



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.

في علم الاجتماع التنظيم والعمل الموسومة بعنوان:

الضغوط الأسرية وتأثيرها على عمل المرأة

دراسة ميدانية على عينة من الأمهات الملمات ببعض إبتدائيات مدينة تيارت.

تحت إشراف الأستاذ:

زيان عبد الوهاب

إعداد الطالبتين:

- ضيف نورية
- جريير زوليخة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسة	أستاذ التعليم العالي	هيشور محمد لمين
مشرفا ومقررا	أستاذ مساعد أ	زيان عبد الوهاب
مناقشا	أستاذ مساعد أ	عربيات منير

السنة الجامعية: 2023-2022

شكر وتقدير

الحمد لله على إحسانه والشكر له على توفيقه و امتنانه
نحمده ونشكره على عونه و توفيقه لنا لإتمام هذا البحث
والصلاة و السلام على سيدنا محمد الهادي الأمين.
يدعونا واجب الوفاء و العرفان بالجميل أن نتقدم بالشكر الجزيل
إلى الأستاذ "زيان عبد الوهاب" المشرف على مذكرتنا، كما نتوجه
بالشكر إلى كل من الأساتذة " بوزبرة سوسن "
و الأستاذ " هيشور محمد أمين "
و الأستاذ " بلجوهر خالد" الذين لم يبخلوا علينا بالمساعدة .
ويسعدنا أن نعبر عن تقديرنا العميق إلى السيد "صغير مصطفى
محمد".

و إلى كل الأساتذة و العمال بالكلية

إهداء

اهدي ثمرة جهدي إلى أغلي ما املك في الوجود 'امي' الحبيبة

الغالية ذاك الكنز والكل يعتز بالكنز

فهي التي أنارت لي كل درب صعب وتعبت لتوصلني إلى أحسن

المستويات كتاب مفتوح يقرأ بالروح ولا يحتاج إلى وضوح

إلى روح والدي الطاهرة رحمة الله واسكنه فسيح جنانه

إلى إخوتي واخواتي

إلى النفوس البريئة أولاد أختي

إلى كل الأحباب والأصدقاء

إلى كل من جمعني بهم مشوار الدرب العلمي

جربير زوليخة

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى ملاكي في هذه الحياة إلى معنى الحب
والحنان والتفاني إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى الغالية أمي.
إلى من كان لي سندا في الحياة إلى من علمني معنى الإرادة والثبات

أبي الغالي

إلى من قاسموني أفراح الحياة وأقراحتها إخوتي وأخواتي وبأخص

أختي ضيف حياة

إلى كل الأقارب وأخص بالذكر بلخير.

إلى النفوس البريئة أولاد إخوتي وأخواتي، إلى زوجي والذي كان
عونا وسندا طول العام، إلى القلوب الطاهرة والرقيقة صديقاتي .
إلى من يحملهم قلبي ولم أذكرهم .

ضيف نورية

فهرس المحتويات

.....	شكر وتقدير
.....	إهداء
.....	فهرس المحتويات
.....	قائمة الجداول:
.....	مقدمة

الفصل الأول: الإطار النظري والتصوري للدراسة

2	تمهيد
3	1. الإشكالية:
5	3. تحديد المفاهيم
7	4. أسباب اختيار موضوع الدراسة:
7	5. أهمية الدراسة:
7	6. أهداف الدراسة:
8	7. صعوبات الدراسة:
8	8. الدراسات السابقة:
11	9. المقاربة بالنظرية:
11	10. النظريات التي تتحدث عن عمل المرأة:

الفصل الثاني: الأسرة والضغوط الأسرية

15	تمهيد
16	1. تعريف الأسرة:
16	2. وظائف الأسرة:

16	1.2 الوظيفة الاجتماعية
17	2.2 الوظيفة الاقتصادية
17	3.2 الوظيفة البيولوجية
17	4.2 الوظيفة العاطفية
18	5.2 الوظيفة الدينية
18	3. أهمية الأسرة:
19	4. العلاقات الأسرية:
19	1.4 العلاقات بين الزوج والزوجة
19	1.1.4 الإشباع العاطفي
19	2.1.4 الإنفاق على مصاريف الأسرة
19	3.1.4 القيام بالأعمال المنزلية
19	4.1.4 تنظيم النسل
19	2.4 العلاقة بين الآباء والأبناء
20	5. اختلاف الأدوار داخل الأسرة:
21	6. الضغوط الأسرية:
21	1.6 تعريف الضغوط الأسرية:
21	2.6 أنواع الضغوط الأسرية:
21	1.2.6 ضغوط اجتماعية
22	2.2.6 ضغوط اقتصادية
22	3.6 أسباب الضغوط الأسرية:
22	1.3.6 متطلبات البيت
22	2.4.6 متطلبات الزوج
23	3.4.6 متطلبات الأبناء

23	7. عواقب الضغوط الأسرية
23	1.7 عواقب الضغوط الأسرية على الأسرة:
23	2.7 عواقب الضغوط الأسرية على العمل:
24	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: عمل المرأة

26	تمهيد
27	1. تعريف العمل:
27	2. تعريف المرأة العاملة:
27	3. تطور مشاركة المرأة في العمل
27	1.3. تطور مشاركة المرأة للعمل في العالم:
28	2.3. تطور مشاركة المرأة في العمل في الجزائر:
28	1.2.3. المرأة في فترة ما قبل الاستقلال
29	2.2.3. المرأة أثناء فترة الاستعمار:
Erreur ! Signet non défini. الجدول رقم 01: يوضح توزيع المناضلات	
31	4. مجالات عمل المرأة الجزائرية:
31	5. أسباب خروج المرأة للعمل:
31	1.5. أسباب اقتصادية:
31	2.5. أسباب اجتماعية:
32	6. أدوار المرأة العاملة:
32	1.6. الدور لاقتصادي للمرأة العاملة:
33	2.6. الدور الاجتماعي للمرأة العاملة:
33	3.6. الدور التربوي: (في الأسرة)

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

37	تمهيد
37	1. مجالات الدراسة:
38	2. منهج الدراسة:
38	3. أداة جمع البيانات:
92	الإستنتاج العام:
92	النتائج العامة للدراسة:
94	خاتمة:
95	قائمة المصادر والمراجع
107	ملخص الدراسة:

قائمة الجداول:

- الجدول رقم 01: يبين توزيع المبحوثات حسب السن 39
- الجدول رقم 02: يبين توزيع مدة الزواج المبحوثات 40
- الجدول رقم 04: يبين توزيع أزواج المبحوثات حسب المستوى التعليمي 41
- الجدول رقم 05: يمثل المستوى التعليمي لزوجة 41
- الجدول رقم 06: يمثل المستوى التعليمي لزوج 42
- الجدول رقم: 07 يبين العلاقة بين تنظيف البيت والتأخر في الذهاب إلى العمل 43
- الجدول رقم: 08 يبين العلاقة بين تنظيف البيت والخروج من العمل قبل الوقت 44
- الجدول رقم: 09 يبين العلاقة بين تنظيف البيت والتغيب عن العمل 45
- الجدول رقم: 10 يبين العلاقة بين تنظيف البيت وتلقي إستفسارات من مدير المؤسسة 46
- الجدول رقم: 11 يبين العلاقة بين تنظيف البيت والخصم من الراتب 47
- الجدول رقم: 12 يبين العلاقة بين غسل الملابس والتأخر في الذهاب إلى العمل 48
- الجدول رقم: 13 يبين العلاقة بين غسل الملابس والخروج من العمل قبل الوقت 49
- الجدول رقم: 14 يبين العلاقة بين غسل الملابس والتغيب عن العمل 50
- الجدول رقم: 15 يبين العلاقة بين غسل الملابس وتلقي إستفسارات من مدير المؤسسة 52
- الجدول رقم: 16 يبين العلاقة بين غسل الملابس و الخصم من الراتب 53
- الجدول رقم: 17 يبين العلاقة بين طهي الطعام والتأخر في الذهاب إلى العمل 54
- الجدول رقم: 18 يبين العلاقة بين طهي الطعام والخروج من العمل قبل الوقت 55
- الجدول رقم: 19 يبين العلاقة بين طهي الطعام والتغيب عن العمل 56
- الجدول رقم: 20 يبين العلاقة بين طهي الطعام وتلقي إستفسارات من مدير المؤسسة 57
- الجدول رقم: 21 يبين العلاقة بين طهي الطعام و تعرض للخصم من الراتب 58
- الجدول رقم: 22 يبين العلاقة بين كي الملابس الزوج والتأخر في الذهاب إلى العمل 59
- الجدول رقم: 23 يبين العلاقة بين كي الملابس الزوج والخروج من العمل قبل الوقت 60
- الجدول رقم: 24 يبين العلاقة بين كي الملابس الزوج والتغيب عن العمل 61
- الجدول رقم: 25 يبين العلاقة بين كي الملابس الزوج وتلقي إستفسارات من مدير المؤسسة 62
- الجدول رقم: 26 يبين العلاقة بين كي الملابس الزوج والتعرض للخصم من الراتب 63
- الجدول رقم: 27 يبين العلاقة بين إعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البيت والتأخر في الذهاب إلى العمل 64

- الجدول رقم:29 يبين العلاقة بين إعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البيت و الخروج من العمل قبل الوقت 66
- الجدول رقم:30 يبين العلاقة بين إعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البيت وتلقي إستفسارات من مدير المؤسسة 67
- الجدول رقم:27: يبين العلاقة بين إعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البيت والتعرض للخصم من راتب 68
- الجدول رقم:32 : يبين العلاقة بين تلبية الرغبات الجنسية للزوج والتأخر في الذهاب إلى العمل 69
- الجدول رقم:33 : يبين العلاقة بين تلبية الرغبات الجنسية للزوج والخروج من العمل قبل الوقت 70
- الجدول رقم:34 : يبين العلاقة بين تلبية الرغبات الجنسية للزوج والتغيب عن العمل 71
- الجدول رقم 36 : يبين العلاقة بين تلبية الرغبات الجنسية للزوج والتعرض للخصم من الراتب 73
- الجدول رقم:37 : يبين العلاقة بين متابعة تدرس الأبناء والتأخر في الذهاب إلى العمل 74
- الجدول رقم:38 : يبين العلاقة بين متابعة تدرس الأبناء والخروج من العمل قبل الوقت العمل 75
- الجدول رقم:39 : يبين العلاقة بين متابعة تدرس الأبناء والتغيب عن العمل 76
- الجدول رقم 40 : يبين العلاقة بين متابعة تدرس الأبناء وتلقي إستفسارات من مدير المؤسسة 77
- الجدول رقم:41 : يبين العلاقة بين متابعة تدرس الأبناء والتعرض للخصم من الراتب 78
- الجدول رقم:42 : يبين العلاقة بين إعداد الوجبات المفصلة للأطفال والتأخر في الذهاب إلى العمل 80
- الجدول رقم:43 : يبين العلاقة بين إعداد الوجبات المفصلة للأطفال والخروج من العمل قبل الوقت 81
- الجدول رقم:45 : يبين العلاقة بين إعداد الوجبات المفصلة للأطفال وتلقي إستفسارات من مدير المؤسسة 83
- الجدول رقم:46 : يبين العلاقة بين إعداد الوجبات المفصلة للأطفال والتعرض للخصم من الراتب 84
- الجدول رقم:47: يبين العلاقة بين مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع والتأخر في الذهاب الى العمل 85
- الجدول رقم:48 : يبين العلاقة بين مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع والخروج من العمل قبل الوقت 86
- الجدول رقم:49: يبين العلاقة بين مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع والتغيب عن العمل 87
- الجدول رقم:50 : يبين العلاقة بين مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع و تلقي إستفسارات من مدير المؤسسة 88
- الجدول رقم:51 : يبين العلاقة بين مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع والتعرض للخصم من الراتب 89

مقدمة

مقدمة

لقد تمكنت المرأة من الخروج للعمل جنباً إلى جنب مع الرجل في جميع الميادين، ولكن يختلف هذا العمل باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بها، فالمرأة من حيث مساهمتها في إنعاش الاقتصاد لأسرتها وللوطن فإنها تعمل ولكل منها طريقتها الخاصة والمتميزة، ولقد أتاح المجتمع الصناعي الحديث الفرصة أمام المرأة في الالتحاق بالعمل والمساهمة مع الرجل في الحصول على أجر نظير هذا العمل، وبالتالي المشاركة الإيجابية في ميزانية الأسرة وفي دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية للوطن، وهناك بيانات تبين بأنه لو أتيح للزوجات غير العاملات في فئات الأسرة المختلفة نفس الظروف التي أتيحت لمن يعملن لم يترددنا في الإقبال على العمل، ومعنى هذا أن الأسرة تأثرت بالتكنولوجيا وهذا يؤدي إلى اتساع نطاق عمل المرأة ليصبح ظاهرة في المجتمع فالتغيرات الاجتماعية قد أتاحت للمرأة أن تقوم بدور فعال في المجتمع في جميع المجالات العمل، حيث أظهرت كفاءة عالية ويرجع ذلك إلى زيادة الاهتمام بتعليم المرأة وإعطائها فرصة مساوية للرجل.

وبزيادة التطور التكنولوجي انتشرت وسائل الاتصال وتنوعت، ما ساعد على تغيير الذهنية التقليدية للأفراد حيث أصبحوا أكثر قبولاً لواقع المرأة العاملة بالإضافة إلى سهولة التنقل بوجود وسائل النقل التي تلعب دوراً هاماً في الحراك الاجتماعي الذي ساهم في إعطاء المرأة شكلاً من أشكال الاستقلالية والتحرر.

خروج المرأة للعمل أدى بها إلى بعض التغيير في دورها الاجتماعي فبعد أن كانت زوجة وربة أسرة وظيفتها الوحيدة تربية الأطفال والاهتمام بشؤون الأسرة أصبحت مشاركة أساسية لدخل الأسرة كما أدى إلى غيابها عن المنزل طيلة فترة العمل.

وبذلك تأثر أدائها الوظيفي تحت هذا العبء فهي زوجة، وأموربة بيت وعاملة، لكل دور من هذه الأدوار مسؤوليات والتزامات ومطالب لا تستطيع المرأة القيام بها على أكمل وجه في آن واحد وهي تحاول جاهدة حل الصراعات الناتجة عن تعدد أدوارها.

ومن ثم فإننا رأينا أن نتناول البحث والدراسة (الضغوط الأسرية وتأثيرها على المرأة العاملة) وقد قسمنا الدراسة إلى أربعة فصول:

خصصنا الفصل الأول للإطار المنهجي للدراسة، وتطرقتنا فيه لمختلف الخطوات المنهجية تجريداً والمتضمن إشكالية الدراسة وفرضيات البحث وتناولنا كذلك المفاهيم والمصطلحات الخاصة بالدراسة وأسباب اختيار الموضوع ثم أهمية الدراسة وأهدافها، كما تطرقتنا كذلك إلى الصعوبات الدراسة وإلى الدراسات السابقة الخاصة بهذه الدراسة، وكذا نظريات الدراسة وخير المقاربة النظرية التي اعتمدها في هذه الدراسة.

أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه مفهوم الأسرة ووظائفها وأهميتها وكذلك العلاقات الأسرية واختلاف الأدوار داخل الأسرة، ثم بعد ذلك تطرقنا إلى عنصر الضغوط الأسرية فتناولنا فيه مفهوم الضغوط الأسرية وأنواعها وأسبابها وأخيرا عواقب الضغوط الأسرية.

أما الفصل الثالث فتطرقنا فيه إلى تعريف العمل وتعريف المرأة العاملة وكذا تطور مشاركة المرأة في العمل في العالم وفي الجزائر، ثم تطرقنا إلى مجالات عمل المرأة وأسباب خروجها إلى العمل، وأخيرا أدوار المرأة العاملة. بينما في الجانب الميداني فتطرقنا فيه إلى ذكر مجالات الدراسة والعينة وطريقة اختيارها وخصائصها ونوع المنهج المستخدم في الدراسة وكذلك أداة جمع البيانات وأخيرا قمنا بتحليل الجداول الخاصة بالفرضيات والاستنتاجات.

الفصل الأول: الإطار النظري والتصوري للدراسة

- 1) الإشكالية
- 2) الفرضيات
- 3) تحديد المفاهيم
- 4) أسباب اختار الموضوع
- 5) أهمية الدراسة
- 6) أهداف الدراسة
- 7) صعوبات الدراسة
- 8) الدراسة السابقة
- 9) المقاربة النظرية
- 10) نظريات الدراسة

تمهيد

نحاول في هذا الفصل المسمى: الإطار النظري والتصوري للدراسة التطرق لبعض العناصر والإجراءات المنهجية التي تلزم بها في معالجتنا لهذا الموضوع وهذا ما يقتضي منا تقديم فهم واضح حول الموضوع المراد دراسته، والذي يسمح من تبني وجهة نظر معينة التي تمكننا من إبراز أبعاد البحث النظري والتصوري، وفي هذا الصدد لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى العناصر التالية:

الإشكالية والفرضيات وأسباب اختيار الموضوع وكذا أهمية الدراسة وأهداف الدراسة وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة والمداخل النظرية للدراسة.

1. الإشكالية:

كان نشاط المرأة الجزائرية مقتصرًا على البيت وعلى الأعمال الزراعية والصناعات التقليدية مثل صناعة الأواني الفخارية والزراحي وغيرها من النساء بلدان العالم بصفة عامة وهو دليل مشاركتها في بناء المجتمع الجزائري إن الواقع الجديد للمرأة بعد التحولات السياسية والاجتماعية وانتشار الوعي والتعليم وزيادة أعباء الحياة التي لم يعد الرجل تحملها لوحده، أدى بالمرأة لمشاركته في تحملها بخروجها للعمل وكذا لتحقيق ذاتها وإتباع رغباتها المادية والمعنوية باعتبار عملها سندها وسلاحها الذي تعتمد عليه وقت الشدة وكذلك لتثبيت أنها قوية بعملها وناجحة ولتحقق حياة الرفاهية لها ولأهلها وأولادها مهما كانت المتاعب والمعاناة.

ولقد ارتفعت نسبة الفتيات المتعلمات من 08% إلى 20% سنة 1944، ومنه فالتزايد مستمر في نسبة الفتيات المتعلمات في الجزائر سمح لهن بإيجاد فرص العمل الوظيفي، فمن المهن البسيطة المحدودة أصبحت تحتل العديد من المناصب وفي جل القطاعات وهذا ما يبينه إحصاء 1966 حيث بلغت نسبة اليد العاملة النسوية 8,1% ونسبة التعليم 37% إلى 92% سنة 2008 وكان هذا الإرتفاع الملحوظ أثره إيجابي في زيادة اليد العاملة التي تضاعفت أكثر من ثلاث مرات في أقل من أربعين سنة من 2,5% سنة 1977 إلى 17,17% سنة 2011.

فعلى الرغم من تحسين أوضاع المرأة في العمل ودخولها معظم القطاعات إلا أنها كثيرا ما تجد نفسها أمام ضغوط اجتماعية من جهة وما ينتظره البيت منها، فهي ربة البيت مسؤولة عن الاهتمام بمنزلها من تنظيف وتحضير الأكل والغسيل... إلخ، وهي زوجة ولها واجبات اتجاه زوجها، وهي أم مسؤولة عن تربية أطفالها ورعايتهم، بالإضافة كونها قريبة لي أهل لا بد من قيامها بواجباتها اتجاههم وهذا ما يصعب عليها تحقيقه نظرا لعملها الخارجي، ومن جهة أخرى ما ترغب في تحقيقه لذاتها ومنصبها ويصعب عليها تحقيقه نظرا لوضعها امرأة ولديها أسرة بحاجة لرعايتها وتواجدها الملح، فتجد المرأة نفسها تحت ضغط بين هذا وذلك وهذا كله يؤثر على أدائها لعملها.

فما مدى تأثير الضغوط الأسرية على أدائها في العمل؟

تساؤلات الدراسة:

التساؤل العام: كيف تؤثر الضغوط الأسرية على عمل المرأة؟

التساؤلات الفرعية:

1) كيف تؤثر مطالب الزوج والحياة الزوجية على أدائها في العمل؟

2) كيف تؤثر مطالب البيت على أدائها في العمل؟

3) كيف تؤثر مطالب الأبناء على أدائها في العمل؟

2. الفرضيات

الفرضية العامة: تؤثر الضغوط الأسرية على تراجع أداء المرأة العاملة.

الفرضيات الجزئية

1) مطالب الزوج تؤثر سلبا على تراجع أداء المرأة العاملة.

2) مطالب البيت من مأكّل ومشرب وتنظيف تؤثر سلبا على تراجع أداء المرأة العاملة.

3) مطالب الأبناء تؤثر سلبا على تراجع أداء المرأة العاملة.

3. تحديد المفاهيم

1.3. الضغوط الأسرية:

يعرفها تومات: "على أنها تلك الضغوط التي تتضمن كل المشكلات والظروف التي يمكن أن تؤدي إلى عدم استقرار نظام الأسرة".¹

حسب أماني عبد المقصود وثمانى محمد عثمان " فالضغوط الأسرية هي حالة يتعرض فيها الوالدين وأبنائهما لظروف أو مطالب تفرض عليهم نوعاً من عدم التوافق، وكلما ازدادت وطأة تلك الظروف أو المطالب أو استمرت لفترات طويلة تزداد هذه الحالة خطورة".²

التعريف الإجرائي للضغوط الأسرية: هي تلك الضغوط التي تتضمن كل الأعباء (متطلبات البيت، الزوج، الأبناء، العمل) التي تؤدي إلى إرهاق الزوجين ويكون أكثر لدى الزوجة العاملة لأنها هي التي تؤدي أعمال البيت وبكونها وظيفة أزيلية وطبيعية مستندة للمرأة ناهيك عن وظيفتها الجديدة كونها عاملة خارج البيت.

2.3 الدور: يعرفه محمد عاطف غيث في قاموس علم الاجتماع بأن دور هو "نموذج يرتكز حول بعض الحقوق والواجبات، ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل الجماعة أو موقف اجتماعي معين، ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتقدونها الآخرون كما يعتقدونها الفرد نفسه"³، وقد نظر محمد عاطف غيث إلى مفهوم الدور من زوايا عديدة نذكر منها:

متطلبات الدور: وهي توقعات الآخرين بشأن أداء شخص لدور معين في موقف ما.

توقعات الدور: وهي السلوك المتوقع والمرغوب الذي يرتبط بدور معين.

أداء الدور: وهو طريقة قيام الشخص بدور في موقف معين".⁴

يعرفه أحمد زكي بدوي في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه "السلوك المتوقع من الفرد في جماعة والجانب الديناميكي لمركز الفرد، فيما يشير المركز إلى مكانة الفرد في الجماعة، فإن الدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز، ويتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وهذه التوقعات تتأثر بفهم الفرد والآخرين

¹ رجاح فريدة، فطيمة مشعلال: المناخ الأسري وعلاقته بظهور كل من الضغوط الأسرية ومواجهتها لدى الطالبات المقيمات بالإقامة الجامعية،

المؤتمر الدولي الثاني (منظومة القيم وأثرها في تنمية الحوار وتعزيز الإرشاد والوساطة الأسرية)، صربيا، 2019، ص 238

² رجاح فريدة، فطيمة شعلال، المرجع نفسه، ص 238

³ محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، د ط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص 390

⁴ محمد عاطف غيث، المرجع نفسه، ص 393.

للمحقوق والواجبات المرتبطة بمركزه الاجتماعي، وحدود الدور تتضمن تلك الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في الثقافة السائدة".¹

في حين يعرفه رالف لينتون بأنه "يمثل الجانب الديناميكي لمركز وعندما يضع الفرد عناصر المركز من حقوق وواجبات موضع التنفيذ، فإنه حينئذ يمارس دورا ولا يشغل دورا بل يشغل مركزا اجتماعيا".²

3.3 العمل

"والعمل بصفة عامة هو جهد موجه نحو إنجاز هدف محدد".³ "هو نشاط واعي وهادف، عضلي أو فكري المبذول في عملية الإنتاج، أي استعمال الأدوات لتحويل مادة العمل في عملية الإنتاج المادية أو المعنوية".⁴ يعرفه أحمد زكي على أنه "الأداة والوسيلة التي يحقق بها الفرد ذاته ويفرض بها نفسه في المجتمع بما يسمح له نيل اعترافات الآخرين".⁵

المفهوم الإجرائي للعمل: العمل هو أي جهد يبذله الفرد فكري أو بدنيا بقوة تامة مقابل أجر معين لكسب الرزق اليومي وتحقيق وإبراز مكانته.

4.3 المرأة العاملة: "إن المرأة العاملة هي تلك التي تقوم بممارسة عمل معين يؤجر عليه أي هي التي تتقاضى أجرا عن جهد عقلي أو عضلي تقوم به في مؤسسة ما".

وفي تعريف آخر هي التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة".⁶

التعريف الإجرائي للمرأة العاملة:

المرأة العاملة هي التي تمارس وظيفة رسمية عمومية أو خاصة وتأخذ أجرا ولديها تأمين اجتماعي وتسعى إلى التوفيق بين متطلبات العمل التي تريدها من خلاله المساهمة في النهوض بأسرتها ومتطلبات المنزل من خلال العمل على تربية الأبناء وتوفير كل ما يلزمهم والاهتمام بنتائجهم الدراسية، كما أنها تلك المرأة التي تلتحق بالقطاعات العملية بغرض أداء عملها حسب ما تخوله لها وظيفتها، وذلك من اختصاصات تفرض عليها مسؤولية المشاركة في تنفيذ

¹ أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، دط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص 390-393

² محمد بيجت جاد الله كشك: تنظيم المجتمع من المساعدة لا الدفاع، دط، المكتب العلمي للكمبيوتر للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1996، ص 36

³ محمد عاطف غيث وآخرون: قاموس علم الاجتماع، الهبة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1979، ص 150

⁴ ربيعة جعفر، الزهرة بأعمر: مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية، مجلة العلوم التربوية والإنسانية، العدد 39، الجزائر، 2018، ص 710

⁵ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، دط، مكتبة لبنان، بيروت، 1993، ص 395

⁶ محمد سلامة آدم: المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، 1982، ط 1، ص 39

السياسة العامة للمؤسسة ويكون ذلك في ظل مجموعة من قواعد والإجراءات التي تنظم عملها وعلاقتها بمختلف المؤسسات وذلك في إطار مجموعة من الحقوق والالتزامات المتبادلة.

4. أسباب اختيار موضوع الدراسة:

لم يكن اختيار الموضوع عشوائيا وإنما جاء لعدة أسباب ذاتية وموضوعية تتمثل في:

1.4 الأسباب الذاتية:

- الرغبة الذاتية بأهمية موضوع الضغوط الأسرية وانعكاساتها على المرأة العاملة المتزوجة.
- بحكم أنني أنتمي إلى جنس الإناث وأستطيع أن أدرس هذا الموضوع الخاص بالمرأة.
- إمكانية دراسة هذا الموضوع نظر لتوفير العديد من الأدبيات التي تهتم بدراسة المرأة العاملة.

2.4 الأسباب الموضوعية:

- زيادة عدد النساء العاملات خاصة بالقطاع التعليمي وزيادة معاناتهن نتيجة انقسام أدوارهن المتعددة بين المنزل والعمل.
- لتوضيح مدى مكانة الأم العاملة كشخص من جهة وكفاعل اجتماعي من جهة أخرى.
- صعوبة مهنة التدريس ظل عاملا من العوامل التي تزيد من حدة الضغوط لدى أفراد العينة.

5. أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة الحالية من طبيعة الظاهرة التي نتطرق لها، وبما تحمله الظاهرة بين دفتيها من تساؤلات، فالمرأة محور الحياة بكل تعقيداتها وعلاقتها واحتمالاتها، لكن خروجها للعمل عرضها للكثير من المتاعب والضغوط انعكست على واقعها الأسري.

والشريحة التي نخصها بالذكر هي المرأة المتزوجة العاملة بالقطاع التعليمي في الطور الابتدائي بدائرة عين كرمس التي تمارسن أدوارا أسرية هامة كزوجات وأمهات وربات بيوت، ويمارسن وظائف على المستوى الاجتماعي مدرسات بالابتدائية.

وترتكز الدراسة الرسمي الحالية على معرفة الضغوط لدى المرأة المتزوجة العاملة في الميدان التعليمي.

6. أهداف الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة بمثابة موضوع الساعة وواقع اجتماعي لوضعية الأم العاملة والظروف التي تعيشها والمسؤوليات التي تتحملها في الأسرة من جهة وفي العمل من جهة أخرى.

- * معرفة أهم الصعوبات والضغوط التي تواجه الأم العاملة داخل الأسرة وتأثيرها على أدائها في العمل.
- * مقارنة ما تمت دراسته نظريا وما يقابله على أرض الواقع.
- * معرفة أبرز النظريات والدراسات المفسرة لهذه الظاهرة الاجتماعية.

7. صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي بحث من الصعوبات التي تكون بمثابة عائق أو حاجز أمام إدراك الهدف المرجو. فالصعوبات التي واجهتنا في الجانب النظري تمثلت في قلة المراجع التي يركز عليها هذا الموضوع، وقلة المعلومات داخل الكتب المتحصل عليها. أما من الناحية التطبيقية صعوبة في تجميع أفراد العينة، وتم إتلاف العديد من الاستثمارات من طرفهم وذلك بالامتناع عن الإجابة عن بعض الأسئلة.

8. الدراسات السابقة:

1.8 " المجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية /المجلد 02/العدد 02 (2020) ص 115 - 140

صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة، دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية لولاية قلمة.

تساؤلات الدراسة:

- 1- هل هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية السن؟
- 2- هل هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية الخبرة المهنية؟
- 3- هل هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية وظيفة الزوج؟
- 4- هل هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية الوضعية العائلية؟
- 5- هل هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية عدد الأطفال؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

تعيش المرأة العاملة في السلك الطبي صراع في الأدوار من شأنه أن يؤثر على علاقتها بالأسرة.

الفرضيات الجزئية:

- 1- هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية السن.
- 2- هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية الخبرة المهنية.

- 3- هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية وظيفة الزوج.
- 4- هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية الوضعية العائلية.
- 5- هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية عدد الأطفال.

النتائج:

وقد اتضح من الخلفية النظرية لهذه الدراسة أن الصراع الأدوار لدى المرأة العاملة ينجم من تعدد أدوارها وتنوع مسؤولياتها الأسرية والمهنية مما أدى إلى اضطراب في علاقتها بالأسرة حيث هذا ما كان محور اهتمامنا في هذه الدراسة، ومن أهم النتائج المتوصل إليها أنه تم تأكيد صحة الفرضية العامة على أن المرأة العاملة في سلك الطبي تعيش صراع في الأدوار من شأنه أن يؤثر على علاقتها بالأسرة وعلى ضوء هذه الإجابة فإنه تم التوصل إلى جملة النتائج التالية.

- 1/ هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية السن.
- 2/ هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية الخبرة المهنية.
- 3/ هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية وظيفة الزوج.
- 4/ هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية الوضعية العائلية.
- 5/ هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في سلك الطبي من ناحية عدد الأطفال.

2.8 "الملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجودة الحياة في الأسرة أيام 10/09 افريل 2013

بعنوان "الأسرة وعوامل نجاحها" للدكتور نبيل حليلو من قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

يعرض لنا هذا الملتقى مجموعة من الدراسات حول عوامل نجاح الأسرة حيث توصلت جميعها إلى وجود ستة (06) عوامل رئيسية تكمن فيما يلي: الالتزام - التواصل الإيجابي - قضاء الوقت سويا - التوافق الزوجي - القدرة على مواجهة الضغوط النفسية - التقدير والمحبة.

3.8 " التنشئة الاجتماعية في الأسرة العربية في ظل تضارب أدوار المرأة العاملة.

د- فوزي صالح الشريف - كلية التربية يفرت - قسم الخدمة الاجتماعية - جامعة الزنتان.

د-أهلام عمران العرابي - كلية الآداب-قسم دراسات سياحية-جامعة طرابلس-العدد التاسع يوليو 2020 .

تساؤلات الدراسة:

- 1- ما مكانن خطورة تضارب أدوار المرأة العاملة على وظيفة التنشئة الاجتماعية؟
- 2- ما مدى تأثير تضارب أدوار المرأة العاملة على الرضاعة الطبيعية للطفل وإتباع الرضاعة الصناعية؟
- 3- ما مدى النجاح والإخفاق الذي تعيشه المرأة العاملة بين النجاح في عملها خارج المنزل وأدوارها داخل الأسرة لاسيما وظيفة التنشئة الاجتماعية؟
- 4- ما تأثير تضارب أدوار المرأة العاملة على وظيفة التنشئة الاجتماعية للأبناء من حيث الرعاية والمتابعة والتربية والحلول المتبعة والمرتبطة بالتنشئة أثناء فترة الغياب عن المنزل؟

النتائج:

من خلال ما سبق يمكن نستخلص النتائج التالية:

- 1- دور الأسرة العربية في عملية التنشئة الاجتماعية في ظل الأسرة الممتدة هو أكثر فاعلية خاصة أن المرأة في ظل هذه الأسرة لم تحصل على المكانة التي تتبع لها العمل خارج المنزل. فأدوارها محدودة زوجا وأما وربة بيت فقط، ومن ثم تمثل الدور الأوسع والأمثل وذلك لتفرغها لرعاية الأبناء بشكل شبه كامل.
- 2- تضارب أدوار المرأة العاملة في مجالات الحياة المختلفة بالرضاعة إلى أدوارها التقليدية، جعلها تعيش في حالة صراع مع أدوارها محاولة التوفيق بين كلا الدورين فهي تريد أن تكون أما وزوجة مثالية، وتريد أن تكون ذات مكانة مرموقة اجتماعيا وتعليميا في المجتمع، ما نتج عنه تأثر كلا الجانبين في حالة الإخفاق في وظائف أحدهما سواء كان ذلك في وظيفتها في عملها داخل المجتمع، أما الإخفاق في وظائف الأسرية باعتبارها أحدهم الداعم الأساسية في الأسرة.
- 3- ترك الطفل فترة محدودة كل يوم وفي وقت منتظم وطويل مع الجيران تارة ومع الأقارب تارة أخرى، أو في بعض المراكز المتخصصة أو الرعاية الأطفال تارة ثالثة، لا يضمن تلقي الطفل العناية الكافية والمشبعة لجميع رغباته الجسمية والعاطفية التي كان من الممكن أن يتلقاها فيما لو تفرغت له والدته.
- 4- الدور الفاعل الذي يلعبه الأهل، كدور والددة الزوج (الحماة) أو دور والددة المرأة العاملة في الاهتمام والعناية بتنشئة الأبناء أثناء فترة غياب الأم العاملة عن المنزل، وترك أبنائها لديهم.
- 5- تضارب أدوار المرأة العاملة يؤثر على أداء دورها في عملية التنشئة من حيث الرعاية والمتابعة والتربية.
- 6- تضارب أدوار المرأة العاملة يؤثر على الرضاعة الطبيعية، وإتباع الرضاعة الصناعية أو البديلة الأمر الذي يشعرهن بالقلق و عدم الراحة حيال ذلك.

9. المقاربة بالنظرية:

نظرية التغيير الاجتماعي:

"يتفق المحللون الاجتماعيون على ملاحظة عامة مفادها أن هناك تغييرات اجتماعية تحدث الآن بسرعة متزايدة لم يسبق لها مثيل في أي وقت مضى وعموما فإن التغيير لا يقدر بعيدا عن متناوله أي مجال من مجالات الحياة سواء على مستوى التغييرات الأساسية أو البنائية أو التغييرات الصغيرة التي لا تعد ولا تحصى في حياتنا اليومية أو حياة الجماعات المختلفة، وإن موضوع عمل المرأة بصفة عامة كان نتيجة التغييرات الاجتماعية والثقافية السريعة في هذا العصر مما أدى إلى تغيير وضع المرأة ومكانتها الاجتماعية من خلال ظهور بعض القيم والسلوكيات المسيرة لتلك التي كانت سائدة في الماضي إلى جانب تعقد وتطور الحياة الذي أسهم في زيادة متطلبات الأفراد وتصوراتهم لها وتطلعاتهم نتيجة التقدم التكنولوجي والذي أحدث تغييرا في بناء الأسرة والمجتمع ككل وكذلك تأثير وسائل الاتصال والإعلام كما غير من مكانتها الاجتماعية داخل الأسرة والمجتمع وغير من مسؤولياتها نحو أفراد أسرتها هذا ما يشكل لها ضغوطا بالنسبة لها ولأسرتها".¹

10. النظريات التي تتحدث عن عمل المرأة:

1.10 نظرية صراع الأدوار:

"إن تعارض التوقعات الخاصة بدور معين بالنسبة مكانة معينة بحيث أن شاغل هذه المكانة لا يستطيع أن يقوم بها كلها في نفس الوقت سواء كان ذلك في داخل الدور نفسه أو بين الأدوار المرتبطة بالمكزوات صراع الأدوار قد يؤدي إلى إحداث الضغوط، وقد تصل هذه الضغوط إلى درجة التي تعوق الفرد على أدائه لدوره بشكل مقبول وفي هذه الحالة فعلى الفرد أن يبحث ويحاول حل هذه الصراعات بين الأدوار، ويظهر صراع الأدوار في المواقف التي يدرك فيها شاغل الدور ووجود توقعات معارضة بينه وبين المشاركين معه في نفس الدور، وشعر شاغل الدور والأطراف المشتركة معه في الدور بوجود شكل من أشكال التعارض يحول دون تحقيق واجبات أو توقعات الدور بالطريقة الملائمة وأن مصدر الصراع يحدث نتيجة لأن تكون توقعات الأدوار غير واضحة وغامضة، أو قد ينشأ الصراع نتيجة لأن التوقعات متعارضة فيما بينها مثل خروج المرأة للعمل".²

¹ سداوي زهرة: الأفق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2010-2011، صص 20-21

² مروة محمد حسني، أجلال إسماعيل حلمي، آلية تعايش المرأة العاملة مع مشكلات استكمال الدراسة، مجلة العلوم البيئية، المجلد 2019، 47، صص 244.

2.10 النظرية الوظيفية:

ترى هذه النظرية أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة داخل البناء الاجتماعي وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع، ولقد إتخذت هذه الوظائف عدة أوجه متباينة فيما بينها نذكر ما يلي:

■ **الوظيفة المطلقة:** يرى مالبونفسكي أن كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم، كما لا يعوض أي أحد عن دور الأم في مجال تربية أطفالها والسهر على تلبية حاجاتهم اليومية، وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة على الاعتناء بأطفالها ومصدر الأمن والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة إتجاه هذا الأخير.

■ **الوظيفة النسبية:** يرى "روبرت ميرتون" أنه لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصر أو بناء واحدا فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي يذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إما تؤدي ووظائف ضرورية لإستمرار الجماعات، كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، وعليه فإن المرأة العاملة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة فهي تعمل خارج وداخل المنزل.

■ **الوظيفة النسبية:** يرى "روبرت ميرتون" أنه لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصر أو بناء واحدا فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي يذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إما تؤدي ووظائف ضرورية لإستمرار الجماعات، كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، وعليه فإن المرأة العاملة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة فهي تعمل خارج وداخل المنزل.

■ **البنية الوظيفية:** يعتبر بارسونز من متزعمي هذا الإتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية تقسيم العمل من الحسن بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، إنما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتخفيف قدر من التوازن داخل السقف الاجتماعي ككل، فالمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وربة بيت فهي تؤدي على وضعها التبعية للرجل.¹

¹ الصادق عثمان: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية، جامعة محمد خير بسكرة، 2013/2014، ص 45.

خلاصة الفصل

تشكل قضية عمل المرأة مظهرها هاما في تبني فكر جديد لتنظيم الحياة الاجتماعية المعاصرة، فمنذ 1962 انتهجت الجزائر سياسة تنموية لإنقاذ الاقتصاد الوطني الذي عرف الخراب والدمار من طرف المستعمر الفرنسي، وبفضل سياسة التعليم أصبح للمرأة مساهمة فعالة للنهوض بالمجتمع من جهة وترقية مكانتها من جهة أخرى. وهكذا تحدد دورها الاجتماعي والإقتصادي، فقد شهد عمل المرأة في المجتمع الجزائري تطورا كبيرا، وتعزز دورها في مختلف أوجه النشاط في قطاع الوظيف العمومي، وعلى هذا الأثر فإن ترقية المرأة تظهر في نفس الوقت كمصدر ونتيجة لهذا التغير العميق، مسجلة منذ الاستقلال منحى تصاعديا في مجمله على الرغم من تقطعه وتباينه.

الفصل الثاني: الأسرة والضغوط الأسرية

تمهيد

1. تعريف الأسرة:
2. وظائف الأسرة
3. أهمية الأسرة:
4. العلاقات الأسرية:
5. اختلاف الأدوار داخل الأسرة:
6. الضغوط الأسرية:
7. عواقب الضغوط الأسرية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الأسرة اللبنة الأولى في كيان المجتمع وهي الأساس المتين الذي يقوم عليه هذا الكيان، فإصلاح الأساس يصلح البناء، وكلما كان الكيان الأسري سليماً و متماسكاً كان لذلك انعكاساته الإيجابية على المجتمع، وإن الأسرة التي تقوم على أساس من الفضيلة والأخلاق والتعاون تعتبر ركيزة من ركائز المجتمع الذي سيكون مجتمعاً قوياً ومتعاوناً يسير في ركب الرقي والتطور.

1. تعريف الأسرة:

يعرفها كونت على أنها "الخلية الأولى في جسم المجتمع والنقطة التي يبدأ منها التطور، والوسط الطبيعي الاجتماعي الذي يتعرع فيه الفرد".¹

يعرفها برجس ولوك على أنها: "مجموعة من الأفراد يرتبطون ببعضهم البعض عن طريق التربي أو الدم أو الزواج ويعيشون معا تحت سقف واحد ويتفاعلون معا وفقا لأدوار اجتماعية محددة ويخلقون ويحافظون على نمط ثقافي عام".²

يعرفها مصطفى الحشاب على أنها "جماعة إنسانية تنظيمية مكلفة بواجب استقرار المجتمع وتطوره".³

يعرفها معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية على أنها "هي الوحدة الاجتماعية الأولى التي تهدف إلى المحافظة على التنوع الإنساني وتقوم على المقتضيات التي يرتضيها العقل الجمعي والقواعد التي تقرها المجتمعات المختلفة".⁴

من خلال ما تطرقنا إليه من تعاريف للأسرة نستنتج بأن الأسرة هي رابطة اجتماعية بين الزوج وزوجته وأبناؤهما، وهي وحدة اجتماعية بالرباط المقدس أي برابطة الزواج.

2. وظائف الأسرة

1.2 الوظيفة الاجتماعية: "فبالأسرة تقدم لأطفالها كيفة تكوين علاقات اجتماعية ضمن عدة ضوابط تعتمد على القيم والدين، ولقد كانت الأسرة ولا تزال أقوى سلاح يستخدمه المجتمع في عملية التطبيع الاجتماعي أو التنشئة الاجتماعية، ويمكن وصف هذه العملية بأنها العملية التي يتشكل من خلالها معايير الفرد واتجاهاته وسلوكه لكي يتوافق ويتفق مع ذلك التي يعتبرها المجتمع مرغمة لدوره الراهن".⁵

فالعلاقة بين الفرد والأسرة والمجتمع هي علاقة تبادل بحيث لا يمكن ن يستغني أحدهم عن الآخر، فالأسرة تراعي شؤون الأفراد منذ الصغر والمجتمع يسعى جاهدا لتهيئة كل الفرص التي تمكن هؤلاء الأفراد من أداء أدوارهم الاجتماعية وتمنية قدراتهم بالشكل الذي يتوافق مع أهدافه، هذا التكامل الاجتماعي المشترك يتطلب إمداد الأبناء بالاتجاهات والمهارات اللازمة للعمل والسكن وتكوين أسرة والتطوع لمساعدة الأسرة الفقيرة والمحتاجين... إلخ.

1 عبد المنصف حسن علي رشوان: ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال الأسرة والطفولة (اتجاهات نظرية - حالات وبحوث تطبيقية)، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 2008، ص14.

2 عبد الله الرشيدان ونعم جعيني: المدخل إلى التربية والتعليم، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط2، ص277

3 دلال ملحق أستيتية وعمر موسى سرحان: المشكلات الاجتماعية، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، 2012، ص267

4 ناصر أحمد الخولدة ورسمي عبد الملك رستم: الأسرة وتربية الأطفال، عمان، دار الفكر، ط1، 2010، ص14.

5 عبد الخالق محمد عفيفي: المرجع السابق، ص62

2.2 الوظيفة الاقتصادية: "كانت الأسرة التقليدية في السابق مكتفية بذاتها حيث كانت تمثل جميع المنشآت الاقتصادية والتي تتمثل حالياً في المتاجر والمصانع، بحيث تقوم بالإشراف على جميع شؤونها المادية من حرق وزراعة والدرس وطحن الحبوب والعجن والطبخ وتربية المواشي والاستفادة من أصوافها في نسيج الملابس، أما الأسرة في الوقت الراهن فتتميز بأنها وحدة استهلاكية أكثر من كونها منتجة، ومع ذلك يرى البعض أن الاستهلاك لا يقل أهمية عن الإنتاج، ولكن ما زالت بعض الفئات تقوم بصنع طعامها والكثير.

من متطلبات الحياة المادية بنفسها في المنزل مثل البيئة الريفية بينما المجتمعات الحضرية هي من أكثر الفئات مسيرة للتغيرات الحاصلة في النسق الإقتصادي ومنها إتاحة الفرصة للمرأة للخروج إلى العمل".¹

بالرغم من التغير الذي طرأ على هذه الوظيفة بعد موجة من التغيرات الاجتماعية والعلمية والتكنولوجية إلا أنها توجد بعض الأسر في المناطق الريفية والنائية تقوم بنسج الملابس وتوفر لأفرادها الملابس والمأكول والمأوى واستمرت في المحافظة على هذا الدور المهم.

3.2 الوظيفة البيولوجية: "تعتبر من أهم الوظائف التي تقوم بها الأسرة وهي عبارة عن تنظيم السلوك الجنسي وإنجاب وحفظ النوع الإنساني من الانقراض هذه الوظيفة هي التي تميز كل الأسر، إذ يعتبر إشباع الحاجات البيولوجية من أهم الوظائف التي تقوم بها هذه الأسر مثل الطعام والشراب، والأسرة هي المجال المشروع اجتماعياً لإشباع هذه الحاجة الجنسية، ولا يهدف الإشباع الجنسي عن الإشباع المطلق فقط ولكنه يعمل في نطاق الأسرة على تنظيم العلاقات الجنسية بين الأزواج، كما أنه يكون عاملاً لتقوية العلاقات الاجتماعية بينهم، وإذا كان الإنجاب هو الوسيلة الأساسية التي تتأثر بها الأسرة دون غيرها في كل المجتمعات فإن هذه الوظيفة تعرضت بطريقة غير مباشرة لعمليات تنظيمية متأثرة في ذلك بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي طرأت على المجتمع ويتمثل هذا التغيير في حرص الزوجين على تنظيم فترات الحمل بين كل طفل وآخر".²

إذن إن الأسرة هي أصلح نظام للتناسل وإنجاب الأطفال وحفظ النوع البشري من الانقراض وذلك قصد استمرار الحياة الاجتماعية.

4.2 الوظيفة العاطفية: "ويقصد بها ذلك التفاعل الذي يحدث بين الزوج والزوجة وبين الآباء والأبناء في المنزل، هذا ما يساعد على خلق وحدة أولية صغيرة تكون المصدر الأساسي والفعال لإشباع العاطفي لجميع أعضاء الأسرة".³

¹ فيصل محمد الغرابية: العمل الاجتماعي مع الأسرة والطفولة، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، 2012، ص20

² أسامة كمال محمد: لتماسك الأسري ومهارات حل المشكلات الاجتماعية لدى الأبناء، دار الكتب والوثائق القومية، ط1، 2012، ص41-42

³ سلوى عثمان الصديقي: الأسرة والسكان من منظور اجتماعي وديني، دار الكتب والوثائق القومية، 2011، ص55

ويعتبر المنزل هو البيئة المثلى للتربية الطفل عاطفياً، ففيه يتعلم التعبير الانفعالي والعواطف كالحب والكره نتيجة للعلاقة الحميمة مع الوالدين والأهل وما يجري أمامه ويعيشه منها، كما يتأثر بعلاقات الوالدين وبقية أفراد الأسرة".¹

5.2 الوظيفة الدينية: "يعتبر الدين ذا أهمية بالغة في المجتمع، وفي القديم كانت الأسرة وحدة دينية تعتمد في حياتها على الدين وعن طريقه اكتسبت وحدتها واستقرارها وقداستها، ويتطور البشرية أصبحت القيم الأسرية تستمد من القيم الدينية، والأسرة تبدأ في تكوين الأفكار الدينية وشيئاً فشيئاً يتمثل الطفل الأفكار التي اكتسبها من والديه وعائلته حتى تصبح جزءاً من تكوينه".²

ومن بين القيم الدينية التي تكسبها الأسرة لأفرادها تذكر البسمة قبل تناول الطعام، الصلاة، الصوم، الزكاة، الاحتفال بالأعياد الدينية وغيرها من الممارسات الدينية الأخرى، فالأسرة تلعب دوراً مهماً في غرس هذه القيم في نفوس أفرادها.

3. أهمية الأسرة:

"تعتبر الأسرة من أهم الجماعات الإنسانية الأكثر تأثيراً في حياة الفرد والجماعة وهي أساس نشوء التجمعات الاجتماعية، كما تبرز أهميتها في تنظيم سلوك أفراد المجتمع بما يتلاءم مع الأدوار الاجتماعية المختلفة طبقاً لنمط الحضارة العامة، كما أنها تقوم بدور التنشئة الاجتماعية وتربية الأبناء الذين يمثلون أفراد المجتمع وأجيال المستقبل ويتحقق الاستقرار الاجتماعي والعاطفي لأفرادها وتكسب الإنسان إنسانيته وتكون ضميره وتوجه نزعاته فهي المدرسة الحقيقية للطبيعة الإنسانية".³

من خلال هذا نستنتج أن الأسرة هي إحدى مؤسسات المجتمع الأولى التي تمنح للفرد اسمه وكيانه في المجتمع بحيث لا يمكن لأي مجتمع أن ينشأ ويستمر دون وجود أسرة.

¹ صلاح الدين شروخ: علم الاجتماع لتربوي، عناية، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2004، ص 68

² رأفت عبد الرحمن محمد: الخدمة الاجتماعية ورعاية الأسرة والطفولة، دار الكتب والوثائق القومية، ط 1، 2012، ص 42

1 محمد عبد الفتاح محمد: ظواهر ومشكلات الأسرة والطفولة المعاصرة من منظور الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2009، ص 18، 19، 20

4. العلاقات الأسرية:

1.4 العلاقات بين الزوج والزوجة: "يتكون النسق الزواجي من مكانة الزوج ومكانة الزوجة كما يتكون من العلاقات أو التفاعل المتبادل بين هاتين المكانتين وتتمثل وظائف هذا النسق في مسؤولية كل من الزوجين اتجاه بعضهما ومن وظائف هذا النسق الإشباع العاطفي، الإنفاق على مصاريف الأسرة والقيام بالأعمال المنزلية وتنظيم النسل".¹ وهي كالتالي:

1.1.4 الإشباع العاطفي: ويقصد به أن يشبع الزوجان حاجتهما الجنسية كما يتضمن الإشباع أيضا إنجاب الأطفال وتربيتهم ورعايتهم إذ أن عدم الإنجاب غالبا ما يلقي بظلاله على العلاقات بين الزوجين، ويشمل الإشباع العاطفي أيضا الانسجام العميق في المشاعر بين الزوجين، كما يشمل الإشباع العاطفي أيضا الانسجام العميق في المشاعر بين الزوجين، كما يشمل الإشباع العاطفي أيضا المودة والرحمة والحب والحنان بين طرفي العلاقة الزوجية، وبين الزوجين وأبنائهما.

2.1.4 الإنفاق على مصاريف الأسرة: أي التكفل بشؤون الأسرة وحاجاتها المختلفة وإنفاق الزوج على زوجته وعلى أبنائه وكذلك تنظيم النفقات والادخار من طرف الزوج أو الزوجة، ويشمل الإنفاق على المصاريف الأسرة توفير الطعام، اللباس، المسكن وغيرها من متطلبات الحياة التي يجب أن تتوفر.

3.1.4 القيام بالأعمال المنزلية: ويكون ذلك باهتمام الزوجة بشؤون المنزل مثل تحضير الطعام وغسل الأواني والملابس وتعزيل المنزل وصيانتها وتربية الأطفال تربية صحيحة كما أن القيام بهذه الأعمال ليس محصورا فقط على الزوجة وإنما باستطاعة الزوج أيضا أن يشارك ويساعد زوجته في هذا الأمر كاجلوس مع الأطفال ورعايتهم في البيت عند خروج المرأة من المنزل.

4.1.4 تنظيم النسل: أي استعمال وسائل لا يراد من استعمالها إحداث العقم أو القضاء على وظيفة الجهاز التناسلي وإنما يراد بها التوقف عن الحمل لفترة من الزمن، وكذلك يقصد بتنظيم النسل هو إنجاب عدد معين من الأطفال ومن بين الوسائل التي تقوم بتنظيم النسل هي حبوب منع الحمل والحقن.....إلخ

إن العلاقة بين الزوج وزوجته تتمثل في مجموعة من الأساليب السلوكية المتبادلة بينهما أثناء تفاعلهما في مختلف المواقف، هذا يؤدي إلى تعزيز العلاقة بين الزوجين ويجعلهما أكثر حيوية ومرونة مما يجعلهما أكثر عاطفية وأقل نزاعا.

2.4 العلاقة بين الآباء والأبناء: إن الأسرة هي المجتمع الأول الذي يمارس فيه الصغير علاقته الإنسانية بشكل فطري ولهذا قد عبر الطبيب الأطفال الألماني "أدالبرت جزي Adilbert Gzeni عن ذلك بأنه" لا يوجد بين الطفل وأبويه أي صلة انتخابية خاصة وأنه حدث تغير على مستوى الأسرة بالعموم فأصبح الإشراف على الأبناء يتم من قبل الوالدين بشكل

1 نخبة من المتخصصين: علم الاجتماع الأسري، القاهرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، ط2، 2010، ص22

مباشر وعلى نطاق ضيق¹ وأشارت جهينة سلطان 1975 في دراستها حول تأثير الالتقاء الحضاري في تغيير البناء الأسري أنه "حدث تغيير في بناء الأسرة بحيث أصبحت نووية وأصبح الوالدان مسؤولين على تربية الأبناء ورعايتهم فهي الجماعة الأولية التي توفر للطفل أكبر قدر من الحنان والعطف، وتختلف المجتمعات في تقسيمها للمسؤوليات الأسرية بين الزوجين خاصة فيما يخص رعاية الأطفال، غير أنه في غالب يبقى الأول على المنزل بما فيه العناية بالأطفال وخاصة في السنوات الأولى من حياة الطفل حيث تعتبر مسؤولية الأم".²

5. اختلاف الأدوار داخل الأسرة:

"لا يوجد دور للزوج في أي مجتمع إلا بوجود دور للزوجة، لأن حقوق الزوج واجبات على الزوجة والعكس صحيح، ولا يحصل أي منهما على حقوقه إلا إذا قام الزوج الآخر بواجباته، وتزداد الألفة والمودة بين الزوجين كلما كانت هناك وضوح في أدوار أفراد الأسرة وفي توقعات كل من الزوجين بالنسبة إلى الطرف الآخر، بينما ينشأ النزاع الأسري عند ما تتباين وجهة نظر الزوجين حول أهمية أدوارهم الأسرية، وعند حدوث تغيير في أدوارهم نتيجة لظروف طارئة أو أسباب أخرى مثل خروج المرأة للعمل أو وجود طفل حديث الولادة، ويتأثر التفاعل الزوجي بتصور كل من الزوجين للدور المتوقع من الطرف الآخر، وهو تصور نسبي يختلف من الزوج إلى آخر بحسب دوافعه وميوله، فإذا اتفق كل من الزوجين وقام بواجباته نحو الطرف الآخر فإنهما يتفاعلا إيجابيا، أما عندما تتباين أدوارهما فإنهما يختلفان ويظهر الشقاق والصراع بينهما".³

ومؤخرا تراجع دور المرأة في البيت وذلك بسبب خروجها إلى العمل كما أنه يمكن للرجل أن يقوم ببعض الأدوار التي كانت محصورة على المرأة سابقا مثل الغسل وحراسة الأطفال في البيت.

¹ صفاء مجاوي: أثر عمل المرأة على صحتها النفسية على علاقتها الأسرية، أطروحة نيل شهادة دكتوراه علوم تخصص علم النفس العادي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2-محمد بن أحمد، 2017-2018، ص108.

² صفاء مجاوي، مرجع سبق ذكره، ص108

³ جلال إسماعيل علمي: علم الاجتماع الزواج والأسرة (رؤية نقدية للواقع والمستقبل)، مصر، مكتبة الانجلو مصرية، 2013، صص143-144

6. الضغوط الأسرية:

إن أكبر مشكلة تواجه المرأة العاملة هي مشكلة تعدد الأدوار فقد أصبحت متعرضة للضغط نتيجة دورها كزوجة وكعاملة فهي مشغولة البال طول غيابها عن المنزل بسبب التفكير في أبنائها وخاصة إذا كانوا صغار السن فهم في أمس الحاجة إليها من جهة، وفي الأعمال المنزلية التي لم تستطع القيام بها بسبب ضيق الوقت من جهة أخرى، حيث نسبت بعض الدراسات "عمل المرأة يؤدي إلى التقصير في شؤون المنزل إن نسبة مهمة من الأزواج يرفضون مساعدة زوجاتهم وتقدر بـ 3,55% زيادة على مسؤوليتها خارج البيت وضرورة القيام بعملها على أحسن وجه والمشاركة في دخل الأسرة، هذا ناهيك عن أنها قد تتعرض للانتقاد من طرف الزوج الذي يرهقها بمطالبه المادية، ويرى بأنه مادام قد سمح لها بالعمل عليها الاستسلام لكل لمطالبه".¹

1.6 تعريف الضغوط الأسرية:

تعرفها سارة (Sarah Flynn) "بأنها المعاناة التي يشعر بها الفرد اتجاه الموافق التي تحدث في حياته الأسرية ونتيجة لذلك يشعر بانفعالات قوية يصعب عليه التحكم فيها".²

تعرفها هند محمد "على أنها الأعباء التي تقع على عاتق الفرد مع عدم القدرة على التغلب على هذه الأعباء مما يؤثر على قدرته على التوافق الأسري، وقد تكون هذه الضغوط ناتجة من مواقف اجتماعية أسرية أو مواقف اقتصادية ضاغطة".³

إذن الضغوط الأسرية هي الأعباء التي تقع على عاتق الفرد وتخل توازنها وتنهك قدرتها على التكيف والتوافق مع واقع الحياة الأسرية.

2.6 أنواع الضغوط الأسرية:

1.2.6 ضغوط اجتماعية: "هي عبارة عن خلل وعدم توازن عنصر النظام الاجتماعي في ضل حالات من التوتر والقلق، وهي سوء التكيف أو التوافق أو الانحلال يصيب الروابط التي تربط أفراد الأسرة بسبب حدوث أمر طارئ مثل خروج المرأة للعمل".⁴

¹ نادية فرحات: عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 2012، ص128

² باهي ملاهي، بن طاهر تيجاني: علاقة الضغوط الأسرية بمستوى الطموح لدى عينة من طالبات السنة الأولى بجامعة غرداية أولاد العيد غزالة، مجلة العلوم الاجتماعية، 22، 2017، ص251.

³ أسماء أحمد عبد الفضيل، وفاء محمد خليل وآخرون: إدارة الضغوط الأسرية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لربة الأسرة، المجلة العلمية للتربية النوعية والعلوم التطبيقية، ص09

⁴ أسماء أحمد عبد الفضيل، وفاء محمد خليل وآخرون، المرجع السابق، ص10

الضغوط الاجتماعية هي أعباء الملقاة على عاتق أفراد الأسرة وتمثل ضغوط طارئة لها وتؤثر على اضطراب العلاقات الأسرية ومن هذه الضغوط تعدد المهام والأدوار وما ينتج عن ذلك تراكم الأعمال التي تكلف المرأة بأدائها، وينتج عن ذلك التأثير على مستوى أدائها في العمل وربما تأثر حتى في علاقتها الزوجية وعلاقتها مع أبنائها.

2.2.6 ضغوط اقتصادية: "هي الضغوط الناشئة عن نقص الموارد المادية كقلة الدخل أو انعدامه أو سوء التخطيط لميزانية الأسرة مع زيادة احتياجات الأسرة وارتفاع الأسعار وزيادة المصاريف، وقد تزداد حدتها مع ارتفاع تطلعات أفراد الأسرة أو عدم القدرة على إحداث التوازن المالي عند حدوث أزمة ما".¹

يعتبر العامل الاقتصادي من أهم العوامل التي يمكن أن تشكل ضغطا على حياة الأفراد وحياة الأسرة، حيث أن انخفاض المستوى الاقتصادي للأسرة الذي لا يمكنها في الحصول على الموارد الاقتصادية الكافية لإشباع حاجاتها الضرورية وتحقيق أهدافها يمكن أن ينعكس آثاره على الكثير من جوانب حياتها المعيشية الأخرى كالتعليم والصحة، كما يمكن أن يؤثر العامل الاقتصادي على عمليات التفاعل الاجتماعي بين أفراد الأسرة فيجعلها عاجزة على أداء وظائفها الأمر الذي قد يعرضها إلى التفكك وعلى أداء المرأة لعملها.

3.6 أسباب الضغوط الأسرية:

1.3.6 متطلبات البيت: "إن اختيار المرأة لدورها في الحياة أصبح معقدا إلى حد كبير، وذلك لتعرضها لضغوط قوى عديدة، فهي من ناحية تخضع لضغط التقاليد والطبيعة البيولوجية التي تدفعها في اتجاه الأعمال المنزلية من طهي وغسل وتنظيف وكذلك دور الأمومة، ومن ناحية أخرى الفرص التي أصبحت متاحة أمامها في عالم الوظيفة والعمل والأجر".²

لقد أصبحت ضروريات البيت ومتطلباته من تنظيف وعزل وغسل تشكل ضغوطا بالنسبة للمرأة العاملة لأنه بخروجها إلى ميدان العمل يقل اهتمامها نوعا ما بشؤون المنزل، كما أن حاجيات المنزل الكثيرة تعيق أداء المرأة في عملها مما يجعلها تنغيب عن العمل وتتأخر عنه أو لا تؤدي عملها على أكمل وجه.

2.4.6 متطلبات الزوج: "المرأة الجزائرية كانت ولا يزال وجودها مستمد من وجود الرجل، كما أن وجودها في حياة الرجل مرتبط بتأمين الاستقرار والراحة له وإدخال السرور عليه والعيش معه في السراء والضراء، كما أنها مسؤولة على تحضير أكله وشربه وملبسه".³

² سعد محمد أحمد النجار، فاطمة محمد أبو الفتوح عبد العاطي: مقومات المرونة الأسرية كما تدركها الزوجة وانعكاسها على إدارة الضغوط الحياتية في ظل

جائحة كورونا، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، المجلد 37، العدد 02، 2021، ص 324

² سناء الخولي، الزواج والعلاقات الأسرية، مصر، دار النهضة العربية، 1984، ص 90

³ الصادق عثمان: المرجع السابق، ص 53.

إن القيام بهذا الدور الرئيسي أصبح صعباً بالنسبة للمرأة العاملة لاسيما بعد خروجها إلى ميدان العمل ولقد أصبحت متطلبات الزوج بالنسبة لها تشكل ضغطاً عليها كما أن هذه المتطلبات تعرقل أدائها في العمل، وإن عدم القيام بهذا الدور الرئيسي يشعر الزوج بعدم الارتياح والقلق وهذا ما يؤدي إلى مشاكل زوجية وربما اتخاذ قرار الطلاق.

3.4.6 متطلبات الأبناء: "إن العناية بالأبناء والعمل بدوام كامل هو الأمر الذي يشكل ضغطاً بالنسبة للمرأة العاملة، إذ أن طول ساعات العمل يشعر المرأة بتقصير دائم في حق أسرتها خصوصاً في المراحل الأولى من عمر الطفل، حيث يحتاج إلى رعاية مباشرة ودائمة من طرف الأم".¹

إن رعاية الأطفال والحرص على تنشئتهم الاجتماعية أصبح أمراً صعباً بالنسبة للمرأة العاملة بحيث يصعب عليها التوفيق بين عملها وتربية أبنائها خاصة وأن الطفل في المرحلة الأولى يحتاج إلى أمه فهي التي توفر له كل حاجياته الضرورية من مأكّل وملبس وحب، وبخروجها إلى العمل يصعب عليها نوعاً ما القيام بهذا الدور على أكمل وجه، هذا ما يشكل ضغطاً بالنسبة لها فترى الأمهات يلجأن إلى رياض الأطفال أو المربيات.

7. عواقب الضغوط الأسرية

1.7 عواقب الضغوط الأسرية على الأسرة:

من بين الآثار التي تنجم عن الضغوط الأسرية على مستوى الأسرة هي تأثير العلاقات الأسرية بين الزوج والزوجة فبمخروج الزوجة للعمل يقل اهتمامها بزوجها وتصبح غير قادرة على تلبية كل رغباته سواء العاطفية أو المادية، كذلك يؤثر عمل المرأة على تربية أبنائها والاهتمام بحاجياتهم الضرورية من مأكّل وملبس وحب وعطف، كما يؤثر عملها على اهتمامها ببيتها على أكمل وجه.

2.7 عواقب الضغوط الأسرية على العمل:

عندما تكثر الضغوط الأسرية على عاتق المرأة العاملة يقل اهتمامها بعملها والقيام به على أكمل وجه فالضغوط الأسرية من متطلبات البيت والزوج والأبناء تعيق السير الحسن لعمل المرأة وأدائها فتجعل منها تغيب عن عملها وتتأخر عنه وتطلب عطل مرضية بصفة مستمرة وهذا في مقابل الاهتمام بشؤون أسرتها.

¹ شويطر خيرة: إستراتيجية مواجهة الضغوط النفسية لدى الأمهات على ضوء متغيرات الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران2، 2016-2017، ص57

خلاصة الفصل

مما سبق يمكننا القول أن الأسرة لم تبقى على ما كانت عليه قديما بفعل الكثير من العوامل التي أفرزت تغير في دور الأم حيث أصبح دورا مزدوجا بين العمل المنزلي والعمل الخارجي، فبالرغم من أن عمل الأم الأساسي هو تربية أطفالها والاهتمام بالزوج ومساعدته في شتى الأمور الإيجابية ومواجهة المشاكل والصعاب، إلا أن هذا لم يمنعها من الوصول إلى إثبات ذاتها في ميدان العمل ومشاركتها للرجل في العمل الخارجي، علاوة على ذلك لقد نتج عن ازدواجية الأدوار للمرأة العاملة ضغوطا أسرية أدت إلى تراجع دورها في العمل وضعف أدائها.

الفصل الثالث: عمل المرأة

تمهيد

1. تعريف العمل

2. تعريف المرأة العاملة

3. تطور مشاركة المرأة في العمل

4. مجالات عمل المرأة الجزائرية

5. أسباب خروج المرأة للعمل

6. أدوار المرأة العاملة

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن العمل لا يزال المصدر الرئيسي الذي يدور حوله إنتاج الثروة وتلبية الحاجيات والمستلزمات الاجتماعية خاصة التغذية، المسكن واللباس حيث يؤدي إلى مشاركة كل الأشخاص في نمط إنتاجي يسمح له من تأدية دوره في المجتمع، وبالتالي يعطي مكانة اجتماعية، إلا أن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي يتفاوت من بلد لآخر وذلك حسب جملة من العوامل الاجتماعية والثقافية والدينية والسياسية والاقتصادية، مما أثر على دور وتغيير مكانة المرأة في المجتمع مما جعلها تحاول فرض وجودها ومكانتها.

وكذلك المرأة الجزائرية فلا يمكن أن تحقق مكانتها إلا بتحطيم الأفكار القديمة على أن المرأة دورها محصور داخل البيت وهذه الأفكار التي تعرقل تطور المجتمع، فالتغير الاقتصادي كان له دور كبير في حل المشاكل الاجتماعية والتغير في الذهنيات.

تطرفنا في هذا الفصل إلى المسار التاريخي لعمل المرأة.

1. تعريف العمل:

يعرف مارسال موس Merce! Mauss: "أن العمل كظاهرة إنسانية أو اجتماعية ذات أبعاد متعددة منه البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل، ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنتج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل".¹

كما يعرفه Friedmann في كتابه "رسالة في سوسولوجية العمل" هو مجموعة نشاطات ذات هدف إجرائي يقوم بها الإنسان بواسطة عقله ويديه والأدوات والآلات، وينفذها على المادة، هذه النشاطات تساهم بدورها في تطويره".²

كما يرى علماء الاجتماع "أن العمل ظاهرة أساسية وضرورية في حياة الأفراد مهما اختلف محيطهم الاجتماعي، وذلك أنه يمثل السلوك اليومي في المجتمع هادفاً من ذلك تحقيق حاجياته ورغباته".³

2. تعريف المرأة العاملة:

هي تلك المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل ذلك، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة ألا وهما دور ربة البيت ودور الموظفة. يعرفها أحمد زكي بدوي: أي فرد يؤدي أعمالاً وبذلك يشمل الأفراد العاملين على جمع المستويات.⁴

3. تطور مشاركة المرأة في العمل**1.3. تطور مشاركة المرأة للعمل في العالم:**

"تعمل على مستوى العالم 27 امرأة من كل 100 امرأة، والنساء ثلث القوة العاملة في العالم، ولكن يختلف عدد النساء العاملات من بلد لآخر بحسب الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية من دولة لأخرى".⁵

¹ عائشة التايب: النوع وعلم الاجتماع والعمل والمؤسسة، ط1، القاهرة، مصر، 2011، ص15

² حياة خروف: تصورات العمل لدى إدارات الهيئة الوسطى والعمال المنقدين، رسالة ماجستير، جامعة باجي مختار، عنابة، 2006، ص 59

³ محمد حريري بوشعور: التأثير السوسيو ثقافي في المجتمع الجزائري على العامل الجزائري في النظام الاقتصادي الجديد، رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011، ص13.

⁴ لحسن عبد الرحمان، المرأة العاملة المتزوجة وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة وهران، 2010/2009، ص 39.

⁵ ناهد رمزي: المرأة العربية والعمل، الواقع والآفاق، مجلة العلوم الاجتماعية، 2005، العدد30، ص584

ففي الولايات المتحدة الأمريكية تلعب النساء دورا هاما في البناء الاقتصادي، فقد ظلت النساء فترة طويلة عاملات غير ظاهرات فقد كانت النساء الأوائل تعمل في تصليح الملابس والقبعات ووضع الخبز والغزل وحلب الأبقار ووضع المكناس وتنظيف الأواني، كما عملت كقابلات لأسرهن وليجيراهن بغير مقابل، وتشير الإحصاءات التي أجريت في عام 1810 إلا أن نحو 90% من المنتجات النسيجية لتي صنعت في الولايات المتحدة كانت قد غزلت من طرف النساء في المنزل، وفي سنة 1890 بلغ عدد النساء في المصانع الأمريكية للتبغ ما يعادل مليون امرأة وعددهن يفوق عدد الرجال، وفي الاتحاد السوفياتي سابقا نص الدستور على تساوي الرجل والمرأة في جميع المجالات الاقتصادية وتشكل الإناث في مهن الطب 8% و 100 المشتغلين في التعليم في المراحل الأولى، كما أسهمت المرأة في قيادات الآلات وقيادات السفن، وقد عملت في الحرب العالمية الأولى على إسراع دخول المرأة إلى مجال الصناعة لتشتغل الأماكن الخالية بسبب تجنيد الرجال في الحرب في مختلف نواحي الإنتاج، وبعد عودة الرجال من الحرب أعطيت لهم الأولوية للعمل".¹

2.3. تطور مشاركة المرأة في العمل في الجزائر:

مر المجتمع الجزائري بسلسلة من التغيرات نتيجة عوامل تاريخية وسياسية واقتصادية، وانعكست هذه التغيرات على جميع المؤسسات الاجتماعية وخاصة الأسرة، وعندما نتحدث عن الأسرة فإنه لا بد من تناول التغيرات التي طرأت على وضعية المرأة في الأسرة الجزائرية " فليست المرأة اليوم كتلك التي عاهدناها منذ زمن مضى، كما أنها ليست الكائن الذي عرفناه منذ أقل من 15 سنة سابقة... وهذا يعني أن تغيرات عاصفة غيرت مظهر المرأة فحولتها من صفة لا أخرى".²

1.2.3. المرأة في فترة ما قبل الاستقلال

"كان الاقتصاد الجزائري يتميز بنظام اقتصادي ريفي عائلي، حيث كانت العائلة الكبيرة لها ممتلكاتها وعقاراتها وأراضيها، فمعظم أفراد المجتمع يعيشون على الفلاحة لأن المجتمع الجزائري هو مجتمع زراعي بالدرجة الأولى، وهذا يعني أن محور العمل هو الأرض والزراعة ولقد كان عمل المرأة في المجتمع الجزائري التقليدي. مكملا للعمل هو الأرض والزراعة، ولقد كان عمل المرأة في المجتمع الجزائري التقليدي مكملا للعمل الزراعي، أو يهتم بالتربية وشؤون البيت زيادة على أشغال النسيج ورعاية المواشي وغيرها".³

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم الاجتماع المرأة، مكتب الجامعي الحديث، مصر 1997، ص 109

² الشيخ جعفر حسن عتريسي، المرأة في الألفية الثالثة، دار الهادي للطباعة، بيروت، ط1، 2004، ص 399

³ انية بركات حوار، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، بدون سنة نشر، ص 10

أما في دول المغرب العربي فقد تميزت مجتمعاتها بتشابه الخصائص الثقافية نتيجة الظروف التاريخية التي مرت بها، هذه الظروف أثرت على البنية الاجتماعية الأسرية على مكانة المرأة ودورها في الأسرة والمجتمع.

2.2.3. المرأة أثناء فترة الاستعمار:

"لقد سعى الاستعمار الفرنسي في الجزائر إلى استخدام الحرمان في كل الميادين وخاصة في مجال العلم والثقافة، وكانت النتيجة الحتمية لهذه السياسة لأمية المنتشرة حيث بلغت نسبة الأمية في الأوساط الجزائرية 90% من الذكور و98% من الإناث وذلك سنة 1949".¹

"وقد خاض الشعب الجزائري حرب التحرير الوطني ضد الاستعمار الفرنسي والتي كانت أطول وأقصر الحروب، وكانت المرأة الجزائرية سندا أخلاقيا مع الأزواج والأبناء المقاتلين، ولقد عانت من الحرب في عاطفتها لأبنائها وزوجها وأبيها، واستدرجت تتحمل مسؤوليات رب العائلة وهي التي عاشت محصورة في البيت".²

"وهنا لا بد من التذكير بوضع المرأة الجزائرية سنة 1945، حضور المرأة في الحياة العملية غير موجود عمليا وكان التعليم محمدا بالنسبة لكل الجزائريين وأكثر تحديدا بالنسبة للنساء، وأما مجموع النساء الجزائريات تقريبا فكانت حياتهن تقليدية محصورة في البيت لا يخرجن إلا بالمناسبات".³

"وأثناء الثورة كانت المرأة الجزائرية مجاهدة في الجبل وفداية أو مناضلة ونهضت بمسؤولياتها بصمود وإخلاص في مختلف ميادين النضال، وكافحت الأعداء في الجبال والقرى والمدن وخاضت المعارك بسلاحها وعالجت المرضى ونظمت أحوالها تنظيما سياسيا محكما ودخلت السجون والمعتقلات وتحملت بصبر جميل كثير من العذاب والآلام".⁴

"وقد قاست المرأة الأمرين من القمع ولا يمكن تقدير أعمال العنف التي قاستها أثناء عمليات التمشيط في الأرياف والمدن، عديدات هن النساء اللواتي قتلن أو عنفن وأحيانا عذبن في بيوتهن بواسطة أجهزة تعذيب كهربائية محمولة".⁵

كما ساهمت في تكوين مرجعية جديدة في خيال المجتمع النسائي في الجزائر والتي تعبر عن اندثار المكانة التقليدية للمرأة تدريجيا لتفسح المجال لمكانة المرأة العاملة التي تغيرت تدريجيا وبنيت الإحصائيات التي أجريت بين عامي

¹ رابح تركي، أصول التربية والتعليم في الجزائر، الجزائر، ص 20

² عبد القادر جغلول، المرأة الجزائرية: تر: سليم قسطون، دار الحداثة للطباعة، بيروت، 1983، ص 125

³ عبد القادر جغلول، نفس المرجع، ص 126

⁴ أنيسة بركات، نفس المرجع السابق، ص 69

⁵ عبد القادر جغلول، نفس المرجع، ص 131

1978 و 1979 من خلال الملفات تم الإحصاء 10949 امرأة مناضلة والجدول يوضح توزيع المناضلات اللواتي أحصاهن.¹

3.2.3. المرأة في فترة ما بعد الاستقلال:

" بعد الاستقلال ذهب الجزائريون إلى بناء والتشييد وإلى التعلم والتعليم للخروج من التخلف والسير في طريق النمو والازدهار والارتقاء لكنه وإن كان قد حدث تغيير في الأسرة وفي المجتمع إلى نهاية السبعينات فإنه مع بداية الثمانينات شهد المجتمع الجزائري تطورا وتحولا أسريا واجتماعيا وثقافيا واقتصاديا ومهنيا أثر في أغلب عناصر بنائه الاجتماعي".²

و"استمر النزوح الريفي بل وازدادت حدته نظرا للظروف التي سادت الريف الجزائري أثناء ثورة التحرير".³ أما عن وضع التعليم عموما كان متدهورا خاصة تعليم المرأة حيث أدت سياسة التجهيل التي تمارسها المستعمرة طيلة فترة الاحتلال التي تفشي الأمية بين كافة شرائح المجتمع، لذا وضعت الجزائر عدة برامج ومخططات تنمية لرفع المستوى الاقتصادي للمجتمع بعد خروجها من الحرب التحريرية.

حيث اهتمت الجزائر في إطار التنمية الشاملة بالتعليم المختلف بين الجنسين، ومع تطور المجتمع الجزائري وارتفاع المستوى التعليمي للفتيات تخلت المرأة الجزائرية عن تنظيم التقليدي لدورها وأقحمت سوق العمل وأصبحت مسؤولة عن نفسها اقتصاديا وأكثر حرية ومشاركة المرأة الجزائرية في العمل الخارجي أصبح ضرورة ملحة في وقتنا الحالي مع تطور الظروف الاجتماعي ومتطلبات التنمية وهذا ما أدى بالمرأة للمشاركة في العملية الإنمائية على مختلف المستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فالتعليم في الجزائر يتطور شيئا فشيئا، وهذا يدل على تغيير في ذهنية العائلة الجزائرية. وتفيد معطيات أخرى "تحقيق أعدية مصالح الديوان الوطني للإحصاء حول التشغيل أن عدد النساء العاملات في الجزائر بلغ 1346876 امرأة أي 15.70% من مجموع عدد العمال منها 19.70% في الوسط الحضري نظر لما توفره المدن من فرص التشغيل و09.20% فقط بالمناطق الريفية".⁴

¹ عبد القادر جغلول، المرجع السابق، ص 126.

² عبد الرحمن الوافي، الإنسان من الطفولة إلى الزواج، دار هومة، الجزائر، 1997، ص 33

³ محمد السويد، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 86

⁴ <https://www.djazairiss.com/massa/4089>

4. مجالات عمل المرأة الجزائرية:

كان العمل النسائي في الجزائر ذات أهمية كبير في إطار بناء المجتمع، للنهوض به في شتى المجالات وإن عدد النساء العاملات في الجزائر في تزايد مستمر، فقد بلغت نسبة النساء العاملات 19.7% من إجمالي القوة العاملة في التعداد السكاني لسنة 2002.

"ونلاحظ أن الميدان التعليمي في المجتمع الجزائري سيطرت عليه المرأة بشكل كبير ولم تترك للرجل إلا جزء القليل، ليأتي المجال الصحي في المرتبة الثانية وإذا بحثنا عن السبب في تفضيلها لهذين المجالين بالتحديد، نجد أن هذين الآخرين يتشابهان إلا حد كبير مع دورها التقليدي داخل أسرتها".¹

5. أسباب خروج المرأة للعمل:

1.5. أسباب اقتصادية:

"أثبتت الكثير من الدراسات أن خروج المرأة للعمل كانت الدوافع الحقيقية إليه الحاجة الاقتصادية والمقصود بالحاجة الاقتصادية، هو حاجة المرأة الملحة والشديدة لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرتها لدخلها والاعتماد عليه في معيشتها، ولقد تبين من استفتاء بيدجون 1952 الذي أجري على 3800 سيدة أن 75% من هذا العدد يعملن من أجل مساعدة الأسرة".²

"إضافة إلى لتطور التقني أو التكنولوجي بحيث أصبحت الكميات تتحول لحاجيات خلال فترة قصيرة في نظر غالبية أفراد المجتمع، وهذا التحول أدى لارتفاع فاتورة النفقات على السلع، وأمام غلاء المعيشة وتبدل أنماط الاستهلاك وعدم كفاية الدخل الأسري، تضطر المرأة إلى العمل خارج المنزل لتساعد على سد النفقات المختلفة".³

"وكذلك الخوف من المستقبل وعدم الثقة بالمعيل الحالي للعائلة، وربما الحصول على الراتب القاعدي الذي يعطي للعاملة عند تقاعدها في نهاية سنها القانوني".

2.5. أسباب اجتماعية:

تقع على المرأة مسؤوليات وأعباء عائلية إضافة إلى مسؤولياتها في العمل وممارستها لأنشطة الاجتماعية والثقافية، فالأسرة هي "وحدة اجتماعية التي يقع عليها عبء تغيير العادات والتقاليد التي لا تتلائم مع الوضع الحالي.

¹ صفاء بجاوي: أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقتها الأسرية، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، الجزائر، 2018، ص 45

² حسين عبد المجيد أحمد رشوان: علم الاجتماع المرأة، ص 98

³ جهاد دياب الناظولا: الأثر الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، 2011، ص 120

إن الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا مهما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل من ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان".¹

"والعمل بوصفه نشاط اجتماعي يعتبر جزءا جوهريا في حياة الإنسان بوصفه عامة فهو الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع، وأن المنفعة والفائدة المادية التي تحصل عليها، كما أنها تستطيع من خلاله أن تثبت قدرتها على الإنتاج والمشاركة بناء المجتمع، فعمل المرأة الخارجي يربطها بالمجتمع ويحقق لها أهدافا اجتماعية مثل الزمالة والحياة الاجتماعية وغيرها".²

"وكان ارتفاع مستوى التعليم للمرأة قد ساعد كثيرا في تغيير الاتجاهات، الاجتماعية نحو عمل المرأة ومختلف المجتمعات النامية، لاسيما مع زيادة نسبة النساء في التعليم العالي والتخصص المهني وبالطبع فإن ارتفاع مستوى تعليم المرأة يزيد من فرصتها في الحصول لفرص العمل".³ ويجفزا نحوها ويطور أدائها ومعرفتها بأهمية العمل، وقد تتعدد الدوافع الاجتماعية إلى العمل عند النساء باختلاف ظروفهن الاجتماعية إضافة لذلك قد يكون البحث عن المكانة الاجتماعية".⁴

6. أدوار المرأة العاملة:

1.6. الدور لاقتصادي للمرأة العاملة:

عمل المرأة خارج المنزل وحصولها على دخل مكنها من الحصول على دور جديد باعتبارها معينا للأسرة، وهو دور كان حكرا على الرجل لعدة عقود، غير أن هذا الدور لا يزال يواجه صعوبات وعراقيل تنعكس على المرأة العاملة وذلك بسبب القيم التقليدية للمجتمع التي تعمل على تهميش المرأة.

"كما أن حاجات الأسرة الجديدة يسبب زيادة الأعباء الاقتصادية للأسرة مما دفع بالمرأة للمساهمة في الإنفاق على الأسرة، فرغم أن عمل المرأة خارج البيت يساعد الأسرة على تحسين أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية وذلك من خلال مساعدة نفسها على تحصيل موارد العيش الرقي، إلا أنه يترك آثارا سلبية على عملية التنشئة الاجتماعية للأطفال وعلى العلاقات الزوجية".⁵

¹ حيدر خضر سليمان: الدوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، مجلد 14، العدد 4، 2007، ص 87.

² كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، المرجع السابق، ص 271

³ جهاد ذياب لناقولا: المرجع السابق، ص 75

⁴ جهاد ذياب لناقولا: المرجع نفسه، ص 57

⁵ حسين مصطفى عبد المعطي: الأسرة ومشكلات الأبناء، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004، ص 78

2.6. الدور الاجتماعي للمرأة العاملة:

مما لا شك فيه أن المرأة العاملة تقوم بأدوار اجتماعية عديدة نجدها في:

"- دورها في الأسرة حيث تقوم بدور المربي الأول للأطفال بالتعاون مع زوجها في إعداد وتربية أبنائها في هذه السن الحساسة.

- شخصية المرأة في مجالات العمل حيث أن المرأة العربية اتخذت دورا قياديا في كثير من المؤسسات الإنتاجية والاجتماعية.

زهور ونيسي: وهي أول وزيرة في تاريخ الجزائر المستقلة ساهمت في توعية المجتمع الجزائري من خلال ممارسة مهنة التعليم، إشتزكت في إنشاء وتنشيط المنظمات الجماهيرية في الإعلام الوطني والمدرسة الجزائرية وتحرير مجلة الجزائرية وعينت وزيرة للتربية ثم وزيرة للحماية الاجتماعية.

- تؤدي المرأة دورا هاما ورئيسيا في مجال التعليم والطب والتمريض، ولا تخلو المرأة من عطائها وتواجدها في مجال الإعلام والفن".¹

3.6. الدور التربوي: (في الأسرة)

يأتي دور الأسرة كمرشد للأبناء حول ما يجب الإطلاع عليه ومتابعته من كتب ومجلات وجميع المنشورات الأخرى التي تنمي المواهب والأفكار، فتقوم الأسرة بتزويد أبنائها بالمفيد لهم وتشجيعهم على الذهاب إلى المكتبات وتساعدتهم في اختيارهم على اختيار الكتب والمجلات ووسائل الترفيه ذات البعد التربوي.

"يظهر دور الأولياء بالنسبة للواجبات المنزلية في فهم أهداف المدرسة من تكاليف الأبناء بأداء الواجبات وتعريف أبنائهم بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم. من ذلك الواجب المدرسي وكذلك تعويدهم على المحافظة على أدواتهم وتنظيمها، وتحديد وقت للمذاكرة ومساعدتهم وتخصيص مكان مناسب لذلك، ونذكر تشجيع الأبناء على المطالعة والبحث لإنشاء مكتبة منزلية مثلا".²

إضافة إلى هذا فإن الآباء يقدمون الدعم لأبنائهم من خلال ثقافتهم فلا يخجلون عليهم بالتوجيه وتقديم النصائح وتوفير كل الوسائل الضرورية لتنمية قدراتهم وإبرازها.

وإذا كانت الأسرة ميسورة الحال فإنها تساعد أبنائها بتخصيص ساعات إضافية ودروس خصوصية لفهم ما تعذر عليهم فهمه خلال الحصص الدراسية سواء في جميع المواد أو بعضها.

¹ صفاء بجاوي، المرجع السابق، ص 49

² سهيلة محسن كاظم الفتلاوي: المدخل إلى التدريس، دار الشروق، عمان، الأردن، 2003، ص 259-260

وإن من بين الوسائل التي تساعد الأولياء على معرفة مستوى أبنائهم الدراسي مراقبة كراس المراسلة الذي يعتبر الوسيط بين المعلم والوالدين لمعرفة نقاط القوة والضعف في المواد الدراسية وكذا معرفة معاملات المواد. وتظهر كذلك أهمية المراقبة الأسرية في وضع برنامج محدد ومنظم يسير وفقه جميع أفراد الأسرة مثلاً: مواعيد محددة للأكل والنوم والمراجعة وحل التمارين واللعب والترفيه ومتابعة البرامج التلفزيونية، وكذلك تحديد الوقت فيما يخص البقاء خارج المنزل.

إن هذه البرامج المنتظمة تحفظ النظام والاحترام داخل الأسرة، وتفرض المعنى الحقيقي للسلطة الأبوية في مراقبة وتوجيه الأبناء.

خلاصة الفصل:

تشكل قضية عمل المرأة مظهرا هاما في تبني فكر جديد لتنظيم الحياة الاجتماعية المعاصرة، فمنذ 1962 انتهجت الجزائر سياسة تنموية لإنقاذ الاقتصاد الوطني الذي عرف الخراب والدمار من طرف المستعمر الفرنسي، وبفضل سياسة التعليم أصبح للمرأة مساهمة فعالة للنهوض بالمجتمع من جهة وترقية مكانتها من جهة أخرى. وهكذا تحدد دورها الاجتماعي والاقتصادي، فقد شهد عمل المرأة في المجتمع الجزائري تطورا كبيرا، وتعزز وجودها في مختلف أوجه النشاط في القطاع الوظيف العمومي، وعلى هذا الأثر فإن ترقية المرأة تظهر في نفس الوقت كمصدر ونتيجة لهذا التغير العميق، مسجلة منذ الاستقلال منحى تصاعديا في مجمله على الرغم من تقطعه وتبانيه.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. مجالات الدراسة
2. منهج الدراسة
3. أداة جمع البيانات
4. الإستنتاج العام
5. النتائج العامة للدراسة

تمهيد:

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

سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية منها مجالات الدراسة والمتمثلة في مجال الزمني والمكاني والبشري، المنهج وأدوات جمع البيانات عينة الدراسة وكيفية اختيارها.

1. مجالات الدراسة:

يندرج البحث ضمن الحدود التالية:

1.1 المجال البشري: شملت عينة الدراسة المدرّسات المتزوجات الأمهات اللاتي تزاوّلن مهنتهن على المستوى المؤسسات التعليمية الابتدائية.

2.1 المجال المكاني: أحرّيت الدراسة في بعض المؤسسات التعليمية في الطور الابتدائي التابعة لمقاطعة دائرة عين كرمس حيث شملت الدائرة على (07) سبعة مدارس، (مدرسة قداري البشير، مدرسة خلف خيرة، مدرسة بليل عبد القادر، مدرسة خالد بن الوليد، مدرسة الأمير خالد، مدرسة محبوب يحيوي، مدرسة عبد الحميد بن باديس) وبلدية سيدي عبد الرحمن مدرستان (مدرسة بوعلام بوزيان، مدرسة قالة مجدوب) وبلدية مديسة بـ (03) ثلاثة مدارس (مدرسة قطاف عبد الهادي، مدرسة مهنان محمد، رحموني ساعدة)

3.1 المجال الزمني: فقد استغرق مدة شهرين أي طوال شهر مارس وشهر أبريل بدون انقطاع.

1.3.1 مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث في مجموع النشاء العاملات المتزوجات لديهم أبناء.

2.3.1 تعريف العينة: إن الأصل في البحث العلمي هو دراسة جميع مفردات مجتمع البحث ولتعذر ذلك في

كثير من الأحيان لاعتبارات عدة ككبر حجم مجتمع الدراسة أو صعوبة الوصول لكل مفرداته يكتفي الباحثون في كثير من الأحيان بعدد محدود من مفردات حسب ما هو متاح من إمكانات (وقت-جهد-مادة) وهذا ما يعرف بطريقة العينة.¹

¹ رواية بنت أحمد القحطاني، النمطية المنهجية في الرسائل الجامعية "دراسة مطبقة على عينة من رسائل الدكتوراه بجامعة الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية"، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد 20، ص 444.

تعريف العينة القصدية: سمي هذا النوع من العينات لأنها تحقق غرض الباحث، حيث أنه وفق هذا النوع يحدد حجم عينة بحثه ويتم إختيار منطقة(مدرسة) تعد عينة بحثه، لأنها من وجهة نظره تمثل مجتمع البحث تمثيلا صحيحا، وصحة هذه الطريقة تعتمد على موضوعية الباحث بدراسة الأساس، وعلى معرفته الدقيقة بخصائص مجتمع البحث وخصائص الوحدات المختارة.¹

3.3.1 طريقة إختيار العينة:

بعد الحصول على نسخ الاستمارة التي وزعت على المدارس في المؤسسات تم تصنيفها واستبعاد النسخ التي لا تتوفر فيها الشروط من حيث المعلومات المطلوبة من المبحوثات أو من حيث التشويش في الإجابات أو نسيان البعض منها دون إجابة فقد تم إبعاد... 12... من أصل... 92... نسخة.

بذلك تم الإبقاء على النسخ التي تتوفر فيها الشروط المطلوبة وقد بلغ عددها 80 نسخة وبالتالي يكون قد بلغ عدد أفراد العينة 80

2. منهج الدراسة:

يعتبر القواعد العامة للمنهج كدليل الباحث للوصول إلى الحقيقة في العالم، وهي وسيلة لتحقيق هدف وطريقة محدودة لتنظيم نشاط معين، حيث يوظف كل باحث منهجا معيناً يتماشى مع طبيعة موضوعه.

كم أنه ليس هناك أي دراسة علمية بدون منهج واضح ومحدد.

حيث يعرف المنهج على أنه: "أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى النتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة".²

وإنطلاقاً من هذا التعريف وطبيعة الدراسة التي تسعى إلى الوقوف على تأثير الضغوط الأسرية على عمل المرأة تطرقنا إلى استخدام المنهج الكمي نظراً لتلائمه مع طبيعة دراستنا.

3. أداة جمع البيانات:

تعريف الإستمارة: "تعرف إستمارة البحث بأنها نموذج يقدم مجموعة من أسئلة التي توجه الى أفراد بهدف الحصول على بيانات معينة وتعتبر من أكثر أدوات جمع البيانات استخداماً وشيوعاً في البحوث الاجتماعية والاقتصادية

¹ على الموقع الإلكتروني: <https://arabpsychology.com/lessons> ، تم الإطلاع عليه بتاريخ 2023/05/18 على الساعة 14:00.

² محمد سرحان علي المحمودي: مناهج البحث العلمي، اليمن، دار الكتب، 3، 2019، ص 35.

ويرجع ذلك إلى الوقت والجهة أو التكلفة أو سهولة معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية.¹
تضمنت الاستمارة 05 محاور وهي:

المحور الأول: تعلق بالبيانات الشخصية من السؤال 01 إلى السؤال 05.

المحور الثاني: تعلق بمتطلبات البيت من السؤال 06 إلى السؤال 10.

المحور الثالث: تعلق بمتطلبات الزوج من السؤال 12 إلى السؤال 16.

المحور الرابع: تعلق بمتطلبات الأطفال من السؤال 17 إلى السؤال 22.

المحور الخامس: تعلق بالأداء من السؤال 22 إلى السؤال 29.

خصائص مجتمع العينة:

الجدول رقم 01: يبين توزيع المبحوثات حسب السن

النسبة %	التكرار	السن
11.25%	09	29-20
61.25%	49	39-30
25%	20	49-40
2.50%	02	ما فوق 50
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة سجلت عند فئة المبحوثات اللاتي يتراوح سنهن من 30-39 سنة وقدرت ب 61.25% مقابل 25% مثلت المبحوثات اللاتي يتراوح سنهن ما بين 40-49 سنة. ثم تليها نسبة 11.25% من فئة 20-29 سنة إلى آخر نسبة والتي قدرت ب 2.50% اللاتي يفوق أعمارهن 50 سنة.

إن سن 30-39 لدى المرأة هو سن إتاحة الفرصة للعمل بعد البحث والترشح في المسابقات، وهو كذلك سن النضج والقدرة على تحمل المسؤولية والوعي.

¹ جمال محمد أبو شلب: قواعد البحث العلمي والإجتماعي، دار المعرفة الجامعية، 2010، ص 147.

الجدول رقم 02: يبين توزيع مدة الزواج المبحوثات

النسبة %	التكرار	مدة الزواج
17.50%	14	أقل من 05
36.25%	29	10-05
46.25%	37	أكثر من 10 سنوات
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أعلاه أن أعلى نسبة زواج سجلت لدى فئة المبحوثات اللاتي تتراوح مدة زواجهن أكثر من 10 سنوات قدرت بـ 46.25% أي تقريبا النصف، مقابل مدة زواج من 05-10 سنوات والتي قدرت بـ 36.25% ثم تليها مدة زواج أقل من 05 سنوات والتي قدرت بـ 17.50% أي هي أقلها نسبة. والملاحظ أن أطول مدة زواج هي أكثر من 10 سنوات ومن هنا فإن هذه المدة هي دليل على النضج والوعي ودليل على قدرة الطرفين على التحكم في بناء أسرة مبنية على أسس متينة.

الجدول رقم 03: يبين توزيع سن الأطفال لدى المبحوثات

النسبة %	التكرار	السن
28.27%	41	أقل من 05 سنوات
51.03%	74	10-05 سنوات
17.24%	25	18-10 سنة
03.44%	05	أكثر من 18 سنة
100%	145	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة سن الأطفال لدى المبحوثات: أولا من 05-10 سنوات وقدرات بـ 51.03% أي أكثر من النصف بالنسبة للسيدات الأخرى ثم يليها سن أقل من 05 سنوات وقدر بـ 28.27% ثم بعدها سن 18-10 بنسبة قدرت بـ 03.44% وهي أقل نسبة مقارنة مع النسب الأولى ومنه فإن أفضل سن للتدريس هو من 05-10 سنوات لاكتساب القدرات والمهارات التعليمية.

الجدول رقم 04: يبين توزيع أزواج المبحوثات حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي للزوج		
النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
05%	04	ابتدائي
17.5%	14	متوسط
48.75%	39	ثانوي
27.50%	22	جامعي
01.25%	01	التعليم لعالي
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة لأزواج المبحوثات حسب المستوى التعليمي هو أولا المستوى الثانوي بنسبة 48.75% ثم يليه المستوى الجامعي والمقدر بنسبة 27.50% وبعدها المستوى المتوسط بنسبة تقدر بـ 17.50% وأخيرا وليس آخر مستوى الابتدائي بنسبة 05% وأخيرا المستوى التعليم العالي بـ 01.25%. ونلاحظ من خلال هذا الترتيب أن المستوى الثانوي هو أعلى نسبة ويعني هذا أنه مستوى لا بأس به لتكوين أسرة على قدر من الثقافة.

الجدول رقم 05: يمثل المستوى التعليمي لزوجات

المستوى التعليمي لزوجات		
النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
10%	08	ثانوي
83.75%	67	جامعي
06.25%	05	ما بعد التدرج
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة سجلت عند فئة المبحوثات اللاتي مستواهن الجامعي أكبر نسبة وتقدر بـ 83.75% ثم تليهن ذوات المستوى الثانوي بـ 10% وبعدها اللاتي مستواهن ما بعد التدرج بـ 6.25% ويعد هذا الأخير آخر نسبة.

والملاحظ أن المستوى الجامعي هو أعلى نسبة بالنسبة للزوجة المثالية.

الجدول رقم 06: يمثل المستوى التعليمي لزوج

النسبة %	التكرار	المهنة
37.50%	30	عامل عادي
50%	40	عامل مؤهل
12.50%	10	إطار
100%	80	المجموع

الملاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مهنة أزواج المبحوثات قد سجل الذين ينتمون إلى فئة أولا عامل مؤهل بنسبة 50% ويليه عامل عادي بنسبة 37.50% وأخيرا إطار بنسبة 12.50%. ومن هنا نلاحظ أن نسبة عامل مؤهل هي أعلى نسبة وهي مهن جيدة جدا وفي متناول الجميع

عرض وتحليل نتائج الدراسة:

الجدول رقم: 07 يبين العلاقة بين تنظيف البيت والتأخر في الذهاب إلى العمل

التأخر في الذهاب إلى العمل								تنظيف البيت
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	51	37.25	19	56.86	29	05.88	03	نعم
100%	29	96.55	28	—	00	03.44	01	أحيانا
100%	80	58,75	47	36,25	29	5	04	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 58,75% من أفراد العينة يتأخرن في الذهاب إلى العمل مقابل 36,25% منهم صرحن بأنهن يتأخرن أحيانا في الذهاب إلى العمل، و 5% منهم صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 56,86% من المبحوثات اللاتي يقمن بتنظيف البيت صرحن بأنهن يتأخرن أحيانا في الذهاب إلى العمل، مقابل 37,86% منهم صرحن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل، و 5,88% منهم اللاتي صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بتنظيف البيت أحيانا 96.55% منهم صرحن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل، مقابل 3.44% منهم اللاتي صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 56.86% والتي تمثل المبحوثات التي صرحن أنهن يقمن بتنظيف البيت ويتأخرن أحيانا في الذهاب إلى العمل، وكذلك 96.55% تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن أحيانا ما يقمن بتنظيف البيت ولا يتأخرن في الذهاب إلى العمل وهذا يعني أن القيام بأعمال البيت يثقل كاهل المرأة ويجعلها تتأخر عن العمل مما يؤدي إلى تراجع أدائها ، واللائي لا يقمن بأعمال البيت على أكمل وجه ، هن اللاتي صرحن أنهن لا يتأخرن عن العمل أي أن أداءهن يكون أفضل ممن يقمن بأعمال البيت.

ويعزز قيام العلاقة الإرتباطية بين المؤشرين ك² حيث وجدنا ك² المحسوبة تساوي 27.68 أكبر من ك² الجدولية التي تساوي 5,99 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الإرتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم: 08 يبين العلاقة بين تنظيف البيت والخروج من العمل قبل الوقت

الخروج من العمل قبل الوقت								تنظيف البيت
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	51	35.29	18	96,1	01	62.74	32	نعم
100	29	65.51	19	24,17	05	17.24	05	أحيانا
100	80	46.25	37	07.50	06	46.25	37	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول بأن 46.25% من أفراد العينة صرحن بأنهن يخرجن من العمل قبل الوقت وبنفس النسبة اللاتي لا يخرجن من العمل قبل الوقت ومقابل 7.50% منهن صرحن يخرجن من العمل قبل الوقت أحيانا. وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 62.64% من المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بتنظيف البيت صرحن بأنهن يخرجن من العمل قبل الوقت مقابل 35.29% منهن اللاتي صرحن لا يخرجن من العمل قبل الوقت و1.29% منهن اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يخرجن من العمل قبل الوقت.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بتنظيف البيت أحيانا 65.51% منهن صرحن بأنهن لا يخرجن من العمل قبل الوقت مقابل 17.24% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يخرجن من العمل قبل وقته وبنفس النسبة 17.24% نجد النساء اللاتي صرحن بأنهن يخرجن من العمل قبل وقته.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 62.74% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يقمن بتنظيف البيت ويخرجن من العمل قبل الوقت، وكذلك 65.51% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن أحيانا ما يقمن بتنظيف البيت ولا يخرجن من العمل قبل الوقت، إن المرأة التي تحرص على شؤون بيتها تحاول التهرب من العمل والخروج قبل الوقت لإعداد ما يلزم في بيتها لأطفالها ولزوجها ، ولكن ذلك على حساب أدائها في العمل.

الجدول رقم: 09 يبين العلاقة بين تنظيف البيت والتغيب عن العمل

التغيب عن العمل								تنظيف البيت
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	51	31.37	16	05.88	03	62.74	32	نعم
100	29	72.41	21	10.34	03	17.24	05	أحيانا
100	80	46.25	37	07.50	06	46.25	37	المجموع

يشير الإتيان العام للجدول إلى أن 58.75% من أفراد العينة صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل مقابل 38.75% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل و2.5% صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل. وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 50.68% من المبحوثات اللاتي صرحن يقمن بتنظيف البيت صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل مقابل 45.09% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل و3.92% من النساء اللاتي صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل. بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بتنظيف البيت أحيانا 72.41% صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل مقابل 27.58% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل. نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع 62.64% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بتنظيف البيت ويتغيبن عن العمل وكذلك 74.41% من المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يقمن بتنظيف البيت ولا يتغيبن عن العمل بمعنى اللاتي لا يقمن بتنظيف البيت ولا يتغيبن عن العمل. ويعزز قيام العلاقة الإرتباطية بين المؤشرين كا² حيث وجدنا كا² المحسوبة تساوي 14,14 أكبر من كا² الجدولية التي تساوي 5,99 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الإرتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم:10 يبين العلاقة بين تنظيف البيت وتلقي إستفسارات من مدير المؤسسة

تلقي استفسارات من مدير المؤسسة								تنظيف البيت
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	51	72.54	37	17.64	09	09.80	05	نعم
100	29	100	29	—	00	—	00	أحيانا
100	80	82.50	66	11.25	09	06.25	05	المجموع

تشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 82.50% من أفراد العينة صرحن أنهم ليس لديهم استفسارات من مدير المؤسسة مقابل 11.25% منهم صرحن بأنهم أحيانا ما يكون لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة و 06.25% منهم صرحت بأنهم لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة وعند دخول إلى الخانات التقاطع نجد أن نسبة 72.54% من المبحوثات اللاتي يقمن بتنظيف البيت صرحن بأنهم ليست لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة مقابل 17.64% منهم صرحن بأنهم أحيانا ما يكون لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة و 09.80% منهم اللاتي صرحن بأنهم لديهم استفسارات من مدير المؤسسة. بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهم يقمن بتنظيف البيت أحيانا 100% منهم صرحن بأنهم ليس لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 74.54% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهم يقمن بتنظيف البيت وليس لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة، وكذلك 100% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهم أحيانا ما يقمن بتنظيف البيت وليس لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة أن قيام المدير بتقديم استفسارات نادر الحدوث لدى جميع المواطنين الجزائريين الذين يتعاملون بالعاطفة وهذا ما يفسر عدم حصول العائلات على إستفسارات من قبل مدير المؤسسة.

ويعزز قيام العلاقة الارتباطية بين المؤشرين كا² حيث وجدنا كا² المحسوبة تساوي 6.65 أكبر من كا² الجدولية التي تساوي 5,99 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الارتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم: 11 يبين العلاقة بين تنظيف البيت والخصم من الراتب

الخصم من الراتب								تنظيف البيت
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	51	64.70	33	15.68	08	19.60	10	نعم
100%	29	93.10	27	—	00	06.89	02	أحيانا
100%	80	75	60	10	08	15	12	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن نسبة 75% من أفراد العينة صرحن أنهم لم يسبق لهم وأن تم الخصم من رواتبهم مقابل 15% منهم صرحن بأنهم تم الخصم من رواتبهم و10% منهم صرحن بأنهم أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهم.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 64.70% من المبحوثات اللاتي يقمن بتنظيف البيت صرحن بأنهم لم يسبق لهم وأن تم الخصم من رواتبهم مقابل 19.60% منهم صرحن بأنهم سبق وأن تعرضن للخصم من رواتبهم و15.68% منهم اللاتي صرحن بأنهم أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهم.

بين ما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهم يقمن بتنظيف البيت أحيانا 93.10% صرحن بأنهم لم يتم الخصم من رواتبهم مقابل 6.89% منهم صرحن بأنهم سبق وأن تم الخصم من رواتبهم.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 64.70% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهم يقمن بتنظيف البيت ولا يتعرضن للخصم من الرواتب وكذلك 93.10% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهم أحيانا ما يقمن بتنظيف البيت ولا يتعرضن للخصم من الرواتب.

إن الخصم من الراتب نادرا ما يحدث في المؤسسات الجزائرية لأن المدير لا يتعامل مع الموظفين بقانونية حتى يكسب ودهن ويجفزه عن العمل أكثر.

ويعزز قيام العلاقة الإرتباطية بين المؤشرين ك² حيث وجدنا ك² المحسوبة تساوي 8,5 أكبر من ك² الجدولية التي تساوي 5,99 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الإرتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم: 12 يبين العلاقة بين غسل الملابس والتأخر في الذهاب إلى العمل

التأخر في الذهاب إلى العمل								غسل الملابس
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	50	18	09	18	09	64	32	نعم
%100	10	30	03	—	00	70	07	أحيانا
%100	20	75	15	—	00	25	05	لا
%100	80	33.75	27	11.25	09	55	44	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 55% من أفراد العينة صرحن أنهم يتأخرون في الذهاب إلى العمل مقابل 33.75% منهم صرحن بأنهم لا يتأخرون في الذهاب إلى العمل و 11.25% صرحن بأنهم أحيانا ما يتأخرون في الذهاب إلى العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 64% من المبحوثات اللاتي يقمن بغسل ملابس أسبوعيا صرحن بأنهم يتأخرون في الذهاب إلى العمل مقابل 18% منهن اللاتي صرحن بأنهم يتأخرون أحيانا في الذهاب إلى العمل وبنفس النسبة اللاتي صرحن أنهم لا يتأخرون في الذهاب إلى العمل.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهم يقمن بغسل الملابس أسبوعيا وأحيانا 70% منهن صرحن أنهم يتأخرون في الذهاب إلى العمل مقابل 30% منهن صرحن أنهم لا يتأخرون في الذهاب إلى العمل. في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهم لا يقمن بغسل الملابس أسبوعيا فإن أكبر نسبة هي 75% منهن صرحن بأنهم لا يتأخرون في الذهاب إلى العمل مقابل 25% صرحن بأنهم يتأخرون في الذهاب إلى العمل.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 64% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهم يقمن بغسل الملابس ويتأخرون في الذهاب إلى العمل، وكذلك 75% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهم لا يقمن بغسل الملابس ولا يتأخرون في الذهاب إلى العمل، وهذا منطقي لان القيام بمتطلبات البيت يشغل المرأة العاملة ويجعلها تتأخر في الذهاب إلى العمل في أغلب الأحيان أما الزوجة التي تفرط في القيم بمتطلبات البيت تكون أكثر إلتزامنا في عملها ولا تتأخر عنه. مما يعني أن أدائها يكون أفضل من تلك التي تقوم بواجبات بيتها أن الخضم من الراتب نادرا ما يحدث في المؤسسات الجزائرية.

ويعزز قيام العلاقة الإرتباطية بين المؤشرين كما² حيث وجدنا كما² المحسوبة تساوي 23,54 أكبر من كما² الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الإرتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم: 13 يبين العلاقة بين غسل الملابس والخروج من العمل قبل الوقت

الخروج من العمل قبل الوقت								غسل الملابس
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	50	30	18	04	02	60	30	نعم
%100	10	60	06	20	02	20	02	أحيانا
%100	20	65	13	10	02	25	05	لا
%100	80	46.25	37	5,7	06	46.25	37	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 46.25% من أفراد العينة صرحن أنهم يخرجون من العمل قبل الوقت مقابل 46.25% منهم صرحن بأنهم يخرجون من العمل قبل الوقت و 7.5% منهم صرحن بأنهم أحيانا يخرجون من العمل قبل الوقت.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 60% من المبحوثات اللاتي يقمن بغسل الملابس أسبوعيا صرحن بأنهم يخرجون من العمل قبل الوقت مقابل 30% منهم اللاتي صرحن بأنهم لا يخرجون من العمل قبل الوقت و 4% منهم صرحن بأنهم أحيانا ما يخرجون من العمل قبل الوقت.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن أنهم يقمن بغسل الملابس أسبوعيا أحيانا 60% منهم صرحن بأنهم لا يخرجون من العمل قبل الوقت مقابل 20% منهم اللاتي صرحن بأنهم أحيانا ما يخرجون من العمل قبل الوقت و 20% منهم اللاتي صرحن بأنهم يخرجون من العمل قبل الوقت.

في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهم لا يقمن بغسل الملابس أسبوعيا فإن أكبر نسبة هي 65% منهم صرحن بأنهم لا يخرجون من العمل قبل الوقت، مقابل 25% منهم صرحن بأنهم يخرجون من العمل قبل الوقت، و 10% منهم اللاتي صرحن بأنهم أحيانا ما يخرجون من العمل قبل الوقت.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع 60% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يقمن بغسل الملابس ويخرجن من العمل قبل الوقت وكذلك 65% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن لا يقمن بغسل الملابس ولا يخرجن من العمل قبل الوقت، وهنا نستنتج أن القيام بمتطلبات البيت يشغل المرأة العاملة ويجعلها تخرج من العمل قبل الوقت. وهذا ينعكس سلبيًا على أدائها في العمل .

ويعزز قيام العلاقة الإرتباطية بين المؤشرين ك² حيث وجدنا ك² المحسوبة تساوي 11 أكبر من ك² الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الإرتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم:14 يبين العلاقة بين غسل الملابس والتغيب عن العمل

التغيب عن العمل								غسل الملابس
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	50	76	38	20	10	04	02	نعم
100%	10	80	08	20	02	—	—	أحيانا
100%	20	05	01	95	19	—	—	لا
100%	80	58.75	47	38.75	91	2.5	02	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 58.75% صرحن أنهن لا يتغيبن عن العمل، مقابل 38.75% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل، و 2.5% منهن صرحن أنهن يتغيبن عن العمل .

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 76% من المبحوثات اللاتي يقمن بغسل الملابس صرحن أنهن لا يتغيبن عن العمل مقابل 20% منهن اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل، و 4% منهن صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يقمن بغسل الملابس أحيانا 80% منهن صرحن أنهن لا يتغيبن عن العمل مقابل 20% منهن صرحن أنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل.

في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن أنهن لا يقمن بغسل الملابس فإن أكبر نسبة هي 95% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل، مقابل 5% منهن صرحن أنهن لا يتغيبن عن العمل

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع 80% من النساء اللاتي صرحن أنهن أحيانا يقمن بغسل الملابس ولا يتغيين عن العمل وكذلك نسبة 76% من النساء اللاتي صرحن أنهن يقمن بغسل الملابس ولا يتغيين عن العمل وهذا لا يعني أنهن لا يتغيين عن العمل فعلا كما أن المسؤول يتعامل معهم بليوننة فنادرا ما يسجل المدير الغيابات. ويعزز قيام العلاقة الارتباطية بين المؤشرين ك² حيث وجدنا ك² المحسوبة تساوي 36,09 أكبر من ك² الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الارتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم: 15 يبين العلاقة بين غسل الملابس وتلقي إستفسارات من مدير المؤسسة

تلقي إستفسارات من مدير المؤسسة								غسل الملابس
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	50	92	46	04	02	60	—	نعم
%100	10	70	07	01	02	20	02	أحيانا
%100	20	65	13	04	02	25	03	لا
%100	80	46.25	66	11.25	06	46.25	37	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 82.5% من أفراد العينة صرحن أنهم ليس لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 11.25% منهم صرحن بأنهم أحيانا ما يكون لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة، و6.25% منهم صرحن بأنهم لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة .

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 92% من المبحوثات اللاتي يقمن بغسل الملابس صرحن أنهم ليس لديهم استفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 8% منهم صرحن بأنهم أحيانا ما يكون لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة.

بينما نجد المبحوثات اللاتي يقمن بغسل الملابس أحيانا 70% منهم صرحن أنهم ليس لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 20% صرحن أنهم لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة، 10% منهم صرحن أنهم أحيانا ما يكون لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة.

في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن أنهم لا يقمن بغسل الملابس فإن أكبر نسبة هي 65% منهم صرحن أنهم ليس لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 20% منهم صرحن بأنهم أحيانا ما يكون لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة، و15% منهم صرحن أنهم لديهم إستفسارات من مدير المؤسسة.

الجدول رقم:16 يبين العلاقة بين غسل الملابس و الخصم من الراتب

التعرض للخصم من الراتب								غسل الملابس
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	50	92	46	06	03	02	01	نعم
%100	10	10	01	40	04	50	05	أحيانا
%100	20	65	13	05	01	30	06	لا
%100	80	75	60	10	08	15	12	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 75% من أفراد العينة صرحن أنهم لا يتعرضن للخصم من رواتبهن، مقابل 15% منهن صرحن بأنهن يتعرضن للخصم من رواتبهن و 10% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتعرضن للخصم من رواتبهن.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 92% من المبحوثات اللاتي يقمن بغسل ملابس صرحن بأنهن لا يتعرضن للخصم من رواتبهن، مقابل 6% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتعرضن من رواتبهن، و 2% منهن صرحن بأنهن تعرضن للخصم من رواتبهن.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن أنهم يقمن بغسل الملابس أحيانا 50% منهن صرحن بأنهن يتعرضن للخصم من رواتبهن مقابل 40% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتعرضن للخصم من رواتبهن، و 10% منهن صرحن بأنهن لا يتعرضن للخصم من رواتبهن.

في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن أنهم لا يقمن بغسل الملابس فإن أكبر نسبة 65% منهن صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 30% منهن اللاتي صرحن أنهم يتعرضن للخصم من رواتبهن و 5% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتعرضن للخصم من رواتبهن.

نلاحظ أن خانات التقاطع تسير في الإتجاه العام للجدول بمعنى أن الخصم من الراتب نادر الحدوث في جميع المؤسسات الجزائرية.

ويعزز قيام العلاقة الإرتباطية بين المؤشرين ك² حيث وجدنا ك² المحسوبة تساوي 230,12 أكبر من ك² الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الإرتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم: 17 يبين العلاقة بين طهي الطعام والتأخر في الذهاب إلى العمل

التأخر في الذهاب إلى العمل								طهي الطعام
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	39	48.71	19	5.12	02	46.15	18	نعم
%100	41	19.51	08	17.07	07	60.97	26	أحيانا
%100	80	33.75	27	11.25	09	55	44	المجموع

يشير الإبتجاه العام للجدول إلى أن 55% من أفراد العينة صرحن أنهم يتأخرن في الذهاب إلى العمل مقابل 33.75% منهن صرحن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل و11.25% صرحن بأنهن أحيانا ما يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 48.7% من مبحوثات اللاتي يقمن بطهي الطعام كل يوم صرحن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل مقابل 46.15% اللاتي صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل، و5.12% منهن اللاتي صرحن بأنهن يتأخرن أحيانا في الذهاب إلى العمل.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن أنهم يقمن بطهي الطعام كل يوم أحيانا 60.97% منهن صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل، مقابل 19.5% منهن صرحن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل، و17.07% اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 48.71% من النساء اللاتي صرحن أنهم يقمن بطهي الطعام ولا يتأخرن في الذهاب إلى العمل وكذلك 60.97% من النساء الأتي صرحن أنهم أحيانا ما يقمن بطهي الطعام ويتأخرن في الذهاب إلى العمل وهذا يدل على أن قيام المرأة بشؤون بيتها يأخذ منها كل وقتها مما يجعلها تصل مؤخرا إلى العمل هذا ما ينعكس بسلب على أدائها.

ويعزز قيام العلاقة الإرتباطية بين المؤشرين كا² حيث وجدنا كا² المحسوبة تساوي 8,33 أكبر من كا² الجدولية التي تساوي 5,99 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة الى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الإرتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم:18 يبين العلاقة بين طهي الطعام والخروج من العمل قبل الوقت

الخروج من العمل قبل الوقت								طهي الطعام
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	39	48.71	19	5.12	02	46.15	18	نعم
%100	41	43.90	18	9.75	04	46.34	19	أحيانا
%100	80	46.25	37	7.5	06	55	37	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 46.25% من أفراد العينة صرحن أنهم لا يخرجون من العمل قبل الوقت مقابل كذلك 46.25% منهم صرحن بأنهم يخرجون من العمل قبل الوقت و 7.5% صرحن بأنهم أحيانا ما يخرجون من العمل قبل الوقت.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 48.71% من المبحوثات اللاتي يقومنا بطهي الطعام كل يوم صرحن بأنهم لا يخرجون من العمل قبل الوقت، مقابل 46.15% منهم صرحن بأنهم يخرجون من العمل قبل وقت 5.12% منهم اللاتي صرحن بأنهم أحيانا ما يخرجون من العمل قبل الوقت.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهم يقومنا بطهي الطعام كل يوم أحيانا 46.34% صرحن بأنهم يخرجون من العمل قبل الوقت مقابل 43.90% منهم صرحن أنهم أحيانا لا يخرجون من العمل قبل وقت 9.75% منهم صرحن بأنهم أحيانا يخرجون من العمل قبل وقت.

الجدول رقم: 19 يبين العلاقة بين طهي الطعام والتغيب عن العمل

التغيب عن العمل								طهي الطعام 10
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	39	58.97	23	38.46	15	2.56	01	نعم
%100	41	58.53	24	39.02	16	2.43	01	أحيانا
%100	80	58.75	47	38.75	31	2.5	02	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 58.75% من أفراد العينة صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل مقابل 38.75% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل، و2.5% منهن صرحن بأنهن يتأخرن عن العمل، وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 58.97% من المبحوثات اللاتي يقمن بطهي الطعام كل يوم صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل مقابل 38.46% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل و2.56% من النساء اللاتي صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل.

بينما نجد المبحوثات اللاتي يقمن بطهي الطعام كل يوم أحيانا 58.53% منهن صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل، مقابل 39.02% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل و2.43% منهن صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل.

نلاحظ أن خانات التقاطع تسير في الاتجاه العام للجدول وهذا يعني أن قيام بمتطلبات البيت (طهي الطعام) يؤثر بالسلب على أداء المرأة العاملة.

الجدول رقم: 20 يبين العلاقة بين طهي الطعام وتلقي إستفسارات من مدير المؤسسة

تلقي إستفسارات من مدير المؤسسة								طهي الطعام
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	39	76.92	30	17.94	07	5.12	02	نعم
%100	41	97.80	36	4.87	02	7.31	03	أحيانا
%100	80	82.50	66	11.25	09	6.25	05	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 82.50% من أفراد العينة صرحن بأنهن لم يسبق لهن وأن تم الخصم من رواتبهن مقابل 11.25% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن و6.25% منهن صرحن بأنهن تم الخصم من رواتبهن.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 76.92% من المبحوثات اللاتي يقمن بطهي الطعام كل يوم صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 17.94% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، و5.12% منهن صرحن بأنهن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة بينما نجد المبحوثات اللاتي يقمن بطهي الطعام كل يوم أحيانا 87.80% منهن صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 7.31% منهن صرحن بأنهن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة و4.87% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

الجدول رقم: 21 يبين العلاقة بين طهي الطعام و تعرض للخصم من الراتب

تعرض للخصم من راتب								طهي الطعام
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	39	76.92	30	12.82	05	10.25	04	نعم
%100	41	73.17	30	7.31	03	19.51	08	أحيانا
%100	80	75	60	10	08	15	12	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 75% من أفراد العينة صرحن بأنهن لم يسبق لهن وأن تم الخصم من رواتبهن، مقابل 15% منهن صرحن بأنهن تم الخصم من رواتبهن و 10% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 76.92% من المبحوثات اللاتي يقمن بطهي الطعام كل يوم صرحن بأنهن لم يسبق لهن وأن تم الخصم من رواتبهن، مقابل 12.82% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن و 10.25% منهن صرحن بأنهن سبق وأن تم الخصم من رواتبهن.

بينما نجد المبحوثات اللاتي يقمن بطهي الطعام كل يوم أحيانا 73.17% منهن صرحن بأنهن لم يسبق وأن تم الخصم من رواتبهن، مقابل 19.51% منهن صرحن بأنهن سبق وأن تم الخصم من رواتبهن و 7.31% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن.

الجدول رقم: 22 يبين العلاقة بين كي الملابس الزوج والتأخر في الذهاب إلى العمل

التأخر في الذهاب إلى العمل								كي ملابس الزوج
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	50	18	09	18	09	64	32	نعم
%100	10	30	03	—	00	70	07	أحيانا
%100	20	75	15	—	00	25	05	لا
%100	80	33.75	27	11.25	09	55	44	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 55% من أفراد العينة صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل مقابل

منهن صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل 11% صرحن بأنهن أحيانا ما يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 64% من المبحوثات اللاتي يقمن بكي ملابس أزواجهن صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل مقابل 18% منهن اللاتي صرحن بأنهن يتأخرن أحيانا في الذهاب إلى العمل وبنفس النسبة اللاتي صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل بينما نجد المبحوثات التي صرحن بأنهن يقمن بكي ملابس أزواجهن أحيانا 7% منهن صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل مقابل 30% منهن صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل في حين نجد المبحوثات التي صرحن بأنهن لا يقمن بكي ملابس أزواجهن فإن أكبر نسبة في 75% منهن صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل مقابل 25% صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بكي ملابس أزواجهن فإن أكبر نسبة هي 75% منهن

صرحن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل مقابل 25% صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 64% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن

بكي ملابس أزواجهن ويتأخرن في الذهاب إلى العمل، وكذلك 75% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن

بكي ملابس أزواجهن ولا يتأخرن في الذهاب إلى العمل، وهذا منطقي لأن القيام بمتطلبات الزوج يشغل المرأة العاملة

ويجعلها تتأخر عن العمل في الكثير من الأحيان، أما الزوجة التي تفرط في تلبية متطلبات زوجها تكون أكثر التزاما في

عملها ولا تتأخر عنه.

ويعزز قيام العلاقة الإرتباطية بين المؤشرين كا² حيث وجدنا كا² المحسوبة تساوي 23,59 أكبر من كا² الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الإرتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم: 23 يبين العلاقة بين كي الملابس الزوج والخروج من العمل قبل الوقت

الخروج من العمل قبل الوقت								كي ملابس الزوج
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	50	28	14	08	04	64	32	نعم
100	10	60	06	10	01	30	03	أحيانا
100	20	85	17	05	01	10	02	لا
100	80	46.25	37	07.50	06	46.25	37	المجموع

يشير الإلتجاه العام للجدول إلى أن 46.25% من أفراد العينة صرحن بأنهن لا يخرجن من العمل قبل الوقت مقابل 46.25% منهن صرحن بأنهن يخرجن من العمل قبل الوقت، و 7.5% صرحن بأنهن أحيانا ما يخرجن من العمل قبل الوقت.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 64% من المبحوثات اللاتي يقمن بكي ملابس الزوج صرحن بأنهن يخرجن من العمل قبل الوقت مقابل 28% من النساء اللاتي صرحن بأنهن لا يخرجن من العمل قبل الوقت و 8% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يخرجن من العمل قبل الوقت.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بكي ملابس الزوج أحيانا 60% صرحن بأنهن لا يخرجن من العمل قبل الوقت مقابل 30% من النساء اللاتي صرحن بأنهن يخرجن من العمل قبل الوقت و 10% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يخرجن من عملهن قبل الوقت.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 64% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بكي ملابس أزواجهن ويخرجن من العمل قبل الوقت، وكذلك 75% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بكي ملابس أزواجهن ولا يخرجن من العمل قبل الوقت، وهذا منطقي لأن القيام بمتطلبات الزوج يشغل المرأة العاملة ويجعلها تخرج من العمل قبل الوقت على عكس المرأة التي تفرط في متطلبات زوجها.

ويعزز قيام العلاقة الإرتباطية بين المؤشرين كا² حيث وجدنا كا² المحسوبة تساوي 97,96 أكبر من كا² الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الإرتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم: 24 يبين العلاقة بين كي الملابس الزوج والتغيب عن العمل

التغيب عن العمل								كي ملابس الزوج
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	50	44	22	56	28	—	—	نعم
100	10	80	08	—	—	02	02	أحيانا
100	20	85	17	15	30	—	—	لا
100	80	58.75	47	38.75	31	02.5	02	المجموع

يشير الإلتجاه العام للجدول إلى أن 58.75% من أفراد العينة صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل، مقابل 38.75% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل و 2.5% منهن صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل. وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 56% من المبحوثات اللاتي يقمن بكي ملابس أزواجهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل، مقابل 46% منهن صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل. بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بكي ملابس أزواجهن أحيانا 80% منهن صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل مقابل 20% منهن صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل. في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بكي ملابس أزواجهن فإن أكبر نسبة هي 85% منهن صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل، مقابل 15% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل.

الجدول رقم: 25 يبين العلاقة بين كي الملابس الزوج وتلقي إستفسارات من مدير المؤسسة

تلقي استفسارات من مدير المؤسسة								كي ملابس الزوج
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	50	80	40	14	07	06	03	نعم
100	10	60	6	20	02	20	02	أحيانا
100	20	100	20	—	—	—	—	لا
100	80	82.5	66	11.25	09	6.25	05	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 82.5% من أفراد العينة صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة مقابل 11.25% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة و6.25% منهن صرحن أنهن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 80% من المبحوثات اللاتي يقمن بكي ملابس أزواجهن صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 14% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، و6% منهن صرحن بأنهن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بكي ملابس أزواجهن أحيانا 60% منهن صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 20% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، و20% منهن صرحن بأنهن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

في حين نجد المبحوثات اللاتي لا يقمن بكي ملابس أزواجهن فإن أكبر نسبة هي 100% منهن صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

الجدول رقم: 26 يبين العلاقة بين كي الملابس الزوج والتعرض للخصم من الراتب

التعرض للخصم من الراتب								كي ملابس الزوج
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	50	80	40	10	05	10	05	نعم
100	10	50	05	30	03	20	02	أحيانا
100	20	75	15	—	—	25	05	لا
100	80	75	60	10	08	15	12	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 75% من أفراد العينة صرحن بأنهن لم يسبق لهن الخصم من رواتبهن، مقابل 15% منهن صرحن بأنهن سبق وأن تم الخصم من رواتبهن، و10% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 80 من المبحوثات اللاتي يقمن بكي ملابس أزواجهن صرحن بأنهن لم يسبق لهن وأن تم الخصم من رواتبهن، مقابل 10% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن، 10% منهن صرحن بأنهن سبق وأن تم الخصم من رواتبهن.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بكي ملابس أزواجهن أحيانا 50% منهن صرحن أنهن لم يسبق لهن وأن تم الخصم من رواتبهن، مقابل 30% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن و10% منهن صرحن بأنهن سبق لهن وأن تم الخصم من رواتبهن.

في حين نجد المبحوثات اللاتي لا يقمن بكي ملابس أزواجهن فإن أكبر نسبة 75% منهن صرحن بأنهن لم يسبق لهن وأن تم الخصم من رواتبهن، مقابل 25% منهن صرحن بأنهن سبق وأن تم الخصم من رواتبهن.

ويعزز قيام العلاقة الارتباطية بين المؤشرين ك² حيث وجدنا ك² المحسوبة تساوي 268,98 أكبر من ك² الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الارتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم: 27 يبين العلاقة بين إعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البيت والتأخر في الذهاب إلى العمل

التأخر في الذهاب إلى العمل								اعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البيت
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	49	18.36	09	16.32	08	65.30	32	نعم
%100	26	57.69	15			42.30	11	أحيانا
%100	05	60	03	20	01	20	01	لا
%100	80	33.75	27	11.25	09	55	44	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 55% من أفراد العينة صرحن أنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل مقابل 33.75% منهن صرحن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل و 11.25% صرحن بأنهن أحيانا ما يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 65.30% من المبحوثات اللاتي يقمن بإعداد ملابس الزوج قبل الخروج إلى العمل مقابل 18.36% منهن اللاتي صرحن بأنهن يتأخرن أحيانا في الذهاب إلى العمل و 16.32% منهن اللاتي صرحن أنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يقمن بإعداد ملابس الزوج قبل الخروج من العمل أحيانا 57.69% منهن صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل مقابل 42.30% منهن صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

بحيث نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بإعداد ملابس الزوج قبل الخروج إلى العمل فإن أكبر نسبة 60% منهن صرحن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل مقابل 20% صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل تليها 20% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 73.46% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يقمن بإعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البيت ويتعرضن للخصم من الراتب، وكذلك 80.76% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن أحيانا ما يقمن بإعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البيت ولا يتعرضن للخصم من رواتبهن. ويعزز قيام العلاقة الارتباطية بين المؤشرين ك² حيث وجدنا ك² المحسوبة تساوي 16,07 أكبر من ك² الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الارتباطية بين متغيرين.

لجدول رقم: 28 يبين العلاقة بين إعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البيت والخروج من العمل قبل الوقت

الخروج من العمل قبل الوقت								اعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البيت
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	49	22.44	11	10.20	05	67.34	33	نعم
100	26	92.30	24	_	00	7.69	02	أحيانا
100	05	40	02	20	01	40	02	لا
100	80	46.25	37	07.50	06	46.25	37	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 46.25% من أفراد العينة صرحن أنهن لا يخرجن من العمل قبل الوقت مقابل كذلك 46.25% منهن صرحن بأنهن يخرجن من العمل قبل الوقت، 7.5% صرحن بأنهن أحيانا ما يخرجن من العمل قبل الوقت.

وعند الدخول إلى خانات تقاطع نجد 67.34% من المبحوثات اللاتي يقمن بإعداد ملابس أزواجهن قبل الخروج من البيت صرحن بأنهن يخرجن من العمل قبل الوقت، مقابل 22.44% منهن اللاتي صرحن بأنهن لا يخرجن من العمل قبل الوقت و 10.20% منهن اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يخرجن من العمل قبل الوقت. بينما نجد أن المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بإعداد ملابس الزوج أحيانا 92.30% صرحن بأنهن لا يخرجن من العمل قبل الوقت مقابل 7.69% منهن اللاتي صرحن بأنهن يخرجن من العمل قبل الوقت.

في حين نجد اللاقي صرحن بأنهن لا يقمن بإعداد ملابس أزواجهن قبل خروج من البيت فإن أكبر نسبة هي 40% منهن اللاقي صرحن بأنهن لا يخرجن من العمل قبل الوقت مقابل كذلك 40% منهن صرحن بأنهن يخرجن من العمل قبل الوقت و20% منهن اللاقي صرحن بأنهن أحيانا ما يخرجن من العمل قبل الوقت. نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 67.34% والتي تمثل المبحوثات اللاقي صرحن أنهن يقمن بإعداد ملابس أزواجهن قبل الخروج من البيت ويخرجن من العمل قبل الوقت وكذلك 98.40% والتي تمثل المبحوثات التي صرحن أنهن أحيانا ما يقمن بإعداد ملابس أزواجهن ولا يخرجن من العمل قبل وقته. ويعزز قيام العلاقة الارتباطية بين المؤشرين ك² حيث وجدنا ك² المحسوبة تساوي 49,46 أكبر من ك² الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الارتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم: 29 يبين العلاقة بين إعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البيت والخروج من العمل قبل الوقت

التغيب عن العمل								اعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البيت
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	49	57.14	28	38.75	19	4.8	02	نعم
100%	27	59.25	16	40.74	11	—	—	أحيانا
100%	04	75	03	25	01	—	—	لا
100%	80	58.75	47	38.75	31	2.5	02	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 58.75% من أفراد العينة صرحن أنهن لا يتغيبن عن العمل مقابل 38.75% منهن صرحن أنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل و2.5% صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل. وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 57.14% من المبحوثات اللاقي يقمن بإعداد ملابس أزواجهن قبل الخروج من المنزل صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل مقابل 38.75% من النساء التي صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل و4.08% من النساء صرحن أنهن يتغيبن عن العمل. في حين نجد المبحوثات اللاقي صرحن بأنهن يقمن بإعداد ملابس الزوج قبل الخروج من المنزل أحيانا 59.25% صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل مقابل 40.74% من النساء اللاقي صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل.

قي حين نجد أن المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بإعداد ملابس الزوج قبل الخروج من المنزل فإن أكبر نسبة هي 75% منهن صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل مقابل 25% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن.

نلاحظ ان أكبر نسبة في خانات التقاطع هي 59.25% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن أحيانا لا يقمن بإعداد ملابس أزواجهن قبل الخروج من البيت، ولا يتغيبن عن العمل، وكذلك المبحوثات اللاتي صرحن أنهم لا يقمن بإعداد ملابس أزواجهن قبل الخروج من البيت ولا يتغيبن عن العمل بنسبة 75 %، فقيام المرأة بإعداد ملابس زوجها يؤثر على أداء وظائفها وهذا يتضح أثناء تغيبها في العمل.

ويعزز قيام العلاقة الارتباطية بين المؤشرين كا² حيث وجدنا كا² المحسوبة تساوي 706,29 أكبر من كا² الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الارتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم:30 يبين العلاقة بين إعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البيت وتلقي إستفسارات من مدير المؤسسة

تلقي استفسارات من مدير المؤسسة								اعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البين
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	49	77.55	38	16.32	08	6.12	03	نعم
100%	26	88.46	23	3.84	01	7.69	02	أحيانا
100%	05	100	05	—	—	—	—	لا
100%	80	82.5	66	11.25	09	6.25	05	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 82.5% من أفراد العينة صرحن أنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة مقابل 11.25% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة و6.25% صرحن بأن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 77.55% من المبحوثات اللاتي يقمن بأعداد ملابس أزواجهن قبل الخروج من البيت صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة مقابل 16.32% منهن اللاتي صرحن

بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة و6.12% منهن اللاتي صرحن بأنهن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بإعداد ملابس الزوج قبل الخروج أحيانا 88.46% منهن صرحن أنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة مقابل 7.49% منهن صرحن أنهن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة و3.84% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بإعداد ملابس أزواجهن قبل الخروج فإن أكبر نسبة هي 100% منهن صرحن بأنهن ليس لديهن أي إستفسارات من مدير المؤسسة.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع 88.46% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يقمن بإعداد ملابس أزواجهن قبل الخروج من البيت وليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، وكذلك 100% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن لا يقمن بأعداد ملابس أزواجهن وليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

الجدول رقم 27: يبين العلاقة بين إعداد ملابس الزوج قبل الخروج من البيت والتعرض للخصم من راتب

التعرض للخصم من الراتب								إعداد ملابس الزوج
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	49	73.46	36	8.16	04	12	09	نعم
100%	26	80.76	21	11.53	03	7.69	02	أحيانا
100%	05	60	03	20	01	20	01	لا
100%	80	75	60	10	08	15	12	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 75% من أفراد العينة صرحن أنهن لم يسبق لهن الخصم من رواتبهن، مقابل 15% منهن صرحن أنهن سبق الخصم من رواتبهن و10% منهن صرحن أنهن تم الخصم من رواتبهن أحيانا. وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أنها تشير في الإتجاه العام للجدول إذا نجد لد المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يقمن بإعداد ملابس أزواجهن قبل خروجهن من البيت 73.46% منهن صرحن أنهن لم يتم الخصم من رواتبهن مقابل 18% منهن صرحن أنهن تم الخصم من رواتبهن و8.16% منهن صرحن أنهن تم أحيانا الخصم من رواتبهن.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يقمن بإعداد ملابس أزواجهن أحيانا قبل خروجهن 80.76% منهن صرحن أنهن لم يتم الخصم من رواتبهن مقابل 11.53% منهن صرحن أنهن تم الخصم من رواتبهن أحيانا و7.69% منهن فقط صرحن أنهن تم الخصم من رواتبهن.

في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بإعداد ملابس أزواجهن قبل خروجهن فإن أكبر نسبة هي 60% منهن صرحن بأنهن لم يتم الخصم من رواتبهن، مقابل 20% منهن صرحن بأنهن تم الخصم من رواتبهن و20% كذلك منهن صرحن بأنهن أحيانا تم الخصم من رواتبهن.

نلاحظ أن خانات التقاطع تسير في نفس الإتجاه العام للجدول وهذا يعني أن أغلب المدراء في المؤسسات الجزائرية يتعاملن بالعاطفة مع النساء.

الجدول رقم 32: يبين العلاقة بين تلبية الرغبات الجنسية للزوج والتأخر في الذهاب إلى العمل

التأخر في الذهاب إلى العمل								تلبية الرغبات الجنسية للزوج
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	39	64.10	25	33.33	13	02.56	01	نعم
100	41	53.65	22	39.02	16	07.31	03	أحيانا
100	80	58.75	47	36.25	29	05	04	المجموع

يشير الإتجاه العام إلى أن 58.75% من أفراد العينة صرحن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل، مقابل 36.25% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتأخرن في الذهاب إلى العمل، و5% منهن صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 64.10% من المبحوثات اللاتي يقمن بتلبية الرغبات الجنسية لأزواجهن صرحن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل مقابل 33.33% منهن اللاتي صرحن بأنهن يتأخرن أحيانا في الذهاب إلى العمل، و2.56% منهن اللاتي صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بتلبية الرغبات الجنسية لأزواجهن أحيانا 53.65% منهن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل، مقابل 39.02% منهن صرحن بأنهن يتأخرن أحيانا في الذهاب إلى العمل، و7.31% منهن صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

الجدول رقم 33 : يبين العلاقة بين تلبية الرغبات الجنسية للزوج والخروج من العمل قبل الوقت

الخروج من العمل قبل الوقت								تلبية الرغبات الجنسية للزوج
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	39	12.82	05	10.25	04	76.92	30	نعم
100	41	78.04	32	04.87	02	17.07	07	أحيانا
100	80	46.25	37	07.50	06	46.25	37	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 46.25% من أفراد العينة صرحن أنهم لا يخرجون من العمل قبل الوقت، مقابل 46.25% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يخرجون من العمل قبل الوقت، و7.50% صرحن بأنهن أحيانا ما يخرجون من العمل قبل الوقت.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 76.92% من المبحوثات اللاتي يقمن بتلبية الرغبات الجنسية لأزواجهن صرحن بأنهن يخرجون من العمل قبل الوقت مقابل، 12.82% منهن اللاتي صرحن بأنهن لا يخرجون من العمل قبل الوقت، و10.25% منهن اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يخرجون من العمل قبل الوقت.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بتلبية الرغبات الجنسية لأزواجهن أحيانا 78.04% منهن صرحن بأنهن لا يخرجون من العمل قبل الوقت، مقابل 17.04% منهن صرحن بأنهن يخرجون من العمل قبل الوقت، و4.87% منهن صرحن بأنهن يخرجون من العمل قبل الوقت أحيانا.

نلاحظ أن أغلبية الموظفات اللاتي يقمن بتلبية رغبات أزواجهن الجنسية يخرجون من العمل قبل الوقت بنسبة 76,92% كذلك نسبة هامة ممن صرحن أنهم يقمن بتلبية رغبات أزواجهن لا يخرجون من العمل قبل الوقت، وهذا يعني أن قيم بمتطلبات الزوج يعيق السير الحسن لأداء المرأة العاملة.

ويعزز قيام العلاقة الإرتباطية بين المؤشرين كا² حيث وجدنا كا² المحسوبة تساوي 34,61 أكبر من كا² الجدولية التي تساوي 5,99 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الإرتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم 34 : يبين العلاقة بين تلبية الرغبات الجنسية للزوج والتغيب عن العمل

التغيب عن العمل								تلبية الرغبات الجنسية للزوج
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	39	71.79	28	25.64	10	02.56	01	نعم
100	41	46.34	19	51.21	21	02.43	01	أحيانا
100	80	58.75	47	38.75	31	02.50	02	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 58.75% من أفراد العينة صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل، مقابل 38.75% منهن صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل أحيانا، و2.50% منهن صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل. وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 7.79% من المبحوثات اللاتي يقمن بتلبية الرغبات الجنسية لأزواجهن صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل، مقابل 25.24% منهن اللاتي صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل أحيانا، و2.25% منهن اللاتي صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل. بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بتلبية الرغبات الجنسية لأزواجهن أحيانا 51.21% منهن صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل أحيانا، مقابل 46.34% منهن صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل، و2.43% منهن صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل.

الجدول رقم 35 : يبين العلاقة بين تلبية الرغبات الجنسية للزوج وتلقي إستفسارات من مدير العمل

تلقي استفسارات من مدير المؤسسة								تلبية الرغبات الجنسية للزوج
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	49	77.55	38	16.32	08	06.12	03	نعم
100%	26	88.46	23	03.84	01	07.69	02	أحيانا
100%	05	100	05					لا
100%	80	82.50	66	11.25	09	06.25	05	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 82.50% من أفراد العينة صرحن بأنهن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 11.25% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، و6.25% منهن صرحن بأنهن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 77.55% من المبحوثات اللاتي يقمن بتلبية الرغبات الجنسية لأزواجهن صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 16.32% منهن اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، و6.12% منهن اللاتي صرحن بأنهن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يقمن بتلبية الرغبات الجنسية لأزواجهن أحيانا 88.46% منهن صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 7.69% منهن صرحن بأنهن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، و3.84% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بتلبية الرغبات الجنسية لأزواجهن، فإن أكبر نسبة هي 100% منهن صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

ويعزز قيام العلاقة الإرتباطية بين المؤشرين كا² حيث وجدنا كا² المحسوبة تساوي 17,53 أكبر من كا² الجدولية التي تساوي 5,99 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الإرتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم 36 : يبين العلاقة بين تلبية الرغبات الجنسية للزوج والتعرض للخصم من الراتب

التعرض للخصم من الراتب								تلبية رغبات الزوج الجنسية
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	39	76.92	30	07.69	03	15.38	06	نعم
100	41	73.17	30	12.19	05	14.63	06	أحيانا
100	80	75	60	10	08	15	12	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 75% من أفراد العينة صرحن بأنهن لم يسبق لهن وأن تعرضن للخصم من رواتبهن، مقابل 15% منهن صرحن بأنهن سبق وأن تعرضن للخصم من رواتبهن، و10% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما تعرضن للخصم من رواتبهن.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 76.92% من المبحوثات اللاتي يقمن بتلبية الرغبات الجنسية لأزواجهن صرحن بأنهن لم يسبق لهن وأن تعرضن للخصم من رواتبهن مقابل 15.38% منهن اللاتي صرحن بأنهن سبق وأن تم الخصم من رواتبهن، و7.69% منهن اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتعرضن للخصم من رواتبهن. بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بتلبية الرغبات الجنسية لأزواجهن أحيانا 73.17% منهن صرحن بأنهن لم يسبق لهن وأن تم التعرض للخصم من رواتبهن، مقابل 14.63% منهن اللاتي صرحن بأنهن تعرضن للخصم من رواتبهن، و12.19% منهن اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما تعرضن للخصم من رواتبهن.

الجدول رقم 37 : يبين العلاقة بين متابعة تـمدرس الأبناء والتأخر في الذهاب إلى العمل

التأخر في الذهاب إلى العمل								متابعة تـمدرس الأبناء
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	50	16	08	04	02	80	40	نعم
100	25	64	16	24	06	12	03	أحيانا
100	05	60	03	20	01	20	01	لا
100	80	33.75	27	25،11	09	55	44	المجموع

يشير الإـتجاه العام للجدول إلى أن 55% من أفراد العينة صرحن أنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل، مقابل 33.75% منهن صرحن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل، و11.25% صرحن بأنهن أحيانا ما يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 80% من المبحوثات اللاتي يقمن بمتابعة تـمدرس أبنائهن صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل مقابل 16% من النساء اللاتي صرحن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل، 4% من النساء صرحن بأنهن أحيانا ما يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بمتابعة تـمدرس أبنائهن أحيانا 64% صرحن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل مقابل 24% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتأخرن في الذهاب إلى العمل و12% منهن صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بمتابعة تـمدرس أبنائهن فإن أكبر نسبة هي 60% منهن صرحن بأنهن لا يتأخرن في الذهاب إلى العمل، مقابل 20% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتأخرن في الذهاب إلى العمل، و20% كذلك من النساء اللاتي صرحن بأنهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل.

نلاحظ أن نسبة هامة 80% ممن يتابعن تـمدرس أبنائهن يتأخرن في الذهاب إلى العمل، وكذلك 60% لا يدرسن أبنائهن ولا يتأخرن في الذهاب إلى العمل وهذا يعني أن إنشغال تـمدرس الأبناء يعيق المرأة بأداء عملها والذهاب إليه في الغد.

الجدول رقم 38 : يبين العلاقة بين متابعة تلميذ الأبناء والخروج من العمل قبل الوقت العمل

الخروج من العمل قبل الوقت								كتابة تلميذ الأبناء
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	50	26	13	08	04	66	33	نعم
100	25	92	23	08	02	00	—	أحيانا
100	05	20	01	00	—	80	04	لا
100	80	46.25	37	07.50	06	46.25	37	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 46.25% من أفراد العينة صرحن بأنهن لا يخرجن من العمل قبل الوقت مقابل 46.25% منهن صرحن بأنهن يخرجن من العمل قبل الوقت، و7.5% صرحن بأنهن يخرجن من العمل قبل الوقت، و7.5% صرحن بأنهن يخرجن من العمل قبل الوقت.

وعند الدخول إلى خانات تقاطع نجد أن 66% من المبحوثات اللاتي يقمن بمتابعة تلميذ أبنائهن صرحن بأنهن لا يخرجن من العمل قبل الوقت، مقابل 26% من النساء اللاتي صرحن بأنهن لا يخرجن من العمل قبل الوقت، و8% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يخرجن من العمل قبل الوقت.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن أحيانا 92% صرحن بأنهن لا يخرجن من العمل قبل الوقت، مقابل 8% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يخرجن من العمل قبل الوقت.

في حين نجد أن المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بمتابعة تلميذ أبنائهن فإن أكبر نسبة هي 80% منهن صرحن بأنهن يخرجن من العمل قبل الوقت، مقابل 20% منهن صرحن بأنهن لا يخرجن من العمل قبل الوقت.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع 66% من أفراد العينة اللاتي صرحوا بأنهن يتابعن تلميذ أبنائهن ويخرجن من العمل قبل الوقت وكذلك 92% من النساء اللاتي صرحوا بأنهن أحيانا ما يتابعن تلميذ أبنائهن ولا يخرجن من العمل قبل الوقت، فاعتناء المرأة لأبنائها يؤدي إلى خروجها من العمل مما ينعكس بالسلب على أداءها الوظيفي.

ويعزز قيام العلاقة الارتباطية بين المؤشرين K^2 حيث وجدنا K^2 المحسوبة تساوي 33.87 أكبر من K^2 الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الارتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم 39 : يبين العلاقة بين متابعة تمدرس الأبناء والتغيب عن العمل

التغيب عن العمل								متابعة تمدرس الأبناء
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	50	66	33	30	15	04	02	نعم
%100	25	44	11	56	14	—	—	أحيانا
%100	05	60	03	40	02	—	—	لا
%100	80	58.75	47	38.75	31	2.5	02	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 58.75% من أفراد العينة صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل و38.75% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل و2.5% صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 66% من المبحوثات اللاتي يقمن بمتابعة تمدرس أبنائهن صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل مقابل 30% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل و4% من النساء اللاتي صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بمتابعة تمدرس أبنائهن أحيانا 56% صرحن بأنهن ما يتغيبن عن العمل مقابل 44% من النساء اللاتي صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل.

في حين نجد أن المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بمتابعة تمدرس أبنائهن فإن أكبر نسبة 60% منهن صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل مقابل 40% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل.

نلاحظ ان خانات التقاطع تسير في نفس الإتجاه العام للجدول وهذا يعني أن متابعة تمدرس الأبناء يؤدي إلى تغيب المرأة عن عملها مما يؤدي إلى تراجع أدوارها الوظيفية.

ويعزز قيام العلاقة الإرتباطية بين المؤشرين كا² حيث وجدنا كا² المحسوبة تساوي 35,29 أكبر من كا² الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الإرتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم 40 : يبين العلاقة بين متابعة تمدرس الأبناء وتلقي إستفسارات من مدير المؤسسة

تلقى استفسارات من مدير المؤسسة								متابعة تمدرس الأبناء
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	50	80	40	12	06	08	04	نعم
%100	25	88	22	08	02	04	01	أحيانا
%100	05	80	04	20	01	—	—	لا
%100	80	82.5	66	11.12	09	6.25	05	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول الى أن 82.5% من أفراد العينة صرحن بأنهن يتلقين إستفسارات من مدير المؤسسة مقابل 11.12% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتلقين إستفسارات من مدير المؤسسة و 6.25% صرحن بأنهن يتلقين إستفسارات من مدير المؤسسة.

وعند الدخول الى خانات تقاطع نجد أن 80% من المبحوثات اللاتي يقمن بمتابعة تمدرس أبنائهن صرحن بأنهن لا يتلقين إستفسارات من مدير المؤسسة مقابل 12% من النساء التي صرحن بأنهن أحيانا ما يتلقين إستفسارات من مدير المؤسسة 8% من النساء صرحن بأنهن يتلقين إستفسارات من مدير المؤسسة.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بمتابعة تمدرس أبنائهن أحيانا 88% صرحن بأنهن لا يتلقين إستفسارات من مدير المؤسسة مقابل 8% من النساء اللاتي صرحن بأنهن يتلقين إستفسارات من مدير المؤسسة و 4% من النساء اللاتي صرحن بأنهن يتلقين استفسارات رب العمل.

في حين نجد ان المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بمتابعة تمدرس أبنائهن فإن أكبر نسبة هي 80% صرحن بأنهن لا يتلقين إستفسارات من مدير المؤسسة مقابل 20% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتلقين إستفسارات من مدير المؤسسة.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 88% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يقمن بمتابعة تمدرس أبنائهن وليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، وكذلك 80% من المبحوثات اللاتي صرحن أنهن لا يقمن بمتابعة تمدرس أبنائهن وليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، و 80% أيضا والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يقمن بمتابعة تمدرس أبنائهن وليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

الجدول رقم 41 : يبين العلاقة بين متابعة تلمذ الأبناء والتعرض للخصم من الراتب

التعرض للخصم من الراتب								متابعة تلمذ الأبناء
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	49	20.40	10	10.20	05	69.38	34	نعم
100%	05	60	03	20	01	20	01	أحيانا
100%	26	92.30	24	-	00	07.69	02	لا
100%	80	46.25	37	07.50	06	46.25	37	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن نسبة 75% من أفراد العينة صرحن بأنهن لم يسبق لهن وأن تم الخصم من رواتبهن، مقابل 15% منهن صرحن بأنهن تم الخصم من رواتبهن، و10% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 78% من المبحوثات اللاتي يقمن بمتابعة تلمذ أبنائهن صرحن بأنهن لم يسبق لهن وأن تم للخصم من رواتبهن، و8% منهن اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن. بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بمتابعة تلمذ أبنائهن أحيانا 68% منهن صرحن بأنهن لم يسبق لهن وأن تم الخصم من رواتبهن، و12% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن.

في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بمتابعة تلمذ أبنائهن فإن أكبر نسبة هي 80% منهن صرحن بأنهن لم يسبق لهن وأن تم الخصم من رواتبهن، مقابل 20% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن. نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 80% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن لا يقمن بمتابعة تلمذ أبنائهن ولا يتعرضن للخصم من رواتبهن، و78% من المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يقمن بمتابعة تلمذ أبنائهن ولا يتعرضن للخصم من رواتبهن.

نلاحظ نسبة هامة من المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يتابعن تلمذ أبنائهن ويتعرضن من خصم من الراتب بنسبة 69.38% وكذلك 92.30% من النساء اللاتي صرحن أنهن لا يقمن بمتابعة تلمذ أبنائهن ولا يتعرضن للخصم من الراتب وهذا يدل على أن متابعة تلمذ الأبناء يعرض الموظفة للخصم من الراتب، أم اللاتي لا يتابعن تلمذ

أبناءهن غالبيتهم لا يخصم من رواتبهن، هذا دليل على سببية وارتباط متابعة الموظفة لتمدرس أبنائها لآداها في العمل من خلال الخصم من راتبها.

الجدول رقم 42 : يبين العلاقة بين إعداد الوجبات المفصلة للأطفال والتأخر في الذهاب إلى العمل

التأخر في الذهاب إلى العمل								أعداد الوجبات المفضلة للأطفال
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	56	44.64	25	16.07	09	39.28	22	نعم
100	24	08.33	02	—	—	39.28	22	أحيانا
100	80	33.75	27	11.25	09	55	44	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 55% من أفراد العينة صرحن أنهم يتأخرون في الذهاب إلى عملهم، مقابل 33.75% منهم صرحن بأنهم لا يتأخرون في الذهاب إلى عملهم 11.25% منهم صرحن بأنهم أحيانا ما يتأخرون في الذهاب إلى عملهم.

وعند الدخول خانات التقاطع نجد أن 44.64% من المبحوثات اللاتي يقمن بإعداد الوجبات المفضلة لأطفالهن صرحن أنهم لا يتأخرون في الذهاب إلى عملهم، مقابل 39.28% منهم اللاتي صرحن بأنهم يتأخرون في الذهاب إلى عملهم و 16.07% منهم اللاتي صرحن أحيانا ما يتأخرون في الذهاب إلى عملهم.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهم يقمن بإعداد الوجبات المفضلة لأطفالهن أحيانا 39.28% منهم صرحن أنهم يتأخرون في الذهاب إلى عملهم، مقابل 8.33% منهم صرحن أنهم لا يتأخرون في الذهاب إلى عملهم.

ويعزز قيام العلاقة الارتباطية بين المؤشرين كا² حيث وجدنا كا² المحسوبة تساوي 132,48 أكبر من كا² الجدولية التي تساوي 5,99 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الارتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم 43 : يبين العلاقة بين إعداد الوجبات المفصلة للأطفال والخروج من العمل قبل الوقت

الخروج من العمل قبل الوقت								أعداد الوجبات المفضلة للأطفال
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	56	37.5	21	3.57	02	58.92	33	نعم
100	24	66.66	16	16.66	04	16.66	04	أحيانا
100	80	46.25	37	7.5	06	46.25	37	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 46.25% من أفراد العينة صرحن أنهم لا يخرجون من العمل قبل الوقت، مقابل 46.25% منهن صرحن بأنهم يخرجون من العمل قبل الوقت أو 7.5% منهن صرحن بأنهم أحيانا ما يخرجون من عملهن قبل الوقت.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 58.92% من المبحوثات اللاتي صرحن بأنهم يقمن بإعداد الوجبات المفصلة لأطفالهن صرحن بأنهم لا يخرجون من عملهن قبل الوقت مقابل 37.5% من النساء اللاتي صرحن بأنهم لا يخرجون من عملهن قبل الوقت، و 3.57% من النساء اللاتي صرحن بأنهم أحيانا ما يخرجون من عملهن قبل الوقت.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهم يقمن بإعداد الوجبات المفصلة لاطفالهن أحيانا 66,66% منهن صرحن بأنهم لا يخرجون من عملهن قبل الوقت، مقابل 16.66% من النساء اللاتي صرحن بأنهم أحيانا ما يخرجون من عملهن قبل الوقت، و 16.66% كذلك من النساء اللاتي صرحن بأنهم يخرجون من عملهن قبل الوقت.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 58.92% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهم يقمن بإعداد الوجبات المفصلة لأطفالهن ويخرجون من العمل قبل الوقت، وكذلك 66,66% من المبحوثات اللاتي صرحن أنهم أحيانا ما يقمن بإعداد الوجبات المفصلة لأطفالهن ولا يخرجون من العمل قبل الوقت، وهذا منطقي لأن القيام بمتطلبات الأطفال يشغل المرأة العاملة ويجعلها تخرج من العمل قبل الوقت.

ويعزز قيام العلاقة الارتباطية بين المؤشرين ك² حيث وجدنا ك² المحسوبة تساوي 13,39 أكبر من ك² الجدولية التي تساوي 5,99 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الارتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم 44 : يبين العلاقة بين إعداد الوجبات المفصلة للأطفال والتغيب عن العمل

التغيب عن العمل								إعداد الوجبات المفصلة للأطفال
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	56	62.5	35	33.92	19	3.57	02	نعم
100	24	50	12	50	12	—	—	أحيانا
100	80	58.75	47	38.75	31	2.5	02	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 58.75% من أفراد العينة صرحن أنهم لا يتغيبن عن العمل، مقابل 38.75% منهن صرحن بأنهم أحيانا ما يتغيبن عن العمل و2.5% منهن صرحن بأنهم يتغيبن عن العمل وعند الدخول خانات التقاطع نجد أن 62.5% من المبحوثات اللاتي يقمن بإعداد الوجبات المفصلة لأطفالهن صرحن أنهم لا يتغيبن عن العمل مقابل 33.92% منهن صرحن بأنهم أحيانا ما يتغيبن عن العمل و3.57% منهن صرحن بأنهم يتغيبن عن العمل. بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهم يقمن بإعداد الوجبات المفصلة لأطفالهن أحيانا 50% منهن صرحن أنهم لا يتغيبن عن العمل، مقابل 50% كذلك صرحن بأنهم يتغيبن عن العمل.

الجدول رقم 45 : يبين العلاقة بين إعداد الوجبات المفصلة للأطفال وتلقي إستفسارات من مدير المؤسسة

تلقي استفسارات من مدير المؤسسة								أعداد الوجبات المفضلة للأطفال
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	56	80.35	45	12.5	07	7.14	04	نعم
100	24	87.5	21	8.33	02	4.16	01	أحيانا
100	80	82.5	66	11.25	09	6.25	05	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 82.5% من أفراد العينة صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 11.25% منهن صرحن أنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، و6.25% صرحن بأنهن يتلقين إستفسارات من قبل مدير المؤسسة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 80.35% من المبحوثات اللاتي يقمن بإعداد الوجبات المفصلة لأطفالهن صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 12.5% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، و7.14% من النساء اللاتي صرحن بأنهن يتلقين إستفسارات من مدير المؤسسة.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بإعداد الوجبات المفصلة أحيانا 87.5% صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من قبل مدير المؤسسة مقابل 8.33% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتلقين إستفسارات من مدير المؤسسة و4.16% من النساء اللاتي صرحن بأنهن يتلقين إستفسارات من مدير المؤسسة.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 87.5% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن أحيانا ما يقمن بإعداد الوجبات المفصلة لأبنائهن وليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، وكذلك 80.35% التي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بإعداد الوجبات المفصلة لأبنائهن وليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

الجدول رقم 46 : يبين العلاقة بين إعداد الوجبات المفصلة للأطفال والتعرض للخصم من الراتب

تعرض للخصم من الراتب								أعداد الوجبات المفضلة للأطفال
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	56	73.21	41	12.5	07	14.28	08	نعم
100	24	79.21	19	4.16	01	16.66	04	أحيانا
100	80	75	60	08	08	15	12	المجموع

يشير الاتجاه العام إلى أن 75% من أفراد العينة صرحن أنهن لم يسبق لهن وأن تعرض للخصم من رواتبهن مقابل 15% منهن صرحن بأنهن تعرضن للخصم من رواتبهن، و 10% صرحن بأنهن أحيانا ما يتعرضن للخصم من رواتبهن.

وعند الدخول الخانات التقاطع نجد أن 73.21% من المبحوثات اللاتي يقمن بإعداد الوجبات المفضلة للأطفالهن صرحن بأنهن لم يسبق لهن وأن تعرضن للخصم من رواتبهن، مقابل 14.28% من النساء اللاتي صرحن أنهن سبق وأن تعرضن للخصم من رواتبهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن. بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بإعداد الوجبات المفضلة للأطفالهن أحيانا 79.16% منهن صرحن بأنهن لم يسبق لهن التعرض للخصم من رواتبهن مقابل 16.66% صرحن بأنهن تعرضن للخصم من رواتبهن و 4.16% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن.

الجدول رقم 47: يبين العلاقة بين مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع والتأخر في الذهاب الى العمل

التأخر في الذهاب الى العمل								مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	65	30.76%	20	07.69%	05	61.53%	30	نعم
100%	11	63.63%	07	09.09%	01	27.27%	03	أحيانا
100%	04	—	—	75%	03	25%	01	لا
100%	80	33.75%	27	11.25%	09	55%	44	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 55% من أفراد العينة صرحن أنهم يتأخرون في الذهاب إلى العمل، مقابل 33.75% منهم صرحن أنهم لا يتأخرون في الذهاب إلى العمل 11.25% صرحن أنهم أحيانا ما يتأخرون في الذهاب إلى العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 61.53% من المبحوثات اللاتي يراقبن أطفالهن مع من يلعبون في الشارع صرحن أنهم يتأخرون في الذهاب إلى العمل، مقابل 30.75% منهم صرحن أنهم لا يتأخرون في الذهاب إلى العمل، و 7.69% صرحن أنهم أحيانا ما يتأخرون في الذهاب إلى العمل.

بينما نجد المبحوثات اللاتي يقمن بمراقبة أطفالهن مع من يلعبون في الشارع أحيانا 63.63% منهم صرحن أنهم لا يتأخرون في الذهاب إلى العمل، مقابل 27.27% منهم صرحن بأنهم يتأخرون في الذهاب إلى العمل، و 9.09% منهم صرحن أنهم أحيانا ما يتأخرون في الذهاب إلى العمل.

في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن أنهم لا يراقبن أطفالهن مع من يلعبون في الشارع فإن أكبر نسبة 75% منهم صرحن أنهم أحيانا ما يتأخرون في الذهاب إلى العمل، مقابل 25% منهم صرحن بأنهم يتأخرون في الذهاب إلى العمل.

نلاحظ أن نسبة هامة ممن يراقبن أطفالهم مع من يلعبون في الشارع 61.53% يتأخرون في الذهاب في العمل وكذلك نسبة هامة من المبحوثات اللاتي صرحن أنهم أحيانا ما يراقبن أطفالهن مع من يلعبون في الشارع 63.61% لا يتأخرون في الذهاب إلى العمل مما يعني أن متابعة الموظفة لأبنائها مع من يلعبون في الشارع يؤثر على أداءها في العمل وذلك بتأخرها في الذهاب إليه.

ويعزز قيام العلاقة الارتباطية بين المؤشرين ك² حيث وجدنا ك² المحسوبة تساوي 39,76 أكبر من ك² الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الارتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم 48 : يبين العلاقة بين مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع والخروج من العمل قبل الوقت

خروج من العمل قبل الوقت								مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	65	52.30	34	1.53	1	46.15	30	نعم
%100	11	18.18	02	36.36	04	45.45	05	أحيانا
%100	04	25	01	25	01	56	02	لا
%100	80	46.25	37	7.50	06	46	37	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 46.25% من أفراد العينة صرحن أنهم لا يخرجون من العمل قبل الوقت مقابل 46.25% منهم صرحن بأنهم يخرجون من العمل قبل الوقت، و 7.5% منهم صرحن بأنهم أحيانا لا يخرجون من العمل قبل الوقت.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 52.30% من المبحوثات اللاتي يراقبن أطفالهن مع من يلعبون في الشارع صرحن بأنهم لا يخرجون من العمل قبل الوقت، مقابل 46.15% منهم اللاتي صرحن أنهم يخرجون من العمل قبل الوقت، 1.53% منهم صرحن بأنهم أحيانا ما يخرجون من العمل قبل الوقت.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن أنهم يقمن بمراقبة أبنائهن مع من يلعبون في الشارع أحيانا 45,45% منهم صرحن بأنهم يخرجون من العمل قبل الوقت، مقابل 36,36% منهم اللاتي صرحن بأنهم أحيانا ما يخرجون من العمل قبل الوقت، و 18,18% منهم اللاتي صرحن أنهم لا يخرجون من العمل قبل الوقت.

في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهم لا يقمن بمراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع فإن أكبر نسبة 56% صرحن بأنهم يخرجون من العمل قبل الوقت، مقابل 25% منهم اللاتي صرحن بأنهم أحيانا ما يخرجون من العمل قبل الوقت، و 25% كذلك اللاتي صرحن بأنهم لا يخرجون من العمل قبل الوقت.

ويعزز قيام العلاقة الارتباطية بين المؤشرين ك² حيث وجدنا ك² المحسوبة تساوي 19,80 أكبر من ك² الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الارتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم 49: يبين العلاقة بين مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع والتغيب عن العمل

التغيب عن العمل								مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع
لا		أحيانا		نعم		المجموع		
%	ك	%	ك	%	ك			
100%	65	64.64	42	33.84	22	1.59	01	نعم
100%	11	36.36	04	63.63	07	—	—	أحيانا
100%	04	25	01	50	02	25	01	لا
100%	80	58.73	47	38.75	31	2.5	02	المجموع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 58.73% من أفراد العينة صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل، مقابل 38.75% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل و 2.5% صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل. وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 64.61% من المبحوثات اللاتي لا يقمن بمراقبة أطفالهن مع من يلعبون في الشارع صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل، مقابل 33.84% اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل 1.59% اللاتي صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل. بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بمراقبة أطفالهن مع من يلعبون في الشارع أحيانا 63,63% منهن صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل مقابل 36,36% من النساء اللاتي صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل. في حين نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بمراقبة أطفالهن مع من يلعبون في الشارع فإن أكبر نسبة هي 50% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتغيبن عن العمل مقابل 25% صرحن بأنهن يتغيبن عن العمل تليها 25% كذلك من النساء اللاتي صرحن بأنهن لا يتغيبن عن العمل. نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 64.61% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يراقبن أبنائهن مع من يلعبون في شارع ولا يتغيبن عن العمل، وكذلك 63,63% من المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يراقبن أبنائهن مع من يلعبون في شارع وأحيانا ما يتغيبن عن العمل.

ويعزز قيام العلاقة الإرتباطية بين المؤشرين كا² حيث وجدنا كا² المحسوبة تساوي 29,62 أكبر من كا² الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الإرتباطية بين متغيرين.

الجدول رقم 50 : يبين العلاقة بين مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع و تلقي إستفسارات من مدير المؤسسة

تلقي استفسارات من مدير المؤسسة								مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	65	83.07	54	10.76	07	6.15	04	نعم
%100	11	81,81	09	9.09	01	9.09	01	أحيانا
%100	04	75	03	25	01	00	_	لا
%100	80	82.5	66	11.25	09	6.25	05	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 83.5% من أفراد العينة صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة ومقابل 11.25% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، و6.25% صرحن بأنهن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

عند الدخول إلى خانات تقاطع نجد أن 83.07% من المبحوثات اللاتي يقمن بمراقبة أطفالهن مع من يلعبون في الشارع صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 10.76% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، و6.15% من النساء اللاتي صرحن بأنهن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

بينما نجد المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بمراقبة أطفالهن مع من يلعبون في الشارع أحيانا 81,81% صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، مقابل 9.09% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يكون لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة و9.09% كذلك من النساء اللاتي صرحن بأنهن لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

في حين نجد أن المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بمراقبة أطفالهن مع من يلعبون في الشارع فإن أكبر نسبة هي 75% منهن صرحن بأنهن ليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة مقابل 25% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يكون إستفسارات من مدير المؤسسة.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 83.07% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يراقبن أبنائهن مع من يلعبون في شارع وليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة.

الجدول رقم 51 : يبين العلاقة بين مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع والتعرض للخصم من الراتب

التعرض للخصم من الراتب								مراقبة الأطفال مع من يلعبون في الشارع
المجموع		لا		أحيانا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	65	72.36	47	09.23	06	18.46	12	نعم
100	11	100	11		-		-	أحيانا
100	04	50	02	50	02		-	لا
100	80	75	60	10	08	15	12	المجموع

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 75% من أفراد العينة صرحن بأنهن لم سبق لهن وأن تعرضن للخصم من رواتبهن، مقابل 15% منهن صرحن بأنهن تعرضن للخصم من رواتبهن و 10% منهن صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد أن 72.30% من المبحوثات اللاتي يقمن بمراقبة أطفالهن مع من يلعبون في الشارع صرحن بأنهن لم يسبق لهن التعرض للخصم من رواتبهن، مقابل 18.46% من النساء اللاتي صرحن بأنهن يتعرضن لخصم من رواتبهن، و 9.23% من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن.

بينما نجد أن المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن بمراقبة أطفالهن مع من يلعبون في الشارع أحيانا 100% صرحن بأنهن يتعرضن للخصم من رواتبهن.

في حين نجد أن المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يقمن بمراقبة أطفالهن مع من يلعبون في الشارع فإن أكبر نسبة هي 50% صرحن بأنهن لا يتعرضن للخصم من رواتبهن مقابل، 50% كذلك من النساء اللاتي صرحن بأنهن أحيانا ما يتم الخصم من رواتبهن.

نلاحظ أن أكبر النسب في خانات التقاطع هي 100% والتي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن أحيانا ما يراقبن أبنائهن مع من يلعبون في شارع ولا يتعرضن للخصم من رواتبهن، وكذلك 72.30% التي تمثل المبحوثات اللاتي صرحن أنهن يراقبن أبنائهن مع من يلعبون في شارع ولا يتعرضن للخصم من رواتبهن.

ويعزز قيام العلاقة الارتباطية بين المؤشرين K^2 حيث وجدنا K^2 المحسوبة تساوي 11,59 أكبر من K^2 الجدولية التي تساوي 9,49 وهذا يعني أن العلاقة بين المؤشرين سببية راجعة إلى عوامل جوهرية وليست راجعة لعوامل الصدفة مما يعني قيام العلاقة الارتباطية بين متغيرين.

الاستنتاج الأول

من خلال جداول التقاطع نجد أن أكبر نسبة تمثل 93.10% اللائي صرحن أنهن يقمن بتنظيف البيت أحيانا ولا يتعرضن للخصم من رواتبهن وهذا في الجدول رقم 11 ونسبة 100% من النساء اللائي صرحن أنهن يقمن بتنظيف البيت أحيانا وليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة و هذا في الجدول رقم 10، أما في الجدول رقم 07 فإن أكبر نسبة تمثل 96.55% من النساء اللائي صرحن بأنهن أحيانا ما يقمن بتنظيف البيت ولا يتأخرن في الذهاب إلى العمل، أما في الجدول رقم 14 فإن أكبر نسبة في خانات التقاطع هي 80% من النساء اللائي صرحن بأنهن، أحيانا ما يقمن بغسل الملابس صرحن أنهن لا يخرجن من العمل قبل الوقت.

وهذا دليل على أن القيام بمتطلبات البيت يعرقل المرأة ويعيق أدائها داخل العمل مما يجعلها تتأخر في الذهاب إلى العمل وإلى تلقي إستفسارات من مدير المؤسسة التي تعمل فيها والخروج من العمل قبل الوقت، على العكس المرأة التي لا تهتم بمتطلبات أسرتها فإنها لا تواجه صعوبات ومشاكل في أداء عملها. وهذا دليل على أن الفرضية الأولى صادقة بصفة جزئية.

الاستنتاج الثاني

من خلال نتائج جداول التقاطع نجد أن أكبر نسبة تمثل 85% اللائي صرحن أنهن لا يقمن بكي ملابس أزواجهن ولا يخرجن من العمل قبل الوقت وهذا في الجدول رقم 23، ونسبة 100% من النساء اللائي صرحن أنهن لا يقمن بإعداد ملابس أزواجهن قبل خروجهم من العمل ولا يتلقين إستفسارات من مدير المؤسسة وهذا في الجدول رقم 33 فإن أكبر نسبة هي 76.92% تمثل النساء اللائي يقمن بتلبية الرغبات الجنسية لأزواجهن ويخرجن من العمل قبل الوقت، أما بالنسبة للجدول رقم 35 فإن أكبر نسبة هي 100% والتي تمثل النساء اللائي صرحن أنهن لا يلبين الرغبات الجنسية لأزواجهن وليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، وهذا دليل على أن القيام بمتطلبات الزوج يعرقل المرأة العاملة ويعيق أدائها مما يجعلها تخرج من العمل قبل الوقت وتتلقى إستفسارات من مدير المؤسسة، على عكس المرأة التي لا تؤدي متطلبات بيتها على أكمل وجه. وهذا دليل على أن الفرضية صادقة.

الاستنتاج الثالث

من خلال جداول التقاطع نجد أن أكبر نسبة تمثل 66% من النساء اللائي صرحن أنهن يتابعن تدرس أبنائهن ولا يتغيبن عن العمل، وهذا في الجدول رقم 27 ونسبة 92% من النساء اللائي صرحن بأنهن أحيانا ما يتابعن تدرس أبنائهن ولا يخرجن من العمل قبل الوقت وهذا في الجدول رقم 38، أما في الجدول رقم 45 فإن أكبر نسبة

هي 87.5% من النساء اللاتي صرحن أنهن أحيانا ما يقمن بإعداد الوجبات المفضلة لأطفالهن وليس لديهن إستفسارات من مدير المؤسسة، أما في الجدول رقم 51 فإن أكبر نسبة 100% يمثل النساء اللاتي صرحن أنهن أحيانا ما يقمن بمراقبة أطفالهن.

وهذا دليل على أن القيام بمتطلبات الأبناء والإنشغال بهم كثيرا يعيق المرأة العاملة في أداء عملها على أكمل وجه، على عكس المرأة التي لا تقوم بمتطلبات بيتها على أكمل وجه فإنها تؤدي عملها بالشكل المطلوب. مما يدل على أن الفرضية صادقة بصفة جزئية.

الإستنتاج العام:

من خلال النتائج المتحصل عليها من الفرضيات الجزئية الثلاث يبين لنا بأن الفرضية الأولى تحققت بصفة جزئية، أما الفرضية الثانية فتحققت بصفة كاملة وكانت صادقة، أما بالنسبة للفرضية الثالثة فتحققت بصفة جزئية، وهذا ما أكد عليه معامل الإلتباط K^2 الذي يبين العلاقة الإرتباطية بين الضغوط الأسرية وعمل المرأة بحيث وجدنا في الجدول رقم 07 أن K^2 المحسوبة تساوي 27,68 أكبر من K^2 الجدولية التي تساوي 5,99 , أما في الجدول رقم 12 فقد وجدنا K^2 المحسوبة تساوي 23,54 أكبر من K^2 الجدولية التي تساوي 9,49 وبنسبة لجدول رقم 29 فقد وجدنا K^2 المحسوبة تقدر ب 49,63 أكبر من K^2 الجدولية التي بلغت 9,49 , وفي ما يخص الجدول 39 فقد بلغت قيمة K^2 المحسوبة 35,29 أكبر من K^2 التي بلغت 9,49 , وأخير في الجدول رقم 47 فقد بلغت قيمة K^2 المحسوبة 19,80 وهي أكبر من K^2 التي بلغت قيمتها 9,49

وعمل المرأة، فكلما كانت الضغوط الأسرية كثير كلما قل أداء المرأة العاملة، وكلما كانت الضغوط الأسرية قليلة كلما زاد أدائها.

النتائج العامة للدراسة:

تقاس القيمة العلمية لأي دراسة من خلال النتائج التي يتوصل إليها الباحث وبناءً على ما سبق التطرق إليه، وإنطلاقاً من مضمون الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

1_ مطالب الزوج تؤثر على تراجع أداء المرأة العاملة.

2_ مطالب البيت من مأكّل ومشرب وتنظيف تؤثر على تراجع أداء المرأة العاملة.

3_ مطالب الأبناء تؤثر على تراجع أداء المرأة العاملة.

بما أن الفرضيات الجزئية للدراسة محققة نوعاً ما، فإن الفرضية العامة التي مفادها: تؤثر الضغوط الأسرية على تراجع أداء المرأة العاملة محققة بصفة جزئية.

خاتمة

خاتمة:

تطمح الدولة الجزائرية اليوم إلى الإلمام بكل الجوانب المتعلقة بالمرأة السياسية منها والإقتصادية والإجتماعية، فالدساتير والقوانين الجمهورية الجزائرية خصصت للمرأة حيزا كبيرا منحت المرأة حقوقها الوظيفية مثل الرجل في أدوارها الإقتصادية والإجتماعية للبلاد دون تجاهل دورها الأساسي في الأسرة. فنجد قانون الأسرة الذي يساند نظرة الشريعة الإسلامية في تنظيم الحقوق والواجبات بينها وبين الزوج، كما نجد قانون العمل الذي يساوي في الأجر بينها وبين الرجل في مختلف المناصب والوظائف، إضافة إلا منحها الحق في الإجازات والغيابات أثناء الحمل وبعد الوضع، وتوفير مؤسسات تربية كرياض الأطفال، دور الحضانه من شأنها التخفيف من الضغوطات السرية والمهنية التي تعاني منها الأم العاملة، كما منحها هذا القانون حماية خاصة في مجال العمل الليلي، ما أدى بها إلى تقلد مناصب عمل أساسية كانت من قبل حكرا على الرجل .

قائمة المصادر والمراجع

الكتب

1. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، دط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1997.
2. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، دط، مكتبة لبنان، بيروت، 1993.
3. أسامة كمال محمد: لتماسك الأسري ومهارات حل المشكلات الاجتماعية لدى الأبناء، دار الكتب والوثائق القومية، ط1، 2012.
4. انية بركات حوار، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب.
5. جلال إسماعيل علمي: علم الاجتماع الزوج والأسرة (رؤية نقدية للواقع والمستقبل)، مصر، مكتبة الانجلو مصرية، 2013.
6. جمال محمد أبو شلب: قواعد البحث العلمي والإجماعي، دار المعرفة الجامعية، 2010.
7. جهاد دياب الناقولا: الأثر الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، 2011.
8. حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم الاجتماع المرأة، مكتب الجامعي الحديث، مصر 1997.
9. حسين مصطفى عبد المعطي: الأسرة ومشكلات الأبناء، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004.
10. دلال ملحس أستيتية وعمر موسى سرحان: المشكلات الاجتماعية، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، 2012.
11. رابح تركي، أصول التربية والتعليم في الجزائر، الجزائر.
12. رأفت عبد الرحمن محمد: الخدمة الاجتماعية ورعاية الأسرة والطفولة، دار الكتب والوثائق القومية، ط1، 2012.
13. ربيعة جعفر، الزهرة بأعمر، مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية، مجلة العلوم التربوية والإنسانية، العدد39، الجزائر، 2018.
14. رجاح فريدة، فطيمة مشعلال: المناخ الأسري وعلاقته بظهور كل من الضغوط الأسرية ومواجهتها لدى الطالبات المقيمات بالإقامة الجامعية، المؤتمر الدولي الثاني (منظومة القيم وأثرها في تنمية الحوار وتعزيز الارشاد والوساطة الأسرية)، صربيا، 2019.
15. سلوى عثمان الصديقي: الأسرة والسكان من منظور اجتماعي وديني، دار الكتب والوثائق القومية، 2011.
16. سناء الخولي، الزواج والعلاقات الأسرية، مصر، دار النهضة العربية، 1984.
17. سهيلة محسن كاظم الفتلاوي: المدخل إلى التدريس، دار الشروق، عمان، الأردن، 2003.
18. الشيخ جعفر حسن عتريسي، المرأة في الألفية الثالثة، دار الهادي للطباعة، بيروت، ط1، 2004.

19. صلاح الدين شروخ: علم الاجتماع لتربوي، عنابة، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2004.
20. عائشة التايب: النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، ط1، القاهرة، مصر، 2011.
21. عبد الخالق محمد عفيفي: بناء الأسرة والمشكلات الأسرية المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث، 2011.
22. عبد الرحمن الوائلي، الإنسان من الطفولة إلى الزواج، دار هومة، الجزائر، 1997.
23. عبد القادر جغلول، المرأة الجزائرية: تر: سليم قسطون، دار الحداثة للطباعة، بيروت، 1983.
24. عبد الله الرشدان ونعيم جعيني: المدخل إلى التربية والتعليم، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط2.
25. عبد المنصف حسن علي رشوان: ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال الاسرة والطفولة (اتجاهات نظرية - حالات وبحوث تطبيقية)، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 2008.
26. فيصل محمد الغرابية: العمل الاجتماعي مع الأسرة والطفولة، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، 2012.
27. محمد السويد، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
28. محمد بهجت جاد الله كشك، تنظيم المجتمع من المساعدة لا الدفاع، دط، المكتب العلمي للكمبيوتر للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1996.
29. محمد سرحان علي الحمودي: مناهج البحث العلمي، اليمن، دار الكتب، ط3، 2019.
30. محمد سلامة آدم: المرأة بين البيت و العمل، دار المعارف، القاهرة، 1982، ط1.
31. محمد عاطف غيث وآخرون، قاموس علم الاجتماع، الهبة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1979.
32. محمد عبد الفتاح محمد: ظواهر ومشكلات الأسرة والطفولة المعاصرة من منظور الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2009.
33. نادية فرحات: عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 2012.
34. ناصر أحمد الخولدة ورسمي عبد الملك رستم: الأسرة وتربية الأطفال، عمان، دار الفكر، ط1، 2010.
35. نخبة من المتخصصين: علم الاجتماع الأسري، القاهرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، ط2، 2010.
- المذكرات:**
36. حياة خروف: تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنقدين، رسالة ماجستير، جامعة باجي مختار، عنابة، 2006.

37. سعداوي زهرة: الأفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2010-2011.
38. شويطر خيرة: إستراتيجية مواجهة الضغوط النفسية لدى الأمهات على ضوء متغيرات الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران، 2016-2017.
39. الصادق عثمان: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خير بسكرة، 2013/2014.
40. صفاء يجاوي: أثر عمل المرأة على صحتها النفسية على علاقتها الأسرية، أطروحة نيل شهادة دكتوراه علوم تخصص علم النفس العادي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2017-2018.
41. لحسن عبد الرحمان، المرأة العاملة المتزوجة وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة وهران، 2009/2010.
42. محمد حريري بوشعور: التأثير السوسيو ثقافي في المجتمع الجزائري على العامل الجزائري في النظام الاقتصادي الجديد، رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011.
- المجالات :**
43. أسماء أحمد عبد الفضيل، وفاء محمد خليل وآخرون: إدارة الضغوط الأسرية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لربة الأسرة، المجلة العلمية للتربية النوعية والعلوم التطبيقية.
44. باهي ملاهي، بن طاهر تيجاني: علاقة الضغوط الأسرية بمستوى الطموح لدى عينة من طالبات السنة الأولى بجامعة غرداية أولاد العيد غزالة، مجلة العلوم الاجتماعية، 22، 2017.
45. حيدر خضر سليمان: الدوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، مجلد 14، العدد 4، 2007.
46. راوية بنت أحمد القحطاني، النمطية المنهجية في الرسائل الجامعية "دراسة مطبقة على عينة من رسائل الدكتوراه بجامعة الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية"، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة القيم، العدد 20.
47. سعاد محمد أحمد النجار، فاطمة محمد أبو الفتوح عبد العاطي: مقومات المرونة الأسرية كما تدركها الزوجة وانعكاسها على إدارة الضغوط الحياتية في ضل جائحة كورونا، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، المجلد 37، العدد 2021، 02.

48. مروة محمد حسني، اجلال إسماعيل حلمي: آليات تعايش المرأة العاملة مع مشكلات استكمال الدراسة، مجلة العلوم البيئية، المجلد 2019، 47.

49. ناهد رمزي: المرأة العربية والعمل، الواقع والآفاق، مجلة العلوم الاجتماعية، 2005، العدد 30.

المواقع الإلكترونية:

50. <https://arabpsychology.com/lessons>

51. <https://www.djazairess.com/massa/4089>

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
جامعة ابن خلدون تيارت.
كلية العلوم الاجتماعية الإنسانية.
قسم العلوم الاجتماعية.



تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم

عنوان المذكرة:

الضغوط الأسرية وتأثيرها على المرأة العاملة دراسة ميدانية على عينة من الأمهات الملمات ببعض إبتدائيات مدينة تيارت

إشراف الأستاذ:

من إعداد الطلبة:

د. عبد الوهاب زيان

-ضيف نورية

-جربير زوليحة

هذه استمارة استبيان لمذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع وتخص تنظيم وعمل، نرجو من سيادتكم الموقرة الإجابة على هذه الاستمارة بصدق وشفافية. كما نحيطكم علما أن المعلومات التي تقدمونها لا تستخدم إلا لغرض علمي.

الإجابة تكون بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة .

السنة الجامعية : 2023 /2022

إستمارة البحث

هذه الإستمارة تدخل في إطار بحث علمي حول موضوع "الضغوط الأسرية وتأثيرها على عمل المرأة" لذا نرجو منكم الإجابة على الأسئلة المطروحة بكل صدق ونعدكم أن المعلومات التي تدلون بها تكون في سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

1-بيانات أولية خاصة بالمبحوث

1-السن : 1- من 20-30 2- من 30-40 3- من 40-50 4-أكثر من 50

2- مدة الزواج : 1-أقل من 05سنوات 2-من 05-10 3-أكثر من 10سنوات

3-عدد الأبناء :

4-عدد الأبناء المتمدرسين :

5- سن الأطفال : 1- عدد الأطفال أقل من 05سنوات 2- من 05إلى 10سنوات

3- من 10إلى 18سنة 4- أكثر من 18سنة

6-المستوى التعليمي :

1-الزوج : 1إبتدائي 2-متوسط 3- ثانوي 4-جامعي 5-ما بعد التدرج

2- الزوجة : 1- ثانوي 2- جامعي 3- ما بعد التدرج

7-مهنة الزوج:

2- بيانات حول متطلبات البيت

8- هل تقومين بتنظيف البيت من مسح وكنس؟ نعم أحيانا لا

9- كم مرة تقومين بغسل الملابس في الأسبوع؟ مرة مرتين أكثر 03 مرات

هل يكون ذلك : يدويا بواسطة الغسالة

10- هل تقومين بطهي الطعام كل يوم؟ دائما أحيانا

11- هل تشتركين مع الزوج في إتخاذ القرارات الأسرية؟ نعم أحيانا لا

12- هل تقومين بتسيير ميزانية الأسرة؟ نعم لا

3 - بيانات حول متطلبات الزوج

- 13- هل تقومين بكي ملابس الزوج ؟
 نعم أحيانا لا
- 14- هل تقومين بإعداد ملبسه قبل الخروج من البيت ؟
 نعم أحيانا لا
- 15- هل تقومين بإعداد اكالات خاصة يفضلها ؟
 نعم أحيانا لا
- 16- هل تقومين بتلبية رغباته الجنسية متى أراد ذلك ؟
 نعم أحيانا لا
- 17- هل تتحدثين إليه بعاطفة ؟
 نعم أحيانا لا

4- بيانات حول متطلبات الأطفال

- 18- هل تقومين بمتابعة ت مدرس أبنائك ؟
 نعم أحيانا لا
- 19- هل تقومين بإعداد الوجبات المفضلة للأطفال ؟
 نعم أحيانا لا
- 20- هل تزورين المؤسسة التي يتمدرس فيها أبنائك ؟
 نعم نادرا لا
- 21- هل تساعدن الأطفال في إنجاز التمارين ؟
 نعم أحيانا لا
- 22- هل يتلقى الأطفال دروس الدعم ؟
 نعم أحيانا لا
- 23- هل تراقبين الأطفال مع من يلعبون في الشارع ؟
 نعم أحيانا لا

5- بيانات حول الأداء في العمل

- 24- هل تتأخرين في الذهاب للعمل ؟
 نعم أحيانا لا
- 25- هل تخرجين من العمل قبل الوقت ؟
 نعم أحيانا لا
- 26- هل تتغيبين عن العمل ؟
 نعم أحيانا لا
- 27- هل تقومين بعملك على أكمل وجه ؟
 نعم أحيانا لا
- 28- هل لديك إستفسارات من رب العمل ؟
 نعم أحيانا لا
- 29- هل سبق وأن تعرضتي لخصم من الراتب ؟
 نعم أحيانا لا
- 30- هل تتلقين مكافأة من قبل مسؤولك في العمل ؟
 نعم أحيانا لا



جامعة ابن خلدون -- تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإجازة بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة) *طيف نور*

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 201693038 والصادرة بتاريخ: 2019104128

المسجلة (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علوم الاجتماع

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

..... *الصفحة الأثرية وتأثيرها على عمل المرأة*

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

إمضاء المعني

Nour

نظر للتصديق علم إمضاء

لسيدة: *طيف نور*
مدرسة في: 1.3.1/3.1/3.1
رئيس المجلس الشرفي

المصادقة

عن رئيس المجلس الشرفي البلدي
مستوفى منه
إمضاء: ويس جيلالي
مدير الإدارة الإقليمية





جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تصريح شرفي



خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيدة) **جرير زولبيجة**

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: **107551527** والصادرة بتاريخ: **2019-01-24**

المسجل(ة) بكلية: **العلوم الاجتماعية والإنسانية** قسم: **علم الاجتماع**

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

الضغوط الأسرية وتأثيرها على عمل المرأة

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

ناصر فاطيمة

التاريخ **3.1 ماي 2023**

إمضاء المعني

المصادقة

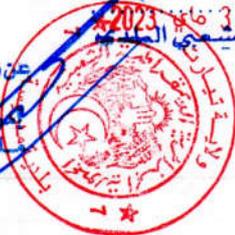
نظر للتصديق على إمضاء

السيد: **جرير زولبيجة**

مدرسة في:

رئيس المجلس العلمي

عن رئيس المجلس العلمي البلدي
مستأذن منه
مضاء: **ويس جيلالي**
الإدارة الإقليمية





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون تيارت



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

إستمارة الإذن بطبع المذكرة

أنا الممضي أسفله الأستاذ (ة): **زيان عبد الوهاب**

أرخص للطلبة الآتية أسماءهم بطبع المذكرة

الإسم و اللقب : **حربير زولينة**

الإسم و اللقب : **هسيبة نورية**

الإسم و اللقب :

التخصص : **ثانية ماستير علم الاجتماع تنظيم وعمل**

عنوان المذكرة :

..... **الضعف الأسرية وتأثيرها على عمل المرأة**

تيارت : **2023/06/18**

إمضاء الأستاذ (ة) المشرف :

زيان

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية بعنوان الضغوط الأسرية وتأثيرها على المرأة العاملة والتي أجريت على عينة من الأمهات العاملات في سلك التعليم وبالخصوص في الطور الابتدائي.

إلى معرفة أثر الضغوط الأسرية من متطلبات البيت والزوج والأبناء على أداء المرأة العاملة وذلك من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي المتمثل في:

كيف تؤثر الضغوط الأسرية على عمل المرأة؟

وإندرج تحت هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية السؤال الرئيسي:

كيف تؤثر مطالب الزوج والحياة الزوجية على أدائها في العمل؟

كيف تؤثر مطالب البيت على أدائها في العمل؟

كيف تؤثر مطالب الأبناء على أدائها في العمل؟

ومن ثم قمن بتحديد فرضيات الدراسة بحيث شملت فرضية راسية تمثلت في:

تؤثر الضغوط الأسرية على تراجع أداء المرأة العاملة

وإندرجت تحت هذه الفرضية ثلاثة فرضيات فرعية تمثلت في:

مطالب الزوج تؤدي إلى تراجع أداء المرأة العاملة.

مطالب البيت من مأكّل ومشرب وتنظيف تؤثر على تراجع أداء المرأة العاملة.

مطالب الأبناء تؤثر على تراجع أداء المرأة العاملة.

بالإضافة إلى تقديم أسباب إختيار الموضوع وأهداف الدراسة وأهميتها مع عرض جميع المفاهيم المتعلقة بالدراسة وتقديم الدراسات السابقة التي استفدنا منها مع عرض المقاربة النظرية التي قمنا بتناولها (التغير الاجتماعي) وأخير تناولنا نظريات هذه الدراسة.

أما الفصل الثاني: فقد تناولنا فيه المتغير الأول وهو الضغوط الأسرية ولكن قبل التطرف إليه قمنا بتقديم لمحة عن مفهوم الأسرة ووظائفها وأهميتها و العلاقات الأسرية واختلاف الأدوار داخل الأسرة وبعدها تطرقنا الى متغير دراستنا فتناولنا فيه مفهوم الضغوط الأسرية وأنواعها وأسبابها وعواقبها.

وفي الفصل الثالث: تطرقنا إلى المتغير الثاني وهو عمل المرأة بحيث تطرقنا فيه إلى تعريف العمل والمرأة العاملة وتطور مشاركة المرأة في العمل في العالم وفي الجزائر وكذا مجالات عمل المرأة الجزائرية والأسباب التي أدت إلى خروجها إلى العمل، وأخيرا ذكرنا أدوار المرأة العاملة.

بينما الفصل الرابع تمثل في الجانب الميداني فتناولنا فيه تحديد المنهج وهو المنهج الكمي لملائمته مع طبيعة الدراسة ومجالات الدراسة من خلال عرض جميع المعلومات عن أماكن إجراء الدراسة وهي: المدارس الابتدائية بدائرة عين كرمس وبلدية سيدي عبد الرحمن وبلدية مديسة وتحديد المجال الزمني الذي إستغرقته الدراسة والممتد من شهر مارس إلى شهر أفريل كما قمنا بتحديد مجتمع البحث وعينته الدراسة وهي الأمهات العاملات.

بعد ذلك قمنا بعرض وتحليل محور البيانات العامة الخاصة بالمبحوثات ثم قمنا بعرض أداة جمع البيانات وهي الإستمارة, ثم تناولنا كذلك أساليب التحليل المستخدمة في الدراسة.

وبعد عرض وتحليل ومناقشة البيانات الخاصة بالفرضيات الثلاثة في الفصل الرابع والأخير جاءت النتائج كالآتي:

- مطالب الزوج تؤثر على تراجع أداء المرأة العاملة.
- مطالب البيت من مآكل ومشرب وتنظيف يؤثر على تراجع أداء المرأة العاملة.
- مطالب الأبناء تؤثر على تراجع المرأة العاملة.

Study Summary :

Objective of the current study : entitled family pressures and their impact on working women which was conducted on a sample of mothers working in the field of education and regarding the primary stage to know the impact of family pressures from the requirement of the home, husband and children on the performance of working women this is done by answering the main questions of : how family pressures affect women's work ?

And if we include under this questions three sub-questions represented in :

1. How the demands of the husband and married life affect her performance at work ?
2. How the demands of the house affect their performance at work ?
3. the demands of the sons affect their performance at work ?

and then we defined the hypotheses of study to include a main hypothesis represented in :

Family pressures affect the decline in the performance of working women.

Under this hypothesis, three sub-hypotheses were included :

- Husband's demands affect the decline in the performance of working.
- The demands of the house of food, drink and cleaning affect decline in the performance of working women.
- Sons demands affect the decline in the performance.

In addition to presenting the reasons for choosing the topic and the objectives of the study and its importance, with the presentation of all the concepts related to the study and the presentation of previous studies that they addressed (social change) and family we dealt with the theories of the study and this regarding the first chapter.

As for the second chapter, we dealt with the first variable, which is family pressures, but before addressing it, its functions and importance, family relations and the different roles within a family, and then we touched on the variable of our study so we learned about family pressures and their types and causes and consequences.

In the three chapters, we dealt with the second variable, which is women's work, in which we dealt with the definition of work, working women, the evolution of women's participation in work in the world and in Algeria, as well as the areas of Algerian women's work, and the reasons for their exit to work, finally, we mentioned the roles of working women.

While the fourth chapter was represented in the field aspect, in which we dealt with determining the curriculum, which is the quantitative approach for its suitability with the nature of the study and the field of study by presenting all the information about the place of study, which are primary school : in the department of Ain Kermes, the municipality Sidi abed elrahman and the municipality of Mederissa.

And determine the time range that the study took from March to April we also presented the research community and identified its sample of working mothers, after that, they presented and analyzed the axis of the general data of the respondents, then we presented the data collection tool, which is a form, and then we also dealt with the analysis methods used in the study, which is the quantitative method.

After presenting, analyzing and discussing the data on the three hypotheses in the fourth and final chapter, the results were as follows :

- Husband's demands affect the decline in the performance of working women.
- House demands of food, drink and cleaning affect the decline in the performance of working women.
- The demands of children affect the decline in the performance of working women.