

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: علم إجتماع التنظيم والعمل

إعداد الطالبة: أوارار نوال

بـعـنـوان:

المعوقات الاجتماعية وانعكاسها على تشكيل الهوية المهنية للمرأة العاملة

دراسة مسحية للممرضات الامهات بالمؤسسة الإستشفائية محمد بوضياف ورقلة

اللجنة المناقشة للموضوع:

الأستاذة: قريشي نجاة	أستاذة مساعد (أ) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة	رئيسا
الدكتورة: جابر مليكة	أستاذة محاضر (ب) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مشرفا ومقررا
الأستاذة: فرج الله صورية	أستاذة مساعد (أ) / جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2016/2015

شكر و تقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وتنزل برحمته البركات وينفرج بقدرته الأزمات خالق الأرض والسموات الذي أعانني بفضلله وكرمه على إنجاز هذا العمل وإتمامه الكمال لله وحده عز وجل وإليه يرجع الفضل والثناء كله، هو نعم المولى ونعم النصير.
يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم التقدير إلى الكثيرين ممن أشعر إزاءهم بقيمة الجهد الذي بذلوه معي في إنجاز هذا العمل المتواضع.

وأخص بالذكر المشرفة الفاضلة الدكتورة جابر مليكة التي تفضلت مشكورة بالإشراف على البحث وقيادته بتوجيهاتها السديدة وروحها العلمية، وكذلك إلى الدكتور حمداوي عمر الذي تفضل علي بالنصح والإرشاد طيلة إعداد هذا العمل .

كما أتقدم بجزيل الشكر لكل من ساعدني على إتمام هذا الموضوع و إلى كل أساتذتنا بقسم علم الاجتماع.



الصفحة	فهرس المحتويات
-	الشكر والتقدير
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول
أ،ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
04	أولا: تحديد الإشكالية
05	ثانيا: فرضيات الدراسة
05	ثالثا: أسباب اختيار الموضوع
07	رابعا: أهمية وأهداف الدراسة
08	خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة
12	سادسا: الدراسات السابقة
15	سابعا: المقاربة البحثية
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة	
17	أولا: المنهج المتبع في الدراسة
18	ثانيا: مجالات الدراسة
18	1- المجال المكاني
18	2- المجال الزماني
19	3- المجال البشري
19	ثالثا: أدوات جمع البيانات

19	1- الملاحظة
20	2- المقابلة
21	3- الاستبيان
الفصل الثالث: عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة	
24	أولاً: عرض وتحليل البيانات
24	1- البيانات الشخصية
28	2- بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الأولى
38	3- بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثانية
48	ثانياً: مناقشة النتائج الجزئية والعامه
48	1- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الأولى
50	2- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الثانية
51	3- النتائج في ضوء الدراسات السابقة
52	ثالثاً: النتائج العامه
54	الخاتمة
-	المصادر والمراجع
-	الملاحق
-	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

الصفحة	عناوين الجداول	رقم الجداول
24	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير السن	1
25	يوضح توزيع المبحوثات حسب نوع الإقامة	2
25	يوضح توزيع المبحوثات حسب عدد الأطفال	3
26	يوضح توزيع المبحوثات حسب طبيعة المهنة	4
27	يوضح توزيع المبحوثات حسب الاقدمية في العمل	5
28	يوضح دوافع خروج المبحوثات للعمل	6
29	يوضح تفهم الزوج ظروف عمل زوجاتهن	7
29	يوضح مساعدة الزوج لزوجته في أداء الأعمال المنزلية	8
30	يوضح المساعدة التي تتلقاها الزوجة في رعاية أبنائها	9
31	يوضح مدى كفاية الوقت الذي تقضيه الأم العاملة مع أطفالها للاهتمام بهم	10
32	يوضح تأثير عمل المبحوثة على التحصيل الدراسي للأبناء	11
33	يوضح مساعدة المبحوثات على مراجعة الأبناء في دروسهم	12
34	يوضح خروج المبحوثات للعمل وأثره على أدائها لأدوارها الأسرية	13
35	يوضح عمل المبحوثات في نظام المناوبة	14
36	يوضح المساعدة المقدمة للمبحوثات المناوبات للاهتمام بأطفالهم	15
37	يوضح المشاكل الأسرية وانعكاسها على أداء المبحوثات	16
38	يوضح أهم الصعوبات التي تمنع المبحوثات في الانضباط والمداومة في عملهن	17
39	يوضح علاقة المبحوثة مع زملاءها في القسم الذي تعمل فيه	18
40	يوضح علاقة المبحوثة مع رئيسهم أثناء العمل	19
40	يوضح مساعدة المقدمة للمبحوثات لمواجهة المشكلات بخصوص عملها	20
41	يوضح استفادة المبحوثات من الترقية	21
42	يوضح منح المؤسسة فرص مساوية بين الجنسين للاستفادة من التربصات والبرامج التدريبية	22
42	يوضح كيف تتعامل المؤسسة مع الآراء التي تبديها المبحوثات في مجال العمل	23
43	يوضح شعور المبحوثات بالعزلة في مجموعة العمل	24
44	يوضح الأطراف المتسببون في حصول المشاكل للمبحوثة أثناء تأدية عملها	25

45	يوضح توفير المستشفى النقل الوظيفي للمبحوثات	26
46	يوضح اشتراك المبحوثات في اتخاذ القرارات بعملهن يؤدي إلى زيادة ولائهن واستقرارهن في العمل	27
47	يوضح أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجه المبحوثات في مكان العمل وتمنعها من القيام بواجبها الوظيفي بشكل تام	28



مقدمة

مقدمة:

شهد العالم تغيرات وتطورات سريعة وعديدة منذ أواخر القرن الماضي إلى يومنا هذا في جميع أوجه الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية، ويعتبر العمل عنصراً هاماً في الحياة التي نعيشها ونحياها اليوم، حيث يعتبر المصدر الرئيسي للرزق والقوت الذي يرتجيه كل إنسان على وجه الأرض، والعمل معروف بالنسبة للإنسان منذ بدء الخليقة، بحيث يعتبر أحد العوامل الرئيسية لاستمرار الحياة وتوفير مستلزماتها.

وأدت هذه التطورات إلى خروج المرأة لعالم الشغل حيث أثبتت الكثير من الإحصائيات والأبحاث أن ظاهرة خروج المرأة في تزايد مستمر ويعود ارتفاع هذه النسب إلى اتساع مجالات الشغل النسوي وكذلك طموح ورغبة المرأة في تغيير الوضع التقليدي، فبمجرد خروجها للعمل حصلت على حريتها ولو بدرجة ضئيلة والتي تشكل جزءاً أساسياً من هويتها باعتبارها إنسانة لها طاقة إنتاجية فاعلة، وقد تحقق ذلك نوعاً ما بعد نضال مرير، ورغم هذا التطور إلا أن هناك بعض المشاكل والعراقيل التي لا تزال تواجهها في أسرتها وفي مكان عملها وهذا من شأنه أن يضعف حجم انتماءها وولائها واندماجها داخل مجموعة العمل مما ينعكس سلباً على هويتها المهنية.

وعلى ضوء هذه المعطيات انصب موضوع الدراسة الحالية على "المعوقات الاجتماعية وانعكاسها على تشكيل الهوية المهنية للمرأة العاملة" ولمعرفة جوانب هذا الموضوع تم التطرق إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول: وعنون "بالإطار العام للدراسة" وتضمن تحديد الإشكالية، الفرضيات، أسباب اختيار الدراسة وإبراز أهميتها وأهدافها وتحديد المفاهيم، الدراسات السابقة والمدخل المنهجي.

أما الفصل الثاني: فخصص "للإطار المنهجي للدراسة" وتضمن مجالات الدراسة (المكاني، الزماني، البشري)، مجتمع البحث، المنهج المتبع وأدوات جمع البيانات.

في حين تناول **الفصل الثالث:** "عرض البيانات وتفسير النتائج" وتضمن عرض وتحليل البيانات المحصل عليها من الدراسة الميدانية ثم استخلاص النتائج ومقارنتها بالنتائج في ضوء الدراسات السابقة وصولاً إلى النتيجة العامة.

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

أولا: تحديد الإشكالية

ثانيا: فرضيات الدراسة

ثالثا: أسباب اختيار الدراسة

رابعا: أهمية وأهداف الدراسة

خامسا: تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة

سادسا: الدراسات السابقة

سابعا: المقاربة البحثية

إن وصول الباحث إلى معرفة الحقيقة للظواهر يجب التقصي عن جميع الحقائق المحيطة بها، والتي من خلالها يستطيع الباحث العلمي الوصول إلى نتائج دقيقة وواضحة، لذلك سوف نتطرق في هذا الفصل إلى الإشكالية وأسباب اختيار الدراسة، أهمية وأهداف الدراسة، وتحديد مفاهيمها وبعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، وبذلك يكون البحث العلمي أكثر شمولاً ووضوحاً.

أولاً: تحديد الإشكالية

دفعت تعقيدات الحياة وكثرة متطلباتها ورغبة الإنسان في حياة أفضل إلى انخراط المرأة في سوق العمل لدعم الرجل ومساعدته في التخفيف من أعبائه، في حين أن عمل المرأة الأول كان رعايتها لأولادها والاهتمام بشؤون بيتها أما عن عملها خارج البيت فلم يكن إلا للضرورة القصوى، فتزايدت في الآونة الأخيرة نسبة النساء العاملات تماشياً مع متطلبات العصر حيث أن العمل أصبح من أوليات الأمور التي تفكر بها المرأة بغرض تحقيق استقلالها الشخصي وتلبية مطالب الحياة المستجدة.

وقد شهد المجتمع الجزائري على غرار كل المجتمعات الأخرى التحاقاً تدريجياً للمرأة بمجال العمل في مختلف المجالات وعلى كل المستويات مما أتاح لها فرصة المشاركة والاتصال مع زملائها في مكان العمل حتى يتسنى لها تشكيل مجال اجتماعي تفاعلي بين أفرادها ليس فقط لضمان تداول المعلومات والبيانات ذات الصلة بالمجال المهني بل أيضاً تداول الأفكار والآراء من خلال الحياة اليومية والتي من شأنها إنتاج مضامين ثقافية تساعد على تشكيل بيئة مجتمعية بين الفاعلين وتنمية روح الانتماء للجماعة والمؤسسة و بالتالي تساهم في تشكيل الهوية المهنية .

وتمثل هذه الهوية مجموع القيم، الأفكار، القواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر مرجعيات للأفعال، تميز أفراد جماعة العمل من خلالها، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل مهامه، دوره، والصورة التي يقدمها لزملائه في العمل؛ فالهوية المهنية هي محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل والتنظيم من خلال تفاعله مع الإدارة والزملاء على حد تعبير " Sainseulieu " فهي محصلة العلاقات السوسيو مهنية التي ينشئها الفرد داخل المؤسسة والتي هي مكان لغرس وتنمية روح الانتماء إلى جماعة معينة، كما يرى في ذلك 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 العمل. »¹

كما أن خروج المرأة إلى ميدان العمل ترتب عنه نتائج كثيرة تمثلت في اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية بعد اضطلاعها بمسؤوليات كانت من قبل مسؤوليات الرجل، فكثيرا ما تجد المرأة نفسها أمام مطالب واختيارات في غاية الصعوبة من جهة ما ينتظرها في البيت من مسؤوليات يصعب عليها تحقيقها نظرا لعملها الخارجي ومن جهة ما ترغب هي في تحقيقه، ويصعب عليها تحقيقه نظرا لوضعها كزوجة ولديها أسرة بحاجة لرعايتها وتواجدها الملح لها، فتجد الأم العاملة نفسها في مفترق الطرق بين هذا وذاك، كل هذه الأمور تنتج لها جملة معوقات من ناحية توافقها بين العمل ورعاية أسرتها، حيث نجد أن روبرت ميرتون أشار إلى المعوقات التي تواجه الفرد في وظيفته «بأنها النتائج التي يمكن ملاحظتها والتي تحد من تكيف النسق أو توافقه »² ككل هذه الصعوبات تحول دون قيامها بوظيفتها على أكمل وجه سواء الوظيفة البيئية أو المهنية .

وبناء على هذا جاء البحث ليلقي الضوء على دراسة في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة إذ تعتبر من بين أهم المؤسسات الخدمائية والتي بها مجموعة من الممرضات يقمن بعملهن وهن في نفس الوقت ربات بيوت، أمهات وزوجات ولديهن العديد من الأدوار الأسرية، وانطلاقا من هذا فإن إشكالية البحث تتحدد في التساؤل الرئيسي التالي :

* كيف تساهم المعوقات الاجتماعية في تشكيل الهوية المهنية للممرضات العاملات بمستشفى محمد بوضياف بمدينة ورقلة ؟
ويندرج ضمن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما أثر المعوقات الأسرية في تشكيل الهوية المهنية للممرضات العاملات بمستشفى محمد بوضياف ورقلة ؟
2. كيف تؤثر المعوقات الوظيفية في تشكيل الهوية المهنية للممرضات العاملات بمستشفى محمد بوضياف ورقلة ؟

¹ - محمد المهدي بن عيسى، علم الاجتماع التنظيم (من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة)، مطبعة أمابلاست للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص239.

² - علي ليلة، البنائية الوظيفية في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 345.

ثانياً: فرضيات الدراسة

تم صياغة فرضيات الدراسة و ذلك على النحو التالي :

الفرضية العامة: تساهم المعوقات الاجتماعية في تشكيل الهوية المهنية للممرضات العاملات بمستشفى محمد بوضياف بمدينة ورقلة.

الفرضيات الجزئية:

- 1- تؤثر المعوقات الأسرية في تشكيل الهوية المهنية للممرضات العاملات بمستشفى محمد بوضياف بورقلة.
- 2- تؤثر المعوقات الوظيفية في تشكيل الهوية المهنية للممرضات العاملات بمستشفى محمد بوضياف بورقلة .

ثالثاً:أسباب اختيار الموضوع

إن كل بحث علمي مهما كان نوعه، يجب أن يقوم على أسس ومعايير علمية تساعد الباحث في اختيار مشكلة بحثه، ومعالجتها وفق مراحل متتابعة ومتسلسلة تسلسلا منهجيا ومنطقيا، تمكن الباحث من الوصول إلى نتيجة علمية يمكن الاستفادة منها، فإن اختيار موضوع البحث لا يأتي من فراغ، وإنما تحيطه مجموعة من الأسباب الذاتية والموضوعية:

(1) الأسباب الذاتية:

* تتمثل الأسباب الذاتية الدافعة لهذه الدراسة في اهتمام الباحثة بدراسة المعوقات الاجتماعية وانعكاسها في تشكيل الهوية المهنية للممرضة ومحاولة ربط هذا الموضوع بالواقع الاجتماعي المحلي، كذلك محاولة توظيف المبادرات العلمية والنظرية والمنهجية المحصل عليها طيلة سنوات التعليم العالي.

(2) الأسباب الموضوعية:

* قلة الدراسات والأبحاث العلمية حسب اطلاع الباحثة التي درست وتناولت المعوقات الاجتماعية وانعكاسها في تشكيل الهوية المهنية لدى الممرضة، كذلك ما تضيفه هذه الدراسة لمجال العلوم الاجتماعية عامة وتخصص علم اجتماع التنظيم والعمل خاصة.

* محاولة التعرف على العوامل المساهمة والمشكلة للهوية المهنية لدى الممرضة .

* اعتبار موضوع عمل المرأة من بين المواضيع التي يعالجها علم الاجتماع كونها ظاهرة من الظواهر الاجتماعية التي تعرف انتشارا في المجتمع.

رابعا: أهمية الدراسة وأهدافها

(1) الأهمية:

* تكمن أهمية هذه الدراسة في الموضوع الذي تناولته وهو المعوقات الاجتماعية التي تواجهها الأمهات المرضيات في المؤسسة الاستشفائية.

* وتأثير هذه المعوقات الاجتماعية على المرأة العاملة (المرضة) داخل الوسط المهني الذي تعمل فيه.

* بالإضافة إلى أن أهمية المفهوم الذي يبحث فيه - الهوية المهنية - بوصفه مفهوما يتأثر بالظروف الاجتماعية والثقافية والاقتصادية

السائدة في مجتمع الدراسة؛ كما أن تحليل وتفسير النتائج المترتبة عن هذه الدراسة يعد إثراء نظريا في ميدان علم الاجتماع بفروعه وعلى وجه الخصوص علم اجتماع التنظيم والعمل.

(2) أهداف الدراسة:

* محاولة الكشف عن المعوقات الأسرية والوظيفية التي تواجه المرضيات العاملات في المؤسسة الاستشفائية، خاصة المتزوجات منهن.

* السعي إلى رصد واقع العلاقات السوسيو مهنية التي تبنيها المرضيات في محيط عملها على اعتبار أنها من بين مكونات هويتها المهنية.

* محاولة التعرف على تقييم المرأة العاملة في النسق الطبي لمزايا مهنتها: كشعورها بالاستقرار المهني وعلاقتها مع الزملاء ومع محيطها الاجتماعي.

خامسا: تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة

1-5 تعريف المعوقات الاجتماعية:

1-1-5 تعريف المعوق:

لغة: العائق في اللغة يمكن تحديده في اسم فاعل جمعه عوائق، و هو المانع عن الشيء نقول عاقني عن الوجه الذي أردت عائق و عاقنتي العوائق، و عاقه عن الشيء أيّ منعه و شغله عنه فهو عائق، والمصدر عوق، و العوق و التعويق بمعنى التثبيط والحبس و الصرف¹.

نخلص من خلال ما سبق إلى أنّ العائق لغة هو المانع عن الشيء و المثبط و الحابس له و الصارف عنه.

اصطلاحاً:

و قد عرفت المعوقات اصطلاحاً من طرف العديد من المفكرين وفي عدة مجالات، لكن الاستخدام الراهن لمفهوم المعوق " أصبح يتضمن ما هو أكثر من التثبيط حيث شمل أيضا الحيلولة دون تحقيق الهدف والمانع عن ذلك وعرقلة كل ما من شأنه أن يقف في وجه انجاز الأمر أو إحراز النجاح فالمعوقات تؤثر سلباً أي الإعاقة عن القيام بالعمل"²

يعتبر (روبرت ميرتون) هو أول من استخدم مفهوم المعوقات في الفكر التنظيمي ويقصد بها المعوقات الوظيفية، التي تعني تشكل اختلافات واضطرابات تكمن وراء الوظائف الكامنة غير الظاهرة.

و يعرف (أحمد زكي بدوي) المعوقات: "بأنّ العائق الوظيفي أو المانع هو كل النتائج أو العمل التي تحدّ من تكيف النسق الاجتماعي أو توافقه كما تتضمن ضغطاً وتوتراً على المستوى البنائي"³

يعرف (محمد علي محمد) المعوقات على أنّها: " النتائج أو العمليات التي يشهدها النسق الاجتماعي و ينظر إليها بوصفها تؤدي إلى تحديد التكاملي، والتوافق والاستقرار في هذا النسق "⁴.

¹- ابن المنظور، لسان العرب، مجلد 11، دار الكتب العلمية، لبنان، 2013، ص 335-336.

²- محمد منير حجاب، المعجم الإعلامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص 512.

³- شامخ عزيزة، معوقات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، مذكرة ماجستير (منشورة)، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا، تخصص تنمية و تسبير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009، ص 29.

⁴- محمد علي محمد، علم الاجتماع التنظيم (مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج)، ط3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 544.

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن المعوقات هي الصعوبات والمشكلات التي تعرقل مسار المرأة العاملة وتحول دون قيامها بوظيفتها على أكمل وجه.

1-1-5 تعريف الاجتماعي:

لغة: اجتماعي منسوب إلى الاجتماع (حياة اجتماعية)، خاص بالمجتمع ومراتبه المختلفة (نظام اجتماعي)، (طبقات اجتماعية)¹

التعريف الإجرائي للمعوقات الاجتماعية:

ويمكن تعريف المعوقات الاجتماعية على أنها الظواهر السلبية والعراقيل الأسرية والتنظيمية التي تواجه الممرضات العاملات خاصة المتزوجات بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة، وتسبب لها نوعاً من اللاتوازن في مكان العمل والأسرة، أي أنها تعرقل أهدافها المحددة.

2-5 الهوية المهنية

1-2-5 تعريف الهوية:

لغة: يرجع المفهوم اللغوي للهوية إلى الجذر الاشتقاقي لكلمة «هوية» من الضمير "هو"، فقد تم كاسم معرف بـ: "ال" ومعناه الإتحاد بالذات، ويشير مفهوم الهوية إلى ما يكون به الشيء "هو"، أي من حيث تشخصه وتحققه في ذاته وتميّزه عن غيره، فهو وعاء الضمير الجمعي لأي تكتل بشري، كما يعتبر محتوى لهذا الضمير في نفس الوقت.²

في اللغة العربية:

« اسم الهوية ليس عربياً في أصله، وإنما أضطر إليه بعض المترجمين؛ فأشتق هذا الاسم من حرف الرباط الذي يدل عند العرب على ارتباط المحمول بالموضوع في جوهره، وهو حرف هو في قولهم: زيد حيوان أو إنسان »³

¹- أنطوان نعمة وآخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط2، دار المشرق، بيروت، 2001، ص 1035

²- بخوش احمد وبويعلی وسيلة، التراث الثقافي الشاوي بين الثابت والمتغير، دراسة لبعض العادات والتقاليد 1935-1936، مداخلة حول الملتقى الدولي الأول حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2010، ص 267.

³- ابن منظور، مرجع سبق ذكره، ص 583 .

اصطلاحاً:

يعرف الفارابي الهوية: " على أنها الشيء بعينه ووحدته وتشخصه وخصوصيته ووجوده المنفرد"¹

ركز هذا التعريف على أنها الشيء الذي يشعر الفرد بالاندماج في المجتمع الذي يعيش فيه و ينتمي إليه.

أما العالم الاجتماعي سانسيليو **sainseulieu** فيعرف الهوية المهنية على أنها: " محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل

والتنظيم ومن خلال تفاعله مع الإدارة والزملاء، ويحددها اتفاق المجموعة المهنية التي ينتمي إليها بحيث تسمح للعامل بتحديد موقعه"²

ويعرف كذلك حريم حسين أن الهوية المهنية: " تتعلق بمدى انتماء العاملين للمؤسسة ككل بدلا من الوحدات التي يعملون فيها أو

مجال تخصصهم المهني."³

في حين يرى هيرمان **Huberman** بأن: " الهوية المهنية تؤثر بقوة في الهوية الشخصية من خلال ما يقدمه الفرد حسب دوره

ومكانته للجماعة أو المؤسسة أو التنظيم الذي ينتمي إليه."⁴

ويشير كذلك كلود دوبار **C.Dubar** أن مفهوم الهوية المهنية مرتبط بثلاث عناصر رئيسية هي: عالم حياة العامل، علاقات

العمل، المسار الوظيفي، والنظرة إلى المستقبل."⁵

من خلال التعاريف السابقة يمكن اعتبار بأن الهوية المهنية مصطلح سوسولوجي، يجتزل في مفاهيم الانتماء والاندماج والولاء لمجموعة

العمل وتمييزها عن المجموعة الأخرى، ويُعبّر هذا المصطلح عن منظومة من الأفكار والمعتقدات التي تشرح وتفسر دينامية وحراك الأفراد

وطرائق العمل فيها، كما أنه يحدد الإطار العام للمجموعة ونوعية العلاقات بين جماعته وفق المنظور المتكامل لطبيعة العلاقات

السائدة في المجتمع بين أفرادها.

التعريف الإجرائي الهوية المهنية:

يمكن تعريف الهوية المهنية على أنها منتج من التفاعلات التي اكتسبتها المريضة المتزوجة العاملة بمستشفى محمد بوضياف ورقلة من

خلال اندماجها وانتمائها لجماعة العمل وتبنت مواقفها، اتجاهاتها، ميولاتها وأفكارها وأصبحت جزء منها وتسعى إلى تحقيق الأهداف

¹ - Noel braquai , **la dictionnaire de la philosophie**, Armand Calin, Paris, 2005 ,p171 .

² - Sainseulieu R , **L'identité au travail**, Press de la fondation nationale des sciences politiques, 1988, p20.

³ - حريم حسين ، **السلوك التنظيمي -سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال-** ، دار حامد للنشر ، عمان ، 2004 ، ص 328 .

⁴ - Huberman M, **Perspectives on the teaching career** , international hand book of teachers and teaching, boston, 1997,p43.

⁵ - Claude Dubar, **la socialisation, Construction des identites sociales et professionnelles**(p1), issan , Paris,1991, p202 .

المشتركة بينها وبين جماعة العمل من جهة والمحيط الاجتماعي الذي تنتمي إليه من جهة أخرى .

3-5 المرأة العاملة

1-3-5 تعريف المرأة العاملة

لغة: جمع نساء من غير لفظها: مؤنث الرجل¹

اصطلاحاً: أمة هي كيان إنساني مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة أسوة بالرجل، ولها حقوق وعليها واجبات مساوية للرجل في جميع المجالات دون استثناء².

يمكن تحديد مفهوم المرأة العاملة حسب **كاميليا ابراهيم** بأنها: " تلك المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها مهمتين رئيسيتين في حياتها فالأولى دور ربة بيت داخل أسرتها والثانية خروجها إلى العمل قصد تغطية حاجيات الأسرة.³"

كما عرفها **فاروق بن عكسية:** " المرأة العاملة ليست تلك المرأة الماكثة في البيت التي تنجز الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال وإنما يعني المرأة التي تعمل خارج المنزل. " ⁴

وكما تعرفها **الدكتورة فريدة صادق** المرأة العاملة على أنها: " المرأة التي تلتحق بأحد مراكز العمل الحكومية أو الخاصة في أوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد قابل للزيادة⁵"

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نعرف المرأة العاملة هي التي تعمل خارج المنزل مقابل أجر مادي، ولها دورين أساسيين في الحياة دور ربة بيت ودور موظفة.

التعريف الإجرائي للمرأة العاملة (الممرضة)

نقصد بالمرأة العاملة في دراستنا الحالية هي المرأة المتزوجة التي تزاوّل مهنة التمريض في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة وتلقى صعوبات في البيت وفي مكان العمل مما يجعلها تعيش بين هويتين هوية المرأة ربة البيت وهوية المرأة العاملة الممرضة .

¹ - إبراهيم قبلاطي ، قاموس عربي عربي ، دار الهدى عين مليلة ، الجزائر ، 1997، ص629

² - عدنان أبو مصلح، معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر و التوزيع، الأردن، 2006، ص72

³ - كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة ، دار النهضة العربية ، 1989 ، ص 110.

⁴ - بن زوخ عيدة ، عمل المرأة وعلاقته بالاستقرار الأسري ، رسالة ماستر أكاديمي ، جامعة ورقلة ، قسم علم الاجتماع ، 2012- 2013 ، ص7.

⁵ - بن علي كلثوم ، تمثيلات المجتمع الجزائري للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني ، رسالة ماستر أكاديمي ، جامعة ورقلة ، قسم علم الاجتماع و

الديمغرافيا ، 2013-2014 ، ص 9 .

سادسا: الدراسات السابقة

هي تلك الدراسات التي تحترم القواعد المنهجية في البحث العلمي، وتعتبر الدراسات السابقة في البحث العلمي خطوة أساسية ومهمة فهي تساعد الباحث في التزود بالمعايير والمقاييس والمفاهيم الإجرائية التي يحتاجها ومن ثم يستفيد من نتائجها من ناحية مقارنة تلك النتائج بالنتائج المتحصل عليها في الدراسة الحالية¹.

وعليه ينبغي التطرق إلى الدراسات التي مست وتناولت دراستنا وهي:

الدراسة الأولى:

قامت الباحثة (سهام بنت خضر الزهراني²) بدراسة بعنوان " المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي" دراسة استطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعات العام والخاص بمحافظة جدة، وتهدف هذه الدراسة التعرف على المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، حيث يمكن تحديد أهم معالم الإشكالية التي أرادت الباحثة طرحها في جملة التساؤلات التي انطلقت منها وهي:

1- ما تأثير الدعم الأسري (الزوج _ الأسرة) على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

2- ما تأثير التنشئة الأسرية على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

3- ما تأثير ضوابط العمل على المرأة العاملة في قطاع الصحي؟

4- ما تأثير طبيعة المهنة على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

5- ما تأثير العلاقة بين الجنسين على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

6- ما تأثير تصرفات الإناث في محيط العمل على المرأة العاملة في القطاع الصحي؟

7- ما تأثير عدد الأبناء على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

8- ما تأثير مسؤولية تربية الأطفال على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

واعتمدت الباحثة في دراستها على منهج المسح الاجتماعي، حيث أخذت عينة عشوائية بسيطة والتي قدرها 400 عاملة (تتمثل في

¹ - رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004 ، ص79 .

² - سهام بنت خضر الزهراني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، السعودية، 1432هـ

العاملات في بعض مستشفيات محافظة جدة بالقطاعين العام والخاص)، واستخدمت استمارة الاستبيان في جمع المعلومات

النتائج المتوصل إليها:

1. أن العمل بالمستشفى يمثل ازدواجاً في أدوارهن بين المنزل والعمل.
2. أجابت نسبة كبيرة من الموظفات بأنهن يواجهن مشاكل من المرضى وأهاليهم.
3. أجابت نسبة كبيرة من الموظفات بأنهن يواجهن مضايقات من قبل الموظفين معهن بالمستشفى.
4. أنه من المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في الالتحاق بالعمل بالمستشفى المناوبات الليلية.
5. أن من أسباب تدني النظرة إلى الموظفات العاملات بالمهن الصحية هي أن العمل لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع السعودي.

أوجه الاستفادة:

تمت الاستفادة من هذه الدراسة في الدراسة الحالية كونها تناولت نفس المتغير المستقل والمتمثل في المعوقات الاجتماعية مما ساعد على تحديد أبعاد الدراسة الحالية وفي بناء الاستمارة بالإضافة إلى المجال المكاني لهذه الدراسة مطابق للدراسة الحالية، والذي يتمثل في المؤسسة الاستشفائية، كما تمت الاستفادة من نتائجها.

الدراسة الثانية:

قامت الباحثة (كاري نادية أمينة¹) بدراسة بعنوان "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 نظاماً من التمثيلات حول واقعه ومستقبله ونسق قيمي مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة، وثقافة مجتمعية تتضمن الاتجاه العام لأفراد المجتمع و أنماط سلوكهم، معتقداتهم ومعاييرهم الاجتماعية، وهو ما سيحدد لاحقاً دوره و مركزه الاجتماعي؟

ولقد صيغت فرضيات الدراسة كالتالي :

¹- كاري نادية أمينة، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع ، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، 2011_2010.

الفرضية الأولى: الهوية المهنية للأستاذ الجامعي تعتبر محصلة للتنشئة الاجتماعية والتنظيمية اللتين تلقاها 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، هو الأساس الذي تتحدد من خلاله تمثلات المجتمع منه، وهو ما يحدد مركزه الاجتماعي.

ولقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الكيفي و جمع 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 ما هي إلا نتيجة لتنشئته 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 أفراد 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 في الدراسة الحالية في تحديد بعض المفاهيم كتعريف الهوية المهنية وكذلك في التوجيه إلى المراجع وخاصة فيما يخص الهوية المهنية هذا من الناحية النظرية، أما منهجيا فقد تمت الاستفادة منها من حيث صياغة الفرضيات الثلاثة والنتائج التي توصلت إليها من خلال مقارنتها بنتائج الدراسة الحالية، وفي الجانب التطبيقي.

سابعاً: المقاربة البحثية

المقاربة المناسبة لهذه الدراسة هي نظرية أنتوني جيدنز، الذي يعتبر من أشهر علماء الاجتماع المعاصرين الذين قاموا بدراسة وحدات التحليل الميكرو سوسولوجي المتجسدة في الفعل الاجتماعي للحياة اليومية للأفراد وقد عرفها على أنها: « تلك الأفعال الصادرة عن الفاعل (الفرد) في الأماكن العامة أو أماكن العمل أو الأماكن التي يشبع فيها الأفراد حاجياتهم الاجتماعية التي تقع بشكل تكراري رتيب ويومي وتشغل اهتمام الناس في الشؤون العامة والخاصة، ويعكس تصرفهم العملي لا الفكري بالذي يمكن ملاحظته وتسجيله.»¹

وانطلاقاً من هذا يمكن إسقاط هذه النظرية على الدراسة الحالية كونها تفسر طبيعة الحياة اليومية للممرضة باعتبارها فاعلة اجتماعية في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة تسعى إلى التفاعل والتعاون بين مختلف زملاءها ليس من منطلق الزمالة في العمل فقط بل من منطلق العلاقات الإنسانية والحس المشترك نحو المهنة والانتماء إلى مجتمع المؤسسة لتوفير مناخ اجتماعي يساعدها على تحقيقها لذاتها وذات الفاعلين معها والاعتراف بالآخر كشريك في العمل وهو ما يؤدي بطريقة أو بأخرى إلى تشكيل هويتها المهنية، هذا من جهة ومن جهة ثانية فهذه التفاعلات يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على تشكل الهوية المهنية للممرضة الأم (المتزوجة) بوصفها عوائق ناتجة عن سيورة الحياة اليومية وما تعيشه من مواقف اجتماعية يمكن أن تشكل عائق أمام أدائها لأدوارها المختلفة (داخل البيت وخارجه).

وكخلاصة القول لا بد على الباحث التطرق لهذه الخطوات من أجل الحصول على معلومات واضحة، ونتائج دقيقة وبذلك تكون الدراسة أكثر قرباً من الواقع من خلال تحديد الإشكالية المراد دراستها، وتسطير الأهداف التي يريد الباحث الوصول إليها، وبيان أهميتها وتحديد المفاهيم البارزة، والمرتبطة بالظاهرة مع الاستعانة ببعض الدراسات السابقة والمدخل النظري، فمن خلال هذه الخطوات يمكن للباحث أخذ نظرة جيدة حول الظاهرة لينطلق منها نحو فهم و وضع تفسيرات أكثر عمقا لها.

¹ - إبراهيم عيسى عثمان، نظريات معاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، 2008 ، ص278.

الفصل الثاني

الإجراءات المنهجية للدراسة

أولا : مجالات الدراسة

1- المجال المكاني

2- المجال الزمني

3- المجال البشري

ثانيا : المنهج المتبع في الدراسة

ثالثا : أدوات جمع البيانات

1- الملاحظة

2- المقابلة

3- الاستبيان

يعد الجانب الميداني من أهم الجوانب التي يتناولها الباحث في أية دراسة، حيث يقوم الباحث فيه بجمع المادة العلمية من الميدان مجال الدراسة وهذا عن طريق أدوات جمع البيانات كالأستمارات والمقابلة والملاحظة، كذلك الوثائق والسجلات الإدارية والإحصائية والتقارير الرسمية وغيرها، وستتطرق في هذا الفصل إلى عرض الإجراءات الميدانية المتبعة في الدراسة وهي مجالات الدراسة المكانية الزمنية والبشرية، المنهج المتبع في الدراسة، عينة البحث وأدوات جمع البيانات المستخدمة .

أولاً: منهج الدراسة

تعددت المناهج العملية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الإنسانية والاجتماعية وذلك من أجل الوصول إلى الحقائق بطريقة علمية دقيقة، وموضوع الدراسة هو الذي يفرض على الباحث الطريق والمنهج الذي يسلكه لمعالجة إشكاليته على أرض الواقع.

المنهج في اللغة العربية مصطلح مرادف لكلمتي النهج والمنهاج اللتين تعنيان الطريق الواضح أما في اللغة الفرنسية فإن كلمة منهج (METHODE) تعبر عن الخطوات الفكرية المنظمة والعقلانية الهادفة إلى بلوغ نتيجة ما، أما اصطلاحا يعرف على أنه: " طريقة

البحث التي يعتمدها الباحث في جمع المعلومات والبيانات المكتوبة أو الحقلية وتصنيفها وتحليلها وتنظيمها." ¹

والمنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف على أنه: « الأسلوب الذي يشمل جميع الدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص الحقائق الحاضرة والمرتبطة بطبيعة أو بوضع جماعة من الناس أو عدد من الأشياء أو مجموعة من الظروف أو فصيلة من الأحداث أو نظام فكري.» ²

اقتضت الضرورة المنهجية الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، تماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع البحث، وذلك بغرض تقديم وصف لما هو في الواقع، وجمع معلومات دقيقة من أجل فهم وتحليل وتفسير وتشخيص متغيري الدراسة، ومن ثمة الخروج باستنتاجات حول موضوع الدراسة الحالية بأسلوب مسح الشامل والذي يقصد به أنه "يشمل جمهور الدراسة بأكمله ويغطي كل مفرد من مفرداته." ³، أي كما أشرنا سابقا عدد الممرضات المتزوجات في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة هو 32 ممرضة.

1- إحسان محمد الحسن، مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل، عمان (الأردن)، 2009، ص 11
 2- عمار بوحوش ومحمود ذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 13
 3- مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الرواق، الأردن، 2000، ص 54

أولاً: مجالات الدراسة

1- المجال المكاني:

حسب التقاليد العلمية فإن تحديد مجال الدراسة يتم تبعاً لطبيعة الموضوع، وبناءً عليه فإن هذه الدراسة أُنجزت في مستشفى محمد بوضياف بورقلة، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع صحي استشفائي، يلعب دوراً هاماً في المنطقة من الناحية الاستشفائية، حيث يقع في وسط المدينة في نْج سي الحواس، يحده من الناحية الشرقية معهد اللغات الأجنبية سابقاً، ومن الشمال منطقة زراعية، أما جنوباً فهو مقابل صندوق الضمان الاجتماعي، ومن الناحية الغربية حضارة الأطفال ومركز الشبه الطبي، وهو قطاع تابع لوزارة الصحة والسكان، أنشئ في 22 مارس 1982 م الموافق لـ 14 شعبان 1409 هـ، فتح أبوابه في شهر جانفي 1988 م، وتم تدشينه من طرف رئيس الحكومة السابق قاصدي مرباح بتاريخ 22 مارس 1989 م، حيث يتربع على مساحة إجمالية قدرها 248000 م²، وتبلغ قدرة استيعابه 501 سريراً مقسمة على المصالح والوحدات الداخلية، فتتوزع المصالح على ثلاثة طوابق وذلك حسب الاختصاص، وهذه الأخيرة تنقسم إلى اختصاصات طبية مثل طب الأطفال و الطب الداخلي وأخرى جراحية مثل الجراحة العامة و جراحة العظام... وكلها تتميز بتنوعها¹.

2- المجال الزمني:

استغرقت هذه الدراسة طيلة الموسم الجامعي 2015_2016، وقد قسمت الدراسة إلى قسمين:

المرحلة الأولى: الدراسة الاستطلاعية فتضمنت زيارة المجال المكاني للدراسة بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة

المرحلة الثانية: مرحلة الدراسة الميدانية وتضمنت الخطوات التالية:

الخطوة الأولى: مرحلة إنجاز الاستمارة حيث تمت فيها مراعاة توجيهات الأستاذة المشرفة وتعديل ما يلزم تعديله منها لتصبح في

شكلها النهائي (الملحق رقم 02)، بعدها طبقت الاستمارة في صيغتها النهائية من (28 / 02 / 2016 إلى 10 / 03 / 2016)

وهذا للحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة

الخطوة الثانية: توزيع الاستمارات واسترجاعها دامت من (13 / 03 / 2016 إلى 17 / 03 / 2016) وتضمنت هذه المرحلة تفرغ

البيانات في جداول بسيطة ومركبة.

¹ - مستنبت من وثائق المؤسسة محل الدراسة .

الخطوة الثالثة: تحليل البيانات المتعلقة بالاستمارة واستغرقت من (2016/03/25 إلى 2016/04/13)، وتم فيها تحليل هذه الجداول المتحصل عليها بالاستعانة بنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة المعتمد عليها في الدراسة الحالية، وفي الأخير تم تفسير هذه نتائج والإجابة عن الفرضيات والتساؤل الرئيسي للدراسة.

3- المجال البشري:

إن أول ما يفكر به الباحث عند اختياره لعينة ما خاصة بموضوع الدراسة هو التعرف على مجتمع البحث الذي هو الاهتمام الأكبر من طرفه وعندما نتحدث عنه نقول أنه "هو المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة"، ويتمثل مجتمع البحث في الدراسة الحالية على المرضات المتزوجات ولديهن أطفال بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة، والبالغ عددهم 32 ممرضة، ولأن عددهن قليل تم الاعتماد على منهج المسح الاجتماعي، أي دون الاعتماد على اختيار عينة من هذا المجتمع .

ثالثا: أدوات جمع البيانات

يستخدم العلماء والباحثون مجموعة من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم الوقائع والنتائج، إلا أن طبيعة الموضوع وخصوصيته تفرض على الباحث جمع البيانات بالأداة المناسبة للدراسة، فقد يتطلب موضوع ما الملاحظة كأداة أساسية وقد يتطلب آخر المقابلة . وبالنسبة للدراسة الحالية فلقد اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأدوات المستخدمة لجمع البيانات والمتمثلة في: الملاحظة كأداة مساعدة ، المقابلة واستمارة الاستبيان.

1-الملاحظة

تعرف الملاحظة على أنها : " من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدرا أساسيا للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، وتعتمد على حواس الباحث وقدرته الفائقة على ترجمة ما لاحظته وتلمسه إلى عبارات ذات معاني ودلالات تنبثق منها وضع فروض مبدئية يمكن التحقق من صدقها أو عدم صدقها عن طريق التجريب. " ¹

و تستخدم هذه الأداة كثيرا من الأحيان في الدراسات الاستطلاعية والاستكشافية .

¹ - فضيل دليو وآخرون ، أسس منهجية في العلوم الاجتماعية (سلسلة العلوم الاجتماعية) ، دار البعث، قسنطينة، 1999، ص189.

وقد اعتمدت الدراسة الحالية على الملاحظة البسيطة كأداة لجمع البيانات؛ ويقصد بها " ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائياً في ظروفها العادية دون إخضاعها للضبط العلمي وبدون استخدام أدوات دقيقة للقياس، بغية الدقة في الملاحظة والتحلي بالموضوعية، وفيها يلاحظ الباحث بعض الظواهر المتعلقة بالمحاور المخصصة ضمن الملاحظة."¹

ومن خلال الملاحظة البسيطة المعتمدة في هذه الدراسة استطاعت الباحثة ملاحظةعاملات الممرضات، وكذا كيفية سيرورة عملهن، إذ قامت بالتنقل بين مصالح المستشفى التي تحتوي على العاملات الممرضات، حيث لاحظت وعانيت بكل اهتمام الجوانب المحيطة بهن، والتي تخدم موضوع البحث، وذلك بقصد التعمق في فهم خصائص المتعلقة بميدان العمل. تمت هذه التقنية في المرحلة الاستطلاعية، وذلك تمهيدا للعمل الميداني، حيث تبادلت الباحثة أطراف الحديث مع العاملات (الممرضات) حول سير عملهن مثل: التعامل مع المرضى و المسؤولين و الزملاء و غيرها من العناصر ذات العلاقة بالموضوع.

2- المقابلة

تعتبر المقابلة من أهم الوسائل البحثية لجمع المعلومات والبيانات من الميدان فهي تعرف على أنّها: " تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستثير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية."²

وبالتالي هي عملية اجتماعية صرفة تحدث بين شخصين الباحث أو المقابل الذي يستلم المعلومات ويجمعها ويصنفها والمبحوث الذي يعطي المعلومات إلى الباحث بعد إجابته على الأسئلة الموجهة إليه من قبل المقابل.

وللمقابلة نوعين المقابلة المقننة والتي تكون فيها الأسئلة محددة، والمقابلة الغير مقننة بحيث تكون الأسئلة فيها مفتوحة ولقد اعتمد على هذه الأخيرة، حيث تم اللقاء في يوم 2016/02/12 مع ممرضتين اللتان تعملان بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بغية الحصول على بعض المعلومات التي يمكن أن تساعد في عملية بناء الاستمارة وكذلك لتدعيم الإجابات عليها (الملحق رقم 01).

¹ - رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص 154.

² - إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص 95.

3- استمارة الاستبيان

تعتبر من أكثر الأدوات استعمالاً في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسولوجية فهي: "وسيلة للدخول في اتصال بالمبحوثين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحداً واحداً وبنفس الطريقة، بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد، انطلاقاً من الأجوبة المتحصل عليه"¹، كما تعرف على أنّها: "نموذج يضم مجموعة أسئلة تُوجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية، أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد

2 "

وبناء على ذلك تم إعداد استمارة استبيان وجهت إلى عينة من الممرضات في مستشفى محمد بوضياف ورقلة حيث تم وضع (28 سؤال تتراوح بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة ونصف مفتوحة ببدائل (الملحق رقم 02)، وقد شملت على 28 سؤالاً وجاءت كالتالي:

المحور الأول: البيانات الشخصية واحتوت على 5 بيانات من (1_5) وتمثلت في السن، نوع الإقامة، عدد الأطفال، طبيعة المهنة، الإقدمية في العمل.

المحور الثاني: وتضمن البيانات المتعلقة بنص الفرضية الجزئية الأولى والتي جاء نصها كالتالي "تؤثر المعوقات الأسرية في تشكيل الهوية المهنية للممرضة" واحتوت 11 سؤالاً من السؤال رقم 06 إلى السؤال رقم 16.

المحور الثالث: وتضمن البيانات المتعلقة بنص الفرضية الجزئية الثانية والتي جاء نصها كالتالي "تؤثر المعوقات الوظيفية في بناء الهوية المهنية للممرضة" واحتوت 12 سؤالاً من السؤال رقم 17 إلى السؤال رقم 28.

¹ - موريس أنجرس، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ط2، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص204.

² - رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص 182.

ونستخلص من خلال هذا الفصل الخطوات المنهجية التي اعتمدت عليها في الدراسة الحالية، حيث تم تحديد المنهج المناسب للدراسة وهو المنهج الوصفي كونه المنهج الملائم والذي يتناسب مع طبيعة الموضوع، كما تم تحديد تحديد أدوات جمع البيانات الميدانية من (ملاحظة، مقابلة و استمارة الاستبيان) وهذا لكشف وفهم هذه الظاهرة للوصول إلى نتائج متعلقة بالموضوع الدراسة، وسيوضح الفصل القادم الجانب الميداني للدراسة.

الفصل الثالث

عرض البيانات و تفسير نتائج الدراسة

أولاً: تحليل و تفسير البيانات.

1- البيانات الشخصية

2- بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الأولى

3- بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثانية

ثانياً: مناقشة النتائج الجزئية و العامة.

1- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الأولى.

2- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الثانية.

3- نتائج في ضوء الدراسات السابقة

ثالثاً: النتيجة العامة

في الفصول السابقة تم عرض مختلف الجوانب المنهجية والنظرية، وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية و تعتبر عملية تحليل البيانات وتفسير النتائج من المراحل الأساسية التي يعتمد عليها البحث العلمي، فهي خطوة تكون بعد عملية جمع البيانات من المبحوثين؛ ومن خلال هذا الفصل تهدف الدراسة إلى عرض وتحليل البيانات الميدانية، معتمدين في ذلك على العمليات الإحصائية الأساسية من تكرارات ونسب مئوية، بالإضافة إلى مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤلات الفرعية للدراسة وصولاً إلى النتائج العامة لها

أولاً: عرض وتحليل البيانات:

1- البيانات الشخصية:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع المبحوثات حسب الفئة العمرية

النسبة %	التكرار	الفئات العمرية
20%	06	29-20
40%	12	39-30
40%	12	49-40
100%	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (01) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب السن، أن النسب العمرية بالنسبة للمبحوثات متساوية في كل من الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 30-39 و 40-49 سنة وذلك بنسبة 40% ويعود سبب هذا الارتفاع إلى تواجد المبحوثات في فترة العطاء والنضوج، أما أدنى نسبة فكانت للفئة العمرية من 20-29 سنة وذلك بنسبة 20% والسبب في انخفاض النسبة في هذه الفئة العمرية مقارنة بباقي الفئات السابقة إلى أن المبحوثات في هذا السن لازلن يزاولن دراستهن.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع المبحوثات حسب نوع الإقامة

النسبة%	التكرار	نوع الإقامة
16,67%	05	مع أهل الزوج
83,33%	25	بيت مستقل
100%	30	المجموع

يمثل الجدول رقم (02) توزيع أفراد العينة حسب نوع الإقامة، حيث أنه تم تسجيل نسبة عالية بلغت 83,33% والتي تمثلها المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يسكنن في بيت مستقل، في حين تمثل نسبة 16,66% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يسكنن مع أهل الزوج، ومنه نستنتج أن المرأة العاملة تسعى للسكن في بيت مستقل لتكون أكثر حرية واستقلالية في بيتها و ذلك نظرا للتغيرات السوسيوثقافية أو الاجتماعية الطارئة على المجتمع الجزائري وهذا ما يفسر لنا أن المرأة العاملة لا تجد من يساعدها في العمل المنزلي بحيث تضطر للقيام به بمفردها، إضافة إلى الاهتمام بشؤون الأطفال والزوج، وهذا ما يطرح صعوبة التوفيق بين العمل المنزلي والعمل الخارجي.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع المبحوثات حسب عدد الأطفال

النسبة%	التكرار	عدد الأولاد
16,67%	05	1
20%	06	2
33,33%	10	3
16,67%	05	4
13,33%	04	5
100%	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب عدد الأطفال بالنسبة للممرضات المتزوجات، أن أغلبية المبحوثات صرحن بأن لديهن ثلاث أطفال وكانت بنسبة 33,33% ثم تليها مباشرة نسبة المبحوثات اللواتي لديهن طفلين بنسبة 20% أما نسبة 16,67% فهي للمبحوثات اللواتي لديهن طفل واحد وأربعة أطفال، في حين سجلت أدنى نسبة في الجدول بالنسبة للمبحوثات اللواتي لديهن خمسة أطفال والمقدرة بـ 13,33% ، وعموماً فإن أفراد عينة الدراسة تنظم عملية إنجاب الأطفال لتتفادى مسؤوليات عدة وحتى لا يقعن في صراعات أكبر من جراء خروجهن للعمل ينجين عدد قليل من الأطفال.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع المبحوثات حسب طبيعة المهنة

النسبة%	التكرار	طبيعة المهنة
76,67%	23	منتظم
23,33%	07	مناوبات
100%	30	المجموع

حسب الجدول رقم (04) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب طبيعة المهنة، فإن أغلبية المبحوثات يزاولن عملهن بصفة منتظمة بنسبة تقدر بـ 76,66% في حين النسبة المتبقية 23,33% يعملن بنظام المناوبة، ويرجع ارتفاع نسبة الممرضات العاملات بصفة منتظمة مقارنة بفئة الممرضات اللواتي يعملن بصفة المناوبة إلى رفض الزوج عمل زوجته في فترات الليل كذلك عدم وجود من يساعدهن في رعاية أطفالهن حين غيابهن خاصة بالنسبة للمبحوثات من يعمل زوجها في وقت متأخر من الليل وهذا ما أدلت به إحدى المبحوثات³³ من خلال المقابلة، في حين المبحوثات اللواتي يفضلن العمل بنظام المناوبة لما فيه من امتيازات على غرار الراحة الإجبارية بعد العمل، وهذا يعني أن نظام المناوبة يتيح أكثر حرية للمبحوثات ليتفرغن للعمل داخل البيت خلال الراحة التي تخلف العمل مباشرة، حسب نظام المناوبة المستعمل في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف والمتمثل كالتالي :

12- ساعة عمل تخلفها 36 ساعة راحة

24- ساعة عمل تخلفها ثلاث أيام راحة

³³-مقابلة مع الممرضة الأولى، يوم 2016/02/12، على الساعة 11:00 صباحاً، داخل المستشفى.

48_ ساعة عمل تخلفها ستة أيام راحة

48_ ساعة عمل تخلفها ثمانية أيام راحة في بعض المصالح كمصلحة الأشعة وكتلة العمليات.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع المبحوثات حسب الاقدمية في العمل

النسبة %	التكرار	فئة الاقدمية في العمل
30%	09	5 - 1
46,67%	14	10 - 6
13,33%	04	15 - 11
10%	03	أكثر من 15
100%	30	المجموع

لاشك أن الأقدمية في العمل تعتبر من أكثر العوامل المتحكمة في تكوين اتجاهات الأفراد نحوه، وذلك من خلال الخبرة والقيمة العملية التي يكتسبها العامل عبر تجاربه في العمل.

مدة العمل بالمؤسسة الاستشفائية تلعب دورا هاما في تمكين الممرضة بما يحدث داخل المؤسسة من علاقات عمل حيث تمكنهن الاقدمية من إدراك طبيعة العلاقات الاجتماعية التي تربطه مع الآخرين داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن فئة الممرضات اللواتي لديهن خبرة ما بين 6 و 10 سنوات كانت هي الأكثر إذ قدرت بنسبة 46,67%، تليها فئة ما بين 1 و 5 سنوات بنسبة 30%، ثم فئة ما بين 11 و 15 سنة بنسبة 13,33% في حين 10% فقط من المبحوثات لديهن خبرة أكثر من 15 سنة، هذه النتائج تدل أن اغلب أفراد مجتمع البحث في العموم من الفئات ذات الخبرة المتوسطة، والفئات التي مازالت في البدايات الأولى للعمل في القطاع الصحي، أي أنهم حديثا التوظيف .

2- بيانات خاصة بالفرضية الأولى: تؤثر المعوقات الأسرية في تشكيل الهوية المهنية

للمرأة

الجدول رقم (06): يوضح دوافع خروج المبحوثات للعمل

النسبة%	التكرار	دوافع خروج المرأة للعمل
53,33%	16	تحقيق الذات
33,33%	10	مساعدة الزوج ماديا
13,33%	04	أخرى تذكر
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) بأن أغلب المبحوثات أكدن بأن دافع خروجهن للعمل هو تحقيق الذات وهذا ما أكدته نسبة 53,33%، تليها نسبة المجيبات بأن دافع خروجهن إلى العمل هو مساعدة الزوج ماديا فقدرت بنسبة 33,33%، ثم تليها نسبة المجيبات بأن لديهن دوافع أخرى للخروج إلى العمل فقدرت بـ 13,33% والمتمثلة في (تكوين علاقات اجتماعية وسد أوقات الفراغ)، ومن خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول يتضح بأن الدافع الأساسي والملح وراء خروجهن إلى ميدان العمل هو تحقيق ذاتها و إثبات وجودها، وشعورها بالاحترام والتقدير من طرف الآخرين مما قد يساهم في تشكيلها هوية فردية متميزة، ثم يأتي دافع مساعدة الزوج ماديا من أجل تحسين المستوى المعيشي للأسرة في ظل تزايد الأعباء المعيشية وغالها وتطلع إلى مستوى أفضل للحياة وتحقيق بعض الكماليات.

الجدول رقم (07): يوضح تفهم الزوج لظروف عمل زوجته

النسبة %	التكرار	البدائل
60%	17	نعم
40%	13	لا
100%	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 60% من المبحوثات أزواجهن يتفهمون ظروف عمل زوجاتهم وإدراكهم بمدى أهمية عمل الزوجة خارج المنزل من أجل التعاون على متطلبات الحياة وما يعود به من فائدة على الأسرة، إضافة إلى طبيعة مهنتها كمرضة وما تقدمه من خدمة لبنات جنسها في مجتمع محافظ لا يتقبل بسهولة الخدمات المقدمة للنساء من طرف الرجال، أما نسبة 40% من المبحوثات اللواتي أجرين أن أزواجهن لا يتفهمون ظروف عملهن ربما يمكن إرجاع هذه النسبة إلى المبحوثات اللواتي كان دافعهن للعمل هو تحقيق الذات وتكوين علاقات اجتماعية و سد أوقات الفراغ.

الجدول رقم (08): يوضح مساعدة الزوج لزوجته في أداء الأعمال المنزلية

النسبة %	التكرار	البدائل
13,33%	04	نعم
66,67%	20	لا
20%	06	أحيانا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن اغلب المبحوثات أجرين بأنهن لا يتلقين مساعدة من الزوج في أداء الأعمال المنزلية بنسبة تقدر بـ 66,67%، تليها نسبة 20% تمثلها المبحوثات اللواتي صرحن بأن أزواجهن يساعدنهم أحيانا، لتتخفف النسبة بعد ذلك لتصل إلى 13,33% وتمثلها المبحوثات اللواتي صرحن بأن أزواجهن يساعدنهم في الأعمال المنزلية، ونلتمس من خلال نتائج الجدول

بشكل عام عدم وجود مساعدة من طرف الزوج لزوجته العاملة وهذا راجع إلى ذهنية اجتماعية يرى أن الأعمال المنزلية من أدوار المرأة وحدها، وهذا ما يدل على أن الزوجة هي المسؤولة و الوحيدة على العمل المنزلي و بالتالي يعد سببا من الأسباب الاجتماعية التي تعرقل الأم العاملة في أداء عملها الوظيفي، أما بالنسبة للمبحوثات اللواتي يتلقين مساعدة من طرف أزواجهن وهذا راجع إلى طبيعة الحياة تقوم أساسا على المشاركة والتعاون، وهذا ما توصلت إليه دراسة الباحثة "مليكة الحاج يوسف" « على أن أزواج المبحوثات لا يساعدنهن في العمل المنزلي مما جعلهن يتحملن المسؤولية لوحدهن في القيام بواجباتهن المنزلية وما ينتج عنه من خلل في أدوارها»³⁴ ، ويمكن أن يرجع ذلك إلى التنشئة الاجتماعية المقدمة للرجل في المجتمع .

الجدول رقم (09): يوضح المساعدة التي تتلقاها الزوجة في رعاية أبنائها

النسبة %	التكرار	في حالة الإجابة بـ "نعم" من طرف من	النسبة %	التكرار	البدائل
25%	06	أهل الزوجة	80%	24	نعم
12,5%	03	أهل الزوج			
62,5%	15	الحضانة			
100%	24	المجموع	20%	06	لا
			100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن نسبة 80% من المجيبات يتلقين مساعدة من غيرهن في تربية أبنائهن إذ توزعت بين الحضانة بنسبة 50% ثم من طرف أهل الزوجة 20% ثم من طرف أهل الزوج بنسبة 10%، أما نسبة 20% من المجيبات لا يتلقين مساعدة من غيرهن في رعاية الأبناء.

وعلى ضوء هذه الدلالات الإحصائية يمكن القول أن النساء المرضات يتلقين مساعدة من غيرهن في رعاية أبنائهن فالحضانة حسب إجابات المبحوثات هي المكان الأنسب الذي يترك فيه الطفل خاصة من لا يمكنها ترك أبنائها عند أهلها أو أهل الزوج وهذا في ظل

³⁴ مليكة الحاج يوسف، اثار عمل الام على تربية ابنائها، مذكرة ماجستير-غير منشورة-، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2002_2003، ص174.

الفردانية التي يعيشها المجتمع الجزائري في بعض الحالات نتيجة تحول الأسر إلى نووية أو البعد الجغرافي عن مسكن عائلتي الزوجين وبالتالي فالحل تركه في الحضانه ترعاه المربية مما قد تعوض جزءا من دور الأم، حيث يرى الدكتور محمد فيصل الغرايبية في كتابه: **العمل الاجتماعي مع الأسرة والطفولة** أن: «مؤسسات الرعاية كدور ومراكز الرعاية النهارية ودور الحضانه ورياض الأطفال توفر الرعاية مؤقتة للأطفال بين سنتين وخمس سنوات، أي ما قبل سن التمدرس وذلك خصوصا بعد تزايد خروج الأمهات إلى العمل في المؤسسات العامة والغياب الطويل عن البيت...»³⁵

كما أن ترك الطفل عند الأهل قد يساهم في الاعتناء به أفضل من الحضانه بحكم عدد الأطفال الموجودين معه خاصة إذا كان عند الجدة فهو حفيدها تركز له كل الرعاية والاهتمام وإكسابه التربية والقواعد التي نشأت عليها أسرته واتجاهاتهم وأنماط سلوكهم.

الجدول رقم (10): يوضح مدى كفاية الوقت الذي تقضيه الأم العاملة مع أطفالها للاهتمام بهم

النسبة %	التكرار	البدائل
40%	12	نعم
60%	18	لا
100%	30	المجموع

يبين الجدول رقم (10) أن نسبة 60% من المبحوثات صرحن بأن الوقت الذي تقضيه الأم العاملة مع أطفالها غير كاف لمجالستهم والاهتمام بهم، في حين نجد نسبة 40% من المبحوثات اللواتي صرحن بكفاية الوقت الذي تقضيه مع أطفالها مجالستهم والعناية بهم كونهم يخصصون وقتا لأطفالهن وأزواجهن وللأسرة بشكل عام، وانطلاقا من معطيات الجدول نستنتج أن عدم كفاية الوقت للأمهات العاملات للاهتمام ورعاية الأبناء يعود إلى الساعات الطويلة التي تقضيها المرأة في العمل وهذا ما توصلت إليه الباحثة "شادية التل" « إلى أن عمل المرأة أضحي من المشكلات التي تهدد استقرار الأسرة، لأن في ذلك إقصاء لها عن أدوارها الأساسية وهي الأمومية و الزوجية... فبعملها خارج بيتها تفسد علاقتها بأبنائها، وذلك نتيجة للساعات الطويلة التي تقضيها المرأة في العمل، وعندما تعود إلى

³⁵ الغرايبية فيصل محمود، **العمل الاجتماعي مع الأسرة والطفولة**، دار وائل للنشر و التوزيع، الاردن 2012، ص99.

البيت تكون مجهددة متعبة وبمراجعة إلى الراحة، وبهذا يفقد الأبناء الدفء والمودة والعطف والاهتمام، كما يفقدون التربية والتوجيه .
 «³⁶، خاصة في حالة المرصضات اللواتي يقضين فترة طويلة في العمل أو أثناء المناوبة الليلية .

الجدول رقم (11): يوضح تأثير عمل المبحوثات على التحصيل الدراسي للأبناء

النسبة %	التكرار	البدائل
66,67%	20	نعم
33,33%	10	لا
100%	30	المجموع

يلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (11) الذي يوضح تأثير عمل المبحوثات على التحصيل الدراسي للأبناء، أن أعلى نسبة بلغت 66,67% كانت في خانة نعم أي أن عمل المرصضة يؤثر على التحصيل الدراسي لأبنائها وفي نفس السياق تم تسجيل نسبة أخرى 33,33% من المبحوثات صرحن بأن العمل لا يؤثر على التحصيل الدراسي لأبنائهم، ومن خلال نتائج الجدول نستنتج أن مدة عمل المرأة تؤثر على التحصيل الدراسي لأبنائها، فكلما كان غياب المرأة لساعات طويلة خارج البيت كلما انعكس سلبا على التحصيل الدراسي لأبنائها، وقد توافقت هذه النتيجة مع دراسة أجريت في قسم علم الاجتماع بجامعة دمشق «أن ترك الأبناء وحدهم لساعات طويلة في البيت فسيقضون وقتهم إما أمام جهاز الكمبيوتر، مشاهدة التلفاز أو اللعب بالأجهزة الالكترونية، أو ربما يقضون وقتهم خارج المنزل حتى يتسنى لهم المجال أكثر في تكوين علاقات وصدقات مع رفقاء السوء، وهذا من شأنه أن يولد الكثير من الانعكاسات السلبية على واقع ومستقبل الأبناء.»³⁷

³⁶ - د.لامية بويدي و الأستاذة أسماء مطوري، **عمل المرأة (الأم) ومشكلة الدور**، مداخلة بالملتقى الوطني حول: الاتصال وجودة الحياة في الأسرة أيام 09 و10 أبريل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2013، ص 18

³⁷ - <http://www.startimes.com/?t=27320658>, Le 15_04_2016, à 15h : 30 .

الجدول رقم (12): يوضح مساعدة المبحوثات على مراجعة الأبناء في دروسهم

النسبة %	التكرار	البدايل
13,33%	04	نعم
60%	18	لا
26,67%	08	أحيانا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن نسبة 60% من المبحوثات أجبن أنهن لا يساعدن أبنائهن في مراجعة دروسهم، في حين تليها نسبة 26,67% من المبحوثات يساعدنا أبنائهم أحيانا، كما نجد عدد قليل من المبحوثات يساعدن أبنائهن بصفة دائمة في مراجعة دروسهم بنسبة 13,33% ، ومن خلال نتائج الجدول المتحصل عليها أن أغلبية عينة المبحوثات لا يساعدن أبنائهم في الإشراف و مراجعة دروسهم، ومنه نستنتج من خلال الجدول السابق أن عمل المرأة يؤثر على تحصيل الدراسي لأبنائها وخاصة في ظل عدد ساعات العمل الكثيرة، فكلما زادت ساعات عمل المرأة كلما انخفضت قدرتها على متابعة والإشراف على مراجعة الدروس لأبنائها وهذا ما أكدته نتائج الجدول رقم (11).

الجدول رقم (13): يوضح خروج المبحوثات للعمل وأثره على أداءها لأدوارها الأسرية

النسبة %	التكرار	في حالة الإجابة بـ "نعم" كيف ذلك	النسبة %	التكرار	البدائل
63.63%	14	صعوبة القيام بأعمال المنزل	73,33%	22	نعم
27,27%	06	تقليل زيارة الأهل والأقارب			
9,09%	02	الإخلال في القيام بالواجبات الزوجية			
100%	22	المجموع	26,66%	08	لا
			100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن نسبة 73,33% من المبحوثات صرحن بأن خروجهن للعمل أثر على أداءهن لأدوارهن الأسرية إذ توزعت بنسبة كبيرة 63,63% في صعوبة القيام بالأعمال المنزلية، ثم تليها بنسبة 27,27% التقليل من زيارة الأهل والأقارب، ثم بنسبة قليلة 9,09% الإخلال في القيام بالواجبات الزوجية، في حين عبرت بقيت المبحوثات بنسبة 26,66% بأن خروجهن للعمل ليس له أثر على أدوارهن الأسرية.

من خلال نتائج الجدول المتعلق بوجود أثر في قيام الممرضة المتزوجة بأدوارها الأسرية أثناء خروجها للعمل، فلقد كانت النسبة الكبيرة أن هذا الأثر تمثل في صعوبة القيام بالأعمال المنزلية، وهذا بسبب خسارتها لراحتها واستقرارها، فحسب الدراسات التي أجريت حول الأطفال الذين يتعرعون في ظل أبوين يتنازعان على السيادة، أي الأم والأب العاملين وخاصة أن غياب الأم المتكرر يولد لديهم شعورا بالإهمال وتكثر في نفوسهم العقد والاضطرابات³⁸، وهذا بدوره له انعكاسات سلبية في المستقبل.

³⁸ نادية فرحات، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 08، الجزائر، 2012، ص 129.

أما بالنسبة لقيام المرأة العاملة بزيارة الأهل والأقارب فهناك من المبحوثات من أجنن بوجود تقصير في زيارة الأهل والأقارب وذلك بسبب طبيعة العمل لأنه أولا وقبل كل شيء فإن المرأة العاملة بصفة عامة لا تملك من الوقت الكافي مثل المرأة الماكنته في المنزل وذلك لتعدد الأدوار والوظائف التي تقوم بها المرأة العاملة أضف إلى هذا طبيعة عمل المرأة والتي تعود إلى المنزل متعبة من العمل مع عدم أخذ الوقت الكاف من الراحة وأمامها واجبات منزلية أو مهمات أخرى في انتظارها.

الجدول رقم (14): يوضح عمل المبحوثة في نظام المناوبة

البدايل	التكرار	النسبة
نعم	07	23,33%
لا	23	76,66%
	12	52,17%
	07	30,43%
المجموع	30	100%
	23	100%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 23,33% من المبحوثات صرح بأنهن يعملن في نظام المناوبات الليلية، وما نسبته 76,66% من المبحوثات لا يعملن في نظام المناوبة وهذا بسبب رفض الزوج بنسبة 52,17% ثم بنسبة 30,43% طبيعة العمل المرهقة والمتعبة ثم تليها مباشرة بنسبة 17,39% الاهتمام بالأبناء ومساعدتهم في مراجعة دروسهم، وكتأويل لهذه النتائج يمكن أن نفسر الأسباب التي جعلت المبحوثات يرفضن القيام بالمناوبة كون أزواجهن لا يجذون عمل زوجاتهم كمناوبات في الليل خوفا من انعكاسها على حياتهم الخاصة سواء عليهم أو على أبنائهم أضف إلى ذلك كون المجتمع المحلي محافظ متشبث بالعادات والتقاليد ومن الصعب أن يقبل الرجل زوجته تعمل في الليل تاركة ورائها أسرتها وأطفالها وأن يتجاهل آراء الناس من حولها، وترى نسبة أخرى من المبحوثات سبب رفضهن المناوبة كون طبيعة العمل المرهقة والمتعبة وعدد ساعات العمل الطويلة تنعكس عليهن نفسيا وجسميا وكل هذه العوامل تؤثر على أدوارهن كزوجات وأمها لديهن أطفال ويحرصون على تربيتهن ومساعدتهم في مراجعة دروسهم وهذا قد ينتج عنه خلل داخل بناء الأسرة.

الجدول رقم (15): يوضح المساعدة المقدمة للمبحوثات المناوبات في الاهتمام بأطفالها

النسبة%	التكرار	البدائل
42,86%	03	الزوج
42,86%	03	أهل الزوجة
14.28%	01	أهل الزوج
100%	07	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن نسبة 42,86% من المبحوثات أجبن بأنهن يعتمدن على أزواجهن وأهلهن في رعاية أبنائهن خلال فترة المناوبة، في حين النسبة المتبقية 14,28% من المبحوثات يعتمدن على أهل الزوج في رعاية أولادهن، ومنه نستنتج أن نظام المناوبة يفرض على العاملة الغياب عن المنزل لفترات حرجة مما يلزمها الاعتماد على غيرها في الاهتمام بأطفالها، ويرجع سبب ارتفاع نسبة المبحوثات اللواتي يعتمدن على أزواجهن أو أهلهن في الاهتمام بأطفالهن، إلى الطبيعة الإنسانية حيث المرأة لديها ميول أكبر إلى أهلها في الاعتماد عليهم في تربية أطفالها وخاصة ذو السن الصغيرة، وكذا أزواجهن، وهذا كون المبحوثة تعمل في الليل، وبما أن الزوج موجود في هذه الفترة في المنزل فإنها تفضل أن توكل له مهمة رعاية أطفالها وهذا ما أدلت به إحدى المبحوثات من خلال المقابلة³⁹ أنها تعتمد على زوجها في رعاية أبنائها كون خروجها للعمل كان دافع من أجل مساعدة الزوج ماديا ورفع مستوى المعيشي للأسرة، وفي الأخير فإن نسبة ضئيلة جدا من المبحوثات يعتمدن على أهل الزوج ويرجع ذلك كونهن يسكن معهن وهذا ما تؤكدته نتائج الجدول السابق رقم (09) حول رعاية الأبناء.

³⁹ -مقابلة مع الممرضة الثانية، يوم 2016/02/12، على الساعة 9:00 صباحا، داخل المستشفى

الجدول رقم (16): يوضح المشاكل الأسرية وانعكاسها على أداء المبحوثات

النسبة%	التكرار	البدائل
40%	12	وجود مشاكل عائلية
33,33%	10	مرض الأبناء
10%	03	التعب والإرهاق في القيام بالواجبات
16,66%	05	مرض المبحوثة في حد ذاتها
100%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح أهم المشكلات الأسرية التي تواجه المبحوثات وتنعكس على أداءهن في العمل ومن البدائل التي تحصلت عليها من خلال إجابتهن أن كل من البديل الأول والثاني المتمثل في وجود مشاكل عائلية ومرض أطفالهن ينعكس سلبيًا على أداءهن في العمل بنسبة 33,33% و 40% على التوالي أما فيما يخص البديل الثالث القيام بالواجبات المنزلية وما ينجر عنها من متاعب كان بنسبة 16,66% والنسبة المتبقية 10% كانت للبديل الأخير المتمثل في مرض المبحوثات في حد ذاتها وما ينعكس عن أداءها في العمل، ومن خلال هذه المعطيات التي أدلت بها المبحوثات بحكم ظروفهن الخاصة بالمشكلات الأسرية (وجود مشاكل عائلية، مرض الأبناء، القيام بالواجبات المنزلية ومرض المبحوثة) ينعكس سلبيًا على أدائهن في العمل من خلال عدم الالتزام والمواظبة المستمرة في عملها مما يؤدي إلى غيابها عن العمل بصورة دائمة أو متقطعة وهذا ما يخلق نوعًا من التأثير السلبي على علاقتها بمجموعة العمل وخاصة مع مسؤولها فيقوم بالخصم والإنذار مما يسهم في قلة الاتصال والتفاعل فيما بينهم ويضعف تماسكهم وترابطهم وهذا ما ينعكس سلبيًا على أداءها وفعاليتها في المؤسسة وعلى هويتها المهنية.

3- بيانات خاصة بالفرضية الثانية: تؤثر المعوقات الوظيفية في تشكيل الهوية المهنية

للمرضة

الجدول رقم (17): يوضح أهم الصعوبات التي تمنع المبحوثات في الانضباط والمداومة في عملهن

النسبة%	التكرار	البدائل
44,44%	16	كثرة الأعباء المنزلية
27,78%	10	رعاية الأبناء
19,44%	07	عدم تفهم عائلتك لطبيعة عملك
8,33%	03	بعد المسافة
100%	*36	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن اغلب المبحوثات أكدن بأن أهم الصعوبات التي تمنعهن في الانضباط والمداومة في عملهن هو كثرة الأعباء المنزلية وهذا بنسبة 44,44% ثم تليها رعاية الأبناء بنسبة 27,77% في حين عدم تفهم العائلة طبيعة عملها بنسبة 19,44% وأخيرا بعد المسافة بنسبة 8,33%، وكتفسير لهذه النتائج نرى أن المرأة المتزوجة تعاني من مشكلة تشتت في جهودها بين العمل المنزلي والعمل المهني، وهذه المشكلة تدفعها إلى التغيب عن العمل وهذا ما ينتج عنه توتر العلاقات مع مسؤولها في المؤسسة التي تعمل فيها والتي تؤدي بها هي الأخرى إلى عدم إكثابتها الانضباط في عملها .

* تمثل عدد الإجابات وليس عدد المبحوثين.

الجدول رقم (18): يوضح علاقة المبحوثة مع زملاءها في القسم الذي تعمل فيه

النسبة%	التكرار	البدايل
30%	09	جيدة
70%	21	عادية
00%	00	ضعيفة
100%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أغلبية المبحوثات صرحن بأن العلاقة التي تجمعهن مع زملائهن في القسم الذي يعملن فيه هي علاقة عادية بنسبة تقدر 70% في حين تمثلت النسبة المتبقية 30% من المبحوثات أن علاقتهن مع زملاء العمل هي علاقة جيدة، وكتأويل لهذه النتائج ألاحظ أن هؤلاء الممرضات تبحثن دائما عن الجو الاجتماعي من أجل التفاعل والتكيف مع زملاءها الآخرين بحيث تسعى دائما إلى إثبات اختلافهن وتطابقهن عن ومع الجماعة التي تنتمي إليها وبالتالي تتشكل لها هوية الجماعة التي انتمت إليها وهذا ما أكدته تافجال **Tjafal** في قوله « إن الهوية الاجتماعية للفرد مرتبطة بمعرفته لانتمائه إلى فئات اجتماعية معينة، ومرتبطة كذلك بالدلالة التي تنتج عن هذا الانتماء »⁴⁰

⁴⁰ - tafjel. H. **La catégorisation sociale**, in serge Moscovici, France, edition 1, 1973, p292.

الجدول رقم (19): يوضح علاقة المبحوثات مع رئيسهم أثناء العمل

النسبة%	التكرار	البدائل
13,33%	04	جيدة
20%	06	حسنة
30%	09	متوسطة
36,66%	11	ضعيفة
100%	30	المجموع

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه يظهر أن نسبة 36,33% من المبحوثات يتميزن بعلاقة ضعيفة مع رؤساء العمل، بينما أكدت ما نسبة 30% من المبحوثات أن علاقتهن مع رؤسائهن هي علاقة متوسطة، بينما ما نسبته 20% من المبحوثات أن علاقتهن حسنة والنسبة المتبقية والمتمثلة بـ 13,33% من المبحوثات رأيت أن علاقتهن مع الرئيس علاقة جيدة، وما يفسر تباين إجابات المبحوثات هو تكيفهن واحتكاكهن مع زملائهن في العمل وعدم تكيفهن واحتكاكهن مع الرئيس، وقد يعود إلى نمط وطبيعة القائد المتسلط في فرض سيطرته على المرضات وعدم فسح المجال لهن في المشاركة وهو ما يعزز من زيادة الهوة ما بين المرضات و المرؤوسين ومن شأنه أن يؤزم الوضع ما بين الطرفين وينعكس على أدائها واستقرارها في العمل .

الجدول رقم (20): يوضح مساعدة المقدمة للمبحوثات لمواجهة وحل المشكلات بخصوص عملهن

النسبة%	التكرار	البدائل
33,33%	10	اتخاذ القرار بنفسك
50%	15	الاستعانة بالزملاء
16.66%	05	الاستعانة برئيسك في العمل
100%	30	المجموع

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه يظهر أن نسبة 50% من المبحوثات أقرن أنه إذا واجهتهن مشكلة بخصوص عملهن يلجئن إلى الاستعانة بالزملاء، بينما قدرت نسبة 33,33% من المبحوثات يفضلن اتخاذ القرار بأنفسهن وهو كحل الأفضل لهن فيما نجد نسبة

ضعيلة 16,66% يعتمدن على المسؤول في حل مشكلاتهن ويعود سبب تفضيل المبحوثات الاستعانة بزملائهم كونها تربطها معهم علاقة عمل عادية وهو ما أوضحه الجدول رقم (18) بالإضافة إلى أنها تؤمن بمبدأ التعاون والتكافل وذلك لصالح تطوير العمل، في حين يعود سبب اللواتي يعتمدن على أنفسهن في اتخاذ القرار وعدم المشاركة الآخرين ربما إلى خوفهم من العقاب عندما تصرح لهن بوقوع مشكلة ما، أما فيما يخص المبحوثات التي أجابت بضرورة الاستعانة برئيسها في العمل كونها لا يحق لها التصرف بدون المشاورة وكذلك عدم اقتناع بأن للمرأة لها قدرة على التعامل ومواجهة المشكلات بنفسها وعليها دائما أن تستشير رئيسها.

الجدول رقم (21): يوضح استفادة المبحوثات من الترقية

النسبة %	التكرار	البدائل
40%	12	نعم
60%	18	لا
100%	30	المجموع

تعتبر الترقية من الموضوعات التي لها أهميتها في أي مؤسسة، فهي تمثل أحد حوافز العمل المعنوية إلى جانب كونها حافزا ماديا يستثير العاملين ويدفعهم إلى تحسين مستوى الأداء، فالترقية في نظر العاملين وسيلة للتقدم في السلم الوظيفي وحافزا على تحسين الأداء وتحقيق الأهداف لأنها تمثل من وجهة نظرهم تقديرا من جانب المؤسسة لخدماتهم وجهودهم⁴¹، وما تؤكد الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم (21) أن نسبة 60% من المبحوثات لم يتحصلن على ترقية خلال مسارهن المهني في حين أجابت المبحوثات بنسبة 40% تحصلن على ترقية في عملهن، ومن خلال إجابات المبحوثات سبب عدم ترقيتهن يرجع إلى أن الترقية في هذه المؤسسة الاستشفائية تعتمد على المعيارين مع الأقدمية والكفاءة في ترقية مرضاتها، أضف إلى ذلك من خلال المقابلة⁴² التي أجريت مع بعض المرضات فقد أجابت بالرغم من وجود معايير نظرية للترقية في المؤسسات العمومية غير أنه هناك تجاوز وخروقات لأنظمة الترقية وذلك من خلال المحاباة واستغلال العلاقات الشخصية.

⁴¹ جابر عوض سيد، أبو الحسن الموجود، المتغيرات الإدارية في منظمات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2004، ص 183

⁴² مقابلة مع الممرضة الأولى، يوم 2016/02/12، على الساعة 11:00 صباحا، داخل المستشفى

الجدول رقم (22): يوضح منح المؤسسة فرصا مساوية بين الجنسين للاستفادة من التبرعات

والبرامج التدريبية

النسبة %	التكرار	البدايل
63,33%	19	نعم
36,67%	11	لا
100%	30	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن أغلبية من المبحوثات أجبن بأن المؤسسة تمنح فرصا مساوية بين الجنسين للاستفادة من التبرعات والبرامج التدريبية بنسبة قدرت 63,33% في حين أن نسبة 36,67% من المبحوثات أجبن بأن المؤسسة لا تمنح فرصا مساوية بين الجنسين للاستفادة من التبرعات والبرامج التدريبية وكتفسير لهذه النتائج أن المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة تمنح فرص مساوية بين الجنسين للاستفادة من التبرعات وهذا من أجل تحسين مستوى أدائهن وتنمية قدراتهن العلمية والمهنية لمسايرة التطورات والمستجدات في المجال التمريضي، بينما المجيبات ب(لا) ربما يعود أن المؤسسة تؤهل أو تفيد في منح هذه الفرص لفئات ذات رتب عالية أو يرجع حسب احتياجات المؤسسة في تكوين تخصصات على حساب تخصصات الأخرى.

الجدول رقم (23): يوضح كيف تتعامل المؤسسة مع الآراء التي تبديها المبحوثات في مجال العمل

النسبة %	التكرار	البدايل
42,86%	15	الإهمال
28,57%	10	الرفض
20%	07	القبول
8,57%	03	تستغل وتنسب لغيرك
100%	*35	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يلاحظ أن نسبة 42,86% من المبحوثات أجبن بإهمال المؤسسة لأرائهن التي تبديها في

* تمثل عدد الاجابات وليس عدد المبحوثين.

مجال العمل وكانت أعلى نسبة، أما فيما يخص المبحوثات اللواتي أجن بالرفض كانت بنسبة 28,57% في حين اللواتي أجن بالقبول أرائهن كانت بنسبة 20% بينما اللواتي أجن بأن المؤسسة تستغل أرائهن وتنسبها إلى غيرهم كانت قليلة قدرت بـ 8,57%، ويتضح من خلال هذا التباين في النسب إلى أن المؤسسة الاستشفائية تقوم بإهمال آراء المبحوثات وهذا راجع إلى تمهيش دور المرأة وعدم إتاحة الفرصة لها للاستفادة من خبراتها أما فيما يتعلق برفض آراء المرأة فقد يكون السبب باعتبار أن الكثير من النساء تفكر بالعواطف عكس الرجال الذين يغلب عليهم الجانب العقلي، في حين ترجع إجابات المبحوثات بقبول المؤسسة لأرائهن التي يبدونها في مجال العمل وعند الاستفسار من خلال المقابلة⁴³ مع إحدى المرضيات فيما تتمثل هذه الآراء فأجابت ما هي إلا آراء بسيطة حول تنظيم برنامج المناوبة المتعلقة ببرنامج العمل اليومي ومراعاة الفترة التي يتحصلن فيها على الإجازة السنوية، أما بالنسبة للمبحوثات اللواتي أجن باستغلال أرائهن فيرجع إلى نوعية المسؤول فقد يكون متسلط لا يهتمه آراء وقرارات الآخرين وإن أدلت إحداهن برأي مناسب يأخذه وينسبه لنفسه وهذا ما تؤكد نتائج الجدول رقم (19).

الجدول (24) يوضح شعور المبحوثات بالعزلة في مجموعة العمل

النسبة%	التكرار	البدائل
16,67%	5	نعم
33,33%	10	لا
50%	15	أحيانا
100%	30	المجموع

من خلال الجدول السابق يتضح أن نسبة 50% من المرضيات يرون أنهن يشعرن أحيانا بالعزلة في مجموعة العمل التي يتواجدن فيها، بينما نفت نسبة 33,33% من المرضيات الفقرة أعلاه في حين أثبتت نسبة 16,67% من المرضيات هذه الفقرة ، وقد أرجعن المبحوثات سبب عدم انسجامهن في مجموعة العمل كونهن يعملن في أقسام مختلطة يتواجد فيها أكثرية الأطباء والمرضى الرجال على النساء إضافة إلى ذلك كونهن متزوجات فأزواجهن يرفضون أية علاقة مع زملاءها إلا في حدود الضرورة كذلك أرجعت إحدى

⁴³ مقابلة مع ممرضة الأولى، يوم 2016/02/12، على الساعة 11:00 صباحا، داخل المستشفى

المرضات من خلال المقابلة⁴⁴ التي أجريت معها أنها غير مرغوبة من طرف زملاءها في القسم الذي تعمل فيه وفي هذا الصدد يشير "رونو سان سليو" r.sanauleu « أن الأفراد والمجموعات تبحث دائما للحصول على اعتراف الآخرين لها والقبول من طرف الآخرين لأن القضية هي قضية وجود، فأى شخص يمكن أن يدخل في صراع مع الآخرين من أجل اعتراف المجموعة به وإثبات وجوده، ولذلك كان إعطاء الهوية وتشكيل مجموعة الانتماء هو أساس من أسس بناء الروابط الاجتماعية في أي مجال تنظيمي»⁴⁵

الجدول رقم(25): يوضح الأطراف المتسببون في حصول المشاكل للمبحوثة أثناء تأدية عملها

النسبة%	التكرار	البدائل
24,59%	15	المريض
37,71%	23	ذويهم
14,75%	09	زملاء
22,95%	14	المسؤول
100%	*61	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول رقم(25) أن نسبة 37,71% من المبحوثات أجبين بأن أغلب المشاكل التي تواجههم في تأدية عملهن هم من ذوي المريض ثم تليها بنسبتين متقاربتين 22,95% 24,59% من طرف المسؤول والمريض على التوالي وبأدنى نسبة بالنسبة للزملاء وتقدر بـ 14,75%، ومن خلال نتائج الجدول فإن أغلب المشاكل التي تتلقاها المبحوثات كانت بنسبة كبيرة من طرف ذوي المريض، والتي كانت من بينها عدم احترام مواعيد الزيارة، أو الفضول من أهل المريض في التدخل بوظيفة الممرضة بالإضافة إلى المشاكل التي يتلقونها من المرضى بأنفسهم.

أما بالنسبة للمشاكل التي يتلقونها من المسؤول والزملاء فتتمثل عادة في خلافات أو صراعات العمل في أي منظمة بين العمال أنفسهم أو بين العمال والمرؤوسين وهذا ما تأكده نتائج المتوصل إليها في الجدول السابق رقم (24).

⁴⁴ مقابلة مع الممرضة الأولى، يوم 2016/02/12، على الساعة 11:00 صباحا، داخل المستشفى

⁴⁵ عامر مصباح، علم الاجتماع الرواد والنظريات، شركة دار الأمة، الجزائر، 2010، ص 156

* تمثل عدد الاجابات وليس عدد المبحوثين.

الجدول رقم(26): يوضح توفير المستشفى النقل الوظيفي للمبحوثات

			النسبة%	التكرار	البديل
النسبة%	التكرار	في حالة الإجابة ب لا هل تؤثر	00	00	نعم
66,66%	20	الأداء الوظيفي	100	30	لا
33,33%	10	ميزانية الأسرة			
100%	30	المجموع	100%	30	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول رقم (26) أن نسبة 100% من المبحوثات لا يوفر لهن المستشفى نقلا وظيفيا وهذا ماله تأثير على أدائهن الوظيفي بنسبة 66,66% وهي نسبة كبيرة مقارنة بنسبة 33,33% والخاصة بالمبحوثات اللواتي أجبن على أن هذا يؤثر على ميزانية الأسرة ومن خلال هذه المعطيات وما صرحت به إحدى الممرضات من خلال المقابلة⁴⁶ التي أجريت معها أن المستشفى يتكفل فقط بتأمين النقل للطبيبات دون الممرضات، أضف إلى ذلك في حالة حدوث حالات استعجاليه يقوم بإحضار الطبيبات من منازلهن في أي وقت.

⁴⁶ مقابلة مع الممرضة الثانية، يوم 2016/02/12، على الساعة 9:00 صباحا، داخل المستشفى

الجدول رقم(27): يوضح اشتراك المبحوثات في اتخاذ القرارات بعملهن يؤدي إلى زيادة ولائهن

واستقرارهن في العمل

النسبة %	التكرار	البدائل
90%	27	نعم
10%	03	لا
100%	30	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم (27) أن 27 مبحوثة بنسبة 90% آقرين على أن إشراكهن في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهن تؤدي إلى زيادة ولائهن واستقرارهن في العمل، ولقد دلت المقابلات⁴⁷ التي أجريت مع بعض المبحوثات أن المشاركة في اتخاذ القرارات تزيد من انتمائهن إلى المؤسسة وارتفاع روحهن المعنوية، فهن يسعين لتحقيق حاجاتهن ورغباتهن الشخصية، فدورهن لا يقتصر على الخضوع والطاعة للأوامر والتعليمات التي تصدرها المستويات العليا، بل يساهمن كذلك ويشاركن في صنع القرارات وتحقيق أهداف المؤسسة، بينما قدرت 10% من المبحوثات بعدم زيادة ولائهن واستقرارهن في العمل بمجرد إشراكهم لأنهن لا يساهمن في المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل .

وكتأويل لهذه النتائج يلاحظ أن الإنسان بطبيعته يجب أن يشعر بأهميته وبقيمته وأن يظهر ذلك أمام الآخرين كما يحتاج للشعور بأن من حوله يهتمون برأيه ويحتاجون لمشورته مما يزيد من تقديره لذاته و عندما يسمح القائد لمؤوسيه بالمشاركة في اتخاذ القرارات ويستمع لهم باهتمام ذلك يشجعهم على إبداء آرائهم وطرح أفكارهم ونشغالاتهم ويعمل على رفع مستوى أداءهم ورضاهم عن العمل الذي يؤديه، في حين إذا كانت القرارات المتخذة من أعلى المستويات بشكل تعسفي من دون مشاركتهم فإنه يؤدي إلى شعورهم بعدم الاطمئنان واتخاذهم لإجراءات مضادة لتلك التجديدات، لكن حين يشاركون تكون قد منحت لهم الفرصة لإسماع صوتهم، وقد يرغبون في التغيير⁴⁸؛ فالاستقرار هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في التنظيم دون التفكير في تغييره إلى مؤسسة أخرى مادام العمل الأول يوفر له مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية، ويجعله مطمئنا على مستقبله المهني وراض عنه، ويكون ذلك من خلال إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية، والاعتراف بمهاراته وقدراته واحتياج المؤسسة له كفرد وكعامل وحرصها على توفير المناخ التنظيمي

⁴⁷ - مقابلة مع الممرضة الثانية، يوم 2016/02/12، على الساعة 9:00 صباحا، داخل المستشفى

⁴⁸ - <http://www.geocities.com/rashid-alhora/almawared.hmd>, 17_04_2016, à 19h : 00 .

الذي يسمح له بإبراز مواهبه ومهاراته وتطوير قدراته باستمرار، ولا يتأتى له ذلك إلا من خلال التكوين المهني والتعليم المستمر سواء في مكان العمل أو خارجه، المهم أن تحقق له الإشباع الكافي ليكون نفسه بالقدر الذي يتماشى مع مستوى الطموح والمهارة لديه. ومن جهته فقد صاغ " كابلاو " نموذجاً يمكن على أساسه تقييم فعالية المؤسسات ويركز بالدرجة الأولى على الاستقرار المهني، الذي يمثل قدرة المؤسسة على الحفاظ على هيكلها وأعمالها، وضمان التكامل بين أفرادها لما توفره لهم من اتصالات وعلاقات طيبة بغية تواصلهم، واحتكاكهم ببعضهم ببعض، فالاحتكاك ضروري لتعلم الكثير عن مبادئ وطرق العمل الصحيحة ومناقشة الحلول المناسبة⁴⁹، وعليه يعد الاستقرار المهني أحد أهم المؤشرات في إلتناء الوظيفي للعامل لمؤسسته بالتالي تعد خطوة أساسية في تشكل هويته المهنية.

الجدول رقم(28): يوضح اهم الصعوبات والعراقيل التي تواجه المبحوثات في مكان العمل وتمنعها

من القيام بواجبها الوظيفي بشكل تام

النسبة%	التكرار	البدائل
28,07%	16	عدم احترام بعض المرضى وأهل المريض للممرضات
24,56%	14	تدخل المسؤول في العمل
14,04%	8	نقص بعض أدوات العمل داخل المصلحة
12,28%	7	نقص الممرضات المناوبات
15,79%	9	نقص الحوافز
100%	*57	المجموع

تشير النسب المئوية في الجدول أعلاه من خلال السؤال المفتوح إلى أن 28,07% من المبحوثات ذكرت أن من بين أهم الصعوبات التي تواجههن في العمل بالمستشفى وتمنعهن من القيام بواجباتهن الوظيفية بشكل تام هو سوء معاملة المريض وأهله للممرضة لما تتعرض من انتقادات وسب وشتم من طرف المرضى وذويهم وتدخل معهم في مناقشات وهذا ما توصلت إليه الباحثة " سهام بنت خضر

⁴⁹ محمد عليش، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار القلم، لبنان، 1985، ص34
* تمثل عدد الاجابات وليس المبحوثين

الزهراني" التي خلصت إلى أن المشاكل التي تواجه المبحوثات في العمل وتمنعها من القيام بأدائها الوظيفي هو الوقوع في مواجهات مع المرضى وأهاليهم⁵⁰ في الحين أجابت ما نسبته 24,56% من المبحوثات أنهن يواجهن تدخل المسؤول في عملهن من طرف رؤساء الأقسام وهذا راجع إلى عدم ثقتهن في قدراتهن وهو ما يتفق مع نتائج الجدول رقم (19) علاقة المسؤول بالمرضات، إضافة إلى حب التمثير لكل من بعض الزملاء والتقليل من قيمة الآخرين خاصة المرضات الإناث وهذا ما صرحت به المرضات مما ينعكس عليها بعدم انتماءها وولائها للمصلحة التي تعمل فيها، كذلك أجابت بعض المبحوثات بنسبة 19,30% أنهن يواجهن ضغطا داخل المصلحة وهذا ناجم عن التعامل اليومي مع عدد كبير من المرضى وقد أرجع هذا إلى قلة المرضات وخاصة في نظام المناوبة فغالبا ما تعمل من ممرضة إلى ممرضة في المصلحة الواحدة مما يولد لديهن ضغط وبذل جهد أكثر من طاقاتهم وخاصة إذا تزايد عدد المرضى فكل واحد يريد أن يقدم إليه العلاج وهذا ما يؤدي إلى الانفعال داخل المصلحة ويؤثر على أداءهن في العمل، أما بقية المبحوثات فقد أجاب بنسبتين متقاربتين 14,04% و 15,79% على التوالي أن أهم المشكلات التي تواجههن وتعرقل أداءهن في العمل هو غياب الحوافز المادية والمعنوية في المؤسسة الاستشفائية والتي لها علاقة أساسية وطرديّة مع أداء العاملات أضف إلى نقص بعض أدوات العمل في المصلحة وهذا ما له تأثيرا سلبيا على أداءهن وتقل رغبتهن في العمل، وبالتالي يمكن الاستنتاج أن الكثير من ظروف العمل تشكل عبئا مهنيا على المرضات العاملات وهو ما يؤدي في الأخير إلى ضعف انتمائها الوظيفي للمصلحة أو المؤسسة التي تعمل فيها .

ثانيا: مناقشة النتائج الجزئية و العامة

بعد إجراء الدراسة الميدانية وتبويب وتحليل إجابات المبحوثات من خلال الجداول توصلت الدراسة الراهنة إلى عدد من النتائج الجزئية والعامة.

1- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الأولى: "تؤثر المعوقات الأسرية في تشكيل الهوية المهنية

للممرضة"، ونتج عن الفرضية مايلي:

⁵⁰- لمزيد من التفاصيل، انظر الدراسة السابقة الأولى، (سهام بنت خضر الزهراني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، السعودية، 1432هـ) ص12.

✓ بعد تفرغ البيانات وتحليلها اتضح أنّ أغلبية المبحوثات أكدن أن خروجهن للعمل كان من أجل تحقيق ذواتهن وطموحاتهن داخل المجتمع.

✓ كما أجابت أغلب المبحوثات أن أزواجهن متفهمين لظروف عملهن، خاصة لما تقدمه من خدمات لبنات جنسها في ظل مجتمع محافظ لا يتقبل بسهولة الخدمات الطبية المقدمة للنساء من طرف الرجال.

✓ و تؤكد أغلب إجابات المبحوثات أن أزواجهن لا يساعدونهن في أداء الأعمال المنزلية وهذا راجع إلى ذهنية معينة حيث يرى المجتمع أن الأعمال المنزلية من أدوار المرأة وحدها.

✓ كما تبين نسبة 80% من المبحوثات أنهن يتلقين مساعدة في تربية أبناءهن من طرف الحضانة طوال فترة العمل والتي أصبحت في الغالب تربيتهم اقل نجاحا من ذي قبل.

✓ تؤكد أغلب المبحوثات أن الوقت الذي تقضيه مع أطفالها غير كاف للاهتمام بهم .

✓ في الحين أكدت أغلبية المبحوثات أن عملهن يؤثر على التحصيل الدراسي للأبناء .

✓ كما تشير نسبة 60% من المبحوثات أنهن لا يساعدن أبنائهن في مراجعة دروسهم .

✓ وتبين نسبة 73,33% من المبحوثات بأن خروجهن للعمل له أثر على أدوارهن الأسرية من صعوبة القيام بالأعمال المنزلية، تقليل زيارة الأقارب وغيرها .

✓ تؤكد نسبة 76.66% من المبحوثات أنهن لا يعملن بنظام المناوبة وهذا راجع إلى رفض الزوج أن تعمل زوجته كمناوبة في الليل خوفا من انعكاس ذلك على حياتهم الخاصة أو على أبنائهم .

✓ تشير نسبة 14.85% فقط من المبحوثات المناوبات أنهن يتلقين مساعدة من طرف أزواجهن وأهلهم في رعاية أبنائهم

✓ كما أكدت المعطيات الكمية أن أهم المشكلات الأسرية التي تواجه المرضات المتزوجات وتنعكس على أداءهن في العمل وجود مشاكل عائلية، مرض الأبناء، التعب والإرهاق في القيام بالواجبات المنزلية وغيرها .

من خلال النتائج يمكن القول أن خروج المرأة للعمل ترتب عنه نتائج كثيرة في غاية التعقيد فرضت نفسها أمام الحياة اليومية العديدة وهذا ما أدى إلى صعوبة ممارسة لأدوارها المنزلية فجعلها تتحمل مسؤولية لوحدها من دون مساعدة زوجها وهذا ما انعكس سلبا على وظائفها المنزلية، فأدخلها في تضارب الأدوار وجعلها لا تتقن أيا منهما وهذه أحد العوامل الاجتماعية التي تحول دون

التوفيق بين عملها المهني كمرمضة والتفكير الدائم في بيتها وزوجها وأولادها وبالتالي انعكس على هويتها المهنية فجعلها تعيش في مجالين اجتماعيين مختلفين تماما لكل منه التزاماته وقواعده.

2- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الثانية: " تؤثر المعوقات الوظيفية في تشكيل الهوية المهنية

للممرضة" ونتج عن الفرضية مايلي:

- ✓ تشير المعطيات الكمية أن كل المبحوثات أجبن بأن أهم الصعوبات التي تمنع المبحوثات من الانضباط والمداومة في عملهن هي كثرة الأعباء المنزلية، رعاية الأبناء، عدم تفهم العائلة لطبيعة عملها، بعد المسافة، كما أكدته نتائج الفرضية الأولى .
- ✓ كما أكدت المبحوثات أن نوعية العلاقة التي تربطهن بزملائهم أثناء العمل هي علاقة عادية بنسبة 70% ثم علاقة جيدة 30%.
- ✓ و توصلت الدراسة إلى أن العلاقة التي تربطهم مع رئيسهن في العمل هي علاقة ضعيفة بنسبة 36.66% ثم متوسطة بنسبة 30%.
- ✓ في حين تكشف النتائج على أنّ أغلبية المبحوثات في حال واجهتهن مشكلة أثناء العمل فإنهن يستعن بزملائهن في العمل .
- ✓ كما أن أغلب المبحوثات لم يتحصلن على ترقية وهذا بنسبة 60%، حيث يرجعن سبب ذلك إلى أن المؤسسة تعتمد على الاقدمية والكفاءة في ترفيتهن إضافة إلى الاعتبارات الشخصية حسب ما صرحت به المبحوثات .
- ✓ و تؤكد أغلب إجابات المبحوثات بنسبة 63,33% أن المؤسسة تستخدم التبرعات والبرامج التدريبية بفرصا مساوية بين الجنسين وهذا من أجل تحسين مستوى أدائهن وتنمية قدراتهن المهنية والعلمية لمسايرة التطورات في المجال الصحي.
- ✓ توصلت الدراسة إلى إن أغلبية المبحوثات أجبن بأن المؤسسة لا تأخذ بعين الاعتبار الآراء التي تبديها في مجال عملهن
- ✓ كما توصلت الدراسة إلى أن جل الممرضات يشعرون في بعض الأحيان بالاغتراب في مجموعة العمل التي يتواجدن فيها.
- ✓ وأكدت المبحوثات بأن الأطراف المتسببة في المشاكل للمبحوثات أثناء تأدية عملهن كانت من أهل المريض، ثم المرضى بحد ذاتهم وتليها بعدها من طرف رؤسائهم وزملائهم في العمل.
- ✓ كما بينت نسبة 100% من الممرضات أن المستشفى يتكفل بتأمين النقل للطبيبات دون الممرضات وهذا ما ينعكس على أدائهن الوظيفي وعلى ميزانية الأسرة.

✓ في حين أفرت المبحوثات على أن إشراكهن في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهن يؤدي إلى زيادة ولائهن واستقرارهن في العمل.

✓ تشير المعطيات الكمية إلى أنّ أغلبية الممرضات أكدن أن أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجههن في المؤسسة الاستشفائية وتمنعهن من القيام بواجباتهن الوظيفية هو عدم احترام بعض المرضى وأهل المريض للممرضات، تدخل المسؤول في العمل، غياب الكلي للحوافز والمكافآت، نقص بعض أدوات العمل داخل المصلحة، نقص الممرضات المناوبات .

من خلال النتائج يمكن القول أن المعوقات الوظيفية المتعلقة بالأفعال الاجتماعية التي ينشئها محيط العمل تؤثر في تشكيل الهوية المهنية للممرضة وهذا ما ترجمته نتائج الفرضية الجزئية الثانية حيث أكدت الممرضات أن العلاقة التي تربطهن مع المشرفين هي علاقة تباعد وتنافر، كذلك عدم إشراكهن في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهن ونقص الحوافز المادية والمعنوية يؤدي بهم إلى عدم شعورهن بالولاء والاستقرار في المصلحة التي يعملن فيها، فالممارسات التي تعايشها المبحوثات الممرضات في المؤسسة الاستشفائية كمجال اجتماعي من طرف المرضى والمشرفين وأحيانا الزملاء تمثل عائق أمام تشكل الهوية المهنية لهؤلاء الممرضات بما تتضمنه من أفعال اجتماعية تؤدي إلى عدم استقرارهن الوظيفي ولا تعزز انتماءهن للمؤسسة.

3- نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

بعد التطرق لأهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بمدينة ورقلة حول المعوقات الاجتماعية وانعكاسها على تشكيل الهوية المهنية للمرأة العاملة اتضح أن نتائج الدراسة الراهنة تقترب في أجزاء منها مع نتائج الدراسات السابقة التي أجريت في سياقات اجتماعية متباينة وتبتعد عنها في جوانب أخرى.

ضمن هذا السياق توصلت الدراسة الراهنة إلى أن المعوقات الأسرية تؤثر في تشكيل الهوية المهنية للممرضة وهذا لأن المرأة العاملة (الممرضة) تتحمل مسؤولية إدارة بيتها من دون مساعدة زوجها وهذا ما جعلها تجد صعوبة في التوفيق بين وظيفتها ومسؤولياتها المنزلية على أكمل وجه و تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (سهام بنت خضر الزهراني) على أن العمل بالمستشفى بالنسبة للمرأة المتزوجة يمثل ازدواجاً في أدوارهن بين المنزل والعمل وخاصة في ظل ساعات الدوام مما ينعكس على صعوبة التوفيق بين العمل والبيت والزوج والأولاد بسبب عدم كفاية الوقت لتربية الأبناء وقضاءها وقتاً طويلاً خارج المنزل .

كما توصلت الدراسة الراهنة إلى أن المعوقات الوظيفية المتعلقة بالأفعال الاجتماعية التي ينشئها محيط العمل تؤثر في تشكيل الهوية المهنية للممرضة حيث بينت الشواهد الميدانية والنتائج على أن الممارسات اليومية التي تعيشها الممرضات في المستشفى كمجال

اجتماعي من طرف المرضى والمشرفين وأحياناً الزملاء تنعكس على أدائهن في العمل وإذا تم الرجوع إلى الدراسات السابقة التي فقد لفتت الانتباه إلى أن الممرضات العاملات في القطاعات الحكومية تواجه صعوبات بالدرجة الأولى ويرجع ذلك إلى الاختلاط والتعامل مع الرجال سواء مع المرضى أو الزملاء بالعمل مما يؤثر على سمعتها من وجهة نظر المجتمع وذلك بسبب العادات والتقاليد وثقافة المجتمع التي تفرض على المرأة عدم الاختلاط مع الرجال وما يتبع ذلك من مضايقات من قبل الموظفين سواء بعدم إعطائها الحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملها أو التعرض لها بالكلام أو بسبب عدم احترام المرضى لها وهذا ما يؤدي إلى عدم استقرارها الوظيفي وولائها إلى المؤسسة التي تعمل فيها وبالتالي يمثل عائقا أمام تشكل الهوية المهنية لها وهذا ما توصلت إليه دراسة (كاري نادية أمينة) على أن الهوية المهنية ترتبط بالتمثل الذهني الذي يحمله الفرد عن نفسه وعن علاقاته ودرجة اندماجه في محيط عمله وتوافقه مع قيمه الثقافية.

ثالثا: النتيجة العامة

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 البيت 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 مسؤوليها 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.

الخطمة

الخاتمة:

ينتهي كل بحث علمي بمجموعة من النتائج والحقائق التي يصل إليها الباحث بعد استخدامه لخطوات البحث العلمي المناسبة لموضوع دراسته، وقد حاولت هذه الدراسة الوصول إلى نتائج علمية وموضوعية ومنطقية تتناسب مع الواقع وتعطي صورة حقيقية للمعوقات الاجتماعية وانعكاسها على تشكيل الهوية المهنية للممرضة المتزوجة العاملة بالقطاع الصحي، ذلك أنه لم يعد خروجها مشكلا في حد ذاته وإنما المشكل الآثار المترتبة عن هذا الخروج حيث كانت المرأة ترأس وظيفة فطرية المتمثلة في تربية الأطفال والقيام بشؤون منزلها وزوجها وعائلتها لكن مع التغيرات التي طرأت على العديد من الأبنية الاجتماعية حصل نوع من التغير في أدوارها فتعلمها وحصولها على شهادات عليا وظهور العولمة وتأثيراتها، جعلت من خروج المرأة للعمل ضرورة من ضرورات الحياة وهو الحال في المجتمع الجزائري.

و الخلاصة أنه بالرغم من المكانة الهامة التي تشغلها المرأة حاليا في المجتمع في مختلف الميادين الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ورغم كل المكتسبات التشريعية التي أصبحت تعزز مكانتها وتساندها فان هناك العديد من الصعوبات والعراقيل التي لازالت تحول دون تبوئها المكانة اللائقة في مكان العمل مما يؤثر عليها بصورة سلبية في اندماجها في مجموعة العمل ويتركها عرضة لعدم التوافق والتكيف داخل ميدان العمل وينعكس سلبا على هويتها المهنية، أي كلما زادت المعوقات الاجتماعية كلما انعكست على تشكل هويتها المهنية .

ومن هذا المنطلق أثارت هذه الدراسة جملة من النقاط لتفادي هذه المعوقات وتمثل في:

أن المؤسسات الاستشفائية لا بد من توفير خدمات النقل للعاملات وخاصة الممرضات المناوبات حتى لا يكن عرضة للمضايقات والتحرشات وتوفير الأمن اللازم لهن، والسهر على توظيف الممرضات في الأقسام الخاصة بطب النساء هذا من جهة ومن جهة أخرى الاهتمام بتكوين المرأة منذ المراحل التعليمية المبكرة على تحسين قدرتها على تجاوز الضغوط اليومية في حالة عملها وكيفية التوفيق بين المسؤوليات العائلية والمسؤوليات المهنية من خلال المناهج الدراسية التي تتلقاها أثناء تعليمها.



قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

1- المعاجم والقواميس:

1. إبراهيم قبلاطي، قاموس عربي عربي، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 1997.
2. ابن المنصور، لسان العرب، مجلد 11، دار الكتب العلمية، لبنان، 2013 .
3. أنطوان نعمة وآخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط2، دار المشرق، بيروت، 2001.
4. عدنان أبو مصلح، معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006 .
5. محمد منير حجاب، المعجم الإعلامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004.

2- الكتب باللغة العربية:

6. إبراهيم عيسى عثمان، نظريات معاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، 2008.
7. إحسان محمد الحسن، منهج البحث الاجتماعي، دار وائل، عمان (الأردن)، 2009.
8. جابر عوض، أبو الحسن الموجود، المتغيرات الإدارية في منظمات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2004.
9. حريم حسين ، السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال)، دار حامد للنشر، عمان، 2004 .
10. رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004.
11. عامر مصباح، علم الاجتماع الرواد والنظريات، شركة دار الأمة، الجزائر، 2010 .
12. علي ليلة، البنائية الوظيفية في علم الاجتماع و الأنتربولوجيا، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000.
13. عمار بوحوش ومحمود ذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
14. الغرايبية فيصل محمود، العمل الاجتماعي مع الأسرة والطفولة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2012 .

15. فضيل دليو وآخرون، أسس منهجية في العلوم الاجتماعية (سلسلة العلوم الاجتماعية)، مطبع دار البعث، قسنطينة، 1999.
16. كامليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، بيروت، 1989.
17. محمد المهدي بن عيسى، علم الاجتماع التنظيم (من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة)، مطبعة امابلاست للطباعة والنشر، الجزائر، 2010.
18. محمد علي محمد، علم الاجتماع التنظيم (مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والنهج)، ط3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003.
19. محمد عليش، إدارة الموارد البشرية، دار القلم ، لبنان، 1985.
20. مختار محمد إبراهيم، مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية، دار الفكر العربي، مصر، 2005.
21. مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الرواق، عمان (الأردن)، 2000.
22. موريس انجس، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ط2، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.

3- المقالات والملتقيات:

23. بخوش أحمد وبوعلى وسيلة، التراث الثقافي الشاوي بين الثابت والمتغير دراسة لبعض العادات والتقاليد 1935-1936 ، مداخلة بالملتقى الدولي حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2010.
24. دكتورة لامية بويبيدي و الأستاذة أسماء مطوري، عمل المرأة (الأم) ومشكلة الدور، مداخلة بالملتقى الوطني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة أيام 09 و10 أفريل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013.

4- الأطروحات والمذكرات:

25. بن زوخ عيدة، عمل المرأة وعلاقته بالاستقرار الأسري، رسالة ماجستير أكاديمي، جامعة ورقلة، قسم علم الاجتماع، 2012_2013.
26. بن علي كلثوم، تمثلات المجتمع الصحراوي للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوظيفي، رسالة ماجستير أكاديمي، جامعة ورقلة، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا، 2013_2014.
27. سهام بنت خضر الزهراني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، السعودية، 1432 هـ
28. شامخ عزيز، معوقات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، مذكرة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009.
29. مليكة الحاج يوسف، أثار عمل المرأة على تربية أبنائها، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2002-2003
30. نادية فرحات، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 08، الجزائر، 2012.
31. كاري نادية أمينة، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، 2010_2011.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

32. Noel braquai et al dictionnaire de la philosophie ,Armand Calin ,Parise ,2005 .
33. Claude Dubar, La socialisation, Construction des identités sociales et professionnelles (p1), ISSN Paris, 1991.

34. Huberman (M), Perspectives on the teaching career, International hand book of teachers and teaching ,Boston,1997.

35. Sainseulieu (R), L'édentité au travail , Press de la fondation nationale des sciences politiques, Paris,1988.

36. Tajfel(H) , La catégorisation sociale, in serge Moscovici, France, 1973.

ثالثا: المواقع الإلكترونية

37. <http://www.geocities.com/rashid-alhora/almawared.htm>.

38. <http://www.startimes.com/?t=27320658>



ملحق رقم: 01

دليل مقابلة مع بعض الممرضات في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بولاية ورقلة

1. ما هي الأسباب التي دفعتك للعمل؟

.....

2. هل تعملين في نظام المناوبة؟

.....

3. ماهي أسباب عدم عملك في نظام المناوبات؟

.....

4. هل استطعت تحقيق التوازن بين عملك في البيت وعملك خارج البيت؟

.....

5. ما هي طبيعة علاقتك مع زملاءك الممرضين؟

.....

6. وماهي طبيعة علاقتك برؤوسك في القسم الذي تعملين فيه؟

.....

7. كيف تتعامل المؤسسة مع الآراء التي تبديها في مجال العمل؟

.....

8. هل تشعرين بالعزلة في مجموعة العمل؟

.....

9. هل يتبع القطاع الصحي أساليب لرفع من مستوى الأداء الممرضات؟

.....

10. هل حصلتي على ترقية في هذا القطاع؟

.....

11. هل يقوم المستشفى بتأمين النقل لكم؟

.....

12. هل يؤدي إشراكك في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملك إلى زيادة ولاءك واستقرارك في العمل؟

.....

13. ما هي المعوقات والصعوبات التي تواجهك في القطاع الصحي؟

.....

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

إستمارة إستبيان

أختي الممرضة....

في إطار انجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص التنظيم والعمل بعنوان
"المعوقات الاجتماعية وانعكاسها على الهوية المهنية للمرأة العاملة " نرجوا من سيادتكم الإجابة على
أسئلة الاستبيان و ذلك أمام الإجابة المناسبة بوضع علامة (x) .

ونحيطكم علما أن المعلومات المقدمة لن تستخدم إلا لأغراض علمية و أخيرا نشكركم جزيل الشكر
لتعاونكم معنا.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. السن :
2. نوع الإقامة : مع أهل الزوج بيت مستقل
3. عدد الأطفال :
4. طبيعة المهنة : منتظم مناوبات
5. الاقدمية في العمل :

المحور الثاني : تؤثر المعوقات الأسرية في تشكيل الهوية المهنية للممرضة

6. ما الذي يدفعك للعمل ؟

تحقيق الذات

مساعدة الزوج ماديا

أخرى تذكر

7. هل يتفهم زوجك ظروف عملك ؟ نعم لا
8. هل يساعدك زوجك في أعمال المنزل ؟ نعم لا أحيانا
9. هل تتلقين مساعدة من طرف غيرك في رعاية الأبناء ؟ نعم لا

إذا كانت نعم من طرف من: أهل الزوجة

أهل الزوج

الحضانة

أخرى تذكر

10. هل الوقت الذي تقضينه مع أطفالك كاف للاهتمام بهم؟ نعم لا

في حالة ب لا لماذا.....

11. هل عملك يؤثر على التحصيل الدراسي لأبنائك؟ نعم لا

12. هل تساعدن أطفالك في مراجعة دروسهم؟ نعم لا أحيانا

13. هل ترين أن خروجك للعمل اثر على أداءك لأدوارك الأسرية؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك :

صعوبة القيام بأعمال المنزل تقليل زيارة الأهل والأقارب

الإخلال في القيام بالواجبات الزوجية

أخرى تذكر

14. هل تعملين في نظام المناوبات الليلية؟ نعم لا

في حالة الإجابة بلا ماهي المعوقات التي تمنعك من القيام بذلك :

رفض الزوج

طبيعة العمل المرهقة والمتعبة

الاهتمام بالأبناء ومساعدتهم في مراجعة دروسهم

أخرى تذكر

15. أثناء مناوبتك من يهتم بالأبناء؟ زوجك

أهلك

أهل زوجك

أخرى تذكر

16. ماهي أهم المشكلات الأسرية التي تواجهك وتنعكس على أداءك في العمل؟

.....
.....
.....

المحور الثاني: تؤثر المعوقات الوظيفية في تشكيل الهوية المهنية للممرضة

17. ماهي أهم الصعوبات التي تمنعك من الانضباط والمداومة المستمرة في العمل؟

كثرة الأعباء المنزلية عدم تفهم عائلتك لطبيعة عملك

رعاية الأبناء بعد المسافة

أخرى تذكر

.....

18. كيف هي علاقتك مع زملائك في القسم الذي تعملين فيه؟ جيدة

حسنة

ضعيفة

19. كيف هي علاقتك مع رئيسك؟ جيدة حسنة

متوسطة ضعيفة

20. إذا صادفتك مشكلة ما بخصوص عملك هل تلجئين إلى:

التفكير بمفردك لاتخاذ القرار المناسب الاستعانة بالزملاء رئيسك في العمل

21. منذ تعيينك في المؤسسة التي تعملين بها هل حصلت على ترقية؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب لا فيما يرجع ذلك.....

22. هل تمنح المؤسسة فرصا مساوية بين الجنسين للاستفادة من التربصات و البرامج التدريبية؟

نعم لا

23. كيف تتعامل مؤسستك مع الآراء التي تبدينها في مجال العمل؟

الإهمال الرفض القبول تستغل وتنسب لغيرك

24- هل تشعرين بالعزلة في مجموعة العمل؟ نعم لا أحيانا

إذا كانت الإجابة بنعم أو أحيانا ما هو سبب ذلك.....

25. أثناء تأديتك لمهامك هل تواجهين مشاكل من طرف:

المرضى ذويهم زملائك مسؤولك

26- هل يوفر لكم المستشفى النقل الوظيفي ؟ نعم لا

في حالة الإجابة بلا هل يؤثر ذلك على: أداءك الوظيفي

ميزانية الأسرة

27. هل يؤدي إشراكك في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملك إلى زيادة ولاءك واستقرارك في العمل؟

نعم لا

28. ماهي أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجهك وتمنعك من القيام بواجبك الوظيفي ؟

.....

.....

.....

.....

.....

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن المعوقات الاجتماعية وانعكاسها على تشكيل الهوية المهنية للمرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة، وهذا من أجل تقديم تحليل سوسيولوجي أقرب للواقع ومحاولة الوصول إلى تفسير ما هو كائن فعلا، ولمعرفة هذا عن قرب تم طرح التساؤل الرئيسي التالي: كيف تساهم المعوقات الاجتماعية في تشكيل الهوية المهنية للممرضات العاملات بالمستشفى محمد بوضياف بمدينة ورقلة؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

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؟

وللاجابة على هذه التساؤلات تم إتباع مجموعة من الإجراءات المنهجية المتمثلة في المنهج الوصفي، كما تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات مدعومة بالملاحظة والمقابلة كأداتين مساعدتين، أما عن عينة الدراسة فقد تم اختيار المسح الشامل كون مجتمع الدراسة صغير جدا ولا يمكن أخذ عينة منه، حيث قدر بـ 32 ممرضة متزوجة.

وبعد عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أسئلة الاستمارة والمقابلة ومن جملة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء الفرضيات اتضح من خلالها أن المعوقات الأسرية والوظيفية تؤثر في تشكيل الهوية المهنية للممرضات العاملات بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة- الهوية المهنية- المعوقات الأسرية- المعوقات الوظيفية .

Summary of the study:

The present study aims to reveal the social constraints and impacts on the formation of professional identity of women working in Mohamed Boudiaf hospital in Ouargla, And in order to bring this sociological analysis closer to reality, and try to give a real explanation, and to see this up close, a main question has been asked:

How social barriers contribute to the formation of professional identity of nurses working at the hospital of Mohamed Boudiaf in Ouargla ?

This main question includes the following sub-questions:

1. What is the impact of family obstacles in the formation of professional identity of nurses, working in the Mohamed Boudiaf hospital in Ouargla ?

2. How functional constraints affecting the construction of the professional identity of nurses, in the Mohamed Boudiaf hospital in Ouargla ?

To answer these questions, a set of methodological procedures have been followed as the descriptive approach, in which we have been relying on a questionnaire form as an essential tool to collect information, supported by observation, and interview as a helpful tools,

Concerning the study sample, the comprehensive survey has been selected, because the study population is very small, and it is not practical to take a sample from, where it is estimated by 32 married nurses.

After presenting and analysing data that has been collected, through the questionnaire and the interview, and from among the results that the study has reached in the light of the assumptions, it turned out that family and functional constraints affecting the formation of the professional identity of nurses working in Mohamed Boudiaf hospital in Ouargla.

Keywords: woman worker, professional identity, family obstacles, functional constraints.