

قسم : علم الاجتماع
تخصص : تنظيم و عمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

صراع الادوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على الالتزام الوظيفي

دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية خالدي عبد العزيز تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ:

• بن زاوي ابراهيم

من اعداد الطالبين :

مروى منسل

خولة بوسطلة

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية	الاسم واللقب
رئيس	محاضر ب-	لبنى فتيحة
مشرفا ومقرا	محاضر أ-	بن زاوي ابراهيم
عضوا ممتحنا	مساعد ب-	خوني وريدة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ



شكر وعرّفان

نبدأ شكرنا دائما لله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا على إتمام هذا العمل العلمي المتواضع

اللهم لك الحمد على ما أعتنا عليه وأنعمت علينا وعلى كل ما أهديتنا إليه

نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الفاضل إبراهيم بن زاوي الذي أمدنا بالتوجيهات والنصائح القائمة

لإتمام هذه المذكرة فجزاه الله كل خير

وإلى كل أساتذة كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية وكل من لم يبخل علينا بكلمة وساعدنا لإتمام

مذكرتنا

لكم منا كل الإحترام والتقدير



الإهداء

قال الله تعالى "واعبدو الله ولا تشركوا به شيئاً وبالولدين إحساناً" صدق الله العظيم

أهدي تخرجي وثمره جهدي وفرحتي التي انتظرتها طوال حياتي إلى من مهد لي طريق العلم وكان الداعم الأول لي لتحقيق طموحاتي بالحب والحنان وأشعرتني بالسعادة إلى من لا ينساني بالدعاء في ليله ونهاره إلى من لا أجد كلمات تعبر عن قيمته إلى أعظم رجل "أبي الغالي" حفظه الله وأطال بعمره

إلى منبع الحنان ورمز التضحية وأعذب كلمة ينطق بها اللسان والتي جعل الجنة تحت أقدامها التي غيرتني بعطفها وحنانها وأنارت درب حياتي وكانت لي عون الصدر الحنون والقلب العطوف إلى روح تسكن روحي "أمي الغالية" حفظها الله وأطال بعمرها

إلى من هو الأمان والسند الذي لا يميل ولا يهتز في عين أخته إلى أخي الغالي سيف وتوأم روحي عائشة وخذيجة إلى كل من يكون لي الحب والتقدير

كما أخص صديقات عمري من لزاموني طيلة مسيرتي الجامعية أشكركم على كل الأيام الحلوة التي جمعتنا وهم من الأشياء الجميلة التي أحب الحياة بسببها (خولة، ندى، أمل، شيماء)

شكراً

الإهداء

إلى من قرن الله طاعته بطاعتها إلى رمز العطاء و الكرم أبي العزيز (نور الدين

إلى رمز العنان و التضحية و العذب كلمة ينطق بها اللسان امي الحبيبة

(زهوة) إلى اخوتي (بلال و محمد

إلى التي عرفت بجانبها كل معاني الصداقة و اكتسبت بوجودها قوة و محبة

أختي العزيزة (مفيدة

إلى صديقاتي اللاتي شاركنني كل لحظة في مسيرتي الدراسية (مروى

/ندى/ أمل /شيماء)

أتمنى لمن التوفيق و السداد

• إلى كل من يعرفني من قريب أو بعيد لكم مني كل معاني الحب و

الإمتنان و التقدير



فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
-	آية قرآنية
-	قائمة المختصرات
أ - ب	مقدمة
24-4	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
4	أولاً: إشكالية
6	ثانياً: فرضيات الدراسة
6	ثالثاً: أهداف الدراسة
7	رابعاً: أهمية الدراسة
7	خامساً: أسباب اختيار الموضوع
7	سادساً: مفاهيم الدراسة
9	سابعاً: الدراسات السابقة
57-26	الفصل الثاني: المرأة العاملة والإلتزام الوظيفي (نظرة سوسيولوجية)
26	تمهيد
27	أولاً: المرأة العاملة
27	1: مكانة المرأة في الإسلام
29	2- أثر عمل المرأة على الأسرة

30	3- مواقف من عمل المرأة
31	4- دوافع خروج المرأة للعمل
33	5- الظروف الاجتماعية والمسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة
35	6- انعكاسات خروج المرأة للعمل
38	7- المشكلات الأسرية التي تعاني منها المرأة العاملة
42	8- المشكلات المهنية التي تعاني منها المرأة العاملة
45	9- مشاكل المرأة العاملة المتزوجة
48	10- صراع الأدوار عند المرأة العاملة
49	11- أسباب صراع الأدوار
50	12- مصادر صراع الأدوار
50	13- النظريات المفسرة لعمل المرأة
52	14- المقترحات والتوصيات حول تخفيف المشكلات الأسرية والمهنية التي تعاني منها المرأة العاملة
53	ثانيا: الإلتزام الوظيفي
53	1- خصائص الإلتزام الوظيفي
54	2- أبعاد الإلتزام الوظيفي
55	3- العوامل المساعدة على الإلتزام الوظيفي

57	4- النظريات المفسرة للإلتزام الوظيفي
57	خلاصة الفصل
128-59	الفصل الثالث:الإجراءات الميدانية الدراسية
59	1- مجالات الدراسة
66	2- مجتمع الدراسة و عينته
67	3- المنهج والأدوات المستخدمة لجمع البيانات
70	ثانيا: عرض وتحليل البيانات الأولية
81	1- عرض نتائج المحور الثاني
98	2- عرض نتائج المحور الثالث
111	3- عرض نتائج المحور الرابع
128	نتائج عامة
131-130	خاتمة
135-133	قائمة المصادر والمراجع
141-137	الملاحق

فهرس الجداول و الأشكال :

1 فهرس الجداول :

الصفحة	الجدول
71-70	الجدول رقم 01 : توزيع أفراد العينة حسب متغير السن
72	الجدول رقم 02 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة
74	الجدول رقم 03 : توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد
75	الجدول رقم 04 : توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى المعيشي
76	الجدول رقم 05 : توزيع أفراد العينة حسب متغير وضعية السكن
77	الجدول رقم 06 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية
79	الجدول رقم 07 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية
81-80	الجدول رقم 08 : توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى دخل الزوج
81	الجدول رقم 09 : توزيع أفراد العينة حسب هل تعملين كل يوم؟
83	الجدول 9-1 : توزيع أفراد العينة حسب السؤال اذا كان نعم ما هي المدة التي تقضينها في العمل ؟
84	الجدول 9-2 : توزيع أفراد العينة حسب السؤال اذا كان لا ما هو عدد الايام التي تعملينها في الأسبوع
86	الجدول رقم 10 : توزيع أفراد العينة حسب هل تعملين ضمن المناوبة الليلية ؟
87	الجدول رقم 10-1 : توزيع أفراد العينة حسب هل إذا كان نعم كم مرة في الأسبوع؟
88	الجدول رقم 11 : توزيع أفراد العينة حسب ما هو الوقت الذي تستيقظينه صباحا ؟
89	الجدول رقم 12 : توزيع أفراد العينة حسب هل تحسبن بالتعب من خلال الاستيقاظ باكرا ؟
90	الجدول رقم 13 : توزيع أفراد العينة حسب هل تحضرين الغداء قبل الذهاب إلى العمل؟
91	الجدول 13-1 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم هل يشعرك ذلك بأنك تبدلين جهد كبير ؟
92	الجدول رقم 14 : توزيع أفراد العينة حسب هل أنت قريبة من مكان العمل؟
93	الجدول رقم 14-01 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان لا كيف تنتقلين إلى مكان العمل؟
95	الجدول رقم 15 : توزيع أفراد العينة حسب هل تصلين في الوقت المحدد إلى مكان العمل؟
97	• الجدول رقم 15-01 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان لا هل تلقيت إنذار عن

	التأخر ؟
98	الجدول رقم 16 : توزيع أفراد العينة حسب هل تتلقين دعم من الزوج فيما يخص عمالك؟
99	الجدول رقم 17 : توزيع أفراد العينة حسب هل تتلقين مساعدة في الأعمال الأسرية من طرف الزوج؟
100	الجدول رقم 17 -01 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان لا من يساعدك في أعمالك المنزلية
101	الجدول رقم 18: توزيع أفراد العينة حسب هل تضطرين للخروج قبل نهاية الدوام؟
102	الجدول رقم 18 -1 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم ما هي الأسباب؟
103	الجدول رقم 19 : توزيع أفراد العينة حسب هل تفكرين في الاستقالة بسبب العائلة ؟
105	الجدول رقم 20 : توزيع أفراد العينة حسب هل تعانين من أمراض معينة؟
106	الجدول رقم 20-01: توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم ما هي الأمراض؟
107	الجدول رقم 21: توزيع أفراد العينة حسب هل تعتقدن أن سبب هذه الأمراض هو الجهد الكبير الذي تبذلينه في محاولة التوفيق بين العمل والأسرة ؟
108	الجدول رقم 22: توزيع أفراد العينة حسب هل ترين أن خروجك للعمل يؤثر سلبا على أبنائك ؟
110	الجدول رقم 22- 1 : توزيع أفراد العينة حسب هل ترين أن خروجك للعمل يؤثر سلبا على أبنائك ؟
111	الجدول رقم 23: توزيع أفراد العينة حسب هل ترين أن المؤسسة تضغط عليك كثيرا بسبب التزاماتك الأسرية ؟
113	الجدول رقم 24 : توزيع أفراد العينة حسب ما هو شعورك خلال مناوبة العمل؟
114	الجدول رقم 25: توزيع أفراد العينة حسب هل لديك مرافقة نفسية واجتماعية في المؤسسة؟
116	الجدول رقم 26: توزيع أفراد العينة حسب هل تراعي المؤسسة التزاماتك الأسرية؟
117	الجدول رقم 27 : توزيع أفراد العينة حسب هل أخذت عطلة مرضية؟•
118	الجدول رقم 27 - 1 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم
119	الجدول رقم 28 : توزيع أفراد العينة حسب ما هي عدد العطل المرضية خلال السنة الواحدة؟
121	الجدول رقم 29 : توزيع أفراد العينة كيف تصفين علاقتك مع إدارة المؤسسة ؟
122	الجدول رقم 29-1 : توزيع أفراد العينة إذا كانت سيئة
123	الجدول رقم 30: توزيع أفراد العينة حسب هل تشعرين بالانتماء إلى المؤسسة ؟•
124	الجدول رقم 30-1: توزيع أفراد العينة حسب إذا كان لا هل هذا بسبب الإلتزامات الأسرية ؟

2 - فهرس الأشكال :

الصفحة	الأشكال
71	الشكل رقم 01 : توزيع أفراد العينة حسب متغير السن
73	الشكل رقم 02 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة
74	الشكل رقم 03 : توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد
76	الشكل رقم 04 : توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى المعيشي
77	الشكل رقم 05 : توزيع أفراد العينة حسب متغير وضعية السكن
78	الشكل رقم 06 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية
80	الشكل رقم 07 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية
81	الشكل رقم 08 : توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى دخل الزوج
82	الشكل رقم 09 : توزيع أفراد العينة حسب هل تعملين كل يوم؟
83	الشكل 9-1 : توزيع أفراد العينة حسب السؤال اذا كان نعم ما هي المدة التي تقضينها في العمل ؟
85	الشكل 9-2 : توزيع أفراد العينة حسب السؤال اذا كان لا ما هو عدد الايام التي تعملينها في الأسبوع
86	الشكل رقم 10 : توزيع أفراد العينة حسب هل تعملين ضمن المناوبة الليلية ؟
87	الشكل رقم 1-10 : توزيع أفراد العينة حسب هل إذا كان نعم كم مرة في الأسبوع؟
88	الشكل رقم 11 : توزيع أفراد العينة حسب ما هو الوقت الذي تستيقظينه صباحا ؟
89	الشكل رقم 12 : توزيع أفراد العينة حسب هل تحسبن بالتعب من خلال الاستيقاظ باكرا ؟
90	الشكل رقم 13 : توزيع أفراد العينة حسب هل تحضرين الغداء قبل الذهاب إلى العمل؟
91	الشكل 1-13 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم هل يشعرك ذلك بأنك تبدلين جهد كبير ؟
92	الشكل رقم 14 : توزيع أفراد العينة حسب هل أنت قريبة من مكان العمل؟
94	الشكل رقم 01-14 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان لا كيف تنتقلين إلى مكان العمل؟
95	الشكل رقم 15 : توزيع أفراد العينة حسب هل تصلين في الوقت المحدد إلى مكان العمل؟
98	الشكل رقم 16 : توزيع أفراد العينة حسب هل تتلقين دعم من الزوج فيما يخص عملك؟
99	الشكل رقم 17 : توزيع أفراد العينة حسب هل تتلقين مساعدة في الأعمال الأسرية من طرف الزوج؟

99	الشكل رقم 17-01 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان لا من يساعدك في أعمالك المنزلية
101	الشكل رقم 18: توزيع أفراد العينة حسب هل تضطرين للخروج قبل نهاية الدوام؟
102	الشكل رقم 18-1 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم ما هي الأسباب؟
103	الشكل رقم 19 : توزيع أفراد العينة حسب هل تفكرين في الاستقالة بسبب العائلة ؟
105	الشكل رقم 20 : توزيع أفراد العينة حسب هل تعانين من أمراض معينة؟
106	الشكل رقم 20-01 :توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم ما هي الأمراض؟
107	الشكل رقم 21: توزيع أفراد العينة حسب هل تعتقدين أن سبب هذه الأمراض هو الجهد الكبير الذي تبذلينه في محاولة التوفيق بين العمل والأسرة ؟
108	الشكل رقم 22: توزيع أفراد العينة حسب هل ترين أن خروجك للعمل يؤثر سلبا على أبنائك ؟
110	الشكل رقم 22-1 : توزيع أفراد العينة حسب هل ترين أن خروجك للعمل يؤثر سلبا على أبنائك ؟
112	الشكل رقم 23: توزيع أفراد العينة حسب هل ترين أن المؤسسة تضغط عليك كثيرا بسبب التزاماتك الأسرية ؟
113	الشكل رقم 24 : توزيع أفراد العينة حسب ما هو شعورك خلال مناوبة العمل؟
115	الشكل رقم 25: توزيع أفراد العينة حسب هل لديكم مرافقة نفسية واجتماعية في المؤسسة؟
116	الشكل رقم 26: توزيع أفراد العينة حسب هل تراعي المؤسسة التزاماتك الأسرية؟
117	الشكل رقم 27 : توزيع أفراد العينة حسب هل أخذت عطلة مرضية؟•
118	الشكل رقم 27 - 1 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم
120	•الشكل رقم 28 : توزيع أفراد العينة حسب ما هي عدد العطل المرضية خلال السنة الواحدة؟
121	•الشكل رقم 29 : توزيع أفراد العينة كيف تصفين علاقتك مع إدارة المؤسسة ؟
122	•الشكل رقم 29-1 : توزيع أفراد العينة إذا كانت سيئة
123	•الشكل رقم 30: توزيع أفراد العينة حسب هل تشعرين بالانتماء إلى المؤسسة ؟•
125	الشكل رقم 30-1: توزيع أفراد العينة حسب إذا كان لا هل هذا بسبب الإلتزامات الأسرية ؟

المأخذ
ص

ملخص الدراسة :

عنوان الدراسة: صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على الإلتزام الوظيفي.

فرضيات الدراسة :

صراع الأدوار لدى المرأة العاملة يؤثر سلبا على الإلتزام الوظيفي.

الفرضيات الجزئية:

صراع الأدوار لدى المرأة العاملة يؤثر سلبا على استعدادها لبذل جهد اكبر في المنظمة. صراع الأدوار لدى المرأة العاملة يؤثر سلبا على رغبتها في البقاء في المنظمة.

صراع الأدوار لدى المرأة العاملة يؤثر سلبا على قبولها بقيم وأهداف المنظمة.

أهداف الدراسة:

التعرف على كيفية التوفيق بين أدوارها الأسرية والمهنية وأهم الوسائل التي تساعد على ذلك بالمؤسسة الإستشفائية الخاصة بطب وجراحة الأطفال وتوليد النساء خالدى عبد العزيز - تبسة .

منهج الدراسة: المنهج العلمي المتعمد في الدراسية هو "المنهج الوصفي" لكونه يتلائم مع طبيعة الدراسة.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة العاملات بمستشفى خالدى عبد العزيز - تبسة -

الكلمات المفتاحية: صراع الأدوار - المرأة العاملة - الإلتزام الوظيفي - .

Study summary:

Title of the study: The conflict of roles in working women and its impact on career commitment.

Study hypotheses:

Working women's role struggle negatively affects career commitment.

Partial hypotheses:

The conflict of working women's roles negatively affects their willingness to make a greater effort in the Organization. The conflict of working women's roles negatively affects their desire to remain in the organization.

The conflict of roles among working women negatively affects their acceptance of the organization's values and objectives.

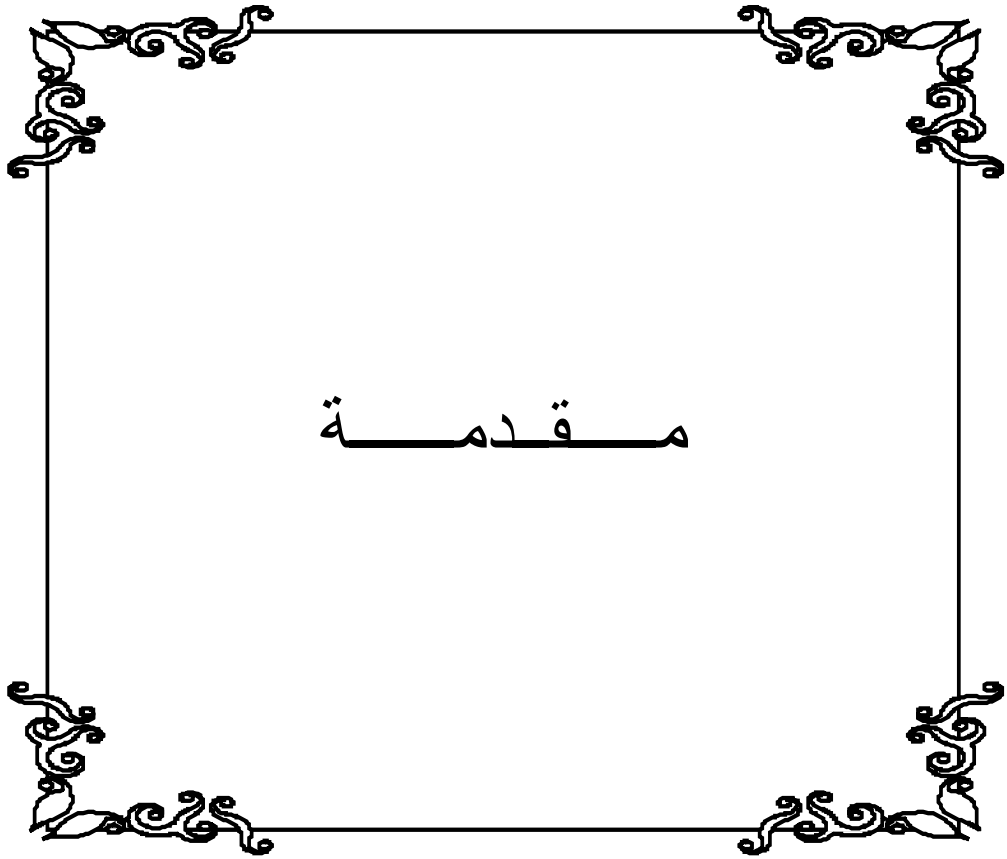
Objectives of the study:

Find out how to reconcile their family and professional roles with the most important means to help them with the hospital institution for pediatric medicine and surgery and the birth of women Khaldi Abdelaziz ~ Tibsa ~.

Curriculum: The curriculum used in the curriculum is the "descriptive curriculum", as it corresponds to the nature of the study.

Study community: The study community is working at Khaldi Abdul Aziz Hospital - Tabsa -

Keywords: Role Struggle - Working Women - Career Commitment -



مقدمة

مقدمة

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم مما استدعى الأمر إلى الدراسة والبحث على مثل هذه المواضيع باعتبار أن المرأة نصف المجتمع فهي تحتل مكان هامة سواء داخل الأسرة أو خارجها وحسب ما وصلت إليه المجتمعات الحديثة الحالية من تطورات وتغيرات في مجالات عديدة (اقتصادية، إجتماعية، سياسية، ثقافية) أدى هذا إلى تغيير في البنية الإجتماعية وغير هذا في مكان ودور المرأة وأعطاهما قصد أوفر من حقوقها وجعلها تدخل ميدان العمل والإنخراط في مجالات عديدة كالتعليم والطب وغيرها وأصبحت عضو فعال في العملية الإنتاجية هذه من جهة ومن جهة أخرى تكاثفت عليها المسؤوليات فبعد أن كانت تقوم بأعمالها الأسرية وتشرف فقط على إدارة شؤون بيتها وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة والأخرى في المؤسسة ومن هنا تضاربت الآراء بين مؤيد لعمل المرأة وبين معارض لها فمنهم من يرى أن عمل المرأة بات ضروريا وذلك لتدعيم الأسرة ماديا وتوفير حاجياتها ومنها من يرى أن عملها يؤثر سلبا على أسرتها وأطفالها وذاتها وأن مكانتها في البيت وأعمالها ومسؤولياتها تكون داخل المنزل لا خارجه.

ولهذا أجريت دراسات عديدة على مثل هذه المواضيع والخروج بوجهة نظر حسب كل مجتمع وما يحتويه من عادات والتزامات وغيرها وعلاج هذا الموضوع وخاصة في المجتمع الجزائري الذي انتشرت فيه هذه الظاهرة.

على هذا الأساس كانت دراستنا التي حاولنا من خلالها التركيز على قضية خروج المرأة للعمل وكيفية التوفيق بين الدورين وقد تناولت دراستنا ثلاثة فصول فصل منهجي والفصل النظري والفصل الميداني حيث تطرقنا في الفصل المنهجي إلى إشكالية البحث والفرضيات والأسباب التي دفعت بنا إلى اختياره والأهداف المرجوة من القيام به وأهمية الموضوع كما تعرضنا إلى عدة دراسات سابقة تحمل نفس الموضوع وتخدم موضوعنا بشكل كبير منها (العربية، والأجنبية) وبعدها تطرقنا لبعض المفاهيم التي ساعدتنا على فهم وتفكيك موضوعنا.

أما الإطار النظري فقد جمعنا فيه بين المتغيرين وطرحناه بعنوان المرأة العاملة والإلتزام الوظيفي (نظرة سوسيولوجية) وفصلنا فيه عدة عناوين تخدم وتوضح الموضوع بشكل كبير.

مقدمة

أما فيما يخص الإطار التطبيقي تطرقنا فيه إلى الدراسات الإستطلاعية من إجراءات ونتائج والعينة وذكر نوع المنهج المستخدم في البحث وكيفية إختبار عينة الدراسة ومكان إجرائها كما تضمن نتائج عرض الدراسة والتعليق عليها ومناقشتها على أساس الفرضيات وتعليق عامر حول النتائج وختمنا بحثنا بخلاصة عامة حول الموضوع.

الإطار المنهج — ي للدراس — ة

أولاً: الإشكالية

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: تحديد المفاهيم

سابعاً: الدراسات السابقة

ثامناً: المقاربة النظرية

الإشكالية تعتبر المؤسسة كيان مستقل ذاتياً، تتكون من موارد مادية و تجهيزات و موارد بشرية و المتمثلة في العمال ، هذه الأخيرة التي تعتبر أساس المؤسسة و ركيزتها، حيث أن للموارد البشرية العاملة في المؤسسة أدوار عديدة لكل منهم ، علماً أن هذه الأدوار متداخلة فيما بينهم ، و مكملة لبعضها البعض ، و المؤسسة تسعى لتحقيق الأهداف المسطرة التي تأسست من أجلها و للوصول إليها لا بد لها من تهيئة الظروف المشجعة للعمل ، بمعنى يجب عليها تحقيق الرضا الوظيفي لعامليها و هذا من شأنه أن يساعد في تحسين أدائهم و بالتالي تحقيق أهداف المؤسسة بالطريقة المثالية . ففي الماضي كانت المؤسسات محدودة النشاط تتضمن عدد ضئيل من العمال كل عامل دور أو وظيفة معينة حيث كان معظم الفاعلين في المؤسسات من فئة الرجال ذلك كون المرأة كانت سجيبة فضاء المجتمع الصغير يتمشى وفق التقسيم التقليدي لدور الجنسين في المجتمع ، و لكن اليوم وفقاً للتغيرات الحاصلة على مستوى المجتمع استطاعت المرأة أن تتحرر من القيود التي فرضتها عليها عادات المجتمع و تقاليده، حيث أصبح لها الحق في المشاركة و الانخراط في مجال العمل خارج نطاق الأسرة و السعي للمساواة مع الرجل ، مما جعلها تمتد إلى مجالات عديدة مثل الطب و التعليم و الهندسة و غيرها ... ، ما أدى إلى التغيير في ذهنية المرأة و تفكيرها و تحديد أدوارها ما منحها نمطا من الحرية و الإنسانية و بات عملها من الضروريات في عصر اتسم بالتطور و التقدم، بل و أصبحت فئة العاملات طاغية على فئة العاملين في مناصب العمل و هذا ما دفعها لمحاولة التطوير من شخصيتها و إثبات ذاتها . و بالرغم من هذا فإنها تعيش في واقع مزدوج ذو التزامات خارج بيتها كعاملة و مسؤولة عن مهنتها و كعضو أساسي في الأسرة، خاصة العاملة المتزوجة فهي تلعب دور الام و الزوجة و ربة بيت لهذا تجد نفسها بين أدوار مختلفة يجب التوفيق بينها ما يجعلها تسعى إلى وجود طرق و وسائل تساعدها على ذلك ، فهي لا تستطيع أن تقوم بإحدى الدورين سواء الأسري أو المهني على حساب الدور الآخر حيث نجد أن معظم العاملات و خاصة المتزوجات تلجأن إلى عدة وسائل تساعدها للقيام بدورها و الاستمرار في عملها أهمها طلب المساندة العائلية سواء من الزوج أو غيره من العائلة لتفادي

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

حدوث تصادم بين مسؤولياتها و مما لا شك فيه أن تداخل المسؤوليات يكون بشكل كبير عند المرأة العاملة المتزوجة على عكس العزباء و قد يؤثر هذا في درجة الالتزام الوظيفي لكليهما وهذا حسب أدوار كل منهما ومن أهم الوسائل التي تلجأ إليها المرأة العاملة الوسائل الكهرومنزلية التي تساعد على القيام بأعمالها المنزلية بطريقة سهلة ،كذلك اللجوء إلى الخادمت للقيام بهذه الأعمال ،و كل هذا من أجل المحافظة على مهنتها و تحقيق الالتزام الوظيفي في المؤسسة التي تعمل فيها كونها مجبرة من طرف الإدارة و المسؤولين على إتباع قوانين العمل و الالتزام بها لضمان استمرارية عملها بشكل سليم فالمرأة العاملة تسعى دائما للتوفيق بين أدوارها و الحفاظ على أسرتها و مهنتها في وقت واحد فهي تعلم أن إهمالها لإحدى الدورين من شأنه ان يسبب لها مشاكل سواء في الأسرة أو العمل و تعتقد أن تركها للعمل سيفقدها الكثير من الجهود التي بذلتها من أجله ما يزيد رغبتها في البقاء و الإستمرار و المحافظة عليه و الإلتزام فيه فهذا يشعرها بالولاء و الإلتزام للمؤسسة و هذا الأخير يفرض عليها القبول باهداف و قيم المنظمة و البقاء في مهنتها فهذا يقوم بخدمتها و خدمة المؤسسة معا فالمرأة لها عدة متطلبات لا تستطيع تحقيقها الا بالعمل و المؤسسة لا تستطيع تحقيق أهدافها إلا بالإعتماد على العاملين و من هذا المنطلق يمكننا طرح السؤال الرئيسي المتمثل في : **كيف يؤثر صراع الأدوار لدى المرأة العاملة على الإلتزام الوظيفي لها ؟**

الأسئلة الفرعية:

- كيف يؤثر صراع الأدوار لدى المرأة على استعدادها لبذل أكبر جهد داخل المنظمة؟
- كيف يؤثر صراع الأدوار لدى المرأة العاملة على رغبتها في البقاء في المنظمة؟
- كيف يؤثر صراع الأدوار لدى المرأة العاملة على قبولها بقيم وأهداف المنظمة؟

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

ثانيا: فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- صراع الأدوار لدى المرأة العاملة يؤثر سلبا على الإلتزام الوظيفي .

الفرضيات الفرعية:

- صراع الأدوار لدى المرأة العاملة يؤثر سلبا على استعدادها لبذل أكبر جهد داخل المنظمة.

- صراع الأدوار لدى المرأة العاملة يؤثر سلبا على رغبتها في البقاء في المنظمة.

- صراع الأدوار لدى المرأة العاملة يؤثر سلبا على قبولها بقيم وأهداف المنظمة.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية:

- وجود أفراد من العائلة يعيشون نفس الوضع وذلك ما يدفعنا إلى تبني ومعالجة الموضوع.

- بصفتنا مقبلين على الدخول إلى ميدان العمل راودنا الفضول عن كيفية التوفيق بين الأدوار الداخلية والخارجية.

- انتمائنا إلى تخصص علم الاجتماع والذي يسלט الضوء على مثل هذه المواضيع الاجتماعية.

الأسباب الموضوعية:

- انتشار ظاهرة خروج المرأة إلى ميدان العمل بشكل كبير في الآونة الأخيرة.

- ظهور المشاكل الأسرية نتيجة خروج المرأة إلى العمل.

- توضيح مكانة المرأة كربة بيت من جهة وكمسؤولة أو كعاملة من جهة أخرى.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

رابعاً : أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة موضوعنا كونه يعتبر من المواضيع الأكثر انتشاراً في الوقت الحالي حيث يصبح خروج المرأة إلى ميدان العمل من القضايا الاجتماعية التي أولت اهتمام الباحثين بناء على تعدد أدوار المرأة وما تقدمه للمجتمع من أدوار أسرية ومهنية كونها مجبرة على التوفيق بينهما كما تفيد هذه الدراسة في التعرف على مدى تأثير تعدد أدوار المرأة العاملة المتزوجة على التزامها داخل المنظمة ومحاولة الوصول إلى أهم الطرق التي تتبعها للتوفيق بين الدورين الأسري والمهني.

خامساً: أهداف الدراسة:

- التعرف على ظروف المحيطة بالمرأة العاملة للمتزوجة.
- كيف تسعى المرأة العاملة المتزوجة إلى التوفيق بين الأسرة والعمل.
- نسبة مساهمة المرأة العاملة المتزوجة في تحقيق أهداف المنظمة.
- نظرة المنظمة إلى المرأة العاملة المتزوجة.
- أهم الوسائل والمهارات التي تلجأ إليها المرأة العاملة المتزوجة للتخفيف من صراع الأدوار.

سادساً: تحديد المفاهيم:

يعد تحديد المفاهيم العلمية للدراسة إحدى الطرق المنهجية العامة في تصميم البحوث ومن أهم المفاهيم التي تساعدنا في الوصول إلى أهداف الدراسة ما يلي:

تعريف صراع الأدوار اصطلاحاً:

الصراع : هو حالة تنشأ بسبب وجود مثيرين أو هدفين متعارضين ويحدث التعارف لأن السلوك الضروري لتحقيق أحدهما يتعارض مع الرغبة في تحقيق الهدف الآخر.

الدور: هو عبارة عن نمط منظم من المعايير فيما يختص بسلوك فرد يقوم بوظيفة معينة من الجماعة والدور ينشئ مستقل عن الفرد يقوم بهما الدور فالفرد بشر أما الدور فهو يحدد السلوك.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

صراع الأدوار: يعرف كاتزو كان صراع الدور بأنه عدم التوافق بين اثنين أو أكثر من التوقعات أو طلبات في اتخاذ أحد منهما يجعل القبول أو أداء الآخر أكثر صعوبة.

وتذكر سامة الساعاتي مثلا لتعدد التوقعات وكثرتها لدى الأم العاملة حيث تواجه كثير من المتطلبات من المحيطين بها (الزوج . الأولاد . جهة العمل . الأسرة).¹

تعريف المرأة العاملة:

تعددت تعاريف المرأة العاملة خارج البيت من قبل علماء الاجتماع فكل عرفها خلال الزاوية التي يراها مناسبة لدراسته فقد عرفتها كاميليا عبد الفتاح في كتابها سيكولوجية المرأة العاملة أنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها وهي تقوم بوظيفتين في الحياة دور ربة بيت وموظفة.

تعريف صراع الأدوار لدى المرأة العاملة إجرائيا:

هو صعوبة التوفيق بين الدور الأسري والمهني للمرأة العاملة.

تعريف الالتزام الوظيفي:

يعتبر الإلتزام الوظيفي استعداد الفرق لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته في البقاء بها ومن ثم القبول بأهدافها وقيمها.²

الإلتزام الوظيفي إجرائيا:

¹بوراس أسيا وشريفي سمية : صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة دراسة ميدانية بالقطاع الشبه الطبي بالمؤسسة الاستشفائية القلب، ولاية سكيكدة، مجلة ابراهيمي للدراسات النفسية والتربوية، جامعة محمد البشير الابراهيمي ،برج بوعريريج، العدد 1 ، 2019،ص78.

²بالخضر مسعودة: أثر الإلتزام الوظيفي في أداء الخدمة الصحية ،مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة ،جامعة عنابة ،الجزائر، جوان 2021 ،ص 218.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

هو استعداد العامل من أجل بذل أكبر جهد لخدمة المؤسسة التي ينتمي إليها.

سابعاً : الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دراسة بوراس آسيا وشريفي سمية بعنوان صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة دراسة ميدانية بالقطاع شبه الطبي بالمؤسسة الاستشفائية بالقل ولاية سكيكدة جامعة البشير الابراهيمي 2019.

انطلقت من السؤال المركزي :ما مستوى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة بالمؤسسة الاستشفائية بالقل ولاية سكيكدة؟

الأسئلة الفرعية :هل توجد فروق ضد دلالة احصائية في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى لمستوى التعليمي؟.

هل توجد فروق ضد دلالة إحصائية في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى لمتغير طبيعة العمل؟

هل توجد فروق ضد دلالة احصائية في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى لمتغير نظام العمل؟

هل توجد فروق ضد دلالة احصائية في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى لمتغير عدد الأولاد؟

هل توجد فروق ضد دلالة احصائية في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى لمتغير الأقدمية؟.

و التمكن من الإجابة على الإشكالية التالية اعتمد على الفرضيات التالية :ما مستوى صراع الادوار لدى المرأة العاملة المتزوجة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل ولاية سكيكدة متوسط.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

هل توجد فروق ضد دلالة احصائية في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟.

هل توجد فروق ضد دلالة احصائية في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى لمتغير طبيعة العمل؟.

لا توجد فروق ضد دلالة احصائية في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

لا توجد فروق ضد دلالة احصائية في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى لمتغير طبيعة العمل.

لا توجد فروق ضد دلالة احصائية في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى لمتغير عدد الأولاد.

لا توجد فروق ضد دلالة احصائية في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى لمتغير الأقدمية .وللوصول إلى أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من أجل تحليل مختلف الجوانب المتعلقة بالدراسة بإستخدام العينة القصدية ونظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة تم إتباع طريقة المسح الشامل . وتمثلت أداة جمع البيانات في مقياس ليكرت وقد لخصت هذه الدراسة في النتائج التالية:

المرأة العاملة المتزوجة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل ولاية سكيكدة تعاني من صراع الأدوار بغض النظر عن مستوى تعليمها ونظام عملها وعدد أولادها والاقدمية وإنما قد تشعر بزيادة أعبائها ومسئولياتها.

أضافت لنفسها دور جديد غير مفروض وهو دورها كعاملة خارج بيتها ما يجعلها تحمل نفسها فوق طاقتها.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

الدراسة الثانية: دراسة بلخضر مسعودة بعنوان أثر الإلتزام الوظيفي في أداء الخدمة الصحية، دراسة ميدانية لعينة من السلك الطبي والسلك الشبه طبي بالمؤسسة الإستشفائية عبد الله نواورية، عنابة، 2021.

انطلقت هذه الدراسة من السؤال المركزي : ما هو أثر الإلتزام الوظيفي لدى المبحوثين بالمؤسسة الإستشفائية عبد الله نواورية ولاية عنابة؟

والأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الإلتزام الوظيفي كما يراه المبحوثين بالمؤسسة الاستشفائية عبد الله نواورية ولاية عنابة؟

- ما مستوى أداء الخدمة الصحية حسب المبحوثين بالمؤسسة الاستشفائية عبد الله نواورية ولاية عنابة؟

- ما هو أثر الإلتزام الوظيفي في أداء الخدمة الصحية حسب المبحوثين بالمؤسسة الاستشفائية عبد الله نواورية ولاية عنابة؟

- هل يوجد أثر الأبعاد الإلتزام الوظيفي المتمثلة في كل من الإلتزام العاطفي ،المعياري والمستمر في أداء الخدمة الصحية للمبحوثين بالمؤسسة الاستشفائية عبد الله نواورية ولاية عنابة؟

- هل يوجد فروق في اتجاهات المبحوثين نحو الإلتزام الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية للمبحوثين بالمؤسسة الاستشفائية عبد الله نواورية ولاية عنابة؟

وقد انطلقت هذه الدراسة من الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإلتزام الوظيفي في أداء الخدمة الصحية للمبحوثين بالمؤسسة الاستشفائية عبد الله نواورية ولاية عنابة وقد قسمت إلى ثلاث فرضيات وهي:

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للإلتزام العاطفي في أداء الخدمة الصحية حسب المبحوثين بالمؤسسة الاستشفائية عبد الله نواورية ولاية عنابة.

الفرضية الفرعية الثانية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للإلتزام المعياري في أداء الخدمة الصحية حسب المبحوثين بالمؤسسة الاستشفائية عبد الله نواورية ولاية عنابة.

الفرضية الفرعية الثالثة:

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للإلتزام المستمر في أداء الخدمة الصحية حسب المبحوثين بالمؤسسة الاستشفائية عبد الله نواورية ولاية عنابة.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات المبحوثين بالمؤسسة الاستشفائية عبد الله نواورية ولاية عنابة نحو الإلتزام الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة في الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الاقدمية والسلوك الوظيفي ولاختبارها تم تقسيمها الى خمس فرضيات فرعية كالتالي:

الفرضية الفرعية الأولى :

- لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات المبحوثين نحو الإلتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الفرعية الثانية:

- لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات المبحوثين نحو الإلتزام الوظيفي تعزى لمتغير العمر.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

الفرضية الفرعية الثالثة:

- لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات المبحوثين نحو الإلتزام الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

الفرضية الفرعية الرابعة:

- لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات المبحوثين نحو الإلتزام الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية.

الفرضية الفرعية الخامسة :

- لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات المبحوثين نحو الإلتزام الوظيفي تعزى لمتغير للسلك الوظيفي.

ولكي تجيب الباحثين على فرضيات بحثها استخدمت المنهج الوصفي التحليلي على عينة قصدية تمثلت في الطقم الطبي والشبه الطبي وقدر مجتمع الدراسة بـ366 مبحوثا. مستخدمة الاستمارة كأداة لجمع البيانات.

حيث توصلت إلى النتائج التالية :

- تسجيل مستوى مرتفع من الإلتزام الوظيفي ولجميع أبعاده المتمثلة في الإلتزام العاطفي والمعياري والمستمر وكان أكثرها ارتفاعا بعد الإلتزام المستمر.
- أظهرت نتائج الدراسة توفر متغير أداء الخدمة الصحية بمستوى متوسط .
- أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية لكل من الإلتزام العاطفي ، الإلتزام المعياري والمستمر في أداء الخدمة الصحية.
- أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق نحو الإلتزام الوظيفي تعزى بكل من الجنس ،العمر، المستوى الدراسي، الأقدمية .

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

- أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فرق بين المبحوثين نحو الإلتزام الوظيفي تعزى لمتغير السلك الوظيفي كان مصدرها السلك الشبه طبي أي أنهم أكثر استعدادا وميلا للغلنزام الوظيفي اتجاه مؤسستهم.

الدراسة الثالثة:

دراسة ستي سيد أحمد بعنوان محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الإلتزام الوظيفي والنية في ترك العمل، دراسة إمبريقية لدى عينة من موظفي الإدارة العمومية لولاية سعيدة 2017.

انطلقت هذه الدراسة من السؤال المركزي : ما هي أهم محددات الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارات العمومية وما علاقته بكل من الإلتزام الوظيفي والنية في ترك العمل؟ ولتوضيح مضامين الإشكالية تم طرح بعض التساؤلات الفرعية والتمثلة في:

- ما هي محددات الرضا الوظيفي لدى موظفي الادارات العمومية والتي تؤثر درجة كبيرة على درجة رضا الموظف؟

- ما علاقة الرضا الوظيفي بالالتزام الوظيفي؟

- ما علاقة الإلتزام الوظيفي بالنية في ترك العمل؟

- ما علاقة الرضا الوظيفي بالنية في ترك العمل؟

وللتمكن من الإجابة على الإشكالية تم اقتراح الفرضيات التالية:

- يعتبر كل من الرضا عن الراتب، فرص الترفيه ، عدالة التوزيع، العلاقة بين الزملاء.

- دعم المشرف ،. الاستقلالية في العمل، روتينية العمل، عبء العمل، غموض الدور وكذا صراع الدور محددات الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

- تفاعل محددات الرضا الوظيفي يؤثر على درجة الرضا الذي بدوره يؤثر على كل من الإلتزام الوظيفي وكذا دوران العمل.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

- للتحقق من الفرضيات تم استخدام منهج النمذجة بالمعادلات الهيكلية باعتبارها منهجية قادرة على معالجة هذه العلاقات بين المتغيرات بصورة موضوعية وفي ان واحد.
ومن أجل الوصول الى الاجابة على الاشكالية السابقة والمام بالموضوع اعتمدت الدراسة الحالية على مقارنة مع دراسة امبريقية على موظفي الادارات العمومية.

وقد خلصت الدراسة الى النتائج التالية:

- يعتبر كل من صراع الدور الوظيفي ، عدالة التوزيع ودعم زملاء العمل، روتيني العمل، الاستقلالية في العمل وعبء العمل متغيرات أكثر تأثيرا على درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- وجود علاقة طردية بين كل من الإستقلالية في العمل ، دعم العمل وعدالة التوزيع ودرجة الرضا الوظيفي.
- وجود علاقة عكسية لكل من روتينية العمل، صراع الدور الوظيفي وعبء العمل والرضا الوظيفي.
- وجود أثر موجب للرضا الوظيفي على الإلتزام الوظيفي.
- وجود أثر سالب للإلتزام الوظيفي على النية في ترك العمل.
- وجود أثر سالب ومباشر لرضا الوظيفي على النية في ترك العمل.
- وجود أثر سالب ضعيف غير مباشر للرضا الوظيفي على النية في ترك العمل. وهذا الأثر غير المباشر كان أقل من الأثر المباشر.
- خلصت الدراسة إلى مجموع من التوصيات العامة تم استخلاصها من النتائج البحث تمثلت في الآتي:

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

- اعتماد منهج بوزارة التعليم المادة (التوازن بين الأسرة والعمل، يتم تدريسه في السنة الثالثة للمرحلة الثانوية وفي السنة الأخيرة الجامعية يتم تدريسه للطلاب والطالبات معا.
- وضع سياسات فعالة لمساعدة الأمهات على التعامل مع ضغوط العمل حتى تتجنب التأثير السلبي لعملهن خارج المنزل على استقرار أسرهن.
- الاهتمام باتخاذ تدابير فعالة نحو تسيير إجازات الوضع ورعاية الأبناء.
- الاهتمام بقضية دوام المرأة العاملة وجعله مرنا لدى الدوائر الحكومية والمؤسسات الاجتماعية والأهلية .
- التوسيع في انشاء دور الحضانة في أماكن العمل.
- التركيز على إرساء مفاهيم وثقافة كيفية تعامل الزوجة العاملة مع زوجها وكيفية التعامل زوجها مع وضعها من طرف وسائل الاعلام.
- تبصير الأزواج والمقبلين على الزواج بطبيعة الحياة والعلاقات الزوجية والمسؤوليات والادوار الخاصة بكل منهما خصوصا في ظل التغيير الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والتربوي الحاصل وخروج المرأة للعمل.
- ارساء قيم مفادها أن مسؤولية البيت ورعاية الاسرة ليست من صميم عمل الزوجة فقط.
- تشجيع المختصين بالدراسات الأسرية والاجتماعية والنفسية والتربوية المشاركة في برامج وإعداد الكتب الموجهة للمرأة وللجيل الجديد لتفعيل دور المرأة العاملة لتحقيق استقرار أسرتها.
- تفعيل برامج تأهيل وإعداد الشباب للزواج وجعلها إلزامية وتشمل مواضيع خاصة بالاستقرار الاسري ، المرأة العاملة وتربية الطفل واعداده ودعم مسؤولية الاباء والامهات في تربية الاطفال والاهتمام ومتابعة تقدمهم الدراسي في حال خروج المرأة للعمل.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

الدراسة الرابعة:

دراسة ابراهيم جلالين إبراهيم، سكينه محمد عبد الرحمان باصرين عواطف عبد العزيز بعنوان تأثير عمل المرأة على استقرار الأسرة من وجهة نظر الزوجين ، مدينة جدة ، السعودية.

انطلقت هذه الدراسة من الفرضيات التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات الزوجات العاملات ومتوسط درجة الأزواج في تأثير عمل المرأة على استقرار الأسرة من وجهة نظر الزوجين.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين تأثير عمل المرأة على استقرار الأسرة من وجهة نظر الزوجين تعزى لمتغيرات التالية: العمر ، المستوى التعليمي، قطاع الوظيفة، مستوى الوظيفة، الدخل الشهري، حالة الزواج، عدد سنوات ، عدد الأبناء، عدد ساعات العمل.
- توجد فروق بين الزوج والزوجة في أثر علم المرأة على استقرار الأسرة في المحاور الأربعة.
- حيث تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع على مجتمع البحث الذي اشتمل على الزوجة العاملة التي لها أبناء وزوج المرأة العاملة بمدينة جدة وقد تم استخدام أداة الاستبانة بصفة أساسية وأداة المجموعات البؤرية حيث تم توزيع 1000 استبانة فتم تعبئة 869 استبانة واستبعاد 131 استبانة لعدم صلاحيتها وقد تم اعتماد 729 استبانة كعينة البحث.

الدراسة الخامسة:

دراسة لروية مشتي وزهية خطار بعنوان الإلتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي، دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري، جامعة أبو القاسم سعد الله ، الجزائر، 2020.

انطلقت هذه الدراسة من السؤال المركزي: هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الإلتزام الوظيفي والرضا الوظيفي؟

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

والأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى الإلتزام الوظيفي لدى أساتذة الجامعة ؟
- ما مدى الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستوى (0.05) في مستوى الإلتزام الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة) ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى المستوى (0.05) في مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة الجامعيين تعزى لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية ، الخبرة)؟

وتمثلت فروض الدراسة في :

- توجد علاقة ارتباطية قوية بين الإلتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة .
- الإلتزام الوظيفي لدى أساتذة الجامعيين متوسط.
- الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعيين متوسط.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند المستوى (0.05) في مستوى الإلتزام الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية ، الخبرة) .
- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند المستوى (0.05) في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية ، الخبرة) .
- حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والاختبار أفراد عينة الدراسة تم استخدام العينة العارضية أو الحديثة حيث تكونت من 139 أستاذ وأستاذة وتمثلت في أداة الدراسة في استخدام مقياس الإلتزام الوظيفي.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

وقد تمثلت نتائج الدراسة في:

- أفرز التحليل الاحصائي لمعطيات الفرضية الأولى أنه لا توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الإلتزام الوظيفي والرضا الوظيفي وهي علاقة طردية تعني كلما زاد الرضا الوظيفي زاد الإلتزام الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي.

أسفرت نتائج التحليل الاحصائي لفرضيتي البحث الثانية والثالثة أن الاساتذة الجامعيين يقدرون بمستوى رضاهم الوظيفي في حدود المتوسط ويقدرون مستوى التزامهم في حدود المتوسط.

في ضوء تحليل نتائج الفرضية الرابعة اتضح حالياً أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى مستوى دلالة 0.05 في متوسط تقدير الإلتزام الوظيفي لدى الاساتذة تبعاً لمتغير الجنس أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية حيث كانت الفروض لصالح الاناث، حيث تبين أن الإلتزام الوظيفي كان عالي لدى الذكور أكثر من الاناث.

في ضوء تحليل نتائج الفرضية الخامسة اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى مستوى 0.05 في متوسط تقدير الرضا الوظيفي لدى الأساتذة تبعاً لمتغير الجنس أنه توجد فروق لصالح الذكور إذ نجد الاساتذة أكثر رضا من النساء في الجامعة.

الدراسة السادسة:

دراسة بن زيان مليكة بعنوان عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، دراسة ميدانية بجامعة منتوري، قسنطينة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسنطينة، 2004.

انطلقت من الأسئلة التالية:

- ما هي انعكاسات عملها على تغير الاسرة؟
- هل التحاق الزوجة بالعمل خارجا يؤثر على المستوى المعيشي لافرادها؟
- ما هي طبيعة العلاقات بين الأفراد الاسرة التي تعمل فيها الزوجة؟

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

وللتمكن من الاجابة على الاشكالية التالية اعتمدت على هذه الفرضيات.

الفرضية العامة:

- خروج المرأة للعمل يؤثر على المستوى المعيشي للأسرة على تفاعلها الديناميكي.

الفرضيات الفرعية:

- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة زوجها لها في أعمال المنزل.

- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة زوجها لها في تربية الاطفال.

- خروج الزوجة للعمل له علاقة بتحسين المستوى المعيشي.

- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة في اتخاذ القرارات الاسرية.

وللوصول إلى أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من أجل تحليل مختلف الجوانب المتعلقة بالدراسة الاستطلاعية وتمثلت في الاداة لجمع البيانات في الاستمارة.

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

من جهة عمل الزوجة أحدث انهيار ولو نسبي في تقسيم العمل داخل المنزل حيث أن الخط التقليدي الفاصل بين أعمال الرجال وأعمال النساء في المنزل أصبح أقل وضوحاً عن قبل حيث أن أعمال المنزل أصبح يشارك فيها الزوج.

تبين أيضاً أن مسؤولية الزوجة العاملة داخل أسرتها وخاصة فيما يخص الأشغال المنزلية لم تتناقص كثيراً رغم المساعدة التي تتلقاها من طرف زوجها حيث أن مساعدة زوجها لها كانت مقرونة بوقت اتلفراغ.

اتضح لنا أن الزوج يلعب دوراً في تربية أطفاله والاعتناء بهم وهذا يعني ازدياد التعاون بين الزوجين في تربية أبناءها .

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

كذلك تبين أن تمسك الزوجة العاملة بعملها ولأجل التوفيق بين الدورين نلجأ الى وسائل متعددة مثل تنظيم الوقت واستعمال الوسائل الحديثة المنزلة الا أنها لم تتوفر في معظم البيوت لارتفاع أسعارها.

تبين أن الزوجة العاملة أصبحت أكثر ايجابية من الناحية الاقتصادية حيث نصت حالات انفراد الرجل بسلطة اتخاذ القرار .

سبب خروج المرأة للعمل في أغلب الحالات كان سبب الاحتياج المادي لأسرتها.

ثامنا : المقاربة النظرية

بنائية الوظيفية : يعتبر بارسونز من مترجمي هذا الاتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل، كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في

خضم المجتمع الاستهلاكي، فحررها من الأعباء المنزلية، وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي، خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها فليبين في نظريته بطبقة الفراغ، فالمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وربة بيت ، فهو يؤكد على وضعها التبعية للرجل وعليه فإن النظرية الوظيفية التي تؤكد تبعية المرأة وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل¹.

¹ اجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران، 2017،ص139.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

نظرية الدور: ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين إذ تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع وتعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، فضلا عن أن منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على أدواره الاجتماعية ، وقد أسهم عدد من الرواد في هذه النظرية مثل ماكس فيبر، و تالكوت بارسونز لتطوير نظرية الدور

إسهامات ماكس فيبر : اهتم ماكس فيبر بالدور الاجتماعي ، ذلك انه يعرف علم الاجتماع في كتابه

الموسوم نظرية التنظيم الاجتماعي والاقتصادي بالعلم الذي يفهم ويفسر السلوك الاجتماعي، علما أن

سلوك الفرد يعتمد على ثلاثة شروط رئيسية هي :

1. وجود الدور الذي يشغله الفرد والذي يحدد طبيعة السلوك الذي يقوم به

2. استعمال الرموز السلوكية والكلامية واللغوية المتعارف عليها من قبل الأفراد عند القيام بالسلوك .

3. وجود علاقة اجتماعية تربط شاغل الدور مع الآخرين عند حدوث السلوك.

ومن الإضافات التي قدمها ماكس فيبر لنظرية الدور توقع السلوك من معرفة دور الفرد، فالابن مثلا

يستطيع توقع سلوك أبيه من معرفة دوره الاجتماعي كما أن الأب بدوره يمكنه توقع سلوك ابنه انطلاقا من معرفة دوره الاجتماعي.

ومن هذا المنطلق نستطيع توقع دور المرأة العاملة انطلاقا من دورها الاجتماعي، فهي بهذا يمكن أن نتوقع أدوارها كربة بيت تارة وموظفة امرأة عامة تارة أخرى.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

إسهامات تالكوت بارسونز: وردت هذه الإضافات التي قدمها بارسونز لتطوير نظرية الدور في كتابه

الموسوم النسق الاجتماعي إذ يمكن تحديد الإضافات التي قدمها بارسونز لنظرية الدور في النقاط التالية:¹

1. يعتقد بارسونز أن الفرد لا يشغل في المجتمع دورا واحدا وإنما يشغل عدة أدوار، وهذه الأدوار تكون عادة موجودة في نظم ومؤسسات المجتمع المختلفة، وأن الدور الواحد الذي يشغله الفرد ينطوي على جملة من واجبات وحقوق.
2. تكون هذه الأدوار في المؤسسة الواحدة مختلفة ومتكاملة فهناك أدوار قيادية وأخرى وسطية وأدوار قاعدية وكل دور الدور الآخر.

3. يمكن تحليل النسق الاجتماعي إلى مجموعة مؤسسات، ويمكن تحليل المؤسسة الواحدة إلى أدوار

اجتماعية، ويمكن تحليل الدور الواحد إلى حقوق وواجبات اجتماعية.

4. يحدث الصراع بين الأدوار عندما تطلب المؤسسات من الفرد الواحد أدوارا مختلفة القيام بمهام وواجبات في نفس الوقت، والفرد لا يستطيع القيام بذلك للتضارب بين الأوقات أو محدودية قدرة الفرد وهنا يقوم الفرد بتنفيذ ما تريده منه مؤسسة واحدة كالأسرة مثلا ويخفق في تنفيذ ما تريده منه مؤسسة أخرى كالمدرسة أو مؤسسة العمل.

من خلال هذه الإسهامات لتالكوت بارسونز يمكننا أن نفسر عمل المرأة و تعدد أدوارها فحسبه أن الفرد في المجتمع يشغل عدة أدوار وفي مؤسسات مختلفة فالمرأة العاملة مثلا تشغل دور ربة بيت في مؤسسة الأسرة و موظفة في مؤسسة العمل ولها واجبات وحقوق عليها القيام بها

¹إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، ط 2، دالر وائل للنشر والتوزيع، الأردن عمان، 2010، ص 159.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

تجاه هذه المؤسسات، وهذا ما يمكن أن يحدث صراع بين الأدوار عندما تطلب المؤسسات من الفرد الواحد أدوارا مختلفة والقيام بمهام وواجبات في نفس الوقت، والفرد لا يستطيع القيام بذلك للتضارب بين الأوقات أو محدودية قدرة الفرد وهنا تقوم المرأة مثلا بتنفيذ ما تريده منها مؤسسة واحدة كالأسرة مثلا وتخفق أو تقصر في تنفيذ ما نريده منها مؤسسة عملها وهذا ما قد يؤثر على مسيرتها في العمل.



**الفصل الثاني :
الإطار النظري
للدراصة**

تمهيد:

لقد شهدت المجتمعات الحديثة تغيرات وتطورات شملت جل جوانب الحياة الاقتصادية، السياسية الاجتماعية، وحتى الثقافية والفكرية، والمجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات شهد هو الآخر هذه الجملة من التغيرات ولعل أبرزها التغير في البيئة الاجتماعية والذي يتجلى وبشكل بارز في تغير بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة باعتبارها تمثل نصف المجتمع وذلك بخروجها للعمل ومساندة الرجل في تحمل أعباء مصاريف الحياة يعد عمل المرأة واحدا من الموضوعات الأساسية التي تحظى باهتمام الباحثين و المفكرين الاجتماعيين بالإضافة إلى أنه من أهم الموضوعات التي تهتم كل امرأة سواء كانت في مجال العمل أم خارجه، فحق المرأة في العمل كأحد العوامل التي تمكنها من المشاركة في مختلف مشاغل الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وإن كان الأصل في استقرار المرأة في الأسرة وممارسة أدوارها الاجتماعية مثل دور الزوجة والأم والأخت وغيرها من الأدوار الاجتماعية، إلا أن المستجدات والمتغيرات الراهنة دفعت المرأة لممارسة العديد من الأعمال مدفوعة الأجر خارج المنزل تلك التي تتطلب مهارات وخبرات خاصة لا تكتسبها المرأة إلا خلال التعليم والتدريب المستمر . كما أن بعض النساء يحملن اتجاهات متناقضة حول أهمية العمل وجدواه، وهذا يجعلهن مختلفات في مواجهة الضغوط الاجتماعية والإحباطات والصراعات سواء في المنزل أو خارجه، وتلعب هذه الاتجاهات دورا سلبيا في جهود المرأة العاملة، وهذا ما سنتطرق له بشيء من التفصيل في هذا الفصل والمتضمن مبحثين المبحث الأول سنتحدث فيه عن ماهية المرأة العاملة، والمبحث الثاني حول الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة.

أولاً: المرأة العاملة

1: مكانة المرأة في الإسلام:

مكانة المرأة في الإسلام عظيمة فقد كرمها الله ورسوله ونزلت سورة في القرآن باسمها وبين الله لنا بالنصوص القرآنية حقوق المرأة وواجبات الرجل نحوها كما أوصى بها بيننا الكريم وعلمنا من خلل سيرته العطرة.

المرأة على درجة واحدة مع الرجل في التكريم و لا حلال من رب العالمين؟.

ولقد كرمنا بني آدم "الإسراء".¹

ذكرت نساء كثيرات صالحات في القرآن أعظمن مكانة مريم البتول التي أنزلت في القرآن سورة باسمها وهي المرأة الوحيدة المذكورة في القرآن باسمها لعلو مكانتها عند المسلمين وأهل الكتاب.

الرجال قوامون على النساء بما فضل الله بعضهم على بعض وبما أنفقوا من أموالهم. "النساء" ف قوله " وبما أنفقوا من أموالهم .

بدلنا على أن القوامه المرادة هنا هي على الأسرة وهي الدرجة التي منحت للرجال في قوله تعالى : ولهن مثل الذي عليهم بالمعروف وللرجال عليهن درجة². البقرة.

أما الإسلام كما تجليه آياته الواضحات فليس فيه ما يشير إلى نوعين³:

الخطاب خطاب للرجال وخطاب للنساء فقد جاء في سورة التوبة قوله تعالى :⁴

"والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر". التوبة.⁵

¹سورة الإسراء ، الآية 70.

²سورة البقرة، الآية 228.

³د.ياسر المعطي يوسف عبد ، علم الاجتماع المرأة في المجتمع ، حقوق الطبع محفوظة، 2007، دار الكتاب الحديثة ،ص43-44-45.

⁴سورة التوبة ، الآية ،71.

⁵سورة النساء، الآية،34.

الفصل الثاني : المرأة العاملة والالتزام الوظيفي رؤية سوسيو تنظيمية

وقال تعالى في سورة الحجرات " يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم إن الله عليم خبير . " الحجرات.¹

وفي سورة النساء " يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها وبث منها رجالاً كثيراً ونساءً.... " النساء.²

تبين من هذه النصوص ونصوص أخرى مستضيفة أن المرأة مخاطبة مع الرجل سواء لتعاليم الإسلام وتكاليفه وتشريعاته سواء فيما يرتبط منها بمسائل شخصية كالزواج والطلاق واكتساب المال والتصرف فيه أو تعلق بالشؤون العامة كالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وليس هناك ثمة تفاضل على أساس النوع والعنصر فقد حدد القرآن معياراً ثابتاً واضحاً " إن أكرمكم عند الله أتقاكم " الحجرات.

ضرب الله مثلاً في الإيمان بأسية امرأة فرعون ومريم ابنة عمران في قوله تعالى : " وضرب الله مثلاً للذين آمنوا امرأة فرعون إذ قالت حرب ابن لي عندك بيتا في الجنة ونجني من فرعون التي أحظيت من القوم الظالمين ومريم بنت عمران التي أحضت فرجها فنحننا فيه من روحنا وصدقت بكلمات ربها وكتبت وكانت من الفانيين . " التحريم.³

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال : أتى جبريل النبي (ص) فقال يا رسول الله هذه خديجة فإذا هي أتتك فاقرأ عليها السلام .

من ربه ومنى ويشرها بيت في الجنةرواه البخاري.

وعن عائشة رضي الله عنها قالت: قال رسول الله (ص) .

يا عائشة هذا جبريل يقرئك السلام قلت وعليه السلام ورحمة الله قالت وهو يرى ما لا يرى . رواه البخاري

عن جابر رضي الله عنه قال بقول الرسول الله (ص) رأيتني دخلت الجنة فإذا أنا بالرمياء امرأة أبي طلحة .. رواه البخاري.

¹سورة الحجرات، الآية، 13.

²سورة النساء، الآية، 01.

³سورة التحريم، الآية، 12.

روى الطرابي عن يحي بن أبي سليم قال رأيت السمراء بنت نهيك وكانت قد أدركت النبي (ص) عليهما دروع غليظة وخمار غليظ بيدها سوط تؤيد الناس وتأمّر بالمعروف وتتهى عن المنكر . رواه البخاري .

2- أثر عمل المرأة على الأسرة:

• أثر عمل المرأة على الزوج:

خروج المرأة للعمل له آثار إيجابية وآثار سلبية ومن بين الآثار الإيجابية مشاركتها للزوج في تحمل بعض نفقات ومتطلب ومتطلبات الحياة الأسرية لكن رغم هذه الجوانب الإيجابية هناك جوانب سلبية تؤثر على أداء كل واجباتها تجاه زوجها وإعطائه حقه كاملاً، فأشغال المرأة عن شؤون البيت وإهمال نفسها يبعث في نفس الرجل الملل في الحياة اليومية الروتينية مع زوجة عاملة لا تهتم بنفسها في البيت بقدر ما تهتم بزينتها للخروج للعمل ، وحين يرى الزوج زوجية العملة المرهقة تعب من عملها تزيدها أعباء ومسؤوليات البيت إرهاق يدخل هو أيضا في دوامة ففي خصم هذه الأجواء لا يجد لنفسه مقاما ويخرج أن يبوح باحتياجاته النفسية وهذا ما يؤدي بدوره إلى خطر الطلاق الذي ينهي كيان مؤسسة الأسرة.¹

• أثر عمل المرأة على الأطفال:

تعاني المرأة العاملة من مشكلات تتعلق بتربية الأطفال فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عن تركهم في البيت وحدهم . فهؤلاء الأطفال غالبا ما يعانون من مشكلة تردي أوضاعهم الاجتماعية والصحية والنفسية والسلوكية والتربوية أو الانحراف عن الطريق السوي بعد اختلاطهم بأبناء السوء وتأثرهم بهم مما يولد عندهم خصال الجنوح و الإجرام.

كما قد يهملون واجباتهم المدرسية وبتهربون من السعي والاجتهاد بسبب عدم وجود من يشرف عليهم و بوجههم وهنا يتعرض هؤلاء الأطفال إلى الرسوب وترك الدراسة.

¹ بلبيوض لامية، صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة ،دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية لولاية قالمة ،مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، 2020 ،ص125

• أثر عمل المرأة على ذاتها:

إن خروج المرأة للعمل يساهم بشكل ايجابي في تنمية قدراتها الشخصية ويجعلها أكثر قوة وقيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية، فلا تبقى ذلك الكائن الضعيف ذا القدرات المحدودة وبشكل عام فإن العمل يساهم في تحسين الصحة النفسية للمرأة كما تدل عليه معظم الدراسات العربية نظرا لايجابيات العمل المتعلقة بالاستقلالية وتحقيق الذات وإزدياد السيطرة على الحياة والمستقبل من النواحي الاقتصادية والشخصية . أما من الناحية السلبية فهي تصاب بالإرهاق المؤدي إلى الضغط النفسي و أيضا فإن العمل الروتيني الممل أو العمل القاسي الصعب يساهم بشكل سلبي على صحة المرأة النفسية. ومن المتوقع في مجتمعاتنا أن الضغوط المتعددة التي تواجهها المرأة من النواحي الاجتماعية وتناقض النظرة الى عملها أن تسبب في زيادة القلق والتوتر والاحباط وسوء التكيف واضطراباته¹.

3- مواقف من عمل المرأة :

أ -الموقف الأول:

يؤيد البعض عمل المرأة ويرى ضرورته النهوض بمقدرات البناء الاقتصادي والاجتماعي حيث يرون أن عملها يشكل ضرورة اجتماعية ومطلب اقتصادي لا بد منه في هذا العصر المتميز بالتقدم الحضاري المتسارع والنمو المتزايد ي سائر شؤون الحياة بحيث صار عملها ضرورة من ضروريات التحضرن ولازمة من لوازم التمدن، على اعتبار أن المرأة تمثل نصف المجتمع ومن غير المناسب تركها قابعة في المنزل لتتحصر مسؤولياتها في القيام بشؤون بيتها وأولادها، ذلك أن قرارها في بيتها يعد تعطيلا لقدراتها، وإمكانياتها وطاقاتها إن لا بد من استثمار قدرات المرأة والاستفادة منها في زيادة وتيرة التقدم تحقيق النمو والرفاهية .

ولقد أعطى هذا الاتجاه المرأة الحق في العمل في أي مجال ترغبه وبأي طريقة تريدها دون أدنى شرط أو قيد وبغير ضوابط مهما كانت، كما يرى أصحاب هذا الاتجاه أن عمل المرأة يوفر دخلا إضافيا للأسرة وينمي مستوى شعورها بالمسؤولية ، والحرية والالتزام، ويجعل للمرأة التي تعمل خارج بيتها أكثر اطمئنانا و

¹بليبيوز لامية، مرجع سابق،ص 126.

أعمق ثقة بنفسها من المرأة الماكثة في بيتها، بالنظر لما يتيح لها عملها من الإختلاط مع الآخرين مما يكسبها خبرات ومهارات يمكنها من تحمل الأعباء ومواجهتها¹.

ب - الموقف الثاني:

في حين يرى أصحاب الاتجاه المعارض عمل المرأة الأساسي ووظيفتها الحقيقية ورسالتها السامية في الحياة تتلخص في تفرغها للبيت فعمل المرأة في بيتها بإدارة شؤونه الداخلية ، وتربية أطفالها والقيام على شؤون زوجها يعتبر من أساسيات الحياة التي لا ينبغي التغافل عنها ، إذ تعد هذه الوظيفة من أهم وظائف المجتمع ومسؤوليته، ويستعين أنصار هذا الاتجاه بأن طبيعة المرأة الفيسيولوجية تعيقها عن العمل خارج المنزل.

كما أن التحاقها بالعمل وحصولها على مقابل مادي من ذلك يغرقها في الإسراف على شؤون ثانوية وهامشية ترتبط بزینتها ومستلزمات جمالها وأناقته .

ويدعم أصحاب هذا الإتجاه موقفهم بأن الدين الإسلامي قد رفع عن كاهل المرأة عناء العمل لتقف على نفسها وكلف أباه وأخاها وزجها بالانفاق عليها.

ولهذا لا تتطلع المرأة المسلمة الواعية إلى العمل خارج بيتها، إلا إذا كانت بحاجة إلى الكسب إذ لا معيل لها يضمن لها العيش الحر الكريم، أو كان مجتمعها بحاجة إليها لتقوم بعمل تخصصت فيه يلائم أنوثتها، ويحفظ كرامتها ،ويصون دينها وأخلاقها ذلك أن الإسلام كلف الرجل بالإنفاق على الأسرة لتتفرغ المرأة للحياة الزوجية والأمومة ومقتضايتها².

4- دوافع خروج المرأة للعمل

الدوافع الإقتصادية:

¹ وحيد دروات ، المرأة العاملة بين ضغوط العمل ومتطلبات الحياة الأسرية ،رواية نقدية ، مجلة أفاق للعلوم ، جامعة الجلفة، 2018، ص87.

²المرجع نفسه، ص87.

الفصل الثاني : المرأة العاملة والالتزام الوظيفي رؤية سوسيو تنظيمية

تتمثل في الحاجة الضرورية والأساسية لتغطية الحاجات المادية للأسرة ذلك لعدم قدرة الزوج على تغطية كافية وشاملة لحاجيات الأسرة المتزايدة باستمرار بحكم الزيادة في تعداد أفرادها وغلاء للمعيشة هذا ما دفع المرأة للعمل لدعم زوجها وسد الاحتياجات والمتطلبات هذا ما دفع المرأة للعمل لدعم زوجها وسد الاحتياجات والمتطلبات الأساسية للأسرة.

الدوافع شخصية: تحقيق الذات ترى الكثير من النساء أن الخروج إلى العمل مكنها من تحقيق ذاتها وبالتالي يسهم في تغيير الوضع التقليدي الذي يضعها فيه المجتمع، كما أن الارتباطات الاجتماعية في مكان العمل إضافة إلى الدعم الاجتماعي جعل معظم النساء يفضلن الاشتراك في المجتمع فهذا الدفع يضمن رغبة المرأة في خروجها من البيت باتجاه ميدان العمل قصد التغيير من واقعها كونها ربة البيت وأم لأطفال فهي أكثر الطرفين مسؤولية في تقديم الرعاية والتوجيه لهم والذي يردي من تعميق هذا الدافع هو شخصية المرأة بحد ذاتها بحيث أنها تقرر عملها وتعتبر مساهمة ايجابية نحو أسرتها والمجتمع ككل فهي حسب شهادات بعض النساء يعتبرون العمل الخارجي المأجور وسيلة لتنظيم حياتهن وذلك من خلال احترامهن لمسؤولياتهن في مناصب عملهن وفي بيوتهن¹.

دوافع ثقافية:

ان عامل اتصال المرأة بزميلاتها في العمل يجعلن في احتكاك دائم ومستمر وهو ما ساهم في تبادل الأفكار والثقافات والخبرات مما أدى لاكتساب مهارات جديدة ساعدتهن عن مواجهة مصاعب الحياة .

دوافع اجتماعية:

لقد أحدث دخول المعدات الكهرومنزلية إلى البيوت فراغا كبيرا لدى المرأة الماكثة في البيت مما دفع بها للخروج إلى العمل، فجميع الأدوات الكهرومنزلية المنتشرة في مجتمعنا ساعدت المرأة في انجاز معظم واجباتها في أقصر وقت ممكن ، مما جعلها تعيش حالات نفسية ولدت فيها شعور الرغبة بالمشاركة في العمل المأجور للإستفادة من قدراتها بدلا من تضييع الوقت في البيت.

¹المرجع نفسه، ص87.

تعرض المرأة للطلاق أو وفاة الزوج يدفعها إلى الخروج للبحث عن العمل قصد التكيف مع ظروفها الاجتماعية والاقتصادية لاحداث استقرار مادي ورفاهية لابنائها التي يوفرها لها العمل في المنزل وخارجه.¹

5- الظروف الاجتماعية والمسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة:

على الرغم من جميع المتطلبات التي تدعو المرأة إلى التزام بالمنزل، فإن المرأة في العصر الحديث تحدد أدوارها التقليدية حتى في أكثر المجتمعات تمسكا ومحافظة، وانطلقت إلى التعليم والعمل لإثبات وجودها والمطالبة بحقوقها وأيضا للمساهمة في بناء المجتمع، إلا أن المرأة العاملة بشكل عام تعاني من ضغوط متنوعة في حياتها سواء على صعيد العمل أو على صعيد الحياة الأسرية والعائلية أو في علاقاتها مع زوجها وأطفالها وفي تحقيق التوازن بين عمل البيت والعمل خارجه والواجبات الاجتماعية، وهذا ما سنتطرق له في هذا المبحث والمتضمن خمس مطالب بدية بمفهوم الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأدوارها المزدوجة، وكذا علاقاتها القربانية مرورا بالإمكانيات التي تساعدها على الخروج للعمل وما أهم المشاكل التي تواجهها.

❖ **مسؤوليات المرأة العاملة المتزوجة :** حين تتزوج المرأة تتغير طبيعة حياتها وتتعدد مسؤولياتها ويمكن تقسيمها على حسب الدور إلى ² :

❖ **مسؤوليات المرأة كزوجة :** إن دور المرأة العربية كزوجة كانت حتى عهد قريب محصورة في أعمال منزلية ، تربي عليها في بيت أبيها وتنتقل إلى بيت زوجها لتقوم بالأعمال ذاتها، وكان المطلوب من الزوجة أن تهئ أسباب الراحة والهناء والسرور لزوجها وتعيش معه في السراء والضراء وتحمل منه كل شيء ، ومسؤولة على تحضير أكله وشربه وملبسه، ومع التقدم التدريجي للمجتمع صارت مسؤوليات الزوجة أكبر من مجرد تأدية الأعمال المنزلية أو الاهتمام

¹ سمير بن موسى ، صراع الدور وعلاقته بالضغط لدى المرأة العاملة ، مجلة العلوم الانسانية ،جامعة تيارت ، الجزائر ، العدد 4 ، 2015،ص 89.

² لحسن عبد الرحمان، المرأة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين، ماجستير في علم الاجتماع، المدرسة الدكتورالية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة وهران، 2010 ، ص 93.

بالزوج، فقد تحولت بفضل تعلمها وتطور مهاراتها ودخولها ميدان العمل إلى مركز المشاركة في الحياة والعمل على تطورها.

❖ مسؤوليات المرأة كأم : ينقل التراث الحضاري والثقافي للمجتمع من جيل إلى آخر من خلال

الأسرة عبر ما تزرعه الأم من قيم اجتماعية في أبنائها عند تربيتها لهم ، فهي المسؤولة على رعايتهم وتلقينهم المبادئ وتزرع فيهم القيم والأخلاق الطيبة والصفات الحميدة الشريفة كالصدق والأمانة وتولد فيهم الرغبة الشديدة في الدراسة، والاهتمام الشديد بصحتهم الجسمية والنفسية، وعليه تعتبر الأم أهم العناصر الفعالة في العملية التربوية، حيث يقع على عاتقها العبء الأكبر في إعداد وتكوين الأجيال الصاعدة.

❖ لقد كان دور الأم سابقا محصورا فقط في أمور العناية بالأولاد، وسوى ذلك مسؤولية الأب، إلا أن

العصر الحديث ومع تعلم المرأة ودخولها عالم الشغل وحصولها على الاستقلال الاقتصادي وتقلص تبعيتها للرجل تغير الوضع وصار للأُم دور هام في توجيه أبنائها لاختيار أسلوب تعليمهم واختيار مهنتهم، وأصبحت تتخذ القرارات الهامة المتعلقة بمستقبلهم¹.

❖ مسؤوليات المرأة كربة أسرة والعلاقات الأسرية الممتدة : أن تكون المرأة ربة أسرة يعني

مسؤوليات أضيفت على عاتقها، فالاهتمام بالأقارب وزيارتهم واستقبالهم أمر ضروري وهام وخاصة في المناسبات، إن العلاقة القائمة بين أفراد العائلة تقوم على التبادل في العواطف والتآخي والتعاون في انجاز المهام داخل البيت وخارجه، إن العمل المنزلي يعد منطلقا مهما لفهم المرأة العاملة في إطار التغيرات الاجتماعية، والتغيرات اللاحقة بها والمتزامنة مع خروجها للعمل فهو يمثل الدور الرئيسي والأساسي في حياة المرأة سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة كما يدخل في تكوينها الشخصي، إلا أنه أصبح يقف كعائق أمام الوضعية الحالية للمرأة التي انتقلت من المنزل إلى العمل خارجه فأصبحت تعمل في شتى الميادين والمجالات متحدية بذلك القيود التقليدية والاجتماعية التي قيدت من حريتها.

¹الحسن عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 94.

الفصل الثاني : المرأة العاملة والالتزام الوظيفي رؤية سوسيو تنظيمية

- ❖ **مسؤوليات المهنية للمرأة العاملة** : لقد أثبتت المرأة منذ دخولها مجال الوظائف العامة قدرتها وصلاحياتها بقيام بواجبات ومسؤوليات هذه الوظائف ، وفي كل يوم نجد المرأة تغزو مجالات جديدة وأثبتت قدرتها وجدارتها فيها والقيام بكل مسؤولياتها تجاهها من بين هذه المسؤوليات نجد:
- ❖ **مسؤوليات المرأة العاملة كوحدة اقتصادية** :

إن مسؤولية المرأة العاملة المنتجة تتجلى في عدة مزايا منها التنظيم للوقت والجهد والاستثمار الأفضل لكل ظروفها ومكونات حياتها الشخصية والعامة ، إضافة للمعرفة بفضل العمل تزداد خبرة المرأة وتعمق علاقتها مع الآخرين ويتم اكتشافها لنفسها ولغيرها، كما تتميز بالمرونة نتيجة تزايد معارفها وتعدد تجاربها وتنوع أهدافها مما يمكن أن ينعكس عليها بقدرة أكبر على التحمل والعقلانية في مواجهة الصعوبات.¹

- ❖ **مسؤوليات المرأة العاملة تجاه نفسها في العمل** : بخروج المرأة للعمل يترتب عليها مسؤولية

التعليم والتدريب لتستطيع القيام بالعمل الذي خرجت من أجله وبالتالي تحقيق ما تنشده من تحرر واستقلالية، أي أن تشعر أن العمل واجبها في الحياة ، إن مسؤولية المرأة تجاه عملها لا يقل عن مسؤوليتها تجاه أسرتها، وأداء مسؤولياتها في المجالين بكفاءة عالية يعني السير نحو تطور المجتمع .

6- انعكاسات خروج المرأة للعمل

✚ **على الأطفال**: إن اشتغال المرأة أدى إلى انشغالها عن بيتها وأطفالها وباعتبار المرأة هي الزوجة والأم وربة البيت، فهي مسؤولة عن إعداد جيل المستقبل أي أنها مسؤولة عن أسرتها وعملها في نفس الوقت .

¹الحسن عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 94.

الفصل الثاني : المرأة العاملة والالتزام الوظيفي رؤية سوسيو تنظيمية

ولهذا فإن عملية التوفيق ما بين المهنتين لخلق عندما أوضاع جديدة وتجعل منها إنسانا يعاني من تغيرات على الصعيد الاجتماعي ويتمثل ذلك التغيير على مستوى الأسرة في دورها كأم عندما تضطر لترك طفلها لتقوم بعملها خارج المنزل.

وتعتبر جميع الدراسات النفسية والاجتماعية وتعتبر الأم أول معلم للعلاقات الإنسانية وأول وسيط بين الطفل وعالمه الخارجي, فإن أحسنت تقديمه إلى هذا العالم زاد ثقته بنفسه وإن أساءت تقديمه ظل يشعر طوال حياته بالاغتراب كما أن الأمر أول مصدر للأمن عند الطفل لأنه لا يهتم شيئا لما يدور حوله بما يثير خوفه وقلقه وعطف الأم كفيل بالتخفيف من هذا القلق ويتوقف نجاح الأم في تطبيع الطفل على مهاراتها من خلال تعديل سلوكه دون أن تشعره أنه فقد حبها ومما يؤثر سلبا على شخصية الطفل هو غياب الأم و انفصالها المتكرر أو الطويلة عنه خاصة خلال السنوات الثلاثة الأولى من حياته ذلك أن الطفل عاجز عن إدراك معنى الزمن ويعجز عن أن يدرك أشياء التي تغيب عن نظره لاختزاله الموجود في غياب الأم يشعره بهجرانها لا هو أنه في ضياع والجدير بالذكر أن وجود الأم في المنزل لا يضمن نجاح علاقتها بزوجها وأطفالها وهنا يرى الكثيرون أن الوقت الطويل الذي تقضيه الأم مع أطفالها ليس دليل على أمومة الصالحة لأنه إذا كانت لدى المرأة رغبة شديدة في الإلتحاق بالعمل وتشهر أن أطفالها عائق عن تحقيق ذلك فإن علاقتها بهم قد تتأثر سلبا بشكل كبير.

وبالتالي فإن المشاكل التي تتعرض لها الأم العاملة وأطفالها تعتمد أساسا على توعية المرأة ذاتها ونوع العلاقة التي تقيمها معها ونوع الرعاية التي تقدمها لهم ومدى تجاوبها مع عملها¹.

➡ انعكاسات خروج المرأة للعمل على الزوج :النساء العاملات والتي تعتبر جزئيا عن تحرر المرأة

الذي انتشر على نطاق واسع هذا التحرر في الحقيقة قد ألقى على عاتق المرأة أدوار إضافية، ولا يقصد من ذلك أن الدور القديم للزوجة والأم قد انتهى إلى الزواج بل في الواقع أن الزوجة الأم أصبحت مرعومة في العصر الحاضر بفعل الضغوط الاجتماعية على القيام بأدوار إضافية وقد تتجه بعض النساء إلى مقاومة هذه الضغوط والانصراف إلى حياتها الأسرية يعتبرها البعض الآخر حافزا على التخلص من العبودية بالمفهوم التقليدي أو التخلي عن ادوار الزواج والأمومة والإقبال كليا على المهنة وأن مجرد خروج المرأة للعمل يولد فراغا داخل البيت وهذا بدوره له

¹سمير بن موسى ، مرجع سابق، ص 161.

الفصل الثاني : المرأة العاملة والالتزام الوظيفي رؤية سوسيو تنظيمية

انعكاسات على استقرار الأسرة ويحدث تغيير في العلاقة الزوجية في الأسرة التي تعمل فيها الزوجة العاملة كما قد يكون دخل المرأة العاملة هو أحد أسباب الرئيسية للخلاف بين الزوجين وذلك بسبب رفض الزوجة في المشاركة في نفقات الأسرة ومساعدة الزوج في تحمل أعبائها فالوضع الاقتصادي هو الآخر عامل مهم في نشوب الخلافات الزوجية

➤ انعكاسات خروج المرأة للعمل على صحتها النفسية والجسمية :

- على صحتها النفسية

أ- من الناحية الايجابية:

إن عمل المرأة الخارجي ساعدها للقيام بدور فعال من خلال المساهمة في تحقيق طموحاتها الشخصية وفي بناء المجتمع بحيث أن العمل الخارجي ساعدها من الناحية السيكولوجية على تسامي رغباتها المكبوتة بسبب شعورها بالنقص أثناء مرحلة طفولتها مقارنة بالرجل فتقوم بتعويضه عن طريق العمل الإيجابي ثم أن للمرأة ومن خلال عملها تريد أن تثبت كفاءتها وفعاليتها بدلا من دورها الهامشي في المنزل فالعمل يمنحها القوة والثقة بالنفس ويطمئننها على مستقبلها ومستقبل أطفالها خاصة إذا ما غاب عنها زوجها في حالات الوفاة أو الانفصال كما يشعرها بالقيمة والمكانة الاجتماعية بالإضافة إلى القدرة على الإنتاج.

ب - من الناحية السلبية: فتؤكد جميع الدراسات السيكولوجية أن المرأة جملة من الاضطرابات النفسية نتيجة خروجها للعمل رغم أنها خرجت للعمل بارادتها ونتيجة الضغوط المعيشية في المقام الثاني وأبرز هذه الاضطرابات الاكتئاب والإحساس بالذنب والقلق والخوف الانفعال الصراع العاطفي والتأزم النفسي حيث تكون المرأة العاملة المتزوجة عرضة للارهاق العصبي وتعاني من الوسواس فهي دائمة التفكير في أولادها تخاف على أولادها أثناء غيابها عن البيت لتواجدها في مقر عملها.¹

- الانعكاسات على صحتها الجسمية:

أ/ فيزيولوجيا : إن المرأة مختلفة في تركيبها عن الرجل بحيث إذا استمرت في بذل الجهد فبتحمل إصابتها بالإجهاد في فترة زمنية قصيرة وتكون عرضة لارتكاب الأخطاء والحوادث ويرى المختصين أن التعب عبارة

¹سمير بن موسى ، مرجع سابق، ص 161.

عن عملية تعديل لنشاط الإنسان أو أن أعراض التعب ما هي إلا مؤشرات بوجود إجهاد جسدي فهو بمثابة وسيلة دفاعية للجسم اتجاه الضغوط الحياتية من أهمها:

- أعراض سيكوسوماتية: حيث تظهر في اضطرابات على مستوى الجهاز الهضمي والقلب وارتفاع ضغط الدم .

- أعراض وجدانية وعقلية: من بينها صعوبة التركيز ضعف الذاكرة صعوبة اتخاذ القرارات وهذا كله يعكس ضعف الأداء.

7- المشكلات الأسرية التي تعاني منها المرأة العاملة

- تعتبر المشكلات الأسرية من أخطر المشكلات التي تعاني منها المرأة فعمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة لا بد أن يخل بواجباتها الأسرية خصوصا إذا كانت متزوجة ولديها أطفال وواجباتها الأسرية التي قد تتناقص مع عملها الوظيفي كثيرة ومعقدة أهمها رعاية الأطفال وتنشئتهم الاجتماعية والإشراف عليهم وحل مشكلاتهم وإرسالهم إلى المدارس ومراقبة دراستهم وتحصيلهم العلمي وتحفيزهم على الاجتهاد.

- إضافة إلى مسؤولياتها من الأعمال المنزلية كالتنظيف وغسل الملابس والمطبخ وشراء حاجيات البيت وتأمينها زد على ذلك واجباتها الزوجية التي تتمحور حول الاهتمام بزوجها ورعاية وسد متطلباته العاطفية وتكون أقوى العلاقات الاجتماعية معه والتنسيق معه في تحمل مسؤوليات العائلة وحل مشكلاتها الآنية والمستقبلية إن وجدت.

○ أما المشكلة الأسرية التي تجابهها المرأة العاملة فهي:

- التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية : إن المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب منها بذل المزيد من الجهود وبتخصيص الأوقات الطويلة والسهر على راحة الأطفال والتضحية بأوقات الفراغ ولكن واجباتها لا تقف عن حد تحمل المسؤوليات الأسرية فقط¹ .

¹إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع المرأة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، 2008، ص79

الفصل الثاني : المرأة العاملة والالتزام الوظيفي رؤية سوسيو تنظيمية

فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية والمهنية التي تؤديها المرأة خارج البيت والواجبات الأسرية غالبا ما تتناقض مع الواجبات المهنية فعمل المرأة ساعات طويلة خارج البيت لابد أن يتعارض مع مسؤوليتها المنزلية.

- وهذا التعارض يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي بحيث لا تعرف على أية واجبات تركز فإن ركزت على واجباتها المنزلية وأهملت واجباتها الوظيفية فإن هذا لابد أن يعرض عملها الإنتاجي أو الخدمي إلى الخطر ، أي أن انتاجيتها تتعرض إلى الهبوط واضطراب الخدمات التي تقدمها إلى المجتمع وتسيء علاقتها مع الإدارة والمسؤولين مما يضطرها إلى التوقف عن العمل أو تركه كليا.

- وإذا ما ركزت المرأة العاملة على عملها الوظيفي وأهملت واجباتها الأسرية فإن بيتها يتعرض إلى الاضطراب وسوء الإدارة ما يترك أثره المخرب في سلوك الأطفال وسلامة تنشئتهم الاجتماعية ويسيء إلى العلاقات الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك والتحلل وعدم الإستقرار.

- إن المشكلة التي تعاني منها المرأة العاملة في الوقت الحاضر تتجسد في عدم وجود من يحل مكانها في البيت أثناء خروجها إلى العمل فالزوج في الأعم الأغلب لا يساعدها في أداء الأعمال المنزلية بسبب القيم والمواقف التقليدية السائدة في المجتمع والتي لا تحبذ الرجال القيام بهذه الأعمال وتتوقع من النساء تحمل أوزارها دون مساعدتهن من قبل الرجال.

كما أن قلة الخدم أو انعدامهم وضعف العلاقات القرابية وهامشية صلات الجيرة يجعل المرأة العاملة وحيدة في أداء واجباتها المنزلية دون وجود من يساعدها ويخفف عنها حملها الثقيل.

وهذه الحقيقة تعرضها إلى الإرهاق والأعياء الجسدي والنفسي خصوصا وأنها مسؤولة عن تحمل أعباء أدوارها المنزلية والوظيفية في آن واحد¹.

○ مشكلة تربيته أطفال المرأة العاملة:

¹إحسان محمد الحسن ،علم الاجتماع المرأة ،دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر ، دكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة لندن ،ص79-80

الفصل الثاني : المرأة العاملة والالتزام الوظيفي رؤية سوسيو تنظيمية

و تعاني المرأة العاملة من مشكلات أسرية أخرى تتعلق بتربية الأطفال فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم وقلقها هذا لا يساعد على التركيز على العمل المناط بها مما يسبب انخفاض إنتاجيتها وتدني مستوى الخدمات التي تقدمها للمؤسسة التي تعمل فيها.

- إن المرأة العاملة في معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها ويشرف عليهم وتلبي متطلباتهم خلال فترة خروجها إلى العمل فالأزواج في معظم الحالات لا يستطيعون مساعدة زوجاتهم في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال خلال فترة خروجهم للعمل وذلك إما لانشغالهم في العمل الوظيفي أو عزوفهم عن تحمل مسؤولية تربية الأطفال والإشراف عليهم لأسباب نفسية واجتماعية وحضارية بحتة. فمعظم الأزواج يرفضون تنظيف الأطفال أو اللعب معهم أو السهر على رعايتهم لأن مثل هذه الواجبات هي من اختصاص النساء وليس من اختصاص الرجال.

- كما أن قلة حضانات الأطفال وبعدها الجغرافي عن الأماكن السكنية وهبوط نوعيتها لا يشجع الأمهات على إرسال أطفالهن إليها خلال فترة عملهن زد على ذلك عزوف الجيران والأقارب عن تحمل مسؤولياتهم حول العناية بالأطفال المرأة العاملة نظرا لضعف العلاقات الاجتماعية بين العائلة الزوجية أو النووية وكل من الأقارب والجيران نتيجة لسيطرة مظاهر التحضر والتصنيع والتحديث الشامل على قطاعات ومؤسسات المجتمع.

ومن الجدير بالذكر بأنه عندما لا يوجد من يساعد المرأة العاملة في العناية بأطفالها والإشراف عليهم خلال فترة غيابها عن البيت فإن الأطفال غالبا ما يعانون من مشكلة تردي أوضاعهم الاجتماعية و الصحية والتربوية والسلوكية أو ينحرفون عن الطريق السوي بعد اختلاطهم بأبناء السوء وتأثرهم بهم مما يولد عندهم خصائل الجنوح والإجرام أو قد يهملون واجباتهم المدرسية ويتهربون من السعي إلى الاجتهاد نتيجة غياب الإشراف عليهم.

وهنا يتعرض هؤلاء الصغار إلى الرسوب وترك الدراسة وعدم الاستفادة من قابليتهم الذكائية والعقلية. ولمعالجة هذه الحالة السلبية تضطر المرأة العاملة إلى طلب الإجازات المتتالية وعدم المواظبة على العمل واستعمال

الهاتف وقت عملها للاطمئنان على سلامة أطفالها أو جلبهم معها إلى مكان العمل وجميع هذه الأمور تضر بمصالح المؤسسات ويمنع تحقيق أهدافها المنشودة¹.

- تأزم الحياة الزوجية للمرأة العاملة :وهناك مشكلة أسرية أخرى تتعرض لها المرأة العاملة ألا وهي مشكلة سوء وتوتر علاقتها الزوجية علما بأن عمل المرأة خارج البيت كما تشير الدراسات والأبحاث الاجتماعية يجلب للمرأة الاحترام والتقدير ويرفع منزلتها الاجتماعية ويثبت أقدامها في الأسرة والمجتمع ويرفقه عنها ماديًا وحضريًا ويقوي معنوياتها ويعزز ثقتها بنفسها وإمكاناتها ويدعم إستقلاليتها وذاتيتها.

- إن سوء وتوتر العلاقات الزوجية يأتيان من غياب المرأة ساعات طويلة عن البيت وتعرضها للارهاق والتعب والملل بسبب إنشغالها بأداء الواجبات الوظيفية والمنزلية في آن واحد وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال.

- و مما يسئ إلى العلاقات الزوجية عدم مبادرة الزوج على مساعدتها في أداء الواجبات المنزلية والعناية بالأطفال وتراكم الأعمال والمسؤوليات عليها وعدم قدرتها على الإبقاء بالتزاماتها داخل وخارج الأسرة وهنا يعتقد الزوج بأن زوجته مقصرة في خدمته وخدمة أطفاله وغير قادرة على إدارة وتمشيه أمور البيت ومثل هذا الاعتقاد يسيء إلى العلاقات الزوجية ويسبب التهادم بين الزوجين مما يؤثر على استقرار الأسرة ووحدتها.

- ولكن مساعدة الزوج لزوجته في أداء أمور البيت وعدم توقعه قيامها بتحمل مسؤوليات رعاية أطفاله والاهتمام به وتلبية جميع متطلبات بيته إضافة إلى إنشاء المزيد من الحضانات ورياض الأطفال وتطوير مستوياتها ومبادرة الدولة بتقديم الخدمات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والصحية والسكنية كل ذلك سيخفف من المسؤوليات والأعباء المتشعبة التي تطلع بها المرأة المعاصرة ويسهل عليها القيام بواجباتها الوظيفية والمنزلية.

- وهذا ما يوطد العلاقات الزوجية داخل الأسرة ويحمي الأسرة من أخطار التفكك والتصدع وعدم الإستقرار².

8- المشكلات المهنية التي تعاني منها المرأة العاملة

¹مرجع سابق، ص 81-83.

²مرجع سابق، ص 83-85.

تتعارض دراسة المشكلات المهنية للمرأة العاملة ما يعترض عملها من صعوبات وما تعانيه من مشكلات تحول دون تحقيق قيامها بالعمل بصورة ايجابية وأهم هذه المشكلات كما شخصتها الدراسة الميدانية المؤهلات الثقافية والعلمية للمرأة العاملة وآثار التعليم في انتاجياتها وطبيعة مواظبتها على العمل أو علاقة المرأة العاملة بالإدارة والمسؤولين وتعرضها للارهاق والملل وأخيرا أثر ظروفها الأسرية على انتاجياتها.

- حيث أن الكشف عن هذه المؤشرات ضروري جدا لأنه يسهم في حل جانب من المشكلات الاجتماعية و الحضارية التي تعاني منها المرأة العاملة لذلك لا بد لنا من التطرق إلى هذه المشكلات التي تؤثر على الإنتاج كم من نوعا تأثيرا سلبيا وتضر بحركة المجتمع المادية وغير المادية.

❖ والمشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة العاملة هي :

- مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة العاملة : إن تعلم المرأة من العوامل المهمة التي تساعدها في الخروج إلى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي إلى جمودها وتخلفها إلى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع.

فمستوى تعليم المرأة ونظرتها إلى الحياة واعتمادها صيغ العلاقات الإيجابية مع الآخرين كل هذا يؤثر في انتاجيتها وبالتالي في عمله الإنتاج الاجتماعي ككل لكننا نلاحظ بأن المرأة العاملة لا تزال تعاني من مشكلة تداني مستواها الثقافي والعلمي بالرغم من إنتشار الثقافة والتربية والتعليم بين النساء خصوصا بعد عقد التسعينات من القرن العشرين.

- فالمرأة ما تزال جاهلة بأمر كثيرة تتعلق بالاقتصاد والتدبير المنزلي وطرق إنفاق الدخل والحفاظ على مستوى اقتصادي معين كما أنها تفتقر للمعلومات المتعلقة بالإدخار والإستثمار وأهميتها للاستخدام ومعدل دخل الفرد.

- لكن عدم تسلح المرأة بالثقافة والمعرفة يؤدي إلى عدم تمكنه من القيام بعملها الإنتاجي والخدمي على أكمل وجه والتوفيق بين أدورها الاجتماعية والوظيفية المختلفة.

- وهذه الحقيقة تؤكد لنا الدراسات التي أجريت في المجتمعات النامية والمتقدمة حول أثر التعلم في زيادة الإنتاجية حيث تؤكد هذه الدراسات بأن عملية نشر التعليم ومكافحة الأمية هي عملية مريحة اقتصاديا بجانب كونها ضرورية تحتمها الأوضاع السياسية والاجتماعية والاقتصادية .

الفصل الثاني : المرأة العاملة والالتزام الوظيفي رؤية سوسيو تنظيمية

إلى جانب كون التعليم يساعد على مضاعفه إنتاجية العمل عن طريق تزويد العاملات بمستلزمات رفع كفاءتهن الإنتاجية وتوزيع مداركهن في أداء العمل وتحمل مسؤولياته¹.

تعاني المرأة العاملة من عدم معرفتها بطبيعة ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلّة تدريبها في مجال مهنتها وعدم اهتمام الإدارة والمسؤولين والمشرفين على العملية الإنتاجية والخدمية بتثقيف وزيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها في الدورات التدريبية ودورات التقوية كل حسب مهنتها وتخصصها. إن عدم قيام الأجهزة الإدارية بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها بصورة ايجابية يقف حائلا أمام انطلاق المرأة في مجال عملها ويشكل سبب من أسباب تدني انتاجياتها.

إذن للمؤهلات الثقافية والعلمية التي تتمتع بها المرأة العاملة أهمية في زيادة الإنتاجية

- **مشكلة مواظبة المرأة على العمل**: إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدمية حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمية يؤثر في الإنتاج كما و نوعا.

والغياب هو إنقطاع إضطرابي مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة أو أنه عدم قدرة الفرد أو مجموعة الأفراد على الحضور للعمل لأسباب غير متوقعة على الرغم من أنهم ملزمون على الحضور للعمل - إن ظاهرة الغياب موجودة بين النساء العاملات بحيث تعاني الادارات والمسؤولين عن العملية الإنتاجية من هذه الظاهرة حيث أن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام والمواعيد المحددة لها من أسباب تدني انتاجيتها.

-وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء العاملات الغير المتزوجات وهذا يرجع إلى أسباب متعددة منها مرض العامل المتزوجة ومكوثها في البيت وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية حيث تشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة عائقا أمام انتظام المرأة العاملة وحضورها للعمل ويلعب نوع العمل وظروف الأداء دورا واضحا في تحديد نسبه غيابات النساء العاملات المتزوجات.

فعدم ملائمة ظروف العمل وتناقضها مع الواجبات والمهام المنزلية وترك الأطفال في المنازل دون رعاية واهتمام يؤثر في حالة النساء النفسية ويدفعهن إلى التسرب والانقطاع عن العمل لفترات طويلة فترك المرأة

¹مرجع سابق،ص 85-86

الفصل الثاني : المرأة العاملة والالتزام الوظيفي رؤية سوسيو تنظيمية

العاملة لعملها ساعة أو ساعتين لقضاء بعض متطلباتها يؤدي إلى هدر الوقت الذي كان ينبغي أن تنفقه في عملها لا في أغراضها وشؤونها الخاصة¹.

- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين:

- إن توافر العلاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية لذلك ينبغي على الإداريين والمسؤولين خلق نوع من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات والموظفات ضمانا لاستمرار المرأة العاملة في عملها وإطاعتها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسات الإنتاجية والخدمية . إن المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين فالإدارة في الأعم الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولته كيف ما كان.

زد على ذلك عدم إعطاء الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والإبداع فيه وبذل الجهود الحديثة لقهر معوقات ومشكلاتها التي تجول دون استمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة . أما الأسباب المسؤولة عن العلاقة غير الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين فكثيرة ومعقدة أهمها عدم مواظبة المرأة على العمل وتغييبها المستمر وتركها للعمل أثناء العملية الإنتاجية وتكرار تغييبها عدة مرات دون مبرر . كذلك يرجع سوء العلاقة إلى المعاملة السيئة التي تتلقاها من المسؤولين عن العمل وانخفاض رواتبها وأجورها وانعدام الحوافز المادية والمعنوية التي يمكن أن تقدم لها في مناسبات معينة وأخيرا عدم تقييم المسؤولين لمجهودها وأتاعابها والتزاماتها داخل العمل وخارجه خصوصا التزاماتها الأسرية والتربوية لهذا يتطلب من الطرفين المرأة العاملة والإدارة معالجة الأسباب الداعية لتأزم العلاقة المهنية والاجتماعية بينهما.

إن التعاون المثمر والبناء بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين كفيل بزيادة كمية الإنتاج وتحسين نوعية وتطوير الخدمات التي تقدمها للمجتمع وكفيل بتحقيق أغراض المؤسسة الإنتاجية أو الخدمية التي تعمل فيها وتطوير نوعيتها خدمة للصالح العام².

¹مرجع سابق،ص 87- 88

²مرجع سابق،ص 90-91

9- **مشاكل المرأة العاملة المتزوجة** : من الملاحظ أن المرأة كانت تعمل ولا تزال في الريف وهي تعمل إلا في مجتمعات الحضرية والصناعية لتساهم في الإنعاش الاقتصادي للأسرة مع الاختلاف الواضح في طبيعة العمل وأسلوب أدائه فالمرأة إذا تعمل دائما ولكن عملها يختلف باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بها.¹

والسؤال الذي يطرح دائما هو ما هو آثار عمل المرأة المتزوجة على تغير الأسرة؟ وهل يؤدي عمل الزوجة إلى انحراف الأطفال أو تزايد المشاكل الشخصية؟ وكيف تكون العلاقة الداخلية بين أفراد الأسرة التي تكون الزوجة فيها عاملة؟ . وباستعراض المراحل المختلفة لحياة المرأة الأسرية وتأثيرها على حياتها الوظيفية نجد أنها في المرحلة الأولى عندما تكون غير متزوجة يصبح في استطاعتها العمل مثل الرجل تماما وبنفس الكفاءة لكن المرأة تواجه دائما صعوبة في كيفية التوفيق بين عملها وبين واجباتها المنزلية وهي في هذه الحالة يجب أن تختار بين عملها وبين واجباتها المنزلية وهي في هذه الحالة يجب أن تختار بين .

أ/ محاولة جعل متطلبات الحياة الوظيفية تتلائم مع المراحل مختلفة لحياتها الأسرية .

ب/ محاولة جمع متطلبات حياتها الأسرية

تتلائم مع حياتها الوظيفية يلاحظ أنه في المرحلة الأولى لا تكون المرأة (غير المتزوجة) مشاكل انثوية خاصة ولكن جهدها يختصر على التكيف مع الحياة الوظيفية أما في المرحلة الثانية (زوجان بدون أطفال) فتكون أعباء المرأة العائلية أكثر من الرجل في نفس الظروف بل أن الزوج قد يكون أحيانا معاوقا لحياة زوجية وظيفية إذا أراد حياة اجتماعية مليئة بالصدقات مع كثرة الضيافات دون أن يشارك في عمل شيء وإلقاء التبعية كلها على الزوجة أن يضيع نجاحه في العمل قبل أي شيء آخر وينظر إلى عمل زوجته على أنه مجرد مورد مالي إلا أن المرحلة الثالثة (زوجان مع أطفال صغار) فهي بلا شك أصعب فترة بالنسبة للمسؤوليات الأسرية التي تكون ثقيلة جدا حيث يبدو واضحا صعوبة التوافق مع الحياة الوظيفية.²

وقد كان إلتحاق المرأة بالعمل في الماضي يقابل بالاحتجاج المجتمع يعكس ما هو حادث في الوقت الحالي إذ تشجع كل أسرة بناتها على إتمام تعليمهن والالتحاق بالعمل كما يفضل النسب المعاصر الزواج من فتاة

¹ سناء حسين الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى 2011، 1432، البلد عمان، ص 86.

² مرجع سابق، ص 86

عاملة والسؤال ليس ضرورة ومشروعية عمل المرأة المتزوجة ولكنه عند ملائمة أو استمرار المرأة متزوجة لها مهاراتها الخاصة ومزاجها واهتماماتها وعلاقتها بزوجها في العمل في مهنة معينة.

وخاصة إذا كانت الظروف المحيطة بالمرأة المتزوجة تحدد نوع المهنة التي يمكن أن تلتحق بها وحين يكون معروفا ما للمهنة من تأثيرات على المرأة وعلى زوجها وأطفالها أن كل هذا يعتمد على عوامل عديدة مثل الوقت الذي تقضيه في العمل ودرجة شعورها بالإرهاق والتعب ونمط العمل ومقدار الدخل الذي تحصل عليه وعموم لا يوجد هل يستطيع تقييم كل هذه العوامل سوى الزوجين.

أطفال المرأة العاملة: إن المشاكل التي تتعرض لها الأم العاملة وأطفالها تعتمد أساسا على نوعية المرأة ذاتها ونوع العلاقة التي تقيمها معهم ونوع الرعاية التي تقدمها لهم ومدى استمتاعها بعملها وفي هذا الصدد يقال أن عمل المرأة يقدم للأطفال فرصة للتعاون والتعلم في المنزل والاعتماد على النفس أو تفرض عليهم أعباء ثقيلة لا يتحملها إلا البالغون وإذا حكمنا على المرأة العاملة والأم بالإدانة كما يفعل الكثيرون فنحن نتهم ظلما عددا كبيرا من النساء التي لا تقدم لهن الظروف بديلا للعمل والأمثلة على ذلك كثيرة ومتنوعة كالأرامل والمطلقات وهؤلاء اللاتي لا يكسب أزواجهن ما يفي باحتياجات الأسرة والأطفال لهذا يعتبر التحاق المرأة بالعمل في مثل هذه الحالات وغيرها عملا ممتازا بالنسبة للأسرة إذ تضحى المرأة براحتها في سبيل استقرار أسرتها ومن الجدير بالذكر أن وجود الأم في المنزل لا يضمن نجاح علاقتها بزوجها وأطفالها وهنا يرى الكثيرون أن الوقت الطويل¹.

الذي تقتضيه الأم مع أطفالها ليس دليلا على الأمومة الصالحة لأنه إذا كانت لدى المرأة رغبة شديدة في الالتحاق بالعمل وتشعر أن أطفالها يعوقونها عن تحقيق ذلك فإن علاقتها بهم قد تتأثر سلبا إلى حد كبير.

إنهيار تقسيم العمل الخارجي المنزل: لا يمكن النظر إلى إنهيار تقسيم العمل خارج المنزل على أنه نتيجة للالتحاق المرأة المتزوجة بالعمل ولكنه يرجع بوجه عام إلى تدفق النساء الشديد نحو المهن المريحة ومعظم هذه المهن كانت من قبل حكرا على الرجال وقد ساهمت النساء المتزوجات أيضا بوفرة وغزارة في ذلك تدفق وعموما تستطيع القول أنه حدث تسلسل من كلا الجانبين النساء والرجال فقد أصبح الرجال في الوقت الحالي يدخلون مهنا كانت في الماضي حكرا على النساء كما تقتحم النساء مهنا كانت حكرا على الرجال لدرجة أنه من الصعب في الوقت الحاضر أن تجد مهنة قاصرة على جنس واحد ونتيجة لهذا الانهيار في تقسيم العمل

¹سنة خولي ، نفس المرجع، ص87.

الفصل الثاني : المرأة العاملة والالتزام الوظيفي رؤية سوسيو تنظيمية

بدأ المفهوم التقليدي القديم عن عمل للرجال وعمل النساء يختفي بالتدرج إلا أن مشاركة النساء للرجال في نفس المهنة يؤدي دون شك إلى زيادة حدة التنافس والصراع بينهما.

إنهيار تقسيم العمل في المنزل : إن الخط التقليدي الواضح الذي يميز بين الأعمال الرجال وأعمال النساء في المنزل لم يختلف تماما إلا أن هذا التقسيم أصبح أقل وضوحا وتحديدا عما كان عليه في الماضي وقد نتج هذا الوضع عن مجموعة من العوامل منها إقبال النساء المتزوجة على العمل والسؤال الذي يمكن طرحه هنا هو إلى أي مدى يمكن أن يشارك الزوج في أعمال المنزلية؟ .وهنا قد تنشأ المشاكل التي تختلف تبعاً لماذا تمسك الزوجين بالمعايير التقليدية التي تقسيم العمل فبعض النساء يلاحظن غير راضيات لعدم مساعدة أزواجهن لهن في القيام بالأعمال المنزلية بينما ترفض أخريات تماما أيه مساعدة من الأزواج حيث تعتمد الكثيرات منهن أن الأزواج الذين يشاركون في تلك الأعمال يصبحون منافسين لزوجاتهم في المجالات التي تفوقون فيها وبالتالي فإن هذه المساعدات قد تكون مصدرا للشجار والمتاعب وجدير بالذكر أن كثير من الأزواج يغضون الطرف، عن مظاهر الأعمال والقدرات في منازلهم حتى لا تطالبهم الزوجات بمساعدتهم.¹

المكانة النسبية : كانت مكانة النساء في الماضي تقيم على أساس ما تفعله المرأة كربة منزل وبالتالي فلم تكن هناك أية مشكلة عند الحكم على مكانتها أما اليوم فإن بإمكانها أن تختار بين مكانتها كربة منزل ومكانتها كإمرأة عاملة لها مركزها في عالم العمل وتفضل بعض النساء الوضع الأول بينما يفضل بعض الآخر الوضع الثاني وهؤلاء يقعن في خطأ الذي ينسب في العادة إلى الرجال وهو استخفاف بأهمية النساء كمرقيات بيوت وإعطاء الأعمال المنزلية مكانة أدنى وكثير من النساء يقدرنا ويفخرنا بأدوارهن كربات منازل ويستعصنن بإقتناع عن المكانة التي تأتي من الخارج outside تلك التي تأتي من الداخل insid بمساهمتهم الفعالة في سبيل تحقيق رفاهية وراحة أسرتهن داخل جدران المنازل الأمر الذي يعتبر هدفا ساميا في حد ذاته ويشعرنا بالرضا والسعادة عندما يقمنا به بجدارة وعلى الرغم من جميع ردود الفعل المناهضة والاعتراضات التي تنتظر إلى ما يسمى بالأعمال المنزلية على أنها مهنة زائفة أو أنها شكل من أشكال الاستعباد فإنها ما زالت المهنة الرئيسية للنساء سوى كانوا متزوجات أو غير متزوجات أمهات أو ليس لهن أطفال عاملات أو غير عاملات إن الأعمال المنزلية مهنة دون شك لكنها ذات مظهر كاذب والذين ينظرون على أن الفرد له الحق في الاختيار الحر وأن يجدد أسلوب حياته كما يريد يفترضون أن حرية الاختيار تعني إختيار بديل واحد وهو في

¹سنة خولي ، نفس المرجع، ص87.

هذه الحالة الوظيفية ويبدو أن هؤلاء يتناسبون أن حرية الإختيار تعني أيضا اختيار بديل وهو الأعمال المنزلية.

الأنساق: إذا كان عمل المرأة المتزوجة يعتبر عاملا مهما في إحداث تغيرات اجتماعية وعائلية فإنه يعتبر أيضا سببا في نشأة مشكلة عدم التمكن من الحصول على درجة مناسبة من التماسك والأنساق في التوقعات والمتطلبات التي يتوجها كل الزوجين إحداهما من الآخر فقد يتوقع الزوج من زوجته على سبيل المثال أن ترعاه وترعى الأطفال وتدبر شؤون المنزل وتشاركه العلاقة الجنسية برغبة.

و أن تكون رفيقة رقيقة ومتفهمة وفي المقابل تتوقع الزوجة في أن يعولها وان يترك لها الرغبة في العمل وأن يشاركها الأعمال المنزلية ويشاركها الجنس بنفس الرغبة وأن يكون وثيقا وسندا لها ولأطفالها فضلا عن استعداده الدائم للقيام بمتطلبات الحماية الشرعية التقليدية كثيرا ما تلجأ بعض النساء إلى الإلتحاق بأي عمل مناسب بحث ضغط ضرورة إقتصادية ملحة لكي يعن أنفسهن أو أطفالهن أو أبائهن أو أزواجهن فهن أحرر في الإلتحاق بالعمل¹.

10- صراع الأدوار عند المرأة العاملة: إن خروج المرأة للعمل ولد لديها صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين العمل المنزلي و العمل الخارجي، والتوفيق بين رعاية الأطفال و الأعمال المنزلية و عملية الإنتاج التي تمارسها من خلال نشاطها المهني فتضطر الأم العاملة إلى التردد على البيت و المدرسة لمتابعة أطفالها و يتعقد الأمر عندما يزداد عدد الأبناء، لذلك تلجأ الكثير من الأمهات إلى التوقف عن العمل تضحية منهن أجل أطفالهن، فهي بذلك تثبت عجزها في أداء مهمتها الأساسية، تنشئة أطفالها المحضونين بل و حتى في تدبير شؤونها البيئية نتيجة الإرهاق الجسماني و النفساني الذي تتعرض له، فتعارض الدورين معا يجعلها لا تتقن أي منهما، ومن جهة آخر يكثر الصراع بين الاستجابة لدوافع الطموح للنجاح و تحقيق المكانة المرموقة في صف المنتجين و النساء في نمائهن الجسماني و طبائعهن وبين نداء الأمومة وعقلياتهن متخصصات تخصصا رامقا في وظائف الأمومة و رعاية المنزل و الأسرة، فإذا توظفت المرأة بأية طريقة آخر فهذا لا يهدد صفاتها الأنثوية الضرورية فحسب، بل يهدد أيضا سالمة فكرها و صحتها وحتى حياتها.

- **حالة القلق النفسي عند المرأة العاملة :** العمل مهما كان نوعه وصفته يخلق صراعا حقيقيا في نفسية الزوجة العاملة ويبرز هذا الصراع في مظاهر مختلفة في داخلها ومع زوجها وأبنائها تدعوها أحيانا للعودة

¹مرجع سابق،ص 89.

للبيت كأم ، وتدعوها في الوقت نفسه تحت ضغط الحاجة إلى الاستمرار في العمل وتحقيق طموحها ، وهذا التناقض يخلق لديها موقفا نفسيا يظهر على شكل عدم رضا وقلق نفسي خاصة إذا كان العمل روتيني ويخلو من الإبداع لا يساعد في ترقيتها وتحسين مكانها في العمل وخصوصا إذا كانت المنظمة لا تقدم خدمات اجتماعية جيدة للعمال ، هنا قد يتأكد لها انها خلقت للبيت وتحاول العودة إليه وترك العمل في حال انخفاض تأثير ضغط الحاجة المادية على أسرتها.¹

- **ضعف الالتزام التنظيمي عند المرأة العاملة** : فالزوجة العاملة محرومة من تطوير نفسها أثناء الخدمة ورفع كفاءتها بسبب أعبائها المنزلية من جهة وحرصها على تجنب المتاعب مع الزوج من جهة ثانية مما يؤثر على استقرار الأسرة ، لذلك فهي تتنازل عن حقها في تطوير نفسها وتقدمها طواعية تجنباً لما تحاط به ضغوط ومفاهيم اجتماعية ، لذا نجد غالبية النساء العاملات لا يشاركن في الدورات والمؤتمرات قصد منح هذا الوقت لعائلاتهن والبقاء مع الأبناء فترات أطول على حساب المشاركة في تطوير أنفسهن ، كما نراهن أيضا يحجمن أيضا عن المساهمة في النشاطات التي تتسم بالعلاقات العامة في نطاق عملها ، مما يعيق تنمية شخصيتها و كسبها الخبرات لتطوير أدائها الوظيفي وكفاءتها الإنتاجية.

11- أسباب صراع الأدوار:

تتعدد أسباب مصادر صراع الأدوار فمنها ما يتعلق بالفرد نفسه ومنها ما يتعلق بالمحيط الاجتماعي الذي ينتمي إليه الفرد وكذلك متطلبات الأوضاع الاجتماعية والإقتصادية وغيرها وهي كثيرة منها:

- إدراك الفرد لنفسه أنه يقوم بدورين أو أكثر بكليهما يناسب مواقف معينة ولا يناسب مواقف أخرى .
- قد يتطلب الدور الواحد في بعض الأحيان أكثر من سلوك والذي قد ينشأ من الأساليب السلوكية المتعددة التي تتطلبها الدور ويطلق على هذا الموقف صراع المطالب المتعددة للدور .
- يحدث صراع الأدوار المتعدد حينما يحدث صراعا بين الدورين أو أكثر حيث يؤدي تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار إلى عدم القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الآخر.

¹مصطفى حسين باهي وحسن أحمد حشمت، التوافق النفسي والاجتماعي، ط1 ، الدار العالمية للنشر والتوزيع، الاسكندرية ، 2006 ، ص 58.

12- مصادر صراع الأدوار :صراع الدور الذي يكون مصدره شخصا واحدا : يحدث هذا النوع من الصراع عندما يتعرض الفرد في بيئة العمل لتوقعات متعارضة أو متناقضة في نفس الوقت.

✓ صراع الدور الذي يكون مصدره أكثر من شخصين : يحدث هذا النوع من الصراع عندما يتعرض الفرد لمتطلبات متعارضة من شخصين أو أكثر في نفس الوقت.

✓ صراع الدور الناتج عن تعارض من متطلبات الدور والقيم الشخصية :تحدث عندما تتعارض قيم ومعتقدات الفرد مع التوقعات المطلوبة منه في وظيفة ما .

✓ صراع الدور الناتج عند تعدد أدوار الفرد : يحدث هذا النوع من الصراع عندما يكون الفرد في أكثر من دور وتتعارض هذه الأدوار مع بعضها البعض¹ .

13- النظريات المفسرة لعمل المرأة :

النظرية الوظيفية : ترى هذه النظرية أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤديون وظائف مختلفة، أي أن كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة داخل النسق الاجتماعي، و ذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع، ولقد اتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة فيما بينها نذكر منها ما يلي :

الوظيفية المطلقة :و يمثلها مالنوفسكي Malinowski الذي يرى أن كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع و لا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته.

فمثال، وظيفة المرأة الأساسية و الخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج و تربية الأبناء ورعايتهم باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء كما أنه يعوض أي أحد دور الام في مجال تربية أطفالها، والسهر على تلبية حاجاتهم اليومية وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة على الاعتناء بأطفالها ومصدر الأمان والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة تجاه هذا الأخير².

¹بوراس أسيا وشريفي سمية ، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة، دراسة ميدانية بقطاع الشبه الطبي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالقل ولاية سكيكدة، مجلة الابراهيمية للدراسات النفسية ، دراسات النفسية والتربوية ،العدد 1 ، 2019، جامعة محمد البشير الإبراهيمي ، برج بوعريرج، ص 98.

²بيومي محمد أحمد وعفاف عبد العليم ناصر ، علم الاجتماع العائلي دراسات التغيرات في الأسرة العربية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية،2003،ص75.

الوظيفية النسبية: يرى روبرت ميرتون أنه لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصر أو بناء واحد فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية الاستمرار الجماعات، كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة وبديلة.

و عليه فإن المرأة العاملة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة، فهي إذن تعمل خارج المنزل و داخل الأسرة، ألا وهي الإشراف على رعاية الأبناء وتدبير شؤون المنزل.

كما يمكن أن تكون تربية الأبناء وظيفة مجموعة من المؤسسات الاجتماعية أو الأعضاء المختلفين، مثال نجد الروضة تساعد الأم العاملة في التربية والاهتمام بطفلها قبل دخوله المدرسة.

نظرية المساواة بين الجنسين: ترى هذه النظرية إن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي، فاشتغال الرجل بالصيد و المرأة بالقطف أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظرا لما أسمته بعض البحوث .

التعدّد التكنولوجي : لعملية الصيد وبساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة ، بالإضافة إلى استقرار النساء نسبيا في مكان واحد كونهن يقمن بحمل الأطفال و رعايتهم ، انطلاقا من نقدها لنظرية الحتمية البيولوجية و النظرية الاجتماعية ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز و تمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني ، و لقد لقيت هذه النظرية رواجا كبيرا في الغرب ممثلة بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة ، الحركة النسوية ، حركة ترقية المرأة ، و هي حركات ذات طابع اجتماعي سياسي فتوي تطالب بتغيير عام و شامل لوضعية المرأة في المجتمع.¹

و تبنت مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة ، لأنها تواجه الحياة الاجتماعية كالرجل و باستطاعتها الحصول على مواردها الاقتصادية و كذلك استعمال موانع الحمل و مشاركة الزوج في رعاية الأبناء و الأعمال المنزلية انتقدت هذه النظرية من قبل المجتمعات الغربية والعربية الاسلامية ومنها ما كتبه الدكتور مصطفى بوتفوش في قوله فيما يخص المرأة أن هناك فكرة يجب الوقوف ضدها بشدة، أن المرأة الجزائرية لم تكن شبيهة ألم الرجل الخادمة للعائلة، أو موضوع للجنس في يد الرجل بالرحمة كل هذه الملامح أدخلها التيار الأنثوي

¹مصطفى الخشاب، دراسات في علم الاجتماع العائلي، د.ط، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت 1980، ص

بأدبياته ابتداء من منتصف القرن التاسع عشر في الغرب، هذا التيار الذي عاش ازدهار ملحوظا في نهاية الحرب الكونية 1914-1918.

من خلال هذا الطرح يتبين أن هناك اختلاف كبير في الرؤى حول المرأة ووظيفتها داخل المجتمع يرجع ذلك إلى طبيعة المجتمعات وما تحمله من أفكار ومعتقدات حول المرأة نفسها وأدوارها التي تختلف كذلك من مجتمع آخر.

تؤكد هذه النظريات على أن المرأة تستطيع أن تعمل على أكثر من دور، فهي ليست مسؤولة عن الشؤون المنزلية فقط، بإمكانها أيضا المشاركة في العمل الخارجي بالمساواة مع الرجل، كذلك الرجل يستطيع المشاركة في أدوار أخرى كمساعدة الزوجة في الشؤون المنزلية، فالفرد أدواره تتغير فالمرأة بإمكانها أن تخرج إلى ميدان العمل وتساعد زوجها في إعالة الأسرة، والزوج بإمكانه أن يساعد زوجته في الشؤون المنزلية وهذا من أجل بناء أسرة متماسكة وتوفير حياة هنيئة للزوجين والأبناء.¹

14- المقترحات والتوصيات المتعلقة بمواجهة المشكلات المهنية التي تعاني منها المرأة العاملة :يتطلب من المؤسسات الثقافية والتربوية من إدارة العمل والمسؤولين رفع المستويات الثقافية والمهارات التقنية وتطوير الخبرات العملية للنساء العاملات حيث أن مثل هذا الأمر يساعد على رفع إنتاجية المرأة وتعزيز مواقفها الإنتاجية والمهنية.²

ويتطلب من وسائل الاعلام الجماهيرية ودوائر الإرشاد والبحث الإجتماعي وأماكن العبادة والمنظمات الجماهيرية والشعبية تثقيف المرأة بطبيعة مشكلات المجتمع ومحاربة أميها الحضارية لكي تعرف كيفية الموازنة بين متطلبات عملها ومتطلبات أسرته ولا تعكس مشكلات الخاصة في عملها والتسلح بالقيام الاجتماعية الايجابية التي تدفعها إلى حب العمل الجماعي والتضحية في سبيل الغير والتحمل المسؤولية الكاملة.

المرأة العاملة أن لن تنقطع عن العمل ولا تتغيب عنه مهما تكون الأسباب لأن انقطاعها يضر بالعملية الإنتاجية والخدمية التي يريدها المجتمع فالعاملة الجيدة هي الإنسانة التي تحرص على أداء عملها كما

¹ بن زيان مليكة، عمل الزوجة و انعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004 ،ص 6.

² محمد الجوهري وآخرون ، علم الاجتماع العائلي، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، 2009 ، ص368

تحرص على تمشية أمورها البيئية وتربية أطفالها فلا فرق بين العمل والبيت طالما أن مردودها ترجعان إلى المجتمع وأهدافهما هي أهداف المجتمع الكبير.

على المرأة العاملة أن تتحمل مسؤولياتها المهنية كاملة وتقدر العمل الذي تزاوله وتعي حاجة المجتمع الماسة لجهودها الإنتاجية والخدمية واحترام الإدارة والمسؤولين والتعاون معهم كلما استطاعت إليه سبيلا .على الإدارة والمسؤولين احترام المرأة العاملة وتمثين جهودها الإنتاجية الخلافة وعدم استغلالها وتقدير ظروفها ومسؤوليتها الوظيفية والأسري والمنزلية ومنحها الحوافز المادية والمعنوية التي ستحققها وزيادة أجورها أو رواتبها إذا كانت مستحقة لذلك ورفع كفاءتها ومهاراتها في أداء العمل .ينبغي على المجتمع تغيير مواقفه إزاء منزله المرأة في المجتمع ومساواتها مع الرجل في الواجبات والحقوق والسماح لها بالدخول على كافة الأعمال الإنتاجية بالخدمية ذلك أن تغيير مثل هذه المواقف سيؤدي دوره الكبير في تفجير طاقات المرأة وبعث قواها وإمكاناتها الخلافة لأهداف الدولة والمجتمع.

ثانيا: الإلتزام الوظيفي

1- خصائص الإلتزام الوظيفي : يمثل حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية التنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم.

يعبر عن عاطفة وجدانية للفرد نحو المؤسسة.

يعبر عن استعداد الفرد بذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء فيها وقبوله باهدافها وقيمها.¹

يعبر عن الرغبة التي يبذلها الفرد للتفاعل الإجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية ومنحها الولاء . يأخذ الإلتزام الوظيفي عدة أشكال وطور من أهمها الإلتزام كوسيلة لتحقيق هدف معين والإلتزام كقيمة في حد ذاته والإلتزام كإمتثال لما تتوقعه الآخرين.

2- أبعاد الإلتزام الوظيفي:

¹صفاء فوزي البكرة، "المرأة والتحول الاقتصادي والاجتماعي"، دمشق طرابلس، 1987، ص 173.

- **الإلتزام العاطفي** : يعبر عن درجة التأثر بأهداف وقيام المنظمة نتيجة لارتباط النفسي للفرد وإيمانه القوي بأهدافها وبقيامها يتاثر هذا البعد بدرجه ادراك الفرد للخصائص المميزة للعمل مثل درجة استقلالية وتتويج المهارات المطلوبة وقرب المشرفين منه ويعبر عن درجة الالتمزام الشعوري والتأثر بأهداف وقيام المنظمة و قد يكون هذا الالتمزام ناتج عن إحسان شخصي بالمنظمة وقد يكون مؤقتا ولمدة محددة فقط كما يعبر عن هذا الشعور بجملة من المشاعر مثل: الولاء التعلق ، الانتماء ، السعادة فالذين يرتبطون بالمنظمة شعوريا سيشعرون في العمل.
- **الإلتزام المعياري**: يعبر عن الالتمزام الأدبي والشخصي بالتمسك بالقيم وأهداف المنظمة ينتج عن تأثر القيم الاجتماعية والثقافية والدينية ويقصد به الإحساس الذي يشعر به العامل اتجاه الالتمزام والبقاء في عمله ويتعزز هذا البعد نتيجة الشعور بالدعم من قبل المنظمة من خلال السماح بالمشاركة التخطيط ورسم السياسات العامة والإسهام في وضع وتنفيذ إجراءات العمل فالملاحظة العامل للمكانة والمكافآت التي توفرها له المنظمة يخلق لديه الإحساس بالانتماء والشعور بالالتمزام والولاء نحوها مما يشجعه على البقاء فيها فترة أطول في هذا النوع من الاتزان تتأثر أيضا بالقيم الشخصية والعائلية والاجتماعية الذي ينشأ عليها الأفراد في العائلة والمجتمع ككل والذي يكون لها أثر في تطوير الإلتزام المعياري.
- **الإلتزام المستمر** : أكثر الأنواع انتشار يشير إلى قوة ورغبة الفرد في البقاء بمنظمه معينة لاعتماده بأن تركه لها سيفقده الكثير مما حققه فيها أي عدم القدرة على تضحية بترك العمل بسبب ارتفاع التكاليف المترتبة عن ذلك .من خلال شعور الفرد بالقيمة الاستثمارية لاستمراره في المؤسسة التي يعمل بها مقابل ما يفقده في حالة تركه لها فيضطر للاستمرار بها لأنه بحاجة إلى ذلك وليس رغبة منه خوفا من خسارة والامتيازات التي تحصل عليها والتي سيفقدها إذا ما انتقل لعمل آخر¹.

3- العوامل المساعدة على الالتمزام الوظيفي:

¹ بلخضر مسعودة ،أثر الإلتزام الوظيفي في أداء الخدمة الصحية ،دراسة ميدانية لعينة من السلك الطبي والشبه الطبي ، بالمؤسسة الاستشفائية عبد الله نوارية ،مجلة التمويل والإستثمار والتنمية المستدامة ، جامعو عنابة ،الجزائر ، 2021،ص218

عوامل شخصية: وهي عوامل ذات علاقة بالعامل نفسه مثل طبيعة وشخصية ثقافته ، قدرته على تحمل مسؤولية درجة طموحه توقعاته الوظيفية.

عوامل تنظيمية: عوامل تتعلق بالخبرة العلمية أو نطاق العمل نفسه كدرجة الاستقلالية الإشراف المباشر تماسك أفراد العمل بأهداف المؤسسة.

عوامل غير تنظيمية: وهي عوامل تركز على مدى توفر فرص عمل بديلة للفرد بعد قرار اختياره للعمل في المؤسسة فمثلا يرتفع مستوى الإلتزام لدى العاملين عندما يكون الأجر الممنوع في فرص العمل عمل بديلة أقل مما يحصل عليه في عمله الحالي مما يريحه نفسيا ويعطيه تبريرا البقاء في نفسى عمله.

4- النظريات المفسرة للإلتزام الوظيفي

نظرية الإلتزام البقائي: إختار Beacher أحد التصورات الهامة للإلتزام التنظيمي وحاول أن يوضح معناه، وبلوره من خلال نظرية واضحة عرف فيها الإلتزام بأنه، إندماج الفرد في خط معين من التصرفات الثابتة والمتوافقة، وبالتالي يكون الإلتزام التنظيمي ودرجة إرتباط الفرد بمنظمة معينة، وأن هذا الإلتزام نتيجة لاستثمارات الفرد في المنظمة أو أن تجرى عدد من المراهنات الجانبية التي تعمل على تأكيد بقاء الفرد في المنظمة، وبالتالي فإن الإلتزام السلوكي الذي يقدمه Becher يشير إلى البقاء في المنظمة لوجود قدر كبير من الاستثمارات للفرد في المنظمة، وسوف تفقد هذا ما إذا ترك العمل في المنظمة.

ستحدثت نظرية 1960 BECHER كثيرا من الباحثين لإختبار نظرية الرهان الجانبي، والتعرف على مدى صدقتها، وإختبار النظرية طور الباحثين مقاييس متعددة لقياس الإلتزام التنظيمي كما حاولوا التعرف على محددات الإلتزام السلوكي الذي قدمه Becher .

نظرية الإلتزام الوجداني: تصور آخر لفهم الإرتباط السيكولوجي بين الفرد والمنظمة النابع من التوافق في القيم والأهداف، بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها هذا التصور وأطلق عليه التوحد مع المنظمة، وهو يعني التماثل في الخصائص العامة والمصير بين الفرد والمنظمة 36B. ولقد أخذت العلاقة بين مفهوم التوحد مع المنظمة ومفهوم الإلتزام التنظيمي ثلاث إتجاهات رئيسية هي¹:

¹ محمد أحمد درويش، نظرية الإلتزام التنظيمي، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2008، ص18.

الإتجاه الأول: نظرا إلى مفهوم التوحد ومفهوم الإلتزام باعتبارهما مفهوما موحدا وشيئا واحدا، حيث يرى Brawn 1969 أن التوحد هو الإلتزام بمنظمة الخدمة العامة.

الإتجاه الثاني: ونظر إلى التوحد مع المنظمة بإعتباره أحد مكونات الإلتزام التنظيمي وبالتالي نظر إلى الإلتزام باعتباره مفهوم يتكون من التوحد مع المنظمة والإندماج فيها.

الإتجاه الثالث: نظر إلى مفهوم التوحد مع المنظمة ومفهوم الإلتزام التنظيمي على أنهما مفهومين مختلفين P16F.1995 Moel، نجد الباحثين هؤلاء ومن ومتباعدين.

نظرية الإلتزام المعياري: يرى Wiener 1982 أن نموذج الإلتزام للمنظمات مثل كل النماذج النظرية ذات فائدة يجب أن يقابل 03 معايير هامة على الأقل: دقة التعريف بالنظرية، التكامل النظري مع غيره من المفاهيم الأخرى ذات الصلة، وجود قوة تنبؤية للنموذج.

ويرى Weiner أن أغلب التفسيرات للسلوك التنظيمي ركزت على السلوك الناتج من النماذج الموقفية الشرطية مثل نظرية التوقعات، التدعيم، والإفتراض الرئيسي لتلك النماذج هو أنه لتفسير السلوك الفردي في المنظمات التي تحتاج إلى أن تأخذ في الإعتبار الضغوط المعيارية المستخدمة مثل المعايير الأخلاقية والأدبية الفردية

خلاصة الفصل:

عمل المرأة في المجتمعات الحاضرة أصبح من المسلمات نتيجة للتغير الذي طرأ على العالم وتغير معه مفهوم عمل المرأة، إذ أصبح لا بد لها من الخروج للعمل لدوافع كثيرة خاصة الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، مما أدى إلى زيادة مسؤولياتها وتعددت أدوارها، وهذا ما يستعدي تكاثف الجهود الفردية والجماعية لتجنب حدوث صراع بين هذه الأدوار سواء على مستوى العمل وأصحابه أو على مستوى الأسرة والمجتمع، بتوفير جميع الإمكانيات والظروف التي تساعد على الخروج للعمل، فأدوار المرأة العاملة المتعددة تخلق لها نوع من التوتر والمشاكل التي قد تؤثر على مهنتها وحياتها العائلية والنفسية.



**الفصل الثالث : الإجراءات
الميدانية**

أولاً: مجالات الدراسة :

إطار وحدود الدراسة:

من أجل معالجة إشكالية البحث ثم تحديد إطارين له وهي: إطار زمني وآخر مكاني.

الإطار الزمني:

يتمثل المجال الزمني للدراسة بالفترة الزمنية المحددة لإجراء الأبحاث و المهام الخاصة بالدراسة حيث يقوم الباحث بتحديد الفترة الزمنية الكافية لإجراء بحثه و يعمل كذلك على تقسيم هذه المرحلة إلى مراحل متتالية تسمح بإجراء البحث بطريقة منتظمة.

يتجلى في فترة الدراسة التي حددت في مستشفى خالد بن عبد العزيز تبسة .

و في هذه الدراسة قمنا بتقسيم بحثنا إلى مراحل زمنية متفاوتة المدة و سيتم عرضها بالترتيب و توضيح كل مرحلة في مجال زمني خاص بهاو كذلك الهدف منها و جملة الملاحظات المسجلة خلالها.

المراحل الزمنية للدراسة: قمنا بزيارة دامت أسبوعين من شهر مارس 2023 مؤسسة

الإستشفائية خالد بن عبد العزيز تبسة وتم استقبالنا من طرف السيد حسني ناجي رتبة متصرف

وتم تزويدنا بالمعلومات التالية في مراحل متعددة:

المراحل	الهدف منها	الملاحظات
المرحلة الأولى	التعرف على موقع المؤسسة	قرب موقع المؤسسة

<p>سهولة الإتصال بالإدارة ووجود تعاون من قبل العاملين بالمؤسسة.</p>	<p>الحصول على الموافقة لإجراء التريص الميداني داخل المؤسسة وختم الإذن بالدخول لها.</p>	
<p>قبل التحصل على المعلومات الخاصة بالمؤسسة كان توضيح موضوع البحث وكذا أهدافه و التعرف على المسؤول الذي سيكون المؤطر خلال التريص الميداني.</p>	<p>التحصل على المعلومات الخاصة بالمؤسسة.</p>	
<p>المؤسسة تحتوي على وسائل تكنولوجية وطبية حديثة.</p>	<p>إستعمال بعض المعلومات و كذا التحصل على قائمة إسمية للعاملين بهدف استخراج العينة.</p>	<p>المرحلة الثانية</p>
<p>وجود تعاون من طرف العاملين و كذا تسجيل عزوف البعض عن تقبل الاستثمارات.</p>	<p>توزيع الإستبيان على العاملين بالمؤسسة.</p>	<p>المرحلة الثالثة</p>

إبداء العاملين وجهات نظرهم بالإضافة إلى إلزامهم بموعد تسليم الاستثمارات	جمع الاستثمارات الموزعة على العاملين بالمؤسسة.	
---	--	--

الإطار البشري:

الاختصاص	العدد	عدد النساء
الاطباء المختصين	7	6
الاطباء العاملون	43	34
العمال الاداريون	86	56
طبيب جراحة الأسنان	1	1
الصيدلة	5	4
مرشدة اجتماعية	2	2
قابلات	40	40
المرضيين	300	245
العياديين النفسانيون	11	11
البيولوجيين	50	34
العمال المهنيين	102	37

2. الإطار المكاني : فقد ارتأينا أن يكون في مستشفى خالدى عبد العزيز تبسة وكان الميدان بحثنا في ولاية تبسة.

- الإطار القانونى للدراسة:

1- تعريف المؤسسة :

✓ نبذة تاريخية :

المؤسسة الاستشفائية خالدى عبد العزيز بتبسة، كانت قد فتحت أبوابها عام 1974 بعد ترقية تبسة إلى ولاية، أين تم فتحها آنذاك كقطاع صحىوظل هذا المرفق يؤدى مهامه إلى غاية 2009، ليغير مجرى تدخلاته الصحية و اختصاصه و يحول إلى قطب صحى متخصص في الأمومة و الطفولة بعد إعادة الاعتبار له و صار منذ ذلك التاريخ المؤسسة الوحيدة المتخصصة في هذا المجال بالولاية رقم 12 و يضم اليوم هذا القطب الصحى 4 مصالح خاصة بأمراض النساء و التوليد و طب وجراحة الأطفال و كل مصلحة بها عدة وحدات للتحاليل والأشعة والفحص بالصدى والتلقيح، بالإضافة إلى ذلك تتوفر هذه المؤسسة على 166 سريرا نظريا وهو عدد غير كاف بالنظر للتوافد الكبير عليه من مختلف بلديات الولاية .

✓ النشأة :

أنشئت المؤسسة الإستشفائية المتخصصة في أمراض النساء و التوليد و طب الأطفال و جراحة الأطفال د/ خالدى عبد العزيز تبسة. بموجب المرسوم التنفيذى رقم : 465/97 المؤرخ في : 1997/12/02 المتمم بالمرسوم التنفيذى رقم : 62/08 المؤرخ في : 2008/02/24 المعدل و المتمم لقائمة المؤسسات الإستشفائية المتخصصة بالمرسوم التنفيذى .

النشاطات الرئيسية :

✚ النشاط الرئيسي للمؤسسة هو التوليد و طب النساء و كذلك طب الأطفال.

✚ الفحص و الكشف الاستعجالي للحوامل.

المميزات العامة :

الإدارة العامة و بها مكاتب إدارية خاصة :

أن المؤسسة الإستشفائية المتخصصة في الأم و الطفل تبسة بها عدة مكاتب إدارية :

- مكتب المدير العام + مكتب التنظيم العام + مكتب الاتصال.
- المديرية الفرعية لإدارة الوسائل و يحتوي على مكتب تسيير الموارد البشرية و المنازعات و مكتب الميزانية و المحاسبة و كذلك التكاليف الصحية .
- المديرية الفرعية للمصالح الاقتصادية و المنشآت القاعدية و التجهيزات و بدوره يحتوي على مكتبين هما مكتب المصالح الاقتصادية و مكتب المنشآت القاعدية و التجهيزات و الصيانة .
- المديرية الفرعية للنشاطات الصحية و يحتوي على مكتب تنظيم نشاطات العلاج و تقييمها و مكتب الاستقبال و التوجيه و النشاطات الاجتماعية و العلاجية و مكتب دخول المرضى.

الوحدات و المصالح الأخرى :

أما الوحدات الأخرى للمؤسسة و هي المصالح الإستشفائية :

- مصحة طب الأطفال و تتكون من 03 وحدات هي : وحدة طب الأطفال "أ" و وحدة الأطفال "ب" و وحدة حديثي الولادة .
- مصحة جراحة الأطفال (مشروح قيد الإنجاز).

• مصلحة أمراض النساء و التوليد تتكون من 04 وحدات إستشفائية و هي وحدة الفحص و الكشف الاستعجالي و وحدة الولادة و ما بعد الولادة و وحدة أمراض النساء و كذلك وحدة الحمل ذو الخطورة العالية و عنبر الجراحة و ما بعد الجراحة.

• مصلحة الصيدلية المركزية.

• مصلحة الأشعة.

• المختبر.

المميزات الخاصة و المناطق و النقاط الحساسة :

تتربع المؤسسة على عدة أشياء مكونة لها و تعتبر نقاط حساسة هي :

- حاوية أكسجين Cuve d'Oxygène .
- آلات الغسل و الحملات.
- قارورات الأكسجين و عددها 21 و بروتوكسيد الآزوت عددها 18.
- خزان الأكسجين يقدر سعته 3200 لتر.
- 04 خزانات مازوت تقدر سعته الإجمالية 36000 لتر.
- سخانات Chaudières و عددها 02 .
- 02 مولدات كهربائية .
- 02 خزان ماء سعته 50000 لتر.
- المصاعد عددها 02 .

كما تتميز كذلك المؤسسة بعدد إجمالي للمستخدمين بها و المقدر ب 498 موظف إلى غاية : 2020/01/31 .

الأخطار و التهديدات :

- أخطار الحرائق.
- أخطار الانفجارات.
- أخطار تسرب المياه و الفيضانات.
- أخطار العدوى و التلوث.
- أخطار الاعتداءات من طرف المواطنين.

الإطار التشريعي و التنظيمي :

- النظم القانونية المسيرة للأمن الداخلي للمؤسسة .
- المرسوم التنفيذي رقم : 62/08 المؤرخ في : 2008/02/24 المعدل و المتمم لقائمة المؤسسات الإستشفائية المتخصصة بالمرسوم التنفيذي رقم : 465/97 المؤرخ في : 1997/12/02 المحدد القواعد إنشاء المؤسسات الإستشفائية المتخصصة و تنظيمها و سيرها.

وصف المؤسسة :

المؤسسة الإستشفائية المتخصصة في الأم و الطفل د/ خالد عبد العزيز تبسة تعتبر مؤسسة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي .

ثانيا: عينة الدراسة

ان مرحلة انتقاء مجتمع البحث والعينة التي نختارها هي مرحلة مهمة في البحث لذا وعلى ضوء تحديد المشكلة ينبغي ان يتحدد مجتمع البحث بدقة وكذا تحديد الحجم الضروري للعينة .

وبما ان البحوث العلمية الخاصة بدراسة ظاهرة معينة تعتمد على جزء مختار هو العينة من المجتمع الاصيلي وتعميم النتائج المستخلصة من دراسة هذا الجزء من المجتمع مع مراعاة القواعد والاعتبارات العلمية لكي تكون نتائج العينة قابلة للتعميم على المجتمع الاصيلي . وفي دراستنا تم الاعتماد على عينة طبقية غير احتمالية والتي ستكون من العاملات المتزوجات واللواتي عددهن 30 عاملة من مجموع 250 عاملة بالمؤسسة وهن موزعات حسب المصالح كالاتي:

المصلحة	طبيبات	ممرضات	قابلات	إداريات	عاملات نظافة
عدد العاملات المتزوجات	2	17	3	4	4

حساب العينة الطبقية:

❖ طبيبات: $2 = 250 \div \%30 \times 20$

❖ ممرضات: $17 = 250 \div \%30 \times 138$

❖ قابلات: $3 = 250 \div \%30 \times 25$

❖ إداريات: $4 = 250 \div \%30 \times 34$

❖ عاملات نظافة: $4 = 250 \div \%30 \times 33$

ثالثاً: المنهج المستخدم في الدراسة : المنهج هو الطريقة التي تتبعها في دراسة موضوع بحثنا قصد وصولنا لنتائج موضوعية و تمكننا من الإجابة على تساؤلات و استفسارات البحث و بالتالي لا بد من إعتقاد منهج يلائم موضوع البحث للتمكن من بلوغ الأهداف المرجوة، و تقوم دراستنا على إستخدام **المنهج الوصفي التحليلي** باعتبارها الأنسب لهذه الدراسة التي تهدف إلى تحديد صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على الالتزام الوظيفي بالمؤسسة الإستشفائية خالدي عبد العزيز بتبسة.

كونه يمثل أحد العوامل المهمة في تنظيم بيئة العمل وتظهر من خلال عدة مؤشرات يمكن اكتشافها من خلال عدة دلالات تتطوي على بعض الافعال الظاهرة وفي دراستنا التطبيقية اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي لانه يهتم اكثر بجمع وتلخيص الحقائق المرتبطة بالمتغيرات التي تهدف الى دراستنا ومن ثمة اكتشاف واستخلاص الحقائق والنتائج المراد بلوغها في نهاية البحث .

الادوات المستخدمة في جمع البيانات: استخدمنا في هذا البحث مجموعة من الادوات في جمع البيانات وذلك بغرض الحصول على اكبر قدر ممكن من المعلومات التي نخدمنا في مجال بحثنا للوصول الى تحقيق الاهداف المسطرة وذلك بقصد معرفة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على الالتزام الوظيفي بالمؤسسة الإستشفائية خالدي عبد العزيز بتبسة.

وهذا الأمر يستدعي وجود تقنيات متعددة لبلوغ الاهداف المرجوة وفق منهج علمي باعتبار ان ادوات البحث العلمي هي عامل من العوامل المهمة في نجاح اي بحث كما انها تعتبر الية تستخدم بغرض تحقيق الدقة والموضوعية في النتائج المتوصل اليها .
وفي بحثنا هذا اعتمدنا على بعض الادوات ونذكر منها مايلي :

1- الملاحظة : تم توظيف الملاحظة المباشرة من خلال ما يصادفنا من مظاهر

داخل المؤسسة الاستشفائية الخدمائية خالدي عبد العزيز-تبسة- محل الدراسة وبما ان دراستنا كانت تهتم بموضوع صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على الالتزام الوظيفي بالمؤسسة الإستشفائية خالدي عبد العزيز بتبسة. فقد ركزنا في ملاحظتنا على العوامل اثناء تادية مهامهم وعلاقاتهم مع قادتهم المباشرين في العمل وكذا الجو العام للعمل وهذا ماكان له الفضل في جمع المعلومات المفيدة لموضوع بحثنا بالإضافة الى معرفة بعض الحقائق ومشاهدتها على ارض الواقع .

2- الإستمارة : تعرف على أنها سلسلة من الأسئلة أو المواقف التي تتضمن بعض

الموضوعات النفسية أو الاجتماعية أو التربوية أو البيانات .
وبالنسبة لإستمارة بحثنا فقط تضمنت 4 محاور:

المحور الأول: البيانات الشخصية : من سؤال 01 إلى 08 .

المحور الثاني: صراع الأدوار والالتزام المستمر (الإستعداد لبذل جهد أكبر) من 09 إلى 15 سؤال.

المحور الثالث : صراع الأدوار والالتزام المعياري (الرغبة في البقاء) من 16 إلى غاية 22 سؤال.

المحور الرابع: صراع الأدوار والالتزام العاطفي (قبول بأهداف وقيم المؤسسة) من 23 إلى 30 سؤال.

وفي المجموع احتوت على 30 سؤال موجه للمبحوثات من المفتوحة والمغلقة اتسمت بالوضوح و الأسلوب البسيط لمراعاة مستوى المبحوثات .

تحكيم الاستمارة:

تم صياغة الاستمارة في الشكل المفترض وعرضها على أساتذة لهم خبرة في الحقوق المنهجية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تبسة والأستاذ المشرف وأفرزت ملاحظاتهم مراجعتها من حيث أسلوب الصياغة في بعض العبارات ليتم بلورتها في الشكل النهائي.

المحكمون:

✓ د. جبلي فاتح

✓ د منصر عز الدين

✓ د. بن عزوز حاتم

عرض بيانات الدراسة

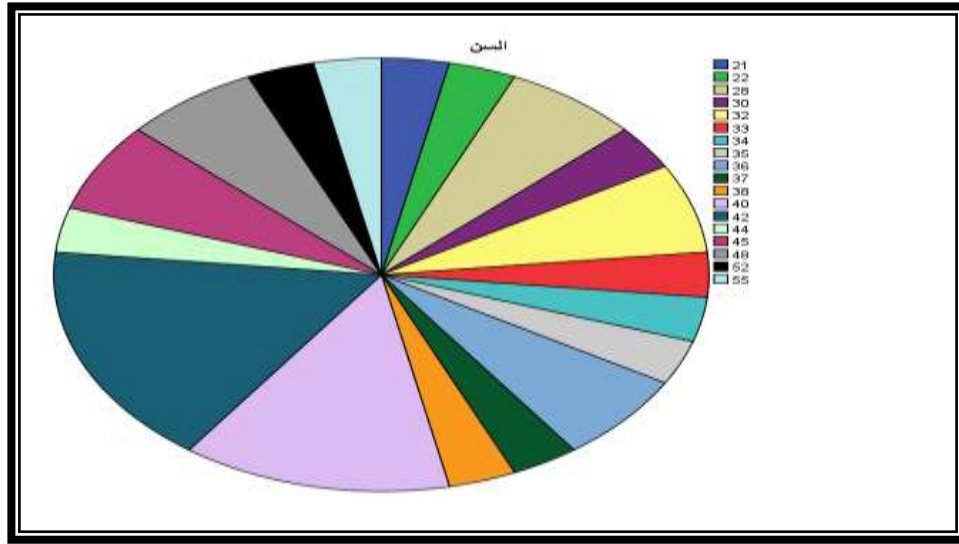
الجدول رقم 01 : توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

الاحتمالات	التكرارات	النسب
21	1	3,3%
22	1	3,3%
28	2	6,7%
30	1	3,3%
32	2	6,7%
33	1	3,3%
34	1	3,3%
35	1	3,3%
36	2	6,7%
37	1	3,3%
38	1	3,3%
40	4	13,3%
42	5	16,7%

44	1	3,3%
45	2	6,7%
48	2	6,7%
52	1	3,3%
55	1	3,3%
المجموع	30	100%

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

الشكل رقم 01 : توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

يمثل الجدول رقم 01 اعمار المبحوثات حيث قمنا بتصنيفهن حسب فئات الاعمار فتيين من الجدول أن السن كان ما بين (42) سنة، فكانت اكبر نسبة تتركز في الفئة العمرية من (42)

سنة بنسبة % 16.7 اما نسبة % 13.3 تركزت في الفئة العمرية من (40) سنة ،تليها الفئة العمرية (34- 35) بنسبة % 3.3 .

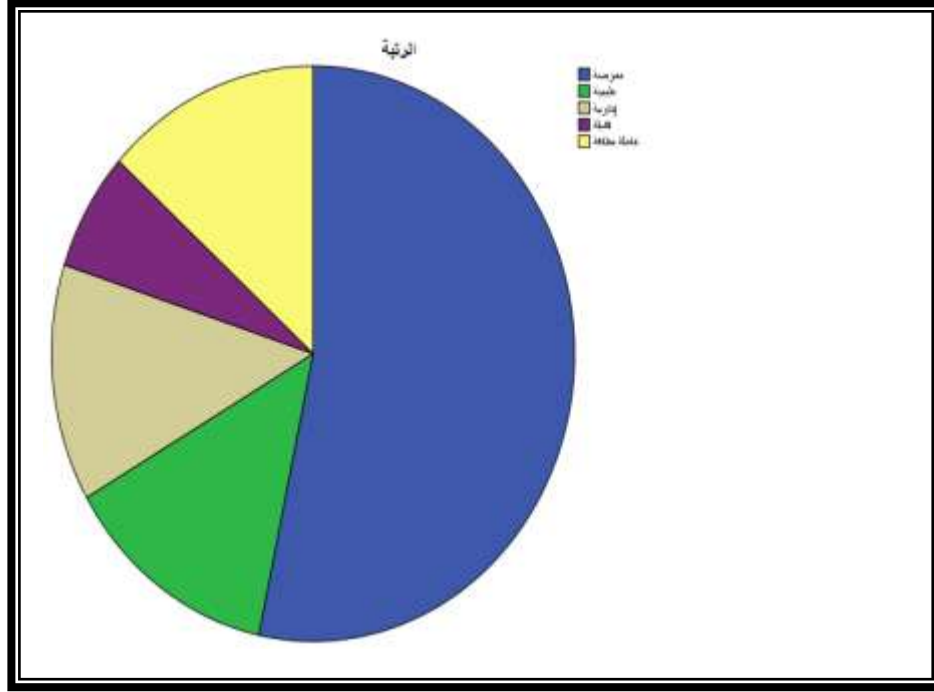
ومنه نستنتج أن أغلب افراد العينة هن من فئة عمرية بين 25-35 سنة اي بنسبة % 50 و هي فئة الأمهات العاملات التي يكون سنها كبير تكون لها خبرة في مواجهة صراع الأدوار وكذلك تستطيع أن تتعامل مع جميع أدوارها كأم مهم في حياة المرأة العاملة بالإضافة إلى كزوجة، كربة بيت بشكل منظم، أي أن السن يلعب دورا أن للخبرة المهنية دور في مواجهة الصراع لأن المرأة العاملة التي تكون لديها أقدميته في العمل يجعلها ناضجة ولديها خبرة في كيفية تأدية واجباتها سواء الأسرية أو المهنية.

الجدول رقم 02 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
ممرضة	16	53,3%
طبية	4	13,3%
إدارية	4	13,3%
قابلة	2	6,7%
عاملة نظافة	4	13,3%
المجموع	30	100%

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

الشكل رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة



المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

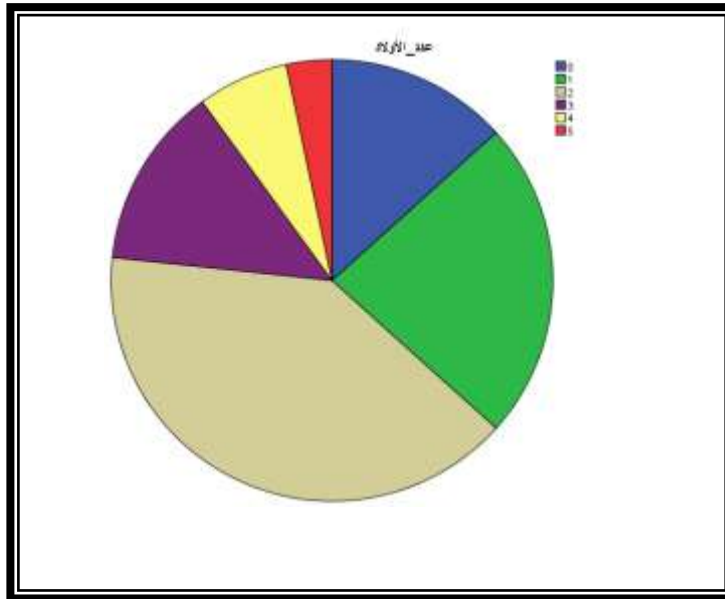
تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة حسب متغير الرتبة من خلال القراءة العددية للجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة كانت إجابتهم بممرضة بنسبة 53.3% بينما تليها نسبة 13.3% طبية ونفس النسبة إدارية وعاملة نظافة وأقل نسبة 6.7% قابلة وعددهم 2.

الجدول رقم 03 : توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
0	4	13,3%
1	7	23,3%
2	12	40,0%
3	4	13,3%
4	2	6,7%
5	1	3,3%
المجموع	30	100%

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

الشكل رقم 03 : توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد



وضح الجدول عدد الأولاد لدى المرأة العاملة، حيث ان نسبة 40% من العاملات لا يفوق عدد أولادهم 2 أولاد و نسبة 23.3 % لديهن ولد واحد بينما تليها نسبة % 13.3 فهو عدد ضئيل جدا وعددهم من 3 إلى 4 :

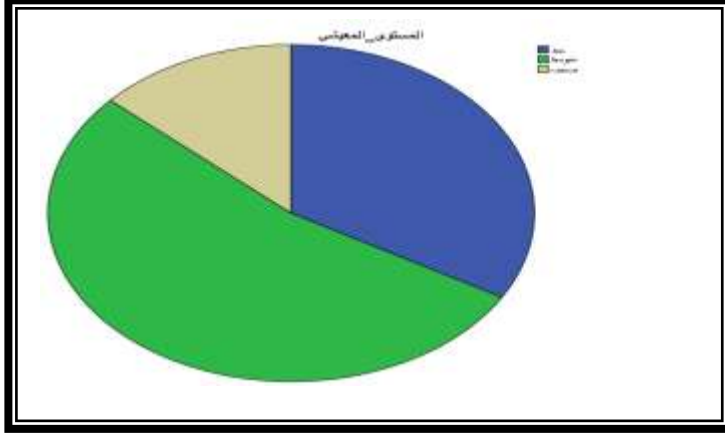
نلاحظ من خلال الجدول ان غالبية افراد العينة عدد أولادهم قليل جدا ،و يرجع ذلك إلى ان الكثير من العاملات يتزددن في قضية انجاب الاطفال بعدد كبير بحكم ظروف العمل التي تفرض عليهم تطبيق عملية تنظيم النسل ،كما انهن لا يجدن اين يضعن اطفالهن في اوقات العمل و الكثير منهن يفكرن في الحفاظ على الصحة الجسمية لكي يتمكنوا من القيام بمختلف الأدوار بشكل طبيعي،إلا ان معظم الأسر في وقتنا الحالي اصبح عدد الافراد فيها قليل جدا بحكم ظروف المعيشة الغالية ،لذلك نرى ان المرأة متمسكة بعملها لضمان حياة معيشية جيدة.

الجدول رقم 04 : توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى المعيشي

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
جيد	10	33,3%
متوسط	16	53,3%
ضعيف	4	13,3%
المجموع	30	100%

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

الشكل رقم 04 : توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى المعيشي



المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

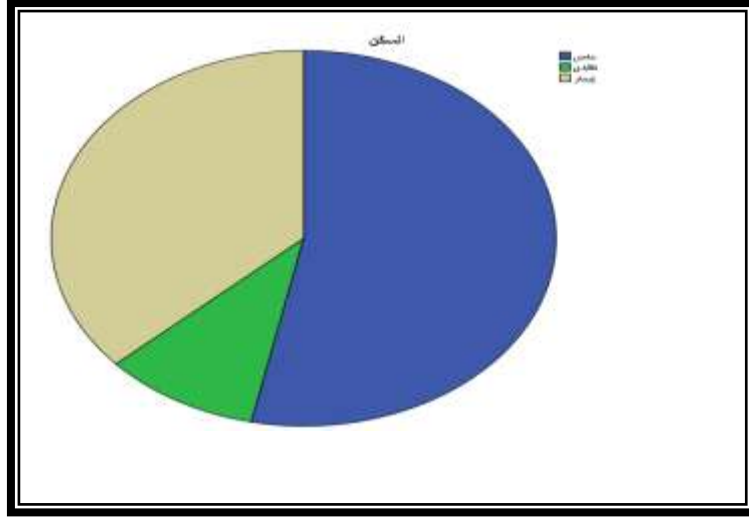
من خلال القراءة العددية للجدول أعلاه حسب متغير المستوى المعيشي أن 53.3% من هيئة البحث يحصلون على أجر كافي للحالة الأسرية بينما يحصلون على أجر جيد بنسبة 33.3% وعدددهم 10 وكأقل نسبة يحصلون على أجر ضعيف بنسبة 13.3% .

الجدول رقم 05 : توزيع أفراد العينة حسب متغير وضعية السكن

النسبة	التكرارات	الإحتمالات
53,3%	16	خاص
10,0%	3	تقليدي
36,7%	11	إيجار
100%	30	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

الشكل رقم 05 : توزيع أفراد العينة حسب متغير وضعية السكن



المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

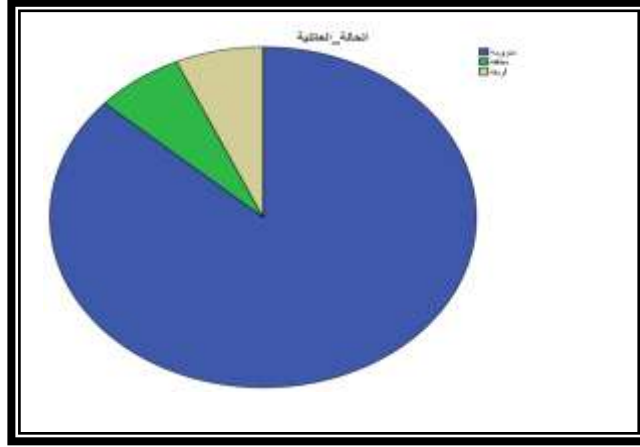
تبين من معطيات الجدول أن حسب متغير وضعية السكن فنرى أن نسبة 53.3% خاص بينما تليها نسبة سكن إيجاري 36.7% وكأقل نسبة سكن تقليدي حيث بلغت نسبته 10%.

الجدول رقم 06 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
متزوجة	26	86,7%
مطلقة	2	6,7%
أرملة	2	6,7%
المجموع	30	100%

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

الشكل رقم 06 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية



نلاحظ من خلال الجدول أغلبية العينة المبحوثة متزوجة بتكرار قدره 86.7% مفردة حيث بلغت نسبة هذه الفئة 26% ، وتليها نسبة المطلقين والأرامل بنسبة 6.7% وهذا بوجود معطيات سوسيو اقتصادية مهمة ، حيث أن عزوف الشباب عن الزواج المبكر مرتبط بالوضع الاقتصادي والمهني للأفراد من غلاء المعيشة، وعدم توفر السكن وارتفاع تكاليف مراسيم الزواج ، أما فيما يخص الإناث فقد لاحظنا أن أغلب العاملات بالمؤسسة عازبات وهذا راجع إلى طبيعة المجتمع المتواجدة فيه المؤسسة محل الدراسة والذي يرفض فكرة الزواج من المرأة العاملة وخاصة اللواتي يعملن في هذا المجال، في حين نجد نسبة الأرامل والمطلقين بنسبة ضعيفة قدرت بـ 6.7%.

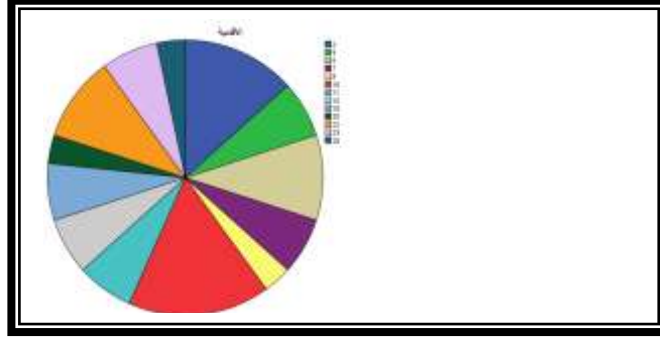
ومنه نستنتج ان من هذه الحالات الاجتماعية نجد نسبة المتزوجات هي الغالبة مقارنة مع النسب الأخرى مع العلم أن هذه النسبة تساعدنا في دراستنا وتساعدنا بشكل كبير على معرفة مختلف المش كالت التي تواجه النساء المتزوجات وتؤثر على أدائهم لمهامهم الأسرية والمهنية.

الجدول رقم 07 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية

النسب	التكرارات	الاحتمالات
13,3%	4	2
6,7%	2	4
10,0%	3	5
6,7%	2	7
3,3%	1	9
16,7%	5	10
6,7%	2	11
6,7%	2	15
6,7%	2	18
3,3%	1	20
10,0%	3	22
6,7%	2	23
3,3%	1	29
100%	30	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

الشكل رقم 07 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية



بالنسبة لسنوات الخبرة فإنه حسب الجدول والشكل أعلاه النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة المتمثلة في فئة من 10 سنوات بتكرار قدره % 48 مفردة وبلغت نسبة % 16.7 وتليها الفئة الثانية لخبرة اقل من 05 سنوات حيث بلغت نسبته % 13.3 .

ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن المؤسسة تعتمد على فئات ذوي الخبرة والأقدمية المهنية، حيث يعكس مؤشر الأقدمية في العمل عامل الخبرة والتجربة والاستقرار في العمل، إضافة إلى أن الأقدمية في العمل شرط ضروري للمشاركة والانخراط في هذه المؤسسة.

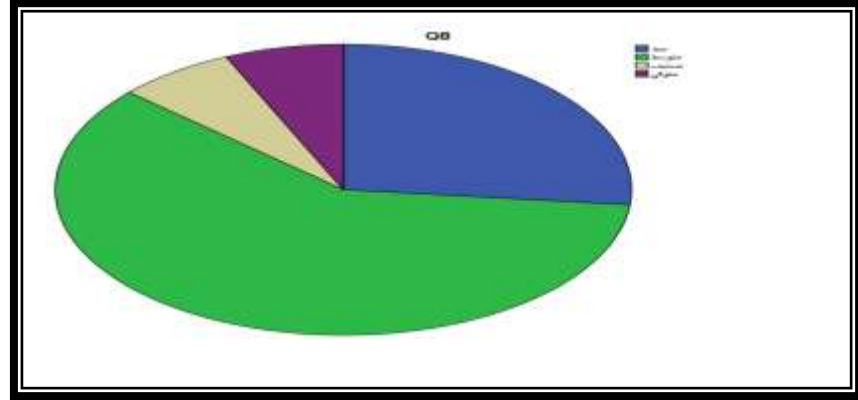
الجدول رقم 08 : توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى دخل الزوج

النسبة	التكرارات	الإحتمالات
26,7%	8	جيد
60,0%	18	متوسط
6,7%	2	ضعيف

المجموع	30	100%
---------	----	------

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

الشكل رقم 08 : توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى دخل الزوج



تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة حسب متغير مستوى دخل الزوج أجابوا بمتوسط بينما تليها نسبة 60% بينما تليها نسبة 26.7% كانت إجاباتهم بجيد وكأقل نسبة 6.7% كانت إجاباتهم بضعيف.

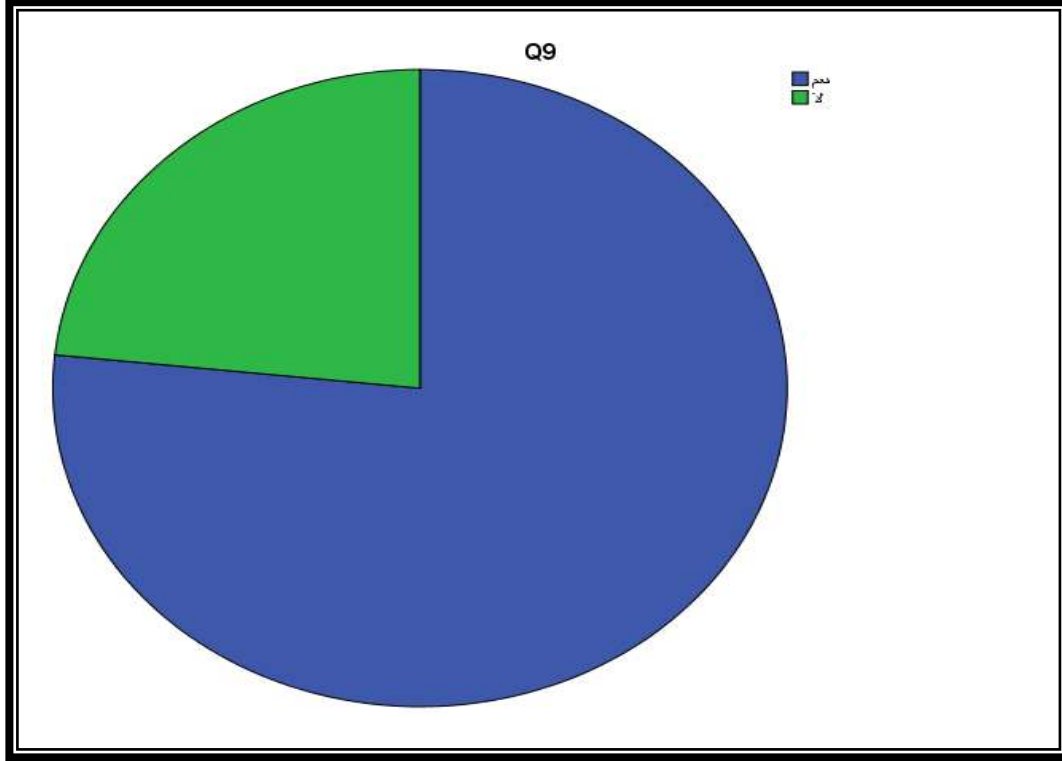
المحور الثاني: صراع الأدوار والالتزام المستمر (الاستعداد لبذل جهد أكبر)

الجدول رقم 09 : توزيع أفراد العينة حسب هل تعملين كل يوم؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	10	26,7%
لا	18	60,0%
المجموع	30	100%

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

الشكل رقم 09 : توزيع أفراد العينة حسب هل تعملين كل يوم؟



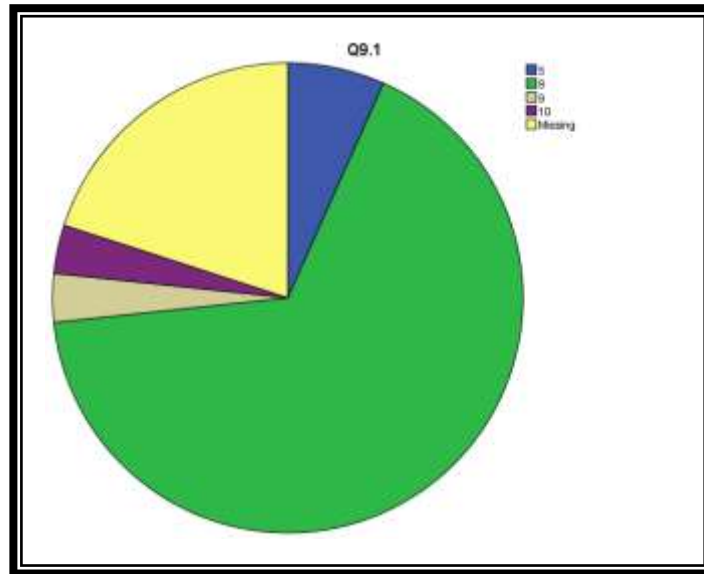
الجدول المذكور أعلاه يبين ساعات العمل لأفراد العينة، و يلاحظ أن أعلى نسبة 60 إجاباتهم كانت تعملن كل يوم بينما تليها نسبة 26% كانت إجاباتهم بلا لا يعملن كل يوم.

يرجع سبب تقلص الحجم الساعي لعمل المبحوثات إلى طبيعة العمل خاصة، كما ان لها التزامات اخرى لكنها ضمن الوظيفة تتمثل في الندوات و التحضير للملتقيات .

الجدول رقم 09- 01 : توزيع أفراد العينة حسب السؤال توزيع أفراد العينة حسب السؤال إذا كان نعم ما هي المدة التي تقضيها في العمل؟

النسبة	التكرارات	الإحتمالات
6,7%	2	2
66,7%	20	20
3,3%	1	1
3,3%	1	1
80,0%	24	24
20,0%	6	إذا كانت الإجابة
100%	30	30

الشكل رقم 09- 01 : توزيع أفراد العينة حسب السؤال إذا كان نعم ما هي المدة التي تقضيها في العمل؟

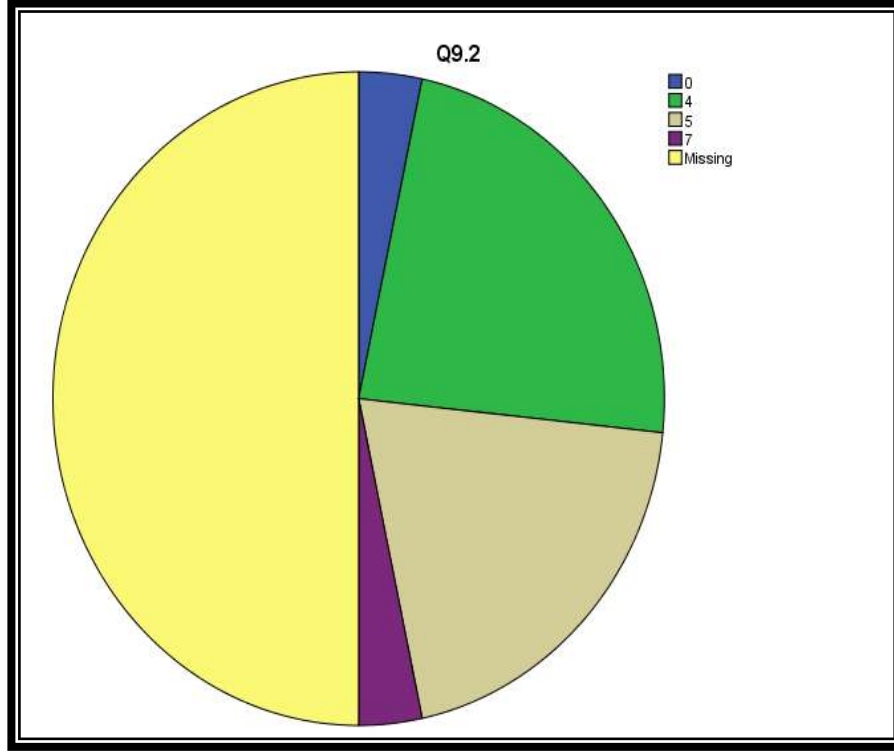


تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة صرحوا بنسبة 80% يعملن 24 ساعة بينما تليها نسبة 66.7% يعملن 20 ساعة وفي حين نجد نسبة 3.3% يعملن ساعة واحدة.

الجدول رقم 09-02 : توزيع أفراد العينة حسب السؤال إذا كان لا ما هو عدد الأيام التي تعملينها في الأسبوع؟

النسبة	التكرارات	الإحتمالات
3,3%	1	0
23,3%	7	4
20,0%	6	5
3,3%	1	7
50,0%	15	المجموع
50,0%	15	إذا كانت الاجابة
100%	30	المجموع

الشكل رقم 09-02 : توزيع أفراد العينة حسب السؤال إذا كان لا ما هو عدد الأيام التي تعملينها في الأسبوع؟



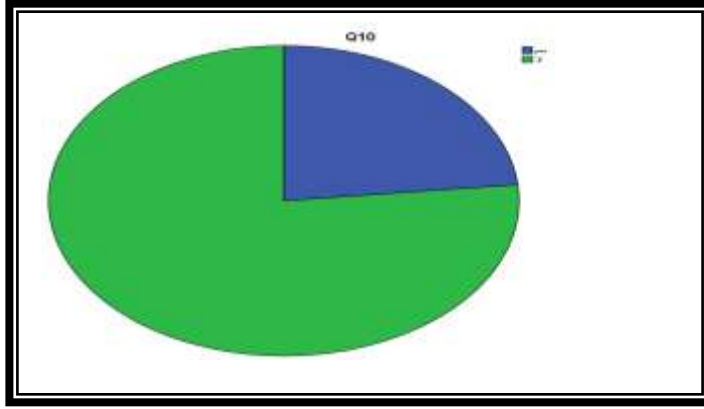
4 يتضح من الجدول أعلاه أن 23.3 % من أفراد عينة البحث تراوحت عدد الأيام في العمل أيام نسبة 20% يعملن 5 أيام بينما تليها نسبة 20 يعملن 5 أيام وهذا يعني الشك أن عدد أيام العمل والدوام غير المرن تؤدي إلى تأثير على دور المرأة داخل البيت وعلاقتها بزوجها وأفراد أسرتها.

الجدول رقم 10 : توزيع أفراد العينة حسب السؤال هل تعملين ضمن المناوبة الليلية ؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	7	23,3%
لا	23	76,7%
المجموع	30	100%

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

الشكل رقم 10 : توزيع أفراد العينة حسب هل تعملين ضمن المناوبة الليلية ؟

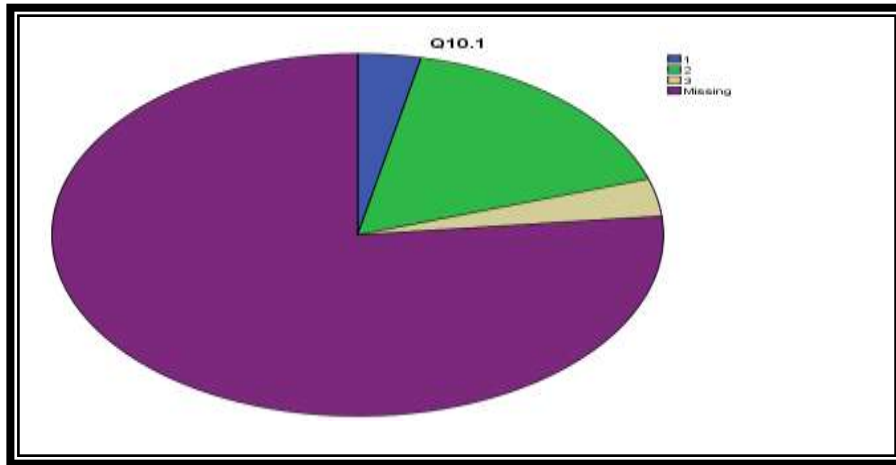


يوضح لنا الجدول أعلاه يعملن ضمن المناوبة الليلية حيث نجد نسبة % 76 أجابوا بلا بينما تليها نسبة 23.3% أجابوا بنعم يعملن ضمن المناوبة الليلية .

الجدول رقم 10-1 : توزيع أفراد العينة حسب هل إذا كان نعم كم مرة في الأسبوع؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
1	1	3,3%
2	5	16,7%
3	1	3,3%
المجموع	7	23,3%
إذا كانت الاجابة	23	76,7%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 10-1 : توزيع أفراد العينة حسب هل إذا كان نعم كم مرة في الأسبوع؟

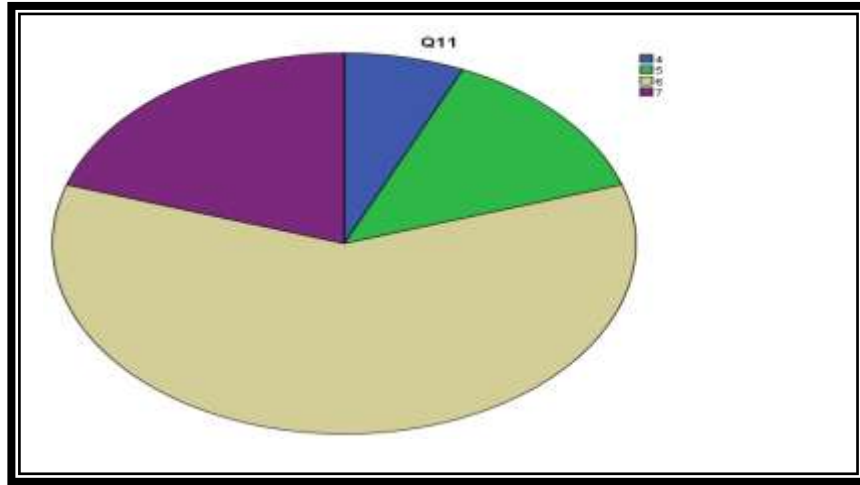


تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة 16.7% يعملن مرتين في الأسبوع بينما تليها نسبة 3.3% مرة أو 3 مرات.

الجدول رقم 11 : توزيع أفراد العينة حسب ما هو الوقت الذي تستيقظينه صباحا ؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
4	2	6,7%
5	4	13,3%
6	18	60,0%
7	6	20,0%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 11 : توزيع أفراد العينة حسب ما هو الوقت الذي تستيقظين صباحا ؟



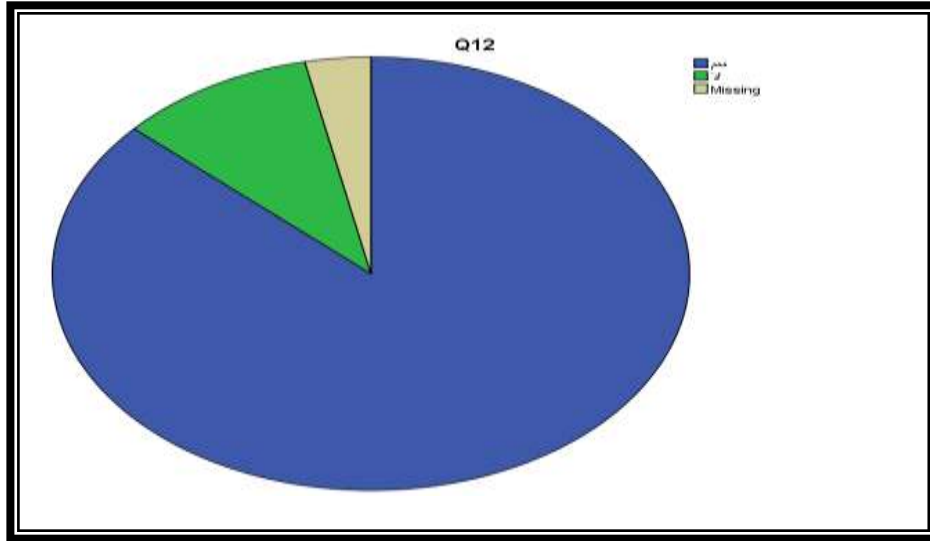
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد الدراسة الوقت الذي يقضينهن صباحا 6 ساعات بنسبة 60% بينما تليها نسبة 13.3% يقضين 5 ساعات و أقل نسبة 6.7 % يقضين 4 ساعات .

الجدول رقم 12 : توزيع أفراد العينة حسب هل تحسين بالتعب من خلال الاستيقاظ باكرا ؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	26	86,7%
لا	4	13,0%
المجموع	30	100%

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

الشكل رقم 12 : توزيع أفراد العينة حسب هل تحسين بالتعب من خلال الاستيقاظ باكرا ؟



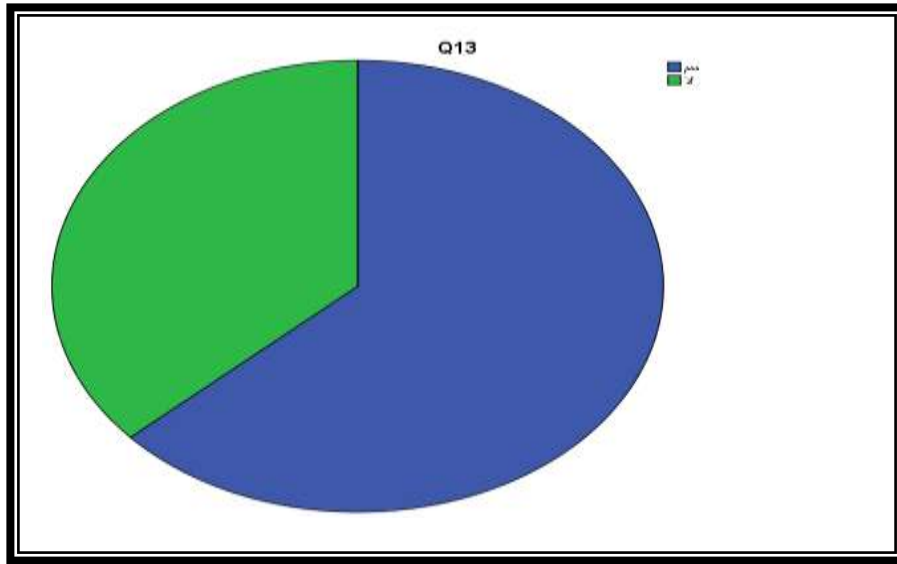
من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 86.7% كانت إجاباتهم بنعم يرون بأنهم يحسن بالتعب من خلال الاستيقاظ يرون بأن العمل ممل أنهم يقومون بنفس العمل كل يوم و 13% يرون بأنهم لا يحسن بالتعب ويجعل الإنسان عضو فعال في المجتمع.

الجدول رقم 13 : توزيع أفراد العينة حسب هل تحضرين الغداء قبل الذهاب إلى العمل؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	19	63,3%
لا	11	36,7%
المجموع	30	100%

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

الشكل رقم 13 : توزيع أفراد العينة حسب هل تحضرين الغداء قبل الذهاب الى العمل؟

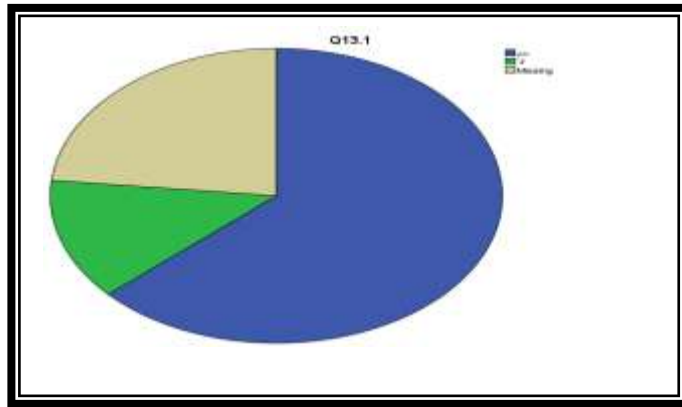


من خلال القراءة العددية للجدول أعلاه تبين أن أغلبية أفراد العينة صرحوا بنسبة 63.3% بنعم يحضرن الغداء قبل الذهاب إلى العمل وعدددهم 19 مفردة بينما تليها نسبة 36.7% إجاباتهم لا يحضرن الغداء قبل الذهاب إلى العمل .

الجدول رقم 13 - 01 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم هل يشعر ذلك بأنك تبذلن جهد كبير ؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	19	63,3%
لا	4	13,3%
المجموع	23	76,7%
إذا كانت الاجابة	7	23,3%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 13 - 01 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم هل يشعر ذلك بأنك تبذلن جهد كبير ؟

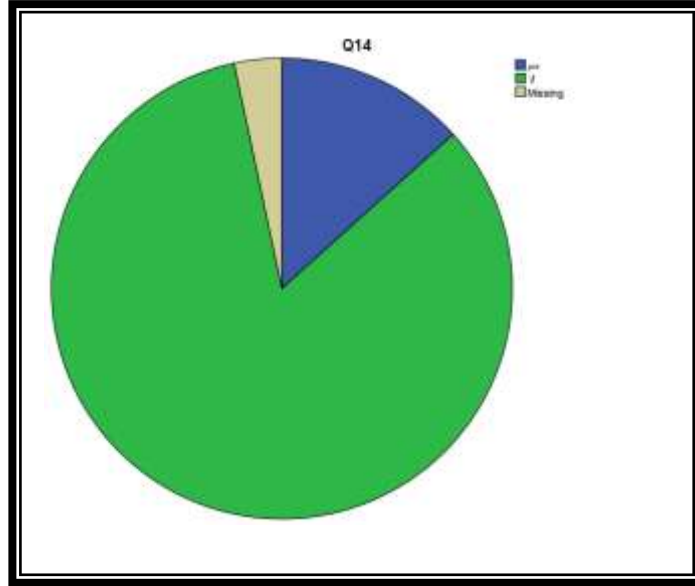


من خلال معطيات الجدول أعلاه تبين أن أغلب الإجابات بنسبة 63.3% بنعم يشعرون ببذل جهد كبير نتيجة العمل المبذول طوال الليل بينما تليها نسبة 13.3% كانت إجاباتهم بلا وعددهم 4 مفردات لا يشعرون ببذل جهد كبير.

الجدول رقم 14 : توزيع أفراد العينة حسب هل أنت قريبة من مكان العمل؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	5	16,0%
لا	25	83,3%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 14 : توزيع أفراد العينة حسب هل أنت قريبة من مكان العمل؟



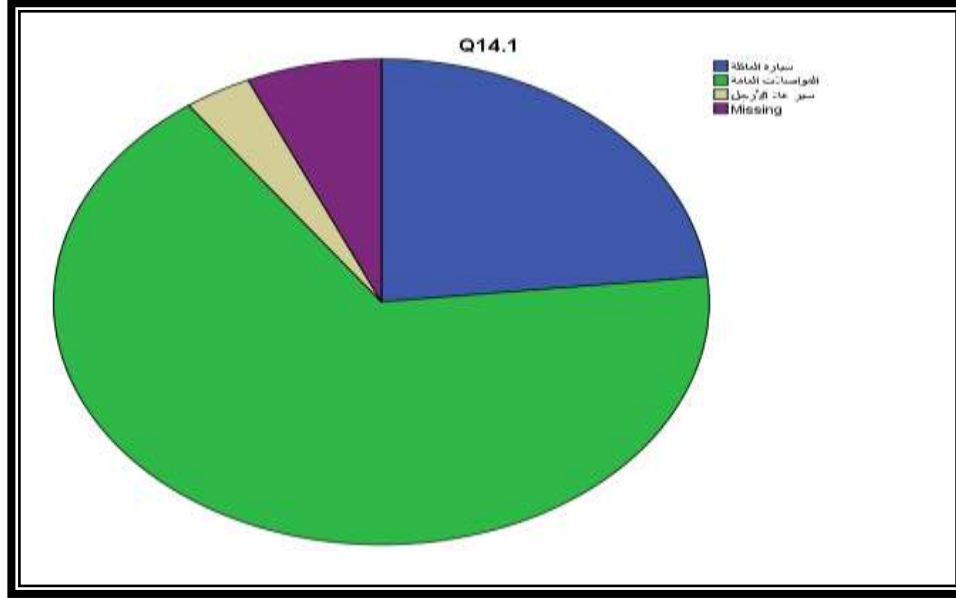
نلاحظ أن أعلى نسبة تمثلها 83.3% أجابوا بلا لسن قريبات من مكان العمل تجدن صعوبة في وسيلة التنقل، كون أن المستشفى بعيدة، وهذا ما يجبرهن إلى اللجوء للنقل العمومي، حتى

يتمكن من الوصول إلى العمل في الوقت المناسب بينما تليها نسبة 16% أجابوا بنعم تذهب للعمل مشيا على الأقدام وهذا قد يعود إلى قرب مكان الإقامة من مكان العمل.

• الجدول رقم 14-01 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان لا كيف تنتقلين إلى مكان العمل؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
سيارة العائلة	7	23,3%
المواصلات العامة	20	66,7%
سير علا الأرجل	1	3,3%
المجموع	28	93,3%
إذا كانت الاجابة	2	6,7%
المجموع	30	100%

- الشكل رقم 14-01 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان لا كيف تنتقلين إلى مكان العمل؟



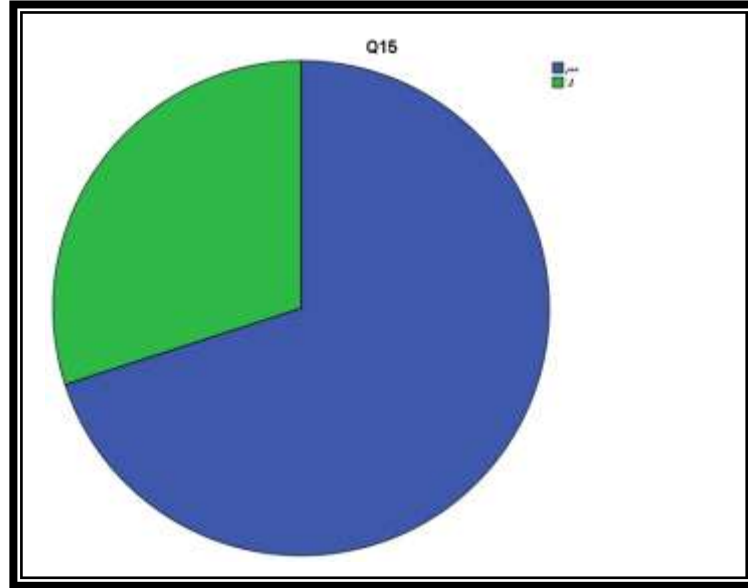
يتضح لنا من خلال الجدول أن أغلبية الأمهات يذهبن عن طريق المواصلات العامة بنسبة 66.7% بينما تليها نسبة 23.3% يذهبن عن طريق سيارة العائلة أما اللواتي على سير الأرجل بنسبة 3.3% .

فنستنتج أن أغلبية المبحوثات تواجههن مشكلة التنقل إلى مكان العمل لأنهن يذهبن مشياً على الأقدام وقد يعرقلهن عن الوصول للعمل في الوقت المحدد مما قد يخلق لهن مشاكل مهنية، أما اللواتي صرحن بأنهن يذهبن إلى العمل عن طريق سيارة الزوج فإن هذا يساعدهن على الوصول في الوقت المحدد، كما أن السيارة الخاصة أكثر راحة من النقل العمومي الذي يتميز بالاكظاظ وكثرة المضايقات.

الجدول رقم 15 : توزيع أفراد العينة حسب هل تصلين في الوقت المحدد إلى مكان العمل؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	21	70,0%
لا	9	30,0%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 15 : توزيع أفراد العينة حسب هل تصلين في الوقت المحدد الى مكان العمل؟



نستنتج من خلال هذا التحليل أن أغلبية المبحوثات أجابوا بنعم بنسبة 70% لديهن مشكلة التوقيت، ويرين أن توقيت العمل طويل جدا وهذا يسبب لهن التعب والإرهاق، وكذا يبعدهن عن أطفالهن وبيوتهن، ومشاكل الوظيفة هذه تؤثر سلبا على المردودية، ولهذا فإنه كلما قلت مشكلة توقيت العمل كلما ازدادت مردودية العمل والعكس صحيح.

ومنه نستنتج أن قلة أو عدم توفر المواصلات يؤثر على أدائهن. و أيضا اعتبرت العاملات عدم توفر المواصلات يؤدي إلى عدم الوصول إلى العمل باكرا خاصة بالنسبة للعاملة التي تقطن بالريف . و مع العمل أن التأخر في العمل يؤدي إلى التراض إلى استفسار و أيضا عدم توفر المواصلات يؤخر في الوصول إلى العمل و يؤدي إلى حدوث ضغوطات و مشاكل مع المسئول و أيضا ذكرت احد العاملات أن عدم توفير المؤسسة لمواصلات للعمال يؤدي إلى كثيرة المصاريف و بالتالي غياب المواصلات يعتبر معيق بالنسبة لهن.

- الجدول رقم 15 - 01 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان لا هل تلقيت إنذار عن التأخر ؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	6	20,0%
لا	8	26,7%
المجموع	14	46,7%
إذا كانت الاجابة	16	53,3%
المجموع	30	100%

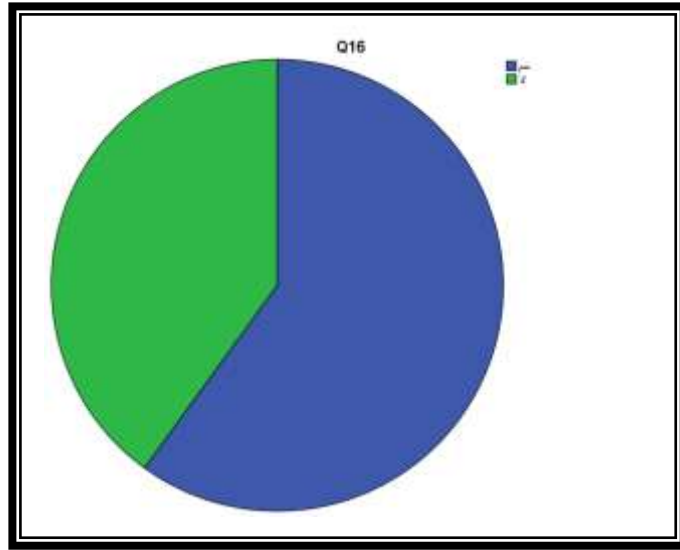
من خلال القراءة العددية يرون أن أغلبية المبحوثين أجابوا بلا لم يتلقين إنذار عن التأخر وهذا لمدى التزامهم للعمل وحبهم لهم بينما تقابلها نسبة 20% أجابوا بنعم يتلقين إنذار عن التأخر وهذا راجع إلى طبيعة العمل و كثرة المهام الأسرية وضغوطات العمل.

المحور الثالث: صراع الأدوار والالتزام المعياري (الرغبة في البقاء)

الجدول رقم 16 : توزيع أفراد العينة حسب هل تتلقين دعم من الزوج فيما يخص عملك؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	18	60,0%
لا	12	40,0%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 16 : توزيع أفراد العينة حسب هل تتلقين دعم من الزوج فيما يخص عملك؟



من خلال بيانات الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 60 % من المبحوثين أجابوا بنعم وعدادهم 18 مفردة بأن أزواجهم يحفزونهن على العمل ويساعدهن في حل بعض المشكلات المهنية، وبالتالي فإن خروجها للعمل وتحفيز زوجها لها سوف يكسبها خبرات ومهارات تجعلها

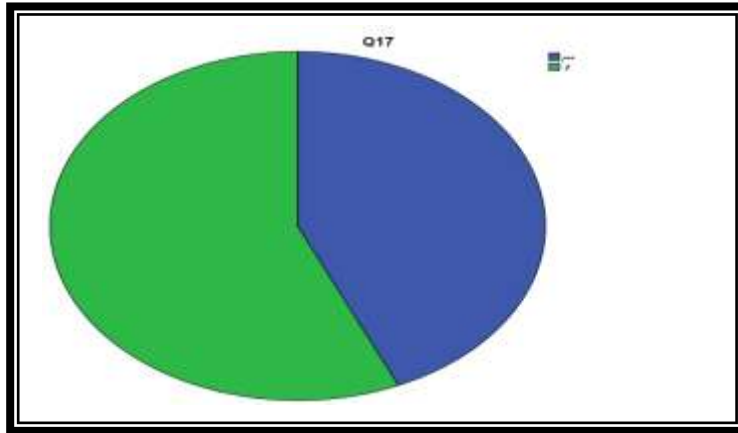
أكثر تفهما لأدوارها وتحملا لمسئولياتها، ثم تليها نسبة 40% صرحوا بأن أزواجهم لا يحفزونهم ولا يساعدهم في حل بعض المشكلات المهنية وهذا ما ينعكس سلبا على علاقاتها بأزواجها على أدائها.

الجدول رقم 17 : توزيع أفراد العينة حسب هل تتلقين مساعدة في الأعمال الأسرية من طرف الزوج؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	13	43,3%
لا	17	56,7%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 17 : توزيع أفراد العينة حسب هل تتلقين مساعدة في الأعمال الأسرية من

طرف الزوج؟

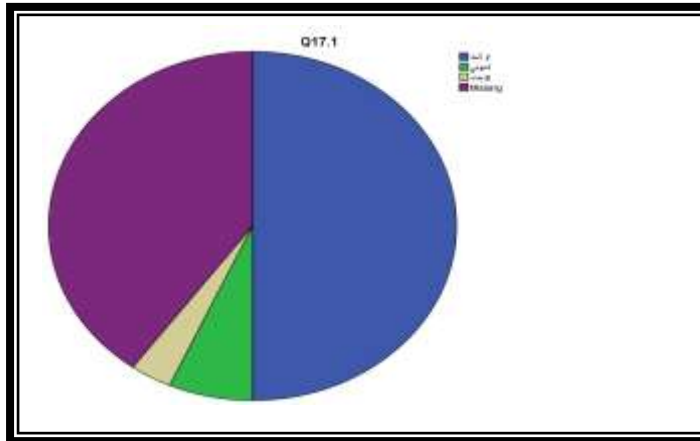


تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة أجابوا بلا صرحوا بنسبة 56.7% تتلقين مساعدة في الأعمال الأسرية من طرف الزوج بينما تليها نسبة 43.3 % أجابوا بنعم يتلقين مساعدة في الأعمال الأسرية وعددهم 13 مفردة.

• الجدول رقم 17 - 01 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان لا من يساعدك في أعمالك المنزلية؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
لا أحد	15	50,0%
اخوتي	2	6,7%
الابناء	1	3,3%
المجموع	18	60,0%
إذا كانت الإجابة	12	40,0%
المجموع	30	100%

• الشكل رقم 17 - 01 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان لا من يساعدك في أعمالك المنزلية؟

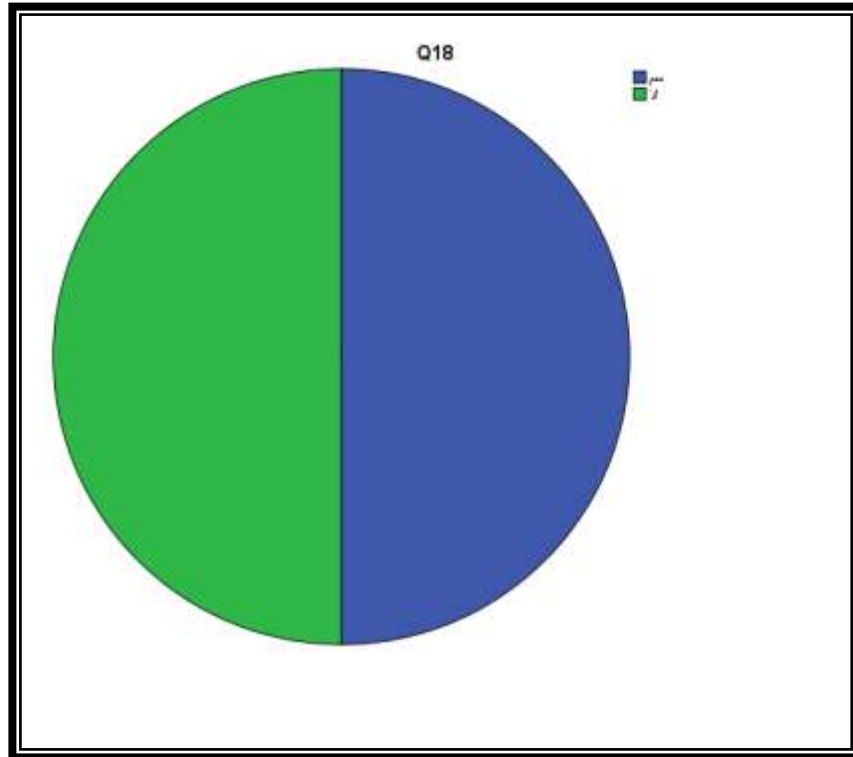


يوضح الجدول أعلاه أغلبية أفراد العينة أجابوا لا أحد يساعدني في أعمال المنزلية عن العمل حيث بلغت نسبة 50% بينما تليها نسبة 6.7% أجابوا إخوتي هم من يساعدني في أعمال المنزلية وكأقل نسبة 3.3% إخوتي هم من يساعدني في الأعمال المنزلية.

الجدول رقم 18: توزيع أفراد العينة حسب هل تضطرين للخروج قبل نهاية الدوام؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	15	50,0%
لا	15	50,0%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 18: توزيع أفراد العينة حسب هل تضطرين للخروج قبل نهاية الدوام؟

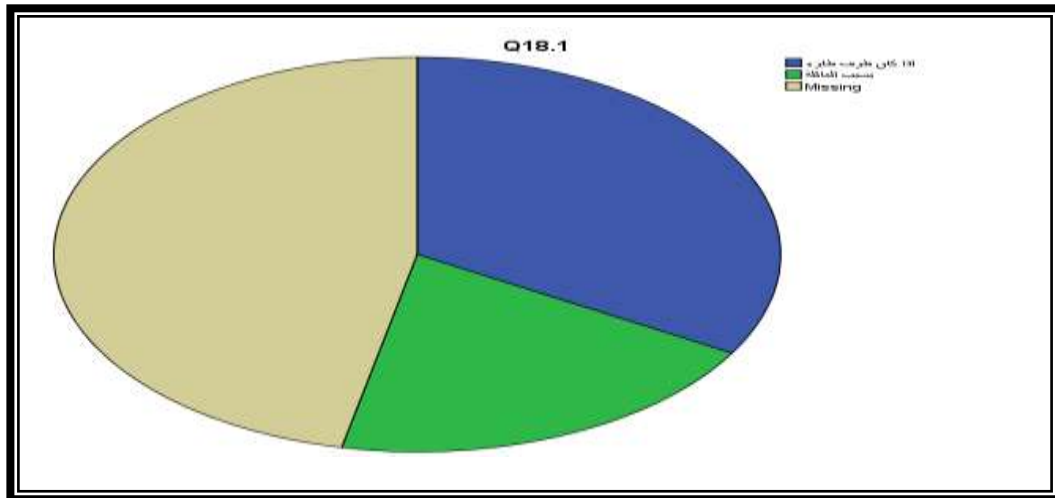


يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة أجابوا بنعم وبنسبة 50% يستعدون للخروج قبل نهاية الدوام بينما تليها نفس النسبة لا تفكرن في الخروج قبل نهاية الدوام للحفاظ على استقرارهم في المؤسسة.

الجدول رقم 18 - 1 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم ما هي الأسباب؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
إذا كان ظرف طارئ	15	50,0%
بسبب العائلة	2	6,7%
المجموع	1	3,3%
إذا كانت الإجابة	18	60,0%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 18 - 1 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم ما هي الأسباب؟

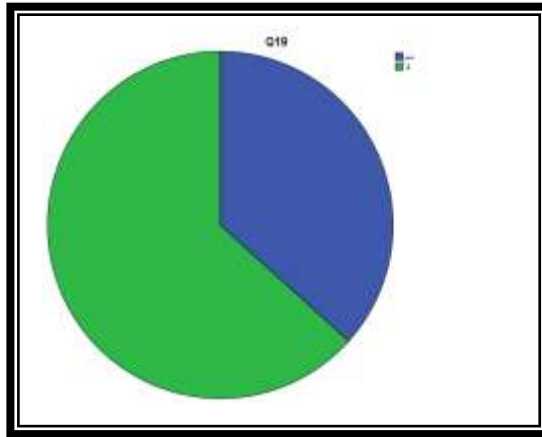


تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة أسباب الخروج قبل نهاية العمل أجابوا اذا كان أمرا طارئاً بنسبة 50% بينما تليها نسبة 6.7% بسبب العائلة وكأقل نسبة 3.3% وعددهم 2 مفردة.

الجدول رقم 19 : توزيع أفراد العينة حسب هل تفكرين في الاستقالة بسبب العائلة ؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	19	63,3%
لا	11	36,7%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 19 : توزيع أفراد العينة حسب هل تفكرين في الاستقالة بسبب العائلة ؟



يوضح الجدول أعلاه مدى تفكير العاملات في الاستقالة حيث جاءت نسبة 63.3% بنعم والسبب راجع إلى عدة أسباب منها التمييز في مكان العمل، عدم توافق الأجر مع الجهد المبذول، وعدم موافقة الزوج والعائلة على العمل، كثرة المسؤوليات وهذا السبب الجوهري في

تفكير المرأة العاملة في الإستقالة من العمل، ثم تليها نسبة %36.7 بلا حيث نجد أن العاملات هنا لا يفكرن في الاستقالة مهما كانت الظروف والأسباب لانه بالنسبة لهن مصدر رزق .

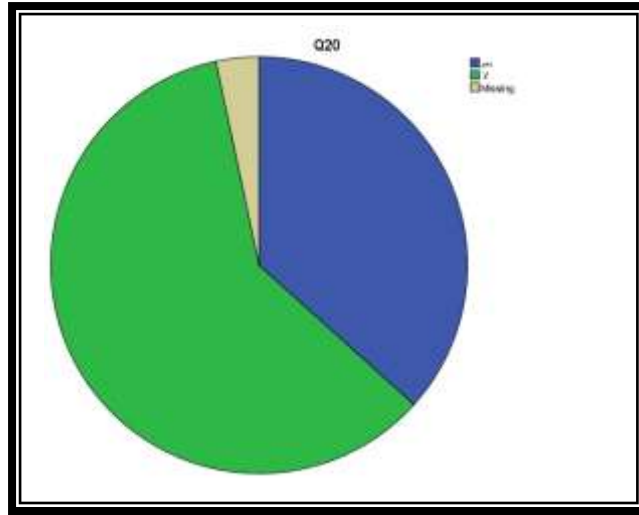
وانطلاقاً من إجابة الأغلبية فإن خروج المرأة للعمل أصبح شيئاً إيجابياً كونها تساعد الزوج في تحمل مصاريف ميزانية الأسرة، بتلبية كل احتياجات الأطفال والبيت، كما أن عملها هذا جعل منها فرداً إجتماعياً فعالاً باحتكاكها بأفراد المجتمع، والإطلاع على كل جديد، حتى تستطيع الحوار والنقاش في مختلف المسائل المطروحة وتبادل الأفكار مع مختلف أنماط التفكير، أما الأمهات اللاتي تلقين معارضة على خروجهن للعمل وحسب ما صرحت به بعض المبحوثات، فإن سبب ذلك يعود إلى تقصيرها في الإهتمام ببيتها وبأبنائها، وكذا شعور الزوج بالغيرة كونها تعمل في مكان فيه رجال لكن على العموم فإن خروج المرأة للعمل أصبح شيئاً عادياً، والكثير من الأزواج يقومون بتحفيز زوجاتهم على الخروج للعمل، كما أشارت إحدى المبحوثات أن الظاهرة الاجتماعية المنتشرة اليوم، أن شرط زواج الشاب هو أن تكون المرأة عاملة، ولهذا فإن عدم وجود معارضة خروج المرأة للعمل يساعدها على توفيقها بين الأعمال الأسرية والمهنية.

كما تبين أيضاً أن هذا راجع إلى عدة أسباب الضغوطات التنظيمية التمييز عدم توافق الأجر مع الجهد المبذول كثرة المسؤوليات تسلط المسؤولين و اعتبار العاملة عبثت بالنسبة لهم. غياب حقوق كثيرة للمرأة العاملة . و هذا السبب الجوهرى في تفكير المرأة العاملة في الاستقالة من العمل في المؤسسة.

الجدول رقم 20 : توزيع أفراد العينة حسب هل تعانين من أمراض معينة؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	11	36,7%
لا	18	60,0%
المجموع	29	96,7%
إذا كانت الإجابة	1	3,3%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 20 : توزيع أفراد العينة حسب هل تعانين من أمراض معينة



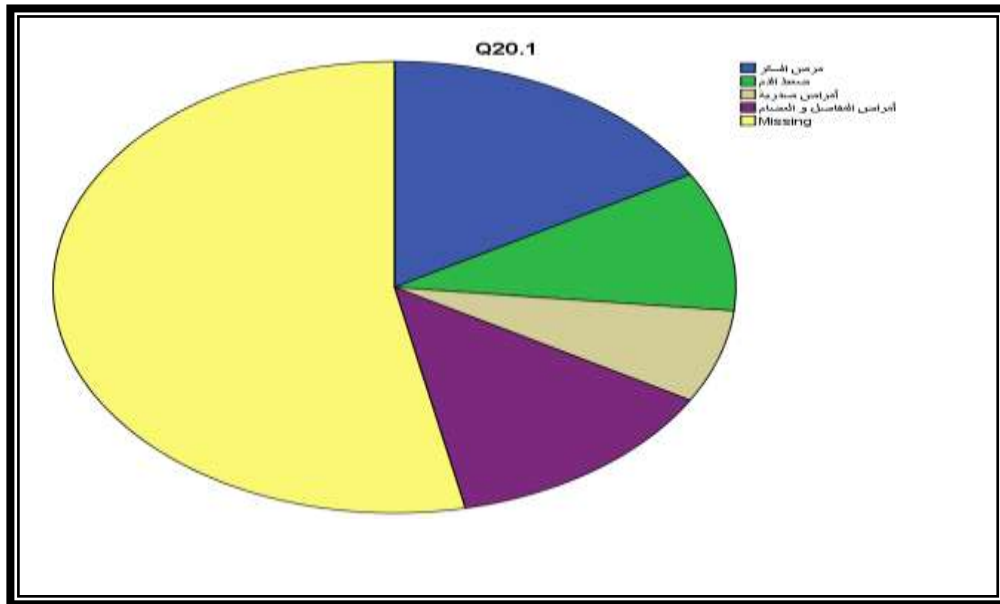
تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة يصرحن بنسبة 60% أجابوا بلا لا يعانين من أمراض معينة بينما تليها نسبة 36.7% أجابوا بنعم يعانين من أمراض معينة وعددهم 11 مفردة.

وهذا يرجع إلى مناخ والجو الملائم للعمل وبالتالي لا يعانين من أمراض.

الجدول رقم 20-01: توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم ما هي الأمراض؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
مرض السكر	1	16,7%
ضغط الدم	2	10,0%
أمراض صدرية	1	6,7%
أمراض المفاصل و العظام	18	13,3%
المجموع	30	46,7%
إذا كانت الاجابة	18	53,3%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 20-01 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم ما هي الأمراض؟

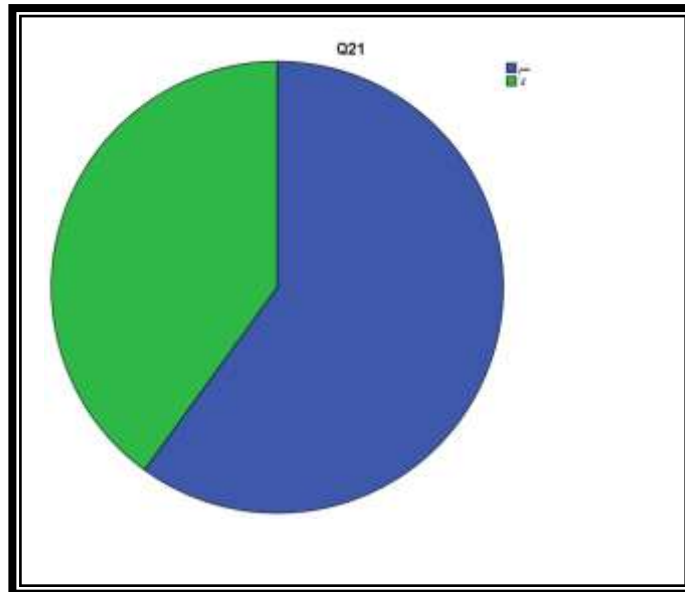


من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة صرحوا بنسبة 16.7% مرض سكري بينما تليها نسبة 13.3% أمراض المفاصل بينما تليها نسبة 10% ضغط الدم وكأقل نسبة 6.7% أمراض صدرية.

الجدول رقم 21: توزيع أفراد العينة حسب هل تعتقدون أن سبب هذه الأمراض هو الجهد الكبير الذي تبذلينه في محاولة التوفيق بين العمل والأسرة ؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	18	60,0%
لا	12	40,0%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 21: توزيع أفراد العينة حسب هل تعتقدون أن سبب هذه الأمراض هو الجهد الكبير الذي تبذلينه في محاولة التوفيق بين العمل والأسرة ؟

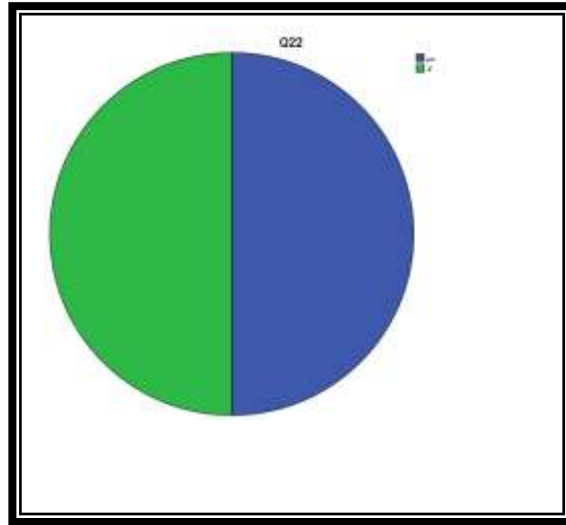


تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الإجابات صرحوا سبب هذه الأمراض هو الجهد الذي تبذله في محاولة التوفيق بين العمل والأسرة بنسبة 60% أجابوا بنعم بينما تليها نسبة 40% أجابوا بلا ليس سبب الجهد الذي يبذلونه .

الجدول رقم 22: توزيع أفراد العينة حسب هل ترى أن خروجك للعمل يؤثر سلبا على أبنائك ؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	15	50,0%
لا	15	50,0%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 22: توزيع أفراد العينة حسب هل ترى أن خروجك للعمل يؤثر سلبا على أبنائك ؟



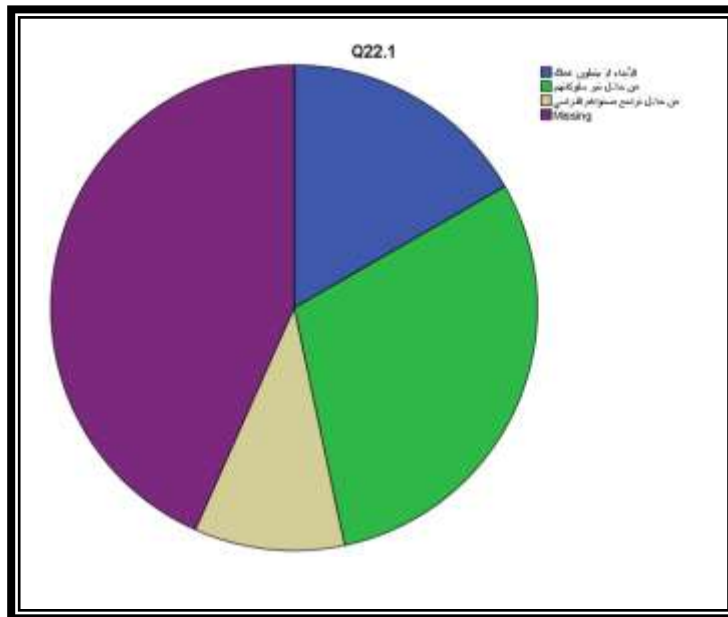
نلاحظ أن أعلى نسبة % 50 للأمهات التي أجبن بأنه لا توجد معارضة لخروجي للعمل ولا يؤثر سلبا على أبنائي وانطلاقا من إجابة الأغلبية فإن خروج المرأة للعمل أصبح شيئا إيجابيا كونها تساعد الزوج في تحمل مصاريف ميزانية الأسرة، بتلبية كل احتياجات الأطفال والبيت، كما أن عملها هذا جعل منها فردا إجتماعيا فعالا باحتكاكها بأفراد المجتمع، والإطلاع على كل جديد، حتى تستطيع الحوار والنقاش في مختلف المسائل المطروحة وتبادل الأفكار مع مختلف أنماط التفكير

. أما الأمهات اللاتي تلقين معارضة على خروجهن للعمل وتأثيره السلبي على ابنائهم وحسب ما صرحت به بعض المبحوثات، فإن سبب ذلك يعود إلى تقصيرها في الإهتمام ببيتها وبأبنائها، وكذا شعور الزوج بالغيرة كونها تعمل في مكان فيه رجال . لكن على العموم فإن خروج المرأة للعمل أصبح شيئا عاديا، والكثير من الأزواج يقومون بتحفيز زوجاتهم على الخروج للعمل، كما أشارت إحدى المبحوثات أن الظاهرة الاجتماعية المنتشرة اليوم، أن شرط زواج الشاب هو أن تكون المرأة عاملة، ولهذا فإن عدم وجود معارضة خروج المرأة للعمل يساعدها على توفيقها بين الأعمال الأسرية والمهنية.

الجدول رقم 22- 1 : توزيع أفراد العينة حسب هل ترين أن خروجك للعمل يؤثر سلبا على أبنائك ؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
الأبناء لا يتبلون عملك	5	16,7%
من خلال تير سلوكياتهم	9	30,0%
من خلال تراجع مستواهم الدراسي	3	10,0%
المجموع	17	56,7%
إذا كانت الاجابة	13	43,3%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 22- 1 : توزيع أفراد العينة حسب هل ترين أن خروجك للعمل يؤثر سلبا على أبنائك ؟



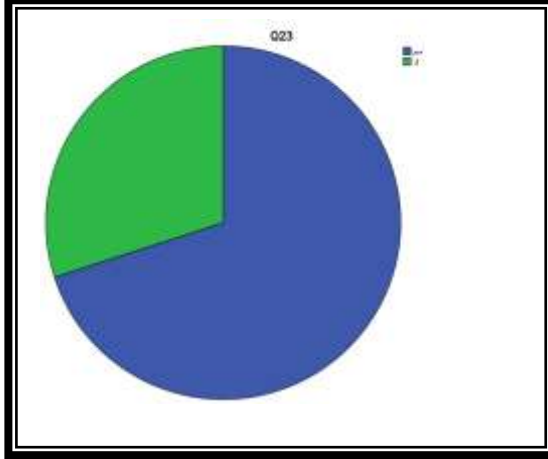
من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الإجابات يرون خروج المرأة للعمل يؤثر سلبا على أبنائهم فكانت إجاباتهم بنسبة 30% من خلال تبرير سلوكياتهم بينما نجد نسبة 16.7% أجابوا الأبناء لا يتبلونك عمك وعددهم 5 مفردات وكاقل نسبة 10% بالإجابة من خلال ترجع مستواهم الدراسي.

المحور الرابع: صراع الأدوار والالتزام العاطفي (قبول بأهداف وقيم المؤسسة)

الجدول رقم 23: توزيع أفراد العينة حسب هل ترين أن المؤسسة تضغط عليك كثيرا بسبب التزاماتك الأسرية ؟

النسبة	التكرارات	الإحتمالات
70,0%	21	نعم
30,0%	9	لا
100%	30	المجموع

الشكل رقم 23: توزيع أفراد العينة حسب هل ترين أن المؤسسة تضغط عليك كثيرا بسبب التزاماتك الأسرية ؟



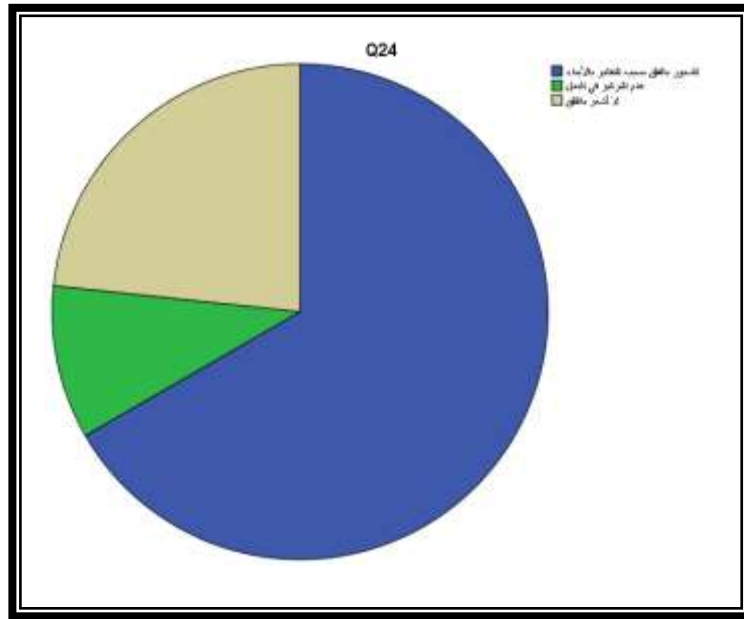
حسب هل ترين أن المؤسسة تضغط عليك كثيرا بسبب التزاماتك الأسرية ؟

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة أجابوا بنعم بنسبة 70% المؤسسة تضغط كثيرا عليهم بسبب الالتزامات الأسرية بينما تليها نسبة 30% أجابوا بلا المؤسسة لا تضغط عليهم كثيرا بل يشعرون براحة تامة وتراعي ظروفهم الأسرية.

الجدول رقم 24 : توزيع أفراد العينة حسب ما هو شعورك خلال مناوبة العمل؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
الشعور بالقلق بسبب التفكير بالأبناء	20	66,7%
عدم التركيز في العمل	3	10,0%
لا أشعر بالقلق	7	23,3%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 24 : توزيع أفراد العينة حسب ما هو شعورك خلال مناوبة العمل؟



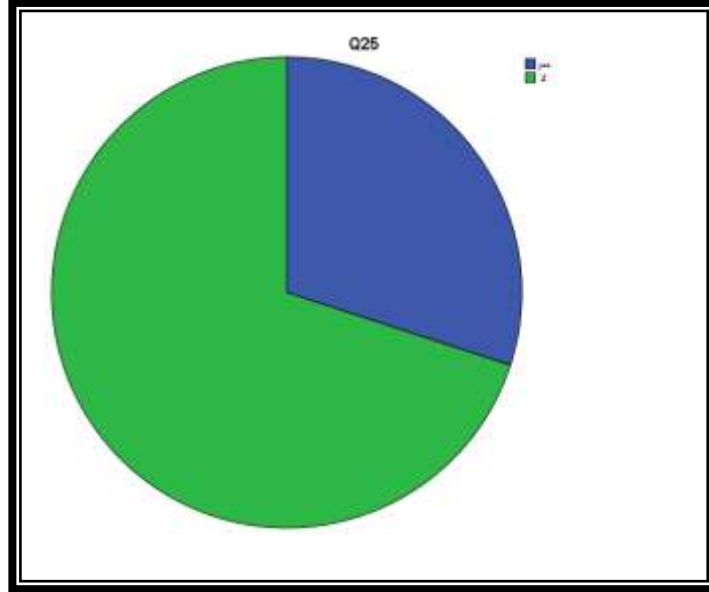
تضح لنا من خلال الجدول أن أعلى نسبة تمثلها الأمهات يشعرن خلال المناوبة العمل بالقلق بسبب التفكير بالأبناء حيث بلغت نسبة 66.7% بينما تليها نسبة 23.3% كانت إجاباتهم بلا أشعر بالقلق وكأقل نسبة 10% أجابوا بعدم التركيز.

نستنتج من خلال هذا التحليل أن أغلبية المبحوثات لديهن مشكلة اثناء المناوبة في العمل ويرين أن توقيت العمل طويل جدا وهذا يسبب لهن التعب والإرهاق، وكذا يبعدهن عن أطفالهن وبيوتهن، ومشاكل الوظيفة هذه تؤثر سلبا على المردودية، ولهذا فإنه كلما قلت المناوبة كلما ازدادت مردودية العمل والعكس صحيح.

الجدول رقم 25: توزيع أفراد العينة حسب هل لديكم مرافقة نفسية واجتماعية في المؤسسة؟

النسبة	التكرارات	الإحتمالات
30,0%	9	نعم
70,0%	21	لا
100%	30	المجموع

الشكل رقم 25: توزيع أفراد العينة حسب هل لديهم مرافقة نفسية واجتماعية في المؤسسة؟

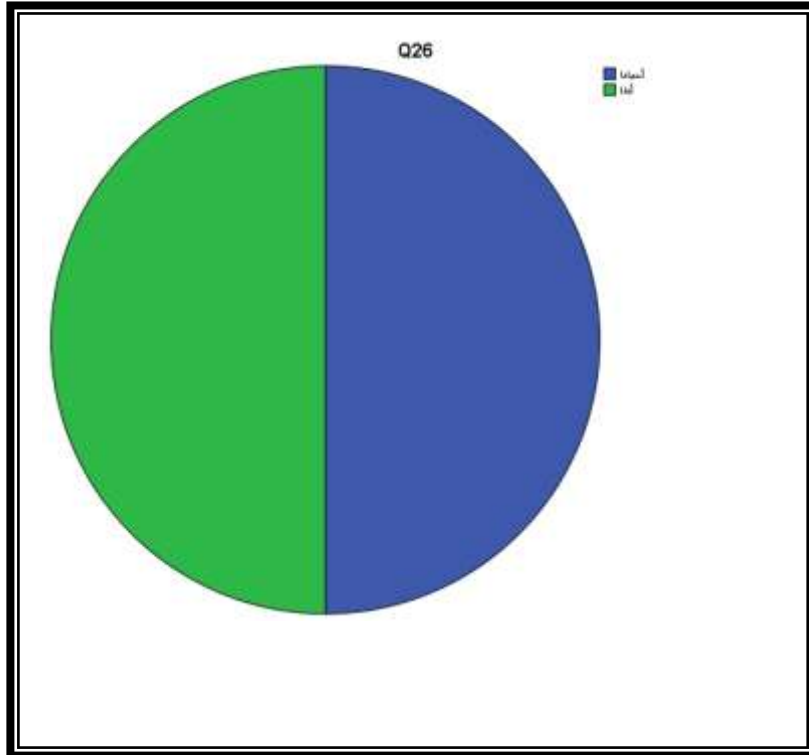


تبين من خلال القراءة العددية للجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العين صرحوا بنسبة 70% أنهم أجابوا بلا ليس لديهم مرافقة نفسية واجتماعية في المؤسسة بينما تليها نسبة 30% أجابوا بنعم وعدددهم 9 مفردات لديهم مرافقة نفسية واجتماعية في المؤسسة.

الجدول رقم 26: توزيع أفراد العينة حسب هل تراعي المؤسسة التزاماتك الأسرية؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
أحيانا	15	50,0%
أبدا	15	50,0%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 26: توزيع أفراد العينة حسب هل تراعي المؤسسة التزاماتك الأسرية؟

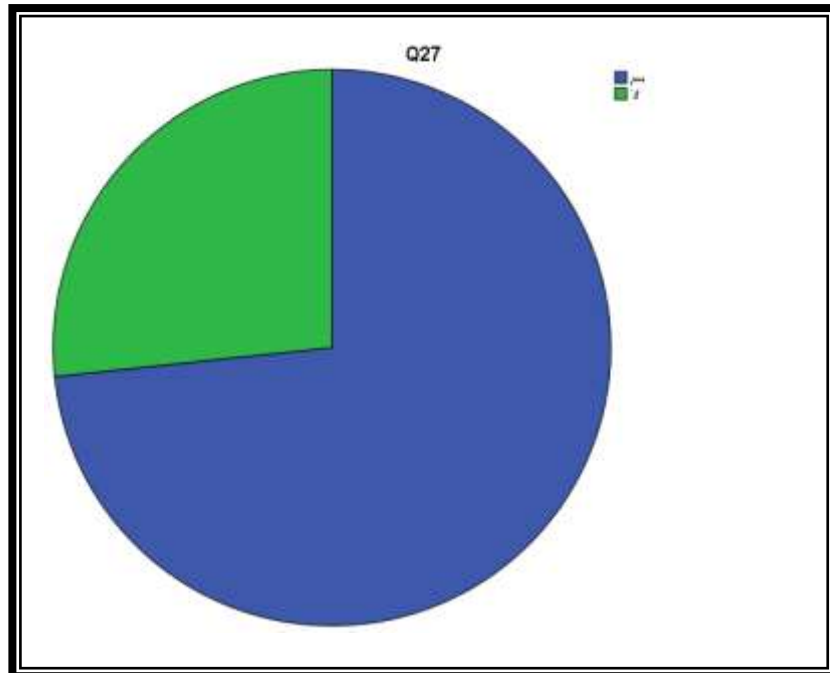


تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 50% أحيانا ما تراعي المؤسسة التزاماتك الأسرية بينما تليها نفس النسبة 50% أجابوا بأبدا ما تراعي المؤسسة التزاماتي الأسرية وهذا راجع غلى طبيعة العمل .

الجدول رقم 27 : توزيع أفراد العينة حسب هل أخذت عطلة مرضية؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
أحيانا	22	73,3%
أبدا	8	26,7%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 27 : توزيع أفراد العينة حسب هل أخذت عطلة مرضية؟

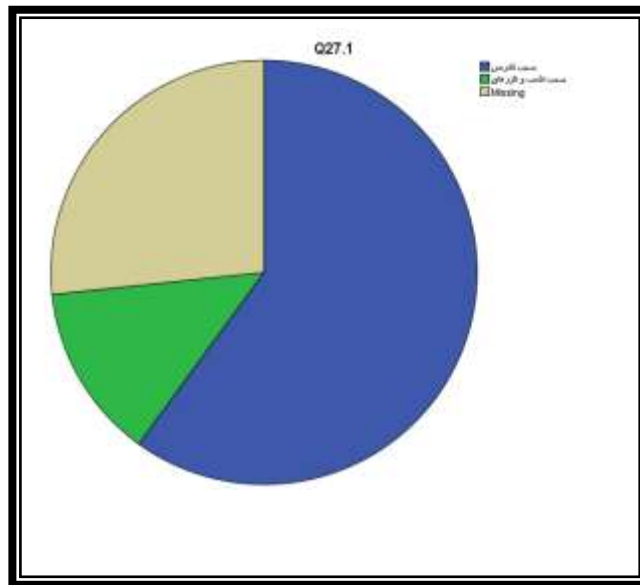


نلاحظ من خلال إجابات الأفراد أن أحيانا ما أخذ عطلة مرضية حيث قدرت نسبة 73.3% و عددهم 22 مفردة بينما تليها نسبة 26.7% صرحوا بأبدا لا أخذ عطلة مرضية و عددهم 8 مفردات.

• الجدول رقم 27 - 1 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
بسبب المرض	18	60,0%
بسبب التعب و الإرهاق	4	13,3%
المجموع	22	73,3%
إذا كانت الاجابة	8	26,7%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 27 - 1 : توزيع أفراد العينة حسب إذا كان نعم

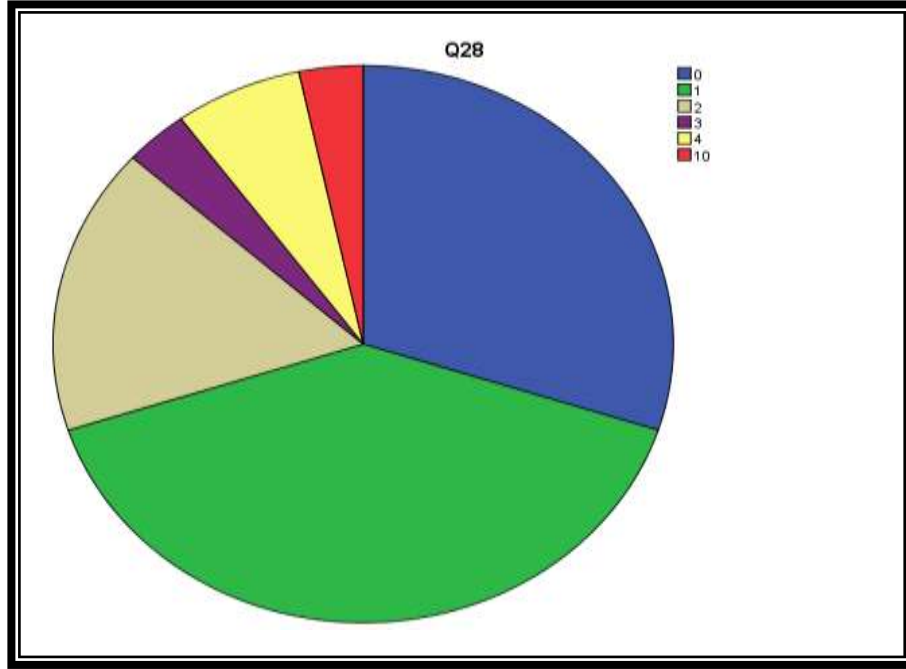


نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أجابوا بسبب المرض بنسبة 60% وعدددهم 18 مفردة بينما تليها نسبة 13.3% بسبب التعب والإرهاق 13.3% وعدددهم 4 مفردات.

• الجدول رقم 28 : توزيع أفراد العينة حسب ما هي عدد العطل المرضية خلال السنة الواحدة؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
0	9	30,0%
1	12	40,0%
2	5	16,7%
3	1	3,3%
4	2	6,7%
10	1	3,3%
المجموع	30	100%

الشكل رقم 28 : توزيع أفراد العينة حسب ما هي عدد العطل المرضية خلال السنة الواحدة؟

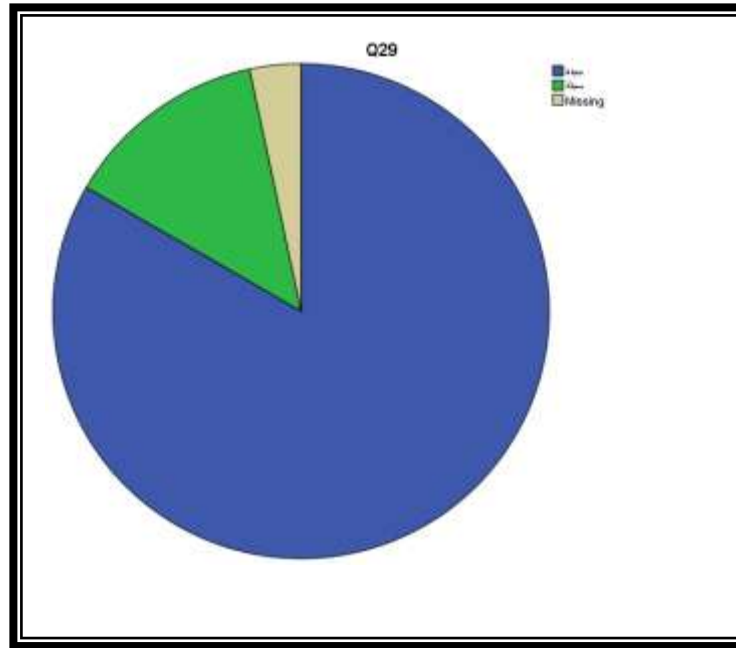


من خلال المعطيات تبين أن عدد العطل المرضية خلال السنة الواحدة مرة واحد بنسبة 40% بينما تليها نسبة 30% لم يأخذوا عطل مرضية في حين نجد نسبة 16.7% أجابوا بمرتين في حين نجد آخرون أقروا بـ 4 مرات يأخذون العطلة المرضية خلال السنة الواحدة.

- الجدول رقم 29 : توزيع أفراد العينة كيف تصفين علاقتك مع إدارة المؤسسة ؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
جيدة	25	83,3%
سيئة	4	13,3%
المجموع	29	96,7%
إذا كانت الاجابة	1	3,3%
المجموع	30	%100

- الشكل رقم 29 : توزيع أفراد العينة كيف تصفين علاقتك مع إدارة المؤسسة ؟

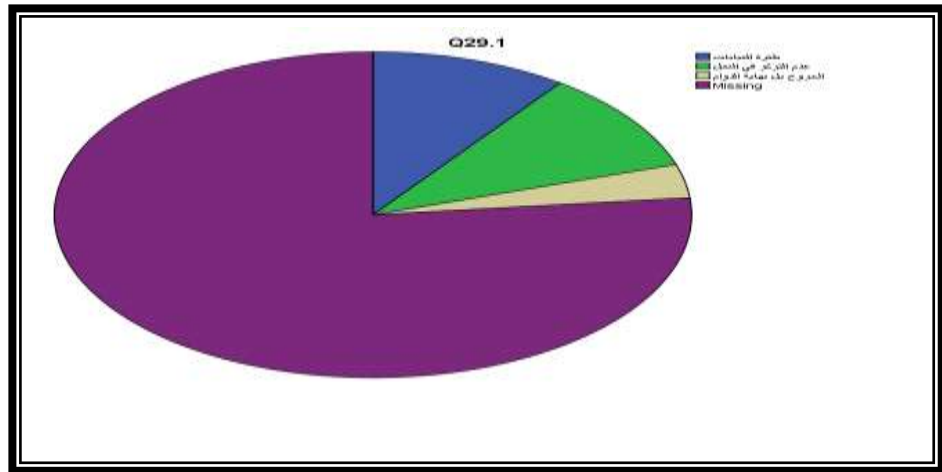


يوضح لنا الجدول أعلاه علاقتك مع الإدارة حيث نجد نسبة 83.3% يرون بأن علاقة مع مدير المؤسسة جيدة نستطيع أن نقول علاقة ودية وتعاون وتشجع على العمل فيما بينهم ثم تليها نسبة 13.3% بسيئة وليست حسنة علاقة مع ادارة المؤسسة.

• الجدول رقم 29-1 : توزيع أفراد العينة إذا كانت سيئة

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
كثرة الغيابات	3	10,0%
عدم التركيز في العمل	3	10,0%
الخروج بل نهاية الدوام	1	3,3%
المجموع	7	23,3%
إذا كانت الاجابة	23	76,7%
المجموع	30	100%

• الشكل رقم 29-1 : توزيع أفراد العينة إذا كانت سيئة

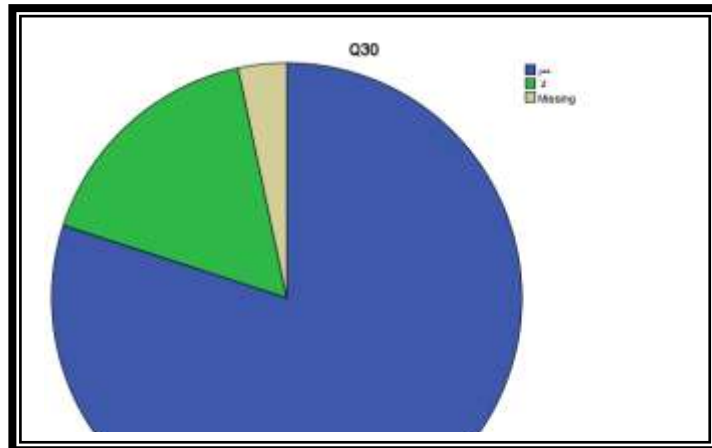


تبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة يرون نسبة 10% أجابوا بعدم التركيز في العمل بينما تليها نفس النسبة أقروا كثرة الغيابات وكأقل نسبة 3.3% الخروج من نهاية الدوام وعددهم مفردة واحدة.

- الجدول رقم 30: توزيع أفراد العينة حسب هل تشعرين بالانتماء إلى المؤسسة ؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	24	80,0%
لا	5	16,7%
المجموع	29	96,7%
إذا كانت الإجابة	1	3,3%
المجموع	30	100%

- الشكل رقم 30: توزيع أفراد العينة حسب هل تشعرين بالانتماء إلى المؤسسة ؟



يوضح لنا الجدول أعلاه مدى انتماء العاملات عن العمل يشعرن بالاستقرار حيث بلغت نسبة الاجابات بنعم 80% بينما تليها نسبة 16.7% أجابوا بلا يشعرن بالانتماء إلى المؤسسة نتيجة الإلتزامات الأسرية وعدم وجود تحفيزات وعددهم 5 مفردات.

ومنه نفسر أن أغلبية المبحوثات يشعرن بالاستقرار وهذا يرجع الى أخذن قرار العمل أو البقاء فيه بمشاورة أزواجهن ومنهن اللواتي شجعن على العمل من طرف أزواجهن، الذي لا يشكل أي عائق لهن، مادامت القناعات واحدة بضرورة العمل ومساعدة أزواجهن في إعالة أسرهن.

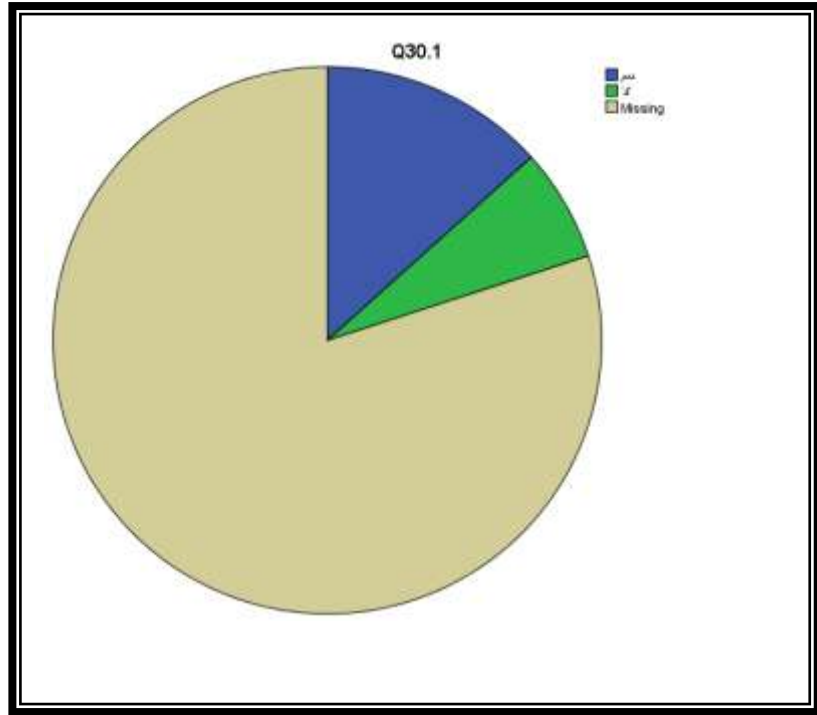
- الجدول رقم 30-1: توزيع أفراد العينة حسب إذا كان لا هل هذا بسبب الإلتزامات الأسرية ؟

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	24	80,0%
لا	5	16,7%
المجموع	29	96,7%
إذا كانت الاجابة	1	3,3%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية صرحوا أن 80 من الاجابات أكدوا على الإلتزامات الاسرية إن المرأة العاملة خارج البيت تعمل كل ما في وسعها للتوفيق بين المهمتين داخل وخارج البيت شريطة إقناع المحيطين من خلال التقاني في القيام بالواجبات السرية والرعاية والعناية بالأبناء

والزوج، وكذا الواجبات تجاه الأقارب، لتترك الالتزامات المهنية بعد الواجبات الأسرية لأنها الأصل في نظر كل المحيطين بها، من الزوج الى باقي أفراد الأسرة.

- الشكل رقم 30-1: توزيع أفراد العينة حسب إذا كان لا هل هذا بسبب الإلتزامات الأسرية ؟



تشير بيانات الجدول أن نسبة 80% من المبحوثات بسبب الإلتزامات الأسرية وذلك راجع إلى ضغوطات العمل المستمرة وعدم وجود تحفيزات مادية، بينما تليها نسبة تليها نسبة 16.7% أجبن بلا أي أنهن لا يشعرن بالإستقرار في العمل يتمتعن بالمهارة الكافية لاداء مهامهن مما يجعلن يشعرن بالاستقرار الوظيفي.

ومنه نستنتج أن المرأة تعيش صراعات عميقة يمكن أن تحرمها من الاستقرار الاجتماعي الأسري بسبب عدم قدرتها على توفير العطف والحنان الأولاد والاهتمام بهم بالشكل اللائق، كما قد يكون لذلك صدى على الاستقرار الوظيفي المهني .

مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى:

من خلال ما جاء في تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى التي وضعناها لهذا الموضوع من خلال نزولنا إلى الميدان و إستقصائنا عن الفرضية التي إنطلقنا منها والتي تمثلت في قيام المرأة بمختلف الأدوار يرهقها على أداء وظيفتها نرى بأن الأم تسعى دائما على التوفيق بين أدوارها المهنية و الأسرية بالرغم من أنها تتعب في كل دور تقوم به فهي دائما تبذل جهدا مضاعفا , فكأما تحاول دائما إهتمام بأبنائها ورعايتهم و كزوجة ترعى زوجها و تكون سند له وربة بيت تدبر شؤون البيت من طهي و تنظيف ... و كموظفة في شغلها تتولى مسؤولية ما تقوم به فكل هذه المهام أحيانا تقع على عاتقها فتحس بالتعب و الإرهاق , لكن هذا لا يعني عدم قدرتها بممارسة مهامها خصوصا كربة بيت لكن بتفكير و التنظيم و التخطيط الجيد الحدث لها أي اضطراب سواء داخل أو خارج المنزل و عليها الحرص دائما بالاهتمام بأسرتها على أن تكون هي الأولى قبل كل شئ وان تنظم وقتها لكي لا تتأثر علاقتها الأسرية مع زوجها و الأبناء. كما رأينا حرصها دائما على المراجعة الدراسية لابنائها و حرصها على تخصيص أوقات للتداول مع الزوج و الأبناء كذلك لتوطيد العلاقة فيما بينهم.

وبالتالي فالفرضية القائلة : يؤثر صراع المرأة لدى المرأة العاملة يؤثر سلبا على استعدادها

ببذل جهد أكبر داخل المنظمة فرضية غير محققة.

الفرضية الثانية : بخصوص الفرضية الثانية المتمثلة في خروج المرأة للعمل عزز مكانتها إجتماعيا و أسريا تحققت , فلاحظنا أن المرأة أصبحت تمارس عدة نشاطات وأدوار إضافية عن

الدور الوجه لها سابقا وكذا مساهمتها في النشاط الاقتصادي الداخلي حيث عرفت نشاطات أخرى خارج البيت جعلت منها عضوا مهما في الحياة العامة و الخاصة ، وذلك داخل المجتمع والأسرة ، فعملها على الجانب الاجتماعي جعلها تؤدي دورا يخدم المجتمع من خلال العمل في تخصصها فعزز مكانتها إجتماعيا خصوصا المرصحات من جهة أخرى المرأة ساهمت في زيادة دخل الأسرة و عززت علاقتها بزوجها إتسمت بالود و التفاهم و يتقاسمون العبء المالي على أسرتهن ، و المرأة المتعلمة تساهم في ارتفاع مستوى تعليمي أبنائها لأنها دائما تدعمهم على النجاح و تراقب نتائجهم الدراسية و أصبحت شريكة الرجل لبناء مستقبل أفضل لأبنائهم.

وبالتالي فالفرضية القائلة : يؤثر صراع المرأة لدى المرأة العاملة يؤثر سلبا على رغبتها في البقاء في المنظمة داخل المنظمة فرضية محققة .

الفرضية الثالثة:

من خلال كل هذا فان المرأة العاملة لازالت تعاني من المشكلات و بطبيعة الحال فان جل هذه المشكلات يؤثر على الأداء الوظيفي و تعمل على التقليل من مردودية العمل ، فالمرأة العاملة يجب أن تجد اهتمام زائد بعض الشيء لكيال تجد إشكال في العمل أو لكيال يتأثر عملها من جهة و أسرته من جهة أخرى و عدم الرضا و الاستقرار في العمل هذا من الجانب التنظيمي في حين المشكلات الاجتماعية لهن في نظرة المجتمع السلبية لعادات و تقاليد المشاكل الأسرية إهمال الأطفال بالنسبة لهن بالتالي من خلال كل هذا فان المرأة العاملة لازالت تعاني من المشكلات و بطبيعة الحال فان جل هذه المشكلات يؤثر على الأداء الوظيفي و تعمل على التقليل من مردودية العمل.

وبالتالي فالفرضية القائلة : يؤثر صراع المرأة لدى المرأة العاملة يؤثر سلبا على قبولها بأهداف وقيام المنظمة فرضية محققة .

النتائج العامة:

- ✓ بينت النتائج أن المرأة العاملة ترتاح في المنزل عكس بقائها في العمل.
 - ✓ أوضحت النتائج أن المرأة العاملة تشعر بالرضا لكونها تعمل.
 - ✓ فسرت نتائج على ان المرأة العاملة قادرة على التوفيق بين العمل وبين شؤون المنزل.
 - ✓ أكدت نتائج أن العمل لا يسبب مشكلات مع الزوج.
 - ✓ فسرت نتائج الجدول أن المرأة العاملة أحيانا تعاني من الإرهاق الجسدي والنفسي الناجم عن الجمع بين العمل المنزلي والعمل خارج المنزل.
 - ✓ أكدت نتائج الجدول أعلاه أن العمل أحيانا يأخذ كامل جهد المرأة العاملة على حساب واجبات المنزل.
 - ✓ بينت النتائج ان المرأة العاملة تشعر بأنها مقصرة في واجباتها اتجاه زوجها.
 - ✓ أثبتت النتائج ان المرأة العاملة يحفزها زوجها على العمل ويساعدها في حل بعض المشكلات المهنية.
 - ✓ أكدت النتائج ان الزوج يلعب دورا هاما في النجاح المهني للمرأة العاملة.
 - ✓ وضحت النتائج ان المرأة العاملة تفكر في استقالتها العمل من أجل الأبناء.
- فمن خلال ما تم التطرق له من بيانات سابقة في الفرضية العامة نرى إن المرأة بإمكانها ممارسة العديد من المهن دون حدوث أي اضطراب داخل أو خارج المنزل كما نرى أن العمل لا يشكل ادني مشكلة بالنسبة للام العاملة ولكن عليها الأخذ بعين الاعتبار إن أسرتها تكون دائما في المقدمة وان تنظم وقتها لكي لا يختل عنصر من العناصر المؤسسة للأسرة المثالية .

الخاتمة

خاتمة:

خروج المرأة للعمل أصبح أمر ضروري للنهوض بالبلاد وتنميتها في كافة المجالات حيث أن غزوها لمعظم القطاعات الصناعية، التجارة، التعليم، والصحة والسياسة تمخض عنه نتائج وأثار عديدة منها ما هو ايجابي كمساهمتها في بناء وتنمية المجتمع وإحساسها بقيمة انجازاتها وعطائها وكذا دعمها المادي لزوجها وأسرته ومنها ما هو سلبي الذي أثر خصوصا على الأسرة التي تعتبر النواة والخلية الأساسية في المجتمع وذلك من خلال اضطراب العلاقات ما بين أفراد الأسرة ككل، ويتجلى ذلك في تعدد أدوارها وتكاثف واجباته وتنوع مسؤولياتها حيث انه لم تكتفي بأدوارها كأم وكزوجة وكربة بيت إذ أضاف لها العمل خارج البيت دورا جديدا لتصبح عاملة ضمن إطار زمني ومكاني ومسؤولة عن مجموعة من المهام والواجبات داخل عملها فالعاملة في السلك الطبي باعتبارها محور اهتمامنا في هذه الدراسة تتعدد لديها الأدوار وتتنوع الواجبات بين كونها زوجة ترعى شؤون زوجها وتلبي مطالبه وكونها مسؤولة عن رعاية أبنائها وكونها ربة بيت تدير شؤونه من تنظيف وغسيل وطهي وترتيب، و قد اتضح من الخلفية النظرية لهذه الدراسة أن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ينجم من تعدد أدوارها وتنوع مسؤوليات الأسرية والمهنية مما ينجر عنه اضطراب في علاقتها بالأسرة حيث هذا ما كان محور اهتمامنا في هذه الدراسة .

توصيات و إقتراحات:

من خلال النتائج التي توصلنا اليها من الدراسة نوصي بمايلي:

- 1) توفير الأجواء الجيدة للمرأة لتخفيف بعض المشاق عنها.
- 2) لابد على الزوجين ان يعملوا على تحقيق التوازن والتوافق في العلاقات الأسرية.
- 3) توزيع الأدوار وتنظيم وإدارة البيت بشكل جيد وتدريب الأولاد الاعتماد على أنفسهم. والتفاهم مع الزوج والحفاظ على حالة الحب بينهما.
- 4) حل المشكلات والمنازعات بالحكمة والتفاهم والموعظة الجيدة ،وبعيدا عن الأبناء.
- 5) الاحترام المتبادل بين الزوجين بحيث يعطي النموذج والقدوة الحسنة في التعامل.
- 6) اعطاء كل فرد في الاسرة حقه من الرعاية والحب والحنان.
- 7) توفير جو ملائم لظروف العمل لكي تعمل المرأة في راحة نفسية تامة.
- 8) إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول المشكلات التي تواجه المرأة العاملة.
- 9) الغاء فكرة التمييز بين الرجال والنساء لأنها هي الاخرى قادرة على تحسين المعاملة مع المرأة العاملة على التطوير في المؤسسة.

قائمة المصادر

و المراجع

أولاً:آيات قرآنية

- 01/ سورة الإسراء ، الآية 70.
- 02/ سورة البقرة، الآية 228.
- 03/ سورة التحريم، الآية،12.
- 04/ سورة التوبة ، الآية ،71.
- 05/ سورة الحجرات، الآية،13.
- 06/ سورة النساء، الآية ،01.

ثانياً: الكتب

- 01/ إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع المرأة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر ،2008.
- 02/ بيومي محمد أحمد وعفاف عبد العليم ناصر، علم الاجتماع العائلي دراسات التغيرات في الأسرة العربية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية،2003.
- 03/ د.ياسر المعطي يوسف عبد، علم الاجتماع المرأة في المجتمع ، حقوق الطبع محفوظة،2007، دار الكتاب الحديثة .
- 04/ سناء حسين الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى 2011- 1432 ،عمان.
- 05/ صفاء فوزي البكرة، "المرأة والتحولات الاقتصادية والاجتماعية"، دمشق طرابلس، 1987.
- 06/ محمد أحمد درويش، نظرية الإلتزام التنظيمي، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2008 .
- 07/ محمد الجوهرى وآخرون ، علم الاجتماع العائلي، ط 1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، 2009.

08/ مصطفى الخشاب، دراسات في علم الاجتماع العائلي، د.ط، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت 1980.

09/ مصطفى حسين باهي وحسن أحمد حشمت، التوافق النفسي والاجتماعي، ط1، الدار العالمية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2006 .

ثالثا: الرسائل الجامعية

01/ إحسان محمد الحسن ، علم الاجتماع المرأة ،دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر ، دكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة لندن .

02/ بلخضر مسعودة ،أثر الإلتزام الوظيفي في أداء الخدمة الصحية ،دراسة ميدانية لعينة من السلك الطبي والشبه الطبي، بالمؤسسة الاستشفائية عبد الله نواورية ، مجلة التمويل والإستثمار والتنمية المستدامة ، جامعة عنابة ،الجزائر ، 2021.

03/ بن زيان مليكة، عمل الزوجة و انعكاساته على العلاقات الأسرية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004 .

04/ لحسن عبد الرحمان ، المرأة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين ، ماجستير في علم الاجتماع، المدرسة الدكتورالية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة وهران، 2010.

رابعا :المجلات

01/ بلببوض لامية، صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة ،دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية لولاية قالمة ،مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، 2020 .

02/ بوراس أسيا وشريفي سمية ، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة ، دراسة ميدانية بقطاع الشبه الطبي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالقل ولاية سكيكدة، مجلة الابراهيمية

قائمة المصادر و المراجع

- للدراسات النفسية ، دراسات النفسية والتربوية ، العدد 1 ، 2019 ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي ، برج بوعريريج.
- 03/ سمير بن موسى ، صراع الدور وعلاقته بالضغط لدى المرأة العاملة ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة تيارت ، الجزائر ، العدد 4 ، 2015.
- 04/ وحيد دروات ، المرأة العاملة بين ضغوط العمل ومتطلبات الحياة الأسرية ، رؤية نقدية ، مجلة أفاق للعلوم ، جامعة الجلفة، 2018.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة -

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

السنة ثانية ماستر:

إستبيان بعنوان

صراع الأدوار للمرأة العاملة وتأثيرها على الإلتزام الوظيفي

دراسة ميدانية مستشفى خالد بن عبد العزيز - تبسة -

تحت إشراف الدكتور:

من إعداد الطالبتين:

د. بن زوي ابراهيم

بوسطة خولة

منسل مروى

ملاحظة : إن معلومات هذه الاستمارة السرية ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي لذا نرجو الإجابة بكل

موضوعية

ضع علامة (*) في الخانة المناسبة

الإجابة على احتمال واحد فقط

وفي الأخير نشكركم على تعاونكم معنا

السنة الجامعية : 2024/2023

الفرضية الرئيسية:

- صراع الأدوار لدى المرأة العاملة يؤثر سلبا على الإلتزام الوظيفي .

الفرضيات الفرعية:

- صراع الأدوار لدى المرأة يؤثر سلبا على استعدادها لبذل أكبر جهد داخل المنظمة.

- صراع الأدوار لدى المرأة العاملة يؤثر سلبا على رغبتها في البقاء في المنظمة.

- صراع الأدوار لدى المرأة العاملة يؤثر سلبا على قبولها بقيم وأهداف المنظمة.

المحور الأول: البيانات الشخصية:

- 1- السن:
- 2- الرتبة: ممرضة طبية إدارية قابلة عاملة نظافة
- 3- عدد الأولاد:
- 4- المستوى المعيشي: جيد متوسط ضعيف
- 5- وضعية السكن: خاص تقليدي إيجار
- 6- الحالة العائلية: متزوجة مطلقة أرملة
- 7- أقدمية في العمل:
- 8- مستوى دخل الزوج: جيد متوسط ضعيف

المحور الثاني: صراع الأدوار والإلتزام المستمر (الإستعداد لبذل جهد أكبر)

9- هل تعملين كل يوم؟

نعم لا

• إذا كان نعم ما هي المدة التي تقضينها في العمل؟

• إذا كان لا ما هو عدد الأيام التي تعملينها في الأسبوع؟

10- هل تعملين ضمن المناوبة الليلية؟

نعم لا

• إذا كان نعم كم مرة في الأسبوع؟

11- على أي ساعة تستيقظين صباحا؟

.....

12- هل تحسين بالتعب من خلال الاستيقاظ باكرا ؟

نعم لا

13- هل تحضرين الغداء قبل الذهاب الى العمل؟

نعم لا

• إذا كان نعم هل يشعرك ذلك بأنك تبذلين جهد كبير ؟
نعم لا

14- هل أنت قريبة من مكان العمل ؟

نعم لا

• إذا كان لا كيف تنتقلين إلى مكان العمل؟

❖ سيارة العائلة

❖ المواصلات العامة

أخرى تذكر.....

15- هل تصلين في الوقت المحدد الى مكان العمل؟

نعم لا

• إذا كان لا هل تلقيت إنذار عن التأخر ؟

نعم لا

المحور الثالث: صراع الأدوار والالتزام المعياري (الرغبة في البقاء)

16- هل تتلقين دعم من الزوج فيما يخص عملك؟

نعم لا

17- هل تتلقين مساعدة في الأعمال الأسرية من طرف الزوج؟

نعم لا

• إذا كان لا من يساعدك في أعمالك المنزلية؟

.....

18- هل تضطرين للخروج قبل نهاية وقت العمل؟

نعم لا

• إذا كان نعم ما هي الأسباب؟

.....

19- هل تفكرين في الاستقالة بسبب العائلة ؟

نعم لا

20- هل تعانيين من أمراض معينة ؟

نعم لا

• إذا كان نعم ما هي الأمراض؟

.....

21- هل تعتقد أن سبب هذه الأمراض هو الجهد الكبير الذي تبذله في محاولة التوفيق بين العمل والأسرة؟

نعم لا

22- هل ترين أن خروجك للعمل يؤثر سلبا على أبنائك؟

نعم لا

• إذا كان نعم كيف ذلك؟

الأبناء لا يتقبلون عملك

من خلال تغيير سلوكياتهم.

من خلال تراجع مستواهم الدراسي.

المحور الرابع: صراع الأدوار والالتزام العاطفي (قبول بأهداف وقيم المؤسسة)

23- هل ترين أن المؤسسة تضغط عليك كثيرا بسبب التزاماتك الأسرية؟

نعم لا

24- ما هو شعورك خلال مناوبة العمل؟

الشعور بالقلق بسبب التفكير بالأبناء

عدم التركيز في العمل

لا أشعر بالقلق

25- هل لديكم مرافقة نفسية واجتماعية في المؤسسة؟

نعم لا

26- هل تراعي المؤسسة التزاماتك الأسرية؟

دائما أحيانا أبدا

27- هل أخذت عطلة مرضية؟

نعم لا

• إذا كان نعم هل :

بسبب المرض

بسبب التزامات أسرية

بسبب التعب و الإرهاق

28 - ما هي عدد العطل المرضية التي أخذتها خلال السنة الواحدة؟

.....

29- كيف تصفين علاقتك مع إدارة المؤسسة؟

جيدة

سيئة

• إذا كانت سيئة هل هي بسبب :

كثرة الغيابات

كثرة التأخر

عدم التركيز في العمل

الخروج قبل نهاية الدوام

أخرى.....

30- هل تشعرين بالانتماء إلى المؤسسة؟

نعم لا

• إذا كان لا هل هذا بسبب الإلتزامات الأسرية؟

نعم لا