



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 العمل والتنظيم الموسومة بـ:

التمثلات الاجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة

دراسة ميدانية بمتوسطة بن مومو سي الطيب ب السوقر-تيارت

من إعداد الطالبين:

ملياني هنو

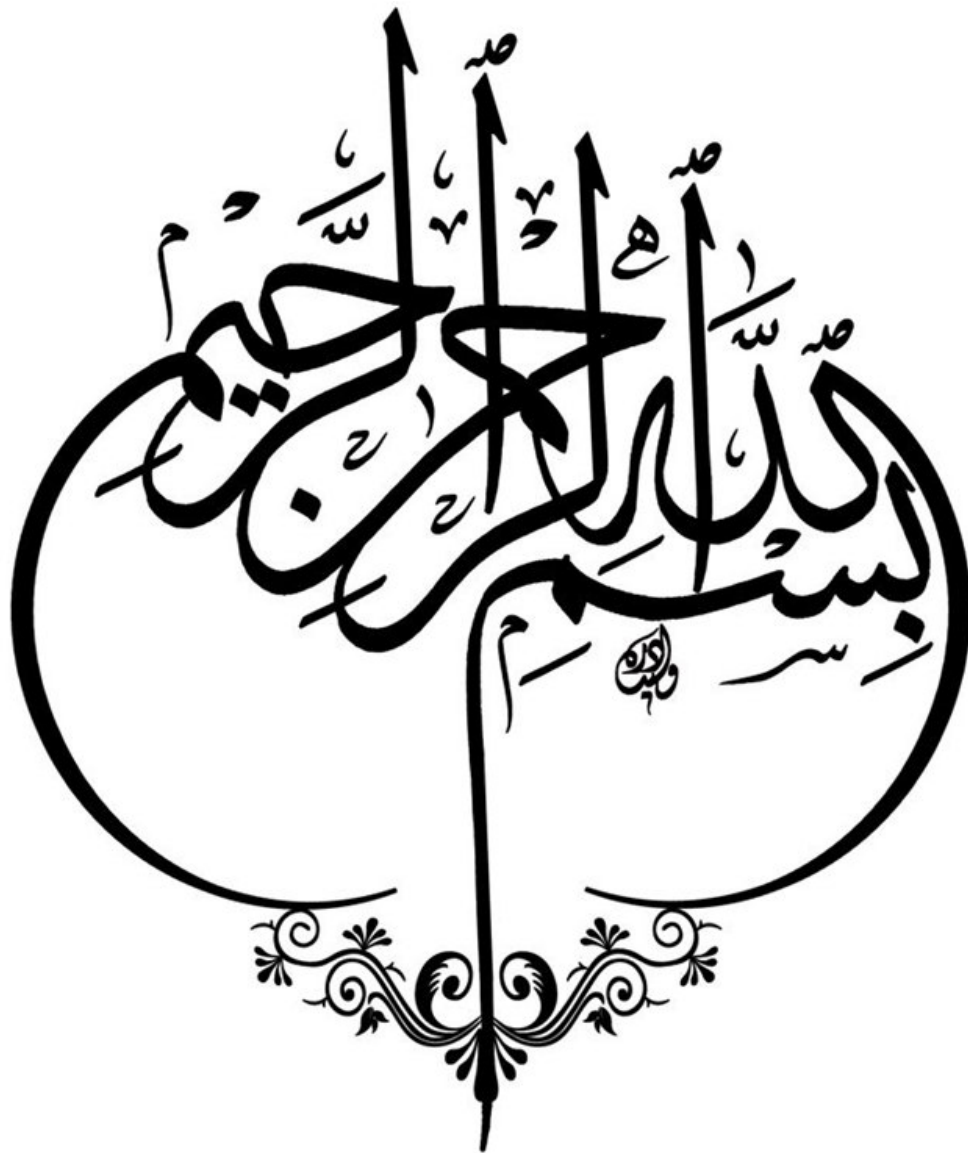
مولياط بشري

تحت إشراف:

د. زهواني عمر

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيس	أستاذ محاضر أ	د. أم الرتم نور الدين
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	د. زهواني عمر
مناقش	أستاذ محاضر أ	د. عربات منير



شكر وعرهان:

الحمد لله والشكر لله الذي وفقنا ومنحنا الصبر والقوة والطموح لإنجاز هذا العمل المتواضع.

عرفانا منا لذوي الفضل نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف

(زهواني عمر) الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه العلمية وحسن معاملته لنا

فله منا جزيل الشكر والإمتنان.

كما نتقدم بالشكر الخالص إلى لجنة المناقشة المحترمة، لقبولها مناقشة هذه المذكرة.

ولا يفوتنا أن نتقدم بالثناء والشكر إلى أساتذة علم الإجتماع وكافة القسم لجامعة ابن خلدون

-تبارت-

ونشكر أيضا كل من قدم لنا يد المساعدة سواء من بعيد أو قريب لإتمام هذا العمل.

إهداء:

بسم الله الرحمن الرحيم

الى الغالي الذي كلل عرق جبينه بنجاحي وتفوقي ابي العزيز

الى التي سهرت الليالي من تعبتي وراحتي امي الغالية اختي العزيزتين اية واسيل ووحيد قلبي اخي
محمد وصديقة ايامي في الجامعة هنو دون نسيان قطتي المشاكسة بسوسة اهديهم اجمل ايامي وتعبتي
الجامعي واللهم يسر لنا طريق الخير فيما بعد.

بشرى

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

إلى أبي وأمي الغاليين الزان كانا سندي طيلة مشواري الدراسي
إلى إخوتي أحبتي ورفيقتي أخي محمد حفظه الله صديقتي المحبوبة بشرى التي رافقتني طيلة مساري الجامعي
وإلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد
حفظكم الله وسدد خطاكم وبوأكم من الجنة مقاعدا

الحمد لله

هنو

فهرس المحتويات:

	شكر وعرفان
	الإهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي	
04	تمهيد:
05	1. أسباب إختيار الموضوع
05	2. أهمية الدراسة
05	3. أهداف الدراسة
06	4. الإشكالية
08	5. فرضيات الدراسة
08	6. مفاهيم الدراسة
12	7. المنهج والتقنيات المتبعة
16	8. مجالات الدراسة
17	9. الدراسات السابقة
الفصل الثاني: التمثلات الإجتماعية	
25	تمهيد
26	1. مفهوم التمثلات الإجتماعية
27	2. صفات التمثلات الإجتماعية
29	3. أنواع التمثلات الأجتماعية:
31	4. تاريخ ومفهوم التمثلات الإجتماعية
32	5. وظائف التمثلات الإجتماعية وعلاقتها بالواقع
35	6. مجالات التمثل الإجتماعي
35	7. أبعاد التمثلات الإجتماعية
36	8. محددات التمثل الإجتماعي
الفصل الثالث: المرأة العاملة	
40	تمهيد
41	1. مفهوم العمل والمرأة
42	2. تعريف المرأة

43	3. مفهوم المرأة العاملة
43	4. تاريخ تطور عمل المرأة في العالم والمجتمعات العربية الإسلامية
45	5. عمل المرأة ومكانتها في المجتمع الجزائري
48	6. دوافع المرأة للخروج للعمل
50	7. الضغوطات التي تواجه المرأة العاملة
55	8. العوامل المساعدة لدخول المرأة لعالم الشغل
59	9. الآثار الإيجابية لعمل المرأة
63	10. النظريات المفسرة لعمل المرأة
66	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة	
68	تمهيد
69	1. عرض خصائص أفراد العينة
75	2. عرض وتحليل نتائج على الفرضية الأولى
85	3. مناقشة نتائج الفرضية الأولى
87	4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
100	5. مناقشة نتائج الفرضية الثانية
103	5. عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة
114	6. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
116	7. الإنتاج العام
119	خاتمة
121	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	69
02	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	70
03	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية	71
04	يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	72
05	يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة	73
06	يبين أفراد العينة حسب الفئة السوسيو مهنية	74
07	يبين دوافع خروج المرأة للعمل	75
08	إمكانية العمل في خلق فرص الزواج للمرأة العاملة	76
09	يوضح العلاقة بين دور العمل في خلق فرص للزواج والحالة الاجتماعية	77
10	يبين مستوى الدخل المادي واكسابها سلطة داخل الأسرة	78
11	يبين أي جانب يكسبه العمل للمرأة من مكانة إجتماعية	79
12	يوضح العلاقة بين الجانب الذي يكسب المكانة الإجتماعية للمرأة العاملة والفئة السوسيو مهنية	80
13	يبين التحديات التي تواجه المرأة العاملة مقارنة بالرجل	81
14	يوضح مساعدة العمل في تعزيز الشعور بالثقة وتحقيق الذات بالنسبة للمرأة العاملة	82
15	يبين مساهمة العمل في تمكين المرأة العاملة	83
16	يوضح العلاقة بين مساهمة العمل في تمكين المرأة والأقدمية في العمل	84
17	يوضح صعوبة تحقيق التوازن بين الأدوار الأسرية و المهنية	87
18	يوضح العلاقة بين صعوبة تحقيق التوازن بين الأدوار المهنية والأسرية والسن	88
19	يوضح تأثير العمل على العلاقات العائلية	89
20	يبين من يقوم بالاهتمام بالأشغال المنزلية أثناء التواجد بالعمل	90
21	يوضح العلاقة بين تفكير المرأة في الأعمال المنزلية أثناء التواجد في العمل والحالة الإجتماعية	91
22	يوضح نوع الدعم الذي تتلقاه المرأة العاملة من قبل أفراد الأسرة	92
23	يوضح تفكير المرأة في الأعمال المنزلية أثناء التواجد في العمل	93
24	يوضح كيفية تغيير العمل من نمط الحياة اليومية للمرأة العاملة	94
25	يوضح كيفية تنظيم المرأة العاملة لأولوياتها بين العمل والأسرة	95
26	يوضح الضغوطات التي تواجه المرأة العاملة في مجال إدارة الوقت بين العمل والأسرة	96
27	يوضح العلاقة بين الضغوطات التي تواجه المرأة العاملة في مجال إدارة الوقت بين العمل والأسرة	97

98	يوضح الاستراتيجيات التي تمكن المرأة العاملة من الحفاظ على التوازن بين الأسرة والعمل	28
99	يوضح كيفية تأثير عمل المرأة على أفراد الأسرة	29
103	يوضح تأثير مواقيت العمل على قدرة المرأة العاملة في أداء مهام العمل	30
104	يوضح على أي أساس يتم توظيف المرأة العاملة	31
105	يوضح العلاقة بين أساس التوظيف والمستوى التعليمي	32
106	يوضح دور الجانب البيولوجي (الجنس) في اختيار المرأة لمجال التعليم	33
107	توضيح كيف تعيق تصرفات التلاميذ الأداء الوظيفي للمرأة	34
108	يوضح العلاقة بين تصرفات التلاميذ و الفئة السوسيو مهنية	35
109	يوضح الطموحات التي توفرها الوظيفة الحالية	36
110	يوضح العمل المختلط وتسببه في المشاكل الأسرية	37
111	العلاقة بين العمل المختلط والحالة الإجتماعية	38
112	يوضح المشكل الأكثر شيوعا لدى المرأة العاملة	39
113	يوضح تأثير ساعات العمل على حياة المرأة العاملة	40

مقدمة

مقدمة:

في ظل التغيرات التي شهدتها المجتمعات الحالية، أصبح خروج المرأة للعمل ومساهماتها في خدمة المجتمع ظاهرة إجتماعية سائدة، فقد أصبح للمرأة دور مهم من خلال خروجها للعمل، بعدما كان يقتصر دورها الرئيسي على على الأدوار المنزلية في الأزمنة السابقة.

بحيث أصبحت تحتل مكانات راقية ومراكز قيمة على مستوى مختلف القطاعات (السياسية، الإجتماعية، والإقتصادية... الخ)، فقد أصبحت هذه الأخيرة تعبر عن الإستقلالية والقوة ويظهر ذلك من خلال إزدواجية الادوار المنزلية والأدوار المهنية المكلفة بما محاولة بذلك بذل مجهود أكبر من أجل التوفيق بينهما، ولا نغفل على الصعوبات والتحديات التي تواجهها، بإعتبارها (زوجة، أم ، أخت...)، ويتجسد ذلك في خدمتها من حيث التربية، الواجبات المنوطة بها إتجاه الزوج، واجباتها إتجاه أشغال المنزل، وأدوارها الوظيفية.

لذا قمنا بدراسة حول التمثلات الإجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة من بينها نظرة المرأة للعمل والمكانة الإجتماعية للمرأة العاملة والسلطة الى تتمتع بها، بإعتبار التمثلات الإجتماعية مجموع الافكار والقيم والرموز و التوقعات الي تشكل طرق التفكير والشعور.

وحيث هدفت هذه الدراسة للتعرف أكثر على "التمثلات الاجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة" في المجتمعات العربية الإسلامية والعالم - وفي الجزائر قبل الإستقلال وبعد الإستقلال ومن أجل الوصول إلى اهداف الدراسة تضمنت الدراسة أربعة فصول إلى جانب المقدمة والخاتمة، و تمحورت الفصول حول الآتي:

الباب النظري الفصل الأول: تناول الإطار المنهجي للدراسة، تمحور حول أسباب اختيار الموضوع ، أهميته اهدافه إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم والمنهج والتقنيات المتبعة، وكيفية اختيار العينة، كما تضمن هذا الفصل بعض الدراسات السابقة وأخيراً صعوبات الدراسة.

الفصل الثاني: تناول الإطار النظري للدراسة وانقسم إلى مبحثين، بحيث تناول المبحث الأول ماهية التمثلات الإجتماعية بين الخصائص والأنواع، والمبحث الثاني دينامية التمثلات الإجتماعية من وطائف وأبعاد ومجالات ومحددات.

الفصل الثالث: تناول أيضا الجانب النظري للدراسة وإنقسم إلى مبحثين، بحيث تضمن المبحث الاول مفهوم العمل والمرأة، مفهوم المرأة العاملة، تاريخ تطور عمل المرأة في العالم والمجتمعات العربية الإسلامية، وعمل المرأة

ومكانها في المجتمع الجزائري، كما تضمن المبحث الثاني دوافع خروج المرأة للعمل والضعفوات التي تواجهها و العوامل التي ساعدتها لدخول عالم الشغل، والآثار والنتائج الإجتماعية.

الفصل الرابع:

الإطار الميداني وينقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، المبحث الاول تضمن عرض خصائص ومناقشة نتائج الفرضية الاولى، المبحث الثاني تضمن أيضا عرض خصائص ومناقشة نتائج الفرضية الثانية، المبحث الثالث تضمن عرض خصائص ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة، ثم إستنتاج عام، الخاتمة، قائمة المصادر ولمراجع وفي الأخير قائمة الملاحق.

الفصل الاول: الإطار المنهجي

تمهيد:

1. أسباب إختيار الموضوع
 2. أهمية الدراسة
 3. أهداف الدراسة
 4. الإشكالية
 5. فرضيات الدراسة
 6. مفاهيم الدراسة
 7. المنهج والتقنيات المتبعة
 8. مجالات الدراسة
 9. الدراسات السابقة
- خلاصة

تمهيد:

تعتبر الدراسة النظرية من المرتكزات الأساسية التي يستند إليها أي باحث للوصول إلى الحقائق وإكتساب المعارف، والوصول إلى نتائج، حيث قمنا في هذا الفصل بوضع إطار تصوري للدراسة وأبرزنا من خلاله أهم الأسباب التي أدت إلى إختيار موضوع الدراسة، وتحديد أهمية الدراسة وأهدافها، وصولا إلى بناء الإشكالية للدراسة ومن ثم صياغة الفرضيات، بالإضافة إلى ذلك تم التطرق إلى جملة من المفاهيم التي تتضمنها الدراسة وفي الختام قمنا بإستعراض جملة من الدراسات السابقة لموضوع الدراسة.

1. أسباب إختيار الموضوع:

من البديهي أن إختيار أي موضوع للدراسة يأتي من الفضول والملاحظة المتكررة لبعض السلوكيات المتكررة عند عدة افراد داخل المجتمع يجعل الفرد يطرح تساؤلات ومنه بحثا عن الاجوبة لتلك الإستفهامات بحثا عن الحقيقة في الامر الملاحظ وهذا مادفعنا لإختيار هذا الموضوع ويمكن تقسيم هذه الأسباب إلى:

1.1 أسباب ذاتية:

- بحكم التخصص في علم الاجتماع التنظيم والعمل الذي يقوم بدراسة ظاهرة التنظيم والعمل داخل المؤسسة، أي إرتباط الموضوع بالتخصص.
- الرغبة في معرفة لمن الاولوية للعمل أو الحياة الأسرية والاجتماعية.
- معرفة كل ماهو معيق لعمل المرأة أو نجاحها الاجتماعي والمهني.

2.1 أسباب موضوعية:

- معرفة دوافع خروج المرأة إلى العمل.
- معرفة مدى تأثير المجتمع والعادات والتقاليد على عمل المرأة
- الإهتمام الواسع الذي تحظى به المرأة اليوم كمرأة عاملة في الدراسات والبحوث العلمية والاجتماعية.

2. أهمية الدراسة:

كون المرأة تمثل نصف المجتمع، فمن المؤكد أن كل ما يتعلق بها له أهمية كبير وخاصة في عصرنا الحالي، خاصة الدور الكبير الذي تقوم به لمساندة الرجل لمواجهة أعباء الحياة وخروجها للعمل وكذلك لتوليها عدة مناصب ومسؤوليات كبرى في جل القطاعات ويمكن أن نحدد هذه الأهمية فيما يلي:

- المرأة تمثل نصف المجتمع ونجاحها نجاح للمجتمع.
- معرفة التحديات الاجتماعية للمرأة العامة.
- إنتشار ظاهرة عمل المرأة في المجتمع الجزائري وأصبح ضروريا عليها للخروج للعمل والمساهمة في الإقتصاد الوطني.

3. أهداف الدراسة:

- من خلال الدراسات وأسباب إختيار موضوع البحث كانت لنا بعض الاهداف من هذه الدراسة:

- التعرف على الأسباب والدوافع التي جعلت المرأة تخرج للعمل وأهم التغيرات التي طرأت على المجتمع لدخول المرأة عالم الشغل .
- التعرف على تصورات المرأة للعمل وكيف يمكنها أن توفق بين الظروف المهنية والحياة الأسرية والاجتماعية.
- إكتساب الخبرة في مجال البحث العلمي وكذلك حول العمل والمرأة داخل عالم الشغل.
- التطرق إلى واقع المرأة العاملة وأثره على تنمية المجتمع.

4. الإشكالية

يعتبر خروج المرأة إلى ميدان العمل والإشتغال مقابل عائد مالي ظاهرة جديدة على مجتمعا ، بدأت تدريجيا في العشرينات من القرن الحالي، وبالرغم من المرأة الريفية تخرج لإعانة الرجل في أعمال الحقل منذ زمن بعيد، إلا أن الإشتغال مقابل أجر ظهر مؤخرا وقامت به المرأة كعمل مستقل عن عمل الرجل وفي مختلف القطاعات¹ (السياسية والاجتماعية والإقتصادية ...) ويرجع ذلك إلى التطور الى التطور الذي شهدته الجزائر على مستوى الإقتصاد الوطني وزيادة المؤسسات والمراكز الإنتاجية وحاجتها إلى اليد العاملة وحسب آخر المعطيات الإحصائية لديوان الوطني 2019، تبين أن الإدارة هي الاكبر لتوظيف النساء بنسبة 202000 أي 78.51 بالمئة من مجموع النساء العاملات والذي شكل نسبة 18.03 بالمئة من إجمالي القوى العاملة، وأغلب مجموع النساء العاملات تركز في الصحة والعمل الإجتماعي بنسبة 45 بالمئة من مجموع الإدارة العامة بنسبة 14 بالمئة وفي الصناعات التحويلية بلغت النسبة حوالي 19 بالمئة حيث يتمركز عمل المرأة في القطاع العام بنسبة 61 بالمئة وبالنسبة للقطاع الخاص 38.91 بالمئة، وهذا ما بين لنا ان عمل المرأة أصبح قضية مركزية بالنسبة للنساء في المجتمع المعاصر².

ومنه فقد تعدد الأسباب والدوافع الكامنة وراء خروج المرأة للعمل منها (الإقتصادية والاجتماعية والسياسية..)، نتيجة الضغوطات والمسؤوليات وإرتفاع تكلفة المعيشة خاصة الأسعار الإستهلاكية ونفقات التعليم والطب، مما يدفعها إلى عالم الشغل الذي يسمح لها بالتغيير من أوضاعها المادية والمعنوية ويظهر ذلك من خلال إحتلال مناصب شاغرة تمكنها من الحصول على مكانة إجتماعية هامة تثبت من خلالها ذاتها وتلبي حاجياتها من

² بغزة عادل، عمراوي صلاح الدين، عمل المرأة في الجزائر، منظمة المرأة العربية منتدى المستثمر، جامعة باتنة1، الجزائر، ص04.

خلال حصولها على قسط وافر من الحقوق الإجتماعية والإقتصادية وغيرها نتيجة إستفادتها من فرص التعليم والتكوين الذي فتح لها أبواب العمل.

ومن الجدير بالقول أن للعمل أثر على حياة المرأة وخصوصا فيما يتعلق بكيفية التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية لديها نتيجة إزدواجية المسؤولية لديها إذ تكون خاضعة لضغوطات أدوارها بإعتبارها (زوجة، أم ، إبنة...) هذا من جهة ومن جهة أخرى في حين عدم مراعات المرأة واجبات ومسؤوليات العمل والأسرة قد تعرض المرأة إلى ضغوطات نفسية وإجتماعية ، مما ينعكس ذلك سلبيا على أدائها الوظيفي داخل المؤسسة وتقديمها للخدمات المطلوبة منها كذلك بالنسبة للأسرة ويتجسد ذلك في إهمالها لتربية اولادها والحرص على دراستهم ومراقبتهم خاصة فيما يتعلق بمواقع التواصل الإجتماعي وكذلك إهمال واجباتها اتجاه زوجها مما يتولد عنه مشاكل وإختلال توازن الأسرة لديها وهذا ما يؤثر نوعا ما على إستمرارية ومواصلة خدمتها للمجتمع وتنميته بشكل جيد.

كما ان طبيعة العمل الذي تمارسه المرأة أيضا له دور وأثر على حياتها سلبيا أو إيجابيا، وذلك يعود لمدى تقبلها لتقبل هذا العمل وما يتضمنه من شروط ربما لا تكون بمستوى المرأة ويظهر ذلك في ساعات العمل الطويلة، عدم وجود فترات الراحة، بالإضافة إلى عدم توافق قدرات المرأة كذلك العمل المختلط الذي يمكن له ان يخلق العديد من المشاكل خاصة مع الزوج كذلك الضغط الذي ينعكس سلبيا على صحتها النفسية والجسدية هذا من جهة ومن جهة أخرى قد تكون هذه المهنة بحد ذاتها تتوافق مع مهارات وكفاءة المرأة كون المرأة لها ميل أكثر إلى وظيفة التعليم مما يؤدي إلى تفاعلها مع طبيعة عملها بشكل ممتاز ويظهر ذلك في أدائها الجيد والمتقن وبهذا تحسن سيرورة المؤسسة.

وفي الاخير إنطلاقا من موضوع الدراسة، وما تطرقنا إليه من نقاط أساسية حول " التمثلات الإجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة" يمكننا الإنطلاق من التساؤل التالي:

ماهي التمثلات الإجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة؟

الأسئلة الفرعية:

- 1- ما الذي تسعى المرأة العاملة إلى تحقيقه من خلال العمل الذي تمارسه؟
- 2- فيما تتمثل الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة ؟
- 3- هل يساهم نوع العمل الذي تمارسه المرأة في تحقيق الرضا الوظيفي للمرأة العاملة ؟

5.الفرضيات الفرعية:

- 1- تسعى المرأة من خلال خروجها إلى العمل إلى تحقيق مكانة إجتماعية.
- 3- الصعوبة التي تواجهها المرأة العاملة تتمثل في تحقيق التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية.
- 4- يساهم نوع العمل الذي تمارسه المرأة في تحقيق الرضا الوظيفي لديها .

6. مفاهيم الدراسة:

1.6 مفهوم التمثلات الإجتماعية:

ترد صيغة الفعل (تمثل) على وزن تَفَعَّلَ (الذي مصدره تَفَعَّلَ وجمعه) تمثلات، فهو ثلاثي مزيد بحرفين، ومن دلالات هذا الوزن المطاوعة والاتخاذ والتكلف، ويأتي معنى التكلف للدلالة على أنّ الفاعل يعاني حدث الفعل ؛ ليحصل له بمعاناة ورغبة.

من خلال هذه القراءة المتأنية، يبدو أن الفاعل يبذل جهدا في حصول الشيء، ومن هنا تغدو دلالة الفعل (مَمَثَّل) بذل جهد لتمثل صورة شيء ما في الذهن بغض النظر عن كونه : حدث، موضوع أو شخص ما.¹ Balzac (représenter) بوصفه حضور الشيء، ومثوله أمام العين ، أو الخيال بواسطة الرسم أو النحت أو اللغة أثناء الكلام " Honore "، وهو أحد أعمدة الرواية الفرنسية، حيث قام بتصوير، أي باستحضار المجتمع الفرنسي إبان فترة الإصلاح، وذلك من خلال مختلف رواياته ،² وبهذا المعنى يقول : " جورج دوهامل نقرأ في قاموس (le grand la rousse) : مصطلح التمثل (représentation) المشتق من الفعل الفرنسي (Georges Duhamel) إذا كان عدد أصدقاؤك ثلاثة وعشرون، فإنّ لديك عنهم ثلاثة وعشون تمثلا.

يبدو أن الاشتقاق الفرنسي يضيف إلى الفعل تمثل، فكرة استحضار صورة موضوع غائب عن الذهن، أو إمكانية تشبيه الشيء بآخر عن طريق الرسم ، أو النحت أو اللغة والتعبير.³

¹ بن ميسية فوزية وضيف غنية ، التمثلات الإجتماعية مقاربات المفهوم في العلوم الإجتماعية، مجلة المعيار، مج 25، العدد 2021، 60، ص 682. نقلا عن: Jodelet, D, **Les représentations sociales**: PUF: Paris, 1989,p:53.

² بن ميسية فوزية وضيف غنية، المرجع نفسه. نقلا عن: سليمان فياض: الحقول الدلالية الصرفية للأفعال العربية، دار المريخ للنشر، ط1، الرياض السعودية 1990، ص 89.

³ بن ميسية فوزية وضيف غنية، المرجع نفسه. نقلا عن: Guilbert et autres auteurs, le grand la rousse de la : نقلا عن: langue française; puf; paris 1977; p. 682.

إصطلاحا:

تعتبر التمثلات من المصطلحات التقليدية في الفلسفة وعلم النفس وتستعمل للدلالة على ما تتصوره وتمثله، وتكون المحتوى المحسوس لفعل التفكير، وخصوصا لاسترجاع إدراك سابق¹.
يقدم جون سكوت (John Scott) في مؤلفه الشهير " المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع " تعريفا لها بقوله " هي مجموع الظواهر الفكرية المشتركة ، التي ينظم من خلالها الناس حياتهم، وتشكل مكونات جوهرية من أي ثقافة ، وقد طرح هذا المصطلح لأول مرة من طرف دور كاتم ؛ للإشارة إلى واحدة من الحقائق الاجتماعية التي يعنى بها علم الاجتماع، وهي مجموع الأفكار والقيم، والرموز، والتوقعات التي تشكل طرق التفكير، والشعور التي تقسم بالعمومية والديمومة ضمن مجتمع ما، أو مجموعة اجتماعية، والتي تتشاركها باعتبارها خصيصة اجتماعية لها.²

التعريف الاجرائي للتمثلات الاجتماعية عبارة عن مجموعة من الافكار والقيم والاستعارات والمعتقدات التي يمارسها افراد من مجموعة اجتماعي وجماعات مشتركة

2.6 مفهوم الوظيفة:

لقد حدث لهذا المصطلح أن اشتقت منه صيغ جديدة، فهاهي ثلة من العلماء ممن وضعوا المعجم العربي الأساسي يضمنون مصطلح الوظيفة الدلالات السابقة نفسها ويضيفون لها صيغا فرضتها العلوم حديثة كعلم النفس الوظيفي، علم التربية الوظيفي النحو الوظيفي... ، وهذا من إبداع اللغة العربية بفضله مرونتها الإشتقاقية استطاعت سد الحاجة المصطلحية بتوليد إستقاقات تستوعب جديد المدلولات وتتماشى مع التطورات العلمية والمعرفية التي أنتجت علوما جديدة.³

¹ جان لابانش، ج ب بونتاليس، معجم مصطلحات التحليل النفسي، تر: مصطفى حجازي 03 لبنان، 1997، ص 180.

² جون سكوت المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، تر: محمد عثمان الشبكة العربية للأبحاث والنشر، 02، بيروت، لبنان، 2009، ص 123.

³ بلقاسم إيمان فاطمة الزهراء، مصطلح الوظيفة والوظيفية، الإستعمال والمفهوم، مجلة التعليلية، مج04، العدد09، 2017. ص61/60. نقلا عن: المعجم العربي الأساسي، أحمد العايد، أحمد مختار عمر داود صالح جواد طعمه مادة (و ظرف)، المنظمة العربية للترجمة والثقافة والعلوم، توزيع لاروس، ص 131.

3.6 الوظيفة عند المحدثين :

إذا رجعنا إلى معاجم والقواميس المتخصصة نجدها تعطي مقابلات لكلمة وظيفة باللغة الفرنسية والإنجليزية دون طرح معمق لدلالة المصطلح، فيقوم المصطلح بذلك مقام ما يقابله في اللغة الأجنبية على وجه حرفي، فالوظيفة " (**Fonction**) هي الموقع الذي تأخذه الكلمة في الجملة بحسب الترتيب النحوي، كأن تكون فاعلا، مفعولا ، مضافا، أو مبتدأ.

الوظيفة هي التمييز بين الكلمات، حيث إن كل تغير صوتي يتبعه تغير دلالي، سواء أكان هذا التغير الدلالي مباشرا مثل المعنى المعجمي، أو غير مباشر، وهناك من قال إن الوظيفة هي المعنى المحصل من استخدام الألفاظ أو الصورة الكلامية في الجملة المكتوبة أو المنطوقة على المستوى التركيبي أو التحليلي.¹

التعريف الاجرائي للوظيفة: هي لعمل الذي يقوم به الشخص بانتظام لكسب دخل ما .

4.6 مفهوم الرضا الوظيفي:

عرفته عباس سهيلة بأنه: " مشاعر السعادة الناتجة عن تصور إتجاه الوظيفة".² وذكر محسن وجدي أحمد أن الرضا الوظيفي عبارة عن ظاهرة معقدة ناتجة عن تقييم الموظف للوظيفة كأداة إشباع لحاجاته بمختلف أنواعها،³ ويرى شاويش أن الرضا الوظيفي: " مشاعر العاملين تجاه وظائفهم".⁴

يعرف مرسى الرضا الوظيفي بأنه: " حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة والعمل الوظيفي والتي تقاس بقبول الفرد ذلك الإرتياح ورضا النفس وفاعلية الإنتاج نتيجة لشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق.¹

¹ بلقاسم إيمان فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 61. نقلا عن: مبارك مبارك، معجم المصطلحات الألسنية، فرنسي - إنجليزي، دار الفكر، ط1، بيروت، 1995م، ص 184.

² هاني خليل الطراونة، أثر إدارة الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي، ط1، دار ياقا للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.

نقلا عن: عباس سهيلة، إدارة الموارد البشرية : مدخل إستراتيجي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2003، ص 90.

³ هاني خليل الطراونة، أثر إدارة الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي، مرجع نفسه، ص 105. نقلا عن: محسن وجدي أحمد، مدى الرضا موظفي وكالة العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة، "أنظمة التعويض والحوافز" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة الجامعية الإسلامية، غزة.

⁴ هاني خليل الطراونة، أثر إدارة الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي، مرجع نفسه، ص 105. نقلا عن: شاويش مصطفى، الإدارة الحديثة: مفاهيم تطبيقات وظائف، ط2، عمان، 1996، ص 110.

التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي: هو عبارة عن مشاعر العاملين تجاه اعمالهم وانه ينتج عن ادراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم.

5.6 مفهوم المكانة الاجتماعية:

ويقصد بها المرتبة الاجتماعية للشخص مقارنة بأخرين في أي نظام إجتماعي، وقد تكون المكانة مكانة رسمية أو مرتبة إجتماعية تضفيها الجماعة على شخص ما تعبيرا عن شعورهم نحوه فتكون مكانة غير رسمية ويرتبط الأفراد في التنظيم ببعضهم البعض حسب مراتبهم بترتيب هرمي معين تحدد فيه مرتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في التنظيم ويسعى العاملون ببذل قصارى جهودهم للمحافظة على ماكنتهم الاجتماعية وتنميتها، وللمكانة الاجتماعية أسباب منها: الدرجة الرسمية التي يحصل عليها الشخص في بناء المنظمة وأنماط العمل ومهاراته وظروف العمل، والاجور والأقدمية في التعيين.²

التعريف الإجرائي للمكانة الاجتماعية: هي تلك المرتبة التي يجوزها الفرد داخل المجتمع من خلال تفاعلاته وعلاقاته عن طريق الادوار والوظائف التي يقوم بها.

6.6 مفهوم العمل: إن العمل ظاهرة إنسانية وإجتماعية شاملة على حد عبارة عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا مارسيل موس Marcel Mauss (1872-1950) ذات أبعاد متعددة منها البيولوجي المتشمل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته لعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل وإنفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الإجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل.

ويمثل العمل قاسما مشتركا بين جميع البشر، فهو بمثابة عملية ديناميكية تنجز بين الإنسان والطبيعة، يتم تحقيقها عبر استخدام التقنية، وهو يمثل بذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة

¹ هاني خليل الطراونة، أثر إدارة الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي، مرجع نفسه، ص105. نقلا عن: جمال محمد مرسي، الرضا الوظيفي، الدار الجامعية الإسكندرية، 2003، ص21.

² هاني خليل الطراونة، أثر إدارة الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي، ط1، دار يافا للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 178.

بواسطة عقله ويديه وعبر إستخدام الألة، وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها في تطوير أوضاع الإنسان.¹

التعريف الاجرائي للعمل هو ذلك الجهد الذي يبذله العامل في النشاطات المختلفة عقليا او عضليا.

7.6 المرأة:

لغة: جمع ومفردا نساء من غير لفظها، مؤنث الرجل، هذا عن المعنى اللغوي للمرأة.

إصطلاحا: هي المرأة التي تبذل جهدا فكريا أو عضليا مقابل أجر مادي، أي تشارك في العملية التنموية بمختلف أشكالها.

المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها.²

تعريف الاجرائي المرأة العاملة: هي المرأة التي تعمل خارج بيتها مقابل اجر مادي مع احتفاظها بدورها الاساسي كزوجة وام.

7. المنهج والتقنيات المتبعة:

1.7 منهج الدراسة:

عند دراسة أي ظاهرة لا بد على الباحث من أن يعتمد منهج علمي محدد للحصول على المعرفة العلمية والحقائق التي يتضمنها موضوع الدراسة، ومنه قبل أن نحدد منهج الدراسة لموضوعنا لا بد ان نتطرق إلى تعريف المنهج .

يعرف المنهج بأنه الطرق المؤدية إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.³

كما يعرف أيضا على انه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الافكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون جاهلين بها أو من أجل البرهنة للآخرين حين نكون عارفين بها.¹

¹ عايشة تاييب، النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، القاهرة. نقلا عن: George Friedman, pierre naville, traité de sociologie de travaille arround colin, tom 1, paris, 1961, 3.p15.

² تريكي حسان وحجام العربي، الأبعاد الإجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية، دراسات في التنمية والمجتمع، مج 02، العدد 02، 2015، ص 02.

³ . مريد يوسف الكلاب، أسس البحث العلمي أهميته مناهجه، كيف تكتب بحثك، ط1، القاهرة، 2018، ص43. نقلا عن: بدوي عبد الرحمن، ص04

وبناء على هذا وبعد فحص وتحليل موضوع دراستنا والمضمون " التمثلات الإجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة" إعتدنا على المنهج الوصفي الذي هو منهج علمي يقوم أساسا على وصف الظاهرة أو الموضوع محل البحث أو الدراسة، على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع ومحاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفصيله والتعبير عنها إما كفيما أو كميًا، إلا ان عملية الوصف التي تعني التتبع والتي يقوم عليها المنهج الوصفي، تكاد تكون عملية أولية، تكمل بعملية تفسيرية قائمة على الإستنتاج وإستخلاص القوانين والتعميم، وعادة ما يعرف المنهج الوصفي بانه مجموع الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع إعتقادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لإستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة.²

وبالتالي فهو المنهج المناسب لدراسة ظاهرة "التمثلات الإجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة"، بحيث يركز على الوصف والتحليل الدقيق لظاهرة ويحدد العلاقة بين متغيرات الدراسة الموجودة في الفرضيات وبين أبعادها المختلفة وتفسيرها ومحاولة الوصول إلى الحقائق والإستنتاجات تساهم في البرهنة للآخرين، وتضمنه موضوع الدراسة.

2.7 مجتمع البحث وعينة الدراسة:

1.2.7 - مجتمع البحث:

تعتبر مرحلة تحديد مجتمع البحث من أهم المراحل المنهجية في العلوم الإجتماعية التي تتطلب منا الدقة وبهذا يعرف مجتمع البحث أول خطوة نحو تطبيق الدراسة الميدانية يتعين على الباحث تحديد وتعيين مجتمع الدراسة بدقة ويقصد به كل المفردات والوحدات والظواهر ذات الخصائص والمميزات المشتركة والمقصودة بالبحث، بحيث نفصلها عن المجتمعات أو الجماعات الأخرى وهو مجال لجمع المعلومات ومحور تعميم النتائج التي يتوصل إليها الباحث.³

¹ بدوي عبد الرحمن، مناهج البحث العلمي، ط1، دار النهضة، القاهرة، 1963، ص22.

² أحمد عياد، مدخل إلى منهجية البحث الإجتماعي، دط، بن عنون الجزائر 11، 2006. نقلا عن: بشير صالح الرشدي، مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة، ط1، دار الكتاب الحديث، بيروت، 2000، ص 59.

³ العربي بلقاسم فرحاني، البحث الجامعي بين التحرير والتصميم والتقنيات، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان 2012، ص 266-267.

كما يعرف عمر أكنوف بأنه: " مجموعة غير متميزة من الأفراد او العناصر التي يتم اختيار من بينها أولئك الذي سوف تطبق عليهم الملاحظة وهذا ما يسمى أيضا بالمجتمع الأم، على الباحث في هذه الفئة إستخراج عدد محدد من الافراد الذين يملكون خصائص معينة ومحددة من أجل تشكيل مجموعة ممثلة تسمى العينة التي تتوافق مع العناصر المحددة.¹

وبناء على ماتقدم فإن البحث يعالج موضوع " التمثلات الإجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة" وعلى هذا تم تحديد مجتمع البحث بالمؤسسة العمومية متوسطة بن مومو سي الطيب-السوقر تيارت وهذا لتحقيق الاهداف التي تبنى عليها الدراسة التي بين أيدينا.

2.2.7 - إختيار العينة:

بما ان مجتمع البحث هو مجموعة من المفردات تشترك في بعض الخصائص لذلك فإن العينة جزء من مجتمع البحث يجب أن تكون ممثلة يتم إختيارها من الكل بهدف دراسته أو قياسه، لهذا تعرف على انها مجموعة جزئية من مجتمع البحث ومثلة لعناصر المجتمع أفضل تمثيل، بحيث تعمم النتائج تلك العينة على المجتمع الاصلي بأكمله لذلك فإن عينة البحث يجب ان تحتفظ بجميع خصائص المجتمع الأصلي حتى تكون ممثلة لهذا المجتمع.² وفي دراستنا الراهنة في متوسطة بن موم سي الطيب-السوقر-تيارت حيث تضم 41 عاملة موزعات على النحو التالي: (معلمات ومشرفات) وقد اعتمدنا في دراستنا على العينة القصدية وهي العينة التي يتم إنتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوفر بعض الخصائص في أولئك الافراد دون غيرهم كون تلك الخصائص تخدم موضوع الدراسة.

ولأننا قصدنا إختيار النساء العاملات وذلك لزيادة مصداقية النتائج النهائي، وبالتالي الحكم بموضوعية على الفرضيات الخاصة بالبحث ووجهت أسئلة الإستمارة إلى العاملات دون العاملين لانهم ليسوا معينين بعينة بحثنا، وعليه كان عدد أفراد العينة 41 موظفة واعتمدنا على العينة القصدية أي المسح الشامل لأفراد المجتمع داخل المؤسسة.

ولقد أجبنا فقط 21 مبحوثة من إجمالي العينة لأسباب غير واضحة، تتعلق بالمبحوثات أنفسهن.

3.7 تقنيات الدراسة:

¹ omar aktoufe: méthode des science social et approche qualitative d' organition, le presses de l' universite de Québec Montréal, 1edition, 1987, pp: 31

²وائل عبد الرحمن التل، عيسى محمد قحل، البحث العلمي في العلوم الإنسانية والإجتماعية، دار الحامد، عمان ، 2007،ص44.

إعتمدنا في بحثنا على أداة الإستمارة لجمع المعلومات والحقائق والتي تساهم لخدمة موضوع بحثنا " التمثلات الإجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة".

1.3.7 الإستمارة:

تعرف الإستمارة بأنها: نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الإستمارة عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد.¹

ولقد تم إستخدام الإستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات حيث تضمنت 31 سؤال، حيث وزعت حسب المحاور التالية:

المحور الاول: سضم 06 أسئلة خاصة بالبيانات الشخصية للمبحوثات (السن، المستوى التعليمي، الحالة الإجتماعية، الأقدمية في العمل، مكان الإقامة، الفئة السوسيو مهنية).

المحور الثاني: يضم 07 أسئلة متعلقة بالفرضية الأولى والتي مفادها " خروج المرأة للعمل وحصولها على مكانة إجتماعية".

المحور الثالث: يضم 10 أسئلة متعلقة بالفرضية الثانية والتي مفادها " الحياة الأسرية والمهنية للمرأة العاملة".

المحور الرابع: يضم 08 أسئلة متعلقة بالفرضية الثالثة والتي مفادها " طبيعة العمل والرضا الوظيفي للمرأة العاملة".

بالإضافة إلى أننا إعتمدنا على الأداة الثانوية وهي الملاحظة السوسيوولوجية وهي الركيزة الأساسية في علم الإجتماع وهي من اهم الوسائل التي يستعملها الباحثون الإجتماعيون والطبيعيون.

ملاحظة:

¹ رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية - المطبعة الجهوية بقسنطينة، 2008/1429، ص 182. نقلا عن: محمد علي، علم الإجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، ط1، القاهرة، 1980، ص339.

وتعتبر إحدى أدوات جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن عن طريق الدراسة النظرية أو المكتبية كما تستخدم في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الإستمارة أو المقابلة والسجلات الإدارية أو الإحصاءات الرسمية والتقارير أو التحريب، ويمكن للباحث تبويب الملاحظة وتسجيل ما يلاحظه الباحث من المبحوث سواء كان كلاماً أم سلوكاً.¹

8. مجالات الدراسة:

1.8 المجال المكاني:

تم إجراء الدراسة على مستوى متوسطة "بن مومو سي أطيّب"، ولاية تيارت-السوقر، وهي عبارة عن مؤسسة تعليمية أنشأت بتاريخ يوم الأربعاء 07 جمادى الثاني 1442هـ، الموافق لـ 20 جانفي 2021م. تقع المتوسطة بجوار المجمع السكني 290 سكن شرقاً والمجمع السكني 200 غرباً وشمالاً طريق مزدوج حالياً يعتبر طريق الوزن الثقيل، ومن الجهة الجنوبية أرض فلاحية.

- مكتب المدير
- مكتب المستشار
- مكتب المقتصد
- مستشار التوجيه
- مكتب شؤون الطلاب
- المكتبة
- الصيانة
- الحراسة

2.8 المجال الزمني:

تم الشروع في إنجاز هذه الدراسة منذ 15 أكتوبر 2023، وخلال هذه الفترة إنقسمت هذه الاخيرة إلى جانبين:

¹ رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية - المطبعة الجهوية بقسنطينة، 2008/1429، ص 182. نقلاً عن: أحمد شفيق السكري، قاموس خدمة الإجتماعية والخدمات الإجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر 2000، ص 218.

الجانب النظري :

إستمر فيه البحث طوال الفترة الممتدة من شهر أكتوبر 2022 إلى غاية أبريل 2024، بدانا بجمع التراث النظري الذي يؤسس الجانب النظري للدراسة، ثم تحديد المشككة البحثية وما يتبعها من إجراءات منهجية وضبط مسار خطة البحث والشروع في تطبيق هذه الخطوات مباشرة.

الجانب الميداني:

مرحلة الدراسة الإستطلاعية:

إنطلقت الدراسة من 07 جانفي 2024، إلى غاية 12 مارس، وقد تم في هذه الفترة تجميع بعض المعلومات حول موضوع الدراسة المتمحور حول: " التمثلات الإجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة".

مرحلة جمع المعلومات: إمتدت الدراسة من 2024/04/26 إلى غاية 08 ماي 2024، تم فيها توزيع الإستمارة على المبحوثات وكذلك الحصول على الهيكل التنظيمي وبعض المعلومات عن المؤسسة.

3.8 المجال البشري:

يبلغ عدد العائلات في المؤسسة

09عاملة = معلمات

06عاملة = مستشارات توجيه

06عاملة = عون إدارة

9. الدراسات السابقة:

1.9 الدراسات العربية:

1.1.9 دراسة كاميليا عبد الفتاح 1984:

-تناولت هذه الدراسة سيكولوجية المرأة العاملة وجاء فيها:

الإشباع التي تحققها المرأة العاملة عن طريق العمل (نفسية، إجتماعية، إقتصادية...) إذا كان هناك تغيير في موقف المرأة بفعل العمل نحو الزوج والأبناء وما نظرة الرجل نحو هذا العمل وقد استخدمت الباحثة المنهج التجريبي وذلك بواسطة مجموعة تجريبية من العاملات ومجموعة من غير العاملات بإستخدام الإستمارة ذلك لمعرفة

أثر خروج المرأة للعمل على الاطفال ومدى إستجابة المجتمع لإشتغال المرأة حيث إستخدمت العينة الطبقية العشوائية على أساس وجود فئات مختلفة من العاملات في مستويات مختلفة، وتوصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى ان المرأة كحقيقة واقعة قد دخلت ميدان العمل وتعمل في جميع مجالات العمل النظرية والعلمية، كما أن العمل يحقق للمرأة إشباعات نفسية تتعلق بالأهمية والمكانة والشعور بالقيمة، وأن إشتغال المرأة يحقق لها الامن الإقتصادي ضد تهديدات الواقعية والمتوهمة التي تثير الخوف في نفسها والمخاوف بالنسبة لمستقبلها. إن اشتغال المرأة قد فع إلى التغيير في قيم المجتمع نتيجة للتأثر بالثقافة الغربية من الناحية والتصنيع من ناحية أخرى، إن إشتغال المرأة إرتبط بوضوح لفكرة التكامل الأسري أي ان الرجل حقق نتيجة لإشتغال المرأة قدرا كبيرا من التحرر من الأعباء والمسؤوليات المختلفة التي كانت بحكم الوضع التقليدي تلقى على كاهله.

2.1.9 صاحبة الدراسة هدة محمد السبعي: "المشكلات الإجتماعية التي تواجه المرأة في بيئة العمل المختلطة.

صاحب الدراسة: هدى محمد السبعي.

صفة الدراسة: دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير.

سنة الدراسة: 2010.

مكان الدراسة: المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة: ما المشكلات الإجتماعية التي تواجه المرأة في بيئة العمل المختلطة؟

فرضية الدراسة: تؤثر المشكلات الاجتماعية على المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة.

منهج الدراسة: إستخدمت الباحثة المنهج التحليلي بطريقة المسح الإجتماعي للكشف عن المشكلات الإجتماعية.

عينة الدراسة: قامت الباحثة بإختيار العينة العشوائية منتقاة نسبة لا تقل عن 15% من النساء العاملات في كل مؤسسة من المؤسسات التي يوجد فيها العمل المختلط.

أهم النتائج: قد توصلت الباحثة إلى جملة من المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة وكان هن أكثر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط.

- التمييز بين النساء والرجال بين الرجال والنساء في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة.

- توصلت الباحثة إلى وجود دلالة المتغيرات الشخصية والإجتماعية للمرأة العاملة على أدائها في ماهية المشكلات المتعلقة ببيئة العمل المختلط.

- إرتفاع نسبة المبحوثات اللواتي يرون أن مشكلة العمل المرأة العاملة بسبب الذكور والإناث معا.¹
التعقيب على الدراسة:

من خلال هذه الدراسة نفهم بانها ركزت على دراسة المشكلات التي تواجه المرأة في بيئة العمل المختلطة حيث إعتبرتها نقطة مهمة في التأثير على النساء العاملات وعلى المردود الوظيفي ككل، حيث ركزت الدراسة على فئة النساء بشكل خاص، وحول المشكلات التي تتعرض لها العاملات في بيئة العمل المختلطة. فموقع دراستنا من هذه الدراسة أو ما قدمته لدراستنا هو أنها ركزت على نقطة مهمة وهي التمييز بين النساء والرجل في مختلف الجوانب كما انها في العينة قد أخذت نسبة لا تقل عن 15 % من النساء العاملات عكس العينة التي أخذنا فيها المسح الشامل لمجتمع البحث من الدراسة إستخدمنا نفس المنهج للدراسة المنهج التحليلي وكما أن لنا نفس الاداة المستخدمة هي الإستمارة، وأوجه التشابه التي جمعت الدراستين هي المرأة العاملة أما بالنسبة لأوجه الإختلاف فكانت دراستها عن مشكلات تواجه المرأة العاملة، ودراستنا حول التمثلات الإجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة.

2.9 الدراسات الجزائرية:

1.2.9 دراسة بن زياد مليكة 2004:

دراسة بعنوان عمل الزوجة وإنعكاساتها على العلاقة الاسرية/، دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة" رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، في علم النفس: تخصص علوم التربية.

تمحورت اشكالية الدراسة حول: عمل الزوجة وإنعكاساتها على العلاقات الأسرية حيث طرحت الباحثة مجموعة من الأسئلة تظهر عندما تلتحق الزوجة بالعمل منها:

- ماهية إنعكاسات عملها على تغير الاسرة؟

- هل إلتحاق الزوجة بالعمل خارجا يؤثر على المستوى المعيشي للأفراد؟

- ماهية طبيعة العلاقة بين أفراد الأسرة التي يتعمل فيها الزوجة؟

¹ هدى السبيعي، المشكلات الإجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة، رسالة ماجستير، تخصص علم الإجتماع، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2010.

حاولت الباحثة الوقوف على نوعية العلاقات القائمة بين أفراد أسرة الزوجة العاملة الجزائرية ومدى مساهمة الزوجة الجزائرية في تحسين المستوى المعيشي الإقتصادي لأسرتها من خلال راتبها الشهري وإقتراح الحلول لمشاكل الزوجة العاملة داخل الأسرة.

إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي لانه من المناهج التي تهدف إلى تجميع البيانات والمعلومات على الظاهرة النفسية والإجتماعية مستخدمة الإستمارة كأداة لجمع البيانات، وكانت عينة الدراسة تقدر بـ 71 موظفة متزوجة وأم لأطفال.

أهم النتائج:

- مسؤولية الزوجة العاملة داخل أسرتها وخاصة فيما يخص الاشغال المنزلية الكثيرة رغم المساعدة التي تتلقاها من طرف الزوج.

الزوجة العاملة مازلت تتحمل المسؤولية في إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤوليات الوظيفة كما أنها تقوم بالإشراف على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم رغم مساعدة الزوج لها.

- أن الزوج يلعب دورا في تربية الأطفال والإعتناء بهم أي أنه خرج عن مفهوم الزوج التقليدي الذي يترك أمر تربية أطفاله لأهمهم فقط.

- تمسك الزوجة العاملة بعملها ومن أجل التوفيق بين عملها الخارجي والأعباء الأسرية تلجأ الزوجات العاملات لتنظيم الوقت بدقة وإستخدام الادوات المنزلية.

الزوجات العاملات حافظهن الأساسي للخروج للعمل هو الحصول على الاجر حتى تتمكن من المساهمة الإيجابية في النفقات المعيشية للأسرة.¹

التعقيب على الدراسة:

في هذه الدراسة حاولت الباحثة الوقوف على نوعية العلاقات القائمة بين أفراد الأسرة للزوجة العاملة الجزائرية وأكدت في دراستها مدى مساهمة الزوجة الجزائرية في تحسين المستوى المعيشي الإقتصادي لأسرتها من خلال راتبها الشهري وقد كانت عبارة عن دراسة طرحت فيها المسؤوليات للمرأة العاملة المتزوجة في الجزائر عكس دراستنا كانت نظرية وميدانية إستخدمنا فيها المنهج الوصفي مستخدمة نفس الاداة لجمع المعلومات وهي

¹ بن زيان مليكة، عمل الزوجة وإنعكاساته على علاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم النفس، تخصص علوم تربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2004.

الإستمارة، حيث أن عينة الدراسة قدرت بـ 71 موظفة متزوجة وأم أطفال عكسنا كانت الدراسة الحالية متضمنة للمسح الشامل.

2.2.9 دراسة ليندة عزازة 2004:

دراسة بعنوان صورة الزوجة الإطار بين التربية والأسرة والإلتزامات الإجتماعية، رسالة ماجستير، في علم الاجتماع بجامعة الحاج لخضر باتنة.

تمحورت الإشكالية في العوامل التي تساعد الزوجة الإطار في أداء دورها الأسري والوظيفي والاثار المترتبة، وأن وضع المرأة العاملة والإطار خاصة في تحسين تدريجيمما أدى إلى زيادة وجود المرأة في القطاعات الحساسة وقد هدفت هذه الدراسة:

- تحديد صورة المرأة الأطار وذلك من خلال تحديد دورها الأسري والوظيفي والعلاقة الموجودة بينهما.
- محاولة الكشف عن طبيعة وأهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة الإطار في حياة المجتمع.
- محاولة تبيان الأهمية الحيوية لوعي الزوجة الإطار ودورها في التغيير.
- كسر الصورة النمطية للزوجة العطار وذلك من خلال المكانة الهامة والمسؤولية التي تحتلها في المجتمع.
- التساؤلات:

طرحت الباحثة السؤال الرئيسي التالي:

هل المستوى الثقافي والإقتصادي والإجتماعي للزوجة والإطار دور في تغيير صورتها من خلال أداء دورها الأسري؟
-إعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي موضوعي الدراسة إضافة إلى المنهج الغحصائي في تركيب الجداول وتصنيف البيانات عن طريق نظام الفئات التكرارية والنسب المئوية إعتمدت على عينة غير إحصائية تعرف لعينة الكرة الثلجية وذلك لأن الوصول إلى جمع العينة يتطلب من الباحث جهد ووقت بالإعتماد على أشخاص آخرين معينين بالدراسة.

قدرت العينة بـ 30 زوجة إطار موزعة على مختلف القطاعات في قطاع التعليم أخذت 13 مديرة، و 8 طبيبات في قطاع الصحة، 6 مديرات في قطاع الخدمة الإجتماعية 3 مهندسات معمارية ويتميز أفراد العينة بكونهن إطارات نسوية متزوجات وأمهات أطفال متحصلات على شهادة جامعية ويشغلن، مناصب قيادية.

أهم النتائج:

- المستوى الثقافي والإجتماعي للزوجة الإطار يلعب دورا كبيرا في زيادة وعيها بحقوقها وقدراتها وأدوارها ومكانها من خلال ما تقوم به من دور عام أو خاص.
- أن صورة الزوجة الغطار لايمكن أن تكتمل إلا من خلال ماتؤديه من أدوار أسرية ووظيفية وأن نجاحها في اداء هذه الأدوار مرهونا بطبيعتها المرأة في حد ذاتها وبظروف العمل التي تعيشها.¹

التعقيب على الدراسة:

من خلال هذه الدراسة نرى أن الباحثة تناولت موضوع الزوجة في إطار التربية الأسرية والالتزامات الإجتماعية حيث أكدت أن الإطار يلعب دورا كبيرا في زيادة وعيها وقدراتها وأدوارها ومكانتها من خلال ما تقوم به من دور عام وخاص، بحيث هذه الدراسة كانت عكس دراستنا، كانت عامة حيث إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي نفس المنهج المستخدم في دراستنا وإضافة إلى ذلك إستخدمت المنهج الإحصائي وصنفت البيانات عن طريق نظام الفئات التكرارية، أما بالنسبة للعينة إستعملت العينة الإحتمالية عكس دراستنا كانت العينة قصدية وقدرت نسبة العينة بـ 30 زوجة إطار، 13 مديرة، و8 طبيبات، و3 مهندسات، و6مديرات في قطاع الخدمات.

صعوبات الدراسة: تنحصر الصعوبات التي واجهنا أثناء إجراء هذا البحث فيما يلي:

- المدة الزمنية القصيرة التي أجريت فيها الدراسة الميدانية.
- رفض بعض النساء العاملات ملء الإستمارات.
- إلتقاء وقت توزيع الإستمارة مع فترة الإمتحانات في المتوسطة .
- نقص الكم المعرفي للمصادر والمراجع والدراسات التي تناولت الموضوع خاصة لمتغير التمثلات الإجتماعية.

¹دراسة لبندة عزازة، صورة الزوجة الإطار بين التربية والأسرة والالتزامات الإجتماعية، رسالة ماجستير، في علم الاجتماع بجامعة الحاج لخضر باتنة، 2004.

خلاصة الفصل:

لقد تم في هذا الفصل إبراز موضوع الدراسة من خلال التطرق للاهم من خلال عرض الاشكالية و هي منطلق من التسائل الاساسي " ماهي التماثلات الاجتماعية وصولا الى فرضيات، اهمية الدراسة، اهدافها، ثم تحديد المفاهيم الاساسية و ابعاد الدراسة وبعض النقاط الاساسية التي وضحت موضوعنا.

الفصل الثاني: التمثلات الإجتماعية

تمهيد

1. ماهية التمثلات الإجتماعية
2. صفات التمثلات الإجتماعية
3. أنواع التمثلات الإجتماعية
4. تاريخ ومفهوم التمثلات الإجتماعية
5. دينامية التمثلات الإجتماعية
6. وظائف التمثلات الإجتماعية وعلاقتها بالواقع
7. مجالات التمثل الإجتماعي
8. أبعاد التمثلات الإجتماعية
9. محددات التمثل الإجتماعي

خلاصة

تمهيد

يتأسس مدلول المفاهيم الاجتماعية في علم الاجتماع من بديهية بسيطة مفادها أن أي إحتكاك بين الأشخاص يساهم في إنتاج صورة ذهنية وبناءات عقلية (فكرية)، وهذا لا يقتصر فقط على الأشخاص في إتصالهم فيما بينهم، بل يتعلق أيضا بإتصال الأشخاص بالأشياء، أي العلاقة التي يقيمها هؤلاء الأشخاص بالأشياء، دائما وفي كل مكان عندما نلتقي، عندما ندخل في إتصال مع أشخاص، ومع أشياء فإننا نحمل بعض التوقعات، وكذلك محتوى ذهني معين مرتبط بأحكام وبمعرفة الجماعات وبالأشخاص والأشياء الموجودة، هكذا إذا تظهر التصورات من خلال ما نقيمه من علاقات وتفاعلات إجتماعية، وما يحرره وما ينجز عنها من أشكال وتعابير ذهنية.

1. مفهوم التمثلات الاجتماعية

أولاً: مفهوم التمثل الاجتماعي:

أ- لغة: عرفه ابن منظور بما يلي: "ماثل الشيء أي شابهه، والتمثال هو الصورة، مثل الشيء أي صورته، كأنه ينظر إليه ومثله: تصوره ومثلت له تمثيلاً إذا صورت له مثاله بكتابة أو غيرها¹، وتمثل فلان، ضرب مثلاً، وتمثل الشيء ضربه مثلاً"².

في قاموس "Petit robert" فعُرف فعل مَثَّلَ "Représenter" بتعريفات نذكر منها: "إحضار، عرض، مثول أمام العين، تقديم موضوع أو مفهوم غائب عن الذهن بإثارة صورته كي تظهر بواسطة موضوع آخر يشبهه أو يماثله"³.

في حين أن "معجم العلوم الإنسانية" يعرف التمثل على أنه: "مفهوم الشيء الذي لا يوجد وجوده في الأعيان، وهو جار في الموجودات والمعدومات"⁴، هنا التمثل مرتبط بالجانب التصوري وليس الجانب الحسي الملموس.

ب- اصطلاحاً:

توقفنا عن المؤلف موسكو فيسي Moscovici لوجدنا ان التصور الاجتماعي "نظام يتعلق بعلاقتنا في العالم، التي توجه وتنظم السياقات والاتصالات الاجتماعية... إلخ، وتصنع مفاهيم جاهزة للإستعمال ونظام للعلاقات بين هذه المفاهيم التي تسمح لنا بالفهم والتفسير والتنبؤ"⁵.

وهو مستوى وسيط بين المفهوم والإدراك، وانه يتحدد من أبعاد، ومن مواقف، ومن معلومات وصور، وأنه يساهم في تكوين سلوكيات، وفي توجيه الإتصالات الاجتماعية، وتحدد الصعوبة أيضاً في تنوال هذا المصطلح من خلال تعدد المعاني والدلالات التي يتميز بها، وهذا ما يزيد في صعوبة استعماله، وهذا ما أكدده وليام دواس

¹ : كريمة هرندي، التمثلات الاجتماعية مقارنة نظرية، ط1، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع: عمان، الأردن، 2021، ص 15، نقلاً عن : صبرينة بن يحيى، العنف الرياضي والتمثلات الاجتماعية لدى لاعبي كرة القدم، رسالة ماجستير في علم النفس العيادي، جامعة الجزائر 02، 2010/2009، ص 44.

² كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 15، نقلاً عن: ابن منظور، لسان العرب، ط3، المجلد 11، دار صادر: بيروت، 1994، ص 612.

³ : كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 15، نقلاً عن: صبرينة بن يحيى، المرجع السابق، ص ص 44-45.

⁴ : كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 16، نقلاً عن خليل احد خلل، مفاتيح العلوم الإنسانية، ط 1، دار الطليعة: بيروت، 1989، ص 113.

⁵ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 17، نقلاً عن 11: 00، 20 avril 2015، www.cadredesante.com.

Willem doise في قوله: "إن تعدد المقاربات لمصطلح التصورات الاجتماعية، وتعدد الدلالات التي يحملها تجعل منه وسيلة عمل صعبة الإستعمال".¹

ويكد إيمائيل دوركايم Emile Durkheim في قوله أن التصورات الاجتماعية هي: "جملة منظمة وضصبة حركية، خاضعة لتراتبية في الأحكام، تتضمن المواقف والمعلومات التي تبناها جماعة أو مجموعة إجتماعية ما حول تقضية أو احلة معينة".²

2. صفات التمثلات الاجتماعية

إن اي موضوع من المواضيع بالرغم من اختلاف المجال الذي ينتمي إليه إلا ولديه مجموعة من الخصائص التي تخلق صورة تباينية بينه وبين المواضيع الأخرى، كون أن أي موضوع إلا ويكتسب لمجموعة من الخصائص التي وإلى حد ما تمثل البطاقة الهوية المميزة له، وما يميز التصورات الاجتماعية عن باقي الممارسات الأخرى هو كونها لا تهتم بالعناصر المكونة للتصور فقط بل تنظيم هذه العناصر كذلك وتمثل وسيطا متميزا يقوم بتنظيم التفاعلات التي يمكن أن تتم على مستوى المجتمع ككل، وتتميز ببنية خاصة.³

حسب جودليت D.Jodelet تعتبر التمثلات الاجتماعية شكل من المعرفة الشائعة المشتركة المعنى والمتميزة بأنها مكونة إجتماعيا ومتقاسمة، تستهد الممارسة المنتظمة لتحكم في المحيط (المادي، الإجتماعي، الفكري)، وتوجيه السلوكيات والاتصالات، وهي تسعى لإرساء نظرة عن الواقع المشترك لمجموعة إجتماعية (طبقة، جماعة... إلخ) أو ثقافية معينة⁴، وحسب جودليت فإن للتمثل الإجتماعي خمسة خصائص هي كالآتي:

¹ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 18، نقلا عن: سعيد سبعون، تصورات الشباب الجزائري للنسائية: دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعيين الحضريين، اطروحة دكتوراه في علم الاجتماع: جامعة الجزائر، 2006/2005، ص 39.

² كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 21، نقلا عن: عبد الحميد كنش، الإقصاء والتهميش في ضوء حاجية التمثلات الاجتماعية، السبت 10 ماي 2008، الساعة 09:00.

³ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 39، نقلا عن: الخمار العلمي، المجال والحجاب في سوسولوجيا تأنيث التعليم في المغرب، د ط، إفريقيا الشرق: الدر البيضاء، 2005، ص 16.

⁴ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 40، نقلا عن: سميرة هامل، التصورات الاجتماعية للسجين لدى مسؤولي المؤسسات المتعاقدة مع وزارة العدل وأثرها في إعادة الإدماج للمبوثئين: دراسة ميدانية بالمؤسسات العمومية لولاية باتنة، رسالة ماجستير في علم النفس العيادي: جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012/2011، ص 53.

- إن التمثل له خاصية الإرتباط بالموضوع، أي علاقة تبادلية بين كل من التصور والموضوع.¹
- التمثلات ذات طبيعة مجردة.
- إن لها طبيعة تصويرية وميزة جعل الفكرة والملموس والمدرك والمفهوم في تغيير متبادل.
- إن لها طبيعة رمزية ودالة، إن للتمثل الإجتماعي وجهين الأول شكلي Figurative، والثاني رمزي ففي الشكل الأول يقوم على الفاعل بترميز الشيء الذي يفسره من خلال إعطائه معنى، وهو المعنى والميزة الأكثر وضوحا للتمثل الإجتماعي، كما أن لها طابع البناء، فالتمثل يقوم ببناء الواقع، وبالنسبة لـ: "Abric" فإن كل واقع يجري تمثله، بمعنى يتم تملكه من قبل الفرد أو الجماعة ويعاد بناؤه في نسقه الإدراكي المعرفي، ويدمج في نسق القيم المرتبطة بتاريخه وسياقه الإجتماعي والإيديولوجي للمحيط الذي نعيش فيه.²
- إن لها طبيعة مستقلة وإبداعية، أي ان لها تأثير على الإتجاهات والسلوكيات³ فكل تمثّل شيء معين يعد الصيرورة التي عن طريقها تتم العلاقة.⁴
- بالنسبة لموسكو فيسي فنشير إلى أن للتصورات الإجتماعية خاصيتين أساسيتين قبل كل شيء، فهي تتميز بطابعها الجماعي، أي انها لا تتطرق إلى الإختلافات بين الأفراد، لكن فقط للإختلافات بين المجموعات، أما في المقام الثاني فإنها عبارة عن خليط من المفاهيم والإدراكات هذه هي الخصوصيات التي تتميز بها فئة التصورات الإجتماعية، ففي دراسة التحليل النفسي لموسكو فيسي 1976 عين صيرورتين بالتصورات الإجتماعية، والتي تميزها ألا وهي خاصية التوضع Objectivation والترسيخ Ancre.⁵
- أما فرانسوا لابلاتنتين François laplantine يلاحظ بأن مفهوم التصوف يتضمن العناصر الآتية⁶:
- يقع التصوف في نقطة الإتصال بين ما هو فردي وما هو جماعي.

¹ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 40، نقلا عن: ربيعة لشطر، التصورات الإجتماعية لأطفال الشوارع، رسالة ماجستير في علم النفس الإجتماعي، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2009/2008، ص 40.

² كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 40، نقلا عن: نجوة بنت الحدي خالدي، العوامل المؤثرة على بناء التفاعلات الإجتماعية لتمثلاتها اتجاه المعلم، رسالة ماجستير في علم الإجتماع الثقافي: جامعة الجزائر 02، 2011/2010، ص 79.

³ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 40، نقلا عن: عبد الوهاب بوخنوفة، المدرسة التلميذ والمعلم وتكنولوجيا الإعلام والإتصال: التمثل والإستخدام، أطروحة دكتوراه دولة في علوم الإعلام والإتصال، جامعة الجزائر، 2007/2006، ص 44.

⁴ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 40، نقلا عن: صبرنة بن يحي، المرجع السابق، ص 50.

⁵ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 40، نقلا عن: W. doise A.PALMONARI, les études des représentations sociales, CERMES 92120 MONTRouGE, Delachaux et Niestle : Neuchatel, P20.

⁶ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 43، نقلا عن: سعيد سبعون، المرجع السابق، ص 34.

- يقع التصور ضمن ثلاث ميادين بحث هي: الحقل المعرفي *champ de la connaissance*، الحقل القيم *champ de la valeur*، الحقل العملي *champ de l'action*.

3. أنواع التمثلات الاجتماعية:

يشير فلامون *Flamine* (1987)¹ بدور إلى وجود نوعين من التصورات ألا وهما:

- التصورات المستقلة: أين يقع التنظيم الرئيسي على مستوى الموضوع نفسه.
- التصورات الغير مستقلة: أين تقع النواة المركزية خارج الموضوع نفسه، وفي تصور أكثر شمولاً أين تجد الموضوع مدمج هو أيضاً.

- يوجد مجموعة من المفكرين من يقسم التصورات الاجتماعية إلى كل من²:

* التماثل المشبع: يتعلق بتكوين الصور العقلية.

* التماثل القياسي: (المماثل)

* التماثل المفاهيمي: يختص هذا النوع في تمثل المفاهيم، وهو تصور يسمح بالتعرف على خصائص المواضيع الممثلة للمفهوم ومنه فالتصور المفاهيم هو الفكرة الداخلية المكونة عن المفاهيم وهو تصور يسمح بتصنيف الأشياء أو المواقف الجديدة ضمن مفهوم محدد، ويلاحظ "رولان وآخرون" *1998 Roulin et all* " أن " التماثل المفاهيمي " ينقسم إلى ثلاثة أنواع أن التماثلات الدلالية، التماثلات الهيكلية، التماثلات المعجمية.

- التمثل المتعلق بالجميل المفاهيمية:

* هو تصور مكون عن العلاقات الرابطة بين المفاهيم، التي تسمح بالانتقال من مفهوم إلى آخر، ومن علاقة إلى أخرى.

- التمثل الرمزي اللغوي

- التمثل الحسي الحركي

ومن المفكرين من يقسم التصورات الاجتماعية إلى:

¹ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 44، نقلا عن: سمية الحاج الشيخ، التصورات الاجتماعية للمرضى العقلي لدى أطباء: دراسة ميدانية لدى عينة من الأطباء مستشفى بشير بن ناصر، بسكرة، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة خضيرة بسكرة، 2012-2013، ص 59.

² كريمة هرندي، المرجع السابق، ص 45، نقلا عن: علي عوينات، التمثلات الذهنية، 16 سبتمبر 2012 الساعة 17:11.

- التصورات الفردية: حسب جولنت Jelent أي موضوع يمكن إستنباطه إلى وضعية معاشة مما يعطيها معنى وهي قائمة على خبر فردية محايدة، أي تخص ذلك الفرد ونمط معاشه.¹
- التصورات الجماعية: هي التصورات العامة الخاصة للجماعات المختلفة²، تدل على تصورات موزعة عن طريق مجموعة اجتماعية لمصطلح ضمني مهم، ويشير دورمكايم Durkheim، إلى أن التصور الجماعي لا يمكن حصره فقط في الفرد الذي هو أكبر من هذا بكثير، إذ انه يمثل أحد العناصر المهمة التي بواسطتها تثبت أهمية الجماعة على الفرد، ويتطور التصور الجماعي ليؤثر على التصور الفردي، حيث يقول أن "التصور الجماعي يشكل عددا كبيرا من الظواهر النفسية وهي تشمل حتى مانطلق عليه بالعلم والإيدولوجية والأساطير وهي لاتنفصل من حيث التمييز بينما هو بمظهر فردي عن ما هو مظهر إجتماعي.³

- التصورات العقلية: Représentations mentales

- هي وحدة ذات طبيعة معرفية تعكس النظام الذهني للفرد، أو إنعكاسا للعالم الخارجي بالنسبة إلى هذا النظاملا بشكل عام، تشتغل سيرورة التصور العقلي عندما تم إعادة اختبار موضوع أو مجموعة اجتماعية من المواضيع، تحت شكل جديد في غياب المثير "التصورات العقلية" هي بناءات عقلية تسمح بفك تشفير وتحليل وإعطاء معنى للوضيعات التي يصادفها الفرد إنطلاقا من ذاكرة معارفه ومعلوماته المخزنة، فتصورات هي استدراك لصورة عقلية محتواها يهدف لوضعية ما متسلسلة في العالم الذي يعيش فيه.⁴
- أما البعض الآخر من الباحثين فإنهم يصنفون تصورات الإجتماعية إلى ثلاثة أشكال.⁵
- التصور الذاتي: هو تصور الفرد لذاته.

¹ عبد الكريم قرشي، آمال بوعيشة، التصورات الاجتماعية للشخص الإرهابي، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 1 ديسمبر 2010، ص 103-104.

² فريدريك معتوق، معجم العلوم الاجتماعية (تر: محمد دبس)، ط1، أكاديمية لبنان، دس، ص 99.

³ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص47، نقلا عن: سمية الحاج الشيخ، مرجع سابق، ص23-24.

⁴ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص47، نقلا عن: حورية بن نوصيف، التصورات الاجتماعية للمدرسة وعدم الإهتمام بالدراسة في وضعية الفشل المدرسي، رسالة ماجستير في علم النفس المدرسي، جامعة منتوري قسنطينة، 2011-2012، ص17.

⁵ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص48، نقلا عن: سمية الحاج الشيخ، المرجع السابق، ص 56.

تصور الغير: هو تصور ذو مستويين بين أحدهما طرف داخلي الذي يمثل ذات الفرد، والآخر ذو مستوى خارجي موضوعي، إذ ينظم على أشكال عديدة (فرد، جماعة، موضوع) في هذا النوع من التصور يفضل الفرد ذاته عن موضوع التصور.

- تصور الاجتماعي: هو تصور لا يكون نتيجة لقدراتنا وظروفنا فقط، بل نتيجة لتصوراتهم كذلك، أي أن تصوراتنا ليست ناتج فردي خالص، وإنما ناتج ما نحمله وما تعلمناه من الواقع المجتمعي.

4. تاريخ ومفهوم التمثلات الاجتماعية

إن مفهوم التمثل ليس بالمفهوم الحديث، إن ماهو مفهوم قد عرف تواجدا منذ 50 سنة يعرف بعدها تجردا مستمرا، ناتج عن فعل التغيرات الاجتماعية وأيضا بفعل التحول النموذجي، حيث يطرح حوله تساؤلات أساسية عن سير المجتمع الحديث ودور الجماعات والأفكار والواقع أن المجتمع الحديث الذي يلعب فيه الإعلام والاتصال دورا أساسيا يمنح لدراسة التمثلات حقا متجددا.¹

- ففي منتصف القرن الـ20 وبعد الغياب والتراجع النسبي لمفهوم التصورات الاجتماعية شهد عودة قوية في جميع المجالات التي لها علاقة بالعلوم الإنسانية، الأنثروبولوجيا، التاريخ، اللسانيات، علم النفس الاجتماعي، ولعلم الاجتماع... إلخ.²

إذ يعتبر إميل دوركايم Emile durkheim أول من أشار إلى هذا المفهوم بصفة الجماعة حينما قارن بين التصورات الفردية والتصورات الجماعية من خلال دراسته للديانات والأساطير والتي نشر نتائجها في مجلة "المثافيزيق والأخلاق" عام 1898 ويلاحظ إميل دوركايم أن التصورات الجماعية موضوع مستقلا ونوعيا للدراسة، وأكد على خصوصية التفكير الجماعي في مقابل التفكير الفردي، ويذهب إميل دوركايم إلى اعتبار الضمير الجمعي أو التفكير الجمعي هو مجموعة من المعتقدات والمشاعر العامة لدى أعضاء المجتمع الواحد انه الرباط الذي يربط ما بين جيل وآخر، إنه ليس شيئا خاصا بكل فرد على حدى ولكنه عام بين أفراد المجتمع، ويشير بهذا الصدد إميل دوركايم إلى أن المجتمع هو واقع نوعي³، له خصوصيات لا نجدها بنفس الشكل لدى المجتمعات الأخرى

¹ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص72، نقلا عن: عبد الوهاب بوخنوفة، المرجع السابق، ص 41،

² كريمة هرندي، المرجع السابق، ص نقلا عن: ربيعة لشرط، المرجع السابق، ص 33.

³ Emile DURKHEIM , les formes elementaires de la vie religieuse , press universitaires de France, 4eme editions , Quadige PUF ; Paris , p25.74 نقلا عن كريمة هرندي، ص

والتصورات الذي تفسر وتعبّر عنه لها معنى مغاير للتصورات الفردية والشيء المؤكد هو أن التصورات الأولى تضيف شيءًا للتصورات الثانية.¹

وقد حاول أيضا موسكو فيسي إعادة صياغة المفهوم حينما سعى إلى توضيح كيف تنتشر نظرية العلمية والسياسية في ثقافة معينة، وكيف تتحول خلال هذه السيرورة وكيف تؤدي بدورها إلى تغيير الرؤية التي يحملها الناس عن أنفسهم وعن العالم الذي يعيشون فيه.²

5.: وظائف التمثلات الاجتماعية وعلاقتها بالواقع

إن التصورات الاجتماعية كسيرورة منظمة للحس المشترك، ليس تابعة له بشكل إنعكاسي والمجرد إنعكاس مشوه للعلاقات الاجتماعية كوعي اجتماعي، وليس شكلا خارجيا لهذه العلاقات ولا معزولة عنها إنما جزء منها، بل شرط من شروط إنتاجها وتشكلها، حيث تصبح العلاقات ذاتها مشروطة بهذه التصورات تتحدد وظائف التصورات الاجتماعية في إمتصاص فائض المعاني والدلالات وينتج عن العلاقة بين التفاعلات الاجتماعية والنفسية معطى موضوعيا وواقعة كئسفة المعاني ومتغيرة الشكل، ويمكن إجمالاً تحديد هذه الوظائف في الآتي³:

1.5 وظائف التمثلات الاجتماعية

أكثر ما يمكن استنتاجه من خلال ما عرضناه من تعاريف للتمثلات هو جانبها الوظيفي بالنسبة للفرد والجماعة على حد سواء. وهو الرأي الذي استقر عليه أغلب الباحثين في مجال التمثلات بأن لها وجود وظيفي بما أنها تقدم للأفراد والجماعات الحاجات الأساسية التي تساعدهم على التعامل مع مختلف الوضعيات والمواقف بما يخدم وجودهم كأفراد أو أفراد ينتمون إلى جماعات لها خصوصياتها. وعلى هذا يمكن أن نشير إلى مجموعة من هذه الوظائف.

2.5 وظيفة معرفية:

تمكن التمثلات الفرد من فهم وتفسير الواقع، ومقارنته وتصنيفه في إطار شبيه ومماثل، حتى يسهل دمجها في مجموعة القيم والآراء التي يؤمن بها، ومن ثم تبادلها ونقلها من خلال عملية الاتصال الاجتماعي. هذا التصور الذي يسمح للفرد أن يقوم بعملية إعادة بناء الواقع وتفسيره بما لا يتعارض مع القيم والمعايير الاجتماعية السائدة،

¹ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص74، نقلا عن: ربيعة لشرط، المرجع السابق، ص 32-33.

² كريمة هرندي، المرجع السابق، ص76، نقلا عن: عبد الوهاب بوخنوفة، المرجع السابق، ص 41.

³ كريمة هرندي، المرجع السابق، ص53، نقلا عن: الخمار العلمي، المرجع السابق، ص 18.

وبالتالي فالتصورات الاجتماعية هي التي تسمح للفرد باكتساب واستيعاب المعارف والمعلومات الجديدة التي يتلقاها من خلال تفاعله الاجتماعي والتي يدمجها مع معارفه السابقة بعد تنقيتها وتصنيفها وتنظيمها بما لا يتعارض مع العناصر الأساسية المكونة للنظام المركزي، والتي ستساعده فيما بعد على عملية الاتصال الاجتماعي واستيعاب معارف أخرى من جديد، هذه المعرفة هي التي ستسهل له عملية التكيف مع الأوضاع الجديدة في المجتمع، والملاحظ أن Jean Piaget قد أشار إلى هذه العملية بما أطلق عليه التمثل والاستيعاب.¹

3.5 وظيفة هوياتية تشخيصية:

التمثلات الاجتماعية (الجمعية) لها وظيفة الحفاظ على الرابط بين الأفراد والمجتمع، وتهيئتهم للتفكير والعمل بنفس الكيفية تسمح بمعرفة سلوكات الجماعة التي ينتمي إليها الفرد وكذا خصوصياتها التاريخية والثقافية مما يسهل عملية المقارنة والتصنيف بين الجماعات وكذا التصورات التي تحملها كل جماعة عن الأخرى، فالفرد يربط تصور الناس لموضوع ما بهويتهم ومن ثم الجماعة التي ينتمون إليها. يؤكد موسكوفيسي في هذا الصدد على العلاقة التي تربط التمثلات الاجتماعية باليات الهوية وتسانده في ذلك بعض النظريات التي تقول بتدخل التمثلات في السيرورات التي تشكل الهوية، وذلك عبر ثلاث طرق: الأولى لإضفاء علامة مميزة للهوية الثانية لتعديل آليات الهوية حتى يتسنى تبرير وتوقع نوعية العلاقات والسلوكات المناسبة أثناء التفاعل مع المجموعات الأخرى الثالثة لاستعمالها كأداة لتأكيد هوية المجموعة العضوية الاجتماعية (L'identité endogroupe). ويتحدث الباحثون اليوم عن (Moliner Deschamps 2008 إذ يعرفها) *representations identitaires* تمثلات الهوية كمجموعة من المعارف والمعلومات التي يمتلكها الأفراد عن أنفسهم وعن أعضاء المجموعة التي ينتمون إليها والذين هم في تفاعل معهم تتحكم هذه التمثلات في عمليات المقارنة والتشابه والفروق هي عمليات ذهنية أساسية تحقق الشعور بالانتماء لمجتمع ذو هوية مثممة وإيجابية.²

¹ محمد بالعالية، التمثلات الاجتماعية والمواطنة، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، مج 08، العدد 02، 2021، ص 546، نقلا عن: شنين سعيدة، التصورات الاجتماعية للطب الشعبي بمنطقة الزيبان، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة 2015، ص 62.

² محمد بالعالية، المرجع السابق، ص 546، نقلا عن: كوثر السويسي، التمثلات الاجتماعية: مقارنة السلوك ولمواقف والاتجاهات وفهم الهوية، المجلة العربية لعلم النفس، مج 01، العدد 01، 2016، ص 51-52.

فهكذا إذا تساعد التمثلات الاجتماعية على تحديد هوية وشخصية الجماعة، وتمكن من المحافظة على خصوصيتها، وبفضلها تحدد مواقع والجماعات في العالم الاجتماعي. هذه الوظيفة التشخيصية تمكن التمثلات الاجتماعية من تبوء مكانة جد مهمة في عملية المقارنة والتقيئة الاجتماعية.

4.5 وظيفة توجيهية:

إن سلوكيات الناس وتصرفاتهم في بعض المواقف المتشابهة ليس نفسها وآراؤهم واتجاههم نحو الأشياء والموضوعات كذلك. كل ذلك كان للتمثلات دخل فيه بوجيه هذه السلوكيات والآراء والاتجاهات بهذه الكيفية أو تلك. لا لشيء إلا لاختلاف تمثلاتهم لتلك الأشياء والموضوعات، ما يجعل منها أداة توجيه بامتياز خاصة في ما يتعلق باتخاذ القرارات المصيرية والاختيارات المختلفة المتعلقة بحياتنا اليومية.

تتدخل التمثلات مباشرة في تحديد الغاية من وضعية ما، عن طريق تحديد نمط العلاقات الوجيهة للفرد، يظهر من المؤكد أننا سنبحث عن مصاحبة الأفراد الذين يتقاسمون معنا نفس التمثل حول عديد من المواضيع. كما تعمل التمثلات على إنتاج نظام استباق وترقب وبالتالي سنقوم بانتقاء وتصفية وتأويل المعلومات حول موضوع ما، من أجل جعلها تتوافق وتتلاءم مع تمثلنا لهذا الموضوع الشيء الذي سيؤثر على نوع التفاعل عن طريق سلوكيات وأتماط معينة. بعبارة أخرى الأمور محددة النتائج معروفة حتى قبل بداية السلوكيات والتصرفات تجاه الآخرين؛ فالتمثلات الاجتماعية تشكل وسيلة قبلية لحل وفك رموز الواقع، الذي يوجه انطباعاتنا، تقييماتنا، تصرفاتنا وسلوكياتنا.

5.5 وظيفة تبريرية:

يحتاج الأفراد في حياتهم اليومية عند سلوكهم بطريقة معينة، أو اتخاذ موقف ما إلى تبرير هذا السلوك أو الموقف، من خلال تمثلاتهم التي تسمح لهم بتبرير ذلك. هذه الوظيفة تعمل على تبرير المواقف والسلوكيات التي يقوم بها الأفراد والجماعات بعد الممارسات، فالتمثلات الاجتماعية تتدخل في تحديد نوع السلوك قبل وبعد حدوثه فالفاعل يعمل على تبرير وتفسير سلوكياته انطلاقاً من موقفه إزاء موضوع أو وضعية معينة. وهذا ما يفسر أيضاً جوانب الاختلافات بين الأفراد والجماعات، وهي وظيفة مرتبطة بالوظائف السابقة، وتخص على وجه التحديد

العلاقات بين المجموعات وبين التمثيلات التي سيكونها كل فريق عن الآخر، مبررين اتخاذ المواقف والسلوكيات تجاه بعضهم.¹

6. مجالات التمثل الاجتماعي²

بفضل مفهوم التمثيلات الاجتماعية يمكننا فهم سياقين أساسيين وهما:

- السياق المعرفي والسياق الاجتماعي فالأول مرتبط بعلم النفس المعرفي الذي يهدف إلى فهم ظاهرة أما الثاني نجده من خلال التحليل الأنثروبولوجي والاجتماعي للظاهرة، إن هذه الصيغة تضم العوامل المعرفية والإيديولوجية (اعتقادات، قيم، مواقف وآراء... إلخ)

فهذين السياقين يشكلان في تفاعلها الإدراك والسياق التأويلي (تفسير) اللذان يوجهان كلا من العلاقة ما بين الفرد والعالم، العلاقة ما بين الفرد والاستجابة (استجابته واستجابات الآخرين) علاقة الفرد مع نفسه، فبدلك تعطينا التمثيلات الاجتماعية ما نسميه بالمنى المشترك والسياسة للتأويلات.

7. أبعاد التمثيلات الاجتماعية

وفقا لموسكو فيسي **moscovici** فإن للتمثل الاجتماعي ثلاث أبعاد هي: المعلومات والمواقف وحقل

التمثيل.³

- المعلومات: هي مجموعة من المعارف المكتسبة حول موضوع معين، والتي يكتسبها الفرد من تجاربه الشخصية، ومن المحيط الذي يتواجد فيه، وهو مركب لع بعد كمي وكيفي يختلف من فرد إلى آخر ومن جماعة إلى أخرى.

- الموقف: هو الجانب المعياري للتمثل في شكل استجابة انفعالية وجدانية اتجاه موضوع معين بمعنى أن الفرد لا يتعامل مع المواضيع بطريقة حيادية، وإنما استجابة وجدانية اتجاه المواضيع.

- حقل التمثيل: هو الواقع النفسي المعقد في شكل موحد ومنظم على حسب المعايير الموجودة، ويعني محتويات التمثل التي تتألف من العناصر المعرفية والعاطفية، وهي مجموعة تنظيم وهيكل المعلومات حول الجسم⁴

¹ محمد بالعالية، المرجع السابق، ص 547، نقلا عن: محمد مسلم، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، دار قرطبة، وهران، 2007، ص96

² كريمة هرندي، المرجع سابق، ص60، نقلا عن: صبرينة بن يحيى، المرجع السابق، ص48.

³ كريمة هرندي، المرجع سابق، ص 61، نقلا عن: شهيناز بن ملوكة، التمثيلات الاجتماعية من الأبعاد النظرية إلى نظرية النواة المركزية، مجلة الحوار الثقافي، عدد ربيع صيف: جامعة مستغانم، 2013، ص173.

⁴ كريمة هرندي ص61، نقلا عن: www.med.univ-rennles.fr 12/10/2013

- تعتمد العناصر المكونة للنواة المركزية على بعدين، فالأول يسمى بالبعد الوظيفي **fonctionnelle** والذي يضمن وظيفة التصور من خلال الممارسات والسلوكيات والتصرفات، والثاني يعرف بالبعد المعياري **normatife** والذي يتشكل من المعايير والمواقف الإيديولوجية.
- كما تعلم النواة المركزية على ضمان استمرار واستقرار التصور الاجتماعي نسبياً، ويمكن التأكد من ذلك من خلال وحدة وتوافق الجماعة وتقاربها،¹ وتبعاً لطبيعة الموضوع يكوم للنواة المركزية بعدين مختلفين²
- البعد الوظيفي: أين تعطى الأولوية في بناء النواة المركزية للعناصر الأكثر أهمية في التصور، وذلك لتمام مهمة ما في الوضعيات العملية وفي هذا الصدد يبين لينش 1969 lynch كيف يمكن للتصور مدينة ما أن ينظم حول بعض العناصر الأساسية والتي تعد مهمة لأجل تعليم المدينة أو التغيير الحضاري.
- البعد المعياري: كل الوضعيات التي تتدخل فيها بطريقة مباشرة الأبعاد الاجتماعية العاطفية أو الإيديولوجية في هذا النمط من الوضعيات يمكن التفكير أن معيار أو اتجاه ما قد يكون في قلب التصور.

8. محددات التمثل الاجتماعي

- تتكون التمثلات الاجتماعية من سياقين متكاملين ألا وهما: السياق المركزي والسياق الثانوي أين هناك عوامل داخلية وعوامل خارجية هي التي تحدد التمثل وتوجهه، هذه العوامل تتفاعل فيما بينها مع احتفاظ كل عامل بخصائصه ومميزاته.³
- إن العوامل الخارجية هي المحدد المركزي " التي تشير إلى مجموع الشروط الاجتماعية والتاريخية التي تشكل التمثل، في حين العوامل السيكولوجية فهي المحدد الثانوي للتمثل تشير إلى عناصر تعمل وفقاً لسيرورات وقوانين لا تستقل في بعض جوانبها لمحددين أساسيين بعمالان على تشكيلها وتوجيهها يرتبط المحدد المركزي بمجموع الظروف الاجتماعية المؤثرة بدورها على المعلومات التي تروج حول موضوع التمثل، وحول مدى انتشار هذا الموضوع داخل المجتمع، أما المحدد الثانوي فيتعلق بالوجهات والخصائص الفردية ذات الطابع السيكولوجي.
- فالبينة لهذين المحددين فإنهما يفسران عناصر النواة المركزية التي يكون لديها الوظيفة التفسيرية للتمثل، أين أنها تحدد اتلمعنى العام المسند لموضوع ما. فكل تمثل يكون منظم حول نواة مركزية وتتضمن النواة المركزية إثبات

¹ كريمة هرندي، ص، 62، نقلا عن: ربيعة لشرط، المرجع السابق، ص 45.

² كريمة هرندي، ص، 62، نقلا عن: سمية الحاج الشيخ، المرجع السابق، ص 58-59.

³ كريمة هرندي، ص، 63، نقلا عن: صبرينة بن يحيى، المرجع السابق، ص 51.

الاستقرار والتماسك للتمثل، فتقاوم التغيير وتضمن استمراريته أين يسمح السياق الثانوي بتكييف تمثّل في سياقات مختلفة.

خلاصة الفصل:

في الأخير نستنتج أن التمثلات الإجتماعية بأنها عبارة عن أفكار وتصورات من قبل الأفراد والجماعة إتجاه ظاهرة إجتماعية معينة.

الفصل الثالث: المرأة العاملة

تمهيد

1. مراحل تطور عمل المرأة
2. مفهوم العمل والمرأة
3. مفهوم المرأة العاملة
4. تاريخ تطور عمل المرأة في العالم والمجتمعات العربية الإسلامية
5. عمل المرأة ومكانتها في المجتمع الجزائري
6. أهم الخطوات التي تواجهها المرأة العاملة
7. دوافع المرأة للخروج للعمل
8. الضغوطات التي تواجه المرأة العاملة
9. العوامل المساعدة لدخول المرأة لعالم الشغل
10. الآثار والنتائج الاجتماعية لعمل المرأة
11. النظرية المفسرة لعمل المرأة

خلاصة

تمهيد:

إن عمل المرأة بمختلف المراحل التي شأهدناها مكنتنا من القول أن هذا العصر تنافس المرأة الرجل في عالم الشغل، كما أنها كانت لها بدايات مختلفة في دول العالم عامة والمجتمعات العربية والإسلامية وفي المجتمع الجزائري خاصة فإرضة لواقع مهني خاص بها.

1. مفهوم العمل والمرأة

أولاً: تعريف العمل:

■ لغة: هو الفعل يقصد به مهنة - مما يتولى عليه العامل.¹

- العمل جمع أعمال كل فعل جسماني يأتي قصد العمل اليدوي الشغل لقاء أجره، المهنة او الحرفة.²
- عَمَلٌ يَعْمَلُ عملاً، فعلاً بقصد وبفكر، صنّع، وعمل الحاكم على البلد: كان ولياً عليه، العمل هو جمع أعمال هو كل فعل يكون بقصد وفكر العمل هو المهنة.³

■ اصطلاحاً: هناك عدة تعاريف نتناول منها:

أن العمل هو الجهد الإرادي العضلي أو العقلي الذي يبذله الإنسان لقاء أجر أو راتب معين.
- ألفرد مارشال عرفه على أنه ذلك الجهد العضلي والبدني المبذول جزئياً أو كلياً لغرض نافع غير التسلية المستمد من العمل مباشرة.⁴

- كارل ماكس: أن العمل هو ناتج الحياة الإنسانية وغاياتها وهو أيضاً عملية إجتماعية تنتج من التفاعل بين الناس ومن تعاون الأفراد مع بعضهم البعض.⁵
كما عرفته مجلت كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية: "هو نشاط الإنسان الإرادي المقترن بالجهد (أي التعب المشقة) لغرض نافع غير التسلية واللهو، وتطلق بالمعنى الديني أيضاً على التعب والقيام بالفرائض والمستحبات الدينية".⁶

¹ علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، معجم عربي مدرسي ألقائي، ط7، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991م، ص 699.

² مجموعة مؤلفين، مجاني الطلاب، ط5، دار المجاني للنشر، بيروت، لبنان، 2011، ص 669.

³ جبران مسعود، الرائد معجم لغوي عصري، طبعة جديدة، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، مارس 1992، ص 565.

⁴ زيوش سعيد، محاضرات في مادة سوق العمل في الجزائر، معهد العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية، مطبوعات جامعة بركة، جويلية 2022، ص 01.

⁵ ليليان بن صويلح، مدخل إلى علم إجتماع التنظيم والعمل، مطبوعة موجهة لطلبة ماستر تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية، قسم علم الإجتماع، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، ص 06.

⁶ ربيعة جعفر، زهرة باعمر، مفهوم العمل لدى الأساتذة الجامعيين، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد 39، جوان 2018، ص 709.

إجرائيا: هو كل جهد عضلي أو فكري يتم في مقر العمل ويتحدد بنوع من الخدمات والمسؤوليات تقع على عاتق كل عامل.

2. تعريف المرأة:

لغة: مَرَأَةٌ: هي المرأة من مرأ، اسم من مرئ الطعام - انثى المرء (ج) نساء، نسوة، من غير لفظة.¹

- المرأة (مفرد): جمعها نساء من غير لفظها ونسوة من غير لفظها.

- المرأة عند تعريفها بـ "ال" بمعنى أنثى الرجل.

- أنثى المرء جمع نساء ونسوة من غير لفظها.²

- هي الشق الثاني من الإنسان، المعمر في الأرض ولفظة المرأة في اللغة العربية "من فعل مرا ومصدرها المروءة وتعني

كلمة الرجولية أو الإنسانية"، ومن هنا كان المرء هو الإنسان المرأة وهي مؤنث الإنسان.³

اصطلاحا:

هي كيان مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية الكاملة أسوة بالرجل ولها حقوق وعليها واجبات مساوية للرجل في جميع المجالات دون استثناء.

هي الفاعلة الإجتماعية التي تجد نفسها في وضعيات مختلفة ومتقلبة مضطرة للقيام بإرادات فعل وأحيانا بإتخاذ القرارات والموقف أو المبادرة بالفعل في ظروفه القياسية من اجل استغلال مجموعة الفرص المتاحة لها للدفاع عن مصالحها ومكانتها وأهم من ذلك من أجل الكسب ومضاعفة ما لديها من ممتلكات رمزية ومادية.⁴

إجرائيا: المرأة هي نصف المجتمع هي شقيقة الرجل فكلاهما خلق من نفس واحدة وهي نفس آدم عليه الصلاة والسلام وآدم خلق من تراب لهذا لا فرق بينها وبين الرجل لها حقوق وعليها واجبات فهي أساس بناء المجتمع فإن استقامت استقام المجتمع، وإن فسدت فسدت المجتمع وفي الوقت الحالي تلعب دورا كبيرا في عملية تنمية المجتمع والتعليم والنهوض بالإقتصاد الوطني.

¹ علي بن هادية وآخرون، المرجع السابق، ص 1043.

² جبران مسعود، راند الطلاب المصور، ط1، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 2007، ص 123.

³ صباغ رضا، المرأة في التاريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق، 1970م، ص 15.

⁴ طيبي غماري وآخرون، السلطة الإجتماعية للمرأة الجزائرية بين التصور العامي والواقع الثقافي، العدد 01، النصارية للبحوث الإجتماعية والتاريخية، 2011، ص 183.

3. مفهوم المرأة العاملة

تعريف المرأة العاملة: يعرف معجم علم الاجتماع المرأة بأنها كيان مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية الكاملة. أما المرأة العاملة فيعرفها معجم مصطلحات العمل أنها: "أي فرد يؤدي أعمال يدوية او غير يدوية وبذلك يشمل الأفراد العاملين على جميع المستويات".¹ ويعرفها Evelyne: بأنها ليست تلك المرأة الماكثة في البيت التي تدير الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال، إنما تعني أيضا المرأة التي تعمل خارج المنزل.¹

المرأة العاملة حسب كاميليا عبد الفتاح: المرأة التي تعمل خارج المنزل لتحصل على أجر مقابل عملها وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة الإجتماعية، دور ربت بيت، ودور الموظفة.²

يقول جمال يوسف بلان: "المرأة العاملة هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها".³

التعريف الاجرائي:

هي المرأة التي تخرج لميدان العمل خارج نطاق منزلها سواء المتزوجة اوغير المتزوجة، لها ابناء او ليس لها ابناء، وتتلقى اجر مقابل عملها حسب المؤهلات التي تملكها ، وتسهر على المشاركة في تنفيذ السياسة العامة للمؤسسة التي تعمل بها .

4. تاريخ تطور عمل المرأة في العالم والمجتمعات العربية الإسلامية

1.4 تاريخ قضية تطور عمل المرأة في العالم:

لقد عرفت المرأة العمل منذ القديم ولم يكن ذلك أمرا حديثا، في بدايته كان أكثر صعوبة وتعقيدا مما هو عليه اليوم، إذ كانت المرأة تجمع بين عمليتين تساعد الزوج في الأعمال الأساسية (كالزراعة، والحرف اليدوية الشاقة)،

¹ رضواني ماية، عمل المرأة بين الحاجة الاقتصادية والمكانة الاجتماعية، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية الإنسانية، العدد 01، 2022، ص 89.

² كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984، ص 110.

³ جمال يوسف بلان، السمات الشخصية لدى المرأة في ظل بعض التغيرات، مجلة جامعة دمشق، مجلد 08، العدد 01، 2012، ص 26.

إضافة إلى الإعتناء بأطفالها، وتدير شؤون البيت، لذلك فالنساء يقمن منذ أقدم العصور بأعمال معينة وسط عائلتهن، كما يساهمن في مختلف النشاطات الاقتصادية سواء كانت تتقاضا أجرا أو لا.¹ ولكن مع تطور البشرية وظهور تقسيم العمل، أسندت للرجال كل الأعمال الخارجية الشاقة في حين أسندت النشاطات المنزلية وتربية الاولاد بالإضافة إلى بعض الأنشطة الزراعية ذات الدخل البسيط للمرأة، ومع تطور البشرية وتمدنها أكثر انحصرت مجال المرأة في تسيير شؤون البيت الداخلي.

إذا كان تقسيم العمل قد أحال المرأة بعد زمن إلى البيت أن ظروف أخرى سياسية واقتصادية جاءت لتندفع بالمرأة مرة أخرى خارج البيت، ذلك في العالم الغربي كان على حساب المحللين الاجتماعيين ومع الثورة الصناعية، وظهور الرأسمالية الصناعية لعبت دورا أساسيا في خروج المرأة للعمل المأجور، إذا اقتضت الحاجة إلى الكثير من الأيدي العاملة الرخيصة بصفة خاصة وتمثل أساسا في اليد العاملة النسوية، التي استغلت من قبل الرأسمالية أبشع استغلال²، حتى شعرت المرأة من أن العمل أفقدها مكتسباتها، ثم بدأت حركات المرأة في المطالبة بحقوقها المهنية والمساواة مع الرجل في الأجر وخوض جميع الإختصاصات.

2.4 عمل المرأة في المجتمعات العربية الإسلامية:

إن عمل المرأة في المجتمعات العربية الإسلامية لم يكن ظاهرة إجتماعية جديدة، وإنما إمتداد تاريخي لدورها في الحياة إذ رغم ان الإسلام جعل للمرأة مهمة عظيمة وهي تربية الأجيال، إلا أنه لم يمنع من ان تعمل أمور خارج ما وجد عليها، فقد جاء في السنة ان الرسول صلى الله عليه وسلم أذن لبعض النساء بالخروج للمشاركة في القتال، ومداواة الجرحى، "كأم أيمن" و"ليلي الغفارية" و"أم زياد"، ولكن فيما يتلائم مع آداب الإسلام³، كما مارست في الماضي والحاضر مختلف النشاطات السياسية والعلمية ومن ذلك التدريس، وتعلمذ على يدها أفضل الرجال.

¹ حفيضة خير الدين، سوسيولوجيا الفتوة وقضايا المرأة، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، 2011/2012، ص ص 72-73، نقلا عن: جورج مين بورسيل، المرأة العاملة في الحياة المهنية، مؤسسة الخدمات للطباعة، ط1، بيروت، لبنان، 1984، ص 68.

² حفيضة خير الدين، المرجع سابق، ص73، نقلا عن: ألكسندر كلونتاي، تحرير المرأة العاملة، تر: فواز طرابلسي، دار الطبيعة، بيروت، لبنان، 1972، ص 23.

³ حفيضة خير الدين، المرجع سابق، ص 73 نقلا عن: عبد المتعال محمد جبري، المرأة في التطور الإسلامي، ط1، مكتبة وهبة، القاهرة، 1983، ص59.

وبما أن المجتمعات العربية مرت بفترة من الركود إنعكس واقعها على حياة المرأة العربية، فقد حرمت المرأة من التعليم وشدد على بقائها في البيت ولم تعرف المرأة في ميدان العمل خارج إطارها المنزلي، من تربية الاولاد ورعاية الزوج.

فبعد ما كانت تعمل كل الاعمال الانثوية من ترتيب المنزل وغسل وطهي ... وتشارك زوجها في أعمال الزراعة لتؤمّن حاجيات أسرتها، وبعد ظهور عصر النهضة ومع طرح قضية التعليم تغيرت الكثير من الافكار حول المرأة وقضايا ومن جملة ذلك العمل" إذ دعا الكثير من رجال الإصلاح إلى تحفيز المرأة على العمل، تجنباً للفراغ وبالتالي تطورت الفكرة خاصة لدى الحركات النسوية التي أثارت القضية في الثورة 1919، أثناء خروج المرأة للمشاركة المسيرة الوطنية بعدها صدر كتاب عن المرأة والعمل لـ "نيوية موسى" التي دعت في مصر فيه إلى وجوب عمل المرأة، نظراً للحاجة الملحة لطبيبات ومدرسات¹، وخرجت المرأة إلى العمل.

ثم جاءت فترة الحرب العالمية الثانية التي شهدت إنخفاضاً في فرص العمل لدى النساء خاصة²، ولكن بعد هذه الفترة شهدت إنتعاشاً ونضالاً من اجل ظروف عملية أحسن، وبعدها حصل أغلب البلدان العربية على الإستقلال هنا عرفت المرأة حضوراً في أغلب القطاعات بتشجيع من الدول والحكومات.

5. عمل المرأة ومكانتها في المجتمع الجزائري:

1.5 المرأة ومكانتها في المجتمع الجزائري:

تحتل المرأة الجزائرية مركزاً أساسياً في الأسرة لأنها الخلية الإجتماعية التي تصلح بصلاح المرأة ووعيها وحسن سلوكها والعكس كذلك، كما كان لها دوراً حاسماً في ثورة وبعدها.

يقول "إبن خلدون" عن الكاهنة التي كانت قدوة للمرأة الجزائرية: "كان لها بنون ورثوا رئاسة قومهم على سلفهم وربوا في حجرها فإستبدت عليهم وعلى قومهم وبما أن من الكهانة والمعرفة يغيب أصوله وعواقب أمورهم، فإنتهت إليها رئاستهم وملكت خمساً وثلاثون عليهم"³.

¹ حفيضة خير الدين، المرجع سابق، ص74، نقلا عم: أحمد حسين عبد الحميد رشوان، علم إجتماع المرأة، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1988، ص 93.

² الاخضر ضرباوي، المرأة الجزائرية في تدعيم الإقتصاد الوطني، المجلة الجزائرية، ع116، ص33.

³ قهري سمية، دوافع إلتحاق المرأة لميدان الامن والصعوبات التي تواجهها، جامعة الجزائر، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع تخصص تربوي، سنة 2012/2011، ص49، نقلا عن مجلة المجاهد، دار الطبع، 1959/04/24 الجزائر، ص23.

ورغم ذلك الضغوطات التي مرستها تقاليد فهذا ما زادها إلى إصراراً على فرض وجودها في المجتمع والأسرة وحتى عالم الشغل.

2.5 عمل ودور المرأة في الثورة الجزائرية

كانت المرأة في ظل الاحتلال الفرنسي تعاني من الجهل والجمود والتخلف والكبت والحرمان، ولكنها كسرت قيودها وتخطت أسوار العادات وإنطلقت مدافعة عن وطنها إلى جانب الرجل بإيمان قوي وإرادة شجاعة وحيوية فعالة تكافح العدو في القرى والمدن والجبال وفي ساحة المعركة، فتغير مفاهيمها وتبلورت أفكارها لتبرز شخصيتها لتفتح المجال الباقي للنساء للنضال في ساحة الوعي، وفي ميثاق الصومام الذي يعد الوثيقة السياسية الأولى للثورة:

"لقد قدمت المرأة الجزائرية الكثير لوطنها مضحية بذلك بنفسها فكانت رمزاً من رموز هذا البلد واليوم يشهد على كل جزائري بما قدمته كل امرأة عظيمة في هذه الثورة المباركة."

وكثيراً من الحقائق التاريخية تشهد بأن المرأة لعبت دوراً نضالياً أثناء الثورة والانتفاضات الشعبية منذ 1830م، رغم الكبت والحرمان.....، ولا يخفى أن الجزائريات قد ساهمن مساهمة فعالة في الثورات الكثيرة التي توالى وتجددت في بلاد الجزائر منذ 1830م، ضد الاحتلال الفرنسي.

فتخلت عنها "الحايك" وقلدت الأوروبيات في اللباس والزّي إلى درجة أنه لم يظن أحد أن حقيبتها تخفي المسدسات أو الرشاشات كما كانت تقوم بنقل الرسائل والمنشورات بين المدن.

مشاركة المرأة الجزائرية في الجهاد والكفاح أثناء حرب التحرير واقع ملموس يدركه كل من عايش الثورة فلولا مساعدتها ما تمكن هذا البلد من التحرر في هذا الواقع المرير هو الذي جمع بينهم وكون وحدة متكاملة بين الرجل والمرأة هي العمل والتفكير.¹

وفي الأخير نستخلص أن المرأة الجزائرية قامت بوجوبها على أحسن وجه ونهضت وفرضت وجودها وأثبتت بجهودها وإخلاصها في مختلف الميادين في النضال والكفاح حيث ضحت بكل ما هو غالي لديها.

¹قهرية سمية المرجع سابق، ص49، نقلا عن: مجلة المجاهد، ص26.

3.5 عمل المرأة الجزائرية ودورها بعد الإستقلال:

نتيجة للتغيرات والتطورات التي شهدتها المجتمع أصبحت شريحة النساء الجزائريات تطمح وترى أن المشاركة في الحياة الاجتماعية والسياسية ضرورية لي فرض وجودها وذلك من خلال العمل والمساهمة في مختلف النشاطات الحياتية والاجتماعية والسياسية والثقافية والإقتصادية.¹

ونجد هذه الأفكار عند الطالبات والشابات المثقافات اللواتي تلح على هذه الأخلاق والصفات الجديدة، عندما تكون المرأة المثقفة أولها تكوين معين بالتالي تتحفز للدخول والمساهمة في الحياة الاجتماعية والإقتصادية والسياسية، كما كان النزوح الريفي عاملاً جوهرياً في دخولها شتى التخصصات المهنية وبالتالي تزايد النشاط النسوي.

ة لكن رغم كل ما قدمته المرأة من خدمات وتضحيات تم إبعادها بعد الإستقلال عن الحركة المهنية مباشرة من قولهم "إرتحن"، فحولت بعضهن الدخول في الميدان السياسي فوجهن للاتحاد العام للنساء الجزائريات الذي ظهر في مارس 1963، بعد أن توحدن وسطرن برنامجاً خاصاً بهن.²

وبعد جهد كبير إنضممن إلى حزب جبهة التحرير الوطني، وفي ذلك الوقت أنتقد "الشيخ سلطاني"، السياسة النسوية للرئيس بن بلة وراحت جريدة المجاهد - الناطق الرسمي باسم الحكومة- تدعو إلى الرجوع إلى الأصل وفما بعد تم إيقاف "نفيسة محمود"، من أقدم المجاهدات لأنها دافعت عن قانون الأسرة واستقالت فيما بعد.

وبعد إنقلاب 1965م هناك من أجاز لهذا التغيير وفرح به غير أن 13 مجاهدة كُنّا عضواً في المجلس التأسيسي رفضنا التضامن مع هذا الإنقلاب وبذلك واجهن عدة صعوبات وعراقيل وقُصص نشاطهن، ثم في 8 مارس 1966م صرخت "خير تيازي" عضو في اللجنة التنفيذية، "أن النساء لسنا آلات لصنع الرجال فقط".

وعلى أثر هذا أعلنت مفتشية التعليم صفارة الإنذار للمطالبة بالمخطط العائلي، وفي 1968م نشر الإتحاد العام للنساء الجزائريات مرسوماً في نفس المحتوى.³

1969م رفض كل نشاط النسوي بدون تعليل وزادت دائرة الحصار لكن هذا ما زادهن إلى قوة وإصرار، وبمساعدة الإتحاد العام للنساء الجزائريات فأغفلن كل القرارات التي لا تخدمهن واقتحنن أصعب الميادين المختلفة منها الإلتحاق، سلك الشرطة والتعليم والطب وغيرها

1 قهرية سمية المرجع سابق، ص52،نقلا عن dahbia adroy; l'homme face aus traviallede femmes algerienne .histor perspective mediteraninne; l'hotmattan; 1989.p145.

2 قهرية سمية، المرجع سابق، ص51،نقلا عن: . Daoud, féminisme et politique ,p145.

3 قهرية سمية، المرجع سابق، ص49، نقلا عن: .siham benserdin,femme afrique, tunisie,9.12.1992,p17.

6. دوافع المرأة للخروج للعمل:

المعروف أن دوافع العمل تختلف من شخص لآخر وعلى العموم يمكن التعرف على هذه الدوافع من خلال التعرف على الوظائف التي يقدمها العمل للأفراد فالعمل يحقق للإنسان عدة وظائف، إقتصادية، نفسياً، إجتماعياً فبالنسبة للوظيفة الاقتصادية فالعمل يعتبر وسيلة لكسب العيش فمن خلاله يمكن الحصول على مدخول يوفر للفرد إحتياجاته ويشبع رغباته المادية، وبالنسبة للوظيفية فالعمل يسمح بتحقيق الذات والشعور بالهوية والتقدير الذاتي والتقدير الاجتماعي، كما يوفر للفرد الشعور بالإنجاز والإبداع وتحقيق الذات والشعور بالهوية، كما أن العمل يسمح بتنظيم الوقت وسد الفراغ الذي يشعر به، فالعاطل عن العمل ينتابه الشعور بالإحباط والفشل الذي له آثار سلبية أخرى قد تؤدي أحيانا للإنتحار.

أما عن الوظيفة الاجتماعية فالعمل بإمكانه تحقيق عدة إحتياجات إجتماعية أولها أن مكان العمل يوفر فرصة للقاء بالناس وتكوين صدقات، والعمل يوفر الجو الحقيقي الذي يستطيع فيه الأفراد إشباع قيمهم ورغباتهم في التعاون ومساعدة الآخرين، يوفر العمل الشعور بالإنتماء إلى الجماعة.¹

هذا فيما يخص الدوافع وراء مزاوله نشاط ما والتي هي خاصة بكلا الجنسين سواء رجالاً أو امرأة بما ان كلهما يعيش في مجتمع مشترك ويعتبر كل واحد منها فرداً من هذ الكيان الاجتماعي الكبير إلى أن الإختلاف يكون في درجة الأولوية لهذه الدوافع وإذا أردنا التخصيص أكثر سنجد أن هذه الدوافع تختلف من امرأة إلى أخرى بإختلاف طبيعة مهنتها والفئة الإجتماعية التي تنتمي إليها، فبالنسبة للنساء الفئات الاجتماعية ذوات المهن البسيطة والتي عامة مستواهم التعليمي منخفض أو منعدم، فيكون الدافع الأساسي لهنّ هو العامل الاقتصادي فعملهن يعتبر بدرجة الأولى كضرورة للحياة يسمح لهنّ بتوفير الإحتياجات المادية والأساسية وتضاف إليهن الأرامل والمطلقات فهن أيضاً تشتغلن بدافع إقتصادي.

أما بالنسبة للنساء للفئات الإجتماعية ذوات المهنة المتوسطة أين مستوى التعليمي لنسائهنّ ويتمثل عامة في المستوى المتوسط والثانوي، فتشتغلن في الإدارة والصناعة، فنساء هذه الفئة لا تعتبرن الدافع الاقتصادي لعملهن هو الدافع الحيوي، وبالمقابل لا تعملن من أجل أنفسهنّ وتحقيق ذاتهن بل من أجل تحسين المستوى الاقتصادي للعائلة، سواء بالمساهمة في الميزانية العائلية أو بإنقاص عبئ مصارفهن الخاصة، فالعمل بالنسبة لهن لا يعتبر مصدر للتفتح وإنما مصدر للمساندة.

¹ سعدوي زهرة، الإفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري، دراسة ميدانية لزولاية سيدي بلعباس حول الإتجاهات المهنية المستقبلية لطالبة الجامعية 2010-2011م، أطروحة دكتوراه، في علم الاجتماع، ص 153-154، نقلا عن: أيت زيان عزيزة، الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة في الجزائر، دراسة ميدانية في شركة النسيج برج بوعرييج، قسم علم الاجتماع 2003.

أما نساء الفئة الاجتماعية ذات المهن المرتفعة والتي يسمح لهن تعليمهن العالي بدخول تخصصات مختلفة وجهتهن مسبقاً لمهنة معينة، فالعمل بالنسبة لهن يعتبر كنتيجة للإستقلالية والإدماج في الحياة الاقتصادية والإجتماعية وتحقيق الذات، فنساء هذه الفئة واعيات بالدور الإجتماعي الذي عليهن أدائه كعاملات والمكانة التي يمنحها لهن عملهن فالدافع الأساسي لهن هو تحقيق الذات والحصول على مكانة إجتماعية معتبرة وهي النتائج التي توصلت إليها الدكتورة "كامليا عبد الفتاح" في دراستها حول الدوافع لإشتغال المرأة ونتائجها، فوصلت إلى أن الحاجة إلى تأكيد الذات والشعور بالمكانة والإحساس بالقيمة الإنسانية ودافع الاقتصادي لكلهما يرتبط بالآخر أشد إرتباط وكلهما قد يكون سبباً ونتيجة في نفس الوقت فالحاجة إلى تأكيد الذات والإستقلالية والشعور بالمكانة تستلزم بالضرورة الإستقلال الاقتصادي حتى يستطيع الإنسان أن يتحرر من تبعيته للآخر وبالتالي يستطيع التعبير عن نفسه تعبيراً حرّاً تلقائياً، ونفس الدافع وصلت إليه "ذهبية عبوس" في دراستها عن عمل المرأة الجزائرية حيث ترى أن عمل المرأة في المجتمع الجزائري محصوراً في الحاجة الاقتصادية ولا يتعدى العلاقات الاجتماعية لتغير الحياة الأسرية، فإتخاذ النساء للعمل المأجور لا ينجز عنه حتماً تغيير في منطق العلاقة بين الجنسين لأنه يجب أخذ بعين الإعتبار سمك وكثافة ما هو إجتماعي وما هو رمزي.¹

لهذا تبقى وجود حتمية إقتصادية في خروج المرأة للعمل الذي يحمل مسؤوليات وأدوار إلى جانب مسؤولياتها الإجتماعية التربوية والصحية لأبنائها، وهذا الدور الذي لا يمكن لأي مؤسسة إجتماعية القيام به بالكفاءة المطلوبة فالمرأة العاملة لها حياة غير الحياة التي تعيشها المرأة الماكثة في البيت، فنظام تقسيم العمل داخل البيت وخارجه يتطلب هو أيضاً إعادة الهيكلة مع التغيرات البنوية والوظيفية التي تنتج من خروج المرأة للعمل. وهذا فيما يتعلق بالدوافع والأهداف وراء خروج المرأة للعمل ولكن الجانب الأكبر تأثير في قضية خروج المرأة في العمل يتمثل فيما وراء العمل أين نتائج وآثار عمل المرأة على مختلف الأصعدة لا سيما على مستوى الصعيد الأسري والإجتماعي.

¹ عبد الفتاح كامليا، المرجع السابق، ص 285.

7. الضغوطات التي تواجه المرأة العاملة

1.7. الضغوط الاجتماعية الثقافية:

يتأثر السلوك البشري بال نماذج الثقافية السائدة في المجتمعات والمرتبطة بالسياق الاجتماعي والاقتصادي والتاريخي، ويمكن إيصال هذه النماذج حول واجبات ودور المرأة من خلال سلوك الفاعلين الاجتماعيين (المسموح به واد والمنوع والمعاقب عليه) من خلال خطبا ضمنية لا تأخذ بعين الاعتبار دور المرأة، حيث لا يظهر كخطاب عادي لكن بالأحرى كخطاب وصفي، ذو تأثير على السلوك حيث يصعب التحرر منه.¹

وتختلف السلوكيات في الجزائر وفق الجنس و المناطق، ومن الملاحظ أنه يسمح للمرأة القيام بالعمل الزراعي في بعض المناطق بينما لا يسمح للمرأة الخروج خارج بيتها في مناطق أخرى، وتتطور هذه النماذج وفق مقتضيات الحياة مما يؤدي على صعوبة معالجتها، وعلى مستوى المجتمع التقليدي يلاحظ وجود ثوابت ثقافية مرتبطة بتنظيم العمل في العالم الريفي وبآثار الاستعمال والتقاليد الإسلامية، وبالتالي يشكل البيت العالم الذي تعيش فيه المرأة وطبقا للتوزيع الاجتماعي للعمل تكلف المرأة بالاطفال والواجبات المنزلية وبالتالي تبقى حركة النساء في الأماكن العمومية جد محدودة وقد ترى الفرد الجزائري في أغلب الأحيان في أسرة تخضع لهذه القوانين، حيث يعتبر الرجال آباء والنساء أمهات، وقد تأثرت هذه القوانين على تكويني شخصياتهم وسمحت بنقل هذه القواعد والأنظمة السلوكية وتعليمها ، وقد تتعارض هذه الأنظمة والمقاييس والقواعد من المقتضيات الحديثة للعمل النسوي لعدة أسباب:

- يتقبل الرجال (سواء آباء، أخوة، أو أزواج)، بصعوبة أن تكون أخواتهم أو نسائهم أو بناتهم عرضة للإنقادات.
- يصعب عليهم قبول حرية كبيرة المرأة خارج النطاق المنزلي.
- قد يطرح دخل المرأة مشاكل كما أنه يصعب إدراجه في ميزانية العائلة، لأنه من المفروض أن يقوم الرجل بتلبية إحتياجات المرأة، وفي نفس الوقت يتقبل الرجل بصعوبة الحرية المالية التي تكسبها المرأة، وإمكانية التصرف في مالها كما تريد، وبما أن الرجل مكلف عادة بتسيير الميزانية العائلية بالنظر للسلطة التي يتمتع بها الرجل قد تجرد المرأة

¹ سعداوي زهرة، المرجع سابق، ص156. نقلا عن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، النساء وسوق الطحان، الدورة العادية الخامسة والعشرون، ديسمبر 2004، ص50.

من دخلها وبالتالي لا تتمتع بأي حقا في تسير مالها مما يؤدي إلى نشوب بعض النزاعات في العائلة، ونظر للصورة السلبية التي تتمتع بها الأشغال المنزلية، لا يشارك الرجل في هذه الأشغال أو نادراً ما يقوم بذلك، وبالتالي تصبح هذه الأشغال عبئا اضافيا للمرأة التي تمارس عملها وبالتالي يعارض المرأة توزيع الأشغال باعتباره غير عادلاً، مما يؤدي إلى ظهور ضغوطات ونشوب النزاعات¹، ومن المعروف أن التغيير في الروابط العائلية، وتراجع المراقبة الاجتماعية، ويكمن التغيير أيضا في الانفتاح الكبير على العالم الخارجي والاستفادة الأوسع من مختلف المنتوجات الثقافية، ونظرا للسهولة الكبيرة في التغيير الاجتماعي الثقافي في المدن الكبرى، أصبحت الصعوبات الاجتماعية الثقافية التي تعيق العمل السنوي أقل عبئا إلا أنه رغم ذلك يبقى مسار التغيير هشاً وضعيفاً لأن التغييرات الاجتماعية الرجعية ومكافحة التغييرات ينظم في المدن الكبرى وكما تمت ملاحظة فيه الخطاب الأكثر معارضة لعمل المرأة في بعض أحياء العاصمة وكان رد فعل النساء أكثر صرامة.²

إن حركات المعارضة هي نتيجة للتغييرات الناجمة بسبب عمل المرأة والاستفادة من مستوى إستهلاك أعلى.³ وغالبا ما نجد المرأة تختار عملها في القطاعات التي لا تتعارض من حيث دور المرأة ومكانتها في المجتمع التقليدي وعلية، فإن النساء يفضلن على وجه الخصوص التعليم الذي يعتبر امتداد لدورهن كأمهات وهو ما يسمح لهن بالموافقة بين النشاط المهني والمسؤوليات العائلية في محيط يسوده الأمن من جراء الحضور المكثف للنساء إلا أنه مؤخرا بدأت الضغوطات الاجتماعية الثقافية تغلب عليها أكثر فأكثر الصعوبات الاقتصادية مما جعل المجتمع يشجع المرأة على البحث عن فرصة عمل حتى في القطاعات المخصصة تقليديا لفئة الرجال، غير أن هذا لا ينفي حقيقة أن النساء العاملات قطعنا الصلة تماما مع قيم المجتمع التقليدي وهو ما يوضحه العدد الكبير من النساء في أماكن العمل اللواتي تخضعن لمتطلبات دورهن ووضعهن كنساء وليس كعاملات حيث في المناطق الريفية والشبه الريفية، فإن مخالطة الزملاء الذكور محدودة حتى وإن كان التبادل في العمل ضروريا، وفي نزاع مع المسؤولين، فإن بعض العاملات يلجأن مباشرة إلى تدخل الأخ أو الزوج عوض اللجوء إلى السلطات المكلفة

¹ الخولي سناء، الأسرة والحياة العائلية، بيروت، 1984، ص301.

² سعداوي زهرة، نقلا عن المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، المرجع السابق، ص51.

³ سعداوي زهرة، المرجع السابق، نقلا عن: Gadantmonique, & Nationalité et Citoyenneté, les femmes algérienne et leves obraits, les femmes et la moderne 77, Revue peuple mediteraniences, Nu5, Jul-du-88, p307.

بحماية العامل في الوسط المهني (نقابات ، مفتشيات ، العمل والعدالة... الخ)¹. ومنه نستنتج ان الفصل بين الجانب العائلي الخاص والجانب المهني لا يمكن تحقيقه على مستوى السلوكات كمتطلب لهذا الواقع السوسولوجي الجديد الناتج عن عمل المرأة.

2.7 الضغوط العائلية

يؤكد الباحثون على انه من بين العوامل التي شجعت عمل المرأة في البلدان المتقدمة هناك المعاملة إزاء المرأة العاملة، والمساواة في توزيع المهام العائلية وكذا إنشاء عدد كبير من الخدمات: ديار الحضانة ومواد غذائية جاهزة وأجهزة مثيرة لأداء العمل المنزلي وبعبارة أخرى، فإن البلدان المتقدمة قد أقامت من خلال، هذا التطور الاجتماعي الظروف الموضوعية لتنويع وتوسيع دائرة الإنتاج ومن المعروف أن غالبية الأسر الجزائرية لا تمتلك هذه التسهيلات وتبقى تأخذ الأشغال المنزلية وتربية الأطفال قسطا معتبرا من وقتها وتؤثر سلبا على حالتها الشخصية وحياتها المهنية.²

إن المشكل العويص الذي تعانيه النساء العاملات هو شكل حضانة الأطفال بسبب عدم وجود محاضن وروض الأطفال ومطاعم المدرسة تضطر النساء العاملات إلى استوداع أطفالهن إلى مرضعات.

وبصفة عامة فإن مطلب كل من الزوج والعائلة وسائر المجتمع مع المرأة العاملة هيا نفس المطالب المنتظرة تحقيقها من طرف المرأة المقيمة في البيت، اعتبارا لهذا العجز العائلي، فإنها الأسباب التي يمكن أن تمنع المرأة المتزوجة وأم الأطفال من أن تبحث عن عمل وقد يؤدي بها ذلك إلى التوقف عن العمل أو عدم السعي للترقية أو أن تتقلد مناصب المسؤولية بالإضافة إلى تعرضها لمشاكل كبيرة وكثيرة سيأتي الحديث عنها بشي من التفصيل عن مشكلات المرأة العاملة:

3.7 الضغوط المهنية للمرأة:

تبين دراة قام بها مركز البحث الاقتصاد التطبيقي والتنمية (CREAD) بأن: الحصول على شهادة جامعية يشكل حافزا قويا للنساء، للبحث عن العمل فالبفعل نجد أكثر من 82% من النساء اللواتي يتم سبرهن صرحنا بأنها بحثت عن عمل بعد نهاية دراستها مقابل 79.5% عند الرجال وقد لوحظ أن نسبة العمل عند

¹ سعداوي زهرة، المرجع السابق، نقلا عن: Gradantmonique, op. cit, p307 1158 L 15.

² سعداوي زهرة، المرجع السابق، ص158. نقلا عن: كسال مسعودة، الطلاق في المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 164-159.

الإناث يكون مرتفعة في التكوين التكنولوجي 53.7% مهندسات مقابل 45.6% بالنسبة للرجال، وفي التكوين القصير المدى 20.6% للبنات مقابل 15.6% للذكور، وأمام تقلص سوق العمل لا يوجد حل للشباب الحائز على شهادات سوى قبول مناصب عمل دون تأهيل ويبدو أن العنصر النسوي هو الذي يبدي استعدادا لقبول هذه الوضعية.¹

إن الدليل الذي يبدو ملائمًا لإعطاء صورة عن الوضعية القانونية للعمل في حين أن التثبيت في منصب العمل يعتبر مؤشرا يدل على الاستقرار، ومهما كانت الوظيفة الممارسة فإن نجدهن أحيانًا في وضعيات هشة، هذا فيما يخص، حالة الإدماج المحلي لخريجات التكون العالي وواقعه.

أما فيما يخص التكون المهني بصفة عامة، فإن هياكله تستقبل المقصيين من النظام المدرسي قصد الاستفادة من التكوين يمكنهم من إدماج العمل بسهولة، وتبين التحقيقات التي تم القيام بها بأن نسبة الإدماج هي أكثر ارتفاعا فيما يخص الشباب المكونين عن طريق التمهين حيث كانت هذه النسبة في سنة 1996 بنسبة 22% في حين كانت نسبة حاملي الشهادات بـ 09% ويفسر بعض المحللين الإختلالات السائدة في سوق العمل بعدم توافق نظامي التربية والتكوين مع النظام الإنتاجي إلى الفصل المستمر بين مختلف أطوار المنظومة التربوية علاوة على ذلك، فإن التهور التدريجي للتعليم التقني في الثانويات ساهم في تشويه صورة الحرف ناهيك عن شعور الأولياء والتلاميذ بأن التعليم العالي يُعد بمثابة مفتاح النجاح الإجتماعي والمهني، إن التكوين المهني لم يواكب تطور سوق العمل والقيام بالإصلاحات اللازمة داخل هذه المنظومة لمواكبة التقدم.

أما فيما يخص إدماج حاملي شهادات الاعلام فقد صدر عن التحقيق الذي قامت به الفيدرالية الدولية للصحافيين في بلدان المغرب الثلاثة قد أشار إلى بعض المعاملات التمييزية، وقد خصَّ صبر الآراء 104 امرأة صحافية جزائرية و15 في المغرب الأقصى و05 فقط في تونس وبيبرز صبر الآراء هذا بأن 49% من الصحافيات يتراوح عمرهن بين 25 و30 سنة 12%، وبين 20 و25 سنة 31%، وبين 30 و35 سنة 6 فقط بين 45 و50 سنة، هذا ما يدل على أن دخول الإناث في هذه المهنة حديث العهد، أما فيما يخص الحالة العائلية فقد

¹ سعداوي زهرة، المرجع سابق، ص159-160، نقلا عن: كمال مسعودة، الطلاق في المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات المعنية، الجزائر ص 164.

بين التحقيق 69 من النساء الصحفيات اللاتي تم استجوابهن غير متزوجات، مع الإشارة أنه بالرغم من تواجدهن المكثف في ميدان الإعلام فإن النساء ليزلن مبعديات من مناصب المسؤولية.¹

- أما الحديث عن مصير المهني للنساء في ميدان الهندسة فقد كان تواجد المرأة في ميدان الهندسة جد محدود في الجزائر وقد بين ذلك بكل وضوح الإحصاء العام للسكان والسكن الذي أجري سنة 1987 بأن من بين 18156 فردا تم إحصائهم، 742 هن النساء أي بنسبة 4.1% ومن خلال التحقيق الذي قام به المعهد الوطني للتكوين العالي لدى 52 مهندس حاملي شهادة في الفترة المدة بين 1980-1988 قد بين مايلي:

- تواجد هام للنساء على مستوى التعليم والمخابر.

- التوقف عن العمل هام نسبيا عند النساء المتزوجات.

- مناصب المسؤولية غالبا ما تمنح للنساء العازبات أو المطلقات، أما في قطاع التربية فقد وظف 486337 عونا 192866 منهم نساء أي بنسبة تأنيث قدرت بـ 47.9% من حيث تمثل نسبة المعلمات في هذا القطاع 49%.

وقبل أن ننهي حديثنا عن واقع العمل المهني النسوي وضغوطاته علينا أن نعرِّج للحديث أيضا عن الفتيات وممارسة الرياضة حيث تتعرض ممارسة الرياضة إلى عوائق إجتماعية وثقافية واقتصادية مما قلص من ممارستها عند الإناث، ففي السنة الدراسية 1990-1991 بلغ عدد البنات في المدارس 981917 وقد إنتقل إلى 372603 وأما فيما يخص البنات الحائزات على بطاقة الفيدرالية الرياضة المدرسية، فإن عددهن إنتقل من 34246 إلى 36823 فقط.

إلى أنه تجدر الإشارة إلى تسجيل عودة الممارسة الرياضية بصفة معتبرة عند البنات خلال السنتين المنفرطتين اذ بلغ عدد المنخرطات في الفيدرالية الجزائرية للرياضة المدرسية 110847 أي ضعف ما كانت عليه 2001 - 2002

- إذن أمام كل هذه المعطيات الإحصائية ومختلف الحقائق التي تم سردها فيها يخص مختلف الضغوطات المهنية الإجتماعية الثقافية، العائلية للمرأة العاملة، يتضح أن المرأة العاملة تتخبط في دائرة من المشاكل اللامحدودة بما أنها واقعة أسيرة تحت تلك الضغوطات المختلفة سواء خارج أو داخل محيط العمل. وفيمايلي سنستعرض لبعض تلك

¹ سعداوي زهرة، المرجع سابق، ص 60-61، نقلا عن: المجلس الوطني الاقتصادي والإجتماعي، ص 54.

المشاكل التي تجعل حياة المرأة العاملة هشة ودائمًا مهددة بالخطر والإخيار الأسري خاصة تلك المتعلقة بالمرأة العاملة الزوجة.¹

8. العوامل المساعدة لدخول المرأة لعالم الشغل:

1.8 العوامل الاقتصادية: شهد العالم تغيرات اقتصادية هامة، وكان من الضروري إسهام المرأة للمشاركة في عملية التنمية الاقتصادية للبلاد وأحسن مثال على هذا هو "ما قامت به الصين الشعبية التي انفردت بنظام الإشتراكي يخرج النساء من بيتوهن للإشتراك في عملية ضخمة وهي إقامة إقتصاد قومي بين عشية وضحاها... " ومن بين الحوافر على خروجها للعمل تساوي أجورها مع الرجال وتوزيع معاشات ذات القيمة أثناء المرض.² كما أن البلدان المستعمرة، وبعد الاستقلال أصبحت تقوم بإعادة بناء ما دمره الاستعمار حينئذ مؤسسات اقتصادية واجتماعية جديدة. وهذا يتطلب مشاركة اليد العاملة النسوية، كما أن النمو الاقتصادي للبلاد نتج عنه توفر وظائف متعددة أثبتت المرأة فيها وجودها و فاهمة في مجالات التعظيم و الحماد الاجتماعية.

2.8 العوامل الاجتماعية: وتتضمن عدة عوامل فالتغير الاجتماعي هو المؤثر الأساسي على ذهنية الأفراد، فبعد مرحلة التصنيع، وبعد الحربين، ومع الخروج المستمر للنساء للعمل تغيرت نظرة المجتمعات للعمل النسوي، فلم يعد ينظر له بنظرة دونية كالسابق بل بدأ يتقبله كما أن التلاشي للبنية العائلية التقليدية أدى إلى ضعف التضامن العائلي مما أجبر الكثير من النساء إلى الإعتماد على أنفسهن وذلك بالعمل، بالإضافة إلى الظروف الاجتماعية لبعض الأسر التي تدفع المرأة إلى الخروج للعمل كالطلاق والتمل والأسر ذات المداخيل الضعيفة.³ ولأسباب مختلفة كالميل الشخصي، الرغبة في تحقيق الذات، والنزوع إلى الإستقلال المادي والحاجة إلى تحسين المداخيل العائلية، وضرورة مساعدة الأسرة، بات النساء يدخلن بأعداد متزايدة إلى ميدان العمل المأجور.

3.8 العوامل السياسية: تتمثل هذه العوامل في تلك التشريعات والقوانين التي أقرتها الدول من أجل حماية وإحترام حقوق العاملة ومراعات طبيعتها، ومكوناتها النفسية والجنسية، وجعل دورها ضروريا في مختلف النشاطات الاقتصادية والاجتماعية.⁴

¹ سعداوي زهرة، المرجع سابق، ص 162، نقلا عن: المجلس الوطني الاقتصادي الإجتماعي.

² . سعداوي زهرة، المرجع نفسه، نقلا عن حسن الساعاتي، المعوقات لمرأة العاملة، علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف، الإسكندرية، 1976.

³ محمد السويدي، محاضرات في الثقافة والمجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية 1985، ص 16.

⁴ نور الدين تابلت، المرأة بين العمل والتشئة الاجتماعية - حالة المرأة الجزائرية، رساله دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2004 ص 128.

فأصبح بإمكان المرأة العمل في الوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتها العلمية، فكان أحد أقدم الإتفاقيات يتعلق بعمل النساء والأطفال كما كانت التحريمات قائمة بصورة أساسية على حماية الحمل والأمومة.

فهكذا ما عاد من حق أرباب العمل إستخدامهن في الأعمال المشتملة على نقل الأجسام الثقيلة، ويات العمل الليلي ممنوعا عليهن إلا للضرورة مثل عمل "الطبيبات والممرضات والقابلات، عمال الطباعة والصحف، الإستعراض، السياحة، الفنادق" وبناء على قانون 19 جوان 1987 المتعلق بمدّة العمل الرامي إلى حماية العمل النسوي في مجال ظروف العمل فقد منع العمل ليلي للنساء بين الساعة العاشرة والخامسة.¹

- فمنح لها الحق في العمل طبقا لما ورد في الميثاق الوطني الجزائري من التعريف للدور الاقتصادي والاجتماعي للمرأة تمثل نصف السكان الناشطين وتكون مصدرا لا بأس به من القوة العاملة للبلاد...²

- **التعليم والتكوين:** يعتبر التعليم من أهم العوامل التي دفعت المرأة إلى الخروج إلى العمل، ذلك لأنه واحد من أعمق الظواهر في تحرير المرأة وتشغيلها في مختلف الأعمال والوظائف، وهو أيضا مسؤول عما سار يعرف به (الإنقلاب النسوي)، الذي إمتاز به القرن العشرين، خاصة مرحلة التعليم العالي للمرأة التي أوجدت وعيًا واضحًا بذاتها ومكانتها، ودورها في المجتمع عامة، وقد ترتب على تعليم المرأة تشغيلها في مختلف المهن المتخصصة "فالنساء الأكثر جاهزية للمساهمة في النشاط الاقتصادي هن النساء المتعلمات الراغبات في العمل".

ضف إلى ذلك أن النساء اللاتي لا يملكن شهادة، توجد أكبر نسبة لا نشاط، حيث أن 42.7% من النساء اللاتي يتراوح سنهن بين 26-29، و اللاتي لا يملكن أي شهادة لا يعمل، بينما هو الحال لنسبة 9% النساء من نفس الفئة العمرية واللاتي تخرجنا من التعليم العالي.³

وهذا ما يدل على الارتباط الوثيق بين التعليم والعمل، وأهتمت الجزائر بالتعليم بصورة خاصة، إذ وضعت التعليم من بين أهم الأهداف التي تسعى الدولة الجزائرية إلى تعميمها، "ومن أجل تحقيق هذه الغاية، أقرت الدولة بأن كل من التربية والتعليم مصلحة عليا من مصالح الأمة وذات أولوية على غيرها من المصالح الأخرى، ولذلك

¹ sordjénian(E). **les femmes et l'egalité professionnelle**, des moyens d'actions, Insep-éd, 1987, pp61-62.

² الميثاق الوطني الجزائر، سنة 1976، ص144، نقلا عن رسالة دكتورة في علم الاجتماع، تخصص ثقافي، **الإفاق المستقلية لعمل المرأة في المجمع الجزائري**، جامعة الجزائر، سنة 2010-2011، ص36.

³ مريم سليم وآخرون، **المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر**، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999، ص

كانت ولا تزال تحظى في الميزانية العامة للدولة بنصيب وافر كل عام، كما أقرت مجانية التعليم لكل من الرجل والمرأة".¹

لقد أدى التعليم إلى حد من الفروق الطبقية حيث أتحت لبنات الطبقة المتوسطة ثم الراقية حتى انتشر بعد ذلك اشتغالهن في شتى المهن، أين تم التفاعل بينهن في مستوى وسيط وهو مستوى الطبقة العاملة. ونتيجة لتلاشي توريث المرأة، حل محلها تأمين مستقبلها تعليمها تم توظيفها، كما أن فتحة مراكز التكوين المهني التي كانت تعرف من قبل بالمدارس المهنية، والتي كانت تكون النساء من اجل جعلهن أقدر على مزاوله المهنة، "فمنذ 1892 شهدت فرنسا افتتاح 12 مدرسة تطبيقية للتجارة والصناعية من أصلها اثنين للبنات، ثم أنشأت باريس 14 مدرسة مهنية، 8 منها مخصصة للبنات، وقد كانت مدارس الفنون المنزلية أكثر رواجاً،² ومع الوقت أصبح التعليم من الدلائل يحكم بما على مدى تقدم الدول.

- المؤسسة الاجتماعية: وهي مؤسسات لها دور كبير في خروج المرأة للعمل خاصة المتزوجة التي تجد مكانا لرعاية أطفالها، ونذكر من بينها على سبيل المثال (رياض الأطفال)، وهي من أهم المؤسسات التي رفعت جمل الاطفال من الأم وشجعتهما على الخروج للعمل، فأصبحت المرأة تخرج للعمل، تاركة أطفالها في رياض الأطفال ودور الحضانه، وهي أحد مؤسسات التنشئة الاجتماعية والتي يعرفها مراد الزعيمي بـ "المؤسسات التربوية التي تحمل أسماء مختلفة باختلاف نظام كل مؤسسة مثل حدائق الأطفال، أقسام مدارس الحضانه.³

أما بالنسبة لدورها كمؤسسة للتنشئة الاجتماعية، فيعرفها عبد الحميد عطية وحافظ بدوي "الروضة مؤسسة إجتماعية لرعاية فئة من الأطفال المحرومين من رعاية أمها تم في فترة إنشغالهن بالأعمال الخارجية وهذه الرعاية لبعض الوقت، خلال ساعات النهار والمرحلة محدودة من العمر غالبا ما تكون من سن الثالثة إلى ستة سنوات.⁴

- وتلقن هذه المؤسسات مناهج تربوية للأطفال وعدة نشاطات كالرسم، الموسيقى، الرياضة... الخ. كما كما تتوفر على وسائل الراحة والترفيه، وقد لجأت بعض المؤسسات إلى توفير دور الحضانه داخل المؤسسة من أجل جذب اليد العاملة النسوية، والمحافظة على التعاملات في المؤسسة ذاتها.

¹ رابح تركي، أصول التربية والتعليم، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990، ص387.

² سعداوي زهرة، المرجع سابق، ص37نقلا عن جورجيمين بورسيل، مرجع سابق، ص23.

³ مراد الزعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة-الجزائر، 2016، ص12.

⁴ مراد زعيمي، المرجع نفسه، ص82، نقلا عن: الأسد عبد الحميد وحافظ بدوي، رياض الأطفال واقع ومناهج.

- فيا ترى هل ستأخذ المؤسسات مسؤولية إنشاء دور الحضانة بالمؤسسة؟ وهل هو بالفعل دورها؟ وبالإضافة الى دور الحضانة، نجد مؤسسات اجتماعية أخرى كالكشافة والنوادي الرياضية تعود بالفائدة على الأسرة من خلال المكتسبات التي تقدمها للأبناء كما تسمح للمرأة بممارسة عملها بأكثر راحة.

- الحركات النسوية:

حيث أن المجتمع لا يحوي مؤسسات رعاية الأطفال فقط بل يشمل أبعدا جمعيات تهتم شؤون المرأة وحقوقها، فهي " حركة اجتماعية تهدف إلى المساواة في المراكز بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق وخاصة من النواحي السياسية"¹. وتعتبر هذه الحركات واحدة من أهم العوامل المساعدة لخروج المرأة للعمل بحيث انها تدافع عن حقوق المرأة وتحاول التكفل ومعالجة عملية التغيير الاجتماعية التي تكون الفئات الأضعف أولى ضحاياه، وتختلف هذه الجمعيات من حيث الممارسة الميدانية، فمنها من تهتم بتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي ومنها من تهتم بالمساواة.

وقد بدأت الحركة النسوية في أوروبا، ففي عام 1604 ارتفع صوت (ماري دو قورناي في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء)، وبعد قرن ونصف جاء الفيلسوفان (هالباش و كوندوراً) وطالبا بمنح المرأة حقوقا متنوعة وفي إنجلترا تأثرت بأراء الفيلسوفين السيدة لماري ولستون-كرافت) وقد لاقى هناك الحركة النسائية تقدما حقيقيا حيث بدأت هناك الثورة الصناعية.

وقد لاقى هذه الحركات استحسانا لدى النساء، لذلك النجاح الذي حققته، أصبحت المرأة تشارك في النشاط السياسي كالانتخاب كما حظيت بإبرام اتفاقيات دولية تندد بالتمييز بين الرجل والمرأة.

الآثار والنتائج الاجتماعية لعمل المرأة:

9. الآثار الإيجابية لعمل المرأة:

يترتب على خروج المرأة العمل توليها الأعمال الى الوظيفية أو المهنية متعددة آثار ايجابية تعود عليها وعلى أسرتها ومجتمعتها بالنفع والفائدة.

1.9 الآثار الإيجابية لعمل المرأة على نفسها:

¹ سعداوي زهرة، المرجع سابق، ص38، نقلا عن: احمدن عدي بدوي، مرجع سابق، ص156.

المرأة المعاصرة ترغب العمل خارج المنزل لأن تخصص المرأة في العمل المنزلي يجعلها منعزلة في معظم الأحيان، ولا يوجد أمامها مجال كافي للتفاعل مع الآخرين، كما أن الاعمال المنزلية التي تتسم بالرتابة والروتينية قد تحقق إشباعاً إذا قام بها فردان من الأسرة بدل من فرد واحد ولذلك فإن عمل المرأة يحقق الرفاهية للأسرة المساهمة الأسرة في الأوضاع السائدة، خاصة إذا فقد الزوج وظيفته أو تراجع مستوى لسبب آخر،¹ كما أن المرأة تعمل برغبة في تأكيد ذاتها وتحقيق إمكانياتها، والمساهمة في تطوير المجتمع، أي لديها الرغبة في القيام بالأدوار المختلفة لتصبح أكثر استقراراً من ناحية النفسية عند المرأة غير منشغلة، إذا يعتبر سلوك إيجابياً سويًا الذي من خلاله تستطيع تحقيق ذاتها وإحساسها بالطمأنينة، وجود الإحساس الذي تفتقده بدرجة كبيرة غير العاملات، فالمرأة العاملة تزيد عن طريق اندفاعها إلى العمل أن تثبت للمجتمع ولنفسها كم هي كفاء للقيام بدور إيجابي فعال لا بد أن تخرجن الدور الأنثوي داخل جدران المنزل،² كما يعود عمل المرأة عليها بالدخل أو الراتب الشهري حيث تستطيع أن تقوم بنفسها حيث لا عائل لها تؤمن له على سلامتها في الحاضر والمستقبل خاصة وأن العمل يزيد من إهتمام المرأة بالعلم والمعرفة نتيجة احتكاكها ما بأصحاب المحتويات المهنية العالية، فتبذل جهدها لرفع مستوى تحصيلها العلمي على الأخص إذا كان العمل في مجال التعليم، وهذا دوره يرفع مستوى الوعي الثقافي لديها الذي من شأنه المساهمة إيجابياً في الأسرة والعمل والمجتمع.

2.9 الآثار الإيجابية لعمل المرأة على الأسرة:

إن اشتغال المرأة بالأعمال يؤدي تحسين الوضع الاقتصادي للأسرة، كما أن عملها قد يكون في بعض الأحيان عظمة لأولادها من الهلاك والضياع، وذلك عند وفاة الزوج ويترك لها أطفال عاجزين عن الكسب ولا شيء لهم وقد تخلى عنهم القريب والبعيد فيعد عمل المرأة هذا مصدر السعادة والكرامة للأسرة حتى يكبر الأطفال فيقدرون على الكسب.³ كما يعتبر تحسين الوضع المادي من الآثار الإيجابية لعمل المرأة على أسرهما فهو يجعلها

¹ أسماء إبراهيمي، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه. بعض علم النفس المرض الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر 2014 - 2015 - ص 10.

² كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، مرجع سابق، ص 275 .

³ هند محمود الخولي، عمل المرأة (ضوابطه، أحكامه، ثماره)، ط1، دار الفارابي، دمشق، 2001، ص 275.

قادرة على تحسين دخل الأسرة والانفاق بطريقة رشيدة مما يساهم في تحسين مستواهم الأسري،¹ و ينطبق الحديث على المرأة العربية العاملة بشكل عام فإنها تميل إلى إنفاق معظم ما تكسبه على العائلة سواء كانت متزوجة أم لا. ولا يقتصر أثر عمل المرأة في الناحية المادية فقط بل في الناحيتين التربوية والاجتماعية فعملها خارج المنزل يساعدها في علاج مشكلاتها الأسرية بطريقة واعية وتنفعهم بشكل أعمق وتناقش الكثير من المواضيع والمشاكل بتطور أكبر، عندما تتعلم الأم وتعمل يكون لديها أساليب متطورة في رعاية البيت من نواح مختلفة: ويساهم عملها في محاربة التخلف والفقر والمرض.²

3.9 الآثار الإيجابية لعمل المرأة على أبنائها:

ثم آثار ايجابية لعمل المرأة على أبنائها منها تعودهم على النظام والاعتماد على النفس، فهي تكون مضطرة أن تبتعد عن أولاد ما لساعات طويلة في اليوم وتسعى لجعلهم يفكرون بطريقة واقعية وعملية مما ينعكس على شخصياتهم، فعملها خارج المنزل يدفعها لحساب الوقت جيدا فتعلمهم الاعتماد على أنفسهم والثوم والاستيقاظ باكرا وتجهيز أنفسهم فالاعتماد على النفس يحتاج الأسس أهمها وعي الأم وتفهمها وإدراكها لأهمية النظام في الأسرة و غالبا ما يرتبط ذلك بالمستوى التعليمي للمرأة : فالمعانة اليومية تدفع المرأة العاملة لتكوين أطفالها بطريقة تجعلهم قادرين على مواجهة أمور الحياة بأنفسهم، وترفع مستوى طموحاتهم في وقت مبكر من العمر كما تساعدهم ليصبحون قادرين على مناقشة ما يعترضهم من مشاكل فيتولد بينها وبينهم شعور بالاطمئنان والمودة.³

4.9 الآثار الإيجابية للمرأة على المجتمع

من البديهي ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في العمل يؤثر في دفع المسيرة تطور المجتمع وكانت ثمة دعوات مبكرة لتحرير المرأة فقد نادى (قاسم أمين) سنة 1908 بإصلاح حال المرأة بغية الإصلاح والنهوض بحاجات المجتمع العربي.⁴ أي تطور مكانة المرأة مسألة رئيسية في تطور المجتمعات، وخروجها إلى العمل يمكن أن يفيد

¹ احمد الأصفر، أثر مستوى المعيشي للأسرة في المعاني الاجتماعية لعمل المرأة، مجلة الشؤون الاجتماعية، العدد 01، 2005، ص 18.

² ريم محمد، الآثار السلبية وإيجابيه لخروج المرأة العربية للعمل، مجلة الرسالة صادرة عن المركز العربي لدراسات الاستراتيجية، جامعة دمشق، العدد 1، 1997، ص 28.

³ براهيم مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، ط1، مكتبة العبيكان، الرياض، 1990، ص 44-45.

⁴ أمين قاسم، تحرير المرأة، د.ط، دار البعثة بالتضامن مع وزارة الثقافة، مصر، 2007، ص 07.

مجتمعتها وأن تزيد من إنتاجيته وإزدهاره،¹ وباهتمام بالمرأة ينمي رأس المال البشري باعتبارها نصف طاقته، ومن ثم يعتبر هذا الاهتمام واجبا وحقا من أجل خدمة الوطن التي تتجسد في تعليمها وتأهيلها، ودعا رافع رفاة الطهطاوي سنة 1983 بدور عمل المرأة ومناديا بتعليم البنات لقوله: " العمل يصون المرأة بالأعمال في ميادين مختلفة له أثر ايجابي على المجتمع كله"، وذلك على النحو التالي:

- إنه يساهم في سد تغيرات المجتمع.

- إنه يؤدي إلى رفع المستوى الثقافي والإقتصادي للمجتمع وهذا بدوره يساعد على مواجهة التحديات الحضارية والثقافية في المجتمعات.²

5.9 الآثار السلبية لعمل المرأة:

إلى جانب الآثار الإيجابية لعمل المرأة خارج البيت هناك آثار السلبية سواء على المرأة ذاتها أو على ابنائها أو على المجتمع بوجه عام ويمكن إيجاز ذلك في الآتي:

6.9 الآثار السلبية لعمل المرأة مع نفسها:

إن تعدد المسؤولية الملقاة على عاتق المرأة العاملة يسبب لها الإرهاق المؤدي إلى الضغط النفسي وتؤثر على الأعصاب بحيث تصبح غير قادرة على التوافق بين عملها في الخارج والتزاماتها المنزلية اللذان يلاحقها في المنزل ومكان العمل، إذ تجد المرأة العاملة نفسها في دوامة صراع يومية بين العمل ومسؤولياتها اتجاه الاولاد (تربيتهم رعايتهم مساعدتهم في دروسهم... الخ)، إذ تكاد أن تحتنق فهي أسيرة الأعمال المنزلية المرهقة التي لا تنتهي وأسيرة عمليات الحمل والرضاعة والعناية بالأطفال التي تستهلك الصحة الجسد وأسيرة العمل الخارجي الذي لا يرحم، وتبقى هكذا مالم يوجه تنظيم الأعمال وتقسيم الأدوار في المنزل بينها وبين زوجها حتى يتسنى لها حفظ صحتها والإسهام في الحياة العامة التي تجعلها تسير أحداث المجتمع.³

7.9 الآثار السلبية لعمل المرأة على الزواج:

ان خروج المرأة للعمل وإهمالها للواجبات المنزلية تؤدي إلى الصراع بين المرأة وزوجها. حيث تضعف سيطرة الرجل على الأسرة، وتصبح القرارات الأسرية التي من حق الرجل للمرأة إذ أصبحت تشاطره المهام وتساويه في القدرات

¹ أمين قاسم، المرجع نفسه، ص 30-31.

² أمين قاسم، المرجع نفسه، ص 06-07.

³ هند محمود خولي، عمل المرأة لضوابطه واحكامه، ثماراته، المرجع السابق، ص 54.

والدخل، لأن الكثير من أرباب العمل يفضلون المرأة على الرجل وكثيرا ما يكون راتب المرأة هو المشكل وسبب الخلاف بينهما. حيث ترفض بعض الزوجات المشاركة في نفقات الأسرة وهذا يؤدي إلى زيادة نسبة الطلاق، وهذا الكلام واضح ويثبت في سجلات المحاكم، ولقد طلق رجل زوجته غيرة عليها من مسؤولها الذي يأخذها بسيارته لبعض الأعمال، كذلك تحس المرأة المقصرة في حق زوجها حين ينظر إلى امرأة أخرى لعدم تفرغ زوجته له، فإن العلاقة بين الرجل والمرأة (الزوجين) قائمة على أساس أن المرأة مثقلة بمحوم وتعب العمل فكريا ونفسيا وجسديا.¹

8.9 الآثار السلبية لعمل المرأة على الأطفال:

إن عدم تفرغ المرأة لتربية أبنائها، يعود عليهم بالخسارة والزج بهم في مخاطر عديدة بسبب فقدانهم الرقابة، وحنان الأمومة... إلخ، ويلجأ الأبناء إلى اصدقاء السوء وعقوق الوالدين، وينقل لنا مؤلف كتاب "الأسرة ومشكلاتها على الأبناء" عن أحد الباحثين الذين تتبعوا أثر عمل المرأة على الأبناء أنه هناك آثار سلبية على نمو الطفل وعلى التحصيل الدراسي.² الأطفال يعانون من الشعور بالإحباط والحرمان العاطفي بسبب عدم تواجد أمه في المنزل³، فالاطفال الذين الحرمان العاطفي في طفولتهم المبكرة بسبب غياب الأم عنهم لساعات طويلة يعانون في المستقبل من مشكلات نفسية، وقد تضطر الأم العاملة إلى حرمان طفلها من الرضاعة، أو إفطامه في وقت مبكر مما ينعكس بشكل سلبي على صحة ولدها الجسدية والنفسية، لأن دور الحضانة لا تستطيع أن تحل محل أم الطفل خاصة السنوات الأولى، وكما نقول (بالعامية): فلا دور الحضانة ولا مربيات يمكن أن تقدم للطفل ما تقدمه الأمهات خلال السنوات الأولى من حياته⁴. فالطفل الذي الذي تغيب أمه عنه كثيرا لا يشعر بالأمان والطمأنينة ويرث شعور الحيرة والارتباك بالإضافة إلى شعوره بالعزلة والعجز مستقبلا عن عقد صداقات مع الآخرين. فالطفل كلما كان صغيرا كلما كان عاجزا عن التعبير عن مشاعره وطرح مشكلاته ولكن يمكن أن يعبر عن رفضه بالصراخ أو البكاء عندما تتركه أمه عند المربية أو في الروضة وتغادر فينشأ الطفل نشأة غير صحيحة

¹ محمود يوسف الشوكي، عمل المرأة بين التكريم والإسلام ودعاة تحرير واليهتان، مجلة جامعة الأزهر. سلسلة العلوم الإنسانية غزة، مجلد 09، عدد 01، 2007، ص - ص 27-28.

² محمد يوسف الشوكي، لمرجع نفسه، ص 29.

³ إبراهيم بن مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مرجع سابق، ص 104.

⁴ جيهان نياق الناقل، الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، د ط، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق،

2014، ص 104.

ترك بصمتها في شخصيته وفي مدى تفاعله مع محيط الأسري والمجتمعي مع العلم أن علماء التربية يؤكدون كثيرا على أهمية السنوات الأولى في حياة الطفل باعتبارها تحدد هويته الشخصية أي بناءه اجتماعيا ونفسيا.¹

9.9 الأثار السلبية لعمل المرأة على المجتمع:

يؤدي عمل المرأة مع الرجال إلى فساد المجتمع إذ أنها بالضرورة تخالط الرجال وتبادلهم النظرات والمجاملات، كيف وهم زملاؤها في العمل وبعض مسؤول عليها في عملها وهذا يتعارض مع الكثير من الامور الشرعية الجاحدة كغض البصر، وحفظ الفرج، ومنع الاختلاط بالرجال، ومنع السفر دون محرم الذي يجعل الرجال يطمعون بها وربما استدراج البعض منهن منصب إلى الوقوع في الفاحشة ومنه فساد المجتمعات يبدأ بفساد النساء والاختلاط.²

10. النظريات المفسرة لعمل المرأة

1.10 النظرية النسائية *féminisme*:

ظهرت الحركة النسائية في إنجلترا خلال القرن الثامن عشر وهي حركة إجتماعية كانت تسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق منح الحقوق للنساء، ثم أصبح مصطلح الحركة النسائية يشير في تسعينات القرن الثامن عشر إلى مجموعة النساء والرجال الذين قادوا حملة الدعوة إلى منح المرأة حق الإبتخاب، بدا الصراع واضحا داخل صفوف الحركة النسوية بين الداعين إلى المساواة في الحقوق بين النساء والرجال في الحياة العامة، والإعتراف باختلاف الرجال عن النساء وبين الداعيين إلى تحسين أوضاع النساء في حياة الخاصة وفي جال الأسرة، وتختلف الموجة الثانية من الحركة النسائية التي بدأت إعتبارا من 1969، في وجوه عديدة وكان لها تأثير ملحوظ على علم الإجتماع، فقد ظهرت أعداد متزايدة من النساء في المجال الأكاديمي وجهت إنتقادات نسوية للنظرية الإجتماعية التي تتركز حول الرجال، وقد حدث نمو هائل في البحوث التي تناولت حياة المرأة، كما تم تطوير نظريات حول اللامساواة بين الجنسين وإستخدام مفهومات مثل: النوع، ونظام سلطة الأب، والادوار النوعية للرجال والنساء.³

ولقد ظهر النقد النسوي لعلم الإجتماع الذكوري في أعمال بعض علماء الإجتماع الأمريكيين، جيسي برنارد

⁴ Alice Rossi وأليس روسي Jessie bernard

¹ جيهان ذياب الناقل، المرجع نفسه، 105-106.

² محمود يوسف الشوركي - مرجع سابق، ص 32.

³ طلعت إبراهيم لطفى، علم الإجتماع التنظيم، د.ط، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 117.

وفي العقود القليلة الماضية ظهرت النظرية النسائية وهي النظرية التي تتحدى الطريقة التي ينظر بها علماء الاجتماع إلى المجتمع الذي يقومون بدراسته وتبني منظور الرجال، وتهميش أدوار النساء، الأمر الذي أدى إلى ضعف معرفة علم الاجتماع بحياة النساء وخبراتهم من جهة وإنخفاض مكانة النساء في المجتمع من جهة أخرى.¹

وتعد النظرية النسائية أحد أشكال منظور الصراع وهو المنظور الذي يقود علماء الاجتماع إلى إثارة بعض التساؤلات مثل: أي الجماعات أكثر قوة؟ وأي الجماعات هي الأضعف، وكيف تستفيد الجماعات الأقوى من النظام الاجتماعي العام الموجود؟ وكيف ينظر هذا النظام للجماعات الأضعف؟ وكيف تحافظ الجماعات الأقوى على إمتيازاتها؟ وكيف تتحدى الجماعات الأضعف لهم؟

وقد قام بعض علماء الاجتماع في العقود الحديثة بمحاولة الإجابة على التساؤلات السابقة في ضوء خبرات النساء، ونتيجة لذلك قام هؤلاء العلماء بصياغة النظرية النسائية، التي تحاول تفسير الحياة الإنسانية ومن وجهة نظر خبرات النساء وعلى الرغم من أن تفاصيل هذه النظرية تختلف من عالم إجتماع إلى آخر، إلا أن هناك نوعا من الإتفاق بطريقة أو بأخرى على ان حياة النساء تختلف عن حياة الرجال.

النظرية الوظيفية:

يرى الإتجاه الوظيفي ان دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة، بإعتبارها أم وزوجة وربة بيت، وعليه يؤكد هذا المنظور وضعها التبعية ويذهب دوركايم: "تقسيم العمل الاجتماعي إلى القول بان تقسيم العمل في المجتمعات الحديثة قد عزل النساء عن الرجال وهو ما أدى إلى إزدياد ذكاء الرجل وتراجع مستوى ذكاء المرأة وغذا ما قورنت المرأة بالرجل في الإنتحار، نجد الرجل أكثر عرضة للإنتحار من المرأة، وقد تزايد تقسيم العمل بين الجنسين بصورة كبيرة، وقد كان ذلك في البداية مقصورا على الوظائف الجنسية دون غيرها لأنه إمتد تدريجيا ليشمل بعض الوظائف الأخرى، وقد إنسحبت المرأة منذ زمن بعيد من مجال الحرب والشأن العام وركزت جهودها كلية حول الأسرة ومنذ ذلك الحين أصبح دورها أكثر تخصصا واليوم في أوساط الشعوب المتحضرة تعرف النساء نمطا من الحياة مختلف كلية عن ذلك الخاص بالرجال ولعله من الممكن القول ان الوظيفتين الرئيسيتين للحياة السيكولوجية قد أصبحتا منفصلتين عن بعضهما البعض، حيث تمكن أحد الجنسين من قهر الجانب الإنفعالي في حين هيمن

¹ . طلعت ابراهيم لطفي، المرجع السابق، ص ، نقلا عن: Wallace RA (ed) feminism and sociological theory 1989

2 طلعت ابراهيم لطفي، المرجع السابق، نقلا عن: . cit. op. t. bourgess & barenard

الأخر على الوظيفة العقلية ولا تتوقف الاختلافات بين الرجل والمرأة على الحجم والوزن والشكل العام بل إنها أدت إلى تقدم الحضارة كما أوضح غوستاف لوبون إلى مسارات مختلفة لتطور كل من النوعين البشريين، وهكذا يرجع دوركاييم الهوة المتعاضمة بين الرجال والنساء إلى التطور الواضح لجمجمة الذكر وإنكماش جمجمة المرأة¹. حاول بارسونز بإعتباره من أبرز رواد هذا الإتجاه أن يقدم نظرية يفسر بها أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث إختص الرجال بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الإقتصادية والسياسية في المجتمع بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الإجتماعي للمجتمع ككل.

2.10 النظرية الماركسية:

لقد قدمت النظرية الماركسية تحليلاً شاملاً لطبيعة أدوار المرأة في ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية وأعطى كل "ماركس" و "إنجلز" و "بير" إهتماماً خاصاً بقضية إضطهاد المرأة. وأكدوا على أن خضوعها وقهرها هو نتيجة للتطور الاقتصادي الذي مرت به المجتمعات الإنسانية باعتماده على فكري الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، وفي هذا السياق يقول: "إن أول تنافر أو أول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقاً مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحدي، وإن أول ظلم طبقي كان مصاحب للظلم الرجل للمرأة، وفي تفسيره لهذه المقولة أوضح أنه في النظام العشائري كان للمرأة دوراً حاسماً في العملية الانتاجية وأكسبها مكانة أفضل من الرجل بفضل دورها الانتاجي والاجتماعي حيث سميت هذه المجتمعات بالأمومية.

ومنه يمكن القول أن المنهج الماركسي يخضع مشاكل المرأة للعلاقة بين المستغل

خلاصة الفصل:

نستخلص مما سبق أن المرأة إستطاعت التحرر من نظرة المجتمع التقليدية وأن عمل المرأة في المجتمعات الحاضرة أصبح من المسلمات نتيجة لتغير الذي طرأ على العالم، وتغير معه مفهوم عمل المرأة إذ أصبح لا بد من خروجها للعمل لدوافع كثيرة خاصة الإقتصادية والإجتماعية والنفسية وذلك أدى إلى تزايد مسؤولياتها وادوارها

¹ رضاني ماية، عمل المرأة بين الحاجة الإقتصادية والمكانة الإجتماعية، مجلة الرواق للدراسات الإجتماعية والإنسانية، مج 08، العدد 01، الجزائر، 2020، ص 100-101، نقلاً عن: محمد محي الدين، دوركاييم والإنتحار الإجتماعي والنوع الإجتماعي، ورقة عمل من إعداد مجموعة من الأساتذة، مجموعة من الدراسات والبحوث، جامعة قطر، ص 159.

داخل المجتمع، رغم المجالات المتعددة للمرأة العاملة، التي تخلق لها نوع من التوتر والمشاكل التي قد تؤثر على وظيفتها وحياتها العائلية والمهنية.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة

تمهيد

1. عرض خصائص أفراد العنة
2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
- 1.2. مناقشة نتائج الفرضية الأولى
3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
- 1.3. مناقشة نتائج الفرضية الثانية
4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
- 1.4. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
5. الاستنتاج العام

تمهيد:

يعد الجانب الميداني من أهم مميزات البحوث الإجتماعية، بإعتباره الجانب المكمل للدراسة النظرية، وذلك من أجل الإثبات أو النفي للعلاقة الموجودة بين المتغيرات وبين فرضيات الدراسة، وقد أجريه الدراسة الميدانية بمتوسطة " بن مومو أسي طيب " بالسوقر تيارت.

ولقد تناول هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات.

1. عرض خصائص أفراد العينة:

الجدول رقم (01): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة
من 20 إلى 29 سنة	02	% 9,52
من 30 إلى 39 سنة	12	%57,14
من 40 إلى 49 سنة	07	% 33,33
أكثر من 51 سنة	/	/
المجموع	21	%100

التحليل:

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه عدد أفراد العينة حسب متغير السن، في متوسطة بن مومو أسي طيب التي أجريت فيها الدراسة حيث سجلنا في فئة من 30 إلى 39 سنة نسبة 57,14% أي ما يعادل 12 عاملة، وهي تعتبر أعلى نسبة، تليها فئة من 40 إلى 49 سنة بنسبة 33,33% أي ما يعادل 07 عاملة، أما فئة من 20 إلى 29 سنة بنسبة 9,52% أي ما يعادل 02 عاملة، وهي أدنى نسبة، أما فئة أكثر من 51 سنة لم نسجل أي حالة.

من خلال هذه المعطيات الإحصائية، نستطيع القول أن متغير السن له دور في تنوع الإجابة الخاصة بالمبحوثات، بالإضافة إلى نشاط المؤسسة التربوية يتطلب فئة عمرية شبابية من أجل تقديم أكثر للمتوسطة والسير الحسن للتعليم.

الجدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
/	/	إبتدائي
% 4,76	01	متوسط
% 14,28	03	ثانوي
% 61,90	13	جامعي
% 4,76	01	شهادة تكوين
%14.28	03	أخرى تذكر
%100	21	المجموع

التحليل:

من خلال الشواهد الاحصائية الموضحة في الجدول أعلاه، يتبين لنا أن أغلب المبحوثات ذو "مستوى جامعي" بنسبة تقدر بـ 61.90% أي ما يعادل 13 مبحوثة وهي أعلى نسبة، تليها أقل نسبة ذي "المستوى الثانوي وإجابات أخرى" ذكرت بـ 14.28% أي ما يعادل 3 مبحوثات لكل مستوى، ثم تليها أدنى نسبة قدرت بـ 4.76% أي ما يعادل مبحوثة واحدة لكل من مستوى "متوسط وشهادة تكوين"

ومنه نستنتج أن المؤسسة التربوية تعتمد في أداء نشاطها ومهامها التعليمية على الكفاءة والمؤهلات العلمية، فالتغيير السريع والتطور التعليمي الذي يحدث يتطلب قدرات وخبرات مواكبة للتغيير الطاري على مستوى المؤسسات التعليمية يعني أن التعاملات المتواجدة في المتوسطة هم فئة متعلمة ومؤهلة لأداء مهامهم دون نسيان ذوي الثانوي وشهادات التكوين الذي لم تكن لهم مناصب فيلا وقت مضى عكس ما نلاحظه في هذا الوقت أنهم في أماكن عمل مخصصة لهم.

الجدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة
عزباء	08	% 38,09
متزوجة	13	%61,90
مطلقة	/	/
أرملة	/	/
المجموع	21	%100

التحليل:

نلاحظ من خلال الجدول رقم 02 الحالة الاجتماعية لأفراد العينة المدروسة والتي وضحت أن نسبة 61,90 % من العينة المختارة ما يعادل 13 عاملة متزوجة، تليها 38,09% عاملة عزباء بما يعادل 08 عاملة أما بالنسبة لخانة المطلقات وخانة الأراامل لم نسجل أي حالة.

من خلال هذه لمعطيات الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن النسب متفاوتة نوعا ما، حيث أن فئة المتزوجات في المرتبة الأولى ويمكن إرجاع ذلك على أن هذه الفئة تتمتع بالمسؤولية وتأمين حياتهم العائلية وبالتالي الاستقرار الوظيفي يؤدي إلى الاستقرار الاجتماعي.

الجدول رقم (04): يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرارات	النسبة
أقل من 05 سنوات	06	28,57%
من 05 إلى 10 سنوات	12	57,14%
من 11 إلى 16 سنة	02	09,52%
أكثر من 17 سنة	01	4,76%
المجموع	21	100%

التحليل

تشير البيانات الموجودة في الجدول أعلاه أن نسبة 57,14% من مجموع افراد العينة المدروسة من 05 إلى 10 سنوات لها أعلى نسبة أي ما يعادل 12 عاملة، وتليها نسبة 28,57% أي ما يعادل 06 من أفراد العينة التي تقل أقدميتهم عن 05 سنوات ثم فية من 11 إلى 16 سنة تمثل 02 عاملة وبالنسبة لفئة أكثر من 17 سنة سجلنا حالة واحدة بنسبة 4,76%. من خلال البيانات الموضحة ترى أن المؤسسة تعمل على توظيف أفراد يمتلكون مؤهلات وكفاءات وخبرات عالية مع المؤهل العلمي العالي للعاملات حيث تعمل على تطور وتحسين جودة التعليم وإملاكهم لمقومات تساعد على تحسين مستوى التعليم والرفع من مستوى التلاميذ.

الجدول رقم (05): يبين توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة

النسبة	التكرار	مكان الإقامة
/	/	الريف
%14,28	03	شبه حضري
%85,71	18	حضري
%100	21	المجموع

التحليل:

تمثل البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 85,71% أي ما يعادل 18 عاملة تُقمن في المناطق الحضرية مقارنة بالمناطق الشبه حضرية التي تمثل نسبة 14,28% ما يعادل 03 عاملة في حين أننا لم نسجل أي حالة في خانة الإقامة في الريف.

نستنتج من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثات العاملات مكان عملهم مناسب وملائم لمقر سكناتهم وهذا ما يسهل عليهن العمل دون تفكير في صعوبة الوصول إليه.

الجدول رقم(06) يبين أفراد العينة حسب الفئة السوسيو مهنية

النسبة	التكرار	الفئة السوسيو مهنية
/	/	مديرة
%42,85	09	استاذة
%28,57	06	مشرفة
%28,57	06	عون إدارة
%100	21	المجموع

التحليل:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 42,85% موجودة في فئة الاستاذات كاعلى نسبة ب09 أستاذة تليها نسبة 28,57% لكل من المشرفات وعاون الادائرة أي ما يعادل 06 مشرفات و06 عاون إدارة وخانة المديرية لم نسجل أي حالة .

ومن هنا نستنتج أن الاستاذات لهم أعلى نسبة وذلك بالنسبة لمهام المؤسسة بما أنها تعليمية وتحتاج إلى أستاذات للإستمرارية في العمل، والمشرفات كذلك لهن دور في تقويم وضبط سلوك التلاميذ في المؤسسة، أما عاون الإدارة لهن دور العمل في الإدارة.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

الجدول رقم (07) يبين دوافع خروج المرأة للعمل

الدوافع	التكرار	النسبة
دافع مادي	08	%38,09
دافع معنوي	06	%28,57
دافع إجتماعي	02	%09,52
أخرى تذكر	05	%23,80
المجموع	21	%100

التحليل:

تمثل البيانات الواردة في جدول أعلاه أن نسبة 38,09% ما يعادل 08 عاملة من إجمالي العينة المختارة يقر أن دوافع خروجهن للعمل هي الحاجة المادية بالمقابل هناك نسبة 28,57% ما يعادل 06 عاملة من المبحوثات قلن أن الدافع الرئيسي لخروجهن للعمل دافع معنوي لإثبات الذات، ونسبة 23,80% ما يعادل 05 عاملة كان كل من الجانب المادي والمعنوي والاجتماعي دافعا للخروج للعمل أما الدافع الاجتماعي كان أدنى نسبة 09,52% أي ما يعادل 02 عاملة .

وهذه النتائج تؤكد لنا أن الظروف الإقتصادية في الوقت الراهن تدفع بخروج المرأة للعمل لإشباع حاجاتها للعمل أما حاجاتها المعنوية كانت لإثبات الذات حسب رأي المبحوثات بنسبة مقبولة مؤكدة أن الدافع المعنوي له دور في خروجها للعمل.

الجدول رقم (08): إمكانية العمل في خلق فرص الزواج للمرأة العاملة

النسبة	التكرار	فرص الزواج
66,66%	14	نعم
33,33%	07	لا
/	/	أخرى تذكر
100%	21	المجموع

التحليل:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 66,66% قالو نعم أي ما يعادل 14 عاملة، أن العمل يخلق فرص للزواج، أما بنسبة 33,33% سجلت ما يعادل 07 عاملة قالو لا، العمل لا يخلق فرص زواج.

ومنه نستنتج أن العمل بالنسبة للمرأة أحد الأسباب التي تخلق لها فرص في الزواج بنسب كبيرة مغيرة حالتها الإجتماعية عكس العاملات التي قلن أن العمل لا يخلق فرص الزواج حسب رأي المبحوثات هذه الفئة تواجه ضغوطات في العمل تجعلها مرهقة بدون وقت أو طاقة للإلتقاء بالآخرين وبناء علاقات، او انها تضع العمل كأولوية على الزواج لفترة معينة أو أن المجتمع الذي تعيش فيه لا يوفر فرص كافية للمرأة العاملة للزواج.

الجدول رقم (09): يوضح العلاقة بين دور العمل في خلق فرص للزواج والحالة الاجتماعية

المجموع		لا		نعم		خلق فرص الزواج
%	ت	%	ت	%	ت	الحالة الاجتماعية
100	08	37.5	3	62.5	5	عزباء
100	13	30.76	4	69.23	9	متزوجة
/	/	/	/	/	/	مطلقة
/	/	/	/	/	/	أرملة
100	21	33.33	7	66.66	14	المجموع

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للجدول يميل إلى أن فئة المبحوثات اللواتي أجبننا بـ "نعم" العمل له دور في خلق فرص الزواج بنسبة 66.66% والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي فئة المتزوجات بنسبة 69.23% تليها نسبة العزباء بـ 62.5% ويقابل هذا الإتجاه العام نسبة 33.33% من المبحوثات التي أجبننا بـ "لا" والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي فئة العزباء بنسبة 37.5% تليها نسبة المتزوجات بـ 30.76%.

ومنه نستنتج أن العمل يلعب دورا كبيرا في خلق فرص الزواج بالنسبة للمرأة العاملة حيث أغلب النساء المبحوثات متزوجات العاملات أكدت ذلك وهذا راجع إلى أن العمل يجعلها تبني علاقات مختلفة حسب ظروف العمل التي تعيش فيها حيث تجعلها تلتقي بأفراد آخرين حين أن المجتمع الذي تعيش فيه يقدم فرص كافية للزواج بالنسبة للمرأة العاملة مقارنة بالعاملات التي قلنا أن العمل لاغ يخلق فرص الزواج وذلك راجع إلى قلة الفرص داخل مجتمعا أو أنها تضع العمل كأولوية على الزواج.

الجدول رقم (10): يبين مستوى الدخل المادي واكسابها سلطة داخل الأسرة

النسبة		التكرار		مستوى الدخل المادي	
%80,95	%28,57	17	06	سلطة معنوية	نعم
	%42,85		09	سلطة إتخاذ القرار	
	%9,52		02	أخرى تذكر	
%19,04		04		/	لا
%100		21		/	المجموع

التحليل

نلاحظ من خلال البيانات الاحصائية في الجدول التالي أن نسبة سلطة إتخاذ القرار كانت أعلى نسبة
 42,85% بما يعادل 09 عاملة مبحوثة التي قلنا أنها نعم أن مستوى الدخل المادي يكسبها سلطة إتخاذ القرار أم
 بالنسبة لنسبة 28,57% بما يعادل 06 عاملة مبحوثة قلن نعم أن مستوى الدخل المادي يكسب سلطة معنوية
 وكانت أدنى درجة لنسبة 9,52% الواتي قلن نعم الكسب المادي يكسب سلطة إتخاذ القرار والسلطة المعنوية بما
 يعادل 02 عاملة.

أما بالنسبة للعاملات التي جاوبن ب لا أن مستوى الدخل المادي لا يكسب سلطة كن بنسبة 19,04% اي مما
 يعادل 04 عاملة مبحوثة.

ومنه نستنتج أن النسبة المئوية كانت بالاجابة ب نعم أن مستوى الدخل المادي يكسب سلطة معنوية و سلطة
 إتخاذ القرار والمشاركة في اعطاء القرارات داخل الاسرة وهذا قدم لها نوعا من السلطة حسب رأي المبحوثات
 وجعل لها مكانة لاتتخذ القرار داخل الاسرة مقارنة مع العاملات التي كانت اجابتهن ب لا أن الكسب المادي لا
 يقدم لهم أي نوع من السلطة داخل العائلة.

الجدول رقم (11): يبين أي جانب يكسبه العمل للمرأة من مكانة إجتماعية

النسبة	التكرار	المكانة الإجتماعية
/	/	الجانب الإقتصادي
%23,80	05	الجانب الاجتماعي
%04,76	01	الجانب الاسري
%23,80	05	الجانب النفسي
%14,28	03	الكل
%33,33	07	أخرى تذكر
%100	21	مجموع

التحليل:

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 33,33% أن العمل يكسب جوانب أخرى غير المذكورة في البدائل المطروحة حسب رأي المبحوثات بما يعادل 07 عاملة وبالنسبة لـ 23,80% كانت لكل من أن العمل يكسب جانب اجتماعي وجانب نفسي بنفس النسبة بما يعادل 05 عاملة في الجانب الاجتماعي و 05 عاملة في الجانب النفسي أما بنسبة 14,28% كانت اجابتهن أن العمل يكسب كل الجوانب المطروحة في البدائل بما يعادل 03 عاملة وأدنى نسبة كانت بنسبة 04,76% أن العمل يكسب جانب أسري بما يعادل 01 عاملة. نستنتج من خلاله ان العمل يكسب مكانة اجتماعية من عدة جوانب مختلفة اجتماعية وأسرية ونفسية للمرأة العاملة داخل المجتمع وداخل الأسرة وداخل العمل وغيرها من الجوانب حيث هذا يعزز الثقة بالنفس وتوسيع دائرة المعارف والمهارات وزيادة التأثير في المجتمع كما يؤدي إلى الاستقلالية الشخصية لترقية دورها في المجتمع كمساهم فعال وقوي داخله.

الجدول رقم (12): يوضح العلاقة بين الجانب الذي يكسب المكانة الإجتماعية للمرأة العاملة والفئة

السوسيومهنية

المجموع	أخرى تذكر		الكل		الجانب النفسي		الجانب الأسري		الجانب الاجتماعي		الجانب الاقتصادي		المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة الفئة السوسيومهنية	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	مديرة	
100	09	22.2	2	44.4	4	22.2	2	0	0	11.1	1	0	0	أستاذة
		2		4		2				1				
100	06	16.6	1	33.3	2	16.6	1	0	0	33.3	2	0	0	مشرفة
		6		3		6				3				
100	06	0	0	16.6	1	33.3	2	16.6	1	33.3	2	0	0	عون إدارة
				6		3		6		3				
100	21	14.2	3	33.3	7	23.8	5	4.76	1	23.8	5	0	0	المجموع
		8		3		0				0				

التحليل:

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول المتقاطع أعلاه نجد أن الاتجاه العام يميل إلى فئة المبحوثات اللواتي أجبن أن المكانة الإجتماعية للمرأة العاملة في الفئة السوسيومهنية تعطي مكان إجتماعية بنسبة 33.33 % والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية 44.44% لفئة "الاستاذات" صرحن بأن المرأة العاملة تكتسب مكانة إجتماعية من كل الجوانب، تليها نسبة 33.33% لفئة المشرفات، ثم تليها أدنى نسبة 16.66% لأعوان الإدارة ويقابل الاتجاه العام نسبي 23.80% لكل من الجانب الاجتماعي والجانب النفسي، والفئة المؤثرة في النسبة الاولى "الجانب الاجتماعي" 33.33% لكل من "المشرفات، واعوان الإدارة"، بالإضافة الى الفئة المؤثرة في النسبة الإجمالية الثانية "الجانب النفسي" هي 33.33% "لعون الإدارة" ثم، تليها نسبة 22.22% لفئة "الاستاذات"، ثم ادنى نسبة بـ 16.66% لفئة المشرفات، كما يقابل هذا الاتجاه العام اقل نسبة بـ 14.28% تضمنت اجابات اخرى "الجانب الاجتماعي والجانب النفسي" والفئة المؤثرة في هذه النسبة الاجمالية هي 22.22% لفئة الاستاذات، تليها نسبة 16.66% لفئة المشرفات، كما قدرت ادنى نسبة بـ 4.76% "للجانب الأسري" والفئة المؤثرة في هذه النسبة هي 16.66% لعون الإدارة تقابلها نسب معدومة لكل من الأستاذات والمشرفات وذلك راجع إلى عدم التصريح بالجانب الاسري.

الجدول رقم (13): يبين التحديات التي تواجه المرأة العاملة مقارنة بالرجل

التحديات	التكرار	النسبة
التمييز بين الجنسين	01	4,76%
إختلاف المسؤوليات	18	85,71%
أخرى تذكر	02	9,52%
المجموع	21	100%

التحليل:

من خلال البيانات الكمية المتضحة في جدول أعلاه أن نسبة 85,71% ما يعادل 18 عاملة من المبحوثات تقول أن أكبر التحديات مقارنة بالرجل هي إختلاف المسؤوليات وبالمقابل نجد نسبة 9,52% أي ما يعادل 02 عاملة مبحوثة تقول أن التمييز بين الجنسين وإختلاف المسؤوليات هو تحدي التي تواجهه أما نسبة 4,76% بما يعادل 01 عاملة مبحوثة، تقول أن في التحدي الذي تواجهه هو التمييز بين الجنسين.

نستنتج أن أغلب المبحوثات جاوبت على أن التحديات التي تواجهها المرأة العاملة مقارنة بالرجل حيث قلنا "أنا التي أقوم بالاشغال المنزلية وتربية الابناء والعمل خارج المنزل عكس الرجل" اما المبحوثتين كانت قد ذكلت أنها ترى التحدي بينها وبين الرجل في كلتا الحالتين التمييز بين الجنسين وإختلاف المسؤولية أما بانسبة لمبحوثة قد أكدت فقط على التمييز بين الجنسين.

نستنتج أن الفئة السوسيو مهنية تساعد المرأة العاملة في كسب المكانة الإجتماعية حيث ما أجابت العاملات المبحوثات (الأستاذات) أن المركز السويومهي يكسبها مكان إجتماعية من الجانب النفسي والجانب الإجتماعي وجوانب أخرى، بينما أجابتنا العاملات المبحوثات (المشرفات) أن العمل والفئة السوسيو مهنية لعملها تكسبها مكانة من الجانب الإجتماعي والنفسي وهذا ما يعزز ثققتها ومكانتها واعتبارها لذاتها داخل المجتمع ولنفسها، بينما نجد أن بعض العاملات المبحوثات (عون إدارة) أن العمل والفئة السوسيو مهنية تكسبها مكانة من الجانب النفسي والاجتماعي والأسري حيث قدم لها فرصة لاتخاذ القرارات والمشاركة فيها وإثبات ذاتها بينما لم نسجل أي حالة في خانة الجانب الاقتصادي.

الجدول رقم (14): يوضح مساعدة العمل في تعزيز الشعور بالثقة وتحقيق الذات بالنسبة للمرأة العاملة

النسبة	التكرار	العمل والشعور بالثقة
90,47%	19	نعم
04,76%	01	نعم وبشدة
04.76%	01	لا توجد إجابة
100%	20	المجموع

من خلال الجدول رقم 14 الذي يوضح مساعدة العمل في تعزيز الشعور بالثقة وتحقيق الذات بالنسبة للمرأة العاملة، تبين أن أغلب المبحوثات صرحن "بنعم" بنسبة 90.47% أي ما يعادل 19 مبحوثة، وتليها نسبة 4.76% أي ما يعادل مبحوثة واحدة صرحت وشددت بكل تأكيد على ذلك، ثم تليها أيضا نسبة 4.76% ما يعادل مبحوثة واحدة لم تصرح بأي إجابة.

ومن هذه المعطيات الإحصائية نتسنتج أن أغلب النساء العاملات يساعدهن العمل في تعزيز الشعور بالثقة وتحقيق الذات من خلال ما صرحن به، فمنهم من قالت: "بأن العمل يساهم في ديمومة الشخصية النسوية"، وقالت أخرى: "أن العمل لا يساعدها على الإستقلال المالي وتحسين الثقة بالنفس وتعزيز شعورها بالإنجاز ويمكنها من تطوير المهارات"، وقالت أخرى: "بأن العمل يعطيها مكانة إجتماعية راقية"، هذا ماتبين من خلال الجدول.

الجدول رقم (15): يبين مساهمة العمل في تمكين المرأة العاملة

النسبة	التكرار	مساهمات العمل
19,04%	04	إقتصادي
42,85%	09	اجتماعيا
19,04%	04	أسريا
42,85%	04	أخرى تذكر
100%	21	المجموع

التحليل

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 42,85% بما يعادل 09 عاملة أن العمل يساهم في تمكين المرأة اجتماعيا أما نسبة 19,04% كانت نفس النسبة لان العمل يساهم في تمكين عمل المرأة قصاديا، اجتماعيا، أسريا حيث كل نسبة سجلت 04 عاملة أي بما يعادل 12 عاملة مبحوثة على نفس الاجابة.

نستنتج أن العمل يساهم في تمكين المرأة داخل أسرتها وفي مجتمعها وإقتصاديا.

الجدول رقم (16): يوضح العلاقة بين مساهمة العمل في تمكين المرأة والأقدمية في العمل

مساهمة العمل الأقدمية في العمل		إقتصادية		إجتماعية		أسرية		أخرى تذكر		المجموع
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
أقل من 5 سنوات	1	16.66	2	33.33	1	16.66	6	100		
من 5 إلى 10 سنوات	1	8.33	6	50	3	25	12	100		
من 11 إلى 16 سنة	2	100	/	/	/	/	2	100		
أكثر من 17 سنة	/	/	1	100	/	/	1	100		
المجموع	4	19.04	9	42.85	4	19.04	21	100		

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول المتقاطع نجد أن الاتجاه العام يميل لفئة أن العمل يمكن المرأة حسب الأقدمية في العمل اجتماعيا بنسبة 42.85% و الفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي أكثر من 17 سنة بنسبة 100%، تليها نسبة 50% لفئة من 5 سنوات إلى 10 سنوات أدنى نسبة 33.33% بالنسبة لفئة أقل من 5 سنوات ويقابل هذا الاتجاه العام 19.04% لكل من الاقتصادي والأسري وإجابات أخرى ذكرت والفئة المؤثرة بالنسبة ل من 11 إلى 16 سنة اقتصاديا بنسبة 100% تليها نسبة 16.66% أقل من 5 سنوات، أما بالنسبة لمساهمة العمل أسريا الفئة المؤثرة في النسبة الإجمالية هي 33.33% لفئة أقل من 5 سنوات تليها نسبة 16.66% من 5 إلى 10 سنوات، أما بالنسبة للفئة المؤثرة لإجابات أخرى ذكرت قدرت ب 25% من 5 إلى 10 سنوات، ثم تليها نسبة 16.66%* لفئة أقل من 5 سنوات.

نستنتج أن الأقدمية في العمل تساهم في تمكين المرأة في اكتساب الخبرات والمهارات وتعزيز قدرتها على أداء مهامها مما يساهم في تعزيز جانبها النفسي، كما أنها بمرور الوقت يمكن للمرأة العاملة ان تبني شبكة قوية من العلاقات المهنية من الجانب الاجتماعي وتمنح الأقدمية في العمل للمرأة القدرة على الاستقرار الوظيفي وهذا يعزز مكانة المرأة وتمكينها في بيئة العمل.

2. تحليل النتائج على ضوء الفرضيات

1.2 مناقشة الفرضية الأولى:

بعد تحليل جداول الفرضية الأولى التي مفادها توجد علاقة بين خروج المرأة للعمل وحصولها على مكانة إجتماعية الجدول رقم 07: أن نسبة 39,09% من العينة صرحوا بأن دوافع خروجهن للعمال يعود إلى الحاجة المادية، كما هو موضح في الجدول حيث أن كون العاملات يردن تحقيق متطلباتهم وأهدافهم ونظرا لما يشهده المجتمع الجزائري من تطورات، بالمقابل نجد أن 9,52% من أفراد العينة أن دافع خروج للعمل يعود إلى العامل الاجتماعي، وهذا يرجع إلى أن العمل يجعل المرأة فردا اجتماعيا بإحتكاكها مع أفراد المجتمع ز الاطلاع على كل ما هو جديد.

الجدول رقم 08: يرجع هذا إلى مستوى الدخل المادي والسلطة التي يكسبها للمرأة داخل الأسرة نجد 80,95% من المبحوثات صرحن أن مستوى الدخل المادي يكسب سلطة إتخاذ القرار داخل الاسرة والمشاركة في إعطاء القرارات بالمقابل نجد 19,04% من المبحوثات أن مستوى الدخل المادي لا يكسبهم أي نوع من السلطة داخل الأسرة.

الجدول رقم 09: صرحن المبحوثات أن العمل له دور في خلق فرص الزواج بنسبة 66,66% كانت هذه تصريحات أغلب المبحوثات العاملات المتزوجات مقابل 33,33% صرحن أن العمل لا يخلفق فرص الزواج وذلك راجع لإختلاف الاولويات وتصنيفه في الحياة.

الجدول 10: من خلال هذا الجدول تبين أن المرأة العاملة يكسب مكانة إجتماعية بنسبة 33,33% من الجانب المادي والأسري وهذا يؤكد أن العمل يكسب المرأة العاملة مكانة إجتماعية داخ المجتمع 04,76% يكسب مكانة من الجانب الأسري حسب رأي المبحوثات وهذا راجع إلى أن الجانب الأسري لا يهتم بعمل المرأة حتى تكون لديها مكانة إجتماعية داخل اسرتها.

الجدول 11: تبين لنا أن التحديات التي تواجه المرأة العاملة مقارنة بالرجل هي إختلاف المسؤوليات بأكثر نسبة 85,71 من أفراد العينة من حيث (التربية، الاشغال المنزلية، العمل...) بالمقابل 9,52% أن التحديات كانت للتمييز بين الجنسين من حيث المعاملة داخل محيط العمل وكذلك إختلاف المسؤوليات وذلك راجع إلى تشكل المجتمع وكيانه.

الجدول 12: تبين لنا العمل يعزز الشعور بالثقة وتحقيق الذات للمرأة العاملة بنسبة 90,47% صرحن العمل يعزز بالشعور بالثقة وتحقيق الذات مقابل 04,76% أن العمل يحقق الذات وبشدة وهذا راجع إلى أ العمل يساعدهم على الإستقلال المالي وتحسين وتعزيز الشعور بالثقة وأنه يعطيهم مكانة إجتماعية وديمومة للشخصية النسوية

الجدول 13: تبين لنا أن نسبة 42,85 أن العمل يساهم في تمكين المرأة إجتماعيا في المجتمع الجزائري حسب ما صرحن به المبحوثات مقابل 19,04% أن العمل يمكن المرأة العاملة من إثبات ذاتها في المجتمع إقتصاديا وأسريا وإجتماعيا وهذا راجع إلى ما شاهده المجتمع الجزائري من بعد الإستقلال وأسريا وإجتماعيا وهذا راجع إلى ما شاهده المجتمع الجزائري من بعد الإستقلال إلى وقتنا الحالي.

تحقق الفرضية الأولى نسبيا والتي مفادها خروج المرأة للعمل وحصولها على مكانة إجتماعية ذلك متوقف على أهمية عملها و مدى كسبها المادي وتحقيق إستقلاليتها من العمل داخل المجتمع وداخل الأسرة

3. عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية

الجدول رقم (17): يوضح صعوبة تحقيق التوازن بين الأدوار الأسرية و المهنية:

النسبة		التكرار		صعوبة تحقيق التوازن	
%90.47	/	19	/	كثرة العمل	نعم
	%09.52		02	التوتر الزائد	
	%66.66		14	التعب و الاجهاد	
	%14.28		03	أخرى تذكر	
%09.52		02		/	لا
%100		21		المجموع	

التحليل:

من خلال الشواهد الاحصائية الموضحة في الجدول اعلاه يتضح لنا أن نسبة **66.66%** أي ما يعادل 14 عاملة من المبحوثات اللاتي قلن "نعم" يصعب تحقيق التوازن بين أدوارهم المهنية والأسرية بسبب التعب و الجهد، ونسبة **14.28%** ما يعادل 03 عاملة من المبحوثات اللاتي قلن "نعم" يصعب التوازن بسبب كثرة العمل والتوتر الزائد والتعب والإجهاد، ونسبة **09.52%** قلن "نعم" وجدن صعوبة بسبب التوتر الزائد بما يعادل 02 عاملة. ونسبة **09.52%** أي ما يعادل 02 عاملة قلن "لا" لا يجدن صعوبة في تحقيق التوازن بين الأدوار المهنية والأسرية.

نستنتج من خلال المعطيات أن العاملات المبحوثات يجدن صعوبة في تحقيق التوازن بسبب التعب والإجهاد بينما 03 من العاملات المبحوثات يجدن صعوبة في كثرة العمل والتوتر الزائد و الإجهاد والتعب، و 02 عاملة مبحوثة لديهن صعوبة التوتر الزائد في تحقيق التوازن بين الأدوار المهنية والأسرية.

أما 02 عاملة مبحوثة قلن "لا" لا يجدن صعوبة في تحقيق التوازن بسبب تقسيم الوقت و تحديد الأولويات.

الجدول رقم (18): يوضح العلاقة بين صعوبة تحقيق التوازن بين الأدوار المهنية والأسرية والسن

صعوبة تحقيق التوازن		نعم		لا		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
السن							
02	%100	/	/	02	%100	02	%100
10	%83.33	02	%16.66	12	%100	12	%100
07	%100	/	/	07	%100	07	%100
/	/	/	/	/	/	/	/
19	%90.47	02	%9.52	21	%100	21	%100

نلاحظ أن الإتجاه العام للجدول يميل نحو فئة المبحوثات اللاتي صرحن بأنه توجد لديهن صعوبة في تحقيق التوازن بين الأدوار الأسرية والمهنية بنسبة 90.47% ، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 100% بالنسبة للفئات التي تتراوح أعمارهن بين "20 إلى 29 سنة" و "40 إلى 49 سنة" بحكم خبرتهن المهنية وكيفية التوفيق بين الأدوار المكلفن بها، في حين تقابلها نسبة 83.33% للفئات اللاتي تتراوح أعمارهن بين "30 إلى 39 سنة" ويقابل هذا الإتجاه العام نسبة 9.52% صرحن أنه لا توجد صعوبة في تحقيق التوازن بين الأدوار المهنية والأسرية، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 16.66% للفئات اللاتي تتراوح أعمارهن بين "30 إلى 39 سنة" في حين تقابلها نسبة معدومة لكل من الفئات اللاتي تتراوح أعمارهن بين "20 إلى 29 سنة" و "40 إلى 49 سنة" وذلك راجع مجموعة من الأسباب من بينها تلقي الدعم "المادي والمعنوي"، أو تواجد خادمة منزل أو ربما عدد ساعات العمل يتلائم مع أوقات الفراغ بالنسبة لهن وأيام العطل وفترات الراحة، بإعتبار السن يلعب دورا مهم في أداء المهام ويختلف حسب الفئات المبحوثة.

الجدول رقم (19): يوضح تأثير العمل على العلاقات العائلية

النسبة	التكرار	تأثير العمل
09.52%	02	سلبي
19.04%	04	إيجابي
71.42%	15	كلاهما
100%	21	المجموع

التحليل:

يتضح لنا من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 71.42% أي ما يعادل 15 عاملة مبحوثة تقول أن العمل يؤثر على علاقاتها سلباً و إيجابياً، و نسبة 19.04% بما يعادل 04 عاملة مبحوثة تقول أن تأثير العمل إيجابي على علاقاتها العائلية، و نسبة 09.52% أي ما يعادل 02 عاملة مبحوثة تقول أن العمل تأثيره سلبي على علاقاتها العائلية.

نستنتج من خلال المعطيات أن العمل له تأثير سلبي و إيجابي على علاقات المرأة العاملة بعائلتها، فأغلب المبحوثات صرحن أن التأثير سلبي و إيجابي مقارنة مع 04 من المبحوثات صرحن أن التأثير إيجابي على علاقاتها بالعائلة. عكس ذلك 02 مبحوثة تقول أن لى تأثير سلبي "يسبب لي مشاكل مع زوجي و أفراد العائلة".

الجدول رقم (20): يبين من يقوم بالاهتمام بالأشغال المنزلية أثناء التواجد بالعمل

النسبة	التكرار	الاهتمام بالأشغال
57.14%	12	أحد أفراد الأسرة
04.76%	01	مربية
38.09%	08	أخرى تذكر
100%	21	المجموع

التحليل:

من خلال الشواهد الاحصائية الموضحة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 57.14% ما يعادل 12 عاملة مبحوثة تقول يتكفل أحد أفراد الأسرة بالأشغال المنزلية أثناء التواجد بالعمل، و نسبة 38.09% أي ما يعادل 08 عاملة مبحوثة تقول أنها تقوم بالأعمال بنفسها، و نسبة 04.76% أي ما يعادل 01 عاملة مبحوثة هي من تقوم بالاهتمام بالأشغال المنزلية.

نستنتج من خلال المعطيات أن معظم العاملات أن أحد أفراد أسرتهن يهتم و يتكفل بالأشغال المنزلية (الأم، الأخت...). بينما أن عاملات مبحوثات صرحن "أنا من أقوم بأعمالي بنفسني بعد العودة من العمل"، و مبحوثة واحدة صرحت أن المربية تقوم بدورين تتكفل بالأعمال المنزلية و الأطفال أثناء تواجدي بالعمل.

الجدول رقم (21): يوضح العلاقة بين تفكير المرأة في الأعمال المنزلية أثناء التواجد في العمل والحالة الاجتماعية

المجموع		لا		نعم		التفكير في الأعمال المنزلية	الحالة الاجتماعية
%	ت	%	ت	%	ت		
%100	08	/	/	%100	08		عزباء
%100	13	%07.69	01	%92.30	12		متزوجة
%100	/	/	/	/	/		مطلقة
/	/	/	/	/	/		أرملة
%100	21	%4.76	02	%95.23	20		المجموع

تحليل:

نلاحظ ان الإتجاه العام للجدول يميل نحو فئة المبحوثات اللاتي صرحن بأن المرأة تفكر في الأعمال المنزلية أثناء تواجدها في العمل بنسبة 95.23% والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 100% لفئة "العازبات" وتقابلها نسبة 92.30% لفئة "المتزوجات" بحكم أدوارهن الأسرية والمهنية وصعوبة التوفيق بينهما خصوصا في مجال التعليم وهنا تظهر الصعوبات والتحديات التي تواجهها جل النساء العاملات على مستوى أغلب الجوانب منها (النفسي والصحي والأسري..)، ويقابل هذا الإتجاه العام 4.76% من المبحوثات اللاتي أجبن بأن هن لا يفكرن في الأعمال المنزلية أثناء التواجد في العمل، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي فئة "المتزوجات" بنسبة 7.69%، بحيث صرحن بأنهن لا يفكرن في الأعمال المنزلية أثناء التواجد في العمل ربما يعود ذلك إلى الدعم من قبل أفراد الأسرة أو وجود خادمة منزل وغيرها من الإحتمالات مما يجعل المرأة تؤدي عملها بشكل جيد وتقابلها نسبة معدومة أي لم تجب أي مبحوثة من فئة "العازبات، المطلقات، الأرامل".

الجدول رقم (22): يوضح نوع الدعم الذي تتلقاه المرأة العاملة من قبل أفراد الأسرة

النسبة	التكرار	الدعم الذي تتلقاه المرأة من أفراد الأسرة
33.33%	07	مادي (أشغال منزلية...)
57.14%	12	معنوي (عاطفي....)
09.52%	02	أخرى تذكر
100%	21	المجموع

التحليل:

تلاحظ في الجدول رقم (21) الذي يوضح الدعم الذي تتلقاه المرأة العاملة من قبل أفراد الأسرة، أن أغلب المبحوثات صرحن بتلقيهن للدعم المعنوي بنسبة 57.14% أي ما يعادل 12 مبحوثة، مقارنة بفئة من المبحوثات اللاتي صرحن بتلقيهن للدعم المادي، وقد قدرت بنسبة 33.3% أي ما يعادل 07 مبحوثات إضافة إلى أدنى نسبة صرحن بإجابات أخرى قدرت بنسبة 9.52% أي ما يعادل 02 مبحوثة.

انطلاقاً من الجدول التالي نستنتج أن أغلب النساء العاملات يتلقين دعم معنوي (عاطفي... الخ) من قبل أفراد الأسرة بحيث ينعكس ذلك إيجابياً على أداء المرأة العاملة لوظيفتها وإتقانها بشكل جيد ويرفع من معنوياتها، مقارنة بفئة أقل نسبة صرحن بتلقيهن للدعم المادي قدرت بـ 33.33% وهذا أيضاً نوع من الدعم الجيد يساعد المرأة بحيث يخفف عنها، ويتولد عنه نقص الأشغال المكلفة بها ويقلل الضغط الذي ينعكس سلباً على وظيفتها وأسرته بالإضافة إلى أدنى فئة صرحن بإجابات أخرى من بينها إجابات تمحورت حول الداعم المادي والمعنوي قدرت بنسبة 9.52% وهذا النوع من الدعم قليلاً ما نجده في الأسرة هذا ما تبين من خلال الجدول.

الجدول رقم (23): يوضح تفكير المرأة في الأعمال المنزلية أثناء التواجد في العمل

النسبة		التكرار		التفكير في الاعمال المنزلية	
%95.23	%42.85	20	09	كثرة الوظائف المنزلية	نعم
	%38.09		08	التفكير في الأبناء	
	%04.76		01	صعوبة التوفيق بين العمل والأسرة	
	%09.52		02	أخرى تذكر	
%04.76		01		/	لا
%100		21		المجموع	

التحليل

نلاحظ من خلال الجدول رقم 22 الذي يوضع لنا تفكير المرأة في الأعمال المنزلية أثناء التواجد في العمل، أن أغلب أفراد العينة (المبحوثات) أكدن على أن المرأة تفكر في الأعمال المنزلية أثناء تواجدها في العمل بنسبة %95,23 أي ما يعادل 20 مبحوثة، إلا أنهم اختلفوا في أدوارهم المنزلية فكانت إجابة أغلب المبحوثات تتمحور حول "كثرة الوظائف المنزلية" بنسبة %42.85 أي ما يعادل 09 مبحوثات، بالإضافة إلى (التفكير في الأبناء) بنسبة %38.09 أي ما يعادل 08 مبحوثات ثم تليه أدنى نسبتين تمثلت في إجابات أخرى بنسبة %9,52 أي ما يعادل مبحوثتين، وكذلك صعوبة (التوفيق بين العمل والأسرة) بسبت %4,76 أي ما يعادل مبحوثة واحدة، مقارنة بفقئة من المبحوثات صرحن ب (لا) أكدنا بأن المرأة لا تفكر في الأعمال المنزلية أثناء التواجد في العمل وقدرت بنسبة %4,76 أي ما يعادل مبحوثة واحدة.

ومن خلال معطيات الجدول يتبين لنا أن أغلب المبحوثات تفكر في الأعمال المنزلية أثناء التواجد في العمل بنسبة أكثر من المبحوثات اللاتي صرحنا بعدم وجود ذلك، وهذا الأمر قد ينعكس سلبي على صحة المرأة العاملة من جهة ومن جهة أخرى تراجع مستوى أدائها الوظيفي في المؤسسة وأيضا تراجع التحصيل الدراسي بالنسبة للتلاميذ.

الجدول رقم (24): يوضح كيفية تغيير العمل من نمط الحياة اليومية للمرأة العاملة

النسبة	التكرار	تغيير العمل لنمط الحياة اليومية للمرأة العاملة
/	/	اقتصاديا
%28.57	06	اجتماعيا
/	/	أسريا
%33.33	07	نفسيا
%38.09	08	أخرى تذكر
%100	21	المجموع

التحليل

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) الذي يوضح كيفية تغيير العمل من نمط الحياة اليومية للمرأة العاملة حيث تبين لنا أن أغلب المبحوثات كانت إجابتهن (أخرى)، تختلف عن ما هو اقتصادي واجتماعي وأسري ونفسي، وقد قدرت بنسبة %38.09 أي ما يعادل 8 مبحوثات، ثم تليها النسبة المتوسطة والتي قدرت بـ %33.33 أي ما يعادل 07 مبحوثات صرحن بأن العمل يغير من نمط الحياة اليومية للمرأة العاملة "نفسيا"، ثم أدنى نسبة قدرت بـ %28.57 أي ما يعادل 06 مبحوثات أجابت بالتغيير من نمط الحياة اليومية للمرأة العاملة "اجتماعيا"، وانعدمت النسبة عند الإجابة "اقتصاديا" وكذلك الإجابة بـ "أسريا"

ومن خلال المعطيات الإحصائية التالية نستنتج أن أغلب المبحوثات صرحن بأجابات أخرى ليست محصورة فقط على الجانب الاقتصادي أو الاجتماعي أو الأسري بل كانت تختلف على مستوى كافة المجالات أي لا تقتصر على إجابة واحدة فقط وذلك بنسبة %38,09 مقارنة ببعض الفئة من المبحوثات منهم من كانت إجابتهن تتمحور حول الجانب النفسي ومنها الأسري الح

مما يدفع المرأة إلى الانتقال من وضعية اجتماعية إلى أخرى لمواصلة عطاءاتها لخدمة المجتمع سواء من الجانب الأسري أو الوظيفي بالرغم من الصعوبات والتحديات التي تواجهها.

الجدول رقم (25): يوضح كيفية تنظيم المرأة العاملة لأولوياتها بين العمل والأسرة

النسبة	التكرار	تنظيم المرأة لأولوياتها
95.23%	20	تقسيم الوقت
/	/	الاهتمام بالأشغال المنزلية
4.76%	01	الاهتمام بالوظيفة
100%	21	المجموع

التحليل:

يوضع الجدول رقم (24) كيفية تنظيم المرأة العاملة لأولوياتها بين العمل والأسرة فقد تبين لنا أن أغلب المبحوثات كانت إجابتهن تتمحور حول "تقسيم الوقت" بنسبة قدرت بـ 95.23% أي ما يعادل 20 مبحوثة مقارنة بالمجموعة التي كانت إجابتهن تتمحور حول "الاهتمام بالوظيفة" فقد قدرت بنسبة 4,76% أي ما يعادل مبحوثة واحدة، كما أنه انعدمت الإجابة عند "الإهتمام بالأشغال المنزلية" بنسبة 0%.

ومن خلال المعطيات الموضحة أعلاه نستنتج أن أغلب المبحوثات صرحن بتقسيم الوقت من أجل تنظيم أولوياتهن بين العمل والأسرة باعتبار الوقت هو العامل الأساسي لكل عمل سواء من الجانب الأسري أو الوظيفي وذلك من أجل تنظيم الأدوار المطلوبة من المرأة لتجنب الإهمال والتراجع في الأداء للوظائف المكلفة بها مقارنة بالفئة القليلة التي صرحت بالإهتمام بالوظيفة فقط.

الجدول رقم (26): يوضح الضغوطات التي تواجه المرأة العاملة في مجال إدارة الوقت بين العمل والأسرة

النسبة	التكرار	الضغوطات التي تواجه المرأة العاملة
47.61%	10	وقت غير كافي
23.80%	05	عدم وجود مساعدة
4.76%	01	ضغوط نفسية
4.76%	01	ضغوطات مهنية
19.04%	04	أخرى تذكر
100%	21	المجموع

التحليل

نلاحظ من خلال الجدول رقم 20 الذي يوضح الضغوطات التي تواجه المرأة العاملة في مجال إدارة الوقت بين العمل والأسرة حيث نجد أن أغلب المبحوثات صرحن بـ "وقت غير كافي" بنسبة قدرت بـ 47.61% أي ما يعادل 10 مبحوثات، وكذلك اللاتي صرحنا بـ "عدم وجود مساعدة" فقد بلغت النسبة بـ 23.80% أي ما يعادل 05 مبحوثات، كما أنه كانت إجابات أخرى حول الضغوطات التي تواجه المرأة العاملة وذلك بنسبة 19.04% أي ما يعادل 04 مبحوثات، أما أفراد العينة التي كانت نسبتهم أدنى فقد كانت إجاباتهم تتمحو حول الضغوطات المهنية والنفسية معا بنسبة 4.76% لكل واحدة منهم، أي ما يعادل مبحوثة واحدة لكل إجابة.

ومن خلال معطيات الجدول الموضحة أعلاه نستنتج أن أغلب المبحوثات تواجه ضغوطات في مجال إدارة الوقت بين العمل والأسرة وهذا راجع إلى ضيق الوقت بمعنى الوقت غير كافي للقيام بكل المهام على أكمل وجه بنسبة 47.61%، بالإضافة إلى عدم وجود مساعدة خاصة إذ كانت المرأة مستقلة ببيتها وزوجها ليس لديها من يعينها على أشغال المنزل، ومن أجل أداء وظيفتها بشكل جيد، مما يتولد عنه مشاكل صحية وأسرية قد تعيق أدائها الوظيفي، وكل هذا مقارنة بمن اقتصرت إجابتهن على الضغوط "النفسية والمهنية" بنسبة أقل قدرت بـ 4.76% كما أنه كانت إجابات أخرى قدرت بنسبة 19.04% لكن ليست بمستوى المبحوثات اللاتي صرحن بضيق الوقت وعدم وجود المساعدة.

الجدول رقم (27) يوضح العلاقة بين الضغوط التي تواجه المرأة العاملة في مجال إدارة الوقت بين العمل والأسرة

المجموع		أخرى تذكر		ضغوط مهنية		ضغوط نفسية		عدم وجود مساعدة		وقت غير كافي		الضغوط التي تواجه المرأة العاملة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الفئة السوسيو مهنية
/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	مديرة
%100	09	%44.44	04	/	/	/	/	%22.2	02	%33.33	03	أستاذة
%100	06	/	/	/	/	/	/	%50	03	%50	03	مشرفة
%100	06	/	/	%16.6	01	%16.66	0	/	/	%66.66	04	عون إدارة
%100	21	%19.04	04	%4.76	01	%4.76	01	%23.8	05	%47.61	10	المجموع
								0				

التحليل:

نلاحظ أن الإتجاه العام للجدول يميل نحو فئة المبحوثات اللاتي صرحن بأن الضغوط التي تواجه المرأة العاملة في مجال إدارة الوقت بين الأسرة والعمل تكمن في " الوقت غير كافي بنسبة 47.61% والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 66.66% "لأعوان الإدارة" تقابلها أقل نسبة 50% لفئة "المشرفات" ثم تليها أدنى نسبة قدرت بـ 33.33% لفئة "الأستاذات"، بحيث يعود ذلك إلى تراكم المسؤوليات المكلفة بها وساعات العمل الطويلة، كثرة الوظائف المهنية والمنزلية، كما يقابل الإتجاه العام للجدول نسبة 23.83% لفئة المبحوثات اللاتي صرحن أن من بين الضغوط التي تواجه المرأة العاملة " عدم وجود مساعدة والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي نسبة 50% لفئة "المشرفات" تقابلها أقل نسبة 22.22% لفئة "الأستاذات"، ثم أدنى نسبة قدرة بـ 0% بمعنى صفر مبحوثة لأعوان "الإدارة" أما بالنسبة للمديرة لم تكن ضمن أفراد العينة.

كما يقابل الإتجاه العام للجدول نسبة 19.04% صرحن "بإيجابيات أخرى" والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 44.44% لفئة "الأستاذات". تقابلها نسبة معدومة لكل من "المشرفات وأعوان الإدارة"، بالإضافة إلى أدنى نسبة تقابل الإتجاه العام هي نسبة 4.76% لكل من الفئتين اللاتي صرحن بـ "الضغوط النفسية والضغوط المهنية"، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي نسبة 16.66% لفئة "أعوان الإدارة" للفئات اللاتي صرحن

بـ"الضغوط النفسية"، تقابلها نسبة معدومة 0% لفئة "الأستاذات والمشرفات"، كذلك نفس الفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية للمبحوثات اللاتي صرحن بالضغوط المهنية "لأعوان الإدارة"، ويتجلى ذلك في (الأمراض النفسية التي يتولد عنها مشاكل أسرية من بينها إهمال الواجبات إتجاه أفراد الأسرة (الوالدين، الزوج، الأبناء...))، وكذلك بالنسبة للوظيفة (تراجع مستوى الأداء...) مما ينعكس سلبيا على حياتها الشخصية والأسرية والمهنية.

الجدول رقم (28): يوضح الاستراتيجيات التي تمكن المرأة العاملة من الحفاظ على التوازن بين الأسرة والعمل

النسبة	التكرار	استراتيجيات الحفاظ على التوازن بين الأسرة والعمل
28.57%	06	تحديد الأولويات
33.33%	07	الاستفادة من الدعم الأسري
19.04%	04	العطلة
19.04%	04	أخرى تذكر
100%	21	المجموع

التحليل:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) الذي يوضح الاستراتيجيات التي تمكن المرأة العاملة من الحفاظ على التوازن بين الأسرة والعمل أن أغلب المبحوثات بلغت نسبتهم 33.33% أي ما يعادل 07 مبحوثات تمحورت إجابتهن حول "الإستفادة من الدعم الأسري"، كما قدرت نسبة المبحوثات اللاتي كانت إجابتهن تتمحور حول "تحديد الأولويات" بنسبة 28.57% أي ما يعادل 6 مبحوثات، ثم تليه أدنى نسبة قدرت بـ19.04% أي ما يعادل 4 مبحوثات لكل من "العطلة" و"أخرى ذكرت".

ومن خلال معطيات الجدول نستنتج أن جل النساء العاملات يستفدن من الدعم الأسري وتحديد الأولويات من أجل الحفاظ على التوازن بين الأسرة والعمل، ويظهر ذلك في انعدام وجود مشاكل أسرية أو مهنية تعيق الأداء الوظيفي للمرأة العاملة كما أنه يساعدها إيجابيا (صحيا، نفسيا، إجتماعيا... إلخ) على عكس النساء اللاتي لا تحظى بمساعدة معنوية كالدعم وعدم الإهتمام بترتيب الأولويات مما يؤدي بها إلى الأداء السلبي لأدوارها (إهمال تربية الأولاد)، (تراكم الأشغال المنزلية)، (ضغوطات وظيفية... إلخ) مما يدفعنا إلى إعادة النظم بهذا الخصوص واتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من هذه الظاهرة والتقليل منها.

الجدول رقم (29): يوضح كيفية تأثير عمل المرأة على أفراد الأسرة

النسبة	التكرار	تأثير العمل على أفراد الأسرة
14.28%	03	تأثر مادي
19.04%	04	تأثير معنوي
47.61%	10	لا يؤثر
19.04%	04	أخرى تذكر
100%	21	المجموع

التحليل :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28) الذي يوضح كيفية تأثير عمل المرأة على أفراد الأسرة، بحيث يتبين لنا أن أغلب أفراد العينة (المبحوثات) بلغت نسبتهم 47.61% أي ما يعادل 10 مبحوثات صرحن بأن العمل "لا يؤثر" على أفراد الأسرة مقارنة بفئة من المبحوثات اللاتي قدرت نسبتهم بـ 19,04% أي ما يعادل 4 مبحوثات صرحن أن عمل المرأة له "تأثير معنوي" على أفراد الأسرة، كذلك نفس النسبة بالنسبة للمبحوثات اللاتي صرحن "إجابات أخرى ذكرت" بنسبة 19.04% ما يعادل 4 مبحوثات، كما قدرت أدنى نسبة بـ 14,28% أي ما يعادل ثلاثة مبحوثات صرحن "بالتأثير المادي" على أفراد الأسرة.

ومن خلال الجدول نستنتج أن أغلب المبحوثات، أقرن ان عمل المرأة لا يؤثر على أفراد الأسرة ربما يعود ذلك لإستقلالية كل فرد من الأسرة بعمله أو غيره من الأسباب .

في المقابل نجد بعض الفئة أجابت بأن العمل يؤثر على أفراد الأسرة تأثير معنوي بنسبة متوسطة ويتجسد ذلك في الترفيه، والخروج من دائرة الفقر التي ربما تؤثر على نفسية الأفراد...الخ، بالإضافة إلى أدنى نسبة والتي صرحت بالتأثير المادي على أفراد الأسرة ويتجسد ذلك في تلبية الحاجيات المنزلية (كالمأكل، المشرب، الملابس...الخ)

4. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

بعد تحليل جداول الفرضية الثاني التي مفادها "توجد صعوبة عند المرأة العاملة في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية.

الجدول 14: تشير أغلبية إجابات الباحثين أن صعوبة في تحقيق التوازن بين الأدوار المهنية والأسرية نسبته 47,90% بحيث أشرن أغلبية الباحثين إلى التعب والإجهاد بنسبة 66,66% مما يؤدي إلى الضغوطات المهنية التي تنعكس على الأسرة والصحة النفسية والجسدية و اهمال تربية الأولاد بالإضافة إلى التوتر الزائد بنسبة 9,52% مقارنة بالفئة الأقل نسبت قدرت 09,52% صرحن بأنه لا توجد صعوبة في تحقيق التوازن بين الأدوار المهنية و الأسرية، مما يدل على اتخاذ الاستراتيجيات اللازمة لتفادي العراقيل ومنسباتها، من بينها تواجد الدعم " الاسري، مربية الأولاد، خادمة منزل.

الجدول 15: كما تشير اغلب الإجابات حول تأثير العمل على العلاقات العائلية إلى تأثير العمل سلبيا و إيجابيا بنسبة 71,42%، وهذا الأمر طبيعي فالعمل لا يقتصر على ما هو سبلي فقط أو ايجابي فقط، فمن الناحية السلبية ربما تكون بسبب المشاكل الاسرية الناتجة عن العمل إلى المختلط، أو بسبب اهمال الأدوار المنزلية لضيق الوقت وغيرها، هذا ما أشارت إليه نسبة 9,52%، أما من الناحية الإيجابية يمكن القول أن العمل يمكنها من معرفت المحيط الخارجي وتكوين علاقات العامة، بحيث تنعكس ذلك على تربية أولادها بشكل يتلاءم مع ما تلاحظه لينعكس ذلك على تفاعلهم مع أفراد المجتمع، كذلك تلبية الحاجيات اللازمة (المأكل - المشرب - الملابس...) ويصبح ايجابيا أكثر عندما تتشارك مع الزوج في ذلك بناء على علاقة سلمية بعيدة كل البعد من المشاكل.

الجدول 16: أجمعت أغلب الباحثين التي صرحن بمن يقوم بالاهتمام بالأشغال المنزلية أثناء التواجد في العمل، بحيث كانت أغلب الإجابات تتمحور حول أحد أفراد الأسرة بنسبة 57,14% (الأم، الأخت ... الخ)، تليها نسبة 38,09% تضمنت اجابات أخرى، كما بلغت أدن نسبة 4,76% صرحن بالمربية ومنه يتبين لنا أن النسب تتباين وذلك راجع إلى الحالة الاجتماعية للفئة المبحوثة والأدوار المكلفة بها (المتزوجة - عزباء ... الخ)، بحيث يساعدها ذلك على أدائها كما ينعكس ايجابيا على سلوكها التنظيمي اتجاه الوظيفة داخل المؤسسة.

الجدول 17: تبين أن أغلبية أفراد العينية المدروسة وبنسبة 57,14% صرحن أن نوع الدعم الذي تتلقاه المرأة العاملة من قبل افراد الأسرة هو دعم معنوي، ثم تليها نسبة 33,33% تقر بأن الدعم الذي تتلقاه هذه الأخيرة هو

دعم مادي، بالإضافة إلى أدنى نسبة قدرت ب 9,52% لإجابات أخرى، بحيث يعود ذلك بانعكاسه إيجابيا على حياتها، الأسرية والوظيفية

الجدول 18: تشير الإجابات التي أقرت بها أغلبية المبحوثات إلى أن المرأة العاملة تفكر في الأعمال المنزلية أثناء التواجد في العمل بنسبة 95,23%، وذلك إن دل فإنما يدل على كثرة الوظائف المنزلية التي أقرت بها نسبة 42,85% بالإضافة إلى التفكير في الأبناء نسبة 38,09%، كذلك صعوبة التوفيق بين العمل والأسرة بنسبة 4,76% ويقابل كل هذا نسبة 9,76% للمبحوثات اللاتي أجبن بأن المرأة لا تفكر في الأعمال المنزلية أثناء التواجد في العمل.

الجدول 19: كما تشير الإجابات التي أقرت بها أغلب المبحوثات، حول كيفية تغيير العمل من نمط الحياة اليومية للمرأة العاملة بنسبة 38,09% وذلك بإجابات أخرى تختلف عن ما يقتصر على الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية فقط ثم تليها نسبته 33,33% أقرت بأن العمل يغير من نمط حياة المرأة العاملة نفسيا، ثم أدنى نسبة قدرت ب 28,57% أقرت بأن العمل يغير من نمط هذه الأخيرة إجتماعيا، ويظهر ذلك من خلال الوصول على مكانة اجتماعية راقية، الثقة بالنفس ما يتولد عن ذلك تحقيق الذات واكتساب: الشخصية السوية.

الجدول 20: تبين الإجابات التي صرحن بها أغلبية المبحوثات بتقسيم الوقت من أجل تنضيم أولوياتهن بنسبة 95,23% مما يسمح لها تحقيق التوازن بين أدوارها الاسرية (تربية الولاد...) والمهنية بحيث يساعدها على الأداء الجيد والمتقن للوظيفة المكلفة بما بعيدا عن التشويش الذي يعرقل تسييرها للهام، ثم تليها أدنى نسبة ب 4,76% تتمثل في الاهتمام بالوظيفة من اجل الوصول إلى فعالية والانتاج للمحصول الدراسي.

الجدول 21: تشير الاجابات التي صرحن بها أغلب المبحوثات أن من بين الضغوطات التي تواجه المرأة العاملة في مجال ادارة الوقت بين العمل والأسرة بنسبة 47,61%، وذلك من خلال تصريحهن أن الوقت غير كافي، بمعنى ضيق الوقت ويظهر ذلك في ساعات العمل الطويلة ونقص فترات الراحة من خلال ما صرحن به اعوان الادارة بنسبة 66,66%، ثم تليها نسبة 23.80% للمبحوثات المصراحة بعدم موجود مساعدة من قبل أفراد الأسرة، ربما يعود ذلك إلى استقلالية كل من أفراد الأسرة بعمله الخاص ولا يوجد لديها من يعينها على أشغال المنزل كتربية الأبناء وغيرها، ضف إلى ذلك نسبة 19,04% تضمنت اجابات اخرى، كما تضمنت أدنى بنسبة 04,76% لكل من المبحوثات اللاتي صرحن بالضغوط النفسية والمهنية التي لا شك بأن تتأثر سلبيا على الحياة المرأة العاملة وفي مختلف مجالات الحياة.

الجدول 22: تشير إجابات أغلب أفراد العينة من المبحوثات اللاتي أقررن بالاستراتيجيات التي تمكن المرأة العاملة من الحفاظ على التوازن بين الأسرة والعمل بنسبة 33,33 %، وذلك من خلال الاستفادة من الدعم الأسري الذي يعتبر دافع وحافز (مادي، معنوي) يجعل المرأة تقدم كل ما لديها من مجهودات قيمة أتجاه وظيفتها المنوطة بها، مما ينعكس إيجابيا على مردودية المؤسسة، ثم تليها نسبة 28,57% وذلك من خلال تحديد الأولويات لتجنب التشويش الذي يتسبب في عرقلة المهام والادوار، بالإضافة إلى أدنى نسبة قدرت 19,04% وذلك من خلال العطالة واجابات أخرى ذكرت.

الجدول 23: كما اتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة من صرحن بأن عمل المرأة لا يؤثر على أفراد الأسرة بنسبة 47,61% ثم تليها نسبته 19,04% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن العمل يؤثر تأثير مادي وذلك من خلال تلبية الحاجيات (المأكل, المشرب... إلخ)، بالإضافة إلى اجابات أخرى ذكرت، كما قدرت ادنسبة 14,28% صرحن بالتأثير المعنوي ويظهر ذلك من خلال تقدير الذات الخروج من دائرة الفقر التي تتسبب في الإختيار النفسي للأفراد.

الجدول 24: ومنه لقد تحققت الفرضية نسبيا التي مفادها "توجد صعوبة عند المرأة العاملة في تحقيق التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية وذلك من خلال النسب الإحصائية التي تشير إلى أن أغلب المبحوثات وجدن صعوبة في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية

5. عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة

الجدول رقم (30): يوضح تأثير مواقيت العمل على قدرة المرأة العاملة في أداء مهام العمل

النسبة	التكرار	تأثير مواقيت العمل على المرأة العاملة
/	/	الجانب الاجتماعي
23.80%	05	الجانب النفسي
66.66%	14	تراكم المسؤوليات
09.52%	02	أخرى تذكر
100%	21	المجموع

التحليل

نلاحظ من خلال الجدول رقم (29) الذي يوضع كيفية تأثير مواقيت العمل على قدرة المرأة العاملة في أداء مهام العمل أن أغلب المبحوثات قد صرحن بـ "تراكم المسؤوليات" بنسبة قدرت بـ 66.66% أي ما يعادل 14 مبحوثة، بالإضافة إلى المبحوثات اللاتي صرحن بتأثير ساعات العمل على "الجانب النفسي" للمرأة العاملة، بنسبة 23.80% أي ما يعادل 5 مبحوثات ثم أدنى نسبة قدرت بـ 09.52% أي ما يعادل مبحوثتين صرحن بـ "إجابات أخرى" وقد انعدمت النسبة عند تأثير الجانب الاجتماعي والجانب الذهني بساعات العمل وتأثيرها على المرأة العاملة.

الجدول رقم (31): يوضح على أي أساس يتم توظيف المرأة العاملة:

النسبة	التكرار	أساس توظيف المرأة العاملة
4.76 %	01	الكفاءة
76.19 %	16	المؤهل العلمي
4.76 %	01	الخبرة
14.28 %	13	أخرى تذكر
100 %	21	المجموع

التحليل:

نلاحظ من خلال رقم 25 الذي يوضح على أي أساس يتم توظيف المرأة العاملة أنّ أغلب أفراد العينة كانت من المبحوثات بلغت نسبتهم **76.19 %** أي ما يعادل 16 مبحوثة صرحت بإجابة "المؤهل العلمي" ، مقارنة بالفئة من المبحوثات اللاتي صرحن بإجابات "أخرى ذكرت" فقد قدرت بنسبة **14.28 %** أي ما يعادل 03 مبحوثات ، ثم تليها أدنى نسبة قدرت ب **4.76 %** ما يعادل مبحوثة واحدة صرحت بإجابة "الكفاءة" ، لذلك نفس النسبة للإجابة المتمحورة حول "الخبرة" فقد قدرت ب **4.76 %** ما يعادل مبحوثة واحدة.

ونستنتج من خلال الجدول أن أغلب المبحوثات صرّحن بإجابة "المؤهل العلمي" كون هذا الأخير هو العامل الرئيسي الذي تركز عليه أي وظيفة كانت. هذا ما أكدت عليه "النظرية البيروقراطية".

بالإضافة إلى إجابات أخرى تمثلت في اشتغالها على كل من الادمج و الخبرة باعتبارهم أيضا من العوامل الرئيسية التي يتم على أساسها التوظيف، للقيام بالأدوار المهنية على أحسن وجه و ارتفاع في مستوى الإنتاجية و تحصيل مردود دراسي ممتاز للتلاميذ و سيورة المؤسسة بشكل جيد (التسيير الفعال).

الجدول رقم (32): يوضح العلاقة بين أساس التوظيف والمستوى التعليمي

المجموع		أخرى تذكر		الخبرة		المؤهل العلمي		الكفاءة		أساس التوظيف
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المستوى التعليمي
/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	إبتدائي
100%	01	/	/	/	/	100%	01	/	/	متوسط
100%	03	66.66%	02	/	/	33.33%	01	/	/	ثانوي
100%	13	7.69%	01	7.69%	01	84.61%	11	/	/	جامعي
100%	01	/	/	/	/	100%	01	/	/	شهادة تكوين
100%	03	/	/	/	/	66.66%	02	33.33%	01	أخرى تذكر
100%	21	14.28%	03	4.76%	01	76.19%	16	4.76%	01	المجموع

التحليل نلاحظ أن الإتجاه العام للجدول يميل نحو فئة المبحوثات اللاتي صرحن بأن التوظيف يتم على أساس "المؤهل العلمي" بنسبة 76.19% والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي نسبة 100% لفئة "المتوسط" كذلك نفس النسبة لفئة "شهادة التكوين" تقابلها أقل نسبة منها قدرت بـ 84.61% لفئة "المستوى الجامعي"، ثم تليها نسبة 66.66% لفئة المبحوثات اللاتي صرحن بـ "إيجابيات أخرى"، ثم أدنى نسبة 33.33% لفئة المبحوثات ذي المستوى "الثانوي" بحيث صرحن بأن المؤهل العلمي له دور مهم في أساسيات التوظيف، فمن خلاله يتم تقييم الموظف ويظهر ذلك من خلال إتقان الاداء وتسيير شؤون المؤسسة بشكل جيد، كما يقابل هذا الإتجاه العام نسبة 14.28% صرحن بان التوظيف يتم على أساس "إيجابيات أخرى"، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي 66.66% لفئة المبحوثات ذي المستوى "الثانوي" ثم تليها أقل نسبة 7.69% لفئة المبحوثات ذي المستوى "الجامعي"، كما إنعدمت النسبة عند مستوى "المتوسط وشهادات التكوين وإيجابيات أخرى"، كما يقابل أيضا هذا الإتجاه العام للجدول نسبة 4.76% لكل من المبحوثات اللاتي صرحن بأن التوظيف يتم على أساس "الخبرة والكفاءة" والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية لفئة المبحوثات اللاتي صرحن بـ "الخبرة" هي نسبة 7.69% ذي المستوى "الجامعي" تقابلها نسبة معدومة لكل من فئة المتوسط والثانوي

وشهادة التكوين وأخرى تذكر، أما بالنسبة للفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية لفئة المبحوثات اللاتي صرحن بأن التوظيف يتم على أساس "الكفاءة" هي نسبة 33.33% للمبحوثات اللاتي صرحن بإجابات "أخرى ذكرت" تقابلها نسبة معدومة لكل من فئة (المتوسط والثانوي والجامعي وشهادة التكوين). أما بالنسبة للمستوى الابتدائي لم يكن ضمن أفراد العينة المبحوثة.

الجدول رقم (33): يوضح دور الجانب البيولوجي (الجنس) في اختيار المرأة لمجال التعليم

النسبة		التكرار		دور الجانب البيولوجي في اختيار المرأة لمجال التعليم	
%80.95	%19.04	17	04	الميل إلى التربية	نعم
	%09.52		02	لا يوجد اختلاط	
	%42.85		09	تفضيل التعليم	
	%04.76		01	كلهم	
	%04.76		01	أخرى تذكر	
%19.04		04		/	لا
%100		21		المجموع	

التحليل:

نلاحظ في الجدول (26) الذي يوضح دور الجانب البيولوجي (الجنس) في اختيار المرأة لمجال التعليم أن اغلب أفراد العينة (المبحوثات) له دور في اختيار المرأة لمجال التعليم، وقد بلغ عددهن 17 مبحوثة أجبتنا (بنعم) بنسبة 80.95% ومع هذا اختلفنا في الدافع إلى اختيار مجال التعليم، فقد كانت أغلب الإجابات تتمحور حول "تفضيل التعليم" بأعلى نسبة قدرت بـ 42.85% أي ما يعادل 09 مبحوثات في المقابل كانت أدنى نسبة هي الاختيار الكلي لهذه الخيارات مع ذكر أخرى بنسبة 04.76% أما أفراد العينة (المبحوثات) الذين أجابوا بـ (لا) قدرت نسبتهم بـ 19.04%.

من خلال الجدول نستنتج أن أغلب النساء العاملات أكدن على أن الجانب البيولوجي (الجنس) له دور في اختيار المرأة لمجال التعليم كون المرأة لديها ميل أكثر إلى التربية قد قدرت نسبة تفضيل التعليم بـ 42.88% والميل إلى التربية والتعليم بنسبة 19.04% مقارنة ببعض الفئات القليلة من النساء العاملات بنسبة أقل أجابت بأن الجانب البيولوجي له دور في اختيار المرأة لمجال التعليم.

الجدول رقم (34): توضيح كيف تعيق تصرفات التلاميذ الأداء الوظيفي للمرأة

النسبة		التكرار		تصرفات التلاميذ	
%38.09	%19.04	08	04	الفوضى	نعم
	%14.28		03	عدم الانضباط	
	/		/	الغيابات	
	%04.76		01	أخرى تذكر	
%61.90		13		/	لا
%100		21		المجموع	

التحليل:

نلاحظ من خلال الجدول رقم 27 الذي يوضح كيف تعيق تصرفات التلاميذ الأداء الوظيفي للمرأة العاملة أن أغلب المبحوثات صرحن بعدم وجود تصرفات تعيق الأداء الوظيفي من قبل التلاميذ بنسبة قدرت بـ %61,90 أي ما يعادل 13 مبحوثة مقارنة بفئة مم المبحوثات اللاتي صرحن وأكدن بوجود تصرفات تعيق الأداء الوظيفي لهن ، وقد قدرت بنسبة %38.09 أي ما يعادل 08 مبحوثات ، بحيث أن أغلب الإجابات أكدت أن "الفوضى" هي السبب الرئيسي في ذلك بنسبة %19.04 أي ما يعادل 04 مبحوثات، بالإضافة إلى الإجابات التي أكدت على "عدم الانضباط" قدرت بنسبة % 14.28 أي ما يعادل 03 مبحوثات ثم تليه أدنى نسبة بلغت %04.76 أي ما يعادل مبحوثة واحدة صرحت بإجابة "أخرى ذكرت" ، كما انعدمت النسبة عند "الغيابات".

ومن خلال الجدول تبين لنا أن تصرفات التلاميذ لا تكون سبب في إعاقه الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، كون المرأة لديها ميل إلى التربية و التعليم هذا ما وضحته النسبة أعلاه المقدره بـ %61.90، في حين تبين أيضا أن فقط فئة قليلة من المبحوثات صرحن بوجود مشاكل من التلاميذ وقد تكون سبب في إعاقه الأداء الوظيفي، مما يدفع بالمؤسسة إلى اتخاذ الاجراءات اللازمة حول ذلك.

الجدول رقم (35): يوضح العلاقة بين تصرفات التلاميذ و الفئة السوسيو مهنية

المجموع		لا		نعم		دور تصرفات التلاميذ الفئة السوسيو مهنية
%	ت	%	ت	%	ت	
/	/	/	/	/	/	مديرة
%100	09	%44.44	04	%55.55	05	أستاذة
%100	06	%83.33	05	%16.66	01	مشرفة
%100	06	%83.33	05	%16.66	01	عون إدارة
%100	21	%66.66	14	%33.33	07	المجموع

التحليل:

نلاحظ أن الإتجاه العام للجدول يميل نحو فئة المبحوثات اللاتي صرحن بأن تصرفات التلاميذ لا تعيق الأداء الوظيفي للمرأة بنسبة 66.66% والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي فئة "المشرفات وأعاون الإدارة" بنسبة 83.33% يقابله أقل نسبة قدرت بـ 44.44% لفئة "الأستاذات"، كما يقابل هذا الإتجاه العام للجدول نسبة 33.33% من المبحوثات اللاتي صرحن بأن تصرفات التلاميذ تعيق الأداء الوظيفي لهن، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي نسبة 55.55% لفئة "الأستاذات"، تقابلها أقل نسبة 16.66% لكل من "المشرفات وأعاون الإدارة".

هذا الإختلاف بين النسبتين يوضح ان الأستاذات هن أكثر عرضة لتصرفات التلاميذ التي تعيق الأداء، كون هذه الأخيرة أكثر إتصالا مع التلاميذ وفي معظم الأوقات مقارنة "بالمشرفات" و "أعاون الإدارة" مما يصعب عليها تقديم الدروس بسبب الفوضى وعدم الإنضباط.

الجدول رقم (36): يوضح الطموحات التي توفرها الوظيفة الحالية

النسبة	التكرار	الطموحات التي توفرها الوظيفة الحالية
%14.28	03	طموحات مادية
%28.57	06	طموحات محفزة لتطوير الذات
%42.85	09	الشعور بالإنجاز و الرضا
%14.28	03	أخرى تذكر
%100	21	المجموع

التحليل:

نلاحظ من خلال الجدول رقم 28 فيما يتعلق بالطموحات التي توفرها الوظيفة الحالية أن أغلب أفراد العينة من النساء العاملات كانت تتمحور حول "الشعور بالإنجاز والرضا" بنسبة %42.85 أي ما يعادل 09 مبحوثات و هي أعلى نسبة، ثم تليها نسبة %28.57 بخصوص الإجابة المتمحورة حول "الطموحات المحفزة لتطوير الذات" و ذلك ما يعادل 06 مبحوثات، و قد بلغت أدنى نسبة %14.28 أي ما يعادل 03 مبحوثات صرحن ب "الطموحات المادية" و كذلك نفس النسبة لإجابة "أخرى تذكر" بنسبة %14.28.

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن أغلب الموظفات لديهم طموحات تتركز أكثر في الشعور بالإنجاز والرضا على غرار الطموحات الأخرى التي يوضحها الجدول الآتي. في المقابل توجد فئة من المبحوثات صرحن بطموحات مادية وأيضا طموحات محفزة لتطوير الذات، و هذا هو الفرق الواضح الذي يميز بين آراء المبحوثات.

الجدول رقم (37): يوضح العمل المختلط وتسببه في المشاكل الأسرية

النسبة		التكرار		العمل المختلط والمشاكل الأسرية	
%28.57	/	06	/	شخصي	نعم
	%28.57		06	عائلي	
	/		/	مهني	
	/		/	أخرى تذكر	
%71.42		15		/	لا
%100		21		المجموع	

التحليل:

نلاحظ من خلال الجدول رقم 29 أن أغلب أفراد العينة من المبحوثات أكدن على أن العمل المختلط لا يتسبب في المشاكل الأسرية بنسبة 71.42 % أي ما يعادل 15 مبحوثة، مقارنة بالمبحوثات اللاتي أجبن ب "نعم" بنسبة 28.57 % أي ما يعادل 06 مبحوثات، حيث كانت أغلب المشاكل تتواجد داخل "الوسط العائلي" مقارنة بالوسط المهني و الجانب الشخصي.

و من خلال هذه الاحصائيات أعلاه لاحظنا أن أغلب المبحوثات أقرن بأن العمل المختلط لا يتسبب في المشاكل الأسرية مقارنة بالفئة التي أجابت ب "نعم" كون المرأة تفضل الاستقلالية في عملها خاصة في مجال التعليم.

الجدول رقم (38) العلاقة بين العمل المختلط والحالة الاجتماعية

المجموع		لا		نعم		العمل المختلط والمشاكل الحالة الاجتماعية
%	ت	%	ت	%	ت	
/	08	%87.50	07	%12.50	01	عزباء
%100	13	%53.84	07	%46.15	06	متزوجة
%100	/	/	/	/	/	مطلقة
%100	/	/	/	/	/	أرملة
%100	21	%66.66	14	%33.33	07	المجموع

التحليل:

نلاحظ ان الإتجاه العام يميل نحو فئة المبحوثات اللاتي صرحن بان العمل المختلط لا يسبب المشاكل الأسرية بنسبة %66.66، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية نسبة %87.50 للمبحوثات "العازبات" تقابلها أقل نسبة بـ %53.84 لفئة "المتزوجات"، كما يقابل الإتجاه العام نسبة %33.33 صرحن بأن العمل المختلط يتسبب في المشاكل الأسرية ربما تصل إلى ما ينعكس سلبا على المحيط الأسري (الطلاق، الصراع، سوء تربية الأولاد... إلخ)، والفئة المؤثرة في هذه النسبة الإجمالية هي نسبة %46.15 لفئة "المتزوجات"، وهذا الأمر طبيعي لأن المرأة المتزوجة هي أكثر عرضة للمشاكل الأسرية خصوصا من ناحية الزوج كما تقابلها نسبة أقل بـ %12.50 كما إنعدمت النسبة عند "المطلقة" والأرملة لعدم تواجدهن ضمن العينة المبحوثة

الجدول رقم (39): يوضح المشكل الأكثر شيوعا لدى المرأة العاملة

النسبة	التكرار	المشكل الشائع للمرأة العاملة
14.28 %	03	الصراع الأسري
/	/	الطلاق
76.19 %	16	انعدام التوازن بين الأدوار
09.52 %	02	أخرى تذكر
100 %	21	المجموع

التحليل:

نلاحظ من خلال الجدول رقم 30 الذي يوضح المشكل الأكثر شيوعا لدى المرأة العاملة أن أغلب المبحوثات صرحن بإجابة "انعدام التوازن بين الأدوار" بنسبة 76.19% أي ما يعادل 16 مبحوثة ثم تليه نسبة 14.28% صرحن بالإجابة المتمحورة حول "الصراع الأسري" أي ما يعادل 03 مبحوثات، كما قدرت أدنى نسبة ب 09.52% أي ما يعادل مبحوثتين صرحن بإجابات "أخرى ذكرت".

من خلال الإحصائيات التالية نلاحظ أن أغلب النساء العاملات لديهن مشاكل أسرية تولدت من خلال الوظيفة بحيث أن أعلى نسبة صرحت بانعدام التوازن نظرا للصعوبات التي تواجهها و تعرقل أدائها الوظيفي اتجاه المؤسسة مقارنة بالصراع الأسري و الانعدام عند الطلاق.

و هذا ما يدفع المرأة العاملة إلى اتخاذ القرارات المناسبة و الإجراءات اللازمة للحد من هذه المشاكل و تفاديها، و بذلك تكون قد أدت العمل على الوجه المطلوب و تعيش نوع من الاستقرار و الأمن الأسري.

الجدول رقم (40): يوضح تأثير ساعات العمل على حياة المرأة العاملة

النسبة	التكرار	تأثير ساعات العمل
14.28 %	03	اجتماعيا
09.52 %	02	نفسيا
61.90 %	13	صحيا
14.28 %	03	أخرى تذكر
100 %	21	المجموع

التحليل:

نلاحظ من خلال الجدول رقم 31 الذي يوضح تأثير ساعات العمل على حياة المرأة العاملة فقد بلغت أعلى نسبة **61.90%** أي ما يعادل 13 مبحوثة صرحن بأن ساعات العمل الطويلة تؤثر على حياة المرأة العاملة "صحيا"، ثم تليها نسبة **14.28%** أي ما يعادل 03 مبحوثات صرحن بإجابة التأثير "اجتماعيا"، كذلك نفس النسبة بالنسبة إلى المبحوثات اللاتي صرحن بإجابة "أخرى تذكر". كما قدرت أدنى نسبة بـ **09.52%** أي ما يعادل مبحثين صرحن بإجابة التأثير "نفسيا".

من خلال هذه الشواهد الإحصائية نستنتج أن ساعات العمل الطويلة لها أثر على حياة المرأة العاملة خصوصا الجانب الصحي للمرأة العاملة هذا ما تبين من خلال ما وضحته النسبة المقدرة بـ **61.90%**. و لا يقتصر تأثير هذه الأخيرة على الصحة فقط بل تؤثر كذلك (اجتماعيا و نفسيا و أسريا...إلخ).

6. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

بعد تحليل جداول الفرضية الثالثة التي مفادها "يساهم نوع العمل في تحقيق الرضا الوظيفي للمرأة العاملة".
الجدول 25: تشير الإجابات التي صرحن بها أغلب المبحوثات إلى أن مواقيت العمل تؤثر على قدرة
لمرأة، تجاه مهام العمل من خلال تراكم المسؤوليات بنسبة 66,66%، ثم تليها نسبة 23,80 % وذلك من
ناحية الجانب النفسيين بالإضافة لإجابات أخرى ذكرت بنسبة 9,52%، ويظهر ذلك في أداء المرأة لأدوارها
الأسرية والمهنية من اختلال التوازن والارهاق، وذلك يترتب عنه تراجع في مستوى الأداء.

الجدول 26: كما تبين أغلب إجابات المبحوثات اللاتي توظیفهن يتم على أساس المؤهل العلمي بنسبة
76,19% وذلك ما يفسر طبيعة المؤسسة التي تقتضي توظيف عاملات ذات مستوى عالي هذا ما وضحته
نسبة 61,90% لحاملات الشهادات الجامعية، ثم تليها نسبة 14,28% لإجابات أخرى، بالإضافة إلى أدنى
نسبة ب 4,76% لكل من الكفاءة والخبرة، كون هذه الخيارات من بين العوامل الأساسية التي يتم اعلى أساسها
التوظيف، وهي تختلف نسبيا من خلال الجدول الموضح، وذلك راجع إلى طبيعة النشاط الذي تقوم به المؤسسة،
هذا ما جاء في النظرية البيروقراطية.

الجدول 27: توضح أغلب المبحوثات اللاتي أجبن بأن الجانب البيولوجي (الجنس) له دور في اختيار المرأة لمجال
التعليم بنسبة 80,95% بحيث أكدت نسبة 42,85% بأنهن يفضلن التعليم كون المرأة أكثر ميلا إلى التربية
وذلك بنسبة 19,04%، بالإضافة إلى أنه لا يوجد اختلاط بكثرة في هذه الوظيفة بنسبة 9,52%، كما أن
هناك فئة من المبحوثات صرحن بأن الجانب البيولوجي (الجنس) ليس له دور في اختيار المرأة لمجال التعليم نسبته
19,04%

الجدول 28: تشير إجابات أغلب المبحوثات إلى أن تصرفات التلاميذ لا تعيق الأداء الوظيفي للمرأة العاملة
بنسبة 61,90%، مقارنة بنسبة 38,09% صرحن عكس ذلك بحيث نجد الفوضى من بين معيقات الأداء بنسبة
19,04% بالإضافة إلى عدم الانضباط بنسبة 14,28% تليها نسبة 41,76% بإجابات أخرى ذكرت وهذا
يدل أن تشير الإجابات أغلب المبحوثات إلى أن بين الطموحات التي توفرها الوظيفة الحالية هي الشعور بالإنجاز
والرضا بنسبة 48,85% بحيثينعكس إجابيات على الاداء الجيد للدور ثم تليها نسبة 28,57% تعبر عن
طموحات محفزة لتطوير الذات، بالإضافة لأقل نسبة قدرت ب 14,28% صرحن بالطموحات المادية و اجابات
أخرى ، بحيث يدل ذلك على الرضا الوظيفي للمرأة العاملة.

الجدول 29: كما تبين أغلب اجابات المبحوثات أن العمل المختلط لايتسبب في خلق المشاكل الأسرية بنسبة 71,42% مقارنة بأقل نسبة 28,57% بأن العمل يتسبب في خلق المشاكل الاسرية حيث تختلف حسب الحالة الإجتماعية لكل مبحوثة فمثل نجد المتزوجة أغلب مشاكلها تكون من ناحية الزوج تختلف عنها باختلاف الأفراد .

الجدول 30: تشير إجابات أغلب المبحوثات إلى أن المشكل الأكثر شيوعا عند المرأة العاملة إنعدام التوازن بين الأدوار بنسبة 76,19%، وذلك يعود إلى تراكم الأدوار مما يجعلها ضمن دائرة المبحوثات اللاتي يواجهن صعوبة في اداء الوظيفة وشؤون المنزل من رعاية الأبناء والزوج ثم تليها نسبة 14,28% بالنسبة للصراع الأسري عند العاملة وذلك في سوء العلاقات بين أفراد الأسرة، وإستقلال كل فرد بمنزله، كما قدرت أدنى نسبة ب 9,52% تضمنت إجابات أخرى ذكرت.

توضع أغلب نتائج المبحوثات تأثير ساعات العمل على حياة المرأة العاملة نسبه 61,90% صحية وذلك بفرض الإجهاد كثرة المهام، الضغوط المهنية هذا ما يؤثر على صحة المرأة العاملة، تم تليها نسبت 14,28 إجتماعية بالإضافة إلى إجابات أخرى ذكرت وتجلى ذلك أيضا في كثرة المهام وضيق الوقت بحيث لا يصبح للعاملة متسع من الوقت لتكوين علاقات اجتماعية أوحى مع غالبية أفراد الأسرة أي (عمل + دور منزلي) بحيث لا يوجد وقت للتعامل مع الافراد المحيطة بها، كما قدرت ادنى نسبت ب 9,52% نفسيا وذلك بالتوتر ... ومنه لقد تحققت الفرضية جزئيا التي مفادها ياهم نوع العمل في تحقيق الرضا لوضيفي للمرأة العاملة وذلك من خلال النسب الإحصائية التي أقرت بها المبحوثات.

7. الإنتاج العام:

من خلال النتائج المتحصل عليها بعدد عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة حول وضوح التمثلات الاجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة بمتوسطة بن ممو سي اطيبي-السوقر- تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أن الظروف دفعت المرأة للعمل من أجل إشباع حاجاتها المادية باحثا في ذلك عن سلطة داخل الأسرة بعد موافقة أسرهم على عملهم خارج المنزل مقابل كسب مادي وذلك للتطور الفكري والحضاري، والتغيير في نمط التفكير بالنسبة للمجتمع الجزائري عن المرأة العاملة مما ساعدها ذلك في الشعور بالثقة وتحقيق الذات وساهم في تمكينها دال المجتمع كمرأة عاملة مستقلة ماديا ومعنويا في المجتمع حيث استطاعت بحسن تسييرها التوفيق بين الدور المهني والأسري وأدوار مختلفة كون أغلب المبحوثات متزوجات رغم ذلك د يؤثر أحيانا على علاقاتها العائلية بالسلب والإيجاب إلا أنها استطاعت ضبط الأمور فيما بينها.
- تتلقى المرأة العاملة الدعم من قبل أفراد أسرتها بتحقيق التوازن بين الدور المهني الأسري من حيث الجانب المعنوي بنسبة أكثر من خلال التحفيز وخلق جو خالي من الضغوطات "التقبل" بالإضافة على الجانب المادي، المساعدة في الأشغال المنزلية وهذا ما يقلل من تفكير المرأة في الأعمال المنزلية أثناء التواجد في العمل.
- العمل يغير من نمط الحياة اليومية للمرأة العاملة بنسبة أكبر بالإضافة إلى أنه يغير من نمط الحياة الاجتماعية والاقتصادية بنسبة جد معتبرة، ويظهر ذلك من خلال الترقى والتطور من خلال الحصول على مكانة إجتماعية راقية، وتوفير كل المستلزمات من خلال تلبية الحاجيات المادية والمعنوية.
- تقسيم الوقت من أجل تنظيم الأولويات من اجل تحقيق التوازن بين الاسرة والمهنة مما يساعد ذلك المرأة العاملة على الأداء الجيد.
- من بين الضغوطات التي تواجه المرأة العاملة في مجال إدارة الوقت بين العمل الأسرة، الوقت الغير كافي، ساعات العمل الطويلة، الضغوط النفسية، الناجمة عن إزدواجية الأدوار المهنية والأسرية.
- مواقيت العمل تؤثر على قدرة المرأة العاملة(تراكم المسؤوليات، تأثر الجانب النفسي لديها).
- توظيف المرأة العاملة يتم على اساس المؤهل العلمي بنسبة أكبر من خلال طبيعة النشاط الذي تمارسه المؤسسة (أستاذة، أعوان إدارة، المشرفات) ثم تليها الكفاءة والخبرة .

- الجانب البيولوجي(الجنس) له دور في إختيار المهنة بالنسبة للمرأة العاملة، بالأخص مهنة التعليم التي تعد من بين مفضلات المرأة العاملة كونها تحظى بإستقلالية الأداء،الإبتعاد عن الإختلاطخصوصا إذا كانت متزوجة، بالإضافة على ميلها الفطري إلى التربية بحيث تعكس تربية أولادها على تربية التلاميذ، هذا من أكثر التصريحات الموضحة مقارن بفتة قليلة لديها نظرة تختلف عن ما هو موضح لدينا" الجانب البيولوجي ليس له دور في إختيار المرأة لمجال التعليم.
- تصرفات التلاميذ لا تعيق الأداء الوظيفي للمرأة العاملة مما يدل ذلك على سير الأداء بشكل جيد يخلو من التصرفات الناتجة عن التلاميذ من (الفوضى، عدم الانضباط،...) مقارنة بفتة يعتبرن تصرفات التلاميذ من بين معيقات الأداء الوظيفي للمرأة بالأخص الأستاذات بإعتبارهن أكثر اتصالا بالتلاميذ .
- الوظيفة توفر طموحات المرأة العاملة،من بينها الشعور بالإنجاز والرضا كذلك تحفزها ذاتيا بالإضافة على طموحات مادي كتلبية الحاجيات.
- العمل المختلط لا يتسبب في خلق المشاكل الاسرية بالنسبة لبعض الفئات المبحوثة، وذلك بنسبة اكبر من النسبة التي صرحن بها المبحوثات بأن العمل المختلط يتسبب في خلق المشاكل الاسرية ويختلف ذلك بإختلاف الحالة الإجتماعية لكل موظفة.
- من بين المشاكل الأكثر شيوعا لدى المرأة العاملة هو إنعدام توازن الأدوار بنسبة أكبر، بالإضافة إلى الصراع الأسري، من مشاكل وخلافات وتوتر في العلاقات.
- تؤثر ساعات العمل على حياة المرأة العاملة صحيا، من خلال الضغوط المهنية وكثرة المهام الإزدواجية بين الأسرة والمهنة، كما يؤثر عليها اجتماعيا ونفسيا.

خاتمة

الخاتمة

تعد ظاهرة خروج المرأة للعمل من اهم الظواهر الاجتماعية في العصر الحديث و حين لم يؤثر هذا على دورها كزوجة وام بل بين انها اضافت دور اخر وهو الكسب المادي من العمل الذي كان حكرا على الرجال فقط واصبحت المرأة في العالم وفي الجزائر خاصة تتواجد في مختلف قطاعات العمل وبنسب مختلفة ناتج عن ذلك اثار عديدة منها الايجابية والسلبية وهذا بين لنا دورها البارز بشكل كبير في تعدد وظائفها وتكاثف واجباتها والجهد الذي تبذله المرأة في تحقيق استقلالها المادي وكسب مكانة اجتماعية والمساهمة في تغطية مصاريف ونفقات المنزل والاسرة ومنه سلمي الذي يرتبط احيانا بالتقصير في الواجبات المنزلية و الواجبات الاسرية(تنظيف طهي تربية اهتمام)رغم ذلك اصبحت مسؤولة على مجموعة من المهام داخل مكان العمل فالمرأة العاملة في مجال التعليم تحيط بها عوامل اجتماعية ساعدتها لأداء عملها وفي الاخير نستنتج من خلال الدراسة انه قد وفقنا للوصول لمعرفة الحقيقة من خلال النتائج التالية اعتبار المرأة ركيزة اساسية في المجتمع ويعد عملها مشاركة ايجابية اكثر من سلبية في بناء المجتمع وتطوره.

هناك خصائص فردية وشخصية تكون المرأة العاملة وتؤثر على مستوى رغبتها في العمل ان العمل والكسب المادي اعطاها نوعا من الاستقلالية ومكانة اجتماعية في المجتمع .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر:

القواميس والمعاجم:

1- جبران مسعود، الرائد معجم لغوي عصري، طبعة جديدة، دار العلم للملايين، بيروت-لبنان- مارس

1992

2- جبران مسعود، رائد الطلاب المصور، ط1، دار العلم للملايين بيروت لبنان 2007.

3- علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، معجم عربي مدرسي الألف بائي، ط7 المؤسسة الوطنية

للكتاب، الجزائر 1991.

المراجع:

الكتب المنهجية:

4- أحمد عياد، مدخل إلى منهجية البحث الإجتماعي، دط، بن عكنون، الجزائر 11-2006، نقلا عن بشير

صالح الرشيد، مناهج البحث التنموي رؤية تطبيقية مبسطة، ط1 دار الكتاب الحديث، بيروت 2000.

5- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط3، ديوان المطبوعات

الجامعية، المطبعة الجهوية بقسنطينة، 2008/1429م نقلا عن أحمد شفيق السكري، قاموس الخدمة

الاجتماعية، والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر 2000م.

6- رشيد زرواتي، مرجع نفسه، نقلا عن محمد علي، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعي ط

01، القاهرة 1980م.

7- العربي بلقاسم فرحاني، البحث الجامعي بين التصور والتصميم والتقنيات، دار أوسامة للنشر و التوزيع،

عمال 2011م.

8- مريد يوسف الكلاب، أسس البحث العلمي اهميته مناهجه، كيف تكتب بحثك، ط01، القاهرة

2018 م

9- وائل عبد الرحمان التل، عيسى محمد قحل، البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دارا لحامد

عمان، 2007م.

الكتب النظرية:

- 11- ابراهيم مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، ط 01، مكتبة الرياض 1990م.
- 12- أمين قاسم، تحرير المرأة، د ط، دار البعثة بالتضامن مع وزارة الثقافة، مصر، 2007م.
- 13- جيهان ذياب الناقولا، الأثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السوية للعمل، د ط، البيئة العامة السوية للكتاب، دمشق، 2014 م.
- 14- رابح تركي، أصول التربية والتعليم، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1990م.
- 15- طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، د ط، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 2007م.
- 19- كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت 1984م.
- 20- كريمة هرندي، التمثلات الاجتماعية، مقارنة نظرية، ط 01، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع، عمان-الاردن 2021 م .
- 22- هاني خليل الطراونة، أثر إدارة الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي، ط 01 دار يافا للنشر والتوزيع، الأردن 2016م.
- 23- هند محمود الخولي، عمل المرأة (ضوابطه - أحكامه - ثماره) ط 01، دار الفارابي، دمشق 2001.
- المجلات والمنشورات والمحاضرات :
- 24- أحمد الأصفر، أثر المستوى المعيشي للأسرة في المعاني الاجتماعية لعمل المرأة مجلة الشؤون الاجتماعية . العدد 01، 2005 م.
- 25- بلقاسم إيمان فاطمة الزهراء، مصطلح الوظيفة والوظيفية، الاستعمال والمفهوم، مجلة التعليمية، . مج 04 العدد، 09 2017 .
- 26- بن ميسية فوزية وضيف غنية، التمثلات الاجتماعية، مقاربات المفهوم في العلوم الاجتماعية، مجلة المعيار مج 25 العدد، 2021 .
- 27- تركي حسان و حجام العربي، الأبعاد الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية، دراسات في التنمية والمجتمع، . مج 02 العدد 02، 2015م.

- 28- جمال يوسف بلان، السمات الشخصية لدى المرأة في ظل بعض التغيرات، مجلة جامعة دمشق، مج 08 العدد 01، 2021م.
- 29- الأخضر ضرابوي، المرأة الجزائرية في تدعيم الاقتصاد الوطني المجلة الجزائرية، مج 116. 31
- 30- ربيعة جعفرور، زهرة باعمر، مفهوم العمل لدى الأساتذة الجامعيين، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التنموية والإنسانية - جامعة بابل العدد 39 جوان 2018.
- 31- رمضان مائة، عمل المرأة بين الحاجة الاقتصادية والمكانة الاجتماعية، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية الإنسانية، العدد 01، 2022.
- 32 - روش سعيد، محاضرات في مادة سوق العمل في الجزائر، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، مطبوعات جامعية جويله. 2022.
- 33 - ريم محمد، الآثار السلبية ولا ايجابية لخروج المرأة العربية للعمل، مجلة الرسالة صادرة عن المركز العربي لدراسات الإستراتيجية، جامعة دمشق، العدد 01 . 1997م.
- 34- صباغ رضا، المرأة في التاريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق، 1970م.
- 35- طيبي غماري وآخرون، السلطة الاجتماعية للمرأة الجزائرية بين التصور العلمي والواقع الثقافي، العدد 01. النصارية للبحوث الاجتماعية والتاريخية 2011م.
- 36- ليليان بن صويلح، مدخل إلى علم الاجتماع العمل والتنظيم، مطبوعة موجهة لطلبة الماستر، تخصص عمل تنظيم كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة 08 ماي 1945 قللة.
- 37 - محمد السويدي، محاضرات في الثقافة والمجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.
- 38- محمود يوسف الشوبكي، عمل المرأة بين التكريم والإسلام ودعاة التحرر والبهتان، مجلة جامعة الأزهر سلسلة العلوم الإنسانية غزة، مج 09، العدد 01، 2007م.
- 39- مراد الزعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية : منشورات جامعة باجي مختار عناية، الجزائر، 2016م.

الرسائل العلمية:

- 40- أسماء ابراهيمي، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة أطروحة دكتوراه، علم النفس المرض الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر 2014 - 2015.
- 41- بن زيات مليكة، عمل الزوجة وإنعكاسته على العلاقات الاسرية، رسالة ماجستير في علم النفس، تخصص علوم التربية جامعة منتوري، قسنطينة، 2004م. 42
- 42 - حفيظة خير الدين، سوسولوجيا الفتوة وقضايا المرأة، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في علم الاجتماع الديني، 2011-2012م.
- 43- سعداوي زهرة، الافاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري، دراسة ميدانية بولاية سيدي بالعباس، حول الاتجاهات المهنية المستقبلية للطالبة الجامعية، اطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص ثقافي 2010-2011
- 44- قهرية سمية، دوافع التحاق المرأة بميدان الأمن والصعوبات التي تواجهها، جامعة الجزائر، رسالة ماجستير قسم علم الاجتماع تخصص تنموي، سنة 2011-2012.
- 45 - ليندة عزاز، صورة الزوجة، الإطار بين التربية والأسرة والالتزامات الاجتماعية، رسالة ماجستير في علم اجتماع بجامعة الحاج لخضر، باتنة 2004م.
- 46- نور الدين تابايت، المرأة بين العمل والشبكة الاجتماعية، حالة المرأة الجزائرية، رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2004م.
- 47- هدى السبيعي، المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع، جامعة الملك عبد الغفور، السعودية 2010م.

الملاحق

٤٤

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون- تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع عمل والتنظيم

السنة الثانية ماستر

إستمارة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته :

أما بعد

الاخت الفاضلة:

نحن طلبة قسم علم الاجتماع بصدد إنجاز مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة ماستر تحت عنوان: " التمثلات الاجتماعية للتوظيف لدى المرأة العاملة " في علم الاجتماع العمل والتنظيم نضع بين ايديكم هذ الإستمارة من أجل التعاون والإجابة على أسئلتها المتعلقة بموضوع الدراسة وعليه نرجو منكم قراءة جميع الأسئلة والإجابة بكل موضوعية دون إستثناء بوضع علامة (*) في الخانة المناسبة كما نحيطكم علما أن جميع إجاباتكم سوف تحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لأغراض علمية.

تقبلوا منا فائق الشكر والتقدير والإحترام

إشراف الأستاذ:

د.زهواني عمر

من إعداد الطالبين:

➤ موليياط بشرى

➤ ملياني هنو

السنة الجامعية: 2024/2023

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. السن: من 20 إلى 29 من 30 إلى 39 من 40 إلى 49 أكثر من 51
2. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي شهادة تكوين
3. الحالة الاجتماعية: عزباء متزوجة مطلقة أرملة
4. الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10
5. مكان الإقامة: الريف شبه حضري الحضري
6. الفئة السوسيو مهنية: مديرة أستاذة مشرفة عون إدارة

المحور الثاني: خروج المرأة الى العمل وحصولها على مكانة إجتماعية

7. ماهي دوافع خروج المرأة إلى العمل؟
دافع مادي دافع معنوي دافع إجتماعي
8. هل العمل له دور في خلق فرص الزواج؟
نعم لا
9. هل مستوى الدخل المادي يكسب المرأة سلطة داخل الأسرة؟
نعم لا
- في حالة الإجابة بنعم: ما نوع السلطة؟
سلطة مادية سلطة معنوية سلطة إتخاذ القرار
10. من أي جانب يكسب العمل مكانة إجتماعية؟
الجانب الإقتصادي الجانب الإجتماعي الجانب الأسري الجانب النفسي الكل
11. ماهي التحديات التي تواجه المرأة العاملة مقارنة بالرجل؟
التمييز بين الجنسين إختلاف المسؤوليات
- أخرى تذكر:
12. هل العمل يساعد في تعزيز الشعور بالثقة وتحقيق الذات بالنسبة للمرأة العاملة؟
.....

13. هل العمل يساهم في تمكين المرأة العاملة؟

اقتصاديا اجتماعيا أسريا

المحور الثالث: الحياة الأسرية والمهنية للمرأة العاملة.

14. هل توجد صعوبة في تحقيق التوازن بين الأدوار المهنية والأسرية؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم:

كثرة العمل التوتر الزائد التعب والإجهاد

15. كيف يؤثر العمل على العلاقات العائلية؟

سلبيا إيجابيا كلاهما

16. من يقوم بالإهتمام والتكفل بالأشغال المنزلية أثناء التواجد في العمل؟

خادمة منزلية أحد أفراد الأسرة المربية

أخرى تذكر:

17. مانوع الدعم الذي تتلقينه من قبل أفراد الأسرة؟

دعم معنوي (عاطفي...) دعم مادي (أشغال منزلية...)

18. هل تفكرين في الأعمال المنزلية أثناء التواجد في العمل؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم:

كثرة الوظائف المنزلية التفكير في الأبناء صعوبة التوفيق بين العمل والأسرة

19. كيف يغير العمل من نمط الحياة اليومية للمرأة العاملة؟

اقتصاديا اجتماعيا أسريا نفسيا

20. كيف تنظم المرأة العاملة أولوياتها بين العمل والأسرة؟

تقسيم الوقت الإهتمام بالأشغال المنزلية الإهتمام بالوظيفة

21. ماهي الضغوطات التي تواجه المرأة العاملة في مجال إدارة الموقت بين العمل والأسرة؟

وقت غير كافي عدم وجود مساعدة ضغوط نفسية ضغوطات مهنية

22. ماهي الإستراتيجيات التي تمكن المرأة العاملة من الحفاظ على التوازن بين الأسرة والعمل؟

تحديد الأولويات الإستفادة من الدعم الأسري العطفة

أخرى تذكر:

23. كيف يؤثر عملك على أفراد الأسرة؟

تأثير مادي تأثير معنوي لا يؤثر

المحور الرابع: نوع العمل والرضا الوظيفي للمرأة العاملة؟

24. كيف تؤثر المواقف على قدرة المرأة في إدارة العمل؟

الجانب الإجتماعي الجانب النفسي الجانب الذهني تراكم المسؤوليات

25. على أي أساس تم توظيفك؟

كفاءة مؤهل علمي والخبرة

أخرى تذكر:

26. هل تعتقد أن الجانب البيولوجي الشخصي له دور في إختيارك مجال التعليم؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم:

الميل إلى التربية لا يوجد إحتلاط تفضل التعليم كلالهم

27. هل تصرفات التلاميذ تعيق أداءك الوظيفي؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم:

الفوضى عدم الإنضباط الغيابات

28. ماهي الطموحات التي توفرها الوظيفة الحالية؟

طموحات مادية طموحات محفزة لتطوير الذات الشعور بالإنجاز والرضا

29. هل العمل المختلط يسبب لك المشاكل الأسرية؟

- في حالة الإجابة بنعم:
- نعم لا
- 30 - ماهو للمشكل الأكثر شيوعا لدى المرأة العاملة ؟
- شخصي عائلي مهني
- 31 - كيف تؤثر ساعات العمل على حياة المرأة العاملة؟
- الصراخ الأسري الطلاق إنعدام التوازن
- اجتماعيا نفسيا صحيا

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

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

نحن الماضون أسفله الطلبة الآتية أسمائهم

السيد(ة) هلميا بنينا

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 2084921271 والصادرة بتاريخ : 29/12/2019

المسجل(ة) بكلية : العلوم قسم : العلوم الاجتماعية

و المكلفون بإنجاز مذكرة مكملة لتليل شهادة الماجستير الموسومة بعنوان :

النشأة والنمو الاجتماعي للمجلس الوطني للإصلاحات العمالية

نصرح بشرفنا أننا التزمنا بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

عن رئيس المجلس القومي البلدي
و يتفق ويصدق المصادقة
عون مكتب لإدارة الإقليمية
ضاهي نصر الدين

29 ماي 2021

امضاء المعني



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

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

نحن الماضون أسفله الطلبة الآتية أسماؤهم

السيد(ة)

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم:

المسجل(ة) بكلية: قسم:

و المكلفون بإنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان:

.....

نصرح بشرفنا أننا التزامنا بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

عن رئيس المجلس العلمي بالادوية
وبتفويض من
عون مكتب للإدارة الإقليمية
فايبي نصر الدين

2021 06 29

إمضاء المعنى

المصادقة

الملحق رقم 02: طلب الترخيص بإجراء بحث

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

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
رقم القيد: 23 / ق ع / ك ع / 2024

إلى السيد(ة) محترم (ة) : مدير متوسطة بن موموسي
الطيب بالسوقر - تيارت -

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء بحث

تحية طيبة وبعد:

في إطار تامين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم الاجتماع يشرفني أن ألتمس من سيادتكم الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم :

- مولياط بشرى
- ملياني هناء

بغرض إجراء دراسة ميدانية لإنجاز مذكرة تخرج الموسومة بعنوان :

التمثلات الاجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة

تيارت في: 11 / 02 / 2024

رئيس قسم علم الاجتماع
كرومالي نور الدين
رئيس قسم علم الاجتماع
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على التمثلات الاجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة من خلال التطرق إلى بعض الجوانب المتعلقة بكلتا المتغيرين وعلاقتها بالمرأة الموظفة على وجه العموم وبالأخص المرأة التي تعمل داخل المؤسسات التربوية ومدى تأثير الظروف المادية والمعنوية وفي شتى المجالات التي تدفع المرأة إلى العمل. قمنا بالدراسة في متوسطة بن مومو سي الطيب - ولاية تيارت - السوقر. وتمحورت الدراسة في التساؤل المركزي التالي : ما هي التمثلات الاجتماعية للوظيفة لدى المرأة العاملة؟ تراوحت مدة الدراسة الميدانية من 04 ماي إلى غاية 08 ماي من سنة 2024 واعتمدنا في الدراسة على العناية القصديه قوامها 40 موظفة من مختلف الوظائف داخل المؤسسة التربوية" متوسطة بن مومو سي الطيب - ولاية تيارت - السوقر". ولتحقيق أهداف الدراسة ب تم الإستعانة بمجموعة من الأدوات هي الإستمارة 4 محاور تضم 30 سؤال بالإضافة إلى الملاحظة وتم استخدام المنهج الوصفي في في عملية جمع المعلومات وتحليلها.

الكلمات المفتاحية : التمثلات الاجتماعية - الوظيفة.

This study aimed to identify the social representation of job among working women though some aspects related to each of the variables and their relationship with female employees in general specially the women who work in educational institution and the extent of the influence of the material and morel condition that push women to work we studied at ben momosiataybtiartsouger

The study centered on the central the next question] **whatare the social representations of the job among working women]**

The study duration of the field study was from 4may to 8 may 2024, in this study we relied on purposive Sampling it consisted 40 of a female employee from various jobs with the organization, for tiaretsouger and to achieved the objectives of the study we used the.....,04topics contining30 question and addition to the note and we used the descriptive approach in the process of collecting and analyzing the information.