



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



جامعة 8 ماي 1945

الضغوطات الأسرية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر

دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بولاية قالمة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور

حواوسة جمال

إعداد الطالبتين:

أونايسية فايزة

محجوب لويذة

لجنة المناقشة

الصفة	الدرجة العلمية	الإسم واللقب
رئيساً	أستاذ التعليم العالي	غول لخضر
مؤطراً	أستاذ التعليم العالي	حواوسة جمال
مناقشاً	أستاذ مساعد	حميدي مجيد

السنة الجامعية: 2022-2023

شكر وعرفان

الحمد لله حمدا كثيرا يليق بجلاله وكمال صفاته

الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذا البحث ومنحنا قوة ومثابرة وعزيمة النجاح

ونصلي ونسلم على من لا نبي بعده

معلم هذه الأمة ومرشدنا.

يطيب لنا أن نتقدم بالشكر الجزيل بعد شكر الله

إلى جميع الأساتذة الأفاضل في قسم علم الاجتماع

ونخص بالذكر والتقدير الأستاذ المشرف

"أ.د. حواوسة جمال"

الذي مثل لنا دور الموجه طيلة فترة إنجازنا لهذا البحث.

لويضة، فايضة

إهداء

الحمد لله على نعمته وسبحانه وتعالى بجميع أسمائه الذي أهدانا لإنجاز هذا العمل

الذي

سيكون خاتمة مشوارنا الدراسي.

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى:

إلى صاحب السيرة العطرة، الذي كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي،

إلى من يبذل عليا يوماً واحداً من حبه واهتمامه وعطائه، والذي الحبيب "الربيعي"

أطال الله في عمره، وحفظه الله لي.

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

إلى من تحب قدميها تنال العنان، أمي الغالية "الزهرة" أطال الله في عمرها وحفظها الله

لي.

إلى من كانوا سنداً لي في الحياة، جواهر حياتي أخي وإخوتي: صلاح الدين، محبير،

كريمة، إمام.

إلى الفرحة التي ترفع اليبس بوجوده، ولا تكتمل الفرحة وحلاوة الدنيا بدونه الكتكوت

"فراس بوعافية".

إلى من أكن لهم المحبة ولهم مكانة خاصة في قلبي حديقاتي: سمية، سارة، بسمة،

لويزة، ريان، فوزية، إيمان.

فايزة

إهداء

مرحباً الأيام ومرحباً الشهور والسنين وما هي لويضة محبوب تتخرج بإذن الرحمن
لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل كإنجاز عظيم لهذه
السنة وهذه الدفعة وهذه العائلة.

أهدي تخرجي لنفسك أولاً على كفاحي وعلى مثابرتي وعلى صبري وكوني طالبة علم
وأهديهما

إلى النور الذي يدير لي درب نجاحي أبي الغالي "محمد المادي".

وإلى الصدر الدافئ الحنون الذي علمني الصمود مهما تغيرت الظروف أمي العزيزة
"فضيلة"

حفظهم الله ورعاهم كونهم قرة عيني.

وإلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكرهم فتأدي إلى إخوتي: عبد النور،
أيمن، ملاك لصبرهم معي.

وإلى ملاكي في الحياة زوجي وسندي "رائد" وإلى جميع صديقاتي.

لأقول لهم ألف شكر وألف تحية لكل الدعم لأنكون اليوم خريجة ماستر.

لويضة



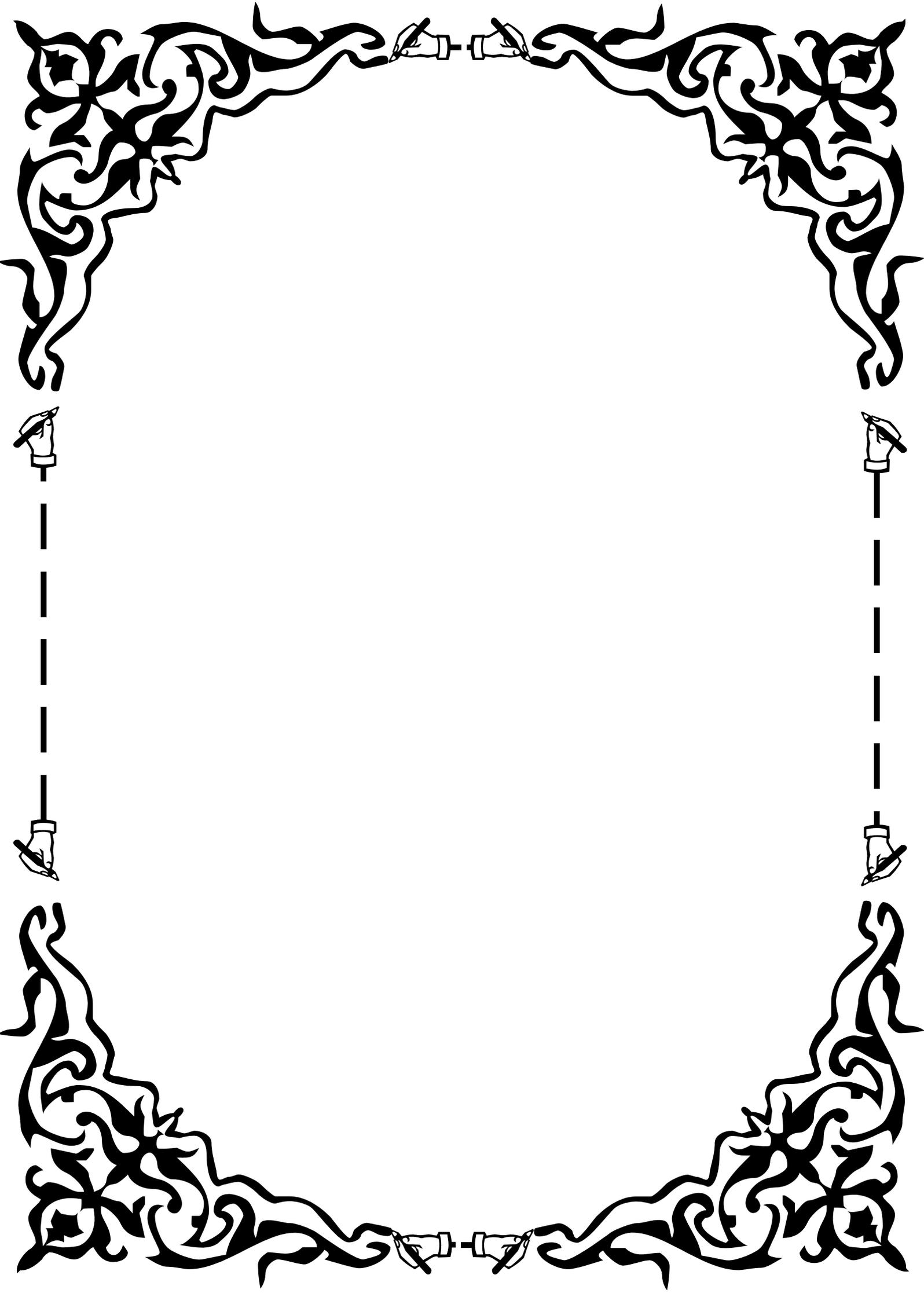


فهرس المحتويات

	شكر و عرفان
	إهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1	تمهيد
2	أولاً- الإشكالية
3	ثانياً- أسباب اختيار الموضوع
4	ثالثاً- أهمية الدراسة
4	رابعاً- أهداف الدراسة
4	خامساً- الدراسات السابقة
9	سادساً- تحديد المفاهيم
13	خلاصة
الفصل الثاني: الضغوط الأسرية والمهنية	
15	تمهيد
16	أولاً- الضغوط الأسرية
16	1. مصادر الضغوط الأسرية
18	2. أنواع الضغوط الأسرية
19	3. آثار الضغوط الأسرية
19	4. الاتجاهات النظرية المفسرة للضغوط الأسرية
21	5. أساليب علاج الضغوط الأسرية
22	ثانياً- الضغوط المهنية
22	1. مصادر الضغوط المهنية
24	2. أنواع الضغوط المهنية
26	3. أسباب الضغوط المهنية

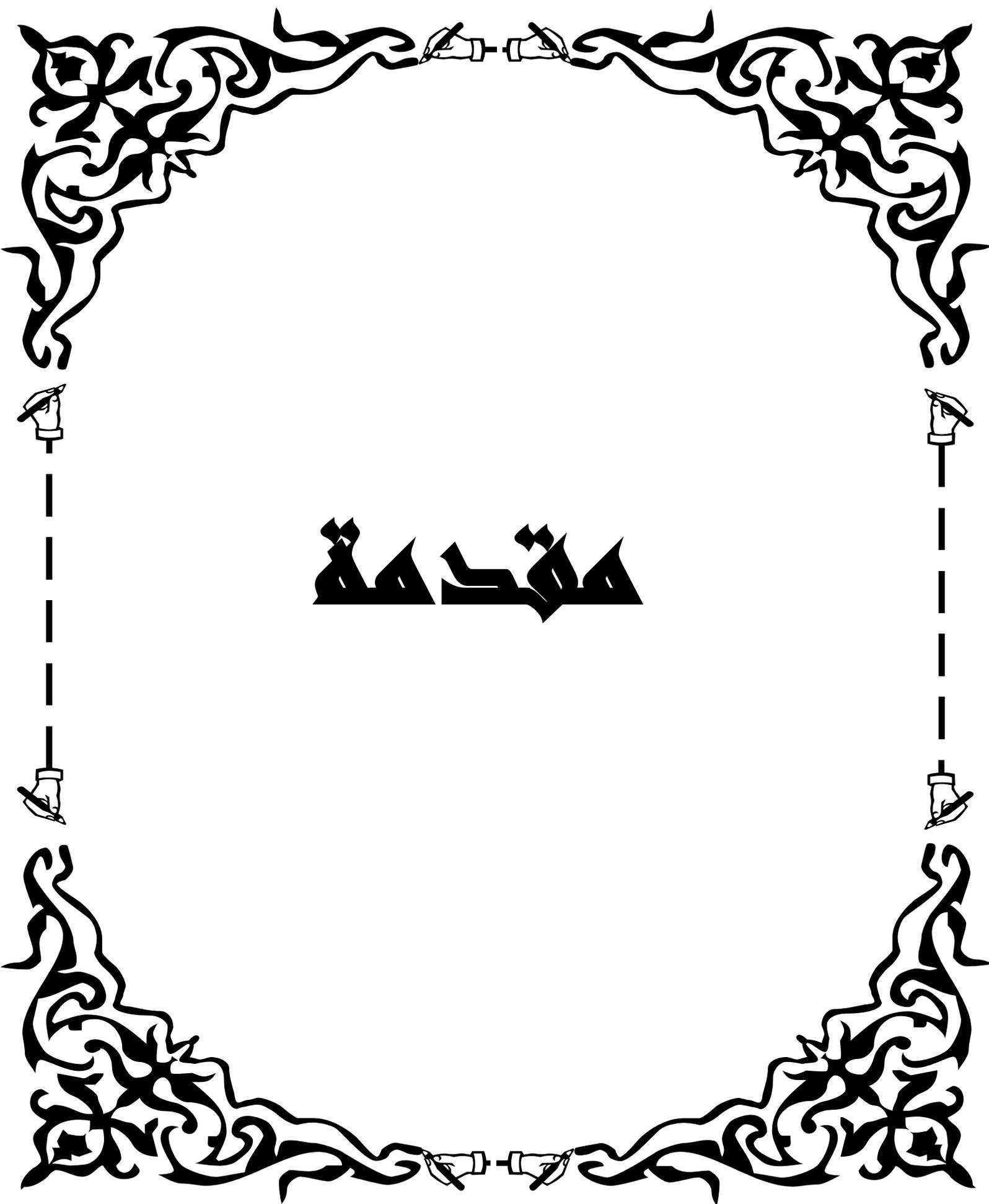
29	4. مراحل تشكل الضغوط المهنية
29	5. الاتجاهات النظرية المفسرة للضغوط المهنية
31	6. آثار الضغوط المهنية
33	7. استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية
34	خلاصة
الفصل الثالث: المرأة العاملة، التطورات والمشاكل التي تواجهها	
36	تمهيد
37	أولاً- التطور التاريخي لعمل المرأة
39	ثانياً- واقع عمل المرأة في الجزائر
41	ثالثاً- دوافع خروج المرأة للعمل
43	رابعاً- الإتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة
45	خامساً- الآثار المترتبة عن خروج المرأة للعمل
47	خلاصة
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
49	تمهيد
50	أولاً- الإجراءات المنهجية للدراسة
50	1. منهج الدراسة
50	2. أدوات جمع البيانات
52	3. مجالات الدراسة
52	أ- المجال المكاني
52	ب- المجال الزمني
53	ج- المجال البشري
53	4. العينة، اختيارها وتحديدها
53	ثانياً- تحليل وتفسير البيانات الميدانية
83	ثالثاً- النتائج العامة للدراسة
84	خلاصة

86	خاتمة
88	قائمة المصادر والمراجع
96	الملاحق



الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير السن	53
02	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير المستوى التعليمي	54
03	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير المهنة	55
04	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير مكان الإقامة بالنسبة لمكان العمل	56
05	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير الأقدمية في العمل	56
06	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير عدد الأبناء	57
07	يوضح طبيعة العمل الذي تقوم به المبحوثات	58
08	يوضح المشاكل التي تواجه المبحوثات في أدائهن لواجباتهن الأسرية	59
09	يوضح مدى مواجهة المبحوثات لمشاكل أثناء أدائهن لواجباتهن المهنية	60
10	يوضح نظرة المجتمع للمرأة أثناء خروجها للعمل	61
11	يوضح الصعوبات التي تواجه المبحوثات أثناء فترة العمل	62
12	يوضح مكان ترك المبحوثات لأبنائهن أثناء خروجهن للعمل	63
13	يوضح ما إذا كان تجهيز المبحوثات لأبنائهن سبب في تأخرهن عن العمل	64
14	يوضح موقف المبحوثات من التوقف عن العمل إذا ما طلب منهن أزواجهن ذلك	65
15	يوضح ما إذا كانت المهام المسندة للمبحوثات تتناسب مع قدراتهن	66
16	يوضح مدى مصادفة المبحوثات لضغوطات العمل وآثار ذلك	67
17	يوضح ما إذا كان للمبحوثات ضغوطات أسرية وآثار ذلك	68
18	يوضح ما إذا كانت الضغوط المهنية تدفع بالمبحوثات إلى المزيد من التحدي	69
19	يوضح شعور المبحوثات عند القيام بعملهن	70
20	يوضح مدى تفكير المبحوثات في تغيير وظيفتهن نهائياً	71
21	يوضح الناحية التي تؤثر عليها الضغوط المهنية والأسرية من وجهة نظر المبحوثات	72
22	يوضح دافع خروج المبحوثات للعمل	73
23	يوضح موقف الزوج من عمل المبحوثات خارج البيت	74
24	يوضح مدى مساعدة الزوج للمبحوثات في تحمل الأعباء المنزلية	75
25	يوضح مدى توفيق المبحوثات بين العمل وواجباتهن الأسرية	75
26	يوضح ما إذا كان الزوج يعتني بالأبناء عندما تكون المبحوثات مرهقات	76

77	يوضح كيفية توفيق المبحوثات بين التزاماتهن الأسرية والمهنية	27
78	يوضح مكان شعور المبحوثات بالارتياح أكثر	28
80	يوضح الحلول التي تراها المبحوثات مناسبة للتخفيف من الضغوط الأسرية لدى المرأة العاملة	29
81	يوضح الحلول المقترحة للتخفيف من الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة من وجهة نظر المبحوثات	30
82	يوضح يوضح الحلول التي تراها المبحوثات مناسبة للتوفيق بين الواجبات الأسرية والواجبات المهنية	31



مقدمة

مقدمة:

المرأة نصف المجتمع ومربية النصف الآخر، فمسؤولياتها الأسرية لا تقتصر على الإنجاب فقط، وإنما تقع عليها مهمة رعاية وتربية وتنشئة الأبناء والاهتمام والعناية بهم والتواصل والحوار معهم من أجل تكوين أبناء أسوياء ذوي شخصية.

وقد أدى انتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل إلى حدوث تغييرات عديدة في المجتمع الجزائري ككل وعلى مستوى الأدوار في الأسرة على وجه الخصوص فأصبحت المرأة تلعب دورا أساسيا في استقرار النظام الأسري إلا أنها لا تستطيع القيام بكل هذه الأدوار على أكمل وجه وبالتالي وجدت نفسها وسط ضغوطات عديدة، ساهمت في تغير أدوار الأسرة وخاصة الأدوار المرتبطة بالأعمال المنزلية، فأصبح الزوج يساعد زوجته في التربية والتنظيم حتى يخفف الضغط على زوجته، ويحقق الرضا بين الزوجين، وأصبحت الزوجة تساعد زوجها في إعانة الأسرة والأبناء، كما أن العمل الخارجي الذي تقوم به المرأة جعلها غير قادرة على التوفيق بين عملها من جهة و تربية أطفالها من جهة أخرى ونظرا لأهمية هذا الموضوع إتأينا إلى دراسة موضوع الضغوطات الأسرية و المهنية التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر، والإلمام به قدر المستطاع، وعليه جاءت هذه الدراسة في أربعة فصول على النحو الآتي:

الفصل الأول: إطار العام للدراسة، وقد تعرضنا فيه إلى الإشكالية وأسباب اختيار الموضوع، وأهمية وأهداف الدراسة، بالإضافة إلى مناقشة بعض الدراسات ذات العلاقة بالموضوع.

أما الفصل الثاني فقد تناول الضغوطات الأسرية والمهنية من ناحية المصادر والأنواع والأسباب والآثار، وأهم الاتجاهات النظرية المفسرة لهذه الضغوط.

أما الفصل الثالث فقد خصصناه للحديث عن المرأة العاملة ودوافع خروجها للعمل وواقعها في الجزائر والاتجاهات النظرية المفسرة لعملها.

أما الفصل الرابع وأخيرا فكان للجانب الميداني وفيه عرض أهم الإجراءات المنهجية للدراسة وتحليل وتفسير البيانات واستخلاص النتائج.



الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

تمهيد:

يعتبر الإطار المفاهيمي للدراسة مرحلة أساسية وجد هامة من مراحل البحث العلمي بشكل عام والبحث الاجتماعي بشكل خاص، وقد حاولنا خلالها إبراز أهم القضايا والأطروحات والمسائل التي تعرضنا لها، حيث تمت صياغة إشكالية البحث التي تعتبر البنية الأساسية التي يبنى عليها الموضوع باعتبارها من أهم الخطوات التي يمر بها الباحث في بحثه، وعليه، فقد تطرقنا إلى أسباب اختيار الموضوع وأهميته والأهداف التي توصلنا إليها، وأخيرا استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع من عدة جوانب.

أولاً - الإشكالية:

شهدت المجتمعات الإنسانية عدة تغيرات وتطورات في شتى مجالات الاجتماعية والثقافية، الاقتصادية والفكرية، حيث أثر ذلك على التغير الاجتماعي للأسرة وخاصة خروج المرأة للعمل، وما استتبعته من تغيرات في مختلف المجالات، لاسيما على مستوى القيم والأدوار داخل الأسرة.

إن دوافع خروج المرأة للعمل في الوقت الحاضر عديدة منها ما هو اقتصادي واجتماعي وثقافي خاصة ارتفاع مستواها التعليمي وارتفاع تكاليف المعيشية، مما أدى إلى خروج أعداد متزايدة من النساء للعمل، الأمر الذي أسهم في ارتفاع نسبة اليد العاملة النسوية من إجمالي القوة العاملة فالظروف الاقتصادية التي تعيشها الاسرة الجزائرية دفعت بالمرأة للخروج للعمل بسبب محدودية الدخل، وتغير أنماط الاستهلاك بعد أن تحولت إلى الحاجات الكمالية إلى حاجات أساسية.

كما أصبح الشباب اليوم يفضلون شريكة الحياة عاملة تساعدهم في تحمل أعباء الحياة، وتكوين أسرة إضافة إلى رعاية الأبناء والانفاق عليهم، كما أن خروج المرأة للعمل في البلدان المتقدمة قد توافقت مع تأمين مستلزمات العمل وتوافر الخدمات الأساسية مثل الحضانه، مؤسسات الإطعام والتنظيف... إلخ هذه الأخيرة التي هيأت الظروف المناسبة للمرأة لأداء عملها بشكل أفضل، لكن في المجتمع الجزائري لم تتوفر بعد مثل هذه المستلزمات والشروط والخدمات الضرورية لنجاح انخراط المرأة في العمل، رغم وجود بعض الحوافز في تشريعات العمل الحديثة.

إن دوافع خروج المرأة للعمل تختلف من امرأة إلى أخرى ومن بيئة ثقافية معينة إلى بيئة أخرى داخل المجتمع الواحد، وهذا ما أكدته دراسة يوتسن 1979 "أن لكل مهنة طبيعتها وخصوصيتها في الأداء والممارسة ومستوى الضغط الذي يمكن أن يترتب عنها.

ويعتبر الدافع الاقتصادي من الدوافع الأساسية لخروج المرأة للعمل من خلال تحسين دخل الأسرة وقدرتها في إعانة ذاتها وأولادها".¹

ومنه، فإن عمل المرأة خارج البيت يترتب عنه عدة صعوبات ومشاكل وصراع دائم في محاولتها التوفيق بين الواجبات الأسرية وعملها خارج بيتها نظرا لازدواجية مسؤولياتها التي تؤثر على التماسك الأسري.

¹ صفاء يحيوي، أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقاتها الأسرية، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص علم النفس العيادي، جامعة وهران، 2018، ص 7.

وقد شهد المجتمع الجزائري منذ مطلع التسعينات زيادة نسبة خروج المرأة للعمل نتيجة تطور اقتصادي الوطني من جهة وإتاحة فرص العمل للمرأة من جهة أخرى، بالإضافة إلى تزايد عدد المؤسسات الاقتصادية، وبالتالي أصبح من الضروري تواجد المرأة في هذه المؤسسات لتحقيق مطالبها وسد احتياجات الأسرة وإثبات مكانتها الاجتماعية من جهة أخرى.

كما أن خروج المرأة للعمل في المجتمع الجزائري جعلها تقوم بعدة وظائف وأدوار، سواء على مستوى الأسرة أو خارجها، وهذا ما خلق العديد من المسؤوليات وجعل المرأة تعيش في حالة صراع وضغط كبير نتيجة لتعدد المطالب والخيارات، وهذا ما خلق لديها شعور بالعجز والإحساس بعدم القدرة على القيام بجميع الأدوار في آن واحد، وهذا ما أشارت إليه دراسة عبد الفتاح، حيث أظهرت العديد من "السلبيات المرتبطة بعمل المرأة، وكثيرا ما ترتبط بمدى مناسبة العمل لشخصيتها وقدرتها ومهارتها وأيضا بنوعية شروط أداء العمل والظروف الفيزيائية والاجتماعية المحيطة به.

فالعمل الروتيني والضاغط يساهم بشكل كبير في إلحاق الضرر بصحة المرأة النفسية، ومن العوامل المؤثرة ذات أهمية كبيرة الشعور بالظلم، وعدم الحصول على الحقوق، إضافة إلى نقص المكافآت والتشجيع".¹

ومما سبق فإن إشكالية الدراسة تتجلى في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

• ما هي الضغوطات الأسرية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر ؟

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

1- ما هي الأسباب التي أدت إلى خلق الضغوطات الأسرية والمهنية لدى المرأة العاملة ؟

2- ما هي الآثار الناجمة عن هذه الضغوطات سواء على مستوى الأسرة أو العمل ؟

3- كيف يمكن للمرأة العاملة أن توفق بين دورها كربة بيت ودورها كعاملة ؟

4- ما هي الحلول المقترحة للتخفيف الضغوطات الأسرية والمهنية لدى المرأة العاملة ؟

ثانيا- أسباب اختيار الموضوع:

من بين الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع نجد:

1- على اعتبار أن هذا الموضوع يندرج ضمن تخصص الباحثين ألا وهو علم اجتماع التنظيم والعمل.

2- قلة الدراسات التي اهتمت بالضغوطات الأسرية معا والتي تواجه المرأة العاملة في الجزائر.

¹ - كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة، القاهرة، 1984، ص 135.

3- انتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل في المجتمع الجزائري وما نتج عن هذه الظاهرة من آثار على مستوى الأسرة والعمل.

4- وجود بعض الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة نتج عنها عدم توفيقها بين الأعمال المنزلية وأدوارها خارج البيت.

ثالثا- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في جانبها النظري في إثراء رصيدنا المعرفي فيما يتعلق بموضوع الضغوطات الأسرية والمهنية وأهم أسبابها وآثارها على المرأة العاملة في الجزائر أما من الناحية التطبيقية فقد تساعدنا هذه الدراسة على معرفة عوامل وأسباب وأنواع الضغوطات الأسرية والمهنية التي توجه المرأة العاملة وأهم الآثار الناجمة عنها.

رابعا- أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على الضغوطات الأسرية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر.
- تسليط الضوء على أهم الأسباب التي أدت إلى خلق الضغوطات الأسرية والمهنية لدى المرأة العاملة.
- التعرف على أهم الآثار الناجمة عن هذه الضغوطات سواء على مستوى الأسرة والعمل.
- محاولة إيجاد الحلول المناسبة للتقليل من الضغوطات الأسرية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر، وبالتالي توفيقها بين الأسرة والعمل.

خامسا- الدراسات السابقة:

1- الدراسات المحلية:

➤ الدراسة الأولى: مدفوني (2019):¹

جاءت هذه الدراسة بعنوان صراع الأدوار وعلاقته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة «دراسة ميدانية في مدينة أم البواقي وهي عبارة عن أطروحة دكتوراه أجريت على عينة قوامها» (30) معلمة متزوجة حيث هدفت إلى التعرف على مستوى الضغط المهني الذي تتعرف له معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، والتعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين صراع الأدوار

¹ رولة مدفوني: صراع الأدوار وعلاقته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، أطروحة دكتوراه في علم النفس، العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة تبسة، 2019.

والضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، وكذلك التعرف على مستوى صراع الأدوار الذي تتعرض له معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- بالنسبة لمستوى صراع الأدوار لمعلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، فقد كشفت النتائج عن تعرضهن لمستوى مرتفع من صراع الأدوار الذي يتضمن الصراع الناتج عن تأثير دور العمل في الأسرة كذلك الصراع الناتج عن تأثير دور الأسرة، كذلك الصراع الناتج عن تأثير دور الأسرة في العمل مما ينتج عنه انخفاض مستوى الرضا عن العمل والأسرة.

- بالنسبة لمستوى الضغط المهني لمعلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، فقد كشفت النتائج عن تعرضهن لمستوى مرتفع من الضغط المهني الذي يتضمن عبئ العمل والعلاقة بالتلاميذ والعلاقة بالمدير والزملاء، وبيئة العمل والترقية والتنقل.

- بالنسبة لطبيعة العلاقة الموجودة بين صراع الأدوار والضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، قد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بينهما.

➤ الدراسة الثانية: بومدين (2017):¹

جاءت هذه الدراسة بعنوان الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، وهي عبارة عن أطروحة دكتوراه، أجريت بمدينة الأغواط على عينة تعددها (250) امرأة عاملة موزعين بين ثلاثة قطاعات كما يلي: التعليم (112) الصحة (79) الإدارة (591)، وقد هدفت إلى معرفة طبيعة الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل (السلبية والإيجابية)، كذلك التعرف على الأبعاد الأسرية الأكثر تأثيراً بخروج المرأة للعمل ومعرفة الفروق في الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- أن عمل المرأة خارج البيت له آثار سلبية على الأسرة بحيث أن خروجها للعمل باستمرار ولساعات طويلة له تأثيراً سلبياً على مجتمعها، من حيث أن كل مهنة لها مشكلاتها و متاعبها التي تخلف آثاراً صحية معينة نفسية أو جسدية، ويمكن إرجاع ذلك إلى الصراع الذي تعاني منه المرأة المتزوجة حيث أن الاختيار بين البيت والعمل اختيار صعب، ويمثل مشكلة انفعالية، تسبب لها العديد من الاحباطات

¹ عاجب بومدين: الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران، 2017.

والتوتر والقلق والحيرة، مما ينعكس على اترانها الانفعالي، فهي متشعبة الفكر ما بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها وأطفالها ومنزلها.

- ويظهر أن البعد الأسري الأكثر تأثراً بخروج المرأة للعمل وهو البعد الثالث، أثر عمل المرأة على الأبناء وكثير ما تشعر المرأة بالذنب عندما تترك أبناءها في دور الحضانة أو عند الجيران أو الأقارب وتشعر أن أطفالها يعوقونها عن تحقيق رغبتها في العمل فإن علاقاتها بهم قد تتأثر سلباً إلى حد كبير.

- أن المرأة العاملة لا تجد أن عملها يشكل لديها عائق في التوافق بينها وبين زوجها خصوصاً إذا كان الزوج راضياً على عمل زوجته وتساوده في النفقات الملقاة على عاتقه والمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية التي أفرزتها العولمة الحديثة.

➤ الدراسة الثالثة: خنجر (2018):¹

جاءت هذه الدراسة بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمات رياض الأطفال، حيث أجريت في الجزائر على عينة تعدادها (478) معلمة اختاروا عشوائياً من 12 روضة حكومية، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال، والتعرف العلاقة بين الضغوط المهنية وجودة الحياة، لدى معلمات رياض الأطفال.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- أن المعلمات رياض الأطفال لديهن ضغوط مهنية.

- إن العلاقة بين الضغوط المهنية وجودة الحياة علاقة عكسية.

- الدراسة الرابعة: بن زيان (2004):²

جاءت هذه الدراسة بعنوان عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية وهو عبارة عن رسالة ماجستير، أجريت بقسنطينة على عينة تعدادها 71 موظفة متزوجة وأم لأطفال. وقد هدفت إلى الوقوف على نوعية العلاقات القائمة بين أفراد أسرة الزوجة العاملة الجزائرية، وما مدى مساهمة الزوجة الجزائرية في تحسين مستوى معيشة أسرتها الاقتصادي من خلال راتبها الشهري ومحاولة اقتراح حلول مناسبة لمشاكل الزوجة العاملة الأسرية، حيث تتمكن هذه الأخيرة من أداء دورها الأساسي وهو الدور الأسري،

¹ زينب خنجر، الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 11، الجزائر، 2018.

² بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي والاتصال، جامعة منتوري قسنطينة، 2004.

والمساهمة بجدية وإيجابية لصالح مجتمعها من خلال أداء عملها الخارجي مما يساعد على الرضا النفسي.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها: تبين أن الزوجة العاملة مازالت تحمل مسؤولية إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤولية الوظيفة، كما أنها تقوم بالإشراف على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم رغم مساعدة الزوج لها في ذلك، وهذا يعني كما أن تمسك الزوجة العاملة بعملها، ولأجل التوفيق بين عملها الخارجي والأعباء الأسرية، تلجأ الزوجات العاملات إلى وسائل متعددة، حيث بينت أن غالبية الزوجات العاملات يلجأن على تنظيم الوقت بدقة واستخدام الأدوات المنزلية الحديثة، حيث أن معظم الزوجات العاملات يتطرقن إلى هذه الأدوات باعتبارها عاملاً رئيسياً يمكنهن من التوفيق بين العمل والرعاية الأسرية، كما أن الزوجات العاملات حافظن الأساسي للخروج للعمل هو الحصول على أجر حتى يتمكن من المساهمة الإيجابية في النفقات المعيشية الأسرية.

1- الدراسة الخامسة: إبراهيمي (2015):¹

جاءت هذه الدراسة بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة وهي عبارة عن أطروحة دكتوراه حيث أجريت بولاية بسكرة على عينة تعدادها 130 امرأة عاملة، 65 ممرضة، 65 معلمة حيث هدفت إلى محاولة التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة ومعرفة العلاقة بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات بدائرة طولقة. وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج منها:

أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات كما توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات.

2- الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: الأحمدى (2002):²

جاءت هذه الدراسة بعنوان ضغط العمل لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض، حيث أجريت على عينة تعدادها 900 طبيب في سبعة مستشفيات حكومية وثلاث مستشفيات خاصة بنسبة 16 % من إجمالي الأطباء في مدينة الرياض، وقد هدفت إلى إلغاء الضوء

¹ إبراهيمي أسماء، الضغوط وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة بسكرة، 2015.

² حنان عبد الرحيم الأحمدى، ضغوط العمل لدى الأطباء (المصادر، الأعراض)، مركز البحوث الرياض، السعودية، 2002.

على مشكلة ضغوط العمل لدى الأطباء من خلال توضيح ماهية ضغوط العمل لدى الأطباء والآثار المترتبة عنها، وكذا التعرف على مدى اختلاف مصادر ضغوط العمل باختلاف الخصائص المهنية والشخصية وقياس مستوى ضغوط العمل من خلال قياس أعراضها النفسية والجسمية.

وقد توصلت هذه الدراسة الى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي :

- بينت وجود بعض الأعراض الجسمية بدرجات متوسطة لبعض أفراد عينة الدراسة بلغت 41 % أحيانا، وبدرجة عالية نسبة 31 %.

- كما بينت وجود أعراض نفسية بدرجة أقل تصل أحيانا 25 % من إجمالي العينة، بينما تنتشر الأعراض النفسية بدرجة عالية لديهم 25 % من أفراد العينة مما يعد مؤشرا على ارتفاع مستوى الضغوط.

□ **تعقيب:**

من غير الممكن أن يتخلى أي باحث عن الأعمال التي قام بها الباحثين قبله، لأنه مهما يكن ومهما يصل الباحث إلى أعلى المراتب، ألا ويكون بحاجة دوما إلى أرضية صلبة وأساس متين ينطلق منه في بحثه، هذا الأساس يعرف بالأبحاث الإمبريقية والدراسات السابقة.

ومن هذا المنطلق اعتمدنا في بحثنا الذي يدور حول الضغوطات الأسرية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة على مجموع الدراسات التي تناولت بعض الجوانب الأساسية لهذه الدراسة، حيث استقننا من هذه الدراسات في بناء الإطار النظري، وكذلك الجانب الميداني من حيث صياغة وتحديد أسئلة الاستمارة، حيث تناولت دراسة (عاجب بومدين 2017) موضوع الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، حيث توصلت الدراسة إلى أهم الأبعاد الأسرية الأكثر تأثيرا بخروج المرأة للعمل ومعرفة الفروق و الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل، وهذا ما دفعنا إلى الاعتماد على هذه الدراسة باعتبارها تناولت الأبعاد الأسرية الأكثر تأثيرا بخروج المرأة للعمل وهو أهم جانب في دراستنا ولكن تختلف دراستنا في البعد الزمني الذي يلعب دور هام في اختلاف الظروف والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، وركزت على الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل ولم تتطرق إلى طرق تسويتها، وهذا ما سنحاول تسليط الضوء عليه في هذه الدراسة، أما الدراسة التي قامت بها (رولة مدفوني 2019) تناولت موضوع صراع الأدوار وعلاقته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة وركزت هذه الدراسة على مستوى صراع الأدوار التي تتعرض له معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة وطبيعة العلاقات وأهملت الآثار والحلول والأسباب الرئيسية لهذه الضغوطات، وهذا ما سنوضحه في دراستنا، كما

توصلت دراسة (إبراهيمي أسماء 2008) بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدة المرأة العاملة و التي هدفت إلى محاولة التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة ومعرفة العلاقة بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات، على عكس دراستنا التي أجريت على عينة من النساء العاملات بالإدارة، ونركز على أهم الجوانب التي أهملتها هذه الدراسة.

سادسا- تحديد المفاهيم:

المفاهيم العلمية هي معادن يحددها الباحث للمصطلحات العلمية التي يستخدمها في كتابة بحثه، ويعتبر تحديد المفاهيم العلمية والمصطلحات مسألة مهمة للباحث حيث أن العلوم الاجتماعية مليئة بالعديد من المصطلحات التي تعني أشياء مختلفة لمختلف أشخاص.

ومن أمثلة ذلك تحديد المفاهيم المتداولة في البحث كأسرة، المرأة، الضغوطات...الخ تمثل المفاهيم أساس الاتصال بين الباحث، فبدون قاعدة من المفاهيم المتفق عليها تستحيل عملية الاتصال بين الباحث وغيره من الأفراد والباحثين.

كذلك هي الوسيلة للتصنيف والتصميم، فالعلماء يقومون بتبويب، وبناء وتنظيم وتصميم خبراتهم ومشاهداتهم في حدود المفاهيم.¹

1- مفهوم المرأة العاملة:

أ- مفهوم المرأة:

لغة: مشتقة من (امراً) ومصدرها (المروءة) وتعني كمال الرجولة والإنسانية ومن هنا كان (المرء) هو الإنسان وامرأة هي (مؤنث الإنسان).²

أما اصطلاحاً: هي كيان إنساني مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة أسوة بالرجل لها حقوق وعليها واجبات مساوية بها للرجل في جميع المجالات دون استثناء³، وعليه فإن المرأة هي كائن بشري يمتاز بالقيم الإنسانية الكاملة ولها حقوق وواجبات.

¹ أحمد عبد الله اللح ومصطفى محمود أبوبكر، البحث العلمي «تعريفه، خطواته، مناهجه، المفاهيم الإحصائية»، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص ص 89، 88.

² مهن خليل عمر، علم اجتماع الأسرة، دار الشروق، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 170.

³ عدنان أبو مصلح، معجم مصطلحات علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 72.

ب- مفهوم المرأة العاملة:

هي المرأة المتزوجة أو المطلقة أو الأرملة التي تزاول عملا "خارج بيتها بشكل رسمي منتظم في قطاع التعليم أو الصحة أو الإدارة مقابل أجر مادي تنقضاه، وهذا إضافة إلى أدوارها داخل بيتها والمتمثلة في دور الزوجة ودور الأم ودور ربة بيت.¹

وتعرفها عبد الفتاح تعرفها على أنها "هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت، ودور الموظفة.² كما يعرفها محمد الحسن أن المرأة العاملة لا نعني بها المرأة التي تشتغل بالأعمال اليدوية الماهرة وغير الماهرة، التي تعمل بالمزارع بل نعني بها التي تعمل خارج البيت مهما يكن عملها يدويا أو مهنيا أو إداريا أو علميا، إن المرأة العاملة تشغل دورين اجتماعيين هما دور ربة البيت ودور العاملة أو الموظفة أو الخبيرة أو المعلمة خارج البيت.³

ومما سبق، فإن المرأة العاملة هي كل امرأة لها وظيفة خارج بيتها وأن لها مسؤوليات مختلفة في الوسط البشري والمهني.

3- مفهوم الضغط:

الضغط لغة: الضغط والضغط، عصر شيء، ضغطة يضغطه ضغطا، زحمه إلى حائط ونحوه، ومنه ضغطة القبر وفي الحديث لتضغطن على باب الجنة أي تزحمن، يقال: ضغطه إذا عصره وضيق عليه وفهره.⁴

أما اصطلاحا: فالضغوطات عوامل بيئية وبيولوجية وعاطفية تؤدي إلى توتر جسدي وعقلي، ويستخدم هذا المصطلح ليدل على أي قوة يمكن أن تحدث خلافا في توازن وثبات وظائف الجسم.⁵

ومنه فالضغط هو حالة تنتج أو تظهر عندما تزيد المطالب الخارجية عن القدرات والإمكانات الشخصية للمرأة العاملة.

¹ عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران، 2017، ص ص 11- 12.

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

³ إبراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة بسكرة، 2015، ص، ص 191- 192.

⁴ ابن منظور، لسان العرب المحيط، (ج3) دار الجبل، دار لسان العرب، بيروت، 1988، ص 537.

⁵ زريبي أحلام، استراتيجيات التصرف تجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء، أطروحة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران، 2014، ص 13.

4- مفهوم الضغوط الأسرية:

هي الإحساس بالضيق والتوتر الذي يشعر به الفرد أثناء تعاملاته مع والديه أو أخواته أو أقاربه وأفراد أسرته.¹

ويعرفها حسن مصطفى عبد المعطي بأنه: تلك المثيرات أو تغييرات في البيئة الداخلية والخارجية بدرجة كبيرة من الشدة والدوام، بما يتقل القدرة التكيفية للفرد إلى حده الأقصى، والتي هي ظروف معينة يمكن أن تؤدي إلى اختلال السلوك أو عدم التوافق أو الاختلال الوظيفي الذي يؤدي إلى المرض ويقدر استمرار الضغوط، بقدر ما يتبعها من استجابات جسدية ونفسية غير صحية.²

وعليه فإن الضغوط الأسرية هي المعاناة التي يشعر بها الفرد اتجاه المواقف التي تحدث في حياته الأسرية ونتيجة لذلك يشعر بانفعالات قوية يصعب عليه التحكم فيها.

5- مفهوم الضغوط المهنية:

هي مجموعة من التفاعلات بين الفرد وبيئته والتي تتسبب في حالة عاطفية أو وجدانية غير سارة كالتوتر والقلق.³

ويعرفه "نيكر ونيومان على أنه حالة تنشأ من تفاعل الموظفين مع وظائفهم، تتميز بحدوث تغييرات داخلية لديهم تجبرهم على الانحراف عن الأداء المعتاد لوظائفهم.⁴

ومما سبق، فإن الضغوط المهنية هي محملة لتفاعل المؤثرات المادية والمعنوية أي بين المحيط وبين خصائص شخصية الفرد، والتي تنعكس عليه في النواحي المختلفة: النفسية، المهنية، الأسرية.

6- مفهوم الأسرة:

لغة: أسر قننه: شده، وأسر يأسره أسراً بالإسار، والإسار: ما شده به، وأسر هو الغد، والغد هو الذي يؤسر به القنن، ويسمى الإسار، وجمعه أسر، والإسار هو القيد ويكون حبل الكتاف، ومنه سمي الأسير.⁵

¹ غزالة أولاد العيد وآخرون، الضغوط الأسرية في ضوء بعض المتغيرات (السن عدد الإخوة، والمستوى الاقتصادي)، مجلة ربحان للنشر العلمي، العدد 10، جامعة الأغواط، 2021، ص 116.

² ليلي كوفي: الضغوط الأسرية لدى أولياء الأطفال التوحيديون، مجلة العدد، جامعة الجزائر، ص 154 - 155.

³ عبد الحميد معوش ونزيم مرداوي: الضغوط المهنية لدى عينة من مفتش التعليم الابتدائي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، جامعة الجزائر، 2016، ص 467.

⁴ رولة مدفوني: صراع الأدوار وعلاقاته بالضغوط المهنية لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، أطروحة دكتوراه، في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم البواقي، 2019، ص 13.

⁵ ابن منظور، لسان العرب المحيط، مجلد 1، دار الجبر لبنان، 1988، ص 60.

أما اصطلاحاً: الأسرة هي النواة الأولى التي ينشأ فيها الأفراد، والتي تعتبر الجماعة الأولى... فهي مجتمع مصغر ومنها تتكون مبادئ العلاقات والطباع الاجتماعية، وفيها تنشأ أسس العلاقات بين الأفراد، وتعتبر هي المؤسسة التي تقوم بتنشئة أفرادها اجتماعياً، وتلقنهم قيم مجتمعهم وعاداته وتقاليده، بحيث تخلق من كل فرد كائناً اجتماعياً.¹

ويعرفها دوركايم (Durkheim) في كتابه «Introduction à la sociologie de la famille» أنها ناتجة عن التنظيم الاجتماعي الذي بفضلها تم تنظيم روابط القرابة التي حددت العواطف المتبادلة للأباء والأبناء، وليست ناتجة عن ميول بيولوجية أو نفسية.² وعليه، فإن الأسرة هي عماد المجتمع وهو مؤسسة اجتماعية تبنى على أساس رابطة شرعية وقانونية بين الرجل والمرأة، والتي قد ينجم عنها إنجاب أطفال تتولى حضانتهم ورعايتهم وتنشئتهم من أجل إعدادهم لبناء المجتمع.

7- مفهوم المهنة:

لغة: هي الحنق بالخدمة والعمل، ويقال امتهنته أي استعمله للمهنة.³ أما اصطلاحاً: هي وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة اختيرت اختياراً مناسباً، حسب مجال العمل الخاص بها وهي تتطلب مهارات وتخصصات معينة، ويحكمها قوانين وآداب لتنظيم العمل به.⁴ ومنه فإن المهنة هي عمل يقوم به الفرد بكل شغف، تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية، يقدمها المجتمع بأجر معين وبحسب المهنة فإنه يتقاضى أجراً، ويحظى بقدر من الاحترام والهيبة الاجتماعية التي تحدد مكانته الاجتماعية.

¹ - أكرم مصباح عثمان، مستوى الأسرة وعلاقته بالسمات الشخصية والتحصيل للأبناء، دار ابن حزم، لبنان، 2002، ص 28.

² - أبوروي رجاج فريدة، الضغوط الأسرية لدى الأسرة الجزائرية، ورقة عمل مقدمة للملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة ورقلة، أيام 09-10 أبريل 2013.

³ - الفيروز أبادي، مجد الدين، قاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، لبنان، 2005، ص 1236.

⁴ - محمد حمزة عبد الحسين الجؤذري، عدنان كريم كمار الجيوري، دراسة في الواقع المهني والحرص لسكان منطقة هورا بن نجم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 2، المجلد 22، جامعة العراق، 2014، ص 3.

خلاصة:

تمر عملية البحث العلمي بعدة مراحل متسلسلة فيما بينها يجب على الباحث اتباعها ومراعاتها وفق أسس سليمة وموضوعية، ولعل أبرزها وأهم مرحلة تتمثل في قدرة الباحث على اختيار موضوع للدراسة مستنبطة بشكل دافعي قد يعبر عن مشكلة اجتماعية أو تنظيمية ويمكن دراسته وفق طرق علمية، وهذا ابتداء من بناء الإطار النظري لموضوع الدراسة من إشكالية تساؤلات وفرضيات تحتوي على أبعاد ومؤشرات موضوع الدراسات السابقة، إضافة إلى تحديد مفاهيم الدراسة وعرض بعض الدراسات السابقة عنها، مما يساعد على فهم أكثر للموضوع والتمكن من وضع الخطوات اللاحقة في مسار البحث العلمي ليصل في الأخير إلى نتائج علمية دقيقة وموضوعية، تساهم في وضع حلول للمشكلات الاجتماعية.

الفصل الثاني:

الضعفوطات الأسرية والمهنية

تمهيد:

الأسرة هي منتج اجتماعي تعكس صورة المجتمع الذي توجد فيه، إضافة إلى التغيرات الاجتماعية التي شهدتها العالم ككل والجزائر بصفة خاصة، إلى إحداث سلسلة أخرى من التغيرات في التركيبة الأسرية وكذا في الوظائف والأدوار، خاصة بعد اقتحام المرأة لميدان العمل مما جعلها تعاني من ضغوط نفسية واجتماعية بسبب ازدواجية الدور: فهي مطالبة بالقيام بدورها كزوجة وأم من جهة، ومن جهة أخرى مطالبة أيضا بأداء واجباتها اتجاه عملها الخارجي، وهذا الصراع في الأدوار يسبب اختلاف النظرة إلى الوظائف الأسرية فغياب المرأة عن بيتها وأبنائها طول النهار يجعل الزوج مضطرا إلى القيام ببعض الأعمال المنزلية وقد لا يتقبل البعض الآخر القيام بمثل هذه الأعمال وهذا ما يؤدي إلى حدوث خلل في الاستقرار النفسي والاجتماعي للأسرة ككل، وسنتطرق في فصلنا هذا إلى مصادر الضغوط الأسرية وأنواعها، والآثار الناجمة عن ذلك وبعض النظريات المفسرة لذلك وأخيرا بعض الأساليب لعلاج الضغوط الأسرية.

أولاً- الضغوط الأسرية:

1. مصادر الضغوط الأسرية:

أ- ضغوط شريك الحياة:

عندما يقيم فردان من بيئات أسرية مختلفة في مكان واحد، مقررين العيش معا مدى الحياة، فإن ذلك كفيل بأن يحدث بعض التغيرات، ولكي يكون الزواج ناجحا فإنه يتطلب مجموعة من التعاونات من كلا الشريكين، ويتطلب أيضا الانسجام والتفاهم والمحبة والتضامن والتعاون والتوافق لأي تغيير يؤدي ويسبب بعض الضغوط بشكل ثابت، وهناك طريقة ثابتة للتوافق أحيانا من أحد الزوجين، وأحيانا من جانب الزوج الآخر مثل الفهم العميق لطموحات الشريك الآخر ولحاجاته الانفعالية والعقلية ورغباته، ولكن قد توجد بعض العوائق لتحقيق هذا التوافق في بعض الأحيان، وهنا تظهر الضغوط التي لا يمكن غالبا استمرار الحياة الزوجية معها، فالمشكلات الزوجية تتعلق بعدم وضوح الأدوار والمسؤوليات التي تقوم بها كلا الزوجين. ويرجع ذلك إلى عدم وجود تقاليد خاصة تحدد مشاركة الزوجين في أمورهم الحياتية، من حيث المشاركة والتعاون في الأمور المالية وشؤون المنزل ورعاية الأطفال وغير ذلك مما يتصل بالتفاصيل اليومية المشتركة.

كذلك التغيرات في الأدوار التقليدية للرجل والمرأة إلى أنواع مختلفة من الضغوط فكثير من النساء خرجن للعمل قبل أو بعد انجابهن، وهذه القدرة على الكسب المادي تجعلهن مستقلات ماديا.¹ بينما يتضاءل الدور التقليدي للرجل كعائل، فالزوجة تعمل لتعول أسرتها وتقوم بجميع واجباتها كأم وكامرأة عامة، تتحمل مسؤولية الأسرة دون كلل أو ملل، ويبقى شريك الحياة متربصا على القمة رغم عجزه عن الانفاق على أسرته، ومع ذلك نجد بعض الأزواج دائما يواجه أصابع الاتهام إلى الزوجة فيما يخص مسؤولية الأطفال والمنزل، وكل هذه الاتهامات تؤدي بالمرأة إلى الإحباط وتفقد الإبداع لصالح الأسرة. كذلك تصرف الزوج براتبها ويهضم حقوقها، كما أن بعض الزوجات يتعرضن للعنف والضرب من قبل أزواجهن، وهذا ما يؤدي بالزوجة إلى الانكسار والقهر وتصاب بالقلق واضطراب السلوك.

¹ فريح نبيلة، علاقة الضغوط المهنية والاجتماعية والأسرية بالأمراض المهنية، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، 2020، ص 101.

فالمراة العاملة تواجه مصاعب أخرى في محاولة التوافق مع الدوام ومع الزوج ومع كيفية إدارة البيت. فقد يثور الزوج على تعارض عملها مع احتياجاته العاطفية، مع حياته الاجتماعية ولا يستبعد ظهور خلافات حادة بين الزوجين.¹

كما أن قلة حضانات الأطفال وبعدها الجغرافي في الأماكن السكنية وهبوط نوعيتها لا يشجع الأمهات على إرسال أطفالهن إليها خلال فترة عملهن، زد إلى ذلك عزوف الجيران والأقارب عن تحمل مسؤولياتهم حول العناية بأطفال المرأة العاملة نظرا لضعف العلاقات الاجتماعية بين العائلة الزوجية أو النووية وكل من الأقارب والجيران نتيجة لسيطرة مظاهر التحضر والتصنيع والتحديث الشامل على قطاعات ومؤسسات المجتمع.²

كما بينت دراسة قامت بها "كاميليا عبد الفتاح" أن أطفال الأمهات العاملات يتمتعن بالرعاية والحب الكافيين، حيث تهتم بتعليمهن ومتابعتهم دراسيا والعمل على رفع مستوى التحصيل الدراسي لديهم، فالأمهات العاملات يحاولن تعويض أطفالهن فترة غيابهن كما يُقبلن على أطفالهن بلهفة وشوق عند عودتهن من العمل، وقد تعرضت بحوث عدة للقل والذنب الذي ينتاب الأمهات.

إن الطفل يحتاج لطبيعي ينمو ويتطور بشكل صحي إلى الشراكة بين الوالدين في رعايته والعناية به، وبالرغم من أن دور الحمل والإرضاع منوط بالأم من ناحية طبيعية بيولوجية، فإن بقية أدوار العناية والتنشئة تقع على عاتق الأب والأم معا، وهذه الأدوار يجب أن يساهم فيها الأب من أجل تطور فكري وعاطفي واجتماعي وسلوكي شامل متزن للطفل.³

ب- ضغوط الأبناء :

وتعاني المرأة العاملة من مشكلات أسرية أخرى تتعلق بالأبناء، فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأبناء إلى الإهمال وسوء التربية.

ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم، وقلقها هذا لا يساعدها على التركيز على العمل المناط بها مما يسبب انخفاض إنتاجيتها وتدني مستوى الخدمات التي تقدمها للمؤسسة أو الجهة التي تعمل فيها.

¹ المرجع نفسه، ص 102.

² المرجع نفسه، ص 72.

³ فريح نبيلة، مرجع سابق، ص 107.

إن المرأة العاملة في معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها و يشرف عليهم و يلبي متطلباتهم خلال فترة خروجها إلى العمل، فالأزواج في معظم الحالات لا يستطيعون مساعدة زوجاتهم في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال خلال فترة خروجهن للعمل و ذلك إما لانشغالهم في العمل الوظيفي أو عزوفهم عن تحمل مسؤولية تربية الأبناء و الإشراف عليهم لأسباب نفسية و اجتماعية و حضارية بحثة، فمعظم الأزواج يرفضون تنظيف الأطفال أو اللعب معهم أو السهر على رعايتهم لأن مثل هذه الواجبات هي من اختصاص النساء و ليس من اختصاص الرجال.¹

2. أنواع الضغوط الأسرية:

يمكن تصنيف الضغوط الأسرية إلى عدة أنواع منها:

أ- الضغوط النفسية:

وهي الضغوط التي تتعلق بالجوانب النفسية الانفعالية للأفراد داخلها وتنشأ هذه الضغوط من البيئة الداخلية للأسرة والتي تعد المنطقة الأولى لمصادر الضغوط الأسرية.

ب- الضغوط الداخلية:

المنشأ الأسرة وهي الضغوط التي تتعلق بالتفاعل بين أفرادها ،وهي تلك الأشياء أو الأحداث التي يحدث بها النظام الداخلي بالبيئة الخارجية بطريقة مباشرة.

ت- الضغوط الخارجية:

المنشأ في الأسرة هي الضغوط التي منشأها خارجي أي مصادرها خارج نظام الأسرة من البيئة المحيطة بها وهي كل الأحداث التي تقع بين النظام الأسري وبين البيئة المحيطة به. لكن اتفق أغلب الباحثين على أبرز الضغوط الأسرية الخارجية هي الضغوط الاقتصادية، حيث تعتبر من أشد الضغوط وطأة، إن انخفاض دخل الأسرة يقترن بالتغيرات المالية السلبية والخسائر المالية المتتالية التي تؤثر عليها، لأن الأزمات الاقتصادية تؤثر على الانفعالات والسلوكيات والعلاقات داخل الأسرة.

كذلك نجد ضغوط الإقامة التي تعتبر من الضغوط الأسرية الخارجية والتي منها ضغوط الانتقال من مكان إلى آخر، حيث يعتبر موقفا ضاغطا بدرجة شديدة لكل أفراد الأسرة، كما يتضمن الانتقال لمكان

¹ إحصان محمد حسن، علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص 71.

جديد أيضا الاعتماد الانفعالي للزوجين كلا منهما على الآخر، وفقد الأصدقاء ومثل هذا الانتقال يزيد من الضغوط الأسرية للزوجين، ويؤثر على الأطفال.¹

3. آثار الضغوط الأسرية:

للضغوط الأسرية آثار خطيرة، حيث يمكن أن تصبح لكل فرد الأسرة ردود فعل شديدة للضغط، وإلى انخفاض مستوى تقدير الذات وعدم الاستقرار والإحساس بالتوتر وعدم الثقة بالنفس، وعلى مستوى العائلة فإن خطر وآثار الضغوط الأسرية يؤدي إلى تفكك الأسرة إلى أنه إذا لم يستطيع أفراد الأسرة التحكم في مواقف حياتهم فإن استمرارية تأثير الضغط يمكن أن يؤدي إلى تحطم نظام الأسرة وكذلك أزمات الأسرة يمكن أن تؤدي إلى النتائج عديدة مثل الانتحار والطلاق والهجر والهروب والإصابة بالأمراض العقلية.

يظهر الضغط في معظم أنشطة أفراد الأسرة اليومية مما يتطلب منهم إدارة مستويات الضغوط لكي يساعدهم ذلك على البقاء في حالة تيقظ ونشاط وعلى درجة عالية من الأداء، وتقع الأسرة دائما تحت مؤثرات ومصادر للضغوط تثير تغييرا في نظام الأسرة سواء من داخلها أو خارجها، وقد تتجح بعض الأسر سواء من داخلها أو خارجها، وقد تتجح بعض الأسر في شحذ قواها وتبني أساليب لمواجهةها أو التكيف مع الضغوط المتعددة، بينما البعض الآخر من الأسر قد يفشل في ذلك.²

4. الاتجاهات النظرية المفسرة للضغوط الأسرية:

➤ النظرية التفاعلية الرمزية:

تعد نظرية التفاعل الرمزي من أكثر النظريات الاجتماعية استخداما في الدراسات الأسرية، وتستخدم خاصة في دراسة العلاقات الشخصية بين الزوج والزوجة وبين الوالدين وأولادهما، ووفقا لهذا المدخل فإن الأسرة ينظر إليها على أنها وحدة من الشخصيات المتفاعلة ولا يهتم بالجانب القانوني الذي يحكم الأسرة ولا العقد الذي تقوم عليه، وإنما يركز أساسا على التفاعل بين الأعضاء فهو يهتم بالأمور الداخلية في الأسرة إذ يركز على المواعيد واختيار القرين والتوافق الزوجي، والعلاقات الوالدية مع الأولاد وتكوين

¹ أبوروي رباح فريدة: الضغوط الأسرية لدى الأسرة الجزائرية، مداخلة في الملتقى الدولي الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة ورقلة، 09-10 أبريل 2013، ص 8.

² المرجع نفسه، ص 9.

الشخصية والعلاقة المتبادلة بين الزوجين، وكذلك يهتم بالتركيز على اتخاذ الأدوار وتأديتها وتوقعاتها ودراسة المشاكل الأسرية، ووظيفة العلاقات الأسرية في استغلال أوقات الفراغ وتكيف المسنين.¹ ويقول عالم الاجتماع الأمريكي المعاصر هيربرت بلومر بأن التفاعل الرمزي يرتكز على ثلاث مقدمات منطقية رئيسية منها:

1- أن بني الإنسان يتعاملون مع الأشياء على أساس معانيها بالنسبة لهم، في محيط الأسرة قد يكون هذه الأشياء لعباً، كتباً، أو بشراً مثل الجد والجدة، والأخ والأم والجار... إلخ أو تكون نظماً مثل المساجد أو المدارس أو مراكز الأمن الشعبي أو المصانع.

2- أن المعاني مشتقة أو ناشئة عن التفاعل الاجتماعي الذي يمارسه الفرد مع غيره من الأفراد.² إن هذه المقدمة تشير إلى مصدر، والمعنى يمكن التوصل إليه بطريقتين أما باعتباره جوهر الشيء أي يستخدم في الموضوع، وأما باعتباره صادراً عن تركيب الإنسان النفسي والعقلي والاجتماعي ومن ثم يختلف التفاعل الرمزي تبعاً لوجهات النظر، لأن المعنى ينشأ من خلال عملية التفاعل بين الناس وبذلك تكون المعاني نتاجاً اجتماعياً.

3- إن هذه المعاني يمكن تناولها وتعديلها من خلال عملية تفسيرية يستخدمها الفرد في التعامل مع الأشياء التي يواجهها أي أن المعاني التي يتم التوصل إليها في الفقرة الثانية، يمكن أن تتعدل وتتغير فهي ليست جامدة على حال واحدة، فيمكن أن تتغير معاني بعض الأشياء أو الرموز نتيجة التغير في الجماعات التي ينتمي إليها الفرد ويتفاعل معها.³

ومن المفاهيم الرئيسية لنظرية التفاعل الرمزي نجد:

1- التنشئة:

إن التنشئة الاجتماعية هي العملية التي يتعلم الفرد من خلالها النظام اللغوي، الأدوار، المعايير والاتجاهات، القيم الاجتماعية، أي ثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه والجماعة التي ينتمي إليها.⁴

2- الموقف:

¹ الوحيشي أحمد بيري، الأسرة والزواج "مقدمة في علم الاجتماع الثقافي"، الجامعة المفتوحة للنشر، ليبيا، 1998، ص 407.

² المرجع نفسه، ص 409.

³ المرجع نفسه، ص 410.

⁴ المرجع نفسه ص 414.

يعني هذا الاصطلاح فهم أو إدراك الشخص لمركزه ودوره والمعايير المناسبة لأي تصرف أو سلوك أي أن كل أعضاء الجماعة يوافقون بصورة عامة على مراكزهم وأدوارهم وعلى المعايير التي يسرون على أساسها.¹

5. أساليب علاج الضغوط الأسرية:

- على الزوج المبادرة بتغيير مواقفه وقيمه الاجتماعية الكلاسيكية التي لا تسمح له بمساعدة المرأة في أداء واجباتها المنزلية، ومشاركة زوجته في تحمل أعباء المسؤوليات البيتية خصوصا بعدما أصبحت الزوجة تساعده في تحصيل موارد العيش والكسب المادي للعائلة.

- عند ذهاب المرأة للعمل خارج البيت يتطلب من الزوج خصوصا إذا لم يكن مشغولا في عمله الوظيفي القيام بالواجبات المنزلية والاعتناء بالأطفال والإشراف عليهم لغاية رجوع الزوجة من العمل، إن التعاون بين الزوج والزوجة في تحمل الواجبات المنزلية وأداء الأعمال الوظيفية خارج نطاق الأسرة يعتبر من العوامل المسؤولة مباشرة عن نجاح الحياة الزوجية واستقرار العائلة الحديثة.

- ينبغي على وسائل الإعلام الجماهيرية والمؤسسات التنقيفية والتربوية والمنظمات الجماهيرية والمهنية تثقيف الرجل وتوعيته بواجباته الأسرية والبيئية وتحفيزه على أدائها دائما وتحمل مهامها مهما يكن عمره وانحداره الاجتماعي ومستواه الثقافي والمهني.

كما يتطلب من هذه الأجهزة والمنظمات حث المرأة على التعاون والتفاعل مع الرجل من أجل أداء هذه المسؤوليات والواجبات.²

- على الدولة فتح المزيد من الحضانات ورياض الأطفال في طول القطر وعرضه وتحسين نوعيتها والإشراف عليها لكي تتولى مهمة العناية بالأطفال والصغار والإشراف عليهم خلال ساعات غياب الأم عن البيت، كما يتطلب من المدارس الابتدائية زيادة ساعات دوامها لكي تتلاءم ساعات الدوام فيها مع ساعات عمل الأم في المؤسسات الإنتاجية والخدماتية.

- أما إذا كانت ساعات الدوام في المدارس الابتدائية قصيرة فإن الأطفال يذهبون إلى بيوتهم في وقت مبكر لا توجد خلاله الأمهات.

- وهنا تضطر النساء العاملات إلى خلق الأعدار للخروج عن العمل وتركه لكي يشرفن ويراقبن أطفالهن

¹ المرجع نفسه، ص 417.

² إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص 92.

في بيوتهن.

- على الدولة ومؤسسات القطاع الخاص تهيئة المواد الغذائية الجاهزة كالمعلبات والمواد الغذائية نصف المطبوخة والحاجيات الأساسية والكمالية وتوفيرها في المخازن والأسواق لكي تتمكن الأمهات من اقتنائها وتوفير الجهد والوقت اللذان يمكن أن يستفدن منها في أداء الأعمال المنزلية والوظيفية.¹

- على المرأة العاملة تنظيم جدول زمني يحدد أوقات عملها المنزلي وأوقات عملها الوظيفي ويقسم العمل على أفراد الأسرة ويوازن بين أوقات العمل وأوقات الفراغ والترريح.

- على وسائل الإعلام الجماهيرية وأماكن العبادة والمنظمات المهنية والشعبية والمرشدين والمرشدات الاجتماعيات ودوائر رعاية الأسرة تقوية العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين العائلة وأقاربها من جهة وبين العائلة وجيرانها من جهة أخرى، فإذا توطدت العلاقات فيما بينهم، فإن الأقارب والجيران يمكن أن يساعدوا الأمهات العاملات في أداء مهامهم الأسرية والبيئية.²

مما سبق، يتضح لنا أن دور المرأة التي تعتبر هي نصف المجتمع وصنو الرجل وشريكته في بناء الأسرة والمحافظة عليها وفي تنشئة الأبناء، واعدادهم للحياة الاجتماعية، وباعتبار المرأة هي نصف المجتمع، وبفعل التغيرات والتطورات التي حصلت على مستوى المجالات الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، الثقافية والفكرية، فقد أثر هذا على تضيير البيئة الاجتماعية للأسرة، وخاصة المرأة، وسمح لهذه الأخيرة بالمشاركة في العملية الإنتاجية في مختلف القطاعات هذا من جهة، ومن جهة أخرى كشف من مسؤولياتها، حيث وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة والأخرى على مستوى عملها الخارجي هذا ما أدى بها إلى مواجهة ضغوطات أسرية كبيرة.

ثانياً - الضغوطات المهنية:

تعتبر الضغوطات المهنية من المظاهر التي لا يمكن تجنبها في المنظمات، حيث أنها تؤثر على كل أعضاء المنظمة سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين ولكن بدرجات متفاوتة، حيث يستجيب الأفراد لتلك الضغوط بأساليب مختلفة، فمنهم من تدفعهم تلك الضغوط إلى المثابرة والجدية لتحقيق الأهداف المنشودة، وقد تدفع البعض الآخر إلى الإحباط واليأس وانخفاض الإنتاجية وارتفاع معدل دوران العمل، وبالتالي

¹- المرجع نفسه، ص 93.

²- المرجع نفسه، ص 94.

تواجه المنظمات مشاكل عديدة من شأنها أن تؤثر على تحقيق أهدافها، ومن هنا سنحاول التعرض إلى موضوع الضغوط المهنية ومعرفة أسبابها حتى يمكن تجنب أخطارها أو التقليل منها.

1. مصادر الضغوط المهنية:

تتباين آراء الباحثين في معرفة العوامل والمسببات التي تؤدي إلى ضغوط العمل، حيث يتعرض الفرد إلى ضغوط تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل معا في تأثيرها على الفرد، ويرجع الباحث عدم الاتفاق على تحديد مسببات ضغوط العمل، لأن مصادر ضغوط العمل تختلف باختلاف مجال ومجتمع وعينة الدراسة منها.¹

أ- البيئة:

إن البيئة الخارجية للفرد قد تكون مصدرا للضغط بما قد يحدث فيها من تغيرات اجتماعية، وسياسية وقانونية واقتصادية.

ب- العلاقات الشخصية:

من متطلبات أداء العمل تكوين العديد من العلاقات الشخصية، إلا أن أطراف هذه العلاقات قد يسيئوا استغلالها، مما يؤدي إلى تميز هذه العلاقات بالعدوانية، أو الصراعات أو وجود مناورات سياسية ترهق أحد أطراف العلاقة، كما قد تؤدي بعض العلاقات إلى الإساءة إلى الحرية الشخصية أو عدم الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية، وقد يزيد حجم العلاقات الشخصية بدرجة عالية إلى الحد الذي يمثل إثارة عالية لا يمكن تحملها، وقد تقل هذه العلاقات بدرجة كبيرة إلى الحد الذي يمثل انفصالا واغترابا من قبل الفرد.²

ت- الظروف المادية للعمل:

إن اختلاف ظروف العمل المادية من تهوية، إضاءة، رطوبة، درجة حرارة عالية، ضوضاء أو التعامل مع مواد كيميائية كالغازات يمكن أن تؤدي إلى الشعور بعدم مناسبة العمل وظروفه ونظرا للارتباط الوثيق بين هذه الأمور وصحة وسلامة الفرد البدنية فإنها يمكن أن تكون مصدرا أساسيا من مصادر ضغوط العمل.³

¹ أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، مصر، المكتب العربي الحديث 1986، ص 59.

² أحمد محمود خالد الحلبي، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الإسلامية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط الأردن، 2011، ص ص 18-20.

³ المرجع نفسه، ص 17.

ث - طبيعة العمل:

إن طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد من حيث مدى تنوع الواجبات المطلوبة، ومدى أهمية العمل وكميته ونوعية المعلومات المرتدة من تقييم الأداء، كلها من العوامل التي من المحتمل أن تكون مصدرا أساسيا للإحساس بالضغوط.¹

ج - نظام تقييم الأداء:

إن عملية تقييم الأداء تؤثر على الأفراد وتسبب لهم بعض الضغوط خصوصا أن بعض تقويم الأداء يترتب عليه مصير الأفراد في المنظمات العمل من حيث البقاء أو الفصل من الخدمة أو تأخير الترتيبات والعلاوات.²

ح - الهيكل التنظيمي:

يحدد موقع العامل داخل الهيكل التنظيمي نوع مسببات الضغط التي يتعرض لها، فالمتواجد في المستوى الأعلى من التنظيم يواجه ضغطا يتعلق باتخاذ القرارات الصعبة وتدبير الموارد وتوزيعها والمنافسة ومشاكل العاملين، أما المتواجد في المستوى الأدنى من التنظيم لديه شكوى من عدم التوازن بين السلطات والمسؤوليات وعدم المشاركة في اتخاذ القرار.³

خ - صراع الدور:

يحدث صراع للفرد كما يقول فان سيل وزملاؤه (1974) نقلا عن كويك (1971)، عندما يجد الفرد في بيئة عمله توقعات محددة حول كيفية ما ينبغي أن يسلكه، ولكن هذه التوقعات تجعل من الصعب أو من المستحيل تحقيق التوقعات السلوكية الأخرى، لذلك فإن الضغوط تكون نتيجة لعدم القدرة أو الصعوبة في مقابلة التوقعات المختلفة للسلوك.

ويحدث صراع الدور في بعض الأقسام والإدارات ذات العلاقة ببعض مثل إدارة الإنتاج والتسويق .

د - غموض الدور:

تتمثل عملية غموض الدور في نقص أو عدم كفاية المعلومات المطلوبة لسلوك الدور المتوقع، وقد يحدث غموض الدور عندما يكون عدم وضوح الأهداف والمتطلبات للعمل المراد إنجازه، فمثلا عندما

¹ عثمان مريم، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماستر، جامعة قسنطينة، 2010، ص 58.

² أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2001، ص 43.

³ رولة مدفوني، مرجع سابق، ص 104.

يلتحق موظف جديد في عمل ما ويطلب منه المشرف أو المدير أن يؤدي ما يؤديه الآخرون بمعنى أنه لا يدري ماذا يفعل لأنه ليس لديه خبرة سابقة وقد يعمل الآخرون أشياء عديدة فلا يدري هو أيهم يعمل.¹

2. أنواع الضغوط المهنية:

تنقسم ضغوط المهنية بالنظر إلى اعتبارات متعددة وهي كالتالي:

أ- من حيث الآثار المترتبة على ضغوط العمل والضرورة: تنقسم إلى:

➤ الضغوط الإيجابية:

هي الضغوط التي تقيد الشخص وتؤثر عليه بشكل إيجابي من خلال زيادة قدرته على العمل والإنجاز، وتشعره بالسعادة، كأن يتم تحديد وقت معين لإنجاز مهمة ما ودفع الشخص إلى التفوق والشعور بالإنجاز عند إنجازه لكافة المهام الموكلة إليه وبالوقت التي تم تحديده.

➤ الضغوط السلبية: هي الضغوط التي تؤدي بالشخص وتؤثر عليه بشكل سلبي وتنعكس على أدائه وإنتاجيته، وتجعله يبدو محبطاً وغير راضياً عن العمل، وهناك العديد من الأسباب لضغوط العمل السلبية مثل: مواجهة صعوبة في العمل وعدم قدرة الشخص على حل المشاكل التي تواجهه والتي تتعلق بأدائه وفهمه للعمل، بحيث يكون مستوى قدراته أقل من مستوى العمل.²

ب- من حيث المصدر:

تختلف ضغوط العمل باختلاف مصادرها المتعددة ووفقاً لهذا الأساس يمكن أن تتبع ضغوط العمل من ثلاث مصادر أساسية وهي:

➤ مصدر داخلي للضغط:

أي من داخل المؤسسة، ويشمل هذا المصدر كلا من الضغوط الناجمة عن العاملين، وعن نظام العمل وعن اللوائح والنظم الداخلية للمؤسسة.

➤ مصدر خارجي للضغط:

¹ ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك التنظيمي، مرامر للطباعة الإلكترونية، 1993، ص 143.

² ليلى صالح حسين الطالب، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 50، جامعة بغداد، 2022، ص ص 479-480.

فهو يتصل بالبيئة المحيطة بالمؤسسة من تنظيمات ومؤسسات مختلفة داخل المجتمع، بما تضعه من قيود وضوابط تأثيرية على تلك المؤسسة، وبما تفرضه من ضغوط للاستجابة لمطالبها المختلفة.¹

➔ مصدر ذاتي الضغط:

وهو أخطر المصادر حيث يرتبط هذا المصدر بالعامل ذاته باعتباره هو مصدر الضغط العمل حيث تتولد لديه اتجاهات وتنشأ لديه احتياجات وتتمو داخله رغبات وأهدافه، وهي جميعا تؤثر على طموحاته وأماله وتولد ضغوطا تؤثر على سلوكياته، وهذه الضغوط متولدة عن مصادر ذاتية داخل أعماق نفسه.²

ت- من حيث معيار السبب:

➔ الضغوط الانفعالية والنفسية: (القلق، الاكتئاب، المخاوف المرضية).

➔ الضغوط الأسرية: بما فيها الصراعات الأسرية والانفصال، الطلاق وتربية الأطفال.

➔ الضغوط الاجتماعية: كالتفاعل مع الآخرين، وكثرة اللقاءات أو قلتها والإسراف في التزاور مع الحفلات...إلخ.

➔ ضغوط العمل: كالصراعات مع الرؤساء وضغوط الانتقال كالسفر والهجرة، والإساءة في استخدام العقاقير والكحول...إلخ.³

3. أسباب الضغوط المهنية:

هناك أسباب متعددة للضغوط يختلف تأثيرها من فرد لآخر وأن معظمها تكون ناتجة عن المناخ التنظيمي في العمل مثل:

- غموض تقييمات الرئيس المباشر الخاصة بالمرؤوسين.

- الخوف من الفصل التعسفي.

- السلطة غير الكافية.

¹ ابن خروور خير الدين، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية، رسالة ماجستير في علم اجتماع التربية، جامعة تبسة، 2011، ص 50.

² المرجع نفسه، ص 50.

³ ماجدة بهاء الدين السيد عبيد، الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص ص 24-25.

- عبء العمل الكبير.
- إسناد مهمة تمثل انتهاكا للمعايير الأخلاقية.
- حيث يشير إلى أن المديرين هم أكثر الأفراد تعرضا للضغوط وخصوصا في المستويات الإدارية العليا.¹

أ- عوامل تتعلق بالعمل:

- متطلبات العمل ودرجة تفاوتها من مهنة إلى أخرى.
- التعارض في الأدوار المطلوبة من الفرد.
- عدم وضوح المسؤوليات.
- زيادة العبء الوظيفي (زيادة الإثارة).
- المسؤولية عن الآخرين.
- غياب الدعم الاجتماعي من الزملاء.
- غياب المشاركة في القرارات وعدم تشجيع الاستقلالية.
- عملية تقويم الأداء إذا أدركها الفرد بأنها غير عادلة.
- بيئة العمل المادية (الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة، مستوى الضجيج).
- التغييرات التي تحدث من حين لآخر من حيث السياسة العامة للمنظمة وإعادة التنظيم فيها.²

ب- العوامل الشخصية:

- أحداث الحياة المختلفة التي تمر بالفرد بإيجابياتها وسلبياتها مثل: الزواج، الطلاق، تغيير مكان الإقامة، حالات الوفاة، العطل، التقاعد وغيرها.
- الفروق الفردية في درجة التفريغ أو التخلص من التوتر، وتدخل ضمن درجة القدرة على ترك هموم العمل مع نهاية الدوام وتنمية أنشطة تنسي الفرد في الهموم.

¹ عقيلي عمر، الإدارة: أصول ومفاهيم، دار زهران، الأردن، 2007، ص 108.

² علي عسكر، الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في المجال العملي، السلوك التنظيمي المعاصر: دار الكتاب الحديث، الكويت، 2005، ص ص 92-93.

- نمط الشخصية، حيث يمكن تصنيف الافراد إلى نمطين إحداهما أكثر قابلية لضغوط العمل والحياة بسبب رغبته في إنجاز أكبر المهام في أقصر وقت ممكن، والمبالغة في طموحاته وكأنه يسابق الزمن.
- مركز التحكم، يتعلق بمدى اعتقاد الفرد في مدى تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به، والفرد الذي يوصف بأنه صاحب مركز تحكم خارجي يعتقد بأن ما يحدث له خارج عن تطابق سيطرته.
- قدرات وحاجات الفرد ومدى توافقها مع متطلبات المنظمة.¹

ت- أسباب عامة للضغط في مجال العمل:

- مشكلات تنظيمية.
- نقص الكفاءة المهنية .
- ساعات العمل الطويلة أو غير المنظمة.
- الشعور بالمكانة الأقل والمكافأة غير المناسبة.
- مهام وإجراءات غير ضرورية.
- عدم الاستقرار وفقد الأمن.²

ث- أسباب محددة للضغط في مجال العمل:

- غموض الدور .
- صراع الدور .
- توقعات غير واقعية عن الذات (الكمالية).
- ضعف التأثير على صنع القرار .
- مواجهات متكررة مع المسؤولين .
- فقد التأييد أو الدعم من الزملاء.³
- الإفراط في العمل وضغوط الوقت .

¹- المرجع نفسه، ص ص، 93- 94.

²- حمدي علي الفرماوي، رضا عبد الله، الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة موجّهات نفسية في سبيل التنمية البشرية، دار صفاء، الأردن 2009، ص ص 62- 64.

³- المرجع نفسه، ص ص 68- 70.

- الرتابة وعدم التغيير .
- سوء الاتصال في مجال العمل.
- القيادة غير المناسبة.
- الصراع بين الزملاء .
- صعوبة إتمام أو إنجاز المهام.
- معارك غير مطلوبة.
- مهام تتسبب في الضغط، وتشمل صعوبة التعامل أو التفاهم مع العميل، تضائل فرص التدريب، التوحد العاطفي مع العميل، مسؤوليات العمل عدم استطاعة الفرد المساعدة أو التصرف بفاعلية.¹
- في حين حدد ربيع العديد من العوامل التي تجعل موقف العمل موقفاً ضاغظاً ومن هذه العوامل:
- حمل العمل الزائد، نوعية العمل، التطور التكنولوجي، تقييم الأداء، كذلك صراع الأدوار، العمل بالتحخصص، تحمل المسؤولية الصلة بأفراد مضغوطين، العمل الروتيني، الظروف الفيزيائية للعمل.²

4. مراحل تشكل الضغوط المهنية: هناك ثلاثة مراحل لتشكل الضغوط المهنية:

أ- مرحلة الإنذار:

وهذه المرحلة تمثل ردة فعل جسم الإنسان الأول حينما يتعرض للضغط، حيث تظهر في شكل زيادة ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم وتوتر الأعصاب.

ب- مرحلة المقاومة:

وفي هذه المرحلة يحاول جسم الإنسان مواجهة الضغط ويشعر فيها بالتوتر والقلق والتعب، مما يشير إلى مقاومة مسببات الضغط وتتميز هذه المرحلة بضعف التركيز وعدم صفاء الذهن، وبالتالي عدم سلامة القرارات المتخذة بسبب عدم إمكان الفرد السيطرة على متغيرات المواقف المختلفة.³

ت- مرحلة الإنهاك:

¹ مرجع سابق، ص ص 71 - 73.

² محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة، الأردن، 2010، ص ص 258 - 259.

³ عبد الحميد معوش ونزيم مرداوي، الضغوط المهنية لدى عينة من مفتشي التعليم الابتدائي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، جامعة الجزائر، 2016، ص ص 461 - 462.

وفي هذه المرحلة تنهار آليات التكيف بسبب عدم استطاعة الفرد التغلب على مسببات الضغط، حيث تضعف مقاومة الجسم الصدمات أو الأمراض المرتبطة بالضغط النفسي.¹

5. الاتجاهات النظرية المفسرة للضغوط المهنية:

أ- نظرية موراي:

يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة، ويعرف الضغط بأنه صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعرف جهود الفرد للوصول إلى هدف معين، ويميز موراي بين نوعين من الضغط هما:

- ضغط بيتا (Beta stress) ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.

- ضغط ألفا (Alpha stress) ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي.

ويوضح موراي أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول ويؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها، ويطلق على هذا مفهوم تكامل الحاجة أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا.²

ب- نظرية هانز سيللي:

حاول سيللي معرفة الطرق التي يتكيف بها للضغط حيث يرى أن الضغط ينشأ عندما تغشل ميكانيزمات التوازن البدني السوية في تزويده بالطرق الكامنة للتكيف مع المطالب الضاغطة، عليه عند حدوث الضغط فإن رد فعل الجسم يأخذ في الانتشار ويسمي سيللي هذا بمتلازمة أعراض التكيف العام، وقد قسم سيللي مجموعة أعراض التكيف للضغط أو ردود الفعل إلى ثلاث مراحل على النحو الآتي:³

مرحلة الإنذار أو التنبيه	مرحلة المقاومة	مرحلة الإجهاد
يظهر الجسم تغيرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي	وتحدث عندما يكون التعرض للضاغط متلازماً مع التكيف	مرحلة تعقب المقاومة ويكون فيها الجسم قد تكيف غير إن الطاقة

¹ أحمد عيد سطيع الشخانية، التكيف مع الضغوط النفسية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 23.

² فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2008، ص 100.

³ أمانة اتستيتوى أحمد البطي، الضغوط النفسية لدى المطلقات وأساليب مواجهتها، مركز الكتاب الأكاديمي للنشر، الأردن، 2018، ص ص 46-47.

الفردية تكون قد استنفدت وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أعراض التكيف.	فتتخفص التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف.	للساغط ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم وقد تحدث الوفاة عندما تتهاور مقاومة الجسم ويكون الساعط شديدا.
---	---	--

ت- النظرية الاجتماعية:

تفرض هذه النظرية أن الإنسان مخلوق اجتماعي بطبعه وأن وجود ضواغط في البيئة الاجتماعية من حوله قد تسبب له القلق والتوتر والذي يؤدي إلى عدم التوافق الاجتماعي أو الشعور وبالاغتراب، وتعتمد هذه النظرية على أن الفرد يسعى إلى تكون هيكل علاقات اجتماعية قوية ومستقرة وإن اضطراب هيكل العلاقات يؤدي إلى الضغط.¹

ث- نظرية التقدير المعرفي:

قدم هذه النظرية لازاروس حيث يرى أن التقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، حيث أن التقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف ويعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها: العوامل الشخصية، العوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية، العوامل المتصلة بالموقف نفسه.

وتعرف نظرية التقدير المعرفي الضغوط بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض متطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك لتقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين إحداهما تختص بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف.

لذلك إن ما يعتبر ضاعطا بالنسبة لفرد ما، لا يعتبر كذلك بالنسبة لفرد آخر، ويتوقف ذلك على سمات شخصية للفرد وخبراته الذاتية ومهاراته في تحمل الضغوط وحالته الصحية، كما يتوقف على مراحل ذات صلة بالموقف نفسه مثل نوع التهديد وكمه والحاجة التي تهدد الفرد وأخيرا عوامل البيئة الاجتماعية، كالتغير الاجتماعي ومتطلبات الوظيفة.²

¹ - يمينه خطاب، مسببات الضغط المهني لدى عمال بلدية المأمونية، مجلة البحوث الدراسات التجارية، العدد 2، جامعة معسكر، 2020، ص 117.

² - فاروق السيد عثمان، مرجع سابق، ص ص 53 - 54.

6. آثار الضغوط المهنية:

تواجه المرأة العاملة داخله المؤسسة العديد من أنواع الضغوط أثناء قيامها بعملها، فقد تكون سلبية زادت عن القدر المعقول، أو إيجابية باعتبار أن وجود الضغوط يحسن من الأداء وعليه للضغوط آثار سلبية أخرى إيجابية وهي الآتي:

أ- آثار الإيجابية للضغوط المهنية:

يمكن تحديد أهم الآثار الإيجابية المهنية كالآتي:

- تنمية المعرفة لدى الفرد، بالإضافة إلى إثارة الدوافع القوية نحو القيام بالعمل والسعي إلى تحقيق متطلباته المختلفة رغبة في تحقيق الذات.

- تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسات والمنظمات المختلفة حيث تتطلب تلك الضغوط وجود الاتصال والتعاون المشترك والمستمر بين القائم بالعمل وبقية زملائه من أجل المساعدة في مواجهة تلك الضغوط أو الوقاية من حدوث مشكلات تؤثر في العاملين كافة.¹

- من خلال الضغوط التي يواجهها العاملين بالمنظمات يتم اكتشاف قدراتهم والكفاءات المتميزة لديهم وذلك يتم من خلال مواجهة التحديات المتصلة بالعمل وعن طريق هذه التحديات يتبين قدرات هؤلاء العاملين ومستوياتهم المهنية.

- العمل على معالجة المشكلات التي تواجه العاملين في الوقت المناسب وذلك لإنجاز العمل بكفاءة عالية ويتم بمواجهة المشكلات والعمل على التغلب عليها فالضغوطات هي الدافع لمعالجة هذه المشكلة.²

ب- آثار السلبية للضغوط المهنية:

➔ الآثار السلبية على مستوى المنظمة: يمكن إيجاز الآثار السلبية لضغوط العمل على المنظمة

فيما يلي:

- زيادة التكاليف المالية (تكلفة التأخر عن العمل، الغياب والتوقف عن العمل، تشغيل عمال إضافيين، عمل الآلات وإصلاحها، تكلفة الفاقد من المواد أثناء العمل).
- الاستياء من جو العمل وانخفاض الروح المعنوية.

¹ فاروق عبده قليه والسيد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 309.

² عيسى إبراهيم المعشر، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009، ص 28.

- عدم الرضا الوظيفي.
 - الغياب والتأخر عن العمل.
 - ارتفاع معدل الشكاوى والتظلمات وكثرة الإضرابات.
 - سوء العلاقات بين أفراد المنظمة.
 - سوء الاتصال بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات.
 - تدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته.¹
- ➔ آثار السلبية على مستوى الفرد:

■ آثار نفسية:

يترتب عن إحساس الفرد بتزايد الضغط عليه في العمل حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد، وعلى علاقاته بالآخرين ومن أهم تلك الآثار النفسية ما يلي: عدم القدرة على التركيز، فقد الثقة بالغير، عدم الاتزان الانفعالي، صعوبة في التحدث والتعبير.²

■ آثار الفسيولوجية:

كشفت الدراسات الطبية أن هناك ارتباطا بين الاضطرابات الفسيولوجية والضغط المهني، ومن بينها الأزمات القلبية وارتفاع ضغط الدم وقرحة المعدة والصداع النصفي والتهاب المفاصل وغيرها.

7. استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية: هناك العديد من استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل، ومن ذلك على مستوى الفرد والمنظمة ما يأتي:

أ- على مستوى الفرد:

- فهم الظاهرة والتعرف على مصادرها واستراتيجيات التعامل معها.
- الموازنة بين العمل والحياة الشخصية.
- الحرص على تنظيم الوقت وإدارته.
- محاولة البعد عن التفكير فيما يفكر فيه الآخرين.
- محاولة التحدث مع صديق في الأمور التي تسبب القلق.

¹ فريدة بوغازي، تحليل أثر مصادر ضغوط العمل في المؤسسة الاقتصادية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد 11، جامعة سكيكدة، 2015، ص 329.

² طارق طه، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 599.

- تنمية العلاقات مع زملاء العمل .
- تخصيص وقت للاسترخاء والراحة.
- تعديل نمط النوم.

- التمسك بالدين والاستعانة بالله عز وجل لتعديل السلوك غير المرغوب.¹

ب- على مستوى المنظمة:

تحسين المواءمة المهنية: حيث أن عدم مواءمة الفرد من جهة ميوله ومهاراته بما تتطلبه المهنة يمكن أن يكون مصدرا كبيرا للضغط، لذلك تستطيع المؤسسة تقادي جزء كبير من الضغط للعاملين عن طريق رفع مستويات ملائمة الفرد لمهنته باستخدام أساليب أفضل في الاختيار والتعيين والتكوين.

- نظم المشاركة في اتخاذ القرارات: إن عدم اشتراك العمال في اتخاذ القرارات، أو البعد عن مراكز القرار يؤدي إلى الشعور بنوع من الاغتراب وضغوط العمل، ومن أمثلة المشاركة في القرار، المشاركة في برامج المشاركة في الأرباح.²

- برامج مساعدة العاملين: وتتضمن هذه الإستراتيجية توفير خدمات طبية وعلاجية للعاملين وتقديم الإجراءات الوقائية المناسبة عن طريق فريق متكامل من الأطباء والأخصائيين النفسيين.

- المؤازرة الاجتماعية: من خلال توفير علاقات اجتماعية إيجابية بين الأفراد بحيث يشعر الفرد بأن زملاءه ورئيسه يساعده ويقدرون له العون والمساعدة ويقدرونه ويشعر بأنه مقبول منهم وأنهم يساعده في حل مشكلاته مما يبديد شعور الفرد بالعزلة والاغتراب.³

خلاصة:

تم التعرض في هذا الفصل إلى أساسيات الضغوطات المهنية وذلك من خلال تعريفها وعرض أسباب بالضغوطات المهنية وأنواعها وتقديم بعض النظريات المفسرة لها والتركيز على أسبابها وآثارها سواء السلبية أو الإيجابية، وفي الأخير تم إبراز مجموعة من الأساليب لعلاج الضغوطات المهنية.

¹ ميسر العبد: إدارة الضغوط الحياتية (كيف تتغلب على الضغوط النفسية)، دار البداية ناشرون وموزعون، الأردن، 2013، ص34.

² شريك سيليا: مصادر الضغوط المهنية واستراتيجيات مقاومتها، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، العدد 2، جامعة وهران، 2021، ص313.

³ سحراء أنور حسين: قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 30، جامعة بغداد، 2013، ص ص 214-215.



الفصل الثالث:

المرأة العاملة، التطورات

والمشاكل التي تواجهها

تمهيد:

الإنسان وليد البيئة، ونحن لا نعيش في نزاع، ومن هذا المنطلق فإن البيئة المحيطة تمثل أحد المحددات الأساسية المؤثرة على تكوين شخصية المرأة من جانب آخر، ويعزي السبب في ذلك ببساطة إلى أن البيئة المحيطة هي نقطة البداية والنهاية.

بالنسبة للمرأة العاملة فالبيئة هي نقطة البداية لكونها المصدر الأساسي الذي يهئ الظروف العامة المناسبة لنمو المرأة وتقدمها في العمل، وهي في نفس الوقت نقطة النهاية، لأنها هي المستفيد الأول من الطاقات الخلاقة والإبداعية للمرأة ودورها في إحداث التنمية الشاملة وبالتالي سنتطرق من خلال هذا الفصل على تطور عمل المرأة، وواقع عملها في الجزائر، ودوافع خروجها للعمل والآثار المترتبة عليها وبعض الاتجاهات النظرية.

أولاً- التطور التاريخي للعمل للمرأة:

1- المرأة في مصر الفرعونية:

نالت المرأة في العصر الفرعوني حقوقها بأنواعها المختلفة، وتمتعت بمكانة مرموقة حتى وصلت إلى رتبة الآلهة، فتاريخ مصر القديمة حافل بالآلهة اللاتي كان يقدم إليهن القرابين وتقام لأعيادهن حفلات رائعة ومن هن كبير في تولي العرش، إذا كانت من طبقة العليا، كما تتمتع بحريتها الكاملة وكانت قادرة على تسيير أمورها وأمور أسرتها حيث كان دورها يقتصر على الإنجاب وتربية الأولاد ورعايتهم.¹

2- المرأة في الهند القديمة:

لم يكن للمرأة في شريعة "مانو" حق في الاستقلال عن أبيها وأخيها أو زوجها ولم يكن لها حق الحياة بعد وفاة زوجها، بل يجب أن تموت يوم موته وأن تحرق معه وهي حية على موقد واحد، وكانت تقدم قرباناً للآلهة لترضى، ولكثرة احتقارهم لها فقد جاء في شرائعهم: [ليس الصبر المقدر والريح والموت والجحيم والسم والأفاعي والنار أسوأ من المرأة].²

3- المرأة في الحضارة الصينية:

أما في الحضارة الصينية فقد كانت قاعدة فيها أنه (ليس في العالم أقل قيمة من المرأة)، كذلك كان النساء آخر مكان في الجنس البشري، ويجب أن يكون نصيبهن أحقر الأعمال.

فرغم أن الصين كانت تقدر تعاليم (كونفوشيوس) الذي اهتم بالأسرة، وأن يسود فيها روح الأخلاق الفاضلة، إلا أنه كان للأب حق بيع أولاده، وكانت البنت محتقرة وكانت تخطب وهي طفلة، ولا تفسخ خطوبتها مهما كانت الظروف، كما أنها تتصل بالغير أو تخرج من بيتها ما دامت مخطوبة، كما أن خطيبها لا يراها قبل الزواج.

وعند الزواج يدفع الأب مهراً لابنته، كما تظل المرأة داخل أسرتها شديدة الإخلاص تتحمل كل شيء في سبيل زوجها وأولادها.³

¹ رؤوف بلعقاب، عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية، أطروحة دكتورة في علم النفس العيادي، جامعة سطيف، 2017، ص 9.

² مؤمنة صالح الرقيب، معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التنظيم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير في الغدارة التربوية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2009، ص 10.

³ سامية منيسي: المرأة في الإسلام دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر، ص ص 22- 23.

4- المرأة في الحضارة اليونانية:

أول عهد بالحضارة كسقط المتاع تباع وتشتري في الأسواق وهي مسلوقة الحرية والمكانة في كل فيما يرجع إلى حقوقها المدنية، وأبقوها طيلة حياتها خاضعة لسلطة رجل هذا في أثينا، أما في إسبارطة لوضع المدينة الحربي فكان الرجال يشتغلون بالحرب دائماً، ويتركون التصرف في حال غيبتهم للنساء، ومن هنا كانت المرأة في إسبارطة أكثر حرية من أختها في أثينا.¹

5- المرأة في الحضارة الرومانية:

أما عن مكانة المرأة في هذه الحضارة، فقد كانت طبقاً للقانون الروماني محرومة من الحقوق، ابنة، أو زوجة، فهي مجرد تابع للرجل، ليس لها أي سلطة داخل الأسرة أو حق في الملكية أو في الحقوق المدنية، فكانت المرأة في القانون الروماني في مرتبة أدنى من الرجل حتى أن قرابة الولد لوالده²، أو الانتساب الأسرة الأب كانت هي الأساس، أي قرابة الدم من جهة الذكور ومادامت كانت المرأة فاقدة الأهلية و أنها لا تشارك في ضريبة الدم- أي الحرب، فليس لها صلاحية لمباشرة الحرب، لذلك أقصيت المرأة عن كل نشاط سياسي، فلم يكن لها حق الاشتراك في نشاط مجلس الشعب، أو المساهمة في انتخاب الحكام، أو حق تولى المناصب العامة، إلا أنها كانت كثيراً ما تتداخل في الشؤون السياسية.³

6- المرأة عند العصر الجاهلي:

يرتبط تطور عمل المرأة بتطور المكانة التي كانت تكتسبها فقد كانت المرأة العربية في عصر الجاهلية تباع وتشتري، وكانت تعامل أسوأ معاملة، وكانت تحرم من كثير من الحقوق الأساسية وفي مقدمتها حق الحياة وحق الميراث أما عن دور المرأة في الجاهلية ومكانتها داخل الأسرة، فقد كانت صورة للظلم يحيط بها فهي مجرد مخلوق للمتعة والخدمة، وكان الرجل يملك سلطة واسعة بحث المرأة لم تكن إلا أداة طيعة في يد الرجل، ولذلك فالوضع الاجتماعي والنفسي للمرأة لدى عرب الجاهلية كان سيئاً فهي محرومة من اشباع حاجاتها الأساسية، كالحاجة للحب، المكانة الاجتماعية، وتأكيد الذات الإيجابي بالإكبار والاحترام والتكريم.⁴

¹ مؤمنة صالح الرقب: المرجع السابق، ص 9.

² سامية منيسي، المرجع السابق، ص 25- 26.

³ المرجع نفسه، ص 27.

⁴ هناء يحي أبو شهبه، الإسلام وتأصيل علم النفس، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007، ص 159.

ورغم ذلك فقد احتلت المرأة في الجاهلية مكانة لا يمكن انكارها حيث كانت تعتني بشؤون بيتها وترعى أطفالها ومساعدة الزوج في مهنته لبعض الصناعات كالغزل والتجارة واللهم أحيانا، وأما في الحرب فكان يوكل إليهن التمريض وتحميس المحاربين، ولقد زاولت المرأة العربية منذ الجاهلية كثيرا من الحرف المناسبة لها ولا سيما الحرف البيئية وما يقاربها لجمع القوت والحطب وإعداد الطعام والملبس، ومن أهم صناعاتها الغزل من الصوف والوبر حتى بنات الإشراف كن يشاركن في رعاية الماشية واشتغلن بالتجارة واشتركن في قوافلها.¹

7- المرأة في الإسلام:

وعندما جاء الإسلام هاديا للبشرية جمعاء رفع من مكانة المرأة وأعلى من شأنها وحرّم وأد البنات بعد أن كانت سلعة رخيصة لا قيمة لها، ذلك لأن الإسلام كان ينظر لأثر المرأة في المجتمع الإسلام على أنه أثر كبير جنبا إلى جنب مع أثر الرجل، وقد أمر الرسول "ص" بالمساواة التامة بين الرجل والمرأة في الإنسانية والنسب البشري، وجعلها تتمتع بجميع حقوقها في الارث أو التصرف بأموالها.

واحترام الإسلام راي المرأة، واستمع إليها، وجعلها تعبر عن رأيها بكل صدق وصراحة، وأعطاهها حرية الكلام وإبداء الرأي، وهذا كله لا يأتي إلا إذا كانت المرأة عالمة بدينها وقضايا أمتها، وما يدور حولها متسلحة بالعلم والإيمان.²

ثانيا- واقع عمل المرأة في الجزائر:

1- عمل المرأة الجزائرية في القديم:

عززت الأنساق التقليدية والقيم دور الرجل فساهمت في ترسيخ الأفكار والمعايير التي تسند هذا التمييز حيث تحاول أن تبين أن الرجل يتحمل مسؤولية السعي والجهاد و تأمين الزرق، فمكانة المرأة منذ زمن بعيد تتحدد من خلال وصاية التامة للرجل عليها فلأبيها قبل الزوج ثم زوجها، إذا كانت تعتمد كليا على أسرتها، إلى أن تنتقل إلى بيت زوجها فيتحمل الزوج مسؤولية الإنفاق عليها، فقد كان ينحصر في تدبير شؤون المنزل والمسؤولية الأولى هي تربية ورعاية أطفالها، كما كان يتجاوز حدود المجال الداخلي لها في

¹ بركة حميدة، عمل المرأة في المجتمع وانعكاساتها على الأسرة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في تخصص ثقافي تربوي، جامعة الجزائر، 2008، ص 67.

² إبراهيم بن مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1995، ص 67-68.

الفصل الثالث:.....المرأة العاملة، التطورات والمشاكل التي تواجهها

المنطقة الريفية حيث تهتم ببعض النشاطات المكملة للعمل الزراعي والتي تعكس توازن المجتمع الجزائري، فنجدها تتقاسم المهام مع زوجها التي تظهر متكاملة و متماثلة تستجيب لاعتبارات جنسية ثقافية.¹

2- عمل المرأة اثناء فترة الاستعمار:

لقد كانت أوضاع المرأة الجزائرية في القرن 19 متدهورة على ابعدها مظهرا ومخبرا، فعاشت ظروف شاقة مزرية، وسدت أمامها كل السبل وفرضت عليها عادات وأعراف بعيدة كل البعد عن الذين والرقي والحضارة، وجعل المنزل بمثابة سجن لها لا تغادره من يوم أن تزف إليه إلى أن تحمل على النعش إلى القبر وفرض عليها حصارا اجتماعي، ورغم كل ذلك وقفت المرأة الجزائرية إلى جانب أخيها الرجل في كل ميدان²، وخاضت معه معارك البناء الحضاري في أوسع مجالاته داخل المنزل وخارجه وكافحت وناضلة، وتحملت المشاق والاعتاب حلوها ومرها.

وكما ظهر بين الرجال أبطال وزعماء، وعظماء ظهر بين النساء بطلات وزعيمات، كانت لهن شهرة ومكانة بفضل جهودهن وأعمالهن وتقواهن وطبعهن ببصمات أصابعهن كل جوانب حضارة هذا البلد. ورغم كثرة الصعوبات فإن المرأة الجزائرية لم تستسلم ولم تغش، ولم تتوقف عن العمل وبذل الجهد، وتحملت معاناة التقاليد البالية، وسأيرت الأوضاع خاصة في الريف، حيث شاركت الرجل في كل الأعمال والمهن وحاربت معه وقاومت جيش الاحتلال في ساحات الوعي على مدى سبعين عاما.³

3- عمل المرأة الجزائرية بعد الاستقلال:

عندما انتهجت الدولة سياسة التصنيع لإعادة بناء هيكلها الاقتصادية المحطمة باشتراك كل أفراد المجتمع رجالا ونساء من أجل النهوض بالبلاد حيث كانت الجزائر بحاجة ماسة إلى كل طاقتها. كما قامت الاشتراكية على تشجيعها فهي تعترف بالمكانة الأساسية التي تحتلها المرأة ففي الخلية العائلية بوصفها أما زوجة ومواطنة وتشجعها على أن تشتغل لأن ذلك في مصلحة المجتمع، كما عملت الدولة على إصدار قوانين وتشريعات تحفز عمل وتعليم المرأة من أجل مشاركتها في بناء الاقتصاد الوطني.⁴

¹ هلال غنيمة: مكانة المرأة في ظل التغيير الاجتماعي الحاصل في المجتمع الجزائري، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، العدد 8، جامعة تيزي وزو، 2016، ص ص 17-18.

² أحمد سالم الأحمر، علم اجتماع الأسرة بين التنظير والواقع المتغير، دار الكتاب الجديد المتحدة، بيروت، ص ص 23-24.

³ المرجع نفسه، ص 25.

⁴ هلال غنيمة، مرجع سابق، ص ص 18-19.

حيث نوقش موضوع المرأة في المؤتمر الثاني بالجزائر العاصمة لطلبة شمال إفريقيا ما بين 24 - 28 أوت 1932 الذي أكد على النقاط التالية: وجوب تعليم المرأة، غاية تعليم المرأة هو تثقيف فكرها وكذلك تربية أطفالها والقيام بشؤون منزلها ثم اتخاذها حرفة تستعملها عند الحاجة. أما في المؤتمر الثاني الذي عقد في طرابلس سنة 1962 فقد عزز دور المرأة حيث تنص إحدى فقراته على ما يلي:

لقد خلقت مشاركة المرأة في كفاح التحرير الظروف الملائمة لكسر الكابوس القديم الذي كان بها وقيدها ولاشراكها كاملا في تسيير الشؤون العامة وتنمية البلاد، وينبغي للحزب أن يقضي على كل العوائق التي تتعرض لتطور المرأة وتفتحها.

إذن أن مكانة المرأة في المجتمع الجزائري مرموقة جدا حيث كان من حقها أن تعمل وأن تتعلم، ففي فترة الاحتلال كانت نسبة النساء العاملات والمعلمات ضئيلة جدا بسبب الحصار الذي يفرضه الاستعمار عليها أما بعد الاستقلال فقد فتحت أمام المرأة المجالات الواسعة لتواصل تعليمها فارتفعت نسبة النساء المتعلمات وبالتالي دخلت ميدان العمل المأجور بقوة مع ضمان حقوقها كعامله مثلها مثل الرجل في الضمان الاجتماعي والتعويضات والمكافآت وغيرها.¹

ثالثا- دوافع خروج المرأة للعمل:

إذا بحثنا عن الأسباب التي تدفع المرأة للعمل لوجدنا أنها تنحصر إما في أسباب نفسية كحدوث صراع أو خلل في الحياة الأسرية كفشل الحياة الزوجية أو العاطفية، وفي تلك الظروف تحاول المرأة التغلب على ذلك بالاندماج الكامل في العمل لمحاولة تعويض فشلها في حياتها الأسرية.

أو تنحصر في أسباب اقتصادية كفقدانها للعائل الاقتصادي للأسرة عن طريق الانفصال أو الوفاة أو لمحاولتها رفع مستواها الاقتصادي لانتمائها إلى طبقة اقتصادية أو اجتماعية متواضعة.²

1- الدافع الاقتصادي:

بينت بعض الدراسات في السنوات الأخيرة أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية، والمقصود هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للاعتماد على دخل المرأة، وقلت قيمة هذا الدافع تدريجيا بازدياد فرص التعليم وبتأسيح عدد المشتغلات وكذلك بالتغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة.

¹ رؤوف بلعقاب، مرجع سابق، ص ص 30 - 33.

² ناهد رمزي، سيكولوجية المرأة، دار النهضة العربية، لبنان، دون سنة، ص 200.

وبمناقشة الدافع الاقتصادي يتضح أمران:

أ- هناك بحوث وجدت الحاجة المادية ملحة بمعنى أن الأسرة لا يمكنها أن تستغنى عن عمل المرأة إذ هو يمثل حاجة حقيقية إلى المال.

ب-بينما بينت بحوث أخرى ان عمل المرأة لا يعتبر ضرورة قصوى وإنما يساعد في رفع المستوى الاقتصادي للأسرة.

ت-كما يعتبر الدافع الاقتصادي مرتبط بالأساس الطبيعي للمرأة العاملة، فيكون الدافع الاقتصادي قويا ويمثل حاجة قصوى كلما انخفضت بيئة العملة.

ث-وكذلك نستنتج من بحوث أخر بينت أهمية الدافع الاقتصادي كعامل من عوامل الارتقاء بالمستوى العام للأسرة، فقد يكون الدافع للعمل الوصول إلى مستوى أرقى من حيث التعليم، أو من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى.

وقد بينت نتائج البحوث المختلفة وجود دوافع أخرى تدفع المرأة إلى الخروج للعمل، أهمها: الدوافع للتحصيل والاستمتاع بالعمل والرغبة في تأكيد الذات وما يحققه العمل من حياة اجتماعية.¹

2- الدوافع النفسية:

من أهم الدوافع النفسية الكامنة وراء عمل المرأة و رغبتها في تحقيق ذاتها والشعور بالمكانة والقيمة داخل المجتمع، وبالتالي تكسب احترام افراده لها لأنها لا تستطيع إثبات قدرتها ومهارتها إلا عن طريق العمل فهو يحقق لها الرضا النفسي والسكينة لأنه يحطم النظرة التقليدية التي ترى أن مكانتها في البيت وينظم وقتها حيث يكون لكل من عملها داخل المنزل وخارجه وقت محدد ومنظم، فقد بينت دراسة كليجر أن هناك عددا كبيرا من الأمهات يعملن من أجل لذة العمل وما يحققه من اشباعات نفسية أكثر من أولئك اللاتي يعملن لأسباب اقتصادية.²

ومن نتائج لعدة دراسات نجد أن العمل مهم جدا في حياتهن لأنه يمنحهن الشعور بالقيمة ويحقق ذواتهن ويطور مهارتهن، حيث أفادت تلك السيدات أنهن كن يشعرن بالاكنتاب والملل قبل أن ينخرطن في ميدان العمل، فالعمل المنزلي والقيام بخدمة الزوج والأطفال غدت لهن متعبة وروتينية مضجرة الذي

¹ كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص ص 115 - 116.

² مالك ليلي وإبراهيم الذهبي: عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جامعة الوادي، جوان 2013، ص 183.

أفقدن لذة الشعور بالرضا عن الذات وبالتالي شعرن أن الرسالة الإنسانية التي حملتها أصبحت عرضة للتهديد.¹

3- الدوافع الاجتماعية:

هناك ارتباط و تداخل بين العوامل النفسية و الاجتماعية التي تحفز المرأة للخروج للعمل حيث نجد أن التغير السريع الذي حدث في مختلف المجتمعات قد سوى بين المرأة و الرجل في الحقوق المدنية و كذا التعليم و العمل و للمرأة القدرة على المطالبة به تأكيدا لذاتها من جهة و لمساواتها مع الرجل من جهة أخرى و بالتالي تحقيق تحررها الاجتماعي الذي يضمن لها المشاركة الفعلية في مختلف مجالات العمل الاجتماعية، الاقتصادية و السياسية داخل المجتمع، و بذلك استطاعت أن تحطم كل القيود من عادات و تقاليد بالية و حواجز مفروضة عليها من قبل المجتمع، كما أن هناك بعض الاعمال تصلح للنساء أكثر من الرجل من بينها عمل القابلة، عمل المربية، عمل التمريض و تطيبب النساء، و من هنا يتضح أن عمل بعض النساء يكون بدافع خدمة الوطن، أو لتحقيق مكانة اجتماعية، و ذلك أصبحن يشاركن في كافة مجالات الحياة بهدف تحقيق التنمية الشاملة للبلاد.²

رابعا- الاتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة:

1- نظرية المساواة بين الجنسين:

تبحث هذه النظرية في أصل التفاوت بين جنسين و ترى أن سيطرة الذكور تتجدر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل، و ذلك انطلاقا من تقبلها النظرية الحتمية البيولوجية و النظرية الاجتماعية البيولوجية ذات طابع تطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز و تمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني فاشتغال الرجل بالصيد المرأة بالقطف، أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظرا لما أسدته بعض البحوث التعقد التكنولوجي لعملية الصيد و ببساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة بالإضافة إلى استقرار النساء في مكان واحد لكونهن يقمن بحمل الأطفال و رعايتهم، و قد ظهر أصحاب هذه النظرية في الغرب على شكل حركات مثل حركة تحرير المرأة و حركة النسائية حركة ترقية المرأة و

¹ تماضر زهري حسون، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب للنشر بالرياض سنة 1993، ص ص 59- 60.

² دودو نعيمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، رسالة ماجستير تخصص ديمغرافيا حضرية، قسم علم اجتماع، جامعة سطيف، 2011، ص.ص 41- 42.

هي حركة اجتماعية و سياسية اتخذتها فئة اجتماعية تطالب بتعبير عام و شامل لوضع المرأة في العالم.¹

2- النظرية الوظيفية:

ترى هذه النظرية أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة أي أن كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة، داخل النسق الاجتماعي وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع، ولقد اتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة فيما بينها نذكر منه ما يلي:

أ- الوظيفة المطلقة:

ويمثلها "ماسوفسكي" 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 به داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السعي على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء.

ب- الوظيفة النسبية:

يرى "روبرت ميرتون" أنه لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصر أو بناء واحدا فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات.

ج- البنائية الوظيفية:

يعتبر "بارسونز" من مترجمي هذا الاتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية تقسيم العمل بين الجنسين... والمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وربة بيت، فهو يؤكد وضعها التبعي للرجل.²

3- نظرية ماسلو:

أكدت دراسة أبراهام ماسلو على أهمية التفاعل الإيجابي بين الذات في بناء الهوية على أسس تربوية سليمة، وتنهض التربية الفعالة على منظومة من الحاجات المتكاملة ويمكن تلخيص هذه الحاجات في الآتي:

- الحاجة إلى الأمن.

¹ أحمد خليل، المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطباعة، بيروت، 1982، ص 50.

² عاجب بومدين، مرجع سابق، ص ص 134 - 140.

- الحاجات الأساسية الفسيولوجية.
- الحاجة إلى الحب.
- الحاجة إلى الانتماء.
- الحاجة إلى الحرية.
- الحاجة إلى الاستقلال.
- الحاجة إلى الاعتبار وإثبات الذات.
- الحاجة إلى المعرفة والفهم.
- الحاجة إلى التقدير الاجتماعي.
- الحاجة الجمالية.¹

4- النظرية الماركسية:

لقد قدمت النظرية الماركسية تحليلا شاملا لطبيعة أدوار المرأة في ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية وأعطى كل من "ماركس" و"إنجلز" و"بير" اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة. وأكدوا على أن خضوعها وقهرها هو نتيجة للتطور الاقتصادي الذي مرت به المجتمعات الإنسانية باعتماده على فكري الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، وفي هذا السياق يقول "إن أول تنافر أو أول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقا مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحدي، وإن أول ظلم طبقي كان مصاحب للظلم الرجل للمرأة، وفي تفسيره لهذه المقولة أوضح أنه في النظام العشائري كان للمرأة دورا حاسما في العملية الإنتاجية وأكسبها مكانة أفضل من الرجل بفضل دورها الإنتاجي والاجتماعي حيث سميت هذه المجتمعات بالأموية.

ومنه يمكن القول، أن المنهج الماركسي يخضع مشاكل المرأة للعلاقة بين المستغل والمستغل.²

خامسا- الآثار المترتبة عن خروج المرأة للعمل:

1. آثار عمل المرأة على تربية الأطفال:

تعتبر علاقة الأم بأبنائها من أقوى الروابط الأسرية فبمجرد أن يرى الطفل النور يجد أمه تتعدهه بالرعاية والحنان، وتغمره بعطفها حتى يكبر ويستطيع المساهمة في الحياة الاجتماعية، أما الأم العاملة

¹ ماجدة بهاء الدين عبيد، مرجع سابق، ص ص 50 - 51.

² رمضان ماية، عمل المرأة بين الحاجة الاقتصادية والمكانة الاجتماعية، العدد 1، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر، 2022، ص 101.

الفصل الثالث:.....المرأة العاملة، التطورات والمشاكل التي تواجهها

فيتقلص وقت بقائها في المنزل، ولكن رغم ذلك بينت بعض الدراسات أن المرأة العاملة تقبل أبنائها بشوق ولهفة وتعوضهم عن وقت غيابها عن المنزل عكس المرأة الماكثة في البيت التي تقل أو تنعدم عندها تلك الלהفة نتيجة بقائها في المنزل وعدم مقارفتها لهم إضافة إلى إحساس المرأة العاملة بالتقصير في حقي أبنائها يجعلها تعطيهم حنانا زائدا عند عودتها من العمل لتعويضهم عن غيابها كما تعطيهم الفرصة للتعبير بحرية عن آراءهم كما نجد كذلك أن خروج المرأة للعمل قد يتسبب في ظهور مشكلة العناية بالأطفال فغياب الأم لساعات طويلة وتركها لأبنائها في دور الحضانة أو في المنزل أو أحد الجيران يجعلهم يحسون بفقدانها ويعانون من اضطرابات نفسية تؤثر على بناء شخصيتهم وعموما فإن تأثير عمل المرأة على أبنائها يتوقف عن الظروف المحيطة بها لمدة غيابها عن المنزل وعن البديل الذي يعوضها.¹

2. آثار عمل المرأة على الأسرة:

إن دخول المرأة إلى العمل أعطاه حقوق وامتيازات كثيرة عادت بالفائدة على الأسرة ككل، فالدخل المادي الذي تدره المرأة على الأسرة ساهم بشكل كبير في تماسكها ورفع مستواها المعيشي وتأمين أكبر قدر من المتطلبات والحاجات اليومية للأسرة، فدخلها المادي عزز بشكل أو بآخر من مكانتها داخل الأسرة فأصبحت تشعر بأنها في تفاعل فيها وفي المجتمع، وأعطاه القدرة على مناقشة المواضيع المختلفة والتي تتعلق بمصير أسرتها الأمر الذي لم تكن تمتلكه فيما مضى، كما يؤدي ذلك إلى تعزيز العلاقة بين الأم والأبناء، فالمرأة تحاول أن تعوض أبنائها عن ساعات عملها الطويلة خارج المنزل بإعطائهم المزيد من الاهتمام والعاطفة والمودة، وإضافة إلى إعطائهم أدوار جديدة تجعلهم أكثر اعتمادا على أنفسهم وهذا ما يعزز العلاقة بين الأم والأبناء من جهة والأم والزوج من جهة أخرى.²

كذلك نجد أن خروج المرأة للعمل أدى إلى زيادة نسبة الطلاق ومظاهر التفكك الأسري نتيجة لعدم تكيف العلاقات الأسرية وعدم تأقلمها للتغيير الذي طرأ على أدوار أعضاء الأسرة ومراكزهم، ونتيجة لخروج المرأة للعمل تغير الأساس الاقتصادي للأسرة فترتب عليه تغيير مركز الزوجة في الأسرة حيث صاحب خروجها للعمل تعرفها على قدراتها وقدرات الرجل لتكتشف أنها تتساوى معه في القدرات والمهارات بل من الممكن ان تتفوق عليه في مجالات معينة، مما أدى إلى تأخر سن الزواج لدى الطرفين

¹ مكاك ليلي وإبراهيم الذهبي، مرجع سابق، ص ص 185 - 186.

² يسرى رزيقة، غزوان صديق ججاج، الدوافع الاجتماعية والاقتصادية بخروج المرأة إلى العمل ونتائجها، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات، العدد 1، جامعة تشرين، العراق، ص 387.

وخاصة المرأة فالعمل أناح لها فرص طويلة لاكتساب المهارات والخبرات و تحقيق النضج الاجتماعي والنفسي مما أدى بدوره إلى انكماش سلطة الرجل التقليدية وخضوع المرأة للتقاضي.¹

3- آثار عمل المرأة على نفسها:

إن خروج المرأة للعمل ولد لديها صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين العمل المنزلي والعمل الخارجي، التوفيق بين رعاية الأطفال والأعمال المنزلية وعملية الإنتاج التي تمارسها من خلال نشاطها المهني فتضطر الأم العاملة إلى التردد على البيت والمدرسة لمتابعة أطفالها ويتعقد الأمر عندما يزداد الأبناء لذلك تلجأ الكثير من الأمهات إلى التوقف عن العمل تضحية منهن لأجل أطفالهم فهي بذلك تثبت عجزها في أداء مهمتها الأساسية تنشئة أطفالها المحظونين بل وحتى في تدبير شؤونها البيئية نتيجة الإرهاق الجسماني والنفساني الذي تتعرض له.²

كذلك إن العمل الخارجي الذي تقوم به المرأة قد يكون إيجابيا حيث من خلاله تنمي الوعي الذاتي وتصبح قادرة على إدراك قيمتها الحقيقية وقدراتها وكفاءاتها وتتخلص من التبعية والقصور الذي لحق بها طيلة حياتها، حيث أنها بفضل العمل حققت الكثير من المكتسبات وارتقت بمستواها التعليمي وتمت شخصيتها.³

خلاصة:

إن النظرة على المرأة وعملها أو دورها في مجال العمل قد تغير عبر الزمن، والشاهد على ذلك أن العديد من مجالات العمل التي كانت مناطق محضرة في وقت ما، كما أن الأسباب التي دفعت بالمرأة للعمل اليوم تختلف من اجتماعية إلى اقتصادية إلى تعليمية إلى ذاتية، مما جعل منها عنصرا فعالا داخل أسرتها ومجتمعها بتقلدها لمختلف المناصب وتحمل الكثير من المسؤوليات إلى جانب دورها الأساسي وهو تربية أبنائها، كل هذا يبرهن لنا أن للمرأة قدرات وإمكانيات من شأنها أن تحقيق التنمية الشاملة للبلاد.

¹ مصطفى عوفي، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، جامعة باتنة، 2003، ص 146.

² فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، جامعة الشلف، 2012، ص 132.

³ زهير عبد السلام وزولبخة معنصري، مداخلة في ملتقى الدولي التاسع حول أثر خروج الزوجة للعمل في العوائد النفسية والتربوية للأبناء، جامعة باتنة، دون سنة، ص 419.



الفصل الرابع:
الدراسة الميدانية

تمهيد:

بما أننا تطرقنا سابقاً إلى مختلف الجوانب النظرية للدراسة سوف نتعرض الآن إلى الإجراءات المنهجية للدراسة والتي اعتمدنا فيها على مجموعة من الخطوات المنهجية التي تساعدنا على البحث بطريقة علمية والإجابة على التساؤلات المطروحة في الإشكالية، كما قمنا بجمع المعطيات الميدانية وتحليلها وتفسيرها كما ونوعاً وبالتالي الوصول إلى نتائج قد تكون إجابة للتساؤلات المطروحة في الإشكالية.

أولاً- الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- منهج الدراسة:

يعرف المنهج على أنه عبارة عن مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات المنهجية التي يستعين بها البحث في تنظيم النشاط الإنساني الذي يقوم به من أجل التقصي عن الحقائق العلمية أو الفحص الدقيق لها.¹

وانطلاقاً من طبيعة الدراسة، ومن أجل الحصول على معلومات دقيقة وموضوعية فقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتطويرها كماً عن طريق جمع البيانات ومعلومات معينة عن ظاهرة أو مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها لدراسة دقيقة".²

ويهدف هذا المنهج إلى تحديد أوصاف دقيقة للأنشطة والأشياء والعمليات والأشخاص والمشكلات والظواهر في وضعها الذي هي عليه، وإبراز جوانب معينة فيها وتحديد العلاقات التي توجد بينها، أو تحديد الصورة التي يجب أن تكون عليها هذه الظواهر في ظل معايير محددة، مع تقديم توصيات أو اقتراحات من شأنها تعديل الواقع للوصول إلى ما يجب أن تكون عليه هذه الظواهر.³

وقد تم استخدام المنهج الوصفي في ملاحظة ووصف الضغوطات الأسرية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة عن طريق جمع معلومات دقيقة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنه يتوافق مع طبيعة الموضوع والمتمثل في الضغوطات الأسرية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر.

2- أدوات جمع البيانات:

أ- الملاحظة:

هي رؤية وسماع إلى الآخرين وفق معايير محددة فهي ملاحظة السلوك الإنساني بطريقة منظمة ومنضبطة لكي تكون هذه الملاحظة أداة ثابتة وموضوعية للتوصل إلى استنتاجات صادقة وصحيحة،

¹ علي عبد الرزاق جليبي، المناهج الكمية والكيفية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2012، ص 19.

² علي معمر عبد المؤمن، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية «الأساسيات والتقنيات والأساليب»، إدارة المطبوعات والنشر، ليبيا، 2008، ص 287.

³ عبد الغني محمد إسماعيل العمراني، دليل الباحث العلمي، دار الكتب الجامعي، البمين، 2012، ص 103.

فهي اعتبار السلوك الملاحظ كجزء من خطوات القياس الأساسية وهي إعطاء أرقام للأشياء والموضوعات وفقا لقواعد معينة.¹

وقد قمنا بالاعتماد على الملاحظة البسيطة حيث أنها: "هي ملاحظة عرضية حيث يقوم الباحث بملاحظة سلوك عدد من الأفراد دون اتخاذ إجراءات معينة أو استخدام أجهزة أو أدوات قياس دقيقة لتحديد سمات الظاهرة المدروسة، وللتأكد من دقة الملاحظة وموضوعيتها وهي تتضمن صوراً مبسطة من المشاهدة والاستماع بحيث يقوم الباحث فيها بملاحظة الظواهر والأحداث كما تحدث تلقائياً في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها للضبط العلمي، ويستخدمه الباحثون الاجتماعيون في الدراسات الاستطلاعية التي تهدف إلى جمع البيانات أولية عن الظواهر والأحداث في بيئة معينة.²

وقد تم استعمالها خلال الدراسة الاستطلاعية أثناء ملاحظة مجريات الأمور وجو العمل السائد داخل مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بولاية قالمة.

ب- الاستثمار:

هي مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الهدف، أو الأهداف التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه.³

ويعرفها موريس أنجرس بأنها: "تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، ذلك لأن صيغ الإجابات تحدد مسبقاً، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية.⁴

ومن خلال هذا تم الاعتماد على الاستثمار كأداة أساسية لأنها تتناسب مع أهداف الدراسة، والمنهج المستخدم وكذلك ربح للوقت والجهد، وقد احتوت على 31 سؤال موجه للمبحوثات منها أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة، وعليه تم إعدادها في شكلها النهائي في يوم 20/3/2023، وهذا بعد عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين بقسم علم الاجتماع حيث تم تعديل بعض الأسئلة وإضافة أخرى وحذف البعض الآخر، وعليه فقد تضمنت الاستثمار أسئلة موزعة على 5 محاور على النحو التالي:

¹ محمد عبد العال النعيمي، طرق ومناهج البحث العلمي: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 177.

² طاهر حسو الزياوي، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 2011، ص 132.

³ محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، اليمن، 2019، ص 26.

⁴ موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي كمال بوشرف، سعيد سبعون، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2006، ص 204.

المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية والتمثلة في خصائص عينة الدراسة.

المحور الثاني: يتعلق بالأسباب المؤدية لخلق الضغوطات الأسرية والمهنية لدة المرأة العاملة.

المحور الثالث: يتعلق بالآثار الناجمة عن الضغوطات على مستوى الأسرة والعمل.

المحور الرابع: يتعلق بمدى توفيق المرأة بين دورها كربة بيت ودورها كعاملة.

المحور الخامس: يتعلق بالحلول المقترحة لتخفيف من الضغوطات الأسرية والمهنية لدى المرأة العاملة.

3- مجالات الدراسة:

إن البحوث العلمية بطبيعتها تنعم إلى بحوث نظرية وبعوث ميدانية غير أن هذه الأخيرة تعتبر أهم نقطة في البحوث العلمية، حيث تتطلب بالدرجة الأولى تحديد كل من المجال المكاني والزمني والبشري للدراسة، وهذا على النحو الآتي:

أ- المجال المكاني:

المجال المكاني هو البيئة التي أجريت فيها الدراسة الميدانية، حيث أجريت بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية قالمة، الذي يقع في شارع الزيمية عز الدين، يحدها من الشمال معهد التكوين الشبه الطبي، أما جنوبا مقر الولاية، وشرقا مديرية السكن، أما غربا مفتشية التربية لولاية قالمة.

ب- المجال الزمني:

لقد كانت البداية الأولى بتحديد الموضوع وضبط العنوان، واقتراح المجال المكاني للدراسة بداية من شهر أكتوبر 2022، وبعدها جمع المادة العلمية والتراث النظري حول الموضوع من نظريات ودراسات سابقة إلى غاية شهر فيفري 2023.

ومع بداية شهر مارس تم القيام بدراسته الاستطلاعية إلى مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بولاية قالمة قصد تحسيس الصعوبات والاطلاع أكثر على المجال المكاني للدراسة والحصول على المعلومات التي تخدم الموضوع.

ليتم بعدها الشروع في التحضير للجانب الميداني مع بداية شهر أفريل 2023 بإعداد استمارة وتحكيمها من قبل أساتذة محكمين بقسم علم الاجتماع، وهذا بعد تعديل بعض الأسئلة وإضافة أخرى وحذف البعض الآخر.

وفي منتصف شهر أبريل 2023 تم توزيع الاستمارة على المبحوثات قصد الحصول على المعطيات الميدانية وتحليلها ونقسيها واستخلاص النتائج العامة للدراسة.

ج- المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة في العاملات المتزوجات بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بولاية قالمة، ونظرا لصعوبة إحصائهن، فقد تقرر اللجوء إلى أسلوب المعاينة الذي يعتبر من أساليب جمع البيانات أي اختيار عينة قصدية بشروط، وذلك نظرا لتوفر صفات محددة في مفردات العينة تكون هي الصفات التي تتصف بها مفردات المجتمع محل البحث.

4- العينة، اختيارها وتحديدها:

بما أننا نسعى في هذه الدراسة إلى تحقيق أهداف معينة، فقد استلزم ذلك استعمال طريقة العينة القصدية أو العمدية وهي "العينة التي يتم اختيارها بناء على حكم شخصي واختيار كفي من قبل الباحث للمسحوبين، استنادا إلى أهداف البحث"¹ حيث بلغت العينة في حجمها النهائي 40 عاملة.

ثانيا- تحليل وتفسير البيانات الميدانية:

1- خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (01): توزيع المبحوثات حسب متغير السن

السن	ك	%
20 - 25 سنة	00	00.00
26 - 35 سنة	21	52.50
36 - 40 سنة	13	32.50
أكثر من 40 سنة	06	15.00
المجموع	40	100

¹ -1 طاهر حسو الزيباوي، مرجع سابق، ص 124.

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن حوالي نصف المبحوثات تتراوح أعمارهن من [26-35] بنسبة 52.50 %، تليها من تتراوح أعمارهن من [36 إلى 40] سنة بنسبة 32.50 % أما عن المبحوثات اللاتي بلغت أعمارهن أكثر من 40 سنة قدرت نسبتهن ب 15.00 %.

وعليه، من خلال هذه المعطيات فإن هذه المؤسسة تعتمد بالدرجة الأولى على فئة الشابات، باعتبارهن الفئة المناسبة، ولديهن جهد ووعي، ويمتلكن المؤهلات والشهادات العلمية والقدرة على التعامل وتقبل الأساليب الإدارية المعاصرة، فهن يمثلن قوة عاملة وفعالة ويتميزن بروح المبادرة والنشاط داخل المؤسسة، أما فيما يخص المبحوثات أعمارهن أكثر من 40 سنة فهن العاملات ذوي الخبرة في العمل، كون العاملات الذين يصلن لهذه المرحلة العمرية أغلبهن يحيلن إلى التقاعد.

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

السن	ك	%
دون المستوى	00	00.00
ابتدائي	00	00.00
متوسط	02	05.00
ثانوي	14	35.00
جامعي	24	60.00
المجموع	40	100

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (02) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 60.00 % جامعيات، تليها 35.00 % منهن مستواهم التعليمي ثانوي، ثم 05.00 % فقط منهن مستواهم التعليمي متوسط، في حين لا توجد مبحوثة واحدة دون مستوى أو مستواها التعليمي ابتدائي، وهذا ما يفسر أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بولاية قالمة يعتمد أساسا على المستوى الجامعي في التوظيف، خاصة في المناصب الاجتماعية كطبيبة أو مكلفة بالدراسات أو رئيسة مصلحة...إلخ.

جدول رقم (03): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير المهنة

المهنة	ك	%
محقة	03	07.50
صيدلانية	02	05.00
مختصة نفسية	03	07.50
عون حجز	03	07.50
طبية	04	10.00
مصفية	04	10.00
رئيسة مصلحة	08	20.00
أمنية مديرية	01	02.50
الأجور	02	05.00
مكلفة بالدراسات	10	25.00
المجموع	40	100

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن نسبة 25.00 % من المبحوثات من فئة المكلفات بالدراسات، مقارنة مع الفئات المتبقية التي تتوزع فيها النسب بنوع من التقارب بين موظفات رئيسات مصلحة ومصفيات وطبيبات ومحقات، وربما هذا راجع للحاجة الكبيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمينات

الاجتماعية للعمال الأجراء إلى الموظفات المكلفات بالدراسات، وكذلك كون بعض الوظائف والمهام في المؤسسة تعرف نوع من الترابط والتداخل.

جدول رقم (04): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير مكان الإقامة بالنسبة لمكان العمل

الفئات	ك	%
قريب	27	67.50
بعيد	13	32.50
المجموع	40	100

يبدو من خلال نتائج الجدول رقم (04) أن أغلب المبحوثات وبنسبة 67.50 % قريبات من مكان العمل، بينما أشارت ما نسبة 32.50 % بأنهن بعيدات عن مكان العمل.

وبالتالي، فإن المرأة العاملة المقيمة قرب مكان عملها قد تقل عنها الضغوط الأسرية، أي أن تنقلها إلى العمل يكون سهل مقارنة بالمرأة العاملة التي تبعد عن مكان عملها، وبالرغم من توفر وسائل النقل فإن التنقل فيه مشقة خاصة إذا كانت المرأة العاملة لديها العديد من المسؤوليات تجاه أسرتها.

جدول رقم (05): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	ك	%
أقل من 5 سنوات	02	05.00
من 5 سنوات إلى 14 سنة	23	57.50
من 15 إلى 25 سنة	10	25.00

أكثر من 26 سنة	05	12.50
المجموع	40	100

يبدو من خلال الجدول (05) أن أكثر من نصف المبحوثات و بنسبة 57.50 % لديهن خبرة في العمل تتراوح ما بين 05 إلى 14 سنة، تليها من لديهن خبرة من 15 إلى 25 سنة بنسبة 25.00 %، ثم أكثر من 26 سنة بنسبة 12.50 %، وهذا يدل على أن أغلب المبحوثات لهن أقدمية في هذه المؤسسة، وبالتالي فإن الموظفات يتمتعن بخبرة كافية في مجال عملهن مما يؤهلنهن لتقديم أفضل ما لديهن، ويجعلهن يطلعن على مختلف السياسات والميكانيزمات التي تتبعها مؤسستهن لرفع كفاءتهن، وبالتالي يقل تعرضهن للضغوط أثناء عملهن، وهذا يرجع إلى السياسة المنتهجة من طرف الدولة في التوظيف وتوزيع مناصب الشغل وتوظيف العاملات في إطار الإدماج المهني.

جدول رقم (06): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير عدد الأبناء

عدد الأبناء	ك	%
1	06	15.00
2	13	32.50
3	15	37.50
4	05	12.50
5	01	02.50
المجموع	40	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (06) أن 37.50 % من المبحوثات لديهن ثلاثة أبناء تليها من لديهن ولدين بنسبة 32.50 %، ثم من لديها ولد واحد بنسبة 15.00 %.

ولا بد أن نشير هنا أن زيادة عدد الأبناء لدى المرأة العاملة قد يزيد من الضغوطات الأسرية لديها، خاصة إذا كان عملها فيه نوع من المشقة ذلك أنه كلما زاد عدد الأبناء زاد المسؤوليات تجاههم، خاصة

إذا كان هؤلاء الأبناء لديهم أطفال صغار متمدرسين فالأم العاملة هنا لا بد لها من الاهتمام بمأكلهم ومشربهم وملبسهم...إلخ، أي أن العناية بهم تتطلب جهد معين.

2- بيانات خاصة بالأسباب المؤدية لخلق الضغوطات الأسرية والمهنية لدى المرأة العاملة:

جدول رقم (07): يوضح طبيعة العمل الذي تقوم به المبحوثات

طبيعة العمل	ك	%
سهل	02	05.00
صعب	16	40.00
ملائم	22	55.00
المجموع	40	100

يبدو من خلال الجدول رقم (07) أن حوالي نصف المبحوثات وبنسبة 55.00 % يرين أن العمل الذي يقمن به ملائم، في حين ترى نسبة 40.00 % منهن أنه صعب، بينما ترى 05.00 % منهن أنه سهل، وهذا راجع إلى أن أغلبية المبحوثات ذوي مستوى تعليمي جامعي، وبالتالي لديهن القدرة على الالتزام بمتطلبات الوظيفة خاصة وأنها ذات طابع إداري بالإضافة إلى أن أغلبهم لديهن خبرة، وشابات في مقتبل العمر. وهذا ما أشار إليه بارسونز في نظرية الاختيار المهني حيث "دعى إلى ضرورة الاهتمام

بالسمات الشخصية للفرد واعتبارها العامل الأساسي ويكاد يكون الوحيد في عملية اختيار الفرد لمهنته المستقبلية وإعداد نفسه لهذه المهن والدخول فيها، وبناء مهارته المهنية وتحقيق نجاحه المهني".¹

جدول رقم (08): يوضح المشاكل التي تواجه المبحوثات في أدائهن لواجباتهن الأسرية

المشاكل	ك	%
عدم إيجاد مكان مناسب لترك الأطفال	24	27.90
اهمال الواجبات اتجاه الزوج	14	16.27
عدم حضور ولائم وعزائم الأهل	15	17.44
تراكم الأعمال المنزلية	18	20.93
صعوبة تربية الأطفال والاعتناء بهم	15	17.44
أخرى تذكر	00	00.00
المجموع	*86	100

¹ بديع محمود قاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوارث للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 199.
* عدد الإجابات يفوق عدد المبحوثات، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن المبحوثات تواجهن العديد من المشاكل حسب رأيهن على رأسها عدم إيجاد مكان مناسب لترك الأطفال بنسبة 27.9 %، تليها تراكم الأعمال المنزلية بنسبة 20.93 %، ثم عدم حضور ولائم وعزائم الأهل وصعوبة تربية الأطفال والاعتناء بهم بنفس النسبة أي 17.44 % وأخيرا إهمال الواجبات تجاه الزوج بنسبة 16.27 %.

وهذا يفسر، أن المرأة العاملة المتزوجة عند عودتها إلى منزلها وهي مرهقة تجد أطفالها في الانتظار للاهتمام بهم وباحتياجاتهم وفي بعض الأحيان التذمر من تصرفاتهم، وهذا ما يسبب لها الضغوطات مما يؤثر على نفسياتها، وبالتالي التأثير على طريقة تربيتها لهم، ولهذا، فإن وجود مثل هذه المشاكل يسبب لها الإرهاق، ويعيقها عن تأدية مهامها الوظيفية كما يجب، وعليه فإن للمشاكل الأسرية تأثير على مدى توفيقها بين أسرتها وعملها.

جدول رقم (09): يوضح مدى مواجهة المبحوثات لمشاكل أثناء أدائهن لواجباتهن المهنية

الحالات	ك	%			
نعم	28	70.00	توقيت العمل غير مناسب	18	40.90
			الأجر غير كافي	15	34.09
			المعاملات السيئة داخل العمل	11	25.00
			أخرى تذكر	00	00.00
لا	12	30.00	المجموع	*40	100
المجموع	40	100			

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

يبدو من خلال الجدول رقم (09) أن أغلب المبحوثات ونسبة 70.00 % يواجهن مشاكل أثناء أدائهن لواجباتهن المهنية، وذلك بسبب توقيت العمل غير مناسب بنسبة 40.90 %، وكذلك الأجر غير كافي بنسبة 30.09 %، والمعاملات السيئة داخل العمل بنسبة 25.00 %، في مقابل 30.00 % من المبحوثات لا يواجهن أي مشاكل في أدائهن لواجباتهن المهنية.

نستنتج من خلال هذا التحليل أن أغلبية المبحوثات لديهن مشكلة التوقيت، ويرن أن توقيت العمل طويل جدا وهذا يسبب لهن التعب والإرهاق، وكذلك يبعدهن عن أطفالهن وبيوتهن ومشاكل الوظيفة هذه تؤثر سلبا على المردودية، ولهذا فإن كلما قلت مشكلة توقيت العمل كلما ازدادت مردودية العمل والعكس صحيح، كما نرى أن هناك مبحوثات صرحن بأن الأجر غير كافي مما يؤدي إلى مشكلة عدم تلبية الحاجات الضرورية لديهن والعديد من المتطلبات التي لا تتوافق والأجر الضعيف، ويؤكد ماسلو من خلال نظريته الحاجات والتي تنطلق فيها من "أن الحاجات الدنيا والتي سماها بالحاجات الفيزيولوجية ضرورية للبقاء على قيد الحياة أين يتم إشباع هذه الحاجات بالعمل الذي يوفر النقود، فكلما كان الأجر عاليا يتم إشباعها بشكل كاف، لكن إذا لم يتمكن العامل من إشباع الحاجات الأساسية تتشكل عنده ضغوط تؤثر على أدائه".¹

وهناك من تعاني من المعاملات السيئة داخل العمل والتميز بين الجنسين في مسألة الامتيازات، كما اشارت نظرية المساواة بين الجنسين، أن ضعف المرأة لا يعود إلى تكوينها الجسماني، بقدر ما هو ابعادها من قبل المجتمع بمختلف مؤسساته ويجمع الوسائل التي تركز علاقات السيطرة على المرأة وتهميشها وعدم تقييم مشاركتها في الحياة العامة، حيث تطالب هذه النظرية بضرورة المساواة بين الرجل والمرأة في كل جوانب الحياة الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية.²

جدول رقم (10): يوضح نظرة المجتمع للمرأة أثناء خروجها للعمل

نظرة المجتمع	ك	%
سلبية	11	27.50

¹ ماجدة بهاء الدين عبيد، مرجع سابق.

² باسمه كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مصطفى عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981، ص ص 201-202.

72.50	29	إيجابية
100	40	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (10) أن أغلب المبحوثات ونسبة 72.50 % يرين أن نظرة المجتمع لهن أثناء خروجهن للعمل إيجابية، في المقابل 27.50% عكس ذلك.

وربما يعود ذلك إلى تغير ظروف الحياة عما كان عليه في السابق، وبالتالي تغير نظرة المجتمع للمرأة بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص، "لأن المرأة كانت لا تكاد تعرف في المجتمعات القديمة إلا بإنجابها لأطفال ورعاية الأسرة، أي أنها تابعة للرجل وهي مجرد متاع لا تملك أي حق في الحياة، لكن حالياً أصبحت تمثل قوة لا يمكن للمجتمع الاستغناء عنها، ويمكن القول أن التغير التكنولوجي والإيديولوجي في المجتمعات الحديثة كان له الأثر الكبير في تطور مكانة المرأة، وبالتالي خوضها ميدان العمل كما أن التطور التكنولوجي خاصة في الميدان الصناعي قلل من أهمية القوة البدنية، وبالتالي تساوت فرص العمل الجنسين".¹

جدول رقم (11): يوضح الصعوبات التي تواجه المبحوثات أثناء فترة العمل

			الحالات	ك	%
الصعوبات	ك	%	نعم	16	40.00
طبيعة رئيس العمل	3	16.66			
عدم المساوات في الأجور	5	27.77			
صعوبة العمل	10	55.55			
المجموع	*18	100	لا	24	60.00

¹ رؤوف بلعقاب، مرجع سابق، ص 35.

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

المجموع	40	100
---------	----	-----

نلاحظ من خلال الجدول أن رقم (11) أن أكثر من نصف المبحوثات و بنسبة 60.00 % ليس لديهن صعوبات أثناء فترة العمل تليها نسبة 40.00 % من المبحوثات لديهن صعوبات أثناء فترة العمل وربما ذلك راجع إلى صعوبة العمل و تراكمه بنسبة 55.55 % لأنه ليست كل الأعمال تتناسب مع قدرات المرأة، فهناك أعمال تكون ذات طبيعة قاسية تحتاج إلى جهد ووقت كبيرين وخاصة إذا كان للمرأة مسؤوليات منزلية فيصبح العمل متعبا لها ويأخذ حيزا كبيرا من صحتها ووقتها.

تليها نسبة 27.77 % من المبحوثات اللاتي يرين عدم المساواة في الأجور لأنه في أغلب الأعمال لا تساوي أجور النساء مع الرجال، الذي يشاركونهم نفس طبيعة العمل، وهذا يشكل عائقا أمام العاملات اللاتي من حقهن تقاضي الأجر المناسب للوظيفة التي يقمن بها. تليها نسبة 16.66 % اللاتي يرين صعوبة في طبيعة رئيس العمل ذلك أن مدير العمل قد يشكل مصدرا للمشاكل والإزعاج في حال فرق بين المرأة والرجل في العمل، وقد يضغط على المرأة ويسلمها أعمال صعبة وقاسية لا تتناسب طبيعتها من أجل الوصول لرغبات ومصالح شخصية أو أن يكون غير متفهم ولا يراعي ظروف وأوضاع المرأة العاملة خاصة المرتبطة بالمسؤوليات الأسرية.

جدول رقم (12): يوضح مكان ترك المبحوثات لأبنائهن أثناء خروجهن للعمل

مكان ترك الأطفال	ك	%
مع العائلة	27	67.50
عند المربية	06	15.00
دور الحضانة	07	17.50
أخرى تذكر	00	00.00
المجموع	40	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (12) أن أغلب المبحوثات وبنسبة 67.50 % يتركن أبنائهن مع العائلة أثناء خروجهن للعمل، تليها اللاتي يتركنهن في دور الحضانة بنسبة 17.50 %، وعند المربية بنسبة 15.00 % وربما ترك المبحوثات لأطفالهن مع العائلة راجع إلى كون الأبناء بالغين وقادرين على تحمل المسؤولية والاهتمام بأنفسهم، ومن الأمهات من تعيش في أسرة ممتدة تقوم بالاهتمام بأطفالها إلى حين عودتها من العمل.

وما نلاحظه أن القليل من المبحوثات يعتمدن على دور الحضانة للاهتمام بأطفالهن وهذا ما يفسر تخوفهن من دور الحضانة، لعدم توفرها على برامج ووسائل خاصة تلتزم بها، وتعرض أبنائهن للضرب.

وهذا ما أدى بهن إلى تركهن مع العائلة، وهناك من يأخذن أطفالهن لهذه الدور اضطرارياً وذلك بسبب خروجهن للعمل وعدم وجود مكان آمن يأخذهن إليه، فمؤسسات التنشئة الاجتماعية هي مؤسسات تكميلية لدور الأم، ولا يمكن لها تعويض دور الأم، فلها دور سطحي يتمثل في تعليم بعض الأشياء فقط، مما يخفف على الأم تحمل أعباء الاهتمام بأطفالها خلال وجودها في مكان العمل.

جدول رقم (13): يوضح ما إذا كان تجهيز المبحوثات لأبنائهن سبب في تأخرهن عن العمل

الحالات	ك	%
نعم	28	70.00
لا	12	30.00
المجموع	40	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (13) أن أغلب المبحوثات وبنسبة 70.00 % يرين أن تجهيزهن لأطفالهن سبب في تأخرهن عن العمل، تليها نسبي 30.00 % يرين العكس.

وبالتالي، فإن مرد هذا التأخر عن العمل أثناء تجهيز الأبناء ربما يعود إلى كونهن لديهن أكثر من ولدين و بالتالي يصعب عليهن الاهتمام بهم، وهذا يتطلب منها الكثير من الوقت، وكذلك في حالة عدم توفر وسيلة نقل خاصة، مما يضطرنا إلى توصيلهم إلى أماكن معينة سواء المدرسة أو دور الحضانة أو

المربية مما يجعلهن يصلن متأخرات عن عملهن وهذا لا يتوافق مع القانون الداخلي لبعض المؤسسات التي تكون صارمة في مسألة الوقت، وفي هذه الحالة يكن غير منضبطات ومقصرات في أداء مهامهن الوظيفية مما قد يعرضهن إلى تشويه ملفاتهن الإدارية و بالتالي ينعكس سلبا على مسارهن المهني، فقد يحرم من بعض الترقيات والحوافر.

جدول رقم (14): يوضح موقف المبحوثات من التوقف عن العمل إذا طلب منهن أزواجهن ذلك

		الحالات	ك	%
		أوافق	03	07.50
السبب	ك	%		
تحقيق الذات والشعور بالرضا	20	54.05		
مصدر رزق ومكانة اجتماعية	10	27.02		
فخر واعتزاز	3	08.10		
عمل الزوج غير مستقر ومدخوله لا يكفي	4	10.81		
المجموع	37	100	37	92.50
		لا أوافق		

المجموع	40	100
---------	----	-----

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (14) أن الأغلبية الساحقة من المبحوثات وبنسبة 92.50% لا يوافقن على التوقف عن العمل إذا طلب منهن الزوج ذلك، وهذا راجع حسبهن لعدة أسباب في مقدمتها العمل هو تحقيق للذات والشعور بالرضا نسبة 54.05%، بالإضافة إلى أنه مصدر رزق ومكانة اجتماعية بنسبة 37.02%، وكون عمل الزوج غير مستقر ومدخوله لا يكفي بنسبة 10.81%، ومنهن من يعتبرن بأن العمل فخر واعتزاز لهن بنسبة 08.10%، أما عن المبحوثات اللاتي يوافقن على التوقف عن العمل إذا طلب منهن الزوج ذلك بلغت نسبتهم 07.50% فقط.

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن نصف المبحوثات اعتبرن بأنه تحقيق للذات والشعور بالرضا، وبطبيعة الحال كون المرأة تحاول دائما إثبات ذاتها والشعور بالرضا بالعمل ويعتبرنه مصدر لتحقيق حاجات معنوية كالمكانة الاجتماعية واحترام وتقدير الذات، فالمرأة تحاول دائما إثبات ذاتها وتحقيق نجاحات فقط لإثبات الذات في المجتمع، وهذا ما أكدته دراسة عاجب بومدين عند حديثها عن "الصراع الذي تعاني منه المرأة العاملة المتزوجة حيث أن الاختيار بين البيت والعمل اختيار صعب ويمثل مشكلة انفصالية، تسبب لها العديد من الاحتياطات والتوتر والقلق والحيرة، مما ينعكس على اتزانها الانفعالي، فهي مشتتة الفكر بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها وأطفالها و منزلها".¹

جدول رقم (15): يوضح ما إذا كانت المهام المسندة للمبحوثات تتناسب مع قدراتهن

الحالات	ك	%
نعم	30	75.00
السبب	ك	%
فقدان التركيز	06	31.57
الإحباط	06	31.57

¹ عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران، 2017.

36.84	07	الشعور بالتعب والإرهاق	25.00	10	لا
00.00	00	أخرى تذكر			
100	*19	المجموع			
			100	40	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (15) أن أغلب المبحوثات وبنسبة 75.00% يرين أن المهام المسندة إليهن تتناسب مع قدراتهن، وربما هذا راجع لطبيعة المهام التي يقمن بها وكذلك أغلبية المبحوثات لديهن شهادات ومؤهلات علمية تساعدهن إنجاز أعمالهن، أما عن المبحوثات اللاتي يرين أن المهام المسندة إليهم لا تتناسب مع قدراتهن بلغت نسبتهن 25.00%، وأرجعن السبب في ذلك على الشعور بالتعب والإرهاق بنسبة 36.84% والإحباط وفقدان التركيز بنفس النسبة أي 31.57%، وهذا قد يعود إلى طبيعة الأعمال في هذه المؤسسة خاصة في فترة التسجيلات حيث يكون هناك ضغط كبير على العاملات.

3- بيانات خاصة بالآثار الناجمة عن الضغوطات على مستوى الأسرة أو العمل:

جدول رقم (16): يوضح مصادفة المبحوثات لضغوطات في العمل وآثار ذلك

			الاحالات	ك	%
			لا	18	45.00
الآثار	ك	%			
عدم الرضا الوظيفي	03	08.82			
الغياب والتأخر عن العمل	04	11.76			
سوء العلاقات بين العمال	03	08.82	نعم	22	55.00

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

38.23	13	عدم القدرة على التركيز			
32.35	11	كثرة الأمراض المزمنة			
100	34*	المجموع			
			100	40	المجموع

يبدو من خلال الجدول رقم (16) أن حوالي نصف المبحوثات وبنسبة 55.00 % صادفن ضغوطات في العمل منها عدم القدرة على التركيز بنسبة 38.23 % وكثرة الأمراض المزمنة بنسبة 32.35 %، والغياب والتأخر عن العمل من جهة أخرى بنسبة 11.76 %، وعدم الرضا الوظيفي وسوء العلاقات بين العمال بنفس النسبة أي 08.82 %.

أما عن المبحوثات اللاتي لم يصادفن ضغوطات في العمل بلغت نسبتهم هي الأخرى 45.00 %، وربما يعود ذلك إلى صغر سنهن من جهة وكونهن يملكن الخبرة الكافية من جهة أخرى، وبالتالي لايجدن أي صعوبة في ذلك.

وعليه، ومن خلال هذه المعطيات فإن إحساس الفرد بتزايد الضغوط في العمل يؤثر على علاقة الفرد بغيره وكذلك يؤدي إلى عدم التركيز، وفي هذه الحالة فإن علاقات الفرد مع محيطه تكون على شكل نزاعات دائمة ومستمرة وهذا ما أشار إليه سيلبرجر في نظريته "حين اعتبر الضغط الناتج عن ضاغط معين يسبب حالة القلق وعدم التركيز".¹

كما يشير العتيبي (1997) أن أسباب الأمراض ترجع إلى عوامل مرتبط بالضغوط، ومن بينها الأمراض المزمنة²، كذلك بعض المبحوثات يلجأن إلى التأخر وأخذ العطل المرضية للتخفيف من الضغط والهروب منه، كما أشارت كذلك نظرية مظهر الرضا لإدوارد لوير سنة (1973) أن العمليات النفسية التي تحدد رضا الفرد في الوظيفة هي ذات أبعاد وذات علاقة بالعمل الوظيفي وهي الراتب، الإشراف،

¹ فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، مصر، 2001، ص 98.

² فريخ نبيلة، مرجع سابق.

الرضا مع العمل نفسه. وبهذه يكون الأفراد راضين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين، والرواتب عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه.¹

جدول رقم (17): يوضح ما إذا كان للمبحوثات ضغوطات أسرية وآثار ذلك

الحالات	ك	%
نعم	31	77.50
لا	08	23.52
	08	23.52
	34*	100
المجموع	40	100

تشير العمليات الواردة في الجدول رقم (17) أن أغلبية من المبحوثات وبنسبة 77.50 % لديهن ضغوطات أسرية، تليها نسبة 22.50 % لا توجد لديهن أي ضغوطات.

وبالتالي، فإن الآثار الناجمة عن هذه الضغوطات ربما تعود على صعوبة التوازن بين العمل والواجبات المنزلية بنسبة 52.94 %، لأنه من الصعب على المرأة العاملة أن تتحمل ضغط الموازنة بين الأعمال المنزلية من تنظيف وترتيب وتجهيز الطعام وبين العمل، فذلك قد يسبب إجهاد كبير ما لم تنظم وقتها وأعمالها بشكل مدروس ومريح، تليها صعوبة تربية الأطفال ومشاكل في الروابط الأسرية بنفس النسبة 23.52 %، لأن الأم العاملة هي المعلمة والمربية التي تنشأ أطفالها وتؤمن لهم بيئة مناسبة للنمو والنضج، ففي حال الأطفال صغار قد تواجه المرأة بعض الصعوبات في الموازنة بين التربية والعمل.

¹ ناصر محمد عديلي، مرجع سابق، ص 193.

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

وخاصة في حال عدم توافر مكان ليبقى فيه الأطفال أثناء فترة العمل، وكذلك قد لا تجد المرأة العاملة وقتا لتشارك فيه أبنائها أو زوجها تفاصيل يومهم، حيث تكون متعبة ومنهكة بعد إنجازها لأعمالها، وهذا يضعف الروابط الأسرية حيث لا تجد المرأة وقت لزيارة الأقارب، وهذا يسبب مشكلة في العلاقات الأسرية.

جدول رقم (18): يوضح ما إذا كانت الضغوط المهنية تدفع بالمبحوثات إلى المزيد من التحدي

الحالات	ك	%
نعم	23	57.50
لا	17	42.50
المجموع	40	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (18) إلى أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 57.50 % يرين أن الضغوط المهنية تدفع بهن إلى المزيد من التحدي في مقابل 42.5 % منهن يرين عكس ذلك وهذا قد يرجع إلى مهامهن التي تتصف بالروتينية ولا شيء جديد ولا يشجع على الابداع.

ومن خلال هذه النتائج، فإن الضغوط المهنية تدفع بالمبحوثات إلى المزيد من التحدي، وقد يرجع ذلك إلى محاولتهن اكتساب سرعة التعلم والمهات، كذلك وجود بعض الأعمال الصعبة، فيحاولن اتمامها في وقت أقل خاصة أن الضغط يكون حافز في بعض الأحيان لتجاوز الصعوبات سواء من حيث الحياة الخاصة أو المهنية وهذا كمحاولة لإثبات ذاتهن، فتعتبر الضغوط هنا ضغوط إيجابية ما تُشعر الفرد بقدرته على الإنتاج وإنجاز المهام بسرعة وحسم، كما تولد لديه شعور بالسعادة والسرور مما ينعكس على إنتاجية عمله، كما تكون بمثابة الوسيلة الفعالة في رفع حيوية وأداء الفرد و كذا كسر الملل والروتين في العمل.

جدول رقم (19): يوضح شعور المبحوثات عند القيام بعملهن

الحالات	ك	%
الحيوية والنشاط	27	56.25

33.33	16	التعب
10.41	5	الملل والروتين
00.00	00	أخرى تذكر
100	*48	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن أكثر من نصف المبحوثات يشعرن بالحيوية والنشاط عند قيامهن بعملهن وذلك بنسبة 56.25 %، وربما هذا راجع إلى أن المبحوثات يتميزن بالصبر والالتزان النفسي، وبالتالي يعرفن كيفية التعامل مع الضغوط المهنية في العمل، أما عن المبحوثات اللاتي يشعرن بالتعب فقد بلغت نسبتهن 33.33 %، وربما هذا راجع إلى تعدد أدوارهن بين حياتهن الأسرية والمهنية مما يزيد من أعبائهن، وكل هذا يؤثر على أدائهن في العمل، ثم تليها نسبة 10.41 % من المبحوثات فيشعرن بالملل والروتين، وهذا راجع إلى طبيعة الوظيفة التي يعملن فيها والتي تكون ثابتة ولا تتغير ولا توجد فيها حوافز.

جدول رقم (20): يوضح تفكير المبحوثات في تغيير وظيفتهن نهائيا

		الحالات	ك	%
%	ك	السبب	25.00	10
30.00	6	الحصول على مكانة وظيفية أحسن		

* عدد الإجابات يقل عن عدد المبحوثات، لأنه هناك من لم تجب عن هذا السؤال.

50.00	10	في حالة التعرض للضغوط والمشاكل	75.00	30	لا
20.00	04	الشعور بالملل وحب التغيير			
100	*20	المجموع			
			100	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن أغلب المبحوثات وبنسبة 75.00 % لا يفكرن في تغيير وظيفتهن نهائيا، أما عن اللاتي يرين عكس ذلك أي يفكرن في تغيير الوظيفة بلغت نسبتهن 25.00 %، وهذا راجع حسب ما اقرت به نصف المبحوثات إلى تعرضهم للضغوط والمشاكل بنسبة 50.00 % ومن أجل الحصول على مكانة وظيفية أحسن بنسبة 30.00 % والشعور بالملل وحب التغيير من جهة أخرى بنسبة 20.00 % يرجعن ذلك إلى الشعور بالملل وحب التغيير، ربما بسبب عدم ملائمة الوظيفة لمؤهلاتهن وسعيهن الدائم لاحتلال مكانة وظيفية أفضل تحقق لهن الاستقرار الوظيفي والاجتماعي.

وبالتالي فالمبحوثات اللاتي لا يفكرن في تغيير وظيفتهن، ربما ذلك راجع لإحساسهن بالانتماء في المؤسسة التي يعملن بها وكذا طبيعة المنصب الذي يتقلدنه والرغبة في تقديم المزيد والأفضل لمؤسستهن حتى تحقق أهدافها المنشودة، وقد وضع "ماكس فيبر" من خلال نظرية البيروقراطية مجموعة من القواعد والمبادئ الرشيدة المنظمة لإجراءات العمل التي تتضمن حق العامل داخل العمل بعيدا عن أي تحيز أو مجاباة لتحقيق العدالة لكن رغم هذه القواعد الرشيدة إلا أن العامل داخل التنظيم البيروقراطي يشعر بالروتين نتيجة بقاءه في نفس الوظيفة¹، حيث أن ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء نتيجة الروتين داخل العمل وتكرار نفس المهام وأن أغلبية العاملات صرحن برغبتهن في تغيير الوظيفة نهائيا.

جدول رقم (21): يوضح الناحية التي تؤثر عليها الضغوط المهنية والأسرية من وجهة نظر المبحوثات

		الناحية	ك	%
ك	%	كيفية التعامل مع الضغوط		

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

¹ راجع كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر بحث علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة، الجزائر، 2006.

00.00	00	/	35.08	20	النفسية
100	30	اللجوء إلى العطل المرضية	52.63	30	الصحية
00.00	00	/	12.28	07	السلوكية
00.00	00	/			
100	30	المجموع	00.00	00	الاجتماعية
			100	57	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (21) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 52.63 % يرين أن الضغوط المهنية والأسرية تؤثر عليهن من الناحية الصحية، وبالتالي فهن يتعاملن معها عن طريق اللجوء إلى العطل المرضية، بينما ترى نسبة 35.08 % من المبحوثات أن هذه الضغوط تؤثر عليهن من الناحية النفسية، ومن الناحية السلوكية بنسبة 12.28 %.

وهذا ربما راجع إلى كثرة أعباء العمل وهذا السبب يزيد من القلق والتوتر للمبحوثات، وبالتالي تتعدد وتتنوع آثار الضغوط المهنية والأسرية من الناحية الصحية في العمل وذلك يتجسد في إنخفاض للأداء والقيام بإستجابات سلوكية غير مرغوبة داخل العمل مع تزايد معدلات الغياب عن العمل وعدم الرضا عنه وزيادة صراعات الشخصية وكذا التوتر والإنفعال، مما ينقص الانتباه وصعوبة التركيز وضعف القوة داخل محيط الاجتماعي.

4- بيانات خاصة بمدى توفيق المرأة بين دورها كربة بيت ودورها كعاملة:

الجدول رقم (22): يوضح دافع خروج المبحوثات للعمل

الحالات	ك	%
الحاجة المادية	32	62.74
المكانة الاجتماعية	19	37.25
أخرى تذكر	00	00.00
المجموع	*51	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 62.74 % يرين أن دوافع خروجهن للعمل تتمثل في الحاجة المادية تليها المكانة الاجتماعية بنسبة 37.25 %، وربما يعود ذلك على محاولة المرأة العاملة تغطية نفقات أسرته لتحسين مستوى معيشتها في ظل غلاء المعيشة وكثرة متطلبات الأسرة ذلك أن الزوج لا يستطيع تلبية كل هذه المتطلبات والتي غالباً ما تكون مكلفة، وهذا ما تؤكد نظرية ماسلو للحاجات حيث يرى أن الحاجات الفسيولوجية هي تلك المرتبطة بضرورات البقاء على قيد الحياة وتشمل الطعام والماء والملبس والمأوى والهواء والنوم وما إلى ذلك، وتقع هذه الحاجات في قاع هرم ماسلو باعتبارها حاجات أساسية.¹

أما عن المبحوثات اللاتي يرين أن دافعهن هو المكانة الاجتماعية وربما ذلك راجع إلى محاولة اثبات ذاتهن وتحقيق مكانتهن الاجتماعية والاستقلالية والسعي جاهدة للوصول إلى أعلى المناصب لتبقي بذلك المنافسة الأولى للرجل في إثبات قدراتها في المجتمع، "إذ أن العمل يمنحها القيمة المعنوية أكثر من القيمة المادية، ويشعرها بأنها تؤدي دوراً ووظيفة في المجتمع ويضعها في درجة مساوية لدرجة الرجل فهو يحقق ذاتها ويعبر عن وجودها ويجعلها جديرة بالاحترام والإعجاب من طرف الآخرين".²

جدول رقم (23): يوضح موقف الزوج من عمل المبحوثات خارج البيت

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

¹ ماجدة بهاء الدين عبيد، مرجع سابق، ص 51.

² مكاء ليلي وإبراهيم الذهبي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جامعة الوادي، 2015، ص 183.

			الحالات	ك	%
			موافق	37	92.50
السبب	ك	%	غير موافق	03	07.50
الخوف من إهمال المنزل والأطفال	01	66.66			
البعد والاختلاط بالجنس الآخر	01	33.33			
المجموع	03	100	المجموع	40	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (23) أن الأغلبية الساحقة من المبحوثات وبنسبة 92.50 % يرين أن الزوج موافق على عملهن خارج البيت، أما عن المبحوثات اللاتي يرين أن أزواجهن غير موافقين على عملهن خارج البيت كانت نسبتهن ضئيلة قدرت بـ 07.50 %، وأرجعن السبب في ذلك على الخوف من إهمال المنزل والأطفال بنسبة 66.66 % والبعد والاختلاط بالجنس الآخر بنسبة 33.33 % ومن خلال هذه المعطيات نجد أن خروج المرأة للعمل أصبح شيئاً إيجابياً كونها تساعد الزوج في تحمل مصاريف ميزانية الأسرة لتلبية احتياجات الأطفال والبيت والكثير من الأزواج يقومون بتحفيز زوجاتهم على الخروج إلى العمل، وهذا ما أكدته دراسة عاجب بومدين عند حديثها "عن موافقة الزوج على عملهن خارج البيت، فإذا كان راضياً على زوجته حتماً هي تساعد في النفقات الملقاة على عاتقه والمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية التي افرزتها العولمة الحديثة".¹

أما فيها يخص المبحوثات اللاتي يرين أن أزواجهن غير موافقين على عملهن خارج البيت ويرين أن العمل هو لسبب في التقصير في واجبات الرعاية نحو الأبناء ونحو الزوج فقد يكون استقبال الزوج مثلاً لدى المرأة الماكثة في البيت من الواجبات دون أن يكون ذلك لدى العاملات خارج البيت، لأنها قد تدخل البيت بعد زوجها أو معه أحياناً، فهو يدرك من الأول ثقل مهمات الزوجة العاملة، ولذلك فهو يتنازل عن بعض ما كان يرى بأنه من الواجبات الأسرية التقليدية الخاصة بالزوجة اتجاهه.

¹ عاجب بومدين، مرجع سابق.

جدول رقم (24): يوضح مساعدة الزوج للمبجوثات في تحمل الأعباء المنزلية

الحالات	ك	%
نعم	23	57.50
لا	17	42.50
المجموع	40	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (24) أن أكثر من نصف المبجوثات وبنسبة 57.50 % يتلقين مساعدة من أزواجهن في تحمل الأعباء المنزلية تليها نسبة 42.50 % من المبجوثات يرين العكس. وربما ذلك راجع إلى أن أزواجهن متفهمون لطبيعة عملهن وما يتلقينه من مشاق في عملهن، بالإضافة إلى دور التنشئة الاجتماعية التي شهدت تغييرا كبيرا في تحديد مهام كل من الزوج والزوجة خاصة إذا كانت عاملة، وهذا بفعل التغيير الاقتصادي والاجتماعي وكذا التطور التكنولوجي الذي دفع بالمرأة للخروج للعمل والذي بدوره أدى بالعديد من الأزواج إلى اللجوء لمساعدة الزوجات في تحمل الأعباء المنزلية بالرغم من توفر الكثير من المتطلبات والحاجات التكنولوجية التي تسهل من مهام المرأة في إنجاز الشؤون المنزلية كالغسالة...إلخ.

جدول رقم (25): مدى توفيق المبجوثات بين العمل وواجباتهن الأسرية

الحالات	ك	%
نعم	12	30.00
لا	28	70.00
المجموع	40	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) أن أغلبية المبجوثات وبنسبة 70.00 % لا يجدن انفسهن موفقات بين عملهن وواجباتهن الأسرية، وربما السبب في ذلك راجع إلى بعد إقامتهن عن مقر العمل، وكذلك ثقل الواجبات المنزلية وتراكمها، وكذلك الأعباء الأسرية بشكل كبير، أما عن المبجوثات اللاتي لا يجدن

صعوبة في التوفيق بين عملهن وواجباتهم الأسرية بلغت نسبتهن 30.00 %، وربما يعود ذلك لتوفر بعض الإمكانيات المتاحة لذلك وعدم معارضة خروج المرأة للعمل عدها على التوفيق بين الأعمال الأسرية والمهنية.

ومن خلال هذه النتائج فإن المبحوثات لا يعدن أنفسهن موفقات بين عملهن وواجباتهن الأسرية، وربما هذا راجع لطبيعة العمل الذي تقوم به المبحوثات مثل رئيسات مصلحة والمكلفات بالدراسات، فمن يُكْرَسَن أكبر وقت لعملهن دون الشعور بذلك وإهمال الأعباء المنزلية والأطفال وإعطاء الأولوية لعملهن على حساب أسرهن بسبب كثرة الاجتماعات واللقاءات والندوات، أما المبحوثات اللاتي لا يجدن صعوبة في التوفيق بين عملهن وواجباتهن الأسرية ربما يرجع إلى ارتفاع مستواهن التعليمي عالي كلما استطاعت الموازنة بين عملها الأسري والمهني، كونها دائما على اطلاع بالتطورات الجديدة واحتكاك بالمجتمع للتعرف على أهم الأساليب المتبعة للنجاح في ممارسة العملين معا، مثل الوسائل التكنولوجية التي تساعدها على ربح الوقت والجهد، وكذا المؤسسات التربوية التي يتم فيها تربية الأطفال وتعليمهم، وحتى النوادي والمراكز الثقافية التي أصبحت اليوم تلعب دور أساسي في اكتشاف مواهب الأطفال والعمل على تطويرها. وهذا ما أشارت إليه دراسة عاجب بومدين عند حديثها "عن مدى توفيق المرأة بين العمل وواجباتها الأسرية، فيظهر أن البعد الأسري الأكثر تأثرا بخروج المرأة للعمل وخاصة على الأبناء وكثيرا ما تشعر المرأة بالذنب عندما تترك أبنائها في دور الحضانة وعند الأقارب وتشعر أن الأطفال يعوقونها عن تحقيق رغبتها في العمل".¹

جدول رقم (26): يوضح ما إذا كان الزوج يعتني بالأبناء عندما تكون المبحوثات مرهقات

الحالات	ك	%
نعم	23	57.50
لا	17	42.50
المجموع	40	100

¹ عاجب بومدين، مرجع سابق.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 57.50 % يتلقين المساعدة في الاعتناء بأبنائهن من طرف أزواجهن تليها نسبة 42.50 % من المبحوثات أجبن بالعكس أي انهن لا يتلقين أية مساعدة من طرف أزواجهن.

وربما ذلك راجع إلى أن الزوج أصبح مدرك تماما من الضغوطات والتعب الذي تعيشه المرأة العامة في التوفيق بين أدوارها ذلك أن عملها يؤثر عليها من ناحية الإرهاق الجسدي والنفسي الذي تتعرض له، ويصبح هذا ظاهرا من تصرفاتها مع الزوج والأبناء، مما يجعل الزوج يلجأ إلى مساعدة زوجته لتحقيق الضغط عليها.

جدول رقم (27): يوضح كيفية توفيق المبحوثات بين التزاماتهن الأسرية والمهنية

الحالات	ك	%
تقسيم الوقت	35	81.39
الاستعانة بدور الحضانة	06	13.95
الاستعانة برياض الأطفال	02	04.65
أخرى تذكر	00	00.00
المجموع	*43	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (27) أن أغلبية المبحوثات و بنسبة 81.39 % أستطعن التوفيق بين التزاماتهن الأسرية والمهنية من خلال تقسيم الوقت، في حين ترى نسبة 13.95 % منهن من خلال الاستعانة بدور الحضانة، بينما ترى 04.65 % منهن الاستعانة برياض الأطفال، وهذا ما تشير إليه دراسة بن زيان مليكة في "حديثها عن التوفيق بين الالتزامات الأسرية والمهنية حيث تلجأ العاملات إلى وسائل متعددة منها تقسيم الوقت بدقة واستخدام أدوات المنزلية الحديثة، لربح الوقت فهي تعتبر بالنسبة لهن عاملا رئيسا يمكنهن من التوفيق بين العمل والرعاية الأسرية".¹

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

¹ بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي والاتصال، جامعة منتوري قسنطينة، 2004.

وهذا ما أكدت عليه أيضا "نظرية العلاقات الأسرية وهو الاهتمام بالزمن في هذه النظرية من خلال ضرورة إعطاء العامل فترة للراحة وأخرى للعمل، مما ينعكس إيجابيا على معنوياته، وبالتالي على إنتاجه.¹

جدول رقم (28): يوضح مكان شعور المبحوثات بالارتياح أكثر

			المكان	ك	%
الأسرة	35.00	14	الارتياح مع الأسرة والشعور بالأتمومة والاستقرار	05	35.71
			لأنني تحرر من التزامات ومشاكل العمل	05	35.71
			الأسرة هي المكان الذي أنتمي إليه	04	28.57
			المجموع	10	100
الوظيفة	12.50	05	الوظيفة تعطي الإحساس بالكيان المرأة وأهميتها في المجتمع	03	60.00
			حب العمل والارتياح فيه	02	40.00
			لأنه يهرب من مسؤولية الأطفال	01	20.00
			المجموع	5	100
كلاهما	52.50	21			
المجموع	100	40			

¹ محمد صلاح الدين سليمان، كفاءة إدارة الوقت وعلاقتها بالاحتراف النفسي المهني لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية، مجلة كلية الآداب، العدد 1، المجلد 10، جامعة عين الشمس، مصر 2017، ص 151.

نلاحظ من المعطيات الواردة في الجدول رقم (28) أن حوالي نصف المبحوثات وبنسبة 52.50 % يشعرن بالارتياح أكثر في الأسرة والوظيفة معا، وربما هذا راجع إلى قدرة المبحوثات على التوفيق بين المهام والأعباء الأسرية من جهة والوظيفة ومتطلباتها من جهة أخرى، تليها نسبة 35.00 % من المبحوثات يشعرن بالارتياح أكثر في الأسرة، والسبب في ذلك حسبهن راجع إلى الارتياح والشعور بالأمانة والاستقرار والتحرر من التزامات العمل ومشاكله بنفس النسبة أي 35.71 %، ثم أن الأسرة هي المكان الذي ينتمي إليه المبحوثات بنسبة 28.57 % أما عن المبحوثات اللاتي يشعرن بالارتياح في الوظيفة فقد بلغت نسبتهن 12.50 %، والسبب في ذلك حسب رأيهن أن الوظيفة تعطي الإحساس بالكيان للمرأة وأهميتها في المجتمع بنسبة 60.00 %، وحب العمل والارتياح فيه من جهة أخرى بنسبة 40.00 %، وهناك من المبحوثات من تتهرب من مسؤولية الأطفال بنسبة 20.00 %.

ولابد أن نشير على أن وجود المرأة العاملة في الأسرة يجعلها أكثر راحة لأنها تكون بين أبنائها وزوجها، والأسرة هي المكان الذي تشعر بأنها تنتمي إليه ولها الحرية في التصرف، وهذا ما أكدته نظرية الوظيفية على عكس مكان العمل الذي تقابل فيه العديد من الأشخاص، وتكون فيه مسؤولة على كل تصرف يصدر عنها أمامهم وهذا يجعلها دائما حريصة على إعطاء الصورة الإيجابية لشخصيتها، أمام زملائها ومسؤوليها في الوظيفة المطلقة التي تقر أن "وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السعي على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم باعتبارهم الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء".¹

¹ -عاجب بومدين، مرجع سابق، ص 134.

5- بيانات خاصة بالحلول المقترحة لتخفيف من الضغوطات الأسرية والمهنية لدى المرأة العاملة:

جدول رقم (29): يوضح الحلول التي تراها المبحوثات مناسبة للتخفيف

من الضغوط الأسرية لدى المرأة العاملة

الحوّل	ك	%
مساعدّة الزوج في تربية الأطفال	15	37.50
الحوار بين أفراد الأسرة	03	07.50
تقسيم الواجبات المنزلية بينها وبين الرجل	13	32.50
توفير دور الحضانة في الوكالة	05	12.50
تقليص وقت العمل بالنسبة للمرأة لكي يكون لديها الوقت الكافي للأطفال	04	10.00
المجموع	40	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (29) أن المبحوثات قدمن العديد من الحلول المناسبة لتخفيف من الضغوط الأسرية لدى المرأة العاملة على رأسها مساعدة الزوج في تربية الأطفال بنسبة 37.50 % تليها تقسيم الواجبات المنزلية بينها وبين الرجل بنسبة 32.50 %، ثم توفير دور الحضانة في مكان العمل بنسبة 12.50 %، تليها تقليص وقت العمل بالنسبة للمرأة لكي يكون لديها الوقت الكافي لرعاية الأبناء بنسبة 10.00 %، وأخيرا الحوار بين أفراد الأسرة بنسبة 07.50 %.

وعليه، ومن خلال هذه المعطيات نستنتج أن على الزوج مشاركة زوجته في تحمل أعباء المسؤوليات البينية خصوصا بعدما أصبحت الزوجة تساعده في تحصيل موارد العيش والكسب المادي للعائلة، فعند غياب المرأة تساعدها في القيام بالواجبات المنزلية والاعتناء بالأطفال والإشراف عليهم، فالتعاون بين

الزوج والزوجة في تحمل الأعباء المنزلية وأداء الأعمال الوظيفية خارج نطاق الأسرة يعتبر من العوامل المسؤولة مباشرة على نجاح الحياة الزوجية.

وعلى الدولة فتح دور الحضانه داخل مؤسسات العمل لكي تتولى مهمة العناية بالأطفال والإشراف عليهم خلال ساعات غياب الأم، كما ينبغي على المؤسسات الإنتاجية والخدماتية تقليص ساعات دوامها لكي تتلاءم ساعات الدوام فيها مع ساعات المدارس الابتدائية، لأن ساعات الدوام فيها قصيرة والأطفال يذهبون إلى بيوتهم في وقت مبكر، وهنا تضطر المبحوثات بما أنهم إداريات وساعات دوامهم طويلة إلى خلق الأعذار للخروج من العمل وتركه لكي يشرفن ويراقبن أطفالهن في بيوتهن، فكل عمل إداري يحتاج إلى وقت ويحتاج أيضا إلى توقيت مناسب حتى يتحقق الهدف المراد منه، كما اشارت نظرية قانون باركنسون في إدارة الوقت، "يتمدد العمل كي يملأ الوقت المتاح لاستكماله"¹، كذلك الحوار بين أفراد الأسرة لتقوية العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين العائلة وأقربها، فإن تولدت هذه العلاقات يمكن أن تحصل على المساعدات من الأقارب، وهكذا تقلل من حدة الأعباء المفروضة على الأمهات العاملات.

جدول رقم (30): يوضح الحلول المقترحة للتخفيف

من الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة من وجهة نظر المبحوثات

الحلول	ك	%
التقليل من ساعات عمل المرأة	13	32.50
تقسيم المهام بين العمال	10	25.00
الحوار وتخفيض حجم العمل	08	20.00
التقاعد النسبي للمرأة	09	22.50
المجموع	40	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (30) أن المبحوثات قدمن مجموعة من الحلول لتخفيف من الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة وهذا على النحو الآتي: التقليل من ساعات العمل المرأة بنسبة

¹ محمد بن فوزي الغامدي، إدارة الوقت، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، الدمام، المملكة العربية السعودية، 2018، ص 44.

32.50 %، وتقسيم المهام بين العمال بنسبة 25.00 %، والتقاعد النسبي بنسبة 22.50 %، وأخيرا الحوار وتخفيض حجم العمل بنسبة 20.00 %، وهذا ما يفسر "بأن برنامج ساعات العمل المرنة يساعد في انخفاض مستويات الإجهاد الوظيفي لدى الأفراد العاملين لأن ساعات الراحة التي تمنح لهم تقلل من الضغط المسلط عليهم من متغيرات العمل و ظروفه و بالتالي تعزز من فرص تنظيم أوقاتهم مما يدفعهم إلى المزيد من العمل بعد فرص الراحة التي حصلوا عليها".¹

جدول رقم (31): يوضح الحلول التي تراها المبحوثات مناسبة

للتوفيق بين الواجبات الأسرية والواجبات المهنية

الحوّل	ك	%
تقسيم الوقت حسب أهمية الواجبات	10	25.00
الاستعانة بدور الحضّانة	04	10.00
لا يوجد توفيق بينهما	05	12.50
تقليل ساعات العمل	21	52.50
المجموع	40	100

تشير معطيات الجدول رقم (31) أن المبحوثات قدمن العديد من الحلول المناسبة للتوفيق بين الواجبات الأسرية والمهنية لدى المرأة العاملة على رأسها تقليص ساعات العمل بنسبة 52.50 %، تليها تقسيم الوقت حسب أهمية الواجبات بنسبة 25.00 %، ثم منهن من يرين أنه لا يوجد توفيق بينهما بنسبة 12.50 %، وأخيرا الاستعانة بدور الحضّانة بنسبة 10.00 %.

وبالتالي، فإن تقليص ساعات العمل يمكن المبحوثات من التوفيق بين واجباتهن الأسرية وواجباتهن المهنية ذلك أن عمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة لا بد أن يخل بالواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها، فتطلب منها المزيد من الجهود، فهي أيضا مسؤولة عن الواجبات الوظيفية والمهنية التي تؤديها

¹ سرمد غانم صالح، إسراء طارق حسين، رغبات العاملين من الاستفادة من ساعات العمل المرنة، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 17، جامعة تكريت، العراق، 2010، ص 13.

المرأة خارج البيت والتعارض هذا بوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي.

ولذلك يجب على الإدارة والمسؤولين تقليص ساعات الدوام للمرأة واحترمها وتثمين جهودها وعدم استغلالها وتقدير ظروفها ومسئولياتها الوظيفية والأسرية والمنزلية، وكذلك على المرأة تقسيم الوقت وذلك بتنظيم جدول زمني يحدد أوقات عملها المنزلي وأوقات عملها الوظيفي، ومنهن من صحن بأنهن لا يستطعن التوفيق بين عملهن داخل المنزل وخارجه مما يترك أثر سلبي على أدائهن في المنزل وعلى انتاجهن في العمل، ومنهم من يسعى إلى دور الحضانة للاستعانة بها لرعاية أطفالهن خلال فترة عملهن.

ثالثاً- النتائج العامة للدراسة:

بعد القيام بالدراسة الميدانية وتحليل وتفسير البيانات، ومحاولة ربط الجانب النظري بالميداني وانطلاقاً لما توصلت إليه الدراسات السابقة توصلنا إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

1. أظهرت نتائج الدراسة فيما يخص خصائص عينة الدراسة أن المبحوثات تتراوح أعمارهن ما بين 26-35 سنة، وجامعيات يستغلن منصب مكلفة بالدراسات ورئيسة مصلحة إلى غير ذلك من المهن الموجودة في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بولاية قلمة، كما أن أغلب المبحوثات قريبات من مكان عملهن، ولديهن أقدمية في العمل من 5 إلى 11 سنة ولهن ثلاثة أولاد.

2. كشفت نتائج الدراسة فيما يخص الأسباب المؤدية لخلق الضغوطات الاسرية والمهنية لدى المرأة العاملة أن طبيعة العمل الذي تقوم به المبحوثات ملائم، ولكن تواجهن بعض المشاكل في أدائهن لواجباتهن الأسرية لعدم إيجاد مكان مناسب لترك الأطفال وتراكم الأعمال المنزلية... إلخ، كما أن أغلب المبحوثات تواجهن مشاكل أثناء أدائهن لواجباتهن المهنية في مقدمتها أن توقيت العمل غير مناسب والأجر غير كافي، أما عن نظرة المجتمع للمرأة العاملة فهي إيجابية مقارنة بالماضي، كما أن المبحوثات لا تواجهن صعوبات أثناء فترة العمل، وفيما يخص مكان ترك المبحوثات لأبنائهن أثناء خروجهن للعمل فهو مع العائلة، إلا أن تجهيز المبحوثات لأبنائهن للذهاب للمدرسة أو دور الحضانة كان سبب في تأخرهن عن العمل، ومن جهة أخرى فإن المبحوثات لا يوفقن على التوقف عن العمل في حالة إذا طلب منهن أزواجهن ذلك، وفي المهام المسندة للمبحوثات في مكان عملهن فهي تتناسب مع قدراتهن.

3. بينت نتائج الدراسة الميدانية فيما يخص الآثار الناجمة عن الضغوطات على مستوى الأسرة والعمل،

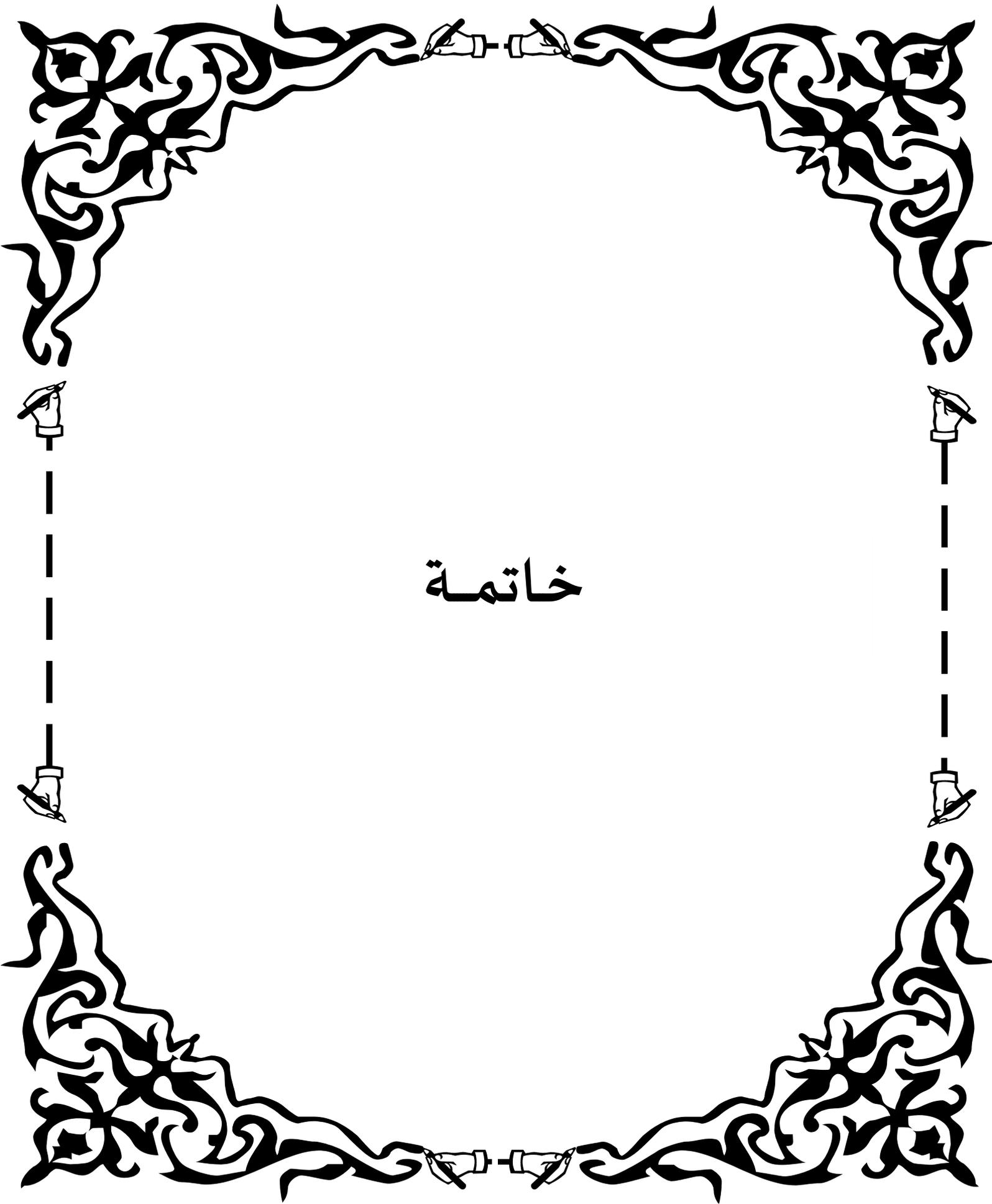
أن نصف المبحوثات تصادفهن ضغوطات في العمل، ومن آثار ذلك عدم القدرة على التركيز وكثرة الأمراض المزمنة وغير ذلك، ومن جهة أخرى فإن المبحوثات لديهن ضغوطات أسرية في مقدمتها صعوبة الموازنة بين العمل والواجبات المنزلية وصعوبة تربية الأطفال وكذلك مشاكل في الروابط الأسرية، ولكن أكثر من نصف المبحوثات يرين أن الضغوطات المهنية تدفع بهن للمزيد من التحدي، ويشعرن بالحيوية والنشاط عن قيامهن بعملهن، ولا يفكرن في تغيير وظيفتهن نهائياً، أما فيما يخص هذه الضغوطات الأسرية والمهنية فهي تؤثر عليهن من الناحية الصحية والنفسية ويتعاملن معها باللجوء إلى العطل المرضية.

4. كشفت نتائج الدراسة الميدانية فيما يخص مدى توفيق المرأة بين دورها كربة بيت و دورها كعاملة، أن دافع خروج المبحوثات للعمل هو الحاجة المادية والمكانة الاجتماعية، كما نجد أزواجهن موافقون عن عملهن خارج البيت، وكذلك يساعدونهم في تحمل الأعباء المنزلية، كما أن أغلب المبحوثات وفقن بين العمل وواجباتهن الأسرية، ولكن أكثر من نصف المبحوثات يتلقين مساعدة من أزواجهن في اعتناء بأبنائهن، كما أن أغلبية المبحوثات وفقن بين التزاماتهن الأسرية والمهنية من خلال تقسيم الوقت والاستعانة بدور الحضانة ويشعرن بالارتياح أكثر في الأسرة والوظيفة معا.

5. بينت نتائج الدراسة الميدانية فيما يخص الحلول المقترحة لتخفيف من الضغوطات الأسرية والمهنية لدى المرأة العاملة، أن الحلول التي تراها المبحوثات مناسبة للتخفيف من الضغوطات الأسرية تتمثل في مساعدة الزوج في تربية الأبناء، أما عن الحلول المقترحة لتخفيف من الضغوطات المهنية لدى المبحوثات متمثلة في تقليل من ساعات العمل لديهن وتقسيم المهام بين العمال، أما فيما يخص الحلول التي تراها المبحوثات مناسبة للتوفيق بين الواجبات الأسرية والواجبات المهنية تتمثل في تقليص ساعات العمل بالدرجة الأولى.

خلاصة:

وبهذا نكون قد حاولنا الإلمام بالإجراءات المنهجية للدراسة وكهذا معالجة بياناتها من خلال هذا الفصل الأخير، حيث تمثلت الإجراءات المنهجية في تقديم ميدان الدراسة بجميع جوانبه، المكاني، والزمني، والبشري، ثم العينة وكيفية اختيارها، ثم عرجنا على المنهج المعتمد والمتمثل في المنهج الوصفي. وتعرضنا بعدها لأدوات جمع البيانات والمتمثلة في السجلات، والوثائق، الملاحظة، والاستمارة، حيث كانت الأداة الرئيسية وبقية الأدوات دور تكميلي.



خاتمة

خاتمة:

تعتبر ظاهرة خروج المرأة للعمل أبرز ظاهرة اجتماعية في العصر الحديث حيث لا تعيقها عن دورها الرئيسي في الأسرة بوصفها زوجة، ربة بيت، وأم بل إنها أضافت إليها دوراً آخر وهو العمل خارج البيت، الذي كان من قبل حكراً على الرجال فقط.

كما أن المرأة في محاولتها للتوفيق بين الأسرة والمهنة قد تسلك طريقاً شاقاً وصعباً يعمل على تشتيت جهودها وقدرتها على التركيز وكل هذا يؤثر على صحتها الجسمية والنفسية وتكون عواقبه وخيمة على المحيطين بها داخل وخارج الأسرة، خاصة عند غياب الزوج وعدم مساعدته لها في القيام بالواجبات المنزلية.

كما نجد أيضاً أن لعمل المرأة عدة إسهامات في تغير دورها العاطفي تجاه أبنائها وأسرتها مما جعلها تركز كل اهتماماتها على عملها حتى وهي في المنزل تكون مشغولة التفكير بعملها الخارجي، وبالتالي أصبحت تعامل أبنائها بقلق وتوتر نتيجة الضغط المهني.



قائمة المصادر والمراجع

أولاً- المصادر:

❖ المعاجم:

1. ابن منظور، لسان العرب المحيط، (ج 3) دار الجبل، دار لسان العرب، بيروت، 1988.
2. عدنان أبو مصلح، معجم مصطلحات علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
3. الفيروز أبادي، مجد الدين، قاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، لبنان، 2005.

ثانياً- المراجع:

❖ الكتب:

1. إبراهيم بن مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1995.
2. إحسان محمد حسن، علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل الأردن، 2008.
3. أحمد خليل، المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطباعة، بيروت، 1982.
4. أحمد سالم الأحمر، علم اجتماع الأسرة بين التنظير والواقع المتغير، دار الكتاب الجديد المتحدة، بيروت.
5. أحمد عبد الله اللحج، مصطفى محمود أبوبكر، البحث العلمي «تعريفه، خطواته، مناهجه، المفاهيم الإحصائية»، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
6. أحمد عيد سطيح الشخانية، التكيف مع الضغوط النفسية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
7. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2001.
8. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، مصر، المكتب العربي الحديث 1986.
9. أكرم مصباح عثمان، مستوى الأسرة وعلاقته بالسمات الشخصية والتحصيل للأبناء، دار ابن حزم، لبنان، 2002.
10. آمنة اثسيتوى أحمد البطي، الضغوط النفسية لدى المطلقات وأساليب مواجهتها، مركز الكتاب الأكاديمي للنشر، الأردن، 2018.
11. باسمة كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مصطفى عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، 1981.

12. تماضر زهري حسون، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب للنشر بالرياض، 1993.
14. حمدي علي الفرماوي، رضا عبد الله، الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة موجّهات نفسية في سبيل التنمية البشرية، دار صفاء، الأردن، 2009.
15. حنان عبد الرحيم الأحمد، ضغوط العمل لدى الأطباء (المصادر، الأعراض)، مركز البحوث الرياض، السعودية، 2002.
16. د. بديع محمود قاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
17. رابح كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر بحث علم الاجتماع الاتصال للبحث والترجمة، الجزائر، 2006.
18. سامية منيسي، المرأة في الإسلام دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مصر.
19. طارق طه، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والأنترنت، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2007.
20. طاهر حسو الزيباوي، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2011.
21. عبد الغني محمد إسماعيل العمراني، دليل الباحث العلمي، دار الكتب الجامعي، اليمين، 2012.
22. عقيلي عمر، الإدارة: أصول ومفاهيم، دار زهران، الأردن، 2007.
23. علي عبد الرزاق جلي، المناهج الكمية والكيفية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2012.
24. علي عسكر، الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في المجال العملي، السلوك التنظيمي المعاصر: دار الكتاب الحديث، الكويت، 2005.
25. علي معمر عبد المؤمن، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية «الأساسيات والتقنيات والأساليب»، إدارة المطبوعات والنشر، ليبيا، 2008.
26. فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2008.

27. فاروق عبده قليه والسيد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر، الأردن، 2005.
28. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة، القاهرة، 1984.
29. ماجدة بهاء الدين السيد عبيد، الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
30. محمد بن فوزي الغامدي، إدارة الوقت، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، الدمام، المملكة العربية السعودية، 2018.
31. محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، اليمن، 2019.
32. محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة، الأردن، 2010.
33. محمد عبد العال النعيمي، طرق ومناهج البحث العلمي: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.
34. مهن خليل عمر، علم اجتماع الأسرة، دار الشروق، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
35. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي كمال بوشرف، سعيد سبعون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006.
37. ميسر العبد، إدارة الضغوط الحياتية (كيف تتغلب على الضغوط النفسية)، دار البداية ناشرون وموزعون، الأردن، 2013.
38. ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك التنظيمي، مرامر للطباعة الإلكترونية، 1993.
39. ناهد رمزي، سيكولوجية المرأة، دار النهضة العربية، لبنان، دون سنة.
40. هناء يحي أبو شهبه، الإسلام وتأصيل علم النفس، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007.
41. الوحيشي أحمد بيبي، الأسرة والزواج "مقدمة في علم الاجتماع الثقافي"، الجامعة المفتوحة للنشر، ليبيا، 1998.
- ❖ المجالات:
42. رضاني ماية، عمل المرأة بين الحاجة الاقتصادية والمكانة الاجتماعية، العدد 1، مجلة الوراق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر، 2022.

43. زينب خنجر، الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 11، الجزائر، 2018.
44. سحراء أنور حسين، قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 30، جامعة بغداد، 2013.
45. سرمد غانم صالح، إسراء طارق حسين، رغبات العاملين من الاستفادة من ساعات العمل المرنة، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 17، جامعة تكريت، العراق، 2010.
46. شريك سيليا، مصادر الضغوط المهنية واستراتيجيات مقاومتها، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، العدد 2، جامعة وهران، 2021.
47. عبد الحميد معوش ونزيم مرداوي، الضغوط المهنية لدى عينة من مفتش التعليم الابتدائي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، جامعة الجزائر، 2016.
48. غزالة أولاد العيد وآخرون، الضغوط الأسرية في ضوء بعض المتغيرات (السن عدد الإخوة، والمستوى الاقتصادي)، مجلة ربحان للنشر العلمي، العدد 10، جامعة الأغواط، 2021.
49. فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، جامعة الشلف، 2012.
50. فريدة بوغازي، تحليل أثر مصادر ضغوط العمل في المؤسسة الاقتصادية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد 11، جامعة سكيكدة، 2015.
51. ليلي كوفي، الضغوط الأسرية لدى أولياء الأطفال التوحيديون، مجلة العدد، جامعة الجزائر.
52. ليلي صالح حسين الطالب، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 50، جامعة بغداد، 2022.
53. مالك ليلي وإبراهيم الذهبي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جامعة الوادي، جوان 2013.
54. محمد حمزة عبد الحسين الجؤذري، عدنان كريم كمار الجيوري، دراسة في الواقع المهني والحرص لسكان منطقة هورا بن نجم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 2، المجلد 22، جامعة العراق، 2014.

55. محمد صلاح الدين سليمان، كفاءة إدارة الوقت وعلاقتها بالاحتراف النفسي المهني لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية، مجلة كلية الآداب، العدد 1، المجلد 10، جامعة عين الشمس، 2017.

56. هلال غنيمية، مكانة المرأة في ظل التغيير الاجتماعي الحاصل في المجتمع الجزائري، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، العدد 8، جامعة تيزي وزو، 2016.

57. مصطفى عوفي، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، جامعة باتنة، 2003.

58. مكالك ليلي وإبراهيم الذهبي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جامعة الوادي، 2015.

59. يسرى رزيقة، غزوان صديق ججاج، الدوافع الاجتماعية والاقتصادية بخروج المرأة إلى العمل ونتائجها، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات، العدد (1)، جامعة تشرين، العراق.

60. يمينة خطاب، مسببات الضغط المهني لدى عمال بلدية المأمونية، مجلة البحوث الدراسات التجارية، العدد 2، جامعة معسكر، 2020.

❖ الرسائل والمذكرات:

61. إبراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة بسكرة، 2015.

62. ابن خزور خير الدين، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية، رسالة ماجستير في علم اجتماع التربية، جامعة تبسة، 2011.

63. أحمد محمود خالد الحلبي، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الإسلامية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط الأردن، 2011.

64. بريكة حميدة، عمل المرأة في المجتمع وانعكاساتها على الأسرة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في تخصص ثقافي تربوي، جامعة الجزائر، 2008.

65. بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي والاتصال، جامعة منتوري قسنطينة، 2004.

66. دودو نعيمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، رسالة ماجستير تخصص ديمغرافيا حضرية، قسم علم اجتماع، جامعة سطيف، 2011.

67. رولة مدفوني، صراع الأدوار وعلاقاته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، أطروحة دكتوراه، في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم البواقي، 2019.

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

69. زريبي أحلام، استراتيجيات التصرف تجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء، أطروحة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران، 2014.

70. صفاء يحيوي، أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقتها الأسرية، أطروحة دكتوراه، علوم، تخصص: علم النفس العيادي، جامعة وهران، 2018.

71. عجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران، 2017.

72. عثمان مريم، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماستر، جامعة قسنطينة، 2010.

73. فريح نبيلة، علاقة الضغوط المهنية والاجتماعية والأسرية بالأمراض المهنية، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، 2020.

74. مؤمنة صالح الرقيب، معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التنظيم العالي بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير في الغدارة التربوية، جامعة الإسلامية، بغزة، 2009.

75. عيسى إبراهيم المعشر، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009.

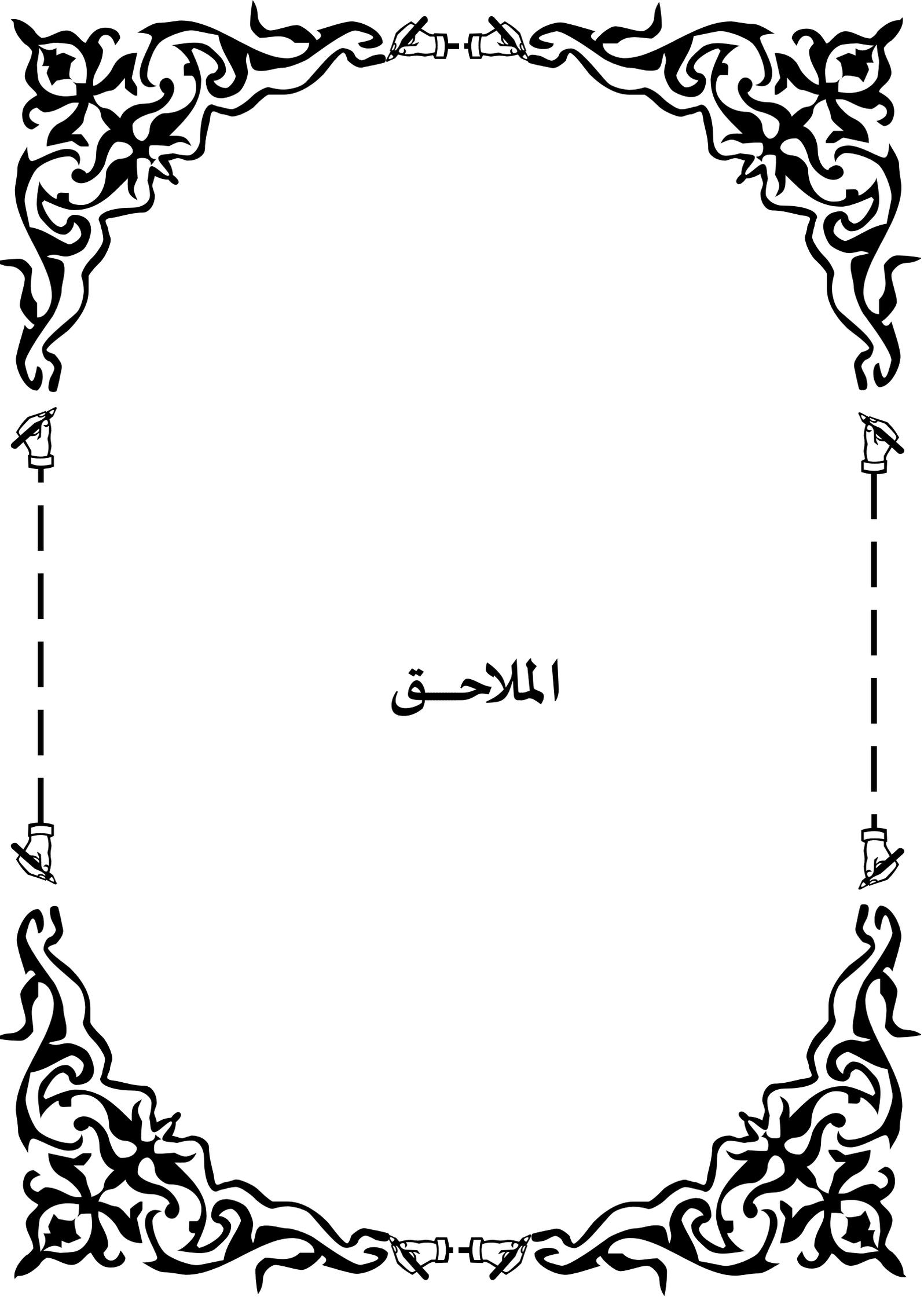
❖ الملتيقيات

76. أبوروبي رجاج فريدة، الضغوط الأسرية لدى الأسرة الجزائرية، ورقة عمل مقدمة للملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة ورقلة، أيام 09 و10 أبريل 2013.

❖ المداخلات

77. زهير عبد السلام وزليخة معنصري، مداخلة في ملتقى الدولي التاسع حول أثر خروج الزوجة

للعمل في العوائد النفسية والتربوية للأبناء، جامعة باتنة، دون سنة.



الملاحق



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



استمارة بحث حول:

الضغوطات الأسرية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر

دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بولاية قالمة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

حواوسة جمال

من إعداد الطالبتين:

أوناسية فايزة

محجوب لويزة

أختي الكريمة، السلام عليكم... وبعد:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على الضغوطات الأسرية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر، لذا يُرجى منك الإجابة بصراحة وصدق على هذه الأسئلة لما فيه خير للعلم والمجتمع، مع العلم أن المعلومات التي تدلين بها تبقى سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

مع شكرنا وتقديرنا على تعاونكم معنا

السنة الجامعية: 2023/2022

المحور الأول: البيانات الشخصية.

1. السن:

- من 20 إلى 25 سنة
 من 26 إلى 35 سنة
 من 36 إلى 40 سنة
 أكثر من 40 سنة

2. المستوى التعليمي:

- دون مستوى
 ابتدائي
 متوسط
 ثانوي
 جامعي

3. المهنة:

4. مكان الإقامة بالنسبة لمكان العمل:

- قريب بعيد

5. الأقدمية في العمل:

- أقل من 5 سنوات
 من 5 إلى 14 سنة
 من 15 إلى 25 سنة
 أكثر من 26 سنة

6. عدد الأبناء:

المحور الثاني: بيانات خاصة بالأسباب المؤدية لخلق الضغوطات الأسرية والمهنية لدى المرأة العاملة

7. ما طبيعة العمل الذي تقومين به ؟

- سهل صعب ملائم

8. ماهي المشاكل التي تواجهك في أداء واجباتك الأسرية ؟

- عدم إيجاد مكان مناسب لترك الأطفال
 اهمال الواجبات اتجاه الزوج

- عدم حضور ولاءم وعزائم الأهل
- تراكم الأعمال المنزلية
- صعوبة تربية الأطفال والاعتناء بهم

أخرى تذكر:

9. هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك المهنية؟

- نعم لا

• في حالة الإجابة ب نعم ما هي هذه المشاكل؟

- توقيت العمل غير مناسب
- الأجر غير كافي
- المعاملات السيئة داخل العمل

أخرى تذكر

10. ما هي نظرة المجتمع أثناء خروجك للعمل؟

- سلبية إيجابية

11. هل تواجهين صعوبات أثناء فترة العمل؟

- نعم لا

• إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي هذه الصعوبات؟

.....

.....

12. عند خروجك للعمل، أين تتركين أبنائك؟

- مع العائلة عند المربية دور الحضانة

أخرى تذكر

13. هل تجهيزك لأبنائك يسبب لكي تأخر في العمل؟

- نعم لا

14. إذا طلب منك زوجك التوقف عن العمل فهل توافقين؟

- أوافق لا أوافق

• إذا كنتي لا توافقين، لماذا ؟

15. هل ترين أن المهام المسندة إليك في العمل تتناسب مع قدراتك ؟

نعم لا

في حالة الإجابة ب لا هل يؤدي ذلك إلى ؟

فقدان التركيز

الإحباط

الشعور بالتعب والارهاق

..... أخرى تذكر

المحور الثالث: بيانات خاصة بالآثار الناجمة عن الضغوطات على مستوى الأسرة والعمل

16. هل صادفتك ضغوطات في العمل ؟

نعم لا

• إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي الآثار الناجمة عن هذه الضغوطات ؟

17. هل لديك ضغوطات أسرية ؟

نعم لا

• إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي الآثار الناجمة عن هذه الضغوطات ؟

18. هل الضغوط المهنية تدفع بك المزيد من التحدي ؟

نعم لا

19. ما هو شعورك عند القيام بعملك ؟

الحيوية والنشاط

التعب

الملل والروتين

..... أخرى تذكر

20. هل سبق وأن فكرت في تغيير وظيفتك نهائياً ؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم لماذا ؟

.....

21. هل تؤثر عليك الضغوط المهنية والأسرية من الناحية ؟

النفسية الصحية السلوكية الاجتماعية

• في كل الحالات كيف تتعاملين مع هذه الضغوط ؟

.....

المحور الرابع: بيانات خاصة بمدى توفيق المرأة بين دورها كربة بيت ودورها كعاملة

22. ما هي دوافع خروجك للعمل ؟

الحاجة المادية المكانة الاجتماعية

..... أخرى تذكر

23. هل زوجك موافق على عملك خارج البيت ؟

موافق غير موافق

• إذا كان غير موافق لماذا ؟

.....

.....

24. هل يساعدك زوجك في تحمل الأعباء المنزلية ؟

نعم لا

25. هل تجدين نفسك موفقة بين العمل وواجباتك الأسرية ؟

نعم لا

26. عندما تكونين مرهقة هل يعتني زوجك بالأبناء ؟

نعم لا

27. عملياً، كيف تحاولين التوفيق بين التزاماتك الأسرية والمهنية ؟

- تقسيم الوقت الاستعانة بدور الحضانة الاستعانة برياض الأطفال

..... أخرى تذكر

28. أين تشعرين بالارتياح أكثر ؟

- في الأسرة
 في الوظيفة
 كلاهما معا

• إذا كانت في الأسرة، لماذا ؟

.....
.....

• إذا كانت في الوظيفة، لماذا ؟

.....
.....

المحور الخامس: بيانات خاصة بالحلول المقترحة لتخفيف من الضغوطات الأسرية والمهنية لدى المرأة العاملة

29. ماهي الحلول التي ترينها مناسبة للتخفيف من الضغوط الأسرية لدى المرأة العاملة ؟

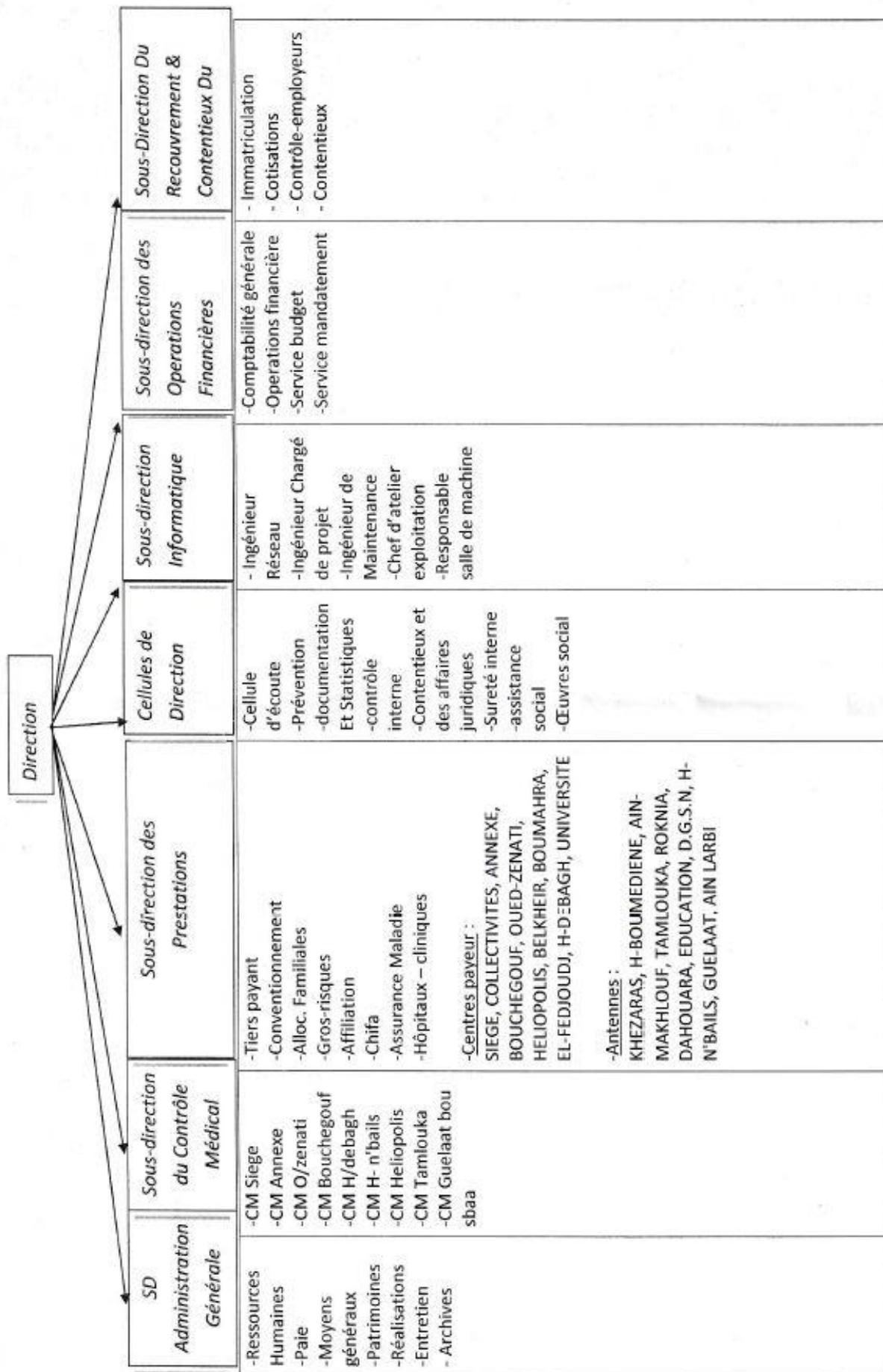
.....
.....

30. ماهي الحلول التي ترينها مناسبة للتخفيف من الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة ؟

.....
.....

31. كيف يمكن التوفيق بين الواجبات الأسرية والواجبات المهنية ؟

.....
.....



ماذا تم من إنجازات في وكالة قالمة خلال السنوات الأخيرة؟

كما أعدت إستراتيجية جد فعالة من طرف مديرية الوكالة و ذلك بفتح 09 فروع جديدة لتدفع البعض منها مزود بمصالح المراقبة الطبية قصد التقرب أكثر من المؤمن وحرصا على تسهيل الخدمات له، كذلك لفك العزلة عن بعض المناطق الثانية.

قامت مديرية الوكالة بإنشاء مدخل خاص لفئة المعوقين حركيا بالملحقة (قالمة)، لتسهيل تنقلهم نحو مصالح التعويضات.

عرفت وكالة ولاية قالمة لصندوق التأمينات الاجتماعية قفزة نوعية في إنجازاتها، بحيث تم إعادة تهيئة و تجديد معظم المراكز و تزويد أغلب المصالح بأجهزة الإعلام الآلي، كذلك تكيف مختلف المرافق (قاعات الانتظار، الشبائيك و لوجسات التوجيه) مع متطلبات المؤمن الاجتماعيين عملا بتوجيهات الوزارة الوصية وزارة العمل و الضمان الاجتماعي و المديرية العامة لصندوق التأمينات الاجتماعية.



فرع عمال التربية بولاية قالمة



فرع بلدية الركنية



فرع احمد سايفي (الدوار)

ملحقها معيضة

- تقييم فوائد العلاج بالمياه المعدنية من طرف الضمان الإجتماعي كمصاريف (تكلفة) يجب أن يخضع ل 03 شروط أو مقاييس علمية وموضوعية وهي كالآتي :
- 1 - هل كان هناك انخفاض في استهلاك الأدوية ؟
 - 2 - هل كان هناك انخفاض في الغياب المهني (العطل المرضية) ؟
 - 3 - هل كان هناك ارتفاع في نسبة القدرة والمناعة ضد الإلحم أو الإعاقه ؟

من هذا المنطلق يمكن للحمية المعدنية(العلاج بالمياه المعدنية) أن تلعب دور حقيقي في التربية الصحية و الإجتماعية *

هام

في حالة المعالجة بالمياه المعدنية أو المتخصصة لا تنفع
للمريض اليومية إلا إذا كان المؤمن قد استفاد على الأقل من
شهر من العتلة المرضية قبل بداية العلاج

ملخص:

جاءت هذه الدراسة بعنوان الضغوطات الأسرية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر، حيث أجريت بال صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بولاية قالمة على عينة قوامها 40 مبحوثة، وقد هدفت إلى محاولة الكشف عن أهم الضغوطات الأسرية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة، وتوصلت إلى جملة من النتائج منها أن هناك العديد من الأسباب التي أدت إلى خلق ضغوطات أسرية ومهنية لدى المرأة العاملة، وبالتالي تركت آثار سلبية على مستوى الأسرة والعمل، ويمكن التوفيق بين المرأة كربة بيت ودورها كعاملة من خلال تقسيم وقتها وإدارته خاصة بالنسبة للمرأة العاملة المتزوجة، ومن جهة أخرى فقد قدم المبحوثات مجموعة من المقترحات للتخفيف من هذه الضغوطات كالتقليل من ساعات العمل وتقسيم المهام بين العمال ومساعدة الزوج لهن في تربية الأبناء وإدارة الأعمال المنزلية.

الكلمات المفتاحية: الضغوطات، الأسرة، المهنة، المرأة، المرأة العاملة.

Summary:

This study entitled Family and professional pressures facing working women in Algeria, where it was conducted at the National Fund for Social Insurance for wage earners in the state of Guelma on a sample of 40 respondents, and it aimed to try to reveal the most important family and professional pressures facing working women, and reached a number of results, including that there are many reasons that led to the creation of family and professional pressures for working women, and thus left negative effects at the level of family and work, and women can be reconciled. On the other hand, the respondents presented a set of proposals to alleviate these pressures, such as reducing working hours, dividing tasks among workers, and helping the husband to raise children and managing household chores.

Keywords: pressures, family, profession, women, working women.