



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العقيد أكلبي محمد أولحاج
معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية



فرع: علم اجتماع

قسم: العلوم الاجتماعية

تخصص: تنظيم وعمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر 2 في علم الاجتماع تنظيم وعمل

الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار

المهنية

دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات

العمومية - البويرة -

تحت إشراف الأستاذ:

- د. بومخلف محمد

إعداد الطالبة:

- العارفي سامية

السنة الجامعية: 2012/2011

كلمة شكر حكمة شكر

الحمد لله على فضله ونعمته الذين بهما تتم الصالحات

أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور محمد بومخلوف
على تقبله الإشراف وعلى توجيهاته الدقيقة ومنهجه الدقيق،
ورعايته العلمية لإنجاح هذا العمل.

بكل ما تحمله كلمات الشكر والتقدير والعرفان

إلى أستاذنا وقدوتنا إلى صاحب المهمة العالية والخلق السامي

إلى الأستاذ الدكتور زيان.

كما أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدني

على إنجاز هذا البحث من قريب أو بعيد

إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع

إلى الشمعة التي احترقت لتضيء لي دروب الحياة، إلى مصدر العنان ومنبع الأمان،

إلى تحت قدميها تنال الجنان

أمي العنون

إلى من كان لي سندا في الحياة إلى من علمني معنى الإرادة والثبات

إلى من رسم لي درب النجاح

أبي الغالي

إلى من تحذاني حبه طوال عمري، جواهر حياتي ولألى بهيتي ونبض العبد في

قلبي

إخوتي وأخواتي

إلى كل الأصدقاء والأحباب: نورة، فضيلة، هاجر، حميدة، نسيم، آسيا، نوال، توفيق،

مصطفى، فاطمة، سمرة.

إلى جميع الأهل والأقارب والأحباب من قريب أو من بعيد.

سامية

فهرس المحتويات

كلمة شكر

إهداء

فهرس المحتويات

مقدمة 3-1

الباب الأول: الإطار المنهجي والنظري للبحث

الفصل الأول: الإطار المنهجي

- 1- أسباب اختيار الموضوع 06
- 2- أهمية الموضوع 06
- 3- أهداف البحث 07
- 4- الإشكالية 07
- 5- الفرضيات 10
- 6- تحديد المفاهيم 10
- 7- منهج البحث وأدواته 16
- 8- المقاربة النظرية 20
- 9- الدراسات السابقة 22
- 10- التعقيب على الدراسات السابقة 28

الفصل الثاني: تطور عمل المرأة في العالم ودوافع خروجها إلى العمل

- تمهيد 31
- تطور عمل المرأة في البلدان الصناعية (المتقدمة) 31
- تطور عمل المرأة في البلدان العربية 33
- دوافع خروج المرأة إلى ميدان العمل 36
- خلاصة 37

الفصل الثالث: المسؤوليات المزدوجة للأم العاملة والمشاكل التي تواجهها

38.....	تمهيد
39.....	المسؤوليات المزدوجة للأم العاملة
40.....	الأم العاملة والعمل الخارجي
41.....	الأم العاملة والأدوار الأسرية
43.....	مشاكل المرأة العاملة المتزوجة
45.....	الوسائل التي تسهل للأم خروجها للعمل
47.....	خلاصة

الفصل الرابع: عمل المرأة في الجزائر

39.....	تمهيد
49.....	1- عمل المرأة في فترة الاحتلال
51.....	2- عمل المرأة في مرحلة الاستقلال
53.....	3- المرأة العاملة في قانون الأسرة الجزائرية
54.....	4- المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري
58.....	5- الإنجازات التي تمت لصالح المرأة الجزائرية
60.....	خلاصة

الباب الثاني: الدراسة الميدانية

الفصل الخامس: التعريف بميدان الدراسة وخصائص العينة

63.....	تمهيد
63.....	1- تقديم منطقة البويرة
65.....	2- تقديم ميدان الدراسة
70.....	3- خصائص العينة
78.....	خلاصة

الفصل السادس: المساندة العائلية والأم العاملة

80.....	تمهيد
---------	-------

- 1- علاقة نوع الأسرة بالمساندة العائلية 81
- 2- تحديد المستوى التعليمي للزوج موقفه من عمل الزوجة 85
- 3- دور المستوى التعليمي في حياة
الأم العاملة 87
- استنتاج الفرضية الأولى 89

الفصل السابع: الأجهزة الكهرومنزلية والأم العاملة

- تمهيد 91
- 1- علاقة الأجهزة الكهرومنزلية براحة الأم 91
- 2- تأثير وسيلة النقل على وظيفة الزوجة 94
- استنتاج الفرضية الثانية 94

الفصل الثامن: مؤسسات التنشئة الاجتماعية والأم العاملة

- تمهيد 97
- 1- أهمية مكان قضاء الأطفال فترة غياب الأم عن البيت 97
- 2- مدى ارتياح الأم لدار الحضانة 98
- 3- تعويض دار الحضانة لدور الأم 100
- استنتاج الفرضية الثالثة 100

الفصل التاسع: الرضى الوظيفي والأم العاملة

- تمهيد 102
- 1- علاقة وظيفة الزوجة برضاها على وضعيتها 103
- 2- عمل الأم الخارجي وعلاقته بالمشاكل الأسرية 107
- 3- عمل الأم الخارجي وعلاقته بالمشاكل المهنية 108
- استنتاج الفرضية الرابعة 109
- الاستنتاج العام 111
- خاتمة 113
- قائمة المراجع 115-119

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	نسبة الوظيفة النسبية حسب الفئات المهنية والاجتماعية	52
02	نسبة مشاركة الفتيات في كل مراحل التعليم لسنة 2004-2005	58
03	دوائر وبلديات ولاية البويرة حسب التقسيم الإداري لسنة 1990	65
04	توزيع العمال حسب المؤسسات العمومية	69
05	توزيع أفراد العينة حسب السن	70
06	توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد	71
07	توزيع أفراد العينة حسب سن الأولاد	71
08	توزيع أفراد العينة حسب نوع ملكية السكن	72
09	توزيع أفراد العينة حسب نمط السكن	73
10	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للزوجة	74
11	توزيع أفراد العينة حسب وظيفة الزوجة الحالية	74
12	توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية للزوجة	75
13	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للزوج	76
14	توزيع أفراد العينة حسب وظيفة الزوج	77
15	توزيع أفراد العينة حسب أقدمية المبحوثات في العمل	77
16	توزيع أفراد العينة حسب نوع الأسرة	80
17	علاقة نوع الأسرة بالمساعدة التي تتلقاها الأم في البيت	81
18	علاقة وظيفة الزوجة بموافقة الزوج على الإعتناء بالأطفال	82
19	علاقة وظيفة الزوجة بنسبة توفيقها بين أسرتها وعملها	83
20	علاقة المستوى التعليمي للزوج بموقفه من عمل الزوجة	86
21	علاقة الدرجة الوظيفية للزوجة بشعورها بالتقصير	90
22	علاقة المستوى التعليمي للزوجة بنسبة توفيقها بين الأسرة والعمل	87
23	علاقة وظيفة الزوج بنسبة توفيق الأم بين الأسرة والعمل	88
24	توزيع أفراد العينة حسب توفر الأجهزة الكهرومنزلية	91
25	توزيع أفراد العينة حسب وسيلة تنقل الأم إلى مكان عملها	92
26	توزيع أفراد العينة حسب توفر الوسائل الإلكترونية في البيت	92
27	توزيع أفراد العينة حسب شروط راحة الأم في الأسرة والعمل	93
28	علاقة وظيفة الزوجة بوسيلة تنقلها إلى العمل	94

97	توزيع أفراد العينة حسب مكان قضاء الأولاد فترة غياب الأم عن البيت	29
98	توزيع أفراد العينة حسب درجة ارتياح الأم لدور الحضانة التي تضع فيها أطفالها	30
98	توزيع أفراد العينة حسب رضى الأم عن الدروس التي يتلقاها الأطفال في دور الحضانة	31
99	توزيع أفراد العينة حسب متابعة الأم للدروس التي يتلقاها أطفالها في دور الحضانة	32
99	توزيع أفراد العينة حسب تعويض دور الحضانة لدور الأم	33
102	علاقة المستوى التعليمي للزوجة برضاها على وضعيتها	34
103	علاقة وظيفة الزوجة برضاها على وضعيتها	35
105	توزيع أفراد العينة حسب مكان ارتياح الأم العاملة	36
105	توزيع أفراد العينة حسب المشاكل الأسرية للأم العاملة	37
106	توزيع أفراد العينة حسب المشاكل المهنية للأم العاملة	38
107	علاقة وظيفة الزوجة بمشاكلها الأسرية	39
108	علاقة وظيفة الزوجة بمشاكلها المهنية	40
109	توزيع أفراد العينة حسب معارضة الأسرة على عمل الأم	41

مقدمة:

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث، أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم، باعتبار المرأة نصف المجتمع، فهي تحتل مكانة هامة سواء داخل الأسرة أو في المجتمع.

وبفعل التغيرات والتطورات التي حصلت على مستوى مختلف المجالات الاقتصادية، الاجتماعية السياسية، الثقافية والفكرية، فقد اثر هذا على تغير البنية الاجتماعية للأسرة وخاصة المرأة وسمح لهذه الأخيرة بالمشاركة في العملية الإنتاجية في مختلف القطاعات هذا من جهة، ومن جهة أخرى كثف من مسؤولياتها، حيث وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة والأخرى على مستوى المؤسسة.

فداخل الأسرة تقوم برعاية شؤون زوجها وتلبي مطالبه المختلفة، وتربي أبنائها وترعاها من النواحي الجسمية والنفسية، وتشرف على إدارة شؤون بيتها وتقوم بكل واجباتها فيه من غسل، تنظيف وطهي وترتيب... الخ، بالإضافة إلى هذا فهي تمارس نشاطا خارج بيتها، في وسط تنظيمي تسيره جملة من القوانين والقواعد تفرض على المرأة الاحترام والتقدير بها وبالوقت المحدد للعمل.

ولهذا فقد أجريت عدة دراسات سعت إلى إيجاد طريقة ما لمساعدة الأم على التوفيق بين مهامها الأسرية ومهامها المهنية، لكن هذه الدراسات شهدت تضاربا في الآراء بين مؤيد لعمل المرأة الخارجي، الذي يرى بأن عملها هذا ساهم في تخفيف الأعباء المادية على الزوج، في حين الرأي المعارض لعمل المرأة فهو يرى بأن عملها أثر سلبا على حياتها الأسرية.

هذا بالحديث عن الغرب لكن في الدول العربية وبالأخص الجزائر فإن المرأة العاملة وبالأخص الأم العاملة أصبحت ظاهرة متفشية تستدعي الدراسة والبحث فيها نظرا لأهميتها في تحقيق التنمية الشاملة، حيث أن عدم مشاركة المرأة في العمل الخارجي يحد من إبراز قدراتها والتعبير عن أهدافها وطموحاتها والعمل على تحقيقها وتعتبر منطقة البويرة محل دراستنا أين كان عمل المرأة فيها مرفوضا كون أن سكانها كانوا جد متحفظين و متمسكين بما تملي عليهم العادات والمعتقدات بمكوث المرأة في البيت والاهتمام بزوجها وأطفالها.

لكن اليوم أصبح عمل المرأة مثل الرجل ولوحظ أن هناك حركية للنساء العاملات مثل الرجال وفي مختلف المجالات، ولذلك قمنا بهذه الدراسة الميدانية للكشف عن كيفية توفيق الأم بين التزاماتها الأسرية والمهنية، وللإجابة على فروض هذه الدراسة والتحقق من أغراض البحث قسمنا هذا العمل إلى بابين الأول يمثل الإطار المنهجي والنظري ويحتوي على أربعة فصول حاولنا من خلالها الإجابة على التساؤلات التي طرحناها في هذا القسم، حيث يتضمن الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة ويتمحور حول: أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة وأهدافها، الإشكالية والفرضيات، تحديد المفاهيم، منهج البحث وأدواته، الدراسات السابقة والمقاربة النظرية.

أما الفصل الثاني: فكان مخصصا للاطلاع على عمل المرأة، دوليا وعربيا، وأهم الدوافع التي أدت بها إلى الخروج إلى العمل.

أما الفصل الثالث، فتطرقنا فيه للمسؤوليات المزدوجة للأم العاملة وأهم المشاكل التي تواجهها، ثم الوسائل التي من شأنها أن تساعد الأم على التوفيق بين وظائفها الأسرية ووظائفها المهنية.

وفي الفصل الرابع: فتناولنا عمل المرأة في الجزائر من فترة الاحتلال إلى الاستقلال، ووضع المرأة العاملة في قانون الأسرة الجزائرية وفي قانون العمل الجزائري، وكذا أهم الإنجازات التي تمت لصالح المرأة الجزائرية.

في حين الباب الثاني: فخصصناه للجانب الميداني، حيث افتتحنا هذا القسم بفصل خامس يتناول تقديم منطقة البويرة، تقديم ميدان الدراسة، وخصائص العينة.

أما الفصل السادس: فعالجنا فيه معطيات الفرضية الأولى والمتمحورة حول المساندة العائلية والأم العاملة من خلال مدى تأثير مساعدة العائلة المادية والمعنوية على موازنة الأم بين واجباتها الأسرية والمهنية، ثم استنتاج الفرضية الأولى.

والفصل السابع: يتعلق بمعطيات الفرضية الثانية التي تدور حول الوسائل التكنولوجية المنزلية والأم العاملة، من خلال تأثير توفر الأجهزة الكهرومنزلية على أداء الأم للدور المزدوج الأسري والمهني بالموازنة ثم استنتاج الفرضية الثانية.

والفصل الثامن: يدور حول مؤسسات التنشئة الاجتماعية والأم العاملة من خلال تأثير توفر مؤسسات التنشئة الاجتماعية لتربية الأطفال وتكوينهما اجتماعيا على التفرغ لعملها الخارجي، والاعتناء بأطفالها بعد عودتها من العمل ثم استنتاج الفرضية الثالثة.

والفصل التاسع: خصص للكشف عن رضى الأم العاملة، وذلك من خلال معرفة قناعاتها الشخصية لخروجها للعمل، وكذا نظرة المجتمع لها وهذا ما يؤثر على أداء دورها الأسري والوظيفي بالتوافق، ثم استنتاج الفرضية الرابعة، وأخيرا الإستنتاج العام والخاتمة.

الباب الأول:

الإطار المنهجي

والنظري للبحث

الفصل الأول: الإطار المنهجي

- 1- أسباب اختيار الموضوع
- 2- أهمية الموضوع
- 3- أهداف البحث
- 4- الإشكالية
- 5- الفرضيات
- 6- تحديد المفاهيم
- 7- منهج البحث وأدواته
- 8- المقاربة النظرية
- 9- الدراسات السابقة
- 10- التعقيب على الدراسات السابقة

1- أسباب اختيار الموضوع:

ككل بحث اجتماعي لا ينطلق من الصدفة، بقدر ما تكون هناك أسباب تدفع الباحث لمعالجة أهم القضايا التي يريد دراستها للكشف عن العلاقة الموجودة بينهما، ولهذا فإن هناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية هي كالتالي:

*** الذاتية:**

- وجود شبكة من العلاقات الشخصية والمساندة لإتمام هذه الدراسة.
- إمكانية دراسة هذا الموضوع وبحثه نظرا لتوفر العديد من الأدبيات التي تهتم بدراسة المرأة العاملة.
- بحكم أنني أنتمي إلى جنس الإناث وأستطيع أن أدرس هذا الموضوع الخاص بالمرأة، كما يسهل علي التعامل والتحاور معهم في وسط مطمئن.

*** الموضوعية:**

- انتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل في المجتمع الجزائري وما نتج عن هذه الظاهرة ظهور مشاكل في الأسرة.
- لتوضيح أهمية مكانة الأم العاملة كشخص من جهة وكفاعل اجتماعي من جهة أخرى.
- إلقاء الضوء على ضرورة الاهتمام بالمرأة كمورد بشري منتج، نظرا لدورها في تحقيق التنمية داخل المجتمع.

2- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في :

- كون أن الأم العاملة جزء لا يتجزأ من المجتمع، فقد استطاعت أن تكون الأم والعاملة في نفس الوقت، كما تقوم بتربية أطفالها والاهتمام بزوجها وكمعاملة تتحمل مسؤولياتها في مكان عملها.
- تفيد هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية كدراسة سابقة لدراسات لاحقة في نفس الموضوع.

- تعتبر هذه الدراسة بمثابة نموذج تحليلي لوضعية الأم العاملة والظروف التي تعيشها والمسؤوليات التي تتحملها في الأسرة من جهة وفي العمل من جهة أخرى، وفي هذا الأخير يجب أن تبرز قدراتها وإمكانياتها حتى تكون فاعلا اجتماعيا لها تأثيرها ومكانها الخاص في المجتمع.
- التعرف على المشاكل الأسرية المختلفة التي نجمت عن خروج الأم للعمل وكيفية علاجها، لكون هذه المشاكل تنعكس على الأبناء والزوج مما يؤثر على الاستقرار العائلي كما أن هذه الدراسة قد تفيد المسؤولين في التعرف على أنواع المشكلات التي تعاني منها الأم العاملة والعمل على التكفل بهذه المشاكل وأخذها بعين الاعتبار، نذكر مثلا: التخفيف من ساعات العمل على النساء حتى يتسنى لهن الوقت للقيام بأعمالهن المنزلية والاهتمام بأسرهن كما يجب.

3- أهداف الدراسة:

لا يوجد بحث أو دراسة بدون أهداف أو غايات وهذه الدراسة تهدف لمعرفة:

- الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها الأم العاملة.
- الأسباب الحقيقية التي دفعت بالأم للخروج للعمل.
- النظريات والدراسات المفسرة لهذه الظاهرة الاجتماعية.
- أهم الصعوبات والمشاكل التي تواجهها الأم سواء داخل الأسرة أو في العمل.
- أهم الأساليب التي تتبعها الأم في تحقيق الموازنة بين اهتماماتها الأسرية والوظيفية.
- الآثار الإيجابية والسلبية التي تعود على الأم نتيجة خروجها للعمل.

4- الإشكالية:

"إن التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية أتاحت للمرأة أن تقوم بدور فعال في جميع مجالات العمل، ويرجع ذلك إلى زيادة الاهتمام بتعليم المرأة وإعطائها فرصة مساوية كالرجل" (1)، "وقد

¹ - سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص 304.

حرصت الأمم المتحدة منذ إنشائها على الالتزام بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، وهو المبدأ الذي أقره ميثاق الأمم المتحدة عام 1945 وتضمنه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام "1948"⁽¹⁾.

"إلا أن عدم التحاق المرأة بالعمل ما زال يعتبر شيئا مقبولا لأنها إذا لم تعمل خارج المنزل فيكفي أنها تقوم على رعاية شؤون أسرتها ومع ذلك العمل خارج المنزل أصبح جزءا هاما في حياة الكثير من الزوجات حتى لو تحملن إلى جانب القيام بأعمال المنزل، وقد فتحت التحاق المرأة بالعمل أمامها مجالات واسعة للنشاط الاجتماعي وإحداث تغييرات عديدة في حياة الأسرة عندما زاد اضطلاع المرأة بمسؤوليات كانت من قبل مسؤوليات الرجل"⁽²⁾.

ففي الجزائر وبالضبط في ولاية البويرة التي عرفت انتشارا لظاهرة خروج المرأة للعمل، واقتحامها لمختلف المجالات في التعليم، الطب، الاقتصاد، السياسة... بعكس ما كانت عليه من قبل فقد كان يقتصر عملها على النشاط الفلاحي، صناعة الفخار، حياكة الزرابي...، أما الرجل فهو المسؤول الوحيد على إعالة أسرته والاهتمام بالمتطلبات المنزلية.

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

ففي هذا نجد أن هناك من الأسر من يساند عمل المرأة الأم، وبالمقابل هناك من يعارضها، كون أن مسؤوليات الأم العاملة أكبر من مسؤوليات المرأة العاملة غير المتزوجة، وتعتبر المساندة الأسرية كتحفيز وتسهيل لخروج الأم للعمل، وهذا يختلف باختلاف نمط الأسرة التي تنتمي إليها الأم إذا كانت أسرة نووية أو ممتدة، فوجود الأم العاملة في الأسرة الممتدة تعتبر أوفر حظا مقارنة بوجودها في الأسرة النووية، كون أن الأولى تمكن الأم من إبقاء أطفالها عند أم الزوج أو أخته وتذهب للعمل وهي مرتاحة، في حين أن الأم في الأسرة النووية يصعب عليها إيجاد مكان آمن وشخص ذو ثقة يهتم بأبنائها إلى حين عودتها من العمل.

¹ - فارس محمد عمران، المرأة بين إهتمام الأمم المتحدة ورعاية مصر، ط1، المكتب الجامعي الحديث، 2005، ص 25.

² - سناء الخولي، نفس المرجع السابق، ص 304.

ومن أجل التوفيق بين وظيفتها الأسرية ووظيفتها المهنية تلجأ الأمهات العاملات إلى وسائل متعددة ولكن ذلك يختلف باختلاف الفئة التي تنتمي إليها الزوجة "فإن غالبية الزوجات العاملات يلجأن إلى تنظيم الوقت بدقة، والاستعانة بالخدم واستخدام الأدوات المنزلية الحديثة وإرسال الأولاد إلى دور الحضانة والمدارس" (1).

إلا أن هذه الأدوات غير متوفرة عند كل الأسر بسبب إرتفاع أسعارها وكذا إنخفاض المستوى الإقتصادي للأسرة، كما أن توفر المؤسسات التعليمية والتربوية تلعب دورا في تربية الأطفال وتعليمهم لأشياء كثيرة مثل: القراءة، الكتابة، آداب الطعام، إضافة إلى قضاء وقت في اللعب واللهو مع بعضهم البعض وهذا ما يولد لديهم شعورا بالأمان مع الآخرين.

وحرص الأم على تأدية واجباتها المنزلية والمهنية يحقق لها نوعا من الرضا يساعدها على تقديم ما هو أفضل في مجال عملها وتسخير كل قدراتها لتحقيق مصلحة المؤسسة، وإقامة علاقات خارج المؤسسة، باستغلال فرص العمل من زيارات وندوات بالتعرف على أشخاص من شأن تلك العلاقات أن تسهل لها قضاء انشغالاتها من جهة ومن جهة أخرى توطيد العلاقات الاجتماعية، وبالمقابل نجد انتقادات الوسط أو المجتمع لعمل الأم، ففي البويرة نجد الكثير من هم غير مقتنعين بعمل المرأة عامة سواء كن متزوجات أو غير متزوجات، ونجد هذا أكثر من سكان المناطق الريفية للبويرة عكس المناطق المتحضرة التي تساند عمل المرأة.

إلا أنه مهما يكن الأمر فإن عمل الأم خارج المنزل يترتب عنه عدة صعوبات ومشاكل تجعل الأم تعيش حالة صراع دائم في محاولتها التوفيق بين الواجبات الأسرية وعملها في الخارج، وإنطلاقا من كل ما تقدم يمكننا أن نطرح التساؤلات التالية:

1. كيف للأم العاملة أن توفق بين أدوارها الأسرية وأدوارها المهنية؟
2. هل من شأن الأجهزة الكهرومنزلية أن تساعد الأم على التوفيق بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية؟
3. هل توفر مؤسسات التنشئة الاجتماعية يساعد الأم على التوفيق بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية؟

¹ - نفس المرجع، ص304

4. هل لرضا الأم على وضعيتها علاقة بمدى توفيقها بين أدوارها الأسرية والمهنية؟

5- الفرضيات:

1. توفيق الأم بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية متوقف على مدى حصولها على المساندة العائلية.
2. توفر الأجهزة الكهرومنزلية الحديثة يساعد الأم على توفيقها بين أدوارها الأسرية والمهنية.
3. توفر مؤسسات التنشئة الاجتماعية يساعد الأم على التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية.
4. ينعكس توفيق الأم بين الأدوار الأسرية والمهنية على رضاها على وضعيتها.

6- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

يعد تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية للدراسة إحدى الطرق المنهجية الهامة في تصميم البحوث، وأهم المفاهيم التي تساعدنا في الوصول إلى أهداف الدراسة ما يلي:

6-1 التوفيق:

لغة:

وَقَفَّ: الأمر جعله وافقا، وفقه الله: سده الله للخير، ألهمه بين القوم، أصلح⁽¹⁾.
تَوَفَّق: مصدر وفق: "في القانون" رفع الخلاف بين متنازعين على يد قاص "التوفيق بين الزوجين في قضية الطلاق" "في القانون الدولي" محاولة إحدى الدول الإصلاح بين دولتين متنازعتين، لجنة التوفيق "إجراء التوفيق"⁽²⁾.

اصطلاحا:

التوفيق: "سد طريق الشر وتسهيل طريق الخير"⁽³⁾.
التوفيق: "هو نجاح في سعي وإصابة في العمل" حالة توفيق"⁽⁴⁾.

¹ فؤاد إفرام البستاني، منجد الطلاب، بدون طبعة، دار المشرق، لبنان، 1974، ص 931.

² جماعة من كبار اللغويين العرب، المعجم العربي الأساسي، بدون طبعة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، توزيع لاروس، 1989، ص 1323.

³ مجاني الطلاب، ط5، دار المجاني شرمل، بيروت، 2001، ص 1093.

⁴ قشي حسينة، "التوفيق المهني والتوافق الاجتماعي للعمال المسرحين في إطار الإصلاحات الاقتصادية"، ماجستير في علم الاجتماع، الجزائر، 2007، ص 12.

إجرائيا:

ونقصد بالتوفيق في دراستنا هذه قدرة الأم على الموازنة بين أدوارها الأسرية من خلال الإشراف على تربية أبنائها والإهتمام بشؤون بيتها، والأدوار المهنية من خلال تأديتها لعملها المهني بجد وصرامة مقابل أجر.

أما العمل الخارجي فالمقصود به مجمل المهام والوظائف التي تقوم بها الأم في مكان عملها خلال ساعات عمل محددة في عقد العمل.

6-2 العمل:

لغة:

"العمل جمع أعمال، كل فعل جسماني يأتي بقصد: "العمل اليدوي" الشغل لقاء أجر، المهنة أو الحرفة"⁽¹⁾.

اصطلاحا:

"هو الجهد الإبتكاري الذي يمزج بين المهارة العقلية والحركية والذي تبذله الإنسانية لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي والإجتماعي"⁽²⁾.

وعرفت أوكلي العمل المنزلي: «بأنه مجموعة من الأعمال المتجانسة تتطلب مهارات متنوعة، وأنواعا مختلفة من النشاط"⁽³⁾.

إجرائيا:

ونعني بالعمل المنزلي في دراستنا هذه مجمل المهام والوظائف والنشاطات العضلية والفكرية التي تقوم بها الأم في بيتها، مثل التنظيف، كي الملابس، إعداد وجبة الغداء والعشاء، إضافة إلى

¹ مجاني الطلاب، مرجع سابق، ص 669.

² ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 95.

³ سامية مصطفى الخشاب، النظرية الإجتماعية ودراسة الأسرة، ط1، الدار الدولية للإستثمارات الثقافية ش.م.م، القاهرة، 2008، ص 221.

الإهتمام بزوجها وأبنائها، ومعروف منذ القدم أن العمل المنزلي من إختصاص ربة البيت التي تتحمل هذه المسؤوليات تهدف من خلالها إلى المحافظة على إستقرار أسرتها.

أمل العمل الخارجي فهو تلك الوظائف التي تتضمن إلتزامات وإرتباطات داخل مؤسسة معينة، كل وظيفة، أو منصب عمل يخضع لقوانين محددة، وهذا العمل يكون محدد بوقت معين لا يفوق ساعات العمل الرسمي، تتقاضى فيه الأم أجرا محددًا تلبى به حاجياتها الأسرية.

6-3 الأم العاملة:

لغة: الأم "جمع أمهات وأمات: الوالدة"⁽¹⁾.

اصطلاحا:

تعرف كاميليا عبد الفتاح المرأة العاملة المشتغلة "هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة"⁽²⁾، فمن قبل كان عمل المرأة الرئيسي في البيت تقوم بعدة مهام منها: التنظيف، الغسيل، غزل الصوف، إضافة إلى تربية أطفالها دون مقابل مادي، لكن اليوم وبفضل التغيرات الحاصلة أصبح للمرأة عمل خارج المنزل في مؤسسة ما، تتقاضى مقابل ذلك أجر مادي.

"ولقد أدى خروج المرأة من المنزل بغرض العمل إلى بقاء الطفل أحيانا في داخل المنزل مع بعض الأقارب كالجدّة التي تدلل أو الخالة التي تسرف في حبها للأطفال وفي أحيان أخرى نجد بعض الأسر النواة تلجأ إلى الإستعانة بالخادّات أو المربيات الأجنبيات للمساهمة في القيام بالأعمال المنزلية والمشاركة في تربية ورعاية الأطفال"⁽³⁾.

إجرائيا:

ونقصد بالأم العاملة في هذه الدراسة، الأم التي تتحمل مسؤولية القيام بعمل خارج المنزل، في مؤسسة إجتماعية، صناعية، تربية، مقابل أجر ما، تسعى من خلاله للرفع من المستوى المعيشي لأسرتها وكذا الإستقلال إقتصادي عن زوجها.

¹ - مجاني الطلاب، مرجع سابق، ص 35.

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

³ - رشاد غنيم، علم الاجتماع العائلي، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص 181.

4-6 المساعدة العائلية:

التعريف الإجرائي:

هي مجمل المساعدات المقدمة للأم العاملة من طرف أسرتها سواء كانت مادية أو معنوية، بإعانتها في الأعمال المنزلية في المطبخ، غسل الملابس، ترتيب البيت، خاصة إذا كانت مريضة أو مرهقة من العمل الخارجي، وكذا مساعدتها على الاهتمام بأطفالها إلى حين عودتها من العمل، و معنويا بتشجيعها للخروج للعمل وتذكيرها بأهمية عملها الذي يلبي مختلف متطلباتها الخاصة بها وبأطفالها، ويساعدها على التواصل مع مختلف شرائح المجتمع، وكذا الرفع من معنوياتها لمواجهة أي انتقادات تواجهها في الخارج.

5-6 الأدوار الأسرية:

إصطلاحا:

يرى أحمد ماهر ان الأدوار " تمثل التصرفات و السلوك المتوقع من العضو في مركز وظيفي، وهي مثل الادوار التي يلعبها الممثلون"⁽¹⁾.

أما عدلي أبو طاحون فيرى بأن " الدور يستخدم بطريقتين :

الأولى :لتصوير المجموع الكلي للسلوك المقبول معياريا في أي وضع معين .

الثانية:للدلالة أو للإشارة إلى المتطلبات السلوكية المختلفة للوضع أو المركز ،ذلك أن كل سلوك متوقع قد يصبح دورا"⁽²⁾ .

التعريف الإجرائي:

هي مجمل الأدوار التي تؤديها الأم في بيتها من خلال الإهتمام بإحتياجات الزوج والأطفال، وكذا الأقارب سواء كانوا من طرفها أو من طرف الزوج، بإكرام ضيافتهم، وتبادل مختلف الحوارات معهم إضافة إلى تدبيرها للمهام المنزلية من غسيل، طبخ، وتنظيف...

أما الأدوار المهنية فهي المهام المسندة اليها في العمل ،التي يجب إنجازها بدقة وفي الوقت المحدد.

¹-أحمد ماهر ،السلوك التنظيمي- مدخل بناء المهارات ،بدون طبعة ،الدار الجامعية الإسكندرية،2003،ص265
²-عدلي أبو طاحون ،حقوق المرأة :دراسات دينية و سوسولوجية ،بدون طبعة،جامعة المنوفية ،الإسكندرية،2000،ص109.

6-6 الأجهزة الكهرومنزلية:

التعريف الإجرائي:

هي تلك الآلات والمعدات المنزلية الحديثة والمتطورة مثل: الغسالة، فرن الطهي، الثلاجة، المكنسة الكهربائية،... التي تسهل للأم عملها المنزلي هذا من جهة ومن جهة أخرى تساعدها على ربح الوقت ووصولها إلى مكان عملها في الوقت المحدد.

6-7 مؤسسات التنشئة الإجتماعية:

التنشئة الإجتماعية:

إصطلاحاً:

"إنها العملية التي يكتسب فيها الفرد بصورة إختيارية المهارات و المعارف والإتجاهات والحوافز الموجودة في الجماعة التي هو عضو فيها"⁽¹⁾.

ويؤكد بعض علماء الإجتماع على أن: "التنشئة الاجتماعية هي العملية التي يحول بها المجتمع الطفل من كائن عضوي إلى كائن إجتماعي بأخذ مكانه في الحياة الإجتماعية"⁽²⁾.

التعريف الإجرائي:

هي تلك المؤسسات التعليمية تكون خاصة أو عامة، تقوم بالإهتمام بالأطفال وفق شروط معينة مثل: تحديد سن الطفل الذي يستطيع دخول هذه المؤسسة، ومن هذه المؤسسات نذكر: مدرسة قرآنية، دار الحضانة، روضة الأطفال، نوادي رياضية،... تهدف هذه المؤسسات إلى ضبط سلوك الطفل ليتوافق مع الأهداف المستقبلية وكذا تعلمهم أداء أدوار تمكنه من التفاعل مع الآخرين .

¹ - سهير أحمد سعيد معوض، علم الاجتماع الأسري، بدون طبعة، مركز التنمية الأسرية بالأحساء، المملكة العربية السعودية، 2009، ص 35.

² - نفس المرجع، ص 35.

8-6 الرضا:

لغة:

- رضي: "يرضي، رضاً، ترضية غيره، جعله يرضى"⁽¹⁾.

الرضى: "الاكتفاء، القبول والموافقة، الارتياح، «عن رضى» بطيبة خاطر"⁽²⁾.

اصطلاحاً:

"الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، فيصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل فيها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الإجتماعية من خلالها، ويمكن تسمية الفرد حينئذ بالشخص المتوازن"⁽³⁾.

كما عرفه الآخرون بأنه: "درجة إشباع حاجات الفرد ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة، منها عوامل خارجية (بيئة عمل) وعوامل داخلية (العمل نفسه) التي يقوم بها الفرد وتلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله راغباً فيه، مقبلاً عليه دون تدمير ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ومتناسباً مع ما يريد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته"⁽⁴⁾.

إجرائياً:

نعني بالرضا في دراستنا هو قبول الأم العاملة بوضعيتها مادياً ومعنوياً ونفسياً عندما تدرك أو تحقق الموازنة بين أداء دورها في أسرتها وخارج عملها، وتفاعلها بالقيام بالدورين على حد سواء بإعطاء كل دور حقه من الإهتمام، وهذا ما يحقق لها الإشباع المادي الذي يتمثل في تلبية كل متطلباتها

¹ - مدرسي الفبائي، القاموس الجديد للطلاب ، ط5، الشركة التونسية للتوزيع، المؤسسة الوطنية الجزائرية للكتاب، تونس الجزائر، 1984، ص 390.

² - المنجد الأبجدي، بدون طبعة، دار المشرق (المطبعة الكاثوليكية)، بيروت، 1967، ص 487.

³ - علي بن يحيى الشمري، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية"، ماجستير في العلوم الإدارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2002، ص 9.

⁴ - نفس المرجع، ص 9.

سواء الخاصة بها أو بأسرتها والإشباع النفسي والمعنوي من خلال شعورها بالارتياح ونظرتها لنفسها تكون نظرة إفتخار والرغبة في تحقيق طموحات أكثر.

7- منهج البحث وأدواته:

يعد الإقتراب الميداني من أهم خطوات البحث العلمي كونه يساعدنا على التوصل إلى معلومات خاصة بالظاهرة التي نحن بصدد دراستها، إضافة إلى الحصول على معلومات ميدانية عن طريق المنهج.

ومن المعروف أنه لا توجد دراسة بدون منهج وطبيعة الموضوع الذي نتناوله هي التي تحدد لنا المنهج الملائم للدراسة.

7-1 تعريف المنهج:

"المنهج يعني مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم"⁽¹⁾.

كما أن المنهج "ينحصر في الإجابة على تساؤل مؤداه من هم الأفراد الذين سوف تجري الدراسة عليهم، فإذا كانت تجري على البشر كلهم بقصد الإصلاح فيسمى هذا المنهج بالمنهج الاجتماعي، أما إذا كانت ستجري على مجموعة منهم قصد الوصف وتحقيق هدف علمي فإنه يكون المنهج الوصفي الكمي"⁽²⁾.

وبناءً على هذا فقد أملت علينا طبيعة الدراسة الاعتماد على "المنهج الوصفي الذي يقوم أساساً على وصف الظاهرة، والموضوع محل البحث والدراسة على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع أو محاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفصيله، والتعبير عنها تعبيراً إما كيفياً أو كمياً،

¹ - عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 139.

² - محمد شفيق، البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 87.

تعبيراً كفيماً، وبذلك وصف حال الظاهرة محل الدراسة وتعبيراً كميًا وذلك عن طريق الأعداد، التقديرات والدرجات التي تعبر عن وضع الظاهرة وعلاقتها بغيرها من الظواهر⁽¹⁾.

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

وبما أن دراستنا تهتم بوضعية الأم العاملة التي تحاول التوفيق بين الوظيفة الأسرية والوظيفة المهنية، وكذا التطرق لأهم الصعوبات والمشاكل التي تواجهها في القيام بدورها، فقد ركزنا على جمع الأقوال التي صرحت بها الأمهات العاملات، وكذا السلوكيات التي تم ملاحظتها، التي تساعدنا على اكتشاف وتحديد العلاقة الموجودة بين مختلف الوضعيات والظواهر، وكذا المتغيرات التي تؤثر فيها كما أن المنهج لا يقتصر على جمع المعلومات وتبويبها وعرضها، كما يقوم كذلك بتحليل تلك المعلومات وتفسيرها، وتسجيل الدلالات التي نستخلصها من البيانات، وبالتالي وصف وتحليل دقيق للظاهرة للوصول إلى نتائج تساعدنا على التأكد من الفرضيات المطروحة.

7-2 أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة:

لأجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة وبنائها في سياقها الطبيعي فقد كان علينا الاعتماد على مجموعة من الأدوات، لأجل الوقوف على كل جوانب الظاهرة سواء الظاهر منها أو الخفي، وتحديد دقيق لمتغيرات الدراسة ونتائجها، ولا يتسنى لنا إلا من خلال الإختيار السليم لأدوات وتقنيات جمع البيانات والتحقق من مدى مصداقيتها للكشف عن الظاهرة محل الدراسة، وبناءً على هذا فقد تم الاعتماد على الأدوات والتقنيات التالية:

7-2-1 الاستمارة: "هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي توجه إلى المبحوثين في موقف مقابلة شخصية مباشرة مع القائم بالمقابلة"⁽²⁾، ومن خلالها يمكن التأكد من معلومات متعارف عليها، أو الوصول إلى حقائق جديدة.

¹ - أحمد عباد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 61.

² - عبد الله محمد عبد الرحمان، محمد علي البدوي، مناهج وطرق البحث الاجتماعي، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2007، ص 370.

"فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات وآراء المبحوثين حول الظاهرة أو موقف معين، وتعد من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الإجتماعية التي تتطلب الحصول على معلومات أو معتقدات أو آراء"⁽¹⁾.

وقد استعملنا في دراستنا هذه التقنية للأغراض التالية:

- من أجل جمع واكتشاف إجابات محددة ومباشرة حول نظرة المجتمع للأمهات العاملات.
- الاطلاع على نوع المشاكل التي تواجهها الأم العاملة في الأسرة والوظيفة.
- تحديد الوسائل التي قد تساعد الأم في التوفيق بين أسرتها وعملها.
- وقد إعتمدت على المقابلة الشخصية والتي تعرف بانها "قائمة من الأسئلة، والإستمارة التي يقوم بها الباحث باستيفاء بياناتها من خلال مقابلة تتم بينه، وبين المبحوث، أي أنها تتضمن موقف المواجهة المباشرة"⁽²⁾.

وتعتبر الإستمارة من أقدم أدوات البحث إستخداما، تتكون من مجموعة من الأسئلة محددة حسب محاور الموضوع المدروس، ارتأينا إستخدامها من أجل الحصول على معلومات وبيانات من شأنها أن توضح لنا في دراستنا هذه كيفية توفيق الأم بين عملها الأسري وعملها المهني، حيث طبقت هذه الإستمارة بالمقابلة التي تحتوي على 49 سؤال على عينة مكونة من 90 مبحوثة موزعة على مجالات مهنية مختلفة في منطقة البويرة (تعليم، صناعة، إدارة) مع الحرص على صياغة الأسئلة:

- بأسلوب واضح بعيد عن أي تعقيد.
- التدرج في طرح الأسئلة.
- موزعة بين المغلق والمفتوح.

وبعد صياغة كامل الأسئلة، قمنا بتطبيق إستمارة المقابلة التجريبية في 10 ماي 2012 على 10

مبحوثات وذلك للأسباب التالية:

- الإقتراب من ميدان الدراسة.
- الإستفادة من آراء المبحوثات وإقتراحاتهم حول الموضوع.

¹- محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن 1999، ص 63.

²- محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1981، ص 7.

- التأكد من تسلسل أسئلة الإستمارة.

وبعد ذلك قمنا بإضافة التعديلات اللازمة وأعدنا بناء الإستمارة وفق ما توصلنا إليه من خلال التجريب، وكانت الصياغة النهائية.

وقد استفدنا من المقابلات الشخصية مع المبحوثات عند تطبيق الاستمارة من تسجيل ملاحظات و تصريحات سيتم توظيفها في تحليل البيانات الميدانية و الاستنتاجات العامة للدراسة.

7-3 مجتمع البحث وكيفية إختياره:

كل دراسة ميدانية أو بحث إجتماعي يتوقف نجاحه على الإختيار الدقيق للعينة الممثلة لمجتمع البحث، ولقد إعتدنا على تقنية المسح بطريقة العينة "ويكتفي فيها بدراسة عدد محدد من الحالات أو المفردات في حدود الوقت والجهد والإمكانات المتوفرة لدى الباحث"⁽¹⁾.

ويمثل مجتمع بحثنا "الأمهات العاملات" على إختلاف مهنهن ومستواهن التعليمي، على أنه يشترط في هذه الدراسة الإتصال فقط بالأمهات العاملات المتزوجات لا المطلقات، والأرامل، اللاتي لديهن أطفالا سواء كانوا صغارا أو كبارا، وذلك حتى نتمكن من معرفة الدور الأسري الذي تلعبه الأم داخل بيتها، بالمقابل تحمل مسؤولياتها في عملها الوظيفي والتعرف على أهم السبل التي تتبعها في الموازنة بين عمليين كلاهما مهيمن بالنسبة لها.

وقد تم اختيار العينة القصدية الممثلة لمجتمع البحث، وتشتمل على 90 مبحوثة كما يلي: 33 مبحوثة في قطاع التعليم، 30 مبحوثة في الإدارة ، و 27 مبحوثة في القطاع الصناعي.

تحتوي الإستمارة على 5 محاور:

المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية للمبحوثات ويحتوي على 12 سؤال.

المحور الثاني: بيانات خاصة بالمساندة العائلية التي تتلقاها الأم العاملة ويحتوي على 7 أسئلة.

المحور الثالث: بيانات تتعلق بالأجهزة الكهرومنزلية ودورها بالنسبة للأم العاملة ويحتوي على 8 أسئلة.

¹ - محمد شفيق، البحث العلمي مع تطبيقات في مجال الدراسات الاجتماعية، بدون طبعة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005، ص 89.

المحور الرابع: بيانات تتعلق بمؤسسات التنشئة الإجتماعية ودورها بالنسبة للأم العاملة ويحتوي على 5 أسئلة.

المحور الخامس: بيانات عن نظرة المجتمع للأم العاملة، ومدى رضاها على نفسها في أداء دورها الأسري والمهني ويحتوي على 11 سؤال.

8- المقاربة النظرية:

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

حيث أن نظرية الدور الإجتماعي تهتم بفهم وتفسير سلوكيات الأفراد والجماعات بإعتبار الدور "أنه مجموعة السلوك أو الوظائف المناسبة لفرد يشغل مكانة أو وظيفة خاصة في موقف إجتماعي معين"⁽¹⁾، "والأدوار هي رباط إجتماعي يحدد توقعات وإلتزامات تقترن مع الواقع الإجتماعي ويعتبر الدور مهما جدا بسبب توجيهه للأفراد عن كيفية تصرفهم وإنجاز أنشطتهم"⁽²⁾.

"ويستخدم علماء الإجتماع الأدوار على أنها وحدات تساهم في بناء المؤسسات الإجتماعية، وهناك نوعين من الأساليب بشكل عام في نظرية الأدوار الإجتماعية، الأول إستخدام منتظم للمفهوم تم إستخدامه من قبل جورج هربرت منذ عام 1934 مؤسس نظرية التفاعل الرمزي، وفي هذا الإستعمال تكون الأدوار قد وضعت على أنها ناتجة عن عمليات التفاعل التي يبيلورها الأفراد، علم النفس الميداني نسبة إلى جورج ميد مهتم بالدرجة الأساس بكيف يتعلم الأطفال أشياء عن مجتمعهم وينموا ويطورا ذواتهم الإجتماعية بواسطة ممارسة الدور وهذا بصورة خيالية"⁽³⁾، وهذا من خلال وضع

¹ - سامية مصطفى الخشاب، مرجع سابق، ص 261.

² - معن خليل العمر، معجم علم الإجتماع المعاصر، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 362.

³ - نفس المرجع السابق، ص 362.

تصور خاص لسلوكات أشخاص آخرين معروفين لديهم، حتى يتمكنوا من ممارسة وأداء أدوارهم الخاصة بهم.

"أما الأسلوب الثاني لنظرية الدور فقد أتت من رالف لنتن 1936 الذي إنضم إلى المدرسة الوظيفية، وترى الأدوار كجوهر فرض أوامر وتوقعات ثابتة للسلوك على أنها أوامر موروثه في مواقع خاصة، مثل هذه الأوامر المفروضة آتية من أو قادمة من ثقافة المجتمع في المعايير الإجتماعية التي توجه السلوك في الأدوار"⁽¹⁾، أي أن ثقافة المجتمع هي التي تميز وتحدد الأدوار والسلوكات الصادرة من الأفراد من خلال تفاعلهم مع الناس، فتوقع دور لفرد ما وفي موقف ما، يكون تبعاً لثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه.

كما تجدر الإشارة إلى مصطلح آخر وهو "صراع الدور الذي تم استعماله في عدة مجالات هي:

1. عندما يجد الفرد أنه ممارس دورين أو أكثر في نفس الوقت يجعل أو تحصل طلباته متناقضة.
2. عندما يحدد الفرد دوره بطريق واحد مع التي لها علاقة بأدوار أخرى تختلف معها في المضمون.
3. عندما تكون توقعات الأدوار متناقضة لدور بؤري، مثل مراقب العمل الذي يستلم توقعات متصارعة بين العمال والإدارة"⁽²⁾.

وبتطبيق ذلك على دراستنا فإن الدور الأساسي للأم هو إهتمامها بشؤون منزلها ورعاية أطفالها، فالأم هي الوحيدة المسؤولة عن إرضاع طفلها، تنظيفه، ملاحظته، والسهرة على راحته، وتفقد حرارته إذا مرض، وتقويم لغته وتربيته، وغرس الأخلاق الفضيلة فيه، وعملية تفاعل الأم مع طفلها تساعده على النمو والتطور لكن تجاهلها لتحمل هذه المسؤولية يفقدها إحساسها بالأمومة والطفل يفقد حب الأم، مما قد يخلق له مشاكل أسرية مستقبلاً.

وإلى جانب كل هذا نجد الأم تمارس وظيفتها المهنية التي تتطلب منها قضاء ساعات طويلة خارج البيت، سواء كان دافعها للعمل إقتصادي، تعليمي أو ذاتي، فهي تعيش نوع من الصراع يدعى

¹ - نفس المرجع، ص 363.

² - سامية مصطفى الخشاب، مرجع سابق، ص 213.

بصراع الأدوار، الذي يكون بين وظيفتها الأسرية ووظيفتها المهنية، كما نجد الكثير من علماء الاجتماع الذين ينادون بضرورة الفصل بين العمل والأسرة والتخصص في دور واحد منهم هربرت سينسر، ماكس فيير، تالكوت بارسونز، بإعتبار أن العمل المهني يسبب القلق والتوتر للأمهات العاملات، مما يصعب عليهن الموازنة بين أدائهن الأسري وأدائهن المهني.

9- الدراسات السابقة:

* الدراسات الغربية:

1- دراسة يارو:

حول "عمل الأم وتربية الطفل" دراسة أجريت على خمس أمهات من الطبقة الوسطى والطبقة الوسطى العليا واللائي يتردد أبناؤهن على المدارس الإبتدائية، تبين منها أن 52% من الأمهات يعملن من أجل توفير أهداف صحية وثقافية وعملية لأفراد الأسرة، لا يمكن توافرها إلا إذا عملت الأم وساهمت عن طريق دخلها في رفع هذه المستويات⁽¹⁾

2- دراسة هوفمان:

دراسة عن آثار اشتغال الأمهات على بناء الأسرة، وأن ذكر الأسباب المادية للعمل إنما هو من الأفكار السائدة، فقد تبين من هذه الدراسة "أن الأمهات اللائي يتخذن موقف الرجل من سيادة الأسرة هن أكثر من غيرهن ذكرا للأسباب المادية التي تدعوهم للعمل"⁽²⁾.

3- دراسة فيشر:

"عن الإكتئاب لمائة عائلة من الأمهات اللائي تخرجن من الكليات بنيويورك، أجابت نصف مجموعة اللائي يعملن أنهن كن يشعرن بالملل والضجر، أثناء وجودهن بالمنزل بخدمة الأطفال والقيام

¹- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 87.

²- نفس المرجع، ص 87.

بالأعمال المنزلية أصبح متعبا وروتينيا، أما أصغر المجموعات من الأمهات المشتغلات فقد قررن أن الطموح لمستقبل عملي كبير هو السبب الذي من أجله يعملن"⁽¹⁾.

4- دراسة أمبي:

"أجريت على عينة عددها أربعمئة وثلاثة طالب وطالبة في كلية الولاية بواشنطن فقد أبدى أكثر من الثلثين من كلا الجنسين رأيهم في أن أهم واجبات المرأة هي الزواج وإنجاب الأطفال"⁽²⁾.

5- دراسة أيد:

"دراسة على طالبات الكليات تبين أن اللائي تميزن برغبة قوية في العمل يختلفن عن زميلاتهن من عدة أوجه لها صلة بهذا العمل، فاللائي يرغبن في إنجاب أطفال بعد الزواج يقلن من شأن دورهن في عمل المنزل إلا أنهن لا يعارضن بشدة في أن يقتصر عملهن على خدمة الطفل، واللائي يتمتعن برغبة شديدة في العمل، إلا أنهن لا يقمن به كما يجب وذكرن سببا واحدا أو سببين على الأكثر لبقائهن بالمنزل وهو وجود الأطفال"⁽³⁾.

6- دراسة كليجر:

قد تعرضت بحوث عدة للقلق والذنب الذي ميز الأمهات العاملات فقد "لاحظت كليجر أن المفحوصات من الأمهات المشتغلات أظهرن قلقا وإحساسا بالذنب بالنسبة لأطفالهن كما قررن أنهن يملن للتعويض عن غيابهن بالمحاولة الشديدة ليكن أمهات صالحات"⁽⁴⁾.

¹- نفس المرجع السابق، ص 91.

²- نفس المرجع، ص 92.

³- نفس المرجع، ص 93.

⁴- نفس المرجع، ص ص 93-94.

* الدراسات العربية: (1)

1- دراسة زهير حطب:

وقد أشار في هذا المجال إلى خروج الأم للعمل وأثره على الأبناء قائلا: "إن خروج الأم للعمل ولد بحد ذاته مجموعة من المشكلات وعلى رأسها عدم تمكنها من القيام بعملها المنزلي على الصورة التي تقوم بها سواها أي الأم غير العاملة وهكذا تعامل كمقصرة بحق أسرتها وأبنائها".

2- دراسة حامد عمار:

ويرى حامد عمار في دراسة عن مشاركة المرأة العربية في التنمية "أن إتاحة مزيد من الفرص لانضمام المرأة إلى قوة العمل يؤدي في كثير من الحالات إلى إرهاقها من خلال الجمع بين مسؤولياتها للعمل الخارجي، ومسؤولياتها للبيت ورعاية الأطفال".

3- دراسة عالية بافون:

وعن "آثار المرأة العاملة" أشارت عالية بافون إلى "أن المجتمع يعاقب العاملة من خلال ساعات العمل الطويلة والمتواصلة خارج الأسرة والتي تصل في حدها الأدنى إلى 45 ساعة عمل أسبوعية، هذا فضلا عن إثارة شعورها بالذنب والتقصير حيال أطفالها".

4- دراسة محمد آدم:

"تمت هذه الدراسة سنة 1976 وتطرق محمد آدم إلى موضوع المرأة بين البيت والعمل "مبينا فيه صراع الدور الذي تعيشه المرأة العاملة والذي يؤثر على علاقتها بالزوج ورعاية الأطفال ويجعلها تشعر بالذنب نتيجة تركها للمنزل وخروجها للعمل وذلك لأن رعاية الأطفال لا يخصص لها وقتا مستقلا بذاته وإنما تجري إلى جانب أنشطة أخرى، وهكذا نلاحظ أن رعاية الطفل تحتل مرتبة ثانوية، ولا يحظى بالاهتمام الذي يستحقه.

¹ - مليكة الحاج يوسف، "آثار عمل الأم على تربية أطفالها"، ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2003، ص 29، 30.

* الدراسات الجزائرية:

1-دراسة مليكة الحاج يوسف:(1)

بعنوان "آثار عمل الأم على تربية أطفالها"، اشكالية هذه الدراسة تتمحور حول الإنعكاسات المترتبة على الأطفال جراء خروجها للعمل، وتهدف هذه الدراسة الى التعرف على أهم العوامل التي تقف عائقا في طريق الأم العاملة في محاولة توفيقها بين أدائها الأسري و أدائها المهني.

وقامت هذه الدراسة على ثلاث فرضيات هي:

- غياب الأم لمدة طويلة بسبب عملها يؤثر سلبا على أطفالها.

- الام العاملة غالبا لا تستطيع التوفيق بين العمل الخارجي و رعاية الاطفال .

-يعود عدم توفيق الأم العاملة بين العمل الخارجي و العمل الداخلي إلى أسباب اجتماعية وليس الى أسباب ذاتية.

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لوصف حالة الأم، وهي تحاول الموازنة بين دورها الأسري و الوظيفي.

اعتمدت كذلك على طريقة المسح بالعينة في جمع العينة المناسبة لهذه الدراسة، فكانت العينة قصدية، تشمل 120 مبحوثة من القطاعات التالية : قطاع التعليم، قطاع الوظيف العمومي، القطاع الخاص، القطاع الصحي، شرط ان تكون المبحوثة أم عاملة خارج المنزل ولديه أطفال صغار، بمدينة شراكة، باستخدام الاستمارة في جمع البيانات.

وفي الأخير نجد أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة وهي كالتالي:

-إن طول مدة عمل المبحوثة يؤثر سلبا على تربية أطفالها.

-إن عدم توفيق الأم العاملة بين عملها الخارجي و عملها الداخلي يعود إلى أسباب إجتماعية وليس إلى أسباب ذاتية.

¹ نفس المرجع السابق.

- إن الأم العاملة لا تستطيع التوفيق بين عملها المهني و رعاية أطفالها و تربيتهم ،وذلك لأنها تتلقى عراقيل وصعوبات مختلفة تمنعها من تأدية رسالتها الفطرية تجاه أبنائها.

1- دراسة مليكة بن زيان⁽¹⁾:

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

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

- خروج المرأة للعمل يؤثر على المستوى المعيشي للأسرة وعلى تفاعلها الديناميكي.

ومن هذه الفرضية خرجت الباحثة بأربع فرضيات جزئية هي كالتالي:

- 1- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة زوجها لها في أعمال المنزل.
- 2- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة زوجها لها في تربية الأطفال.
- 3- خروج الزوجة للعمل له علاقة بتحسين المستوى المعيشي للأسرة.
- 4- خروج الزوجة للعمل يؤدي إلى المشاركة في إتخاذ القرارات الأسرية.

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

وأهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة هي كالتالي:

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

- 1- مسؤولية الزوجة العاملة داخل أسرتها وخاصة فيما يخص الأشغال المنزلية لا تتناقض كثيرا رغم المساعدة التي تتلقاها من طرف زوجها.
- 2- الزوجة العاملة مازالت تتحمل مسؤولية إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤولية الوظيفة كما أنها تقوم بالإشراف على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم رغم مساعدة الزوج لها في ذلك.
- 3- إن الزوج يلعب دورا في تربية أطفاله والاعتناء بهم، أي الخروج عن مفهوم دور الزوج التقليدي التي يترك أمر تربية أطفاله لأهمهم فقط.
- 4- تمسك الزوجة العاملة بعملها ولأجل التوفيق بين عملها الخارجي والأعباء الأسرية تلجأ الزوجات العاملات لتنظيم الوقت بدقة واستخدام الأدوات المنزلية.
- 5- إن الزوجات العاملات حافظهن الأساسي للخروج للعمل هو الحصول على أجر حتى تتمكن من المساهمة الإيجابية في النفقات المعيشية الأسرية.

2- دراسة ليندة عزازة⁽¹⁾:

- بعنوان "صورة الزوجة الإطار بين التربية الأسرية والالتزامات الاجتماعية" تتمحور مشكلة هذه الدراسة حول: العوامل التي تساعد الزوجة الإطار في أداء دورها الأسري والوظيفي والآثار المترتبة عن خروجها للعمل. وتهدف الباحثة من خلال دراستها إلى:
- تحديد صورة الزوجة الإطار، وذلك من خلال تحديد دورها الأسري والوظيفي، والعلاقة الموجود بينهما.
 - محاولة الكشف عن طبيعة وأهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة الإطار في حياة المجتمع.
 - محاولة تبيان الأهمية الحيوية لوعي الزوجة الإطار، ودورها في التغيير.
 - كسر الصورة النمطية للزوجة الإطار، وذلك من خلال المكانة الهامة والمسؤولية التي تحتلها داخل المجتمع.

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف موضوع الدراسة، إضافة إلى المنهج الإحصائي في تركيب الجداول وتصنيف البيانات عن طريق نظام فئات التكرارات والنسب المئوية.

¹ ليندة عزازة، "صورة الزوجة الإطار بين التربية الأسرية والالتزامات الاجتماعية"، ماجستير في علم الاجتماع، بانتة، 2004 .

وبالنسبة لعينة الدراسة فقد اعتمدت الباحثة على عينة غير إحصائية تعرف بعينة الكرة الثلجية وذلك لأن الوصول إلى جمع العينة يتطلب من الباحث جهد ووقت بالإعتماد على أشخاص أوليين من شأنهم الإرشاد إلى أشخاص آخرين معنيين بالدراسة، وقدرت العينة بـ 30 زوجة إطار موزعة على مختلف القطاعات، ففي قطاع التعليم أخذت 13 مديرة، ومن قطاع الصحة أخذ 08 طبيبات من المركز الإستشفائي الجامعي، و06 مديرات بقطاع الخدمات الإجتماعية، إضافة إلى 03 مهندسات معماريات من مديرية البناء والتعمير.

ويتميز أفراد العينة بكونهن إطارات نسوية متزوجات وأمّهات لأطفال، متحصلات على شهادات جامعية ويشغلن مناصب قيادية مع العلم أن هذه الدراسة تمت بمدينة باتنة، وإعتمدت الباحثة في جمع المعلومات من المبحوثات بإستخدام الإستمارة، وتمت الدراسة الميدانية ابتداء من 20 جانفي 2005 إلى غاية 2 مارس 2005.

وأهم النتائج المتوصل إليها هي كالتالي:

- المستوى الثقافي والإجتماعي والإقتصادي للزوجة الإطار يلعب دورا كبيرا في زيادة وعيها بحقوقها وبقدراتها وأدوارها ومكانتها، من خلال ما تقوم به من أدوار عامة وخاصة.
- إن صورة الزوجة الإطار لا يمكن أن تكتمل إلا من خلال ما تؤديه من أدوار أسرية ووظيفية وأن نجاحها في أداء هذه الأدوار مرهونا بما يلي: طبيعة المرأة في حد ذاتها، ظروف العمل التي تعيشها الزوجة، الظروف الأسرية التي تعيشها الزوجة.

10- التعقيب على الدراسات السابقة وأوجه الإستفادة منها:

بعد الإطلاع على المعلومات التي تحتويها الدراسات السابقة التي تخدم موضوعنا بشكل كبير، سواء الغربية منها، العربية أو الجزائرية، فكلها اهتمت بدراسة وضعية الأم العاملة، فمنها من إهتم بدراسة دوافعها للخروج إلى العمل، ومنها من إهتم بانعكاسات خروجها للعمل على تربية أطفالها إضافة إلى أهم الأساليب التي تتبعها للتوفيق بين عملها الأسري وعملها المهني، فقد إستفدنا من خلال هذه الأبحاث والدراسات أن خروج المرأة للعمل كان سببه إقتصاديا أكثر منه ذاتيا، رغبة في مساعدة الزوج على تحمل مصاريف المعيشة، كما أن لمستواها التعليمي والثقافي دور كبير في إدراكها

لحقوقها وأدوارها داخل المجتمع وأهم الصعوبات التي تلقتها في أداء دورها المزدوج بين الأسرة والوظيفة هو التقصير في الإهتمام بأطفالها كون أن عملها الوظيفي يفرض عليها قضاء ساعات طويلة خارج البيت مما يؤثر سلبا على تربية أطفالها والإعتناء بهم، كل هذا أدى بالأم العاملة إلى التفكير في إتباع أساليب تنظيمية تساعد على التوفيق بين إهتماماتها الأسرية من جهة، وإهتماماتها المهنية من جهة أخرى، كتقسيم وقتها بين الأسرة والعمل، وكذا اللجوء إلى إقتناء الأجهزة الكهرومنزلية المتطورة لتقتصر عليها الجهد والوقت.

الفصل الثاني:

تطور عمل المرأة في العالم

ودوافع خروجها إلى العمل

تمهيد

تطور عمل المرأة في البلدان الصناعية (الغربية)

تطور عمل المرأة في البلدان العربية

دوافع خروج المرأة إلى ميدان العمل

خلاصة

تمهيد:

أصبح عمل المرأة اليوم في العالم ضرورة تفرضها ظروف تختلف من بلد لبلد ، ففي القديم كان عملها مقتصرًا على العمل الزراعي والعمل الحرفي ولكن وبفضل منح فرصة التعليم استطاعت أن تشارك الرجل فرصة العمل لتغطية إحتياجاتها ولهذا فإن دوافع خروج المرأة للعمل تختلف وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

1-تطور عمل المرأة في البلدان الصناعية (الغربية):

إن دخول المرأة الغربية إلى سوق العمل كان تدريجيا، ومر بعدة مراحل بداية بالأعمال البسيطة إلى الأعمال التي تتطلب تحمل مسؤوليات أكبر ، فقد كان عملها في الزراعة، ثم العمل الحرفي ثم الصناعة، وبفضل ما توصل إليه العالم من تقدم توسعت دائرة عملها لتشمل مختلف مجالات العمل من الطب، التعليم، وحتى السياسية، بنسب في تزايد مستمر وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

1-1-تطور عمل المرأة في أمريكا:

لم يكن للمرأة الأمريكية عمل آخر غير العمل المنزلي، ولكن وبفضل التطورات التي حصلت دفعت المرأة للخروج للعمل والمشاركة في الاقتصاد القومي وسد احتياجات أسرته.

ومع التغيرات الصناعية تزايدت نسبة اليد العاملة النسوية "عندما ظهرت المصانع لأول مرة في الأرض الأمريكية في نيو أنجلاند في القرن التاسع عشر سرعان ما اتسم العمل في هذه المصانع على أنه يلائم بصفة خاصة النساء"⁽¹⁾ ومنه لوحظ تواجد المرأة الأمريكية في عدة مهن إلى جانب الرجل، ما دعم ذلك صدور قوانين تحفظ حقوقها مثل تأمين أجراها خلال الإجازات والعطل، "وحسب إحصائيات أجريت 1990 نجد أن نسبة اليد العاملة النسوية 40% في الولايات المتحدة الأمريكية"⁽²⁾ وهذا يعكس لنا نضج وعي وفكر المرأة الأمريكية وإدراكها لأهمية العمل المهني، الذي يساعدها على إبراز مكانتها الاجتماعية من خلال إبداء آرائها وأفكارها بكل حرية، والنهوض من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية

¹ - مليكة الحاج يوسف، مرجع سابق، ص37.

² - Wenqing, A propose du travail des femmes, china, intercontinental, press, 1995, p 2.

والاجتماعية، كما أن توفر الوسائل والمؤسسات الاجتماعية ساعدها على ذلك، وسهل لها خروجها للعمل.

1-2- تطور عمل المرأة في أوروبا:

يعتبر خروج المرأة الأوروبية للعمل من أهم نتائج حدوث الثورة الصناعية التي كانت تهدف إلى سيادة النظام الرأسمالي والقضاء على النظام الإقطاعي بحيث "خرجت المرأة الأوروبية إلى ميدان العمل عن تكون المجتمعات البرجوازية والرأسمالية وانهيار النظام الإقطاعي آنذاك واضطراب النساء والأطفال القابعون في الأرياف إلى الزحف على المدن بحثا عن لقمة العيش بأي وسيلة وبأي ثمن"⁽¹⁾ وعليه فقد عمل الرأسماليون على استغلال النساء والأطفال وتشغيلهم في المصانع لساعات طويلة وبأجور زهيدة وبطريقة تعسفية، بحيث لا يحق للمرأة المعارضة، أو المطالبة بحقها.

لكن اليوم ووفقا للتطورات الحديثة، فإن "التشريع الأوروبي (2006-2009) الذي يلعب دورا هاما للغاية في تحسين حالة النساء في سوق العمل لم يحل مشكلة الفرق في الأجر عن نفس العمل، ولا مشكلة عدم المساواة في إمكانية الوصول إلى مواقع صنع القرارات، فمتوسط فرق راتبي الرجل والمرأة على الصعيد الأوروبي يتراوح حتى اليوم بين 5% إلى (20% في فرنسا) وحتى عندما يضمن الدستور أو قانون العمل "نفس الراتب لقاء نفس العمل" كما هو الحال في بولندا، فإن الواقع يخالف ما يفرضه القانون"⁽²⁾.

وعليه فإن المرأة الأوروبية، مازالت منافسة للرجل في سوق العمل، وفي مختلف المهن، رغبة في تحقيق ذاتها وللوصول إلى أعلى المراتب، والمسؤوليات، الموجودة في السلم المهني.

1-3- تطور عمل المرأة في روسيا:

لم تستطع المرأة الروسية تقلد مناصب عمل مثلها مثل الرجل إلا بعد قيام الثورة البلشفية 1917، " التي أقامت مساواة تامة بين الجنسين"⁽³⁾، بمعنى أصبح لها الحق في اختيار مكان الإقامة، حق الملكية، وكذا تطبيق الحدود القانونية عليها مثل الرجل، كما منحت لها امتيازات تشجع كل النساء

¹ - www.Saaaid.net.

² - www.euromedrights.org.

³ - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 53.

على مزاوله العمل المأجور، بتقاضى الأجر خلال فترات الحمل والرضاعة، وهذا ما ساعد على ازدياد اليد العاملة النسوية "حيث قدرت نسبة العاملات بعد الحرب العالمية الثانية 55% من القوى العاملة في البلاد"⁽¹⁾.

2-تطور عمل المرأة في البلدان العربية:

لقد كرم الإسلام المرأة وحررها من العبودية، وحدد لها حقوقها وواجباتها، فقد شاركت في العديد من الغزوات والحروب، وبعدها عملت في الحقول والمزارع لجني الثمار، وبفضل ما تلقته من تعليم في المدارس والكليات، استطاعت اقتحام سوق العمل، وتحقيق ذاتها بإبراز إمكانياتها وقدراتها وفي نفس الوقت الإهتمام بالتدابير المنزلية.

2-1-تطور عمل المرأة في المشرق العربي:

بالرغم من الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية والسياسية 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 في مواقع صنع القرار وصولا إلى نسبة 30%، وتراجع نسبة مشاركة النساء في قوة العمل فقد انخفضت هذه النسبة خلال الفترة 2004 من 19.8% إلى 17.3%"⁽²⁾ لكن هذا لا يحد من عزيمتها في بلوغ الهدف، واستمراريتها في العمل، ومحاولاتها في تحقيق التقدم لدليل على ذلك.

وفي لبنان، ومن خلال "مشاركة المرأة اللبنانية في القضاء الآن بنسبة 35% تقريبا، كما تشارك المرأة في مجلس شورى الدولة، وفي مجلس القضاء الأعلى، رغم أنها تشغل نسبة صغيرة من المقاعد أما في النقابات فتمثيل المرأة في القيادة ما يزال ضعيفا"⁽³⁾ فتواجه المرأة في سلك القضاء ببرهن على مدى إمكانياتها على اتخاذ القرارات، والحكم في مختلف القضايا، وأن قدراتها ليست محدودة في العمل المنزلي فقط.

¹ - مليكة الحاج يوسف، نفس المرجع، ص 38.

² - www.euromedrights.org.

³ - ibid.

أما في مصر وفي مجال السياسة، فقد "انخفضت النساء اللاتي شغلن مناصب نائب وزير إلى 3% عام 2008 مقارنة بـ 4.3% عام 2007، بينما ارتفعت نسبة اللاتي شغلن مناصب نائب وزير إلى 16.7% مقارنة بـ 15.4% في العام السابق"⁽¹⁾ فنقلد المرأة لمناصب قيادية ومشاركتها في إتخاذ القرارات، وفي عمليات التسيير يجعل منها عنصرا سياسيا فعالا لا يمكن الإستخفاف بقدراته وفي مجال الإدارة، فقد "انخفضت نسبة النساء في المناصب الإدارية الممتازة إلى 12.8% عام 2008 مقارنة بنسبة 15.3% في عام 2007"⁽²⁾ وهذا يعود إلى توجه الكثير من النساء إلى مهن أخرى قد تكون لها إمتيازات أفضل من العمل في الإدارة.

2-2- عمل المرأة في الخليج:

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

لكن بعد الحرب العالمية الثانية تغير الرأي الرافض لعمل المرأة نتيجة للتطورات الإجتماعية والإقتصادية التي أثرت على وضعية المرأة، وغيّرت من مركزها ومكانتها الاجتماعية، وإستطاعت الخروج لميدان العمل الخارجي، حيث توصلت عدد من الدراسات إلى أن " النساء اللاتي دخلن سوق العمل بدافع الحاجة الإقتصادية يشكلن نسبة الربع تقريبا من مجمل النساء العاملات بأجر في سوق العمل السعودي، وذلك يعود إلى تطبيق نظام النفقات الشرعي الذي يكفل للمرأة نفقتها"⁽³⁾ وهذا ما يثبت لنا وجود قانون يكفل حقوق المرأة السعودية (العاملة)، ويحميها من أي تعسف أو مخالفة وتشير نتائج الدراسات التي تناولت عمل المرأة بأجر في المملكة العربية السعودية إلى "إرتفاع مشاركة المرأة في الأدوار الإنتاجية خارج الأسرة أدت إلى تراجع الدور المهم للمرأة السعودية في تنشئة الأطفال ورعايتهم"⁽⁴⁾.

1-ibid.

2-ibid.

3-ksu.edu.sa/sites/ksuarabic/research.

4-ibid

²- نفس المرجع السابق.

ومنه يتبين لنا أن مكانة المرأة في دول الخليج مازالت ضعيفة وهذا نظرا لما تواجهه من صعوبات ومشاكل في محاولة توفيقها بين عملها الوظيفي وتربية أطفالها.

2-3- عمل المرأة في المغرب العربي:

عاشت مجتمعات المغرب العربي، ظروفًا إقتصادية وإجتماعية وسياسية متشابهة، فقد تعرضت للمستعمر الفرنسي الذي قام بنهب ثرواتها وممتلكاتها، وحاول طمس شخصيتها، فكان عمل المرأة مختلفًا، فكانت مجاهدة في الأرياف والجبال، وممرضة للمجاهدين، وفدائية، وهذا ما أدى إلى تغير البنى الإجتماعية للمجتمعات المغربية بعد حصولها على الإستقلال، فأصبح للمرأة حقوق سياسية وإجتماعية وبفضل التعلم فتحت أمامها فرص العمل والتمهين، وما عزز من دورها هو المشاركة في إعادة بناء إقتصاد البلاد لتحقيق التنمية الشاملة، وكل هذا يتطلب وجود قوة عاملة كبيرة فتضافرت جهود الرجال والنساء معًا، ففي تونس منح قانون الشغل للمرأة العاملة حقوقًا إجتماعية وإقتصادية "لجعلها مواطنة كاملة الحقوق"⁽¹⁾ وحسب إحصائيات 2004 فإن "نسبة النساء اللاتي شغلن مناصب في الحكومة فهي 12%، كما تبلغ نسبة النساء في البعثات الدبلوماسية 24%، وفي المجلس الإقتصادي والإجتماعي 20%، وفي المجلس الأعلى للقضاء 13%، وفي المجلس الدستوري 20.5%"⁽²⁾ وهذا ما يثبت قدرتها في الميادين الإجتماعية والإقتصادية والسياسية، إلى جانب تحملها لمسؤوليتها الأسرية وقيامها بدورها التربوي تجاه أطفالها.

أما أوضاع المرأة المغربية فلا يختلف كثيرا على ما هي عليه أوضاع المرأة في تونس ويمكن من خلال هذه الأوضاع والظروف السائدة تحديد مدى مساهمة المرأة في العمل والنشاط الإقتصادي، فقد "بلغت نسبة العاملات المطلقات 46% وهي أعلى نسبة نظرا لحاجتها الإقتصادية لأنها العائل المسؤول على أبنائها بعد الإنفصال، ثم الأرامل بنسبة 23%. أما نسبة العاملات المتزوجات فتتخفف إلى 8%، وهذا راجع إلى النظرة الدونية للقيمة الإجتماعية لعمل المرأة"⁽³⁾.

¹ - علي شلق وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982، ص 327.

² - www.euromedrights.org.

³ - علي شلق وآخرون، مرجع سابق، ص 324.

3-دوافع خروج المرأة للعمل:

إن اقتحام المرأة لسوق العمل يعود لعدة أسباب نذكر بعضها فيما يلي:

أ-الدافع الاقتصادي:

أثبتت الكثير من الدراسات أن الحاجة الاقتصادية هي التي دفعت بالمرأة للخروج للعمل، وفي دراسة أجريت على خمسة آلاف امرأة حديثة التخرج تبين أن ثلث مجموع الزوجات يعملن من أجل مساندة دخول أزواجهن " فتزايد أعباء المعيشة وحاجة الأسرة لدخلها دفع بالمرأة إلى تقديم المساندة وذلك بمشاركة الرجل في العمل الخارجي وتلبية مختلف إحتياجات أسرتها"⁽¹⁾.

ب- الدافع النفسي والاجتماعي:

إن العمل بوصفه نشاط إقتصادي، فإنه يعتبر جوهر الحياة العامة للإنسان والمرأة العاملة خاصة، حيث تسعى هذه الأخيرة من خلاله إلى تحقيق ذاتها وإثبات وجودها في الأسرة والمجتمع، وهذا ما أثبتته دراسة كليجر حيث " أن هناك عددا كبيرا من الأمهات يعملن لأسباب إقتصادية"⁽²⁾، فالمرأة بحاجة إلى الشعور بالانتماء ومدى أهميتها في المجتمع كفرد يساعد على تحقيق التنمية الشاملة كما أن المكانة الاجتماعية تلعب دورا كبيرا في شعور المرأة بالقوة وقدرتها على الإنتاج، وأنها فاعل إجتماعي يستفاد منه، والتعطل عن العمل يعتبر حافز سلبي قد يتسبب لها في حالة الإكتئاب والإنفصال عن مجتمعها.

ج- الدافع التعليمي:

للمرأة العاملة دوافع شخصية تسعى من خلالها إلى إثبات قدرتها على إنجاز أعمال كانت من قبل وقفا على الرجال، وقد تبين من خلال دراسة آيد "أن طالبات الكليات ذوات الرغبة الشديدة في العمل يؤمن بقيم ذكرية فهن يؤكدن الحاجة إلى التنوع ويقدرن على ما يمكن تحصيله خارج

¹ - عباس محمود عوض، علم النفس الاجتماعي، بدون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1980، ص 213.

² - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 86.

المنزل"⁽¹⁾، فالتعليم هو الذي ساعد على تغيير أنماط التفكير في مختلف المجتمعات، وتعتبر الآراء والاتجاهات حول عمل المرأة الخارجي، بتقبل هذا الأخير والتحفيز عليه كونه يحقق للمرأة طموحاتها وأهدافها الشخصية كما أنها تساهم في تحقيق التنمية في مختلف المجالات والقطاعات.

خلاصة:

نلاحظ من خلال ما تطرقنا إليه ان اليد العاملة النسوية متزايدة في الدول المتقدمة(الدول الصناعية)، بعكس اليد العاملة في الدول العربية التي مازالت نسبتها منخفضة، وقد يعود هذا إلى تمسك المجتمع العربي بالعادات والتقاليد التي تمنع خروج المرأة للعمل، كما أن الأسباب التي دفعت بالمرأة للعمل اليوم تختلف من إجتماعية إلى إقتصادية، إلى تعليمية إلى ذاتية، مما جعل منها عنصرا فعالا داخل أسرتها ومجتمعها، بتقلدها لمختلف المناصب وتحمل الكثير من المسؤوليات إلى جانب دورها الأساسي وهو تربية أبنائها، كل هذا يبرهن لنا أن للمرأة قدرات وإمكانيات من شأنها أن تحقق التنمية الشاملة للبلاد.

¹ - نفس المرجع ، ص 88.

الفصل الثالث:

المسؤوليات المزدوجة للأم العاملة ومشاكلها

- تمهيد

- 1- المسؤوليات المزدوجة للأم العاملة
- 2- الأم العاملة والعمل الخارجي
- 3- الأم العاملة والأدوار الأسرية
- 4- مشاكل المرأة العاملة المتزوجة
- 5- الوسائل التي تسهل للأم خروجها للعمل

- خلاصة

تمهيد:

تمثل المرأة أو الزوجة نسقا من الأنساق الفرعية المتفاعلة ضمن النسق الإجتماعي الكلي، وذلك لأن لها دورا خاصا في حياة الأسرة، كونها المرأة العاكسة لقيم وأخلاق تلك الأسرة، إضافة إلى الدور العام الذي تلعبه في مكان عملها الخارجي، وهذا الأخير كان في القديم حكرا على الرجال فقط، ومن خلال هذا الفصل سنتطرق للمحاور التالية: المسؤوليات المزدوجة لدى الأم العاملة، الأم العاملة والعمل الخارجي، الأم العاملة والوظائف الأسرية، المشاكل التي تواجهها سواء على مستوى الأسرة أو البيت، إضافة إلى الوسائل التي لجأت إليها للتخفيف من أعباء تحملها لمسؤوليتين في نفس الوقت.

1-المسؤوليات المزدوجة للأم العاملة:

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

والمرأة كما هو معروف على مر العصور تحتل المرتبة الثانية مباشرة بعد الرجل، فالرجل يعتبر المسؤول الأول سواء داخل البيت أو خارجه، بقضاء احتياجات المنزل ومتطلباته، والمرأة تابعة له تقوم بتربية أطفالها على الطاعة والإحترام، وكذا الإهتمام بالأعمال المنزلية.

"غير أنه ومنذ الخمسينات من القرن العشرين، إزداد عدد النساء العاملات بأجر في غالبية الأقطار العربية، ورغم هذه المشاركة النشطة في العمل المدفوع الأجر وما ترتب عليه من مشاركة فاعلة في داخل الأسرة، إلا أنّ النساء لم تشهد تغييرا موازيا بالقدر نفسه في تقسيم العمل داخل الأسرة، فالغالبية العظمى من النساء ما زالت هي التي تقوم وحدها بالعمل المنزلي وتربية الأولاد ورغم كل الصعوبات في التوفيق بين الدورين خارج المنزل وداخله إلا أنّ العديد من الأبحاث تشير إلى أن وجود أكثر من مصدر للثقة بالنفس وتحقيق الذات هو أفضل من أن تكون حياة الإنسان مقتصرة على مجال واحد يعتمد عليه اعتمادا كلياً في إحساسه بذاته وتقديره لنفسه"¹. فعمل الأم خارج منزلها جعل منها

¹ - عايدة سيف الدولة، النفس تشكو والجسم يعاني: دليل المرأة العربية في الصحة النفسية، ط1، نور جمعية المرأة العربية، مصر، بدون سنة، ص 57.

عنصرا فاعلا داخل الأسرة بالمشاركة في تحمل مصاريف الأسرة إلى جانب زوجها، لكن ما صعب عليها الأمر هو تحمل مسؤوليتين في نفس الوقت، وكلاهما مهمتين بالنسبة لها، القيام بالأعمال المنزلية وتربية الأطفال من جهة، والاهتمام بمهامها المهنية من جهة أخرى.

"المرأة 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 ساعات طويلة غير محددة في أغلب الأحيان، ولكنها أيضا أعمال غير مرئية، فرغم ما يبذله فيه من جهد إلا أنه لا يحظى بالتقدير أو الإعراف الذي يحظى به عمل مشابه خارج إطار الأسرة"⁽¹⁾، وهذا يعني عدم تلقي الأم المساعدة من طرف الزوج كون أن الكثير من الأزواج يرون بأن القيام بالأعمال المنزلية إهانة لهم، 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 إهتماماتها بأولادها وإعطائهم الرعاية الكافية، وكذا القيام بالمهام المنزلية كما يجب. «إلا أن تلك الأعمال تبقى في أغلب الأحوال من مسؤولية النساء في المقام الأول، وأحيانا تجد النساء أنهن سواء عملن خارج المنزل ودخله أو داخل المنزل فقط، فإن مسؤولية الأولاد تظل مرتبطة بهن، وهذه مسؤولية تتضمن الكثير من الجوانب والأعباء فإلى جانب تقديم الرعاية الغذائية والصحية والتربوية، تضطر الكثيرات من النساء إلى متابعة دروس أولادهن"⁽²⁾.

"وتحت ضغط هذه المتطلبات الحياتية اليومية المتعددة، قد تجد النساء أنفسهن أحيانا في مواقع إختيار صعب بين أن يتركن العمل خارج المنزل ويتفرغن لمتابعة الأعباء المنزلية والأبوية، متخليات بذلك عن دورهن في الحياة العامة الذي قد يسهم مساهمة كبيرة في إثراء شخصياتهن وتوسيع علاقاتهن الإجتماعية وكسر روتين العمل المنزلي اليومي، أو أن يبذلن من الجهد ما يفوق طاقاتهم للقيام بالعملين معا، علما بأن العاملة خارج المنزل عادة ما تكون مطالبة بأن تثبت عدم تقصيرها على مستوى المسؤوليات المنزلية"⁽³⁾. وللخروج من هذه الوضعية على المسؤولين توفير الخدمات اللازمة من أجل تسهيل الأعباء اليومية على الأم العاملة، وكذا أن يكون هناك إتفاق بين الزوج والزوجة

¹ - نفس المرجع، ص 57.

² - مرجع سابق ، ص ص 57-58.

³ - نفس المرجع ، ص 58.

والأبناء على تقاسم المهام المنزلية بحيث يساهم كل فرد في القيام بعمل ما، وهذا من أجل التخفيف من الأعباء المنزلية على الأم.

2- الأم والعمل الخارجي:

إنّ التغييرات التي حدثت في البنية الاقتصادية للمجتمعات سمحت للمرأة بالمشاركة بشكل مكثف في الحياة المنتجة في كل القطاعات، "ودخولها للعمل والإنتاج خلق منها إنسانا جديدا له مميزاته وخصائصه النفسية عن خصائص المرأة القديمة التي محيطها الأسرة والمنزل والأهل والأقارب"⁽¹⁾. فعمل المرأة الخارجي يفرض عليها تسخير كل قدراتها من أجل عمل كامل، لكن أغلب المهن التي تعمل فيها الأم مثل الإدارة، الطب، الصناعة، ونجد منهن إدارات سامية، وعاملات منفذات يستغرقن وقتا كبيرا في العمل، ويبعدهن عن أولادهن، وهذا ما يسبب للأطفال الحرمان العاطفي، كما أن ضغوط العمل والبعد عن المنزل بسبب الإرهاق يسبب القلق للأم مما يجعلها دائما في حالة توتر، وهذا ما يؤثر سلبا على عملها وهنا تجد نفسها فيما يسمى بصراع الأدوار، وهذا الصراع يكون بين متطلبات البيت وتربية الأطفال ومتطلبات الوظيفة.

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

3- الأم العاملة والأدوار الأسرية:

تعتبر الأسرة الخلية الأولى للبناء الاجتماعي فلا يمكن تصور حياة إنسانية دون وجود أسرة، والتي تتكون من الزوج والزوجة والأولاد، فهي أساس البقاء والاستقرار في الحياة الاجتماعية وفي الأسرة تعتبر "الأم بمثابة العمود الفقري في بناء البيت وتربية الأبناء"⁽²⁾، "فإذا كانت مملكة الرجل هي

¹ - سليم نعام، سيكولوجية المرأة العاملة، بدون طبعة، أضواء عربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984، ص 50.

² - مها عبد العزيز، مشاكل الطفل الطبية والصحية والتربوية، بدون طبعة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005، ص 108.

الحياة الإجتماعية بصفة عامة فإن مملكة الزوجة هي المنزل⁽¹⁾. والدور الذي تلعبه الأم في الأسرة بداية بالإنجاب، رعاية الأطفال، تربيتهم وتعليمهم، إلى غاية دخولهم إلى المدرسة، تبقى دائما في التوجيه والمتابعة.

"والأم التي تنال حظا وافرا من التعليم والتنقيف تجتاز المشاكل والعقبات في يسر وسهولة حيث تعالج ما يصادفها من مشكلات بحكمة وتعقل وعلاج سليم، بعكس الأم التي تعاني جهلا وتخلفا نراها تحترق في أبسط المشكلات بل قد تزيد من الأمر تعقيدا ويشب أولادها على الفوضى واللامبالاة وإلحاق الضرر بأنفسهم وبغيرهم"⁽²⁾. فالسبب الرئيسي لتخلف المرأة في المجتمعات النامية هو حرمانها من التعليم، وتخلفها هذا أبعدها عن الدخول في العمل الاجتماعي عكس المجتمعات الحديثة الذي نجد أن التعليم عندهم لا يقتصر على الرجال فقط، وبالتالي كان عملها ملحوظا في كل القطاعات وساهمت في تحقيق التقدم على عكس المرأة في المجتمعات النامية التي كان عملها محدودا تبعا للعادات والتقاليد الخاصة بهم، كما نجد أن الأم المتعلمة تساعد أولادها في الدراسة وتكون هناك متابعة دائمة لهم، في الدروس، الفروض والامتحانات عكس المرأة غير المتعلمة التي تولد لديها شعور بالنقص كون أنها دون مستوى تعليمي، فالمستوى التعليمي يلعب دورا كبيرا في حياة الأم وفي أسرتها، إضافة إلى دورها في تقديم الغذاء والكساء والوقاية، إلا " أن دورها لا يقتصر على هذا وحسب، بل هي مطالبة بتقديم الحنان والحب والعطف وذلك لأن الطفل في حاجة ماسة إلى كل ذلك حتى يحقق النمو النفسي والانفعالي هذا ورغم أهمية دور الأم في عملية التنشئة فإن دور الأب هو القاسم المشترك والفعال في تطبيع وتنشئة الطفل على أسس سليمة حتى لا تقتصر مهمته فقط على توفير المال والمسكن وأسباب العيش الضرورية بل ينبغي عليه المشاركة في تربية الأطفال متكاتفًا مع الأم، بقدر جهودها ويلبي مطالبها، وأنه متم لدورها ومن ثم يوفر لها الأمن النفسي"⁽³⁾.

فالزوج يعتبر سند للزوجة وإتحادهما يعني المحافظة على استقرار الأسرة، "وما تبين أن الزوجة ما زالت تتحمل مسؤولية إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤولية الوظيفة، كما تشرف في نفس الوقت

¹ - حسين عبد الحميد رشوان، الأسرة والمجتمع، دراسة في علم اجتماع الأسرة، بدون طبعة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2003، ص 161.

² - مها عبد العزيز، مرجع سابق، ص 108.

³ - نفس المرجع السابق، ص 109.

على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم، فعمل المرأة في هذه الحالة لم يقلل أو ينقص من المسؤوليات التقليدية التي كانت تضطلع بها الزوجة في تاريخ الأسرة الإنسانية والعلاقات الأسرية في الأسرة التي تعمل فيها الزوجة، وقد تأثرت بعمق وإن كانت نتائج ذلك تختلف من فئة لأخرى، ويعكس هذا الاختلاف المستويات الاقتصادية والثقافية والميول، ومن أبرز جوانب التأثير ذلك الصراع الظاهر أو المستتر بين الزوجة والزوج على السيادة والميزانية والإدخار ومعاملة الأطفال والصلة بالنسق القرابي وتمضية وقت الفراغ وغير ذلك من المسائل التي طرحها وأفرزها التغيير الاجتماعي بوجه عام⁽¹⁾، وفي هذه الحالة فإن عبء الزوجة سيتضاعف أكثر، كون أنها لم تجد المساندة من طرف الزوج، وهذا ما يزيد في إحساسها الدائم بالتعب والإرهاق، وربما فقدان الصفات المميزة للأنثوة التي يفضلها الرجال نتيجة ما تعانيه من صراع بين عمل المنزل والعمل المهني.

4-المشاكل المترتبة عن عمل الزوجة:

إن مسؤولية المرأة داخل العمل حقق لها الإحساس بالكيان الاجتماعي والإحساس بالقيمة، وكذا التكافؤ مع الرجل، وقدرتها على تحمل مهام ومسؤوليات مثله، كما خلقت لها شبكة من العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع، لكن هذا لا ينفي وجود مشاكل وصعوبات تواجهها الأم سواء على مستوى البيت أو على مستوى العمل، ومن هذه المشاكل نذكر ما يلي:

أ- أطفال المرأة العاملة:

تكاد تمثل الأسرة في بداية حياة الفرد المجتمع كله، وما يتلقاه من معاملة، توجيه، توفير احتياجات، الشعور بالإكتفاء. ولهذا فعلى الأسرة تربيته تربية سليمة تساعده على التفاعل والتواصل مع بقية أفراد أبناء جنسه، وهذه التربية تعد إحدى واجبات الأبوين تجاه أطفالهم، ولكن ما نلاحظه اليوم أن هذه الوظيفة ملقاة بالكامل على عاتق الأم، كون أن الأم تعد أقرب شخص لطفلها، ولهذا فإنه قد «يترتب على عمل الزوجة خارج المنزل حرمانها من أداء رسالتها الطبيعية ووظيفتها الأساسية وهي الأمومة»⁽²⁾، وعلاقة الطفل بأمه وحبها لها يساعده على اكتساب الكثير من العادات التي يتعلمها عن

¹ عبد المجيد سيد منصور، زكريا أحمد الشرييني، الأسرة على مشارف القرن 21، الأدوار-المرض-النفسي-المسؤوليات، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000، ص 145.

² حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص 94.

طريق المحاكاة، فنجد الكثير من الدراسات التي أثارت جدلاً كبيراً حول موضوع اشتغال النساء، خاصة منهن الأمهات، فنجد الباحثة البريطانية "باولا بيتس" التي تقول: «إن رعاية الأطفال وتربيتهم مهنة قائمة بحد ذاتها تأخذ الكثير من الوقت والجهد، وإن لم تسلمي بهذا فاحتملي الشعور بالذنب»⁽¹⁾ فالطفل يحتاج لوجود أمه باستمرار وعلى الأم التفرغ لولدها خاصة خلال فترة الولادة، وعملها في الخارج يجعلها مقصرة في حق أطفالها.

ب- تقسيم العمل خارج المنزل:

"لقد أصبح الرجال في الوقت الحالي يدخلون مهناً كانت في الماضي حكراً على النساء، كما تقتحم النساء مهناً كانت في الماضي حكراً على الرجال لدرجة أنه من الصعب في الوقت الحاضر أن تجد مهنة قاصرة على جنس واحد"⁽²⁾ والمفهوم التقليدي "لعمل الرجل"، و"عمل المرأة" يختفي تدريجياً، وما نلاحظه وجود المرأة في كل القطاعات، في السياسة، الاقتصاد، الصناعة، التعليم، تقف منافسة للرجل، وهذا ما أدى إلى ظهور مفهوم جديد وهو الصراع حول العمل الذي يمارسه الرجل والمرأة في نفس الوقت، بغية تحقيق منفعة مادية من جهة وتحقيق منفعة مهنية من جهة أخرى تسهل في الحصول على ترقية من منصب إلى منصب آخر.

ج- تقسيم العمل في المنزل:

إن أهم مشكل تعاني منه المرأة العاملة، هو عدم كفاية الوقت المخصص لإعتنائها بأطفالها والقيام بأعمالها المنزلية، "فمعظم الأزواج يرفضون تنظيف الأطفال أو اللعب معهم أو السهر على رعايتهم لأن مثل هذه الواجبات هي من إختصاص النساء، وليس من إختصاص الرجال"⁽³⁾، وهذا نتيجة التمسك بالمعايير التقليدية لتقسيم العمل، فكل الوظائف المنزلية تتحملها المرأة، في حين الرجل يقوم فقط بإقتناء إحتياجات الخاصة بالبيت والزوجة والأطفال، وأخذ من مرض فيهم إلى الطبيب، في حين نجد بعض الزوجات ترفض مساعدة أزواجهن لهن في العمل المنزلي لإعتقادهن "أن الأزواج

¹ - فاطمة المنتصر الكتاني، الإتهامات الوالدية في التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بمخاوف الذات لدى الطفل، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 87.

² - سناء الخولي، مرجع سابق، ص 100.

³ - إحسان محمد حسن، علم اجتماع المرأة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 81.

الذين يشاركون في تلك الأعمال يصبحون منافسين لزوجاتهم في المجالات التي يتفوقون فيها وبالتالي فإن هذه المساعدة قد تكون مصدرا للشجار والمتاعب⁽¹⁾ وعليه فتقسيم العمل أصبح أقل وضوحا عما كان عليه من قبل، أين كان عمل الزوجة يكون في البيت فقط، وعمل الرجل في الخارج.

د- نمط حياة الأسرة:

ونعني بنمط الأسرة، إذا كانت الأسرة التي تنتمي إليها المرأة "أسرة نواة" التي تتكون من الزوج والزوجة والأطفال، أو "أسرة ممتدة" التي تتكون من الزوج والزوجة والأطفال إضافة إلى الجد والجدة، والعم والعمة، «وعندما يكون نمط الأسرة مفروضا فإن درجة الصراع فيه تكون ضئيلة للغاية، أما عندما يحدد الزوجان نمط الأسرة الذي يريدانه فإن إمكانية أن يفرض أحد الزوجين النمط الذي يريده على الآخر، وبالتالي ينشب الخلاف والصراع بينهما⁽²⁾، وعليه فإن نمط الأسرة يعتبر مشكلا بحد ذاته في حياة المرأة العاملة، وقد يكون دافعا لخروجها للعمل خاصة إذا كان تعيش في أسرة ممتدة حتى تساعد الزوج في تحمل مصاريف المعيشة.

5- الوسائل التي تساعد المرأة العاملة للخروج للعمل:

إن الدور التاريخي للمرأة سهل في تحديد إستقلالية الأسرة وإستقرارها وذلك لما تقوم به من وظائف هامة كإنجاب الأطفال، رعايتهم، والسهرة عليهم، تربيتهم وتعليمهم، وكذا تلبية طلبات أفراد الأسرة، فهي تلعب دورا أساسيا ومميزا يساعدها على تربية أجيال، وبشكل متزامن إستطاعت تحسين أوضاعها التعليمية، مما ساعد على زيادة فرصتها للعمل، وبالتالي قيامها بأدوار اجتماعية جديدة، ورغم هذا فلا يمكن تجاهل دورها الطبيعي المتمثل في رعاية أطفالها، وبسبب قضائها لساعات طويلة خارج البيت أدى بها إلى إيكال مهمة الإعتناء بالأطفال إلى جهات أو مؤسسات أخرى هي:

أ- الاستعانة بالأب أو الأقارب (الحماة، الأم، الأخت):

فأقرب شخص للطفل بعد الأم هو الأب، وعليه فعلى الأب أن يساعد الأم في الإعتناء بالطفل في حالة غيابها عن البيت، خاصة الطفل الرضيع الذي يجب أن يحاط بالرعاية التامة والإهتمام الكبير من

¹- سناء الخولي، مرجع سابق، ص 100.

²- نفس المرجع سابق، ص ص 102-103.

طرف الوالدين، وعليه يجب إختيار المكان المناسب والأشخاص المناسبين الذين يتولون رعايته، بتريسيخ العادات الأخلاقية والإجتماعية السائدة في المجتمع.

ب- دور الحضانة:

"هي إحدى المؤسسات المكملة التي تساهم في عملية التطبيع الإجتماعي للطفل، فهي بيت أو مكان أعد ليشمل مؤسسة تربوية تهدف إلى إيواء الأطفال وتأمين سبل راحتهم ومتعتهم أثناء غياب الأهل عنهم، ولا يمكن إعتبار دار الحضانة مدرسة ككل المدارس، ولا مقرا لتعليم المهن والحرف، إنما هي مكان مجهز بأدوات اللعب والتسلية والتعلم، ويخضع لشروط صحية وقانونية تسمح له باستقبال الأطفال في الأشهر الأولى من أعمارهم حتى سن الرابعة أو الخامسة ويكون هذا المكان مزودا بوسائل اللعب التي تثير حماس الأطفال وتدفعهم إلى قضاء أوقاتهم مع الألعاب يلهون ويتعلمون المبادئ الأساسية التي تربطهم بالعمل الجماعي"⁽¹⁾، والهدف من هذه المؤسسة هو تدريب الأطفال ومساعدتهم على الإنتقال من حالة الإعتماد الكلي على الغير إلى حالة الإستقلال النسبي، وكذا إكتساب العادات السليمة التي تتماشى وأخلاقيات المجتمع، ولقد أكدت بعض الدراسات على «تميز الأطفال الذين التحقوا برياض الأطفال على الذين لم يلتحقوا، في جميع مظاهر النمو، كما أن البرامج التي يمارسها الأطفال تسهم في نمو سلوكهم الشخصي والإجتماعي"⁽²⁾.

ج- التعليم التحضيري:

تعد التربية ما قبل المدرسة ذات أهمية كبرى كونها تعده للدخول إلى المدرسة النظامية بتكوين عقلي فكري وجسمي يكون فيه الطفل تعود على الدخول إلى القسم والجلوس أمام السبورة وأمام المعلم، وبذلك يتخلص من الخوف الذي يشعر به الكثير من الأطفال من الوهلة الأولى عند دخولهم للمدرسة النظامية.

وبالرغم من الأهمية الكبرى لدور الحضانة ومؤسسات التعليم التحضيري، إلا أنه لا يمكن أن توكل كل الأعباء والمهام إلى الأم، كون أن الطفل يحتاج أيضا إلى حب الأم ورعايتها، فهذه المؤسسات هو التخفيف من أعباء الأمهات العاملات، لكن لا يمكن أن تعوض دور الأم الحقيقي، وعليه

¹ - جرجس ميشال جرجس، معجم مصطلحات التربية والتعليم، ط1، دار النهضة العربية، بيروت ، 2005، ص 288.

² - سهير كامل أحمد، سيكولوجية نمو الطفل، بدون طبعة، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 1999، ص 84.

فيجب أن يكون هناك إتحاد بين الأم والمؤسسات لتنشئة هؤلاء الأطفال وتربيتهم على النهج الصحيح والقيم الإجتماعية السائدة.

خلاصة:

لقد استطاعت المرأة التحرر من نظرة المجتمع التقليدية لها بشأن خروجها للعمل، الذي من خلاله استطاعت تحقيق ذاتها وإدراكها لما لها من حقوق، فاكتمت الخبرة المهنية من خلال تطوير قدراتها ومؤهلاتها لتصل بذلك إلى تولي أعلى المناصب وفي مختلف المجالات، ولكن بالرغم من ذلك واجهتها صعوبات ومشاكل في توفيقها بين عملها الأسري وعملها المهني، فعمل الأم الأساسي هو تربية أطفالها، والإهتمام بمتطلبات أسرتها، لكن هذا لم يحد من عزمها وإصرارها للوصول إلى درجات الرقي مثلها مثل الرجل فلجأت إلى الإستعانة بما يسمى المؤسسات المكملة من دور الحضانة والمدارس التحضيرية وغيرها من المؤسسات، التي تعمل على تربية الأطفال والإعتناء بهم خلال فترة غياب الآباء وهذا ما ساعد الأم على التوفيق والموازنة بين وظيفتها الأسرية ووظيفتها المهنية.

الفصل الرابع:

عمل المرأة في الجزائر

- تمهيد

1- عمل المرأة في فترة الاحتلال

2- عمل المرأة في مرحلة الاستقلال

3- المرأة العاملة في قانون الأسرة الجزائري

4- المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري

5- الانجازات التي تمت لصالح المرأة الجزائرية

- خلاصة

تمهيد:

بمجيء الإسلام استطاعت المرأة الجزائرية الحصول على حقوقها المدنية والاجتماعية، فكرمها وسواها بالرجل، فكل منهما يكمل الثاني، وللإعتراف بها سمح لها بالاحتكاك بالعلماء، وتعلم مختلف تعاليم دينها الحنيف، من فقه وقرآن وسنة نبوية، وما ساعد على إثبات وجودها، هو مشاركتها في الفتوحات الإسلامية كمقاتلة وممرضة، مما مهد لها الدخول في سوق العمل. أما في الجزائر فقد تغير نشاط المرأة الذي كان يقتصر على العمل الفلاحي، الذي يعتبر العمل الأساسي لكل عائلة، وبسبب ما آلت إليه الحكومة الجزائرية من تدهور في أحوالها السياسية والاقتصادية نتيجة ما تعرضت إليه من وحشية من طرف المستعمر الفرنسي الذي سلب منها أراضيها وممتلكاتها، أصبح عمل المرأة في الجبال، والمدن، تعمل كمحاربة إلى جانب الرجل، وكذا كممرضة للمصابين والجرحى، وفض القنابل في المدن، لكن بعد نيل الجزائر لحريتها، كرست الدساتير الجزائرية قوانين تحمي المرأة العاملة سواء داخل الأسرة أو في مجال عملها، وما سنتطرق إليه في هذا الفصل هو وضعية المرأة الجزائرية من فترة الاحتلال إلى غاية اليوم وأهم الإنجازات التي وضعت من أجلها.

1- المرأة الجزائرية في فترة الاحتلال:

إن دخول المستعمر الفرنسي الجزائر أدى إلى تجريد معظم العائلات الجزائريات من أراضيها التي كانت تعتبر مصدر قوتهم، وأصبح سيد الأرض عبدا يخدم المستعمر الذي سلب منه كل ممتلكاته، وبسبب هذه الأوضاع اضطر أفراد الأسرة الجزائرية إلى الإلتحاق بصفوف المجاهدين للمشاركة في ثورة التحرير خاصة منهم الرجال تاركين بذلك زوجاتهم وأطفالهم الذين تعرضوا للسلب والشتم والضرب والجوع من طرف العدو للإفصاح عن مكان آبائهم، فلم يكن أمام المرأة الجزائرية غير الخروج والبحث عن عمل لسد جوع أطفالها، فعملت كخادمة في بيوت البرجوازيين مقابل أجر زهيد وذلك لأنه لم يكن لها مستوى تعليمي عالي، ولم تكن تملك خبرة مهنية في أي مجال.

وعليه فقد كانت المرأة العاملة الجزائرية مصدرا إقتصاديا تلبية احتياجات أسرته، كما استطاعت الحفاظ على كيان أسرته وحمايتهم من محاولات المستعمر الفرنسي في طمس شخصياتهم وهويتهم.

لكن دورها لم يتوقف عند هذا الحد فالسياسة التعسفية الفرنسية والجرائم التي كانت ترتكبها في حق الكثير من الوطنيين، دفع بالمرأة إلى مشاركة الرجل في القيام بالواجب الثوري متجاوزة بذلك عملها الرئيسي المحصور في البيت فقط، "فالثورة الجزائرية أعطت المرأة دورا ووظيفة فكلفت بأعمال تتجاوز طبيعتها البيولوجية، فقد مارست أعمالا كثيرة في صفوف جيش التحرير بعدما تدربت على إستعمال السلاح وعلى علاج المرضى والجرحى، وتهتم أيضا بشؤون الإدارة كمساعدة وكاتب القيادة، وتشتغل بالكتابة على الآلة الرافنة لإعداد المنشورات والأوراق والدعايات، وإيصال الإشتراكات أو كتابة التقارير والقوانين العسكرية وتلقي المجاهدة المثقفة دروسا للتوعية السياسية"⁽¹⁾ فقد كان للمرأة دورا فعالا في ثورة التحرير، وفي مختلف أنحاء الوطن، سواء في المناطق الجبلية أو في المدينة، فقد عملت على تأمين الاتصال بين الشعب والمجاهدين والقيادات، وكذا تأمين طرقات العبور لهم وحراستهم.

"وفي دراسة للباحثة "عبد العزيز بوكنة" بعنوان "دور المرأة الجزائرية ماضيا وحاضرا" بعض الإحصائيات حول مشاركة المرأة في الثورة التحريرية فترى أن نسبة 25.3% فقط من النساء مسجلات كقدمات محاربات أو مجاهدات وهذه النسبة تمثل عددا قليلا من النساء الريفيات ممن شاركن في الثورة التحريرية.

أما مجموع المسجلات والعدد المقدم هو 949.10 امرأة نجد 194.9 صنفت كمدينيات و1.755 يعدن جندييات أو مجاهدات يعني نسبة 81% شاركن في النظام المدني لجهة التحرير الوطني، و19% فقط صنفن جندييات أما نسبة 78% عملن في الأرياف، و20% عملن في المدن"⁽²⁾.

"كما نجد أن نسبة 41% كان يتراوح عمرهن ما بين 31-50 سنة وكان جلهن متزوجات أو أمهات"⁽³⁾. فبالرغم من إدراك المرأة الجزائرية لصعوبة الكفاح وخطورته إلا أنها شاركت في الثورة التحريرية وتصدت لكل المخاطر فنجد الكثير منهن تعرضن للتعذيب وكذا انتهاك الأعراض وحتى

¹ محمد يعيش، "المرأة والأدب في تاريخ الثورة الجزائرية"، مجلة معارف، العدد 10، المركز الجامعي العقيد آكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، بدون سنة، ص ص 10-21

² وزارة المجاهدين، كفاح المرأة الجزائرية، دراسات وبحوث الملتقى الوطني الأول حول كفاح المرأة، ط2، منشورات المركز الوطني للدراسات والبحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر، الجزائر، 1954، ص 321.

³ نفس المرجع، ص 321.

القتل من أجل الإفصاح عن أسماء المجاهدين ومكان تواجدهم، لكنهن فضلن الموت على خيانة الوطن، وهذا دليل على مدى صدقهن وأمانتهن في المحافظة على أسرار البلاد ومساعدة المجاهدين على تحرير الوطن، والتاريخ الجزائري يشهد لحد اليوم على مواقف المرأة الجزائرية ومجهوداتها النضالية وهذا ما يدل على صدق كفاحهن من أجل تحرير الوطن.

2- عمل المرأة في مرحلة الإستقلال:

خرج المجتمع الجزائري من حرب التحرير منهك القوى، وبأوضاع إقتصادية وإجتماعية وثقافية متدهورة وعليه عمل على إعادة بناء إقتصاده وإسترجاع مكانته وقوته، من خلال وضع مخططات وبرامج إقتصادية تنموية، كان التعليم فيها الخطوة الأولى المتبعة في سبيل تحقيق هذه التنمية، فنصت الدولة على مجانية التعليم وإجباريته على أفراد المجتمع باختلاف طبقاتهم، انتماءاتهم وجنسهم (ذكر، أنثى) لمحاربة الأمية والوصول إلى أعلى مستويات التعليم والدخول في سوق العمل وبالتالي المشاركة في عملية البناء والتشييد.

غير أن مشاركة اليد العاملة النسوية بعد الإستقلال كان ضئيلا، "وذلك بنسبة 1.82% عام 1966، و 2.61% عام 1977"⁽¹⁾ لكن هذه النقلة النوعية تعكس لنا تحرر المرأة من النظرة التقليدية لعمل المرأة، كما أن هناك قوانين وتشريعات تحفظ حقوق المرأة الإجتماعية والسياسية والثقافية وهذا ما تنص عليه المادة 42 من الدستور: "يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والثقافية والإجتماعية للمرأة الجزائرية"⁽²⁾.

إضافة إلى أن التعليم ساعدها على تحقيق الإستقلال الذاتي، وإقتحامها لعالم الشغل، الذي من خلاله أثبتت أن لها قدرات وإمكانيات من شأنها أن تساهم في تطوير البلاد.

¹ - مليكة بن زيان، مرجع سابق، ص 66.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور، المعهد الوطني، 1976، ص 25.

جدول رقم (01): يبين نسبة الوظيفة النسوية حسب الفئات المهنية والاجتماعية⁽¹⁾

السنة	1983	1984	1985	1987
معلمات	%25.7	%27	%25.5	%26.9
موظفات	%26.4	%31.3	%25.5	%22.4
خادمات	%18.2	%18.8	%18.3	%14.9
عاملات	%8.2	%7.4	%9.8	%6.8
إطارات متوسطة	%10.3	%10.2	%13.5	%12.6
إطارات سامية	%3.8	%3.8	%5.8	%7.2
فئات اجتماعية	%7.8	%4.5	%4.3	%9.2

المصدر: الديوان الوطني للإحصاءات (ارتفاع اليد العاملة النسوية ما بين: 83-87) رقم 107.

وما نلاحظه من خلال الجدول هو الإرتفاع المتزايد والمستمر لليد العاملة النسوية لمختلف الفئات المهنية، وأكبر نسبة تمثلها فئة المعلمات والموظفات، في حين نسبة الإطارات السامية ضعيفة، وهذا يرجع إلى ثقافة المجتمع، كون أن المرأة لا يمكنها أن تكون رئيسة ومسؤولة على الرجل، لكن مكانة المرأة تغيرت ومازالت تتغير وهذا وفقا لتغير المجتمعات والطبقات، وحتى تغير واختلاف المرأة في حد ذاتها.

"وفي سنة 1996 تم إنشاء الوكالات الوطنية لدعم وتشغيل الشباب خاصة في مجال المشاريع الصغيرة المنشأة من قبل الشباب"⁽²⁾ وقد ساعد مشروع تشغيل الشباب هذا وبرنامج الإنعاش الاقتصادي والوطني على "انخراط المرأة في مشروعات التنمية المحلية في المدن والريف"⁽³⁾، «فقد بينت نتائج مسح الأسر لسنة 2006 أن نسبة 6% من النساء هن مشتغلات (مقاولات) وتبين معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) مشاركة بنسبة 14% للنساء في إنشاء المؤسسات

¹ - ليندة عزازة، مرجع سابق، ص 35.

² - شلوف فريدة، "المرأة المقاوله في الجزائر"، ماجستير في علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2009، ص 84.

³ - سميرة السقا، "تغير وضعية المرأة والتغيرات الأسرية في الجزائر"، مجلة التغيرات الأسرية والتغيرات الاجتماعية، ج1، 2006، منشورات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، ص 175-185.

الصغرى"¹، وعليه فقد أصبح عدم تقبل المجتمع لعمل المرأة يزول تدريجيا، فقد استطاعت إثبات وجودها بقوة في مختلف المجالات وفي كثير من الأماكن، خاصة في المدن الكبرى.

3- المرأة العاملة في قانون الأسرة الجزائرية*

يعتبر قانون الأسرة الصادر بموجب قانون 84-11 المؤرخ في 9 رمضان عام 1404 الموافق لـ 9 يونيو سنة 1984 المادة الثانية المعدل والمتمم بقانون رقم 05-09 المؤرخ في 4 يونيو سنة 2005 في مادته الثانية أن " الأسرة هي الخلية الأساسية للمجتمع وتتكون من أشخاص تجمع بينهم صلة الزوجية وصلة القرابة" كما حدد هذا القانون ما يجب على الزوجين، حيث نصت المادة 36 المعدلة في 4 مايو سنة 2005 منه على ضرورة:

- 1- المحافظة على الروابط الزوجية وواجبات الحياة المشتركة.
- 2- التعاون على مصلحة الأسرة ورعاية الأولاد وحسن تربيتهم.
- 3- المحافظة على روابط القرابة والتعامل مع الوالدين والأقربين بالحسنى والمعروف.

أما المادة 74 من الفصل الثاني الخاص بالنفقة فتتص على أنه تجب نفقة الزوجة على زوجها بالدخول بها أو دعوتها إليه ببينة مع مراعاة أحكام المواد 78 و 79 و 80 من هذا القانون، وتشمل النفقة ما جاء في المادة 78 من نفس القانون والتي تتمثل في الغذاء والكسوة والعلاج، والسكن أو أجرته، وما يعتبر من الضروريات في العرف والعادة.

كما تجب نفقة الولد في المادة 75 على الأب ما لم يكن له مال، فبالنسبة للذكور إلى سن الرشد، والإناث إلى الدخول وتستمر في حالة ما إذا كان الولد عاجزا لآفة عقلية أو بدنية أو مزاولا للدراسة وتسقط بالاستغناء عنها بالكسب"، ونصت المادة 77 كذلك على أنه تجب "نفقة الأصول على الفروع والفروع على الأصول حسب القدرة والإحتياج ودرجة القرابة في الإرث". وحرص قانون الأسرة كل الحرص على تأكيد دور الزوج في تحمل مسؤولية إعالة الأسرة إلى درجة أنه جعل عدم النفقة من بين

¹ تقرير حول تحليل الوضع الوطني، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، الجزائر، 2008-2011، ص ص 26-27.

*نقلا عن عمار مانع، "المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 29، 2008، جامعة مسيلة، الجزائر، ص ص 145-171.

الأسباب التي تسمح للزوجة في حالة عدم استيفائها أن تطلب الطلاق، فقد جاء في المادة 53 على أنه يجوز للزوجة أن تطلب التظليق في حالة "عدم الإنفاق بعد صدور الحكم بوجوبه ما لم تكن عالمة بإعساره وقت الزواج مع مراعاة المواد 78-79-80 من هذا القانون".

وتجدر الملاحظة كذلك أن المشرع قد منح الحق للزوجين في المادة 19 "أن يشترطا في عقد الزواج كل الشروط التي يريانها ما لم تتنافى مع هذا القانون" أي تستطيع الزوجة أن تتفق مع الزوج أثناء إبرامهما عقد الزواج أن تمارس عملا إذا لم تكن تعمل أو مواصلة العمل إذا كانت تمارس عملا قبل الزواج، إذ فبمقتضى هذه المادة يمكن للزوجين أن يتفقا على كل ما يريانه مناسبا لحياتهما الزوجية ما لم يخالف ذلك القانون.

من خلال هذه المواد التي تحدد طبيعة العلاقات بين الزوج والزوجة يتبين أن هذه النظرة تختلف عن وجهة نظر الدساتير القائمة على منح المرأة الحق الكامل في مزاوله عملا مأجورا خارج البيت ولم يحدد أي شرط أو ظرف لخروجها إلى العمل، والميثاق الوطني لسنة 1976 الذي يؤكد على ضرورة مشاركة المرأة في عملية التنمية الشاملة للمجتمع مع مراعاة دور المرأة كزوجة وكربة بيت، بالمقابل نجد هذه المواد تتفق مع وجهة نظر الدين الإسلامي الذي يؤكد على دور المرأة الأساسي داخل الأسرة ويمنحها مجالا لممارسة عمل مأجور وفق شروط وضرورات اجتماعية واقتصادية.

4- المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري: (*)¹

أولا: في مجال الاستخدام واستحقاقات الأجر

منح قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل في الفقرة الأولى من المادة السادسة منه على حق العمال في إطار علاقة العمل في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقاتهم تبعا لذلك تنص المادة 17 من نفس القانون على أن: "تعد باطله وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف

* نفس المرجع السابق، ص ص 145-171 .

العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الإجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والإنتماء إلى نقابة أو عدم الإنتماء إليها".

"نلاحظ هنا أن المشرع الجزائري يؤكد على أن تكون شروط الإلتحاق بالعمل محددة بالأطر العلمية العقلانية التي تعتمد أساسا على كفاءة وتأهيل طالب العمل بغض النظر عن نوع جنسه أو لونه أو أصله وإنتمائه السياسي أو القبلي، إضافة إلى ما سبق أوجب المشرع الجزائري في القانون رقم 90-11 في المادة 84 "على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز".

ثانيا: في مجال التكوين والتدريب

حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفير كل الإمكانيات اللازمة لتكوين وتدريب العمال في مختلف مجالات نشاطاتهم، بمقتضى ذلك تنص المادة 57 من الفصل الخامس الخاص بالتكوين والترقية خلال العمل من قانون العمل 90-11 على أنه يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

وقد حرص المشرع على جعل التكوين والتدريب في إطار علاقة العمل حق من حقوق العامل، فقد جاء في المادة 6 الفقرة الرابعة على أنه يحق للعمال في: التكوين المهني والترقية في العمل.

ثالثا: في مجال عمل المرأة الليلي:

منح المشرع الجزائري حماية للمرأة العاملة في هذا المجال من خلال تحديده للأوقات التي لا يمكن للمرأة أن تعمل أثناءها، حيث نجد المشرع في البداية يحدد ساعات العمل الليلي حيث جاء في المادة 27 من قانون رقم 90-11 بأن تحدد العمل الليلي بثمان ساعات وذلك من الساعة التاسعة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحا.

والمادة 28 تنص على: (أنه يمنع تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي)، غير أن المشرع استثنى في هذه الحالة النساء العاملات من العمل

بالليل مهما كانت سنهم، فقد جاء في المادة 29 من أنه: (يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح ترخيصا خاصا تبرز ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل)⁽¹⁾.

رابعا: العطل والراحة القانونية والغيابات⁽²⁾:

تنص المادة 33 من قانون رقم 90-11 على أن: (حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة)، وتنص المادة 37: على أنه ممكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الإقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج، ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم.

وحرصا من المشرع الجزائري على راحة النساء والأطفال في العمل فقد حذر أن يستغل هؤلاء خارج نطاق ساعاتهم القانونية المحددة وذلك وفقا للمادة 143 من نفس القانون 90-11 في الباب الثامن منه والخاص بالأحكام الجزائية: ويعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية وامتتاع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل اليومي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج وتطبيق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

أما فيما يخص مجال الغيابات فقد جاء في المادة 55 الفرع الثاني من الفصل الرابع والخاص بالراحة القانونية والعطل والغيابات على أنه يحق للمرأة أن تستفيد خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستعانة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة".

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 134.

² - عمار مانع، مرجع سابق، ص ص 145-171.

خامسا: في مجال التأمين على الولادة⁽¹⁾:

نصت المادة 55 من قانون العمل 90-11 على أنه تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، وللوقوف على الإجراءات المتخذة في هذا المجال نحاول معرفة القوانين الخاصة بالتأمين على الولادة.

تعتبر نوعية وطبيعة الحماية الإجتماعية التي توفرها الدولة من بين أهم العوامل التي تساعد المرأة العاملة على إستقرار حياتها المهنية والأسرية، ويعتمد نظام الحماية الإجتماعية على مبدأ مشاركة العمال في تمويل صندوق الضمان الإجتماعي، وبهذا يكون للمرأة العاملة الحق في الإستفادة الكاملة من هذه الحماية الإجتماعية المقدمة لجميع العمال، ففي مجال التأمين على الولادة وطبقا للقانون رقم 83-11 بتاريخ 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية في مجال التأمين على الولادة، وذلك بدفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الإنقطاع عن العمل.

وفيما يتعلق بإستحقاقات الإجازة نصت المادة 28 من قانون 87-11 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 6 يوليو 1996 على أن: " يكون للمرأة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضه يومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد إقتراع إشتراك الضمان الإجتماعي والضريبة".

"ويحدد المشرع الجزائري الشروط والمادة 29 من نفس القانون المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 6 يوليو 1996 على أن: "تتقاضى المؤمنة لها، شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة (6) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدر بأربعة عشر (14) أسبوع"⁽²⁾.

¹ - نفس المرجع السابق، ص ص 145-171.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 42، السنة الثالثة والثلاثون المؤرخة في 7 يوليو 1996، ص 07.

5- الإنجازات التي تمت لصالح المرأة الجزائرية:

لقد أولت الدولة الجزائرية إهتماما كبيرا بالمرأة الجزائرية تبعا للمكانة التي تحتلها، والأدوار التي قامت بها من قبل خاصة خلال فترة الإحتلال، وذلك بتحفيظها ومساندتها على إقتحام كل مجالات العمل، وعليه فإن أهم الإنجازات التي قامت بها الدولة في سبيل تحقيق ذلك نذكرها فيما يلي:

أ- تعليم المرأة وتدريبها:

يعتبر التعليم عاملا مهما خاصة في عصرنا الحاضر، حيث التراكم المعرفي والإفتتاح العالمي، وقد نصت سياسة الدولة على مجانية التعليم وإجباريته للأفراد بعد سن السادسة، وقد سجلت الفتيات نسبة مشاركة كبيرة في مختلف مراحل التعليم وهذا ما نلاحظه في الجدول رقم (02).

جدول رقم (02): نسبة مشاركة الفتيات في كل مراحل التعليم سنة 2004-2005

مرحل التعليم	نسبة مشاركة الفتيات
الابتدائي	47.0
المتوسط	49.03
الثانوي	57.72
الجامعي	57.7

المصدر: القطاعات الوزارية المعنية⁽¹⁾.

ويتبين لنا من خلال الجدول أن أكبر نسبة مشاركة الفتيات تمثلها مرحلة التعليم الثانوي والجامعي بنسبة متقاربة بين 57.72% و 57.7% في حين 49.03% تمثلها فتيات مرحلة التعليم المتوسط، و 47.0% تمثلها فتيات مرحلة التعليم الابتدائي، وهذا ما يفسر لنا وعي المجتمع الجزائري لأهمية التعليم ودوره في تحقيق التنمية الاجتماعية.

ب- المرأة والصحة:

تلعب صحة الأم دورا هاما في العملية الإنجابية وكذا في لعبها لدور الأمومة، «فعملية التكفل بالأمومة والمتابعة الصحية لمرحلة ما قبل الولادة وصلت إلى أكثر من 80% سنة 2002، كما أن

¹ - www.ministere.famille.gov.

نسبة وفيات الأمهات أثناء الولادة التي كانت تقدر لسنة 1996 بـ 174 لكل 100.000 مولود فقد انخفضت لتصل سنة 2005 إلى 96.8 لكل 100.000 مولود خاصة بعد ما عرفت سنة 2000 بداية تطبيق برنامج خاص "بالولادة بدون خطر" على المستوى الوطني⁽¹⁾. وهذا بازياد عدد المراكز الصحية، للتكفل بالمرأة الحامل سواء خلال الحمل أو الولادة، وضمان صحتها هي وأطفالها، وعليه فقد «شرعت وزارة الصحة في أبريل 2006 في تطبيق البرنامج الوطني المتعلق بتنظيم طب فترة ما قبل الولادة وما بعدها وطب المواليد حديثي الولادة وهذا على مدار ثلاث سنوات أي من 2006 إلى 2009 تطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم 05-439 المؤرخ في 10 نوفمبر 2005 المتعلق بتنظيم طب فترة ما قبل الولادة وما بعدها وطب المواليد حديثي الولادة وممارسة ذلك⁽²⁾، ومن خلال هذا أدركت الأم أهمية ذهابها لهذه المراكز الصحية التي وجدت من أجلها لمساعدتها على الإنجاب وهي بصحة جيدة، إضافة إلى تلقي كل الاهتمام والرعاية هي وطفلها خلال مرحلة الولادة وما بعدها.

ج- المرأة والإقتصاد:

لقد لوحظ تطور كبير في ازدياد عدد النساء العاملات وهذا ما أثبتته إحصائيات 2005، حيث "بلغت النسبة أزيد من 18% منهم 97% يعملن بالوظائف العمومي"⁽³⁾، وهنا ظهرت منافسة شديدة بين عمالة الرجال والنساء خاصة أنه من أهم خصائص المرأة الجزائرية عملها في مختلف الفروع والأسلاك المهنية، وأهم النسب المتوفرة نذكر: "التعليم والتربية 49.62% (سنة 2000)، الصحة 54% في مجال الطب التخصصي، 7.39% في الصيدلة، القضاء أكثر من 34% (2004)"⁽⁴⁾، ومن أهم المشاكل التي كانت تعاني منها الدولة هو ازدياد خريجي الجامعات، بالمقابل نقص المناصب الشاغرة، حيث وصلت "نسبة طلب العمل إلى" 64.121 طلب سنة 2003"⁽⁵⁾. وعليه عملت الدولة على وضع برامج تشجيعية تدعم فيها العمل الخاص، يستفيد منها الرجل والمرأة، من أهمها برنامج دعم تشغيل الشباب، حيث يقوم الفرد الراغب في العمل بطلب قرض مصغر لإنشاء شركته الخاصة، وقد استفاد الكثير منه العاطلين عن العمل.

¹ - نفس المرجع، ص 27.

² - نفس المرجع، ص 28.

³ - نفس المرجع، ص 35.

⁴ - نفس المرجع، ص 36.

⁵ - نفس المرجع، ص 40.

د- المرأة في مواقع السلطة وصنع القرار:

استطاعت المرأة الجزائرية أن تثبت دورها السياسي، وذلك منذ الإستقلال، بعكس المرأة التي تعيش في الدول المتقدمة، وكانت الدساتير الجزائرية وقوانينها أهم سند لها، التي كانت تدعو إلى تحقيق مبدأ المساواة في جميع البرامج والسياسات المنتهجة في الدولة حيث "ترأست امرأة بلديتين في ولاية أدرار سنة 1967"⁽¹⁾.. كما أنها شاركت في الانتخابات الرئاسية ومارست حقها في الانتخاب وأدلت بصوتها، "والنتائج الانتخابية الرئاسية المسجلة في أفريل 2004 تثبت ذلك حيث مثلت المرأة نسبة 46.49% من الهيئة الانتخابية و50.68% منهن شاركن في الانتخابات، ورئيسة حزب العمال ترشحت للانتخابات الرئاسية 2004 وتحصلت على أكثر من مليون صوت"، وعليه فقد استطاعت المرأة من تقلد مناصب اتخاذ القرار في الدولة، والمشاركة بأدائها في وضع برامج وحل المشاكل التي يعاني منها الشعب.

خلاصة:

إن وجهة نظر الدولة الجزائرية اليوم تمس كل الجوانب المتعلقة بالمرأة السياسية منها والإقتصادية والإجتماعية، فالدساتير وقوانين الجمهورية الجزائرية خصصت للمرأة حيزا كبيرا، وفصلت في أدوارها السياسية، الإقتصادية، والإجتماعية للبلاد دون تجاهل دورها الأساسي في الأسرة، فوجد قانون الأسرة الذي يساند نظرة الشريعة الإسلامية في تنظيم الحقوق والواجبات بينها وبين الزوج، كما نجد قانون العمل الذي يساوي في الأجر بينها وبين الرجل في مختلف المناصب والوظائف، إضافة إلى منحها الحق في الإجازات والغيابات أثناء الحمل وبعد الوضع، وتوفير مؤسسات تربوية كرياض الأطفال، دور الحضانه من شأنها التخفيف من الضغوطات الأسرية والمهنية التي تعاني منها الأم العاملة كما منحها هذا القانون حماية خاصة في مجال العمل الليلي، كما نجد أنها تقلدت مناصب عمل رئاسية كانت من قبل حكرا على الرجل.

¹ - نفس المرجع السابق، ص 41.

الباب الثاني:

الجانب الميداني

للدراسة

الفصل الخامس:

التعريف بميدان الدراسة وخصائص العينة

- تمهيد

1- تقديم منطقة البويرة.

2- تقديم ميدان الدراسة.

3- خصائص العينة.

- خلاصة

تمهيد:

لم يقتصر موضوع الدراسة على الجانب النظري، بحيث يجب تدعيمه بالجانب الميداني، للتأكد من صحة الفرضيات المطروحة في الجانب النظري، وللوصول إلى حلول بناءة من خلال الاقتراب الميداني الذي تخصص فيه القيام بإجراءات موضوعية ومنهجية تساعدنا على الكشف على أهم أبعاد الفرضيات.

ونستعرض في هذا الفصل تقديم ولاية البويرة، والتعرف على دوائرها وبلدياتها، و مؤسساتها الصناعية والتربوية، وأخيرا سنتعرض للخصائص الإجتماعية والمهنية لعينة البحث، ختاماً بملخص عن الفصل.

1- تقديم منطقة البويرة:**1-1- لمحة تاريخية عن ولاية البويرة⁽¹⁾:**

تعود نشأتها إلى ما قبل دخول الإستعمار الفرنسي، أما لتسميتها فنجد عدة آراء من بينها المنطقة الغنية بالمياه العذبة، نظرا لكثرة الآبار فيها، والرأي الآخر كلمة البويرة مشتقة من الكلمة الأمازيغية "ثابورتس" أي البوابة باعتبارها المعبر الوحيد والسهل نحو شرق وجنوب البلاد كما سميت "حمزة" أو "سوق حمزة" نسبة إلى حمزة بن الحسن بن سليمان بن علي بن الحسين بن علي بن أبي طالب (رضي الله عنه)، والحسن بن سليمان هو الذي دخل المغرب وكان له من البنين حمزة، فسميت عليه، وهي مدينة عليها سور وحدائق، وبها آبار عذبة وهي لصنهاجة، وبهذا بقيت المدينة من أهم مدن صنهاجة قبل قيام الزييري بن مناد الصنهاجي ببناء العاصمة الزيرية، وفي عهد الخليفة الفاطمي بن منصور شارك زييري بن مناد في غزو المغرب تحت قيادة جوهر الكاتب قائد الجيش الفاطمي لمحاربة القبائل التي خرجت عن طاعة الفاطميين، فحمل جوهر بني حمزة هؤلاء إلى القيروان وبقيت منهم بقايا من أطراف الجبال، عرفوا هناك عند البربر، وبعد الاتفاق الزييري الحمادي وبعد المفاوضات التي جرت بين المعز وحماد، إستقل هذا الأخير بسوق حمزة وبهذا أصبحت المدينة إحدى مدن المملكة الحمادية، وحماد أصله من حمزة، وفي العهد الفرنسي وبعد السيطرة على المنطقة من طرف المستعمر قرر المارشال ماكماهو إنشاء البويرة في 28 سبتمبر 1868 ولكن لم ينفذ القرار إلا في 7 جوان

¹- زينب معمر، "التنمية الفلاحية في ولاية البويرة"، ماجستير في العلوم والتكنولوجيا، الجزائر، 2005.

1872، وقد تم إنشاء المدينة في ذراع البرج مقابل خزان الماء على بعد 700م أين يوجد برج من عهد الأتراك والمسمى برج حمزة، وسوق كبيرة للأغنام، وتحولت المدينة بهذا إلى منطقة دفاع المستعمر على الطرق التالية: الجزائر، بجاية، قسنطينة، تابلط، وأصبحت في هذه الفترة تحتل مركزا استراتيجيا هاما مكلفا بمراقبة خمس محطات:

- أ- محطة الصومام (واد الساحل، غني وخصب).
- ب- محطة الحضنة وأولاد نايل.
- ت- محطة القبائل الصغرى (برج بوعريريج وسطيف).
- ث- محطة متيجة، ساحل دلس، يسر والأخضرية.
- ج- محطة الشمال الغربي لمنطقة القبائل الكبرى (مضيق ذراع الميزان، بوغني، وواسيف).

ويراقب هذا المركز ثلاث سهول:

- أ- سهل بني سليمان (البرواقية وسور الغزلان).
- ب- سهل عريب (عين بسام).
- ت- سهل حمزة (البويرة).

ومن أهم المناطق التابعة لها سور الغزلان المسماة قديما (AUZIA) (عوزية) والتي شغلت مكانة إستراتيجية هامة في فترة الاحتلال الروماني، وتعود تسميتها إلى إنجاز "السور" أو الحائط الأسبق الذي يحيط بالمدينة، حيث يشار على تواجد قرابة 15 موقع اثري حول المنطقة ومناجم مجسدة بمحطات وورشات من المدينة الرومانية التي كانت بها مساحة للسيرك، معبد، ومسرح ولم يتبقى منها الآن إلا بعض الشواهد (كتابات وبعض التماثيل جمعت ووضع أمام بلدية سور الغزلان وذلك لانعدام تواجد متحف بالبلدية).

1-2-نشأة الولاية⁽¹⁾:

أنشأت ولاية البويرة إثر التقسيم الإداري المؤسس بواسطة المنشور رقم 69/74 في الثامن من جويلية 1974 المتعلق بإصلاح التنظيم الإقليمي للولايات والمتضمن تحديد الحدود الإقليمية، وتكونت الولاية (التي كانت جزءا كبيرا منها أثناء الاستعمار الفرنسي وخلال السنوات الأولى من الاستقلال تابعة لولاية التيطري (المدية حاليا) والجزء الباقي تابع لمنطقة القبائل الكبرى) من أربع دوائر تمثلت

في دائرة البويرة، دائرة سور الغزلان، دائرة عين بسام، دائرة الأخضرية، وضمت هذه الدوائر عشرون بلدية موزعة على تراب الولاية، وفي سنة 1984 ارتفع عدد البلديات فيها إلى أربعة وأربعون بلدية، أما في سنة 1990 وعلى إثر زيادة الدوائر في بعض الولايات على المستوى الوطني، فإن ولاية البويرة أصبحت تضم اثنا عشر دائرة، وخمسة وأربعون بلدية، ومازال هذا التقسيم إلى حد الآن (2012) كما هو موضح في الخريطة رقم (01) والجدول رقم (03):

جدول رقم (03): دوائر وبلديات ولاية البويرة حسب التقسيم الإداري لسنة 1990:

الدوائر	البلديات
البويرة	البويرة، عين الترك، آيت لعزیز
حيزر	حيزر، تاغزولت
بشلول	بشلول، الأسنام، العجبية، أهل القصر، أولاد راشد
أمشدالة	أمشدالة، السحاريج، شرفة، أحنيف، أغبالو، آث منصور
القادرية	القادرية، عمر، الجباحية
الأخضرية	الأخضرية، بوكرام، أمعالة، بودربالة، الزبربر، قرومة
بئر غبالو	بئر اغبالو، الروراوة، الخبوزية
عين بسام	عين بسام، عين العلوي، عين الحجر
سوق الخميس	سوق الخميس، المقراني
الهاشمية	الهاشمية، واد البردي
سور الغزلان	سور الغزلان، المعمورة، ريدان، الحاكمة، الدشمية، ديرة
برج أخريص	برج أخريص، المسدور، تاقديت، الحجرة الزرقاء

المصدر: بلدية ولاية البويرة.

2-تقديم ولاية البويرة:

تقع ولاية البويرة في الشمال الشرقي من الجزائر العاصمة تبعد عنها بحوالي 120 كلم، ويحدها إداريا كما هو موضح في الخريطة رقم (01) كل من:

- ولاية بومرداس من الشمال الغربي.
- ولاية بجاية شرقا.

- ولاية المدية غربا.

- ولاية برج بوعريريج من الجنوب الشرقي.

- ولاية المسيلة جنوبا.

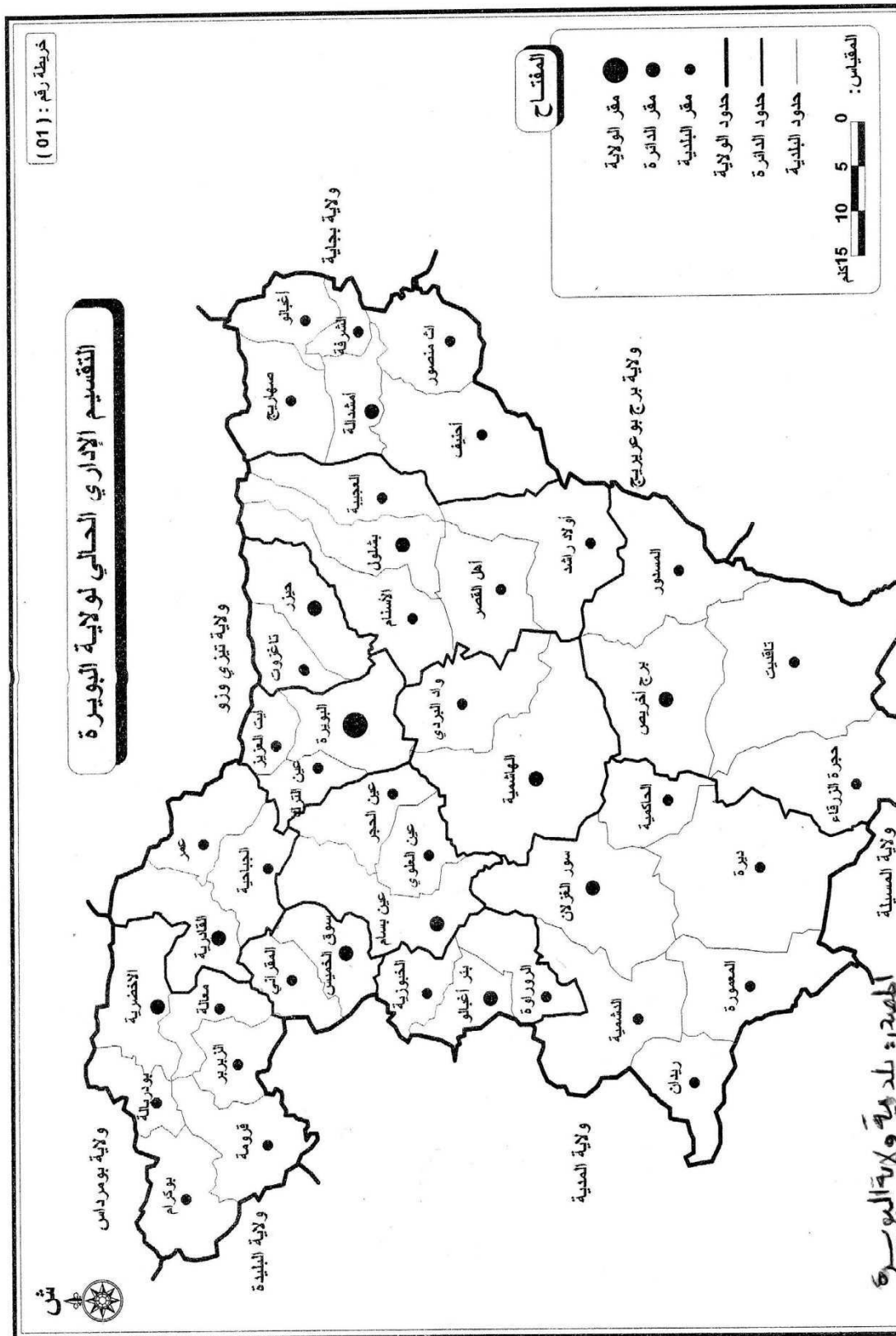
تمتد الولاية على مساحة هامة قدرها 4454.10 كلم².

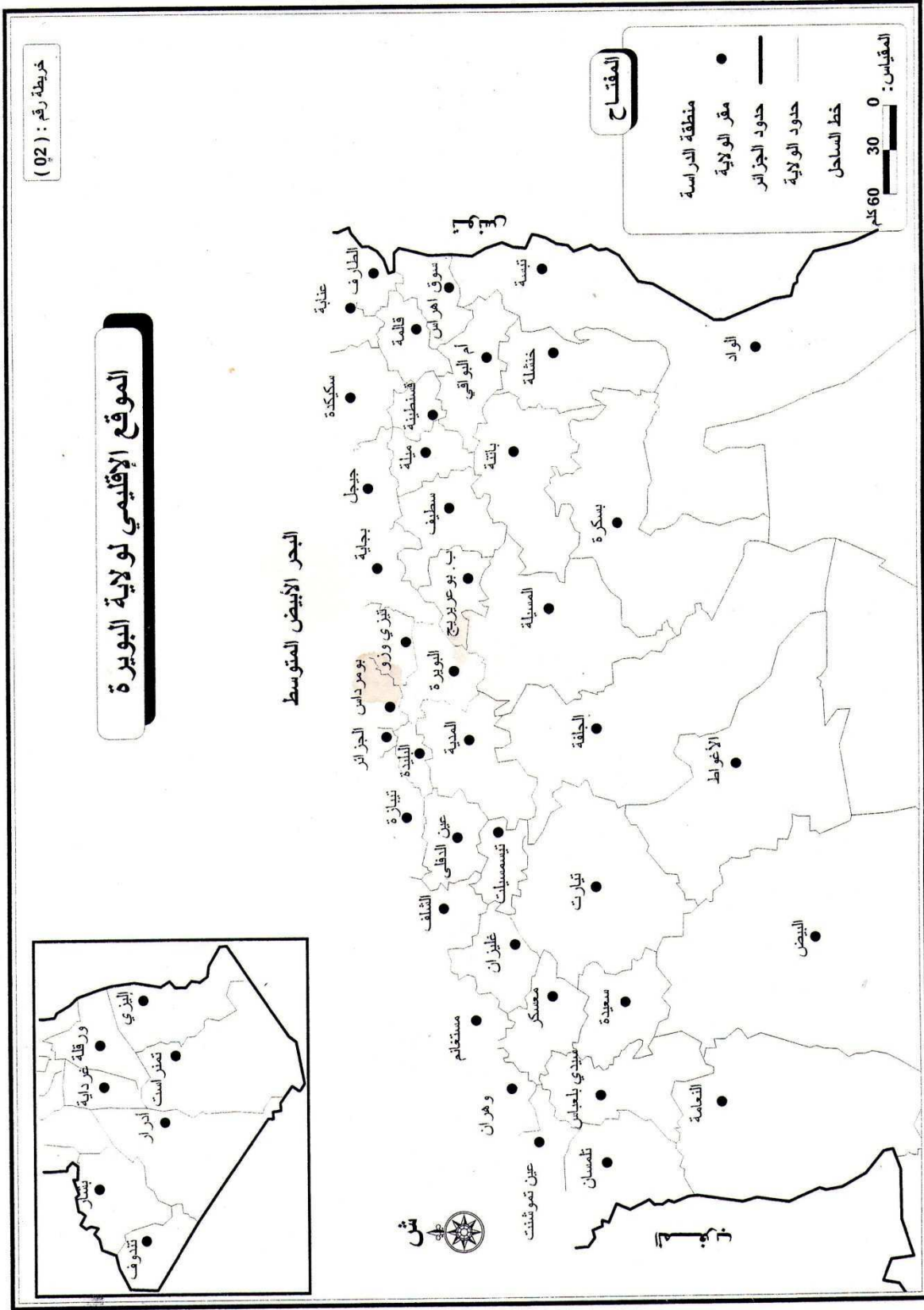
أما الحدود الجغرافية للولاية فيمكن تحديدها كالتالي:

- من ناحية الشمال الشرقي: نجد سلسلة جبال جرجرة التي تبلغ أعلى قمة بها 2308م في لالة خديجة.

- من الشمال الغربي: جبال بوزقزة التي ترتفع إلى الشرق من جبال البلدية حوالي 1000م تقريبا من الشرق يوجد منخفض الصومام.

- أما من ناحية الغرب فتمتد جبال ديرة المشرفة على مدينة سور الغزلان والتي يبلغ ارتفاعها 1810م.





- المجال البشري:

تبعاً لموضوع دراستنا فقد كان عدد الأمهات العاملات مأخوذ من مختلف المؤسسات العمومية التربوية، الصناعية، والاجتماعية، الموضحة في الجدول رقم (04) التالي:

جدول رقم (04): توزيع العمال حسب المؤسسات العمومية.

عدد الأمهات العاملات	عدد النساء العاملات	عدد العمال	المؤسسات العمومية
04	07	20	ابتدائية زعموم
21	26	45	متوسطة قويزي السعيد
30	35	50	اكماالية كريم بلقاسم
01	10	50	مديرية الأشغال العمومية DTP
06	07	22	مديرية المجاهدين
35	42	53	مصنع الأقمشة
06	07	543	مديرية الشؤون الدينية
24	47	64	دار الطفولة المسعفة

المصدر: معلومات مأخوذة من المؤسسات المعنية.

ولقد قمنا بإجراء الإستمارة بالمقابلة مع 90 أم فقط عاملة، نظراً لعدم توفر شروط العينة في كل الأمهات العاملات، وكذا تخوف بعض منهن من الإجابة بحجة أنها أمور شخصية.

- المجال الزمني:

دام البحث الميداني وملء الاستمارات النهائية مدة شهر ماي ابتداءً من 10 ماي إلى غاية 30 ماي.

- تصنيف البيانات وعرض النتائج:

بعد الإنتهاء من ملء كل الاستمارات ومراجعتها، ومن ثم ترميزها، وتبويب بياناتها، قمنا بتفريغها في جداول بسيطة تخص البيانات الشخصية للمبحوثين، التي تكشف بدورها عن خصائص

العينة، إضافة إلى الجداول المركبة للكشف عن العلاقة بين المتغيرين لإثبات الفرضية التي قمنا بطرحها، حيث تم الإعتماد على الطريقة التقليدية في تفريغ البيانات في جدول كبير، يحتوي عدد كل الاستمارات وكل الأسئلة التي تخدم فرضيات البحث، باستخراج الجداول المركبة، وتحليلها تحليلًا إحصائيًا واجتماعيًا، اعتمادًا على تصريحات المبحوثات وكذا الخلفية المعرفية التي اكتسبناها.

3- خصائص أفراد العينة:

إن معرفة خصائص أفراد العينة تمكننا من تحديد السمات الأساسية لكل فرد، حيث أن هذه الخصائص تعتبر كمؤشرات تفيدنا في ربط متغيرات الدراسة، ومنه فهم الواقع، وتحليل وتفسير البيانات الكمية بشكل منطقي، ويمكن تحديد هذه الخصائص فيما يلي:

جدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب فئاتهم العمرية

النسبة	التكرار	السن
25.55%	23	سنة (35-28)
36.66%	33	سنة (43-36)
30%	27	سنة (51-44)
7.77%	07	52 سنة فأكثر
100%	90	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية، أن 36.66% من مجموع أفراد العينة أعمارهم تتراوح ما بين 36 و 43 سنة، تليها نسبة 30% من مجموع أفراد العينة أعمارهم تتراوح ما بين 44 و 51 سنة، في حين 25.55% من الأمهات التي تتراوح أعمارهن ما بين 28 و 35 سنة، ونجد 7.77% من الأمهات اللاتي أعمارهن تبلغ 52 سنة فأكثر.

نستنتج من هذا أن أكبر نسبة تمثلها الأمهات اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين 36 و 43 سنة، وهذا يعني تأخرهن في الزواج، كون أن نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة ما زالت تقليدية، بعدم تقبله لفكرة أن يكون للمرأة عمل آخر غير العمل المنزلي، وإنجابها للأطفال في هذا السن قد يرهقها

أكثر بالموازنة مع العمل الخارجي، كما أن النساء اللاتي أعمارهن 52 سنة فأكثر ليس لديهن أطفال صغارا ما قبل التمدرس، وأغلبيتهن يتم إحالتهم إلى المعاش.

جدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد.

عدد الأولاد	التكرار	النسبة
طفل واحد	15	16.66%
2-4 أطفال	62	68.88%
5-7 أطفال	11	12.22%
أكثر من 7 أطفال	02	2.22%
المجموع	90	100%

من خلال نتائج هذا الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة هي 68.88% وتمثلها الأمهات اللاتي عدد أطفالهن من 2 إلى 4 أطفال، تليها نسبة 16.66% للأمهات اللاتي لديهن طفل واحد فقط، ثم نسبة 12.22% من الأمهات اللاتي عدد أطفالهن من 5 إلى 7 أطفال، في حين نجد أدنى نسبة 2.22% من الأمهات اللاتي لديهن 7 أطفال فأكثر.

نستنتج أن الأمهات العاملات يملن إلى إنجاب أقل عدد من الأطفال، وذلك حتى يتسنى لهن الاهتمام بهم ورعايتهم وكذا القيام بالعمل الخارجي بشكل عادي لا يجعلهن يشعرن بأنهن مقصرات في إهتمامهن بأولادهن وشؤون بيوتهن.

جدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب سن الأولاد

سن الأولاد	التكرار	النسبة ^(*)
أقل من 6 سنوات	50	55.55%
من 6-11 سنة	56	62.22%
12-17 سنة	25	27.77%
أكثر من 17 سنة	78	86.66%

* النسبة المستخرجة من أصل العينة.

يتبين لنا من الجدول أن أعلى نسبة تمثلها الأمهات اللاتي صرحن بأن لديهن أطفال أعمارهم 17 سنة فأكثر وذلك بـ 86.66%، تليها نسبة 62.66% للأمهات اللاتي أجبن بأن لديهن أطفال أعمارهم من 6-11 سنة، في حين 55.55% أكدن بأن لديهن أطفال أعمارهم أقل من 6 سنوات، وأخيرا 27.77% من الأمهات أجبن بأن لديهن أطفال أعمارهم من 12-17 سنة أي أنهم في سن المراهقة.

ويجب الإشارة إلى أن كل مرحلة عمرية للطفل لها خصوصيتها و أهميتها بالنسبة للأم، ففي مرحلة الطفولة يكون الطفل بحاجة أكثر لوجود أمه بجانبه، وعليها أن تشبعه بحنانها وبعطفها وبإهتمامها، ولهذا نجد أن الأم العاملة دائما حريصة في إختيار المكان الذي تضع فيه طفلها، عند الأقارب، دار الحضانه، عند الجيران...ولهذا فإن سن الأولاد له أهمية كبيرة في حياة الأم العاملة.

جدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب نوع ملكية السكن

نوع ملكية السكن	التكرار	النسبة
ملك خاص	51	56.66%
إيجار	31	34.44%
إعارة	08	8.88%
المجموع	90	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (08) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب نوع ملكية السكن الخاص بالمبحوثات، حيث أن أعلى نسبة هي 56.66% وتمثلها المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يمتلكن بيتا خاصا، و 34.33% من المبحوثات تقمن في مسكن مأجور، تليها أدنى نسبة للمبحوثات اللاتي تقمن في مسكن معار.

وانطلاقا من النتائج المعروضة في الجدول نستنتج أن أعلى نسبة تمثلها الأمهات اللاتي يمتلكن بيتا خاصا، وهذا ما يمنحهن العديد من الصلاحيات، كحرية التغيير في ديكور البيت، على عكس الإقامة في بيت مأجور أو معار الذي يحد من حرية التصرف فيه ويشعرها بأنها مقيدة، إضافة إلى تحمل أعباء مصاريفه الكثيرة، وهذا ما ينعكس سلبا على نفسية المرأة العاملة، خاصة إذا ما طرح هذا

الموضوع خلال الحوار مع الصديقات في العمل، الذي يسبب لها الإحراج وحتى التهرب من التحدث فيه.

جدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب نمط السكن

النسبة	التكرار	نمط السكن
67.77%	61	عمارة
11.11%	10	فيلا فردية
21.11%	19	بيت تقليدي
100%	90	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) الذي يوضح لنا نمط السكن الخاص بالمبحوثات، حيث أنه تم تسجيل نسبة عالية بلغت 67.77% تمثلها المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يقمن في عمارة، تليها مباشرة نسبة 21.11% من المبحوثات اللاتي تقمن في بيت تقليدي في حين أن 11.11% منهن تقمن في فيلا فردية.

نستنتج من خلال هذا الجدول أن أغلبية المبحوثات تقمن بعمارات سكنية، وقد أوضحت أنهن يواجهن مشاكل في مكان إقامتهن، أهم هذه المشاكل تكون مع الجيران نذكر منها: عدم الاتفاق على تنظيف العمارة، وكذا تنظيف الحي، مشاكل بين أطفال الجيران تؤدي إلى خلق مشاكل بين الكبار، تتسبب في قطع صلة الجيرة، إضافة إلى مشكل ضخ المياه الذي لا يصل إلى سكان الطابق العلوي، وهذا الأخير يعد من أهم عيوب السكن في العمارة، كل هذه المشكلات تؤثر على الأمهات العاملات كونها تأتي متعبة من عملها الخارجي لتواجه مشاكل في مكان إقامتها، ولهذا فإن نمط السكن يلعب دورا كبيرا في توفيق الأم بين عملها الأسري والمهني.

جدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
3.33%	03	أمي
14.44%	13	ابتدائي
18.88%	17	متوسط
38.33%	35	ثانوي
24.44%	22	جامعي
100%	90	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة من الزوجات العاملات لديهن مستوى تعليمي ثانوي وذلك بـ 38.33% تليها نسبة الأمهات اللاتي أجرين بأن لديهن مستوى تعلي جامعي وتقدر بـ 24.44% ثم مستوى التعليم المتوسط بنسبة 18.88% ونسبة من لديهن مستوى تعليم ابتدائي تقدر بـ 14.44% وأخيرا أدنى نسبة لمن ليس لديهن مستوى تعليمي (أميات) 3.33%.

وهذا يفسر لنا ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة الذي سمح لها بالدخول إلى ميادين العمل، وتختلف طبعا هذه النسب باختلاف القطاع الذي يعملن فيه، ففي قطاع التعليم، يستوجب أن يكون لديهن على الأقل مستوى تعليم ثانوي، حتى تؤدي المعلمة رسالتها التربوية التنقيفية بكفاءة، أما العمل في الإدارة حيث توجد المساعدات الإداريات، والمساعدات الإداريات الرئيسيات والمتصرفات الإداريات فإن هذه المناصب تشترط مستوى تعليم جامعي، على عكس العاملات اللاتي تعملن في قطاع الصناعة، بصناعة مختلف المفروشات، وهذا لا يتطلب مستوى تعليم علمي عالي.

جدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب وظيفة الزوجة الحالية

النسبة	التكرار	الوظيفة
36.66%	33	التعليم
33.33%	30	الإدارة
30%	27	الصناعة
100%	90	المجموع

من خلال النتائج المعروضة في الجدول نجد أن الأم أثبتت حضورها أكثر في قطاع التعليم بنسبة 36.66%، و في العمل الإداري بنسبة 33.33%، في حين نجد في قطاع الصناعة نسبة 30% من الأمهات العاملات.

نستنتج من كل هذا أن الأم سجلت حضورا في التعليم أكثر من الإدارة والصناعة، كون أن التعليم عمل تربوي من جهة ومن جهة أخرى فإن هذا النوع من العمل لا يجبرها على العمل لساعات طويلة عكس العمل في الإدارة الذي يفرض عليها في بعض الأحيان للعمل لساعات تفوق ساعات العمل القانونية المحددة، بالإشارة إلى أن المؤسسات التي تم تطبيق عليها موضوع بحثنا، ابتدائية زعموم ، متوسطة قويزي سعيد، إكمالية كريم بلقاسم، هذا في قطاع التربية، أما في الإدارة فكان في ثلاث مديريات هي : مديرية المجاهدين، مديرية الأشغال العمومية، مديرية الشؤون الدينية. إضافة إلى دار الطفولة المسعفة الموجودة بحي 1100 مسكن، أما الصناعة فكان ذلك في مصنع الأقمشة الموجود على طريق حيزر.

جدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية للزوجة

الدرجة الوظيفية	التكرار	النسبة
إطار	32	35.55%
تحكم	30	33.33%
تنفيذ	28	31.11%
المجموع	90	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن أعلى نسبة تمثلها فئة الإطارات وتقدر بـ 35.55%، تليها فئة المبحوثات اللواتي تعلمن في التحكم كإداريين، المسؤولات على الحسابات... وتقدر بـ 33.33% في حين 31.33% من الأمهات يعملن كمنفذين لأوامر مسؤوليهم.

وما يمكن إستنتاجه أن الأمهات العاملات إستطعن أن يحققن نجاحا كبيرا بحصولهن على درجة وظيفية عالية (إطارات) وهذا ما لم تستطع المرأة المتزوجة أن تحققه من قبل، لكن هذا انعكس عليها سلبا لأنه كلما ازدادت الدرجة الوظيفية كلما ازدادت وكبر حجم المسؤوليات التي تتحملها، وبالتالي عرقلة هدف الأم في محاولة تأدية رسالتها كأم، داخل أسرتها من جهة، و تأديتها للعمل الوظيفي الخاص بها من جهة أخرى.

جدول رقم(13): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للزوج

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
3.33%	03	أمي
12.22%	11	ابتدائي
28.88%	26	متوسط
28.88%	26	ثانوي
26.66%	24	جامعي
100%	90	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (13) أن المستوى التعليمي لأزواج المبحوثات يتراوح ما بين المستوى المتوسط والثانوي والجامعي فنجد أعلى نسبة للمبحوثات اللاتي صرحن بأن أزواجهن لديهن المستوى التعليمي المتوسط والثانوي بـ 28.88% وتليها مباشرة نسبة المبحوثات اللاتي أجبن بأن أزواجهن لديهن مستوى تعليمي جامعي وتقدر بـ 24% أما اللاتي أجبن بالمستوى الابتدائي فقدرت نسبتهن بـ 12.22% وأخيراً، نسبة الأميين اللاتي قدرت بـ 3.33%.

وهذا يفسر لنا أن المستوى التعليمي يساعد على الحصول على وظيفة، كون أن كل عمل أو كل منصب يتطلب شهادة تكوين، خبرة مهنية، تؤهله للعمل، وهذه من أهم شروط التوظيف، فأغلبية الشباب الجزائري اليوم عاطل عن العمل لدنو مستواهم التعليمي، كون هذا الأخير يساعد على فهم قواعد العمل، واحترامها والعمل بها، وكذا معرفة استراتيجية التعامل مع المسؤولين والمسيرين، وهذا ما يسهل العمل أكثر، كما ان المستوى التعليمي يساعد على تربية الأبناء وتوجيههم، وما نلاحظه اليوم أن الكثير من الآباء دون مستوى تعليمي يجدون صعوبة في فهم أفكار أبنائهم وتوجهاتهم ورغباتهم، وعليه فإن للمستوى التعليمي دور أساسي ينعكس ذلك على الحياة الزوجية وعلى الأطفال.

جدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب وظيفة الزوج الحالية

الوظيفة	التكرار	النسبة
التعليم	11	12.22%
الإدارة	15	16.66%
الصناعة	32	35.55%
أعمال حرة	32	35.55%
المجموع	90	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (14) أن أغلبية أزواج أفراد العينة يعملون في قطاع الصناعة والأعمال الحرة، وذلك بنسبة 35.55%، تليها نسبة 16.66% يمثلها الأزواج الذين يعملون في الإدارة، وأخيرا نسبة الذين يعملون في قطاع التعليم 12.22%.

وما يمكن إستنتاجه من الجدول أنه تم تسجيل أكبر نسبة يمثلها الأزواج الذين يعملون في قطاع الصناعة والأعمال الحرة، وانجذابهم لهذه الأخيرة يفسر رغبتهم في الحصول على الربح السريع ومنهم التجار، أصحاب المحلات لبيع المواد الغذائية في مناطق بعيدة خارج منطقة البويرة، وكذلك أعمال البناء، وهذا ما يصعب على الزوجة التوفيق بين أسرتها وعملها كون عمل الزوج الحر يأخذ من وقته كثيرا ويبعده عن أولاده لفترة طويلة مما يجعل الأم تتحمل كل مسؤوليات البيت والأطفال.

جدول رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب أقدمية المبحوثات في العمل

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة
أقل من 10 سنوات	37	41.11%
من (10-19) سنة	31	34.44%
(20-29) سنة	16	17.77%
(30-39) سنة	06	6.66%
المجموع	90	100%

نلاحظ من الجدول أن أكبر نسبة تمثلها المبحوثات اللواتي لديهن أقل من 10 سنوات عمل، وذلك بنسبة 41.11%، تليها نسبة 34.44% تتراوح أقدميتها في العمل بين 10 و 19 سنة، ثم 17.77% تمثل الفئة

التي عملت لفترة 20-29 سنة، وأخيراً أقل نسبة 6.66% المبحوثات اللواتي عملن لفترة 30-40 سنة.

ومن خلال هذه النتائج، يتبين لنا أن بسبب إرتفاع نسبة المبحوثات اللواتي لديهن أقدمية عمل أقل من 10 سنوات من حداثة مناصب عملهن، أي أنهن لا يدخلن للعمل في سن مبكرة وهذا ما يصعب عليهن التوفيق بين إلتزاماتهن الأسرية والمهنية عكس اللواتي لديهن أقدمية عمل تفوق 10 سنوات، بحيث يستطعن الموازنة في أداء الدورين الأسري والمهني، كونهن إكتسبن الخبرة وتعايشن مع الوضع وتأقلمن معه.

خلاصة:

من خلال دراستنا لخصائص العينة يتضح لنا أن معظم الأمهات العاملات أعمارهم متوسطة من 36 إلى 43 سنة، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على دخولها للعمل في سن مبكرة، والأغلبية تعمل في سلك التعليم، كون أن المجتمع ما زالت لديه فكرة أن المرأة تعمل في قطاع التعليم والصحة فقط، كما تعزز عمل المرأة في هذه الدراسة من خلال الفئة المهنية التي تراوحت ما بين الإطارات وحالات التحكم، والتنفيذ، الأغلبية أقدميتهن في العمل أقل من عشر سنوات، حيث تعتبر هذه الخصائص كمؤشرات دالة على اندماج الأمهات في عملهن، واكتسابهن لخبرة مهنية، أبرزن فيها قدرتهن على العمل، وأن لهن مكانة اجتماعية لا يستهان بها.

الفصل السادس:

المساندة العائلية والأم العاملة

تمهيد.

1- علاقة نوع الأسرة بالمساندة العائلية.

2- تحديد المستوى التعليمي للزوج موقفه من عمل زوجته.

3- أهمية المستوى التعليمي في حياة الأم العاملة.

استنتاج الفرضية الأولى.

تمهيد:

تعتبر الأسرة نظام أساسي وعم يعتمد على وجودها بقاء المجتمع و إستمراره، وهي التي تمد المجتمع بالأعضاء الجديدة للقيام بأدوارهم في النظم الإجتماعية الأخرى، وتعتبر الأم المحرك الأساسي لهذه الأسرة، وخروجها للعمل يفرض عليها تحمل القيام بمسؤوليتين، الأولى تربية أطفالها وتدبير شؤون بيتها، والثانية إلتزامها بواجباتها المهنية، وعليه فإنها بحاجة إلى مساندة خاصة العائلية منها، وبطريقة مادية ومعنوية ومن أجل أن تحقق التوازن بين الدور الأسري والدور المهني، قمنا بمعالجة البيانات الخاصة بالفرضية الأولى التي تتمثل في "توفيق الأم العاملة بين وظائفها الأسرية والمهنية يتوقف على مدى حصولها على المساندة العائلية"، وذلك بالإستعانة بمجموعة من المؤشرات أهمها: علاقة نوع الأسرة بمساعدة الأم في الأعمال المنزلية، علاقة وظيفة الزوجة بموافقة الزوج على عملها، علاقة الدرجة الوظيفية للزوجة بشعورها بالنقصير تجاه أبنائها وزوجها، علاقة المستوى التعليمي للزوج بموقفه من عمل زوجته.

جدول رقم (16): توزيع أفراد العينة حسب نوع الأسرة

نوع الأسرة	التكرار	النسبة
نووية	72	80
ممتدة	18	20
المجموع	90	100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (16) أن أغلبية المبحوثات يعشن في أسر نووية وذلك بنسبة 80% في حين 20% من الأمهات يعشن في أسر ممتدة.

وتفسير ذلك أن الأم التي تعيش في أسرة نووية تكون أكثر حرية وإستقلالية، كحرية تقسيم وقتها في القيام بالأعمال المنزلية، وكذا إمكانية دعوة الأهل والأقارب في المناسبات، إضافة إلى حرية التصرف في تغيير ديكور البيت من فترة لأخرى، وأهم شيء هو المحافظة على أسرار أفراد الأسرة، على عكس المرأة التي تعيش في أسرة ممتدة التي تكون فيها حريتها محدودة، خاصة إذا كانت هناك مشاكل عائلية، وهذا ما صرحت به المبحوثات، كثرة المشاكل مع أهل الزوج مما يؤثر بنفسية الأم، وحتى خلق عداوة ما بين الطرفين.

جدول رقم (17): علاقة نوع الأسرة بالمساعدة التي تتلقاها الأم في البيت

مساعدة		نعم		لا		مج
نوع الأسرة		ت	%	ت	%	
نووية		42	58.33	30	41.66	72
ممتدة		09	49.99	09	50	18
مج		51	56.66	39	43.39	90

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (17) أن أعلى نسبة في الاتجاه العام هي 56.66% من أفراد العينة التي أجابت بأنها تتلقى مساعدة في البيت من طرف الزوج أو الأبناء، بالمقابل 43.39% منهم من أجبن بأنهن لا يتلقين مساعدة في البيت.

وعند إجراء التقاطع مع المتغير المستقل المتمثل في نوع الأسرة نجد أن 58.33% أجبن بأنهن ينتمين إلى أسرة نووية، ولا يتلقين مساعدة في البيت في أداء الأعمال المنزلية، بالمقابل 41.66% منهم صرحن بأنهن لا يتلقين مساعدة في القيام بالمهام المنزلية.

ونجد 50% من المبحوثات أجبن أنهن ينتمين إلى أسرة ممتدة ويتلقين مساعدة في البيت بالمقابل 49.99% منهم قلن أنهن لا يجدن مساعدة في القيام بالأعمال المنزلية.

نستنتج من خلال النتائج المعروضة في الجدول أن الأم التي تنتمي إلى الأسرة الممتدة يصعب عليها التوفيق بين عملها في المنزل وعملها في الخارج، وهذا يرجع إلى كثرة الأعمال المنزلية، فهناك الكثير من الزوجات يتبعن أسلوب التناوب في أداء الأعمال المنزلية مع أخت الزوج، زوجة أخ، الزوج.. على عكس الأمهات اللاتي يقمن في أسرة نووية حيث يتلقين مساعدة من طرف الزوج، الأبناء في القيام بالأعمال المنزلية مما ساعدها على التوفيق بين عملها المنزلي وعملها المهني.

جدول رقم (18): يوضح علاقة وظيفة الزوجة بموافقة الزوج على الإعتناء بالأطفال

مج	إطلاقا		أحيانا		دائما		موافقة الزوج وظيفة الزوجة	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
التعليم	100	33	21.21	07	45.45	15	33.33	11
الصناعة	100	27	33.33	09	40.74	11	25.92	07
الإدارة	100	30	30	09	36.66	11	33.33	10
مج	100	90	27.77	25	41.11	37	31.11	28

يتضح من خلال الجدول رقم (18) أن أعلى نسبة في الإتجاه العام هي 41.11%، وقد تم تسجيلها في خانة "أحيانا"، تليها نسبة 31.11% ممن أجبن على "دائما" أي الزوج دائما يقوم بالاعتناء بالأطفال عندما تكون الأم مرهقة من العمل، في حين 27.77% من المبحوثات أجبن بـ "إطلاقا"، أي الزوج لا يقوم بالإهتمام بالأطفال ولا بالبيت عند ذهاب الأم للعمل.

وعند إجراء التقاطع مع المتغير المستقل المتمثل في وظيفة الزوجة الحالية، نجد 45.45% يعملن في قطاع التعليم وصرحن بأن الأزواج أحيانا يوافقون على الإعتناء بالأطفال، بالمقابل 32.33% أجبن بأن الأزواج دائما يوافقون على الإعتناء بالأطفال، و 21.21% صرحن بأن الأزواج لا يقومون بالإهتمام بالأطفال عند خروج زوجاتهم للعمل على الإطلاق.

كما نجد 40.74% من فئة الأمهات اللاتي تنتمين إلى قطاع الصناعة ويرون أن الأزواج أحيانا وليس دائما يقومون بالإهتمام بالأطفال إلى حين عودة الأم من العمل، بالمقابل 33.33% من الأمهات أكدن أن الأزواج لا يولون اهتماما بأطفالهم عند ذهاب الأم للعمل، ولا يهتمون بتدبير شؤون البيت، و 25.92% صرحن بأن الأزواج يهتمون بالأطفال وشؤون البيت على الدوام إذا كانت الزوجة في العمل أو في حالة عودتها من العمل وهي مرهقة.

في حين نجد 36.66% من الأمهات يعملن في الإدارة أجبن بأن الأزواج يقومون أحيانا بالإهتمام بالأطفال، و 30% أجبن أن الأزواج لا يولون إهتماما بأطفالهم على الإطلاق في حين 33.33% أكدن على أن الأزواج دائما يقمن بالإهتمام بالأطفال.

ومن خلال القراءة الإحصائية للجدول يتبين لنا أن نوع وظيفة الزوجة لها علاقة بموافقة الزوج على الإهتمام بالأطفال وتديير شؤون البيت، ففي قطاع التعليم نجد أن أزواج المعلمات يساعدون على الإعتناء بالأطفال، وكذا الأعمال المنزلية، لأن عمل المعلمات كما هو معروف لا يكون داخل المؤسسة فقط بل يستمر حتى للبيت، فنجد إلى جانب إقائهن للدروس، الامتحانات، فهن يقمن بتحضير الدروس، الفروض، ملئ الكشوف السنوية، كل هذا يأخذ من وقتهن وجهدهن، على عكس قطاع الصناعة والإدارة التي نجد فيها أن الزوجة عملها يكون داخل المؤسسة فقط، وعند عودتها للبيت يجب عليها الإهتمام بأولادها وبيبتها، فلا يكون هناك إهتمام من طرف الزوج بمساعدتها على الإعتناء بالأطفال بحجة أن هذا من إختصاصها وليس من إختصاص الرجال مثل هذه الأعمال تنظيف الطفل، الإهتمام بأكله وشربه، وكذا القيام بغسل الأواني.. وهذا ما يجعل الأم تعيش حالة صراع في العمل في الداخل والعمل في الخارج، والفارق بين الأم التي تعمل في التعليم والأخرى التي تعمل في الإدارة هو الوقت، فساعات عمل المعلمة محدودة، 3 أو 4 ساعات في اليوم عكس عمل الإدارية التي يجب أن تعمل من 8 صباحا إلى 4 مساء.

جدول رقم(19):علاقة وظيفة الزوجة بنسبة توفيقها بين أسرتها وعملها الخارجي

المجموع	%25		%50		%75		%100		نسبة التوفيق وظيفة الزوجة
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	9.67	03	38.70	12	32.25	10	19.35	06	التعليم
%100	11.11	03	18.51	05	62.96	17	7.40	02	الصناعة
%100	18.75	06	25	08	46.87	15	9.37	03	الإدارة
%100	13.33	12	27.77	25	46.66	42	12.22	11	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة في الإتجاه العام هي 46.66% تمثلها فئة المبحوثات اللواتي صرحن بأن نسبة توفيقهن بين واجباتهن الأسرية والواجبات المهنية هي 50%، تليها مباشرة 13.33% من الأمهات أكدن بأن نسبة توفيقهن تقدر ب25%، وأخيرا نجد نسبة المبحوثات اللواتي أجبن بأن نسبة توفيقهن تقدر ب100%.

وعند إجراء التقاطع مع المتغير المستقل المتمثل في وظيفة الزوجة نجد 62.36% من المبحوثات ممن تعملن في قطاع الصناعة ونسبة توفيقهن بين أدوارهن الأسرية و المهنية هي 75% ،بالمقابل نجد 18.51% من الأمهات نسبة توفيقهن 25% .

وفيما يخص الأمهات الإداريات فنجد 46.87% ممن توفقن بين إهتماماتهن الأسرية و المهنية بنسبة 75%،بالمقابل نجد 25% من المبحوثات نسبة توفيقهن 50%،في حين 9.37% من الإجابات تعبر عن نسبة توفيق تقدر ب 100%.

أما المعلمات فهناك 38.70% توفقن بين التزاماتهن الأسرية والمهنية بنسبة 50%،و 19.35% من المبحوثات أكدن أن نسبة توفيقهن 100%.

ومن خلال النتائج المعروضة في الجدول يتضح لنا ان أعلى نسبة في التوفيق بين المهام الأسرية والمهام المهنية هي 100% ونجدها في قطاع التعليم ،وهذا يرجع الى أن عمل الأمهات المعلمات محدد بساعات معينة ،حيث أنه توجد معلمات يعملن مدة 15 ساعة في الأسبوع ،وهذا ما يسهل لها الإهتمام بإحتياجاتها الأسرية وكذا شؤون بيتها.كما أن الأم التي تعمل في قطاع التعليم تحظى بإمتيازات عكس الأم التي تعمل في قطاعات أخرى فنجد أن لها الحق في أخذ عطلة الأمومة في فترة الولادة مدفوعة الأجر ،العطل الموسمية وهذا مايساعدها على الموازنة بين دورها كأم في أسرتها وكعاملة في مكان عملها.

جدول رقم (20): علاقة المستوى التعليمي للزوج بموقفه من عمل الزوجة

المجموع		غير موافق		موافق لحد ما		موافق		موقف الزوج المستوى التعليمي للزوج
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	03	0	0	0	0	100	03	أمي
100	11	0	0	27.27	03	72.72	08	ابتدائي
100	26	0	0	11.53	03	88.46	23	متوسط
100	26	0	0	23.07	06	76.92	20	ثانوي
100	24	4.16	01	20.83	05	75	18	جامعي
100	90	1.11	01	18.88	17	80	72	المجموع

يتبين لنا من مجموع الجدول رقم (20) أن أعلى نسبة في الاتجاه العام هي 80% تمثل الأزواج الموافقين على خروج زوجاتهم للعمل، و18.88% موافقين لحد ما، في حين 1.11% منهم غير موافقين.

وعند إجراء التقاطع مع المتغير المستمر المتمثل في المستوى التعليمي للزوج، نجد أن نسبة 100% من الأزواج الأميين موافقون على عمل زوجاتهم في الخارج، في حين 88.46% من الأزواج لديهم مستوى تعليمي متوسط وموافقون على عمل زوجاتهم، بالمقابل 11.53% منهم موافقون لحد ما.

غير أن 76.92% من الأزواج لديهم مستوى تعليمي ثانوي موافقون على عمل زوجاتهم، بالمقابل 23.07% منهم موافقون لحد ما.

نلاحظ أن كل الأزواج الأميين موافقون على عمل زوجاتهم، وتفسير ذلك أن بعض الأزواج لا يعملون والزوجة هي التي تتكفل بكل مصاريف الأسرة، كما أن بعض الأزواج ونظرا لمستواهم التعليمي المتدني فالوظيفة التي يعملون فيها لا يتقاضون فيها أجرا يساعدهم على تلبية كل متطلبات الأسرة، وعليه فإن موافقة الزوج على عمل زوجته في الخارج كان اضطراريا لا إراديا.

وأغلب الأمهات لديهم مشاكل عائلية دفعتهم للخروج للعمل أهم هذه المشاكل هي الإيجار أو الإعارة، فمنهن من يقمن في بيت مأجور، أو في عائلة ممتدة هدفهن الأساسي هو الحصول على بيت مستقل.

جدول رقم (21): علاقة الدرجة الوظيفية للزوجة بشعورها بالتقصير تجاه بيتها وأطفالها

مج		لا		نعم		الشعور بالتقصير الدرجة الوظيفية للزوجة
%	ت	%	ت	%	ت	
100	32	46.87	15	53.12	17	إطار
100	30	36.66	11	63.33	19	تحكم
100	28	28.57	8	71.42	20	تنفيذ
100	90	37.77	34	62.22	56	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (21) أن أعلى نسبة في الاتجاه العام هي 62.22% تمثلها فئة المبحوثات اللاتي أجابت بـ "نعم" أي شعورهن بالتقصير في إهتمامهن بالبيت والأطفال بسبب خروجهن للعمل، بالمقابل نجد 37.77% ممن أجابت بـ "لا" أي أنهن لا يشعرن بالتقصير تجاه بيتهن وأطفالهن.

وعند إجراء التقاطع مع المتغير المستقل المتمثل في الدرجة الوظيفية للزوجة، نجد 74.42% من الأمهات يعملن في التنفيذ ويشعرن بتقصيرهن في إهتمامهن بشؤون البيت والأطفال و 28.57% لا يشعرن بالتقصير.

بينما نجد 63.33% من المبحوثات يعملن في التحكم ويشعرن بالتقصير، و 36.66% منهن لا يشعرن بالتقصير، في حين اللاتي يعملن كإطارات فنسبتهن قدرت بـ 53.12% ويشعرن بالتقصير في الاهتمام بشؤون البيت والأطفال، و 46.87% لا يشعرن بالتقصير.

ومن خلال النتائج الإحصائية يتبين لنا أن للدرجة الوظيفية للأم العاملة تأثير كبير على حياتها الأسرية، والإرتفاع في درجة السلم المهني يعني إزدياد في المسؤوليات والإلتزامات وهذا ما يتسبب

في إبعاد الأم عن بيتها وأطفالها، وبالتالي شعورها بالتقصير تجاههم، وقد صرحت إحدى المبحوثات أن عملها كإطار في المؤسسة تسبب لها في ضياع ولدها بسبب إهماله وتكريس أكبر وقت لعملها الوظيفي دون الشعور بذلك إلا بعد فوات الأوان مما صعب عليها بعد ذلك متابعة سلوكياته وتصرفاته وحتى توجيهه، بإرجاع اللوم عليها لإعطائها الأولوية لعملها على أسرتها، وما لاحظناه أن النساء اللاتي تعملن في الصنف الثاني أي درجة "التحكم" منهن من تبقى للعمل لفترة طويلة، وفي بعض الأحيان تتجاوز الوقت الرسمي للعمل بسبب كثرة الاجتماعات واللقاءات والندوات خاصة تلك التي تعمل "سكرتيرة" فهي تعتبر اليد اليمنى للمدير والمرجع له في كل أعماله ومواعيده، وعليه فإن الدرجة الوظيفية للأم تنعكس على مدى اهتمامها بأسرتها وأطفالها.

جدول رقم (22): علاقة المستوى التعليمي للزوجة بنسبة توفيقها بين البيت والعمل

المجموع	%25		%50		%75		%100		نسبة التوفيق المستوى التعليمي للزوجة	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
100	03	66.66	2	33.33	1	0	0	0	0	أمي
100	13	23.07	3	15.38	2	15.38	8	0	0	ابتدائي
100	17	0	0	5.88	1	70.58	12	23.52	4	متوسط
100	35	8.57	3	28.57	10	45.71	16	17.44	6	ثانوي
100	22	18.18	4	50	11	27.27	6	4.54	1	جامعي
100	90	13.33	12	27.77	25	46.66	42	12.22	11	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (22) أن أعلى نسبة في الاتجاه العام هي 46.66% للأمهات اللاتي أجبنا بأن نسبة توفيقهن بين البيت والعمل 75%، وبالمقابل 27.77% منهن صرحن بأن نسبة توفيقهن 50%، و 13.33% أجبنا أن نسبة التوفيق 25%، و 12.22% صرحن بأن نسبة التوفيق 100%.

وعند إجراء التقاطع مع المتغير المستقل المتمثل في المستوى التعليمي للزوجة نجد أن 70.58% من الأمهات لديهن مستوى تعليمي متوسط ونسبة توفيقهن للعمل المنزلي والعمل الوظيفي 75%

و23.52% يوفقن بين البيت والعمل بنسبة 100%، في حين نجد 45.71% من المبحوثات ذوات مستوى تعليمي ثانوي ونسبة توفيقهن بين البيت والعمل 75%، بالمقابل 28.57% نسبة توفيقهن 50%. غير أن 27.27% من الأمهات لديهن مستوى تعليمي جامعي ونسبة التوفيق بين عملهن المنزلي وعملهن المهني 75%، بالمقابل 18.18% نسبة توفيقهن 25%.

وما نلاحظه أن أعلى النسب تتمركز عند فئة الأمهات اللاتي لديهن مستوى تعليمي متوسط، ثانوي وجامعي ونسبة توفيقهن بين البيت والعمل 75%، وهذا ما يفسر أنه كلما كان للأم مستوى تعليمي عالي كلما استطاعت الموازنة بين عملها الأسري والمهني، كونها دائماً على اطلاع بالتطورات الجديدة واحتكاك بالمجتمع للتعرف على أهم الأساليب المتبعة للنجاح في ممارسة العملين معاً، مثل الوسائل التكنولوجية التي تساعد الأم على ربح الوقت والجهد، وكذا المؤسسات التربوية التي يتم فيها تربية الأطفال وتعليمهم، وحتى النوادي والمراكز الثقافية التي أصبحت اليوم تلعب دور أساسي في اكتشاف مواهب الأطفال والعمل على تطويرها، وعليه فالمستوى التعليمي للزوجة ينعكس على مدى توفيقها بين بيتها وعملها.

جدول رقم (23): علاقة وظيفة الزوج بنسبة توفيق الأم بين البيت والعمل

المجموع	%25		%50		%75		%100		نسبة التوفيق وظيفة الزوج	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
التعليم	100	11	9.09	01	9.09	01	27.27	03	54.54	06
الإدارة	100	15	13.33	02	20	03	60	09	6.66	01
الصناعة	100	32	18.75	06	25	08	46.87	15	9.37	03
أعمال حرة	100	32	9.37	03	40.62	13	46.87	15	3.12	01
المجموع	100	90	13.33	12	27.77	25	46.66	42	12.22	11

يتضح لنا من الجدول رقم (23) أن أعلى نسبة في الاتجاه العام هي 46.66% من المبحوثات يوفقن بين عملهن في البيت وعملهن في الخارج بنسبة 75%، بالمقابل 27.77% صرحن بأن نسبة توفيقهن 50%، و13.33% من الأمهات أجبن بأن نسبة التوفيق لديهن 25%، و12.22% منهن أجبن بأن نسبة توفيقهن 100%.

وعند إجراء التقاطع مع المتغير المستمر المتمثل في وظيفة الزوج نجد أعلى نسبة عند الأزواج الذين يعملون في الإدارة 60%، ونسبة توفيق زوجاتهم بين البيت والعمل 75%، في حين 54.54% من الأزواج يعملون في قطاع التعليم، ويوفقون بين عملهن في البيت والعمل بنسبة 100%، 27.27% نسبة توفيقهن 75%.

غير أن 46.87% من الأزواج يعملون في مجال الأعمال الحرة مثل التجارة، البناء، الصيانة... وزوجاتهم يوفقون بين عملهن الأسري والمهني بنسبة 75%، و40.62% منهن يوفقون بنسبة 50%.

نستنتج من خلال النتائج المعروضة في الجدول أن عمل الزوج في الإدارة لا يمنح له الوقت في مساعدة الزوجة على الإعتناء بالأطفال في حال ذهابها للعمل، عكس الذي يعمل في التعليم فإن لديه وقت فراغ يستغله في مساعدة الزوجة على الإهتمام بشؤون البيت والإعتناء بالأطفال، أما الزوج الذي يعمل عملاً حراً فإن عمله غير معروف ولهذا فإن مسؤولية الأطفال تكون على عاتق الأم.

استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال المعطيات الميدانية الخاصة بالجدول الكمية والتي تهدف إلى قياس الفرضية والتحقق من صحتها يمكننا التوصل إلى أن المساندة العائلية للأم العاملة دور في توفيق الأم بين أعمالها الأسرية والمهنية وهذا تبعا للنتائج المتحصل عليها كما يلي:

1. المساعدة في تربية الأطفال والإهتمام بالأعمال المنزلية تكون في الأسرة النووية أكثر.
2. دور الأمهات الملمات أكثر حظاً في تلقي المساعدة من أزواجهن في الأعمال المنزلية.
3. الملمات أكثر توفيقاً بين المهام الأسرية والمهنية.
4. الأمهات الإطارات أقل شعوراً بالتقصير في تربية أبنائهن من غيرهن، التحكم، التنفيذ.

الفصل السابع:

الأجهزة الكهرومنزلية والأم العاملة

- تمهيد

1- أهمية الأجهزة الكهرومنزلية للأم العاملة

2- تأثير وسيلة النقل على وظيفة الزوجة

- استنتاج الفرضية الثانية

تمهيد:

إن اعتماد الأم في القيام بأعمالها المنزلية (طهي، تنظيف، غسل الملابس وكيها) على الوسائل التقليدية، أو بإستعمال اليد يتطلب جهدا كبيرا ووقتا أطول، كما أنه يسبب لها التعب والإرهاق ويعرقلها عن القيام بواجباتها المهنية، ولهذا فإن توفر الأجهزة الكهرومنزلية يعد من الضروريات في القيام بالأعمال المنزلية بأسرع وقت، وبأقل جهد، ومن أجل إثبات الفرضية الثانية المتمثلة في توفر الأجهزة الكهرومنزلية التي تساعد الأم على توفيقها بين الأدوار الأسرية والمهنية، إعتدنا في ذلك على مجموعة من المؤشرات المتمثلة في: توفر الأجهزة الكهرومنزلية، توفر وسائل النقل، شروط راحة الأم العاملة، علاقة وظيفة الزوجة بوسيلة النقل.

جدول رقم (24): توزيع أفراد العينة حسب توفر الأجهزة الكهرومنزلية

أجهزة كهرومنزلية	التكرار	النسبة
تلفاز	90	%100
فرن الطهو	87	%96.65
غسالة ملابس	88	%97.77
ثلاجة	90	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (24) أن أغلبية المبحوثات صرحن بأن لديهن التلفاز والثلاجة وذلك بنسبة %100، في حين نجد %97.77 لديهن غسالة ملابس، أما اللواتي أجابت بأن لديهن فرن الطهو فنسبتهن تقدر بـ %96.66.

نستنتج من خلال النتائج المعروضة في الجدول أن أغلبية الأمهات تتوفر على الوسائل المنزلية من تلفاز، فرن الطهو، غسالة الملابس والثلاجة، فميزة هذه الوسائل أنها تختصر على الأم الجهد والوقت، فمثلا غسل الملابس الذي يأخذ من وقتها ومن جهدا فتوفر غسالة الملابس يقلل من تعب الأم، إضافة إلى ربح الوقت الذي تستغله في الإهتمام بأبنائها وشؤون بيتها، ولهذا فقد أصبح توفر هذه الوسائل من الضروريات التي تساعد الأم على الموازنة بين الحياة العائلية والحياة المهنية.

جدول رقم (25): توزيع أفراد العينة حسب وسيلة تنقل الأم إلى مكان عملها

وسيلة التنقل	التكرار	النسبة
مشيا على الأقدام	38	42.22%
نقل عمومي	27	30%
سيارة الزوج	25	27.77%
المجموع	90	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (25) أن أغلبية الأمهات يذهبن للعمل مشيا على الأقدام وذلك بنسبة 42.22%، في حين 30% تذهبن في النقل العمومي، أما اللواتي تذهبن في سيارة الزوج فتقدر نسبتهن بـ 27.77%.

نستنتج أن أغلبية المبحوثات تواجهن مشكلة التنقل إلى مكان العمل لأنهن يذهبن مشيا على الأقدام وقد يعرفلهن عن الوصول للعمل في الوقت المحدد مما قد يخلق لهن مشاكل مهنية، أما اللواتي صرحن بأنهن يذهبن إلى العمل عن طريق سيارة الزوج فإن هذا يساعدهن على الوصول في الوقت المحدد، كما أن السيارة الخاصة أكثر راحة من النقل العمومي الذي يتميز بالاكنتاظ وكثرة المضايقات.

جدول رقم (26): توزيع أفراد العينة حسب توفر الوسائط الإلكترونية

وسائط الإلكترونية	التكرار	النسبة
أنترنت	34	37.77%
هاتف محمول	88	97.77%
مجفف شعر	90	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (26) أن كل المبحوثات لديهن مجفف شعر وذلك بنسبة 100%، و 97.77% من الأمهات أجابت بأن لديهن هاتف محمول، أما اللواتي أجبن بأن لديهن الأنترنت في بيوتهن فقد بلغت نسبتهن 37.77%.

نستنتج أن توفر المبحوثات على مجفف الشعر من الوسائل الإلكترونية التي تساعدهن على الذهاب إلى العمل وهن متأنقات مهتمات بأنفسهن، وبهندهمهن لأن يجب على الأم العاملة أن تعطي انطبعا حسنا

على مظهرها في مكان العمل، كون أن صورة المرأة في العمل من حيث لباسها وهندامها يلعب دورا كبيرا واهتمامها بنفسها يعطيها دائما طابعا إيجابيا يجعلها أكثر ارتياحا في مكان العمل.

كما أن توفر الهاتف المحمول أصبح من الضروريات التي يجب توفرها، كونه يساعد الأم على التواصل مثل عند اتصالها والسؤال على أبنائها إذا تركتهم في المنزل، عند الأقارب، أو في دار الحضانة، فهذا يطمئنها ويجعلها تعمل وهي مرتاحة.

إضافة إلى أن توفر الأنترنت في البيت يساعد الأم على الإطلاع على مختلف ثقافات العالم وبالتالي العمل على تعليم أبنائها، تثقيفهم وتوجيههم، لأن الأم بحد ذاتها تعتبر مدرسة وعملها على توجيههم وتحفيزهم على الدراسة يعد من أحد واجباتها، وإهمالها لهم ينعكس سلبا عليهم، كما أن الأنترنت تساعدها على التواصل مع المؤسسة التي تعمل فيها، وهذا ما يختصر عليها الجهد والوقت وبالتالي يساعدها على الإهتمام بشؤون بيتها، إضافة إلى القيام بعملها المهني في نفس الوقت.

جدول رقم (27): توزيع أفراد العينة حسب شروط راحة الأم في الأسرة والعمل

شروط الراحة	التكرار	النسبة
توفر المواصلات	21	%23.33
مساعدة الزوج	25	%27.77
توفر سيارة خاصة	44	%48.88
المجموع	90	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (27) أن أغلبية المبحوثات أجبن بأن شرط شعورهن بالراحة في البيت والعمل يكون بتوفر سيارة خاصة، وقدرت نسبتهن بـ %48.88، في حين %27.77 صرحن بأن مساعدة الزوج لهن في البيت يشعرهن بالراحة في البيت والعمل، أما اللواتي أجبن بتوفر المواصلات فنسبتهن قدرت بـ %23.33 فهن يرين بأن توفر المواصلات يجعلهن أكثر راحة في أداء واجباتهن الأسرية والمهنية.

نستنتج من خلال هذا التحليل أن توفر السيارة الخاصة بالأم يجعلها أكثر استقلالية وحرية وكذا إمكانية وصولها للعمل في الوقت المحدد، فالكثير من الأمهات أجبن أن أزواجهن يرفضن إيصالهن إلى مكان

عملهن، ولهذا فإن السيارة الخاصة أصبحت من الوسائل الضرورية التي تحتاجها الأم العاملة كونها تساعدنا على التوفيق بين التزاماتها الأسرية والمهنية.

جدول رقم (28): علاقة وظيفة الزوجة بوسيلة التنقل إلى العمل

المجموع		سيارة الزوج		نقل عمومي		مشيا على الأقدام		وسيلة التنقل وظيفة الزوجة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	33	33.33	11	36.36	12	30.30	10	تعليم
100	27	22.22	06	33.33	09	44.44	12	صناعة
100	30	26.66	08	20	06	53.33	16	إدارة
100	90	27.77	25	30	27	42.22	38	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (27) أن أعلى نسبة في الاتجاه العام هي 42.22%، وتمثل فئة المبحوثات التي أجبن بأنهن يذهبن للعمل مشيا على الأقدام، بالمقابل 30% من الأمهات تذهب للعمل في النقل العمومي، و 27.77% من المبحوثات تذهب في سيارة الزوج.

وعند إجراء التقاطع مع المتغير المستقل المتمثل في وظيفة الزوجة نجد أن 53.33% من الأمهات تعملن في الإدارة ويذهبن للعمل مشيا على الأقدام، و 26.66% منهن يذهبن في سيارة الزوج، في حين 44.44% من المبحوثات يعملن في القطاع الصناعي يذهبن للعمل مشيا على الأقدام و 33.33% منهن يذهبن في النقل العمومي.

نلاحظ أن أعلى نسبة تمثلها الأمهات اللاتي تذهبن للعمل مشيا على الأقدام وهذا قد يعود إلى قرب مكان الإقامة من مكان العمل، غير أن المبحوثات اللاتي تعملن في مصنع الأقمشة تجدن صعوبة في وسيلة التنقل، كون أن المصنع يوجد على طريق حيزر، وهذا ما يجبرهن إلى اللجوء للنقل العمومي، حتى يتمكن من الوصول إلى العمل في الوقت المناسب.

استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال البيانات المتحصل عليها في الجداول نلاحظ مدى تأثير الأجهزة المنزلية على الأم التي تقوم بأداء دورين الدور الأسري والدور المهني، وأهم ما يمكن استنتاجه:

- معظم العينات المدروسة تتوفر على الأجهزة الكهرومنزلية دون شك مما يساعدن على التوفيق بين اهتماماتهن الأسرية والمهنية .
- ذهاب الأمهات إلى العمل مشيا على الأقدام خلق لهن مشكلة عدم الوصول في الوقت المحدد.
- توفر الأجهزة الضرورية من أنترنت، هاتف محمول، مجفف شعر، ساعد الأم العاملة على خلق التوازن في أداء أدوارهن الأسرية والمهنية.

الفصل الثامن:

مؤسسات التنشئة الإجتماعية والأم العاملة

- تمهيد

1- أهمية مكان قضاء الأطفال فترة غياب الأم عن البيت

2- مدى إرتياح الأم العاملة لدور الحضانة

3- تعويض دور الحضانة لدور الأم

- استنتاج الفرضية الثالثة

تمهيد:

تعتبر الأسرة مؤسسة تقليدية لتنشئة الأطفال إجتماعيا، ولها أكبر تأثير على حياة الطفل، ولكن بظهور مؤسسات أخرى، التي قد يكون لها التأثير الغالب إذا لم ينتبه المجتمع، ومن شأن هذه المؤسسات أن تقوم بالإهتمام بأطفال الأم إلى حين عودتها من العمل، ولإثبات صحة الفرضية الثالثة المتعلقة "بتوفر مؤسسات التنشئة الإجتماعية للطفل يساعد الأم على التوفيق بين وظائفها الأسرية ووظائفها المهنية"، ولذلك اعتمدنا على مجموعة من المؤشرات هي: مكان قضاء الأطفال فترة غياب الأم عن البيت، درجة إرتياح الأم لدور الحضانة، متابعة الأم لدروس أطفالها الملقاة في دور الحضانة، رضی الأم على مؤسسة دور الحضانة.

جدول رقم (29): توزيع أفراد العينة حسب مكان قضاء الأولاد فترة غياب الأم عن البيت

النسبة	التكرار	مكان قضاء الأولاد فترة الغياب
46.66%	42	المنزل
15.55%	14	دور الحضانة
22.22%	20	الأقارب
22.22%	20	المدرسة

يتبين لنا من الجدول أن أعلى نسبة يمثلها الأطفال الذين يقضون فترة غياب للأم عن البيت في المنزل وتقدر بـ 46.66%، تليها مباشرة نسبة 22.22% من الأطفال يقضون فترة ذهاب الأم للعمل عند الأقارب أو المدرسة، في حين 15.55% من المبحوثات أجبن بأنهن يتركن أولادهن في دور الحضانة خلال ذهابهن للعمل وتذهبن لأخذهن بعد خروجها من العمل.

نستنتج من خلال التحليل الإحصائي أن أغلب الأمهات العاملات يتركن أولادهن في المنزل كون أنهم بالغين وقادرين على تحمل مسؤولية الإهتمام بأنفسهم، ومن الأمهات من تعيش في أسرة ممتدة تقوم بالإهتمام بأطفالها إلى حين عودتها من العمل.

وما نلاحظه أن القليل من الأمهات التي تعتمد على دور الحضانة للإهتمام بأطفالها، وهذا ما يفسر تخوفهن من دور الحضانة، حيث صرحت إحدى الأمهات أن دور الحضانة لا تساعد على تربية

أطفالها، حيث أن طفلها دائما يتعرض للضرب من طرف أصدقائه، وهذا ما أدى بها إلى تركه عند الأقارب.

جدول رقم (30): توزيع أفراد العينة حسب درجة ارتياح الأم بوضعها لأطفالها في دور الحضانة

درجة الارتياح	التكرار	النسبة
جد مرتاحة	06	%6.66
مرتاحة	04	%4.44
غير مرتاحة	03	%3.33
غير مرتاحة إطلاقا	01	%1.11

يتبين من الجدول أن أعلى نسبة 6.66% للأمهات اللاتي أجبن بأنهن جد مرتاحات لدور الحضانة التي يأخذن إليها أطفالهن، وتليها مباشرة نسبة 4.44% التي تمثل الأمهات العاملات التي أجبن بأنهن مرتاحات لدور الحضانة التي يأخذن لها أطفالهن خلال ذهابهن للعمل، في حين 3.33% صرحن بأنهن غير مرتاحات و 1.11% ما يعادل مبحوثة واحدة صرحت بأنها غير مرتاحة إطلاقا لدور الحضانة.

وتفسير ذلك أن هناك فرق كبير بين كل دار حضانة عن الأخرى، وهذا بعد الإستفسار عن كل دار حضانة، فكل مؤسسة تهتم بتربية الأطفال لها برامج خاصة تلتزم بها، ومتوفرة على وسائل الراحة اللازمة، ووجود معلمات، ونفسانيات، وألعاب وغيرها من الوسائل، ودور الحضانة الموجودة في منطقة البويرة تختلف، وتفسير ارتياح أغلب الأمهات لدار الحضانة مرتبط بمدى توفرها على كل الوسائل، وكذا ملاحظة سلوكيات طفلها وتصرفاته، وكلامه، إذا ما كان تعلم شيئا ما أولا، وهناك من الأمهات من يأخذن أطفالهن لهذه الدور اضطراريا وذلك بسبب خروجهن للعمل، وعدم وجود مكان آمن يأخذنهم إليه.

جدول رقم (31): توزيع أفراد العينة حسب رضا الأم على الدروس التي يتلقاها طفلها في دار الحضانة

رضا الأم	التكرار	النسبة
راضية	12	%13.33
غير راضية	02	%2.22

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة 13.33% للأمهات العاملات اللاتي أكدن بأنهن راضيات عن الدروس التي يتلقاها أطفالهن في دار الحضانة، غير أن 2.22% من الأمهات غير راضيات.

نستنتج من الجدول أن أغلب الأمهات أجبن بأنهن راضيات عن الدروس والبرامج التي تلقنها دور الحضانة لأطفالها، وتفسير ذلك أن هناك أشياء كثيرة تعلمها الأطفال، كيفية الجلوس والتحدث، إلقاء التحية، تعلم سور قرآنية، تعلم اللغة الفرنسية، الرسم، حب الآخرين وهذا ما صرحت به الأمهات مما ساعدها وخفف عنها الأعباء، كون هذه المسؤوليات هي من مسؤولياتها، لكن خروجها للعمل جعلها تعتمد على دار الحضانة في تعليم طفلها وتوجيهه مما يجعلها تذهب للعمل وهي مرتاحة.

جدول رقم (32): توزيع أفراد العينة حسب متابعة الأم لدروس أطفالها في دار الروضة.

متابعة الأم	التكرار	النسبة
نعم	10	11.11%
لا	04	4.44%

يتبين لنا من الجدول أن أعلى نسبة 11.11% تمثلها المبحوثات التي أجبن بأنهن يقمن بمتابعة أولادهن للدروس التي يتلقونها في دار الحضانة، في حين 4.44% صرحن بأنهن لا يقمن بمتابعة أولادهن.

وتفسير ذلك أن متابعة الأم لدروس أولادها يبرهن على مدى إهتمامها، وتحسيس طفلها بعدم الإهمال، وهذا ما يحفزه على التعلم أكثر، بعكس إذا لم تكن هناك متابعة بحجة عودتها من العمل وهي مرهقة، وكثرة الأعمال المنزلية، وغيرها من الحجج فهذا ينعكس سلبا على نفسية الطفل، كما أن هذه المتابعة تشعر الأم العاملة بعدم تقصيرها في رعايتها لطفلها والإهتمام به.

جدول رقم (33): توزيع أفراد العينة حسب تعويض دور الحضانة لدور الأم .

تعويض دور الأم	التكرار	النسبة
تستطيع	0	0%
نوعا ما	02	2.22%
لا تستطيع	12	13.33%

يتبين لنا من الجدول أن أعلى نسبة 13.33% تمثلها فئة الأمهات التي أجبن بأنه لا يمكن لدار الحضانة أن تعوض دور الأم، و 2.22% صرحن ب "نوعا ما" يمكن لهذه المؤسسة تعويض دور الأم.

وانطلاقاً من إجابة الأغلبية يبدو لنا جلياً أنه مهما يكن الأمر فإنه لا يمكن تعويض دور الأم تجاه أبنائها كون أن الطفل يحتاج أمه خاصة في المراحل الأولى من نموه، وإهتمامها بعملها على حساب طفلها يضعف من دورها التربوي ويجعلها دائماً بعيدة عنه، فدور الحضانه لها دور سطحي يتمثل في تعليم بعض الأشياء، لكن الدور الأساسي هو للأم، وعليه فلا يمكن أن يكون للأم بديل في الإهتمام بطفلها وعملها في الخارج يصعب عليها التوفيق بين رعايتها لأطفالها وتأديتها لعملها الوظيفي.

استنتاج الفرضية الثالثة:

من خلال المعطيات الميدانية المتحصل عليها من خلال الجداول نلاحظ أن لمؤسسات التنشئة الاجتماعية دور في مساعدة الأم على الإهتمام بأسرتها والقيام بوظيفتها المهنية، وأهم ما يمكن استخلاصه نذكر ما يلي:

- وجود مؤسسات التنشئة الاجتماعية لتربية الأطفال يخفف على الأم تحمل أعباء الإهتمام بأطفالها خلال وجودها في مكان العمل.
- أكثر الأمهات العاملات يملن إلى ترك أولادهن في المنزل أو عند الأقارب.
- مؤسسات التنشئة الاجتماعية هي مؤسسات تكميلية لدور الأم ولا يمكن لها تعويض دور الأم الأساسي.

الفصل التاسع:

الرضى الوظيفي والأم العاملة

تمهيد

1- علاقة وظيفة الزوجة برضاها على وضعيتها الأسرية والمهنية

2 - عمل الأم الخارجي وعلاقته بالمشاكل الأسرية

3- عمل الأم الخارجي وعلاقته بالمشاكل المهنية

استنتاج الفرضية الرابعة

تمهيد:

إن الدافع من وراء خروج المرأة للعمل يختلف، وسواء كان ماديا بتحقيق الإستقلالية الإقتصادية عن الزوج، أو معنويا بتحقيق ذاتها ومكانتها ودورها الإجتماعي، فإن قدرتها على إنجاز المهام الأسرية والمهام المهنية بالتكافؤ، يحقق لها الشعور بالرضى والرغبة في تحقيق طموحاتها ومساعدتها، ولإثبات صحة الفرضية الرابعة المتعلقة " بإنعكاس توفيق الأم العاملة بين الوظائف الأسرية والمهنية على رضاها على وضعيتها"، إتمدنا على مجموعة من المؤشرات هي: علاقة المستوى التعليمي للزوجة برضاها على وضعيتها، علاقة وظيفة الزوجة برضاها، علاقة وظيفة الزوجة بمشاكلها الأسرية، علاقة وظيفة الزوجة بمشاكلها المهنية، معارضة الأسرة على عمل الأم.

جدول رقم (34): علاقة المستوى التعليمي للزوجة برضاها على وضعيتها

المجموع		غير راضية		راضية		رضا الزوجة المستوى التعليمي للزوجة
%	ت	%	ت	%	ت	
100	3	0	0	100	3	أمي
100	13	7.69	1	92.30	12	ابتدائي
100	13	22.22	4	77.77	14	متوسط
100	36	5.55	2	94.44	34	ثانوي
100	20	10	2	90	18	جامعي
100	90	10	9	90	81	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (34) أن أعلى نسبة في الاتجاه العام هي 90% تمثلها فئة الأمهات الراضيات عن عملهن، في حين نجد 10% من الأمهات هن غير راضيات عن عملهن.

وبإجراء التقاطع مع المتغير المستقل المتمثل في المستوى التعليمي للزوجة نجد أن أعلى نسبة تمثلها الأمهات دون المستوى التعليمي 100% وهن راضيات عن عملهن، ونجد 94.44% من الأمهات ذو المستوى الثانوي وهن راضيات عن عملهن، بالمقابل 5.55% هن غير راضيات عن عملهن.

كما نجد 92.30% من المجيبات ذو مستوى ابتدائي هن راضيات عن عملهن في الخارجي بالمقابل 7.69% من غير راضيات عن عملهن، في حين 90% من المبحوثات ذو مستوى تعليمي جامعي أكدن أنهن راضيات عن عملهن، بالمقابل 10% هن غير راضيات، وأخيرا نجد 77.77% من الأمهات أجبن بأنهن ذو مستوى متوسط وهن راضيات عن عملهن، بالمقابل 22.22% هن غير راضيات.

نستنتج من خلال التحليل الإحصائي أن أغلبية المبحوثات لهن مستوى ثانوي وهن راضيات عن عملهن، وهذا يفسر إدراكهن تماما لأهمية عملهن، وهن على دراية لما لهن من حقوق وما عليهن من واجبات، ولهذا فإن المستوى التعليمي يعتبر مؤشرا إيجابيا على تميز هذه الفئة على فئة الأمهات ذوات المستوى الابتدائي، ودون المستوى، وعليه فإن المستوى التعليمي يلعب دورا كبيرا في تحديد إذا ما كانت الأم راضية عن عملها أو غير راضية.

فمن خلال استجواب المبحوثات في ميدان البحث لاحظن أن الأمهات ذو المستوى التعليمي المتدني يجدن صعوبة في فهم الأمور الإدارية كونهن غير متعلّقات كفاية مما يسبب لهن إحراجا وشعورهن بالنقص وبالتالي عدم الرضى عن عملهن ولهذا فإن المستوى التعليمي تأثير على نفسية الأم العاملة، فإذا كان لها مستوى تعليمي عالي استطاعت تأدية عملها وكذا المطالبة بحقوقها، والحوار والمناقشة على مسائل تخص العمل، في حين للأمهات دون المستوى التعليمي، يجدن صعوبة في التواصل مع زميلاتهن ذوات المستوى التعليمي العالي.

جدول رقم(35): علاقة وظيفة الزوجة برضاها على وضعيتها

المجموع		غير راضية		راضية		رضى الأم وظيفة للزوجة
%	ت	%	ت	%	ت	
100	31	9.67	3	90.32	28	التعليم
100	27	11.11	3	88.88	24	الصناعة
100	32	9.37	3	90.62	29	الإدارة
100	90	10	9	90	81	المجموع

يتضح لنا من الجدول رقم (35) أن أعلى نسبة في الاتجاه العام هي 90% تمثلها الأمهات الراضيات عن عملهن، بالمقابل نجد 10% أجبن بأنهن غير راضيات عن عملهن.

وبإجراء التقاطع مع المتغير المستقل المتمثل في وظيفة الزوجة نجد أن أعلى نسبة تمثلها الأمهات اللواتي تعملن في الإدارة بـ 90.62% وهن راضيات عن العمل، بالمقابل 9.77% هن غير راضيات عن عملهن، ونجد 90.32% من الأمهات تعملن في قطاع التعليم وهن راضيات عن عملهن بالمقابل 9.67% منهن غير راضيات عن عملهن.

في حين 88.88% من المبحوثات أجبن بأنهن يعملن في القطاع الصناعي وهن راضيات عن عملهن، بالمقابل 11.11% هن غير راضيات عن عملهن.

نستنتج من خلال التحليل الإحصائي أن أعلى نسب الرضى نجدها عند الأمهات اللواتي يعملن في قطاع التعليم والإدارة، في حين أعلى نسبة عدم الرضى نجدها عند الأمهات اللواتي يعملن في القطاع الصناعي.

وتفسير ذلك أن الأمهات اللواتي يعملن في الصناعة صرحن بأن لديهن مشاكل عديدة مع الإدارة من بين تلك المشاكل نذكر: مشاكل اقتصادية لعدم وجود مطعم داخل المؤسسة، الحصول على أجر قليل مقابل العمل من 8h00 صباحا إلى 16h30 مساء، ومشاكل إجتماعية كالمعاملات السيئة لهن من طرف الإدارة، مما جعلهن يفقدن الثقة في الإدارة مجبرات على العمل وهن غير راضيات.

وهذا يتناقض مع ما نجده في التعليم والإدارة فهن يعملن لساعات محددة وبأجور معقولة، وكونهن ذو مستوى تعليمي عالي فهن مدركات تماما لما لهن من حقوق ويستطعن ممارسة الحق النقابي، في حين عاملات الصناعة لهن دائما تخوف من الإدارة لأنهن ذوات مستوى تعليمي متدني، يجهلن أساليب وقوانين الحصول على حقوقهن، ولهذا فإن للوظيفة التي تمارسها الأم لها تأثير كبير على مدى رضاها على وضعيتها.

جدول رقم (36): توزيع أفراد العينة حسب مكان ارتياح الأم العاملة.

مكان الارتياح	التكرار	النسبة
الأسرة	40	44.44%
الوظيفة	17	18.88%
كلاهما	33	36.66%
المجموع	90	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (36) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب المكان الذي تترتاح فيه الأم العاملة أكثر، فنجد أن أغلب المبحوثات أجبن بأنهن يرتحن أكثر في الأسرة وذلك بنسبة 44.44%، تليها نسبة 36.66% تمثل المبحوثات اللاتي أجبن بأنهن يرتحن في الأسرة والوظيفة معا، في حين 18.88% أجبن بأنهن يرتحن في مكان العمل (الوظيفة) أكثر.

وتفسير وجود الأم في بيتها يجعلها أكثر (راحة) لأنها تكون بين أبنائها، والأسرة هو المكان الذي تشعر بأنها تنتمي إليه ولها الحرية بالتصرف دون تدخل من أحد، عكس مكان الذي هو مكان العمل تقابل فيه عدة أشخاص، فهي تكون مسؤولة على كل تصرف صادر منها أمامهم وهذا ما يجعلها دائما حريصة على إعطاء الصورة الإيجابية لشخصيتها، أمام زملائها ومسؤوليها.

جدول رقم (37): توزيع أفراد العينة حسب المشاكل الأسرية

مشاكل أسرية	التكرار	النسبة
مع الزوج	05	14.28%
مع الأطفال	23	65.71%
مع أهل الزوج	07	20%
المجموع	35 ¹	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (36) الذي يبين لنا المشاكل التي تواجهها الأمهات العاملات في بيوتهن، فنجد أعلى نسبة 65.71% من الأمهات لديهن مشاكل مع أطفالهن، و20% ممن لديهن مشاكل مع أهل الزوج، في حين نجد 14.28% من المبحوثات أجابت بأن لديهن مشاكل مع الزوج.

* هذا العدد يخص الأمهات اللواتي لديهن مشاكل أسرية.

وتفسير ذلك أن الأم تعود إلى بيتها وهي مرهقة لتجد أطفالها في الإنتظار للإهتمام بهم وبإحتياجاتهم، وفي بعض الأحيان التذمر من تصرفاتهم، وهذا ما يسبب لها الضغوطات مما يؤثر على نفسياتها، وبالتالي التأثير على طريقة تربيته لهم، ولهذا فإن وجود مثل هذه المشاكل يسبب لها الإرهاق، ويعيقها عن تأدية مهامها الوظيفية كما يجب، وعليه فإن للمشاكل الأسرية تأثير على مدى توفيقها بين أسرتها وعملها.

جدول رقم (38): توزيع أفراد العينة حسب نوع المشاكل المهنية.

النسبة	التكرار	نوع مشاكل مهنية
44.87%	13	توقيت العمل غير مناسب
37.93%	11	الأجر غير كافي
17.24%	05	معاملات سيئة
100%	29 ^{1*}	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (37) أن أعلى نسبة تمثلها الأمهات التي أجابت بأن توقيت العمل غير مناسب بنسبة 44.87 %، تليها نسبة 37.93% تمثل المبحوثات اللواتي أجبن بأن أجرهن غير كافي، في حين 17.2% صرحن بأن مشكلتهن تكمن في المعاملات السيئة التي تتلقاها من طرف الإدارة أو الزملاء.

نستنتج من خلال هذا التحليل أن أغلبية المبحوثات لديهن مشكلة التوقيت، ويرين أن توقيت العمل طويل جدا وهذا يسبب لهن التعب والإرهاق، وكذا يبعدهن عن أطفالهن وبيوتهن، ومشاكل الوظيفة هذه تؤثر سلبا على المردودية، ولهذا فإنه كلما قلت مشكلة توقيت العمل كلما ازدادت مردودية العمل والعكس صحيح.

* هذا العدد يخص الأمهات اللواتي لديهن مشاكل مهنية.

جدول رقم (39): علاقة وظيفة الزوجة بمشاكلها الأسرية.

المجموع		لا		نعم		مشاكل أسرية وظيفة للزوجة
		%	ت	%	ت	
100	31	51.61	16	48.38	15	التعليم
100	27	70.37	19	29.62	8	الصناعة
100	32	62.5	20	37.5	12	الإدارة
100	90	61.11	55	38.88	35	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (39) أن أعلى نسبة في الاتجاه العام نجدها عند الأمهات اللاتي لا تواجهن مشاكل أسرية بنسبة تقدر بـ 61.11%، بالمقابل نجد 38.88% من المبحوثات لديهن مشاكل أسرية.

وعند إجراء التقاطع مع المتغير المسنقل المتمثل في وظيفة الزوجة نجد أن 70.37% من الأمهات يعملن في الصناعة وليس لديهن مشاكل أسرية، في حين نجد 48.38% من المبحوثات أجبن بأنهن يعملن في قطاع التعليم ويواجهن مشاكل أسرية.

نستنتج من خلال التحليل الإحصائي أن الأمهات اللاتي يعملن في الصناعة ليس لديهن مشاكل أسرية كون أن عملهن ينتهي بمجرد إنتهاء ساعات العمل من 8h00 صباحا إلى 16h30 مساء والوقت المتبقي يقمن فيه بالقيام بالأعمال المنزلية، والاهتمام بالأطفال، كما أنهن يقمن بتحضير غذاء الغد ووضعه في الثلاجة، لكي لا يضطر الأبناء إلى تناول وجبة الغداء في الخارج، وهذا ما صرحت به الكثير من الأمهات على عكس الأمهات المعلمات اللاتي عملهن لا ينتهي بمجرد إنتهاء ساعات العمل الرسمية وإنما يمتد إلى داخل البيت، وذلك بتحضير الدروس، إعداد الامتحانات والفروض، ملئ الكشوف السنوية، كل هذه الأعمال تأخذ من وقتها وتسبب لها الإرهاق والتعب الشديد مما يجعلها عاجزة على تأدية كل أعمالها المنزلية والاهتمام بأطفالها، نستنتج من هذا أن لوظيفة الزوجة تأثير كبير على المشاكل الأسرية التي تواجهها.

جدول رقم (40): علاقة وظيفة الزوجة بمشاكلها المهنية .

المجموع		لا		نعم		مشاكل مهنية الوظيفة
		%	ت	%	ت	
100	31	96.77	30	3.22	1	التعليم
100	27	37.03	10	62.96	17	الصناعة
100	32	65.62	21	34.37	11	الإدارة
100	90	67.77	61	32.22	29	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (40)، أن أعلى نسبة في الاتجاه العام 61.77% من الأمهات ليست لديهن مشاكل مهنية، بالمقابل نجد 32.22% من المبحوثات لديهن مشاكل في العمل.

وبإجراء التقاطع مع المتغير المستقل المتمثل في وظيفة الزوجة نجد 96.77% من الأمهات ليست لديهن مشاكل مهنية، و65.62% تعملن في الإدارة ليست لديهن مشاكل في مكان عملهن، في حين نجد 62.96% من المبحوثات يعملن في القطاع الصناعي ويواجهن مشاكل مهنية.

من خلال التحليل الإحصائي نستنتج أن أعلى نسبة من الأمهات التي ليست لديهن مشاكل مهنية نجدها عند فئة المعلمات كونهن يعملن لوقت محدد ولديهن توقيت عمل يقمن بتطبيقه، كما أنهن يحظين بيوم أويومين راحة في الأسبوع، إضافة إلى العطل الموسمية، عطلة الأمومة، عكس الأمهات اللاتي تعملن في الصناعة أو الإدارة فساعات عملهن كثيرة مما يسبب لهن ضغوطات و مشاكل نذكر منها: العمل المكثف، تسلط المسؤولين والرؤساء، استغلالهم وتحملهم أغلب المسؤوليات وقد طالبت إحدى العاملات (السكرتيرة) بتعديل ساعات العمل اعتمادا على أسلوب الدول الخليجية بالعمل من 8h00 صباحا إلى 14h00 للتخفيف من العمل، والتفرغ أكثر لبيتها وأسرته، ولهذا فإن تعرض الأم لمشاكل في العمل، قد يعيقها عن تأدية مهامها الأسرية بالموازنة مع مهامها الوظيفية.

جدول رقم (41): توزيع أفراد العينة حسب معارضة الأسرة على عمل الأم

النسبة	التكرار	معارضة الأسرة
13.33%	12	نعم
86.66%	78	لا
100%	90	المجموع

نلاحظ أن أعلى نسبة 86.66% للأمهات التي أجبن بأنه لا توجد معارضة من طرف الأسرة على خروجهن للعمل، و 13.33% صرحن بأنه توجد معارضة.

وانطلاقاً من إجابة الأغلبية فإن خروج المرأة للعمل أصبح شيئاً إيجابياً كونها تساعد الزوج في تحمل مصاريف ميزانية الأسرة، بتلبية كل احتياجات الأطفال والبيت، كما أن عملها هذا جعل منها فرداً اجتماعياً فعالاً باحتكاكها بأفراد المجتمع، والإطلاع على كل جديد، حتى تستطيع الحوار والنقاش في مختلف المسائل المطروحة وتبادل الأفكار مع مختلف أنماط التفكير.

أما الأمهات اللاتي تلقين معارضة على خروجهن للعمل وحسب ما صرحت به بعض المبحوثات، فإن سبب ذلك يعود إلى تقصيرها في الإهتمام ببيتها وبأبنائها، وكذا شعور الزوج بالغيرة كونها تعمل في مكان فيه رجال.

لكن على العموم فإن خروج المرأة للعمل أصبح شيئاً عادياً، والكثير من الأزواج يقومون بتحفيز زوجاتهم على الخروج للعمل، كما أشارت إحدى المبحوثات أن الظاهرة الاجتماعية المنتشرة اليوم، أن شرط زواج الشاب هو أن تكون المرأة عاملة، ولهذا فإن عدم وجود معارضة خروج المرأة للعمل يساعدها على توفيقها بين الأعمال الأسرية والمهنية.

استنتاج الفرضية الرابعة:

من خلال البيانات المتحصل عليها في الجداول المركبة نلاحظ أن رضى الأم على عملها الخارجي يلعب دوراً أساسياً في توفيقها بين الأداء الأسري والأداء المهني، وأهم النتائج المتحصل عليها نذكر ما يلي:

- الأم التي لديها مستوى تعليمي يجعلها أكثر رضا من الأم التي ليس لديها مستوى تعليمي.

- الأمهات اللاتي تعملن في التعليم والإدارة أكثرهن رضا من الأمهات التي تعملن في الصناعة.
- أكثر الأمهات يشعرن بالارتياح داخل أسرهن، أين يقمن بالاهتمام بأبنائهن بأنفسهن.
- وجود مشاكل مهنية يجعل الأم غير قادرة على تأدية عملها بالمستوى المطلوب.
- معارضة الأسرة على عمل الأم الخارجي يؤثر سلبا على مدى توفيقها بين مهامها الأسرية ومهامها المهنية.

الاستنتاج العام:

اعتمادا على الاستنتاجات المتحصل عليها من الجداول الإحصائية البسيطة والمركبة، والملاحظات الميدانية، تمكنا من التوصل إلى النتائج التالية:

1. بالنسبة للفرضية الأولى تؤثر المساندة العائلية على توفيق الأم بين عملها الأسري والمهني بحيث:

- إن تلقي الأم للمساعدة في القيام بالأعمال المنزلية يجعلها متفرغة لتأدية عملها الخارجي.
- نوع وظيفة الأم يفرض عليها تقسيم وقتها بين الأسرة والعمل.
- للمستوى التعليمي للأم دور في مدى توفيقها بين مهامها الأسرية والمهنية.
- نوع الأسرة التي تنتمي إليها الأم إذا كانت نووية أو ممتدة يلعب دورا كبيرا في مدى مساعدتها على الاهتمام بأبنائها.
- الوظيفة تحدد إمكانية توفيق الأم بين أسرتها وعملها، والملاحظ أن أغلبية الأزواج يساعدن زوجاتهم في الأعمال المنزلية وتربية الأطفال.

2. أما بالنسبة للفرضية الثانية فإن الأجهزة الكهرومنزلية كان لها الأثر الكبير على الأم العاملة في سعيها في التوفيق بين التزاماتها الأسرية والمهنية كما يلي:

- إن للعامل التكنولوجي دور في التخفيف من جهود الأم العاملة في القيام بالأعمال المنزلية.
- توفر وسائل النقل يحل مشكلة وصول الأم العاملة إلى عملها في وقت متأخر.
- طبيعة العمل تفرض على الأم امتلاك سيارة تسهل لها التنقل خاصة في المهام الخارجية.

3. بينما الفرضية الثالثة والتي تمثل دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية لتربية الأطفال في مساعدة الأم على أداء عملها الوظيفي لعملها حيث:

- مؤسسات التنشئة الاجتماعية تعمل على تربية الأطفال واندماجهم مع المحيط من خلال تكوين صداقات مع رفاقه.
- هذه المؤسسات متخصصة في الإهتمام بالأطفال خلال تواجد الأمهات في الوظيفة.

- تخوف الكثير من الأمهات من هذه المؤسسات وتفضيل ترك أطفالهن في المنزل أو عند الأقارب.
 - دور هذه المؤسسات هو دور تربوي تعليمي لا أكثر.
- 4. في حين الفرضية الرابعة رضى الأم على نفسها من خلال قدرتها على التوفيق بين المهام الأسرية والمهام المهنية بحيث:**
- المستوى التعليمي والثقافي الذي تحصلت عليه الأم العاملة يحدد مدى رضاها على نفسها.
 - كلما كان النشاط المهني الذي تمارسه الأم امتدادا لدورها التقليدي كلما نجحت وأحست بتكامل الدورين وبالتالي شعورها بالرضى.
 - راحة الأم تكون داخل الأسرة إلى جانب أطفالها أين تقوم بالإهتمام بهم وبشؤون منزلها.
 - إن طبيعة عمل الأم ومدى تناسبه مع الظروف الأسرية يحدد من قدرتها على البقاء والإستمرار في الوظيفة.
 - إن المشاكل المهنية للأم يحد من تأدية واجبها المهني ويؤثر على اهتماماتها الأسرية.
 - إن تفهم الأسرة لعمل الأم يحل معظم المشاكل ويخفف من مسؤولياتها ويساعدها على تأدية رسالتها المهنية.

خاتمة:

تعد ظاهرة خروج المرأة للعمل وخاصة الأم، أبرز ظاهرة إجتماعية في العصر الحديث، ذلك لأنها لا تعيقها عن دورها الرئيسي في الأسرة بوصفها زوجة، ربة بيت، وأم، بل أنها أضافت إليها دورا آخر وهو دور التكسب من العمل الذي كان من قبل حكرا على الرجال وحدهم.

واعتبار الأسرة الوسط الطبيعي الإجتماعي الذي ترعرع فيه الطفل، والأم هي الركيزة الأساسية لهذه الأسرة، ودورها يكمن في تربية طفلها وتعليمه، وغرس فيه الأخلاق السليمة ومختلف الفضائل الدينية، وتوجيهه وإرشاده حتى يأخذ مكانته في الحياة الإجتماعية، لكن بخروجها للعمل فإن دورها هذا بدأ ينحل شيئا فشيئا وذلك بسبب توجيه إهتماماتها بمتطلبات عملها الخارجي، وغيابها عن طفلها لساعات طويلة جعلها تشعر بالتقصير وتأنيب الضمير.

وبالعودة إلى واقع الأم العاملة في منطقة البويرة فإن الدافع الأساسي لخروجها للعمل هو دافع إقتصادي أكثر منه ذاتي أو إجتماعي، فأجر الزوج اليومي لم يعد كاف لتغطية كل مصاريف الأسرة، (لباس، غذاء، مصاريف الكهرباء، الغاز والماء..)، فغلاء المعيشة فرض عليها العمل ومساعدة الزوج في تحمل التكاليف. وأهم ما ساعد الأم على الموازنة بين دورها الأسري والمهني هو حصولها على مساعدة الزوج والأبناء في الأعمال المنزلية خاصة تلك التي تعمل في قطاع الإدارة، كونها تعود للبيت مرهقة وعدد ساعات عملها طويلة من 8h00 صباحا إلى 16h00 مساء، كما أن توفر الأجهزة الكهرومنزلية أصبح من الضروريات، وهي وسائل عصرية تخفف على الأمهات أعباء الغسيل والطبخ، كما تساعدها على ربح الوقت، ومنه التفرغ للإهتمام بأبنائها ومتابعتهم.

إلا أن أهم المشاكل التي تعاني منها الأمهات هن التي تعملن في المجال الإداري الذي تكثر فيه المضايقات، والقانون الداخلي للمؤسسة يفرض على بعض الموظفين التنقل إلى أماكن بعيدة عن مكان العمل وفي معظم الأحيان البقاء في مكان العمل بعد الوقت القانوني المحدد، وهذا ما خلق مشاكل مع الكثير من الأمهات مع أزواجهن وأبنائهم، وما تم ملاحظته هو رفض الأمهات العاملات التوقف عن العمل والمكوث في البيت، بالرغم من المشاكل التي تواجهها بسببه سواء في الأسرة أو في العمل.

ومن المقابلات التي تمت مع المبحوثات نرى أن سلاح المرأة اليوم هو مستواها التعليمي والثقافي الذي تحصل عليه من أجل تحقيق أهدافها وطموحاتها في الحياة الإجتماعية.

المر اجب

1- قائمة المراجع باللغة العربية

1-الكتب:

- 1- إحسان محمد حسن، علم اجتماع المرأة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 2- أحمد عباد، مدخل لمنهجية البحث العلمي، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- 3- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي-مدخل بناءالمهارات، بدون طبعة،الدار الجامعية،الإسكندرية،2003.
- 4- حسين عبد الحميد رشوان، الأسرة والمجتمع، دراسة في علم الاجتماع الأسرة، بدون طبعة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005.
- 5- رشاد غنيم، علم الاجتماع العائلي، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2008.
- 6- سامية مصطفى الخشاب، النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ش.م. لن القاهرة، 2003.
- 7- سليم نعامة، سيكولوجية المرأة العربية، بدون طبعة، أضواء عربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984.
- 8- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- 9- سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2008.
- 10- سهير أحمد سعيد معوض، علم الاجتماع الأسري، بدون طبعة، مركز التنمية الأسرية بالأحساء، المملكة العربية السعودية، 2009.
- 11- سهير كامل أحمد، سيكولوجية نمو الطفل، بدون طبعة، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 1999.

- 12- عايدة سيف الدولة، **النفس تشكو والجسم يعاني**، دليل المرأة العربية في الصحة النفسية، ط1، نور جمعية المرأة العربية، مصر، بدون سنة نشر.
- 13- عبد الله محمد عبد الرحمان، محمد علي البدوي، **مناهج وطرق البحث الاجتماعي**، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2007.
- 14- عبد المجيد سيد منصور، زكريا أحمد الشربيني، **الأسرة على مشارف القرن 21**، الأدوار - المرض النفسي - المسؤوليات، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000.
- 15- عدلي أبو طاحون، **حقوق المرأة: دراسات دينية وسوسولوجية**، بدون طبعة، جامعة المنوفية، الإسكندرية، 2000.
- 16- علي شلق وآخرون، **المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية**، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1989.
- 17- عمار بوحوش، **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 18- فارس محمد عمران، **المرأة بين اهتمام الأمم المتحدة ورعاية مصر**، ط1، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2005.
- 19- فاطمة المنتصر الكتاني، **الاتجاهات الوالدية في التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بمخاوف الذات لدى الطفل**، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
- 20- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، **سيكولوجية المرأة العاملة**، بدون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984.
- 21- محمد شفيق، **البحث العلمي مع تطبيقات في مجال الدراسات الاجتماعية**، بدون طبعة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005.
- 22- محمد شفيق، **البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية**، بدون طبعة، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001.

23- محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، القواعد والمداخل والتطبيقات، بدون طبعة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 1999.

24- مها عبد العزيز، مشاكل الطفل الطبية والصحية والتربوية، بدون طبعة، دمشق، 1984.

25- وزارة المجاهدين، كفاح المرأة الجزائرية، دراسات وبحوث الملتقى الوطني الأول حول كفاح المرأة، ط2، منشورات المركز الوطني للدراسات والبحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر، الجزائر، 1954.

1-2 القواميس والمعاجم:

26- القاموس الجديد للطلاب، مدرسة الفبائي، ط5، الشركة التونسية للتوزيع، المؤسسة الوطنية الجزائرية، تونس، الجزائر، 1974.

27- جرجس ميشال جرجس، معجم مصطلحات التربية والتعليم، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 2005.

28- جماعة من كبار اللغويين من العرب، المعجم العربي الأساسي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، توزيع لاروس، 1984.

29- فؤاد البستاني، منجد الطلاب، بدون طبعة، دار المشرق، لبنان، 1974.

30- مجاني الطلاب، ط5، دار المجاني، شرمل، بيروت، 2001.

31- معن خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

32- ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

1-3 المجالات:

- 33- سميرة السقا، "تغير وضعية المرأة والتغيرات الأسرية في الجزائر"، مجلة التغيرات الأسرية والتغيرات الاجتماعية، ج1، منشورات العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، 2006.
- 34- عمار مانع، "المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 92، الجزائر، 2008.
- 35- محمد يعيش، "المرأة والأدب في تاريخ الثورة الجزائرية"، مجلة معارف، العدد 10، الجزائر، بدون سنة.

1-4 الأطروحات والرسائل الجامعية:

- 36- حسينة فشي، "التوفيق المهني والتوافق الاجتماعي للعمال المسرحين في إطار الإصلاحات الاقتصادية"، ماجستير في علم الاجتماع، الجزائر، 2007.
- 37- زينب معمر، "التنمية الفلاحية في ولاية البويرة"، رسالة ماجستير في العلوم والتكنولوجيا، الجزائر 2004.
- 38- علي بن يحي الشمري، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية"، ماجستير في العلوم الإدارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2002.
- 39- فريدة شلوف، "المرأة المقاول في الجزائر"، ماجستير في علم اجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2008.
- 40- ليندة عزازة، "صورة الزوجة الإطار بين التربية والالتزامات الاجتماعية"، ماجستير في علم الاجتماع، جامعة باتنة، 2004.
- 41- مليكة الحاج يوسف، "آثار عمل الأم على تربية أطفالها"، ماجستير في علم الاجتماع، الجزائر، 2002.
- 42- مليكة بن زيان، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، ماجستير في علم النفس والعلوم التربوية والأرطونيا، جامعة قسنطينة، 2003.

1-5 الوثائق:

43- تقرير حول تحليل الوضع الوطني، الحقوق الإنسانية المرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، الجزائر، 2011.

44- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 42 السنة الثالثة والثلاثون المؤرخة في 7 يوليو 1996.

45- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور، المعهد الوطني، 1976.

2- قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

46-wenqing ,A propose du travail des femmes, china,intercontinental,press,
,1995,p2.

2-1-المواقع الإلكترونية:

47-www.saaid.net.

48-www.euromedrights.org.

49-ksu.edu.sa/ksuarabic/research.

الملاحق

المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج بالبويرة

معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية

في إطار إنجاز دراسة علمية حول "الأم العاملة" بين الوظائف الأسرية والوظائف المهنية، نرجو من سيادتكم الإجابة بوضع علامة "x" في الخانة المناسبة بكل صدق وموضوعية، ونحيطكم علما أن هذه المعلومات المقدمة لا تستخدم إلا لغرض علمي، ولكم جزيل الشكر والاحترام لحسن تعاونكم.

المحور الأول: البيانات الشخصية للأم العاملة

1- السن:

2- عدد الأولاد:

3- سنهم:

4- نوع السكن: ملك خاص إيجار إعارة

أخرى:.....

5- مكان الإقامة:.....

6- نمط السكن: عمارة فيلا فردية بيت تقليدي

7- المستوى التعليمي: أمي ابتدائي متوسط

ثانوي جامعي

8- ما هي وظيفتك الحالية؟ حددي حسب السلك:

التعليم الإدارة الصناعة

9- الدرجة الوظيفية: إطار تحكم تنفيذ

10- المستوى التعليمي للزوج: أمي ابتدائي متوسط

ثانوي جامعي

11- ما هي وظيفة الزوج الحالية؟ حددي ذلك حسب السلك:

التعليم الصناعة الإدارة أعمال حرة

12- أقدميتك في العمل:.....

المحور الثاني: بيانات تتعلق بمدى تأثير المساندة العائلية على توفيق الأم العاملة بين أسرتها وعملها

13- ما هي دوافعك للخروج إلى العمل الرسمي؟

حاجة مادية إثبات الذات

أخرى:.....

14- ما هي نوع الأسرة التي تعيشين فيها؟

نووية ممتدة

إذا كانت نووية فهل تعيشين بالقرب من:

أهلك أهل زوجك

15- ما موقف الزوج من عملك؟

موافق موافق لحد ما غير موافق

16- هل تتلقين مساعدة في البيت؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم من طرف:

الزوج الأبناء الخادمة جميعهم

17- هل تجددين نفسك موفقة بين عملك وأسرتك بنسبة

100% 75% 50% 25%

18- هل يوافق زوجك على الاعتناء بالأطفال أثناء غيابك من المنزل أو عندما تكونين مرهقة؟

دائماً أحياناً إطلاقاً

المحور الثالث: بيانات تتعلق بمدى تأثير الأجهزة الكهرومنزلية على توفيق الأم العاملة بين أسرتها

وعملها

19- هل يتوفر منزلك على وسائل الراحة من:

كهرباء ماء المدينة غاز المدينة

20- ما هي الوسائل التي لديكم:

- أنترنت

- هاتف محمول

- مجفف شعر

21- هل يتوفر منزلك على هذه الأجهزة؟

تلفاز فرن الطهو غسالة ملابس ثلاجة

22- ما هي الشروط المحيطة التي تربيها مناسبة للارتياح في عملك ومنزلك؟

توفر المواصلات توفر سيارة خاصة

مساعدة الزوج في الأعمال المنزلية

أخرى.....

23- ما هي وسيلة النقل إلى مكان عملك؟

مشياً على الأقدام نقل عمومي سيارة الزوج

المحور الرابع: بيانات تتعلق بمدى تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على قدرة الأم على التوفيق بين أسرتها وعملها

24- أين يقضي أولادك فترة غيابك عن المنزل؟

في المنزل في دور الحضانة

عند الأقارب في المدرسة

25- هل يوجد بقرب عملك؟

يوجد لا يوجد

26- هل دار الحضانة التي تأخذين إليها أطفالك قريبة من مكان عملك؟

قريبة قريبة نوعا ما بعيدة بعيدة نوعا ما

27- إلى أي حد أنتي مرتاحة عند ترك أطفالك في دار الحضانة وذهابك للعمل؟

جد مرتاحة مرتاحة غير مرتاحة غير مرتاحة إطلاقا

28- هل لك وأن واجهت مشاكل مع المؤسسة التي تصغين فيها أطفالك إلى حين عودتك من العمل؟

نعم لا

إذا كان نعم، ما نوع هذه المشاكل؟

- تعرض طفلك لمرض مفاجئ

- تعرضه للضرب من طرف زملائه

- تدمر المعلمات من تصرفاته

29- هل هناك متابعة من طرفك لما يتلقاه أطفالك في دار الحضانة؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم فهل هي متابعة:

دائما أحيانا إطلاقا

30- هل أنتي راضية عن الدروس التي يتلقاها طفلك في دار الحضانة؟

نعم لا

31- برأيك هل باستطاعة دار الحضانة أن تعوض دور الأم؟

تستطيع نوعا ما لا تستطيع

المحور الخامس: بيانات تتعلق بنظرة المجتمع للأم العاملة ومدى رضاها على نفسها في أداء دورها الأسري والمهني

32- عمليا كيف تحاولين التوفيق بين التزاماتك الأسرية والوظيفية؟

تقسيم الوقت الاستعانة بدار الحضانة

33- أين تشعرين بالارتياح أكثر؟

- في الأسرة
- في الوظيفة
- كلاهما

34- في اعتقادك هل هناك تكامل بين الأداء الأسري والوظيفي؟

- نعم لا

35- هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك الأسرية؟

إذا كانت الإجابة بـ نعم، ما نوع هذه المشاكل؟

- مع الزوج
- مع الأطفال
- مع أهل الزوج

36- هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك المهنية؟

- نعم لا

في حالة الإجابة بـ نعم، ما هي هذه المشاكل؟

- توقيت العمل غير مناسب
- الأجر غير كافي
- معاملات سيئة داخل العمل

37- إذا طلب زوجك التوقف عن العمل فهل تتوقفين؟

- أتوقف لا أتوقف

38- هل هناك معارضة لخروجك للعمل؟

- نعم لا

31- ما هي نظرة المجتمع لخروجك للعمل؟

40- إذا نعتك أحد في الخارج بالقول أن أطفالك منحرفين بسبب إهمالك لهم واهتمامك بعملك، فما هو ردك عليه؟

.....

41- هل أنتي راضية عن نفسك وأنت تعملين؟

.....

42- بما ذا تطالبين المسؤولين عن برنامج عملك؟

.....

43- كيف تقيمين عمل الأم في منطقة البويرة؟

.....

