الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

جامـــعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: ...../2019

مذكـرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس تخصص: تنظيم وعمل

بعنوان

المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

دراسة ميدانية على عينة من العاملات بجامعة محمد بوضياف

إعداد الطالبة:

* بن خرباش مريم

* عجيلي إيمان

إشراف الاستاذ:

مجاهدي الطاهر

السنة الجامعية: 2019/2018م

بسم الله الرحمان الرحيم

<<... ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين... >>

صدق الله العظيم

الآية 19 سورة النمل.

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المصطفى وكل التابعين

نشكر المولى سبحانه وتعالى على أنه أمدنا بالصحة والعافية وافرغ علينا صبرا وجهدا لإتمام هذا العمل

يشرفني من هذا المقام أن أتوجه بكلمة شكر للأستاذ مجاهدي الطاهر المشرف على هذه المذكرة التي حظيت بإشرافه ولما بذله معي من جهد وما أسداه لي من نصح وتوجيه سديد بأسلوب راق وتواضع وخلق رفيع متحلي بالصبر والعمل فجزاه الله خير الجزاء ، وأمد في عمره، ومتعه بالصحة والعافية

كما أتقدم بالشكر إلى الأساتذة المحكمون الذين ساهموا في تحكيم هذه الدراسة

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدني من قريب ومن بعيد لانجاز هذا العمل.

مقدمة

مقدمة:

اكتسبت دراسة المرأة أهمية متزايدة في السنوات الأخيرة كرد فعل الإثارة قضايا حقوق المرأة في العالم، ورد فعل جزئي أيضا للمؤتمرات العالمية للمرأة، ولما تعانيه المرأة العاملة من مشكلات، فلقد كافحت المرأة الجزائرية بشجاعة من أجل استقلال الوطن ودفعت الثمين والغالي لاكتساب حقوقها المشروعة.

إن وصول المرأة إلى مجال العمل، خاصة بعد مشاركتها في الثورة ودورها الفعال في التعليم مكن المرأة أن تصبح مستقلة ماليا وأن تنال الحرية فإذا كانت المرأة هي نصف المجتمع فإن مشاركتها في الحياة العامة تصبح ضرورة وغاية في وقت واحد. **(دكار فريدة 2010، ص2)**

– فخروج المرأة إلى العمل يؤدي إلى زيادة أدوارها في الحياة، وقد استطاعت الكثيرات أن تجد في هذا التعدد تحديا لقدراتهن، وإمكانياتهن فاستطعن التوفيق بين الأدوار والنجاح في حياتهن. إلا أن البعض فشل في ذلك.. وتعرض إلى ضغوط نفسية، نظرا لمعظم الأدوار التي تقوم بها المرأة المعاصرة والأم العاملة في الأسرة والمجتمع باعتبارها الأم والأخت والزوجة والابنة، حيث تلعب المرأة دورا خطيرا في المجتمع.

كما أن دور المرأة خارج البيت في المجتمع لا يقل أهمية عن دورها داخل البيت حيث تؤثر أدوارها في نمو المجتمع وتطوره من جميع النواحي.

– من البديهي القول: بأن عمل المرأة يسهم في بناء المجتمع وتطوره شريطة ألا يكون ذلك على حساب الأسرة التي باتت تعاني اليوم من مشكلات كثيرة بعد تغير نظام ساعات العمل منذ بضعة سنوات من حيث إلغاء نظام الإجازة الساعية وارتفاع عدد ساعات عملها التي زادت من ساعات ترك الأبناء وحدهم بالمنزل بعد عودتهم من المدرسة دون رعاية. من هذه المشكلات يمكن الإشارة إلى ضعف التواصل وعمالة الأطفال والتفكك الأسري والطلاق وغيره. بسبب انشغال الوالدين بعملهما وعدم وجود الوقت الكافي لتلبية الاحتياجات النمائية للأبناء، ونتيجة عدم معالجة الأمور الأسرية باستمرار هذا من جهة، ومن جهة أخرى يجب ألا يكون عمل المرأة ومشاركتها بالنشاط الاقتصادي أو غيره في المجتمع، على حساب استقرار الأسرة. **(جهاد ذياب الناقولا، 2011، ص5)**

– فما تواجهه المرأة العاملة خاصة بالجزائر لتعدد أدوارها من مسؤوليات البيت ومسؤوليات العمل جعلها تعاني العديد من المشكلات في صمت والإحساس بها دون السعي لدراسة المعضلة ومحاولة إيجاد حلول تخفف من حدة ما تعانيه، ولهذا جاءت دراستنا لتهتم بواقع مشكلات المرأة العاملة، متطرقة للمشكلات المهنية سوى مع المشرف أو الزملاء أو محيط العمل والاجتماعية والخاصة بالأسرة من زوج وأبناء وأقارب ومن المجتمع ككل، وكذا النفسية التي هي نتيجة لعدة عوامل تعود على صحتها الجسدية والنفسية والإرهاق والتعب الجسدي جراء تعدد الأدوار والتفكير في التزاماتها من كل جهة أثر يخلق لها ضغط نفسي و انفعالات وربما حتى اكتئاب.

– وقد قسمت الدراسة إلى جانبين نظري وميداني، فالنظري يحتوي على فصلين هما: خصصنا الفصل الأول للإطار العام للدراسة تطرقنا فيه لمختلف الخطوات المنهجية والمتضمن الإشكالية، والتساؤلات، والأهداف، والمفاهيم ذات الصلة بالموضوع، وكذا الدراسات السابقة الغربية منها والعربية والجزائرية.

أما الفصل الثاني فقد تعرضنا فيه للمرأة العاملة مفهوما ونظرة إسلامية وجزائرية وعالمية و مشكلات المرأة العاملة.

نأتي للجانب الميداني وقد تناول الفصل الثالث الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بينا فيه مجالات الدراسة الثلاث (الزمني، المكاني، البشري)، ثم العينة وأسس اختيارها فالمنهج وأدوات جمع البيانات، فضلا على الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

أما الفصل الرابع والأخير فقد خصص لعرض وتحليل البيانات وتفسيرها ومناقشة النتائج. وأخيرا قدمنا خاتمة شاملة للدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- أهمية وأهداف الدراسة

3- المفاهيم الإجرائية للدراسة

4- الدراسات السابقة

4- تقييم الدراسات السابقة

5- جوانب الاستفادة من هذه الدراسات

1- إشكالية الدراسة:

طرأت عدة تغيرات وتحولات في الفترات السابقة لعدة جوانب ومجالات خاصة منها الصناعية والفكرية والتكنولوجية التي مست كل شرائح المجتمع، والذي محوره الرجل والمرأة فأيا منهما يشكل نصف هذا المجتمع فلا غنى إذن لأحدهما عن الآخر وأن لكل منها أدواره ومهامه ووظائفه التي ينبغي أن يقوم بأدائها لتحقيق التنمية، فمن القضايا التي باتت تثير العديد هي عمل المرأة والمزاول منذ القدم لكنه تطور مع تطور العالم وظهور الثورة الصناعية وتغير عدة مفاهيم عن حرية المرأة وواجباتها وحقوقها وحتى الواقع المادي ومتطلبات الحياة. فمن المهن البسيطة والمحدودة للمرأة أصبحت تحتل العديد من المناصب في جل القطاعات ومن نسبة ضئيلة إلى نسبة فائقة للنساء العاملات وزادت المسؤوليات أكثر وتعدد أدوارها بين دورها داخل البيت وخارجه في عملها.

إن واقع المرأة الجديد خاصة بالجزائر بعد التحولات السياسية والاجتماعية وانتشار الوعي والتعليم أكثر وزيادة أعباء الحياة التي لم يعد يتحملها الرجل فقط مما دفع بالمرأة لمشاركته في تحملها بخروجها للعمل وكذا لتحقيق ذاتها وقتل الملل وتغيير الجو وإشباع الحاجات الاجتماعية. وكما صرحت به جملة من العاملات في مدينة بسكرة بالمستشفى الدكتور حكيم سعدان خاصة باعتبارها مجتمع الدراسة أنه في هاته المرحلة لابد للمرأة من عمل خارج البيت تستند عليها ماديا لكي لا تحتاج للأخر حتى وان حدث لها أي مكروه تجد نفسها مسلحة ماديا ولن ينظر لها أحد نظرة شفقة وكذا لتبرز أنها قوية بعملها وناجحة ولتحقق حياة الرفاهية لها ولأهلها وأولادها، مهما كان المتاعب والمعاناة.

فالمرأة سابقا كانت معتادة على القيام وتحمل مسؤوليات الأسرة والبيت لوحدها، وبعد خروجها للعمل بمؤسسات قائمة ولها نظامها خلق عندها مجموعة من الصراعات الناتجة عن تعدد أدوارها وكثرة مشاكلها فهي قبل كل شيء بنت تساعد أمها في المهام المنزلية، أو أخت تعيين أخواتها في الدراسة .أما إذا تزوجت فالمسؤوليات تزداد فهي ربة بيت مسؤولة عن الاهتمام بمنزلها (نظافة، أكل ...)، وهي زوجة لها واجباتها تجاه زوجها، وهي أم مسؤولة عن تربية أطفالها ورعايتهم نفسيا وجسميا. وقريبة لابد لها من زيارة أهلها وصلة

رحمها وواجباتها نحوهم إضافة إلى دورها الوظيفي كامرأة عاملة تحتل منصبا له دوامه المنتظم وله عقوبات إذا قصرت فيه.

ومن هذا المنطلق نجد من الضرورة السعي في الكشف عن حقيقة هذا الجدل بإلقاء الضوء على واقع عمل المرأة (أم، متزوجة، عزباء) ومعرفة المشكلات التي تعاني منها.

ومما ذكر سابقا تم طرح التساؤل الرئيسي على النحو الآتي:

- **ما واقع المعوقات التي تعاني منها المرأة العاملة؟**

الأسئلة الفرعية:

- ✓ هل تعاني المرأة العاملة من معوقات مهنية؟
- ✓ هل تعاني المرأة العاملة من معوقات اجتماعية؟
- ✓ هل تعاني المرأة العاملة من معوقات نفسية؟

2- أهمية وأهداف الدراسة:

2-1- الأهمية:

تكمن أهمية الدراسة في:

- إثراء البحث العلمي المجال عمل المرأة في المؤسسات الجزائرية من الناحية المهنية والاجتماعية والنفسية للاهتمام بها أكثر.
- إن المرأة نصف المجتمع، تساهم في بنائه وتنميته وتقدمه ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة لأنه بدون مشاركة المرأة سيفقد المجتمع نصف قوته. والمرأة تستطيع أن تلعب دورا نشطا في بلادنا لو نظمت نفسها واستخدمت إمكانيتها.
- التعرف على آثار عمل المرأة على ذاتها وزوجها وأطفالها والعمل، لإيجاد حلول تخفف من معاناتها وتكيفها في العمل والبيت.
- التوعية بالصراعات التي تنشأ للمرأة العاملة وعليه أن تدعم.
- الخروج بتوصيات تخفف عن المرأة ما تعانيه وإفادة المؤسسة والمحيطين بها.

2-2- الأهداف:

- التوصل الى تحديد المشكلات التي تواجه المرأة العاملة.
- التعرف على واقع خروج المرأة للعمل وتأثيره عليها وعلى أسرتها من عدة جوانب.
- الوقوف على أبعاد الظاهرة بإبراز المعيقات الحقيقة وأسباب الصراع لديها.
- محاولة اقتراح حلول مناسبة لمشاكل المرأة العاملة (أم، متزوجة، عزباء) لتتمكن من أداء أدوارها بفعالية والمساهمة الفعالة لمجتمعها.

3- المفاهيم الإجرائية للدراسة:

حسب هاته الدراسة سنتطرق لمفهوم كل من (المعوقات، المرأة العاملة).

المعوقات: يتكرر السؤال: هل نكتبها معيقات أم معوقات؟ والإجابة هي: «معوِّقات»، ويصح أن نقول: عوائق، فأصل الفعل عاق يعوق، وليس أعاق، ويقال عاقه عن الأمر أي: أخَّره، وثبَّطه، ومنَعَه.

وقد وردت مفردة «معوِّقات» في القرآن الكريم في الآية 18 من سورة الأحزاب: «قَدْ يَعْلَمُ اللَّهُ الْمُعَوِّقِينَ مِنكُمْ وَالْقَائِلِينَ لِإِخْوَانِهِمْ هَلُمَّ إِلَيْنَا وَلَا يَأْتُونَ الْبَأْسَ إِلَّا قَلِيلًا»، ويقول الطبري في تفسير هذه الآية: «قد يعلم الله الذين يعوّقون الناس منكم عن رسول الله ﷺ فيصدّونهم عنه، وعن شهود الحرب معه، نفاقاً منهم، وتخذيلاً عن الإسلام وأهله.«

وبالعودة إلى المعاجم اللغوية الرصينة لا نجد ذكراً للفعل «أعاق»، فالفعل الصحيح هو المجرد الثلاثي «عاق»، والفعل الثلاثي المزيد بحرف «عوّق»، والفعلان الثلاثيان المزيدان بحرفين «اعتاق» و«تعوّق»، ويأتي منها المضارع «يعوّق، ويعتاق، ويتعوّق»، واسم الفاعل «مُعوِّق ومُعْتَاق، ومُتَعوِّق»، واسم المفعول «مُعَوَّق، ومُعْتَاق، ومُتعوَّق»، والمصدر «عوْق، وتعويق، واعتياق، وتعوُّق».

المرأة العاملة: هي تلك السيدة التي تزاول خدمة ما او عمل في قطاع معين لساعات محدودة قصد تحقيق أهداف شخصية وأهداف المؤسسة، وتقوم بدورين دور في بيت ودور كموظفة في المستشفى.

4- الدراسات السابقة:

يعد التعرف على الدراسات السابقة خطوة من خطوات البحث العلمي وهي على قدر بالغ من الأهمية من حيث أنها تفيد الباحثين في التعرف على أبعاد الموضوع المدروس وتفتح أمامهم محاور بحثية جديدة لم تبحث من قبل كما تفيد في التعرف على المناهج والأدوات التي استخدمتها هذه الدراسات والنتائج التي توصلت إليها الدراسة للوصول لما هو مشترك وضروري للتعميم والاستفادة من أساليب التحليل المستخدمة في الدراسات السابقة.

وبالنسبة للموضوع الحالي فقد ظهرت مجموعة من الدراسات المحلية والعربية والغربية تناولت موضوع مشكلات المرأة العاملة. وسيتم عرض بعضا منها، والتي ترتبط ارتباطا مباشرا بالموضوع أو بأحد جوانبه.

1- الدراسات الغربية:

1- 1- دراسة فيلد: تبين أن المدى الذي تذهب إليه قوة تصور أولوية المسؤوليات العائلية لدى النساء حتى اللائي حصلن على ثقافة عالية ويتمتعن برغبة قوية في التحصيل.

ففي مقابلات فردية لثمانية أربعين سيدة تعد لدرجة الدكتوراه 60% منهن غير متزوجات، 30% متزوجات، 10% مطلقات أو أرامل ومتوسط أعمارهن أربع وثلاثون سنة.

في هذه الدراسة تبين أن الغالبية كن يهتممن بالزواج والأسرة أولا ثم بمستقبلهن الدراسي ثانيا، وقد ذكرت أغلب السيدات اللاتي لم يرزقن بأطفال أنهن كن على استعداد لقطع دراستهن أو عملهن في حالة وجود أطفال وذلك من أجل العناية بهم. **(كاميليا عبد الفتاح، 1984، ص 89).**

1-2- دراسة كانيفيلد 1981:

العنوان: علاقة عمل المرأة بالاكتئاب وصحتها النفسية وتفترض الباحثة أن المرأة أكثر عرضة من الرجل للإصابة بالاكتئاب، وقد تم بحث الحالة الزوجية، والمهنية للمرأة بالمقارنة للرجل، وذلك من خلال المواقف التي تواجهها المرأة في الزواج أو العمل وتسهم في الضيق الانفعالي.

وقد توصلت الدراسة إلى:

- معاناة الأم العاملة من حدة صراع الأدوار مما يؤدي إلى تعرضها للضغوط النفسية.
- الأمهات العاملات أكثر عرضة لصراع الأدوار من الأزواج رغم اشتراكهن مع أزواجهن في مهنة واحدة.
- دعم الزوج لزوجته يقلل من تعرضها للضيق الانفعالي، والصراعات الداخلية.

- تتعرض الأمهات العاملات للاستجابة الاكتئابية عند عملهن طوال الوقت. **(ناجية سامي، ص19)**

2- الدراسات العربية:

2-1- دراسة محمد سلامة آدم: دراسة شاملة لصراع الدور لدى المرأة العاملة في مصر وصل إلى تقرير أن المرأة العاملة بكل فئاتها: عالية التعليم أو متوسطة التعليم، صغيرة السن أو كبيرة السن، تعاني من صراع الدور في أدائها لدور الزوجة أو دور الأم بحيث تعاني من إحساس عميق بضيق الوقت الناتج عن الأدوار المتعددة التي يقوم بها، سواء أدوار العمل (خارج البيت) أو لأم أدوار الزوجة (داخل البيت) وكلما ازداد الشعور بضيق الوقت قد يزداد معه الشعور بالضغوط النفسية وشعورها بالعجز عن الوفاء بجميع إلتزاماتها، مما قد يؤدي إلى معاناتها من مشاعر الضيق والتوتر والصراع. (بو بكر عائشة، 2007، ص6).

2- 2- دراسة هدي محمد السبيهي:

عنوان الرسالة: المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط.

مشكلة البحث: أن مشكلات عمل المرأة السعودية في بيئة العمل المختلط يمكن تعميمها إلى حد كبير على مجالات العمل المختلط في مؤسسات العمل كافة، وفي مناطق المملكة جميعها وهو ما يؤكد وجود مشكلة حقيقية حرية بالدراسة وبالبحث عن حل لها.

أهمية الدراسة: تتضح أهمية هذه الدراسة بتركيزها على مشكلة عمل المرأة السعودية في بيئة العمل المختلط. كما تأمل الباحثة بما ستفضي إليه من نتائج إن شاء الله تهيئ لصاحب القرار في هذا الصدد أساسا من المعلومات الدقيقة الموثوقة التي تعينه -بعد الله- على اتخاذ قرارات صائبة.

أهداف البحث: إن الهدف الأساس من هذا البحث هو التوصل إلى تحديد المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط.

تساؤلات البحث: تهدف هذه الدراسة إلى البحث في المشكلات الاجتماعية الناتجة عن عمل المرأة في البيئة المختلطة فتجيب على عدد من التساؤلات الفرعية للتساؤل الأساسي للدراسة وهو كالتالي:

– ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة؟

منهج البحث وأدواته: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بطريقة المسح الاجتماعي للكشف عن المشكلات الاجتماعية التي تواجهها المرأة في بيئة العمل المختلطة وكذلك أثر هذه المشكلات على مشاركة المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة على مشاركتها في خطط التنمية المجتمعية وأثر الاختلاط على إنجازها.

وقامت الباحثة باختيار عينة عشوائية منتقاة بنسبة لا تقل عن (15%) من النساء العاملات في كل مؤسسة من المؤسسات التي يوجد فيها بيئة عمل مختلطة من حيث بلغ عددهن (126) واستخدمت الباحثة الاستبيان كأداة للدراسة.

أهم النتائج: وقد توصلت الدراسة إلى وجود مشكلات تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة وكان من أكثر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط:

– التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة، وانتشار ظاهرة الوشاية بين العاملات في بيئة العمل المختلطة، بالإضافة إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بين النساء العاملات خارج مجال العمل، وارتفاع درجة النقد الذاتي بين النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة. كما أن الاختلاط في بيئة العمل يؤدي إلى التقليل من الثقافة المهنية لدى النساء العاملات. كما توصلت الدراسة إلى وجود دلالة للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة على آرائها في ماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة، فهناك علاقة طردية بين مكان ميلاد المبحوثات وعدد أفراد أسرهن وعدد ساعات العمل بالمستشفى في الأسبوع، وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة يؤدي إلى ضعف إنجاز النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة. وهناك علاقة عكسية بين الدخل الشهري للأسرة، وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة يؤدي إلى ضعف إنجاز النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة. وهناك علاقة طردية بين عمر المبحوثات، وبين رأيهن في أن العمل في بيئة العمل المختلطة يؤدي إلى ضعف حماس النساء العاملات تجاه العمل في بيئة العمل المختلطة. بالإضافة إلى وجود علاقة عكسية بين مكان ميلاد

المبحوثات وعدد أفراد أسرهن ومكان عملهن، وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة يؤدي إلى ازدياد تحقيق الانجازات في بيئة العمل المختلطة.

وهناك علاقة عكسية بين التخصص العلمي للمبحوثات، وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة يؤدي إلى ازدياد درجة البيروقراطية في العمل في بيئة العمل المختلطة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود دلالة لنوع المؤسسة (حكومية أم أهلية) التي تعمل فيها المرأة على بعض آرائها في ماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة، حيث أوضحت النتائج وجود علاقة عكسية بين نوع المؤسسة وبين آراهن. وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن مشكلات المرأة العاملة بالمستشفى تحدث بسبب الذكور والإناث معا حيث بلغت نسبتهن (46.8%) وما نسبته (42.9%) منهن يرون أن الإناث فقط هن سبب المشكلات التي تحدث للمرأة العاملة بالمستشفى، بينما انخفضت نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن الذكور هم سبب المشكلات حيث بلغت نسبتهن (10.3%)

أما من ناحية المشكلات التي تثيرها الإدارة فقد توصلت الدراسة إلى ارتفاع نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن مشكلات المرأة العاملة بالمستشفى تحدث بسبب المديرين الذكور والإناث معا حيث بلغت نسبتهن (50%) دوما نسبته (38.3%) منهن يرون أن المديرات الإناث فقط هن سبب المشكلات التي تحدث للمرأة العاملة بالمستشفى. بينما انخفضت نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن المديرين الذكور هم سبب المشكلات حيث بلغت نسبتهن (12.8%).

3- الدراسات الجزائرية:

3-1- دراسة بليدي واخرون 1980 Blidi et autres:

قامت أسبوعية الجزائر الأحداث السنة 1980 بتحقيق حول النساء العاملات بمصنع الإلكترونيك بمدينة سيدي بلعباس، اشتمل التحقيق على ثلاث محاور:

- المرأة العاملة والعائلة (تخطي العقبة الأولى).
- المرأة العاملة والمجتمع (الثورة الصامتة).
- المرأة العاملة والمدينة (تحري الحقيقة).

آثار خروج 1320 امرأة للعمل بمصنع الإلكترونيك وضعية اجتماعية ونفسية لا مثيل لها في حياة سكان مدينة سيدي بلعباس، وخلق وضعيات جديدة وجدت العائلة التقليدية نفسها في مواجهة متطلبات التصنيع والمدينة، هذه الوضعية التي تتطلب إعادة نظر في سلم القيم السائدة، وظهر ذلك في البداية عدا المحقق الظروف التي صاحبت خروج المرأة للعمل وموقف العائلة من ذلك من خلال استجوابات أجريت مع بعا العاملات وعائلاتهن وبعا العمال وبعا سكان مدينة سيدي بلعباس.

وتوصل هذا التحقيق الميداني إلى النتائج التالية:

- ✓ تعتبر العائلة عمل المرأة ظاهرة جديدة من شأنها أن تحدث اضطرابات في التوازن العائلي، وتفرا إعادة النظر في دور المرأة ووظيفتها في العائلة كما أنها تهدد بنية العائلة التقليدية المستوحاة من التعاليم الدينية، ومن أجل هذا تقوم العائلة بإجراءات كالتحقق من الجو السائد في المؤسسة مصاحبة الفتاة إلى مقر عملها، وقد تقوم بزيارة المصنع لتختار بنفسها المكان الذي تراه مناسبا أخلاقيا لعمل ابنتها.
- ✓ إن سماح العائلة للمرأة بالخروج للعمل لا يعني بالضرورة موقف نهائي للعائلة بل معظم الفتيات اللواتي استجوبن صرحن أن العائلة لها أن تضع حدا لحياتهن المهنية متى رأت ذلك ضروريا.
- ✓ تنتمي معظم النساء العاملات في هذه المؤسسة إلى طبقة فقيرة مما يعني أن العائلة في حاجة ماسة إلى عملهن، لكن بالرغم من ذلك يقابل عملهن بالرفا ويظهر ذلك من خلال المشاكل التي يتعرضن لها داخل البيت.
- ✓ أما الرأي العام فإنه ينظر إلى المؤسسة وكأنها تمثل بؤرة انحلال أخلاقي ويرى المحقق أن هذا الإدراك جاء نتيجة الاختلاط داخل المؤسسة خاصة إذا علمنا أنها تضم 2704 عامل من الرجال، ويقول المحقق في هذا الصدد أنه أصبح "ليس من المشرف أن يصرح الرجل بأنه يعمل في السونيلاك "بالإضافة إلى أنه من بين 1320 امرأة عاملة 742 منهن لا تتجاوز أعمارهن 20 سنة، هذا العدد الهائل الذي

ينتقل يوميا وفي ساعات غير مألوفة مع الرجال بين المدينة والمؤسسة يغذي الشائعات ويزيد بالتالي من تدمر العائلة وتأثرها بما يقال عن عاملات هذه المؤسسة.

- ✓ تتعرض المرأة العاملة أثناء تنقلها.
- ✓ وبخصوص حياتها المهنية في المصنع، فالعاملة تقضي 8 ساعات في المؤسسة وتتميز طبيعة العمل بالرتابة مما يجعله مملا خاصة إذا علمنا أن معظمهن لا يمتلكن تكوينا في هذا المجال.

في النهاية أكد المحقق على العوامل التي تدفع المرأة للعمل وهي:

- حالة الفقر التي تعيشها عائلات العاملات.
- وفاة الوالد أو الزوج أي الكفيل المادي.
- الحاجة لتحقيق الذات.

إن هذه الدراسة رغم أنها عبارة عن تحقيق صحفي إلا أن طابعه الميداني قد أعطاه صفة الموضوعية بصورة واضحة. **(الصادق عثمان، 2014، ص ص 25-27)**

3-2- دراسة الصادق عثمان 2014/2013:

* **العنوان:** عمل المرأة خارج البيت وصراع الأدوار

إن من بين ما تهدف اليه هاته الدراسة معرفة العراقيل التي تتعرض لها المرأة على مستوى الأسرة وكذا الكشف عن إمكانية توفيق المرأة بين عملها خارج المنزل والأعباء الأسرية بشكل عام وتوعية الأفراد المحيطين بها بالصراعات التي قد تنشأ لديها من بين واجباتها المختلفة تجاه كل منهم .

* **مجتمع الدراسة:** العاملين بالمؤسسة الإستشفائية "برقان" (متزوجات مطلقات، أرامل) وقد كانت العينة 27 عاملة.

* **أدوات الدراسة:** الاستمارة، الملاحظة والمقابلة.

* **الأساليب الإحصائية:** استخدم التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي .

*** النتائج:**

- أشارت الدراسة إلى أن إشباع حاجات الأبناء لا يزال يؤرق الأمهات العاملات فهم سبب تأخرهن وغيابهن عن العمل.
- كما وجد أن تصرف المشرفين أثناء غياب العاملات يبعث عن الارتياح ويشجعهن عن العمل فهم يتفهمون تعدد أدوارهن وتشابكها.
- كما أن نمط الأسرة هو الذي يشجع المرأة للعمل ويساعدها في الرعاية والعناية بالأطفال.
- نظام المداومة يعطي أكثر راحة للمرأة العاملة خارج بيتها للقيام بواجبها تجاه أقاربها وشؤون بيتها.
- أن الأزواج يشجعن العاملات وقد تنازلوا عن ما كان يعرف بالأدوار والأسر التقليدية. (الصادق عثمان، 2014)

4- تقييم الدراسات السابقة:

بعد عرضنا لمجموعة من الدراسات التي توفر لنا الاطلاع عليها يمكن القول أن معظم هذه الدراسات اشتملت على جملة من النتائج تتعلق بعمل المرأة خارج البيت من أهمها:

- خروج المرأة لميدان العمل يزيد من عدد الأدوار المنوطة بها، فإضافة إلى أدوارها كأم وزوجة وربة بيت يضاف إليهم دورها كعاملة خارج بيتها وبذلك تتعدد واجباتها وتتزامن التوقعات المنتظرة منها مما يجعل هذه الزوجة العاملة تعيش حالة صراع أدوار و خاصة عند إحساسها بالتقصير في الواجبات التي يفرضها كل دور.

- عمل المرأة يزيد من الأعباء داخل المنزل ويؤثر على حالتها الفسيولوجية و النفسية و الاجتماعية وكذا على مهنتها.

- يوجد ارتباط بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى المرأة العاملة.

– المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة تؤدي إلى انخفاض مستوى أدائها في العمل وأدائها لمهامها وللمسؤوليات الأسرية، وجود العديد من العوامل التي تؤدي إلى الصراع و توتر العلاقات منها تعطيل المهام.

– وجود مشكلات مهنية من بينها التمييز وترقية الرجال وعدم ترقية النساء.

– ركزت جل الدراسات السابقة في التناول على الجانب النفسي الاجتماعي للعاملات والآثار النفسية كالرضى الذاتي والتوافق الزواجي ومدارك الأبناء، كما أن بعض الدراسات أجريت في بيئات مختلفة عن هذه الدراسة اختلافا جوهريا يتعلق بالمعتقدات والموروث الثقافي الذي له دخل كبير في نظرة المجتمع العمل المرأة.

– كما ركزت على أن الدافع الأساسي هو اقتصادي بالنسبة لخروج المرأة للعمل.

5– جوانب الاستفادة من هذه الدراسات:

- ✓ تصويب الإشكالية.
- ✓ تحديد المؤشرات التي يمكن قياسها في الميدان.
- ✓ اختبار المنهج والأدوات.
- ✓ تكوين رصيد نظري مساعد على التحليل والتفسير.

الفصل الثاني

معوقات (مشكلات) المرأة العاملة

تمهيد:

تعتبر المرأة نصف المجتمع أو كله كما يقال: إن أعددت رجل فإنك أعددت فردا واحدا، وإن أعددت إمرأة فإنك أعددت جيل، فالمرأة تلعب دور كبير في المجتمع خاصة أنها تشارك الرجل العمل خارج البيت وتقوم بعدة أدوار، وقد شغلت العديد من البحوث والدراسات لأهمية مجال دخولها للعمل واقتحامه وكل له نظرة فيها.

إن تغيير واقع المرأة من البقاء في البيت للاهتمام بمسؤولياتها كأخت وابنة وكأم لرعاية أبنائها وزوجها إلى دخول ميدان العمل الصناعي والخدمي ليس بالأمر السهل، وذلك الكون التطور السريع الذي حدث كان أسرع من تطور إدراك المرأة العاملة لمفهوم ومتطلبات المرحلة كون أن المرأة العاملة لها مجتمعها وعاداتها، وأن الحاجة للأيادي العاملة جعل المرأة تدخل العمل دون أن تتهيأ ذهنيا ومهنيا وجسديا واجتماعيا، وبهذا أصبحت تتخبط بين ما كانت عليه داخل منزلها وذلك الهدوء والبساطة والعلاقات الاجتماعية وما تطلبها الانتقال إلى العمل الخارجي الذي أفرز عنه مشكلات على مستوى صحتها النفسية والجسدية واهتمامها بأسرتها وما تعانيه في إطار مهنتها.

أولا- المرأة العاملة:

1- مفهوم المرأة العاملة:

1-1- مفهوم العمل: الجهد (الجسدي أو العقلي أو هما معا) الذي يبذله شخص بهدف بلوغ غاية أو تحقيق غرض ما (مادي أو غير مادي).

1-2- المرأة العاملة: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة.

هي المرأة الحرة التي تكتسب أجرا عن عملها وتستفيد منه ولا تجبر على أدائه ولا تقع تحت وطأة الرق. **(نجلاء سامي البنراوي)**

هي المرأة (العزباء، المتزوجة، الأم) التي تعمل بأجر خارج بيتها وتبذل جهدا بدنيا أو ذهنيا الخلق منفعة اقتصادية وتقوم بأداء أدوارها كأم وكزوجة داخل المنزل.

عمل المرأة: لقد نظر الدين الإسلامي إلى مختلف الأدوار التي تؤديها المرأة داخل وخارج حدود المنزل عبارة عن عمل، حيث اعتبر الأمومة عمل، وتربية الأولاد عمل، وأعمال البيت عمل، والعمل على الاستقرار النفسي للأسرة عمل.

1-3- المرأة والعمل:

لم تعد صورة المرأة ترتبط في الأذهان بدورها كأم وزوجة وربة بيت فحسب، فقد اقتحمت المرأة جميع ميادين العمل لتشارك الرجل في أغلب المهن وتتفوق عليه أحيانا بمرتبتها أو بدخلها، وكان الموجة التحرر النسائية الدور الأكبر في رفع المرأة إلى أعلى الرتب بحيث أصبح احتكار الرجل لبعض المناصب مستحيلا خاصة بعدما أتيح للمرأة نظريا وعمليا أن تتعلم وأن تعمل وأن تستقل اقتصاديا وأن تتمسك بعملها وأن تشارك في مسؤولية رعاية الأسرة داخليا وخارجيا، وما أتاحته الأدوات التكنولوجية من إمكانيات استطاعت المرأة عن طريقها أن تجد من الوقت ما تستغله إما في نشاط إنتاجي داخل الأسرة أو عمل له طابع اقتصادي خارجها.

2- المرأة العاملة في الإسلام:

لقد قدر الإسلام المرأة وأكرم إنسانيتها، وقرر حقوقها وآدابها وواجباتها، واهتم برعايتها ومكانتها ودفعها إلى تحمل مسؤولياتها النوعية، وجعل ذلك كله قرآنا كريما وحديثا نبويا شريفا، فكانت سورة النساء من طوال السور، وسور أخرى مثل: التحريم والمجادلة والطلاق قرآنا وتشريعا وعبادة.

فربط صلاح المجتمع بصلاحها، وفساده بفسادها لأنها تقوم بعمل عظيم في بيتها: ألا وهو تربية الأولاد الذين يتكون منهم المجتمع، ومن المجتمع تتكون الدولة المسلمة.

وقد حملها الرسول صلى الله عليه وسلم أمانة تربية الأولاد، فقال مكرما لها: (والمرأة راعية في بيت زوجها، وهي مسؤولة عن رعيتها) متفق عليه.

ويقول أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه: (كنا في الجاهلية لا تعد النساء شيئا، فلما جاء الإسلام، وذكرهن الله رأينا لهن بذلك علينا حقا) رواه بخاري.

وقد كرم الإسلام المرأة، وذلك حينما أخبر الله تعالى في القرآن بأن الله خلقنا من ذكر وأنثى وجعل ميزان التفاضل العمل الصالح والتقوى لقوله تعالى: ((**يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ**)) (الآية 13 الحجرات)، ومن مظاهر تكريم المرأة أنه يساوي بينها وبين الرجل في قوله تعالى من سورة النحل: ((**مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ**)) (النحل: 97).

ومن الحقوق التي تساوت فيها المرأة والرجل حق "التعليم "فقد حث الإسلام على تعليم المرأة وجعل العلم لزاما لها كلزومه للرجل، فقد روي عن الرسول (ص) أنه قال: ((خذوا نصف دينكم من هذه الحميراء)) ويقصد بذلك زوجته عائشة التي روت عنه (ص) ما يقارب الألف حديث.

كما تتلمذ أفضل الرجال على يد كريمة بنت أحمد الموزوي فقرأ عليها الخطيب البغدادي صحيح البخاري (1)، وهذه تعتبر بداية اشتغالها بمهنة التدريس.

كما أثرت الشريعة الإسلامية للمرأة بحق العمل، وإن كان المشرع الإسلامي كلف الرجل بالعمل التأمين الإنفاق على أسرته، ولم يكلف المرأة ذلك. لكنه لن يمنع المرأة من العمل إذا لم تجد من ينفق عليها، حتى أن الشريعة رخصت للمعتدة التي لا تجد من ينفق عليها أن تخرج للعمل أثناء عدتها بما يكفي لمعيشتها. **(دكار فريدة، 2010، ص44)**

فنجد أن الإسلام حفظ لها حقوقها في كل الجوانب ومنه الجانب التعليمي وحقها في التعلم والتعليم وترشيد الناس وضرورة أخذ موقع لها تخدم به الأمة الإسلامية، ولقد شاركت في الغزوات الإسلامية فقد كانت الطبية منهم كفاطمة الزهراء وتضميدها الجراح مع رفيقها أم عمارة المازينية هانيء ورفيدة وأسماء، وقد كانت الشهيدة، والمحاربة، كما أن السيدة خديجة رضي الله عنها عرفت بتجارتها الكبيرة ومشاركة الرسول عليه الصلاة والسلام في مهنتها وقد كانت السيدة عائشة رضي الله عنها تلقن العلم والأحاديث النساء والرجال، لذلك قال الله تعالى بحقهن في سورة آل عمران **((فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ))** آل عمران: 195.

فهناك الكثير من النساء يعتبرن المعيل الأول للأسرة، وخاصة إذا كانت المرأة أرملة أو تواجه بعض الظروف الاستثنائية، وفي وقتنا الحالي يتزايد عدد النساء العاملات في شتى مجالات وقطاعات الإنتاج، وقد أثبت المرأة قدرتها وكفاءتها على العمل، أما دين الإسلام لم يحرم عمل المرأة، ما دام هذا العمل ضمن المشرع، وقد جعل للمرأة العاملة عدة ضوابط والتزامات يجب الأخذ بها من ضمنها: أن يأذن لها وليها بالعمل. ألا يكون صارفاً لها عن الزواج والإنجاب. أن تقوم بواجباتها تجاه زوجها وأولادها بأكمل وجه. أن يتفق مع أنوثتها أن تلتزم بلباسها الشرعي. أن يكون العمل بحاجة. ألا تخالط الرجال الأجانب، وتغض البصر.

لم يمنع ديننا الحنيف عمل المرأة لكنه وطلب الرزق وكسب القوت، لكنه رحم المرأة بأن تكلف به وأوجبها بحسن رعاية زوجها وأولادها، كي تهيئ للمجتمع مواطنين صالحين وان للمرأة عندما تفعل ذلك تمارس هواية طبعت على حبها، وغرست في كيانها، فكانت

المرأة المسلمة بذلك أسعد نساء العامل حظا، وأرقاهم عيشا أيا كانت طبقتها في البلاد فجعل الاسلام العمل واجبا على الرجل وقربات إلى الله، وحذر من التفريط في هذا الواجب تقديرا لجهودها البناءة في الإنتاج البشري، وفي دعم الرجل وبث روح الحياة المكافحة فيه ورفقا بهذه النعومة أن تخشوشن بمعاناة معترك العمل والاشتغال. **(نور الدين عتر، 2004 ص133)**.

3-المرأة العاملة في العالم:

كانت بداية التحول الحقيقي في حياة المرأة في مجال العمل بعد الثروة الصناعية بأوروبا والتي أدت لهجرة الرجال للمدن، فحلت المرأة محل الرجل في الأرياف. إذن العمل الجديد الذي تولته المرأة كان نتيجة لسبب هروب الرجل من تحمل مسؤوليته تجاه أسرته، لتحل محله المرأة، فزاد بذلك العبء عليها لترهق كاهلها العديد من المسؤوليات، فلم يكن هذا العبء إنجازا قامت به، بل هو أمر فرض عليها فرضا.

وبعد ظهور النقابات العمالية قام أصحاب الأعمال باستخدام المرأة لمواجهة هذه النقابات، وكان هذا الأمر – كما يؤكد الباحثون والمؤرخون – بتخطيط من عناصر يهودية لتحطيم المجتمعات من خلال تحطيم الأسرة، ومن ثم السيطرة عليها. وهنا نجد أن المرأة وسيلة لغاية أرادها .أعداء البشرية لتدمير الأسرة، وهنا كانت المرأة أيضا ليست صانعة للقرار بل لأمر أراده الآخرون.

وقد قيل إن مفهوم عمل المرأة والاهتمام به يرجع إلى بداية الثورة الصناعية في أوروبا، وذلك عندما بدأ عمال المصانع يضربون عن العمل نتيجة لإرهاقهم بساعات عمل طويلة وذات أجر محدود. بسبب ذلك دخلت المرأة ميدان العمل لتغطي نقص الأيدي العاملة في المصانع، خوفا من توقف العمل والخسارة المالية المترتبة على ذلك. وهنا أيضا دخول المرأة لمجال العمل لم يكن بقرار اتخذته بنفسها، بل لواقع دفعها لاتخاذ قرار مثل هذا؛ لإنقاذ تلك المصانع من الخسارة دون النظر لطبيعة المرأة وقدراتها والعبء الذي تتحمله من جراء ذلك، ومع اعتماد النظرية الانحلالية من قبل النظام الرأسمالي فتحت أبواب واسعة أمام استغلال المرأة العاملة ليس في ميدان قوة عملها فحسب، بل باستغلال جسدها الذي أصبح سلعة مباحة للجناة، فكثرت حالات الاغتصاب والعنف الجنسي والجسدي تجاه المرأة

وحوادث التحرش الجنسي ظلت تحدث بشكل يومي أثناء وجود المرأة في بيئة غريبة عن طبيعتها.

فمحاولة إقحام المرأة في مجال العمل لتكون ندا للرجل، بذلك لم يكن نتاج رغبات وأهداف للمرأة بقدر ما كانت نتاج أزمات وأهداف تبناها دعاة تدمير الأسرة، دفعتها للتخلي عن مسؤولياتها الأساسية ومجاراة الأحداث دون قناعة منها، ولم يتقبل المجتمع الأوروبي هذا التحول المفاجئ للمرأة، بل المطالبات مازالت من قبلهم بعودة المرأة لطبيعتها وممارسة دورها الطبيعي في تربية الأبناء ورعاية الأسرة.

ومن الأصوات الغربية تقول أنا رود: لأن تشتغل بناتنا في البيوت خوادم أو كالخوادم، خير وأخف بلاء من اشتغالهن في المعامل، حيث تصبح البنت ملوثة بأدران تذهب برونق حياتها إلى الأبد، ألا ليت بلادنا كبلاد المسلمين. إنه عار على بلاد الإنجليز جعل بنتها مثلا للرذائل، .فما لنا لا نسعى وراء جعل البنت تعمل بما يوافق فطرتها الطبيعية.

* **و د. وين دنيس يقول:** إن ذكاء الطفل ينمو وقدرته على الكلام تقوى إذا نشأ بين أبويه ولم يترك للمربيات والشغالات والمدرسات.

* **وبرتراند رسل يؤكد:** أن الأسرة انحلت باستخدام المرأة في الأعمال العامة، وبين أن الاختيار الواقعي أظهر أن المرأة تتمرد على تقاليد الأخلاق المألوفة، وتأبى أن تظل وفية لزوجها إذا تحررت اقتصاديا.

4- المرأة العاملة في الجزائر:

لقد كان سابقا لدى العائلات الجزائرية فكرة عمل المرأة صعبة التقبل من قبل الأباء والأزواج والعجب أن في الأوساط الريفية المسمات بالتقليدية ترى أن العمل في الحقول أو في بعض الصناعات التقليديو الخاصة بنساء المنطقة مقبول، أما فكرة العمل بشهادة المتحصل عليها من المدرسة فهي فكرة مرفوضة خاصة لما يتطلب هذا العمل الاختلاط والانتقال إلى مؤسسة بعيدة عن المسكن، فكل هذا يهدد شرف العائلة، خروج المرأة في حد ذاته يشكل تحديا لما اعتاده المجتمع الجزائري سوى الريفي أو المدني.

هذا وتمثل نسبة النساء المشتغلات في الجزائر نسبة ضئيلة اذا ما قورنت بالنسبة للدول الأخرى.

هذا ويبقى ميدان التدريس هو الميدان الذي تتراكم فيه النساء لإحصائيات ثبتت ذلك حيث أن التعليم يستدعي المعلمة، وهذه المهنة مرتبطة مباشرة بالدور التقليدي للمرأة ألا وهو تربية الأطفال فالتدريس يعني التربية والمجتمع حكم على المرأة على تمارس أعمالا خارج الدور الذي سطره لها .ويبقى الزواج هو أهم مانع لعمل المرأة، وان رغبت في العمل بعد الزواج فهذا مرتبط بالمستوى التعليمي التي فيه الصراع النفسي الاجتماعي للمرأة المطلقة.

فقد ظلت المرأة الجزائرية في زمن الاستعمار تعاني من الحرمان المطلق، وحتى بعد الاستقلال الذي حققته الجزائر سنة 1962 تواصلت حالة الحرمان مع اختلاف المسببات ولكن الأوضاع تغيرت مع الزمن، وتوفرت بعض الإمكانيات، ففتح المجال واسعا أمام المرأة في مختلف مجالات الحياة العامة وحسب الإحصاءات الواردة لسنة 2002 والتي قدرت وجود مليون و 321 ألف امرأة عاملة، بنسبة 14.20 بالمائة من مجموع الفئات العاملة في البلاد.

وفي سنة 2004 كانت من خصائص عمل المرأة هو ارتفاع نسبتها في بعض الأسلاك المهنية مثل: التعليم 52% الصحة 58% الطب التخصصي 53% الصيدلة 74% الإطارات السامية 32% القضاء أكثر من 35% من المحاميات، سنة 2004. **(دكار فريدة، 2010)**.

فبعد أن عرف المجتمع الجزائري تحولات كبيرة في واقع المرأة. إذ أصبحت تعمل في التجارة والصناعة والقضاء والتعليم والصحة والخدمات المختلفة. كما نجد أن عدد الطالبات المتخرجات من الجامعات أصبح أهم بكثير من الطلبة الذكور على مستوى كل التخصصات تقريبا، وحتى التخصصات العلمية التي كانت حكرا على الذكور مثل الهندسة المدنية والميكانيكية والهندسة البحرية. **(غيات حياة، 2013، ص97)**.

فالمرأة الجزائرية التي دخلت عالم الشغل من بابه الواسع الأسباب اقتصادية واجتماعية مفروض عليها التوفيق بين رعاية بيتها وأطفالها وزوجها وبين عملها وضرورة

تأديته على أكمل وجه الضمان بقائها في منصبها وأمام هذه المعادلة الصعبة تبقى المرأة حائرة وقلقة ومشتتة الفكر تجتمع عليها هموم ومصاعب البيت والعمل إضافة إلى مشكل نظرة المجتمع للمرأة العاملة.

5- دوافع خروج المرأة للعمل:

أن تداعيات التطور الحادث في المجتمع كان له الأثر البارز في خروج المرأة للعمل فبعد أن كان هذا الخروج مقترنا بالضرورة والحاجة الداعية إليه عند فقد المعيل ورب الأسرة أصبح في الوقت الحاضر هو نفسه الضرورة، خاصة بعد أخذ المرأة كفايتها وحظها من التعليم، والتعليم العالي بالخصوص، وبعد أن أصبح التعليم إلزامية، "فحصول النساء على مؤهل علمي قد أدى إلى تحسين فرص التوظيف لهن" وهذا هو السبب الأول الداعي لعمل المرأة.

- أما السبب الثاني فهو غلاء المعيشة الذي استلزم عمل الزوجين معا لأجل تدبير أمور الحياة المعيشية لهما ولأبنائهما، ولعائلتيهما (والديهما) من ذوي الدخل المنخفض، وهذا العمل بدوره يساعد المرأة على الاشتراك والانخراط في الجمعيات التعاونية بمقدار مالي محدد لكل شهر، وهو الأمر الذي يساعدها في التوفير بطريق غير مباشر لصرفه في الوقت المناسب وفي هذا المجال أصبح العمل ضرورة ملحة يقتضيها هذا الزمن.

- وقد أقام قسم استقصاء السكان والأسرة بماليزيا بحثا عن كيفية إيجاد فرص العمل ومجالاتها، ومن أهم النتائج التي توصل إليها هذا البحث أن أكثر النساء الماليزيات يدخلن سوق العمل سواء قبل أو بعد الزواج بناء على دواعي مادية، وهذا يتضح حينما نعلم أن أكثر النساء غير المتزوجات يعملن أساسا لمساعدة أسرهن خاصة عند فقد العائل أو عجزه أما المتزوجات فأكثرهن يعملن ليحصلن على زيادة في دخل الأسرة.

- وأما السبب الثالث فيتمثل في دور المؤسسات السياسية والاقتصادية التي كفلت فرص العمل، والدعوة إلى خروج المرأة للعمل بغرض ترقية مستواها ومساهمتها في التنمية الاقتصادية لبلدها. - وقد توجد أسباب أخرى غير مباشرة أو أسباب ثانوية تستدعي خروج المرأة للعمل مثل الإحساس بالملل والكآبة داخل البيت! خاصة وإذا كانت المرأة قد أخذت

قسطا عاليا من الدراسة والتكوين المهني، فترى أن الزواج وإنجاب الأولاد قد حطم مستقبلها وضيع آمالها في تحقيق طموحاتها في أن تكون مدرسة أو مهندسة أو طبيبة أو موظفة وتنسى أو تتجاهل أن تعليمها لم يكن المقصد الأساس منه هو التوظيف. **(فريدة صادق زوزو)**.

ثانيا: معوقات (مشكلات) المرأة العاملة

1- مفهوم المشكلة:

إن تعريف المشكلة الحقيقية التي تواجهها مهم جدا، فما قد يبدو بالنسبة إليك مسألة صغيرة بسيطة قد تخفي حقلا ضخما مخيفا من المشاكل ينتظر التنقيب، من ناحية أخرى قد تظن أنك تواجه مشاكل عملاقة يتبين فيما بعد أنها مشاكل عادية.

ولحل مشكلة ما لابد للتأكد من أن ما تظنه هو مشكلة حقا ..والطريقة الوحيدة لعمل ذلك هو وصف ملامح المشكلة بالتفصيل ودرس مسبباتها. **(يوسف القبلان، 1419 ص283).**

ليس من السهل بمكان تقديم تعريف محدد وشامل وقاطع للمشكلات النفسية والاجتماعية العدة أسباب:

- ✓ إن وجود مشكلة في مكان لا يعني أن هذه المشكلة عامة في جميع الأماكن.
- ✓ أن مواجهة الشخص لمشكلة ما يختلف تفاعلها معها من شخص إلى آخر، بل ربما نفس الشخص.
- ✓ أن كلمة مشكلة إنما تثير عدة قضايا وهل هي مشكلة طارئة أم مزمنة، أم تظهر في فترة زمنية معينة ولأسباب خاصة.
- ✓ أن المشكلة حين تطفو على السطح، فإنها لا تظهر من تلقاء ذاتها، بل لابد من تفاعل مجموعة من العوامل التي تشابكت وتعقدت حتى أفرزت المشكلة.
- ✓ المشكلة تحدث حين يعجز الكائن العضوي عن الوصول إلى هدفه بطريقة مباشرة، كما أن المشكلة هي العائق الموجود في موقف ما ويحول هذا العائق بين الفرد والوصول إلى هدفه. **(محمد محسن غانم، ص9).**

ونقصد بالمشكلة في هاته الدراسة هي التي تنتج جراء تعدد أدوار المرأة العاملة سوى كانت أم أو زوجة أو أخت تؤثر على حياتها النفسية والمهنية والاجتماعية وقد تؤدي إلى العديد من الاضطرابات.

2- أنواع المشكلات:

تتنوع المشكلات بتنوع المجالات، وهنا نخص بالذكر أنواع مشكلات المرأة العاملة بصفة عامة والخاصة بهاته الدراسة:

2-1- المشكلات المهنية:

تتضمن دراسة المشكلات المهنية للمرأة العاملة ما يعترض عملها من صعوبات وما تعانيه من مشكلات تحول دون تحقيق قيامها بالعمل بصورة ايجابية.

لكي تؤدي المرأة أدوارها بشكل سليم في مجال المهنة، يفترض فيها القيام بواجباتها بطريقة تتسم بالفعالية سواء في أدائها لعملها أو في علاقاتها مع الآخرين .

إن وجود المشكلات وعدم رغبتها في العمل تساهم في إحساسها بالعجز عن تقديم العمل المطلوب منها في مستوى توقعات المسؤولين عنها، وهذا يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف المطلوبة منها في وظيفتها. إن عدم الرغبة في العمل ممكن يؤدي إلى عدم الرضا، فعدم حصول المرأة على عمل يناسب قدراتها واختصاصها من شأنه أن يؤثر سلبيا في حياتها. **(جاجان الخالدي وأخرى، 2013، ص 145)**

2-2- المشكلات النفسية

بوجه عام هي: صعوبات في علاقات الشخص بغيره، أو في إدراكه عن العالم الذي حوله، أو في اتجاهاته نحو ذاته.

وتتصف المشكلات النفسية بوجود مشاعر القلق والتوتر لدى الفرد وعدم رضائه عن سلوكه الخاص، والانتباه الزائد لمجال المشكلة، وعدم الكفاءة في الوصول إلى الأهداف المرغوبة، أو عدم القدرة على الأداء الفعال في المجالات النفسية، وفي بعض الأحيان فإن المشكلة تحدث عندما يكون الشخص في موقف لا يتشكى منه، ولكن الآخرين في البيئة المحيطة به يتأثرون بسلوكه أو يحكمون عليه بأنه غير فعال، أو مدمر أو غير سعيد أو معطل، أو يأتي بسلوكيات تضر بمصلحته وبمصلحة المجتمع الذي يعيش فيه. **(http://bafree.net/alhisn/showthread.php?t=3218).**

2-3- المشكلات الاجتماعية:

يشير بدوي (1982) إلى أن المشكلات الاجتماعية هي" المفارقات ما بين المستويات المرغوبة والظروف الواقعية فهي تمثل اضطراب وتعطي لسير الأمور بطريقة مرغوبة كما يحددها القائمون بدراسة المجتمع.

يذكر Merril أن القيم الاجتماعية نفسها قد تكون سببا في ظهور المشكلات الاجتماعية ويلتقي معه إلى حد ما جيمس ديفيز والذي يعرف المشكلة الاجتماعية على أنها " هي ذلك الظرف الحقيقي أو المتخيل الذي تعتبره مجموعة كبيرة من الناس تهديدا للحياة الاجتماعية بولا يمكن حله بالمعايير التقليدية السائدة بل من خلال فعل اجتماعي ولذلك يكون هناك صراع واختلاف حول المعايير الجديدة التي ينبغي استخدامها" وهذا التعريف يبرز وجود عنصر الصراع القيمي في المشكلة الاجتماعية. بينما هوركورت ولسلي يعرفان المشكلة الاجتماعية على أنها " ذلك الظرف الذي تشعر مجموعة كبيرة من الناس في المجتمع بأنه غير مرغوب فيه، وبأن من الضروري القيام بفعل اجتماعي جمعي إزاء ذلك الظرف غير المرضي" .

(http://ruralhassan2020.blogspot.com/2012/03/blog-post.html)

3- مشكلات المرأة العاملة:

3-1- مشكلات المرأة العاملة مع العمل:

إن السبب في هته المشكلات يعود إلى أن العاملات المتزوجات والعاملات الغير المتزوجات يعانين من مشكلات في مجالي الأسرة والعمل والعاملة المتزوجة والأم تعاني من تشتت جهودها بين العمل المنزل والعمل المهني وهذه المشكلة تدفعها مثلا إلى التسرب والتغيب عن العمل كمشكلة من المشاكل المهنية كما أن العزباء هي الأخرى تعاني من الإرهاق والملل في مكان عملها ومن العلاقات الهامشية مع الإدارة والمسؤولين في المؤسسة التي تعمل فيها والتي تؤدي بها هي الأخرى إلى عدم إمكانية الانضباط في عملها.

وفي هذا الصدد تذكر فران هيويت في كتابها قوة التركيز للمرأة تجربة أحد العاملات حيث تقول: تطلب معظم الأمهات العاملات تنظيما مبتكرة لوقت العمل وساعات عمل مرنة

في محاولة منهن لإيجاد شيء مناسب. ويلقي هذا التصور قبولا لدى أصحاب العمل فهم يدركون أن الرضا في محل العمل يحس الإنتاجية ويقلل الضغوط إلا أن الكثير من الشركات لا تزال مقتنعة بالمفهوم القديم وبان الأمومة عامل تشتيت يهدد ربحيتها .التطور المثير هذه الأيام هو أن عدد النساء اللاتي ينشئن مشاريعهن الخاصة يفوق عدد الرجال والعديد من هذه الأعمال يدار من المنزل. وأصبح النموذج المتنامي الآن هو المرأة التي تدير العمل من منزلها. وهذا موقف فوز فوز ممتاز يوفر المرونة والوقت .تحب جينا البقاء في المنزل مع والديها: تيلر 3 أعوام ودانكان 4 أعوام تقول " اعتدت العمل في المكتب الرئيسي بوسط المدينة. كنت أكره اضطراري إلى مغادرة المنزل في السابعة صباحا لأكون في العمل بحلول الثمانية. كان هذا يعني أن على ولدي أن يستيقظا مبكرا جدا لأجهزهما للذهاب إلى الحضانة. لم أكن أعود إلى المنزل قبل السادسة مساءا. كان هذا كثيرا علي. كنت أشعر أنني استنزف. لذلك تقدمت إلى رئيسي باقتراح أن أعمل من المنزل. فوافق على أن نجرب الأمر لفترة. ومنذئذ تغيرت الأمور للأفضل. كان العمل من المنزل هو الخيار الأفضل. فقد أواجه تحديا يتمثل في القاطعات وتشتت الانتباه. إلا أن ذلك حافظ على سلامة عقلي. والأهم أنه جعل ولدي سعيدين .أنا ممتنة لبقائي في المنزل خاصة إذا ممرض أحد الطفلين. قد أشعر بالذنب إذا ما كان علي أن أنهي تقريرا وفي نفس الوقت أجد ولدي بحاجة إلى اهتمامي. أحيانا انجح في التركيز في العمل. لكن تأتي أوقات لا أستطيع فيها تجاهل الكم المتنامي للملابس المتسخة أو آثار الأقدام الموحلة في الصالة. إلا أنني في معظم الأحيان أنجح في توفيق الأمور. إن رئيسي في العمل سعيد الإنجازي العمل. وفي نفس الوقت أنا لا أشعر بالإنهاك كما أن الولدين سعيدان لبقائي في المنزل ووفرت الأموال التي كانت تدفع لدار الحضانة، والمواصلات، والملابس الثمينة للعمل."

فهذا يعني أن مسؤوليات المنزل تؤثر على عملها وتخلق لها مشاكل فيه بغض النظر عن المتواجد في العمل أو أسبابها داخل العمل، محاولة أن تكون ناجحة في مهنتها، **(فرن هيويت، 2010، ص108)**.

إن التوافق المهني للفرد لا يستمد من خلال البيئة الداخلية للعمل فقط إذ إن مؤسسة الإنتاج تتأثر بالمجال الحيوي والوسط الاجتماعي المحيط بهذه المؤسسة، هذا فضلا عن أن

رضا الفرد عن الحياة أو عن المهنة تحدده عدة قوى داخل المؤسسة وخارجها، وإن قيمة الفرد ترتبط بعوامل مهنية داخل المؤسسة وعوامل اجتماعية أخرى خارج المؤسسة، ويلاحظ أن أي خلل في التوافق الأسري يؤثر في بقية مجالات التوافق وفروعه المختلفة، وباختصار إن مشكلات العامل داخل المصنع قد تكون من داخل المصنع وربما تكون من خارجه وحتى يخلق توافقا مهنيا جيدا للعامل علينا أن نحل مشكلاته على المستويين الداخلي أو الخارجي للمؤسسة. **(حمدي ياسين وآخرون، 1999، ص23).**

شكل رقم (01) يوضح المشكلات المهنية للمرأة في العمل

3-2- مشكلات مع الأبناء:

يهتم الإسلام بتهيئة الجو الصحي لنفسية الطفل لينشأ عضوا صالحا قويا وشخصية سليمة خالية من العقد النفسية والحقد والكراهية، يحب الخير لكل الناس فما وضع من شرائع وعلاقات الزوجية والأبوة والأمومة يحقق هذا المناخ الصحي النفسي .**(عبد المجيد منصور وآخر، 2000، ص 104).**

فالحياة بالنسبة للطفل هي عبارة عن لوحات متمحورة حول الأم وهذه اللوحات تمنح الطفل الأمان وتسمح له بان يجد ذاته. لذلك إذا كانت هذه اللوحات مشوشة وكانت العادات متغيرة باستمرار يضيع الطفل ويفقد اتجاهه فنوع نسيج الوعي عند المولود الجديد وصلابته

يتعلقان بمحيطه وخصوصا الأم حضورا وحرارة وحنانا. **(مريم سليم، 2006، ص ص 202-203).**

وفي هاته الحالة نجد أن الأم العاملة تعاني من توفير هذا المناخ لأطفالها بسبب غيابها الدائم عن البيت لعملها. فان الأم التي لا تعتني بأطفالها منذ ولادتهم ستنعكس على مرحلة شبابهم مما يجعلها دائما قلقة عليهم.

وقد أجريت دراسات عديدة في الولايات المتحدة وضحت أن العمل يخل بدور الأم في رعاية الأبناء فمنها دراسة أجراها كليجر keliger تبين أن معظم الأمهات اللاتي يعملن يشعرن بالذنب حيال أبنائهن، بل إن البعض منهن أبدين الرغبة في تعويض الأبناء بكل طريقة وذلك ليصبحن أمهات صالحات من وجهة نظرهن ص 234 أساسيات علم النفس الاجتماعي.

3-3- مشكلات اضطراب الحياة الزوجية:

العلاقات الزوجية من أسمى العلاقات التي تجمعي الرجل والمرأة، وهي الدعامة الكبرى التي يقوم عليها بناء الأسرة في المجتمع، لذلك يولي علماء نفس الصحة أهمية خاصة لدراسة الأسرة، ذلك لأن الصحة النفسية للأسرة تتحدد في المقام الأول بمدى نجاح الزواج، مما يفسر زيادة الاهتمام في الفترة الأخيرة بالتنظير والبحث في مجال المشكلات الأسرية وخاصة بحوث الاختلالات الزوجية وأسبابها. **(صفاء اسماعيل مرسي، 2008).**

إن الأدوار المميزة لكل من الزوج والزوجة والناتجة عن تقسيم العمل في الأسرة. وقد لاحظت اليزابيث بوث في دراستها الكلاسيكية عن الأسرة وشبكة العلاقات الاجتماعية الصادرة عام 1975، انه كان من المعتاد أن يضطلع أحد الزوجين بالمسؤولية عن دعم الأسرة ماليا، بينما يتحمل الآخر مسئولية المهام المنزلية المتضمنة في إدارة البيت وتربية الصغار. **(محمد الجوهري وزملائه، 2009، ص368).**

فمن بين معاناة المرأة العاملة مشكلة توتر علاقتها الزوجية، علما بأن عمل المرأة خارج البيت كما تشير الدراسات والأبحاث الاجتماعية بحلب للمرأة الاحترام والتقدير ويرفع منزلتها الاجتماعية ويثبت إقدامها في الأسرة والمجتمع ويرفه عنها ماديا وحضاريا ويقوي

معنوياتها ويعزز ثقتها بنفسها وإمكاناتها ويدعم استقلاليتها وذاتيتها. بيد أن ضعف وتوتر العلاقات الزوجية يتأتيان من غياب المرأة ساعات طويلة عن البيت وتعرضها للتعب بسبب انشغالها بأداء واجباتها الوظيفية والمنزلية في آن واحد وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال. **(إحسان محمد، 2008، ص19).**

ومما يزيد من اضطراب الحياة الزوجية قيام الزوجة والأم بأداء الواجبات المنزلية لوحدها وعدم مساعدة الزوج مما يزيد تراكم المسؤوليات والأعمال على عاتقها، هذا الذي يؤدي بها إلى عدم إيفاء الالتزامات، يجعل الزوج مستاء من تقصيرها وشكواها التي تسبب التصادم بين الزوجين، وملاحظته لإهمال أبنائها وعدم الاهتمام بهم وعدم رضاهم لإرسالهم لمربيات وتأجيلها متطلباتهم بسبب مهنتها كل هذا يثير حفيظته أكثر خاصة إذا انزعج الأبناء من هذا الأمر.

4-5- المشكلات النفسية للمرأة العاملة:

تتعرض المرأة العاملة للتعب والإرهاق والملل لازدواج أدوارها وتعدد مسؤولياتها فهي تقوم بعدة مهام داخل البيت والواجبات المنزلية التي لا تعد ولا تحصى من تنظيف وطبخ وغسل والعناية بالوالدين والإخوة، وان كانت متزوجة فالعناية بالزوج والأسرة وان كانت أم تزداد مسؤولياتها بالأخص العناية بالأطفال، فهي تمضي كل وقتها في أداء مهام الميت ومهام العمل بحيث لا يكون لديها وقت فراغ والترويح ووقت لتنمية شخصيتها وتطوير إمكاناتها، وهنا تتعرض للإعياء الجسماني والعقلي وينتابها الملل والضجر وتخيم عليها أجواء الحياة الرتيبة التي لا تستطيع المرأة التحرر منها والإفلات هذا ما يؤدي بها إلى الضغط النفسي أو ظهور أعراض نفسية مرضية.

ومن العوامل التي تؤثر على التوافق التي حددها العلماء لتحقيق التوافق السوي للإنسان فقد حددها لازاروس Lazaros في العوامل الآتية: الراحة النفسية، الكفاية في العمل الأعراض الجسمية، التقبل الاجتماعي، أما شافر shaffer فقد حددها بالاستبصار بالسلوك الذاتي، المحافظة على الصحة الجسمية، علاقات موثوق بها مع شخص آخر، الاتجاهات الموضوعية، الإحساس بالمرح والنشاط المخطط للعمل الذي يبعث الرضا، الراحة، الترويح والمشاركة الاجتماعية. كما اتفق كل من مصطفى فهمي وصموئيل في تحديد هذه المعايير

كـالآتي: الراحـة النفـسية، الكفايـة فـي العمـل، مـدى اسـتمتاع الفـرد بعلاقاتـه الاجتماعيـة الأعراض الجسمية، الشعور بالسعادة، القدرة على ضبط الذات، وتحمل المسؤولية، ثبات اتجاهات الفرد، اتخاذ أهداف واقعية، تنوع نشاط الفرد. كما اتفق أيضا سعد جلال و محمد علاوي وعبد الرحمن عيسوى على تحديد العوامل الآتية: النقص الجسماني، عدم إشباع الحاجات بالطرق التي تقرها الثقافة، عدم تناسب الانفعالات، تعلم سلوك مغاير لمعايير الجماعة، الصراع بين أدوار الذات. **(مصطفى حسين باهي وآخر، 2006، ص58).**

– فزوجها يتوقع منها سد كافة حاجاته، وجهودها إزاء أقاربها وأهل زوجها، وتدابير المنزل من هنا والعناية بالمرضى من أفرادها من هناك، ومتطلبات العمل وواجباته كذلك كل هذا يساهم في إبراز اضطرابات كالاكتئاب والإحساس بالذنب فهي مشتتة الفكر بين أسرتها وعملها وضرورة قيامها بواجباتها كاملة، وهذا ما ينعكس على تصرفاتها إذ نجدها مكتئبة يائسة، بالإضافة إلى أعراض ثانوية كفقدان الشهية، الأرق، البكاء المتكرر، الانفعال، وحال تفاقم الوضع تتحول الأعراض الثانوية إلى مرض حقيقي وتصبح عاجزة عن القيام بأي عمل.

ومن العوامل المختلفة التي تتسبب في التأزم النفسي للمرأة العاملة:

– أن تمارس المرأة عملا لا يتفق مع تكوينها النفسي والبيولوجي

–حرمانها من الشعور بالأمومة فالكثيرات من ترفض الارتباط أو تؤجل الإنجاب بسبب مهنتها.

– الصراع بين إغراءات حياة المرأة العاملة وبين الاستقرار الذي تنشده كل امرأة.

وقد ثبتت دراسات عديدة أن النساء العاملات أكثر عرضة للتأزم النفسي من العمال الرجال. **(طارق كمال، 2008، ص228).**

خلاصة:

لم يكن عمل المرأة بالأمر الجديد في المجتمعات الحاضرة، وإنما تغيرت آلياته وأنواعه للتغير الذي طرأ على العالم وتغير معه مفهوم عمل المرأة وأنه لابد لها من الخروج للعمل لدوافع كثيرة خاصة الاقتصادية منها والاجتماعية والنفسية.

فالمشكلات التي تعاني منها المرأة مرتبطة بالعمل الذي تقوم به خارج البيت حيث نجد أنه لابد من تكاتف الجهود الفردية والجماعية لتجنب حدوثها سوى على مستوى مكان العمل وأصحابه أو الأسرة والمجتمع، فأدوار المرأة العاملة المتعددة خلقت هاته المشاكل، فمن العاملات من تسيطر على هاته الآثار ومنهن من تؤثر عليها في مهنتها وحياتها العائلية ونفسيتها.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد تناولنا للجانب النظري وفصوله، نتطرق للجانب الميداني والمنهجي لهاته الدراسة متناولين فيها كيفية تطبيق المعطيات النظرية إلى إجرائية من زيارة مكان الدراسة واختيار مجتمع الدراسة وعينتها والأداة التي استخدمت للحصول على المعلومات والبيانات التي تدعم هدف الدراسة والمشكلات حيث تم اختيار المنهج الوصفي لتتبع الدراسة وعدة أساليب التحويل المعطيات من الكمية إلى الكيفية قصد تحليل النتائج.

1- الدراسة الاستطلاعية:

1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

من أجل التوصل إلى تحديد مشكلات المرأة العاملة جاءت هذه الدراسة الاستطلاعية تحقيقا لعدة أهداف منها:

- اختيار عينة البحث
- بناء وتقنين أدوات البحث
- جمع المعلومات عن موضوع الدراسة من الميدان.

1-2- العينة الاستطلاعية:

من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة قامت الطالبتان باختيار عينة استطلاعية من عاملات بجامعة المسيلة حيث بلغ عددهن (10) أفراد اختيرت بطريقة عشوائية.

1-3- مجالات الدراسة

المجال الزماني: وهي الفترة التي تم فيها التطبيق الميداني واستغرقت هاته الدراسة مدة أسبوع من شهر أفريل 2019.

المجال البشري: وهم الأفراد الذين شملتهم عينة الدراسة حيث أجريت الدراسة على عاملات جامعة المسيلة وقد حددت عينة البحث في 30 عاملة.

1-4- مواصفات العينة الاستطلاعية:

إن لكل عينة مجموعة من الخصائص تتميز بها والجداول التالية توضح ذلك:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب السن:

السن	التكرارات	النسبة المئوية
(20-30)	3	30%
(31-40)	5	50%
(41-50)	2	20%
المجموع	10	100%

2- منهج الدراسة:

إن البحوث العلمية لن تستطيع الوصول إلى مبتغاها بموضوعية ودقة إلا إذا استندت على مجموعة من القواعد العامة لتحقيق الهدف بأسلوب علمي، وهذا ما يقصد به المنهج العلمي ويعرف بأنه عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة لكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك. **(محمد عبيدات وآخرون، 1999، ص35)** وقد اعتمدت الطالبتان في دراستهما على المنهج الوصفي إذ يعتبر المنهج الأكثر ارتباطا بدراسة المشكلات والمواضيع الإنسانية، والملائم لطبيعة موضوع الدراسة حيث يصف مشكلات المرأة المهنية والنفسية والاجتماعية. حيث يعتبر المنهج الوصفي طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته وصفا دقيقا كيفيا وكميا، وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها في فترة زمنية محددة أو تطويرا لعدة فترات زمنية. **(رجاء وحيد دويدري ،2000، ص183).**

3- عينة الدراسة:

3-1- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من النساء العاملات بكلية الآداب و كلية العلوم الانسانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، حيث بلغ عدد العاملات في الجامعة 30 عاملة وقد اختيارهم جميعا ليمثلو أفراد عينة الدراسة.

3-2- عينة الدراسة:

لضمان تمثيل سليم وشامل لمجتمع الدراسة فانه تم اختيار مجموعة من الأفراد متمثلات في عاملات الادارة كي تطبق عليهم أدوات الدراسة بطريقة عشوائية. ويعني أسلوب العينة طريقة جمع المعلومات والبيانات من و عن عناصر محددة يتم اختيارها بأسلوب معين (عشوائي) من جميع عناصر مفردات ومجتمع الدراسة وبما يخدم ويتناسب ويعمل على تحقيق هدف الدراسة. (ربحي عليان وآخر، 2000، ص138).

شملت عينة الدراسة 36 فرد حيث تم استرجاع 36 منها ولم تكتمل إجابتها كاملة فتم الاعتماد على 30 فرد.

3-3- مواصفات عينة الدراسة النهائية:

جدول رقم (02): يوضح توزيع عينة الدراسة النهائية حسب السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
(30-20)	12	%40
(40-31)	13	%43.33
(50-41)	5	16.66%
المجموع	10	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه والشكل أن أن العاملات المتراوحة أعمارهن من (31-40) سنة أعلى نسبة من المبحوثات بنسبة 43.33% مما يدل على أن الجامعة يلتحقن بها العاملات في سن مبكرة لمعايير المشاركة في مسابقة الالتحاق بهذا القطاع ولعوامل أخرى، ثم تليها نسبة 40% ممثلة للعاملات اللواتي تتراوح أعمارهن بين (20-30) سنة، فيما العاملات مابين سن (41-50) سنة يأتين في الصف الثالث والأخير بنسبة 17%.

4- أدوات جمع البيانات:

لجمع البيانات الخاصة بعينة الدراسة لابد من استخدام أدوات علمية.

4-1- الأداة:

يستخدم الباحثون كثيرا من الأدوات والوسائل التي ثبت فاعليتها في قياس الظواهر النفسية المختلفة وخاصة بعد أن أصبح علم النفس علما يعتمد على الأسلوب العلمي في قياس الظواهر، فقد يختار الباحث أداة متوفرة من ذي قبل صممها باحثون، أو قد يضطر التصميم الأداة بنفسه، وبعض أدوات القياس تسعى لقياس متغيرات بشكل مباشر وبعضها يقيس أداء المفحوصين وقدراتهم، وبعضها تقيس اتجاهات نحو موضوع معين. **(بشرى إسماعيل، 2004، ص ص47-48).**

وعليه فقد اخترنا أداة دراستنا الاستبيان لسهولته وغير مكلف والحصول على أجوبة دون الخوف من الكشف عن الهوية، وكذا استخدامها مع عدة أفراد.

الاستبيان:

من أجل جمع المعلومات الخاصة بهاته الدراسة تم تصميم استبيان الذي يعرف بأنه مجموعة أسئلة وعبارات التي يطلب من المفحوص الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث متنوعة مرتبطة ببعضها البعض بشكل يحقق الأهداف التي يسعى لها الباحث في ضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه بحيث تكون هاته الأسئلة وافية وكافية تعالج الجوانب المطلوب معالجتها، كثيرة أو قليلة تبعا لطبيعة الموضوع، وحجم البيانات التي يطلب جمعها وتحليلها. **(عامر قنديجلي، 1999، ص 157).**

بعد الاطلاع على عدة استمارات لعدة دراسات ماجستير ودكتوراه حول المشكلات النفسية والمهنية والاجتماعية والاطلاع على عدة كتب ومقالات التي تتناول المرأة العاملة ومشكلاتها وما يحيط بها، صممت الطالبتان استبيان الدراسة وقامتا بتقديمة للأستاذ المشرف ليقوم بتصحيحه من عدة جوانب. وقد تم اعتماد نوع واحد من الأسئلة في بناء الاستمارة وهي المغلقة وتكون احتمالات الاجابة عليها بـ: موافق / محايد / غير موافق مزودة ببيانات

شخصية للمستجيب كالسن، المستوى التعليمي. وقد تناول الاستبيان ثلاث مؤشرات أو أبعاد تمثلت في:

- المشكلات المهنية
- المشكلات الاجتماعية
- المشكلات النفسية

* حيث كانت عبارات البعد الأول المشكلات المهنية من 1 إلى 9 بالترتيب.

* أما البعد الثاني المشكلات الاجتماعية: من العبارة رقم 10 إلى 17 بالترتيب.

* البعد الثالث وهو المشكلات النفسية: من العبارة 18 إلى 25 بالترتيب.

- أما بالنسبة لدرجات الموافقة فقد تم توزيع (3، 2، 1) على البدائل موافق، محايد، غير موافق في الاتجاه الموجب والتي شملت كل عبارات الاستبيان باستثناء عبارتين والدرجات(1، 2، 3) في الاتجاه السالب وقد شملت عبارتين من البعد الأول المشكلات المهنية العبارة رقم (6، 7). وهذا وفقا لمقياس ليكرت الثلاثي لقياس استجابات أفراد العينة.

4-2- الخصائص السيكومترية للأداة:

للوصول للهدف وتحقيق نتائج دقيقة وعلمية لابد من استخدام أدوات منهجية ولاستخدام هاته الأدوات لابد من التأكد أنها صادقة وثابتة وتقيس ذلك الموضوع.

فبعد تصميم أداة الاستبيان قمنا بطريقتين لاختبار ثباته.

- **صدق المحكمين:** للتأكد من صدق وثبات الاستبيان وجعله يقيس ما اعد لقياسه تم عرض صورة أولية للاستبيان على مجموعة من المحكمين وكان عددهم 5 (أنظر الملحق رقم).

بعد عملية توزيع الاستبيانات على الأساتذة وإبداء ملاحظات ونقاشات التي كانت بين الباحثة والمحكم تمت بعض التعديلات على العبارات وتقليص عددهم النصيحة أحد المحكمين حتى لا ترهق المستجيب وتكون شاملة، وقد تم حساب صدق المحكمين بالاستعانة بمعادلة لا وشي الحساب صدق البند وهي كالتالي:

مجموع تقيس – لا تقيس

لا وشي= ــ

عدد المحكمين

مجموع صدق البنود

ثم معادلة صدق الاستبيان:ــ

العدد الكلي للبنود

وقد تحصلنا على النتيجة التالية: 0.75

- **الثبات:**

ولحساب ثبات الاستبيان هناك عدة طرق، من بينها طريقة التجزئة النصفية التي اعتمدنا عليها في دراستنا هاته، وذلك بتقسيم عبارات الاستبيان إلى فردية وزوجية، ومنه حساب مجموع درجات كل فرد على الأسئلة الزوجية والفردية وبعد ذلك طبقنا معامل ألفا كرونباخ من خلال المعالجة الإحصائية باستخدام نظام spss، بعد تفريغ البيانات وعليه تحصلنا على معامل ارتباط: (0.62).

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات:

إن تحليل البيانات من أهم خطوات تصميم الدراسة وهنا يمكن الاعتماد على أهم الأساليب المتبعة في معالجة البيانات في هذا الدراسة:

أ- التكرارات

ب- النسب المئوية: وهي معروفة ويرمز لها بالرمز % وتحسب بالعلاقة

$$\frac{\text{تكرارات احتمالات} \times 100}{\text{مجموع التكرارات}}$$

ج- المتوسط الحسابي: $س = \frac{مج\ س}{ن}$ **(مهدي محمد قصاص، 2007، ص 240)**

د- الانحراف المعياري: $= \sqrt{\frac{مج\ (م1 - س)^2}{ن}}$

كما اعتمدنا على برنامج الحزمة الإحصائية spss وهو عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها.

خلاصة:

تم تناول وعرض في هذا الفصل كل ما يجسد الدراسة ميدانيا وبهاته الإجراءات من المنهج، عينة الدراسة، الأداة المستخدمة، الأساليب الإحصائية. أرقاما ومعطيات كيفية كمدخل لعرض البيانات وتحليلها بعد أن تم التحصل عليها من خلال الخطوات السابقة وهي الأساس في صدق الدراسة تحليليا أو خطأها لأن نتائجها تعتمد عليها.

الفصل الرابع

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

من خلال ما سبق من الفصل المنهجي للدراسة يلي فصل عرض ومناقشة نتائج الدراسة نستعرض فيه معطيات البيانات الخاصة بأفراد العينة وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها وفق ما تحصلنا عليه مستعينين بالأساليب الإحصائية والدراسات السابقة والجانب النظري للوصول الى اجابات منطقية وموضوعية لتساؤلات الدراسة من خلال التحليل الاحصائي لننهي دراستنا باستخلاص النتائج العامة، ثم الخروج ببعض الاقتراحات والتوصيات.

1- عرض وتحليل النتائج:

1-1- التساؤل الأول هل تعاني المرأة العاملة من معوقات مهنية ؟

*** عرض استجابات الأفراد لبنود محور المتغير الأول:**

جدول رقم (03): يوضح استجابات الأفراد لبنود متغير المعوقات المهنية.

العبارة	البدائل			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	موافق %	محايد%	غير موافق %		
1- عندما أمارس عملي أكون في حالة توتر	13.8	24.1	62.1	1.517	0.738
2- أشعر بالإنزعاج لأن مهنتي تزيد من انفعالي	13.8	17.2	69	1.448	0.736
3- انخفض التزامي بالعمل بسبب ما يواجهني من مسؤوليات	27.6	34.5	37.9	1.897	0.817
4- أتعرض لمخاطر صحية في مكان العمل	41.4	17.2	41.4	2.000	0.926
5- سأضطر للتغيب عن العمل بسبب ظروف البيت	41.4	13.8	44.8	1.966	0.944
6- يتعامل معي رئيس العمل بمرونة لإدراكه بمسؤوليات الأسرية	44.8	27.6	27.6	2.172	0.848
7- أتلقى مساعدة من طرف زملاء العمل	58.6	17.2	24.1	2.345	0.857
8- أواجه ممارسات تمييزية في مكان عملي	51.7	31	17.2	2.345	0.769
9- أواجه صعوبة في أداء واجباتي المهنية	34.5	24.1	41.4	1.931	0.884
المجموع				1.957	0.404

من خلال الجدول يتضح أن متوسط المتوسطات للمحور قد بلغ 1.957 والانحراف المعياري 0.40 ومنه يتضح أن أفراد العينة لا يعانون من مشاكل مهنية.

كما تتراوح المتوسطات الحسابية للمحور بين 2.34 و 1.44 و يتراوح الانحراف المعياري ما بين 0.85 و0.52.

يتضح من إجابات المبحوثين أن ما نسبته 58.6% يتلقون المساعدات من طرف بعضهم البعض في العمل في مقابل 13.33 % فقط يقرون بأنهم لا يتلقون المساعدات من طرف زملاءهم. وفي هذا الإطار يذكر جان بنجامان بأن التنافس والخصومة بين زملاء العمل هم من الأسباب المعروفة جيدا، ولكن الإجهاد يمكن أن يتسبب ليس فقط عن ضغط العلاقات المهنية بل أيضا عن فقدان دعم الزملاء في المواقف الحرجة ،وخوف المسؤول من الظهور بمظهر الضعف باقتسامه مشاكله ومخاوفه مع زملائه هو منبع للإجهاد كشفه تحقيق مع قادة المؤسسات في فرنسا. كما تأكدها دراسة هدي محمد السبيعي من خلال ضعف العلاقات بين العاملات.

كما وعبر ما نسبته 44.8% بان رؤسائهم في العمل يتعاملون معهم بمرونة ذلك لإدراكهم بمسؤوليات أفراد العينة في حين عبر ما نسبته 27.6% فقط بان رؤسائهم في العمل لا يتعاملون معهم بمرونة. وهذا ما يتفق مع دراسة الصادق عثمان حيث كانت من نتائج دراسته المشرفين يتفهمون الغياب لإدراكهم بالمسؤوليات والأدوار المتعدد للمرأة العاملة.

بالنسبة للنسب المئوية للدرجة موافق تراوحت بين 58% وبين 13.8% أما الدرجة محايد تراوحت بين 34.5% و17.2%.

أما عبارة التعرض لمخاطر صحية في مكان العمل فإننا نجد نسبة 41.4% يوافقون على أنه فعلا هناك تعرض كبير لمشكلات صحية أثناء العمل وهذا ما عبرت عليه جملة من الممرضات في تحاورنا معهن بأن التعرض للأمراض في وسط مثل هاته المؤسسات سهل جدا وبأبسط الطرق، ما دل على ضجرهم وقلقهم أكثر خوفا أن ينقل لأفراد عائلتهم كذلك، وتجنب العديد من الأعمال في مهنتهن التي تعرضهن لهذا المشكل الصحي. وهنا نجد أن المتوسط الحسابي بلغ 2.00 والانحراف قدر بـ 0.92 وهذا يشير إلى أن مستوى المشاكل الصحية مرتفع.

يتبين من خلال الجدول أن مجموع ما نسبته 41.4% من أفراد العينة يتغيبن عن العمل بسبب ظروف البيت، هذا الأخير الذي أكدته عاملة في **(كتاب قوة تركيز المرأة)** بأنها

تضطر للتأخر أو التأخر بسبب أولادها وبحثت مع رئيس عملها عن طريقة لتفادي هاته المشكلة.

وقد بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن عبارة الاضطرار للتغيب 1.966 بانحراف معياري 0.94 مايدل على أنه هناك مشكلة التغيب التي قد تضطر صاحب العمل لطرد العاملة وهنا تتأزم أكثر.

1-2- التساؤل الثاني: هل تعاني المرأة العاملة من معوقات اجتماعية؟

*** عرض استجابات الأفراد لبنود محور المتغير الثاني:**

جدول رقم (04): يوضح استجابات الأفراد لبنود متغير المعوقات الاجتماعية.

العبارة	البدائل			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	موافق %	محايد%	غير موافق %		
10- عملي يفقدني الوقت اللازم الرعاية أسرتي	34.5	17.2	48.3	1.862	0.915
11- أتعامل بجفاء مع أهلي نتيجة الضغط العمل	24.1	24.1	51.7	1.724	0.841
12- أتلقى انتقادات من المجتمع بسبب | العمل	6.9	20.7	72.4	1.345	0.614
13- من الصعب على التكيف مع متطلبات العمل والبيت	20.7	20.7	58.6	1.621	0.820
14- عائلتي غير راضية عن عملي	13.8	13.8	72.4	1.414	0.733
15- تعدد مسؤولياتي أثر على تواصلي مع من حولي	51.7	17.2	31	2.207	0.902
16- تعاملاتي في العمل أثرت على مبادئي لإجتماعية	27.6	24.1	48.3	1.793	0.861
17- تسوء طبيعة أدائي لواجباتي الأسرية إن تخليت عن وظيفتي	44.8	27.6	27.6	2.172	0.848
المجموع				1.767	0.440

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح أن متوسط المتوسطات للمحور قد بلغ (1.76) أما الانحراف المعياري بلغ (0.44) وهذا ما يدل على أن أفراد عينة الدراسة نسبة من المشاكل الاجتماعية لديهم متوسطة.

أما بالنسبة للنسب المئوية فان أغلبية أفراد العينة كانت إجابتهم بنسبة 48.3% بان تعاملاتهم في العمل لم تؤثر على مبادئهم الاجتماعية، كما عبر ما نسبته 48.3% بان

عملهم يفقدهم الوقت اللازم لرعاية أسرتهم من رعاية الزوج والأبناء وتتفق هاته مع دراسة الصادق عثمان في أن الأمهات يشعرن بالإرهاق لعدم اشباع حاجات أبنائهم ودراسة فليد التي كانت على عاملات عازبات أقررن بأن الولى الاهتمام بالزوج والأولاد فإذا تحقق لهم مطلب الزواج تخلين عن وظيفتهن المهنية من أجل العناية بهم، وأيضا عبر ما نسبته 58.6% بأنه هناك صعوبة في التكيف مع متطلبات العمل و البيت. حيث بلغ متوسط الحسابي بـ 1.62 بانحراف معياري 0.82 هذا الذي عبرت عليه جملة من عاملات الجامعة من خلال محاورتهم بأنه أكثر شيء يتعبهم ويجهدهم أكثر وبسببه يتلقون انتقادات من طرف الآخرين وخلق لهم مشاكل بسببها أي التقصير في أعمال المنزل.

أما النسبة المئوية للعبارة عائلتي غير راضية عن عملي فقد كانت 72.4% ومتوسطها بلغ 1.41 بانحراف 0.73 هذا ما يعكس نتائج دراسة بليدي وآخرون بأن العمل ظاهرة تهدد بنية العائلة من خلال أنها تنافي العرف والتقاليد وليست أخلاقية.

وبالمجمل تراوحت النسب المئوية للدرجة موافق ما بين 51.7% و6.9% أما الدرجة غير موافق تراوحت بين 72.4% 27.6%.

1-3- التساؤل الثالث: هل تعاني المرأة العاملة من معوقات نفسية؟

*** عرض استجابات الأفراد لبنود محور المتغير الثالث:**

جدول رقم (05): يوضح استجابات الأفراد لبنود متغير المعوقات النفسية

العبارة	البدائل			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	موافق %	محايد%	غير موافق %		
18- تنتابني حالة من الضغط النفسي	44.8	24.1	31	2.138	0.875
19 - أستمد من وظيفتي ثقتي بنفسي	62.1	24.1	13.8	2.483	0.738
20- ضميري يؤنبني لانشغالاتي الكثيرة	48.3	31	20.7	2.276	0.797
21- أعاني من مشكلات صحية لتعدد مسؤولياتي	41.4	17.2	41.4	2.000	0.926
22- أشعر بأني أحمل هموم الدنيا على كتفي	37.9	17.2	44.8	1.931	0.923
23- أشعر أن طاقتي مستنفذة مع نهاية يوم عملي	65.5	10.3	24.1	2.414	0.867
24- أشعر بالتعب ما يؤثر على حالتي النفسية	72.4	6.9	20.7	2.517	0.829
25- أشعر بأني غير مستقرة داخليا	37.9	17.2	44.8	1.931	0.923
المجموع				2.211	0.561

يتضح من الجدول أن متوسط المتوسطات لهذا المحور قد بلغ 2.21 وانحراف معياري بلغ 0.56 وبالنظر لهم يتضح ان افراد العينة يتوفر لديهن المشكلات النفسية.

أما النسب المئوية فقد عبر أغلبية أفراد العينة بما نسبته 72.4% بأنهم يشعرون بتعب كبير في نهاية يوم العمل في حين عبر ما نسبته 65.5% بان طاقتهم مستنفذة مع نهاية اليوم، كما و اقر ما نسبته 44.8% بأنهم يشعرون بحالة ضغط نفسي في مقابل 31% لا تنتابهم حالة من الضغط النفسي. وهذا ما تأكده كل من دراسة أحمد سلامة بأن المرأة العاملة لديها صراع نفسي من خلال معاناتها بالضيق والتوتر وازدياد الضغوطات، وكذا دراسة كانفيلد بان الأم العاملة تتعرض للضغوط بسبب ما لديها من صراع.

أما العبارة التي تحث على أن العمل تستمد به المرأة ثقتها بنفسها بنسبة 62.1% ومتوسط حسابي 2.48 بانحراف معياري 0.73. فقد جاءت بهاته الصياغة لمعرفة الهدف الأساسي وهل فعلا هي في معاناة مع الثقة بالنفس واثبات الذات. هذا الذي تتفق معه دراسة

بليدي أن العاملات يشعرن بتحقيق الذات والثقة بالنفس اذا باشرن في العمل خارج البيت ربما لا يجدونها في مجال آخر.

بالنسبة للنسب المئوية للدرجة موافق للمحور فقد تراوحت بين 72.4% و37.9% أما الدرجة غير موافق 44.8% و13.8%.

2- تفسير النتائج:

نص التساؤل الرئيسي على نماواقع مشكلات صراع الأدوار لدى المرأة العاملة؟

فمن خلال التساؤلات الفرعية نستنتج النتيجة العامة أي نتيجة التساؤل الرئيسي، هذا بالاستعانة على ما سبق من عرض النتائج ومناقشتها لكل سؤال فرعي، مع الاعتماد على المعطيات النظرية.

وقد أثبتت النتائج على أن ليس هناك مشكلات مهنية كثيرة بل خفيفة الحدة وأشدها تعرض عاملات جامعة المسيلة لمخاطر صحية في مكان العمل وهذا يعود إلى وأن مناخ العمل يساعد على العمل والعطاء. من معاملة الزملاء إلى تفهم المشرف إلى طبيعة نظام المؤسسة كما أوضحت بعض مفردات العينة على أن الجميع متلقن المعاملة الطيبة من خلال إرشادات رئيس المصلحة ومعاملته، وهذا ما التمسناه في زيارتنا الميدانية.

كما أثبتت أنه هناك مشكلات اجتماعية لكن ليست شديدة أو أنها تتمحور حول الأسرة ومتطلباتها، تتمثل في الصراع بين متطلبات العمل والبيت من خلال عدم الموازنة بينها وتلبية حاجيات الأهل والزوج والأبناء ورعايتهم كما ينبغي. وهذا يعود لطول وقت الدوام وتعدد الانشغالات.

أما بالنسبة للمشكلات النفسية فقد أثبتت النتائج على وجوده بقوة، حيث كانت المستجيبات تتعاطين معه بقوة ومنها حتى من كررت الإجابات وتؤكد عليها. هذا ما يدل فعلا ضخامة المشكلات النفسية وتواجدها خاصة في حياة المرأة والعاملة كما يذكر حمدي ياسين بأن المرأة العاملة أكثر عرضة من غيرها للإصابة باضطرابات نفسية الثقل المهام الملقاة على عاتقها وتعدد الأدوار المنوطة بها. في حين أن هناك دراسات تنفي هاته الفكرة وأرجعها لشخص العاملة وكيفية التغلب والتوفيق بين أدوارها. .لكن كل المعطيات الإحصائية

مهما حاولن يخفين شدة التعرض لهاته المشكلات تقر بان هناك فعلا أعراض نفسية بسبب تعدد أدوارها بين العمل والأهل والزوج والأبناء والمجتمع، الذي خلق لها صراع فأنتج لها مشكلات صحية ونفسية. ومنه فإن المرأة العاملة تعاني من مشكلات نفسية.

وعليه فان واقع مشكلات المرأة العاملة يتمثل في المشكلات النفسية بدرجة أولى والمشكلات الاجتماعية بدرجة ثانية والمشكلات المهنية بدرجة ثالثة وأنه هناك فعلا ناتجة عن عملها.

خلاصة

تم عرض وتحليل التساؤلات الخاصة بالدراسة وتفسير النتائج من خلال عرض النسب المئوية والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري. للخروج بنتيجة عامة للتساؤل الرئيسي.

خاتمة

خاتمة:

وبحمد البارئ ونعمة منه وفضله ورحمته نضع اللمسات الأخيرة لهاته الدراسة والتي انطلقت من هدف يتمحور حول معرفة واقع مشكلات المرأة العاملة بجامعة المسيلة، ساعيين لأن نوضح معاناة المرأة العاملة من مشكلات في كل من الجانب المهني والاجتماعي والنفسي.

وهذا من خلال تناول الموضوع من جانبين نظري الذي احتوى على التأصيل المعرفي والدراسات السابقة للمرأة العاملة ومشكلاتها، وكيف هو واقع المرأة العاملة فكريا ونظريا، وجانب ميداني لنأكد به النظري وهدفنا من هاته الدراسة ونجيب على تساؤلاتنا، ومنه وجدنا أن واقع مشكلات المرأة العاملة يتمثل في الجانب الاجتماعي والنفسي.

وفي الأخير نتمنى أننا قد وفقنا في هذا الطرح ولو بنسبة مقبولة.

قائمة المراجع

1- المصادر:

*** القرآن الكريم.**

2- قائمة الكتب:

1. جاجان جمعة الخالدي ورشيد حسين البرواري، (2013): الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة، ط1، دار جرير، عمان.
2. جان بنجامان ستورا، (1997)، الإجهاد أسبابه وعلاجه، ط1، عويدات، بيروت.
3. كاميليا عبد الفتاح ورجاء وحيد دويدري، (2000)، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، ط1، دار الفكر، دمشق.
4. محمد محسن غانم، مشكلات نفسية اجتماعية.
5. صفاء اسماعيل مرسي (2008): الإختلالات الزوجية، ط1.
6. جابر نصر الدين، لوكيا الهاشمي (2006): مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي ط2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري قسنطينة.
7. معن محمود عياصرة وأخرون (2008): إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغيير، ط1، دار الحامد، عمان.
8. فرن هيويت، ولس هيويت (2005): قوة التركيز للمرأة، ط، مكتبة جرير.
9. كاميليا عبد الفتاح ورجاء وحيد دويدري، (2000)، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، ط1، دار الفكر، دمشق.
10. مهدي محمد القصاص، (2007): مباديء الاحصاء والقياس الاجتماعي، جامعة منصورة.
11. خيضر كاظم فرحات وآخرون (2009): السلوك التنظيمي، ط1، اثراء للنشر الأردن.

12. بشرى إسماعيل (2004): المرجع في القياس النفسي، ط1، مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة

13. نور الدين عتر (2003): ماذا عن المرأة، ط1، اليمامة للطباعة والنشر والتوزيع دمشق.

14. رجاء وحيد دويدري (2000): البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العملية ط1، دار الفكر، دمشق.

15. محمد عبيدات وآخرون (1999): منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للنشر، عمان.

16. ربحي عليان (2000)، أساليب البحث العلمي، ط1، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع.

17. عامر ابراهيم قنديجلي (1999): البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، دار اليازوري العلمية، عمان.

18. مهدي محمد قصاص (2007): مباديء الاحصاء والقياس الاجتماعي، كلية الآداب، جامعة المنصورة.

19. عبد المجيد سيد أحمد منصور وزكريا أحمد الشربيني، (2000): الأسرة على مشارف القرن 21، دار الفكر العربي.

20. مصطفى حسين باهي وحسن أحمد حشمت، (2006): التوافق النفسي والاجتماعي ط1، الدار العالمية للنشر والتوزيع.

21. محمد الجوهري وزملائه، (2009): علم الاجتماعي العائلي: ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن.

22. طارق كمال، (2007): علم النفس المهني والصناعي، ط1، مؤسسة شباب الجامعة اسكندرية.

23. إحسان محمد الحسن، (2008)، علم اجتماع المرأة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع عمان.

24. حمدي ياسين وآخرون (1999): علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط1، دار الكتاب الحديث.

25. مريم سليم و الهام الشعراني، (2006)، الشامل في المدخل الى علم النفس، ط1 دار النهضة العربية، بيروت.

3- قاموس المعاجم:

26. عبد القادر لورسي، محمد زوقاي (2015): المعجم المفصل في علم النفس وعلوم التربية جسور للنشر والتوزيع.

المجلات والنشريات:

27. يوسف القبلان، (1419هـ)، ثقافة إدارية التخطيط والتطوير الاداري)، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية

28. نجلاء سامي البنراوي، المرأة العاملة بالمغرب والأندلس دراسة تاريخية وثائقية.

29. غيات حياة (2013): صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة وهران الجزائر.

30. يوسف عبد الفتاح محمد (1994): دينامية صراع الأدوار وعلاقتها بشخصية المرأة في الإمارات، العدد الخامس، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، كلية التربية، جامعة الامارات العربية المتحدة.

4- الرسائل الجامعية:

31. الصادق عثمان (2014): عمل مرأة خارج البيت وصراع الأدوار، رسالة ماجستير، علم اجتماع التنظيم، جامعة بسكرة.

32. براش تموش فوزية (1989): الصراع النفسي الاجتماعي للمرأة المطلقة، رسالة ماجستير، علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر.

33. بوبكر عائشة (2007): العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة رسالة ماجستير، علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.

34. دكار فريدة (2010): الوضعية الاجتماعية للمرأة في الجزائر وانعكاساتها على المشاركة السياسية، شهادة دكتوراه، علم الاجتماع، جامعة الجزائر.

5- المواقع الالكترونية:

http://ruralhassan2020.blogspot.com/2012/03/blog-post.html

http://bafree.net/alhisn/showthread.php?t=32184

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

عمل أكاديمي لنيل شهادة الليسانس تحت عنوان

المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

دراسة ميدانية على عينة من العاملات بجامعة محمد بوضياف

إعداد الطالبة:
*** بن خرباش مريم**
*** عجيلي إيمان**

إشراف الاستاذ:
مجاهدي الطاهر

التعليمة:

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تعبر عن آرائك إجراء المواقف الماشية من خلال إجابتك عن هذه العبارات بدقة وعناية لذا نرجو قراءة جميع هذه العبارات المرفقة والإجابة عنها بوضع علامة (x) تحدد البديل الذي تراه مناسبا والذي يمثل اختيارك

مع الشكر الجزيل على تعاونك معنا

السنة الجامعية: 2019/2018

	العبـــــــارة	موافق	محايد	غيرموافق
1	عندما أمارس عملي أكون في حالة توتر			
2	أشعر بالإنزعاج لأن مهنتي تزيد من انفعالي			
3	انخفض التزامي بالعمل بسبب ما يواجهني من مسؤوليات			
4	أتعرض لمخاطر صحية في مكان العمل			
5	أضطر للتغيب عن العمل بسبب ظروف البيت			
6	يتعامل معي رئيس العمل بمرونة لإدراكه بمسؤولياتي الأسرية			
7	أتلقى مساعدة من طرف زملاء العمل			
8	أواجه ممارسات تمييزية في مكان عملي			
9	أواجه صعوبة في أداء واجباتي المهنية			
10	عملي يفقدني الوقت اللازم لرعاية أسرتي			
11	أتعامل بجفاء مع أهلي نتيجة لضغط العمل			
12	أتلقى انتقادات من المجتمع بسبب العمل			
13	من الصعب علي التكيف مع متطلبات العمل والبيت			
14	عائلتي غير راضية عن عملي			
15	تعدد مسؤولياتي أثر على تواصلي مع من حولي			
16	تعاملاتي في العمل أثرت على مبادئي الإجتماعية			
17	تسوء طبيعة أدائي لواجباتي الأسرية إن تخليت عن وظيفتي			
18	تنتابني حالة من الضغط النفسي			
19	أستمد من وظيفتي ثقتي بنفسي			
20	ضميري يؤنبني لانشغالاتي الكثيرة			
21	أعاني من مشكلات صحية لتعدد مسؤولياتي			
22	أشعر بأني أحمل هموم الدنيا على كتفي			
23	أشعر أن طاقتي مستنفذة مع نهاية يوم عملي			
24	أشعر بالتعب ما يؤثر على حالتي النفسية			
25	أشعر بأني غير مستقرة داخليا			

*جزاكم الله خيرا *