



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة 8 ماي 1945  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم: علم الاجتماع.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع  
تخصص: تنظيم وعمل

# مشكلات المرأة العاملة

دراسة ميدانية ببلدية النشماية-قائمة-

تحت إشراف:

أ. د عمر عسوس

إعداد الطالبة:

ابتسام زدارة.

السنة الجامعية: 2019-2020.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وتقدير

نبدأ شكرنا لله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا العمل، اللهم لك الحمد على ما أعنتنا عليه وأنعمت علينا وعلى كل ما أهديتنا إليه.

أتقدم جزيل الشكر إلى الأستاذ الفاضل **عسوس عمر** الذي أمدني بالتوجيهات والنصائح القيمة لإتمام هذه المذكرة فجزاه الله كل خير وإلى كل أستاذة قسم العلوم الاجتماعية وطلبة الماستر وإلى كل من ساعدني لإتمام هذه المذكرة.

وفي الأخير لا يفوتني أن أتقدم بأسمى المعاني والشكر لكل من قدم لي يد المساعدة من قريب أو بعيد بكلمة طيبة أو بسؤال عنا أو بدعاء.



إلى التي رفع الله مقامها وجعل الجنة تحت أقدامها أولى الناس بصحبتني إلى  
نبع الحنان الصافي ذلك القلب الكبير، وتلك النعمة الغالية الطاهرة صاحبة الفضل  
علي والتي مهما فعلت وقلت وكتبت لن أوفيتها حقها الأزلي، ولن أرد لها فضلها  
الأبدي والدتي العزيزة " ربيحة " حفزها الله وطل في عمرها.

وإلى الذي أحبني بلا مقابل وأنار لي الطريق وأغدق عليا بالدعوات الصالحات  
وإلى الذي أعطاني الحب بلا مقابل ولا يريد أن يأخذ مني شيء **والدي " نوار "**.

وإلى إخوتي: **"سليمة، صوفية، سعاد، نوال"**.

وإلى أبناء أختي: **زهير، شمس الدين**.

وأبناء خالي آدم، سارة، وعمي وإلى قلوب كانت تفرح لفرحتي وتأسى لما  
يصيبني.

أفراد أسرتي الغالية، أهذي ثمرة هذا الجهد.

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات:

الشكر والتقدير.....ص 3

الاهداء.....ص 4

مقدمة.....أ

### الفصل الأول: الجانب النظري.

1. الإشكالية .....ص 8

2. المفاهيم.....ص 10

3. الأهداف.....ص 11

4. الدراسات السابقة.....ص 20

5. النظريات.....ص 21.30

### الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

المبحث الأول: مشكلات المرأة العاملة الأسرية.....ص 32

1. انعكاسات خروج المرأة للعمل على الأطفال.....ص 32.

2. انعكاسات خروج المرأة للعمل على علاقتها الزوجية.....ص 34

3. التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية.....ص 34

4. انهيار تقسيم العمل في المنزل.....ص 35

5. انهيار تقسيم العمل خارج المنزل.....ص 36

6. المكانة النسبية.....ص 36

7. نمط حياة الأسرة.....ص 37

8. الإتساق.....ص 38

9. عدم التوفيق بين العمل والمنزل.....ص 38

المبحث الثاني: مشكلات المرأة العاملة الصحية والنفسية.

## 01- مشكلات المرأة العاملة الصحية.....ص 39

أ. الإجهاد والتعب.....ص 39

ب. أثر عمل المرأة على تكوينها النفسي والفيسيولوجي والجسدي.....ص 40

## 02- مشكلات المرأة العاملة النفسية.....ص 42

أ. مشكلة الملل.....ص 42

ب. مشكلة القلق.....ص 42

### المبحث الثالث: مشكلات المرأة العاملة الاجتماعية.

1. أثر المرأة العاملة على المجتمع.....ص 43.

2. عمل المرأة في ظل القيم الاجتماعية.....ص 44

3. المرأة العاملة ومشكلة صراع الأدوار الاجتماعية.....ص 45

4. الحد من العلاقات الاجتماعية.....ص 46.

### المبحث الرابع: مشكلات المرأة العاملة المهنية.

1. مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة.....ص 47

2. مشكلة مواظبة المرأة على العمل.....ص 48

3. مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والادارة والمسؤولين.....ص 49

4. مشكلات داخل العمل.....ص 49

5. نقص التدريب المهني والمهارة للمرأة.....ص 50

6. مشاكل تتعلق بعلاقات المرأة العاملة مع زملائها ورؤسائها في العمل.....ص 50

7. ضعف دعم الادارة العليا للمرأة.....ص 50

8. ضعف الاهتمام بالتدريب وتنمية مهارات المرأة.....ص 50

9. التمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة داخل المؤسسة.....ص 50

10. التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة.....ص 51

### الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة.

1. حدود الدراسة.....ص 54

2. منهج الدراسة.....ص 55

3. أدوات جمع البيانات.....ص 56

4. صعوبات الدراسة.....ص 56

### الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

1. تحليل ومناقشة نتائج الدراسة.....ص 76

2. النتائج العامة.....ص 78

3. التوصيات.....ص 79

4. ملخص الدراسة.....ص ص 80-92

خاتمة.....ص 94

قائمة المراجع.....ص 96

الملاحق.....ص 100

## فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يتعلق بجنس المبحوثات	59
02	يتعلق بالمستوى التعليمي للمبحوثات	59
03	يتعلق بالحالة الاجتماعية للمبحوثات.	60
04	يتعلق بمستوى الدخل.	61
05	يتعلق بنوع العمل.	61
06	يتعلق بعدد ساعات العمل.	62
07	يتعلق بإيجاد العمل.	62
08	يتعلق بظروف العمل.	63
09	يتعلق بالارهاق الجسدي والنفسي الناجم عن الجمع بين العمل المنزلي والعمل خارج المنزل.	63
10	يتعلق برأي المبحوثات أن عملهم يأخذ كامل جهدهم على حساب واجبات البيت.	64
11	يتعلق بإرتياح المبحوثات في مكان العمل عكس البقاء في المنزل.	64
12	يتعلق بمدى الرضا عن العمل.	65
13	يتعلق بالتوفيق بين العمل وبين شؤون المنزل.	65
14	يتعلق بالمشاكل التي يسببها عمل الزوجة	66
15	يتعلق بالشعور بالتقصير في الواجبات إتجاه الزوج	66
16	يتعلق بتحفيز الزوج على العمل ومساعدته في حل بعض المشكلات المهنية.	67
17	يتعلق بدور الزوج في نجاح الزوجة المهني .	67
18	يتعلق بإعتقاد الزوج أنه راضي عن الحياة التي يعيشها مع الزوجة.	68
19	يتعلق بالتفكير في ترك العمل من أجل الأبناء.	68
20	يتعلق بتوفير للأبناء حياة أفضل بفضل الدخل الشهري.	69
21	يتعلق بنظرة المجتمع لعمل المرأة.	69
22	يتعلق بإعاقه العادات والتقاليد لعمل المرأة.	70
23	يتعلق باثبات النفس في مجتمع يرفض عمل المرأة.	70

71	يتعلق بالارتياح في العمل.	24
71	يتعلق بالمواظبة في العمل.	25
72	يتعلق بالأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة.	26
72	يتعلق الرضا عن العمل.	27
73	يتعلق بمعادلة الأجر مع الجهد المبذول.	28
73	يتعلق بالاستقرار في العمل.	29
74	يتعلق بعملية الاتصال.	30
74	يتعلق بالتعرض للمضايقات في العمل.	31
75	يتعلق بالتمييز بين الرجال والنساء في المؤسسة.	32
75	يتعلق بالتفكير في الاستقالة.	33

المقدمة

## مقدمة.

تعتبر الطاقة البشرية من أهم عوامل التنمية والتغير الاجتماعي والاقتصادي والمرأة تشكل نصف هذه الطاقة ومساهمتها في عملية التنمية، الاجتماعية مؤشرا هاما في تغيير دور المرأة في هذه المجتمعات، وفي ظل التطورات التي عرفت المجتمعات وانتقالها من المجتمعات التقليدية إلى المجتمعات المعاصرة عرفت دور ومكانة المرأة تغيرا واضحا، ففي الماضي كان دورها مرتبطا بتربية النشأ وتلقينهم القيم والمبادئ والعناية بالزوج، والاهتمام بالشؤون المنزلي، أما اليوم فأصبح دورها في الحياة معقد، فهي من ناحية تخضع لضغط التقاليد ومن ناحية أخرى تخضع للفرص التي أصبحت متاحة أمامها في عالم الشغل والعمل المأجور، والذي تجده وسيلة لتحقيق كفاءتها في العمل.

ونجد أن عمل المرأة يأخذ أبعادا كثيرة منها ما هو إيجابي ومنها ما هو سلبي، فمن الناحية الايجابية نجد أن عمل المرأة يساهم في التنمية الشاملة للمجتمع، كما أنه يساهم في زيادة دخل الأسرة ومساعدة الزوج في الأعباء المالية، كما أنه يرفع من مكانة وتقدير المرأة لذاتها في مجتمعها، أما من الناحية السلبية نجد أن عمل المرأة نتائج سلبية تعود على علاقتها بزوجها وأولادها ونفسها، فالمرأة لخروجها للعمل تفرط بمسؤوليتها تجاه زوجها والأبناء.

فصعوبة الدور المزوج يجعلها تتلقى عراقيل وصعوبات عديدة تمنعها من تأدية مهامها.

وعلى هذا الأساس تم تقسيم الدراسة إلى أربعة فصول: **الفصل الأول** يحتوي على الجانب النظري للدراسة ويضم الإشكالية، المفاهيم، الدراسات السابقة، الأهداف، النظريات، أما **الفصل الثاني** يحتوي على مشكلات المرأة العاملة ويضم أربعة مباحث، المبحث الأول يضم مشكلات المرأة العاملة الأسرية، المبحث الثاني ويضم مشكلات المرأة العاملة الصحية والنفسية، المبحث الثالث ويضم مشكلات المرأة العاملة الصحية والنفسية، المبحث الرابع ويضم مشكلات المرأة العاملة المهنية، أما **الفصل الثالث** يحتوي على الاجراءات المنهجية للدراسة ويضم حدود الدراسة ومنهج الدراسة، أدوات جمع البيانات، صعوبات الدراسة، أما **الفصل الرابع** يحتوي على عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

# الفصل الأول: الجانب النظري

---

## الفصل الأول: الجانب النظري.

1. الإشكالية.

2. المفاهيم.

3. الدراسات السابقة.

4. الأهداف.

5. النظريات

# الفصل الأول: الجانب النظري.

## الإشكالية.

يعتبر عمل المرأة ضرورة اجتماعية واقتصادية في عصر يتسم بالتقدم العلمي والتقني المتسارع. حيث يقدم العمل لها ولأسرتها مزايا مادية ويعزز شخصيتها وثقتها بنفسها ويحقق وجودها ذلك لأن بقائها في العمل المنزلي يثبط قدراتها وإمكاناتها ولا يستطيع المجتمع نسخ طاقاتها وقدراتها<sup>1</sup>.

ويتميز العصر الحديث بدخول عدد كبير من النساء إلى سوق العمل في مختلف مجالاته وفي جميع الاختصاصات، منافسة بذلك الرجل حتى أصبح عملها بمثابة سمة تتصف بها المجتمعات المعاصرة والمتطورة.

وإذا ما بحثنا في الأسباب والعوامل التي تؤدي بالمرأة إلى العمل فإننا نجد أن معظمها يتمثل في أسباب اقتصادية من فقر نظرا للدخل غير الكافي لرب الأسرة أو البطالة الأمر الذي يستوجب التعاون مع الزوج لتوفير حياة كريمة للأسرة بأكملها. وإذا كان الالتحاق بالعمل حقا مكرسا ومعترفا به للجميع، فإن المرأة في كثير من الأحيان تلجأ إليه بحكم الواقع الذي يحتم عليها ذلك. وهو ما يفسر حركة النساء داخل سوق العمل بحثا عن العمل المأجور. وبالإضافة إلى الأسباب الاقتصادية هناك دوافع ذاتية أو شخصية دفعت بالمرأة إلى العمل كرهبتها في تحقيق ذاتها وقدراتها واستقلالها المالي إلى جانب رغبته في استكمال مشوارها التعليمي والدراسي.

وتكتسي مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي أهمية بالغة حيث تعتبر أحد المعايير المعتمدة في قياس درجة تقدم المجتمعات وتطورها<sup>2</sup>. وإذا كان التقدم الاقتصادي في الدولة يقاس بمعدلات نمو الدخل أو الانتاج، فإن التقدم الاجتماعي فيها يقاس بما يتمتع به العمال من حقوق وحریات وأمن وحماية اجتماعية<sup>3</sup>. وبذلك استطاعت أن تخرج إلى ميدان العمل الذي هو مصدر الرزق للإنسان الذي لا يعتبر

<sup>1</sup> : سمير بن موسى: صراع الدور وعلاقته بالضغط لدى المرأة العاملة، دراسة تطبيقية بالقطاع الاستشفائي ابن سينا، بدائرة فرندة، مجلة العلوم الانسانية، 9255-1112 العدد 03 جوان 2015، ص 155.

<sup>2</sup>: سي فضيل زهية: الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، الطور الثالث في الحقوق تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2017-

2018، ص 1.

<sup>3</sup>: سي فضيل زهية: ، المرجع السابق ص 1

## الفصل الأول: الجانب النظري.

حكرا على الرجل وحده بل للمرأة الحق المشاركة في سوق العمل بأداء أنشطة تختلف بطبيعتها عن الأنشطة البيئية لتحررها من أدوارها التقليدية في مجال الأسرة. وقد أصبح العمل خارج البيت قضية مهمة بالنسبة إلى المرأة في المجتمع الحديث الذي فتح مجالا جديدا أمامها، واعتبر من المستلزمات التمهيدية لتحقيق المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي.

ولكن بقدر ما أعطى العمل خارج البيت المرأة المكانة الاجتماعية وساعدها علي تحقيق ذاتها بقدر ما أخذ منها راحتها واستقرارها. إذ وجدت نفسها قد دخلت عالما جديدا لا بد أن تكابد جاهدة لتقرض نفسها فيه رغم صعوبة ذلك عليها. إذ وجدت نفسها تقوم بدور مزدوج يتمثل في خضوعها لقيم ومعايير المجتمع وضرورة الإشراف على المجتمع الصغير المتمثل في أسرتها والقيام بدورها العمومي على أكمل وجه. وفي المقابل تنتظرها وظيفة أخرى لا تقل أهمية عن الوظيفة الأولى وهي وظيفة العمل خارجي البيت والمشاركة في تنمية مجتمعها الكبير<sup>1</sup>.

حيث أن ازدواجية دور المرأة وعدم تفرغها الكلي لشؤون المنزل والأسرة قد يؤثر على مهامها الأسرية وقيامها بالوظائف المتوقعة منها اجتماعيا. فعملها لا يمسه وحدها ولا تقع نتائجه عليها بمفردها وإنما تتعكس على أفراد أسرتها بصفة خاصة وكنتيجة لتعدد الأدوار تواجه المرأة العاملة مشكلات مثل التأخر والتغيب عن العمل بسبب مرض الأطفال أو الزوج وعدم ملاءمة العمل مع طاقتها التي تستهلكها في منزلها بالإضافة إلى علاقتها داخل العمل مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين<sup>2</sup>.

ومن هذا المنطلق طرح التساؤل الرئيسي التالي: ما هي أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها لمهامها؟

وهذه المشكلات التي تواجهها تتطلب دراستها للوقوف على طبيعتها والتوصل إلى تذليلها مما يدفعنا إلى طرح التساؤلات التالية:

<sup>1</sup>: مكاء ليلي: عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري، دراسة ميدانية ببلدية الشمرة، ولاية باتنة، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، علوم في علم الاجتماع العائلي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2016-2017، ص 7.

<sup>2</sup>: مادوي نجية: إستراتيجية التوفيق المرأة العاملة بين أدوارها الأسرية والعمل الخارجي، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 02، العدد 04، جوان، 2014، جامعة البليدة، الجزائر، ص ص 126-127.

# الفصل الأول: الجانب النظري.

- ✚ ما هي أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة ؟
- ✚ ما هي أهم المشكلات المهنية التي تواجهها المرأة العاملة ؟
- ✚ ما هي أهم المشكلات الصحية والنفسية التي تواجهها المرأة العاملة؟
- ✚ ما هي التأثيرات التي يتركها خروج المرأة إلى العمل على حياة الأسرة ؟

## 02. تحديد المفاهيم:

- 01- **تعريف المشكلات الاجتماعية:** وتشير إلى الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة التي تتمثل في نظرة المجتمع إلى عمل المرأة ونقص الخدمات المساندة وكذلك الظروف العائلية .
- 02- **تعريف المشكلات التنظيمية المهنية:** وتشير إلى الصعوبات المرتبطة ببيئة المنظمة ذاتها التي تواجهها المرأة العاملة و تتمثل هذه الصعوبات في التأهيل والتدريب وعدم المساواة في العمل وضعف دعم الإدارة العليا، إضافة الى ظروف وصعوبات العمل بحد ذاته.
- 03- **تعريف المشكلات الاقتصادية :** وتشير الى الصعوبات المرتبطة بالمرأة ذاتها التي تواجهها المرأة العاملة وتتمثل هذه الصعوبات في عدم كفاية الدخل الشهري وطبيعة الدور المزدوج لعمل المرأة<sup>1</sup>.
- 04- **تعريف المشكلات الأسرية:** هي شكل من أشكال التوظيف الخاطئ الذي يمارس في نطاق الأسرة، فالمتصور في أداء الوظائف الأسرية يشكل حالة من التفكك وعدم التكامل وعدم التوازن يحيد الأسرة عن الأهداف العامة والمشاركة التي يتوقع المجتمع منها تحقيقها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: آمال ياسين خليل المجاني: المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك في المملكة العربية السعودية، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 45، العدد 02، 2018، ص 05.

<sup>2</sup>: عبد الناصر عوض، أحمد جبل، النزاعات الأسرية من منظور الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء لدنيا الطباعة، الإسكندرية، 2012، ص 56.

# الفصل الأول: الجانب النظري.

## 3. أهداف الدراسة:

- ✓ التعرف على الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تعيشها المرأة العاملة.
- ✓ الآثار السلبية والإيجابية التي تعود على المرأة نتيجة خروجها للعمل.
- ✓ الوقوف على أهم المعوقات أو المشكلات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة .
- ✓ التعرف على المشكلات الأسرية والاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة.
- ✓ البحث عن أهم العوامل التي تتولد منها هذه المشكلات.

## 4. الدراسات السابقة لمشكلات المرأة العاملة :

### الدراسة الأولى<sup>1</sup>:

عنوان الدراسة: آثار عمل الأم على تربية أطفالها(دراسة ميدانية لبعض الأمهات العاملات بمدينة الشارقة).

صاحب الدراسة: مليكة الحاج يوسف .

صفة الدراسة: دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع .

سنة الدراسة: 2002-2003.

مكان الدراسة: مدينة الشارقة الجزائر .

### تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي: ما أثر عمل الأم خارج المنزل على تربية أطفالها؟.

وماهي العوامل التي تجعل الأم العاملة غير قادرة على التوفيق بين العمل الخارجي ورعاية أطفالها.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة قصدية تشتمل على 120 مبحوثة موزعة كما يلي:

---

<sup>1</sup>: مليكة الحاج يوسف: آثار عمل الأم على تربية أطفالها (دراسة ميدانية لبعض الأمهات بمدينة شارقة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2002، 2003.

# الفصل الأول: الجانب النظري.

- 60 مبحوثة في قطاع التعليم .
- 35 مبحوثة في قطاع العمومي الوظيفي.
- 12 مبحوثة في القطاع الخاص.
- 13 مبحوثة في القطاع الصحي .

## أهم النتائج:

- عمل الأم يؤثر على الأطفال وتختلف درجة التأثير حسب عدد ساعات العمل بالنسبة للمبحوثة.
- الأم العاملة لا تعود الى منزلها في منتصف النهار وهذا لا يعني أنها لا ترعى طفلها الذي هو بحاجة لها منذ الصباح في المساء، لذلك فالكثير من المبحوثات صرحت بأن الوقت التي تقضيه الأم العاملة مع طفلها في الحقيقة هو غير كافي للاهتمام والاعتناء به لأن هذا الأخير يحتاج الى مجالسة أمه له والتحدث معه لوقت أطول مما يزداد نموه اللغوي والاجتماعي .
- مهما يكن نوع عمل الأم فيبقى دورها دائما مرتبطا ومتعلقا أساسيا بتربية أطفالها وتلبية احتياجاتهم المختلفة المادية والمعنوية في نفس الوقت ولقد تبين أن الأم العاملة تجد في التوقف عن عملها سبيلا للاهتمام اكثر بأطفالها .
- الأم العاملة تسعى الى تنظيم الانجاب أكثر من الأم الماكثة بالبيت وهذا ما يدل على أن العمل هو السبب الذي يجعل الأم تقلص من حجم الأسرة هذا من جهة ويجعلها تعتمد على الرضاعة الاصطناعية في تغذية صغيرها من جهة أخرى.
- كم أن عمل الأم لساعات طويلة يجعلها تعود الى منزلها متعبة وغير قادرة على استقبال أطفالها وهذا يؤثر نفسيا عليهم وهكذا يتضح جليا أن قضاء الأم وقتا طويلا في عملها ينعكس سلبا على لأطفالها.

## الدراسة الثانية:<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: إبراهيمي أسماء: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة(دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس، تخصص علم النفس المرضي والاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015.

# الفصل الأول: الجانب النظري.

عنوان الدراسة: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة (دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة).

صاحب الرسالة: إبراهيمي أسماء.

صفة الدراسة: دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم النفس .

سنة الدراسة: 2014-2015.

## تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي: هل توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات بدائرة طولقة .

## التساؤلات الفرعية:

- ✓ هل توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل و التوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة .
- ✓ هل توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة .
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية .
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي بين الممرضات والمعلمات .

## كيفية الدراسة:

تكوين عينة الدراسة من 130 امرأة عاملة موزعة كالتالي:

⊕ 65 ممرضة .

⊕ 65 معلمة .

# الفصل الأول: الجانب النظري.

وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية .

## أهم النتائج :

- توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط المهنية و التوافق الزواجي للممرضات والمعلمات.
- توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط عكسية، بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزواجي للممرضات والمعلمات.
- توجد فروق بين الممرضات والمعلمات في الضغوط تغري الى المهنة .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الممرضات والمعلمات في التوافق الزواجي.

## الدراسة الثالثة:<sup>1</sup>

عنوان الدراسة: عمل المرأة وعلاقته بالعلاقة الزوجية.

صاحب الدراسة: رؤوف بلعقاب.

صفة الدراسة: دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس العيادي .

السنة الدراسية: 2016-2017.

## تساؤلات الدراسة:

### التساؤل الرئيسي:

- هل توجد فروق دالة إحصائية في العلاقة الزوجية بين الأزواج (نساء عاملات) والأزواج (نساء غير عاملات) في الاتصال في العلاقة الزوجية.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة الزوجية بين الأزواج (نساء غير عاملات) في الرضا الزواجي.

<sup>1</sup>: بلعقاب رؤوف: عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علوم في علم النفس العيادي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لميس دباغين/ سطيف، 2016-2017.

## الفصل الأول: الجانب النظري.

- هل توجد فروق دالة احصائيا في العلاقة الزوجية بين الأزواج (نساء عاملات)، والأزواج (نساء غير عاملات) في السعادة الزوجية.
- هل توجد فروق دالة احصائيا في العلاقة الزوجية بين النساء العاملات والنساء الغير عاملات في الاتصال في العلاقة الزوجية.
- هل توجد فروق دالة احصائيا في العلاقة الزوجية بين النساء العاملات والنساء الغير عاملات في الرضا الزوجي.
- هل توجد فروق دالة احصائيا في العلاقة الزوجية بين النساء العاملات والنساء الغير عاملات في السعادة الزوجية.
- هل توجد فروق دالة احصائيا في العلاقة الزوجية بين أزواج النساء العاملات وأزواج النساء الغير عاملات في الاتصال في العلاقة الزوجية.
- هل توجد فروق دالة احصائيا في العلاقة الزوجية بين أزواج النساء العاملات وأزواج النساء الغير عاملات في الرضا الزوجي.
- هل توجد فروق دالة احصائيا في العلاقة الزوجية بين أزواج النساء العاملات وأزواج النساء الغير عاملات في السعادة الزوجية.

**عينة الدراسة:** تم إختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية.

تمت الدراسة على 28 زوج ، 14 زوج نساء عاملات، 14 زوج نساء غير عاملات.

### أهم النتائج:

- لا توجد فروق دالة إحصائيا في العلاقة الزوجية بين الأزواج - نساء عاملات- والأزواج - نساء غير عاملات بشكل عام.
- حيث أن عمل المرأة أو مكوثها بالبيت لا يؤثر بشكل كبير في نوعية العلاقة الزوجية أو في مدى صحتها أو اضطرابها، حيث كانت النتائج على الشكل التالي:
- لا توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 في العلاقة الزوجية بين الأزواج، نساء عاملات وأزواج نساء عاملات في الاتصال في العلاقة الزوجية.

## الفصل الأول: الجانب النظري.

- لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في العلاقة الزوجية بين الأزواج (نساء عاملات) والأزواج (نساء غير عاملات).
- توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في العلاقة الزوجية بين الأزواج (نساء عاملات) والأزواج (نساء غير عاملات) في السعادة الزوجية.
- لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في العلاقة الزوجية بين الأزواج (نساء عاملات) والأزواج (نساء غير عاملات) في الاتصال الزوجي.
- لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في العلاقة الزوجية نساء عاملات نساء غير عاملات في الرضا الزوجي.
- لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في العلاقة الزوجية نساء عاملات نساء غير عاملات في السعادة الزوجية.
- لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في العلاقة الزوجية بين الأزواج النساء العاملات وأزواج النساء الغير عاملات في الاتصال الزوجي.
- توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في العلاقة الزوجية بين الأزواج النساء العاملات وأزواج النساء الغير عاملات في الرضا الزوجي.
- لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في العلاقة الزوجية بين الأزواج النساء العاملات وأزواج النساء الغير عاملات في السعادة الزوجية.

### الدراسة الرابعة:<sup>1</sup>

**عنوان الدراسة:** عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار (دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية برقان ولاية أدرار).

**صاحب الدراسة:** الصادق عثمان.

<sup>1</sup>: الصادق عثمان: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية برقان ولاية أدرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تنظيم كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-104.

# الفصل الأول: الجانب النظري.

صفة الدراسة: دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع،: سنة الدراسة 2013 2014

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي: ما هي العلاقة بين عمل المرأة خارج البيت والصراع بين أدوارها.

عينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة من 65 عاملة من مجموع 87 عاملة وهي موزعة حسب المصالح كما يلي:

الطب العام 02، المخبر 03، الصيدلية 04، الاستعجالات 06، الجراحة العامة 04، تصفية الدم 02، طب النساء والتوليد 12، طب الأطفال 05، الإدارة 04، المغسلة 05، المطبخ 10، كتلة العمليات 06، الأشعة 02.

أهم النتائج:

- إن العاملات يجدن التشجيع من أزواجهن و اسرهن عن العمل، فالأزواج قد تنازلوا عن ما كان يعرف الأدوار التقليدية للمرأة واتجاههم أما الاسر فيساعدون العاملات في العناية بأطفالهن .
- تراجع النظرة الدونية التي كان ينظر بها المجتمع الي المرأة العاملة ووجود تطور في مكانتها الاجتماعية عما كانت عليه من قبل
- كما تشير الدراسة الى أن العاملات يفضلن القيام بأدوارهن لوحدهن داخل البيت بمساعدة أزواجهن دون التفكير في احضار الخدمات لبيوتهن لما يعلمه الموروث الثقافي لفكرة عدم تقبله لامرأة غريبة في بيت الزوجية.
- أصبحت الأدوار التقليدية داخل البيت تخضع لمعيار تفاهم الزوجين ويغلب عليها طابع الحوار لا الأمر وبالتالي تراجع التقسيم التقليدي الذي كان يميز بين أعمال الرجال وأعمال النساء.

# الفصل الأول: الجانب النظري.

- كما أن هناك تأثير لنمط الأسرة التي تقيم بها الزوجة فوجد أن الأسرة الممتدة أكثر تشجيعاً للعمل عن الأسرة النووية لمساعدتها على الرعاية والعناية بالأطفال.

الدراسة الخامسة: <sup>1</sup>

**عنوان الدراسة:** تعدد أدوار المرأة العاملة وعلاقته بالمشكلات الأسرية دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة العاملات بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الجلفة.

**صاحب الدراسة:** زينب بن جغمومة.

**صفة الدراسة:** دراسة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي.

**سنة الدراسة:** 2016-2017.

**التساؤل الرئيسي:** هل تعدد أدوار المرأة له علاقة بظهور المشكلات الأسرية؟.

**التساؤلات الفرعية:**

1. هل قيام المرأة بمختلف الوظائف يقلل من قدرتها على أداء وظيفتها الأسرية.

2. هل خروج المرأة للعمل سبب في حدوث المشكلات الأسرية.

**عينة الدراسة:** تم استخدام أسلوب البحث بالعينة، تتكون عينة الدراسة من 55 أستاذة تم اختيار عينة مكونة من 30 أستاذة عاملة في الكلية.

**أهم النتائج:**

✚ إن المرأة بإمكانها ممارسة العديد من المهن دون حدوث أي اضطراب داخل أو خارج المنزل، كما نرى أن العمل لا يشكل أدنى مشكلة بالنسبة للأم العاملة، ولكن عليها الأخذ بعين الاعتبار أن

<sup>1</sup>: زينب بن جغمومة: تعدد أدوار المرأة وعلاقته بمشكلات الأسرية (دراسة ميدانية على عينة من الأساتذات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية)، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم اجتماع تربوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017.

# الفصل الأول: الجانب النظري.

أسرتها تكون دائما في المقدمة، وأن تنظم وقتها لكي لا يختل عنصر من العناصر المؤسسة للأسرة المثالية.

✚ إن الأم مع أدائها لمختلف الأدوار سواء كأم أو عاملة أو مشاركة في أي نشاط آخر، فهي مطالبة أيضا بتعزيز شخصيتها وإثبات ذاتها، فنجدها تسعى جاهدة لأداء وظيفتها، كما ينبغي إلا أنها في الكثير من الأحيان تشعر بالتعب والارهاق، فنراها دائما تبذل جهدا مضاعفا.

✚ إن عمل المرأة لا يقلل من قدرتها على أداء وظيفتها الأسرية عموما، فقد لاحظنا أن أبناء العاملات هم أكثر التلاميذ نجاحا وتقدما في المستوى الدراسي، ولذلك لما يتلقونه من مساعدة ومراقبة دائمة لنتائجهم الدراسية.

✚ كما أن العمل لا يؤدي إلى الصراع داخل الأسرة لأن أغلب الاسر التي يكون فيها الوالدان متعلمان ويعملان يلجأ إلى أسلوب الحوار والمناقشة في حل المشكلات الأسرية.

## الدراسة السادسة:<sup>1</sup>

**عنوان الدراسة:** مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

**صاحب الدراسة:** بن بوزيد خولة نسرين.

**صفة الدراسة:** مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية.

**سنة الدراسة:** 2014 - 2015.

**تساؤلات الدراسة:**

**التساؤل الرئيسي:** ماهي أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها الوظيفي؟.

<sup>1</sup>: بن بوزيد خولة نسرين، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع، فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2014-2015.

# الفصل الأول: الجانب النظري.

## التساؤلات الفرعية:

- هل تواجه المرأة العاملة مشكلات اجتماعية تؤثر على أدائها الوظيفي.
- هل تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية تؤثر على أدائها الوظيفي.

عينة الدراسة: يضم مجتمع الدراسة من 274 موظفة أخذ منه 20% من المجتمع الأصلي، وبالتالي عينة البحث تتكون من 55 موظفة تم اختيارها بطريقة عشوائية.

## أهم النتائج:

- المشكلات الاجتماعية تؤثر على الأداء الوظيفي.
- المشكلات التنظيمية تؤثر على الأداء الوظيفي.
- التمييز هو أحد المعوقات التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.
- طول ساعات العمل يجعل المرأة تهمل من مسؤولياتها تجاه أسرتها.
- التحرش الجنسي هو أحد أخطر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة.

## 5. النظريات المفسرة لعمل المرأة:

إن عمل المرأة في العالم بأكمله أصبح شيئاً ظاهراً وحتماً لاجتيازها، فنحن نعلم أن التطور الحاصل في عمل المرأة بدأ يتزايد شيئاً فشيئاً أي أصبحت تشغل كل مناصب الشغل أياً كان نوع الشغل بالتالي يتزايد الاهتمام بهذا الأخير أي المرأة العاملة، لقت هذه النقطة عدة اهتمامات من طرف جملة من المنظرين والعلماء وفي هذا المجال جاءت عدة نظريات تفسر لنا عمل المرأة، أخذ إياه بالدراسة والتحليل.

## النظرية الوظيفية:

يقيم المنظور الوظيفي مقولاته النظرية على افتراض أساس مؤاده أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وأم وربة بيت، وعليه يؤكد هذا التطور وضعها التبعي وقد حاول بارسونز باعتباره من أبرز علماء هذا الاتجاه أن يقدم نظرية يفسر بها أهمية تقسيم العمل بين الجنسين، بحيث يختص الرجل

# الفصل الأول: الجانب النظري.

العمل والانتاج وممارسة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي الكامل<sup>1</sup>.

تؤدي المرأة العاملة بناء على النظرية الوظيفية وظائف متعددة وهامة داخل النسق الذي تنتمي إليه وكذلك كله من أجل تحقيق المصلحة العامة وكان ذلك يؤثر سلبا على استقرارها وشعورها بالسعادة نتيجة المعوقات التي تواجهها أثناء قيامها بأداء وظائفها الهامة اتجاه أسرتها ومهنتها التي قد تستطيع التكيف معها ولكنها تؤثر على أدائها المهني<sup>2</sup>.

## 02- نظرية المساواة بين الجنسين:

تنطلق هذه النظرية من نقد الحتمية البيولوجية، حيث ترى هذه النظرية أن المرأة الضعيفة ليست بسبب تركيبتها الجسمية وطبيعتها، وليس بسبب ارادة غيبية تخرج عن الارادة الانسانية بل بسبب تجريدها من حقوق الملكية والمسؤولية والسعي للمشاركة في الانتاج ، كما أن وضعها مرتبط بنوع النظام السائد في المجتمع<sup>3</sup>.

وعلى هذا ترى أن ضعف المرأة لا يعود إلى تكوينها الجسماني، بقدر ما هو ابعادها من قبل المجتمع بمختلف مؤسساته ويجمع الوسائل التي تكرس 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<sup>4</sup>.

واقترن ظهور هذه النظرية " نظرية المساواة بين الجنسين" ببروز عدة حركات منها حركة تحرير المرأة وحركة ترقية المرأة، هدفها الأساسي التغير الشامل لوضعية المرأة في المجتمع، وظهرت هذه الحركات في الغرب وكان هدفها التوسع في الحقوق القانونية التي كانت تنحصر على الرجال فقط مثل

<sup>1</sup>: أحمد خليل: المرأة وقضايا التغيير، دار الطباعة الجديدة، بيروت، 1982، ص 120.

<sup>2</sup>: منال محمد غانم الخميسي: معوقات الأداء المهني للأمر العاملة وأساليب مواجهتها (دراسة وصفية على عينة من الأمهات العاملات في محافظة جدة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع والخدمة الاجتماعية، 2019، ص 329.

<sup>3</sup>: حليم بركات: المجتمع الغربي المعاصر، مركز الدراسات للوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1985، ص 189.

<sup>4</sup>: باسمه كيال: تطور المرأة عبر التاريخ، مصطفى غزدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981، ص 201-202.

## الفصل الأول: الجانب النظري.

التصرف في الملكية الخاصة، وحققها في العمل والتوظيف والأجور ومساواتها بأجور الرجال ويرجع الأصل النظري لذلك الحركات إلى كتابات وأفكار "جون ستورت ميل"<sup>1</sup>، والمرأة الحديثة دائما تبسط فكرة المساواة فتراها فكرر القول بأنها كرجل، تماما ولا يختلف عنه إلا من حيث الانجاب فعقلها مثل عقله، ويكون لها الحق في تحديد مصيرها وتقريره، ولا تريد أن تخضع لضغوط المجتمع الذي يسيطر عليه الرجل.<sup>2</sup>

### نظرية الحاجات ماسلو:

لقد اختلف العلماء والباحثين في إعداد الحاجات وتضييقها وفق المستويات، فإنهم يتفقون جميعا على أهميتها بالنسبة للإنسان ولذلك فإنه من الضروري معرفة دوافع المرأة وحاجاتها سواء في مجال الأسرة أو في مجال العمل الوظيفي، من أجل إسباع تلك الحاجات، لأن في ذلك ضمانا لاتزان شخصيتها وتمتعها بالصحة النفسية، ومن أجل التعرف على الحاجات النفسية لدى المرأة ترا من الضروري عرض للترتيب الذي قدمه عالم النفس إبراهيم ماسلو للحاجات لدى الإنسان ومستوياتها.

وتعد محاولة ماسلو في تقسيم الحاجات الانسانية طبقا لأهميتها إلى مستويات سبعة تأخذ شكل السلم المتصاعد.

وعلى الرغم من مضي أكثر من 50 عاما على طرح ماسلو نظريته ومفهومه لترتيب الحاجات عند المرأة ونسق إشباعها، فإنها من اليوم تعد أكثر هدف وثبات.

وقد وضع ماسلو في الحاجات الفسيولوجية في المرتبة الأولى التي تمثل قاعدة الهرم، وذلك لأن استمرار حياة المرأة رهن استمرار أداء الوظائف الحيوية، ومن أمثلة هذه الحاجات الطعام، الشرب التي لا يمكن الاستغناء عنها.

<sup>1</sup>: إبراهيم مذكور: معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية، القاهرة، 1974، ص 598-599.

<sup>2</sup>: باسمه كيال: المرجع السابق، ص 203.

## الفصل الأول: الجانب النظري.

المرتبة الثانية حاجة الأمن حيث تزخر البيئة التي تعيش فيها المرأة بعوامل مادية ومعنوية عديدة حيث تشمل حاجة الأمن، الحاجات الجسمية، النفسية، وتجنب الألم والتحرر من الخوف والشعور بالأمن والاطمئنان.

المرتبة الثالثة تأتي الحاجة إلى الانتماء للآخرين ومن أمثلة هذه الحاجة هي الحاجة إلى تقبل الغير والمحبة والتعاطف، ولا تستطيع المرأة إشباعها إلا في وجود الآخرين من خلال إتصالهم بهم. وفي المرتبة الرابعة الحاجة إلى التقدير والتي تؤدي إلى إشباعها إلى الشعور بالتمايز عن الغير.

وضمن المستوى الخامس تأتي الحاجة إلى تحقيق الذات، وهي التي تنشأ عندما يكون للمرأة الدافع لأداء عمل معين يرى بأنها أهل للقيام به.

وأشار ماسلو إلى مستويين آخرين هما: الحاجات المعرفية والحاجات الجمالية.

وبناء على ما سبق فإن معرفة حاجات المرأة إلى العمل على إيجاد السبل الكفيلة بإشباع تلك الحاجات يعد أمر ضرورياً، لأن في ذلك ضمان لارتقائها وتمتعها بالصحة النفسية، فإتزان الشخصية والسلامة النفسية<sup>1</sup>.

### النظرية النسوية الليبرالية:

ظهرت النسوية الليبرالية في أوائل القرن الثامن عشر في أوروبا الغربية في فترة الثورة الفرنسية والأمريكية وثورة ضد الإقطاعية وعصر التنوير الذي أحدث سلسلة من التغيرات الاجتماعية العديدة في جميع مجالات الحياة.

كما جاء جون ستوارت ميل وزوجته هاربيتايلورو ماري ولتون كرافت وطالبن بحقوق متساوية للمرأة والرجل، وتمسكت النسوية الليبرالية بمبادئ الليبرالية التقليدية الرئيسية وأهما الفردانية، المساواة، العدالة.

فبدأت النسوية الليبرالية ومنضراتها بالمناداة بالمساواة في الفرص بين الجنسين في مؤسسات المجتمع المختلفة، كالتعليم والاقتصاد وكانت تركز على ثلاثة مبادئ أساسية لتحقيق ذلك، وهي حرية الاختيار

<sup>1</sup>: رشيد حسن أحمد البرواري جاجان جمعة الخالدي: المرجع السابق، ص 35.

## الفصل الأول: الجانب النظري.

والفردية والمساواة في الفرص، ويؤكد افتراضها الأساسي على أن جميع الناس من الذكور وإناث متساويين، ويجب عدم حرمان البعض من الفرص المتساوية في كافة المجالات بسبب وجود الجندر، وتعتبر النسوية الليبرالية أن الرجال والنساء لهم القدرة العقلية نفسها، وقد اعتبرت أن التعليم هو أحد الوسائل الهامة والأساسية في التغيير وتحويل المجتمع نحو المساواة، وآمنت أيضا بعقيدة الحقوق الطبيعية، فالطبيعة تقوم على وجود الجنسين معا لذلك يجب أن يكون بينهما مساواة والحقوق التي يتمتع بها الرجال يجب أن تمتد لتشمل النساء أيضا وتعتبر أن العمل مع الرجال يحقق الهدف، طالما أن الجنسين مستفيضان من القضاء على التمييز على أساس الجنس لذل تحتاج النساء أن تكون جزءا من الأدوار التي تعتبر حكرا على الرجال خصوصا فيما يتعلق بالتوظيف والعمل خارج المنزل، وبالمقابل يجب أن يقوم الرجال بأعمال ومسؤوليات في إطار المنزل<sup>1</sup>.

وقد طالبت النسوية الليبرالية بمنح النساء الحقوق التي يتمتع بها الرجال وكان ولستون كرافت أول من نادى بضرورة تحسين أوضاع النساء، ودافعت عن حقوقهن وأنكرت الادعاءات بأن النساء أقل عقلانية من الرجال، كما رفض جون ستورت ميل أن تكون النساء أنجزن قدرا كبيرا من النجاح على الرغم من كثرة المعوقات، أمامهن وإقصائهن عن مهن ووظائف الرجال كان يعتقد بأن النساء يفضلن الزواج والأمومة حتى لو منحن فرصا متساوية وفرصا للمشاركة في الاقضاء والسياسة.

وتعنى النسوية الليبرالية بالاهتمام بالمرأة أكثر من الرجل انطلاقا من أن لها حقوقا غير محصلة مثل الرجل، ومن أن فرصتها في مجال العمل والمشاركة الاقتصادية والسياسية مقارنة بالرجل هي فرص غير متساوية أو تكون تكاد غير موجودة بالنسبة لها كما هي لدى الرجل.

وتتهم النسوية الليبرالية بالتمييز الذي يحصل بين الجنسين في العمل، ولذا كان تركيزها على إيجاد فرص متساوية بين الجنسين، من خلال التشريعات والقوانين، فهدف النسوية الليبرالية هو نقل النساء من العمل المحصور داخل المنزل غير المثمن إلى عالم الأعمال ذي القيمة التي تعتبر حكرا على الرجال<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>: عصمت محمد حوسو: الحندرا الأبعاد الاجتماعية والثقافية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 168-169.

<sup>2</sup>: عصمت محمد حوسو: المرجع السابق، ص ص 169-170.

# الفصل الأول: الجانب النظري.

## النظرية النسوية الاشتراكية:

ظهر الفكر النسوي الاشتراكي من قبل الراديكالية والتحليل النفسي، وفيه حاولت جوليت ميتشل أن تمزج بين هذه الأفكار الأساسية للمذهب النسوي تحت مظلة مفهوم واحد وهو النوع، ومن هنا اعتبرت أن قمع المرأة متجدر في حياتها في ظل المجتمع الأبوي، ودعت إلى وجود تغيير وضع المرأة ووظيفتها في المجالات العامة والخاصة لكي تحقق لها الحرية الكاملة، ومن أهم رائدتها الاشتراكيات: زيلاء ايسنستين، وإن هدف النسوية الاشتراكية هو دمج أهم الرؤى الموجودة في النسوية الماركسية والراديكالية، لذا فهي ترى أن كلا النظامين الأبوي والرأسمالي كانا السبب وراء تدني مكانة المرأة عند مكانة الرجل، وقد تحدثت عن خمس مجالات مرتبطة في وضع المرأة وهي الانجاب، رعاية الأطفال، الاهتمام بشؤون المنزل، الجنسانية، الاستهلاك ونستطيع من خلال هذه المحاور أن نرى أمثلة مختلفة من النساء اللواتي ينتمين إلى طبقات مختلفة لكنهن جميعا ينتمين للمكانة الجندرية نفسها، فالمرأة الفقيرة التي لا تعمل تحتل المكانة الجندرية نفسها التي تحتلها المرأة الغنية المستقلة اقتصاديا، ولكن الفرق يكمن في أن المرأة المستقلة اقتصاديا ستحقق فائدة واستمعاا أكبر عند التحرر من قيود هذين النظامين ومن الحرية في الانجاب.

ولم تنظر النسوية الاشتراكية إلى نشاطات النساء على أساس بيولوجي فهي اعتبرت الرجل والمرأة كائنين تاريخيين يعيدان خلق نفسيهما من خلال الممارسة ورأت بأن الفروق بين الجنسين هي فروق سيكولوجية أكثر من كونها فيزيقية، وذلك لأن جزءا من الانسان قد تشكل اجتماعيا وهو أمر تحدده الممارسة وإن من أبرز منظرات النسوية الاشتراكية جوليت ميتشل.

وتؤمن النسوية الاشتراكية بأن البناء الجندري الذي يمثل حياة الرجل والمرأة وأجسامهما وسولكاتهما هو نتيجة للعلاقات الاجتماعية التي نشأت في مرحلة الطفولة مع الوالدين، وتؤكد ميشال أن المرأة تعيش في كل زمن ومكان في علاقة مع قوانين الأب مهما كانت صفاتها، وغالبا ما تتشابه مكانة ووظائف النساء ودخول المرأة في مجال عمل الرجل، لا يعني بالضرورة بأنها سوف تعود إلى البيت لتتساوى معه<sup>1</sup>، ومن هنا طالبت النسوية الاشتراكية بمنح النساء حرية تامة تطوير امكانياتهن، وأن المجتمع يفرض الهوية الجندرية على الأفراد منذ ولادتهن، الأمر الذي يتسبب في تقسيم الحياة إلى مجال عام يخص الذكور

<sup>1</sup>: عصمت محمد حوسو: المرجع السابق، ص ص 182-184.

## الفصل الأول: الجانب النظري.

ومجال خاص يخص المرأة، ويعتبر امتدادا للطبيعة ومن يتتبع المجالين يجد أن الرجال يباح له أن يفعل ما يشاء ولا يحاسب من قبل القانون بينما تجبر المرأة على التقيد بأعمال لا تعطى تلك القيمة على الرغم من أنها تعد مصدرا لإنتاج، وجزءا من اقتصاد المجتمع واعتبرت النسوية الاشتراكية أن النظامين الأبوين البطريركي والطبقي الرأسمالي مرتبطان معا، ويساهمان في قمع النساء ويتسببان في تدني وضعهما ويؤثران في العملية الانتاجية.

ولقد اهتمت النسوية الاشتراكية بأعمال النساء في المجال الخاص ولكنها أعطت الأولوية لعمل النساء في المجال العام، واعترضت على الأجور المنخفضة التي تتلقاها المرأة في هذا المجال مقابل أجور الرجال، واعترضت أيضا على نوعية الأعمال الموكلة للنساء والتي تكون غالبا مع الأطفال والمرضى الأمر الذي يؤدي إلى عدم تطوير مهارتهما لشغل المناصب الشاغرة.

وتؤكد هذه النظرية أن التمييز على أساس الجنس يخدم النظام الرأسمالي لأن عمل المرأة داخل المنزل غير مدفوع الأجر يخدم هذا النظام، كما أن قوة العمل الاحتياطية للمرأة تحفظ في ظل النظام الرأسمالي فقط لحين الحاجة ويضيف إلى ما سبق أن المرأة العامة في ظل هذا النظام تأخذ أجورا قليلة مما يؤدي إلى زيادة أرباحه على حساب الطبقة العاملة خصوصا النساء العاملات بأجر وبدون أجر<sup>1</sup>، فالمرأة التي تعمل داخل المنزل تكون وظيفتها الإنجاب ورعاية شؤون المنزل هي بذلك تفيد القوة العاملة وتقيد الزوج العامل في ظل النظام الرأسمالي المستقل مما يبقيها معتمدة بشكل كبير على الرجل ويجعلها تتمثل السلبية لأنها تدعم الزوج الذي يمول عائلته اقتصاديا وبالتالي يحافظ على استقرار النظام الرأسمالي واعتمادية وسلبية المرأة تجعل الرجل يبقى على سيطرته عليها بشكل دائم.

وترى هذه النظرية بأن خلاص المرأة من هذا الوضع وعدم تحرير الرجال المستغلين أيضا من قبل النظام الرأسمالي يؤدي إلى وجود تمييز على أساس الجنس ولن يكون هذا التغيير إلا من خلال الثورة الاشتراكية كما خطط لها كل من "كارل ماركس" و"انجلز" وهي ثورة ستؤدي إلى القضاء على الملكية الخاصة القائمة على الاستغلال ولكن هذا التغيير لكي يتحقق يجب أن يشمل الاقتصاد والعمل داخل المنزل، فقط

<sup>1</sup>: عصمت محمد حوسو: المرجع السابق، ص ص 184-185.

# الفصل الأول: الجانب النظري.

فهو تغيير لا يسعى إلى القضاء على العائلة وإنما استبدال الوظائف التي كانت تقوم بها العائلة والتي كانت تقع على عاتق المرأة وحدها فقط<sup>1</sup>.

## النظرية النسوية الماركسية:

لم يختلف تصور النسوية الماركسية المعاصرة عن الطبيعة الانسانية عن ما تضمنته الماركسية التقليدية وتركز تصورهما في أن الطبيعة الانسانية لها أساس بيولوجي وتكمن في قدرة الانسان على الممارسة واستغلال الطبيعة، بوعي وبما يخدم غايات كل منهما وهذا ما يميز الانسان على الحيوان فالطبيعة الانسانية البيولوجية والفعل الانساني في العلاقة الجدلية دياكتية على مر العصور ولا يمكن فهم النساء بمعزل عن فهم طبيعة المجتمع الذي تعيش فيه.

وإن مفهوم الطبقة هو محدد لطبيعة وخصائص وأدوار الجنسين الجندرية في النسوية الماركسية، فأعضاء الطبقة الواحدة يتشابهون في نشاطهم من خلال خبراتهم الاجتماعية، المتشابهة نسبياً التي يتعرضون لها مما يشكل خصائصهم الفيزيائية وسماتهم الشخصية، والتي بدورها تتشكل من خلال طرق الانتاج السائد في المجتمع الذي تعيش فيه.

وقد فسر انجاز "اينجلر" خضوع النساء في ظل النظام الرأسمالي بأنه شكل من أشكال القمع الذي تمارسه الطبقة الرأسمالية لخدمة مصالحها ويرى "انجلر" أن المرأة في المجتمعات البدائية لم تكن خاضعة للرجل بل بالعكس فقد كانت السيادة مناطة بها، ولكن تطور أسلوب الزراعة واكتشاف المعادن واستخدام الحيوانات في الزراعة وتراكم الانتاج وفائض القيمة قضت على سيادتها وأدت إلى تراكم الثروة لدى الرجل مما جعله يملك الأرض وأصبحت مهمة النساء الرئيسية انجاب الذرية للرجل والحفاظ على استمرارية اسمه ورعاي الأطفال والاهتمام بشؤون المنزل.

وإذا كانت الحاجة الاقتصادية التي فسرها كل من "انجلر" وماركس هي أدت إلى قبول سيطرة على المرأة فإن هناك أعداد كبيرة من النساء قبلن هذه السيطرة باعتبارها فريضة دينية مقدسة.

<sup>1</sup>: عصمت محمد حوسو: المرجع السابق، ص ص 185-186.

## الفصل الأول: الجانب النظري.

وقد ميز كل من إنجلر وماركس وضع المرأة في الطبقة العاملة عن وضعها في الطبقة البرجوازية، فالمرأة في الطبقة البرجوازية تقمع كزوجة أما المرأة العاملة فتقمع مع الرجال لصالح الطبقة الرأسمالية أي أنهم في هذه الطبقة متساويات مع الرجال ونتيجة لما سبق اعترض كل من "ماركس" و"انجلر" على تقسيم العمل، على أساس فقط في سوق العمل فمن وجهة نظرهما يعد هذا التقسيم الأساس المادي لخضوع النساء وقد رأى "ماركس" بأن قسمة العمل على أساس الجنس داخل الأسرة هي قسمة طبيعية بمعنى أن الأدوار الجندرية التقليدية للجنسين كانت مقبولة لديه، حيث أنه آمن بأن الطبيعة البيولوجية للمرأة بما تتضمنه من ولادة وارضاع ورعايتهم مختلفة عن الرجل ومن هنا اعتبر بأن المرأة يجب أن لا تعامل كالرجال في سوق العمل بسبب الاختلاف البيولوجي الذي يتطلب إبعاد المرأة عن مجال الأعمال الضارة لصحتها، وقد نادى بضرورة أن تخصص لها استراحة أثناء العمل.

وقد رأت النسوية أن النساء يتم إعدادهن لتقمص الأدوار التي يطلبها منهن المجتمع وذلك حين يتحقق حين يتم تكليفهن مع الزواج التقليدي وفصلهن عن الذكور فصلا تاما.

ومن هنا تتادي النسوية الماركسية بضرورة النظر إلى طبيعة العمل الذي تؤديه النساء وعلاقاتهن الاجتماعية التي تشكل أفكارهن وتحدد عيهن وذلك حتى يتم فهم واكتشاف القمع الواقع عليهن، فالنساء في النظام الرأسمالي لا يشكل طبقة مقابل طبقة الرجال والصراع القائم بينهما ليس صراعا طبقيًا وإنما هو صراع ناتج عن وعي النساء بحقوقهن بسبب تطور خبراتهن حول ما يقمن به من أعمال مجهدة وغير مدفوعة الأجر مثل أعمال المنزل ورعاية الأطفال.

ونتيجة لما سبق استخدمت النسوية الماركسية مفهوم الاغتراب للتعبير عن اغتراب المرأة عن إنتاجها فهي كآلة تتجرب الأطفال وتخدم الزوج ولن ينتمي شعور الاغتراب عند المرأة إلا عندما تستطيع أن تحقق ذاتها من خلال قيامها بأعمال وفائدة للمجتمع ككل.

وإن أهم ما يميز النسوية الماركسية عن غيرها من النظريات النسوية هو أنها تعتبر بأن الاضطهاد الطبقي هو الاضطهاد الأساسي للجنسين فالاضطهاد الطبقي في ظل النظام الاقتصادي الرأسمالي يضع المرأة في مواقع عمل دونية وأجور ضئيلة ويعتبرها قوة عمل احتياطية يتم استخدامها واللجوء إليها عند

## الفصل الأول: الجانب النظري.

الحاجة أو في حالة الأعمال المتدنية الأجر أي أن هذا النظام يتضمن العزل الجندي في العمل خارج المنزل من ناحية وداخل المنزل من ناحية أخرى<sup>1</sup>.

والنسوية الماركسية تؤمن بأن قمع المرأة ناتج عن التقسيم الطبقي لا عن العلاقات بين الجنسين فالمرأة تبذل جهدا أو وقت كبير من مواصلة إنتاج القوة العاملة في الحياة الأسرية الخاصة ومن هنا يغدو التقسيم الطبقي هو المفتاح قمع المرأة فعلى الرغم مما وفر للمرأة من تعليم ورعاية صحية في البلدان الرأسمالية المتقدمة إلا أ، النظام القائم فيها بقي يعتمد اعتمادا كبيرا على العمل الذي تقوم به المرأة دون أجر لإنتاج قوة عاملة صحيحة الجسم والعقل<sup>2</sup>.

### النظرية النسوية الراديكالية المتطرفة:

تتطلق النسوية الجذرية المتطرفة من الاعتقاد بأن الرجال هم المسؤولون عن استغلال النساء وهم المنتفعون في الوقت نفسه من هذا الوضع، ومن هنا فإن الهيمنة النظامية المنهجية للذكور على الإناث في المجتمع من القضايا المحورية لهذه المدرسة النسوية وفي نظر هذه الفئة فإن الهيمنة الذكورية ظاهرة شاملة انتشرت في جميع المجتمعات ويركز هؤلاء الدارسون على العائلة باعتبارها المنبع الأول لقمع المرأة في المجتمع ويضيف هؤلاء بأن الرجال يستغلون النساء بالاعتماد على ما يقدمنه من أعمال بيتية ومنزلية ويحولون بينهن وبين الوصول الى مواقع السلطة والتأثير في المجتمع وترى عالمة الاجتماع شول ميت فيرستون الرجال يسيطرون على أدوار المرأة في عملية الانجاب وتربية الأطفال فالنساء مهينات بيولوجيا لإنجاب الأطفال ولا بد أن يعتمدن على الرجال لتوفير الحماية والمعيشة لهن من الناحية المادية المالية وتذهب في بعض آراءها إلى الدعوة إلى إلغاء العائلة لأنه الوسيلة الوحيدة لتحرير المرأة وانعاطها من علاقات السلطة والقوة.

وتشير بعض أنصار النظرية النسوية الراديكالية إلى العنف الذي يمارسه الدكتور على النساء باعتباره عنوانا للتفوق الذكوري ومن هنا فإن العنف البيتي وحالات الاغتصاب والتحرش الجنسي هي أجزاء من نظام متكامل لقمع النساء وليس حالات فردية ويضيف هؤلاء أن من المظاهر الأخرى التي تسهم في

<sup>1</sup>: عصمت محمد حوسو: المرجع السابق، ص ص 176-180.

<sup>2</sup>: عصمت محمد حوسو: المرجع السابق، ص ص 179..180.

## الفصل الأول: الجانب النظري.

---

تعميق الامساواة مشاهد عديدة نلمحها في تفاعلاتنا اليومية مثل المقاطعة في الحديد وشعور المرأة بالضيق في الأماكن العامة، كما أن الرجال من جانبهم هم الذين يفرضون على النساء المفاهيم الشائعة عن الجمال، ويرغمون المجتمع بأكمله عن القبول بنوع معين من الأنوثة.

وفي هذا السياق نشأت المرأة وأصبحت شيئاً أو سلعة تستخدم من خلال وسائل الاعلام ومؤسسات الإعلان كدمية<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>: أنتوني غيدنز، كارين بيروسال: علم الاجتماع مع مدخلات عربية، ترجمة فايزة الصباغ، منشورات المنظمة العربية للترجمة، ط4، بيروت، لبنان، 2005، ص ص 196-197.

## الفصل الأول: الجانب النظري.

---

# الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

### المبحث الأول: مشكلات المرأة العاملة الأسرية

1. انعكاسات خروج المرأة للعمل على الأطفال
2. انعكاسات خروج المرأة للعمل على علاقتها الزوجية.
3. التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية
4. انهيار تقسيم العمل في المنزل.
5. انهيار تقسيم العمل خارج المنزل.
6. المكانة النسبية.
7. نمط حياة الأسرة.
8. الإلتساق.
9. عدم التوفيق بين العمل والمنزل.

### المبحث الثاني: مشكلات المرأة العاملة الصحية والنفسية.

#### 01- مشكلات المرأة العاملة الصحية.

- أ. الإجهاد والتعب.
- ب. أثر عمل المرأة على تكوينها النفسي والفيسيولوجي والجسدي.

#### 02- مشكلات المرأة العاملة النفسية.

- أ. مشكلة الملل.
- ب. مشكلة القلق.

### المبحث الثالث: مشكلات المرأة العاملة الاجتماعية.

1. أثر المرأة العاملة على المجتمع.
2. عمل المرأة في ظل القيم الاجتماعية.
3. المرأة العاملة ومشكلة صراع الأدوار الاجتماعية.
4. صراع الأدوار

# الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

---

5. الحد من العلاقات الاجتماعية

المبحث الرابع: مشكلات المرأة العاملة المهنية.

1. مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة
2. مشكلة مواظبة المرأة على العمل.
3. مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والادارة والمسؤولين.
4. مشكلات داخل العمل.
5. نقص التدريب المهني والمهارة للمرأة.
6. مشاكل تتعلق بعلاقات المرأة العاملة مع زملائها ورؤسائها في العمل.
7. ضعف دعم الادارة العليا للمرأة.
8. ضعف الاهتمام بالتدريب وتنمية مهارات المرأة.
9. التمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة داخل المؤسسة.
10. التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة.

# الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

## المبحث الأول: مشكلات المرأة العاملة الأسرية.

### 1. انعكاسات خروج المرأة للعمل على الأطفال.

إن اشتغال المرأة أدى إلى انشغالها عن بيتها وأطفالها وباعتبار المرأة هي الزوجة والأم وربة البيت، فهي مسؤولة عن اعداد جيل المستقبل أي أنها مسؤولة عن أسرتها وعملها في وقت واحد ولهذا فإن عملية التوفيق ما بين المهمتين تخلق عندها أوضاعا جديدة وتجعل منها إنسانا يعاني من تغيرات على الصعيد الاجتماعي ويتمثل ذلك في التغيير الذي يحدث على مستوى الأسرة وفي دورها كأم عندما تضطر لترك طفلها لتقوم بعملها خارج المنزل، وتعتبر جميع الدراسات الاجتماعية والنفسية الأم أول معلم للعلاقات الإنسانية وأول وسيط بين الطفل والعالم الخارجي فغن احسنت تقديمه إلى هذا العالم زادت ثقته فيها وفي هذا العالم، وإن أساءت تقديمه ظل يشعر طوال حياته بالوحشة والاعتراب.

كما أن الأم أول مصدر للأمن عند الطفل لأنه لا يفهم شيئا مما يدور حوله مما يثير توجسه وقلقه وعطف الأم كفيل بدرء هذا القلق ويتوقف نجاح الأم في تطبيع الطفل على مهاراتها في استهجان سلوكه غير المرغوب دون أن تشعره أنه فقد حبها<sup>1</sup>.

وقد أكدت مدرسة التحليل النفسي على أهمية العوامل النفسية التي تربط الطفل بأمه في السنوات الأولى من عمره والآثار العميقة التي تتركها هذه الأخيرة على نموه الانفعالي، ولهذا فأهمية الحب في حياة الطفل ترجع الى أنه أول مظاهر العاطفة عنده اتجاه الآخرين فمن خلال حب الطفل لأمه يتوصل إلى اكتساب الكثير من العادات التي يجب أن يتعلمها الطفل عنها وذلك ن طريق المحاكاة والإيحاء<sup>2</sup>.

وما يكون له أسوء الأثر في شخصية الطفل هو غياب الأم وانفصالها المتكرر أو الطويل عنه خلال السنوات الثلاثة الأولى من حياته ذلك أن الطفل عاجز أن يدرك أن الأشياء التي تغيب عن نظره لا تزال موجودة فهو يغطي ... ويعتقد أن أحد لا يراه فغياب الأم يشعره أنها هجرته وأنه قد ضاع<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>: سليم نعامة: سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1984، ص 188.

<sup>2</sup>: كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1984، ص 286.

<sup>3</sup>: سليم نعامة: المرجع السابق، ص 188.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

فغياب الأم لساعات طويلة وتركها لأبنائها في دور الحضانة أو في المنازل الأهل أو أحد الجيران يجعلهم يحسون بفقدانها ويعانون من اضطرابات نفسية تؤثر على بناء شخصيتهم وفي هذا الإطار نذكر الدراسة التي قامت بها الخبيرة الاجتماعية ادالين بأمريكا حول عمل المرأة في الأعمال الحرة بحيث تولت إلى ضرورة مكوث المرأة بالبيت وإشرافها على رعاية أبنائها وأرجعت سبب الفارق الكبير بين الجيل الماضي والحاضر إلى غياب الأم عن المنزل وعن اهتمامها بعملها الخارجي<sup>1</sup>.

وأثبتت الدراسات الطبية والنفسية أن المحاضن وروضات الأطفال لا تستطيع القيام بدور في تربية ولا في إعطاء الطفل الحنان الدافئ.

وقد تكون أكثر منا يحتاج إليه الطفل دون العاشرة أن يجد أمه في انتظار بعد عوته من المدرسة وبعد عدم وجود الأم من أكبر التكاليف التي تدفعها الأم العاملة ذات الأطفال الصغار ونظرا لأن هذه الحاجة أقل وضوحا من حاجات التغذية والضبط والنظام فإن مثل هذه الحاجات النفسية والاجتماعية لا تجد الاهتمام الكافي كما أثبتت الدراسات الطبية المتعددة أن كيان المرأة النفسي والجسدي قد خلقه الله تعالى على هيئة تخالف تكوين الرجل وقد بني جسم المرأة ليلائم مع وظيفة الأمومة ملائمة كاملة كما أن نفسياتها قد هيئت لتكون ربة أسرة وسيدة البيت وقد كان لخروج المرأة إلى العمل وتركها بيتها وأسرته نتائج فادحة في كل مجال.

ويقول تقرير هيئة الصحة العالمية إن كل مولود يحتاج إلى رعاية أمه المتواصلة لمدة ثلاث سنوات على الأقل، وإن فقدان هذه الرعاية يؤدي إلى اختلاف الشخصية لدى الطفل، كما يؤدي إلى انتشار جرائم العنف التي انتشرت بصورة مريعة في المجتمعات الغربية وطالبت هذه الهيئة بتفريغ المرأة وبدفع لها راتب شهري إذ لم يكن لها من يعولها حتى تستطيع أن تقوم بالرعاية الكاملة لأطفالها.

<sup>1</sup>: مكالك ليلي، إبراهيم الذهبي: عمل المرأة وأثره على استقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، العدد 11، 2015، ص 186.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

إن وظيفة الأمومة تتصاغر أمام الوظائف الأخرى، كما ورد في الأثر أن الجنة تحت أقدام الأمهات لعظم دور الأم ومسؤوليتها<sup>1</sup>.

### 2. انعكاسات خروج المرأة للعمل على علاقتها الزوجية:

نتيجة لتبدل مكانة المرأة وشعورها بالاستقلالية وامتلاك حرية القرار والتحرر من الكثير من القيود الأسرية والاجتماعية وأدى ذلك في بعض الأحيان إلى ظهور حالات الاعتداد بالذات والرغبة في التحكم والسيطرة الذي قد يسيئ للعلاقة الزوجية فيكون أحد مصادر الشقاكات من جانب المرأة، وقد ينتج عن عملها شعور الزوج بالغيرة لتميز الزوجة ونجاحها في العمل، كما إن إهمالها لزوجها وانشغالها لفترات طويلة في العمل ثم شعورها بالتعب في المنزل ورغبتها في الراحة وقت تواجد، وعدم قدرتها على التحدث إليه يؤدي إلى التباعد بين الزوجين مما له آثار سيئة على نفسية كل منهما، كما أن اضطراب دور الزوج وعدم وضوح الرؤية بالنسبة له هو من أهم أسباب الاضطرابات الزوجية بشكل عام، فبعض الرجال في المجتمعات العربية برغم كونهم لم يعودوا المعلمين الوحيدين للأسرة بعد دخولها مجال العمل إلا أنهم لا يزالون متمسكين بمركزهم السلطة الوحيدين هذا الأمر تقبلهم معظم النساء حتى العاملات منهن غير أن بعض النساء لا تقبلن هذه السلطة المطلقة وتقمّن بالتعبير عن آرائهن في كثير من أمور الأسرة كتربية الأبناء وترتيب ميزانية المنزل، ولهذا نرى ازدياد ملحوظ في اضطرابات الحياة الزوجية تصل في بعض الحالات إلى الطلاق، ويرتفع الطلاق بشكل واضح في أغلب المجتمعات الصناعية نظرا لشعور المرأة بالاستقلال الاقتصادي فلا تتردد في قطع علاقاتها الزوجية<sup>2</sup>.

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

إن المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب منها بذل المزيد من الجهود المهنية وتخصيص الأوقات الطويلة والسهر على راحة الأطفال، والتضحية بأوقات الفراغ والترفيه، لكن واجباتها لا تقف عند حد تحمل المسؤوليات الأسرية فقط، فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية والمهنية التي تؤديها المرأة

<sup>1</sup>: إبراهيم بن مبارك الجوير: عمل المرأة في المنزل وفي خارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، ط1، 1990، ص ص 15-17.

<sup>2</sup>: عباوي الزهرة: الأم العاملة وتحديات النسق الاجتماعي (دراسة ميدانية لعينة من الأمهات العاملات في مختلف القطاعات بولاية سطيف)، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، مجلد 02، عدد2، 2019، ص ص 48-49.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

خارج البيت والواجبات الأسرية غالبا ما تتناقض مع الواجبات المهنية، فعمل المرأة ساعات طويلة خارج البيت لابد أن يتعارض مع مسؤولياتها المنزلية والتعارض هذا يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي<sup>1</sup>.

### 4- انهيار تقسيم العمل في المنزل:

إن الخط التقليدي الواضح الذي يميز بين أعمال الرجال وأعمال النساء في المنزل لم يختلف تماما إلا أن هذا التقسيم أبح أقل وضوحا وتحديدا عما كان عليه في الماضي وقد نتج عن هذا الوضع عن مجموعة من العوامل منها إقبال النساء المتزوجات على العمل والسؤال الذي يمكن أن نطرحه هنا هو إلى أي مدى يمكن أن يشارك الزوج في الأعمال المنزلية؟ وهنا قد تنشأ المشاكل التي تختلف تبعا لمدى تمسك الزوجين بالمعايير التقليدية لتقسيم العمل، فبعض النساء يلاحظن غير راضيات لعدم مساعدة أزواجهن لهن في القيام بالأعمال المنزلية، بينما ترفض أخريات تماما أي مساعدة من الأزواج حيث تعتقد الكثير منهن أن الأزواج الذين يشاركون في تلك الأعمال يصبحون منافسين لزوجاتهم في المجالات التي يتفوقن فيها، وبالتالي فإن هذه المساعدات قد تكون مصدرا للشجار والمتاعب، والجدير بالذكر أن كثيرا من الأزواج يفضلون الطرف عن مظاهر الإهمال القذارة في منازلهم حتى لا تطالبهم الزوجات بمساعدتهن.

### 5- انهيار تقسيم العمل خارج المنزل:

لا يمكن النظر إلى انهيار تقسيم العمل خارج المنزل على أنه نتيجة لإلحاق المرأة المتزوجة بالعمل، ولكنه يرجع بوجه عام إلى تدفق النساء الشديد نحو المهن المريحة، ومعظم هذه المهن كانت من قبل حكرا على الرجال، وقد ساهمت النساء المتزوجات أيضا بوفرة وغزارة في ذلك التدفق، وعموما نستطيع القول أنه حدث تسلسل من كلا الجانبين فقد أصبح الرجال في الوقت الحالي يدخلون مهنا كانت حكرا على النساء، كما تقتحم النساء مهنا كانت حكرا على الرجال لدرجة أنه من الصعب في الوقت الحاضر أن نجد مهنة قاصرة على الجنس الواحد، ونتيجة لهذا الانهيار في تقسيم العمل بدأ المفهوم

<sup>1</sup>: مايون إلتون: التصنيع والمشكلات الإنسانية، ترجمة محمد عماد الدين وآخرون، مكتبة القاهرة، 1997، ص 37.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

التقليدي القديم عن عمل الرجال في نفس المهن يؤدي دون شك إلى زيادة في حدة التنافس والصراع بينهما<sup>1</sup>.

### 6- المكانة النسبية:

كانت مكانة المرأة في الماضي تقيم على أساس ما تفعله كربة بيت، وبالتالي فلم تكن هناك أية مشكلة عند الحكم على مكانتها كربة بيت ومكانتها كامرأة عاملة لها مركزها في عالم العمل، وتفضل بعض النساء الوضع الأول بينما يفضل البعض الآخر الوضع الثاني وهؤلاء لا يقعن في نفس الخطأ الذي ينسب في العادة إلى الرجال، وهو الاستخفاف بأهمية النساء كربات بيوت وإعطاء الأعمال المنزلية مكانة أدنى، وكثير من النساء يقدرن ويفخرن بأدوارهن كربات منازل ويستعصن بإقناع عن المكانة التي تأتي من الخارج بتلك التي تأتي من الداخل بمساهمتهن الفعالة في سبيل تحقيق رفاهية وراحة أسرتهن داخل جدران المنزل، الأمر الذي يعتبر هدفا ساميا في حد ذاته ويشعرن بالرضا والسعادة عندما تقمن به بجدارة.

وعلى الرغم من جميع ردود الفعل المناهضة والاعتراضات التي تنتظر إلى ما يسمى بالأعمال المنزلية على أنها مهمة زائفة أو أنها شكل من أشكال الاستبعاد فإنها ما زالت المهنة الرئيسية للنساء سواء كن متزوجات أو غير متزوجات، أمهات وليس لهن أطفال، عاملات أو غير عاملات، إن الأعمال المنزلية مهنة دون أدنى شك ولكنها مهنة ذات مظهر كاذب والذين يصرون على أن الفرد له الحق في الاختيار الحر وأن يحدد أسلوب حياته كما يريد يفترضون أن نية الاختيار تعنى اختيار بديل واحد وهو في هذه الحالة الوظيفة، ويبدو أن هؤلاء يتناسون أن حرية الاختيارات تعنى أيضا بإختيار البديل الآخر وهو الأعمال المنزلية، فالمرأة يجب أن تكون حرة تماما في اختيار المكانة التي تريدها دون أن تصبح عرضة لأحكام القاسية أو النقد من الآخرين، ولهذا ينبغي أن يقابل اختيارها بكل الاعجاب والتقدير سواء اختارت المنزل فقط أو المهنة والمنزل معا<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>: سناء حسين الخولي: الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2008، ص 100.

<sup>2</sup>: سناء حسين الخولي: المرجع السابق، ص 101.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

ومن الجدير بالذكر أن وجود الأم في المنزل لا يضمن نجاح علاقاتها بزوجها وأطفالها، وهنا يرى الكثيرون أن الوقت الطويل الذي تقضيه الأم مع أطفالها ليس دليلاً على الأمومة الصالحة، لأنه إذا كانت لدى المرأة رغبة شديدة في الالتحاق بالعمل وتشعر أن أطفالها يعيقونها عن تحقيق ذلك فإن علاقاتها بهم قد تتأثر سلباً إلى حد كبير<sup>1</sup>.

### 7- نمط حياة الأسرة:

نظراً لتعدد أنماط الأسرة في المجتمع فلا يوجد مستوى محدد يمكن على أساسه الحكم على نمط حياة الأسرة بوجه عام، إلا أن الملاحظة الجديرة بالاهتمام في العصر الحديث هي زيادة عدد النساء المتزوجات اللاتي يلتحقن بوظائف خارج المنزل، وما سيتبع ذلك من تغيرات لا بد منها في أنماط حياة الأسرة، إذ أنه عندما تظهر جدائل جديدة في أحد المجالات فإن درجة تفضيل كل أسرة تختلف تبعاً لاحتياجاتها واتجاهاتها، فقد يجد البعض في اختيار الجديد فرصاً جديدة لإنعاش حياتهم مما يساعد على النجاح الزوجي بينما يرى آخرون أن هذه الفرص الجديدة قد توقعهم في الخطأ وتسهم في فشل حياتهم.

وعندما يكون نمط حياة الأسرة مفروضاً عليها من المجتمع فإن درجة الصراع فيه تكون ضئيلة للغاية، أما عندما يحدد الزوجات نمط الأسرة الذي يرغبانه فإن امكانية أن يفرض أحد الزوجين النمط الذي يريده على الآخر تكون القائمة وبالتالي تنشأ الفرصة لنشوب الخلاف والصراع بينهما.

ومن الخصائص البارزة للمجتمعات المعاصرة الكفاح من أجل التنقل إلى مكانة اجتماعية عالية ورفع المستوى الاقتصادي والتحرك من مستوى طبق أدنى إلى مستوى أعلى، وهكذا وكفاح الرجل بمفرده قد لا يحقق الهدف المطلوب وهنا تطلب وهنا تظهر وسيلة جديدة يمكن طريقها التنقل إلى أعلى وهي زيادة دخل الأسرة عن طريق التحاق الزوجة بالعمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>: سناء حسين الخولي: المرجع السابق، ص 101.

<sup>2</sup>: سناء الخولي: الزواج والعلاقات الأسرية، دار النهضة العربية، مصر، د ن، د ت، ص 96.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

### 8- الإتساق:

إذا كان عمل المرأة المتزوجة يعتبر عاملاً هاماً فإن إحداث تغييرات اجتماعية وعائلية فإنه يعتبر أيضاً سبباً في نشأة مشكلة عدم التمكن من الحصول على درجة مناسبة من التمسك والاتساق في التوقعات والمتطلبات التي يتوخاها كلا الزوجان أحدهما من الآخر فقد يتوقع الزوج من زوجته على سبيل المثال أن ترعاه وترعى الأطفال وتدبر شؤون المنزل وتشاركه العلاقة الجنسية برغبة، وأن تكون رقيقة ومتفهمة ومثيرة في نفس الوقت؟ وفي المقابل قد تتوقع من زوجها أن يعولها وأن يترك لها حرية الالتحاق بالعمل، وأن يشاركها في الأعمال المنزلية ويشاركها الجنس بنفس الرغبة وأن يكون صديقها ورفيقها، ووالداً لأطفالها، فضلاً عن استعدادها الدائم للقيام بمتطلبات الحماية الشرعية التقليدية التي تتمتع بها في الوقت الذي تطالب بحقوق جديدة وهكذا.

وكثيراً ما تلجأ بعض النساء إلى الالتحاق بأي عمل مناسب تحت ضغط ضرورة اقتصادية ملحة كي يعن أنفسهن أو أطفالهن أو آبائهن أو حتى أزواجهن في بعض الأحيان عندما يمرضون أو يعجزون أو تكون دخولهم من الضالة بحيث لا تفي بالتزاماته الأسرة أما باقي النساء وهن اللاتي يتمتعن أزواجهن بدخول مناسبة فهن أحرار في أن يخترن أو لا يخترن الالتحاق بالعمل<sup>1</sup>.

### 9- عدم التوفيق بين العمل والمنزل:

إن عدم التوفيق بين البيت والعمل مسألة تعاني منها جميع النساء العاملات والأمهات بالمقام الأول، ففي دراسة حسون في عام 1993 تبين أن أكثر من 26% من النساء العاملات يواجهن صعوبة في التوفيق بين أعباء العمل الخارجي وأعباء العمل المنزلي، وفي دراسة الجوير التي أجريت في مدينة الرياض بالسعودية تبين أن 67% من عينة العاملات أكدن على أن العمل يمثل بالنسبة لهن مجهوداً مزدوجاً وإضافياً، فأعمال المنزل لا تنتهي لذلك ترى فيها المرأة كابوساً دائماً وعلى المرأة إنجازها قبل خروجها من المنزل وبعد عودتها من العمل التوفيق بين الأدوار أو انعدامها بالنسبة للنساء العاملات المتزوجات تختلف باختلاف مجموعة من المتغيرات كساعات العمل ونوعه ومساعدة الزوج لزوجته العاملة وحجم الأسرة وعدد الأطفال فيها وقدرتهم على المساعدة في العمل المنزلي أو وجود أقرباء آخرين

<sup>1</sup>: سناء الخولي: الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، مصر، د ط، 2000، ص 103.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

يساعدون في بقاء طفل أو أكثر خلال ساعات عمل الأم ووجود خدمات كدور الحضانة ورياض الأطفال وساعات العمل وحاجات الأبناء ودخل الزوج والبعد أو القرب من مكان العمل وتنظيم الوقت<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: مشكلات المرأة العاملة الصحية والنفسية:

#### 01. مشكلات المرأة العاملة الصحية:

إن كثير من المختصين يربطون الجوانب المرضية بالحالة النفسية ودون أن ما نسبته 70% من الأمراض سببها الجانب النفسي.

#### أ - المشكلات الصحية:

هناك عدة دراسات تؤكد بأن المرأة تعاني من مشكلات صحية نتيجة تكوينها البيولوجي، كونها تتعرض لحالات صحية معينة لاسيما عملية الحمل والولادة، بالنسبة للمرأة العاملة مما تعتمد إلى الغياب عن الدوام أو لمراجعاتها الدورية للأطباء وفي بعض الأحيان يصبح لديها انقطاع اضطراري مؤقت عن عمل بصورة غير متوقعة على الرغم من أنها ملزمة بحضور العمل.

وهذا لا يعني بأن العاملات غير متزوجات لا يتعرضن لأمراض، فربما لجسامة العمل والضغط والجهد والاجهاد يولد لديهن أمراض معينة كقفر الدم وهبوط الضغط وغيرها من الأمراض المعروفة ولأنهن أقل قدرة من الرجال في تحمل الاجهاد والتعب البدني حسب تكوينهن البيولوجي ومن الأشياء الأخرى هو تعرضهن لإصابات العمل كونهن يتعاملن مع الآلات وماكينات بسبب الإغفال وعدم الانتباه أحيانا<sup>2</sup>.

#### ب - الإجهاد والتعب:

لقد كان من أهم نتائج عمل المرأة اليومي والطويل أن انعكس عليها اجهادا وشقاء ورغبة في ترك العمل والعودة إلى المنزل هذا ما ذكرته الدراسات الحديثة، فقال ببرود.... عالم النفس الفرنسي الكبير المعاصر

<sup>1</sup>: جهان نياز الناقل: الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السوية للعمل، مشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، 2011، ص 99.

<sup>2</sup>: حمزة جواد خيضر: مشكلات المرأة العاملة (دراسة ميدانية إجتماعية لمعمل السجاد اليدوي في محافظة بابل)، مجلة العلوم الانسانية، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة بابل، كلية الآداب، ص ص 150-151.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

وهو يصف واقع المرأة في مجتمعات الحداثة في الغرب الآن " لم يسبق للمرأة أن كانت مسحوقة ومنهارة ومستنزفة وخامدة مثلما هيا عليه الآن" كما جاءت الدراسات التي نشرتها وزارة العمل الأمريكية عام 1994 وتناولت 25000 امرأة يمارسن نشاطا مهنيا تشير أن 60% من النساء يعلمن أن مشكلتهن الأولى هي الإجهاد الذي وضعنه في طليعة مصاعبهن اليومية.

وفي فرنسا قامت مجلة ماري كلير باستثناء صوتت فيه نحو مليوني ونصف نساء بأنهن ملئن المساواة بالرجل والحياة العصرية وملئن الاستيقاظ عند الفجر من أجل العمل، من الجري عند الظهيرة لشراء الطعام وإعداده<sup>1</sup>.

### أثر تكوين المرأة على تكوينها النفسي والفيسيولوجي والجسدي.

يقرر الأطباء والباحثون أن لا جدوة وفائدة من خروج المرأة إلى العمل بل أنهم يؤكدون أن خروجها للعمل هو تعطيل للعمل ذاته وفي هذا يقول محمد علي البار أثبتت الدراسات الطبية المتعددة أن كيان المرأة النفسي والجسدي قد خلقه الله تعالى على هيئة تخالف الرجل والحكمة في الاختلاف البين في التركيب الوظيفي بين الرجل والمرأة هو أن هيكل الرجل قد بني ليخرج إلى ميدان العمل ليكدح ويكافح و تبقى المرأة في المنزل تؤدي وظيفتها العظيمة التي أناطها الله بها وهي الحمل والولادة وتربية الأطفال وتهيئة عش الزوجية حتى يسكن إليها الرجل عند عودته من خارج المنزل قال تعالى ...ومن آيته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجا لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة ... الروم (21) إذا نظرنا إلى ما يغتوي المرأة من حمل و الحيض والولادة من آلام ومعاناة وأمراض عرفنا أن خروجها إلى العمل إنما هو تعطيل للعمل في حد ذاته ففي الحيض الذي يطراً في كل شهر منذ البلوغ إلى غاية سن اليأس تتعرض المرأة في أثناءه لآلام ومعاناة تعيقها عن العمل نلخصها فيما يلي:

- تصاب أكثر النساء بالآلام والأوجاع أسفل الظهر وأسفل البطن قد تستلزم في بعض الأحيان استدعاء الطبيب.
- تصاب كثير من النساء بحالة من الكآبة و الضيق أثناء الحيض وخاصة عند بدايته .

<sup>1</sup>: نهى القطرجي: المرأة الجزائرية في منظومة الأمم المتحدة ، رؤية إسلامية مجد المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع، بيروت، 2006، ص 417-418.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

- تصاب بعض النساء بالصداع النصفي الشقيقية أو بداية الحيض تجعل المرأة طريحة الفراش .
- تصاب أكثر النساء بفقر الدم الذي ينتج عنه النزيف الشهري إذ تفقد المرأة كمية من الدم في أثناء حيضها.<sup>1</sup>

ونتيجة العوامل السابقة تنخفض درجة حرارة الجسم ويبطئ النبض وينخفض ضغط الدم وتصاب الكثير من النساء بالشعور بالكسل والفتور في أثناء فترة الحيض.

ومن المعلوم ان الأعمال المجهدة والخروج خارج المنزل ومواجهة صعاب الحياة تحتاج إلى أعلى قدر من القوة والنشاط والطاقة فكيف يتأتى للمرأة أن تعمل أو تطقن العمل التي تمارسه وهي تواجه كل شهر هذه التغيرات الطبيعية التي تجعلها شبه مريضة وفي أدنى حالاتها الجسدية والفكرية.

وفي فترة الحمل والولادة تتعرض المرأة لأوجاع والوهن فتصاب في بداية الحمل بالغثيان والقيء وفي أثناءه بفقر الدم وذلك لانتقال المواد العامة لضخ الدم من الأم إلى الجنين مما ينهكها، وإذا زادت درجته فهو يؤدي إلى هبوط القلب وقد تتعرض بعد الولادة إلى أمراض كثيرة منها: أمراض فقر الدم، أمراض الجهاز التناسلي، ولا تعاني الأم من كل هذه المصاعب الجسدية فحسب ولكن حالتها النفسية كذلك تضطرب أيما اضطراب فتصاب بالأمراض النفسية وحالات الكآبة ومن المعلوم أن صاحب العمل في المصنع أو في المتجر أو المكتب لا تهتم حالة المرأة الفيسيولوجية ولا يعرف حالتها البيولوجية إلى الحنان، بل إنه يعرف فقط أن عليها أن تؤدي عملا تأخذ مقابله راتبها مهما كانت ظروفها.

وهذا ما يترتب عليه في كثير من الأحيان ارتفاع نسب الإجهاض عند السيدات العاملات الذي لا يخف تأثيره على صحة المرأة وتكوينها وعلى العمل الذي تمارسه.

قال بعض الباحثين إن دخول المرأة إلى ميدان العمل له تأثير كبير على حالتها النفسية والصحية، فالملاحظ أن نسبة كبيرة من العاملات يعانين من الارهاق والتوتر والقلق الناتج عن المسؤوليات الكبيرة، الملقاة على عاتقهن والموزعة بين المنزل والزوج والأولاد والعمل، كما كان من نتيجة هذا التوتر ارتفاع نسبة التدخين السجائر بين النساء العاملات التي لاقت في بعض البلاد نسبة الرجال.

<sup>1</sup>: هند محمود الخولي: عمل المرأة (ضوابطه، أحكامه، ثمراته)، دراسة فقهية مقارنة، دار الفارابي للمعارف، دمشق، 2001، ص ص 304-305.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

تقر بعض الأبحاث الطبية وجود تغيرات فيسيولوجية في جسم المرأة العاملة تجعلها تفقد أنوثتها تدريجياً، كما أنها في الوقت نفسه لا يمكن أن تصبح رجلاً وأطلق على هذه المرأة المسترجلة اسم الجنس الثالث<sup>1</sup>.

### 02- مشكلات المرأة العاملة النفسية:

هناك عدة مشكلات نفسية تعاني منها المرأة العاملة تتنوع من فترة إلى أخرى، حسب الظروف العائلية وظروف العمل فقد تتمثل هذه المشكلات النفسية بما يلي:

#### أ- مشكلة الملل:

يتصل مفهوم الملل بالإرهاق ويعني عدم التوازن النفسي مما يؤدي إلى انخفاض القدرة على الاستمرار بالعمل إذ تعاني المرأة العاملة من هذه المشكلة، التي تصيب الناحية النفسية للعاملة، ففي دراسة بريطانية أكدت أن الظروف المحيطة بالصناعات الحديثة تظهر تزايد بمقدار الملل الذي يحدث للإنسان بسبب المغالاة في تقسيم العملية الإنتاجية إلى أجزاء صغيرة بحيث يصبح نشاط الفرد في العمل منحصراً في العملية المتكررة، ولكن مقدار الملل الذي يحدث للإنسان يتوقف إلى حد كبير على رأيه في العمل الذي تؤديه ودرجة ميله إلى هذا النوع من العمل، حيث يؤدي الملل إلى انخفاض إنتاجية العامل لذا يتطلب فترة راحة، إذ أن هذه الفترة لها تأثيرها الجسماني والنفسي لأعمال المملة، وإن شعور المرأة بالملل والضجر ناتج أيضاً من ساعات العمل الطويلة التي تقضيها المرأة في البيئة الصناعية وهذا الأمر يؤثر بشكل واضح على حالتها النفسية<sup>2</sup>.

#### ب- مشكلة القلق:

تعد مشكلة القلق من المشكلات النفسية التي تعاني منها المرأة العاملة، وتتمثل هذه المشكلة من جانبين الأول القلق المتعلق بالبيئة الأسرية، فإذا كانت المرأة العاملة متزوجة فإنها تقلق على أبنائها وأحوالها كونها تعمل ساعات طويلة خارج المنزل، فتعتمد إلى وضعهم في دور الحضانة ورياض الأطفال

<sup>1</sup>: هند محمود الخولي: المرجع السابق، ص 305-306.

<sup>2</sup>: حمزة جواد خضير، المرجع السابق، ص 151.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

أو ترك الأبناء مع الأهل أو الجيران وربما تفكر بأنهم على أبواب الانحراف لضعف الرقابة والضبط من قبلها، وبهذا تلجأ في أحيان كثيرة إلى استخدام وسيلة الاتصال لاطمئنان عليهم يرافقه قلقها المستمر على مستواهم التعليمي والحرص على عدم فشلهم وهذا الأمر يشعرها بالتوتر والارهاق وعدم الاستقرار النفسي، ويؤثر هذا سلباً على أفراد الأسرة وعلى أدائها المهني داخل المؤسسة الصناعية، أما الجانب الثاني خاص بالقلق من المستقبل المهني.

فكثير من العاملات يعانين من هذه المشكلة حيث يترتب عليها آثار نفسية واجتماعي مما يخلق روح معنوية منخفضة، لذا العاملات حول الجهل من مستقبلهن المهني فيما إذا أعلن على التقاعد وما ينتظرهن من أعباء إضافية وخاصة بالجانب الاقتصادي وتخفيض الراتب أقل من الراتب قبل التقاعد<sup>1</sup>.

### المبحث الثالث: مشكلات المرأة العاملة الاجتماعية.

#### 01- أثر عمل المرأة على المجتمع.

تتطلع كل المجتمعات لضمان حياة أفضل لأفرادها، ويتحقق ذلك بتجنيد كل طاقاتهم المادية والبشرية رجالاً ونساءً، بحيث لا يمكن تجاهل دور المرأة في العملية التنموية بعدما وصلت إلى مناصب مختلفة وساهمت مجهوداتها في تطوير مجتمعها وتقدمه إلا أن عمل المرأة في نظر البعض له آثار سلبية على المجتمع، بحيث ساهم خروجها إلى ميادين العمل التي كانت مخصصة للرجال، كما بينت الدراسات أن المرأة العاملة إذا ما تزوجت وأنجبت أولاداً أصبحت أكثر تهاوناً واسترخاءً في القيام بمسؤولياتها العملية، ونتج عنه عدة ظواهر متمثلة في عدم انتظامها وكثرة التأخر والغياب والانقطاع عن العمل بعذر أو بغير عذر بسبب ظروفها الأسرية، فقد كثرت شكاياتها وانجازاتها ورغبتها في الانصراف قبل المواعيد المحددة مما يخلق لها مشاكل مع المسؤولين والزملاء وهذا ما يؤثر على عملها بالسلب، فنجد أن المرأة أصبحت لا تقبل الزواج مثلما كانت عليه في السابق إلا بعد أن تضمن مستقبلها المهني فنجدها قد ترفض أو تتزوج أو تبقى متزوجة إلا وفقاً لشروطها الخاصة.

<sup>1</sup>: حمزة جواد خضير: المرجع السابق، ص ص 151-152.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

إن تضارب الآراء والمواقف حول آثار عمل المرأة على المجتمع لتفسر أن ظاهرة خروج المرأة للعمل إنما هي خاضعة لمتغيرات وعوامل عديدة تحدد ذلك الأثر ولا شك في دور النسق القيمي والثقافي في تحديد مدى مشاركة المرأة العاملة في عملية التنمية أو أنها تقف عائقا لها في القيم الثقافية تمارس دورا فعلا في عملية التنمية داخل المجتمع حيث تمثل القيم السلبية عائقا خطيرا أمام جهود التنمية، وهنا تبرز الأبعاد الثقافية للتنمية في علاقاتها بالقوة العاملة وخاصة النسوية<sup>1</sup>.

حيث إذا كانت القيم الثقافية للمجتمع تؤيد المرأة فتعتبر عملها ذو إنتاجية ومجهوداتها بقدر، أما إذا كانت تقف عائقا أمام عملها فيضيف عمل المرأة ضمن غير مرغوب فيهم وبعد عملها المهني مولد لمشاكل ونزاعات الأسرة والمجتمع في غنى عنها تماما، فحسن احسان محمد الحسن فإن عمل المرأة المتزوجة كما تشير الدراسات والأبحاث العلمية يترك أثارا سلبية في عملية تنشئة الأطفال وفي العلاقات الزوجية وفي تدبير المنزل ذاته، وتظهر هذه الآثار السلبية جلية في العائلة العراقية المعاصرة بالرغم من وجود الأجهزة واللوازم البيئية الحديثة التي تساعد على إدارة وتدبير أمور البيت وهناك أدلة إحصائية تشير إلى أن عمل المرأة خارج البيت قد ساهم مساهمة فعالة في زيادة معدلات الطلاق في المجتمع العراقي<sup>2</sup>.

### 02. عمل المرأة في ظل القيم الاجتماعية:

من بين الأمور المسلم بها اجتماعيا ومنذ وقت ليس بالقريب أن البيت هو المكان الطبيعي للمرأة التي تكون منوطة بتقديم خدمات منزلية في حين الرجل يتولى مسألة الانفاق والاشراف على أداء المتطلبات الخارجية، فاستمرار هذا الوضع في الكثير من الحالات ولما تتكون أسرة جديدة بعد الزواج فإنها كثيرا ما نتواصل بصيغة الأسرة التقليدية، وعندما تطمح المرأة إلى ممارسة نشاط خارج المنزل فهي بذلك تخرج عن الصيغة التقليدية لصورة المرأة والمشاكل التي تظهر حينها تكون شديدة الارتباط بهذه الصيغة الجديدة التي أصبحت تظهر بها المرأة.

<sup>1</sup>: فرحات نادية: عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، عدد 08، جامعة

حسيبة بن بوعلي، شلف، 2012 ص 133.

<sup>2</sup>: فرحات نادية: المرجع السابق، ص 133.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

وهذا الاعتقاد الراسخ بأن البيت هو المكان الطبيعي للمرأة هو المحدد، وفي أوقات كثيرة لطبيعة العمل الذي يمكن أن تؤديه المرأة، إن هي اضطراب فعلا للعمل، فتوجه للأعمال البسيطة الخالية من الابتكار المقللة من رغبة وطموح المرأة في العمل.

ولقد أثبتت دراسات عديدة في هذا المجال أن التقليد العربية تؤكد على تفوق الذكر وتبعه الأنثى في المجتمع، المنبثق أساسا من القيم الاجتماعية التي تؤكد أن مكانة المرأة في البيت حيث يعولها الذكر أي الأب، الزوج، الأخ، الابن، وهي كفتاة ليست مضطرة للذهاب إلى المدرسة، وإن ذهبت فليست مضطرة لمواصلة التعليم لأن هذا الأخير ليس شرطا ضروريا للزواج أو الأمومة اللذين هما هدف الحياة كما علمتها أسرتها.

وهناك عامل آخر يتعلق بالقيم الاجتماعية التي تسهم في انخفاض معدل مشاركة المرأة في قوة العمل، وهو التمييز في درجة الحرية المتاحة للجنسين في المجتمع إذا أن تعامل المرأة مع الذكور في المجتمع يقتصر في الكثير من الأحيان على اللذين تربطهم بها أوامر القرابة في حين أن تعامل الذكر مع الإناث ممكن أن يتسع ليشمل من يشاء وإن الذكر المسؤول عن أعمال وعن أعمال الإناث في أسرته<sup>1</sup>.

### 03. المرأة العاملة ومشكلة صراع الأدوار الاجتماعية:

إن من أعظم القضايا التي أفرزها تشغيل النساء هو أزمة صراع الأدوار الاجتماعية، المتمثل في التعارض بين النشاط العائلي والنشاط الاقتصادي ففي الوقت الذي لا يعرف فيه الرجال والنساء العازبات هذا النوع من التعارض تدركه الفتيات بصورة خاصة عند أول خطواتهن إلى الزواج، ويتقن حدود قدراتهن ومحدودية نشاطهن عند دخولهن عالم الأمومة حيث تقيد حركتهن الفطرة بما لا طاقة لهن به فتختل حينئذ الرؤية الواضحة لأدوارهن الاجتماعية بين الدور الأسري ومهام الأمومة والرعاية وبين الطموح الاقتصادي والنشاط الاجتماعي خارج الأسرة في واقع ممارستهن الحياتية ما يسمى بصراع الأدوار الاجتماعية.

<sup>1</sup>: بن دنون فضيلة: دراسات تحليلية للنساء العاملات بالجزائر من 2004 إلى 2009، مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الديموغرافيا، جامعة وهران، 2012-2013، ص ص 85-86.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

ولما كانت مهمة جمع الزوجة العاملة بين عملها داخل البيت وعملها خارجه أمرا واقعا ومسؤولية منوطة بها على المستوى العالمي لا تكاد تنفك عن خبرة العاملة المتزوجة وجمعها بكفاءة بين المهمتين الداخلية والخارجية، أو بعيد لا سيما في ظل غياب الأزواج عن المشاركة الأسرية الايجابية رغم النصائح والتوصيات الدولية، فإن الانعكاسات الناتجة عن هذا التعارض أثرت بصورة سلبية على شخص الزوجة العاملة وتكيفها الاجتماعي والأسري الذي أفرز بالتالي صراعا مصيريا عند كثير من الزوجات العاملات بين الإبقاء على العمل أو الإبقاء على المنزل وذلك حين تخفق إحداهن في الجمع بينهما ولو بالحد الأدنى من الواجب الذي يعفيها من المؤاخذة الاجتماعية في الأسرة والمحاسبة الإدارية في العمل<sup>1</sup>.

### 05. الحد من العلاقات لاجتماعية:

تتأثر العلاقات الاجتماعية للمرأة بمجموعة تغيرات منها خروجها إلى العمل الذي يؤثر في علاقاتها الاجتماعية كونه يستهلك جزءا كبيرا من وقتها ومن ثم تعرضها لإرهاق بسبب الجمع بين أعباء المنزل والعمل خارجه مما يحرم الأسرة من تكوين علاقات اجتماعية هي ضرورية لبناء شخصية أفراد الأسرة جميعا بالإضافة إلى كونها وسيلة ترفيهية وثقافية.

أي أن العمل يحد من علاقاتها الاجتماعية مع الأقرباء والأصدقاء والجيران، نظرا لضعف وقتها واستمرارها بتلبية احتياجات الأسرة المختلفة، فاستقبالات المتعارف عليها تنقلص والعلاقات الاجتماعية تغيرت عما كانت عليه سابق، فلم يعد ثمة وقت كافي للزيارات العائلية لاسيما أن معظم وقتها تقضية بالعمل خارج المنزل وعند عودتها غالبا ما تكون منهكة القوى لاسيما إذا كانت ساعات عملها طويلة، أو إذا كان عملها يتطلب جهدا عضليا أو حتى جهدا فكريا، لبيدأ دورها الثاني في المنزل، ومن ثم لا تجد وقتا لقضاء الواجبات الاجتماعية التي تترتب عليها بصفقتها كائن اجتماعي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>: عدنان حسن حارث: ضوابط تشغيل النساء(دراسة نظرية في ضوابط مشاركة النساء في ميادين التنمية الاقتصادية العامة في ضوء التشريع التربوي الاسلامي)، دار الصميعي للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، ط1، 2012، ص 142-144.

<sup>2</sup>: جهاد ذياب ناقلولا: المرجع السابق، ص 100.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

### المبحث الرابع: مشكلات المرأة العاملة المهنية.

تتضمن دراسة المشكلات المهنية ما يعترض عملها من صعوبات وما تعانيه من مشكلات تحول دون تحقيق قيامها بالعمل بصورة إيجابية وأهم هذه المشكلات كما شخصتها الدراسة الميدانية المؤهلات الثقافية والعلمية للمرأة العاملة، وأثر التعليم في انتاجها وطبيعة موزبتها على العمل وعلاقة المرأة العاملة بالإدارة والمسؤولين وتعرضها للإرهاق والملل وأخيرا أثر ظروفها الأسرية في إنتاجيتها.

إن الكشف عن هذه المؤشرات ضروري جدا لأنه يساهم في حل جانب من المشكلات الانتاجية والحضارية التي تعاني منها المرأة العاملة لذلك لابد لنا من التطرق إلى هذه المشكلات الخطيرة.

### **1- مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني انتاجية المرأة العاملة:**

إن تعلم المرأة من العوامل المهنية التي تساعد في الخروج إلى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي إلى جمودها وتخلفها، إضافة إلى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، فمستوى تعليم المرأة ونظرتها إلى الحياة واعتمادها صيغ العلاقات الايجابية مع الآخرين، كل هذا يؤثر في إنتاجيتها وبالتالي في عملية الانتاج الاجتماعي ككل.

لكننا نلاحظ بأن المرأة العاملة ما تزال تعاني من مشكلة تدني مستواها الثقافي والعلمي بالرغم من انتشار الثقافة والتربية والتعليم بين النساء، خصوصا بعد عقد السبعينات من القرن العشرين فهي لا تزال جاهلة في أمور كثيرة تتعلق بالاقتصاد والتدبير المنزلي، وطرق إنفاق الدخل والحفاظ على مستوى اقتصادي معين، كما أنها تفتقر للمعلومات المتعلقة بالادخار والاستثمار وأهميتها لاستخدام معدل دخل الفرد، لكن عدم تسلح المرأة بالثقافة والمعرفة يؤدي إلى عدم تمكنها من القيام بعملها الانتاجي والخدمي ، على أكمل وجه، حيث تؤكد هذه الدراسات بأن عملية نشر التعليم ومكافحة الأمية هي عملية مريحة اقتصاديا بجانب كونها ضرورة تحققها الأوضاع السياسية والاجتماعية والاقتصادية، إلى جانب كون التعليم يساعد على

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

مضاعفة إنتاجية العمل عن طريق تزويد العاملات بمستلزمات دفع كفاءتهن الانتاجية وتوسيع مداركهن وقابليتهن على أداء العمل وتحمل مسؤولياته<sup>1</sup>.

تعاني المرأة العاملة في عدم معرفتها بطبيعة ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلة تدبيرها في مجال مهنتها، وعدم اهتمام الادارة والمسؤولين والمشرفين على العملية الانتاجية والخدمية، وزيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها في الدورات التدريبية ودورات التقوية كل حسب مهنتها وتخصصها، إن عدم قيام الأجهزة الادارية بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها بصورة إيجابية يقف حائلا أمام انطلاق المرأة في مجال عملها ويشكل سببا من أسباب تدني إنتاجيتها إذن المؤهلات الثقافية والعلمية التي تتمتع بها المرأة أهميتها في زيادة الإنتاجية<sup>2</sup>.

### 02. مشكلة مواطنة المرأة عن العمل:

إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدمية، حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يثر في الإنتاج، كما ونوعا، والغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة على الرغم من أنهم ملزمون على الحضور للعمل.

إن ظاهرة الغياب موجودة بين النساء العاملات، وتعاني الادارات والمسؤولون عن العملية الانتاجية من هذه الظاهرة، حيث أن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام والمواعيد المحددة لها من أسباب تدني إنتاجيتها، وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء العاملات غير متزوجات، وهذا يرجع إلى أسباب متعددة منها مرض العاملة المتزوجة ومكونها في البيت وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية، حيث تشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة عائقا أمام انتظام المرأة العاملة وحضورها للعمل، ويلعب نوع العمل وظروف الأداء دورا واضحا في تحديد نسبة غيابات النساء العاملات

<sup>1</sup> : إحسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008، ص ص 185-186.

<sup>2</sup> : إحسان محمد الحسن: المرجع السابق، ص 187.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

المتزوجات فعدم ملائمة ظروف العمل وتناقضها مع الواجبات والمهام المنزلية، وترك الأطفال في المنازل دون رعاية واهتمام يؤثر في حالة النساء النفسية ويدفعن إلى التسرب والانقطاع عن العمل لفترات طويلة. إن ترك المرأة العاملة لعملها مدة ساعة أو ساعتين لقضاء بعض متطلبات المنزل يؤدي إلى هدر وقت معين كان ينبغي أن تنفقه في عملها لا في أغراضها وشؤونها الخاصة<sup>1</sup>.

### 03. مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين.

إن توافر الطاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الانتاجية لذلك ينبغي على الإداريين والمسؤولين خلق نوعا من الطاقات الانسانية الجيدة بينهم وبين العاملات والمواطنات ضمانا لاستمرار المرأة العاملة في عملها واطلاعها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسات الانتاجية والخدماتية.

إن المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين، فالإدارة في الاغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولته كيفما كان، زد على ذلك عدم إعطاء الحوافز والمكافآت لقهر معوقات ومشكلاتها التي تحول دون استمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة<sup>2</sup>.

### 4. مشكلات داخل العمل:

تحيز صاحب العمل للرجال دون النساء، هناك من يتخذ موقفا معاديا للمرأة العاملة، وذلك يعود إلى عدم تقاهم وتعاون مع الدور الجديد الذي اكتسبته المرأة بعملها خارج المنزل.

<sup>1</sup> إحسان محمد الحسن: المرجع السابق، ص 188.

<sup>2</sup> إحسان محمد الحسن: المرجع السابق، ص 188.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

### 5. نقص التدريب المهني والمهارة للمرأة:

من ناحية التدريب المهني فإن أكثر العاملات لا يقمن بتدريب حول عملها وهذا يؤثر بدوره على العملية الإنتاجية هذه المشكلة تعاني منها المرأة العاملة في جميع الدول وخاصة النامية منها لأن النظرة التقليدية لازالت مسيطرة على كثير من أفكار الرجال.

### 06. مشاكل تتعلق بعلاقات المرأة العاملة مع زملائها ورؤسائها في العمل:

إن العلاقات بين الزملاء والرؤساء في العمل تسبب الكثير من المشاكل وخاصة في الاتصال بالرؤساء والتزام حدود العمل وذلك لأن خروج المرأة عن هذه القوالب يجعلها عرضة للشائعات فلا شك أن هذه الظواهر تسبب لها متاعب<sup>1</sup>.

### 07. ضعف دعم الإدارة العليا للمرأة:

يتمثل دعم الإدارة العليا للمرأة في إعطاء المرأة حقوقها كاملة ليتسنى لها العمل والتدرج على السلم الوظيفي بلا عقبات تواجهها، ولكن بالرغم من وضوح قوانين العمل الخاصة بالمرأة، إلا أن الإدارة العليا غالبا لا تطبق بعض هذه القوانين مما ترتب عليه زيادة معاناة المرأة العاملة.

### 08. ضعف اهتمام بتدريب وتنمية مهارات المرأة:

تمنح العملية التدريبية الكثير من المزايا العاملين ومع ذلك نجد أن المرأة تعاني من ضعف الاهتمام بتدريب وتنمية مهاراتها ويرجع ذلك للعديد من الأسباب أهمها التحيز في الترشيح للتدريب لصالح الرجل.

### 09. التمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة داخل المؤسسة:

يجب إعطاء كل العمال فرص متساوية في العمل بغض النظر عن الجنس والعرق واللون والدين والأصل الاجتماعي والانتماء الوطني والرأي السياسي، لكن المرأة تبقى من الفئات الأكثر عرضة للتمييز المبني على الجنس حول العالم فتواجه التمييز بسبب كونها امرأة أو بسبب وضعها العائلي أو المسؤوليات

<sup>1</sup>: مصطفى عوفي: خروج المرأة للعمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003، ص ص 144-145.

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

العائلية، وتواجه أيضا مستويات متعددة من التمييز مثل: التقاعد القسري بسبب الظروف الأسرية، بيئة عمل عدائية، إقصاء المرأة من الأعمال الهامة بدون مبرر<sup>1</sup>.

### 10. التحرش الجنسي ضد المرأة:

يرى البعض أنه قد يرجع هذا السلوك للعديد من الدوافع ولكنه يتصل بإساءة استعمال السلطة أكثر من رجوعه إلى دافع جنسي، فالتحرش الجنسي ليس جنسيا في دوافعه أو محرکاته، الذين يمارسون التحرش الجنسي في الغالب لديهم السلطة على الشخص أو المرأة التي يمارسون فوقها التحرش الجنسي ويسببون استعمال سلطتهم مستغلين ضعف المرأة أو إرغامها على القبول.

فقد يمارسه البعض على النساء اللواتي يدخلن مهن مخصصة للرجال وذلك بقصد إبعاد المرأة عن منافسة الرجل، في المهن التي يعتقد أنها تخصه دون النساء فيكون التحرش ضريبا من ضروب طرد المرأة من الدخول إلى هذه المهن أكثر من كونه نشاطا جنسيا لذاته.

ولكن لا يمنع أن يكون التحرش واقعا بدافع الرغبة الجنسية أو بمعنى أكثر شمولاً أن تكون الرغبة الجنسية هي المحرك لارتكابه بدليل أنه لا يتم أو يحدث رغم توافر الظروف التي يمكن أن تهيأ لارتكابه والتصور الواقعي لذلك يبدأ الرجل مثلا بالتحرش بامرأة في مكان ما ويكون الهدف من وراء ذلك ليس التحرش في حد ذاته ولكن إلى ما هو أبعد من ذلك بحيث يتوقف ذلك على مدى استجابة المرأة لهذا التحرش الواقع عليها، من عدمه فإما أن تتعدى المرأة لهذا التحرش باي صورة من صور الرفض، وإما أن تقبل ذلك وبهذا التصرف تكون بمثابة استجابة للطرف الآخر، وبهذا التصرف الأول والأخير يقع تحت طائلة القانون<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>: عادل عبد المنعم المسدي، وآخرون: أثر عوامل السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية على داهيتها نحو العمل، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، المجلد 56، عدد 1، 2019، ص ص 06-07.

<sup>2</sup>: محمد صالي، بن ثاية عبد الحي: المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة معاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسولوجي، 16.15 جانفي ص 197

## الفصل الثاني: مشكلات المرأة العاملة.

### الآثار الناجمة عن التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

إن تعرض المرأة العاملة للتحرش من شأنه أن يؤثر سلباً على شخصيتها وحالتها البدنية والنفسية وكفاءتها في عملها وعلاقاتها الشخصية، وحياتها الأسرية فعلى سبيل المثال في شأن ذلك التعرض أن يثر على أدائها لعملها، ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى انعدام الشعور بالأمن الشخصي على البدن والكرامة الشخصية، وهذا ما قد يثير اضطراباً في علاقاتها الأسرية بل وقد يجعلها في ظل إساءة تفسير ما حدث، تلوم نفسها باعتبارها مسؤولة عما حدث وهو ما يعني تضاًؤل ثقتها بذاتها فضلاً عن شعورها بالعجز وكراهية العمل، وحين تنظر إلى موضوع من زاوية أخرى ألا وهي التكلفة التنظيمية للتحرش سنجد أن المنظمة تخسر أيضاً من جراء شيوع التحرش الجنسي فيها وتتمثل أولى تلك التكاليف فيها تخسر المنظمة من عوائد نتيجة انخفاض أداء المتعرضات للتحرش وتقيهن عن العمل، وهذا ما يزيد تكاليف نفقات تدريب من يحل مكانهن في حالة طالبهن النقل أو ترك المنظمة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>: محمد صالي، بن ثاية عبد الحي: المرجع السابق، ص 197.

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة.

1. حدود الدراسة.

2. منهج الدراسة.

3. أدوات جمع البيانات.

4. صعوبات الدراسة.

## الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة.

### 01- مجالات الدراسة:

#### أ. المجال المكاني:

أجريت الدراسة الحالية في بلدية النشماية ولاية قالمة.

لمحة عامة عن بلدية النشماية: تقع بلدية النشماية شرق شمال ولاية قالمة على محور الطريق الوطني رقم 21 يحدها شرقا بلدية عين بن ببيضاء، وشمالا بلديتا عين الباردة والشرفة، جنوبا بلديتا قلعة بوصبع وجباله خميسي، وغربا بلديتا بوعاتي محمود وهليليوليس، أنشأت سنة 1945 وتتربع على مساحة قدرها 120 كم.

#### ب. المجال الزمني:

أجريت الدراسة بتاريخ 07 سبتمبر 2020 على الساعة العاشرة صباحا.

#### ج. المجال البشري:

هو مجتمع البحث أي أنه عبارة عن جملة من الأفراد الذين سيتم إجراء عليهم هذه الدراسة، ويضم مجتمع البحث 170 موظفا وموظفة وقد إرتأينا من خلال مجتمع الدراسة أخذ 70 موظفة، وبالتالي عينة البحث تتكون من 70 موظفة وقد تم اختيارهم بطريقة قصدية.

خصائص العينة.

## الفصل الثالث: الاجراءات المنهجية للدراسة.

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
06	25-20	السن
43	30-25	
51	35 فأكثر	
00	ابتدائي	المستوى التعليمي
04	متوسط	
19	ثانوي	
67	جامعي	
10	دراسات عليا	
36	عازبة	الحالة الاجتماعية
57	متزوجة	
00	أرملة	
07	مطلقة	
27	ضعيف	مستوى الدخل
66	متوسط	
07	جيد	
89	دائم	نوع العمل
11	مؤقت	

### 02. المنهج المستخدم:

المنهج الذي تم إختياره لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي.

## الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة.

### 03- أدوات جمع البيانات:

#### أ- الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من الأدوات الأساسية لجمع البيانات وفيها يحدد الباحث مجموعة من الأسئلة توضح بناء على الأسئلة التي تم صياغتها.

وتم توجيه هذه الأسئلة إلى أفراد مجتمع المبحوث، وبالنسبة لاستمارة هذه الدراسة فقد تضمنت 03 محاور وهي:

**المحور الأول:** يتعلق بالبيانات الأولية من السؤال 01 إلى السؤال 08.

**المحور الثاني:** يتعلق بالمشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة العاملة من السؤال 09 إلى السؤال 23.

**المحور الثالث:** يتعلق بالمشكلات المنهية التي تواجهها المرأة العاملة من السؤال 24 إلى السؤال 33.

### 04. صعوبات الدراسة:

- تنحصر الصعوبات التي واجهت الباحث أثناء إجراء هذا البحث في رفض بعض النساء التعاملات لملء الاستمارات، بإعتبار أن البحث يمس أمور شخصية ليست من صالح الباحث أن يطلع عليها.
- صعوبة توصيل الاستمارة لعدد كبير من النساء العاملات.
- المدة الزمنية القصيرة التي أجريت فيها الدراسة الميدانية.
- نظراً لأن هذا العمل كان عمل فردي فقد أخذ مني الوقت الكثير والمجهود الكبير.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

---

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

01. تحليل وتفسير البيانات الميدانية.

02. النتائج العامة للبحث.

03. التوصيات .

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

### المحور الأول: البيانات الأولية.

#### الجدول رقم 01: الفئة العمرية لأفراد العينة .

السن	ك	%
25-20	04	06
30-25	30	43
35 فأكثر	36	51
المجموع	70	100

يوضح الجدول أعلاه أن أفراد العينة التي تتراوح أعمارهم ما بين 35 سنة فأكثر هي النسبة الأكبر وتتراوح هذه النسبة بـ 51% من النساء العاملات وتليها 43% تتراوح أعمارهم ما بين 25-30 سنة فيما نجد أن نسبة 6% فقط تتراوح أعمارهم ما بين 20 إلى 25 سنة حيث نجد أن النسبة العالية احتلتها الفئة العمرية ما بين 35 سنة فأكثر وبالتالي نجد أن نسبة أعمار النساء العاملات متراوحة بشكل عالي مابين 35 سنة فأكثر وهذه الفئة العمرية تساعدنا بطبيعة الحال في دراستنا لأنها متوافقة بشكل كبير في موضوع الدراسة حيث أنه من المحتمل جدا أن تكون هذه الفئة كلها هي فئة المتزوجات وبالتالي من الطبيعي أن تواجه أي متزوجة أي مشكلات قد تؤثر على أدائها لمهامها سواء كانت الأسرية أو المهنية .

#### الجدول رقم 02: يوضح المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
إبتدائي	0	0
متوسط	3	4
ثانوي	13	19
جامعي	47	67

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

دراسات عليا	7	10
المجموع	70	100

يتضح لنا من المعطيات الإحصائية التي يوضح المستوى التعليمي للنساء العاملات أن أغلبهن ذوات مستوى جامعي بنسبة مئوية تقدر ب 67% تليها النساء العاملات ذوات المستوى الثانوي بنسبة قدرت ب 19% في حين انخفضت نسبة العاملات المتحصلات على الدراسات العليا بنسبة 10% إلى جانب نسبة 4% من ذوات المستوى المتوسط وانعدمت في المستوى الابتدائي حيث تشير الشواهد الإحصائية على أن أغلب النساء العاملات هن ذوات مستوى تعليمي عالي وذلك نظرا لطبيعة العمل والتي تتطلب مستوى تعليمي عالي مما يفسر هذه النتائج.

### الجدول رقم 03: يوضح الحالة الاجتماعية .

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
36	25	عازبة
57	40	متزوجة
0	0	أرملة
7	5	مطلقة
100	70	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة المتزوجات بلغت 57% في حين أن نسبة العازبات بلغت 36% أما نسبة الأرامل تمثلت ب 0% ونسبة المطلقات تمثلت ب 7% فقط حيث أنه من الملاحظ من هذه الحالات الاجتماعية نجد نسبة المتزوجات هي الغالبة مقارنة مع النسب الأخرى مع العلم أن هذه النسبة تساعدنا في دراستنا وتساعدنا بشكل كبير على معرفة مختلف المشكلات التي تواجه النساء المتزوجات وتؤثر على أدائهم لمهامهم الأسرية والمهنية .

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

الجدول رقم 04: يوضح مستوى الدخل

مستوى الدخل	التكرار	%
ضعيف	19	27
متوسط	46	66
جيد	05	07
المجموع	70	100

يتضح من الجدول أعلاه أن 66 من أفراد عينة البحث يحصلون على أجر كافي لإعالة أسرتهم و 27 % يحصلون على أجر ضعيف لا يكفي لإعالة أسرتهم ولأنفسهم و 7% يحصلون لأجر جيد يكفي لإعالة أنفسهم وأسرتهم.

الجدول رقم 05: يوضح نوع العمل

نوع العمل	ك	%
دائم	62	89
مؤقت	08	11
المجموع	30	100

يوضح لنا الجدول أعلاه نوع العمل الذي تشغله العاملات حيث نجد نسبة 89% يشغلون مناصب دائمة وذلك راجع إلى أقدميتهم في العمل ثم تليها نسبة 11% وهي نسبة ضئيلة بالنسبة للأولى ويشغلون مناصب مؤقتة.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

الجدول رقم 06: يوضح عدد ساعات العمل.

عدد ساعات العمل	التكرار	%
أقل من 06 ساعات	01	01
من 06 ساعات إلى 08 ساعات	69	99
أكثر من 09 ساعات	00	00
المجموع	70	100

يتضح من الجدول أعلاه أن 99% من أفراد عينة البحث تراوحت عدد ساعات العمل لديهم في اليوم من 6 ساعات إلى 8 ساعات و 1% من أفراد العينة بلغت عدد ساعات العمل لديهم أقل من 6 و 0% من أفراد العينة بلغت عدد ساعات العمل لديهم أكثر من 9 ساعات وهذا يعني أن معظم أفراد العينة تراوحت عدد ساعات العمل لديهم في اليوم من 6 ساعات إلى 8 ساعات ولاشك أن عدد ساعات العمل والدوام غير المرن تؤدي إلى تأثير على دور المرأة داخل البيت وعلاقتها بزوجها وأفراد أسرتها.

الجدول رقم 07: هل تجيدين العمل.

الاحتمالات	التكرار	%
شاق	33	47
ممتع	12	17
ممل	25	36
المجموع	70	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 47% من العاملات يرون بأن العمل شاق ومتعب يتطلب المهارة الفكرية والبدنية و 36% يرون بأن العمل ممل لأنهم يقومون بنفس العمل كل يوم و 17% يرون بأن العمل ممتع لأنه يساعد على الخروج من الضغوطات ويجعل الإنسان عضو فعال في المجتمع.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

الجدول رقم 08: يوضح ظروف العمل.

ظروف العمل	التكرار	%
حسنة	06	09
متوسطة	52	74
سيئة	12	17
المجموع	70	100

يوضح لنا الجدول أعلاه مدى ملائمة الظروف والعمل حيث نجد نسبة 74% يرون بأن ظروف العمل متوسطة نستطيع أن نقول أنها ملائمة نوعا ما ثم تليها نسبة 17% يرون بأن ظروف العمل سيئة وغير ملائمة للعمل ثم تليها نسبة 9% يرون بأن ظروف العمل حسنة نوعا ما وتشجع على العمل.

### المحور الثاني: 9 المشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة العاملة.

الاحتمالات	التكرار	%
نعم	28	40
لا	08	11
أحيانا	34	49
المجموع	70	100

يتضح من الجدول أعلاه حول ما إذا كانت المرأة العاملة تعاني من الإرهاق الجسدي والنفسي بسبب الجمع بين العمل والمنزل، وقد أظهرت النتائج أن 49% من أفراد عينة البحث أحيانا يتعرضون للإرهاق الجسدي والنفسي بسبب الجمع بين العمل المنزلي وهذا راجع إلى صعوبة التوفيق بين دورين دورها داخل المنزل ودورها في العمل ثم تليها نسبة 28% صرحوا بأنهم يعانون من الإرهاق الجسدي والنفسي نتيجة الجمع بين الدورين، مما يسبب صراعا داخليا بين واجباتها في العمل وواجباتها الأسرية، ثم تليها نسبة

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

11% صرحن بأنهن لا يعانون من الارهاق الجسدي والنفسي بسبب الجمع بين العمل والبيت وهذا راجع إلى قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين العمل والمنزل.

**الجدول رقم 10: هل تعتقدين أن عملك يأخذ كامل جهدك على حساب واجباتك المنزلية.**

الاحتمالات	التكرار	%
نعم	10	14
لا	25	36
أحيانا	35	50
المجموع	70	100

من خلال بيانات الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 50% من أفراد العينة صرحوا بأن عملهم أحيانا يأخذ كامل جهدهم على حساب الواجبات المنزلية، وهذا راجع إلى كثرة وتعدد الأعمال والمهام ثم تليها نسبة 36% صرحوا بأن عملهم يأخذ كل جهدهم على حساب واجباتهم المنزلية وهذا راجع إلى صعوبة العمل، ثم تليها نسبة 14% صرحوا بأن عملهم لا يأخذ كامل جهدهم على حساب واجباتهم المنزلية وهذا راجع إلى قدرتهم على التوفيق بين عملهم المهني وعملهم المنزلي.

**الجدول رقم 11: هل تترتاحين في مكان العمل على عكس بقاءك في المنزل.**

الاحتمالات	ك	%
نعم	17	24
لا	53	76
المجموع	70	100

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 76% من المبحوثات صرحن بأنهن لا يرتحن في مكان العمل وذلك راجع إلى الشعور بالتعب والملل الناتج عن العمل، ثم تليها نسبة 24% من المبحوثات صرحن بأنهن يرتحن في مكان العمل وهذا راجع إلى شعورهن بالمسؤولية نتيجة عملهن.

**الجدول رقم 12: تشعرين بالرضا عن كونك تعملين.**

الاحتمالات	ك	%
نعم	61	87
لا	09	13
المجموع	70	100

يوضح لنا الجدول أعلاه مدى رضا العملات عن العمل حيث بلغت نسبة الاجابات بنعم 87% وذلك راجع إلى الخبرة المكتسبة التي تجعل منهن يؤدين أعمالهن بكل كفاءة وفعالية، بالإضافة إلى أن العمل يحقق لهن الاستقلال الاقتصادي ويعزز شخصيتهن، في حين بلغت نسبة الاجابات ب لا 13% وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالنسبة الاولى وذلك راجع إلى وجود تقصير من طرفهن سواء كان ذلك في العمل أو البيت.

**الجدول رقم 13: توفيقين بين العمل وبين شؤون المنزل.**

الاحتمالات	ك	%
نعم	41	59
لا	04	06
أحيانا	25	36
المجموع	70	100

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

يوضح لنا الجدول أعلاه مدى قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين العمل وبين شؤون المنزل حيث جاءت النسبة الغالبة ب نعم ب 59% وذلك راجع إلى قدرة المرأة على الجمع بين مهام المنزل وبين العمل وهذا راجع إلى قدرتها على تحمل المسؤولية الموكلة لها، فمن جهة تتحمل مسؤولية العمل ومن جهة تتحمل مسؤولية المنزل، ثم تليها نسبة 36% صرحوا بأنهم أحيانا يستطيعون التوفيق بين العمل وبين شؤون المنزل وأحيانا لا يستطيعون التوفيق، في حين بلغت نسبة الاجابات ب لا 06% وهذا راجع إلى أن كل منهما يتطلب جهدا عضليا وفكريا كبيرا للقيام به.

**الجدول رقم 14: يسبب لك العمل مشكلات مع زوجك.**

الاحتمالات	ك	%
نعم	12	17
لا	58	83
المجموع	70	100

نلاحظ أن من خلال الجدول أعلاه أن أفراد عينة البحث قد صرحن أن ليس لديهن خلافات مع أزواجهن بنسبة 83% وهذا راجع إلى قدرتهم على التوفيق بين العمل والمنزل ثم تليها نسبة 17% صرحن بأن لديهن مشاكل مع أزواجهن وهذا راجع إلى إهمالها لبيتها وزوجها وعدم موافقته على عملها.

**الجدول رقم 15: تشعرين أنك مقصرة في واجباتك اتجاه جوزك.**

الاحتمالات	ك	%
نعم	27	39
لا	43	67
المجموع	70	100

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (15) أن نسبة 61% من المبحوثات اللتي أجابت ب نعم أي شعورهن بالتقصير في واجباتهن إتجاه أزواجهن بسبب خروجهن للعمل، بالمقابل نجد 39% ممن أجابت ب لا بأنهن لا يشعرون بالتقصير في واجباتهن إتجاه أزواجهم وأنهم يقومون بمهامهم على أكمل وجه.

**الجدول رقم 16: هل يحفزك زوجك على العمل ويساعدك في حل بعض المشكلات المهنية.**

الاحتمالات	ك	%
نعم	40	57
لا	30	43
المجموع	70	100

من خلال بيانات الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 57% من المبحوثين صرحوا بأن أزواجهم يحفزونهن على العمل ويساعدهن في حل بعض المشكلات المهنية، وبالتالي فإن خروجها للعمل وتحفيز زوجها لها سوف يكسبها خبرات ومهارات تجعلها أكثر تفهما لأدوارها وتحملا لمسؤولياتها، ثم تليها نسبة 43% صرحوا بأن أزواجهم لا يحفزونهن ولا يساعدهم في حل بعض المشكلات المهنية وهذا ما ينعكس سلبا على علاقاتها بأزواجها على أدائها.

**الجدول رقم 17: هل يلعب زوجك دورا هاما في نجاحك المهني.**

الاحتمالات	ك	%
نعم	40	57
لا	30	43
المجموع	70	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 57% من أفراد عينة البحث صرحوا بأن أزواجهم يلعبون دورا هاما في نجاحهم المهني وهذا راجع إلى مساعدتهم في المهام المنزلية وتشجيعهم على العمل

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

والإرتقاء، ثم تليها نسبة 43% صرحوا بأن أزواجهم لا يلعبون دورا هاما في نجاحهم المهني وهذا راجع إلى قلى التحفيز والتشجيع منا قبلهن.

**الجدول رقم 18: هل تعتقدن أنه راض عن الحياة التي يعيشها معك.**

الاحتمالات	ك	%
نعم	52	74
لا	18	26
المجموع	70	100

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن 74% من أفراد عينة البحث صرحوا بأن أزواجهم راضيين عن الحياة التي يعيشها معهم، وهذا راجع إلى قدرتها على الجمع بين العاملين العمل داخل المنزل والعمل خارجه، و 26% من أفراد العينة صرحوا بأن أزواجهم غير راضين عن الحياة التي يعيشها معهم وهذا راجع إلى صعوبة الجمع والتوفيق بين العمل وبين رعاية أطفالها وزوجها.

**الجدول رقم 19: تفكرين في ترك العمل من أجل أبنائك.**

الاحتمالات	ك	%
نعم	16	23
لا	54	77
المجموع	70	100

يتضح من خلال الجدول أن 77% ممن أجابوا ب لا غير مستعدات ولا تفكرن في ترك العمل من أجل الأبناء، في حين نسبة الاجابات ب لا 23% بأنهم مستعدات وتفكرن في ترك العمل من أجل أبنائهم خاصة في حالة مواجهة مشكلات أسرية مثل مشكلة انحراف الأطفال.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

الجدول رقم 20: توفيرين لأبناء حياة أفضل بفضل دخلك الشهري.

الاحتمالات	ك	%
نعم	58	83
لا	12	17
المجموع	70	100

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أن نسبة 83% من أفراد العينة صرحوا بأنهم يوفرن لأبنائهم حياة أفضل بفضل دخلهم الشهري الذي يوفر لهم كل ما يحتاجونه من مأكّل وملبس، ثم تليها نسبة 17% من أفراد العينة صرحوا بأنهم لا يوفرن لأبنائهم حياة أفضل بفضل دخلهم الشهري.

الجدول رقم 21: هل ترين أن نظرة المجتمع لعمل المرأة ظالمة.

الاحتمالات	ك	%
نعم	57	81
لا	13	19
المجموع	70	100

يوضح لنا الجدول أعلاه نظرة المجتمع لعمل المرأة ظالمة أم لا حيث نجد أن نسبة 81% يرون بأن نظرة المجتمع لعمل المرأة ظالمة وغير منصفة، وهذا راجع إلى أن المجتمعات التقليدية ترفض عمل المرأة، ويرى بأن العمل يعطي للمرأة الحرية والاستقلالية ويرى دائماً بأن مكان المرأة هو المنزل وتربية الأولاد، والرعاية بالزوج وبمجرد خروجها فقد تتعرض لمضايقات وتحرشات في بعض الأحيان ثم تليها نسبة 19% يرون بأن نظرة المجتمع لعمل المرأة ليست ظالمة فقد أصبح عمل المرأة إغانة للرجل ومصدر لكسب الرزق.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

**الجدول رقم 22:** هل عادات وتقاليد مجتمعك تعيقك على القيام بعملك ويؤثر على أدائك.

الاحتمالات	ك	%
نعم	23	33
لا	47	67
المجموع	70	100

يوضح لنا الجدول أعلاه مدى إعاقة عادات وتقاليد المجتمع لعمل المرأة وكيفية تأثيرها على الأداء، فوجدنا نسبة **33%** أجابوا بنعم حيث اعتبرت المبحوثات بأن عادات وتقاليد المجتمع تعيق القيام بعمل العمل وتؤثر على أدائها، فعادات وتقاليد المجتمع العربي تعيق عمل المرأة وتؤثر على أدائها، فالمرأة تواجه معيقات عديدة تمنعها من القيام بمهامها فالمجتمع يرفض عملها، ويرى بأن مكانها الطبيعي هو البيت والاهتمام بشؤون البيت والأسرة، ثم تليها نسبة **67%** أجابوا ب لا حيث اعتبرت المبحوثات أن عادات وتقاليد المجتمع لا تعيق عمل المرأة ولا تؤثر على أدائها.

**الجدول رقم 23:** هل استطعت إثبات نفسك كإمرأة عاملة في مجتمع يرفض عمل المرأة.

الاحتمالات	ك	%
نعم	65	93
لا	05	07
المجموع	70	100

يوضح لنا الجدول أعلاه مدى قدرة المرأة العاملة على إثبات نفسها في مجتمع يرفض عمل المرأة فوجدنا نسبة **93%** أجابوا بنعم، حيث أن معظم العاملات استطعن أن يثبتن أنفسهن في مجتمع يرفض عمل المرأة، تليها نسبة **07%** أجابت ب لا وهي نسبة قليلة وهذا راجع إل ثقافة الأسرة التي ترفض عمل المرأة والمجتمع الذي يعتبر مكان المرأة هو البيت، وبالتالي فإن مساهمة إثبات المرأة العاملة نفسها في المجتمع يرجع من جهة إلى شخصية المرأة ومن جهة أخرى إلى طبيعة المجتمع.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

الجدول رقم 24: المشكلات المهنية التي تواجهها المرأة العاملة.

الاحتمالات	ك	%
نعم	52	74
لا	18	26
المجموع	70	100

من خلال بيانات الواردة أعلاه نلاحظ أن نسبة 74 % من أفراد العينة صرحوا بأنهم مرتاحون في عملهم وهذا راجع إلى المساواة وعدم التمييز بينهم وبين الرجال، ثم تليها نسبة 26% من أفراد العينة صرحوا بأنهم غير مرتاحون في عملهم نتيجة وجود التمييز وعدم المساواة في الحقوق والواجبات بينهم وبين الرجال.

الجدول رقم 25: هل أنت مواظبة في عملك.

الاحتمالات	ك	%
نعم	69	99
لا	01	01
المجموع	70	100

يوضح الجدول أعلاه مدى مواظبة العاملات عن العمل حيث بلغت نسبة الاجابات بنعم 99% وقد بينت لنا هذه النسبة بأن العاملات مواظبات على العمل، وهذا راجع إلى تمتعهم بالكفاءة المهنية التي تهلمهم للقيام بالعمل على أكمل وجه، ثم تليها نسبة 01 % صرحوا بأنهم غير مواظبات على العمل وهذا راجع إلى نقص كفاءتهم المهنية ومهارتهم في العمل.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

**الجدول رقم 26:** هل الأجر الذي تتلقينه كاف لإعالة نفسك وإعالة عائلتك.

الاحتمالات	ك	%
نعم	30	43
لا	40	57
المجموع	70	100

يوضح الجدول أعلاه مدى كفاية الأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة لإعالة نفسها وإعالة عائلتها، حيث بلغت نسبة الإجابات بنعم **43%** فالأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة كاف لإعالة نفسها وإعالة عائلتها، في حين بلغت نسبة الإجابات ب لا **57%** والسبب يعود إلى قلة الراتب الذي تتلقاه المرأة العاملة الذي لا يكفي لإعالة نفسها ولا عائلتها.

**الجدول رقم 27:** هل أنت راضية عن عملك

الاحتمالات	ك	%
نعم	42	60
لا	28	40
المجموع	70	100

يوضح الجدول أعلاه مدى رضا العاملات عن العمل حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم **60%** وقد بينت لنا هذه النسبة بأن العاملات راضيات بالعمل، في حين بلغت نسبة الاجابات ب لا **40%** وقد بينت لنا هذه النسبة أن العاملان غير راضيات عن العمل وهذا راجع إلى ظروف العمل السيئة ونقص المكافآت وقلة الرتب.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

**الجدول رقم 28: هل الأجر الذي تتلقينه يعادل ما تبدلينه من جهد.**

الاحتمالات	ك	%
نعم	18	26
لا	52	74
المجموع	70	100

يوضح الجدول أعلاه مدى معادلة الأجر المتلقي مقابل العمل الذي تقوم به العاملات، حيث كلفت نسبة الإجابة بنعم 26% هذه النسبة تبين لنا الأجر الذي تتلقاه المبحوثات كافي مقابل العمل الذي يقمن به، في حين بلغت نسبة الإجابة ب لا 74% وهي نسبة عالية نوعا ما، حيث بينت لنا بأن العاملات يعتبرون بأن الأجر المتلقي لا يعادل ما يقمن به من عمل وقد يثر هذا بشكل كبير على الأداء الوظيفي ومردودية العمل بالنسبة لهن، حيث يقلل من الدافعية وهذا يشعرهن بالظلم والإجهاد.

**29- هل تشعرين بالاستقرار في عملك.**

الاحتمالات	ك	%
نعم	49	70
لا	21	30
المجموع	70	100

تشير بيانات الجدول رقم (29) أن نسبة 30% من المبحوثات لا يشعرن بالاستقرار وذلك راجع إلى ضغوطات العمل المستمرة وعدم وجود تحفيزات مادية، وبيئة ملائمة تشجع على العمل والإبداع تليها نسبة 70% أجبين بنعم أي أنهن يشعرن بالاستقرار في العمل وذلك يرجع إلى أنهن يتمتعن بالمهارة الكافية لأداء مهامهن مما يجعلن يشعرن بالاستقرار الوظيفي.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

الجدول رقم (30): كيف تتم عملية الاتصال بينك وبين رئيسك وزملائك في العمل.

الاحتمالات	ك	%
بطريقة مباشرة	65	93
بطريقة غير مباشرة	05	07
المجموع	70	100

يوضح لنا الجدول أعلاه طريقة الاتصال بين العاملين ورؤسائهم وزملائهم في العمل وأي الطرق أحسن بالنسبة للعاملات حيث وجدنا نسبة 93% هي الطريقة المباشرة والأنسب بالنسبة للعاملات للتمكن من التواصل وتبادل وجهات النظر مع الرؤوسين، ومناقشة النقائص والعقبات ثم تليها نسبة 07% فقد إختاروا الطريقة الغير مباشرة وهي أحسن وأنجح طريقة بنظرهن، ومن خلال النتائج تبين لنا بأن الطريقة المباشرة هي الأحسن بالنسبة لهن.

الجدول رقم (31): هل تتعرضين للمضايقات من الجنس الآخر في مكان العمل.

الاحتمالات	ك	%
نعم	07	10
لا	63	90
المجموع	70	100

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (31) أن نسبة 90% من المبحوثات أجبن بأنهن لا يتعرضن لمضايقات أثناء أدائهن للعمل وهذا يرجع إلى التطور الذي وصلت إليه المؤسسة خاصة من حيث الثقافة التنظيمية الممارسة داخل المؤسسة، والتي تستند إلى المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة ثم تليها نسبة 10% من المبحوثات اللتي أجبن بأنهن يتعرضن للمضايقات في مكان العمل أثناء أدائهم لمهامهم وهذا راجع إلى نقص الوازع الديني.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

الجدول رقم ( 32): هل برأيك يوجد تمييز بينك وبين الرجال داخل المؤسسة.

الاحتمالات	ك	%
نعم	03	27
لا	67	73
المجموع	70	100

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (32) أن نسبة 73% من أفراد العينة أجابوا بأنه لا يوجد تمييز بينهم وبين زملائهم الرجال داخل المؤسسة لعدم وجود تفاوت بين الرجل والمرأة في أداء المهام، أما بنسبة 27 % من المبحوثات أفروا بأنه يوجد تمييز بينهن وبين زملائهم الرجال وهذا يؤثر على أدائهن في العمل.

الجدول رقم (33): هل تفكرين في الاستقالة.

الاحتمالات	ك	%
نعم	03	04
لا	67	96
المجموع	70	100

يوضح الجدول أعلاه مدى تفكير العاملات في الاستقالة حيث جاءت نسبة 96% بنعم والسبب راجع إلى عدة أسباب منها التمييز في مكان العمل، عدم توافق الأجر مع الجهد المبذول، وعدم موافقة الزوج والعائلة على العمل، كثرة المسؤوليات وهذا السبب الجوهرى في تفكير المرأة العاملة في الإستقالة من العمل، ثم تليها نسبة 04% بلا حيث نجد أن العاملات هنا لا يفكرن في الاستقالة مهما كانت الظروف والأسباب لأنه بالنسبة لهن مصدر رزق.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

ثانيا: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى:

من خلال ما جاء في تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى التي وضعناها لهذا الموضوع والمتعلقة بالمشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة العاملة نلاحظ أن:

- المرأة العاملة أحيانا تعاني من الإرهاق الجسدي والنفسي الناجم عن الجمع بين العمل المنزلي والعمل خارج المنزل.
- العمل أحيانا يأخذ كامل جهد المرأة العاملة على حساب واجبات المنزل.
- المرأة العاملة ترتاح في المنزل عكس بقائها في العمل.
- المرأة العاملة تشعر بالرضا لكونها تعمل.
- المرأة العاملة قادرة على التوفيق بين العمل وبين شؤون المنزل.
- العمل لا يسبب مشكلات مع الزوج.
- المرأة العاملة لا تشعر بأنها مقصرة في واجباتها اتجاه زوجها.
- المرأة العاملة يحفزها زوجها على العمل ويساعدها في حل بعض المشكلات المهنية.
- الزوج يلعب دورا هاما في النجاح المعني للمرأة العاملة.
- المرأة العاملة لا تفكر في ترك العمل من أجل الأبناء.
- المرأة العاملة توفر لأبنائها حياة أفضل بفضل دخلها الشهري.
- نظرة المجتمع لعمل المرأة ظالمة.
- عادات وتقاليد المجتمع لا تعيق عمل المرأة ولا تؤثر على أدائها.
- المرأة العاملة استطاعت إثبات نفسها في مجتمع يرفض عمل المرأة .

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

- المرأة العاملة مرتاحة في عملها.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

- المرأة العاملة مواظبة في عملها.
- الأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة كاف لإعالة نفسها وإعالة عائلتها.
- المرأة العاملة راضية عن عملها.
- الأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة لا يعادل ما تبذله من جهد.
- المرأة العاملة تشعر بالاستقرار في عملها.
- تتم عملية الاتصال بين المرأة العاملة وبين رئيسها وزملائها في العمل بطريقة مباشرة.
- المرأة العاملة تتعرض للمضايقات من الجنس الآخر في مكان العمل.
- لا يوجد تمييز بين المرأة العاملة وبين الرجال داخل المؤسسة.

### ثالثاً: النتائج العامة :

- المرأة العاملة تعاني من مشكلات أسرية.
- المرأة العاملة تعاني من مشكلات نفسية وصحية.
- المرأة العاملة تعاني من مشكلات اجتماعية.
- المرأة العاملة تعاني من مشكلات مهنية.
- المرأة العاملة ترتاح في المنزل عكس بقائها في العمل.
- المرأة العاملة قادرة على التوفيق بين العمل وبين شؤون المنزل.
- الزوج يلعب دوراً هاماً في نجاح المهني للمرأة العاملة.
- نظرة المجتمع لعمل المرأة ظالمة.
- عادات وتقاليد المجتمع لا تعيق عمل المرأة ولا تؤثر في أدائها.
- المرأة العاملة استطاعت أن تثبت نفسها في مجتمع يرفض عمل المرأة.
- المرأة العاملة تعاني من الإرهاق الجسدي والنفسي الناجم عن الجمع بين العمل المنزلي والعمل خارج المنزل.
- المرأة العاملة ترتاح في العمل.
- المرأة العاملة مواظبة في عملها.
- لا يوجد تمييز بين المرأة العاملة وبين الرجال داخل المؤسسة.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

- تتم عملية الاتصال بين المرأة العاملة ورئيسها وزملائها في العمل بطريقة مباشرة.
- تتعرض المرأة العاملة للمضايقات من الجنس الآخر في مكان العمل.

### رابعاً: التوصيات:

- ✓ تشجيع عمل المرأة وفتح جميع مجالات العمل أمامها والعمل على تطوير قدراتها لرفع كفاءتها الانتاجية من خلال عمليات التعليم والتدريب المستمر.
- ✓ التأكيد على أهمية وضرورة عمل المرأة وفتح كل مجالات العمل والمراكز والمناصب أمامها وتقديم التسهيلات القانونية والاجتماعية والثقافية التي تساعد على التوفيق بين أدوارها المتعددة.
- ✓ إرساء قيم مفادها أن مسؤولية البيت ورعاية الأسرة ليست من صميم عمل الزوجة فقط.
- ✓ إيجاد وتوفير المؤسسات الاجتماعية (دور الحضانه) المساندة لعمل المرأة وجعلها في متناول جميع النساء العاملات على اختلاف مستوياتهم المادية.
- ✓ توفير جو ملائم لظروف العمل لكي تعمل المرأة في راحة نفسية تامة.
- ✓ إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول المشكلات التي تواجه المرأة العاملة.
- ✓ تحسين المعاملة مع المرأة العاملة وإلغاء فكرة التمييز بين الرجال والنساء لأنها هي الأخرى قادرة على التطوير في المؤسسة.
- ✓ حث المختصين في مجال الأسرة بوضع برامج وكتب وإرشادية ثقافية تدريبية للمرأة العاملة للتعامل مع ظروف خروجها للعمل لتوافق بين أدوارها في البيت والعمل مما يسهم في استقرار أسرتها.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

### ملخص الدراسة:

### عنوان الدراسة: " مشكلات المرأة العاملة".

### الإشكالية:

لقد ترتب عن خروج المرأة للعمل مشكلات كثيرة منها الأسرية والاجتماعية والمهنية أثرت على أسرتها وزادت من اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية، فكثيرا ما تجد المرأة العاملة نفسها أمام اختيارات في غاية الصعوبة فمن جهة مسؤوليتها اتجاه زوجها وأطفالها ومن جهة أخرى ما ترغب في تحقيقه لذاتها ويصعب عليها تحقيقه نظرا لكون زوجة ولديها أسرة في حاجة إليها، فصعوبة الدور المزدوج الذي تقوم به يجعلها تجد صعوبة في التوفيق بين متطلبات العمل وأسرتها.

ويعتبر تحقيق التوازن بين العمل والبيت تحدي الأكبر لعمل المرأة فالمسؤوليات الملقاة على عاتقها في البيت والعمل يجعلها فريسة الإحباط والتعب والشقاء، وهذا ما نتج عنه مشكلات كثيرة ومتعددة منها الأسرية والاجتماعية.

يعتبر عمل المرأة ضرورة اجتماعية واقتصادية في عصر يتسم بالتقدم العلمي والتقني المتسارع، حيث يقدم العمل لها ولأسرتها مزايا مادية ويعزز شخصيتها وثقتها ويحقق وجودها. و ان بقاءها قيد العمل المنزلي يثبط قدراتها وإمكاناتها ولا يستطيع المجتمع استثمار طاقاتها وقدراتها.ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل الرئيسي التالي .ماهي اهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها.

ما هي أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة ؟

- ما هي أهم المشكلات المهنية التي تواجهها المرأة العاملة ؟
- ما هي أهم المشكلات الصحية والنفسية التي تواجهها المرأة العاملة؟
- ما هي التأثيرات التي يتركها خروج المرأة إلى العمل على حياة الأسرة ؟

### أهداف الدراسة:

✓ التعرف على الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تعيشها المرأة العاملة.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

- ✓ الآثار السلبية والإيجابية التي تعود على المرأة نتيجة خروجها للعمل.
- ✓ الوقوف على أهم المعوقات أو المشكلات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة .
- ✓ التعرف على المشكلات الأسرية والاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة.

### مفاهيم الدراسة:

- 01- تعريف المشكلات الاجتماعية: وتشير إلى الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة التي تتمثل في نظرة المجتمع إلى عمل المرأة .
- 02- تعريف المشكلات التنظيمية المهنية: وتشير إلى الصعوبات المرتبطة ببيئة المنظمة ذاتها التي تواجهها المرأة العاملة.
- 03- تعريف المشكلات الاقتصادية : وتشير إلى الصعوبات المرتبطة بالمرأة ذاتها التي تواجهها المرأة العاملة وتتمثل هذه الصعوبات في عدم كفاية الدخل الشهري.
- 04- تعريف المشكلات الأسرية: هي شكل من أشكال التوظيف الخاطئ الذي يمارس في نطاق الأسرة، فالمتصور في أداء الوظائف الأسرية.

### الدراسات السابقة:

#### الدراسة الأولى :

عنوان الدراسة: أثار عمل الأم على تربية أطفالها.(دراسة ميدانية لبعض الأمهات العاملات بمدينة الشارقة).

#### الدراسة الثانية:

عنوان الدراسة: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة (دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة).

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

الدراسة الثالثة:

عنوان الدراسة: عمل المرأة وعلاقته بالعلاقة الزوجية.

الدراسة الرابعة:

عنوان الدراسة: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار (دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بركان ولاية أدرار).

الدراسة الخامسة:

عنوان الدراسة: تعدد أدوار المرأة العاملة وعلاقته بالمشكلات الأسرية دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة العاملات بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة الجلفة.

الدراسة السادسة:

عنوان الدراسة: مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

### النظريات المفسرة لعمل المرأة:

النظرية الوظيفية: يقيم المنظور الوظيفي مقولاته النظرية على افتراض أساس مواد أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وأم وربة بيت.

نظرية المساواة بين الجنسين: ترى هذه النظرية أن المرأة الضعيفة ليست بسبب تركيبها الجسمية وطبيعتها، وليس بسبب ارادة غيبية تخرج عن الارادة الانسانية بل بسبب تجريدها من حقوق الملكية.

نظرية الحاجات ماسلو: لقد اختلف العلماء والباحثين في إعداد الحاجات وتضييقها وفق المستويات، فإنهم يتفقون جميعا على أهميتها بالنسبة للإنسان ولذلك فإنه من الضروري معرفة دوافع المرأة وحاجاتها.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

النظرية النسوية الليبرالية: ظهرت النسوية الليبرالية في أوائل القرن الثامن عشر في أوروبا الغربية في فترة الثورة الفرنسية والأمريكية وثورة ضد الإقطاعية وعصر التنوير الذي أحدث سلسلة من التغيرات الاجتماعية العديدة في جميع مجالات الحياة.

النظرية النسوية الاشتراكية: يرتكز تصورهما في أن الطبيعة الانسانية لها أساس بيولوجي وتكمن في قدرة الانسان على الممارسة واستغلال الطبيعة بوعي وبما يخدم غايات كل منهما ولا يمكن فهم النساء بمعزل عن فهم طبيعة المجتمع الذي تعيش فيه.

النظرية النسوية الراديكالية المعاصرة: تنطلق النسوية الجذرية المتطرفة من الاعتقاد بأن الرجال هم المسؤولون عن استغلال النساء وهم المنتفعون في الوقت نفسه من هذا الوضع.

### المبحث الأول: مشكلات المرأة العاملة الأسرية.

#### 01- انعكاسات خروج المرأة على الأطفال.

إن اشتغال المرأة أدى إلى انشغالها عن بيتها وأطفالها وباعتبار المرأة هي الزوجة والأم وربة البيت، فهي مسؤولة عن اعداد جيل المستقبل أي أنها مسؤولة عن أسرته وعملها في وقت واحد.

#### 2- انعكاسات خروج المرأة للعمل على علاقتها الزوجية:

نتيجة لتبدل مكانة المرأة وشعورها بالاستقلالية وامتلاك حرية القرار والتحرر من الكثير من القيود الأسرية والاجتماعية وأدى ذلك في بعض الأحيان إلى ظهور حالات الاعتداد بالذات والرغبة في التحكم والسيطرة الذي قد يسيئ للعلاقة الزوجية.

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

إن المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب منها بذل المزيد من الجهود المهنية وتخصيص الأوقات الطويلة والسهر على راحة الأطفال، والتضحية بأوقات الفراغ والترويح، لكن واجباتها لا تقف عند

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

حد تحمل المسؤوليات الأسرية فقط، فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية والمهنية التي تؤديها المرأة خارج البيت.

### 4- إنهاء تقسيم العمل في المنزل:

إن الخط التقليدي الواضح الذي يميز بين أعمال الرجال وأعمال النساء في المنزل لم يختلف تماما إلا أن هذا التقسيم أبح أقل وضوحا وتحديدا عما كان عليه في الماضي وقد نتج عن هذا الوضع عن مجموعة من العوامل منها إقبال النساء المتزوجات على العمل.

### 5- انهيار تقسيم العمل خارج المنزل:

لا يمكن النظر إلى انهيار تقسيم العمل خارج المنزل على أنه نتيجة لإلحاق المرأة المتزوجة بالعمل، ولكنه يرجع بوجه عام إلى تدفق النساء الشديد نحو المهن المريحة، ومعظم هذه المهن كانت من قبل حكرا على الرجال.

**6- المكانة النسبية:** كانت مكانة المرأة في الماضي تقيم على أساس ما تفعله كربة بيت، وبالتالي فلم تكن هناك أية مشكلة عند الحكم على مكانتها كربة بيت ومكانتها كامرأة عاملة.

**7- نمط حياة الأسرة:** نظرا لتعدد أنماط الأسرة في المجتمع فلا يوجد مستوى محدد يمكن على أساسه الحكم على نمط حياة الأسرة بوجه عام، إلا أن الملاحظة الجديرة بالاهتمام في العصر الحديث هي زيادة عدد النساء المتزوجات اللاتي يلتحقن بوظائف خارج المنزل.

**8- الاتساق:** إذا كان عمل المرأة المتزوجة يعتبر عاملا هاما فإن إحداث تغيرات اجتماعية وعائلية فإنه يعتبر أيضا سببا في نشأة مشكلة عدم التمكن من الحصول على درجة مناسبة من التمسك والاتساق في التوقعات والمتطلبات التي يتوخاها كلا الزوجان أحدهما من الآخر.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

9- **عدم التوفيق بين العمل والمنزل:** إن عدم التوفيق بين البيت والعمل مسألة تعاني منها جميع النساء العاملات والأمهات بالمقام الأول، ففي دراسة حسون في عام 1993 تبين أن أكثر من 26% من النساء العاملات يواجهن صعوبة في التوفيق بين أعباء العمل الخارجي وأعباء العمل المنزلي.

### المبحث الثاني: مشكلات المرأة العاملة الاجتماعية.

#### 01- أثر عمل المرأة على المجتمع.

تتطلع كل المجتمعات لضمان حياة أفضل لأفرادها، ويتحقق ذلك بتجنيد كل طاقاتهم المادية والبشرية رجالا ونساء، بحيث لا يمكن تجاهل دور المرأة في العملية التنموية بعدما وصلت إلى مناصب مختلفة وساهمت مجهوداتها في تطوير مجتمعها وتقدمه إلا أن عمل المرأة في نظر البعض له آثار سلبية على المجتمع.

#### 02. عمل المرأة في ظل القيم الاجتماعية:

من بين الأمور المسلم بها اجتماعيا ومنذ وقت ليس بالقريب أن البيت هو المكان الطبيعي للمرأة التي تكون منوطة بتقديم خدمات منزلية في حين الرجل يتولى مسألة الانفاق والاشراف على أداء المتطلبات الخارجية، فاستمرار هذا الوضع في الكثير من الحالات ولما تتكون أسرة جديدة بعد الزواج فإنها كثيرا ما نتواصل بصيغة الأسرة التقليدية، وعندما تطمح المرأة إلى ممارسة نشاط خارج المنزل فهي بذلك تخرج عن الصيغة التقليدية لصورة المرأة.

#### 03. المرأة العاملة ومشكلة صراع الأدوار الاجتماعية:

إن من أعظم القضايا التي أفرزها تشغيل النساء هو أزمة صراع الأدوار الاجتماعية، المتمثل في التعارض بين النشاط العائلي والنشاط الاقتصادي ففي الوقت الذي لا يعرف فيه الرجال والنساء العازبات هذا النوع من التعارض تدركه الفتيات بصورة خاصة عند أول خطواتهن إلى الزواج.

#### 05. الحد من العلاقات الاجتماعية:

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

تتأثر العلاقات الاجتماعية للمرأة بمجموعة تغيرات منها خروجها إلى العمل الذي يؤثر في علاقاتها الاجتماعية كونه يستهلك جزءا كبيرا من وقتها ومن ثم تعرضها لإرهاق بسبب الجمع بين أعباء المنزل والعمل خارجه.

### المبحث الثاني: مشكلات المرأة العاملة الصحية والنفسية:

#### أ- مشكلات المرأة العاملة الصحية:

هناك عدة دراسات تؤكد بأن المرأة تعاني من مشكلات صحية نتيجة تكوينها البيولوجي، كونها تتعرض لحالات صحية معينة لاسيما عملية الحمل والولادة، بالنسبة للمرأة العاملة مما تعتمد إلى الغياب عن الدوام.

#### ب- الإجهاد والتعب:

لقد كان من أهم نتائج عمل المرأة اليومي والطويل أن انعكس عليها اجهادا وشقاء ورغبة في ترك العمل والعودة إلى المنزل هذا ما ذكرته الدراسات الحديثة.

#### ج- أثر تكوين المرأة على تكوينها النفسي والفيسيولوجي والجسدي.

يقرر الأطباء والباحثون أن لا جدوة وفائدة من خروج المرأة إلى العمل بل أنهم يؤكدون أن خروجها للعمل هو تعطيل للعمل ذاته وفي هذا يقول محمد علي البار أثبتت الدراسات الطبية المتعددة أن كيان المرأة النفسي والجسدي قد خلقه الله تعالى على هيئة تخالف الرجل والحكمة في الاختلاف البين في التركيب الوظيفي بين الرجل والمرأة هو أن هيكل الرجل قد بني ليخرج إلى ميدان العمل.

#### 02- مشكلات المرأة العاملة النفسية:

#### أ- مشكلة الملل:

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

يتصل مفهوم الملل بالإرهاق ويعني عدم التوازن النفسي مما يؤدي إلى انخفاض القدرة على الاستمرار بالعمل إذ تعاني المرأة العاملة من هذه المشكلة، التي تصيب الناحية النفسية للعاملة.

### ب- مشكلة القلق:

تعد مشكلة القلق من المشكلات النفسية التي تعاني منها المرأة العاملة، وتتمثل هذه المشكلة من جانبين الأول القلق المتعلق بالبيئة الأسرية، فإذا كانت المرأة العاملة متزوجة فإنها تقلق على أبناءها وأحوالها كونها تعمل ساعات طويلة خارج المنزل، أما الجانب الثاني خاص بالقلق من المستقبل المهني، فكثير من العاملات يعانين من هذه المشكلة.

### المبحث الرابع: مشكلات المرأة العاملة المهنية.

#### 1- مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة العاملة:

إن تعلم المرأة من العوامل المهنية التي تساعدها في الخروج إلى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي إلى جمودها وتخلفها، إضافة إلى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، فمستوى تعليم المرأة ونظرتها إلى الحياة واعتمادها صيغ العلاقات الايجابية مع الآخرين، كل هذا يؤثر في إنتاجيتها.

#### 02. مشكلة مواطنة المرأة عن العمل:

إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدماتية، حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يثر في الإنتاج، كما ونوعا.

#### 03. مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين.

إن توافر الطاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة والادارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الانتاجية لذلك ينبغي على الاداريين والمسؤولين خلق نوعا من الطاقات الانسانية الجيدة

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

بينهم وبين العاملات والمواطنات ضمانا لاستمرار المرأة العاملة في عملها واطلاعها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسات الانتاجية والخدماتية، وإن المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين، فالإدارة في الاعم الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة.

### 4. مشكلات داخل العمل:

تحيز صاحب العمل للرجال دون النساء، هناك من يتخذ موقفا معاديا للمرأة العاملة، وذلك يعود إلى عدم تفاهم وتعاون مع الدور الجديد الذي اكتسبته المرأة بعملها خارج المنزل.

### 5. نقص التدريب المهني والمهارة للمرأة:

من ناحية التدريب المهني فإن أكثر العاملات لا يقمن بتدريب حول عملها وهذا يؤثر بدوره على العملية الإنتاجية هذه المشكلة تعاني منها المرأة العاملة في جميع الدول وخاصة النامية.

### 6. مشاكل تتعلق بعلاقات المرأة العاملة مع زملائها ورؤسائها في العمل:

إن العلاقات بين الزملاء والرؤساء في العمل تسبب الكثير من المشاكل وخاصة في الاتصال بالرؤساء والتزام حدود العمل وذلك لأن خروج المرأة عن هذه القوالب يجعلها عرضة للشائعات فلا شك أن هذه الظواهر تسبب لها متاعب.

### 7. ضعف دعم الإدارة العليا للمرأة:

يتمثل دعم الإدارة العليا للمرأة في إعطاء المرأة حقوقها كاملة ليتسنى لها العمل والتدرج على السلم الوظيفي بلا عقبات تواجهها، ولكن بالرغم من وضوح قوانين العمل الخاصة بالمرأة، إلا أن الإدارة العليا غالبا لا تطبق بعض هذه القوانين مما ترتب عليه زيادة معاناة المرأة العاملة.

### 7. ضعف اهتمام بتدريب وتنمية مهارات المرأة:

تمنح العملية التدريبية الكثير من المزايا العاملين ومع ذلك نجد أن المرأة تعاني من ضعف الاهتمام بتدريب وتنمية مهاراتها ويرجع ذلك للعديد من الأسباب أهمها التحيز في الترشيح للتدريب لصالح الرجل.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

### 09. التمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة داخل المؤسسة:

يجب إعطاء كل العمال فرص متساوية في العمل بغض النظر عن الجنس والعرق واللون والدين والأصل الاجتماعي والانتماء الوطني والرأي السياسي، لكن المرأة تبقى من الفئات الأكثر عرضة للتمييز المبني على الجنس حول العالم فتواجه التمييز بسبب كونها امرأة.

### 10. التحرش الجنسي ضد المرأة:

يرى البعض أنه قد يرجع هذا السلوك للعديد من الدوافع ولكنه يتصل بإساءة استعمال السلطة أكثر من رجوعه إلى دافع جنسي، فالتحرش الجنسي ليس جنسيا في دوافعه أو محركاته، الذين يمارسون التحرش الجنسي في الغالب لديهم السلطة على الشخص أو المرأة التي يمارسون فوقها التحرش الجنسي.

### الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة.

#### - مجالات الدراسة:

أ. المجال المكاني: أجريت الدراسة الحالية في بلدية النشامية ولاية قالمة.

ب. المجال الزمني: أجريت الدراسة بتاريخ 07 سبتمبر 2020 على الساعة العاشرة صباحا.

#### ج. المجال البشري:

يضم مجتمع البحث 170 موظفا وموظفة وقد إرتأينا من خلال مجتمع الدراسة أخذ 70 موظفة، وبالتالي عينة البحث تتكون من 70 موظفة وقد تم اختيارهم بطريقة قصدية.

المنهج المستخدم: المنهج الذي تم اختياره لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي.

### 03- أدوات جمع البيانات:

#### أ- الاستمارة:

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

تضمنت الاستمارة 03 محاور وهي:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات الأولية من السؤال 01 إلى السؤال 08.

المحور الثاني: يتعلق بالمشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة العاملة من السؤال 09 إلى السؤال 23.

المحور الثالث: يتعلق بالمشكلات المنهية التي تواجهها المرأة العاملة من السؤال 24 إلى السؤال 33.

### 04. صعوبات الدراسة:

- رفض بعض النساء العاملات لملء الاستمارات، باعتبار أن البحث يمس أمور شخصية ليست من صالح الباحث أن يطلع عليها.
- صعوبة توصيل الاستمارة لعدد كبير من النساء العاملات.
- نظرا لأن هذا العمل كان عمل فردي فقد أخذ مني الوقت الكثير والمجهود الكبير.

### ثانيا: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

### مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى:

من خلال ما جاء في تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى التي وضعناها لهذا الموضوع والمتعلقة بالمشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة العاملة نلاحظ أن:

- المرأة العاملة أحيانا تعاني من الإرهاق الجسدي والنفسي الناجم عن الجمع بين العمل المنزلي والعمل خارج المنزل.
- العمل أحيانا يأخذ كامل جهد المرأة العاملة على حساب واجبات المنزل.
- المرأة العاملة لا تشعر بأنها مقصرة في واجباتها اتجاه زوجها.
- المرأة العاملة يحفزها زوجها على العمل ويساعدها في حل بعض المشكلات المهنية
- المرأة العاملة استطاعت إثبات نفسها في مجتمع يرفض عمل المرأة .

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

### مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

- المرأة العاملة مرتاحة في عملها.
- المرأة العاملة مواظبة في عملها.
- الأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة كاف لإعالة نفسها وإعالة عائلتها.
- المرأة العاملة راضية عن عملها.
- المرأة العاملة تتعرض للمضايقات من الجنس الآخر في مكان العمل.
- لا يوجد تمييز بين المرأة العاملة وبين الرجال داخل المؤسسة.

### ثالثاً: التوصيات:

- ✓ تشجيع عمل المرأة وفتح جميع مجالات العمل أمامها والعمل على تطوير قدراتها لرفع كفاءتها الانتاجية من خلال عمليات التعليم والتدريب المستمر.
- ✓ التأكيد على أهمية وضرورة عمل المرأة وفتح كل مجالات العمل والمراكز والمناصب أمامها وتقديم التسهيلات القانونية والاجتماعية والثقافية التي تساعد على التوفيق بين أدوارها المتعددة.
- ✓ إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول المشكلات التي تواجه المرأة العاملة.
- ✓ تحسين المعاملة مع المرأة العاملة وإلغاء فكرة التمييز بين الرجال والنساء.
- ✓ حث المختصين في مجال الأسرة بوضع برامج وكتب وإرشادية ثقافية تدريبية للمرأة العاملة للتعامل مع ظروف خروجها للعمل لتوافق بين أدوارها في البيت والعمل مما يسهم في استقرار أسرتها.

### النتائج العامة:

- المرأة العاملة تعاني من مشكلات أسرية.
- المرأة العاملة تعاني من مشكلات نفسية وصحية.

## الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

---

- المرأة العاملة تعاني من مشكلات اجتماعية.
- المرأة العاملة تعاني من مشكلات مهنية.
- المرأة العاملة ترتاح في المنزل عكس بقائها في العمل.
- المرأة العاملة مواظبة في عملها.
- لا يوجد تمييز بين المرأة العاملة وبين الرجال داخل المؤسسة.

الخطبة

## خاتمة:

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل ظاهرة اجتماعية تحتاج إلى دراسات عميقة، ولا يمكننا أن ندرسها بمعزل عن عالمها الخارجي الذي تنتمي إليه ( الأسرة والمجتمع)، لذلك لا بد من دراسة الأدوار والوظائف المختلفة للمرأة العاملة كأم وزوجة داخل الأسرة والمجتمع، إذ أن المرأة بخروجها للعمل تحملت مشاق دورين يتطلب كل واحد منها جهدا عضلي وفكري كبيرين، وصعوبة تأدية الدورين طرحت سلسلة من التساؤلات والكثير من الدراسات الميدانية في هذا المجال، باعتبارها نصف المجتمع ومحور الحياة الاجتماعية فهي المشرف الرئيسي على كل شؤون أسرتها، وهي الوحيدة التي تجعلها متماسكة ومستقرة، فخروجها للعمل لا يؤثر على استقرار أسرتها وتماسكها بل العكس يساعد على ذلك ولكن مع توفر جملة من الشروط أهمها توفير الدعم الأسري خاصة من طرف الزوج ومساعدة لها داخل الأسرة وخارجها، كذلك توفير جملة من البدائل المكملة لعمل المرأة أهمها دور الحضانة المناسبة للأطفال.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

### 01. القواميس والمعاجم:

1- إبراهيم مذكور: معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية، القاهرة، 1974.

### 02. الكتب:

2- إبراهيم بن مبارك الجوير: عمل المرأة في المنزل وفي خارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، ط1، 1990.

3- إحسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008.

4- أحمد خليل: المرأة وقضايا التغيير، دار الطباعة الجديدة، بيروت، 1982.

5- أنتوني غيدنز، كارين بيروسال: علم الاجتماع مع مدخلات عربية، ترجمة فائزة الصباغ، منشورات المنظمة العربية للترجمة، ط4، بيروت، لبنان، 2005.

6- باسمة كيال: تطور المرأة عبر التاريخ، مصطفى غزين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981.

7- جهان ذياب الناقولا: الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السوية للعمل، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، 2011.

8- حليم بركات: المجتمع الغربي المعاصر، مركز الدراسات للوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1985.

9- سليم نعامة: سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1984.

10- سناء الخولي: الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، مصر، د ط، 2000.

11- سناء الخولي: الزواج والعلاقات الأسرية، دار النهضة العربية، مصر، د ن، د ت.

12- سناء حسين الخولي: الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2008.

13- عبد الناصر عوض، أحمد جبل: النزاعات الأسرية من منظور الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء لدنيا الطباعة، الإسكندرية، 2012.

14- عدنان حسن حارث: ضوابط تشغيل النساء (دراسة نظرية في ضوابط مشاركة النساء في ميادين التنمية الاقتصادية العامة في ضوء التشريع التربوي الاسلامي)، دار الصويعي للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، ط1، 2012.

15- عصمت محمد حوسو: **الحدرا الأبعاد الاجتماعية والثقافية**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

16- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: **سيكولوجية المرأة العاملة**، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1984.

17- مايون إلتون: **التصنيع والمشكلات الإنسانية**، ترجمة محمد عماد الدين وآخرون، مكتبة القاهرة، 1997.

18- نهى القاطرجي: **المرأة الجزائرية في منظومة الأمم المتحدة** ، رؤية إسلامية مجد المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع، بيروت، 2006.

19- هند محمود الخولي: **عمل المرأة (ضوابطه، أحكامه، ثمراته)**، دراسة فقهية مقارنة، دار الفارابي للمعارف، دمشق، 2001.

### **03. الرسائل والمذكرات:**

20- إبراهيمي أسماء: **الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة (دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة)**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس، تخصص علم النفس المرضي والاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015.

21- بلعقاب رؤوف: **عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية**، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علوم في علم النفس العيادي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لميس دباغين/ سطيف، 2016-2017.

22- بن بوزيد خولة نسرين، **مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهدي أم البواقي)**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع، فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، 2014-2015.

23- بن دنون فضيلة: **دراسات تحليلية للنساء العاملات بالجزائر من 2004 إلى 2009**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الديموغرافيا، جامعة وهران، 2012-2013.

24- زينب بن جغمومة: تعدد أدوار المرأة وعلاقته بمشكلات الأسرية (دراسة ميدانية على عينة من الأساتذات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية)، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم اجتماع تربوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017.

25- سي فضيل زهية: الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، الطور الثالث في الحقوق تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2017-2018.

26- الصادق عثمان: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار دراسة ميدانية إلى مؤسسة العمومية الاستشفائية بركان ولاية أدرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تنظيم كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-104.

27- مكاك ليلي: عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري، دراسة ميدانية ببلدية الشهيرة، ولاية باتنة، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، علوم في علم الاجتماع العائلي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2016-2017.

28- مليكة الحاج يوسف: آثار عمل الأم على تربية أطفالها (دراسة ميدانية لبعض الأمهات بمدينة مراكمة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2002، 2003. منال محمد غانم الخميسي: معوقات الأداء المهني للأم العاملة وأساليب مواجهتها (دراسة وصفية على عينة من الأمهات العاملات في محافظة جدة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع والخدمة الاجتماعية، 2019.

#### 04. المجالات والملتقيات:

29- آمال ياسين خليل المجاني: المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الحرك في المملكة العربية السعودية، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 45، العدد 02، 2018.

30- حمزة جواد خيضر: مشكلات المرأة العاملة (دراسة ميدانية اجتماعية لمعمل السجاد اليدوي في محافظة بابل)، مجلة العلوم الانسانية، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة بابل، كلية الآداب.

31- سمير بن موسى: صراع الدور وعلاقته بالضغط لدى المرأة العاملة، دراسة تطبيقية بالقطاع الاستشفائي ابن سينا، بدائرة فرنده، مجلة العلوم الانسانية، 9255-1112 العدد 03 جوان 2015.

- 32- عادل عبد المنعم المسدي، وآخرون: أثر عوامل السقف الزواجي لتولي المرأة المناصب القيادية على دفاعيتها نحو العمل، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، المجلد 56، عدد 1، 2019.
- 33- عباوي الزهرة: الأم العاملة وتحديات النسق الاجتماعي (دراسة ميدانية لعينة من الأمهات العاملات في مختلف القطاعات بولاية سطيف)، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، مجلد 02، عدد 2، 2019.
- 34- فرحات نادية: عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، عدد 08، 2012، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف.
- 35- ما دوي نجية: إستراتيجية التوفيق المرأة العاملة بين أدوارها الأسرية والعمل الخارجي، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 02، العدد 04، جوان، 2014، جامعة البليدة، الجزائر.
- 36- محمد صالي، بن ثاية عبد الحي: المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة معاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي، 15 16 جانفي 2013.
- 37- مصطفى عوفي: خروج المرأة للعمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003.
- 38- مكاك ليلي، إبراهيم الذهبي: عمل المرأة وأثره على استقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة أخضر الوادي، العدد 11، 2015.

الملحق رقم: 01

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 08 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع.



إستمارة إستبيان في إطار إنجاز بحث لنيل شهادة الماستر تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل حول:

# مشكلات المرأة العاملة

إعداد الطالبة:

تحت إشراف:

إبتسام زدارة.

عسوس عمر

ملاحظة: أخي الكريم، أختي الكريمة.

نرجو منكم التفضل بالإجابة، وملاً هذه الاستمارة بوضع علامة X أمام الإجابة التي تتفق مع رأيكم، علماً أن المعلومات والإجابات ستبقى في كافة السرية، ويتم استخدامها إلا للأغراض العلمية فقط.

السنة الجامعية: 2019-2020.

## المحور الأول: البيانات الأولية.

- 1- السن: 20-25  25-30  35 فأكثر
- 2- المستوى التعليمي: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي  دراسات عليا
- 3- الحالة الاجتماعية: أعزب  متزوج  أرمل  مطلق
- 4- مستوى الدخل: ضعيف  متوسط  جيد
- 5- نوع العمل: دائم  مؤقت
- 6- عدد ساعات العمل: أقل من 6 ساعات  من 6 ساعات إلى 8 ساعات  أكثر من 9  ساعات.

7- هل تجدين العمل؟

- شاق  ممتع  ممل
- 8- ظروف العمل: حسنة  متوسطة  سيئة

## المحور الثاني: المشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة العاملة.

9- هل تعانين من الإرهاق الجسدي والنفسي الناجم عن الجمع بين العمل المنزلي والعمل خارج المنزل؟

- نعم  لا  أحيانا

10- هل تعتقدين أن عمالك يأخذ كامل جهدك على حساب واجباتك البيت؟

- نعم  لا  أحيانا

إذا كانت الإجابة نعم كيف ذلك؟.....

11- هل تترتاحين في مكان العمل على عكس بقائك في المنزل؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بنعم لماذا؟.....

12- تشعرين بالرضا عن كونك تعملين:

نعم  لا

13- توفقين بين العمل وبين شؤون المنزل؟

نعم  لا  أحيانا

14- يسبب لك مشكلات مع زوجك؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك؟.....

15- تشعرين أنك مقصرة في واجباتك اتجاه زوجك؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة ب لا كيف ذلك؟.....

16- يحفزك زوجك على العمل ويساعدك في حل بعض المشكلات المهنية.

نعم  لا

17- يلعب زوجك دورا هاما في نجاحك المهني؟

نعم  لا

18- تعتقدين أنه راضي عن الحياة التي يعيشها معك؟

نعم  لا

19- تفكرين في ترك العمل من أجل أبنائك؟

تعم  لا

20- توفرين لأبناء حياة أفضل بفضل دخلك الشهري.

تعم  لا

21- هل ترين أن نظرة المجتمع لعمل المرأة ضالمة

تعم  لا

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

تعم  لا

23- هل استطعتي إثبات نفسك كإمرأة عاملة في مجتمع يرفض عمل المرأة؟

تعم  لا

### المحور الثالث: المشكلات المهنية التي تواجهها المرأة العاملة.

24- هل أنت مرتاحة في عملك؟

تعم  لا

إذا كانت الإجابة بلا فهذا راجع إلى:.....

25- هل أنت مواظبة في عملك؟

تعم  لا

إذا كانت الإجابة بلا هذا راجع إلى:.....

26- هل الأجر الذي تتلقينه كافي لإعالة نفسك وإعالة العائلة؟

تعم  لا

27- هل أنت راضية عن عملك؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة لا فهذا راجع إلى:

- ضعف الأجر ونقص المكافأة
- ظروف العمل السيئة.
- ..... ظروف أخرى تذكر: .....

28- هل الأجر الذي تتلقينه يعادل ما تبدلينه من جهد؟

نعم  لا

29- هل تشعرين بالاستقرار في عملك؟

نعم  لا

..... إذا كانت الإجابة لا فما هي الأسباب التي تجعلك غير مستقرة.....

30- كيف تتم عملية الإتصال بينك وبين رئيسك وزملائك في العمل؟

طريقة مباشرة  طريقة غير مباشرة

31- هل تتعرضين لمضايقات من الجنس الآخر في مكان العمل؟

نعم  لا

32- هل برأيك يوجد تمييز بينك وبين الرجال داخل المؤسسة؟

نعم  لا

..... إذا كانت الإجابة لا لماذا أو ما سبب ذلك .....

33- هل تفكرين في الإستقالة؟

نعم  لا

في حالة الإجابة ب نعم فما هو السبب.

.....