

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة



UNIVERSITY LARBI TEBESSI – TEBESSA

جامعة العربي التبسي - تبسة

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علوم إجتماعية

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: علم اجتماع

تخصص: علم إجتماع التربوية

عمل المرأة وتربية الأبناء في المجتمع الجزائري

دراسة ميدانية ب: مقر ولاية - تبسة -

إبتدائية الشهيد بلغيث إبراهيم

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "

دفعة: 2018

إشراف الأستاذ:

إعداد الطلبة:

د.مولدي عاشور

زينب مسعي

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
خضرة براك	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
مولدي عاشور	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
شاوي رياض	أستاذ محاضر - أ -	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، لك
الشكر والحمد ربنا كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك.

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذنا المشرف "مولدي عاشور"
على كل ما قدمه لنا من توجيه، فكان لنا بمثابة الشعاع الذي أثار لنا
الدرب وأوضح لنا المسلك، وقادنا إلى بر الأمان وأرسي بأقدامنا
على طريق النجاح ستقي نجما يتلأأ في خدمة العلم فجزاك الله خير
الجزاء أستاذنا الفاضل.

كما نشكر كل الأساتذة الذين أسهموا في مشوارنا الدراسي ببارك
الله فيهم ووفقتهم إلى ما يصبون إليه أتقدم بالشكر لكل من ساهم
ولو بحرفه وكان لي عوناً لإتمام هذه المذكرة.



إهداء

يسعدني أن أهدي ثمرة جسدي وعمائلي إلي من رضى الله
برضاهما، وقال فيهما الله عز وجل واخفض لهما جناح الذل من
الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا، إلى الشمعة التي
احترقت ومازالك تحترق لتنير دربي وقاسمتني أفراحي،
والأمي، وأفنت شبابها لإسعادي، إلى رمز العطاء والتفاني،
إلي من علمتني أن الفرع يتولد من رحم المرارة، وكانك
الأصل لأكون الفرع، إلى التي خلق الله فينا الحب إكراما لها،
إليك ما من مارسة عليهما كل طقوس الدلال من باب العافية
إلى محراب السقم اليك ما من أمسقتها أمي أدامك الله
وحفظك.

إلى كل من قاسمني البهجة وكان معي في السراء والضراء،
إلى أصدقائي .

فهرس الموضوعات



الصفحة	المحتوى
	شكر وعرهان
أ-ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة.	
04	تمهيد
05	أولا: الإشكالية
06	ثانيا: فرضيات الدراسة
07	ثالثا: بناء المفاهيم
08	رابعا: المقاربة النظرية للدراسة
10	خامسا: الدراسات السابقة
13	سادسا: التعقيب على الدراسات السابقة
15	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: عمل المرأة في المجتمع الجزائري.	
17	تمهيد
18	أولا: تطور عمل المرأة في المجتمع الجزائري
19	ثانيا: النظريات المفسرة لعمل المرأة
19	1- النظرية البيولوجية.

20	2- نظرية المساواة بين الجنسين
20	3- النظرية الاقتصادية.
21	ثالثا: مجالات عمل المرأة.
24	رابعا: دوافع خروج المرأة إلى العمل
27	خامسا: أهمية وفوائد عمل المرأة
28	سادسا: الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة
30	سابعا: الآثار المترتبة عن عمل المرأة
30	1- الآثار الايجابية المترتبة عن عمل المرأة
31	2- الآثار السلبية المترتبة عن عمل المرأة
34	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: تربية الأبناء في المجتمع الجزائري.	
36	تمهيد:
37	أولا: نظريات مفسرة لتربية الأبناء
37	نظرية جان جاك روسو (1712-1778)
38	2- نظرية بستالوتزي (1747-1827).
38	3- نظرية فروبل في تربية الأطفال (1782-1852)
39	4- نظرية التحليل النفسي
39	5- نظرية جون بياجيه (1896-1980)

40	ثانيا: وظائف وأهمية عملية تربية الأبناء
41	ثالثا: العناصر الأساسية المتدخلة في تربية الأبناء
42	رابعا: طرق تربية الأبناء الناجحة
44	خامسا: مشكلات تعيق تربية الأبناء
46	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.	
48	تمهيد
49	أولا: منهج الدراسة
50	ثانيا: مجالات الدراسة
51	ثالثا: جتمع و عينة الدراسة
52	رابعا: أدوات جمع البيانات
58	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة	
60	تمهيد
61	أولا: خصائص العينة
70	ثانيا: عرض وتحليل وتفسير البيانات
117	ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

122	رابعاً: النتائج العامة للدراسة.
ج	خاتمة
د-هـ	التوصيات والإقتراحات.
/	قائمة المراجع
/	الملاحق

الرقم	الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.	61
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء.	62
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب أعمار الأبناء.	63
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	64
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع المهنة.	65
06	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.	66
07	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مهنة الزوج.	67
08	توزيع توزيع أفراد العينة حسب نوع الإقامة.	68
09	يوضح توزيع أفراد العينة حسب منطقة الإقامة.	69
10	يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد ساعات العمل يوميا.	70
11	يوضح توزيع أفراد العينة حسب العودة إلى المنزل في منتصف النهار.	71
12	يوضح توزيع أفراد العينة حسب توقيت العمل المناسب لها كأم وعاملة في آن واحد.	72
13	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مقر المؤسسة التي تعملن فيها.	73
14	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مراعاة الظروف الأسرية في العمل.	74
15	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تأخرهن عن العمل بسبب الإلتزامات الأسرية.	75
16	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تغطية المدخول الشهري لكافة إحتياجاتهن.	77
17	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تعرضهن لحالات التعنيف والتوبيخ داخل العمل.	78
18	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تعرضهن لمشاكل مهنية داخل العمل.	79
19	جدول مركب يمثل علاقة مهنة الزوجة بالمشاكل المهنية.	80
20	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المشاكل التي تعانيها المرأة العاملة في المؤسسة.	81
21	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكانة المرأة داخل العمل.	82
22	يوضح توزيع أفراد العينة حسب دوافع خروجهن للعمل.	83
23	جدول مركب يمثل علاقة مهنة الزوج بدوافع خروج المرأة للعمل.	85

85	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان ترك الأبناء خلال فترة العمل.	24
87	يوضح توزيع أفراد العينة حسب إرتياحهن عند ترك أبناءهن خلال فترة العمل.	25
88	جدول مركب يمثل علاقة مكن ترك الأبناء بإرتياح الأم العاملة	26
89	يوضح توزيع أفراد العينة حسب إكتساب الأبناء عادات وسلوكات سيئة أثناء فترة الغياب عنهم.	27
90	توزيع أفراد العينة حسب كفاية الوقت الذي تقضيه المرأة العاملة مع أبنائها.	28
91	جدول مركب يمثل عدد ساعات العمل يوميا بكفاية الوقت الذي تقضيه الأم العاملة مع طفلها.	29
92	توزيع أفراد العينة حسب تلقي المساعدة من طرف الزوج في القيام بالواجبات المنزلية.	30
94	توزيع أفراد العينة حسب الإستعانة بشخص ما لمساعدتهن في نظافة البيت.	31
95	جدول مركب يمثل علاقة نوع الإقامة بتلقي المساعدة من طرف شخص ما للمساعدة بنظافة البيت	32
96	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تنظيم الإنجاب.	33
97	يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع الرضاعة.	34
98	مركب يمثل علاقة وظيفة الزوجة بنوع الرضاعة التي تعتمد عليها.	35
99	يوضح توزيع أفراد العينة حسب توفيقهن بين الإلتزامات الأسرية والمهنية.	36
101	جدول مركب يمثل علاقة مهنة الزوج بتوفيق المرأة بين الإلتزامات المهنية والأسرية.	37
102	جدول مركب يمثل علاقة مهنة الزوجة بمدى توفيقها بين الإلتزامات الأسرية والمهنية.	38
103	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تلقي المساعدة من طرف الأبناء.	39
104	جدول مركب يمثل علاقة أعمار الأبناء بتلقي المرأة العاملة مساعدة من طرفهم.	40
105	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تعود أبنائهن على الإعتماد على أنفسهم منذ الصغر.	41
106	يوضح توزيع أفراد العينة حسب إعتناء أبنائهن بالمظهر الخارجي.	42
107	يوضح توزيع أفراد العينة حسب إعتقاد الأبناء على أنفسهم في إرتداء ملابسهم.	43
108	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تحمل الإبن/البنات مسؤولية إختهم الأصغر منهم سنا.	44
109	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متابعتهم لأبنائهم دراسيا بشكل منظم.	45
110	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مساعدتهن لأبنائهن في حل واجباتهم الدراسية.	46

111	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تميز الأبناء وتفوقهم في الصفوف الدراسية.	47
113	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكافئتهن لأبنائهن عند التفوق في الصفوف الدراسية.	48
114	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مواجهتهن للمشاكل الأسرية.	49
115	الأطراف المسؤولة عن المشاكل الأسرية للمرأة العاملة عند العودة من العمل.	50
116	جدول مركب يمثل علاقة مهنة الزوجة بالمشاكل الأسرية	51

الصفحة	الشكل	الرقم
61	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.	01
62	يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء.	02
63	يوضح توزيع أفراد العينة حسب أعمار الأبناء.	03
64	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	04
65	يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع المهنة.	05
66	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.	06
67	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مهنة الزوج.	07
68	يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع الإقامة.	08
69	يوضح توزيع أفراد العينة حسب منطقة الإقامة.	09
70	يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد ساعات العمل يوميا.	10
71	يوضح توزيع أفراد العينة حسب العودة إلى المنزل في منتصف النهار.	11
72	يوضح توزيع أفراد العينة حسب توقيت العمل المناسب لها كأم وعاملة في آن واحد.	12
73	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مقر المؤسسة التي تعملن فيها.	13
75	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مراعاة الظروف الأسرية في العمل.	14
76	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تأخرهن عن العمل بسبب الإلتزامات الأسرية.	15
77	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تغطية المدخول الشهري لكافة إحتياجاتهن.	16

78	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تعرضهن لحالات التعنيف والتوبيخ داخل العمل.	17
79	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تعرضهن لمشاكل مهنية داخل العمل.	18
81	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المشاكل التي تعانيها المرأة العاملة في المؤسسة.	19
82	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكانة المرأة داخل العمل.	20
84	يوضح توزيع أفراد العينة حسب دوافع خروجهن للعمل.	21
86	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان ترك الأبناء خلال فترة العمل.	22
87	يوضح توزيع أفراد العينة حسب إرتياحهن عند ترك أبنائهن خلال فترة العمل	23
89	يوضح توزيع أفراد العينة حسب إكتساب الأبناء عادات وسلوكات سيئة أثناء فترة الغياب عنهم	24
90	يوضح توزيع أفراد العينة حسب كفاية الوقت الذي تقضيه المرأة العاملة مع أبنائها.	25
93	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تلقي المساعدة من طرف الزوج في القيام بالواجبات المنزلية.	26
94	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الإستعانة بشخص ما لمساعدتهن في نظافة البيت.	27
96	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تنظيم الإنجاب.	28
97	يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع الرضاعة.	29
99	يوضح توزيع أفراد العينة حسب توفيقهن بين الإلتزامات الأسرية والمهنية.	30
103	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تلقي المساعدة من طرف الأبناء.	31
105	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تعود أبنائهن على الإعتماد على أنفسهم منذ الصغر.	32

106	يوضح توزيع أفراد العينة حسب إعتناء أبنائهن بالمظهر الخارجي.	33
107	يوضح توزيع أفراد العينة حسب إعتناء الأبناء على أنفسهم في إرتداء ملابسهم.	34
108	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تحمل الإبن/البنت مسؤولية إخوانهم الأصغر منهم سنا.	35
110	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متابعتهم لأبنائهم دراسيا بشكل منظم.	36
110	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مساعدتهم لأبنائهم في حل واجباتهم الدراسية.	37
112	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تميز الأبناء وتفوقهم في الصفوف الدراسية.	38
113	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكافأتهن لأبنائهم عند التفوق في الصفوف الدراسية.	39
114	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مواجهتهن للمشاكل الأسرية.	40
115	الأطراف المسؤولة عن المشاكل الأسرية للمرأة العاملة عند العودة من العمل.	41

مقدمة



إن وضع المرأة تاريخيا خلال العصور المختلفة لتطور البشرية يرتبط ويتأثر كثيرا بالظروف والدوافع الخارجية الحضارية والثقافية والنظم الإقتصادية بصفة عامة، وهذا حسب خصوصية كل مجتمع فكانت وضعية المرأة تختلف من مرحلة تاريخية إلى أخرى، وتعد ظاهرة خروج المرأة للعمل من أبرز المظاهر الإجتماعية في العصر الحديث تستدعي الإهتمام والإهتمام، فالمرأة بإعتبارها نصف المجتمع ومربية النصف الآخر يعد وضعها الإجتماعي سواء داخل الأسرة أو خارجها ذا أهمية بالغة خاصة في العصر الذي يوصف بأنه عصر المرأة، ونظرا لأهمية عمل المرأة وإتساع إنتشاره في المجتمع الجزائري الحديث وحدثت تغييرات في البنية الإجتماعية لم تكن موجودة من قبل، وهذه من دوافع إختياري لهذا الموضوع، فالمرأة عندما أرادت أن تحقق ذاته وقفت في وجهها العديد من المعوقات التي كانت في البداية ولا زالت نظرة المجتمع وهذا حسب الأفكار السائدة لإعتبارها كانت لاتصلح إلا للأعمال المنزلية، وهنا تكمن فعلا أهمية هذه الدراسة عندما تخطت هذه المشكلة ودخلت ميدان العمل بالرغم من أنها واجهتها العديد من الصعوبات في محيط عملها كإزدواجية مسؤوليتها بين البيت والمهنة ومحاولة إيجاد طريقة ناجحة لمساعدتها حتى تتمكن من التوفيق بين حياتها الأسرية والمهنية.

لهذا سنحاول دراسة موضوع عمل المرأة وتربية الأبناء في المجتمع الجزائري حيث سيتم تقسيم هذه الدراسة الى جانبين رئيسيين هما.

أ- الجانب النظري واشتمل على ثلاثة فصول:

الفصل الأول يتمثل في الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة وفيه الإشكالية، والفرضيات المتعلقة به، وبناء المفاهيم، وكذا المقاربة النظرية للدراسة، ثم الدراسات السابقة وأخيرا التعقيب على الدراسات السابقة.

والفصل الثاني المعنون بعمل المرأة في المجتمع الجزائري والذي تناول: في البداية تطور عمل المرأة في المجتمع الجزائري، النظريات المفسرة لعمل المرأة، مجالات عمل المرأة، دوافع خروج المرأة إلى العمل، أهمية وفوائد عمل المرأة، الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة وأخيرا الآثار المترتبة عن عمل المرأة.

والفصل الثالث المعنون بتربية الأبناء في المجتمع الجزائري والذي تناول: في البداية نظريات مفسرة لتربية الأبناء، وظائف وأهمية عملية تربية الأبناء، العناصر الأساسية المتدخلة في تربية الأبناء، طرق تربية الأبناء الناجحة، مشكلات تعيق تربية الأبناء.

أما الجانب الميداني تناولت فيه الباحثة فصلين:

الفصل الرابع المعنون بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والذي تناول منهج الدراسة، مجالات الدراسة عينة الدراسة وأخيرا أدوات جمع البيانات.

الفصل الخامس المعنون بعرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة وتم فيه عرض تحليل وتفسير بيانات الدراسة، مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات، النتائج العامة للدراسة.

الفصل الأول:

الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة



تمهيد

أولاً: الإشكالية.

ثانياً: فرضيات الدراسة.

ثالثاً: بناء المفاهيم.

رابعاً: المقاربة النظرية.

خامساً: الدراسات السابقة.

تمهيد:

سيتم من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على إشكالية الدراسة وفرضياتها، إضافة إلى تحديد أهم المفاهيم الواردة في الدراسة مع إبراز المقاربة النظرية للدراسة، وإلقاء نظرة فاحصة على بعض الدراسات السابقة المشابهة لموضوع الدراسة وأخيرا التعقيب على هذه الدراسات.

أولاً: الإشكالية.

شهد المجتمع الجزائري منذ مطلع الستينات ظاهرة جديدة تمثلت في عمل المرأة على غرار ما يحدث في المجتمعات العالمية من خروج المرأة للعمل، ويرجع ذلك إلى التطور الذي شهده الإقتصاد الوطني وتزايد عدد المؤسسات والمراكز الإنتاجية والخدماتية بالإضافة إلى ظهور الحاجة لليد العاملة السنوية وبالتالي أصبح من الضرورة عمل المرأة لتحقيق مطالب المرأة من جهة وسد إحتياجات أسرتها المتزايدة، وهذا أدى بالإضافة إلى تحقيق ذاتها كشخص مستقل.

إن خروج المرأة الجزائرية إلى العمل بدوره قد ينتج عنه عدة تغيرات في حياتها الإجتماعية خصوصا للعاملة الأم، وبهذا قد تصبح تعاني من إزدواجية المسؤوليات المهنية والأسرية، فهي تعمل خارج البيت وتهتم بتربية ورعاية أطفالها وزوجها في آن واحد، وإقتحامها لمجال العمل يعكس ما كانت عليه من قبل فقد كان يقتصر عملها على النشاط الفلاحي، صناعة الفخار، حياكة الزرابي....، أما الرجل فهو المسؤول الوحيد على إعالة أسرته والإهتمام بالمتطلبات المنزلية.

لكن اليوم ووفقا للتغيرات الحاصلة إستطاعت المرأة العاملة التحرر من القيود التي فرضتها عادات المجتمع وتقاليده وأصبح لها الحق في الخروج للعمل مثلها مثل الرجل.

ولقد أظهرت العديد من الدراسات الآثار الناتجة عن عمل الأم والتي لا تتعكس نتائجه عليها بمفردها، وإنما على أفراد الأسرة جميعا خاصة الأطفال ومن أهم هذه الدراسات دراسة محلية لـ **زبيدة بن عويشة** ولقد عالجت الباحثة موضوعا تحت عنوان "أثر الزوجة الأم في بناء الأسرة الإجتماعية" وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين خروج الزوجة الأم إلى العمل والتغيرات التي قد تطرأ على دورها ومكانتها الإجتماعية داخل الأسرتين. وقد توصلت الباحثة بعد دراستها الميدانية إلى أن عمل الزوجة الأم يأخذ الكثير من وقتها وجهدها، وهذا ما يجعلها غير قادرة على تلبية ما يحتاجه أطفالها من عناية وتربية.

وفي هذا الصدد تحدث الكثير من الباحثين عن آثار عمل الأم على تربية الأبناء فمنهم من ربط بين عمل الأم وحرمان الطفل من الرعاية بأنواعها، ومنهم من ذكر أن عمل الأم لا يؤثر على الطفل طالما أن هناك من يقوم برعايته إشباع حاجاته أثناء غياب أمه، إلا أنه مهما يكن الأمر فإن الأوضاع التي تعيشها الأم العاملة تتعكس على كل أفراد الأسرة وعلى الأبناء خاصة.

ففي هذا نجد أن هناك من الأسر من يساند عمل المرأة الأم، وبالمقابل هناك من يعارضها، وهذا قد يختلف باختلاف نمط الأسرة التي تنتمي إليها الأم، مما قد يجعلها إلى التوفيق بين الإلتزامات الأسرية والمهنية واللجوء إلى أدوات ووسائل متعددة، إلا أنه ليس من مستطاع جميع العاملات الأمهات توفير هذه الوسائل والأدوات بسبب المستوى الإقتصادي للأسرة، فإن إزدواجية الوظيفة التي تعيشها الأمهات العاملات تتجر عنها إنعكاسات قد تؤثر سلبا أو إيجابا على أبنائها وأسرتها.

وإطلاقا من كل ما تقدم يمكننا طرح التساؤل التالي:

إلى أي مدى يمكن للمرأة العاملة التوفيق بين المهنة والأسرة؟

ثانيا: فرضيات الدراسة.

الفرضية الأولى: لا يوجد تمييز داخل نظام العمل.

الفرضية الثانية: هناك بدائل وظيفية تستخدمها المرأة العاملة في تحقيق التوازن الأسري.

الفرضية الثالثة: لا يوجد تمييز لدى أبناء المرأة العاملة من حيث الإعتماد على النفس والتفوق الدراسي.

ثالثاً: بناء المفاهيم.

1- تعريف العمل:

العمل هو "الجهد الإبتكاري الذي يمزج بين المهارة العقلية والحركية والذي يبذله الإنسان لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي والإجتماعي"¹، ويعرفه كارل ماكس "العمل مجموعة أفعال يقوم بها الإنسان قصد تحديد هدف وذلك بمساعدة فكره ويديه وآلاته التي تسلط والتي تؤثر بدورها على الإنسان وتغيره، فالعمل في نظر كارل ماكس "هو مصدر تحويل الطبيعة والإنسان معاً، فبدونه لا مجال للخلق الثقافي وبالتالي فلا وجود للتاريخ ولا للصراعات الطبقيّة"² كما عرفه جورج فريدمان "أنه يشكل هدراً للطاقة وعاملاً من عوامل الإنتاج ومصدراً للمداخيل ووسيطاً للإندماج"³.

فالعمل هو المجهود البشري أو العقلي أو العضلي أو كلاهما معاً الذي يبذل لقاء أجر معين، حيث يتحدد نوع الخدمات والمسؤوليات التي تقع على عاتق كل عامل ويفرض القانون الداخلي للعمل الإحترام المتبادل بين الأطراف القائمين بالعملية الإنتاجية سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين.

2- تعريف التربية:

التربية هي رعاية نمو الإنسان في جوانبه المختلفة الجسمية والعقلية واللغوية والإنفعالية والإجتماعية والدينية وتوجيهها نحو الإصلاح للوصول إلى الكمال⁴، والتربية عند ليطري "هي ذلك العمل الذي يؤدي الطفل أو الشاب عن طريق مجموعة من العادات الفكرية التي تكتسب ومجموعة من الصفات الخلقية التي تنمو" كما يعرفها دوركايم على أنها "تكوين الأفراد تكويناً إجتماعياً، كما عرفها هيربرت سبنسر أنها إعداد الإنسان ليحيا حياة كاملة"⁵.

¹ ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم إجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 2011، ص: 95.
² احسان محمد الحسن: علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل، ب ط، القاهرة، 2005، ص: 83.
³ جيل فربول: معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة أنسام محمد الأسعد، مكتبة الهلال، ط 3 بئر وت، 2011، ص: 178.
⁴ نورة بن عبد الله الهزاني: المرأة بين الماضي والحاضر، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2014، ص: 92.
⁵ رمزي أحمد عبد الحي: التربية ومجتمع الحداثة وما بعد الحداثة، دار الوراق للنشر والتوزيع، ط01، 2013، ص ص: 195-197.

ومنه يمكن تعريف التربية أنها مجموعة القيم الأخلاقية المستمدة من القواعد الدينية، والعادات الإجتماعية، والتي تساهم بدورها في توجيه سلوك الأفراد داخل المجتمع.

تعريف المرأة العاملة:

المرأة العاملة هي التي تتحمل مسؤولية القيام بعمل خارج المنزل، في مؤسسة إجتماعية، صناعية، تربية مقابل أجر ما، تسعى من خلاله للرفع من المستوى المعيشي لأسرتها وكذا الإستقلال ماديا عن الزوج¹ وتعرف كامليا إبراهيم عبد الفتاح المرأة العاملة على أنها تلك المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في آدائها مهمتين رئيسيتين في حياتها فالأولى دور ربة بيت داخل أسرتها والثانية خروجها للعمل قصد تغطية حاجاتها الأسرية".²

ولقد أدى خروج المرأة من المنزل بغرض العمل لى بقاء الطفل أحيانا داخل المنزل مع بعض الأقارب كالجددة التي تدلل أو الخالة التي تسرف في حبها للأطفال وفي أحيانا أخرى نجد بعض الأسر النواة تلجأ إلى الإستعانة بالخدمات أو المربيات للمساهمة في القيام بالأعمال المنزلية والمشاركة في تربية ورعاية الأطفال³، ومنه فالمرأة العاملة هي المرأة التي تعمل خارج البيت وتبتعد عن أسرتها لمدة زمنية وذلك حسب طبيعة عملها قصد الحصول على أجر شهري وإثبات مكانة إجتماعية.

رابعا: المقاربة النظرية.

باعتبار أن موضوع الدراسة يتمحور حول عمل الأم وتربية الأبناء ومدى تأثير عملها على أبنائها خاصة، وعلى الأسرة عامة، وهذه الأخيرة تعتبر الخلية الأساسية في بناء المجتمع وأساس تواجدها وكذا بقائها واستمراريتها يعود إلى الأم التي تلعب الدور الأساسي والمحوري للمحافظة عليها، إلى جانب ذلك نجد عمل الأم المهني الذي يتضمن عدة إلتزامات وإرتباطات تؤثر على مكانتها ووظيفتها الأسرية، وعليه فإن أفضل مقاربة هي نظرية الدور الإجتماعي.

¹ جوردت مارشال: موسوعة علم الإجتماع، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، 2000، ص: 134.

² كامليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة، دار النهضة العربية، 1989، ص: 110.

³ رشاد غنيم: علم الإجتماع العائلي، دار المعرفة الجامعية، ط01، الإسكندرية، 2008، ص: 181.

حيث أن نظرية الدور الاجتماعي تهتم بفهم وتفسير سلوكيات الأفراد والجماعات باعتبار الدور أنه مجموعة السلوك أو الوظائف المناسبة لفرد يشغل مكانة أو وظيفة خاصة في موقف اجتماعي معين والأدوار هي رباط اجتماعي يحدد توقعات وإلتزامات تقترن مع الواقع الاجتماعي ويعتبر الدور مهما جدا بسبب توجيهه الأفراد عن كيفية تصرفهم وإنجاز أنشطتهم.

ويستخدم علماء الاجتماع الأدوار على أنها وحدات تساهم في بناء المؤسسات الاجتماعية، وهناك نوعين من الأساليب بشكل عام في نظرية الأدوار الاجتماعية، الأول استخدام منتظم للمفهوم تم استخدامه من قبل جورج هيربرت ميد منذ عام 1934 مؤسس نظرية التفاعل الرمزي، وفي هذا الإستعمال تكون الأدوار قد وضعت على أنها ناتجة عن عمليات التفاعل التي يبليها الأفراد.

أما الأسلوب الثاني لنظرية الدور الاجتماعي فقد أتت من رالف لنتن 1936 الذي إنضم إلى المدرسة الوظيفية، وترى الأدوار كفرض أوامر وتوقعات ثابتة للسلوك على أنها أوامر موروثه في مواقع خاصة، مثل هذه الأوامر المفروضة آتية من ثقافة المجتمع هي التي تميز وتحدد الأدوار والسلوكيات الصادرة من الأفراد من خلال تفاعلهم مع الناس، فتوقع دور لفرد ما وفي موقف ما، يكون تبعا لثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه.

كما تجدر الإشارة إلى مصطلح آخر وهو صراع الدور الذي تم إستعماله في عدة مجالات وهي:

- عندما يجد الفرد أنه ممارس دورين أو أكثر في نفس الوقت.
- عندما تكون توقعات التدوار متناقضة لدور بؤري، مثل مراقب العمل الذي يستلم توقعات متصارعة بين العمال والإدارة.

ويتطبيق ذلك على دراستنا فإن الدور الأساسي للأم هو إهتمامها بشؤون منزلها ورعاية أطفاله، فالأم هي الوحيدة المسؤولة عن إرضاع طفلها، تنظيفه، والسهرة على راحته، وتقويم لغته وتربيته، وغرس الأخلاق الحميدة فيه، وعملية تفاعل الأم مع طفلها تساعده على النمو والتطور.

وإلى جانب كل هذا نجد الأم تمارس وظيفتها المهنية التي تتطلب منها قضاء ساعات طويلة خارج البيت، سواء كان دافعها للعمل إقتصادي، تعليمي أو ذاتي، فهي تعيش نوع من الصراع يدعى بصراع الأدوار، الذي يكون بين وظيفتها الأسرية والمهنية، كما نجد الكثير من علماء الاجتماع الذين ينادون بضرورة الفصل بين العمل والأسرة والتخصص في دور واحد منهم هيرت سبنسر، ماكس فيبر، تالكوت بارسونز بإعتبار أن العمل المهني يسبب القلق والتوتر للأمهات العاملات، مما يصعب عليها التوفيق بين أدائها الأسري والمهني.

خامسا: الدراسات السابقة.

1- الدراسات العربية:

• دراسة هادي رضا مختار 1997، ص 203-231:

هي دراسة ميدانية أجريت بالكويت حول تأثير عمل المرأة على عدم الإستقرار الأسري" بإعتبار أن الزوجة العاملة تقوم بأدوار متعددة داخل المنزل وخارجه وتعدد الأدوار قد يؤدي إلى صراع الدور وبالتالي قدرتها على تحمل الدور المناط بها بالشكل الملائم.

في البداية قام الباحث بعرض الدراسات السابقة التي أجريت في بيئات إجتماعية مختلفة عربية وغربية والتي أكدت في الغالب على وجود علاقة قوية بين عمل المرأة وعدم الإستقرار الأسري وذلك لصعوبة التوفيق بين دورها كأم ربة بيت ودورها كعاملة.

- إختار الباحث عينة شملت 468 عاملة كويتية أخترن إختيارا عشوائيا من مختلف وزارات الدولة والمؤسسات الحكومية بالإضافة إلى القطاع الخاص المتمثل في الشركات والبنوك.

- نتائج الدراسة كمايلي: بينت النتائج أن المستوى التعليمي للزوجة العاملة والمستوى التعليمي للزوج وعدد الأبناء هي العوامل المؤثرة في عدم الإستقرار الأسري عند المرأة العاملة، فإرتفاع المستوى التعليمي للزوجة العاملة أدى ذلك إلى إحتتمالات أقل لعدم الإستقرار الأسري.¹

2-دراسة أجنبية:

• دراسة كليجر klydjer:

قامت كليجر بدراسة أجرتها على الأمهات العاملات وتوصلت إلى النتائج التالية:

الأمهات العاملات أظهرت قلقا وإحساسا بالذنب بالنسبة لأطفالهن، كما وجد أنهم يملن للتعويض عن غيابهن بالمحاولة الشديدة ليكن أمهات صالحات، وذلك لأن الأم عادة ما تتحمل مسؤولية أي خلل يحدث في تربية الأبناء، أو أي ضعف في صحتهم وأي نقص في رعايتهم، الأمر الذي يدفعها إلى إجهاد نفسها في سبيل تعويضهم فترة غيابها، وقد يدفع بها الإحساس إلى الشعور بالذنب الذي قد يؤدي إلى حالة من عدم الرضا عن عملها، لأن قضاء الأم العاملة معظم وقتها في العمل الخارجي، يجعلها تحس أنها مقصرة في حق أطفالها، ومن ثم فهي عندما تعود إلى المنزل تحاول قدر المستطاع أن تعوض ما فاتها تجاه رعاية أطفالها، وخاصة أن الأم العاملة تخرج في وقت مبكر لتعود مساء إلى منزلها أو بالأحرى إلى أطفالها.²

¹ بن زيان مليكة: عمل الزوجة وإنعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص علوم التربية، فرع علم النفس الإجتماعي والإتصال، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، قسنطينة، 2004، ص 11.

² مليكة الحاج يوسف: آثار عمل المرأة على تربية أطفالها، رسالة مقدمة نيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، قسم علم الإجتماع، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003، ص: 44.

3- الدراسات الجزائرية:

• دراسة مليكة الحاج يوسف:

الدراسة التي قامت بها الباحثة مليكة الحاج يوسف بالجزائر بعنوان " آثار عمل الأم على تربية أطفالها" حيث أجريت هذه الدراسة الميدانية على الأمهات العاملات في مختلف القطاعات حيث قدر عددهن بـ 120 عاملة وتناولت الفرضيات التالية:

- غياب الأم لمدة طويلة بسبب عملها يؤثر سلبا على أطفالها.
- الأم العاملة غالبا لا تستطيع التوفيق بين العمل الخارجي ورعاية الأطفال وتربيتهم.
- يعود عدم توفيق الأم العاملة بين العمل الخارجي والعمل الداخلي لأسباب اجتماعية وليست لأسباب داخلية.

حيث توصلت إلى النتائج التالية:

- أن عمل الام يؤثر على الأطفال وتختلف درجة التأثير حسب ساعات العمل بالنسبة للأمهات.
- الوقت الذي تقضيه الأم العاملة مع طفلها في الحقيقة هو غير كافي للإهتمام والإعتناء به.
- مهما يكن نوع العمل فيبقى دورها دائما مرتبط ومتعلق أساسا بتربية الأبناء بالإضافة إلى عدم توفيق الام بين عملها المهني وعملها المنزلي¹.

• دراسة بن زيان مليكة:

دراسة بعنوان عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية 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.

¹ مليكة الحاج يوسف: المرجع نفسه.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لأنه الأنسب لهذه الدراسة، واعتمدت على العينة القصدية نظرا لتوفر بعض الخصائص في أولئك الأفراد المعنيين، وشملت عينة الدراسة 35 زوجة عاملة.

وأهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة 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 إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤولية الوظيفة كما أنها تقوم بالإشراف على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم رغم مساعدة الزوج لها في ذلك .

أن الزوج يلعب دورا في تربية أطفاله والإعتناء بهم، أي الخروج عن مفهوم دور الزوج التقليدي التي يترك أمر تربية أطفاله لأهم فقط.

تمسك الزوجة العاملة بعملها ولأجل التوفيق بين عملها الخارجي والأعباء الأسرية تلجأ الزوجات العاملات لتنظيم الوقت بدقة واستخدام الأدوات المنزلية.

أن الزوجات العاملات حافظهن الأساسي للخروج للعمل هو الحصول على أجر حتى تتمكن من المساهمة الإيجابية في النفقات المعيشية الأسرية.¹

سادسا: التعقيب على الدراسات السابقة.

بعد الإطلاع على المعلومات التي تحويها الدراسات السابقة التي تخدم موضوعنا بشكل كبير، سواء الغربية، العربية أو المحلية، فكلها إهتمت بدراسة المرأة العاملة ووضعيتها في أسرتها خاصة والمجتمع عامة فمنها من إهتم بدراسة تأثير عمل المرأة على عدم الإستقرار الأسري، ومنها من إهتم بدراسة انعكاسات عملها على تربية الأبناء إضافة إلى أثر عملها على العلاقات الأسرية، والعوامل التي تساعد المرأة العاملة في أداء دورها الوظيفي والأسري، فقد إستفدنا من خلال هذه الأبحاث والدراسات أن المستوى التعليمي للزوجة العاملة

¹ بن زيان مليكة: مرجع سابق.

والمستوى التعليمي للزوج وكذلك عدد الأبناء عوامل مؤثرة في عدم الإستقرار، فإرتفاع المستوى التعليمي للزوجة العاملة أدى إلى إحتتمالات أقل لعدم الإستقرار الأسري، كما أنها تختلف درجة تأثير عمل الأم على تربية الأطفال حسب ساعات عملها ومدى كفاية الوقت الذي تقضيه مع أبنائها، وإحساسها بالذنب والقلق تجاههم

وأهم الصعوبات التي تلقتها في أداء دورها الوظيفي والأسري هي أن عملها يأخذ الكثير من وقتها وجهدها وهذا ما يجعلها غير قادرة على تلبية ما يحتاجه أطفالها من عناية وتربية مما يجعلها في صراع في التوفيق بين عملها المهني وواجباتها كربة بيت، مما أدى بالأم العاملة إلى التفكير في إتباع أساليب تنظيمية تساعد على التوفيق بين الإلتزامات الأسرية من جهة وإلتزاماتها المهنية من جهة أخرى، كالإستعانة بدور الحضانة أو الأقارب في العناية بأبنائهن وتقسيم الوقت بين العمل والمنزل لتحقيق التوازن الأسري، واللجوء إلى الإزدواج والأبناء أحيانا في مساعدتهن في الإهتمام بشؤون المنزل.

خلاصة الفصل:

لقد جاء هذا الفصل عبارة عن مدخل للدراسة شمل كل من الإشكالية وفرضيات الدراسة مع بناء المفاهيم وذلك حتى يتمكن من التحكم الجيد في عناصر البحثوا يبراز المقاربة النظرية للدراسة، ثم تم عرض بعض الدراسات السابقة التي كانت بمثابة الدرب المنير لهذه الدراسة وأخيرا التعقيب عليها.

المفصل الثاني:

عمل المرأة في المجتمع الجزائري



تمهيد

أولاً: تطور عمل المرأة في المجتمع الجزائري.

ثانياً: النظريات المفسرة لعمل المرأة.

ثالثاً: مجالات عمل المرأة.

رابعاً: دوافع خروج المرأة الى العمل.

خامساً: أهمية وفوائد عمل المرأة.

سادساً: الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة.

سابعاً: الآثار المترتبة عن عمل المرأة.

خلاصة المفصل.

تمهيد

أصبح عمل المرأة في العالم المعاصر ضرورة إقتصادية، وكذلك ضرورة اجتماعية وثقافية بحصولها على قسط وافر من التعليم، فهذا الأخير وفر لها إمكانيات كبيرة للدخول إلى سوق العمل في مختلف القطاعات الإقتصادية وأصبح عملها ضروري لتنمية المجتمعات وتنمية شخصياتها، حيث أصبحت نسبة النساء العاملات في تزايد مستمر في أغلب المجتمعات وفي المجتمع الجزائري خاصة، وهذا طبعاً نتيجة ظروف ودوافع فرضت على المرأة النزول إلى ميدان العمل المهني، وفي هذا الفصل سيناقد تطور عمل المرأة في المجتمع الجزائري وأهم دوافع وعوامل عملها.

أولاً: تطور عمل المرأة في المجتمع الجزائري.

مر المجتمع الجزائري في سلسلة من التغيرات نتيجة عوامل تاريخية وسياسية واقتصادية، وانعكست هذه التغيرات على جميع المؤسسات الاجتماعية وخاصة الأسرة، ولعل أهم مراحل التغير هي المرحلة الاستعمارية، ففي هذه المرحلة عرفت بنية الأسرة الجزائرية تغيرات كبيرة، بحيث غادرت البيت، كل رجالها للمشاركة في الثورة التحريرية، وألقت مسؤولية إدارة وتسيير شؤون الأسرة على عاتق المرأة بحيث أصبحت تمثل للأبناء الأم والأب، ونتيجة للظروف القاسية التي كان يعيشها أفراد المجتمع الجزائري والتدني الفظيع في المستوى المعيشي، اضطرت المرأة للخروج إلى ميادين العمل في المؤسسات الاستعمارية.

وبعد الاستقلال شاركت المرأة الجزائرية في عملية التنمية الشاملة التي عرفتها البلاد، حيث اقتحمت مختلف ميادين العمل، إن مشاركة المرأة الجزائرية في ميدان العمل إلى جانب الرجل بعد الاستقلال لم تكن ظاهرة جديدة في المجتمع، وإنما امتداد لكفاحها ونضالها من أجل تحرير الوطن والحصول على الاستقلال الشامل في المجال الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والعسكري، ولم تقتصر مشاركة المرأة في المناطق الحضرية فحسب، بل حتى المناطق الريفية المحافظة ولو كانت بنسبة ضئيلة¹.

إن تمتع المرأة الجزائرية بمستوى تعليمي كان له الفضل في خروجها إلى ميدان العمل الخارجي ومساهمتهما في التنمية الاقتصادية للبلاد حيث ارتفعت نسبة الفتيات المتعلّقات من 8% فقط سنة 1994، إلى 20% من نسبة المتعلّقات، وهذا بعد الاستقلال، ومنه فالترزايد المستمر في نسبة الفتيات المتعلّقات في الجزائر سمح لهن بإيجاد فرص العمل الوظيفي، فالتعليم في الجزائر بالنسبة للبنات أصبح يتطور شيئاً فشيئاً، وهذا يدل على تغيير في ذهنية العائلة الجزائرية، حيث أصبحت تسمح لبناتها بالالتحاق بمقاعد الدراسة إلى أن تصل إلى الجامعة، إلا أن المرأة الجزائرية ذهبت إلى أبعد من هذا وحاولت أن تقتحم ميادين جديدة²

¹ مليكة الحاج يوسف: مرجع سابق: ص 64-65.

² الأخضر ضرباني: المرأة الجزائرية في تدعيم الاقتصاد الوطني، المجلة الجزائرية، العدد 116، 1983، ص 33،34.

اجتماعية واقتصادية وحتى سياسية، ففي سنة 1989 بلغ عدد النساء المتزوجات اللاتي يعملن 33.1% وتجاوز 54.2% عام 1996.

إن المجتمع الجزائري شهد تغيرات اجتماعية واقتصادية انعكست بصورة مباشرة على الأسرة، ففي بداية التسعينات ومع الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي عرفها المجتمع الجزائري وانخفاض القدرة الشرائية للأسرة الجزائرية، وإضافة إلى الدخول الواسع للفتيات الجامعات وحصولهن على الشهادات العليا تغيرت نظرة المجتمع إلى العمل النسوي كل هذا ساهم في تشجيع ودفع المرأة في الخروج إلى العمل وبنسب متفاوتة فالمرأة الجزائرية اليوم تعمل من أجل غايتين، من أجل تحسين معيشة الأسرة، ومن أجل التحرر الاجتماعي حيث تمكنت من ممارسة حريتها الشخصية بفضل عملها.

ثانيا: النظريات المفسرة لعمل المرأة.

أن عمل المرأة ما زال يشكل بؤرة اهتمام العديد من المفكرين والمهتمين، ومن هؤلاء الذين حاولوا صياغة آرائهم وأفكارهم في شكل نظريات، يمكن إعتبارها بمثابة منطلقات نظرية للبحث الحالي، وتحاول في ما يلي التطرق بإيجاز لأهم النظريات التي تناولت عمل المرأة.

1- **النظرية البيولوجية:** تعطي للخصائص البيولوجية التي يتمتع بها الفرد أهمية وهي المحدد الأول لوظيفة الفرد في المجتمع، وفكرتها الرئيسية هي أن وظيفة المرأة تقتصر على عمليات الحمل والولادة ورعاية الأطفال، أما المهام الأخرى فهي من نصيب الرجل، كما أن تقسيم العمل بين الرجل والمرأة ركز على المعيار البيولوجي أي حسب التكوين البيولوجي لكل منهما، على إعتبار أن المرأة تتميز ببنية ضعيفة مما يحتم عليها المكوث بالمنزل والقيام بأعبائه وأنها خلقت للحمل والولادة، وهناك من يرى أن خروجها للعمل قد يضيع أنوثتها في الغالب، وهذا القول يؤيد هذه النظرية على المرأة خلقت لتزاول مهمتها داخل أسرتها وخروجها فيه ضررا كبيرا وأثارا سلبية على أسرتها.¹

¹ دودو نعيمة: تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2010-2011، ص: 30-32

2- **نظرية المساواة بين الجنسين:** تنطلق هذه النظرية من نقد الحتمية البيولوجية حيث ترى هذه النظرية أن المرأة ضعيفة ليست بسبب تركيبها الجسماني وطبيعتها، وليست بسبب إرادة غيبية تخرج عن الإرادة الإنسانية بل بسبب تجريدها من حقوق الملكية ومسؤولية السعي والمشاركة في الإنتاج كما أن نوعه مرتبط بنوع النظام السائد في المجتمع الذي ينجر عن علاقات الاستغلال والسيطرة من طرف الرؤساء وأصحاب رؤوس الأموال وأيضاً من طرف العائلة والمدرسة والدولة والدين خاصة في العمل.

إقترن ظهور هذه النظرية ببروز عدة حركات منها حركة تحرير المرأة، الحركة النسائية وحركة ترقية المرأة، هي حركات إجتماعية وسياسية هدفها الأساسي هو التغيير الشامل لتغيير وضعية المرأة في المجتمع، وظهرت هذه الحركات في الغرب وكان هدفها الأسمى آنذاك هو التوسع في الحقوق القانونية التي كانت للرجل مثل: التصرف في الملكية الخاصة، الوصاية على الأبناء وحققها في العمل والتوظيف والأجور ومساواتها بأجور الرجال، ويرجع الأصل النظري لتلك الحركات إلى كتابات وأفكار "جون ستيوارت ميل" كما تعرضت تلك الحركات لعدة إنتقادات بما فيها نظرية المساواة، ومن المفكرين الذين إنتقدوا هذه النظرية وعارضوا بشدة تلك الحركات التحررية الجزائري "مصطفى بوتفوشيت" الذي يرى أن الحركات الأنثوية هي حركات إيديولوجية يتميز بها المجتمع الغربي وإن هذه الحركات تميز المجتمع الغربي لا الإسلامي، فالإسلام حفظ للمرأة حقوقها كاملة وذلك أنها تمتعت بكامل حقوقها غير منقوصة بعكس المرأة في الغرب التي ما زالت تعاني إلى حد اليوم وأيضاً صرح بأن هذه الحركات ما هي إلا حجة ودليل من أجل فرض وتعميم النموذج الغربي على العالم بأسره¹.

3- **النظرية الإقتصادية:** فكرتها الأساسية أن المرأة هي طاقة بشرية يجب إدماجها في البنى الإقتصادية لتساهم في تنمية المجتمع، لأن تحقيق التنمية يتطلب تعبئة كل الطاقات البشرية التي يزرع بها المجتمع أو

1 - دودو نعيمة، المرجع نفسه، ص: 33.

البلد، كما أن مساهمة المرأة في التنمية يعلي من شأنها ووضعها وقيمتها داخل المجتمع، وتنقسم هذه النظرية في تحليلها لإتجاهين هما:

- الإتجاه الأول: الذي يرى أن ظاهرة التحديث التي عرفها المجتمع وما صاحبها من تغيرات في البنى الاقتصادية والاجتماعية، أدى إلى مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية مع العلم أن تحديث صاحبه مظاهر إنتشار التعليم وتوفر الأدوات الكهرومنزلية التي سهلت من مهمة المرأة في القيام بالأعمال المنزلية مما حفزها للخروج للعمل، كما أن تحول بنية الإنتاج الزراعي التقليدي نتيجة إنتشار ظاهرة التصنيع، كلها عوامل ساعدت إلى حد ما في تحفيز المرأة لخروجها للعمل وإلتحاقها بالعديد من مجالات العمل وذلك مقابل أجر .

- الإتجاه الثاني: الذي يعتمد على التناقضات الاقتصادية للنظام الرأسمالي الذي يؤدي في النهاية إلى ظهور وعي طبقي يحرر الطبقة العاملة ويمنح المرأة دورها في عملية البناء الاقتصادي ويعتقد أصحاب هذا الإتجاه أن العائلة الأبوية تعد من بين مظاهر الإستغلال للمرأة، وتشبه علاقة إستغلال الرجل للمرأة بإستغلال النظام الرأسمالي للطبقة العاملة.¹

ثالثا: مجالات عمل المرأة.

رغم الحقيقة الأساسية التي مؤداها أن المرأة تمثل نصف المجتمع إلا أن هناك تحيزا واضحا من طرف المجتمع تجاه مجالات عملها، حسب رأي البعض لا يمكن للمرأة أن تساهم في جميع إتجاهات العمل مثل الرجال، وهذا راجع أساسا لإعتبارات نفسية، عضوية وطبيعية من حيث تكوينها الجسماني، إضافة لذلك المعارضة الشديدة التي يبديها غالبية الرجال لإشتغال في بعض المناصب الحساسة كالوزارة والطيران والصحافة.....، إلا نادرا وكأنهن ليس لديهن القدرة ولا المهارة الكافية لممارسة هذه الأعمال، وعلى الرغم من ذلك إلا أنهن أثبتن جدارتهن في كثير من المجالات، حيث أكدت العديد من الدراسات أن معظم الفتيات

¹ - دودو نعيمة، المرجع نفسه، ص: 34-35.

يتجهن أو يملن لممارسة المهن التي تتشابه مع أدوارهن في البيت كالتعليم، الصيدلة، التمريض، الطب والإدارة.

ويمكن لإستعراض أهم المجالات التي ساهمت بواسطتها المرأة في النشاط المهني، الإجتماعي، الثقافي والسياسي في ما يلي:

1- في مجال التعليم: يعتبر هذا المجال من أبرز المجالات التي ظهرت فيه المرأة بدرجة عالية وذلك أنها أثبتت جدارتها وإمكاناتها من أجل مواصلة تعليمها والحصول على أعلى الشهادات التي تؤهلها لشغل مناصب عليا كمعلمة ابتدائي أو أستاذة في التعليم المتوسط أو الثانوي وحتى أستاذة محاضرة بالتعليم العالي فحقها في التعليم يتيح لها ويضمن لها مؤهلات للدخول لعالم الشغل بمستويات تعليمية عالية، وقد أثبتت المرأة قدرة وكفاءة لا تقلان عن الرجل لاسيما في مجال التعليم، وطالما طمحت ولا زالت تطمح للوصول إلى أعلى المناصب وذلك من خلال إنضمامها بشكل مكثف في مجال التعليم والذي يعتبر المجال الأنسب على الإطلاق في نظر العديد من أفراد المجتمع خاصة الرجال منهم.

وبهذا بلتطاعت المرأة أن تثبت جدارتها في مجال التعليم من خلال تكوين وإعداد الأجيال التي يمكن الإعتماد عليها في المستقبل البعيد.¹

2- في المجال الصحي: حيث يعتبر المجال الصحي من بين المجالات التي أثبتت ولا زالت تثبت فيه المرأة جدارتها وكفاءتها بعد مجال التعليم، وعلى هذا الأساس يتم تحقيق مبدأ تحقيق الفرص والقضاء على التمييز الجنسي والمساهمة في التضامن والمساواة فهي المرأة الجزائرية بتكوينها العالي حققت أعلى المراتب وشغلت مختلف المناصب، كما أثبتت كفاءتها وقدرتها العلمية لاسيما في مجال الصحة.

والمرأة بتوجهها بمزاولة الأنشطة في القطاعات الصحية وفي مختلف فروعها وتخصصاتها فهي تقوم بواجب يخدم الفرد والمجتمع على حد سواء بغض النظر على أنها تتقاضى عليه أجرا ومساهمتها في قوة

1 عبله محمود أبو عبله: المرأة العربية العاملة، معوقات ومتطلبات النجاح في العمل القيادي، عمان، الأردن، 2004، ص: 08.

العمل يحقق لها تطورا في أوضاعها الإجتماعية وراحة في حالتها النفسية وتحسينا لقدراتها الإقتصادية، إضافة إلى أنه مؤشر إيجابي عن مدى إسهامها في عملية الإنتاج.¹

3- في المجال السياسي: من بين القضايا التي ظلت تشغل العلماء والمفكرين ومختلف الهيئات الوطنية والدولية ومحاولة إيجاد تفسيرات لها هي مشاركة المرأة في العمل السياسي، فالمرأة الجزائرية إستطاعت أن تقتحم وتشغل مناصب في المجال السياسي، وتحت هذا اللواء تطالب المرأة في العصر الحالي بحقوقها كاملة غير منقوصة منها المساواة التامة مع الرجل وحق الممارسة السياسية وعلى هذا فهناك وجهات نظر حول العمل السياسي للمرأة، هناك من يعطي الحرية المطلقة لممارسة العمل السياسي مهما كان نوعه فلا وجود لعوائق تقف في وجه المرأة لممارسة هذا النشاط وهناك من يرى أن المرأة لها الحق في التعليم فقط وعليها بعد ذلك المكوث في البيت والإعتناء بالأطفال ورعاية زوجها، ويرون أن أعظم عمل تقوم به المرأة ولا يعد حرمانها أو منعها من الخارج البيت عرقلة لطموحاتها، وهناك من يقف وسطا بين الطرفين فهو يؤمن بحق المرأة في العمل خارج المنزل إذ لا يوجد ما يمنعها من العمل إلا أن هناك شروطا تفرض عليها من أجل التوفيق بين عملها خارج البيت وداخله.

يمكن والقول أن ليس هناك أداة تفرق بين الرجل والمرأة في العمل السياسي كونه تتمتع بنفس الحقوق وملزمة بنفس الواجبات.... وكذلك يمكن القول أن مشاركة المرأة في العمل السياسي في الدول العربية قدرت بـ 06% وفي الدول الأسيوية قدرت بـ 14% وبالنسبة للدول الأوروبية قدرت بـ 40%.

بالإضافة لرغبة المرأة في مزاولة النشاط السياسي لا تفوق رغبة الرجل إلا أن المجتمع يعتبر أن المجال السياسي من إختصاص الرجال والأنسب لهم ويمكن الرجوع للقول التالي: "...هناك نسبة من النساء يردن الإلتحاق بالحياة السياسية، بالرغم من ذلك وفي الوقت الذي يستطيع حقا الرجال ممارسته على أكمل وجه، وبإمكانهم الإلتحاق به في مكان المرأة..."²

1 محمد سيد فهمي: المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، الإمارات المتحدة، 2004، ص: 123.
2 علياء شكري وآخرون: المرأة والمجتمع من وجهة نظر علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1998، ص: 109.

رابعاً: دوافع خروج المرأة إلى العمل.

هناك دوافع كثيرة عملت على نزول المرأة إلى ميدان العمل بصورة طوعية أو إضطرارية إمتد نشاطها إلى شتى نواحي العمل، واقتحمت ميادين العمل المختلفة مستعينة بذلك بالثقافة والخبرة والصبر والخلق الرفيع، إن البحث عن هذه الدوافع يقودنا إلى التعرف على مشكلات المرأة التي ترتبط بالمتطلبات الإنسانية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية، ودوافع خروج المرأة إلى ميدان العمل متعددة أهمها:

1- الدافع الإقتصادي:

إن الحاجة المادية تدفع المرأة إلى العمل بالإضافة إلى مسؤولياتها كربة بيت وأم تساعد زوجها في تحمل تكاليف وأعباء المعيشة أو لتعيل نفسها وعائلتها إذا كانت أرملة 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 بل أضاف إلى دورها دورا هاما هو الإستفادة من إمكانياتها الفكرية والمادية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية التي هي في تزايد مستمر، وكذلك الخوف من المستقبل وعدم الثقة بالمعيل الحالي للعائلة، وكذلك تسديد الديون المتراكمة على العائلة، وربما الحصول على الراتب التقاعدي الذي يعطي للعاملة عند تقاعدها في نهاية سنها القانوني¹.

ومن أهم الدوافع الاقتصادية التي تدفع المرأة إلى العمل خارج المنزل هي كالاتي:

- طبيعة المجتمع كونه زراعيا أو صناعيا واقتزابه من فكرة النظام الرأسمالي الإقتصادي الرأسمالي أو الإشتراكي كل هذه المتغيرات تؤثر على جوهر طبيعة عمل المرأة في هذه المجتمعات.
- سياسة الأجور والرواتب أيضا لها تأثير على معنويات المرأة في العمل إما أن تشدهم للعمل وتحفزهم على زيادة الإنتاج أو تضعف كفاءاتهم وتخفض من أدائهم في العمل وهذا دليل واضح على زيادة إقبال على العمل بعد أن تحسن الوضع المعيشي للموظف في الوقت الحاضر.

¹ علياء شكري وآخرين: المرأة في الريف والحضر، دراسة لحياتها في العمل والأسرة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1988، ص 238.

- ظروف العمل والساعات المرنة للأشتغال لها تأثير جانبي وسلبى على طبيعة عمل المرأة مثلا ظروف عمل مناسبة وساعات عمل مناسبة ومقبولة وفرص ترقية وتطور تشد المرأة نحو العمل¹.

2- الدافع الإجتماعي:

تقع على المرأة مسؤوليات وأعباء عائلية إضافة إلى مسؤولياتها في العمل وممارستها للأنشطة الإجتماعية والثقافية، وإستطاعت أو توفيق بين أداء واجبها في العمل بالإضافة إلى مسؤولياتها في الأسرة.

إن الدوافع الإجتماعية تؤدي دورا هاما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل، من ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان، أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل، كما تنتظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في العمل، ويطمح البعض الآخر للحصول على مركز إجتماعي أعلى لتحقيق الذات من خلالها، وكذلك رغبة المرأة في الإلتقاء مع الآخرين أو الظهور بالمظهر اللائق أمام الآخرين، كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم للعمل خارج المنزل له أهمية في هذا المجال، وكذلك التقدم الإجتماعي الحاصل في المجتمع نتيجة للتطورات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية التي حدثت في الآونة الأخيرة وكذلك عناية الأحزاب السياسية برفع مكانة المرأة وتحريرها².

3- الدافع السياسي:

إن الدوافع السياسية كانت دافعا مهما في توجيه المرأة لإختيار العمل، فشعور المرأة بأنها تساهم في بناء مجتمعها من خلال العمل دافع سياسي مهم فضلا عن تأثير الأحزاب المتمثلة بتنظيماته المختلفة، وتعليماته التي تعد عاملا مهما في دفع المرأة إلى العمل الذي أكد أن مهمات توفير التعليم على نطاق واسع

¹ حاجي عليا حكيمة: تأثير التحرش الجنسي على الإستقرار المهني للمرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم النفس الاجتماعي، تيزي وزو، 2013-2014،

² محامدية إيمان، بوطون سليمة: المرأة العاملة والعلاقات الأسرية، الملتقى الوطني الثاني حول (الإتصال وجودة حياة الأسرة)، 10/09 أبريل 2013، ص:03.

للمرأة وتوفير فرص العمل لها ومساواته بالرجل في النواحي القانونية من الأمور التي تقع على عاتق الدولة فضلا عن توجيه الإعلام من المنظمات النسوية حول أهمية دور المرأة في العمل¹.

4- الدافع الذاتي:

ترى الكثير من النساء أن الخروج إلى العمل يمكنها من تحقيق ذاتها وبالتالي يسهم في تغيير الوضع التقليدي الذي يضعها في المجتمع، كما أن الإرتباطات الإجتماعية في مكان العمل إضافة للدعم الإجتماعي جعل معظم النساء يفضلن الإشتراك في المجتمع فهذا الدافع يضيء رغبة المرأة في خروجها من البيت بإتجاه ميدان العمل قصد التغيير من واقعها، كونها ربة بيت وأم لأطفال فهي أكثر الطرفين مسؤولية في تقديم الرعاية والتوجيه لهم، والذي يزيد من تعميق هذا الدافع هو شخصية المرأة بحد ذاتها بحيث أنها تقرر عملها وتعتبره مساهمة إيجابية نحو أسرتها والمجتمع².

5- الدافع التعليمي:

نجد أن الأسرة قد أولت إهتماما كبيرا وجهودا معتبرة بالنسبة لتعليم المرأة وتكوينها، حيث أصبح تعليمها حتمية لا مفر منها لإخراجها من بؤرة الأمية، ولهذا كان لإنتشار التعليم على نطاق واسع أثر مباشر في قلب المعايير التي كانت سائدة من قبل، فإندفعت المرأة إلى المشاركة في مختلف الميادين جنبا إلى جنب الرجل، وقد أصبح عمل المرأة كتكملة للمشوار الذي قطعتة في سيرورة حياتها التعليمية، وهكذا تجدر الإشارة إلى القول أن عمل المرأة يرتبط بتعليمها فستتبع القيام بعمل مهني مناسب مع شهاداتها العلمية المتحصل عليها، وفي هذا الصدد إستطاع البعض من الباحثين القول أن بالتعليم إستطاعت المرأة أن تحقق النجاح في الإلتحاق بالعمل خارج البيت حيث سمح لها أن تؤكد إنسانيتها وبحصولها على شهادات تعليمية فتحت لها أبواب المهن الأساسية³.

¹ مليكة الحاج يوسف، مرجع سابق، ص: 55.

² حسين عبد الحميد، أحمد رشوان: علم إجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص: 99.

³ محمد صفوح الاخرس: تركيب العائلة العربية ووظائفها: دراسة ميدانية لواقع العائلة في سوريا منشورات، وزارة الثقافة والارشاد القومي، ط2، 1981، ص 250، 251.

إذن يعتبر التعليم من أهم العوامل التي ساعدت المرأة على حصولها على العمل، وهذا ما أعطى لعجلة التغيير النسوي دفعة قوية، وقد ترتب عن تعلم المرأة تحريرها من سيطرة التقاليد الإجتماعية التي كانت مفروضة عليها بشكل مباشر وذلك بتشغيلها في مختلف المهن المتخصصة¹.

خامسا: أهمية وفوائد عمل المرأة.

مع تطور أشكال الحياة وافتتاح المجالات أمام الإنسان وزيادة تكاليف المعيشة، إندمجت المرأة في سوق العمل إلى جانب الرجل وصارت تتحمل العبء المادي تجاه أسرتها وزوجها، ولعمل المرأة العديد من الفوائد نذكر منها:

1- **توفير الإستقلال المالي:** فالمرأة تمتلك من الأحاسيس والمشاعر الشيء الكثير، وبالتالي فهي تحب كما الرجل أن تنفق على نفسها من مالها الخاص، إذ أن إنتظار الأموال من الآخرين لم يعد مجديا خاصة في ظل تطور الفكر الإنساني الذي أعلى من شأنها أكثر فأكثر، وفي ظل أيضا صعوبة الأحوال الإقتصادية على جميع الأفراد مما جعل من الصعب عليها أن تنتظر الإعالة من الآخرين.

2- **المسؤولية العائلية:** تتحمل المرأة المسؤولية إتجاه عائلتها، ودعم مشاركتها الإجتماعية، خارج إطار الأعمال المنزلية².

3- **تحقيق الذات:** فالمرأة لا تحقق ذاتها من خلال رعايتها لأبنائها وزوجها فقط كما يدعي بعضهم، مع ضرورة أن توفر لهم الرعاية التامة بسبب دورها المحوري في البيت فهي عموده وسنده، ولكن لو إقتصر دورها على هذا الجانب فقط لن يكون لديها شيئا عند كبر أبنائها، ويصير زوجها ذا شأن في المجتمع، حيث تنسب كل النجاحات مهما كانت إلى الناجح، ولن تنتسب إلى من دعمه سواء كانت أمه، أو زوجته، أو عمته، أو خالته، أو أي طرف آخر حتى لو كان من الذكور، وبهذا فإن المرأة ستقضي بقية حياتها دون دور محوري وفعال لها، مع أنها أفنت زهرة شبابها في التربية وخدمة أهل المنزل وما إلى

¹ محمد صفوح الأخرس: المرجع نفسه، ص: 251.

² هدى محمود الناشف: الأسرة وتربية الطفل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2007، ص: 215.

ذلك، من هنا فإن عمل المرأة حاجة وضرورة قصوى، ولا يملك أي شخص مهما كان سلطة التدخل في قرار عملها، فهو قرار لها تتخذه بمفردها، أما إن هي رفضت إلا التشاور مع الآخرين في هذا الشأن فهذا موضوع آخر.

وكذلك يقوي عملها من علاقاتها الإجتماعية، فالجلوس في البيت لا يساعدها ولا بأي شكل من الأشكال على رؤية الخارج التفاعل معه، بل على العكس فإنه سيقتل أي موهبة لديها مهما كانت.¹

4- تعزيز الثقة في النفس: حيث أن المرأة المنتجة تشعر بأهمية ما تقوم به، وكذلك بأهمية قدراتها ومهاراتها العديدة، مما ينعكس إيجابا على قدرتها، في التعامل مع محيطها الإجتماعي، كما تعزز إمكاناتها على حل المشكلات التي تواجهها.

5- تحقيق التوازن في الحياة: فمن الطبيعي أن يعمل الرجل والمرأة جنب إلى جنب، في معظم مجالات الحياة، كما يشارك كلاهما في المسؤولية الإجتماعية، نحو تربية الأبناء ورعاية بين الزوجية.²

سادسا: الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة.

يبدو أن المرأة خضعت لمتطلبات العمل، حالها حال الرجل في العمل، ولما كان دورها المتمثل في رعاية وتربية الأطفال هو الدور الأساسي، فإن ذلك يعيق عملها خارج المنزل ويشكل مستمر.

ففي بعض الأحيان "تجد المرأة العاملة نفسها من شدة الإرهاق، ومن شدة الصراع بين الدورين مطالبة بـ"تختار إما عملها، وإما حياتها الزوجية".

إتضح في الوقت الحاضر أن هناك مشاقا في طريق الأمة العاملة، فالأولاد مشكلة كبيرة بالنسبة للأم العاملة خاصة عندما تكون بعيدة عن أقاربها، أو أقارب زوجها الذين يمكنهم مساعدتها في التربية والإعتناء بأطفالها.

¹ سناء الخولي: الأسرة في عالم متغير، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2001، ص: 83.

² هدى محمود الناشف: مرجع سابق، ص: 220-221.

صحيح أن الأم العاملة لها دور كبير في رفع دخل الأسرة حسب "رابح تركي"، إلا أنها تواجهها مشكلة كبيرة تعيقها عن تأدية دورها بالطريقة المرضية، وتتمثل في عدم وجود من يعتني بأطفالها عندما تكون في العمل خارج المنزل. وتقول "أندي ميشال" على دور المرأة المعاصرة " دور معقد جدا إذ عليها أن تعمل بكل قواها من أجل التوفيق بين أشغال البيت والعمل خارج البيت" فالأم العاملة تكون أكثر عرضة من غيرها لعمليات التصارع والتضارب بين الأدوار، وذلك بسبب تعدد مسؤولياتها كزوجة وأم وكعاملة في آن واحد بحيث يجب عليها تقديم العناية الكاملة لأطفالها، بغض النظر عن عملها المهني إذ تضطر نتيجة الظروف المادية للإبتعاد عنهم لفترة من الوقت مع أنه قد يكون طفلها بأمس الحاجة لوجودها بجانبه، ترعاه وتحن عليه بعطفها وحنانها الذي لا يقل أهمية لنموه وتطوره عن غذائه وشرابه، ومنه فترية الأطفال في أيامنا هذه لم تعد عملية سهلة بل تتطلب جهدا كبيرا من طرف الأم العاملة.

وقد جاء في تحليل قامت به الباحثة "بيجي تويتس" عام 1985 بعمل منتجين لقطاعين كبيرين، حيث إشتهل كل واحد منها على 1000 رجل وامرأة، وكان السؤال الموجه إليهم عن مدى ما تعرضوا له خلال أسبوع من أعراض القلق، وثبت أن الأم العاملة أكثر عرضة من الرجل للإصابة والتوتر الناتج عن المسؤولية المزدوجة، وتعاني أيضا من الصراع الذي ينتج عنه "مرض الطفل المضروب" وهو مرض إصطلح عليه بسبب كثرة ضرب المرأة العاملة لأطفالها وعدم القدرة على تحمل مشاكلها، حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن الأمهات العاملات يواجهن صراعا من الأدوار بسبب تحملهن لأعمال متنوعة، مما ينعكس هذا على العلاقة بين الأم وأطفالها.¹

¹ مليكة الحاج يوسف، مرجع سابق، ص ص: 76-77.

سابعاً: الآثار المترتبة عن عمل المرأة.

إن لعمل المرأة خارج المنزل بعض الإنعكاسات والآثار سلبية كانت أو إيجابية ولهذه التداعيات تأثير مباشر على المرأة نفسها وكذا على أسرتها عموماً.

1- الآثار الإيجابية المترتبة عن عمل المرأة:

1-1- أثر العمل على المرأة العاملة نفسها:

- أن العمل يعود على المرأة العاملة بدخل (راتب شهري) تستطيع به أن تعول نفسها حيث لا عائل لها، وتأمين به على سلامتها في الحاضر والمستقبل.
- أن العمل يوقظ إهتمام المرأة بالعلم والمعرفة نتيجة إحتكاكها بأصحاب المستويات العلمية العالية، فتسعى جهداً لرفع مستوى تحصيلها العلمي، وعلى الأخص إذا كان العمل في مجال التعليم، وهذا بدوره يرفع مستوى الوعي والثقافة لديها، ويعلي من شأنها فتصبح لبنة إجتماعية أساسية تساهم في بنائه وتطوره.
- أن خروج المرأة إلى ميدان العمل وممارستها للأعمال وعلى الأخص ما يتوافق مع طبيعتها وتكوينها يوسع آفاقها حول العالم المحيط بها، ويقضي على فراغها مما يعود عليها وعلى أسرتها بالخير والرفاه.
- أن إشتغال المرأة بالعمل يدفع عنها وساوس النفس والشيطان، أو الإشتغال بما لا يعني مع الأجانب والجيران¹.

1-2- أثر عمل المرأة على الأسرة:

- إن إشتغال المرأة بالأعمال يؤدي إلى تحسين الوضع الإقتصادي للأسرة، وذلك لأن إشتراك دخلين في إقامة أسرة أكفل لها من دخل واحد، حيث تساعد من يعولها أياً كان أو أختاً أو زوجاً، وهذا بدوره يقوي روح التعاون بين أفراد الأسرة، ويوثق عرى المحبة والود، فينعمون بالسعادة جميعاً.

¹ مهند محمود الخولي: عمل المرأة- ضوابطه- أحكامه- ثمراته وراثته فقهية مقارنة، دار الفارابي للمعارف، دمشق، 2001، ص ص: 302-303.

- إن عمل المرأة قد يكون في بعض الأحيان عصمة لها ولأولادها من الهلاك والضياع، وذلك حينها يتوفى الزوج ويترك لها أطفالا عاجزين عن الكسب ولا شيء لها ولأولادهم، وقد تخلى عنهم القريب والبعيد، فيغدو عمل المرأة مصدرا لسعادة وكرامة الأسرة ريثما يكبر الأطفال فيقدرون على تحمل مسؤولية أنفسهم¹.

1-3- أثر عمل المرأة على المجتمع:

- إن إشغال المرأة بالأعمال في الميادين المختلفة له أثره الإيجابي على المجتمع كله وذلك على النحو التالي:
- أنه يساهم في سد عدة ثغرات في المجتمع لا يكفي الرجال لسدها كما في مجال الطب، والتعليم، وغيرها.
 - أنه يؤدي إلى رفع المستوى الثقافي والإقتصادي للمجتمع، وهذا بدوره يساعد على مواجهة التحديات الحضارية والثقافية في المجتمعات الأخرى².

2- الآثار السلبية المترتبة عن عمل المرأة:

2-1- أثر عمل المرأة على تكوينها النفسي والفيزيولوجي والجسدي:

- يقرر الأطباء والباحثون بأنه لا جدوى ولا فائدة من خروج المرأة للعمل، بل أنهم يؤكدون خروجها للعمل هو تعطيل للعمل ذاته.
- إصابة الكثير من العاملات بحالات من الآلام والأوجاع والتعب على مستوى الجسد وكذا حالات من الكآبة والضييق والقلق³.

2-2- أثر عمل المرأة على الأسرة:

- يؤدي إلى إختلال في نظام البيوت حيث يفقد الإستقرار والإرتباط الأسري، ويقوض دعائم الأسرة لما ينتج عنه من ضعف العلاقة بين الزوج والزوجة، وضياع الأولاد، وذلك لأن الزوج يعود إلى بيته مرهقا من شقاء يوم العمل الطويل.

¹ السيد عبد المعطي وآخرون: الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1988، ص: 16.
² فرحات نادية: عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، عدد 08، 2012، ص: 129.
³ مهند محمود الخولي: مرجع سابق، ص: 304.

من المحتمل أن نتوقع حدوث تغيير في العلاقة الزوجية، داخل الأسرة التي تعمل فيها الزوجة بحيث يتضح وجود إختلاف بين هذه الأسر والأسر التي لا تعمل فيها الزوجة خارج المنزل¹.

قد يتسبب عمل المرأة في تدهور العلاقات الأسرية بعد أن كانت أساس تلك العلاقة السكينة والمودة والرحمة، فغالبا ما تتحول تلك العلاقات فنقوم على أساس مادي بحت حيث كثيرا ما تنشأ خلافات حادة تبده الود، فإذا أقدمت المرأة من دخلها شيئا لمساعدة الرجل أفقده ذلك قوامته ومسؤوليته، حيث يؤدي عمل المرأة إلى نقصان المعنى الحقيقي للشعور بقوامة الرجل في نفوس بعض النساء، فلننتصور امرأة تحمل شهادة مثل شهادة زوجها، أو أعلى "وهذا ليس عيبا في ذاته"، وتعمل براتب قد يفوق راتب زوجها، أو يعادله، فهل ستشعر هذه المرأة بشكل كاف بحاجتها إلى زوجها؟ وهل ستتكامل لديها طاعة الزوج؟ أن الإحساس بالإستغناء قد يتسرب داخلها؟ زوال تقدير الزوجة لزوجها، وشعورها بشيء من الفضل والتعالي عليه لما تتفق من مال².

2-3- أثر عمل المرأة على الأولاد: عادة ما تخرج المرأة للعمل تاركة أولادها، وشؤونها المنزلية، الأمر الذي يتطلب منها تدبير ما خلفته وراءها، فهي إما ترسل أولادها إلى دور الحضانة وإما تجلب خادمة تساعدها، على إعتبار أن المرأة الماكثة بالبيت لها كل الوقت في رعاية أبنائها والإهتمام بشؤونهم وتلبية حاجاتهم المختلفة في أي وقت ممكن على خلاف المرأة العاملة فهي لا تجد وقتا لتلبية حاجيات أبنائها وذلك أن العمل يأخذ جل وقتها، لكن هذه النظرة السلبية تخفي تدريجيا، إذ أن المرأة العاملة تستطيع منح أبنائها فرصة الإعتماد على الذات والإستقلال ليصبحوا قادرين على تحمل المسؤولية في غيابها ويبقى تأثير عمل المرأة على الأبناء يختلف حسب طبيعة العمل الذي تقوم به وعدد ساعات العمل ومدى بعد مقر العمل عن البيت، وهو أمر غير مستحب غياب الأم عن أطفالها لمدة أطول مع العلم أن الطفل لا يحتاج إلى الأكل والنظافة

¹ - عدلي علي أبو طاحون: حقوق المرأة، دراسات دينية و سوسيولوجية، المكتبة الجامعية، مصر، 2000.ص: 125.

² - المرجع نفسه، ص: 127.

والنوم فقط بقدر ما يحتاج إلى الحنان وعاطفة الأمومة الجياشة وهو شيء لا يباع ولا يكتسب لأت فطرة من الله منحها للمرأة بالخصوص¹.

¹ - ميريلا كيارندا: التربية الاجتماعية في رياض الأطفال، تر: فوزي محمد، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992، ص: 21.

خلاصة الفصل:

لقد إستطاعت المرأة التحرر من نظرة المجتمع التقليدية لها بشأن خروجها للعمل الذي من خلاله إستطاعت تحقيق ذاتها وإدراكها لها من حقوق، فإكتسبت الخبرة المهنية من خلال تطوير قدراتها ومؤهلاتها لتصل بذلك إلى تولى أعلى المناصب وفي مختلف المجالات، ولكن بالرغم من ذلك واجهتها صعوبات ومشاكل بين عملها الأسري والمهني، فعمل الأم الأساسي هو تربية أطفالها، والإهتمام بمتطلبات أسرتها، لكن هذا لم يحد من عزيمتها وإصرارها للوصول إلى درجات الرقي مثلها مثل الرجل فلجأت إلى الإستعانة بوسائل عديدة من دور الحضانه والمدارس التحضيرية وغيرها من المؤسسات، التي تعمل على تربية الأطفال والإعتناء بهم خلال فترة غيابها عن البيت وهذا ما ساعد الأم على التوفيق والموازنة بين وظيفتها الأسرية ووظيفتها المهنية.

الفصل الثالث:

تربية الأبناء في المجتمع الجزائري



تمهيد:

أولاً: نظريات مفسرة لتربية الأبناء..

ثانياً: وظائف وأهمية عملية تربية الأبناء.

ثالثاً: العناصر الأساسية المتدخلتة في تربية الأبناء.

رابعاً: طرق تربية الأبناء الناجحة.

خلاصة

تمهيد:

الأسرة هي أول عالم اجتماعي يواجه الطفل، وأفراد الأسرة هم مرآة لكل طفل لكي يرى نفسه، والأسرة بالتأكيد لها دور كبير في التربية، ولكنها ليست الوحيدة في أداء هذا الدور فهناك الحضانة والمدرسة ووسائل الإعلام والمؤسسات المختلفة التي أخذت هذه الوظيفة من الأسرة، لذلك تعددت العوامل التي كان لها دور كبير في التنشئة الاجتماعية سواء كانت عوامل داخلية أو خارجية.

هنالك عوامل إجتماعية، الثروة، الدخل والتي تملك أقوى تأثير على أساليب تربية الأطفال وتستخدم من قبل والديهم، والتربية فن وعلم ولعلها من أهم المهام المنوطة بالوالدين وأخطرها، والتربية السليمة للأطفال تخلق جيلا واعيا ومستقبلا أفضل للأطفال، وكل أسرة تطمح أن تربي أبنائها تربية ممتازة وصالحة، ومما يساعد على تربيتهم وتنشئتهم بشكل سليم ومنه يكون صلاح الأسرة ومن ثم صلاح المجتمع.

أولاً: نظريات مفسرة لتربية الأبناء.

1- نظرية جان جاك روسو (1712-1778): يعد روسو من أهم الرواد في حركة الفكر التربوي الذين أثروا في تربية الطفل، فهو أكثر مفكري عصره إهتماماً بالطفولة، وتربيتها وهو الذي قال عنه "نابليون" لولاه ما قامت للثورة الفرنسية قائمة، فقد أحدث تحولاً في الحياة الاجتماعية وبخاصة في مجال التربية ونظم التعليم.

يرى (روسو) أن تنمية معرفة الطفل تعتمد على تمرين الحواس وتمييزها، وأن ذلك يجب أن يحدث بطريقة منظمة تساعد على تقبل المعلومات، وأن يتم التدرج في تقديم الخبرات بما يتفق ومراحل نمو الطفل الزمنية.

نظر (روسو) نظر مخالفة عن نظرة من سبقوه في تربية الطفل حيث كان يرى أن الأفكار الخلقية والدينية لا يمكن أن تتكون في الطفولة الأولى، وأن الطفل يمكنه أن يتعلم الكثير بإرتباطه بالطبيعة والتعليم فيها مباشرة، وهذا التعليم أفضل من قراءة عشرات الكتب أو مجالسة الأذكيا، وهو بذلك يحدد طبيعة الطفل وخصائصه وقدراته، وأن الطفولة عالمها الخاص الذي يجب ألا يفسده بإحلال سلوكيات الكبار بدلاً من سلوكيات الصغار وبذلك أصبح لا أهمية للمفهوم القديم بل للطفل رجل مصغر، وأن الفارق بين الكبار والصغار يرجع في فروق في القوى العقلية وبالتالي فإن إشباع الغرائز الطبيعية للطفل أكثر أهمية من تعلمه التفكير.

ويرى (روسو) أن لنمو الطفل تربويًا مراحل تتميز كل منها بخصائص معينة، فمن الضروري وقوف المربين عليها في عملية التربية وتطويرها، وأن هذه المراحل مستقلة غير مرتبطة بغيرها من المراحل.

فبالنسبة لمرحلة ما بين الميلاد وحتى الخامسة فإن أهم خصائصها ما يأتي:¹

- الأب هو المعلم الطبيعي للطفل

¹ ناصر أحمد الخولدة: الأسرة وتربية الطفل، دار الفكر، ناشرون رسمي عبد الملك رستم وموزعون، ط1، عمان، الأردن، 2010، ص: 28.

- الأم هي المربية الخاصة بالطفل.
- يقوم الآباء بإعداد المبادئ لحياة الطفل، حيث يتحدد ذلك من خلال طريقة التربية التي تتمثل في:
- الإقرار بأن إبعاد الطفل عن الحياة داخل جدران المنزل يحد من حريته ويقيد رؤيته وحركته، ولأن الطبيعة تمنحه افاقا جديدة لا يجدها داخل المنزل.
- إتاحة الحرية لنمو رغبات الأطفال وميولهم، والبعد عما يعوق تحقيق ذلك فإن ذلك يصيب الطفل بكثير من أمراض المجتمع، ويحد من كفاءة الطفل في التفاعل الإجتماعي مستقبلا.

2- نظرية بستالوتزي (1747-1827): ولد جون بستالوتزي عام 1746 في زيورخ، وقد عني بتربية

الأطفال والإهتمام بهم وكانت أهم فروض نظريته في تربية الطفل تتمثل في الآتي:

- أن التربية تبدأ بعد ولادة الطفل، يلي ذلك تربية حواسه.
- العمل على أن يحب كل من الطفل والمعلم بعضهما بعضا.
- أن يكون للأمر دور إيجابي في عملية التربية.
- أن يسمح للطفل بالتعبير عن نفسه حتى يتحقق الإتزان.
- أن تكون غاية التربية النمو الخلفي والعقلي والجسمي للطفل.
- أن تكون التربية الخلقية والدينية هي أساس التربية.
- أن عنصر التشويق عامل مؤثر في عملية التربية.¹

3- نظرية فروبل في تربية الأطفال (1782-1852): ولد فريدريك أوجست فروبل في إحدى قرى

روسيا، وقد بدأت خبرته التربوية في مجال الطفولة بإتصاله ببستالوتزي وتأثره بنظرياته في تربية

الطفل وتتلخص مبادئه في تربية الأطفال فيما يلي:

- أن معرفة الله هي جوهر الأشياء والتربية هي الوسيلة الى ذلك.

¹ ناصر أحمد الخولدة: المرجع نفسه، ص: 30.

- الطبيعة هي مظهر الوجود وغاية التربية ربط الطفل بالطبيعة ومعايشتها.
- أن تكون تربية الطفل ملائمة لكل عصر.
- ضرورة وضوح الأفكار الأخلاقية في تربية الطفل.
- أن تكون غاية التربية الإهتمام بنشاط الطفل الذاتي¹.

4- نظرية التحليل النفسي: يعد سيغموند فرويد (1853-1939) مؤسس هذه النظرية، ويستند في

نظريته إلى أن هناك قانونان يحكمان سلوك الكائن هما اللذة والألم، الواقع حيث أن الطفل في مراحل عمره الأولى يسيطر عليه مبدأ اللذة وقد تسعى إلى إشباع حاجاته الأولية في أي وقت يشاء، أما مبدأ الواقع فمعناه أن الطفل يكتشف أن عليه تأجيل اللذة الحالية إلى لذة أخرى آجلة أكثر أهمية.

وبعد مرور هذه المرحلة من حياة الطفل يتعلم عملية التطبيع الإجتماعي، والتي يتعلم من خلالها كيف يؤجل لذاته الحالية المباشرة للحصول على لذة آجلة أفضل.

5- نظرية جون بياجيه (1896-1980): صاحب نظرية النمو المعرفي والذي قام بتقسيم النمو

المعرفي للطفل إلى مراحل أساسية وهي:

- المرحلة الحس حركية وتشمل السنتين الأوليين من عمر الطفل.
- مرحلة ما قبل العمليات (مرحلة التفكير التصوري) وتشمل الفترة من سنتين إلى سبع سنوات.
- مرحلة العمليات المحسوسة أو العينية وتشمل الفترة من سبعة سنوات إلى إحدى عشرة سنة.
- مرحلة العمليات الشكلية أو المنطقية (مرحلة القدرة على التفكير المجرد).

وبالنظر إلى نظرية بياجيه يمكننا القول بأن أهم ما يميزها عن غيرها من النظريات الأخرى إهتمامه بالجانب المعرفي العقلي، ولذلك فقد إعتد عند تفسيره لذكاء الطفل على مهمة أسماها التكيف وقسمها إلى

¹ ناصر أحمد الخولدة: المرجع نفسه، ص: 32-35.

شقين هما التمثيل (Assimilation) والمواعمة (Accommodation) ويعني بكلمة التمثيل تغيير البيئة لتنماشى مع سلوك الفرد بينما يعني بكلمة المواعمة تغيير سلوك الفرد ليتماشى مع البيئة.

ثانياً: وظائف وأهمية عملية تربية الأبناء.¹

للتربية وظائف متعددة كما لديها أهمية كبيرة تجاه الأبناء وتتمثل كل من وظائف وأهمية التربية فيما يلي:

- تعمل على تكيف الفرد مع البيئة.
- تعمل على استمرار ثقافة المجتمع وتجديدها ونقل التراث الثقافي وبهذا تحتل التربية مكانها البارز في ثقافة المجتمع فهي السبيل مهما كانت صورتها ومنظمتها إلى تشكيل الأفراد وتحقيق الإستمرار بين الأجيال المختلفة وفي حياة المجتمع بصفة عامة.
- تكون الإتجاهات السلوكية وهناك وظائف إجتماعية أخرى كثيرة للتربية تتحقق من خلال عملية البيئة الإجتماعية ذلك أن الطريقة الوحيدة التي يسيطر بها الكبار على تربية الصغار إنما تحدث بالسيطرة على البيئة التي يعملون فيها ويفكرون ويشعرون.
- دور البيئة في تزويد الفرد بالمواقف والمثيرات التي يستجيب لها وفق نمط الإستجابة البيئية.
- تكون البيئة عملية تعلم لأنماط سلوكية موجودة فيها لوجود مثيراتها كما الأنماط تختلف من بيئة لأخرى تبعا لإختلاف المثيرات وإختلاف الإستجابات المترتبة عليها.
- تحقيق النمو الشامل واكتساب الخبرة حيث تهيأ التربية الوسائل المختلفة لتحقيق إمكانيات النمو للطفل عقليا وجسديا والبيئة هي الوسط التربوي لذلك فالطفل يعتمد على الكبار في إكسابه الخبرة اللازمة لتكيفه وتفاعله مع الآخرين وتكتسب هذه الخبرة بتكوين العادات الإيجابية التي يسيطر بها الطفل على بيئته ويستخدمها في تحقيق أهدافه.

¹ ياسر محمود: تربية الطفل فنون ومهارات من (06-09 سنوات)، مركز السلام للنشر والتوزيع، ط2، القاهرة، 2009، ص ص: 95-96.

• إكتساب اللغة ويتضح أثر البيئة في تعليم اللغة وتحصيل المعرفة فالطفل يتعلم اللغة وأساليب الكلام ممن يختلط بهم في مراحل نموه الأولى.

• تعمل التربية على تدوير الفوارق بين الطبقات وكذلك إكتساب القيم الخلقية والجمالية.

ثالثا: العناصر الأساسية المتدخلة في تربية الأبناء.

إن تربية الأبناء تربية سليمة ومسؤولية وواجب الآباء تجاه أبنائهم، حتى يخرجوا جيلا سليما ومن أبرز العناصر التي تساعد وتعين على تربية الأبناء والنشء تربية سليمة ما يأتي:

1- الأبوان: وهما العنصر الأساسي في عملية تربية الأبناء ويؤديان الدور الأكبر في إنجاز هذه المهمة، فيقوم الوالدان بنقل الكثير من الخصائص والصفات، ويعتبران أيضا أول مدرسة يكتسب منها الطفل منها علو الهمة والقيم النبيلة والأخلاق الفاضلة، أو ما يعاكس ذلك¹.

وتحظى الأم في هذا المعترك بالنصيب الأوفر والدور الأخطر لأن مسؤوليتها أثقل من مسؤولية الأب أضعافا مضاعفة وخاصة في السنوات الأولى حيث تكون الجهة الوحيدة التي يستند إليها الطفل ويرتبط بها.

2- أفراد المجتمع: لأفراد المجتمع تأثير هام في بناء أو هدم صرح حياة الأفراد، والطفل يتعلم عن وعي تام نمط حياتهم وأسلوب تعاملهم، ويقيم على أساسه فلسفته ونظريته الخاصة للأمور.

3- المستوى التعليمي والثقافي للأسرة: إن لثقافة الوالدين أثر كبير في تنشئة الأطفال وفي رؤيتهم لأنفسهم، فالوالدان اللذان يكونان على درجة عالية من الثقافة والتعليم هما أكثر تقديرا لحاجات الطفل النفسية والجسمية والاجتماعية والعقلية، فهم غالبا ما يتعاملان تعامللا سليما وفق الأسلوب العلمي الواعي بعيدا عن العشوائية والتجريب، فإذا أستخدما لتعزيز الشائع فإنه غالبا ما يتسم بالعلمية والموضوعية والتنظيم بحيث يكون فاعلا في التأثير الإيجابي لأبنائهم.

¹ علي القانمي: تربية الطفل دينيا وأخلاقيا، ترجمة البيان للترجمة، مكتبة الفخراوي، ط01، البحرين، 1995، ص ص: 129-130.

ومن جهة أخرى، فإن الوالدين الأقل ثقافة وتعليماً قد لا يتسم أسلوب تعاملهما مع أبنائهما بالعلمية الموضوعية، فقد يغلب في تعاملهما مع الأبناء أساليب الإهمال أو القسوة أو الشدة أو السيطرة أو العقاب مقارنة بأقرانها الأعلى ثقافة وتعليماً، وبالتالي يكون أطفالهم أكثر عرضة لسوء التكيف من الأطفال ذوي أسر من مستوى ثقافي وتعليمي عال¹

4- الواقع الإقتصادي والإجتماعي للأسرة: تؤكد بعض الدراسات التي أجريت حول الوضع الإقتصادي بأن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الموقف المالي للأسرة وأنواع الفرص التي تقدمها لنمو الأطفال والوضع الإقتصادي يعتبر واحد فقط من بين العوامل المسؤولة في نمو شخصية الطفل ونموه الإجتماعي².

رابعاً: طرق تربية الأبناء الناجحة.

1- إتباع النمط المتوازن في التربية: يعتقد البعض أن إصدار الأوامر بشكل متسلط، والديكتاتورية في التعامل مع الأطفال، واللجوء في الأحيان للعنف لفرض السيطرة هي الحل الأمثل في التربية والطاعة، لكن على العكس تماماً فإن هذه الطريقة تؤثر على شخصية الطفل وثقته بنفسه، وينعكس على تعاملاته وتصرفاته مع الآخرين، وكذلك التساهل المطلق ليس هو الحل إذ يجعل الطفل لا يحترم القوانين والقواعد، ولا يلتزم بالأخلاق والعادات المجتمعية، لكن الحل هو التصرف والتربية المتوازنة، إذ يجب التعامل باللين والحزم معاً، أي بعد وضع الحدود والممنوعات من التصرفات الخاطئة الغير مرغوب فيها مع تفسير وذكر الأسباب المقنعة.

2- مراقبة الوالدين لتصرفاتهم: أي لا يتفوه الوالدين دائماً بالصحة والخطأ، والممنوعات ثم يقوم منهما بتلك الأفعال، لكن لتتفق قواعد التربية وتتجسد واضحة على تصرفاتهم فهو المرآة التي يتعلم منها الطفل منذ ولادته وحتى يشب ناضجاً.

¹ قحطان أحمد الظاهر: تعديل السلوك، دار وائل للنشر والتوزيع، ط02، عمان، 2004، ص: 136.
² عبد الخالق محمد عفيفي: بناء الأسرة والمشكلات الأسرية المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2011، ص: 105.

- 3- إحترام الوالدين لبعضهم البعض: الأب والأم قدوة الإبن لذا يجب أن يحتفظ بالإحترام بينهما مهما كانت الخلافات التي تمر بهم، والتي قد تمر على أي علاقة زوجية، ولكن دون تبادل الإهانات والألفاظ الجارحة حتى لا تنعكس بالقلق على شخصية الطفل وإحساسه بعد الأمان، وفقدان إحترامه لوالديه أو كراهيتهم.
- 4- إحترام الطفل أمام الآخرين: من الأخطاء التي قد يقدم عليها الوالدين ذكر مساوئ الطفل وأخطائه أو نقد تصرفاته أمام الآخرين مما يجرح الطفل، ويهز تكوينه النفسي، حتى يكبر ضعيف الشخصية يميل للإبتواء، لذا لا يجب إهانة الطفل أمام أحد وخاصة أصدقائه وأقرانه، وترك العتاب والحساب دون وجود غيباء¹.
- 5- التقدير والمكافأة عند النجاح: سواء هذا النجاح دراسي أو في تصرفاته وسلوكياته من المهم تقدير الإبن والثناء عليه حتى يستمر في هذه السلوكيات، وتزداد أهميتها لديه ولتكن هناك مكافأة تقديرا له وتعبيرا عن نجاحه.
- 6- منح الطفل الحرية بعض الشيء: تنمية هذا السلوك في شخصية الأبناء ذو فائدة كبيرة على شخصيته وتصرفاته داخل، إذا يتعود على تبادل واحترام آراء الآخرين وعدم التسلط والديكتاتورية، وطالما كانت المناقشة داخل إطار الإحترام وبأسلوب حضاري فليس من العيب أن يقتنع الوالدين بآراء الإبن.
- 7- التعود على النقاش والإقناع: بعد ترسيخ المبادئ الصحيحة في شخصية الأبناء لا من شيء من الحرية في إختيار الأصدقاء، إختيار الهوايات، وطريق التعليم، الملابس وغيرها مع مراقبة من بعد وتوجيهه إذا لزم الأمر.
- 8- وضع الثوابت والحدود: غرس هذه النقاط في الطفل منذ الصغر وهي وسيلة يأمن بها والديه عليه، كما تكن نقطة الخلاف عندما يبتعد الطفل ويحيد عن تلك الثوابت، فيتعلم بماذا يستطيع التحدث ومتى وأين يمكنه الخروج وأي الأصدقاء يختاره ونحوه.

¹ عبد العلي الجسماني: علم التربية وبيكولوجية الطفل، الدار العربية للعلوم، ط01، بيروت، 1994، ص ص: 134-135.

9-الصدقة بين الوالدين والأطفال: هي وسيلة الأمان والتقرب من الأطفال فطالما نشأت هذه الصداقة واطمأن لها الابن نراه يلجأ لوالديه أو أحدهما للمشورة، مما يمكن الوالدين من التعرف على كل ما يفعله الابن والإتجاه الذي يسير فيه.

10-الحب والدلال لشخصية سوية: حاجة الطفل للشعور بحب والديه والتعبير عن هذا الحب من طرف الوالدين يكون بالكلمات وليس بالأفعال فقط، إذ قد لا يفهم الطفل في مرحلة سنية معينة معنى التصرفات والغرض العاطفي منها، والدلال كذلك ينمي أحاسيس الأبناء ويزيد إرتباطهم بالوالدين ويبني شخصيات سوية لا تفترق للحب والحنان وتبحث عنه خارج نطاق الأسرة والتي تكون خارج نطاق الأسرة والتي قد تكون خاطئة في بعض الأحيان¹.

خامسا: مشكلات تعيق تربية الأبناء.

يواجه الكثير من الوالدين أخطاء ومشاكل متعددة في طريقة تربية الأبناء أبرزها:

1-الإعلام: وتكمن الخطورة فيما يقدم من أعمال أجنبية هو أنها تهدف إلى السيطرة والهيمنة الفكرية والثقافية على عقول الصغار، وبالتالي يتحقق غزو ثقافي وهو من ألوان الإستعمار.

بل أن الضرر أكثر عمقا، لأنه يختص بجانب العقيدة ففي إستطلاع تم في إحدى المؤسسات التربوية حول أثر ما يشاهده الأطفال من برامج على عقيدتهم حيث لوحظ أن الطفل بمثابة حصالة تودع فيها القيم والمفاهيم التي تؤثر بشكل سحري وسري على الشخصية.

2-تسمم الأفكار وغسيل المخ:نعني بهذه المشكلة غسيل وإزالة الهوية العربية الإسلامية من أدمغة المسلمين لتحل بدلا منها هوية غربية صهيونية تهدم المجتمع الإسلامي من الداخل، ويتحقق هذا الهدف بإستقطاب عقول غربية مسلمة إلى الخارج، وجذب أنظارها ببريق الغرب لإحلال مفاهيم في هذه العقول، فتعود لمجتمعاتها بعقل غير الذي ذهبت به...ومن الغفلة التي غرق الناس فيها تهافتهم على دفع الأبناء إلى

¹ ياسر نصر: كيف تصنع طفلا متميزا، مؤسسة بداية للنشر والتوزيع، ط01، القاهرة، 2011، ص ص: 83-84.

المدارس الأجنبية لبريقها الجذاب، دون النظر أو الالتفاف إلى معاولها الفتاكة، فينشأ جيل بمفاهيم وعادات وعقائد مغلقة بطابع عربي لوجود المدارس في مجتمع عربي وهي أبعد ما تكون عن العروبة والإسلام¹.

3-الصحة السيئة: كما يقال دائما "الصاحب صاحب" ورحم الله من قال:

عن المرء لا تسأل وسل عن قرينه فكل قرين بالمقارن يقترن

فالصاحب الفاسد هو عون على الفساد، والولد ذكر أو أنثى إذا كان خاوي العقيدة، فارغ الخلق، يخالط الأشرار فلا بد أن ينتهي إلى مصير مخزله ولأهله، فهو عائق عن الهدى، معاون على الضلال.

إذا أهتم الوالد أو المربي بتأمين الرفقة الصالحة دونما إجبار أو أمر فقد حقق الكثير وأزال عن عاتقه

عبئا عظيما. (و) يَمَعَضُ الطَّامِعُ يَلِيحُ أَيُّهُ قَوْلُ يُدِيَا تَلَنَخِ ذَنُوعُ لِرَسُو وَيَلِيحُ بِيَلًا (27) التَّالِيَةُ تَنِي

لَمْ أَتَّحِفُنَا خَلِيلًا (الفرقان: 28-29).

4-ترك الأب تربية الأبناء على الأم فقط: في السنوات الأولى من عمر الطفل يلتحم الطفل ويقترب بمن

حوله فهنا يتعلق بأمه جدا وتكمن المشكلة لو كان هذا الطفل ولد وليس بنت لأن تربية الأم للولد لا تكفي

لأنه يكتسب كل صفات من الأم ولا يوجد عنصر ذكوري في تربيته لأن غريزة الأم تمنع طفلها أن يأخذ أي

نوع من المخاطر فيصبح جبان وضعيف في قراراته ولشخصيته، لذلك دور الأب فعال جدا في تربية الإبن

لأنه بقدرته فعل التوازن ولا بد للولد أن يتعامل مع والده ليتعرف على جنس الرجال من خلاله فيعرف أنه

منتمي لهذا الجنس بصفاته فيشعر بتلك الصداقة مع والده برجولته².

¹ نورة بن عبد الله الهزاني: مرجع سابق، ص: 110-111.

² المرجع نفسه، ص: 112.

خلاصة الفصل:

الطفل نعمة من الله لوالديه وأمانة لديهم، وينبغي الحفاظ على هذه الأمانة ورعايتها من خلال الحرص على تنشئته بطريقة سليمة، ويكون ذلك وفقا لمجموعة من المعايير المهمة، فمن سنة الحياة حصاد الآباء لما يزرعونه في أطفالهم وأبنائهم، ولهذا يجب إتباع أفضل الطرق والأساليب التي تساهم في غرس أفضل الصفات والأخلاق في الطفل منذ ولادته، والتي تلعب دورا كبيرا في تحديد مستقبله وبنائه بشكل ناجح ولكن الطفل يتلقى مجموعة من المشاكل والصعوبات إثر خروج أمه إلى ميدان العمل وتركه خاصة خلال السنوات الأولى لأنه بحاجة ماسة للتقرب من أمه، إلا أن هذا يكون أمرا صعبا بالنسبة للأم العاملة، إذ تتقلص علاقتها مع أطفالها بسبب قضائها وقتا طويلا في العمل.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسات الميدانية



تمهيد

أولاً: منهج الدراسة.

ثانياً: مجالات الدراسة.

ثالثاً: عينة الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يتم عرض في هذا الفصل الدراسة الميدانية التي تعد أهم الجوانب التي يتناولها 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 وفق لشروط وخصائص فرضتها طبيعة الموضوع

سننتظر في هذا الفصل إلى عرض الإجراءات الميدانية المتبعة في الدراسة بدءا بمنهج الدراسة ثم تحديد مجتمع وعينة الدراسة، وتوضيح المجالات المكانية والزمنية والبشرية التي أجريت فيها الدراسات إبراز أهم الأدوات المتبعة في جمع البيانات.

أولاً: منهج الدراسة.

بعد الإقتراب الميداني من أهم خطوات البحث العلمي كونه يساعدنا على التوصل إلى معلومات خاصة بالظاهرة التي نحو بصدد دراستها، إضافة إلى الوصول على معلومات ميدانية عن طريق المنهج. ومن المعروف أنه لا توجد دراسة بدون منهج وطبيعة الموضوع الذي نتناوله هي التي تحدد لنا المنهج الملائم للدراسة.

تعريف المنهج:

المنهج هو عبارة عن خطوات منظمة يتبعها الباحث في معالجة الموضوعات التي يقوم بدراستها إلى أن يصل إلى نتيجة معينة.¹

ولما كانت طبيعة الدراسة هي التي تحدد المنهج المستخدم، فإنه وتبعاً لما تم التطرق إليه فإن المنهج العلمي المعتمد في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يقوم أساساً على وصف الظاهرة والموضوع محل البحث والدراسة على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع أو محاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفاصيل والتعبير عنها تعبيراً إما كفيماً أو كميّاً وبذلك وصف حال الظاهرة محل الدراسة وتعبيراً كميّاً وذلك عن طريق الأعداد، والتقديرات والدرجات التي تعبر عن وضع الظاهرة وعلاقتها بغيرها من الظواهر.²

والهدف من استعمال هذا المنهج هو وصف الظاهرة وصفاً دقيقاً حتى يتم تشخيصها استناداً لما هو موجود في الواقع ومن ثم استخلاص النتائج العامة بطريقة منهجية وعلمية.

وبما أن دراستنا تهتم بالمرأة العاملة وتربية الأبناء ومحاولتها التوفيق بين مهنتها وأسرته، وكذا التطرق للصعوبات والمشاكل التي تواجهها في القيام بدورها، فقد ركزنا على جمع الأقوال التي صرحت بها الأمهات العاملات وكذا السلوكيات التي تم ملاحظتها، والمتغيرات التي تؤثر فيها كما أن المنهج لا يقتصر

¹ عمار بوحوش: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 04، الجزائر، 2007، ص: 139

² أحمد عباد: مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، الجزائر، 2006، ص: 61.

على جمع المعلومات وتبويبها وعرضها، كما يقوم كذلك بتحليل تلك المعلومات وتفسيرها، وتسجيل الدلالات التي نستخلصها من البيانات، وبالتالي وصف وتحليل دقيق للظاهرة للوصول إلى نتائج تساعدنا على التأكد من الفرضيات المطروحة.

ثانياً: مجالات الدراسة.

1-المجال البشري للدراسة:

ويتمثل في إستجواب أمهات عاملات بمقر ولاية تبسة حيث بلغ عددهن 47 موظفة إدارية و03 عاملات نظافة.

و أمهات عاملات على مستوى إبتدائية الشهيد بلغيث إبراهيم 08 معلمات وعاملتي (02) نظافة.

2-المجال الزمني للدراسة:

لقد بليتغرق انجاز هذا البحث من جمع الإطار النظري وإعداد إستمارة البحث وتطبيقها إلى

تحليل البيانات وإستخلاص النتائج النهائية المدة التالية الموزعة كمايلي:

أ- الجانب النظري: إبتداء من شهر نوفمبر حتى يوم طبع المذكرة.

ب- الجانب الميداني: قد تم القيام بالدراسة الاستطلاعية وقد دامت مدة 03 أشهر تقريبا

إبتداء من شهر فيفري حتى بداية شهر أفريل 2018.

3-المجال المكاني للدراسة:

لقد حدد المجال المكاني للبحث في ولاية تبسة وبالتحديد في المقر الولائي لولاية تبسة، وفي المدرسة

الابتدائية بلغيث إبراهيم.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة.

ويمثل مجتمع بحثنا الأمهات العاملات على إختلاف مهnen ومستواهن التعليمي، على أن يشترط في هذه الدراسة الإتصال فقط بالأمهات العاملات المتزوجات لا المطلقات، والأرامل، اللواتي لديهن أطفالاً صغاراً أو كباراً ولديهن على الأقل طفلاً واحداً ممتدرساً وذلك حتى نتمكن من معرفة الدور الأسري الذي تلعبه الأم داخل بيتها بالمقابل تحمل مسؤولياتها في عملها الوظيفي والتعرف على أهم الطرق التي تتبعها في التوفيق بين عملين كلاهما مهمين بالنسبة لها.

إن هدف كل باحث هو التوصل إلى إنتاجات سليمة عن المجمع الأصلي الذي نبعت منه المشكلة، ويتم ذلك بإختيار فئة ممثلة لهذا المجتمع تمثيلاً صحيحاً وهو مايسمى بالعينة فهي إذا ذلك الجزء من المجتمع التي يجري إختيارها وفق قواعد علمية بحثية تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً¹. كل دراسة ميدانية أو بحث إجتماعي يتوقف نجاحه على الإختيار الدقيق للعينة الممثلة لمجتمع البحث.

العينة هي نقطة منهجية هامة بإعتبار أن أحسن إختيار يتوقف عليه كل قياس وكل نتيجة ينتهي إليها الباحث الإجتماعي، حيث يتمثل حسب إختيار العينة في مدى تمثيلها لمجتمع البحث الأصلي. ولقد تم الإعتماد على العينة القصدية الممثلة لمجتمع البحث وتشتمل على 60 مبحوثة موزعة كما يلي: 50 عاملة في قطاع الإدارة، 08 في قطاع التعليم، 05 عاملات نظافة.

وعينة بحثنا خاضعة للمقاييس والشروط التالية:

- أن تكون المرأة عاملة خارج البيت.
- أن يكون لديها أطفالاً و يكون لديها على الأقل طفلاً ممتدرساً.

¹ عادل محمد المعركي: أساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية والاجتماعية، دار الثقافة، ط1، عمان، الأردن ، 2006، ص 139.

رابعاً: أدوات جمع البيانات.

إن طبيعة البحث إستدعت إستخدام الملاحظة والمقابلة كأدوات جمع البيانات.

1-الملاحظة البسيطة والمباشرة:

وهي من أهم الأدوات التي تستخدمها البحوث العلمية والاجتماعية باعتبارها مصدراً للمعطيات التي يتحصل إليها الباحث من الميدان والتي تخدم الدراسة، فهي الأداة التي تستخدم في المرحلة الأولى من الدراسات السوسولوجية بمعنى أنها تستخدم في المرحلة الإستكشافية أو الاستطلاعية، وتعتمد هذه الأخيرة على حواس الباحث وقدرته على ترجمة ملاحظاته إلى معاني ذات دلالات لاستخراج فروض مبدئية للدراسة. والملاحظة هي عملية المراقبة أو المشاهدة لسلوك الظواهر والأحداث ومكوناتها المادية البيئية، ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف بقصد تفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية إحتياجاته¹.

ولقد إعتد الباحثون الذين أجروا أهم الدراسات السوسولوجية على الأساليب الفنية للملاحظة²، ففي الملاحظة يقوم الباحث بالحصول على المعلومات والبيانات عن طريق مشاهدته وملاحظته للظاهرة شخصياً³.

وتستخدم الملاحظة المباشرة بغية معرفة جمع المعلومات التي تحيط بموضوع الدراسة.

2-إستمارة المقابلة:

وهي عبارة عن مجموعة الأسئلة التي توجه إلى المبحوثين في موقف مقابلة شخصية مباشرة مع القائم بالمقابلة ومن خلالها يمكن التأكد من معلومات متعارف عليها، أو الوصول إلى حقائق جديدة.

¹ ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: أساليب البحث العلمي، دار الصفاء، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص: 120.

² محمد محمود الجوهري: أسس البحث الإجتماعي، دار المسيرة، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص: 159.

³ فريد كامل أبو زينة وآخرون: مناهج البحث العلمي، دار المسيرة، ط1، عمان، الأردن، 2005، ص: 66.

والإستمارة هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات وآراء المبحوثين حول الظاهرة أو موقف معين، وتعد من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الإجتماعية التي تتطلب الحصول على معلومات أو معتقدات أو آراء.

- وقد إستعملنا في دراستنا هذه التقنية للأغراض التالية:
- من أجل جمعواكتشاف إجابات محددة ومباشرة حول عمل المرأة وإنعكاساته على تربية الأبناء.
- تحديد الوسائل التي قد تساعد الأم في التوفيق بين أسرتها وعملها.
- وقد إعتمدت على المقابلة الشخصية والتي تعرف بأنها قائمة من الأسئلة، والاستمارة التي يقوم بها الباحث باستيفاء بياناتها من خلال مقابلة تتم بينه وبين البحوث، أي أنها تتضمن موقف المواجهة المباشرة.
- وتعتبر الإستمارة من أقدم أدوات البحث إستخدامات تتكون من مجموعة من الأسئلة محددة حسب محاور الموضوع المدروس، حيث طبقت هذه الإستمارة بالمقابلة التي تحتوي على 40 سؤالاً على عينة متكونة من 60مبحوثة موزعة على مجالات مهنية تعليم وإدارة والنظافة مع الحرص على صياغة الأسئلة:
- بأسلوب واضح بعيد عن التعقيد.
- التدرج في طرح الأسئلة.
- موزعة بين المغلق والمفتوح.

وتم تقسيم متن الإستمارة إلى أربعة محاور وهي :

المحور الأول حول: بيانات أولية ويحتوي على تسعة (09) أسئلة.

المحور الثاني حول: وجود تمييز داخل نظام العمل ويحتوي على عشرة (10) أسئلة.

المحور الثالث حول: تستخدم المرأة العاملة بدائل وظيفية لتحقيق التوازن الأسري ويحتوي على عشرة (10)

أسئلة.

المحور الرابع حول: وجود تميز لدى أبناء المرأة العاملة من حيث الإعتماد على أنفسهم والتفوق الدراسي ويحتوي على إحدى عشرة (11) سؤالاً.

المقابلة:

نستطيع أن نحدد مفهوم المقابلة في البحث العلمي بأنه محادثة أو حوار موجه بين الباحث من جهة و شخص أو أشخاص آخرين من جهة أخرى بغرض الوصول إلى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة، يحتاج الباحث الوصول إليها، بضوء أهداف بحثه.

يستخدم الباحث المقابلة حتى يحصل من الفرد على معلومات مباشرة¹.

المقابلة أداة أكثر واقعية للحصول على المعلومات، والمقابلة تكون بطريقة مباشرة ومنظمة².

تم إجراء المقابلة مع المبحوثات بطريقة مباشرة، توجهت إلى مقر ولاية تبسة وتمت المقابلة مع (47) موظفة إدارية و(03) عاملات نظافة، ثم إلى المدرسة الابتدائية "بلغيث إبراهيم" حيث أجريت المقابلة مع (08) معلمات وعاملتي نظافة.

3- الخصائص السيكومترية لاستمارة الاستبيان:

أ- صدق أداة الدراسة:

للتعرف على صدق محتوى الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرضها على مجموعة من الأساتذة في التخصص حيث بلغ عددهم أربعة (04) محكمين، طلب منهم دراسة استمارة المقابلة من حيث وضوح مفرداته وفقراته ومدى ملائمته للمحاور التابعة له، وإبداء آراءهم حول ما تضمنته استمارة المقابلة من حيث:

¹ عبد الله زيد الكلائي، نضال كمال: مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية- أساسياته، مناهجه، تصاميمه، أساليبه الإحصائي، دار المسيرة، ط2، عمان، الأردن، 2007، ص: 101.

² أحمد عبد الكريم سلامة: الأصول المنهجية لإعداد البحوث العلمية، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 2007، ص: 115.

- سهولة العبارة وسلامة لغتها.
- وضوح العبارة ودقتها.
- ملائمة العبارة للمحور التابعة له.
- ملاحظات عامة (تعديل، حذف، إضافة).

وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات والتوجيهات التي تم على ضوءها إعادة صياغة بعض العبارات

وتعديل بعضها.

الأعضاء المحكمين:

جدول يمثل الأعضاء المحكمين لإستمارة المقابلة.

الرقم	الأستاذ	الرتبة	التخصص
01	ميهوبي إسماعيل	أ.محاضر - ب-	علم الاجتماع.
02	شنتوح فاطمة.	أ.محاضر - ب-	علم النفس.
03	بلهوشات الشافعي.	أ.محاضر - ب-	علم النفس.
04	بوطورة كمال	أ.مساعد - أ-	علم الاجتماع.

حساب صدق البنود بإتباع علاقة لاوشي: $I=(n-n')/y$

n = تمثل البنود الصادقة.

n' = تمثل البنود الغير صادقة.

y = عدد المحكمين.

جدول يمثل الصدق الظاهري للمقابلة.

$(n-n')/y$	y	n'	n	رقم البند
01	04	0	04	01
01	04	0	04	02
01	04	0	04	03
01	04	0	04	04
01	04	0	04	05
01	04	0	04	06
01	04	0	04	07
01	04	0	04	08
01	04	0	04	09
01	04	0	04	10
01	04	0	04	11
01	04	0	04	12
0.5	04	01	03	13
01	04	0	04	14
01	04	0	04	15
0.5	04	01	03	16
01	04	0	04	17
01	04	0	04	18
01	04	0	04	19
01	04	0	04	20
01	04	0	04	21
01	04	0	04	22
01	04	0	04	23
0.5	04	01	03	24
01	04	0	04	25
01	04	0	04	26
01	04	0	04	27
01	04	0	04	28
01	04	0	04	29
01	04	0	04	30
0.5	04	01	03	31
01	04	0	04	32

01	04	0	04	33
0.5	04	01	03	34
0.5	04	01	03	35
01	04	0	04	36
01	04	0	04	37
01	04	0	04	38
0.5	04	01	03	39
01	04	00	04	40
36.5	المجموع			

$$\text{صدق الاستبيان} = (n' - n) / 100 \times \text{عدد البنود} = 40 / 100 \times 36.5 = 91.25\%$$

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة صدق الإستمارة الظاهري تمثل 91.25% ومنه نستنتج أن

إستمارة المقابلة تتمتع بدرجة عالية من الصدق الظاهري وهو قابلة للتطبيق الميداني.

وبعد الأخذ بملاحظات الأساتذة المحكمين تمت إعادة صياغة بعض الاسئلة وتعديل بعض الاسئلة

المركبة.

خلاصة الفصل:

إعتمدنا في هذا الفصل على خطوات أساسية وهي الخطوات المنهجية التي إعتمدنا في دراستنا هذه وحيث وجدنا أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي، كما استخدمنا مجموعة التقنيات والأساليب منها الملاحظة وإستمارة المقابلة وهذا لإكتشاف وفهم الوقائع بغية الوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع محل الدراسة.

كما تم في هذا الفصل تحديد مجالات الدراسة الزمني، والمكاني والبشري وأخيرا قمنا بتحديد العينة ونوعها.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة



تمهيد

أولاً: خصائص العينة

ثانياً: عرض وتحليل وتفسير البيانات.

ثالثاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.

رابعاً: النتائج العامة للدراسة.

تمهيد:

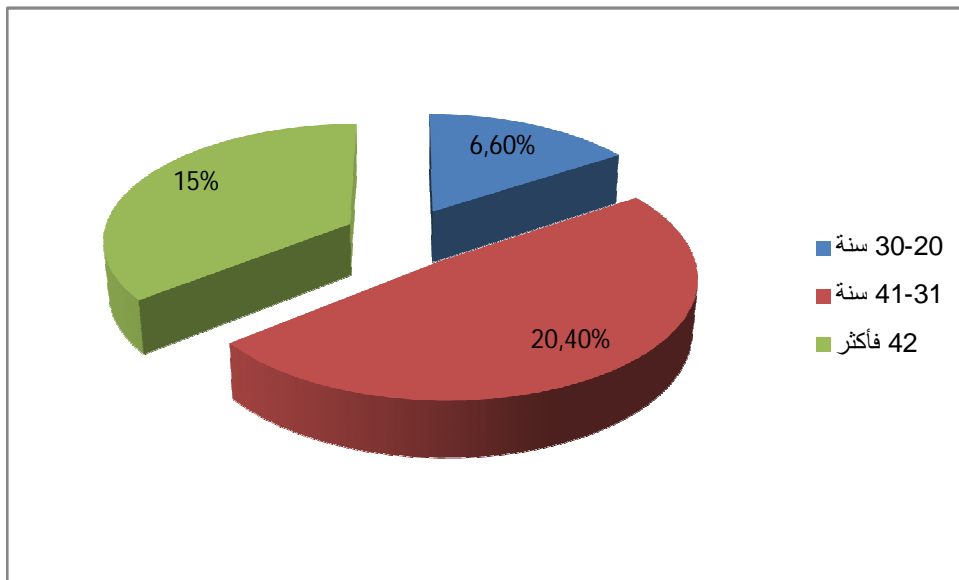
في الفصول السابقة تناولنا مختلف الجوانب المنهجية والنظرية وسوف نتعرض في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية، وتكون فيها عملية تحليل البيانات وتفسيرها ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات التي يعتمد عليها الباحث الإجتماعي، فهي خطوة تلي عملية جمع البيانات من أفراد العينة المدروسة

أولاً: خصائص العينة.

جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة %	التكرار	الفئات العمرية
6,6 %	11	30-20 سنة
20,4 %	34	41-31 سنة
15 %	25	42 فأكثر
100 %	60	المجموع

الشكل رقم(01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

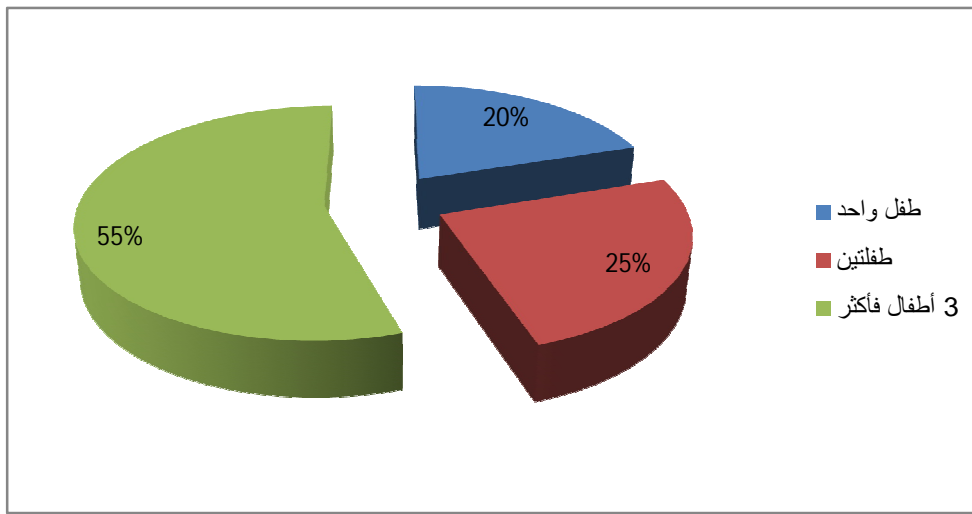


نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية، أن أغلبية المبحوثات يتمركزون في الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 41-31 سنة وذلك بنسبة 20,4%، تليها الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 42 سنة فأكثر بنسبة 15% في حين سجلت نسبة 6,6% عند الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 30-20 سنة ففي هذا السن أغلبية النساء ليس لديهن أطفالاً متمدرسين.

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء.

عدد الابناء	التكرار	النسبة %
طفل واحد	12	20 %
طفلتين	15	25 %
3 أطفال فأكثر	33	55 %
المجموع	60	100 %

الشكل رقم(02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء.

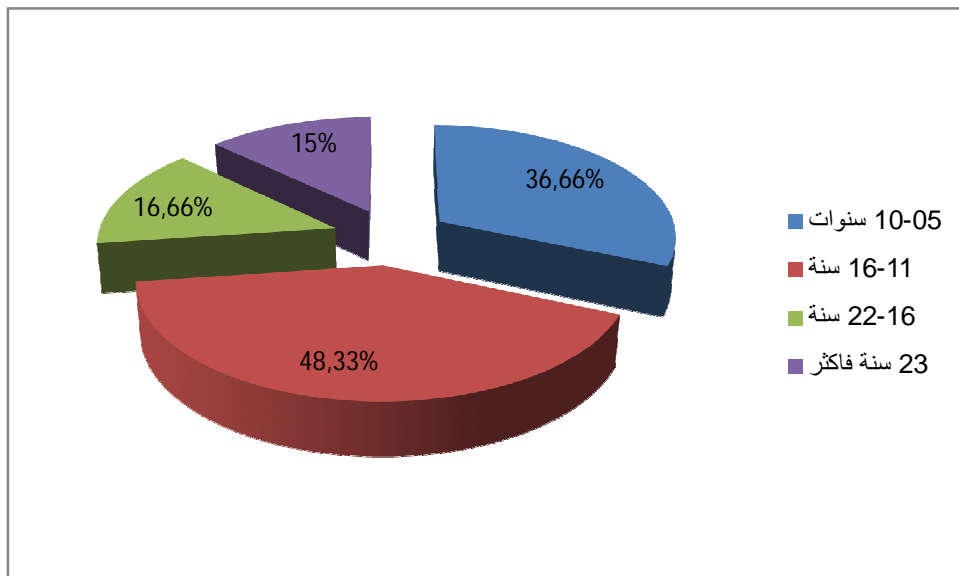


يتضح من خلال هذا الجدول المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب عدد الأطفال أن أغلبية المبحوثات صرحن بأن لديهن ثلاثة أطفال فأكثر حيث سجلت أعلى نسبة عندهن 55 % تليها نسبة معتبرة بلغت 25 % وهي تمثل المبحوثات اللواتي لديهن طفلين، في حين تم تسجيل أدنى نسبة في الجدول وقد بلغت 20 % وهي تمثلها المبحوثات اللواتي صرحن أن لديهن طفل واحد. ومن خلال هذا الجدول نجد أن نسبة 80 % من المبحوثات لديهن أكثر من طفلين وهذا ما ينعكس على العاملة في حد ذاتها، لأنه يتسبب في صعوبة التوفيق بين عملها المهني والأسري.

جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب أعمار الأبناء.

النسبة %	التكرار	الفئات العمرية للأبناء
36,66 %	22	10-05 سنوات
48,33 %	19	16-11 سنة
16,66 %	10	22-16 سنة
15 %	9	23 سنة فأكثر
100 %	60	المجموع

الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب أعمار الأبناء.



يتضح من الجدول رقم (03) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب أعمار الأبناء، حيث سجلت أعلى نسبة بلغت 48,33% وهي تمثل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 16-11 سنة، تليها نسبة 36,66% وتمثل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 10-5 سنوات، في حين تسجل نسبة أخرى بلغت 16,66% وهي تعبر عن المبحوثات اللواتي أطفالهن تتراوح أعمارهم ما بين 22-17 سنة، في حين تسجل نسبة أخرى مقارنة لها بلغت 15% لدى المبحوثات اللواتي يبلغ عمر أطفالهن 23 سنة فأكثر.

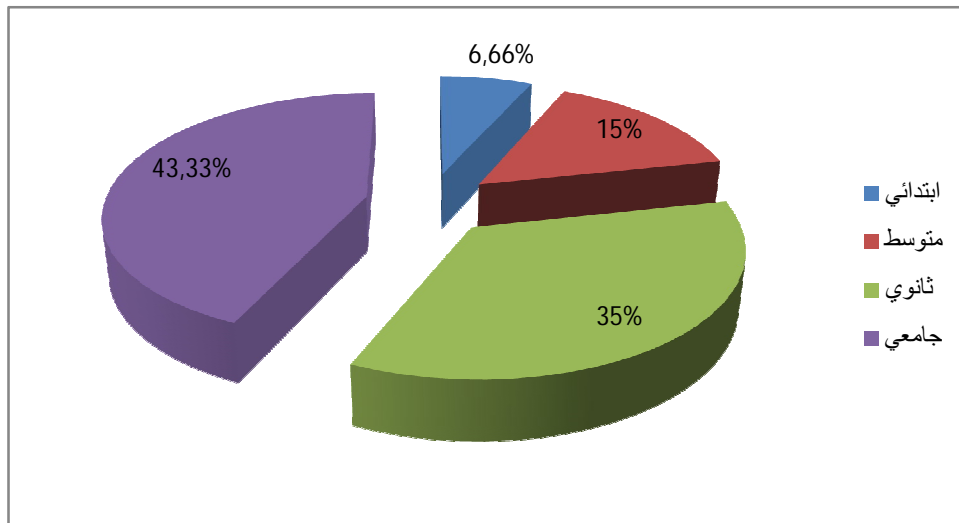
ويجب أن نشير هنا إلى أنه ليس المهم تحديد أعمار الأطفال وإنما المهم ضرورة تدارك أهمية هذه السنوات، ويوضح أن الفترات العمرية للأطفال جد هامة في تكوين ذانهم وشخصيتهم، حيث يجب أن يكون

الطفل بقرب أمه، لبأنه في هذه المرحلة لا يستطيع أن يلبي حاجاته المختلفة بنفسه، وفي هذه الفترة بالذات تكون الأم العملة غير مطمئنة على أطفالها، وتبقى دائما في حيرة وتساؤل خلال فترة عملها.

جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
6,66 %	04	ابتدائي
15 %	09	متوسط
35 %	21	ثانوي
43,33 %	26	جامعي
100 %	60	المجموع

الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.



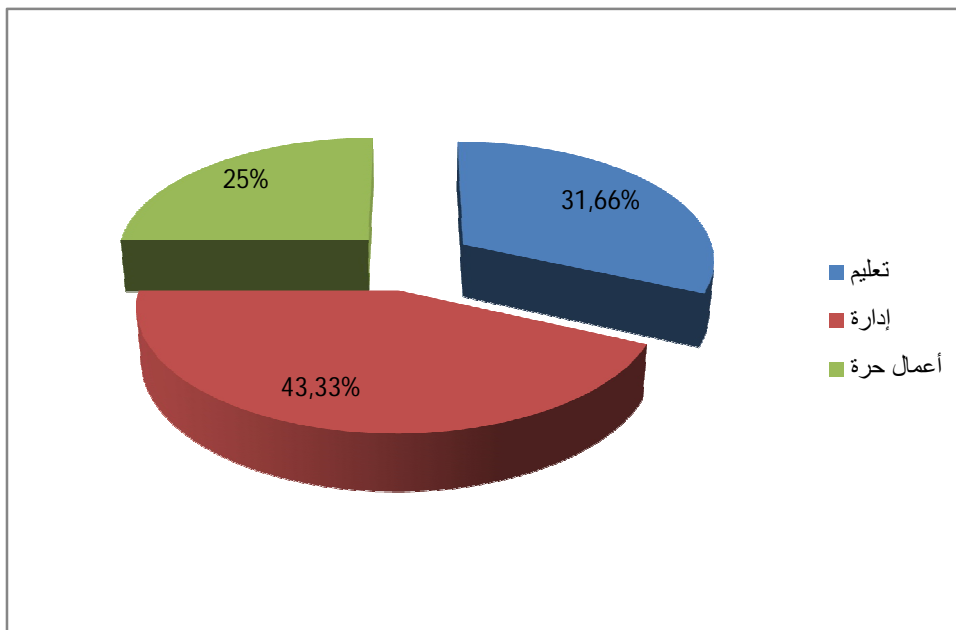
يتضح لنا من خلال الجدول (04) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي أن أغلبية المبحوثات لديهن مستوى تعليمي جامعي حيث سجلت أعلى نسبة 43,33%، في حين بلغت نسبة المبحوثات اللواتي لديهن مستوى تعليمي ثانوي 35%، كما سجلت نسبة 15% للمبحوثات اللواتي لديهن مستوى تعليمي متوسط، لتتخف النسبة وتصل إلى 6,66% وهي نسبة المبحوثات اللواتي لديهن مستوى تعليمي ابتدائي.

ومنه نستنتج أن ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة هو الذي يسمح لها بالدخول على ميادين العمل، وتختلف طبعا هذه النسب باختلاف القطاع الذي يعملن فيه، ففي قطاع التعليم والإدارة مثلا يستوجب على العاملات أن يكن على الأقل لديهن مستوى تعليمي ثانوي، لأن هذه المهنة تستدعي اليد العاملة المتقفة، حتى تستطيع تأدية رسالتها بدرجة عالية من الكفاءة.

جدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع المهنة.

النسبة %	التكرار	نوع المهنة
13,33%	08	تعليم
78,33%	47	إدارة
8,33%	05	أخرى (عاملات نظافة)
100%	60	المجموع

الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع المهنة.



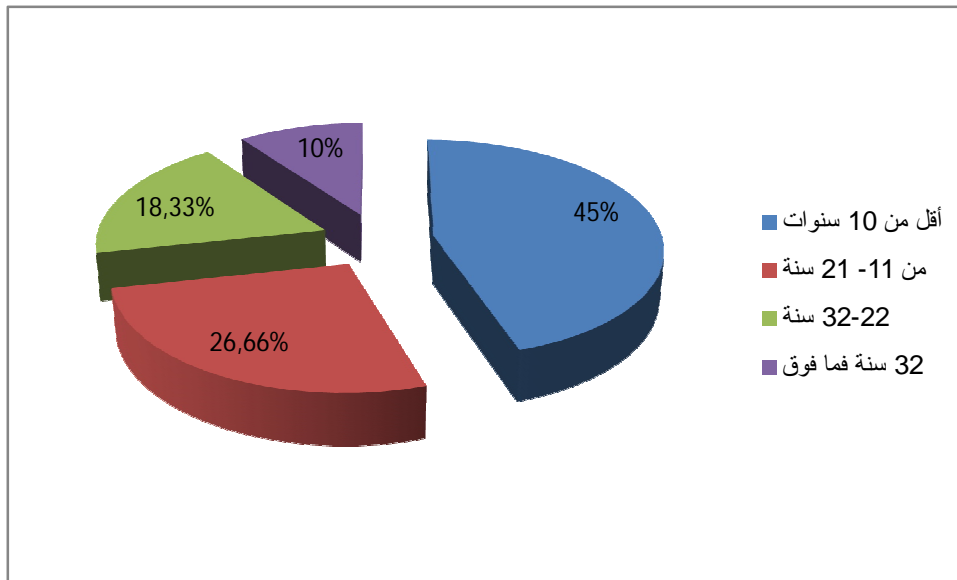
يتضح من خلال الجدول رقم (05) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب نوع المهنة، أن أغلبية المبحوثات يتواجدن في القطاع الإداري لأنه تم اختيار معظم أفراد العينة من الوظائف العمومي في المقر

الولائي لولاية تبسة، حيث بلغت نسبتهم 78,33% (الموظفات) وتليها نسبة 13,33% في قطاع التعليم ونسجل نسبة 8,33% وهي نسبة عاملات النظافة في قطاع الإدارة والتعليم معا.

جدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.

النسب %	التكرار	الخبرة المهنية
45%	27	أقل من 10 سنوات
26,66%	16	من 11 - 21 سنة
18,33%	11	22-32 سنة
10%	6	32 سنة فما فوق
100 %	60	المجموع

الشكل رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.



يتضح من خلال الجدول رقم (06) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية للعاملات، حيث

أن أغلبية المبحوثات صرحن بأن خبرتهن المهنية أقل من 10 سنوات بنسبة 45%، ثم تليها نسبة 26,66%

للعاملات اللواتي تتراوح خبرتهن المهنية بين 11-21 سنة ونسبة 18,33% للمبحوثات اللواتي تتراوح

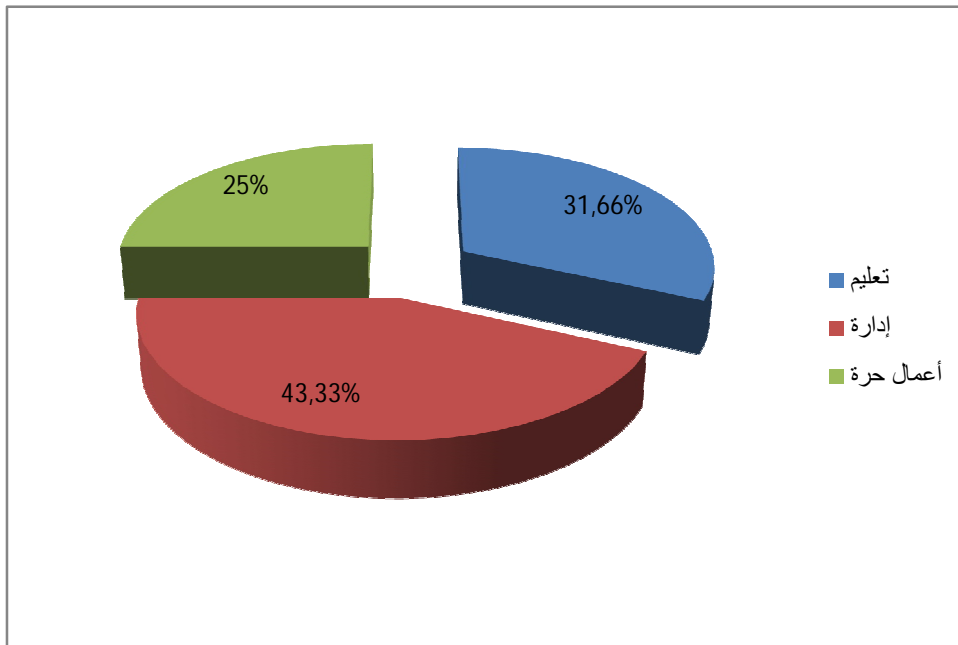
خبرتهن المهنية بين 22-32 سنة، وفي الأخير سجلت نسبة ضئيلة 10% وهي تمثل الخبرة المهنية للمبحوثات من 32 سنة فما فوق.

ومن خلال هذا الجدول نستنتج أن المبحوثات لا يدخلن للعمل في سنة مبكرة وهذا ما يصعب عليهن التوفيق بين الإلتزامات المهنية والأسرية عكس اللواتي لديهن خبرة مهنية تفوق 10 سنوات، بحيث يستطعن الموازنة في أداء الدورين الأسري والمهني، كونهن اكتسبن الخبرة وتعايشن مع الوضع وتأقلمن معه.

جدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مهنة الزوج.

النسب %	التكرار	مهنة الزوج
31,66%	19	تعليم
43,33%	29	إدارة
25%	12	أعمال حرة
100 %	60	المجموع

الشكل رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مهنة الزوج.



يتضح من خلال الجدول رقم (07) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب مهنة الزوج، أن أغلبية أزواج

المبحوثات يعملون كموظفين في الإدارة بنسبة 43,33% ثم تليها نسبة ملحوظة بلغت 31,66%، وهي

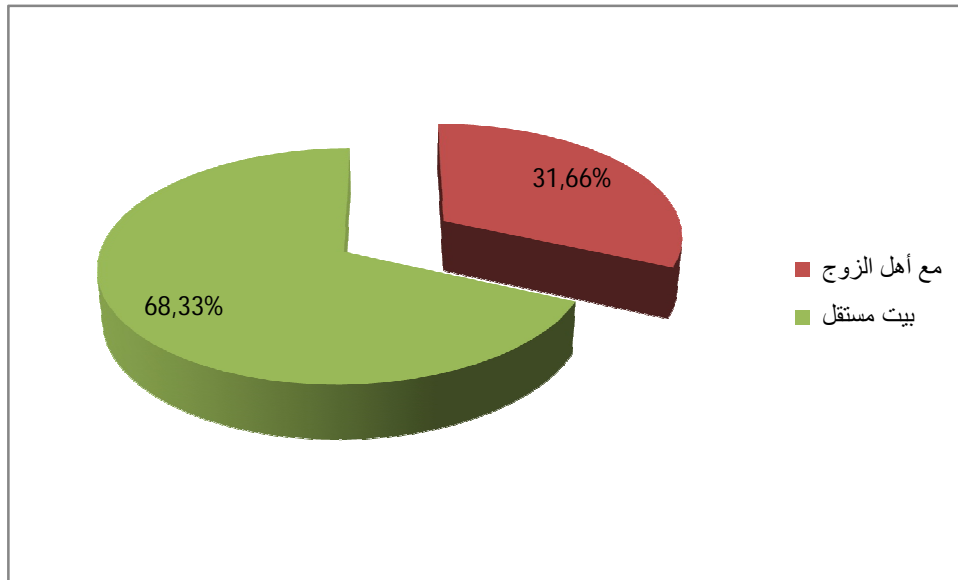
تشير إلى أن أزواج المبحوثات يعملون في مجال التعليم، ثم تليها نسبة 25% تمثل أزواج المبحوثات اللذين ينتمون إلى الأعمال الحرة.

ونستج من خلال هذا الجدول أن أعلى نسبة كانت في قطاع الإدارة والسبب راجع إلى اختيار الزوجات العاملات لأزواجهن والنظر إلى المستوى التعليمي للزوج، حيث أن هذا الأخير يلعب دورا كبيرا في موافقته على خروج زوجته إلى ميدان العمل، فالوظيفة التي يعملون فيها لا يتقاضون فيها أجرا يساعدهم على تلبية كل متطلبات الأسرة، وعليه فإن موافقة الزوج على عمل الزوجة قد يكون اضطراريا لا إراديا.

جدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب نوع الإقامة.

النسب %	التكرار	نوع الإقامة
31,66%	19	مع أهل الزوج
68,33%	41	بيت مستقل
100 %	60	المجموع

الشكل رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع الإقامة.



يتضح من خلال الجدول رقم (08) الذي يوضح لنا نوع إقامة المبحوثات، أنه تم تسجيل نسبة عالية

بلغت 68,33% وهي تمثلها المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يسكن في بيت مستقل، في حين تمثل نسبة

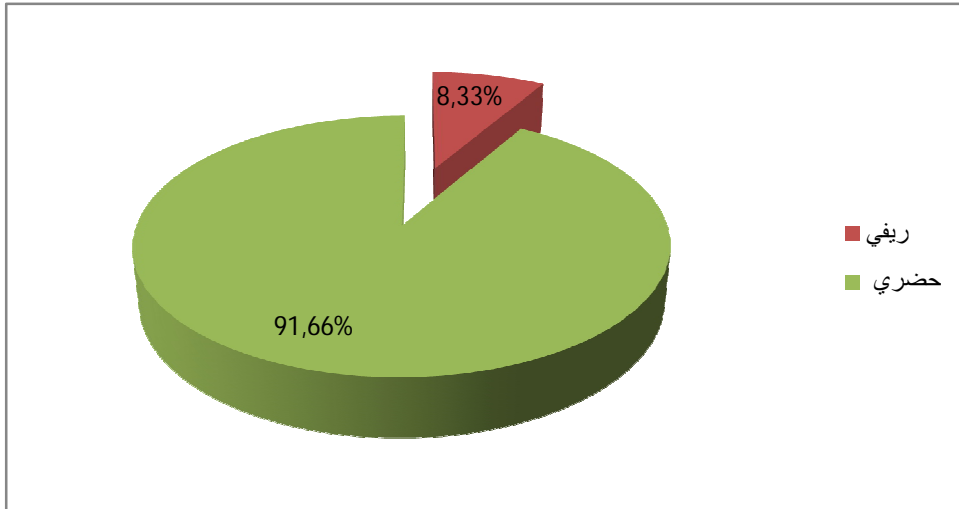
المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يسكن في بيت مع أهل الزوج 31,66%.

وانطلاقاً من هذا الجدول نستنتج أن الأم العاملة تسعى للسكن في بيت مستقل، نظراً للظروف الإجتماعية الطارئة من أجل كسب راحتها النفسية والإبتعاد عن المشاكل الأسرية بينها وبين أهل زوجها، وهذا ما يفسر لنا أن العاملة لا تجد من يساعدها في شؤون المنزل إضافة إلى الإهتمام بشؤون أطفالها وزوجها، وهذا ما يطرح صعوبة التوفيق بين الأعمال المهنية والأسرية.

جدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب منطقة الإقامة.

منطقة الإقامة	التكرار	النسبة %
ريفي	5	8,33%
حضري	55	91,66%
المجموع	60	100%

الشكل رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب منطقة الإقامة.



نلاحظ من خلال هذا الجدول الذي يوضح لنا توزيع أفراد العينة حسب منطقة الإقامة، أن أغلبية المبحوثات يتواجدن في الحضر بنسبة 91,66 %، بينما بلغت نسبة المبحوثات الساكنات في الريف نسبة 8,33 %، ومن خلال هذا الجدول نستنتج أن العاملات يفضلن الاستقرار بمناطق الحضر وهذا راجع لتوفر الإمكانيات اللازمة، وكذلك الظروف الإجتماعية

وهذا ما يفسر ظاهرة انتشار الحضرية وانتقال سكان المجتمع من الريف إلى المدينة، نظرا لتوفر هذه الأخيرة على شروط الحياة الضرورية، من خلال توفير فرض العمل، الحصول على مسكن لائق، وبالرغم من تعقد الحياة الحضرية وزيادة تكاليف المعيشة فيها، غلا أن المواطن عامة والأمهات العاملات خاصة، تغلبن على هذه الأوضاع بالتقليص في حجم الأسرة وذلك بالتقليل من عدد الأطفال من أجل تربيتهن ورعايتهن في ظروف أحسن، وكذا القدرة على التوفيق بين عملها في البيت وخارج البيت.

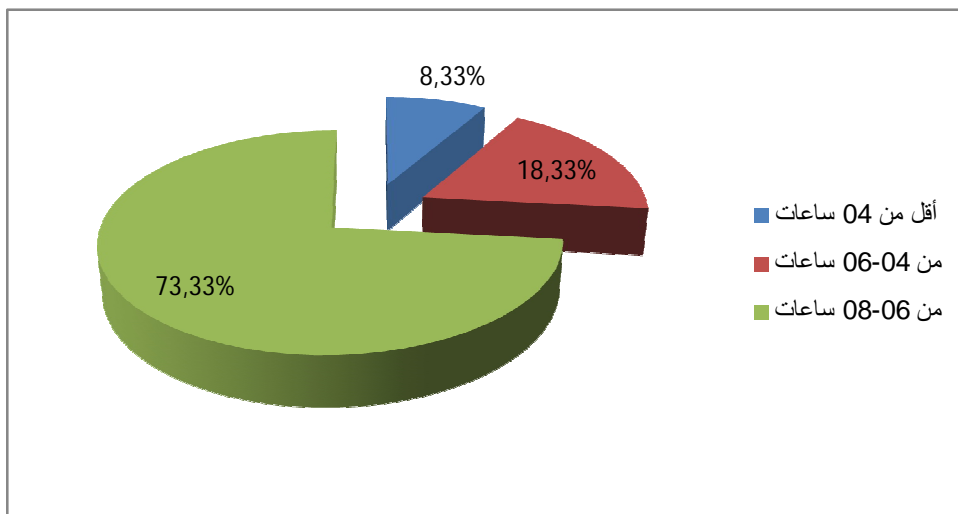
ثانيا: تحليل وتفسير البيانات

1-الفرضية الأولى:

جدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد ساعات العمل يوميا.

ساعات العمل يوميا	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
أقل من 04 ساعات	05	8,33%	44.10	07.81
من 04-06 ساعات	11	18,33%		
من 06-08 ساعات	44	73,33%		
المجموع	60	100%		

الشكل رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد ساعات العمل يوميا.



نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) الذي يوضح عدد ساعات عمل المبحوثات يوميا، حيث أنه تم تسجيل أعلى نسبة بلغت 73,33% التي تمثل المبحوثات اللواتي يعملن من 06 إلى 08 ساعات يوميا، ثم سجلت نسبة 18,33% تمثل نسبة المبحوثات اللواتي يعملن من 04 إلى 06 ساعات يوميا، ثم سجلت نسبة ضئيلة 8,33% تمثل المبحوثات اللواتي يعملن أقل من 04 ساعات.

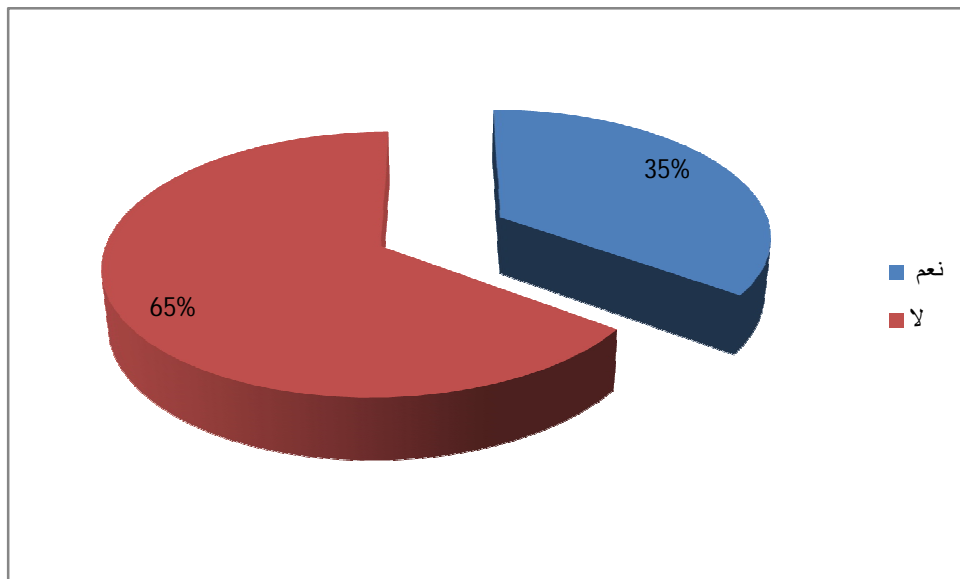
قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثات حول ساعات العمل اليومية.

ومنه نستنتج أن ساعات عمل المرأة لها علاقة بالوقت الذي تقضيه مع طفلها، فالأم العاملة التي تعمل لساعات قليلة لديها الوقت الكافي للإهتمام بصغيرها، بينما التي تعمل لساعات كثيرة سترى عكس ذلك، ومنه لا تكون الرعاية والعناية كافية لطفلها وكذا صعوبة التوفيق بين العمل المهني والأسري.

جدول رقم (11) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب العودة إلى المنزل في منتصف النهار.

العودة إلى المنزل في منتصف النهار	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
نعم	21	35%	5.40	5.99
لا	39	65%		
المجموع	60	100%		

الشكل رقم(11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب العودة إلى المنزل في منتصف النهار.



يتضح من خلال هذا الجدول أن أغلبية المبحوثات صرحن بأنهن لا يعدن إلى المنزل في منتصف النهار، بحيث يمثلن نسبة 65%، ونسبة 35% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يعدن إلى منازلهن في منتصف النهار.

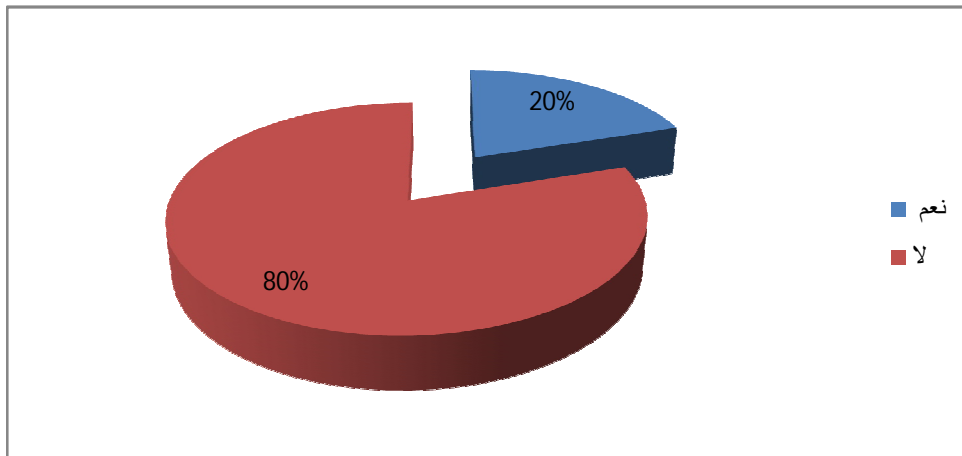
قيمة كاي المحسوبة أصغر من قيمة كاي الجدولية ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول عودتهن إلى المنزل في منتصف النهار.

ومن هنا يمكن القول أن الأم العاملة ليس لديها الوقت الكافي لمراقبة أطفالها خاصة الصغار منهم وتلبية متطلباتهم المختلفة، لأن عودتها على المنزل في منتصف النهار تمكنها من الإلتقاء بطفلها، والتعرف على أحواله والاهتمام به أكثر، لأن بقاءها طول اليوم بعيدة عن المنزل يؤثر على الأبناء خاصة الصغار منهم.

جدول رقم (12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب توقيت العمل المناسب لها كأى وعاملة في آن واحد.

توقيت العمل المناسب لها كأى وعاملة في آن واحد	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
نعم	27	20%	0.60	5.99
لا	33	80%		
المجموع	60	100%		

الشكل رقم (12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب توقيت العمل المناسب لها كأى وعاملة في آن واحد.



يتضح من خلال الجدول رقم (12) الذي يتعلق بتوزيع المبحوثات حسب توقيت العمل المناسب لها كأم وعاملة في آن واحد، حيث سجلت 80% وهي نسبة عالية تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأن توقيت العمل ليس مناسب لها كأم وعاملة في آن واحد، في حين سجلت نسبة 20% التي تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأن توقيت عملهن غير مناسب لها كأم وعاملة في آن واحد.

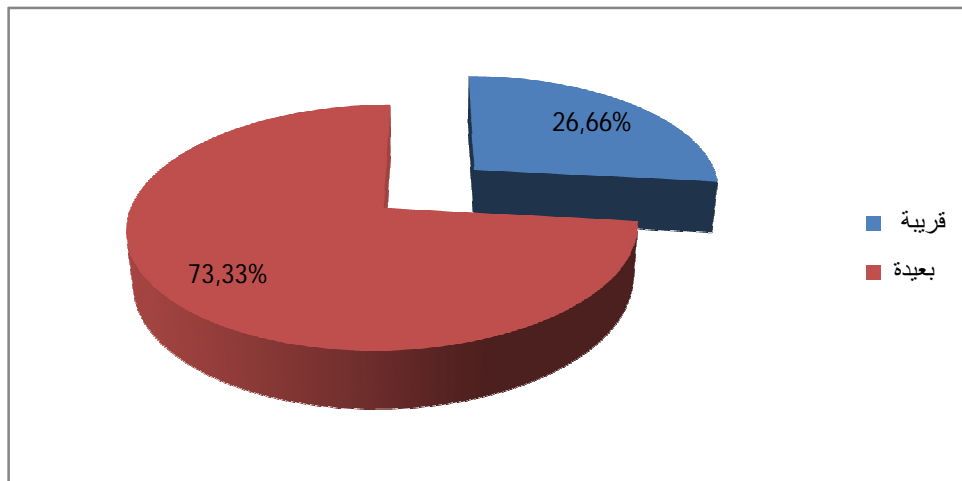
قيمة كاي المحسوبة أصغر من قيمة كاي الجدولية ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول ملاءمة توقيت العمل لها كأم وعاملة في آن واحد.

ومنه نستنتج أن توقيت عمل المرأة العاملة عندما يكون غير مناسب لأنها تعمل لساعات طويلة وتغيب عن بيتها طول اليوم، وهذا ما سيجعلها لا تعتني بطفلها ولا تهتم به بما يلزم ويكفي، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الطفل يحتاج دائماً إلى أمه إلا أن الأم العاملة لا يمكنها البقاء دائماً بقربه لأنها مجبرة عن الابتعاد عنه بحكم عملها ومن ثم فهي تجد صعوبة في التوفيق بين العمل المهني والأسري.

جدول رقم (13): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مقر المؤسسة التي تعملن فيها.

مقر المؤسسة	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
قريبة	16	26,66%	13.06	05.99
بعيدة	44	73,33%		
المجموع	60	100%		

الشكل رقم (13): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مقر المؤسسة التي تعملن فيها.



يتضح من خلال الجدول رقم (13) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب مقر المؤسسة التي تعمل فيها، حيث سجلت أعلى نسبة بلغت 73,33 % وهي تعبر عن المبحوثات اللواتي صرحن بأن مقر عملهن بعيد، في حين سجلت نسبة تقدر ب 26,66% تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأن مقر المؤسسة التي يعملن فيها قريب من المنزل.

قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مقر المؤسسة التي تعملن فيها.

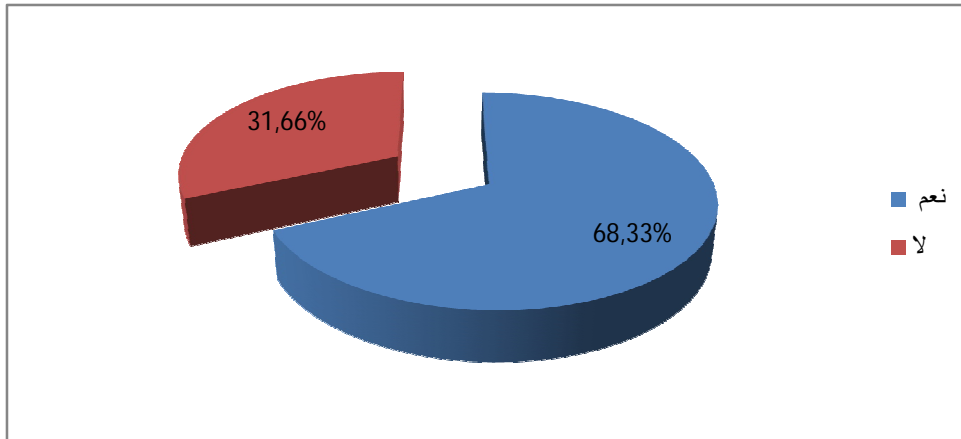
ومنه نستنتج أن بعد مقر المؤسسة التي تعمل فيها المرأة يجعلها تغيب عن منزلها طول اليوم، ولا تستطيع العودة إلى المنزل خلال فترة الراحة، وبعدها عن المنزل معناه بعدها عن أطفالها الذين هم بحاجة إليها في أي وقت من الأوقات.

وهذا ما يجعلنا نعتقد أن بعد مقر المؤسسة يعتبر سببا اجتماعيا يزيد من صعوبة التوفيق بين الإلتزامات الأسرية والمهنية للأم العاملة، لأنه يزيد من إرهاقها وتعبها، مما يجعلها غير قادرة على الإهتمام بأطفالها عند العودة إلى المنزل، وعليه نجد الكثير من الأمهات العاملات يفضلن العمل في مؤسسات قريبة من منازلهن، لتفادي مشكلة التنقل والتأخر عن العمل والتي تؤدي إلى مشاكل مهنية.

جدول رقم (14): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مراعاة الظروف الأسرية في العمل.

مراعاة الظروف الأسرية في عملها	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
نعم	41	68,33%	8.06	5.99
لا	19	31,66%		
المجموع	60	100%		

الشكل رقم (14): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مراعاة الظروف الأسرية في العمل.



يتضح لنا من خلال الجدول رقم (14) والذي يوضح مراعاة ظروف الأمهات العاملات في العمل، حيث سجلت نسبة 68,33% والتي تمثل المبحوثات اللواتي لا يتم مراعاة ظروفهن الأسرية في العمل، في حين سجلت نسبة 33,66% من المبحوثات اللواتي يتم مراعاة ظروفهن الأسرية في العمل.

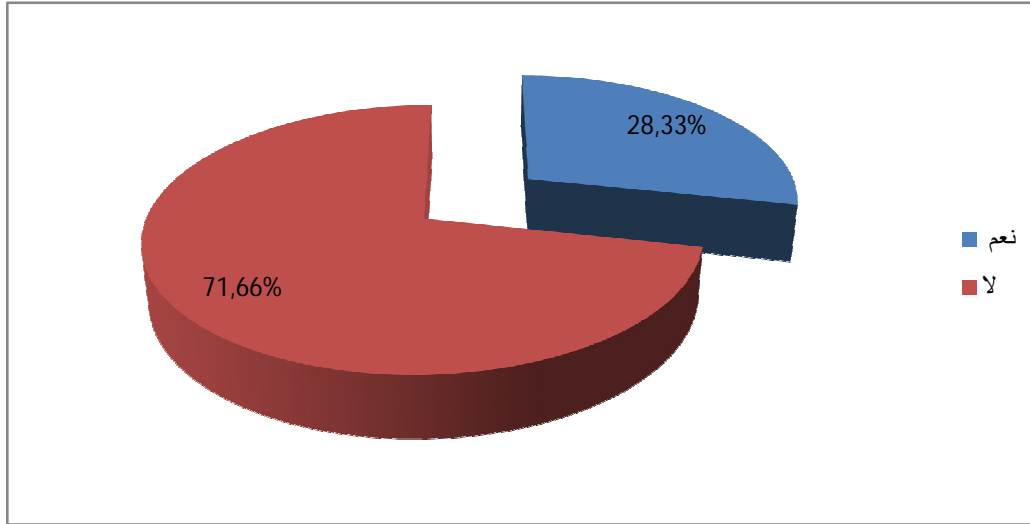
قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مراعاة الظروف الأسرية في العمل.

ومنه يمكن القول أن قلة مراعاة الظروف الأسرية للأُم العاملة تسبب لها ضغوطات مهنية وكذا صعوبة التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية.

جدول رقم (15): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تأخرهن عن العمل بسبب الإلتزامات الأسرية.

تأخر العاملات عن العمل بسبب الإلتزامات الأسرية	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
نعم	17	28,33%	5.63	5.99
لا	43	71,66%		
المجموع	60	100%		

الشكل رقم(15): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تأخرهن عن العمل بسبب الإلتزامات الأسرية.



يتضح من خلال الجدول رقم (15) المتعلق بالمبحوثات اللواتي يتأخرن عن العمل بسبب الإلتزامات الأسرية أنها سجلت نسبة 71,66% للمبحوثات اللواتي لا يتأخرن عن العمل، ونسبة 28,33% للمبحوثات اللواتي يتأخرن عن العمل.

قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تأخرهن عن العمل بسبب الإلتزامات الأسرية.

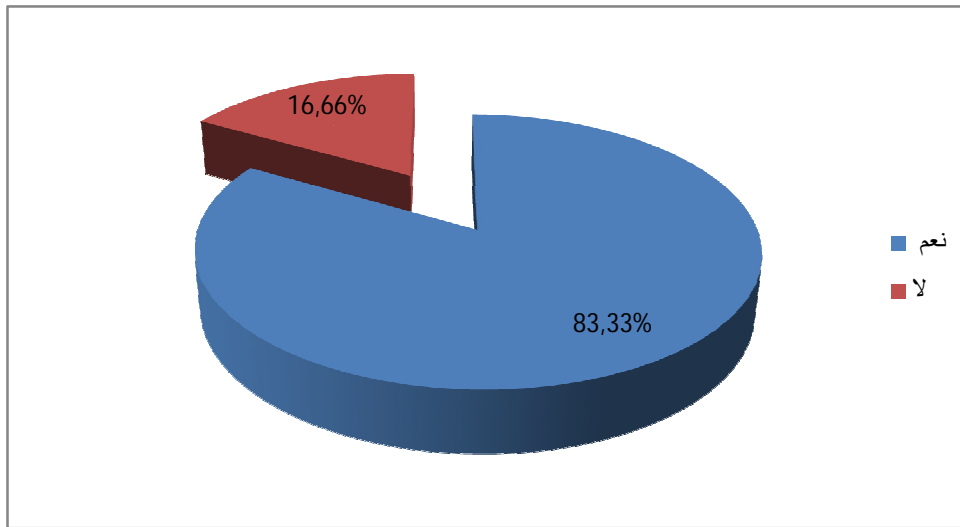
وقد صرحت المبحوثات اللواتي يتأخرن عن العمل أن أسباب التأخر تعود إلى نقص المواصلات ومشاكل مع الزوج والأبناء وأخذ أبناءها إلى دور الحضانة قبل الذهاب إلى العمل أحيانا وغالبا ما تكون بسبب الإرهاق.

وانطلاقا من هذه النتائج يتضح أن تأخر المرأة عن عملها يعود إلى أسباب كثيرة، مما يؤدي على خلق مشاكل مهنية داخل المؤسسة التي بدورها قد تعيق توفيق بين عملها المهني والمنزلي.

جدول رقم(16): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تغطية المدخول الشهري لكافة الاحتياجات.

كاي الجدولية	كاي المحسوبة	النسبة %	التكرار	تغطية المدخول الشهري لكافة الاحتياجات
5.99	26.66	%83,33	50	نعم
		%16,66	10	لا
		% 100	60	المجموع

الشكل رقم(16): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تغطية المدخول الشهري لكافة لاحتياجات.



يتضح لنا من خلال الجدول رقم (16) المتعلق بمدى تغطية المدخول الشهري للمبحوثات لكافة احتياجاتهن، حيث سجلت نسبة 83,33% للمبحوثات اللواتي صرحن بأن المدخول الشهري يغطي كافة احتياجاتهن، في حين سجلت نسبة 16,66% تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأن المدخول الشهري لا يغطي كافة الاحتياجات.

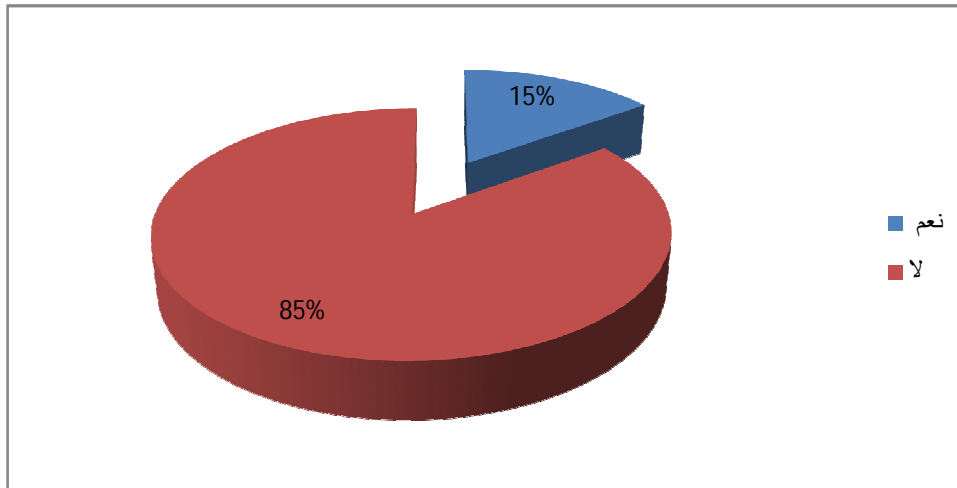
قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تغطية المدخول الشهري لكافة لاحتياجات.

ومنه نستنتج أن المرأة أصبحت تفضل تحمل مسؤوليتها بنفسها ولا تريد أن تمد يدها إلى زوجها، بهدف أن تستقل ماديا عنه، وكذلك رفع مستوى الدخل للأسرة.

جدول رقم (17): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تعرضهن لحالات التعنيف والتوبيخ داخل العمل.

تعرض العاملات لحالات التعنيف والتوبيخ داخل العمل	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
نعم	09	15%	29.4	5.99
لا	51	85%		
المجموع	60	100%		

الشكل رقم (17): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تعرضهن لحالات التعنيف والتوبيخ داخل العمل.



يتضح من خلال هذا الجدول المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب تعرضهن لحالات التعنيف والتوبيخ داخل العمل، حيث سجلت نسبة 85% للمبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لا يتعرضن إلى حالات التعنيف والتوبيخ داخل العمل، في حين سجلت نسبة 15% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يتعرضن لحالات التعنيف والتوبيخ داخل العمل، وقد صرحت المبحوثات اللواتي يتعرضن لحالات التعنيف والتوبيخ داخل العمل أنه يعود على أسباب كثيرة أهمها: التأخر عن العمل ووقوع بعض البلبلة والمشاكل داخل المؤسسة.

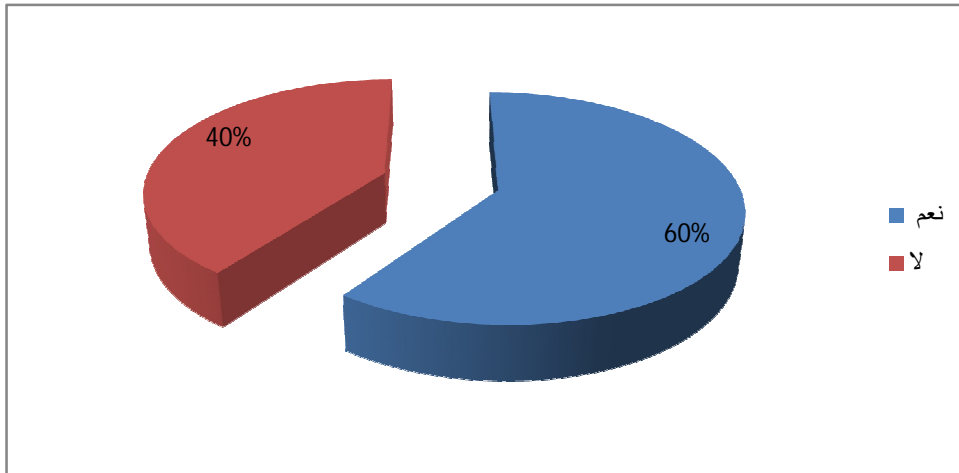
قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تعرضهن لحالات التعنيف والتوبيخ داخل العمل.

ومنه نستنتج أن المرأة العاملة في صراع بين أدوارها الأسرية والمهنية، وتسعى دائما للتوفيق بين الدورين وتعرضها لحالات التعنيف والتوبيخ داخل العمل يؤدي إلى القلق والإضطرابات النفسية والتي قد تؤثر سلبا على أطفالها نتيجة سوء معاملتها ولا مبالاتها بشؤون أطفالها عند عودتها إلى المنزل.

جدول رقم (18): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تعرضهن لمشاكل مهنية داخل العمل.

تعرض العاملات لمشاكل مهنية داخل العمل	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
نعم	49	60%	24.6	5.99
لا	11	40%		
المجموع	60	100%		

الشكل رقم (18): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تعرضهن لمشاكل مهنية داخل العمل.



يتضح من خلال الجدول رقم (18) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب تعرضهن للمشاكل المهنية داخل العمل، حيث سجلت نسبة 60% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يتعرضن إلى مشاكل مهنية داخل العمل، وصرحت نسبة 40% أنهن لا يتعرضن إلى مشاكل مهنية داخل العمل.

قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تعرضهن لمشاكل مهنية داخل العمل.

ومنه نستنتج أن تعرض العاملات لمشاكل مهنية داخل العمل قد يرجع إلى الضغوطات والمشاكل التي تتعرض لها العاملة في العمل مثل العمل المكثف واستغلالهن وتحملهن أغلب المسؤوليات مما يؤدي إلى صعوبة توفيقها في القيام بالواجبات الأسرية والمهنية.

جدول رقم (19): جدول مركب يمثل علاقة مهنة الزوجة بمشاكل مهنية.

المجموع		أعمال حرة		إدارة		تعليم		المهنة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	مشاكل مهنية
81,66	49	40	02	78,72	37	37,5	03	نعم
18,33	11	60	03	21,27	10	62,5	05	لا
100	60	100	05	100	47	100	08	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن أعلى نسبة في الإتجاه العام هي 81,66% من العاملات اللواتي لديهن مشاكل مهنية، وسجلت أعلى نسبة من المبحوثات اللواتي يعملن في قطاع الإدارة ولديهن مشاكل مهنية بنسبة 78,72%، ثم تليها نسبة 40% وهي تمثل عاملات النظافة اللواتي لديهن مشاكل مهنية، ثم المبحوثات اللواتي يعملن في قطاع التعليم ولديهن مشاكل مهنية بنسبة 37,5% وفي المقابل نسبة 62,5% تمثل الأمهات العاملات اللواتي يعملن في قطاع التعليم وليس لديهن مشاكل مهنية، ثم تليها نسبة 60% تمثل عاملات النظافة اللواتي لا يعانين من المشاكل المهنية، وأخيرا نسبة 21,27% تمثل عاملات في قطاع الإدارة اللواتي يعانين من مشاكل مهنية.

ومنه نستنتج أن أعلى نسبة من الأمهات العاملات اللواتي لديهن مشاكل مهنية نجدها عند المبحوثات اللواتي يعملن في قطاع الإدارة لأن ساعات عملهن كثيرة مما يسبب لها ضغوطات ومشاكل منها: العمل المكثف، استغلالهم وتحمل أغلب المسؤوليات، على عكس فئة المعلمات وعاملات النظافة اللواتي لا يعانين

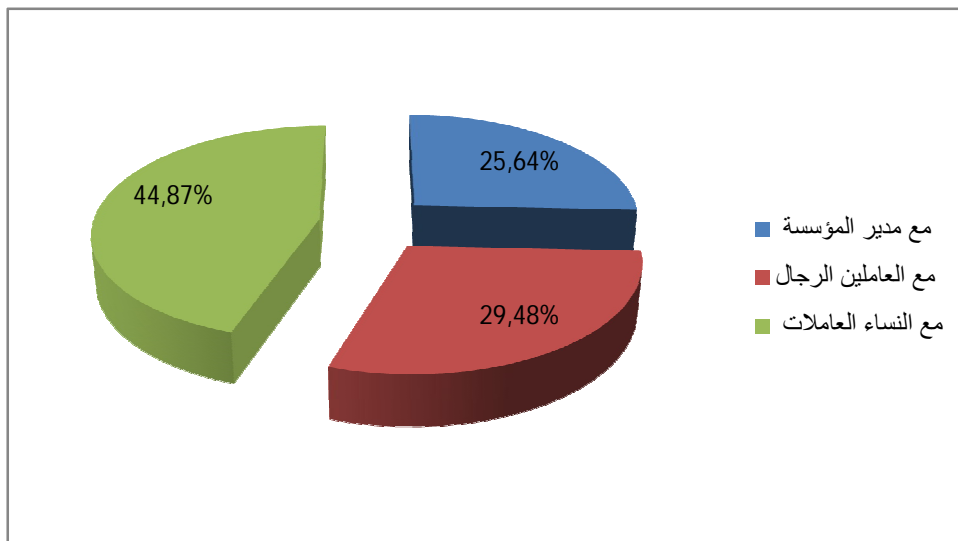
كثيرا من المشاكل المهنية كونهن يعملن بوقت محدد ويحظين بعطل موسمية ومعظمهن يعدن على المنازل في منتصف النهار .

ولهذا فإن تعرض الأم للمشاكل المهنية قد يعيقها عن تادية مهامها المنزلية بالموازنة مع مهامها الوظيفية.

جدول رقم (20): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المشاكل التي تعانيها المرأة العاملة في المؤسسة.

المشاكل التي تعانيها المرأة العاملة في المؤسسة	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
مع مدير المؤسسة	20	25,64%	11.7	7.81
مع العاملين الرجال	23	29,48%		
مع النساء العاملات	35	44,87%		
المجموع	78	100%		

الشكل رقم (19): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المشاكل التي تعانيها المرأة العاملة في المؤسسة.



يوضح الجدول رقم (20) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب المشاكل التي تعانيها داخل المؤسسة،

حيث سجلت نسبة 44,87% للمبحوثات اللواتي صرحن بأنهن تعانين مشاكل مع النساء العاملات في

المؤسسة، ونسبة 29,48% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن تعانين مشاكل مع العاملين الرجال، ونسبة 25,64% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن تعانين مشاكل مع مدير المؤسسة.

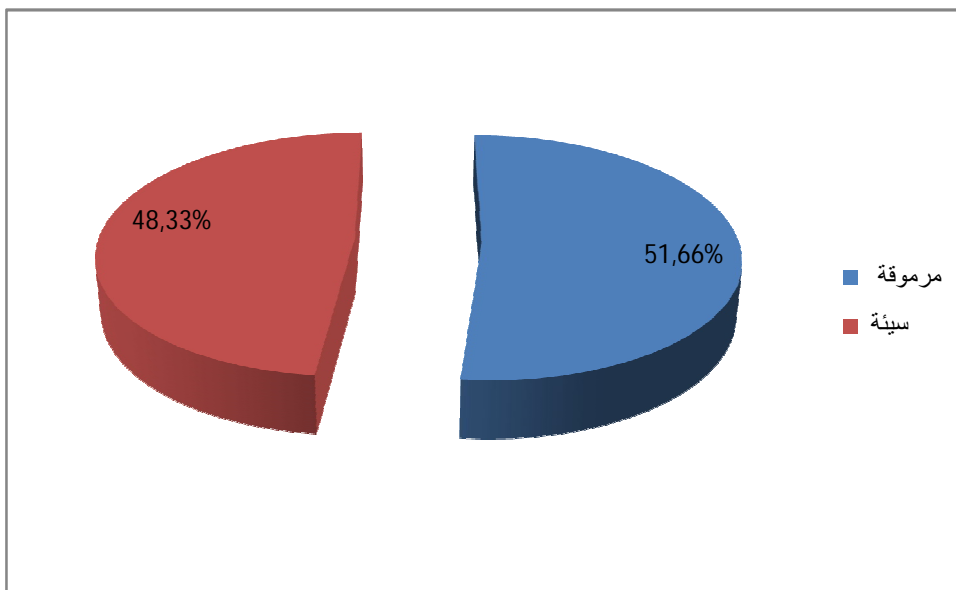
قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول المشاكل التي تعانيها المرأة العاملة في المؤسسة.

ومنه يمكن القول أن معاناة المرأة العاملة من مشاكل مع النساء العاملات راجع إلى تعرضهن لضغوطات في الأسرة من جهة وفي عملها من جهة أخرى مما يسبب لها قلق واضطرابات تجعلها تتفعل لأبسط الأمور الأمر الذي يصعب عملية التوفيق كأم وعاملة في آن واحد.

جدول رقم (21): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكانة المرأة داخل العمل

كاي الجدولية	كاي المحسوبة	النسبة %	التكرار	مكانة المرأة داخل العمل
5.99	0.06	51,66%	31	مرموقة
		48,33%	29	سيئة
		100 %	60	المجموع

الشكل رقم (20): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكانة المرأة داخل العمل.



يتضح من خلال الجدول رقم (21) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب مكانة المرأة داخل العمل، حيث سجلت نسبة 51,66% من المبحوثات اللواتي صرحن بأن مكانة المرأة داخل العمل مرموقة، في حين سجلت نسبة 48,33% من المبحوثات اللواتي صرحن بأن مكانة المرأة داخل العمل سيئة.

قيمة كاي المحسوبة أصغر من قيمة كاي الجدولية ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مكانة المرأة داخل العمل.

وانطلاقاً من اجابة اغلبية المبحوثات فإن مكانة المرأة في العمل مرموقة كون عمل المرأة اصبح شيئاً ايجابياً لأنها تساعد زوجها في تحمل مصاريف الأسرة وتلبية احتياجات أطفالها وبيتها، كما أن عملها جعل منها فرداً اجتماعياً فعالاً باحتكاكها بأفراد المجتمع، والإطلاع على كل جديد وعلى العالم الخارجي، حتى تستطيع الحوار والنقاش وتبادل الأفكار مع مختلف أفراد المجتمع.

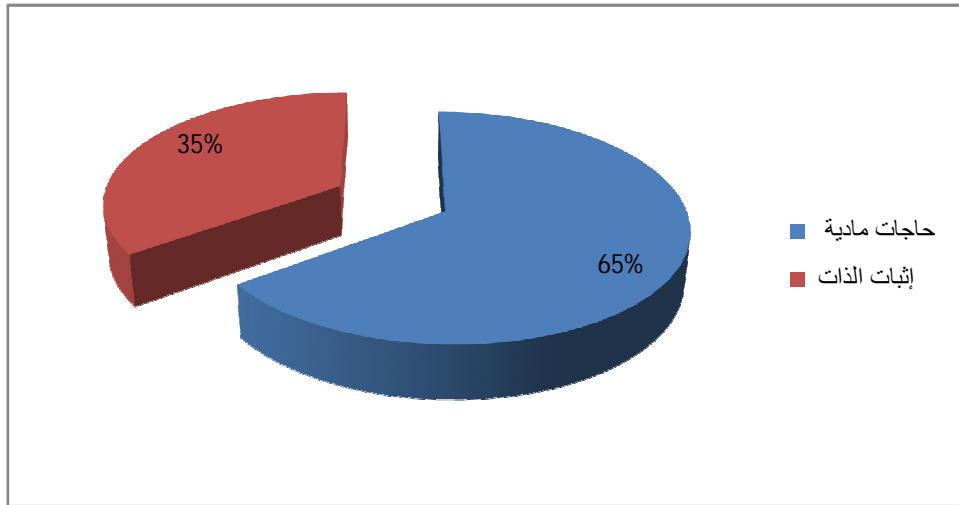
وعلى العموم إن عمل المرأة أصبح مرموقاً، ذلك لوجود تحفيز من الأهل والزوج، واعتبارها فرداً مهماً وفعالاً في المجتمع مما يساعدها على توفيقها بين الأعمال الأسرية والمهنية.

2- تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية

جدول رقم (22): يوضح توزيع أفراد العينة حسب دوافع خروجهن للعمل.

دوافع خروج المرأة للعمل	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
حاجات مادية	39	65%	5.4	5.99
إثبات الذات	21	35%		
المجموع	60	100%		

الشكل رقم(21): يوضح توزيع أفراد العينة حسب دوافع خروجهن للعمل.



يتضح من خلال الجدول رقم (22) والمتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب دوافع خروجهن للعمل، وهو كما نلاحظ أن نسبة كبيرة بلغت 65% تشير إلى أن الدافع الحقيقي وراء خروج المرأة لميدان العمل هو حاجات مادية، وفي المقابل سجلت نسبة 35% من المبحوثات اللواتي أرجعن الدافع وراء عملهن إلى كون العمل وسيلة لتحقيق الذات ومكانتها في الأسرة خاصة وفي المجتمع عامة، إذ أكدت في هذا الإطار إحدى المبحوثات أنه بالعمل يكون للمرأة هدف ووجود في الحياة.

قيمة كاي المحسوبة أصغر من قيمة كاي الجدولية ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دوافع خروجهن للعمل.

ومن هنا نستنتج أن الدافع الأساسي والأول لخروج المرأة للعمل هو رفع المستوى الاقتصادي للأسرة وأهمية الدافع الاقتصادي كعامل من عوامل رفع وتحسين المستوى المعيشي للأسرة، ثم قد يكون الدافع وراء عمل المرأة هو تحقيق مكانة اجتماعية أرقى وشعورها بوجود هدف معين في حياتها تسعى للوصول إليه وتحقيقه بذاته.

جدول رقم (23): جدول مركب يمثل علاقة مهنة الزوج بدوافع خروج المرأة للعمل.

المجموع		اعمال حرة		إدارة		تعليم		مهنة الزوج
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	دوافع الخروج للعمل
65	39	50	06	75,86	22	57,89	11	مادي
35	21	50	06	24,13	07	42,10	08	ذاتي
100	60	100	12	100	29	100	19	المجموع

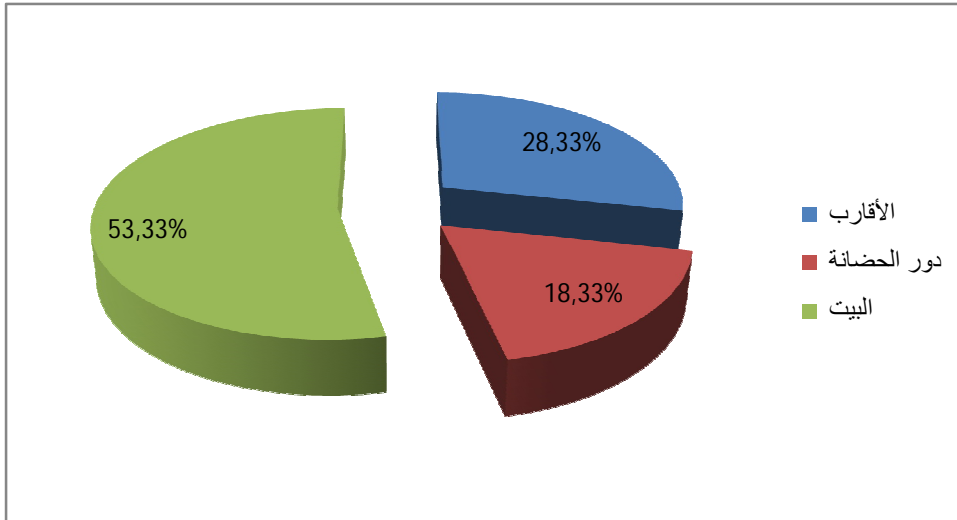
يتضح من خلال الجدول الذي يوضح علاقة مهنة الزوج بدوافع خروج المرأة للعمل انه تم تسجيل أعلى نسبة للمبحوثات اللواتي صرحن بأن أزواجهن يعملن في قطاع الإدارة دافع خروجهن للعمل هي حاجات مادية ثم تليها نسبة 57,89% المبحوثات اللواتي أزواجهن يعملن في قطاع التعليم وصرحن بأن دافع خروجهن للعمل هو دافع ذاتي، وتليها نسبة 50% من المبحوثات اللواتي أزواجهن يعملن في أعمال حرة.

ومن خلال التحليل الإحصائي للجدول نرى أن مهنة الزوج لها علاقة بدوافع خروج المرأة للعمل قد يرجع هذا إلى المدخول الشهري لزوجها الذي يجعلها تفكر ان تستقل ماديا وكذا المستوى التعليمي له الذي قد يجعلها تخرج إلى ميدان العمل لإثبات وجودها في المجتمع.

جدول رقم (24): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان ترك الأبناء خلال فترة العمل.

كاي الجدولية	كاي المحسوبة	النسبة %	التكرار	مكان ترك الأبناء خلال فترة العمل
7.81	11.7	28,33%	17	الأقارب
		18,33%	11	دور الحضانة
		53,33%	32	البيت
		100%	60	المجموع

الشكل رقم (22): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان ترك الأبناء خلال فترة العمل.



تبين لنا من خلال الجدول رقم (24) أن أعلى نسبة تمثلها المبحوثات اللواتي يتركن أبناءهن في البيت خلال فترة العمل وتقدر بـ 53,33%، تليها نسبة 28,33%، وهي تمثل المبحوثات اللواتي يتركن أبناءهن عند الأقارب، ونسبة 18,33% للمبحوثات اللواتي يتركن أبناءهن في دور الحضانة وتذهبن لأخذهن بعد الخروج من العمل.

قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مكان ترك الأبناء خلال فترة العمل.

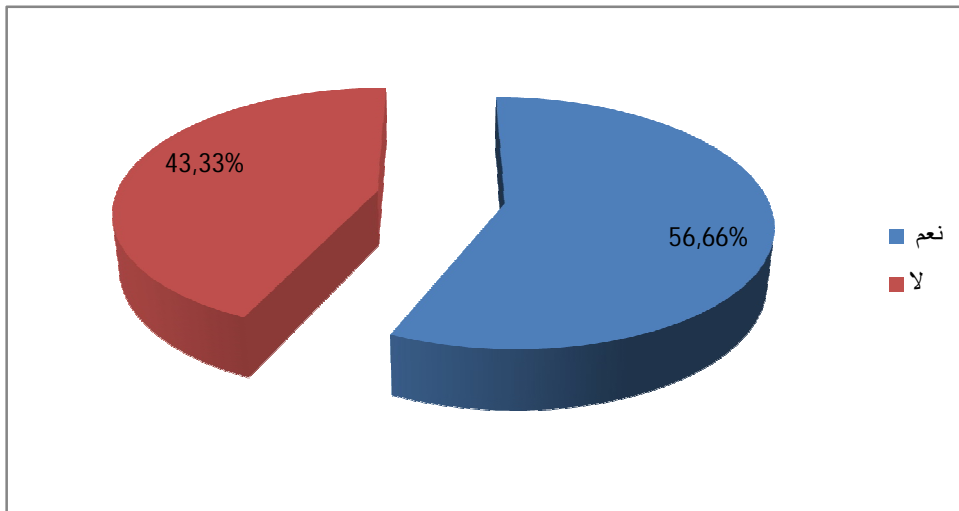
ونستنتج من خلال هذا الجدول أن أغلب الامهات العاملات يتركن أبناءهن في المنزل كون أنهم بالغين وقادرين على تحمل مسؤولية الإهتمام بأنفسهم، وكذلك اعتماد الأمهات على الأقرب (أمهاتهم وأمهات أزواجهن) في ترك الأبناء.

كما أنه القليل من الأمهات تعتمدن على دور الحضانة للإهتمام بأطفالهن، وهذا ما يفسر تخوفهن من دور الحضانة، حيث صرحت بعض الأمهات أن هذه الأخيرة لا تساعدنا على رعاية أبنائها نتيجة تعرضهم للعنف والضرب من طرف زملائهم وكذا أحيانا من طرف المربيات اللواتي لا يقمن بأداء أدوارهن بصورة حسنة، وهذا ما أدى بالأم العاملة إلى تركهم عند الأقارب خاصة في سنواتهم الأولى وفي البيت عند بلوغهم وقدرتهم على تحمل المسؤولية.

جدول رقم (25): يوضح توزيع أفراد العينة حسب ارتياحهن عند ترك أبناءهن خلال غيابهن عن البيت.

ارتياح العاملة عند ترك أبنائها في غيابها	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
نعم	34	56,66%	1.06	5.99
لا	26	43,33%		
المجموع	60	100 %		

الشكل رقم(23): يوضح توزيع أفراد العينة حسب ارتياحهن عند ترك أبناءهن خلال غيابهن عن البيت.



يتبين من الجدول رقم (25) والمتعلق بتوزيع افراد العينة حسب درجة ارتياح المرأة العاملة عند ترك أبناءها في غيابها عن المنزل، حيث سجلت نسبة 56,66% للمبحوثات اللواتي صرحن بأنهن مرتاحات عند ترك الأبناء أثناء غيابهن عن المنزل، ونسبة 43,33% للمبحوثات اللواتي غير مرتاحات عند ترك أبناءهن. قيمة كاي المحسوبة أصغر من قيمة كاي الجدولية ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مكان ترك الأبناء خلال فترة العمل.

ونفسر ذلك بأن ارتياح الأمهات العاملات عند ترك الأبناء قد يرجع إلى المكان الذي تترك فيه أبناءها، الأمر الذي يجعلها توفق بين الأعمال الأسرية والمهنية.

جدول رقم (26): جدول مركب يمثل علاقة مكن ترك الأبناء بارتياح الأم العاملة

المجموع		البيت		دور الحضانة		الأقارب		مكان ترك الأبناء ارتياح الأم العاملة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
56,66	34	37,5	12	72,72	08	82,35	14	نعم
43,33	26	62,5	20	27,27	03	17,64	03	لا
100	60	100	32	100	11	100	17	المجموع

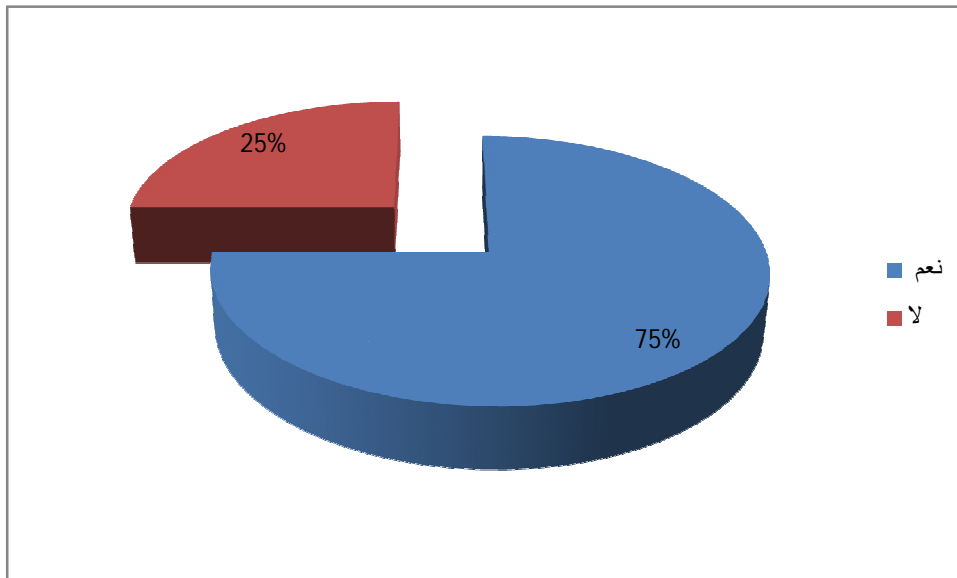
يتضح من خلال الجدول المتعلق بعلاقة مكان ترك الأبناء أثناء العمل بمدى ارتياح الأم العاملة، حيث سجلت أعلى نسبة لدى المبحوثات اللواتي يتركن أبنائهن لدى الأقارب 82,35%، ثم تليها نسبة 72,72% تمثل المبحوثات اللواتي يركن أبنائهم في دور الحضانة وفي المقابل نسبة 62,5% للمبحوثات اللواتي صرحن بعدم ارتياحهن عند ترك الأبناء في البيت.

ومنه نستنتج أن الأم العاملة قد ترى أمن مكان لترك أبنائها عند الأقارب (أمها أو أهل زوجها) فهن يعوضن دورها الامومي في غيابها، وأما عن دور الحضانة فقد يرجع سبب الإرتياح إلى توفرها على برامج خاصة تلتزم بها، ووسائل الراحة اللازمة، وهناك من يأخذن أطفالهن اضطرارا بسبب عملهن.

جدول رقم (27): يوضح توزيع أفراد العينة حسب اكتساب الأبناء عادات وسلوكيات سيئة أثناء فترة غيابهم عنهم.

كاي الجدولية	كاي المحسوبة	النسبة %	التكرار	اكتساب الأبناء عادات وسلوكيات سيئة أثناء فترة غياب الأم عنهم
5.99	15	75%	45	نعم
		25%	15	لا
		100%	60	المجموع

الشكل رقم (24): يوضح توزيع أفراد العينة حسب اكتساب الأبناء عادات وسلوكيات سيئة أثناء فترة غيابهم عنهم.



نلاحظ من خلال الجدول رقم (27) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب اكتساب الأبناء عادات وسلوكيات سيئة أثناء فترة غيابهم عنهم، حيث سجلت نسبة 75% تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأن أطفالهن يكتسبون عادات وسلوكيات سيئة أثناء غيابهم عنهم، في حين سجلت نسبة 25% تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأن أطفالهن لا يكتسبون عادات وسلوكيات سيئة.

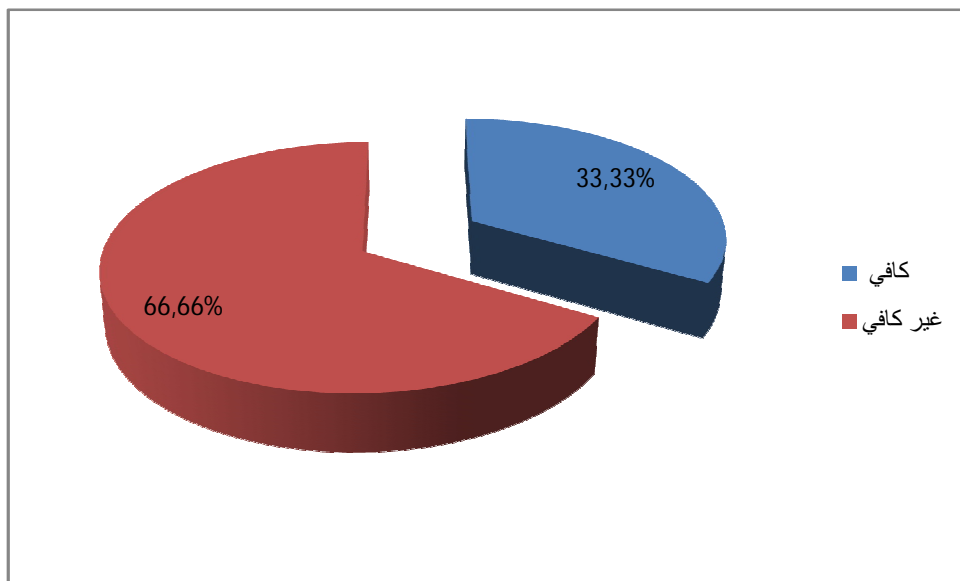
قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مكان ترك الأبناء خلال فترة العمل.

ومن خلال نتائج هذا الجدول يمكن القول أن مكوث المرأة وقتاً طويلاً في العمل وهي بعيدة عن أطفالها، سيؤثر فعلاً عليهم ويجعلهم يكتسبون عادات وسلوكيات سيئة، وعودة الأم من العمل متعبة ومرهقة يجعلها لا تملك الجهد اللازم لمراقبتهم وتتبعهم مرحلة بعد مرحلة، وكذلك لا يوجد الوقت الكافي لمجالسة أطفالها والتحدث إليهم، وصرحت إحدى المبحوثات "بأن العمل الخارجي يؤثر على صحة الأم ونفسيتها، ويجعلها تشعر دائماً أنها تقصر في دورها تجاه أطفالها"، وهذا ما قد يؤدي إلى صعوبة توفيق المرأة العاملة بين الأدوار الأسرية والمهنية.

جدول رقم (28): توزيع افراد العينة حسب كفاية الوقت الذي تقضيه المرأة العاملة مع أبنائها.

كاي الجدولية	كاي المحسوبة	النسبة %	التكرار	كفاية الوقت الذي تقضيه المرأة العاملة مع أبنائها.
5.99	6.66	%33,33	20	كافي
		%66,66	40	غير كافي
		% 100	60	المجموع

الشكل رقم (25): توزيع افراد العينة حسب كفاية الوقت الذي تقضيه المرأة العاملة مع أبنائها.



يمثل الجدول رقم (28) والمتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب كفاية الوقت الذي تقضيه المرأة العاملة مع أبناءها، حيث سجلت أعلى نسبة في خانة الغير كافي 66,66%، في حين سجلت نسبة 33,33% وهي تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأن الوقت الذي تقضيه مع أبناءها غير كافي.

قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول كفاية الوقت الذي تقضيه المرأة العاملة مع أبناءها.

ومنه نستنتج أن عمل المرأة لساعات طويلة خارج البيت يجعلها تعود على البيت مرهقة، لا تهتم بما يخص ابنائها أو التحدث إليهم، خاصة العاملات في قطاع الإدارة فتوقيت العمل غير مناسب وليس لديهن أوقات فراغ وعطلات راحة للاهتمام بأبنائهن على عكس المعلمات اللواتي لديهن أوقات فراغ ولذلك لا تستطيع المرأة العاملة التوفيق بين العمل المهني والأسري.

جدول رقم (29): جدول مركب يمثل عدد ساعات العمل يوميا بكفاية الوقت الذي تقضيه الأم العاملة مع طفلها.

المجموع		من 8-6 سا		من 6-4 سا		أقل من 4 سا		عدد ساعات العمل مدى كفاية الوقت
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
33,33	20	16,27	07	75	09	80	04	كافي
66,66	40	83,72	36	25	03	20	01	غير كافي
100	60	100	10	100	29	100	5	المجموع

يتضح من خلال الجدول الذي يوضح لنا علاقة عدد ساعات العمل يوميا بموقف الباحثات من مدى كفاية الوقت الذي تقضيه الأم العاملة مع طفلها للاهتمام به، أنه تم تسجيل أعلى نسبة بلغت 66,66% وهي ما يمثلها الاتجاه العام، وهي ما تم تسجيلها في خانة "غير كافي" أي أن العاملات صرحن بأن الوقت الذي تقضيه مع طفلها غير كافي للاهتمام به.

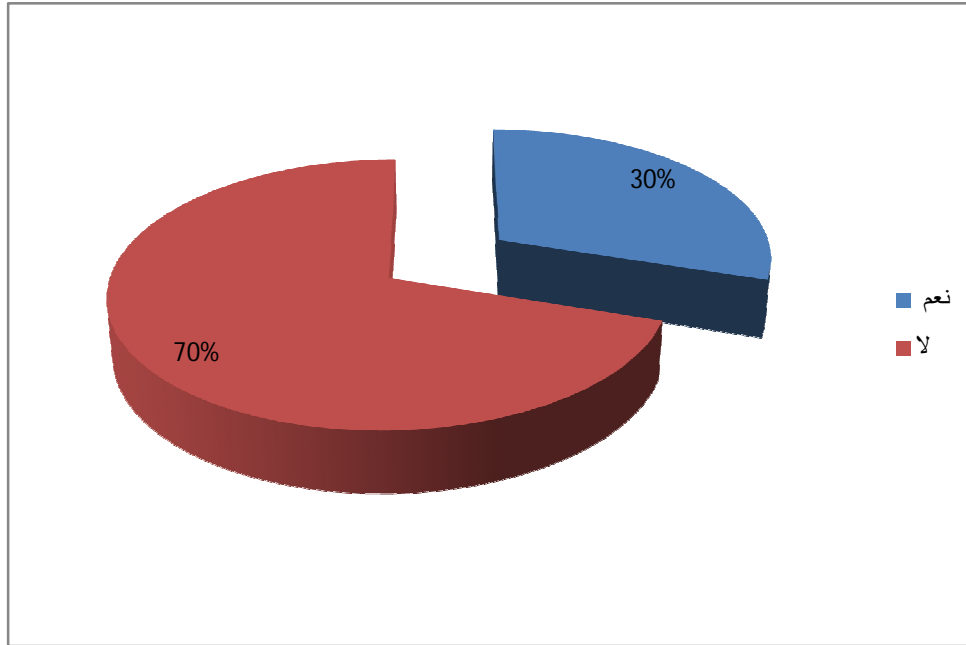
وأما عن أعلى نسبة فقد سجلت لدى المبحوثات اللواتي يعملن من 06-08 ساعات يوميا ثم تليها نسبة 25% التي تمثل المبحوثات اللواتي يعملن من 04-06 ساعات يوميا لتتخفص إلى 20% من العاملات اللواتي يعملن أقل من 04 ساعات يوميا، كما نلاحظ أن هناك من المبحوثات من صرحن بأن الوقت الذي تقضيه مع طفلها غير كافي للإهتمام به، حيث بلغت نسبتهن 80% للمبحوثات اللواتي يعملن أقل من 04 ساعات يوميا، و75% من المبحوثات اللواتي يعملن من 04-06 ساعات يوميا، وانخفضت إلى 16,27% للمبحوثات اللواتي يعملن من 06-08 ساعات يوميا.

ومنه نستنتج أن عدد ساعات عمل المبحوثة له علاقة بموقفها من مدى كفاية الوقت الذي تقضيه الأم العاملة مع طفلها، فالأم العاملة التي تعمل لساعات قليلة ترى أن الوقت الذي تقضيه مع صغيرها كافي للإهتمام به بينما العاملة التي تعمل لساعات كثيرة، فترى العكس، أي الوقت الذي تقضيه مع طفلها غير كافي للإهتمام به.

جدول رقم (30): توزيع افراد العينة حسب تلقي المساعدة من طرف الزوج في القيام بالواجبات المنزلية.

كاي الجدولية	كاي المحسوبة	النسبة %	التكرار	تلقي المساعدة من طرف الزوج في القيام بالواجبات المنزلية.
5.99	9.6	30%	18	نعم
		70%	42	لا
		30%	18	المجموع

الشكل رقم(26): توزيع أفراد العينة حسب تلقي المساعدة من طرف الزوج في القيام بالواجبات المنزلية.



يتضح من خلال الجدول المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب تلقي المساعدة من طرف الزوج في القيام بالواجبات المنزلية، أن غالبية المبحوثات صرحن بأنهن لا يتلقين المساعدة من طرف الزوج في القيام بالواجبات المنزلية، حيث بلغت نسبتهن 70%، في حين بلغت نسبة المبحوثات اللواتي يتلقين المساعدة من طرف الزوج 30%.

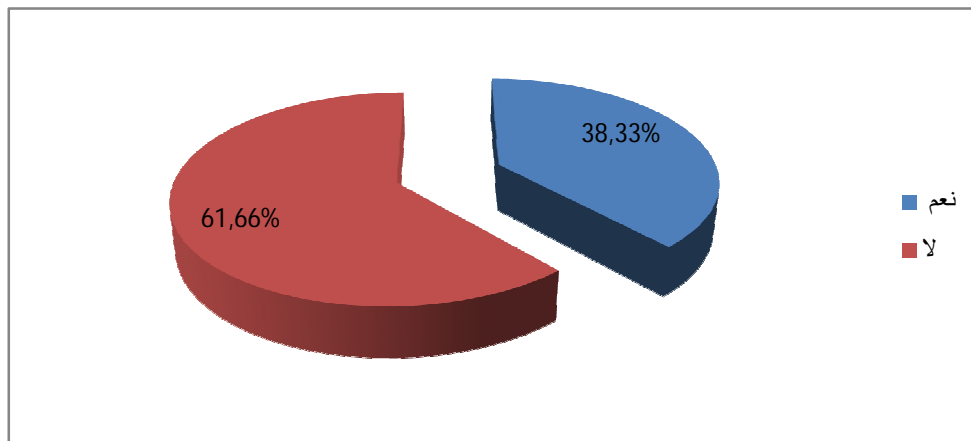
قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تلقي المساعدة من طرف الزوج في القيام بالواجبات المنزلية.

كما أن بعض المبحوثات صرحن أن أزواجهن يريدون منهن أن يكن عاملات وريات منزل في آن واحد دون التقصير في أداء مسؤوليتهن، وهذه إحدى العوامل الاجتماعية التي تجعل المرأة العاملة غير قادرة على التوفيق بين عملها المهني وتربية الأبناء والإهتمام بزوجها وعرقلة أداء عملها المزدوج، وهذا راجع إلى أن المرأة العاملة تجد نفسها لوحدها دون تلقيها المساعدة في القيام بالواجبات المنزلية من طرف الزوج.

جدول رقم (31): توزيع افراد العينة حسب الإستعانة بشخص ما لمساعدتهن في نظافة البيت.

كاي الجدولية	كاي المحسوبة	النسبة %	التكرار	استعانة المرأة العاملة بشخص للمساعدة في نظافة البيت
5.99	3.26	%38,33	23	نعم
		%61,66	37	لا
		% 100	60	المجموع

الشكل رقم(27): توزيع افراد العينة حسب الإستعانة بشخص ما لمساعدتهن في نظافة البيت.



يتضح من خلال هذا الجدول والمتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب الاستعانة بشخص ما في نظافة البيت حيث سجلت نسبة 61,66% من المبحوثات اللواتي لا يتلقين مساعدة من أي شخص ويعتمدن على أنفسهن في نظافة البيت، ونسبة 38,33% من المبحوثات اللواتي يتلقين المساعدة من شخص في نظافة البيت، حيث صرحت بعض المبحوثات أن أزواجهن غير متقبلين فكرة تلقي المساعدة من أي شخص ما. قيمة كاي المحسوبة أصغر من قيمة كاي الجدولية ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الإستعانة بشخص ما لمساعدتهن في نظافة البيت.

ومنه نستنتج أن المرأة العاملة لا تستطيع التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية وهذا قد يرجع إلى تحملها مسؤولية بيتها لوحدها دون تلقي مساعدة من أي شخص.

جدول رقم (32): جدول مركب يمثل علاقة نوع الإقامة بتلقي المساعدة من طرف شخص ما للمساعدة بنظافة البيت

المجموع		مع اهل الزوج		بيت مستقل		نوع الإقامة تلقي المساعدة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
20	12	78,94	15	07,31	03	نعم
80	48	09,75	04	92,62	38	لا
100	60	100	19	100	41	المجموع

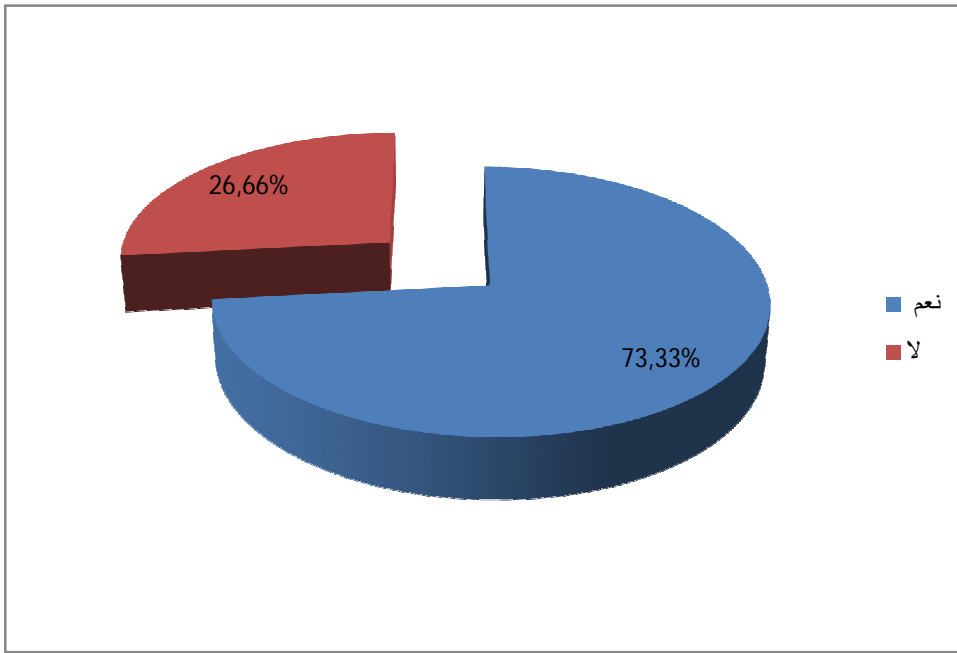
من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نلاحظ أن أعلى نسبة سجلت 80% وهي تمثل المبحوثات اللواتي لا يتلقين مساعدة من طرف شخص ما، كما سجلت أعلى نسبة بلغت 92,62% تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يسكن في بيت مستقل ولا يتلقين المساعدة، ونسبة 9,75% من المبحوثات اللواتي بأنهن يسكن مع أهل الزوج ولكن لا يتلقين المساعدة من طرف أي شخص في نظافة البيت، أما فيما يتعلق بتلقي المبحوثات المساعدة من طرف شخص ما فنلاحظ ان نسبة 78,94% اللواتي صرحن بأنهن يسكن مع أهل الزوج مقابل نسبة ضئيلة بلغت 7,31% تمثلها المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يسكن في بيت مستقل ويتلقين مساعدة.

وهنا يدل دلالة واضحة على انه كلما اتجهنا نحو استقلالية المرأة العاملة في سكنها، كلما وجدنا قلة المساعدة لها من طرف الغير، نظرا لان أغلبية المبحوثات يسكن في بيت مستقل، نلاحظ أن الغالبية منهن يصرحن بأنهن لا يتلقين أي مساعدة من طرف الغير لنظافة البيت والقيام بالواجبات المنزلية.

جدول رقم (33): يوضح توزيع افراد العينة حسب تنظيم الإنجاب.

كاي الجدولية	كاي المحسوبة	النسبة %	التكرار	تنظيم الإنجاب
5.99	13.06	73,33%	44	نعم
		26,66%	16	لا
		100 %	60	المجموع

الشكل رقم(28): يوضح توزيع افراد العينة حسب تنظيم الإنجاب.



من خلال الجدول رقم (33) والمتعلق بتوزيع المبحوثات حسب تنظيم الإنجاب، أنها سجلت نسبة

73,33% من المبحوثات اللواتي تسعين إلى تنظيم الإنجاب ونسبة 26,66% من المبحوثات اللواتي لا

تسعين إلى تنظيم الإنجاب.

قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول سعيهن

لتنظيم الإنجاب.

وهذا ما يبين ان المرأة العاملة ترى في تنظيم الإنجاب أمر ضروري حتى تستطيع التوفيق نوعا ما

بين أدائها المهني وأدائها الأسري، وذلك لأن كثرة الأطفال يسبب لها الزيادة في المسؤوليات الأسرية والزيادة

في العبئ مما يعرقل لها الأداء المهني، وصرحت معظمهن بالإعتماد على طريقة تنظيم الإنجاب العلاجي

بانها أضمن وأفضل طريقة لمنع الإنجاب. كما أنهم صرحن بأن أسباب سعيهن إلى تنظيم الإنجاب هو صعوبة تربية الأبناء وهذا راجع لكونهن يعملن لساعات طويلة، وكذلك الحفاظ على صحتهن حتى يتمكن من التوفيق بين المهام الأسرية والمهنية.

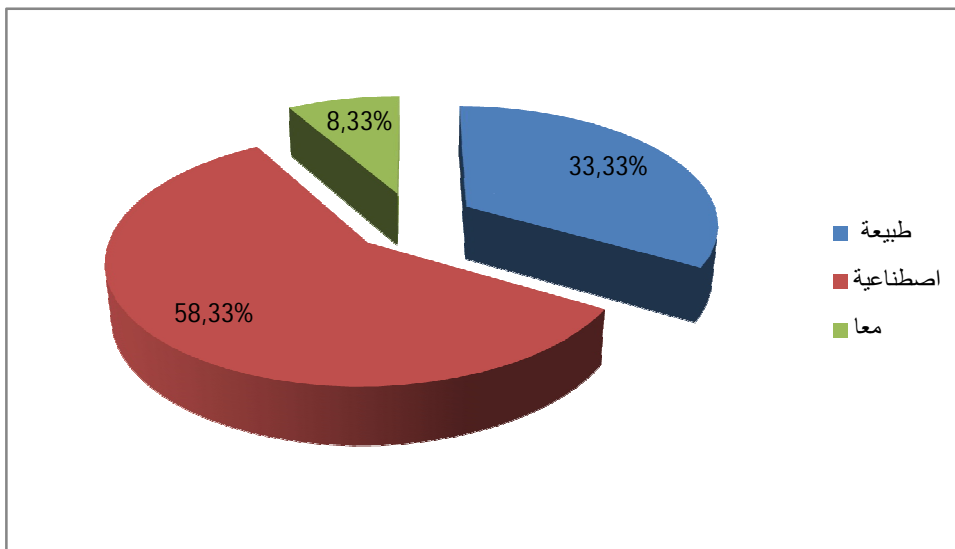
ومنه نستنتج أن السبب المباشر والرئيسي لسعي الأمهات العاملات لتنظيم الإنجاب هو العمل.

لقد أصبحت المرأة تعزز من مكانتها الاجتماعية داخل الأسرة وخارجها، بممارستها للعمل الخارجي الذي يأخذ معظم وقتها ولا يترك لها المجال الكافي لرعاية الأبناء، ومنه أصبحت تسعى إلى استعمال وسائل لمنع الحمل وتنظيم الإنجاب والمسؤولية المزدوجة التي تعيشها المرأة العاملة في الميدانين المهني والأسري، تفرض عليها تقليص حجم الأسرة من أجل تحقيق التوازن والتوافق بينهما.

جدول رقم (34): يوضح توزيع افراد العينة حسب نوع الرضاعة.

نوع الرضاعة	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
طبيعية	20	33,33%	22.5	7.81
اصطناعية	35	58,33%		
معا	05	08,33%		
المجموع	60	100 %		

الشكل رقم (29): يوضح توزيع افراد العينة حسب نوع الرضاعة.



يتضح من خلال الجدول رقم (28) والمتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب نوع الرضاعة التي تعتمد عليها، سجلت نسبة 58,33%، تشير على أن المبحوثات تقدمن لأطفالهن الرضاعة الطبيعية، وتليها نسبة 33,33% التي تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يعتمدن على الرضاعة الطبيعية، بينما سجلت نسبة ضئيلة تقدر ب 8,33%، وهي نسبة المبحوثات اللواتي يقدمن لأطفالهن رضاعة طبيعية واصطناعية معا.

قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول نوع

الرضاعة

ومنه نستنتج أن الأم العاملة تعتمد أكثر على الرضاعة الاصطناعية بسبب غيابها عن البيت لمدة طويلة يوميا والرضاعة الطبيعية تحتاج إلى وقت وهدهوء، وكذلك عند ترك ابنها عند مشرفة أو مربية سواء كنت من الأقارب أو في دور الحضانة يلجأن إلى الرضاعة الاصطناعية في أوقات منتظمة، كما أن بعض المبحوثات صرحن بأن اعتمادهن على الرضاعة الاصطناعية راجع إلى أسباب صحية وتعويد الطفل على ذلك.

جدول رقم (35): جدول مركب يمثل علاقة وظيفة الزوجة بنوع الرضاعة التي تعتمد عليها.

المجموع		أخرى (عاملات نظافة)		إدارة		تعليم		وظيفة الزوجة نوع الرضاعة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
33,33	20	60	03	27,65	13	50	04	طبيعية
58,33	35	20	01	68,08	32	25	02	اصطناعية
8,33	05	20	01	4,25	02	25	02	معا
100	60	100	05	100	47	100	8	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول الذي يوضح علاقة وظيفة الزوجة بنوع الرضاعة التي تعتمد عليها انه

تم تسجيل أعلى نسبة 58,33%، وهي ما تم تسجيلها في خانة الرضاعة الاصطناعية، وأما عن أعلى نسبة

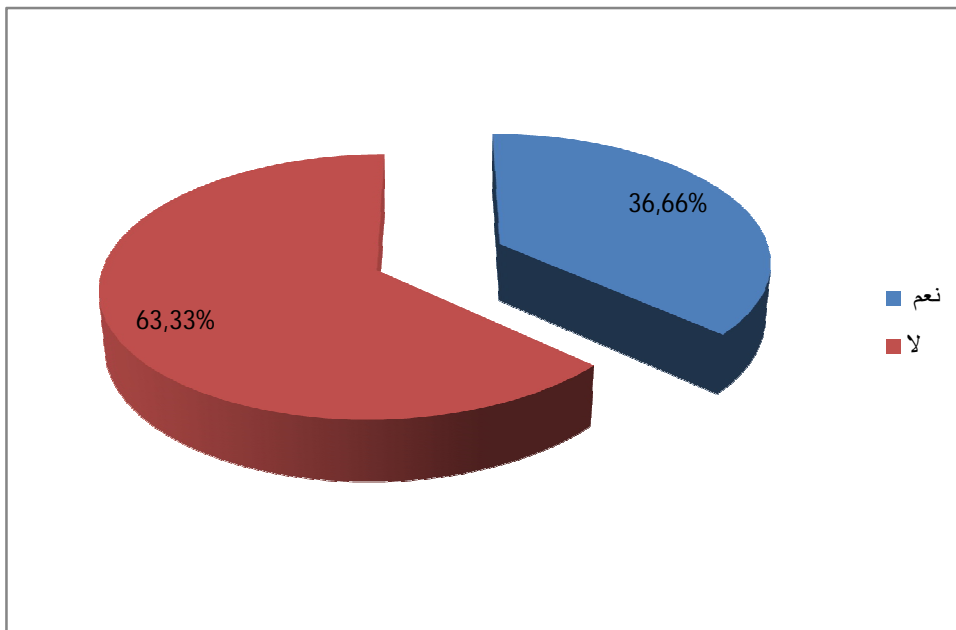
فقد سجلت لدى المبحوثات اللواتي يعملن في قطاع الإدارة في خانة الرضاعة الاصطناعية (68,08%)، ونسبة 60% تمثل عاملات النظافة اللواتي يعتمدن على الرضاعة الطبيعية، تليها نسبة 50% وهي تمثل المبحوثات اللواتي يعملن في قطاع التعليم ويعتمدن على الرضاعة الطبيعية.

ومن خلال التحليل الإحصائي للجدول نستنتج أن هناك علاقة بين وظيفة الزوجة ونوع الرضاعة التي تعتمد عليها، لان اعتماد المرأة العاملة على الرضاعة الاصطناعية قد يرجع إلى مدة غيابها الطويلة عن البين، ففي قطاع الإدارة تصل مدة عملهن على مدة 08 ساعات يوميا، الأمر الذي يجعلهن يعتمدن على الرضاعة الاصطناعية، فالرضاعة الطبيعية تحتاج إلى وقت وهدهوء، وكذلك عند ترك ابنها سواء عند الأهل أو دور الحضانة أو مشرفة يلجأن إلى الرضاعة الاصطناعية في أوقات منظمة.

جدول رقم (36): يوضح توزيع افراد العينة حسب توفيقهن بين الالتزامات الأسرية والمهنية.

التوفيق بين الالتزامات الأسرية والمهنية	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
نعم	22	36,66%	4.2	5.99
لا	38	63,33%		
المجموع	60	100 %		

الشكل رقم (30): يوضح توزيع افراد العينة حسب توفيقهن بين الالتزامات الأسرية والمهنية.



نلاحظ من خلال الجدول رقم (36) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب التوفيق بين الالتزامات الأسرية والمهنية، سجلت نسبة 63,33% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لا يوفقن بين الإلتزامات الأسرية والمهنية، في حين سجلت نسبة 36,66% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يوفقن بين الإلتزامات الأسرية والمهنية.

قيمة كاي المحسوبة أصغر من قيمة كاي الجدولية ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفيقهن بين الإلتزامات الأسرية والمهنية.

ومنه يمكن القول أن الأم العاملة عندما ترى نفسها غير قادرة على التوفيق بين الإلتزامات الأسرية والمهنية تصبح تعيش في اضطرابات نفسية مما يتطلب منها بذل أقصى جهد للعناية والإشراف على جميع أفراد أسرتها عموماً وعلى أطفالها خصوصاً، لأنه من المؤكد أن الأم سواء كانت عاملة أو غير عاملة تسعى دوماً إلى تحقيق راحة أفراد الأسرة، ولهذا نجد أنها تعاني من مشكلة صعوبة التوفيق بين العمل الداخلي والخارجي، وتحمل مسؤولية مزدوجة لوحدها.

ومن هنا يمكن القول أن عدم قدرة الأم العاملة على التوفيق بين الإلتزامات المهنية والأسرية يؤثر على مدى اهتمامها بأطفالها، لان الأم العاملة معظم وقتها تقضيه خارج البيت بعيداً عن طفلها، وعند عودتها تتجه مباشرة إلى القيام بالواجبات المنزلية مضطرة إلى قلة اهتمامها بطفلها الذي هو في أشد وأمس الحاجة إليها.

جدول رقم (37): جدول مركب يمثل علاقة مهنة الزوج بتوفيق المرأة بين الإلتزامات المهنية والأسرية.

المجموع		أعمال حرة		إدارة		تعليم		مهنة الزوج توفيق المرأة بين الالتزامات الأسرية والمهنية
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
36,66	22	58,33	07	27,58	04	57,89	11	توفيق
63,33	38	41,66	05	72,41	25	42,10	08	لا توفيق
100	60	100	12	100	29	100	09	المجموع

يتضح من خلال الجدول الذي يوضح علاقة مهنة الزوج بتوفيق المرأة العاملة بين الإلتزامات المهنية والأسرية، حيث سجلت أعلى نسبة تمثلت في 72,41% وهي تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لا يوفقن بين الإلتزامات الأسرية والمهنية ومهنة أزواجهن يعملن في قطاع الإدارة، ثم نسبة 42,10% تمثل المبحوثات اللواتي أزواجهن يعملن في قطاع التعليم ولا يوفقن بين الإلتزامات المهنية والأسرية، تليها 41,66% تمثل المبحوثات اللواتي لا يوفقن بين الإلتزامات الأسرية والمهنية وأزواجهن يعملن أعمال حرة وفي المقابل نلاحظ أنها سجلت أعلى نسبة 58,33% تمثل المبحوثات اللواتي أزواجهن يعملن في قطاع الأعمال الحرة وتوفقن بين الإلتزامات الأسرية والمهنية، ونسبة 57,89% تمثل المبحوثات اللواتي أزواجهن يعملن في قطاع التعليم يوفقن بين الإلتزامات الأسرية.

ومنه نستج أن عمل الزوج في الإدارة لا يمنح له الوقت الكافي لمساعدة الزوجة في الإعتناء بالأطفال والقيام بالواجبات المنزلية أثناء ذهابها للعمل، أما الأزواج الذين يعملون في قطاع الأعمال الحرة وقطاع التعليم لديهم أوقات فراغ يستغلونها في مساعدة الزوجة.

جدول رقم (38): جدول مركب يمثل علاقة مهنة الأم العاملة بمدى توفيقها بين الإلتزامات الأسرية والمهنية.

المهنة		تعليم		إدارة		أعمال حرة		المجموع	
مدى التوفيق		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
توفيق		75	06	23,40	13	60	03	28,33	22
لا توفيق		25	02	76,59	39	40	02	71,66	38
المجموع		100	08	100	47	100	05	100	60

نلاحظ من هذا الجدول أن نسبة عالية بلغت 71,66% في خانة "لا توفيق" أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 76,59% تمثل فئة العاملات في قطاع الإدارة، تليها فئة العاملات في قطاع النظافة بنسبة 40%، تنخفض إلى 25% لدى فئة العاملات في قطاع التعليم.

كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام 28,33% وهي تمثل صنف المبحوثات اللواتي وفقن بين الإلتزامات المهنية والأسرية. تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بقطاع التعليم بنسبة فاقت نسبة الاتجاه العام بـ75%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول تبين أن توفيق الأم العاملة بين الإلتزامات الأسرية والمهنية يترجم من خلال نوعية المهنة الممارسة، حيث تظهر المرأة العاملة في قطاع الإدارة أقل توفيقاً بين عملها المهني وعملها الأسري مقارنة بالعاملات الأخريات وهذا نتيجة للقوانين الداخلية للمؤسسة التي تعمل فيها، ولا يتهاطل عليها من العمل المرتاكم والمتعب الذي لا يسمح لها بالإهتمام بطفلها، فهي تختلف عن المرأة التي تعمل في قطاع التعليم التي تكون أوفر حظ في توفيقها بين عملها وتربية طفلها، ذلك لأن طبيعة العمل في

قطاع التعليم يعطي للمرأة فرصة أكبر من باقي القطاعات الأخرى لأنها من مميزاتها فسح المجال للأم للتوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية وذلك بفعل جدول التوقيت المناسب، وساعات العمل المحددة التي تجعل الأم متفرغة في الأوقات التي يجب عليها فيها أن تستجيب لبعض المتطلبات الأسرية.

كما صرحت بعض المبحوثات في نفس القطاع من عدم توفيقها بين العمل المهني والعمل الأسري حيث اعتبرت أن المهمة جد متعبة إضافة إلى التوتر المتراكم خلال دوام العمل المدرسي.

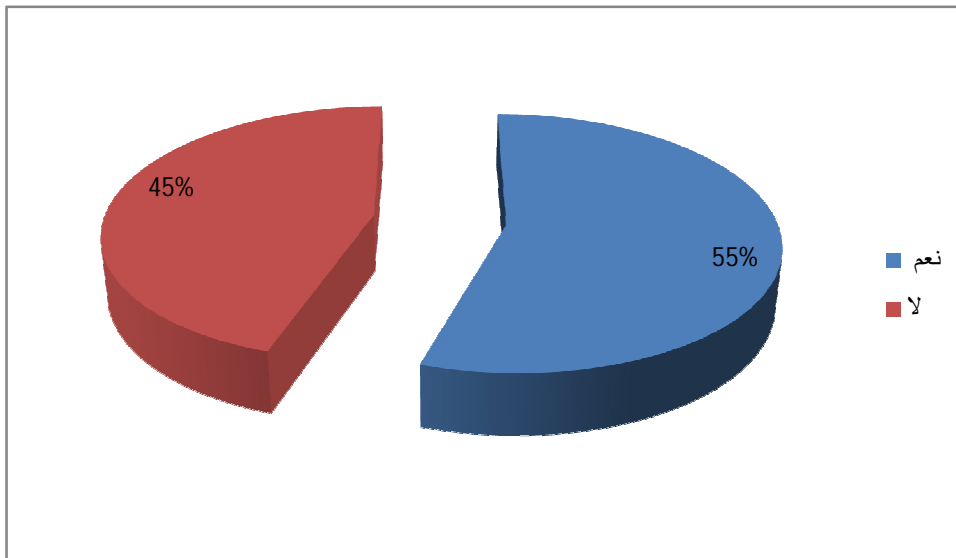
ومن خلال استجوابنا للمبحوثات، تؤكد انه تم تسجيل نسب جد ملحوظة في كل أنواع المهن وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الأم العاملة مهما كان نوع عملها، فهي لا يمكنها التوفيق بين الأعمار المهنية والأسرية.

3- تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:

جدول رقم (39): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تلقي المساعدة من طرف الأبناء.

كاي الجدولية	كاي المحسوبة	النسبة %	التكرار	تلقي المساعدة من طرف الأبناء في القيام بالواجبات المنزلية
5.99	0.6	55%	33	نعم
		45%	27	لا
		100%	60	المجموع

الشكل رقم (31): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تلقي المساعدة من طرف الأبناء.



يوضح الجدول رقم (39) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب تلقي المساعدة من طرف الأبناء في القيام بالواجبات المنزلية، حيث سجلت نسبة 55% من المبحوثات اللواتي يتلقين مساعدة من طرف أبنائهن في القيام ببعض الواجبات المنزلية، في حين سجلت نسبة 45% من المبحوثات اللاتي لا يتلقين مساعدة من طرف الأبناء.

حيث صرحت بعض المبحوثات بأن أبنائهن يقمن ببعض الأعمال المنزلية كنظافة البيت تحظير بعض الوجبات الخفيفة أثناء غيابها عن المنزل ووجودها في العمل.

قيمة كاي المحسوبة أصغر من قيمة كاي الجدولية ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تلقي المساعدة من طرف الأبناء.

ومنه نستنتج أن الأمهات العاملات بإمكانهن التوفيق بين العمل المهني والمنزلي، وهذا راجع إلى المساعدة التي تتلقينها من طرف الأبناء.

جدول رقم (40): جدول مركب يمثل علاقة أعمار الأبناء بتلقي المرأة العاملة مساعدة من طرفهم.

المجموع		23 فأكثر		22-17		16-11		10-5		أعمار الأبناء تلقي مساعدة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
56,66	34	88,88	08	60	06	62,06	18	16,66	2	نعم
43,33	26	11,11	01	40	04	37,93	11	83,33	10	لا
100	60	100	09	100	10	100	29	100	12	المجموع

يتضح من خلال الجدول المتعلق بعلاقة أعمار الأبناء بتلقي المرأة العاملة المساعدة من طرفهم، حيث

سجلت أعلى نسبة 88,88% تمثل المبحوثات اللواتي يتلقين مساعدة من طرف أبنائهن الذين أعمارهم 23

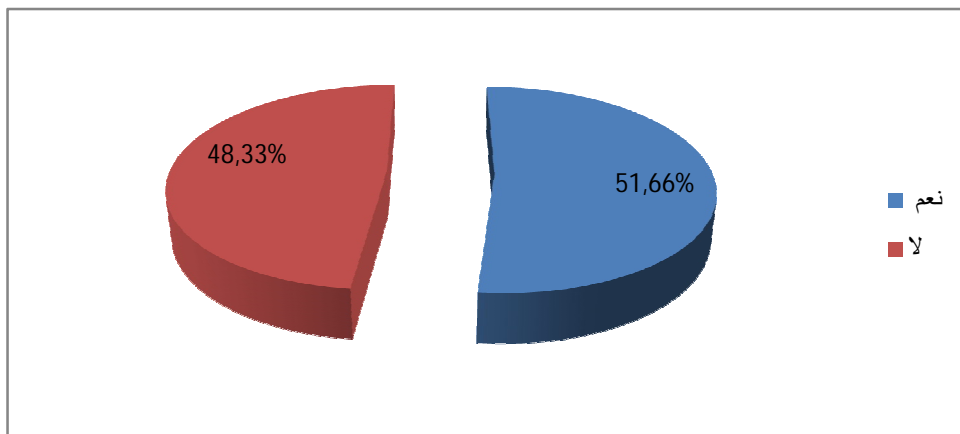
سنة فأكثر وتليها نسبة 70% تمثل المبحوثات اللواتي يتلقين المساعدة من طرف الأبناء الذين تتراوح أعمارهم من 17-22 سنة، وتليها نسبة 58,62% تمثل المبحوثات اللواتي تلقين مساعدة من طرف ابنائهن الذين تتراوح أعمارهم من 11-16 سنة، في حين تنخفض إلى 16,66% تمثل نسبة المبحوثات اللواتي يتلقين مساعدة من طرف أبنائهن الذين تتراوح أعمارهم من 5-10 سنوات، وفي المقابل سجلت نسبة 83,33% وهي تمثل المبحوثات اللواتي لا يتلقين مساعدة من طرف أبنائهن الذين تتراوح أعمارهم من 5-10 سنوات.

ومن خلال التحليل الإحصائي للجدول نستنتج أن أعمار الأبناء لها علاقة بمدى تلقي الأم العاملة مساعدة من طرفهم، فكلما كبر الأبناء وتقدموا في السن أصبحوا قادرين أكثر على تحمل المسؤولية ومساعدة أمهاتهم في القيام بالشؤون المنزلية.

جدول رقم (41): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تعود أبناءهن على الإعتماد على أنفسهم منذ الصغر.

كاي الجدولية	كاي المحسوبة	النسبة %	التكرار	اعتماد الأبناء على أنفسهم منذ الصغر
5.99	0.06	51,66%	31	نعم
		48,33%	29	لا
		100%	60	المجموع

الشكل رقم (32): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تعود أبناءهن على الإعتماد على أنفسهم منذ الصغر.



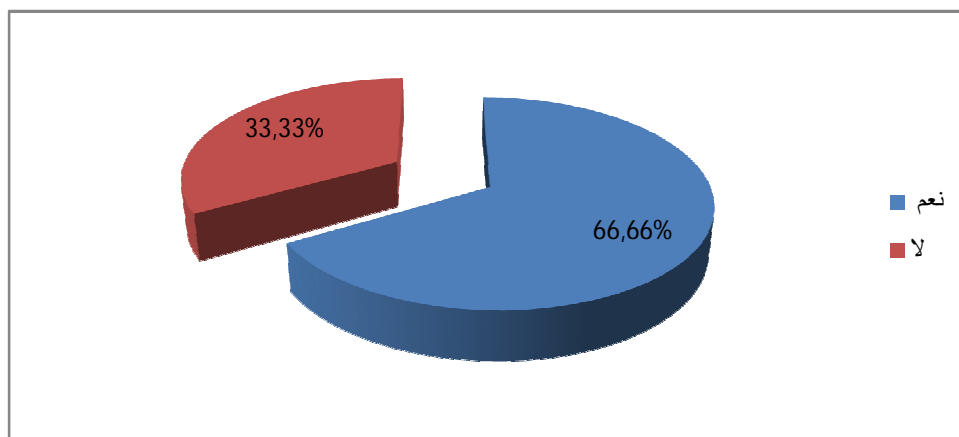
نلاحظ من خلال الجدول رقم (41) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب تعود أبناءهن على الإعتماد على أنفسهم منذ الصغر، حيث سجلت نسبة 51,66% من المبحوثات اللواتي صرحن بأن أبناءهن تعودن على الإعتماد على أنفسهم منذ الصغر، ونسبة 48,33% من المبحوثات اللواتي صرحن بعدم تعود أبناءهن على الإعتماد على أنفسهم منذ الصغر، وهذا قد يرجع إلى التدليل الزائد وحرصهم والخوف الشديد عليهم منذ الصغر وترك كل العبء على الأم حتى وإن كانت تعود متعبة مرهقة بسبب انهماكها طول اليوم في العمل الخارجي.

قيمة كاي المحسوبة أصغر من قيمة كاي الجدولية ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تعود أبائهن على الإعتماد على أنفسهم منذ الصغر. ومنه نستنتج أن تعود الأبناء على أنفسهم منذ الصغر سبيل لتوفيق الأم في تربية أبنائها.

جدول رقم (42): يوضح توزيع أفراد العينة حسب اعتناء أبائهن بالمظهر الخارجي.

كاي الجدولية	كاي المحسوبة	النسبة %	التكرار	اعتناء أبائهن بالمظهر الخارجي
5.99	6.66	66,66	40	نعم
		33,33	20	لا
		% 100	60	المجموع

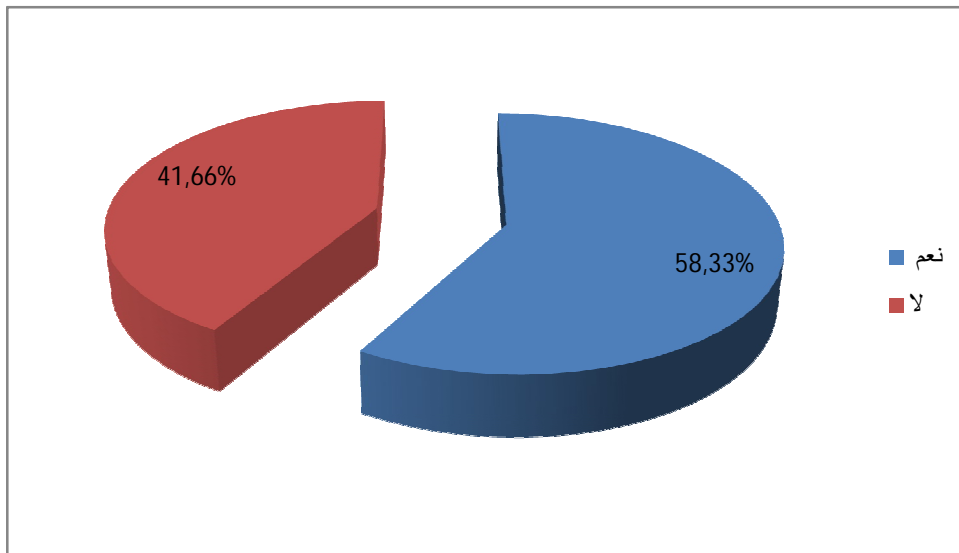
الشكل رقم (33): يوضح توزيع أفراد العينة حسب اعتناء أبائهن بالمظهر الخارجي.



جدول رقم (43): يوضح توزيع أفراد العينة حسب اعتماد الابناء على أنفسهم في ارتداء ملابسهم.

كاي الجدولية	كاي المحسوبة	النسبة %	التكرار	اعتناء أبنائهم بالمظهر الخارجي
5.99	1.66	58.33	35	نعم
		41.66	25	لا
		100	60	المجموع

الشكل رقم(34): يوضح توزيع أفراد العينة حسب اعتماد الابناء على أنفسهم في ارتداء ملابسهم.



يتضح من خلال الجدولان (42-43) اللذان يوضحان توزيع المبحوثات حسب اعتماد أبنائهم على

أنفسهم في ارتداء ملابسهم والإعتناء بالمظهر الخارجي.

يتضح من خلال الجدولان أن نسبة عالية تقدر بـ 58,33% تمثل المبحوثات اللواتي أبنائهم يعتمدون

على انفسهم في ارتداء ملابسهم في حين سجلت نسبة 41,66% والتي تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأن

أبنائهم لا يعتمدون على أنفسهم في ارتداء ملابسهم، في حين سجلت نسبة 66,66% من المبحوثات اللواتي

يعتني أبنائهم بمظهرهم الخارجي ونسبة 33,33% صرحن بأن أبنائهم لا يعتنين بمظهرهم الخارجي.

من خلال الجدول رقم (42) نجد أن قيمة كاي المحسوبة أقل من قيمة كاي الجدولية ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول اعتناء أبنائهن بالمظهر الخارجي.

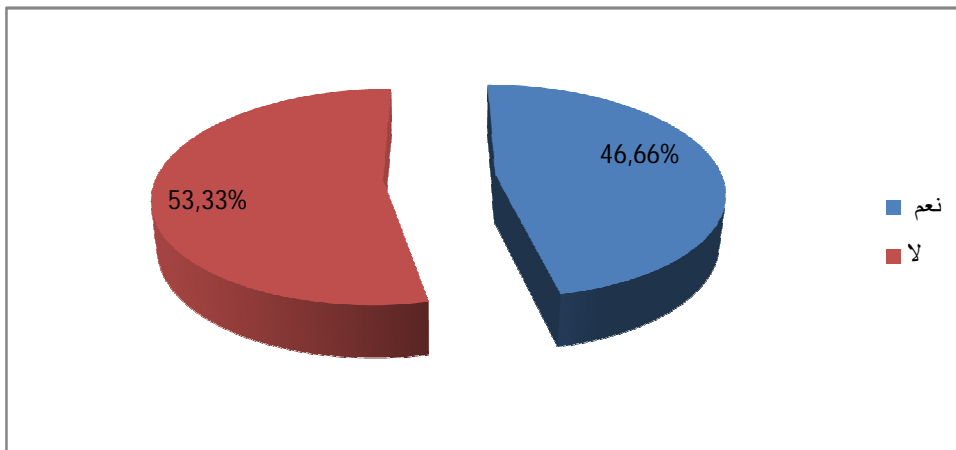
من خلال الجدول رقم (43) نجد قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول اعتماد الابناء على أنفسهم في ارتداء ملابسهم.

ومنه نستنتج أن أبناء الامهات العاملات تعودوا منذ الصغر على أنفسهم في ارتداء ملابسهم عند خروجهم من المنزل وكذلك الإعتناء بمظهرهم الخارجي، لأن الأم ليس لديها الوقت الكافي لتصرف من طاقتها العقلية والبدنية في مثل هذه الأمور وتعويد أبنائها منذ الصغر على ارتداء ملابسهم والإعتناء بهندامهم الخارجي يعمل على مساعدة الأم في التوفيق بين عملها الداخلي والخارجي.

جدول رقم (44): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تحمل الإبن/البنات مسؤولية إخوانهم الأصغر منهم سناً.

كاي الجدولية	كاي المحسوبة	النسبة %	التكرار	تحمل الإبن/البنات مسؤولية الإخوة الأصغر منهم سناً
5.99	0.2	46,66%	28	نعم
		53,33%	32	لا
		100 %	60	المجموع

الشكل رقم (35): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تحمل الإبن/البنات مسؤولية إخوانهم الأصغر منهم سناً.



يوضح الجدول رقم (44) المتعلق بمدى تحمل الابن/ البنت البكر مسؤولية إخوتهم الأصغر منهم سناً، أن نسبة 53,33% تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأن إبنة/بنته البكر لا يتحمل مسؤولية إخوتهم الأصغر منهم سناً، في حين سجلت نسبة 46,66% تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأن إبنة/بنته البكر يتحملون مسؤولية إخوتهم الأصغر منهم سناً، فقد صرحت البعض من المبحوثات أنهن يتركن أبنائهن خاصة الذين تقل اعمارهن عن 5 سنوات في دور الحضانة وعند الأقارب لرعايتهم والاهتمام بهم، وأحيانا يتم رعايتهم من طرف اخوتهم وأخواتهم الأكبر منهم سناً من خلال الاهتمام بشؤونهم الخاصة ومساعدتهم في واجباتهم الدراسية.

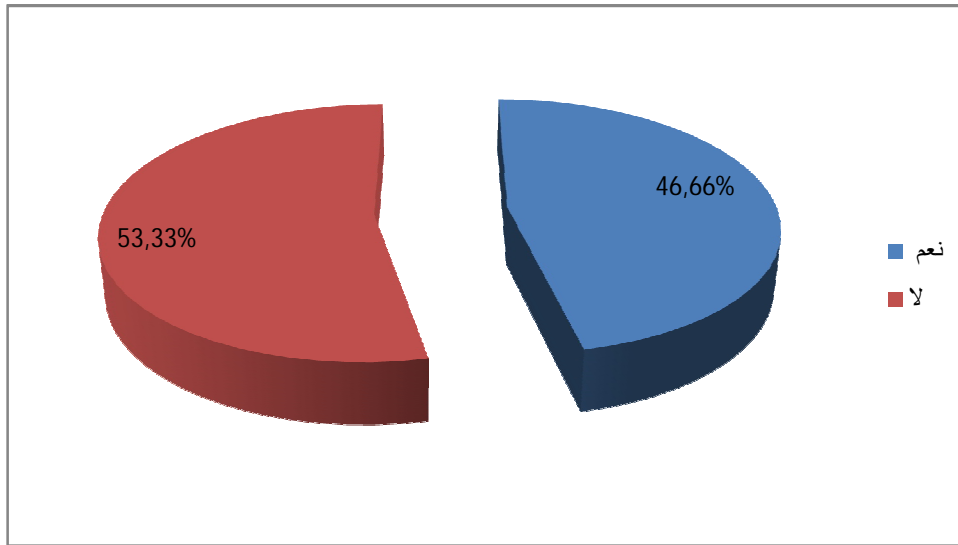
قيمة كاي المحسوبة أقل من قيمة كاي الجدولية ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تحمل الإبن/البنت مسؤولية إخوتهم الأصغر منهم سناً.

ومنه نستنتج أن الأم العاملة مهما تلقت مساعدات من طرف الغير ومهما تحمل معها ابنها البكر مسؤولية اخوتهم الأصغر منهم سناً لا يكفي لتوفيقها بين مهامها الأسرية والمهنة.

جدول رقم (45): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متابعتهم لأبنائهم دراسياً بشكل منظم.

متابعتهم لأبنائهم دراسياً بشكل منظم.	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
نعم	37	61.66	3.26	5.99
لا	23	38.33		
المجموع	60	100 %		

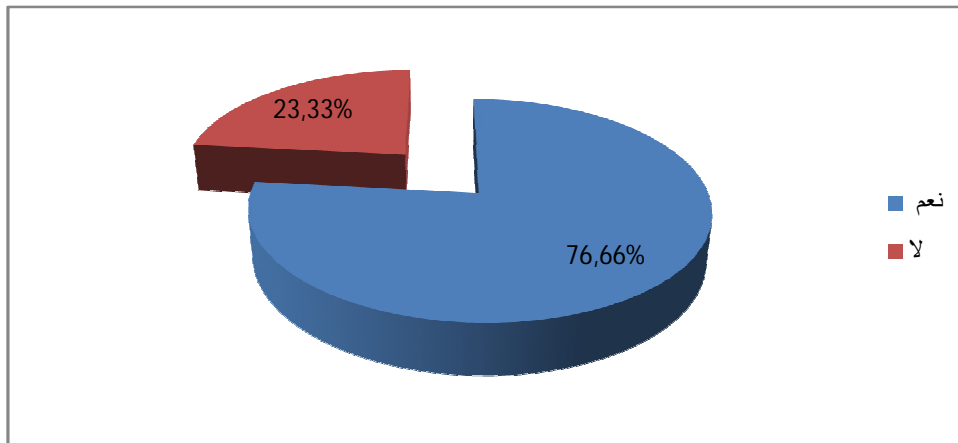
الشكل رقم(36): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متابعتهم لأبنائهم دراسيا بشكل منظم.



جدول رقم (46): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مساعدتهم لأبنائهم في حل واجباتهم الدراسية.

قيام المرأة العاملة بمساعدة أبنائها في حل واجباتهم الدراسية	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
نعم	46	%76,66	17.06	5.99
لا	14	%23,33		
المجموع	60	% 100		

الشكل رقم(37): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مساعدتهم لأبنائهم في حل واجباتهم الدراسية.



نلاحظ من خلال النتائج المعروضة في الجدولين (45-46) اللذان يوضحان توزيع المبحوثات حسب قيامهن بمتابعة أبنائهن دراسيا وحل واجباتهم، حيث سجلت نسبة 61,66% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يتابعن أبنائهن دراسيا بشكل منظم، ونسبة 38,33% تمثل المبحوثات اللواتي يصرحن بأنهن لا يتبعن أبنائهن دراسيا بشكل منظم.

وفي المقابل سجلت نسبة 76,66% من المبحوثات اللواتي يساعدن أبنائهن في حل واجباتهم الدراسية، ونسبة ضئيلة تقدر بـ 23,33% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لا يساعدن ابنائهن في حل واجباتهم، وقد صرحت المبحوثات اللواتي يتابعن ابنائهن دراسيا بأنه يتم ذلك من خلال متابعتهم في المؤسسة التي يدرسون فيها ومساعدتهم في تحضير دروسهم وحل واجباتهم الدراسية وتدعيمهم بدروس خصوصية لتدارك الضعف في بعض المواد.

من خلال الجدول رقم (45) نجد أن قيمة كاي المحسوبة أقل من قيمة كاي الجدولية ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول متابعتهم لأبنائهن دراسيا بشكل منظم.

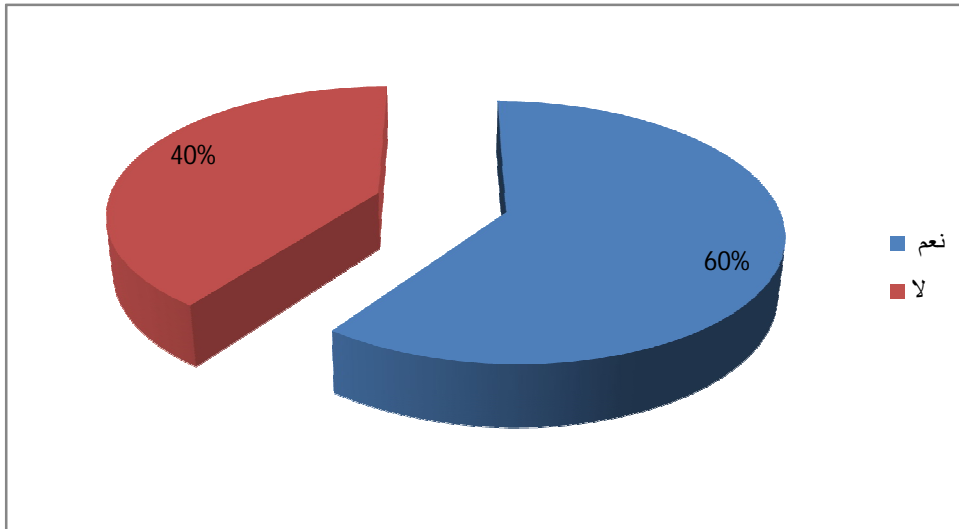
من خلال الجدول رقم (46) نجد قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مساعدتهم لأبنائهن في حل واجباتهم الدراسية.

ومنه نستنتج أن قضاء الأم العاملة لمدة طويلة خارج البيت يجعلها تعود مرهقة على البيت وبالرغم من ذلك تتغلب على الظروف وتتابع أبنائها دراسيا بشكل منظم وتساعدهم في حل واجباتهم حتى يكونوا من المتفوقين في الصفوف الدراسية.

جدول رقم (47): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تميز الأبناء وتفوقهم.

كاي الجدولية	كاي المحسوبة	النسبة %	التكرار	تميز الابناء وتفوقهم
5.99	2.4	60%	36	نعم
		40%	24	لا
		100%	60	المجموع

الشكل رقم(38): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تميز الأبناء وتفوقهم.



نلاحظ من خلال الجدول رقم (47) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب تميز أبنائهن وتفوقهم أن نسبة 60% تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بتميز وتفوق أبنائهن بسبب متابعتهم دراسيا و20% من المبحوثات اللواتي صرحن بأن متابعتهم لأبنائهن دراسيا ليست سببا لتفوقهم او تميزهم.

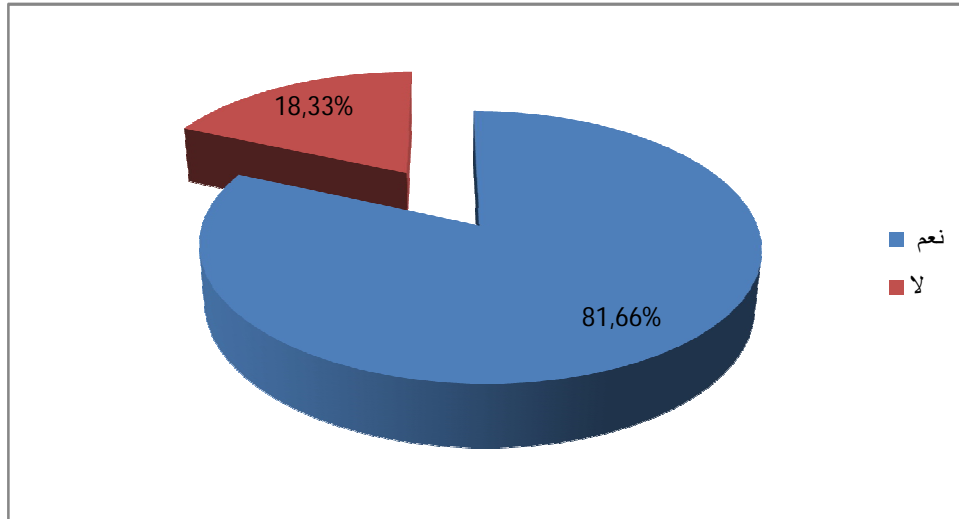
نجد أن قيمة كاي المحسوبة أقل من قيمة كاي الجدولية ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تميز الأبناء وتفوقهم.

ومنه نستنتج أن متابعة الأبناء دراسيا بشكل منظم من طرف الأمهات سبيل إلى تفوقهم وتميزهم، هذا ما صرحت به أغلبية المبحوثات فبالرغم من ازدواجية الدور الذي تعيشه المرأة العاملة، إلا أنها تسعى دائما إلى متابعة أبنائها وسعيها لرؤيتهم دائما في أعلى المراتب.

جدول رقم (48): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكافئتهن لأبنائهن عند التفوق في الصفوف الدراسية.

مكافاة المرأة العاملة لأبنائها عند التفوق في الصفوف الدراسية	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
نعم	49	81,66%	24.06	5.99
لا	11	18,33%		
المجموع	60	100%		

الشكل رقم(39): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكافئتهن لأبنائهن عند التفوق في الصفوف الدراسية.



يتضح من خلال الجدول رقم (48) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب مكافئتهن لأبنائهن عند التفوق

في الصفوف الدراسية، أنه سجلت نسبة عالية تقدر بـ 81,66% تمثل نسبة المبحوثات اللواتي تكافئن أبنائهن عند التفوق في الصفوف الدراسية، و 18,33% تمثل المبحوثات اللواتي لا يكافئن أبنائهن عند التفوق في الصفوف الدراسية.

نجد أن قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول

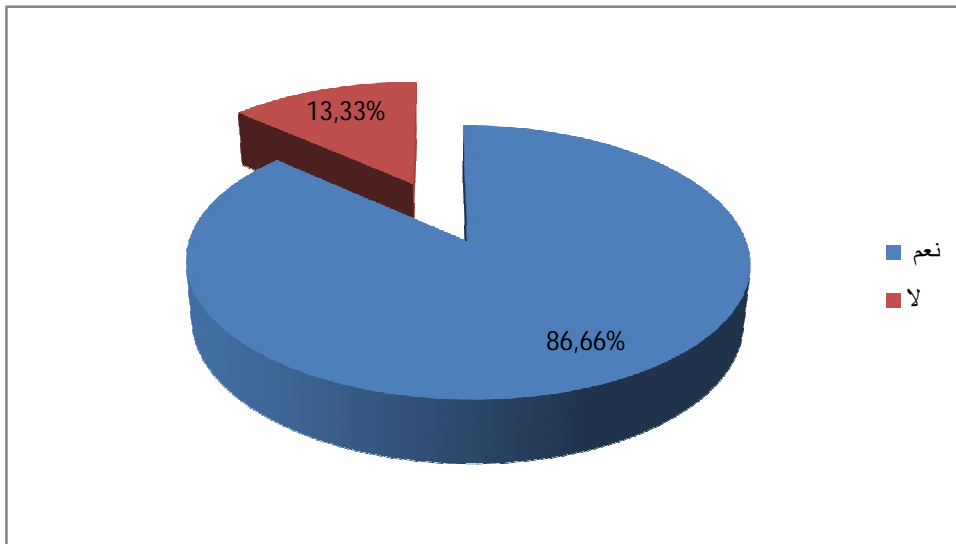
تميز الأبناء وتفوقهم.

ومنه يمكن القول أن الأمهات العاملات يسعين دائما إلى تشجيع الأبناء من أجل تقدم مستمر وتحصيل دراسي أفضلن وهذا راجع إلى مدى أهمية التعليم والحصول على شهادة لدى المرأة العاملة.

جدول رقم (49): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مواجهتهن للمشاكل الأسرية.

المشاكل الأسرية	التكرار	النسبة %	كاي المحسوبة	كاي الجدولية
نعم	52	86,66%	32.26	5.99
لا	08	13,33%		
المجموع	60	100%		

الشكل رقم (40): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مواجهتهن للمشاكل الأسرية.



نلاحظ من خلال الجدول رقم (49) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب مواجهتهن للمشاكل الأسرية عند العودة من العمل، حيث سجلت نسبة 86,66% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يواجهن مشاكل أسرية عند عودتهن من العمل، ونسبة 13,33% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لا يواجهن مشاكل أسرية عند عودتهن من العمل.

نجد أن قيمة كاي المحسوبة أكبر من قيمة كاي الجدولية ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مواجهتهن للمشاكل الأسرية.

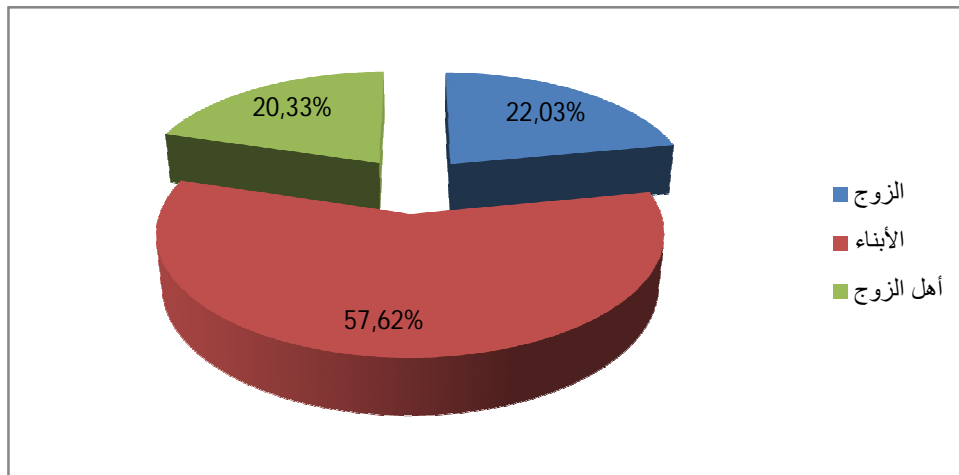
ومنه يمكن القول أن المرأة عند عودتها إلى البيت تواجه مشاكل أسرية مما قد يعيق عملية التوفيق بين

الالتزامات الأسرية والمهنية.

جدول رقم (50): الأطراف المسؤولة عن المشاكل الأسرية للمرأة العاملة عند العودة من العمل.

النسبة %	التكرار	الأطراف المسؤولة عن المشاكل الأسرية للمرأة العاملة عند العودة من العمل
22,03%	13	الزوج
57,62%	34	الأبناء
20,33%	12	أهل الزوج
100 %	59	المجموع

الشكل رقم (41): الأطراف المسؤولة عن المشاكل الأسرية للمرأة العاملة عند العودة من العمل.



يتضح من خلال هذا الجدول المتعلق بالأطراف المسؤولة عن المشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة

العاملة، حيث سجلت نسبة 57,62% وهي تمثل المبحوثات اللواتي يواجهن مشاكل أسرية من طرف الأبناء،

ونسبة 22,03% تمثل المبحوثات اللواتي يواجهن مشاكل أسرية من طرف الزوج. ونسبة 20,33% تمثل

المبحوثات اللواتي يواجهن مشاكل أسرية من طرف أهل الزوج.

ومنه نستنتج أن الأم العاملة تعود إلى بيتها متعبة لتجد أطفالها في الإنتظار للإهتمام بهم وتلبية

احتياجاتهم، وهذا ما يسبب لها ضغوطات وقلق، وبالتالي التأثير على طريقة تربيته لهم، ولهذا فإن وجود

مثل هذه المشاكل يسبب لها الإرهاق، ويعيقها عن تأدية مهامها الوظيفية كما يجب، وعليه فإن المشاكل الأسرية لها تأثير على مدى توفيقها بين اسرتها وعملها.

جدول رقم (51): جدول مركب يمثل علاقة مهنة الزوجة بالمشاكل الأسرية .

المجموع		أعمال حرة		إدارة		تعليم		الوظيفة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	المشاكل
86,66	52	80	04	95,74	45	37,5	03	نعم
13,33	08	20	01	4,2	02	62,5	05	لا
100	60	100	05	100	47	100	08	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول المتعلق بعلاقة مهنة الزوجة بالمشاكل الأسرية، حيث سجلت أعلى نسبة بالإتجاه العام عند العاملات اللواتي تواجهن مشاكل اسرية بنسبة تقدر بـ 86,66% ونلاحظ ان نسبة 95,74% من العاملات في قطاع الإدارة اللواتي يواجهن مشاكل أسرية، ونسبة 80% من عاملات النظافة اللواتي يواجهن مشاكل أسرية، ونسبة 37.52% من العاملات في قطاع التعليم اللواتي لديهن مشاكل أسرية، وفي المقابل أعلى نسبة عند العاملات في قطاع التعليم اللواتي لا يواجهن مشاكل أسرية، ثم نسبة 20% تمثل عاملات النظافة اللواتي لا يواجهن مشكل أسرية، وأخيرا نسبة 4,2% تمثل عاملات في قطاع الغدرة اللواتي لا يواجهن مشاكل أسرية.

ونستنتج من خلال هذا الجدول أن الأمهات العاملات في قطاع التعليم توقيت عملهن يسمح لهن بالعودة في منتصف النهار والقيام بالواجبات المنزلية والاهتمام بالأطفال ورعايتهم عكس العاملات في قطاع الإدارة اللواتي يعملن لساعات طويلة يوميا الأمر الذي يجعلهن يعدن متعبات على المنزلة ولا يستطعن القيام بالواجبات المنزلية ورعاية أطفالهن والاهتمام بهم.

ومنه نستج أن لوظيفة الزوجة لها تأثير كبير في خلق مشاكل أسرية للمرأة العاملة التي بدورها تؤدي إلى صعوبة التوفيق بين المهام الأسرية والمهنية.

ثالثاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.

1 - مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

اتضح لنا من خلال تحليل البيانات الميدانية الخاصة بالفرضية الأولى، أن معظم المبحوثات صرحن أنهن يقضين ساعات طويلة في العمل من 04 إلى 08 ساعات يومياً 91.66 % واتضح ذلك من خلال الجدول رقم (10) وأغلبيتهن يعملن في قطاع الإدارة.

كما تبين لنا كذلك أن نسبة من المبحوثات بلغت 65% الجدول رقم (11) أكدن بأنهن لا يعدن إلى منازلهن في منتصف النهار، وهذا يدل على أن العاملة لا ترى طفلها من الصباح إلى المساء، كما صرحت الكثير من المبحوثات 80% من خلال الجدول رقم (12) أن مواقيت عملها غير مناسب لها كعاملة وأم في آن واحد، كما اتضح لنا من خلال الجدول رقم (13) أن نسبة 73.33% من المبحوثات صرحن أن مقر المؤسسة التي تعملن فيها بعيدة، كما تبين لنا من خلال الجدول رقم (14) أن نسبة 68.33% من المبحوثات لا يتم مراعاة ظروفهن الأسرية داخل العمل.

كما اتضح لنا من خلال الجدول رقم (15) أن نسبة 71.66% من المبحوثات يتأخرن عن العمل بسبب الالتزامات الأسرية، وهذا راجع بدوره إلى عوامل عديدة، حيث تتأخر الأم العاملة عن عملها بسبب أخذ طفلها إلى دور الحضانة أو المربية أو نقص في المواصلات أو بسبب الإرهاق أحياناً.

ووضح الجدول رقم (16) أن نسبة 83.33% من المبحوثات اللواتي صرحن بتغطية المدخول الشهري لكافة إحتياجاتهن، حيث أصبحت المرأة مستقلة مادياً عن زوجها ومسؤولة عن نفسها.

وفي الجدول رقم (17) تبين لنا أن نسبة 85.00% يتعرضن إلى حالات التوبيخ والعقوبات داخل العمل، وكذلك التعرض إلى مشاكل مهنية (60%) في الجدول رقم (18)، حيث صرحت أغلب المبحوثات

أنهن تتعرضن إلى المشاكل داخل المؤسسة من طرف النساء العاملات وهذا راجع إلى الضغوطات التي تتعرض لها المرأة بين الأسرة والمهنة.

وفي الجدول رقم (19) سجلت نسبة 44.87 % تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بتلقي المشاكل من طرف النساء العاملات.

وفي الجدول رقم (20) يوضح علاقة مهنة المرأة بالمشاكل المهنية التي تتعرض لها حيث سجلت أكبر نسبة عند العاملات في قطاع الإدارة 81.66 % وهذا راجع للعمل المكثف وساعات العمل الطويلة.

كما اتضح لنا أن الجدول رقم (21) أن نسبة 51.66 % من المبحوثات صرحن بأن مكانة المرأة في العمل مرموقة وهذا راجع إلى استقلالها ماديا عن زوجها والى ثبات ذاتها.

من خلال المعطيات الميدانية الخاصة بالجدول الكمية والتي تهدف إلى قياس الفرضية والتحقق من صحتها ومن خلال نتائج الكاي تربيع يمكننا التوصل إلى أنه لا يوجد تمييز داخل نظام العمل.

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

اتضح من خلال تحليل البيانات الميدانية الخاصة بالفرضية الثانية أن الدافع الحقيقي لخروج المرأة للعمل هو الدافع المادي، وهذا ما صرحت به أغلب المبحوثات 65%، ويظهر لنا في الجدول رقم (22) كما اتضح لنا في الجدول رقم (23) أن أغلبية المبحوثات صرحن بأن توجد علاقة بين مهنة الزوج ودوافع خروج المرأة للعمل بنسبة 75.86 % واتضح لنا من خلال الجدول رقم (24) أن أغلبية المبحوثات صرحن بأن أطفالهن يقضون فترة عملهن في البيت 53.33%، وكذلك صرحت أغلبية المبحوثات بإرتياحهن عند ترك أبنائهن في البيت أثناء غيابهن حيث بلغت النسبة 56.66% الموضح في الجدول رقم (25).

وفي الجدول رقم (26) سجلت أكبر نسبة 82.35 % تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بإرتياحهن

بترك الأبناء في البيت، أي انه توجد علاقة بين مكان ترك الأبناء والأم العاملة.

كما تبين لنا كذلك أن نسبة ملحوظة من المبحوثات بلغت 75% من خلال الجدول رقم (27) أكدن بان أطفالهن يكتسبن عادات وسلوكات سيئة أثناء غيابهن عن العمل، وهذا راجع إلى غياب الأم عن طفلها وابتعادها عنه لساعات طويلة.

وسجل في الجدول رقم (28) أن نسبة 66.33 % من المبحوثات اللواتي صرحن بان الوقت الذي تقضيه الأم مع أبنائها غير كافي للإهتمام به.

وفي الجدول رقم (29) سجلت أكبر نسبة للعاملات اللواتي يعملن من 06-08 ساعات يوميا 83.72 % أن الوقت الذي تقضيه مع طفلها غير كافي، ومن هنا نجد أنه توجد علاقة بين عادات ساعات عمل المرأة ومدى كفاية الوقت الذي تقضيه مع طفلها.

وفي الجدول رقم (30) تبين أن المبحوثات لا يتلقين مساعدة من طرف أزواجهن في الواجبات المنزلية حيث بلغت النسبة 70%، وكذلك لا يتلقين مساعدة من طرف أي شخص آخر في نظافة المنزل بنسبة عالية بلغت 80% المبينة في الجدول رقم (31)، وذلك أنه مهما كانت الأم مرهقة من الضروري أن تتحمل كذلك مسؤولية بيتها عند عودتها من العمل، الأمر الذي يجعلها لا تستطيع التوفيق بين عملها الخارجي وواجباتها في البيت.

في الجدول رقم (32) الذي يمثل علاقة نوع الإقامة بتلقي المرأة العاملة المساعدة من طرف شخص ما في نظافة البيت حيث سجلت نسبة 92.62 % للمبحوثات اللواتي يسكن في بيت مستقل ولا يتلقين مساعدة وهذا راجع إلى أن إستقلالية المرأة العاملة في سكنها يؤدي إلى قلة تلقي المساعدة من طرف الغير في نظافة البيت.

مما لا شك فيه أن كثرة الأطفال يزيد من عبئ ومعاناة الأم العاملة، وهو ما تبين لنا في الجدول رقم (33) أن نسبة 73.33% من المبحوثات تسعين إلى تنظيم الإنجاب ظنا منهن بأنهن بذلك يستطعن التوفيق بين أدائهن المهني والأسري.

أن التأثير السلبي لمدة عمل الأم على أطفالها يبرز من خلال اعتمادها على الرضاعة الاصطناعية في تغذية صغیرها، وتخليها عن الرضاعة الطبيعية، علما أن هذه الأخيرة لها فائدة كبيرة بالنسبة للصغير .
إلا انه من خلال تحليلنا للبيانات الميدانية تبين لنا أن هناك من المبحوثات صرحن بأنهن يقدمن لأطفالهن الرضاعة الاصطناعية وذلك بنسبة 58.33% الجدول رقم (34).

يوضح الجدول رقم (35) علاقة مهنة المرأة بنوع الرضاعة التي تعتمد عليها في تغذية صغیرها حيث سجلت نسبة 68.08 % في العاملات في قطاع الإدارة اللواتي يعتمدن على الرضاعة الإصطناعية مما يفسر وجود علاقة بين مهنة المرأة ونوع الرضاعة وهذا راجع إلى ساعات عملها الطويلة وحاجة الرضاعة الطبيعية لوقت وهدوء.

ويوضح لنا الجدول رقم (36) أن أغلبية المبحوثات صرحن بأنهن لا يوفقن بين الالتزامات الأسرية والمهنية 78.33%، مما ينعكس مباشرة على أطفالها.

وهكذا يمكن القول انه بالرغم من البدائل الوظيفية التي تستخدمها المرأة في تحقيق التوازن الأسري لكن لا يمكنها التوفيق بين الالتزامات الأسرية والمهنية.

ويوضح الجدولان رقم (37-38) علاقة مهنة الزوج ومهنة المرأة بمدى التوفيق بين الالتزامات الأسرية والمهنية حيث سجلت أكبر نسبة 72.41% للمبحوثات اللواتي أزواجهن يعملن في قطاع الإدارة ولا يوفقن بين الالتزامات الأسرية والمهنية جدول رقم (37)، ونسبة 76.59 % من المبحوثات اللواتي يعملن في قطاع الإدارة الجدول رقم (38) وهذا راجع إلى ساعات العمل الطويلة والعمل المكثف في قطاع الإدارة سواءا للمرأة أو لزوجها.

ومنه يمكن القول أن هناك بدائل وظيفية تستخدمها المرأة العاملة في تحقيق التوازن الأسري.

3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تبين لنا من خلال نتائج جداول الفرضية الثالثة أن أغلبية المبحوثات صرحن بأن أبناءهن تعودن على أنفسهم منذ الصغر نسبتها 51.66% الموضحة في الجدول رقم (39)، وكذلك نسبة 55% في الجدول رقم (40) تمثل المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن تتلقين مساعدة من طرف الأبناء في القيام بالواجبات المنزلية وهذا راجع إلى أعمار الأبناء الذي يلعب دورا كبيرا في تحملهم المسؤولية والإعتماد على أنفسهم.

كما يوضح الجدول رقم (41) علاقة أعمار الأبناء بتلقي المرأة العاملة المساعدة من طرفهم نسبة 88.88% للأبناء الذين تبلغ أعمارهم من 23 سنة فأكثر.

وفي الجدولان (42) و(43) اللذان يوضحان اعتماد أبناء المبحوثات على أنفسهم في ارتداء ملابسهم والإعتناء بمظهرهم الخارجي حيث سجلت نسبة 58.33% في الجدول رقم (42) ونسبة 66.66% في الجدول رقم (43)، فالمرأة العاملة ليس لها الوقت الكافي لتصرف فيه من طاقتها العقلية والبدنية.

وتبين لنا من خلال نتائج الجدول رقم (44) أن نسبة 53.33% من المبحوثات اللواتي لا يتحمل (ابنها/ابنتها) البعد مسؤولية إختهم الأصغر منهم سنا، وهذا راجع إلى التدليل الزائد للأبناء والخوف عليهم وكذلك عدم قدرته على تحمل مسؤوليات لا تخصه فيكفيه تحمل مسؤولية والاعتماد على نفسه، ويوضح الجدول رقم (45) أن نسبة 61.66% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يتابعن أبنائهن دراسيا بشكل منظم، ومساعدتهن في حل واجباتهم الدراسية بنسبة 76.66% في الجدول رقم (46) الأمر الذي يجعلهم من المتميزين والمتفوقين في صفوفهم الدراسية وهذا ما صرحت به المبحوثات بنسبة 60% في الجدول رقم (47).

وقد تبين لنا من خلال الجدول رقم (48) أن نسبة 81.66% من المبحوثات اللواتي يكافئن أبنائهن عند تفوقهم الدراسي وذلك بغرض تشجيعهم وتحفيزهم دراسيا.

ولقد اتضح لنا من خلال الجدول رقم (49) أن 86.66% من المبحوثات يواجهن مشاكل أسرية، وهذه المشاكل من طرف الأبناء أكثر ثم الزوج فأهل الزوج، حيث يوضح الجدول رقم (50) أن نسبة 51.62% من المبحوثات اللواتي يواجهن أسرية من طرف الأبناء، إن هذه المشاكل لها علاقة كبيرة بوظيفة الزوجة وهذا ما يوضحه الجدول رقم (51) حيث أن نسبة 95.74% من المبحوثات اللواتي يعملن في قطاع الإدارة ويواجهها مشاكل أسرية بسبب غيابهن لساعات طويلة وعودتهن مرهقات إلى البيت، مما لا يسمح لها بأدائها لواجبها الأسري ورعاية أطفالها والإهتمام بشؤونها المنزلية.

ومنه يمكن القول أنه يوجد تميز لدى أبناء المرأة العاملة من حيث الإعتماد على أنفسهم والتفوق

الدراسي.

رابعاً: النتائج العامة للدراسة.

يمكننا من خلال تحليل ومناقشة البيانات الميدانية المختلفة أن نعرض في هذا الجزء من البحث

النتائج العامة للدراسة، حيث يتضح لنا من خلال هذه الدراسة:

- الأم العاملة لا تعود إلى منزلها في منتصف النهار وعملها لساعات طويلة يوميا، وهذا يعني أنها لا ترى طفلها من الصباح حتى المساء، ولهذا صرحت الكثير من المبحوثات أن الوقت الذي تقتضيه مع طفلها غير كافي للاهتمام به، لأن هذا الأخير يحتاج إلى مجالسة أمه له، والتحدث إليه لوقت كافي.
- وتؤكد نتائج الدراسة أن الأم العاملة تواجه مشاكل مهنية من طرف العمال والعاملات وكذلك تتعرض إلى عقوبات وتوبيخات داخل العمل لأسباب متعددة منها: التأخر عن العمل، وهذا الأخير راجع إلى بعد مقر المؤسسة ونقص المواصلات والمشاكل المنزلية، إضافة إلى عدم مراعاة الظروف الأسرية للأم العاملة ومعاملتها مثلها مثل العاملين والعاملات داخل المؤسسة.

- وتوصلت الدراسة أيضا إلى أن الدافع الحقيقي لخروج المرأة للعمل هو حاجتها المادية وتحسين المستوى الإقتصادي للأسرة.
- عدم تلقي المساعدة مساعدة من طرف الزوج يؤدي إلى صعوبة التوفيق بين مهامها الأسرية والمهنية، حيث أن الزوج يترك أمر تربية أطفاله لأهم فقط.
- إقامة المرأة مع أهل الزوج تلعب دورا كبيرا في مدى مساعدتها على الإهتمام بأبنائها.
- وكذلك توصلنا من خلال هذه الدراسة أن الأم العاملة تسعى إلى تنظيم الإنجاب، وهذا يدل على أن العمل هو السبب الذي يجعل الأم تقلص من حجم الأسرة هذا من جهة، ويجعلها تعتمد على الرضاعة الإصطناعية في تغذية صغيرها من جهة أخرى، لأن إبتعاد الأم عن صغيرها طوال اليوم يفرض عليها ذلك.
- وبالرغم من وجود بدائل وظيفية إلا أن الأم العاملة تبقى دائما غير موفقة بين الالتزامات الأسرية والمهنية، وأنه مهما يكن نوع عملها فيبقى دورها دائما مرتبطا ومتعلقا أساسا بتربية الأبناء وتلبية احتياجاتهم المختلفة.
- وتوصلت الدراسة إلى أن أبناء الأمهات العاملات متعودين بالمظهر الخارجي لهم، وهذا ما يجعلهم يتحملون مسؤولية أنفسهم، وكذلك التفوق الدراسي لأبنائهم بسبب متابعة الأمهات لهم بشكل منظم ومساعدتهم في حل واجباتهم المدرسية، وبالرغم من اعتماد أبناء المرأة العاملة على أنفسهم وتفوقهم الدراسي إلا أنها تواجه دائما مشاكل أسرية عند عودتها من العمل.
- إلا أنه يبدو واضحا من خلال ما سبق استنتاجه من دراستنا عدم توفيق الأم العاملة لأداء وظيفتها المزدوجة راجع إلى أسباب إجتماعية، وليست ذاتية فقط، معناه أنه لا يرجع عدم توفيق الأم العاملة بين العمل الوظيفي وبين تربية الأبناء إلى كونها عاملة بحد ذاتها، وإنما هناك عوامل خارجة عن إرادتها نذكر منها:

- عدم تلقي الأم العاملة المساعدة من طرف الغير والعناية بأطفالها، وهذا بدوره يعود إلى سكنها المستقل، الذي يفرض عليها القيام بكل الأعمال المنزلية لوحدها.
- مشاكل أسرية من طرف الأبناء، الزوج، أهل الزوج.
- القلق الذي ينتاب المرأة العاملة، بسبب الضغوطات التي تتعرض لها في عملها، وعند رجوعها إلى البيت.
- بعد مقر المؤسسة التي تعمل فيها، وهذا ما يزيد من إرهاقها وتعبها.
- بعد دور الحضانة أو أي مؤسسة تضع فيها المرأة العاملة صغيرها عن البيت أو عن مكان عملها.

الخطبة



في ختام بحثي هذا أشير إلى أهمية تناول ظاهرة عمل المرأة، فبالرغم من أنها ظاهرة حضارية واجتماعية إلا أنه لابد من أن يلازمها إهتمام من طرف الباحثين والمختصين الاجتماعيين حتى يمنع حدوث انعكاسات على الأبناء خاصة وعلى الأسرة عامة، فلا يمكن إغفال الدراسات المختلفة التي أظهرت العديد من الآثار والانعكاسات غير المرغوب فيها إثر خروج المرأة للعمل وكذلك ولد لديها صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين العمل المنزلي والعمل الخارجي، وهذا نتيجة غيابها الطويل عن أطفالها

فالمرأة في محاولتها للتوفيق بين حياتها المهنية والأسرية لاسيما رعاية أطفالها تسلك طريقا صعبا وجادا أكثر من أي وقت مضى، وذلك لأنها تتلقى عراقيل وصعوبات مختلفة تمنعها من تأدية رسالتها الفطرية تجاه أبنائها، وفي الوقت نفسه لا يمكن الحكم على أن ظاهرة خروج المرأة للعمل على أنها مشكل يجب حله، أو على أنه من العوامل الهدامة للأسرة والمجتمع، بل أن خروج المرأة للعمل يهدف إلى تطوير أسرتها، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

التوصيات والإقتراحات.

نظرا لنتائج دراستي ومقابلاتي مع أفراد عينة البحث، أقدم هذه التوصيات المبنيّة أساسا على واقعهن المعاش، وفيما يلي أقترح هذه التوصيات العملية:

- يجب أن توفر للمرأة العاملة رعاية تتمثل في إنشاء خدمة إجتماعية لرعاية أطفال هؤلاء النساء كدور الحضانه لأن العديد من النساء العاملات لديهن أطفال ولايجدن الوسيلة المناسبة لرعايتهم أثناء العمل، ذلك لان دور الحضانه تخفف عن المرأة العاملة بعض المسؤولية تقي الأطفال الإهمال والجنوح التي تتعرضون لها أثناء غياب الأم، حيث ترى الزوجة العاملة أنه يجب أن تتولى وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل ووزارة التربية وغيرهم من المؤسسات ذات العلاقة بمعالجة هذه المشكلة، وهذا بإنشاء العديد من مؤسسات الحضانه ورياض الأطفال في كافة الأحياء والمدن وأماكن العمل.
- نظرا للإرهاق والتعب اللذين تتعرض لهما الزوجة العاملة بسبب تحمل مسؤولياتها المضاعفة في البيت والعمل فإنه يتطلب من الزوج والأطفال خاصة القادرين مشاركة المرأة في أعمال المنزل، وزيادة الإنتاج كذلك للمجتمع حق بأن يطالب الزوج بمديد المساعدة في العمل المنزلي.
- يجب تدريب الأبناء منذ الصغر على التعاون معا في بعض الأعمال المنزلية دون تمييز فلقد كان علي بن أبي طالب كرم الله وجهه يعاون زوجته فاطمة بنت رسول الله صلى الله عليه وسلم في كثير من أعمال المنزل .
- معاناة الأم العاملة من ضيق الوقت وقلة الجهد الناتجين من تطبيق النظام الدوام الكامل في العمل، فجعل النساء العاملات تعاني من هذا الأمر ويشكل ضغط عليها بالنسبة لإمكانية القيام بوظيفتها ويعملها المنزلي، ولتأمين التوازن مع عملها المنزلي لابد من تغيير توقيت عملها ومراعاة ظروفها الأسرية داخل العمل.

• أيضا من الضروري أن تتكفل المؤسسات والإدارة التي تعمل فيها النساء بتأمين وسائل النقل للعاملات من مقر سكنهن إلى مقر عملهن حتى تتخلص هؤلاء العاملات من مشكلة التأخير في الوصول إلى مكان العمل ونقص المواصلات.

هذه بعض من المقومات الإجتماعية للزوجات العاملات، والتي يمكن أن تخلق وضعاً مهنيًا وشخصيًا ونفسيًا جيدًا يعدل السلوك الشخصي والمهني لديهن، إذ ما أخذت بعين الإعتبار.

قائمة المصادر والمراجع



قائمة المراجع:

I- المعاجم والقواميس:

- 1- جيل فريول: معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة أنسام محمد الأسعد، مكتبة الهلال، ط 3، بيروت، 2011.

II- الكتب:

- 1- احسان محمد الحسن: علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل، ب ط، القاهرة، 2005.
- 2- أحمد عباد: مدخل لمنهجية البحث الإجتماعي، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- 3- أحمد عبد الكريم سلامة: الأصول المنهجية لإعداد البحوث العلمية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2007.
- 4- جوردت مارشال: موسوعة علم الاجتماع، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، 2000.
- 5- حسين عبد الحميد، أحمد رشوان: علم إجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.
- 6- ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: أساليب البحث العلمي، ط01، دار الصفاء، عمان، الأردن، 2008.
- 7- رشاد غنيم: علم الاجتماع العائلي، ط01، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2008.
- 8- رمزي أحمد عبد الحي: التربية ومجتمع الحداثة وما بعد الحداثة، ط01، دار الوراق للنشر والتوزيع، 2013.
- 9- سناء الخولي: الأسرة في عالم متغير، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2001.
- 10- السيد عبد المعطي وآخرون: الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1988.
- 11- عادل محمد المعركي: أساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية والاجتماعية، دار الثقافة، عمان، الأردن، ط1، 2006.
- 12- عبد الخالق محمد عفيفي: بناء الأسرة والمشكلات الأسرية المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2011.
- 13- عبد العلي الجسماني: علم التربية وسيكولوجية الطفل، ط01، الدار العربية للعلوم، بيروت، 1994.
- 14- عبد الله زيد الكلاتي، نضال كمال: مدخل الى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية- أساسياته، مناهجه، تصاميمه، أساليبه الإحصائي، ط2، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2007.
- 15- عبلة محمود أبو عبلة: المرأة العربية العاملة، معوقات ومتطلبات النجاح في العمل القيادي، عمان، الأردن، 2004.

- 16- عدلي علي أبو طاحون: حقوق المرأة، دراسات دينية و سوسولوجية، المكتبة الجامعية، مصر، 2000.
- 17- علي القائي: تربية الطفل دينيا وأخلاقيا ، ترجمة البيان للترجمة، ط01 ، مكتبة الفخراوي، البحرين، 1995.
- 18- علياء شكري وآخرون: المرأة والمجتمع من وجهة نظر علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1998.
- 19- علياء شكري وآخرين: المرأة في الريف والحضر، دراسة لحياتها في العمل والاسرة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1988.
- 20- عمار بوحوش: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط 04، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 21- فريد كامل أبو زينة وآخرون: مناهج البحث العلمي، ط01، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2005.
- 22- قحطان أحمد الظاهر: تعديل السلوك، ط02، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2004.
- 23- كامليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة، دار النهضة العربية، 1989.
- 24- محمد سيد فهمي: المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، الإمارات المتحدة، 2004.
- 25- محمد محمود الجوهري: أسس البحث الإجتماعي، ط1، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2009.
- 26- مهند محمود الخولي: عمل المرأة- ضوابطه- أحكامه- ثمراته وراثه فقهية مقارنة، دار الفارابي للمعارف، دمشق، 2001.
- 27- ميريلا كيارندا: التربية الإجتماعية في رياض الأطفال، تر فوزي محمد، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992.
- 28- ناصر أحمد الخولدة: الأسرة وتربية الطفل، دار الفكر ،ناشرون رسمي عبد الملك رستم وموزعون، عمان، الأردن، ط1، 2010.
- 29- لاناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم إجتماع التنظيم والعمل، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- 30- نورة بن عبد الله الهزاني: المرأة بين الماضي والحاضر، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
- 31- هدى محمود الناشف: الأسرة وتربية الطفل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2007.
- 32- ياسر محمود: تربية الطفل فنون ومهارات من (06-09 سنوات)، ط02، مركز السلام للنشر والتوزيع، القاهرة، 2009.
- 33- ياسر نصر: كيف تصنع طفلا متميزا، ط01، مؤسسة بداية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2011.

III- المذكرات:

- 1- بن زيان مليكة: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص علوم التربية، فرع علم النفس الاجتماعي والاتصال، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، قسنطينة، 2004.
- 2- حاجي عليا حكيمة: تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم النفس الاجتماعي، تيزي وزو، 2013-2014.
- 3- دودو نعيمة: تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2010-2011.
- 4- مليكة الحاج يوسف: آثار عمل المرأة على تربية أطفالها، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003

IV- المجالات:

- 1- الأخضر ضرباني: المرأة الجزائرية في تدعيم الاقتصاد الوطني، المجلة الجزائرية، العدد 116، 1983.
- 2- فرحات نادية: عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، عدد 08، 2012.

V- الدراسات:

- 1- محمد صفوح الاخرس: تركيب العائلة العربية ووظائفها: دراسة ميدانية لواقع العائلة في سوريا، ط2، منشورات وزارة الثقافة والارشاد القومي، 1981.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة-
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم علم الاجتماع



التخصص: علم إجتماع التربية.

المستوى: سنة ثانية ماستر.

إستمارة مقابلة بعنوان:

عمل المرأة وتربية الأبناء في المجتمع الجزائري

تحت إشراف الدكتور:

✓ مولدي عاشور

من إعداد الطالبة:

✓ زينب مسعي

ملاحظة:

إن معلومات هذه الإستمارة لن تستخدم إلا لأغراض علمية لذا أرجوا الإجابة بكل دقة وموضوعية

بوضع علامة (x) في خانة الإجابة المناسبة.

بيانات عامة:

- 1- السن:.....
- 2- عدد الأبناء:.....
- 3- أعمار الأبناء:.....
- 4- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط جامعي جامعي
- 5- المهنة:
- تعليم إدارة أخرى
- 6- الخبرة المهنية:
- 7- مهنة الزوج:
- تعليم إدارة أعمال حرة
- 8- نوع الإقامة:
- مع أهل الزوج بيت مستقل
- 9- منطقة الإقامة:
- ريفي حضر

المحور الثاني: لا يوجد تمييز داخل نظام العمل.

- 10- عدد ساعات العمل يوميا:.....
- 11- هل تعودين الى المنزل في منتصف النهار؟
- نعم لا
- 12- هل توقيت عمالك مناسب لك كأم وعاملة في آن واحد؟
- نعم لا
- 13- هل مقر المؤسسة التي تعملين فيها؟
- قريبة بعيدة
- 14- هل يتم مراعاة ظروفك الأسرية في العمل؟
- نعم لا

15- هل تتأخرين عن عملي أحيانا بسبب الإلتزامات الأسرية عن عملك؟

نعم لا

في حالة الإجابة بـ"نعم" ما هي أسباب التأخر؟.....

16- هل يغطي مدخولك الشهري كافة احتياجاتك؟

نعم لا

17- هل تعرضتي يوما ما إلى حالات التعنيف والتوبيخ داخل عملك؟

نعم لا

18- هل تواجهين مشاكل مهنية أثناء عملك؟

نعم لا

19- ما هي أهم المشاكل التي تعانيها المرأة العاملة في المؤسسة؟

مشاكل مع مدير المؤسسة مشاكل مع العاملين الرجال مشاكل مع النساء العاملات

20- كيف تتصورين مكانة المرأة داخل العمل؟

مرموقة سيئة

المحور الثاني: هناك بدائل وظيفية تستخدمها المرأة في تحقيق التوازن الأسري

21- ما هي دوافع خروجك للعمل؟

حاجة مادية إثبات الذات

22- أين تتركين أبناءك خلال فترة عملك؟

الأقارب دور الحضانة البيت

23- هل أنت مرتاحة عند تركهم في غيابك؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "لا" لماذا:.....

24- هل يكتسب أبناءك عادات وسلوكيات سيئة أثناء فترة غيابك عنهم؟

لا

نعم

25- هل الوقت الذي تقضيه مع أبنائك كافٍ للعناية بهم؟

كافي غير كافي

26- هل تتلقين مساعدة من طرف زوجك في القيام بواجباتك المنزلية؟

نعم لا معا

27- هل تستعينين بشخص ما لمساعدتك في نظافة بيتك؟

نعم لا

28- هل تسعين إلى تنظيم الإنجاب؟

نعم لا

--إذا كانت الإجابة بـ"نعم" هل هو؟

تنظيم طبيعي تنظيم علاجي

29- ما نوع الرضاعة التي تعتمدين عليها؟

طبيعية صناعية معا

30- هل تجدين نفسك موفقة بين التزاماتك الأسرية والوظيفية؟

توفق لا توفق

المحور الثاني: يوجد تميز لدى أبناء المرأة العاملة من حيث الإعتماد على النفس والتفوق الدراسي؟

31- هل تعود أبنائك على الإعتماد على أنفسهم منذ الصغر؟

نعم لا

-----إذا كانت الإجابة بـ"نعم" كيف ذلك؟-----

32- هل تتلقين مساعدة من طرف أبنائك في القيام ببعض الواجبات المنزلية؟

نعم لا

33- هل يعتني أبنائك بهندامهم الخارجي؟

نعم لا

34- هل يعتمد أبناءك على أنفسهم في إرتداء ملابسهم؟

نعم لا

35- هل يتحمل ابنك/بننتك البكر مسؤولية أخوتهم الأصغر منهم سنا؟

نعم لا

-إذا كانت الإجابة بـ"نعم" كيف ذلك؟.....

.....

36- هل تقومين بمتابعة أبناءك دراسيا بشكل منظم؟

نعم لا

37- هل تقومين بمساعدة أبناءك في حل واجباتهم المدرسية؟

نعم لا

38- هل تجيدين أن متابعة أبناءك ومساعدتهم هي سبب في تميزهم وتفوقهم؟

نعم لا

39- هل تقومين بمكافأة أبناءك عند تفوقهم في صفوفهم الدراسية؟

نعم لا

40- هل تواجهين مشاكل أسرية عند عودتك من العمل؟

نعم لا

-إذا كانت الإجابة بـ"نعم" هذه المشكلات من طرف:

الزوج الأبناء أهل الزوج

ملخص:

تعد الدراسة الراهنة من أهم الدراسات التي عالجت ظاهرة عمل المرأة و تربية الأبناء في المجتمع الجزائري، مفادها أن عمل المرأة لا يؤثر عليها فحسب، بل تعدى ذلك إلى الأبناء والأسرة والمجتمع ككل، فخرج الأم إلى العمل تاركة وراءها مسؤوليات كبيرة متمثلة في رعاية الأبناء والإهتمام بهم، ورعاية الزوج وتلبية إحتياجاته، والإهتمام بالشؤون المنزلية، فأصبحت تعيش الأمهات العاملات إزدواجية الوظيفة التي إنجرت عنها إنعكاسات متعددة إما إيجابية أو سلبية على الأبناء والأسرة، وحتى المجتمع ككل .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- الدافع الحقيقي لخروج المرأة للعمل هو حاجتها المادية وتحسين المستوى الإقتصادي للأسرة.
 - 2- عدم تلقي المرأة العاملة مساعدة من طرف الزوج مما يؤدي إلى صعوبة التوفيق بين الإلتزامات الأسرية والمهنية.
 - 3- إقامة المرأة مع أهل الزوج يلعب دورا كبيرا في مدى مساعدتها على الإهتمام بأبنائها.
 - 4- الوظيفة تحدد إمكانية توفيق الأم بين أسرتها وعملها.
- وإنتهت الدراسة بتقديم جملة من التوصيات للحد من الإنعكاسات والآثار المترتبة عن عمل المرأة
- الكلمات المفتاحية:** عمل المرأة- إزدواجية الوظيفة- تربية الأبناء-

Résumé :

L'étude actuelle est l'une des études importantes qui traitent le phénomène de travail de la femme et l'élevage des enfants dans la société algérienne ,elle estime que le travail de la femme a un influence non seulement à la femme mais aussi à ses enfants, sa famille et toutes la société.la sortie de la femme en laissant ses responsabilités telles que prendre soin de son mari et ses enfants ainsi que sa maison à crée un double fonction qui a des enfants positifs et négatifs .

L'étude a conclu les résultats suivants:

- 1/la cause réelle de la sortie de la femme au travail est le besoin financier et l'amélioration de la situation économique de la famille.
- 2/la femme n'est aidée de la part de son marie celui qui cause un mal conciliation entre la vie familiale et la carrière professionnelle.
- 3/la résidence avec la famille de son marie aide la femme à prendre soin de ses enfants.
- 4/la fonction précise la possibilité de conciliation entre la famille et le travail.

L'étude à été fini par des recommandations pour limiter les effets et l'impact de travail de la femme.

Les mots clés:

Travail de la femme-double fonction-élevage des enfants.

Abstract :

The current study is one of the important studies dealing with the phenomenon of women's work and child rearing in Algerian society. She considers that the work of women has an influence not only on women but also on women. his children, his family and all society.the woman's exit leaving her responsibilities such as caring for her husband and children as well as her home to creates a dual function that has positive and negative children.

The study concluded the following results:

- 1- the real cause of the woman's exit from work is the financial need and improvement of the family's economic situation.
- 2- women are not helped by their husbands who have a bad balance between family and professional life.
- 3- the residence with the family of her husband helps the woman to take care of her children.
- 4- the function specifies the possibility of reconciliation between family and work.

The study was finished with recommendations to limit the effects and impact of working women.

Keywords:

Female work-dual function-child rearing.