

جامعة بلحاج بوشعيب – عين تموشنت  
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع  
تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

### المرأة العاملة بين ازدواجية الأدوار المهنية والأسرية

-دراسة ميدانية على عينة من النساء المتزوجات بإدارات جامعة عين  
تموشنت-بلحاج بوشعيب – 2025-

تحت إشراف الأستاذة:

أ. قوراري أسماء

من إعداد وتقديم الطالبتين:

- بن علال مروى  
- بوسوار سعاد

تاريخ المناقشة: 2025/ 06 / 23

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
بن مهرة ليندة لطيفة	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
قوراري أسماء	أستاذ مساعد	مشرفا ومقررا
شريف محمد رضا	أستاذ محاضر ب-	مناقشا

السنة الجامعية 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وعرفان

أول من يشكر ويحمد أثناء الليل وأطراف النهار هو العلي القهار الأول والآخر والظاهر والباطن الذي أغرقنا بنعمه التي لا تحصى، وأغرق علينا برزقه الذي لا ينفى، وأنار دروبنا فله جزيل الحمد والثناء العظيم هو الذي أنعم علينا، إذ أرسل فينا عبده ورسوله "محمد ابن عبد الله" عليه أزكى الصلوات وأمهر التسليم أرسله بقرآنه المبين فعلمنا ما لم نعلم وحثنا على طلب العلم أينما وجد.

لله الحمد كله والشكر كله أن وفقنا وألهمنا الصبر على المشاق التي واجهتنا لإنجاز هذا العمل المتواضع.

والشكر موصول إلى كل معلم أفادنا بعلمه من أول المراحل الدراسية حتى هذه اللحظة. كما نرفع كلمة شكر إلى أستاذتنا المشرفة "قوراري أسماء" التي ساعدتنا على إنجاز بحثنا كما نشكر كل من مدنا بيد العون من قريب أو بعيد وجميع أساتذة كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية.

وفي الأخير لا يسعنا إلى أن ندعو الله عز وجل أن يرزقنا المداد والرشاد فيما يحبه ويرضاه.

# إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قال الله تعالى: "يرفع الله الذين آمنوا والذين أوتوا العلم درجات"

أهدي تخرجي هذا أولاً إلى أبي العامر في قلبي دائماً تخرجت يا أبي وأي فرحة بدونك ناقصة،  
تخرجت وغصة البكاء تخنقني كنت أتمنى أنك معي وبجانبي وأول من يسمع بنجاحي

(أبي الغالي رحمه الله)

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها المرأة العظيمة التي طالما تمنيت أن

تقر عينها في يومي هذا (أمي الغالية)

إلى ضلعي الثابت وأمانة أيامي، إلى من شددت أزرني بهم فكانوا ينابيع أرتوي منها إلى خيرة أيامي

وصفوتها إلى قرّة عيني إخوتي (محمد ورميساء)

إلى صديقتي التي شاركتني فرحة تخرجي وإتمام هذا النجاح سوياً إلى بوسوار سعاد

أسأل الله الواحد الأحد أن يجزيكم خير الجزاء وأن يكتب لكم السعادة كما كنتم سبباً في نجاحي.

بن علال مروى

# إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي ثمرة جهدي وحصاد ما زرعته في سبيل العلم إلى روح أبي العزيزة رحمه الله الذي طالما كان  
سندا لي في مشواري الدراسي إلى أن أوصلني إلى ما أنا عليه الآن (أبي الحبيب)

إلى رفيقة العمر وحببية الروح وأعظم نعمة أنعمها الله على الإنسانية الوحيدة التي أضاءت طريقي  
بدعواتها (أمي الحبيبة)

إلى داعمي الأول إلى من أخذ مكانة أبي بعد مماته الذي آمن بقدراتي وراهن على نجاحي وكان  
لأحلامي سنداً وآمالي عوناً والحياتي سنداً زوجي الغالي

إلى حبيبة قلبي ونور عيني وزهرة حياتي ابنتي الغالية نجاة رهف

أهدي هذا النجاح إلى الإنسان الوحيد الذي أنار دربي ورافقني في طريق الحياة إلى أن أوصلني  
لوجهتي الذي مد يده لي في كل الصعوبات إلى من أراه أباً، أخاً، صديقاً لأنه رسم لي المستقبل بخطوط  
من الثقة أخي وصديقي وسندي مراد وأخي الصغير العزيز على قلبي ياسين إنزم.

إلى أختي الحبيبة رشيدة وعائلة زوجي الكريمة وصديقتي (بن علال مروى)

بوسوار سعاد

# فهرس المحتويات

شكر وعران

الإهداء

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

أ..... مقدمة

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

2..... تمهيد

3..... 1-أسباب اختيار الموضوع

1-1 الأسباب الذاتية. .... Erreur ! Signet non défini.

2-1 الأسباب الموضوعية. .... Erreur ! Signet non défini.

3..... 2-أهداف الدراسة

3..... 3-أهمية الدراسة

4..... 4-الدراسات السابقة

16..... 5-الإشكالية

18..... 6-الفرضيات

19..... 7-مفاهيم الدراسة

22..... 8-المقاربة النظرية

24..... 9-صعوبات الدراسة

## الإطار النظري

### الفصل الثاني: تطور عمل المرأة في العالم ودوافع خروجها للعمل

27	تمهيد:
28	1-تطور عمل المرأة في البلدان الصناعية
28	1-1 تطور عمل المرأة في العالم:
31	2-تطور عمل المرأة في البلدان العربية
31	1-2 تطور عمل المرأة في المشرق العربي:
32	2-2 تطور عمل المرأة في الخليج
33	3-2 تطور عمل المرأة في الجزائر
34	2-3-1 تطور عمل المرأة خلال الثورة التحريرية
35	2-3-2 تطور عمل المرأة الجزائرية خلال الإستقلال
37	3-المرأة والعمل
37	1-3 مفهوم العمل
37	2-3 مفهوم المرأة العاملة
38	4-دوافع خروج المرأة للعمل
38	1-4 الدافع الإقتصادي
39	2-4 الدوافع النفسية والاجتماعية
40	3-4-الدافع التعليمي
40	الخلاصة

### الفصل الثالث: المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة والمشاكل الأسرية التي تواجهها

42	تمهيد
----	-------

42	1- المرأة العاملة بين إزدواجية الأدوار .....
42	1-1- المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة (المتزوجة) .....
43	1-2- المرأة و العمل الخارجي .....
43	1-3- المرأة والأدوار الأسرية .....
44	1-3-1 دورها كزوجة .....
45	1-3-2 دورها كأم .....
45	2- مشاكل الأسرية .....
45	1-2- مشاكل المرأة العاملة المتزوجة .....

#### الفصل الرابع: الأداء الوظيفي

51	تمهيد .....
52	1- أداء العاملات .....
52	1-1- مفهوم الأداء: .....
52	1-2- مفهوم الأداء الوظيفي: .....
53	2- أنواع الأداء الوظيفي: .....
55	3- عناصر الأداء الوظيفي .....
55	4- محددات الأداء الوظيفي .....
56	5- أبعاد الأداء الوظيفي .....
58	خلاصة .....

## الفصل الخامس: الجانب الميداني للدراسة

تمهيد:.....	62
1/ الإجراءات المنهجية للدراسة : .....	62
1-1- الدراسة الإستطلاعية : .....	62
1-2- مجالات الدراسة : .....	62
1-3- العينة .....	63
1-4- منهج الدراسة .....	64
1-5- تقنيات جمع المعطيات .....	66
2/ تفرغ و تحليل بيانات الشخصية.....	67
3/ تفرغ و تحليل أسئلة الاستمارة .....	75
3-1- التوفيق بين الواجبات المهنية والأسرية: .....	75
3-2- المعوقات التي تواجه المرأة في بيئة العمل:.....	78
3-4- الأداء الوظيفي والمشاكل الأسرية:.....	81
4/ مناقشة نتائج الدراسة : .....	86
4-1- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء فروضها : .....	86
4-2- الاستنتاجات العامة .....	89
الخاتمة .....	90
الملاحق .....	93
قائمة المراجع .....	102
ملخص الدراسة: .....	90

## قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يبين نسب مشاركة المرأة في سوق العمل لبعض الدول الرأسمالية مع مطلع الثمانينات	24
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	56
03	يوضح أفراد العينة حسب عدد الأولاد	56
04	يوضح أفراد العينة حسب سن الأولاد	57
05	توزيع أفراد حسب مستوى التعليمي للمرأة العاملة	58
06	توزيع أفراد حسب أقدمية مبحوثات في العمل	59
07	توزيع أفراد حسب درجة الوظيفة	59
08	توزيع أفراد حسب المستوى التعليمي للزوج	60
09	توزيع أفراد حسب وظيفة الزوج	61
10	توزيع أفراد العينة حسب نوع ملكية السكن	62
11	قدرة توفيق المرأة العاملة بين واجباتها تجاه أسرتها وعملها	62
12	يوضح الإجابة على انخفاض التزام المرأة العاملة المتزوجة في العمل بسبب ما تواجهه من مسؤوليات	64
13	يوضح الإجابة على امتلاك المرأة العاملة للأجهزة الكهرو-منزلية تساعد على التوفيق بين الواجبات المنزلية والأسرية	64

65	يوضح الإجابة على امتلاك المرأة لأنواع الأجهزة الكهرو-منزلية	14
66	يوضح الإجابة على تعامل رب العمل مع المرأة العاملة بشكل جيد	15
66	يوضح الإجابة على تأدية المهام المطلوبة من المرأة العاملة في الوقت المحدد	16
67	يوضح الإجابة عن إذا كان حجم العمل الذي تقوم به المرأة المتزوجة أكبر من طاقتها	17
68	يوضح الإجابة على علاقات المرأة العاملة بزملائها في العمل	18
68	يوضح الإجابة على الضغوطات المهنية في بيئة العمل	19
69	يوضح الإجابة على فكرة الاستقالة من العمل بالنسبة للمرأة العاملة	20
69	يوضح الإجابة على نوع الأسرة التي تعيش فيها المرأة العاملة المتزوجة	21
70	يوضح إجابة المبحوثات حول مهمة تربية ورعاية الأبناء	22
71	يوضح إجابة المبحوثات حول إذا كن راضيات عن الأدوار التي تقمن بها داخل أسرهن	23
72	يوضح إجابة المبحوثات حول مساعدة الزوج في الأعمال المنزلية	24
72	يوضح إجابة المبحوثات حول مواجهتهن للمشاكل العائلية مع الزوج بسبب العمل	25
73	يوضح الإجابة على تأثير المشاكل الأسرية على أداء المرأة في العمل	26



# مقدمة

تعتبر المرأة ركنا أساسيا من الأركان التي يستند عليها النظام الاجتماعي، بحيث تمارس أدوارا متعددة، اجتماعية كانت أم مهنية فقد كان الدور الأصلي للمرأة في السابق محدودا يقتصر فقط على العمل في المنزل بحيث، تنحصر وظيفتها في الزواج والإنجاب والرعاية الأسرية وبفعل التغيرات والتطورات التي حصلت في مختلف المستويات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية، فقد أثر هذا التغيير على البنية الاجتماعية للأسرة وخاصة للمرأة وسمح هذا الأخير بمساهمة في إحداث تغيير على مستوى الدور وباتت تشارك في العملية الإنتاجية في "الأسرة والاقتصاد"، لكن هذا التطور والتغير سبب لها مسؤوليات مضاعفة ووجدت نفسها تعمل داخل البيت وخارجه.

على مستوى الأسرة تقوم برعاية شؤون زوجها وتلبية متطلباته وتربية ورعاية الأبناء وتقوم بالأعمال المنزلية من طبخ وغسيل للملابس والأواني... إلخ، وعلى مستوى المؤسسة تقوم بتأدية مهامها وتتقيد بحجم العمل واحترام المرؤوسين وتحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة.

تلعب المرأة العاملة دورا مهما في المجتمع حيث تساهم في تعزيز الاقتصاد وتحقيق التنمية، ولكن تواجه المرأة عدة عقبات وتحديات أمامها لتحقيق موازنة الأدوار بين حياتها العائلية والمهنية وتتداخل الأدوار المهنية والوظيفية مع الأدوار الأسرية مما يتطلب منها التكيف مع الأدوار الجديدة والتكامل بين الأدوار التي تؤديها لتحقيق التوفيق بين كلا الوظائف هنالك العديد من الدراسات أجريت لدراسة ظاهرة خروج المرأة إلى ميدان العمل محاولين بذلك إيجاد حلول أو استراتيجيات لكي توفق المرأة بين العمل والأسرة. تناولت دراستنا ظاهرة خروج المرأة إلى ميدان العمل محاولين بذلك معرفة إمكانية المرأة أن توفق بين واجباتها المنزلية والمهنية، بحيث أقيمت هذه الدراسة في جامعة عين تموشنت "بلحاج بوشعيب" على عينة من النساء العاملات في قطاع الإدارة وللإجابة على فروض هذه الدراسة والتحقق من أغراض البحث قسمنا هذا العمل إلى خمسة فصول.

يتضمن الفصل الأول المعنون: تحت الإطار المنهجي للدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، إشكالية الدراسة، فروض الدراسة، المقاربة النظرية والمفاهيم الإجرائية.

الفصل الثاني المعنون: تطور عمل المرأة في العالم ودوافع خروجها للعمل، تطرقنا فيه إلى تطور عمل المرأة في البلدان الصناعية وفي البلدان العربية وفي الجزائر ثم مفهوم المرأة العاملة ودوافع خروجها للعمل.

الفصل الثالث المعنون: مسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة والمشاكل الأسرية التي تواجهها، تطرقنا فيه إلى المرأة والعمل الخارجي، والمرأة والأدوار، الأسرية والمشاكل الأسرية.

الفصل الرابع المعنون: الأداء الوظيفي وتطرقنا فيه إلى مفهوم الأداء الوظيفي وأنواعه، عناصره، محدداته وأبعاده.

الفصل الخامس المعنون: بالجانب الميداني للدراسة، تطرقنا فيه إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، تفرغ وتحليل بيانات الشخصية، تفرغ وتحليل أسئلة الاستمارة ومناقشة نتائج الدراسة.

وفي الأخير ختمنا دراستنا بخاتمة عامة تطرقنا فيها إلى جملة من الاستراتيجيات التي تساعد المرأة على التوفيق بين الواجبات المهنية والواجبات الأسرية.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

**تمهيد:**

سنناول في هذا الفصل بعض النقاط الهامة لهذه الدراسة السوسيولوجيا المتمثلة في الجانب المنهجي والمفاهيمي، وبالتالي تبرز لنا الأهمية العلمية لها، منطلقين من القراءات الأولية الهامة اتجاه موضوعنا.

كما سنتناول: أسباب، أهداف، وأهمية هذه الدراسة لنخلص في الأخير إلى بناء الإشكالية وافترض الفروض العلمية، والقيام بالتحليل المفهوماتي للمفاهيم الأساسية لهذه الدراسة من الأبعاد والمؤشرات المترتبة عنها، وتحديد المقاربة السوسيولوجية المعتمدة.

وسنقوم بتحديد المنهج المستخدم، والتقنيات المعتمدة لجمع البيانات، وتعريف المجتمع المدروس، إضافة إلى العينة وخصائصها، وتعريف الوحدات المكونة لها.

## 1- أسباب اختيار الموضوع:

- انتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل في المجتمع الجزائري وما نتج عن هذه الظاهرة من مشاكل في الأسرة.
- الرغبة الشخصية لدراسة موضوع.
- الرغبة في إثراء البحوث العلمية.
- إثراء المكتبات الجامعية بالبحوث الأكاديمية خاصة موضوع عمل المرأة وخروج المرأة للعمل.
- تقديم إضافة علمية في تخصص علم الاجتماع " العمل والتنظيم".
- انتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل في المجتمع الجزائري وما نتج عن هذه الظاهرة.
- تسليط الضوء على ضرورة الاهتمام بالمرأة كمورد بشري منتج نظرا لدورها في تحقيق التنمية داخل المجتمع.

## 2- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في ما يلي:

- معرفة الواقع المعاش للمرأة العاملة الجزائرية والصعوبات والتحديات التي تواجهها في حياتها اليومية.
- التعرف على إمكانية صمود المرأة أمام الأدوار وممارستها لأكثر من دور، وإذا كانت توفق بين هذه الأدوار.
- تناولت هذه الدراسة ركيزة أساسية في بناء المجتمعات ألا وهي المرأة وعلى وجه الخصوص المرأة المتزوجة كونها فاعل اجتماعي مهما له تأثير مهم على الأسرة والمجتمع.
- التركيز على توسيع المعرفة وتوجيه الأبحاث المستقبلية.
- إثراء المكتبة الجامعية بشكل ملموس في مجال تخصص علم الاجتماع والعمل والتنظيم.

## 3- أهداف الدراسة:

- تتبع موضوع دور ومكانة المرأة في المجتمع وبالتالي لمساهمتها في إثراء الطرح السوسيولوجي لهذا الموضوع.
- معرفة عن إمكانية توفيق المرأة العاملة بين عملها خارج البيت ودورها كزوجة وأم.
- تسليط الضوء على الجانب الصحي والنفسي للمرأة العاملة التي تقوم بتأدية عدة أدوار.
- التعرف على الآثار (السلبية والإيجابية) التي تعود على المرأة نتيجة خروجها للعمل.
- رصد التغيرات التي تتم على مستوى الأسرة من جراء انخراط المرأة في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية خارج البيت.
- معرفة الصعوبات والعراقيل التي تواجهها المرأة على مستوى الأسرة وكيف باتت قوات تتضحها في حياتها اليومية.
- التقرب أكثر لوضعية المرأة العاملة خاصة المتزوجة ومدى توفيقها لحياتها المهنية والأسرية ودوافع خروجها لعالم الشغل.

#### 4- الدراسات السابقة:

##### 1-4 الدراسة الأولى:

هذه الدراسة من إعداد العارفي سامية، تحت عنوان " الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية.دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات العمومية البويرة 2011/2012 مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع والعمل والتنظيم.<sup>21</sup>

حيث تطرقت هذه الدراسة خروج المرأة للعمل وخاصة، المرأة الجزائرية وخصصت منطقة البويرة على خصوص لأنها منطقة محافظة فقامت الباحثة بطرح تساؤلات جديدة ضمن الإشكالية في دراستها وهي كالتالي:

- كيف للأم العاملة أن توفق بين أدوارها الأسرية وأدوارها المهنية؟

<sup>21</sup>سامية العارفي، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات العمومية البويرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع وتنظيم وعمل فرع علم الاجتماع قسم العلوم الاجتماعية، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2011/2012

- هل من شأن الأجهزة الكهرو-منزلية أن تساعد الأم على التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية؟
- هل توفر مؤسسات التنشئة الاجتماعية المساعدة للأم على التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية؟

وتضمنت الفرضيات التالية:

- توافق الأم بين الأدوار الأسرية، والأدوار المهنية متوقف على مدى حرصها على المساندة العائلية.
  - هل مؤسسات التنشئة الاجتماعية تساعد الأم على التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية.
- اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الكمي وأداة الاستمارة، وقد قدمت الاستمارات على طريقة المقابلات الشخصية للمبحوثات والعينة هنا كانت قصدية وتسجيل 90 مبحوثة.
- وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:
- تؤثر المساندة الأسرية على توفيق الأم بين عملها الأسري والمهني.
  - الأجهزة الكهرو-منزلية كان لها أثر كبير على الأم العاملة في سعيها بين التوفيق بين التزاماتها الأسرية والمهنية.
  - تمثل دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية لتربية الأطفال في مساعدة الأم على أداء عملها الوظيفي.
- تقييم الدراسة:**

هذه الدراسة تخدم موضوعنا بشكل كبير لأنها تحتوي على نفس متغيرات الدراسة التي نحن بصدد إعدادها وحاولت هذه الباحثة ساعية في دراستها لمعرفة السبل المناسبة لكي توفق المرأة بين العمل والمنزل. كما تشابهت تقنية الدراسة ألا وهي الاستمارة مع تقنية جمع المعطيات لدراستنا وتوصلت في الأخير إلى صحة الفرضيات الثلاث، الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية.

ركزت هذه الدراسة على كيفية تأثير الاستقرار الأسري بخروج المرأة للعمل وتناولت عدة مؤشرات لمعرفة تأثير العمل على الأسرة نذكر منها: دخل الزوج والزوجة، المستوى التعليمي للزوجين، الأدوار الأسرية والعلاقات الأسرية، التماسك والتواصل الأسري، المشاكل والصراع الأسري، كما أن الباحثة تبنت في دراستها عدة مقاربات عكس دراستنا التي اختصرت على مقارنة واحدة، ومن المقاربات التي تبنتها هذه الدراسة: النظرية الوظيفية، النظرية البنائية الوظيفية، النظرية التفاعلية، نظرية الصراع، والنظرية التطورية، واعتمدت على عدة تقنيات تبنتها لجمع المعطيات ألا وهي الملاحظة والاستمارة والمقابلة.

#### 2-4 الدراسة الثانية:

عاجب بومدين سنة 2017/2016 تحت عنوان الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه في علم النفس.<sup>1</sup>

وتم استخدام المنهج الوصفي اعتمادا على أداة الاستبيان التي طبقت على عينة قوامها 250 امرأة عاملة بولاية الأغواط وطرح تساؤلين مفادهما:

– ما طبيعة الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل (سلبية /إيجابية)؟

– ما طبيعة الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل (سلبية /إيجابية)؟

بلغ عدد مجتمع الدراسة للنساء المتزوجات 81 في قطاع التربية والتعليم و 41 بقطاع الصحة، 18 في الإدارة، وعدد المطلقات 16 تعليم، 12 صحة، 11 إدارة، والأرامل بلغ عددهن 06 تعليم، 10 صحة، 15 إدارة، المجموع 250. وتوصلت الدراسة إلى أن عمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة له آثار سلبية على نفسها وأبنائها وعلى محيطها.

وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من المعوقات الأسرية والاجتماعية لخروج المرأة للعمل أهمها عدم تفهم الأزواج لطبيعة عمل المرأة، عدم القدرة على التوفيق بين عمل البيت والعمل خارجه، صعوبة متابعة الأبناء داخل البيت وفي المدارس، ثقافة المجتمع محدودة اتجاه مساهمة المرأة في التنمية المنشودة للبلاد.

**تقييم الدراسة:**

بعد الاطلاع على المعلومات التي تحتويها هذه الدراسة التي وجدنا أنها تخدم موضوعنا بشكل كبير، فلقد اهتمت بدراسة الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة إلى ميدان العمل. واهتمت بانعكاسات خروجها للعمل خاصة على تربية الطفل وقد أكدت الباحثة أن الدافع وراء خروجها للعمل دافع مادي لتحقيق الاستقلالية المادية والدافع الثاني هو معنوي لتحقيق ذاتها ومكانتها ودورها الاجتماعي. فإن قدرتها على انجاز المهام الأسرية والمهام المهنية تحقق لها الشعور بالرغبة في تحقيق طموحاتها ومساعدتها.

#### 3-4 الدراسة الثالثة:

بطوش صباح، التحولات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على مكانة المرأة في الجزائر، رسالة لنيل درجة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع الثقافي، 2017/2016.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بومدين عاجب، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت (دراسة ميدانية عن عينة من النساء العاملات –الأغواط، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس، جامعة العلوم الإنسانية والاجتماعية، وهران 2، الجزائر، 2017/2016

## وطرحت الباحثة التساؤلات التالية:

إلى أي مدى أثر التعليم والعمل على تحسين المكانة والوضعية الاجتماعية للمرأة المتزوجة العاملة؟ وهل تنوع أدوارها الاجتماعية يساعدها في تحسين وضعيتها والحفاظ على دورها المتمثل أساسا في رعاية أسرتها وتسعى إلى خلق ثقافة جديدة تدعو إلى إشراك الزوجين في كل تفاصيل حياتهما؟

وهل تمكنت بحكم هذه التغيرات الاجتماعية والإقتصادية الحفاظ على الروابط والعلاقات الاجتماعية وتطوير مشاركتها في الحياة العامة؟

كما تعرف ظاهرة خروج المرأة للعمل المأجور تزايدا في الأونة الأخيرة وأفرزت بعض القضايا التي ترتبط بمسألة تقاليد السيطرة الذكورية التي خرجت من أسوار البيوت إلى مواقع العمل، فهي معرقة ومعيقة لتحسين الحياة الاجتماعية بصفة عامة ورفي المجتمع وأفراده ولاسيما المرأة المتزوجة العاملة وبالتالي ما هي تجليات التمييز ضدها والتي تشكل إنشغالا كبيرا في حياة النساء العاملات وفي المجتمع بصفة عامة؟

وتتدرج هذه الأسئلة ضمن فرضية عامة وفرضيات جزئية:

- التحولات والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يعرفها المجتمع الجزائري ولاسيما التغيرات التي طالت تعليم المرأة وأظهرت استعدادات هائلة للنجاح، الأمر الذي دفع بها إلى اكتساحها مجالات أخرى كالعمل خارج البيت، كانت لهذه التحولات انعكاسات على أسلوب الزواج ونمط الأسرة وتغير نظرة المجتمع.

-ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة المتزوجة العاملة يؤدي إلى تعزيز وتدعيم مكانتها الاجتماعية.

- تنوع الأدوار لدى المرأة العاملة يؤدي في ترقية مكانتها الاجتماعية.

- التمييز والتحيز ضد المرأة المتزوجة العاملة في الوسط المهني يؤثر في مكانتها الاجتماعية.

وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

<sup>1</sup> صباح بطوش، التحولات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على مكانة المرأة في الجزائر، رسالة لنيل درجة الدكتوراه تخصص علم الاجتماع الثقافي قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر أبو القاسم سعد الله، 2017/2018.

يكون ذلك في النجاح المدرسي والتعليمي وفي العمل والتوظيف وتبوأ المناصب والحقائب، وفي تقمص الأدوار والمكانات التي كانت حكرًا على الذكور في السابق.

إن تعليم المرأة كان بمثابة الموكب الحافل الذي تتقدم بواسطته المرأة نحو الأمام وهو الذي مازال يدفع بها إلى تحقيق مكانة اجتماعية متميزة، مكانة تجعل منها عنصراً وعضواً فعالاً في المجتمع.

في التعليم استطاعت المرأة أن تفتح كل المجالات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع، ولم يبق أي مجال حكرًا خالصاً على الذكور، صحيح أنها لم تصل بعد، لما هو مرغوب ومطلوب، ولكنها قادمة وبقوة، والمستقبل في انتظارها.

والتعليم، أظهرت الدراسة أهمية خاصة في حياة المرأة، بحيث كلما ارتفع المستوى التعليمي للمرأة كلما ساعدها ذلك على الحصول على منصب عمل وسهل انخراطها في سوق الشغل، ومكنها من تولى مناصب المسؤولية وجعلها أكثر وعياً بواجباتها وإتجاه نفسها وأسرته والمجتمع بصفة عامة.

وكما أسفرت الدراسة كذلك عن وجود علاقة قوية بين المكانة الاجتماعية للمرأة وعملها، حيث كلما كانت المرأة تنشط في سوق العمل وكلما ارتفعت في مناصب العمل. كلما حظيت بمكانة محترمة وسط الأسرة والمعارف والأوساط الاجتماعية المختلفة، كذلك من النتائج أن المرأة المتزوجة العاملة تتمتع بحريات أوسع مما يسمح لها بالارتقاء والتخلص من ضغط بعض القيم الاجتماعية الموروثة كالنظر للمرأة على أنها أضعف وأنها لا تصلح إلا للبيت والمتعة.

كما أكدت الدراسة على أن التحولات والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية العميقة التي تشهدها الجزائر غيرت من نظرة المجتمع للمرأة من نظرة تقليدية بالية إلى نظرة إيجابية، حيث أدى خروج المرأة للتعليم ثم للعمل على تغيير القيم التقليدية رغم بعض المعوقات الموضوعية والذاتية التي حالت دون الوصول إلى المستوى المطلوب والمرغوب. عند العاملات المتزوجات، إما بسبب أعباء أسرية أو مشكلات اجتماعية، كما استطاعت المرأة المتزوجة العاملة أن تحافظ على القيم الإيجابية في المجتمع وأن تطور

علاقاتها الاجتماعية بالمحيطين بها، سواء من الأهل والأقارب أو الجيران وغيرهم. بالرغم مما يفرضه عليها دورها كربة بيت وأم وعاملة الساعات طويلة خارج المنزل.

كذلك أظهرت الدراسة بعض العوائق التي مازالت تقف في طريق المرأة المتزوجة والعاملة وذلك في ميدان العمل كالتمييز والاجحاف في حقها كامرأة عاملة، إلى جانب معاناتها من بعض السلوكيات والتصرفات المنبوذة كالتحرش وممارسة العنف ضدها في بعض الأحيان، مع الاقرار بتقلص هذه الممارسات المشينة ضدها.

بينما أظهرت الدراسة، تقلص مظاهر التمييز والتفضيل بينها وبين الذكور داخل الأسرة، كما أن ممارسة بعض الأعمال المنزلية التي كانت ينظر إليها على أنها أعمالاً نسائية بحثة، قد تغير الوضع ليصبح الرجال يشاركون في القيام بهذه الأشغال، وربما يعزى ذلك إلى الأدوار التي أصبحت المرأة المتزوجة والعاملة تؤديها، وكذا للنجاحات الهائلة التي تحققت للمرأة من حين لآخر.

#### تقييم الدراسة:

حاولت الباحثة معرفة ما مدى تغير الوضعية والمكانة المترتبة من خلال المؤسسات الاجتماعية والقوانين والتشريعات المنظمة في إشراكها في عملية التنمية. استخدمت الباحثة في دراسة موضوعها برنامج (SPSS) لجمع وتحليل المعطيات المتحصل عليها واستخدمت المنهج الكمي التحليلي على عكس منهجنا وتبينت عدة نظريات مفسرة لعمل المرأة نذكر منها نظرية التنشئة الاجتماعية، النظرية الوظيفية، نظرية المساواة بين الجنسين، نظرية الصراع، نظرية الدور.... واعتمدت على دراسات متنوعة عربية وأجنبية وجزائرية ملمة بموضوع عمل المرأة.

#### 4-4: الدراسة الرابعة:

هذه الدراسة قامت بها الباحثة مكاء ليلي سنة 2016/2017 بولاية باتنة، لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع الثقافي والتي عنونت تحت "عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري".<sup>1</sup>

حيث توصلت الباحثة في طرح الإشكالية بتساؤل وهو كآتي:

هل عمل المرأة يؤثر على الاستقرار الأسري في المجتمع الجزائري؟

<sup>1</sup> ليلي مكاء، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري، مذكرة دكتوراه في علم الاجتماع العائلي، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2016-2017،

كما أنها طرحت فرضية رئيسية و05 فرعية ثم طبقت الاستمارة على المرأة العاملة المتزوجة، شملت 85 امرأة كما شملت أزواجهن البالغ عددهم 79، واستخدمت المنهج الوصفي بجميع تقنياته من جمع البيانات عن طريق ملئ الاستمارات والمقابلة والملاحظة المنظمة غير المباشرة، كذلك المنهج الإحصائي للوصول إلى نتائج تفسيرية وتحليلية وتوصلت هذه الباحثة من خلال دراستها إلى النتائج التي أفادت إلى:

- إن خروج المرأة للعمل لم يؤثر على الاستقرار الأسري لزوجها رغم اعترافها بأنها مقصرة نوعا ما في أداء واجباتها اتجاهه بسبب عملها.
- لم يؤثر عمل المرأة على الاستقرار الأسري للأبناء، بل على عكس ذلك فقد ساعد على تماسك الأسرة والرفع من كفاءتها في أداء عملية التنشئة الاجتماعية، وساعد على استقرارهم النفسي والاجتماعي وعمل على زيادة نضجهم العاطفي والعقلي.
- إن خروج المرأة للعمل رغم ثقل الدور الملقى على عاتقها وإحساسها المستمر بالتعب لم يؤثر على استقرارها داخل أسرتها، بل على العكس فقد حقق لها الأمن والاستقلال الاقتصادي.
- لم يؤثر عمل المرأة على تقسيم الأدوار داخل الأسرة، ولم يؤدي إلى إحساس أفرادها أنهم يؤدون وظائف ليست من اختصاصهم، الأمر الذي أدى لدى الكثير من السيدات ما يسمى بـ"صراع الأدوار".
- إن خروج المرأة للعمل لم يؤدي إلى وقوع خلافات داخل الأسرة، ولم يعمل على زيادة هذه الخلافات بين الزوجين، بل على العكس فقد أدى إلى تحول القيم السائدة داخل الأسرة التي كانت تجعل المرأة دائما تابعة للرجل مما يعطيه الحق في السيطرة والتسلط، وأصبحت هذه العلاقات قائمة على التفاهم والمحبة وزاد من درجة استقرار حياتهما معا.

#### تقييم الدراسة:

وهذه الدراسة جاءت بغرض إعطاء تحليل سوسولوجي للظاهرة ومعرفة أهم الآثار الناجمة عنها، والتي من شأنها أن تؤثر على الاستقرار الأسري، حيث قامت الباحثة باقتراح جملة من البدائل لكي تتمكن المرأة العاملة من التوفيق بين واجباتها الأسرية وواجباتها المهنية، لأنه أي تقصير في أداء الأدوار أو أحدهما يؤدي إلى حدوث خلل في الأسرة والمجتمع معا.

## 4-5 الدراسة الخامسة:

زدادقة وفاء، بعنوان تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الأسرية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم 2019 - 2020، حيث تتكون هذه الدراسة من شقين، نظري وآخر ميداني وتضمنت الإشكالية الأسئلة التالية: <sup>1</sup>

- ما مدى تأثير عمل المرأة على نوعية حياتها الخاصة ونوعية حياتها مع أسرتها بصفة عامة؟
- ما مدى تأثير عمل المرأة على الظروف المعيشية بالنسبة لها ولأسرتها وهل ينعكس دخل المرأة العاملة على الظروف الصحية لأسرتها؟
- هل ينعكس دخل المرأة العاملة على الظروف الصحية لأسرتها؟
- ما مدى تأثير عمل المرأة على المستوى التعليمي لأفراد أسرتها؟
- هل ينعكس عمل المرأة على حالتها النفسية؟
- هل يؤثر عمل المرأة على إحساسها بالأمن والاستقرار في حياتها الزوجية؟
- هل يؤثر عمل المرأة على نوعية العلاقة بين الزوجين بصفة خاصة وأفراد الأسرة الاجتماعي بصفة عامة؟

وتتدرج هذه الأسئلة تحت مجموعة من الفرضيات وهي:

- لعمل المرأة تأثير على نوعية حياتها الخاصة ونوعية حياة أسرتها بصفة عامة.
- يؤثر عمل المرأة على ظروف المعيشة بالنسبة لها ولأسرتها.
- ينعكس دخل المرأة العاملة على الظروف الصحية لأسرتها.
- لدخل المرأة العاملة تأثير على مستوى التعليمي لأفراد العينة.
- ينعكس عمل المرأة على حالتها النفسية وروحها المعنوية.
- يؤثر عمل المرأة على إحساسها بالأمن والاستقرار في حياتها الزوجية.

<sup>1</sup> وفاء زدادقة، تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الأسرية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمه، الجزائر، 2019-2020

- يؤثر عمل المرأة على نوعية العلاقة بين الزوجين بصفة خاصة والأفراد الأسرة وحيطها الاجتماعي بصفة عامة.

وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت الدراسة عينة تحتوي على 97 امرأة عاملة.

وتم توزيع 97 استمارة ومن النتائج، التي توصلت لها الباحثة:

- عمل المرأة يؤثر على جودة حياتها بصفة خاصة ونوعية حياة أسرتها بصفة عامة، حيث توفر كل ما تحتاجه في جميع الجوانب سواء توفير الاحتياجات الخاصة للأطفال.

- يعتبر عمل المرأة بوابة واسعة لتغطي النقص الموجود سواء في الظروف المعيشية حيث تسعى دائما للعيش في رخاء واقتناء كل ما تحتاجه أسرتها.

- عمل المرأة يكون له تأثير كبير في الحفاظ على صحتها وصحة أسرتها، حيث لا تترك فجوة للمستشفيات العمومية للتلاعب بصحتها وصحة أسرتها حيث تذهب مباشرة للأطباء الخواص.

- إن نجاح الأبناء في الأسرة يكون مرهون بعمل المرأة سواء من حيث دفع ما يحتاجه الأبناء من دروس خصوصية أو عادة ما نرى أبناء العاملات هم التلاميذ الأكثر نجاحا وتقدما في المستوى الدراسي ولذلك ما يتلقونه من مساعدة ومراقبة دائمة لنتائجهم الدراسية.

- نجد المرأة العاملة في ارتياح في حياتها اليومية وذلك نتيجة توفر كل ما تحتاجه ومنظمة في وقتها وأولادها وزوجها.

- عندما يوجد دخل في المنزل فأفراد الأسرة يشعرون بالامن والاستقرار حيث نجد كلما كانت المرأة العاملة اي مساعدة لاهل البيت فهذا يؤثر على حياتها بالاستقرار والأمان وهذا المفهوم اذا شعرت بوجوده لدى شريك حياتها فإنها تكون في منتهى الوفاء.

- تقييم الدراسة:

توصلت هذه الدراسة عكس الدراسات الأخرى بأن الجانب المادي يلعب دورا مهما في الحياة الأسرية للمرأة العاملة فالدخل يعمل عاملا إيجابيا على المرأة وأبنائها، وزوجها وعلى نفسياتها، إختلفن من ناحية

الدراسات السابقة فقد جاءت بعدة دراسات منها عربيو وأخرى أجنبية كما تشابه المتغير المستقل وهو المرأة العاملة مع متغيرنا وإختلفن مع المتغيرات السابقة.

#### 4-6 الدراسة السادسة:

دراسة لصفاء يحيوي (2019/ 2020) أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس العيادي بعنوان: أثر عمل المرأة على صحتها النفسية، بولاية تلمسان. طبقت على عينة من المدرسات المتزوجات للأطوار الثلاث (الابتدائي / المتوسط / الثانوي) وكانت تهدف إلى معرفة درجة كل متوسط، درجات الضغوط المهنية، الصحة النفسية والعلاقات الأسرية لديهن.<sup>1</sup>

جاءت هذه الدراسة لمعرفة الاختلافات في درجة كل من الضغوط النفسية والصحة النفسية والعلاقات الأسرية لديهن، ومعرفة درجة ونوع العلاقة بين الضغوط المهنية والعلاقات الأسرية لدى العينة الإجمالية للمدرسات المتزوجات، بالإضافة إلى معرفة إمكانية مساهمة الضغوط المهنية في التنبؤ بالصحة النفسية والعلاقات الأسرية.

وطرحت الباحثة الإشكال التالي:

ما طبيعة تأثير العمل على الصحة النفسية وعلى العلاقات الأسرية لدى عينة المدرسات المتزوجات في الأطوار الثلاثة بالمؤسسات التعليمية التابعة لدائرة تلمسان؟

ومنه تفرعت التساؤلات التالية:

- ما هو مستوى متوسط درجات الضغوط المهنية لدى عينة المدرسات المتزوجات في الأطوار الثلاثة؟
- ما هو مستوى متوسط درجات الصحة النفسية لدى عينة المدرسات المتزوجات في الأطوار الثلاثة؟
- ما هو مستوى متوسط درجات العلاقات الأسرية لدى عينة المدرسات المتزوجات في الأطوار الثلاثة؟

<sup>1</sup>صفاء يحيوي، أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقاتها الأسرية دراسة ميدانية على عينة من المتزوجات بالأطوار الثلاثة بدائرة تلمسان، تخصص علم النفس العيادي، قسم علم النفس والارطوفونيا، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، 2017/2018

- هل يوجد اختلاف ذا دلالة إحصائية في درجة الضغوط المهنية بين عينات المدرسات المتزوجات حسب متغير الطور التعليمي (الابتدائي، متوسط، ثانوي)؟
- هل يوجد اختلاف ذا دلالة إحصائية في درجة الصحة النفسية بين عينات المدرسات المتزوجات حسب متغير الطور التعليمي (الابتدائي، متوسط، ثانوي)؟
- هل يوجد اختلاف ذا دلالة إحصائية في درجة العلاقات الأسرية بين عينات المدرسات المتزوجات حسب متغير الطور التعليمي (الابتدائي، متوسط، ثانوي)؟

فروض هذه الدراسة:

- تعاني عينة المدرسات المتزوجات من مستوى مرتفع في درجة الضغوط المهنية.
- تعاني عينة المدرسات المتزوجات من مستوى متدني في درجة الصحة النفسية.
- تعاني عينة المدرسات المتزوجات من مستوى متدني في درجة العلاقات الأسرية.
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في درجة الضغوط المهنية بين عينات المدرسات المتزوجات حسب متغير الطور التعليمي (الابتدائي، متوسط، ثانوي).
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في درجة الصحة النفسية بين عينات المدرسات المتزوجات حسب متغير الطور التعليمي (الابتدائي، متوسط، ثانوي).
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في درجة العلاقات الأسرية بين عينات المدرسات المتزوجات حسب متغير الطور التعليمي (الابتدائي، متوسط، ثانوي).

وتكونت العينة الإجمالية للدراسة من 180 مدرسة متزوجة لها أطفال بالأطوار الثلاث: 60 عينة من الطور الثانوي، 60 من الطور المتوسط، و 6 من الطور الابتدائي، اختبروا بطريقة قصدية.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت كذلك برنامج SPSS كأسلوب إحصائي لمعالجة البيانات.

توصلت الباحثة إلى مجموعة نتائج التبرص في أن عينة المدرسات تعاني من مستوى مرتفع من الضغوط المهنية وأيضاً تعاني من درجة متدنية في كل من الصحة النفسية، والعلاقات الأسرية وكذلك يوجد اختلاف إحصائي في درجة الضغوطات المهنية.

## تقييم الدراسة:

إن النتائج المتحصل عليها بحسب ما توصلت إليه الباحثة تتوافق مع فرضياتها، حيث تبين لها خروج المرأة إلى ميدان العمل أثر على نفسياتها وعلى علاقتها الأسرية، رغم أن هذه الدراسة في تخصص علم النفس العيادي إلا أنها اهتمت بالجوانب الاجتماعية كالعلاقات الأسرية للمرأة العاملة، حيث استخدمت نفس تقنية جمع المعلومات التي قمنا بها في بحثنا وأضافنا عليه تقنية المقاربة، إلا أننا اختلفنا في المنهج.

## 4-7- الدراسة السابعة:

دراسة لضيف نورية وجريز زوليخة (2022-2023)، مذكرة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم والعمل بعنوان: الضغوط الأسرية وتأثيرها على عمل المرأة.<sup>1</sup>

تساهم المرأة في الإنعاش الاقتصادي لأسرتها وللوطن فإنها تعمل ولكل منها طريقتها الخاصة والمتميزة في أداء العمل في الأسرة والوظيفة، خروج المرأة إلى ميدان العمل أدى إلى التغيير في دورها الاجتماعي وقامت الباحثة بطرح الإشكال التالي:

ما مدى تأثير الضغوطات الأسرية على أدائها في العمل؟

وتفرعت هذه الإشكالية إلى أسئلة فرعية:

- كيف تؤثر مطالب البيت على أدائها في العمل؟
- كيف تؤثر مطالب الزوج على أدائها في العمل؟
- كيف تؤثر مطالب الأبناء على أدائها في العمل؟

وطرحت الباحثة فرضية عامة، وهي:

تؤثر الضغوط الأسرية على تراجع أداء المرأة العاملة.

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

<sup>1</sup> نورية لضيف وزوليخة جريز، الضغوط الأسرية وتأثيرها على عمل المرأة، مذكرة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2022/2023.

- مطالب الزوج تأثر على تراجع أداء المرأة العاملة.
- مطالب البيت من مأكّل ومشرب وتنظيف تأثر على تراجع أداء المرأة العاملة.
- مطالب الأبناء تأثر على تراجع أداء المرأة العاملة.

إن الفرضيات الفرعية لهذه الدراسة محققة نوعا ما بحسب ما توصلت إليه الباحثة.

#### تقييم الدراسة:

ركزت الباحثة على الجانب الأسري أكثر من الجانب المهني لكي تتوصل إلى مجموع الضغوطات الأسرية التي تؤثر على المرأة العاملة، وقد توصلت الباحثة بأن هناك العديد من الضغوطات الأسرية مما يجعل أداء المرأة يتراجع بشكل ملحوظ كما استخدمت المنهج الكمي لتلاؤمه مع طبيعة دراستها واستخدمت برنامج "spss" وتقنية الاستمارة لجمع وتحليل المعطيات.

### 5- الإشكالية:

يعتبر خروج المرأة إلى ميدان العمل ظاهرة اجتماعية، خاصة بعد الثورة الصناعية التي عرفها المجتمع الإنساني مع بداية القرن 17م ونهاية القرن 18م، فقد اقتحمت المرأة العديد من المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وأصبحت تفضل العمل خارج منزلها لتلبية حاجياتها وحاجيات أسرتها.

وكغيرها من نساء العالم استطاعت المرأة الجزائرية خاصة بعد فترة الاستقلال، بعد أن سمحت لها الفرصة لتحقيق مستويات تعليمية أرقى سمحت لها بممارسة النشاطات المهنية وبالتالي تحقيق نوع من الاستقلالية الاقتصادية وتحقيق الذات.

ولقد عملت الجزائر على إدماج المرأة في الاقتصاد الوطني، وأعطت لها المكانة التي تستحقها، وقد ذكر في إحصائيات سنة 2019 والمستمدة من الديوان الوطني (ONS) أنه بلغ عدد النساء المشتغلات 2.062.000 امرأة والتي تشكل 18.3% من إجمالي اليد العاملة، فقد توزع هذا المعدل بـ 13.8% للنساء و60.7% للرجال وقد لوحظ أيضا خلال هذه السنة ارتكاز العنصر النسوي في قطاع الصحة

والإدارة والعمل الاجتماعي أكثر من القطاعات الأخرى بالإضافة إلى ذلك فإن قطاع الخدمات يوفر للنساء وظائف ومهن تناسب وظائفها المنزلية.<sup>1</sup>

رغم كل هذا التطور التي وصلت له الجزائر على العموم والتحرر الذي وصلت له المرأة الجزائرية، لكن هذا لا يجعلنا ننسى طبيعة المجتمع الجزائري وهو مجتمع محافظ، متمسك ومتشبع بالقيم والعادات والتقاليد والأعراف فمن العائلات من تساند وتشجع وتدعم المرأة للخروج للعمل ومنهم من يعترض ويرفض أن تعمل خارج منزلها ويرى أن مكانها في البيت.

وبعدها كانت وظيفة المرأة المتزوجة تقتصر على واجباتها الأسرية المتمثلة في تربية الأبناء وتدريسهم والسهر على رعايتهم وتلبية متطلبات أسرتها ومتطلبات زوجها وتنظيم المنزل وتوفير كل ما يحتاجه أفراد أسرتها. أصبحت المرأة العاملة المتزوجة تقوم بالعديد من الأدوار جعلتها تعمل داخل وخارج منزلها لإعالة ومساندة زوجها في مصاريف ولوازم بيتها وأطفالها، أضيفت لها وظائف أخرى خارج منزلها أي في مكان عملها وهذا الأخير يتطلب منها تأدية مهام عملها على أكمل وجه بتسخير قدراتها الجسدية والعقلية والتفاعل مع زملاء وأرباب العمل والالتزام داخل المؤسسة من أجل استمراريتها وتحقيق المصلحة المشتركة. جل هذه الأدوار المهنية تتطلب صحة نفسية وجسدية وعقلية جيدة لإنجاز معظم المهام المطلوبة.

وإن غالب الزوجات العاملات أصبحن تلجأن للعديد من الوسائل الحديثة للتوفيق بين واجباتها المنزلية والمهنية لكن هذا لا يجعل النساء المتزوجات تتخلى عن أدوارهن الأساسية للمحافظة على أسرهن وأطفالهن، وبالمقابل رغم كل التضحيات والتحديات التي تواجهها المرأة العاملة المتزوجة للتوفيق بين وظائفها والمحافظة على تماسك أسرتها. هذا لا يغير من نظرة المجتمع الجزائري عامة وبولاية عين تيموشنت خاصة نظرتة عن المرأة العاملة سواء كانت متزوجة أو عزباء.

رغم كل هذا فإن عمل المرأة المتزوجة خارج منزلها ينجم عنه عدة تحديات وصعوبات ومشاكل تجعل من المرأة العاملة في حالة مواجهة العقبات لمحاولتها التوفيق بين حياتها الأسرية والمهنية.

<sup>1</sup> عادل نغزة، وآخرون، عمل المرأة في الجزائر، منظمة المرأة العربية، جامعة باتنة، الجزائر، 2019، ص 34.

وبناء على ما سبق تأتي مشكلة بحثنا في طرح الإشكال الآتي:

ما مدى قدرة المرأة العاملة المتزوجة على التوفيق ما بين الواجبات الأسرية والمهنية في ظل الصعوبات والمشاكل المجتمعية التي تواجهها؟

وبناء على هذه الإشكالية بلورنا التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما هي أهم العوائق التي تواجه المرأة العاملة المتزوجة في بيئة العمل؟
- 2- هل هناك مشاكل أسرية تعيق الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة؟

## 6. الفرضيات:

لكل إشكال حل أو عدة حلول إذا طرح بشكل صحيح و" نطلق على الحلول المتعددة المحتملة للإشكالية اسم الفرضيات والتي لا بد أن تكون حلاً نكياً مقنعاً، أي إذا كان يمثل علاقات متوقعة بين متغيرين أو أكثر بشرط أن تكون هذه العلاقة قابلة للاختبار".<sup>1</sup> كما أن الفرضية "تعتبر إجابة مبدئية للسؤال الأساسي الذي يدور حوله موضوع البحث".<sup>2</sup> فكانت الفرضيات التي اقترحنا ها كإجابة أولية لإشكالية الدراسة كما يلي:

### 1-6: الفرضية العامة:

تمتلك المرأة العاملة المتزوجة القدرة على التوفيق ما بين الواجبات الأسرية والمهنية رغم وجود العديد من الصعوبات.

### 2-6: الفرضيات الفرعية:

- 1- توجد عوائق متعددة ومختلفة تواجه المرأة في بيئة عملها.
- 2- الأداء الوظيفي يتأثر من خلال المشاكل الأسرية التي تعاني منها المرأة العاملة المتزوجة.

<sup>1</sup> محمد عبد الفتاح الصيرفي، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر، عمان، لبنان، الطبعة الأولى، 2002، ص 52.

<sup>2</sup> مانويو غيدير، منهجية البحث دليل الباحث المبتدئ في موضوعات البحث ووسائل الماجستير والدكتوراه، تر: ملكة أبيض، تنسيق: محمد عبد النبي السيد غانم (بدون دار نشر ولا سنة ولا طبعة ولا بلد)، ص 37.

## 7- مفاهيم الدراسة:

## 1- المرأة العاملة:

\* المرأة:

أ- لغة:

المرأة جمع نساء، نسوة، نسوان من غير لفظها، امرأة عند التكسير المرأة، لأنثى الرجل<sup>1</sup>.

## ب- اصطلاحاً:

يمكن تحديد عمل المرأة حسب كاميليا عبد الفتاح "على أن المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة الاجتماعية دور ربة بيت ودور الموظفة<sup>2</sup>.

\* العمل:

أ- لغة:

العمل جمع أعمال، كل فعل جسماني يأتي بقصد: " العمل اليدوي" الشغل لقاء أجر، المهنة أو الحرفة<sup>3</sup>.

## ب- اصطلاحاً:

هو الجهد الابتكاري الذي يمزج بين المهارة العقلية والحركية، والذي تبذله الإنسانية لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي والاجتماعي<sup>4</sup>.

## ت- اجرائياً:

المرأة العاملة هي التي تعمل في وظيفة في القطاع الإداري مقابل أجر مادي.

<sup>1</sup> . مجاني الطلاب، ط5، دار المجاني شرم، بيروت، 2001، ص 1093

<sup>2</sup> كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1914، ص104

<sup>3</sup> سامية العارفي، المرجع السابق، ص 11.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ن ص.

## 2-التوفيق:

## أ-لغة:

مشتق من وفق معناه سد طريق الشر وتسهيل طريق الخير.

وفق الأمر فعال هو ابقاء او فقه الله، سدده الله لغير أهله بين القزم الصالح.<sup>1</sup>

توفيق، مصدر وفق في القانون، رفع الخلاف بين متنازعين على يد قاضي التوفيق بين الزوجين في قضية الطلاق.

## ب-اصطلاحا:

التوفيق، هو نجاح في سعي وإصابة في العمل (حالة توفيق).

## ث-إجرائيا:

هو قدرة المرأة المتزوجة على الموازنة بين وظائفها وواجباتها، من تربية ورعاية للأطفال، مراعاة الزوج في المنزل، وخارجه أي بيئة العمل.

## 3-مفهوم الدور (rôle):

## أ-لغة:

مادة (د.و.ر) الدور الطبقة من الشيء المدار بعضه فوق بعض وهو أيضا النوبة: <

## ب. اصطلاحا:

يعرف جوفمان الدور على أنه ما يساعد على تحديد معنى الواجبات والحقوق والأدوار تخضع لمجموعة من المعايير المفروضة عليها وهي التي تحدد واجباتنا أحيانا على أنها الأفعال التي يمكننا أن نقرر مشروعية أداء الآخرين<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 10

<sup>2</sup> عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة، 1997 ص 187.

## ج-إجرائيا:

الدور هو وظيفة التي تقوم به المرأة المتزوجة داخل أسرتها وبيئة عملها، ولأداء هذا دور يتطلب منها جهد نفسي وعقلي وبدني.

## 4-الواجبات الأسرية:

## أ- اصطلاحا:

هي مجموعة من المسؤوليات التي تقع على عاتق كل فرد من الأفراد الاسرة، وتشمل الالتزامات المادية والمعنوية، مثل رعاية الأبناء التعاون بين الزوجين، والاحترام المتبادل، وذلك لتحقيق الاستقرار الأسري والمحافظة على التماسك الاجتماعي<sup>1</sup>.

## ب-إجرائيا:

هي مجموعة مسؤوليات والأدوار التي تقوم بها المرأة المتزوجة اتجاه عائلتها وتمثل أداء دورها كزوجة والأم وربة بيت.

## 5-الواجبات المهنية:

## أ- اصطلاحا:

هي مجموعة من القواعد والمبادئ والأخلاقيات التي تحدد سلوك الأفراد في مجال العمل، وتلزمهم بأداء وظائفهم على أكمل وجه وبطريقة مسؤولة وأخلاقية. تهدف هذه الأخلاقيات الى تحقيق مصلحة العمل (الأهداف المشتركة) والحفاظ على سمعة المهنة وتعزيز الثقة بين الزملاء والعملاء<sup>2</sup>.

## ب-إجرائيا:

<sup>1</sup> الزهراني، عبد الله بن محمد، الأسرة في الإسلام، مسؤوليات وواجبات، دون طبعة، 2014، ص200.

<sup>2</sup> حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرأة والمجتمع دراسة في علم اجتماع المرأة، ط2، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2011، ص78

هي مهام ومسؤوليات التي تقوم بها المرأة في بيئة عملها، من إنجاز عملها في وقت محدد ودقة العمل وسرعة.

## 8-المقاربة النظرية:

لقد اعتمدنا النظرية البنائية الوظيفية "تالكوتبارسونز" لتوافقها مع طبيعة موضوعنا ومتغيرات الدراسة. ويعود الفضل السوسيولوجي "تالكوتبارسونز" البنائية الوظيفية التي تهدف إلى تأسيس سوسيولوجيا مجردة وشاملة وبناء نظرية عامة للمجتمع في عمومها، ويرى أصحابها أن كل الأفعال الإنسانية يجب أن تفسر في ظل وظيفتها بهدف تحديد الضرورات الوظيفية التي تضمن السير الحسن للوظيفة العامة للمجتمع وهذه الضرورات هي: التكيف Adoption، تحقيق الأهداف Goal Attainment، والتكامل integration والمحافظة على بقاء النمط Pattern maintenance وامتصاص التوتر.<sup>1</sup>

ويشير التكيف إلى ضرورة تكيف الأسرة أو تلاؤمها مع البيئة الاجتماعية والطبيعة التي تعيش التبادل. فالتبادل بين الأسرة والاقتصاد يكون عن طريق التحاق فرد أو أكثر من أفراد الأسرة بالعمل في مقابل الحصول على أجر ومعنى هذا أن الأسرة تواجه مشكلة التكيف لمقابلة ظروف الاقتصاد عن طريق العمل واكتساب المهارات والتدريب المتخصص... إلخ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى يواجه الاقتصاد مشكلة التكيف لمقابلة احتياجات ومتطلبات الأسرة عن طريق حد أدنى للأجور، وتوفير ظروف عمل صحية، والإجازات المرضية في حالة الوضع، والمكافآت في حالات الوفاة والكوارث وما شابه ذلك.<sup>2</sup>

**التكامل:** ويهتم التكامل على العكس من التكيف وتحقيق الهدف بموضوعات داخل النسق:

<sup>1</sup> مكاك ليلي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري، مذكرة دكتوراه في علم الاجتماع العائلي، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2016-2017، ص 144.

<sup>2</sup> سناء الحسن الخولي، الأسرة والحياة العائلية، ط 1، دار المسيرة، الأردن، 2010، ص 114.

إن مكونات النسق سواء كانوا أفراد أو جماعات أو نظم فرعية لا بد أن يتكاملوا من أجل تحقيق الأهداف العامة وإنجاز الوظائف وذلك باعتبارهم أجزاء من البناء الاجتماعي.<sup>1</sup>

بالإضافة إلى إسهامات "إيميل دوركايم" إسهامات واضحة في دراسة الأسرة.

\*إيميل دوركايم: يعد دوركايم أكثر من استخدم هذه النظرية بشكل واسع من خلال سؤاله: ما هي الأدوار الوظيفية التي قامت بها هذه الحقائق الاجتماعية للمحافظة على النظام الاجتماعي كنظام كلي؟

وقد استطاع أن يضع المبادئ الأولى للوظيفية في كتابه "تقسيم العمل الجماعي" حيث قرب بين الوظيفية بالمعنى البيولوجي ومفهوم الحاجة وبين فيه كيف أنه لتقسيم العمل وظيفة أساسية تتمثل في ضمان التماسك بين الأفراد متجاوزا بذلك النظرة الاقتصادية التي ترى أن تقسيم العمل يزيد في الإنتاج فقط لذا إعتبرها السوسيولوجيين الأب الأول للوظيفية بلا منازع.

\*لقد عالج "بارسونز" مشكلة تعليل التغيرات التي تطرأ على النسق الاجتماعي المتوازن وأكد على وجود مجموعة من العناصر التي تحقق هذا التوازن مع ضرورة تقادي كل الاضطرابات التي تؤدي إلى عدم الاستقرار. كما أرجع هذه المهمة إلى الزوج والزوجة واعتبرهما الشخصين الوحيدين الذين بإمكانهما جعل الأسرة مستقرة والعكس، فالأم مثلا مسؤولة عن استقرار أسرتها وذلك بالقيام بدورها في إنجاب الأطفال ورعايتهم وتربيتهم في نفس الوقت، والأب من جهته مسؤول عن الإنفاق على الأسرة وتوفير الحاجات المادية لأفرادها.

\*بل وفوجل: يرى كل منهما أن الأسرة هي نسق فرعي في المجتمع الشامل الذي يتضمن أنساق فرعية أخرى كنسق التعليم ونسق القيم والنسق الاقتصادي حيث تؤثر هذه الأنساق على الأسرة وتتأثر بها ومن شأن هذا التأثير أن يجعل البناء الأسري عرضة للتعديل والتغير المستمر تبعا للتغيرات التي تحدث في تلك الأنساق كنتاج سببي للترابط الموجود بين التغيرات الأسرية من جهة وبين التغيرات التي تحدث في تلك الأنساق من جهة أخرى، فنجد أن التغيرات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية الواسعة التي يشهدها

<sup>1</sup> خالد حامد، مدخل إلى علم الاجتماع، بدون طبعة، دار الجسور للنشر، ص 101.

العالم المعاصر أدت إلى إحداث تغييرات جذرية على الأسرة نظرا للترابط الوظيفي بين الجزء والكل وكلما كان التغيير إيجابيا كلما استقرت الأسرة والمجتمع معا.

\*ميردوك: من الناحية الوظيفية لا بد من تحقق أربع وظائف هي: (الوظائف الجنسية، الوظيفية الاقتصادية، وظيفة الإنجاب، الوظيفة التربوية...) وهو يرى أن ما هو وظيفي للمجتمع هو أيضا وظيفي للفرد، وهذا غير مؤكد دائما فنلاحظ أن ميردوك يبرز عنده ذلك التطابق الآلي بين ما هو خير للأسر وما هو خير للمجتمع. وأوضح ميردوك بشأن الأسرة أنه:

للأسرة قواعد أساسية ولكي يكتمل نسق الأسرة لابد من تحقيق عدة علاقات (علاقات الزوج بالزوجة، علاقة الآباء بالأبناء، علاقة الإخوة...) ويجب أن يسود هذه العلاقات التعاون والتساند الوظيفي بين أفراد الأسرة الواحدة وبين أفراد المجتمع الواحد من أجل تحقيق السعادة والاستقرار الذي يبحث عنه كل من الزوجين، فالمرأة مثلا عند اقتحامها لميدان العمل الخارجي ستتأثر علاقتها سلبا بأفراد أسرتها وحتى علاقتها خارج المحيط الأسري إذا لم يكن هناك تماسك وترابط في العلاقات بين الأم وأبناءها وبينها وبين زوجها.<sup>1</sup>

## 9- صعوبات الدراسة:

- قلة توفر المراجع اللازمة بحيث واجهنا صعوبة في جمع الكتب التي لها علاقة بموضوع بحثنا في المكتبات الجامعية.
- عدم تزويدنا بالمعلومات والبيانات المتعلقة بمجتمع الدراسة.

<sup>1</sup> ليلي مكاك، المرجع السابق، ص 145-146-147.

# الإطار النظري



## الفصل الثاني:

تطور عمل المرأة في العالم ودوافع

خروجها في العمل

### تمهيد:

كان عمل المرأة في السابق يقتصر على بيتها وزوجها وأولادها وعلى الأعمال الزراعية والحرف اليدوية. وبعد التطور الاجتماعي الذي حصل على مراحل أصبحت تحمل العمل خارج منزلها. لتحقيق الاستقلال المادي لها ولعائلتها. سنتطرق في هذا الفصل إلى تطور عمل المرأة في عدة بلدان ودوافع خروجها إلى ميدان العمل.

## 1-تطور عمل المرأة في البلدان الصناعية:

### 1-1تطور عمل المرأة في العالم:

اختلف وضع المرأة من بناء اجتماعي إلى آخر عبر العصور التاريخية، حيث لعبت أدوارا مختلفة وهذه الأدوار فرضتها كلها ظروف المجتمع الذي كان يسيطر فيه الرجل، حيث كان هذا الأخير في العصور البدائية يختار العمل الذي يناسبه والباقي يتركه للمرأة فهو صاحب الضبط والسلطة المطلقة، وكذلك هو الحال في الحضارات القديمة (الهند، الصين، اليونان،...)<sup>1</sup>.

وقد أثبتت الدراسات الأنثروبولوجية أن النساء في عصر الجماعات القبلية كن مساويات للرجال وأن الرجال كانوا يعتقدون أن تلك المساواة تكمن في العمل، ففي ذلك الوقت كانت العشيرة كلها تعمل رجالا ونساء حيث كانت الأم تساعد الزوج في الأعمال الأساسية كالزراعة والحرف اليدوية بالإضافة إلى الاعتناء بأطفالها وتدبير شؤون البيت لذلك فالنساء يقمن منذ قدم العصور بأعمال معينة ووسط عائلاتهن.

وقد كانت الثورة الصناعية أهم العوامل التي ساهمت بشكل فعال في إحداث التغيرات الاجتماعية حيث خلفت الرأسمالية الصناعية، آثار كبيرة على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية ففي الطبقات العليا أدت إلى زيادة فراغ المرأة وفي المقابل لوحظ استغلال بشع للطبقات العاملة، فظروف المجتمع الصناعي الحديث نشأة فرضت تشغيل النساء في المناجم والمصانع بغض النظر عن كفاءتها، وقد بدأت الحركة النسائية في أوروبا فقبل الثورة الصناعية ظهرت (مارييداغورينغ) marie dergourng في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء لكن حركتها لم تلقى اهتماما كبيرا حتى جاء الفيلسوفان

<sup>1</sup> ليلي مكاك، المرجع السابق، ص 72.

الفرنسيان بعد قرن ونصف تقريبا وهما فلاسفة الثورة الصناعية halb'ach&conodorat وطالبا بمنح المرأة كامل حقوقها المتنوعة وضرورة مساواتها بالرجال.<sup>1</sup>

-وفي إنجلترا أدى الانقلاب الصناعي في أواخر القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر إلى تخييرات جوهرية بالنسبة لعمل المرأة على وجه الخصوص إذا أدى اختراع الآلة إلى تقليل من أهمية القوى البدنية، الأمر الذي مهد لدخول المرأة ميدان العمل الصناعي بأعداد هائلة، وأقيمت المصانع خارج النطاق البيت، وعمل كثير من النساء نظير الأجر.

-أما في ألمانيا وفرنسا فقد لعبت الحرب العالمية الأولى دورا هاما في جذب النساء إلى الأعمال كثيرة وذلك بحكم خوض الرجال للحرب واهتمامهم بالشؤون العسكرية التي شغلتهن من أعمالهم مما دفع بالنساء إلى العمال نيابة عنهم، وكسب لقمة العيش بأنفسهم "إلا أنه في ألمانيا حدث نقص فيما بعد في نسبة اليد العاملة النسوية ظهور النازية الألمانية التي دعت إلى عودة النساء إلى منازلهن وفي هذا الصدد قال هيتلر: "إن العالم المرأة هو زوجها وبيتها"<sup>2</sup>.

-وفي الولايات المتحدة الأمريكية تلعب النساء دورا هاما في البناء الإقتصادي، عام 1890 قدم المهاجر الإنجليزي صمويل ستارتر Samuel starter في أمريكا، وجلب معه مصنع غزل القطن يعمل بقوة الآلة، وكان لهذه المصانع تأثير قوي على النمو الإقتصادي الأمريكي، وفي خلال عشر سنوات أصبح هناك ... وفي عام 1881 ظهرت بوادر إنتاج الانواع، وأصبحت معظم الملابس التي كانت تنتج في المنازل صنعت في المصانع، إستطاعت قلة من النساء أن يعملن في مصانع النسيج عند بداية هذه الصناعة، وكن في العادة صغيرات في السن، ومتعلمات تعليما بسيطا وفي الغالب أحيان فإنهن عملت قبل الزواج.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المرجع نفسه.ص15.

<sup>2</sup> ليلي مكاك، المرجع السابق، ص77.

<sup>3</sup> حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، ص102.

وقد أنشئت في الولايات المتحدة لجان قومية تقوم ببحث الأدوار المتغيرة في النساء وكانت اللجنة الأولى تحت رعاية الرئيس الأمريكي جون كينيدي، وقامت هذه اللجنة بإعداد تشريعات تحمي النساء العاملات، وربط بين عمالة المرأة ومكانتها.

وفي روسيا فقد عرفت المرأة مراحل متباينة ومتعاقبة من التدهور والإرتفاع وخلال سنوات الإعداد للثورة الجديدة أخذت النساء نصيبهن الكامل من المسؤولية، ولم يطالبن بأي ميز لكونهن نساء فأدين نفس الأدوار التي أداها الرجال فكن جاسوسات وقاذفات قنابل...إلخ. وحين نجحت الثورة كان من الطبيعي والضروري أن تقوم المساواة التامة بين الجنسين في كافة المجالات.

ويقول ماركس: "إن التقدم الاجتماعي يمكن أن يقاس بالوضع الاجتماعي للجنس النسائي، إلا أن الوضع الاجتماعي للمرأة ونجاح دخولها معبر العمل يرتبطان بشكل أساسي بنجاحاتها النفسية والاقتصادية إلى العمل والقدرة على تقديم الفرص المناسبة.<sup>1</sup>

أصدرت هيئة الأمم المتحدة عام 1961 إعلاناً تضمن حقوق المرأة الأساسية أكدت فيه على وجوب تمتعها بكامل تلك الحقوق من تعلم، صحة، عمل، الحق في ممارسة النشاط السياسي، وذلك لما للمرأة من أهمية بالغة في المجتمع في نصف المجتمع الإنساني.

**الجدول رقم 1: يبين نسب مشاركة المرأة في سوق العمل لبعض الدول الرأسمالية مع مطلع الثمانينات**

الدولة	السنة	النسبة المئوية
سويسرا	1980	34.4
فنلندا	1980	41.9
ألبانيا	1980	36.3
و.م.الأمريكية	1982	40.3
ألمانيا الغربية	1983	63.4
إيطاليا	1983	27.6

<sup>1</sup> حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، ص103.

فرنسا	1983	34.5
الدنمارك	1983	47.8

المصدر: محمود قرزيز، عمل المرأة والأسرة في المجتمع الجزائري

-الجدول أعلاه من خلال النسب المئوية يوضح مشاركة المرأة في العمل في فترات زمنية متقاربة للدول الرأسمالية لكن هذا لا يعني المساواة التامة بين الجنسين الرجل والمرأة.

## 2-تطور عمل المرأة في البلدان العربية:

إن عمل المرأة في العالم العربي لم يكن ظاهرة إجتماعية جديدة إنما هو إمتداد تاريخي لدورها في الحياة فقد عملت المرأة الريفية في المجال الزراعي لتؤمن حاجيات أسرتها ولأزالت تعمل في عصر التكنولوجيا والعولمة، لتساهم في تطوير اقتصاد مجتمعها وأسرتها معا.<sup>1</sup>

فالمرأة العربية تتجدد مكانتها في ظل الأوضاع الاقتصادية ، والاجتماعية والسياسية والتاريخية التي يمر بها المجتمع العربي الخاضع للتعبير الاجتماعي و الحضاري المستمرين ، فلقد تعرضت معظم المجتمعات العربية إلى المن الاستعمار التي أثرت كثيرا على بنيتها الاجتماعية والأسرية ، ولعمل المرأة هي أشد تأثرا بتلك الظروف فبعد أن حققت المجتمعات العربية الاستقلال السياسي المرغوب فيه أصبحت تسعى إلى تحقيق الاستقلال الاقتصادي عن طريق التنمية الشاملة التي تستدعي تكثيف جهود جميع الأفراد والجماعات والاهتمام بالموارد البشرية فأصبح عمل المرأة خارج المنزل ضرورة ملحة يفرضها الواقع الآن.

### 1-2تطور عمل المرأة في المشرق العربي:

بالرغم من الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية التي تمر بها دول المشرق العربي (سوريا، لبنان، مصر) فقد أحرزت المرأة تقدما ولو بنسبة ضئيلة في سوق العمل يختلف من سنة لأخرى، ففي سوريا تضمنت الخطة الخماسية العاشرة 2006-2010 فصلا خاصا بتمكين المرأة وزيادة مشاركتها

<sup>1</sup> مليكة الحاج يوسف، آثار عمل الأم على تربية أطفالها، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2003، ص 20.

في مواقع صنع القرار وصولاً إلى نسبة 30%، وتتراجع نسبة مشاركة النساء في قوة العمل انخفضت هذه النسبة خلال الفترة (2004 من 19.8% إلى 17.3%) لكن هذا لا يحد من عزمها في بلوغ الهدف واستمراريتها في العمل ومحاولاتها ففي تحقيق التقدم الدليل على ذلك .

-وفي لبنان ومن خلال مشاركة المرأة اللبنانية في القضاء الآن بنسبة 35% تقريبا، كما تشارك المرأة في مجلس شورى للدولة، وفي مجلس القضاء الأعلى، رغم أنها تشغل نسبة صغيرة من المقاعد أما النقابات فتمثل المرأة في القيادة ما يزال ضعيفا.

فتواجد المرأة في سلك القضاء يبرهن على مدى إمكانياتها على اتخاذ القرارات والحكم في مختلف القضايا، وأن قدراتها ليست محدودة في العمل المنزلي فقط.

-أما في مصر وفي مجال السياسة فقد انخفضت النساء اللاتي شغلن مناصب نائب و وزير إلى 03% عام 2008 مقارنة بـ 43% عام 2007 بينما ارتفعت نسبة اللاتي شغلن مناصب نائب و وزير إلى 16.7% مقارنة بـ 15.8% فب العام السابق، فتقلد المرأة مناصب قيادية ومشاركتها في اتخاذ القرارات وفي عمليات تسيير يجعلها منها عنصرا سياسيا فقط لا يمكن الاستخفاف بقدراتها وفي مجال الادارة فقد انخفضت نسبة النساء في المناصب الادارية الممتازة إلى 12.8 % عام 2008 مقارنة بنسبة 15.3% في عام 2007 وهذا يعود إلى توجه الكثير من النساء إلى مهن أخرى قد تكون لها إمتيازات أفضل من العمل في الإدارة.<sup>1</sup>

## 2-2 تطور عمل المرأة في الخليج:

كان عمل المرأة الخليجية محصورا في القطاع الزراعي، إضافة إلى القيام بالأعمال المنزلية، تقوم بزراع أرضها، سقيها، وجني ثمارها، ولا يمكن لها أن تمارس عملا آخر تبعا لعادات وتقاليد المجتمع الخليجي الذي ترفض عمل الأم في الميدان الخارجي

<sup>1</sup> سامية العارفي، المرجع السابق، ص33.

لكن بعد الحرب العالمية الثانية تغير الرأي الرافض لعمل المرأة نتيجة للتطورات الاجتماعية و الاقتصادية التي أثرت على وضعية المرأة، وغيرت من مركزها و مكانتها الاجتماعية واستطاعت الخروج لميدان العمل الخارجي، حيث توصلت عدد من الدراسات إلى أن " النساء اللاتي دخلن سوق العمل بدافع الحاجة الاقتصادية يشكلن نسبة الربع تقريبا من مجمل النساء العاملات بأجر في سوق العمل السعودي، وذلك يعود إلى تطبيق نظام النفقات الشرعي الذي يكفل للمرأة نفقتها" ومنه يتبين لنا ان مكانة المرأة في دول الخليج ما زالت ضعيفة وهذا نظرا لما تواجهه من صعوبات ومشاكل في محاولة توفيقها بين العمل الوظيفي وتربية أطفالها.<sup>1</sup>

### 2-3 تطور عمل المرأة في الجزائر:

لقد تنامت في المجتمع الجزائري خلال العقدين الأخيرين ظاهرة خروج المرأة المتزوجة، بعد أن كانت في أمس القريب مجرد فكرة تُقابل بالرفض القاطع من المجتمع، انطلاقًا من قناعة تامة وفكرة متأصلة في وعي الفرد الجزائري، والتي مفادها أن مكان المرأة الوحيد، بل الأوحد، هو المنزل، لتتحصر مهمتها في التربية ورعاية الأولاد والزوج. إذ إن عملها يأخذ الكثير من وقتها ويجعلها غير قادرة على تلبية ما يحتاجه أبناؤها من رعاية وتربية.

ولكن بمجرد إزدياد حدودها في التعليم، إزدادت حظوظها في إقتحام عالم الشغل أيضًا. وقد كانت للثورة الصناعية دور هام في الجزائر، كبقية بلدان العالم، في إيجاد ظروف وعوامل سمحت للمرأة الجزائرية ألا ينحصر دورها في الأعمال المنزلية فقط، بل استطاعت أن تصل إلى أبعاد أبعد من ذلك، فافتحمت مجال العمل في قطاعات مختلفة كالصناعة والزراعة وخدمات متنوعة وغيرها.

وقد كانت المرأة الريفية، ولا تزال، تمارس الأعمال الزراعية والصناعة التقليدية مثل صناعة الأواني الفخارية والزرابي.

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 34-35.

وبعد هذا التحرر، اقتحمت المرأة - كما سبق وأن ذكرنا - مجالات مختلفة في ميدان العمل. وإذا تتبعنا بعض الإحصائيات الرسمية في الجزائر، نجد أن نسبة النساء العاملات تزداد عامًا بعد آخر. فمثلاً سنة 1989 بلغ معدل النساء العاملات المتزوجات 33.1%، وارتفع سنة 1996 ليلبلغ 54%.

فقد جاء في التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الذي أعدته الوزارة الوصية المكلفة بالمرأة وقضايا الأسرة، أن أهم ما يلفت الانتباه بالنسبة لعمل المرأة الجزائرية هو ارتفاع نسبتها في بعض الفروع والأسلاك المهنية دون غيرها، مثل قطاع التربية والتعليم، إذ بلغت نسبة النساء العاملات فيه أكثر من 60% سنة 2007، وبلغت نفس النسبة في قطاع الصحة في نفس السنة. أما في مجال القضاء فبلغت 36.82% سنة 2008، وهذا ما صرح به الرئيس عبد العزيز بوتفليقة في مقال بجريدة "المساء".

يمكننا القول إن عدد النساء العاملات في الجزائر في تطور ملحوظ، رغم أن النسبة الإجمالية للنساء العاملات تبقى ضعيفة مقارنة بنسبة الرجال.

### 2-3-1 تطور عمل المرأة خلال الثورة التحريرية:

لقد كانت أوضاع المرأة الجزائرية في القرن 19م متدهورة إلى أبعد حد، فعاشت ظروفًا شاقة مزرية وسدت أمامها كل السبل ففرضت عليها عادات وأعراف بعيدة كل البعد عن الدين، والرقي والحضارة، وجعل المنزل بمثابة سجن لها لا تغادره من يوم أن تزف إليه أن تحمل على نعش إلى القبر، وفرض عليها حصار إجتماعي مخنق، واعتبر ذكر اسمها في محفل بمثابة قلة أدب، بحيث عندما يذكر الرجل كلمة: المرأة والزوجة يقول مخاطب "أكرمكم الله" و "حشاكم" وفرض عليها نوع من الحجاب لا صلة له بالإسلام أبداً، وعاد ذلك بالتهور والتخلف عليها وعلى الأسرة والمجتمع ورغم كل ذلك وقفت المرأة الجزائرية إلى جانب أخيها الرجل في كل الميادين وخاصة مع معارك البناء الحضاري في أوسع مجالاته داخل المنزل و خارجه، وكافحت وناضلت<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> يحيى بوعزيز، موضوعات وقضايا المرأة الجزائرية وحركة الإصلاح النسوية العربية، طبعة خاصة، عالم المعرفة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص24.

ومع ظهور نوع من الوعي القومي بدأ الجزائريون يدركون خطر إهمال شريعة كبيرة من الشعب ألا وهي العنصر النسوي و تيقنوا أنه بدون مشاركتها، لا يمكن لأي ثورة الإندلاع، ومن أجل ذلك كان لزاما تعليم الفتاة وتكوينها مثلها مثل الذكر، وبعد الحرب العالمية الثانية واصلت الفتاة الجزائرية تعليمها لتصل إلى الثانوية وحتى إلى الجامعة<sup>1</sup>، كما ظهرت في ذلك الوقت العديد من الجمعيات أهمها جمعية العلماء المسلمين التي فتحت أبوابها لتعليم الفتيات ووصل عددهن سنة 1939 إلى 21679 فتاة متعلمة، وتطور إلى أن وصل سنة 1957 إلى 81448 فتاة بعدما تدربت على استعمال السلاح وعلاج الجرحى، كما عملت بالإدارة ككاتبة على الآلة الراقنة وكتابة التقارير حيث تلقت المجاهدات المثققات دروسا للتوعية السياسي، فقد لعبت المرأة دور الأستهان به في مختلف أنحاء الوطن سواء في المناطق الجبلية أو المدن.<sup>2</sup>

### 2-3-2 تطور عمل المرأة الجزائرية خلال الاستقلال:

خلف المستعمر الفرنسي من الجزائر مجتمعا منهك القوى، وأوضاع إقتصادية، وإجتماعية، وثقافية، متدهورة وعليه فقد إهتمت الدولة الجزائرية بعد الإستقلال 1962 بالمنظومة التربوية التي تعتبر القاعدة الأساسية في تطوير بقية القطاعات ومنحت فرصة التعليم المجاني للجنسين خاصة المرأة التي كانت مهمشة و تهاني من الجهل و الأمية خلال الفترة الإستعمارية، وهكذا نالت المرأة حظا وافرا من التعليم واقتحمت ميدان الشغل ولم تكتفي بعملها التقليدي داخل المنزل، فقد كان عدد النساء آنذاك حوالي نصف عدد الرجال لذلك كان من الضروري، إشتراكهن في عملية البناء والتشييد التي كانت كنتيجة حتمية لبلد مستقل بعد أكثر من قرن من الإستعمارالذي أتى على الأخضر و اليابس.

وتقلدت المرأة مناصب عمل عديدة شاركت بها الرجل في تحقيق التنمية في البلاد حيث نجد الجزائر في طليعة الدول التي أقرت قانون عمل عادل ومنصف للمرأة وقانون ضمان إجتماعي يحمي حقوقها، كما أن تشريع العمل الجزائري يمنع كل شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس، ويضمن تكافؤ الفرص

<sup>1</sup> مكاك ليلي، المرجع السابق، ص 77

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 78

للجميع دون تمييز ويقر مبدأ المساواة بين العمال أيا كان جنسهم أو نسبهم حيث جاء فيه أن العمال يستفيدون من نفس الإمتيازات ونفس العمل، وبالمساواة في التأهيل والمردود.

حيث عملت الدولة الجزائرية على إعادة بناء الإقتصاد وإسترجاع مكانته وقوته من خلال وضع مخططات وبرامج إقتصادية تنموية كان التعليم منها الخطوة الأولى المتبعة في سبيل تحقيق هذه التثمين فنصت الدولة على مجانية التعليم وإجباريته على أفراد المجتمع باختلاف طبقاتهم، إنتماءاتهم و جنسهم (ذكر، أنثى) لمحاربة الأمية و الوصول إلى أعلى مستوى التعليم و الدخول في سوق العمل و بالتالي مشاركة اليد العاملة النسوية بعد الاستقلال كان ضئيلا وذلك بنسبة 1.82% عام 1966 و 2.61% عام 1977. إضافة إلى أن التعليم ساعدها على تحقيق الاستقلال الذاتي وإقتدائها لعالم الشغل الذي من خلاله أثبتت أن لها قدرات و إمكانيات من شئنها أن تساهم في تطوير البلاد.

وفي سنة 1966 ثم إنشاء الوكالات الوطنية لدعم وتشغيل الشباب خاصة في مجال المشاريع الصغيرة المنشأة من قبل الشباب وقد عاد هذا المشروع تشغيل الشباب هذا وبرنامج الإنعاش الاقتصادي والوطني على إنخراط المرأة في مشروعات التنمية المحلية في المدن والريف، وتبين معطيات الوكالة الوطنية لعدم تشغيل الشباب (ANSEJ) مشاركة بنسبة 14% للنساء في بناء مؤسسات صغرى وعليه فقد أصبح عدم تقبل المجتمع لعمل المرأة يزول تدريجيا.

ولا يمكننا إنكار أن المرأة الجزائرية قد استفادت كثيرا من العمل السياسي للحركة الوطنية الجزائرية على مدى نصف قرن كاملة فارتفع مستواها الفكري ووعيتها السياسي بالقضية الجزائرية وعندما اندلعت الثورة أول نوفمبر 1954 كانت مهياً لخوضها حيث تحولت من فرد مسجون بين جدران البيت الفرد الاجتماعي يؤدي دورا سياسيا وتاريخيا فعالا، ورغم اختلاف إحصائيات من مرجع إلى آخر إلا أنها متقاربة وتعكس وجود نسبة لا بأس بها من النساء اللواتي شاركن في الثورة، وتشير بعض الإحصائيات إلى 10949 امرأة ساهمت مساهمة عسكرية فعالة في الحرب التحريرية.

لقد تعرض الشعب الجزائري بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة لكل وسائل القمع وسياسات التجويع والتجهيل التي مارسها عليه الاستعمار الفرنسي، حيث قام هذا الأخير بالقتل والتدمير والاستيلاء على الممتلكات الخاصة والعامة مما أدى إلى انتشار الأمية والجهل والفقر والأمراض، وبعد أن أدرك الجزائريون حجم الخطر الذي يهددهم إنصرفت جهودهم المقاومة للنهوض بالوطن و العمل الفدائي وجمع

المعلومات حول العدو، كما ساهمت في الحركات الإصلاحية المادية الوطنية والنشاطات الحزبية وغيرها من المسؤوليات وظلت تعاني إلى أن جاءت الحركة الإصلاحية المادية بضرورة تعليم المرأة وعلى رأس هذه الحركة كان القائد والعلامة الجزائري الشيخ "عبد الحميد ابن باديس" الذي نادى في تلك الفترة بضرورة تغيير وضع المرأة والارتقاء بها والحصول على حقها في التعليم ومساواتها بالرجال، فالثورة الجزائرية أعطت المرأة دورا ووظيفة دفعتها للقيام بالواجب الثوري مما تجاوز طبيعتها البيولوجية كانت. فقد مارست أعمال كثيرة في صفوف جيش التحرير.

### 3- المرأة والعمل:

#### 3-1 مفهوم العمل:

يقصد بالعمل ما يعتبر منه يدويا، أو بدنيا، أو ذهنيا، سواء كان العمل حرفة حرة منزلية وغير منزلية، أو كان بأجر، أو بمرتب أو بمكافئة، أو المشاركة، أي المساهمة في مؤسسة إستثمارية بالعمل أو الخبرة مقابل حصته في الأرباح ويستوي كذلك أن يكون العمل زراعيا أو تجاريا أو صناعيا أو غير منتهية طالما سمحت به طاقة المرأة وصلاحيتها لأدائه.

هذا ومن الخطأ أن ننظر إلى العمل على أنه مجرد مصدر للإيراد فحسب، فهو مظهر للنشاط الإنسانيين فالفرد غير العامل هو إنسان فارغ للحياة وذلك كان من الخطأ الفادح إعتباره للمرأة مخلوق فارغ الحياة والعمل بالنسبة للمرأة وكما تقول الكاتبة الفرنسية "فرانسوا جيرو"<sup>1</sup>. "ضرورة وليس تسلية و العمل ليس علاج المرض و إنما ضرورة الحياة أو الحياة بنفسها".

#### 3-2 مفهوم المرأة العاملة:

عرفها أحمد زكي البدوي بأنها: أي فرد يؤدي أعمال يدوية أو غير يدوية وبذلك يشمل الافراد العاملين على جميع المستويات.

<sup>1</sup>حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، ص96

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم وإلى جانب دورها كعاملة وموظفة.

#### 4-دوافع خروج المرأة للعمل:

أثبتت الكثير من الدراسات أن خروج المرأة للعمل كانت الدوافع الحقيقية الحاجة الاقتصادية بدرجة الأولى، والمقصود بالحاجة الاقتصادية، هو حاجة المرأة الملحة والشديدة لكسب قوتها بنفسها أو حاجة أسرتها لدخلها، والاعتماد عليه في معيشتها ولقد تبين من استيفاء "بيدجون" عام 1952 الذي أجرى على 3100 سيدة أن 75% من هذا العدد يعملن من أجل مساعدة الأسرة<sup>1</sup>.

#### 1-4 الدافع الاقتصادي:

ولا شك أن الدوافع الاقتصادية مرتبطة بالأساس الطبقي ذلك أنها أكثر إلحاحا لدى الطبقات الدنيا، وبعض من الطاقات المتوسطة فمعظم النساء العاملات يصرفن مرتبهن على مصاريفهن الشخصية، والباقي يضيع عوضا من عدم وجودهن بالمنزل كاستعمال الوجبات الجاهزة، ومرض الأطفال، والدروس الخاصة.

وهناك طبعا بعض القطاعات تعمل بها المرأة لأن دخلها يعتبر الدخل الأساسي للأسرة فهو عماد الأسرة في الإنفاق وهناك فئة أخرى تتطلع إلى إعفائها رسميا من مهامها مع صرف نصف الراتب على أن توفر مكانها لغيرها من منتظري تعيينهم.

وقد تحتاج المرأة للعمل لتعفي نفسها بعمل شريف لا سيما في غياب ولي الأمر، أو إستهتاره بمسؤولية، خاصة إذا غاب عن ساحة الواقع.

وقد تعمل لتخفف من دين على وليها أو تساهم في بناء منزل لها.

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 96-97.

وتعمل المرأة من أجل القيام بغرض الكفائية، وذلك فيما يتعلق بأمور النساء، التي لا ينهض أو لا ينبغي أن ينهض بها سوى النساء، كتعليم البنات جنسها، وتطبيبهن، وتمريضهن.<sup>1</sup>

#### 4-2 الدوافع النفسية والاجتماعية:

إن حب الظهور والحاجة إلى الانتماء لتحقيق الذات هي دوافع أخرى للخروج إلى العمل، فقد ظهر من دراسة (يارو Yaraow) أن 48% من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة يعملن من أجل تقديم خدمة للمجتمع ويرضين حاجتهن للبقاء في صحبة الآخرين.

كما أثبت فريناند زفيج (F.Zweig) أن المرأة تخرج للعمل تحت إلحاح الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها إلى العمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية. وقد قرر في البحث الذي قام به في مقاطعة لانكشير (Lancashire) أن بين كل ثلاث نساء متزوجات، يعملن واحدة فقط منهن تعمل تحت ضغط الدافع الاقتصادي إما لتغطية النفقات المنزلية أو لإعالة الأسرة. أما الباقيات فيلتحقن لأسباب أخرى كالرغبة في الخروج والشعور بالرضا عن العمل واتفاق العمل مع ميولهن.

والعمل وسيلة لتأكيد الشخصية واكتساب المكانة فالعمل بأجر وسيلة لتأكيد شخصية المرأة وأهميتها كفرد في المجتمع له حقوق وواجبات. كما أن العمل وسيلة لاكتساب مكانتها. ويفسر ذلك سلوك عاملات مصنع كان يحيل عاملاته إلى معاش في سن (55) معطيا إياهن معاشا عائليا سخيا، فلقد وجد أن كثير من هؤلاء النساء يقفن على أبواب المصنع كل مساء في انتظار صديقاتهن عند الخروج، ويستمرن في المواظبة على حضور أي أحداث اجتماعية تجري في المصنع، وعندما يكون من الممكن الحصول على عمل إضافي بعض الوقت خلال الشغل، فإنهن يكن على استعداد دائم للانتظام فيه عن طيب خاطر. ولم يشعر أفراد الذين قاموا باستتبار هؤلاء النساء، إنهن يهمن المال أولا، ومن الواضح أن كل ما يهمن أن المصنع مركز اجتماعي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>كامليا عبد الفتاح، المرجع السابق، ص 84.

<sup>2</sup>حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، ص 99.

وقد بينت بعض البحوث أن الدافع الاقتصادي يعتبر عاملاً من عوامل الارتقاء بالمستوى المعيشي للأسرة وليس هو الدافع الأساسي لخروج المرأة للعمل فقد تخرج رغبة في الاستمتاع بالعمل وما يحققه من تأكيد الذات، زيادة على ذلك فإن المرأة تخرج إلى العمل رغبة في صحبة الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية جديدة. ففي "دراسة فيشر" المستفيضة عن الاكتئاب لمائة عاملة من الأميات اللاتي تخرجن من الكليات بنيويورك أجابت نصف المجموعة اللاتي يعملن أنهن كن يشعرن بالملل والضجر أثناء وجودهن.<sup>1</sup>

### 4-3-الدافع التعليمي:

للمرأة العاملة دوافع شخصية سعى من خلالها إلى إثبات قدرتها على إنجاز أعمال كانت من قبل وفقاً على الرجال ولقد تبين خلال دراسة "أيد" أن طالبات الكليات ذوات الرغبة الشديدة في العمل يؤمنن بقيمة ذكورية فهنيئوكند الحاجة إلى التنوع ويقتدرن على ما يمكن تحصيله خارج المنزل فالتعليم هو الذي ساعد على تغيير أنماط التفكير في مختلف المجتمعات وتعتبر الآراء والاتجاهات حول عمل المرأة الخارجي بثقل هذا الأخير والتحفيز عليه كونه يحقق للمرأة طموحاتها وأهدافها الشخصية. كما أنها تساهم في ترقيم التنمية في مختلف المجالات والقطاعات.<sup>2</sup>

### الخلاصة:

نلاحظ من خلال ما تطرقنا إليه أن الثورة الصناعية ساعدت العنصر النسوي إلى منافسة الرجل في سوق العمل، والمطالبة بالمساواة في التشغيل بينها وبين الجنس الآخر. فرغم التطور الاجتماعي الذي بلغته الدول العربية ولكنها لا زالت تفضل وتعطي الأولوية للجنس الآخر في تقلد مناصب الشغل.

<sup>1</sup>ليلي مكك، المرجع السابق، ص 96.

<sup>2</sup>سامية العارفي، المرجع السابق، ص 36.

## الفصل الثالث:

المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة  
والمشاكل الأسرية التي تواجهها.

**تمهيد:**

تمثل المرأة نسق من الأنساق الفرعية المتفاعلة ضمن النسق الاجتماعي الكلي (المجتمع)، وذلك لأن لديها دورا أساسيا في الأسرة المتمثل في تنشئة الأبناء وغرس القيم والأخلاق فيهم وتلبية متطلبات عائلتها إضافة الى الدور الذي تقدمه في عملها، ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى المحاور التالية:

المرأة والعمل الخارجي، المرأة والأدوار الأسرية (أم -زوجة)، المشاكل التي تواجهها المرأة في الأسرة.

**1- المرأة العاملة بين ازدواجية الأدوار:****1-1- المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة (المتزوجة):**

تمثل المرأة نصف المجتمع وهي إحدى مقومات بقائه واستمراره لما تقوم به من أدوار داخل المجتمع، والدور الذي تلعبه يختلف من مجتمع لآخر من فترة لأخرى وهذا تبعا لطبيعة البناء الاجتماعي لكل مجتمع.

والمرأة كما هو معروف على مر العصور تحتل المرتبة مباشرة بعد الرجال، فالرجل يعتبر المسؤول الاول سواء داخل البيت أو خارجه، بقضاء احتياجات المنزل ومتطلباتهن والمرأة تابعة له تقوم بتربية أطفالها على الطاعة والاحترام وكذا الاهتمام بالأعمال المنزلية.

فالمرأة التي لا تعمل خارج المنزل، لديها مصدرا واحدا لتلبية تلك الاحتياجات والشعور بأهميتها في الأسرة ولا يقتصر الأمر على تربية الأولاد والأعمال المنزلية، فهي أعمال مرهقة وتستغرق لساعات غير محددة في أغلب الأحيان ولكنها أيضا أعمال غير مرئية، فرغم ما يبذله فيه من جهد إلى أنه لا يحظى بالتقدير أو الاعتراف الذي يحظى به عمل مشابه خارج إطار الأسرة<sup>1</sup>، وهذا يعني عدم تلقي الأم المساعدة من طرف الزوج كون أن الكثير من الأزواج يرون بأن القيام بالأعمال المنزلية إهانة لهم.

<sup>1</sup> سامية العارفي، المرجع السابق، ص39.

والأعمال المنزلية التي تقوم بها الأم هي التنظيف، غسل الملابس وكيها، تهيئة الطعام، خدمة الزوج والأطفال، وكل ما يتعلق من رعاية صحية ونفسية وتربوية إضافة إلى خدمة أفراد العائلة إذا كانت الأسرة ممتدة كل هذا شنت تركيزها في العمل ويضعف درجة تأثيرها، حيث تجد نفسها أمام أولويات تحار أيهما تختار تسعى من خلال تلك إلى المحافظة على بيتها دون إهمال عملها والمحافظة على عملها دون إهمال بيتها وأطفالها.

### 2-1- المرأة والعمل الخارجي:

إن التغييرات التي حدثت في البنية الاقتصادية سمحت للمرأة المشاركة بشكل مكثف في الحياة المنتجة في كل القطاعات، "ودخولها للعمل والإنتاج خلق منها إنسانا جديدا لم تميزت بخصائصه النفسية عن خصائص المرأة القديمة التي محيطها الاسرة والمنزل والأهل والأقارب.

فعمل المرأة الخارجي يفرض عليها تسخير كل قدراتها من أجل عمل كامل لكن أغلب المهن التي تعمل فيها الأم مثل الادارة، الطب، الصناعة، ونجد منهن إطارات سامية، وعاملات منغذات يستغرقن وقتا كبيرا في العمل ويبعدهن عن أولادهن وهذا ما يسبب للأطفال الحرمان العاطفي كما أن ضغوط العمل والبعد عن المنزل يسبب الإرهاق وقلق الأم مما يجعلها دائما في حالة توتر وهذا ما يؤثر سلبا على عملها.

### 3-1- المرأة والأدوار الأسرية:

تعتبر الأسرة خلية الأولى للبناء الاجتماعي فلا يمكن تصور حياة إنسانية دون وجود الأسرة والتي تتكون من الزوج والزوجة والأولاد، فهي أساس البقاء والاستقرار في الحياة الاجتماعية وفي الأسرة، تعتبر الأم بمثابة العمود الفقري في بناء البيت وتربية الأولاد، فإذا كانت مملكة للرجل هي الحياة الاجتماعية بصفة عامة فإن مملكة الزوجة هي المنزل والدور الذي تلعبه الأم في الأسرة بداية الإنجاب، ورعاية الأطفال، تربيتهم وتعليمهم إلى غاية دخولهم إلى المدرسة، تبقى دائما في التوجيه والمتابعة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> سامية العارفي، المرجع السابق، ص41.

## 1-3-1 دورها كزوجة:

إن اختيار المرأة لدورها في الحياة أصبح معقداً إلى حد كبير، وذلك لتعرضها لضغوط قوة عديدة فهي من ناحية تخضع لضغط التقاليد والطبيعة البيولوجية التي تدفعها في اتجاه الأعمال المنزلية والأمومة ومن ناحية أخرى الفرص التي أصبحت متاحة أمامها في عالم الوظيفة والعمل والأجر.<sup>1</sup>

أصبحت المرأة المعاصرة تواجه عدداً أكبر من المتغيرات بالمقارنة بتلك التي تواجهها المرأة في الماضي وبالتالي أصبح اختيارها للأدوار التي تقوم بها أكثر تعقيداً.

ويرى البعض أن الاختيار في الوقت الحالي أسهل نتيجة لوجود عدة متغيرات يمكن الاختيار منها والمفاضلة بينها تبعاً لظروف كل امرأة تعكس الحال في الماضي عندما كانت النساء جميعاً أمام اختيار واحد ليس له بديل.

فقد كان الزواج والأعمال المنزلية والإنجاب مرتبطين كمجموعة متجانسة وليس أمام المرأة سوى المتغيرين (الزواج أو البقاء بدون زواج)، ومعظم النساء كن يخترن الزواج، كما أن نسبة ضئيلة جداً من النساء كانت لهن وظائف يحصلن منها على أجر، إلى جانب الوظيفة الزوجية الاقتصادية (العمل) يكون لها دور آخر اقتصادي واجتماعي باعتبارها شريكة لزوجها في (عمله) وما يعود عليه منه من أجر أو مكانة اجتماعية.

وخلاصة القول إن دور الزوجة المعاصرة مختلف لحد ما، فقد أصبحت مستقلة إلى حد كبير من التوجيه والمراقبة وأصبحت لها حرية أكبر في الاختيار مع التقدير الكامل لرأيها واختيارها ومع ذلك فمازالت تحضاً بعناية ورعاية يساندها القانون والرأي العام. ففي بعض الاحيان تكون لها حقوق على زوجها كانت تطلب الطلاق منه لأنه لا ينفق عليها أو تجعله مسؤولاً عن ديونها، أو يكون لها الحق في أن تحصل منه على نفقة ... إلخ.

<sup>1</sup> سناء حسين الخولي، المرجع السابق، ص 239.

**1-3-2 دورها كالأُم:**

ليس هناك تماثل في دور الأم في المجتمعات الأكثر من ذلك ليس هناك تماثل في هذا الدور بين طبقات المجتمع المختلفة، فقد أدلت الدراسات التي أجريت في ثقافات مختلفة أو متداخلة أن دور يتمثل في علاقات الأم بطفلها والذي يكون طبيعياً في بلاد كالولايات المتحدة الأمريكية لا يكون ذلك في الكثير من المجتمعات الأخرى.

إن أدوار الأب والأم في المجتمعات التقليدية له من الوضوح والتحديد الدقيق وهذا راجع إلى أن الأب له في هذه المجتمعات على أبنائه سلطة واضحة ويمارس تأثيراً من مركز متميز تماماً لكن الأمر في بعض المجتمعات الأخرى التي تتطور أو تتحضر بسرعة يبدو أنه اختلف إلى درجة كبيرة وخاصة في الطبقات الوسطى فغالبا ما تثبت الدراسات والأبحاث أن دور الأب والأم في الضبط والتأثير على الأطفال وخاصة بعد بلوغهم سناً معينة بدأ يختفي تدريجياً ومع ذلك فإن المقارنة بين دور الأب ودور الأم في مجال يبرز أن الأم غيابها على المنزل بسبب العمل لا تزال تمارس دوراً إيجابياً<sup>1</sup>.

فتحمل المرأة لكل هذه المسؤوليات يجعلها مرهقة، خاصة أن عدد الساعات التي تقضيها في العمل أكثر من عدد الساعات التي تقضيها في البيت وهذا ما قد يشعرها بأنها مقصرة في اهتمامها بأولادها وإعطائهم الرعاية الكافية وكذا القيام بالمهام المنزلية كما يجب، فعمل الأم خارج منزلها جعل منها عنصر فاعلاً داخل الأسرة بالمشاركة في تحمل المصاريف الأسرة إلى جانب زوجها لكن ما صعب عليها الأمر هو تحمل مسؤوليتين في نفس الوقت وكلاهما مهنتين بالنسبة لها، القيام بالأعمال المنزلية وتربية الأطفال من جهة والاهتمام بمهامها من جهة أخرى.

**2-مشاكل الأسرية:****1-2 مشاكل المرأة العاملة المتزوجة:**

<sup>1</sup> سناء حسين الخولي، المرجع السابق، ص 240.

تواجه المرأة العاملة ظروف صعبة بسبب المسؤوليات الاسرية التي تكون ثقيلة جدا على عاتقها ففي ظل العمل وحيات الزوجية وتربية الأطفال حيث يبدو واضحا صعوبة التوافق مع الأعمال المهنية والمنزلية.

ومن الصعوبات ومشاكل التي تواجهها المرأة المتزوجة نذكر ما يلي:

#### أ- أطفال المرأة العاملة:

إن المشاكل التي تتعرض لها الأم العاملة وأطفالها تعتمد أساسا على نوعية المرأة ذاتها، ونوع العلاقة التي تقيمها معهم، ونوع الرعاية التي تقدمها لهم، ومدى استمتاعها بعملها، وفي هذا الصدد يقال إن عمل المرأة يقدم للأطفال فرصة التعاون والتعلم في المنزل والاعتماد على النفس، أو تفرض عليهم أعباء ثقيلة لا يتحملها إلا البالغون وإذا حكمنا على المرأة العاملة والأم بالإدانة كما يفعل الكثيرون فنحن ننتهم ظلما عددا كبيرا من النساء اللاتي لا تقدم لهن الظروف بديلا للعمل، والأمثلة على ذلك كثيرة ومتنوعة كالأرامل والمطلقات وهؤلاء اللاتي لا يكسبن أزواجهن ما يفي باحتياجات الأسرة والأطفال. لهذا يعتبر التحاق المرأة بالعمل في مثل هذه الحالات وغيرها عملا ممتازا بالنسبة للأسرة إذ تضحي المرأة براحتها في سبيل استقرار أسرتها<sup>1</sup>.

يرى الكثيرون أن الوقت الطويل الذي تقضيه الأم مع أطفالها ليس دليلا على "الأمومة الصالحة" لأنه إذا كانت لدى الأم الرغبة الشديدة في الالتحاق بالعمل وتشعر أن أطفالها يعيقونها عن تحقيق ذلك.

#### ب- انهيار تقسيم العمل خارج المنزل:

لا يمكن النظر إلى انهيار تقسيم العمل خارج المنزل على أنه نتيجة الالتحاق المرأة المتزوجة بالعمل ولكنه يرجع بوجه عام الى تحقيق النساء الشديد نحو مهن المريحة ومعظم هذه المهن كانت من قبل مكررا على الرجال فقد أصبح الرجال في الوقت الحالي يدخلون مهنا كانت في الماضي مكررا على النساء كما تقتحم النساء مهنا كانت في الماضي مكررا على الرجال لدرجة انه من الصعب في الوقت

<sup>1</sup> سناء حسن الخولي، المرجع السابق، ص 87، 86.

الحاضر ان نجد مهنة قاصرة على جنس واحدة ونتيجة لهذا الانهيار في تقسيم العمل بدأ المفهوم التقليدي القديم عمل الرجال وعمل النساء يختفي تدريجيا.

### ج-انهيار تقسيم العمل في المنزل:

بعض النساء يلاحظن غير راضيات لعدم مساعدة أزواجهن لهن في القيام بالأعمال المنزلية بينما يرفض اخريات تماما مساعدة من الأزواج حيث تعتقد الكثيرات منهن أن الأزواج الذين يشاركون في تلك الاعمال يصبحون منافسين لزوجاتهم في المجالات التي يتفوقن فيها وبالتالي فإن هذه المساعدات قد تكون مصدرا للشجار والمتاعب وجدير بالذكر إن كثيرا من الأزواج يعضون الطرف عن مظاهر الإهمال والقذارة في منازلهم حتى لا يطالبهم الزوجات بمساعدتهن<sup>1</sup>.

### د-نمط حياة الأسرة:

ونعني بنمط الأسرة إذا كانت الأسرة التي تنتمي إليها المرأة "أسرة نواة" التي تكون من الزوج والزوجة والأطفال، والأسرة ممتدة التي تتكون من الزوج والزوجة والأطفال إضافة على الجد والجدة والعم والعمة وعندما يكون نمط الأسرة الذي يريدانه فان امكانية أن يفرض أحد الزوجين النمط الذي يريده على الآخر وبالتالي ينشب خلاف والصراع بينهما وعليه فإن نمط الأسرة يعتبر مشكلا بحد ذاته في حياة المرأة العاملة وقد يكون دافعا لخروجها للعمل خاصة إذا كانت تعيش في أسرة ممتدة حتى تساعد الزوج في تحمل مصاريف المعيشة<sup>2</sup>.

### و-التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية:

ان مهام الاسرية ملقات على عاتق الزوجة تتطلب منها بذل المزيد من الجهود وتخصيص الاوقات الطويلة و السهر على راحة الاطفال و التضحية بأوقات الفراغ و الترويح لكن واجباتها لا تقف عند تحمل المسؤوليات الاسرية فقط، فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية والمهنية التي تؤديها المرأة خارج البيت و الواجبات الاسرية غالبا ما تتناقض مع الواجبات المهنية فعمل المرأة ساعات طويلة خارج البيت

<sup>1</sup> سناء حسن الخولي، المرجع السابق، ص 88-89.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 90.

لا بد أن يتعارض مع مسؤولياتها المنزلية و التعارض هذا يوقع المرأة العاملة في مشكلة التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي و متطلبات عملها الوظيفي بحيث لا تعرف على أية واجبات تركز فان ركزت على واجباتها المنزلية واهملت واجباتها الوظيفية فان هذا لا بد أن تعرض عملها الإنتاجي أو الخدمي إلى الخطر أي أن انتاجيتها تتعرض إلى الهبوط و تضطرب للخدمات التي تقدمها الى المجتمع و تسيئ علاقتها مع الادارة و المسؤولين مما يضطرها الا التوقف عن العمل أو تركه كلياً.

وإذا ركزت المرأة العاملة على عملها الوظيفي وأهملت واجباتها الاسرية فإن بيتها يتعرض إلى اضطرابات وسوء الادارة مما تترك أثره المخرب في سلوك الاطفال وسلامة بيئتهم الاجتماعية وسيئ إلى العلاقات الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك والتحلل.

ان مشكلة التي تعاني منها المرأة العاملة في الوقت الحاضر تتجسد في عدم<sup>1</sup> وجود ويحل مكانها في البيت أثناء خروجها إلى العمل كما أن قلة الخدم أو إنعدام وضعف العلاقات القرابية وهامشية يجعل المرأة العاملة وحيدة في أداء واجباتها المنزلية دون وجود من يساندها ويحقق عنها حملها الثقيل وهذه الحقيقة تعرضها إلى الإرهاق والأعباء الجسدي والنفسي خصوصاً وأنها مسؤولة عن تحمل أعباء أدوارها المنزلية والوظيفة في آن واحد.

<sup>1</sup> إحسان محمد الحسن، علم إجتماع المرأة، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص 79-80.

## خلاصة:

سبب خروج المرأة المتزوجة إلى ميدان العمل تضاعفت على عاتقها عدة مسؤوليات داخل المنزل وخارجه فأصبحت مسؤولة على المهام المكلفة لديها في بيئة العمل. وعلى بيتها كأم وزوجة وربة بيت في نفس الوقت حيث انبثق من خلال تعدد تعدد المسؤوليات لديها عدة مشاكل أسرية حالت بينها وبين الاستقرار النفسي مما أدى إلى خلق تناقض بين الواجبات المنزلية والمهنية.

# الفصل الرابع: الأداء الوظيفي

**تمهيد**

يعتبر الأداء الوظيفي مهم في أي مؤسسة فهو الجهد المبذل من طرف الموظف في العمل سواء كانت بدنية أو فكرية وهذا الجهد يعود بالمنفعة على الموظف ومؤسسة في هذا فصل سنتطرق إلى مفهوم الأداء الوظيفي، أنواعه، عناصره، محدداته، أبعاده.

## 1- أداء العاملات

### 1-1- مفهوم الأداء:

-عرف عبد المحسن الأداء بأنه : المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها خلال فترة محددة، وهذا المفهوم يدل على أنه يعكس كلا من الأهداف. والوسائل اللازمة لتحقيقها ويربط بين أوجه الأنشطة بالأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها<sup>1</sup>.

-وعرفه جوفمان (Goffman) : بأنه كلا لنشاطات المعطاة للفرد المشترك في موقف ما، وتساعد في التأثير في الأفراد الآخرين أو المشاركين<sup>2</sup>.

- عرف أحمد زكي البدوي: الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به<sup>3</sup>.

-وقد أكدها هاينز : أن الأداء عبارة عن الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال<sup>4</sup>.

### 1-2- مفهوم الأداء الوظيفي:

"محمد رواية" يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة.

<sup>1</sup>نزار العوني اللبدي، تنمية الأداء الوظيفي والإداري، ط: 1، دار دجلة، الأردن، 2015، ص 15.

<sup>2</sup> خالد أحمد الصرايرة، مرجع سابق، ص 608.

<sup>3</sup> بوعطيط جلال الدين، الاتصال التنظيمي، علاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز، مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة منقوري محمود، قسنطينة، 2009، ص 72.

<sup>4</sup> محمد عبد الله كفاية، إدارة الأداء الوظيفي، ط: 2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ص 30.

وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.

- وعرفه "سلطان": على أنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد<sup>1</sup>.

- وعرفه "المطارنة": بأنه "السلوك الذي يقوم به المعلم في المؤسسة التي يعمل فيها بالطريقة الصحيحة والسليمة، مراعيًا بذلك الفعالية والكفاءة والسلامة العامة في العمل"<sup>2</sup>.

- يعرفه "المير": على أنه نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة".

- كما يعرف "العريان وعسكر": الأداء الوظيفي بأنه تفاعل سلوك الموظف حيث أن هذا السلوك يتحدد بتفاعل جهده ووقته"<sup>3</sup>.

- وأوضحه هاينز بأنه "النتاج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال

يقصد به الأداء الوظيفي" قيام الفرد بالمهام والأنشطة والواجبات المتعلقة بوظيفته المكلفة بها بحكم عمله، ويمكن الحكم على أداء هذا العمل من خلال مقاييس معيارية خاصة ومحددة كمية ونوعية الجهد المبذول ونمط الأداء"<sup>4</sup>.

## 2- أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم أنواع الأداء وفق المعايير التالية معيار المصدر ومعيار الشمولية.

<sup>1</sup> أسعد أحمد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات Paltel بقسنطينة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، غزة، 2008، ص33.

<sup>2</sup> محمد سليمان البلوي، مرجع سابق، ص07.

<sup>3</sup> وهيبه قرماش، مقومات الغدادي ودورها في رفع مستوى الاداء الوظيفي في المنظمات الرياضية، مجلة مخبر علوم وتقنيات النشاط البدني والرياضي، العدد الثامن، جوان 2014، جامعة الجزائر، ص14.

<sup>4</sup> خالد أحمد الصرايرة، المرجع السابق، ص607.

1-2 حسب معيار المصدر: وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين:

الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

\*الأداء الداخلي:

ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي أنه ينتج ماتملكه المؤسسة من

الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي:

\*الأداء البشري: وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم مردا استراتيجيا قادر على صنع

القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

\*الأداء التقني: ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

\*الأداء المالي: ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

\*الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا

تنتسب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة

التي تتحصل عليها المؤسسة وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا

النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن

قياسها وتحديد أثرها.

2-2 حسب معيار الشمولية: وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعينهما الأداء الكلي

والأداء الجزئي.

\*الأداء الكلي:

وهو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية

للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر.

في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالأستمرارية والشمولية، الربح والنمو، كما أن الأداء للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية.

### \*الأداء الجزئي:

وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية أداء وظيفة الأفراد أداء وظيفة التموين أداء وظيفة الإنتاج أداء وظيفة التسويق<sup>1</sup>.

### 3- عناصر الأداء الوظيفي:

عند وصف الأداء بأنه النتائج التي يحققها الفرد عندها تتضح كثير من العوامل المؤثرة في الأداء، وتخضع هذه العوامل لسيطرة الموظف، وقد يخرج البعض الآخر عن هذه السيطرة، وتبرز هنا عدة عناصر للأداء:

**1 الموظف:** وهو ما يمتلكه الموظف من مهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع.

**2-الوظيفة:** وهي ما تتصف به هذه الوظيفة من متطلبات أو تحديات، وما تقدمه هذه الوظيفة من فرص عمل تتمتع بالتحدي وتحتوي على عنصر التغذية الراجعة كجزء منه.

**3-الموقف:** وهي ما تتصف به البيئة التنظيمية، وتتضمن مناخ العمل والإشراف، ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

### 4- محددات الأداء الوظيفي:

<sup>1</sup>سارة مرابط زينب برحومة، الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار بالوادي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي الجزائر، 2015، ص42-43.

تعد الكفاءة الإنتاجية من أبرز الأهداف التي تطمح إليها المؤسسة إلى تحقيقها ويتم الوصول إليها من خلال تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة ولايتم ذلك إلا بتحسين الأداء. عبر محدداته وهذه المحددات هي:

1- القدرة على العمل: ونعني بهذا إن العامل لا يستطيع أداء العمل الموكل إليه بالدرجة المطلوبة من الاتفاق ومعرفته بطرق العمل واستخدامها بالشكل المحدد، فعندما يكون العامل على معرفة تشغيل الآلة التي يعمل عليها وطرق صيانتها نقول أن له القدرة على عمله.

2- المعرفة: تعتبر مجموعة المعلومات التي تتوفر عند الفرد اتجاه شيء معين وأن يحيط بأصول المبادئ التي تحكم عمله، فهي عامل هام في تكوين القدرة وتعتبر البداية السليمة للممارسة وسبل المعرفة كثيرة منها: التعليم، برامج التدريب، القراءات التي يقوم بها الأفراد<sup>1</sup>.

## 5- أبعاد الأداء الوظيفي:

نعني بأداء الفرد للعمل القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عملهم يمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء، وهذه الأبعاد هي:

- الجهد المبذول.

- كمية الجهد.

- نمط الأداء.

## 5-1 كمية الجهد المبذول:

تعبّر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته من خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

<sup>1</sup> هامل سارة، يحيوي نصيرة، أساليب إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي للطالب الجامعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر جامعة عمار ثليجي بالأغواط، الجزائر، 2015 ص 28.

**5-2 الجهد المبذول:**

فتعني مستوى بعض الأنواع للأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي، للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج المواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.

**5-3 نمط الأداء:**

يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو أسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> جلال الدين بوعطي، المرجع السابق، ص78.

### خلاصة:

بعد الأداء الوظيفي مقياس القدرة الفرد على أداء عمله، فإذا كان أداء يسير بشكل صحيح سيعود بفائدة على المؤسسة والعمل وتحقيق اهداف المشتركة أما إذا تدهور أداء الموظف سيصبح خلل وظيفي سوف يؤثر على كلا عناصر الإنتاج الأداء..

# الجانب الميداني



# الفصل الخامس: الجانب الميداني للدراسة

**تمهيد:**

بعد تطرقنا للجانب النظري الذي كان يضم مجموعة من المفاهيم حول متغيرات الدراسة والمتمثلة في: المرأة العاملة المتزوجة بين ازدواجية الأدوار المهنية والأسرية، يليه هذا الفصل الذي سنتطرق فيه للدراسة الميدانية فهي مرحلة أو خطوة أساسية في موضوع علمي، فهي تشكل قاعدة أساسية أو هي الركيزة التي يستند عليها الباحث لاختبار فرضياته.

**1/ الإجراءات المنهجية للدراسة:****1-1- الدراسة الاستطلاعية:**

تعد الدراسة الاستطلاعية أول خطوة يقوم بها الباحث في الجانب الميداني، بحيث أفادتنا هذه الدراسة الإلمام بموضوعنا، وعليه ساعدنا التعرف على مجتمع الدراسة وكذا ملاحظتنا عند قيامنا بالدراسة الميدانية في (الإدارة الرئيسية لجامعة عين تموشنت، كلية الحقوق، كلية التسيير والاقتصاد، كلية العلوم الاجتماعية)

**1-2- مجالات الدراسة:****أ\_ المجال المكاني:**

يقصد به الإطار المكاني للدراسة وهو المكان الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية وهو «جامعة بلحاج بوشعيب» والتي تقع في طريق سيدي بلعباس "عين تموشنت"، أنشأت هذه المؤسسة سنة 2009

**ب\_ المجال الزمني:**

لقد تم إجراء الدراسة الميدانية مابين الفترة: 01 مارس وهو بداية الدراسة الاستطلاعية إلى غاية 01 أبريل 2025 وهو تاريخ نهاية الدراسة، وفي هذه الفترة قمنا بدراسة مجتمع الدراسة بهدف التعرف عليه وجمع المعلومات التي تخدم دراستنا وقد اعتمدنا على الاستمارة كوسيلة في البحث الميداني لجمع المعلومات بحيث قمنا بتوزيع 90 استمارة كانت مقسمة بالشكل الآتي:

ج\_المجالالبشري: تضم جامعة عين تموشنت عدة إدارات في قطبها، في البداية كنا سنتقيد بالإدارة المركزية...ولكن عدد العينة كان قليل فقمنا بتوسيع النطاق على الإدارات الأخرى (كلية الحقوق، كلية تسيير والاقتصاد، وكلية العلوم الاجتماعية).

عينة البحث اشتملت على 90 عاملة متزوجة.

\_18 عاملة في الإدارة المركزية.

\_28 عاملة في إدارة كلية الحقوق.

\_09 عاملة في كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية.

\_35 عاملة في إدارة كلية التسيير والاقتصاد.

\_العينة القصدية أو ما تسمى ب (العمدية).

تم اختيارنا للعينة القصدية لأنها تلازم موضوع دراستنا لأن العنية التي إختارناه كانت المرأة العاملة المتزوجة أي الفئة التي تستهدف هنا النساء المتزوجات. ومن خصائص هذه العينة، يجب أن تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة وان تكون صادقة حتى يتمكن من تعميم النتائج.

### 3-1- العينة:

هي الجزء المتمثل لمجموعة الوحدات تتوفر فيها خاصية أو عدة خصائص معينة وتتكون العينة

من محدود من الحالات المختارة من القطاع (مجتمع).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> صالح مصلىح أحمد، الشامل (قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية)، دار عالم الكتب، طبعة 01، 1999، ص 663.

يشير مصطلح العينة (semple) في علم الإحصاء إلى أنها:

هي جزء من المجتمع حيث تتوافر في هذا الجزء خصائص في المجتمع نفسها والحكمة من إجراء الدراسة على العينة هو أنه في كثير من الاحيان يستعمل إجراء الدراسة على المجتمع.

وتكون ممثلة له تمثيلا صادقا حيث شملت الدراسة الميدانية التي قمنا بها في جامعة عين تموشنت للإداريات ب 90 عاملة متزوجة من مجموع عاملات الجامعة (الإداريات)، وتم اختيار العينة بشكل قصدي موضوع دراستنا الذي اختص بالمرأة المتزوجة العاملة.

#### 4-1- منهج الدراسة

يعرف المنهج لغة بأنه الطريق أو المسلك.

ويعرفه محمد بدوي بأنه: مجموعة قواعد التي يستعملها الباحث لتفسير ظاهرة معينة بهدف الوصول إلى الحقيقة العلمية، أو أنه الطريق المؤدي إلى كشف الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهين على سير العقل وتحدد عملياته حتى تصل إلى نتيجة معلومة<sup>1</sup>.

#### المنهج الوصفي التحليلي:

- لقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة التي نريد دراستها في موضوعنا وهو منهج مناسب لدراستنا بغرض تحليلها بشكل أدق وواسع والوقوف عند أهم متغيراتها ودلالاتها السوسولوجية ومعرفة حقيقة إذا المرأة توفق بين واجباتها المهنية والأسرية، معرفة الصعوبات التي تؤثر عليها.

- يستخدم المنهج الوصفي في العلوم الطبيعية كما يعرف بأنه يقوم على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية ونوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من أجل التعرف على

<sup>1</sup> ليندة نطاد، المرجع السابق، ص13-14.

الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون والوصول إلى نتائج وتعليمات تساعد في فهم الواقع وتطويره.<sup>1</sup>

### المنهج الكمي التحليلي:

تهدف المناهج الكمية في الأساس إلى قياس القاهرة موضوع الراسية ولكنه الأمر حينما يتم استعمال المؤثرات الصف المتوسطات أو الأدوات التي يوفره الاقتصاد بصفة عامة ويعرض الوصول إلى المعطيات المتعلقة بالموضوع هذا بالماع عمران هذا المنهج وهي<sup>2</sup> :

- جمع المعطيات الكمية.
- تنظيم وغريب المعطيات.
- بناء الجداول وفق متغيرات متعددة.
- تحليل وقراءة الناتج

<sup>1</sup> ربحي مصطفى عليان، وعثمان محمد غني، أساليب البحث العامي، دار الهناء، طبعة 02، عمان 2008، ص 52.  
<sup>2</sup> موريس أنجرس، المرجع السابق، ص 100.

## 5-1- تقنيات جمع المعطيات:

## الاستمارة:

تعتبر الاستمارة مجموعة من الأسئلة ميزتها أنها مكتوبة، والغرض منها هو الحصول على بياناتنا أو معلومات المبحوثين حول ظاهرة أو موقف ما، كما عرفها "خالد حامد" على أنها نموذج يضم أسئلة توجه على المبحوثين من أجل الحصول على معلومات حول الموضوع، أو مشكلة أو موقف يمكن ملؤها مباشرة وتسمى "الاستبيان" questionnaire يطلب من المبحوث الإجابة عنها مباشرة وقد ترسل عن طريق البريد وتسمى "الاستبيان البريدي" mailedgues أما استمارة المقابلة interview Schedule ويقصد بها الأسئلة و الاستمارة التي يقوم بها الباحث باستقاء بياناتها من خلال مقابلة تتم بينه و بين المبحوث.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أعبد الرحمان برقوق، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، بدون طبعة، 2016، ص352.

كما تعرف بأنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي، تستعمل إيزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي يهدف إلى إيجاد العلاقات الرياضية والقيام بالمقارنات الرقمية<sup>65</sup>.

وبالتالي فإن الاستمارة من الأدوات المهمة في جمع البيانات وتحصيلها على المبحوثين، وقد تضمنت استمارتنا مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة احتوت على 16 سؤال الآتية المفصلة (نع، ط) وموزع على أربعة محاور وهي كالآتي:

**المحور الأول:** ويحتوي على البيانات الشخصية الخاصة بالمبحوثين ويضم هذا المحور 09 أسئلة.

**المحور الثاني:** والذي يضم متغيرين للوظائف الأسرية والمهنية.

**المحور الثالث:** يشمل الأسئلة المتعلقة بالعوائق التي تواجهها المرأة في بنية العمل.

**المحور الرابع:** يتضمن أسئلة تتعلق بالأداء الوظيفي إذ يتأثر بمشاكل أسرية للمرأة.

**الملاحظة بدون مشاركة.**

ويقوم فيها الباحث بملاحظة سلوك الأفراد والجماعات عن كتم دون أن يشترك في أي نشاط تقوم به الجماعة، موضوع الملاحظة فهي لا تتضمن أكثر من النظر والإستماع، ومتابعة موقف إجتماعي معين دون المشاركة العقلية فيه ويحاول الباحث الملاحظة قدر جهده ألا ينظر في الموقف، وأن يسجل ما يراه وما يسمعه وما يلاحظه دون علم هؤلاء الناس.

ومن مزايا هذه الملاحظة أنها تجنب الباحث الأخطاء التي قد يقع فيها لو أنه إختار وسيلة أخرى لجمع البيانات.

## 2/ تفرغ وتحليل البيانات الشخصية:

<sup>65</sup>موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، طبعة 02، تر: أبو زيد صحراوي وآخرون، إشراف ومراجعة مصطفى عاصي، دار القصبية الجزائر، 2006، ص204.

الجدول رقم 02: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة المئوية	التكرار	السن
53%	48	أقل من 40 سنة
46%	42	أكثر من 40 سنة
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح لنا من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه، أن الفئة الأقل من 40 سنة أخذت أعلى نسبة قدرت ب 53% وعليه فإن هذه فئة تمثل العنصر النسوي الحديثي العمل في الإدارة، تليها الفئة أكثر من 40 سنة والمقدرة نسبتها ب 46% وهذه الفئة التي تكون في متوسط العمر أو الأكبر سنا وهي الفئة الذي تمتلك خبرة في العمل ومعارف ومهارات.

الجدول رقم 03: يوضح أفراد العينة حسب عدد الأولاد.

النسبة المئوية	تكرار	عدد الأولاد
27%	25	طفل واحد
47%	43	اثنان
20%	20	ثلاثة أو أكثر
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال نتائج هذا الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة هي 47% وتمثلها اللواتي عدد أطفالهن إثنين تليها نسبة 26% للنساء الذين يمتلكن ثلاثة أو أكثر ثم نسبة 25% للنساء اللواتي عدد أطفالهن طفل واحد وهي أدنى نسبة.

-نستنتج أن الامهات العاملات يملن إلى إنجاب أقل عدد من الأطفال وذلك حتى يتسنى لها الوقت كافي للإهتمام بهم ورعايتهم وكذا بالقيام بالعمل في وظائفهن بشكل عادي وهذا لا يجعلهن يشعرن بتقصير اتجاه أولادهن وشؤون بيوتهن، عكس الفئة الثانية التي تشعر بنوع من التقصير إتجاه أولادها عند إنجابها أكثر من ثلاثة أولاد.

الجدول رقم 04: يوضح أفراد العينة حسب سن الأولاد

النسبة المئوية	تكرار	سن الأولاد
22.2%	20	سنتين أو أقل
25.6%	23	من 03 إلى 05 سنوات
47.8%	43	من 06 إلى 18 سنة
4.4%	4	أكثر من 18 سنة
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

-يتبين لنا من الجدول أن أعلى نسبة تمثلها للنساء اللواتي صرحن بأنهن لديهن أطفال أعمارهم (06 إلى 18) سنة بلغت نسبتها 47.81% تليها نسبة 25.6% للنساء اللواتي يملكن الاطفال بأعمار من 03 إلى 05 سنوات بنسبة 22.2%، أكدن بأن لديهن أطفال أعمارهم بين سنتين أو أقل، وأخيرا أقل نسبة هي 04% للواتي يملكن أطفال أعمارهم أكثر من 18 سنة.

إستنادا إلى ما سبق يجب أن نعرف أنه لكل مرحلة عمرية يمر بها الطفل لها خصوصيتها وإهتمامها الخاصو أهميتها لدى الأم ففي سنوات الطفولة المبكرة تزداد حاجة الطفل إلى قرب والدته وإهتمامها وحنانها لإشباع حاجاته مما يجعل حضور الأم أمرا أساسيا في هذه المرحلة بالإضافة إلى مرحلة البلوغ و سن المراهقة و هي مرحلة مهمة وحساسة بالنسبة للأم و الإبن على حد سواء.

-تحرص المرأة العاملة على إختيار المكان المناسب والملائم لرعاية أطفالها أثناء غيابها، سواء كان لدى أم الزوج أو أم الزوجة أو في مؤسسات أخرى كدور الحضانه أو حتى الجيران.

وبالتالي فإن سن الأولاد له أهمية كبيرة في حياة المرأة العاملة بصفة خاصة.

الجدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للمرأة العاملة

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
11.1%	10	متوسط
35%	32	ثانوي
53.3%	48	جامعي
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال النتائج المعروضة في الجدول نجد أن هناك عدد من مستويات التعليم للمرأة العاملة المتزوجة شملت (متوسط، ثانوي، جامعي) حيث إستحوذت أعلى نسبة 53.3% للمرأة العاملة التي كان مستواها التعليمي "جامعي"، أما تليها نسبة 35.6% للنساء العاملات بالمستوى التعليمي "ثانوي" ثم آخر نسبة هي 11.1% هي نسبة ضئيلة مقارنة مع النسب الأخرى وهي تمثل فئة النساء العاملات بمستوى التعليم المتوسط.

وهذا يوضح لنا أن المستوى التعليمي يساعد على الحصول على وظيفة، فكل درجة وظيفة أو منصب مستواه التعليمي وشهاداته الملائمة، ويتطلب المنصب المؤهل العلمي والخبرة المهنية. أو الإنجازات أو المستوى التكويني المطلوب وهذه تعد من أهم شروط التوظيف، كما يرتبط المستوى التعليمي للمرأة العاملة تربية ورعاية أطفالها ومساعدتهم في الدراسة، وعليه فإن المستوى التعليمي يتحكم في حياة الزوجة والأطفال.

الجدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب أقدمية المبحوثات في العمل

النسبة المئوية	التكرار	أقدمية العمل
53.3%	48	10 سنوات أو أقل

من سنة إلى 20 سنة	42	46.7%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول رقم 06 أن أكبر نسبة تمثلها المبحوثات اللواتي لديهن 10 سنوات أو أقل عمل وذلك بنسبة 53.3%، تليها نسبة 46.7% تتراوح أقداميتها في العمل من 11 سنة إلى 20 سنة.

من خلال هذا الجدول نستنتج أن النساء اللواتي يمتلكن اقدمية في العمل من حداثة مناصب عملهن، أي أن حديثي العمللا يمتلكن الخبرة بما يكفي وإرتباطهن بمسؤولية تربية الأولاد يصعب عليهن التوفيق بين واجباتهن المهنية والمنزلية عكس اللواتي يمتلكن خبرة سبق وأن وازن بين العمل والمنزل، كونهن يمتلكن خبرة.

#### الجدول رقم 07: توزيع أفراد حسب درجة الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	درجة الوظيفة
34.4%	31	إطار
26.7%	24	تحكم
38.9%	35	تنفيذ
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح في الجدول رقم 07 أن أعلى نسبة تمثلها فئة منفذي الأوامر وتقدر ب 38.9% للمبحوثات تليها فئة الإطارات بنسبة تقدر 34.4% وتليها فئة المبحوثات اللواتي تعملن في التحكم.

وما يمكن أن نستنتجه أن درجة الوظيفة للمبحوثات مرتبط بالمستوى التعليمي لهن وأيضا بالإضافة إلى الترقية المهنية لكل درجة وظيفة خاصة بها.

الجدول رقم 08: توزيع أفراد حسب المستوى التعليمي للزوج

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي للزوج
5.55%	05	ابتدائي
12.22%	11	متوسط
38.88%	35	ثانوي
43.33%	39	جامعي
100%	90	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول رقم 08 أن المستوى التعليمي لأزواج المبحوثات بلغ أعلى نسبة بـ 43.33% لفئة المستوى التعليمي الجامعي، تليها نسبة 38.88% اللاتي صرحن ان أزواجهن لديهم مستوى تعليمي ثانوي، وتليها نسبة 12.22% للمبحوثات اللواتي أجبن بأن أزواجهن يمتلكون مستوى تعليمي متوسط وأخير نسبة الإبتدائي التي قدرت بـ 5.55%.

وهذا يفسر لنا أن المستوى التعليمي يساعد للحصول على وظيفة شاغرة، كون أن لكل منصب عمل له شهادته ومستواه التعليمي وخبرة مهنية التي تتناسب معه وما لاحظناه من خلال الجدول أن الأزواج المتحصلين على شهادة جامعية بلغوا أعلى نسبة وعليه فالمستوى التعليم له دور أساسي ينعكس على الحياة الأسرية وعلى الأطفال واختيار الزوجة.

الجدول رقم 09: توزيع الأفراد حسب وظيفة الزوج

وظيفة الزوج	التكرار	النسبة المئوية
تعليم	20	22.2%
صناعة	16	17.8%
الإدارة	33	36.7%
اعمال حرة	21	23.3%
مجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول رقم 09 أن أغلبية الأزواج المبحوثات يعملون في قطاع الإدارة والأعمال الحرة وذلك 36.7% يمثلها الأزواج الذين يعملون في الإدارة، تليها نسبة 23.3% الأزواج الذين يمارسون الأعمال الحرة، تليها فئة الأزواج الذين يعملون في قطاع التعليم بنسبة 22.2%، ثم قطاع الصناعة بنسبة 17.8%.

ما يمكن أن نستنتجه أنه تم تسجيل نسبة كبيرة من الأزواج يعملون في قطاع الإدارة وما هو ملاحظ أن أغلب المبحوثات اللواتي درجة وظيفتهن إدارات، أزواجهن يعملون في قطاع الإدارة أو قطاع التعليم، أما الباقي من المبحوثات اللواتي تعملن منفذين أو تحكم، أزواجهن يعملون في الاعمال الحرة أو قطاع الصناعة. كلما كانت درجة وظيفة الزوجين عالية كلما زادت المسؤوليات على عاتقهم وهذا يصعب على المرأة زمام التوفيق بين أسرتها وعملها بالإضافة إلى أن الأعمال الحرة مهنة صعبة ومتعبة (تسبب إعياء وإرهاق بدني وعقلي للزوج وهذا يجعل من المرأة تحمل أغلبية المسؤوليات على كاهنها).

الجدول رقم 10: توزيع أفراد العينة حسب نوع ملكية السكن

النسبة المئوية	التكرار	نوع ملكية السكن
54.4%	49	ملك خاص
38.8%	35	إيجار
6.66%	06	سكن وظيفي
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول رقم (10) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب ملكية السكن حيث أن أعلى نسبة هي 54.4% وتمثلها المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن تمتلكن سكناً مستقلاً خاصاً بهن، تليها فئة المبحوثات اللواتي تقطن في بيوت الإيجار، تليها أدنى نسبة بلغت بـ 6.66% لأفراد العينة اللاتي تقمن في سكن وظيفي.

- من خلال النتائج المعروضة تبين لنا أن أفراد العينة اللواتي تمتلكن سكن خاص إذ يجعل من المرأة تشعر بالإستقلالية والحرية والتصرف في بيوتهن كتغيير ألوان الجدران أو إجراء تعديلات في البيت أو تغيير في الديكور على عكس المبحوثات اللاتي يقطن في سكن مأجور أو وظيفي يجعل من المرأة تشعر بانها مقيدة ليس لها حرية التصرف بإجراء تعديلات في منزلها بالإضافة الى أعباء مصاريف الإيجار ومصاريف نقل الأغراض وهذا ينعكس سلباً على نفسية المرأة العاملة.

## 3/ تفرغ وتحليل أسئلة الاستمارة:

## 3-1-التوفيق بين الواجبات المهنية والأسرية:

الجدول رقم 11: قدرة توفيق المرأة العاملة بين واجباتها تجاه أسرتها وعملها

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	42	46.7%
لا	48	53.3%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

يوضح الجدول رقم (11) قدرة توفيق المرأة العاملة بين واجباتها تجاه أسرتها وعملها، حسب ما تبين لنا في معطيات الجدول أعلاه فإن المبحوثات اللواتي صرحن بالنفي حول التوفيق بين الواجبات إتجاه أسرهنو عملهن قد بلغت نسبتهن ب: 53.3% وهذا ما يدل على أن المرأة العاملة تواجه صعوبة لأداء جل هذه الأدوار، كذلك أن المهام الأسرية الملقاة على عاتقها تتطلب بذل جهد بدني والتضحية بأوقات الفراغ باللعب مع أطفالها وتدريسهم بدل من راحتها، وكل من الأدوار المهنية والمنزلية تعرضها للإرهاق والإعياء الجسدي والنفسي، فإن وفقت بين الأدوار المهنية أهملت الأخرى والعكس كذلك، أما المبحوثات اللواتي صرحن أنهن لديهن القدرة على التوفيق بين الواجبات إتجاه الأسرة والعمل .

المتعلقة بقدرة المرأة العاملة بنسبة 46.7% على التوفيق بين واجباتها إتجاه الأسرة والعمل،

الجدول رقم 12: يوضح الإجابة على انخفاض التزام المرأة العاملة المتزوجة في العمل بسبب ما تواجهه من مسؤوليات:

النسب المئوية	التكرار	الإحتمالات
65.6%	59	نعم
34.4%	31	لا
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح في الجدول أعلاه أن نسبة 65.6% تمثلها المبحوثات اللواتي صرحن بأن إلتزامهن يقل في العمل بسبب ما يواجههن من مسؤوليات، تليه نسبة 34.4% اللواتي صرحن أنهن لا يقل إلتزامهن بالعمل بسبب ما يواجههن من مسؤوليات.

نستنتج من خلال الجدول أن هناك عدة مسؤوليات تقف على كاهن المرأة في منزلها وهذا يصعب عليها الإلتزام في العمل ومن بين هاته المسؤوليات تربية الأبناء، رعاية شؤون المنزل، متطلبات الزوج... إلخ.

الجدول رقم 13: يوضح الإجابة على امتلاك المرأة العاملة للأجهزة الكهرو-منزلية تساعد على التوفيق بين الواجبات المنزلية والأسرية:

النسب المئوية	التكرار	الاحتمالات
100%	90	نعم
0.00%	00	لا
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح في الجدول أعلاه أن كل أفراد العينة يمتلكون أجهزة كهرو-منزلية بنسبة 100%، وهذا يدل على أن التطور التكنولوجي الذي مس الوسائل التكنولوجية والكهرو-منزلية، جاءت لتخفيف العبء على النساء سواء ربات البيوت أو العاملات، وتسهيل الواجبات المنزلية على المرأة وقيام المرأة بأدوارها المنزلية في وقت قصير مقارنة مع الأوقات السابقة.

الجدول رقم 14: يوضح الإجابة على امتلاك المرأة لأنواع الأجهزة الكهرو-منزلية

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
آلة غسل الملابس	90	100%
آلة غسل الأواني	05	5.55%
فرن حديث	90	100%
مكنسة كهربائية	04	4.4%
خلاط كهربائي	70	77.7%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه، أن أغلبية المبحوثات يمتلكن آلة غسيل وفرن حديث بنسبة 100%، في حين نجد من لديهن خلاط كهربائي بنسبة 77.7%، أما أدنى نسبة هي للواتي يمتلكن مكنسة كهربائية بنسبة 4.4% وغسالة أواني بنسبة 5.55%، نستنتج أن أغلبية النساء العاملات تتوفر لديهن وسائل كهرو-منزلية من آلة غسل الملابس، فرن وخلاط كهربائي، فقيمة هذه الوسائل أنها توفر الوقت والجهد على المرأة، فمثلا غسيل الملابس يتطلب وقتا وجهدا كبيرين والغسالة تقلل التعب وتربح الجهد، وكذلك الوقت يمكن أن تستغله في رعاية وتربية الأبناء ومقابلة شؤون بيتها، ولهذا أصبحت هذه الوسائل من الضروريات في كل منزل لكي تساعد المرأة على التوفيق والموازنة بين الأسرة والعمل.

## 3-2- المعوقات التي تواجه المرأة في بيئة العمل:

الجدول رقم 15: يوضح الإجابة على تعامل رب العمل مع المرأة العاملة بشكل جيد:

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	31	%34.44
لا	59	%65.55
المجموع	90	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أنه أغلب أفراد العينة صرحن عن عدم تعامل رب العمل معهن بشكل جيد بنسبة %65.55، تليها فئة أفراد العينة بنسبة %34.44 التي يتعامل معها رب العمل بشكل جيد. نستنتج من خلال الجدول أنه ليست هناك علاقات إنسانية بين العاملات وأرباب العمل وعدم مراعات هؤلاء المرؤوسين للظروف العائلية التي تمر بها المرأة العاملة المتزوجة في بعض الأحيان.

الجدول رقم 16: يوضح الإجابة على تأدية المهام المطلوبة من المرأة العاملة في الوقت

المحدد:

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	66	%73.33
لا	24	%26.66
المجموع	90	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن نسبة %73.33 من النساء العاملات لا تؤدين المهام المطلوبة منهن في الوقت المحدد تليها نسبة %26.66 التي تؤدي المهام المطلوبة منها في الوقت المحدد، وهذا يدل على أن أغلبية المبحوثات لا تحسن إدارة الوقت وتقسيم مهامهن بالإضافة إلى ضعف المرونة وقلة

السرعة في أداء المهام في الوقت المحدد وهذا عائد للإرهاق الذي تمر به في المنزل بسبب الأدوار المنزلية.

الجدول رقم 17: يوضح الإجابة عن إذا كان حجم العمل الذي تقوم به المرأة المتزوجة أكبر من

طاقتها:

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	51	56.66%
لا	39	43.33%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتبين في الجدول أعلاه، أنه بنسبة 56.66% تمثلها المبحوثات اللاتي ترى أن حجم العمل أكبر من طاقتها، تليها نسبة 43.33% اللواتي تنفي أن حجم العمل أكبر من طاقتها. نستنتج من خلال ما سبق أن الفئة التي صرحن أن حجم العمل أكبر من طاقتهن هذه الفئة التي تعمل في منصب "التحكم والمنفذين"، وهذا عائد على كثرة المهام والغموض الوظيفي الذي تتعرض له المبحوثات، حيث تجدن أنفسهن أمام تسابق مع الزمن أي المهام لا تعادل الوقت، وأحيانا أكدن أن كل المهام تؤدي في الوقت المطلوب لكن هذا يعود على العوامل بالإرهاق البدني والشعور بالتعب بعد تأدية كل هذه المهام، أما الفئة التي أكدت أن حجم العمل ليس أكبر من طاقتها فهي فئة "الإطارات" لأن مهامها ليست كمهام "المحكمين والمنفذين" بالإضافة إلى أنهم أكدن في بعض الأحيان أن هناك تعاون مع زملاء العمل أو تحسن تقسيم وقتها لكي لا يكون حجم العمل أكبر من طاقتها.

الجدول رقم 18: يوضح الإجابة على علاقات المرأة العاملة بزملائها في العمل:

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	80	88.9%
لا	10	11.1%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول تبين لنا أن أغلبية المبحوثات لهن علاقات مع زملاء العمل جيدة بنسبة 88.9% تليها أدنى نسبة وهي 11.1% التي ليس لهن علاقة جيدة مع زملاء العمل. نستنتج أن أغلبية أفراد العينة لهن علاقات جيدة مع زملاء العمل وهذا بسبب الاحترام المتبادل والتواصل الإيجابي بين الأفراد والتعاون لتحقيق الأهداف المشتركة ووجود علاقات إنسانية جيدة بين الأفراد في حالة وجود ظروف أسرية طارئة نجد أن أفراد العمل يتعاونون في تأدية المهام للمرأة التي تغيبت.

الجدول رقم 19: يوضح الإجابة على الضغوطات المهنية في بيئة العمل:

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	49	54.4%
لا	41	45.6%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن نسبة 54.4% من المبحوثات تعانين من ضغوطات المهنية في بيئة العمل، تليها نسبة 45.6% تمثلها فئة المبحوثات التي لا تعانين من الضغوطات المهنية. نستنتج أنه الكثير من المبحوثات التي تمثل نسبة 54.4% أنهن تعانين من الضغوطات المهنية

موضحين ذلك بسبب حجم العمل وعدم المساوات بين الموظفين وتفشي البيروقراطية بينهم، أما الفئة الأخرى التي نسبتها 45.6% لا تعاني من الضغوطات المهنية لأن أغلبية المبحوثات تعملن في مناصب مريحة كالإطارات.

**الجدول رقم 20: يوضح الإجابة على فكرة الاستقالة من العمل بالنسبة للمرأة العاملة:**

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	35	38.9%
لا	55	61.1%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح في الجدول أعلاه، أن 61.1% تمثلها الفئة التي نفت فكرة الاستقالة من العمل، تليها الفئة بنسبة 38.9% تمثلها أفراد العينة اللاتي لم يفكرن في الاستقالة من العمل وهذا بسبب الظروف المهنية وبسبب الأجر والعلاقات والضغوط المهنية التي تمر وتواجه المرأة في بيئة العمل لذلك تفكر في الاستقالة، أما الفئة التي لا تفكر في الاستقالة فهي تعرف جيدا عواقب الاستقالة والبقاء بدون عمل وبدون دخل يعينها ويعين أسرته.

#### 4-3- الأداء الوظيفي والمشاكل الأسرية:

**الجدول رقم 21: يوضح الإجابة على نوع الأسرة التي تعيش فيها المرأة العاملة المتزوجة:**

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
الأسرة الممتدة	38	42.2%
الأسرة النووية	52	57.8%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثات يعشن في أسر نووية وذلك بنسبة 57.8%، في حين 42.2% من النساء العاملات يعشن في أسر ممتدة. نستنتج من خلال ما سبق أن المرأة العاملة التي تعيش في أسرة نووية تكون أكثر استقلالية وحرية في تدبير وتقسيم وقتها للأعمال المنزلية ولها كافة التصرف في بيتها ومراعاة أسرتها، بينما المرأة العاملة التي تعيش في أسرة ممتدة تكون مقيدة نوعا ما ولها حرية محدودة في منزلها، كما أنها أكثر عرضة للمشاكل الأسرية مع أهل الزوج أو الزوج بحد ذاته، بالإضافة إلى الأعمال المنزلية التي تكون مضاعفة لها مقارنة مع المرأة التي تعيش مع الأسرة النووية.

الجدول رقم 22: يوضح إجابة المبحوثات حول مهمة تربية ورعاية الأبناء:

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
الزوجين معا	79	87.8%
الزوج	06	6.7%
الزوجة	05	5.6%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول أعلاه، المتعلق بإجابة النساء العاملات المتزوجات حول مهمة تربية ورعاية الأبناء، فقد صرحن أغلب أفراد العينة بأن تربية ورعاية الأبناء من مهمة الزوجين معا بنسبة 87.8%، تليها نسبة 6.7% وهي أدنى نسبة تمثلها فئة العاملات اللاتي صرحن بأن تربية ورعاية الأبناء تعود إلى الزوج وأدنى نسبة أيضا هي 5.6% تمثلها فئة العاملات اللاتي صرحن أن تربية الأبناء من مهمة الزوجة. على ضوء هذه المعطيات نستنتج أن نسبة 87.8% هي أكبر نسبة لفئة العاملات اللاتي صرحن بأن تربية ورعاية الأبناء من مهمة الزوجين معا، وهذا راجع لسببين: السبب الأول: المستوى التعليمي الذي حققته المرأة وثانيا: التغير والتطور الاجتماعي الذي مس حياة المرأة، فقد كان سابقا مهمة

وتربية الأبناء من مهمة الزوجة فقط، والزوج يقوم فقط بالعمل وسد احتياجات أسرته من مصاريف وأكل وشرب، لكن بسبب خروج المرأة إلى ميدان العمل أصبح شرطها الوحيد هو تقسيم الأدوار وباتت ترى أن مهمة تربية ورعاية الأبناء هي مسؤولية مشتركة.

الجدول رقم 23: يوضح إجابة المبحوثات حول إذا كن راضيات عن الأدوار التي تقمن بها داخل

أسرهن:

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	44	48.9%
لا	46	51.1%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول الموضح أعلاه، المتعلق بإجابة أفراد العينة فيما يخص إذا كن راضيات على الأدوار التي تقمن بها داخل أسرتهن، أغلب العائلات التي تمثلن نسبة 51.1% صرحن بأنهن غير راضيات عن الأدوار التي تقمن بها داخل أسرهن، وتقابلها نسبة قريبة منها جدا هي نسبة العائلات اللاتي صرحن بنعم أي أنهن راضيات عن الأدوار التي تقمن بها داخل أسرهن. ونستنتج من خلال النتائج المرفقة في الجدول أعلاه وبحسب الاستعانة بتقنية الملاحظة البسيطة فقد تبين أن العائلات التي صرحن بأنهن غير راضيات وهذا عائد إلى الإرهاق الجسدي والنفسي بسبب الأدوار المهنية فقد تبين أنهن يشعرن بأنهن مقصرات في أدوارهن داخل المنزل وخاصة هذا الشعور أكدته المبحوثات أنهن تشعرن بعدم الرضا بسبب تقصيرهن اتجاه أولادهن، أي عدم أخذ الوقت الكافي للجلوس واللعب معهم وتدريبهم وتلبية كافة متطلباتهم، بالإضافة إلى الواجبات المنزلية التي تنتظرها أيضا أثناء العودة من العمل، من طبخ وغسيل...إلخ، أما المبحوثات اللاتي قلن أنهن راضيات فقد تبين أن هناك من يعينها في الواجبات المنزلية بالإضافة إلى المساندة العائلية من طرف أهل الزوج أو الزوجة في تربية ورعاية الأبناء، هذا ساعدها بأن تشعر بالرضا عن الأدوار المنزلية.

الجدول رقم 24: يوضح إجابة المبحوثات حول مساعدة الزوج في الأعمال المنزلية:

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	39	43.3%
لا	51	56.7%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

حسب ما تبين في الجدول الموضح أعلاه، فقد صرحن معظم أفراد العينة بأن الزوج لا يساعدها في الأعمال المنزلية بنسبة 56.7%، تليها الفئة التي صرحن بأن الزوج يقوم بمساعدتها في الأعمال المنزلية بنسبة 43.3%. نستنتج من خلال ذلك ومن خلال ما أكدته المبحوثات أنه الزوج أيضا يعود منهمك من العمل وأيضا يمكن أن يعود ذلك إلى ثقافة المجتمع وخاصة ثقافة الأم التي كانت تمنع بل تزجر أبناءها من الذكور من القيام بالأعمال المنزلية وأن هذه الأعمال من مهمة الإناث، فهذه التنشئة التي غرست في ذهن الطفل خلال المراحل المبكرة من طفولته أصبحت تكبر معه شيئا فشيئا وأصبح يرى أنها من مهمة الإناث وكان في السابق يعتبرها تنقص شيئا من رجولته، لكن مع تغير الوقت وتغير الأدوار أصبح الرجال يساندون ويدعمون فكرة مساندة ومساعدة الزوج لزوجته.

الجدول رقم 25: يوضح إجابة المبحوثات حول مواجهتهن للمشاكل العائلية مع الزوج بسبب

العمل:

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	58	64.4%
لا	32	35.6%

المجموع	90	%100
---------	----	------

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول الموضح أعلاه، أنه نسبة 64.4% تمثلها الفئة التي صرحت بأنه سبق وأن واجهن مشكلة عائلية مع الزوج بسبب عملهن، تليها نسبة 35.6% الفئة التي صرحن أنهن لم يسبق أن واجهن مشكلة عائلية مع الزوج بسبب عملهن. نستنتج بأن أكبر فئة من اللاتي صرحن بمواجهة مشكلة عائلية مع الزوج بسبب العمل وهذا عائد إلى التأخر في دوام العمل أو التقصير في الواجبات المنزلية، أما النسبة الضئيلة أكدن تفهم الزوج لطبيعة العمل وأنهن لا يواجهن مشاكل أسرية من قبل بسبب العمل.

الجدول رقم 26: يوضح الإجابة على تأثير المشاكل الأسرية على أداء المرأة في العمل:

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	63	%70
لا	27	%30
المجموع	90	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول الموضح أعلاه، بأن نسبة 70% تمثلها فئة المبحوثات اللاتي تؤثر عليهن المشاكل الأسرية على أدائهن للعمل، وأكبر نسبة هي 30% لفئة المبحوثات اللاتي تنفي تأثير المشاكل الأسرية على أدائها للعمل. نستنتج أن أكبر نسبة التي تمثلها المبحوثات لم تستطعن فصل حياتها الأسرية على حياتها المهنية، وعدم التصرف بعقلانية بين الزوجين مع المشاكل الأسرية فاصبحت تؤثر على أدائها في العمل، وهذه المشاكل تؤثر على الجانب النفسي والصحي للمرأة، فتجدهن يملن إلى السكوت والانطواء عن الجماعة في العمل وعدم قدرتهن على أداء المهام المطلوبة منهن.

#### 4/ مناقشة نتائج الدراسة:

تعد مناقشة النتائج عملية مهمة في أي بحث علمي تهدف إلى تقييم صحة الفرضيات وبناءا على النتائج التي تم الحصول عليها.

وهذا ما سنقوم بالتطرق إليه في هذا الفصل من مناقشة النتائج الدراسية على ضوء فروضها تم عرض الإستنتاجات للتحقق من صحة وصدق الفرضيات التي تم طرحها مع بداية دراسة البحث.

#### 4-1- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء فروضها:

##### \_مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

\_تبين أنه أغلب أفراد العينة صرحت على عدم تعامل صاحب العمل معهم بشكل جيد بنسبة 65,55 وهذا بسبب ضعف تواصلهم مع العاملات والمسؤولين بالإضافة إلى وجود توتر في العلاقات أي خلافات في وجهات النظر أ صراعات شخصية وكثرة إصدار أوامر ومهام على الموظفات.

أكدن العاملات على عدم تأدية المهام المطلوب في الوقت المحدد بنسبة 73,33 وهذا يعني أن المرأة العاملة لا تحسن إدارة وتنظيم وقتها ولا تجد الوقت الكافي لتأدية مهامها وهذا بسبب الواجبات المنزلية التي أنهكتها وهذا الإعياء يجعل من الفرد غير مرن في تأدية مهامه مما يجعله لا يستطيع إنهاء المهام في الوقت المحدد.

\_ تبين أن أفراد العينة التي تمثل 56,66 أن حجم العمل أكبر من طاقتها وهذا بسبب كثرة المسؤوليات التي تتحداها يوميا على عاتقها بين الواجبات المهنية والمنزلية. وتعرضها للإرهاق والملل وأخيرا ظروفها الأسرية.

\_أغلبية الصعوبات لها علاقات مع زملاء العمل في بيئة العمل بنسبة 81,9 أي وجود علاقات إنسانية طيبة بين العاملات وهذا ما يخلق بيئة صحية لممارسة العمل.

\_ أكد أن أغلب النساء العاملات أنها تواجه ضغوطات مهنية في بيئة العمل وهذا عائد إلى أعمال إضافية، الضغط النفسي، بيئة العمل، التوتر، الإرهاق غموض الدور.

\_ تبين أن أفراد العينة التي تمثل 61,1 % لم تفكر سابقا في الإستقالة من العمل، لأنها إذا تركت العمل لا يستطيع ترك العمل حيث أنهم لا يستطيعون تلبية حاجيات أبنائهم ومنازلهم أو إعانة أسرهم

\_ وفي الأخير يمكن القول أنالفرضية الفرعية الأولى التي مفادها توجد عوائق متعددة ومختلفة تواجه المرأة في بيئة عملها قد تحققت.

### \_مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

صرحت البحوثات على نوع الأسر التي تعيش فيهن نسبة 57,8 هي الأسر النووية وهي المرأة الأكثر إستقلالية وحرية بينهم وأقل عرضة للمشاكل الأسرية.

\_ ترى أفراد العينة أن مهمة تربية ورعاية الأبناء هي للزوجين هو بنسبة 87,8 % أي أكدت أنها مهمة مشتركة بين الزوج وزوجته فهي لا تستطيع التوفيق بين جميع أدوارها في آن واحد إذ تتقاسم الأدوار مع زوجها كدور تربية ورعاية الأبناء.

\_ صرحت البحوثات بنسبة 51,1 أنها غير راضية على الأدوار التي تقومون بها داخل أسرهن، فهي تشعر بتقصير اتجاه أبنائها ومنزلها ونفسها بسبب أدوار الأدوار المهنية التي أخذت جل وقتهم.

\_ أكدت أفراد العينة حول نفي مساعدة الزوج لهم في الخدمات المنزلية بنسبة 51,7% وهذا راجع للثقافة المتجدرة منذ الصغر في ذهن الرجل حول الأعمال المنزلية فهي مهام المرأة فهو الآخر يرجع متعب من العمل، وهذا ما يجعل من المرأة تأدية المهام المنزلية بمفردها دون إعانة الزوج لها.

\_ تبين أن أفراد العينة أكدت على أنها سبق وأن واجهن مشكلة عائلية مع الزوج بسبب العمل بنسبة 64,4 وهذا لمشاكل أسرية بسبب ساعات العمل الطويلة وتقصيرهن في واجباتهن المنزلية.

\_ إن أغلب البحوثات صرحت بنسبة 70 حول وجود المشاكل الأسرية على أداء المرأة في العمل.

\_ مما سبق ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها فقد تأكدنا من صحة الفرضية التي مفادها الأداء الوظيفي يتأثر من خلال المشاكل الأسرية التي تعاني منها المرأة المتزوجة.

**مناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة:**

من خلال تحليلنا لبيانات المحاور الفرضية العامة، توصلنا الى النتائج التالية:

\_ معظم أفراد العينة لا يمكنهم التوفيق بين واجباتهن إتجاه أسرهن والعمل حيث قدرت نسبهن ب 53,3%، وهذا مايدل على صعوبة المرأة العاملة على الموازنة بين حياتها المهنية والعائلية، وتتداخل الأدوار الوظيفية، وهذا راجع إلى عدة عوامل وظروف تعيق أداء المرأة سواء في عملها أو خارج بيتها ندرج على سبيل الذكر وليس الحصر (الضغوطات المهنية، المشاكل الأسرية، بيئة العمل).

\_ كما صرحن النساء العاملات على أنهن لا تقل إلتزامتهن بالعمل بسبب ماتواجهن مسؤوليات بنسبة 65,6 % وهذا راجع لمسؤوليات داخل الأسرة للمرأة العاملة فلا يمكن لها أن تلتزم بالأدوار المهنية والأسرية وإن حتى تداركت الأول وأهمت الثاني فيصبح لدينا خلل وظيفي في النسق الفرعي وهو الأسرة أو في العمل. جل المبحوثات صرحت أنها تمتلكن الأجهزة الكهرومنزلية بنسبة 100 % فهذه الأجهزة أصبحت مهمة في كل بيت لتقليل العبيء على المرأة لتأدية واجباتها المنزلية بسلاسة توفر الوقت وتقل الجهد، ولا يمكن للمرأة أن تقوم بكل الأدوار المطلوبة منها في يوم واحد أو كل يوم فهذه الإزدواجية أدوار جعلتها تعمل داخل وخارج المنزل وهذه الأجهزة جاءت لتخفف مسؤوليات المرأة العاملة.

\_ كما أن نوعية الأجهزة الكهرومنزلية التي تمتلكها المرأة العاملة، فصرحن أغلبية المبحوثات بامتلاكهن آلة غسيل الملابس، وفرن حديث بنسبة 100 % هذه لأنها أكثر الوسائل طلبا في السوق وسعرها مناسب مقارنة مع الأجهزة الأخرى الحديثة الباهظة الثمن، بحيث جعل هذه الأجهزة المرأة تقوم بأعمال أخرى بدلا من غسل الملابس بيديها ولا يأخذ منها لا الوقت ولا يسبب لها الإرهاق.

\_ مما سبق ومن خلال النتائج المتوصل إليها في دراستنا يمكننا القول أنالفرضية العامة لم تتحقق، أي لا تمتلك المرأة العاملة المتزوجة القدرة على التوفيق بين الواجبات الأسرية والمهنية بسبب وجود العديد من الصعوبات.

#### 4-2- الاستنتاجات العامة:

من خلال الدراسة الميدانية وأهم النتائج التي توصلنا إليها استخلصنا مجموعة من الاستنتاجات أهمها ما يلي:

- لا يمكن للمرأة العاملة المتزوجة التوفيق بين الأسرة والعمل في ظل الصعوبات التي تواجهها.
- أهمية الأجهزة كهرو-منزلية للمرأة العاملة المتزوجة في منزلها، تجعلها توفق نوعا ما بين واجباتها المهنية والمنزلية وتقلل عليها الجهد والوقت معا.
- وجود معيقات في بيئة العمل تعرقل عمل المرأة.
- عدم تعامل رب العمل مع العاملات بشكل جيد في العمل.
- صعوبة تأدية المهام للنساء العاملات في الوقت المطلوب وهذا عائد للظغوطات المهنية وحجم العمل.
- تأثر الأداء الوظيفي للعاملات المتزوجات بسبب المشاكل الأسرية التي تواجهها في بيتها.
- المساندة العائلية ومساعدة الزوج، وتقسيم الأدوار بين الزوجين مهمين لراحة المرأة العاملة.
- السكن المستقل خارج نطاق الأسرة الممتدة يقلل المشاكل الأسرية ويساعد المرأة العاملة على تحقيق الاستقلالية والحرية.

الخاتمة

## الخاتمة

نستنتج من خلال موضوع دراستنا أن المرأة تعتبر الركيزة الأساسية بالنسبة للمجتمع والأسرة فأى تغيير يحدث على مستوى أدوار المرأة يُحدثُ تغييراً على النسق الكلي والنسق الفرعي. فقد أدى خروج المرأة إلى ميدان العمل إلى إضافة أدوار جديدة إلى دورها الأصلي السابق، لكن كانت نية المرأة لذهابها للعمل لتحقيق الاستقلالية المالية ودعم زوجها مادياً لتلبية متطلبات منزلها وأسرتها.

أصبح من الصعب التوفيق والموازنة بين الواجبات المنزلية والوظيفية للمرأة المتزوجة في ظل الكثير من مسؤوليات التي تؤديها كما تبين لنا أنه يجب توفير مجموعة من البدائل المكملة لعمل المرأة مثل الأجهزة الكهرو-منزلية، دور الحضانه بإضافة المساندة الأسرية ومساعدة الزوج وتقسيم الأدوار بين الزوجين يخفف عنها عبئ الواجبات المنزلية لكي تستطيع التوفيق بين أدوارها، تبين لنا أيضاً أنه هناك عوائق متعددة في بيئة العمل تؤثر على أداء المرأة لعملها في بيئة العمل، ضغوطات مهنية وحجم العمل أكبر من طاقتها يجعلها لا تسلم المهام المطلوبة منها في الوقت المحدد كما تبين لنا أن الأداء الوظيفي يتأثر بالمشاكل الأسرية وهذا راجع لضعف الدعم الأسري للمرأة العاملة، عدم مساعدة الزوج في الأعمال المنزلية، وغياب المساندة العائلية للمرأة للاهتمام بأطفالها أثناء غيابها وما تؤديه المشاكل الأسرية من تبعيات على أدائها في العمل.

وفي الأخير يمكن للمرأة العاملة التوفيق بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية بإتباع إستراتيجيات معينة نذكر منها:

- إستراتيجية إدارة الوقت:
- وهذا عن طريق تحديد جدول زمني يومي أو أسبوعي يضبط مهامها وأوقات عملها داخل المنزل وخارجه.
- إستراتيجية تحديد المهام:
- يجب على المرأة تحديد المهام والمسؤوليات الأكثر أهمية والرئيسية سواء في الحياة العملية والمنزلية.
- تقسيم العمل بين الزوجين:
- يجب على الزوجين تقسيم الأعمال المنزلية ومهمة تربية ورعاية الأبناء فيما بينهم.
- التخفيف من حجم العمل:

يجب على أرباب العمل والمسؤولين في المؤسسات تخفيف عبئ المهام المطلوبة وساعات العمل.

- التواصل والدعم الأسري (المساندة العائلية):

تتمثل في دعم أهل الزوج والزوجة لتقليل الضغوطات على المرأة العاملة.

- التخطيط المسبق للمرأة العاملة:

وضع جدول أسبوعي للواجبات المنزلية والمهنية التي ستقوم بها المرأة العاملة.

- الوضوح في الأولويات يساعد على اتخاذ القرارات المهمة فيما بعد.

الملاحق

## وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة عين تموشنت "بلحاج بوشعيب"

كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية



## قسم العلوم الاجتماعية

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر بعنوان "المرأة العاملة المتزوجة بين ازدواجية الأدوار المهنية والأسرية -دراسة ميدانية على عينة من النساء المتزوجات العاملات بإدارات جامعة عين تموشنت-»، تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم.

تقدم هذه الدراسة سلسلة من أسئلة الاستمارة لكي نتمم متطلبات الدراسة، وتتنوع هذه الدراسة بين تقنيات الاستطلاع لفهم مجتمع البحث ومجال الدراسة وطرق جمع المعلومات وتحليلها بشكل أدق مع التأكيد على استخدام البيانات لأغراض علمية فقط.

**ملاحظة:** الرجاء الإجابة على جميع الأسئلة حتى لا نضطر لإلغاء الاستمارات

الناقصة.

الأستاذة المشرفة: قوراري أسماء

من إعداد الطالبتين:

1-بن علال مروى.

2-بوسوار سعاد.

السنة الدراسية: 2025 /2024

المحور الأول: البيانات الشخصية.

1- السن: أقل من 40 سنة  أكثر من 40 سنة

2- عدد الأولاد: واحد  ثنان  ثلاثة أو أكثر

3- سن الأولاد: سنتين أو أقل  من 3 إلى 5 سنوات  من 6 إلى 18 سنة

أكثر من 18 سنة

4-المستوى التعليمي: متوسط  ثانوي  جامعي

5-أقدمية العمل: 10 سنوات أو أقل  من 11 سنة إلى 20 سنة

6-درجة الوظيفة: إطار  تحكم  تنفيذ

7-المستوى التعليمي للزوج: ابتدائي  متوسط  ثانوي  امعي

8-وظيفة الزوج: التعليم  الصناعة  الإدارة  أعمال حرة

9-نوع السكن: ملك خاص  جار  سكن وظيفي

المحور الثاني: تمتلك المرأة العاملة المتزوجة القدرة على التوفيق مابين الواجبات الأسرية والمهنية.

1-هل توفقين بين واجباتك تجاه أسرتك والعمل؟ نعم  لا

2-هل يقل التزامك بالعمل بسبب ما تواجهينه من مسؤوليات؟ نعم  لا

3-هل تملكين أجهزة كهرو-منزلية تساعدك للتوفيق بين واجباتك المهنية والأسرية؟

نعم  لا

3-1: في حالة الإجابة بنعم، ما هي هذه الأجهزة:

آلة غسيل الملابس  آلة غسل الأواني  فرن حديث

عجانة  مكنسة كهربائية  خلاط كهربائي

المحور الثالث: العوائق التي تواجهها المرأة في بيئة العمل.

1-هل يتعامل معك رب العمل بشكل جيد؟ نعم  لا

2-هل تؤدين المهام المطلوب منك في الوقت المحدد؟ نعم  لا

3-هل حجم العمل الذي تقومين به أكبر من طاقتك؟ نعم  لا

4-هل علاقتك مع زملاء العمل جيدة؟ نعم  لا

4-1: في كلتا الحالتين، لماذا؟ .....

5- هل تواجهين ضغوطات مهنية في بيئة العمل؟ نعم  لا

5-1: في حالة الإجابة بنعم، أنكريها .....

6- هل سبق وأن فكرتي في الاستقالة من العمل يوماً ما؟ نعم  لا

6-1: في الحالتين، لماذا؟ .....

**المحور الرابع:** يتأثر الأداء الوظيفي من خلال المشاكل الأسرية التي تعاني منها المرأة العاملة المتزوجة.

1- هل تعيشين في أسرة: نووية (الزوج + الزوجة + الأبناء)

مع عائلة الزوج  مع عائلة الزوجة

2- من خلال تجربتك الشخصية، هل تلاحظين أن مهمة تربية ورعاية الأبناء تعود إلى:

الزوجين معاً  الزوج  الزوجة

3- هل أنت راضية عن الأدوار التي تقومين بها داخل أسرتك؟ نعم  لا

3-1: في كلتا الحالتين: لماذا؟ .....

4- هل يساعدك زوجك في الأعمال المنزلية؟ نعم  لا

5- هل سبق أن واجهتك مشكلة عائلية مع الزوج بسبب عملك؟ نعم  لا

6- هل مشاكلك الأسرية تؤثر على أدائك في العمل؟ نعم  لا

7- بحسب رأيك، ما هي الإستراتيجية المناسبة التي تجعلك توفقين بين واجباتك الأسرية

والمهنية؟

.....

.....

N° 879

## ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE EN MAI 2019

En mai 2019, **la population Active du moment**, au sens du Bureau International du Travail (BIT), est estimée à 12 730 000 personnes au niveau national, avec une hausse atteignant 267 000 par rapport à septembre 2018 et 304 000 comparativement à avril 2018. La population active féminine a atteint, pour sa part, 2 591 000, soit 20,4% de la population active totale.

Le taux de participation à la force de travail de la population âgée de 15 ans et plus (ou taux d'activité économique) a atteint 42,2%, enregistrant un gain d'un demi-point (0,5), par rapport à septembre 2018. Décliné par sexe, il est estimé à 66,8% auprès des hommes et à 17,3% chez les femmes.

Cette augmentation de la population active enregistrée entre septembre 2018 et Mai 2019, est la résultante d'une augmentation significative du volume de la population occupée du moment (+280 000), associée un léger recul de la population à la recherche d'emploi au cours de cette période (-13 000).

**La population occupée du moment** est estimée à 11 281 000 dont 2 062 000 femmes. La population féminine occupée forme 18,3% de la main d'œuvre totale. L'enquête fait ressortir une augmentation de 280.000 dans le volume de la population occupée par rapport à septembre 2018, soit un accroissement relatif de 2,5%.

Le taux d'emploi (ou ratio emploi population), défini comme étant le rapport de la population occupée à la population âgée de 15 ans et plus est de 37,4% au niveau national. Décliné par sexe, il atteint 60,7% auprès des hommes et 13,8% chez les femmes.

Cette période a été marquée par une augmentation du volume de l'emploi salarié permanent et de l'auto emploi et par rapport à septembre 2018, avec un solde positif de 270 000 et 91 000 respectivement. En revanche, on assiste à une décroissance importante du volume des salariés non permanents, estimée à 49 000.

Près de sept occupés sur dix sont salariés (67,6%). Cette part est plus importante auprès des femmes, puisqu'elle atteint 78,6%.

Les résultats de l'enquête font ressortir notamment, que 16,8% de la main d'œuvre totale exerce dans le secteur du BTP (construction), 16,1% dans l'administration publique hors secteur sanitaire, 15,7% dans le commerce, 14,9% dans la santé et l'action sociale et 11,5% dans le secteur des industries manufacturières.

Directeur de la publication : Mounir Khaled BERRAH

Ce numéro est élaboré par la Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi  
Direction des Publications et la Diffusion - 8 & 10, Rue des Moussebiline - Alger 16000 ☎️: (021) 63 98 06  
ONS (Siège) - Avenue BELKACEMI Mohamed - El Anasser - Alger 16009 ☎️: (021) 77 78 38 📠: (021) 77 78 30  
ISSN 1111 5939 Prix: 40 DA décembre 2019 Site web: <http://www.ons.dz> courriel: [ons@ons.dz](mailto:ons@ons.dz) ou [stat@ons.dz](mailto:stat@ons.dz)

Tableau n° 01 : Quelques indicateurs clés du marché de travail

( En %)

	Masculin	Féminin	Total
<b>Taux de participation à la force de travail (taux d'activité)</b>			
15 ans et plus	66,8	17,3	42,2
15-24	41,6	7,8	25,0
25-54	88,8	25,4	57,2
25-34	89,1	32,1	61,5
35-54	88,6	21,3	54,3
15-59	74,7	19,9	47,5
60 et +	15,9	1,4	8,6
55-59	60,8	8,5	35,9
55-64	47,5	6,5	27,7
65 & +	9,6	0,6	5,1
<b>Ratio emploi population</b>			
15 ans et +	60,7	13,8	37,4
15-24 ans	31,7	4,3	18,3
25 ans et plus	68,9	16,4	42,7
<b>Structure des occupés selon le nombre d'heures habituellement travaillé par semaine</b>			
Moins de 25 heures	6,4	21,7	9,2
25 à 34 heures	7,7	14,5	9,0
35 à 39 heures	6,7	7,8	6,9
40 à 48 heures	46,6	48,4	46,9
49 à 59 heures	13,9	4,4	12,2
60 heures et plus	18,4	3,1	15,6
Plus de 48 heures	32,3	7,6	27,8
50 heures et plus	29,5	6,8	25,3
<b>Taux de chômage</b>			
Ensemble	9,1	20,4	11,4
Jeunes (16-24 ans)	23,6	45,1	26,9
Adultes (25 ans et +)	6,8	17,8	9,1
<i>Rapport entre taux de chômage des jeunes et taux de chômage des adultes</i>	3,5	2,5	3,0
<i>Proportion des jeunes chômeurs sur le total des chômeurs</i>	55,4	27,3	43,8
<i>Proportion des jeunes chômeurs sur le total des jeunes ( 15-24 ans)</i>	9,8	3,5	6,7
<i>Taux de chômage de longue durée</i>	5,9	13,5	7,4
<i>Incidence du chômage de longue durée</i>	62,4	63,5	62,8
% des jeunes 15-24 ans ni dans la force de travail ni scolarisés	10,6	28,6	19,4
% des jeunes 15-24 ans ni dans l'emploi ni scolarisés ( NEET)	20,4	32,1	26,2

**DEFINITIONS :**

- **Taux d'activité** : Rapport de la population active à la population en âge d'activité (15 ans et plus)
- **Taux d'occupation** : Rapport de la population occupée à la population totale
- **Taux d'emploi (ratio emploi population)** : Rapport de la population occupée à la population en âge de travailler
- **Taux de chômage** : Rapport de la population en chômage à la population active,
- **Taux de chômage de longue durée** : Rapport entre la population en chômage depuis un an ou plus à la population active totale,
- **Incidence du chômage de longue durée** : Pourcentage de la population en chômage depuis un an ou plus par rapport au total des chômeurs

3

Tableau n° 02 : Tableau synoptique de la population active

En milliers

	AVRIL 2018			SEPTEMBRE 2018			MAI 2019		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Population occupée du moment	9 073	1 975	11 048	9040	1961	11001	9219	2062	11281
Employeurs & indépendants	2 751	411	3 162	2985	397	3382	3085	388	3473
Salariés permanents	3 234	1 004	4 239	3159	1025	4184	3313	1141	4454
Salariés non permanents et apprentis	2 973	483	3 456	2741	483	3223	2694	480	3174
Aides familiaux	116	76	192	155	57	212	127	53	180
Population en chômage	900	478	1 378	988	474	1462	920	529	1449
Population active du moment	9 973	2 453	12 426	10028	2435	12463	10140	2591	12730
Population âgée de 15 ans & plus	14 953	14 733	29 686	15044	14833	29877	15190	14967	30157
Taux d'emploi ( en %)	60,7	13,4	37,2	60,1	13,2	36,8	60,7	13,8	37,4
Taux de chômage (en %)	9,0	19,5	11,1	9,9	19,4	11,7	9,1	20,4	11,4
Taux d'activité économique (en %)	66,7	16,6	41,9	66,7	16,4	41,7	66,8	17,3	42,2

Tableau n° 03 : Population occupée selon le secteur d'activité de l'établissement, et le sexe

En milliers

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Agriculture	1006	10,9	77	3,7	1083	9,6
Industrie extractive	141	1,5	13	0,6	153	1,4
Industrie manufacturière	908	9,9	389	18,9	1297	11,5
Construction	1862	20,2	28	1,4	1890	16,8
Commerce	1684	18,3	91	4,4	1775	15,7
Transport et communication	690	7,5	39	1,9	729	6,5
Administration publique*	1525	16,5	287	13,9	1812	16,1
Santé et action sociale	746	8,1	931	45,1	1676	14,9
Autres services	658	7,1	207	10,1	865	7,7
Total	9219	100,0	2062	100,0	11281	100,0

\*Non compris la santé publique

Tableau n° 04 : Répartition de la population occupée selon le secteur juridique et le sexe

En milliers

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Public	3007	32,6	1260	61,1	4267	37,8
Privé – mixte	6212	67,4	802	38,9	7014	62,2
Total	9219	100,0	2062	100,0	11281	100,0



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
Ministère de L'enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Université Ain T'émouchent Belhadj Bouchaib  
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت  
Faculté des lettres et des langues et sciences humaines  
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

عين تموشنت في ..... / ..... / .....

3 0 جويل 2025

رقم: 2025 / ل.ك.أ.ل.ع / ج.ب.ب.ع.ع / 2025

## رخصة تربص

المؤسسة/الهيئة: ... المديرية الفرعية للتكوين والتكوين

الطالب (ة): ... هوية

تاريخ ومكان الميلاد: 2000 / 04 / 27 ... بوجهد بلحاجت

المسجل في: السنة الثانية ماستر تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

وذلك لإجراء تربص ميداني داخل مصالحكم الخاصة، والتي تهدف إلى افتراض تطبيق المعارف التي يتم تدريسها لهم داخل المؤسسة الجامعية، وهذا في إطار تحضير مذكرة تخرج، خلال السنة الجامعية 2025/2024.

تاريخ فترة التربص: 01 / 05 / 2025 ... 01 / 05 / 2025

خلال هذا التدريب، الطالب ملزم بتقديم كل المساعدة اللازمة لتنفيذ السليم للبرنامج الموكول إليه.

كما أن الطالب مدعو للامتثال الصارم لقواعد الانضباط المنصوص عليها في القانون الداخلي لمؤسستكم، والالتزام بالقواعد والإجراءات والتعليمات الوقائية الخاصة بالصحة والأمن.

نعتد على تعاونكم، ونرجو أن تتقبلوا، سيدتي، سيدي، خالص شكرنا وتحياتنا.

المسؤول البيداغوجي

المؤسسة المستقبلة



جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب / طريق سيدي بلعاس، ص.ب 284 عين تموشنت - الجزائر  
UNIVERSITY AIN TEMOUCHENT BELHADJ BOUCHAIB  
BP 284 Route de SIDI BELABBES - AIN TEMOUCHENT-46000 - ALGERIE



# قائمة المراجع

قائمة المصادر

1. فاروق عبدوفلليه، أحمد عبد الفتاح زكي، معجم مصطلحات لفظا واصطلاحا، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، القاهرة،
2. مجاني الطلاب، ط5، دار المجاني شرميل، بيروت، 2001،

قائمة المراجع

الكتب:

1. ابراهيم عبد الفتاح كاميليا، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت،
2. الحسن الخولي سناء، الأسرة والحياة العائلية، ط 1، دار المسيرة، الأردن، 2010
3. العوني اللبدي نزار، تنمية الأداء الوظيفي والإداري، ط: 1، دار دجلة، الأردن، 2015،
4. الصيرفي محمد عبد الفتاح، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر، عمان، لبنان، الطبعة الأولى، 2002،
5. إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2014،
6. جرمين بوسيل، المرأة في الحياة المهنية، مؤسسة الخدمات للطباعة، لبنان 1984،
7. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرأة والمجتمع دراسة في علم اجتماع المرأة، ط2، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2011،
8. حامد خالد، مدخل إلى علم الاجتماع، بدون طبعة، دار الجسور للنشر،
9. ربحي مصطفى عليان، وعثمان محمد غني، أساليب البحث العامي، دار الهناء، طبعة 02، عمان 2008،
10. الزهراني، عبد الله بن محمد، الأسرة في الإسلام، مسؤوليات وواجبات، دون طبعة، 2014،
11. صالح مصلح أحمد، الشامل (قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية)، دار عالم الكتب، طبعة 01، 1999، عبد الرحمان برقوق، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، بدون طبعة، 2016،
12. عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة، 1997

13. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، طبعة 02، ت. & أبو زيد صحراوي والآخرون، إشراف ومراجعة مصطفى عاصي، دار القصة الجزائر، 2006
14. مانيوغيدير، منهجية البحث دليل الباحث المبتدئ في موضوعات البحث ووسائل الماجستير والدكتوراه، تر: ملكة أبيض، تنسيق: محمد عبد النبي السيد غانم (بدون دار نشر ولا سنة ولا طبعة ولا بلد)،
15. يحيى بوعزيز، موضوعات وقضايا المرأة الجزائرية وحركة الإصلاح النسوية العربية، طبعة خاصة، عالم المعرفة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009

### المذكرات والأطروحات

1. أسعد أحمد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على شركة الإتصالات Paltel بقسنطينة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، غزة، 2008
2. العارفي سامية، الأم بين الادوار الأسرية والأدوار المهنية، ماستر في علم الاجتماع تنظيم العمل، جامعة العقيد أكلي محند، 2011،
3. بوعطيط جلال الدين، الغتصال التنظيمي، علاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منقوري محمود، قسنطينة، 2009
4. مرابط زينب برحومة سارة، الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار بالوادي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي الجزائر، 2015،
5. مكاك ليلي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري، مذكرة دكتوراه في علم الاجتماع العائلي، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2016-2017،
6. هامل سارة، يحيواي نصيرة، أساليب ادارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي للطلاب الجامعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر جامعة عمار ثلجي بالأغواط، الجزائر، 2015

### المجلات والمقالات

1. سواج حنان، المرأة وعالم الشغل في الجزائر تطور مشجع رغم كثرة العراقيل: جريدة المساء. يومية الجزائر، 07 مارس 2008

2. قرماش وهيبية، مقومات الغبداعالغداري ودورها في رفع مستوى الاداء الوظيفي في المنظمات الرياضية، مجلة مخبر علوم وتقنيات النشاط البدني والرياضي، العدد الثامن، جوان 2014، جامعة الجزائر،
3. نغزة عادل، وآخرون، عمل المرأة في الجزائر، منظمة المرأة العربية، جامعة باتنة، الجزائر، 2019،

## ملخص الدراسة:

-هدفت هذه الدراسة إلى فهم و معرفة امكانية توفيق المرأة العاملة المتزوجة بين الواجبات المنزلية و الواجبات المهنية.

نتيجة التغيرات الإقتصاديةوالإجتماعية اصبحت المرأة لها دورٌ مزدوج، فهي تمارس عملها بإضافة إلى مسؤولياتها داخل الأسرة، وهذا التغيير في الأدوار أدى إلى إعادة تشكيل العلاقات الأسرية، فأصبحت المرأة تشارك الرجل في كل شيء من دفع المصاريف، خروج للعمل، تربية الأبناء...

**الكلمات المفتاحية:** المرأة العاملة (المتزوجة)، توفيق، الواجبات المنزلية، الواجبات المهنية.

### **Abstract:**

-This study aims to understand and déterminé the possibilité of married working women reconciling hier household and professionnel duties.

As a résulte of économicans social changes, women have a dual rôle, as they preform their work in addition to their responsabilités with in the family, this change in rôles led

To a restucturing of family relationships as women began to participât with men in everything, payingexpansés, going out to work, raising children...

**Keywords:** working women (married) réconciliation, household duites, professionnelduites.