

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم اجتماع

التخصص: علم اجتماع الاتصال

من إعداد الطالبة:

- زرقون لعمورية

## الإلتزام الوظيفي للمرأة وإنعكاساته على الإتصال الأسري

- دراسة ميدانية على عاملات بمؤسسة سونلغاز - ورقلة-

نوقشت بتاريخ: 2024/06/04

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
رياب رابح	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
بوقروز أمينة	أستاذ مساعد (ب)	جامعة ورقلة	مشرفا
حمداوي عمر	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية 2023-2024



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم اجتماع

التخصص: علم اجتماع الاتصال

من إعداد الطالبة:

- زرقون لعمورية

## الإلتزام الوظيفي للمرأة وإنعكاساته على الإتصال الأسري

- دراسة ميدانية على عاملات بمؤسسة سونلغاز - ورقلة-

نوقشت بتاريخ: 2024/06/04

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
رياب رابح	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
بوقروز أمينة	أستاذ مساعد (ب)	جامعة ورقلة	مشرفا
حمداوي عمر	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية 2023-2024

## الإهداء

قال تعالى " واخفض لهما جناح الذل من رحمة وقل رب ارحمهما

كما ربياني صغيراً " سورة الاسراء آية 64

اهدي تخرجي وثمره جهدي إلى روح والديا وإلى أختي الحبيبة ياقوت

"التي رافقتني في انجاز هذه المذكرة"

الى صديقاتي في العمل أخص بالذكر "السيدة نقادي فوزية

"والسيدة بن حمودة حسنية" والسيد "هينيني ابراهيم

"وكافة الزملاء في العمل بمؤسسة سونلغاز

لكم منا كل الشكر والاحترام والتقدير

# شكر وعرّفان

أشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفّقني لإتمام هذا العمل العلمي المتواضع.

الحمد لله الذي أعانني بفضلِهِ و عطائه على إنجاز هذه المذكرة

نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة الفاضلة "بوقروز أمينة" على

توجيهاتها وإرشاداتها القيمة التي قدمتها لي "فجزاها الله كل خير".

كما ادين بالشكر و العرفان لجميع الأساتذة الأفاضل بقسم علم اجتماع

والديمغرافيا اخص بالذكر "الأستاذة حماني فضيلة" والأستاذ حمداوي

عمر " على دعمهم بالنصح والإرشاد لإتمام هذه المذكرة.

## المخلص:

تهدف دراسة لمعرفة أهم الضغوطات المهنية للمرأة التي تتعرض لها نتيجة التزامها الوظيفي بكافة ابعاده (المستمر، المعياري، العاطفي) على اتصالها الاسري مما يجعل المرأة العاملة تعيش في صراع الأدوار في حياتها وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي، وتشمل مجتمع الدراسة على العاملات في مؤسسة سونلغاز الذي يقدر عددهم ب 47 عاملة.

**الكلمات المفتاحية:** الالتزام الوظيفي، عمل المرأة، الاتصال الأسري

## **Abstract:**

This study aims to identify the main professional pressures faced by women as a result of their job commitment in all its dimensions (continuance، normative، and affective) and how these pressures affect their family communication. This often leads working women to experience role conflict in their lives. We have adopted a descriptive methodology، and the study population includes female employees at the Sonelgaz company، with a total of 47 employees.

**Keywords:** job commitment، women's work، family communication

الصفحة	فهرس المحتويات
I	إهداء
II	شكر وتقدير
III	ملخص الدراسة
IV	فهرس المحتويات
V	فهرس الجداول
VI	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
<b>الفصل الاول: الإطار النظري للدراسة</b>	
4	أولاً: اشكالية الدراسة
5	ثانياً: الفرضيات
6	ثالثاً: اسباب اختيار الموضوع
7	رابعاً: أهمية الدراسة
7	خامساً: أهداف الدراسة
7	سادساً: مفاهيم الدراسة
9	سابعاً: الدراسات السابقة
17	ثامناً: المقاربة النظرية
<b>الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
22	تمهيد
23	أولاً: المنهج المعتمد في الدراسة
23	ثانياً: مجالات الدراسة
26	ثالثاً: مجتمع الدراسة
27	رابعاً: أدوات جمع البيانات
<b>الفصل الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة</b>	
32	تمهيد
33	أولاً: عرض وتحليل البيانات
33	1- عرض وتحليل البيانات الشخصية
40	2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
50	3- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
59	4- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
71	ثانياً: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

71	1- تفسير ومناقشة نتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
72	2- تفسير ومناقشة نتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
72	3- تفسير ومناقشة نتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
72	الاستنتاج العام
74	خاتمة
76	قائمة المراجع
80	الملاحق

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح الرتبة في العمل	33
02	يوضح السن	34
03	يوضح هل الحالة العائلية؟	35
04	هل لديكي اطفال؟	36
05	يوضح المستوى المعيشي	37
06	يوضح السكن	38
07	هل مستوى دخل الزوج؟	39
08	يوضح هل يكفيك الوقت لاعداد وجبة الفطور؟	40
09	يوضح هل تسافرين في خرجات عمل؟	41
10	يوضح هل هناك أعمال تضطرين لإكمالها في البيت؟	42
11	يوضح هل تجدين الوقت للعب مع اطفالك	43
12	يوضح هل تجدين الوقت لمراجعة دروس اطفالك المتمدرسين؟	44
13	يوضح إذا لم تستطعي مراجعة دروس أبنائك في الامتحان ماذا تفعلين؟	45
14	يوضح كيف تقضين عطلة الأسبوع؟	46
15	يوضح هل تذهبن للمناسبات العائلية الخاصة بالأقارب؟	47
16	يوضح هل تصلين في الوقت المحدد؟	48
17	يوضح هل تتأخرين عن العمل؟	49
18	يوضح هل تضطرين للخروج قبل نهاية وقت العمل؟	50
19	يوضح هل تشعرين بالضغط النفسي للتوفيق بين عملك وأسرته؟	51
20	يوضح هل هل تشاركين زوجك ما يحدث معك في العمل ؟	52
21	يوضح اذا حدث لك موقف مقلق في العمل هل تنسيه حين عودتك للبيت؟	53
22	يوضح هل تتلقين مساعدة في الواجبات الأسرية من طرف الزوج؟	54
23	يوضح هل هناك من يساعدك في أعمالك المنزلية؟	55
24	يوضح هل يرفض أطفالك الذهاب للعمل صباحا؟	56
25	يوضح كيف يعبرون عن رفضهم؟	57
26	هل تفكرين في الاستقالة بسبب العائلة؟	58
27	يوضح هل تجدين الوقت لزيارة الأقارب؟	59
28	يوضح هل تشعرين بالضغط أثناء العمل؟	60
29	يوضح هل تجدين ان ساعات العمل سبب في عدم قضاء وقت كاف مع زوجك؟	61
30	يوضح هل تخرجين للتفسيح مع زوجك؟	62
31	يوضح هل لديك مرافقة اجتماعية نفسية في المؤسسة التي تعملين بها ؟	63
32	يوضح هل أخذت عطلة مرضية؟	64
33	يوضح هل تجدين الوقت للاهتمام بنفسك	65

66	يوضح هل التزامك بساعات العمل ينسبك مراقبة متطلبات المنزل ؟	34
67	يوضح هل تعرضت للانتقاد من طرف العائلة على تقصير في شؤون البيت؟	35
68	يوضح هل سبق ان تعرض احد ابنائك لمشكل أثناء غيابك في العمل ؟	36
69	يوضح كيف تحفز ابنائك للدراسة؟	37
70	يوضح بماذا تشعرك أعباء العمل ؟	38

## فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح شرح الفرضية العامة وكيفية بناء الفرضيات الجزئية	6
02	الهيكل التنظيمي لمدرية التوزيع ورقلة	25
02	يوضح السن	34
03	يوضح هل الحالة العائلية	35
04	يوضح المستوى المعيشي	37
05	يوضح السكن	38
06	هل مستوى دخل الزوج؟	39
07	يوضح هل يكفيك الوقت لاعداد وجبة الفطور	40
08	يوضح هل تسافرين في خرجات عمل	41
09	يوضح هل هناك أعمال تضطرين لإكمالها في البيت؟	42
10	يوضح هل تجدين الوقت للعب مع اطفالك؟	43
11	يوضح هل تجدين الوقت لمراجعة دروس اطفالك المتمدرسين؟	44
12	يوضح إذا لم تستطعي مراجعة دروس أبناءك في الامتحان ماذا تفعلين.	45
13	يوضح كيف تقضين عطلة الأسبوع؟	46
14	يوضح هل تذهبين للمناسبات العائلية الخاصة بالأقارب؟	47
15	يوضح هل تصلين في الوقت المحدد؟	48
16	يوضح هل تتأخرين عن العمل؟	49
17	يوضح هل تضطرين للخروج قبل نهاية وقت العمل؟	50
18	يوضح هل تشعرين بالضغط النفسي للتوفيق بين عملك وأسرتك؟	51
19	يوضح هل هل تشاركين زوجك ما يحدث معك في العمل؟	52
20	يوضح اذا حدث لك موقف مقلق في العمل هل تنسيه حين عودتك للبيت	53
21	يوضح هل تتلقين مساعدة في الواجبات الأسرية من طرف الزوج؟	54
22	يوضح هل هناك من يساعدك في أعمالك المنزلية؟	55
23	يوضح هل يرفض أطفالك الذهاب للعمل صباحا؟	56
24	يوضح كيف يعبرون عن رفضهم؟	57
25	يوضح هل تجدين الوقت لزيارة الأقارب؟	59
26	يوضح هل تشعرين بالضغط أثناء العمل؟	60
27	يوضح هل تجدين ان ساعات العمل سبب في عدم قضاء وقت كاف مع زوجك؟	61
28	يوضح هل تخرجين للتفسيح مع زوجك؟	62
29	يوضح هل هل لديكم مرافقة اجتماعية نفسية في المؤسسة التي تعملين بها	63
30	يوضح هل أخذت عطلة مرضية؟	30
31	يوضح هل تجدين الوقت للاهتمام بنفسك؟	65

66	يوضح هل التزامك بساعات العمل ينسيك مراقبة متطلبات المنزل؟	32
67	يوضح هل تعرضت للانتقاد من طرف العائلة على تقصير في شؤون البيت	33
68	يوضح هل سبق ان تعرض أحد ابنائك لمشكل أثناء غيابك في العمل	34
69	يوضح كيف تحفز ابنائك للدراسة	35
70	يوضح بماذا تشعرك أعباء العمل	36

# مقدمة

في ظل التحولات التي عرفتھا المجتمعات وانتقالھا من المجتمعات التقليدية الى المجتمعات المعاصرة، مما أثمر عن ذلك تغيير في دور ومكانة المرأة، ففي الماضي كان دورھا منحصر في التنشئة الاجتماعية للأسرة ذلك وفقا للعادات والتقاليد، اما اليوم فأصبح دورھا هام في المجتمع ويتجسد ذلك من خلال مشاركتھا في عملية الإنتاج في ميدان العمل وتحررها من جميع القيود العادات والتقاليد التي كانت عائق في تحقيق طموحاتھا.

ويعتبر عمل المرأة ظاهرة سوسيولوجيا أثارت إهتمام العديد من العلماء والباحثين في الآونة الأخيرة، فأصبحت تنافس الرجل في العديد من الأعمال، ويرجع ذلك لعدة عوامل أهمھا التطورات المتسارعة في كافة المجالات لأننا نعيش في عصر العولمة بآثارھا الإيجابية والسلبية أدت إلى حدوث التغيير الاجتماعي.

رغم ذلك تبقى قضية عمل المرأة تتأرجح بين المؤيد والمعارض، فهناك من يرى أن عمل المرأة أثمر على تحقيق ذاتھا ومهاراتھا، وهناك من عارض بسبب تعدد ادوارھا الأسرية والمهنية، فهي تسعى جاهدة من أجل التوفيق بينهما، لذا تطرقنا في هذه الدراسة الى ثلاثة الفصول:

**الفصل الاول: تحت عنوان الإطار النظري للدراسة** يضم إشكالية الدراسة والفرضيات والأسباب التي دفعتنا الى اختياره والأهمية الدراسة والأهداف كذلك تطرقنا إلى المفاهيم الدراسة التي تساعد تفكيك المتغيرات والدراسات السابقة والمقاربة النظرية.

**الفصل الثاني: تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة** التي تضم المنهج المستخدم في دراسة ومجالات الدراسة (المجال الزماني والمكاني والمجال البشري) ثم مجتمع الدراسة وأدوات جمع البيانات.

**الفصل الثالث: تحت عنوان عرض وتحليل البيانات، تفسير ومناقشة النتائج، الاستنتاج العام.**

الفصل الأول: الإطار النظري  
للدراسة

## الفصل الاول: الإطار النظري للدراسة

أولاً: اشكالية الدراسة

ثانياً: الفرضيات

ثالثاً: اسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: مفاهيم الدراسة

سابعاً: الدراسات السابقة

ثامناً: المقاربة النظرية

## أولاً: إشكالية الدراسة

تسعى كل مؤسسة في العالم إلى التميز وأخذ مكانة معتبرة وسط المحيط التي تنشط فيه، ويتجسد ذلك باهتمام بالموارد المادية والبشرية مما يساعد على دعم العملية الإنتاجية من خلال توزيع المسؤوليات والمهام في بيئة العمل و تقديم أفضل الخدمات لأفراد و تلبية حاجاتهم و تحقيق النجاح والازدهار.

وتعتبر الموارد البشرية أهم ركائز الأساسية في المؤسسة سواء كانت خدماتية او إنتاجية، لذلك فقد برزت الحاجة إلى دراسة سلوك الانساني بالمؤسسة بغرض تحفيزه وزيادة التزامه.

لذا يعتبر الإلتزام الوظيفي عنصر حيوي في المؤسسة، ويتجسد ذلك في تلك الجهودات المبذولة من طرف العاملين من أجل البقاء والاستمرارية وتزويد المؤسسة بمختلف المهارات والمعارف العاملين مما يخلق روح التعاون بينهم من أجل بلوغ الأهداف المسطرة.

في ظل التغيرات الإقتصادية والإجتماعية وخروج المرأة إلى سوق العمل، برز دورها الفعال في المؤسسة واحتلت مكانة مرموقة عكس ما كانت عليه في السابق فكانت لا تمتلك مؤهلات العمل، كما تمتلكها اليوم من شهادات وحرية الخروج لممارسة أي نشاط، فتغيرت هذه النظرة بسبب التوعية الرأي العام بضرورة تعليم المرأة مما أثمر موجة من التغيرات والتحولت في عدة مجالات خاصة بعد إنتشار وسائل الإتصال مما أتاح الفرصة للمرأة للمساهمة بمختلف ميادين التنمية، فأصبحت متواجدة في قطاع التعليم، الطب، والإعلام...الخ.

تعد المرأة مورد بشري فعال بالنسبة للمؤسسة (سونلغاز بورقلة) بسبب إلتزامها الوظيفي، ويتجسد ذلك من خلال توليها مناصب إدارية عليا، مما أدى إلى تطوير مهاراتها وكفاءتها المهنية وأصبح هناك تعلق شديد بالقيم وأهداف المؤسسة التي تنتمي إليها.

مع كل التغيرات التي صاحبت مكانة المرأة بسبب عملها إنعكس ذلك إتصالها الأسري،الذي يعتبر أحد أنواع الإتصالات التي تتجسد في الكيفية التي يتم من خلالها نقل المعاني و الأفكار وفهم الرسائل و تمرير الرموز مختلف القيم والآراء من خلال إقامة علاقة إجتماعية تفاعلية بين أفراد الأسرة التي يمكننا إعتبار فضاء نفسيا إتصاليا و ذلك بتوفر أغلب العملية الإتصالية فيها<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> مهدي بلحميتي: الاتصال الأسري و قيم المواطنة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص علم إجتماع إتصال، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2012-2023، ص23.

فذلك يعتبر الإتصال الأسري محور أساسي لدى المرأة العاملة فهي تسعى جاهدة من أجل تحقيق مطالب أسرتها المتجسدة في تقديم الدعم النفسي للأطفال وزرع قيم وثوابت مجتمعية كدورها كأم، والإعتناء بشؤون زوجها بتوفير له راحة هي مطالبة به كزوجة، إستعانة المرأة العاملة بالوسائل الكهرومنزلية من أجل مساعدتها في أعمال المنزلية هي مطالبة به كربة بيت.

لذا نطرح التساؤل الرئيسي الآتي: ما إنعكاس الإلتزام الوظيفي للمرأة العاملة بمؤسسة سونلغاز بورقلة على إتصالها الأسري؟

وتتفرع منه عدة تساؤلات الفرعية تتجلى فيمايلي:

- 1- ما إنعكاس الإلتزام المستمر للمرأة العاملة بمؤسسة سونلغاز ورقلة على إتصالها الأسري؟
- 2- ما إنعكاس الإلتزام المعياري للمرأة العاملة بمؤسسة سونلغاز ورقلة على إتصالها الأسري؟
- 3- ما إنعكاس الإلتزام العاطفي للمرأة العاملة بمؤسسة سونلغاز ورقلة على إتصالها الأسري؟

### ثانيا: الفرضيات الدراسة

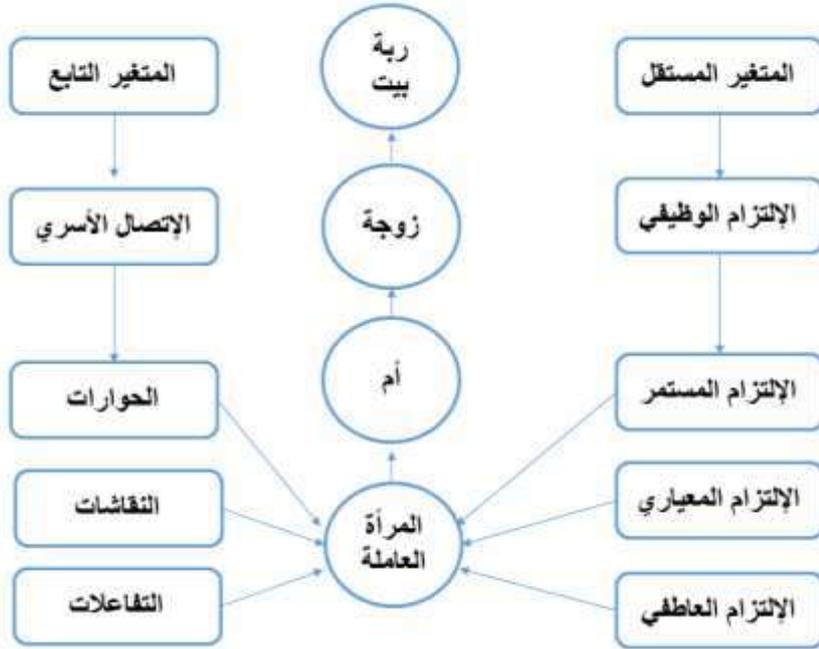
#### الفرضية العامة:

ينعكس الإلتزام الوظيفي للمرأة العاملة بمؤسسة سونلغاز ورقلة على إتصالها الأسري.

#### الفرضيات الجزئية:

- 1- ينعكس الإلتزام المستمر للمرأة العاملة بمؤسسة سونلغاز ورقلة على إتصالها الأسري.
- 2- ينعكس الإلتزام المعياري للمرأة العاملة بمؤسسة سونلغاز ورقلة على إتصالها الأسري.
- 3- ينعكس الإلتزام العاطفي للمرأة العاملة بمؤسسة سونلغاز ورقلة على إتصالها الأسري.

الشكل (1) : يوضح شرح الفرضية العامة وكيفية بناء الفرضيات الجزئية



المصدر: من إعداد الطالبة من خلال ما سبق.

### ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

#### الأسباب الذاتية:

- 1- بصفتي عاملة دفعتني إلى معالجة هذا الموضوع.
- 2- تسليط الضوء على الأدوار المرأة العاملة المهنية والأسرية.
- 3- يعتبر عمل المرأة من المواضيع الاجتماعية الهامة لابد من دراستها.

#### الأسباب الموضوعية:

- 1- إقبال المرأة إلى العمل بشكل كبير في الآونة الاخيرة.
- 2- ظهور مشاكل أسرية مثل نقص الرعاية الاجتماعية للأطفال.
- 3- تعقد الوضع الاقتصادي ساهم في الخروج.

## رابعاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية دراسة ان موضوع عمل المرأة من المواضيع التي تؤثر الجدل في الوقت الحالي، بحكم ان المرأة شريحة هامة في المجتمع ولها دور كبير يتجسد في مشاركتها الفعالة في التنمية الاقتصادية فحيث ساهم التزامها الوظيفي في إبراز كفاءتها المهنية، فحيث تسعى المرأة العاملة جاهدة لمحافظة على استقرارها الوظيفي والأسري

## خامساً: أهداف الدراسة

- 1- محاولة الكشف على انعكاسات الالتزام الوظيفي للمرأة على محيطها الاسري.
- 2- التعرف على أهم الضغوطات المهنية للمرأة العاملة التي تتعرض لها داخل مؤسسة سونلغاز.
- 3- التعرف على تعدد ادوار المرأة العاملة وما ينتج عنها من آثار في المحيط الاسري.
- 4- التعرف الظروف الاجتماعية للمرأة.
- 5- إبراز الأدوار المتداخلة للمرأة وانعكاسها على استقرارها الوظيفي والاسري.
- 6- التعرف على طبيعة الاتصال السائدة داخل الأسرة العاملة.

## سادساً: مفاهيم الدراسة:

## 1-1 الالتزام الوظيفي:

- الالتزام لغة: يعني العهد و يلزم الشيء لا يفارقه، والملازم لشيء ، مداوم عليه ويعني العهد والقرب والنصرة والمحبة.<sup>1</sup>
- الالتزام اصلاحاً: يشير إلى العمليات التي يصبح بها الافراد مرتبطين بوظيفة أو مهنة معينة.<sup>2</sup>
- الالتزام الوظيفي: يعتبر الالتزام الوظيفي استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته في البقاء بها ومن ثم القبول بأهدافها وقيمتها.<sup>3</sup>

1 ابتسام عاشوري ، الالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، مجلة تاريخ العلوم، العدد السادس، بسكرة ، الجزائر، ص 64.

2 محمد احمد درويش أحمد، نظرية الالتزام التنظيمي، القاهرة 2008، ص 20.

3 بالخضر مسعودة، أثر الالتزام الوظيفي في أداء الخدمة الصحية، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة ، جامعة عنابة، الجزائر، جوان 2001، ص218.

-**الالتزام الوظيفي اجرائيا:** هو استعداد العامل من أجل بذل أكبر جهد لخدمة المؤسسة التي ينتمي إليها.  
**1-2 الالتزام المستمر (الاستمراري):** ويقصد به في هذه الدراسة أن يستمر العامل في المؤسسة ويكرس حياته من أجل البقاء فيها ويعتبر نفسه جزء منها.

**1-3 الالتزام المعياري (الاخلاقي):** ويقصد بها في الدراسة الشعور بالإحساس الذي يتولد اتجاه المؤسسة بالالتزام نحو البقاء بها بسبب عوامل ترتبط بإحساس العاملين بأن لديهم قناعة بأن المنظمة التي يعملون بها تساهم في تطويرهم.<sup>1</sup>

**1-4 الالتزام العاطفي:** ويقصد بها شعور العاملين والارتباط في المؤسسة ارتباطا وجدانيا ونفسيا.

**2- المرأة العاملة:** عرفتها كاميليا عبد الفتاح في كتابها سيكولوجية المرأة العاملة أنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجره مقابل عملها وهي تقوم بوظيفتين في الحياة دور ربة البيت وموظفة.  
**2-1 المرأة العاملة اجرائيا:** هي تلك المرأة تعمل خارج البيت وتبذل جهد فكري أو جسدي مقابل أجر مادي.

**3- الاتصال الأسري:**

**3-1 الاتصال**

- **الاتصال لغة:** يتفق معظم الباحثين والدارسين على أن أصل في كلمة الاتصال Communication تستشف من الأصل اللاتيني communicate بمعنى يتربع أو يشيع عن طريق المشاركة ويرى البعض الآخر أن هذا اللفظ يرجع إلى الكلمة اللاتينية communise ومعناه commun بمعنى عام أو مشترك.

- **الاتصال اصطلاحا:** يعرف الاتصال على أنه انتقال المعلومات والأفكار أو الاتجاهات والعواطف من شخص أو جماعة أخرى من خلال الرموز، ويوصف الاتصال بأنه فعال حينما يكون معنى الذي يقصده المرسل هو الذي يصل الفعل إلى المستقبل والاتصال هو أساس كل تفاعل اجتماعي ، فهو يمكننا من نقل معارفنا والتفاهم بين الأفراد.<sup>2</sup>

1 رائد ضيف الله الشوابكة، اثر لتسويق الداخلي في تحقيق الالتزام متعدد الابعاء للعاملين ، رسالة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة ، كلية الاعمال، جامعة الشرق المتوسط عمان، الاردن، 2010، ص 9-10.  
 2 محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع، مصر، دار المعارف الجامعية، 2006، ص 65.

## 2-3 الأسرة:

- الأسرة لغة: هي الدرع والحصينة ، وهي أصل الزوج وعشيرته وتطلق من الجماعة التي يربطها أمر مشترك، وجمعها أسر.<sup>1</sup>

- الأسرة اصطلاحاً: عرف القاموس الاجتماعي الأسرة أنها تلك العلاقة التي تربط بين الرجل والمرأة أو أكثر معا برابطة القرابة أو علاقات وثيقة أخرى، بحيث يشعر الافراد البالغين بمسؤولياتهم نحو الاطفال سواء كانوا أطفال طبيعيين أو بالتبني.<sup>2</sup>

## 3-3 الاتصال الأسري:

- الاتصال الأسري: انه الطريقة التي يتم من خلالها تبادل المعلومات الشفوية وغير الشفوية بين أفراد الأسرة، وهو ايضا القدرة على الانتباه لما يفكر ويشعر به الآخرين، بعبارة أخرى الاتصال ليس فقط التحدث ولكن الاستماع لما يقوله الآخرين.<sup>3</sup>

- الاتصال الأسري إجرائياً: هو ذلك التفاعل الذي يتم داخل الأسرة الواحدة الذي يتم تبادل الافكار والحوارات والنقاشات عن طريق اشكال تواصلية منها الكلام والحركات والتعبيرات والاشارات وغير من الرموز اللفظية وغيرها من الرموز اللفظية في إطار التنشئة الاجتماعية التي تجعل الفرد يتكيف مع اسرته ومع المجتمع الذي ينتمي اليه.

## سابعاً: الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي تطرق إلى موضوع الالتزام الوظيفي للمرأة وانعكاسه على الاتصال الأسري وتداوله من زوايا مختلفة، وقد تنوعت هذه الدراسة بين العربية والأجنبية، وسوف تستعرض هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها مع تقديم تعليقاً عليها يتضمن جوانب الاتفاق والاختلاف وبيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة حالياً، يود الباحث أن نشير إلى أن الدراسات التي سوف يتم استعراضها جاء الفترة 1984-2023، وشملت جملة من الأقطار والبلدان مما يشير إلى تنوعها الزمني والجغرافي.

1 عبد القادر القصير، الأسرة المتغيرة في المدينة العربية، دراسة ميدانية في علم الاجتماع الحضري والأسري، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1999، ص 33

2 السعيد عواشري، الأسرة الجزائرية ، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 13 جامعة باتنة ، جوان 2005 ،ص13

3 عبد الحميد جديد و آخرون مستوى الاتصال الأسري ومظاهر الانتقال من عصر الادوار إلى عصر العلاقات، مجلة الباحث في الانسانية والاجتماعية العدد ، 34 جامعة عمار تليجي ، الاغواط ، الجزائر جو ان 2018، ص 73.

هذا وقد تم تصنيف هذه الدراسات حسب المتغيرات الرئيسية للدراسة وحسب كونها دراسات عربية أو أجنبية إلى أربعة تصنيفات هي: الدراسات العربية التي تناولت محور **الالتزام الوظيفي** والدراسات الأجنبية التي تناولت محور **الالتزام الوظيفي** ثم الدراسات العربية التي تناولت محور **الاتصال الأسري** والدراسات الأجنبية التي تناولت محور **الاتصال الأسري** وفيما يلي:

### ❖ الدراسات العربية التي تناولت الالتزام الوظيفي:

#### – الدراسة الأولى:

دراسة بهية صادق 2017-2018 بعنوان **القيادة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى إطارات المؤسسة الاقتصادية**، دراسة حالة الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس العمل التنظيمي والتي هدفت التعرف على العلاقة بين القيادة والالتزام المتمثل (العاطفي والمستمر والمعياري) والرضا الوظيفي لدى إطارات شركة سونلغاز وتمثلت عينتها عشوائية مكونة من (176) اطارا واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي والتحليلي وكان أبرز نتائجها:

– وجود علاقة ذات دلالة بين القيادة والالتزام التنظيمي بكل ابعاده (المستمر، المعيارى، العاطفى).

– وجود علاقة ذات دالة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى الاطارات.

#### بالنسبة للالتزام:

– الامتيازات والمكافآت المادية والاجور التي توفرها الشركة لا ترفع من مستويات الالتزام التنظيمي، لأن حسب الاغلبية ليست مستوى طموحاتهم ولا تعكس كفاءاتهم ومجهوداتهم.

– عدم العرفان بالمجهود مشكل شائعا في المؤسسة، حيث متطلبات العمل فتح مجالات عديدة وملفات كثير لتنفيذها في وقت زمني محدود، مما يولد اعباء كثيرة للإطارات والنتائج لا تدرك احيانا في الوقت المطلوب ولهذا المجهود المبذول لا يدرك من طرف المسؤولين ولا يعترف به القائد.

#### – الدراسة الثانية:

دراسة عاشوري ابتسام سنة 2015 بعنوان **الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، هدفت الى التعرف على العلاقة بين

الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة، وتمثلت عينتها (70) عامل من عمال المديرية، حيث تمت على اساس المسح الشامل واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات وقف المنهج الوصفي التحليلي وكان من أبرز نتائجها:

- أن الثقافة التنظيمية أهم المؤشرات على سلوك والتزام الفرد في الفرد في المنظمة.
- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة.
- وجود علاقة ذات احصائية بين الثقافة التنظيمية والولاء للعاملين في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة.

### — الدراسة الثالثة:

دراسة رائد ضيف الله الشوابكة: سنة 2010 بعنوان اثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي متعدد الأبعاد، رسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الاعمال، تهدف الدراسة إلى بيان أثر التسويق الداخلي بأبعاده (التدريب، التمكين وفرق العمل والمعلومات التسويقية، والدعم الاداري) كمغير مستقبل في تحقيق التزام العاملين في أمانة عمان الكبرى ومن خلال انواع الالتزام التنظيمي (الاستمراري، والمعيارى، والعاطفى) كمتغير تابع، وتمثلت عينتها 400 موظف واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي وكان ابرز نتائجها:

- 1- وجود اثر التسويق الداخلي بأبعاده على الالتزام العاملين في أمانة عمان الكبرى، وكذلك وجود الالتزام التنظيمي للعاملين وبمختلف أنواعه ذي اتجاه ايجابي وذلك حسب التحليل الاحصائي والتحليل الإحصائي للدراسة.
- 2- واوصى الباحث ببديل من الموجود اتجاه تلبية حاجات العاملين وكسب رضاهم لضمان استمرارهم بالعمل وكذلك ضرورة الاهتمام بالتدريب الشامل في مختلف المستويات الادارية والمتصل بالتطور التكنولوجي بشكل دوري ومستمر.

التعقيب عن الدراسات السابقة التي تناولها الالتزام التنظيمي: عرض لبعض الدراسات السابقة يمكن التعقيب عليها:

### (1) أوجه التشابه:

- تشترك الدراسة مع الدراسات في متغير واحد وهز الالتزام الوظيفي (التنظيمي).
- تشترك الدراسة مع الدراسات في استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات وأيضاً في منهج الوصفي.
- تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة بهية الصادق في اختيار نفس المؤسسة (مؤسسة سونلغاز).
- تشابهت دراستنا مع دراسة رائد ضيف الله الشوابكة في طرح والتركيز على أنواع الالتزام التنظيمي في الاسئلة الفرعية.

### (2) أوجه الاختلاف:

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في المجال الزماني.
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة عن انعكاس الالتزام التنظيمي على العاملين داخل المؤسسة أما الدراسة انعكاس الالتزام الوظيفي على اتصالها الأسري.
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات في الأهداف.

### (3) الاستفادة من الدراسات السابقة:

مما لا شك فيه أن الدراسات السابقة دوراً مهماً في اعداد الدراسة الحالية، فقد استفادت هذي الاخيرة منها في فهم المفاهيم خاصة بالالتزام الوظيفي وأيضاً اطلاع على مختلف المدكرات خاصة بالعلوم أخرى (علم النفس) وإدارة أعمال واكتساب بطرق منهجية مختلفة.

### ❖ الدراسات السابقة عن عمل المرأة:

#### الدراسة الأولى:

— دراسة حاجب بومدين: 2016-2017 بعنوان الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه في علم النفس هدفت على التعرف على الآثار الاسرية والاجتماعية

المرتبة عن عمل المرأة خارج البيت، وتمثلت عينتها عدد (250) امرأة عاملة، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي وكان أبرز نتائجها:

أن عمل المرأة خارج البيت له آثار سلبية على الأسرة، ان خروجها للعمل باستمرار لساعات طويلة له تأثيرا سلبيا على صحتهم، من حيث أن كل مهنة لها مشكلاتها ومتاعبها التي تخلف آثار صحية معينة نفسية أو جسدية، ويمكن ارجاع ذلك إلى الصراع الذي تعاني منه المرأة المتزوجة حيث أن الاختيار بين البيت والعمل اختيار ثعب ويمثل مشكلة انفعالية لها سلبيات عديدة من الاحباطات والتوتر والقلق والحيرة مما ينعكس على اتزانها الانفعالي، فالمرأة تشعر بالاكنتاب والاحساس بالذنب فهي مشتتة بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها وأطفالها ومنزلها ومن خلال النتائج المتحصل عليها أن البعد الأكثر تأثيرا بخروج المرأة والبعد الثالث أثر عمل المرأة، هناك .... من الزوج عن عملها اليومي بسبب تعقد الوضع الاقتصادي.

### — الدراسة الثانية:

دراسة بن زيان مليكة 2004 بعنوان عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الاسرية، دراسة ميدانية جامعة منتوري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي والاتصال، هدفت إلى الوقوف على نوعية العلاقات القائمة بين أفراد اسرة الزوجة العاملة، وما مدى مساهمة الزوجة الجزائرية في تحسين مستوى المعيشة أسرتها، وتمثلت عينتها 71 موظفة بجامعة منتوري بقسنطينة واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي وكان أبرز نتائجها:

- عمل الزوجة ومدعا تأثيرها على العلاقات الأسرية من خلال عدة أوجه.
- أصبح الزوج يلعب دوراً أساسيا في تربية أطفاله وبالتالي هناك خروج عن دور الزوج التقليدي.
- الزوجة العاملة قد وجدت الفرصة الملائمة لأنها استطاعت أن ترفع مستوى طموحها بحيث يمكنها أن تعيش في مستوى أرقى في أسرتها من ذلك عاشته سابقاتها في الاجيال السابقة.

### — الدراسة الثالثة:

دراسة كاميليا عبد الفتاح (1984) بعنوان سيكولوجي المرأة العاملة مقدمة ككتاب من طرف الدكتورة كاميليا يتضمن هذا الكتاب مجموعة من الفصول التي بحثت عن سيكولوجية المرأة العاملة ولعلى الفصلين اللذان استفدنا منهما أكثر هما:

**الفصل الثالث:** بعنوان خروج المرأة لميدان العمل.

**الفصل الرابع:** بعنوان أهم البحوث العلمية في موضوع خروج المرأة لميدان العمل وهدفت الدراسة معرفة وضع المرأة في التطور التاريخي للبشرية وأيضاً نظرة الزوج لعمل المرأة وإيضاً الوقوف عند التكوين النفسي البيولوجي للمرأة وعلاقته بالعمل وتمثلت عينتها عشوائية طبقية لأنها أخذت عينات مختلفة من النساء العاملات واستخدمت الاستمارة كأداة لجمع البيانات وفق المنهج التجريبي وذلك بواسطة مجموعة تجريبية من العاملات ومجموعة ضابطة من غير العاملات وكان أبرز نتائجها:

- العمل يحقق اشباعاً نفسية واجتماعية.
- عمل المرأة يوفر لها الأمن الاقتصادي حيث تضمن مستقبلها ومستقبل أولادها ويخفف من احساسها بالتبعية للرجل.
- تحرر المرأة الزوج بعض الاعباء والمسؤوليات نتيجة خروج المرأة للعمل مما حقق التكامل الاسري.

### التعقيب عن الدراسات السابقة التي تناولت عمل المرأة:

#### أوجه التشابه:

- تتوافق في هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في المنهج مع الوصفي وأداة جمع البيانات الاستبيان في دراسة زيان مليكة.
- تشابهت دراستنا مع الدراسات السابقة في موضوع عمل المرأة وينتج عنه نتائج اجتماعية ونفسية.
- تشترك دراستنا مع الدراسات السابقة في ابراز أدوار المرأة العاملة وانعكاساتها على الأسرة والمجتمع.

#### أوجه الاختلاف:

- تختلف دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المستعمل فدراسة كاميليا استعملت المنهج التجريبي، أما الدراسة الحالية استعملنا المنهج الوصفي.
- تختلف دراستنا الحالية مع دراسة كاميليا انها ركزت كثيراً على الجانب السيكولوجي للمرأة.

## ❖ الدراسات العربية التي تناولت الاتصال الأسري:

## — الدراسة الأولى:

دراسة عبد الحميد جديد وآخرون 2018 بعنوان مستوى الاتصال الأسري ومظاهر الانتقال من عصر الأدوار إلى عصر العلاقات، هدفت إلى التعرف على مستوى الاتصال الأسري، من وجهة نظر الآباء. وكذلك البحث عن مظاهر تغير انماط الاتصال داخل الأسرة من الاتصال المبني على لعب الأدوار إلى الاتصال المبني على العلاقات للوصول إلى ذلك ببناء مقياس خاص بمهارات الاتصال الأسري.

الاتصال الأسري داخل مدينة متليلي الشعابنة، وتمثلت عينتها من 3 أسر بطريقة عشوائية واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي وبرز نتائجها:

- وجود مستوى مرتفع بنسبة 63.66% من العينة الكلية، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية في متوسط درجات مهارات الاتصال الأسري بحسب المتغيرات الوسيطة المتمثلة في السن ، عدد الأولاد، عمر الأولاد و مكان السكن.

- مظاهر الانتقال من عصر الأدوار الذي يقوم على طبيعة إدراك الأفراد داخل النسق لدور الذي يمثله في العلاقة، إلى جانب أن الاتصال يتغير ويتمثل بحسب إدراك العلاقة التي يحققها أفراد البعض وهذا راجع لعدة اعتبارات اجتماعية ونفسية واقتصادية، جعلت من العالم أسرة صغيرة.

## — الدراسة الثانية:

دراسة بلحميتي مهدي (2012 - 2013) بعنوان الاتصال الأسري وقيم المواطنة في الجزائر، رسالة ماجستير في علم اجتماع اتصال، هدفت الدراسة إلى معرفة دور الأساليب الاتصالية داخل الأسرة الجزائرية وتأثيرها في عملية تبني الشباب مستغنام لمفاهيم المواطنة من احترام للآخر والإيمان ... الحقوق والواجبات ومفهوم الحس المدني والمواطن الصالح وتمثلت عينتها العينة القصدية 150 مبحوث واستخدمت الملاحظة واستمارة (الاستبيان) كأدوات جمع البيانات المنهج الوصفي والمنهج التاريخي، أبرز النتائج:

- كان الأسلوب الديمقراطي أكثر تمثيلاً لأسر الشباب المبحوث حيث كان شباب هاته الأسر ممن يعتمدون على الاحترام المتبادل كشكل من أشكال التعايش مع مواطنيهم المختلفة دياناتهم وأعراقهم، كمثل لأحد مبادئ المواطنة ممثلاً بما نسبته 71.01 % من مجموع المستجوبين.

### التعقيب عن الدراسات السابقة التي تناولت الاتصال الأسري:

#### أوجه التشابه:

- تشترك الدراسات السابقة مع الدراسة الاسري في متغير الاتصال الأسري.
- تشترك دراستنا مع الدراسة الحالية التطور التكنولوجي، الذي اثر على الأسرة مثل خروج المرأة إلى العمل وظهور مواقع التواصل.
- أدوار مثل دراسة عبد الحميد الذي توصل إليها مثل خروج إلى المرأة غير من دورها المؤلف سابقاً.

#### أوجه الاختلاف:

- تختلف دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة ركزت على جزء من الأسرة هي المرأة العاملة وما يصاحبها من ضغوطات مهينة.
- تختلف دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة في دراسة الميدانية بحيث ركزنا على عمل المرأة داخل المؤسسة عكس الدراسات السابقة دراسة الميدانية اجريت على الاسر.

#### الاستفادة من هذه الدراسات:

استفدنا من هذه الدراسات الخاصة بالاتصال الأسري الاطلاع على أشكال وأساليب الاتصال داخل الاسر بمختلف الولايات مثل دراسة بلحميتي مهدي في مستغانم ودراسة عبد الحميد جديد في دراسة في ولاية غرداية. واستفدنا من نتائج من الدراسات في تحليل وتفسير.

## ثامنا: المقاربة النظرية

تعرف النظرية: بأنها مجموعة من مصطلحات والتعريفات والافتراضات التي لها علاقة ببعضها البعض والتي تقترح رؤية منظمة للظاهرة وذلك بهدف عرضها وتنبؤ بمظاهرها حيث تلعب دورا أساسيا في العلم لأنها تساعد في توحيد وتوضيح ما يتم التأكيد عليه حول الواقع المدروس<sup>1</sup>.

## المفاهيم النظرية البنائية الوظيفية:

**المجتمع :** لا تنظر هذه النظرية للمجتمع لصفة شاملة وإنما تعطي خاصية متعالية فيتصور أن المجتمع نسق من الأفعال المحددة المنظمة، ويتألف هذا النسق من أبعاد مترابطة بنائيا ومتساندة وظيفيا<sup>2</sup>.

**التوازن الاجتماعي:** ينظرون إلى العنصر كهدف رئيسي للمجتمع يساعد المجتمع على أداء وظائفه واستمراره ويتحقق الانسجام بين مكونات البناء والتكامل بين وظائف الأساسية و... جميعا ... من القيم والأفكار التي يرسمها المجتمع لأفراده وجماعاته<sup>3</sup>.

**البناء الاجتماعي:** هو مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتنسق من خلال الأدوار الاجتماعية، فهو مجموعة أجزاء متسقة تدخل في تشكيل الكل الاجتماعي.

**النسق الاجتماعي:** المجتمع يتكامل من أجزاء لها أدوار فالنسق الاجتماعي هو ترابط اجتماعي مجموعة من الأدوار بحيث تميل هذه الأجزاء إلى تحقيق التوازن.

**التكامل :** ويقصد به أن المجتمع هو الكل ويتألف من مجموعة من الأجزاء تمارس وظائف محددة وأجزائه متساندة لتحقيق التوازن<sup>4</sup>.

وباعتبار أن موضوع الدراسة يتمحور حول الالتزام الوظيفي للمرأة وانعكاسه الاتصال الأسري وهذه الأخيرة تعتبر الخلية الأساسية في بناء المجتمع وأساس تواجدها وكذا إبقاءها واستمراريتها يعود إلى المرأة التي تلعب دور الأساسي للمحافظة عليه.

1 موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبية للنشر، الجزائر، ط2، 2010، ص 54.

2 علي الحوات، النظرية الاجتماعية (اتجاهات أساسية)، منشورات الجامعية، ص 96.

3 علي غربي، علماء الاجتماع والثنائيات النظرية (التعليمية، المحدث)، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص 85.

4 بن علي الغريب، نظريات علم الاجتماع وتصنيفاتها، وبعض نماذجها التطبيقية من نظرية الوضعية إلى ما بعد الحداثة، دار الزهراء للنشر والتوزيع، ص 118.

وعليه أفضل مقارنة هي النظرية البنائية الوظيفية حيث أحد الاتجاهات الرئيسية في علم الاجتماع المعاصر وعندما نستخدم كإطار لفهم مواضيع الأسرة فإنها تواجه متطلبات عديدة نظرا لتعدد الاهتمامات والموضوعات المتاحة داخل نطاق الأسرة مثل علاقات أفراد الأسرة الزوج والزوجة والأبناء.

حيث ترى النظرية أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، أي أن كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة داخل النسق الاجتماعي وذلك كخدمة مصلحة العاملة للمجتمع بحسب التركيز في إطار النظرية في دراستها الأسرة على الأجزاء التي يتكون منها النسق الأسري في ارتباطها مع بعضها البعض عن طريق التفاعل والتساند الوظيفي مع الاهتمام بكل جزء وعنصر في النسق باعتباره مؤديا لوظيفة معينة في النسق الكلي.

فمثلا وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساس في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم باعتبار الأكثر فعالية من الأب في الاشراف على واجبات الأبناء وتربيتهم.

وقد ذكر الوظيفيين وعلى رأسهم بارسونز من مترجمي هذا الاتجاه أن الوظيفة هي الدور الذي يلعبه الجزء من الكل، أي النظام في البناء الاجتماعي الشامل أي أن درجة الاستمرار في البناء هي التي تحقق وحدته وكيانه، ولا يمكن أن تتم إلا بأداء وظيفة هذا البناء. فالوظيفة في البناء الاجتماعي هي التي تحقق هذا التساند والتكامل بين أجزائه.

وعليه المرأة العاملة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة باعتبارها تمثل جزء من المجتمع الذي يعبر النظام الكلي، فهي إذن تعمل خارج المنزل وأدائها المهني داخل الأسرة ألا وهي الاشراف على رعاية الأبناء والدور يعتبران كوحدات في النسق الاجتماعي بحيث ينتسبان إلى الفاعل ولكن إلى النسق.

وهذا يدل على أن المرأة العاملة لها دور كبير ينتسب إلى المجتمع وإبراز مكانتها ووجودها داخله ومنه المنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وربة بيت وأم لأطفال وعليه فان النظرية الوظيفية تؤكد تبعية المرأة وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل.

لذلك كان تبني النظرية الوظيفية على ظاهرة عمل المرأة وانعكاسها على اتصالها الأسري من الخطوات المهمة في هذا البحث ومن حد القول أن الاتجاه الوظيفي داخل النسقين الأسري الاجتماعي.

## إسقاط النظرية على الدراسة الحالية:

يرى بارسونز : ان المؤسسة هي " نسق اجتماعي" يضم مجموعة من الوحدات لها وظائف معينة على هيكل تنظيمي دقيق ومنظم من أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة، باعتبار أن المرأة العاملة جزء فعال داخل المؤسسة فهي مقيدة بمهام لا بد من إنجازها من أجل المحافظة على وظيفتها داخل هذا نسق، هذا يجعلها تقضي ساعات طويلة في العمل بعيدة على أفراد أسرتها مما ينعكس على أدوارها الأساسية المتمثلة في إهتمام بشؤون البيت و زوج ورعاية اطفالها، بسبب قضاء ساعات طويلة في العمل جعلت المرأة تضع اطفالها في الحضانة، مما يبرز دور المؤسسات التنشئة الاجتماعية أخرى تحتل دور أم في حماية الطفل وتقديم لهم الدعم النفسي، مما يخلق مشاكل أسرية و يجعلها تعيش في صراع الأدوار بين وظيفتها المهنية و الأسرية.

**الفصل الثاني: الإجراءات  
المنهجية للدراسة**

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: المنهج المعتمد في الدراسة

ثانياً: مجالات الدراسة

ثالثاً: مجتمع الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خلاصة

**تمهيد:**

لا يتوقف البحث العلمي جمع التراث النظري وحسب لا بد من إجراءات منهجية تساعد الباحث في معالجة الموضوع وكشف عن الحقائق قصد الوصول إلى الأهداف التي تصبو إليها الدراسة، وعليه يعتبر اختيار المنهج وتحديد مجالات الدراسة ومجتمع البحث والعينة وأدوات جمع البيانات وأساليب تحليلها من أهم خطوات البحث العلمي التي سوف نعرضها في الفصل.

## أولاً: المنهج الدراسة

يعتبر المنهج أنه : مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول الظاهرة موضوع البحث أي أنه الطريق التي يستعين بها الباحث في حل مشكلة بحثه ولا شك أن محل هذه الطريقة أو المنهج يختلف باختلاف مشكلة البحث ومن العسيرة المفاضلة بين طريقة وأخرى إلا بعد تحديد الطرق الملائمة لتطبيق كل طريقة منها<sup>1</sup>.

وأيضاً يعرف المنهج : هو الطريق المؤدي الطريق المؤدي إلى كشف الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد التي يتعين على سير العقل تحدد عملياته، حتى يحصل نتائج معلومة<sup>2</sup>.

اخترنا معالجة موضوع بحثنا المنهج الوصفي بأنه "الطريقة من طرق التفسير والتحليل بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو سكان معينين"، بالإضافة إلى أسلوب التحليل الفهمي الذي يهدف إلى فهم الواقع من خلال معاني يعطيها الأفراد لتصرفاتهم<sup>3</sup>.

وأيضاً يستعمل المنهج الوصفي وصف الظاهرة في كافة جوانبها، ومن خلاله أيضاً استعمالنا على تحليل المعطيات الميدانية المستقاه من خلال ما جمعناه من البحث الميداني.

## ثانياً: مجالات الدراسة

بعد تحديد مجالات الدراسة خطوة أساسية من خطوات البحث العلمي، فهي النطاق المحدد الدراسة من حيث المكان التي أجريت فيه الدراسة والمدة الزمنية التي تم فيها إنجازها بالإضافة إلى مجتمع البحث والأفراد الذين شملتهم الدراسة، ووفقاً لذلك تتمثل مجالات الدراسة فيما يلي:

## (1) المجال المكاني:

هو المكان أو الميدان المناسب الذي يختاره الباحث التطبيق الدراسة، وقد أجريت هذه الدراسة "بالشركة الجزائرية للكهرباء والغاز-التوزيع مديرية التوزيع ورقلة" وهي مؤسسة وطنية عمومية

1 محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، الجامعة الأردنية، الأردن، 1999، ص 35.

2 عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيبات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1993، ص 89.

3 موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، دار القصة، الجزائر، 2004، ص 461.

تابعة لمجمع سونلغاز، وانشئت الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بالمرسوم رقم 6959 في 26/07/1969 الصادر في الجريدة الرسمية في الفاتح من شهر أوت 1969، وقد أنشأت شركة سونلغاز ولتحل محل كهرباء وغاز الجزائر (EGA)

والتي تم حلها بناء نفس المرسوم السابق الذكر.

ومنذ إنشائها قامت الشركة زيادة على كبيع الطاقة بالسعر على استغلال الغاز الطبيعي والكهرباء في المجال الصناعي الأخر وأوكلت لهام همة إنتاج ونقل والتوزيع الكهرباء والغاز الطبيعي.

ومنذ سنة 1991 م غيرت الشركة من طبيعة القانونية وتصبح المؤسسة ذات الطابع الصناعي التجاري بقرار تنفيذي رقم 91-475 يوم 14/12/1991 وبناء على هذا القرار التنفيذي رقم 280/95 يوم 17/09/1995.

والذي أكد من المادة منه التعريف بمؤسسة سونلغاز كما يلي:

1. تأمين توزيع الطاقة الكهربائية والغازية.

2. المحافظة على شروط الجودة والامن بأقل الاسعار وهذا في اطار مهمتها للخدمات العامة.

وبعد ذلك على القانون 02/01 المؤرخ 05/02/2002 المتعلق بالكهرباء والغاز تتغير الطبيعة القانونية للشركة وتصبح شركة ذات أسهم

ومنذ 04/04/2017 تم اعادة هيكله مجمع سونلغاز وتم دمج كل مديرية التوزيع الحضري والريفي إلى مديرية واحدة وأصبحت تسمى الشركة الجزائرية والغاز امتياز التوزيع ورقلة وهي من المديريات القابضة الام بالبلدية ومقرها بورقلة بسوق حجر- شارع القدس.

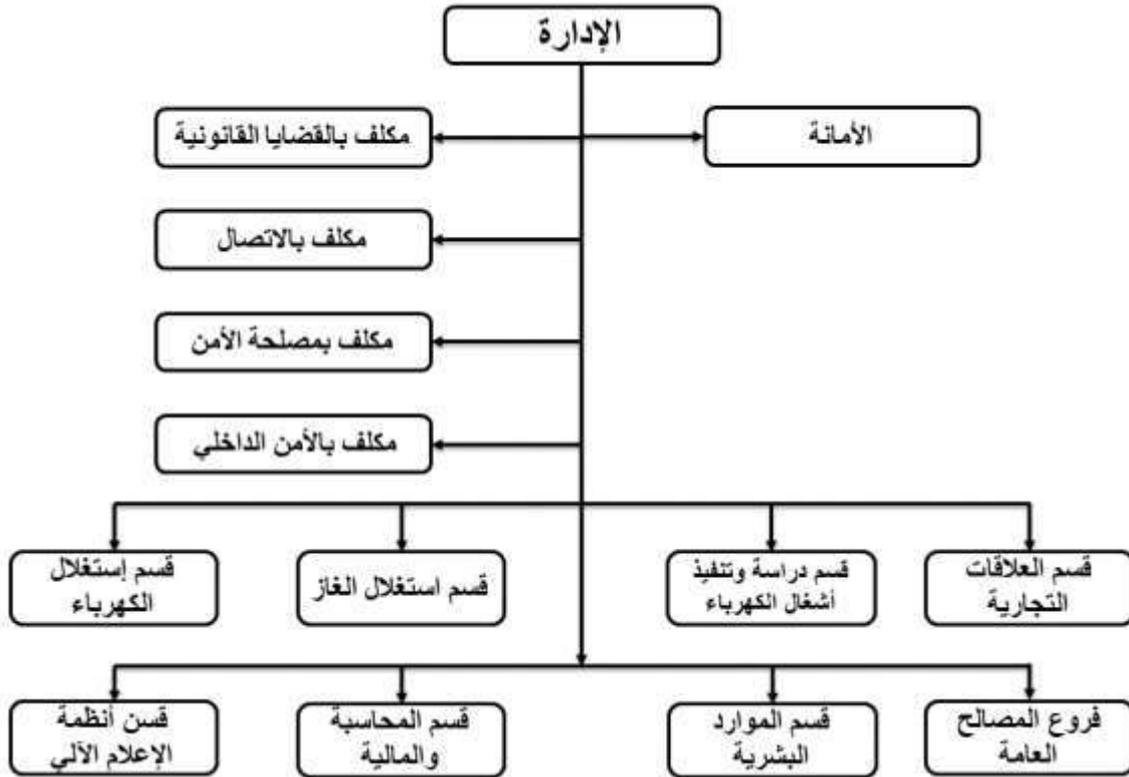
وفي جانفي 2022 إعادة تسميتها باسم الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز- التوزيع - مديرية التوزيع ورقلة وتتمثل 2012 مهام فيها على مديرية سونلغاز في:

- نقل وتوزيع الطاقة الكهربائية؛

- التوزيع العمومي للغاز؛

- المحافظة على شروط الجودة والأمن؛
- انتاج الكهرباء؛
- البيع بأقل الأسعار في إطار مهمتها في تقديم الخدمات.

الشكل (2): الهيكل التنظيمي لمديرية التوزيع ورقلة



المصدر: إعتقادا على وثائق المؤسسة

## (2) المجال الزمني:

أجريت هذه الدراسة بالموسم الجامعي 2024/2023 ولقد تمت عبر ثلاث مراحل

**المرحلة الأولى:** بدأت منذ هذه المرحلة منذ 12 نوفمبر 2023 إلى غاية 10 ديسمبر 2023، وتم فيها مراجعة وضبط المتغيرات الموضوع وجمع مختلف المعلومات حول الموضوع الالتزام الوظيفي للمرأة وانعكاساته على الاتصال الاسري من خلال جمع المراجع من أجل فهم الموضوع.

**المرحلة الثانية:** وهي مرحلة الدراسة الاستطلاعية في المؤسسة في الفترة المدة من 19 / ديسمبر 2023 إلى غاية 2024/02/01 تم تعرف على مهام المؤسسة وكيفية التسيير بعد موافقة من طرف

رئيس قسم المورد البشرية بالمديرية بإعطاء قدر من معلومات حول طبيعة العمل وايضا عدد العائلات الموجود في المؤسسة وتصرف على الميدان الدراسة من أجل صياغة الإشكالية.

**المرحلة الثالثة:** وهي مرحلة نزول إلى الميدان وكانت الفترة الممتدة 20 أفريل إلى غاية 12 ماي 2024 بحيث وقد قدر مجتمع دراسة 47 عاملة من 548 عامل.

**(3) المجال البشري:** هو جميع الأفراد والاشخاص والاشياء الذي يكونون موضوع مشكلة البحث، وعليه يتمثل في العاملات بمديرية سونلغاز و البالغ عددهم 47 عاملة موزعين كما يلي:

26 إطار و 20 تقني سامي و 01 عون تنفيذ.

### ثالثا: مجتمع البحث لموضوع الدراسة

مجموعة عناصرها خاصة أو عدة خصائص مشتركة تميزها من غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث أو التقصي<sup>1</sup>.

وأیضا يعرف في مجتمع البحث (الدراسة) جميع المفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث وفي واقع الامر دراسة مجتمع البحث الأصلي كله يتطلب وقت طويل وجهدا شاقاً وتكاليف مرتفعة، ويكفي أن يختار الباحث عينة ممثلة للمجتمع البحث الدراسة. بحيث تحقق أهداف البحث وتساعده على إنتاج مهمته<sup>2</sup>.

ويعرفه الباحث (GRANT) على انه: مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تركز عليها الملاحظات<sup>3</sup>.

ويتكون مجتمع الدراسة جميع العاملات في مؤسسة سونلغاز والبالغ 47 عاملة وعلى ضوء هذه المعطيات يمكننا عددهم تحديد أسلوب المسح الشامل.

**اسلوب المسح الشامل:** هو المسح التي تشمل كافة مفردات مجتمع البحث، ويقصد بالمجتمع البحث، مجموع وحدات أو الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها سواء أكانت وحدة العد انسانا أو نباتاً أو جمادا إلا أن عملية العد الكامل (المسوحات الشاملة) باهضة التكاليف سواء من الناحية المالية

1 موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، دار القصة، الجزائر، 2004، ص 290.

2 تامي ملحم، مناهج البحث التربوية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن، 2000، ص 200

3 موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، دار القصة، الجزائر، 2004، ص 298.

أو الوقت وتعرض لأخطاء كبيرة، كإخفاء الحذف والازدواجية واطء التسجيل، وأخطاء تجهيز المعطيات وغير ذلك من شأنها أن تؤثر على جودة العمل.

وشهدت السنين الاخيرة تناقضا وتدرجيا في عود المسوحات الشاملة تنتجها للعوامل التالية:

- التطور الكبير في العمل الاداري، وما أدى ذلك من انتقام السجلات الإدارية وسهولة المعطيات الإحصائية؛
- زيادة الوعي الثقافي والاجتماعي للأفراد وإدراكهم أهمية المعطيات الصحيحة الأزدباد حاجتهم إلى الخدمات الرسمية كي تتوقف عن الحصول على معطيات مدونة عن الأفراد وممتلكاتهم وأسرههم إلى غير ذلك؛
- تطور الأساليب الاحصائية والرياضية في مجال تعميم استنتاجات العلمية والتوسع في استخدام الحاسب الآلي<sup>1</sup>.

#### رابعا: أدوات جمع البيانات

لكي يكون البحث علميا يجب أن تكون الدراسة مرتكزة على مجموعة من الادوات بحث مناسبة تمكن الباحث من التفصي والتحقق من فرضياته وفق منهجية علمية من منهج علمي وأدوات بحث علمية صحيحة، وكثيرة هي الوسائل والادوات التي تستخدم في البحوث الاجتماعية وهي الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، اذ تتفق هذه الأدوات في اجراء مجموعة من العمليات باستخدام هاته الوسائل العالقة الذكر بغض الحصول على معلومات مفيدة وهي لتتحقق من فرضيات الدراسة وبناء على هذا فقد تم الاعتماد على الادوات والتقنيات التالية:

**(1) الملاحظة :** تعتبر الملاحظة من أهم أدوات البحث العلمي وتعرف على أنها :أول أداة جمع البيانات ثم استعمالها باعتبارها المنبه للظواهر أو الحوادث بقصد تفسيرها واكتشاف أسبابها وعواملها والوصول للقوانين تحكمها<sup>2</sup>.

1 عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، أساليب البحث العلمي والتحليل الاحصائي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007، ص 49.

2 حسن عبد الحميد رشوان، أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2003، ص 156.

**(2) الملاحظة بالمشاركة:**

هي تلك الملاحظة التي يتقمص فيها الباحث او من يمثله دور أحد الأشخاص الذين تتم ملاحظتهم فهو في هذه الحالة يقوم بدورين دور الباحث و دور الشخص تتم ملاحظته،و بذلك يقوم بكافة النشاط التي يقوم بها الملاحظ<sup>1</sup>.

كما تعرف ايضا: مشاركة الباحث الفعلية في حياة الأفراد تحت الدراسة و مساهمته في النشاط التي يقومون بها الفترة مؤقتة هي فترة الملاحظة<sup>2</sup>.

بحكم أنني عاملة في مجمع سونلغاز فقد استعملت أداة ملاحظة بالمشاركة من استطلاع مجتمع الدراسة ملاحظة اهم المؤشرات والأبعاد التي تخدم موضوعنا تتجلى فيما يلي:

1- مراقبة المهام التي تقوم العاملات بمؤسسة سونلغاز ورقلة ذلك من خلال ضغط المسؤولين علي في سرعة إنجاز المهام في وقتها.

2- مشاهدة رفض بمؤسسة سونلغاز ورقلة بتكليف مهام خارج ولاية ورقلة.

3- مشاهدة اغلب العاملات يعانون من التوتر.

4- مشاهدة العاملات بمؤسسة سونلغاز ورقلة عندما تتلقى خبر مرض أحد أطفالها وكيفية إقناع المسؤولين للخروج

5- القلق العاملات سونلغاز بورقلة في إضافة ساعات بعد نهاية الدوام الرسمي.

**(3) الاستبيان :** ويعرف الاستبيان على أنه مجموعة من الأسئلة التي توجهها المبحوثين في موقف مقابلة شخصية مباشرة مع القائم بالمقابلة، حيث تتنوع اسئلة المشكلة مفتوحة ومغلقة لاحداث التنوع في أسئلة من أجل استقطاب أكبر من معلومات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> د.مشتاق عبد الرضا ماشي شرارة، البحث العلمي(مفاهيم و تطبيقات في التربية البدنية في علوم الرياضة )،الطبعة الأولى، جامعة القادسية،العراق،2016،ص180

<sup>2</sup> عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ص88

<sup>3</sup> عبد الله محمد عبد الرحمان ومحمد البدوي، مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الاجتماعية للطبع والنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص 370.

وايضا يعرف هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة بعضها البعض بشكل الآخر يحقق الأهداف التي يسعى اليها الباحث وذلك في ضوء موضوع البحث والمشكلة التي اختارها. وترسل أسئلة الاستبيان المكتوبة عادة البريد العادي أو البريد الالكتروني أو أي وسيلة يراها الباحث مناسبة إلى مجموعة من الأشخاص أو المؤسسات الذين اختارهم الباحث كعينه لمبحثه للإجابة على الاستفسارات. وقد تم توزيع الاستمارة الاستبيان يوم 2024/05/05 على 47 عاملة بمختلف أقسام المديرية سونلغاز وتم استرجاع 45 استمارة نظراً وجود عاملة في فترة أمومة وأيضا عاملة في في دورة تكوين إلى الجزائر العاصمة 38 سؤال موزعين أربعة محاور:

#### المحور الأول: البيانات الشخصية

المحور الثاني: الالتزام المستمر والاتصال الأسري

المحور الثالث: الالتزام المعياري والاتصال الأسري

المحور الرابع: الالتزام الأخلاقي والاتصال الأسري

#### خلاصة الفصل:

بعد أن تطرقنا لهذا الفصل إلى مجالات الدراسة وذلك بتحديد حدود الدراسة المكانية والزمانية والبشرية والمنهج المستعمل في الدراسة وأهم أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة والاستبيان وذلك لأجل تطبيقها في الدراسة الميدانية

**الفصل الثالث: عرض**

**وتحليل نتائج الدراسة**

## الفصل الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

### تمهيد

أولاً: عرض وتحليل البيانات

1- عرض وتحليل البيانات الشخصية

2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

3- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

4- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

ثانياً: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

1- تفسير ومناقشة نتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

2- تفسير ومناقشة نتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

3- تفسير ومناقشة نتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

الاستنتاج العام

**تمهيد**

يتناول هذا الفصل توصفا شاملا للإجراءات الميدانية ومجالات الدراسة التي قمنا بها، والتي تعد بمثابة القاعدة الأساسية لبناء أي عمل ميداني، مبني على إجراءات منهجية تتماشى وطبيعة موضوع الدراسة، مع ضرورة الربط بين الشق النظري والميداني، من أجل فهم العلاقة بين متغيرات الدراسة، وفي هذا الفصل سنتعرف على مجالات الدراسة، وكذا المنهج المتبع وأدوات جمع البيانات وصولا إلى عينة الدراسة وأيضا الأساليب المستخدمة في تحليل النتائج.

أولاً: عرض وتحليل البيانات

1- عرض البيانات الشخصية:

الجدول رقم 01: يوضح الرتبة في العمل

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
إطار	25	56,8
تقني سامي	18	9,40
عون تنفيذ	1	2.3
المجموع	44	100.0

يمثل الجدول اعلاه ان بنسبة 56.8% من المبحوثات هم اطارات، اما بنسبة 40، 9 % هم تقني سامي، بينما ان بنسبة 02.3% عون تنفيذ.

يتبين من خلال القراءة الاحصائية ان اغلب العائلات هم إطار وهذا راجع ان المؤسسة سونلغاز توظف خريجي الجامعات أكثر من شهادات أخرى وهذا راجع ان المؤسسة سونلغاز تحتاج الى كفاءة مهنية وهذا نظرا لسياسة التوظيف خاصة بالمؤسسة سونلغاز

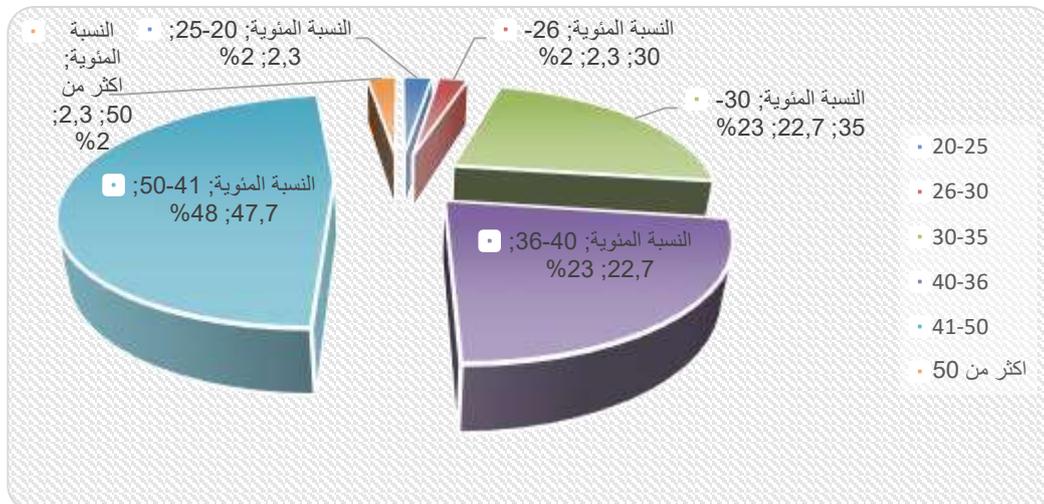
## الجدول رقم 02: يوضح السن

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
20-25	1	3,2
26-30	1	3,2
30-35	10	7,22
40-36	10	7,22
41-50	21	7,47
أكثر من 50	1	3,2
المجموع	44	100

يمثل الجدول أعمار المبحوثات حيث بتصنيفهن حسب فئات الأعمال فتيين من الجدول أن السن كان 20 إلى 50 سنة، فكانت أكبر نسبة تتركز في الفئة العمرية من 41 إلى 50 بنسبة 47.7%، تليها الفئة العمرية من 30 إلى 35 ومن 36 إلى 40 سنة بنسب 22.7%، وأقل نسب تمثلت في 2.3% للفئات العمرية الباقية.

نستنتج أن اغلب مفردات العينة السن من الفئة 41-50 سنة وهذا راجع ان المؤسسة سونلغاز تحتاج الى العاملات ذوي خبرة من أجل تأدية مهامه على أكمل وجه كما توحى هذه الفئة النشاط والعطاء أكثر في مجال العمل.

## الشكل رقم 02: يوضح السن

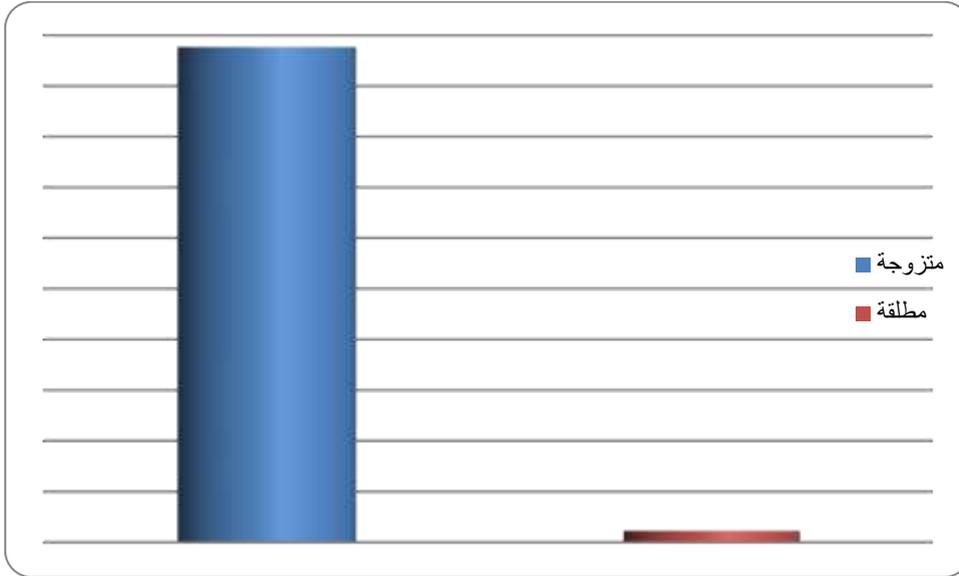


## الجدول رقم 03: يوضح هل الحالة العائلية؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
متزوجة	43	7,97
مطلقة	1	3,2
المجموع	44	100.0

من خلال الجدول الخاص بالحالة العائلية نلاحظ أن أكثر نسبة 97.7% تتركز على الفئة المتزوجة، في حين نسبة 2.3% للمطلقين وهي منعدمة تماما. يتضح من القراءة الاحصائية ان اغلب العائلات هم متزوجات بمعنى هناك استقرار عائلي لمعظم المبحوثات.

## الشكل رقم 03: يوضح هل الحالة العائلية



## الجدول رقم 04: هل لديكي اطفال؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	40	90
لا	04	10
المجموع	44	100.0

يمثل الجدول أعلام الاطفال للنساء العاملات، يتضح أكبر نسبة لفئة المستوى المتوسط بنسبة 90%، تليها بنسبة 10% ليس لديهم أطفال.

من خلال القراءة الاحصائية ان اغلب العاملات لديهم أطفال يتراوح عددهم اقصى حد 5 طفل وهذا راجع لسبب انشغال المرأة العاملة بالعمل من أجل تحقيق المكانة وليس لديهم الوقت لتحميل المسؤولية (هذا ما توصلت إليه دراسة كاميليا في كتاب سيكولوجية)، اما فيما يخص العاملات ليس لديهم أطفال ذلك راجع للزواج المتأخر، وايضا رفض اغلب الرجال عمل في المؤسسات الاقتصادية ذلك بسبب القوانين الصارمة.

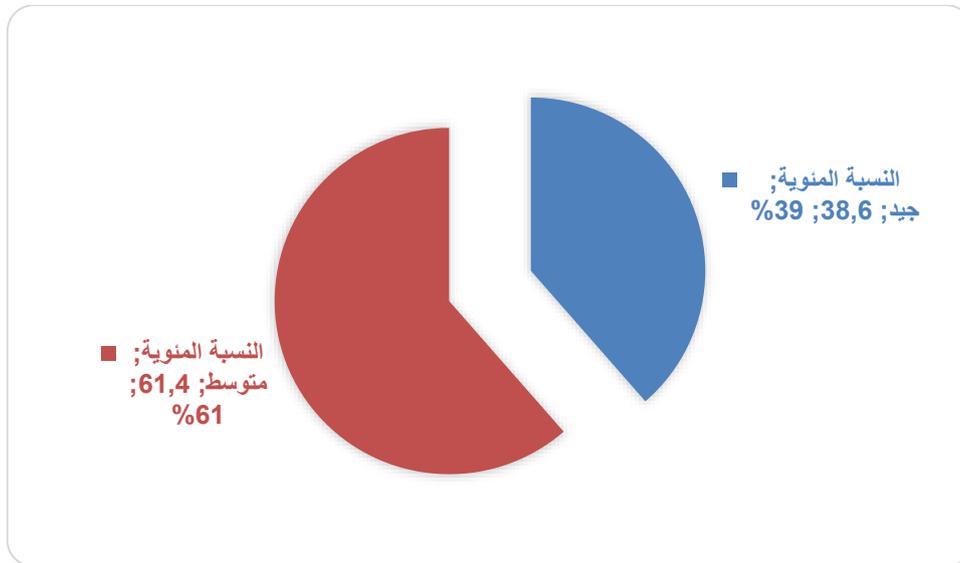
## الجدول رقم 05: يوضح المستوى المعيشي

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
جيد	17	6,38
متوسط	27	4,61
المجموع	44	100.0

يمثل الجدول أعلام المستوى المعيشي للنساء العاملات، يتضح أكبر نسبة لفئة المستوى المتوسط بنسبة 61.4%، تليها مستوى المعيشي الجيد بنسبة 38.6% والمستوى المعيشي الضعيف منعدم تماما.

من خلال القراءة الاحصائية ان اغلب العاملات من مستوى معيشي متوسط وهذا راجع ان العاملات تنتمي إلى أسر متوسط الدخل، مما ساهم خروج المرأة إلى العمل.

## الشكل رقم 04: يوضح المستوى المعيشي



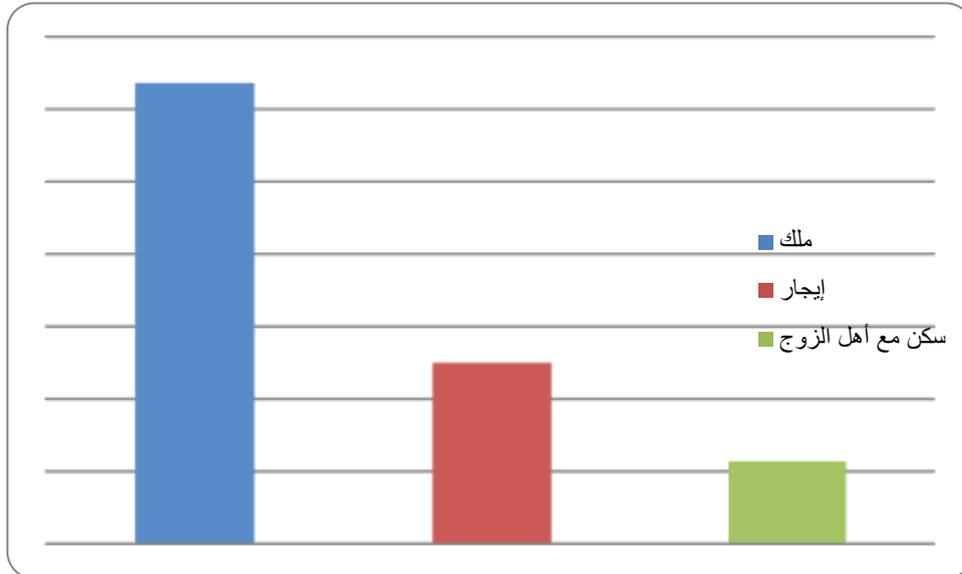
## الجدول رقم 06: يوضح السكن

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
ملك	28	6,63
إيجار	11	0,25
سكن مع أهل الزوج	5	4,11
المجموع	44	100.0

من خلال قراءة الجدول بصيغة السكن لدى المبحوثات نجد أن أكبر نسبة وهي 63.6% ممن لديهن سكن خاص (ملك)، تليها إيجار بنسبة 25% بالنسبة، و نسبة 11.4% ممن لديه بالنسبة للواتي يسكن مع أهل الزوج.

يتضح من القراءة الاحصائية ان اغلب المبحوثات لا يمتلكون مسكن خاص يلجأون للإيجار، وهذا راجع ان المرأة العاملة تفضل الاستقلالية في السكن وهذا يدل ان مجتمعنا في الوقت على أسر نواة يشير هذا على أن هناك تغير في بنية المجتمع بسبب خروج للعمل.

## الجدول رقم 05 : يوضح السكن



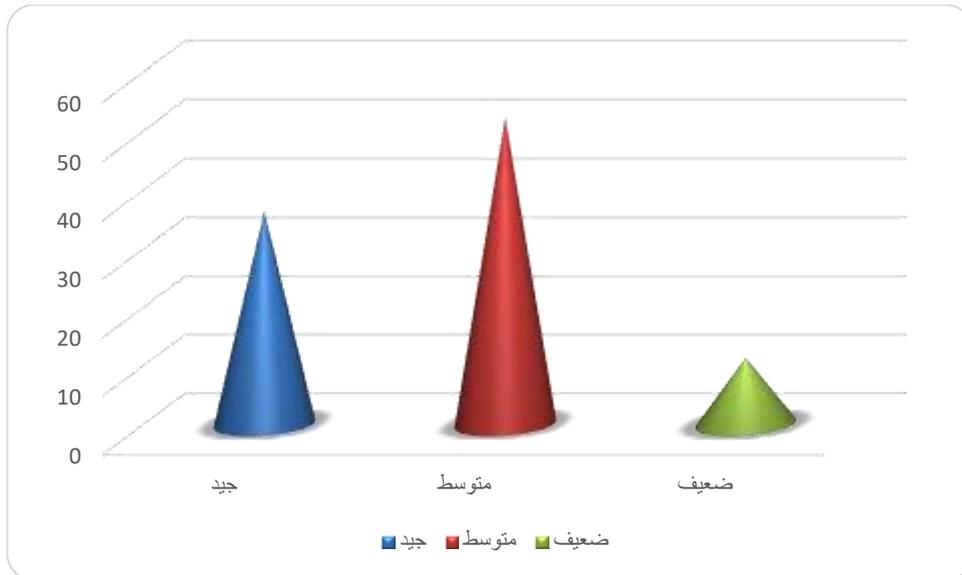
## الجدول رقم 07: هل مستوى دخل الزوج؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
جيد	16	4,36
متوسط	23	3,52
ضعيف	5	4,11
المجموع	44	100

يمثل الجدول أعلاه المستوى الدخل الزوج، يتضح أكبر نسبة لفئة المستوى المتوسط بنسبة 52.3%، تليها مستوى المعيشي الجيد بنسبة 36.4%، تليها نسبة 11.4% بمستوى المعيشي الضعيف.

اغلب أفراد العينة ان مستوى دخل الزوج متوسط مما أدى خروج المرأة إلى العمل من أجل تعاون في مصاريف اليومية بسبب غلاء المعيشة ودخول ثقافات جديدة للمجتمع تتجلى إحياء أعياد ميلاد ومصاريف الحضانة وغير ذلك عكس عاداتنا وتقاليدنا.

## الشكل رقم 06: هل مستوى دخل الزوج؟



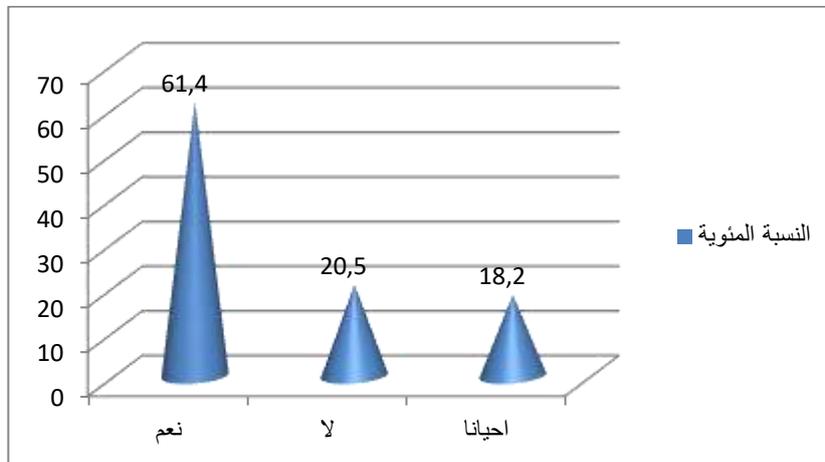
## 2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

الجدول رقم 08: يوضح هل يكفيك الوقت لأعداد وجبة الفطور؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	4,61
لا	9	5,20
أحيانا	8	2,18
المجموع	44	100.0

من ملاحظتنا للإجابات المذكورة في الجدول أعلاه ان معظم النساء العاملات لديهن الوقت الكافي لإعداد وجبة الفطور بنسبة 61.4%، تتبعها لا بنسبة 20.5%، وتليها أحيانا بنسبة 18.2% وعليه فإن النساء عينات الدراسة يملكن ما يكفيهن من الوقت لإعداد وجبة الفطور ان القانون الداخلي للمؤسسة يفرض حجم الساعي للعمل ب 8 ساعات وان اغلب العاملات يشتغلن بهذا الحجم باستثناء عاملات يشتغلن أقل بسبب ساعات الرضاعة المرخصة من طرف الادارة سونلغاز جدول أعلاه ان العاملات سونلغاز بورقلة لا يكفي إعداد وجبة الفطور الصباح نظرا لضيق الوقت بسبب إقادهم الأطفال من النوم و تحضير مستلزماتهم يعود سبب استنفاذ المتأخر المرأة بسبب إحساس بالتعب والإرهاق .

الشكل رقم 07: يوضح هل يكفيك الوقت لاعداد وجبة الفطور؟



## الجدول رقم 09: يوضح هل تسافرون في خرجات عمل؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	8	18.2
لا	28	63.6
حيانا	8	18.2
المجموع	44	100.0

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن أغلب إجابات النساء العاملات حول سفرهن في خرجات عمل كانت بـ لا بنسبة 63.6%، وتتساوى إجاباتهن بـ لا وأحيانا بنسبة 18.2%. ومنه نستنتج أن أغلب العاملات لا يسافرن في خرجات عمل المرخصة من طرف المؤسسة سونلغاز بحيث تتمثل هذه خرجات في دورات تدريبية من أجل تكوينهم، بحيث تكون هذه خرجات العمل خارج ولاية ورقلة، بحيث تقوم العاملات برفض هذه المهام بعدة أساليب أهمها كتابة تقارير المسؤولين عن شرح ظروف رفض أو إقناع أحد زملاء العمل (رجال) لذهاب لهذه دورات، لذلك ان المسؤولين في المؤسسة سونلغاز تفضل عند توظيف رجال أكثر من نساء نظرا لطبيعة العمل التي تستدعي ذلك، يرجع رفض العاملات لأن أزواجهن يرفضن لمثل هذه المهام لعدة أسباب تتمثل في عدم وجود من يعتني بالأطفال و أيضا دورات تدريبية تستغرق عدة أيام من الأسبوع ، جاءت هذه نتيجة عكس (توصلت إليه دراسة رائد ضيف الله الشوابكة التي أكدت على أهمية هذه دورات من أجل تطوير مهارات العمال بحيث هذه دورات تدريبية تعتبر أحد مقومات الإلتزام الوظيفي).

## الشكل رقم 08: يوضح هل تسافرون في خرجات عمل؟

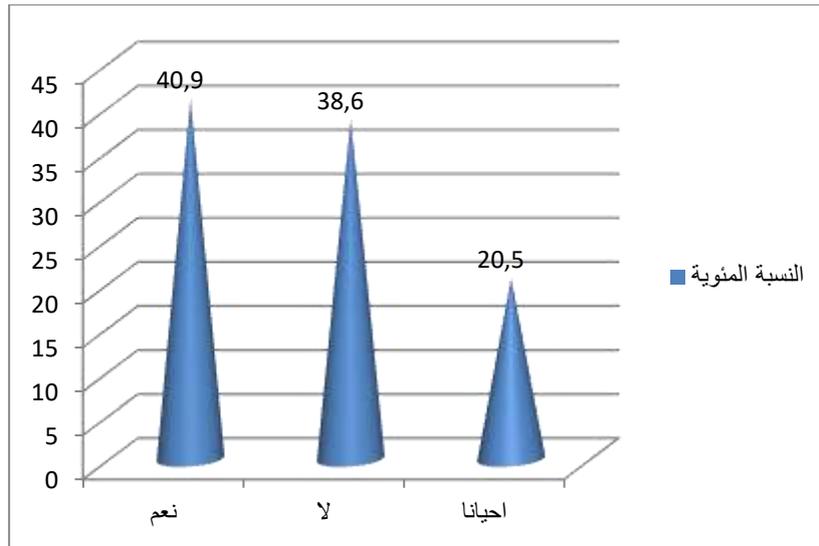


## الجدول رقم 10: يوضح هل هناك أعمال تضطرين لإكمالها في البيت؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	18	40.9
لا	17	38.6
أحيانا	9	20.5
المجموع	44	100.0

من خلال قراءتنا للإجابات نلاحظ أن أغلب النساء العاملات نعم مضطرين لإكمال أعمالهن في البيت بنسبة 40.9%، تليها الإجابة بـ لا بنسبة 38.5% ثم نسبة 20.5% بالنسبة لأحيانا. وعليه نستنتج أن أغلب العاملات سونلغاز بورقلة تنجز المهام المطلوبة بمؤسسة نظرا لصارمة المسؤولين، وهذا راجع ان العاملات يبذلن مجهودات كبرى داخل المؤسسة لكن في بعض تضطر بأكملها في البيت من اجل اتمامها مما يؤثر ذلك وظائف منزلية، بحيث هذه المهام تساعد في تقييم أداء في نهاية الشهر.

## الشكل رقم 09: يوضح هل هناك أعمال تضطرين لإكمالها في البيت؟



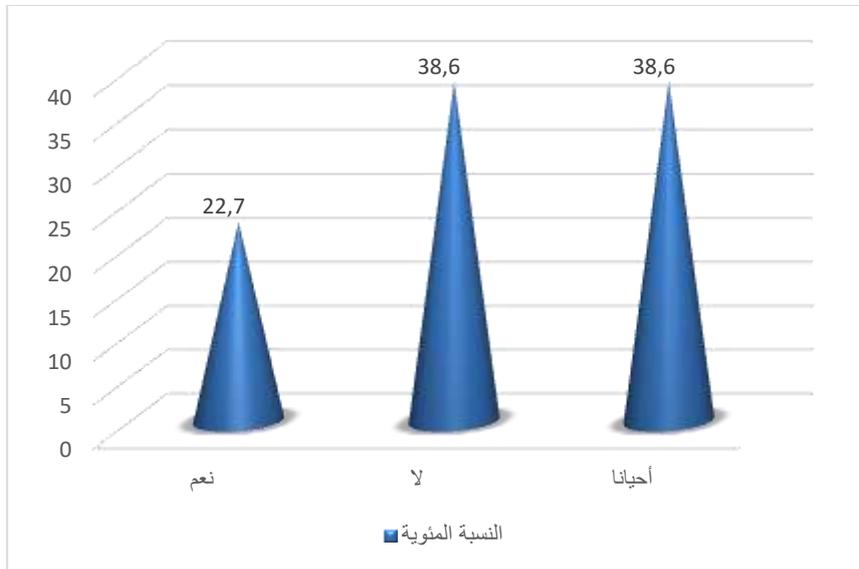
## الجدول رقم 11: يوضح هل تجددين الوقت للعب مع اطفالك؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	22.7
لا	17	38.6
أحيانا	17	38.6
المجموع	44	100.0

من خلال نتائج الجدول والشكل المبين أعلاه إجابات متساوية بين لا وأحيانا بنسبة 38.6% كانت الإجابات لصالح نعم بنسبة 60% وهي النسبة الغالبة.

من خلال قراءة الاحصائية يتضح من خلال القراءة الاحصائية ان اغلب العائلات لا تجد الوقت للعب مع أطفالها و هذا راجع ان قضاء ساعات طويلة في العمل ينعكس عليها عند رجوعها الى البيت، مما يجعل أطفال يشعرون بقلّة الحنان والاهتمام نظرا التعب بحكم ان المرأة ضعيفة البنية جسمية الجلوس امام الكمبيوتر لساعات طويلة في العمل يسبب لها الآلام في الرأس و العيون لذا عودة العائلات إلى يذهبنا مباشرة إلى الراحة مما يسبب إهمال للأطفال يتضح هنا الإلتزام المستمر ينعكس على دورها كأم.

## الشكل رقم 10: يوضح هل تجددين الوقت للعب مع اطفالك؟



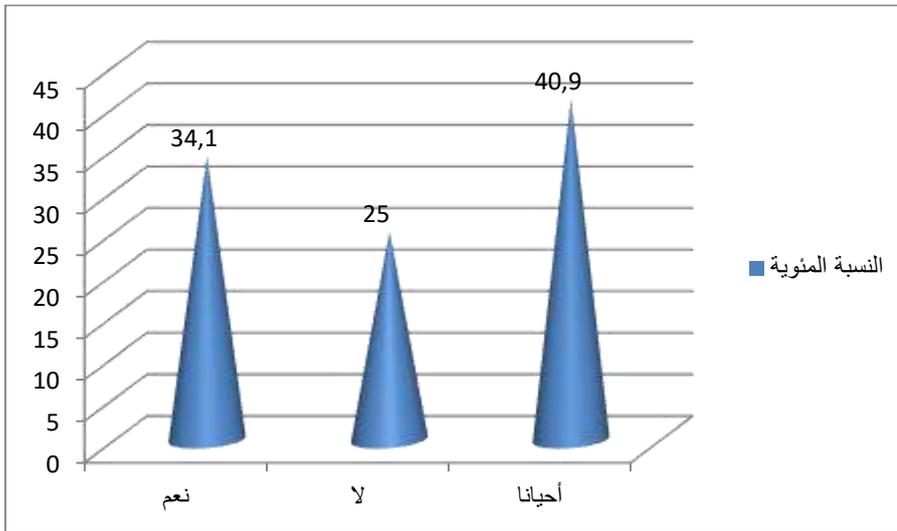
الجدول رقم 12: يوضح هل تجددين الوقت لمراجعة دروس اطفالك المتدرسين؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	34.1
لا	11	25.0
أحيانا	18	40.9
المجموع	44	100.0

من خلال نتائج الجدول والشكل الميّن أعلاه نجد أن الإجابة لصالح أحيانا بنسبة 40.9%، هي النسبة الغالبة، ثم تليها نعم بنسبة 34.1%، ثم تليها لا بنسبة 25.0%.

يتضح من القراءة الاحصائية ان اغلب العائلات أحيانا يجدنا الوقت لمراجعة دروس اطفالها يدل هنا حوارات تدور بينها بين اطفالها من اجل مراجعة يتجسد ذلك من خلال مساعدتهم على الحفظ و هنا يشير ان العائلات يخصصنا اوقات لمراجعة دروس اطفالهم.

الشكل رقم 11: يوضح هل تجددين الوقت لمراجعة دروس اطفالك المتدرسين؟



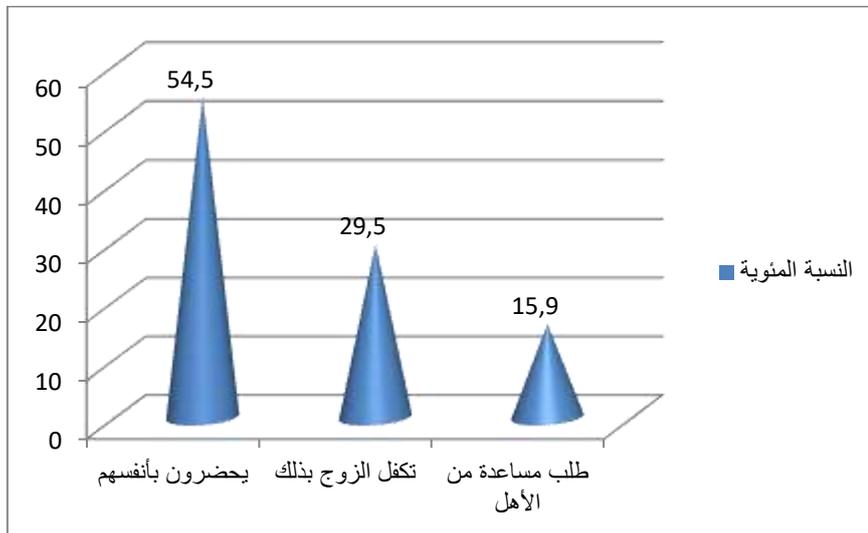
الجدول رقم 13: يوضح إذا لم تستطيعي مراجعة دروس أبنائك في الامتحان ماذا تفعلين؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
يحضرون بأنفسهم	24	54.5
تكفل الزوج بذلك	13	29.5
طلب مساعدة من الأهل	7	15.9
المجموع	44	100.0

من خلال قراءتنا للإجابات نلاحظ أن أغلب النساء العاملات توضح دروس الأبناء بـ يحضرون بأنفسهم بنسبة 54.5% وهي النسبة الغالبة، وتليها التكفل الزوج بذلك بنسبة 29.5%، ثم تليها طلب مساعدة من الأهل بنسبة 15.9%.

يتضح من خلال القراءة الإحصائية ان اغلب العاملات لا تستطيع مراجعة دورس أبنائها و ان الزوج يتكفل لمساعدتهم في الدراسة، هنا نستنتج من ذلك ان الزوج تخلى عن أدوار التقليدية و القيم المتعارف في المجتمع عليها في السابق المتمثلة ان الزوج مسؤول على توفير أكل و الشرب و حمايتهم من أضرار خارجية اما فيما يخص شؤون البيت فالمرأة مسؤولة عن تربيتهم وهذا راجع بسبب تعقد الوضع الاقتصادي ساهم في الخروج المرأة إلى العمل وتغير في أنماط الاتصال داخل الأسرة المبني على لعب الأدوار نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة(عبد الحميد جديد).

الشكل رقم 12: يوضح إذا لم تستطيعي مراجعة دروس أبنائك في الامتحان ماذا تفعلين.



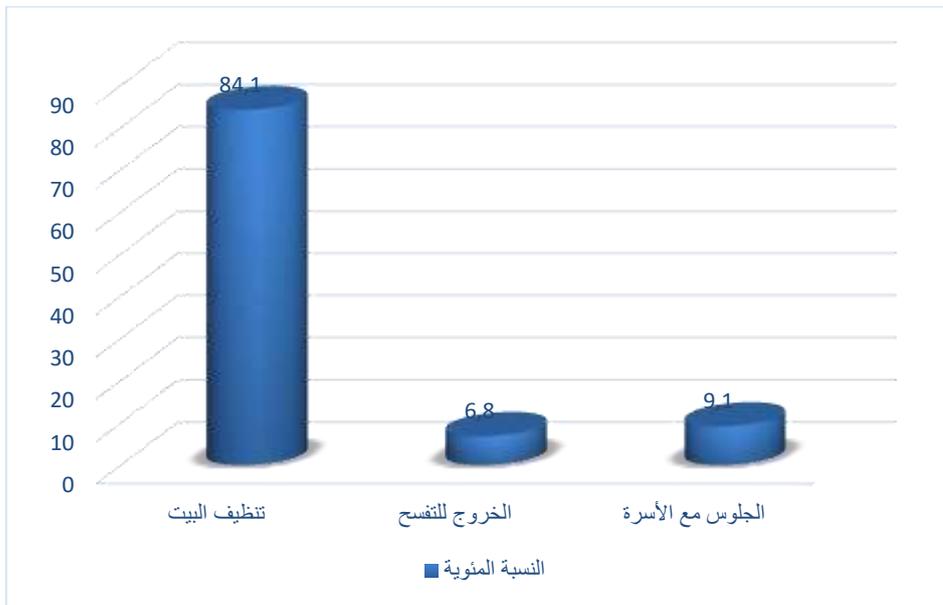
## الجدول رقم 14: يوضح كيف تقضين عطلة الأسبوع؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
تنظيف البيت	37	84.1
الخروج للتفسيح	3	6.8
الجلوس مع الأسرة	4	9.1
المجموع	44	100.0

من خلال نتائج الجدول والشكل المبين أعلاه نجد أن إجابات كيف تقضي عطلة الأسبوع بتنظيف المنزل بنسبة 84.1%، وهي النسبة الغالبة، ثم تليها الجلوس مع الأسرة بنسبة 9.1%، ثم تليها الخروج للتفسيح بنسبة 6.8%.

يتضح من القراءة الاحصائية ان اغلبعاملات تقضي عطلة نهاية الأسبوع في تنظيف البيت يرجع ذلك لضيق الوقت ان المرأة مشغولة طيلة أسبوع في العمل وايضا هناك عاملات تقوم بإعداد وجبات الطعام التقليدية مثل الكسكس، الشخشوخة من أجل تكوين جو أسري وإحياء التراث الوطني بهذه مأكولات التقليدية و هناك عاملات تقوم بذهاب الى البيت العائلة من أجل قضاء عطلة نهاية الأسبوع.

## الشكل رقم 13: يوضح كيف تقضين عطلة الأسبوع؟



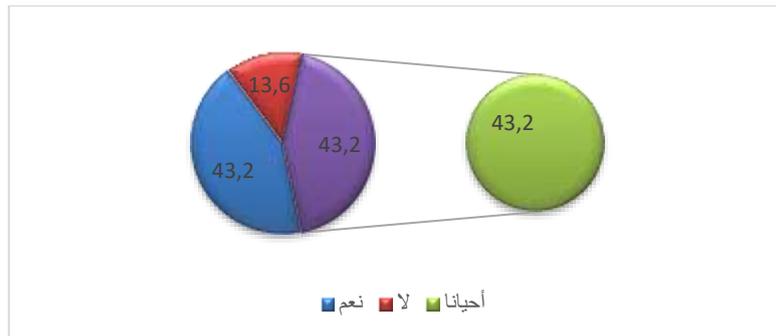
الجدول رقم 15: يوضح هل تذهبين للمناسبات العائلية الخاصة بالأقارب؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	43.2
لا	6	13.6
أحيانا	19	43.2
المجموع	44	100.0

من خلال نتائج الجدول والشكل المبين أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول السؤال (هل تذهبين للمناسبات العائلية الخاصة بالأقارب؟) كانت الإجابات لصالح نعم وأحيانا بنسبة 43.2%، وهي النسبة الغالبة، أما لا فكانت نسبتهم 13.6%.

من خلال القراءة الاحصائية ان اغلب العائلات نستنتج أن هناك اتصال مع الأقارب من خلال اطمئنان عليهم زيارتهم يتجسد من خلال حضور المناسبات العائلية من خلال طلب ساعات خروج من العمل وايضا ان المؤسسة سونلغاز تعطي 10 ايام في العام لراحة فبحيث هنا 5 ايام في مدفوعة الاجر و5 ايام غير مدفوعة الأجر حسب نظام العمل معمول به في مؤسسة سونلغاز فتقوم العائلات باستغلال هذه ايام بزيارة اهل خاصة تلك مناسبات التي تقوم خلال فترة عملها يتضح هنا ترابط أسري.

الشكل رقم 14: يوضح هل تذهبين للمناسبات العائلية الخاصة بالأقارب؟



## الجدول رقم 16: يوضح هل تصلين في الوقت المحدد؟

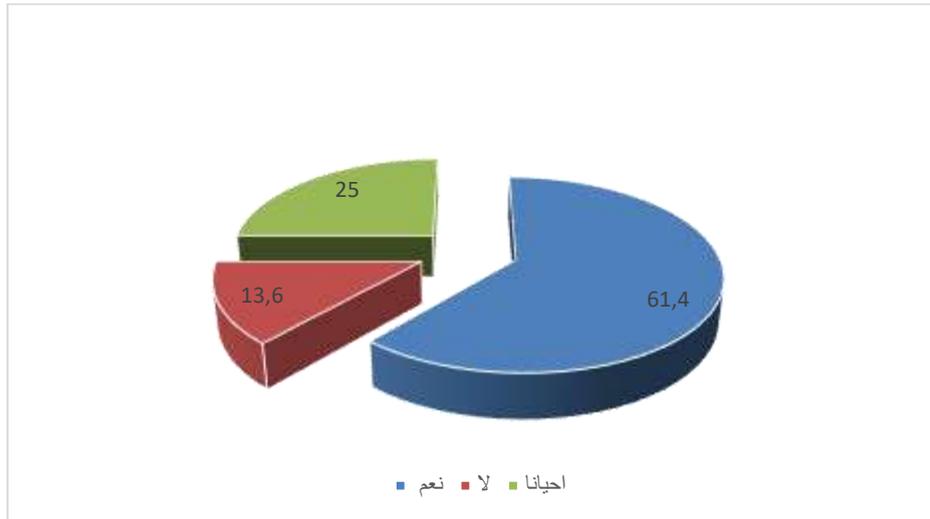
الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	61.4
لا	6	13.6
أحيانا	11	25.0
المجموع	44	100.0

من خلال نتائج الجدول والشكل الميّن أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول السؤال (يوضح هل تصلين في الوقت المحدد؟

كانت الإجابات لصالح نعم بنسبة 61.4% وهي النسبة الغالبة، أما أحيانا فكانت نسبتهم 25.0%، ثم تليها لا بنسبة 13.6%.

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلب مفردات العينة تذهبنا إلى العمل عن طريق سيارة الزوج مما يساعد المرأة في وصول في الوقت المحدد وأن سيارة أكثر راحة من وسائل النقل الأخرى.

## الشكل رقم 15: يوضح هل تصلين في الوقت المحدد؟



## الجدول رقم 17: يوضح هل تتأخرين عن العمل؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	6	13.6
لا	15	34.1
أحيانا	23	52.3
المجموع	44	100.0

من خلال نتائج الجدول والشكل المبين أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول السؤال (يوضح

هل تتأخرين عن العمل؟)

كانت الإجابات لصالح أحيانا بنسبة 52.3% وهي النسبة الغالبة، أما لا فكانت نسبتهم بـ 4.1%،

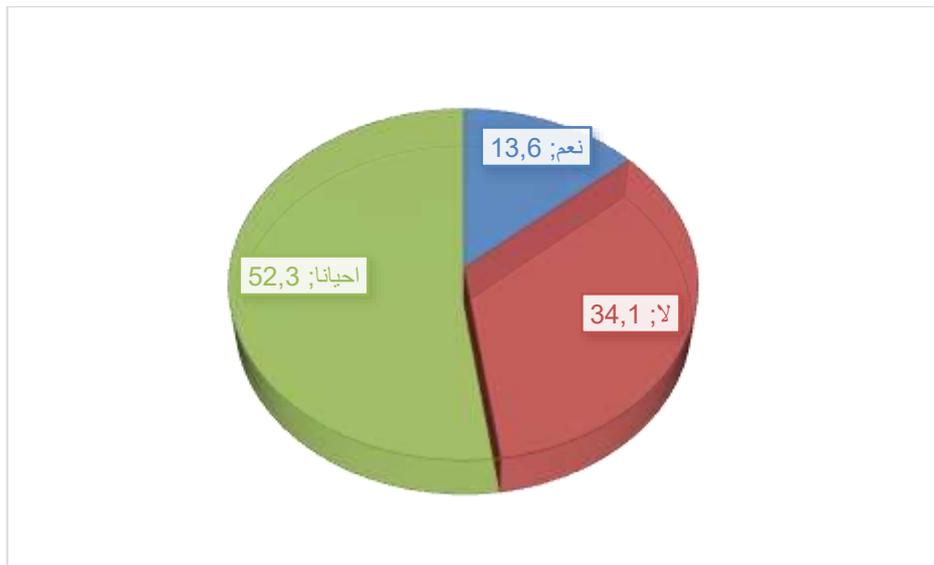
ثم تليها نعم بنسبة 13.6%

يتضح من القراءة الإحصائية أن أغلب العاملات تصلن في الوقت المحدد للعمل، وهذا بسبب أن

القوانين الصارمة لمؤسسة سونلغاز بحيث أي تأخير يخصم من راتب الشهري، الوقت المحدد للعمل

يسمح بالتأخير ربع الساعة من الوقت المخصص للعمل، بحيث من الساعة 8:00 إلى غاية 8:15

صباحا. الشكل رقم 16: يوضح هل تتأخرين عن العمل؟



## 2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

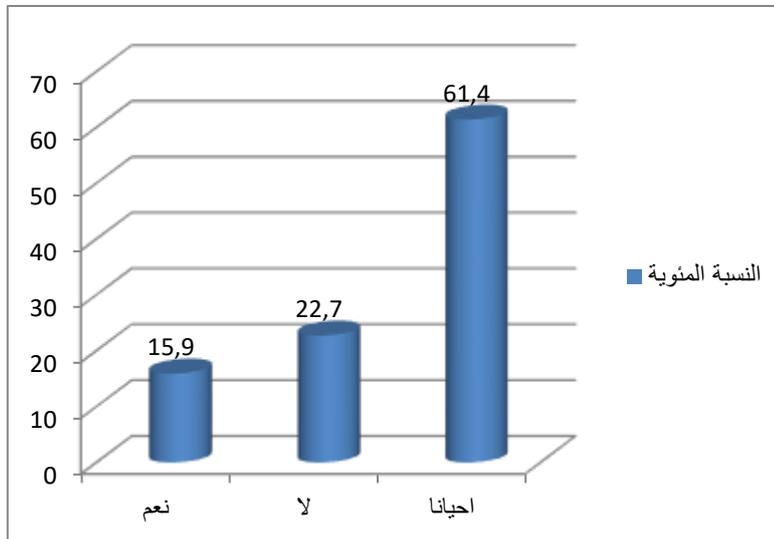
الجدول رقم 18: يوضح هل تضطرين للخروج قبل نهاية وقت العمل؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	7	15,9
لا	10	22,7
أحيانا	27	61,4
المجموع	44	100,0

من خلال الجدول نجد أن أغلب إجابات النساء العاملات في هذه العينة تضطر أحيانا للخروج قبل نهاية وقت العمل وتقدر بنسبة 61,4%، أما نسبة 22,7% فأجابوا بـ لا، ثم تليها إجابة نعم بنسبة 15,9% وعليه نستنتج أن أغلب النساء العاملات في هذه العينة من الدراسة تضطر أحيانا للخروج قبل نهاية وقت العمل.

يتضح من القراءة الإحصائية أن أغلب العاملات لا تضطر لخروج قبل نهاية الدوام الرسمي هذا راجع أن المؤسسة سونلغاز تفرض عقوبات تؤثر على مسارها المهني إلا في حالة طلب رخصة بالخروج وأيضا بسبب كثرة المهام وهناك تستدعي الخروج، مرض الأطفال أو الشعور بالتعب نتيجة لضغط النفسي انعكاسات عمل وهذا نتيجة (توصلت إليه دراسة عاجب بومدين)

الشكل رقم 17: يوضح هل تضطرين للخروج قبل نهاية وقت العمل؟



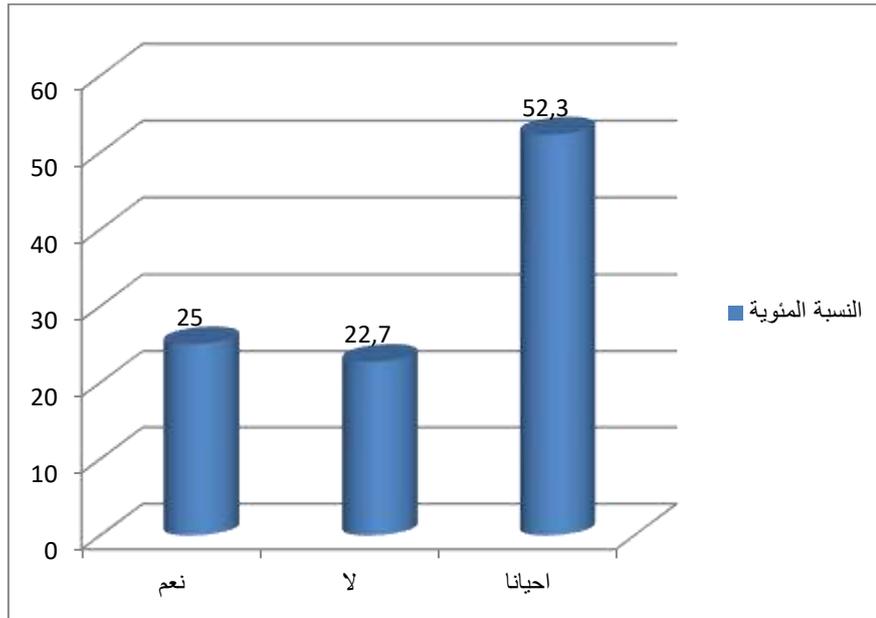
الجدول رقم 19: يوضح هل تشعرين بالضغط النفسي للتوفيق بين عملك وأسرتك؟

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	0,25
لا	10	7,22
أحيانا	23	3,52
المجموع	44	100.0

من خلال الجدول نلاحظ أغلب إجابات المبحوثات بنسبة 52,3% كانت أحيانا ما يشعرون بالضغط النفسي للتوفيق بين عملهن وأسرتهن تليها إجابتهن بـ نعم بنسبة 25,0% وأخيرا بنسبة 22,7% من أجابوا بـ لا.

يتضح أن العاملات أحيانا يشعرن بالضغط النفسي للتوفيق بين العمل وأسرة في بعض لا تستطيع إتمام أعمال منزلية نظرا لضيق الوقت بكثرة هذا ضغوطات عندما العاملات لديهن مناسبة بيت على سبيل المثال عندما تقومنا دعوة اهل الزوج من أجل افطارهم في رمضان وأيضا عند امتحانات الأطفال.

الشكل رقم 18: يوضح هل تشعرين بالضغط النفسي للتوفيق بين عملك وأسرتك؟



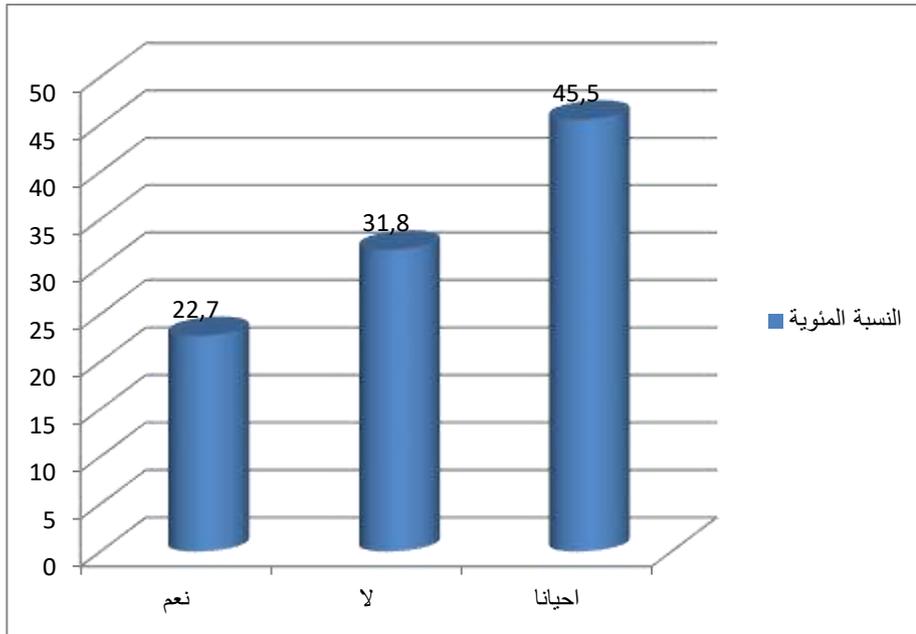
الجدول رقم 20: يوضح هل تشاركون زوجك ما يحدث معك في العمل؟

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	7,22
لا	14	8,31
أحيانا	20	5,45
المجموع	44	100.0

من خلال الجدول كانت إجابات أغلب النساء العاملات عينة الدراسة بـ أحيانا عن مشاركتهن أزواجهن ما يحدث معهن في العمل بنسبة 45,5% تليها نسبة 31,8% من الإجابات بـ لا كما مثلت نسبة الإجابة بـ نعم بـ 22,7%.

من خلال القراءة الإحصائية ان اغلب مفردات العينة أحيانا تشاركن أزواجهن ما يحدث في مؤسسة سونلغاز وهذا يدل هناك حوارات تتم داخل الأسرة وايضا أخذ نصيحة من أزواج فيما يخص طريقة العمل.

الشكل رقم 19: يوضح هل تشاركون زوجك ما يحدث معك في العمل؟

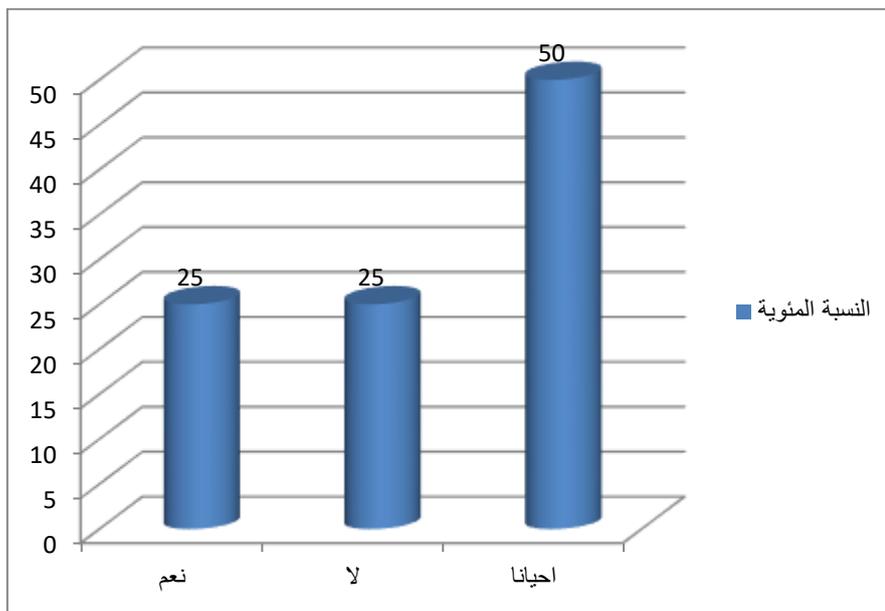


الجدول رقم 21: يوضح اذا حدث لك موقف مقلق في العمل هل تنسيه حين عودتك للبيت؟

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	0,25
لا	11	0,25
احيانا	22	0,50
المجموع	44	100.0

من خلال إجابات عينة الدراسة نجد أن النساء العاملات أحيانا ما تنسى إذا حدث لهن موقف مقلق بنسبة 50,0% في حين تساوت إجابتهن بـ نعم وبـ لا بنسبة 25,0%. نستنتج من خلال القراءة الإحصائية ان اغلب العاملات إذا حدث موقف مقلق في العمل وأحيانا ما تنسيه حين عودتهن الى البيت من أجل لا ينعكس على أفراد أسرتها بحيث تقوم بدورها كام وزوجة بعيدة عن عملها محافظة على أسرتها.

الشكل رقم 20: يوضح اذا حدث لك موقف مقلق في العمل هل تنسيه حين عودتك للبيت



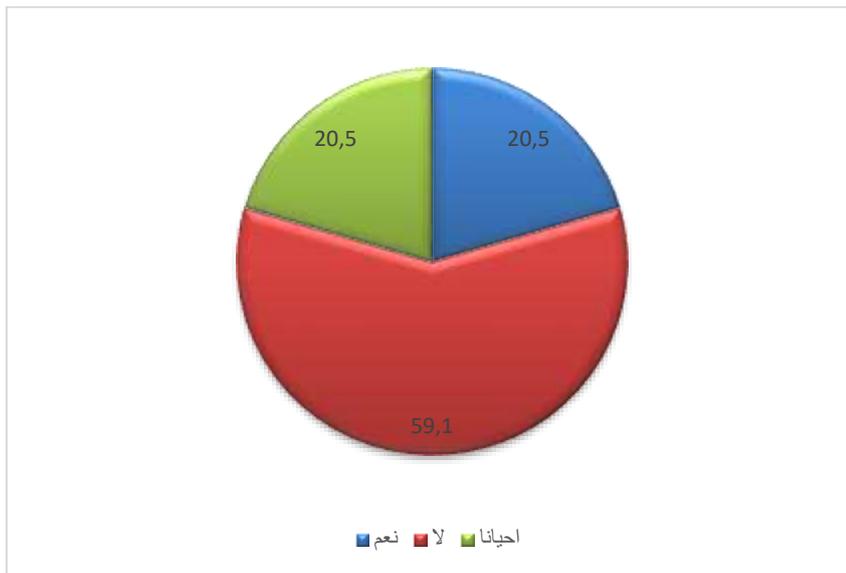
الجدول رقم 22: يوضح هل تتلقين مساعدة في الواجبات الأسرية من طرف الزوج؟

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	9	5،20
لا	26	1،59
احيانا	9	5،20
المجموع	44	100.0

من خلال الإجابات الموضحة في الجدول نجد أن أغلب النساء العاملات لا يتلقين مساعدات من طرف أزواجهن وذلك بنسبة 59،1% وتتقاسم الإجابة بـ "نعم" و"أحيانا" نسبة 20،5%. وهذا يشير ان أغلبية الأسر تخلت للعادات والتقاليد المتعارف المتمثلة في زيارة الاهل الاقارب ذلك من خلال تخصيص نهاية اسبوع قضاء اليوم بأكمله من اجل تبادل احاديث و واطمئنان على احوالهم نظرا لضيق الوقت تم اللجوء إلى الوسائل الاتصال بمختلف أنواعها لقيام بواجبات أسرية وانعدام الاتصال الشخص وجها لوجه.

الشكل رقم 21: يوضح هل تتلقين مساعدة في الواجبات الأسرية من طرف

الزوج؟



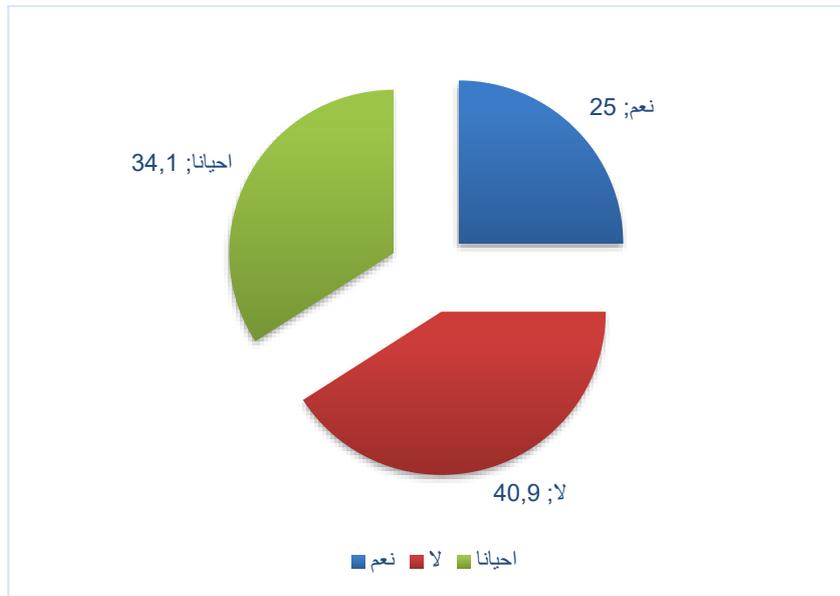
الجدول رقم 23: يوضح هل هناك من يساعدك في أعمالك المنزلية؟

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	0,25
لا	18	9,40
أحيانا	15	1,34
المجموع	44	100.0

بنسبة 40,9% كانت إجابات النساء بـ لا عبر النساء عينة الدراسة حول سؤالهن عن من يساعدهن في أعمالهن المنزلية في حين نسبة 34,1% كانت إجابتهن بـ أحيانا وأخيرا الإجابة بـ نعم كانت لها النسبة الأقل بـ 25,0%

يتضح من القراءة الإحصائية ان اغلب مفردات العينة لا يوجد من يساعدهن في اعمالهن المنزلية وهذا راجع ان تعيش في المسكن الخاص بعيدة عن بيت اهل زوجها تلجأ المرأة بقيام أعمال المنزلية بمفردها وذلك استعانة بأدوات الكهرومنزلية من كسب الوقت محافظة على استقرارها العائلي وعدم طلب مساعدة اهل زوجها لتجنب إحراج وايضا ومن أجل تقليل من انتقادات من طرف عائلة الزوج.

الشكل رقم 22: يوضح هل هناك من يساعدك في أعمالك المنزلية؟



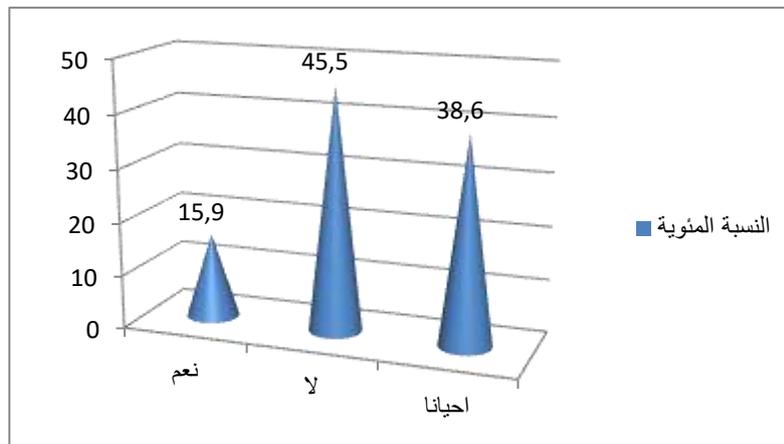
## الجدول رقم 24: يوضح هل يرفض أطفالك الذهاب للعمل صباحا؟

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	7	9,15
لا	20	5,45
أحيانا	17	6,38
المجموع	44	100.0

من خلال الإجابات الموضحة في الجدول نجد أن أغلب النساء العاملات كانت إجابتهن بلا يرفض أطفالهن ذهابهن للعمل صباحا بنسبة 45.5%، ثم تليها إجابة أحيانا بنسبة 38.6%، وفي الأخير إجابتهن بنعم كانت الأقل بنسبة 15.9%

يتضح من خلال القراءة الإحصائية ان اغلب العاملات لا يرفض أطفالهن الذهاب للعمل صباحا وهذا راجع ان هناك اغلب الاطفال صغار في مرحلة الطفولة التي أعمارهم أقل 2 سنوات إلى أربعة سنوات تقوم المرأة بوضعهم في روضة الأطفال وأحيانا يقوم برفض الذهاب إلى العمل ذلك نظرا بسبب بقاء لساعات طويلة بمفردهم بعيدا عنها مما ينعكس في نقص الحنان. رغم ذلك تقوم بأقناع اطفالها عن طريق الحوار وبمختلف أساليب اتصالية على سبيل المثال عند ذهابك الى روضة او المدرسة سوف عطيك هدية وغير ذلك وهذا ما توصلت إليه دراسة (بلحميتي مهدي) ان اغلب أسر تستعمل اسلوب الديمقراطية لخلق جو أسرى.

## الشكل رقم 23: يوضح هل يرفض أطفالك الذهاب للعمل صباحا؟



## الجدول رقم 25: يوضح كيف يعبرون عن رفضهم؟

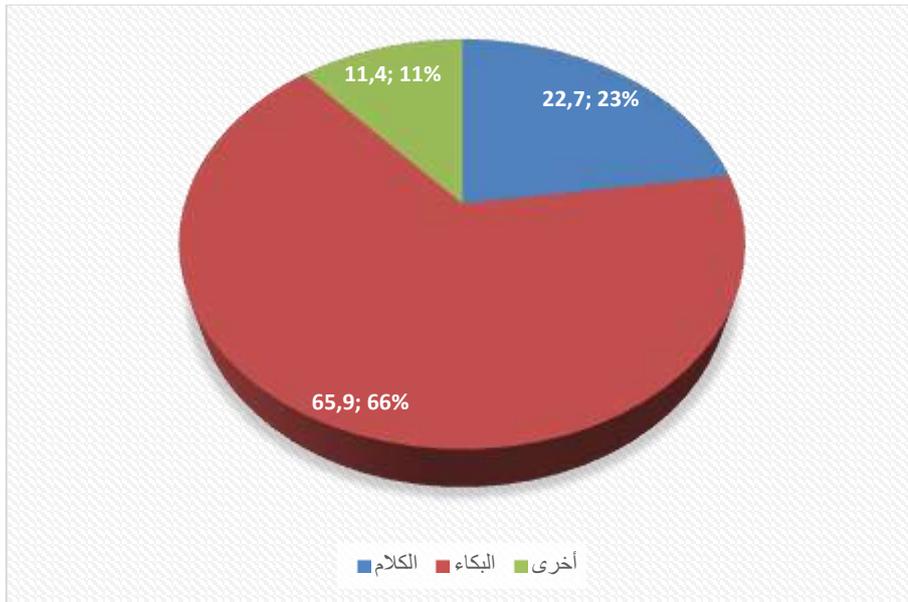
الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
الكلام	10	7,22
البكاء	29	9,65
أخرى	5	4,11
المجموع	44	100.0

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب الأطفال يعبرون بالبكاء بنسبة 65.9%، ثم بنسبة 22.7%

من يعبرون عن رفضهم بالبكاء ثم هناك أسباب أخرى بنسبة 11.4%.

يتضح من خلال الجدول أعلاه ان اغلب الاطفال يعبرون عن رفضهم لذهاب أمهاتهم الى العمل بأسلوب البكاء يعود ذلك ان الاطفال يبقون بمفردهم بعيد عن حنان الام وهذا ما وينتج عن آثار المترتبة عن عمل المرأة نفس نتيجة التي توصلت اليه دراسة (عاجب بومدين في دراسته الآثار المترتبة عن عمل المرأة).

## الشكل رقم 24: يوضح كيف يعبرون عن رفضهم؟



## الجدول رقم 26: هل تفكرين في الاستقالة بسبب العائلة؟

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	6	13.6
لا	18	40.9
أحيانا	20	45.1
المجموع	44	100.0

من خلال الجدول الموضع أعلاه نجد أن أغلب إجابات النساء العاملات في هذه العينة أحيانا ما تفكر في الاستقالة بنسبة 45.1%، 5.1% تليها نسبة الإجابة لا 40.9%، بعدها 13.6% إجاباتهم بـ بنعم. يتضح من القراءة الاحصائية ان اغلب العاملات أحيانا تفكر في استقالة من العمل بسبب العائلة ذلك نتيجة التزامات أسرية وعدم القدرة التوفيق بين دورين كمسؤولة عن أسرتها في بعض احيانا يبقى أطفالها بمفردهم نظرا عدم وجود من يراعيهم خاصة في عند أخذ أطفال عطلة الصيفية علما ان المؤسسة سونلغاز تعطي عطلة سنوية مقدرة 50 يوم مما يجعل قلقا وايضا دورها في العمل خاصة اغلب العاملات هم إطارات لديهم مهام كثيرة ملزمين بتقديمها المؤسسة وفي بعض يكون عدم عرفان بهذه المجهودات المبذولة من طرف المسؤولين و هذا نفس النتيجة التي توصلت إليها (دراسة بهية الصادق)

## 3- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

الجدول رقم 27: يوضح هل تجددين الوقت لزيارة الأقارب؟

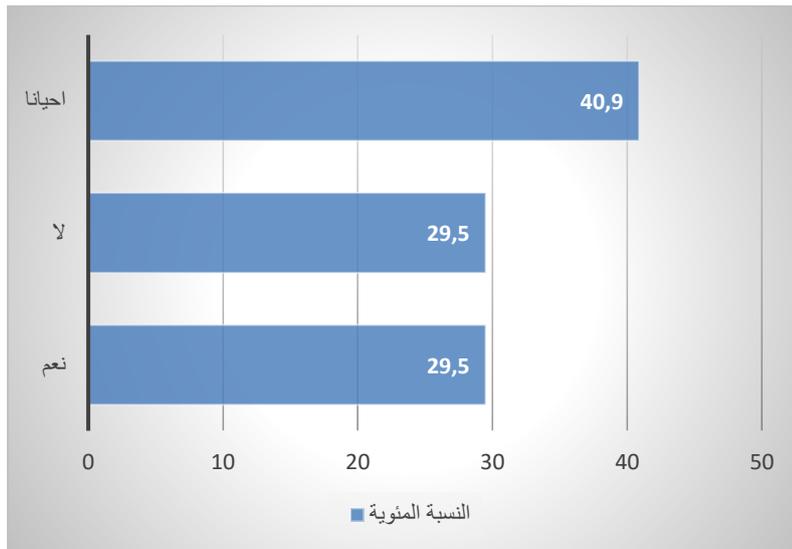
الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	5,29
لا	13	5,29
أحيانا	18	9,40
المجموع	44	100.0

من خلال إجابات عينة الدراسة أن النساء العاملات أحيانا ما يجدن الوقت لزيارة أقاربهن

بنسبة 40.9%، في حين تساوت إجابتهن بـ نعم ولا بنسبة 13%.

نستنتج من الجدول أعلاه أن أغلب العاملات لا تجد الوقت لزيارة أقاربهن وهذا لضيق الوقت وانشغالها طيلة الأسبوع في الوقت يتم اللجوء استخدام الوسائل التواصل الاجتماعي كالفيس بوك، واتساب، من أجل زيارة الأقارب هذا راجع أن عمل المرأة انعكس ذلك في تقصير في قيام بواجبات في محيط أسرتها إلا في الضرورة القصوى.

الشكل رقم 25: يوضح هل تجددين الوقت لزيارة الأقارب؟



الجدول رقم 28: يوضح هل تشعرين بالضغط أثناء العمل؟

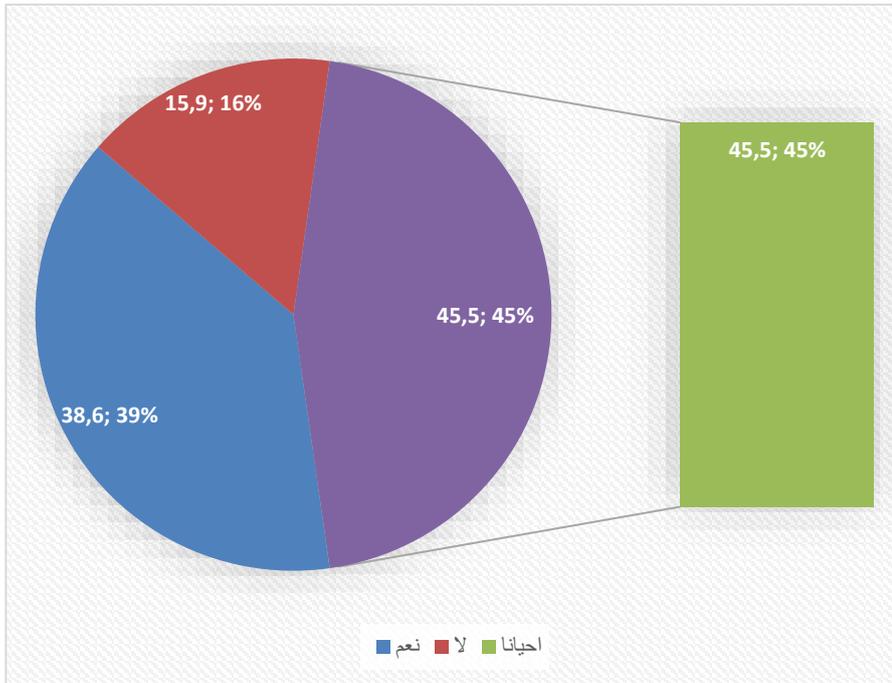
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	17	6,38
لا	7	9,15
أحيانا	20	5,45
المجموع	44	100.0

نلاحظ من خلال إجابات عينة الدراسة أن عينة الدراسة أحيانا ما تشعرن بالضغط أثناء العمل

بنسبة 45.5%، وتليها نعم بنسبة 38.6%، ثم تليها لا بنسبة 15.9.

يتضح من خلال القراءة الاحصائية ان اغلب العائلات يشعرن بالضغط أثناء العمل وهذا راجع ان المسؤولين في المؤسسة تفرض مهام لا بد اتمامها قبل الخروج من العمل مما يجعل المرأة تعيش الصراع النفسي ينعكس سلبا على اسرتها بسبب العمل وهذا ما توصلت إليه دراسة عاجب بومدين في دراسته.

الشكل رقم 26: يوضح هل تشعرين بالضغط أثناء العمل؟

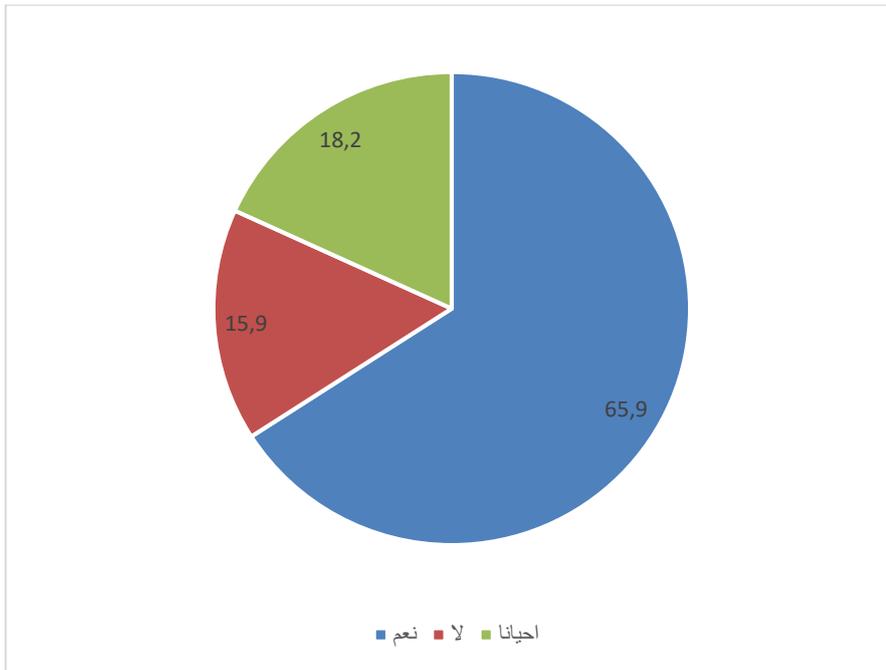


الجدول رقم 29: يوضح هل تجددين ان ساعات العمل سبب في عدم قضاء وقت كاف مع زوجك؟

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	9,65
لا	7	9,15
احيانا	8	2,18
المجموع	44	100.0

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب الإجابات النساء كانت بنعم أن ساعات العمل سبب في عدم قضاء الوقت الكافي مع أزواجهن بنسبة 65.9%، تليها نس 18.2% بأحيانا ثم لا بنسبة 15.9%. يتضح من خلال إجابات العاملات لا تجدن الوقت الكافي القضاء مع أزواجهن سبب الضغوطات المهنية ناتجة عن التعب والارهاق.

الشكل رقم 27: يوضح هل تجددين ان ساعات العمل سبب في عدم قضاء وقت كاف مع زوجك؟



## الجدول رقم 30: يوضح هل تخرجين للتفسيح مع زوجك؟

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	8	2,18
لا	14	8,31
احيانا	22	0,50
المجموع	44	100.0

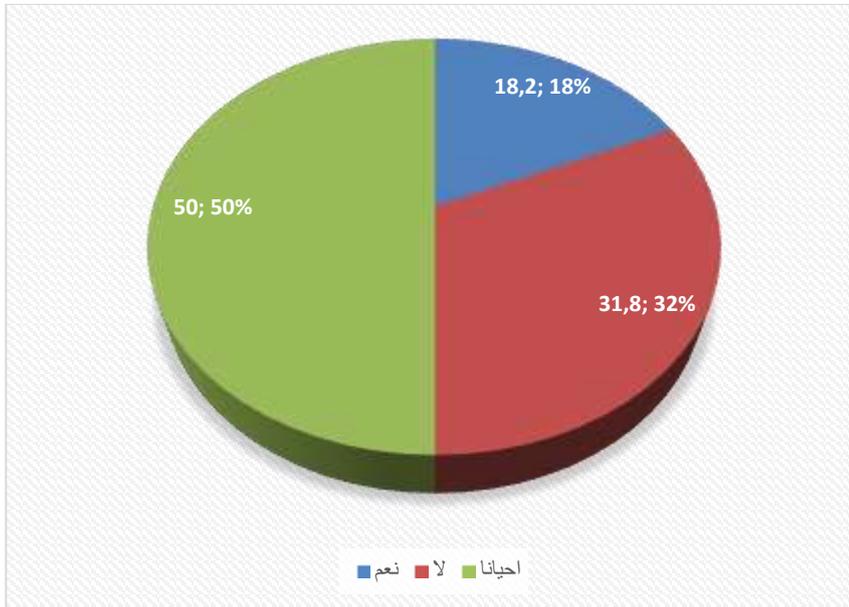
من خلال إجابات عينة الدراسة أن النساء العاملات أحيانا ما يخرجن للتفسيح مع أزواجهن

وذلك بنسبة 50%، تليها الإجابة بلا بنسبة 31.8%، ثم الإجابة بنعم بنسبة 18.2%.

تشير المبحوثات للنساء العاملات للخروج أحيانا في نزهة مع زوجها واسرتها لتغيير مزاجها

من الاسوء إلى الاحسن وتجديد نشاطها اتجاه العمل بالترفيه عن نفسها.

## الشكل رقم 28: يوضح هل تخرجين للتفسيح مع زوجك؟



الجدول رقم 31: يوضح هل لديكم مرافقة اجتماعية نفسية في المؤسسة التي تعملين بها ؟

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	20	5,45
لا	24	5,54
المجموع	44	100.0

أغلب الإجابات الموضحة في الجدول أعلاه تشير أنه لا يوجد مرافقة إجتماعية نفسية في

المؤسسة التي يعملن بها بنسبة 54.5%، ونسبة الإجابة بنعم 45.5%.

وعليه فإن أغلب العاملات لا يوجد لديهن مرافقة الإجتماعية في المؤسسة التي يعملن بها.

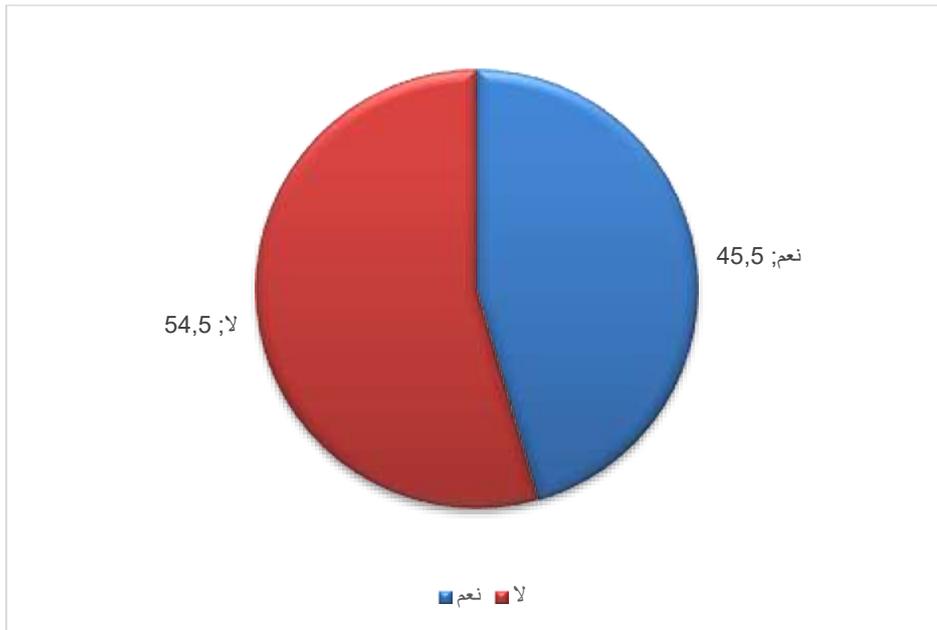
يتضح من خلال الجدول أعلاه ان اغلب العاملات لا تتوفر لديهم مرافقة اجتماعية نفسية مكان العمل

مما يولد لديهم ضغوطات النفسية لان مرافقة اجتماعية تساعد تخفيف من أعباء العمل والتوتر داخل

المؤسسة أيضا مرافقة نفسية اجتماعية تساعد توصل اهتمامات المرأة إلى مسؤولين المؤسسة.

الشكل رقم 29: يوضح هل لديكم مرافقة اجتماعية نفسية في المؤسسة التي

تعملين بها



## الجدول رقم 32: يوضح هل أخذت عطلة مرضية؟

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	35	5,79
لا	9	5,20
المجموع	44	100.0

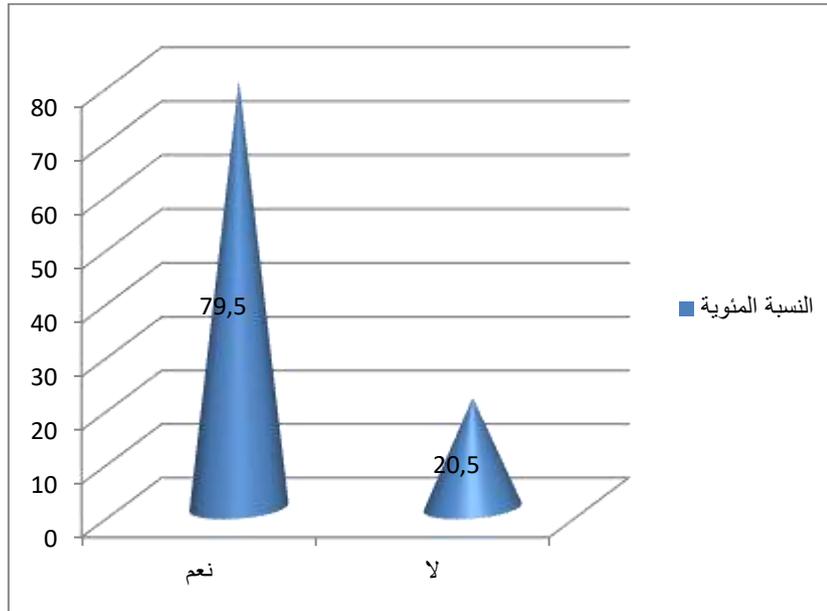
أغلب الإجابات الموضحة في الجدول أعلاه تشير إلى أخذ الموظفين للعطلة المرضية بنسبة

79.5%، ونسبة الإجابة بلا 20.5%.

اغلب المبحوثات ان اغلب تطراً أخذ عطلة مرضية بسبب التعب والمرض وايضا بسبب الضغط

النفسي من طرف المسؤولين في بيئة العمل مما يؤدي المرأة للجوء للعطلة المرضية'

## الشكل رقم 30: يوضح هل أخذت عطلة مرضية؟

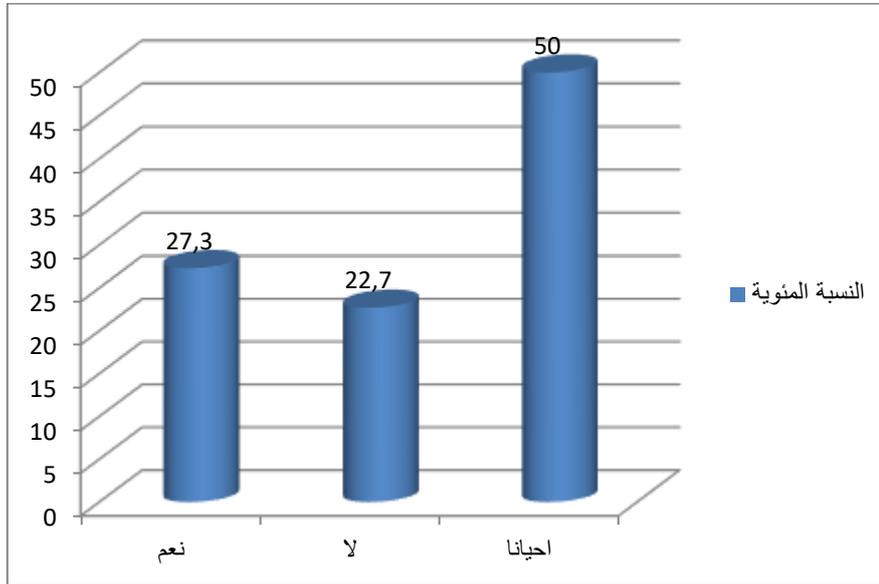


الجدول رقم 33: يوضح هل تجددين الوقت للاهتمام بنفسك؟

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	3,27
لا	10	7,22
أحيانا	22	0,50
المجموع	44	100.0

من خلال قراءتنا للإجابات نلاحظ معظم النساء أحيانا ما تهتم بنفسها بنسبة 50%، في حين أتت نسبة الإجابات بنعم 27.3%، وتليها لا بنسبة 22.7%. يتضح من خلال القراءة الإحصائية أغلب مفردات العينة أحيانا تهتم بنفسك من أجل رفع من معنويات نفسية من أجل مواصلة العمل.

الشكل رقم 31: يوضح هل تجددين الوقت للاهتمام بنفسك؟



الجدول رقم 34: يوضح هل التزامك بساعات العمل ينسبك مراقبة متطلبات المنزل؟

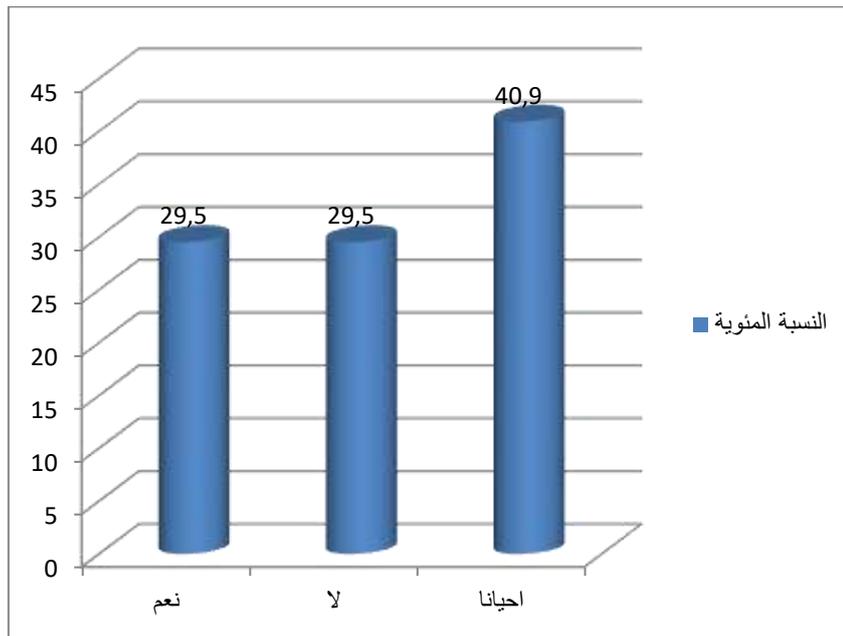
الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	5,29
لا	13	5,29
احيانا	18	9,40
المجموع	44	100.0

الجدول المذكور أعلاه يبين أحيانا الإلتزام بساعات العمل ينسبهن مراقبة متطلبات المنزل بنسبة 40.9%، في حين تساوي النسب بين نعم ولا بنسبة 29.5%.

من خلال القراءة الاحصائية ان التعاملات بمؤسسة سونلغاز ورقلة عملها ينسبها متطلبات المنزل نظرا لضيق الوقت الناتج كثرة المهام تصب التعاملات الاهارق النفسي والتعب ينعكس على صحتها الجسمية كالصدع والمرض هذا ( ما توصلت إليه دراسة عاجب بومدين).

الشكل رقم 32: يوضح هل التزامك بساعات العمل ينسبك مراقبة متطلبات

المنزل؟



الجدول رقم 35: يوضح هل تعرضت للانتقاد من طرف العائلة على تقصير في شؤون البيت؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	7,22
لا	19	2,43
أحيانا	15	1,34
المجموع	44	100.0

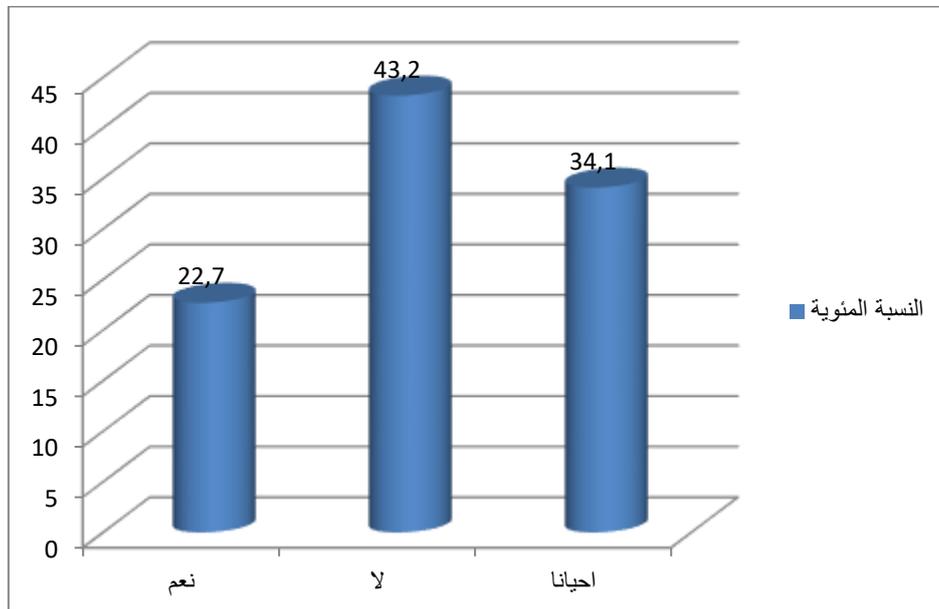
من خلال قراءتنا للإجابات نلاحظ عدم تعرضهن للانتقادات من طرف أفراد العائلة بنسبة

43.2%، في حين أحيانا تأتي بنسبة 34.1%، تليها نعم 22.7%.

وهذا يشير ان معظم العاملات لديهم مسكن خاص من اجل بقاء بحرية خاصة القيام أعمال منزلية من أجل تقليل من حدة انتقادات مما ينعكس على إتصال الأسري المتمثلة النقاشات والحوارات، بحيث كان في السابق هناك تلاحم والتعاون والتآزر بين أفراد الأسرة وهناك تقبل نصائح والإرشادات وتغيرت معالم أسرة في مجتمعنا بسبب عمل المرأة.

الشكل رقم 33: يوضح هل تعرضت للانتقاد من طرف العائلة على تقصير في شؤون

البيت



الجدول رقم 36: يوضح هل سبق ان تعرض أحد ابنائك لمشكل أثناء غيابك في العمل؟

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	2,43
لا	25	8,56
المجموع	44	100.0

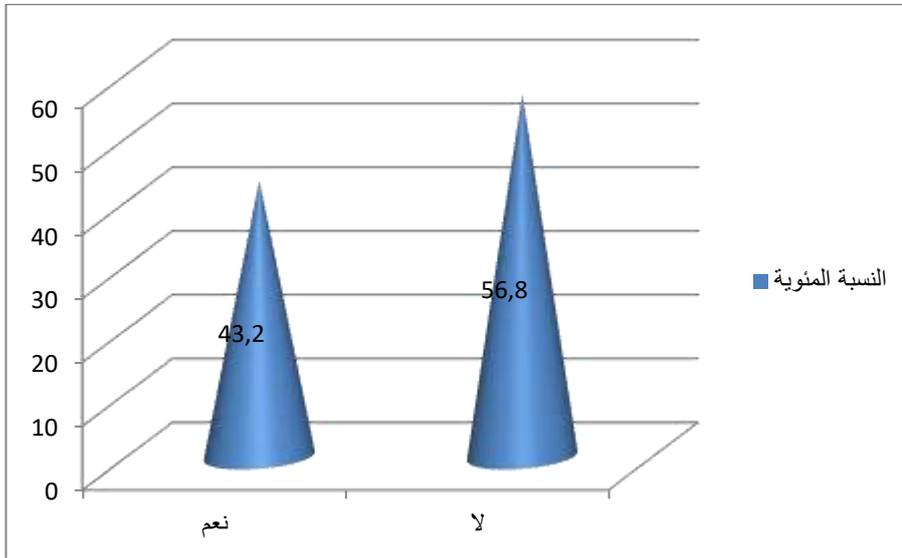
يوضح الجدول عدم تعرض أحد أبنائها للمشاكل بنسبة 56.8%، في حين نجد نعم بنسبة

43.2%.

يتضح من خلال القراءة الاحصائية ان اغلب العائلات لم يسبق لهم ان تعرض أحد ابنائهم لمشكل أثناء غيابك في العمل هذا يدل ان المرأة العاملة من حين اخر تتفقد أبنائها في المدرسة وروضة من أجل حرص سلامتهم.

الشكل رقم 34: يوضح هل سبق ان تعرض أحد ابنائك لمشكل أثناء غيابك في

العمل



## الجدول رقم 37: يوضح كيف تحفز ابنائك للدراسة؟

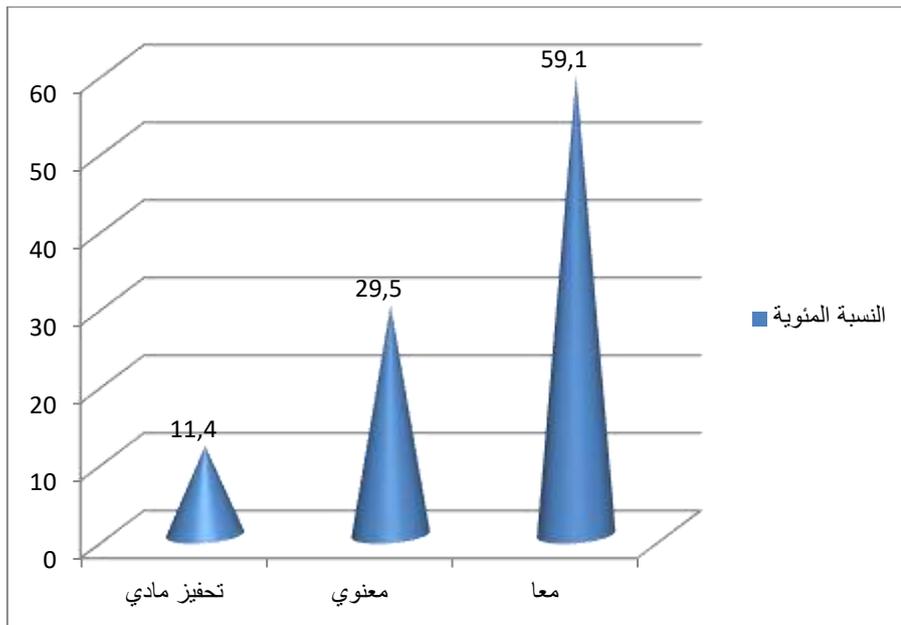
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
تحفيز مادي	5	4,11
معنوي	13	5,29
معا	26	1,59
المجموع	44	100.0

من خلال قراءتنا لإجابات المبحوثين على تحفيز أبنائكم للدراسة نسبة 59.1% مادي ومعنوي

معا، تليها المعنوي بنسبة 29.5%، ونسبة تحفيز مادي ب، 11.4%.

يتضح من خلال القراءة الاحصائية ان اغلب العائلات تقوم بتحفيزهم معنويا وماديا من أجل مواصلة دراستهم يؤكد هذا تستعمل مختلف الاتصالية لمحافظة على أبنائها بحيث تقوم مؤسسة بتنظيم رحلات ترفيهية الاطفال لمراعاة ظروف المرأة العاملة وايضا هناك مساعدة من طرف المؤسسة بتقديم عدة خدمات المقدمة لمراعاة ظروف تتمثل في العلاج المجاني، تعويض مصاريف الروضة.

## الشكل رقم 35: يوضح كيف تحفز ابنائك للدراسة



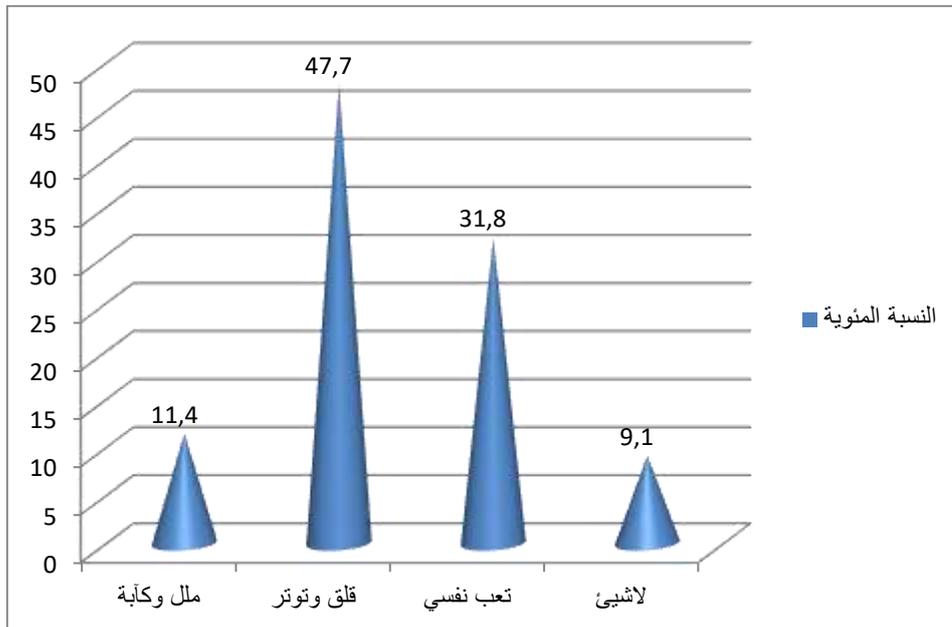
## الجدول رقم 38: يوضح بماذا تشعرك أعباء العمل؟

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ملل وكآبة	5	4,11
قلق وتوتر	21	7,47
تعب نفسي	14	8,31
لا شئ	4	1,9
المجموع	44	100.0

من خلال قراءتنا لإجابات المبحوثات الأعباء التي تشعرن بها العاملات تبين أن نسبة 47.7% يشعرون بالقلق والتوتر، في حين نسبة 31.8% الذين يشعرون بالتعب النفسي، وتليها الذين يشعرون بالملل والكآبة 11.4%.

من خلال القراءة الاحصائية ان اغلب العاملات تشعرن بالقلق والتوتر لذا توفر مؤسسة سونلغاز تقوم إبرام اتفاقيات مع مراكز لسباحة وايضا تنظيم مخيمات صيفية خاصة بالعائلات لتخفيف من ضغوطات العمل.

## الشكل رقم 36: يوضح بماذا تشعرك أعباء العمل



ثانياً: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

### 1- نتائج العامة حول البيانات الشخصية:

- 1- ان المؤسسة سونلغاز توظف خريجي الجامعات نظر لطبيعة العمل.
- 2- ان العاملات سونلغاز تتراوح أعمارهم بين 41-50 لأن مؤسسة تحتاج ذوي الخبرة والكفاءة المهنية وان المؤسسة سونلغاز لم توظف منذ جائحة كورونا.
- 3- ان اغلب العاملات هم متزوجات بمعنى هناك استقرار عائلي.
- 4- معظم أفراد العينة لديهم مسكن خاص نظرا ان المرأة العاملة تفضل الاستقلالية.
- 5- ان معظم العاملات لديهم أطفال إلا قلة بسبب تأخر سن الزواج.
- 6- اغلب العاملات من مستوى معيشي متوسط.

### 2- تفسير ومناقشة الفرضية الأولى:

#### مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى:

تتمحور فيما يلي يعكس الالتزام المستمر للمرأة على اتصالها الاسري ومن خلال تحليل الجداول الاحصائية يتضح لنا أن المرأة تبذل مجهودات كبرى داخل المؤسسة ويتجسد ذلك في احترامها لقوانين المؤسسة بحضورها في وقتها العمل بحيث يعكس هذا على محيطها الاسري، فهي تسعى جاهدة للتوفيق على أدوارها الأسرية المتمثلة بالاهتمام بالأبناء و رعايتهم من أجل المحافظة على دورها كام، تحاول المرأة العاملة لرفض كافة دورات التكوينية التي تعمل على تطوير كفاءتها المهنية من أجل إرضاء زوجها لأنه يرفض مثل هذه المهام التي تتعكس على دورها كزوجة، كما تقوم المرأة بالاستعانة الآلات الكهرومنزلية كالغسيل والطبخ والتنظيف من الاستفادة من الوقت الحفاظ على التزامها المستمر.

## مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية:

تتمحور فيما يلي انعكس الالتزام المعياري للمرأة على اتصالها الاسري بحيث تضطر المرأة للخروج قبل دوام الرسمي بسبب إحضار اطفالها من المدارس والحضانة مما يسبب ترك مهامها المهنية مما يستدعي المسؤولين بالقيام بهذه المهام مما يجعل المرأة تعيش في الضغط النفسي نتيجة عدم قدرة التوفيق بين عملها ومحيط أسرتها، فأحيانا تقوم بطلب رخصة الخروج من عملها بسبب إتمام واجبات أسرية بحيث تتلقى دعم من طرف زوجها وهذا نفس ما توصلت إليه دراسة (عاجب بومدين حول الآثار المصاحبة لعمل المرأة). كما تستعمل المرأة العاملة اسلوب الحوار مع اطفالها واللعب معهم لتعويض عن غياب طوال الوقت، وهذا ما أكدته نظرية التفاعلية الرمزية في الاتصال اللفظي

## مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثالثة:

تتمحور فيما يلي ان المرأة العاملة تشعر بضغط أثناء العمل مما يستدعي أخذ عطلة مرضية من حفاظ على صحتها الجسدية تسعى مؤسسة سونلغاز على ابرام اتفاقيات مع مراكز الترفيه خاصة بالسباحة لتخفيف أعباء العمل بحيث تقوم مؤسسة تقديم الخدمات اجتماعية المتمثلة في العلاج المجاني وايضا تنظيم مخيمات صيفية خاصة والعائلات مما يجعل المرأة تشعر بالانتماء إلى مؤسسة سونلغاز، بحيث تقوم المرأة بتحفيظهم اطفالها بالدراسة من أجل بالذهاب مثل هذه بمخيمات.

## الاستنتاج العام:

من تحليل نستنتج أن الالتزام الوظيفي للمرأة انعكس على اتصالها الاسري بكافة ابعاده (المستمر، المعياري، العاطفي). بحيث ان الالتزام المستمر و المعياري انعكس بشكل سلبي على اتصالها الاسري اما فيما يخص الالتزام العاطفي انعكس ايجابا على الاتصال الاسري.

الخاتمة

### خاتمة:

إن خروج المرأة إلى العمل أمر ضروري في تحقيق التنمية الاقتصادية في كافة المجالات ولكن هناك عدة نتائج وانعكاسات عديدة منها وإيجابي في تحقيق طموحاتها ومساهمتها في الرقي الاقتصادي ما هو سلبي الذي إنعكس على أسرة باعتبارها النواة والخلية الأساسية قيام في المجتمع، تنوعت أدوارها داخل الأسرة وخارجها من خلال تنوع مسؤولياتها في المؤسسة.

### التوصيات:

- 1) توفير البيئة المناسبة للعمل.
- 2) لا بد على مؤسسة سونلغاز تخفيف من القوانين الصارمة.
- 3) على مسؤولين المؤسسة سونلغاز مراعاة ظروف المرأة لتقليل من ضغوطات المهنية.
- 4) لا بد فتح مجال التوظيف من أجل تخفيف من أعباء العمل.
- 5) يجب على المرأة العاملة ان استعمال الديمقراطية في التعامل مع اطفالها.
- 6) يجب على المرأة إقامة رحلات أسبوعية مع أسرتها من أجل تعويض على أهملهم طيلة الأسبوع.
- 7) توفير مرافقة إجتماعية نفسية من أجل نقل اهتماماتهم الى المسؤولين.
- 8) يجب على الزوج مراعاة ضغوطات المهنية مساعدتها في الاعمال المنزلية والتخلى على بعض العادات والتقاليد.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

1. بن علي الغريب، نظريات علم الاجتماع وتصنيفاتها، وبعض نماذجها التطبيقية من نظرية الوضعية إلى ما بعد الحداثة، دار الزهراء للنشر والتوزيع.
2. تامي ملحم، مناهج البحث التربوية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن، 2000.
3. حسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، طبعة 01، 2003.
4. حسن عبد الحميد رشوان، أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2003.
5. السعدي الفول السعدي، العينات وأنواعها، مناهج البحث، الدبلوم الخاص في التربية (جميع الأقسام).
6. عبد القادر القصير، الأسرة المتغيرة في المدينة العربية، دراسة ميدانية في علم الاجتماع الحضري والأسري، دار النهضة، العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1999.
7. عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007.
8. عبد الله محمد عبد الرحمان ومحمد البدوي، مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الاجتماعية للطبع والنشر والتوزيع، مصر، 2007.
9. علي الحوات، النظرية الاجتماعية (اتجاهات أساسية)، منشورات الجامعية.
10. علي غربي، علماء الاجتماع والثنائيات النظرية (التعليمية، المحدث)، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.
11. عمار بوحوش، محمد محمود الذبيبات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1993.
12. فريد كامل أبو زينة وآخرون، مناهج البحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط3، 2005.
13. محمد الجوهري، طرق البحث الاجتماعي، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، ط1، 2008.

14. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، مصر، دار المعارف الجامعية، 2006.
15. محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، الجامعة الأردنية، الأردن، 1999.
16. مشتاق عبد الرضا ماشي، البحث العلمي (مفاهيم وتطبيقات في التربية البدنية وعلوم الرياضية، ط1، جامعة القادسية، كلية التربية المدنية وعلوم الرياضيات، العراق.
17. موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصة للنشر، الجزائر، ط2، 2010.

### المذكرات والرسائل الجامعية:

18. رائد ضيف الله الشوابكة، اثر لتسويق الداخلي في تحقيق الالتزام متعدد الابعاء للعاملين، رسالة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة، كلية الاعمال، جامعة الشرق المتوسط عمان، الاردن، 2010.
19. فايزة قرطبي، الزوجان والعلاقات الأسرية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع العائلية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 02، الجزائر، 2015.
20. مهدي بلحميتي: الاتصال الأسري وقيم المواطنة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص علم إجتماع إتصال، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2012-2023، ص23.

### المجلات:

21. بالخضر مسعودة، أثر الالتزام الوظيفي في أداء الخدمة الصحية، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، جامعة عنابة، الجزائر، جوان 2001.
22. السعيد عواشرية، الأسرة الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 13 جامعة باتنة، جوان 2005.
23. عادل مرابطي، العينة، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 04، 2009.
24. عاشوري ابتسام، الالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، مجلة تاريخ العلوم، العدد السادس، بسكرة، الجزائر.

25. عبد الحميد جديد و آخرون، مستوى الاتصال الأسري ومظاهر الانتقال من عصر الادوار إلى عصر العلاقات، مجلة الباحث في الانسانية والاجتماعية العدد، 34 جامعة عمار ثليجي ، الاغواط ، الجزائر جوان 2018.

26. محمد احمد درويش أحمد، نظرية الالتزام التنظيمي، القاهرة 2008.

### المواقع الالكترونية:

27. أستاذ حمداوي عمر واستاذ بن شاعة بيران، منشورات عبر الفايس بوك، صفحة، 13 ماي 2024 على ساعة 11:00 صباحا.



# الملاحق

جامعة قاصدي مرباح ورقلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



"الالتزام الوظيفي للمرأة وانعكاساته على الاتصال الأسري"

ملاحظة:

سيدي، سيدتي تدخل هذه الدراسة في اطار البحث العلمي والاضافة المعرفية  
لصرح الجامعة والوطن، وذلك من خلال تعاونكم بوضع اشارة ✕ مقابل  
الاجابة التي تصف الواقع علما أن البيانات التي ستدلون بها سوف تعامل بسرية  
تامة بما يخدم البحث العلمي و فقط.

تحت اشراف الأستاذة

أمينة بوقروز

اعداد الطالبة:

لعمورية زرقون

المحور الأول: البيانات العامة

1- الرتبة في العمل:.....

2- السن:

25-20  30-26  
 35-30  40-36  50-41  أكثر من 50

3- هل لديك أطفال؟

نعم  لا

4- كم عدد اطفالك؟ .....

5- الحالة العائلية: متزوجة  مطلقة  أرملة

6- المستوى المعيشي: جيد  متوسط  ضعيف

7- وضعية السكن: ملك  ايجار  سكن مع أهل الزوج

المحور الثاني: ينعكس الالتزام المستمر للمرأة في عملها على الاتصال الأسري

8- كم عدد ساعات العمل في اليوم؟ .....

9- هل يكفيك الوقت لاعداد وجبة الفطور؟

نعم  لا  أحيانا

10- هل تسافرين في خرجات عمل؟

نعم  لا  أحيانا

11- هل هناك أعمال تضطرين لاكمالها في البيت؟

نعم  لا  أحيانا

12- هل تجدين الوقت للعب مع أطفالك؟

نعم  لا  أحيانا

13- هل تجدين الوقت لمراجعة دروس اطفالك المتمدرسين؟

نعم  لا  أحيانا

14- اذا لم تستطعي مراجعة دروس ابناءك في الامتحان ماذا تفعلين؟

يحضرون بأنفسهم  تكفل الزوج بذلك  طلب مساعدة من الأهل

15- كيف تقضين عطلة الأسبوع؟

تنظيف البيت  الخروج للتفسيح  الجلوس مع الأسرة

امور اخرى اذكرها .....

16- هل تذهبين للمناسبات العائلية الخاصة بالأقارب؟

نعم  لا  أحيانا

17- هل تصلين في الوقت المحدد؟

نعم  لا  أحيانا

18- هل تتأخرين عن العمل؟

نعم  لا  أحيانا

-ما سبب تأخرك عن العمل؟

.....

المحور الثالث: ينعكس الالتزام المعياري للمرأة في عملها على التواصل الأسري

19- هل تضطرين للخروج قبل نهاية وقت العمل؟

نعم  لا  أحيانا

-ما أسباب خروجك الاضطراري باكرا من العمل؟

.....

20- هل تشعرين بالضغط النفسي للتوفيق بين عملك وأسرتك؟

نعم  لا  أحيانا

21- هل تشاركين زوجك ما يحدث معك في العمل؟

نعم  لا  أحيانا

22- اذا حدث لك موقف مقلق في العمل هل تتسببه حين عودتك للبيت؟

نعم  لا  أحيانا

23- هل تتلقين مساعدة في الواجبات الأسرية من طرف الزوج؟

نعم  لا  أحيانا

24- هل هناك من يساعدك في أعمالك المنزلية؟

نعم  لا  أحيانا

25- هل يرفض اطفالك الذهاب للعمل صباحا؟

نعم  لا  أحيانا

26- كيف يعبرون عن رفضهم؟

الكلام  البكاء  أساليب اخرى اذكرها.....

27- هل تفكرين في الاستقالة بسبب العائلة؟

نعم  لا  أحيانا

28- هل تجدين الوقت للجلوس مع اطفالك ؟

نعم  لا  أحيانا

المحور الرابع: ينعكس الالتزام العاطفي للمرأة في عملها على الاتصال الأسري

29- هل تجدين الوقت لزيارة الأقارب؟

نعم  لا  أحيانا

30- هل تشعرين بالضغط اثناء العمل؟

نعم  لا  أحيانا

31- هل تجددين الوقت لقضاء وقت انت وزوجك فقط؟

نعم  لا  أحيانا

32- هل تخرجين للتفريح مع زوجك؟

نعم  لا  أحيانا

33- هل تتبادلين الحديث عن تفاصيل يوميكما انت وزوجك بشكل يومي؟

نعم  لا  أحيانا

34- هل لديكم مرافقة اجتماعية نفسية في المؤسسة التي تعملين بها؟

نعم  لا

35- هل أخذت عطلة مرضية؟

نعم  لا

- بسبب ماذا؟

المرض  الارهاق  التزامات أسرية

36- هل التزامك بساعات العمل ينسبك مراقبة متطلبات المنزل؟

نعم  لا  أحيانا

37- هل تعرضت للانتقاد من طرف أفراد العائلة على تقصير في شؤون البيت؟

نعم  لا  أحيانا

38- ماذا تفعلين في حالة مرض اطفالك؟.....

39- هل سبق ان تعرض احد ابناءك لمشكلة أثناء غيابك في العمل؟

نعم  لا

37- كيف تحفزين ابناءك للدراسة؟

تحفيز مادي  معنوي  معا  طرق اخرى اذكريها.....

38- بماذا تشعرك أعباء العمل؟

ملل وكأبة  قلق وتوتر  تعب نفسي  لا شيء

