

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي
الميدان : العلوم الاجتماعية
الشعبة: علم الاجتماع
التخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل
إعداد الطالب: نسيبة دليلي
بعنوان :

الهوية المهنية للمرأة العاملة وانعكاسها على العلاقات الاسرية

دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات المتزوجات بمؤسسة بلدية ورقلة

نوقشت وأجيزت بتاريخ: 2022/06/16

أمام لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
عريف عبد الرزاق	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح-ورقلة	رئيسا
حمداوي عمر	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح-ورقلة	مشرفا ومقررا
جابر مليكة حمداوي	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح-ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية 2022/2021

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي
الميدان : العلوم الاجتماعية
الشعبة: علم الاجتماع
التخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل
إعداد الطالب: نسيبة دليلي
بعنوان :

الهوية المهنية للمرأة العاملة وانعكاسها على العلاقات الاسرية

دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات المتزوجات بمؤسسة بلدية ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/06/16

أمام لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
عريف عبد الرزاق	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح-ورقلة	رئيسا
حمداوي عمر	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح-ورقلة	مشرفا ومقررا
جابر مليكة حمداوي	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح-ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية 2022/2021

شكر و عرفان

أتقدم بخالص الشكر و التقدير بالجميل للأستاذ الفاضل حمداوي عمر وذلك على قبوله الإشراف على هذه الدراسة ، ولمعاملاته الطيبة طوال مراحل الإشراف و حتى إتمامها على النحو الذي ظهرت عليه ، فقد كان نعم الموجه و نعم المرشد ، حفظه الله ورعاه. و مزيد من الشكر لكل أساتذة قسم علم الاجتماع وبالخصوص طلبة سنة ثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل و في الأخير أشكر كل من ساعدني في إتمام هذا العمل من قريب أو من بعيد و لو بكلمة طيبة

نسيية



الاهداء

" وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين "

الحمد لله الذي ما تم جهد ولا ختم سعي إلا بفضلته , ما تخطيت هذه العقبات والصعوبات إلا بتوفيقه , تخرجت ليس بجدي ولا باجتهداي وإنما بتوفيق من ربي .

أشكر الله تعالى الذي وفقني في إنجاز هذا العمل المتواضع الذي كان نجاحي بيديه أهدي ثمرة جهدي إلى :

من رفع قدرها الرحمان وجعلها مأوى وأعظم هدية للإنسان وجعل تحت أقدامها الجنان ...
أمي الغالية أطال الله في عمرها , إلى بطلي أبي قرّة عيني وسندي في هذه الحياة أسأل الله سبحانه وتعالى أن يمنحهما الصحة والعافية ويجعل عاقبتهما الجنة عرضها السماوات والأرض , إلى القلوب التي أحاطتني بالحب والرعاية إخوتي خصوصا أختي ميرة وأخي الطيب وزوج أختي علي.

إلى جميع أساتذتي خصوصا أستاذ حمداوي عمر الذي ساهم في مساندتي والإشراف عليا .

إلى كل أصدقائي الذين تلو بهم الحياة نجاة ويسرى وشيماء.....

إلى كل من أحب قلبي ومن ساهم في إنجاز هذا العمل المتواضع.....

نسيبة

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
-	شكر وتقدير
-	إهداء
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول
-	فهرس الملاحق
أ - ب	مقدمة
	الفصل الأول: موضوع الدراسة
2	إشكالية الدراسة
4	تساؤلات الدراسة
4	أسباب اختيار الموضوع
4	أهداف الدراسة
4	أهمية الدراسة
4	تحديد مفاهيم الدراسة
10	الدراسات السابقة
14	مقاربة غوفمان المدخل المسرحي
	الفصل الثاني: الاطار المنهجي للدراسة
19	منهج الدراسة
19	مجالات الدراسة
19	المجال المكاني
19	المجال الزماني
20	المجال البشري
20	العينة المستخدمة
21	أدوات جمع البيانات
21	الملاحظة
21	استمارة استبيان
	الفصل الثالث: الجانب الميداني للدراسة
25	عرض وتحليل البيانات الميدانية
25	عرض وتحليل البيانات الاولية
46	مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
46	2-1- عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الاولى
48	2-2- عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني
51	النتيجة العامة للدراسة
54	الخاتمة
56	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	صفحة
جدول رقم 01	توزيع أفراد العينة حسب السن	25
جدول رقم 02	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	26
جدول رقم 03	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة في العمل	26
جدول رقم 04	توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل	27
جدول رقم 05	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	28
جدول رقم 06	توزيع أفراد العينة حسب معارضة خروج المرأة للعمل	28
جدول رقم 07	توزيع أفراد العينة حسب الالتزامات المهنية و وقت طهي لأفراد الأسرة	29
جدول رقم 08	توزيع أفراد العينة حسب انضباط المرأة العاملة بساعات العمل القانونية ومراقبة متطلبات المنزل	30
جدول رقم 09	توزيع أفراد العينة حسب تقصير المرأة العاملة في شؤون المنزل بسبب انشغالات المهنية	31
جدول رقم 10	توزيع أفراد العينة حسب قضاء الوقت الكافي مع أفراد الأسرة	31
جدول رقم 11	توزيع أفراد العينة حسب إصابة المرأة بالإرهاق بسبب العمل وتقليل أدائها في البيت	32
جدول رقم 12	توزيع أفراد العينة حسب تحضير وجبة العشاء بعد تعب طويلة النهار	32
جدول رقم 13	توزيع أفراد العينة حسب تأثير عمل المرأة خارج البيت على رعاية الأبناء	33
جدول رقم 14	توزيع أفراد العينة حسب الشعور عند ترك الأبناء من أجل العمل	33
جدول رقم 15	توزيع أفراد العينة حسب تأثير المشاكل المهنية على طريقة التعامل مع الأبناء	34
جدول رقم 16	توزيع أفراد العينة حسب التفكير في ترك العمل من أجل رعاية الزوج والأبناء	35
جدول رقم 17	توزيع أفراد العينة حسب افتقاد الأبناء المرأة العاملة أثناء غيابها عنهم	35
جدول رقم 18	توزيع أفراد العينة حسب تأثير عمل على تحصيل الدراسي للأبناء	36
جدول رقم 19	توزيع أفراد العينة حسب مكان وضع الأطفال عند الذهاب إلى العمل	36
جدول رقم 20	توزيع أفراد العينة حسب توفير المؤسسة النقل الوظيفي	37
جدول رقم 21	توزيع أفراد العينة حسب وقت زيارة الأبناء	38
جدول رقم 22	توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العلاقة مع زملاء العمل	38
جدول رقم 23	توزيع أفراد العينة حسب الشعور بالإرتياح لمزاولة العمل المهني	39
جدول رقم 24	توزيع أفراد العينة حسب تبادل الآراء مع زملاء في العمل	40
جدول رقم 25	توزيع أفراد العينة حسب علاقات في بيئة العمل وتأثيرها على تفاعل الأسري	40
جدول رقم 26	توزيع أفراد العينة حسب اكتساب المهارات في مجال المهني	41
جدول رقم 27	توزيع أفراد العينة حسب مجهودات المرأة العاملة وتحقيقها لطموحها المهني	41
جدول رقم 28	توزيع أفراد العينة حسب تحقيقي المرأة اكتفاء لحاجاتها المادية	42
جدول رقم 29	توزيع أفراد العينة حسب الامتيازات التي تقدمها المؤسسة لنساء العاملات	43
جدول رقم 30	توزيع أفراد العينة حسب توفير تأمينات الصحية	43
جدول رقم 31	توزيع أفراد العينة حسب مساهمة المؤسسة بتكريم النساء العاملات بهدايا رمزية في الأعياد	44
جدول رقم 32	توزيع أفراد العينة حسب كثرة مهام المرأة العاملة وتأثيرها على صلة بالزوج	44
جدول رقم 33	توزيع أفراد العينة حسب التوفيق بين مهام العمل خارج البيت و الواجبات اتجاه الزوج	44
جدول رقم 34	توزيع أفراد العينة حسب موقف الزوج من تأخر الزوجة في العمل بسبب العمل الإضافي	46

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
-	الاستمارة	01

المقـدمـة

مقدمة:

إن ازدواجية الأدوار للمرأة العاملة ومعاناتها حول التوفيق بين عملها في البيت وعملها الوظيفي وتسعى دوماً إلى المساواة أو التوفيق بين هذين الدورين و إثبات جدارتها على كلا المستويين من أجل إبراز ذاتها ومكانتها في الأسرة خصوصاً والمجتمع عموماً .

ومن بين التحولات الحاصلة في المجتمع الجزائري ظاهرة خروج المرأة للعمل بصورة متزايدة في جميع الميادين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية... وذلك نتيجة تطور الفكر الثقافي للمجتمع ، واختيار المرأة للعمل ، وضعها أمام مفترق طرق بين واجباتها داخل اسرتها والتزامها وظيفيا اتجاه عملها فداخل المنزل تعتبر العمود الفقري للأسرة وأساسها ، تقع على عاتقها العديد من الواجبات اتجاه الأبناء والزوج فهي التي تهتم بطلبات زوجها وتحاول قدر الإمكان تلبيةها للحفاظ على استقرار العلاقة الزوجية بالمقابل يقوم الزوج بنفس الدور كذلك ، وتهتم أيضا بشؤون الأبناء ورعايتهم والوقوف لضمان تنشئة اجتماعية وأسرية سليمة إلى جانب ذلك التزامها مهنيا ما يجعلها مضطرة للتقني فيه بقواعد وقوانين حتى تكون ممارستها لوظيفتها في نحو منظم ، و إثبات ذاتها وتأكيد على قدرتها في مشاركة الرجل في التنمية والتخلص من صورة المرأة المنحصر دورها داخل المنزل فقط.

و تعتبر الهوية عاملا مهما في بقاء المجتمعات أو اندثارها ، وفي تقدمها أو تراجعها ، وكذلك على مستوى المؤسسات فهي تحتاج إلى ترسيخ مفهوم الهوية الخاصة بها ، والذي يجعل الفرد يتفانى من أجل بقاء هذه المؤسسة ودوام نجاحها وتفوقها ، والشعور بالرضا نابعا من اعتزاز الفرد بانتمائه إلى هذه المؤسسة وهو ما يسمى بالهوية المهنية .

كما تعد الهوية من المرتكزات الأساسية لأي مجتمع أو مؤسسة ، وتتجلى أهميتها في حضورها الدائم لدى الفرد ، وهي تتغلغل لا شعوريا في أعماق حياتنا الثقافية والاجتماعية والعملية والمهنية وعلى الرغم من بساطة الكلمة إلا أنها تتضمن درجة عالية من التعقيد والصعوبة بسبب تعدد دلالاتها واصطلاحاتها ومجالاتها .

فهي تمثل مجموعة المفاهيم المرتبطة بالموضوعات ذات الأهمية المتعلقة بالمجتمع أو المؤسسة ، وتصوغ المعتقدات والاتجاهات والأهداف الشخصية وتحدد طريقة تفكير الفرد التي تؤثر على أسلوب حياته وعمله ، واختياراته المهنية وفعالياته الاجتماعية ، عندما يبحث عن مكانته ، والأدوار الشخصية التي توفر للفرد اندماجا مناسباً في مجتمعه ومؤسسته ، وتحقق له الشعور بالانتماء

وسوف نتناول في دراستنا الحالية والتي بعنوان " الهوية المهنية للمرأة العاملة وانعكاسها على علاقات الأسرة " والتي قسمت هذه الدراسة إلى ثلاث فصول أساسيين هما :

الفصل الأول : موضوع الدراسة : تم فيه إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وأسباب اختيار الموضوع وأهمية

الدراسة والأهداف التي نطمح إليها من خلال هذه الدراسة , ثم تحديد مفاهيم الدراسة وتناولنا الدراسات السابقة المشابهة للموضوع وأوجه الاستفادة منها وتم التطرق إلى المدخل النظري المناسب للدراسة .
الفصل الثاني : الجانب المنهجي للدراسة : حيث تم فيه تحديد منهج الدراسة وأهم مجالات (المجال المكاني , المجال البشري , المجال الزمني) ثم تحديد العينة المستخدمة وأدوات جمع البيانات من ملاحظة واستمارة الاستبيان .

الفصل الثالث : الجانب الميداني للدراسة : تمت فيه تحليل بيانات استمارة الاستبيان واستخلاص النتائج المتعلقة بالتساؤلات وفي الأخير استخلاص النتائج العامة والخاتمة

الفصل الأول

موضوع الدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. أسباب اختيار الموضوع
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. مفاهيم الدراسة
6. الدراسات السابقة
7. مقارنة النظرية للدراسة

1. الإشكالية:

لقد شهد العالم تحولات وتغيرات اجتماعية وتكنولوجية عميقة الجذور وانعكس ذلك على جميع الأصعدة منها الإقتصادية الاجتماعية والثقافية , موضوع الهوية من أكثر المواضيع المطروحة على الساحة الفكرية في العالم وياتت واحدة من أهم قضايا التي تستحوذ على اهتمام الباحثين و المفكرين وعلماء الاجتماع والسياسة في وقتنا الحاضر.

ونجد من بينهم سان سوليو في كتابه "الهوية في العمل " عرف الهوية على أنها " هي تعريف الذات بالذات وتعريف بالذات من خلال الغير " ويقصد بذلك ما يميز الذات عن الآخر , ويعني أن الهوية المهنية هي بناء ذاتي , تتشكل من خلال انتماءنا للمؤسسة , وتتأسس اجتماعيا من خلال خبرات وتجارب الحياتية والأوضاع و مواقف الفرد المعاشة . إن عملية بناء الهوية حسبه عملية مستمرة و مركبة من جزئين الأنا والتجربة التي بدورها تبرزان شخصية الفرد كفاعل مستقل بذاته عن الآخري¹

فتوصل الى أن المؤسسة هي مكان التنشئة الاجتماعية وتكوين الهويات الفردية والاجتماعية أي أن نظرتة للمؤسسة من منظور الجديد من منظور الثقافي , ونجد أن كلود دوبار C.Dubar في كتابه " التنشئة الاجتماعية وبناء الهويات الاجتماعية المهنية " أن التنشئة الاجتماعية هي عملية بناء هوية الفرد , وتعني تنمية روح الانتماء وبناء العلاقة مع الآخرين في العمل².

إن عملية التنشئة الاجتماعية التي تعتبر أهم بعد يساهم في تشكيل هوية الفرد , وبالتالي فهذه الأخيرة مختلفة باختلاف عملية التنشئة الاجتماعية , يعني لديها مجموعة من القوالب الاجتماعية التي تنشأ على اثرها , لذا فالتنشئة الاجتماعية مهمة لأجل بناء الهوية , التنشئة التنظيمية التي كلف بها المؤسسات أو العالم ما بعد الأسرة الذي يتفاعل معه الفرد ويندمج فيه وينتمي اليه.

واختلف وضع المرأة من مجتمع إلى آخر عبر التاريخ ولقد لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في احداث تغيرات على مستوى بناء الاجتماعي و نظم الأسرية التي أدت الى نهضة المرأة فأصبحت تنافس الرجل في شتى المجالات بعد أن كانت محصورة في أعمال منزلية والأعمال الزراعية والأعمال الحرفية والنسيج... الخ عكس رجل الذي كان هو المعيل الوحيد للأسرة لكن اليوم نظرا للتطورات الحاصلة استطاعت المرأة المكافحة للتحرر وتجاوز الحدود التي رسمتها العادات والتقاليد فالضرورة الاقتصادية فرضت عليها الخروج إلى سوق العمل للبحث عن عمل خارج البيت حيث تزامم الرجل في فضاءات واحدة ومشاركتها في كافة

¹ دليلة بدران , الهوية المهنية للعامل بين الاندماج واللامن الوظيفي مقارنة سوسيوثقافية "كلود دوبار وسان

سوليو لمنظور الأزمة , مجلة التراث الأغواط , 2017, 04

القطاعات كالتعليم ، والسياسة ، والاقتصاد والإدارة... الخ والذي استطاعت بدورها إبراز مكانتها في المجتمع وتحسين أوضاعها المعيشية لسد احتياجاتها الأسرية وتحقيق ذاتها كشخص مستقل بذاته .

بما أن المرأة صارت مستقلة ذاتيا لها أفكار وتصورات وأراء تجعلها أكثر اندماجا في مجال عملها من خلال عملية التفاعل بين أفراد الجماعة نجد و إرفينغ غوفمان " يرى بلبن تبادل المعلومات ركيزة أساسية في عملية التفاعل الاجتماعي التي تسير باتجاهين بين الفاعل والآخرين" . فالانغماس في قيم المؤسسة وثقافتها يعطي أحد هاته الأبعاد وهو الاندماج والتقصم الفرد لهذه القيم وبالتالي تتشكل هويته وفق هذا الأساس .

وفي هذا نجد أن تنوع الأسرة التي تنتمي اليه المرأة العاملة , يختلف من أسرة نوية الى أسرة ممتدة , حيث أن الأسرة الممتد يمكن للمرأة العاملة من إبقاء اولادها , عند أم زوج أو أحد افراد الأسرة , عكس المرأة التي في الأسرة النووية . إن حرص المرأة العاملة على قيام بواجباتها المنزلية وأدوارها المهنية , يحقق لها نوع من الرضا يساعدها على تقديم ما هو أفضل وأحسن في مجال عملها وتسخير كل قدرتها وإمكاناتها لتحقيق مصلحة المؤسسة . و بناءا على هذا جاءت هذه الورقة البحثية لتلقي الضوء على دراسة بمؤسسة بلدية ورقلة لمدينة ورقلة اذ تعتبر من بين أهم المؤسسات خدماتية التي بها مجموعة من العاملات المتزوجات اللواتي يقمن بعملهن وهن في نفس الوقت ربات بيوت وأمهات وزوجات ولديهن العديد من الأدوار التسييرية وانطلاقا من هذا فإن اشكالية البحث تتحدث في التساؤل الرئيسي التالي :

كيف تنعكس الهوية المهنية للمرأة العاملة بمقر بلدية ورقلة على علاقات الاسرية ؟

دراسة ميدانية على عينة من العاملات المتزوجات بمقر بلدية ورقلة لهولاية ورقلة.

ويندرج ضمن هذا التساؤل تساؤلات فرعية وهي كالتالي :

- كيف ينعكس الالتزام الوظيفي للمرأة العاملة على واجباتها الاسرية ؟
- كيف يساهم الانتماء الوظيفي في الحد من الولاء الاسري للمرأة العاملة ؟

2. أسباب اختيار الموضوع :

- ارتباط الموضوع بمجال تخصصي دراسي .
- ظهور الهوية المهنية كموضوع حيوي .
- الأهمية التي يكتسبها موضوع هذه الدراسة في مجال دراسة الاسرة الجزائرية وخاصة المرأة العاملة .
- تحصيل المعرفة المرتبطة بالمفاهيم الهوية المهنية للمرأة العاملة.
- تسليط الضوء على واقع المؤسسة الجزائرية وما تحتويه من تفاعلات بين عمالها .

3. أهداف الدراسة :

- التعرف على مدى تأثير الالتزام الوظيفي للمرأة العاملة على قيام بأدوارها وواجباتها الأسرية
- معرفة مسؤوليات التي تواجه المرأة العاملة داخل عملها ومجال أسرتها
- السعي وراء تقديم بحث علمي ذو منهجية صحيحة للوصول إلى نتائج علمية

4. أهمية دراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة من وجهة الباحث على أنها تسعى إلى بيان مهام المرأة العاملة الأسرية و المهنية وتتبع أهمية هذه الدراسة من الإعتبارات التالية :

- التعرف على المشاكل الناتجة عن خروج المرأة للعمل .
- التعرف على ماهية الهوية المهنية للمرأة العاملة بكل عناصرها ومدى انعكاسها على علاقتها الاسرية.
- تعتبر الدراسة الحالية في حدود التخصص ، والتي تهتم بدراسة المهنية للمرأة العاملة وانعكاسها على العلاقات الاسرية .
- تفيد هذه الدراسة بلإثراء المكتبة العلمية كالدراسة سابقة لدراسات اخرى بنفس الموضوع

5. تحديد مفاهيم الدراسة :

1.5 مفهوم الهوية:

التعريف اللغوي :

هوية : الحقيقة المطلقة في الاشياء والأحياء والمشتملة على الحقائق والصفات الجوهرية " هوية النفس الانسانية "

بطاقة " هوية " منسوبة الى هو تحقيق الشخصية .³

يتحدد مفهوم " الهوية " بناء على الدلالة اللغوية والفلسفية والسوسولوجية والتاريخية لهذا المصطلح ويقابل مصطلح الهوية العربي كلمة *identite* و *identity* في الفرنسية والانجليزية وهو من أصل لاتيني ويعني الشيء نفسه أو الشيء الذي هو ما هو عليه أي أن الشيء له طبيعة نفسها التي لشيء الاخر . كما يعني إن هذا المصطلح في اللغة الفرنسية مجموعة من المواصفات التي تجعل من الشخص ما هو عينه شخص معروف او متعين .

والهوية في اللغة العربية مصدر صناعي مركب من " هو " ضمير المفرد الغائب . المعرف بلهواة التعريف (ال) ومن اللاحقة المتمثلة بال " ي " المشددة وعلامة التثنية ، اي " ة " وفي الفرنسية والانكليزية واللاتينية يعني لفظ ، " iden " او " id " ضمير الاشارة الغائب بمعنى هو ذاته ، ويستعمل هذا الضمير للدلالة أحيانا على الاختصار وعدم التكرار عند الاشارة إلى الشيء محدد .⁴

اصطلاحاً:

تعرف الهوية بأنها إحساس بالذات ينشأ حينما يبدأ الطفل بالتمييز عن والديه وعائلته ويأخذ موقعه في المجتمع ، فهي تشير إلى شعور شخص ما بمن هو وما هي الأشياء الأكثر أهمية بالنسبة له . ومن المصادر الأساسية للهوية هي القومية و العرق والجنس والطبقة . ورغم أن الهوية تنسب إلى الأفراد ويصنفوا على ضوءها . ولا يوجد هناك دائماً تطابق تام بين ما يعتقد الأفراد عن أنفسهم وبين ما يراهم الآخرون عليه . (الهوية الفردية) ربما تختلف عن (الهوية الاجتماعية) . فمثلاً الشخص الذي ينظر إليه باعتباره ذكر ربما يرى نفسه في امرأة سجنت في جسم رجل .⁵

ومن أجل فهم الهوية كمفهوم سوسولوجي علينا الرجوع إلى ما جاء في كتابات علم الاجتماع الفرنسيين وذلك مع ظهور المؤلف " سان سوليو " الذي يحمل عنوان " الهوية في العمل " حيث يشير من خلال ذلك أن الهوية هي تعريف الذات بالذات وتعريف بالذات من خلال الغير

La définition du soi par soi et la définition du soi par les autres

³ أحمد زكي ببول وصديقة يوسف محمود ، المعجم العربي الميسر ، دار الكتاب المصري دار الكتاب اللبناني القاهرة لبنان ص 792

⁴ أحمد بلعكي ورياض زكي قاسم ، الهوية وقضايا في الوعي العربي المعاصر ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ط1، بيروت، 2013،

⁵ حاتم حميد محسن ، سوسولوجيا الثقافة والهوية ، دار كيوان للطباعة والنشر والتوزيع ، دمشق سوريا ، ص

ويرى أن الهوية تتشكل من بعدين أساسيين هما : الانا والتجربة التي تجسد تفاعل الفرد مع الآخرين حيث تظهر مهمة الانا حسب "سان سولسو " هي تحديدا القيام بعملية الجمع أو التوليف " syntese" والتجمع الذي يحافظ من خلالها الفرد على تواجد كشخصية متجانسة بالنسبة له و للآخرين وهو ما يعني أن عملية بناء الهوية هي عملية مستمرة .

يضيف "سان سوليو " أن هذه الهوية ليست ممنوحة بالضرورة ، أنها ترتبط بوضعية اجتماعية وتاريخية معينة و بتأثير مجموعة من القوى الاجتماعية .

ويعتبر "كلود دوبار" أحد المهتمين بقضية الهوية في مجال العمل ، أن الهوية هي النتيجة للعديد من عمليات التنشئة الاجتماعية بحكم أن الهوية الانسانية لا تعطي على مرة واحدة عند ميلاد الفرد هي تبنى اثناء الطفولة ثم يتجدد بناؤها في كل مرة طيلة حياته لا يستطيع أبدا ان يبنيتها لوحده .

من خلال تعريف كلود دوبار " لمصطلح الهوية انها تلعب دورا محوريا في عملية التمايز ويتعدى الامر إلى تدخلها في المجالات العملية والفكرية الأخرى ، فالتمايز في الوسط العمالي لم يعد مرتبطا بالفئة والكفاءة المهنية بل تعدها ليصبح نتيجة تفاعلات ثقافية متعددة ومشعبة لبساليب التنظيم الاجتماعي والقدرات الفردية ولذلك يشترط لتشكيل الهوية وجود الفرد وتفاعله مع جماعة وأدوارهم في المجال الاجتماعي .⁶

يرى ريجارد جنكز أن الهوية الاجتماعية "هي تصورنا حول من نحن ومن الآخرون وكذلك تصور الآخرون حول أنفسهم وحول الآخرين"⁷

مفهوم الاجرائي للهوية : هي تلك الخصائص الشخصية والذاتية للفرد التي تميزه عن غيره من قيم ومواقف وتوجهات متبناة وتكون التفاعل ضمن بيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وبذلك يمثل هوية جماعية بشرية يتفاعل افرادها ضمن وسط معين لديهم خصائص نفسية ومهنية واجتماعية وعادات وأسلوب حياة

2.5 مفهوم الهوية المهنية :

يعرفها "سان سوليو " "بأنها التجربة الاجتماعية والعلائقية للسلطة ، بحيث تمثل كل المعايير والقيم والعادات والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف اعضاء جماعة العمل من خلالها " .

⁶ دليلة بدران ، الهوية المهنية للعامل بين الاندماج واللامن الوظيفي مقارنة سوسيوثقافية "كلود دوبار وسان

سوليو لمنظور الأزمة ، مجلة التراث الأغواط ، 04 ، 2017 ، 118

⁷ فتحي التريكي ، الهوية ورهاناتها ، دار المتوسطة للنشر ببيروت تونس ، ص 93

وقد بين في كتابه " الهوية في العمل " " بلأفها نسق علاقات السلطة والقيادة بلأثير على سلوك العامل وثقافته في العمل والوضعية المهنية والتنظيمية لها دور في تحديد الهوية المهنية والاجتماعية للعامل في العمل ."

اذ تعتبر الهوية المهنية ناتجا لصيرورة تاريخية وتفاعلات اجتماعية في مجال العمل والتنظيم وهذه التفاعلات تتولد عنها معاني وقيم وخبرات مشتركة بين الافراد لتعطي لنا في نهاية الامر خصوصيات ما يضمن استمراريتها ، وهذا المجال تحكمه دينامكية خاصة به تعمل على تغييره وتطويره وكما تشكل ايضا وعاء لعمليات الاندماج والاجتماعي والمهني .

وفي تعريف آخر لسان سوليو " بلأفها الطريقة التي تحدد بها مختلف جماعات العمل و الرؤساء والجماعات الاخرى وترتكز الهوية المهنية على تمثلات جماعية مميزة قد تكون الهوية صيرورة علائقية من استثمار الذات ، وليتجسد هذا الاستثمار في العلاقات الدائمة في فضاء الهويات وجماعة الانتماء التي ينتمي اليها ."

يرى "كلود دوبار " : " أن عناصر بناء الهوية المهنية يستند إلى وضع اجتماعي ومراكز محددة سواء تعلق الامر بالحياة العامة او مجال العمل، حيث يركز على السمات الاساسية لهذه العملية " التنشئة " على وجود هياكل أو أشكال تنظيم التكوين المعرفي سواء داخل الهياكل أو خارجها في شكل علائقي ، وحسب " كلود دوبار " : " ترشأ الهويات المهنية من ممارسات وعلاقات اجتماعية بين مختلف العناصر الفاعلة ، اذ يرى " دوبار " : " أن الهويات المهنية هي نماذج سلوكية معترف بها اجتماعيا يستخدمها الافراد للتمييز عن بعضهم البعض في مجال العمل " وهذا ما أكده في كتابه " التنشئة الاجتماعية وتكوين الهويات المهنية " هي عملية تشريب وبناء لهوية معينة تعني تنمية روح الانتماء وبناء علاقة مع الاخر في العمل.⁸

مفهوم الاجرائي للهوية المهنية :

هي تعريف الذات وفق إدراك للفرد لمهنته ثم رؤيته لنفسه أثناء ممارسة الدور ضمن تنشئة المؤسسة وخبرته وعلاقاته الاجتماعية ، والهوية المهنية في هذه الدراسة هي أنها مجموعة من التفاعلات الحاصلة بين الجانب الذاتي والجانب الاجتماعي التي تكتسبها المرأة العاملة المتزوجة بمقر البلدي من خلال انتمائها لجماعة العمل وتبنت مواقفها واتجاهاتها وأفكارها وأصبحت جزء منها وتسعى إلى تحقيق الأهداف المشتركة بينها وبين جماعة العمل من جهة والمحيط الاجتماعي الذي تنتمي إليه من جهة أخرى .

⁸ دليلة بدران ، الهوية المهنية للعامل بين الاندماج واللامن الوظيفي مقارنة سوسيوثقافية "كلود دوبار

3.5 مفهوم المرأة العاملة :

امرأة : هي كيان انساني مستقل تتمتع بالقيمة الانسانية كاملة أسوة بالرجل ، ولها حقوق وعليها واجبات مساوية لما للرجل في جميع المجالات دون استثناء .⁹

المرأة المشتغلة : وهي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها ، وهي التي تقوم بدورين اساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة .¹⁰

مفهوم الإجرائي للمرأة العاملة :

ونقصد بها تلك المرأة التي لديها عمليين عمل داخل البيت وهو واجباتها إتجاه الزوج والأبناء وأشغال البيت وعملها الثاني هو خارج البيت من أجل تحصيل لقمة العيش ونقصد بهذا العمل في دراستنا المرأة العاملة بمؤسسة بلدية ورقلة .

4.5 مفهوم الاسرة :

التعريف اللغوي : اسرة : ج اسر : الاقارب الادنون ، والعشرة ، والعائلة .

"اسرة الجريدة" : جماعة الاداريين والمنشئين فيها .

اسرة بديلة : من كانت تحتضن طفلا او اكثر من غير ابنائها¹¹

اصطلاح : هي هيكل اجتماعي يتميز بطابعي ثقافي مميز يختلف من مختلف من مجتمع لآخر يعمل هذا النظام الثقافي السائد في الاسرة على طبع وتلقين الفرد منذ نعومة اظافره السلوك الاجتماعي المقبول ويتعلم داخلها طبيعية التفاعل مع الأفراد والعادات والتقليد وبقية النظم الاجتماعية السائدة في المجتمع ، والأسرة تكون جزءا من النظام الأساسي القائم في الدولة يستمد ديمقراطيته أو سلطته او نمطية من هذه الخلية الاجتماعية (الاسرة) .¹²

ويعرفها "اوجبران ونيكوف" : عبارة عن رابطة اجتماعية تتألف من زوج وزوجة وأطفالهما أو بدون اطفال وقد تكون الاسرة أكبر من ذلك بحيث يضم أفراد آخرين كالأجداد والأحفاد وبعض الاقارب .

تعريف **ماكيفروبيج** : جماعة دائمة ومرتبطة عن طريق علاقات جنسية بصورة تمكن من انجاب اطفال وتقديم الخدمات والرعاية لهم .

⁹عدنان أبو صالح ، **معجم علم الاجتماع**، دار أسامة ودار المشرق الثقافي ، عمان الأردن ،ص 72

¹⁰ كاميليا ابراهيم عبد الفتاح ، **سيكولوجية المرأة** ، نهضة مصر ، الفجالة ، القاهرة ،ص 106

¹¹ أحمد زكي بدوي و صديقة يوسف محمود **المعجم العربي الميسر** ، دار الكتاب المصري ودار الكتاب

اللبناني ، القاهرة بيروت . ص79

¹²عدنان أبو صالح ، **معجم علم الاجتماع** ، دار أسامة للنشر ودار المشرق الثقافي ، عمان الأردن ، ص 72

تعريف **بلوفوجيل**: وحدة بنائية تتكون من رجل وامرأة يرتبطان بطريقة منظمة اجتماعية مع أطفالهما ارتباطاً بيولوجياً أو عن طريق التبني.¹³

تعريف **أوجست كونت**: وعرف كونت الأسرة بأنها إتحاد له طبيعة أخلاقية، لأن المبدأ الأساسي في تكوينها يرجع في نظرة إلى وظيفتها الجنسية والعاطفية ولاشك أن الميل المتبادل بين الزوجين والعطف المتبادل بين الزوجين من جهة والأبناء من أخرى والمشاورات الوجدانية بين أفراد هذا المجتمع الصغير ثم تربية الأطفال والنزعة الدنية التي يغرسها الأباء في أولادهم والحقوق والواجبات المترتبة لكل عنصر في الأسرة قبل الآخر كل هذه الأمور ترجع في طبيعتها إلى وظيفة الأسرة الأخلاقية.¹⁴

ونجد أيضاً **روبرت لوي** يكتب عن الأسرة قائلاً: " أن الأسرة هي الوحدة الاجتماعية القائمة على الزواج"، أي أنه يجعل الأسرة ظاهرة ثقافية خالصة، على حين أنه يلاحظ **بيلز وهيوجر** يصفان الأسرة " جماعة اجتماعية تربط بين أعضائها روابط القرابة "

ويعرف **بيرجس ولوك** الأسرة في كتابهما **the family** بأنها: " مجموعة من الأشخاص يرتبطون بروابط الزواج والدم أو التبني ويعيشون معيشة واحدة، ويتفاعلون كل مع الآخر في حدود أدوار الزوج، الزوجة، الأم الأب، الأخ الأخت، ويشكلون ثقافة مشتركة." ¹⁵

إن لفظ (الأسرة) من وجهة نظر علم الاجتماع، تشمل مفهومين: المفهوم الأول، الذي يرى أن الأسرة تشمل على كل الأفراد الذين تربطهم سلسلة نسب وعلى وجه الخصوص كل الأقارب الذين على قيد الحياة وهذا الاستعمال يتطابق مع مفهوم (القبيلة). ولكن مع زيادة تحركات السكان، يستخدم لفظ (الأسرة) بالمفهوم الوظيفي على أنه التجمع المستمر للإباء والأبناء والذي وظيفته الأولية هي عملية التشكيل الاجتماعي للطفل، وإشباع حاجات الأفراد فيه للتقبل والإستجابة.¹⁶

مفهوم الاجرائي للأسرة:

هي جماعة أولية تتكون من أبوين و أولادهما وتجمعهم رابطة القرابة والدم وهي الركيزة الأساسية في مجتمع وثمره لنظام الزواج وهي من أهم المؤسسات الاجتماعية التي تكون شخصية الفرد والمكان الذي ينمو فيه الطفل تحت جناح الوالدين، فصلاح الأسرة من صلاح المجتمع ككل لأنها الدعامة الأول والنواة.

¹³ محمد ابراهيم عبد المجيد، علم الاجتماع النشأة والتطورات، المشكلات الاجتماعية، مؤسسة رؤية،

2007، ص 75

¹⁴ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع بين ابن خلدون وأوجست كونت، المكتب الجامعي الحديث،

2008 ص 111

¹⁵ مهدي محمد القصاص، علم الاجتماع العائلي، جامعة المنصورة، 2002

¹⁶ زينب ابراهيم العزبي، برنامج دراسة المجتمع، علم الاجتماع العائلي، جامعة بنها، ص 48

6. الدراسات السابقة :

أولاً: الدراسات الجزائرية

الدراسة الأولى :

- والذي كان موضوعها حول : " المعوقات الاجتماعية وانعكاسها على تشكيل الهوية المهنية للمرأة العاملة " دراسة مسحية للممرضات الامهات بالمؤسسة الإستشفائية , محمد بوضياف ورقلة , لأورال نوال , مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي , تخصص علم إجتماع التنظيم والعمل , جامعة قاصدي مرباح ورقلة , سنة 2015 \ 2016

إشكالية الدراسة:

تتلخص الاشكالية في هذه الدراسة أنها تناولت موضوع الهوية المهنية للممرضات بالمستشفى محمد بوضياف ورقلة , حيث بحث في النظري في جوانب العامة وفق التساؤل الرئيسي : كيف تساهم المعوقات الاجتماعية في تشكيل الهوية المهنية للممرضات العاملات بمستشفى محمد بوضياف بمدينة ورقلة ؟
تندرج تحت الفرضية : تساهم المعوقات الاجتماعية في تشكيل الهوية المهنية للممرضات العاملات بمستشفى محمد بوضياف بمدينة ورقلة .

تساؤلات الدراسة:

1. ما أثر المعوقات الأسرية في تشكيل الهوية المهنية للممرضات العاملات بمستشفى محمد بوضياف بمدينة ورقلة .
 2. كيف تؤثر المعوقات الوظيفية في بناء الهوية المهنية للممرضات العاملات بمستشفى محمد بوضياف بمدينة ورقلة .
- العيونة:** تم استخدام المسح الشامل كون مجتمع الدراسة صغير جدا لا يمكن أخذ عينة منه حيث قدر بـ 32 ممرضة متزوجة

المنهج:

استخدمت هذه الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي القائم إعطاء تشخيص علمي من خلال وصف الظاهر بمختلف جوانبها والكشف عن العلاقة الموجودة بين عناصرها .

النتائج العامة للدراسة :

من خلال النتائج المتحصل عليها يمكن الاجابة على التساؤل الرئيسي بأن المعوقات الاجتماعية تؤدي الى تشكيل هوية مهنية ضعيفة وسلبية لدى الممرضة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بمدينة ورقلة ؛ بحيث أن خروجها للعمل ليس في حد ذاته ظاهرة وإنما النتائج التي تنجم عن مغادرتها السبب تاركة وراءها مسؤوليات عديدة ومتنوعة وهذا ما يؤدي إلى صعوبة ممارسة أدوارها الأسرية والعملية وما قد

ينعكس على تشكل هويتها وعلى مختلف المتفاعلين معها كالزوج والأبناء فيما يتعلق بالأسرة ، والرؤساء والزملاء داخل مكان العمل مما يؤثر على أدائها لعملها وخاصة في ظل نوع وطبيعة العلاقة غير الجيدة بينها وبين مسؤوليتها وعدم التعاون والانسجام وعدم إشراكهن في اتخاذ القرارات بخصوص عملهن ، بالإضافة إلى ذلك غياب الحوافز المادية والمعنوية ، كل هذه العوامل السابقة أدت إلى عرقلة المرأة على الاستمرار في العمل والإبداع وهذا من شأنه أن يضعف انتماءها واندماجها وولائها داخل مجال العمل وهو ما يؤثر على تشكل هويتها المهنية.

أوجه الاستفادة :

من خلال الدراسات السابقة فنجدها تلائم مع الدراسة الحالية حيث أفادتنا في صياغة بعض تساؤلات و بعض المفاهيم إشكالية وفي اختيار المنهج وأسئلة الاستبيان .

الدراسة الثانية :

- والذي كان موضوعها حول : " العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع " أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع بجامعة تلمسان في السنة الجامعية 2011 \ 2012 حيث تجسد التساؤل الرئيسي المحدد لإشكالية البحث كما يلي : كيف تتكون هوية الأستاذ الجامعي بين ثقافة تنظيمية تفرز نظاما من التمثلات حول واقعه ومستقبله ونسق قيمى مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة , وثقافة مجتمعية تتضمن الاتجاه العام لأفراد المجتمع وأنماط سلوكهم , معتقداتهم ومعاييرهم الاجتماعية , وهو ما سيحدد لاحقا دوره ومركزه الاجتماعي ؟ ولقد صيغت فرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى: الهوية المهنية للأستاذ الجامعي تعتبر محصلة لتنشئة الإجتماعية والتنظيمية اللتين تلقاهما داخل الجامعة كمؤسسة للتكوين والعمل في نفس الوقت .

الفرضية الثانية : تتم تنشئة الأستاذ الجامعي داخل الجامعة على أساس ثقافة تنظيمية تفرز نظاما من التمثلات حول واقعه ومستقبله ونسق قيمى مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة

الفرضية الثالثة : مصدر تنشئة الأستاذ الجامعي وبالتالي مصدر تكوين هويته المهنية , هو الأساس الذي تتحدد من خلاله تمثلات المجتمع عنه , وبالتالي تحدد مركزه الاجتماعي .

المنهج والعينة :

ولقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الكيفي ولجمع البيانات تم الاستعانة بالمقابلة كأداة أساسية لجمع البيانات , واشتملت العينة على 90 أستاذا .

النتائج المتوصل إليها :

1. يبني الأستاذ الجامعي سلوكه وفقا لما يتم توجيهه من طرف نسقه القيمى المستوحى من القيم الثقافية التي تمت تنشئته عليها , ومنه فهويته ماهي إلا نتيجة لتنشئة الاجتماعية التي تلقاها من قبل وبعد التحاقه بالجامعة كفاعل اجتماعي .

2. يتلقى الأستاذ الجامعي تنشئته داخل الجامعة , وهذه التنشئة أساسها ثقافة تنظيمية ومجتمعية , بحيث تنطلق من نظام للقيم المجتمعية التقليدية .
3. وعليه فإنه إذا كان المصدر الأساسي لبناء هوية الأستاذ الجامعي هي الثقافة المجتمعية التقليدية والتي تلقاها عن طريق التنشئة الاجتماعية , فإن هذا الدور المنوط به داخل المجتمع غير واضح المعالم كونه لا يتميز عن غيره من بقية الافراد المجتمع , وبالتالي فإن مركزه الاجتماعي هو الآخر غير محدد , مما يهدد هويته الاجتماعية ليعيش بذلك أزمة هوية .

أوجه الاستفادة :

وقد تمت الاستفادة من هذه الدراسة التوجيه إلى المراجع وخاصة فيما يخص الهوية المهنية هذا من الناحية النظرية , أما منهجيا فقد تمت الاستفادة منها من حيث أسئلة الاستبيان

الثالثة الدراسة:

- والذي كان موضوعها حول : "المرأة العاملة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين" دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية , العين الصفراء , لحسن عبد الرحمان , مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في تخصص علم الاجتماع , جامعة وهران , سنة 2009\2010

إشكالية الدراسة :

تتلخص الإشكالية في أن أداء العمل المنزلي من أهم الأدوار العائلية الأساسية التي تقوم بها المرأة داخل البيت إلا أن الزوج في ظل العائلة الحديثة على الرغم من هيمنة الثقافة .
السؤال الرئيسي : هل يشاطر الزوج زوجته أداء الأعمال المنزلية في كل الأوقات بحكم عملها كإطار داخل المؤسسة أم في أوقات استثنائية ؟

فرضيات الدراسة :

1. يساعد الزوج زوجته في إنجاز الأعمال المنزلية في حالة المرض أو الحمل أو التعب أي في الحالات الاستثنائية

2. يسمح الفضاء المنزلي للعائلة النووية أكثر للزوج بمساعدة زوجته في أداء الأعمال المنزلية

العيينة :

العشوائية البسيطة والتي هي جزء من العينات الاحتمالية ومجتمع البحث يتكون من 92 عاملة يمثل عدد متزوجات 30

المنهج :

استخدم هذا الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي القائم إعطاء تشخيص علمي من خلال وصف الظاهر بمختلف جوانبها والكشف عن العلاقة الموجودة بين عناصرها .

النتائج العامة للدراسة :

أن الزوج أصبح مساهما في الأعمال المنزلية إلا أن العبء لا زال ملقى على كاهل الزوجة ووجدت نفسها في المقابل في مسؤولية مضاعفة ، هذا من جهة ومن جهة أخرى أن العمل المأجور بالنسبة للمرأة المتزوجة حسن من وضعيتها داخل الأسرة ومكانتها في المجتمع ودفعها إلى تولي مناصب عليا في الدولة كانت حkra على الرجل في السابق.

أوجه الاستفادة :

بعض مفاهيم دراسة والمنهج المستخدم والجانب التطبيقي من حيث التحليل وأيضا الاستفادة في الاسئلة استمارة الاستبيان .

الدراسات العربية**الدراسة الاولى :**

والذي كان موضوعها حول : " دور خروج المرأة للعمل على تنشئة الاجتماعية للأبناء " ل ختام نايف بني أحمد , قدمت هذه الرسالة استكملا لمتطلبات الحصول على ماجستير في تخصص أصول التربية في جامعة اليرموك , إربد , الأردن , 2014

إشكالية الدراسة :

تتلخص الاشكالية في حول دور المرأة العاملة في تنشئة الابناء كاهتمام بتلبية احتياجات ابنائهم الجسمية من مأكلا ومشرب وملبس ومتابعة في حال خروج المرأة للعمل .

تساؤلات الدراسة :

ما دور خروج المرأة للعمل في التنشئة الاجتماعية للأبناء من وجهة نظر أبناء الأمهات العاملات في محافظة عجلون ؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a= 0.05$) في دور خروج المرأة للعمل على تنشئة الأبناء من وجهة نظر أبناء الأمهات العاملات في محافظة عجلون تعزى لبعض المتغيرات (عدد الأبناء ,الحالة الاقتصادية , الجنس)

العيينة :

قامت الباحثة بتطبيق أداة على عينة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة بلغ قوامها (261) فردا.

المنهج :

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي كونه الانسب لهذا النوع من الدراسات , وذلك من خلال إستبانة أعدت للكشف عن أهداف الدراسة .

نتائج الدراسة:

أن خروج المرأة للعمل يؤثر على تربية الابناء وسلوكهم من خلال اكتسابهم سلوكيات غير لائقة وغير مرغوب فيها

انشغال الام يؤثر بشكل مباشر على الابناء لان الام مدرسة ويجب أن يتعلموا منها ما هو مقبول ولائق اجتماعيا وثقافيا

أوجه الاستفادة :

اسئلة الاستمارة والتحليل البيانات جانب التطبيقي

مقاربة غوفمان المدخل المسرحي :

ظهرت هذه النظرية عام 1959 عندما نشر مؤسس ارفينغ غوفمان مؤلفه المرسوم " عرض الذات في الحياة اليومية " وارسى سمعة غوفمان بوصف عالما اجتماعيا دراميا ، ومقولته الأساسية هي أن الحياة الاجتماعية تتم من خلال أعمال وطقوس وعادات روتينية يومية ، تشبه الأداء المسرحي اذ عندما يتقابل الناس في المواقف الاجتماعية ، فإنهم يتعاونون مثل فرق الممثلين للبقاء على استمرار العرض ودعم تعريف معين للحقيقة وفي الوقت نفسه يكون الأفراد مهتمين بتقديم شخصيات معينة أو نسخة من أنفسهم أمام الجمهور الذي يواجهونه ، وهو الأمر الذي يرتبط بفنيات "تمثيل الذات" و " إدارة الانطباع " ، غير أن نجاح عمليات الأداء هذه يعتمد أيضا على تصورات الجمهور .ورأى غوفمان أنه من الضروري دراسة انطباعات الناس التي تظهر بشكل غير مقصود وليس فقط تلك الانطباعات التي تظهر بشكل مقصود وهكذا فإننا قد نحدد ممثل لا يؤمن حقيقة الدور الذي يلعبه ، ومن ثم فلننه يقدم أداء " مثيرا لشك " بدلا من أداء " الصادق " .

أن يكون أمرا ضاعطا مسرحيا لأنه يتطلب وضع وجه المرء العام والإستعداد للتعرض للفحص الدقيق وهو أن المحيط المادي الذي يؤدي فيه الفرد والفريق مهم للغاية ، ورأى غوفمان أن هذا المحيط ينقسم إلى جزئين رئيسيين ، يرتبطان بمجالات المسرح .هناك منطقة (الخشبة الأمامية) حيث نقدم هوياتنا العامة للجمهور ، وحيث نعرف في أدوار محددة .تتكون " مقدمة " الأداء من "وضعها " موقعها ومشهدها وديكورها التي نستحضرها في موقف ما (مفردات معدات الهوية مثل ملابس ، دعامات وتعبيرات الوجه) ومن جهة أخرى فان منطقة " الخشبة الخلفية " هي مكان الذي يرتاح فيه الممثلون بعيدا عن الدور ، وربما يتناقضون فيها هوياتهم العامة ، فهو مكان خاص ، يقومون فيه بالتدريب ، من جديد ومراجعة الأداء وإعادة شحن البطاريات قبل عودتهم إلى خشبة المسرح . وقدم غوفمان لتوضيح هذا التمييز بمثال حجرات المنزل ، حيث قد تخدم غرفة الجلوس والطعام كمناطق خشبة أمامية ندعو فيها الضيوف ، بينما تظل غرفة النوم والحمام أكثر خصوصية ، وهي مناطق الخشبة الخلفية التي يمكن لأفراد الأسرة أن يكونوا أنفسهم " ويلبوا الاحتياجات الجسمانية . وأشار غوفمان إلى الارتباك الذي قد يحدث اذا ازيلت الحدود بين هذين هاتين المنطقتين مثل أن يقوم شخص ما بدخول غرفة النوم دون أن يطرق الباب . كما ذكر أن الموظفين في فندق جزر شيتلاند يتصرفون بصورة مختلفة تماما في الخشبة الخلفية بالمطبخ (حيث

يمكنكم أن يسبوا ويضحكوا ويهينوا الزبائن ويصقوا في طعامهم) ، عن طريقة تصرفهم في الخشبة الأمامية بالمطعم حيث يكونون مهذبين للغاية في حضرة الزبائن أن الانتقال من خشبة الأمامية إلى خشبة الخلفية يمكن الأمر الذي يمكن يشكل مشكلة خاصة بالنسبة إلى الاشخاص الخجولين .¹⁷

إن خروج المرأة الى ميدان العمل كان بدافع حاجة ومسؤولية ، وفي نفس لوقت تحتم عليها تحمل مشقة وأعباء العمل ، وكان عليها إثبات ذاتها وتقديم صورة حسنة عن المرأة العاملة المتزوجة الناجحة ، في ميدان العمل يتوجب عليها ، التفاعل والتعاون وتبادل معلومات والتي تعتبر هاته الأخيرة الركيزة الأساسية في عملية التفاعل الاجتماعي ، في نفس الوقت لديها أدوار في المنزل يحب أن تؤديها وتتمثل في تفاعلها في مجال الأسرة ، والقضاء الوقت الكافي والاهتمام بأسرتها ، وأداء واجباتها اتجاه الزوج والأبناء وشؤون البيت ورعايتهم ، كل هاته المهام تكون على عاتقها ومحاولة تنظيم الوقت ، وحسن تسييره يعني أن حياة المرأة العاملة المتزوجة كأنها عبارة عن مسرح يومي ، و الخشبة الأمامية هي مؤسسة بلدية ورقلة ، لديها أدوار تقوم بها في بلدية والمهام ، إما تكون من قبل رئيسها ، أو تكون سلطة بيدها ، وتحاول انسجام وتفاعل وإعطاء صورة عن مكانتها وطبيعة عملها في المؤسسة ، أما على الخشبة الخلفية من المسرح هي دورها في البيت بعيدا عن تصنع أو تقمص الأدوار ، تكون في صورتها الحقيقية ، وعدم خلط بينها وبين دورها في مجال العمل ، وأداء مهامها المنزلية وولائها لأسرتها ، وفي نفس الوقت تكون لديها انتمائها والتزاماتها المهنية وتحاول التوفيق وخلق التوازن بينهم ، لتسيير حياتها في كلتا الفضائين ، الفضاء المهني والفضاء الاسري ، والمشي على نفس الوتيرة دون أي إخلال في التوازن والوقوع في تقصيرات اتجاه أحد الطرفين .

¹⁷ جون سكوت ، ترجمة ، محمود محمد حلمي ، خمسون عالما اجتماعيا اساسيا المنظرون المعاصرون ،

الشبكة العربية للأبحاث ، بيروت ، ط 1 ، 2009 ، ص 246, 247

الفصل الثاني

الجانب المنهجي للدراسة

1. منهج الدراسة

2. مجالات الدراسة

1.2. المجال المكاني

2.2. المجال الزمني

3.2. المجال البشري

3. العينة المستخدمة

4. أدوات جمع البيانات

1.4. الملاحظة

2.4. الاستبيان

1. منهج الدراسة:

إن اي بحث علمي لا يمكن أن يصل إلى النتائج المرغوب منه دون السير وفق منهج واضح من خلال دراسة المشكلة محل البحث ويقصد بالمنهج " نوع التصميم الذي يختار الباحث لدراسة مشكلة معينة كما أن طبيعة الموضوع تفرض الإجراءات والقواعد بغية الوصول الى نتائج علمية موثوقة " ¹⁸ ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك للإحاطة بكافة المعطيات المتعلقة بالجانب النظري و المفاهيمي للموضوع , التي تساعد على فهم أعمق للموضوع وعدم حصول التباس في المصطلحات والمفاهيم , من خلال إعطاء صورة مفصلة , يعرف **المنهج الوصفي** بأنه "أسلوب من أساليب التحليل الذي يعتمد على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من اجل الحصول على نتائج علمية وتفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة " ¹⁹ فالمنهج الوصفي هو منهج علمي يقوم على أساس وصف الظاهرة أو الموضوع محل البحث والذي على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع ومحاولة الوقوف على أدق جزئيات وتفصيله , والتعبير عنها تعبيراً إما كفيماً أو كمياً تعبيراً كفيماً وذلك بوصف الظاهرة محل الدراسة , وتعبيراً كمياً وذلك عن طريق الاعداد والتقديرية والدرجات التي تعبر عن وضع الظاهرة وعلاقتها لغيرها من الظواهر . ²⁰

2. مجالات الدراسة :

2.1. المجال المكاني : تقع بلدية ورقلة لولاية ورقلة في منطقة سوق الحجر بالضبط والذي يحدها من الغرب الامن الحضري الثالث ومن الجنوب مديرية التوزيع سونلغاز ويزار القدس متنوع الأصناف و من الشرق المعهد الوطني للخرائط والكشف وأيضاً مديرية الشباب والرياضة ومن شمال ساحة البلدية وشاطو سوق الحجر.

2.2. المجال الزمني: أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي 2021\2022 حيث تنقسم الدراسة إلى مراحل: القسم الميداني توزع على المراحل التالية :

المرحلة الاولى : دراسة الاستطلاعية للحصول على المعلومات والتصريح بالدخول وكان ذلك في 22 فيفري 2022

المرحلة الثانية : وكان فيها النزول الفعلي للميدان وذلك في 17 أفريل 2022 وهذا التاريخ بالضبط توضحت العينة من خلال التعرف على عدد العمال

¹⁸ عمار بوحوش , **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث** , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر ,

1995 , ص 129

¹⁹ علي غربي , **ابجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية** , دار الفائز للطباعة , ط 2 , الجزائر ,

2009 , ص 83

²⁰ أحمد عياد , **مدخل لمنهجية البحث العلمي** , ديوان للمطبوعات الجامعية , ط 3 الجزائر , 2005 , ص 61

المرحلة الثالثة : مرحلة انجاز الاستمارة حيث قمت فيها بمراعاة توجيهات الاستاذ المشرف وتعديل ما يلزم تعديله منهما لتصبح في شكلها النهائي .

بعدها طبقت الاستمارة حيث قمت بتوزيع الاستمارات على المبحوثين في 26 أفريل 2022 والتي يبلغ عددهم 44 وبتاريخ 26 أفريل 2022 تم استرجاعها للحصول على المعلومات المطلوبة .

وبعد توزيع الاستمارات والتي تقدر ب 44 من مجتمع العينة الكلي 146 وتم استرجاع 43 استمارة فقط والتي لم تسترد منها استمارة واحدة وذلك بسبب ضياعها من قبل المبحوثين .

2.3. المجال البشري:

يتمثل من مجموعة العاملات المتزوجات ببلدية ورقلة الذي يقدر عددهم ب 44 عاملة متزوجة من مجتمع البحث

3. العينة المستخدمة:

العينة: "هي الاكتفاء بعدد محدد من المفردات في حدود الوقت والجهد و الإمكانيات المتوفرة ثم يقوم بتعميم النتائج التي يحصل عليها من دراسة هذه الحالات الفردية على المجتمع ككل " .²¹

"تعد العينة اختصار للوقت والجهد المال وهذا شأنه تخفيض تكاليف المشروع أو البحث وان استخدام العينة يسهل من عملية النتائج بالسرعة الممكنة"²²

يتمثل مجتمع البحث من مجموعة من العاملات المتزوجات ببلدية ورقلة البالغ عددهم 44 عاملة متزوجة حيث استخدمت **العينة القصدية** وقد اتخاذا في الدراسة العينة القصدية حسب متطلبات موضوع دراستنا الذي يعتمد على عينة من النساء العاملات المتزوجات وهي بناء على اسمها تخضع لاختيار مقصود تبعا لطبيعة الموضوع وأهداف البحث . إذ تتشكل مفردات العينة ممن تتوفر فيهم الشروط المحددة مسبقا , وبالتالي فهي تخضع لاختيار كفي من طرف الباحث , ولهذا فإن أي اختيار عشوائي من مجتمع البحث قد ينتقى مفردات لا تحمل أية موصفات يتطلبها البحث , فيضيع الوقت وتتأثر النتائج . وفي مثل هذه العينات كما يؤكد **معن خليل عمر** فإن الباحث لا يعرف حجم العينة التي ستكون محل بحث , مما يحد من أهمية تعميم النتائج ويبعدها عن الموضوعية المنشودة . وتتشابه مع هذه العينة ما تعرف أحيانا بالعينة الغرضية فكلاهما لا تسحبان عشوائيا , كما لا توجد قائمة مسبقة بأسماء المبحوثين , أو خريطة جغرافية مساحية , ولكنها تختلفان من حيث العضوية في العينة , إذ أن أعضاء العينة الغرضية من المتطوعين بتمثلهم في عينة , البحث ورغبته في اختيارهم ودون استخدام أية طريقة حسابية أو إحصائية في عملية الاختيار , وذلك لسبب بسيط وهو أنهم متطوعون . ولهذا فإن النتائج تكون كمثيلتها متحيزة .

²¹ محي الدين مسعد , **كيفية كتابة الأبحاث والإعداد المحاضرات** , .المكتب العربي ,ط2, الإسكندرية ,

2000 , ص 49

²² مروان عبد المجيد إبراهيم , **أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية** , مؤسسة العراقية ,ط1, عمان ,

الأردن , 2000 , ص 15

ولهذا يقل اعتماد هذا النوع من العينات لوحدها إلا في حالات خاصة ، أو تقتصر على مجالات فرعية من البحث.²³

4. أدوات جمع البيانات :

الباحث بعدما ينجح في اختصار مجتمع بحثه ، وتشكيل عينته ، يعتقد وفق معايير علمية أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا جيدا ، يمر إلى خطوة ثانية من خلالها يحاول أن يحدد الوسائل و الأدوات التي يستعين بها لجمع هذه البيانات ، والوسائل متعددة ومتنوعة ، في الدراسة الميدانية تتحدد تبعا لطبيعة العينة ولطبيعة موضوع البحث ومنها :²⁴

4.1. الملاحظة : تعتبر من الوسائل الهامة والأساسية في جمع المعلومات والحقائق فهي الأداة التي تتيح

للباحث فرص ملاحظة السلوك الفعلي للجماعة في صورته الطبيعية كما يحدث في مواقف معينة²⁵ - كما تعرف انها " عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية ، ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقاتها ، بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف ، بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته " ²⁶

4.2. الاستمارة : " تعتبر الاستمارة من أكثر أدوات استخداما وشيوعا في البحوث الاجتماعية . وذلك بسبب ما

تحققه هذه الأداة من مزايا على مستوى الجهد والوقت والتكلفة ، وأيضا سهولة معالجة بياناتها إحصائيا " ²⁷ وهي وسيلة عملية تسهل على الباحث الاتصال بعدد كبير من المبحوثين في مدة وجيزة عن طريق مسائلتهم من أجل الحصول على أجوبة تتضمن توجهات في سلوكهم .²⁸

كما تعرف " أنها لائحة مؤلفة من مجموعة من الاسئلة في علاقة وطيدة بموضوع البحث ويستمد تصميمها من المراحل المنهجية الأساسية التي يجب عليه أن يوليها اهتمامه ، لان فرضيات البحث وتفرعاتها سوف تأتي في صيغة أسئلة الاستمارة وعليها تبنى نتائج .²⁹

وقد شملت استمارة الاستبيان على 36 سؤال موزعة على ثلاث محاور كالآتي :

²³ علي غربي ، إجدييات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية ، دار الفائز للطباعة ، ط 2 ، الجزائر ،

2009 ص 137

²⁴ أحمد عياد ، مدخل لمنهجية البحث العلمي ، ديوان للمطبوعات الجامعية ، ط 3 الجزائر ، 2005 ص 120

²⁵ حسان محمد الحسن ، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي ، دار الطليعة ، بيروت 1988 ، ص 107

²⁶ ريجي مصطفى عليان محمد غنيم ، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق ، دار صفاء للنشر و

التوزيع ، عمان 2000 ، ص 112 .

²⁷ نادية سعيد عيشور وآخرون ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، مؤسسة حسين راس الجبل

للنشر ، 2016 ص 351 .

²⁸ سعيد سبعون ، حفصة جرادي : الدليل المنهجي ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2012 ص 173

²⁹ رشيد زرواتي ، مناهج وأدوات البحث في علوم الاجتماعية ، دار الهدى للطباعة ، الجزائر ، ط 1 ، 2007

المحور الاول : يتعلق بالبيانات الاولية وتحتوي على 5 أسئلة .

المحور الثاني : بعنوان " ينعكس الالتزام الوظيفي للمرأة العاملة على وجباتها الاسرية " يحتوي على 14 سؤال من (6 الى 19)

المحور الثالث : تحت " كيف يساهم الانتماء الوظيفي في الحد من الولاء الاسري للمرأة العاملة " ويحتوي على 15 سؤال من (20 إلى 34)

الفصل الثالث

الجانب الميداني للدراسة

1. عرض وتحليل البيانات الميدانية

1.1. عرض وتحليل البيانات الاولية

1.2. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الأول

1.3. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الثاني

2. عرض نتائج الدراسة الميدانية

2.1. النتائج المتعلقة بالتساؤلات الدراسة الاولى

2.2. النتائج المتعلقة بالتساؤلات الدراسة الثانية

3. النتيجة العامة

الخاتمة

عرض وتحليل البيانات الميدانية:

عرض وتحليل البيانات الاولية :

جدول رقم 01: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن :

السن	التكرارات	النسبة المئوية
35 – 30	10	% 23
40 – 36	13	%30
45 – 41	11	%26
50 – 46	6	%14
55 – 51	2	%5
60 – 56	1	%2
المجموع	43	%100

من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ أن نسبة 30% من أفراد عينة البحث كانت أعمارهم ما بين (36 – 40) سنة هي أكبر نسبة , أما التي تليها هي 26 % والتي كانت أعمارهم (41 – 45) سنة ثم بعدها 23% والتي كانت أعمارهم ما (35 – 30) سنة ثم اقل منها والتي تقدر ب 14% وكانت أعمارهم ما بين (46 – 50) سنة ثم تأتي آخر نسبة كانت تقدر ب 2% والتي أعمارهم ما بين (56 – 60) سنة .

نستنتج بأن الفئة الغالبة هي التي أعمارهم ما بين (36-40) سنة وهذا ما يدل على وجود فئة شبابية ذات خبرة وأداء يرقى لنجاح المؤسسة والتي يكون أدائهم مرتفع فهم لا يزالوا يتمتعون بالقوة والعطاء وروح الابداع لصالح المؤسسة .

الجدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي :

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
5%	2	متوسط
51%	22	ثانوي
44%	19	جامعي
100%	43	المجموع

كما أن من ميزة هذه العينة أنها تتمتع بمستوى تعليمي وهذا ما يؤكد الجدول رقم (2) توزيع العينة حسب المستوى التعليمي :

ومن خلال الجدول أعلاه نجد أن أكبر نسبة في المستوى التعليمي هي مرحلة ثانوي التي تقدر بنسبة 51 % وتليها مرحلة جامعي والتي تقدر بنسبة 44% أما مرحلة المتوسط فهي أقل نسبة وقدرت ب 5 % نستنتج من خلال هذه النسب بأن المؤسسة تستعين بالمستويات الجامعية اصحاب الشهادات والثانوية .

الجدول رقم 03 : توزيع أفراد العينة حسب الرتبة في العمل :

النسبة المئوية	التكرارات	الرتبة في العمل
21%	9	متصرف
14%	6	عون إدارة إقليمي
12%	5	كاتب رئيسي
9%	4	عامل مهني
14%	6	تقني سامي في الاعلام الالي
5%	2	عون حفظ البيانات
9%	4	مهندس
2%	1	إدماج
7%	3	متعاقد
7%	3	موظفة
100%	43	المجموع

إن أغلب المبحوثات في عينة الدراسة نجد أن رتبة متصرف هي أكبر نسبة وهذا ما نلاحظه من خلال الجدول رقم (03) الذي يبين رتبة المبحوثين أن رتبة المتصرف هي الأكبر نسبة وتقدر ب 21 % أما النسبة التي تليها هي رتبة عون إداري و حفظ البيانات فتقدر نسبتها ب 14% ثم بعدها رتبة كاتب رئيسي

والتي تقدر بنسبة 12 % ثم تليها رتبة عامل مهني ومهندس والتي لهما نفس النسب والتي تقدر ب 9% ثم بعدها أيضا رتبة متعاقد ورتبة موظفة والتي تقدر بنسبة 7% ثم تليها رتبة عون حفظ البيانات والتي تقدر بنسبة 5% ثم أقل نسبة في جدول وهي رتبة إدماج والتي تقدر ب 2% .

نستنتج أن رتبة متصرف هي الفئة الأكبر في المؤسسة وقد يرجع ذلك إلى طبيعة دوره المحوري والإداري المهم في المؤسسة , لضرورة ضمان سير حسن لملفات المواطنين وتفادي أي فوضى أو مشاكل تعيق سير العمل .

جدول 04 : توزيع أفراد العينة حول طبيعة العمل .

طبيعة العمل	التكرار	النسبة المئوية
شباك	2	5%
مكتب	41	95%
المجموع	43	100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 04 والتمحور حول طبيعة العمل فنجد أن توزيع العمال حسب من يعمل في المكتب قدرت ومن يعمل في الشباك فنسبة العاملات المتزوجات بالوظيفي العمومي في المكاتب قدرت بنسبة (95%) أما العاملات المتزوجات بالشباك قدرت بنسبة (5%)

فمن هنا نستنتج أن مؤسسة الوظيفي العمومي أن العاملات بالمكتب أكثر من عاملات في الشبايبك نظرا لطبيعة العمل بالمؤسسة وحاجات المؤسسة للعاملات في المكتب ومقارنة بالتوقيت العمل العاملة في شباك تكون منضبطة أكثر من عاملة في مكاتب وهذا لتواجدها في مكانها وعدم إخلاله لأن المرأة العاملة في المكتب تكون غير منضبطة وغير مقيدة بالتوقيت العمل وذلك يرجع قلة المهام المكلفة من طرف المؤسسة ويمكن أن ينتج عن ذلك نوع من التسبب في العمل وقد يؤدي إلى الإخلال بالنظام المؤسسة ويشكل فوضى .

الجدول رقم 05 : توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية :

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 3 سنوات	3	7%
من 4 سنوات إلى 6	4	9%
أكثر من 6 سنوات	36	84%
المجموع	43	100%

من خلال الجدول رقم (5) والذي يوضح توزيع نساء العاملات في الوظيفي العمومي حسب الخبرة المهنية في العمل ونجد أن الخبرة لديهن من 6 سنوات فأكثر كانت هي الأكبر نسبة والتي قدرت ب 88% تليها 9 % من النساء اللواتي كانت خبرتهن من 4 سنوات إلى 6 سنوات وأقل نسبة كانت لصالح النساء العاملات ذات الخبرة المهنية أقل من 3 سنوات و قدرت نسبتها ب 7% .

نستنتج أن بأن هذا المجال يحتاج ذوات الخبرات الكبيرة لأنهن يكن متمكنات من هذا العمل ويساهمن في تطوير المؤسسة نحو الأفضل .

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الأول : يعكس الالتزام الوظيفي للمرأة العاملة على واجباتها الأسرية

الجدول رقم 06 : حول معارضة خروج المرأة للعمل :

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	2	5%	5	12%
	3	7%		
	أسرتك			
لا	38	88%	38	88%
المجموع	43	100%	43	100%

نلاحظ في الجدول أعلاه الذي يتحدث حول معارضة خروج المرأة للعمل ونجد أن أكبر نسبة من النساء العاملات المتزوجات كانت إجابتهن ب لا والتي قدرت بنسبة 38 % طبعاً لم يكن هناك معارضة لخروجهن للعمل كما موضح في بدائل لا من طرف العائلة الزوج ولا الزوج في حد ذاته ولا الأسرة في حين العكس يوجد بعض العاملات المتزوجات كانت هناك معارضة عن مزاولتهن لعملهن و قدرت بنسبة 12%

ككل وكانت المعارضة كما هو موضح في البدائل من طرف الزوج والتي قدرت بنسبة 5% وأهل الزوج قد قدرت ب 7% .

من هنا نستنتج أن النساء اللواتي يعملن برضاية الأهل يمكن أن يكون الزوج متفهم , لذلك لا تجد المرأة أي صعوبات أو مشاكل في حياتها الزوجية , أو من شروطه أن تكون زوجته امرأة عاملة وخاصة نحن في عصر الحداثة والتكنولوجيا , وهناك من شروط المرأة أن تعمل بعد الزواج , وهناك من تخرج للعمل بدافع الحاجة وظروف المعيشة الصعبة , وخاصة ما نلاحظ مؤخرا غلاء الذي يجتاح البلاد في سنوات الاخيرة , أو تعمل من أجل الكماليات أو إبراز ذاتها وإثبات أنها قادرة على تحمل المسؤولية طبعاً هذا ما أجيبته بعض مبحوثات في حين العكس هناك نساء تعملن بالرغم أن هناك معارضة فهن يمكن أن يكون الزوج يرفض فكرة عمل المرأة من باب الغيرة , أو من باب يدعي الهيبة أو الفكر التقليدي أو يوجد تقصير من طرف المرأة لزوج أو الأولاد أو أشغال البيت ومن ناحية أهل الزوج وبالخصوص المرأة التي تعيش في أسرة الممتدة فيكون هناك نوع من حساسية بين الزوجة وأم الزوج أو اخوات الزوج , لذلك يمكن أن تكون فيه نوع من مشحنات أو عدم الرضى عن مزاوله المرأة عملها خارج البيت وتبقى الاسباب متعددة ومن بينها أشغال البيت ورعاية الاطفال.

الجدول رقم 07 : حول الالتزامات المهنية و وقت الطهي لأفراد الأسرة

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	13	30%	43	100%
	19	44%		
	11	26%		
لا				
المجموع	43	100%	43	100%

يتضح لنا في الجدول رقم (07) والذي يتمحور حول الالتزامات المهنية ومتى القيام بالطهي لأفراد الأسرة نجد أن أغلب المبحوثات حول الطهي في الصباح الباكر والتي قدرت بنسبة 44 % وتليها إجابة بعض العاملات الطهي من الليل والتي تقدر بالنسبة 30% ثم اجابة بالاكتفاء بالطهي اي وقت خروج من العمل والتي قدرت بنسبة 26 % .

نستنتج أن النساء العاملات يحاولن التوفيق بين التزاماتهم المهنية وأدوارهم الاسرية في حين يلجأن إلى كل الحلول لتفرغ لالتزاماتهم المهنية دون مطالبة الأزواج بهذه المهام ومن بين هذه الحلول الطهي في الصباح الباكر والانطلاق إلى العمل لكي تكون في عملها مرتاحة البال وأكثر تركيز دون حيرة أو تشتت , وغيرها من المبحوثات يقومن بالطهي من الليل عكس النساء اللواتي يطبخن وقت خروجهن من العمل على الساعة 12 زولا لأنها تفضل طعام طازج ولا تواجه أي عراقيل أو مشاكل .

تسعى كل امرأة الى تنظيم حياتها الاسرية ومتطلباتها وحسن استغلال الوقت بين العمل و المنزل والجدول رقم 08 : يوضح انضباط المرأة العاملة بساعات العمل القانونية و مراقبة متطلبات المنزل .

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	11	26%
لا	32	74%
المجموع	43	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 08 والذي يتمحور حول الانضباط بساعات العمل القانونية ونسيان مراقبة متطلبات المنزل ونجد أن أكبر نسبة من إجابة المبحوثات كانت ب لا وتقدر بنسبة 74 % وتليها إجابة نساء العاملات التي ينضبطن بساعات العمل ينسيهم مراقبة متطلبات المنزل وكانت تقدر بنسبة 26% .

ونستنتج أن أغلبية النساء العاملات اللواتي يعملن بالرغم من ساعات طويلة من 8 صباح حتى 4 مساء إلا أنهم لم يكونوا مقصرين بمستلزمات ومتطلبات المنزل وذلك نظرا لدور المهم الذي تقوم به المرأة وتوفيقها بالعمل وأدوارها المنزلية الذي يضمن راحتها واستقرارها الاسري .

الجدول رقم 09 : حول إذا كان هناك تقصير المرأة العاملة في شؤون المنزل بسبب انشغالات المهنية

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	18	%42
لا	25	%58
المجموع	43	%100

نلاحظ في الجدول رقم 09 الذي يتمحور حول تقصير المرأة العاملة في شؤون المنزل بسبب انشغالات المهنية حيث كانت أكبر نسبة بإجابة المبحوثات بلا والتي قدرت ب 58 % من النساء العاملات التي يقصرن في شؤون المنزل بسبب انشغالهم المهنية وقد كانت الاجابة بنعم و قدرت بنسبة 42% حيث أن هناك نساء يقصرن في شؤون المنزل في ظل أدوارهم المهنية .

ونستنتج أن النسب المتقاربة في كلتا حالتين و أيضا نجد من تبريرات المبحوثات أن أحيانا يكون هناك تقصير وأحيانا لا , ويعود ذلك إلى سوء التسيير و سوء التنظيم ويمكن أن يؤدي إلى تقصير في شؤون المنزل , وكثرة المهام المكلفة للمرأة العاملة في وسط عملها الذي يستنزف طاقتها , مما يعود بالسلب على أدوارها وشؤونها المنزلية , والذي يحدث خلل في نظام الأسرة .

الجدول رقم 10: حول قضاء الوقت الكافي مع أفراد الأسرة :

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	29	%67
لا	14	%33
المجموع	43	%100

من خلال الجدول (10) الذي يتمحور حول قضاء الوقت الكافي مع أفراد الأسرة وكانت إجابة بنعم هي الأكبر والتي تقدر بنسبة 67 % عكس المبحوثات التي لا يقضين الوقت الكافي مع أفراد أسرتهن والتي قدرت نسبة إجابتهن ب 33% طبعا وهذا يعود إلى لعدة أسباب حيث كانت تبريرات المبحوثات أن كثرة أشغال البيت تأخذ أغلب ساعات الراحة المطلوبة , من تنظيف وطبخ وغير ذلك , ونظرا لسوء تنظيم الوقت

وانشغال بالعمل , أي أنها تحمل أعباء العمل إل البيت وكثرة الالتزامات المهنية وهناك تفاوت في الأوقات يعني المرأة تعمل من جهة والأولاد مشغولون بدراسة مما يحدث نوع من الإغتراب , ويسبب قلة التواصل بين أفراد الأسرة والتي تلعب المرأة دور اساسي فيه , والمرأة عندما تكون لها انشغالات في المنزل دون مساندة وتكون مرهقة وتنتهي تقريبا حتى منتصف الليل , تجد أفراد الأسرة نائمون لذلك لا يوجد وقت للجلوس مع الاهل بعض الأحيان .

الجدول رقم 11 : حول إصابة المرأة بالإرهاق بسبب العمل وتقليل أداء عملها في البيت :

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	32	%74
لا	11	%26
المجموع	43	%100

يوضح الجدول رقم 11 الذي يتحدث عن إصابة المرأة بالإرهاق من العمل يقلل من أداء عملها في البيت فنجد أن أكبر إجابة من المبحوثات كانت بنعم والتي قدرت ب 74 % أما إجابة المبحوثات بلا أي إصابة المرأة بالإرهاق من العمل لا يقلل من أداء عملها بالبيت التي قدرت بنسبة 26 % .

نستنتج أن المرأة العاملة بمقر البلدية ورقلة أنها من كثرة الأعباء والمسؤوليات التي على عاتقها , و ساعات العمل الطويلة تدخل للمنزل منهكة الجسد مما يؤثر على مسؤولياتها المنزلية وقلل من أدائها لوظائفها اتجاه الزوج و الأولاد في بعض الأحيان .

الجدول رقم 12 : حول تحضير وجبة العشاء بعد تعب طيلة النهار

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	39	%91	39	%91
لا	2	%5	4	%9
	1	%2		
	1	%2		
المجموع	43	%100	43	%100

نلاحظ في الجدول رقم 12 والذي يتمحور حول تحضير وجبة العشاء بعد الدوام وكانت أكبر نسبة 91% من النساء العاملات التي تقمن بالطهي العشاء بعد الدوام عكس إجابة بعض المبحوثات لا تقومون بالطهي العشاء عند الرجوع من العمل والتي قدرت بنسبة 9% ككل وكانت الإجابة تحت بدائل شراء الأكل جاهز

والتي قدرت بنسبة 5% وبعدها الاجابة بالخروج إلى المطعم و قدرت بنسبة 2% ثم تاليها الاجابة هناك عاملة في المنزل و قدرت بنسبة 2% .

نستنتج من خلال نسبة 91 % أن المبحوثات تقومن بتحضير وجبة العشاء في المنزل يوميا , وهذا ما يدل على التزامها بواجباتها الأسرية نحو الابناء والزوج ورعايتهم , عكس بعض المبحوثات أنها تشتري أكل جاهز أو هناك بديل في المنزل يساعدها في تحضير وجبة العشاء .

الجدول رقم 13: تأثير عمل المرأة خارج البيت على رعاية الأبناء

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	14	33%
لا	29	67%
المجموع	43	100%

نلاحظ في الجدول رقم 13 والذي يتحدث حول تأثير عمل المرأة خارج البيت على رعاية الأبناء فنجد أن أكبر نسبة قدرت ب 67% من النساء العاملات اللواتي لا يؤثر عملهن على رعاية الأبناء , عكس إجابة بعض المبحوثات وكانت الإجابة أقل و قدرت بنسبة 33 % أي عمل المرأة يؤثر على رعاية أبنائها نستنتج أن أغلب العاملات المتزوجات كانت إجابتهن بأن العمل خارج البيت لا يؤثر على رعاية الابناء وذلك بنسبة 67% أي أن المرأة العاملة لديها وعي وقادرة على تحمل كل مسؤولياتها ورعاية أولادها , وتخلق توازن بين التزامها الوظيفي وواجباتها الاسرية بحيث تسعى إلى الاهتمام بأولادها وإشباعهم بالعاطفة والحنان .

الجدول رقم 14 : الشعور عند ترك الأبناء من أجل العمل .

الإحتمالات	تكرارات	نسبة المئوية
شيء عادي	3	7%
شعور بالذنب	14	33%
المسؤولية تقتضي ذلك	26	60%
المجموع	43	100%

نلاحظ في الجدول 14 الذي يتحدث حول الشعور المرأة عند ترك الأبناء من أجل العمل ونجد من إجابة المبحوثات أن المسؤولية تقتضي ذلك كانت هي أكبر نسبة وقدرت ب 60% ثم تليها شعور المرأة العاملة بالذنب عند ترك الأبناء من أجل العمل وقدرت بنسبة 33% ثم بعدها إجابة المبحوثات بأنه شيء عادي وقدرت بنسبة 7% وكانت هي الأقل نسبة في الجدول .

إن تربية الأبناء ورعايتهم مسؤولية جد صعبة خاصة بالنسبة لنساء العاملات لأن لديهن عمليتين , عمل داخل البيت يتمثل في واجبات اتجاه الزوج والأبناء وأشغال البيت , وعمل خارج البيت , لكن دافع الحاجة والمسؤولية اتجاه الأسرة هي التي تجعل المرأة تفكر في الخروج للعمل وترك أبنائها , من أجل تحصيل لقمة العيش وهذا ما نجده موضح في الجدول رقم 14 من خلال أكبر نسبة قدرت ب 60%

الجدول رقم 15 : حول تأثير المشاكل المهنية على طريقة التعامل مع الأبناء :

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	10	24%
لا	33	76%
المجموع	43	100%

نلاحظ في الجدول رقم (15) والذي يتحدث حول تأثير المشاكل المهنية على طريقة التعامل مع الأبناء , فنجد أن إجابة المبحوثات ب لا كانت هي أكبر نسبة , وقدرت ب 76% عكس إجابة بعض المبحوثات , حيث أن المشاكل المهنية للمرأة العاملة تؤثر على طريقة التعامل مع الأبناء , قدرت بنسبة 24% .

ونجد من بين تبريرات المبحوثات يظهر التأثير في العصبية الزائدة على الأبناء , وذلك بسبب ضغوطات العمل والقلق و الشعور بالتعب يختلط مع أعباء الأسرة .

نستنتج أن المرأة العاملة في الوظيفي العمومي من كثرة الضغوطات العمل , وتوترات عاد سلبا على الأبناء , ويظهر ذلك في الغضب من أتفه الأسباب على الأبناء , لكن برغم من هذا يوجد بعض النساء حاولن فصل مشاكل المهنية عن علاقات الاسرية , وذلك ما نلاحظه في الجدول رقم 15 من خلال نسبة الاكبر , والتي قدرت ب 76% من النساء اللواتي لا تؤثر المشاكل المهنية على طريقة التعامل مع الأبناء .

الجدول رقم 16 : حول التفكير في ترك العمل من أجل رعاية الزوج والأبناء :

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	8	%19
لا	33	%81
المجموع	43	%100

نلاحظ في الجدول رقم 16 والذي يتحدث حول تفكير المرأة العاملة في ترك العمل من أجل رعاية الزوج والأبناء فنجد أن إجابة المبحوثات بـ لا كانت هي أكبر نسبة والتي قدرت بنسبة 81% من النساء العاملات التي لا يفكرن في ترك العمل وأقل نسبة كانت الإجابة بنعم والتي قدرت بنسبة 19 % من النساء العاملات اللواتي يفكرن في ترك العمل من أجل رعاية الزوج والأبناء .

نستنتج مما سبق أن العناية بالأبناء ويشكلون ضغوطا كبيرة عن الامهات اللواتي يعملن لكن بالرغم من هذا فأغلبية المبحوثات لا يفكرن في ترك العمل وهذا ما نجد موضح في الجدول رقم 16 تحت أكبر نسبة قدرت بـ 81% طبعاً هذا راجع إلى التوفيق بين دورها في مجال الأسرة ودورها في عملها المهني والمكافحة من أجل وإبراز ذاتها و مكانتها في المجتمع والأسرة بالخصوص .

الجدول رقم 17 : حول افتقاد الأبناء للمرأة العاملة أثناء غيابها عنهم :

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	32	%74
لا	11	%26
المجموع	43	%100

نلاحظ في الجدول الرقم 17 والذي يتحدث حول افتقاد الأبناء للمرأة العاملة أثناء غيابها عنهم فنجد أن إجابة المبحوثات بنعم كانت هي أكبر نسبة و قدرت بـ 74 % أي أن الأبناء يفتقدون أهمهم عكس إجابة بعض العاملات أن أبنائهم لا يفتقدونهم في غيابها عنهم والتي قدرت بنسبة 26 % .

نستنتج أن المبحوثات كانت إجاباتهم أن المرأة هي الركيزة الأساسية في البيت وذلك من خلال إجابة أغلب المبحوثات والتي قدرت بنسبة 81% حول افتقاد الابناء لهم أثناء غياب عنهم ويظهر ذلك في لحظة

دخول الام إلى البيت ونظرة سعادة على وجوههم , والسرعة لتبادل الأحضان وكثرة طرح الأسئلة حول تأخر عن المنزل والبكاء لملازمة في البيت وبعض التصرفات الصببانية كل هذا يدل على شوق الأبناء لأهمهم .

الجدول رقم 18 : حول تأثير عمل المرأة على تحصيل الدراسي للأبناء :

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	12	%28
لا	31	%72
المجموع	43	%100

نلاحظ في الجدول رقم 18 والذي يتحدث حول تأثير عمل المرأة على تحصيل الدراسي للأبناء فنجد أن إجابة المبحوثات أن عمل المرأة لا يؤثر على تحصيل الدراسي للأبناء وهي أكبر نسبة وقدرت بـ %72 في حين إجابة بعض المبحوثات أن عمل المرأة يؤثر على تحصيل الدراسي للأبناء التي قدرت بنسبة 28 % .

نستنتج أن أغلب النساء العاملات المتزوجات لا يجدن أي تأثير على تحصيل الدراسي للأبناء بسبب العمل وطبعاً ذلك يرجع على مدى حرص المرأة على أبناءها كونها تعلم نقاط قوة وضعف الأبناء مع توفير جانب المادي والمعنوي لمساعدتهم في تحسين الرصيد الدراسي والاهتمام بهم ومتابعتهم في كل لحظة في مسارهم الدراسي مع تخصيص وقت للاستفسار عنهم وتنشئتهم منذ نعومة أظافرهم على حب العلم والتعلم باعتبارها ضمان لمستقبلهم واتخاذها كمثل أعلى لهم .

الجدول رقم 19 : يوضح مكان وضع الأطفال عند الذهاب إلى العمل :

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أهل الزوج	6	%14
أسرتك	11	%26
الحضانة	26	%60
المجموع	43	%100

نلاحظ في الجدول رقم 19 والذي يتحدث عن مكان وضع الأطفال عند الذهاب إلى العمل فنجد أغلب المبحوثات يضعن أولادهن في الحضانة عند الذهاب إلى العمل وقدرت نسبة الإجابة بـ 60% من النساء العاملات اللواتي يلجأن إلى الحضانة ثم تأتي نسبة النساء العاملات اللواتي يضعن أطفالهن عند أسرتهن والذهاب إلى العمل والتي تقدر بنسبة 26% ثم أقل نسبة في الجدول وهي وضع الأطفال عند أهل الزوج عند الذهاب إلى العمل والتي تقدر بـ 14% .

نستنتج أن 60% من النساء العاملات يلجأن إلى وضع أطفالهن في الحضانة وقد يرجع إلى ظروف المرأة العاملة وانشغالها طيلة اليوم ونجد ذلك حسب الأسرة التي تعيش فيها إذا كانت ممتدة أو نووية حيث نرى أغلب نساء اللواتي ينتمون إلى أسرة النووية يلجأن إلى الحضانة طبعاً يعود ذلك للاستقلالية سكن أو خلافات أو عدم القدرة تكفل بهم في حين نرى أن الأسرة الممتدة يمكن للمرأة العاملة من إبقاء أولادها عند أم زوج أو أحد أفراد الأسرة عكس المرأة التي في الأسرة النووية والتي يصعب عليها الأمر من ناحية الأمان نجدها دائماً في حالة خوف وتشنت في الأفكار بسبب حيرة على أطفالها خلال فترة العمل مما يمكن أن ينعكس سلباً على أداء وظائفها المهنية .

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الثاني : يساهم الانتماء الوظيفي في الحد من الولاء الأسري للمرأة العاملة:

الجدول رقم 20 : توفير المؤسسة النقل الوظيفي :

الإحت	مالات	تكرارات	النسبة المئوية
نعم			
لا	سيارة خاصة	13	30%
	نقل عمومي	25	58%
	المشي على الأقدام	5	12%
المجموع		43	100%

نلاحظ في الجدول رقم 20 و الذي يتحدث حول توفير المؤسسة نقل الوظيفي فنجد أن أغلب المبحوثات يذهبن في نقل العمومي والتي قدرت بنسبة 58% ثم تأتي بعدها نساء اللواتي يذهبن إلى العمل في سيارتهن الخاصة والتي قدرت بنسبة 30% ثم أقل نسبة كانت من إجابة النساء اللواتي يذهبن مشياً على الأقدام والتي قدرت بنسبة 12% .

إن أغلب المبحوثات يلجأن إلى النقل العمومي وذلك لنقص تكلفة النقل وفي نفس الوقت لا يملكن سيارة الخاصة التي تساعدهم في التنقل بحرية تامة والتي قدرت بنسبة الأكبر 58 % من النساء العاملات التي يذهبن في نقل العمومي , من خلال هذا نستنتج أن عدم وجود نقل خاص بالمؤسسة , يشكل عائقاً للمقيّمات بعيداً عن عملهن ويسبب لهن أتعاب جمة , ويزيد من إرهاقهن وتأخر عن العمل والبيت .

الجدول رقم 21 : حول وقت زيارة الأقارب :

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	أيام العطل	3	7%	13
	في المناسبات	10	23%	
لا		30	70%	30
المجموع		43	100%	43

نلاحظ في الجدول رقم 21 والذي يتحدث حول وقت زيارة الأقارب فنجد أن أغلب إجابات المبحوثات بلا يوجد وقت الكافي لزيارة الأقارب وقدرت بـ 70 % في حين العكس 30 % ككل من النساء العاملات اللواتي يذهبن لزيارة الأقارب تتدرج تحت البدائل الذهاب في المناسبات والتي قدرت بـ 23 % والبعض الذهاب في أيام العطل قدرت بـ 7 %

نستنتج أن أغلب النساء العاملات لا يجدن الوقت الكافي لزيارة الأقارب وقدرت نسبتهم بـ 70 % قد يعود الأمر إلى بعدهم عن أهلهم وأقاربهم أو لانشغالهن طوال الوقت خارج البيت ولا يوجد وقت كافي للزيارة , وقد يكون سبب آخر هو انقطاع العلاقات الإجتماعية المتمثلة في زيارة الأقارب تكون متذبذبة نوعاً ما نتيجة عدة عوامل منها طبيعة العمل وبعد الأهل عن المقر العيش أو خلافات سابقة دون أن ننسى الإنهاك الذي يصيب المرأة بعد العمل .

الجدول رقم 22 : حول طبيعة العلاقة مع زملاء العمل

الاحتمالات	التكرارات	نسبة المئوية
جيدة	21	49%
حسنة	8	19%
عادية	14	32%
المجموع	43	100%

نلاحظ في الجدول رقم 22 والذي يتحدث حول طبيعة علاقة مع زملاء العمل فنجد أن إجابة المبحوثات الأغلب كانت علاقة جيدة وقدرت بـ 49 %، ثم بعدها إجابة بعض المبحوثات بطبيعة العلاقة كانت عادية وتقدر بنسبة 32 % ، وأقل نسبة في الجدول كانت طبيعة العلاقة حسنة وقدرت بـ 19 % .

نستنتج أن المرأة في العمل في حالة تواصل وتفاعل وطبيعة العلاقة جيدة مع زملاء العمل وقدرت بنسبة 49 % وهذا يدل على الأداء الجيد للمرأة العاملة ومرونتها في مجال العمل ويساهم في تطوير المؤسسة أو بعبارة أخرة كل ما كان هناك تواصل وتفاعل داخل المؤسسة كان لها نوع من الأريحية ولا يرجع سلبا على الأسرة .

الجدول رقم 23 : حول الشعور بالإرتياح لمزاولة العمل المهني:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	38	%88	38	%88
لا	5	%7	3	كثرة الأعمال والأعباء
				عدم وجود أصدقاء
			2	عدم الرضا بالعمل
المجموع	43	%100	43	%100

نلاحظ في الجدول رقم 23 والذي يتحدث حول الشعور بالإرتياح لمزاولة العمل المهني ، فنجد أن إجابة المبحوثات بنعم كانت هي أكبر نسبة وقدرت بـ 88 % من النساء اللواتي يشعرن بالأريحية لمزاولتهن العمل المهني في حين العكس يوجد بعض العاملات لا يشعرن بالإرتياح اتجاه عملهن المهني قدرت بنسبة 12% ككل وتندرج تحتها إجابة من خلال البدائل أنه من كثرة الأعمال والأعباء لا تشعر بالإرتياح في مزاولة العمل المهني وقدرت بنسبة 7 % في حين إجابة البعض عدم الرضا في العمل مما يدفعها لا تشعر في الإرتياح وقدرت بنسبة 5 % .

بناء على ما سبق أن المرأة العاملة تشعر بالإرتياح اتجاه عملها المهني كانت هي أكبر نسبة هذا ما يدل على وجود الجو الملائم لها ويسمح للمرأة بالعمل بكل أريحية وتفاني في عملها وأنها تقوم بكل المهام المسندة إليها ووجود تبادل للمعلومات وتفاعل وسط مجال العملي دون أي ضغوطات أو أعباء مما حقق لها نوع من الرضا لعملها هذا ما تسعى إليه أغلب المؤسسات

الجدول رقم 24 : حول تبادل الآراء مع زملاء في مجال العمل :

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	40	93%
لا	3	7%
المجموع	43	100%

نلاحظ في الجدول رقم 24 والذي يتحدث حول تبادل الآراء مع زملاء في مجال العمل فنجد أن إجابة المبحوثات بأنه يوجد تبادل للآراء كانت هي أكبر نسبة وقدرت بـ 93 % في حين العكس لا يوجد تبادل الآراء بين زملاء في مجال العمل قدرت بنسبة 7 % .

فمن هنا نستنتج أن هناك نسبة كبيرة من تبادل لمعلومات والآراء فيما بينهم وتفاعل في مجال العمل ويكون من خلال تواصل وهذا ما يخلق نوع من الإبداع والعطاء لصالح المؤسسة

الجدول رقم 25 : حول علاقات في بيئة العمل وتأثيرها على تفاعل الأسري :

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	3	7%
لا	40	93%
المجموع	43	100%

نلاحظ في الجدول رقم 25 والذي يتحدث حول علاقات في بيئة العمل وتأثيرها على التفاعل الأسري فنجد أن أغلب إجابة المبحوثات لا تؤثر علاقات المرأة العاملة في بيئة العمل على التفاعل الأسري كانت هي أكبر نسبة وقدرت بـ 93 % عكس بعض المبحوثات كانت الإجابة بنعم و قدرت بنسبة 7 % من النساء العاملات اللواتي تأثر علاقات العمل على تفاعلها الأسري .

بناء على الأرقام الإحصائية السابقة نستنتج أن العلاقات التي تبنيها المرأة في العمل مع زملائها لا تؤثر على تفاعلها وتواصلها مع أفراد أسرتها وهذا ما يدل على قدرة العاملات في التوفيق بين الدور المهني والدور الأسري , وذلك بفعل عدة عوامل أخرى على القيام تساعدها بذلك فرضا الزوج ومساعدته لها في إدارة أمور البيت من شأنه أن يكرس لها المزيد من الوقت الذي تتواصل وتتفاعل فيه مع أبنائها كما تستمع لهم وتحاول مساعدتهم لكي لا تشعر بالتقصير , وهذا ما يتفق مع فكرة ضبط الأداء لـ "جوفمان " بحيث يتم فيه تغيير الأدوار عندما يكون هناك فاعل آخر يقوم بنفس الدور , فالأب أو الزوج عندما يقوم بإدارة أشغال

المنزل فإنه يتسنى للأُم الوقت الكثير لمسايرة أفراد الأسرتها وكذا محاولة مناقشة انشغالاتهم ومساعدتهم وهذا ما يتم عن طريق التفاعل فيما بينهم .

الجدول رقم 26 : يوضح حول اكتساب المهارات في مجال المهني

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	41	95%
لا	2	5%
المجموع	43	100%

نلاحظ في الجدول رقم 26 والذي يتحدث حول اكتساب المهارات في مجال المهني فنجد أن إجابة المبحوثات بنعم كانت هي أكبر نسبة وقدرت ب 95 % من النساء العاملات اللواتي يكتسبن مهارات في مجال المهني عكس إجابة بعض المبحوثات اللواتي لا يكتسبن أي مهارة في مجال المهني والتي قدرت نسبتهن 5 %.

نستنتج أن العمل أكسب مهارات عديدة للمرأة في مجال عملها وذلك ما ينعكس على تنظيم الأسرة بحيث أن هذه المهارات خصوصا التنظيمية من شأنها أن تساعد المرأة في تنظيم أوقاتها وتقسيم عملها , وكذا مهارة التعامل مع مختلف الأفراد , مما يكسبها نوع من القيم المهنية كتحمل المسؤولية والانضباط والتنظيم الذي من شأنه أن ينعكس على تفاعلاتها ضمن ازدواجية الدور , وكل هذه المهارات التنظيمية المهنية من شأنها أن تساعد المرأة في التوفيق بين الدورين .

الجدول رقم 27 : يوضح حول مجهودات المرأة العاملة وتحقيقها لطموحها المهني

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	12	28%
لا	31	72%
المجموع	43	100%

يتضح في الجدول رقم 27 والذي يتحدث حول مجهودات المرأة العاملة وتحقيقها لطموحها المهني فنجد أن إجابة المبحوثات بلا كانت هي أكبر نسبة وقدرت ب 72 % وأقل نسبة كانت الاجابة بنعم والتي قدرت بنسبة 28 % .

بناء على المعطيات السابقة يتضح أنه على الرغم من المجهودات التي تقوم بها المرأة العاملة إلا أنها لم تحقق طموحاتها وأهدافها المهنية وقد يكون ذلك راجع إلى الإرهاق والتعب الذي تتلقاه داخل الأسرة مع عدم وجود المساعدة من طرف الزوج حيث يؤثر ذلك على أدائها , بحيث تضاعف المرأة من مجهوداتها في المنزل وذلك لعدم إحساسها بالتقصير اتجاه أفراد أسرتها , حيث يشير " غوفمان " إلى أن الأداء هو مجموعة الأنشطة التي تقوم بها المرأة اتجاه أسرتها بحيث يتكون لديهم انطباع عنها , إلا أن المبالغة في هذه الأنشطة داخل الأسرة من شأنه أن يؤدي إلى الإرهاق والذي بدوره يسبب تغييب المرأة عن العمل مما يعيق تحقيقها لأهدافها المهنية

الجدول رقم 28 : حول تحقيق عمل المرأة إكتفاء لحاجاتها المادية

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	25	58%
لا	18	42%
المجموع	43	100%

نلاحظ في الجدول رقم 28 والذي يتحدث حول تحقيق عمل المرأة إكتفاء لحاجاتها المادية فنجد أن إجابة المبحوثات بنعم كانت هي أكبر نسبة وقدرت ب 58% من النساء العاملات اللواتي يعملن حققن إكتفاء لحاجتهم المادية عكس بعض النساء العاملات لم يحققن إكتفاء لحاجاتهم المادية والتي قدرت بنسبة 42% .

يتضح أن عمل المرأة يحقق لها إكتفاء لحاجياتها المادية وذلك ما يساعد الأسرة بصفة عامة إلى تحقيق الإكتفاء , كما يساعد الزوج ذو الدخل الضعيف إلى عدم استعانتة بعمل إضافي , وذلك راجع للثقة المتبادلة بينهما كما أن الرجل يرى في عمل زوجته ضمان لمستقبل أولاده وضمان حياة اجتماعية واقتصادية مناسبة كما أن المرأة باكتفائها وعملها تساعد زوجها في مستلزمات البيت , لأن وظائف المظهر

هي عبارة عن تصوير للحالة الاجتماعية والاقتصادية للفرد ، كارتداء الزي الرسمي للعمل من طرف الزوج أو الزوجة ، السيارة ، كل هذه تدل على الحالة الاقتصادية للأسرة .

الجدول رقم 29 : حول الامتيازات التي تقدمها المؤسسة لنساء العاملات .

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	7	%16
لا	36	%84
المجموع	43	%100

نلاحظ في الجدول رقم 29 والذي يتحدث حول الامتيازات التي تقدمها المؤسسة لنساء العاملات فنجد أن أغلب إجابات المبحوثات هي أن المؤسسة لا تقدم أي امتيازات لصالح النساء العاملات وتقدر بنسبة 84 % عكس إجابة بعض المبحوثات أن المؤسسة تقدم لهن امتيازات وقدرت بنسبة 16 % لصالح النساء العاملات بمقر بلدية ورقلة .

وبناء على هذا نستنتج من خلال إجابة المبحوثات أن المؤسسة لا تقدم أية امتيازات من محفزات المادية والمعنوية للعمال ، فمن خلال غياب المحفزات المادية ممكن أن يكون هناك تماطل وتسبب في العمل من قبل العاملات وتأخر في القيام بالوظائف المقدمة وهذا واضح من خلال نسبة الإجابة بأنه لا توجد امتيازات والتي قدرت بـ 84 % .

الجدول رقم 30 : حول توفير المؤسسة تأمينات صحية

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	29	% 67
لا	14	%33
المجموع	43	%100

نلاحظ في الجدول والذي يتحدث حول توفير المؤسسة تأمينات صحية لصالح النساء العاملات فنجد أن أغلب إجابات المبحوثات بنعم كانت هي أكبر نسبة وقدرت بـ 67 % من النساء العاملات اللواتي يحصلن

على تأمين صحي من قبل المؤسسة عكس بعض المبحوثات اللواتي كانت إجابتهن أن المؤسسة لا تساهم في توفير التأمين الصحي والتي قدرت بنسبة 33 %.

نستنتج من خلال المعطيات أن المؤسسة محل الدراسة توفر التأمينات الصحية للمرأة وذلك من خلال توفير جميع المستلزمات التي من شأنها أن تضمن للمرأة الراحة في العمل وكذا ، بحيث تكون في وضع بعيد يضمن لها عدم الإصابة في العمل ، مما يخلق جو من النشاط يسوده الاستقرار ، وكل هذه التأمينات من شأنها أن تجعل المرأة تقدم أداء أفضل في العمل والذي من شأنه أن يرفع من مردودية المؤسسة ككل.

الجدول رقم 31 : حول مساهمة المؤسسة بتكريم النساء العاملات بهدايا رمزية في الاعياد .

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	35	81%
لا	8	19%
المجموع	43	100%

نلاحظ في الجدول رقم 31 والذي يتحدث حول مساهمة المؤسسة التكريم بهدايا رمزية في الاعياد لصالح النساء العاملات فنجد أن إجابة المبحوثات بنعم كانت هي أكبر نسبة وقدرت بـ 81 % من النساء اللواتي تم تكريمهن من قبل المؤسسة بهدايا رمزية في الأعياد عكس بعض المبحوثات اللواتي لم يتم تكريمهم من طرف المؤسسة وقدرت نسبتهم 19% من النساء العاملات

نستنتج ان المؤسسة تساهم في تكريم النساء العاملات المتزوجات وذلك عن طريق هديا رمزية في الأعياد خاصة عيد المرأة وهذا ما يدفع النساء العاملات إلى العمل بجد وتحفيزهم على العطاء والإبداع لصالح المؤسسة ويكن أكثر انتماء وولاءا

الجدول رقم 32 : حول كثرة مهام المرأة العاملة وتأثيرها على صلة بالزوج .

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	7	16%
لا	36	84%
المجموع	43	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 32 والذي يتحدث كثرة مهام المرأة العاملة وتأثيرها على صلة بالزوج نجد أن نسبة 84% من المبحوثات كانت إجابتهن بـ لا وهي نسبة كبيرة مقارنة بالمبحوثات اللواتي أجبن بنعم وقدرت نسبتهم بـ 16%

نستنتج من خلال المعطيات الإحصائية أن كثرة المهام لا تؤثر على العلاقة مع الزوج وذلك نتيجة للمشاركة الايجابية والإعانة التي يقدمها الزوج داخل البيت والانخراط في الأدوار التي كانت تعرف سابقا بأنها تخص الزوجة فقط , وهذا ما يدعم الزوجة بحيث يخفف عليها من الأعباء نتيجة ازدواجية الدور , حيث أن تقسيم العمل داخل المنزل لا يكون وفق أدوار ذكورية وأدوار خاصة بالإناث , ومنطق الإلزام والأمر , وإنما أساس الأسرة مبني على روح الحوار والتفاعل والإقناع والتعاون بينهما , وعليه فإن كثرة المهام لا تسبب عائقا مادامت القناعات واحدة بحتمية العمل لمساعدة الزوج

الجدول رقم 33 : التوفيق بين مهام العمل خارج البيت والواجبات اتجاه الزوج

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	34	79%
لا	9	21%
المجموع	43	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 33 والذي يتحدث عن التوفيق بين مهام العمل خارج البيت والواجبات اتجاه الزوج أن نسبة 79% من المبحوثات كانت إجابتهن بنعم وهي نسبة كبيرة مقارنة بالمبحوثات اللواتي أجبن بـ لا وقدرت نسبتهم بـ 21%

ما نلاحظه من القراءة السابقة أن المرأة تستطيع التوفيق بين الدور المهني والأسري بحيث تعمل بكل ما في وسعها وبكل ما تملكه من قدرة للتوفيق بين المهمتين في العمل وفي الأسرة شريطة إقناع الطرفين من خلال الإخلاص والتفاني في انجاز الواجبات الأسرية ورعاية الزوج , لتترك الالتزامات المهنية بعد الأسرية لأنها الأصل في نظر المحيطي

الجدول رقم 34 : يوضح موقف الزوج من تأخر الزوجة في العمل بسبب العمل الإضافي .

الإحتمالات	تكرارات	نسبة المنوية
يتفهم ذلك	34	74%
يخاصمك لمدة	9	7%
يتشاجر معك	6	14%
المجموع	43	100%

نلاحظ في الجدول رقم 34 والذي يتحدث حول موقف الزوج عند تأخر زوجة في العمل بسبب العمل الإضافي فنجد أن إجابة المبحوثات ب يتفهم ذلك أي يتفهم ظروف عملها كانت هي أكبر نسبة وقدرت ب 74 % ثم بعدها أجابت ب يتشاجر معك وقدرت بنسبة 14% وأقل نسبة كانت الاجابة يخاصم لمدة والتي قدرت بنسبة 7% .

يتضح من خلال القراءة الإحصائية أن تأخر الزوجة في العمل لا يسبب لها أي تعارض مع الزوج

بل يتفهم ذلك وهذا دليل على قوة التفاهم و الإخلاص والثقة المتبادلة بين الطرفين , بالإضافة إلى

التكامل فيما بينهما ودليل على أن المبحوثات يحاولن قدر المستطاع التكيف مع نظام العمل واستغلاله

قدر الإمكان , بحيث نتوصل الى ان عند تأخر الزوجة فان الزوج يتحمل قدرا من المسؤولية للتخفيف

عنها وكذا في رعاية الأبناء ومساعدة الزوجة في أمور البيت مما يدل على قوة الرابط بينهما .

2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

2-1- عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول:

ويتمثل التساؤل الأول في : يعكس الالتزام الوظيفي للمرأة العاملة على واجباتها الأسرية بمؤسسة بلدية ورقلة , وقد كانت أبرز نتائج هذا التساؤل على النحو التالي :

_ بعد تفريغ البيانات وتحليلها نستنتج أن 80% من النساء العاملات اللواتي لا توجد معارضة على

خروجهن للعمل ويعود ذلك للدافع القوي و المفاهمة بين الزوجين .

_ أوضحت الدراسة أن طهي الطعام كعمل تختص به الزوجة أصبح خاضع لأوقات تختلف عن أوقاته المعتادة فالعاملات أصبحن يستعملن أساليب المساعدة لهن للتفرغ للالتزامات المهنية كطهيه في الصباح الباكر أو في الليل .

_ نستنتج أن النساء العاملات بالرغم طول عملهن والذي يقدر لساعات إلا أنهن لم يقصرين في مستلزمات ومتطلبات المنزل وذلك نظرا لدور المهم الذي تقوم به المرأة العاملة وتوفيقها بالعمل و أدوارها المنزلية الذي يضمن راحتها واستقرارها الاسري .

_ تؤكد أغلب الإجابات المبحوثات والتي تقدر بـ 58 % أن لا يقصرن في شؤون المنزلية في ظل الالتزامات المهنية .

_ كما تبين نسبة 67 % من إجابات أغلب المبحوثات أن الوقت الذي تقضيه مع أطفالها يعد كافي للاهتمام بهم .

_ كما تبين نسبة 74 % من المبحوثات اللواتي يصبين بالإرهاق بسبب العمل وتقليل أداء أدوارهن في البيت وهذا راجع على كثرة الأعباء والمسؤوليات .

_ كما تبين نسبة 91% من المبحوثات اللواتي تقومن بتحضير وجبة العشاء في المنزل يوميا وهذا ما يدل على التزامها بواجباتها الأسرية نحو الأبناء والزوج ورعايتهم .

_ تبين أن 67 % من المبحوثات بأن عمل المرأة خارج البيت لا يؤثر على رعاية الأبناء لأن المرأة قادرة على تحمل المسؤولية وخلق التوازن بين الالتزامات الوظيفية والواجبات الاسرية .

_ إن تربية الابناء ورعايتهم مسؤولية جد صعبة خاصة بالنسبة لنساء العاملات لأن لديهن عملين , عمل داخل البيت يتمثل في واجبات اتجاه الزوج والأبناء وأشغال البيت , وعمل خارج البيت , من أجل تحصيل لقمة العيش, لكن دافع الحاجة والمسؤولية اتجاه الاسرة هي التي تجعل المرأة تفكر في الخروج للعمل وترك أبنائها , وهذا ما نجده موضح في الجدول رقم 14 من خلال أكبر نسبة قدرت بـ 60% .

_ نستنتج أن النساء العاملات المتزوجات , حاولن الفصل بين المشاكل المهنية عن العلاقات الأسرية , وذلك ما نلاحظه في الجدول رقم 15 من خلال نسبة الأكبر والتي قدرت بـ 76 % لا تؤثر فيهم مشاكل المهنية على طريقة التعامل مع الأبناء .

_ نستنتج أن 81 % من المبحوثات لا يفكرن في ترك العمل , ويرجع ذلك إلى حسن التوفيق بين دورها في مجال الأسرة ودورها في عملها المهني , والمكافحة من أجل إبراز مكانتها وذاتها في المجتمع والأسرة بالخصوص .

74 % من المبحوثات تؤكد أن أبنائها يفتقدونها أثناء غيابها والذهاب إلى العمل , لأن المرأة هي الركيزة الأساسية أو الدعامة الرئيسية للبيت .

_ نستنتج أن أغلب النساء العاملات المتزوجات لا يجدن أي تأثير على تحصيل الدراسي للأبناء بسبب العمل وطبعاً ذلك يرجع على مدى حرص المرأة على أبنائها , كونها تعلم نقاط قوة وضعف الأبناء , مع توفير جانب المادي والمعنوي لمساعدتهم في تحسين الرصيد الدراسي والاهتمام بهم ومتابعتهم في كل لحظة في مسارهم الدراسي , مع تخصيص وقت للاستفسار عنهم , وتنشئتهم منذ نعومة أظافرهم على حب العلم والتعلم باعتبارها ضمان لمستقبلهم واتخاذها كمثل أعلى لهم.

_ كما تبين ان 60 % من المبحوثات أنهن يتلقين مساعدة في تربية أبنائهن من طرف الحضانة طوال فترة العمل.

عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني :

ويتمثل التساؤل الثاني في : يساهم الانتماء الوظيفي في الحد من الولاء الأسري للمرأة العاملة بمؤسسة بلدية ورقلة لولاية ورقلة , وقد كانت أبرز نتائج التساؤل على النحو التالي :

_ إن أغلب المبحوثات يلجأن إلى النقل العمومي , وذلك لنقص تكلفة النقل وفي نفس الوقت لا يمكن سيارة الخاصة التي تساعدن في التنقل بحرية تامة والتي قدرت بنسبة الأكبر 58 % من النساء العاملات التي يذهبن في نقل العمومي , من خلال هذا نستنتج أن عدم وجود نقل خاص بالمؤسسة , يشكل عائقاً للمقيمات بعيداً عن عملهن ويسبب لهن أتعاب جمة , ويزيد من إرهاقهن وتأخر عن العمل والبيت.

_ نستنتج أن أغلب النساء العاملات لا يجدن الوقت الكافي لزيارة الأقارب , وقدرت نسبتهم بـ 70 % قد يعود الأمر إلى بعدهم عن أهلهم وأقاربهم , أو لانشغالهن طوال الوقت خارج البيت ولا يوجد وقت كافي للزيارة , وقد يكون سبب آخر هو انقطاع العلاقات الاجتماعية المتمثلة في زيارة الأقارب تكون متذبذبة نوعاً ما نتيجة عدة عوامل منها طبيعة العمل , وبعد الأهل عن المقر العيش أو خلافات سابقة دون أن ننسى الإتهاك الذي يصيب المرأة بعد العمل.

_ نستنتج أن المرأة في العمل في حالة تواصل وتفاعل وطبيعة العلاقة جيدة مع زملاء العمل وقدرت بنسبة 49 % وهذا يدل على الأداء الجيد للمرأة العاملة ومرونتها في مجال العمل ويساهم في تطوير

المؤسسة أو بعبارة اخرة كل ما كان هناك تواصل وتفاعل داخل المؤسسة كان لها نوع من الأريحية ولا يرجع سلبا على الأسرة .

_ المرأة العاملة تشعر بالإرتياح اتجاه عملها المهني كانت هي أكبر نسبة هذا ما يدل على وجود الجو الملائم لها ويسمح للمرأة بالعمل بكل أريحية وتفاني في عملها وأنها تقوم بكل المهام المسندة إليها ووجود تبادل للمعلومات وتفاعل وسط مجال العملي دون أي ضغوطات أو أعباء مما حقق لها نوع من الرضا لعملها هذا ما تسعى إليه أغلب المؤسسات

_ نستنتج أن هناك نسبة كبيرة من تبادل لمعلومات والآراء فيما بينهم وتفاعل في مجال العمل ويكون من خلال تواصل وهذا ما يخلق نوع من الإبداع والعطاء وحسن سير العمل لصالح المؤسسة

_ نستنتج أن العلاقات التي تبنيها المرأة في العمل مع زملائها لا تؤثر على تفاعلها وتواصلها مع أفراد أسرتها وهذا ما يدل على قدرة العاملات في التوفيق بين الدور المهني والدور الأسري , وذلك بفعل عدة عوامل أخرى على القيام تساعدها بذلك فرضا الزوج ومساعدته لها في إدارة أمور البيت من شأنه أن يكرس لها المزيد من الوقت الذي تتواصل وتتفاعل فيه مع أبنائها كما تستمع لهم وتحاول مساعدتهم لكي لا تشعر بالتقصير , وهذا ما يتفق مع فكرة ضبط الأداء لـ "غوفمان " بحيث يتم فيه تغيير الأدوار عندما يكون هناك فاعل آخر يقوم بنفس الدور , فالأب أو الزوج عندما يقوم بإدارة أشغال المنزل فإنه يتسنى للأب الوقت الكثير لمسايرة أفراد أسرته وكذا محاولة مناقشة انشغالاتهم ومساعدتهم وهذا ما يتم عن طريق التفاعل فيما بينهم .

_ نستنتج أن العمل أكسب مهارات عديدة للمرأة في مجال عملها وذلك ما ينعكس على تنظيم الأسرة بحيث أن هذه المهارات خصوصا التنظيمية من شأنها أن تساعد المرأة في تنظيم أوقاتها وتقسيم عملها , وكذا مهارة التعامل مع مختلف الأفراد , مما يكسبها نوع من القيم المهنية كتحمل المسؤولية والانضباط والتنظيم الذي من شأنه أن ينعكس على تفاعلاتها ضمن ازدواجية الدور , وكل هذه المهارات التنظيمية المهنية من شأنها أن تساعد المرأة في التوفيق بين الدورين .

_ يتضح أنه على الرغم من المجهودات التي تقوم بها المرأة العاملة إلا أنها لم تحقق طموحاتها وأهدافها المهنية وقد يكون ذلك راجع إلى الإرهاق والتعب الذي تتلقاه داخل الأسرة مع عدم وجود المساعدة من طرف الزوج حيث يؤثر ذلك على أدائها , بحيث تضاعف المرأة من مجهوداتها في المنزل وذلك لعدم إحساسها بالتقصير اتجاه أفراد أسرتها , حيث يشير " غوفمان " إلى أن الأداء هو مجموعة الأنشطة التي تقوم بها المرأة اتجاه أسرتها بحيث يتكون لديهم انطباع عنها , إلا أن المبالغة في هذه الأنشطة داخل الأسرة من شأنه أن يؤدي إلى الإرهاق والذي بدوره يسبب تغيب المرأة عن العمل مما يعيق تحقيقها لأهدافها المهنية.

_ يتضح أن عمل المرأة يحقق لها اكتفاء لحاجياتها المادية وذلك ما يساعد الأسرة بصفة عامة إلى تحقيق الاكتفاء , كما يساعد الزوج ذو الدخل الضعيف إلى عدم استعانتة بعمل إضافي , وذلك راجع للثقة المتبادلة بينهما كما أن الرجل يرى في عمل زوجته ضمان لمستقبل أولاده وضمان حياة اجتماعية واقتصادية مناسبة كما أن المرأة باكتفائها وعملها تساعد زوجها في مستلزمات البيت , لأن وظائف المظهر هي عبارة عن تصوير للحالة الاجتماعية والاقتصادية للفرد , كارتداء الزي الرسمي للعمل من طرف الزوج أو الزوجة , السيارة , كل هذه تدل على الحالة الاقتصادية للأسرة.

_ نستنتج من خلال إجابة المبحوثات أن المؤسسة لا تقدم أية امتيازات من محفزات المادية والمعنوية للعمال , فمن خلال غياب المحفزات المادية ممكن أن يكون هناك تماطل وتسبب في العمل من قبل العاملات وتأخر في القيام بالوظائف المقدمة وهذا واضح من خلال نسبة الإجابة بأنه لا توجد امتيازات والتي قدرت بـ 84 % .

_ نستنتج أن المؤسسة توفر التأمينات الصحية للمرأة وذلك من خلال توفير جميع المستلزمات التي من شأنها أن تضمن للمرأة الراحة في العمل وكذا , بحيث تكون في وضع بعيد يضمن لها عدم الإصابة في العمل , مما يخلق جو من النشاط يسوده الاستقرار , وكل هذه التأمينات من شأنها أن تجعل المرأة تقدم أداء أفضل في العمل والذي من شأنه أن يرفع من مردودية المؤسسة ككل.

_ إن المؤسسة تساهم في تكريم النساء العاملات المتزوجات وذلك عن طريق هديا رمزية في الأعياد خاصة عيد المرأة وهذا ما يدفع النساء العاملات إلى العمل بجد وتحفيزهم على العطاء والإبداع لصالح المؤسسة ويكن أكثر انتماء و ولاء .

_ إن كثرة المهام لا تؤثر على العلاقة مع الزوج وذلك نتيجة للمشاركة الايجابية والإعانة التي يقدمها الزوج داخل البيت والانخراط في الأدوار التي كانت تعرف سابقا بأنها تخص الزوجة فقط , وهذا ما يدعم الزوجة بحيث يخفف عليها من الأعباء نتيجة ازدواجية الدور , حيث أن تقسيم العمل داخل المنزل لا يكون وفق أدوار ذكورية وأدوار خاصة بالإناث , ومنطق الإلزام والأمر وإنما أساس الأسرة مبني على روح الحوار والتفاعل والإقناع والتعاون بينهما , وعليه فإن كثرة المهام لا تسبب عائقا مادامت القناعات واحدة بحتمية العمل لمساعدة الزوج .

_ أن المرأة العاملة تستطيع التوفيق بين الدور المهني والأسري بحيث تعمل بكل ما في وسعها وبكل ما تملكه من قدرة للتوفيق بين المهمتين في العمل وفي الأسرة شريطة إقناع الطرفين من خلال الإخلاص والتفاني في انجاز الواجبات الأسرية ورعاية الزوج , لتترك الالتزامات المهنية بعد الأسرية لأنها الأصل في نظر المحيطي.

تأخر الزوجة في العمل لا يسبب لها أي تعارض مع الزوج بل يتفهم ذلك وهذا دليل على قوة التفاهم و الإخلاص والثقة المتبادلة بين الطرفين , بالإضافة إلى التكامل فيما بينهما ودليل على أن المبحوثات يحاولن قدر المستطاع التكيف مع نظام العمل واستغلاله قدر الإمكان , بحيث نتوصل الى ان عند تأخر الزوجة فان الزوج يتحمل قدرا من المسؤولية للتخفيف عنها وكذا في رعاية الأبناء ومساعدة الزوجة في أمور البيت مما يدل على قوة الرابط بينهما.

نتيجة العامة :

على الرغم من الالتزام الوظيفي ومحدودية الوقت إلا أن المرأة العاملة المتزوجة تمكنت من التوفيق بين أعمالها المنزلية والمهنية بدرجة كبيرة فعمل المرأة لم يمثل حاجزا يمنعها من تأدية واجباتها ومسؤولياتها اتجاه الزوج والأبناء ونجد أن التزام المرأة لم يسبب لها أي تقصير في القيام بأدوارها الأسرية مع وجود الدافع القوي والحافز الذي يمثله الزوج لزوجته مما زاد من توطيد العلاقة والثقة بين الطرفين وهذا ما يدعم المرأة ويجعلها في اتجاه دوما نحو الافضل وتمييز بين ما هو أصح لصالح المؤسسة والأسرة في نفس الوقت استطاعت المرأة العاملة أن تفصل بين مشاكلها وأعبائها المهنية عن علاقتها الأسرية .

لقد استطاعت المرأة العاملة ان تعزز مكانتها الوظيفية عن طريق تكوين صداقات وتفاعل وتبادل المعلومات والتي تعتبر هاته الاخيرة الركيزة الاساسية في عملية التفاعل الاجتماعي , والتي بدورها تتشكل لديها هوية مهنية , إلا أنها لم تؤثر على ولائها اتجاه الأسرة كما نجد أنها قادرة على التوفيق بين انتمائها المهني وولائها الأسري , لأن تلبية مطالب الطرفين تؤدي إلى التوافق وعدم بروز اعتراضات أو تقليل من أي طرف , فرعاية الأبناء وتلبية حاجيات الزوج على أكمل وجه من شأنه أن يقوي الثقة بينه وبين زوجته حتى وإن تأخرت في العمل لإعتبارات معينة وهذا ما يدل على أن الانتماء الوظيفي ولا يمكنه أن يحد من الولاء المرأة لأسرتها لأنها تعتبرها بمثابة القوة والأمان وأنها الدعامة الأساسية الأولى قبل كل شيء

خاتمة

خاتمة:

تشهد مجتمعنا في الوقت الحالي العديد من الظواهر , من بينها ظاهرة خروج المرأة الجزائرية الى ميدان العمل نتيجة التطورات الحاصلة في جميع المجالات الاقتصادية , والاجتماعية , والسياسية بغية مواكبة العصر , والتي سعت من خلالها تحسين ظروفها المعيشية لترقى بمستويات عالية , خدمة لأسرتها ومؤسسها , وإبراز ذاتها كاعنصر مهم , يساهم في عملية تبادل الافكار والآراء , التي تسير في اتجاهين بين الفاعل والآخرين , فقد استطاعت أن تعزز مكانتها الوظيفية دون أن تقلل من ولائها اتجاه أسرتها , بل العكس حرصت على , قيامها بواجباتها و أداء أدوارها الأسرية والمهنية على أكمل وجه , والذي حقق لها نوع من الانتماء والرضا , ساعدها على تقديم ما هو أفضل وأحسن في مجال عملها , وتسخير كل قدرتها وإمكانيتها لتحقيق مصلحة المؤسسة والمحاولة بكل جهد لتبقى في سعي دائم نحو الاستقرار والانسجام والتوازن داخل الأسرة والعمل معا . و على ضوء ما جاء من نتائج في هذه الدراسة نقترح بعض التوصيات :

توفير الأجواء الجيدة للمرأة لتخفيف عنها أعباء العمل .

لا بد على الزوجين أن يعملوا على تحقيق التوازن والتوافق في العلاقات الأسرية .

حل المشكلات والمنازعات بالحكمة والتفاهم والموعظة الجيدة , وبعيدا عن الأبناء .

اعطاء كل فرد في الأسرة حقه من الرعاية والحب والحنان .

قائمة

المراجع

قائمة المراجع :

القرآن الكريم :

1.سورة يونس , الآية 10 , صفحة 209

القواميس و المعاجم :

1.أحمد زكي بوى وصديقة يوسف محمود , المعجم العربي الميسر , دار الكتاب المصري دار الكتاب اللبناني القاهرة لبنان

2.عدنان أبو صالح , معجم علم الإجتماع , دار أسامة ودار المشرق الثقافي , عمان الأردن

الكتب باللغة العربية

3.أحمد بلعكي ورياض زكي قاسم , الهوية وقضايا في الوعي العربي المعاصر , مركز دراسات الوحدة عربية , ط1, بيروت , 2013

4.حاتم حميد محسن , سوشيولوجيا الثقافة والهوية , دار كيوان للطباعة والنشر والتوزيع , دمشق سوريا ,

5.فتحي التريكي , الهوية ورهاناتها , دار المتوسطة للنشر بيروت تونس

6.محمد ابراهيم عبد المجيد , علم الاجتماع النشأة والتطورات , المشكلات الاجتماعية , مؤسسة رؤية , 2007

7.حسين عبد الحميد أحمد رشوان , علم الاجتماع بين ابن خلدون وأوجست كونت , المكتب الجامعي الحديث , 2008

8.جون سكوت , ترجمة , محمود محمد حلمي , خمسون عالما اجتماعيا اساسيا المنظرون المعاصرون , الشبكة العربية للأبحاث , بيروت , ط 1 , 2009

9.عمار بوحوش , مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 1995

10. علي غربي , ابجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية , دار الفائز للطباعة , ط 2 , الجزائر , 2009

11.محي الدين مسعد , كيفية كتابة الأبحاث والإعداد المحاضرات , .المكتب العربي , ط2, الإسكندرية , 2000

12. مروان عبد المجيد إبراهيم , أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية , مؤسسة العراقية ط1, عمان , الأردن , 2000
13. علي غربي , ابجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية , دار الفائز للطباعة , ط 2 , الجزائر , 2009 أحمد عياد , مدخل لمنهجية البحث العلمي , ديوان للمطبوعات الجامعية , ط 3 الجزائر , 2005
14. حسان محمد الحسن , الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي , دار الطليعة , بيروت 1988
15. ر يحي مصطفى عليان محمد غنيم , مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق , دار صفاء للنشر و التوزيع , عمان 2000 .
16. نادية سعيد عيشور وآخرون , منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية , مؤسسة حسين راس الجبل للنشر , 2016 .
17. سعيد سبعون , حفصة جرادي : الدليل المنهجي , دار القصبه للنشر , الجزائر , 2012 ص 173
18. رشيد زرواتي , مناهج وأدوات البحث في علوم الاجتماعية , دار الهدى للطباعة , الجزائر , ط1 , 2007
19. كاميليا ابراهيم عبد الفتاح , سيكولوجية المرأة , نهضة مصر , الفجالة , القاهرة

المقالات والمجلات :

20. دليلة بدران , الهوية المهنية للعامل بين الاندماج واللامن الوظيفي مقارنة سوسيوثقافية الكلود دويار وسان سوليو لمنظور الأزمة , مجلة التراث الأغواط , 04 , 2017
21. زينب ابراهيم العزبي , برنامج دراسة المجتمع , علم الاجتماع العائلي , جامعة بنها
22. مهدي محمد القصاص , علم الاجتماع العائلي , جامعة المنصورة, 2002

الملاحق

ملحق رقم (02) جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
استمارة البحث الميداني حول موضوع :

الهوية المهنية للمرأة العاملة وانعكاسها على العلاقات الأسرية .
دراسة ميدانية بمقر البلدية ورقلة لمدينة ورقلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم وعمل LMD

تحت اشراف الاستاذ :

من إعداد الطالبة :

حمداوي عمر

نسبية دليلي

أختي العاملة ...

تحية طيبة وبعد :

في إطار التحضير لإعداد مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر أكاديمي تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل والتي تحمل عنوان " الهوية المهنية للمرأة العاملة وانعكاسها على علاقاتها الأسرية " يشرفني اختيار مؤسستكم لدراستنا الميدانية ، كما يشرفني مشاركتكم من خلال الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان بوضع علامة (X) في المكان المناسب .

و نحيطكم علما بأن ما تدلون به من إجابات سيحاط بالسرية التامة ، ولا يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. كما نشكركم على تعاونكم.

المحور الاول : بيانات الأولية

1. السن :.....
2. المستوى التعليمي :.....
3. رتبة العمل :
4. طبيعة العمل : شباك مكتب
5. الخبرة المهنية:
اقل من 3 سنوات من 4 سنوات الى 6 اكثر من 6

المحور الثاني : ينعكس الالتزام الوظيفي للمرأة العاملة على وجباتها الاسرية

6. هل هناك معارضة على خروجك للعمل ؟
نعم لا
اذا كانت الاجابة بنعم من اي طرف تجدين المعارضة .
الزوج أهل الزوج أسرته
 7. في ظل التزاماتك المهنية متى تقومين بطهي طعام لأفراد اسرتك ؟
في الليل في صباح الباكر اكتفاء بطهي
- اخرى تذكر.....

8. هل انضباطك بساعات العمل القانونية ينسبك مراقبة متطلبات المنزل ؟

نعم لا

9. هل تعتقدين انك مقصرة في شؤون المنزل بسبب إنشغالتك المهنية ؟

نعم لا

اخرى تذكر.....

10. هل تقضين الوقت الكافي مع افراد اسرتك ؟

نعم لا

اذا كانت الاجابة ب لا لماذا.....

11. هل عندما تصابين بالإرهاق بسبب العمل يقلل

من اداء عملك في البيت؟

نعم لا

12. بعد تعب العمل طيلة النهار هل تقومين

بتحضير وجبة العشاء؟

نعم لا

اذا كانت الاجابة ب لا :

شراء اكل جاهز

خروج للمطعم

عاملة في المنزل

.....غير ذلك.

13. هل تعتقدين ان عملك خارج البيت له تأثير على

رعاية ابناءك؟

نعم لا

.....في حالة الاجابة بنعم كيف ذلك.

14. كيف يكون شعورك حين تتركين ابناءك من اجل

العمل؟

شيء عادي

شعور بالذنب

المسؤولية تقتضي ذلك

.....اخرى تذكر

15. حسب رأيك هل تؤثر المشاكل المهنية على

طريقة تعامل مع ابناءك؟

.....في حالة الاجابة بنعم كيف هذا التأثير.

16. هل تفكرين في ترك العمل من اجل رعاية

زوجك وأبنائك ؟

17. هل تشعرين ان ابنائك يفتقدونك اثناء غيابك

عنهم ؟

..... اذا كانت الاجابة ب نعم كيف عرفت ذلك

18. هل يؤثر عملك على تحصيل دراسي لأبنائك ؟

19. اين تتركين اطفالك عند ذهابك للعمل ؟

اسرتك الحضانة اهل زوجك

المحور الثالث : كيف يساهم الانتماء الوظيفي في الحد من الولاء الاسري للمرأة العاملة

20. هل توفر لكم المؤسسة نقل الوظيفي ؟

نعم لا

اذا كانت الاجابة ب لا هل التنقل يكون عبر

سيارة خاصة

نقل عمومي

المشي على الأرجل

..... غير ذلك

21. هل لديك الوقت الكافي لزيارة الاقارب ؟

نعم لا

اذا كانت الاجابة بنعم متى يكون ذلك ؟

ايام العطل

في المناسبات

..... اخرى تذكر

22. كيف هي طبيعة علاقتك بزملاء العمل ؟

جـ حـ عـ

23. هل تشعرين بالارتياح في مزاوله عملك المهني ؟

اذا كانت الاجابة ب لا يكون ذلك بسبب :

كثرة الاعمال والأعباء

عدم وجود اصدقاء بالعمل

عدم الرضا بالعمل

24. هل يوجد تبادل للآراء والأفكار مع زملاء في

مجال العمل ؟

..... اذا كانت الاجابة ب لا لماذا

25. هل علاقتك في بيئة العمل تؤثر على تفاعلك

الاسري ؟

نعم لا

..... اذا كانت الاجابة بنعم كيف ذلك ؟

26. هل يسمح لك عملك باكتساب مهارات في مجال

المهني ؟

27. هل ترين بأن مجهوداتك في العمل حققت لك

طموحك المهني ؟

..... اذا كانت الاجابة بلا لماذا

28. هل حقق لك عملك اكتفاء لاحتياجاتك المادية ؟

نعم

29. هل تمنحك المؤسسة امتيازات؟

نعم لا

في حالة الاجابة ب نعم ماهي

30. هل توفر لكم المؤسسة تأمينات صحية؟

نعم لا

31. هل تساهم المؤسسة بتكريمكم بهدايا رمزية في

الاعياد؟

نعم لا

في حالة الاجابة ب نعم في أي عيد؟

32. هل كثرة مهامك اضعف صلتك بزوجك؟

نعم لا

33. هل يمكن التوفيق بين مهام العمل خارج البيت وواجباتك اتجاه زوجك؟

نعم لا

كيف ذلك في كلتا الحالتين:

34. ماهو موقف زوجك عند تأخرك في العمل بسبب

عمل اضافي؟

يتفهم ذلك يخاصمك لمدة يتشاجر معك

35. اذا لديك اي معلومات اضافية تفيد الموضوع تفضلي بها :

.....

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن الهوية المهنية للمرأة العاملة بمؤسسة بلدية ورقلة وانعكاسها على علاقاتها الأسرية , وهذا من أجل تقديم تحليل سوسيولوجي أقرب محاولة للواقع ومحاولة الوصول إلى تفسير ما هو كائن فعلا , ولمعرفة هذا عن قرب تم طرح التساؤل الرئيسي التالي : كيف تتعكس هوية المهنية للمرأة العاملة على العلاقات الأسرية بمؤسسة بلدية ورقلة لولاية ورقلة؟

حيث تم الاعتماد على مجموعة من الإجراءات المنهجية من خلال تبني مقارنة المسرح الحياة اليومية لإرفينغ غوفمان , والاستعانة بمنهج الوصفي , كما تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداء أساسية لجمع البيانات مدعمة بالملاحظة كأداة مساعدة , وقد اتخاذا في الدراسة العينة القصدية حسب متطلبات موضوع دراستنا الذي يعتمد على عينة من النساء العاملات المتزوجات , و قدر بـ 43 عاملة متروجة , وقد توصلت الدراسة الميدانية إلى جملة من النتائج أهمها :

أن المرأة العاملة بمؤسسة بلدية ورقلة استطاعت تجاوز التحديات المهنية والاجتماعية والتوفيق بين واجباتها الأسرية والوظيفية وثبتت ذاتها كامرأة ناجحة من خلال انتمائها وظيفيا وولائها أسريا

الكلمات المفتاحية : المرأة العاملة _ الهوية _ الهوية المهنية _ الأسرة .

Résumé de l'étude

L'objectif de cette étude est de révéler l'identité professionnelle des femmes travaillant pour l'institution municipale d'Ouargla de la ville d'Ouargla et son impact sur ses relations familiales. Il s'agit d'essayer de fournir une analyse sociologique plus étroite de la réalité et de parvenir à une explication de ce qui est réellement présent. Pour le savoir de près, la question principale suivante a été posée : Comment l'identité professionnelle des femmes travaillant dans l'institution municipale de Ouargla de la ville de Ouargla reflète-t-elle ses relations familiales ?

On s'est appuyé sur un ensemble d'actions systématiques ,en adoptant l'approche du théâtre de la vie quotidienne d'Irving Guffman, en utilisant le programme descriptif, le questionnaire a également été utilisé comme performance de base pour la collecte de données, Appuyé par l'observation comme outil auxiliaire, dans l'étude nous avons pris l'échantillon intentionnel selon les exigences de notre sujet d'étude, qui dépend d'un échantillon de femmes mariées qui travaillent, estimé à 43 travailleuses mariés, L'étude sur le terrain a produit un certain nombre de résultats, dont les plus importants étaient :

Une femme travaillant dans l'institution municipale de Ouargla a été en mesure de surmonter les défis professionnels et sociaux, de concilier ses obligations familiales et professionnelles et de s'établir comme une femme qui a réussie , grâce à son appartenance professionnelle et à sa loyauté familiale.

Mots clés : Femmes travaillant _ Identité _ Identité Professionnelle _ Famille