاسات العمل الليلي

رغم أهمية العمل الليلي من خلال المناوبات الليلية للمرأة العاملة للمواطن والمجتمع إلا أن له آثار صحية نفسية، جسدية وكذلك اجتماعية على المرأة و أسرته أهمها:

أولاً: تأثير الإيقاع البيولوجي

يعرفه حمو بوظيفة أنه نظام دوري لوظائف الجسم تنشط في وقت معين وتقل فعاليته في أوقات أخرى، فتكون متهيئة للعمل والنشاط خلال فترات زمنية معينة وتتباطأ وتخل خلال فترات أخرى¹. كما هو الحال لدرجة حرارة الجسم، دقات القلب، ضغط الدم، القدرات الذهنية، والتي عادة ما ترتفع نهاراً وتتنخفض ليلاً². يختلف الإيقاع البيولوجي من حيث أوقات النشاط والخمول خلال أربعة وعشرين ساعة، حيث يفصل بقادير عبد الرحمن في هذا الشأن ويذكر أن القدرة على العمل تزداد خلال ساعات الصباح وتبلغ أعلى مستوياتها ما بين الساعة التاسعة صباحاً إلى الساعة الواحدة ظهراً ثم تبدأ في الانخفاض ما بين الساعة الثانية إلى الرابعة عصراً ثم ترتفع مرة أخرى من الساعة الرابعة إلى الساعة الثامنة مساءً ثم تبدأ في الانخفاض من جديد¹. إن أهم مشكلات المرأة العاملة ليلاً تتمثل في المساس بهذا الإيقاع البيولوجي الذي يرتبط بشكل كبير بساعات الليل والنهار، فكما هناك ساعات للعمل هناك ساعات للنوم والراحة.

¹ حمو بوظيفة. الساعة البيولوجية، شركة دار الأمة، ط1، الجزائر، 1995، ص 43.

² أمال بن موسى. العمل الليلي وانعكاساته النفسية على العامل، مذكرة تخرج ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،

الجزائر، 2012، ص 29.

¹ بقادير عبد الرحمن. العمل الليلي وأثاره الفيزيولوجية و الاجتماعية على العمال، رسالة ماجستير في علم النفس،

جامعة الجزائر، 2006، ص 33.

الفصل الثالث: العمل الليلي انعكاساته على المرأة العاملة

وإذا خرج الإنسان عن المألوف في الطبيعة يحدث تأثيرا على الجانب الصحي لديه: اضطرابات النوم، اضطرابات اليقظة، الاضطرابات النفس-جسمية، التعب العضلي، التعب الفكري، فالعضوية الإنسانية تعرف تغيرات دورية تتميز بمرحلة نشاط نفس جسمي، وبقظة أثناء النهار وبمرحلة لا نشاط ونوم أثناء الليل، ومشكلة المرأة العاملة بالليل تعاني من تضاد وتناقض، لأنها مجبرة لأن تنشط في مرحلة اللانشاط حيث تضطر لبذل جهدا إضافيا أكثر من العامل بالنهار².

يقول لافيل Laville في بن رجيل محمد، "خلال فترة العمل الليلي فإنه يتميز معظم العمال بالنوم الخفيف في النهار غالبا ويعانون من عدم الاسترجاع لأنهم فقدوا التعود على النوم ليلا" والمقصود استرجاع الحيوية³.

إن الأمر لا يعدو مساسا بالدورة الطبيعية للنوم حيث يكون الإيقاع منتظما، واختلال مراحله وبخاصة مرحلة النوم العميق كما أكد الدكتور دفيز Devez وهي دائرة منظمة تنمط أنشطة كل أعضاء الجسم وغدده، والمكونات الكيميائية للدم،¹ فنقص النوم يؤثر على إفرازات المهاد. وإذا مس هذا النظام يختل الإيقاع اليومي للمرأة العاملة، ويمكن أن يتسبب في ظهور أمراض صحية لديها، كأن تصاب بالاختلالات الهضمية، نتيجة تناول وجبة ليلية إضافية (أكل + منبهات) أو أمراض القلب: يقول الدكتور فرولان "إن العمل المستمر يؤثر سلبا على القلب، إن أمراض القلب بين عمال المناوبات قد

² نصيرة سويح. أثر العمل الليلي على التوافق العام و استراتيجيات التكيف لدى الأمهات المتزوجات، رسالة ماجستير

في علم النفس، جامعة وهران، الجزائر، 2005، ص.39

³ بن رجيل محمد. مرجع سابق، ص. 29.

¹ بن رجيل محمد. مرجع سابق، ص. 32.

الفصل الثالث: العمل الليلي انعكاساته على المرأة العاملة

ازدادت². أو الاضطرابات النفس - جسمية مثل العصبية والقلق العصبي وحالات من الغضب غير الطبيعي، والعدوانية والاكتئاب،³ حتى القرحة المعدية، اضطرابات اليقظة، ظهور أنواع التعب والإرهاق، حيث يقول أندلوار Andlor الفرق في درجة التعب بين العمل ليلا والعمل نهارا في نفس الوظيفة تكافئ أقدمية سبع سنوات⁴. ويقول كاربونتي وزميله: "هذا التعب ناتج أصلا عن تعاكس مرحلتين بين اتساقين، أي أن الاتساق الدوري لنشاطها البيولوجي مناقض لاتساق نشاطها المهني⁴."

فالمراة العاملة التي تعمل في وردية الليل تحاول أن تعمل في الوقت الذي يطلب فيه جسمها النوم، وأن تنام في الوقت الذي يريد فيه جسمها الاستيقاظ، مما ينتج عنه عدم التناسق بين وقت النوم والاستيقاظ وحاجة الجسم العضوية . وعندما تغير المرأة العاملة وريدته إلى وردية أخرى، فإن جسمها يحتاج إلى بعض الوقت للتكيف مع وقت العمل الجديد، وذلك لسيطرة الإيقاع اليومي، وهو قدرة الجسم على التحول من النوم في ساعات معينة (عادة بالليل) إلى الاستيقاظ، والنشاط في ساعات أخرى (عادة وقت النهار)، كما هو عند العاملات الورديات الليلية في بعض المؤسسات كالمصانع والمستشفيات وغيرها . وبالرغم من أن العمل الليلي يتيح للبعض فرصة العمل الإضافي سواء لبعض الوقت أو في أيام محددة من الأسبوع، فإن هناك ثمن لا بد أن يدفعه هؤلاء . ويقول الأطباء انه أصبح من الوارد الآن أن يستخدموا مصطلح (اضطرابات العمل بنظام الورديات) حيث أن العمل بنظام الورديات يقوم بتغيير في النظام اليومي للجسم حيث تضطر العاملة إلى

² آمال بن موسى. مرجع سابق، ص35.

³ حمو بوظريفة. مرجع سابق، ص 96.

⁴ نصيرة سويح. مرجع سابق، ص 39.

الفصل الثالث: العمل الليلي انعكاساته على المرأة العاملة

العمل طوال الليل والنوم بالنهار وقد تواجه صعوبة في ذلك مما يقلل من إجمالي كمية النوم لديها. ¹

أكدت دراسة حديثة أن عمل المرأة في دورات ليلية أمر شاق ولكن المشاكل الصحية المحتملة من ورائها ربما تكون أكثر مما كان يعتقد سابقاً مثل البدانة ومرض القلب . وكشفت الدراسة التي أجرتها جامعة هارفارد في بوسطن، وجود مخاطر أعلى للإصابة بمرض السكري والبدانة ومرض القلب بين الذين يعملون في الدورات الليلية . وأكد التقرير إن مستويات هرمون " الليبتين "منخفضة في الدم مما يزيد خطر السمنة على المدى الطويل، وتتضمن الأعراض الأخرى ارتفاع مستوى هرمون التوتر الكورتيسول وارتفاع ضغط الدم. وأشار فرانك شير عالم الأمراض العصبية، إلى أن هناك دليل مقنع بحدوث مخاطر زائدة لمضاعفات مرض القلب وعملية الأيض المرتبطة بالعمل بنظام الدورات ولكن الآليات المؤكدة غير معروفة على جانب كبير. وكانت الدراسات السابقة التي أجريت على الحيوانات التي خضعت لتغيير أنماط النوم نهاراً وليلاً أكدت إنها تسببت في الموت المبكر. ¹

وأوضحت دراسة نشرت على موقع "U S E T" أنه كما الأشعة البنفسجية وعوادم الديزل، بات اليوم التناوب في العمل الليلي من العوامل المرتبطة بالسرطان، وهذا الربط من الأمور المفاجئة، ولكنه أتى نتيجة دراسات كشفت أن النساء الذين يعملن ليلاً، تزداد

¹ عبد الحميد عبدوني، سليمة سايجي. مرجع سابق، ص 119.

¹ عريق لطيفة. المناوبة الليلية وعلاقتها بالضغط النفسي والاجتماعية للممرضة (دراسة ميدانية على عينة من الممرضات بمستشفى بن عمر الجيلاني، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 22، جامعة الشهيد حمة لخضر، الجزائر، 2016، ص 132.

الفصل الثالث: العمل الليلي انعكاساته على المرأة العاملة

نسبة الإصابات في فيهم بسرطان الثدي، حيث يرى العلماء أن العمل ليلا قد لا يكون السبب المباشر في حدوث السرطان، ولكن لأن له الكثير من التأثيرات السلبية في الجسم، ومنها عدم إفراز مادة الميلتونين التي تفرز ليلا أثناء النوم. وتعد مادة الميلتونين من المواد التي تعمل على تنشيط الدماغ، وتثبت لدى الإنسان الشعور بالراحة من النوم، كما أنها تعد من المواد التي تكافح الأورام.²

ثانيا: تأثر الإيقاع الاجتماعي و الأسري

يقول لافيل Laville "إن الصراع الأسري مقابل الرضا المهني يمكن أن يحدث على ظهور اضطرابات عضوية التي تفرض على العامل ترك هذا النوع من العمل".¹ كما وضع قيميينو وليجي 1997، Guilleminault & Léger ثلاث ملاحظات تتعلق بالمرأة العاملة ليلا:

يوجد عامل التكيف فردي لجميع ظروف العمل المقبولة، فهناك نساء عملات ليلا يتكيفون بدون صعوبات ويتحملون بدون ضرر خلال فترات اللاتزامن المفروض من طرف التوقيت المناوب وآخرين لا يتكيفن أبدا.

تتجم عن القدرة على العمل للمرأة مجموعة مختلطة بين ما هو بيولوجي واجتماعي وهذا التوازن وقتي واضطراب واحد من هذه العناصر يؤدي إلى عدم القدرة.

يجب على المرأة العاملة ليلا في جميع الأحوال أن تكون راضية على حالتها

ليمكنها المواصلة بدون اضطرابات.²

² عريق لطيفة. مرجع سابق، ص 134.

¹ بن رجيل محمد. مرجع سابق، ص 36.

الفصل الثالث: العمل الليلي انعكاساته على المرأة العاملة

يفترض أن يحدث غياب المرأة العاملة عن بيتها ليلاً، انقطاعاً في علاقتها ببيتها وأفراد أسرتها، حيث يغيب عن حديث آخر اليوم (السهرة) وعن وجبة العشاء التي تلم شمل الأسرة، ولا تتسنى له الفرصة للاتصال بالأبناء والدرشة معهم عن أحوالهم وأشغالهم طيلة اليوم، ولا تفقد أعمالهم وواجباتهم المدرسية، كما لا تتمكن من الاطمئنان عن أحوال الزوج، ولا تتحدث عن شؤون البيت واحتياجاته ومواضيع التسيير والشراء والاحتياجات المالية، ولا عن الأحداث اليومية حيث يمكن أن يحدث ذلك غياباً للتخطيط المستقبلي القريب المدى وحتى المتوسط والبعيد. كل هذه الأمور يمكنها أن تؤثر على التوافق الأسري والزواجي والاجتماعي لهذه المرأة العاملة ليلاً، وفي هذا السياق أظهرت الدراسة المقارنة التي قامت بها سويح نصيرة أن العاملات ليلاً (بالقطاع الصحي) هن الأسوأ من ناحية التوافق الزوجي، مقارنةً بالعاملات بالنهار، وأنهن غير راضيات عن زواجهن، وغير قادرات على تحمل أعباء الحياة الزوجية، ولا يشعرن بالسعادة الزوجية. إلى جانب أنهن الأسوأ من حيث التوافق الصحي. هذه إن الأمر لا يعدو كونه عمل يتم بالنهار أو بالليل، فهو يتعدى ذلك بكثير لتأثيراته على معظم جوانب شخصية العامل، خصوصاً من الناحية الصحية والعلائقية بالأسرة والمجتمع.¹

ثالثاً: تأثير الإيقاع المهني (الوظيفي)

تنتقل المرأة العاملة في أيامنا هذه تدريجياً إلى مهن كانت فيما مضى مقتصرة على الرجال وهذا التطور والتوسع في بعض الأنشطة الاقتصادية قد يترجم في لغة الصحة

² امنة ياسين. العمل بالنظام الليلي و التناوبي وأثره على التوافق العام، مجلة دراسات اجتماعية، العدد 3، جامعة وهران، الجزائر، 2021، ص 67.

¹ سويح نصيرة. مرجع سابق، ص 70.

الفصل الثالث: العمل الليلي انعكاساته على المرأة العاملة

والسلامة المهنية إلى مخاطر مهنية بسبب الاختلافات الفيزيولوجية والتشريحية بين الرجل والمرأة، صحيح أن الرجال والنساء في مكان العمل الواحد يتعرضون لمخاطر مهنية واحدة ويعانون من مشاكل متشابهة كثيرة إلا أنهم يختلفون جسدياً ونفسياً واجتماعياً وهرمونياً وفيزيولوجياً وأيضياً، فالأثر المهني في هذه الحالة يختلف بين الرجل والمرأة باختلاف طبيعة الجنسين، دون أن نهمل الاعتبارات الاجتماعية، والأوضاع العائلية مما يزيد من الأثر المهني للعمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي وسوف نركز في هذا العنصر على عناصر مهمة هي:

- الاغتراب الوظيفي
- التغيب والتأخير.¹

¹ بن لكبير محمد. مرجع سابق، ص 105.

الفصل الرابع

مفهوم الاستقرار الوظيفي

تمهيد

المبحث الأول: ماهية الاستقرار الوظيفي

المطلب الأول: المقاربات النظرية للاستقرار الوظيفي

المطلب الثاني: تعريف الاستقرار الوظيفي

المطلب الثالث: الاستقرار الوظيفي في المؤسسة

تمهيد

إن الاستقرار الوظيفي يعد مطلباً رئيسياً لنجاح المؤسسات والتغلب على المشكلات التي تواجهها في ظل التحديات والتغيرات المستجدة، فمهمة القيادة هي مواجهة هذه المشكلات، فلا يمكن إيجاد بيئة مستقرة في ظل قيادة إدارية جامدة لخلق المناخ المناسب للعمال، الذي من شأنه أن يخفض من مستوى الخلل الوظيفي ويتغلب على معظم العقبات التي تواجه المؤسسات الجزائرية، وفي إطار هذه الدراسة سنتطرق إلى دراسة المبحث الأول: ماهية الاستقرار الوظيفي.

المبحث الأول: ماهية الاستقرار الوظيفي

لقد استحوذت القيم على كتابات العديد من المفكرين و الباحثين، باختلاف تخصصاتهم وتباين مذاهبهم ومشاربهم، كما شغل الاستقرار الوظيفي حيزا لدى المنظرين للفكر الإداري، ليس أقل قدرا مما كان لقيم العمل، فالجهود التي بذلت في هذا المجال لا يمكن أن توصف إلا بالهامة، خصوصا بعد قيام الثورة الصناعية و التغيير الحثيث الذي طال جميع مناحي الحياة الاجتماعية عموما بوصف الإنسان كائنا إجتماعيا على وجه الخصوص، وعلى حياة هذا الكائن ذاته باعتباره عضوا في منظمة معينة، ومن هذا المنطلق سنحاول خلال هذه الدراسة السعي إلى دراسة ماهية الاستقرار الوظيفي والمقاربات النظرية له وأهميته.

المطلب الأول: المقاربات النظرية للاستقرار الوظيفي

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

لم يترك علماء الإدارة والمنظرين في مجال التنظيمات ولا المهتمين بالموارد البشري فرصة إلا وتناولوا موضوع الإستقرار الوظيفي للعامل، لما له من أهمية بالغة في التأثير على أداء العاملين، وزيادة الإنتاج وتحسين الخدمات، بالتالي تحقيق أهداف المنظمة. ومن بين أهم هذه الإسهامات نجد:

النظريات الكلاسيكية:

ارتكزت أعمال العديد من المفكرين والباحثين من رواد الإدارة العلمية بدايات القرن العشرين في مجال الإدارة من أمثال فريدريك تايلور، ماكس فيبر، وهنري فايول على مجموعة من المبادئ و المسلمات من أهمها ما يلي:

الإعتماد على الجانب المادي (الأجر و المكافآت) كحافز وحيد للعامل.

اعتبار المنظمة نسق مغلق لا يتأثر ولا يؤثر في البيئة المحيطة به، و بالتالي فاستقرار العامل لا يتأثر إلا بالمناخ التنظيمي الداخلي، والذي يعتبر الحوافز المادية ولمكافآت أساسا لهذا الإستقرار .

اتصاف التنظيم بخاصية الرشد والعقلانية، فالاهتمام بالجانب المادي للأفراد سيؤدي حتما إلى فعالية المنظمة.

طغيان الجانب الرسمي على التعاملات والتبادلات بين طرفي التنظيم و المرتبطة أساسا بتحقيق أهداف المنظمة (الإنتاج)، وأهداف الأفراد (الحوافز و المكافآت المادية) هو العامل الوحيد للاستقرار، ولا مكان للتنظيمات غير الرسمية أو الجانب الإنساني في المؤسسة.

فرض المراقبة اللصيقة على الأفراد، باعتبارهم متحايلون و مهملون كما أنهم غالبا ما يتهربون من المسؤولية

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

الرفع من قدرات الأفراد في زيادة الإنتاج، من خلال فهمهم و استيعابهم لأعمالهم عن طريق تقسيم العمل و التخصص الذي يضمن تمسك العامل بمنصبه و عدم التفكير في تركه¹.

النظريات الإنسانية:

هذا ما يطلق عليه مسمى الاتجاه الإنساني، نظرا لاهتمام النظريات الممثلة له بالجانب الإنساني، و جعله محط اهتمامها الأول، و تأتي على رأس هذا الاتجاه مدرسة العلاقات الإنسانية و إسهامات رائدها (إلتون مايو)، والذي ركز على الجانب الإنساني (غير الرسمي) في التنظيم، باعتباره الدافع الأهم للعامل وكذلك المساهم الأكبر في الإستقرار. هذا إلى جانب إسهامات كل من دوغلاس ماك غريغور وفرنسيس ليكرت، كريس أرغريس وماري فيوليت وآخرون أسهموا في إثراء هذا الاتجاه، بتركيزهم على الجانب السلوكي للعاملين، منتقدين مدرسة الإدارة العلمية في تركيزها على العوامل المادية فقط، ومنتقدين أيضا وفي نفس الوقت مدرسة العلاقات الإنسانية في مبالغتها بالتركيز على الجانب غير الرسمي، وبذلك يمكن اعتبارها وقفت موقفا وسطا بين هذين الموقفين، فالمحافظة على استقرار العاملين بالمنظمة لا يتحقق إلا بالاهتمام بالجانبين المادي والإنساني على حد سواء، كما تناولت هذا الموضوع نظرية الحاجات لماسلو .. إلخ¹.

¹ حجاج المداني. إستقرار الموظفين و تأثيره على قيمهم في العمل، مجلة حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية،

المجلد 5، العدد 2، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، الجزائر، 2021، ص 51.

¹ حجاج المداني. مرجع سابق، ص 52،

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

نظرية Z اليبانية وليام أوشي:

لقد حظيت هذه النظرية باهتمام كبير في الأوساط العلمية المهمة بالسلوك التنظيمي نظرية تحاول أن تكمل الممارسات الإدارية اليابانية الأمريكية . تكمن أهمية هذه النظرية إلى أهمية المناخ التنظيمي في اعتمادها على فرق العمل المتأخية والمتجانسة وإلى مستوى الثقة المتبادلة بين الإدارة وعمالها، وبمعنى آخر فإن مؤسس هذه النظرية وليام أوشي يرى بأن زيادة الإنتاج وتحقيق الأرباح المرتفعة لا يتحقق بالتركيز على المكافآت المالية، أو المبالغة في الاستثمار في الأبحاث العلمية، أو مضاعفة ساعات العمل واستنزاف جهود العاملين، وإنما يتحقق كل ذلك بالإدارة الحسنة للعمال، الأمر الذي ينتج عنه ذلك التآلف والمحبة بينهم وبالتالي يتعاون الجميع لأجل تحقيق نتائج إيجابية(16). ويمكن أن يكون للرؤساء الدور الكبير في تحقيق التعاون كما سبق وأشرنا، ولذلك فإنه يتوجب عليهم التحلي ببعض الصفات التي تساعد على تنمية تلك الروح المعنوية ومن أهمها: الصدق، الابتعاد عن المزاحية، العلاقات الإنسانية، مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرار ... إلخ¹.

نظرية العدالة لآدمز(Adams)

أطلق على هذه النظرية عدة مسميات من بينها نظرية المقارنة الاجتماعية ونظرية التبادل أو المبادلة ونظرية المساواة أو العدالة، و قد ارتبطت هذه النظرية بالأساس باسم آدمز(Adams) ، فهو من طورها وجربها، ومن أهم افتراضاتها: أن يكون الفرد مدفوعا في

¹ عبد الوهاب سويسي. نظريات التنظيم و تصميم المنظمات، دار النجاح للكتاب للنشر و التوزيع، ط1 ، الجزائر،

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

سلوكه إلى تحقيق الشعور بالعدالة، وهو شعور وحداني عقلي، يتم التوصل إليه من خلال مجموعة العمليات العقلية والتمثيل الذهني للمشاعر الدالة على العدالة من عدمها².

المطلب الثاني: تعريف الاستقرار الوظيفي

الاستقرار الوظيفي هو لاستقرار النفسي والذهني لدى الموظف مما يترتب عليه الشعور بزيادة الولاء للمنظمة التي تطبق مبدأ الاستقرار الوظيفي والذي يؤدي إلى خلق جو تسوده الثقة والمحبة والتآلف بين العاملين في المنظمة³.

و يعد الاستقرار الوظيفي من أهم درجات الرضا التي يصل إليها أي موظف في مجال عملة أو نطاق العمل من حيث العلاقة الجيدة بين رؤسائه ومرؤوسيه، التطور المهني المستمر، وجود الحوافز الدورية التي تخلق دافع الرغبة لدى الموظف في التطور والإبداع والتميز¹.

ويرى العنزي أن الاستقرار الوظيفي يتولد عندما يشعر الفرد بالرضا ويعرف الرضا بأنه مفهوم سلوكي يقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها، وبالتالي يعكس درجة سعادته واستقراره فيها، وما تحققه له الوظيفة من إشباع لحاجاته المتعددة التي يرغب في أن يشبعها قياساً بأدائه للوظيفة².

² عبد الوهاب سويس. مرجع سابق، ص 87.

³ <http://www.google.com>

¹ جاسم رحيم عذاري، مجبل دواي إسماعيل. أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 9، العدد 33، المعهد التقني في العمارة، 2013، ص 135.

² جاسم رحيم عذاري، مجبل دواي إسماعيل. مرجع سابق، ص 137.

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

ويعرفه محمد علي محمد بأنه ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر، هذا إذا كان التنظيم المنتمي إليه يشكل مستقبلا مهنيا له، وفق عوامل مادية ملموسة، وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة، لتحقيق التكامل والاستقرار.³

كما يعرف الكاتب حبيب الصحاف الاستقرار الوظيفي كما يلي: "استقرار الموظف في الوظيفة ويتبين من معادلات البقاء في العمل، وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي وتعمل على تكريسه.⁴ يقصد بالاستقرار الوظيفي بصفة عامة: "إشعار العامل على الدوام لأمان والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الإجراءات التي اتخذت لتقدمه سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق، لذلك يجب أن ينتهز المسؤولين الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية النقابية وأمنه الصناعي وترقيته.¹

ويعرف علي شاتا الاستقرار الوظيفي على أنه الاستقرار يرتبط بمستوى الرضا المهني للعامل، فالعمال الذي لا يشعر بالرضا والراحة في عمله يحاول دائما تغييره ويعتبر الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم الاستقرار المهني.²

³ محمد ماهر عليش. مبادئ إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، د ط، شارع فهد، الكويت، 2014، ص 34.

⁴ الصحاف حبيب. معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، ط1، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1997، ص 96.

¹ عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، دار الصادر تهامة للنشر، الرياض، 1973، ص 81.

² السيد علي الشتا. تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الإسكندرية للكتاب، الاسكندرية، مصر، 1994،

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

كما عرف الباحث هنري فايول الاستقرار الوظيفي هو بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمله لآخر وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لآخر بفعالية أكثر ونفقات أقل³

يقصد بالاستقرار الوظيفي إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله وتحرره المعقول من الخوف، و يتبلور ذلك من خلال إشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية النقابية وأمنه الصناعي وترقيته، و يعبر عن مدى رضا الموظفين عن الظروف المحيطة بعملهم ما يشعرون بالراحة والأمن والتحرر من خوف المستقبل، بالإضافة إلى مدى تطابق أهداف الموظفين مع أهداف المنظمة، وزيادة الرغبة في الاستمرار بالعمل داخله. 1

الاستقرار الوظيفي هو بقاء الموظف في خدمة أطول عن طوعية و رغبة منه دون ترك المؤسسة حين تتوفر لديه البائل، كما يعاني مدى تمسك العامل و بالأخص الإطار بعمله مع توفر بدائل أخرى، وهذا لتوفر مجموعة من الضمانات مقدمة من طرف المؤسسة، متمثلة في الإشباع المادي والمعنوي والاجتماعي والنفسي للموظف ضمن بيئة تحفز على ثقافة تنظيمية قوية. إذ من أهم العوامل التي تحدد فعالية وكفاءة المؤسسة، وإذا ارتفعت نسبة حركية اليد العاملة من مؤشر الخروج من خلال مغادرة الإطارات المسيرة للمؤسسة، يؤدي هذا إلى نوع من اللاتوازن تختلف نسبة تأثيره باختلاف أهمية المناصب التي كان تشاغله الفئة المغادرة للمؤسسة مهما كان سبب المغادرة، عن طريق

³ سمير الشويكي. المعجم العربي، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2006، ص 41.

¹ عزوي حمزة، العقبي الأزهر. تحفيز الإستقرار الوظيفي (أساليب، نماذج ناجحة)، مجلة آفاق علمية، المجلد 10، العدد2، جامعة بسكرة، الجزائر، 2018، ص 81.

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

الاستقالة من المنصب و غيرها من الأسباب التي تنهي عقد العمل بين المؤسسة موظفيها.²

للعمل أهمية كبيرة في تحقيق الأمن الاجتماعي في جانبه المعنوي والمادي فمن خلاله يحاول الأفراد تحقيق أهدافهم وإشباع رغباتهم وحاجاتهم، وثبات العامل في عمله واستقرار فيه له انعكاسات ايجابية عليه وعلى المنظمة التي يعمل بها فالعامل المستقر في عمله متشبع بثقافة المنظمة ومتطبع بطباع جماعة العمل عكس العامل كثير التنقل فهو دائما يبحث عن التكيف والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل وأساليب العمل الجديدة التي سيخضع لها فكل هذه العوامل غير المعروفة للعامل تصبح بالنسبة له مصدر قلق وخوف من المجهول وتثبيطا للمعنويات، كون العمل هو المصدر للدخل فهو مؤمن للعامل حياته ومعاشه وتبرز إمكانياته وقدراته وتثبت كفاءاته المهنية¹.

ولثبات العامل في عمله واستقراره، فالعامل المستقر في عمله متطبع بأنماط الجماعة ومتشبع بثقافة المنظمة، عكس العامل الباحث دوما عن التكيف والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل، المقبول منها والمرفوض وبالتالي يصعب عليه الاندماج مع المجتمع في فترة وجيزة بل يستدعي ذلك وقت طويل هو هدر للوقت والجهد وحتى المال(تكلفة الإنتاج)، هذا بالنسبة لفرد واحد فما بالنا بعدة أفراد. وفي ظل التغيير الدائم والتحديث يتطلب من المنظمات قدرا كبيرا من الانفتاح والتواصل والمرونة لمواكبة

² قاسم سمية. تأثير الأنماط القيادية على الاستقرار الوظيفي للإطارات المسيرة بالمؤسسة الجزائرية، مجلة سوسولوجيا، المجلد 5، العدد3، جامعة البليدة2، الجزائر، 2021، ص 65.

¹ بن قويزان العتيبي. تخطيط الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي في الرئاسة العامة لرعاية الشباب، رسالة ماجستير في العلوم، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2014، ص83

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

كل جديد في مجال نشاطها، فحركة الابتكارات المستمرة تلزمها بتوافر الكفاية اللازمة لتحقيق الاستقرار والتوازن اللازمين لأجل تحدي المنافسين والبقاء في السوق فاستقرار المنظمة من استقرار العمال والعكس صحيح،² ولكي تضمن المنظمة وجودها ضمن السوق الاقتصادية وثباتها عليها التخطيط و الإعداد الجيد لتوفير الاحتياجات من موارد بشرية ومادية لتضمن استقرارها، وفيما يلي مجموعة من النقاط على المنظمة أن تأخذها بعين الاعتبار لأجل ثباتها واستقرارها:

- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل.
- التخطيط والإعداد المستقبلي لتوفير الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة.
- توافر القدر الكافي من العناصر البشرية في الوقت المطلوب مع عدم وجود عمالة زائدة عن حاجة العمل
- قدرة هذه العمالة على استيعاب المتغيرات والتحديثات الفنية المستمرة في الوظائف الجديدة مع ضمان تدريبها المستمر لاكتساب المرونة في العمل .
- ضمان بيئة سليمة للعمل لسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين وضمان قدر كاف من الاتصال بأنواعه بين العمال فيما بينهم وبين العمال والإدارة لضمان ولائهم التام، للمؤسسة مما يسمح لهم بالعطاء المستمر .¹

² بونويقة نصيرة، بوجلال مصطفى. الشباب الجزائري بين غياب الأمن الوظيفي و عدم الاستقرار المهني، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 11، العدد 2، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2021، ص 737.

¹ الديب إبراهيم رمضان، دليل إدارة الموارد البشرية، مؤسسة أم القرى للترجمة و النشر و التوزيع، القاهرة، مصر،

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

ومن اجل النهوض بالإنتاجية ورفعها في أي منظمة يقتضي العمل على استخدام التكتيك الحديث في العمليات الإنتاجية وفي مقدمتها أسلوب دراسة العمل التي تشتمل في مضمونها على تحسين وسائل انجاز العمل وقياسه واستخدام دراسة العمل تؤدي إلى مستوى الإنتاج وذلك من خلال:

- أ- المحافظة على الجهد البشري.
- ب- المحافظة على المواد المستخدمة.
- ت- إيجاد التوازن بين القوى العاملة (الموازنة بين كمية العمل المستهدف انجازه وبين العمالة المتاحة).
- ث- التوصل إلى نماذج خطية سواء ما يتعلق بالعنصر البشري أم بالآلات.¹

المطلب الثالث: الاستقرار الوظيفي في المؤسسة

يعد العمل محور حياة الفرد الذي يقضي معظم ساعات يقظته فيه، لذلك كان له أثر كبير على سلوك الفرد وتصرفاته، وأصبح استقرار العامل في عمله أساسا لإحساس الفرد بالسعادة والأمن النفسي والاجتماعي، لا في العمل فحسب بل في جميع نواحي حياته. والإحساس بالاستقرار المهني لا يتأتى بمحض الصدفة، بل ثمة عوامل تتحكم فيه وتحدد قوته، أين يظهر هذا التحكم من خلال مؤشرات تترجم في سلوك العامل معبرة عن استقراره، إذ يمكن القول أن مشاكل العمال التي تعكس بدورها مشاكل التنظيم تتوقف إلى

¹ جاسم رحيم عذارى، مجبل داوي إسماعيل. مرجع سابق، ص 144.

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

حد كبير على قدرة هذا الأخير في توفير جملة من الشروط والعوامل المحفزة على العمل، لضمان اتفاق أكثر وإنتاج أوفر. 2

أولاً: مظاهر الاستقرار الوظيفي

يعد إستقرار العامل في عمله من الأمور الهامة التي تلعب دور كبيراً في رفع إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها. إذ لا يمكن لأي مؤسسة أن تضمن إنتاجية عالية وأرباح مناسبة دون الاهتمام بهذا الجانب أو العمل على توفيره داخل المؤسسة، وتتجلى أهم مظاهر ومؤشرات الإستقرار المهني للعامل في:

• الانسجام مع الزملاء:

إن شعور العامل بأن حقوقه محمية، سواء من الإدارة أو من النقابة يدفعه إلى الانسجام أكثر مع زملائه، أما إذا كان مستاء داخل مكان العمل فهذا من شأنه أن يدفعه إلى النفور من جماعة العمل.

• الراحة النفسية:

الراحة النفسية هي تعبير داخلي نتيجة عدم مصادفة العامل لأي عقاب داخل المؤسسة من شأنه أن يؤثر نفسياً عليه، ويقف مانعاً أمام العامل في عمله، ومنه يحاول الانتقام بشتى الطرق، سواء اللامبالاة في العمل أو تخريب الآلة أو التغيب... ، وهذا بدوره ينعكس سلباً على الإنتاج داخل المؤسسة. 1

• المواظبة على العمل وانخفاض نسبة الغياب:

² مطلاوي ربيع. عوامل الاستقرار المهني في المؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد 13،

جامعة العربي تبسي، تبسة الجزائر، 2021، ص 260.

¹ منصور فهمي. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الشعب، ط 3، القاهرة، مصر، 1976، ص 89.

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

تعتبر مواظبة العامل على عمله وحضوره في الأوقات المحددة له دون تأخيرات دائمة أو غيابات متكررة، كلها دلائل على رضا هذا العامل عن عمله واهتمامه به، ومعنى هذا أن العامل يعيش جوا مهنيا ملائما لا يخلق لديه أي شعور بالقلق أو الملل أو التذمر، وأن كل الظروف مواتية لممارسة عمله دون اللجوء إلى أساليب سلبية مثل التغيب بعذر أو بغير عذر، ومعناه أن العامل يرى مستقبله من خلال مهنة أي أنه مستقر في عمله. 1

• انخفاض نسبة الحوادث:

إن انخفاض نسبة الحوادث تعتبر مؤشرا من مؤشرات الاستقرار المهني، فالجو الصناعي هو المسؤول عن ارتفاع أو انخفاض معدل حوادث العمل، لهذا يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل، بتوفير كل الألبسة والأقنعة الخاصة بذلك، وتوعية العمال فيما يخص سلامتهم وذلك بتخصيص قسم للأمن الصناعي، ومنه يشعر العامل بالاهتمام به وخوف الإدارة على أمنه وصحته. وهذا عامل على استقراره في وظيفته ورضاه عنه وعدم التفكير في الانتقال إلى غيره.

• شعور العامل بأهميته:

يرغب العامل دوما في أن يحظى بقدر كبير من الأهمية داخل المؤسسة التي ينتمي إليها، ويتبين هذا الاهتمام من خلال معاملة الإدارة له واستجابتها لمطالبه، وكذلك علاقته بالمشرفين وزملاءه في العمل، فإذا التمس العامل هذا الاهتمام والذي يتجلى في الاستماع إلى شكاويه، ومنحه فرص عادلة للترقية ومكافآت تشجيعية، وتحسين ظروف

¹ عبد الرحمان العيسوي. علم النفس والإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، د س، ص 208.

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

العمل والخدمات، والعمل أكثر على الرفع من مستوى أدائه وإنتاجه، وهذا ما يجعله راضيا عن عمله ومستقرا فيه. 2

● قلة الشكاوى والمظالم لدى العمال:

إن قلة الشكاوى وعدم وجود مظالم داخل المؤسسة أكبر دليل على رضا العمال عن أعمالهم و استقرارهم فيها، وهي مؤشر هام على وجود عدالة ومساواة بين جميع العمال، كذلك فإن سير العمل بشكل منظم يساهم في رفع الروح المعنوية للعمال، ويزيد من حماسهم لتحسين العملية الإنتاجية ويحقق استقرارهم المهني. 1

ثانيا: مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي

لأي ظاهرة مؤشرات الخاصة بها، والتي تتجسد في سلوكات معينة يسلکها الأفراد، والاستقرار الوظيفي له مؤشرات تقيم على أنها علنية، وفي أغلب الأحيان كانت هذه المؤشرات تتمثل في الظواهر التالية: التغيب بسبب أو بدون سبب، ترك الخدمة أو الاستقالة من العمل للبحث عن آخر والإكثار

من الإجازات العادية أو المرضية وكثرة الشكاوي واللامبالاة، وبروز ظاهرة الإضراب وغيرها من الظواهر المثيرة التي تؤدي إلى فقدان شعور العاملين بأهمية العمل الذي يؤديه، وفيما يلي تحليل لأهم مؤشرات عدم الاستقرار:

● التغيب:

² عبد الرحمان العيسوي. مرجع سابق، ص 209.

¹ منصور فهمي. مرجع سابق، ص 98.

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

هي ظاهرة تدل على عدم تواجد العامل في العمل رغم جدولة العمل على أساس وجوده، ويحسب في شكل معدل أو نسبة لعدد الأيام الضائعة المقارنة بإجمالي أيام العمل للعاملين بافتراض أنهم موجودون فعلا، وهو إشارة موضوعية لعدم تكيف الإنسان مع محيط عمله كما أنه مؤشر مساعد خاصة من أجل تقصي حالات التوتر والاستياء لدى العامل، فلا جدال في أن زيادة معدل الغياب يرافق مجالات الضعف الفردية الناتجة عن كراهية العامل للمؤسسة التي يزاول نشاطه فيها. 1

ولا شك أن التغيب له تأثير سيء على العمال وعلى أصحاب العمل على السواء، فإذا كان العمل يتم طبقا لنظام الفرق، فإن غياب أحد العمال يؤدي إلى إثارة أفراد الفريق، وهبوط روحهم المعنوية، وقد تضطر الإدارة إلى الاحتفاظ بعدد من العمال الاحتفاظ بعدد من العمال الاحتياطيين تدفع لهم أجورا ليحلوا محل الغائبين، مما يزيد من تكلفة الإنتاج² ومهما يكن فالتغيب يشكل عرضا سلبيا لعدة مشاكل سلوكية وتنظيمية، ويمكن تشبيه ظاهرة التغيب عن العمل بالصراع ينذر كعرض واضح بوجود خلل في جهاز أو أجهزة الإنسان والعلاج بطبيعة الحال لا يكون إلا بمداواة الصراع، ولكن بمعالجة مصدر الصراع. 3

ولهذا الأمر من مصلحة المؤسسة العمل على تخفيض معدل التغيب، وتحديد الأساليب المناسب لعلاج هذه الظاهرة إذا كانت هذه الأخيرة مقترنة بعدم الاستقرار وليس

¹ شهرزاد لبصير. أمل الرضا الوظيفي لدى العامل الصناعي في المؤسسة المخصصة، رسالة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012، ص 86.

² حسين عبد الحميد رشوان. المجتمع والتصنيع، دراسة في علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1995، ص 225.

³ مصطفى عشوي. أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 92.

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

بأسباب موضوعية خارجة عن نطاق العمل، ومن أهم الجوانب التي تجب معرفتها :اسم العامل، سنه، جنسه، تاريخ غيابه، سبب غيابه، الظروف الاجتماعية التي يعيشها، وظروف العمل المادية والمعنوية المحيطة به.

• ترك العمل:

يستخدم مصطلح " ترك العمل " للإشارة إلى معدل الأعضاء الذين يتركون المنظمة خلال مدة زمنية معينة، وعادة ما يدرس هذا المتغير في علاقته بعوامل أخرى مثل طبيعة الإشراف والرضا عن العمل.¹

فحيثما يترك العامل عمله من تلقاء نفسه، فهذا يعني أنه غير مستقر في عمله، أما أسباب الترك يمكن إمطة اللثام عنها عن طريق مقابلات شخصية تعقد مع العمال الذين يزعمون ترك أعمالهم، وكثيرا ما تكشف هذه المقابلات عن أسباب غير منتظرة أو لا يمكن معرفتها بغير هذه الطريقة، وقد أسفرت بعض البحوث التي أجريت على عمال بمصنع أمريكي للطائرات أثناء الحرب العالمية الثانية، عن الأسباب الآتية التي لا يمكن اعتبارها مثالا لأسباب الترك الإداري، وقد ظهر منها أن نصف هذه الأسباب المهنية فتنتمثل أساسا في عدم الاستقرار في العمل بوجه عام، وأما الأسباب الشخصية فهي على حسب أهميتها أسباب صحية، رعاية الأطفال، وأسباب تتعلق بالمواصلات وتبعات المنزل.²

¹ محمد علي محمد. مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان،

1985، ص 306.

² عبد الغفار حنفي. محاضرات في السلوك التنظيمي، دار غريب، ط 1، مصر، 2016، ص 495.

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

وترك العمل هو آخر حل يمكن للعامل اللجوء إليه تعبيراً عن عدم استقراره في عمله، حيث يقرر عدم الاستقرار في خدمة المؤسسة بسبب هذا من جانب الأفراد الأكفاء خسارة حقيقية للمؤسسة، لأن هؤلاء الأفراد سبق الإنفاق على جلبهم واختيارهم وتعيينهم وتدريبهم، ولهذا تنتج كثير من السياسات الخاصة بالقوة العاملة إلى تحاشي حالات الانفصال عن العمل بدراسة جميع حالات ترك العمل وتقصي أسبابها بدقة وعناية. وعليه فترك العمل في المؤسسة يؤلف الدليل الظاهري للنفور من منصب العمل والبحث عن آخر¹.

• كثرة الشكاوى:

إن كثرة التذمر المستمر في العاملين يؤدي بهم إلى رفع شكاويهم إلى المشرفين والمسؤولين عليهم، وقد تكون هذه الشكاوي ناتجة عن الشعور الصادق بظلم وقع فعلاً، كما قد تكون ناتجة عن أوهام واضطرابات نفسية يهدف بها العامل للدفاع عن نفسه نتيجة شعوره بعدم قبول الآخرين وملاحقتهم له، مما ينجم عنه كرهه لمحيط عمله ككل، وتدل كثرة الشكاوي المقدمة من طرف العمال إلى الجهات المختصة بذلك كالمسؤولين أو النقابات، على وجود متاعب وعدم الاستقرار في جانب من الجوانب والاهتمام بها ودراستها، وهذا لتفادي التعقيدات الناجمة عن عدم الاكتراث بها، والتي تؤثر ليس على المؤسسة فحسب، بل على من فيها من عمال أيضاً².

• الإضراب:

كان الإضراب عن العمل ولا يزال أكثر الوسائل تطرفاً، يلجأ إليه العامل لفرض إرادتهم وتنفيذ مطالبهم، وهو لا يعني العنف، لكنه يتعلق بالقوة، كما أنه نوع من الغياب)

¹ مطلاوي ربيع. مرجع سابق، ص 265.

² عبد الغفار حنفي. مرجع سابق، ص 494.

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

أي أن العامل لا يؤدي وظيفته رغم تواجده بالمصنع)، وفي الغالب يحتج المضربون ضد وضع إجمالي، وليس ضد بضعة تفصيلات خاصة. ¹

ويعتبر الإضراب أهم مؤشر لعدم الاستقرار والتذمر، "يلجأ إليه العامل متى استعصى عليه التخفيف مما يعانيه من تأزم وتوترات مختلفة المصادر عما يكابده من حرمان، ولأن هذا التأزم وإحباط هذه الحالات يحدث في نطاق العمل، فالعامل يعتقد أن خطأ أو صواب الإدارة هي المسؤولة عن هذا التأزم وإقامة العقبات في سبيل هذه الحاجات، فلا مناص من تحطيم هذه العقبات، والإضراب هو الطريقة المثيرة إلى ذلك في نظره. ²

• التمارض:

من أجل التخلص من عمل غير راض عنه وغير مستقر فيه، "يهرب العامل إلى التمارض، ويبلغ به الأمر إلى حد إظهار اضطرابات مرضية، ويربطها أحيانا بمطالبه كتغيير أو تحسين ظروف عمله، ويتجلى هذا المظهر خصوصا لدى العامل الذي يشعر بالضيق في العمل، ويتسم بحالات القلق ونوبات الملل، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال تردده على عيادة المؤسسة كلما أحس بضيق أو فتور جسدي، وهذه الأحاسيس ما هي إلا هروب العامل من مشاكل عمله ومشرفيه، وهو ما يعرف إكلينيكيًا بالتوهم المرضي، والملل عامل مهم في مظهر التمارض لدى العمال وهو لا يرتبط دائما بالعمل، بل يعتمد أحيانا بدرجة أكبر على الظروف المحيطة بالعمل ومكوناته البشرية. ولهذا تعد ظاهرة

¹ شهرزاد لبصير. مرجع سابق، ص 89.

² مطلاوي ربيع. مرجع سابق، ص 266.

الفصل الرابع: مفهوم الاستقرار الوظيفي

التمارض تعبيرا عن عدم الإستقرار المهني للعامل، خصوصا إذا زادت عن الإطار المعقول، لأنها تؤثر على الأداء والأهداف المسطرة للتنظيم الصناعي.¹

• اللامبالاة والتخريب:

يفترض أن أي عامل ينتمي إلى تنظيم معين يعيش ضمن نسق اجتماعي، يتفاعل معه، ويتكيف مع كل التأثيرات الايجابية والسلبية لهذا التنظيم، والعامل المنسجم مع أهداف المؤسسة تكون معنوياته مرتفعة وبالتالي أدائه جيد، ولكن في الحالات التي لا يستطيع العامل فيها تحقيق طموحاته وتحقيق ذاته والانسجام مع المحيط الذي يعمل داخل إطاره، فإن ذلك يؤثر سلبا على أدائه، الشيء الذي ينعكس سلبا على مدى اهتمام العامل وانضباطه أثناء تأدية واجباته، وبالتالي تظهر نتيجة لهذا عدة أشكال من الإهمال واللامبالاة ويمكن أن يصل الأمر إلى أقصى حدود عدم الرضا وبالتالي الاستقرار، فيتحول إلى تخريب متعمد للوسائل وأدوات الإنتاج، وهذا ما يمكن ملاحظته في تحطم الآلات وعطبها المتكرر والمتواصل، ورداءة نوعية الإنتاج. وتشير الشواهد التي ظهرت مؤخرا إلى أنه حينما يتضاعف الشعور بعدم الإستقرار ويصبح مزمنا، تحدث صدمات ذات عواقب وخيمة، فقد يسلك العاملون الذين لا يرغبون في ترك العمل بالمنظمة سلوكا غير منتج، كاحتكارهم للمعلومات أو توجيه الاجتماعات بعيدا عن جداول الأعمال، أو إحجامهم على التعاون مع الرؤساء زملاء العمل، ومن الممكن أيضا أن يلجأوا إلى السرقة والتزوير، وأي شكل من أشكال التخريب واللامبالاة وخيانة الأمانة¹

¹ الطاهر بلعير. الاستقرار في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995، ص 35.

¹ الطاهر بلعير. مرجع سابق، ص 37.

الفصل الخامس

الجانب الميداني

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

(01) المجال المكاني

(02) المجال الزمني

(03) المجال البشري

ثانياً: الخصائص السوسيولوجية والإحصائية للمبحوثات

ثالثاً: تحليل الفرضيات وتفسيرها

رابعاً: استنتاج الفرضيات

خامساً: الاستنتاج العام خلاصة

تمهيد

لا شك أن البحث في العلوم الاجتماعية يختلف عن غيره من البحوث في المجالات الأخرى من حيث المتغيرات التي يمر بها الفرد والمجتمع في عالم ملئ بالمستجدات فالجانب الميداني، هو ذلك المكان أو المجال الذي يفتح أمام الباحث فرصة التأكد من مدى ثبوت الشيء المتوصل إليه من عدمه معتمدا في ذلك على مجموعة من التقنيات كالاستمارة والمقابلة والملاحظة... الخ.

ومن هذا المنطلق نزلنا إلى الميدان لنعزز ما جمعناه في الجانب النظري واعتمدنا في ذلك على تقنية الاستمارة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة المندرجة ضمن موضوع البحث والغرض منها هو الإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة الفرضيات.

أولا: مجالات الدراسة

الفصل الخامس: الجانب الميداني

01-المجال المكاني:

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16-106 مؤرخ في 12 جمادي الثانية عام 1437 الموافق 21 مارس سنة 2016 يتم قائمة المؤسسات العمومية الاستشفائية الملحقة بالمرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 2 جمادي الأولى عام 1428 الموافق ل 19 مايو سنة 2007 والمتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيرها.

02-المجال الزماني:

انطلقت العملية الميدانية يوم الاربعاء 19 أفريل 2022 وانتهت يوم الخميس 29 أفريل 2022 لنفس السنة وبذلك أخذ منا هذا الجانب اثنا عشرة يوما (12)، كاملة لعدة اعتبارات من بينها:

- صعوبة إيجاد الموظفين بسبب طبيعة العمل المتسمة بالمناوبة.
- كبر حجم المؤسسة.

03-المجال البشري:

يتمثل المجال البشري للدراسة في جميع موظفات المؤسسة العمومية الاستشفائية (مستشفى صحراوي نور الدين) بأولف 93 موظفة موزعين على 11 سلك.
وبعد اتصالنا بالمؤسسة العمومية الاستشفائية فقد تحصلنا على قاعدة البيانات التالية:
الجدول رقم (01): عدد موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف.

عدد النساء العاملات بالمؤسسة	عدد الفعلي للموظفين بالمؤسسة	المؤسسة
---------------------------------	---------------------------------	---------

الفصل الخامس: الجانب الميداني

93	183	المؤسسة العمومية الاستشفائية بأولف
----	-----	---------------------------------------

المصدر: المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف

(1) تعريف المؤسسة العمومية الاستشفائية (صحراوي نور الدين) بأولف.

هي مؤسسة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تخضع لاحكام المرسوم التنفيذي رقم 16-106 مؤرخ في 12 جمادي الثانية عام 1437 الموافق 21 مارس سنة 2016.

(2) التنظيم الداخلي للمؤسسة العمومية

(3) الاستشفائية (صحراوي نور الدين) أولف:

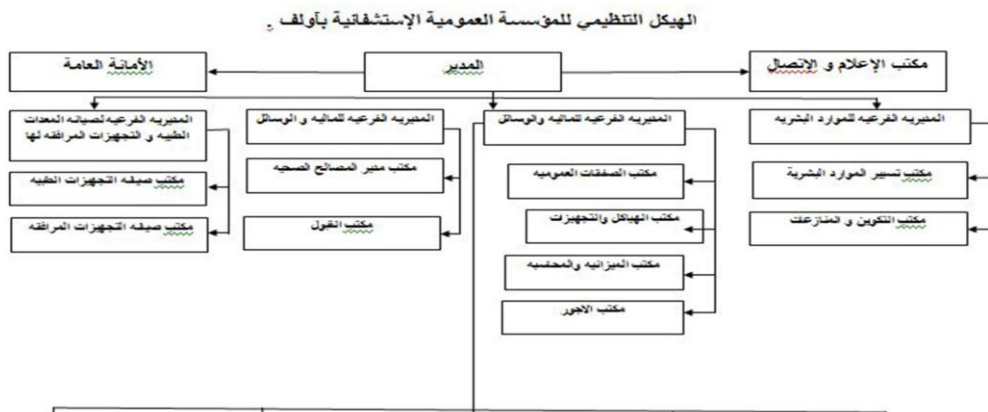
يتمثل التنظيم الداخلي للمؤسسة العمومية الاستشفائية الموضوع تحت سلطة المدير والذي بها مكتب التنظيم العام، ومكتب الاتصال على مايلي:

- المديرية الفرعية للمالية والوسائل
- المديرية الفرعية للموارد البشرية
- المديرية الفرعية للمصالح الصحية
- المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة.

(4) الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية (صحراوي نور الدين) أولف.

(5) حسب المرسوم التنفيذي رقم 16-106 فإن الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية

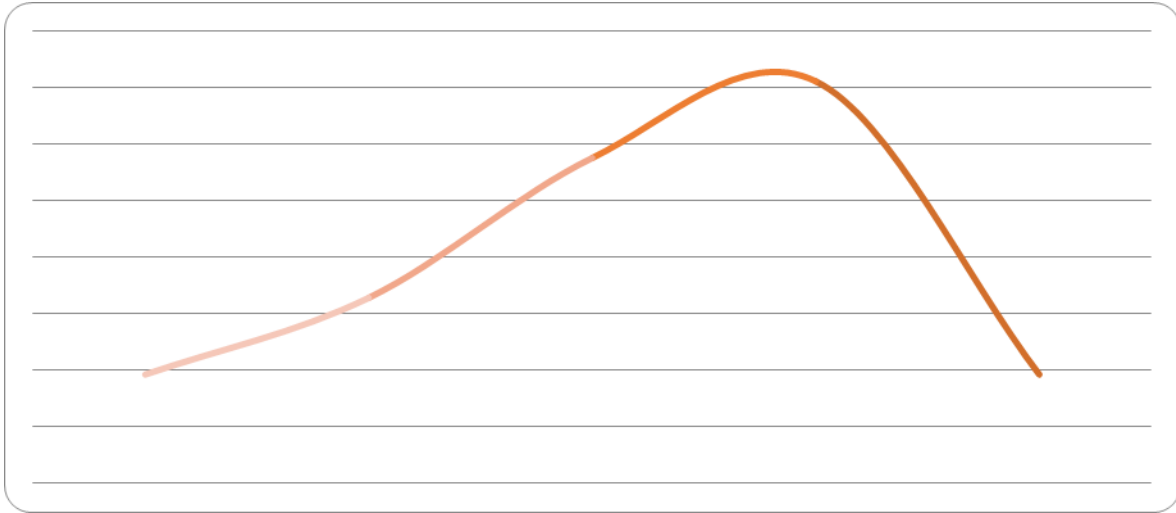
الاستشفائية (صحراوي نور الدين) بأولف يوضح في الشكل التالي:



ثانياً: الخصائص السوسولوجية والإحصائية للمبحوثات

1- خصائص البيانات الشخصية:

الشكل رقم 02: توزيع سن المبحوثات



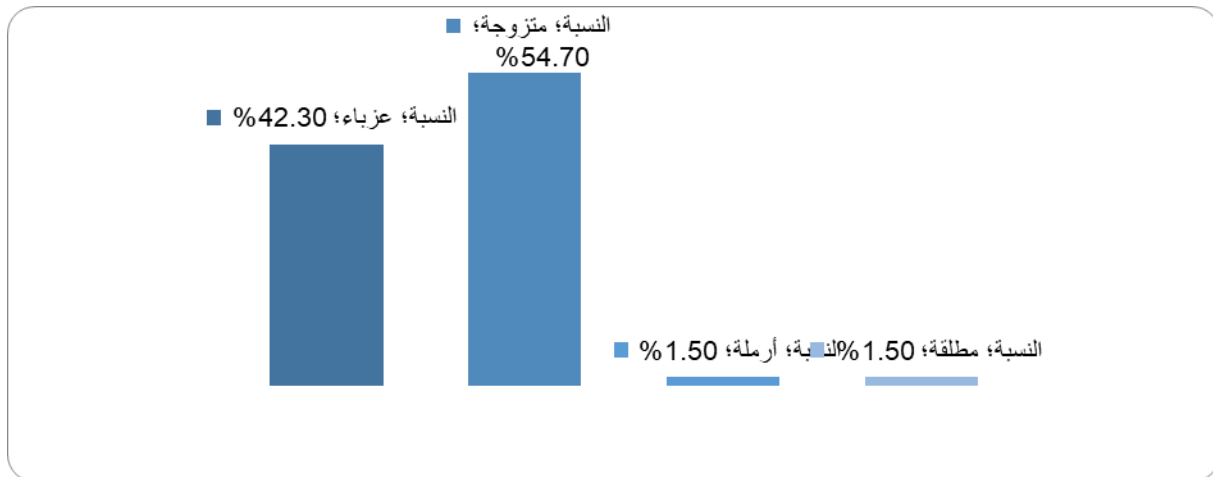
المصدر: معطيات الدراسة الميدانية

من خلال معطيات الشكل البياني أعلاه رقم 01 يتضح لنا أن نصف المبحوثات من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين السن (25-29) بنسبة 35.6 % و تليها فئة المبحوثات اللواتي تتراوح أعمارهم (30-34) بنسبة 28.8 % ثم تليها فئة المبحوثات

الفصل الخامس: الجانب الميداني

اللواتي تتراوح أعمارهن بين (35-39) بنسبة 16.4%، في حين أن أقل نسبة هي للمبحوثات اللواتي تتراوح أعمارهن بين (20-24) و (40 سنة فما فوق)، وهذا يعود لكون المؤسسات الاستشفائية توظف الفئة الشابة بشكل كبير من خلال المسابقات والشبه الطبي إضافة إلى الفئات الأخرى التي لا يمكن الاستغناء عنها، فهي التي تملك الخبرة و الأقدمية الخ.

الشكل رقم 03: توزيع الحالة العائلية للمبحوثات



المصدر: معطيات الدراسة الميدانية

من خلال معطيات الشكل البياني رقم 02 يتضح لنا أغلبية المبحوثات متزوجات وهذا بنسبة قدرت ب 54.70%، في حين أن نسبة العازبات بلغت 42.30% وهي نسبة متقاربة مع النسبة التي سبقتها وهي نسبة المتزوجات، أما نسبة الأرامل والمطلقات تمثلت في نسب متساوية قدرت ب 1.50% ونلاحظ هنا أننا أمام عينة أغليبتها من المتزوجات والعازبات. وينسب أقل من المطلقات والأرامل وكلهن يزاولن عملهن الليلي سواء من

الفصل الخامس: الجانب الميداني

المطلقات والأرامل وهو ما يظهر التنوع في مفردات هذا المجتمع وتطرق الدراسة لجميع الحالات العائلية

الجدول رقم (02): توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي

النسب المئوية	التكرار	المستوى التعليمي للمبحوثات
8 %	6	متوسط
25%	18	ثانوي
67%	49	جامعي
100%	73	المجموع

المصدر: معطيات الدراسة الميدانية

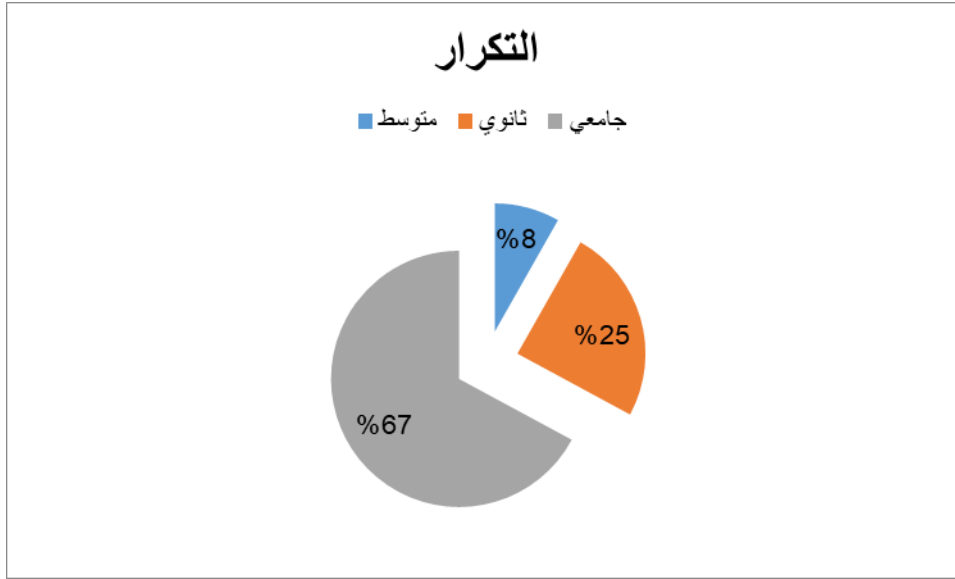
من خلال معطيات الجدول رقم 03، نلاحظ أن أكبر نسبة من النساء العاملات لديهن مستوى التعليم الجامعي (67.%)، ثم تأتي بعد ذلك المبحوثات اللواتي تلقين تعليمهن إلى حدود المستوى ثانوي بنسبة (25%) و أخيرا نجد الفئة التي تلقت التعليم متوسط فقط بنسبة (8%).

الفصل الخامس: الجانب الميداني

ويمكن تفسير هذا التباين في المستويات على أن كون العمل في المجال الصحي يتفرع وفقا لمناصب، فهناك الطبييات والدكاترة، والقابلات والممرضات. إذ أن منصب الطبيبة والدكتورة والممرضة يتطلب المستوى الجامعي، أما بقية المناصب تتطلب المستوى الثانوي والمتوسط.

ومن الملاحظ أيضا، أن نسبة مهمة من النساء لا يتمكن تعليمهن إلى المستوى الجامعي، نظرا للظروف العائلية و الاجتماعية المحيطة بهن، الشيء الذي يشير إن أننا لا زلنا أمام ظاهرة نقص تعليم الفتيات، إذ أن المشكل لا زال قائما في المجتمع العربي الجزائري.

الشكل رقم 04: توزيع عدد الأولاد لدى المبحوثات



المصدر: معطيات الدراسة الميدانية

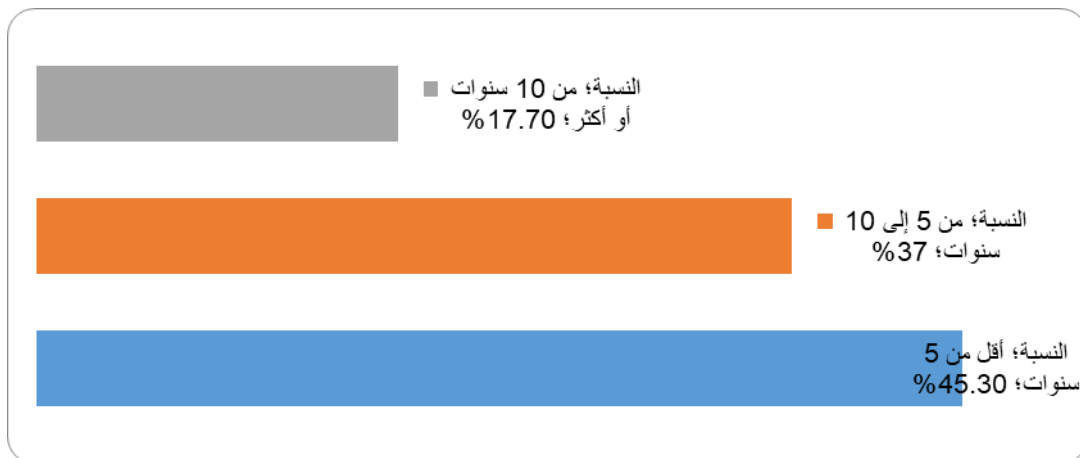
من خلال معطيات الشكل البياني رقم 04 يتضح لنا أن نسبة 52% من المبحوثات ليس لديهن أولاد، ونسبة 15% لديهن أولاد مابين 1 و 3، ثم تليها نسبة 12% لديهن 2 أولاد، وفي الأخير نسبة 2.7% للمبحوثات الذين لديهن 4 و 5 أولاد. تبين لنا من النسب المذكورة أغلبية المبحوثات ليس لديهن أولاد، وهو ما يتناغم مع مؤشر الخصوبة الوطني المساوي لـ 03 أطفال لكل امرأة¹، ويمكن إرجاع النسبة التي ليس أولادها الى زواج الحديث للمبحوثات، كما يمكننا الاعتقاد أن إنجاب عدد قليل من الأطفال يعد من بين إحدى السياسات المتبعة من طرف الأمهات العاملات من أجل تنظيم النسل، كونهن مدركات تماما بأن الزيادة في عدد الأولاد يقابله مباشرة زيادة في المسؤوليات الموكلة إليهن، خاصة و أن الأطفال يحتاجون لتلبية طلباتهم المختلفة من عناية و اهتمام و نظافة و أكل، كما أن عمل المرأة عموما و مناوبتها خصوصا ينعكس سلبا على الأولاد و

¹ الديوان الوطني للإحصائيات ons، 2020

الفصل الخامس: الجانب الميداني

على صحتهم النفسية و الجسمية، وهذا ما يدفع بالنساء العاملات إلى الاكتفاء بخمس أولاد أو أقل من ذلك.

الشكل رقم 05: توزيع سنوات الخبرة لدى المبحوثات



المصدر: معطيات الدراسة الميدانية

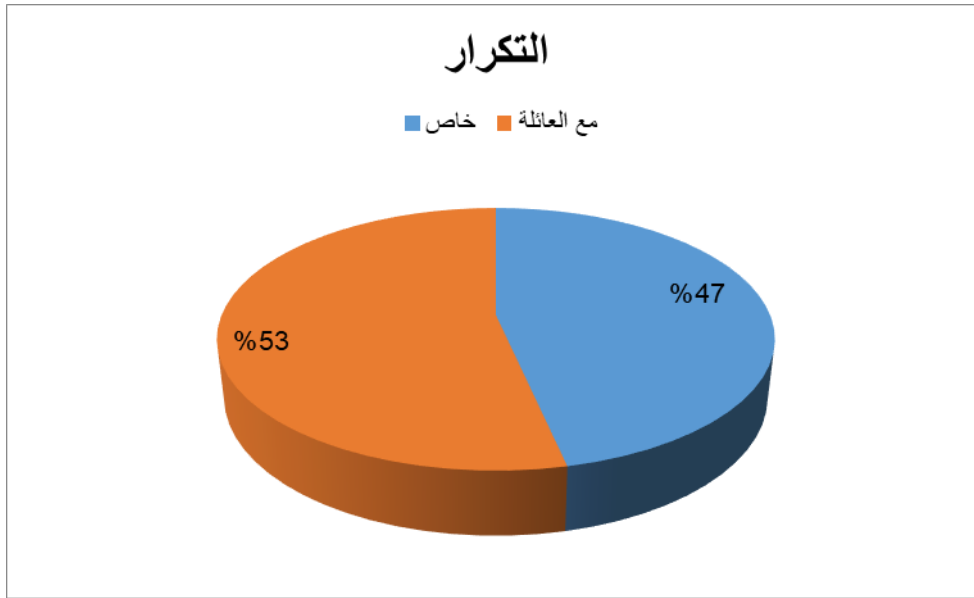
من خلال معطيات الشكل البياني والشكل الظاهر أعلاه يتضح لنا أن :

45.30% من نساء عينة الدراسة لهم خبرة في العمل لمدة أقل من 5 سنوات، وهي نسبة تشير إلى أن تقريبا نصف المبحوثات ولجن العمل في المجال الصحي في السنوات الأخيرة فقط أي أنهن حديثات التخرج من الجامعة و التكوينات الطبية المعتمدة، في المقابل نجد أن نسبة 37% تمثل المبحوثات اللاتي اشتغلن بهذا المجال ما بين 5 سنوات

الفصل الخامس: الجانب الميداني

إلى 10 سنوات و هي نسبة متقاربة قليلا مع النسبة الأولى، في حين نجد أن 17.70% من النساء يمتلكون خبرة في العمل تفوق العشر سنوات. نستنتج إذن أن غالبية عينة الدراسة تمتلك خبرة في المجال الصحي في حدود العشر سنوات.

الشكل رقم 06 توزيع سكن المبحوثات



المصدر: معطيات الدراسة الميدانية

من خلال معطيات الشكل البياني والمتعلقة بسكن المبحوثات، يتضح أن غالبية المبحوثات يقمن في سكن مع العائلة بنسبة 53% في المقابل نجد أن 47% من النساء قيد الدراسة يمتلكون سكنا خاصا.

ثالثاً: تحليل الفرضيات وتفسيرها

1-تحليل الفرضية الأولى:

جدول رقم (03): يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير تأثير المناوبة الليلية سلباً على قيامها بواجبتها الحميمية اتجاه الزوج

المجموع	تأثير المناوبة الليلية سلباً على قيام المبحوثة بواجباتها الحميمة اتجاه الزوج				
	لا	نعم			
2	2	–	التكرار	0	عدد مرات مداومة المبحوثة في الأسبوع
100%	100%	–	النسبة		
3	3	–	التكرار	1	
100%	100%	–	النسبة		
27	11	16	التكرار	2	
100%	40.7%	59.3%	النسبة		
7	2	5	التكرار	3	
100%	28.6%	71.4%	النسبة		
1	–	1	التكرار	6	
100%	–	100%	النسبة		
1	–	1	التكرار	8	
100%	–	100%	النسبة		
41	18	23	التكرار	المجموع	
100%	43.9%	56.1%	النسبة		

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أبريل 2022

فيما يتعلق بتأثير المناوبة الليلية سلبا على قيام المبحوثة بواجباتها الحميمية اتجاه الزوج، فقد لاحظنا أن المبحوثات هنا ينقسمن إلى مجموعات حسب عدد مرات المناوبة في الأسبوع وبالتالي يمكننا تصنيفهن كآلاتي:

- النساء المناوبات لمرة واحدة في الأسبوع: بالنسبة للنساء التي تقوم بعمل المداومة لمرة واحدة ليلا في الأسبوع، فقد أكد أن هذه المناوبة لا تؤثر عليهن فيما يخص واجباتهن الحميمية اتجاه الزوجة، وذلك بنسبة 100% وبتكرار يقدر بـ(03) أفراد.
- المداومة لمرتين في الأسبوع: فيما يخص النساء التي يداومن لمرتين أسبوعيا، فنجد أن نسبة 59.3% يؤكد أن المناوبة الليلية تؤثر على وواجباتهن الحميمية تجاه الزوج، بتكرار يصل إلى 16 فردا، في المقابل نجد أن 40.7% ينفين تماما أن المناوبة الليلية تؤثر على حياتهم الزوجية بتكرار بلغ 11 فردا.
- المداومة لثلاث مرات في الأسبوع: فيما يتعلق بالنساء اللاتي يداومن ثلاث ليال في الأسبوع، فنجد أن 71.4% يؤكد أن المناوبة الليلية تؤثر على واجباتهم الحميمية تجاه الزوج بشكل سلبي، بتكرار وصل إلى 05 أفراد من أصل 07، في المقابل نجد أن نسبة 28.6% لا تجد أن العمل في الليل يؤثر على واجباتها تجاه الزوج بتكرار يصل إلى 02 أفراد من أصل 07.
- المداومة لست مرات في الأسبوع: نلاحظ هنا أن نسبة 100% بتكرار فرد واحد من المبحوثات تؤكد أن العمل في الليل يؤثر عليهن فعلا بشكل سلبي فيما يخص واجباتهم الحميمية تجاه الزوج.
- المداومة لثمان مرات أسبوعيا: نلاحظ هنا أيضا أن نسبة 100% بتكرار فرد واحد فقط تؤكد أن المناوبة الليلية تؤثر سلبا على واجباتها الحميمية تجاه الزوج.

من خلال هذا التحليل نستنتج أن نسبة 56.1% من عينة الدراسة أكدت بأن المناوبة الليلية تؤثر سلبا على واجباتها تجاه الزوج في حين أن 43.9% تؤكد عدم تأثير المناوبة الليلية على واجباتها الحميمية تجاه الزوج.

يتضح إذن أن المناوبة من يومين إلى أكثر من ذلك في الأسبوع الواحد ينتج عنها خلافات زوجية بين العاملات و أزواجهن من جراء عدم القيام بالواجبات الحميمية، وهذا راجع إلى ما ينتج عن العمل الليلي من تعب و إرهاق يلحق بالعاملات في المجال الصحي و بالتالي التأثير على الواجبات تجاه الزوج و تأثير أيضا على الحياة اليومية، كما أن المحيط الاجتماعي من ذوي العلاقة بين الزوجين قد يكونون سببا في حدوث الخلافات وهذا ما اتفقت عليه دراسة" عازار محمد الحسن ومحمد أحمد" حول الضغوط الاجتماعية لعمل المرأة ليلا حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن المرأة العاملة ليلا تواجه خلافات زوجية نتيجة عدم القيام بواجباتها تجاه الزوج.

وبالنسبة للمبحوثات التي لا تجد تأثيرا سلبيا للمناوبة الليلية على الواجبات الحميمية تجاه الزوج، فغالبا يستطعن تخصيص الوقت الكافي للزوج تقاديا للتقصير في حقوقه سواء العاطفية أو الجنسية كما أن المناوبة الليلية لا تحول دون قيامهن بدورهن كزوجات، يعود الأمر إلى عدم الخلط بين العمل المهني والمسؤولية الزوجية

جدول رقم (04): يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع

وبين متغير طبيعة الانعكاس السلبي لدى المبحوثات اللواتي تؤثر المناوبة الليلية على واجباتهن اتجاه الزوج

المجموع	طبيعة الانعكاس السلبي لدى المبحوثات اللواتي تؤثر المناوبة الليلية على واجباتهن اتجاه الزوج	
---------	--	--

الفصل الخامس: الجانب الميداني

	واجباتهن اتجاه الزوج					
	هجران أحد الطرفين	التهديد بالطلاق	المناوشات الكلامية			
16	2	3	11	التكرار	2	عدد مرات مداومة المبحوثة في الأسبوع
100%	12.5%	18.8%	68.8%	النسبة		
6	3	–	3	التكرار	3	
100%	50.0%	–	50.0%	النسبة		
1	–	–	1	التكرار	6	
100%	–	–	100%	النسبة		
1	–	–	1	التكرار	8	
100%	–	–	100%	النسبة		
24	5	3	16	التكرار	المجموع	
100%	20.8%	12.5%	66.7%	النسبة		

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أبريل 2022

انطلاقاً من معطيات البحث الميداني نلاحظ أن:

- بالنسبة للمناوبة الليلية لمرتين في الأسبوع، نجد أن 68.8% من المبحوثات يتعرضن للمناوشات الكلامية من الزوج بتكرار يصل إلى 11 فرداً و نسبة 18.8% يتعرضن للتهديد بالطلاق بتكرار يبلغ 03 أفراد، في حين أن 12.5% يتعرضن للهجران بتكرار فردين من عينة الدراسة.

الفصل الخامس: الجانب الميداني

- بالنسبة للمناوبة الليلية لثلاث مرات في الأسبوع نجد أن: 50% من المبحوثات يتعرضن للمناوشات الكلامية بتكرار يصل إلى 03 أفراد و 50% يتعرضن للهجران بتكرار يصل إلى 03 أفراد.
 - بالنسبة للمناوبة الليلية لست مرات في الأسبوع نجد أن 100% يتلقين المناوشات الكلامية
 - بالنسبة للمناوبة الليلية لثمان مرات: نجد أن 66.7% يتلقين المناوشات الكلامية بتكرار يصل إلى 16 فردا من عينة الدراسة.
- نستنتج إذن أن 66.7% من عينة الدراسة يتعرضن للمناوشات الكلامية جراء المناوبة الليلية و جراء عدم قيامهن بواجباتهن الحميمية تجاه الزوج، في حين أن 20.8% من النساء العاملات يحدث بينهن و بين أزواجهن الهجران أو التخلي بسبب التقصير في الواجبات الزوجية، و نسبة 12.5% تتعرضن للتهديد بالطلاق من جراء العمل الليلي.
- من خلال هذه المعطيات يتبين أن النساء العاملات يصادفن مشاكل مع الزوج بسبب العمل ليلا ف كثيرا ما تحدث صراعات و نزاعات بسبب نظام العمل.

جدول رقم (05): يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير ذهاب زوج المبحوثة صبيحة المناوبة بملابس نظيفة ومكوية كالعادة.

المجموع	ذهاب زوج المبحوثة صبيحة المناوبة بملابس نظيفة ومكوية كالعادة				
	لا	نعم			
2	—	2	التكرار	0	عدد

الفصل الخامس: الجانب الميداني

مرات		النسبة	100%	–	100%
مداومة	1	التكرار	3	–	3
المبحو		النسبة	100%	–	100%
ثة في	2	التكرار	19	8	27
الأسبوع		النسبة	70.4%	29.6%	100%
	3	التكرار	4	3	7
		النسبة	57.1%	42.9%	100%
	6	التكرار	1	–	1
		النسبة	100%	–	100%
	8	التكرار	1	–	1
		النسبة	100%	–	100%
المجموع		التكرار	30	11	41
		النسبة	73.2%	26.8%	100%

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أبريل 2022

فيما يتعلق بذهاب الزوج بملابس نظيفة ومكوية كالعادة صبيحة مناوبة الزوجة، فنجد أن:

بالنسبة للمبحوثات اللواتي لا يقمن بالمداومة الليلية نجد نسبة 100% بتكرار بلف فردين من عينة الدراسة، وبالتالي فهذه النسبة تؤكد ذهاب الزوج كالعادة بملابس نظيفة ومكوية في غياب تام للمداومة الليلية.

بالنسبة للمداومات لمرة واحدة في الأسبوع نجد نسبة 100% بتكرار يصل إلى 3 أفراد يؤكدون ذهاب الزوج صبيحة المناوبة بملابس نظيفة ومكوية كالعادة، أي أن المناوبة لمرة واحدة لا تؤثر على اهتمام الزوجة بملابس زوجها.

بالنسبة للمبحوثات اللواتي يداومن مرتين في الأسبوع فنجد أن نسبة 70.4% بتكرار يصل إلى 19 فردا يؤكدون ذهاب الزوج صبيحة المناوبة بملابس نظيفة ومكوية كالعادة.

في حين نجد أن 29.6% من المبحوثات ينفين ذهاب الزوج بملابس نظيفة صبيحة المناوبة.

بالنسبة للمبحوثات اللواتي تتاوبن 3 مرات في الأسبوع فنجد أن نسبة 57.1% بتكرار يصل إلى 4 أفراد لا تؤثر عليهن المناوبة بشكل سلبي إذ أن الزوج يستطيع الذهاب للعمل بمظهر لائق وجيد، في حين أن 42.9% ينفين هذا الأمر.

بالنسبة للمداومات 6 مرات في الأسبوع فنلاحظ أن نسبة 100% بتكرار يصل إلى فرد واحد تؤكد أن الزوج يستطيع الذهاب صبيحة المناوبة بملابس نظيفة ومكوية.

بالنسبة للمناوبات لـ 8 مرات فنلاحظ أن نسبة 100% بتكرار يصل إلى 1 من أصل 1 تؤكد ذهاب الزوج صبيحة المناوبة بملابس نظيفة و مكوية كالعادة.

نستنتج إذن أن نسبة 73.2% يؤكدن ذهاب الزوج بملابس نظيفة صبيحة المناوبة، في حين أن نسبة 26.8% من عينة الدراسة تؤثر عليهن المناوبة الليلة بشكل يجعلهم يقصرون في واجباتهم المنزلية خصوصا ملابس الزوج.

يمكن القول إن النسبة الأكبر تخص المبحوثات التي تستطيع أن توفق بين مسؤوليات العمل و مسؤوليات الحياة الزوجية، في حين أن النسبة الثانية تهم المبحوثات

الفصل الخامس: الجانب الميداني

التي تقر بأن مسؤوليات الحياة الزوجية تفوق طاقتهم بحكم عملهم الغير مستقر و مسؤوليات العمل الكبيرة فهن يقصرن كثيرا من مسؤوليات الحياة الزوجية.

جدول رقم (06): يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير خروج أولاد المبحوثات صبيحة المناوبة الليلية بملابس نظيفة ومرتبة

المجموع	خروج أولاد المبحوثات صبيحة المناوبة الليلية بملابس نظيفة ومرتبة				
	لا	نعم			
2	–	2	التكرار	1	عدد مرات مداومة المبحوثة في الأسبوع
100%	–	100%	النسبة		
24	10	14	التكرار	2	
100%	41.7%	58.3%	النسبة		
8	2	6	التكرار	3	
100%	25.0%	75.0%	النسبة		
1	–	1	التكرار	6	
100%	–	100%	النسبة		
1	1	–	التكرار	8	
100%	100%	–	النسبة		
36	13	23	التكرار	المجموع	
100%	36.1%	63.9%	النسبة		

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أبريل 2022

من خلال معطيات الجدول يتضح أن:

نسبة 100% بتكرار يصل إلى فردين يؤكد خروج الأولاد صبيحة المناوبة الليلية بملابس نظيفة ومرتبّة بالنسبة للمداومات لمرة واحدة في الأسبوع.

نسبة 58.3% أجبن بأن الأولاد يستطيعون الخروج صبيحة المناوبة الليلية بملابس نظيفة ومرتبّة، في المقابل نلاحظ أن 41.7% تؤثر عليهن المناوبة لدرجة عدم الاهتمام بملابس الأولاد بالنسبة للمداومات مرتين في الأسبوع.

نسبة 75.0% من عينة الدراسة بتكرار يصل إلى 6 أفراد يؤكد خروج الأولاد صبيحة المناوبة الليلية بملابس نظيفة ومرتبّة. في حين أن 25.0% ينفين خروج الأولاد بشكل مرتب بالنسبة للمداومات لثلاث مرات في الأسبوع.

نسبة 100% يؤكد خروج الأولاد بشكل مرتب بالنسبة للمداومات 6 مرات في الأسبوع، نفس النسبة تؤكد عكس ذلك بالنسبة للمداومة 8 مرات.

من خلال هذه النسب نستنتج إذن أن المبحوثات برغم تعدد مهامهن لا يهملن الاهتمام بأبنائهن بنسبة 63.9%، في حين اللواتي يرين العكس 36.1%.

نستنتج مما سبق أن العوامل في هذا المجال يتشبتن بالاهتمام بأبنائهن برغم تعدد المهام ويعطين الأولوية للأبناء لأنهن ضمن قائمة الخطوط الحمراء لدى الأزواج إن لم يتم الاهتمام بهم أو شعور الأزواج بالتقصير نحوهم من طرف الزوجات.

جدول رقم (07): يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير قيام المبحوثة صبيحة المناوبة الليلية بتدريس ومراجعة دروس أبنائها كالمعتاد.

المجموع	قيام المبحوثة صبيحة المناوبة الليلية بتدريس ومراجعة دروس أبنائها كالمعتاد					
	لا	نعم				
2	1	1	التكرار	1	عدد مرات مداومة المبحوثة في الأسبوع	
100%	50.0%	50.0%	النسبة			
21	13	8	التكرار	2		
100%	61.9%	38.1%	النسبة			
7	5	2	التكرار	3		
100%	71.4%	28.6%	النسبة			
1	–	1	التكرار	6		
100%	–	100%	النسبة			
1	1	–	التكرار	8		
100%	100%	–	النسبة			
32	20	12	التكرار	المجموع		
100%	62.5%	37.5%	النسبة			

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أبريل 2022

انطلاقاً من معطيات الجدول نلاحظ أن:

بالنسبة للمبحوثات اللواتي تداومن مرة واحدة في الأسبوع نجد أن نسبة 50.0% من العينة التي تؤكد قيامها بتدريس ومراجعة دروس أبنائها كالمعتاد صبيحة المناوبة الليلية، نفس النسبة ترى أنها لا تستطيع تدريس أبنائها صبيحة المناوبة الليلية. بالنسبة للمبحوثات اللواتي تداومن مرتين فنجد أن 38.1% ترى أنها تستطيع تدريس أبنائها حتى صبيحة المناوبة الليلية، و نسبة 61.9% لا تستطيع ذلك. بالنسبة للمداومات لثلاث مرات في الأسبوع فنجد أن 28.6% منهم يمكنهم تدريس الأولاد صبيحة المناوبة الليلية، في حين أن 71.4% لا يستطيعون ذلك. بالنسبة للمداومات لست مرات نجد أن 100% يستطيعون القيام بتدريس الأبناء صبيحة المناوبة الليلية.

نستنتج إذن أن نسبة 62.5% من العينة الكلية لا تستطيع القيام بتدريس الأولاد صبيحة المناوبة الليلية، في حين أن 37.5% يستطيعون القيام بذلك.

يمكن القول إذن أن أقل نسبة هي التي يمكنها الإشراف على دروس الأبناء و هذا راجع لكون المبحوثات استطعن بعد سنوات عمل طويلة التحكم في توقيتهن و بالتالي قدرتهن على تخصيص الوقت اللازم و الكافي لكل فرد من الأسرة و لا سيما الأبناء و كل ما يتعلق بتحصيلهم الدراسي، أما فيما يخص المبحوثات اللواتي أجبن بأنهن لا يستطيعن الإشراف على دروس الأبناء فهذا راجع إلى أن الأبناء قد تجاوزوا السن الذي يعتمدون فيه بشكل مطلق على الأمهات في مراجعة الدروس لهم، كما يرجع ذلك لكون

الفصل الخامس: الجانب الميداني

الأمهات على دراية تامة بانعكاس العمل بالمناوبة على توفيرهن للوقت اللازم لمراجعة الدروس للأولاد و بالتالي استعانتهم بأطراف أخرى سواء الزوج أو أهله أو أهلها.

جدول رقم (08) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير حضور المبحوثة المناسبات والاحتفالات العائلية

المجموع	حضور المبحوثة المناسبات والاحتفالات العائلية				
	أحيانا	دائما			
3	1	2	التكرار	0	عدد مرات مداومة المبحوثة في الأسبوع
100%	33.3%	66.7%	النسبة		
5	3	2	التكرار	1	
100%	60.0%	40.0%	النسبة		
28	18	10	التكرار	2	
100%	64.3%	35.7%	النسبة		
8	8	—	التكرار	3	

الفصل الخامس: الجانب الميداني

100%	100%	–	النسبة		
1	–	1	التكرار	6	
100%	–	100%	النسبة		
1	1	–	التكرار	8	
100%	100%	–	النسبة		
46	31	15	التكرار	المجموع	
100%	67.4%	32.6%	النسبة		

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أبريل 2022

انطلاقاً من معطيات البحث الميداني نلاحظ أن:

- لحضور المناسبات العائلية، في المقابل نجد أن:

- بالنسبة للمبحوثات اللواتي لا تداومن في العمل يمكنهن الحضور دائماً للمناسبات والاحتفالات العائلية بنسبة 66.7% في حين نجد أن 33.3% يستطعن الحضور لكن أحيانا فقط.

- بالنسبة للمبحوثات اللواتي يداومن مرة واحدة في الأسبوع نجد أن نسبة 40.0% يجدن الوقت لحضور المناسبات والحفلات العائلية في المقابل نجد 60.0% يحضرن أحيانا.

- بالنسبة للمبحوثات اللواتي تداومن مرتين في الأسبوع نجد أن نسبة 35.7% يخصصن الوقت دائماً - بالنسبة للمبحوثات اللواتي تداومن ثلاث مرات في الأسبوع نجد أن نسبة 100% و تكرر يصل إلى 8 أفراد يستطعن تخصيص الوقت للمناسبات العائلية لكن ليس بشكل دائم.

- بالنسبة للمداومات ست مرات في الأسبوع فنجد أن تكرار فرد واحد يستطيع تخصيص الوقا للمناسبات العائلية بشكل دائم.
 - بالنسبة للمداومات 8 مرات في الأسبوع نجد أن نسبة 100 يستطيع حضور المناسبات العائلية أحيانا.
- نستنتج إذن أن نسبة 67.4% من عينة الدراسة الكلية يستطيع الحضور للمناسبات العائلية والاحتفالات أحيانا بتكرار يصل إلى 31 فرد، في المقابل نجد نسبة 32.6% يستطيع الحضور دائما للمناسبات العائلية بتكرار يصل إلى 15 فردا.
- يمكن القول إذن أن المبحوثات اللواتي تستطيع الحضور دائما للاحتفالات العائلية يحاولن تكيف وقت عملهن مع الالتزامات العائلية بالإضافة إلى أنهن لا يجعلن توقيت المناوبة الليلية يؤثر على حياتهن الاجتماعية والعائلية. في حين أن المبحوثات اللواتي تحضرن للمناسبات العائلية أحيانا وليس بشكل دائم فهن غالبا من المداومات لأكثر من مرة في الأسبوع و بالتالي فالمناوبة الليلية لها تأثير على الحياة الاجتماعية للمبحوثات. كما أنه من الواضح أن المبحوثات وبالرغم من تعدد مهامهن و انشغالاتهن المنزلية و المهنية فإنهن يولين اهتماما للعائلة، الأمر الذي يساهم بلا شك في بقاء النسيج الاجتماعي متماسكا، أما اللواتي لا يستطيعن زيارة العائلة دائما فهن غالبا يشغلن بعيدا عن البيت و ليس لديهن الوقت الكافي.

2-تحليل الفرضية الثانية:

الجدول رقم (09) يوضح العلاقة بين كفاية فترة الاسترجاع بعد المناوبة وبين متغير تأثير المناوبة الليلية سلبا على قيام المبحوثة بواجباتها الحميمية اتجاه الزوج

المجموع	تأثير المناوبة الليلية سلبا على قيام المبحوثة بواجباتها الحميمة اتجاه الزوج				
	لا	نعم			
22	13	9	التكرار	نعم	كفاية فترة الاسترجاع بعد المناوبة
100%	59%	41%	النسبة		
19	5	14	التكرار	لا	
100%	26.3%	73.7%	النسبة		
41	18	23	التكرار	المجموع	
100%	44%	56%	النسبة		

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أبريل 2022

من خلال أرقام الجدول أعلاه نلاحظ أنه بالنسبة للمبحوثات اللواتي يجدن المناوبة الليلية تؤثر سلبا على قيامهن بواجباتهن الحميمية تجاه الزوج ينفين بنسبة

الفصل الخامس: الجانب الميداني

73.7% وبتكرار يصل إلى 14 فردا كفاية الاسترجاع بعد المناوبة، في حين نجد أن 41% يؤكد كفاية فترة الاسترجاع بعد المناوبة.

بالنسبة لمجموع عينة الدراسة نجد أن 44% بتكرار يصل إلى 18 فردا ينفين العلاقة القائمة بين المناوبة الليلية وكفاية استرجاع بعد المناوبة، أي أن المناوبة الليلية تؤثر على واجباتهن الحميمة تجاه الزوج لدرجة أنه بعد المناوبة لا يستطعن القيام بهذه الواجبات. في حين أن 56% يؤكد العلاقة بين المناوبة الليلية وكفاية الاسترجاع بعد المناوبة.

نستنتج مما سبق أن أثر المناوبة الليلية على الواجبات الحميمة تجاه الزوج يصل إلى خلق مشاكل بين الأزواج .

جدول رقم (10) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير وضوح القوانين والتعليمات لدى المبحوثات أثناء العمل الليلي

المجموع	وضوح القوانين والتعليمات لدى المبحوثات أثناء العمل الليلي				
	لا	نعم			
3	—	3	التكرار	0	
100%	—	100%	النسبة		
13	8	5	التكرار	1	

الفصل الخامس: الجانب الميداني

عدد مرات		النسبة	38.5%	61.5%	100%
مداومة	2	التكرار	12	31	43
المبحوثة في		النسبة	27.9%	72.1%	100%
الأسبوع	3	التكرار	7	2	9
		النسبة	77.8%	22.2%	100%
	6	التكرار	2	–	2
		النسبة	100%	–	100%
	8	التكرار	–	1	1
		النسبة	–	100%	100%
المجموع		التكرار	29	42	71
		النسبة	40.8%	59.2%	100%

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أفريل 2022

انطلاقاً من النسب والتكرارات الظاهرة على الجدول أعلاه نلاحظ أنه فيما يتعلق بوضوح القوانين والتعليمات لدى المبحوثات وعلاقته بعدد مرات المداومة في الأسبوع نلاحظ أن: المبحوثات اللواتي تداومن 3 مرات في الأسبوع يرون القوانين والتعليمات واضحة بنسبة 77.8% وبتكرار يصل إلى 7 أفراد، في المقابل 22.2% لا يرون هذه القوانين واضحة. أما بالنسبة للواتي تداومن مرة واحدة فنجد أن 27.9% من العينة يجدن القوانين والتعليمات واضحة في حين أن 72.1% لا يرونها كذلك. أما بالنسبة للمداومات اللواتي يداومن 6 مرات فنجد نسبة 100 يرون القوانين واضحة، نفس الأمر بالنسبة لغير المداومات.

الفصل الخامس: الجانب الميداني

59.2% من المبحوثات اللواتي قمن بالمناوبة الليلية ينفين وضوح القوانين و التعليمات بتكرار يصل إلى 42 فردا في حين أن 40.8% من عينة الدراسة ترى أنها واضحة بتكرار يصل إلى 29 فردا.

يتعلق الأمر هنا بالأقدمية في العمل وبعدها مرات المناوبة فاللواتي يناوبن أكثر بالطبع سيكونون أكثر دراية بالقوانين والتعليمات أثناء العمل الليلي، أما اللواتي يداومن أقل فنجد أنهن لا يرين القوانين واضحة بما فيه الكفاية.

جدول رقم (11) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير المهام الادارة التي تشكل عبئا اضافي في العمل لدى المبحوثات.

المجموع	المهام الادارة التي تشكل عبئا اضافي في العمل لدى المبحوثات				
	لا	نعم			
3	1	2	التكرار	0	عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع
100%	33.3%	66.7%	النسبة		
12	3	9	التكرار	1	
100%	25.0%	75.0%	النسبة		
44	22	22	التكرار	2	
100%	50.0%	50.0%	النسبة		
9	3	6	التكرار	3	
100%	33.3%	66.7%	النسبة		
2	1	1	التكرار	6	
100%	50.0%	50.0%	النسبة		
1	-	1	التكرار	8	
100%	-	100%	النسبة		
71	30	41	التكرار	المجموع	

الفصل الخامس: الجانب الميداني

100%	42.3%	57.7%	النسبة	
------	-------	-------	--------	--

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أفريل 2022

فيما يتعلق بمهام الإدارة التي تشكل عبئا إضافي في العمل لدى المبحوثات نجد أن: أغلب المبحوثات اللواتي يتلقين عبئا إضافيا في العمل يمثلن فئة المبحوثات اللواتي تقمن بالمناوبة الليلية لمرة ومرتين أو ثلا ثمرات في الأسبوع، بحيث نجد نسبة 75.0% و نسبة 66.7% يؤكدن أن مهام الإدارة تشكل عبئا إضافيا عليهن في المقابل نجد أن: 25.0% و 50.0% ينفون تلقيهم لمهام أخرى غير مهامهم.

في حين أن المناوبات لست أو ثمان مرات يؤكدن بتكرار واحد لكل فئة تلقيهن لأي مهام أخرى إضافية.

لنجد أن 57.7% من المبحوثات يتلقين مهام أخرى غير المهام الموكلة إليهن، في حين أن 42.3% من العينة الكلية للدراسة ينفين تماما أنهم يتلقين مهام إدارية إضافية.

يمكن القول إن المبحوثات اللواتي يتلقين مهام إضافية هن في الغالب من المداومات لمرة أو مرتين وذلك بحكم العدد القليل للمناوبات الليلية تستطيع الإدارة توكيل بعض المهام إليهن، في حين أن المداومات لثلاث أو ثمان أو ست مرات لا يجدن وقتا ومنتسعا لتلقي مهمات أخرى.

جدول رقم (12) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع

وبين متغير معاناة المبحوثة من التوتر بسبب الأعمال التي تقوم بها

المجموع	معاناة المبحوثة من التوتر بسبب الأعمال التي تقوم بها	
---------	--	--

الفصل الخامس: الجانب الميداني

	أحيانا	لا	نعم			
3	1	2	–	التكرار	0	عدد مرات مداومة المبحوثة في الأسبوع
100%	33.3%	66.7%	–	النسبة		
13	9	2	2	التكرار	1	
100%	69.2%	15.4%	15.4%	النسبة		
45	21	10	14	التكرار	2	
100%	46.7%	22.2%	31.1%	النسبة		
9	4	1	4	التكرار	3	
100%	44.4%	11.1%	44.4%	النسبة		
2	–	2	–	التكرار	6	
100%	–	100%	–	النسبة		
1	–	–	1	التكرار	8	
100%	–	–	100%	النسبة		
73	35	17	21	التكرار	المجموع	
100%	47.9%	23.3%	28.8%	النسبة		

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أبريل 2022

فيما يتعلق بالعلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الأسبوع وبين متغير معاناة المبحوثة من التوتر بسبب الأعمال التي تقوم بها نجد أن:

نسبة 44.4% يعانون من التوتر بسبب الأعمال التي يقومون بها و هن غالبا المبحوثات اللواتي يقمن بالمناوبة الليلية 3 مرات في الأسبوع نتيجة الأعمال و المهام الكثيرة الموكلة

الفصل الخامس: الجانب الميداني

لهن سواء في الجانب المهني أو الأسري، في حين نجد أن 11.1% يؤكدن أنهن لا يعانين من أي توتر مرتبط بالعمل و نسبة 44.4% يعانين أحيانا من التوتر نتيجة العمل. كما أكدت المبحوثات اللواتي تداومن لمرتين أسبوعيا أنهن يعانين من التوتر ونسبتهم 31.1%، واللواتي لا يعانون من التوتر نسبتهن 22.2%، أما اللواتي تعانين أحيانا من التوتر فيمثلون نسبة 46.7%.

وأما اللواتي لا تقمن بالمناوبة فلا يشعرن بالتوتر ونسبتهم 66.7%، لكن نجد نسبة 33.3% يعانين أحيانا من هذا التوتر لكن الأمر غالبا يرجع إلى عدم موازنتهم بين العمل والحياة الخاصة أو أنهم لا يمتلكون خبرة كافية لمسايرة العمل في المجال الصحي. أما بالنسبة للمناوبة لمرة واحدة فنجد أن 15.4% يعانين فعلا من هذا التوتر المرتبط بالعمل، نفس النسبة بالنسبة للواتي لا تعانين من التوتر، في المقابل نجد أن 69.2% يعانين منه أحيانا فقط. كما نجد نسبة 100 وتكرار فردين فقط لا يعانون من التوتر وهن من المبحوثات اللواتي تداومن 6 مرات

في المقابل تعاني نسبة 100 وتكرارها فرد واحد من التوتر أثناء المداومة لثمان مرات. يتضح إذن أن 47.9% تمثل النساء التي تعاني أحيانا من التوتر بسبب العمل والمناوبة الليلية، في حين أن 28.8% تمثل فئة المبحوثات اللواتي تعانين من التوتر بشكل دائم في المقابل 23.3% لا تعانين أبدا من هذا التوتر. ويمكن إرجاع هذه المفارقات إلى أن فئة من المبحوثات بحكم الخبرة وسنوات الأقدمية استطعن التعود والتكيف مع ظروف العمل لكن المتخرجات الجدد يجدن مشكل في التكيف مع العمل ومواجهة الضغوطات الناجمة عنه.

جدول رقم (13) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير الخلافات التي تتلقاها المبحوثات مع زملائهم في العمل

المجموع	الخلافات التي تتلقاها المبحوثات مع زملائهم في العمل					
	أحيانا	لا	نعم			
3	1	2	–	التكرار	0	عدد مرات مداومة المبحوثة في
100%	33.3%	66.7%	–	النسبة		
13	5	6	2	التكرار	1	
100%	38.5%	46.2%	15.4%	النسبة		
45	16	21	8	التكرار	2	
100%	35.6%	46.7%	17.8%	النسبة		
9	2	4	3	التكرار	3	
100%	22.2%	44.4%	33.3%	النسبة		
2	–	2	–	التكرار	6	
100%	–	100%	–	النسبة		

الفصل الخامس: الجانب الميداني

1	1	–	–	التكرار	8	
100%	100%	–	–	النسبة		
73	25	35	13	التكرار	المجموع	
100%	34.2%	47.9%	17.8%	النسبة		

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أبريل 2022

انطلاقاً من معطيات البحث الميداني، نلاحظ أنه فيما يتعلق بالخلافات التي تتلقاها المبحوثات مع زملائهم في العمل نجد أن 33.3% من المبحوثات اللواتي تداومن 3 مرات في الأسبوع يتعرضن للخلافات مع زملائهم في العمل، مقابل 44.4% لا يتعرضن لهذه الخلافات و نسبة 22.2% تحدث لهن خلافات في بعض الأحيان مع زملائهن في العمل.

أما بالنسبة للمداومات مرتين في الأسبوع فنجد أن 17.8% يتعرضن للخلافات في العمل مقابل 46.7% لا يتعرضن لها أبداً، في حين نجد أن 35.6% من المبحوثات يتعرضن للخلافات أحياناً.

لأما فيما يتعلق بالفئة التي تداوم لمرة واحدة فنجد 15.4% ممن يتعرضن للخلافات، و نسبة 46.2% لا يتعرضن للخلافات، مقابل 38.5% ممن يتعرضن لها أحياناً. أما المداومات لست مرات أو ثمان فنجد أنهن لا يتعرضن للخلافات.

نستنتج إذن أن المبحوثات اللواتي يتعرضن للخلافات مع زملائهن في العمل هن في الغالب الحديثات في العمل و اللواتي ليست لهن دراية كافية بقانون العمل و لا يتسطن مسيطرة نظام العمل، في حين أن الأغلبية من المبحوثات لا تتلقى أي خلافات في العمل

و هذا راجع لكونهن يمتلكن سنوات خبرة في العمل تجعلهن يعرفن كيفية مسايرة العمل و كيفية تقادي الصراعات و الخلافات مع زملاء العمل.

و يمكن الإشارة هنا إلى أن ضغوطات العمل تمثل سببا في حدوث مثل هذه الخلافات داخل العمل خصوصا عند النقاش حول المناوبات الليلية مع عدم وضوح القوانين و التعليمات في هذا المجال.

3-تحليل الفرضية الثالثة

جدول رقم (14) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير شعور المبحوثة بالضغط أثناء العمل الليلي

المجموع	شعور المبحوثة بالضغط أثناء العمل الليلي				
	لا	نعم			
3	2	1	التكرار	0	عدد مرات مداومة المبحوثة في الأسبوع
100%	66.7%	33.3%	النسبة		
13	2	11	التكرار	1	
100%	15.4%	84.6%	النسبة		
45	11	34	التكرار	2	
100%	24.4%	75.6%	النسبة		
9	3	6	التكرار	3	
100%	33.3%	66.7%	النسبة		
2	1	1	التكرار	6	
100%	50.0%	50.0%	النسبة		
1	–	1	التكرار	8	
100%	–	100%	النسبة		
73	19	54	التكرار	المجموع	
100%	26.0%	74.0%	النسبة		

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أبريل 2022

الفصل الخامس: الجانب الميداني

فيما يتعلق بالضغط الذي تشعر به المبحوثة بالضغط أثناء العمل الليلي، نجد أن نسبة 84.6% تمثلها المبحوثات اللواتي يداومن مرة واحدة بتكرار يبلغ 11 فرداً، وهذه نسبة مهمة جداً مقارنة مع اللواتي لا يشعرن بأي ضغط و نسبتهم 15.4%.

تليهم نسبة 75.6% ممن يداومن لمرة في الأسبوع ويعانون من الضغط أثناء المناوبة الليلية، مقابل 24.4% لا يشعرن بالضغط. بالإضافة إلى نسبة 66.7% ممن يقمن بالمناوبة الليلية ثلاث مرات في الأسبوع يشعرن بالضغط مقابل 33.3% لا يشعرن به. أما بالنسبة للمبحوثات المداومات ست أو ثمان أيام فنجد أن مبحوثة واحدة لكل فئة تشعر بالضغط أثناء المناوبة الليلية.

ومن الملاحظ هنا أنه كلما قلت عدد أيام المناوبة كلما ازداد الإحساس بالضغط عند المبحوثات وهذا يرجع إلى تراكم المهام والأعمال، فالتى تشتغل لست أيام لها متسع من الوقت لإكمال جميع مهامها عكس التى تتأوب مرة أو مرتين فتجد نفسها ملزمة بالعديد من المهام دفعة واحدة، الشيء الذى يسبب لها ضغطاً نفسياً خصوصاً مع تعدد المهام المهنية والزوجية والأسرية.

جدول رقم (15) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة فى الاسبوع

وبين متغير تفكير المبحوثة بالاستقالة بسبب العمل الليلي

المجموع	تفكير المبحوثة بالاستقالة بسبب العمل الليلي				
	لا	نعم			
3	2	1	التكرار	0	
100%	66.7%	33.3%	النسبة		

الفصل الخامس: الجانب الميداني

عدد مرات مداومة المبحوثة في الأسبوع	1	التكرار	2	11	13
		النسبة	15.4%	84.6%	100%
	2	التكرار	16	27	43
		النسبة	37.2%	62.8%	100%
	3	التكرار	5	4	9
		النسبة	55.6%	44.4%	100%
	6	التكرار	–	2	2
		النسبة	–	100%	100%
	8	التكرار	1	–	1
		النسبة	100%	–	100%
المجموع		التكرار	25	46	71
		النسبة	35.2%	64.8%	100%

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أبريل 2022

انطلاقاً من معطيات البحث الميداني نلاحظ أنه فيما يتعلق بتفكير المبحوثات بالاستقالة بسبب العمل الليلي هناك تباين كبير في النسب المتحصل عليها بحيث أن 55.6% بتكرار يصل إلى 5 أفراد من المبحوثات اللواتي يداومن 3 مرات في الأسبوع يفكرن بالاستقالة من العمل بسبب المناوبة الليلية، من نفس الفئة نجد نسبة 44.4% لا يفكرن في الاستقالة.

من جهة أخرى نجد المبحوثات اللواتي تداومن مرتين في الأسبوع يمثلون نسبة 37.2% تفكرن في الاستقالة، في المقابل 62.8% من نفس الفئة لا يفكرن في الاستقالة. أما

الفصل الخامس: الجانب الميداني

بالنسبة لغير المداومات والمداومات مرة واحدة فتتراوح نسب اللواتي تفكرن في الاستقالة بين 33.3% و 15.4%، و بين 84.6% و 66.7% تمثل المبحوثات اللواتي لا تفكرن في الاستقالة.

نستنتج إذن أن 64.8% لا يفكرن في الاستقالة بسبب العمل الليلي، الأمر الذي يمكن إرجاعه إلى التقاهم الحاصل بين الزوجين، إذ أن الزوج هنا مقتنع بعمل المرأة و محترم لقرارتها ومساعد لها داخل البيت، في حين أن نسبة 35.2% يفكرن في الاستقالة، الشيء الذي يحيل إلى تعب المبحوثة والمشاكل التي تحصل بينها وبين أفراد الأسرة بسبب تقصيرها في واجباتها جراء المناوبات الليلية.

جدول رقم (16) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير امكانية وجود ارهاق وتعب لدى المبحوثات أثناء العمل الليلي

المجموع	امكانية وجود ارهاق وتعب لدى المبحوثات أثناء العمل الليلي				
	لا	نعم			
3	1	2	التكرار	0	عدد مرات مداومة المبحوثة في الأسبوع
100%	33.3%	66.7%	النسبة		
13	–	13	التكرار	1	
100%	–	100%	النسبة		
45	2	43	التكرار	2	
100%	4.4%	95.6%	النسبة		
9	1	8	التكرار	3	
100%	11.1%	88.9%	النسبة		

الفصل الخامس: الجانب الميداني

2	–	2	التكرار	6	
100%	–	100%	النسبة		
1	–	1	التكرار	8	
100%	–	100%	النسبة		
73	4	69	التكرار	المجموع	
100%	5.5%	94.5%	النسبة		

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أبريل 2022

بالنسبة للمبحوثات اللواتي يقمن بالمناوبة مرتين في الأسبوع فنجد نسبة 95.6% يعانون من التعب والإرهاق أثناء العمل الليلي، في حين أن 4.4% ينفين إحساسهم بالتعب والإرهاق، في المقابل نجد أن 88.9% من المبحوثات اللواتي تقمن بالمناوبة 3 مرات في الأسبوع يعانون من الإرهاق والتعب جراء العمل الليلي، ونسبة 11.1% لا يعانون من الإرهاق أو التعب. كما نجد نسبة 66.7% تعاني الإرهاق و التعب تمثلها الفئة التي لا تقوم بالمناوبة، و نسبة 33.3% من نفس الفئة لا تعاني من الإرهاق و التعب.

كل هذه النسب تعبر عن قلة النوم عند المبحوثات، لأن طول ساعات العمل والعمل في الليل يؤدي بشكل مباشر إلى التعب والإرهاق، والجدير بالذكر أن معظم عمل المناوبات الليلية يستهلكون بشكل مفرط الكافيين ومما هو معروف أن القهوة والشاي والكولا إلى غير ذلك من المشروبات التي تحتوي على مادة الكافيين وتعتبر من المواد المنبهة التي يستهلكها الشخص ليلا عادة للحفاظ على نفس الدرجة من اليقظة أثناء المناوبة الليلية و تقاديا للإحساس بالتعب و الإرهاق أثناء العمل.

المجموع	أنواع الاضطرابات الصحية لدى المبحوثات الناتجة عن العمل الليلي	
---------	---	--

جدول رقم (17) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير أنواع الاضطرابات الصحية لدى المبحوثات الناتجة عن العمل الليلي

الفصل الخامس: الجانب الميداني

	آلام الرأس	غثيان	قلق	قلة التركيز أثناء النهار	فقدان الشهية			
3	–	–	1	–	2	التكرار	0	عدد مرات مداومة المبحوثة في الأسبوع
100%	–	–	33.3%	–	66.7%	النسبة		
13	–	1	4	6	2	التكرار	1	
100%	–	7.7%	30.8%	46.2%	15.4%	النسبة		
45	3	5	14	13	10	التكرار	2	
100%	6.7%	11.1%	31.1%	28.9%	22.2%	النسبة		
9	1	–	1	3	4	التكرار	3	
100%	11.1%	–	11.1%	33.3%	44.4%	النسبة		
2	1	–	–	1	–	التكرار	6	
100%	50.0%	–	–	50.0%	–	النسبة		
1	–	–	–	–	1	التكرار	8	
100%	–	–	–	–	100%	النسبة		
73	5	6	20	23	19	التكرار	المجموع	
100%	6.8%	8.2%	27.4%	31.5%	26.0%	النسبة		

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أبريل 2022

انطلاقاً من معطيات الجدول أعلاه يمكن تحليل النتائج كالتالي:

- بالنسبة للمداومات اللواتي لا يقمن بالمناوبة الليلية نجد أنه نسبة 66.7% يعانون من فقدان الشهية، 33.3% يعانون من القلق.

- بالنسبة للمداومات لمرة واحدة في الأسبوع نجد أن: 15.4% يعانون من فقدان الشهية، 46.2% يعانون من قلة التركيز خلال النهار، 30.8% يعانون من القلق و نسبة 7.7% ممن يعانون من الغثيان.
- بالنسبة للمداومات لمرتين في الأسبوع نلاحظ أن: 22.2% يعانون من فقدان الشهية، 28.9% يتعرضون لقلة التركيز أثناء النهار، 31.1% يعانون من القلق، 11.1% يعانون من الغثيان و نسبة 6.7% يعانون من آلام في الرأس جراء قلة النوم.
- بالنسبة للمداومات لثلاث مرات في الأسبوع نجد أن: 44.4% يفقدون شهية لأكل بسبب العمل الليلي و ضغوطاته، 33.3% تركيزهم يكون قليلا أثناء النهار بعد ليلة مناوبة متعبة و مرهقة، 11.1% يعانون من القلق و 11.1% يتعرضون لآلام في الرأس بسبب قلة النوم.
- بالنسبة للمداومات ست مرات فنلاحظ أن 50.0% يعانون من القلق و نفس النسبة تعاني من ألم الرأس.
- بالنسبة للمداومات 8 مرات نجد أن فردا واحدا يعاني من فقدان الشهية. ما مجموعه نسبة 31.5% تعانين من قلة التركيز أثناء النهار، 27.4% ممن تعانين من القلق، تليها نسبة 26.0% تعانين من فقدان الشهية، 8.2% يعانون من الغثيان و نسبة 6.8% تعانين من آلام الرأس.

نستنتج إذن ان المبحوثات المداومات بالليل يتعرضن للكثير من الاضطرابات الصحية خصوصا قلة التركيز أثناء النهار، الأمر الذي نستطيع إرجاعه إلى قلة النوم أثناء الليل لأن دماغ الإنسان يحتاج إلى الراحة كي يستطيع التركيز والعمل بشكل

الفصل الخامس: الجانب الميداني

جيد في اليوم الموالي، كما تتعرض النساء المبحوثات إلى القلق بسبب ضغط العمل الليلي والأعمال المتراكمة سواء المهنية أو الأسرية إذ أنها ملزمة بتأدية جميع الأدوار في العمل والبيت الشيء الذي يسبب الضغط النفسي والقلق والتوتر.

بالإضافة إلى اضطرابات أخرى مثل فقدان الشهية التي تمثل اضطرابا صحيا كبيرا بحيث أن جسم الإنسان أثناء تعبته وتغيير وقت الأكل والنوم يفقد شهية الأكل، الأمر الذي يؤثر سلبا على الصحة الجسمية للمبحوثات، بالإضافة إلى اضطرابات أخرى كالغثيان و ألم الرأس الذي نجده بنسبة قليلة لكن لا يمكن الاستهانة بها لأنها تنتج مباشرة عن قلة النوم و عدم أخذ قسط كافي من الراحة.

كل هذه الاضطرابات الصحية الناجمة عن المناوبة الليلية وضغوطاتها تلازم المبحوثات حتى بعد المناوبة وخلال النهار بحيث تجد المبحوثات أنفسهن ملزمات بالمقاومة والتحمل من أجل إتمام واجباتهن في البيت تقاديا للتقصير أو حدوث المشاكل داخل الأسرة.

جدول رقم (18) يوضح العلاقة بين متغير عدد مرات مداومة المبحوثة في الاسبوع وبين متغير معاناة المبحوثات من مرض بسبب المناوبة الليلية.

المجموع	معاناة المبحوثات من مرض بسبب المناوبة الليلية				
	لا	نعم			
3	2	1	التكرار	0	عدد مرات
100%	66.7%	33.3%	النسبة		

الفصل الخامس: الجانب الميداني

13	5	8	التكرار	1	مداومة المبحوثة في الأسبوع
100%	38.5%	61.5%	النسبة		
45	26	19	التكرار	2	
100%	57.8%	42.2%	النسبة		
9	4	5	التكرار	3	
100%	44.4%	55.6%	النسبة		
2	2	–	التكرار	6	
100%	100%	–	النسبة		
1	–	1	التكرار	8	المجموع
100%	–	100%	النسبة		
73	39	34	التكرار		
100%	53.4%	46.6%	النسبة		

المصدر: مخرجات البحث الميداني، المؤسسة العمومية الاستشفائية أولف، أبريل 2022

فيما يتعلق باحتمال الإصابة بمرض من جراء العمل الليلي، نجد أن نسبة 61.5% تمثلها المبحوثات التي تداومن مرة واحدة في الأسبوع بتكرار يصل إلى 8 أفراد، في المقابل نجد أن 38.5% لا يعانون من أي مرض بسبب المناوبة الليلية.

أما بالنسبة للمبحوثات اللواتي يداومن 3 مرات فنجد أن نسبة 55.6% قد تعرضت لمرض بسبب العمل الليلي بتكرار يصل إلى 5 أفراد، في المقابل نجد أن 44.4% لا يعانون من أي مرض.

نلاحظ أيضا نسبة 33.3% من المبحوثات اللواتي لا يداومن وقد تعرضن لمرض من جراء العمل، في المقابل 66.7% من المبحوثات من نفس الفئة لا تعاني من أي مرض. بالإضافة إلى أن 42.2% من الفئة التي تداوم مرتين في الأسبوع، تقابلها نسبة 57.8%، وبالنسبة لمبحوثة واحدة من العينة الكلية تداوم 8 مرات تؤكد فعلا أنها قد أصيبت بمرض من جراء العمل الليلي.

نستنتج إذن أن 53.4% من عينة الدراسة لم تصبن بأي مرض من جراء المناوبة الليلية، في حين أ 46.6% تعرضن لمرض بسبب العمل الليلي.

و من المعروف علميا أن العمل الليلي يلحق بالجسم أضرارا عديدة و ذلك لأن قلة النوم السليم و الحاجة إلى الاستيقاظ طوال الليل يمكن أن تتسببا في أضرار على مستوى بنية الحمض النووي البشري.

كما أن قلة النوم قد تؤدي إلى الإصابة بأمراض خطيرة بما في ذلك السكري و الأورام و أمراض القلب والأوعية الدموية و الرئة والغدد الصماء والعصبية، كما أن جسم الانسان مبرمج بطريقة تجعل عملية إفراز الميلاتونين لا تحدث إلا ليلا أثناء النوم حيث أن هذا الهرمون هو المسؤول عن عمل القلب والأوعية الدموية والغدد كما يعزز الجهاز المناعي ويساعد في مكافحة الإجهاد.

كما يمكننا الإشارة إلى أن الفئة التي لم تتعرض إلى مرض بسبب المناوبة الليلة غالبا ما تقوم بتقسيم وقت المناوبة إلى فترات من اجل أخذ قسط من الراحة تفاديا للمناوبة المستمرة التي تسبب الإعياء والإجهاد.

رابعاً: نتائج الدراسة

انطلاقاً من أهداف الدراسة والتزاماً بحدودها، توصلنا من خلالها إلى النتائج التالية:

1-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى والتحقق منها:

• مناقشة النتائج:

تتمثل الفرضية الأولى في الاعتقاد بأن المناوبة الليلية للمرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية آثارا اجتماعية تعكس تقصيرها في أداء واجباتها الاسرية خلال فترة المناوبة.

ومن خلال الدراسة الميدانية تبين لنا أن:

- 56.1 من عينة الدراسة أكدت بأن المناوبة الليلية تؤثر سلباً على واجباتها تجاه الزوج، أي أن المناوبة الليلية ينتج عنها خلافات زوجية نتيجة عدم القيام بالواجبات الحميمة تجاه الزوج، وهذا راجع إلى أن العمل الليلي يسبب إرهاق وتعب يحول دون القيام بالواجبات الزوجية كما يثر مباشرة على الحياة الزوجية للنساء العاملات.
- 43.9 يرون أن المناوبة الليلية ينتج عنها خلافات زوجية نتيجة عدم القيام بالواجبات الحميمة تجاه الزوج وهذا راجع إلى قدرتهن على تخصيص الوقت الكافي للزوج ومراعاتهن لواجباتهن تفادياً للتقصير في حقوق البيت عموماً وحقوق الزوج خصوصاً، كما يمكن إرجاع هذا الأمر أيضاً إلى معرفة كيفية التمييز بين العمل المهني والمسؤوليات الزوجية.

- 66.7 من عينة الدراسة يتعرض للمناوشات الكلامية جراء المناوبة الليلية، 20.8 يتعرض للهجران، و 12.5 يتعرض للتهديد بالطلاق. وهذا نتيجة لعدم قيامهن بواجباتهن الحميمية تجاه الزوج بسبب نظام العمل القاسي.
- 63.9 من عينة الدراسة ترى بأنه رغم تعدد المهام يستطعن العناية والاهتمام بالأبناء.
- 36.1 من عينة الدراسة يقصرن في حق أبنائهم بسبب ضغط العمل وتراكم المهام.

• التحقق من الفرضية الأولى

انطلاقاً من نتائج الدراسة الميدانية وتفسيراتها، يتضح أن الاعتقاد القائل بأن المناوبة الليلية للمرأة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية لها آثار اجتماعية تعكس تقصيرها في أداء واجباتها الأسرية خلال فترة المناوبة اتضح أن الفرضية قد تحققت.

2-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية والتحقق منها:

تتمثل الفرضية الثاني في الاعتقاد بأن المناوبة الليلية للمرأة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية لها آثار مهنية تعكس زيادة خبرتها.

ومن خلال معطيات البحث الميداني توصلنا إلى:

- 59.2 من عينة الدراسة لا يرون أن القوانين والتعليمات الخاصة بالعمل غير واضحة، وهذا راجع إلى أن المناوبة الليلية الخاصة بهن قليلة مقارنة بمن تتابن أكثر.
- 40.8 من عينة الدراسة ترى أن القوانين والتعليمات واضحة وذلك بحكم الأقدمية في العمل.

- 57.7 من عينة الدراسة ترى أنها تتلقى مهاماً أخرى غير المهام الموكلة إليها، وهي غالباً من المداومات لمرة واحدة أو مرتين وذلك بحكم قلة أيام المداومة و بالتالي تستطيع الإدارة تكليفها ببعض المهام الأخرى.

- 42.3 من العينة لا تتلقى مهاماً إضافية لأنها لا تجد الوقت الكافي لها.

• التحقق من الفرضية الثانية:

انطلاقاً من نتائج الدراسة الميدانية وتفسيراتها، يتضح أن الاعتقاد القائل بأن للمناوبة الليلية المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أثراً مهنية تعكس زيادة خبرتها في مجال عملها من خلال تنمية قدراتها الوظيفية والتكوينية، اتضح أن الفرضية قد تحققت.

3- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة والتحقق منها:

• مناقشة النتائج:

تتمثل الفرضية الثالثة في الاعتقاد بأن للمناوبة الليلية للمرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أثراً صحية سلبية تنعكس على كل من الجانب النفسي والفيزيولوجي للمرأة الموظفة، ومن خلال النتائج المتوصل إليها اتضح لنا أن:

- 47.9 من العاملات تعاني أحياناً من التوتر بسبب المناوبة الليلية، و 28.8 تعاني من توتر دائم بسبب المهام الكثيرة الملقاة على عاتقها.

- 75.6 من عينة الدراسة يعانون من الضغط أثناء المناوبة الليلية، و 24.4 لا يشعرون بالضغط على حسب عدد أيام المناوبة، فكلما كان عدد أيام المناوبة قليلة كلما ازداد الإحساس بالضغط، وهذا راجع إلى تراكم المهام والأعمال.

- 35.2 من عينة الدراسة يفكرن في الاستقالة من جراء التعب و الإرهاق الناجم عن المناوبة الليلية بالإضافة إلى مسببات هذه الأخيرة من تقصير و إهمال في حق الأسرة، في حين أن 64.8 من العينة لا يفكرون في الاستقالة، وهذا راجع إلى التفاهم الحاصل بين الزوجين و المساعدة التي يقدمها الزوج للتخفيف من عبء الزوجة.
- 46.6 من عينة الدراسة تعرضت لمرض بسبب العمل الليلي، إذ أنه يلحق بالجسم أضراراً عديدة على مستوى بنية الجسم، و 53.4 لم يتعرضن لأي مرض.

• التحقق من الفرضية الثالثة:

انطلاقاً من نتائج الدراسة الميدانية وتفسيراتها، يتضح أن الاعتقاد القائل بأن للمناوبة الليلية للمرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستثنائية أثراً صحياً سلبياً تنعكس على كل من الجانب النفسي والفيزيولوجي للمرأة الموظفة، يمكننا القول أن الفرضية لم تتحقق كلياً.

• التحقق من الفرضية العامة:

من خلال ما توصل إليه البحث الميداني وانطلاقاً من الفرضية القائلة بأنه تؤثر المناوبة الليلية للمرأة العاملة بالمناطق الصحراوية بشكل سلبي على الجانب الاجتماعي، المهني والصحي لها، اتضح أن هذه الفرضية صحيحة.

التوصيات والمقترحات

- بعد تحليلنا للبيانات ومناقشتها توصلنا إلى جملة من التوصيات التي رأينا أنها مهمة لمعالجة اثر المناوبة الليلية للعاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أولف (صحراوي نور الدين) على الاستقرار المهني و الأسري للمرأة العاملة، و يمكننا إجمالها في الآتي:
- ضرورة اهتمام المسؤولين والمشرفين على هذا القطاع بالجانب النفسي و الصحي للمرأة العاملة بالقطاع الصحي خصوصا فيما يتعلق بالمناوبة الليلية.
 - تحسين ظروف العمل في هذا القطاع، وخلق الجو المناسب لأداء العاملات لمهامهن على أتم وجه.

الفصل الخامس: الجانب الميداني

- تحسيس وتوعية المجتمع بخصوص عمل المرأة خصوصا المرأة التي تشتغل بنظام المناوبة الليلية.
- تقديم الدعم بأشكاله النفسي والمادي للعاملات بنظام المناوبة الليلية على وجه الخصوص.
- التقليل من المهام الإضافية الموكلة إلى النساء العاملات بنظام المناوبة الليلية و تخفيف العبء المثقل على المتزوجات و الأمهات لكي يستطعن تأدية مهامهن المهنية و الأسرية.
- تقسيم حجم ساعات العمل للعاملات المناوبات ليلا.
- وأخيرا نوصي بتوسيع الدراسة الحالية و جعلها شاملة لجميع العاملات بنظام المناوبة من جميع الأصناف.

خلاصة الفصل:

لقد قمنا من خلال هذا الفصل بعملية عرض وتحليل البيانات الواردة في الاستبيان والذي قمنا بتوزيعه على المبحوثات عند إجراء الدراسة الميدانية، حيث قمنا بمناقشة جميع البيانات المتحصل عليها في ظل الفرضيات الفرعية والتي تحققت باستثناء فرضية واحدة لم تتحقق بشكل كلي، بالإضافة إلى تفسيرها ثم تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي من شأنها إثراء هذا البحث .

الخاتمة

خاتمة:

تناولنا في هذه الدراسة موضوع المناوبة الليلية للمرأة العاملة وانعكاساتها على مسؤولياتها الأسرية، وفي هذا الإطار قمنا بمناقشة أهم المسائل والقضايا التي عالجت موضوع المناوبة الليلية للمرأة العاملة على اعتبار أنه متغير مهم في تفسير أثر المناوبة الليلية على الاستقرار الأسري النفسي والاجتماعي للمرأة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية.

فدراستنا الميدانية بالمؤسسة الاستشفائية أولف (صحراوي نور الدين) ساعدتنا في تبيان مدى تأثير المناوبة الليلية على المرأة العاملة وعلى التزاماتها الأسرية، فقد اتضح أن العاملات اللواتي يستطعن تنسيق برنامجهن بين الالتزامات الأسرية والمهنية هن في الغالب ذوات الخبرة والأقدمية في العمل على عكس النساء اللواتي يعانين من صعوبات في التخطيط لبرنامجهن بفعل قلة الخبرة في مجال العمل الطبي.

وعلى هذا نستنتج أن المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية ينعكس سلبا على مسؤوليتها الأسرية بسبب وجود الكثير من العوائق التي تحول دون تحقيقها لمهمتها على أكمل وجه، والتي تجعلها لا تلتزم بشكل جيد بنظام الموازنة بين الالتزامات العائلية والمهنية.

قائمة المصادر والمراجع

• الكتب

1. ارفنج زالتن. النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ترجمة محمود عودة إبراهيم عثمان، دراسة نقدية، دار المعرفة الجامعية. ط1، الكويت، 1990.
2. بدوي أحمد زكي. معجم المصطلحات الاقتصادية، دار الكتاب المصري، ط2، مصر، 2003.
3. حمو بوظريفة. الساعة البيولوجية، شركة دار الأمة، ط1، الجزائر، 1995.
4. خالد حسن حسين. المرأة وقضايا معاصرة، دار الإسراء للنشر والتوزيع، د ط، القاهرة، مصر، 2001.
5. الديب إبراهيم رمضان، دليل إدارة الموارد البشرية، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006.
6. زيدان عبد الباقي. المرأة بين الدين والمجتمع، السلسلة الثقافية الاجتماعية الدينية للشباب، ط2، بنغازي، ليبيا، 1977.
7. الساعاتي سامية حسن. الثقافة والشخصية: بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2000.
8. سمير الشويكي. المعجم العربي، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2006.
9. السيد علي الشتا. تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الإسكندرية للكتاب، الاسكندرية، مصر، 1994.
10. صادق مهدي سعيد. العمل وتشغيل العمل والقوة العاملة، دار ماهي للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2012.

11. الصحاف حبيب. معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، ط1، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1997.
12. عبد الحميد زوزو. المرجعيات التاريخية للدولة الجزائرية الحديثة :مؤسسات ومواثيق، دار هومة، ط1، الجزائر، 2005.
13. عبد الحميد عبدوني، سليمة سايجي. العمل الليلي ودوره في ظهور بعض اضطرابات النوم (الأرق، فرط النوم، اضطراب جدول النوم واليقظة) لدى عمال الورديات الليلية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة باتنة، الجزائر، 2010.
14. عبد الرحمان العيسوي. علم النفس والإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، د س
15. عبد الغفار حنفي. محاضرات في السلوك التنظيمي، دار غريب، ط 1، مصر، 2016.
16. عبد الفتاح محمد دواير. أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 1995.
17. عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، دار الصادر تهامة للنشر، الريا ض، 1973.
18. عبد الوهاب سويسبي. نظريات التنظيم و تصميم المنظمات، دار النجاح للكتاب للنشر و التوزيع، ط1 ، الجزائر، 2015.
19. فاتحة حقيقي. الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر والتوزيع اليونيسكو. د ط، بيروت، لبنان، 2014.

20. فروق السيد عثمان. القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، ط1، 2880، القاهرة، 2001.
21. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 1984.
22. كمال عبد الحميد الزيات. العمل وعلم الاجماع المهني، دار غريب. ط1، مصر، 2001.
23. محمد البار. عمل المرأة في الميزان، بدون دار نشر، 1981.
24. محمد سمير حسانيين . التربية الأسرية . مكتبة الاشوال، ط1، مصر، 1994.
25. محمد عباس. إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، ط1، عمان، 2000.
26. محمد علي محمد. مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 1985.
27. محمد ماهر عlish. مبادئ إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، د ط، شارع فهد، الكويت، 2014.
28. مصطفى عشوي. أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
29. مكايي علي. الجوانب الاجتماعية والثقافية للخدمة الصحية، دار المعرفة الجامعية، ط1، الاسكندرية، مصر، 1990.
30. منصور فهمي. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الشعب، ط 3، القاهرة، مصر، 1976.

31. مية الرحبي. الإسلام و المرأة (قراءة نسوية في أسس قانون الأحوال الشخصية)، الرحبة للنشر و التوزيع، ط1، دمشق، سوريا، 2014.
32. وداد سكاكيني، تماطر توفيق، نساء شهيرات من الشرق و الغرب، مؤسسة فرانكلين للطباعة و النشر، ط1، القاهرة، 1980.
33. وهبي سلمي غاوجي الألباني. المرأة المسلمة، دار القلم، ط 1، دمشق، بيروت، 1975.

• المقالات

34. أحمد المخزنجي. منظور المرأة في العالم الغربي، مجلة رسالة الخليج العربي، تصدر عن مكتب التربية العربي لدول الخليج في الرياض، عدد 33، السعودية، 1990
35. امنة ياسين. العمل بالنظام الليلي و التناوبي وأثره على التوافق العام، مجلة دراسات اجتماعية، العدد 3، جامعة وهران، الجزائر، 2021.
36. بودريالة أمحمد. مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة، مجلة حوليات جامعة الجزائر1، المجلد 35، العدد3، جامعة علي لونيسي البليدة2 ، الجزائر، 2021.
37. بوديسة وردية، خلفان رشيد. العمل الليلي وظهور اضطرابات النوم لدى الممرضين دراسة ميدانية في إحدى المؤسسات الاستشفائية بتيزي وزو، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، المجلد 9، العدد1، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2020.
38. بوسحبة جيلالي. دور منظمة العمل الدولية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد 4، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2017.

39. بنونيقة نصيرة، بوجلال مصطفى. الشباب الجزائري بين غياب الأمن الوظيفي و عدم الاستقرار المهني، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 11، العدد 2، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2021.
40. حاج سعيد فتيحة، مسن أمين، بوكروشة سليمان. علاقة العمل الليلي بحوادث العمل-دراسة ميدانية بمستشفى نذير محمد بتيزي وزو-، مجلة الوقاية و الأرغونميا، المجلد 8، العدد 1، جامعة الجزائر 02، 2020.
41. حجاج المدني. إستقرار الموظفين و تأثيره على قيمهم في العمل، مجلة حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 5، العدد 2، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، الجزائر، 2021.
42. حنان بولقرون، نبيل مناني. الضغط النفس ي واستراتيجيات مواجهته لدى القابلة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 10، العدد 4، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2021.
43. ريمة العايب. حماية المرأة العاملة بالجزائ في ميزان التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 23. العدد 1، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2021.
44. سناء عبيدي. التصورات الاجتماعية لتأثير العمل الليلي على الحياة الأسرية لعمال الصحة، مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات، المجلد 4، العدد 1، جامعة ميلة، الجزائر، 2018.

45. الصادق عثمان. تأثير المداومة الليلية على الممارسات المهنية لدى العاملات بالمصالح الاستشفائية- دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بركان والمؤسسة الاستشفائية باد أدرار، مجلة الحقيقة، العدد 41، جامعة أدرار، الجزائر، 2017.
46. طفياني مختارية. دور منظمة العمل الدولية في تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في عالم الشغل، مجلة قانون العمل والشغل، المجلد 6، العدد 3، جامعة تيارت، الجزائر، 2021.
47. عريق لطيفة. المناوبة الليلية وعلاقتها بالضغط النفسية والاجتماعية للممرضة (دراسة ميدانية على عينة من الممرضات بمستشفى بن عمر الجيلاني، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 22، جامعة الشهيد حمة لخضر، الجزائر، 2016.
48. عزوي حمزة، العقبي الأزهر. تحفيز الإستقرار الوظيفي (أساليب، نماذج ناجحة)، مجلة آفاق علمية، المجلد 10، العدد 2، جامعة بسكرة، الجزائر، 2018.
49. قاسم سمية. تأثير الأنماط القيادية على الاستقرار الوظيفي للإطارات المسيرة بالمؤسسة الجزائرية، مجلة سوسولوجيا، المجلد 5، العدد 3، جامعة البليدة 2، الجزائر، 2021.
50. ليلي تيته. دور المرأة الجزائرية في النضال التحرري من خلال موانئ الثورة 1954-1962، مجلة منتدى الأستاذ، العدد 13، جامعة الجزائر، 2013.
51. محمد عيسى، أمين مسن. المخاطر التي تواجه الأطباء في المستشفيات الجزائرية، مجلة الوقاية و الأرغوميا، المجلد 7، العدد 2، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2020.
52. مطلاوي ربيع. عوامل الاستقرار المهني في المؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد 13، جامعة العربي تبسي، تبسة الجزائر، 2021

53. نجية بوتغرار، العمري فنطازي. اتجاهات الطبييات نحو الضغوط المهنية في ظل جائحة فيروس كورونا، مجلة دراسات نفسية و تربوية، المجلد 14، العدد12، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2021.

54. وهيبة عيساوة. إطار تفسيري لإشكالية تقسيم العمل والأدوار بين الجنسين، مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، المجلد 17، العدد1، جامعة عمار ثلجي الأغواط، الجزائر، 2021.

• الرسائل الجامعية و البحوث

55. أمال بن موسى. العمل الليلي و انعكاساته النفسية على العامل، مذكرة تخرج ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012.

56. بقادير عبد الرحمن. العمل الليلي و أثاره الفيزيولوجية و الاجتماعية على العمال، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة الجزائر، 2006.

57. بن رجيل محمد. الثقل افكري في العمل المتناوبي، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة وهران، الجزائر، 2010.

58. بن زيان مليكة. عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية دراسة ميدانية بجامعة منتوري - قسنطينة- ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، 2014، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004.

59. بن قويزان العتيبي. تخطيط الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي في الرئاسة العامة لرعاية الشباب، رسالة ماجستير في العلوم، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2014.

60. بن لكبير محمد. أثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي، مذكرة ماجستير، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2015.
61. جاسم رحيم عذاري، مجبل دواي إسماعيل. أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 9، العدد 33، المعهد التقني في العمارة، 2013.
62. رابح لونيسي. التيارات الفكرية في الجزائر المعاصرة بين الإتفاق والإختلاف (1920-1954)، أطروحة دكتوراه دولة في التاريخ الحديث والمعاصر، جامعة الجزائر، 2004.
63. شهرزاد لبصير. أمل الرضا الوظيفي لدى العامل الصناعي في المؤسسة المخصصة، رسالة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.
64. الطاهر بلعيرور. الاستقرار في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995.
65. عاجب بومدين. الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس، جامعة وهران 2، الجزائر، 2017.
66. كنعان سوسن عبد الكريم أحمد. التوجهات حول تقسيم العمل المنزلي بين الأزواج : حالة الزوجات الفلسطينيات العاملات، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة برزيت، فلسطين، 2014.

67. محمد صالي، بن ثاية عبد الحي. المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلولوجي و السوسيولوجي 16/15 جانفي 2013.
68. محمود يوسف الشوبكي، سعد عبد الله عاشور. عمل المرأة بين تكريم الاسلام و دعاة التحريم و البهتان، الجامعة الإسلامية، غزة، 2002.
69. مراد سهيل مطر مزيد. عمل المرأة في المجال الصحي بين الضرورة والضرر - دراسة فقهية مقارنة-، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة، 2007.
70. مكاك ليلي. عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري - دراسة ميدانية ببلدية الشجرة ولاية باتنة- أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع العائلي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2017
71. نصيرة سويح. أثر العمل الليلي على التوافق العام و استراتيجيات التكيف لدى الأمهات المتزوجات، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة وهران، الجزائر، 2005.

• مواقع الانترنت

72. <http://www.orderofnurses.org.lb/ArMenuLeft/ArPracticeNursing/SubArPracticeNursing/ArPracticNursing.html>

• المراجع الأجنبية

73. Claude COLLOT et Jean Robert HENRY 'Le mouvement national algérien 'Textes 1912 – 1954 ، 2ème Edition ، (Alger:O. P. U ، 1981)
74. Laville A ، 1976. l'ergonomie que sais-je. édition puff ، paris

- 75.Makhlouf 'Souad. (2013). Burnout and its impact on the behavior of doctors working in health centers. Journal of the Human Sciences ،14 (39) ،