



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور - خنشلة



كلية: العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم: العلوم الاجتماعية
التخصص: تنظيم وعمل
الرقم التسلسلي:

التحديات التي تواجه عمل المرأة بالمؤسسة - دراسة ميدانية بثانوية بوغديري مختار لبلدية عين الطويلة - خنشلة

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

إشراف الأستاذ:
د. بروكي عبد الواحد

إعداد الطالبة:
- بوترة أمينة

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة الأصلية	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة عباس لغرور - خنشلة	أستاذ محاضر - أ	د. مناح رفيق
مشرفا ومقررا	جامعة عباس لغرور - خنشلة	أستاذ مساعد - أ	د. بروكي عبد الواحد
مناقشا	جامعة عباس لغرور - خنشلة	أستاذ مساعد - أ	د. عبود فلاح

السنة الجامعية 2022 - 2023



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وعرّفان

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا الذي وفقني على إكمال هذه المذكرة
ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان
إلى مشرفي الأستاذ الفاضل بروكي عبد الواحد على إرشاداته ونصائحه
وتوجيهاته العلمية التي من خلالها تم بعون الله إتمام هذا إنجاز هذا العمل
كذلك أقدم بالشكر إلى مديرة ثانوية بوغديري مختار الاستاذة العايش
نينات على حسن الاستقبال وإمدادي بجميع المعلومات المتعلقة بالدراسة
الميدانية وإلى كل من مد لي يد العون سواء من قريب أو من بعيد.
ولكل ما تحمله كلمات الشكر والتقدير والعرّفان إلى أساتذتنا وقدوتنا في
قسم العلوم الاجتماعية

أمينة

إهداء:

إلى من أوصاني بهما ربي براء، من سهرا الليلي من أجلي

إلى من شقيا لأسعد وتعبا لأرتاح

إلى نبراس دربي وفلاحي في الدنيا والأخرة

أمي وأبي

أطال الله عمرهما في الخير وبالخير

إلى روح عمي الطاهرة رحمه الله كم تمنيت أن تكون بننا في هذا اليوم

إلى جميع الأقارب صغير وكبير قريب وبعيد

إلى كل إخوتي حفظهما الله.



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

-	فهرس الأشكال والجداول
أ	مقدمة
أ	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والتعريف بالموضوع
5	1. تحديد وصياغة مشكلة البحث.
5	2. فرضيات الدراسة:
5	3. أسباب اختيار الموضوع تحقيق:
6	4. أهمية الدراسة:
6	5. أهداف الدراسة
7	6. تحديد مفاهيم الدراسة:
7	1.6 التحديات:
7	2.6 العمل
8	3.6 عمل المرأة
9	4.6 المؤسسة:
9	7. الدراسات السابقة
13	1.7 جوانب الإستفادة من الدراسات:
13	8. المقاربة السوسولوجية
13	1.8 النظرية الماركسية:
7	الفصل الثاني: عمل المرأة والتحديات التي تواجهها
17	1. عمل المرأة
17	1.1. نبذة سوسيو تاريخية عن عمل المرأة
21	2.1 دوافع عمل المرأة
26	3.1 طرق تحفيز عمل المرأة:
29	2. تحديات عمل المرأة
29	1.2 التحديات الاجتماعية :
31	2.2 التحديات الأسرية :
33	3.2 التحديات الثقافية :
34	4.2 التحديات الاقتصادية :

34	5.2 التحديات داخل منظومة العمل:
35	6.2 التحديات التنظيمية :
37	الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية والمنهجية
39	1. مجالات الدراسة:
39	1.1 المجال المكاني :
41	2.1 المجال الزمني :
41	3.1 المجال البشري :
41	2. العينة :
42	3. منهج الدراسة :
43	4. أدوات جمع البيانات:
45	الفصل الرابع: عرض وتحليل البيانات
47	1. جدولة البيانات ومعالجتها
47	1.1 البيانات الشخصية
50	2.1 الموازنة بين عمل العمل بالمؤسسة وعمل البيت
54	3.1 الراتب الشهري:
63	2. أهم النتائج:
63	3. المناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
64	4. مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
66	خاتمة
68	قائمة المصادر والمراجع
72	الملاحق
-	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

فهرس الجداول:

الرقم:	العنوان	الصفحة
01	- الجدول رقم (01) : توزيع أفراد العينة حسب السن	47
02	- الجدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	47
03	الجدول رقم 03 : توزيع أفراد العينة حسب طبيعة التوظيف	48
04	الجدول رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب نوع السكن	48
05	الجدول رقم 05 : أفراد العينة حسب عدد ساعات العمل	49
06	- جدول رقم (06) قضاء وقت طويل يؤثر على علاقتها مع أسرتها	50
07	- الجدول رقم (07) عمل المرأة يحدها من الإنجاب	50
08	الجدول رقم (08) (09) تجدين وقتا كافيا لشؤون المنزل	51
09	- الجدول رقم (10) الإنضباط في ساعات العمل صباحا يمنعك من تحضير وجبة الغداء.	52
10	- الجدول رقم (11) (12) مواجهة صعوبة في المواصلات	53
11	- الجدول (13) إذا كان لديك أبناء من يتكفل برعايتهم.	54
12	- الجدول رقم (14) الدخل الشهري	54
13	- الجدول رقم (15) (16) مواجهة مشاكل عن الراتب الشهري	55
14	- الجدول (17) تخصيص بعض المال لقضاء حاجيات المنزل	56
15	- الجدول رقم (18) الأجر كاف لقضاء الحاجات الأسرية	56
16	- الجدول رقم (19) لقضاء حاجات الأسرة من يدعمك ماديا في ذلك	57
17	- الجدول رقم (20) الخلافات الزوجية قد تؤدي إلى:	58
18	- الجدول رقم (21) (22) التعرض للمضايقات في مكان العمل	59
19	- الجدول رقم (23) السماح بالخروج قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل	59
20	- الجدول رقم (24) الإحترام والتقدير من قبل المدير	60
21	- الجدول رقم (25) التغيب عن العمل بسبب ظروف في البيت	60

61	22	- الجدول (26) يتعامل معك مديرک بمرونة لإدراکه لمسؤوليات الأسرية
61	23	- الجدول (27) هناك فرق في التعامل مع الرجل والمرأة في مكان العمل
62	24	- الجدول رقم (28) المكافئات والترقيات من قبل المدير
62	25	- الجدول رقم (29) المشاركة في اتخاذ القرارات

مقدمة

مقدمة:

لا زالت قضية المرأة وعملها إلى حد اليوم محل نقاش وموضوعا للعديد من الأبحاث والدراسات الاجتماعية، ويعتبر خروج المرأة إلى ميدان العمل، ظاهرة اجتماعية برزت أساسا بعد الثورة الصناعية فقد تزايدت نسبة النساء العاملات لتصبح قوة في سوق العمل في أغلب المجتمعات المتقدمة ومنها النامية، وقد أصبح عمل المرأة اليوم واقع مسلّم به في كثير من البلدان ولم يعد العمل مجرد اختيار عند الكثير من النساء بل ضرورة تفرضها الحياة، فخرج المرأة إلى العمل يؤدي إلى زيادة أدوارها في الحياة، وقد استطاعت الكثيرات أن تجد في هذا التعدد تحديا لقدراتهن وإمكانيتهن، واستطعن التوفيق بين الأدوار والنجاح في حياتهن، إلا أن البعض فشل في ذلك، نظرا لمعظم الأدوار التي تقوم بها المرأة المعاصرة في الأسرة والمجتمع، اعتبارها الأم والأخت والابنة والزوجة، وقد تواجهها تحديات أخرى فهناك من يستطيع التغلب عليها، وهناك من تبقى له عائقا قد تؤدي بهم إلى ترك العمل.

احتوت هذه الدراسة على أربع فصول جمعت بين الشقين النظري والميداني:

الفصل الأول: تضمن التعريف بموضوع الدراسة من تحديد وصياغة مشكلة البحث تساؤل وفرضيتين وأسباب وأهمية الدراسة أهداف الدراسة تحديد مفاهيم الدراسة والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: بعنوان عمل المرأة التحديات التي تواجهها تضمنت العناصر الآتية:

– **عمل المرأة:** نبذة سوسيو تاريخية عن عمل المرأة، دوافع عمل المرأة، طرق تحفيز عمل المرأة.

– **التحديات:** التحديات الاجتماعية، التحديات الأسرية، التحديات الثقافية، التحديات في بيئة العمل، التحديات التنظيمية، التحديات الاقتصادية.

الفصل الثالث: شمل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية تمثلت في:

مجالات الدراسة، عينة الدراسة منهج الدراسة.

الفصل الرابع: عرض وتحليل البيانات

جدولة البيانات وتفسيرها، أهم النتائج، مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات، مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.

الفصل الأول: الإطار

المفاهيمي والتعريف

بالموضوع

1. تحديد وصياغة مشكلة البحث.

2. فرضيات الدراسة:

3. أسباب اختيار الموضوع تحقيق:

4. أهمية الدراسة:

5. أهداف الدراسة

6. تحديد مفاهيم الدراسة

7. الدراسات السابقة

8. المقاربة السوسولوجية

1. تحديد وصياغة مشكلة البحث.

عرفت المجتمعات مجموعة من التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في الآونة الأخيرة بحيث فتحت هذه التغيرات مجالات أمام المرأة ومشاركتها في الحياة العامة وأحدثت هذه التطورات وعي المرأة بحقوقها وأهميتها في المجتمع وأنها فرد مشارك فيه لا غنى عنها، بعد معاناة النساء لمدة طويلة من البطالة ونظرة المجتمع التي توقف لعمل المرأة في محيط منزلها فقط وأن مشاركتها في نهضة الاقتصاد ليس بالضرورة والضغوط النفسية منه بسبب العادات والتقاليد التي لازالت مسيطرة على بعض العائلات ورفضهم لعمل المرأة وتغييرا لهذا الوضع أصبحت تظهر في شتى المجالات وتشارك الرجل في عمله وهي عنصر أساسي في مختلف المؤسسات تخدمه بطموحها، ولم تعد مجالا للمناظرة بل أن سير الأحداث يفرضانها كحقيقة موضوعية، فقد دخلت المرأة العديد من القطاعات الاقتصادية الحديثة وصار من الضروري زيادة كفاءتهن وقدراتهن وأصبح بناء المجتمع يتشارك فيه الرجل والمرأة كل في مجاله الخاص بهن، هذا المنطلق يكون عمل المرأة ضروري في مشاركتها الفعلية وتلبية لرغباتها في تحقيق دورها في المجتمع فرغم إرادة وطموح المرأة في العمل إلا أن هناك تحديات وصعوبات تقف حاجزا أمام المرأة قد تكون من قبل الأسرة أو في بيئة العمل، وضمن هذا السياق يمكن طرح التساؤل الآتي: فيما تتمثل التحديات التي تواجه عمل المرأة بالمؤسسة؟

2. فرضيات الدراسة:

- تعتبر الموازنة بين عمل المرأة بالمؤسسة وعمل البيت أكبر تحدي تواجهه.
- يعتبر الراتب الشهري تحدي تواجهه في تخييرها بين مواصلة عملها أو التخلي عنه.

3. أسباب اختيار الموضوع تحقيق:

- أسباب ذاتية:
- الميل والاهتمام الشخصي بمثل هذه المواضيع.
- بحكم أنني أنتمي إلى جنس الإناث وأستطيع أن أدرس هذا الموضوع الخاص بالمرأة.

- كوني مناصرة للمرأة وأرغب في معرفة كل ما من شأنه أن يعيق تقدمها أو نجاحها.

- أسباب موضوعية

- إلقاء الضوء على ضرورة الاهتمام بالمرأة كمورد بشري منتج نظرا لدورها في تحقيق التنمية داخل المجتمع.

- الاهتمام الواسع الذي يحظى به اليوم عمل المرأة في الدراسات والبحوث الاجتماعية والعلمية.

- أصبح حاليا ربما نسب النساء العاملات تفوق نسب الرجال من اليد العاملة الإجمالية خاصة في قطاعي التعليم والصحة.

- من ناحية التمدرس في كل الأطوار التعليمية نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور والواقع الملاحظ يثبت ذلك.

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الموضوع أساسا في كونه من المواضيع الحساسة التي تمس شريحة كبيرة في المجتمع والتي توليها الجهات الوصية الكثير من الاعتناء من خلال دخول المرأة إلى قطاعات كانت في فترات سابقة تخص الرجال فقط كسلك القضاء، الأسلاك الأمنية بمختلف فروعها: جيش، درك، شرطة، جمارك، ناهيك عن الأسلاك التعليمية وسلك الصحة أين يظهر تمثيلها بقوة، من هذا المنطلق تكون المرأة قد رفعت التحدي في مواجهة كل التحديات التي تواجهها في العمل.

5. أهداف الدراسة

- الأهداف العلمية:

- إشباع الفضول العلمي وحب الاطلاع على كل ما هو جديد.
- مجال البحث في التخصص.

- إضافة إلى الاهتمامات الشخصية والميل إلى دراسة مثل هذه المواضيع.

– الأهداف العملية:

- الكشف عن التحديات التي تواجه عمل المرأة.
- تطبيق بعض الأطروحات البحثية في استخدام الأدوات المنهجية كيفية جمع البيانات ميدانيا .
- التطرق لمختلف التحديات التي تقف عائقا لعمل المرأة .

6. تحديد مفاهيم الدراسة:

1.6 التحديات:

- أ. لغة: كلمة أصلها تحدي في صورة جمع مؤنث سالم وجذرها حدى وجذعها تحدي وتحليلها تحديات، تحدى المخاطر ليصل إلى هدفه¹.
- في قاموس كامبودج: ورد مقصود التحديات بأنه شيء يحتاج جهد عقلي أو جسدي كبير من أجل القيام به بنجاح وبالتالي يعتبر قدرة الشخص².
- ب. اصطلاحا: تيان بالمثل على سبيل المنازعة والغلبة، ويتحدد المثل تبعا لما يتحدى به، وأيضا يعبر عن إنذار شخص بفعل شيء مع التلميح إلى عدم قدرته عليه.
- ج. إجرائيا: التحديات هي مختلف النشاطات الجسدية والفكرية يجب على الشخص القيام بها للتغلب على أنواع مختلفة من الصعوبات.

د. 2.6 العمل

- أ. لغة: بالتحريك مصدر عمل جمع أعمال كل فعل كان يقصد وفكر سواء كان أفعال القلوب كالنية أو أفعال من الجوارح كالصلاة.

¹– معجم المعاني.

²– قاموس كامبودج.

ب. اصطلاحاً: يقصد بالعمل ما يعتبر منه يدوياً أو بدنياً أو ذهنياً سواء كان العمل حرفة حرة منزلية أو غير منزلية أو كان بأجر أو بكفاءة أو المشاركة أي المساهمة في مؤسسة تنموية بالعمل أو الخبرة مقابل الحصة في الأرباح ويستوي ذلك أن يكون العمل زراعياً، تجارياً، صناعياً، مهني أو غير مهني.¹

أيضاً يعرف العمل: أنه يمثل قاسماً مشتركاً بين البشر فهو بمثابة عملية ديناميكية بين الإنسان والطبيعة يتم تحقيقها عبر استخدام التقنية وهو يمثل بذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة بواسطة عقله عبر استخدام الآلة وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها في تطوير أوضاع الإنسان.²

- العمل هو مجموعة مهام يتطلب تنفيذها بذل جهد فكري أو نفسي أو عضلي بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية جملة من الاحتياجات البشرية.

ج. إجرائياً: هو نشاط أو مجموعة أنشطة أو المهام التي ينجزها الفرد العامل قصد تحقيق غاية أو هدف للحصول على مقابل أو أجر نضير الجهد المبذول.

3.6 عمل المرأة

تعرفه كميليا عبد الفتاح على أنه المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عمل وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة، دور ربّة بيت ودور الموظفة.³

- إجرائياً: عمل المرأة هو مختلف الجهود التي تبذلها المرأة سواء داخل المنزل أو خارجه قصد تحقيق ذاتها وانخراطها في الأعمال التي تتناسب مع قدرتها النفسية والجسدية في مختلف مجالات الحياة.

¹- حسن عبد الحميد أحمد رشوان، عم اجتماع المرأة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1998، ص 96.

²- عائشة التايب، النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، القاهرة، جمهورية مصر العربية، الطبعة 01، ص 15.

³- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، بسيكولوجيا المرأة العاملة، دار النهضة، 1984، الصفحة 172.

4.6 المؤسسة:

هي نسق اجتماعي يتكون من أفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض بصورة مباشرة أو غير مباشرة وفق القواعد والقيم والمعايير المساندة ضمن نطاق جغرافي معلوم لتحقيق أهداف محددة.¹

يعرفها فرانسوا بيرو: بأنها منظمة تجمع أشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال والقدرات من أجل إنتاج سلعة والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفه.²

إجرائيا: هي منظومة متكاملة من العناصر التي تربطهم علاقات محدودة وأهداف مشتركة ومعايير متعارف عليها في مجال السلوك والفعل وتقويم الإنجاز.

7. الدراسات السابقة

- **دراسة دينا فهمي، خالد جبر:** بعنوان الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين لسنة 2005.

إشكالية الدراسة تدور حول ما درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظة شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية الاجتماعية والأسرية؟ وتهدف الدراسة إلى التعرف على الصعوبات الاجتماعية والأسرية، أمّا أهمية في الدراسة تكمن في إبراز المعوقات الحقيقية والتي تعيق تطور المرأة وظيفياً ومشاركتها في الحياة العامة وهذا يشكل الخطوة الألى بتذليل هذه الصعوبات.

¹ - بلقاسم سلاطينية، اسماعيل قبيرة ، تنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم ، الطبعة 02 دار الفجر للنشر والتوزيع ،مصر 2008، ص 07.

² - فوزي محيرق بن الجيلاني، مدخل لإقتصاد المؤسسة ، جامعة الشهيد أحمد خيضر ، الوادي ، الجزائر ، مطبعة الزمان، 2020، ص 24.

محددات الدراسة: المحدد المكاني طبقت هذه الدراسة في محافظات شمال الضفة الغربية (نابلس، جنين، طوباس، سالفيت اعتمدت المنهج المسحي الوصفي وأداة الإستمارة.

أهم النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة: أنّ من أكبر الصعوبات التي تواجهها المرأة حتى الآن تحفظ المجتمع من عملها أو خروجها في وقت متأخر للضروريات وكذلك تحفظ المجتمع من عمل المرأة في أماكن مخططة، تفوق الصعوبات الأسرية والاجتماعية على الصعوبات الإدارية الى نظرة المجتمع إلى عمل المرأة وضرورته حيث يتحتم التأخر عن العمل أحيانا أو صعوبة توفيقها بين عملها وبيتها.

- دراسة الطالب مسعود محمد مسعود فرج: بعنوان خروج المرأة اللبية المتزوجة للعمل والعمل الاجتماعية والإقتصادية وانعكاساتها على الأسرة والمجتمع، دراسة بالتطبيق على عينة من العاملات بأجهزة إدارية والخدمية والإنتاجية بشعبية الحفرة لبية 2010 .

إشكالية الدراسة تدور حول : مالذي يدفع المرأة للعمل خارج المنزل وتقبل مسؤوليات عديدة

وأهمية الدراسة تكمن في يري الباحث أن المجتمع اللبي يمر بمرحلة إنتقالية من مجتمع تقليدي كان يتميز بالوضوح في الأدوار والعلاقات الاجتماعية ألى مجتمع أخر يحاول الحاق بما يشهده العالم اليوم من تغيير . بالنسبة لهدف الدراسة هدف علمي نظري وهو دراسة وضع المرأة العاملة من حيث طبيعة ووظيفة هذا الدور والأسباب الاجتماعية والإقتصادية التي تعيق مشاركة المرأة العاملة ومشاركة فعالة في التنمية والتحول ، وهدف علمي وتطبيقي التعرف على أهم دوافع خروج المرأة العملة للعمل والمشكلات التي تواجهها في عملها بهدف وضع المقترحات والتوصيات لتكون عاملا مساعدا لجهات الإختصاص من مخططين . اما المجال البشري للدراسة المرأة العاملة المتزوجة بمختلف مؤسسات شعبية الحفرة ، المجال المكاني الحفرة أما الزماني بدأ- في جوان 2010 واستغرقت 25 يوما . أهم مفاعيم الدراسة المرأة العاملة ، الأسرة . استخدم النظرية المادية الماركسية ونظرية الدور الإجتماعي . من أهم النتائج التي توصلت إليها كشفت الدراسة عن الدور الفاعل للعمل في زيادة خبرة المرأة العاملة حيث تعكس على أطفالها النضج الإنفعالي الذي يتمتع به وأظهرت الدراسة أنّ حوالي ثلاثة

أرباع أفراد العينة أجبين بعدم وجود صعوبة في التوفيق بين العمل وأعمال المنزل في حين يرى 15 بالمئة أن العمل سبب لهنّ متاعب ومشاكل أسرية.

ومن أهم التوصيات إدراك الظروف النفسية للمرأة العاملة وتكثف أوقات العمل ما يتناسب مع تعدد أدوارها الزوجية وأم عاملة.

- دراسة بن حميدة هند: بعنوان عمل المرأة بين الواجبات الأسرية والتحديات المهنية- مجلة انسة للبحوث والدراسات، تاريخ الإرسال 2014/07/24 تاريخ النشر 2014/12/22 تضمنت المجلة أسباب خروج المرأة للعمل، هناك أسباب اجتماعية، ذاتية واقتصادية، كما تم ذكر نتائج خروج المرأة للعمل نتائج إيجابية على ذاتها ومكانتها في الأسرة وعلى الطفل والمجتمع، أمّا بالنسبة للنتائج السلبية على ذاتها وعلى العلاقات الزوجية وعلى الأسرة، ومن بين النتائج ارتفاع نسبة الطلاق، مظاهر التصدع الأسري نتيجة لعدم مسايرة العلاقات الأسرية للتغير الذي حدث لأدوار الأعضاء ومراكزهم، انهيار تقسيم العمل خارج المنزل حيث أنّ المرأة التحقت بأعمال كانت حكر على الرجال ومن السعب أن نجد الآن مهنة تخص الرجال فقط.

هذه المشاركة فيما بينهما أدت إلى زيادة حدة التنافس والصراع بينهما ومن بين النتائج الإيجابية عمل المرأة يؤمن لها العديد من الحاجات التي كانت لا تستطيع الحصول عليها من دونه، كما مكنها من رفع مستواها المعيشي، أدى خروج المرأة للعمل إلى إسهامها بشكل فعّال في المجتمع والمشاركة في بناءة إذ أصبحت نصف المجتمع.

كما تناولت الدراسة الإتجاهات حول عمل المرأة الإتجاه التقليدي والمحافظ الذي يرفض خروج المرأة للعمل وتفرغها لبيتها وأبناءها وزوجها، أمّا الإتجاه الثاني يمثل فكر الغالبية من الرجال والنساء ويرى أصحاب هذا الإتجاه أنّ موضوع عمل المرأة فهو يفتح لها للتخصص الملائم على مصراعية لتكون الطيبة النسوية والخبيرة الاجتماعية مثل هذه الأعمال ليكون نجاحها على حساب البيت والأمومة ، أما الإتجاه الثالث هو الإتجاه المتحرر والمتفتح يؤمن بالمساواة بين الرجل والمرأة في الحالات الإقتصادية ويرى بأن تخلف المجتمع العربي يعود لعدم منح

حرية للمرأة للخروج للعمل. كذلك تطرقت للمشكلات التي تعاني منها الأم العاملة واستشهدت ببعض الدراسات لطرح هذه المشكلات : عدم كفاية الدخل ومشكلة تربية الأبناء.

دراسة شهرزاد ميعوج: طالبة دكتوراء بكلية الحضارة الإسلامية، جامعة الزيتونة تونس، عنوان الدراسة المرأة

العاملة بينالتحديات وترتيب الأولويات، مجلة الأحياء المجلد 20، العدد 27، 2020، تضمنت الدراسة مجالات عمل المرأة في عهد النبوة ودوافع العمل، المجال الاجتماعي والسياسي أما الدوافع التي تطرقت لها دوافع موضوعية وكذلك المرأة العاملة ودورها الأسري وحكم عملها في الإسلام والمرأة العاملة وترتيب الأولويات على مستوى الأسرة والعائلة: تنظيم الوقتوالإستثمار فيه والتركيز على واجباتها، توصلت الدراسة إلى أن المرأة منذ عهد النبوة كانت عنصر مهم في التنمية الإقتصادية فضلا عن مشاركتها في المجال التربوي التعليمي، الإجماعي، السياسي كانت من داخل بيتها تزاوول مهن مختلفة كالغزل والنسيج وحتى خارج بيتها كالعطارة، الزراعةوالتمريض لكن مع مزاولتها لهذه المهن لم تقدم مهنتها على واجباتها الأسرية بل إعتبرت تلك الواجبات أولى الأولويات.

- دراسة عاجب بومدين : بعنوان الأثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت . دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة لغواط ، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراء في علم النفس .

وتدور الإشكالية حول طبيعة الأثار الاسرية عن خروج المرأة للعمل سلبية وإيجابية . أهمية الدراسة تكمن في معرفة الأثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة إلى ميدان العمل سواء كانت هذه الأثار سلبية أو إيجابية ومن دوافع الدراسة معرفة المشكلات التي تنجم عن عملها في مختلف القطاعات الحكومية ومن أهداف الدراسة التعرف على أبعاد الأثار الأكثر تأثر بخروج المرأة للعمل، استخدم المنهج الوصفي وأداة الإستمارة، من بين النتائج المتوصل إليها عمل المرأة خارج البيت له 'ثار سلبية على الأسرة ويمكن تفسير هذه النتائج أن

خروج المرأة للعمل ولد لديها صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين العمل المنزلي والعمل الخارجي والتوفيق بين رعاية الأطفال وعملية الإنتاج.

1.7 جوانب الإستفادة من الدراسات:

من خلال الإطلاع على هذه الدراسات تمت الإستفادة من خلال الجانب المعرفي للدراسة ومساهمتها في إزالة الغموض وكيفية استخدام وبناء الأدوات اللازمة لجمع المعلومات كون مهظم هذه الدراسات تحمل كلا متغيرات البحث المتمثلة في التحديات وعمل المرأة، وساعدتنا على تحديد منهج الدراسة، كما استفدنا منها في الجانب الميداني في تحديد أدوات الدراسة وتصميم أسئلة الإستمارة وتحليل البيانات.

8. المقاربة السوسيولوجية

1.8 النظرية الماركسية:

- مفهوم الصراع: هو حالة تنشأ بسبب وجود مثيرين أو هدفين متعارضين ويحدث التعارض لأنّ السلوك الضروري لتحقيق أحدهما وتعارض مع الرغبة في تحقيق هدف الآخر ولا يمكن حل الصراع طالما كانت رغبة الإنسان التوفيق في الجمع بين الموقفين أو محاولة تحقيق الهدفين في آن واحد.

يعرفه قاموس علم الاجتماع: بأنه نزاع مباشر بين أفراد أو جماعات من أجل هدف واحد¹.

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون منمناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشا احظياظيا للعمل ففي ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية أعطى كل من ماركس و انكلزو آبيراهتماما خاصا بقضية إضطهاد المرأة، وأكد خضوعها لتطور الإقتصادية التي مرت به المجتمعات الإنسانية، فقد فسّر انكلز تفسيراً شاملاً للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين باعتماد فكرتين الإستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة ،

¹ - بلبويص لامية، صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيرها على علاقتها بالأسرة، المجلة الأكاديمية للبحوث الاجتماعية، مجلد2/ العدد2، 2020،ص122.

ويقول أن أول تنافر وأول عداً طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقاً مع تطور العداً مع الرجل والمرأة .

إن أنصار هذا الإتجاه يؤكدن على فكرة مفادها ضرورة تواجد المرأة في عمليات الإنتاج والعمل ، وهي بذلك لا بد أن تتحرر من فكرة العبودية والإستغلال الرأسمالي وأن ذلك لا يمكن أن يتحقق إلا في ظل مجتمع طبقي يؤمن بتحرر المرأة وإظهار مكانتها السوسيو مهنية¹.

¹ - احمد سويسي، واقع عمل المرأة بين الأدوار المهنية والمسؤولية الاجتماعية، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، 2023، ص177 - 178.

الفصل الثاني: عمل المرأة والتحديات
التي تواجهها

1. عمل المرأة

1.1 نبذة سوسيو تاريخية عن عمل المرأة

2.1 دوافع عمل المرأة

- دوافع إقتصادية

- دوافع اجتماعية

- دوافع شخصية

3.1 طرق تحفيز عمل المرأة

2. التحديات عمل المرأة

1.2 التحديات الاجتماعية

2.2 التحديات الأسرية

3.2 التحديات الثقافية

4.2 التحديات الاقتصادية

5.2 التحديات داخل منظومة العمل

6.2 التحديات التنظيمية

1. عمل المرأة

1.1. نبذة سوسيو تاريخية عن عمل المرأة

- المرأة في الجاهلية العربية:

كانت المرأة في العصر الجاهلي تتمتع ببعض الحرية الناتجة عن الثقة في سلوكها الاجتماعي، وكان لديها حق المساهمة في النشاطات الحربية العسكرية غير أن المرأة كانت تخضع لسلطة أبيها وزوجها خضوعاً مطلقاً، فقد عان المجتمع الجاهلي من وأد البنات وكان الوأد يتم في صورة قاسية، كما كان العرب في الجاهلية لا يورثون البنات وليس لها رأي في الإختيار، وكانت تعاني من الإذلال كما كانت العادات والتقاليد السائدة عند العرب الجاهلية تقول أن المرأة عار يقنط منه الرجل، وهذه العادات سجلها القرآن الكريم في قوله تعالى "وَإِذَا بُشِّرَ أَحَدُهُم بِالْأُنثَىٰ ظَلَّ وَجْهُهُ مُسْوَدًّا وَهُوَ كَظِيمٌ يَتَوَارَىٰ مِنَ الْقَوْمِ مِنْ سُوءِ مَا بُشِّرَ بِهِ أَيُمْسِكُهُ عَلَىٰ هُونٍ أَمْ يَدُسُّهُ فِي التُّرَابِ أَلَا سَاءَ مَا يَحْكُمُونَ" سورة النحل الآية (58-59)، فهذه السورة كافية لتعريف بمكانة المرأة عند عرب الجاهلية.

- المرأة في الشريعة الإسلامية :

لم يكن للمرأة في الحضارات والديانات ما قبل الإسلام تحظى بالمكانة التي منحها لها فلقد اعتبرت المرأة في الحضارات والتشريعات المذكورة متاعاً وجزءاً من تركة الميت وملك للرجل تورث بعده أو تحرق مع زوجها بعد وفاته، وبمجيء الإسلام رد حقها المسلوب في الحياة¹ وأزال عنها ما لحقها من ذل بعد أن كانت تدفن من عار وجودها أو في مهدها فراراً من نفقة طعامها، حيث منحها حقوقاً إنسانية معنوية واقتصادية واجتماعية حيث جعل الإسلام المرأة شريكة الرجل لا تفاضل بينهما إلا بما تكسبه كل نفس منهما من خلال العمل الصالح والخصال

¹ - رؤوف بلعقاب، عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراء، تخصص علم النفس

العيادي، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، سنة 2017، ص 12.

الطيبة، وقد شرع الاسلام مبدا المساواة بينهما واحترم الاسلام رأي المرأة واستمع اليها وجعلها تعبر عن رايها بكل صدق وصراحة واعطاها حرية الكلام وابداء الراي.

كما أمر الاسلام بحسن معاشررة النساء وأن يتعاون بعضهم مع بعض الرجل والمرأة فيما ينتاب العلاقة من فتور، فعن أبي بكر رضي الله عنه ان رسول الله صلى الله عليه وسلم قال "استوصو بالنساء خيرا فان المرأة خلقت من ضلع أعوج وان أعوج شئ في الضلع اعلاه فإن ذهبت تقيمه كسرته وان تركته لم يزل أعوجا فاستوصوا بالنساء خيرا"¹

فالشريعة الاسلامية تكفل مساواة المرأة بالرجل في العمل والأجر، فالقرآن سجل المرأة على الحقوق الإنسانية التي تضمنتها آياته الكريمة وبدأت تمارس حقوقها على أرض الواقع كما أراد الله لها، كما شاركت في القتال مع المسلمين في فتوحاتهم الاسلامية التي سجلها التاريخ كأعظم إنتصار للرسالة المحمدية.

إن المرأة كائن إنساني له روح إنسانية كالرجل سواء بسواء إنها الأصل لوجود الانسان وتكاثره، فقد قال تعالى " ياأيها الناس اتقو ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها وبث منهما رجلا كثيرا ونساء " سورة النساء الآية (01)²

إن الحقوق التي تتمتع بها المرأة كالرجل وعلى قدم المساواة تؤكد دون جدل حرية المرأة بالعمل وبالشكل الذي تراه مناسبا لها، لكن ضمن الأخلاقيات الإسلامية فعندما نتحدث عن حقها بالكسب فإنما تعني حقها بالعمل المنتج بل قد حث الاسلام على هذا العمل، قال تعالى " وقل اعملو فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون " سورة التوبة الآية(106)³

وقال أيضا "أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر او انثى" سورة آل عمران الآية(195)⁴

¹ - رؤوف بلعقاب، المرجع السابق، صفحة 12.

² - سورة النساء ، الآية (01).

³ -سورة التوبة ، الآية(106).

⁴ -سورة آل عمران، الآية(195).

وهكذا فقد تناولت الشريعة الاسلامية في حق طلب العلم بين الذكر والأنثى بل قد حث الاسلام الرجال والنساء على طلب العلم جاعلا التمايز بين الناس لايقوم على أساس النسب والمال وانما على أساس العلم.

اختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر عبر التاريخ،وقد لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في إحداث التغييرات التي ادت الى نهضة المرأة الاقتصادية، ففي الطبقة العليا زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة مست زوجات الطبقة العاملة كثيرا، فالضرورة الاقتصادية اضطرت المرأة للعمل في المناجم والمصانع كانت عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وقد أعطاهها عملها جنبا الى جنب مع الرجل.

وقد بدأت الحركة النسائية في اوروبا في عام 1604 وقبل الثورة الصناعية ارتفع صوت في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء ولم تحضى ثورتها بنصيب كبير من الاهتمام، حتى جاء فيلسوفان بعد قرن ونصف تقريبا وهما فلاسفة الثورة الفرنسية طالبا بمنح المرأة حقوقها متنوعة وضرورة مساواتها بالرجل.

اما في امريكا فقد كانت المعركة طويلة الأمد من مناداة توماس جيفريسيون بالديمقراطية، فإنه رأى من الأفضل إبعاد المرأة عن النشاط السياسي، ولم يكن للمرأة حق ممارسة اي نشاط الا الامومة والزوجية.¹

كما ان للحربين العالميتين اثر في زيادة تحرر المرأة من جهة وانتشار انشغالها بشتى الوظائف من جهة أخرى، ذلك لأن الحرب العالمية الأولى طلبت من جميع الرجال القادرين على حمل السلاح الانخراط في سلك الجندية وهكذا خلت أعمال ووظائف كثيرة وخاصة بالمصانع من شغلها من الذكور وتحتم ملؤها بالاناث، فلما وضعت الحرب أوزارها اصبح من الصعب على الكثيرات من النساء ترك العمل والعودة للإقامة بين جدران المنزل.

أما الحرب الحرب العالمية الثانية كانت أكثر تغييرا للمجتمعات التجارية وتلك التي تاثرت بها دون المشاركة فيها، فقد جندت النساء وخاصة بالدول العربية في القوات العسكرية والجوية

¹- كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984.

والبرية والبحرية، وبعد انتهاء الحرب أصبح من الصعب على النساء فقد حريتهن التي تحصلن عليها خلال الحرب خاصة وأن الحرب حصدت الكثير من ارواح الرجال.¹

ويشير التاريخ الى ان مهنة الزراعة هي المهنة التي كانت سائدة قديما وان الاعمال الشاقة لم تقتصر على الرجل فحسب، حيث كان للنساء مساهمة كبيرة في مختلف الاعمال الجسدية [كطحن الحبوب واستخدام أدوات حجرية وجمع الأخشاب والمياه من مكان تواجدها وتوفير الطعام وغيرها] فمنذ القدم والمرأة تمارس العديد من المهن والوظائف وهي إلى يومنا هذا تعمل إما داخل المنزل أو خارجه.

فلقد أصبحت المرأة مستقلة غير تابعة للرجل من الناحية الاقتصادية، كما استطاعت ان تثبت ذاتها وتعتمد على نفسها لكن ليس دائما لانها تبقى بحاجة لحمايته (الرجل) من الناحية الاجتماعية ويبقى الرجال قوامون على النساء.

ومن مظاهر التغيير الذي طرأ على المرأة أيضا هو دخولها المجال السياسي،² حيث كانت من قبل لا تنتخب وإذا انتخبت في بعض المجتمعات فلا بد من توفر شروط مثال في سوريا ليس لديها الحق في الانتخاب إلا إذا كانت لديها مستوى تعليمي ولو ابتدائي، أما الآن فقد أصبح من حقها الانتخاب وحتى الحق في الترشح ومشاركتها في المجالس الشعبية والأحزاب السياسية مثلها مثل الرجل، وقد قامت حركات تطالب بتحرير المرأة والمطالبة بحقوقها وكان ذلك في مصر سنة 1952، ومن نتائج هذه الثورات أيضا دعت حق المرأة في العمل وبذلك اقتحمت مجالات مختلفة في قطاعات الإنتاج والخدمات.

وتدرجيا أيقنت مختلف المجتمعات أهمية دور المرأة في المجتمع، وأنها تمثل نصف القوة البشرية وبذلك أصبح لها تأثير في حياة المجتمع.³

¹ - كاميليا عبد الفتاح، المرجع السابق.

² - رؤوف بلعقاب، ص، المرجع السابق، 13.

³ - المرجع نفسه، رؤوف بلعقاب، ص 14.

2.1 دوافع عمل المرأة

- دوافع إقتصادية:

يعتبر الدافع الإقتصادي او المادي من أكثر الدوافع قوة من حيث إتجاه معظم النساء إلى العمل خارج بيوتهن ومما يؤكد ذلك أن اغلبية النساء المتزوجات عندما يوجه لهن أسئل عن سبب عملهن فإنهن يذكرن الحالة الاقتصادية أو المادية كدافع رئيسي على أساس أنهن يساهمن في نفقات المعيشة للأسرة، وهذا الدافع واضح في الأسرة ذات الدخل الضعيف.

وهناك بحوث بينت أهمية الدافع الإقتصادي كعامل من عوامل الإرتقاء بالمستوى العام للأسرة، فقد يكون الدافع للعمل الوصول إلى أرقى المراتب من حيث التعليم أو تحقيق بعض¹

الكماليات أو من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية ارقى، فعمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية وأن خروجها لم يعرقل آداءها الأساسي كربة بيت وزوجة، بل أضاف إلى دورها دورا هاما هو الإستفادة من إمكانياتها الفكرية والمادية لمواجهة الحياة اليومية التي هي في تزايد مستمر من المستقبل وعدم الثقة في المعيل العالي للعائلة، وكذلك لتسديد الديون المتراكمة على العائلة ربما للحصول على راتب التقاعد الذي يعطى للعاملة عند تقاعدها في نهاية سننها القانوني،

إن الحاجة المادية تدفع المرأة إلى العمل سواء للحاجة الملحة لمتطلبات الأسرة أو كعامل إسناد لدخل الأسرة أو لرفع الأسرة لمستوى أرقى.²

لقد قام بيدجون 1952 باستفتاء أجراه على 3800 امرأة وجد أن نسبة 75 بالمئة من هذا العدد يعملن من أجل إعالة أسرتهن، والدافع الإقتصادي الذي يؤدي بالمرأة للخروج للعمل وذلك بسبب الحاجة ورغبة في رفع المستوى المعيشي للأسرة.

¹- نوري محمد، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة دراسة وصفية لآثار خروج المرأة للعمل على أدواره الإجتماعية، مجلة

العلوم الإجتماعية ، العدد 10، جانفي 2015، ص 77.

²- نوري محمد ، المرجع السابق، ص 78.

أما الطبقة المتوسطة والغنية فالمرأة ليست بحاجة للعمل وإذا خرجت فذلك لكي تصرف راتبها على مصالحتها الشخصية والخاصة أي تعمل من أجل الترف أو هروبا من دورها التقليدي وروتين العمل في الأسرة، لقد اكد ذلك هير في دراسة اجراها عام 1958 أن النساء العاملات من الطبقة المتوسطة إنما دافعهن للعمل هو الإستمتاع.¹

• تحسين الدخل: دفعت الحاجة بالمرأة لسوق العمل بمراحل مختلفة من التطور الاقتصادية لتعمل عملا شاقا²

• لا تقره قوانين العمل السائدة اليومن فقد اضطرت المرأة للعمل في المناجم والمصانع كعامله غير ماهرة بشكل لا يليق بإمكانياتها الإنسانية.

• عدم وجود معيل للأسرة : تجد المرأة نفسها في كثير من الأحيان انها مضطرة للبحث عن العمل والخروج في ظروف غير مناسبة بسبب الأحوال المعيشية والأسرية الصعبة مثل عدم وجود مصدر الدخل في الأسرة لسبب أو لآخر كعدم وجود معيل لها بسبب الطلاق أو وفاة الزوج

• بطالة أو توقف الزوج عن العمل: تلعب البطالة المؤقتة او الدائمة للرجل دورا مهما في حياة الأسرة وينعكس ذلك سلبا على أوضاعها الاقتصادية والنفسية مما يجعل عمل المرأة عاما لا قسريا وهذه الظاهرة أكثر تجليا في المجتمعات الصناعية تعطل الزوج عن العمل فيكون ظرفا قاهرا أرغم بعض النساء المتزوجات العمل عندما كانت الظروف صعبة في ميدان الأعمال كأن يتعطل عدد من الأزواج لفترات قصيرة لكن حتى التعطل قصير المدى كان يجر في أذياله صعوبات مالية ففي مدن الزراعة حيث كانت الزراعة الريئية الوحيدة موسمية وكانت البطالة تصيب كل أسرة كل عام. وبهذا تكون المرأة مضطرة

¹ - دينا فهمي، خالد جبر، الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام، أطروحة ماجستير في الإدارة التربوية ، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين، 2005، ص20.

² - عاجب بومدين، الآثار الأسرية الإجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراء، تخصص علم النفس سنة 2015.

للخروج للعمل ولا تجلس مكتوفة الأيدي فهناك نساء مثقفات لديهن حرف تستطيع من خلالها ان تعيل عائلتها حتى يعود زوجها للعمل.

• سياسة الأجور والرواتب: لها تأثير معنويات المرأة في العمل إما أن تشدهم للعمل وتحفزهم على زيادة الإنتاج وتضعف كفاءتهم وتخفف من آداءهم في العمل وهذا من أهم الدوافع الذي يسمح للمرأة ويبرر خروجها للعمل.

ظروف العمل وساعات اللإشتغال: لها تأثير سلبي وإيجابي على عمل طبيعة عمل المرأة مثل ظروف عمل مناسبة وساعات عمل مقبولة وفرص ترقية تشد المرأة نحو العمل وكذلك الظروف التي كفايية التي تخلو من الضمانات والتأمينات والإستقرار التي تؤثر بدرجة سلبية على كفاءة المرأة العامل.¹

- الدوافع الاجتماعية:

عندما يتقبل المجتمع عمل المرأة ويحث عليه في بعض الأحيان فإن ذلك يعتبر واقعا للمرأة للخروج إلى العمل، وأن التغيرات التي شهدتها المجتمعات الحديثة غيرت من النظرة السلبية لعمل المرأة إن كانت نظرة نفعية لاستغلال طاقات وقدرات كانت في السابق، وللثورة الصناعية دورا بارزا في خروج معظم النساء للعمل، فالمرأة تعمل في مختلف المجتمعات ولكن السبب الرئيسي لخروج المرأة للعمل هو التصنيع لأنه أتاح لها كثيرا من فرص العمل.

ويؤدي هذا الدافع دورا مهما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل، من ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان او شعورها بوقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل، كما تنظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في العمل ويطمح البعض الآخر في الحصول على مراكز اجتماعية أعلى لتحقيق الذات من خلالها وكذلك رغبة المرأة في الإلقاء مع الآخرين أو الظهور بالمظهر الاثق، كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم للعمل خارج المنزل له أهمية في هذا المجال.²

¹ - عاجب بومدين، المرجع السابق، ص 31،32

² - نوري محمد، المرجع السابق، ص 78.

إن التغيير السريع الذي حدث في مختلف المجتمعات قد سوى بين الرجل والمرأة في الحقوق المدنية وكذا التعليم والعمل، والمرأة القادرة على العمل تأكيد ذاتها وتأكيد مساواتها مع الرجل، وبالتالي تحقيق إستقلاليتها وتحررها الإجتاعي الذي يضمن لها المشاركة الفعلية في مجالات العمل الإجتاعي والإقتصادي والسياسي في المجتمع ، فالمستوى الثقافي والتعليمي للأسرة له دور هام في دفع الاسرة للعمل وذلك عن طريق تشجيعها وتحفيزها من طرف أفراد عائلتها وكذلك المحيط الإجتاعي الذي ينتمي إليه الأمر الذي يشجعها للإثبات مكانتها والمساهمة في التنمية الاجتماعية.¹

- إرتفاع مستوى تعليم المرأة: إن إنخراط المرأة في مراحل التعليم المختلفة وتحررها من الأمية يعتبر عامل إجتماعي مساعد على انخراط المرأة في سوق العمل، فالتعليم ووجود شهادة اختصاص معين يؤهلها لتأمين فرصة عمل لنفسها ووظيفة لمؤسسة تعيل نفسها وتساعد أسرتها أو زوجها، ومن جهة أخرى يرتبط التعليم والعمل عند المرأة برغبتها في تأمين متطلبات الأبناء وتأمين مستوى من التعليم الاتق بهم، وهو ما تشير اليه العديد من الدراسات العربية والأجنبية،ففي دراسة أجريت في فرنسا لإيليا بيروي وذكرت أن من بين دوافع عمل المرأة مساعدة الأبناء على متابعة وتوفير فرص تعليم أفضل لهم.
- إرتفاع حجم الأسرة: تتأثر ظروف عمل المرأة بحجم الأسرة ففي مرحلة ما قبل الزواج قد تجد الفتاة نفسها في أسرة كبيرة لا يتناسب حجمها مع المتطلبات الأساسية لسد إحتياجات أسرتها فقد تترك التعليم وتساعد أسرتها أو تعمل بشكل مؤقت مع فترة التعليم، أما بعد الزواج فإن إنجاب عدد كبير من الأطفال يصبح من معيقات دخولها سوق العمل، لأن إحتمال دخول المرأة يرتفع كلما نقص عدد أطفالها،وقد لا تنجب لأسباب صحية مختلفة وتترك هذه المشكلة آثارها على حياة المرأة فتشعر بفراغ كبيريسبب لها المزيد

¹ - نفس المرجع السابق، دينا فهمي، ص 21.

من القلق خاصة إذا كانت لا تعمل وقد يكون عدم وجود أولاد في الأسرة من العوامل التي تدفعها للبحث عن العمل لملاً وقت فراغ.¹

3.2 الدوافع الشخصية:

إن الدوافع الشخصية تنطلق من حاجات المرأة للعمل، فتعمل المرأة على أن تكون محل تقدير واحترام من المحيطين بها سواء كانت في بيئة العمل أو في الأسرة، وهذا ما عبر عنه ماسلو بحاجات التقدير وحاجة الفرد أن يشعر بأنه محل تقدير وعندما ينبع هذا التقدير من الفرد يكون التقدير ذاتياً، أمّا عندما يكون مصدره الآخرين من حيث المكانة الاجتماعية²

فإن التقدير يكون خارجياً، وأعلى الحاجات في هرم ماسلو هي تحقيق الذات وذلك من خلال منصبه في العمل، فهو يسخر كل طاقاته وإمكانياته لتحقيق أهدافه الذاتية.

وقد يجد الفرد سبيله في العمل ليحقق ذاته، والمرأة تبحث دوماً عن تغيير تلك النظرة التقليدية التي تصفها بأنها سلبية في الحياة وتحاول أن تعزز ذاتها في العمل فهي تتمسك به ليس من أجل دوافع إقتصادية واجتماعية ولكن من أجل نفسها.

ويذكر عوفي أن الدوافع الشخصية يتضمن اتجاه المرأة للعمل خارج البيت فهي تقضي على الوضع التقليدي الذي يضعها في المجتمع باعتبارها ربّة بيت وأمّ وزوجة وعليها العبء الأكبر في التنشئة الاجتماعية، وأيضاً تعمل كثيراً من النساء لأنهن يفضلن القيام بعمل منظم القيام بالأعمال المنزلية.³

في دراسة قام بها بارو فإن نسبة 48 بالمئة من الامهات العاملات من الطبقة المتوسطة يعملن من أجل تقديم خدمة للمجتمع ، ويرين حاجاتهن للبقاء في صحبة الآخرين من خلال إحتكاكهن بالأفراد وتكوين صداقات، وقد اثبت فرديناند رفيج أن المرأة تخرج للعمل تحت إلتحاح ضغط إنفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها تحت ضغط الحاجة الاقتصادية .

¹ - المرجع السابق، عاجب بومدين، ص 45.

² - حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة الكوئيللعلوم الإنسانية ، العراق، 2017، العدد 14.

³ - المرجع نفسه، حيدر خضر سليمان، ص15.

ومن هنا نفهم أن الطبقة المتوسطة والغنية يكون الدافع الوحيد لخروجها للعمل هو الدافع النفسي وليس الحاجة الاقتصادية وتحاول من خلال هذا العمل ان تثبت ذاتها وتتحرر من قيود الاسرة ورغبة في الاتصال بالافراد وتبادل الافكار معهم والإحتكاك بالعالم.¹

3.1 طرق تحفيز عمل المرأة:

يوجد العديد من الطرق الفعّالة التي من شأنها تعزيز عمل المرأة ومن بينها :

- الرعاية والدعم من المسؤول المباشر: تحتاج المرأة الى الرعاية والاهتمام في العمل خصوصا عندما تكون قادرة على إثبات نفسها لكنها بحاجة إلى من يدعمها لتخطي المشاكل التي تتعرض لها.²

- تحسين أوضاع عمل المرأة في العمل : على رغم من عمل المرأة الذي يدعم إستقلاليتها الاقتصادية إلا ان بعض العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد أدى إلى التأثير سلبا على عمل المرأة ويجب مراعات ما يلي :

- العمل على اعطاء المرأة الحق في تولي الوظائف العامة والقيادية ومراعاة تنفيذ قوانين العمل وكذلك الاجتهاد في دعم تنظيم القطاع غير الرسمي وتوفير الحماية القانونية والضمانات الاجتماعية للمرأة العاملة بالإضافة إلى تقييم عمل المرأة الداخلي والخارجي وتطوير الخدمات الصحية .

- الاهتمام بتدريب المرأة وإعدادها لشغل أي وظيفة مناسبة لقدراتها ومؤهلاتها

- تمكين المرأة من المشاركة في صنع القرار الأسري لا يقل أهمية عن صنع القرار

التشريعي والتنفيذي لأن الأسرة مؤسسة اجتماعية مصغرة تمثل الهيكل الأول لأوسع دوائر صنع القرار المجتمعي هذا ليس فقط على المستوى الأسري بل على المستوى المجتمعي

¹- دينا فهمي، المرجع السابق، ص 21.

²- مصطفى عوفي، عمل المرأة العربية والتحديات الأسرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة باتنة، ص229.

- إتاحة الفرصة للمرأة لقيادة المشاريع: تساعد إتاحة الفرصة للنساء من أجل تولي مهام مشروع معين أو عدة مشاريع على تطوير ذاتها والثقة بنفسها والتفوق مستقبلا بأعماله
- التعبير عن التقدير: تحاول النساء غالبا أداء وظائفها بشكل جيد من أجل الحصول على التقدير ومن المهم تقدير النساء في كل مرحلة من مراحل العمل
- العدل في توزيع المكافآت: يعدّ من المهم في المؤسسة وضع معايير واضحة من أجل تقييم موظفيها وبالتالي توزيع المكافآت بين مستحقيها من الموظفين بشكل عادل ودون إحساس الموظف رجلا كان أم امرأة بوقوع أي ظلم عليه.¹
- إيلاء عناية للتوسع في إنشاء دور الحضانة ورياض الأطفال والعمل على تهيئة المستلزمات الأساسية لها.²
- إنشاء القاهدة التقنية الضرورية لتنظيم شبكة الخدمات المنزلية لمساعدة الأسر في التحرير قدر الإمكان من عبئ الأعمال المنزلية التي يمكن أن تنهض بها القطاعات المختلفة التي تشتد الحاجة إلى توفيرها إنسجاما مع حركة التحول الإقتصادي التي يمر بها المجتمع وتزايد الحاجة إلى استعاب قوة العمل النسائية في حركة الدولة والمجتمع بشكل متكافئ مع الرجل التعليم المهني والجاهيري: يسخر جهد حقيقي لا شكلي لرفع نسبة عضوية المرأة والمرأة العاملة على وجه الخصوص في المنظمات الجماهيرية (نقابات-الجمعيات-النوادي) وتشجيعها للصعود إلى مواقع اتخاذ القرار وأن تأخذ المنظمة الجماهيرية وخاصة نقابات العمال على عاتقها معالجة شؤون المرأة العاملة لتحقيق متابعة دقيقة وتنفيذ قرارات المؤتمرات والندوات التي تناولت معالجة شؤون المرأة العاملة لاستثمار معطياتها الهادفة
- التوعية والإعلام: لما كان حجم التخلف الذي رزجت تحته المرأة العربية كبيرا ومتشابك الأطراف وقد يحتاج بالضرورة إلى جهود وعمل مضاعفين بالدرجة الأولى على تحرير المرأة وإعادة تركيب بنائها النفسي والذاتي بما ينسجم واقع الطموحات المبدئية والنضالية ومن هنا

¹-مصطفى عوفي ، المرجع السابق، ص 229 .

²- دينا فهمي ، المرجع السابق، ص 22 .

يقتضي السعي إلى ابتداع لوسائل والبحث عن الأساليب الأكثر الموصلة إلى ذلك ويستوجب إعطاء وسائل الإعلام دوراً متميزاً في التوعية والتوجيه وفي بث القيم الجديدة في النظرة إلى المرأة وإلى عملها وتعميق الثقافة النسبية ذات الصفة العلمية الديمقراطية ومنح قدر كبير من الفرص لتعديل الإنحرافات الدخيلة ولترسيخ قيم وتقاليد جديدة يلتقي فيها التراث العربي الإسلامي الأصيل مع العصر بكل ما تنطوي عليه معاني التحرر والسيادة للإنسان العربي وربط متكامل للأصالة بالمعاصرة.

إن الدور الذي تقوم به وسائل التوعية والإعلام في تنمية المرأة وإعادة بنائها النفسي والفكري كبير ومؤثر بل يصل في عظمته وتأثيره إلى درجة يحتل معها ألى درجة الصدارة بين الوسائل الأخرى وذلك باعتبار ما يمكن أن تؤديه على الأصعدة كافة وما يمكن أن تنهض به من أساليب تساهم في فاعلية جادة لتعزيز دخول المرأة إلى ميادين العمل المختلفة وتسيير سبل ذلك.¹

¹ - المرجع سبق ذكره ، خالد جبر ، ص 23 .

2. تحديات عمل المرأة

تواجه المرأة العديد من المعوقات التي تحول بينها من الإلتحاق إلى سوق العمل وتجعلها حبيسة منزلها ومن تمكنت من تجاوز هذه المعوقات والإلتحاق بسوق العمل في القطاع العام والخاص إلا أنهم مازلن يواجهن العديد من التحديات فيما يتعلق بشخصية المرأة أو بمحيطها الإجتماعي أو بما يتعلق ببيئة العمل والقوانين ذات الصلة بالنساء وحقوقهن والواجبات لكنها ستظل تحديات كثيرة تواجهها وتتمثل في :

1.2 التحديات الاجتماعية :

عندما نتعرض للتحديات التي تواجه المرأة العاملة يبرز أمامنا عدة عوامل تستند إلى فكر وثقافة يتعاملان مع المرأة ككائن ليس أدنى من الرجل وقدرة لكن ككائن يتلخص في دور واحد زوجة وأم...إلخ إن هذا الفكر المغروز في مجتمعنا الذي يتوحش بالثقافة والأصالة ومرة بالدين مرة أخرى ظل يعاقب المرأة إجتماعيا على وجودها في أي دور خارج هذا الإطار المحدد والخانق لها ، سواء من زاوية قدراتها أو تطلعاتها أو من زاوية التطورات التي حدثت للمجتمعات على مر التاريخ ، وبالتالي تظل المرأة التي تخرج من هذا الإطار المرسوم لها سواءا من واقع الضرورة الاقتصادية أو رغبة في تحقيقها كإنسان وليس محض انثى تظطر إلى الدفاع عن وجودها في أدوار أخرى سواء كعاملة نقابية قيادية ، أو مناضلة أمام وابل من الإتهامات المحتملة والحاضرة في حق المجتمع ، ويضع هذا الوضع المرأة دائما في وضع الطرف الضعيف السهل هزيمته ، مما يجعل كثير من النساء تفضل عدم المشاركة ليس فقط دفاعا عن سمعتها ولكن خوفا عن أسرتها ، بالطبع فإن أكثر الأطراف التي تضغط على المرأة تحت تأثير هذا التهديد هو الأسرة ويكون لذلك الأسلوب تأثير أكبر على العاملات في القرى .¹

إذن الواقع المجتمعي والثقافة السائدة مما يتعلق بالمرأة تلعب دورا أساسيا في قضية المشاركة وحدودها المتاحة والممكنة التي وجب التعامل معها لكي يتم وضع إستراتيجيات تقوي

¹ - دار الخدمات النقابية العمالية، التحديات التي تواجه المرأة العاملة، 12،13، ديسمبر 2013، ص03.

النساء في مكان العمل وفي الأدوار التي تخرج بهم عن الأدوار التقليدية . فبجانب ما ذكرناه هناك معوقات أخرى ضمن التحديات الاجتماعية تتمثل:

- العادات والتقاليد: كثيرة هي المشكلات والمعوقات التي تواجهها المرأة في المجتمع العربي لاسيما في مجال العمل بعضها يعود للعادات والتقاليد وبعضها للمشكلات التي تواجهها فيما يتعلق بمجال العمل ، إن مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع منخفضة بشكل كبير وذلك وذلك نتيجة للمشكلات التي تواجهها ومن أبرزها : التهميش وإبعادها عن أداء دورها الفعال والهام في عملية التنمية فضلا من عوامل أخرى كثيرة كالتميز القائم على أساس الجنس أو النوع الإجتماعي مع حرمانها من التعليم الأمر الذي أدى إلى إرتفاع نسبة الأمية بين النساء مقارنة بالرجال ، أيضا أحيانا عدم السماح لها بالمشاركة في سوق العمل من قبل الأسرة .

-التخلف وثقافة العيب: هناك قيود يفرضها المجتمع على نوعية العمل الذي يليق بالمرأة والذي يناسبها، كما أنه لا توجد هناك قوانين مفعلة لحقوق المرأة لحمايتها من العنف وهناك عوائق نفسية مرتبطة بذات المرأة نفسها واستلامها وخضوعها للثقافة الذكورية.

بالإضافة لقبولها بأن تلعب أي دور يوكل إليها ، إن ثقافة العيب التي يمارسها المجتمع كما أن خوفها من خوض غمار التجربة بممارسة أعمال غير تقليدية أو الموح بتسليم مناصب قيادية تكون فيها صاحبة القرار والموقف ، ومع هذا تمكنت كثيرات من النساء من تجاوز هذه العقبات بسبب تقتهن الزائدة بأنفسهن .

نظرة المجتمع : مع اننا أصبحنا في الألفية الثالثة وتغيرت المفاهيم والرؤى إلا أن هناك مجتمعات، ينظر المجتمع إلى المرأة أنها أنثى خلقت للراحة والبقاء في المنزل تهتم بشؤون¹ المنزل وتربية الابناء ويجبرها على الزواج ويمنعها من العمل خارج البيت وبهذا تكون المرأة خاضعة لسلطة الرجل ، فهناك مجتمعات ترى أن العمل يقلل من حيائها وخجلها وكثير

¹ - حمورابي، التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المراكز التجارية ، مجلة حمورابي للدراسات ، العدد44 ، المجلد02،ص254،255.

من الأمهات لا يرغبن في تزويج أبنائهن من فتيات عاملات ،وبهذا قد يتشتت تفكير المرأة عن حاضرها ومستقبلها ، فالنساء العمل يزيدهن قوة وثقة بذاتهن ويصبحون أكثر جرأة في مواجهة الأمور والتعامل معها .¹

2.2 التحديات الأسرية :

- عدم التوفيق بين العمل والاشغال المنزلية : إن التوفيق بين عمل البيت والعمل تعاني منها جميع الأمهات ، فالعمل يمثل بالنسبة للمرأة المتزوجة مجهودا مزدوجا وإضافيا، فالمرأة العاملة ليست مسؤولة فقط عن أعباء العمل الذي تمارسه خارج بيت بل مسؤولة أيضا عن أعباء الأسرة ومتطلبات الزوجة والأطفال، وعملها لساعات طويلة لا بد أن يتعارض مع مسؤولياتها المنزلية وواجباتها الأسرية ،والعارض هذا قد يوقع المرأة في مشكلة التوفيق بين عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي بحيث على أي واجبات تركز فهناك متغيرات تتحكم في التوفيق بين هذه الأدوار وهي ساعات العمل ونوعه ومساعدة الزوج لزوجته وحجم الأسرة وعدد الأطفال وقدرتهم على المساعدة في العمل المنزلي أو وجود أقرباء آخرين يساعدون بقاء الطفل لديهم أثناء وقت عمل المرأة حتى تعود من العمل ،والقرب أو البعد من مكان العمل وتنظيم الوقت، إن إدارة الوقت بين العمل ومتطلبات المنزل من أكبر التحديات لدى المرأة العاملة سيكون من الصعب لدى النساء تحمل ضغط الموازنة بين الأشغال من تنظيف وترتيب وتجهيز الطعام وبين العمل ، فهذا قد يسبب لها إجهاد كبير إذا لم تنظم وقتها وأعمالها بشكل مدروس ، مما يجعل المرأة تسعى دائما إلى عدم التقصير في أحدهما.

- المضايقة من الزوج إذا كان رافضا لعملها : تتعرض المرأة لتحديات مع زوجها خاصة إذا كان غير راغب في عملها فهناك رجال متعصبين ومتمسكين بالعادات والتقاليد وبناء على أحكامهم وفي نظرهم لا يحق للمرأة العمل خارج البيت وتتصاع لأوامره، فالمرأة مكانها البيت وتربية الأبناء والاهتمام بهم ، فهم يرفضون فكرة خروج المرأة للعمل علما ان عملها خارج

¹- مرجع سبق ذكره، حمورابي، ص256.

البيت كما تشير بعض الدراسات و الأبحاث الاجتماعية العمل يجلب للمرأة الإحترام والتقدير ويرفع¹

منزلتها الاجتماعية ويثبت أقدامها في الأسرة والمجتمع ويرفه عنها ماديا ومعنويا، ويعزز ثقته بنفسها ويدعم استقلاليتها ذاتها ، وتوتر العلاقة الزوجية يتأتى من غياب المرأة لساعات طويلة عن المنزل وتعرضها للإرهاق والتعب والملل بسبب إنشغالها بأداء الواجبات المنزلية والوظيفية في أن واحد، وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال ومما يسئ للعلاقات الزوجية عدم مبادرة الزوج على مساعدتها في أداء الواجبات المنزلية والعناية بالأطفال وتراكم الأعمال والمسؤوليات عليها ، وعدم قدرتها بالتزاماتها داخل وخارج الأسرة ، وهنا يعتقد الزوج أن زوجته مقصرة في خدمته وخدمة أطفاله لذا وجب على المرأة قبل الزواج أن تتفق مع زوجها عن قبوله للعمل حتى لا يحدث ما نراه في غالبية البيوت من خلافات ومشاكل مما يصل بعضها إلى حد الطلاق ووضع الزوجة في خانة إما العمل أو الطلاق لذا تنشأ عوائق كبيرة أمام المرأة في حال رفض زوجها للعمل .

- فترة الحمل والإنجاب :في هذه الفترة تكثر المهام على المرأة فلقد أصبحت لديها زوج وعمل وطفل ، ففي فترة الحمل تكون متعبة ومرهقة بدنيا ونفسيا ، فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل يعرض لأطفال إلى الإهمال وسوء التربية ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت بمفردهم ، وقلقها هذا لايساعدها على التركيز في العمل ، مما يسبب في إنخفاض في إنتاجتها ، وتدني مستوى الخدمات التي تقدمها للمؤسسة ، فالمرأة العاملة تعاني دوما من مشكلة عدم وجود من يرعى أبنائها أثناء فترة خروجها للعمل ، فالأزواج في معظم الحالات لا يستطيعون مساعدة زوجاتهم في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال وذلك لخروجهم أيضا للعمل ، وهناك من يرى منهم أن الاهتمام بالأطفال كاللعب معهم وتنظيفهم كل هذه الممارسات خاصة بالأم ، ولا ننسى أن هناك حضانات للأطفال لكن قد تكون بعيدة عن المنزل وهبوط نوعيتها قد لا يشجع الأمهات على إرسال أطفالهن إليها خلال فترة عملهن ، زد على

¹- إحصان محمد الحسن، علم إجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة المعاصرة، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى ، 2008، ص79.

ذلك عزوف الأقارب على تحمل مسؤولية رعاية الأطفال وهذا راجع إلى سوء العلاقات الاجتماعية ، وبهذا قد تضطر المرأة العاملة للتغيب أو الإنقطاع عن العمل لأن الأطفال أثناء غياب الأم عن المنزل قد يهملون واجباتهم المنزلية بسبب عدم وجود من يشرف عليهم ويوجههم،¹

ومع ذلك نجد العديد من النساء يباشرن عملهن بنشاط ، وأثناء فترة الإنجاب فهو يقلب حياتها ويستنزف ما تبقى من طاقتها ، فكلما اجتازت مرحلة صعبة يزداد الوضع صعوبة عليها، وتزداد معها قوتها فالأم هي المعلمة التي تنشئ أطفالها وتؤمن لهم بيئة مناسبة للنمو والنضج ، ففي حالة كان الأطفال صغار قد تواجه المرأة بعض الصعوبات في الموازنة بين تربية الأطفال والعمل ، وخاصة في حالة عدم توفر مكان لتبقيه فيه الأطفال أثناء فترة العمل ، ومع ذلك نجد المرأة العاملة لا تستسلم فهي تملك قوة وإرادة تجعلها تتمسك بعملها.²

3.2 التحديات الثقافية :

هي مجموعة من المعتقدات والممارسات المرتبطة بثقافة المجتمع المحلي ، والمؤثرة سلبا على فعالية عمل المرأة في ممارسة لدورها ، ترى زينب شاهين 1997 أنه بالرغم من تنامي دور المرأة في المجتمع إلا أن هناك نظرة تقليدية وممارسات مجتمعية تجول بين المرأة وبين التقدم الوظيفي ، ومنها إرتباط الكفاءة الإدارية بالرجل وتشكيك في كفاءة النساء التي تصل إلى مواقع قيادية والتي تعتقد أنها تتطلب صفات لا تملكها المرأة كالعزم والقسوة والإلتزام والدافعية، وكذلك تشير عبلة إبراهيم 1997 إلى أن وجود تناقض كبير في الرؤى في الفكر العربي إتجاه المرأة وأن ذلك يمثل شرخا عظيما في نسيج الثقافة العربية ويتناقض تماما مع مفهوم الإدماج

¹ - إحسان محمد الحسن ، المرجع السابق ، ص 81.

² - المرجع نفسه، إحسان محمد الحسن ، ص 81.

الإجتماعي ويعيق مسيرته ويهدد تماسك المجتمع الذي يعتمد في الأساس على التوافق الثقافي والتمازج الفكري الذي يدعم الإستقرار الاجتماعي ويزيد فعالية عملياته التنموية.¹

4.2 التحديات الاقتصادية :

عند بحثنا عن التحديات الاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة وتعيق مشاركتها ، فبرغم أن إحصائيات الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء تشير إلى أن مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي قوة العمل 21،1 بالمئة فإن هذه الإحصائيات تكشف لنا عن أن معدل بطالة النساء بلغ أكثر من أربعة أضعاف المعدل بين الرجال كما تكشف لنا هذه الإحصائيات عن أنه نتيجة عدم إقبال أغلب القطاعات الاقتصادية في القطاع الخاص على تشغيل النساء² حيث يخشى من ارتفاع غياب المرأة العاملة من الرجل نتيجة لواجباتهن الاجتماعية ، فإن النتيجة الحتمية لذلك التي حدثنا عنها إحصائيات الجهاز المركزي للتعبة والإحصاء عن أن نسبة النساء العاملات في القطاع غير الرسمي 7،46 بالمئة أي أن نسبة كبيرة للغاية من النساء يعملن بدون أي حماية قانونية يكون له تأثير سلبي على مشاركتها وبالتالي نتيجة للتكلفة العالية لتوظيف النساء في ظل غياب حماية اجتماعية لها من قبل الدولة أو الأسرة فإن الطرف الوحيد الذي يقبل توظيف المرأة ، هو الطرف القادر على الهروب من أي إلتزامات سواء في التشغيل أو التأمينات وأي نوع من الرعاية مما يضع النساء العاملات خاصة في هذا القطاع من أكثر الفئات تعرضا للمخاطر.³

5.2 التحديات داخل منظومة العمل:

- تعرضها للتحرش والإضطهاد الوظيفي : تتعرض المرأة للإضطهاد والتعسف الوظيفي في مكان العمل قد يكون من قبل المدير أو مل الحر يفضلون إختيار زملائها في العمل خاصة

¹ - مريم شرع، تمكين المرأة العاملة من تولي المناصب القيادية مقومات وتحديات، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دراسات اقتصادية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، ص36،35.

² - مريم شرع، المرجع السابق، ص 36.

³ - المرجع نفسه، ص36.

إذا كانت المرأة تصنع حدودا لا تسمح أن يتجاوزها أحد ربما يصل بها الأمر إلى التخلي عن العمل كليا فهي تحاول الكل قوتها الحفاظ على عملها دون تنازلات ومع مرور الوقت تصبح مكروهة من قبل زملائها وقد يتم الإنتقام منها من خلال التقليل من قدراتها وعدم إعطاء فرص لها للتقدم أو تحقيق إنجاز قد تبقى لسنين طويلة بلا ترقيات أو فرص حقيقية تحقق من خلالها النجاح .

- تعرضها للتمييز العنصري داخل مكان العمل : تتعرض المرأة داخل العمل للتمييز العنصري بكافة أشكاله سواء من ناحية الراتب أو كمية المهام ، فمعظم أصحاب العمل الحر يفضلون إختيار إمراة للعمل بسبب الراتب فالذكور لا يرضون بالراتب القليل ،مقارنة بالمرأة أحيانا تكون الوظيفة واحدة لكن يختلف الراتب باختلاف جنس الموظف كذلك يتم إعطاء المرأة المهام أكثر مقارنة بالرجال خاصة إذ كانت فتاة غير متزوجة فهي من وجهة نظرهم متفرغة لا يشغلها شيء .

ومع كل ما تواجهه المرأة العاملة من تحديات تصر بعضهن على الإستمرار وتحقيق الذات متجاوزة كالعقبات والأمثلة حولنا على نساء ناجحات في مجال زيادة الأعمال والعمل الحر كثيرة نرى¹ أن هناك مديرة شركة معلمة وطبيبة ونائبة برلمان ، فما وصلت إليه لم يكن كما يتوقع البعض سهلا.

6.2 التحديات التنظيمية :

يقصد بها جميع العوامل المتعلقة بالتنظيم الإداري والتي قد تكون سببا في إعاقة القيادة الإدارية النسائية عن القيام بالدور المناط لها على الوجه الإكمل، أو بمعنى آخر تعيقها من تحقيق أهداف التنظيم أو الوحدة الإدارية التي ترأسها بفعالية، وتشير دراسة تحليلية أجرتها الحلاوني في 2002 حول العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها،

¹ - مصطفى عوفي خروج المرأة للعمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري، قسنطينة،2003،ص145،144.

إلا أن المرأة في كثير من القطاعات الحكومية تعمل تحت مظلة الرجل وان ذلك يؤثر سلبا على مستوى الأداء، ومن ذلك أن تدخل الرجل يؤدي الى تقييد حركة اتخاذ القرار في القطاع النسائي، وأن قلة الصلاحيات المعطاة للكوادر النسائية تعطل قدرتها على أداء العمل بشكل جيد وخاصة في المناصب القيادية إضافة الى أن عدم المشاركة بالرأي قبل إصدار القرارات التي تخص القطاعات النسائية والمركزية الشديدة من قبل الرجل، تجعل هذه القيادات في وضع مقيد لايمكنها من أداء عملها بصورة مطلوبة.¹

¹ - مريم شرع، المرجع السابق، ص 36.

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية
والمنهجية

1. مجالات الدراسة
2. العينة
3. المنهج المستخدم
4. أدوات جمع المعلومات

1. مجالات الدراسة:

1.1 المجال المكاني :

يقصد بالمجال المكاني للدراسة الحيز الجغرافي الذي ستجرى فيه الدراسة الميدانية ،وبالنسبة لدراستنا الميدانية قد وقع إختيارنا على مؤسسة علمية ثانوية بوغديري مختار بلدية عين الطويلة ولاية خنشلة.

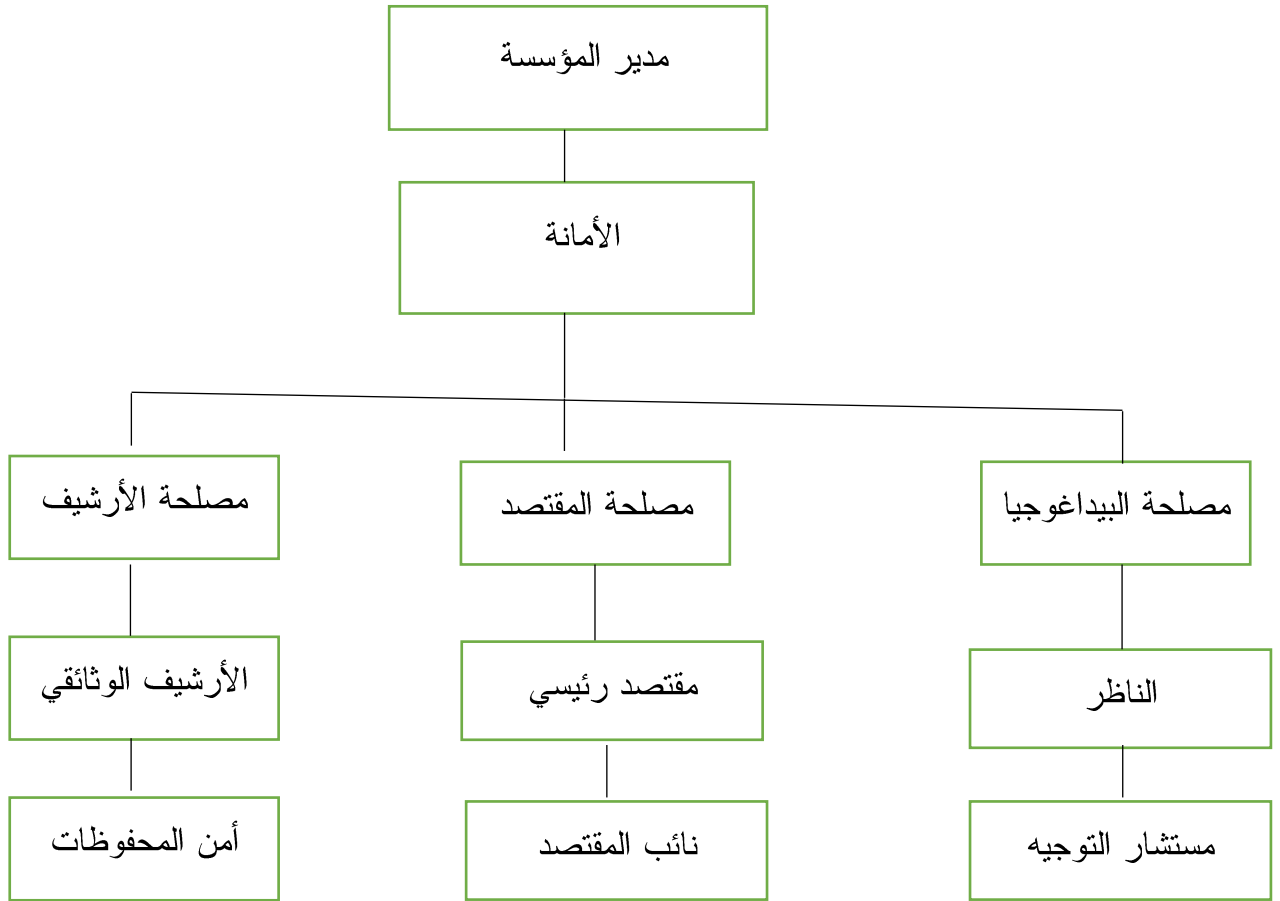
- التعريف بالمؤسسة:

مؤسسة تعليمية ثانوية بوغديري مختار كانت ابتدائية ثم تحولت إلى ثانوية 09-06-1993 نظامها نصف داخلي ، تتكون من 15 حجرة : مخبر إعلام آلي ،

04 مخابر فيزياء وعلوم ، قاعة اساتذة ، عدد الأساتذة 34 اساتذة إجمالي، 24 أستاذة

- الهيكل التنظيمي:

- المدير: لديه أمانة خاصة بثلاث موظفين
- مصلحة البيداغوجيا: يترأسها الناظر الذي يشرف على الإستشارية
- مستشار التربية: 07 مشرفي تربية منصب شاغر
- مصلحة المقتصد: يتكون من مقتصد رئيسي ونائب مقتصد يشرف على عمال الذين يبلغ عددهم 16
- الأرشيف: وثائقي أمين محفوظات



المصدر : من إنجاز الباحثة بالاعتماد على المقابلة

2.1 المجال الزمني :

يقصد به الفترة الزمنية التي قضاها الباحث في إجراء الدراسة الميدانية ، وذلك من خلال إختيار الإطار المنهجي وجمع البيانات وتحليلها وصولا إلى النتائج العامة للبحث.¹

اسغرقت الدراسة حوالي 15 يوما من 2023/04/23 تم الحصول على تسهيل المهمة من رئيسة قسم العلوم الاجتماعية وقد طلبت مديرة المؤسسة من بإحضار الموافقة من مديرية التربية من مصلحة التكوين والتفتيش وتم إستلامها في 2023/04/30.

قمت بمقابلة مع مديرة المؤسسة يوم 2023/05/03 قدمت لي معلومات عن المؤسسة ، في نفس اليوم قمت بتوزيع الإستمارات على الأساتذة بقاعة الاساتذة كان هناك غموض ببعض الأسئلة قمت بتوضيحها ، ولم يتم توزيع الاستمارات في يوم واحد بسبب عدم حضور كل الاساتذة في ذلك اليوم واختلاف دوام عملهم ، فمن الاساذة من اعاد لي الاستمارة في نفس اليوم وقد تم جمع كل الاستمارات بشكل كامل يوم 2023/05/18.

3.1 المجال البشري :

ويقصد به مجموعة الأفراد الذين ستجرى عليهم الدراسة الميدانية ، وقد كان المجال البشري في هذه الدراسة النساء العاملات بهذه المؤسسة التعليمية الذي بلغ عددهم 40 .

2. العينة :

تعرف العينة على أنها ذلك الجزء من المجتمع التي يجرى إختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثلا صحيحا .²

¹ - عبد الهادي أحمد الجوهري، علي عبد الرزاق إبراهيم، مدخل إلى المناهج وتصميم البحوث الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008، الصفحة 238.

² - بدر محمد، أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، العدد 09، 2017، الصفحة 313.

المؤسسة تحتوي على 40 امرأة عاملة بهاته المؤسسة واستوجب علينا إستعمال العينة القصدية .

نوع العينة قصدية : لكون الباحث أخذ 24 مفردة الذين يمثلون فئة الاساتذة وعددهم 24 مبحوثا .

3. منهج الدراسة :

تعددت المناهج العلمية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الاجتماعية والإنسانية وذلك من أجل الوصول الى الحقائق العلمية الدقيقة ، موضوع الدراسة هو الذي يفرض الباحث الطريق أو المنهج الذي يسلك لمعالجة المشكلة على أرض الواقع ، ويعرف المنهج هو الاسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسته لظاهرة معينة والذي من خلاله يتم تنظيم الأفكار المتنوعة بطريقة تمكن من علاج البحث .

وانطلاقا من طبيعة الموضوع الذي يتعلق بالتحديات التي تواجه عمل المرأة بالمؤسسة فقد استخدمت المنهج الوصفي باعتباره يتلاءم مع طبيعة مشكلة البحث.¹

يعرف المنهج الوصفي : انه المنهج الذي يعنى بالدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص وتصنيف المعلومات والحقائق المدروسة المرتبطة بسلوك عينة من الناس ووظيفتهم أو عدد من الأشياء أو سلسلة من الأحداث أو منظومة فكرية أو أي نوع آخر من الظواهر والقضايا أو المشاكل التي يرغب الباحث في دراستها بغرض تحليلها وتفسيرها وتقييم طبيعتها للتنبؤ وضبطها أو التحكم فيها .

¹ - محمد سرحان علي امحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، اليمن، الطبعة 2015، 03، ص05.

4. أدوات جمع البيانات:

- المقابلة:

تعرف على أنها معلومات شفوية يقدمها المبحوث من خلال لقاء يتم بينه وبين الباحث أو من ينوب عنه والذي يقوم بطرح مجموعة من الأسئلة على المبحوثين وتسجيل الإجابة على تلك الأسئلة.¹

أجريت مقابلة مع مديرة المؤسسة وبعد موافقتها على إجراء هذا التربص الميداني قمت بطرح أسئلة حول المؤسسة بتقديم بعض المعلومات عن المؤسسة وهيكلها التنظيمي .

-الإستمارة:

هي أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع الباحث عن طريق إستمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة وبأسلوب مناسب يجرى توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع.²

تماشياً مع المتطلبات المنهجية والشروط العلمية فيما يتعلق ببناء الإستمارة ، حيث تم إنجاز الإستمارة عرضت على الأستاذ المشرف قام ببعض التعديلات ثم حولناها إلى أساتذة إختصاص علم الإجتماع من أجل تحكيمها .

حيث تم تعديلها وصياغتها وفقاً للملاحظات والمقترحات المقدمة من طرفهم إلى إخراجها في شكلها النهائي .

وقد احتوت الإستمارة على 29 سؤالاً موزعة على أربع محاور رئيسية :

المحور الأول : البيانات الشخصية وتضم 5 أسئلة .

¹ - عمارة بوحوش، محمد محمود الذانبات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، (د،ط)، 2001، ص82.

² - عمارة بوحوش، المرجع السابق، ص60.

المحور الثاني : محور خاص بموازنة المرأة العاملة بين العمل بالمؤسسة والبيت إحتوي على 8 اسئلة .

المحور الثالث : محور خاص الراتب الشهري والمشاكل التي تنتج عنه إحتوى على 7 أسئلة.

المحور الرابع : محور خاص بالتحديات في بيئة العمل إحتوى على 9 أسئلة .
وتنوعت الأسئلة بين أسئلة مغلقة ومفتوحة .

الفصل الرابع: عرض وتحليل

البيانات

1. جدولة البيانات ومعالجتها إحصائيا
2. أهم النتائج
3. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
4. مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

1. جدولة البيانات ومعالجتها

1.1 البيانات الشخصية

- الجدول رقم (01) : توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 25	2	8.33 %
30-25	5	20,83 %
35-30	7	29,17 %
35 فما فوق	10	41,67 %
المجموع	24	100 %

المصدر: السؤال رقم(01) من الإستمارة

يشير الجدول إلى أنّ أغلبية أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين 35 فما فوق وهي أكبر فئة عمرية وذلك بنسبة 41,67% بينما الفئة أقل نسبة هي فئة أقل من 25 سنة بنسبة 8,33% ومن هنا نستنتج أنّ معظم أفراد العينة هم في مرحلة الكهول

- الجدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
عزباء	06	25%
متزوجة	18	25%
مطلقة	/	/
أرملة	/	/
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم(02) من الإستمارة

تشير نتائج الجدول رقم 02 إلى أن أكثر من نصف أفراد العينة هم أفراد متزوجين بنسبة 75% في حين ظهرت أقل نسبة عند العزباء بـ 25% في حين كانت النسبة منعدمة عند الأرملة والمطلقة

الجدول رقم 03 : توزيع أفراد العينة حسب طبيعة التوظيف

طبيعة التوظيف	التكرارات	النسبة المئوية
دائم	24	100%
مؤقت	/	/
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم (03) من الإستمارة

نلاحظ من الجدول رقم 04 أنّ أفراد عينة الدراسة طبيعة التوظيف لديهم موزعة بين وظائف دائمة أو مؤقتة، فكل أفراد العينة مناصبهم دائمة بنسبة 100% في حين الوظائف المؤقتة منعدمة في عينة الدراسة

الجدول رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب نوع السكن

نوع السكن	التكرارات	النسبة المئوية
ملك خاص	14	58,33%
مع الأهل	2	8,33%
إيجار	8	33,33%
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم (04) من الإستمارة

يتضح من خلال الجدول رقم 4 المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب نوع ملكية السكن الخاص بالمبحوثات أنّ أعلى نسبة هي 58,33 وتمثلها المبحوثات اللاتي صرّحن بأنهن يملكن

بيت خاص ونسبة 33,33 تقمن في مسكن مأجور تليها أدنى نسبة 08,33 تقمن مع أهلهنّ ونستنتج من خلال ما ورد في الجدول أن أفراد العينة أغلبهم متزوجين ونسبة ضئيلة لا يزالون في مرحلة العزوبية لذلك لا تزال إقامتهم مع الأهل.

الجدول رقم 05 : أفراد العينة حسب عدد ساعات العمل

عدد ساعات العمل	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 06 ساعات	04	16,67%
من 06 الى 08 ساعات	08	33,33%
أكثر من 08 ساعات	12	50%
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم (05) من الإستمارة

يتضح من خلال الجدول 05 أنّ النسبة الأكبر من أفراد العينة عدد ساعات عملهنّ أكثر من 08 ساعات بنسبة 50% وهذا قد يؤدي % بالعاملات الى التعب وعدم وجود وقت للإهتمام بالأشغال المنزلية وخاصة إذا كان لديهم أبناء، في حين تظهر النسبة الأقل عند أفراد العينة بنسبة 16,67% يعملن أقل من 06 ساعات في اليوم وهذا يعطي لهم راحة والتوفيق بين الأدوار بالمنزل والعمل.

2.1 الموازنة بين عمل العمل بالمؤسسة وعمل البيت

- جدول رقم (06) قضاء وقت طويل يؤثر على علاقتها مع أسرتها

النسبة المئوية	التكرارات	قضاء وقت طويل في العمل
91,67%	22	نعم
8,33%	2	لا
100%	24	المجموع

المصدر: السؤال رقم (06) من الإستمارة

يتضح من خلال الجدول رقم 06 حسب رأي المبحوثات حول قضاء وقت طويل في العمل يؤثر أو لا يؤثر على علاقتهم فحسب أجوبة أفراد العينة بنعم العمل يؤثر على علاقتهم بأسرتهم بنسبة 91,67% حيث هناك نسبة ضئيلة أجابت بعدم وجود تأثير قدرت نسبتهم 8,33% ومن هنا نستنتج أن العمل قد يكون التأثير على العلاقات للمرأة المتزوجة أكثر لأنها هي من لديها مسؤوليات أكثر من المرأة العازبة .

- الجدول رقم (07) عمل المرأة يحدها من الإيجاب

النسبة المئوية	التكرارات	الإحتمالات
87,5	21	نعم
12,5	3	لا
100	24	المجموع

المصدر: السؤال رقم (07) من الإستمارة

يتضح من خلال الجدول رقم 07 حسب إجابة المبحوثات أن عمل المرأة قد يدفعها بنسبة كبيرة إلى الحد من الإيجاب فأغلبية أفراد العينة أجابو بنعم بنسبة 87,5 ربما هذا راجع إلى أن المرأة العاملة تجد صعوبة في تربية أبناءها وتكثر عليها المسؤوليات قد تتجرب طفل أو طفلين

حتى تستطيع تنشئتهم تنشئة صالحة ، في حين هناك نسبة ضئيلة أجابت بأنه عمل المرأة لا يؤثر على الإنجاب بنسبة 12,5 وهنا نستنتج أن الأطفال لهم تأثير على عمل المرأة فالعناية بهم مسؤولية كبيرة تقع على عاتق المرأة لذلك تلجأ المرأة إلى إنجاب طفل أو طفلين مما يساعدها على تربيتهم وعدم الازدحام في العمل .

الجدول رقم (08) (09) تجدين وقتا كافيا لشؤون المنزل

النسبة المئوية		التكرارات		الإحتمالات	
%33,33		08		نعم	
%66,67	%12,5	16	03	عدم وجود ساعات فراغ كافية	لا
	%4,17		01	عدم القدرة عن الغياب عن العمل	
	%50		12	كثافة ساعات العمل	
%100		24		المجموع	

المصدر: السؤال رقم (08) (09) من الإستمارة

من خلال الجدول رقم 08،09 يتضح لنا أن أغلبية النساء العاملات لا تجدن وقتا كافيا للاهتمام بشؤون المنزل حسب إجابة المبحوثات بنسبة 66,67% وهذا ما يدل على ظهور مشاكل أسرية خاصة إذا كانت المرأة العاملة متزوجة ومسؤولياتها متعددة وهناك نسبة قليلة أجابت بنعم 33,33% قد تكون من بينهم نساء غير متزوجات ومسؤولياتها ليست متعددة.

- الجدول رقم (10) الإنضباط في ساعات العمل صباحا يمنعك من تحضير وجبة الغداء.

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	10	41,67%
لا	04	16,67%
أحياناً	10	41,67%
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم (10) من الإستمارة

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 10 وحسب إجابات أفراد العينة انذ ساعات العمل تمنعهم من تحضير وجبات الغداء بنسبة 41,67% وهذا قد يؤثر على علاقتها مع زوجها إن كانت متزوجة وهناك من أجابو بـ لا بنسبة قليلة 16,67% ربما يتم تحضيرها باكرا حتى لا تكون هناك مشاكل مع الزوج أو الأهل في حين نسبة 41,67% أجابو أنهم في بعض الأحيان يجدون وقتا لتحضيرها.

- الجدول رقم (11) (12) مواجهة صعوبة في المواصلات

النسبة المئوية		التكرارات		الإحتمالات	
%41,67	%25	10	6	بعد مكان العمل	نعم
	%16,67		4	قلة المواصلات	
%41,67		10		لا	
%16,67		4		أحيانا	
%100		24		المجموع	

المصدر: السؤال رقم (11) (12) من الإستمارة

من خلال الجدول رقم 11،12 يتضح لنا أن هناك نساء عاملات يجدن صعوبة في المواصلات بنسبة %41,67 والسبب في ذلك هو بعد مكان العمل بنسبة %25 وكذلك قلة المواصلات بنسبة %16,67 وهناك نسبة مشابهة لها من أفراد العينة لاتجد صعوبة في المواصلات قدرت بنسبة %41,67 ، نستنتج من خلال ماسبق أن هذه الصعوبات قد تؤثر على عمل المرأة قد يؤدي بها إلى ترك العمل.

- الجدول (13) إذا كان لديك أبناء من يتكفل برعايتهم.

النسبة المئوية	التكرارات	الإحتمالات
37,5%	09	روضة الأطفال
33,33%	08	الزوج
29,17%	07	أهلك
16,67%	04	اهل الزوج
100%	24	المجموع

المصدر: السؤال رقم (13) من الإستمارة

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (13) أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 37,5% روضة الأطفال هي من ترعى أبناءهم وهذا مايفسر لنا أن أغلبية النساء العاملات لا تجد إشكال في من يتكفل برعاية أطفالهم.

3.1 الراتب الشهري:

- الجدول رقم (14) الدخل الشهري

النسبة المئوية	التكرارات	الإحتمالات
75%	18	من 20000 إلى 30000
16,67%	04	من 30000 إلى 40000
08,33%	02	من 40000 فما فوق
100%	24	المجموع

المصدر: السؤال رقم (14) من الإستمارة

من خلال الجدول رقم 14 يتضح لنا من إجابات أفراد العينة أن معظمهم دخلهم الشهري بين 20000 إلى 30000 بنسبة 75% وهذا الراتب قد يكفي المرأة العاملة المتزوجة وخاصة

إذا كان زوجها بطل وأيضا المرأة العازبة قد تكون هي من تعيل أسرتها في اقتناء حاجيات المنزل وغيرها ومع غلاء المعيشة في وقتنا الحالي في حين هناك من المبحوثات من يتراوح دخلهم الشهري حوالي 30000 إلى 40000 بنسبة 16,67% هذا الأجر أحسن قد يكفيهم وهناك من أجرهم 40000 فما فوق بنسبة 8,33% تكون ظروفهم المعيشية جيدة أحسن من المبحوثات التي ذكرناهم سابقا.

- الجدول رقم (15) (16) مواجهة مشاكل عن الراتب الشهري

النسبة المئوية		التكرارات		الإحتمالات	
62,5%	37,5%	15	09	مع الأهل	نعم
	25%		06	مع الزوج	
37,5%		09		لا	
100%		24		المجموع	

المصدر: السؤال رقم (15) (16) من الإستمارة

يتضح من خلال الجدول 15،16 أن الراتب الشهري الذي تتقاضاه المرأة العاملة قد يسبب لها مشاكل وحسب إجابات المبحوثات فنسبة عالية 62,5% تواجه مشاكل قد تكون من الأهل بنسبة 37,5% فهناك عائلات يأخذن أجر المرأة كاملا دون إعطائها حق تعبها بالإضافة الى مشاكل مع الزوج بنسبة 25% فهناك أزواج يرون بأنهم ليسو هم فقط مسؤولين عن توفير مستلزمات البيت والأبناء فالزوجة هي أيضا لها دور، في حين نسبة قليلة 37,5% لا تواجههم.

- الجدول (17) تخصيص بعض المال لقضاء حاجيات المنزل

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	19	79,17%
لا	/	/
أحيانا	5	20,8%
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم (17) من الإستمارة

من خلال الجدول 17 يتضح لنا من إجابات المبحوثات ان النسبة الأغلبية 79,17% أجابو بأنهم يخصص مالا من أجرهم لقضاء حاجيات المنزل وبهاذا ترى المرأة العاملة أنها هي أيضا مسؤولة على توفير مستلزمات البيت سواء للأهل أو الأبناء أو مساعدة الزوج حتى يكون هناك تفهم بينهم، وعدم وجود خلافات وهناك نسبة قليلة 20,83% أنها في بعض الأحيان تساهم في اقتناء حاجات المنزل في حين هناك نسبة منعدمة عند الجواب بـ "لا" وهذا ما يدل أن المرأة ترى أنها لها دور في المشاركة بالنفقة على الأهل.

- الجدول رقم (18) الأجر كاف لقضاء الحاجات الأسرية

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
كاف	02	08,33%
غير كاف	22	91,67%
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم (18) من الإستمارة

من خلال الجدول 18 يتضح لنا من إجابات المبحوثين أن أغلبية أفراد العينة أجابو بأنه غير كاف وهذا% قد يعود لقلّة الأجر أو بسبب غلاء المعيشة في حين نسبة ضئيلة جدا 08,33% أجابت بأنه كاف.

- الجدول رقم (19) لقضاء حاجات الأسرة من يدعمك ماديا في ذلك

الأحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
يدعمك ماديا	18	75%
مساعدة أقارب الزوج	02	08,33%
مساعدة أقاربك	04	16,67%
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم (19) من الإستمارة

من خلال الجدول 19 يتضح لنا من إجابات أفراد العينة معظمهم متزوجين ولقضاء حاجات الأسرة يقوم بدعمهم أزواجهم حتى لا يكون حمل عبئ الأسرة على عاتق المرأة فقط بنسبة 75% في حين نسبة قليلة 16,67% يساعدها أهلها ربما لأنها غير متزوجة أو أن الزوج بطل لا يعمل وأجرها غير كاف لقضاء كل حاجيات البيت لوحدها، وهناك فئة ضئيلة جدا بنسبة 08,33% يساعدها أهل الزوج ربما لأنهم يعيشون في بيت واحد ويتقاسمون مصروف المنزل معا حتى لا تكون هناك مشاكل.

- الجدول رقم (20) الخلافات الزوجية قد تؤدي إلى:

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
مساعدة الزوج	11	45,83%
ترك العمل	07	29,17%
الطلاق	06	25%
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم (20) من الإستمارة

يتضح لنا من خلال الجدول 20 أن إجابات المبحوثات حول الخلافات الزوجية قد تؤدي بنسبة كبيرة إلى مساعدة الزوج 45,83% وهذا الرأي يضع حد للخلافات ويكون هناك تفاهم بينهم في حين نسبة 29,17% أجابو بأنّ الخلافات قد تؤدي بهم إلى ترك العمل وهذا يضيع كل مجهوداتهم ممكن هذا الرأي أخذناه في وقت الغضب والتسرع وعدم محاولة إيجاد رأي آخر أو إستعمال أسلوب الإقناع للزوج أو الأهل أنّ العمل ضروري في الوقت الحالي ولا يمكن الإستغناء عنه في حين مبحوثات آخرين رأو بأنذ الطلاق هو الحل الأنسب للزوج والزوجة بنسبة 25% وهذا قد يؤدي إلى تفكك الأسرة وضياع الأبناء لذلك كأن من الأحسن التشاور في قضية العمل قبل الزواج حتى لا يكون هناك خلافات بعد الزواج.

المحور الرابع: تحديات في بيئة العمل

- الجدول رقم (21) (22) التعرض للمضايقات في مكان العمل

النسبة المئوية		التكرارات		الإحتمالات	
%33,33	%20,83	08	05	المدير	نعم
	%12,5		03	زملاء بالعمل	
	/		/	العمال	
%66,67		16		لا	
%100		24		المجموع	

المصدر: السؤال رقم (21) (22) من الإستمارة

يتضح لنا من خلال الجدول 21 و22 أن المرأة العاملة قد تتعرض لمضايقات في مكان العمل ومن خلال إجابة المبحوثات قدرت بنسبة 33,33% وحسب إجابتهن قد تكون من طرف المدير 20,83% وقد يكون السبب في ذلك عدم انطباقها في العمل أو التأخر عن دوام العمل ، في حين هناك نسبة 12,5% تتعرض لمضايقات من قبل زملاء العمل والسبب في ذلك قد يكون بينهم عداوة أو رفض أو غيرها الإختلاط مع الزملاء في حين المضايقات من قبل العمال منعدمة وكانت أغلبية أفراد العينة بنسبة 66,67% لا يتعرضون للمضايقات في مكان العمل.

- الجدول رقم (23) السماح بالخروج قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل

النسبة المئوية		التكرارات		الإحتمالات	
%16,67		04		نعم	
%83,33		20		لا	
%100		24		المجموع	

المصدر: السؤال رقم (23) من الإستمارة

من خلال الجدول 23 يتضح لنا أنّ المرأة العاملة لا يسمح لها بالخروج من مكان العمل قبل انتهاء وقت العمل بنسبة 83,33% في حين هناك نسبة ضئيلة 16,67% يسمح لها بالخروج وهذا قد يكون لحدوث ظروف طارئة كالمرض أو غيرها يعني حالات نادرة

- الجدول رقم (24) الإحترام والتقدير من قبل المدير

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	20	83,33%
لا	04	16,67%
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم (24) من الإستمارة

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 24 حسب اجابات أفراد العينة أنّ المدير يحترم المرأة العاملة خاصة إذا كان الإحترام متبادل أي أن المرأة أيضا تحترمه بنسبة 83,33% في حين هناك فئة قليلة أجابت بأنها ليس هناك احترام من قبل المدير ربما لعدم انضباطها في العمل.

- الجدول رقم (25) التغيب عن العمل بسبب ظروف في البيت

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	19	79,17%
لا	06	25%
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم (25) من الإستمارة

يتضح لنا من خلال الجدول 25 من إجابات أفراد العينة أن نسبة 79,17% أي معظمهم يتغيبون عن العمل بسبب ظروف في البيت قد يكون مرض أو غيره وخاصة المرأة المتزوجة

نجدها تغيب بنسبة كبيرة عكس العازبة لأنها لديها مسؤوليات عديدة والأبناء وغيرهم في حين نسبة قليلة لا تضطرها ظروف البيت للتغيب.

- الجدول (26) يتعامل معك مديرك بمرونة لإدراكه لمسؤوليات الأسرية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	09	37,5%
لا	15	62,5%
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم (26) من الإستمارة

يتضح لنا من خلال الجدول 26 أنّ إجابات أفراد العينة المدير قد يتعامل بمرونة مع النساء العاملات لمعرفة أن الواجبات الأسرية كثيرة عن المرأة وخاصة إذا كان المدير امرأة فهي تدرك جيدا مسؤوليات البيت بنسبة 37,5% في حين أن هناك نسبة أجابت بعدم التعامل بمرونة من طرف المدير ريم لأنها رجل لا يدرك جيدا مسؤولياته أو لتطبيقه قوانين صارمة بنسبة 62,5%.

- الجدول (27) هناك فرق في التعامل مع الرجل والمرأة في مكان العمل

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	18	75%
لا	06	25%
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم (27) من الإستمارة

من خلال الجدول 27 يتضح لنا أن معظم إجابات أفراد العينة بنسبة 75% ترى أن هناك فرق في التعامل مع الرجل في مكان العمل وهذا يدعى بالتمييز بين الجنسين ربما يرون

أنّ الرجل هو أكثر قدرة على تحمل أعباء العمل على المرأة في حين هناك نسبة قليلة 25% أجابت بأنه ليس هناك فرق.

- الجدول رقم (28) المكافئات والترقيات من قبل المدير

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	09	37,5%
لا	15	62,5%
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم(28) من الإستمارة

من خلال الجدول رقم 28 يتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 62,5% ليس لديهم ترقيات ومن خلال هذا نستنتج أن المرأة لا تسعى الى إظهار إبداعاتها في العمل بسبب عدم منحها امتيازات كالترقيات في وظيفتها.

- الجدول رقم (29) المشاركة في اتخاذ القرارات

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	06	25%
لا	18	75%
المجموع	24	100%

المصدر: السؤال رقم(29) من الإستمارة

من خلال الجدول رقم 29 يتضح لنا أن إجابات أفراد العينة بنسبة 75% الأغلبية أجابو بعدم مشاركتهم في اتخاذ بعض القرارات التي تخصهم في العمل، في حين نسبة قليلة 25% يستشيرهم المدير في بعض أمور التي تخص العمل ومن هنا نستنتج أنه سيكون هناك فرق في تعامل المسؤول مما قد يحدث خلل وظيفي في المؤسسة أو تمييز بين الموظفين.

2. أهم النتائج:

- العمل لساعات طويلة يؤثر على علاقة المرأة العاملة بأسرتها بنسبة 1,67'9 %.
- يرغب العمل بعض النساء المتزوجات على الحد من الإنجاب بنسبة 87,5% .
- كثافة ساعات العمل تؤدي إلى عدم التوفيق بين الأعمال المنزلية والعمل بالمؤسسة بنسبة 75%.
- بعد مكان العمل ومواجهة المرأة العاملة صعوبات في المواصلات يؤثر على عمل المرأة بنسبة 60 %.
- مواجهة المرأة لمشاكل حول راتبها الشهري من قبل أهلها أو زوجها بنسبة 62%
- قلة الراتب الشهري ومع غلاء المعيشة في وقتنا الحالي يؤثر على عمل المرأة بنسبة 67%,91 .
- الخلافات الزوجية حول العمل تؤدي إلى مساعدة المرأة لزوجها والتفاهم فيما بينهم وعدم اللجوء إلى الطلاق أو ترك العمل بنسبة 45%
- الضغوطات من قبل المدير على المرأة العاملة لإدراكه لمسؤولياتها الأسرية قد يؤثر على عملها بنسبة 62,5 %
- يعد التمييز بين الجنسين في المؤسسة أكبر تحدي تواجهه المرأة العاملة بنسبة 75% .
- عدم مشاركة المرأة في إتخاذ بعض القرارات التي تخصها في مكان العمل تؤثر على عمل المرأة بنسبة 75% .

3. المناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

- تشير النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية إلى أن الفرضية التي مفادها :
- تعتبر الموازنة بين العمل بالمؤسسة وعمل البيت أكبر تحدي تواجهه .

- أن هذه الفرضية تحققت من خلال النتائج (6,7,8,11) وذلك من خلال إجابات المبحوثات عن التوفيق بين العمل والاعمال المنزلية، وأن يؤثر على علاقتها بأسرتها وخاصة من لديه كثافة في ساعات العمل ، فالمرأة هي أم وزوجة وربة بيت فمسؤولياتها متعددة ، والتوفيق بين هذين العاملين يخلق لها مشاكل .
- أما الفرضية الثانية التي مفادها : يعتبر الراتب الشهري أكبر تحدي تواجهه المرأة قد يوقعها في التخلي عن عملها أو مواصلته .
- من خلال إجابات المبحوثات في الأسئلة 14,16,18,19، أن الراتب الشهري يخلق مشاكل للمرأة سواء مع الزوج أو الأهل ، وأن النساء المتزوجات أغليبتهن لا يلجأن للطلاق يفضلن التفاهم ومساعدة الزوج رغم الخلافات التي تنشأ عن الراتب الشهري ، وقلة الراتب الشهري يؤثر على عمل المرأة وخاصة في غلاء المعيشة الذي نلاحظه في وقتنا الحالي ، فمعظم أفراد العينة يتراوح أجرهم بين 20000 إلى 30000 .

4. مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

- بالنسبة للنتيجة 6,8,9 فهي تتوافق مع دراسة محمود محمد مسعود فرج بعنوان خروج المرأة اللبية لمتزوجة للعمل والعوامل الاجتماعية والإقتصادية وإنعكاساتها على الأسرة والمجتمع .
- حيث أن النتيجة 6,8,9 قضاء وقت طويل في العمل يؤثر على علاقة المرأة بأسرتها ، وكثافة ساعات العمل لا تجد المرأة وقتا كافيا لإهتمام بشؤون المنزل يتوافق مع نتيجة التي توصل إليها محمود محمد التي مفادها : العمل يسبب متاعب ومشاكل أسرية .
- بالنسبة للنتيجة 6، 8، 9 فهي تتوافق مع دراسة دينا فهمي محمد فرج بعنوان الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العانمة في القطاع العام أطروحة ماجستير . حيث النتائج التي

ذكرناها من قبل تتوافق مع نتيجة دينا التي مفادها الخروج في وقت متأخر من العمل يؤثر على علاقة المرأة بأسرتها ، وأيضا مواجهة صعوبة في التوفيق بين عملها والاشغال المنزلية .

بالنسبة للنتيجة 6،8 فهي تتوافق مع دراسة عاجب بومدين بعنوان الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت ،

حيث أن النتيجة 6،8 عمل المرأة يؤثر على علاقتها مع أسرتها ، وعدم التوفيق بين العمل والأعمال المنزلية ، تتوافق مع نتيجة عاجب بومدين : عمل المرأة خارج البيت له آثار سلبية على الاسرة ، وعدم القدرة على التوفيق بين العمل والبيت للتعدد ادوار المرأة،

بالنسبة للنتيجة 14،15،18 فهي تتوافق مع دراسة بن حميدة هند عمل المرأة بين الواجبات الأسرية والتحديات المهنية .

حيث أن النتيجة 14،15،18 مهظم أفراد العينة راتبهم الشهري يتراوح بين 20000 إلى 30000 بنسبة 91،67 وهذا الراتب غير كاف لقضاء حاجيات المنزل مع غلاء المعيشة في وقتنا الحالي ، ويواجهن مشاكل من قبل الأهل أو الزوج حول الأجر ، وهذه النتائج تتوافق مع النتائج التي توصلت لها هند ، عدم كفاية الدخل للمرأة العاملة مما يسبب لها مشاكل مع أسرتها.

خاتمة

يعد خروج المرأة إلى العمل إحدى التغيرات التي طرأت على مختلف المجتمعات ، حيث أصبحت المرأة عنصرا فعالا في مختلف الميادين قد عززت مكانتها الاجتماعية ومكنتها من إحتلال المنزلة المناسبة خصوصا بعد إكتسابها للثقافة والتربية والتعليم ودخولها أنواع الأعمال والمهن ومشاركتها الفاعلة في التحول الإجتماعي ورغم هذا التحرر إلا أن المرأة لا زالت تعاني من صعوبات تعرقل مسيرتها المهنية .

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

I القرءان الكريم

القواميس

01- قاموس كامبودج

02- معجم المعاني

الكتب

03- إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة المعاصرة، دار وائل للنشر الطبعة الأولى 2008.

04- بلقاسم سلاطنية واسماعيل قبرة، التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، دار الفجر للنشر والتوزيع مصر، الطبعة 02، 2008.

05- حسن عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1998.

06- عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ط 01، 2011.

07- عبد الهادي أحمد الجوهري، علي عبد الرزاق إبراهيم، مدخل إلى المناهج وتصميم البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008

08- عمارة بوحوشو عمارة محمد الذنيات، مناهج البحث العلمي طرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر (د، ط) ، 2001.

09- كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة دار النهضة العربية، 1984.

10- محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، اليمن، ط 03، 2015.

المذكرات

- 11- دينا فهمي خالد جبر، الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام، أطروحة ماجستير في الإدارة التربوية، بكلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2005.
- 12- رؤوف بلعقاب ، عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية، أطروحة دكتوراء، سطييف، 2017.
- 13- عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراء، في علم النفس، 2017.
- 14- مسعود محمد مسعود فرج، خروج المرأة الليبية المتزوجة للعمل والعوامل الاجتماعية والإقتصادية وانعكاساتها على الأسرة والمجتمع، أطروحة الماجستير، في علم الاجتماع، الحفرة، 2010.

مجالات

- 01- احمد سويسي، واقع عمل المرأة بين الأدوار المهنية والمسؤولية الاجتماعية، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، 2023.
- 15- بدر محمد، أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، العدد 09، 2017.
- 16- بلببوض لامية، صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيرها على علاقتها بالأسرة، المجلة الأكاديمية للبحوث الاجتماعية، مجلد2/ العدد2، 2020.
- 17- حمورابي، التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المراكز التجارية ، المجلد الثاني العدد 44.

- 18- حيدر خيضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة الكويت للعلوم الإنسانية، العراق، العدد 14، 2017.
- 19- دار الخدمات النقابية العمالية، التحديات التي تواجه المرأة العاملة، 12-13 ديسمبر 2013.
- 20- مريم شرع، تمكين المرأة العاملة من تولي المناصب القيادية مقومات وتحديات، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زين عاشور، الجلفة.
- 21- مصطفى عوفي، عمل المرأة العربية والتحديات الأسرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة باتنة.
- 22- نوري محمد، صراع الأدوار لدى المرأة العائلة، دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل على أدوارها الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 10، 2015.

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عباس لغرور



- كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

- قسم العلوم الاجتماعية

- تخصص : تنظيم وعمل

استمارة استبيان

لإعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان

التحديات التي تواجه عمل المرأة بالمؤسسة

دراسة ميدانية بثانوية بوغديري مختار بعين الطويلة -خنشلة

الأستاذ المشرفة

بروكي عبد الواحد

من إعداد الطالبة

بوترعة أمينة

ملاحظة:

-إن الاسئلة الواردة في الاستبيان ستعامل بسرية و لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط،و سعيا للحصول على نتائج خاصة بالموضوع الدراسة فالرجاء قراءة بارات الإستبيان بعناية تامة ذلك أن تعبر إجاباتكم تعبر عن آرائكم عن كل عبارة.

السنة الجامعية 2023/2022

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- السن :

أقل من 25 () 25-30 () 35 فما فوق ()

2- الحالة العائلية:

عزباء () متزوجة () مطلقة () أرملة ()

3- طبيعة التوظيف:

دائم () مؤقت ()

4- نوع السكن:

ملك خاص () مع أهلك ()

5- عدد ساعات العمل:

أقل م 6 ساعات () من 6 إلى 8 ساعات () أكثر من 8 ساعات ()

المحور الثاني: الموازنة بين عمل المرأة بالمؤسسة وعمل البيت

6- في رأيك هل قضاء المرأة وقت طويل في العمل يؤثر على علاقتها مع أسرتها؟

نعم () لا ()

7- هل عمل المرأة يدفعها للخدمن الإنجاب؟

نعم () لا ()

8- هل تجدين وقتا كافيا للإهتمام بشؤون المنزل؟

نعم () لا ()

9- إذا كان الجواب لا فذلك بسبب:

عدم وجود ساعات فراغ كافية في العمل ()

عدم قدرتك عن الغياب عن العمل ()

كثافة ساعات العمل ()

10- هل الإنضباط في ساعات الدخول للعمل صباحا يمنعكم تحضير وجبات الغداء؟

نعم () لا () أحيانا ()

11- هل تواجهك صعوبة في المواصلات؟

نعم () لا () أحيانا ()

12- إذا كانت الإجابة نعم ذلك بسبب:

مكان العمل ()

قلة المواصلات ()

13- إذا كان لديك أبناء من يتكفل برعايتهم أثناء عملك؟

روضة الأطفال () الزوج () أهلك () أهل زوجك ()

المحور الثالث: الراتب الشهري يوقع المرأة في مواصلة العمل أو التخلي

عنه

14- دخلك الشهري

من 20000 إلى 30000 ()

من 30000 إلى 40000 ()

من 40000 فما فوق ()

15- هل تواجهين مشاكل عن راتبك الشهري؟

نعم () لا ()

16- إذا كانت الإجابة نعم سبب ذلك:

مع الإهل () مع الزوج ()

17- هل تخصصين بعض المال لقضاء حاجيات المنزل؟

نعم () لا () أحياناً ()

18- هل الأجر كاف لقضاء الحاجات الأسرية؟

كاف () غير كاف ()

19- لقضاء حاجات أسرتك من يدعمك في ذلك:

دخل الزوج () مساعدة أقارب الزوج () مساعدة أقاربك ()

20- الخلافات الزوجية قد تؤدي إلى:

مساعدة الزوج () ترك العمل () الطلاق ()

المحور الرابع: التحديات في بيئة العمل

21- هل تتعرضين للمضايقات في مكان العمل؟

نعم () لا ()

22- مضايقات من قبل:

المدير () الزملاء بالعمل () العمال ()

23- هل يسمح لك الخروج قبل انتهاء الوقت الرسمي للعمل؟

نعم () لا ()

24- هل تحضين بالإحترام والتقدير من قبل المدير؟

نعم () لا ()

25- هل تضطرين للتغيب عن العمل بسبب ظروف البيت؟

الملاحق

نعم () لا ()

26- هل يتعامل معك مديرك بمرونة لإدراكه لمسؤوليات الأسرية؟

نعم () لا ()

27- هل ترين أنّ هناك فرق في التعامل مع الرجل والمرأة في مكان العمل؟

نعم () لا ()

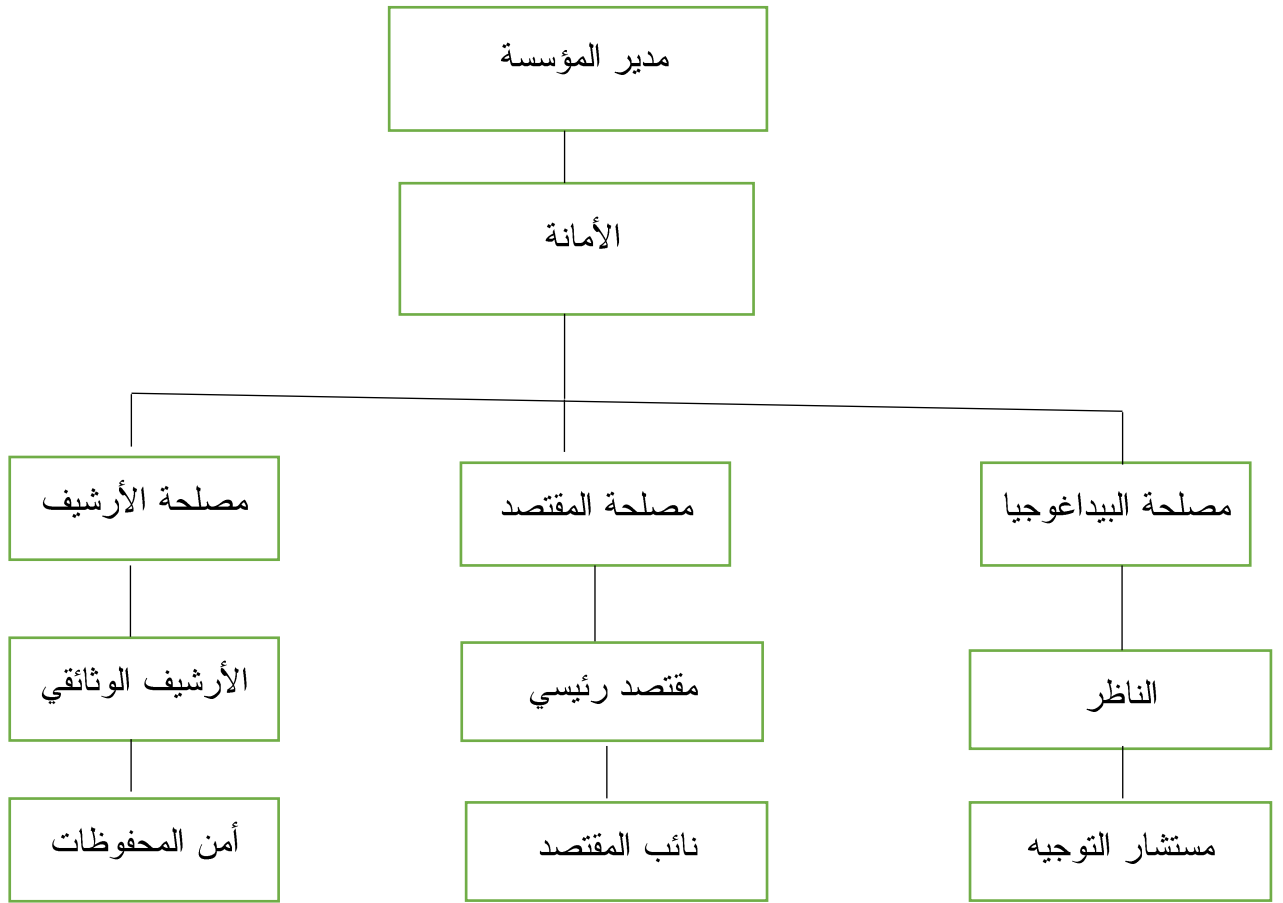
28- هل يمنحك مديرك مكافآت أو ترقيات؟

نعم () لا ()

29- هل يستشيرك مديرك في بعض القرارات التي تخص العمل؟

نعم () لا ()

الملحق 03: الهيكل التنظيمي لثانوية بوغديري مختار



المصدر : من إنجاز الباحثة بإعتماد على المقابلة

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة : التحديات التي تواجه عمل المرأة بالمؤسسة دراسة ميدانية بثنائية بوغديري مختار بلدية عين الطويلة ولاية خنشلة .

حيث تمحورت إشكالية الدراسة على التساؤل الرئيسي التالي : فيما تتمثل التحديات التي تواجه عمل المرأة بالمؤسسة ؟

وقد تم صياغة فرضيتين هما :

تعتبر الموازنة بين العمل بالمؤسسة والبيت أكبر تحدي تواجهه .

يعتبر الراتب الشهري

أهداف الدراسة :

-الكشف عن التحديات التي تواجه عمل المرأة

-التطرق للتحديات التي تعيق عمل المرأة

المنهج المستخدم : تم إستخدام المنهج الوصفي .

المجال الزمني : إستغرقت هذه الدراسة في جانبها النظري والميداني السنة الجامعية

2023 /2022 .

مجتمع الدراسة : إتمدنا في دراستنا على العينة القصدية والتي تمثل 24 أستاذة بثنائية بوغديري مختار ، وتم الإعتماد في هذه الدراسة من حيث جمع المعلومات على اداة الإستمارة والقبلة .

وتم التوصل بعد تحليل البيانات أ، الفرضيات قد تحققت وأ، المرأة تعاني من عدم التوفيق بين

العمل بالمؤسسة والبيت ، كما أن اراتب الشهري يحدث مشاكل للمرأة قد تلجأ للتخلي عن

عملها وبهذا تكون التحديات لها تأثير سلبي على عمل المرأة .

Abstract

The title of the study: Challenges facing women's work in the institution, a field study in the high school of Bogdiri Mukhtar, Ain Tawila municipality, Khenchela state.

Where the problematic of the study centered on the following main question: What are the challenges facing women's work in the institution?

Two hypotheses have been formulated:

The balance between work in the institution and home is the biggest challenge you face.

It is the monthly salary

Objectives of the study :

Exposing the challenges facing women's work

Addressing the challenges that hinder women's work

Method used: The descriptive method was used.

Time scope: This study, in its theoretical and field aspects, covered the academic year 2022/2023.

Study population: In our study, we relied on the intentional sample, which represents 24 female teachers at Boghdiri Mukhtar Secondary School.

It was concluded, after analyzing the data, that the hypotheses have been verified, or that the woman suffers from a lack of reconciliation between work in the institution and the home, and that the monthly salary causes problems for the woman who may resort to giving up her work, and thus the challenges have a negative impact on the work of the woman.