



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



عمل المرأة بين الحاجة المادية وإثبات المكانة الاجتماعية

دراسة ميدانية بمديرية المصالح الفلاحية لولاية قالمة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور

حواوسة جمال

إعداد الطالبتين:

لعشوري مريم

لكبر ريان

لجنة المناقشة

الصفة	الدرجة العلمية	الإسم واللقب
رئيساً	أستاذ محاضرة أ	زنقوفي فوزية
مؤطراً	أستاذ التعليم العالي	حواوسة جمال
مناقشاً	أستاذ محاضر أ	جاهمي عبد العزيز

السنة الجامعية: 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله تعالى كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي وفقنا وسمل علينا بإنجاز هذا العمل المتواضع، كما قال رسول الله ﷺ: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله".

من منطلق الحديقه الشريفه نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى المشرفه

الاستاذ الدكتور "حواوسة جمال"

الذي لم يبخل علينا بجمده ووقته، وكان سندًا بنصائحه القيمة عرفانا منا وتقديرًا على مساعدته وإرشاداته لنا..

كما نقدم خالص الشكر للأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم الاطلاع على هذا العمل وتصحيحه وإبداء ملاحظاتهم العلمية ومناقشته..

كما لا يفوتنا أن نشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد على إنجاز هذا العمل بالشكل الذي هو عليه، وما توفيقنا إلا بالله وهو نعم المولى ونعم النصير.



إهداء:

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى، الحمد لله على التمام والختام..

اليوم سأدون في ذاكرتي أجمل اللحظات، لظالما كان حلما انتظرتة وبكل فخر أرفع قبة تخرجي على إكمال مشوارتي الدراسي، فالحمد لله دائما وأبدا..

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار، إلى عزيزي وعزوتي وعزى وملجئي بعد الله، الذي لا سذك سذة ولا دلال بعد دلاله، طاب بك العمر يا سيد الرجال وطيب لي عمرا يا أبى "سليمان" إلى ملائكي في الحياة، إلى معني العجب وإلى معني العنان والتفاني، إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعاؤها سر نجاحي، وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى العواجب إليك أمي الحبيبة "حورية"

إلى سدي وقوتي و النبع الذي أرتوي منه العجب والعنان والقوة في حياتي إلى من قال فيهم رب الكون: «سندك بخيك»، إليكم إخواني صالح (أبي الثاني)، عماد، علاء الدين، محمد المؤمن..

إلى الفرافة الملونة التي تخفي على البيب جمالا زوجاه إخواني، أحلام، أمال، أمينة.

إلى قطعة من قلبي، عيوني، أغلى الأقدار وأعظمها، إلى مصدر فرحة العائلة أبناء إخواني، رهنه، وصل، . . أويس، وديس، أبرار (Pissa) أحامهم الله في حياتي بخير وصحة دائمة وأتمنى أن أراه في أغلى المراتب عواجب قلب عمتم.

إلى زوجي ورفيق دربي وأنيسي في دنيتي وقرة عيني وسدي الذي لا يميل أحامك الله لي نعمة لا تزول "محمد" وإلى كل عائلته الكريمة.

إلى جدتي "حوتة" أطال الله في عمرها.

إلى صداقة العفو والإفاء، إلى من كانوا سندا لي، إلى صديقاتي الأيام بطولها ومرها حابرة، ليلى، ريان، نورهان، يسرى.

وإلى كل من حملتمو ذاكرتي ولم تحملتمو مذكرتي.

كما أتقدم ببالح الامتنان وبخالص الشكر والتقدير لمشرفي الأستاذ الدكتور حواصة جمال الذي وجدته في توجيهاته حرص المعلم، الذي قاوم وتاج بحسن إرشاده لي في كل مراحل البحث.

كما أتقدم بالشكر لكل من ساعدني من قريب أو بعيد ولو بالكلمة الطيبة.

وفي الأخير ندعو الله عز وجل أن يرزقنا السداد والرشاد والعفاف والغنى وأن يجعلنا هداة مهتدين.



مريم العشوري.

الإهداء



"إلهمي لا تطيب لي الليل إلا بشكرك ولا تطيب لي النهار إلا بطاعتك ولا تطيب لي اللحظات إلا بذكرك ولا

تطيب لي الآخرة إلا بحفواتك ولا تطيب لي الجنة إلا برويتك اللهم ﷻ"

الحمد لله على التمام، الحمد لله على الكمال، الحمد لله على نعمة العقل والعلم، الحمد لله على

بلوغ هذا العلم وبلوغ أعلامه والداي"

أمدي ثمرة جسدي هذا وما جنيتهم من أتعاب وما حصدته من سنوات دراسة إلى من هما

قدوتي وجنتي ومثلي الأعلى في الحياة والداي الكريمان.

إلى من لم يبخل علي يوماً واحداً من حبه واهتمامه وعطائه، إلى من تعب وعمل وقاس لأجلي

، إلى من علمني العطاء بدون انتظار، إلى من علمني الحياة، إلى فخري واعتزازي، إلى من

خرس في طموعي بلوغ المستويات العليا بذائحه لي منذ صغري وحتى هذا الحين "أبي

الغالي حسن" حفظك الله ورحمك وأطال بعمرك.

إلى من جعل الله الجنة تحبب قدميما وجعلها الرسول سبيلي إلى الجنة، إلى فيض العنان، رمز

النقاء، ومن خرست في الرقة والطيبة، رمز الحب وحبيبة قلبي "أمي الغالية سعيدة" حفظك الله

وحفظ صحتك من كل سوء إن شاء الله.

إلى سندي في الحياة وعزوتي وأقرب إلي من روعي أخي الغالي "أخرونه عبد الودود"،

أدامك الله يا نور البيبي، إلى ذراعي الأيمن أختي الوحيدة "شروق" عزيزة القلب.

إلى جدي رحمه الله، وإلى جدي وجدتي أطال الله بعمرهما.

إلى كل أفراد العائلة كل باسمه وخاصة خالتي "وردة".

إلى زوجي "أيمن"

إلى من أنجبتهم الحياة إخوة لي، إلى من معهم سعدت، أطيب الصديقات "أحلام" صديقة

الروح "وريمة"، وإلى زميلاتي ورفيقاتي في مشواري الدراسي "ليلي، حابرة، سارة، بسمة

، لويزة، فايزة" وإلى أختي الصدف "مريم" زميلتي في المذاكرة.

وأخيراً إلى الأستاذ الدكتور المميز "جمال حواوسة" الذي لم يبخل علينا بالمعلومات والتوجيهات

والنصائح القيمة.

أسأل الله أن يحفظ ويبارك للجميع، وأن يجعل عملي هذا نافعاً يستفيد به تحيري.

وأشكر كل من مهد لي طريق العلم.

لخبر ريان.





فهرس

المحتويات

	شكر وتقدير
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ- ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
5	تمهيد
6	أولاً- الإشكالية
9	ثانياً- أسباب إختيار الموضوع
10	ثالثاً- أهمية الدراسة
10	رابعاً- أهداف الدراسة
10	خامساً- تحديد المفاهيم
11	1. مفهوم المرأة
11	2. مفهوم المرأة العاملة
11	3. مفهوم الحاجة
12	4. مفهوم الحاجة المادية
12	5. مفهوم المكانة
13	6. مفهوم المكانة الإجتماعية
14	سادساً- الدراسات السابقة
19	خلاصة
الفصل الثاني: تطور عمل المرأة ودوافع خروجها للعمل	
22	تمهيد
23	أولاً- السيرورة التاريخية لعمل المرأة في العالم
23	1. عمل المرأة في الدول الغربية
26	2. عمل المرأة في دول العالم الثالث

27	3. عمل المرأة في البلدان العربية
32	ثانيا- وضعية المرأة العاملة في الجزائر
32	1. عمل المرأة خلال فترة الإحتلال
34	2. عمل المرأة بعد الإستقلال
35	3. عمل المرأة في قانون العمل الجزائري
42	ثالثا- دوافع وأسباب خروج المرأة للعمل
43	1. الدوافع الإقتصادية (المادية)
44	2. الدوافع الإجتماعية
45	3. الدوافع النفسية
46	4. الدوافع التعليمية
47	5. الدوافع السياسية
48	رابعا- الآثار السلبية والإيجابية المرتبة عن خروج المرأة للعمل
48	1. الآثار السلبية
50	2. الآثار الإيجابية
53	خامسا- الاتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة
53	1. النظرية البنائية الوظيفية
55	2. النظرية الماركسية (الإشتراكية)
56	3. النظرية النسوية الليبرالية
57	4. نظرية نوع الإجتماعي
58	5. نظرية المساواة بين الجنسين
60	خلاصة
الفصل الثالث: التطور التاريخي لمكانة المرأة	
63	تمهيد
64	أولا- مكانة المرأة في الحضارات الغربية
64	1. العصر الحجري

66	2. الحضارات القديمة
67	3. الحضارة اليونانية (الإغريق)
68	4. الحضارة الرومانية
70	5. الحضارة الهندية
71	ثانيا- مكانة المرأة في الحضارة العربية الإسلامية
74	ثالثا- مكانة المرأة في المواثيق الدولية
76	رابعا- مكانة المرأة في الجزائر
79	خلاصة
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
82	تمهيد
82	أولا- الإجراءات المنهجية للدراسة
82	1. منهج الدراسة
82	2. أدوات جمع البيانات
83	أ- الملاحظة
83	ب- الاستمارة
84	3. مجالات الدراسة
84	أ- المجال المكاني
85	ب- المجال الزمني
85	ج- المجال البشري
85	4. العينة، اختيارها وتحديدها
86	ثانيا- عرض البيانات وتحليلها
86	1. خصائص عينة الدراسة
91	2. بيانات خاصة بعوامل خروج المرأة للعمل
98	3. بيانات خاصة بالحاجات المادية التي تسعى المرأة إلى تحقيقها من خلال خروجها للعمل
110	4. بيانات خاصة بكيفية إثبات المرأة لمكانتها الاجتماعية من خلال خروجها للعمل
123	ثالثا- النتائج العامة للدراسة
124	رابعا- المقترحات والتوصيات
125	خلاصة

127	خاتمة
130	قائمة المصادر والمراجع
138	الملاحق
159	ملخص



قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
86	توزيع المبحوثات حسب متغير السن	01
87	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير المستوى التعليمي	02
87	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير الحالة المدنية	03
88	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير المستوى الإقتصادي للأسرة	04
88	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير نوع السكن	05
89	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير مكان الإقامة	06
89	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير عدد ساعات العمل	07
90	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير الأقدمية في العمل	08
91	يوضح دوافع خروج المرأة للعمل	09
92	يوضح أولويات المبحوثات أثناء خروجهن للعمل	10
93	يوضح موقف المبحوثات من العامل الذي يزيد من مكانة المرأة في الأسرة	11
94	يوضح موقف المبحوثات من نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة	12
95	يوضح مدى تفضيل الرجل اليوم الارتباط بالمرأة العاملة من وجهة نظر المبحوثات	13
96	يوضح الدوافع التي تحفز المبحوثات على الاستمرار في العمل	14
98	يوضح فترة خروج المبحوثات للعمل، وسبب ذلك	15
99	يوضح مدى حرية المبحوثات في التصرف في راتبهن في الأسرة بعد الزواج	16
100	يوضح مدى كفاية الأجر الذي تتلقاه المبحوثات لإعالة أنفسهن والعائلة	17
101	يوضح كيفية مساهمة المبحوثات بدخلهن الشهري	18
102	يوضح مدى مواجهة المبحوثات للمشاكل مع الزوج بسبب طريقة صرف الراتب	19
102	يوضح الحاجة المادية التي تستدعي خروج المبحوثات للعمل	20
103	يوضح موقف المبحوثات من الحاجات المادية لأسرهن في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة	21
104	يوضح ما إذا تخلت المبحوثات عن حاجاتهن المادية من أجل تلبية جميع حاجات أبنائهن	22
105	يوضح مدى قدرة المبحوثات على القيام بوظائف أخرى في حالة عدم قدرتهن على سد حاجاتهن وحاجات أسرهن المادية	23
105	يوضح مدى تعرض المبحوثات لمشاكل مع أسرهن في حالة عدم قدرتهن على تلبية حاجاتهم	24

107	يوضح مدى إمكانية المرأة العاملة تلبية جميع حاجات أطفالها المادية والمعنوية	25
108	يوضح مدى إمكانية تعويض المرأة العاملة لحاجاتها المادية بالحاجات المعنوية من خلال عملها	26
109	يوضح الحاجات التي حققتها المبحوثات من خلال دخلهن	27
110	يوضح مدى تقييم المبحوثات لظروف العمل	28
111	يوضح المكاسب التي حققتها العمل للمبحوثات على الصعيد الشخصي	29
112	يوضح مدى فرض المبحوثات لشخصيتهن في ميدان العمل	30
113	يوضح مدى شعور المبحوثات بأن الرجل أكثر مكانة منهن في مكان العمل	31
114	يوضح نظرة زملاء العمل للمبحوثات في حالة كونهن مشرفات على العمل	32
115	يوضح كيفية تحقيق المبحوثات لمكانتهن في ميدان العمل	33
116	يوضح مدى تحقيق المبحوثات لمكانتهن كامرأة بالاعتصار على وظائف معينة دون أخرى	34
118	يوضح مدى تأييد المبحوثات لفكرة أن العمل يحسن من مكانة المرأة في الأسرة والمجتمع	35
119	يوضح مدى إعاقة عادات وتقاليد المجتمع للمبحوثات على القيام بعملهن وتأثيرها على أدائهن	36
120	يوضح مدى استطاعة المبحوثات إثبات أنفسهن في المجتمع	37
121	يوضح الجانب الذي يتعزز للمبحوثات من خلال عملهن في الوظيفة	38
122	يوضح الحلول المقترحة التي تساعد المرأة العاملة على التوفيق بين حاجاتها المادية وإثبات مكانتها الاجتماعية	39



مقدمة

مقدمة:

شهدت المجتمعات الحديثة تغيرات وتطورات لم تقتصر على مجال دون غيره، حيث شملت جل الجوانب الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية وحتى الثقافية والفكرية... إلخ، والمجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات شهد هو الآخر جملة من التغيرات ولعل أبرزها التغير في البيئة الاجتماعية، ويتجلى بشكل بارز في تغير بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة باعتبارها تمثل نصف المجتمع.

كما أن عمل المرأة اليوم يعتبر ضرورة اجتماعية واقتصادية في عصر يتسم بالتقدم العلمي والتقني المتسارع، حيث يقدم العمل لها ولأسرتها مزايا مادية ويعزز شخصيتها وثقتها بنفسها ويحقق وجودها، ويعتبر العمل وظيفة وهدف أساسه العلاقات مع زملاء العمل، وهو ما يسند وجودها ويحقق ذاتها، حيث أن بقاءها قيد العمل المنزلي يثبط قدراتها وإمكاناتها، ولا يستطيع المجتمع استثمار طاقتها وقدراتها.

ونظراً لتغير الظروف الحياتية والاقتصادية التي جلبتها الحياة العصرية وما رافقها من تقدم تكنولوجي والذي ارتسمت معالمه في كل نواحي الحياة الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، أتاح الفرصة أمام المرأة للالتحاق بالعمل والحصول على أجر مقابل ذلك، وبالتالي المشاركة في ميزانية الأسرة ودفع عجلة التنمية للبلاد، وبالتالي أصبحت المرأة تقوم بدور فعال في جميع المجالات ومختلف الاختصاصات منافسة الرجل حتى أصبح عملها بمثابة سمة تتصف بها المجتمعات المعاصرة والمتطورة.

وإذا بحثنا في الأسباب والعوامل التي أدت بالمرأة للعمل فإننا نجد أن معظمها يتمثل في أسباب اقتصادية من فقر نظراً للدخل غير الكافي لرب الأسرة، أو البطالة، الأمر الذي يستوجب التعاون مع الزوج لتوفير حياة كريمة للأسرة بأكملها، كما أن المرأة في كثير من الأحيان تلجأ للعمل بحكم الواقع الذي يحتم عليها ذلك، بالإضافة إلى الأسباب الاقتصادية هناك دوافع شخصية وذاتية دفعت بالمرأة للعمل ك رغبتها في تحقيق ذاتها وقدراتها، وإقامة علاقات اجتماعية في مجال عملها والشعور بالحرية في التعبير عن الذات... كما أنها شغلت مكانة متميزة في البناء الاجتماعي للمجتمع، بالإضافة إلى تنوع المجالات الوظيفية التي تشارك فيها، وأهمية الأدوار التي تقوم بها في النسق المجتمعي، كما بدأت نسبة النساء العاملات ترتفع شيئاً فشيئاً خلال العقد الأخيرين وذلك تماشياً مع متطلبات العصر، حيث أن العمل أصبح من الأولويات التي تفكر بها المرأة خاصة خريجي الجامعات بهدف تحقيق الكثير من المطالب.

وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة والتي هي بعنوان عمل المرأة بين الحاجة المادية وإثبات المكانة الاجتماعية حيث تم تقسيمها إلى أربعة فصول: تناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة وكل ما له علاقة بالجانب المفاهيمي كالموضوع، أما الفصل الثاني فقد تم فيه الحديث عن تطور عمل المرأة ودوافع خروجها للعمل وفيما يخص الفصل الثالث فقد خصص للحديث عن مكانة المرأة في الحضارة الغربية، الإسلامية والحضارة العربية.

أما الفصل الرابع، فقد تم فيه مناقشة الإجراءات الميدانية للدراسة بدءاً بالمنهج المعتمد في الدراسة وأدوات جمع البيانات ومجالات الدراسة، ثم تحليل البيانات واستخلاص النتائج التي توصلت إليها.



الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

تمهيد

أولاً- الإشكالية

ثانياً- أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً- أهمية الدراسة

رابعاً- أهداف الدراسة

خامساً- تحديد المفاهيم

1. مفهوم المرأة

2. مفهوم المرأة العاملة

3. مفهوم الحاجة

4. مفهوم الحاجة المادية

5. مفهوم المكانة

6. مفهوم المكانة الإجتماعية

سادساً- الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

يعرف البحث العلمي بأنه مجموعة من الإجراءات النظامية التي ينتهجها الباحث أو الدارس، من أجل التعرف على جميع الجوانب المتعلقة بموضوع أو إشكالية علمية معينة، والهدف النهائي هو حل تلك المشكلة.

وعليه، فهو الطريق الوحيد للمعرفة كما أن الغاية من أي بحث علمي هو الوصول إلى الحقيقة والكشف عن الغموض الذي يحيط بالموضوع محل الدراسة، أي محاولة إيجاد حلول للمشكلة المتعلقة بالدراسة، لذلك سنعرض في هذا الفصل الإطار العام للدراسة من إشكالية، وأسباب إختيار الموضوع، وأهمية وأهداف الدراسة، وصولاً إلى مفاهيم الدراسة وأخيرا الدراسات السابقة للموضوع محل البحث.

أولاً- الإشكالية:

لقد أصبح عمل المرأة ومشاركتها الرجل في الحياة العملية يشكل أهمية كبيرة، حيث تعتبر المرأة العاملة قوة مضافة إلى العمل الجماعي وشريكاً ودافعاً أساسياً في عملية التحول الإقتصادي والإجتماعي الذي يشهده العالم سواء كان هذا العمل لحسابها الشخصي أو كان هذا العمل تحت إشراف ورقابة إدارية من قبل الرؤساء.

ولقد أتاح المجتمع الصناعي الحديث والتقنية الحديثة الفرصة أمام المرأة للإلتحاق بالعمل والمساواة بالرجل والحصول على أجر نظير هذا العمل، وبالتالي المشاركة الإيجابية في ميزانية الأسرة وفي دفع عجلة التنمية الإجتماعية والإقتصادية للوطن.

وعليه، فقد غير عصر الصناعة نظرة المجتمع لعمل المرأة فأصبح ينظر إليه على أنه نشاط ضروري في حد ذاته لنمو الشخصية من جهة، كما أنه وسيلة لتحقيق الإستقلال المالي ولهذا فهو فتح أمام النساء مجالات واسعة من النشاط الإجتماعي وأحدث تغيرات هامة في مكانتهن في المجتمع، مع العلم أن هذه المشاركة قد أثرت على حياة المرأة بنحو عميق فبعد أن كانت تقوم بمسؤوليات الأسرة وحدها وجدت نفسها مضطرة للتوفيق بين وظيفتين واحدة على مستوى الأسرة والأخرى على مستوى المؤسسة بصفة عامة أو ميدان العمل الخاص بها ولذا فهي تسعى جاهدة لإحداث هذه الموازنة.

وإذا نظرنا إلى الأسباب والدوافع الكامنة لعمل المرأة خارج نطاق الأسرة فنجد أنه جاء نتيجة لعوامل كثيرة، فعلى المستوى الشخصي تسعى المرأة من خلال العمل إلى إكتساب مكانة إجتماعية فهي بالتالي تريد أن تثبت نفسها ووجودها وقدراتها وذلك بحكم الواقع الذي يرى إن دور النساء يقتصر على الأدوار المنزلية فقط وبالتالي تثبط قدراتها وخصوصا العلمية الإبداعية، إضافة إلى هذا فإن المرأة ترى بإحتكاكها بالآخرين ونزولها مجال العمل تتعزز معرفتها بخبرات وثقافات الآخرين وتصبح مدركة وواعية بمجريات الحياة والتطورات التي تحدث من خلال تعاملها مع الآخرين هذا على الصعيد المجتمعي.

كما أن التنشئة الإجتماعية تقدم أيضا دوراً رئيسياً في خروج المرأة إلى مجال العمل فالمرأة التي نشأت في أسرة تعمل فيها والدتها تجدها تسعى وتطمح إلى العمل من خلال رؤيتها لمكانة أمها، وبالتالي فهي أيضا تعمل لبلوغ هذه المكانة، كما أن عملها ينطوي على أسباب إقتصادية من فقر نظراً للدخل الغير كافي لرب الأسرة أو البطالة في ظل صعوبة الحياة وتعقدها، وغلائها، نظراً للتقدم العصري والتكنولوجي الحالي الذي يعرف بتزايد متطلبات الحياة وكثافتها بشكل واسع، مما إنبتقت

حاجات جديدة لم تكن موجودة من قبل لها ولأسرتها، وبالتالي عدم قدرة رب الأسرة سواء الزوج والأب على تلبية هذه الإحتياجات المادية، الأمر الذي يستوجب التعاون مع الزوج لتوفير حياة كريمة للأسرة بأكملها وهو ما يفسر حركة النساء داخل سوق العمل بحثاً عن العمل المأجور.

ولعل إنخراط المرأة في مختلف المدارس التعليمية وحصولها على شهادات ذات كفاءة مهنية جعلها تندفع نحو العمل الخارجي، حيث نجد أن تعليم المرأة قد إنتشر وتوسع في المناطق الريفية مما ساهم وساعد على تحفيز النساء من تحقيق ذواتهن فرأين أن السبيل الوحيد لذلك هو العمل الخارجي، أما على المستوى السياسي فإن الرغبة الشديدة للنساء في المشاركة السياسية في قيادات النقابات من أهم الدوافع لخروجها للعمل حيث أن النساء هن الأكثر دراية وفهما لإحتياجاتهن، وبالتالي هن الأقدر على طرحها والدفاع عنها، إضافة إلى رغبة المرأة في المشاركة الفعلية والظهور في البرلمانات والترشح في مختلف النشاطات السياسية، وسيلة تجدها المرأة فرصة لإثبات وجودها، وبالتالي تسعى للعمل لبلوغ مثل هذه المستويات على قدم المساواة مع الرجل وذلك حبا للظهور لأن إكتساح مثل هذه المناصب تتطلب فئات أكثر تعلماً من جهة، وأكثر خبرة علمية من جهة ثانية.

وعليه، لقد أثار موضوع عمل المرأة جدلاً واسعاً وإهتماماً كبيراً حول إبراز الدوافع الحقيقية لخروجها للعمل خاصة لدى النساء المتزوجات والأمهات اللواتي تتكاثف المسؤوليات لديهن، وهذا ما أدى إلى تضارب الإتجاهات بين مؤيد ومعارض، حيث أنه قد يكون عمل المرأة خاصة الأم جاء ليقدم للأسرة خدمة هائلة حينما تعقدت الأمور المادية وتزايدت في الأونة الأخيرة متطلبات الحياة، فالعمل أصبح من أولويات الأمور التي تفكر بها المرأة حيث تغيرت الأدوار الأسرية لسد النقص الناتج عن عدم قدرة الزوج بسبب صعوبة وغلاء المعيشة وظهور حاجات مستجدة، ولا يقتصر هذا الدافع المادي على المرأة المتزوجة فقط وإنما حتى العزباء التي ترى من سوق العمل السبيل الوحيد لتغطية حاجاتها المادية.

كما أن النساء قد يلجأن إلى العمل رغبة في تحقيق مكانتهن إجتماعياً إذ أن نظرة المجتمع السلبية أو بعض رجاله لعمل المرأة من الأسباب الأساسية التي تدفع ببعضهن للتحدي، وأصبح هدفهن الوحيد هو تحطيم الهواجس التقليدية المقيدة لدور النساء، فمن الطبيعي أن تندفع النساء إلى العمل لأجل إلزام هذا المجتمع على تقبلهن واحترامهن وبالتالي تحقق مكانتهن، ففي الدراسة الميدانية التي أجراها

تماضر زهري حسون تبين أن 43% من أفراد العينة أشاروا أن العامل الأساسي للعمل لديهن هو الرغبة في تأكيد الذات والشعور بالمسؤولية.¹

وكما أن العمل يكسب المرأة مكانة على مستوى المجتمع فإنه يكسبها أيضا مكانة ويحقق لها الرضى النفسي على مستوى الأسرة، من خلال المساهمة فيها بدخل إضافي وإعالتها، إضافة إلى هذا فإن قدرة المرأة على التوفيق بين واجباتها المنزلية والعملية دون الإضرار بأسرتها أو بعملها من شأنه أن يمنحها إحتراماً وشخصية داخل الأسرة من جهة أمام أبنائها وزوجها، ومن جهة أخرى يحقق مكانتها داخل ميدان العمل أمام الزملاء ورئيس العمل.

وعليه، يمكن القول أن المرأة تمكنت من إقتحام ميدان العمل بنجاح وأصبح عملها أمراً مألوفاً للجميع، وباعتبار الجزائر كسائر الدول التي مستها هذه الظاهرة فقد إنتهج النظام السياسي الجزائري بعد الإستقلال إستراتيجية تنموية كان الهدف من ورائها هدم البنى القديمة وإقامة بُنى حديثة، وعلى إثر ذلك سعت الدولة لترقية المرأة وتحسين وضعها وإزالة كل العقبات التي حالت دون وصولها إلى المراتب التي تستحقها في مختلف المجالات، وهذا إنطلاقاً من أن الإهتمام بوضعية المرأة يشكل إحدى مؤشرات الحداثة في أي مجتمع، كما أنه لا يمكن الحديث عن أي مجتمع ما لم تتمتع فيه بمكانتها، وعليه فقد شهد عمل المرأة تطوراً كبيراً فقد تعزز وجودها في مختلف أوجه النشاط في قطاع الوظيف العمومي والقطاع الإقتصادي وفي تقلد مراكز السلطة والقرار، حيث يمنع تشريع العمل الجزائري أي نوع من أنواع التمييز يرتبط بالجنس في التشغيل، إذ جاء في المادة 36 من الدستور الجزائري " تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل".²

ويمكن القول، أن خروج المرأة إلى ميدان العمل في الوقت الحالي كان إمتداداً لكفاحها ونضالها من أجل إستقلال الجزائر، حيث أثبتت المرأة الجزائرية بجدارة قدرتها على النضال والمشاركة في الثورة وتحمل مسؤولية الأسرة في غياب الرجل، أما حالياً حطمت المرأة قيود الجهل وإقتحمت ميادين عديدة كانت حكراً على الرجل وحده.

¹ تماضر زهري حسون، "تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب"،

الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993، ص 131.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، قانون رقم 16-01 المؤرخ في 1437-5-6 هـ الموافق لـ 6-3-2016، المتضمن التعديل الدستوري، 2016، ص 16 .

وعلى إعتبار أن المرأة الجزائرية هي محور الحياة الأسرية والإجتماعية في المجتمع الجزائري إذ بإقتحامها ميدان العمل تحملت أعباء عديدة حيث نتج عن ذلك عدة آثار على نفسها، وأسرتها، وأبنائها، وحتى على علاقتها الأسرية والإجتماعية، إلا أنه رغم ذلك إستمرت المرأة في ميدان العمل وإزدادت نسبة النساء العاملات، وذلك لدوافع عديدة تتجلى أبرزها في تيارين: الأول يرى أن عمل المرأة يحقق لها ذاتها ومكانتها الإجتماعية لذا تسعى جاهدة له، والثاني يرى أن الدافع من خروج المرأة للعمل هو الحاجة المادية المتزايدة لأسرتها ولنفسها في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة.

ومن هنا، فإن هذه الدراسة تحاول الإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي: هل خروج المرأة للعمل كان بدافع الحاجة المادية أو من أجل إثبات مكانتها الإجتماعية داخل الأسرة والمجتمع ؟

ويتفرع عن هذا التساؤل جملة من التساؤلات الفرعية على النحو الآتي:

1. ما هي العوامل والأسباب التي أدت إلى خروج المرأة للعمل ؟
2. ما هي الحاجات المادية التي تسعى المرأة إلى تحقيقها من خلال خروجها للعمل ؟
3. كيف إستطاعت المرأة أن تثبت مكانتها الإجتماعية من خلال خروجها للعمل ؟

ثانيا- أسباب إختيار الموضوع:

من بين الأسباب التي دفعتنا لإختيار هذا الموضوع نجد:

1. الرغبة الذاتية والإهتمام الشخصي في إنجاز هذا الموضوع، وإهتمامنا بكل ما يخص المرأة خاصة المرأة العاملة الناجحة.
2. معاشتنا لهذه الظاهرة في عدة مواقف خاصة في حياتنا اليومية مما ولد لدينا دافع لدراسة هذا الموضوع.
3. الرغبة في معرفة كل ما يعيق تقدم المرأة ونجاحها على الصعيدين الإجتماعي والمهني.
4. إثراء رصيد الدراسات فيما يخص موضوع المرأة العاملة كونه موضوع مثير للنقاش في المجتمع الجزائري، بالإضافة إلى الإهتمام الواسع الذي يحظى به اليوم عمل المرأة في الدراسات والبحوث العلمية.
5. زيادة الإهتمام بالمرأة العاملة في الجزائر لما تقوم به من عدة أدوار وقدرات مختلفة بين الحياة الأسرية والمهنية.

ثالثا - أهمية الدراسة:

كون المرأة تمثل نصف المجتمع فإن كل ما يتعلق بها له أهمية كبيرة وخاصة في عصرنا الحالي لما لها من دور كبير في مساندة الرجل لمواجهة أعباء الحياة بخروجها للعمل، وتوليها عدة مناصب في مختلف القطاعات وهنا تكمن أهمية هذه الدراسة.

وباعتبار أن المرأة فاعل إجتماعي مهم كأم عاملة، وكفاعل إقتصادي يمارس وظيفة معينة، فإن الوقوف على واقع عملها في المجتمعات بصفة عامة والمجتمع الجزائري بصفة خاصة أمر غاية في الأهمية، ومن ناحية أخرى فإن البحث في المكانة الاجتماعية التي تكتسبها المرأة من وراء عملها قد تثري المكتبة الجامعية بدراسة سابقة لمواضيع مستقبلية.

رابعا - أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى:

1. التعرف على ما إذا كان خروج المرأة للعمل بدافع الحاجة المادية أو من أجل إثبات مكانتها الاجتماعية.
2. التعرف على مستوى إثبات الذات لدى المرأة العاملة، من حيث أنها إنسان قادر على العمل وتحمل المسؤولية.
3. التعرف على مدى تحسن الظروف المعيشية من عدمه لأسرة المرأة العاملة، والوقوف على آثار عمل المرأة في تحسين جودة الحياة لها ولأسرتها.
4. توعية الأفراد ككل: الأسرة، المجتمع، بالمكانة التي تحتلها المرأة في العمل وخارج ميدان العمل.
7. معرفة الآثار الناجمة عن خروج المرأة للعمل، خاصة على مستوى الأسرة.

خامسا - تحديد مفاهيم الدراسة:

إن للمفاهيم أهمية كبرى في عملية البحث الاجتماعي في عملها كبوصلة توجيهه يسير الباحث على خطاها على مسار رحلته البحثية، وتعمل على إزالة الغموض لدى القارئ حول المصطلحات المذكورة في البحث، وتقوم بمساعدة الباحث في وضع إطار مرجعية يستخدمه في التعامل مع مشكلة بحثه.¹

¹ بلقبي فطوم، الأسس المنهجية لتحديد المصطلحات والمفاهيم في البحوث الاجتماعية، مجلة المحترف، علوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد رقم 9، العدد 1، الجلفة، جامعة زيان عاشور، الجزائر، 2022، ص 531.

1- مفهوم المرأة:

لغة: مشتقة من (مرأ) ومصدرها (المروءة) وتعني كمال الرجولة والإنسانية ومن هنا كان (المرء) هو الإنسان وإمرأة هي (مؤنث الإنسان).¹

أما إصطلاحاً: المرأة هي كيان إنساني مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة أسوة بالرجل، ولها حقوق وعليها واجبات مساوية لما للرجل في جميع المجالات دون إستثناء.² ومنه، فالمرأة هي ذلك الكائن البشري الذي يمتاز بكامل الحقوق والقيم الإنسانية مثلها مثل الرجل، وهي مكلمة للرجل من حيث الوظائف والمهام بما يتوافق وطبيعتها كأنتى.

2- مفهوم المرأة العاملة:

تعرفها عبد الفتاح أنها المرأة التي تعمل خارج البيت وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة بيت ودور موظفة.³

وتعرف أيضاً بأنها هي المرأة التي تقوم ببذل مجهود ذهني وأحياناً عضلي مقابل أجر مادي تحصل عليه نتيجة هذا الجهد لإشباع حاجاتها وحاجات أسرته.⁴

وبالتالي، يمكن تعريف المرأة العاملة على أنها: المرأة التي تمارس وظيفة أو عمل حكومي أو في قطاع خاص، وتحصل مقابل ذلك على إمتيازات في شكل أجور أو خدمات.

3- مفهوم الحاجة:

لغة: حسب ما جاء في لسان العرب: "فالحاجة مشتقة من الحوج والحوج هو الطلب والفقر، والتحوج إلى الشيء، بمعنى إحتاج إليه وأراده.

أما في المنجد للغة العربية: "فهي جمع حاجات وحوائج، وتعني ما يفتقر إليه الإنسان ويطلبه".⁵

¹ معن خليل عمر، علم إجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 170.
² عدنان أبو مصلح، معجم مصطلحات علم الإجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 72.
³ كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984، ص 110.
⁴ إيمان صياد، ضغوط الحياة اليومية والمرأة العاملة، حوليات آداب جامعة عين الشمس، مجلد 46، مصر، 2018، ص 442.
⁵ شريفة جنان، عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلوا، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس، عمل وتنظيم جامعة بسكرة، 2016، ص 64.

أما إصطلاحاً: هي حالة من التوتر وعدم الإشباع، يشعر بها فرد معين وتدفعه إلى التصرف متجهاً نحو الهدف الذي يعتقد أنه سوف يحقق له الإشباع وليس من الضروري أن ينطوي إشباع الحاجة على بقاء الفرد أو المحافظة على وجوده، وقد يشعر شخص بحاجة إلى شيء معين على الرغم من إشباعها سيلحق به الأذى " الموت " كالحاجة إلى التضحية بالذات من أجل الجماعة، ومن الأمثلة على الحاجات السيكولوجية الإجتماعية الحاجة إلى الإعراف الشخصي والعاطفة والإستقلال وهناك حاجات فيزيولوجية كالجوع والعطش والجنس.¹

ويعرفها ماسلو: على أنها "مايثير الكائن الحي داخليا، مما يجعله يعمل على تنظيم مجاله بهدف القيام بنشاط ما لتحقيق مثيرات أو أهداف معينة".²

4- مفهوم الحاجة المادية:

"وهي الحاجات التي تركز بالأساس على المأكل والمشرب والسكن والتعليم وغيرها من الحاجات المادية والضرورية لحياة الإنسان"³، وهي من الحاجات الأساسية في حياته، كما أنها تشكل قاعدة هرم الحاجات عند ماسلو، إذ يرى أنه من خلالها يستطيع الإنسان أن يحقق باقي حاجاته، حيث أن الإنسان لا يستطيع أن يعيش بدونها، فإذا أمن الإنسان ضرورات حياته المعيشية فسيبدأ بالبحث عن تحقيق غاية أو حاجة أخرى.

وعليه، فإن الحاجات المادية للمرأة العاملة قد تكون حاجات شخصية خاصة بالمرأة لوحدها، أو حاجات عائلية، والتي تتمثل في بناء منزل للعائلة أو إعانة الزوج على تحمل الأعباء العائلية الخاصة بالأولاد من تعليم ومأكل وملبس وعلاج، أو الحاجات المنزلية مثل شراء الأدوات الكهرومنزلية...إلخ.

5- مفهوم المكانة:

لغة: "من المصدر مكن: وهي المنزلة، ورفعاً شأن، مقام محترم".⁴

¹ عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع الحديث (فرنسي، عربي)، ترجمة: إبراهيم جابر، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2014، ص ص 68- 69.

² شريفة جنان، مرجع سابق، ص 65.

³ نجيب بصيلة، "السياسة الإجتماعية والإستجابة للإحتياجات الأساسية للإنسان على ضوء نظرية ماسلو"، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 8، العدد 1، جامعة سعيدة، 2021، ص 620.

⁴ أحمد مختار عمر، "معجم اللغة العربية المعاصرة"، عالم الكتب، القاهرة، 2008، ص 2115.

أما إصطلاحاً: "تعتبر المكانة في العلوم الإجتماعية الحديثة عن وضع معين في النسق الإجتماعي ويتضمن التوقعات المتبادلة للسلوك بين الذين يشغلون الأوضاع المختلفة في البناء أو النسق، أو هي الوضع الذي يشغله الفرد أو الجماعة في ضوء توزيع الهبة في النسق أو توزيع الحقوق والإلتزامات والقوة والسلطة، كأن نقول مكانة عليا ومكانة دنيا".

وحسب لنتون " المكانة يقصد بها وضع الفرد في المجتمع، وحدده بأنه مجموعة الحقوق والإلتزامات".¹

وتعرف المكانة أيضاً: "بأنها وضع الفرد في تنظيم الجماعة الرسمية وغير الرسمية".²

وعليه يمكن تعريف المكانة على أنها وضع فرد أو جماعة ما داخل نطاق جماعي أكبر، وذلك في ضوء توزيع المكانات داخل ذلك النطاق وهذا الوضع يكسبه حقوق وواجبات داخل ذلك النسق الكلي.

6- مفهوم المكانة الإجتماعية:

"هي الوضع الذي يشغله الشخص أو الأسرة أو الجماعة القرابية في النسق الإجتماعي بالنسبة للآخرين، وقد يحدد هذا الوضع : الحقوق والواجبات وأنواع السلوك الأخرى بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقة بأشخاص آخرين لهم مكانات مختلفة".³

وإستخدم فيبير المكانة الإجتماعية على "أساس أنها تمثل أحد عناصر التدرج الإجتماعي متميزة عن الطبقة الإجتماعية ليصف من خلالها جماعات معينة متميزة عن باقي الجماعات الإجتماعية في المجتمع من خلال التحديد الإجتماعي لمعايير المكانة مثل الطائفة والعرق".⁴

وتعرف المكانة الإجتماعية على أنها: "تمثل مجمل العلاقات المساواتية والتسلسلية لأحد الأفراد مع سائر أفراد المجموعة، وهي بذلك جملة من الموارد الواقعية أو الكامنة التي يسمح إمتلاكها من قبل

¹ محمد عاطف غيث، "قاموس علم الاجتماع"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص ص 435-436 .

² خالد محمد الفضالة، 'واقع المكانة الإجتماعية للمعلم من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة العاصمة بدولة الكويت"، المجلة التربوية، العدد 63، الكويت، 2019، ص 596.

³ محمد عاطف غيث، مرجع سابق، ص 440.

⁴ معن خليل العمر، "معجم علم الاجتماع المعاصر"، دار الشروق للنشر والتوزيع الأردن، 2000، ص 40.

فاعل معين بتفسير أدوارها، فالتحديد المكانة الإجتماعية يتطلب تحديد الصفات الأساسية لسلوكيات شاغل الدور الإجتماعي مهما كان هذا الدور والطريقة التي يتحمل بها هذا الدور".¹

ومنه، فإن المكانة الإجتماعية هي المركز الذي يحتله الفرد على السلم الإجتماعي والذي يعتمد على مجموعة الأدوار التي يؤديها في المجتمع، ويحدد هذا المركز بناءً على معايير محددة لهذه المكانة إضافة إلى أنها تحدد الحقوق والواجبات وعلاقة الفرد بالآخرين.

سادسا- الدراسات السابقة:

1- الدراسات المحلية:

➔ الدراسة الأولى: الصادق (2014)²

جاءت هذه الدراسة بعنوان "عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار" وهي عبارة عن رسالة ماجستير، أجريت في مدينة بسكرة، على عينة قوامها 65 عاملة من المتزوجات أو المطلقات والأرامل دون العازبات.

وقد هدفت إلى رصد التغيرات التي تتم على مستوى الأسرة من جراء خروج المرأة للعمل وتوعية أفراد الأسرة بالصراعات التي تنشأ لديها بين واجباتها وذلك لدعمها للتخفيف من حدة الصراع لديها، إضافة إلى الكشف عن إمكانية توفيق المرأة بين عملها ومنزلها، كما هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الدور الحقيقي الذي تلعبه المرأة في التنمية الوطنية والذي ساهم في ترقيتها إجتماعيا من خلال تأثيرها على العادات والتقاليد.

وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج منها:

تراجع النظرة الدونية التي كان ينظر بها المجتمع إلى المرأة العاملة وتطور مكانتها عما كانت عليه من قبل، حيث أن العاملات يجدن تشجيع من أسرهن عن العمل كما أنهم أصبحوا يساعدون العاملات في الواجبات المنزلية، وقد تبين أن العاملات لديهن القدرة على تحمل مسؤولية المنزل والعمل مع إمكانية التوفيق بينهما، خاصة اللواتي يعملن بنظام المداومة، إضافة إلى تفهم المشرفين لظروف النساء العاملات خاصة المتزوجات.

¹ رضائي ماية، "عمل المرأة بين الحاجة الاقتصادية والمكانة الإجتماعية، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 8، العدد1، جامعة الجزائر 2، 2022، ص 91.

² الصادق عثمان، "عمل المرأة خارج البيت وصراع الأدوار"، رسالة ماجستير، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة بسكرة، 2014.

➤ الدراسة الثانية: بن محجوب (2021)¹

جاءت هذه الدراسة بعنوان "جودة الحياة وعلاقتها بمستوى الطموح عند المرأة العاملة في ظل التغير الاجتماعي الحاضر"، حيث أجريت في مدينة المدية على عينة قوامها 80 امرأة عاملة. وهدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية جودة الحياة في مستوى الطموح لدى المرأة العاملة في ظل التغيرات الاجتماعية، والوقوف على أن المرأة العاملة التي تتمتع بمستوى طموح عالي تستطيع تحقيق جودة في حياتها.

وقد توصلت إلى جملة من النتائج تتمثل في أنه توجد علاقة بين جودة الحياة ومستوى الطموح عند المرأة العاملة في ظل التغير الاجتماعي الذي عن طريقه تواجه الجماعات متطلبات أفرادها وحاجاتهم المتعددة والمتجددة، إضافة إلى عامل آخر وهو القوى الإنفعالية الذي يمثل شعور الفرد بالتقدير والإعجاب من الزملاء بنشاطه وإنتاجه والذي يعتبر من دوافع المرأة لرفع مستوى طموحاتها.

➤ الدراسة الثالثة: بن صديق (2020)²

جاءت هذه الدراسة بعنوان "عمل المرأة بين الضرورة والواقع"، حيث أجريت في مدينة تلمسان. وقد هدفت إلى إبراز أهم الدوافع الضرورية لعمل المرأة، خاصة في عصر التقدم العلمي والتكنولوجي، مما يوفر لها من دخل مادي وإثباتاً لشخصيتها وذاتها واحترامها، حيث تظهر في المجتمع إتجاهات متناقضة حول عمل المرأة، إذ تبدو بعض الإتجاهات سلبية وذلك إرتباطاً بفكرة أن مكان المرأة بيتها، لتجد المرأة نفسها متخطية ذلك من خلال مجموعة من العوامل المساعدة على تطوير أوضاعها وذاتها ودفعها إلى العمل.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن خروج المرأة إلى ميدان العمل ضرورة لا غنى عنها، فمساهمتها في قوة العمل يحقق من جهة تطوير أوضاعها الاجتماعية وتحسين قدراتها الإقتصادية، ومن جهة أخرى يبين مدى إسهامها في عملية الإنتاج، ولذا في المحصلة النهائية يحقق للمرأة مكانتها ويلبي حاجاتها الاجتماعية والإقتصادية والنفسية، كما تبين أن عمل المرأة قد تعرض لمواقف مختلفة لذا صدرت القوانين لضمان حق المرأة في العمل خارج البيت.

¹ بن محجوب حفصة، "جودة الحياة وعلاقتها بمستوى الطموح عند المرأة العاملة في ظل التغير الاجتماعي الحاضر"، مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 17، العدد 01، الجزائر، المدية، 2021.

² بن صديق زبيدة، "عمل المرأة بين الضرورة والواقع"، مجلة قيس للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 04، العدد 01، جامعة تلمسان، الجزائر، 2020.

➤ الدراسة الرابعة: بن زيان (2004)¹

جاءت هذه الدراسة بعنوان "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية" وهي عبارة عن رسالة ماجستير، أجريت في مدينة قسنطينة على عينة قوامها 6 نساء موظفات متزوجات لديهن أطفال. وقد هدفت إلى الوقوف على نوعية العلاقات القائمة بين أفراد أسرة الزوجة العاملة الجزائرية، وما مدى مساهمة الزوجة الجزائرية في تحسين مستوى المعيشة لأسرتها إقتصاديا من خلال راتبها الشهري، إضافة إلى محاولة إقتراح حلول لمشاكلها الأسرية، حتى تتمكن من أداء دورها الأسري والمساهمة لصالح المجتمع بجدية وإيجابية من خلال عملها الخارجي والذي يساعدها على الرضى عن نفسها. وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج منها: أن الزوجات العاملات حافزهن الأساسي للخروج إلى العمل كان بسبب الإحتياج المادي لأسرتها، إذ إتضح أن الهدف الأساسي من وراء عمل النساء هو الحصول على الأجر، كما تبين أيضا أن دور الزوجة العاملة أصبح أكثر إيجابية، حيث نقصت حالات إنفراد الرجل بسلطة إتخاذ القرار النهائي وتكاد تكون متساوية، وكما تبين أيضا أن دور الزوجة العاملة أصبح أكثر إيجابية، حيث نقصت حالات إنفراد الرجل بسلطة إتخاذ القرار النهائي وتكاد تكون متساوية، ومعنى هذا أن الزوجة قد وجدت الفرصة الملائمة لأن ترفع مستوى طموحاتها أكثر من السابق حيث تخلصت من النظرة التقليدية لدورها، كما تبين أن الزوجة العاملة بإستطاعتها التوفيق بين واجباتها المنزلية والعملية بالاعتماد على إجراءات كثيرة، كما إتضح أن عملها لا يؤثر سلبا على العلاقات الأسرية.

➤ الدراسة الخامسة: عازة (2005)²

جاءت هذه الدراسة بعنوان "صورة الزوجة الإطار بين التربية الأسرية والإلتزامات الإجتماعية" وهي عبارة عن رسالة ماجستير، أجريت في مدينة باتنة على عينة قوامها 30 من الزوجات الإطارات. وقد هدفت إلى معرفة صورة الزوجة الإطار وذلك من خلال تحديد دورها الأسري والوظيفي والعلاقة بينهما، إضافة إلى أهمية الدور الذي تلعبه المرأة الإطار في حياة المجتمع من خلال الإطلاع على مدى وجودها ومساهمتها في أنشطة مؤسسات المجتمع، وتبيان الأهمية الحيوية لوعي الزوجة

¹ بن زيان مليكة، "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية"، رسالة ماجستير في علوم التربية، جامعة قسنطينة، 2004.
² ليندة عازة، "صورة الزوجة الإطار بين التربية الأسرية والإلتزامات الإجتماعية"، مذكرة ماجستير، في علم الاجتماع العائلي، جامعة باتنة، 2005.

الإطار ودورها في التغيير، كما هدفت إلى كسر الصور النمطية للزوجة الإطار من خلال المكانة الهامة التي تحتلها في المجتمع. وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:
أن المستوى الثقافي والإجتماعي والإقتصادي للزوجة الإطار يلعب دورا كبيرا في زيادة وعيها بقدراتها ومكانتها من خلال ما تقوم به من أدوار عامة وخاصة، وبهذا فقد تبين الإعتراف بصورة المرأة الإطار خاصة في هذا التغيير المستمر، كما تبين أن هذه الصورة تظهر من خلال ما تؤديه من أدوار أسرية ووظيفية، وأن نجاحها في أداء هذه الأدوار مرهون بطبيعة المرأة في حد ذاتها وظروف العمل التي تعيشها الزوجة، إضافة إلى الظروف الأسرية وتأثيرات هذه المتغيرات على أدائها.

2- الدراسات العربية:

➤ الدراسة الأولى: تماضر (1994)¹

جاءت هذه الدراسة بعنوان "تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي"، وهي عبارة عن دراسة أجريت في مدينة الرياض على عينة قوامها 157 سيدة عربية عاملة متزوجة ولها أبناء، وكذلك ضمت عينة البحث 151 رجلا، وهم أزواج لهؤلاء السيدات و168 شابا أو شابة مما تبلغ أعمارهم سن الـ 12 فما فوق وهم أبناء لهؤلاء السيدات.
وقد هدفت إلى معرفة الظروف التي أسهمت في دفع المرأة إلى العمل خارج البيت وآثاره على أسرتها، إضافة إلى معرفة ما إذا كان العمل يحقق لها ذاتها نفسيا وإجتماعيا، والخصائص الأساسية للمرأة العاملة في المجتمع العربي ومعرفة إن كانت تعاني من صراع الأدوار. وتوصلت إلى جملة من النتائج منها:

أن الدوافع المادية تشكل المحرك الأساسي لمسألة خروج المرأة للعمل، إضافة إلى دوافع أخرى نفسية وإجتماعية لعمل المرأة مثل: الرغبة في تأكيد الذات والشعور بالمسؤولية والحصول على مركز إجتماعي مرموق.

كما أشارت الدراسة إلى أن هناك صعوبات تعترض المرأة العاملة تتمثل في عوائق إجتماعية نابعة من الأسرة والمجتمع المحيط بها، كما بينت الدراسة بعض الآثار الإيجابية لعمل المرأة على نفسها وعلى أسرتها بشكل عام، كما أشارت نتائج الدراسة إلى بعض الخصائص الإجتماعية للمرأة العاملة العربية من حيث السن، الوضع العائلي، الوضع المهني، ومستوى التحصيل الدراسي.

¹ تماضر زهري حسون، "تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي"، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1994.

➔ الدراسة الثانية: خضر (2007)¹

جاءت هذه الدراسة بعنوان "دوافع العمل لدى المرأة العاملة"، حيث أجريت في جامعة الموصل بالعراق على عينة قوامها 100 موظفة ومدرسة. وقد هدفت إلى التعرف على دوافع العمل لدى المرأة في كليات جامعة الموصل، فضلا عن أثر بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية مثل: مدة الخدمة وحجم الأسرة، مستوى الدخل، والمركز الوظيفي والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، ومعرفة دلالة الفروق في دوافع العمل لدى المرأة تبعا لهذه المتغيرات.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج منها أن موظفات جامعة الموصل يفضلن العمل لأجل الدافع الإقتصادي على غرار وجود دوافع أخرى مختلفة لكنها ليست بالأهمية الكبيرة لدى الموظفات، كما تبين أن المتغيرات الشخصية والوظيفية ليس لها تأثير على دوافع المرأة للعمل.

□ التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوعنا، سواء المحلية منها أو العربية، والتي إهتمت بدراسة وضعية وحالة المرأة العاملة المتزوجة والعزباء.

فمن بين هذه الدراسات من إهتم بدراسة العوامل التي تدفع بالنساء إلى الخروج إلى العمل وذلك لتعقد ظروف الحياة في ظل التطورات والتغيرات التكنولوجية الحديثة وقد برز هذا خاصة في دراسة بن صديق (2020) ودراسة تماضر (1994) ودراسة خضر (2007)، إذ تخدم هذه الدراسات موضوعنا بدرجة كبيرة كونه يهتم بالدافع المادي والدافع الذاتي لعمل المرأة. كما أنه من بين هذه الدراسات من إهتم بإنعكاسات خروجها للعمل على نفسها وعلى أسرتها من الناحية الإيجابية والسلبية، إضافة إلى الأساليب الأساسية التي تعتمد عليها لإحداث التوفيق بين واجباتها المهنية والمنزلية وهذا ما زادها مكانة نظرا لقدرتها على تحمل هذه المسؤولية، وقد تبين ذلك في دراسة كل من الصادق (2014) وبن زيان في (2004) قد إستفدنا من خلال هذه الدراسات في توضيح الصورة الحقيقية للمرأة وما حققته جراء الطموح الشخصي الخاص بها لعدم تقبلها للأفكار التقليدية التي ترى أن مكان المرأة هو المنزل، وبالتالي يحدث ركود لقدراتها ولا يستفيد منها المجتمع وهذا ما أكدت عليه دراسة عزازة (2005) ودراسة بن محبوب (2021).

¹ حيدر خضر سليمان، "دوافع العمل لدى المرأة العاملة"، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 4، العراق، 2007.

وعليه فقد بينت هذه الدراسات أيضا أهم الصعوبات التي تعترض المرأة الطموحة لبلوغ أهدافها الشخصية والأسرية، سواء على مستوى المجتمع أو الأسرة أو محيط العمل، إضافة إلى هذا يمكننا القول أن أغلب ما ركزت عليه هذه الدراسات هو البحث في الدوافع الأساسية لإقتحام النساء سوق العمل وهذا أبرز ما إستفدنا منه.

خلاصة:

بعد التطرق إلى أهم الخطوات الواردة في الإطار العام للدراسة، والإحاطة بأهم جوانبها، تم وضع الموضوع في إطاره النظري من خلال صياغة الإشكالية وإبراز أهمية وأهداف الدراسة والمفاهيم الأساسية التي تحتويها الدراسة، وصولا إلى الدراسات السابقة التي لها علاقة مباشرة بإحدى متغيرات الدراسة ألا وهو عمل المرأة، حيث تم عرض هذه الدراسات والإستفادة من نتائجها في الجانب النظري، كما يمكن الإستفادة منها أيضا في الجانب الميداني.



الفصل الثاني:

تطور عمل المرأة ودوافع

خروجها للعمل

تمهيد

أولاً: السيرورة التاريخية لعمل المرأة في العالم

1. عمل المرأة في الدول الغربية

2. عمل المرأة في الدول العالم الثالث

3. عمل المرأة في البلدان العربية

ثانياً: وضعية المرأة العاملة في الجزائر

1. عمل المرأة خلال فترة الإحتلال

2. عمل المرأة بعد الإستقلال

3. عمل المرأة في قانون العمل الجزائري

ثالثاً: دوافع وأسباب خروج المرأة للعمل

1. الدوافع الإقتصادية (المادية)

2. الدوافع الإجتماعية

3. الدوافع النفسية

4. الدوافع التعليمية

5. الدوافع السياسية

رابعاً: الآثار السلبية والإيجابية المرتبة عن خروج المرأة للعمل

1. الآثار السلبية

2. الآثار الإيجابية

خامساً: الاتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة

1. النظرية البنائية الوظيفية

2. النظرية الماركسية (الإشتراكية)

3. النظرية النسوية الليبرالية

4. نظرية نوع الإجتماعي

5. نظرية المساواة بين الجنسين

خلاصة

تمهيد:

يعتبر عمل المرأة حاجة ضرورية لوجود الإنسان وفعاليته في المجتمع، فهو يتعلق بجوانب مختلفة في حياته الاقتصادية والاجتماعية والشخصية، لأنه قيمة إنسانية كبرى ينمي في الفرد شخصيته وحواسه وإدراكه وقدراته الفكرية وعلاقاته الاجتماعية في جميع قطاعات العمل، من خلال النهوض بالتنمية الاقتصادية للبلد وإضفاء البعد الحضاري والإنساني على نشاطات الأفراد.

ومع التطور الحاصل في المجتمع الحديث، أصبح العمل لا يقتصر فقط على الرجل وإنما أصبح عمل المرأة ضرورة أفرزتها العديد من التغيرات السياسية والاقتصادية والثقافية، ولكنها شكلت دوافع أدت بإتجاه المرأة للعمل الخارجي فلم تبقى الأعمال المنزلية فقط هي المنسوبة للمرأة، وإنما إستطاعت أن تنسب لها العمل الخارجي كذلك في جميع المجالات من خلال مشاركتها في التنمية عبر إسهاماتها المختلفة والهامة التي شهدتها مراحل تاريخية مختلفة، حيث إستطاعت المرأة أن تحققها من خلال تبنيتها مبدأ مشاركة الرجل في التنمية تحت حماية مختلف قوانين العمل الدولية، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا الفصل بالحديث عن السيرورة التاريخية لعمل المرأة في العالم، ووضعيتها في الجزائر، ودوافع وأسباب خروجها للعمل والآثار السلبية والإيجابية المترتبة على ذلك، وأخيرا الإتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة.

أولاً- السيرورة التاريخية لعمل المرأة:

1- عمل المرأة في الدول الغربية:

لقد مر دخول المرأة الغربية ميدان العمل والمشاركة في الحياة الإقتصادية بعدة مراحل تفسر تطور عملها من مرحلة إلى أخرى عبر فترات زمنية متعاقبة ومختلفة، إذ أن عملها كان يقتصر على أعمال بسيطة غير معقدة داخل المنزل فقط أو في بعض الوظائف الزراعية أو في بعض الصناعات الحرفية، ثم تغير وضعها تدريجياً ليصل إلى قيامها بمهام أكثر تعقيداً تتطلب تحملاً للمسؤولية بشكل أكبر.

وعليه قبل الحديث عن عمل المرأة في الدول الغربية حديثاً، لا بد أن نعرض على حال المرأة الغربية في العصور الوسطى المليئة بالظلم والقهر حيث إستبداد رجال الأمن، وظلم الإقطاع، إلى أن جاءت الثورة الصناعية التي أخذت المرأة فيها أوصاف عدة.¹

ففي العصر الحديث بفعل الثورة الصناعية في الغرب تحطمت الأسرة وفكت روابطها ودفعت المرأة الثمن غالباً من جهدها وكرامتها وحاجاتها النفسية والمادية، حيث إمتنع الرجل عن إعانتها، وفرض عليها أن تعمل لتعول نفسها حتى لو كانت زوجةً أو أمّاً، فإستغلت في المصانع لتعمل لساعات طويلة بأجر زهيد أقل من الرجل، مع أنها تقوم بالعمل نفسه وفي المصنع نفسه ولكنها مضطرة أن تعمل لتعيل نفسها.

ورغم ما خلفته الحرب العالمية الثانية إلا أنها تعتبر نقطة حاسمة وأساسية في تحرير المرأة وتطوير وضعها ، فمنذ نهايتها في أوساط الأربعينات حيث تزايدت أعداد النساء في سوق العمل الرسمي في المجتمعات الغربية وتعددت الأسباب والدوافع الكامنة وراء ذلك، فمنها تزايد الضغوط والمسؤوليات الإقتصادية على الأسرة ، إضافة إلى الرغبة في تحقيق الإستقلال الشخصي المتميز لدى النساء وسعيهن للوصول إلى نوع من المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي العام، وأصبح العمل خارج البيت قضية مركزية بالنسبة إلى النساء في المجتمع المعاصر.²

¹ الصادق عثمان، المرجع السابق، ص 47.

² أنتوني غيندز، علم الإجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، ط 4، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2005، ص 452.

ففي أمريكا كانت المعركة طويلة الأمد، فبالرغم من منادات "توماس جيفرسون" بالديمقراطية فإنه رأى من الأفضل إبعاد المرأة عن النشاط السياسي، ولا يكن للمرأة حق في ممارسة أي نشاط إلا الأمومة والزوجية.¹

إلا أن المرأة استطاعت أن تثبت العكس، فقد أدى خروج المرأة إلى ميدان العمل إلى تحقيقها بعض المكاسب في مختلف البلدان التي أمكنها فيها مزاوله ذلك النشاط وارتفعت مكانتها عاليا في الـ 50 سنة الأخيرة.

ففي فرنسا ساهمت المرأة في نواحي متعددة ويرجع هذا إلى الحرب العالمية الأولى حيث إشتكرت النساء والبنات في كل عمل حتى ينضم الرجال إلى الجيش، وعلى ذلك فقد صممن أن يتولين أمر مكاسبهن وخاصة حين فقدت الغالبية منهن الأمل في الزواج، وذلك لنقص ما يقارب من مليوني رجل.²

أما في روسيا لم تظهر المرأة الروسية الحديثة قبل ثورة ديسمبر 1825 وخلال سنوات الإعداد للثورة الجديدة أخذت النساء نصيبهن الكامل من المسؤولية ولم يطالبن بأي ميزة من خلال كونهن نساء فقمن بما يطلب منهن دون أي تساؤل فكنا جاسوسات وقاذفات قنابل، وإقتسمن العمل سويا مع الرجال.³

أما المرأة الإنجليزية كانت خاضعة لسلطة الرجل، محرومة من كثير من حقوقها المدنية، لا تتناول من الأعمال إلاّ أعمالاً، محصورة كالتعليم الإبتدائي، والتمريض، والخياطة، والولادة، فإلتفت كثير من فضلاء الرجال إلى تحريرها ومنهم "هنري مين" ومن ثم إلتفت النساء إلى العناية بشأنهم وتاقت إلى دخول معاهد العلم ونيل الشهادات العالية، وأول كلية فتحت بابها للنساء سنة 1820 في شمال إنجلترا. ومالت النساء إلى العمل فنالت أول طبية شهادة الطب من الولايات المتحدة، وإشتغلت في إنجلترا سنة 1859م، حيث صرحت لهن الحكومة تعليمهن الطب في إنجلترا نفسها، لكن بسبب غير

¹ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سايكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة للطباعة والنشر، مصر، 1990، ص 42.

² المرجع نفسه، ص 43.

³ المرجع نفسه، ص 44.

الرجال قررت اللجنة الطبية عدم قبول النساء في مدرسة الطب لكن هذا لم ينقص من همم الإنجليزيات وتغيرت حالهن ، فشغلن كثيرا من المراكز السامية.¹

أما في ألمانيا فقد لعبت الحرب العالمية الأولى دورا هاما في جذب النساء إلى أعمال كثيرة، وذلك بحكم خوض الرجال للحرب وإهتمامهم بالشؤون العسكرية التي شغلتهن عن أعمالهم مما دفع بالنساء إلى العمل نيابة عنهم، إلا أن² في ألمانيا حدث نقص فيما بعد في نسبة اليد العاملة النسوية نتيجة ظهور الحركة النازية الألمانية التي دعت إلى عودة النساء إلى منازلهن مستتدة في ذلك إلى أن عمل المرأة نتج عنه نقص في عدد الأطفال وطرد عدد كبير من الرجال من العمل.³

كما أن هولندا أيضا تعتبر من الدول المشجعة لعمل المرأة، فقد أعطت إحدى شركات سوبرماركت لديها "عقدا مشتركا" للنساء العاملات في الصندوق لديها، حيث أعطت الشركة عقدا واحدا يغطي ساعات العمل العادية للإمرأتين بوقت واحد تتفقان فيما بينهما على الساعات التي تعمل كل واحدة منهما خلال اليوم، وبذلك تتعاون الإمرأتان على تغطية حاجات عائلتهما من دون أن يؤثر ذلك على إنتاجية العمل من في الشركة المعنية، وهذا لأن هناك فئة من النساء يرغبن في العمل غير أن مسؤوليتهن المنزلية تحول دون تفرغهن بشكل كامل خلال الأسبوع أو اليوم ولهذا لجأت هولندا إلى توفير فرص عمل لهذه الفئة بما يتناسب وأوضاعهن. وبهذا تكون هولندا من الدول المشجعة للعمل نظرا لما قدمته للموظفين من مساعدات وتسهيلات للعمل.⁴

وفي بريطانيا تشير الإحصائيات إلى الإرتفاع السريع لعدد العاملات خلال حوالي نصف قرن، حيث إرتفعت النسبة من 29% في عام 1931 إلى 45% في عام 1987 من المجموع الكلي للعاملين.⁵

¹ مكاك ليلي، عمل المرأة وأثاره على الإستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري، أطروحة دكتوراه في علم الإجتماع العائلي، جامعة باتنة، 2017، ص 73.

² مكاك ليلي، مرجع السابق، ص 73.

³ المرجع نفسه، ص 73.

⁴ علي شلق وآخرون، المرأة ودورها في الحركة الوحدة العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982، ص 278.

⁵ مكاك ليلي، مرجع سابق، ص 74.

أما في اليابان فلم تتجاوز نسبة مشاركة المرأة في مجال العمل 38%، كما أن شركات يابانية عديدة لا تفضل توظيف المرأة إلا في أعمال السكرتارية والوظائف المكتبية.¹

يتضح لنا جليا من خلال طرحنا لعمل المرأة في مختلف الدول الغربية، أن هناك إختلافات كبيرة في مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادي عبر الدول الغربية وعبر الزمن قديما وحديثا، إضافة إلى أن هناك إختلافات أيضا على مستوى المناصب التي تتقلدها النساء، فهناك دول تجعل عمل المرأة ينحصر في مناصب معينة وتبقى المناصب والمراكز العليا للرجال والعكس، وعليه تبقى الدول الغربية الصناعية متطورة عن بقية دول العالم في شتى المجالات الإقتصادية والإجتماعية والثقافية وحتى في نسبة إشتراك النساء في الحياة العملية.

2- عمل المرأة في دول العالم الثالث:

إن وضعية المرأة في العديد بل الكثير من بلدان العالم الثالث ما زالت على الصورة التي كانت عليها منذ القدم، لم تتطور سوى تطور ضئيل لأن هذه المجتمعات بقيت رهن القوالب القديمة التي تكونت من خلالها، ولم تدخل في رحاب القرن الـ20 بمعطياته الكبرى من العلم والإزدهار الإقتصادي دخولا كاملا، وإذا كان بعض الأفراد في هذه المجتمعات قد وصلوا إلى أعلى مناصب السلطة، وإذا كانت قد أقيمت صناعات كبرى، فإن هذا لم يغير بنية هذه المجتمعات التغيير الشامل، حيث بقيت العلاقات الإجتماعية والأساطير القديمة وبنيان الإنسان القديم هو الغالب السائد.²

ويرجع البعض تخلف وضع المرأة في العالم الثالث إلى النظام الأبوي الصارم الذي أدى إلى إستمرارية تبعية المرأة، ويلقي أصحاب هذا الرأي اللوم على الإستعمار لعدم محاولته تغيير القيم التقليدية، بينما يرجع البعض الآخر خاصة الإشتراكيون تدني وضع المرأة إلى التقاليد البالية والإستعمار اللذان هما مهد الإستغلال تحت وطأة التوسع الرأسمالي، فأضروا بمصلحة المرأة، ويشير البعض إلى خصوصية الظروف التاريخية لمجتمعات العالم الثالث، وتخلفها عن المجتمعات الأوروبية، ففي الوقت الراهن تمر مجتمعات العالم الثالث بمرحلة التحديث التي أدت إلى ظهور بعض

¹ رمضانى مائة، مرجع سابق، ص 39.

² محمد سيد فهمي، المشاركة الإجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص ص 88-89.

التناقضات في التركيز على تنمية المرأة الحضارية بوصفها أكثر مسايرة وتقبلاً لعملية التحديث من المرأة الغربية.¹

إضافة إلى هذا فإن المرأة الريفية في دول العالم الثالث لا تختلف كثيراً عن وضعية المرأة في مدن العالم الثالث، فهي تقوم بدور فعال في المجال الاقتصادي كالزراعة وتربية الحيوانات، والصناعات التقليدية الموجهة نحو الاستهلاك العائلي المحلي والإنتاج الموجه للسوق، لكن بسبب الظروف السيئة في القطاع الفلاحي وتراجع الفرص المتاحة للعيش، اضطرت بعض النساء إلى الهجرة نحو المدن فواجهن صعوبات للإندماج في اليد العاملة الصناعية الحديثة، حيث يجدن أنفسهن في أسفل الهرم المهني، حيث أن وضعية النساء في المدن أسوأ منها في الريف، إذ دفع الفقر بالنساء للعمل في أي ميدان ومهما إخفضت أجرته، وأغلبهن يتمركزن في عدد قليل من الوظائف التي لا تتطلب قدراً عالياً من التأهيل بسبب إنتشار الأمية بشكل رهيب في أوساط النساء أكثر من الرجال.²

من خلال هذا ينظر إلى المرأة في دول العالم الثالث نظرة متخلفة مقارنة بالدول الغربية، ويرجع سبب ذلك أن وضعية المرأة ما زالت تسيطر عليها القيم التقليدية القديمة التي يسيطر فيها الرجل على المرأة وتتحصر وظيفة المرأة الوحيدة في أدوارها المنزلية أو في بعض المهن المتدنية سواء في الأرياف أو في المدن، على عكس المجتمعات الحديثة التي تسود فيها قيم ومبادئ للمساواة بين الرجال والنساء في الحقوق والواجبات.

3- عمل المرأة في الدول العربية:

لقد كان وضع المرأة في القديم مهيناً، حيث عاشت الذل والإحتقار، وكان ينظر لها كعامله في المنزل في إطار الوظائف الأسرية فقط، أي أنها تعيش تحت سيطرة الرجل وليس لها أي كيان أو إعتبار في المجتمع.

ومنذ أن جاء الإسلام تحررت المرأة العربية، حيث أعطى للمرأة المكانة اللاتئة بها وحرص على إحترام كرامتها وإعتبرها كائناً حياً مثلها مثل الرجل لا تختلف عنه إلا في الناحية الفيزيولوجية، حيث

¹ الصادق عثمان، مرجع سابق، ص 49.

² المرجع نفسه، ص 50.

شاركت في مختلف مجالات الحياة، إضافة إلى دور التغيرات الاجتماعية والتطورات التي مست البلدان العربية في الآونة الأخيرة.

وعليه، لقد أخذ عملها يتطور بتطور المجتمعات، ومع تغير بنائها الإقتصادي والاجتماعي أخذت أعمالها تتنوع تقريبا منذ منتصف القرن الـ 20، حيث شهدت المجتمعات العربية نهضة حضارية خاصة بعد إسترجاع إستقلالها وإهتمامها بتوسيع قاعدة التعليم الذي جعلها واعية أكثر بدورها ومركزها في المجتمع، وقد ساعدها في ذلك النهضة النسائية بهذه المجتمعات في أواخر القرن 19، وبداية القرن الـ 20، حيث أقرت ضرورة التعليم للمرأة، لأنه هو الذي يفتح أمامها أبواب الكسب ويجعلها تحصل على قوتها بنفسها، وأعطاهها فرصة دخول عالم الشغل، فإقتحمت جميع القطاعات.¹

إن نسبة مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادي قد إختلفت بين الأقطار العربية فهي تبلغ 55% في المتوسط في الكويت، الإمارات، ليبيا، السعودية، وقطر، وعمان عام 1990. ولكن ترتفع نسبة مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادي في مصر 27.8%، وتونس 20.9%، وتخفض في اليمن (إلى 8% من إجمالي القوى العاملة)، وفي السودان وموريتانيا 14%.²

لقد لقيت المرأة العربية إهتماماً متميزاً لإسهامها الفعال في إنجاز مخطط التنمية، وشهدت العقود الأخيرة من هذا القرن كثير من الدول العربية ومؤسسات العمل العربي المشترك بتزايد إهتمامها بأوضاع المرأة.

فعلى صعيد جامعة الدول العربية، أنشأت إدارة خاصة بشؤون المرأة والأسرة، كما أصدرت منظمة العمل العربية إتفاقية خاصة بشأنها هي الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1979، وقد عمدت معظم الدول العربية إلى تشجيع إقامة إتحادات نسائية وجمعيات، تعني وتهتم بشؤون المرأة في مقدمتها تشجيع دخولها ميادين العمل.³

ففي دول المغرب العربي في تونس بعد الاستقلال، ساهمت عدة عوامل في تدعيم عمل المرأة ومن أهم هذه العوامل نذكر تطور الإدارة، والخدمات الاجتماعية، ونمو مراكز العمران تدريجياً، وتعليم

¹ ليلي مكك، مرجع سابق، ص 76.

² ثناء فؤاد عبد الله، الدولة والقوى الإنتاجية في الوطن العربي، علاقات التفاعل والصراع، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت لبنان، 2001، ص 24.

³ محمد سيد فهمي، مرجع سابق، ص 123.

الفتيات، لذلك وضع المشرع، ترتيب تنظيم العلاقات المهنية، وتيسير دخول المرأة سوق الشغل وحمايتها صحياً، فقد بادر التشريع التونسي¹ بتحرير المرأة في إطار الأسرة، وعلى صعيد الحياة العامة بإصدار مجلة الأحوال الشخصية في 13 آب/ أغسطس 1956، وقد مكنها أيضاً من الإستقلال القضائي، ونجد في قانون الشغل العزم نفسه على جعل المرأة مواطنة كاملة الحقوق، وذلك من خلال صنفين من الإجراءات: المصادقة على إتفاقيات دولية تتعلق بالمرأة العاملة، وإصدار مجلة الشغل بمقتضى قانون 30 نيسان/ أبريل 1966 التي تضمن التساوي بين الرجل والمرأة، وصدرت نصوص أخرى هدفها تنظيم العلاقات المهنية.²

أما في مصر فقد لعبت المرأة المصرية دوراً هاماً في تطور الحركة الوطنية منذ نهاية القرن 19، وكانت ثورة 1919 أكبر مظهر للمشاركة السياسية النسائية³، وإعتباراً من عام 1956 حصلت المرأة على الحق في التصويت وممارسة الحقوق السياسية، كما توضح الدراسات الخاصة بمعدلات النشاط الإقتصادي للإناث في مصر أن العمالة النسائية تتركز في قطاع الزراعة بنسبة 67.2%، ويليهما قطاع الخدمات بنسبة 15% وذلك وفقاً لبيانات سنة 1988.⁴

كما أن هناك إتجاه واضح نحو العمل بأعمال البيع، والزراعة، وتربية الحيوانات، والصيد، وإنخفاض التوجه نحو المهن العلمية والفنية والخدمية، وتشارك المرأة المصرية في العديد من التنظيمات المجتمعية التي تعبر عن مشكلاتها والتي تهدف إلى تنمية المجتمع مثل مشروعات: محو الأمية، وتنظيم الأسرة والأسر المنتجة، دور الحضانة، المشاغل، الصناعات الحرفية، رعاية المعوقين والمسنين، نشر الوعي، والتثقيف الصحي...الخ.

كما لا يجب أن ننسى الدور الرائد الذي قامت به المرأة المصرية أثناء الحروب سواء في الإعداد لها، أو الإشتراك فيها.⁵

¹ علي الشلق وآخرون، مرجع سابق، ص ص 328-329.

² المرجع نفسه، ص ص 328-329.

³ محمد سيد فهمي، مرجع سابق، ص 292.

⁴ محمد سيد فهمي، مرجع سابق، ص 289.

⁵ المرجع نفسه، ص 290.

لا يختلف وضع المرأة في الخليج عنه في بقية الدول العربية الأخرى، فلقد كان الإقتصاد الإماراتي يعتمد على الزراعة وصيد اللؤلؤ، والتجارة، ورعي الأغنام، ويعطي تقسيم العمل آنذاك أهمية خاصة للمرأة نتيجة مشاركتها في هذه الأعمال بطرق مختلفة. كما شهدت المنطقة في سبعينيات القرن الـ 20 حركة نشطة في التعليم لكل أفراد المجتمع بما في ذلك المرأة التي إنخفضت نسبة أميتها، ومن ثم دخلت سوق العمل في وظائف جديدة لم تعهدها من قبل. فلم يعد عملها يقتصر على العمل المنزلي وإنما دخلت قطاع العمل في التعليم والمستشفيات والمكاتب الحكومية، وفي مرحلة لاحقة دخلت قطاعات الشرطة.¹

أما المجتمع الكويتي بعد تطوره الحضاري ونموه الإقتصادي والإجتماعي، بدأ يغير قيمه ومواقفه السلبيه التي كان يحملها إزاء المرأة، وأصبح يعتقد إعتقاداً جازماً بأن قدرات وإمكانات المرأة لا تقل عن قدرات وإمكانات الرجل خصوصاً وبعد ثقافة الرجل وتحرر أفكاره من المعتقدات والقيم البالية، وبعد قيام المرأة ببرهان إمكاناتها ومواهبها وما تستطيع أن تقدمه للمجتمع من أعمال وخدمات جليلة، فالمرأة شأنها شأن الرجل تستطيع الإشتغال في المهن العمالية والزراعية والإدارية والوظيفية التي تحتاج إلى دراسة وتخصص وتحصيل علمي جامعي، وفعلاً دخلت المرأة الكويتية مؤخراً الكثير من الأعمال والمهن المهمة التي كان يشغلها الرجال، لهذا أصبحت تحتل دورين إجتماعيين متلازمين هما: دور ربة بيت ودور العاملة أو الموظفة أو المهنية خارج البيت.²

فالمرأة الكويتية لم تشغل الأعمال اليدوية الحرة فحسب، كأعمال الغزل، الحياكة، التجارة والبناء والبيع والشراء، بل شغلت أيضاً الأعمال الوظيفية والمهنية كالأعمال الطبية والهندسية والتعليمية والتمريضية والإدارية والحسابية والقانونية... الخ.

وحتى أنها شغلت بعض المراكز الحساسة في الدولة والمجتمع، فكلما يتطور المجتمع الكويتي إقتصادياً وصناعياً وتكنولوجياً وحضارياً، كلما تزداد نسبة الأيدي العاملة من العنصر النسائي.³

¹ أحمد جابر وآخرون، المرأة العربية في المواجهة النضالية والمشاركة العامة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006، ص 160.

² إحسان محمد الحسن، علم إجتماع المرأة: دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 65.

³ المرجع نفسه، ص 6.

كما أنه لا تختلف أحوال المرأة في البحرين عن أحوالها في الكويت فقانون العمل البحراني ينص على تساوي عمل وأجور ورواتب المرأة مع عمل وأجور ورواتب الرجل، وتعمل المرأة البحرانية في شتى الوظائف والمهن كعملها في المصانع والمنشآت الأهلية¹، وعملها في المدارس والمستشفيات والدوائر الحكومية، وقد عملت مؤخرا في سلك الشرطة وطالبت العمل في المشاركة في تنظيم وإدارة المؤسسات السياسية وكادت تدخل في المجلس التأسيسي لإمارة البحرين.²

أما في سوريا فإن نسبة مشاركة المرأة في القوى الإنتاجية سواء في الوظائف الحكومية أو الأعمال الخاصة تبدو ضئيلة، وعلى المستوى السياسي تشارك المرأة بـ 24 مقعدا في مجلس الشعب السوري من 250 عضواً، وتولت سيدتان منصب الوزارة ونسبة كبيرة من المديرات في قطاع التربية والتعليم والثقافة والشؤون الإجتماعية.³

وقد جاء الإسلام ليحرر المرأة من كل القيود وعاملها معاملة إنسان لا تنقصها شيء عن الرجل، ولا شك في أن الإسلام منح المرأة من الحقوق والواجبات مثلما أعطى للرجال، وكلف النساء بكثير مما كلف به الرجال، إذ ورد في القرآن الكريم قوله سبحانه وتعالى: "مَنْ عَمَلًا صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ" سورة النحل الآية 97⁴، وقد أكد الإسلام على حقوق المرأة ودورها في الحياة، لأن المرأة نصف المجتمع، وهي مربية النصف الآخر فلا يستقيم المجتمع إلا بالمرأة، ولقد شجع الإسلام المرأة على العمل الشريف، ويمكن الإستنتاج من بعض نصوص القرآن ما يشعر بالسماح لهن بالعمل، منه قوله تعالى: "أَنَّى لَا أَضِيعُ عَمَلًا غَامِلًا مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى بَعْضِكُمْ مِنْ بَعْضٍ" سورة آل عمران الآية 195⁵، ولا يوجد على الإطلاق سوابق من عمل الرسول أو عمل أصحابه، منعت المرأة من العمل. ومعلوم أن النساء إشتراكن في مبايعة النبي صلى الله عليه وسلم في بيعة العقبة، ومعلوم أيضا أنهن إشتراكن مع النبي في الجهاد يداوين الجرحى ويسعفن المجاهدين ويجهزن على نفر من الكفار، ومعلوم أن نسيبة بنت

¹ المرجع نفسه، ص 73.

² المرجع نفسه، ص 73.

³ محمد سيد فهمي، مرجع سابق، ص 132.

⁴ رشيد الحسين، أحمد البرواري، الإتجاهات النفسية نحو عمل المرأة السياسي والإجتماعي وعلاقتها بالتنشئة الإجتماعية، دار جورير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 101.

⁵ المرجع نفسه، ص 103.

كعب بن عمرو، كانت في خلافة أبي بكر تشارك في حروب الردّة، وقد روى البخاري في صحيحه قول إحدى الصحابييات: " كنا نغزو مع رسول الله نسقي القوم ونخدمهم ونرد القتلى والجرحى إلى المدينة".¹

إضافة إلى مساهمتها بالعمل والتجارة والبيع والشراء، وهي تملك ما تكسبه من مال من عملها أو تجارتها أو من إرثها، ولم يكن يُفَرِّقُ الإسلام بينها وبين الرجل في أمر، وذلك بكل بساطة لأنه يُجِلُّ العمل ويقده، فالإسلام وضع المرأة في مكان المسؤولية عامها وخاصها وأمرها بتعلم ما تحتاج إليه من دينها ودنياها وفسح لها المجال في الجهاد والغزو، وجعل لها حقاً في الميراث، فأباح لها أن تملك وتتصرف بما تملك، ولم يفرق بينها وبين الرجل لا في الأجر على العمل ولا في ربح التجارة ولا في إنتاج الزراعة.²

تلك هي نظرة الإسلام لقضية عمل المرأة، والشرع الإسلامي جاء ليرسي قاعدة صلبة لكرامة المرأة، ولحقها في المشاركة العريضة في شؤون الحياة العامة والخاصة.³

ويتضح لنا هنا أن عمل المرأة يختلف من مجتمع عربي إلى آخر وذلك نظراً للظروف الاجتماعية السائدة، كما أن أغلب الدول شجعت عمل المرأة بمختلف وضعياتها، كما إتضح لنا مدى إعتراف الإسلام بحقوق المرأة.

ثانياً: وضعية المرأة العاملة في الجزائر:

بعدما تطرقنا في العنصر السابق لتطور عمل المرأة في البلدان الصناعية والعربية، سنتطرق في هذا العنصر كذلك لوضعية المرأة العاملة في الجزائر والذي مر بمراحل تاريخية فرضها تاريخ الجزائر العميق، من بين هذه المراحل ما يلي:

1- عمل المرأة الجزائرية خلال فترة الإحتلال:

لم يحقق الإستعمار الفرنسي غايته الإستيطانية إلا بتجريد السكان من وسائل إنتاج وجودهم، حيث سخر آلتهم العسكرية لنهب أراضيهم وأموالهم المنقولة منها وغير المنقولة على حدٍ سواء، ولم يكد هذا

¹ تماضر زهري حسون، المرجع السابق، ص ص 23 - 24.

² المرجع نفسه، ص 33.

³ المرجع نفسه، ص 35 .

الإستعمار يحتفل بذكراه المئوية الأولى حتى بلغ عدوانه الأرض وأصحابها أوجه، وظن أنه بسط هيمنته على كل شيء، وأنه أتى على كل ما يهدد إستقراره إلى الأبد، وتوهم أن سياسة العنصرية الإجرامية أتت أكلها، فلم يعد لأحد من الجزائريين على سيادته من سبيل، بعد أن جردهم بالقوة العسكرية القاهرة من مصادر الرزق والإستقواء، وحاصره عدوانه العنصري بأفات الجهل والمرض والحرمان حتى من أبسط الحقوق التي تتطلبها الكرامة الإنسانية.¹

إن ظروف الاضطهاد والتعسف جعلت الرجال يغادرون بيوتهم للإلتحاق بصفوف المجاهدين للمشاركة في الثورة التحريرية، فأمام هذا الوضع اضطرت المرأة للخروج والبحث عن العمل في بيوت المعمرين خادمة بأجر زهيد، حيث أنها إستدرجت لتحمّل مسؤوليات رب العائلة، فتولت تسيير العائلة والحفاظ على وحدتها وتماسكها، فتشير البحوث إلى أن أغلب النساء العاملات كن أرامل ومطلقات يعيشن ظروف إجتماعية صعبة، ورغم ذلك لم يَكُنَّ يشكين من قلة الراتب وإنما من قلة العثور على العمل.²

لكن كل هذا لم يمنعها من إفادة إخوانها المجاهدين بالمعلومات التي تنقلها يوميا كونها ليست محل للشك لأن طبيعة عملها يفرض عليها الخروج من المنزل يوميا، سواء معلومات سرية من خلال رصد حركات المستعمر وخططه أو وثائق وغير ذلك.³

ففي دراسة الباحث عبد العزيز بوكنة بعنوان: "دور المرأة الجزائرية ماضيا وحاضرا" أحصت عدد النساء المجاهدات حيث أن 81% منهن كن في النضال المدني لجبهة التحرير و19% منهن كن جنديات، أما فيما يخص التقسيم الجغرافي بين الريف والمدينة فقد كن 78% ممن جاهدن في الأرياف

¹ فاطمة الزهراء بلحيدة، محمد حمداوي، عمل المرأة الجزائرية بين الواقع الإجتماعي والنصوص القانونية، مركز الحكمة للبحوث والدراسات، المجلد 6، العدد 1، جامعة الجزائر، 2018، ص 2.

² هلال غنيمية، مكانة المرأة الجزائرية في ظل التغير الإجتماعي الحاصل في المجتمع الجزائري، مركز الحكمة للبحوث والدراسات، المجلد 4، العدد 8، الجزائر، 2016، ص 18.

³ أحسن بومالي، أدوات التجنيد والتعبئة الجماهيرية أثناء الثورة الجزائرية 1954-1956، دار المعرفة، الجزائر، 2010، ص 427-428.

و20% ممن جاهدن في المدن، والتاريخ يشهد للمرأة الجزائرية ببطولاتها ومساهماتها النبيلة في تحرير الجزائر.¹

ومنه، فالمرأة الجزائرية خاضت الثورة التحريرية والعمل الكفاحي وكانت تعرف ما مدى خطورة هذا العمل، فخرجت للشوارع رغم أنه في ذلك الوقت خاصةً كان هذا الأمر منافياً تماماً لمبادئ المجتمع الجزائري، كل هذا بهدف التحرير، فخرجت كلها عزيمة وجهاد منفضة لأوامر المجاهدين بكل روح وطنية لتدخل بذلك المرأة الجزائرية المكافحة على مر السنين التاريخ من بابه الواسع.

2- عمل المرأة الجزائرية بعد الإستقلال:

لقد خرج المجتمع الجزائري من حرب التحرير الوطنية منهك القوى، ليوواجه أوضاعاً إقتصادية وإجتماعية متدهورة، ولكي يتجاوز ذلك عمل على إعادة بناء إقتصاده وإسترجاع مكانته وقوته، من خلال وضع مخططات وبرامج إقتصادية تنموية مثل: التعليم فهي الخطوة الأولى في سبيل تحقيق هذه التنمية، ومنحت فرصة التعليم المجاني للجنسين خاصة المرأة التي كانت مهمشة تعاني من الجهل والامية خلال الفترة الإستعمارية، وهكذا نالت المرأة حظاً وافراً من التعليم وإقتحمت ميدان الشغل ولم تكنفي بعملها التقليدي داخل المنزل، فقد كان عدد النساء آنذاك حوالي نصف عدد الرجال لذلك كان من الضروري إشراكهن في عملية البناء والتشييد التي كانت نتيجة حتمية لبلد مستقل بعد أكثر من قرن من الإستعمار.²

بعد ذلك تم إنشاء الوكالات الوطنية لتشغيل الشباب، ودعمهم خاصة في المشاريع الصغيرة المنشأة من طرف الشباب وقد ساعد مشروع تشغيل الشباب هذا وبرنامج الإنعاش الإقتصادي والوطني على إخرائط المرأة في مشروعات التنمية المحلية في المدن والريف³، فقد تبين أن نسبة من النساء هن منشغلات لمقاولات أو أيضا مشاركة النساء في إنشاء المؤسسات الصغرى⁴.

¹ وزارة المجاهدين، كفاح المرأة الجزائرية، دراسات وبحوث الملتقى الوطني الأول حول كفاح المرأة، منشورات المركز الوطني للدراسات والبحث في الحركة الوطنية وثورة 1 نوفمبر، الجزائر، 1976، ص321.

² ليلي مكك، مرجع سابق، ص ص 85-86.

³ شلوف فريدة، المرأة المقاول في الجزائر، رسالة ماجستير في علم إجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2009، ص ص 84-85.

⁴ سميرة السقا، تغير وضعية المرأة والتغيرات الأسرية في الجزائر، مجلة التغيرات الأسرية والتغيرات الإجتماعية، جزء 1، منشورات كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، الجزائر، 2006، ص ص 175-185.

وعليه، فقد أصبح عدم تقبل المجتمع لعمل المرأة يزول تدريجياً، فقد إستطاعت إثبات وجودها في مختلف المجالات وفي الكثير من الأماكن خاصة في المدن الكبرى.¹

أما ميثاق الجزائر، فقد ركز على ما جاء في ميثاق طرابلس قبله وتطرق لقضية جديدة، لم يمكن ميثاق طرابلس قد تعرض لها بصورة صريحة، وهي قضية المساواة بين المرأة والرجل، سياسياً وإجتماعياً وإقتصادياً ونص نفس الميثاق أيضا على "أنه يجب على المرأة أن تكون قادرة على وضع طاقتها في خدمة البلاد بالمشاركة في النشاط الإقتصادي بحيث تضمن ترقيتها الحقيقية بواسطة العمل".²

3- عمل المرأة في قانون العمل الجزائري:

تتوقف الحماية الدستورية على التوازن بين كل من القيم الدستورية للحقوق والحريات، والقيم الدستورية للمصلحة العامة، على نحو يضمن عدم التفريط في أي من هذه القيم المختلفة وعلى المشرع مسؤولية تنظيم ممارسة الضمانات الدستورية من خلال شكل التوازن الذي يجريه بين مختلف الحقوق والحريات وبين المصلحة العامة.³

ويسعى قانون العمل الجزائري إلى ترقية مكانة المرأة في مجال العمل إلى جانب الرجل، كما حاول المشرع الجزائري منذ الإستقلال تدعيم دورها داخل المجتمع الجزائري من خلال تمكينها من التعليم والتكوين، لكي تكتسب المؤهلات والقدرات اللازمة من أجل إدماجها في سوق العمل، كما أولى لها رعاية كبيرة من خلال سن نصوص وأحكام تعزز من مكانتها في مجال العمل وتصور كرامتها وشرفها وسلامتها المادية والمعنوية وتضمن لها الحماية من الإستغلال خلال سريان علاقة العمل.⁴

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

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ميثاق الجزائر، حزب جبهة التحرير الوطني، 1964، ص 70.

³ أحمد فتحي سرور، القانون الجنائي الدستوري، دار الشروق، ط 2، القاهرة، 2002، ص 5.

⁴ بوعزيز ليندة، المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد 6، عدد خاص، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2021، ص 273.

أ. المرأة العاملة في الميثاق الوطني (1962-1964-1976):

صادق المجلس الوطني للثورة الجزائرية المنعقد سنة 1962، بالإجماع على الميثاق الوطني بمدينة طرابلس، بهدف وضع القواعد الأساسية لبرنامج العمل والنشاط في الجزائر المستقلة وطبعا من إهتماماته دور المرأة في مرحلة البناء وتضمن ما يلي: " لقد خلقت مشاركة المرأة في كفاح التحرير الظروف الملائمة لكسر الكابوس القديم الذي يحيط بها ويقيدها ولإشراكها إشراكا كاملا في تسيير الشؤون العامة وتنمية البلاد، ينبغي للحزب أن يقضي على كل عوائق تطور المرأة ويدعم عمل المنظمات النسوية، ولا سوف يكون عمل الحزب ناجحا في هذا الميدان، ولا ننسى أن مجتمعنا لا يزال إلى يومنا هذا لديه عقلية سلبية بشأن المرأة فكل شيء يساعد و بأنماط مختلفة في نشره فكرة نقص المرأة وعجزها، وبلا مبالغة نجد هذه الفكرة متفشية في أوساط النساء أنفسهن".¹

وبهذا فحزب جبهة التحرير يؤكد على إبعاد كل الحواجز التي تعيق إدماج المرأة في إطار التنمية ومشاركتها في تطور المجتمع.

أما ميثاق الجزائر 1964 الذي يعتبر مجموعة من النصوص المصادق عليها من طرف المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني المنعقد من 16 إلى 21-4-1964 بالجزائر العاصمة بخصوص المرأة العاملة، جاء فيه ما يلي: " المساواة بين الرجل والمرأة يجب أن تكون قادرة على المشاركة الفعلية في النشاط السياسي والإجتماعي وفي بناء الاشتراكية بالنضال في حقوق الحزب والمنظمات القومية والنهوض بمسؤوليات فيها، كذلك يجب أن تكون قادرة على وضع طاقتها في خدمة البلاد بالمشاركة في النشاط الإقتصادي بحيث تضمن ترفيتها بواسطة العمل".²

ويمكن القول، أن ميثاق الجزائر أكد على إنخراط المرأة في كافة الأنشطة والمجالات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية للبلاد ومساواتها بالرجل.

أما الميثاق الوطني لسنة 1976 يعتبر المصدر الأساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة المصادق عليه بعد إستفتاء 26-6-1976 مؤكدا على حقوق المرأة السياسية، وفتح مجال التعليم والعمل،

¹ الصادق عثمان، مرجع سابق، ص 64.

² المرجع نفسه، ص 46.

وإعتبر الميثاق، النساء قوة قابلة للإستعمال عند الحاجة حيث ورد فيه "إن المرأة تشكل إحتياجاتها ما من قوة العمل في البلاد".¹

كما أكد كذلك على ضرورة إشراك المرأة الجزائرية في عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية، وإعتبر إقصائها وضعية لا تخدم تطور المجتمع، وذلك حسب ما جاء في الباب الخاص بالإتجاهات الرئيسية لسياسة التنمية على أن: التعبئة المكثفة لكل المواطنين القادرين على العمل في ميدان الإنتاج، تطرح قضية تشغيل المرأة، فالنساء يمثلن نصف السكان القادرين على العمل.²

ب. المرأة العاملة في قانون الأسرة:

يعتبر قانون الأسرة الصادر بموجب قانون 84-11 المؤرخ في 9 رمضان 1404هـ الموافق لـ 9 جوان 1984، وذلك حسب المادة الثانية منه: "أن الأسرة هي الخلية الأساسية في المجتمع وتتكون من أشخاص تجمع بينهم صلة القرابة"، كما حدد هذا القانون واجبات الزوج نحو زوجته من خلال عرض العديد من المواد، كما أن المشرع الجزائري أعفى المرأة من مسؤولية تحمل الأعباء المادية للأسرة وحدد حقوقها في المادة 38 والمتمثلة في: زيارة أهلها من محارم وإستضافتهم بالمعروف، حرية التصرف في مالها، كما حدد واجباتها في المادة 39 والمتمثلة في طاعة الزوج ومراعاته، وإرضاع الأولاد عند الإستطاعة وتربيتهم، إحترام والدي الزوج وأقاربه.³

كما منح المشرع الحق في إشتراط الزوجين ما يروونه مناسبا من الشروط في عقد الزواج ما لم ينافي القانون، كما جاء صراحة في المادة 19 من نفس القانون، وبمقتضى هذه المادة: "يمكن للزوجة أن تمارس عملا بالإتفاق مع زوجها أثناء إبرام عقد الزواج ولا مانع في ذلك لتحسين الحالة الإقتصادية للأسرة وتيسير حياتهما الزوجية ما لم يخالف ذلك نص قانوني شكلاً ومضموناً".⁴

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني الجزائري، الميثاق الوطني، 1976، ص 144.

² المرجع نفسه، ص 212.

³ دودو نعيمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، رسالة ماجستير، تخصص ديموغرافيا حضارية، جامعة سطيف، 2011، ص ص 71-72.

⁴ المرجع نفسه، ص 67.

ج. المرأة العاملة في الخطاب السياسي:

➔ في الخطاب الرئاسي:

يؤكد الخطاب السياسي للرئيس عبد العزيز بوتفليقة في البرنامج المقترح في الانتخابات (15 أبريل 1999) فيما يتعلق بمكانة ودور المرأة في المجتمع، والعمل على ترقيتها والنهوض بمشاركتها الفعالة في تنمية الوطن، من خلال خطابه التالي:

"... يتعين كذلك العمل على القضاء على كافة أشكال التمييز التي تعيق أو تحول دون التعبير عن القدرات الفردية، وما ينجر عنها من التمهيش، وفي هذا الإطار بالذات تقرض ترقية المرأة وجودها بصورة طبيعية، والإنشغال هذا يمليه مطلب الانسجام من التحولات المعتمدة التي شهدتها مجتمعنا، والتي جعلت الفتيات يصلن وبأعداد متزايدة في ظل المساواة بينهن وبين الفتيان في جميع التخصصات المهنية المتداولة في العالم المعاصر".¹

وأكد الرئيس "عبد العزيز بوتفليقة" في خطابه على المساواة بين الجنسين، مع وجوب ترقية المرأة طبقا لقدراتها الفردية من أجل تحقيق الانسجام والتوافق مع التحولات المجتمعية ووصولها إلى جميع التخصصات المهنية المتداولة.

وقد أوضح رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون في كلمة له بمناسبة إحياء اليوم العالمي للمرأة بالتنسيق مع جامعة الدول العربية تحت شعار " المرأة العربية.... تميز وتطلع"، "أن الجزائر كرست في دستورها المعدل سنة 2020، مبدأ المناصفة بين الجنسين في كل المجالات الوظيفية والانتخابية وكذلك حماية المرأة من كل أشكال العنف في كل الأماكن والظروف، في الفضاء العمومي وفي المجالين المهني والخاص، وهي خطوة نوعية تعززت بها مكتسبات المرأة الجزائرية التي سجلت حضورها وأثبتت جدارتها في تقلد المسؤوليات والمناصب العليا في الدولة".²

¹ المرجع نفسه، ص 72.

² خطاب السيد رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون، بمناسبة إحياء اليوم العالمي للمرأة 7 مارس 2022، بالتنسيق مع جامعة الدول العربية بالجزائر العاصمة.

👉 الخطاب الوزاري (2013):

بمناسبة إفتتاح لإحتفال باليوم العالمي للمرأة المنعقد (يوم الأربعاء 6 مارس 2013 بالمركز العائلي بن عكنون) أكد الوزير السابق للعمل والتشغيل والضمان الإجتماعي " الطيب لوح" في كلمته على ضرورة مشاركة المرأة الجزائرية في مجال التنمية المستدامة مطالبا إياها بمواصلة المشوار والإنخراط في مستويات التشغيل المختلفة والمتاحة لها دون قيد أو شرط كالرجل، ليخلص إلى بعض الإحصائيات الخاصة بالمرأة الجزائرية العاملة لسنة 2012 كما يلي: بخصوص وضعية المرأة في التوظيف العمومي¹، فقد بلغ 607.160 امرأة عاملة، أي ما يعادل نسبة 31.8% من العدد الإجمالي للعاملين في هذا القطاع، من بينهم 88% موظفات بصفة دائمة و11.3% متعاقدات.²

أما عدد التنسيبات الخاصة بالمرأة والتي سجلت على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل في القطاع الإقتصادي لسنوات 2010-2012 فقد بلغت 578.240 أي بنسبة 9% من المجموع، أما حصة المرأة من التنصيب في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني للفترة 2008-2012، أي منذ إنطلاق الجهاز فقد بلغت من 1.617.858 أي بنسبة 45.89%، في المجموع يمثل إجمالي حصة المرأة العاملة من التنسيبات 794.933 أي بنسبة 36% من المجموع.³

👉 الخطاب الوزاري (2021):

بمناسبة اليوم العالمي للمرأة المنعقد يوم 8-3-2021 أكد وزير المالية السابق "أيمن بن عبد الرحمن"، على إصرار الدولة على ترقية دور المرأة في شتى مجالات الحياة المهنية والإجتماعية لاسيما من خلال إدراج ولأول مرة مادة في الدستور الجديد المادة 68، ترسخ مبدأ تكافؤ الفرص لولوج عالم الشغل وتشجيع ترقية المرأة لتقمص المسؤوليات في الهيئات والإدارات العمومية وكذلك في المؤسسات الإقتصادية. ويعد من الضروري إبراز المبادرات التي من شأنها تمنح للمرأة مكانة في صميم الإبداع وتبين مشاركتها في الحياة الإجتماعية والسياسية والإقتصادية، وذلك على غرار وقفها

¹ الصادق عثمان، مرجع سابق، ص 68.

² كلمة السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، بمناسبة الإحتفال باليوم العالمي للمرأة، الأربعاء 6 مارس 2013، المركز العائلي، بن عكنون، الجزائر.

³ مزبود بصيفي، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، أطروحة دكتوراه، تخصص القوانين الإجرائية والتنظيم القضائي، جامعة وهران، 2018، ص ص 68-69.

الفعالة في مواجهة جائحة كورونا سواء كانت جنديّة في الجيش الأبيض أو باحثة أو ربت بيت ببالغ الإلتزام والإصرار والشجاعة إلى جانب زملائهم الرجال ،حيث تصرّ الدولة الجزائرية بكل مسؤوليتها على تحسين مكانة المرأة في كافة الإدارة العمومية عرفاناً للتضحيات التي قدمتها.¹

د. المرأة العاملة الجزائرية في قانون العمل الجزائري:

في مجال الإستخدام وإستحقاقات الأجر:

حسب ما ورد في قانون العمل رقم 11.90 المؤرخ في 21-4-1990، المتعلق بعلاقات العمل في الفقرة 1 من المادة 6 منه أن للعمال الحق في إطار علاقة العمل ، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير قائم على أهليتهم وإستحقاقهم، تبعاً لذلك تنص المادة 17 من نفس القانون على أن " تعد كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال في مجال الشغل والأجر وظروف العمل، السن، الجنس، الوضعية الإجتماعية أو النسب والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة ما أو عدم الانتماء".²

فالمشرع الجزائري يؤكد على أن تكون شروط الإلتحاق بالعمل محددة بالأطر العلمية العقلانية التي تعتمد أساساً على كفاءة وتأهيل طالب العمل، كما أكد على ضمان المساواة بصورة أساسية ومنع التمييز بين العمال، حيث نص في المادة 84 من نفس القانون: "على أنه يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال، لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز..."³

وقد جاء في المادة 141 على أنه يعاقب كل من إرتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف إستخدام الشباب والنسوة بغرامة مالية تتراوح قيمتها بين 2000 و4000 دينار جزائري تطبق كلما تكررت المخافلة، كما أدرج في المادة 142 جزاءات مادية في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بإستخدام الرواتب وإقامة التمييز في هذا المجال، حيث يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دينار جزائري كل من يوقع إتفاقية جماعية في هذا المجال، أو يوقع إتفاقاً جماعياً للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في

¹ كلمة السيد وزير المالية أيمن بن عبد الرحمن، بمناسبة اليوم العالمي للمرأة، 8 مارس 2021.

² تاج عطاء الله، المرأة العاملة بين تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 125.

³ المرجع نفسه، ص 126.

المادة 17 من هذا القانون. ويعاقب في حالة العودة بغرامة تتراوح بين 2000 إلى 10,000 دينار جزائري و بالسجن لمدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.¹

في مجال التكوين والتدريب:

حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفير كل الإمكانيات اللازمة لتكوين وتدريب العمال في مختلف مجالات نشاطاتهم، وذلك حسب ما تنص عليه المادة 57 من الفصل الخامس الخاص بالتكوين والترقية خلال العمل، من قانون العمل 90-11، وأكد على جعل التكوين والتدريب في إطار علاقة العمل حق من حقوق العامل حسب ما جاء في المادة 6 في الفقرة الرابعة، "على أنه يحق للعامل التكوين المهني والترقية في العمل". وذلك "لتمكين الشباب من إكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما" وهذا ما جاء في الفقرة خمسة من المادة 57.²

في مجال عمل المرأة الليلي:

منع المشرع الجزائري على المستخدم تشغيل المرأة خلال الفترة الممتدة ما بين التاسعة ليلاً والخامسة صباحاً، أي خلال الليل، وهو ما تؤكدته المادة 1/29 من قانون رقم 90-11 تنص على أن "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية"، المراد من هذا المنع هو الحفاظ على الحالة الصحية والأخلاقية، وكذلك العائلية للمرأة العاملة، ف قضاء ليالي متوالية خارج بيتها يضر بها وبأسرتها خاصة أطفالها، لأنها ستعود مرهقة إلى البيت وهذا سيعيقها في أداء واجباتها الأسرية، إلا أن هذا المنع ليس مطلق إذ خول المشرع الجزائري للمستخدم إمكانية تشغيلها ليلاً بناء على ترخيص مفتشية العمل متى برزت طبيعة النشاط وخصوصياته، ذلك وهذا ما تبينه المادة 2/29 من قانون 90-11 تنص "...غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخص، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات المنصب".

نص المشرع الجزائري على هذا الإستثناء دون أن يبين ما هي النشاطات والمناصب التي يسمح فيها للمرأة بالعمل ليلاً، لكن يمكن الإشارة إلى الأعمال التالية: عمل الفنانات في دور الملاهي، عمل الممثلات والمساعدات في المسارح، عمل المضيفات في المطارات وشركات الطيران، عمل ممرضات

¹ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410هـ الموافق 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادر أول شوال 1410هـ الموافق 25 أبريل سنة 1990، ص ص 574-575.

² تاج عطاء الله، مرجع سابق، ص 145.

والقابات في المستشفيات والعيادات، والعمل في المطاعم والفنادق، والعاملات في البريد والمواصلات، ومصالح الهاتف، والعاملات في المهن الحرة وغيره، وعليه رغم أن المشرع قيّد تشغيل المرأة ليلاً برخصة، إلا أن عدم تحديد قائمة المجالات التي يمكن أن تعمل فيها يفتح المجال للمستخدم بإستغلالها، وعليه نرجو إعادة النظر في عمل المرأة ليلاً وتقرير قواعد أكثر صرامة.¹

➤ توسيع حق المرأة في الراحة القانونية والتغطية الإجتماعية:

تنص المادة 33 من القانون رقم 90-11 على حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة، كما حرص المشرع الجزائري على راحة النساء والأطفال في العمل فقد حذر أن يشغل هؤلاء خارج نطاق ساعاتهم القانونية المحددة وذلك وفقاً للمادة 144 من نفس القانون في الباب الثامن منه والخاص بالأحكام الجزائية على أنه "يعاقب كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دينار جزائري، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين".²

كما ينشأ حق العاملة في الحماية الإجتماعية بنشوء علاقة العمل إذ يلتزم المستخدم بالتصريح بها لدى هيئات الضمان الإجتماعي، ودفع نسبة الإشتراكات المستحقة والمقدرة بـ 34,5% من أجر المنصب المصرح به ينقاسها مع الدولة، ليتم التكفل خلالها بمختلف المخاطر الإجتماعية التي قد تتعرض لها أثناء مشوارها المهني المتمثلة في المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية والعجز إلى غاية شفاءها كلياً متى إستوفت الشروط اللازمة، كما وسع من نطاق التكفل إلى ما بعد نهاية علاقة العمل فتحصل على دخل بديل عند إحالتها إلى التقاعد أو عند فقدانها لعملها لأسباب لا إرادية.³

ثالثاً- دوافع وأسباب خروج المرأة للعمل:

إن عوامل خروج المرأة للعمل كان نتيجة لعدة عوامل دفعتها لدخول لسوق العمل من بينها:

¹ بوعزيز ليندة، مرجع سابق، ص 277.

² بوعزيز ليندة، مرجع سابق، ص ص 277 - 278.

³ دودو نعيمة، مرجع سابق، ص 74.

1- الدوافع الإقتصادية:

يعتبر العامل الإقتصادي من أبرز الدوافع التي دفعت بالمرأة للخروج إلى ميدان العمل وذلك بغرض تلبية حاجاتها الإقتصادية،¹ كما أن خروجها ضرورة إستلزمها الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي الحديث، إذ أن أعباء المعيشة وغلائها من جهة، والتطلع إلى مستوى أفضل للحياة من جهة أخرى، دفعا المرأة إلى الخروج عن إطارها التقليدي المتمثل في دور المربية والراعية لشؤون أسرتها، كما أن الظروف المعيشية والإقتصادية، التي تعيشها الأسرة الحديثة أجبرت المرأة على العمل لمساعدة زوجها في تلبية رغبات أفراد أسرتها من مأكّل وملبس ودواء.²

ويعد عمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية، وأن خروجها لم يعرقل أدائها لدورها الأساسي كربة بيت وزوجة بل أضافه لدورها الهام للإستفادة من إمكانياتها الفكرية والمادية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية التي هي في تزايد مستمر، كذلك الخوف من المستقبل وعدم الثقة بالمعيل الحالي للعائلة لتسديد الديون المتراكمة على العائلة، ومن أهم العوامل الإقتصادية التي تدفع المرأة إلى العمل خارج المنزل هي كالآتي:

أ- طبيعة المجتمع كونه زراعياً أو صناعياً وإقترابه من فكرة النظام الإقتصادي الرأسمالي أو الإشتراكي كل هذه المتغيرات تؤثر على جوهر طبيعة عمل المرأة في هذه المجتمعات.

ب- ظروف العمل المناسبة وفرص الترقية والتطور تشد المرأة نحو العمل.³

ج- إرتفاع تكاليف المعيشة وتبدل أنماط السلوك الإستهلاكي بحيث أصبحت الكماليات تتحول إلى حاجيات خلال فترة قصيرة في نظر غالبية أفراد المجتمع، وهذا التحول أدى إلى إرتفاع فتورة النفقات على السلع والمنتجات، وأما غلاء المعيشة وتبدل أنماط الإستهلاك وعدم كفاية الدخل الأسري أو دخل الزوج، تضطر المرأة إلى العمل خارج المنزل تساعد على سد النفقات المختلفة، هكذا تتماشى مع الحياة العصرية، فإن آلاف النساء العربيات خرجن للبحث عن العمل بأجر أو عن أي مصدر للدخل.⁴

¹ رمضان مائة، مرجع سابق، ص 98.

² أمل ياسين خليل المجالي، المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية، دراسات العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 45، العدد 2، الأردن، 2018، ص 6.

³ حيدر خضر سليمان، المرجع السابق، ص 55.

⁴ المرجع نفسه، ص 55.

د- البطالة أو توقف الزوج عن العمل مما ينعكس سلباً على أوضاع الأسرة الاقتصادية والنفسية، إذ يجعل عمل المرأة عاملاً ضرورياً، وهذه الظاهرة أكثر تجلياً في المجتمعات الصناعية، إذا تعطل الزوج عن العمل فتكون الظروف قاهرة أرغمت بعض النساء المتزوجات على العمل كذلك في المجتمع الجزائري لا تقف المرأة مكتوفة الأيدي عندما يكون الزوج عاطلاً عن العمل، فإن فإمكانية العمل مفتوحة بشكل أوسع خاصة المثقفات منهن أو من الممكن أن تعمل في مهن هامشية صعبة لفترة مؤقتة ريثما تجد عملاً مناسباً.¹

2- الدوافع الإجتماعية:

العمل هو وسيلة لتأكيد الشخصية واكتساب المكانة. إن الدوافع الإجتماعية تؤدي دوراً مهماً في تحفيز المرأة ودافعها نحو العمل، وإيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان، وشعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل، وتطمح المرأة إلى الحصول على مراكز إجتماعية أعلى لتحقيق ذاتها، كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم للعمل خارجاً له أهمية في هذا المجال، كذلك التقدم الإجتماعي الحاصل نتيجة للتطورات الاقتصادية والإجتماعية والسياسية التي حدثت في الآونة الأخيرة.²

كذلك عناية الأحزاب السياسية ترفع مكانة المرأة وتحررها. ولقد أثبتت المرأة العاملة مكانتها الإجتماعية بوصفها إنساناً مبدعاً يساهم في عملية التنمية الاقتصادية وإستطاعت بواسطة العمل أن:

- أن تكافح ضد النظرة السلبية المتخلفة لعمل المرأة.

- تساهم في الحياة العامة وفي عملية التنمية الاقتصادية، فبواسطة العمل تستطيع المرأة أن تحافظ على سرعة بناء الإقتصاد الوطني.³

كما أن المرأة خرجت لسوق العمل من أجل أن تؤكد ذاتها وتحقق مكانتها الإجتماعية وتعمل على إبراز شخصيتها كفرد في المجتمع ولها حقوق وعليها واجبات.⁴

¹ مليكة عبد العالي، تأثير العوامل الديموغرافية والإقتصادية في عمل المرأة، جامعة حلب، 1989، ص 41.

² حيدر خضر سليمان، مرجع سابق، ص 57.

³ المرجع نفسه، ص 68.

⁴ أمل ياسين خليل المجالي، مرجع سابق، ص 7.

إذ ترى المرأة أن حصولها على الدرجات العلمية والعملية تستطيع تأكيد ذاتها في المجتمع وخاصة في أسرتها وأمام زوجها فتصبح له سند، وقد بينت دراسة كليجر أن هناك عددا كبيرا من الأمهات يعملن من أجل لذة العمل وما يحققه من إشباعات نفسية أكثر من أولئك اللاتي يعملن لأسباب إقتصادية.¹

فقد حققت المرأة العاملة شبكة أخرى من العلاقات في إطار المجتمع الخارجي، فأصبح عملها يحقق أهداف إجتماعية كالزمانة والحياة الإجتماعية والمساهمة في نواحي مختلفة للنشاط وهكذا تشعر بكيانها واحترام الغير لها وتقديرها.²

3- الدوافع النفسية:

إن حب الظهور والحاجة إلى الإنتماء وتحقيق الذات، هي دوافع أخرى تدفع المرأة إلى الخروج إلى العمل. كما أثبتت دراسة "فرديناند زفيج" أن المرأة تخرج للعمل تحت إلهام الضغط الإنفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها للعمل تحت ضغط الحاجة الإقتصادية، وقد توصل في البحث الذي قام به أن بين كل ثلاث نساء متزوجات تعمل واحدة منهن تحت دافع الضغط الإقتصادي، أما الأخريات فيلتحقن بالعمل لأسباب أخرى كالرغبة في الخروج والشعور بالإنتماء والرضا عن العمل وتوافق العمل مع ميولهن³، إذ أنه تعاني النساء عموماً من وجود وقت فراغ لا سيما في ظروف عدم الإنجاب وغيره من الظروف مما يدفع المرأة إلى العمل من أجل سد وقت فراغها الطويل، الذي يسبب بدوره الكثير من الملل والضجر والقلق.⁴ كما أن المرأة لا تستطيع إثبات قدراتها ومهاراتها، إلا عن طريق العمل فهو يحقق لها الرضا النفسي والسكينة، لأنه يحطم النظرة التقليدية التي ترى أن مكانها في البيت وينظم وقتها حيث يكون لكل من عملها داخل المنزل وخارجه وقت محدد ومنظم.⁵

¹ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار الثقافة العربية، القاهرة، 1984، ص 85.

² فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد 8، جامعة الشلف، 2012، ص 127.

³ رمضان مائة، مرجع سابق، ص 98.

⁴ زهير عبد السلام، زليخة معنصوري، أثر خروج الزوجة للعمل في العوائد النفسية والتربوية للأبناء، الملتقى الدولي التاسع، قضايا الأسرة المسلمة المعاصرة في ضوء أصول ومقاصد الشريعة الإسلامية، جامعة باتنة، ص 418.

⁵ إبراهيم الذهبي، مكاء ليلي، عمل المرأة وأثره على الإستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، العدد 11، جامعة الوادي، 2015، ص 183.

وعليه، يعتبر خروج المرأة للعمل الوسيلة الوحيدة لتوكيد الذات، خاصة في ظل التغيرات والتطورات الاجتماعية الحديثة، التي تلزم عليها المشاركة في الحياة العامة لتحقيق المنفعة الشخصية إلى جانب الرجل.

4- الدوافع التعليمية:

يعد إرتفاع مستوى التحصيل العلمي والدراسي لدى المرأة من أهم مقومات خروجها إلى العمل كما يعتبر التعليم من أهم العوامل الاجتماعية لإنخراط المرأة في سوق العمل ودخولها في مراحل التعليم المختلفة، فوجود شهادة أو إختصاص معين يؤهلها للحصول على فرصة عمل في مؤسسة رسمية أو غير رسمية ويعود عليها بدخل لتعيل به نفسها وأسرته من جهة، ومن جهة أخرى، يرتبط التعليم بالعمل عند المرأة برغبتها بتأمين متطلبات الأبناء وتأمين مستوى تعليم لائق بهم.¹

ففي خلاصة دراسة "أيد" نجد أن الدافع القوي للعمل كان مرتبطاً بالحصول على الشهادة الجامعية التي تبدو بدورها دليلاً على الدافع للتحصيل، كذلك تبدو أهمية الدافع للتحصيل من نتائج بحث "كليجر" تبين أن الأمهات العاملات قد نلن قسطاً أوفر من التعليم أكثر من الأمهات غير العاملات. إذن النتيجة التي يمكن أن نخرج بها من هذه البحوث هي أن التحصيل الدراسي والحصول على مستويات تعليمية عالية يمكن أن يساهم في خروج المرأة للعمل.²

إذ يزيد التعليم والتدريب من إمكانية المرأة على العمل، ويرفع مستوى توقعاتها في الحياة، ويخفض نسبة الخصوبة، ويضعف التقاليد، ويساهم في تحسين فرص التوظيف للمرأة، وهذا ما تبرزه المعطيات الإحصائية، إذ تبين أن نسبة مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادي ترتفع مع إرتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه. وهذا طبيعي، فالمرأة عند حصولها على مؤهل علمي تأنف التفرغ للأعمال المنزلية الروتينية المملة وتسعى جاهدة للإستفادة من المؤهلات التي حصلت عليها.³

¹ يسرى رزيفة، غزوان صديق ججاج، الدوافع الاجتماعية والاقتصادية لخروج المرأة إلى العمل ونتائجها، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 39، العدد 1، سوريا، 2017، ص 380.

² الجوير إبراهيم بن مبارك، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1995، ص 40.

³ علي شلق آخرون، مرجع سابق، ص 272.

وفي الإمارات حظي تعليم المرأة بإهتمام كبير كما يلاقي قبولاً واسعاً، وقد حققت المرأة في مجال التعليم إنجازات عديدة، فقد حرصت الدولة في الفترة التنموية الأولى على إعطاء دفعة قوية للتعليم كما قامت السياسة التعليمية على مبدأ تكافؤ الفرص بين الذكور والإناث.

لقد كان للتعليم دور كبير في تنمية الوعي الثقافي والإجتماعي لدى أفراد المجتمع بشكل عام رجالاً ونساءً، فكان بمثابة وقود عجلة التطور التي دفعت المرأة بشكل خاص إلى العمل خارج إطار الأسرة والمنزل، والمساهمة في إنتاجية المجتمع والدخول في ميدان الحياة العامة.¹

كما أن التعليم لا يحقق الحصول على عمل فقط بل إنه وسيلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للمرأة العاملة خارج المنزل، ويظهر هذا بوضوح بين العاملات المتعلمات تعليماً عالياً.²

5- الدوافع السياسية:

تتمثل في الدساتير والقوانين الدولية التي تنص على المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات وإنعقاد المؤتمرات الدولية كمؤتمر مكسيكو، وغيره... لمعالجة أوضاع المرأة في الأسرة والمجتمع في المجال الإجتماعي والثقافي وخاصة السياسي³، إضافة إلى المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان حيث تضمن الإعلان الصادر عنه النص على ضرورة إسهام المرأة في الحياة الإقتصادية والإجتماعية، أيضا المؤتمر العالمي للإصلاح الزراعي والتنمية الريفية الذي إنعقد بروما عام 1979 إعتترف بدور المرأة الحيوي في الحياة الإقتصادية والأنشطة الزراعية، إضافة إلى مؤتمر ريودي جانيرو عام 1992 الذي تضمن التأكيد على المساواة بين المرأة والرجل.⁴

هذا إضافة إلى الحركات النسوية الكثيرة في العالم كدافع سياسي لعمل المرأة، والتي تنادي بحقوق المرأة وحريتها والتي هاجمت فكرة التبعية الإقتصادية للنساء، وطالبت بحق المرأة في العمل وضرورة

¹ أحمد جابر وآخرون، مرجع سابق، ص 150.

² رمضان عمومن، مساهمة المرأة في القرارات الأسرية، مقارنة سوسولوجية بين المرأة العاملة و الماكثة في البيت، مجلة العلوم الإجتماعية، المجلد 8، العدد 2، جامعة الأغواط، 2020، ص 99.

³ مكاك ليلي، مرجع سابق، ص 99.

⁴ طاوسي فاطمة، الحماية القانونية للمرأة العاملة، دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة، جامعة بسكرة، 2020، ص 35.

إقتحامها كل الوظائف (الصناعة، السياسة، التجارة، الزراعة..... إلخ) من أجل ألا تبقى في مكانة وضيعة هامشية.

كما أن العمل يعتبر بالنسبة للمرأة كحق سياسي تسعى من خلاله للوصول إلى مناصب مراكز عليا في السلطة مثل الرجل¹، إضافة إلى أن المشاركة السياسية للمرأة تعتبر دافع سياسي للعمل، والتي قد تشمل الأنشطة السياسية المباشرة مثل: تقلد منصب سياسي، عضوية تنظيم سياسي، عضوية المجالس التشريعية، الترشح في الإنتخابات، الإشتراك في المظاهرات العامة... إلخ.²

فقد حققت المرأة منذ بداية ثورة 1963 مكاسب وإنجازات سياسية هامة، حيث تقلدت مناصب قيادية هامة في مجلس الشعب، والوزارة وقيادات الفروع الحزبية، وسلكي القضاء والخارجية وزاولتها بنجاح.³

رابعاً- الآثار السلبية والإيجابية المترتبة عن خروج المرأة للعمل:

1- الآثار السلبية:

على الرغم من الآثار الإيجابية لعمل المرأة إلا أن هناك آثار سلبية سواء على المرأة ذاتها أو على أبنائها أو على زوجها ويمكن إيجاز ذلك في الآتي:

☞ الآثار السلبية لعمل المرأة على نفسها:

إن تعدد المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة العاملة يسبب لها الإرهاق المؤدي إلى الضغط النفسي وتوتر الأعصاب، بحيث تصبح غير قادرة على التوفيق بين عملها في الخارج والتزاماتها المنزلية اللذان يلاحقانها في المنزل ومكان العمل، كذلك تجد المرأة نفسها في دوامة صراع يومية بين العمل ومسئولياتها تجاه الأولاد (تربيتهم، ورعايتهم، مساعدتهم في دروسهم)، إذ تكاد أن تختنق فهي أسيرة الأعمال المنزلية المرهقة التي لا تنتهي وأسيرة عمليات الحمل والرضاعة والعناية بالأطفال التي تستهلك الصحة والجسد وأسيرة العمل الخارجي الذي لا يرحم، وستبقى هكذا ما لم يرجع تنظيم الأعمال

¹ رمضان مائة، مرجع سابق، ص 99.

² محمد سيد فهمي، مرجع سابق، ص 70.

³ المرجع نفسه، ص 189.

وتقسيم الأدوار في المنزل بينها وبين زوجها حتى يتسنى لها حفظ صحتها والإسهام في الحياة العامة التي تجعلها تسير أحداث المجتمع.¹

⇒ الآثار السلبية لعمل المرأة على الزوج:

إن خروج المرأة للعمل وإهمالها للواجبات المنزلية يؤدي إلى صراع بين المرأة وزوجها، حيث تضعف سيطرة الرجل على الأسرة، وتصبح القرارات الأسرية التي من حق الرجل للمرأة إذ أصبحت تشاطره المهام وتساويه في القدرات والدخل، لأن الكثير من أرباب العمل يفضلون المرأة على الرجل. وكثيراً ما يكون راتب المرأة هو المشكل وسبب الخلاف بينهما، حيث ترفض بعض الزوجات المشاركة في نفقات الأسرة وهذا يؤدي إلى زيادة نسبة الطلاق، وهذا الكلام واضح ويتبين في سجلات المحاكم. ولقد طلق رجل زوجته غيرة عليها من مسؤولها الذي يأخذها بسيارته لبعض الأعمال، كذلك تخسر المرأة المقصرة في حق زوجها حين ينظر إلى امرأة أخرى لعدم تفرغ زوجته له. إن العلاقة بين الرجل والمرأة (الزوجين) قائمة على أساس أن المرأة منقطة بهموم وتعب العمل فكرياً ونفسياً وجسدياً.²

⇒ الآثار السلبية لعمل المرأة على الأطفال:

إن عدم تفرغ المرأة لتربية أطفالها يعود عليهم بالخسارة والزج بهم في مخاطر عديدة، بسبب فقدانهم للرقابة المستمرة، وحنان الأمومة... ويلجأ الأبناء إلى أصدقاء السوء وعقوق الوالدين وينقل لنا مؤلف كتاب الأسرة ومشكلات الأبناء عن أحد الباحثين الذين تتبعوا أثر عمل المرأة على الأبناء أن هناك آثار سلبية على نمو الطفل وعلى التحصيل الدراسي.³

فالطفل لا يحتاج في نموه وتربيته إلى مجرد الحصول على الطعام والشراب واللباس، لكنه إلى جانب ذلك يحتاج إلى تهيئة الجو العاطفي والإنفعالي السليم الذي يدعم نمو شخصيته منذ البداية وتصبح الخبرات السلوكية التي يمر بها الطفل منذ مولده ذات أهمية كبيرة في تحديد سمات شخصيته،

¹ حسون زهري تماضر، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، السعودية، 1987، ص 27.

² محمد يوسف الشويكي، عمل المرأة بين التكريم الإسلام ودعاة التحرير والبهتان، مجلة جامعة الأزهر، المجلد 9، العدد 1، غزة، فلسطين، 2007، ص 19.

³ خالد إبراهيم الدغيم، الآثار السلبية على تربية الطفل المترتبة على خروج المرأة (الأم) للعمل خارج المنزل في المجتمعات الإسلامية، (دراسة وضعية تحليلية)، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، الإصدار 15، جامعة إسطنبول، صباح الدين زعيم، تركيا، ص 19.

ومن ثم تلقى هذه الحقيقة على عاتق المربية في المنزل والمدرسة والقائمين بالتنشئة الإجتماعية من خلال وسائل الإعلام وغيرها من مؤسسات التنشئة.¹

وعلى العموم فإن أطفال النساء العاملات في حاجة إلى أمهاتهم ومؤسسات الإنتاج في حاجة إلى سواعد وعقول هؤلاء الأمهات، وهذه هي الأوضاع التي تحيط بعمل المرأة في المجتمع، ويمكن أن نتوقع لكل ذلك تغييرات منتظرة لحل هذه المعادلة الصعبة.²

ب- الآثار الإيجابية:

يترتب عن خروج المرأة للعمل وتوليها الأعمال الوظيفية أو المهنية آثارا إيجابية عديدة تعود عليها وعلى أسرتها وعلى المجتمع بالعديد من المنافع والفوائد تتمثل في:

➔ الآثار الإيجابية لعمل المرأة على نفسها:

- إن العمل يعود على المرأة العاملة بدخل (راتب شهري)، تستطيع به أن تعول نفسها حيث لا عائل لها، وتأمين به على سلامتها في الحاضر والمستقبل.
- إن العمل يوقظ إهتمام المرأة بالعمل والمعرفة نتيجة إحتكاكها بأصحاب المستويات العلمية العالية، فتسعى جهدها لرفع مستوى تحصيلها العلمي، وعلى الأخص إذا كان العمل في مجال التعليم.³
- إن إشتغال المرأة بالعمل يرفع عنها وساوس النفس والشيطان، أو الإشتغال بما لا يعني مع الأجانب والجيران، ففي العمل إذا عصمة من الوقوع في كثير من المعاصي.⁴
- كما ساعدها العمل الخارجي على تجاوز عقدة النقص مقارنة بالرجل، ثم إن المرأة ومن خلال عملها تريد أن تثبت كفاءتها وفعاليتها بدلا من دورها الهامشي في المنزل، فالعمل يمنحها القوة والثقة بالنفس ويطمئنها على مستقبلها.⁵

¹ رقيقة يخلف، عمل المرأة وأثره على تنشئة الطفل، محاضرة قسم علم الاجتماع، جامعة حسينية بن بوعلي، شلف، ص 8.

² بن زيان مليكة، مرجع السابق، ص 82.

³ هند محمود الخولي، "عمل المرأة: ضوابطه وأحكامه-ثمراته"، دار الفارابي، دمشق، 2001، ص 302.

⁴ المرجع نفسه، ص 303.

⁵ رؤوف بلعقاب، "عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية"، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس العيادي، جامعة سطيف،

2017، ص ص 24-25.

- يمكن العمل الشعور بالسعادة والرضا والراحة النفسية على حياة المرأة العاملة، فساعات العمل وإن كانت طويلة فإنها تقضي على شعور المرأة بالملل ويمنحها الشعور بالسعادة والإستقرار.¹
 - الإستقلال الإقتصادي الذي تحصلت عليه المرأة بخروجها للعمل، دعم مكانتها وزاد من سلطتها فأصبحت تتمتع بمقدار محترم من النفوذ والسلطة في مختلف المجالات.²
 - توسيع آفاقها وتدعيم شبكة العلاقات الإجتماعية والإقتصادية.
 - كما أنها سوف تدرك بأن المرأة المثالية لم تعد تضحى بنفسها في سبيل سعادة زوجها وأسرته، وإنما المفهوم الآن هي تلك الناجحة في عملها وفي بيتها.
 - كما أن العمل يضمن للفتاة في حالة عدم زواجها حياة إجتماعية وإقتصادية ملائمة، بدلا من الإعتماد على المساعدة أو إحسان الآخرين.
 - بالإضافة إلى إحترام المجتمع للمرأة العاملة، فهو يضمن لها الإحترام بما تقدمه من إسهامات إجتماعية، واقتصادية، على مستوى الأسرة والمجتمع ككل.³
- ➔ الآثار الإيجابية لعمل المرأة على أسرتها:

ساهم عمل المرأة في رفع دخل الأسرة وزيادة درجة الرفاهية لديها، كما أن المرأة العاملة قد ساهمت بوضوح في سد حالات الفقر والعوز لكثير من الأسر وهذا أمر مهم في سبيل الحفاظ على الكرامة والقوة الشخصية وكف اليد عن السؤال وما يترتب عليه من ذل وتعرض للإهانة، كما أضاف عمل المرأة قوة إقتصادية أخرى لكثير من الأسر مكنتها من تحقيق حياة أفضل.⁴

كذلك إن عمل المرأة أدى إلى تعزيز العلاقة بين الأم والأبناء، فالمرأة تحاول أن تعوض أبناءها عن ساعات عملها الطويلة خارج المنزل بإعطائهم المزيد من الإهتمام والعاطفة والمودة، بالإضافة إلى

¹ يسرى رزيفة، غزوان صديق ججاج، مرجع سابق، ص 386.

² فرحات نادية، "عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية"، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد 8، جامعة الشلف، 2012، ص 133.

³ بن زيان مليكة، مرجع سابق، ص 51.

⁴ إبراهيم جلالين وآخرون، تأثير عمل المرأة على إستقرار الأسرة من وجهة نظر الزوجين، مجلة المودة للتنمية الأسرية، العدد 7، السعودية، د.س، ص 18.

إعطائهم أدوار جديدة تجعلهم أكثر اعتماداً على أنفسهم وهذا ما يعزز العلاقة بين الأم والأبناء من جهة، والأم والزوج من جهة أخرى.¹

كما أن مساهمتها في ميزانية الأسرة بصورة تكفل لها الولاية بنسبة 50% على شؤون الأسرة، لاسيما وأن المرتبات في كثير من الدول العربية لم تعد تسمح للزوج بمرتبه فقط القيام بتوفير حياة إجتماعية إقتصادية ملائمة للأسرة، بالإضافة إلى أن بمرتبتها تضمن إستمرار المستوى الإجتماعي والإقتصادي للأسرة في حالة وفاة الزوج، وبذلك أزاحت على زوجها ضغوطات كثيرة، والتي كانت ترهق أعصابه المتمثلة في خوفه على مستقبل أسرته من بعده.²

إن عمالة المرأة لها تأثير واضح على الزوج، وحتى الأهل والجيران، أما عن علاقتها بالزوج فتغير من علاقة الزوجة المستغلة إلى مستوى الزمالة والمشاركة، فمشاركة المرأة في ميزانية الأسرة أو تساويها في التعليم مع الرجل قد يؤدي إلى أن تنظر إلى زوجها نظرة زمالة أو رفقة لا نظرة سيد أو مهيمن.³

كما أنه من بين الدراسات الدراسة التي توصل إليها هوفمان وهاملين إلى أن العمل يساهم في ظهور قيم جديدة وخاصة تلك التي تتعلق بتنشئة الأطفال، حيث أن إحساس المرأة العاملة بالنضج والخبرة والوعي يجعلها تعكسه في تعاملها مع أبنائها مما ينعكس مع سلوكياتهم.⁴

☞ الآثار الإيجابية لعمل المرأة على المجتمع:

- إن خروج المرأة إلى ميدان العمل ترتب عنه آثاراً إيجابية تنعكس على المجتمع تتمثل في:
- أنه يؤدي إلى رفع المستوى الثقافي والإقتصادي للمجتمع، وهذا بدوره يساعد على مواجهة التحديات الحضارية والثقافية في المجتمعات الأخرى.
 - أنه يساهم في سد ثغرات عدة في المجتمع لا يكفي الرجال لسدها، كما في مجال الطب والتعليم وغيرها.⁵

¹ يسرى رزيقة، مرجع سابق، ص 387.

² بن زيان مليكة، مرجع سابق، ص 51.

³ فرحات نادية، مرجع سابق، ص 128.

⁴ إبراهيم الذهبي، مكاك ليلي، مرجع سابق، ص ص 185 - 186.

⁵ هند محمود الخولي، مرجع سابق، ص 304.

كما أن خروج المرأة للعمل حتم عليها إعادة النظر في علاقاتها الإجتماعية، سواء مع الأقارب أو مع الجيران من أجل أن تتكيف مع وضعها الجديد ويظهر ذلك من خلال:

- أن المرأة العاملة أصبحت بحاجة ماسة إلى جاراتها من أجل رعاية أبنائها لها طيلة ساعات العمل خاصة إذا كانت المرأة العاملة بعيدة عن أهلها، إضافة إلى مكان عملها غالباً ما يكون بعيد عن مكان إقامتها، فأصبحت تكن لجاراتها مشاعر الحب والاحترام بدل مشاعر الغضب والكره من جراء المشاكل التي تقع بينهن لأسباب تافهة في كثير من الأحيان.

- أما في محيط العمل إستطاعت المرأة أن تشكل علاقات شخصية مع زميلاتها على أساس الإحترام والتعاون من أجل خلق جو عائلي يساعد على الإستقرار وتحقيق الإنتاجية المطلوبة من قبل المؤسسة المشغلة.¹

خامساً- الإتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة:

1- النظرية الوظيفية:

يعتبر بارسنز من متزعمي هذا الإتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية العمل بين الجنسين، حيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الإقتصادية والإجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن، داخل النسق الإجتماعي ككل، كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الإستهلاكي، فحررها من الأعباء المنزلية، وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي، وخاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها "فليين" في نظريته بطبقة الفراغ. فالمنظور الوظيفي يؤكد على وضع المرأة التبعية للرجل وانحصار وظيفتها في إطار الأسرة.²

ويذهب دوركايم في كتابه "تقسيم العمل الإجتماعي" إلى القول بأن تقسيم العمل في المجتمعات الحديثة قد عزل الرجال عن النساء وهو ما أدى إلى إزدياد ذكاء الرجال وتراجع مستوى ذكاء المرأة، وقد تزايد تقسيم العمل بين الجنسين بصورة كبيرة، وقد كان ذلك في البداية مقصوراً على الوظائف الجنسية دون غيره، لأنه إمتد تدريجياً ليشمل بعض الوظائف الأخرى. وقد إنسحبت المرأة منذ زمن

¹ فرحات نادية، مرجع سابق، ص 130.

² عاجب يومدين، الآثار الأسرية والإجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس، جامعة وهران، 2017، ص ص 138-139.

بعيد من مجال الحرب والشأن العام وركزت جهودها كلياً حول الأسرة، ومنذ ذلك الحين أصبح دورها أكثر تخصصاً.¹

كذلك ربط "دوركايم" بين الأسرة من حيث طبيعتها وأشكالها وتغير وظائفها، وبين تغير مكانة المرأة وتطورها، وهو يرى بأن الأسرة هي مملكة المرأة ولكي تستمر لابد أن تكون مركز التربية الأخلاقية والأمان العاطفي، وهذا دور المرأة، أما الرجل لا بد وأن ينغمس في عمله من خلال تكوين جماعات وظيفية أو مهنية بدلا من الإهتمام بالواجبات المنزلية.²

كما ترى هذه النظرية أن كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة داخل النسق الإجتماعي وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع، ولقد إتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة نذكر منها:

➤ الوظيفة المطلقة:

ويمثلها "مالينوفيسكي" الذي يرى أن كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته. فمثلا، وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج والتربية بإعتبارها أكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء، كما لا يعوض أي أحد عن دور الأم في هذا المجال وهي مسؤوليتها ولها وظيفة مطلقة إتجاه هذا الأخير.³

➤ الوظيفة النسبية:

ويمثلها "روبرت مرتون" إذ يرى حقيقة أن البناءات الإجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لإستمرار الجماعات، كما يقر أيضا أن العنصر ذاته يؤدي وظائف متعددة، وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة بديلة، وعليه فإن المرأة العاملة يمكن أن تقوم بوظائف متعددة، فهي إذن تعمل خارج المنزل وداخل الأسرة.⁴

¹ رضاني مائة، مرجع سابق، ص 100.

² تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص ص 23-24.

³ عجب يومدين، مرجع سابق، ص 138.

⁴ الصادق عثمان، مرجع سابق، ص 45.

2- النظرية الماركسية الإشتراكية:

لقد قدمت النظرية الماركسية تحليلاً شاملاً لطبيعة أدوار المرأة في ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية وأعطى كل من "ماركس وإنجلز وبيير" إهتماماً خاصاً بقضية إضطهاد المرأة.

وأكدوا أن خضوعها وقهرها هونتيجة للتطور الإقتصادي الذي مرت به المجتمعات الإنسانية بإعتماده على فكرتي الإستقلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، في هذا السياق يقول : "إن أول تنافر أو أول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقاً مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي وإن أول ظلم طبقي كان مصاحب لظلم الرجل للمرأة" وفي تفسيره لهذه المقولة أوضح أنه في النظام العشائري كان للمرأة دوراً حاسماً في العملية الإنتاجية وأكسبها مكانة أفضل من الرجل بفضل دورها الإنتاجي و الإجتماعي حيث سميت هذه المجتمعات بالأمومية.¹

إن تطور قوى الإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل قد أدى إلى تدني مكانتها بحيث شهد التاريخ الإنساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقيّة في ظل المجتمع العبودي، وبظهور الإقطاعية الرأسمالية تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الإستغلال ،ظهر النظام الأبوي مقابل إنحطاط مكانة المرأة ،وتحولت إلى مجرد سلعة وأداة للمتعة وإنحصر دورها وإمكاناتها الإنتاجية و الإنسانية في الحدود البيولوجية، وفي هذا السياق أعلن "ماركس وإنجلز" مشكلة المرأة .ببريطها بالنضال الطبقي وبالتحول الثوري،² حيث أكد في البيان الشيوعي الذي جاء فيه إن المجتمع الطبقي وحده الذي يحرر المرأة كما جاء في "رأس المال"، فالمساهمة في الإنتاج والتحرر من الإستغلال الرأسمالي هما المرحتان الأساسيتان لتحرر المرأة.³

وعليه، فقد أكدت الماركسية على أهمية المساواة بين الجنسين ،و إلى أهمية المشاركة الكاملة للنساء في الحياة العامة، وعلى الرغم من قلة إهتمام "ماركس وإنجلز" بالموقف الإمبريقي للنساء إلا أن المدخل الماركسي يوضح أن قهر النساء له أساس مادي وأن خصائص النساء ووضعهن يتماشى مع البناء الإجتماعي الطبيعي مما يفتح إمكانية لإحداث تغيير راديكالي.⁴

¹ رمضاني مائة، مرجع سابق، ص 101 .

² حاجب بومدين، مرجع سابق، ص 137 .

³ الصادق عثمان، مرجع سابق، 44.

⁴ محمد سيد فهمي، مرجع سابق، ص 77.

3- النظرية النسوية الليبرالية:

ظهرت النسوية الليبرالية في أوائل القرن 18 عشر في أوروبا الغربية، في فترة الثورة الفرنسية والأمريكية وثورة ضد الإقطاعية وعصر التنوير الذي أحدث سلسلة من التغيرات الاجتماعية العديدة في جميع مجالات الحياة، مما أدى إلى كسر الأطر التقليدية والمطالبة بحق الملكية الفردية. ولكن هذه المطالبة بالحقوق الفردية الليبرالية إستثنت منها المرأة، حتى جاء جون ستيوارث ميل، وزوجته هاربيت تايلور، وماري ولستون كرافت، مطالبين بحقوق متساوية للمرأة مع الرجل، وتمسكت النسوية الليبرالية بمبادئ الليبرالية التقليدية الرئيسية وأهمها الفردانية، المساواة، العدالة، فنادت النسوية الليبرالية بالمساواة في الفرص بين الجنسين في مؤسسات مختلفة كالـتعليم والاقتصاد... وتعتبر الليبرالية أن الرجال والنساء لهم نفس القدرة العقلية، وإعتبرت أن التعليم هو أحد الوسائل الهامة والأساسية في تغيير وتحويل المجتمع نحو المساواة،¹ وأمنت أيضاً بعقيدة الحقوق الطبيعية، فالطبيعة تقوم على وجود الجنسين معاً، لذلك يجب أن يكون بينهما مساواة والحقوق التي يتمتع بها الرجال يجب أن تمتد وتشمل النساء أيضاً، كما طالبت النسوية الليبرالية بمنح النساء الحقوق التي يتمتع بها الرجال وكان ولستون كرافت، أول من نادى بضرورة تحسين أوضاع النساء ودافعت عن حقوقهن وأنكرت الإدعاءات بأن النساء أقل عقلانية من الرجال، كما رفض جون ستيوارث ميل أن تكون النساء أنجزن قدراً كبيراً من النجاح على الرغم من كثرة المعوقات أمامهن، وإقصائهم عن مهن و وظائف الرجال، كان يعتقد أن النساء يفضلن الزواج والأمومة حتى لو منحن فرصاً متساوية وفرصاً للمشاركة في الإقصاء والسياسة.²

ووفقاً لـ كامبل وواسكو، فإن النسوية الليبرالية قد دافعت عن حقوق المرأة من داخل النظام ذاته فمن خلال دعواتها المختلفة مثل التشريع للمساواة بين الجنسين، والمساواة في الأجور وفرص العمل المتاحة، فإنها سعت إلى تغيير البنية القانونية للمجتمع مع البقاء عليه والحرص على مؤسساته. فلم تكن هذه النظرية راديكالية في الذهاب بعيداً نحو تقويض الأسس التي يقوم عليها المجتمع الرأسمالي وإحلال أطر سياسية وإقتصادية محله، فالهدف النهائي للنظرية تمثل في تحسين ظروف المرأة وتحقيق

¹ عصمت محمد حوسو، الجندر، الأبعاد الاجتماعية والثقافية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص ص 168-169.

² المرجع نفسه، ص 170.

تكاملها ضمن بنى المجتمع المختلفة دون التمرد عليها أو الخروج على أسسها، وهو ما حولته النسوية الماركسية والإشتراكية.¹

4- نظرية النوع الإجتماعي:

إن الإهتمام العلمي بمفهوم "النوع الإجتماعي" كمفهوم إجرائي وكأداة لتحليل الواقع الإجتماعي لم يتبلور بشكل بارز إلا مع العقدين الأخيرين مع الألفية الثانية، وإن إستخدام هذا المفهوم على نطاق واسع قد شاع تحديد عقد مؤتمر بيجين 1995، حيث تجاوز إستعماله منذ ذلك التاريخ حدود ساحات العلوم الإنسانية والإجتماعية نحو مجالات التنمية وحقولها المختلفة.

وتنقسم عملية البحث حول مفهوم النوع الإجتماعي إلى جذعين مركزيين ينغرسان في عمق في أبرز نتائج الأنثروبولوجية والأنثروبولوجية الثقافية لاسيما مدرسة الثقافة والشخصية، الذين إعتبروا الثقافة معطى هيكل لوجه الإنسان ونظروا إليها بوصفها نظاماً من السلوك المكتسب والمنتقل من المحيط الإجتماعي عبر قنوات التربية والتقليد.²

وعلى هذا الأساس حاولت "مارغريت ميد" تطوير أطروحة أساسية سوف يكون لها عميق الأثر في تبلور مفهوم النوع الإجتماعي فيما بعد، وهي مسألة التمييز بين الطبيعي والثقافي والتي حاولت من خلالها أن تبين حجم الفرق بين ما هو بيولوجي وفطري، وبالتالي بين ما هو مشترك بين الناس وبين ما هو مكتسب في الوجود الإجتماعي والذي يمثل محور إختلاف المجتمعات والثقافات.³

كما "تقوم هذه النظرية على التمييز الإجتماعي للجنسين والأدوار التي توكل إلى كل من الرجال والنساء في المجتمع، والتي لا يتم تعيينها من منطلق بيولوجي وإنما بواسطة قواعد ثقافية، فالأدوار تتفاوت من ثقافة إلى أخرى وهي قابلة للتغيير والتطور، وقد عرفت وثيقة صادرة عن برنامج الأمم المتحدة بأن مصطلح النوع الاجتماعي يشير إلى مجموعة الخصائص المتعلقة بالرجال والنساء في

¹ صالح سليمان عبد العظيم، النظرية النسوية ودراسة التفاوت الإجتماعي، دراسات العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 41، العدد 1، الجامعة الأردنية، 2014، ص 242.

² رمضان مائة، مرجع سابق، ص 102.

³ المرجع نفسه، ص 102.

مجتمع ما عبر سياق تاريخي وثقافي يحدد الهوية الاجتماعية، فهو مصطلح يحدد الأدوار الاجتماعية والتي يتم بناءها عبر مرحلة التنشئة الاجتماعية وهي قابلة للتغيير".¹

وقد إعتبر مفهوم النوع الاجتماعي إمتداداً وتجاوز لمقولة "أدوار الجنس" التي قامت بتطويرها "مارغريت ميد" وبعض رواد المدرسة الوظيفية في علم الاجتماع أمثال "تالكوت بارسنز" وتمثل الإسهام الأبرز لمقولة "أدوار الجنس" في نزعتها للرداء الطبيعي الذي تلحفت به إلى حدود تلك الفترة المرتبطة بالجنس، وتباينها لمدى تلازم تعريفات المذكر والمؤنث بالأنساق الثقافية وبالروابط الاجتماعية، ولكن ذلك كان من المهم في نظر الكثير من الدارسين تجاوز رؤية تلك المقولة الوظيفية العلاقات بين الجنسين²، والتي كانت تتحيل بشكل غير مجد لعلاقات الهيمنة وعدم التكافؤ، وتشير إلى مسارات إعادة إنتاجها عبر قنوات التنشئة الاجتماعية وقنوات قولبة الشخصية منذ مراحل نموها المبكر، دون أن تمكن من فرص أخرى لإعادة التفكير في ظروف تغير تلك التنشئة أو إعادة تعريف تلك الأدوار، وهو ما إستوجب ظهور مفهوم النوع الاجتماعي، كمفهوم حاول إستيعاب المسارات المرتبطة بالروابط بين الجنسين ومختلف ما ينجم عنها من هويات متطورة وقابلة للتغيير.³

5- نظرية المساواة بين الجنسين:

تطلق هذه النظرية من نقد الحتمية البيولوجية، حيث ترى هذه النظرية أن المرأة الضعيفة ليست بسبب تركيبها الجسمية وطبيعتها، وليس بسبب إرادة غيبية تخرج عن الإرادة الإنسانية بل بسبب تجريدها من حقوق الملكية والمسؤولية، والسعي للمشاركة في الإنتاج، كما أن وضعها مرتبط بنوع النظام السائد في المجتمع.⁴

وتبحث هذه النظرية في أصل التفاوت بين الجنسين، وترى أن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل، وذلك إنطلاقاً من نقدها لنظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية، ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التميز وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني، فإشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور

¹ عبد الباسط عبد المعطي، العولمة وقضايا المرأة والعمل، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة، 2003، ص 101.

² رضائي مائة، مرجع سابق، ص 102.

³ المرجع نفسه، ص 103.

⁴ حليم بركات، المجتمع الغربي المعاصر، مركز الدراسات للوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1985، ص 189.

نظراً لما أسدته بعض بحوث التعقد التكنولوجي لعملية الصيد، وببساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة بالإضافة إلى إستقرار النساء نسبياً في مكان واحد لكونهن يقمن بحمل الأطفال ورعايتهم.¹

واقترن ظهور هذه النظرية "نظرية المساواة بين الجنسين" ببروز عدة حركات منها حركة تحرير المرأة، وحركة ترقية المرأة، هدفها الأساسي التغيير الشامل لوضعية المرأة في المجتمع، وظهرت هذه الحركات في الغرب وكان هدفها التوسع في الحقوق القانونية التي كانت تنحصر على الرجال فقط مثل: التصرف في الملكية الخاصة وحققها في العمل والتوظيف والأجور ومساواتها بأجور الرجال ويرجع الأصل النظري لتلك الحركات إلى كتابات وأفكار "جون ستيوارث ميل".²

والمرأة الحديثة دائماً تبسط فكرة المساواة فنراها تكرر القول بأنها كالرجل تماماً ولا تختلف عنه إلا من حيث الإنجاب فعقلها مثل عقله ويكون لها الحق في تحديد مصيرها وتقريره، ولا تريد أن تخضع لضغوط المجتمع الذي يسيطر عليه الرجل.³

انتقدت هذه النظرية من قبل المجتمعات الغربية والعربية الإسلامية ومنها ما كتبه "الدكتور مصطفى بوتفوش" في قوله فيما يخص المرأة "هناك فكرة يجب الوقوف ضدها بشدة، لأن المرأة الجزائرية لم تكن شبيهة للأم الرجل الخادمة للعائلة، أو موضوع للجنس في يد الرجل بلا رحمة، كل هذه الملامح أدخلها التيار الأنثوي بأدبياته إبتداء من منتصف القرن 19 عشر في الغرب هذا التيار الذي عاش إزدهار ملحوظ في نهاية الحرب الكونية، 1914/1918".⁴

ومن هنا يتضح أن وجود إختلافات كبيرة في الآراء حول المرأة وعملها داخل المجتمع، يرجع إلى الأفكار والمعتقدات التي تحملها طبيعة المجتمعات حول المرأة وأدوارها التي تختلف من فرد إلى آخر ومن مجتمع إلى آخر.

¹ الصادق عثمان، مرجع سابق، ص 46.

² إبراهيم منكور، معجم العلوم الإجتماعية، الهيئة المصرية، القاهرة، 194، ص ص 598 - 599.

³ باسمه كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مصطفى عزالدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981، ص ص 202 - 203.

⁴ الصادق عثمان، مرجع سابق، ص 47.

خلاصة:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل يمكننا القول إن عمل المرأة أصبح واقعاً معاشاً موازياً لعمل الرجل في شتى المجالات، حتى التي كانت حكراً على الرجال كما أن النظرة إلى عمل المرأة تختلف عبر الزمن من مجتمع لآخر، فوضعية المرأة في الدول الغربية تختلف عن الدول العربية وذلك نتيجة للتغيرات التي طرأت على العالم بصفة عامة، دون إستثناء الجزائر، إضافة إلى عوامل كثيرة على مستوى الإقتصادي أو الإجتماعي أو النفسي، وقد ترتب عن مساهمة المرأة في الحياة العامة أثراً عديدة إلى جانب فوائدها، كما أن خروج المرأة للعمل قد فسر في ظل مجموعة من النظريات السوسيولوجية للوقوف على حالتها الحضارية كما ذكرنا، وعليه فقد إستطاعت المرأة التحرر من النظرة التقليدية لعملها خارج المنزل الذي من خلاله حققت ذاتها وأدركت ما لها من حقوق.



الفصل الثالث:

التطور التاريخي لمكانة

المرأة

تمهيد

أولاً- مكانة المرأة في الحضارات الغربية

1. العصر الحجري

2. الحضارات القديمة

3. الحضارة اليونانية (الإغريق)

4. الحضارة الرومانية

5. الحضارة الهندية

ثانياً- مكانة المرأة في الحضارة العربية الإسلامية

ثالثاً- مكانة المرأة في المواثيق الدولية

رابعاً- مكانة المرأة في الجزائر

خلاصة

تمهيد:

تعد المرأة أهم مكون لكيان المجتمعات، وقد شغلت عبر العصور أدواراً هامة، بل وكانت فاعلة ونشطة في التأثير في مختلف جوانب ومناحي الحياة، فضلاً عن تسيير الحركة السياسية كما أنها تحملت أعباء تفوق قدراتها وإمكانياتها، حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى مكانة المرأة في مختلف الحضارات بدءاً بالعصر الحجري والحضارات القديمة واليونانية، والرومانية والهندية، وصولاً إلى الفترة الإسلامية التي أعطت المرأة حقها الفعلي والمشروع، كذلك مكانتها في المواثيق الدولية ومكانتها في الجزائر وما قدمه لإعلاء مكانتها الإجتماعية، حيث أعطاه كل حقوقها.

أولاً- مكانة المرأة في الحضارات الغربية:

1- مكانة المرأة في العصر الحجري:

لقد شهد التاريخ أنه ليس للمرأة تاريخ منفصل عن الرجل، بل أنهما صانعا تاريخاً مشتركاً، فإذا رجعنا إلى أقدم ما نعرف من عصور التاريخ رأينا المرأة ذات مكانة وشأن، فلقد شاركت الرجل حياته وكفاحه منذ بداية المجتمع الإنساني، ثم ما لبثت أن ظهرت عوامل جديدة في حياة الإنسان مع ظهور الحضارات القديمة، أدت إلى إفتراق الرجل عن المرأة في العمل والنظرة والحياة، بحيث لم يعد يصح القول "إن تاريخهما تاريخ واحد".¹

ومنذ أن صنع الإنسان أدواته الحجرية الأولى، وصنع تماثيل آلهته، وبنى مساكنه، كانت المرأة إلى جانبه، ففي حقول القمح وفي المدن الأولى والمعابد وقفت المرأة إلى جانبه يدا بيد بعد أن لهنت وراء اللقمة النادرة.²

ولقد كانت الأنثى تستمد من الطبيعة حقيقتها وكانت الطبيعة تتبع من دورتها من الخصب والنماء دورة الأنثى في الخلق والتكوين، لذا فقد كان هذا العالم متجسداً في الأنثى المفكرة والمعطاءة، العالمة والحكيمة، الكاهنة والعرافة.³

وتأكدت فكرة التشابه بين المرأة والأرض عندما اكتشفت الزراعة وبميل بعض المهتمين بتاريخ المرأة الإجتماعي إلى تأكيد فكرة مؤداها أن المرأة هي التي إكتشفت سيرورة الإنبات فهي التي عكفت على أعمال النطاق طيلة آلاف السنين ويختلف المهتمون بالوضعية المجتمعية للمرأة عبر التاريخ في تحديد آليات النظام الأمومي الذي إحتلت فيه المرأة المكانة الأولى، ويشير "فرج أحمد فرج" إلى أن الوضع المتميز للمرأة في هذا العصر إرتبط بدورها الإجتماعي والإقتصادي، حيث كانت تقوم إلى جانب تربية الأبناء بالقيام ببعض الأعمال الزراعية التي تساهم من خلالها في الدخل الإقتصادي للمنزل.⁴

وعليه، فلقد حظيت المرأة في ظل هذا النظام الأمومي بمكانة عالية سواء في الجانب السياسي والإقتصادي أو الإجتماعي والديني وذلك لعدم قدرة الإنسان في ذلك العصر على تفسير القدرة الإنباتية للأرض إلى جانب القدرة الإنباتية للمرأة، هذا إضافة إلى أن هذا العصر كان حافلاً بالآلهة النسائية

¹ نعيمة شومان، "المرأة منذ العصر الحجري والمرأة في الإسلام كإنسان"، دار الفارابي للنشر والتوزيع، بيروت، 2011، ص 8.

² المرجع نفسه، ص 10.

³ المرجع نفسه، ص 9.

⁴ مقدود فريدة، "التطور التاريخي لمكانة المرأة الإجتماعية"، مكتبة أكاديمية العربية، جامعة الجزائر، ص 2.

(كإيزيس بمصر، وفوديت في سوريا) وفي ظل هذا النظام تم إعتقاد المرأة كوسيط للإنسان بينه وبين عالم ما وراء الطبيعة، ولهذا نجد أنه كان ينظر للمرأة على أنها مصدر الحياة والرزق من خلال الزراعة والإنجاب، وكان أغلب الرجال أيضا يتخوفون منها وذلك نظراً لقدرتها وإفتتان الرجال بها. ومن الملاحظ أيضا، أن الرجل كان يحتل المكان الأول في الأسرة، فهو قوامها، وربها وهو المكلف بالدفاع عنها وهو صاحب الرأي والكلمة، ولهذا إعتبرت المرأة من حيث العموم تابعة للرجل ومنسوبة إليه، والمسيطر عليها سيطرة تامة، ولم يكن للمرأة البدائية أي حق في التصرف بالقضايا الإجتماعية والإقتصادية والروحية بل كانت كالآلة تنفذ كافة رغبات صاحب الآلة ومديرها.¹

ولا بد لنا من الإشارة إلى أن هناك عاملين قد حددا للمرأة مكانها في العصور البدائية القديمة، أحدهما أنها أنثى أهلكها الطبيعة لأداء مهمة معينة وهي إدارة شؤون البيت، والعامل الآخر هو توفير الطمأنينة لزوجها الذي يقضي أيامه في محاولة كسب عيشه عن طريق المعارك التي يخوضها مع الأعداء، ولقد كان لهذين العاملين أثرهما الفعال في رسم الوضع الإجتماعي للمرأة البدائية خاصة وأن كانت متطلبات هذه الحياة البدائية حياة عزو وسلب ونهب.²

ولقد برزت مكانة المرأة أكثر من ذي قبل في العصر الحجري الحديث أين تطلب الاقتصاد تخصصاً في العمل والمهارات أكثر من ذي قبل في مجتمعات الصيد وهذا التخصص كان طفيفاً في البداية لكنه إزداد مع تطور العصر، فلقد كانت هناك أسس لتقسيم العمل بين الجنسين فمن شأن النسوة فلاح الأرض وطحن الحبوب وصنع الخبز وغزل الخيوط ونسجها وصنع الأواني، أما الرجال فمن المحتمل أنهم كانوا يقومون بتنظيم الحقول يعدونها للزراعة ويخرجون للصيد. فقد إحتلت المرأة في مجتمعات العصر الحجري الحديث مكانة مرموقة لم تعرفها من قبل لأن طريقة الحياة ومتطلباتها كانت مطابقة لنشاط المرأة تماماً.³

وعليه، يمكننا القول أن المرأة ذات مكانة مرموقة سواء كان ذلك في العصور الحجرية القديمة أو الحديثة ولو أنها تختلف بعض الشيء طبقاً لمتطلبات الحياة وتطورها وتغيرها عبر الزمن، لكن هذا لم

¹ باسمه كيال، "تطور المرأة عبر التاريخ"، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1971، ص 6.

² المرجع نفسه، ص ص 6-7.

³ محمد رشدي جارية، "ملاح الحياة خلال عصور ما قبل التاريخ"، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، العدد 21، جامعة الوادي، 2017، ص 230.

يثنى من مكانة ودور الرجل الذي كان سيد الأسرة رغم ما تحققه النساء من أدوار خارجية إلى جانبه أو أدوار داخل المنزل وهذا ما أعطى للمرأة تلك الصورة منذ القدم وحتى بعض الحضارات اللاحقة.

2- الحضارات القديمة:

إن الشعوب القديمة هي التي أكدت على تكامل كل من عنصري الحياة، (الذكر والأنثى)، كما أكدت على تكامل سماتها، وخصائصها المختلفة هذه الشعوب التي أقامت حضارات منذ آلاف السنين، لا زال العلم والعلماء يعكفون حتى اليوم على سير نمو إنجازاتها منها: الحضارة الصينية، المصرية، الهندية، تلك الحضارات التي عملت الفكر وأكدت أن التباين يحقق التكامل، وأن الاختلاف لا ينفي حقوق جميع الأطراف بل هو يدعمها سواء كانت حقوق الشعوب، والثقافات المختلفة، أو حقوق الرجال والنساء، ويرى الكثير من العامة، وحتى المتخصصين أن سبب هذا التباين والاختلاف في السمات الشخصية ككل من الرجل والمرأة راجع إلى إختلاف السمات الشخصية البيولوجية لكل منهما، علما بأن هذه الرؤية لا زالت تسود بين أفراد المجتمع حتى الآن، وذلك رغم الدراسات العديدة التي أكدت أن البنية الثقافية هي التي تشكل وتوطئ النوع الإجتماعي، أو ما يطلق عليه "الجونسة"¹، والحوار والجدل لا زال قائما حتى اليوم بين الرؤى المختلفة، هو إرتباط خصائص عقلية وعاطفية لكل من الرجل والمرأة بكينونتهما البيولوجية.²

وإذا ما رجعنا إلى أقدم ما نعرف من عصور التاريخ، رأينا المرأة ذات مكانة وشأن، لقد شاركت الرجل حياته وكفاحه منذ بداية المجتمع الإنساني، ثم ما لبثت أن ظهرت عوامل جديدة في حياة الإنسان مع ظهور الحضارات القديمة، أدت إلى إفتراق الرجل عن المرأة في العمل والنظرة والحياة، بحيث لم يعد يصح القول "أن تاريخهما تاريخ واحد".

وقد كانت الأنثى تستمد من الطبيعة حقيقتها، وكانت الطبيعة تتبع في دورتها من الخصب والنماء، دورة الأنثى في الخلق والتكوين.³

¹ مقدود فريدة، مرجع سابق، ص 1.

² المرجع نفسه، ص 1.

³ نوال بورحلة: "مكانة المرأة في الحضارات"، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 31، جامعة الجزائر، 2017، ص 95.

كما قدم باخوفن (1815-1887) صورة عن المرأة في المجتمعات القديمة في كتابه "حق الأم"، الذي يشير فيه إلى المكانة التي كانت تحتلها المرأة، وما كانت تتمتع به من قوة سياسية وقانونية، وسلطة إجتماعية.¹

والواقع العلمي يشير إلى أن القضية حسمت لصالح الجونسة، والتي تؤكد مقولاتها أن إكتساب السمات الشخصية للإنسان ذكرا أو أنثى، وهذا راجع إلى ثقافة المجتمع وموروثاته، تلك التي تحدد أدواراً لكل منهما، من خلال آليات ووسائل التنشئة الإجتماعية بدءاً من الأسرة مروراً بالمؤسسات الرسمية، والمدنية والتعليمية منها والتربوية والإعلامية، وكذلك مؤسسات العمل والمؤسسات السياسية. وعبر التاريخ القديم والوسيط، والحديث للمجتمعات الإنسانية، كانت ولا زالت ترصد سمات شخصية بعينها كالعاطفة، الليونة، الخضوع، المرونة للمرأة في مقابل هذه السمات الشخصية العقلانية، الإنجاز، القيادة، التركيز والتشدد للرجل، كما أن الحضارات القديمة تباينت في رؤاها لسمات وخصائص وأدوار المرأة والرجل، وأكدت أهمية وإحتياج الإنسانية لكل منهما.²

3- الحضارة اليونانية:

كانت المرأة في المجتمع اليوناني أول عهده بالحضارة محصنة وعفيفة لا تغادر البيت، وتقوم فيه بكل ما يحتاج إليه من رعاية، وكانت محرومة من الثقافة لا تسهم في الحياة العامة بقليل ولا كثير، وكانت محتقرة حتى سموها رجسا من عمل الشيطان، وكان الحجاب شائعا في البيوتات العالية، أما من الوجهة القانونية فقد كانت المرأة عندهم كسقط المتاع تباع وتشتري في الأسواق وهي مسلوبة الحرية والمكانة، في كل ما يرجع إلى حقوقها المدنية، ولم يعطوها حقا في الميراث وأبقوها طيلة حياتها خاضعة لسلطة رجل³، حيث كانت قبل الزواج ملك أبيها وأخيها، وبعد الزواج تصبح ملك زوجها، ومن حقه أن يعرضها في السوق للبيع والشراء، كما لا يجوز لها أن تحصل على الطلاق...⁴

ويقول "سقراط" إن الطبيعة لم تهب المرأة أي إستعداد عقلي، ولذلك ليس لها إلا أن تعرف شأن الأمومة، والشأن الحضانة وتدبير المنزل" وقد أكد أرسطو ذلك أيضا⁵، فيقول أرسطو: "ثلاثة ليس لهم

¹ نوال بورحلة، المرجع السابق، ص 96.

² مقدود فريدة، مرجع سابق، ص 2.

³ الشيخ مصطفى السباعي، "المرأة بين الفقه والقانون"، دار الوراق، ط 7، المملكة العربية السعودية، الرياض، 1999، ص 13.

⁴ مقدود فريدة، مرجع سابق، ص 3.

⁵ المرجع نفسه، ص 3.

القدرة على التصرف في أنفسهم، العبد فليس له إرادة، والطفل له إرادة ناقصة، والمرأة لها إرادة لكنها عاجزة"، كما يقول سقراط أيضا: "إن وجود المرأة هو أكبر منشأ، ومصدر الأزمة والإنهيار في العالم، وإن المرأة تشبه شجرة مسمومة، حيث يكون ظاهرها جميلا، ولكن عندما تأكل منها العصافير تموت حالا".¹

وفي أوج حضارة اليونان تبدلت المرأة واختلطت بالرجال في الأندية والمجتمعات، فشاعت الفاحشة حتى أصبح الزنى أمرا غير منكر، وحتى غدت دور البغايا مراكز للسياسة والأدب، ثم إتخذوا التماثيل العارية بإسم الأدب والفن، ثم إعترفت ديانتهم بالعلاقة الأثمة بين الرجل والمرأة، فمن ألهمتهم "أفروديت" التي خانت ثلاثة آلهة وهي زوجة إله واحد وكان من أخدانها رجل من عامة البشر فولدت "كيوبيد" إله الحب عندهم²، ثم لم يشبع غرائزهم ذلك حتى انتشر عندهم إتصال الشاذين الرجل والرجل، وأقاموا لذلك تمثال "هرموديس" و"أرستوجتين" وهما في علاقة آثمة وكان ذلك خاتمة المطاف في حضارتهم فإنهارت وزلوا.

أما في أسبارطة فقد أعطوا المرأة القليل من الحقوق المدنية وذلك ليس للإعتراف منهم بمكانة وأهمية المرأة، بل نتيجة الحروب التي كانوا يعيشونها، حيث كانت المرأة في أسبارطة تخرج إلى الشارع أكثر من أختها المرأة في مدينة أثينا وبقية مدن اليونان، فقد كان الرجال إثر خروجهم للحرب يتزكون حرية التصرف للمرأة في حال غيابهم.³

4- الحضارة الرومانية:

الرومان هم ورثة حضارة اليونان، فنجدهم إلتزموا بالموقف اليوناني من المرأة وهو موقف الإستهتار بها، واعتقادهم بأنها أقل قدرة من الرجل لذلك لا بد من بقاء سلطة الرجل عليها وتحكمه به⁴، لكن بعكس ما كانت عليه عند الإغريق، حصلت المرأة الرومانية على بعض حريتها في القانون الروماني، فكانت تخرج للقيام بالزيارات، وشراء حاجاتها المنزلية من الأسواق دون رقابة، ودون الحصول على إذن من زوجها إذا كانت متزوجة أو من ولي أمرها إذا كانت عازبة، رغم ذلك كانت خاضعة لسلطة

¹ بصال مالية، "مكانة وواقع المرأة في الحضارات القديمة ومقارنتها مع واقعها في الإسلام"، مجلة تافزا للدراسات التاريخية والأثرية، العدد التجريبي، المركز الجامعي تيبازة، 2021، ص 23.

² الشيخ مصطفى السباعي، مرجع سابق، ص 14.

³ الشيخ مصطفى السباعي، مرجع سابق، ص 14.

⁴ بصال المالية، مرجع سابق، ص 23.

الأسرة سواء لزوجها أو لأبيها أو لأخيها، كما لم يكن لها الحق في التملك وكان كل ما تملكه ملك لرب أسرتها، أما المرأة الرقيق فلم تكن سوى جزء من ثروة سيدها¹.

وفي "عهد جوستينيان" قرر أن كل ما تكتسبه البنت بسبب عملها أو عن طريق شخص آخر غير رب أسرتها يعتبر ملكا لها أما الأموال التي يعطيها رب الأسرة فتظل ملكا له، على أنها وإن أعطيت حق تملك تلك الأموال فإنها لم تكن تستطيع التصرف فيها دون موافقة رب الأسرة.

وإذا مات رب الأسرة يتحرر الإبن إذا كان بالغا، أما الفتاة فتنتقل الولاية عليها إلى الوصي الشرعي بأن تبيع المرأة نفسها لولي تختاره، ويكون متفقا فيما بينهما أن هذا البيع لتحريرها من قيود الولاية فلا يعارضها الولي الذي إشتراها في أي تصرف تقوم به².

ومن عجيب ما ذكرته بعض المصادر، أن ما لاقته المرأة في العصور الرومانية تحت شعارهم المعروف "ليس للمرأة روح" فيتم تعذيبها بسكب الزيت الحار على بدنها، وربطها بالأعمدة، بل كانوا يربطون بعضها بذبول الخيول، ويسرعون بها بأقصى سرعة حتى تموت.

والأغرب من ذلك كله ما يروي التاريخ في ذلك أن الرومان عقدوا مؤتمر للبحث في شؤون المرأة وانتهى بالقرارات الآتية³:

- أن المرأة ليس لها نفس لذلك فإنها لا تستطيع أن تتال الحياة في الآخرة.
- يجب على المرأة ألا تأكل اللحم وأن لا تضحك ويجب عليها ألا تتكلم.
- المرأة رجس من عمل الشيطان، تستحق الذل والهوان في المجتمع.
- على المرأة أن تقضي حياتها في خدمة الزوج وطاعة الأصنام.

وقد طبق الرومان هذه القرارات، كما أنهم في حياة العامة كانوا ينظرون للمرأة على أنها مجرد متعة للرجل حيث أنهم شجعوا العهر وأباحوه دون أن يراعوا حرمة أودينا، وكانت هذه المهنة ينظمها القانون ويشرف على تنظيمها وتحديد أجورها⁴.

¹ مقدود فريدة، مرجع سابق، ص 3.

² الشيخ مصطفى السباعي، مرجع سابق، ص 15.

³ بصال مالية، مرجع سابق، ص 24.

⁴ بصال مالية، مرجع سابق، ص 24.

5- مكانة المرأة في الحضارة الهندية:

المجتمع الهندي القديم كان يعتبر المرأة خطراً كبيراً على هذا المجتمع، كان يعتبرها لعنة و وباءً فتاكاً ويراها أفزع من الجحيم وأنقع من السم، ومعنى هذا أن المرأة في هذا المجتمع كانت منبوذة تماماً ومضطهدة وكان ينظر لها على أنها جرثومة موجودة في هذا المجتمع يتحاشاها الجميع خوفاً من إصابتهم بما تحمله من أمراض خطيرة أو تلوثهم بما فيها من آفات، حيث كانت تعتبر مخلوقاً نجساً.¹

وحسب القوانين الهندوسية، إذا مات زوجها لا بد لها من أن تبقى دون طعام حتى تموت، أو تدفن معه حية وأن الوباء والموت والجحيم والسم والأفاعي والنار خير من النساء، وأيضا من العادات العرفية أن الزوجة المخلصة إذا توفي زوجها عليها أن تتقدم لكي تلقي بنفسها في النار قبل أن يحرق جثمان الزوج وقد تواصلت هذه العادة الشنيعة حتى القرن السابع عشر إلى أن منعها الإنجليز.²

كما أن بعض القبائل القديمة الهندية كانت لا تراها أهلاً لتحرق مع جثة زوجها باعتبارها المخلوق النجس ولذلك كانوا يرون دفنها حية أو حرقها بعد موت زوجها حتى لا تصيبه بالنجس بعد الموت.³ والمرأة عند الهنود مادة الإثم وعنوان الإنحطاط الخلقى والروحي، كما جاء في شرائع "مانوا" أن الوباء والموت والجحيم والسم والأفاعي والنار خير من المرأة، كما جاء أن الزوجة الوفية يجب أن تخدم زوجها كما لو كان إلهاً، لقد كانت نظرة الهنود إلى المرأة بين الإفراط والتفريط، فهي ذليلة مهينة ليس لها حق الإستقلال عن أبيها وزوجها أو ولدها، فإذا مات هؤلاء وجب أن تنتمي إلى رجل من أقارب زوجها أو ولدها، وهي قاصرة طيلة حياتها وتحرم من حقوق الملكية والإرث وتبقى ملكاً للرجل مدة حياتها حتى آخر أنفاسها.⁴

وعليه، فإن الحديث عن مكانة المرأة في المجتمع الهندي تكاد تكون منعدمة، فهي تحتل مكانة منحطة في المجتمع بل هي تعتبر كحبيس بلا روح، فلم يكن لها حق منفصل عن الرجل سواء كان أبيها أو زوجها أو ولدها، كما أنها كانت تعيش مذمومة مذلولة مرفوضة في ذلك العصر وتعتبر علامة لجلب العار وعنوان الإثم، وترى على أنها خطراً يحيط بالمجتمع، كما حرمت المرأة في الهند

¹ عبد المحسن عبد المقصود سلطان، "المرأة في المجتمع المعاصر"، دار العلم والثقافة للنشر، القاهرة، مصر، 2002، ص 12.

² نعيمة شومان، مرجع سابق، ص ص 18-19.

³ عبد المحسن عبد المقصود سلطان، مرجع سابق، ص 12.

⁴ بصال مالية، مرجع سابق، ص 24.

من العديد من حقوقها مقارنة بالرجل خصوصاً في الميراث، وحق ممارسة حياتها الإجتماعية فليس لها الحق في إختيار الزوج أو التصرف في حياتها الأسرية حيث كانت تعاني من ظاهرة تعدد الزوجات في ذلك الزمن، وعليه لا يسعنا سوى القول أن المرأة كانت قاصرة طوال حياتها وليس لها أي إعتراض على أي ظلم يتعلق بمكانتها.

ثانياً - مكانة المرأة في الحضارة العربية الإسلامية:¹

بعد أن عرفنا كيفية معاملة المرأة في تلك المجتمعات الغربية القديمة، نحاول الآن إلقاء الضوء على وضع المرأة في المجتمع العربي الجاهلي قبل الإسلام إلى غاية ظهور الإسلام.² إن المرأة في الجاهلية الأولى لم تلق التكريم اللائق بها، بل كانت مهانة ومتحقرة، وقد كانوا يحرصون على كثرة إنجاب البنين في حين يكرهون ولادة الإناث لأنهن لا فائدة منهن عندما تتأزم الأمور، لذلك لاقت المرأة ألواناً من الظلم والإضطهاد والمهانة والإذلال.³

ومن هنا فإن المرأة قبل الإسلام لم يكن لها حق الحياة صغيرة، ولا حق إختيار الزوج كبيرة، ولا حق التملك ولا ترث من أبيها ولا من غيره، إذ أنه في الجاهلية كانت المرأة لا شيء، كما أن العرب في الجاهلية لا يعطون النساء من مهرهن شيئاً، و كانت البنت كأنها تباع إلى الزوج بثمن يسمى النافجة ومعناه أنك تأخذ مهرها إبلاً فتضمها إلى إبلك فتفجع مالك، أي تعظمه، هذا إضافة إلى تعدد الزوجات حيث كان الرجل في الجاهلية يتزوج الكثير من النساء دون عدد معين كما كان الرجل في الجاهلية يطلق إمرأته ثم يرجعها قبل أن تتقضي عدتها ولو طلقها ألف مرة، كما كانت محرومة من الميراث، ولو بقى هذا حالها لكان خيراً ولكن هي نفسها تورث كالماتع والبهايم حيث أنه إذا مات الزوج وله زوجة جاء إبنه من غيرها أو بعض أقاربه فألقى بثوبه على المرأة ويقول "ورثت إمرأته كما ورثت ماله"، فصار أحق بها من باقي الناس ومن نفسها فإن كانت جميلة تزوجها بلا صداق، وإن شاء زوجها لشخص آخر و أخذ صداقها.⁴

ولم تمنع الشرائع الجاهلية في وأد البنات أو قتل الأولاد، ولم يعتبر من يئد البنت أو يقتل إبنه قاتلاً، ولم تؤاخذ تلك الشرائع على فعلته، حتى الأمهات لم يكن من حقهن منع الآباء من وأد بناتهن

¹ عبد المحسن عبد المقصود سلطان، مرجع سابق، ص 15.

² بصال مالية، مرجع سابق، ص 25.

³ عبد الحميد هنيبي، "مكانة المرأة في الإسلام وحكم توليها الوظائف السيادية"، مذكرة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين، 2007، ص 34.

⁴ عبد الحميد هنيبي، مرجع السابق، ص 33.

أو قتل أولادهم لأن الزوج هو وحدة صاحب الحق والقول والفصل فيمن يولد له، وقد عُرف وأد البنات لدى بعض القبائل العربية، خشية أن يتعرضن للعار فتحمل القبيلة عارهن، أو في سنوات الجفاف حيث تسود المجاعات فتقتل البنت كي توفر لقمتهن لأخيها الولد.¹

كما أن ولاء المرأة يبقى لقبيلتها التي تنتمي إليها والتي تجبرها عند تعرضها لظلم زوجها خاصة إذا كانت قابيلتها أقوى من قبيلة زوجها وكانت المرأة تبقى غريبة عن قبيلة زوجها بل حتى عن أولادها عندما يتعلق الأمر بالولاء القبلي²، كما كانت تكثر الأرمال واليتامى في تلك المجتمعات، وبما أن المجتمع أبوي ذكوري يسود فيه حق القوة، فقد كانت النساء والأطفال في أدنى مرتبة لا سيما الذين فقدوا سندهم و معييلهم ويقع أكبر الظلم على اليتيمات فهي أنثى أولاً وطفلة ثانياً وبلا سند ثالثاً وتلك أسباب تجعل من السهل إستغلالها وهضم حقوقها وذلك في ظل مجتمعات تكثر فيها الحروب والقتال فيكون الرجال أكثر عرضة للموت وبالتالي تكثر الأرمال واليتامى.³

ثم جاء الإسلام وخلص المرأة من هذه الآصار والأغلال، ومنحها حقها وحماى مكانتها، حيث أصبح للمرأة في الإسلام وجود على مسرح الحياة تؤدي فيه دورها⁴ بكفاءة وإقتدار، ولها شخصيتها مع مراعاة حالتها الجسدية وظروفها النفسية وما تتعرض له، وتلك المراعاة تتم في إطار عظيم وتشريع ينسجم مع الخصائص النفسية والجسدية.⁵

هذا وقد حظيت المرأة في ظل التشريع الإسلامي بكرامتها وعزتها، لذلك أسهمت في نشر العلم والمعرفة، كما أنصف الإسلام المرأة في شتى أمور الحياة وفي الميراث أيضاً حيث منحها نصف ما للرجل من الميراث لأن الرجل هو الذي ينفق عليها ويدفع لها الصداق ويعد لها منزل الزوجة وهي غير مكلفة بشيء حتى ولو كانت غنية⁶، حيث أنه لم تجد المرأة حقوقها إلا بعدالة الإسلام الذي حرص على حقوقها الإجتماعية وحث على حسن عشرتها وأعطاه حقوقها الإقتصادية والقانونية وسواها مع الرجل في أهم الأمور الحياتية والعبادية مع أنه لا أحد ينكر وجود فوارق بين الرجل والمرأة

¹ مية الرجبي، "الإسلام والمرأة: قراءة نسوية في أسس قانون الأحوال الشخصية"، الرحبة للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، 2014، ص 45.

² المرجع نفسه، ص 46.

³ المرجع نفسه، ص 50.

⁴ صالح بن فوزان بن عبد الله الفوزان، "مكانة المرأة في الإسلام"، دار الإمام أحمد للنشر، القاهرة، مصر، 2006، ص 10.

⁵ منصور الرفاعي عبيد، "مكانة المرأة في الإسلام"، دار أوراق للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان 2000، ص ص 12-13.

⁶ منصور الرفاعي عبيد، المرجع السابق، ص 13.

سواء في المظهر، أو التركيب الخلقي، وكذلك بعض الأحكام، وكان للمرأة دور كبير في زمن النبي صلى الله عليه وسلم وبعده في خدمة الإسلام.¹

وقد شرع الإسلام القواعد التالية: أنه وضع قضية المساواة في نطاقها الصحيح فساوى كما قلنا بين الرجل والمرأة فيما تماثلا فيه ومن هنا خص الله المرأة بالأمومة وما تعلق بها، كما خص الرجل بالقوامة وما تعلق بها من حق، تلك القوامة التي ترجع إلى إختلاف التكوين الجسماني، حيث جعل الله الرجل أكثر تحملاً للمشاق ومن ثم كلفه بحماية المرأة. كما أن المرأة تحتفظ بشخصيتها القانونية المستقلة وتتمثل في إحتفاظها بأسمائها واسم أبيها وعائلتها وحفظ حقها في التملك والتصرف في أموالها، ولو إرتضت الزوجة أن تفقد شخصيتها القانونية فلا يبيح لها الإسلام ذلك. كما أعطى الإسلام للمرأة الحق في إختيار الزوج وأبطل النظام الجاهلي الذي سلبها هذا الحق الخصوصي²، إضافة إلى منحها حقوق أخرى مثل: حق الحياة الذي سلبته منها أنظمة الجاهلية وحق إبداء الرأي وإسداء النصيحة للرجال والنساء وأوصى بها الإسلام وهي صغيرة، وهي زوجة وأم، وهي يتيمة.

كما أعطى الإسلام للمرأة الأم منزلة كبيرة حيث جعل الجنة تحت أقدامها، لقوله تعالى، "وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهَنَا عَلَى وَهْنٍ وَفِصَالُهُ فِي عَامَيْنِ"، سورة لقمان الآية 14، وعليه أن مكانة الأم رفيعة المقام لا يطاولها أحد في الشريعة الإسلامية.³

وخلاصة القول، أن الدين الإسلامي يرفض اللامساواة والتفرقة بين الرجال والنساء على أساس الجنس، و لهذا فإنه قرر مبدأ المساواة بين الناس وذلك لأنهم من أصل واحد ومن رب واحد، وأعطى لكل ذي حق حقه وفقا لمقتضيات الحياة، ونفى مبادئ الجاهلية الظالمة للنساء خصوصا، حيث عمل على حمايتها وحقوقها ورفع كرامتها ومنزلتها وأعطاهها الحرية التامة بعيدا عن أي تعصب جاهلي، وعلى هذا فقد إعتبر الإسلام المرأة كائنا مستقلا وليس تابعا للرجل وجسد مكانتها الكبيرة في كثير من الآيات القرآنية خصوصا أبرز ما وضعه الله سبحانه وتعالى في القرآن الكريم، عن مكانة المرأة الأم ومدى تلك المكانة وأثرها على الناس جميعا في الدنيا والآخرة.

¹ عبد الحميد هنيبي، مرجع سابق، ص 49.

² نوال برحلة، مرجع سابق، ص 101.

³ مليكة بن زيان، مرجع سابق، ص 41.

ثالثاً - مكانة المرأة في المواثيق الدولية:

تعتبر حقوق المرأة من أهم المجالات التي يسعى جميع الباحثين في المجالات القانونية الإجتماعية إلى البحث فيها، حيث أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بكافة مجالات الحياة الإجتماعية، والسياسية، والثقافية والإقتصادية، حيث أن المرأة و كما يقال هي نصف المجتمع وبالتالي فدورها الذي تقوم به داخل نطاق أسرتها الصغيرة وهي عائلتها وأسرتها الكبيرة وهي دولتها، دور لا يمكن إنكاره فهي تشارك في بناء دولتها بعملها وتربية أجيال يعتمد عليها لنهضة الأمم، وكان هذا العامل الأهم لوضع الدول فرادى ومجتمعين، التشريعات والإتفاقيات الدولية التي تهتم بحقوق المرأة داخلها ودولياً. لقد حفلت الجهود العالمية في مؤتمراتها وندواتها بالدعوات إلى إحترام حقوق المرأة¹، في مختلف المجالات من بينها مجال العمل حيث عقد المؤتمر العالمي الثالث للمرأة في نيروبي في عام 1980 ولقد جاء بهدف إستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة من حيث الإنجازات المتعلقة بالمساواة، التنمية والسلام كما جاء إنعقاد المؤتمر في وقت كان من أجل المساواة بين الجنسين وقد إكتسبت فيه إعترافاً عالمياً حتى وصف الكثير هذا الحدث بأنه ولادة للحركة النسوية العالمية، وإعتمدت خلاله 1057 حكومة مشاركة إستراتيجيات نيروبي التطلعية لسنة 2000.

كما عقد المؤتمر العلمي الرابع للمرأة مؤتمر (بكين 1990) تحت شعار "العمل من أجل المساواة والتنمية والسلام"، وأكد على حقوق المرأة وحقوق الإنسان والإلتزام بإتخاذ إجراءات محدودة لضمان إحترام هذه الحقوق، وكان نتوياً للخطوات التي إتخذت للإعتراف بحقوق المرأة كحقوق إنسانية في الثمانينيات وبداية التسعينات من جانب المدفوعات.²

وعن حقوق الإنسان وجماعات المرأة في العالم يعتبر الإعلان الصادر عن مؤتمر (بكين) الإتفاق الأكثر شمولاً بين الحكومات حول ما ينبغي القيام به لتمكين المرأة والإلحاق لحقوقها والمساواة بين الرجل والمرأة³، ولقد نصت معايير منظمة العمل الدولية على حقوق النساء في العمل ومبدأ المساواة بين الجنسين كجزء لا يتجزأ من حقوقها الإنسانية من أجل تحقيق العدالة.

¹ إسلام الدسوقي عبد النبي، "حقوق المرأة في المواثيق الدولية والأنظمة السعودية ورؤية المملكة 2030 بين الواقع والمأمول"، مجلة كلية الشريعة والقانون، جزء 4، العدد 33، المملكة العربية السعودية، 2018، ص 2372.

² نقلاً عن أحمد أبو المجد، "العنف الموجه ضد المرأة في أماكن العمل"، مؤسسة المشرق للتنمية والسكان، القاهرة، مصر، 2018، ص 31.

³ المرجع نفسه، ص 32.

وجاء في أدبيات منظمة العمل الدولية أن جميع البشر أي كان عرقهم أو معتقداتهم أو جنسياتهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقليدهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الإقتصادي.¹

كما أبدى ميثاق الأمم المتحدة أيضا عناية خاصة بحقوق المرأة، في نصوصه المختلفة التي أكدت على المساواة وعدم التمييز بين الرجال والنساء، فتبنت الأمم المتحدة في 1952 إتفاقية الحقوق السياسية للمرأة، وفي عام 1976 إتمتت الجمعية العامة للأمم المتحدة إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، الذي نتج عنها إتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) في عام 1979.

ويحسن ذكر بعض المواد الهامة لهذه الإتفاقية لأنها تعتبر أفضل ما صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في مجال المرأة:

المادة 01: يعني مصطلح (التمييز ضد المرأة)، أي التفرقة أو إستبعاد أو تقييم يتم على أساس الجنس.

المادة 02: تشجب الدول الأطراف (الولايات المتحدة الأمريكية) جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

المادة 03: تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين... كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع لكفالة تطور المرأة وتقدمها الكاملين، ذلك لتضمن ممارسة حقوق الإنسان.

المادة 04: التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة.

المادة 05: تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع لمكافحة جميع أشكال الإتجار بالمرأة وإستغلال دعارة المرأة.²

المادة 06: تكفل المرأة..... الحق في:

أ. التصويت.

ب. المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي شغل الوظائف العامة.

ج. المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات الغير الحكومية.

المادة 10: تكفل المرأة حقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم.

المادة 11: القضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل.

¹ نقلا عن أحمد أبو المجد، مرجع السابق، ص 29.

² عبد المحسن عبد المقصود سلطان، مرجع سابق، ص 133.

المادة 12: جعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمراً إلزامياً.¹

رابعا- مكانة المرأة في الجزائر:

قبل الحديث عن مكانة ووضع المرأة حديثاً لا بد أن نعرض عن حال المرأة في المجتمع الجزائري التقليدي، حيث كانت تشغل وضعاً دونياً مقارنة بالرجل في إطار البنية الاجتماعية التي سادت العائلة في المجتمع التقليدي، ولفهم وضعية المرأة لا بد من الإنطلاق من الرجل، فسواء رفضت ذلك فإن الأفضلية كانت للرجل، فسلوكيات المرأة الجزائرية ما هي سوى نتاج وانعكاس لسلوكيات الذكر إتجاهها.²

ولهذا فإن الذكر في إطار العائلة التقليدية يحتل مكانة عالية لأنه المحافظ على إسم العائلة وممتلكاتها، على عكس الإناث اللواتي لهن مكانة أدنى، وعندئذ يصبح هذا الإبن يتمتع بنفس الصلاحيات الكاملة من إحترام وطاعة التي كانت لوالده وإذ ما توفي هذا الأخير فإن الإبن الأكبر يستمر بشكل أفضل في أداء رئاسته.

كما كانت العائلة الجزائرية تحرص أيضاً على رسخ قيمة الحياء والحشمة في سلوك وتصرف البنات منذ الصغر وضرورة التقيد بالطاعة لمن يفوقها سناً أو حتى جنسياً، إذ تترى على الإمتثال والخضوع والإلتزام بتلبية مطالب كل أفراد عائلتها دون اعتراض³، وبمجرد أن تتجاوز الفتاة مرحلة الطفولة وتدخل مرحلة النضج تقوم الأم بتلقينها أهم المبادئ الأولية في الإقتصاد المنزلي وأهم الواجبات التي يجب أن تقوم بها.⁴

إن الأنثى تحتل مكانة ثانوية التي تعتبر نتيجة مباشرة للنظام الأبوي الإجتماعي العام، وطبيعة البنى الاجتماعية السائدة وتوزيع العمل ومدى مشاركتها في عمليات الإنتاج، كما يرجع سبب تدني مكانة المرأة في المجتمع الجزائري القديم إلى أن وجودها في الأسرة وجود مؤقت، فتعتبر كضيفة في بيت أبيها في إنتظار الدخول في فئة النساء أكبر إمتيازاً في السلم الإجتماعي وهي فئة المتزوجات وإنتقالها إلى بيت زوجها أين يكون استقرارها النهائي. وتزداد مكانة المرأة داخل العائلة كلما كان لديها

¹ عبد المحسن عبد المقصود سلطان ، ص 134.

² نبيلة عيساوة، وهيبة عيساوة، "مكانة المرأة الجزائرية في الأسرة والمجتمع الحديث"، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 9، العدد 01، جامعة الجزائر، 2020، ص 162.

³ المرجع نفسه، ص 163.

⁴ نبيلة عيساوة، مرجع السابق، ص 164.

أطفال ذكور ويتقدم سنهما وتصبح أم كبيرة السن، خاصة عندما تأخذ مكانة الحماية التي تعتبر أرقى مكانة تحظى بها نساء المجتمع التقليدي.¹

إضافة إلى الدور الإقتصادي التقليدي الذي تقوم به المرأة المتمثل في تسيير ميزانية البيت بإعتبارها الحارس على المدخلات الغذائية بطريقة تدوم أكبر وقت ممكن، فكانت تلعب دور المكمل للذكر أو الزوج وتمثل الركيزة التي يعتمد عليها، كما أنها مكلفة بالأعمال التابعة للزراعة والرعي والنسيج لتساعد عائلتها، فهي تشارك الزوج في التسيير الإقتصادي للعائلة إلا أن هذا الدور لا يعترف به إجتماعياً ورغم تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة في العائلة التقليدية إلا أن مكانتها تبقى ثانوية بعد الرجل، فتعتبر المخلوقة الضعيفة التي تعيش حياتها تحت وصاية الرجل.²

أما عن مكانة ووضعية المرأة الجزائرية في المجتمع الحديث حيث إستفادت المرأة الجزائرية كثيرا من العمل السياسي للحركة الوطنية الجزائرية على مدى نصف قرن بكامله فارتفع مستواها الفكري ووعيها السياسي بقضايا المرأة والمجتمع مع ظهور النخبة الجزائرية والوعي القومي وإزادات المطالبة بضرورة تعليمها إلى جانب تكوين العديد من الجمعيات النسائية في حياة المرأة الجزائرية.

ومع الثورة التحريرية تحولت المرأة كعنصر إجتماعي إلى عنصر يؤدي دورا إجتماعيا هاما، وبذلك عوضت المرأة الجزائرية بعض ما تخلفت عنه وأصبحت مثالا عالميا يتحذى بها خاصة فيما يتعلق بالمقاومة والتضحية إذا أثبتت جدارتها في الحرب التحريرية وكفاءتها في الدفاع عن الوطن.³

ويذهب البعض إلى التأكيد على أن المرأة الجزائرية خلال حرب التحرير ضربت أروع مثل في البطولات والإستشهاد، فالرجل وحدة لم يكن يستطيع أن يتحمل أعباء المسؤولية وحدة لولا مساعدة المرأة له فقد واجهت العدو وشاركت في المظاهرات الشعبية وقامت بوضع القنابل في الأماكن المقررة، ومما لا شك فيه أنها بهذا العمل الوطني جعلت كل شخص ينظر إليها باحترام وعزة وحقت بذلك إحترام أهلها ومجتمعها.⁴

¹ هلال غنيمة، "مكانة المرأة الجزائرية في ظل التغير الاجتماعي الحاصل في المجتمع الجزائري"، مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية، المجلد 04، العدد 08، جامعة تيزي وزو، 2016، ص 11.

² هلال غنيمة، المرجع نفسه، ص 11.

³ نبيلة عيساوة، وهيبة عيساوة، مرجع سابق، ص 166.

⁴ نوار نافع، "مكانة المرأة في المجتمع الجزائري"، مجلة الدراسات الإجتماعية، مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة، العدد 11، جامعة الأغواط، الجزائر، 2013، ص 153.

وبعد الإستقلال تعرضت الأسرة التقليدية للتحويلات التي أدت إلى تغيرات في مكانة المرأة، حيث حتم التصنيع التخلي عن المعايير التقليدية التي أصبحت عاجزة عن تفسير الأدوار والنوعية المتخصصة التي يشتمل عليها المجتمع الصناعي تلك الظروف جعلت المرأة تكتسب مكانة وأدوار جديدة، فلم تعد تنتظر لتصبح جدة أو أما لذكر لترتفع مكانتها في المجتمع، فقد إنعكست الظروف الجديدة التي عرفها المجتمع على مكانة المرأة، فأصبح دور المرأة لا يقل عن دور الرجل بفضل تحمله وخروجها إلى ميادين العمل الذي أعطى لها مفهوماً جديداً لشخصية المرأة ، فهي اليوم إلى جانب الدور التقليدي تقوم بالدور المهني والوظيفي فأحرزت من خلال ذلك مكانة إجتماعية وإقتصادية معتبرة وعليه، فإن مكانة المرأة في الجزائر ما هي إلا نتاج للأوضاع الإجتماعية والإقتصادية والثقافية السائدة.¹

إضافة إلى عامل آخر من عوامل تغيير وضعية المرأة هو التمدن حيث أنه عامل أساسي لتكون للمرأة صورة جيدة عن نفسها وهو الذي يعطي للمرأة كرامتها التي ستكون القاعدة المهمة في تأسيس شخصيتها وهويتها فبعد أن كانت المرأة لا تبرح البيت ولا تعرف سوى أشغاله اليومية أصبحت تشارك الرجل فضاءه الخارجي وبعد أن كانت النساء تمنع من التعلم أصبحت تشارك زميلها الرجل في مقاعد الدراسة ،وحتى في مدرجات الجامعة فيما بعد، وعليه فإن التعليم هو الذي دفع عجلة التغيير في مكانة المرأة وفي وعيها بذاتها وحقوقها وواجباتها نحو مجتمعها فعرفت المرأة أن عليها تحديد مصيرها ومستقبلها دون أن يملئ عليها أحد سلوكياتها وتصرفاتها.²

وعليه، فإن معالم الإستقلال الجزائري وما خلفه من آثار وتغيرات في البنية الإجتماعية والإقتصادية والثقافية، كانت من العوامل الرئيسية في إبراز مكانة المرأة حيث أن إنفتاحها على التعليم والعمل والتصنيع الحديث من الأسباب الأساسية لإظهار الصورة الحقيقية للنساء حديثا على عكس الصورة التقليدية المخزنة والمنافية للنساء، والتي ترى أن دور النساء ينحصر سوى في المنزل وأنه ليس لها أي مكان مقارنة بالرجل حيث كانت الأفضلية للذكور في عصر يتسم بفكرة عدم المساواة أو ما يسمى بالعصر الذكوري التقليدي.

¹ هلال غنيمة، مرجع سابق، ص ص 12- 13.

² المرجع نفسه، ص 154.

خلاصة:

لقد عرفت المرأة عبر العصور والحضارات تاريخاً حافلاً بالأحداث على جميع المستويات وظلت تنتقل من حالٍ إلى حالٍ ومن وضعٍ إلى آخر. لذلك نستخلص أنها كانت في بعض الحضارات تعاني من المكانة الدونية ونظرة الإزدراء، حيث إعتبرت علامة الإثم والفساد خصوصاً في المجتمعات الهندية واليونانية والرومانية، حيث كانوا يعتقدون أنها أقل قدرة من الرجل لذلك كانت تعيش مهانة وتحت سلطة الرجل. ثم جاء الإسلام وحررها من تلك النظرة الدونية، فكرمها الله عز وجل وغير من منزلتها التي وصمت فيما من الجاهلية، وأعطاهها مكانة متميزة ومشرفة، وهذا ما تميزت به أغلب الحضارات العربية الإسلامية وخصوصاً الجزائرية وذلك نظراً للتغيرات الكبيرة والجذرية التي تعرض لها المجتمع الجزائري، فقد أصبحت على رأس الهرم الأسري أثناء الإحتلال لتلتحق بزوجها فيما بعد للمساندة في الكفاح المسلح، ولم تتوقف هذه المكانة عند هذا الحد، وإنما إستمرت حتى عصرنا الحالي وهذا ما أبرزته أغلب القوانين والمواثيق الخاصة بمكانة المرأة في العصر الحديث، وذلك إثر إنتقال الأسرة من النمط التقليدي إلى النمط الحديث.



الفصل الرابع:
الدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً- الإجراءات المنهجية للدراسة

1- منهج الدراسة

2- أدوات جمع البيانات

أ- الملاحظة

ب-الاستمارة

3- مجالات الدراسة

أ- المجال المكاني

ب-المجال الزمني

ج- المجال البشري

4-العينة، اختيارها وتحديدتها

ثانياً- عرض البيانات وتحليلها

1- خصائص عينة الدراسة

2- بيانات خاصة بعوامل خروج المرأة للعمل

3- بيانات خاصة بالحاجات المادية التي تسعى المرأة إلى تحقيقها من خلال خروجها للعمل

4- بيانات خاصة بكيفية إثبات المرأة لمكانتها الاجتماعية من خلال خروجها للعمل

ثالثاً- النتائج العامة للدراسة

رابعاً- المقترحات والتوصيات

خلاصة

خاتمة

تمهيد:

بعد تطبيق إجراءات الدراسة الميدانية، وتفرغ نتائج الاستمارات المتحصل عليها، سيتم من خلال هذا الفصل معالجة البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج ومناقشتها على ضوء الجانب النظري.

أولاً- الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- منهج الدراسة:

إن استعمال المنهج في البحث العلمي مسألة جوهرية، إن طرحنا للأسئلة يجب أن يتم وفق منهج وبصرامة ورغبة في التنظيم كل ذلك من أجل الوصول إلى نتيجة، كما أن الإجراءات المستخدمة أثناء إعداد البحث وتنفيذه هي التي تحدد النتائج، إذن المنهج سلسلة من المراحل المتتالية التي ينبغي اتباعها بكيفية منسقة ومنظمة للوصول إلى نتائج صحيحة، وبالتالي فإن اتباع منهج صحيح في البحث يؤدي بنا حتماً إلى الوصول إلى نتائج صحيحة.¹

كما أن المنهج هو الأسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسة ظاهرة معينة والذي يتم من خلاله تنظيم الأفكار المتنوعة بطريقة تمكنه من علاج مشكلة البحث.²

وإنطلاقاً من طبيعة الدراسة ومن أجل الحصول على معلومات دقيقة وموضوعية فقد إعتدنا على المنهج الوصفي من حيث كونه يتيح للباحث الوصف المنظم والدقيق للظواهر الاجتماعية كما هي في الواقع بغرض الحصول على المعلومات اللازمة حول الظاهرة المراد دراستها وحتى إمكانية التنبؤ بها، بالإضافة لاستخدام هذا المنهج لوصف مجتمع البحث وتحديده، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي في وصف ملامح خروج المرأة للعمل لتحقيق حاجاتها المادية وإثبات مكانتها الاجتماعية.

2- أدوات جمع البيانات:

لا يمكن أن ينطلق الباحث في دراسة مشكلة ما من فراغ خاصة في مجال العلوم الاجتماعية أو العلوم الأخرى عامة لذلك يجب عليه كباحث حقيقي أن يستعين بمختلف تقنيات جمع البيانات، والتي تمكنه من جمع المعطيات اللازمة حول موضوع بحثه من الواقع مباشرة، فنجاح الباحث في تحقيق

¹ العرابوي سحنون، منهجية البحث العلمي، محاضرات وأعمال موجهة مقدمة لطلبة السنة الأولى جذع مشترك في تقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، معهد التربية البدنية، جامعة وهران، 2020، ص 8.

² محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، اليمن، ط 3، 2019، ص 46.

أهدافه يعتمد على الاختيار الأنسب للأدوات الملائمة وهي الوسيلة الأساسية لجمع المعلومات والحقائق المتعلقة بموضوع الدراسة، وتتمثل أساسا في: الملاحظة والاستمارة.

أ- الملاحظة:

الملاحظة هي الوسيلة التي نحاول بها التحقق من السلوك الظاهري للأشخاص وذلك بمشاهدتهم بينما هم يعبرون عن أنفسهم في مختلف الظروف والمواقف التي أختيرت لتمثل ظروف الحياة العادية، أو لتمثل مجموعة خاصة من العوامل.¹

كما تعرف بأنها المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة، وتسجيل الملاحظات أولا بأول، كذلك الاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج والحصول على أدق المعلومات.²

وقد إتمدنا على الملاحظة البسيطة أو المبسطة من خلال، ملاحظة الظواهر التي تحدث طبيعيا دون إخضاعها للضبط العلمي أي دون إعداد مسبق أو أدوات تسجيل وتخدم هذه الملاحظة الدراسات الاستطلاعية التي تهدف إلى جمع البيانات الأولية عن الظاهرة لدراستها بشكل متعمق³، وقد تم إستعمالها أيضا خلال المرحلة الاستطلاعية في ملاحظة مجريات الأمور وجو العمل السائد في مديرية المصالح الفلاحية لولاية قالمة.

ب- الاستمارة:

تعد استمارة الإستبيان من أكثر أدوات البحث العلمي شيوعا مقارنة بالأدوات الأخرى وذلك بسبب إعتقاد الكثير من الباحثين أن الإستبيان لا يتطلب إلا جهدا يسيرا في تصميمها وتحكيمها وتوزيعها وجمعها.⁴

وتعرف كذلك بأنها وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق إعادة استمارة يتم تعبئتها من قبل عينة ممثلة من الأفراد.⁵

¹ مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، الأردن، 2000، ص 176.

² محمد سرحان علي المحمودي، مرجع سابق، ص 149.

³ فايز جمعة صالح النجار، أساليب البحث العلمي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 68.

⁴ سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2019، ص 152.

⁵ عصام حسن أحمد، علي عبد الرحيم صالح، البحث العلمي أسسه ومناهجه، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان، 2014،

ولقد تم إخضاع الاستثمارات للتحكيم من قبل أعضاء هيئة التدريس لقسم علم الاجتماع، وعلى ضوء هذا التحكيم تم إضافة أسئلة وتعديل البعض منها أو حذفها.

وقد استخدمت هذه الأداة في دراستنا وقمنا بصياغة أسئلتها في شكلها النهائي وتضمنت 39 سؤالاً موزعة على أربعة محاور:

- **المحور الأول:** بيانات شخصية وضم 8 أسئلة تتعلق بمعلومات حول المبحوثات.
- **المحور الثاني:** بيانات خاصة بعوامل خروج المرأة للعمل وتضمنت 6 أسئلة.
- **المحور الثالث:** بيانات خاصة بالحاجات المادية التي تسعى المرأة لتحقيقها من خلال خروجها للعمل وتضمنت 13 سؤالاً.
- **المحور الرابع:** بيانات حول كيفية إثبات المرأة لمكانتها الإجتماعية من خلال خروجها للعمل وتضمنت 12 سؤالاً.

3- مجالات الدراسة:

إن البحوث الميدانية بطبيعتها تنقسم إلى بحوث نظرية وبحوث ميدانية، غير أن هذه الأخيرة تعتبر أهم نقطة في البحوث العلمية، حيث تتطلب من الدرجة الأولى تحديد كل من المجال المكاني والزمني والبشري للدراسة.

أ- المجال المكاني:

إن المجال المكاني هو البيئة أو الميدان الذي أجريت فيه هذه الدراسة، حيث أجريت بمديرية المصالح الفلاحية لولاية قالمة، وقد تأسست في 23-3-1990، تقع في حي بارة لخضر، طريق سدراتة، تتوفر على المصالح والأقسام التالية: أمانة المدير، مصلحة الإحصائيات والحسابات الاقتصادية الفلاحية تتكون من مكتب الإحصاء الاقتصادي ومكتب الإحصاء والتحقيقات الفلاحية، مصلحة المفتشية البيطرية وصحة الحيوان تتكون من مكتب التفتيش البيطري ومكتب الصحة الحيوانية، مصلحة التهئية الريفية للحماية والترقية تتكون من مكتب الري الفلاحي والتجهيز الريفي ومكتب الترقية والمتابعة للمشاريع الفلاحية ومكتب استصلاح الأراضي، مصلحة التنظيم والإنتاج والدعم التقني، مصلحة الإدارة والوسائل. ومن بين مهام المؤسسة السهر على تطبيق التنظيم في جميع ميادين النشاط الفلاحي، تنفرع إلى سبعة فروع للفلاحة.

أما عن عدد العمالة في المؤسسة فيبلغ العدد الإجمالي للعاملين بالمؤسسة 275 منهم 174 عاملات نساء من بينهن عشرة متعاقدين، و 101 عامل رجل.

ب- المجال الزمني:

لقد بدأت الدراسة من شهر أكتوبر 2022، حيث تم ضبط العنوان وتحديد إشكالية الدراسة، كما تم جمع المادة العلمية والاطلاع على التراث النظري وجمع الدراسات السابقة، وكل ما له علاقة بالموضوع ومع بداية شهر جانفي 2023، تم إنهاء الجانب النظري وبالتالي الشروع في الجانب الميداني وهي الفترة التي ينزل فيها الباحث إلى ميدان الدراسة، حيث تمت الدراسة الميدانية عبر المراحل الآتية:

➤ **المرحلة الاستطلاعية:** وكانت هذه المرحلة من نهاية شهر فيفري إلى شهر مارس ، تم فيها تحديد المكان الذي ستنتم فيه الدراسة والحصول على الموافقة من طرف مدير مؤسسة المصالح الفلاحية لولاية قالمة، وتعتبر هذه الخطوة تمهيدية أو إستكشافية للتعرف على طبيعة مجتمع البحث.

➤ **مرحلة توزيع الاستمارات:** تمت هذه المرحلة في شهر أفريل بعد الحصول على الشكل النهائي للاستمارة.

➤ **مرحلة جمع وتحليل البيانات:** بدأت هذه المرحلة في نهاية شهر أفريل إلى شهر ماي، حيث تم جمع الاستمارات ومراجعة البيانات الموجودة فيها، وتفريغها في جداول إحصائية تصنف فيها الإجابات وذلك من أجل الوصول إلى تحديد النسب المئوية التي على ضوءها يتم تحليل البيانات المتوصل إليها من الدراسة الميدانية.

ج- المجال البشري:

تمثل المجال البشري لهذه الدراسة في كل العاملات بمديرية المصالح الفلاحية لولاية قالمة، والبالغ عددهن 174 عاملة موزعات على مختلف المصالح، ومنهن 10 متعاققات حيث تم استخدام أسلوب المعاينة لعرض إستمارتنا على المبحوثات.

4-العينة، إختيارها وتحديدتها:

بما أن الباحثان تسعيان في هذه الدراسة إلى تحقيق أهداف معينة، فقد استلزم ذلك استعمال طريقة العينة القصدية أو العمدية (proposive sample)، وهي نوع من العينات غير العشوائية التي يكون

الاختيار فيها على أساس حر من قبل الباحث وحسب طبيعة بحثه، بحيث يحقق الاختيار هدف الدراسة أو أهداف الدراسة المطلوبة.¹

وعليه، فالباحث في مثل هذه الحالة يقدر حاجاته إلى المعلومات ويختار عينة بما يحقق له غرضه. حيث بلغت العينة في حجمها النهائي 50 عاملة.

ثانياً- عرض البيانات وتحليلها:

قبل الشروع في الدراسة الميدانية يجدر بنا أن نحدد أهم خصائص عينة الدراسة والتي تعتبر متغيرات لها علاقة بموضوع الدراسة بشكل مباشر أو غير مباشر وهذه الخصائص كالآتي:

جدول رقم (01): توزيع المبحوثات حسب متغير السن

السن	ك	%
30 - 20	10	20.00
41 - 31	22	44.00
52 - 42	17	34.00
63 - 53	01	02.00
المجموع	50	100

يتضح من الجدول رقم (01) أن الموظفات تقع أعمارهن في فئة السن [41-31] سنة بنسبة 44.00%، تليها فئة السن من [52-42] سنة بنسبة 34.00%، ومن خلال هذه النسب يتضح أن المؤسسة تعتمد على فئة الشباب، بإعتبارهن الفئة المناسبة والنشطة ولديها جهد ووعي، وتمتلك المؤهلات العلمية والقدرة على التعامل وتقبل الأساليب الإدارية المعاصرة، فهي تمثل قوة عاملة وفعالة وتتميز بروح المبادرة والنشاط داخل المؤسسة، أما فيما يخص فئة السن [63-53] سنة فقد كانت نسبتهن ضئيلة جدا 02.00% فقط كون العاملات اللاتي يصلن لهذه المرحلة العمرية أغلبهن يحلن على التقاعد.

¹ ذوقان عبيدات وآخرون، البحث العلمي، مفهومه، أدواته، أساليبه، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط 6، عمان، الأردن، 2001، ص 112.

جدول رقم (02): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	ك	%
ثانوي	12	24.00
جامعي	38	76.00
المجموع	50	100

يبدو من خلال الجدول رقم (02) أن أغلب المبحوثات جامعات بنسبة 76.00%، بينما بلغت نسبة ذوي المستوى الثانوي 24.00%، وهذا يدل على أن المؤسسة تعتمد على عاملات ذات تأهيل جامعي، مما يبين الإطار العمالي للمؤسسة ألا وهو إطار متعلم وذو كفاءة علمية، وهذا يوضح أن المؤسسة تستقطب الإطارات المتعلمة كونهن أكثر فهم ومعرفة علمية خاصة في ظل التطورات التكنولوجية، كل هذا ينعكس على المؤسسة بالإيجاب وذلك بالإستفادة من قدراتهن التعليمية والعمل على تطويرها من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

جدول رقم (03): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير الحالة المدنية

الحالة المدنية	ك	%
متزوجة	35	70.00
مطلقة	13	26.00
أرملة	01	02.00
عزباء	01	02.00
المجموع	50	100

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن أغلب المبحوثات متزوجات بنسبة 70.00%، يليها المطلقات بنسبة 26.00%، أما عن الأرامل والعازبات فقد كانت نسبتهم ضئيلة جدا إذ قدرت بـ 02.00% فقط لكلا الفئتين، حيث أنه من الملاحظ من هذه الحالات الإجتماعية نجد نسبة المتزوجات هي الغالبة مقارنة بالنسب الأخرى، مع العلم أن هذه النسبة تساعدنا في دراستنا بشكل كبير كون المرأة العاملة أم، وذلك لمعرفة توجه المرأة كأم وربة بيت وعاملة.

جدول رقم (04): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير المستوى الاقتصادي للأسرة

المستوى الاقتصادي للأسرة	ك	%
ضعيف جدا	01	02.00
ضعيف	05	10.00
متوسط	32	64.00
جيد	12	24.00
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن أكثر المبحوثات مستواهن الإقتصادي متوسط بنسبة 64.00% كونهن يحصلن على أجر كافي لإعالة أسرتهن وتحسين مستواهن الإقتصادي و24.00% منهن يحصلن على أجر جيد يكفي لإعالة العائلة ومتطلباتها، تليها نسبة 10.00% من يحصلن على أجر ضعيف لا يكفي لإعالة الأسرة ولا متطلباتها، وصولا إلى نسبة 02.00% من يملكن أجر ضعيف جداً لا يكفيهن لإعالة أسرتهن وأنفسهن، وهذا راجع لمستوى دخل كل من المبحوثات.

جدول رقم (05): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير نوع السكن

نوع السكن	ك	%
ملك خاص	12	24.00
إيجار	14	28.00
سكن مع العائلة الموسعة	24	48.00
المجموع	50	100

من خلال بيانات الجدول رقم (05) نجد أن نسبة 48.00% من العائلات يسكن في العائلة الموسعة، وربما ذلك بسبب غلاء المعيشة وعدم توفر أماكن السكن للاحتفاظ الهائل للأسر، تليها نسبة 28.00% من العائلات المستأجرات للسكن، وتفسير ذلك أن الأم التي تعيش في أسرة نووية تكون أكثر حرية واستقلالية، كحرية تقسيم وقتها في القيام بالأعمال المنزلية، إضافة إلى حرية التصرف في تغيير كل ما يخص شؤون البيت، وأهم شيء المحافظة على أسرار الأسرة، وهذا أيضا ينطبق على المبحوثات اللاتي يملكن سكن خاص حيث بلغت نسبتهن 24.00%.

جدول رقم (06): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	ك	%
ريف	04	08.00
مدينة	36	72.00
قرية	10	20.00
المجموع	50	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (06) أن أغلب المبحوثات يقمن في المدينة بنسبة 72.00%، وربما هذا راجع إلى أن المرأة تخرج للعمل من أجل سد وقت الفراغ وتحقيق الذات، كما أن قريبا من مكان العمل يساعدهن في الترقى في مكان العمل، تليها نسبة 20.00 % ممن أجن بأن مقر سكنهن بعيد عن العمل حيث تلجأ المرأة للعمل في أماكن بعيدة لسد الحاجات المادية وإعالة الأسرة، أما عن المبحوثات اللاتي يقمن في الريف فقد بلغت نسبتهن 08.00% فهن يقطن بعيدا عن مكان العمل، وهذا مما يجعلهن يتعرضن لمشاكل عدم الالتزام بالوقت للوصول إلى مكان العمل في الوقت المحدد بحكم أنهن يسكن في الريف حيث يصعب إيجاد مواصلات أثناء قدومهن ورحيلهن من مكان العمل، وهذا قد يولد لهن مشاكل في كلتا الجهتين.

جدول رقم (07): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير عدد ساعات العمل

عدد ساعات العمل	ك	%
أقل من 4 ساعات	00	00.00
من 4 إلى 8 ساعات	46	92.00
أكثر من 8 ساعات	4	08.00
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن الأغلبية الساحقة من المبحوثات وبنسبة 92.00% تعملن من 4 إلى 8 ساعات في اليوم، تليها اللاتي يعملن أكثر من 8 ساعات بنسبة 08.00%، في حين لا توجد مبحوثات تعملن أقل من 4 ساعات في اليوم وهذا يدل على أن هذه المؤسسة لا تعتمد على توقيت أقل من 4 ساعات.

جدول رقم (08): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	ك	%
5- 10 سنوات	31	62.00
11- 16 سنة	11	22.00
17- 22 سنة	04	08.00
23- 28 سنة	04	08.00
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن أكثر من نصف المبحوثات لديهن من 5 إلى 10 سنوات أقدمية في العمل، تليها اللاتي لديهن من 11 إلى 16 سنة أقدمية في العمل بنسبة 22.00%، أما فيما يخص الفئتين من 17 سنة إلى 22 سنة، و23 سنة إلى 28 سنة كانت أقل نسبة ألا وهي 08.00%.

وبناءً على هذه النسب، نستنتج أن أغلب الأمهات العاملات متواجدات في ميدان العمل لأقل من خمسة سنوات حتى عشر سنوات، وهذا يفسر امتلاكهن خبرة ومعرفة بمجال عملهن بالإضافة إلى أن هذه الفترة الطويلة في العمل تكسبهن التجربة بين الالتزامات المهنية والمسؤولية الأسرية.

2- بيانات خاصة بعوامل خروج المرأة للعمل:

جدول رقم (09): يوضح دوافع خروج المرأة للعمل

الدوافع	ك	%
تحقيق الاستقلال المادي	20	22.72
المشاركة في الدخل الاسري	35	39.77
ملئ وقت الفراغ	00	00.00
لأن مستواك التعليمي عالٍ	09	10.22
الطموح الشخصي وتطوير الذات	15	17.04
تحقيق المكانة الاجتماعية	09	10.22
أخرى تذكر	00	00.00
المجموع	*88	100

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (09) أن 39.77% من المبحوثات صرحن بأن دوافع خروجهن للعمل هو المشاركة في الدخل الأسري وإعانة الزوج على تلبية متطلبات المنزل والأولاد خصوصا في ظل هذا التطور والتحضر التكنولوجي الحادث، أين ازدادت احتياجات العائلة وتعقدت وأصبحنا نعيش في مجتمع يرتكز على مظاهر الحياة المادية والتكنولوجية، كل هذه العوامل أصبحت تتطلب قدرا عاليا من الجهود المالية فلم يعد يستطيع الزوج لوحده سد حاجيات أولاده من تعليم وفق متطلبات العصر وعلاج وملبس ومأكل...إلخ. إضافة إلى أنه واكب هذا التحضر ارتفاع هائل للسكان إذ أصبح واجب على المرأة أن تعمل لبناء أو شراء منزل خصوصا وأن الأسرة تحولت من الممتدة إلى النووية، أين أصبح من الواجب على الزوجين أن يتكاتفوا لبلوغ هذه الغاية ألا وهي الاستقرار وامتلاك مسكن خاص، هذا يمس بصفة خاصة المرأة المتزوجة الأم، أما فيما يخص المرأة العزباء نجدها متفرغة للاهتمام بحاجاتها الخاصة مثل ملابس أو بعض الحاجات الخاصة بعائلتها لمساندة والديها على سد أعباء الحياة.

وعليه يمكننا القول، بأنه كلما كان الدخل الاقتصادي للأسرة منخفضا وغير كافياً لسد المصاريف شعرت المرأة بالحاجة إلى التمكين الاقتصادي والعكس هذا حسب ما أشارت إليه هذه النسبة، تليها

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

نسبة 22.72% كان دافع خروجهن للعمل هو تحقيق الاستقلال المادي وذلك رغبة في شعورهن بتحمل مسؤوليتهن الذاتية لأنفسهن، فالمرأة تعي جيدا أهمية تحقيق الاستقلال المالي بالنسبة لها وبالنسبة لأسرتها فمن ناحية يمكنها التحكم في الحياة وتحقيق كل ما هو مرغوب، كما ينعكس هذا الاستقلال المادي على شخصية المرأة حيث تصبح مؤهلة لأداء الأدوار المنوطة بها في العمل على أتم وجه بإتقان تام، كما يزيد من اعتمادهن على أنفسهن في كافة الحالات سواء كانت متزوجة أو مطلقة أو أرملة أو عزباء بعيدا عن تدخل الغير خصوصاً الزوج من جهة وبعيدا عن الاعتماد على الغير من جهة أخرى. كما أشارت معطيات الجدول إلى أن 17.04% تقر بأن الدافع من خروج المرأة للعمل هو الطموح الشخصي وتطوير الذات لأن المرأة الطموحة هي الساعية إلى استغلال واستثمار قدراتها الذاتية للتطور والسمو بذاتها، في حين أن نسبة 10.22% من المبحوثات تقر أن الغاية من العمل هي تحقيق المكانة الاجتماعية ولأن مستواهن التعليمي عالي، فهو يشكل دافع قوي للعمل وبالتالي تحقيق مكانة اجتماعية داخل الأسرة وداخل المجتمع بصفة عامة، كما توجد عوامل أخرى وهو ما لوحظ في الجدول حيث تشكل نسب قليلة.

وعليه يمكننا القول، أن الدوافع الأساسية للنساء من العمل هي دوافع اقتصادية ودوافع ذاتية، وقد أشارت الباحثة كاميليا عبد الفتاح في دراستها بعنوان: "سيكولوجية المرأة العاملة" عن مدى أهميتها.¹

جدول رقم (10): يوضح أولويات المبحوثات أثناء خروجهن للعمل

الأولويات	ك	%
العمل	06	12.00
العائلة	09	18.00
كلاهما معا	35	70.00
المجموع	50	100

يبدو من خلال الجدول رقم (10) أن أغلب المبحوثات وبنسبة 70.00% يرين أن العمل والعائلة معاً من أهم أولوياتهن أثناء خروجهن للعمل، وذلك راجع إلى عدة أسباب فمن الناحية الاقتصادية كون أن عملهن يغطي الكثير من احتياجاتهن العائلية اليومية، وكذا مساندة أزواجهن في المعيشة التي

¹ لمزيد من التفاصيل ينظر إلى: كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة للطباعة والنشر، مصر، 1990.

أصبحت مكلفة وكذلك يمكن إرجاعها إلى اعتزاز المرأة بعملها الذي منحها مكانة اجتماعية في المجتمع، وأكسبها احتراماً كاملاً عاملة ذات مستوى، وأشعرها بدورها كإمرأة منتجة ومساهمة إيجابية في مجتمعها في جل المجالات الاجتماعية والاقتصادية، وتليها نسبة 18.00% من المبحوثات اللاتي صرحن بأن أولوياتهن أثناء خروجهن للعمل، العائلة على اعتبار أنهن يرين أنهن ملزمات بعائلتهن أو لكون المرأة هي المسؤولة الأولى عن البيت والعائلة، في حين أشارت نسبة قليلة من المبحوثات قدرت ب: 12.00% أن أولوياتهن أثناء الخروج للعمل هو العمل نفسه، وذلك راجع إلى تفضيل بعضهن قضاء وقتهن في العمل بدل التنقل بين الجيران وإضاعة الوقت في أمور تافهة أو البقاء في المنزل والشعور بالملل، في حين أنها تملك مستوى تعليمي يسمح لها بالولوج إلى عالم الشغل، وقد يرجع ذلك أيضاً إلى حبهن للعمل نظراً لملاءمته مع مؤهلاتهن العلمية.

وعليه، يمكننا القول أن كل من العمل والعائلة ضرورة لا بد منها خصوصاً لدى المرأة الطموحة المتعلمة التي تمتلك القدرة على المزوجة بين الواجبات المنزلية والمهنية دون أي تأثيرات سلبية.

جدول رقم (11): يوضح موقف المبحوثات من العامل الذي يزيد من مكانة المرأة في الأسرة

العوامل	ك	%
تعلم المرأة	38	76.00
عمل المرأة	23	46.00
الأخلاق والحياء	03	06.00
قوة الشخصية	01	02.00
المجموع	*65	100

تشير معطيات الجدول رقم (11) إلى أن أغلب المبحوثات وبنسبة 76.00% يرين أن العامل الذي يزيد من مكانة المرأة في الأسرة هو تعلم المرأة وذلك لأسباب عديدة منها أن التعليم يمكن المرأة من تعزيز ثقافتها بنفسها وتقديرها لقيمتها، فتكون امرأة قادرة على صنع القرار خاصة في أسرتها، كما أن تعلم المرأة يكسبها الوعي بكيفية التعامل مع طفلها حيث غالباً ما نجد أن أبناء النساء المتعلمات أفضل من غير المتعلمات في السلوك الاجتماعي السليم نتيجة للطرق التربوية السليمة التي يتلقونها من أمهاتهم إضافة إلى هذا فإن التعلم يزيد من مرونتها في التعامل مع الظروف السيئة وتنظيمها، هذا

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

ما نصت عليه المادة 66 من دستور 1976 الجزائري على أنه: "لكل مواطن الحق في التعليم"، وأيضا المادة 14 من الأمر رقم 76-35 المتعلق بتنظيم التربية والتكوين: "توفر الدولة التربية والتكوين المستمر للمواطنين والمواطنات الذين يرغبون فيه دون تمييز بين أعمارهم أو جنسهم"¹، وعليه فالدولة الجزائرية تقر بالمساواة بين الرجال والنساء في التعليم.

هذا وقد صرحت ما نسبته 46.00% منهن أن العامل الذي يزيد من مكانة المرأة في الأسرة هو عملها وذلك نظرا لعوامل كثيرة منها صعوبة وتعقد ظروف المعيشة الأمر الذي صار يتطلب خروج المرأة للعمل، وهذا من شأنه أن يزيد من نظرة الأسرة الإيجابية تجاه المرأة العاملة، فقد أعطى الإسلام للمرأة حق العمل واكتساب راتب تعول به أسرتها مثلها مثل الرجل، وأكد على المساواة بينها وبين الرجل في كافة الحقوق والواجبات، وكما وضحت المعطيات في الجدول أن 06% من المبحوثات وضحن أن العامل الذي يزيد من مكانة المرأة في الأسرة هو الأخلاق والحياة، في حين تشكل قوة الشخصية أضعف نسبة. وعليه يمكننا القول إن تعلم وعمل المرأة من العوامل الأساسية لبروز المرأة واعتراف أسرتها بها كما أنهما من الأساسيات في الأسرة نظرا لدورهما وتأثيرهما عليها.

جدول رقم (12): يوضح موقف المبحوثات من نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة

الحالات	ك	%
إيجابية	30	60.00
سلبية	20	40.00
أخرى تذكر	00	00.00
المجموع	50	100

يبدو لنا من خلال معطيات الجدول رقم (12) أن أكثر من نصف المبحوثات بنسبة 60.00% أشرن أن نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة إيجابية، وذلك لعوامل كثيرة على مستوى الأسرة وصولا إلى المجتمع بأكمله، فداخل الأسرة تساهم المرأة في إعانة الرجل في المصاريف المنزلية، إضافة إلى أنها تكتسب ثقافة ووعي خاص على عكس الماكثة في البيت، مما ينعكس هذا الوعي على طريقة تعاملها مع أولادها وتربيتها لهم إضافة إلى أسلوبها مع زوجها، فضلا عن طريقة حلها ومساندة زوجها

¹ لمزيد من التفاصيل ينظر إلى: طالبي سرور، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حقوق الإنسان، رسالة ماجستير، فرع القانون الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2000، ص 34.

لحل المشكلات الأسرية، إضافة إلى هذا فإن المرأة العاملة يتطور مستوى طموحاتها خصوصاً إذا كان دخلها الشهري عالٍ فتقوم باستثماره في مشاريع تعود عليها بالفائدة وتساهم في تنمية المجتمع. أما عن اللاتي ترين أن نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة سلبية فقد بلغت نسبتهن 40.00% وربما ذلك راجع للفكرة التي يحملها المجتمع العربي عامة والمجتمع الجزائري خاصة عن خروج المرأة للعمل، حيث يرى أن اقتحام المرأة ميدان العمل قد يعرضها للمضايقات من خلال الاختلاط مع الرجال في العمل، إضافة إلى الآثار السلبية لعمل المرأة على أولادها وعلى زوجها ومنزلها، حيث يكون هناك تقصير في أداء واجباتها المنزلية خصوصاً عند طول ساعات العمل ويعد مكان العمل عن الإقامة وابتعاد المرأة عن الأقارب حيث تتشكل أعباء في البحث عن مكان تترك فيه أولادها أين انعدمت الثقة حالياً في مربيّات الروضات.

جدول رقم (13): يوضح مدى تفضيل الرجل اليوم الارتباط بالمرأة العاملة

من وجهة نظر المبحوثات

		الحالات	ك	%	
		نعم	41	82.00	
السبب	ك				%
صعوبة المعيشة وغلاءها	08				19.51
التفاخر بالزوجة	05				12.19
دعمه مادياً لإعالة الأسرة والمنزل	21				51.21
أخرى تذكر	07	17.07			
المجموع	41	100			
		لا	09	18.00	
السبب	ك				%
نظرة المجتمع الدونية	02				22.22
التقصير في الواجبات المنزلية	02				22.22
خوفاً من سيطرتها على الرجل	02				22.22
أخرى تذكر	03	33.33			
المجموع	09	100			
		المجموع	50	100	

يبدو من خلال بيانات الجدول رقم (13) أن أغلبية المبحوثات وبنسبة 82.00% صرحن بأن الرجل يفضل اليوم الارتباط بالمرأة العاملة، ويرجع السبب في ذلك حسب رأيهن إلى دعمه ماديا لإعالة الأسرة والمنزل بنسبة 51.21%، أي لتحقيق الاكتفاء للأسرة وسد حاجاتها إلى جانب الراتب الشهري للرجل نظرا لكثرة متطلبات الأولاد والمنزل وبالتالي فهن يخرجن للعمل للمساهمة في رفع المستوى المعيشي للعائلة، كما صرحت فئة أخرى وبنسبة 19.51% إلى أن السبب يرجع إلى صعوبة المعيشة وغلائها أين صار على الزوجة العمل للاعتماد على نفسها لسد حاجاتها المادية وعدم الاعتماد على الرجل نظرا لتعدد ظروف المعيشة حيث أصبح الرجل عاجزا لوحده، كما أشارت نسبة أخرى قدرت بـ 17.07% إلى وجود أسباب أخرى تدفع بالرجال إلى الارتباط بالمرأة العاملة، في حين بينت نسبة قليلة قدرت بـ 12.51% أن السبب هو التفاخر بالزوجة حيث يرى أن مكانته ترتفع كونه تزوج بامرأة واعية وعاملة قادرة على إثبات ذاتها في المجتمع. في حين نجد أن هناك نسبة قليلة من المبحوثات قدرت بـ 18.00% أكدن على أن الرجال اليوم يرفضون الارتباط بالمرأة العاملة وذلك لأسباب عديدة منها نظرة المجتمع الدونية للمرأة العاملة بنسبة 22.22% وللزوج الذي يقبل على نفسه هذا العبء، إضافة إلى التقصير في الواجبات المنزلية نظرا لضيق الوقت وكثرة الانشغالات المهنية والتعب مما يؤدي إلى إهمال المنزل والأولاد والزوج، بالإضافة إلى خوف الرجال من سيطرة المرأة العاملة عليه، نظرا لاتساع وعيها وأفاقها ودرايتها بالشؤون الأسرية، وهذا ما يسقط من هيبة الرجل، في حين أشارت فئة قدرت بـ 33.33% إلى أن هناك أسباب أخرى تدعو الرجال اليوم إلى عدم الارتباط بالمرأة العاملة.

وعليه، يمكننا القول أن التطورات التكنولوجية الحديثة وما ينجر عنها من وعي بمتطلبات الحياة وتعددها، دفع بأغلب الرجال اليوم إلى الاندفاع نحو النساء العاملات.

جدول رقم (14): يوضح الدوافع التي تحفز المبحوثات على الاستمرار في العمل

الدوافع	ك	%
الحوافز	05	10.00
الترقيات	06	12.00
الزيادة في الراتب	18	36.00
ملائمة المهنة مع الظروف الأسرية	18	36.00
أخرى تذكر	03	06.00
المجموع	50	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (14) إلى أن الدوافع التي تحفز المبحوثات على الاستمرار في العمل تتمثل في كل من الزيادة في الراتب وملائمة المهنة مع الظروف الأسرية بنفس النسبة أي 36.00%، على اعتبار أن كل عاملة تبحث عن راتب العمل الملائم لقدراتها وكفاءتها الذهنية والعلمية وأيضاً مدى ملائمة لاحتياجاتها هي وأسرتها، فماسلو أكد من خلال نظريته للحاجات والتي انطلق فيها من الحاجات الفيزيولوجية لضرورتها في الحياة أين يتم إشباع هذه الحاجات بالعمل الذي يوفر المال، فكلما كان الأجر كافٍ وعالٍ يتم إشباع هذه الحاجات بشكل كافٍ أما إذا حدث العكس تتشكل عند العاملة ضغوط تؤثر على أدائها وبالتالي عدم الاستمرار في العمل، إضافة إلى هذا فإن ملائمة الوظيفة مع الظروف الأسرية للمرأة العاملة له أهمية كبيرة لأن الدافع الأساسي لعمل أي امرأة وخصوصاً الأم هو الأسرة لذا تسعى جاهدة لإحداث التوفيق بين الواجبات المنزلية والمهنية وخاصة من ناحية الوقت المهني ومدى قرب مكان العمل لمكان الإقامة، وأيضاً مرونة تعامل المسؤول من حيث تقدير ظروف العاملات.

كما صرحت 12.00% من المبحوثات إلى أن الترقّيات من دوافع استمرارهن في العمل وذلك يرجع لمدى إرادة المرأة العاملة وطموحها الشخصي، فسعيها الترقّية في العمل دليل على مدى قدرتها على إثبات ذاتها عن طريق العمل إضافة إلى ما يترتب عن الترقّيات من إمتيازات مادية، ونجد نسبة 10.00% ممن أشرن إلى أن الحوافز هي أساس الاستمرار في العمل وهذا ما أكدت عليه دراسة برجى ابتسام بعنوان: "دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي"، حيث توصلت إلى أن الحوافز تحقق ارتفاع في الروح المعنوية وبالتالي الشعور بالرضا الوظيفي مما يؤدي إلى الاستقرار في الوظيفة، في حين أكدت نسبة 06.00% من المبحوثات أن هناك عوامل أخرى لإستمرارهن في العمل.

وعليه، يمكننا القول أن الراتب الشهري العالي وملائمة المهنة مع الظروف الأسرية من العوامل المستقطبة للنساء للعمل بتلك الوظيفة نظراً لما تعاني منه الأم العاملة خصوصاً من تحديات أسرية تفرض عليها العمل لأجل سد حاجات هذه الأسرة باكتفاء تام من الناحية المادية والمعنوية.

3- بيانات خاصة بالحاجات المادية التي تسعى المرأة لتحقيقها من خلال خروجها للعمل:

جدول رقم (15): يوضح فترة خروج المبحوثات للعمل، وسبب ذلك

			ك	%	الحالات
السبب	ك	%	40	80.00	قبل الزواج
تعلمت لأعمل	05	12.50			
لملئ وقت الفراغ	03	07.50			
لتوفر منصب عمل	07	17.50			
لتحصلي على شهادة عليا	06	15.00			
لتوفير حاجات شخصية	07	17.50			
لتحقيق الذات	07	17.50			
بسبب الظروف الاجتماعية	05	12.50			
المجموع	40	100			
السبب	ك	%	10	20.00	بعد الزواج
عدم توفر مناصب عمل	03	30.00			
للضرورة	02	20.00			
فرصة العمل أتاحت بعد انتهاء الدراسة	02	20.00			
للمشاركة في مصاريف الأسرة	03	30.00			
المجموع	10	100			
			50	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (15) أن أغلب المبحوثات خرجن للعمل قبل الزواج بنسبة 80.00% إذ أن أغلب الأسباب كانت لتوفر منصب عمل، وتوفير حاجات شخصية وتحقيق الذات، المقدر بنسبة 17.50%، تليها 15.00% من خرجن لتحصلن على شهادة عليا، أما فيما يخص الأسباب الأخرى والتي تمثلت في تعلمت لأعمل، بسبب الظروف الاجتماعية والمقدرة بنسبة 12.50% تليها أخفض نسبة قدرت بـ 7.50%، وهي ملء وقت الفراغ.

كما تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (15) أن 20.00% من المبحوثات خرجن للعمل بعد الزواج، وهذا لعدة أسباب منها عدم توفر مناصب عمل وللمشاركة في مصاريف الأسرة بنفس النسبة أي 30.00%، وللضرورة وفرصة العمل أتيحت بعد إنهاء الدراسة بنفس النسبة أيضا أي 20.00%، ومنه نستنتج أن المرأة العاملة المنتجة تتحلى بمزايا عديدة منها التنظيم للوقت والجهد والاستثمار الأفضل لكل ظروفها ومكونات حياتها الشخصية والعامة، إضافة للمعرفة بفضل العمل تزداد خبرة المرأة وتعمق علاقتها مع الآخرين ويتم اكتشافها لنفسها ولغيرها، كما تتميز بالمرونة نتيجة تزايد معارفها وتعدد تجاربها وتنوع أهدافها مما يعكس عليها قدرة أكبر على التحمل والعقلانية في معالجة ما يعترضها من صعوبات، كما أن عمل المرأة اليوم أصبح واقعاً معاشاً موازياً لعمل الرجل في شتى المجالات.¹

جدول رقم (16): يوضح مدى حرية المبحوثات في التصرف في راتبهن في الأسرة بعد الزواج

الحالات	ك	%
نعم	34	68.00
لا	16	32.00
المجموع	50	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (16) إلى أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 68.00% لديهن حرية التصرف في رواتبهن في الأسرة بعد الزواج، حيث جاء في المادة 37 من قانون الأسرة على استقلالية الذمة المالية لكل واحد من الزوجين فيما يخص المرأة العاملة²، كما أنه من صور تكريم الإسلام للمرأة أنه جعل لها ذمة مالية مستقلة فلا يجوز أخذ شيء منها إلا عن رضا وطيب نفس وعلى هذا فالزوجة لها الحق في أن تتصرف في راتبها كما تشاء وليس للزوج فيه حق إلا بإذنها ورضاها، تليها نسبة 32.00% من المبحوثات اللواتي ليس لهن الحرية في التصرف في رواتبهن في الأسرة بعد الزواج، حيث أنه في ظل تطور الحياة وشغل المرأة مواقع حساسة ومهمة في العمل، تحصل كثير من الموظفات المتزوجات على راتب قد يزيد أحيانا على راتب الزوج، ومع

¹ للمزيد من التفاصيل ينظر إلى: الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأوبار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة، 2014.

² للمزيد من التفاصيل ينظر إلى: خدام هجيرة، حرية الزوجة في التصرف في مالها (بين نقائص التشريع والواقع الأسري المعاش)، مجلة المتوسطية للقانون والاقتصاد، المجلد 3، العدد 1، جامعة تلمسان، 2018، ص 120.

صعوبة الوضع الاقتصادي وغلاء المعيشة تصيح الزوجة المساهم الأكبر في مصاريف المنزل والأولاد، كما تسبب هذا الوضع في خلق مشاكل بين الأزواج الذين يتنازعون الراتب وطرق صرفه، الأمر الذي يشكل عائق آخر تدفع ثمنه النساء على حساب سعادة الأسرة.

كما يمكن القول أن قضية راتب المرأة تستحق الوقوف عندها لأنها قضية حساسة ومؤثرة تهدد استقرار واستمرار العديد من الزوجات.

جدول رقم (17): يوضح مدى كفاية الأجر الذي تتلقاه المبحوثات لإعالة أنفسهن والعائلة

الحالات	ك	%
نعم	20	40.00
لا	30	60.00
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17)، أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 60.00% يرين أن الأجر الذي يتلقينه كافي لإعالة أنفسهن والعائلة في حين يرى 40.00% منهن العكس.

نستنتج أن هذه النسب قد بينت لنا أن العاملات غير راضيات عن العمل وهذا راجع إلى ظروف العمل السيئة ونقص المكافآت وقلة الرتب، بالتالي فالأجر الذي يتلقينه غير كافي لتلبية كافة متطلبات الحياة، فالأجور لها دور بارز في حياة الأفراد والمنظمات، وتساهم في تحسين أداء الأفراد ورفع إنتاجيتهم، وهي وسيلة أساسية لإشباع رغباتهم المتعددة وخاصة المادية منها، فمن النظريات التي حاولت تفسير ذلك نظرية الإدارة العلمية، حيث اهتمت على يد روادها "تابلور وفايول وفيبير" بالحوافز المادية المتمثلة في الأجور باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للدافعية ورضا العامل، وحاولت توفير كافة السبل المادية.¹

¹ للمزيد من التفاصيل ينظر إلى: الهزام محمد، سياسة الأجور ودافعية المستخدمين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة وهران، 2007.

جدول رقم (18): يوضح كيفية مساهمة المبحوثات بدخلهن الشهري

المساهمة بالدخل الشهري	ك	%
المساهمة به كلياً في نفقة الأسرة	23	46.00
المساهمة بنصف الراتب	22	44.00
الإحتفاظ به كلياً	05	10.00
أخرى تذكر	00	00.00
المجموع	50	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (18) أن 46.00% من المبحوثات يساهمن كلياً بدخلهن الشهري، أما اللاتي يساهمن بنصفه فقد بلغت نسبتهن 44.00% وهما نسبتان متقاربتان، حيث أن الزوجة العاملة تخرج للعمل الأساسي من أجل سد حاجيات أسرته المتزايدة نظراً لدخل زوجها الذي لا يكفي، وأيضاً لصعوبة الظروف المعيشية، كما أن للزوجة العاملة دور أساسي في المشاركة بمنظومة الحياة الاقتصادية للأسرة نتيجة لعملها، أي أن ما تتقاضاه من راتب فإنها تتفق منه من أجل مساعدة أسرته على توفير لوازم المنزل وتحمل الأعباء المالية مع زوجها.

ومن جانب آخر فإن مشاركتها في تحمل الأعباء المالية للأسرة يدل على تغير صورتها الإجتماعية التي كانت تحد من دور الزوجة في الأسرة، فمساهمتها في الإنفاق المالي يدل على إضعاف لتلك الرواسب التقليدية التي تقلل من قيمة المرأة وتجعلها تابعة إقتصادياً للرجل، فاليوم بدأت تشاركه المسؤولية المالية، وبهذا الشكل فإن عمل الزوجة يعد مصدراً هاماً وأساسياً في زيادة دخل الأسرة و رفع مستوى المعيشة، أما اللاتي يحتفظن بالراتب كله فقد قدرت نسبتهن بـ: 10.00% فقط، وبالتالي فهن لا يشاركن في تحمل النفقات المالية الخاصة بالأسرة.

جدول رقم (19): يوضح مدى مواجهة المبحوثات لمشاكل مع الزوج بسبب طريقة صرف الراتب

الحالات	ك	%			
نعم	03	06.00			
			يحب السيطرة	01	33.33
			الرغبة في صرف جزء من الراتب لحاجتي الخاصة	01	33.33
لا	47	94.00			
			عدم الإتفاق في صرف الراتب	01	33.33
المجموع	50	100			

نستشف من المعطيات الواردة في الجدول رقم (19) أن الأغلبية الساحقة من المبحوثات وبنسبة 94.00% لا يواجهن مشاكل مع الزوج بسبب طريقة صرف الراتب الشهري، أما اللاتي يواجهن مشاكل فقد بلغت نسبتهم و06.00% فقط والسبب في ذلك أن الزوج يحب السيطرة والرغبة في صرف جزء من الراتب لحاجات خاصة وعدم الإتفاق في صرف الراتب مع الزوج بنفس النسبة أي 33.33% بالتالي فالمرأة لها حرية التصرف في راتبها من ناحية الشرع والقانون.

جدول رقم (20): يوضح الحاجة المادية التي تستدعي خروج المبحوثات للعمل

الحالات	ك	%
حاجات شخصية	09	18.00
حاجات عائلية	12	24.00
كلاهما معا	27	54.00
أخرى تذكر	02	04.00
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن حوالي نصف المبحوثات وبنسبة 54.00% يرين أن الحاجة المادية التي تستدعي خروجهن للعمل تتمثل في حاجات شخصية وحاجات عائلية معا، بالتالي تفترض نظرية التعلم الإجتماعية "الروتز" أن الناس موجهون بالأهداف أي أن أهدافهم توجه سلوكهم فأى سلوك أو مجموعة من الأنماط السلوكية تحدث اتجاه الهدف الذي يشبع حاجة أو حاجات الفرد،

ولا ينظر إلى الحاجات باعتبارها حالات للحرمان أو الإستثارة، وإنما باعتبارها مؤشرات لإتجاه السلوك، حيث تعرف الحاجات بالنسبة للمرأة بأنها تلك المتطلبات الفيزيولوجية والسيكولوجية الملحة التي لا يتسنى للإنسان الإستمرار بالحياة دونها مجتمعية، منها حاجات فيزيولوجية بالدرجة الأولى.¹

أما عن المبحوثات اللاتي كان خروجهن للعمل من أجل تلبية حاجات عائلية فقد بلغت نسبتهن 24.00%، وبالتالي فيمكن القول أن خروج المرأة للعمل لم يكن وليد الثورة الصناعية والحربين العالميتين فحسب، كما أنه لم يكن هروباً من الأدوار التقليدية في الأسرة كما يتصوره البعض بل جاء نتيجة إتجاه هذه الأخيرة نحو الإستهلاك بصورة عالية أي حاجة الأسرة لدخل المرأة كانت في تزايد مستمر نظراً لارتفاع تكاليف المعيشة بسبب زيادة الحاجات الأساسية خاصة بعد ظهور حاجات جديدة أصبحت أكثر ضرورة والتي لا تتناسب مع الدخل الضئيل للأسرة، أي يمكننا ربط الدافع الاقتصادي بالوضع الاجتماعي للمرأة، فكلما انخفضت الطبقة الاجتماعية للمرأة كلما زاد الدافع الاقتصادي وزادت حاجتها للعمل ناهيك عن كون هذا الدافع يقف وراء الارتفاع بالمستوى المادي للأسرة، فالعامل المادي هو الذي يدفع المرأة للعمل نتيجة للظروف المعيشية الحديثة التي فرضتها التغيرات الاجتماعية من أجل تلبية المتطلبات العائلية، ومن جهة أخرى فإن 18.00% من المبحوثات كان خروجهن للعمل بسبب حاجات شخصية تتمثل أساساً في حاجات الأكل والشرب واللباس والرفاهية والسفر...

جدول رقم (21): يوضح موقف المبحوثات من الحاجات المادية لأسرهن

في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة

الحالات	ك	%
حاجات صعبة ومعقدة	10	20.00
أقل تعقيداً	08	16.00
كثيرة	23	46.00
قليلة	06	12.00
سهلة	03	06.00
المجموع	50	100

¹ للمزيد من التفاصيل ينظر إلى: علي حسين حجاج، نظريات التعلم، عالم المعرفة، الكويت، 1983.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) أن قرابة نصف المبحوثات بنسبة 46.00% يرين أن الحاجات المادية لأسرهن كثيرة في ظل التكنولوجيا الحديثة وحاجات صعبة ومعقدة بنسبة 20.00% وربما يعود ذلك إلى أنه كلما أشبعت حاجات الأسرة تطمح للحصول على الحاجة التي تليها ، كما أنه راجع للتطورات السريعة التي شهدتها العالم في كافة المجالات حيث نتج عنها الكثير من التغيرات في نمط الأسرة وشكل بذلك تحديات كبرى، كما أن إحصائيات ظروف معيشة وعمل العاملات وأسرهن موضع اهتمام منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها في عام 1919، وفي هذا الصدد اعتمدت عدة مؤتمرات دولية سابقة لخبراء إحصاءات العمل قرارات بشأن إنفاق الأسرة في ظل غلاء المعيشة، كما يوصي القرار الصادر عن المؤتمر الرابع عشر لخبراء إحصاءات العمل بأن تكون هذه الإستقصاءات في حدود الموارد المتاحة، ممثلة لحجم الأسرة ومستوى الدخل والمجموعة الاجتماعية والاقتصادية وأي عوامل أخرى قد تتصل بأنماط إنفاق الأسر المعيشية.¹

أما عن المبحوثات اللواتي يرين أن الحاجات المادية لأسرهن أقل تعقيدا وقليلة، فقد كانت نسبتهم 16% و 12% على التوالي، وربما يعود ذلك لإمكانية توفير المتطلبات ، كذلك المدخول الجيد أو أن الأسرة يكون عدد أفرادها قليل.

جدول رقم (22): يوضح ما إذا تخلت المبحوثات عن حاجاتهن المادية

من أجل تلبية جميع حاجات أبنائهن

الحالات	ك	%
نعم	38	76.00
لا	12	24.00
المجموع	50	100

يتضح من النتائج الواردة في الجدول رقم (22) أن أغلب المبحوثات وبنسبة 76.00% تخلين عن حاجاتهن المادية من أجل تلبية جميع حاجات أبنائهن، فالمرأة تخرج للعمل من أجل توفير مستلزمات الحياة ومن أجل توفير مستقبل أفضل وأكثر أماناً، كما أن مشاركة المرأة في العمل يتيح لها الكسب المشروع، وبالتالي زيادة دخل الأسرة والارتفاع بمستوى المعيشة وزيادة كل من الاستهلاك والادخار

¹ لمزيد من التفاصيل ينظر إلى: منظمة العمل الدولية، إحصاءات دخل وإنفاق الأسرة المعيشية، التقريران 3.2، المؤتمر الدولي 17 لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، نوفمبر، ديسمبر، 2003، ص 5.

والعمالة وهذا ما يدفع بعجلة التنمية الاقتصادية للبلاد، أما عن المبحوثات اللاتي يرين العكس أي أنهن لا يتخلين عن حاجاتهن المادية من أجل تلبية حاجات أبنائهن فقد بلغت نسبتهن 24.00%، وربما يعود ذلك إلى أن الزوج هو المسؤول عن الأسرة وبالتالي عليه تحمل أعباءها ومصاريف الأبناء.

جدول رقم (23): يوضح مدى قدرة المبحوثات على القيام بوظائف أخرى في حالة عدم قدرتهن

على سد حاجاتهن وحاجات أسرهن المادية

الحالات	ك	%
نعم	19	38.00
لا	31	62.00
المجموع	50	100

يتضح من خلال الجدول رقم (23) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 62.00% لا يقمن بوظائف أخرى في حالة عدم سد حاجاتهن وحاجات أسرهن المادية، حيث تسهم المرأة بعملها في تحقيق عائد اقتصادي ومردود مادي يعود لمصلحة الأسرة، بحيث تتمكن المرأة من خلال هذا العائد (الدخل) من الحصول على قوة شرائية لتغطية بعض حاجات الأسرة، أما عن المبحوثات اللاتي يقمن بوظائف أخرى في حالة عدم قدرتهن على سد حاجاتهن وحاجات أسرهن المادية فقد بلغت نسبتهن 38.00% فهن يلجأن إلى ذلك من أجل رفع مردود الأسرة حيث أصبح من الضروري في عصرنا عمل المرأة أو الزوجة مهما وضروريا على الأقل بالنسبة للمرأة ويأتي بفوائد أهمها مشاركتها لزوجها في تحمل بعض النفقات ومتطلبات الحياة الأسرية كما أصبحت العلاقة بينهما مبنية على أساس التعاون وتبادل الآراء.

جدول رقم (24): يوضح مدى تعرض المبحوثات لمشاكل مع أسرهن

في حالة عدم قدرتهن على تلبية حاجاتهم

الحالات	ك	%
نعم	08	16.00
لا	42	84.00
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه رقم (24)، أن أغلبية المبحوثات وبنسبة 84.00% لم يتعرضن لمشاكل مع أفراد أسرهن في حالة عدم قدرتهن على تلبية حاجاتهم، حيث أصبح عمل المرأة دعماً اقتصادياً قوياً للأسرة الجزائرية في ظل غلاء المعيشة، وهو الدافع الرئيسي لخروجها إلى العمل، وبالنظر لإزدياد متطلبات الحياة اليومية وتطورها في ظل النظام الرأسمالي، وبالتالي أصبح عمل المرأة ضرورة ملحة إلى جانب عمل زوجها في توفير النفقات اليومية للأسرة، أما عن المبحوثات اللاتي تعرضن لمشاكل مع أفراد أسرهن بسبب عدم قدرتهن على تلبية حاجاتهم وقد بلغت نسبتهن 16.00% وذلك أن الوضع الاقتصادي للعائلة هو الذي يشكل الخلافات داخل الأسرة، لذلك فإن رفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة فوق حد معين يجعل أفراد الأسرة أكثر إحساساً بكيانهم وأكثر إدراكاً للظروف المحيطة بهم، ومن البديهي أيضاً أن يقل نصيب الفرد من دخل الأسرة حين يزيد عدد أفرادها، ولذلك بإفراض توافر حد معقول من التعليم والوعي، فإن رفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة يؤدي إلى تخفيض النمو السكاني.

جدول رقم (25): يوضح مدى إمكانية المرأة العاملة تلبية جميع حاجات أطفالها المادية والمعنوية

الحالات	ك	%			
نعم	20	40.00	السبب	ك	%
			التنظيم يساعد المرأة في التوفيق بين الحاجات المادية والمعنوية للأطفال	05	25.00
			التعاون بين الزوجين هو الحل من أجل تلبية الحاجات المادية والمعنوية	02	10.00
			توفير متطلبات وشراء كل ما يلزم	06	30.00
			التوفيق بين العمل والبيت وفق منهج معتمد مسبقا	07	35.00
المجموع	20	100			
لا	30	60.00	السبب	ك	%
			ضيق الوقت	09	30.00
			الراتب غير الكافي	08	26.66
			غلاء السلع	07	23.33
			عدم القدرة على التوفيق بين الواجبات المهنية والواجبات الاسرية	06	20.00
المجموع	30	100			
المجموع	50	100			

يبدو من خلال نتائج الجدول رقم (25) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 60.00% لم يستطعن تلبية حاجات أبنائهن المادية والمعنوية، والسبب في ذلك حسبهن راجع إلى ضيق الوقت بنسبة 30.00%، والراتب غير كافٍ بنسبة 26.66% ومن جهة أخرى غلاء السلع بنسبة 23.33%، وعدم القدرة على التوفيق بين الواجبات المهنية والواجبات الأسرية بنسبة 20.00%.

أما عن المبحوثات اللاتي إستطعن تلبية حاجات أبنائهن المادية والمعنوية فقد بلغت نسبتهن 40.00% والسبب في ذلك في نظرهن هو قدرتهن على التوفيق بين العمل والبيت وفق منهج معتمد

بنسبة 35.00% وقدرتهن على توفير متطلبات الأبناء وشراء كل ما يلزم بنسبة 30.00% كما أن التنظيم يساعد المرأة على التوفيق بينهما بنسبة 25.00%. ومن جهة أخرى فإن السبب في ذلك هو أن التعاون بين الزوجين هو الحل من أجل تلبية الحاجات المادية والمعنوية للأبناء بنسبة 10.00%.

وبالتالي، فالوقت الراهن وفي ظل التطور السريع الذي وصلنا إليه أصبحت ظروف المعيشة صعبة ومتطلبات الأطفال كثيرة حيث أن الأب والأم كلاهما يعملان ولا يستطيعان توفير كل ما يلزم للأولاد خاصة أن الحاجة المادية لا تعوض بالحاجة المعنوية والعكس.

جدول رقم (26): يوضح مدى إمكانية تعويض المرأة العاملة لحاجاتها المادية

بالحاجات المعنوية من خلال عملها

			الحالات	ك	%
			نعم	19	38.00
السبب	ك	%	لا	31	62.00
بسبب الإرهاق	03	09.67			
لأن الحاجات المعنوية لا تقدر بالحاجات المادية ولا تقاس بالراحة النفسية	10	32.25			
الحاجات المعنوية لا تفي بالغرض اللازم لتحقيق الحاجة المادية	08	25.80			
لأن الحاجات المادية ضرورية لا تعوض بشيء	10	32.25			
المجموع	31	100	المجموع	50	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 62.00% لا يستطعن تعويض حاجاتهن المعنوية بالحاجات المادية من خلال عملهن، وهذا راجع في رأيهن إلى أن الحاجات المعنوية لا تقدر بالحاجات المادية ولا تقاس بالراحة النفسية، كما أن الحاجات المادية ضرورية لاتعوض بشيء بنفس النسبة أي 32.25%، تليها أن الحاجات المعنوية لا تفي بالغرض اللازم لتحقيق الحاجة المادية بنسبة 25.80%، وبسبب الإرهاق من جهة أخرى بنسبة 09.67%.

أما عن المبحوثات اللاتي استطنعن تعويض حاجاتهن المعنوية بالحاجات المادية من خلال عملهن فقد بلغت نسبتهن 38%، بالتالي فحسب نظرية "ماسلو" حول الدافعية الإنسانية تفترض أن الحاجات تنتظم في مدرج من الأولوية أو القوة، فعندما تشبع الحاجة ذات الأولوية أو الإلحاح الأكبر بدرجة معقولة، فإن الحاجة التالية في التدرج الهرمي تبرز وتلح في طلب الإشباع هي الأخرى وعندما تشبع هي كذلك نكون قد سعدنا بخطوة أخرى على سلم الدوافع.¹

جدول رقم (27): يوضح الحاجات التي حققتها المبحوثات من خلال دخلهن

الحالات	ك	%
إمتلاك سيارة	07	14.00
إمتلاك عقارات	04	08.00
بناء منزل للأسرة	06	12.00
شراء أدوات كهرومنزلية	28	56.00
إستثمار في مشاريع	03	06.00
أخرى تذكر	02	04.00
المجموع	50	100

تشير معطيات الجدول رقم (27) إلى أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 56.00% حققن من خلال دخلهن شراء أدوات كهر ومنزلية، حيث أن الظروف الاقتصادية الجديدة لعمل الزوجة وحصولها على إستقلالها الاقتصادي أدى ذلك إلى مقدرتها في تغيير الكثير من الأمور داخل منزلها، فنلاحظ في الآونة الأخيرة إقبال الموظفات على التجديدات في المنزل وخاصة مع وجود التقسيط الذي تعمل به العديد من المحلات وخاصة لذوي الدخل الثابت من الموظفات وهذا ما شجعهن على إقتناء الجديد دائما بين فترة وأخرى، إلى جانب ذلك أن هناك من الأدوات مثلا قد توفر لها الوقت والجهد الملقى على عاتقها، تليها اللاتي حققنا من خلال دخلهن إمتلاك سيارة بنسبة 14.00% وبناء منزل لأسرة بنسبة 12.00% و 08.00% على التوالي إمتلاك عقارات، فكما هو معلوم أن إستقلال المرأة اقتصاديا جعلها قادرة في أن تساهم بإجراء تعديلات أي بناء أو ترميم المنزل أو شراء عقار، فإستقلالها الاقتصادي مكَّنَّها في أن يصبح لديها اقتصادها المستقل الذي أتاح لديها فرصة المشاركة

¹ لمزيد من التفاصيل ينظر إلى: نظرية ماسلو. arabpsychologie.com، 2023/03/20، على الساعة 15:11.

بالمسؤولية من أجل ضمان مستقبل أسرتها، فنجد من العاملات من تقوم بإقامة السلف الشهرية داخل مجال عملها، إلى جانب ذلك فهي تحاول أيضا أن تحسن التصرف بدخلها عن طريق إدخارها لبعض من مواردها، سعيا لسعادة أسرتها، أما عن المبحوثات اللواتي إستثمرن دخلهن في مشاريع فقد قدرت نسبته ب06.00% وهذا ما يعكس لنا مدى إحساس المبحوثات بتحمل المسؤولية الملقاة على عاتقهن ولا سيما في ظل دخولهن ميدان العمل والذي نجم عنه ضرورة مشاركتهن الفعالة في تلبية كل متطلبات الحياة الأسرية وتوفير مستقبل لأنفسهن ولعائلتهن، كما توجد بعض الحالات الأخرى، وهو موضح في الجدول حيث تشكل نسبة قليلة والمقدرة ب04.00%.

4- بيانات خاصة بكيفية إثبات المرأة لمكانتها الإجتماعية من خلال خروجها للعمل:

جدول رقم (28): يوضح مدى تقييم المبحوثات لظروف العمل

الحالات	ك	%
صعبة	13	24.52
مملة	08	15.09
ممتعة	03	05.66
عادية	29	54.71
المجموع	*53	100

يبدو من خلال الجدول رقم (28) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 54.71% صرحن أن ظروف عملهن عادية أي أنها تتلاءم مع ظروفهن المنزلية والأسرية، أما اللاتي يرين أنها ظروف صعبة فقد بلغت نسبتهن 24.52% وربما ذلك بسبب المستوى التعليمي المنخفض أو عدم ملائمة المهنة لمؤهلاتهن العلمية أو كثرة المهام الموكلة إليهن داخل ميدان العمل، ثم تليها نسبة 15.09% من المبحوثات اللواتي أكدن أن الظروف العمل مملة وقد يعود ذلك إلى الأعمال الروتينية للعاملات داخل العمل أو عدم إنخراط العاملات ببعضهن البعض إضافة إلى طول ساعات العمل وسيادة الرسمية داخل العمل وهذا يدل أن المبحوثات قد يعملن بدافع الإضطرار المادي فقط، في حين توجد نسبة قليلة من العاملات اللاتي صرحن أن ظروف العمل ممتعة قدرت بي 05.66%، وهذا يدل أن

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

فئة قليلة تعمل حبًا في العمل أو لسهولته أو لأجل القضاء على الملل وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن هناك دوافع وعوامل أخرى للعمل.

جدول رقم (29): يوضح المكاسب التي حققها العمل للمبحوثات على الصعيد الشخصي

المكاسب	ك	%
إكتسبت خبرة في العمل والحياة	36	55.38
إكتسبت علاقات اجتماعية جديدة	25	38.46
لم يحقق لي شيئاً	04	06.15
أخرى تذكر	00	00.00
المجموع	*65	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (29) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 55.38% ذهبن إلى أن العمل حقق لهن على الصعيد الشخصي خبرة في العمل والحياة وربما ذلك راجع إلى أن انخراط النساء بشكل مطول في العمل من شأنه أن يمنحهن خبرة ودراية كبيرة بالطرق والأساليب العملية وخصوصاً المهن الإدارية، فمن خلال الممارسة تكتسب المرأة قدرة كبيرة على مواجهة كافة الصعوبات المهنية مما ينعكس على أداء أعمالهن بإتقان تام، بينما صرح ما نسبته 38.46% من المبحوثات أن العمل في الوظيفة يكسب المرأة علاقات اجتماعية جديدة، حيث تخرج المرأة من نطاق العلاقات الأسرية المحدودة وهذا يعود إلى ما أتاحه العمل للمرأة من فرص للتفاعل مع زملاء العمل، ولقد أشارت الباحثة "كاميليا إبراهيم عبد الفتاح" في دراستها بعنوان "سيكولوجية المرأة العاملة" عن الآثار الاجتماعية لعمل المرأة من حيث أهميتها ومكانتها الاجتماعية داخل محيط العمل من خلال العلاقات الاجتماعية الجديدة، فقد أشارت هذه الدراسة إلى أن هناك فئة تخرج للعمل لرغبة في صحبة الآخرين بعيداً عن الملل.¹

ومن جهة أخرى فإن 06.15% من المبحوثات يرين أن العمل لم يحقق لهن شيء على الصعيد الشخصي، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن أغلب العاملات يخرجن للعمل من أجل الخبرة في العمل والحياة ومن أجل إكتساب مكانة إجتماعية.

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

¹ لمزيد من التفاصيل ينظر إلى: كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة للنشر، مصر، 1990.

جدول رقم (30): يوضح مدى فرض المبحوثات لشخصيتهن في ميدان العمل

			الحوالات	ك	%
			نعم	38	76.00
السبب	ك	%			
نقص الخبرة المهنية	03	25.00			
تدني المنصب المهني والمستوى التعليمي	05	41.66			
نقص التفاعل مع الزملاء والمسؤول	01	08.33	لا	12	24.00
نقص الكفاءة المهنية	03	25.00			
المجموع	12	100			
			المجموع	50	100

تؤكد المعطيات الواردة في الجدول رقم (30) أن أغلب المبحوثات و بنسبة 76.00% ذهبن إلى أنهن يفرضن شخصيتهن في ميدان العمل وهذا راجع إلى أسباب كثيرة قد يكون للمستوى التعليمي أو الكفاءة المهنية دخل فيها، بينما ذهبت 24.00% من المبحوثات إلى أنهن لا يفرضن شخصيتهن في ميدان العمل وربما يرجع ذلك لعوامل كثيرة حسب آراء المبحوثات، حيث أشارت 41.66% أن السبب في ذلك هو تدني المنصب المهني فرتبة المديرية مثلا ليست كرتبة الموظف العادي، هذا إضافة إلى المستوى التعليمي لأن هناك تفاوت في القدرات الذهنية بين العاملات داخل أي مؤسسة، كما صرحت نسبة 25.00% منهن أن السبب هو نقص الخبرة والكفاءة المهنية وبالتالي هذا ينعكس على الأداء الوظيفي للعاملات وهذا من شأنه أن ينقص من مكانتهن ويؤثر على مدى إثبات شخصيتهن، في حين أشارت المبحوثات أن نقص التفاعل مع زملائهن هو السبب في ذلك، وبنسبة قليلة قدرت ب 08.33%.

جدول رقم (31): يوضح مدى شعور المبحوثات بأن الرجل أكثر مكانة منهن في مكان العمل

			الحالات	ك	%
			لا	37	74.00
السبب	ك	%	نعم	13	26.00
طبيعة ونظرة المجتمع لهيئة الرجل	04	08.00			
نقص إمكانيات المرأة من الناحية البدنية ومن ناحية المعنوية	06	12.00			
الرجال قوامون على النساء في جميع الحالات	03	06.00			
المجموع	13	100	المجموع	50	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (31) أن أغلبية المبحوثات وبنسبة 74.00% صرحن بأن الرجل ليس أكثر منهن مكانة في ميدان العمل على اعتبار مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في ميدان العمل، إضافة إلى قدرة المرأة على إثبات نفسها ومكانتها داخل العمل وأن أنوثتها لا تنقصها شيء عن الرجل حيث أصبحت منافسة له، بينما صرحت 26.00% من المبحوثات أن الرجل أعلى مكانة من المرأة في ميدان العمل وذلك راجع إلى أسباب كثيرة حسب ما أشارت إليه المبحوثات فقد بينت 12.00% منهن أن السبب يرجع إلى نقص إمكانيات المرأة من الناحية البدنية والمعنوية ينقصها مكانة عن الرجل، وبالتالي فإن المرأة تجد صعوبة في القيام بكافة الوظائف داخل ميدان العمل وهذا ما يكسب الرجل أولوية عليها في المؤسسة وفي أدائه للمهام بعناية، كما أشارت 08.00% من المبحوثات أن طبيعة نظرة المجتمع لهيئة الرجل تجعله يتفوق على المرأة مكانةً وبالتالي فإن استمرار هذه النظرة الدونية للمرأة منذ القدم وحتى وقتنا الحالي تؤثر على مكانتها داخل العمل وتحس أنها غير محترمة أمامه، في حين أشارت نسبة قليلة قدرت بـ 06.00% من المبحوثات أن السبب في ذلك هو أن الرجال قوامون على النساء في جميع الحالات.

ويمكننا القول إنه مع التطور الحديث زالت تلك النظرة القديمة للمرأة وذلك نظراً لإتاحة الفرصة لها للتعليم والعمل وبالتالي قضت على الاعتقاد السائد قديماً الذي يقول أن مكان المرأة هو المنزل، وبفضل

هذا إكتسبت مكانة أكثر من الرجل في ميدان العمل والمجتمع ، بفضل طموحاتها ورغبتها في التفوق على الرجل وعدم الإعتماد عليه في جميع المجالات.

جدول رقم (32): يوضح نظرة زملاء العمل للمبحوثات في حالة كونهن مشرفات على العمل

الحالات	ك	%
إحترام وتقدير	35	67.30
عادي	11	21.15
إحتقار	06	11.53
المجموع	*52	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (32) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 67.30% يرين أن نظرة زملاء العمل لهن هي الاحترام والتقدير في حالة كونهن مشرفات على العمل، ولقد أكدت هذه النسبة أن هذا راجع إلى حسن التسيير وكفاءة المشرفات في العمل إضافة إلى قوة شخصية المشرفات وتمتعهن بالقدرة على قيادة العاملات والتأثير فيهن وهذا ما أشارت إليه "نظرية السمات" وهي من بين نظريات القيادة القائمة على أن القائد حتى يكسب احترام غيره لا بد وأن تتوفر فيه سمات قيادية نابعة من قوة الشخصية، وبالتالي قدرته على القيادة. ولقد أكد أيضا "ماكس فيبر" على سمة الكاريزما لدى القادة ومدى تأثيرها على العمال، كما أن هذا من شأنه أن ينعكس على العاملات بالأداء الجيد وبالتالي هذا ما يكسب المرأة المشرفة مكانة لدى باقي العاملات، كما أن تفاعلها مع العاملات وتفهم ظروفهن الحياتية والابتعاد عن أساليب الإدارة الرسمية من شأنه أن يكسبها تقديراً وإحتراماً كبيرين، كما يبدو من خلال معطيات الجدول أن نسبة 21.15% من المبحوثات يرين أن نظرة زملاء العمل لهن هي نظرة عادية إذا كن مشرفات على العمل، وهذا ربما يعود لعدة أسباب منها: قلة التواصل بين المشرفة والعاملات وهذا ما ينعكس على مكانة المرأة المشرفة.

في حين أشارت نسبة قليلة من المبحوثات قدرت ب: 11.53% إلى احتقار المشرفات وهذا قد يكون بسبب المعاملة السيئة للعاملات وتوجيه التوبيخ لهن في حالات الأخطاء العملية أو حالات التأخر عن ميدان العمل وعدم مراعاة ظروف المبحوثات، إضافة إلى عدم إستشارة أو إشراك العاملات في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة، وهذا ما أكد عليه نمط القيادة الديمقراطية التي تنص على أن الموظفين

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

يقومون بالمشاركة في عملية صنع القرارات في المنظمة حيث أشارت إلى مدى رضا العاملين على العمل وعلى القائد¹، هذا فضلاً عن أساليب المشرفات في الحرص على الالتزام والصرامة في التطبيق الحرفي لقوانين السلطة العليا، وإعتماد بعضهن على أساليب التفرقة والمحسوبية بين العاملات.

جدول رقم (33): يوضح كيفية تحقيق المبحوثات لمكانتهن في ميدان العمل

الحالات	ك	%
من خلال التفاعل مع الزملاء	25	26.88
الكفاءة والمستوى التعليمي	26	27.95
من خلال الخبرة في العمل	22	23.65
كونك أكثر إتقاناً ومواظنة على العمل	18	19.35
أخرى تذكر	02	02.15
المجموع	*93	100

تبين معطيات الجدول رقم (33) أن نسبة 27.95% من المبحوثات أشرن إلى أن الكفاءة والمستوى التعليمي قد حقق لهن مكانة داخل ميدان العمل، على اعتبار أنه في أي مؤسسة تنظيمية توجد فروقات ذهنية وعلمية بين العاملات وهذا من شأنه أن يلزم الآخرين من الزملاء إحترام ذي الكفاءات والدرجات العلمية العالية، إضافة إلى أن هذا يمنحهن شعوراً بتقدير الذات والثقة في النفس، كما نجد أن أكثر الفئات تعلمنا هن الأكثر إقبالاً على العمل وهذا راجع إلى الطموح الشخصي للمرأة المتعلمة التي ترى من العمل وسيلة لإثبات قدراتها ومكانتها داخل ميدان العمل.

كما ترى ما نسبته 26.88% من المبحوثات أنهن حققن مكانتهن في ميدان العمل من خلال التفاعل مع الزملاء على اعتبار أن تكوين علاقات اجتماعية مع الزملاء واعتماد أسلوب التواصل بعيداً عن أساليب التعامل الرسمية من شأنه أن يقوي نظرة الزملاء لبعضهن، وهذا ما أكدت عليه نظرية العلاقات الإنسانية "ل إلتون مايو"، ومن خلال تجاربه حيث أثبتت فاعلية التفاعل والتعاون مع الزملاء في الإنجاز من جهة وفي توطيد العلاقات الاجتماعية بين الزملاء من جهة أخرى²، وهذا من شأنه أن يمنح المرأة مكانة عالية من خلال التفاعل معهن، كما صرحت ما نسبته 23.65% من

¹ لمزيد من التفاصيل ينظر إلى: رافدة الحريري، "مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية"، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

² لمزيد من التفاصيل ينظر إلى: السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط 5، دار المعارف، القاهرة، 1985.

المبحوثات أن مكانتهن داخل ميدان العمل من خلال الخبرة في العمل على إعتبار أن ذوي الخبرة في العمل هن الأكثر دراية بالعمل أين ينعكس هذا على أدائهن وإنتاجيتهن، وبالتالي يحصلن على الرضا من طرف مسؤولي العمل وهذا ما يمنحهن مكانة مرموقة لدى الرؤساء وأيضا زملاء، كما أكدت نسبة 19.35% من المبحوثات أن إتقان العمل والمواظبة عليه سبيل لكسب مكانة داخل ميدان العمل كونه ينعكس بالإيجاب عليهن من الناحية المادية والمعنوية، في حين أشارت المبحوثات إلى أن هناك حالات أخرى لكسب المكانة داخل ميدان العمل بنسبة ضئيلة قدرت ب: 2.15%.

جدول رقم (34): يوضح مدى تحقيق المبحوثات لمكانتهن كإمرأة

بالاقتصار على وظائف معينة دون أخرى

			ك	%	الحالات
السبب	ك	%			
لأن المكانة تحقق بالأخلاق لا بالوظيفة	06	23.07			
لأن هناك وظائف لا تصلح للنساء من الناحية الأخلاقية	12	46.15	26	52.00	نعم
لصعوبة بعض الوظائف على النساء من الناحية البدنية	08	30.76			
المجموع	26	100			
السبب	ك	%			
لان بالإدارة تستطيع المرأة القيام بأي عمل	02	08.33			
قصد بلوغ النجاح وبالتالي نيل الاحترام والتقدير	07	29.16			
المرأة مثلها مثل الرجل تستطيع العمل في أي مجال	11	45.83	24	48.00	لا
تعقد الحياة واحتياجاتها تضطرني للقيام بأي عمل	04	16.66			
المجموع	24	100			
			50	100	المجموع

يتضح لنا من خلال معطيات الجدول رقم (34) بأن أكثر من نصف المبحوثات أي ما يعادل 52.00% صرحن بأن تحقيق مكانتهن كإمرأة يقتصر على وظائف معينة دون أخرى، وذلك راجع إلى أن هناك وظائف لا تصلح للنساء من الناحية الأخلاقية بنسبة 46.15% مثل وظائف الشرطة أو الجمارك، إذ نجد في هذه الوظائف اختلاط كبير مع الرجال في ميدان العمل حيث أن طبيعة المهنة تفرض على المرأة ذلك وهذا من شأنه أن يضعف من المكانة الاجتماعية للنساء العاملات في هذا المجال، كما بينت فئة أخرى قدرت بـ: 30.76% من المبحوثات أن السبب يرجع إلى صعوبة بعض الوظائف على النساء من الناحية البدنية مثل وظيفة الحماية المدنية حيث تفرض على العامل أعباء بدنية كثيرة لا تستطيع النساء تحملها، إضافة إلى الوظائف التي تتطلب السفر لأجل اقتناء السلع المهنية...إلخ، في حين ذهبت فئة قليلة قدرت بنسبة 23.07% أن السبب هو أن مكانة المرأة تتحقق بالأخلاق لا بالوظيفة.

أما عن المبحوثات اللاتي يرين أن تحقيق مكانتهن كامرأة لا يقتصر على وظائف معينة دون أخرى فقد بلغت نسبتهن 48.00%، والسبب في ذلك حسب آرائهن أن المرأة مثلها مثل الرجل تستطيع العمل في أي مجال وذلك بنسبة 45.83%، وبالتالي المساواة بين الرجال والنساء، كما بينت فئة أخرى بنسبة 29.16% من المبحوثات أن السبب هو قصد بلوغ النجاح وبالتالي نيل الاحترام والتقدير إذ ينظر إلى أن المرأة قصد بلوغ هدفها تعمل في الوظائف الصعبة وترى منها وسيلة لبلوغ النجاح، وبالتالي الحصول على مكانة عالية داخل المجتمع، بينما أشارت بعض المبحوثات وبنسبة 16.66% أن تعقد الحياة واحتياجاتها تضطرهن للقيام بأي عمل وعليه فإن الحاجة المادية المتزايدة تضطر بعض النساء لتحمل أعباء أي وظيفة سواء كانت صعبة أم لا مثل النساء الأرمال أو المطلقات أو اليتيمات، في حين أشارت نسبة قليلة قدرت بـ 08.33% بأن بالإرادة تستطيع المرأة القيام بأي عمل.

ويمكننا القول أن المرأة سواء كانت متعلمة وذات مستوى راقٍ أم لا، فإنها دائما تواجه عقبات أمام عملها وبلوغها طموحاتها وذلك راجع إلى صعوبات أخلاقية أو بدنية أو اجتماعية تحد من طموحاتها.

جدول رقم (35): يوضح مدى تأييد المبحوثات لفكرة أن العمل يحسن

من مكانة المرأة في الأسرة والمجتمع

الحالات	ك	%
الحصول على احترام وتقدير من خلال العمل	09	23.07
من خلال المساهمة في مصاريف الأسرة	12	30.76
من خلال أن العمل يعطيها ثقة في نفسها	05	12.82
من خلال المساهمة في بناء المجتمع	11	28.20
أخرى تذكر	02	05.12
المجموع	39	100
لا	11	22.00
المجموع	50	100

تبين لنا من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (35) أن أغلبية المبحوثات وبنسبة 78.00% يؤيدن فكرة أن العمل يحسن من مكانة المرأة الطموحة القادرة على استغلال طاقاتها الذهنية حيث أشارت المبحوثات أن ذلك قد يتحقق من خلال المساهمة في مصاريف الأسرة بنسبة 30.76%، لأن المرأة القادرة على تحقيق الاكتفاء داخل أسرتها وتلبية جميع حاجياتهم من شأن هذا أن يمنحها مكانة اجتماعية كبيرة، كما صرحت نسبة 28.20% من المبحوثات أن مكانة المرأة تتحقق من خلال المساهمة في بناء المجتمع لأن النساء من خلال دخلهن الشهري يساهمن في استثماره في مشاريع تنموية، كما أن انخراط المرأة في ميدان العمل يكسبها وعياً وخبرة كبيرة بالعمل والتسيير خصوصاً الوظائف الإدارية، إضافة إلى أن المرأة القادرة على توفير حاجات أبنائها وتأمين مستقبل راقٍ لهم من شأنه أن يكسبها مكانة في المجتمع والأسرة، وتليها نسبة 23.07% أكد أن مكانة المرأة تتحقق من خلال حصولها على الاحترام والتقدير داخل العمل وذلك نظراً لأن العمل يكسبها وعيها بالحياة وشؤونها، إضافة إلى هذا ذهبن المبحوثات وبنسبة 12.82% إلى أن المكانة الاجتماعية للمرأة تتحقق من خلال أن العمل يعطيها ثقة في نفسها، ويعزز شخصيتها واحترامها لدى غيرها من خلال الاعتماد على نفسها، في حين أشارت المبحوثات إلى وجود عوامل أخرى لتحقيق مكانة المرأة في الأسرة والمجتمع بنسبة قليلة قدرت بـ: 05.12%.

وفي المقابل أكدت المبحوثات وبنسبة 22.00% أن العمل لا يحسن من مكانة المرأة في الأسرة والمجتمع وبالتالي يمكننا القول أن هذه الفئة تعمل لأجل دوافع أخرى قد تكون لأجل الحاجة المادية فقط ولا ترى أن العمل وسيلة لتحقيق المكانة الاجتماعية.

جدول رقم (36): يوضح مدى إعاقة عادات وتقاليد المجتمع للمبحوثات

على القيام بعملهن وتأثيرها على أدائهن

الحالات	ك	%
نعم	08	16.00
لا	42	84.00
المجموع	50	100

يتبين من خلال معطيات الجدول رقم (36) أن أغلبية المبحوثات وبنسبة 84.00% يرين أن عادات وتقاليد مجتمعهن لا تعيقهن على القيام بعملهن ولا تؤثر على أدائهن وربما ذلك راجع إلى وعي المجتمع حالياً بمكانة المرأة ودورها الفعال داخل الأسرة نظراً لعدم قدرة الرجل لوحده على سد حاجيات أسرته، وبما أن العصر الحالي عصر التقدم التكنولوجي والتقني فصار من اللازم على المجتمع أن يتخلى عن النظرة القديمة لعمل المرأة.

كما أن المرأة حالياً أصبحت لا تبدي اهتماماً لمعتقدات وعادات المجتمع لها بل على العكس أصبح همها إثبات مكانتها داخل الأسرة وداخل المجتمع عن طريق العمل في الوظيفة، في حين نجد نسبة 16.00% من المبحوثات يرين العكس، حيث أن المجتمعات ترفض عمل المرأة تأثراً بالنظرة الدونية القديمة للنساء التي ترى أن دورهن ينحصر في الأسرة والمنزل فقط فمن خلال هذا تواجه المرأة مشكلات مع أسرته خاصة العاملات اللاتي يتغيبن لساعات طويلة عن المنزل مما تؤثر على أداء المرأة في العمل من ناحية أنه يشكل لديها ضغوطات نفسية تؤثر على حسن سير أدائها، كما نجد الكثير من الرجال يرفضون عمل المرأة تحفظاً لعادات أسرتهن ومجتمعهم خصوصاً في المناطق الريفية أين لازالت تحافظ على تقاليدها وتحتوي على مستويات أقل من التطور والعصرية.

جدول رقم (37): يوضح مدى استطاعة المبحوثات إثبات أنفسهن في المجتمع

الحالات	ك	%
نعم	46	92.00
لا	04	08.00
المجموع	50	100

الحالات	ك	%
تحقيق إنجازات وتنمية المجتمع أحس بالرضا والإحترام	14	30.43
المساهمة في تطوير الأسرة	13	28.26
الكفاءة والخبرة في العمل	07	15.21
تسهيل ظروف المواطنين وتلبية إحتياجاتهم	07	15.21
طبيعة مهنتي	03	06.52
أخرى تذكر	02	04.34
المجموع	46	100

لقد أفادت بيانات الجدول رقم (37) أن الأغلبية الساحقة من المبحوثات و بنسبة 92% أكدن أنه باستطاعتهن إثبات أنفسهن في المجتمع من خلال العمل، حيث صرحت المبحوثات أن ذلك يتحقق من خلال عدة عوامل حيث أشارت نسبة 30.43% منهن أن ذلك يكون من خلال تحقيق إنجازات وتنميته المجتمع ، وبالتالي هذا يؤدي إلى إحساسهن بالرضا عن أنفسهن وكسب احترام غيرهن لهن، كما ذهبت نسبة 28.26% من المبحوثات أن ذلك يكون من خلال المساهمة في تطوير الأسرة أي من خلال رفع المستويات التعليمية والتوعوية لأفراد الأسرة وتلبية جميع متطلبات الأسرة، وبينت نسبة 15.21% من المبحوثات أن المرأة تستطيع إثبات ذاتها من خلال تسهيل ظروف المواطنين وتلبية إحتياجاتهم إضافة إلى الكفاءة والخبرة في العمل بنفس النسبة، وهذا راجع إلى نشاط العاملات داخل ميدان العمل لأن من شأن الكفاءة أن تحقق الرضا من قبل المسؤولين على العاملات كما أنا تلبية إحتياجات المواطنين يرفع من نظرة المبحوثات لأنفسهن ويزيد من مكانتهن في ميدان العمل، وترى نسبة قليلة قدرت ب 6.52% أن طبيعة مهنتهن هي العامل المساعد على إثبات أنفسهن، في حين أكدت بعض المبحوثات وبنسبة 4.34% إلى أن هناك عوامل أخرى متفرقة، أما عن المبحوثات اللاتي يرين أنهن لم يستطعن إثبات أنفسهن في المجتمع من خلال العمل بلغت نسبتهن 8% فقط، وربما يعود ذلك إلى الغاية التي دفعت بهن إلى العمل.

جدول رقم (38): يوضح الجانب الذي يتعزز للمبحوثات من خلال عملهن في الوظيفة

الحالات	ك	%
مكانتها الاجتماعية	28	35.89
حقوقها السياسية	06	07.69
تحقيق ذاتها	41	52.56
أخرى تذكر	03	03.84
المجموع	*78	100

يتضح لنا من خلال بيانات الجدول رقم (38) أن نصف المبحوثات بنسبة 52.56% أكد أن عمل المرأة في الوظيفة يعزز من تحقيق ذاتها وذلك لأن قدرة المرأة على الاعتماد على نفسها وفي ظل غلاء المعيشة لسد حاجياتها، من شأنه أن يكسبها ثقة وتقديراً لذاتها بعيداً عن الاعتماد على الزوج أو الوالدين، تليها نسبة 35.89% من المبحوثات اللاتي صرحن أن العمل يعزز من المكانة الاجتماعية للمرأة انطلاقاً من مساهمتها الإيجابية في تنمية المجتمع وتطوير الأسرة إذ أنه من خلال تحقيقها للاكتفاء داخل الأسرة تطور النظرة إلى المرأة كعنصر فعال وبالتالي تعزز مكانتها لدى أسرتها و لدى المجتمع بأكمله، كما أشارت المبحوثات وبنسبة 07.69% أن العمل يعزز من حقوق المرأة السياسية وذلك راجع إلى ثقافتها ومستواها العلمي، فعن طريق العمل تزول تلك النظرة الدونية للمرأة ويشجعها على الانخراط في الأعمال السياسية كالبرلمانات وغيرها، وبزيل فكرة انفراد الرجل بالأعمال السياسية، في حين نجد نسبة 03.80% اختارت امتيازات أخرى يعززها العمل للمرأة.

وعليه، نستنتج أن عمل المرأة في الوظيفة يفتح أمامها مجالات عديدة وتتشكل لديها اعترافات كبيرة بقدراتها وبذاتها، كما أنه يمنحها مكانة اجتماعية عالية نظراً لمدى إنجازاتها.

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

جدول رقم (39): يوضح الحلول المقترحة التي تساعد المرأة العاملة على التوفيق بين حاجاتها المادية وإثبات مكانتها الاجتماعية

الحلول	ك	%
النظام والتوفيق بين الحياة المهنية والأسرية	16	32.00
تقليص ساعات العمل للتفرغ للأسرة	10	20.00
تغيير نظرة المجتمع للمرأة العاملة وخاصة الزوج	07	14.00
تخفيض سن التقاعد للتفرغ للأسرة	03	06.00
التفاعل داخل ميدان العمل	04	08.00
قوة الشخصية وفرض الإحترام	08	16.00
أخرى تذكر	02	04.00
المجموع	50	100

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (39) أن هناك 32.00% من المبحوثات أكدن أن الحلول المقترحة التي تساعد المرأة العاملة على التوفيق بين حاجاتها المادية وإثبات مكانتها الاجتماعية هي النظام وإحداث التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية والتوازن بينهما والقدرة على ازدواجية هذا الدور دون التقصير في كلتا الدورين، وبالتالي تستطيع المرأة تحقيق مكانتها الاجتماعية داخل ميدان العمل عندما لا تؤثر ضغوطها المنزلية على واجباتها العملية، وهذا ما ينعكس على أدائها داخل ميدان العمل، إضافة إلى أن المرأة من خلال مساهمتها في مصاريف المنزل وتحقيق الاكتفاء لأسرتها يرفع من مكانتها من جهة ويحقق لها العمل حاجاتها وحاجات أسرتها من جهة أخرى.

كما أشارت المبحوثات وبنسبة 20.00% إلى أن تقليص ساعات العمل للتفرغ للأسرة من شأنه أن يكون حلاً مناسباً على اعتبار أن توفر الوقت للاعتناء بالأسرة وخصوصاً الأولاد والابتعاد عن إهمالهم بسبب العمل يمنح المرأة مكانة عالية من حيث أنها لا تجعل عملها يؤثر على أسرتها سلباً، فإذا كانت تعمل لساعات طويلة إنها تعود إلى المنزل متعبة وغير قادرة على أداء واجباتها المنزلية ولا يكفيها الوقت المتبقي نظراً لقصره هو العكس ولهذا فإن المبحوثات رأين من تقليص ساعات العمل حلاً مناسباً لتحقيق حاجاتهن من العمل والحفاظ على مكانتهن داخل الأسرة والمجتمع، وقد أشارت إلى هذا الباحثة "ليلي مكاك" في دراستها بعنوان "عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري"،

تليها نسبة 16.00% من المبحوثات اللواتي ذهبن إلى أن قوة الشخصية وفرض الإحترام له دور في كسب الراتب لتلبية حاجات المرأة وأيضا في إثبات مكانة المرأة داخل العمل وخارجه¹، بينما أكدت نسبة 14.00% من المبحوثات على تغيير نظرة المجتمع للمرأة العاملة وخاصة الزوج إذ أنه من خلال العمل تحصل المرأة على راتب مادي لكن مكانتها داخل الأسرة والمجتمع تحقق من خلال توعيتهم بالدور الموكل للمرأة العاملة، في حين أجابت نسبة قليلة من العاملات قدرت بـ 8% أن التفاعل داخل ميدان العمل له دور في التوفيق بين كلا الطرفين، إضافة إلى تأكيدهن على وجود عوامل أخرى قدرت بنسبة 4.00%.

ومن هنا يمكننا القول أن قدرة المرأة على القيام بكل هذه الأدوار كعامله من أجل كسب لقمة العيش لها ولأولادها والقيام بواجباتها المنزلية والموازنة بين أدوارها في حد ذاته يكسبها مكانة خاصة إلى جانب تلبية الحاجات المادية.

ثالثا - النتائج العامة:

بعد القيام بالدراسة الميدانية قصد الإجابة عن التساؤلات المطروحة في الإشكالية تم التوصل إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

1. بينت الدراسة أن دوافع خروج المرأة للعمل هي المشاركة في الدخل الأسري وبالتالي فإن أولوياتها هي الأسرة والعمل معاً، كما أن العامل الذي يزيد من مكانة المرأة حسب المبحوثات هو تعلمها إضافة إلى هذا فقد بينت الدراسة أن نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة إيجابية، وأن الرجال اليوم يفضلون الارتباط بالمرأة العاملة، كما أن من بين الدوافع التي تحفز المرأة العاملة هي الزيادة في الراتب وملائمة المهنية مع الظروف الأسرية.

2. كشفت الدراسة الميدانية أن فترة خروج المبحوثات للعمل كان قبل الزواج وذلك لتوفر مناصب عمل، كما أن لديهن حرية التصرف في راتبهن الشهري في الأسرة بعد الزواج ولكن الأجر الذي يبتلقينه غير كافٍ لإعالة أنفسهن والعائلة، حيث أنهن يساهمن بكامل الراتب في نفقة الأسرة، كما لا يواجهن أي مشاكل بسبب طريقة صرف راتبهن مع أزواجهن، والحاجة المادية والتي استدعت خروج المبحوثات للعمل هي حاجات شخصية وعائلية كلاهما معاً، لأن الحاجات المادية للأسرة في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة يجدها كثيرة، كما أن أغلب المبحوثات يتخلين عن حاجاتهن المادية

¹ لمزيد من التفاصيل ينظر إلى: ليلي مكاء، "عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري"، مذكرة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع العائلي، جامعة باتنة، 2017.

من أجل تلبية جميع حاجات أبنائهن، أما عن عدم قدرتهن على سد حاجات أسرتهن المادية وحاجاتهن لا يضطرن للقيام بوظائف أخرى، إذ أنه في حال عدم تلبية حاجات أفراد أسرتهن لا يتعرضن لأية مشاكل لكن من جهة أخرى لا يستطعن تلبية جميع حاجات أطفالهن المادية والمعنوية بسبب ضيق الوقت وغلاء المعيشة، وعدم القدرة على التوفيق بين الواجبات المهنية والأسرية ، كذلك لا يمكنهن من خلال العمل تعويض حاجاتهن المادية والمعنوية بسبب الإرهاق وأن الحاجات المعنوية لا تقدر بالحاجات المادية ولا تقاس بالراحة النفسية في نظرتهن كما حققنا من خلال الدخل الذي تلقينه أدوات كهر ومنزلية وامتلاك البعض منهن سيارات... إلخ.

3. دلت نتائج الدراسة فيما يخص كيفية إثبات المرأة لمكانتها الاجتماعية من خلال خروجها للعمل أن ظروف عملها عادية، كما أن المكاسب التي حققتها العمل لها على الصعيد الشخصي تتمثل في إكتسابها خبرة في العمل والحياة، حيث اتضح أن أغلبية النساء يفرضن شخصيتهن في ميدان العمل، كما أن الرجل ليس أكثر منهن مكانةً في ميدان العمل، هذا وقد توصلت الدراسة إلى أن نظرة الزملاء للمرأة إذا كانت مشرفة على العمل هي نظرة احترام وتقدير وهذا يدل على المكانة التي تحتلها المرأة العاملة، كما أن الكفاءة والمستوى التعليمي من شأنهما أن يحققا للمرأة مكانتها في العمل، وهذه المكانة تحقق بالافتقار على وظائف معينة دون أخرى، وعليه فإن عمل المرأة يحسن من مكانتها في الأسرة والمجتمع وهو ما يفسر عدم إعاقة عادات وتقاليد المجتمع لعمل المرأة وعدم تأثيرها على أدائها ولهذا استطاعت أن تثبت نفسها في المجتمع مما يعزز من تحقيق ذاتها، كما كشفت الدراسة أن النظام والتوفيق بين الحياة المهنية والأسرية من شأنه أن يكون حلاً مناسباً لمساعدة المرأة العاملة على التوفيق بين حاجاتها المادية وإثبات مكانتها الاجتماعية.

رابعا - التوصيات والمقترحات:

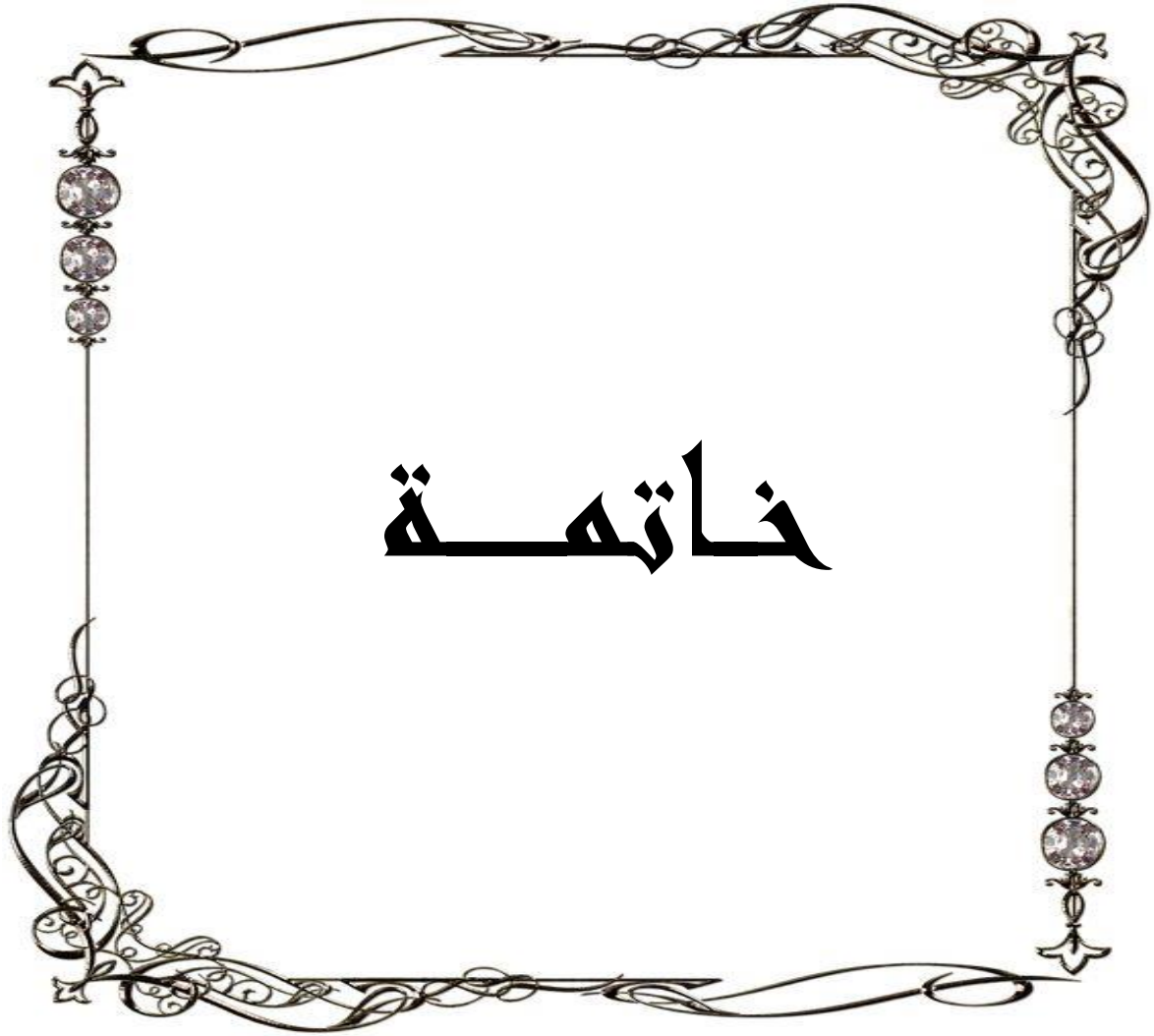
على ضوء النتائج المتحصل عليها من الدراسة، وباعتبار أن خروج المرأة إلى ميدان العمل ضرورة لا بد منها لتلبية حاجاتها وحاجات أسرتهن، إضافة إلى ما ينعكس جراء العمل على شخصية المرأة وعلى مكانتها الاجتماعية، حيث أن أغلب العاملات يسعين للتوفيق بين حاجاتهن المادية ومكانتهن الاجتماعية، وعليه يمكن تقديم جملة من المقترحات والتوصيات للموازنة بين كلا الغايتين نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر بناءً على ما توصلت إليه الدراسة:

1. على المؤسسة وضع قوانين تسمح بالعمل بالدوام النصفى للمرأة والحصول على إجازات طويلة وتقليص سن تقاعد المرأة وذلك لكي يتسنى لها رعاية أطفالها وأسرتهن من جهة والحفاظ على عملها ومن جهة ثانية والحفاظ على مكانتها داخل أسرتهن وتحقيق الحاجة المادية من جهة أخرى.

2. ضرورة زيادة الأجور والرواتب حتى تستطيع المرأة تحقيق الإكتفاء المادي لها ولأسرتها وهذا من شأنه أن يمنحها مكانة داخل أسرتها.
3. ينبغي على المرأة فرض شخصيتها داخل ميدان العمل وخارجه وهذا لأنه يساعدها على الحفاظ على مكانتها الإجتماعية.
4. محاولة توعية المجتمع وخاصة بعض الأزواج من أجل تغيير تلك النظرة الدونية للمرأة العاملة والاعتراف بدورها الفعال داخل الأسرة وداخل المجتمع من خلال المساهمة في تنميته.
5. مراعاة تقاليد وعادات المجتمع في التعامل مع المرأة العاملة في مكان عملها.
6. زيادة العطل السنوية للمرأة العاملة كونها عاملة في منزلها وخارج منزلها حتى لا يتضرر كلا الطرفين وذلك لقدرتها على التوفيق بين الحاجة المادية والمكانة الاجتماعية.
7. فتح الفرصة والمجال أمام المرأة العاملة الطموحة لإستغلال طاقاتها وخاصة راتبها العالي في مشاريع تنموية تعود عليها وعلى المجتمع بالإيجاب، مما يساهم في الرفع من مكانتها الاجتماعية داخل المجتمع بصفة عامة.
8. محاولة تمكين المرأة العاملة داخل ميدان العمل من إبداء رأيها في القرارات والشؤون الخاصة بالمؤسسة والأسرة وذلك حتى تشعر بمكانتها داخل محيط العمل والأسرة.
9. لا بد من تفاعل المرأة مع زملائها داخل ميدان العمل لإثبات ذاتها وحتى تتحقق مكانتها داخل ميدان العمل من جهة، إضافة إلى المردود المالي المتحصل عليه من خلال عملها.

خلاصة:

بعد عرض الجانب الميداني من الدراسة يمكننا القول، بأن عمل المرأة الجزائرية بشكل عام يتجه نحو إثبات مكانتها الاجتماعية عن طريق وقوفها بجانب الرجل ومساندته، فهي تشغل دور أساسي في بناء أسرتها ورعايتها، فمسؤولية المرأة لم تقف عند هذا الحد فقط بل أصبح لها دوراً اجتماعياً كبيراً في شتى المجالات وبناءً على مؤهلاتها العلمية والثقافية والاجتماعية تنوعت أدوارها في المجتمع في مختلف المجالات، وفي نفس الوقت تحقيقها لحاجاتها المادية المتمثلة في حاجاتها الشخصية وأيضاً العائلية والنفقة على الأسرة عن طريق تحديها لصعاب الحياة والعقبات التي تعمل على إضعاف طاقتها وكفاءتها في العمل، كذلك ضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الجزائري الذي يمر بتغير سريع في شتى الميادين، إذ أن أعباء المعيشة وغلثها من جهة ، والتطلع لمستوى أفضل من جهة أخرى، دفع بها للخروج إلى العمل.



خاتمة:

وفي الختام يمكننا القول أن التغييرات الاجتماعية والثقافية التي مست المجتمعات العربية الحديثة عامة والمجتمع الجزائري خاصة، وقد نتج عنها تحرر المرأة وحصولها على جميع حقوقها من تعلم وعمل في مختلف الميادين وبمختلف المستويات حيث أصبحت تتواجد في جل القطاعات.

ورغم ما خلفه العمل الخارجي على المرأة من الناحية الأسرية كتفصيرها في القيام بالواجبات الأسرية من رعاية الأبناء والقيام بشؤون البيت ومراعاة واجبات الزوج وهذا ما يؤثر على شخصية المرأة داخل الأسرة، أما من الناحية المهنية فهي تحت سيطرة المشرفين، وبالتالي تطراً عليها أعباء جراء التأخرات والغيابات المتكررة عن العمل التي هي موجودة لا محالة نظراً لإنشغالها داخل البيت.

وأمام هذه الضغوطات وتعدد الأدوار جعلت المرأة من العمل وسيلة لتحقيق مكانة مرموقة داخل المجتمع عامة وداخل الأسرة خاصة هذا من جهة، أما من جهة أخرى ترى المرأة من العمل الملاذ الوحيد لتحقيق الاكتفاء الذاتي لنفسها والعائلي، نظراً لما خلفه التطور الحاصل من تعقد لظروف ومتطلبات الحياة، وغلاء المعيشة وصعوبتها أين أصبح لا بد من تكثيف الجهود بين الزوجين لمواجهة هذه الصعوبات وحماية العائلة من الفقر ومنح الأولاد مستويات عالية لسد نظرات المجتمع الحديث أين أصبح المجتمع يعتمد على المظاهر المادية فقط، في ظل كل هذا طرأت تغييرات في البيئة المجتمعية والأسرية وخفت تلك النظرة الدونية للمرأة العاملة إضافة إلى زوال التمايز بين الجنسين.

وبالنظر إلى المكانة التي أكسبها العمل للمرأة فقد طرأ تحول في مركز المرأة في الأسرة وأصبح أكثر تأثيراً في إتخاذ القرارات الأسرية كما أنها أصبحت عنصراً فعالاً نظراً لمساهمتها المادية، كما أنها تشغل مكانة مرموقة أيضاً داخل حيز العمل نظراً لقدرتها وسيطرتها على التوفيق بين الواجبات العملية والمنزلية دون أي تأثيرات سلبية على كلا الدورين، إضافة إلى المكانة الاجتماعية التي حققتها داخل المجتمع من خلال المساهمة في التنمية المجتمعية من خلال استثماراتها لبلوغ غاياتها وطموحاتها.

وعليه، وحسب ما توصلت إليه الدراسة التي بين أيدينا فإنه لا بد من سن قوانين تخدم المرأة وظروفها الأسرية داخل محيط العمل لعدم الإضرار بكل من العمل والأسرة، وبالتالي تحقيق المكانة الاجتماعية والحاجة المادية، وقد تشمل هذه التعزيزات تقليص ساعات العمل، زيادة الرواتب، تقليص سن التقاعد، المرونة في التعامل مع النساء العاملات، إتاحة الفرصة للمرأة لإبداء رأيها داخل المؤسسة والذي من شأنه أن يوسع ثققتها بنفسها، إضافة إلى هذا لا بد من توعية المجتمع بالدور المنوط للمرأة

وتغيير نظرتة لها، وتوعية أيضا الأسرة والأقارب بمكانة المرأة العاملة ومساهمتها في الحاجات المادية للأسرة، كل هذه تعتبر وسائل لإحداث استطاعة لدى المرأة على التوفيق بين الحاجة المادية والمكانة الاجتماعية.



قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

❖ الكتب:

1. إحسان محمد الحسن، علم إجتماع المرأة: دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
2. أحسن بومالي، أدوات التجنيد والتعبئة الجماهيرية أثناء الثورة الجزائرية 1954-1956، دار المعرفة، الجزائر، 2010.
3. أحمد جابر وآخرون، المرأة العربية في المواجهة النضالية والمشاركة العامة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006.
4. أحمد فتحي سرور، القانون الجنائي الدستوري، دار الشروق، ط2، القاهرة، 2002.
5. أنتوني غيدنز، علم الإجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، ط4، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2005.
6. باسمه كيال، "تطور المرأة عبر التاريخ"، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1971.
7. تاج عطاء الله، المرأة العاملة بين تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
8. تماضر زهري حسون، "تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي"، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1994 .
9. ثناء فؤاد عبد الله، الدولة والقوى الإنتاجية في الوطن العربي، علاقات التفاعل والصراع، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت لبنان، 2001.
10. الجوير إبراهيم بن مبارك، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1995م.
11. حلیم بركات، المجتمع الغربي المعاصر، مركز الدراسات للوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1985.
12. ذوقان عبيدات وآخرون، البحث العلمي، مفهومه، أدواته، أساليبه، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط 6، عمان، الأردن، 2001.
13. رافدة الحريري، مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2007 .

14. رشيد الحسين، أحمد البرواري، **الإتجاهات النفسية نحو عمل المرأة السياسي والإجتماعي وعلاقتها بالتنشئة الإجتماعية**، دار جوير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
15. سعد سلمان المشهداني، **منهجية البحث العلمي**، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2019.
16. السيد الحسيني، **النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم**، ط5، دار المعارف، القاهرة، 1985 .
17. الشيخ مصطفى السباعي، **"المرأة بين الفقه والقانون"**، دار الوراق، ط7، المملكة العربية السعودية، الرياض، 1999.
18. صالح بن فوزان بن عبد الله الفوزان، **"مكانة المرأة في الإسلام"**، دار الإمام أحمد للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006.
19. عبد الباسط عبد المعطي، **العولمة وقضايا المرأة والعمل**، مركز البحوث والدراسات الإجتماعية، القاهرة، 2003.
20. عبد المحسن عبد المقصود سلطان، **"المرأة في المجتمع المعاصر"**، دار العلم والثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2002.
21. عصام حسن أحمد، علي عبد الرحيم صالح، **البحث العلمي أسسه ومناهجه**، ضرو الرضوان للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
22. عصمت محمد حوسو، **الجنود الأبعاد الإجتماعية والثقافية**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
23. علي حسين حجاج، **نظريات التعلم**، عالم المعرفة، الكويت، 1983 .
24. علي شلق وآخرون، **المرأة ودورها في الحركة الوحدة العربية**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1982.
25. محمد سرحان علي المحمودي، **مناهج البحث العلمي**، دار الكتب، اليمن، ط 3، 2019.
26. محمد سيد فهمي، **المشاركة الإجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
27. محمد عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006.
28. معن خليل العمر، **معجم علم الاجتماع المعاصر**، دار الشروق للنشر والتوزيع الأردن، 2000.
29. معن خليل عمر، **علم إجتماع الأسرة**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
30. مليكة عبد العالي، **تأثير العوامل الديموغرافية والإقتصادية في عمل المرأة**، جامعة حلب، 1989.

31. منصور الرفاعي عبيد، مكانة المرأة في الإسلام، دار أوراق للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان 2000.

32. مية الرحبي، الإسلام والمرأة: قراءة نسوية في أسس قانون الأحوال الشخصية، الرحبة للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، 2014.

33. هند محمود الخولي، عمل المرأة: ضوابطه وأحكامه-ثمراته، دار الفارابي، دمشق، 2001

❖ القواميس والمعاجم:

34. إبراهيم مذكور، معجم العلوم الإجتماعية، الهيئة المصرية، القاهرة، 1994.

35. أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة، 2008.

36. عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع الحديث (فرنسي، عربي)، ترجمة: إبراهيم جابر، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2014.

37. عدنان أبو مصلح، معجم مصطلحات علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.

38. فايز جمعة صالح النجار، أساليب البحث العلمي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

39. مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، الأردن، 2000.

40. نعيمة شومان: المرأة منذ العصر الحجري والمرأة في الإسلام كإنسان، دار الفارابي للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2011.

41. نقلا عن أحمد أبو المجد، العنف الموجه ضد المرأة في أماكن العمل، مؤسسة المشرق للتنمية والسكان، القاهرة، 2018.

❖ المذكرات:

42. بن زيان مليكة، عمل الزوجة وإنعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علوم التربية، جامعة قسنطينة، 2004.

43. دودو نعيمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، رسالة ماجستير، تخصص ديموغرافيا حضارية، جامعة سطيف، 2011.

44. رؤوف بلعقاب، عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس العيادي، جامعة سطيف، 2017

45. شريفة جنان، عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلوا، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس، عمل وتنظيم جامعة بسكرة، 2016.
46. شلوف فريدة، المرأة المقاتلة في الجزائر، رسالة ماجستير في علم إجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2009.
47. الصادق عثمان، عمل المرأة خارج البيت وصراع الأدوار، رسالة ماجستير، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة بسكرة، 2014 .
48. طالبى سرور، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حقوق الإنسان، رسالة ماجستير، فرع القانون الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2000.
49. طاوسي فاطمة، الحماية القانونية للمرأة العاملة، دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة، جامعة بسكرة، 2020.
50. عاجب بومدين، الآثار الأسرية والإجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس، جامعة وهران، 2017.
51. عبد الحميد هنيى، مكانة المرأة في الإسلام وحكم توليها الوظائف السيادية، مذكرة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين، 2007.
52. ليندة عزازة، صورة الزوجة الإطار بين التربية الأسرية والإلتزامات الإجتماعية، مذكرة ماجستير، في علم الاجتماع العائلي، جامعة باتنة، 2005 .
53. مزبود بصيفي، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، أطروحة دكتوراه، تخصص القوانين الإجرائية والتنظيم القضائي، جامعة وهران، 2018.
54. مكاك ليلى، عمل المرأة وأثاره على الإستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري، أطروحة دكتوراه في علم الإجتماع العائلي، جامعة باتنة، 2017.
55. هزام محمد، سياسة الأجور ودافعية المستخدمين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة وهران، 2007 .

❖ المجالات:

56. إبراهيم الذهبي، مكاك ليلى، عمل المرأة وأثره على الإستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، العدد 11، جامعة الوادي، 2015.
57. إبراهيم جلالين وآخرون، تأثير عمل المرأة على إستقرار الأسرة من وجهة نظر الزوجين، مجلة المودة للتنمية الأسرية، العدد 7، السعودية، د.س.

58. إسلام الدسوقي عبد النبي، حقوق المرأة في المواثيق الدولية والأنظمة السعودية ورؤية المملكة 2030 بين الواقع والمأمول، مجلة كلية الشريعة والقانون، جزء 4، العدد 33، المملكة العربية السعودية، 2018.
59. أمل ياسين خليل المجالي، المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 45، العدد 2، الأردن، 2018.
60. إيمان صياد، ضغوط الحياة اليومية والمرأة العاملة، حوليات آداب جامعة عين الشمس، مجلد 46، مصر، 2018.
61. بصال مالية، مكانة واقع المرأة في الحضارات القديمة ومقارنتها مع واقعها في الإسلام، مجلة تافزا للدراسات التاريخية والأثرية، العدد التجريبي، المركز الجامعي تيبازة، 2021.
62. بلقي فطوم، الأسس المنهجية لتحديد المصطلحات والمفاهيم في البحوث الاجتماعية، مجلة المحترف، علوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد رقم 9، العدد 1، الجلفة، جامعة زيان عاشور، الجزائر، 2022.
63. بن صديق زبيدة، عمل المرأة بين الضرورة والواقع، مجلة قيس للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 04، العدد 01، جامعة تلمسان، الجزائر، 2020 .
64. بن محجوب حفصة، جودة الحياة وعلاقتها بمستوى الطموح عند المرأة العاملة في ظل التغير الاجتماعي الحاضر، مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 17، العدد 01، الجزائر، المدية، 2021 .
65. بوعزيز ليندة، المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد 6، عدد خاص، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2021.
66. حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 4، العراق، 2007 .
67. خالد محمد الفضاله، واقع المكانة الاجتماعية للمعلم من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة العاصمة بدولة الكويت، المجلة التربوية، العدد 63، الكويت، 2019.
68. خدام هجيرة، حرية الزوجة في التصرف في مالها (بين نقائص التشريع والواقع الأسري المعاش)، مجلة المتوسطة للقانون والاقتصاد، المجلد 3، العدد 1، جامعة تلمسان، 2018.

69. خالد إبراهيم الدغيم، الآثار السلبية على تربية الطفل المترتبة على خروج المرأة (الأم) للعمل خارج المنزل في المجتمعات الإسلامية، (دراسة وضعية تحليلية)، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، الإصدار 15، جامعة إسطنبول، صباح الدين زعيم، تركيا.
70. رمضان عمومن، مساهمة المرأة في القرارات الأسرية، مقارنة سوسيولوجية بين المرأة العاملة و الماكثة في البيت، مجلة العلوم الإجتماعية، المجلد 8، العدد 2، جامعة الأغواط، 2020.
71. رمضان ماية، عمل المرأة بين الحاجة الاقتصادية والمكانة الإجتماعية، مجلة الرواق للدراسات الإجتماعية والانسانية، المجلد 8، العدد1، جامعة الجزائر 2، 2022.
72. سميرة السقا، تغير وضعية المرأة والتغيرات الأسرية في الجزائر، مجلة التغيرات الأسرية والتغيرات الإجتماعية، جزء1، منشورات كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، الجزائر، 2006.
73. صالح سليمان عبد العظيم، النظرية النسوية ودراسة التفاوت الإجتماعي، دراسات العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 41، العدد 1، الجامعة الأردنية، 2014.
74. فاطمة الزهراء بلحيدة، محمد حمداوي، عمل المرأة الجزائرية بين الواقع الإجتماعي والنصوص القانونية، مركز الحكمة للبحوث والدراسات، المجلد 6، العدد 1، جامعة الجزائر، 2018.
75. فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد8، جامعة الشلف، 2012.
76. محمد رشدي جراية، ملامح الحياة خلال عصور ما قبل التاريخ، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، العدد 21، جامعة الوادي، 2017.
77. محمد يوسف الشويكي، عمل المرأة بين التكريم الإسلام ودعاة التحرير والبهتان، مجلة جامعة الأزهر، المجلد 9، العدد 1، غزة، فلسطين، 2007.
78. نبيلة عيساوة، وهيبة عيساوة، مكانة المرأة الجزائرية في الأسرة والمجتمع الحديث، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 9، العدد 01، جامعة الجزائر، 2020.
79. نجيب بصيلة، السياسة الإجتماعية والإستجابة للإحتياجات الأساسية للإنسان على ضوء نظرية ماسلو، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 8، العدد 1، جامعة سعيدة، 2021.
80. نوار نافع، مكانة المرأة في المجتمع الجزائري"، مجلة الدراسات الإجتماعية، مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة، العدد 11، جامعة الأغواط، الجزائر، 2013.
81. نوال بورحلة: مكانة المرأة في الحضارات، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 31، جامعة الجزائر، 2017.

82. هلال غنيمة، مكانة المرأة الجزائرية في ظل التغير الاجتماعي الحاصل في المجتمع الجزائري، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 04، العدد 08، جامعة تيزي وزو، 2016.

❖ المراسيم:

83. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني الجزائري، الميثاق الوطني، 1976.

84. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ميثاق الجزائر، حزب جبهة التحرير الوطني، 1964.

85. خطاب السيد رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون، بمناسبة إحياء اليوم العالمي للمرأة 7 مارس 2022م، بالتنسيق مع جامعة الدول العربية بالجزائر العاصمة.

86. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410هـ الموافق 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادر أول شوال 1410هـ الموافق 25 أبريل سنة 1990.

87. كلمة السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، بمناسبة الإحتفال باليوم العالمي للمرأة، الأربعاء 6 مارس 2013، المركز العائلي، بن عكنون، الجزائر .

88. كلمة السيد وزير المالية أيمن بن عبد الرحمن، بمناسبة اليوم العالمي للمرأة، 8 مارس 2021 .

❖ المحاضرات:

89. رفيقة يخلف، عمل المرأة وأثره على تنشئة الطفل، محاضرة قسم علم الاجتماع، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف.

90. العرابوي سحنون، منهجية البحث العلمي، محاضرات وأعمال الموجهة المقدمة لطلبة السنة الأولى جذع مشترك في تقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، معهد التربية البدنية، جامعة وهران، 2020.

❖ الملتقيات والتقارير:

91. نقلا عن تقرير حول تحليل الوضع الوطني، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، الجزائر، 2011.

92. زهير عبد السلام، زليخة معنصوري، أثر خروج الزوجة للعمل في العوائد النفسية والتربوية للأبناء، الملتقى الدولي التاسع، قضايا الأسرة المسلمة المعاصرة في ضوء أصول ومقاصد الشريعة الإسلامية، جامعة باتنة.

❖ المواقع الالكترونية:

93. الموقع arabpsychologie.com ، نظرية ماسلو.



الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع



تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث حول:

عمل المرأة بين الحاجة المادية واثبات

المكانة الاجتماعية

-دراسة ميدانية: مديرية المصالح الفلاحية -قالمة-

إشراف الأستاذ:

* أ.د. حواوسة جمال

من إعداد:

- لكبريان
- لعشوري مريم

ملاحظة هامة:

أختي الكريمة....السلام عليكم

تهدف هذه الدراسة الى محاولة التعرف على عمل المرأة بين الحاجة المادية واثبات المكانة الاجتماعية، لذا يرجى منك الإجابة بصراحة وصدق على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة لما فيه خير للعلم والمجتمع، مع العلم ان المعلومات التي تدلين بها تبقى سرية ولا تستخدم الا لغرض البحث العلمي.

شكرا على تعاونك

السنة الجامعية 2023-2022

• المحور الأول: بيانات أولية:

- 1- السن:
- 2- المستوى التعليمي:
- 3- الحالة المدنية: متزوجة مطلقة أرملة عزباء
- 4- المستوى الاقتصادي للأسرة: ضعيف جدا ضعيف متوسط جيد
- 5- نوع السكن: ملك خاص إيجار سكن مع العائلة الموسعة
- أخرى تذكر:
- 6- مكان الإقامة: ريف مدينة قرية
- 7- عدد ساعات العمل: أقل من 4 ساعات من 4 ساعات إلى 8 ساعات
- 8- الأقدمية في العمل: أكثر من 8 ساعات

• المحور الثاني: بيانات خاصة بعوامل خروج المرأة للعمل:

- 9- ماهي دوافع خروجك للعمل؟
- تحقيق الاستقلال المادي. المشاركة في الدخل الأسري. ملئ وقت الفراغ
- لأن مستواك التعليمي عالٍ. الطموح الشخصي وتطوير الذات تحقيق المكانة الاجتماعية
- أخرى تذكر:
- 10- ما هي أولوياتك أثناء خروجك للعمل؟
- العمل العائلة كلاهما معا
- 11- حسب رأيك ما هو العامل الذي يزيد من مكانة المرأة في الأسرة؟
- تعلم المرأة. عمل المرأة
- أخرى تذكر:
- 12- حسب رأيك ما هي نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة؟
- إيجابية سلبية
- أخرى تذكر:
- 13- حسب رأيك هل يفضل اليوم الرجل الارتباط بالمرأة العاملة؟
- نعم لا
- لماذا:
- 14- ما هي الدوافع التي تحفزك كامرأة على الاستمرار في العمل؟
- الحوافز الترقيات الزيادة في الراتب ملائمة المهنة مع الظروف الأسرية
- أخرى تذكر:

• المحور الثالث: بيانات خاصة بالحاجات المادية التي تسعى المرأة لتحقيقها من خلال خروجها للعمل:

15 -متى كان خروجك للعمل؟

قبل الزواج بعد الزواج

في كلا الحالتين لماذا:

16-هل تشعرين بالحرية في التصرف في راتبك الشهري في الاسرة بعد الزواج؟

نعم لا

17-هل الأجر الذي تتلقيه كافٍ لإعالة نفسك وإعالة العائلة؟

نعم لا

18-كيف تساهمين بدخلك الشهري؟

المساهمة به كلياً في نفقة الاسرة المساهمة بنصف الراتب الاحتفاظ به كلياً

أخرى تذكر:

19 -هل تواجهين مشاكل مع زوجك بسبب طريقة صرف راتبك؟

نعم لا

في حالة الإجابة بـ نعم كيف ذلك:

20 -ما هي الحاجة المادية التي تستدعي خروجك للعمل؟

حاجات شخصية حاجات عائلية كلاهما معا

أخرى تذكر:

21 - كيف تجدين الحاجات المادية لأسرتك في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة ؟

حاجات صعبة ومعقدة أقل تعقيدا كثيرة قليلة سهلة

22-هل حصل وأن تخليتي عن حاجاتك المادية من أجل تلبية جميع حاجات أبنائك؟

نعم لا

23-في حالة عدم قدرتك على سد حاجاتك وحاجات أسرتك المادية هل تضطرين للقيام بوظائف أخرى؟

نعم لا

24-هل سبق وأن تعرضت لمشاكل مع أفراد أسرتك في حالة عدم قدرتك على تلبية حاجاتهم؟

نعم لا

25-حسب رأيك هل يمكن للمرأة العاملة تلبية جميع حاجات أطفالها المادية والمعنوية؟

نعم لا

في حالة الإجابة بـ نعم كيف ذلك؟

في حالة الإجابة بـ لا لماذا؟

26-من خلال عملك هل يمكن أن تعوضى حاجاتك المادية بالحاجات المعنوية ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بـ لا لماذا؟.....

27- ماذا حققتي من خلال ذلك؟

امتلاك سيارة امتلاك عقارات بناء منزل للأسرة
شراء أدوات كهربائية استثماره في مشاريع

أخرى تذكر:

• المحور الرابع: بيانات خاصة بكيفية إثبات المرأة لمكانتها الاجتماعية من خلال خروجها للعمل:

28- كيف تقيمين ظروف العمل:

صعبة مملة ممتعة عادية

29- ما هي المكاسب التي حققتها لك العمل على الصعيد الشخصي؟

اكتسبت خبرة في العمل والحياة اكتسبت علاقات اجتماعية جديدة
لم يحقق لي شيئاً

أخرى تذكر:

30- هل تقرضين شخصيتك في ميدان العمل؟

نعم لا

في حالة الإجابة بـ لا لماذا؟.....

31- هل تشعرين أن الرجل أكثر منك مكانةً كامرأة في مكان العمل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم لماذا؟

32- إذا كنت أنت المشرفة على العمل ما هي نظرة زملائك لك؟

احترام وتقدير عادي احتقار

33- كيف حققتي مكانتك في ميدان العمل؟

من خلال التفاعل مع الزملاء من خلال الخبرة في العمل
الكفاءة والمستوى التعليمي كونك أكثر اتقاناً ومواظبة على العمل

أخرى تذكر:

34- هل ترين أن مكانتك كامرأة تتحقق بالافتقار على وظائف معينة دون أخرى؟

نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟.....

35- هل تؤيد فكرة أن العمل يحسن من مكانة المرأة في الأسرة والمجتمع؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ نعم كيف ذلك؟

36- هل عادات وتقاليد مجتمعك تعيقك على القيام بعملك وتؤثر على أدائك؟

نعم لا

37- من خلال عملك هل استطعت اثبات نفسك في المجتمع؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك؟

38- حسب رأيك هل عمل المرأة في الوظيفة يعزز من:

مكانتها الاجتماعية من حقوقها السياسية تحقيق ذاتها

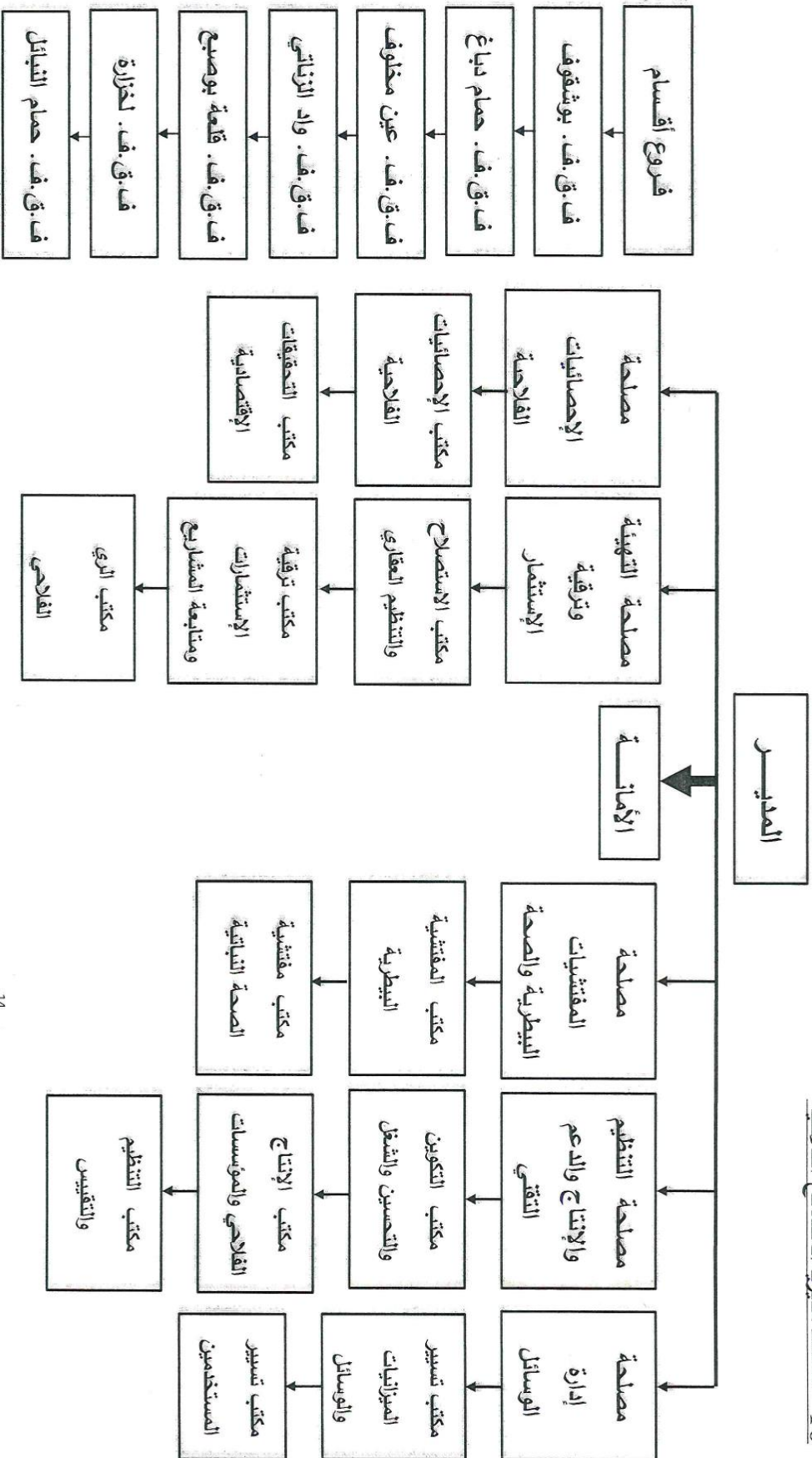
أخرى تذكر.....

40- ما هي الحلول المقترحة التي تساعد المرأة العاملة على التوفيق بين حاجاتها المادية وإثبات مكانتها

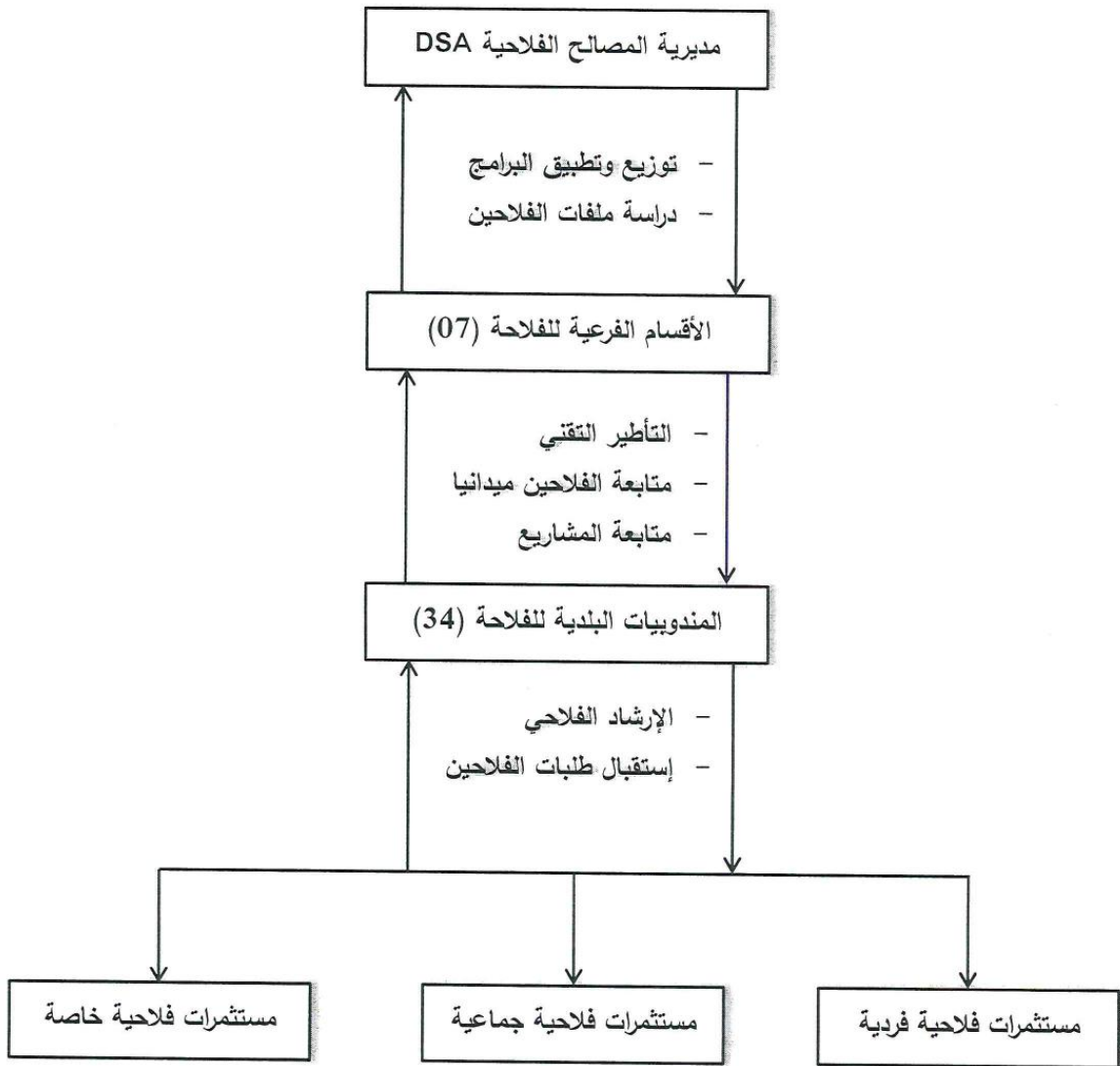
الاجتماعية؟

.....

10- مخطط مديرية المصالح الفلاحية



9- الهيكل التنظيمي لعمل مديرية المصالح الفلاحية



الهيكل التنظيمي لمديرية المصالح الفلاحية لولاية قالمة

1. مصلحة الإحصاء والحسابات الاقتصادية
 - أ. مكتب الإحصاء والتحقيقات الفلاحية
 - ب. مكتب الحسابات الاقتصادية
2. مصلحة المفتشيات البيطرية والصحة النباتية
 - أ. مكتب المفتشية البيطرية
 - ب. مكتب مفتشية الصحة النباتية
3. مصلحة التهيئة الريفية وترقية الاستثمار
 - أ. مكتب التنظيم العقاري
 - ب. مكتب ترقية الاستثمارات ومتابعة المشاريع
 - ج. مكتب الري الفلاحي والتجهيزات الريفية
4. مصلحة تنظيم الإنتاج والدعم التقني
 - أ. كتب الإنتاج الفلاحي والمؤسسات الريفية
 - ب. مكتب التكوين والتحسين والتشغيل
5. مصلحة الإدارة والوسائل
 - أ. مكتب تسيير الميزانيات والوسائل العامة
 - ب. مكتب تسيير المستخدمين .

➤ إقتراح التدابير والأعمال الرامية إلى التحسين والتعميم وتنفيذ التدابير المقررة.

5- مهام مصالح المديرية:

1-5 مصلحة الإدارة والوسائل:

من صلاحية هذه المصلحة تسيير كل الوسائل البشرية والمادية للمديرية طبقاً للتنظيمات والإجراءات المعمول بها، وتضم هذه المصلحة مكتبين.

- مكتب تسيير المستخدمين.

- مكتب تسيير الميزانيات والوسائل العامة.

وتتمثل مهام كل مكتب فيما يلي:

1. مكتب تسيير المستخدمين:

- التنسيق مع مختلف المصالح الأخرى فيما يخص ميزانية التسيير والتجهيز لمديرية

المصالح الفلاحية طبقاً للقانون المعمول به.

- تسيير ومتابعة الحياة المهنية للموظفين التابعين للمديرية وهذا منذ مباشرة النشاط حتى

الإحالة على التقاعد.

- وضع مختلف الآليات لتنفيذ وأداء ميزانية التجهيز.

2. مكتب تسيير الميزانيات والوسائل العامة:

- ضمان تسيير المستخدمين الإداريين لمديرية المصالح الفلاحية وأقسام فروع

الفلاحة التابعين لها.

- ضمان تسيير الوسائل المادية والتجهيزات.

5-2- مصلحة الإنتاج الفلاحي والدعم التقني:

تكلف هذه المصلحة بترقية أعمال التنمية وتكثيف الإنتاج الفلاحي وتحديث السلوكات الزراعية وتربية الحيوانات وضمان متابعة تنفيذها. و تضم ثلاث مكاتب:

- مكتب الإنتاج الفلاحي والمؤسسات الريفية

- مكتب التكوين والتحسين والتشغيل الفلاحي والإرشاد

- مكتب التنظيم والتقييس

وتتمثل مهام كل مكتب فيما يلي:

1. مكتب الإنتاج الفلاحي والمؤسسات الريفية:

- متابعة وتنظيم الإنتاج الفلاحي النباتي والحيواني وكذلك الدعم التقني للفلاحين.

2. مكتب التكوين والتحسين والتشغيل الفلاحي والإرشاد:

- تحسيس وإرشاد الفلاحين وتكوينهم في المجال التقني في كل الشعب الفلاحية.

- رسكلة إطارات التقنيين للمديرية في دورات تكوينية وميدانية لتطوير المعارف.

3. مكتب التنظيم والتقييس:

من مهامه متابعة وتقييم عمليات المخطط الوطني للتنمية الفلاحية وخاصة دراسة

ملفات الدعم لكل الشعب ومخالصة العمليات المنجزة.

5-3- مصلحة التهيئة الريفية وترقية الإستثمار:

تكلف هذه المصلحة على وجه خاص بالمحافظة على الثروة العقارية وتنسيق الأعمال التي

تهدف إلى إقامة المنشآت والتجهيزات التي تدخل في إطار التنمية الفلاحية.

وتضم ثلاث مكاتب وهي:

- مكتب الإستصلاح والتنظيم العقاري.
- مكتب ترقية الإستثمارات ومتابعة المشاريع.
- مكتب الري الفلاحي والتجهيزات الريفية.

وتتمثل مهام كل مكتب فيما يلي:

1. مكتب الإستصلاح والتنظيم العقاري:

- حماية الوعاء العقاري والتنسيق لوضع التجهيزات والآليات التي تدخل في إطار التنمية الفلاحية.
- المشاركة في وضع آليات التهيئة العمرانية للولاية في أطرها والمتعلقة بالبناء الريفي والمنشآت الآلية.
- إنشاء الأوعية العقارية وحماية الأراضي الفلاحية من أجل إستعمال عقلائي للوعاء العقاري الفلاحي.
- تعيين المناطق أو المحيطات للإستصلاح عن طريق السقي أو البور والوسائل المستعملة.

2. مكتب ترقية الإستثمارات ومتابعة المشاريع:

- السهر على صيانة شبكات الري والتصفية
- إعطاء صلاحيات من أجل إنشاء نقاط الماء بالتنسيق مع المصالح المعنية في حدود مستوى الإستغلال المرخص له.
- المشاركة والتعريف بالمعايير من أجل تثمين مياه السقي والحرص على تطبيقها.
- التنسيق مع مختلف المصالح من أجل إنشاء مجموعات إستغلال مياه السقي.

3. مكتب الري الفلاحي والتجهيزات الريفية:

- جمع مختلف المعطيات الضرورية للقيام بالمخطط البياني للتنمية الفلاحية للولاية.
- ترقية الإستثمارات التي تهدف للزيادة في الإنتاج الفلاحي.
- إعطاء الموافقة التقنية لكل منتج يتقدم لإنشاء مشروع مدعم.
- متابعة إنجاز المشاريع التنموية وتقييم فعاليتها.

4-5- مصلحة الإحصائيات الفلاحية والحسابات الإقتصادية:

تكلف هذه المصلحة على وجه خاص بإنجاز برامج التحقيقات الإحصائية الفلاحية.

وتتضمن مكتبين (2):

- مكتب الإحصائيات الفلاحية؛
- مكتب الحسابات الإقتصادية؛

وتتمثل مهام كل مكتب فيما يلي:

1. مكتب الإحصاء والتحقيقات الفلاحية:

- إنجاز برامج التحقيقات الفلاحية
- إنشاء وتسيير الملفات الخاصة ب: العقار الفلاحي، ملفات المنتجين، ملفات المنشآت الريفية.

2. مكتب الحسابات الإقتصادية:

- إنجاز الحسابات الإقتصادية الفلاحية

5-5- مصلحة المفتشيات البيطرية والصحة النباتية:

تكلف هذه المصلحة على وجه خاص بتنشيط وتنفيذ والسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال حفظ وتحسين الصحة البيطرية وحماية الصحة النباتية.

وتضم مكتبين (2):

- مكتب مفتشية الحماية النباتية

- مكتب المفتشية البيطرية

وتتمثل مهام كل مكتب فيما يلي:

1. مكتب مفتشية الحماية النباتية:

- حماية الزراعة المستدامة وتعزيز الأمن الغذائي العالمي من خلال منع انتشار الآفات.
- حماية البيئة والغابات والتنوع البيولوجي من الآفات النباتية.
- تيسير التنمية الاقتصادية والتجارية من خلال تعزيز مواعمة تدابير الصحة النباتية على أساس علمي.
- تطوير قدرات الصحة النباتية للأعضاء لتحقيق الأهداف الثلاثة السابقة.
- حماية المزارعين من تفشي الآفات والأمراض المدمرة اقتصاديا.
- حماية البيئة من فقدان التنوع الأنواع.
- حماية النظم الإيكولوجية من فقدان جدوى الوظيفة نتيجة لغزوات الآفات.
- حماية الصناعات والمستهلكين من تكاليف مكافحة أو القضاء الآفات.

- تسهيل التجارة من خلال المعايير الدولية التي تنظم الحركات الآمنة من النباتات والمنتجات النباتية.
- حماية سبل العيش والأمن الغذائي من خلال منع دخول وانتشار الآفات الجديدة من النباتات إلى بلد ما.
- السهر على تطبيق القوانين والتنظيمات الخاصة بالصحة النباتية السارية المفعول داخل البلاد وعند الحدود وتسليم الوثائق الرسمية المنصوص عليها في التنظيم توجيه وتنسيق نشاطات مراقبة الأجسام الضارة المعزولة والآفات الفلاحية ومكافحتها.
- الأمر بإتلاف النباتات والمنتجات النباتية والعتاد النباتي أو تطهيرها بالمبيدات الحشرية.
- تقدير وضعية الصحة النباتية فيما يتعلق بالأجسام الضارة المعزولة والآفات الفلاحية.
- تحضير تدابير مراقبة الآفات الفلاحية ومكافحتها.

2. مكتب المفتشية البيطرية:

تهدف المفتشية البيطرية للولاية:

- تمثيل السلطة البيطرية الوطنية على مستوى الولاية في القيام بالسياسة الوطنية في مجال التنظيم البيطري وممارسة الطب البيطري وحماية الحيوانات.
- الوقاية من الأمراض الحيوانية ومتابعتها بأخذ التدابير العامة لمراقبة الحيوانات، المنتجات الحيوانية ووسائل نقلها وكذا مراقبة المنتجات الحيوانية أو ذات المصدر الحيواني لحفظ الصحة العمومية والبيئة.
- بالإضافة إلى مراقبة ومتابعة الصيدلة البيطرية حفاظا على الصحة العمومية.
- دعم اعمال الصحة الحيوانية المتعلقة بحمايتها.

- تحديد صلاحيات التفتيش والإجراءات الضرورية المتعلقة بتنفيذ قوانين حماية الصحة الحيوانية وترقيتها.
- مراقبة الأمراض الوبائية عن طريق مناطق تجميعها أو نقلها أو ذبحها وتوضيها مع القيام بحملات التفتيح ضد الأمراض الوبائية والمعدية أو المنتقلة للإنسان.
- مراقبة أماكن تحضير وتوضيب أو توزيع الأدوية البيطرية والوثائق المنصوص عليها قانوناً.
- السهر على منع تسرب الأمراض من خارج الوطن لاسيما الأمراض المعدية والمنتقلة للإنسان ومنع إنتشارها داخل القطيع الوطني والتراب الوطني.
- السلطة البيطرية هي الوكيل الصحي لحماية الصحة البشرية والحيوانية فيما يخص الفحوص الحيوانية.
- منح وتنظيم التنقلات الحيوانية والمنتجات الحيوانية أو ذات الأصل الحيواني.
- الأمر بالعزل ووضع علامات التعرف على الحيوانات، والمنتجات الحيوانية، وكذا أماكن الذبح، والتوضيب للمنتجات ذات الأصل الحيواني.
- القيام ببرامج إستئصال الأمراض الحيوانية المعدية والمنتقلة للإنسان.
- منح شهادات الترخيص لممارسات تجارية له علاقة مباشرة بالحيوانات أو المنتجات ذات الأصل الحيواني.
- تنفيذ المعايير الصحية والنوعية لحماية الصحة العمومية والصحة الحيوانية.

1- مطلة الامكانيات الاقتصادية الفلاحية:

من بين مهام هذه المصلحة ما يلي:

- 1 - تنفيذ برامج التحقيقات الفلاحية .
- 2 - إعداد وتسيير مختلف البطاقات (بطاقة عقارية ، بطاقة المنتجين ، بطاقة المالية وفهرس المؤسسات..... إلخ)
- 3- اعداد المؤشرات الاقتصادية على مستوى حالة القطاع (مساحات و مستهلكات القطعان الوسيطية و سعر عوامل المعدات و مؤشرات اسعار المنتوجات و السكان الفلاحين و منشآت و المستثمرات الفلاحية إلخ.)
- 4- اعداد الحسابات الاقتصادية الفلاحية.

*وتضم هذه المصلحة مكتبين

- مكتب الحصاء و التحقيقات الفلاحية.
- مكتب الحصاء الاقتصادي.

2- مطلة المفتشية البيطرية و صحة الحيوان

من بين مهام هذه المصلحة ما يلي .

- 1- تسهر على تطبيق القوانين التشريعية و التنظيمية و تطوير الصحة الحيوانية و الصحة البيطرية العمومية و حماية الصحة الحيوانية.
 - 2- السهر على حماية صحة المواشي بالحدود و بداخل التراب الوطني و البحث عن الامراض المعدية و التصريح الرسمي بها الى جانب مقاومتها .
 - 3- مراقبة شروط النظافة ، تحويل نقل المواد الغذائية الخاصة بالحيوانات و من بينها مواد الصيد .
 - 4- السهر على تطبيق القوانين التشريعية و التنظيمية المتعلقة بصنع و توزيع و استعمال الادوية الطبية.
 - 5- اقتراح جميع الوسائل القانونية الخاصة بسيادة الفلاحة .
 - 6- ضمن و مراقبة و صنع و توزيع و استعمال المواد الخاصة بالصحة الحيوانية .
 - 7- اقتراح على السلطة المنح او الرفض المتعلق بتوزيع او بيع المواد الخاصة بالصحة الحيوانية
 - 8- الامر بالتهديم و تطهير المحاصيل و المواد النباتية و المعدات الفلاحية.
 - 9- الحث بالاتصال مع المصالح المعنية على انشاء مجمعات لحماية المحاصيل و تنشيط النشاطات.
 - 10- القيام بحملات وقائية خاصة بالفوائد الوطنية و باخذ الاجراءات لتطوير حماية النباتات على مستوى الولاية .
 - 11- تنظيم الملاحظات و الاعلام للصحة الحيوانية .
- * وتضم هذه المصلحة مكتبين .
- مكتب التفتيش البيطري .
 - مكتب الصحة الحيوانية .

3- مصلحة التهيئة الريعية للحماية و الترقية .

- من بين مهام هذه المصلحة ما يلي :
- 1- الحفاظ على الممتلكات العقارية و تنسيق العمليات التي تهدف الى اقامة منشآت و تجهيزات تدخل في إطار التنمية الفلاحية .
 - 2- المشاركة في إجراءات تهيئة المحيط للولاية في عناصرها المرتبطة خصوصا بالسكن الريفي وأعمال الري و تكوين الاحتياطات العقارية و المحافظة على الاراضي الفلاحية و ذلك بالاستعمال العقلاني للوعاء العقاري الفلاحي.
 - 3- تحديد المناطق و المحيطات للاستصلاح الجاف و المسقي و الامكانيات الواجب استعمالها .
 - 4- السهر على أحسن صيانة لشبكة السقي و الصرف.
 - 5- إصدار الرخص لإنشاء مصادر المياه (نقط ماء ، بئر ، سد.....إلخ) بالاتصال مع المصالح المعنية و حدود مستويات الاستغلال المسموح بها .
 - 6- المشاركة في تحديد القواعد للمقاييس و ذلك من أجل الوصول الى تحديد سعر ماء السقي و السهر على تطبيقهما (القاعدة ، السعر).
 - 7- الحدث بالاتصال مع المصالح المعنية على إنشاء مجموعات متخصصة في الري (السقاين).
 - 8- الحصول على مختلف المعطيات الخاصة بتطوير مخطط مؤشر التنمية الفلاحية على مستوى الولاية.
 - 9- لترقية الاستثمارات بكل أنواعها و الموجهة لتوسيع الانتاج الفلاحي.
 - 10- إعداد الملفات المتعلقة بعمليات التنمية لكل منتج أو مجموعة من المنتجين على مستوى الولاية و إصدار إعلان تقني إجباري في كل إنجاز أو عملية تمويل لمسابقة مالية أو القروض المدعمة .
 - 11- متابعة إنجاز مشاريع التنمية و تقييم أثارها و تطبيقها .

- * و تضم هذه المصلحة ثلاث مكاتب .
- مكتب إستصلاح الاراضي و التنظيم العقاري.
 - مكتب الترقية و المتابعة للمشاريع الفلاحية.
 - مكتب الري الفلاحي و التجهيز الريفي.

4- مصلحة تنظيم الانتاج و الدعم التقني:

- من بين مهام هذه المصلحة ما يلي:
- 1- ترقية عمليات التنمية و تكييف الانتاج الفلاحي و عصرنة الاتجاهات الزراعية و الماشية و ضمان متابعة تنفيذها.
 - 2- السهر على تجنيد وسائل و إمكانيات الانتاج الضرورية لانجاز مختلف المواسم الفلاحية التي من شأنها أن تضمن متابعة تطويرها.
 - 3- مراقبة إحترام المقاييس الوقائية التقنية للبذور و الشجيرات .
 - 4- مراقبة المخطط الكيفي و التطاقي للعوامل الموضوعية تحت تصرف المنتجين .
 - 5- ترقية عمليات تثمين المواد و الوسائل المتعلقة بالانتاج .
 - 6- المشاركة في تنظيم الاسواق الفلاحية .

- 7- السهر على الاستعمال العقلاني لمياه السقي مع ترقية إستعمالها في التنمية التقنو إقتصادية للمياه.
- 8- تنظيم النشاطات الموسمية للقطعان .
- 9- منح الرخص الخاصة بممارسة نشاط تربية المواشي.
- 10- القيام بالمراقبة التقنية للمواد الخاصة بالحيوانات أو ذات (أصل حيواني).
- 11-المراقبة المسبقة لتنفيذ العمليات المبرمجة و المتعلقة بالتطوير الوراثي و تحديد الحيوانات و مراقبة النسل.....إلخ).
- 12- الموافقة على التأشيرات للتسجيل على الدفاتر الحيوانية و الوراثية .
- 13- إصدار الرخص المتعلقة بإنشاء و إستغلال مراكز التلقيح الاصطناعي و السهر على تخصيص العاملين في هذا الميدان .
- 14- مراقبة عمليات التهجين .
- 15- السهر على فرز الماشية (القطيع) المقترحة للاستيراد و التصدير.
- 16- تنشيط و تشجيع الحركة التعاونية و الجماعية .
- 17- الترقية لتنمية نشاطات الارشاد و التحسين .
- 18- تنظيم النشاطات الاستعراضية و التي لها علاقة بالهيآت المحلية المعنية و تنمية توزيع الصانح و الدعم التقني للمنتجين.
- 19- ترقية و تحقيق العمل الفلاحي .

* و تضم هذه المصلحة ثلاث مكاتب

- مكتب الانتاج الفلاحي.
- مكتب التكوين و الارشاد و العمل .
- مكتب الترقية و التنظيم.

5- مصلحة الإدارة و الوسائل:

و من بين مهام هذه المصلحة ما يلي:

- 1- تضمن تسيير الموظفين و التقنيين لمديرية المصالح الفلاحية و الاقسام الفلاحية المستقلة.
- 2- المعاملات الفعالة مع مختلف المصالح الى جانب السهر على مزانبة التسيير و التجهيز لمديرية المصالح الفلاحية و ضمن تنفيذها بحكمة و بصفة قانونية .
- 3- القيام بعملية تنفيذ الميزانية و التجهيز.
- 4- تضمن تسيير الوسائل المادية و التجهيزات لمديرية المصالح الفلاحية.

*تضم هذه المصلحة مكتبين :

- مكتب تسيير الموظفين .
- مكتب الميزانية و الوسائل العامة.

1- لمحة تاريخية عن مديرية المصالح الفلاحية:

تم تأسيس مديرية المصالح الفلاحية في 1990/03/23 و هذا وفقا :

- للمرسوم التنفيذي رقم 90-195 المؤرخ في 1990/03/23 يحدد قواعد تنظيم مصالح الفلاحة في الولاية و عملها
- بناء على الدستور لاسيما المادتين 81-116 منه
- و بمقتضى القانون رقم 90-08 المؤرخ في 1990/04/7 و المتعلق بالبلديات
- و بمقتضى القانون رقم 90-09 المؤرخ في 1990/04/7 و المتعلق بالولاية
- و بمقتضى المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 و المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية
- و بمقتضى المرسوم رقم 86-30 المؤرخ في 1986/02/18 و الذي يضبط اجهزة الادارة العامة في الولاية و هيكلها و يحدد مهامها و تنظيمها.

**** يرسم ما يلي :**

- يضبط هذا المرسوم قواعد تنظيم مصالح الفلاحة في الولاية و عملها
- تجمع مصالح الفلاحة في الولاية ضمن مديرية تشمل على مصالح مهيكلة في مكاتب و يمكن علاوة على ذلك انشاء اقسام فرعية للفلاحة .
- تطور مصالح الفلاحة في الولاية و تنفيذ جميع التدابير التي من شأنها تاطير النشاطات الفلاحية في اتجاه تنمية الطاقة الموجودة .

ا- هيكل الاستقبال: مديرية المصالح الفلاحية لولاية قالمة

ب- الرمز :م.م.ف

ج- العنوان: طريق الجامعة قالمة.

2- مهام مديرية المصالح الفلاحية:

- * و تكلف بهذه الصفة بما يلي:
 - * السهر على تطبيق التنظيم في جميع الميادين النشاط الفلاحي.
 - * ضمان تفتيش النشاطات البيطرية و الصحة النباتية و مراقباتها.
 - * تنظيم سير حملات المحاربة ذات المصالح الوطنية و مراقبتها.
 - * تقديم المساعدات التقنية للمؤسسات التابعة لقطاع الفلاحة.
 - * استعمال الادوات و التدابير التي تتطلبها سياسة الحفاظ على الاراضي الفلاحية و الزراعية الغابية و الرعوية.
 - * وضع وسائل الاحصائيات الفلاحية و تطويرها و ضبطها و إعداد مختلف البيطاقات الضرورية لمتابعة وضعية القطاع و تقييمه بانتظام.
 - * اقتراح جميع التدابير أو الاعمال الضرورية لاعداد أدوات التنظيم و السهر على تنفيذ التدابير المقررة.
 - * تنشيط أعمال المؤسسات الفلاحية الريفية المتدخلة على المستوى المحلي و مساعدتها تقنيا.
 - * تحديد أهداف التنمية الفلاحية في الولاية والوسائل التي ينبغي تجنيدها لتحقيق ذلك.
 - * الحث على ترقية الاستثمار الفلاحي .
 - * اقتراح التدابير و الاعمال الرامية إلى التحسين و التعميم و تنفيذ التدابير المقررة.
- مديرية المصالح الفلاحية لولاية قالمة لها خمسة فروع موجودة في بلديات و هي:
- قلعة بوصبع
 - حمام دباغ
 - وادي زناتي
 - عين مخلوف
 - لخزارة

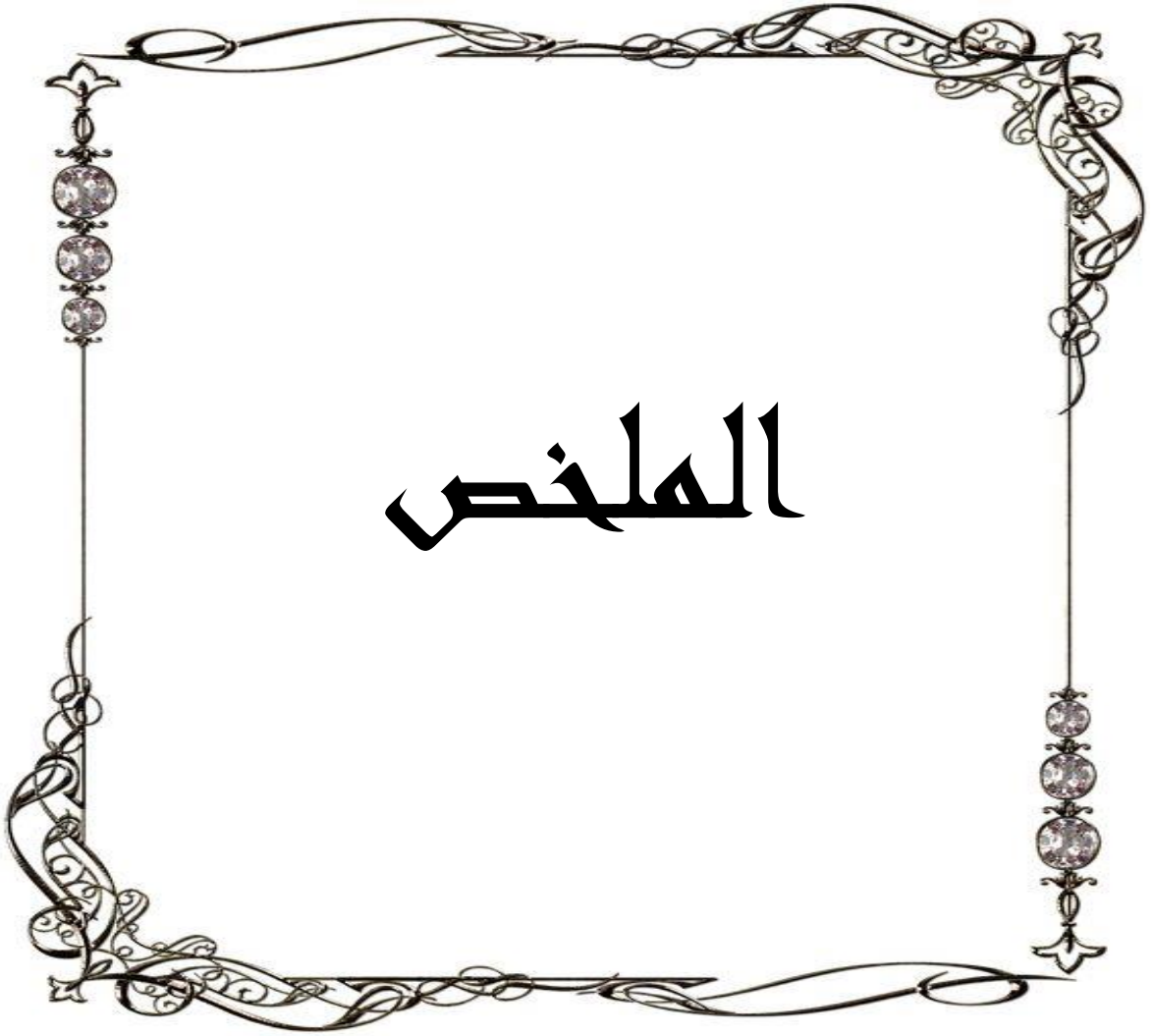
ملاحظة:

يمكن ان تشمل المديرية الولائية لمصالح الفلاحة على عدد من المصالح يتراوح بين (4) و(7) مصالح و ذلك بحسب الخصوصيات الفلاحية لكل ولاية و تبعا لاهمية المهام الواجب إنجازها.

كما يمكن أن تشمل كل مصلحة على ثلاثة مكاتب على أكثر تقدير و ذلك تبعا للاهمية الموكلة اليها.

و هذا كما يوضحه لنا الهيكل التنظيمي لمديرية المصالح الفلاحية لولاية قالمة.

المخلص



ملخص:

جاءت هذه الدراسة بعنوان عمل المرأة بين الحاجة المادية وإثبات المكانة الاجتماعية، حيث أجريت بمديرية المصالح الفلاحية لولاية قالمة على عينة قوامها 50 مبحوثة، وهدفت إلى محاولة التعرف على الدوافع الحقيقية لخروج المرأة للعمل سواء تحقيق حاجاتها المادية أو إثبات مكانتها الاجتماعية، كذلك التعرف على مستوى إثبات الذات لديها وأثر عملها على حياتها وحياتها أسرتها.

وقد توصلت الدراسة إلى أن من دوافع خروج المرأة للعمل هي المشاركة في الداخل الأسري، وبالتالي فإن من أولوياتها العمل والأسرة، أما عن الدوافع التي تحفزها على العمل فهي الزيادة في الراتب نظراً للاحتياج المادي، إضافة إلى ملائمة المهنة مع ظروفها الأسرية، كما أن العمل يكسبها مكانة مرموقة واحتراماً وتقديراً خصوصاً إذا كانت مشرفة عليه، أما على الصعيد الاجتماعي فقد أكسبها خبرة كبيرة في الحياة، وأصبحت قادرة على تحمل كافة العقبات والمشكلات، إضافة إلى شعورها بتقدير الذات وإثبات الشخصية خاصة أن عادات وتقاليد المجتمع لم تعد معيقاً لعملها، حيث أصبح الرجال يفضلون الارتباط بالمرأة العاملة، كما أن النظام والموازنة بين واجباتها المنزلية والمهنية هما حلاً مناسباً لتمكينها من القدرة على التوفيق بين حاجاتها المادية وإثبات مكانتها الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: المرأة، المرأة العاملة، الحاجة، الحاجة المادية، المكانة، المكانة الاجتماعية.

Summary:

This study entitled Women's Work between Material Need and Proof of Social Status, was conducted at the Directorate of Agricultural Interests in the state of Guelma on a sample of 50 respondents, and aimed to try to identify the real motives for women going out to work, whether achieving their material needs or proving their social status, as well as identifying the level of self-assertion and the impact of their work on their lives and the life of their families.

The study found that one of the motives for women going out to work is to participate in the family interior, and therefore one of her priorities is work and family, as for the motives that motivate her to work, it is the increase in salary due to material need, in addition to the suitability of the profession with her family conditions, and that work earns her a prestigious position, respect and appreciation, especially if she is supervising it, but at the social level, it has earned her great experience in life, and she is able to withstand all obstacles and problems, in addition to her feeling With self-esteem and proof of personality, especially that the customs and traditions of society are no longer an obstacle to her work, as men prefer to associate with working women, and the system and balance between their domestic and professional duties are an appropriate solution to enable them to be able to reconcile their material needs and prove their social status.

Keywords: women, working women, need, material need, status, social status