



الميدان: علوم إنسانية و إجتماعية

الشعبة: علم إجتماع

التخصص:تنظيم و عمل

المعوقات الإجتماعية للمرأة العاملة

وعلاقتها بالإستقرار الأسري

دراسة ميدانية بأمن ولاية تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر " ل م د"

دفعة 2020

إشراف الأستاذ:

جبلي فاتح

من إعداد الطالبتين:

سلمان خولة

طبيب عقيلة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
مالك محمد	أستاذ محاضر - ب -	رئيسا
جبلي فاتح	أستاذ محاضر - ب -	مشرفا و مقرا
برينيس عبد الكريم	أستاذ محاضر - ب -	عضوا مناقشا



الميدان: علوم إنسانية و إجتماعية

الشعبة: علم إجتماع

التخصص: تنظيم و عمل

المعوقات الإجتماعية للمرأة العاملة

وعلاقتها بالإستقرار الأسري

دراسة ميدانية بأمن ولاية تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر " ل م د"

دفعة 2020

إشراف الأستاذ:

جبلي فاتح

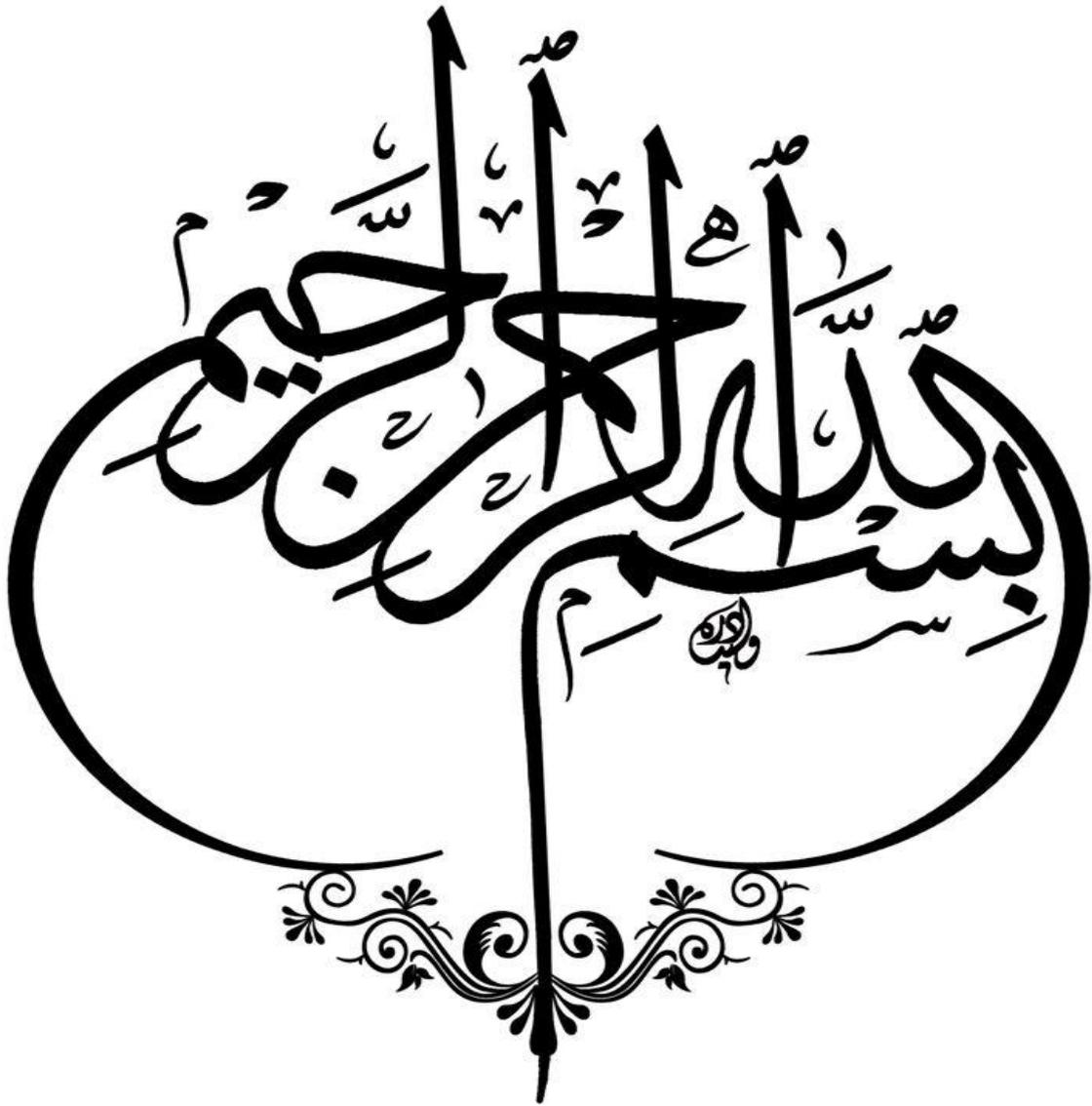
من إعداد الطالبتين:

سلمان خولة

طبيب عقيلة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
مالك محمد	أستاذ محاضر - ب-	رئيسا
جبلي فاتح	أستاذ محاضر - ب-	مشرفا و مقرا
برينيس عبد الكريم	أستاذ محاضر - ب-	عضوا مناقشا



شُكْرُهُ وَعِرْفَانُهُ

الحمد لله على احسانه و الشكر له على توفيقه و إمتنانه
ونشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له , تعظيما لشأنه
ونشهد أن سيدنا ونبينا محمد عبده ورسوله الداعي إلى رضوانه
— صلى الله عليه وسلم —

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث
نتقدم بجزيل الشكر إلى الدكتور المشرف
*** جبلي فاتح ***

على توجيهاته وإرشاداته وجميع الأساتذة الأفاضل بقسم علم الاجتماع
كما نتقدم بالشكر للأستاذ
*** حويشي نصر الدين ***

على دعمه لنا طوال فترة إنجاز هذه المذكرة
والعاملين في المؤسسة الأمنية
خاصة العاملين بخلية الإتصال والعلاقات العامة بأمن ولاية تبسة

فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ-ب	مقدمة
الجانب النظري	
17-04	الفصل الأول: الاطار المنهجي و المفاهيمي للدراسة
04	تمهيد
05	أولاً: تحديد اشكالية الدراسة
05	ثانياً: فرضيات الدراسة
06-05	ثالثاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة
06	رابعاً: أهمية الدراسة
06	خامساً: أهداف الدراسة
10-07	سادساً: تحديد المفاهيم
16-10	سابعاً: الدراسات السابقة
17	خلاصة
33-19	الفصل الثاني: المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة
19	تمهيد
25-20	أولاً: أنواع المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة
21-20	1. المشاكل الأسرية التي تعترض المرأة العاملة
21-20	1-1. مشكلات المرأة العاملة مع الزوج
22-21	2-1. مشكلات المرأة العاملة مع الأبناء
22	3-1. مشكلات المرأة العاملة مع ذواتهن
24-22	2. مشكلة عدم مواظبة المرأة على العمل
24	3. مشكلة تدني المستوى التعليمي وتدني انتاجية العاملة
25-24	4. مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والمسؤولين
25	5. مشكلة الصراع التنظيمي وثقافة المؤسسة

فهرس المحتويات

ثانيا: النظريات المفسرة لعمل المرأة	27-25
1. نظرية المساواة بين الجنسين	26
2. النظرية الوظيفية	26
3. النظرية الماركسية	27-26
ثالثا: دوافع خروج المرأة للعمل	28-27
1. الدوافع الاقتصادية	28
2. الدوافع الاجتماعية	29-28
3. الدوافع السياسية	30-29
4. الدوافع الشخصية	30
5. الدوافع التعليمية	31-30
رابعا: اسهامات المرأة العاملة	32-31
1. أساليب العمل بين النساء	31
2. المرأة في جماعة العمل	32-31
3. الحركة النسوية	32
4. مكاسب تحققت باشتغال المرأة	32
خلاصة	33
الفصل الثالث: الاستقرار الأسري في ظل المعوقات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة	52-35
تمهيد	35
أولا: الاستقرار الأسري	38-36
1. خصائص الاستقرار الأسري	37-36
2. مظاهر الاستقرار الأسري	38-37
ثانيا: ضوابط وعوامل الاستقرار الأسري	41-38
1. أسس الاستقرار الأسري	39-38
2. عوامل الاستقرار الأسري	41-39
1-2. العوامل الديموغرافية	39

فهرس المحتويات

2-2. العامل الديني	40-39
2-3. العوامل النفسية والعاطفية	4
2-4. العوامل الثقافية والاجتماعية	40
2-5. عوامل الاختيار	41
ثالثا: الاستقرار الأسري والمعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة	51-41
1. أثر عمل المرأة على الأسرة والمجتمع	51-41
1-1. أثر عمل المرأة على الأسرة:	50-41
أ. الآثار الايجابية والسلبية لعمل المرأة على نفسها	44-41
ب. الآثار الايجابية والسلبية لعمل المرأة على الأبناء	46-44
ج. الآثار الايجابية والسلبية لعمل المرأة على الأسرة	49-47
1-2. أثر عمل المرأة على المجتمع	51-49
أ. الآثار الايجابية والسلبية لعمل المرأة على المجتمع	51-49
2. نظرة المجتمع للمرأة العاملة	51
خلاصة	52
الجانب الميداني	
الفصل الرابع: الاطار الميداني	66-54
تمهيد	54
أولاً: مجالات الدراسة	58-55
1. المجال الجغرافي	56-55
2. المجال الزمني	56
3. المجال البشري	57-56
4. عينة الدراسة وكيفية اختيارها	58-57
ثانياً: الاجراءات المنهجية للدراسة	66-58
1. منهج الدراسة	58
2. أدوات جمع البيانات	60-59
3. خصائص العينة	66-61

فهرس المحتويات

الفصل الخامس: تحليل وتفسير البيانات ونتائج الدراسة	91-68
تمهيد	68
أولاً: تحليل وتفسير البيانات	88-69
1. تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى	76-69
2. تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية	86-77
ثانياً: نتائج الدراسة	90-86
1. نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات	88-86
1-1. نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى	87-86
2-1. نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية	88-87
2. نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة	90-88
1-2. الدراسات الأجنبية	89-88
2-2. الدراسات العربية	89
3-2. الدراسات الوطنية	90-89
خلاصة	91
الخاتمة	93
قائمة المراجع	99-95
الملاحق	105-101

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح الفئة العمرية لأفراد العينة	61
02	يوضح الموطن الأصلي لأفراد العينة	62
03	يوضح المستوى التعليمي لعينة الدراسة	62
04	يوضح الحالة المدنية لعينة الدراسة	63
05	يوضح عدد أبناء المبحوثات المتزوجات	63
06	يوضح توزيع المبحوثات حسب المنصب	64
07	يوضح نوع السكان حسب عينة الدراسة	65
08	يوضح دوافع خروج المرأة للعمل	66
09	يوضح معارضة الزوج لعمل زوجته	69
10	يوضح موقف الزوج تجاه عمل زوجته	70
11	يوضح نظرة المجتمع لعمل المرأة اذا كانت ظالمة وغير منصفة يوضح مدى رغبة المرأة العاملة بالاستقالة من العمل	70
12	يوضح مدى رغبة المرأة العاملة بالاستقالة من العمل	71
13	يوضح ما اذا كانت المرأة مسؤولة فقط عن مهام أسرتها بالنسبة للمجتمع الذي تعيش فيه	72
14	يوضح مدى ايجاد صعوبة في توفيق المرأة بين المنزل والعمل	72
15	يوضح ما اذا كانت المرأة العاملة قادرة على الفصل بين الحياة الشخصية والحياة المهنية	73
16	يوضح اذا كان طول ساعات العمل يهمل من واجبات المرأة تجاه أسرتها	74
17	يوضح نظرة المجتمع الجزائري لازالت سلبية لعمل المرأة أم لا	74
18	يوضح عادات وتقاليد المجتمع الجزائري تعيق المرأة على القيام بعملها وتؤثر على أدائها	75
19	يوضح وجود تكامل في مهام العمل ومهام الأسرة	75
20	يوضح برنامج عمل المرأة يتماشى مع أداء وظائفها الأسرية	76
21	يوضح برنامج عمل المرأة يتماشى مع تلبية متطلبات الأسرة	77

78	يوضح مكان بقاء الأبناء في فترة غياب الأم العاملة	22
78	يمثل شكوى الأبناء فترة غياب الأم عن المنزل.	23
79	يوضح ما اذا كان عمل الأم قد ينعكس سلبا على علاقتها بأولادها	24
79	يمثل مدى مساعدة الأم العاملة أبنائها في الدراسة	25
80	يوضح عمل المرأة وتأثيره على مستوى الأبناء	26
80	يوضح خروج المرأة للعمل أدى الى هشاشة الاستقرار الأسري وانحراف الأبناء	27
81	مدى قضاء المرأة العاملة وقت طويل في العمل وانعكاس ذلك سلبا على العلاقة الأسرية.	28
82	يوضح علاقة خروج المرأة للعمل بتغير الأدوار في الأسرة	29
82	يوضح اذا ما كان عمل المرأة يؤدي الى حدوث الطلاق في بعض الأحيان	30
83	يوضح أسباب الخلافات المؤدية للطلاق	31
84	يوضح اذا ما كان قضاء وقت طويل في العمل أدى الى نشوب نزاعات بين المرأة العاملة والزوج.	32
84	يوضح مدى تزايد النزاعات والخلافات الزوجية عند خروج المرأة للعمل	33
85	يوضح اذا ما كان عمل المرأة سبب في تدهور الأسرة التي تعتبر أساس المجتمع	34

مقدمة

مقدمة

مقدمة:

في ظل التغيرات التي يمر بها عالم اليوم سواء أكانت تطورات علمية أم تكنولوجية، أم سياسية أم اقتصادية، أم اجتماعية، وقد بدأ دور المرأة كعضو بارز في المجتمع وأخذ أبعادا جديدة من خلال احتياج المجتمع لمشاركتها في المجالات كافة. الأمر الذي جعلها تخضع للتغيرات التي ترتبط بأدوارها الاجتماعية، وكان لهذا التغير تأثيرا واضحا في علاقتها بوظائفها الأسرية ويعتبر عمل المرأة ضرورة اجتماعية واقتصادية في عصر يتسم بالتقدم العلمي حيث يقدم العمل لها ولأسرتها مزايا عديدة، ويعزز شخصيتها وثقتها بنفسها ويحقق وجودها.

وعلى الرغم من تحسن أوضاع المرأة العاملة في العمل ودخولها معظم القطاعات إلا أنها تعاني من معضلة المعوقات التي تواجهها في محيط المؤسسة من جهة والمعوقات التي تواجهها في المجتمع من جهة أخرى.

وقد حاولت المؤسسة الأمنية الجزائرية في مختلف مراحل تطورها ضمان مجموعة من القواعد والأساليب لتعزيز عمل المرأة بذات القطاع ومحاولة تذليل الصعوبات التي تواجهها في بيئة العمل من جهة والبيئة الاجتماعية من جهة أخرى.

وقد جاءت هذه الدراسة لإبراز وتوضيح أحد أهم المواضيع المثيرة للنقاش ومحاولة البحث والتقصي في متغيراتها على مختلف الدوائر العلمية.

وانطلاقا من التراث النظري والدراسة المنهجية والامبريقية تم اختبار متغيرات الدراسة بهدف الوصول لنتائج موضوعية بالتحليل والمناقشة.

وقد تم تقسيم الدراسة الحالية الى خمسة فصول هي:

الفصل الأول: والذي تضمن اطار تصوري لهذه الدراسة تمثل في اشكالية البحث، فرضيات الدراسة، تحديد مفاهيم الدراسة، والتطرق الى بعض الدراسات السابقة، وقد تم وضع هذا كله في الفصل الأول للدراسة.

الفصل الثاني: تناول المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة باعتبار أن المرأة اصبحت عنصرا بارزا في مجال الشغل ولاقت عدة مشاكل ومعوقات في المجال الداخلي والخارجي للمؤسسة حيث تعرضنا الى أنواع المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة أيضا النظريات المفسرة لعمل المرأة ودوافع خروجها للعمل وأخيرا اسهامات المرأة العاملة.

مقدمة

الفصل الثالث: قمنا بدراسة الاستقرار الأسري في ظل المعوقات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة حيث تناولنا فيه الاستقرار الأسري كذلك ضوابط وعوامل الاستقرار الأسري و أخيرا الاستقرار الأسري والمعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة.

الفصل الرابع: في هذا الفصل تم تحديد مجالات الدراسة، والمنهج والأدوات المستخدمة في البحث وضبط العينة وأسلوب تحديدها حيث تم اجراء هذه الدراسة الميدانية في مؤسسة الأمن لولاية تبسة وقد تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة الميدانية وذلك باختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع البحث، وقد تم بتطبيق مجموعة من الأدوات كان أهمها الملاحظة والمقابلة الحرة والاستمارة.

أما الفصل الخامس: فقد خصص لتحليل وتفسير البيانات في عدد من الجداول البسيطة وتم عرض النتائج أين تم اختبار الفرضيات.

الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة

تمهيد

أولاً: اشكالية البحث

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: تحديد المفاهيم

سابعاً: الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

سيتم في هذا الفصل تسليط الضوء على اشكالية الدراسة التي تم الاعتماد عليها في هاته الدراسة والتي تعتبر أساس أي موضوع قيد الدراسة بالإضافة الى فرضيات الدراسة وأسباب اختيار الموضوع وأهميته وعرض أهداف الدراسة وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة المعتمدة عليها.

1- إشكالية البحث:

ليست الأسرة أساس وجود المجتمع فحسب بل هي مصدر الأخلاق والدعامة الأولى لضبط السلوك والإطار الذي يتلقى فيه الإنسان أول دروس الحياة الاجتماعية انها وبإجماع الآراء هي النظام الاجتماعي الوحيد الذي يأخذ عتي عاتقه مسؤولية تحويل "الحيوان الإنساني الصغير" الى مخلوق آدمي. وبدون أسرة يمكن ان ينتهي الميراث البيولوجي للإنسان بوصفه نوعا بيولوجيا الى كارثة. وفي مجال دراسة الأسرة وأهميتها تظهر موضوعات على جانب كبير من الأهمية أهمها العمالة النسوية. فقد شاركت المرأة منذ القدم في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية...واليوم تعاود الظهور على خريطة العمل التنموي بكل ابعاده ولكن بصورة جديدة وبمعادلات انتاج مختلفة ورغم ارتفاع معادلات مشاركة المرأة اعربي في الكثير من ميادين الحياة العامة سواء برغبتها أو بضغط من الظروف الاقتصادية والسياسية إلا أن العادات والتقاليد العربية مازالت تصر على أن دولا المرأة الأساسي هو أن تكون زوجة وأما وأن دور الرجل هو العمل خارج المنزل وإعالة أسرته. ومنه ينظر الكثيرون الى عمل المرأة على أنه تحد للمجتمع لأنه يخرج على النماذج الأصلية الراسخة للحياة الأسرية وعلى القيم والمعتقدات التي تساندها. وقد أدى التركيز في دراسات علم الاجتماع الأسري الى تواجه دائم نحو دراسة المرأة العاملة والتضخم في آثار عملها خارج المنزل ونتائجه. ومنه نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

- ما المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة؟ وما أثرها على الاستقرار الأسري؟

الأسئلة الفرعية:

- هل المشكلات المنجزة عن خروج المرأة للعمل يقلل من قدرتها على أداء وظائفها الأسرية؟
- هل خروج المرأة للعمل يؤدي الى حدوث مشكلات أسرية وبالتالي الى عدم الاستقرار الأسري؟

2-فرضيات الدراسة:

- تواجه المرأة العاملة عدة مشكلات تؤثر سلبا على أداء وظائفها الأسرية.
- خروج المرأة للعمل له انعكاسات سلبية على الاستقرار الأسري.

3-أسباب اختيار الموضوع:

لكل دراسة أو بحث علمي دوافع ذاتية وأخرى موضوعية، تجعل الباحث يتحمس لإجراء تجارب وتحليل قصد الوصول الى نتائج قد تجيب عن المنطلقات الافتراضية لمعالجة ودراسة الظاهرة أو الموضوع المطروح.

■ أسباب ذاتية:

- الميل الى دراسة قضايا المرأة الاطلاع على ميدان عملها.
- الفضول العلمي حول عمل المرأة وكل ما يؤثر على عملها.
- التعرف على الانعكاسات المرتبة عن خروج المرأة العاملة للعمل.

■ أسباب موضوعية:

- معرفة أهم ما يعيق المرأة في اجراء عملها بشكل صحيح.
- الظروف التي تمر بها المرأة والتي تشكل عائق في انجازها لمهامها.
- قلة الاهتمام بموضوع المرأة وعدم الغوص في مشاكلها وإيجاد الحلول والمقترحات لتخفيف المشاكل والمعوقات داخل عملها.
- حدوث صراع الأدوار أثناء خروج المرأة للعمل.
- تزايد النزاعات والخلافات الزوجية بسبب تقصير المرأة العاملة لدورها الأسري.

4- أهمية الدراسة:

- نظرا لأهمية المرأة في المجتمع وازدياد المهام والمسؤوليات والواجبات التي تقوم بها في أجهزة الدولة والمجتمع تقلدت المرأة دورين اجتماعيين متكاملين هما: دور ربة البيت ودور المرأة خارج البيت قد سبب رفع مكانتها في المجتمع ومضاعفة الفعاليات والأنشطة التي تقوم بها وقد انعكس ذلك على وضعها في الأسرة والدولة والمجتمع.
- يعتبر اضافة جديدة الى أدبيات شؤون الأفراد وخاصة فيما يتعلق بالمرأة العاملة الجزائرية حيث أن الدراسة توضح المعوقات التي تمنعها من تأدية عملها.

5- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن المعوقات التي واجهت ومازالت تواجهها العاملات.
- اكتشاف الأسباب التي أسهمت بدفع المرأة للعمل خارج المنزل.
- تقسيم عمل المرأة ومدى تحقيق ذاتها نفسيا واجتماعيا.
- التعرف على الآثار التي يتركها عمل المرأة على الأطفال والزوج.

6- مفاهيم الدراسة:

بما أن المفهوم هو المصطلح الأساسي المستخدم في البحث فان تحديدها أمر ضروري في البحث العلمي، ومن أبرز المفاهيم التي تقوم عليها الدراسة ما يلي: (المعوقات الاجتماعية، المرأة العاملة، الاستقرار الأسري)

1- المعوقات الاجتماعية:

أ- المعوقات:

لغة: جاء في القاموس الجديد للطالب "عاق، يعوق، عوقا، أي صرفه وثبطه وأخره عنه".¹

وجاء في لسان العرب لابن منظور: "وعاقه عن الشيء يعوقه عوقا صرفه وحبسه ومنه التعويق والاعتياق وذلك اذا أراد أمرا فصرفه عنه صارف...وتقول عاقني عن الوجه الذي أردت عانقا وعاقنتي العوائق، الواحد عائقة، والتعويق تثبيط الناس عن الخير والتعوق والتعويق أي التثبيط.²

اصطلاحا: "أول من أستخدم مفهوم المعوقات في الفكر التنظيمي هو "روبرت ميرتون" عندما أشار الى النتائج غير المتوقعة للنظام البيروقراطي والتي تشكل اختلالات واضطرابات تكمن وراء الوظائف الكامنة غير الظاهرة."³

ب- المعوقات الاجتماعية:

هي النتائج الغير متوقعة والتي تقلل من توازن النسق داخل النظام الأساسي وقد تكون ظاهرة أو كامنة⁴ فالمعوق يتضمن افتراض عدم الاستقرار والثبات كما يتضمن معناه الحاجة الملحة الى اعادة التوافق في النسق الاجتماعي أو في شخصية الانسان من أجل الوصول الى حالة التوازن باعتبارها الهدف من وراء ذلك.⁵

التعريف الإجرائي: هي عدم توفر المواصلات ودور الحضانة وتدخل الزوج أو الأهل للسيطرة على دخل المرأة وعدم تحمل الزوج مسؤولية الأبناء والاختلاط وعدم قدرة المرأة على التوفيق بين أعباء العمل الخارجي وأعباء العمل المنزلي.

¹ علي بن هادية وآخرون: القاموس الجديد للطالب، ط7، المؤسسة الوطنية للتوزيع والنشر، الجزائر، 1991، ص1277.

² يوسف خياط: لسان العرب المحيط للعلامة ابن منظور، معجم لغوي علمي، المجلد3: ط2، ج1، دار لسان العرب، بيروت، د.ت، ص 930.

³ احسان محمد الحسن: موسوعة علم الاجتماع، ط1، الدار العربية للموسوعات، بيروت، 1999، ص3.

⁴ الحسن السيد: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط4، دار المعارف، مصر، 1983، ص53.

⁵ غيث محمد عاطف: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2005، ص142.

2- المرأة العاملة:

أ- العمل:

لغة: المهنة والفعل، والجمع أعمال، عمل عملا وأعمله غيره واستعمله، واعتمل الرجل: عمل بنفسه. وقيل العمل لغيره والاعتمال لنفسه.¹

اصطلاحا: هو مجهود ارادي واعى يستهدف منه الانسان انتاج السلع أو الخدمات التي تشبع حاجاته.² وهو أيضا: الجهد الابتكاري الذي يمزج بين المهارة العقلية والحركية والتي تبذله الانسانية لتلبية حاجته المختلفة لتحسين وضعه المادي الاجتماعي.³

التعريف الإجرائي: نقصد بالعمل في دراستنا هو المرأة التي تزاول عملا خارج بيتها بشكل رسمي ومنتظم مقابل أجر مادي تتقاضاه وهذا بالإضافة الى أدوارها داخل بيتها والمتمثلة في دور الزوجية.

ب- المرأة:

هي الشق الثاني من الانسان المعمر في هذه الأرض، ولفظة المرأة في اللغة العربية مشتقة من الفعل "مرا" ومصدرها المروءة وتعني الانسانية ومن هنا كان المرء هو الإنسان، والمرأة هي مؤنث الانسان وجمع المرأة نساء.⁴

ج- المرأة العاملة:

عرفتها كاميليا عبد الفتاح في كتابها (سيكولوجية المرأة العاملة) على أنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر وهي تقوم بوظيفتين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة.⁵

عرف عبد الجواد أن المرأة العاملة بأنها المرأة المتعلمة التي لديها أطفال تعمل عملا حكوميا منتظما وتتقاضى منه الأجر وتبتعد عن منزلها وأطفالها مدة لا تقل عن سبع ساعات في اليوم.⁶

التعريف الإجرائي: هي المرأة التي تجمع بين العمل خارج المنزل ومسؤوليات الأسرة، وتحصل على أجر مادي مقابل عملها من أجل سد احتياجاتها.

¹ ابن منظور: لسان العرب، الجزء العاشر، دار صادر، بيروت، لبنان، 2002، ص283.

² علي بن هادية وآخرون: المرجع السابق، ص699.

³ محمد الجواهيري: الانثروبولوجيا، أسس نظرية عملية، دار المعارف، القاهرة، 1992، ص75.

⁴ ليلي الصباغ: المرأة في التاريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة والارشاد القومي، دمشق، 1970، ص15.

⁵ كاميليا ابراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، د.ط، 1984، ص189.

⁶ عبد الجواد، أنغام السيد: المرأة في المجتمع المعاصر، دار العلم والثقافة للنشر والتوزيع، مصر، 1974، ص185.

د- الأم العاملة:

لغة: "الأم جمع أمهات وأمّات: الوالدة"¹.

اصطلاحاً: هي الزوجة المنجبة التي تؤدي عملاً منتظماً مشروعاً خارج المنزل وتتقاضى عنه أجر وترتبط بمواعيد عمل، محددة وتقوم بأدوار الزوجة والأم وتدير المنزل على أن يقيم معها أبنائها.²

"لقد أدى خروج المرأة من المنزل بغرض العمل إلى بقاء الطفل أحياناً في داخل المنزل مع بعض الأقارب كالجدّة التي تدلل أو الخالة التي تسرف في حبها للأطفال وفي أحيان أخرى نجد بعض الأسر النواة تلجأ إلى الاستعانة بالخدمات أو المربيات الأجنيات للمساهمة في القيام بالأعمال المنزلية والمشاركة في تربية ورعاية الأطفال."³

التعريف الإجرائي:

ونقصد بالأم العاملة في هذه الدراسة، الأم التي تقوم بتربية أطفالها والاهتمام بزوجها وكعاملة تتحمل مسؤولياتها في مكان عملها وذلك مقابل أجر ما، تسعى من خلاله للرفع من المستوى المعيشي لأسرتها.

3- الاستقرار الأسري:

لغة: مصدر استقرار، وهو الثبات والتمكن وعدم الترحيح.⁴

اصطلاحاً: هو التوازن الذي يسود مؤسسة الأسرة والعلاقات الزوجية في النسيج الاجتماعي.

أما التعريف السوسولوجي للاستقرار الأسري فيقصد به تلك العلاقة الأسرية الناجحة التي تقوم على التفاعل الإيجابي الدائم بين أفراد الأسرة جميعاً والتي تهيب الحياة الاجتماعية والثقافية والدينية لإشباع احتياجاتهم المختلفة. وهذا يساعد على تشابه قيمهم وعاداتهم وتقاليدهم ومواقفهم، وتشابه ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية. الأمر الذي يؤدي إلى استقرار الأسرة وتماسك علاقات أفرادها ويحقق أكبر قدر من التمسك والتقارب داخل الأسرة.⁵

¹ مجاني الطلاب: ، دار المجاني شرمل، ط5، بيروت، 2001، ص35.

² سميرة محمد شندا: الاضطرابات العصبية لدى المرأة العاملة، مكتبة زهراء الشروق، ط1، القاهرة جمهورية مصر العربية، 200، ص19.

³ رشاد غنيم: علم الاجتماع العائلي، ط1، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2008، ص181.

⁴ عصام نور الدين: معجم نور الدين الوسيط، دار الكتب العلمية، بيروت، 2005، ص161.

⁵ مسعود رزيق: "انعكاسات تعديل قانون الأسرة الجزائرية على الاستقرار الأسري"، مذكرة كاملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع القانوني اشراف مصطفى عوفي، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010/2009، ص28، ص29.

التعريف الإجرائي: نقصد بالاستقرار الأسري في مجال دراستنا ذلك التوازن الذي يغذي استمرار الأسرة الجزائرية بكل علاقاتها الايجابية وحمائتها من أي عامل قد يخل بتوازنها أو يعوقها على أداء وظائفها من ناحية البناء والوظائف.

7- الدراسات السابقة:

ان من سمات البحث العلمي أنه قائم على الاستمرارية وبشكل سلس من المعارف المتواصلة التي تضيء طريق الباحث من خلال نتائج الدراسة السابقة المتوصل اليها التي توجه الدارس لنفس الموضوع. اعتمدنا في هذا البحث على عدد من الدراسات الأجنبية والعربية والوطنية التي تناولت شقا من هذا الموضوع وخصته بدراسته وفيما يلي عرض لهاته الدراسات.

أ-الدراسات الأجنبية:

✓ الدراسة الأولى: دراسة "انعكاسات عمل المرأة على الأبناء خاصة في السنوات الأولى على قدراتهم الإدراكية"، البروفيسور روم، 2001

في دراسة أمريكية قام بها البروفيسور "روم" في خريف سنة 2001 على الأطفال الذين تذهب أمهاتهم الى العمل في سنوات حياتهم الأولى، وخلصت الدراسة الى أن هؤلاء الأطفال يعانون ضعف في مهارات القراءة.

فقد جاء البروفيسور "روم" أنه اذا اشتغلت الأم خلال السنوات الثلاث الأولى من حياة طفلها، فسيترك هذا أثرا سلبيا على قدرة طفلها في الكلام أو التحدث، ولغته في عمر الثالثة والرابعة، ويصبح هذا التأثير ضارا للغاية على مهارات القراءة والرياضيات في عمر خمس وست سنوات.

وأكدت أبحاث البروفيسور "روم" أن تأثير المرأة العاملة يصبح في أسوأ صورة عندما يكون طفل المرأة العاملة في عمر الثانية والثالثة، وتزداد الكارثة حينما تذهب الى العمل وطفلها في سنته الأولى من العمر.

كما أكد البروفيسور "روم" من نتائج خلال دراسته هذه أن مسارعة الأم للعمل تصبح مكلفة على وجه الخصوص بالنسبة للأطفال الذين يعيشون في أسرة تقليدية مكونة من أب وأم، أما الأطفال الذين تبقى أمهاتهم في المنزل لسنتين أو ثلاث على الأقل بعد الولادة، فيتمتعون بمكاسب ادراكية جوهريّة.¹

¹ ستيف دوتي: "ضعف التحصيل في القراءة والرياضيات لدى أبناء المرأة العاملة"، صحيفة ديلي ميل البريطانية، العدد 17 ماي 2000، ترجمة مجلة المعالجة، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية، العدد (67) يناير 2001.

✓ الدراسة الثانية: دراسة تحت عنوان: "آثار اشتغال الأمهات على الأبناء والأسرة"، لهوفمان، 1998. ذكرت في الدراسة أن الأسباب المادية للعمل إنما هي الأفكار السائدة فقد تبين من هذه الدراسة أن الأمهات اللاتي يتخذن موقف الرجل من سيادة الأسرة هن أكثر من غيرهن ذكرا للأسباب التي تدعوهن للعمل.¹ كما أشارت "هوفمان" إلى الأثر الإيجابي الذي تتركه الأم العاملة على أطفالها، حيث بينت دراستها أن الأمهات العاملات يمكن أن يؤسسن مشاعر الأمن لدى أطفالهن وأن ينجحن في إقامة علاقات إيجابية معهم، خاصة اللواتي يقمن بتعويض الزمن الذي تقضينه في العمل بقضاء وقت أطول مع الطفل.

ب- الدراسات العربية:

✓ الدراسة الأولى: دراسة بعنوان: "تأثير عمل المرأة على عدم الاستقرار الأسري"، هادي رضا مختار، 1997، دراسة ميدانية أجريت بالكويت. باعتبار أن الزوجة العاملة تقوم بأدوار متعددة داخل المنزل وخارجه وتعدد الأدوار قد يؤدي إلى صراع في الدور وبالتالي قدرتها على تحمل الدور المحاط بها بالشكل الملائم. قام الباحث بعرض الدراسات السابقة التي أجريت في بيئات اجتماعية مختلفة (عربية وغربية) والتي أكدت في الغالب على وجود علاقة قوية بين عمل المرأة وعدم الاستقرار الأسري وذلك لصعوبة التوفيق بين دورها كأم وربة بيت ودورها كعاملة. واعتمد الباحث على فرضيات الدراسة التالية:

الفرضية الرئيسية يطرح فيها الباحث مجموعة من متغيرات مستقلة ومتغير تابع على النحو التالي: إن عمل المرأة المتزوجة خارج المنزل مرتبط بعوامل ديموغرافية وعوامل أخرى لها علاقة بالخلفية والاجتماعية، قد تلعب دورا في حالة من الصراع والغموض وعدم استمرارية دورها مما يؤثر في استقرارها أو عدم استقرارها الأسري.

وانطلاقا من الفرضية الرئيسية خرج الباحث بتسع فرضيات جزئية في البحث في علاقة العوامل المختلفة سلبية العلاقة كانت إيجابية أو سلبية (بالاستقرار الأسري أو عدمه).
_ تم اختيار 468 عاملة كويتية تم اختيارهن عشوائيا من مختلف المؤسسات كالبنوك، المؤسسات الحكومية التعليمية.

¹ العارفي سامية: الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و الأدوار المهنية، مذكرة قدمت لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع والتنظيم جامعة العقيد اكلي محند أولحاج، البويرة، 2012/2011.

وتوصل هادي رضا مختار الى نتائج الدراسة التالية:

1/المستوى التعليمي للزوجة العاملة والمستوى التعليمي للزوج وعدد الأبناء هي العوامل المؤثرة في عدم الاستقرار الأسري عند المرأة العاملة، فارتفاع المستوى التعليمي للزوجة العاملة أدى ذلك الى احتمالات أقل لعدم الاستقرار الأسري.

2/أما متغير التأثير على عدم الاستقرار الأسري هو عدد الأبناء فكلما ارتفع عدد الأولاد كلما زادت احتمالات عدم الاستقرار الاسري لأن في رأي الباحث زيادة عدد الأبناء فهي مسؤوليات أكبر على عائق المرأة العاملة ومواجهتها لعدد أكبر من الأدوار وخلق حالات من عدم الاستقرار الأسري.

3/أما متغير الوعي لدور المرأة المضاعف عملها داخل المنزل وخارجه مما يؤدي الى وضوح وتحديد وتعريف أحسن لهذه الأدوار من قبل زوج العاملة.¹

✓ الدراسة الثانية: دراسة بعنوان "الأثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل"، لجهاد ذياب الناقلولا، 2008، دمشق:

تمحورت الدراسة حول توصيف العقبات التي تعترض المرأة العاملة المتزوجة ومنعكسات عملها على أسرتها في مدينة دمشق، وبلغ اجمالي حجم العينة 350 امرأة عاملة متزوجة بالاعتماد على العينة الطبقية العشوائية واستخدمت الاستمارة كأداة لجمع البيانات واعتمادا على المنهج الوصفي التحليلي حيث توصلت الدراسة الى أن لعمل المرأة مجموعة من الأثار السلبية والايجابية على نفسها وعلى الحياة الزوجية وعلى المجتمع برمته.²

¹ هادي رضا مختار: "عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري دراسة ميدانية"، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 25، العدد 2، الكويت 1997.

² جهاد ذياب الناقلولا: الأثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، ط1، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق سوريا.

الدراسات الوطنية:

✓ الدراسة الأولى: تحت عنوان: "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية"، لمليكة بن زيان، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس والعلوم التربوية والارطوفونيا، جامعة قسنطينة، 2003.¹

تتمحور مشكلة هذه الدراسة حول آثار عمل الزوجة على التغيرات التي تحدث للأسرة، وتأثير عملها على المستوى المعيشي لأفراد أسرتها، وكذا التركيز على طبيعة العلاقات بين أفراد الأسرة التي تعمل فيها الزوجة.

وقد حددت الباحثة فرضيات الدراسة على النحو التالي، فرضية رئيسية تطرح فيها متغير مستقل ومتغيرين تابعين على النحو التالي:

- خروج المرأة للعمل يؤثر على المستوى المعيشي للأسرة وعلى تفاعلها الديناميكي.
- ومن هذه الفرضية خرجت الباحثة بأربع فرضيات جزئية هي كالتالي:
- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة زوجها لها في أعمال المنزل.
- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة زوجها لها في تربية الأطفال.
- خروج الزوجة للعمل له علاقة بتحسين المستوى المعيشي للأسرة.
- خروج الزوجة للعمل يؤدي الى المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لأنه الأنسب لهذه الدراسة، واعتمدت على العينة القصدية نظرا لتوفر بعض الخصائص في اولئك الأفراد المعنيين، وعينة الدراسة شملت 35 زوجة عاملة هن موظفات بالبرج الاداري بجامعة منتوري بقسنطينة، وللتأكد من ثبات أداء جميع البيانات والمتمثلة في الاستمارة، تم تطبيقها وإعادة تطبيقها، وتراوحت المدة الفاصلة بين عمليتي التطبيق الأول والثاني 15 يوما.

وأهم النتائج التي توصلت اليها الباحثة من خلال دراستها هي كالتالي:

- مسؤولية الزوجة العاملة داخل أسرتها وخاصة فيما يخص الأشغال المنزلية لا تتناقض كثيرا رغم المساعدة التي تتلقاها من طرف زوجها.
- الزوجة العاملة مازالت تتحمل مسؤولية ادارة المنزل الى جانب تحمل مسؤولية الوظيفة كما أنها تقوم بالإشراف على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم رغم مساعدة الزوج لها في ذلك.

¹ مليكة بن زيان: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، ماجستير في علم النفس والعلوم التربوية والارطوفونيا، جامعة قسنطينة، 2003.

- ان الزوج يلعب دورا في تربية أطفاله والاعتناء بهم، أي الخروج عن مفهوم دور الزوج التقليدي التي يترك امر تربية أطفاله لأهمهم فقط.
- تمسك الزوجة العاملة بعملها ولأجل التوفيق بين عملها الخارجي والأعباء الأسرية تلجأ الزوجات العاملات لتنظيم الوقت بدقة واستخدام الأدوات المنزلية.
- ان الزوجات العاملات حافظهن الأساسي للخروج للعمل هو الحصول على أجر حتى تتمكن من المساهمة الايجابية في النفقات المعيشية الأسرية.

✓ **الدراسة الثانية:** بعنوان: "عمل المرأة وتأثيرها على الاستقرار الأسري"، لخديجة قوارح، خضرة

سماعلي، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، 2013، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات

بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية وكلية الأدب واللغات الأجنبية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة.¹

وجاءت فصول الدراسة حسب الباحثين مقسمة الى:

الفصل الأول: بعنوان اشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي، يحتوي هذا الفصل على طرحه للإشكالية وأهم الأسباب التي دفعت الى اختيار الموضوع بالإضافة الى الأهداف والأهمية وأهم المفاهيم الإجرائية للموضوع وكذلك الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع وأخيرا المدخل النظري البيولوجي الذي يتناسب مع الدراسة.

الفصل الثاني: بعنوان الاجراءات المنهجية للدراسة، يضم هذا الفصل المنهج الذي يتلاءم والدراسات ومجالات الدراسة، وكذلك العينة التي ستجرى عليها الدراسة أهم الأدوات المستخدمة في جميع البيانات.

الفصل الثالث: بعنوان عرض وتحليل وتغيير معطيات الدراسة الميدانية تم فيه عرض نتائج الدراسة الجزئية للفرضيات والنتيجة العامة تليها خاتمة وقائمة المراجع والملاحق.

وقامت الباحثتان بوضع الفرضيات العامة التالية: يؤثر عمل المرأة على الاستقرار الأسري، وانبثق عن الفرضية العامة ثلاث فرضيات جزئية، هي:

- يؤثر عمل المرأة على أدائها لأدوارها الأسرية.
- يؤثر عمل المرأة على التواصل الزوجي.
- يؤثر عمل المرأة على التواصل مع الأبناء.

¹ خديجة قوارح، خضرة سماعيل: "عمل المرأة وتأثيرها على الاستقرار الأسري"، (دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات) مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2013

واعتمدتا الباحثتين على أهداف الدراسة التالية: هناك أهداف شخصية وأخرى موضوعية لهذه الدراسة.

■ الأهداف الشخصية:

- التعرف على مدى تأثير عمل المرأة على دورها الأسري.
- التعرف على الأسباب التي أدت بالمرأة للخروج الى مدى العمل.
- التعرف على مدى تأثير عمل المرأة على الاستقرار الأسري.

■ الأهداف الموضوعية:

- هدف أكاديمي: هو اضافة مصدر جديد من مصادر البحث العلمي يمكن الاستفادة منه.
- اثراء مكتبة الجامعة يمثل هذه الدراسات في علم الاجتماع كونها تفتقر لمثل هذه الدراسات.

واعتمدنا الباحثتين أيضا على المنهج الوصفي ذلك أن طبيعة الموضوع تفرض عليهما استخدام هذا المنهج ذلك يوصف عمل المرأة وتأثيرها على الاستقرار الأسري، حيث استخدمتا عدة أدوات منها: الملاحظة من مشاهدتهما ليوميات النساء العاملات وكذلك كيفية صيرورة عملهن. بالإضافة الى استمارة استبيان ملائمة لموضوع الدراسة الذي يتطلب معلومات من النساء العاملات، حيث قامتا بتوزيع 40 استبيان وتم جمع 37 مكونة من 30 سؤال وتضم 4 محاور موزعة على النحو التالي:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية ويضم 7 أسئلة.

المحور الثاني: يتعلق بعمل المرأة وأدائها لأدوارها الأسرية ويضم 6 أسئلة.

المحور الثالث: يتعلق بعمل المرأة والتواصل مع الأبناء ويضم 10 أسئلة.

كانت هذه الدراسة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ضمت كليتين، حيث تمت الدراسة في السداسي الثاني ويتمثل مجتمع الدراسة في النساء العاملات المتزوجات واللواتي لديهن اطفال وأزواج متمثلات في الأستاذات والموظفات وعاملات النظافة، حيث تم اختيار العينة بطريقة قصدية لتحصلا على عينة مكونة من 73 امرأة عاملة.

كما توصلنا الى نتائج الدراسة الموالية:

- يؤثر عمل المرأة الاستقرار الأسري.
- يؤثر عمل المرأة على تواصلها الزوجي بشكل ايجابي.
- يؤثر عمل المرأة على أدوارها الأسرية بشكل ايجابي.
- يؤثر عمل المرأة على تواصلها مع الأبناء بشكل ايجابي.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1/ الدراسات الأجنبية: استفدنا من دراسة البروفيسور روم والتي تناولت "انعكاسات عمل المرأة على الأبناء خاصة في السنوات الأولى على قدراتهم الإدراكية" من حيث صياغة الفرضيات وفي تحديد المؤشرات التي يمكن قياسها في الميدان. أما دراسة هوفمان التي تناولت "أثار اشتغال الأمهات على بناء الأسرة"، استفدنا من هذه الدراسة من حيث المضمون، ومن حيث تكوين رصيد نظري مساعد على التحليل والتفسير.

2/ الدراسات العربية: تتشابه دراسة هادي رضا مختار مع موضوع بحثنا في متغيري الدراسة "تأثير عمل المرأة على عدم الاستقرار الأسري" وكذلك العينة العشوائية والمنهج الوصفي وأدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستمارة. أما دراسة ذياب الناقولا أفادتنا من حيث العينة "طبقيّة عشوائية" وأدوات جمع البيانات "الاستمارة" وأيضاً من حيث النتائج التي توصلت إليها والمتمثلة في أن لعمل المرأة مجموعة من الآثار السلبية والإيجابية على نفسها وعلى الحياة الزوجية وعلى المجتمع برمته. .

3/ الدراسات الوطنية: استفدنا من دراسة "بن زيان مليكة" من حيث المنهج الوصفي، وكذا النتائج المتوصل إليها. أما الدراسة الثانية "عمل المرأة وتأثيره على الاستقرار الأسري" التي تتوافق مع موضوع بحثنا أفادتنا من حيث اهتمام الدراسة بمدى تأثير عمل المرأة على الاستقرار الأسري وما توصلته هذه الدراسة من نتائج.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل الى اشكالية الدراسة وفرضياتها ومبررات اختيارها وأهميتها وتحديد أهدافها، كما تناولنا تحديد المفاهيم والدراسات السابقة، فقد بين هذا الفصل الدور الهام الذي تلعبه هذه الخطوات في تدعيم الدراسة الحالية في تفسير وتحليل النتائج التي سنتوصل إليها، حيث أنه من خلال هذه الخطوات يمكن للباحث أخذ نظرة جيدة حول الظاهرة لينطلق منها نحو فهم ووضع تفسيرات أكثر عمق.

الفصل الثاني: المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة

تمهيد

أولاً: أنواع المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة

ثانياً: النظريات المفسرة لعمل المرأة

1. نظرية المساواة بين الجنسين

2. النظرية الوظيفية

3. النظرية الماركسية

ثالثاً: دوافع خروج المرأة للعمل

1. الدوافع الاقتصادية

2. الدوافع الاجتماعية

3. الدوافع السياسية

4. الدوافع الشخصية

5. الدوافع التعليمية

رابعاً: اسهامات المرأة العاملة

1. أساليب العمل بين النساء

2. المرأة في جماعة العمل

3. الحركة النسوية

4. مكاسب تحققت باشتغال المرأة

5. خلاصة

تمهيد:

ان قائمة معوقات المرأة طويلة ومتنوعة (وبالأخص المرأة العاملة) سواء في اطار الأسرة أو المجتمع. فمعوقات وهموم المرأة العربية عديدة منها ما هو خاص بها ومنها ما هو مشترك مع بقية أفراد المجتمع أو مماثل لما تعانيه شعوب وأمم أخرى كثيرة، كما أن هذه المعوقات متنوعة أيضا منها الاقتصادي والثقافي والسياسي وكذلك القانوني والتنظيمي (الاداري، المالي) والمعنوي سواء في العمل أو المنزل أو في المشكلات والمعوقات الأساسية لعمل المرأة لأهميتها ولصلتها بهذا العمل وأهدافه وهي مشكلات ومعوقات اما مانعة أو معضلة للالتحاق بالعمل.

أولاً: أنواع المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة:

لقد أصبحت مسألة العمل من أولويات حياة المرأة خاصة بعد الظروف والمتغيرات التي حصلت في العالم، ولأن الهدف من خروج المرأة للعمل والغاية منه تغييرت بتغيير الحقبات الزمنية التي مرت، فإن النساء العاملات أصبحن لا يستغنين أبداً عن العمل لأنه وسيلة لتحقيق الذات وكسب المال وتوسع نطاق العلاقات الاجتماعية حيث أصبح لها دورا بارزا في مجال الشغل فأصبحت تشغل مناصب إدارية مختلفة باعتبار هذه الأخيرة أي المرأة أصبحت عنصرا بارزا في مجال الشغل لاقت هذه الأخيرة عدة عراقيل تعيق عملها داخل ميدان العمل وخارجه، قد انبثقت من تلك العراقيل مجموعة معوقات عانت منها، نستطيع سرد أو الكشف عن بعضها في مجمل نقاط.

1. المشاكل الأسرية التي تعترض المرأة العاملة:

1-1. مشكلات المرأة العاملة مع الزوج:

ان الأسرة وقيمتها قد تأثرت بخروج المرأة للعمل فقد تأثر حجم الأسرة و اختلفت أساليب التربية كما تأثرت العلاقات السائدة فيها ومنها العلاقة بين الزوجين، فالخلافات المستمرة والمتواصلة والنزاعات بين المرأة العاملة وزوجها بسبب عدم تفرغها للقيام بمهامها الأسرية وعدم مساعدة الزوج لها يخلق جوا من التوتر الأسري قد يدفع الزوج الى محاولة ايجاد فاصل لنهاية هذه التشققات كالطلاق أو الزواج من ثانية أو مغادرة المنزل نهائيا يتخلص من جو التوتر السائد في الأسرة.¹

كما أن خروج المرأة للعمل وحصولها على أجر مادي قد يغير من مكانتها ودورها داخل الأسرة وذلك بما قد تحققه من استغلال اقتصادي وهذا ما قد يدفع بالزوج الى الشعور بافتقاد سلطته كأب وزوج مم قد يسبب في كثير من الأحيان صراعات وسوء تفاهم وتوتر في العلاقات الأسرية الخاصة اذا طالبت المرأة العاملة زوجها بالمساعدة في الأعمال المنزلية لكن هذا الأمر قد يكون عاديا لبعض الأسر التي وصل فيها الزوجين الى درجة كبيرة من الوعي والتفاهم وبناء على هذا يتضح أن الفكر التقليدي الذي كان يحدد مكانته ودور الرجل قد تغير نسبيا.²

وهكذا من خلال حملة المشكلات والاضطرابات التي تحدث بين الزوجة العاملة وزوجها والتي بدورها يمكن أن تؤثر على النمو السليم للأطفال حيث تؤكد الدراسات العليا الاكلينيكية أن الأسر المضطربة غالبا

¹ محمد السويدي: محاضرات في الثقافة والمجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 36.

² حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف، الاسكندرية، 1976، ص 194، 195.

ما تنتج أطفالا مضطربين ومن نوعية العلاقة السائدة بين الوالدين تلعب دورا هاما في النمو النفسي والجسمي للأطفال حيث أن هذا النمو يأخذ بالمسار الطبيعي من خلال تفاعل الطفل مع المحيطين به في الأسرة وعلى هذا الأساس فإن أي خلل في الثقة السائدة وهذا الوسط نتيجة لاضطرابات أسرية قد يؤدي الى ضرر كبير على تكامل شخصيته.¹

2-1. مشكلات المرأة العاملة مع الأبناء:

إن أهم وظائف الأسرة انجاب الأطفال والإشراف على رعايتهم ولذلك تكون الأسرة مسؤولة عن التنشئة الاجتماعية التي يتعلم الطفل من خلالها الخبرات الثقافية وقواعدها بصورة تؤهله وتمكنه من المشاركة مع غيره من أعضاء المجتمع، ويقع الجزء الأكبر من المهمة على عائق المرأة.²

ومن مشاكل الأسرة الحديثة خروج المرأة للعمل، ولا يقصد بذلك أن مجرد الخروج للعمل هو المشكل في حد ذاته، ولكن المشكلة جاءت نتيجة هذا الخروج حيث ظهرت مشكلات جديدة لم تعرفها الأسرة من قبل، منها مشكلة تربية الأطفال والاهتمام بهم حيث أن المرأة أصبحت غير قادرة على رعاية الأطفال وتربيتهم والعناية بهم على أكمل وجه.³

ويمكن القول أن أكبر عائق يواجه المرأة العاملة هو مشكل الأطفال الصغار الذين لم يصلوا بعد الى سن المدرسة وهم بحاجة ماسة الى المساعدة المباشرة من الأم، كذلك وجود أطفال بحاجة الى الرضاعة وأيضا المرضى بحاجة الى رعاية خاصة في السنوات الأولى من أعمارهم حيث يكونوا أكثر عرضة الى الأمراض التي تصيب الأطفال، فغياب الأم وانشغالها بالعمل قد يعقد الأمور، فالمرأة العاملة قد تعود الى المنزل لتؤدي واجبات منزلية بمعايير أخرى أي أن عليها أن تؤدي دور الزوجة والأم العاملة دون أن تخفق في أي منهما، وهذا يشكل عبئا ثقيلًا عليها فتضطر الى البحث غالبا عن الحضانة أو الأقارب أو الجيران فكل يوم تضطر للبحث عن مكان لترك أطفالها حتى تعود من العمل.⁴

ومنه ان قضاء الطفل لفترة طويلة لوحده دون رعاية من طرف الوالدين خصوصا الأم قد يجد نفسه مضطرا الى تكوين جماعة أخرى بداخلها روح الانتماء ولكن ما يحدث هو أن الطفل لا يحسن اختيار لأصحاب وجماعة اللعب، فقد يلتقي بجماعات السوء نتيجة الاحتكاك المستمر بهم وهذا ما يؤدي به الى

¹ مصطفى اخشاب : دراسات في علم الاجتماعي العائلي، دار النهضة العربية، الاسكندرية، 1981، ص 215.

² محمد أحمد بيموي: علم الاجتماع، الدار الجامعية، بيروت، 1975، ص 375.

³ المرجع نفسه، ص 311.

⁴ عبد الرب تواب الدين: عمل المرأة وموقف الأم منه، دار الشهاب، باتنة، الجزائر، 1998، ص 70.

السرقه، الكذب، التدخين..... الخ وهذا المشكل يضاف أيضا الى جملة المشاكل التي قد تتعرض لها المرأة العاملة.¹

1-3. مشكلات الأمهات العاملات مع ذواتهن:

تؤكد جميع الدراسات السيكولوجية أن المرأة تواجه جملة من الاضطرابات نتيجة خروجها للعمل، رغم أنها خرجت للعمل بملء ارادتها فالمرأة العاملة تشعر بالاكتئاب والإحساس بالذنب، فهي مشتتة الفكر بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها وأطفالها ومنزلها حيث تجدها في هذه الحالة في توتر مستمر يهدد بناء شخصيتها فينعكس على سلوكياتها وتصرفاتها ويرافق هذه المشاعر بعض الأعراض الأخرى ثانوية كالأرق، وإذا ما اشتدت حالة الاكتئاب تحولت الى مرض ومن ثم عجز عن العمل كما ان المرأة العاملة كثيرا ما تتنابها مشاعر الخوف والقلق، هذا الأخير الذي يعمل كإشارة انذار للأنا بوجود خطر وتهديد داخلي أو خارجي يهدد الشخصية وتتنوع مصادر القلق لدى المرأة العاملة فقد يعود الى عدم قدرتها على ارضاء دوافع الأمومة او سبب ظروف العمل وعدم التكيف معها في مقابل حاجتها للحفاظ على مكانتها المهنية واثبات قدرتها الوظيفية، هذا بالإضافة الى كونها تحت حالة التوتر والانفعال سواء في العمل أو في المنزل نتيجة تحملها ما يفوق طاقتها، أما من الناحية الجسمية فان عمل المرأة يخلف لدى الغالبية من النساء اضطرابات في الجهاز الهضمي وارتفاع ضغط الدم وارتجاج وخفقان في القلب ناهيك عن الأعراض الوجدانية والعقلية مثل صعوبة التركيز، ضعف الذاكرة، صعوبة اتخاذ القرارات وهذا كله يعكس ضعف في الأداء وهو من بين آثار الاجهاد الطويلة.²

2. مشكلة عدم مواظبة المرأة على العمل:

ان وجود المرأة في العمل في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الانتاجية والخدمية حيث أن الغياب عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة، يؤثر في الانتاج كما ونوعا والغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة أو أنهم ملزمون

¹ محمود حسن: الأسرة ومشكلاتهما، دار النهضة العربية، بيروت، 1981، ص 09.

² مليكة بن زيان: انعكاس خروج المرأة للعمل على الأسرة وعلى صحتها النفسية والجسمية، مجلة البحوث والدراسات الانسانية، منشورات جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، عدد 03، 2008، ص 203، 208.

بالحضور، الغياب هو عدم تواجد العاملين في مواقع عملهم سواء كان هذا الغياب بإذن او بغير إذن سواء كان للمرض أو واجب وطني او حتى في الاجازة السنوية أو بدون مرتب.¹

ان ظاهرة الغياب موجودة بين النساء العاملات في أي مكان وتعاني الادارات والمسؤولين عن العملية الانتاجية من هذه الظاهرة حيث ان عدم التزام المرأة العاملة بالدوام وبالمواعيد المحددة لها من أسباب تدني انتاجيتها وتظهر هذه الحقيقة بين النساء المتزوجات أكثر من النساء الغير متزوجات كما تعتبر ساعات العمل من المعوقات وذلك يرجع الى عدم تنظيم ساعات العمل وبالتالي الى عدم التوافق ومنه الى التعب والملل والإرهاق، وكذلك يرتبط زيادة ساعات العمل بزيادة معدلات الحوادث والأخطاء بالإضافة الى ارتفاع معدلات الغياب بسبب التعب وكذلك طول ساعات العمل يؤثر على علاقة الفرد بأسرته لأنه يضطر الى قضاء قدر كبير في العمل.

قام معظم الباحثين بدراسات حول مجال الغياب فوجد أن معدل التغيب المرتفع يكون بين النساء المتزوجات لأن لديهن المسؤوليات مثل رعاية الأطفال.

ومن بين الأسباب والعوامل التي دعت المرأة الى التغيب هي:

أ. **المرض:** رغم اعتبار المرض من أسباب التغيب المبرر والمقبول قانونيا فان المرض وان كان يشمل أسباب التغيب ليس إلا تعبيرا عن اضطرابات ومشكلات نفسية وذلك كسوء التكيف والاضطرابات العاطفية والاتجاهات السلبية نحو المشرفين وزملاء العمل وعدم الرضا عن جو العمل بصفة عامة مهما يكن فلا يعني التركيز على العوامل النفسية للمرض أو التمارض نفي حدوث أمراض وحوادث تعيق فعلا حضور العامل الى مركز العمل.²

ب. **التزامات أسرية:** توصلت الدراسات في مجال الغياب، أن معدل التغيب مرتفع بين النساء المتزوجات اللاتي لديهن أطفال ويولي ذلك النساء المطلقات ثم الأرمال وأخيرا الغير متزوجات، ان وجود الأطفال في المنزل سبب لتكرار الغياب عند النساء العاملات المتزوجات.³

¹ احسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن 2008.

² احسان محمد الحسن: المرجع السابق، ص88.

³ المرجع نفسه، ص88.

ج. المسافة بين المنزل ومكان العمل: بالإضافة الى ارتفاع معدل الغياب بسبب رعاية الأطفال والمرضى هناك سبب اخر ركز عليه الباحثين، والمسافة بين ومكان العمل والوقت الذي تستغرقه العاملة بين المنزل والعمل.

د. ساعات العمل والورديات: ان ساعات العمل والورديات لها تأثير على معدل التغيب عند النساء فهن يفضلن العمل بعد الظهر، حيث تتاح لهن انجاز شؤون المنزل¹ لذا تكرر الغياب في الفترة الصباحية وبصفة خاصة بين السيدات اللاتي تسلمن العمل حديثا يمكن أن يوصف بأنه بسبب هذه الالتزامات الأسرية.

3. مشكلة تدني المستوى التعليمي وتدني انتاجية المرأة العاملة:

ان تعلم المرأة من العوامل المهمة التي تساعد في الخروج الى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي الى جمودها وتخلفها اضافة الى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية للمجتمع فمستوى تعليم المرأة ونظرتها الى الحياة واعتمادها صيغ العلاقات الايجابية مع الآخرين، كل هذا يؤثر في انتاجيتها وكذلك في عملية الانتاج الاجتماعي ككل، لكن نلاحظ ان المرأة العاملة ما تزال تعاني من مشكل تدني مستواها الثقافي والعلمي بالرغم من انتشار الثقافة والتربية والتعليم بين النساء فهي لا تزال جاهلة بأمر كثيرة تتعلق بالاقتصاد والتدبير المنزلي وطرق انفاق الدخل والحفاظ على مستوى اقتصادي معين كما أنها تفتقر للمعلومات المتعلقة بالادخار والاستثمار وأهميتها للاستخدام.

تعاني المرأة من عدم معرفتها بطبيعة العمل ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلة تدريبها في مجال مهنتها وعدم اهتمام الادارة والمسؤولين والمشرفين على العملية الانتاجية والخدمية بتنقيف وزيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها دورات تدريبية ودورات التقوية حسب مهنتها وتخصصها.

4. مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والمسؤولين:

ان توافر العلاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين، من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية، لذلك ينبغي على الاداريين والمسؤولين خلق نوعا من العلاقات الانسانية الجيدة بينهم وبين العاملات والموظفات ضمانا للاستمرار، وذلك للمرأة العاملة في عملها وإطاعتها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسة الانتاجية. ان المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الادارة

¹ المرجع نفسه: ص99.

والمشرفين، فالإدارة في الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها¹ ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على بقاء العمل.²

5. مشكلة الصراع التنظيمي وثقافة المؤسسة:

يمكن للثقافة التنظيمية أن تلعب دورا هاما في خلق نوع من الصراع، سواء بين العاملين فيما بينهم أو بين العاملين والإدارة، وهذا مات يعتبر اشكالا يواجه الكثير من المنظمات والمؤسسات، وغالبا ما يكون هذا الصراع نتيجة نقص الاتصال بين العاملين أو بين الادارة ، فبقدر وجود تعامل ايجابي بين أفراد المؤسسة يصبح هذا الاتصال فعالا والعكس عند العامل السلبي الذي يولد اتصالا سلبيا وغير فعال، كما يكون الصراع ناتج عن التنافس بين العاملين على المراكز القيادية أو على المكافآت، كما يحدث أيضا نتيجة غموض الدور المتمثل في عدم ملائمة امكانية الفرد وقدراته، فعدم دقة المعلومات والبيانات التي تقدم للفرد في منصبه أو المهام التي يؤديه قد يحدث له ضعف الالمام بوظيفته داخل التنظيم ككل.³

ومن أسباب الصراع أيضا نجد التوتر الحاصل بين العمال لا سيما بين الرئيس والمؤوسين، فمثلا في القطاع الصحي قد يحدث التوتر بين الممرضين والأطباء، وكذا بين المدير والمسيرين الآخرين، هذا من جهة، ومن جهة أخرى قد يحدث الصراع بين العاملين في القطاع والمرضى وأهاليهم، كما نجد أيضا أن نقص التفاهم يولد الصراع، وهذا ينطبق على كلا الجنسين فمثلا قد يطلب الرئيس من أحد مؤوسيه مقابله، فإذا كان المؤوس من جنس آخر يضطر الرئيس الى شرح سبب اللقاء للعمال الآخرين بقصد تصحيح النظرة السيئة التي ينظرونها حيال هذا الموقف، ومن كل ما سبق نجد أن الصراع يكون بين الجنسين رجال ونساء باعتبار المرأة من ركائز التنظيم في المؤسسة، لذا فان هذا الصراع من أهم المعوقات للمرأة العاملة.⁴

ثانيا: النظريات المفسرة لعمل المرأة:

ان عمل المرأة في العالم بأكمله أصبح شيئا ظاهرا وحتميا لا محال فنحن نعلم أن هذا التطور الحاصل في عمل المرأة بدا يتزايد شيء فشيء أي أصبحت تشغل كل مناصب الشغل أيا كان نوع هذا الشغل بالتالي

¹ احسان محمد الحسن: المرجع السابق، ص90.

² المرجع نفسه: ص90.

³ محمد صالي وبن ثاية عبد الحي: "الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي" 16/15، جامعة الجزائر، جانفي 2013، ص 196.

⁴ محمد صالي وبن ثاية عبد الحي، المرجع نفسه، ص196.

يتزايد الاهتمام بهذا الأخير أي المرأة العاملة لقت هذه النقطة عدة اهتمامات من طرف جملة من المنظرين والعلماء في هذا المجال وجاءت عدة نظريات تفسر لنا عمل المرأة أخذت اياه بالدراسة والتحليل.

1. نظرية المساواة بين الجنسين:

تبحث هذه النظرية في أصل التفاوت بين الجنسين، وترى أن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل، وذلك انطلاقاً من تقبلها لنظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية والبيولوجية، ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز، وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني، فاشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطن، أدى الى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظراً لما أسدته بعض البحوث التعمد التكنولوجي لعملية الصيد وببساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة، بالإضافة الى استقرار النساء نسبياً في مكان واحد لكونهن يقمن بحمل الأطفال ورعايتهم، وقد ظهر أصحاب هذه النظرية في الغرب على شكل حركات مثل حركة تحرير المرأة، الحركة النسائية، حركة ترقية المرأة وهي حركات اجتماعية وسياسية اتخذتها فئة اجتماعية تطالب بتعبير عام وشامل لوضعية المرأة في العالم. وبالأحرى في المجتمع.

2. النظرية الوظيفية:

يقيم المنظور الوظيفي مقولاته النظرية على افتراض أساس مؤداه أن دور المرأة ينحصر في اطار الأسرة باعتبارها زوجة وأم وربة بيت، وعليه يؤكد هذا المنظور وضعها التبعية، وقد حاول "بارسونز" باعتباره من أبرز علماء هذا الاتجاه أن يقدم نظرية يفسر بها أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية، لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي للمجتمع كامل.¹

وتأسس على ما ذهب اليه هذه النظرية هو اعتبارها عنصر تابع للأسرة تعمل على تحقيق التوازن والاستقرار بها لكي يحقق الانسجام في المجتمع أو بالأحرى في النسق الاجتماعي.

3. النظرية الماركسية:

لقد قدمت هذه النظرية تحليلاً شاملاً لطبيعة أدوار المرأة في ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية وأعطى كل من "ماركس" "انجلز" و "بيتر" اهتماماً خاصاً بقضية اضطهاد المرأة. وأكدوا أن خضوعها و قهرها نتيجة للتطور الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الانسانية. أما "انجلز" فقد أعطى تفسيرات شاملة

¹ أحمد خليل: المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطباعة الجديدة، بيروت، 1982، ص 120.

للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين، باعتماده على فكرتي الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، وفي هذا السياق يقول: "ان أول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابق مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي، وان أول ظلم طبقي كان مصاحبا لظلم الرجل للمرأة".¹ وفي تفسير لهذه المقولة أوضح أنه في النظام العشائري كان للمرأة دورا هاما وحاسما في العملية الإنتاجية، أكسبها مكانة أفضل من الرجل بفضل دورها الانتاجي والاجتماعي وسميت هذه المجتمعات بالأمومية.¹

ومن خلال كل ما سبق يتبين لنا أن كارل ماركس ركز على أو قام بتقسيم دور المرأة في ضوء الملكية الخاصة، وهذا الذي وصلت اليه نقصد التحرر راجع الى انهيار النظام الرأسمالي، إلا أن هذه الطرحات ظهرت في بيئات مختلفة جذريا عن البيئة الاجتماعية والثقافية للمجتمع العربي وخاصة المجتمع الجزائري.

ومن خلال كل النظريات التي قمنا بعرضها يتبين لنا أن كل نظرية اهتمت بجانب معين أو بدراسة جانب معين.

أي المساواة بين الجنسين اعتبر أن التفاوت الموجود بين الرجل والمرأة شبه ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فقد طالبة هذه النظرية بضرورة المساواة بين الجنسين.

أما النظرية الثانية ألا وهي الوظيفة اعتبرت أن المرأة تابعة ومنحصرة في اطار الأسرة ووظيفتها هي الاهتمام بأفراد الأسرة لتحقيق التوازن داخل النسق الاجتماعي.

والأخيرة الماركسية قال بأن دور المرأة لم يظهر إلا بعد انهيار الرأسمالي وتطور دورها في اطار الملكية الخاصة كل هذه النظريات فسرت لنا دور المرأة أو عمل المرأة العاملة.

ثالثا: دوافع خروج المرأة للعمل:

ترجع قضية خروج المرأة للعمل الى بداية الثورة الصناعية في أوروبا. ذلك عندما بدأ عمال المصانع يضربون عن العمل نتيجة لإرهاقهم بساعات طويلة وأجر محدود. نتيجة لذلك دخلت المرأة لتعطي النقص.

ان دخول المرأة بداية العمل كان خطوة معتبرة لبداية تحررها مع أنه قد قرر لها نصف الأجر بالرغم من أنها تعمل قدر ما يعمل.¹

¹ زيادة أحمد: نساء الخليج أسرار وحكايات مثيرة، دار الزاوية للنشر، ط1، 1994، ص 167.

ان من دوافع المرأة للعمل القيادي هو تأكيد الذات ورغبة في المشاركة في الحياة العامة وشغل وقت الفراغ ورفع المستوى الاقتصادي للأسرة ويمكن أن تتدرج تحت الدافع الى التقرير الاجتماعي الذي يدفع المرأة أن تكون موضع قبول واحترام وتقدير ورغبة المرأة في تغيير النظرة لها وإحساس بذاتها ككائن له وجود مستقل ومن هذا يمكن أن تتغير الصورة التقديرية عن المرأة التي دفعت بها بعيدا عن عجلة الانتاج وعن المساهمة والعمل بوصفه نشاط اجتماعي يعتبر جزءا جوهريا في حياة الانسان بصفة عامة، وان المنفعة والفائدة الاجتماعية التي تحصل عليها المرأة من الاشتغال لأهم بكثير من الفائدة المادية والتي تحصل عليها فهي جديرة بالاحترام وإعجاب الآخرين وتستطيع من خلالها أن تثبت قدرتها على الانتاج والمشاركة في بناء المجتمع وأن عملها يربطها بالمجتمع.²

1. الدوافع الاقتصادية:

ان الحاجة المادية تدفع المرأة الى العمل، بالإضافة الى مسؤولياتها كربة بيت وأم تساعد زوجها في تحمل تكاليف وأعباء المعيشة أو لتعيل نفسها وعائلتها اذا كانت امرأة أو مطلقة عندما يكون السبيل للرزق أمامها غير أن تعمل وتكسب لغرض تأمين متطلبات حياتها اليومية، ويعد عمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية وأن خروجها لم يعرقل أدائها لدورها الأساسي كربة بيت وزوجة.³ بل أضاف الى دورها دورا هاما هو الاستفادة من امكانياتها الفكرية والمادية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية التي هي في تزايد مستمر، وكذلك الخوف من المستقبل وعدم الثقة بالمعيل الحالي للعائلة وكذلك لتسديد الديون المتراكمة على العائلة، وربما الحصول على الراتب التقاعدي الذي يعطي للعاملة عند تقاعدها في نهاية سنها القانوني.⁴

2. الدوافع الاجتماعية:

ان الدافع الاجتماعي هو الآخر من بين الدوافع الأساسية التي جعلت المرأة تخرج الى ميدان العمل الخارجي فمنه يسمح لها بالمشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية وإبداء آرائها المختلفة ومن ثم فرض وجودها

¹ صالح بن أحمد العساف: مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم في دول الخليج، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، بغداد، 1986، ص 19، 20.

² محمد جاسم العبيدي، باسم محمد ولي: المدخل الى علم النفس الاجتماعي، ط1، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 478.

³ المرجع نفسه: ص 478.

⁴ حيدر خضر سليمان: دوافع العمل لدى المرأة العاملة، العدد 4، كلية العلوم الادارة والاقتصاد، ماي 2008، ص 54.

في المجتمع مما يسمح لها أن يكون لديها سلطة كما أن الشعور بالمسؤولية لدى المرأة العاملة وفرض ذاتها اجتماعيا يظهر جاليا في مشتريات البيت (تأثيث البيت) وذلك حتى تثبت دورها في الحياة الأسرية، ان خروج المرأة للعمل وسع من دائرة واجباتها، بحيث ساهم نمو وعيها الثقافي وارتفاع مستواها العلمي الى تغيير وجهة نظرها حول المسائل الأسرية اذا أصبحت تشارك في كل صغيرة وكبيرة تهم الحياة الاجتماعية لها ولأبنائها، فيمكنها أن تأخذ قرارات قضاء العطل وتزيين ميزانية أسرتها بجزء من مرتبها ومن ثم تحسين ظروف الحياة الاجتماعية للأسرة.¹

3. الدوافع السياسية:

يمكن اعتبار الظروف السياسية من أهم دوافع خروج المرأة للعمل في أغلب المجتمعات الرأسمالية عملت على استغلال المرأة وذلك بتوظيفها مقابل أجر زهيد. حتى أنها كانت بنصف أجر الرجل رغم الدعاوى العريضة واللاحاحات المتكررة، من أجل المساواة بين الرجل والمرأة.

أما في الجزائر فكانت المشاركة الفعالة للمرأة في الكفاح من أجل الوطن وتحقيق الاستقلال من بين الأسباب السياسية التي ساعدت على خروج المرأة لميدان العمل حيث وضعت تشريعات قانونية تؤكد على ضرورة ادماجها في الحياة المهنية والتأكيد على ضرورة احترامها نظرا لمساهمتها في استقلال البلاد/ حيث جاء في الميثاق الوطني من تعريف لدور المرأة ما يلي:

تمثل النساء نصف السكان النشطين وتكون مصدرا لبأس به من قوة العمل في البلاد وعلى الدولة أن تشجع المرأة على العمل في مواطن الشغل التي تستجيب لقدراتها وعلينا الإكثار من مراكز التدريب والتأهيل الخاصة بعمل المرأة، كما أنه من واجبنا وضع قوانين تهدف الى ضمان حماية الأمومة واستقرار الأسرة.² وهكذا نجد أن المرأة لم تعد تخضع كل الخضوع الى الرجل اقتصاديا واجتماعيا وحتى سياسيا الى العمل ومساهمتها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية غيرت بذلك نظرتها الى نفسها فنظرة المجتمع لها.

ومن كل ما سبق يمكننا القول أن العوامل الاقتصادية تأتي في مقدمة الأسباب التي دفعت نسبة كبيرة من النساء للعمل وتحملهن أعباء جديدة اضافة الى أعبائهن التقليدية والتي تتمثل في أعباء العمل الخارجي

¹ مليكة حاج يوسف: آثار عمل الأم على تربية أطفالها، قسم علم الاجتماع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع غير منشورة، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2002-2003، ص 55.

² تاج عطا الله: المرأة العاملة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006، ص 75،76.

وما له من آثار على الصحة النفسية والجسمية للمرأة العاملة والذي ينعكس أثره على العلاقات في الأسرة وذلك سبب التغيرات التي سوف تحدث في المنزل نتيجة خروجها للعمل.

4. الدوافع الشخصية:

ويعد الدافع الشخصي من الدوافع الرئيسية والمهمة التي تسهم في اشتغال المرأة خارج المنزل (بيتها) وأهمية هذه الدوافع بالنسبة للمرأة العاملة إذ لم يكن خروجها الى العمل من دون أهداف وغايات تطمح المرأة لتحقيقها في هذا المجال.¹

ان اندفاع المرأة نحو العمل الخارجي وممارسته في شتى الوظائف وعلى أساس وجود حاجة اقتصادية أو الترقى الى مركز وظيفي أعلى أو لزيادة الوعي السياسي أو لتعزيز مكانتها الاجتماعية.² وكذلك تعزيز لشخصيتها وصحتها النفسية وتطوير قدراتها الشخصية والتعليمية وقرب مكان العمل الوظيفي وقد يعود السبب في اشتغال المرأة إلا أنه لا يوجد معيل يعيل العائلة وكذلك الى التقدم الصناعي الذي خلق أعمالاً متنوعة تدفع المرأة الى العمل والاستفادة من فرص التدريب التي تنمي مهاراتها، اما نساء الطبقة الغنية ممن لم يعرفن دافع الحاجة الى العمل فقد يحتقرن العمل مما خلق حافزاً لدى عدد من النساء للتكاسل عن العمل، ولا سيما في تلك الفترة التي سبقت النهضة التعليمية والتربوية في العراق والوطن العربي وإهمال امكانياتهن العقلية اعتقاداً بأن الحياة لا تحتاج من المرأة سوى عواطفها لتنتج في أدوارها الأساسية (زوجة وأم) وهذا ما تأتي أيضاً من تأثير طبيعة الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تحيط بالمرأة وتحدد مسار حياتها بالرغم من أن الموقف الديني واضح من عمل المرأة ودورها في المجتمع إلا أن بعض المجتمعات تتشدد في عدم السماح للمرأة من النزول الى ميدان العمل فالإسلام لم يمنع الرجل والمرأة من العمل بل أن الدين الاسلامي حث المسلم والمسلمة على الكسب الحلال والعمل الخالص، وفي صدر الاسلام تقلدت المرأة مناصب ادارية واجتماعية.³

5. الدوافع التعليمية:

للمرأة العاملة دوافع شخصية تسعى من خلالها الى اثبات قدرتها على انجاز أعمال كانت من قبل وقفا على الرجال، وقد تبين من خلال دراسة ايدت أن طالبات الكليات ذوات الرغبة الشديدة في العمل يؤمن بقيم

¹ مليكة حاج يوسف: المرجع السابق، ص 59.

² المرجع نفسه: ص 59.

³ جهاد ذياب الناقل: الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، ط1، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، سوريا، 2001، ص 70.

ذكرية فهن يؤكدن الحاجة الى التنوع ويقدرن على ما يمكن تحصيله خارج المنزل فالتعليم هو كذلك ساعد على تغيير أنماط التفكير في مختلف المجتمعات وتعبر الآراء والاتجاهات حول عمل المرأة الخارجي. يتقبل هذا الأخير عليه كونه يحقق للمرأة طموحاتها وأهدافها الشخصية. كما أنها تساهم في تحقيق التنمية في مختلف المجالات والقطاعات.¹

رابعاً: اسهامات المرأة العاملة:

1. أساليب العمل بين النساء:

- انطلاقاً من المبادئ التي سبق ذكرها يقرر المؤتمر الثالث للأمم المتحدة الشيعية أن على الأحزاب الشيوعية في كل البلدان أن تعمل في صفوف البروليتاريا النسائية وعلى الأسس التالية:
- الانطلاق من المساواة في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة داخل الحزب والتنظيمات البروليتارية الأخرى (نقابات، تعاونيات، مجالس قدماء في المصانع)
 - الأخذ بعين الاعتبار أهمية مشاركة المرأة في كل أشكال البروليتاريا (ومن ضمنها الكفاح المسلح) وأهمية تعريفها على الأسس الجديدة للمجتمع وعلى أشكال تنظيم الانتاج بحسب المبادئ الشيوعية.
 - النظر الى الأمومة باعتبارها وظيفة اجتماعية والقيام بها أو بتطبيق كل الاجراءات الكفيلة بحماية المرأة بوصفها أما.²

2. المرأة في جماعة العمل:

ان جماعة العمل ليست مجرد مجموعة من أفراد بينهم علاقات اجتماعية وتفاعلات متبادلة أي تقوم بينهم علاقات ديناميكية، وقد دلتنا نتائج دراسة جماعة العمل المختلطة بواسطة الأدوات المختلفة التي طبقتها، ان جماعة العمل قد حققت للمرأة الاحساس بالكيان الاجتماعي والاحساس بالقيمة وكذلك الاحساس بالتكافؤ مع الرجل والقدرة مثله على تحمل المسؤولية تماماً.

كما بينت نتائج الاختبارات في هذا الصدد امكان اعتماد كل من المرأة والرجل على الآخر بالنسبة لنشاط العمل، أي أنه بعبارة أخرى يمكن أن تتحمل المرأة مسؤولية العمل كما يمكن أن يعتمد عليها الرجل في تحمل المسؤولية ومن هذا يتبين لنا أن الفكرة التي كانت سائدة طوال عصور طويلة الخاصة بأن المرأة لا

¹ المرجع نفسه: ص 70.

² كولونتاى الكسندرو: تحرر المرأة العاملة، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط3، بيروت، 1978، ص 39.

تستطيع مجارات الرجل في تحمل تبعات العمل قد أوشكت على الزوال، وقد اتضح لنا ذلك من تبادل الاختبارات بين الجنسين على السواء فيما يتعلق بنشاط العمل ومسؤولياته.¹

3. الحركات النسوية:

حيث أن المجتمع لا يحوي مؤسسات رعاية الأطفال فقط، بل يشمل أيضا جمعيات تهتم بشؤون المرأة وحقوقها، فهي حركة اجتماعية تهدف الى المساواة في المراكز بين الرجال والنساء في كافة الحقوق وخاصة من النواحي السياسية، وتعتبر هذه الحركات واحدة من أهم العوامل المساعدة لخروج المرأة الى العمل بحيث أنها تدافع عن حقوق المرأة وتحاول التكفل ومعالجة عملية التغيير الاجتماعي التي تكون الفئات الأضعف أولا ضحاياها وتختلف هذه الجمعيات من حيث الممارسات الميدانية ومنها من تهتم بتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي ومنها من تهتم بالمساواة.

وقد بادت الحركة النسوية في أوروبا، ففي عام 1604 ارتفع صوت (ماري دو قورناي) في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء، وبعد قرن ونصف جاء الفيلسوفان (هالباشو، كوندوزا) وطالبا بمنح المرأة حقوق متنوعة، وفي إنجلترا تأثرت بآراء الفيلسوفان السيدة (ماري ولستون كرافت) وقد لاقت هناك الحركة النسائية تقدما حقيقيا حيث بدأت هناك الثورة الصناعية.

وقد لاقت هذه الحركات استحسانا لدى النساء، ذلك للنجاح الذي حققته، فقد اصبحت المرأة تشارك في النشاط السياسي، كالانتخاب، كما حظيت بإبرام اتفاقيات دولية تندد بالتمييز بين الرجل والمرأة.

4. مكاسب تحققت باشتغال المرأة:

لقد أدى تواجد المرأة بجانب الرجل في العمل الى عدة نقاط اهمها:

- زيادة حماس الرجل في العمل، والتنافس بين الجنسين وارتفاع مستوى التعامل بين الجنسين.
- حرص الرجل على الظهور بالمظهر اللائق.
- خلق صداقات بين الجنسين على مستوى محترم مما يؤدي الى نتائج طيبة كالزواج.
- وقد لاحظنا بالنسبة لاستجابات الرئيسات أنهن ان لم يختلفن مع الرؤساء في تقييم المرأة المشتغلة، ملن الى ترجيح المرأة لمسؤولية العمل فقد زادت نسبة تقديرات الرئيسات للمرأة عن نسبة تقديرات الرؤساء وكذلك فيما يتعلق بالكفاية الانتاجية.²

¹ كاميليا ابراهيم عبد الفتاح: مرجع سابق، ص 245.

² كاميليا ابراهيم عبد الفتاح: المرجع السابق، ص 269.

خلاصة:

ان النظر الى المرأة وعملها أو دورها في مجال العمل قد تغير عبر الزمن والشاهد على ذلك أن العديد من مجالات العمل التي كانت مناطق محظورة في وقت ما، أما الآن فهي مفتوحة على مصرعها أمام المرأة، بالتالي فقد أصبح للمرأة دورا هاما في عالم الشغل وأصبح لها مكان مرموق فيه.

الفصل الثالث:

الاستقرار الأسري في ظل المعوقات الاجتماعية التي

تواجه عمل المرأة

تمهيد

أولاً: الاستقرار الأسري

1. خصائص الاستقرار الأسري

2. مظاهر الاستقرار الأسري

ثانياً: ضوابط وعوامل الاستقرار الأسري

1. أسس الاستقرار الأسري

2. عوامل الاستقرار الأسري

ثالثاً: الاستقرار الأسري والمعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة

1. أثر عمل المرأة على الأسرة والمجتمع

2. نظرة المجتمع للمرأة العاملة

خلاصة

تمهيد:

الأسرة هي منتج اجتماعي تعكس صورة المجتمع الذي توجد فيه، إضافة إلى أن التغيرات الاجتماعية التي شهدتها العالم ككل والجزائر بصفة خاصة بإيجابياتها وسلبياتها جعلت من الأسرة الجزائرية تعيش هي الأخرى تغيرات على جميع المستويات خاصة المستوى الاجتماعي، فبعد ظهور الثورة الصناعية التي نتجت عنها الحاجة إلى اليد العاملة حطمت المرأة قيود الجهل واقتحمت مجال العمل خارج المنزل وازدادت نسبة النساء العاملات وليس ذلك فحسب بل اقتحمت ميادين عديدة كانت حكرًا على الرجل وحده وأصبح عملها خارج المنزل أمرًا مألوفًا في حياتنا الاجتماعية، إلا أن هذا الدور المزدوج له آثار على استقرار الأسرة التي تعتبر الجماعة الأساسية في الحياة الاجتماعية والاستقرار الأسري يعني تحقيق الرضا والتوافق والسعادة الأسرية وهو لا يعبر عن موقف أو مشكل أو عقبة من العقبات التي تواجه الحياة الأسرية أحيانًا وإنما هو عملية متشابكة الأبعاد تنتج عن التفاعل المستمر بين أفراد الأسرة خلال مراحل الحياة الاجتماعية المختلفة، وسنبين في هذا الفصل الاستقرار الأسري في ظل المعوقات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة.

أولاً: الاستقرار الأسري:

1. خصائص الاستقرار الأسري:

تذكر سميحة توفيق أن من خصائص الاستقرار الأسري ما يلي:¹

- اكتساب الأسرة درجة من المرونة تسمح لها بالتكيف مع المتغيرات التي قد تحدث في المجتمع الخارجي، ويكون لها وطأة على الأسرة باعتبارها جزء من المجتمع.
 - الفردية والتكامل في أداء الأدوار لتحديد كيفية تحمل المسؤوليات والواجبات ومدى القدرة على مواجهتها مع اعتبار ديمقراطية التعامل في الأسر كي تستطيع الصمود أمام الأزمات وتحقق المرونة والتكيف مع المتغيرات.
 - تؤدي واجبات حيوية لأفرادها، حيث تمدهم بالمأوى المريح والغذاء السليم دون أن يعرضهم هذا للخطر أو يجلب لهم أي قلق.
 - تساعد أطفالها على أن ينموا نموا صحيا وتغرس فيهم حب الخير والكرامة الاجتماعية.
 - تربي أطفالها كي يستطيعوا مواجهة قوانين السلوك العامة في المجتمع في المستقبل وكي يستجيبوا للمواقف الانسانية المتعددة استجابة.
 - تدرب أبنائها على فن الحياة الاجتماعية في نطاقها الضيق عندما تكون العلاقات الاجتماعية الانسانية مازالت بسيطة.
- وأخيرا هي التي يكون هدفها الأسمى هو فطام أبنائها لأمن الرضاعة ولكن من الاعتماد على الغير ومن الاعتماد على حنان الأسرة وبساطتها حتى يستطيع الشباب أن يهنئ أيضا بالكفاح والعمل وبأداء الخدمات خارجها وفي محيط علاقات انسانية تكون عادة أكثر حزما وأقل حنان وبساطة.
- ولقد رسم الاسلام الصورة المثلى للأسرة المسلمة، وحدد الأسس الشرعية لبنائها، كما حدد خصائصها و حقوق أفرادها بما يكفل استقرارها ويحقق سعادتها وبين كل ما من شأنه أن يفرض بنيانها ويهدمه ويحصدنها من الاضطراب والانهيار، والحياة الزوجية يصبغها التعاون وتسودها روح المسؤولية والتضحية وبدون ذلك لا يكون الزواج ناجحا. ولا تخلو الحياة الأسرية من بعض المشاكل التي قد يمكن

¹ سميرة بن سالم بن عباد الجهني: المرجع السابق، ص 62، 63.

الفصل الثالث: الاستقرار الأسري في ظل المعوقات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة

لأفراد الأسرة من حلها، وفي وقت من الأوقات وقد تتخللها مشكلات أخرى تستدعي تدخل الأهل أو المصلحين، وقد يسود الصراع والشقاق في الحياة الأسرية فيمكر صفوها ويعرضها الى التصدع والانهيار. في حالة عدم ادراك الزوجين للمسؤوليات والأدوار الأسرية الواجب عليهما القيام بها أو في حال تهاون الزوجين للقيام بها فان ذلك يؤدي الى اضطراب في العلاقات الزوجية مما يؤدي الى عدم الاستقرار الأسري.¹

2. مظاهر الاستقرار الأسري:

نستطيع من الناحية المبدئية أن نؤكد أن الاستقرار الأسري يمر عبر استقرار الزواج والحياة الزوجية كذلك أن الاستقرار في هذا السياق يعني السكن والسكينة المرتبطة بالمودة والرحمة بين الزوجين وعليه حتى تنحصر العلاقة بين الزوجين في صورة مادية جسدية بحتة فقد نبهت الشريعة الاسلامية أن من مقاصد هذه العلاقة أن يسكن كل من الزوجين الى الآخر وأن يكون بينهما مودة ورحمة.²

يقول أحد الأساتذة من جامعة الجزائر: أن الأسرة هي المأوى الطبيعي للجنسين الإطار الوحيد النقي لعلاقتها والفرد عبارة عن (نصف) لا يكتمل إلا بالارتباط بنصفه الآخر. وتعتبر الرغبة الجنسية ثانوية بالنسبة لعملية تشكل الأسرة فهي عامل مساعد أما العامل الأساسي فهو المرافقة المؤسسة على المودة والرحمة، وذلك ما عبر عنه القرآن بلفظة "السكن" يقول تعالى: "ومن آياته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجا لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة ان في ذلك لآيات لقوم يتفكرون" الروم آية 20. السكن يعني الاستقرار العاطفي والسلوكي سكينه الزوج لزوجته تضمن الانبساط والسرور والراحة والتخفيف من الشدائد "ان العائلة أو الأسرة المستقرة سميت بهذا الاسم لأن أفرادها يعتقدون أفكارا اجتماعية ودينية أخلاقية واحدة ويشاركون فيه اداء مهنة واحدة، أي أن الابن يزاول نفس مهنة أبيه ويعتقدون بقيم متشابهة ويسلكون عادات وتقاليدها متشابهة ويعيشون³ ظروفًا اقتصادية واجتماعية متقاربة وأن العلاقات الاجتماعية التي تربطهم قوية ومتينة، الأمر الذي يسبب استقرار العائلة وترابط علاقات أفرادها وتوحدتهم في مجال تحقيق أهدافه وطموحاتها وبالتالي تماسكها بشكل جيد.⁴

¹ سميرة بن سالم بن عباد الجهني: المرجع السابق، ص 63.

² جمال الدين عطية: نحو تفعيل مقاصد الشريعة، دار التنوير، الجزائر 2004، ص 148.

³ محمود السيد: علم النفس الاجتماعي، الجزء 2، دار النهضة العربية، 1985، ص 45.

⁴ المرجع نفسه: ص 45.

الفصل الثالث: الاستقرار الأسري في ظل المعوقات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة

من خلال ما سبق من فصل هذه الدراسة عرفنا أن الاستقرار الأسري ترتفع درجته وتظهر دلالاته الدافعية أكثر عدد العائلة العشائرية التقليدية وذلك لما تتميز به هذه العائلة من مميزات التماسك والوحدة في الايديولوجية الاجتماعية والدينية والتشابه في القيم والعادات والتقاليد. وفقا لذلك يمكن أن نستخلص مظاهر الأسرة (العائلة) المستقرة كما يلي:¹

- السكن في بيت واحد.
- الاشتراك في الاعتقاد بنفس الأفكار الاجتماعية والدينية والأخلاقية.
- الاشتراك في تحقيق الطموحات والأهداف.
- التماسك الجيد وقوة العلاقات القرابية.
- قلة ظاهرة الطلاق وانعدامها أحيانا.
- الاشتراك في الملكية للثروات والممتلكات.
- قلة مشاكل الميراث.
- مركزية السلطة اتخاذ القرار، الذي لا يتأثر به الرجال بالقضايا الدينية والأخلاقية والاجتماعية، تهتم النساء برعايتهم وتهذيبهم والحفاظ عليه من الأخطار الخارجية.
- قلة جنوح الأبناء.

ثانيا: ضوابط وعوامل الاستقرار الأسري:

1. اسس الاستقرار الأسري:

• الملائمة:

يقصد بها اكتساب الزوجين بصفة التكيف مع زواجهما فقط والى امكانية تكوين علاقة شخصية سهلة بين الزوجين وهذا يعطي الفرصة ويمهد الى الحياة المستقرة.

• القدرة والمهارة:

تعتمد على امكانية الفرد على ترجمة او مظاهر الملائمة الى أفعال ملموسة في علاقته مع الآخرين، خاصة في المواقف التي تحتاج الى حسم الصراع وحل المشاكل التي تعترض الأسرة في حياتها.

¹ المحمل غرابي: "الزواج القرابي وعلاقته بالاستقرار الأسري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع العائلي، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2007/2008، ص113.

• الجهد:

يقصد به القدرة على تحمل الآخريين وقت الشدة أو المرض أو عند الصعاب التي تواجهه.

• الإعالة:

ان الأسرة تعيش بعزل عن المثيرات الخارجية لذلك فان المساعدات والتدعيمات الخارجية تسهم في استقرار حياة الأسرة والأقارب (كلا الزوجين) وفي تدعيم دورهما في الاستقرار الأسري.

2. عوامل الاستقرار الأسري:

تتضافر "مجموعة كبيرة من العوامل في الوصول الى الاستقرار الأسري نحاول ذكر أهمها":

2-1. العوامل الديموغرافية:

تتمثل العوامل الديموغرافية في السن أو فارق السن، المستوى التعليمي عند الأطفال ومدة الزواج، فقد أشارت مثلا الى أن ارتفاع السن عند الزواج من العوامل المرتبطة باستقرار العلاقة الزوجية أي أن الناس الذين يتزوجون في سن مبكرة يتعرضون لعدم الاستقرار الأسري، وقد يعود ذلك الى المتزوجين في سن مبكرة يكونون غير مؤهلين عاطفيا ونفسيا، وهم على اطلاع بأنه توجد فرصة كبيرة لزواجهم مدة أخرى في حالة الطلاق، في حين أن فارق السن بين الزوجين يعتبر سببا قويا في سوء التوافق الزوجي ولكن ليس العامل الاوحد بل يتضافر مع أسباب أخرى مثل نمط وسمات شخصية الزوجين وأسلوب ومجال الاختيار عند الزواج.

2-2. العامل الديني:

يعتبر عامل الدين والخلق أحد أهم الركائز الأساسية للاستقرار الزوجي ويتضح ذلك في معايير الاختيار الزوجي لدى الأزواج والزوجات حيث يعتبر العامل الديني أحد أهم العوامل التي تضمن تمسك الأسرة بالأخلاق الفاضلة والقيم التي تحمي الأسرة من عوامل الهدم كشراب الخمر والمخدرات، والمعاملة السيئة... حيث أنه قد بين الأسس والمبادئ التي تقوم عليها الحياة الزوجية الناجحة (المودة والرحمة والمعاشرة الطيبة)، يقول الله عز وجل: "ومن آياته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجا لتسكنوا اليها وجعل بينكم مودة ورحمة ان في ذلك لآيات لقوم يتفكرون". سورة الروم الآية 21.

كما يعتبر العامل الديني من أهم الدعامات الأساسية لبناء الأسرة واستقرارها ونجاحها في تحقيق

الوظائف المنوطة بها:¹

¹ مسعود رزيق: مرجع سابق، ص66، 67

- الالتزام بتعاليم الشرع الاسلامي وبتقاليد المجتمع القويمية.
- معرفة وفهم الحقائق والواجبات.

2-3. العوامل النفسية والعاطفية:

يرجع علم النفس نجاح العلاقة الزوجية واستقرارها الى التوافق الزوجي المرتبط بالنضج الانفعالي لكلا الزوجين الذي يعد مؤشر مستوى التطور في قدرة الفرد على ادراك ذاته وإدراك الآخرين بموضوعيته. وليصبح قادرا على التمييز بين الحقيقة والخداع، ويتعامل بناء على ما يدركه من حقائق، حيث تزداد المشكلات بين الزوجين كلما انخفض النضج العاطفي أو لكليهما أو لأي منهما أو توقف عند مستوى معين. أما "الجانب العاطفي في المجتمعات العربية تنظم الزواج بين أبنائها دون التفكير في الحب والميول العاطفي بين الطرفين المعنيين بالزواج وغير أن الفرق بين الزواج المنظم أو المرتب من قبل الأهل والزواج على الحب هو غياب الاختيار الموضوعي والمناسب أكثر منه غياب الحب في النوع الأول".

2-4. العوامل الثقافية والاجتماعية:

لكل مجتمع ثقافته الكلية وثقافته الفرعية التي تُوَطر وتظهر في الحياة الاجتماعية للناس، ويمثل الزواج فضاء لالتقاء ولاندماج ثقافة العائلتين الأصليتين للزوجين. ان الثقافة الجزائرية التقليدية تنبذ الثقافة الفردية والاستقلالية، فالفرد في اطارها لا يملك أي شيء، فهو لا يمثل إلا وسيلة تستعملها الجماعة، ولا يملك اتخاذ أي قرار بدون الرجوع الى أهله، ولا يمكنهم تحقيق أي شيء دون مشاركتهم فإذا اختار الزوجة دون موافقتهم فسيبذلون كل امكانياتهم لينتهي هذا الزواج بالطلاق، وذهب بعض الباحثين الى اعتبار أن مفهوم الزوج (le couple) غير موجود في الثقافة التقليدية الجزائرية وأن الوضع الجديد للمرأة والأدوار التي تؤديها في المجتمع المعاصر قد غيرت من مفاهيم الأسرة والزواج والقربة، وبالتالي فالفتاة في المدينة هي الأكثر تعرضا لظاهرة التثاقف (l'acculturation).

وأن "المرأة في المدينة أكثر معاناة من الصراع مقارنة بالفتاة في الريف، ويتضمن العامل الاجتماعي مجموعة من الأخلاقيات" هي:

المودة والرحمة، الاحترام المتبادل، الثقة المتبادلة، القدوة الحسنة، التوافق الزوجي، الحوار الأسري، المصارحة والمكاشفة، عدم تأجيل حل المشكلات العالقة، التركيز على الخطأ لا على الشخص.

2-5. عوامل الاختيار (إطاره وأسلوبه):

لوحظ أن الزواج من نفس دائرة الجماعة الاجتماعية أكثر اتصافا بالاستقرار الأسري حيث تعبر "علياء شكري" في هذا السياق بقولها "ولهذا الأسلوب في الزواج بين (أبناء العمومة) بعض المزايا الواضحة التي تخدم استقرار الأسرة نفسها من ناحية وتحافظ على التعاون بين الأسر المختلفة من ناحية أخرى" فالنساء اللاتي ينتمين إلى الأسرة من خلال الزواج يكن معروفات للنساء الموجودات بالفعل داخل الأسرة بوصفهن أقارب لهن، وهن اللاتي سيسعين لإتمام هذا الزواج، ويعملن على تحقيق التكيف مع أقارب الزوج، ومن ثم نجد أنه عندما تستقر بالفعل مع أزواجهن، لا يؤدي ذلك إلى حدوث قدر كبير من الاضطراب". والاختيار الأسري الذي يربط بين أسرتين أو عائلتين قبل أن يربط بين شخصين يعطى الأهمية والاعتبار للنواحي الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ونادرا ما يعطى الاهتمام بعاطفة الحب بين الفتيان والفتيات، فهذه العاطفة في الثقافة العربية القربية تنمو بهذا الزواج بصفة تدريجية ولا تكون قبل الزواج، في حين أن الأسلوب الفردي أو الحر في الاختيار للزواج مهما كان فرديا وشخصيا لا يمكن أن يغفل النواحي الاجتماعية والثقافية للبيئة الأسرية والعائلية التي بالفرد الذي يسعى للحصول على الرضا والقبول في هذا المحيط الاجتماعي الذي يحتضنه.¹

ثالثا: الاستقرار الأسري والمعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة:

1. أثر عمل المرأة على الأسرة والمجتمع:

1-2. أثر عمل المرأة على الأسرة:

أ. الآثار الإيجابية والسلبية لعمل المرأة على نفسها:

✓ الآثار الإيجابية:

أفرز خروج المرأة للعمل مجموعة من النتائج الإيجابية والسلبية أثرت في شخصية المرأة العاملة ذاتها ونبدأ بالجانب الإيجابي. نلمس بوضوح أن عمل المرأة قد عمل على انماء شخصيتها بالتجارب والاهتمامات الجديدة وأكسبها موقعا ودورا اقتصاديا واجتماعيا مهما في الحياة العامة للمجتمع وفي أسرتها أيضا.² فاشتغال المرأة يساعدها على التغلب على مخاوفها خشية أن يتركها زوجها أو يتزوج عليها، ومن ثم فإن المرأة المشتغلة بدخولها في خبرات جديدة في حياتها، انما تسيطر على مخاوفها وتتحداهها بدلا من

¹ مسعود رزيق : مرجع سابق، ص68، 69.

² تماضر زهري حسون: تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، ط1، بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1993، ص69.

الفصل الثالث: الاستقرار الأسري في ظل المعوقات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة

أن تفق طاقتها النفسية في دخول معركة مع الرجل، وأن العمل الخارجي حتى لو كان طابعه روتينيا أو كان يمارس في أقصى الظروف فإنه يعطي المرأة احساسا بالقيمة والأهمية ويدفعها الى الاشتراط في الحياة العامة، وهذا يحميها من مشاعر الضياع والفراغ التي يمكن أن تقضي على أي إنسان، كذلك فإن العمل يخفف من شعور المرأة بالتبعية.¹

كما بينت لنا الدراسات النفسية والتربوية أن طفولة البنت مليئة بعمليات الضبط والحرمان ويسيطر عليها المخاوف والقلق، فإن المجتمع بصورته الراهنة الذي تحيي فيه الفتاة والذي تمثل فيه صورة الوالدين مبتدئا بالأمر، يفرض عليها أوضاعا عديدة تؤدي الى سلبية كما تدعم السلبية البيولوجية.

فبينما يترك الولد حرا طليقا فإنه يرفض على البنت قيودا وتجبر على تعلم الحياء فالطفلة الصغيرة تطول فترة تدليلها بينما تجد أن الفتى الصغير الخشونة والاستغلال، واتخاذ الدور الذكري منذ طفولته، كما أن الفتاة الصغيرة لا تجرؤ على الافصاح عما يساورها من احساس بالنقص والمخاوف والقلق.²

حيث أصبحت الزوجات العاملات يشاركن مع أزواجهن في الانفاق على الأسرة بالإضافة الى مشاركتهن لأزواجهن باتخاذ القرارات الخاصة بالأسرة وتبادل وجهات النظر فيما يتعلق بعمل كل منهما. أدى عمل المرأة الى قيام الأسرة بدورها في التنشئة الاجتماعية بكفاءة وذلك نتيجة زيادة التعاون بين الزوجين في تربية الأبناء والى ارتفاع دخل الأسرة وارتفاع مستواها الاقتصادي، والتعليمي والثقافي وهذا من جراء خروجه للعمل.³ كما أثر عمل المرأة على وضعها النسبي في المجتمع حيث أعطاهما نمطا من الاستقلال والحرية، ولم تكن تتمتع من قبل، الأمر الذي جعل حقوقها وامتيازاتها تمتد الى مجالات عديدة كالتعليم والأنشطة الرياضية وبتزايد حقها في أن تتزوج أو تبقى بدون زواج والحصول على الطلاق ومناقشة الذكور في الأشياء مثل التدخين وقيادة السيارات.⁴

وخلاصة القول أن انشغال المرأة يعتبر سلوكا ايجابيا سويا فهو يحميها من الوقوع في أشكال السلوك المنحرفة التي قد تتجم عن مخاوفها فهي بعد هذه الحقبة الطويلة من الاستعباد قد وجدت العمل

¹ السيد عبد العطي وآخرون: علم اجتماع الأسرة، ط1، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2001، ص325.

² كاميليا ابراهيم عبد الفتاح: مرجع سابق، ص 275، 276.

³ فرحات نادية: "عمل المرأة على العلاقات الأسرية الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم السياسية"، جامعة حسينية بن بو علي، الشلف، العدد 8-2012، ص127.

⁴ مصطفى عوفي: خروج المرأة الى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري، قسنطينة عدد 19 جوان 2003، ص144.

الفصل الثالث: الاستقرار الأسري في ظل المعوقات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة

الذي تستطيع من خلاله أن تحقق ذاته والذي يعطيها الاحساس بالأمن، هذا الاحساس الذي افتقدته لدرجة كبيرة غير المشتغلة.

✓ الآثار السلبية:

ان خروج المرأة للعمل ولد لديها صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين العمل المنزلي والعمل الخارجي التوفيق بين رعاية الأطفال والأعمال المنزلية وعملية الانتاج التي تمارسها من خلال نشاطها المهني فتضطر الأم العاملة الى تردد البيت والمدرسة لمتابعة أطفالها ويتعقد الأمر عندما يزداد عدد الأبناء لذلك تلجا العديد من الأمهات الى التوقف عن العمل تضحية منهن لأجل أطفالهن، فهي بذلك تثبت عجزها عن أداء مهمتها الأساسية، تنتشئة أطفالها المحزونين، بل وحتى في تدبير شؤونها البيتية نتيجة للإرهاق الجسماني والنفساني الذي تتعرض له، فتعارض الدورين مما يجعلها لا تتقن أيا منهما ومن جهة أخرى يكثر الصراع بين الاستجابة لدوافع الطموح لنجاح وتحقيق المكانة المرموقة في صف المنتجين بين نداء الأمومة بين النساء في نمائهن الجسماني وطبائعهن وعقليتهن متخصصات تخصصا رائعا في وظائف الأمومة ورعاية المنزل والأسرة، فإذا توظفت المرأة بأية طريقة أخرى فهذا لا يهدد صفاتها الأنثوية الضرورية فحسب بل يهدد أيضا سلامة فكرها وصحتها وحتى حياتها.¹

ان المرأة العاملة وبسبب تعدد وكثرة المسؤوليات الملقاة على عاتقها فإنها تصاب بالإرهاق المؤدي الى الضغط النفسي والسلبيات المرتبطة بعمل المرأة من الناحية النفسية يرتبط بمدى مناسبة العمل شخصية المرأة وقدراتها ومهاراتها أيضا بنوعية شروط أداء العمل وظروفه...أيضا فان العمل الروتيني الممل أو العمل القاسي الصعب يساهم بشكل سلبي على صحة المرأة النفسية.

فخروج المرأة للعمل يسبب لها اضطرابا كما يعمل على تشتيت جهدها وعدم ضبط النفس وفقدانها لقدراتها على التركيز والقلق المستمر الذي تعيشه معظم العائلات اضافة الى الحالة الفيزيولوجية وما تواجهه من مشاكل خاصة بها وبتركيبها العضوي، فمثلا فترة العمل والولادة حيث في هذه الفترة بالذات تلاقي أصعب المراحل في حياتها وخاصة هي بمثابة زوجة وأم عاملة ومسؤولة داخل البيت وخارجه، مع أن الغالبية العظمى من النساء العاملات يشكين من الإرهاق الجسماني والذهني الذي تتعرض له أثناء العمل، خاصة في مجال الصناعات الخطرة والمرهقة، والتي تؤثر على أداء المرأة لوظيفتها التربوية في الأسرة على أكمل وجه لذلك ظهرت تيارات تنادي بفكرة أن المرأة مملكتها البيت والرجل له المجال

¹ فرحات نادية : المرجع السابق، ص49.

الفصل الثالث: الاستقرار الأسري في ظل المعوقات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة

الخارجي، اذ ينظر الى توظيف النساء كخطر يهدد المسؤوليات الأخلاقية والأسس الاقتصادية للأسرة والاحترام الذاتي للرجال، ورغم الظروف التي تعاني منها المرأة العاملة، إلا أنها استطاعت أن تحقق لنفسها الكثير من خلال دخولها ميدان العمل الانتاجي، ومواجهتها للعالم الخارجي بعيدا عن أسرتها.¹

ب. الآثار الايجابية والسلبية لعمل المرأة على الأبناء:

✓ الآثار الايجابية:

ثمة آثار ايجابية لعمل المرأة على أبنائها منها، تعودهم على النظام والاعتماد على النفس، فالمرأة العاملة تكون مضطرة أن تبتعد عن أحلامها لساعات طويلة في اليوم أو تسعى لجعلهم يفكرون بطرق واقعية وعلمية مما ينعكس ومن ثم على شخصيتهم وعلى نموهم نتيجة لخبرات الأم واتصالها المباشر والدائم بالعالم الخارجي² وتؤكد على أن العمل يساعدها على بناء شخصية أبنائها واعتمادهم على أنفسهم فعملها خارج المنزل يدفعها لحساب الوقت جيدا فتعلمهم الاعتماد على أنفسهم والنوم والاستيقاظ باكرا وتجهيز أنفسهم للذهاب للمدرسة والعودة، لكن ليس بالإمكان اعتبار جميع أبناء العاملات يعتمدون على أنفسهم فالاعتماد على النفس يحتاج الى أسس أهمها وعي الأم وتفاهمها وإدراكها لأهمية النظام في الأسرة وغالبا ما يرتبط ذلك بالمستوى التعليمي للمرأة، فالمعانات اليومية تدفع بالمرأة العاملة لتتشتت أطفالها بطريقة تجعلهم قادرين على مواجهة أمور الحياة بنفسهم وترفع من مستوى طموحاتهم بوقت مبكر من العمر كما تساعدهم ليصبحوا قادرين على مناقشة ما يعترضهم من مصاعب ومشكلات، فيتولد بينها وبينهم شعور بالاطمئنان والمودة عوضا عن شعور التسلط والكرهية مما يساعد على نضج الأطفال الانفعالي ويشبون أناسا واثقين من أنفسهم، لأن الأم الناجحة تحترم آرائهم وأفكارهم ومشاكلهم بعيدا عن معاملتهم بأساليب القمع والقهر والاستخفاف والتشهير،³ وغالبا ما تقابل المرأة العاملة أطفالها بشوق ولهفة وتعوضهم عن الوقت الذي قضته بعيدا عنهم خارج البيت كما أنها تعطيهم الفرصة للتعبير بحرية عن أنفسهم ومن ثمة فان هذا النوع من التربية هو ما تحتاج اليه الأم العصرية من خلق أبناء عصريين متكيفين مع ذاتهم وأسرتهم وواقعهم.⁴

¹ المرجع نفسه، ص132.

² جهاد نياض الناقل: المرجع السابق، ص91، 92.

³ تماضر زهري حسون: المرجع السابق، ص143.

⁴ جهاد نياض الناقل: المرجع السابق، ص92.

✓ الآثار السلبية:

تعتبر علاقة الأم بالأبناء من أقوى الروابط الأسرية وأكثرها حساسية، فالطفل بمجرد خروجه لهذا العالم يجد أمه التي تحمله وتغذيه وتسهر على راحته حتى يكبر، وفي المدرسة تقوم الأم باستنكار الدروس له ومتابعته من خلال النتائج الدراسية، ولما خرجت المرأة للعمل تغيرت وظائف الأسرة وظهرت مشكلة العناية بالأطفال، بحيث اتجهت معظم الأمهات العاملات الى دور الحضانة لوضع أطفالها بين أيدي المربيات طوال فترة العمل لذلك أصبحت رعاية الأطفال وتربيتهم والعناية بهم أقل نجاحا عن ذي قبل.¹

في انشغال المرأة لساعات طويلة عن بيتها وأولادها يشعروهم بنوع من الإهمال وهذا يؤثر على شخصيتهم وتحولهم الفسيولوجي خاصة في الأشهر الأولى من الولادة، وفي هذا المجال قامت الدكتورة **بثينة قنديل** بدراسة للمقارنة بين أبناء الأمهات المشتغلات وغير المشتغلات من حيث بعض نواحي شخصيتهم وقد توصلت الى أن تكيف أبناء المشتغلات أكثر طموحا من غيرهم.² " وغالبا ما تلجأ الأم العاملة في المناطق الحضرية الى دور الحضانة لرعاية أبنائها حتى يصل الى السن الذي يمكنه من الالتحاق بالمدرسة في حين تتجه المرأة الريفية الفقيرة الى الأقارب وقد بينت إحدى الدراسات في المجتمعات العربية الى ان 278 من الأمهات العاملات يعتمدن اما على الأقارب أو الخدمة في رعاية أبنائهن أثناء غيابهن خلال فترة العمل".³

ان فترة غياب الأم عن العمل يولد شعورا بإهمال الأبناء لان الأبناء في سن ما قبل التمدرس يحتاجون الى رعاية مركزة "اذا أظهرت الكثير من الدراسات التي اجريت حول المرأة بوجود الأطفال دون السادسة من العمر علاقة قوية وسلبية بمشاركة المرأة في قوة العمل".⁴

هناك من يرى أن مشاكل الأبناء والاهتمام بهم يتعلق بالمرأة العاملة نفسها وبطبيعة العلاقة التي تقيمها معها، وفي دراسة أخرى اجريت في مصر تبين أن غالبية الأمهات في الطبقتين المتوسطة 68% والدنيا 73% يعتقدن أن عمل المرأة يؤثر على الأطفال تأثيرا سلبيا حيث ترى هذه الأمهات عدم تمكنها

¹ السيد عبد العطي وآخرون: المرجع السابق، ص16.

² كاميليا ابراهيم عبد الفتاح: مرجع سابق، ص16.

³ تماضر زهري حسون: المرجع السابق، ص59.

⁴ حسن محمود: مشكلات المرأة العربية في التعليم والعمل، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1972،

الفصل الثالث: الاستقرار الأسري في ظل المعوقات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة

من القيام بالتزاماتها نحو أطفالها على الوجه الكامل كما يجعل الأطفال عرضة للأخطار المادية والاجتماعية والنفسية لطول فترة غياب الأم عن البيت.¹ فطول غياب الأم العاملة عن البيت وابتعادها عن أبنائها الصغار والكبار المراهقين يجعلهم فئة متميزة، حيث أثبتت دراسات عديدة ان الأطفال الذين عاشوا في المؤسسات هم أقل ذكاء وأضعف من حيث المهارات اللغوية وأقل قدرة في تحقيق العلاقات الاجتماعية مع المحيط الخارجي وهذا ما يجعلهم عرضة للاضطرابات النفسية، فعمل المرأة المتزوجة كما تشير الدراسة يترك آثار سلبية في عملية التنشئة الاجتماعية للأطفال وفي العلاقات الزوجية وفي تدبير المنزل ذاته. ولا يقتصر تأثير عمل المرأة على الأبناء بهذا الشكل فقط بل أصبح (عمل الأم) أحد العوامل التي تجعل الأبناء أكثر تحملاً للمسؤولية في ترتيب المنزل وإعداد الطعام وحتى رعاية الاخوة الأقل سناً.

ان انشغال النساء وخاصة منهن الأمهات أثار جدالاً كبيراً ودراسات متضاربة في النتائج بين مؤيد ومعارض ومن بين هؤلاء الباحثة البريطانية "باولا بيتس" التي هاجمة بكل قوة الأمهات العاملات واتهمتهن بالأنانية عند ترك أطفالهن بعد الولادة وتعتقد الباحثة أن الجمع بين العمل والأمومة تجعلهن لا يتقن أياً منهما ولا يعطين لإحداهما حقه، كذلك وتفادياً للمشاكل والأعباء المنزلية اللامتناهية، وقد أثبتت دراسات عالمية وعربية أن النساء العاملات على الدوام يتزوجن وينجبن طفلهن في سن متأخرة نسبياً مقارنة الماكثات في البيت ولقد قامت الخبيرة الاجتماعية "إيدالين"، في أمريكا بدراسة حول اشتغال المرأة بالأعمال الحرة تاركة وراءها بيتها وأبنائها وزوجها لتساعد في رفع مستواهم المعيشي.²

وتوصلت الخبيرة "أن التجارب أثبتت ضرورة لزوم الأم ببيتها وإشرافها على تربية أولادها فان الفارق الكبير بين المستوى الخلقي لهذا الجيل والمستوى الخلقي للجيل الآخر، انما مرجعه الى أن الأم هجرت بيتها وأهملت طفلها الى من لا يحس تربيته.³

ولعل العكس من ذلك توصل اليه الباحثان **هوفمان وهاملين** الى أن العمل يساهم في ظهور قيم جديدة وخاصة التي تتعلق بتنشئة الأطفال حيث أن احساس المرأة العاملة بالنضج والخبرة والوعي يجعله يعكس على تعاملها مع أبنائها مما ينعكس على سلوكياتهم.⁴

¹ سناء الخولي: التغيير والتحديث، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1985، ص87.

² البهي الخول: المرأة بين البيت والمجتمع، دار الكتاب العربي، الأردن، د.س، ص126.

³ المرجع نفسه، ص126.

⁴ نايف عورة البنوي: "عمل المرأة وأثره على تنشئة أبنائها"، مجلة التربية، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم

122، 26 سبتمبر 1997.

ج. الآثار الايجابية والسلبية لعمل المرأة على الأسرة:

✓ الآثار الايجابية:

من الآثار الأخرى لعمل المرأة حدوث تغير أسري من حيث البناء والوظيفة، وفي هذا السياق يرى "نبيل السمالوطي" أن التغير في بناء الأسرة هو سبب ونتيجة في تغيير المكانة الاجتماعية للمرأة فمن حيث البند الأسري تتجه للشكل الزوجي الصغير، ومن حيث الوظيفة تفقد العديد من وظائفها التقليدية نتيجة لظهور مؤسسات متخصصة تؤدي تلك الوظائف التي كانت تقوم بها الأسرة في شكل غير متخصص.¹

ومن أهم مظاهر التغير الأسري في كل عمل المرأة خاصة المرأة الزوجة هو تفكير الزوجان في الهدوء والاستقرار للاستمتاع بالحياة فأصبحا لا يعيقهما دون تحقيق ذلك أي عائق ولو كان انجاب الأطفال، فترتب عن ذلك انتشار ظاهرة تنظيم الأسرة وتحديد النسل بالقدر الذي لا يرهقهما وبذلك صغر حجمها الى درجة جد ملحوظة ونجم عن ذلك تركيز العناية المادية والمعنوية في عدد قليل من الأطفال لا يتجاوز الاثنين في أغلب الأحوال لأن الزوجين يصبحان أكثر قدرة على ذلك.²

كما أدى عملها خارج البيت الى تغيير الكثير من القيم السائدة في الأسرة من ناحية كتنظيم العمل داخل المنزل مثلا والقيم الخاصة باختبار شريك حياتها. كما أصبحت الزوجة تعتمد على نفسها ولا تخضع لزوجها حيث أصبحت المرأة مساوية للرجل في الكثير من الحقوق بالإضافة الى رفع مكانتها داخل الأسرة وسيادة العلاقات الديمقراطية بالأسرة، ولم يصبح الزواج بالنسبة للمرأة وسيلة لتحقيق الضمان الاقتصادي كما كان من قبل وإنما أصبح الهدف الأول من الزواج لدى المرأة وهو تحقيق الاشباع النفسي والاجتماعي وتحقيق مركز اجتماعي معين.

ومن خلال اشتراك الزوجات العاملات مع أزواجهن في الانفاق على الأسرة الى مشاركة المرأة لزوجها في اتخاذ القرارات الخاصة بالأسرة وتبادل وجهات النظر فيما يتعلق بعمل كل منهما، أدى عمل المرأة الى قيام الأسرة بدورها في التنشئة الاجتماعية بكفاءة وذلك نتيجة لزيادة التعاون بين الزوجين في

¹ نبيل السمالوطي: علم اجتماع التنمية، ط2، دراسات في اجتماعيات العالم الثالث، الهيئة المصرية للكتاب، 1978، ص348.

² حسن الساعاتي، علم الاجتماع الصناعي، ط2، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1966، ص 183.

الفصل الثالث: الاستقرار الأسري في ظل المعوقات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة

تربية الأبناء والى ارتفاع دخل الأسرة وارتفاع مستواها الاقتصادي والتعليمي والثقافي هذا من جراء خروجها للعمل.¹

✓ الآثار السلبية لعمل المرأة على العلاقات الزوجية (الزوج):

بمجرد خروج المرأة الى العمل دور جديد الى جانب دورها الأساسي في الأسرة والأطفال مما أدى الى مطالبتها للقيام ببعض الأدوار التي تعرف أنها اختصاصها وهذا أدى الى الصراع بين الزوجين من الأسرة بوجه خاص وفي المجتمع بوجه عام، فلم يصبح الرجل هو المسيطر على الزوجة والأبناء ولم تصبح القرارات الأسرية من حق الرجل وحده بل أصبحت تشاركه المرأة هذا الحق وفي نفس الوقت قد يكون الدخل الاضافي للزوجة العاملة هو السبب الرئيسي هو الخلاف بين الزوجين لأسر بعض العاملات، وذلك يعود الى رفض الزوجة المشاركة في متطلبات الأسرة، يطالب بعض الأزواج زوجاتهم العاملات بالمساهمة في الدخل كله في الأسرة، كما أن بعض الأزواج يستولون على مرتب الزوجة بأكمله مما يؤدي الى الصراع الزوجي.²

اذ تؤكد العديد من الدراسات على نوعية العلاقات بين الزوجين تؤثر تأثيرا كبيرا على ظهور صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، فإذا كانت العلاقة ايجابية قائمة على أساس تفهم الزوج لطبيعة الظروف المحيطة بزوجه العاملة، وما ينتج عنه من مسؤوليات جديدة تأخذ جزء كبيرا من طاقاتها العقلية والجسمية، فان عمل المرأة يعتبر أساسا لتكافؤ الزوجين، ولكن كما يؤكد العديد من العلماء فان هذه العلاقة غير موجودة نتيجة لاكتساب قيم واتجاهات سلبية نحو عمل المرأة من خلال التنشئة الاجتماعية.³ ان عمل المرأة يترك أثارا سلبية على الشريك في الحياة الزوجية، تتمثل في عدم مقدرة الزوجة على الاهتمام بالتزاماتها تجاه الزوج وإشباع حاجاتها العاطفية والنفسية والمادية واختلاط الأدوار أو النزاع على السلطة وصناعة القرار في الأسرة.⁴

وقد ينجم عن خروج المرأة للعمل الكثير من الخلافات ترتبط بأمور عديدة لها صلة بالفروق الفردية بين الزوجين مثل التفاوت في السن ومستوى التعليم أو المستوى الاجتماعي والثقافي والاقتصادي لكل

¹ مصطفى عوفي: المرجع سابق، ص146.

² عبد الحميد حكون وآخرون: "خروج المرأة الى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري"، مجلة العلوم الانسانية، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، 19 جوان 2003، ص147، 148.

³ محمد سلامة آدم : المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، 1912، ص73.

⁴ جهاد ذياب الناقلولا: المرجع السابق، ص109.

الفصل الثالث: الاستقرار الأسري في ظل المعوقات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة

منهما، وربما تعود لاختلاف العادات والأذواق في المأكل والملبس، وترتبط أكثر بدرجة الحب والاحترام والإخلاص والتفاني بين الزوجين وكثير من الأحيان تظهر الخلافات الزوجية وتمر كسحابة صيف عابرة لكن قد تتطور وتصبح مشكلة تهدد الحياة الزوجية واستقرارها، وربما تزداد المشكلات لدى الزوجة العاملة لضيق الوقت وعدم كفايته من أجل الحوار بين الزوجين والاستماع لبعضهما البعض للاتفاق على كيفية تسيير أمور الأسرة اليومية. هذه الخلافات أو المشكلات ترتبط بأمر كثيرة جدا منها ما هو مرتبط بالأبناء والإنجاب وعددهم المرغوب به، ومنها ما هو مرتبط بطبيعة عمل الزوجين أو أحدهما وساعات الغياب الطويلة عن المنزل في العمل ومشكلات تتعلق بالدخل أو تقصير أو إهمال الزوجة لبعض الأعمال المنزلية وكذا إهمال الاحتياجات العاطفية للزوج.¹

ظهرت نتيجة أخرى لعمل الزوجة مضافا إليها تعلمها وثقافتها وهي احساسها بالاستقلالية، فتفوضت بذلك عمليا اسس الطاعة المفروضة عليها من الرجل بشكل عام ومن الزوج وبشكل خاص، إلا أن هذا الأخير لم يشأ أن يتنازل عن سلطته عليها كليا، لذلك تنشأ بين حين وآخر تناقضات ونزاعات بفعل تصادم الآراء والتصورات، وينمو بالتالي صراع صامت في الأعماق، ونتيجة لتراكم تلك الصراعات، وتفاعلها تبرز بين الزوجين نزاعات ومتاعب زوجية، ويخلل للناس أن عمل المرأة هو سبب تلك الاشكالات والمتاعب، فيتخذون حياله موقفا عدائيا، والواقع أن العمل قد طور من شخصية المرأة وشعورها بأنها انسان منتج يجعلها تستطيع أن تواجه الحياة بمفردها لو اضطرت الى ذلك، مما أكسبها الجرأة والقوة لأن تصرخ عاليا لوجهات النظر التي لا تتفق معها. فالعمل عبارة عن عامل يفجر التناقضات والصراعات الكامنة والموجودة أصلا بين الزوجين ومن الخطأ اعتبار عمل الزوجة مسببا للمشاكل والصراعات الزوجية.²

1-2. أثار عمل المرأة على المجتمع:

أ. الأثار الايجابية والسلبية لعمل المرأة على المجتمع:

✓ الأثار الايجابية:

من البديهي أن ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل يؤثر في دفع مسيرة التطور المجتمعية، وقد كانت ثمة دعوات مبكرة بتحريك المرأة فقد نادى قاسم أمين بإصلاح حال المرأة بغية الاصلاح

¹ جهاد نياي الناغولا : المرجع السابق، ص111، 112.

² تماضر زهري حسون: المرجع السابق، ص 73، 74.

الفصل الثالث: الاستقرار الأسري في ظل المعوقات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة

والنهوض بحاجات المجتمع العربي أي أن تطوير مكانة المرأة مسألة رئيسية تطور أي مجتمع، وخروجها الى العمل يمكن أن يفيد مجتمعها وأن تزيد من انتاجيته وازدهاره، فلو تم الأخذ بيدها واستعملت قدراتها وقواها العقلية والجسمية لصارت نفا حية وفعالة ولكان ذلك خيرا لوطنها لما ينتج عنه خير من زيادة الثروة العامة والثمرات العقلية فيه أي أن الاهتمام بالمرأة ينمي الرأسمال البشري الذي تشكل المرأة نصف طاقاته ومن ثم يعتبر هذا الاهتمام واجبا وحقا من أجل خدمة الوطن التي تتجسد في تعليمها وتأهيلها وخروجها الى العمل. من جانب آخر دعا **رفاعة الطهلاوي** بدوره لعمل المرأة منددا بالبطالة ومناديا بتعليم البنات بقوله: "العمل يصون المرأة عما لا يليق بها ويقربها من الفضيلة" وإذا كانت البطالة مذمومة في حق الرجال فهي مذمة عظيمة في حق النساء وفي سوريا على سبيل المثال أدركت الحكومة السورية مدى أهمية عملها منذ عقود معتبرة أن تطور المجتمع وازدهاره يبقى منقوصا ما لم تأخذ المرأة دورها في المجتمع كحقها في التعليم والعمل وغير ذلك.¹

حيث تتطلع كل مجتمعات الى ضمن حياة أفضل لأفرادها، ويتحقق ذلك بتجنيد كل طاقاتها البشرية والمادية رجالا ونساء بحيث لا يمكن تجاهل دور المرأة في العملية والتنموية بعد أن وصلت الى مناصب مختلفة وساهمت بجهودها في تطور مجتمعها وتقدمه.²

✓ الآثار السلبية:

تتطلع كل المجتمعات الى ضمان حياة أفضل لأفرادها، ويتحقق ذلك بتجنيد كل طاقاتها المادية والبشرية رجالا ونساء، بحيث لا يمكن تجاهل دور المرأة في العملية التنموية بعدما وصلت الى مناصب مختلفة وساهمة بجهودها في تطور مجتمعا وتقدمه، إلا أن عمل المرأة في نظر البعض له آثار سلبية على المجتمع، بحيث ساهم خروجها الى ميادين العمل التي كانت مخصصة للرجال، كما بينت الدراسات الى أن المرأة العاملة اذا ما تزوجت وأنجبت أولادا أصبحت أكثر تهاونا واسترخاء في القيام بمسؤولياتها العملية، ونتج عنه ظواهر عديدة متمثلة في عدم انظامها، وكثرة التأخر والغياب والانقطاع عن العمل بعذر أو بغير عذر بسبب ظروفها الأسرية، فقد كثرت شكاياتها وإجازاتها ورغبتها في الانصراف قبل المواعيد المحددة، مما يخلق لها مشاكل مع المسؤولين والزملاء، وهذا ما يؤثر على عملها بالسلب.

¹ جهاد ذياب الناقلولا: المرجع السابق، ص95.

² فرحات نادية : المرجع السابق، ص183.

ف نجد أن المرأة أصبحت لا تقبل على الزواج مثل ما كانت عليه في السابق إلا بعد ان تصمن مستقبلها، فنجدها قد ترفض أن تتزوج أو تبقى متزوجة إلا وفقا لشروطها الخاصة. ان تضارب الآراء والمواقف حول آثار عمل المرأة على المجتمع لتفسر أن ظاهرة خروج المرأة للعمل انما هي خاضعة لمتغيرات وعوامل عديدة تحدد ذلك الأثر، ولا شط في دور النسق القيمي والثقافي في تحديد مدى مشاركة المرأة العاملة في عملية التنمية أو أنها تقف عائقا لها "فالقيم الثقافية تمارس دورا فعالا في عملية التنمية"¹ وهنا تبرز الأبعاد الثقافية للتنمية في علاقتها بالقوة العاملة وخاصة النسوية حيث وإذا كانت تقف عائقا أمام عملها، فيصنف عمل المرأة ضمن المرغوب فيهم، ويعد عملها المهني مولدا لمشاكل ونزاعات الأسرة والمجتمع في غنى عنها تماما. وحسب محمد احسان الحسن "فان عمل المرأة المتزوجة كما تشير الدراسات والأبحاث العلمية يترك آثارا سلبية في عملية تنشئة الأطفال وفي العلاقات الزوجية.

2. نظرة المجتمع للمرأة العاملة:

وهو من المواضيع التي تدخل فيه الثقافة بشكل سافر في ميدان العمل والنتاج، حيث النظرة السائدة هي مكان المرأة في البيت لخدمة زوجها وأبنائها، ورغم التطور الاجتماعي والاقتصادي الذي دفع المرأة للشغل خارج البيت، إلا أن الضغط الاجتماعي لا يزال قويا حيث تضطر كثير من العاملات التي تترك العمل بمجرد الزواج أو عند انجابهن لأول مولود كذلك هناك ضغط اجتماعي ونظرة سلبية للعمل المخطط بين الجنسين، اذ أن العاملات في هذه المؤسسات عادة ما تكون سببا لعدة مشاكل عاطفية أو ثقافية، لهذا نجد ضغوطا اجتماعية وحتى سياسية من طرف بعض الجمعيات من أجل الفصل بين الجنسين في مختلف مجالات الدراسة والعمل، ويعتبر عامل الغيرة على البنات أو الزوجات أو الأخوات العاملات سببا لكثير من المشاكل التي تحدث بين المشرفين والآباء أو الاخوة أو الأزواج، الذين يتدخلون للدفاع عن الابنة أو الزوجة أو الأخت وذلك بدل الدفاع عن العاملة وعن حقوقها ومصالحها في المؤسسة.²

¹ حسن محمد حسن: علم اجتماع السكان وتنمية الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1992، ص207.

² غياث بوفلجة: القيم والثقافة، د.ط، دار العرب للطباعة والنشر، الجزائر، 1998، ص36.

خلاصة:

ان عمل المرأة له آثار على الاستقرار الأسري وهناك أيضا المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة فيما يواجهها من قبل المجتمع الذي تعيش فيه وعادات هذا المجتمع وعدم قدرتها على التوفيق بين مجال أسرتها ومجال عملها، حيث أن خروج المرأة للعمل ولد لديها صراع دائم حول كيفية التوافق بين العمل المنزلي والعمل الخارجي وبالتالي الى عدم الاستقرار الأسري.

الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية ومجال الدراسة

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

1. المجال الجغرافي

2. المجال الزمني

3. المجال البشري

4. عينة الدراسة وكيفية اختيارها

ثانياً: الاجراءات المنهجية للدراسة

1. منهج الدراسة

2. أدوات جمع البيانات

خصائص العينة

خلاصة

تمهيد:

يتم التعرض في هذا الفصل على الدراسة الميدانية وهي التي تعد أهم الجوانب التي تناولها الباحث حيث يقوم الباحث فيها بجمع المادة العلمية الميدانية من ميدان الدراسة عن طريق تحديد المنهج وجمع البيانات كل هذا يستدعي منه ضبط عينة الدراسة وفقا لشروط وخصائص فرضتها طبيعة الموضوع. سنتطرق في هذا الفصل الى عرض الاجراءات الميدانية المتبعة في الدراسة بدءا بمنهج الدراسة من توضيح المجالات المكانية والزمنية والبشرية التي أجريت فيها الدراسة ثم تحديد عينة وكيفية اختيارها وابرز أهم الأدوات المتبعة في جمع البيانات للتحقق من صدقها وثباتها، ويوضح كيفية الدراسة ميدانيا.

أولاً: مجالات الدراسة:

1. **المجال الجغرافي:** أمن ولاية تبسة أو المديرية الولائية لأمن تبسة هي مؤسسة أمنية محلية ويمكن تعريفها على أنها هيئة أمنية رسمية تمثل المديرية العمة للأمن الوطني وهي المؤسسة المركزية المتواجد مقرها بباب الواد بالجزائر العاصمة تمتد منها فروع جهوية ثم محلية ثم فروع مصغرة على مستوى الدوائر وهو ما يعرف بأمن الدوائر وكذا فروع أخرى على مستوى كل اقليم حضري تعرف بأمن الحواضر والتي تم انشاؤها سنة 1974 بشارع الشهداء تخضع للدستور الجزائري.

لها قانون خاص بها يعرف بالقانون الداخلي ينظم شؤون موظفيها كما تخضع لسلم تصاعدي محلي فجهوي فمركزي عملها السهر على احترام القوانين والتنظيمات لاسيما:

- ✓ ضمان حماية الأشخاص والممتلكات.
 - ✓ التحري ومعاينة المخالفات الجزائية وكذا البحث وإلقاء القبض على مرتكبيها.
 - ✓ الحفاظ واسترجاع الأمن العمومي.
 - ✓ البحث عن المعلومات لفائدة السلطات المختصة.
 - ✓ الوقاية من الجريمة والانحراف.
 - ✓ مراقبة حركة تدفق الأشخاص على الحدود.
 - ✓ المساهمة في عمليات أمن الدولة.
 - ✓ السهر على حماية الموانئ، المطارات وبعض المؤسسات العمومية أو الممثلات الأجنبية.
 - ✓ ضمان الشرطة الادارية.
 - ✓ المشاركة في العمليات الكبرى للدولة في اطار المهام المنوطة بها.
- يضم أمن ولاية ما يقارب 1468 موظف لكل منه مهامه الخاصة نجد المسؤول "ديوان رئيس أمن الولاية" له أمانة خاصة وعامة، مركز عملياتي، خلية الاتصال والعلاقات العامة.
- كذلك عدة مصالح ولإتية منظمة على النحو التالي:

- ✓ المفتشية الولائية للشرطة
- ✓ المصلحة الولائية للوسائل التقنية
- ✓ المصلحة الولائية للشرطة القضائية
- ✓ المصلحة الولائية للأمن العمومي

✓ المصلحة الولائية للصحة، النشاط الاجتماعي والرياضات

✓ المصلحة الولائية للموارد البشرية

✓ المصلحة الولائية للاستعلامات العامة

✓ المصلحة الولائية للشرطة عامة التنظيم

ولها فروع منها: امن الحواضر عددها 07 حواضر، أمن الدوائر 11 دائرة، الفرق المستقلة للشرطة القضائية عددها 02، كذلك مصالح خارجية منها مدرسة الشرطة، فرقة شرطة الحدود البرية، مركز الراحة والترفيه "النسر".

2. **المجال الزمني:** ويقصد به الفترة الزمنية التي في خلالها اجريت الدراسة، وكانت مقسمة على النحو التالي:

المرحلة الاولى: قمنا بزيارة استطلاعية لمؤسسة أمن ولاية تبسة بغرض الحصول على موافقة المدير من أجل اجراء الدراسة الميدانية وقمنا بجلب بعض المعلومات الخاصة بمجتمع الدراسة.

المرحلة الثانية: عرضنا استمارتنا على الأستاذ المشرف لتصحيحها.

المرحلة الثالثة: وفيها تم توزيع الاستمارات على العاملات بالمؤسسة كان ذلك بتاريخ 2020/05/27 وتم استرجاعها بتاريخ 2020/06/02.

3. **المجال البشري:** توجه الدراسة الى العاملة في مؤسسة أمن ولاية تبسة حيث كان فيها عدة مصالح وفي كل مصلحة عدد من الموظفين وهن كالاتي:

✓ الأمانة الخاصة: موظفتان.

✓ الأمانة العامة: 08 موظفات.

✓ المصلحة الولائية للتكوين: 12 موظفة.

✓ المصلحة الولائية للوسائل التقنية: موظفتان.

✓ المصلحة الولائية للإدارة العامة: 45 موظفة.

✓ المصلحة الولائية للشرطة القضائية: 113 موظفة.

✓ المصلحة الولائية للأمن العمومي: 100 موظفة.

✓ المصلحة الولائية للصحة، النشاط الاجتماعي والرياضات: 80 موظفة.

✓ المصلحة الولائية للموارد البشرية: 08 موظفات.

✓ المصلحة الولائية للاستعلامات العامة: لم نحظى بأية معلومة لسريتها التامة.

✓ المصلحة الولائية للشرطة عامة التنظيم: 10 موظفات.

وقدر عددهن الاجمالي ب 380 موظفة.

4. عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

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

وعملا بهذا الرأي وباعتبار مجتمع دراستنا يقدر عدده ب 380 عاملة، قدرنا حجم العينة بنسبة 15% من 380 عاملة وهو ما يعادل 57 مفردة.

ونظرا لعدم تجانس مجتمع الدراسة اعتمدنا في اختيار العينة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية كأسلوب من العينات الاحتمالية، أين تتوفر امكانية حصر مجتمع الدراسة واعتمدنا في تحديد طبقات العينة على التقسيم الرسمي بين (امرأة عاملة عازية، امرأة عاملة متزوجة بأولاد، امرأة عاملة متزوجة بلا أولاد) باعتبار الاختلافات في الأداء والفروقات في الاجابات محتملة بين هذه الفئات الثلاثة بالطريقة التالية:

المرحلة الأولى: تحديد حجم العينة

نحسب المفردة:

$$100 \leftarrow 15\%$$

$$X \leftarrow 380$$

$$\text{ومنه: } 57 = 380 / (15 \times 100)$$

المرحلة الثانية: تحديد حجم العينة في كل طبقة. ولأن العينة طبقية، قمنا بكتابة أسامي العاملات في قصاصات صغيرة مع مراعاة الحجم واللون حتى تكونت لدينا 380 قصاصة وضعناها في صندوق وقمنا بالسحب دون ارجاع حتى تحصلنا على عينة كل طبقة.

فئة العازيات في مجتمع الدراسة: 235

$$35.2 = 100 / (15 \times 235) \text{ بالتقريب } 35$$

¹ حسن المنسي: منهج البحث التربوي، ط1، دار الكندري، الأردن، 1999، ص 92.

فئة العاملات المتزوجات بأولاد: 102

$$15.3 = 100 / (15 \times 102) \text{ بالتقريب } 15 \text{ مفردة}$$

فئة العاملات المتزوجات بدون أولاد: 43 مفردة

$$6.5 = 100 / (15 \times 43) \text{ بالتقريب } 7 \text{ مفردة}$$

أي:

حجم العينة		
عاملة عازبة	عاملة متزوجة بأولاد	عاملة متزوجة بلا اولاد
35	15	07

ثانيا: الاجراءات المنهجية للدراسة:

1. منهج الدراسة:

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

ويعود سبب اختيارنا للمنهجين الوصفي والتحليلي لكونهما الأنسب لطبيعة الموضوع المدروس، ومن ثم معرفة أبرز ما يعيق المرأة العاملة ومدى تأثير عملها على الاستقرار الأسري ومحاولة تحليل البيانات واقتراح بعض الحلول المناسبة لذلك.

¹ محمد عبد العال وعبد الجبار توفيق السباتي، غازي جمال خليفة: طرق ومناهج البحث العلمي، ط1، الوراق للنشر والتوزيع، 2009، ص 238.

2. أدوات جمع البيانات:

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

2-1. استمارة الاستبيان:

تعتبر تقنية استمارة الاستبيان من أكثر الأدوات استعمالا في جمع البيانات خاصة البحوث السوسيوولوجية وتعرف بأنها "نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه الى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة اما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل الى المبحوثين عن طريق البريد".¹

ويعرفها "موريس انجرس" بأنها: "تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، ذلك أن صيغ الاجابات تحدد مسبقا، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية".²

وعليه فقد تم الاعتماد على أداة استمارة الاستبيان كأداة أساسية لأنها تتناسب مع غرض الدراسة والمنهج المستخدم وكذا اقتصاد للوقت والجهد، وبناءا على ذلك تم اعداد استمارة الاستبيان وضمت 32 سؤالا تتراوح بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة، وقدمت الاستمارة الى الأستاذ المشرف الذي أبدى ملاحظته وبناءا على توجيهاته ونصائحه وما تأثير حوله من نقاشات شملت الشكل والمضمون، تم اعداد استمارة الاستبيان في شكلها النهائي.

- محور البيانات الشخصية العامة من 01 الى 08.
 - محور مشكلات خروج المرأة للعمل له تأثير سلبي على أداء وظائفها الأسرية من 09 الى 20.
 - محور خروج المرأة للعمل له انعكاسات سلبية على الاستقرار الأسري من 21 الى 33.
- وكان النزول بالاستمارة الى الميدان واسترجاعها في نفس اليوم.

¹ رشيد زرواتي: منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004، ص 104.

² موريس انجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006، ص 204.

2-2. المقابلة الحرة:

تعتبر تلك الحوار الموجه بين الباحث والفرد المستهدف من المقابلة بهدف الحصول على معلومات تفسر حقائق أو استنتاجات محددة تهدف الباحث الى الحصول عليها. وتعرف المقابلة: "بأنها وسيلة تقوم على حوار أو حديث لفظي (شفوي) مباشر بين الباحث والمبحوث".¹

2-3. أسلوب التحليل:

- ✓ **الأسلوب الكمي:** هو ترجمة المعلومات المتحصل عليها من الميدان (استمارة الاستبيان) الى قيم رقمية تمثلت في تكرارات ونسب مئوية.
- ✓ **الأسلوب الكيفي:** هو تفسير وتحليل هذه البيانات المتحصل عليها وتفسيرها وتحليلها كيفيا اعتمادا أيضا الى بعض المقابلا الحرة التي تمت مع بعض مواصي ادارة الموارد البشرية والادارة العامة والمسؤولين على العمل والعمال في المؤسسة الأمنية.

¹ الصديق بخوش: منهجية البحث العلمي، دار قرطبة، الجزائر، د.ط، 2010، ص70.

3. خصائص العينة:

المحور الأول: بيانات شخصية وعامة:

الجدول رقم (01): يوضح الفئة العمرية لأفراد العينة.

المجموع	عينة الدراسة			الفئة العمرية	
	العائلة المتزوجة ولها أولاد	العائلة المتزوجة بلا أولاد	العائلة العازبة	التكرار	النسبة%
16	/	/	16	التكرار	-23
%28.07	/	/	%45.71	النسبة%	27
23	03	03	17	التكرار	-28
%40.35	%42.86	%20	%48.57	النسبة%	32
18	04	12	02	التكرار	33 فما فوق
%31.58	%57.14	%80	%5.71	النسبة%	
57	07	15	35	التكرار	المجموع
%100	%100	%100	%100	النسبة%	

يوضح الجدول أعلاه الفئة العمرية للطبقات الثلاث. طبقة العائلة العازبة حيث نجد أن أفراد العينة التي تتراوح أعمارهم بين 28-32 سنة نسبتهم كبيرة تقدر ب 48.57% تليها الفئة العمرية 23-27 سنة بنسبة 45.71%

طبقة العائلة المتزوجة بلا أولاد: نجد فئة العاملات في هذه الطبقة تتراوح أعمارهم بين 33 سنة فما فوق بنسبة 80%. أما طبقة العائلة المتزوجة ولها أولاد الفئة التي نسبتها عالية وتقدر ب 57.14% هي 33 سنة فما فوق.

من نتائج الجدول تبين أن أفراد العينة التي تتراوح أعمارهم ما بين 28-32 سنة هي النسبة الأكبر وتتراوح هذه النسبة ب 40.35% من النساء العاملات وتليها 31.58% تتراوح أعمارهم ما بين 33 فما فوق فيما نجد أن نسبة 28.07% فقط تتراوح أعمارهم ما بين 23-27 سنة حيث نجد أن النسبة العالية احتلتها الفئة العمرية ما بين 28-32 سنة وبالتالي نجد أن نسبة أعمار النساء العاملات في مختلف

مؤسسة الأمن متراوحة بشكل عالي ما بين 28-32 سنة وهذه الفئة العمرية تساعدنا بطبيعة الحال في دراستنا لأنها متوافقة بشكل كبير مع موضوع الدراسة.

الجدول رقم (02): "الموطن الأصلي".

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
ريفي	17	29.82%
حظري	40	70.18%
بدوي	/	/
المجموع	57	100%

يبين الجدول أعلاه الموطن الأصلي لأفراد العينة فوجدنا أن النسبة العالية والتمثلة بـ 70.18% هي موطن حضري في حين كانت نسبة 29.82% موطن ريفي وبالتالي تبين لنا بأن معظم الموظفين يقطنون في موطن حضري أو يمتدون من بيئة حضرية أو ذوي منشأ حضري.

الجدول رقم (03): المستوى التعليمي للمبحوثات.

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
ابتدائي	02	3.57%
متوسط	02	3.51%
ثانوي	10	17.54%
جامعي	31	54.39%
شهادات أخرى	12	21.05%
المجموع	57	100%

من الملاحظ في الجدول رقم 03 المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي أن المؤسسة الأمنية تقوم بتوظيف العاملات المتحصلات على شهادات جامعية بنسبة تقدر بـ 54.39% في حين تأتي في المرتبة الثانية فئة العاملات ذوي شهادات أخرى بنسبة 21.05%، ثم نسبة 17.54% للمستوى الثانوي تليها فئة العاملات اللواتي ليست ليهن مستويات عالية بنسبة تقدر بـ 3.51%. ان هذه الأرقام التي توضح المستوى التعليمي لمجتمع الدراسة ترتبط بنوعية العمل الذي يقوم به أفراد العينة في أمن ولاية تبسة. فالمؤسسة الأمنية تحتاج الى عدد من المستويات العلمية.

الجدول رقم (04): الحالة المدنية لعينة الدراسة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
عزباء	35	61.40%
متزوجة	11	19.30%
أرملة	03	5.26%
مطلقة	08	14.04%
المجموع	57	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية حيث نلاحظ وجود نسبة عالية للعاملات العازبات بنسبة **61.40%** مقارنة بالفئات الأخرى وتأتي في المرتبة الثانية فئة النساء العاملات المتزوجات بنسبة **19.30%** في حين تأتي فئة المطلقات بنسبة **14.04%** وفي الأخير تأتي نسبة الأرمال بنسبة ضئيلة جدا مقدرة ب **5.26%**. ومنه المؤسسة الامنية تستقطب فئات شبانية في توظيفها فهي تلاحظ أن الحالة المدنية الخاصة بالعازبات لديهن القدرة على تقديم الخدمات خلال أداء مهامهن، وبالنسبة للمتزوجات فهذا يعني الحاجة المادية.

الجدول رقم (05): يوضح عدد الأبناء.

عدد الأبناء	التكرار	النسبة%
طفل واحد	07	12.28%
طفلان	04	7.02%
ثلاثة أطفال فأكثر	04	7.02%
لا يوجد أطفال	42	73.68%
المجموع	57	100%

من خلال النتائج الاحصائية المبينة في الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة البحث عازبات ومن هن اللواتي لم ينجبن أولاد بنسبة **73.68%** في حين نجد طبقة العاملة المتزوجة صرحن أنهم قد انجبن طفل واحد بنسبة **12.28%**، فيما نجد أن لمن لهن طفلان او ثلاثة اطفال فأكثر بنسبة **7.02%**. يمكن ان كثرة الأطفال ينتج عنه زيادة أعباء المسؤوليات مما يؤدي الى وقوعهن في صراعات أكثر مع ازواجهن جراء خروجهن الى العمل.

الجدول رقم (06): المنصب.

النسبة %	التكرار	المنصب
3.51	02	الأمانة الخاصة
8.77	05	الأمانة العامة
17.54	10	الأمن العمومي
17.54	10	م.و. للشرطة القضائية
5.26	03	م.و. للشرطة عامة التنظيم
7.02	04	م.و. للموارد البشرية
1.75	01	م.و. للوسائل التقنية
8.77	05	م.و. للتكوين
17.54	10	م.و. للإدارة العامة
12.28	07	م.و.ص ن ا والرياضات
%100	57	المجموع

يوضح الجدول أعلاه المناصب التي تشغلها المبحوثات في المؤسسة الأمنية، حيث وجدنا أن النسبة الغالبة هي منصب الأمن العمومي والمصلحة الولائية للشرطة القضائية والمصلحة الولائية للإدارة العامة بنسبة **17.54%** تليها **12.28%** المصلحة الولائية للصحة، النشاط الاجتماعي والرياضات. فيما بلغت الامانة العامة والمصلحة الولائية للتكوين **8.44%** تأتي بعدها المصلحة الولائية للموارد البشرية بنسبة **7.02%** ثم المصلحة الولائية للشرطة العامة والتنظيم بنسبة **5.26%** وأخيرا الأمانة الخاصة بنسبة **3.51%** فقط. وبهذا نجد أن النسبة الغالبة في المناصب التي شغلتها المبحوثات هي الأمن العمومي والمصلحة الولائية للشرطة القضائية والمصلحة الولائية للإدارة العامة وهذا لا يعني أننا تعاملنا فقط مع هن ولكن لان العينة عشوائية فنحن لا نعلم أي من المناصب تشغلها المبحوثات.

الجدول رقم (07): يوضح نوع السكن حسب عينة الدراسة.

المجموع	عينة الدراسة			نوع السكن	
	العاملة المتزوجة ولها أولاد	العاملة المتزوجة بلا أولاد	العاملة العازبة	التكرار	النسبة%
06	05	01	/	التكرار	ملك
%10.53	%33.33	%14.29	/	النسبة%	خاص
04	03	01	/	التكرار	ايجار
%7.02	%20	%14.29	/	النسبة%	
02	/	/	02	التكرار	سكن
%3.51	/	/	5.71	النسبة%	وظيفي
42	04	05	33	التكرار	مع
%73.68	%26.67	%71.43	%94.29	النسبة%	أهلك
03	03	/	/	التكرار	مع أهل
%5.26	%20	/	/	النسبة%	الزوج
57	15	07	35	التكرار	المجموع
%100	%100	%100	%100	النسبة%	

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 94.29% من طبقة العاملة العازبة يعيشن مع اهلن، كذلك طبقة العاملة المتزوجة بلا اولاد 71.43% يعيشن مع أهلن ونسبة قليلة من لهن ملك خاص وايجار بنسبة 14.29%. أما طبقة العاملة التي لها أولاد يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 33.33% يؤكدن أن نوع السكن ملك خاص، تليها نسبة 26.67، يعيشن مع أهلن و 20% مع أهل الزوج. يتضح من النسب أن أغلب العاملات اللاتي يعيشن مع أهلن قدرت نسبتهن ب 73.68% أكثرهن عاملات عازبات هذا يدل على ان المجتمع لا يقبل للعازبة الخروج من المنزل حتى لو بحجة العمل، بينما 10.53% من العاملات اللواتي يعيشن في ملك خاص، تليها 7.02% من العاملات اللواتي لهن مسكن على سبيل الايجار. لنصل الى نسبة 5.26% من العاملات اللواتي يعيشن مع أهل الزوج هذا يدل على ان الزوجة العاملة التي أنجبت أبناء بحاجة الى مساعدة ورعاية الأبناء خلال فترة عملها على غير الزوجة العاملة

التي لم تتجب أبناء. في حين نجد نسبة ضئيلة جدا تقدر ب **3.51%** من يتخذن السكن الوظيفي مسكنا لهن. ذلك وان دل على بعد مسكنهن على مكان العمل.

الجدول رقم (08): يوضح دوافع خروج المرأة للعمل.

المجموع	عينة الدراسة			دوافع خروج المرأة للعمل	
	العاملة المتزوجة ولها أولاد	العاملة المتزوجة بلا أولاد	العاملة العازبة		
17	11	03	03	التكرار	تحسين ظروف المعيشة
%29.82	%73.33	%42.86	%8.57	النسبة%	
07	01	/	06	التكرار	اثبات الذات
%12.28	%6.67	/	%17.42	النسبة%	
33	03	04	26	التكرار	الرغبة في العمل
%57.89	%20	%57.14	%74.29	النسبة%	
/	/	/	/	التكرار	دوافع أخرى
/	/	/	/	النسبة%	
57	15	07	35	التكرار	المجموع
%100	%100	%100	%100	النسبة%	

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن فئة العاملة العازبة تؤكد أن دوافع خروجهن للعمل رغبة فيه بنسبة **74.29%** و **17.42%** اثباتا للذات. أما طبقة العاملة المتزوجة بلا أولاد كذلك يرون أن الرغبة في العمل من دوافع خروجهن بنسبة **57.14%** بينما **42.86%** من دفعتهن ظروف معيشتهم الى الخروج للعمل. فيما طبقة العاملة المتزوجة ولها اولاد يصرحن المبحوثات بنسبة **73.33%** الدافع الرئيسي لخروجهن للعمل هو تحسين ظروف المعيشة.

تبين الاحتمالات الميينة في الجدول أعلاه: أن أغلبية المبحوثات أشرفن على أنه من بين دوافع خروج المرأة للعمل هو الرغبة في العمل بنسبة **57.89%** ثم تليها مباشرة ممن ارجعنا السبب الى تحسين ظروف المعيشة وذلك بنسبة **29.82%**، لنجد في الأخير الفئة التي أشارت أن سبب دوافع خروج المرأة للعمل هو لإثبات الذات بنسبة **12.28%** في حين لا توجد أي دوافع اخرى لخروج المرأة للعمل.

الفصل الخامس: تحليل وتفسير البيانات ونتائج

الدراسة

تمهيد

أولاً: تحليل وتفسير البيانات

1. تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى
2. تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية

ثانياً: نتائج الدراسة

1. نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
2. نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

تناولنا من الفصل السابق، الاستراتيجية التي يمكن من خلالها ترجمة العروض الى علاقات واقعية من خلال تحليل المعطيات التي قمنا بجمعها في الميدان، ومن خلال مجموعة من الأدوات البحثية السابقة، حيث سنقوم في هذا الفصل بترجمة الكم الى عبارات تؤكد او تنفي العلاقة الموجودة بين المتغيرات المشكلة وفرضيات الدراسة.

أولاً: تحليل وتفسير البيانات ونتائج الدراسة:

1. تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:

المحور الثاني: خروج المرأة للعمل له عدة مشكلات تؤثر سلباً على أداء وظائفها الأسرية.

الجدول رقم (09): وجود معارضة من طرف الزوج للعمل.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
72.73	16	80	12	57.14	04	/	/	نعم
27.27	06	20	03	42.86	03	/	/	لا
%100	22	%100	15	%100	07	/	/	المجموع

يوضح الجدول رقم (09) مدى وجود معارضة من طرف الزوج لعمل زوجته حيث نجد طابقتين أجبن

على ذلك:

طبقة العاملة المتزوجة بلا أولاد: 57.14% صرحن بأنهن وجدن معارضة من قبل الزوج للعمل، و42.86% لم يجد معارضة من طرف أزواجهن.

أما بالنسبة لطبقة العاملة المتزوجة والتي لديها أولاد: فقد أجبن بعضهن بنسبة 80%أنهن وجدن معارضة من قبل أزواجهن للعمل بينما اللاتي أجبن بأنهن لا يجدن معارضة بنسبة ضئيلة تقدر ب 20%.

مما نلاحظ من خلال النسب الأخيرة أن 72.73% يجدن معارضة من قبل أزواجهن للعمل بينما 27.27% لا يجدن معارضة. أي أن الزوج لا يريد من زوجته العمل في مجال الأمن ويرى أن نظام العمل غير ملائم لطبيعة ظروف ومسؤولية زوجته حيث يعتبر أن العمل يبعد زوجته لفترة طويلة عن المنزل مما يؤدي الى عدم الاستقرار الأسري.

الجدول رقم (10): موقف الزوج تجاه عمل زوجته.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
22.73	05	26.67	04	14.29	01	/	/	موافق
77.27	17	73.33	11	85.71	06	/	/	غير موافق
%100	22	%100	15	%100	07	/	/	المجموع

يتضح من الجدول رقم (10) موقف الزوج تجاه عمل زوجته حيث كل من الطبقتين قامتا بإجابة مختلفة.

طبقة العاملة المتزوجة بلا أولاد: صرحن بعضهن بنسبة 85.71% بأن أزواجهن غير موافقين على عملهن أما طبقة العاملة المتزوجة والتي لها أولاد: فأجبن بنسبة 73.33% عدم موافقة أزواجهن للعمل خاصة في مجال الأمن.

تبين من نتائج الجدول أن الزوج لا يوافق على عمل زوجته وذلك بنسبة قدرت ب 77.27% راجع الى العادات والتقاليد التي تعتبر عائق، كذلك اهمال المرأة لمهام اسرتها وعدم تلبية احتياجات الزوج.

الجدول رقم (11): نظرة المجتمع لعمل المرأة ظالمة وغير منصفة.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
59.65	34	86.67	13	71.43	05	45.71	16	نعم
40.35	23	13.33	02	28.57	02	54.29	19	لا
%100	57	%100	15	%100	07	%100	35	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه ما ذا كانت نظرة المجتمع لعمل المرأة ظالمة أم لا بحيث نجد أن نسبة 59.65% يرون بأن نظرة المجتمع ظالمة وغير منصفة لعمل المرأة والسبب راجع الى أن مجتمعنا مجتمع تقليدي وينظر بأن عمل المرأة يعطي لها الحرية الزائدة ومنافسة الرجل في مناصب عليا، ونرى أيضا أنه لا معنى لعمل المرأة وان الرجل هو المسؤول الأول. بعدها تأتي نسبة 40.35% يرون بأن نظرة المجتمع ليست ظالمة وغير منصفة لعمل المرأة. وبالتالي بالنسبة لهن المجتمع قابل لعمل المرأة.

الجدول رقم (12): الرغبة بالاستقالة من العمل بسبب الضغوط الأسرية.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
52.08	25	93.33	14	71.43	05	23.08	06	نعم
47.92	23	6.67	01	28.57	02	76.92	20	لا
%100	48	%100	15	%100	07	%100	26	المجموع

يمثل الجدول اعلاه مدى رغبة المبحوثات في الاستقالة بسبب الضغوط الأسرية حيث أجابة فئة من العازبات، بأنهن لا يفكرن بالاستقالة من العمل بنسبة 76.92% لعدم وجود ضغوطات المسؤولية الأسرية، كذلك لسد الفراغ.

أما بالنسبة للعاملة المتزوجة والتي لم تنجب أولاد: 71.43% منهن من يفكرن بالاستقالة من العمل تبين ذلك الى أنهم ذو مستوى معيشي جيد ولسن بحاجة للعمل. أما العاملة المتزوجة بأولاد: 93.33% من يفكرن بالاستقالة بسبب ضغوط المسؤولية الأسرية ونسبة 6.67% لا يفكرن بالاستقالة يعود ذلك الى تعاون الزوجين على غلاء المعيشة.

من النتائج المبينة في الجدول نلاحظ أن 52.08% من يرغبن بالاستقالة من عملهن وهي نسبة معتبرة والسبب في الرغبة بالاستقالة هي مجموعة الضغوطات التي تواجه المبحوثات في ميدان العمل كذلك عدم توافق الاجر مع الجهد المبذول، كثرة المسؤوليات، تسلط المسؤولين. وهذه من الأسباب الجوهرية في تفكير المرأة العاملة بالاستقالة من العمل. أما الاجابات بلا ف جاءت بنسبة 47.92% حيث ان العاملات لا يفكرن في الاستقالة مهما كانت الظروف حيث انه بالنسبة لهن هو مصدر رزق حيث ان الضغوطات في العمل لا بد منها كذلك تحقيق طموح في العيش الكريم والظهور بمظهر اجتماعي لائق وأكثرهن فئة العازبات.

الجدول رقم (13): المرأة مسؤولة فقط عن مهام أسرتها بالنسبة للمجتمع الذي تعيش فيه.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
21.05	12	60	09	42.86	03	/	/	نعم
78.95	45	40	06	57.14	04	100	35	لا
%100	57	%100	15	%100	07	%100	35	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه في حالة ما اذا كانت المرأة مسؤولة فقط عن مهام أسرتها بالنسبة للمجتمع الذي تعيش فيه حيث جاءت نسبة 78.95% اجابات بلا حيث اعتبرت أفراد العينة بان المرأة غير مسؤولة فقط عن مهام أسرتها وهي لها الحق أيضا في العمل، اما نسبة 21.05% اجابات بنعم حيث أن المرأة مسؤولة فقط عن الأسرة والأطفال وليس لها الحق في العمل خارج البيت واعتبروا بان مكان المرأة هو البيت وعملها شيء اضافي. من خلال النتائج تبين لنا بان المرأة مسؤولة عن مهام الأسرة ولكن المرأة أيضا لها كيان واستقلالية فهي ليست مجرد آلة تنجب وتربي الأطفال وبالتالي فهي الأخرى يجب أن تثبت ذاتها.

الجدول رقم (14): مدى ايجاد صعوبة في توفيق المرأة بين المنزل والعمل.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
22.22	06	40	06	/	/	/	/	دائما
51.85	14	46.67	07	85.71	06	20	01	أحيانا
25.93	07	13.33	02	14.29	01	80	04	أبدا
%100	27	%100	15	%100	07	%100	05	المجموع

يوضح الجدول رقم (14) مدى ايجاد صعوبة في التوفيق بين العمل والمنزل حيث أجابة طبقة العاملة

العازبة:

بنسبة 80% أبدا لعدم تجربتها للحياة الزوجية، وبطبيعة الحال العازبة لا تجد اشكالا كبيرا في التوفيق

بين المنزل والعمل.

اما طبقة العاملة المتزوجة بلا أولاد: فيرون انه أحيانا تجدن صعوبة في التوفيق بين العمل والمنزل بنسبة 85.71% قد يرجع ذلك الى حاجيات الزوج المتعددة.

في حين 46.67% أحيانا يجدن صعوبة في التوفيق بين المنزل والعمل و40% يجدن صعوبة في ذلك.

من خلال نتائج الجدول جاءت النسبة الغالبة أحيانا ب 51.85% قد يعود ذلك بأن السبب في بعض الأحيان بعدم التوفيق بين العمل والمنزل بالنسبة للمرأة المتزوجة هو الواجبات المنزلية والأعباء والأسرية التي تلعب دورا هاما في عدم القدرة على التوفيق في بعض الأحيان. تليها 25.93% أبدا حيث أن المبحوثات هنا لا يجدن أي اشكال، وأخيرا دائما بنسبة 22.22% والسبب راجع الى الأعباء الأسرية بشكل كبير.

الجدول رقم (15): المرأة العاملة قادرة على الفصل بين الحياة الشخصية والحياة المهنية.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	الاحتمالات
96.43	54	86.67	13	100	07	100	34	نعم
3.57	02	13.33	02	/	/	/	/	لا
100%	56	100%	15	100%	07	100%	34	المجموع

أكدت النتائج المبينة في الجدول أعلاه ان الاغلبية من المبحوثات قد أكدن على ان المرأة قادرة على الفصل بين حياتها الشخصية والمهنية وذلك بنسبة 96.43% مقابل 3.57% من المبحوثات اللاتي صرحن أن المرأة ليس بمقدورها أن تفصل بين حياتها الشخصية ووظيفتها.

وهذا يدل على قدرة المرأة على التكيف مع الاوضاع بمختلف متغيراتها فهي عاملة أثناء أداء وظيفتها المهنية وزوجة وأم وأخت في بيتها.

الجدول رقم (16): طول ساعات العمل يهمل من واجبات المرأة تجاه أسرتها.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
25	44	66.67	10	/	/	11.76	04	نعم
75	42	33.33	05	100	07	88.24	30	لا
%100	56	%100	15	%100	07	%100	34	المجموع

يوضح الجدول رقم (16) في حالة ما اذا كانت طول ساعات العمل يهمل من الواجبات الأسرية أجابة طبقة العازبات بنسبة 88.27% بأن طول ساعات العمل ليس لها دخل في أداء الواجبات الأسرية. كذلك طبقة العاملات المتزوجات بلا أولاد بنسبة 100% يرون أن طول ساعات العمل يهمل من واجبات المرأة العاملة تجاه أسرتها. أما طبقة العاملات بأولاد فيرون أن طول ساعات العمل يهمل الأسرة. من خلال نتائج الجدول كانت نسبة الاجابة بلا 75% أكثرهن عازبات. وبطبيعة الحال العازبة غير مقيدة بطول ساعات العمل لان مسؤولياتها أقل من المتزوجات كما هو متعارف. في حين نسبة الاجابة بنعم قدرت ب 25% فقد يكون الاهمال على الأسرة بأكملها أو يكون على الأطفال فقط أو يكون الاهمال على الزوج.

الجدول رقم (17): نظرة المجتمع الجزائري لازالت سلبية لعمل المرأة.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
66.67	38	60	09	57.14	04	71.34	25	نعم
33.33	19	40	06	42.86	03	28.57	10	لا
%100	57	%100	15	%100	07	%100	35	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى نظرة المجتمع الجزائري السلبية لعمل المرأة حيث تمثلت نسبة 66.67% حيث اعتبر أفراد العينة بان نظرة المجتمع سلبية لعمل المرأة حيث ان المجتمع الجزائري يرى دائما بان مكان المرأة هو المنزل ولمجرد خروجها فقد تتعرض لمضايقات وتحرشات في بعض الأحيان. في حين نجد

الفصل الخامس:

تحليل وتفسير البيانات ونتائج الدراسة

33.33% يرون بان نظرة المجتمع لعمل المرأة ليست سلبية على العكس فقد أصبح عمل المرأة اعانة بحسب ما ذكرت المبحوثات ومع هذا فان النسبة الغالبة هي نعم أن هناك فئة كبيرة من المجتمع يعتبرون بان عمل المرأة ممنوع بالنسبة لهم.

الجدول رقم (18): عادات وتقاليد المجتمع الجزائري تعيق المرأة على القيام بعملها وتؤثر على أدائها.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
35.09	20	33.33	05	57.14	04	31.43	11	نعم
64.91	37	66.67	10	42.86	03	68.57	24	لا
%100	57	%100	15	%100	07	%100	35	المجموع

يوضح لنا الجدول اعلاه مدى اعاقه تقاليد المجتمع للقيام بالعمل حيث كانت نسبة **64.91%** من المبحوثات بان عادات وتقاليد المجتمع لا تعتبر معيق لعمل المرأة واتت نسبة **35.09%** اعتبرت المبحوثات بأن عادات وتقاليد المجتمع تعيق القيام بالعمل.
وعندما نرى لعادات وتقاليد المجتمع الجزائري نجد ان هناك عدة معيقات تعيق المرأة. فمثال المرأة لا تستطيع العمل ليلا.

الجدول رقم (19): وجود تكامل في مهام العمل ومهام الأسرة.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
56.14	32	6.67	01	85.71	06	71.43	25	نعم
43.86	25	93.33	14	14.29	01	28.57	10	لا
%100	57	%100	15	%100	07	%100	35	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى وجود تكامل في مهام العمل ومهام الاسرة حيث طبقة العاملة العازبة صرحن بنسبة 71.43% يجدن تكامل في مهام العمل ومهام الأسرة. كذلك طبقة العاملة المتزوجة بلا اولاد صرحن بأن كل شيء متوفر للقيام بمهام العمل ومهام الأسرة بنسبة 85.71% . أما بالنسبة للعاملة المتزوجة والتي لها اولاد فصرحت انه لا يوجد تكامل في مهام العمل ومهام الأسرة بنسبة 93.33%.

من خلال نتائج الجدول بلغت نسبة الاجابة بنعم 56.14% حيث اعتبرن المبحوثات بأن كل شيء متوفر للقيام بالمهام، في حين بلغت نسبة الاجابة بلا 43.86% فتبين لنا أن عدم تكامل المهام راجع الى عدم كفاية الوقت لأداء المهام خاصة المرأة المتزوجة التي لديها اولاد لكثرة أعمالها وعدم قدرتها على القيام به كله أو قد يكون نقص الخبرة ففي بعض الأحيان نقص الخبرة راجع الى قلة التكامل.

الجدول رقم (20): برنامج عمل المرأة يتماشى مع أداء وظائفها الأسرية.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
81.82	18	93.33	14	57.14	04	/	/	نعم
18.18	14	6.67	01	42.86	03	/	/	لا
%100	22	%100	15	%100	07	/	/	المجموع

يتضح من خلال الجدول (20) أن طبقة العازبات لم يقمن بالإجابة على هذا التساؤل بينما الطبقتين العاملة المتزوجة بلا اولاد والتي لها اولاد صرحن بأن عملهن يتماشى مع أداء وظائفهن الأسرية لقلة أعبائهن المنزلية ذلك بنسبة 57.14% بالنسبة للعاملة المتزوجة بلا أولاد، و 93.33% بالنسبة للعاملة المتزوجة ولها اولاد.

من خلال الجدول تبين لنا أن المبحوثات اللاتي أجبن بأن برنامج عملهن يتماشى مع أداء وظائفهن الاسرية بنسبة 91.23% بينما اللاتي أجبن بلا فقد كانت النسبة 8.77% نلاحظ من خلال النسب أن السبب في العمل داخل المؤسسة الأمنية يساعد على قيام الموظفة بعملها وتستطيع أيضا القيام بواجباتها الأسرية على أكمل وجه.

2. تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:

المحور الثالث: خروج المرأة للعمل له انعكاسات سلبية على الاستقرار الأسري.

الجدول رقم (21): برنامج عمل المرأة يتماشى مع تلبية متطلبات الأسرة.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
89.36	42	93.33	14	57.14	04	96	24	نعم
10.64	05	6.67	01	42.86	03	04	01	لا
%100	47	%100	15	%100	07	%100	25	المجموع

يوضح الجدول أعلاه فان **طبقة العاملة العازبة** تصرح بمدى تماشي برنامج عمل المرأة مع تلبية متطلبات الأسرة والسبب راجع الى تماشي عملهن مع أداء وظائفهن الأسرية حيث لا تجد العازبة اشكالا لكونها لا زالت تحت رعاية الأم.

أما بالنسبة **للعاملة المتزوجة** بلغت نسبة 57.14% بالنسبة التي ليست لها اولاد يرون أن عملهن يتماشى مع حاجيات أزواجهن، و93.33% للاتي لديهن أولاد يرون أيضا بأن خروج المرأة للعمل يتماشى مع متطلبات الأسرة.

من خلال نتائج الجدول تبين أن أغلبية المبحوثات بنسبة 89.36% صرحن بأن برنامج عملهن يتماشى مع تلبية متطلبات أسرتهن مقابل 10.64% ممن يصرحن على أن برنامج عملهن لا يتماشى مع متطلبات أسرهن. مما يعود بالإيجاب على علاقة المتزوجات بأزواجهن كذلك اللاتي أنجبنا أولاد على علاقتها الجيدة واستقرارها الأسري ويزيد من نسبة التفاهم والتعاون بين الزوجين ويسهل عليها التوفيق بين واجباتها المنزلية والمهنية.

الجدول رقم (22): مكان بقاء الأبناء في فترة غياب الأم العاملة.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
33.33	06	33.33	06	/	/	/	/	عند الأقارب
11.11	02	11.11	02	/	/	/	/	عند الجيران
11.11	02	11.11	02	/	/	/	/	دور الحضانة
22.22	04	22.22	04	/	/	/	/	في المنزل
22.22	04	22.22	04	/	/	/	/	في المدرسة
%100	18	%100	18	/	/	/	/	المجموع

يوضح الجدول مكان بقاء الأبناء في فترة غياب أهم العاملة: من خلال ملاحظتنا للمعطيات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه سجلنا أن أعلى نسبة قدرت ب 33.33% يمثلها الأبناء الذين يبقون عند الأقارب أثناء فترة غياب الأم عن البيت، تليها مباشرة نسبتي قدرت ب 22.22% وهي النسبة التي تمثل الأبناء الذين يبقون في المنزل. وفي المدرسة. في حين نجد نسبتين ضئيلتين قدرت ب 11.11% بالنسبة للأبناء الذين يقضون أوقاتهم في ظل غياب الأم عند الجيران وفي دور الحضانة و التي عادت لا توفر جو مناسب في تربية الأبناء لذلك يلجأن الأمهات العاملات الى وضع أبنائهن عند أقاربهن اما أهلها أو أهل زوجها.

الجدول رقم (23): يمثل شكوى الأبناء فترة غياب الأم عن المنزل.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
26.67	04	26.67	04	/	/	/	/	نعم
13.33	02	13.33	02	/	/	/	/	لا
60	09	60	09	/	/	/	/	أحيانا
%100	15	%100	15	/	/	/	/	المجموع

الفصل الخامس:

تحليل وتفسير البيانات ونتائج الدراسة

يمثل الجدول أعلاه أن أغلب العاملات صرحن بأنه أحيانا يشتكي أبنائهن من فترة غياب الأم عن المنزل وذلك بنسبة 60% تليها 26.67% ممن يشتكون من فترة غياب الأم عن المنزل و 13.33% لا يشتكين أبنائهن من ذلك. يرجع ذلك لعدم تلبية احتياجات الأبناء بالإضافة الى معاناة الأبناء من الوحدة والاكنتاب أثناء غياب الأم.

الجدول رقم (24): يوضح ما اذا كان عمل الأم قد ينعكس سلبا على علاقتها بأولادها.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
40	08	40	06	/	/	/	/	نعم
60	07	60	09	/	/	/	/	لا
%100	15	%100	15	/	/	/	/	المجموع

يمثل الجدول (24) بأن قضاء الأم وقت طويل في العمل لا ينعكس سلبا على علاقتها بأولادهن وقد بلغت نسبتهن 60% في المقابل نجد أن نسبة 40% تمثلها المبحوثات اللاتي يعتبرن أن قضاء وقت طويل في العمل ينعكس بالسلب على علاقتهم مع أبنائهن.

وذلك راجع الى تعويض أبنائهن عند الرجوع الى المنزل ولو على حساب راحتهم، وعدم تقصير المرأة

اتجاه أبنائها.

الجدول رقم (25): يمثل مدى مساعدة الأم العاملة أبنائها في الدراسة.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
33.33	05	33.33	05	/	/	/	/	نعم
66.67	10	66.67	10	/	/	/	/	لا
%100	15	%100	15	/	/	/	/	المجموع

الفصل الخامس:

تحليل وتفسير البيانات ونتائج الدراسة

يوضح الجدول (25) مدى اعاقه العمل مساعدة الأم العاملة أبناءها في الدراسة، حيث نجد أن أغلبية الأمهات وبنسبة 66.67% لا يجدن أية مشاكل تعيقهم على مساعدة أبنائهم في واجباتهم الدراسية، أما بنسبة 33.33% من يساعدن أطفالهن في الدراسة.

يتبين لنا من خلال النتائج أن أغلبية المبحوثات عملهن لا يعيق عملية مساعدة أبنائهن في واجباتهم الدراسية بصفة دورية وهذا راجع الى أن معظم الأمهات لديهن مستوى ثقافي يمكنهن من متابعة دراسة أبنائهن ونتائجهم.

الجدول رقم (26): يوضح عمل المرأة وتأثيره على مستوى الأبناء.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
13.33	02	13.33	02	/	/	/	/	نعم
86.67	13	86.67	13	/	/	/	/	لا
%100	15	%100	15	/	/	/	/	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن أغلب الأمهات العاملات صرحن بأن عمل المرأة ليس له تأثير على مستوى الأبناء وهذا بنسبة تقدر ب 86.67% تليها 13.33% من يؤثر عملهن على التحصيل الدراسي لأبنائهن. تبين لنا من خلال الجدول أن الأم العاملة بإمكانها التوفيق بين عملها وواجباتها نحو الأبناء وذلك من خلال المتابعة والمراقبة المستمرة للمسار الدراسي لأبنائها من أجل مساعدتهم مما ينعكس ايجابا على تحصيلهم الدراسي.

الجدول رقم (27): خروج المرأة للعمل أدى الى هشاشة الاستقرار الأسري وانحراف الأبناء.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
20	03	20	03	/	/	/	/	نعم
80	12	80	12	/	/	/	/	لا
%100	15	%100	15	/	/	/	/	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 80% صرحن بأن خروج المرأة للعمل لا يؤدي الى هشاشة الاستقرار الأسري ولا يؤدي كذلك لانحراف الأبناء وهناك منهن 20% من يرون العكس. من خلال نتائج الجدول تبين لنا أن خروج المرأة للعمل ليس له علاقة بهشاشة الاستقرار الاسري وانحراف الأبناء لأن المرأة العاملة بمقدورها أن تفصل بين حياتها الأسرية ووظيفتها. **الجدول رقم (28):** مدى قضاء المرأة العاملة وقت طويل في العمل وانعكاس ذلك سلبا على العلاقة الأسرية.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
45.61	26	33.33	05	14.29	01	57.14	20	نعم
54.86	31	66.67	10	85.71	06	42.86	15	لا
%100	57	%100	15	%100	07	%100	35	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى قضاء المرأة العاملة وقت طويل في العمل وانعكاسه السلبي على علاقتها الأسرية. حيث صرحت **طبقة العاملة العازبة** بأن قضاء وقت طويل في العمل له انعكاسات سلبية بنسبة 57.14% وذلك لمشاكل ترجع الى الأب والأخ. أما **العاملة المتزوجة بلا اولاد والعاملة التي لديها أبناء** يصرحن بالعكس حيث يرون بأن قضاء المرأة العاملة وقت طويل في العمل لا ينعكس سلبا على علاقتها بأسرتها وذلك بنسبة 85.71% بالنسبة للمتزوجة بلا أولاد و 66.67% بالنسبة للتي لها أولاد. من خلال نتائج الجدول تبين لنا أن نسبة بلغت 54.86% تميل الى ان قضاء وقت طويل في العمل لا ينعكس سلبا على العلاقة الأسرية للمرأة العاملة وهناك 45.61% من يرون العكس وذلك يعود للعديد من الأسباب والتي من أهمها التفاهم بين الزوجين في قضاء وتدبير الأمور الأسرية كذلك عدم تقصير المرأة اتجاه أسرتها. وبالتالي قدرة المرأة على التوفيق بين أسرتها وعملها.

الفصل الخامس:

تحليل وتفسير البيانات ونتائج الدراسة

الجدول رقم (29): يوضح علاقة خروج المرأة للعمل بتغيير الأدوار في الأسرة.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
54.55	12	66.67	10	28.57	02	/	/	نعم
45.45	10	33.33	05	71.43	05	/	/	لا
%100	22	%100	15	%100	07	/	/	المجموع

يوضح الجدول رقم (29) مدى خروج المرأة للعمل وتغيير الأدوار في الأسرة حيث تصرح طبقة العاملة المتزوجة بلا أولاد بنسبة 71.43% أن خروجهن للعمل لا علاقة له بتغيير الأدوار في الأسرة، على عكس طبقة العاملة المتزوجة ولها اولاد التي تصرح بنسبة 66.67% أن خروج المرأة للعمل له علاقة بتغيير الأدوار في الأسرة.

من خلال نتائج الجدول تبين لنا أن أغلبية المبحوثات بنسبة 54.55% صرحن أن خروج المرأة للعمل يؤدي الى تغيير الأدوار في الأسرة، مقابل 45.45% ممن يرون أن خروج المرأة للعمل لا يؤدي الى تغيير الأدوار.

نستنتج أن ممارسة الأم للعمل يمكنها من كسب مكانتها وثقتها بنفسها سواء من الناحية المادية أو المعنوية و قادرة على أن تقوم بما يقوم به الزوج. كما انه قد يتغير دور الرجل وقد يقوم ببعض الشؤون والأعمال التي تقوم بها الزوجة أثناء غيابها عن المنزل.

الجدول رقم (30): اذا ما كان عمل المرأة يؤدي الى حدوث الطلاق في بعض الأحيان.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
31.58	18	33.33	05	42.86	03	28.57	10	نعم
29.82	17	40	06	14.29	01	28.57	10	لا
38.60	22	26.67	04	42.86	03	42.86	15	أحيانا
%100	57	%100	15	100	07	%100	35	المجموع

يبين الجدول رقم (30) اذا ما كان عمل المرأة يؤدي الى حدوث الطلاق في بعض الأحيان حيث يرون العازبات ان معظم حالات الطلاق سببها العمل أو رفض الزوج لعمل زوجته حيث أجبن 42.86% بأحيانا فيما طبقة العاملة المتزوجة بلا أولاد يرون بنسبتين متشابهتين تقدر ب 42.86% بين نعم وأحيانا ذلك راجع الى تجربة بعضهن. أما طبقة العاملة المتزوجة والي لها أولاد لا يعتبرن أن عمل المرأة يؤدي الى حدوث الطلاق بنسبة 40% .

تبين لنا من الجدول أن نسبة 38.60% صرحن بأن عمل المرأة أحيانا يؤدي الى الطلاق، يقابل ذلك 31.58% ممن أكدن أن عمل المرأة قد يؤدي للطلاق لما فيه من معوقات وعدم استقرار الأسرة لعدة أسباب فيما أكدن بعضهن أن عمل المرأة لا يؤدي الى حدوث الطلاق بنسبة 29.82% راجع الى مشاركة المرأة لزوجها في اتخاذ القرارات الخاصة بالأسرة وتبادل وجهات النظر فيما يتعلق بعمل كل منهما أيضا مشاركة الزوجة زوجها في الانفاق ومصاريف الأسرة ودخلها.

الجدول رقم (31): يوضح أسباب الخلافات المؤدية للطلاق.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
47.62	20	44.44	04	16.67	01	55.56	15	اهمال الأسرة بسبب العمل
28.57	12	33.33	03	33.33	02	25.93	07	عدم تلبية احتياجات الزوج
16.67	07	/	/	33.33	02	18.52	05	المستوى المعيشي
7.14	03	22.22	02	16.67	01	/	/	التفاوت في المستوى الثقافي
100%	42	100%	09	100	06	100%	27	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أننا أغلبية المبحوثات بنسبة 47.62% يصرحن أن عمل المرأة سبب من أسباب حدوث الطلاق والذي أرجعته الى اهمال الأسرة بسبب العمل وذلك من شأنه أن يزيد من مشاكل المرأة العاملة وزوجها ويعقد المعيشة بينهما وتليه 28.57% عدم تلبية حاجات الزوج كما يجب

الفصل الخامس:

تحليل وتفسير البيانات ونتائج الدراسة

على الزوجة أن توفر لزوجها بيئة منزلية مناسبة تحقق له الراحة والهدوء بعد أعباء العمل التي قام بها، أما 16.67% صرحن بأن من أسباب حدوث الطلاق المستوى المعيشي راجع ذلك الى غلاء المعيشة وعدم ممارسة أي نشاط بالنسبة للرجل، كما يعتبر التفاوت في المستوى الثقافي بين الزوجين سبب في حدوث الطلاق منهن من صرحن ذلك بنسبة 7.14%.

الجدول رقم (32): اذا ما كان قضاء وقت طويل في العمل أدى الى نشوب نزاعات بين المرأة العاملة

والزوج.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
72.73	16	73.33	11	71.43	05	/	/	نعم
27.27	06	26.67	04	28.57	02	/	/	لا
%100	22	%100	15	%100	07	/	/	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن 72.73% من صرحن أن قضاء وقت طويل في العمل يؤدي الى نشوب نزاعات بين المرأة وزوجها وهذا راجع الى تقصير المرأة اتجاه زوجها وعدم تلبية احتياجاته، أما 26.67% منهن من يرون أن قضاء وقت طويل في العمل لا يؤدي الى نشوب النزاعات بين الزوجة العاملة وزوجها وهذا يعود للعديد من الأسباب أهمها التفاهم بين الزوجين.

الجدول رقم (33): مدى تزايد النزاعات والخلافات الزوجية عند خروج المرأة للعمل.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
54.55	12	53.33	08	57.14	04	/	/	نعم
45.45	10	46.67	07	42.86	03	/	/	لا
%100	22	%100	15	%100	07	/	/	المجموع

يوضح الجدول رقم (33) أن العاملة المتزوجة بلا أولاد تصرح بنسبة 57.14% بأن خروج المرأة للعمل يزيد من النزاعات والخلافات الزوجية مما يؤدي ذلك الى حدوث الطلاق أحيانا. وذلك راجع الى معارضة الزوج لعمل زوجته خاصة في مجال المؤسسة الأمنية لكثرة اختلاطها مع الجنس الآخر. أما طبقة العاملة المتزوجة والتي لها أولاد يصرحن بنسبة 53.33% بأن خروج المرأة للعمل يؤدي الى تزايد النزاعات والخلافات الزوجية نظرا لعدم وجود مفاهمة بين المرأة وزوجها وأبنائها وتعرضها للمناوبات الليلية التي تهمل أبنائها.

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول ان العاملات المتزوجات يرون بنسبة 54.55% أن عمل المرأة يؤدي الى النزاعات والخلافات بينها وبين زوجها ذلك راجع الى عدم قدرة الزوجة العاملة على التوفيق بين عملها ومهام أسرتها كذلك عدم تحقيق الأم الاستقرار الأسري لزوجها وأبنائها.

الجدول رقم (34): اذا ما كان عمل المرأة سبب في تدهور الأسرة التي تعتبر أساس المجتمع.

المجموع الكلي		العاملة المتزوجة ولها أولاد		العاملة المتزوجة بلا أولاد		العاملة العازبة		العينة الاحتمالات
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
50.88	29	40	06	71.43	05	51.43	18	نعم
49.12	28	60	09	28.57	02	48.57	17	لا
%100	57	%100	15	%100	07	%100	35	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (34) أدلن العازبات برأيهن أن سبب تدهور الأسرة هو عمل المرأة ذلك بنسبة 51.43%. فيما ترى بعض من العاملات المتزوجات بلا اولاد بنسبة كبيرة تقدر ب 71.43% أن الأسرة التي تعتبر أساس المجتمع سبب تدهورها خروج المرأة للعمل لما فيه من عوائق خاصة اهمال الأسرة جراء عدم تماشي برنامج عمل المرأة مع أداء وظائفها الأسرية. أما طبقة العاملة المتزوجة التي لها أولاد فيصرحن العكس بنسبة 60% حيث يرون أن عملهن يتماشى مع تلبية متطلبات أسرتهن وأن عمل المرأة لا يسبب في تدهور الأسرة.

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه أن المبحوثات صرحن برأيهن أن عمل المرأة سبب في تدهور الأسرة التي تعتبر أساس المجتمع بنسبة 50.88% ذلك راجع الى ان المرأة العاملة تجد صعوبة في التوفيق

بين عملها ومهام الأسرة ما يؤدي الى عدم التوافق الأسري تليها **49.12%** من المبحوثات اللاتي صرحن بأن عمل المرأة ليس سبب في تدهور الأسرة التي تعتبر أساس المجتمع.

ثانيا: نتائج الدراسة.

1. نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

استنادا الى معالجة البيانات المجمعة من الميدان، توصلنا الى عدد من النتائج والتي على ضوءها نستطيع التحقق من صحة الفرضيات التي قمنا بطرحها.

1-1. الفرضية الأولى: تواجه المرأة العاملة عدة مشكلات تؤثر سلبا على أداء وظائفها الأسرية.

من خلال التحليلات الاحصائية التي اشرنا إليها، يمكن القول ان الفرضية الأولى محققة، وذلك في ضوء الشواهد الكمية التي تم التوصل اليها اذ لاحظنا من خلال الجدول رقم (01) أن نسبة كبيرة من الزوجات وجدن معارضة من طرف أزواجهن لعملهن بنسبة **72.73%** باعتبار أن نظام عمل المرأة خاصة في المؤسسة الامنية غير ملائم لطبيعة ظروف ومسؤولية الزوجة ويعتبر الرجل أن عمل زوجته يبعدها لفترة طويلة عن المنزل مما يؤثر سلبا على أداء وظائفها الأسرية وبالتالي الى عدم الاستقرار الأسري. في حين أن نسبة **27.27%** لم يجدن معارضة من قبل أزواجهن للعمل.

كما ان الجدول (02) يوضح عدم موافقة الزوج لعمل زوجته بنسبة مقدرة ب **77.27%** يتوقف أساسا الى عادات وتقاليد المجتمع التي تؤثر سلبا على أداء العاملة كذلك الى المستوى المعيشي الجيد للأسرة الذي لا حاجة لعمل المرأة. أما **22.73%** من العاملات من يوافقهن أزواجهن لعملهن اعانة في مشاركة الزوجة لزوجها في الانفاق ومصاريف الأسرة ودخلها.

من الجدول **03** لاحظنا أن **59.65%** يبين لنا بأن نظرة المجتمع ظالمة وغير منصفة لعمل المرأة باعتبار أن المجتمع الجزائري مجتمع تقليدي أيضا يرى أفراد المجتمع أن المرأة التي تخرج الى العمل هو للتسلية والفسحة وأنها حازت على حرية زائدة بمجرد خروجها ويرى بأن عمل المرأة لا معنى له والقوامة للرجل وهو المسؤول الأول والأخير في حين أن نسبة **40.35%** اللاتي ارتأين بأن نظرة المجتمع غير ظالمة.

يبين لنا الجدول **12** بأن نسبة المبحوثات اللاتي يرغبن في الاستقالة جاء بنسبة **52.08%** حيث أن السبب في الرغبة في الاستقالة راجع الى الشعور بعدم الاستقرار راجع الى الفتن والمحسوبيات، وأيضا الشتم من قبل المسؤولين في بعض الأحيان عدم المساواة في العمل كذلك الى كثرة مهام الأسرة والضغوطات

المسؤولية في حين أن نسبة 47.92% لا يفكرن بالاستقالة من العمل معظمهن طبقة العازبات اللاتي لا يجدن ضغوط المسؤولية الأسرية لما لها نصيب من المساعدة من طرف الأم أو الأخت.

وأیضا تبين لنا بأن المرأة أحيانا تجد صعوبة في التوفيق بين المنزل والعمل نرى ذلك بالنسبة للأم سببها كثرة الواجبات المنزلية والأعباء الأسرية التي تلعب دورا هاما في عدم القدرة على التوفيق في بعض الأحيان، تليها 25.93% أبدا حيث أن المبحوثات هنا لا يجدن أي اشكال وبعد الاطلاع على الاستمارات وجدنا أنهن عازبات وأخيرا دائما بنسبة 22.22% والسبب راجع الى الأعباء الأسرية بشكل كبير.

في حين تبين لمجموعة من المبحوثات بأن نظرة المجتمع الجزائري لازالت سلبية وهذا بنسبة 66.67% فالمجتمع الجزائري يرى أن عمل المرأة هو شيء اضافي ومجتمعنا محافظ على المبادئ والقيم التي لا تحول للمرأة العمل وهناك من المبحوثات من قالت بأن المجتمع الجزائري يريد مصدر مال آخر لكن ليس من عمل المرأة أو بالأحرى يريد المال من المرأة لكن لا تعمل وهذا أمر محير الى أبعد الحدود في حين جاءت نسبة 33.33% يرون أن نظرة المجتمع ليست سلبية.

من البيانات نجد أن خروج المرأة للعمل له عدة مشكلات تؤثر سلبا على أداء وظائفها الأسرية، هي النظرة السيئة التي اتخذها المجتمع عن عمل المرأة في مجال الأمن وهذا لما تتعرض له من شائعات بسبب الاختلاط، كذلك نجد أن المرأة العاملة (العازبة) الداعم الأساسي لها الأهل. أما المتزوجة فهي تجد اعتراض من طرف زوجها يدل هذا على عدم التفاهم والتوافق بين الزوجين دون أن ننسى أن المرأة مستعدة للاستقالة وترك العمل في حالة عدم قيامها بأدائها ووظائفها المسؤولية اتجاه زوجها أو أبنائها بينما هناك فئة من العازبات من تفكرن بالاستقالة نتيجة بيئة العمل الداخلية كالصراع داخل مكان العمل أو المشاحنات وغيره.

1-2. الفرضية الثانية: خروج المرأة للعمل له انعكاسات سلبية على الاستقرار الأسري.

من خلال المعطيات والنسب الموجودة في الجداول الخاصة بالمحور الثالث والذي يخدم الفرضية نستنتج تحقق الفرضية ميدانيا نظرا للمعطيات الكمية المدرجة في الجدول 22 سجلنا أن أعلى نسبة مئوية قدرت ب 33.33% يمثلها الأبناء الذين ييقون عند الأقارب أثناء فترة عمل الأم وغيابها عن المنزل وذلك راجع الى عزوف الأمهات على بقاء أبنائهن في دور الحضانه. هنا عمل المرأة له انعكاسات سلبية على أبنائها فبعد الأم عن الطفل يولد له عقد نفسية في بعض الأحيان.

كما بوضح الجدول 23 أن أغلب العاملات أحيانا ما يشتكي أبنائهن من فترة غيابهن عن المنزل وذلك بنسبة 60% ذلك راجع الى عدم تلبية احتياجات الأبناء بالإضافة الى معاناة الأبناء من الوحدة والاكتئاب أثناء غياب الأم.

في الجدول 22 أغلبية المبحوثات بنسبة 54.55% صرحن أن خروج المرأة للعمل له علاقة بتغيير الأدوار في الأسرة نستنتج من ذلك أن ممارسة الزوجة للعمل يمكنها من كسب ثقتها بنفسها وتعزيز مكانتها داخل أسرتها، كما يجعلها قادرة على أن تقوم بما يقوم به الزوج فيؤول عن ذلك صراع بين الزوجين لغرض موقفها داخل الأسرة كما أنه قد يتغير دور الرجل وقد يقوم ببعض الشؤون والأعمال التي تقوم بها الزوجة أثناء غيابه.

على أساس النسب ومعطيات الجدول رقم 30 نستنتج أن عمل المرأة يؤدي أحيانا الى حدوث الطلاق بنسبة 38.60% راجع الى عدم تفاهم الأزواج وكثرة حدة النزاعات المخلفة للطلاق ويعود ذلك أيضا لإهمال الأسرة بسبب العمل أدلين الباحثات ذلك في الجدول 31 بنسبة 47.62% وعدم تلبية احتياجات الزوج بنسبة 28.57%. في حين يبين الجدول 32 أن قضاء وقت طويل في العمل يؤدي الى نشوب نزاعات بين الزوجين بنسبة 72.73% خاصة لمن يعملن في المناوبات الليلية لاختلاطها بالجنس الآخر. كذلك من خلال الجدول 34 صرحن المبحوثات أن عمل المرأة سبب في تدهور الأسرة التي تعتبر أساس المجتمع بنسبة قدرة ب 50.88% ذلك راجع الى أن المرأة العاملة تجد صعوبة في التوفيق بين أعباء المنزل وأعباء العمل الخارجي ولا يمكنها تلبية احتياجات الأسرة وتحقيق استقرارها الأسري.

2. نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

1-2. الدراسات الأجنبية:

✓ الدراسة الأولى:

دراسة "روم" من خلال مقارنة نتائج دراستنا مع الدراسة الأولى والتي كانت "حول الأطفال الذين تذهب أمهاتهم الى العمل في سنوات حياتهم الأولى"، حيث كانت نتائج من هذه الدراسة مخالفة للنتائج التي توصلنا اليها في دراستنا حيث توصل صاحب الدراسة عموما الى أن خروج الأم للعمل يؤثر سلبا على تنشئة طفلها على خلاف النتائج التي توصلنا اليها نحن في دراستنا حيث أنه وحسب المبحوثات استخلصنا أن خروج المرأة للعمل ليس له تأثير سلبي على حياة الأبناء وهذا يعود الى تغيرات الفترات الزمنية وما تبعه من

تغير في مختلف مجالات الحياة حيث أصبحت حاجيات ومتطلبات الأبناء غير التي كانت في الفترات السابقة وطرق تلبيتها تختلف كذلك حيث أصبحت هناك العديد من الوسائل والتسهيلات أمام المرأة العاملة.

✓ الدراسة الثانية:

دراسة "هوفمان" والتي كانت حول "أثار اشتغال الأمهات على الأبناء والأسرة" حيث نتجت الدراسة الى أن الأمهات اللاتي يتخذن موقف الرجل من سيادة الأسرة هي أكثر من غيرهن ذكر التي تدعوهم للعمل، وهذه النتائج تتطابق مع نتائج الدراسة التي قمنا بها حيث استخلصنا ان خروج المرأة للعمل يؤثر على الاستقرار الأسري ويؤدي الى تبادل وصراع الأدوار.

2-2. الدراسات العربية:

✓ الدراسة الأولى:

من خلال التحليل الكيفي لنتائج الدراسة يتضح ان دراسة "هادي رضا مختار" والتي بعنوان "تأثير عمل المرأة على عدم الاستقرار الاسري" لا تتفق مع دراستنا الراهنة من حيث النتائج التي توصلنا اليها حيث أن المستوى التعليمي للزوجة العاملة لا يؤدي الى عدم الاستقرار الأسري.

✓ الدراسة الثانية:

فيما يخص الدراسة العربية الثانية لـ "جهاد ذياب الناقولا" بعنوان "الأثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل" حيث توصلت الدراسة الى أن لعمل المرأة مجموعة من الأثار السلبية والايجابية على نفسها وعلى الحياة الزوجية وعلى المجتمع حيث ان نتائج هذه الدراسة تتطابق مع النتائج التي توصلنا اليها نحن دراستنا حيث أن الدراستين يتفقان في أن خروج المرأة للعمل له انعكاسات سلبية على الاستقرار الأسري.

2-3. الدراسات الوطنية:

✓ الدراسة الاولى:

بالنسبة للدراسات الوطنية الأولى لـ "بن زيان مليكة" بعنوان "عمل الزوجة وانعكاساتها على العلاقات الأسرية"، توصلت الباحثة الى أن عمل الزوجة أحدث انهيار ولو نسبي في تقسيم العمل وان عمل الزوجة له انعكاسات ايجابية على الأسرة وهذه النتائج تختلف مع نتائج الدراسة التي قمنا بها حيث توصلنا الى أن عمل المرأة له انعكاسات سلبية على العلاقات الأسرية.

✓ الدراسة الثانية:

يتضح من خلال دراسة "خديجة قوارح وخضرة سماعلي" لـ"عمل المرأة وتأثيرها على الاستقرار الأسري" التي خلصتا الباحثتين الى أن عمل المرأة يؤثر على الاستقرار الأسري وتواصلها الزوجي كذلك يؤثر على أدوارها الأسرية وتواصلها مع أبنائها، وهذه النتائج تتفق مع دراستنا حيث يسبب العمل اهمال للأسرة وعدم تلبية احتياجات الزوج حسب ما استخلصناه من دراستنا.

خلاصة:

من خلال تعرضنا في هذا الفصل الى عرض المعطيات المتحصل عليها من فئة المبحوثات، قمنا بتحليل البيانات ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة، محاولين ترجمة هذه المعلومات باستخدام الأساليب الكمية ذات الدلالات الاحصائية حيث اننا توصلنا الى النتائج المتعلقة بالبحث على مستوى معين من الموضوعية والدقة. حيث توصلنا الى النتائج التالية:

- الزوج يعارض عمل المرأة.
- طول ساعات العمل يجعل المرأة تهمل من مسؤولياتها تجاه أسرتها.
- تؤثر نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة على أداء وظائفها.
- الظروف الفيزيكية السيئة لها تأثير كبير على المردودية العمل.
- من الأسباب التي تجعل المرأة تستغني عن عملها هي المسؤولية اتجاه الزوج والأبناء.
- تؤثر مسؤولية الزوج والأبناء على المرأة العاملة.
- خروج المرأة للعمل أدى الى تغيير الأدوار في الأسرة.
- عمل المرأة سبب في تدهور الأسرة التي تعتبر أساس المجتمع.
- أحيانا يؤدي عمل المرأة الى حدوث الطلاق.

الخاتمة

الخاتمة:

ان من أهم مظاهر التغير في البيئة الاجتماعية الذي يمس المجتمعات الحديثة هو النزعة التحررية النسوية ويتجلى ذلك من خلال مطالبة المرأة بشيء من حقوقها من تعليم وعمل في مختلف مجالات الحياة، حيث أصبحت المرأة في العالم عامة وفي الجزائر خاصة تتواجد في معظم القطاعات وبنسبة متفاوتة.

ان عمل المرأة في مؤسسة الأمن تمخض عنه نتائج وأثار عديدة منها ما هو ايجابي كمساهمتها في بناء وتنمية المجتمع وإحساسها بقيمة انجازاتها وعطائها، ومنها ما هو سلبي ترك أثاره السلبية على هذه المرأة العاملة، والذي يتبين لنا بشكل بارز هو تعدد أدوارها وتنوع مسؤولياتها، فبعدما كانت المرأة سواء عازية أو متزوجة تكتفي بمسؤولياتها المحدودة في البيت أصبحت أيضا مسؤولة على عملها ووظيفتها حيث واجهت عدة معوقات اجتماعية أثرت على أدائها الأسرية، كطول ساعات العمل وعدم القدرة على التوفيق بين المنزل والعمل من جهة ومشكلة المجتمع والنظرة السلبية لعمل المرأة بالنسبة له وأيضا العادات والتقاليد التي تقيد في بعض الأحيان المرأة العاملة كذلك انعكاسات العمل على أطفالها، أما فيما يخص عمل الزوجة على زوجها فلم يعد هو المسيطر الوحيد على الزوجة ولم تعد القرارات الأسرية من حق الرجل وحده بل أصبحت زوجته تشاركه هذا الحق، كما أدى عما الزوجة الى تحملها بعض نفقات ومتطلبات الحياة الأسرية وبالتالي أزاحت على كاهل زوجها بعض من الأعباء وتقل المسؤولية.

وبالتالي ومن خلال كل هذا فان المرأة العاملة لا زالت تعاني من المعوقات وبطبيعة الحال فان جل هذه المعوقات يؤثر على أداء وظائفها الأسرية. فالمرأة العاملة يجب أن تجد اهتمام زائد بعض الشيء لكي لا تجد اشكالا في العمل أو لكي لا يتأثر عملها من جهة وأسررتها من جهة أخرى.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: القرآن الكريم:

(1) سورة الروم الآيتان 20-21.

ثانياً: المعاجم والقواميس:

(1) ابن منظور لسان العرب، الجزء 10، دار صادر بيروت، لبنان، 2002.

(2) بن هادية علي وآخرون: القاموس الجديد للطالب، ط7، المؤسسة الوطنية للتوزيع والنشر، الجزائر
1991.

(3) خياط يوسف: لسان العرب المحيط للعلامة ابن منظورن معجم لغوي، علمي، المجلد3، ط2، ج1، دار
لسان العرب، بيروت، د.ت.

(4) عاطف محمد غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2005.

(5) مجاني الطلاب: ط5، دار المجاني، شرم، بيروت، 2001.

(6) نور الدين عصام: معجم نور الدين الوسيط، دار الكتب العلمية، بيروت، 2005.

ثالثاً: الكتب:

(1) اخشاب مصطفى: دراسات في علم الاجتماعي العائلي، دار النهضة العربية، الاسكندرية، 1981.

(2) انجرس موريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار
القصبة للنشر، الجزائر، 2006.

(3) البنوي نايف عورة: "عمل المرأة وأثره على تنشئة أبنائها"، مجلة التربية، اللجنة الوطنية القطرية للتربية
والثقافة والعلوم 122، 26 سبتمبر 1997.

(4) الجواهيري محمد: الانثروبولوجيا، أسس نظرية عملية، دار المعارف، القاهرة، 1992.

(5) الحسن احسان محمد: موسوعة علم الاجتماع، ط1، الدار العربية للموسوعات، بيروت، 1999.

(6) الحسن احسان محمد: علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، ط1،
دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن 2008.

(7) السيد الحسن: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط4، دار المعارف، مصر، 1983.

(8) السيد محمود: علم النفس الاجتماعي، الجزء2، دار النهضة العربية، 1985.

(9) الساعاتي حسن، علم الاجتماع الصناعي، ط2، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان،
1966.

قائمة المصادر والمراجع

- 10) السمالوطي نبيل: علم اجتماع التنمية، ط2، دراسات في اجتماعيات العالم الثالث، الهيئة المصرية للكتاب، 1978.
- 11) الخول البهي: المرأة بين البيت والمجتمع، دار الكتاب العربي، الأردن، د.س.
- 12) الخولي سناء: التغيير والتحديث، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1985.
- 13) العبيدي محمد جاسم ، محمد ولي باسم: المدخل الى علم النفس الاجتماعي، ط1، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- 14) الكسندرو كولونتاى: تحرر المرأة العاملة، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط3، بيروت، 1978.
- 15) المنسي حسن: منهج البحث التربوي، ط1، دار الكندري، الأردن، 1999.
- 16) بخوش الصديق: منهجية البحث العلمي، دار قرطبة، الجزائر، د.ط، 2010.
- 17) بلميهوب كلثوم: الاستقرار الزواجي دراسة في سيكولوجية الزواج، سلسلة الكتب الالكترونية، اصدارات شبكة العلوم النفسية العربية عدد 21 - 2012.
- 18) بن أحمد العساف صالح: مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم في دول الخليج، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، بغداد 1986.
- 19) بوفلجة غياث: القيم والثقافة، د.ط ، دار العرب للطباعة والنشر، الجزائر، 1998.
- 20) بيموي محمد أحمد: علم الاجتماع، الدار الجامعية، بيروت، 1975.
- 21) تواب الدين عبد الرب: عمل المرأة وموقف الأم منه، دار الشهاب، باتنة، الجزائر، 1998.
- 22) حسن محمود: الأسرة ومشكلاتهما، دار النهضة العربية، بيروت، 1981.
- 23) حسن محمد حسن: علم اجتماع السكان وتنمية الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1992.
- 24) خليل أحمد: المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطباعة الجديدة، بيروت، 1982.
- 25) ذياب الناقولا جهاد: الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، ط1، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، سوريا، 2001.
- 26) زرواتي رشيد: منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004.
- 27) زهري حسون تماضر: تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، ط1، بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1993.

قائمة المصادر والمراجع

- (28) زيادة أحمد: نساء الخليج أسرار وحكايات مثيرة، دار الزاوية للنشر، ط1، 1994.
- (29) سلامة آدم محمد: المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، 1912.
- (30) سليمان حيدر خضر: دوافع العمل لدى المرأة العاملة، العدد 4، كلية العلوم الادارة والاقتصاد، ماي 2008.
- (31) شوكة العدوي محمد: الغوط النفسية للمرأة العاملة، دار النهضة، القاهرة، ط1، 1979.
- (32) عبد الجواد، أنغام السيد: المرأة في المجتمع المعاصر، دار العلم والثقافة للنشر والتوزيع، مصر، 1974.
- (33) عبد العال محمد والسباتي عبد الجبار توفيق، خليفة غازي جمال: طرق ومناهج البحث العلمي، ط1، الوراق للنشر والتوزيع، 2009.
- (34) عبد العطي السيد وآخرون: علم اجتماع الأسرة، ط1، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2001.
- (35) عبد الفتاح كاميليا ابراهيم: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، د.ط، 1984.
- (36) عطا الله تاج: المرأة العاملة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006.
- (37) محمود حسن: مشكلات المرأة العربية في التعليم والعمل، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1972.
- (38) عطية جمال الدين: نحو تفعيل مقاصد الشريعة، دار التنوير، الجزائر 2004.
- (39) غنيم رشاد: علم الاجتماع العائلي، ط1، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2008.
- (40) محمد الحسن: علم النفس الأسري، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 1983.
- (41) محمد شندا سميرة: الضطرابات العصبية لدى المرأة العاملة، مكتبة زهراء الشروق، ط1، القاهرة جمهورية مصر العربية، 2000.

رابعا: مجلات وملتقيات:

- (1) الصباغ ليلي: المرأة في التاريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة والارشاد القومي، دمشق، 1970.
- (2) حكون عبد الحميد وآخرون: "خروج المرأة الى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري"، مجلة العلوم الانسانية، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، 19 جوان 2003.

قائمة المصادر والمراجع

- (3) صالي محمد وعبد الحي بن ثاية "الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسولوجي" 16/15، جامعة الجزائر، جانفي 2013.
- (4) عوفي مصطفى: خروج المرأة الى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري، قسنطينة عدد 19 جوان 2003.
- (5) مختار هادي رضا: "عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري دراسة ميدانية"، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 25، العدد 2، الكويت 1997
- خامسا: الرسائل والاطروحات الجامعية**
- (1) بن سالم بن عباد الجهني سميرة: عدم الاستقرار الأسري في المجتمع السلوكي وعلاقته بادراك الزوجين للمسؤوليات الأسرية، رسالة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الاقتصاد المنزلي غير منشورة، تخصص سكن وإدارة المنزل، كلية التربية والعلوم الانسانية، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية، 2008.
- (2) بن زيان مليكة: انعكاس خروج المرأة للعمل على الأسرة وعلى صحتها النفسية والجسمية، مجلة البحوث والدراسات الانسانية، منشورات جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، عدد 03، 2008.
- (3) حاج يوسف مليكة: آثار عمل الأم على تربية أطفالها، قسم علم الاجتماع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع غير منشورة، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2002-2003.
- (4) رزيق مسعود: "انعكاسات تعديل قانون الأسرة الجزائرية على الاستقرار الأسري"، مذكرة كاملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع القانوني اشراف مصطفى عوفي، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010/2009.
- (5) غرابي المحمل: "الزواج القرابي وعلاقته بالاستقرار الأسري"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع العائلي، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2008/2007.
- (6) قوارح خديجة ، سماعلي خضرة: "عمل المرأة وتأثيرها على الاستقرار الأسري" (دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات) مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2013.

قائمة المصادر والمراجع

سادسا: جرائد وصحائف

1) دوتي ستيف: "ضعف التحصيل في القراءة والرياضيات لدى أبناء المرأة العاملة"، صحيفة ديلي ميل البريطانية، العدد 17 ماي 2000، ترجمة مجلة المعالجة، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية، العدد (67) يناير 2001.

سابعا: مواقع الكترونية

1) نادية فرحات: "عمل المرأة على العلاقات الأسرية الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم السياسية"، جامعة حسيبة بن بو علي، الشلف، العدد 8-2012.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشيخ العربي التبسي
كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

في اطار انجاز مذكرة تخرج لاستكمال شهادة الماستر في علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل نأمل منكم على الاستمارة التالية والتي بعنوان: **المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وعلاقتها بالاستقرار الأسري** ونحن الشاكرات على تعاونكم معنا، ونؤكد أن اجابتنك ستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

تحت اشراف الأستاذ:

د. جبلي فاتح

من اعداد الطالبتين:

✓ طيبب عقيلة

✓ سلمان خولة

الموسم الدراسي:

2020/ 2019

المحور الأول: بيانات شخصية وعامة:

1. السن: 23-27 28-32 33 فما فوق
2. الموطن الأصلي: ريفي حضري بدوي
3. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعة شهادات أخرى
4. الحالة المدنية: عزباء متزوجة أرملة مطلقة
5. عدد الأبناء ان وجد.....
6. المنصب الذي تشغله؟.....
7. نوع السكن: ملك خاص ايجار سكن وظيفي مع أهلك
- مع أهل الزوج
8. ما الدافع الرئيسي لخروجك للعمل؟
تحسين ظروف المعيشة اثبات الذات الرغبة في العمل
- دوافع أخرى ان وجدت.....

المحور الثاني: خروج المرأة للعمل له عدة مشكلات تؤثر سلبا على أداء وظائفها الأسرية:

9. هل وجدت معارضة من طرف زوجك للعمل؟ نعم لا
10. ما موقف الزوج تجاه عملك؟ موافق غير موافق
11. هل ترين بأن نظرة المجتمع لعمل المرأة ظالمة وغير منصفة؟ نعم لا
12. هل تفكرين بالاستقالة من العمل بسبب ضغوط المسؤولية الأسرية؟ نعم لا
13. هل المرأة مسؤولة فقط عن مهام أسرتها بالنسبة للمجتمع الذي تعيش فيه؟ نعم لا
14. هل تجدين صعوبة في التوفيق بين منزلك وعملك؟ دائما أحيانا أبدا
15. هل المرأة العاملة قادرة على الفصل بين الحياة الشخصية والحياة المهنية؟ نعم لا
16. هل برأيك طول ساعات العمل يهمل من واجباتك اتجاه أسرتك؟ نعم لا
17. هل تعتقدين أن نظرة المجتمع الجزائري لا زالت سلبية لعمل المرأة؟ نعم لا
18. هل عادات وتقاليد مجتمعك تعيقك على القيام بعملك وتؤثر على أدائك؟ نعم لا
19. هل يوجد تكامل في مهام العمل ومهام الأسرة؟ نعم لا
20. هل برنامج عملك يتماشى مع أداء وظائفك الأسرية؟ نعم لا

المحور الثالث: خروج المرأة للعمل له انعكاسات سلبية على الاستقرار الأسري

21. هل برنامج عملك يتماشى مع تلبية متطلبات أسرتك؟
 لا نعم
22. أين يبقى أولادك ريثما تعودين من العمل؟
 عند الأقارب عند الجيران
دور الحضانة في المنزل في المدرسة
23. هل يشتكي أبنائك من فترة غيابك عن المنزل؟
 نعم لا أحيانا
24. هل قضاء وقت طويل في عملك انعكس سلبا على علاقتك بأولادك؟
 نعم لا
25. هل العمل يعيق عملية مساعدة الأبناء في الدراسة؟
 نعم لا
26. هل عملك يؤدي الى تراجع مستوى الأبناء؟
 نعم لا
27. هل خروج المرأة للعمل أدى الى هشاشة الاستقرار الأسري وانحراف الأبناء؟
 نعم لا
28. هل قضاء وقت طويل في عملك انعكس سلبا على علاقتك بأسرتك؟
 نعم لا
29. هل أدى خروجك للعمل الى تغيير الأدوار في الأسرة؟
 نعم لا
30. هل عمل المرأة يؤدي الى حدوث الطلاق في بعض الأحيان؟
 نعم لا أحيانا

الى ما يعود ذلك:

- اهمال الأسرة بسبب العمل
 - عدم تلبية احتياجات الزوج
 - المستوى المعيشي
 - التفاوت في المستوى الثقافي بين الزوجين
31. هل أدى قضاء معظم وقتك في العمل الى نشوب نزاعات بينك وبين زوجك؟
 نعم لا
32. هل خروج المرأة للعمل أدى الى تزايد النزاعات والخلافات الزوجية؟
 نعم لا
33. حسب رأيك هل عمل المرأة سبب في تدهور الأسرة التي تعتبر أساس المجتمع؟
 نعم لا

شكل رقم (01): الهيكل التنظيمي الخاص بأمن ولاية تبسة

أمن ولاية تبسة

ديوان رئيس امن الولاية

خلية الاتصال والعلاقات العامة

المركز العملياتي

الأمانة العامة

الأمانة الخاصة

المصالح الولائية

المصلحة الولائية للشرطة
عامة التنظيم

المصلحة الولائية
للموارد البشري

المصلحة الولائية
للأمن العمومي

المصلحة الولائية
للسائل التقنية

المصلحة الولائية
للشرطة القضائية

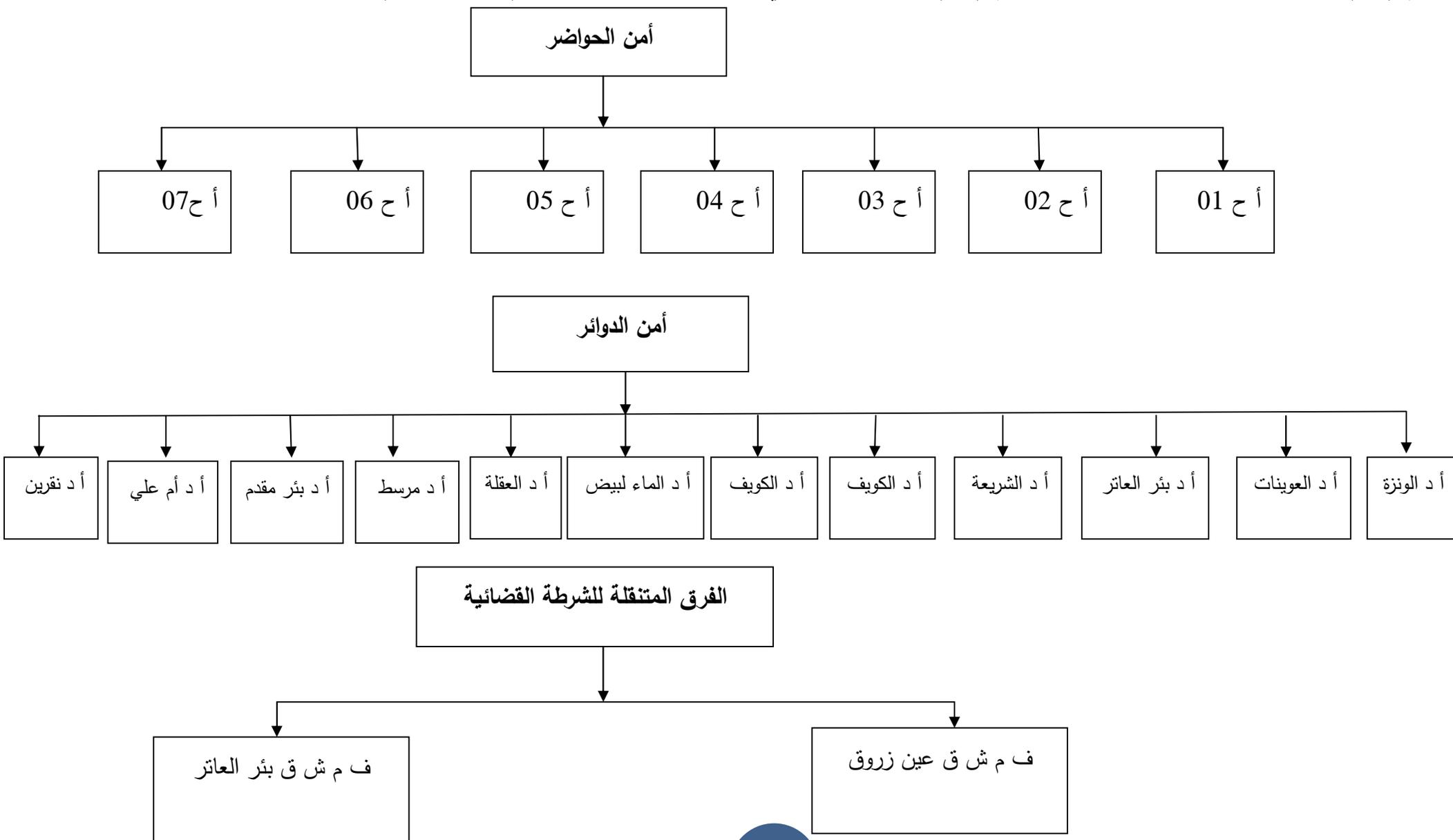
المفتشة الولائية
للشرطة

المصلحة الولائية للاستعلامات
العامة

المصلحة الولائية للصحة، النشاط
الاجتماعي والرياضات

المصدر: خلية الإتصال العلاقات العامة بأمن ولاية تبسة

شكل رقم (02): الهيكل التنظيمي الخاص بأمن ولاية تبسة (أمن الحواضر)



ملخص الدراسة: ترجمة للغة العربية . الأستاذ: جبلي فاتح. الطالبتين: سلمان خولة- طبيب عقيلة.

تهدف هذه الدراسة للكشف عن مختلف المعوقات الإجتماعية التي تواجه المرأة العاملة والتي تؤثر على استقرارها الأسري موجّهة لفائدة الموظفين العاملات بمختلف المصالح بأمن ولاية تبسة، والمرتبطة بشكل مباشر بكيفية تسيير المهام الموكلة إليهم على ضوء المسؤوليات العائلية التي تقع على عاتقهم كربات منزل وزوجات وأمّهات، وكذا جملة الصعوبات التي تواجههم داخل محيط العمل. وكيفية تفاعلهم مع هذه الأخيرة لضمان إقرارهن داخل الأسرة ومحيط العمل.

الكلمات المفتاحية: المعوقات الإجتماعية، المرأة العاملة، الإستقرار الأسري.

Résumé de l'étude :

ترجمة للغة الفرنسية:

Cette étude vise à révéler les différents obstacles sociaux auxquels sont confrontées les femmes qui travaillent et qui affectent leur stabilité familiale, au profit des employées travaillant dans divers intérêts dans la sécurité de national de Tébesa, et directement liés à la façon dont les tâches qui leur sont confiées sont exécutées à la lumière des responsabilités familiales qui leur incombent en tant que femmes au foyer, épouses et mères, ainsi que dans leur ensemble. Difficultés auxquelles ils sont confrontés dans l'environnement de travail. Et comment ils interagissent avec ces derniers pour assurer leur stabilité au sein de la famille et du milieu de travail.

Mots clés : Barrières sociales, femmes qui travaillent, stabilité familiale.

ترجمة للغة الإنجليزية:

Study Summary :

This study aims to reveal the various social obstacles that face working women and that affect their family stability directed to the benefit of female employees working in various interests in the security of the province of Tebesa, and directly related to how the tasks entrusted to them are carried out in the light of family responsibilities that fall upon them as housewives, wives and mothers, as well as a whole Difficulties facing them within the work environment. And how they interact with the latter to ensure their stability in the family and the work environment.

Keywords: Social barriers, working women, family stability.