



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن احمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والانثروبولوجيا

تخصص: علم الاجتماع تنظيم والعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحت عنوان

استراتيجية إدارة الحياة الاسرية للمرأة العاملة المتزوجة في القطاع العمومي
-دراسة ميدانية- ف الشبكة الجزائرية للتأمينات caat

تحت إشراف الأستاذة:

من إعداد:

" العققاق حفصة "

بيراش نريمان

أعضاء لجنة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة وهران 2	أستاذ محاضر-ب-	بداش وردة
عضو مناقشا	جامعة وهران 2	أستاذ مساعد-ب-	زمام ربيع
عضو مقرا	جامعة وهران 2	أستاذة محاضرة (ب)	العققاق حفصة

السنة الجامعية: 2023/2022

الإهداء

باسم الخالق المعين المالك العلي وباسم أول كلمة أنزلت على خاتم الأنبياء و
المرسلين محمد الأمين وبعد:

إلى فلذة كبدي، إلى قرة عيني إلى نور الشمس التي تنير دربي و القمر
الذي يضيء ليلي وينسياني مر الزمان، ويسملان طريقي و منعتني العزة
والكرامة و الثقة بالنفس لأصبح زهرة الربيع في أحلى أيام المقاومة " أبي
العزیز و أمي الحنونة" اللذان شربا من كووس المر الأشم من ربحان العطر.
إلى أحلى هدية من رب السماوات شعلة الغد و أمل الحياة إخوتي و أخواتي .
إلى كل عائلتي صغيرا وكبيراً أطال الله في عمرهم إلى كل زميلات الدراسة
وصديقات الدرب . إلى كل من فيه بذرة العلم أرادها النتج .

شكراً

تشكرات

يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر و الامتنان للأستاذة المؤطرة:

الذي كانت سندا لي في هذا العمل المتواضع سواء بحضورها الملتزم أو

إمدادها لي بالمعرفة الموضوعية و بنصائح القيمة التي كان الأساس في

بناء هذه المذكرة.

وبكل احترامي و تقديراتي أتوجه بالشكر إلى جميع من ساعدني و من

لم يبخل علي من أي معلومات لإثراء هذا الموضوع من كل الجوانب .

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على استراتيجية إدارة الحياة الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة في القطاع العمومي، والكشف عن مدى تأثير عمل المرأة المتزوجة على علاقاتها الأسرية ومعرفة مدى مساهمة استراتيجيات الإدارة الحياة الأسرية على المرأة العاملة المتزوجة. حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على تحديد خصائص الظاهرة المدروسة وتحليلها تم اعتماد على المقابلة والملاحظة، خلال الفترة ما بين 15 ماي الى غاية 15 جوان، يتمثل مجتمع الدراسة في النساء العاملات بولاية وهران ، قمت بدراسة ميدانية في الشركة الجزائرية للتأمينات على 10 عاملات الموظفات في القطاع العمومي بشوارع ولد قابلية زبانة بولاية وهران ، بهذا يمكننا أن نتوصل الى:

- أن يؤثر عمل المرأة المتزوجة على علاقاتها الأسرية أي أن ضعف وتوتر العلاقات الزوجية ينتجان عن غياب المرأة ساعات طويلة عن البيت وتعرضها للتعب والملل بسبب انشغالها بأداء الواجبات المنزلية والوظيفية وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال .
- عند ترك الاولاد عند الذهاب للعمل وترك أبنائها عند المربيات والحاضنات والأقارب، كل هذا من شأنه أن يدخل المرأة العاملة في صراع دائم لإحساسها بالتقصير نحو أبنائها فتجدها مضطربة تستيقظ في ساعات مبكرة من اليوم لتقوم بإعداد الأولاد وتلبية حاجيات الزوج لتخرج للعمل وتعرض لمشاكل المواصل مما يؤثر على علاقاتها الزوجية وعلاقتها بالعمل.
- تساهم بشكل كبير استراتيجيات الإدارة الحياة الأسرية على المرأة العاملة المتزوجة وذلك لمحاولتها التوفيق بين الدور و الوظيفة التي تعاني دائما من بعض المشاكل التنظيمية و الاجتماعية، إلا أن ان هذه المعاناة جعلتها مواصلة للعمل هذا من اجل كسب المال لتلبية متطلباتها.

الكلمات المفتاحية: الاستراتيجية ، الحياة الاسرية، المرأة العاملة، لقطاع العمومي

Résumé de l'étude :

Cette étude visait à identifier la stratégie de gestion de la vie familiale des femmes mariées qui travaillent dans le secteur public, à révéler dans quelle mesure le travail des femmes mariées affecte leurs relations familiales et à connaître dans quelle mesure les stratégies de gestion de la vie familiale contribuent aux femmes mariées qui travaillent. L'étude a utilisé la méthode d'analyse descriptive, basée sur l'identification des caractéristiques du phénomène étudié et son analyse, basée sur des entretiens et des observations, entre le 15 mai et le 15 juin. La population étudiée est constituée de

travailleuses de l'État. J'ai mené une étude de terrain au sein de la Compagnie d'Assurance Algérienne auprès de 10 ouvrières employées du secteur public de la rue Ould Kabilah Zabana dans l'Etat d'Oran. Cette étude a conclu :

- Que le travail d'une femme mariée affecte ses relations familiales, ce qui signifie que la faiblesse et la tension des relations conjugales résultent de l'absence de la femme pendant de longues heures loin de la maison et de son exposition à la fatigue et à l'ennui dus à sa préoccupation d'accomplir les tâches domestiques et professionnelles et à son incapacité. fournir les soins nécessaires au mari et aux enfants.
- En laissant les enfants pour aller travailler et en laissant leurs enfants chez des nounous, des baby-sitters et des proches, tout cela mettrait la femme qui travaille dans une lutte constante à cause de son sentiment de négligence envers ses enfants. tôt le jour pour préparer les enfants et répondre aux besoins du mari afin d'aller travailler et d'être exposée à des problèmes de transport, ce qui affecte ses relations conjugales et sa relation avec le travail.
- Les stratégies de gestion de la vie familiale contribuent grandement à la femme mariée qui travaille car elle essaie de concilier le rôle et le travail. Elle souffre toujours de certains problèmes organisationnels et sociaux. Cependant, cette souffrance l'a amenée à continuer ce travail afin de gagner de l'argent pour subvenir à ses besoins. exigences.

Mots-clés : stratégie, La vie de famille, travailleuses, pour le secteur public

فهرس المحتويات

إهداء

شكر وتقدير

1.....مقدمة عامة.

الفصل الأول: سوسولوجيا عمل المرأة

15.....تمهيد

16.....1- تعريف المرأة العاملة.

17.....2- السيرورة التاريخية لعمل المرأة.

19.....3- عمل المرأة نظرة تاريخية واجتماعية.

21.....4- العوامل المؤثرة في عمل المرأة.

22.....5- المشكلات التي تواجه المرأة العاملة.

24.....6- واقع الاجتماعي للمرأة العاملة في المجتمع الجزائري.

28.....7- التغيير الاجتماعي ودوره في تقييم النسق القيمي للمرأة.

32.....خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الحياة الأسرية للمرأة العاملة

34.....تمهيد

35.....1- تعريف الأسرة.

36.....2- أسباب المشكلات الأسرية.

37.....3- مظاهر تغير وظائف الأسرة.

39.....4- العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية في اطار الأسرة.


- 5- انعكاسات خروج المرأة المتزوجة على أفراد الأسرة.....41
- 6- علاقة المرأة المتزوجة العاملة بالإطار العمل المنزلي والمهني.....41
- 7- استراتيجيات التوفيق بين المهنة والأسرة.....43
- 45.....خلاصة الفصل

الفصل الثالث: إدارة الحياة الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة

- 47.....تمهيد
- 1- تقديم المؤسسة.....48
- 2-2- الحياة الأسرية للمرأة العاملة.....50
- 1-2- ميزانية الأسرة.....50
- 2-2- الاستعانة بالمربيات.....51
- 2-3- تغيير دور النوع الاجتماعي، الاستعانة بالزوج.....52
- 55.....خلاصة الفصل
- 57.....خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق



مقدمة عامة

مقدمة

إن المرأة العاملة تواجه ضغوط جديدة ومتزايدة أكبر وأشد من تلك التي واجهتها جدتها، وهي تحاول جاهدة القيام بكل الأدوار المتعددة والمتصارعة، وكنتيجة حتمية لتعدد الأدوار تظهر مشكلات خاصة بالمرأة العاملة مثل التأخر والتغيب عن العمل بسبب مرض الأطفال أو الزوج وعدم ملائمة العمل مع طاقتها التي تستهلكها في منزلها بالإضافة إلى علاقتها داخل العمل بالرؤساء والزملاء والمرؤوسين، وما لهذه المشاكل من تأثيرات على أسرتها ولا شك أن عمل المرأة يجعلها مستقلة ماديا عن الرجل تشاركه في نفقات المنزل وتسيير شؤونه وترتب عن ذلك مقاسمة الزوج لبعض الأعباء لزوجته ومساعدته في تربية الأطفال ونجد تبادل للمهام والأدوار بين كال الطرفين عبر المشاركة في الأدوار وانتقلت الزوجة العاملة من عنصر تابع إلى عنصر مشارك. لقد أظهرت دراسات حديثة بأن الحياة المزدوجة التي تعيشها المرأة العاملة في بيتها جعلتها ذات طبيعة مختلفة فهي تعيش حالة ثقة تجعلها تتحمل مسؤوليات المنزل والزوج والأطفال ومحاولة تأدية عملها على أفضل وجه، كما تقوم بأدوارها حسب الأولوية، فهي تتحمل عبئ خيارها المزدوج وتتبع بعض الطرق للتوفيق بين حياتها المنزلية والعمل في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها المجتمع، لقد ترتب على خروج المرأة للعمل نتائج كثيرة أثرت على أسرتها، وزادت من اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية، فكثيرا ما تجد المرأة العاملة نفسها أمام مطالب واختيارات في غاية الصعوبة من جهة ما ينتظره زوجها وأطفالها ومن جهة أخرى ما ترغب في تحقيقه لذاتها ويصعب عليها تحقيقه نظرا لوضعها كزوجة ولديها أسرة بحاجة لرعايتها و تواجدها معها، فصعوبة دورها المزدوج يجعلها تتلقى عراقيل وصعوبات عديدة ومختلفة تمنعها من تأدية رسالتها الفطرية إزاء أسرتها على أكمل وجه.

ولقد قسمت الدراسة الحالية إلى مجموعة من الفصول النظرية والميدانية لخدمة أهداف

البحث كالتالي:

يتمثل في المقدمة بندرج تحته اشكالية وفرضيات الدراسة وأسباب اختيار الموضوع، ثم تطرق إلى اهداف واهمية الدراسة، ثم تحديد مفاهيم الدراسة كل من متغيرات الدراسة، أخيرا تم طرح الدراسات السابقة التي تشمل الموضوع، ثم تطرق الى تعريف بالمنهج المستخدم وعينة دراسة وأهم أدوات جمع البيانات التي استخدمها في دراستنا.

أما الفصل الأول فقد خصص للمتغير التابع و كان بعنوان " سوسيولوجيا عمل المرأة"، و قد تضمن هذا الفصل المبحث الأول التي تم تناول فيه الدور الاجتماعي للمرأة العاملة تم تطرق الى تعريف المرأة العاملة، و تطرق الى السيرورة التاريخية لعمل المرأة، وعمل المرأة نظرة تاريخية واجتماعية، اما المبحث الثاني فكان بعنوان دوافع خروج المرأة للعمل والعوامل المؤثرة فيه تم تطرق الى أسباب ودوافع خروج المرأة للعمل والمشكلات التي تواجهها، إضافة إلى الفصل الثالث فقد خصص للمتغير التابع " سوسيولوجية المرأة العاملة" وقد اشتمل على ثلاث المباحث ، دور اجتماعي للمرأة العاملة، ثم التطرق الى دوافع خروج المرأة للعمل، وأخيرا تم تفصيل في الواقع الاجتماعي للمرأة العاملة.

أما الفصل الثاني فقد تضمن الحياة الاسرية للمرأة العاملة تم تناول ماهية الأسرة ، ثم تطرق الى التغيرات التي تطرق داخل الاسرة، واخيرا استراتيجية إدارة الحياة الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة

وقد خصص الفصل الثالث تم استعراض بيانات الدراسة الميدانية، تم عرض البيانات المستقاة من ميدان البحث وفقا للفرضيات والتساؤلات، ثم التطرق إلى مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، إضافة إلى الخاتمة والملاحق.

1- الإشكالية:

تعتبر المرأة في وقتنا الحالي أحد أهم الأطراف الفاعلة في تحقيق التنمية واحداث التغيير في شتى المجالات، فأصبح عمل المرأة ظاهرة منتشرة في المجتمع وبكثرة، وهذا أتاح للمرأة أن تقوم بدور فعال في جميع مجالات العمل، حيث شهدت كل المجتمعات، خروج المرأة للعمل، وهذا راجع للتطور الذي يشهده العامل في كافة المجالات، بالإضافة ظهور الحاجة لليد العاملة النسوية وبالتالي أصبح من الضرورة الحتمية الاقتصادية تواجد المرأة في هذه القطاعات وذلك لتحقيق مطالب المرأة من جهة، وسد احتياجات أسرتها من جهة أخرى، وهذا بالتالي أدى إلى تحقيق ذات المرأة وجعلها شخص حر ومستقل. فالزوجة العاملة تعيش اليوم بين عالمين، عالم يبين دورها التقليدي داخل المنزل، وآخر في الخارج، ولقد ازدادت وظائف المرأة بالتدريج وبدأت تمارس الأعمال وتشتغل بالمهن المختلفة وبالتالي أصبحت في آن واحد زوجة عاملة، إضافة إلى مسؤولياتها الاجتماعية فالتوفيق بين مستلزمات العمل ومتطلباته، و في متطلبات المنزل وشؤونه، فلقد أصبحت المرأة العاملة المتزوجة فريسة للاضطرابات النفسية كالقلق والاكتئاب وفقدان المزاج والعصبية.

وقد حاولنا في هذه الدراسة تناول الموضوع من مختلف جوانبه مستفيدين في ذلك من مجموع الدراسات والأبحاث، التي كان لها الفضل في إثرائه، نذكر من بينها: دراسة "عاجب بومدين (2016-2017)" الموسومة بـ: "الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت" تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل خارج البيت، وتم استخدام المنهج الوصفي اعتمادا على أداة الاستبيان، التي طبقت على عينة قوامها 52 امرأة عاملة بولاية الأغواط، وتوصلت الدراسة إلى أن عمل المرأة خارج البيت له آثار سلبية على نفسها وزوجها وأبنائها وعلى محيطها الاجتماعي¹.

¹ عاجب بومدين (2016-2017) "تحت عنوان: "الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت"، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران2.

أما الدراسة الثانية فكانت ل " ابراهيمي أسماء (2014-2015)": بعنوان " الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة"،

معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة ومعرفة العلاقة بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة، معرفة العلاقة بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة، معرفة العلاقة بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، بلغ عينة الدراسة عدد 30 مفردة 15 معلمة و15 ممرضة اخترت بطريقة عشوائية، توصلت نتائج الدراسة الى توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الممرضات والمعلمات في التوافق الزوجي تعزي إلى المهنة¹.

من بين الدراسات التي أفادتنا أيضا: دراسة: "محي الدين الهواري، (2020)" بعنوان " المرأة العاملة بالتناوب بين طبيعة المهنة وتأثيراتها الاجتماعية"، هدفت الدراسة الى كيف توفق المرأة العاملة بالتناوب بين وظيفتها ودورها الاجتماعي (رعاية الأطفال، خدمة البيت المناسبات، الأعياد، الالتزامات الشخصية، استعمل الباحث المنهج الكيفي، تكونت عينة الدراسة من 10 ممرضات عاملات حيث توصلت الدراسة الى نتائج التالية:

ومن خلال ما سبق فإن الممرضة العاملة بالتناوب ولأجل ضمان توازن بين مهنتها وشؤونها الأسرية تقوم بتفاديه في حالات اضطرارها، وهكذا تثبت فرضيتنا نسبيا ذلك انه بالرغم من الاستراتيجيات التي تتخذها هذه العاملة لمحاولتها التوفيق بين الدور و الوظيفة تعاني دائما من

¹ ابراهيمي أسماء (2014-2015)": بعنوان " الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة"، دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، تخصص علم النفس المرضي الاجتماعي، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

بعض المشاكل التنظيمية و الاجتماعية ، إلا أن تحملها ومواصلتها للعمل يقودنا إلى القول بان خروجها للعمل ليس بداعي التنمية و إنما بداع مادي¹.

بالإضافة إلى دراسة "بن زيان مليكة 2004/2003" بعنوان "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية - دراسة ميدانية بجامعة منتوري-قسنطينة-" تم طرح الاشكال التالي: - كيف تقوم المرأة العاملة المتزوجة بتسيير وإدارة حياتها الأسرية؟، توصلت الباحثة الى النتائج التالية:

- المرأة العاملة المتزوجة لديها عدة مشاكل² .

عرف المجتمع الجزائري تغيرات وتطورات تكنولوجية كبيرة وسريعة في مختلف مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، حيث أدى هذا الظهور إلى إتاحة الفرص أمام تعلم المرأة ووصولها لأرقى المستويات ومشاركتها لرجل في العديد من الوظائف، كما أن هذه التغيرات سمحت للمرأة بالالتحاق بعالم الشغل، وأن دخولها السوق العمل لا يعود إلى تزايد الاحتياجات الاقتصادية والمالية فحسب بل إلى الرغبة في تحقيق استقلالها، وسعيها للوصول إلى نوع من المساواة مع الرجل.

هذه الأخيرة باعتبارها الشريحة المهمة في المجتمع، استدعت دراستها من مختلف الجوانب، خصوصا وأن الدراسات التي تناولت هذا الموضوع استراتيجية إدارة الحياة الاسرية للمرأة العاملة المتزوجة في القطاع العمومي قليلة في حدود اطلاع الباحثين، مما استوجب تناول هذه الدراسة كمحاولة لتكون نقطة انطلاقا للدراسات اللاحقة. لذا فإن مشكلة الدراسة تتمحور في استراتيجية إدارة الحياة الاسرية للمرأة العاملة المتزوجة في القطاع العمومي.

¹ "محي الدين الهواري، (2020) بعنوان " المرأة العاملة بالتناوب بين طبيعة المهنة و تأثيراتها الاجتماعية"، مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد66، جامعة تلمسان.

² بن زيان مليكة (2004-2003) بعنوان "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية - دراسة ميدانية بجامعة منتوري-قسنطينة، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.

وفي خضم الاهتمام الكبير للباحثين لموضوع استراتيجية إدارة الحياة الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة، فإن أهمية هذا الموضوع تتحدد انطلاقاً من هذه النقطة المبهمة التي نحاول إيجاد حل وإجابة لها، من خلال هذه الدراسة تم طرح الأشكال التالي:

- كيف تدير و تسيّر المرأة العاملة المتزوجة حياتها الأسرية؟
- اينبثق من التساؤل الرئيسي الى التساؤلات التالية:

- ما هي تأثيرات عمل المرأة المتزوجة على علاقاتها الأسرية؟

- ماهي الاستراتيجيات المستعملة من طرف المرأة العاملة المتزوجة لإدارة حياتها الاسرية؟

2- فرضيات الدراسة:

- تستعين المرأة العاملة المتزوجة بالعائلة الممتدة لإدارة حياتها الاسرية.

- تعاني المرأة العاملة المتزوجة من سوء ادارة و تسيير حياتها الاسرية.

3- أسباب اختيار الموضوع :

ينطلق اي بحث علمي من ملاحظة ظاهرة ما تلفت انتباه الباحث فيسعى للتعمق فيها واكتشاف خلفياتها ليصل في الأخير لإجابات ونتائج علمية، الا ان الباحث وخاصة في العلوم الاجتماعية قد يختار دراسة مشكلة من المشكلات لمجموعة من الأسباب وذلك قد يعود لقناعات ذاتية أو رغبة لازمته في تجسيد فكرة من قيام الدراسة، وهذا لأن لكل باحث دوافع ورغبات وتساؤلات تسوقه اتجاه موضوع ما دون غيره، وقد تكون الدوافع الأخرى موضوعية حيث أن الدراسة قد يفرضها الواقع الاجتماعي، الاقتصادي أو الثقافي الذي يعيش فيه، ويصبح موضوع الدراسة غير خاضع للعفوية بل لوجود مجموعة من المبررات العلمية الموضوعية، من بينها:

أ- الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية في دراسة موضوع استراتيجية إدارة الحياة الأسرية.

- إمكانية دراسة هذا الموضوع والبحث فيه، نظرا لتوفر مراجع ودراسات اهتمت بالمرأة العاملة، بحكم إنتمائي لجنس الإناث وتأيدي خروج المرأة للعمل.

- اهتمام بالموضوع المرأة العاملة الذي هو ضمن تخصصنا في علم الاجتماع التنظيم والعمل.
- الرغبة في إثراء الدراسات الميدانية المتعلقة باستراتيجية إدارة الحياة الأسرية لتوفير رصيد معرفي.
- محاولة معرفة مدى مطابقة الجانب النظري مع الجانب المعاش واقعا.

ب- الأسباب الموضوعية:

- الرغبة في التعرف على مختلف المشاكل التي تواجه المرأة العاملة المتزوجة.
- الرغبة في دراسة موضوع استراتيجية إدارة الحياة الأسرية للمرأة العاملة باعتباره الموضوع يدخل ضمن مجال التخصص.
- تسليط الضوء على ضرورة اهتمام بالمرأة وإبراز مكانتها في المنزل وخارجه.

4- أهداف الدراسة :

- إن البحث الاجتماعي تتحدد قيمته العلمية إلا من خلال الأهداف المسطرة والنتائج التي يسعى البحث إلى تحقيقها، وعليه فإن الدراسة تهدف إلى الكشف عن ما يلي:
- التعرف كيف تدير و تسير المرأة العاملة المتزوجة حياتها الأسرية.
- التعرف على تأثيرات عمل المرأة المتزوجة على علاقاتها الأسرية.
- الكشف عن الاستراتيجيات المستعملة من طرف المرأة العاملة المتزوجة لادارة حياتها الاسرية.

5- أهمية الدراسة :

- إن القيمة العلمية لأي موضوع لابد أن يدركها الباحث كأول خطوة وإلا لا فائدة من البحث إذ لم يظف للمعرفة العلمية شيء، ومنه فأهمية أي دراسة تكمن فيما تضيفه من جديد للبحث العلمي، وتكمن أهمية دراستنا الراهنة في النقاط التالية:

- تكمن أهمية موضوع إدارة الحياة الأسرية للمرأة العاملة باعتبار المرأة ركيزة المجتمع، كذلك فهو يلقي الضوء على أهمية المرأة العاملة والظروف التي تعيشها والمسؤوليات التي تتحملها في الأسرة من جهة والعمل من جهة أخرى .

- الرغبة في التعرف على مشاكل الاسرية للمرأة العاملة الناتجة عن خروجها للعمل وكيفية علاجها.

كما تركز هذه الدراسة على المرأة العاملة باعتبارها فاعل اجتماعي مهم يمثل نصف المجتمع وكفاعل اقتصادي يمارس وظيفة معينة.

منهج البحث:

ان أي بحث علمي لا يمكن أن يصل إلى النتائج المرغوبة منه دون السير وفق منهج واضح يتم من خلاله دراسة المشكلة محل البحث، وان اختيار أي منهج ليس بالأمر الذي يكون فيه للباحث حرية بل الموضوع هو الذي يفرض في اغلب الاحيان المنهج الملائم، ومن المعروف ان المنهج هو المسلك أو السبيل الموصل الى الحقيقة وهو نسق من القواعد الواضحة والاجراءات التي يستند عليها الباحث في سبيل الوصول إلى نتائج علمية، ويعرفها " ريمون بودون " : على انه مجموعة من الاجراءات المنهجية المتكاملة من أجل وصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها السوسولوجية والوصول لنتائج وتعميمات عن الواقع المدروس¹.

اما بالنسبة لدراستنا فقد استعملنا المنهج الأكثر استخداما في العلوم الانسانية والاجتماعية وهو المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعرف على أنه احد اشكال التحليل والتفسير العلمي المنتظم لوصف وتصويرها كميًا عن طريق جمع البيانات ومعلومات معينة عن الظاهرة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة فهو يهدف لتحديد الوصف الحالي للظاهرة معينة ثم وصفها وصفا دقيقا².

¹ ريمون بودون، مناهج علم الاجتماع، بيروت، 1988، ص151

² خالد عامر، مناهج البحث العلمي، دار الريحان للنشر، مصر، 2009، ص119

فالمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كميا وكيفيا، ان الدراسة الحالية فرضت استخدام المنهج الوصفي الذي يقوم على تحديد خصائص الظاهرة المدروسة وتحليلها استنادا على بيانات المجموعة حولها حيث يتم من خلال هذا المنهج وصف مؤشرات الدراسة تكمن في: - وصف وتحليل

مجتمع الدراسة:

يتشكل مجتمع الدراسة من جميع المفردات التي تحيل إلى الموضوع المبحوث أو الظاهرة المدروسة، فأى بحث يتطلب وجود مجتمع البحث الذي يعرف على انه مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تركز عليها الملاحظات¹.

وبما أن موضوع هذه الدراسة يتمحور حول متغيرين اثنين سوسولوجيا عمل المرأة ، حياة المرأة العاملة ، فإن مجتمع الدراسة يتشكل من كل ما أوردته استراتيجيات الحياة الاسرية للمرأة العاملة المتزوجة.

الادوات المستخدمة في الدراسة:

تعتبر مرحلة جمع البيانات التي تأتي بعد تحديد التساؤلات والفروض وكذا اختيار العينة من اهم مراحل البحث العلمي حيث يتوقف نجاح البحث بنسبة على هذه الأدوات حيث ان الفرضيات والتساؤلات العلمية هي التي تحدد وتتحكم انتقاء هذه الأدوات اذ كلما كانت أدوات البحث المستخدمة ملائمة ودقيقة كانت النتائج جيدة وصحيحة²، وتعرف أداة البحث عادة بانها عبارة عن وسيلة يلجأ الباحث للاستخدامها للحصول على البيانات والمعلومات التي يتطلبها موضوع البحث³، وفي حالة دراستي وبارتباط مع المنهج المستخدم فيها، فقد استعنت بعدة وسائل لجمع البيانات وتشتمل على الملاحظة والمقابلة.

¹موريس انجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ت: بوزيد صحراوي واخرون، دار القصبية، الجزائر، 2004، ص298.

² فاطمة عوض صابر، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة الاشعاع الفنية، ط1، مصر، 2002، ص115

³ علي عبد الرزاق جلبي واخرون، البحث العلمي الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص245

❖ الملاحظة:

هي إحدى مقاربات المنهج الكيفي وهي تعتبر من تقنيات البحث وهي أكثر صعوبة لأنها تعتمد على مهارة الطالب وقدرته على تحليل العلاقات الاجتماعية وأنماط السلوك الجماعي المراد دراسته¹، وهي تقنية مباشرة للتقصي تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة ما بصفة مباشرة بهدف اخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكيات، وقد تكون الملاحظة بدون مشاركة بحيث يظهر الباحث انه لا ينبغي التدخل في الحياة الخاصة بالمجموعة المدروسة فمن خلال مشاركته سيؤثر على سلوكياتهم لذلك يختار موقعه الخارجي الذي يسمح له بأن يكون أقل تأثيراً بحياة هذه المجموعة وايضا هناك نوع من الملاحظة وهي التي استعملناها في دراستنا وهي الملاحظة المباشرة، حيث تعتبر الملاحظة عملية أولية يتصل فيها الباحث بالواقع الذي يريد دراسته، ومنه فقد اعتمدنا على الملاحظة المباشرة وهذا بملاحظة سلوكيات المرأة العاملة.

❖ المقابلة:

تعد تقنية المقابلة من أهم أدوات جمع المعطيات في دراسة الأفراد والجماعات الإنسانية وبعد التحقيق بواسطة المقابلة تقنية يطرح خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة مدروسة ومدققة وهادفة من أجل خدمة موضوع البحث على مجموعة مختارة من عينة البحث، حيث تعد الطريقة الأكثر استعمالاً في البحث وهي شكل من الاتصال المميز في المجتمع الحديث وتعد المقابلة محادثة موجهة يقوم بها الفرد من آخر أو مع أفراد بهدف حصوله على أنواع المعلومات لاستخدامها في بحث علمي أو الاستعانة بها في عمليات التوجه والتشخيص والعلاج.

اعتمدت في هذه الدراسة على 10 مقابلات مع فئة نساء العاملات المتزوجات من ذوي المستويات التعليمية المحدودة، حيث ارتأيت أن يكون اتصال مباشرة بهم حتى نضمن الإجابة على

¹فضيل دليو، علي غربي، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1999، ص187

أسئلتنا، بهدف الحصول على معلومات دقيقة وصريحة، حيث جرت المقابلات بصعوبة مع نساء العاملات.

⚡ صعوبات اختيار الموضوع:

- نقص في المراجع مما جعلنا لا نزود بكل معلومات وكل متطلباتنا
- صعوبة في الميدان وعدم تلقي الإجابات التي نريدها
- أخذ المعلومات من المبحوثين بصعوبة وعدم التجاوب معنا
- صعوبة الحصول على الوثائق الإدارية المتعلقة بموضوع بحثنا

⚡ حدود البحث:

للإجابة على إشكالية الموضوع والتوصل إلى نتائج دقيقة، حصرت الدراسة ضمن حدود المفاهيم المعتمدة والإطار الزمني والمكاني وذلك على النحو الآتي:

- **الحدود المفاهيمية:** هذه الدراسة تحاول الربط بين موضوع استراتيجية إدارة الحياة الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة في القطاع العمومي، من خلال تحديد المفاهيم المتعلقة بكل من إدارة الحياة الأسرية والمرأة العاملة، كما ركزت الدراسة على أهم المتغيرات المفسرة للدراسة.

- **الحدود المكانية:** انحصرت حدود الدراسة المكانية في النساء الموظفات في القطاع العمومي بشارع ولد قابلية زبانة بولاية وهران، دراسة ميدانية في الشركة الجزائرية للتأمينات caat

- **الحدود الزمنية:** فكانت ممتدة ما بين 15 ماي إلى غاية 15 جوان.

- المفاهيم المرتبطة بالدراسة

تعتبر عملية تحديد المفاهيم خطوة أساسية من خطوات البحث العلمي فهي الخلفية النظرية التي ينطلق منها الباحث عند قيامه بالدراسة، خاصة الباحث في علم الاجتماع، وهناك مقولة شهيرة ل فولتير "قبل أن نتحدث معي حدد مصطلحاتك"، وهذا يعني أنه يجب على الباحث تحديد مفاهيم بحثه وضبطها ورفع الغموض عنها لتتوضح لدى القارئ، وهذا لأن لغة العلم هي لغة المفاهيم، كما أن لكل علم مفاهيمه الخاصة ومنه فمرحلة تحديد المفاهيم مرحلة هامة في إعداد البحث العلمي،

بل هي التي تعطي له نوعا من الخصوصية، من خلال إبراز معاني المفاهيم الرئيسية التي يشتمل عليها عنوان الدراسة والتي تعتبر مفاتيح بحثية له، معاني يتم جمعها من التعاريف اللغوية والاصطلاحية لهذه المفاهيم ثم محاولة تكييفها مع الإطار التصوري لتكون بذلك مفاهيم إجرائية تصبح أداة ميدانية للباحث.

6-1- مفهوم الاستراتيجية:

✓ اصطلاحا:

يعرفها "شاندلر" على أنها: "هي تحديد المنظمة لأغراضها وأهدافها الرئيسية وغاياتها على المدى البعيد وتبني ادوار معينة، وتحديد وتخصيص الموارد المطلوبة لتحقيق هذه الأغراض والغايات"¹

✓ اجرائيا:

وضع التصورات المستقبلية لاستقطابها وتأهيلها وتطويرها لمواجهة التحديات البيئية الداخلية والخارجية بما يمكنها من تعظيم الاستفادة من الفرص المتاحة داخليا وخارجيا.

6-2- المرأة العاملة:

✓ اصطلاحا:

يعرفها: " عبد القادر جغلول على انها "امرأة تهتم بالأعمال المنزلية وتمارس جزئيا عملا مريحا"².

▪ اجرائيا:

نقصد بالمرأة العاملة في هذه الدراسة هي المرأة التي تزاول مهنة أو نشاط تأجر عليه ماديا، خارج البيت ويكون دائم وطول النهار، بالإضافة الى قيامها بالأعمال التقليدية من تنظيف وطبخ وتربية للأطفال وترتيب للبيت بدون أجر.

6-3- مفهوم الموظف في القطاع العام الجزائري:

¹ المغربي عبد الحميد عبد الفتاح، الإدارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، القاهرة، مجموعة النيل العربية، 1998، ص33.

² ابراهيم عبد الفتاح كاميليا "سيكولوجية المرأة العاملة"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ، 1984 ، ص 50

اصطلاحا:

لقد استعمل مصطلح الموظف بشكل واضح في الأمر 06-03 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مع وضع تعريف له تضمنته نص المادة 4 التي نصت على أنه: "يعتبر الموظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"¹.

وجاء تعريف الموظف العام بأنه: " هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق الاستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، ويشغل في وظيفة دائمة داخلية ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يعمل فيه يتمثل مجتمع الدراسة في النساء العاملات بولاية وهران ، اما عن عينة الدراسة تتمثل في 10 عاملات متزوجات

¹ الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، ص 03-04.

الفصل الأول: سوسيولوجيا عمل المرأة

تمهيد

ان انتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل أدى إلى حدوث تغييرات عديدة في حياة المرأة على مستوى توزيع الأدوار والمهام، وهي من بين احدى الظواهر الاجتماعية المنتشرة بين المجتمعات، ولها تأثير سلبي على المجتمع.

فمن خلال هذا نرى أنه من الضروري في هذا الفصل التطرق إلى الدور الاجتماعي للمرأة العاملة من خلال تعريف أولا بالمرأة العاملة ثم التطرق الى السيرورة التاريخية لعمل المرأة، ثم تم تناول في المبحث الثاني العوامل المؤثرة في عمل المرأة وأهم أسباب ودوافع خروجها للعمل، ثم تطرق الى المشكلات التي تواجه المرأة العاملة. أما في المبحث الثالث تم التطرق الى الواقع الاجتماعي للمرأة العاملة ووضعها في المجتمع الجزائري، وأخيرا تم تناول التغير الاجتماعي و دوره في تقييم النسق القيمي للمرأة

1- تعريف المرأة العاملة

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل في القطاع الخاص أو العام وتحصل على أجر مادي معلوم نظير عملها وذلك تميزا عن المرأة التي تعمل في المنزل¹.

إذا اعتبرنا أن المرأة العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة. فإن هذا التعريف يكتفه نوع من النقص، على اعتبار أنه لم يعتبر وظيفة المرأة داخل بيتها عملا. هل أن عمل المرأة داخل البيت لا يعود عليها بدخل مادي قد يخرجها عن مفهوم العمل السائد (مقابل أجر)؟. لذا فإنني قيدت العمل بـ خارج البيت حتى يتراءى للقارئ أنني أعتبر الأعمال البيتية أحد أنواع العمل والوظيفة، وليس بالضرورة أن العمل هو ما يتقاضى عنه الإنسان مقابلا وأجراء فالمقصود من عمل المرأة خارج البيت هو التحاقها بأحد مراكز العمل الحكومية منها أو الخاصة، في أوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد قابل للزيادة².

كما عرفها إحصاء 1977 **للإيد العاملة النسوية**: "المرأة الماكثة في البيت التي تدير الأعمال المنزلية وتماري جزئيا عملا مربحا يعرفها أحمد زكي بدوي: "أي فرد يؤدي أعمالا يدوية وغير يدوية وبذلك يشمل الأفراد العاملين على جميع المستويات³. نستنتج مما سبق أن المرأة العاملة هي المرأة التي تقوم بأعمال داخل المنزل وخارجه، في حين أن المرأة التي تقوم بأعمال داخل المنزل لاتأخذ عليه أجرا، اما خارجه فتحصل على مبلغ مالي مقابل عملها.

¹ محمود فكري : **مشكلات المرأة العاملة بمهنة التدريب الرياضي**، مقالة، (د، ت) .

² كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 110.

³ لحسن عبد الرحمان: **المرأة العاملة المتزوجة الاطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين**، مذكرة التخرج لنيل شهادة

الماجستير، الجامعة وهران، قسم علم الاجتماع، وهران، 2009-2010، ص39

2- السيرورة التاريخية لعمل المرأة

تعتبر المرأة منذ القدم كائن مسلوب الحرية ليس لها حقوق لا يخفى عليها حجم الاضطهاد والقهر الذي كانت تعانيه فضلا عن تهميش دورها والتحقير من شأنها، إلى أن جاء الإسلام وحررها من ظلم المجتمعات لها ورد لها كرامتها وإنسانيتها وقرض لها حقوق كما كلفها بالواجبات مثلها مثل الرجل قال تعالى : وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا¹.

كانت المرأة في بداية الحضارة اليونانية تعامل كالمَتَاعِ تباع وتشتري في الأسواق وهي مسلوبة الحرية والمكانة في جميع حقوقها المدنية، كما كانت طيلة حياتها خاضعة لسلطة رجل هذا في أثينا، أما في إسبارطة فكان الرجال يشتغلون دائماً بالحرب نظراً لوضع المدينة الحربي، ويتركون التصرف في حال غيابهم للنساء، أي أن المرأة في إسبارطة لم تكن أكثر حرية من أختها في أثينا².

ساهمت المرأة منذ القدم في الإنتاج، في كل زمان وتحت أشكال متعددة، وكان ذلك أولاً بعملها المنزلي، فكانت الأعمال النسوية الممارسة خارج المنزل كمساعدة بسيطة للزوج، ومثال ذلك: الأعمال الزراعية، فبالرغم من تعدد الأولاد كان عليهن تجفيف اللحوم أو الأسماك وطهيها وكشط جلود الحيوانات، ودبغها، وتقطيعها وجمعها لصنع أغطية منها ملابس، أو لمبادلتها بمنافع أخرى. ثم إنهن اللواتي يضطلعن بأعمال النسيج وصنع الملابس وغيرها من الأعمال التقليدية. " وكانت مهن النساء الأكبر سناً في القرية، وهن اللواتي تدرين على أيدي أمهاتهن، ويدرن بناتهن بدورهن. ولكن نصادف أيضاً الغسالات والغازلات والناسجات، وهذه

¹ سورة النساء، الآية 124.

² أماني بسام سعيد الجمل : الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة، قسم إدارة الأعمال، فلسطين، 2012، ص10

المهن النسوية تحظى بنظام أساسي واستطلاع خاص. على الرغم من أشكال العبودية المتعددة التي فرضت على المرأة في العصور النيوليتية¹.

ان المجتمعات قبل الصناعية وفي كثير من البلدان النامية لا تقوم فواصل محددة بين الأنشطة النسائية في الإنتاج والبيت. ورغم إقصاء النساء عن الميادين السياسية والمشاركة في الأنشطة المجتمعية العامة، فقد كان في أكثر الأحيان يشاركن بصورة فعالة في الإنتاج الحرفي التقليدي داخل البيت وفي النشاط الزراعي أكمله، غير أن الانفصال بين هاذين الاتجاهين قد بدأ من الوجهة التاريخية، بتطور الصناعة الحديثة التي استلزمت الفصل بين موقع العمل من جهة، وملكيته من جهة أخرى، وتميزت هذه المرحلة الحديثة كذلك بالفصل بين المجال العام والمجال الخاص مما أدى بدوره إلى استئثار الرجال بالعمل خارج البيت في المجالات العامة بأنواعها. وانحصر نشاط المرأة واهتماماتها منذ ذلك الحين بالمهام البيئية مثل رعاية الأطفال وإعداد الطعام والتركيز على المشاغل البيئية وحياتها. ومنذ انتهاء الحرب العالمية الثانية في أواسط الأربعينيات من القرن الماضي، تزايدت أعداد النساء في سوق العمل الرسمي في المجتمع الغربي وتعددت الأسباب والدوافع الكامنة وراء ذلك².

لقد اختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر عبر التاريخ وقد لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في تحرير المرأة بحملها فكريا علميا يبتعد عن الأفكار الغيبية والدينية. كما اقتضت الثورة الصناعية أيضا الحاجة إلى الكثير من الأيدي العاملة الرخيصة بصفة خاصة نظرا لقيام النهضة الصناعية على أساس النظام الرأسمالي الذي دافعه الوحيد هو الربح، ومن ثم دخلت

¹ اللحياني كمال: العنف ضد المرأة العاملة دراسة ميدانية تحليلية لعينة من النساء العاملات بولاية تيبازة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الجنائي، جامعة أبو قاسم سعد الله الجزائر 2، قسم علم الاجتماع، الجزائر، 2017-

2018، ص 47

² أنطونيو غدنز: علم الاجتماع، دار ترجمان لنشر، ط4، بيروت، 2005، ص 451.

المرأة للعمل في الصناعة، وكان لظهور الرأسمالية الصناعية آثارا كبيرة على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية¹.

إن تحول سوق العمل لدى قطاعات متزايدة من النساء لا يعود إلى تزايد الاحتياجات والضغوط الاقتصادية والمالية فحسب بل إلى الرغبة في تحقيق الاستقلال الشخصي المتميز لدى النساء وسعيهن للوصول إلى نوع من المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي العام وأصبح العمل خارج البيت قضية مركزية بالنسبة إلى النساء في المجتمع المعاصر، وواحد من المستلزمات التمهيديّة الأساسية لتحقيق الاستقلال والمساواة في المجتمع الحديث².

انطلاقا مما سبق نلاحظ أن المرأة في الحضارات القديمة كائن يباع ويشترى مسلوب الحرية وليس له مكانة اجتماعية، حيث اختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر عبر التاريخ وقد لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في تحرير المرأة. كما اقتضت الثورة الصناعية الحاجة إلى الكثير من الأيدي العاملة مما ساهم في دخول المرأة للعمل في الصناعة.

3- عمل المرأة نظرة تاريخية واجتماعية:

تغيرت النظرة التقليدية لعمل المرأة تدريجيا وأصبحت تشارك الرجل في كسب الرزق وأصبح لزيادة دخل الأسرة عن طريق عملها ضرورة اقتصادية في المجتمع الحديث حيث تعمل في مجالات شتى كما تقوم بخدمات شخصية فقيرة المرأة على القيام بواجبات الوظائف العامة لا تختلف عن قدرة الرجل ولا يوجد اختلاف في القدرات يعود إلى طبيعة المرأة ذاتها وإنما هو اختلاف موجود مثله بين الرجال أنفسهم ولا يوجد رجل أو امرأة يستطيع القيام بكل الأعمال، ولقد كان خطاب التكليف في شريعة الإسلام موجها إلى الرجل والمرأة معا فقضى بذلك تاريخ طويل من المهانة والاحتقار والتفرقة في القيم الإنسانية المشتركة، كما قضى على الفوارق فيما يتصل بموقفها أمام القانون وفي الحقوق العامة وجعل المرأة مساوية للرجل في هذه الشؤون، غير أن الإسلام فرق بين الرجل والمرأة في الأعباء الاقتصادية والميراث والقوامة

¹ الحياني كمال، مرجع سابق، ص 48

² أنطونيو غدنز، مرجع سابق، ص 452

على الأسرة والشهادة وحق الطلاق وأن المرأة والرجل متكافئان وليس متشابهان وساوى الإسلام بين المرأة والرجل في الحقوق الإنسانية العامة وحفاظ كل منهما على اختصاصه الذي يتناسب مع وظيفته ودوره وجعلهما في مقام واحد ليس لأحدهما فضل على الآخر في الجزاء والعقاب¹، وقد أدى عمل المرأة إلى زيادة استقلالها الاقتصادي وتغيير مكانتها في الأسرة، وتعتبر الدوافع الاقتصادية من أهم وأكثر الدوافع التي جعلت المرأة تخرج إلى العمل إلى جانب هذه الدوافع هناك دوافع أخرى لا تقل أهمية عن الأولى وهي قضاء وقت الفراغ وتحقيق الذات حيث تشعر المرأة بتحقيق ذاتها من خلال التعامل والاحتكاك مع الزملاء في العمل، أن العمل بالنسبة للمرأة أصبح واقع حقيقي ملموس، إلا أن المرأة العاملة لا زالت تواجه العديد من المشاكل مثل تعدد أدوارها بين البيت والعمل ومشكلات تتعلق بعلاقة المرأة العاملة مع زملائها ورؤسائها في العمل ومشكلة عدم توفر دور الحضانه المناسبة للأطفال، وعلى الرغم من المشاكل التي تواجه المرأة إلا أنها قد أثبتت قدرتها وصلاحيتها للقيام بمختلف الأعمال وان لديها قدرة لا تقل على قدرة الرجل، بل قد تتفوق عليه في بعض النواحي، ولكن يجب أن يتركز اهتمام المرأة الأكبر واجباتها العائلية والأسرية التي تضطرها أحيانا إلى التقصير في الواجبات الوظيفية وعليه فإن قضية عمل المرأة ليست مناقشة بين الرجل والمرأة ولكن واجب أن تعمل المرأة لتكون بجانب الرجل تشاركه الكفاح وتشجعه على النجاح².

انطلاقا مما سبق نلاحظ أن عمل المرأة كانت نظرتة تقليدية، وكان يرتبط بوضعية ومكانة المرأة في المجتمع ونظرة المجتمع لها، تغيرت النظرة التقليدية السائدة تدريجيا وأصبحت تشارك الرجل في اعمال لزيادة دخل الأسرة حيث تعمل في مجالات شتى.

¹ عبد الرؤوف بلعقاب: عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية ، قدمت هذه الرسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس

العيادي، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2016-2017، ص16

² بلعقاب عبد الرؤوف، مرجع سابق، ص17

4- العوامل المؤثرة في عمل المرأة

هناك عدة عوامل تؤثر في عمل المرأة إيجاباً أو سلباً، ويمكن تقسيمه إلى عوامل اجتماعية على النحو الآتي:

أولاً: العوامل الاجتماعية: هناك عدة عوامل اجتماعية تؤثر في عمل المرأة من أهمها لا شك في أن قاعدة التعليم اتسعت في الآونة الأخيرة لدى المجتمعات العربية وبخاصة لدى الإناث مما أفسح المجال أمامهن للعمل خارج المنزل.

- التعليم والتأهيل:

إن من شأن تعليم المرأة وتأهيلها أن يفسح في المجال أمامها للعمل، حيث تتوفر أمامها فرص أكثر للعمل، فمعظم المهن تتطلب مستويات معينة من التعليم الأكاديمي، فإن كثيراً منهن يتزوجن في أثناء الدراسة والتأهيل وغالباً ما يخرجن من سوق العمل، بالإضافة إلى أن الوضع المادي الجيد للأسرة في بعض الحالات يجعل المرأة غير راغبة في العمل، كما أن هناك عوامل أخرى قد تؤثر في عدم دخول المرأة للعمل¹.

- التعليم والتدريب:

يزيد التعليم والتدريب في إمكانية المرأة على العمل ورفع مستوى توقعاتها في الحياة، إذ تبين أن نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ترتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه، وتسعى للتفرغ للأعمال المنزلية الروتينية وتسعى جاهدة للاستفادة من المؤهلات التي حصلت عليها، بنية الاقتصاد ونموه وتأثيره في التوزيع السكاني : لقد صاحب تطور الأنظمة الاقتصادية تغير في التوزيع السكاني وزيادة ملحوظة في نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة، ومع التنمية والتغيرات البنوية للاقتصاد تتجه الخدمات المنزلية نحو التقلص

¹ أماني بسام سعيد الجمل، مرجع سابق، ص18

وتحل محلها الخدمات الاجتماعية التعليم - الصحة والرعاية كمصدر مهم للزيادة في السياسات والقوانين والخدمات التي تساهم في تسهيل عملية خروج المرأة للعمل¹.

نستنتج مما سبق هناك عدة عوامل تؤثر في عمل المرأة اما بالإيجاب أو بالسلب، تم تقسيمها إلى عوامل اجتماعية مثل التعليم والتأهيل والتعليم والتدريب

5- المشكلات التي تواجه المرأة العاملة

إن المشاكل والصعوبات التي تتعرض لها المرأة في العمل إما بسبب الجنس أو بسبب الحواجز الثقافية والعرقية والسياسية والاقتصادية، إن العوامل والعوائق الاجتماعية ودور المرأة التقليدي في الأطفال يحد كثيرا من تحركات المرأة وقد يمنعها من العمل.

أولا: مشاكل اجتماعية:

ترجع إلى المجتمع الخارجي إذ ترتبط مشكلات المرأة العاملة بالمجتمع الخارجي بجانب ارتباطها بمشكلات مجتمع المصنع والأسرة، ومن ذلك مشكلة المواصلات وما تسببه لها من ضيق نفسي ومتاعب ذاتية تؤثر في قدرتها على العمل، لأنها تصل إلى مكانها وهي منهوبة القوى، وقد يؤثر ذلك في كثرة غيابها وتخلفها وعدم انتظامها².

ثانيا: مشكلات اقتصادية:

- مشكلة الأجور " عدم كفاية الدخل:

أن عدم كفاية الأجور التي تتقاضاها المرأة العاملة من خلال عملها مقارنة " بالمتطلبات والحاجات التي تحتاجها هي وأفراد أسرتها من أهم المشكلات الاقتصادية التي تعانيها، إذ تلعب هذه المشكلة دورا "أساسيا" في ارتفاع أو انخفاض الروح المعنوية للعاملات إذ أن

¹ لشهب نسيم: الحراك المهني وعملية الاندماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من العاملات بمدينة برج بوعرييج، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم، جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، الجزائر، 2019-2020، ص143.

² مصطفى الخشاب، مرجع سابق، ص219.

إشباع حاجات المرأة من خلال العمل شيء أساسي يساعدها في الشعور بمدى اهتمام المؤسسة التي تعمل فيها¹.

- **مشكلات في النقل:** تتمثل أهم هذه المشكلات فيما يلي:

قد تطلب بعض الموظفين النقل من المدينة أو القرية التي تعمل بها إلى موطنها الأصلي حيث تقيم، لا سيما إذا تعذر عليها السفر يوميا من محل الإقامة إلى مكان العمل. ومن الطبيعي أن مشكلة الاغتراب في المجتمع العربي عموماً تعد أكثر حساسية بالنسبة للموظفات، هذا بينما قد لا تتوفر بالجهة التي تطلب النقل إليها وظيفة شاغرة مماثلة لوظيفتها، أو يمكن نقلها إليها، وهنا يتعذر تحقيق رغبتها بالنقل².

- **مشاكل أسرية:**

تعاني المرأة العاملة من مشكلات أسرية أخرى تتعلق بتربية الأطفال، ف قضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية، ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم وقلقها هذا لا يساعدها على التركيز على العمل المناط بها مما يسبب انخفاض إنتاجيتها وتدني مستوى الخدمات التي تقدمها للمؤسسة أو الجهة التي تعمل فيها ، إن المرأة العاملة في معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها ويشرف عليهم وبلبي متطلباتهم خلال فترة خروجها إلى العمل، فالأزواج في معظم الحالات لا يستطيعون مساعدة زوجاتهم في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال³.

بالإضافة إلى المشاكل التي تم ذكرها هناك مشاكل أخرى مثل عدم وجود أو بعد دور الحضانة المناسبة، وبعد مقر العمل عن مقر السكن ونقص المواصلات، عدم تقبل بعض

¹ حمزة جواد خضير: مشكلات المرأة العاملة دراسة ميدانية اجتماعية لمعمل السجاد البدوي في محافظة بابل، مجلة العلوم الإنسانية، (د،ت)، ص 8

² مصطفى، أحمد سيد: إدارة الموارد البشرية، رؤية استراتيجية معاصرة، ط2، مصر، 2008، ص 496.

³ إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2008، ص 81

الأزواج لفكرة مساعدة المرأة في القيام ببعض الأعمال المنزلية رغم أنها ملقاة على عاتقها ورغم أنها تعمل خارج المنزل وتساهم في نفقات الأسرة مثلها مثل الرجل وفي أغلب الأحيان تجد الرجل الشرقي المحافظ هو من يرفض ذلك حتى إذا تعبت المرأة وفشلت في التوفيق بين أدوارها المختلفة داخل المنزل وخارجه، ونظرا لعدم إمكانية الفصل بين أدوار المرأة العاملة داخل الأسرة وخارجها في واقعها اليومي فإنه لا يمكن الفصل أيضا في المشاكل التي تنتج عن عملها داخل الأسرة وخارجها¹.

انطلاقا مما سبق نلاحظ أن المرأة العاملة تتعرض لمشاكل في العمل إما بسبب الجنس أو بسبب الحواجز الثقافية والعرقية والسياسية والاقتصادية، هذه العوائق التي قد يمنعها من العمل.

6- الواقع الاجتماعي للمرأة العاملة

6-1- الواقع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري

لا تختلف ميزات المجتمع الجزائري عن ميزات الأسرة فالمرأة التي تعمل في مهن صنفات في خانة الغير مرغوبة أو المناسبة لها ، كثيرا ما تلقى معارضة وتواجهها صعوبات على مستوى الحياة الشخصية وتعد عند البعض المرأة المتمردة المسترجلة والتي لا تستحي وتطلق عليها العديد من الصفات الأخرى ويُنظر إليها نظرة سلبية دونية ونجد أن مثل هذه الأفكار متجذرة في المخيال الذكوري هذا ما يجعلها تلجأ إلى اختيار مهن يرضى بها الغير خوفا كما يعرف بالعامية من " هدره " الناس " وتجنبنا للتأثيرات السلبية التي قد تمس حياتها الشخصية فبعض العاملات تراعي أثناء اختيارهن لمين معينة ما يريده المجتمع لا ما تريده هي مكتفية

¹ مكاك ليلي: عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع العائلي، جامعة الحاج لخضر، بائنة، 2017، ص 120

بقولها " ماذا يقول عني الناس؟" أو " كيف ينظر الناس إلي؟" ولأنها تدرك جيدا أن هذا سيؤثر سلبيا لا محالة على حياتها الخاصة سواء علاقة الجوار، الصداقة أو حتى زواجها¹.

للعادات والتقاليد تأثير بالغ الأهمية على المرأة حيث تمارس نوعا من القيود والضغط على قراراتها المهنية فقد يتم تقديم الموافقة على ممارسة مهنة معينة لأنها مؤطرة وفقا لهذه العادات والتقاليد وترفض أحيانا لأنها تتعارض معها فكما تقول الباحثة الجزائرية نادية سعيد عيشور أن المرأة تجد نفسها أمام منظومة من العادات والتقاليد التي تحدد دورها وتمارس عليها ضغطا يضاهاي القوانين والتشريعات، ان الثقافة " عيب " سيطرت بشكل كبير على قرارات المرأة العملية حيث ظلت الفترة من الزمن أسيرة أو حبيسة لهذه العادات والتقاليد التي ظلت فعاليتها ضاربة في اعماق مجتمع بأكمله. في هذه العوامل الثلاثة مجتمعة لها تأثير كبير في رسم المسار المهني للمرأة في المجتمع الجزائري إضافة إلى عوامل أخرى، فما هو ملاحظ في بعض الحالات أن العديد من النساء تضطرن للتضحية والتنازل رغباتهن ومهنيين المفضلة لأن المجتمع العائلة (الأب والأخ أو الزوج أو العادات والتقاليد لا ترضى بها، ويختلف هذا باختلاف الوسط الذي تنتمي له الفتاة والمستوى التعليمي للوالدين².

إن القيم الذكورية بما أفضت إليه من تمثلات وممارسات ترتسم عبرها تجليات هذه القيم، وتتجسد ملامحها بشكل ملموس وأحيانا أخرى بشكل رمزي داخل الفضاء الاجتماعي للمجتمع الجزائري، أضحت بمثابة السلوك الاعتباطي الذي لا يمكن تبريره إلا ضمن سياق اعتباره من الأمور الفطرية المسلّم بها، ففي دراسته الشهيرة المعنونة بـ"الهيمنة الذكورية" والتي كان ميدانها منطقة القبائل بالجزائر وقف بورديو على حقيقة تجذر القيم الذكورية من خلال ادراجها ضمن الممارسات المألوفة والتي تبدو ماثلة في اللاوعي المجتمعي. ولذا فإن القيم الذكورية في المجتمع الجزائري قد أفرزت تراتبية بين الفضاء الذكوري والفضاء الأنثوي من حيث إضفاء

¹جروان خديجة، مالك شليح توفيق، العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى النساء الجزائريات، مجلة الرواق للدراسات

الاجتماعية والإنسانية، المجلد 7، العدد2، 2021، جامعة وهران الجزائر، ص98

²جروان خديجة، مالك شليح توفيق، مرجع سبق ذكره، ص 98.

نوع من التقسيم الذي يختص به كل منهما من خلال إصباغه بمجموعة من المميزات المحتكمة إلى القواعد العرفية التي تبدو من فرط تداولها وكأنها قواعد لاشعورية مألوفة قد يترتب عن عدم الالتزام بها إخلالا بالنظام الاجتماعي ومساسا باليات سيره، فكلمة الرجل في البيئة الجزائرية إلى وقت قريب بل إلى الآن كلمة فوقية وستجد آثار التغليب الروح الذكورة وليس الرجولة في المجتمع تتجسد في أحوال واستجابات قد تكون دوافعها خفية¹.

فليس غريبا أن تقف الأعمال الأكاديمية التي اشتغلت على الموروث الشفوي للمجتمع الجزائري من أمثال وشعر وحكايات شعبية من خلال البحث في صورة المرأة ضمن هذا الموروث الشفوي على حقيقة حضور القيم الذكورية بعمق في ثنايا هذا الموروث الشفوي المشار إليه أنفا بل يمكن القول أن جزءا لا يستهان به من الممارسات التي تعكس تجليات القيم الذكورية في المجتمع الجزائري إنما لتأسس على تلك الرؤى والتصورات التي تجد صداها في الموروث الشفوي المجتمعي بمختلف طبعه، وضمن هذا السياق يشير الباحث محمد سعدي في الفصل الخاص بصورة المرأة ضمن أطروحته للدكتوراه حول المثل الشعبي الجزائري قائلا " أن النصوص التي تمدح المرأة وتعترف بقيمتها الاجتماعية والثقافية قليلة مقارنة مع النصوص الدالة على الطابع الاحتقاري والتدنيسي للمرأة". ويضيف في هذا الشأن معللا سبب ذلك بقوله "ولعل ما يُفسر في اعتقادنا هذا اللانوازن، هي تلك النزعة السلطوية للذكور على الإناث²....."

هذا الوضع الذي كرسه هذا الأسلوب الماكر في فرض الهيمنة بحيث يتحوّل المهيمن عليه ذاته إلى أداة لتكريسها يجعل المرأة تلجأ إلى ممارسة الإقصاء الذاتي بدلا عن الإقصاء

¹ نورالدين كوسة، دور القيم الذكورية في تحديد مكانة المرأة في المجتمع الجزائري، مجلة التدوين، المجلد 6، العدد 1، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف 2، 2020، ص 57

² أمال علاوشيش، المرأة في المخيال الذكوري، قراءة في الهيمنة الذكورية لبيير بورديو، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، ص 5.

الصريح في حال منحت بعض الحرّيات كالتعليم أو غيرهن وهو ما يتجلى لديها في رهاب الأمكنة أو الفضاءات المفتوحة أو العمومية التي هي في الأصل حكرا على الرجال، وهو ما يدعوه بورديو رهاب الأمكنة، لا يمكن لهذه السلطة الرمزية أن تمارس من دون مساهمة أولئك الذين تصيبيهم، ولهذا فإنّ لنا أن نتساءل هل للنساء من مخرج من هذا الوضع الاضطهادي وشبه الطوعي الذي اندمج فيه؟ ان الثورة التي حاولت الحركة النسائية القيام بها عبر المناداة بتحرير الضمائر والإرادات لا يكفي فيه الجهد التتوييري بقدر ما يحتاج إلى تغيير وتحويل جذري لتلك الشروط الاجتماعية التي تنتج الاستعدادات لدى المهيمن عليهم، والمقصود أنه من الضروري تحويل البني بخاصة ما يسميه بورديو سوق المتاع الرمزي الذي تعامل فيه النساء كاشياء

يتبين مما تقدم أن مبدأ الدونية والاستبعاد الممارس على المرأة والذي تغذيه تلك الممارسات الطقوسية، من شأنه أن يتجلى وبوضوح في مؤسسة الزواج، حيث تظهر المرأة باعتبارها شيئا أي رمزا يمسك به الرجل وتختزل مكانتها بذلك إلى رأسمال رمزي يتم تبادله ومقايضته ربما بما أنها سلعة متبادلة، ومنه فداخل اقتصاد الممتلكات الرمزية يتم اعتبار هن هبات للتبادل وقنوات للتواصل بين القبائل وطريقة يكسب بها الرجال الشرف والسلطة، بل قد "توظف بعض النساء في مبادلات من شأنها أن تنتج تحالفات.. أي رأسمال اجتماعي ورمزي¹.

نستنتج مما سبق ان المرأة العاملة في المجتمع الجزائري تلقى معارضة وتواجهها صعوبات على مستوى الحياة الشخصية وتطلق عليها العديد من الصفات، ويُنظر إليها نظرة سلبية، ان المرأة تجد نفسها أمام منظومة من العادات والتقاليد التي تحدد دورها وتمارس عليها ضغطا يضاها القوانين والتشريعات، سيطرت بشكل كبير على قرارات المرأة العملية حيث ظلت الفترة من الزمن أسيرة لهذه العادات والتقاليد.

¹ امال علاوشيش، مرجع سبق ذكره، ص5

7- التغيير الاجتماعي و دوره في تقييم النسق القيمي للمرأة

لقد توالى التغييرات الاجتماعية والثقافية على المجتمعات في العقود القليلة الماضية وخاصة على المجتمعات العربية ولعل من أبرز هذه التغييرات ظهور ظاهرة العولمة وما رافقها من ثورة معلوماتية حيث أحدثت تغييرا في المواقف والاتجاهات والقيم الإنسانية لدى أفراد المجتمع وجعلت العالم أكثر اندماجا ، وجعلت التحولات سريعة هي التي وساهمت في انتقال المفاهيم والقناعات والمفردات والأذواق فيما بين الثقافات والحضارات وهي التي نقلت العالم من مرحلة الحداثة إلى مرحلة ما بعد الحداثة وبالتالي في دخوله إلى عصر العولمة.

إن هذه التغييرات كان لها دور في تغيير الثقافة الموروثة للمجتمعات أن ثورة المعلومات والاتصال قد أثرت وستؤثر في حياة الأفراد وهي اليوم من أهم العوامل التي تعقد تشكيل خبرات وثقافة وأذواق وسلوكات الأفراد والمجتمعات¹ .

تعتبر الأسرة المؤسسة الأولى التي تربي الطفل وتحده للعيش في المجتمع ومع من حوله من أفراد الأسرة يتعلم أنماط السلوك المختلفة والعادات الاجتماعية المقبولة، كما يكون العواطف والقيم والاتجاهات نحو الذات وتمر الآخرين و عن طريق هذا التفاعل والتجارب المبكرة يتعلم الكثير من العواطف نحو الأشخاص والأشياء فينظم الحب و الكرم، الكرم أو البخل والإيثار أو الأثانية والاحترام أو الاستهتار، ويتعلم كيف يتعلم ومع الآخرين.

الأسرة هي نواة الانتماء لدى الطفل فهي التي تؤثر كثيرا في تحديد قدرته المستقبلية على التلاوم والتكيف، وبفضل روابط التعلق يشعر الطفل بتطابق هويته مع القيم التي يحملها وسطه العائلي، ولهذا فإنه عندما يوجد فوق حول القيم بين الوسط المدرسي والعائلة فإن الطفل يميل إلى الانخراط في القيم التي اكتسبها من العائلة جيرمان ديكلو ويبقى الذكور يقومون بنشاطات الذكور و البنات بنشاطات البنات، لأن الواقع يظهر أن كل فرد يحتاج إلى تحقيق هويته الاجتماعية بوضوح ، ويتحقق ذلك بالمقارنة بالقيام بدور من القيم تنتسب بها وعن طريق غرس

¹ لطيفة طبال، التغيير الاجتماعي ودوره في تغيير القيم الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 08، جامعة

سعد دحلب البلدية، الجزائر، 2012، ص418

القيم والعادات والتقاليد والتي تنتسب بها العائلة ينمو الأفراد على اكتساب ادورهم منذ نعومة أظافرهم على تقدير هذه الأدوار وتفضيلها واحترامها واحترام من يقوم بها بطريقة جيدة وجادة وناجحة، وبما أن الأسرة من أبرز الجماعات الأولية التي يتكون منها المجتمع، فهي علاوة على كونها الخلية الأولى للحياة الاجتماعية تعتبر كذلك مسرحا للتعامل الذي يتلقى فيه الفرد تشنته الاجتماعية منذ أن يصبح عضوا فيها ومن خلال عضويته لجماعتها و علاقته بهم التي تخلف له أدوارا يستند منها وظائفها وضعه ومركزه الاجتماعي الأولي.

وتتبع الأسرة بما فيها الأب والأم عدة أساليب التقويم و شديد سلوكات أطفالها و من بين هذه الأساليب أسلوب العقاب ، اسلوب الثواب¹

تتحلى طبيعة التغيير الاجتماعي عندما تحدث عن التحول القيم الذي تقصد به أي تغيير يطرأ على النسق القيمي، وقد يكون رأسها فيقصد به تعديل وضع القيمة في سلم القيم بالمجتمع، وقد يكون أفقيا أي تعديل معنى القيمة ومضمونه ، ولأنه لا يمكننا قول عزل القيم عن التغيرات الاجتماعية بعد أنها تطرح أفكارا وفيما تنتقل بالتبادل بين الثقافات عن طريق التواصل والتماس التقابل والاحتكاك والعولمة فتؤثر في ديناميكية ومضامين القيم ووظائفها وتدرجها في قالب جديد يتوافق مع ما يحدث من تغيرات أو دمج قيم مع قيم أخرى تمثل أنساقا ثقافية المجتمعات أخرى، وهذا ما يؤكد "بورديو" في نظريته الثقافية بقوله «وقد يحدث أن تنشأ حالة من التكيف الثقافي بين الوظائف القديمة للعادات، وبعض العناصر الجديدة الداخلة على العادة دون إحلال Habitus التحقيق بعض الوظائف التقليدية، ويرتبط بهذا المفهوم مفهوم آخر وهو الاندماج الجمعي للمعايير والتعبيرات الرمزية الخاصة بكل فئة أو طبقة أو جماعة اجتماعي ، ولأن القيم لم تخلق مع الإنسان بل هو الذي وضعها وقل ما يتناسب مع محيطه وظروف مجتمعه وهذا ما يؤكد جون ديوي في قوله: أن القيم ليست وليدة اجتماع الناس بعضهم بعض

¹ نفيسة فاطيمة، الملح السيكولوجي وعلاقته بالدور الاجتماعي النسق القيمي لدى المرأة الطارقية ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس المدرسي، قسم علوم اجتماعية ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية، جامعة لحاج لحظز، باتنة ، 2014-2015، ص7.

ولا هي من وحي السماء، وإنما تنشأ نتيجة لظروف الإنسان التي تتبعث من محيطه، وتهدف إلى تغيير حياته، وهي تغير وفقا للظروف لأنها مجرد أدوات يستخدمها الإنسان لخدمة حياته، وها أن المجتمع في تغير مستمر فالتغيرات الاجتماعية أصبحت تطلب ضرورة العمل على تنمية بعض القيم في المجتمع وخاصة القيم التي لها علاقة بالمرأة لأنها تقوم بأدوار هامة¹.

يتمثل النظام الاجتماعي في قوانين تحكم العلاقات الإنسانية، فالرعاية الاجتماعية في المجتمع تمتثل إلى مجموعة من القوانين فبذلك يكون دور الإنسان هو التلقي و الفهم و الطاعة ومحاولة الوصول إلى أفضل السبل و الوسائل والبرامج لتطبيق القوانين على أكمل وجه من أجل ضمان السير الحسن للأنظمة الاجتماعية، فكان على المرأة في المجتمع الجزائري أن تذعن للرجل و تخدمه، لأن الأعراف فرضت هذا التدرج و اعتبرته نظاما لا يجوز مخالفته إلى أن كسرت المرأة هذه القواعد و رفعت الستار عن الظلمة الحالكة التي كانت تعيشها و تخرج مطالبة بحقوقها والباب الأول الذي طرقته هو عالم الشغل، فدخولها له فتح الباب لها على مصراعيه لتصبح عاملة كاملة الحقوق مثلها مثل الرجل أحدث تحولات مذهلة، ومن هنا توالى القوانين تلوى الأخرى محدثة تطورا هائلا، بحيث شجعت المرأة على الخروج للعمل ومساهمتها في المجهود الوطني على اعتبارها عضوا فاعلا في المجتمع، الأمر الذي أحدث تحولات مذهلة دون المساس بالقيم الروحية و العقائدية للمجتمع الجزائري، ولقد سمح تحرر المرأة الجزائرية الذي تبناه المشرع و ناد به ميثاق الجزائر وأكدته الدولة إلى أغلب النساء بالنتفتح على شخصيتها الأصلية و إثراءها، فشاركت بكل عزم وثقة في المعترك الاقتصادي والسياسي للبلد، وأدى ذلك إلى الازدهار، وتحقيق حياة أفضل.

كما أنه للمرأة الجزائرية منظماتها الخاصة هي الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات وكان أول انعقاد المؤتمرها من 19 في 23 نوفمبر 1966 من أجل وضع برنامج شامل لتحديد

¹ يحي نسمة الربيع، التغير الاجتماعي وتأثيره على القيم لدى المرأة، تخصص عجم اجتماع وانثروبولوجيا، مستغانم،

طرق العمل وتهيئة نشاط أعمال المرأة والدراسة مشاكل المرأة والتعرف على أحوالها وأوضاعها بطريقة شاملة للمشاركة بكل نشاط في الحياة السياسية والاجتماعية التي تعنى بمصير الأمة¹.

نستنتج ان ظاهرة العولمة أحدثت تغييرا في المواقف والاتجاهات والقيم الإنسانية لدى أفراد المجتمع، وهي التي نقلت العالم من مرحلة الحداثة إلى مرحلة ما بعد الحداثة، إن هذه التغييرات كان لها دور في تغير الثقافة الموروثة للمجتمعات التي قد أثرت في حياة الأفراد، تكمن طبيعة التغير الاجتماعي في التغير الذي يطرأ على النسق القيمي، هذه القيم تتشأ نتيجة لظروف الإنسان التي تنبعث من محيطه، وتهدف إلى تغيير حياته، وهي تغير وفقا للظروف ، وان المجتمع في تغير مستمر فالتغيرات الاجتماعية أصبحت تطلب ضرورة العمل على تنمية بعض القيم في المجتمع وخاصة القيم التي لها علاقة بالمرأة لأنها تقوم بأدوار هامة².

¹ بلحاج مليكة، التغير الاجتماعي كبناء الهوية العمل النسوي في الجزائر، العدد 30 ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،

جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر ، 2017، ص199

² ياحي نسمة الربيع، مرجع سبق ذكره، ص ص5-6

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل يمكن القول ان عمل المرأة اصبح ضروريا في شتى المجالات، مما أدى الى زيادة استقلالها الاقتصادي ، كما ان تغيرات التي مست العالم في تغير مكانة المرأة جعلها ترتقي اجتماعيا مما ساهم في تقدم المجتمع.

ان المرأة العاملة في المجتمع الجزائري تلقت صعوبات حيث وجدت نفسها أمام منظومة من العادات والتقاليد التي تحدد دورها وتمارس عليها ضغطا يضاها القوانين والتشريعات. ومن جهة أخرى ينظر الى عمل المرأة نظرة سلبية مما يجعلها غير مرتاحة بسبب القيم الذكورية التي جعلتها في صراع نحو أدوار.

الفصل الثاني: الحياة الأسرية للمرأة العاملة

تمهيد

يعتبر عمل المرأة حاجة ضرورية لوجود الإنسان وفعاليتها في المجتمع قهر يتعلق بجوانب مختلفة. حياته الاقتصادية والاجتماعية والشخصية، لأنه قيمة إنسانية كبرى ينمي في الفرد شخصيته وحواسه وإدراكه وقدراته الفكرية وعلاقاته الاجتماعية في جميع قطاعات العمل من خلال النهوض بالتنمية الاقتصادية للبك والصفاء البعد الحضاري والإنساني على نشاطات الأفراد، ومع التطور الحاصل في المجتمع الحديث أصبح العمل لا يقتصر فقط على الرجل إنما أصبح عمل المرأة ضرورة أفرزتها العديد من التغيرات السياسية والاقتصادية والثقافية، ولكنها شكلت مواقع حصلت اتجاه المرأة للعمل الخارجي فلم تلق الأعمال المنزلية فقد هي المنسوبة للمرأة و إنما استطاعت أن تكتسب لها العمل الخارجي كذلك في جميع المجالات من خلال مشاركتها في التنمية عبر إسهاماتها المختلفة والهامة التي شهدتها مراحل تاريخية مختلفة استطاعت المرأة ان تحققها من خلال تبنيها مبدأ مشاركة الرجل في التنمية تحت حماية مختلف قوانين العمل الدولية، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل، ماهية الاسرة، ثم تطرق الى تغيرات التي تطرأ داخل الاسرة

1- تعريف الأسرة

جاء في معجم علم الاجتماع أن الأسرة هي عبارة عن جملة من الأفراد يرتبطون معا بروابط الزواج والدم والتبني ويتفاعلون معا¹.

ويعرفها أحمد زكي بدوي على أنها : "الوحدة الاجتماعية الأولى التي تهدف إلى المحافظة على النوع الإنساني، وتقوم على المقتضيات التي يرتضيها العقل الجماعي والقواعد التي تقرها المجتمعات المختلفة، ويعتبر نظام الأسرة نواة المجتمع"²

عرفه ميرداك هي عبارة عن جماعة اجتماعية تتميز بمكان إقامة مشترك وتعاون اقتصادي ووظيفة تكاثرية ويوجد بين اثنين من أعضائها على الأقل علاقة جنسية يعترف بها المجتمع، تتكون الأسرة على الأقل من ذكر بالغ وأنثى بالغة وطفل سواء من نسلهما أو بالتبني.

أما بل وفوجل فيعرفان الأسرة على أنها " الوحدة البنائية المكونة من رجل وامرأة يرتبطان بأطفالهما بطريقة منظمة اجتماعيا سواء كان هؤلاء الأطفال من صلبهما أو بالتبني³

يعرف حسن عبد الحميد رشوان الأسرة بأنها : معيشة رجل و امرأة أو أكثر على أساس العلاقات الجنسية يقرها المجتمع ، وما يترتب على ذلك من واجبات كرعاية الأطفال المنجبين وتربيتهم ثم امتيازات كل من الزوجين إزاء الآخر وإزاء أقاربهم وإزاء المجتمع ككل⁴.

انطلاقا من التعاريف السابقة تعرف الاسرة على أنها عبارة عن جماعة من الأفراد تربطهم رابطة الزواج والدم ويتفاعلون معا.

¹ نبيل حليلو، الاسرة وعوامل نجاحها، الملتقى الوطني الثاني حول : الاتصال وجودة الحياة في الاسرة، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2019، ص02

² احمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1983، ص 152

³ مكاك ليلي، إبراهيم الذهبي: عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، 2015، ص176

⁴ حسين عبد الحميد رشوان، دور المتغيرات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1983 ، ص 179

2- أسباب المشكلات الأسرية

للمشكلة الأسرية عدة أسباب نلخصها كآتي : الأسباب المجتمعية للمشكلات الأسرية : وهي عوامل ذات تأثير عام خارجي و تتصل اتصالاً و وثيقاً بالأسرة و تؤثر فيها تأثيراً كبيراً و أهم هذه العوامل هي¹:

- **التصنيع والتحضر والهجرة الداخلية:** حيث أصبحت الأسرة الصغيرة هي النمط السائد في المجتمع وتخلخت الروابط الأسرية القديمة وتراخت الرقابة الأسرية، وضعفت صلات القرابة، واختفت سلطة التوجيه التي كان يمارسها الكبار وأصبح الارتباط بالعمل واكتساب المميزات منه هو الذي يوفر للأسرة التقدم والارتقاء. لذلك تغيرت العلاقات بين الأجيال.

- **خروج المرأة للعمل:** فرض خروج المرأة للعمل ظروفًا جديدة على الأسرة ككل، ومشكلات للزوج والأبناء وللزوجة نفسها، مما خلق تغييراً اجتماعياً جديداً، حيث أصبح السعي للعمل بهدف الارتقاء بمستوى معيشة الأسرة وإرضاء رغبة المرأة في إثبات وجودها

- **ارتفاع سن الزواج:** حيث ازداد الوعي بالتعليم بصفة عامة وتعليم البنات بصفة خاصة ولم تعد آمال الشباب تنحصر في متابعة مهنة الآباء الموروثة ومن المشكلات التي ترتبت عن ارتفاع سن الزواج ما يلي : حدوث كثير من الانحرافات السلوكية وصعوبة الاختيار وللزوجين من حيث التكافؤ في السن الثقافة والدخل و العمل. صعوبة تكيف الجانبين للحياة الجديدة، وقد يؤخر عملية الإنجاب، وبالتالي يقلل من الاستمتاع بحياة أسرية متكاملة.

- **صراع الأجيال:** لقد كانت السلطة الأبوية هي التي تسيطر على الحياة الأسرية ثم حدثت تغيرات كثيرة في المجتمع ، مثل استقلال الشباب اقتصادياً و اجتماعياً عن آباءهم و أجدادهم ، وعدم قبول الشباب لأسلوب الحياة التي يعيشها الآباء أو الأجداد و مفاهيم نحو الزواج وعدم

¹ نادية فرحات، تأثير المشكلات الأسرية على التوافق الأسري، مجلة الأسرة والمجتمع، المجلد 09، العدد 01، قسم علم اجتماع، جامعة حسيب بن بوعلي الشلف (الجزائر)، الجزائر، 2021، ص 99

تقدير الشباب لحاجات الكبار من أفراد الأسرة من حيث سرعة الحياة، وألوان الترويح التي يحبونها و الحاجة للهدوء و الراحة ... الخ.

نستنتج مما سبق أن الأسباب المجتمعة للمشكلات الأسرية هي عوامل ذات تأثير عام خارجي ولكنها تتصل بالعلاقات الزوجية والأسرية ، وتؤثر فيها نذكر منها تراخي العلاقات الأسرية، خروج المرأة للعمل ومركز المرأة بالمجتمع والأسرة وارتفاع سن الزواج، وصراع الأجيال كلها عوامل مجتمعية تؤدي إلى العديد من المشكلات التي تعاني منها الأسرة.

3- مظاهر تغير وظائف الأسرة بخروج المرأة للعمل :

- التغير في الوظيفة البيولوجية: الإنجاب في أبسط معانيه يشير إلى العملية البيولوجية الناتجة عن العلاقة الجنسية بين الذكر والأنثى لغرض تزويد المجتمع بأفراد جدد لاستمرار الجنس البشري، وتعتبر هذه العملية من أهم وظائف الأسرة سواء كانت الأسرة التقليدية أو الحديثة، ولقد كان الإنجاب في الماضي عملية بيولوجية تتم دون تخطيط حيث أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية تسهم في ضمان المستقبل سواء للكبار أو الصغار، وأكثر من هذا كانت العوامل الثقافية لها دخل كبير في زيادة عدد الأطفال، حيث أن الأمهات يفتخرن بكثرة عدد أطفالهن ويعتبرن الإنجاب وكثرة الأولاد العامل الأول والوحيد في النجاح والاستقرار الأسري، ونظرا للتغيرات التي حدثت في المجتمع بخروج المرأة للعمل، والهجرة من الريف إلى المدينة وتأخر سن الزواج لعدة أسباب منها الدراسة والبحث عن فرص عمل لكلا الجنسين كل هذا أدى إلى تغير في شكل الأسرة، من الشكل الممتد إلى الأسرة النوواة فالأبناء أصبحوا عبئا اقتصاديا كبيرا لا يتحمله كثير من الآباء، وأصبح الإنجاب موضوعا للاختيار الإرادي وليس للصدفة، وتتدخل كثير من المجتمعات لتحديد العدد الأفضل للأسر¹.

¹ عبد السلام سليمة، التغير الاجتماعي وتأثيره على الخصائص البنائية الوظيفة للأسرة الريفية، مجلة المعيار، المجلد

13، العدد 02، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2022، ص45

ونظرا لهذه التغيرات ظهرت العديد من المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالعملية الإنجابية في الأسرة منها تنظيم الأسرة، حجم الأسرة، الخصوبة ضبط الإنجاب، التخطيط الأسري، الإجهاض، تكنولوجيا الإنجاب، وأكثر من هذا فإن الإنجاب نفسه كوظيفة أسرية يستخدم مفهوم " حجم الأسرة " ليدل على عدد الأفراد الذين يشكلون الأسرة ويعيشون معا في فترة زمنية معينة، وعادة ما يستخدم هذا المفهوم في التعدادات السكانية ولقد برز في تلك الفترة عاملين أدى كل منهما إلى الاهتمام بالطفل وتغير النظرة إليه هما:

- أدى التحول من مجتمع تقليدي بطبقاته الاجتماعية الواضحة التحديد إلى المجتمع الصناعي الذي تحكمه قوانين السوق والعمل إلى خلق فرص أمام الفرد للحصول على المراكز الاجتماعية التي أصبحت أكثر مرونة مما كان في الماضي مذكرة وتتمثل الوظيفة الاقتصادية المتغيرة للأسرة بعد موجة التغيرات الاجتماعية والعلمية والتكنولوجية التي أثرت على طابع الحياة في الأنماط المجتمعية التقليدية البدوية والقروية، حيث أخذت ودرجات متفاوتة ببعض خصائص الحياة في المجتمعات الحضرية التي أثرت على نسق الأسرة وبصفة خاصة على زيادة اعتمادها على الخارج اقتصاديا من حيث متطلباتها المعيشية، ولعل من أهم العوامل التي أثرت على الأسرة بشكل واضح وأدى إلى تغير وظيفي ملموس هو الحضرية والتصنيع، فينسب الباحثون عادة تقلص الأشكال الممتدة من الأسرة إلى التصنيع، فوطأة التصنيع و من ثم التحضر على الأسرة كجماعه أو نظام اجتماعي كان ومازال من أقوى التأثيرات التي تركها على النظم الاجتماعية خاصة في المجتمع الغربي، فالأسرة قبل التصنيع كانت تتميز بالامتداد في الحجم، وسيادة النزعة الجمعية وسيطرة العامل القرابي والسلطة الأبوية المطلقة والاكتفاء الذاتي، ومع انتشار الصناعة كان هذا إيذانا بتغير هذه الخصائص التقليدية وأصبح من التناقض أن تبقى الأسرة كما هي دون تغير يتناسب مع متطلبات العمل في المراكز الحضرية، وبدأ في الظهور نمط أسري جديد أكثر تكيفا بما له من خصائص بنائية ووظيفية¹

¹ عبد السلام سليمة، مرجع سابق، ص45

فخروج المرأة للعمل يسبب لها عدة اضطرابات، كما يعمل على تشتت جهودها وعدم ضبط النفس وفقدانها لقدرتها على التركيز والقلق المستمر الذي تعيشه معظم العاملات ، إضافة إلى الحالة الفسيولوجية وما تواجهه من مشاكل خاصة بها وبتركيبها العضوي، فمثلا فترة الحمل والولادة حيث في هذه الفترة وبالذات تلاقي أصعب المراحل في حياتها¹

نستنتج أن هناك عدة مظاهر تغير وظائف الأسرة بخروج المرأة للعمل منها التغير في الوظيفة البيولوجية، خروج المرأة للعمل يسبب لها عدة اضطرابات، كما يعمل على تشتت جهودها وعدم ضبط النفس وفقدانها لقدرتها على التركيز والقلق المستمر الذي تعيشه معظم العاملات ، إضافة إلى الحالة الفسيولوجية وما تواجهه من مشاكل خاصة بها .

4- العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية

4-1- تعريف التنشئة الاجتماعية

يعرفها تالكوت بارسونز "عملية تعلم تعتمد على التلقين والمحاكاة والتوحد مع الأنماط العقلية والعاطفية والأخلاقية عن الطفل والراشد وهي عملية تهدف إلى إدماج عناصر الثقافة في نسق الشخصية ، و فيه تأكيد على أساليب المراحل التي يمر بها المنشأ و الهدف من هذه العملية إلا أن بارسونز لم يذكر مؤسسات التنشئة الاجتماعية ، وقد عرفت أيضا تلك العملية التي يكتسب من خلالها الإنسان القيم والأفكار والشخصية والمهارات وقواعد الصرف التي تؤهله للمساهمة بصفته عضو فاعل نوعا ما في نشاطات الجماعات المتنوعة كالأسرة والمدرسة والجمعيات والمجتمع الشامل².

نستنتج ان التنشئة الاجتماعية عملية التي يتعلم من خلالها الفرد القيم والأفكار والمهارات التي تهدف الى ادماج عناصر الثقافة في نسق الشخصية.

¹ عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس، أطروحة للحصول على شهادة

دكتوراه في العلوم في علم النفس، جامعة وهران 2، 2016-2017، ص 97

² نادية فرحات، مرجع سابق ، ص 12

4-2- عوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية في إطار الأسرة

تتأثر التنشئة الاجتماعية للطفل في الأسرة، بكل ما يحيط بها من مؤثرات ثقافية، واجتماعية واقتصادية وانفعالية تتحدد في ضوءها استجابات الأطفال وتكيفهم، ونمو شخصياتهم، ومن هذه العوامل التي تتأثر بها التنشئة الأسرية ما يلي:

- الظروف الاجتماعية والمادية والثقافية التي تعيش الأسرة في وسطها، فكثيرا ما يكون لها تأثير في تحديد مستقبل الطفل الاجتماعي، ومستقبله المهني وذلك لأن حياته المهنية مشروطة بتعليمه، فالطفل الذي يولد في أسرة فقيرة يواجه صعوبات وعقبات متعددة منها انخفاض مستوى المعيشة وازدحام المسكن وعدم توفر الشروط الصحية المناسبة، وسوء التغذية ونقص فرص التعلم، كل هذه العوامل يكون لها تأثيرا على تربية الطفل

- العلاقات الاجتماعية السائدة بين الوالدين، وبين الآباء والأبناء لها تأثير مباشر على التنشئة الاجتماعية للأطفال فضيق المساكن يضطر أفراد أسرة كاملة أحيانا إلى المبيت في غرفة واحدة، ولا شك أن ذلك يؤثر تأثيرا واضحا¹.

- **اثر عمل المرأة على الزوج:** ان العلاقات الزوجية داخل الأسرة التي تعمل فيها الزوجة قد تأثرت بعمق وتغير توزيع الأدوار بين الزوجين نتيجة تراجع سلم القيم السائد في المجتمع وأصبح الزوج القابل لعمل زوجته يساعدها في الأعمال المنزلية وتربية الأولاد إلا ان العبء الأكبر مازال يقع على عاتق الزوجة كما أن مساعدة الزوج لزوجته تخضع لطبيعة العلاقة السائدة بينهما فكلما كان يسودها التفاهم والاحترام، كلما زادت درجة مساعدة الزوج لزوجته، وقد يؤدي خروج المرأة المتزوجة إلى العمل إلى سوء العلاقات الزوجية².

¹ رشيد طبال، التنشئة الاجتماعية في الأسرة الجزائرية الخصائص والوظائف، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد

19، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2015، ص63

² مادوي نجية: عمل المرأة الام وتأثيره على الأسرة والمجتمع، مجلة الحوار الثقافي، المجلد 02، العدد 02، 2013،

نستخلص أن هناك عدة عوامل التي تؤثر على التنشئة الاجتماعية منها العلاقات الاجتماعية بين الآباء والابناء، كذلك عمل المرأة على الزوج، الظروف الاجتماعية والمادية والثقافية التي تعيش الأسرة في وسطها، فكثيرا ما يكون لها تأثير في تحديد مستقبل الطفل الاجتماعي.

5- انعكاسات خروج المرأة المتزوجة على أفراد الأسرة

إن خروج المرأة الى العمل له انعكاساته المؤثرة ليس في المرأة فحسب بل في زوجها وأسرته فمن هذا المنطلق تم تقسيم المبحث الى ما يأتي :

- انعكاس العمل على المرأة نفسها: إن عمل المرأة له انعكاساته الايجابية والسلبية التي أثرت في شخصية المرأة العاملة نفسها لذا نبدأ بالجانب الايجابي إذ يلمس بوضوح ان عمل المرأة قد اغنى شخصيتها بالتجارب والاهتمامات الجديدة واكتسبت موقعا ودورا اقتصاديا واجتماعيا مهما في الحياة العامة للمجتمع انعكاس عمل المرأة على رعاية الاطفال ان معظم الناس لديهم اعتقاد سائد أن أطفال المرأة العاملة هم أكثر عرضة للخطر من النواحي جميعها لابتعادها عنهم وعدم حصولهم على الرعاية الكاملة مما قد يؤدي هذا الاتجاه نحو الانحراف وخاصة عند بلوغ سن المراهقة مع تزايد معدلات الانحراف في الدول جميعها¹.

نتوصل ان العمل المرأة له انعكاساته الايجابية منها عمل المرأة قد أغنى شخصيتها بالتجارب والاهتمامات والسلبية كانعكاس عمل المرأة على رعاية الأطفال وذلك لابتعاد ابنائها ولم تعطي لم رعاية الكافية وذلك لانشغالها بالعمل.

6- علاقة المرأة المتزوجة العاملة بالإطار العمل المنزلي والمهني

6-1- علاقة المرأة المتزوجة العاملة بالإطار العمل المنزلي :

-إن العمل المنزلي يعد منطلقا مهما لفهم المرأة العاملة المتزوجة في إطار التغيرات الاجتماعية لما ينطوي عليه من ميزات وقيم كما أنه مهم الفهم أدوار المرأة العائلية وتحديد

¹ مروج مظهر عباس، علاقة عمل المرأة بالتربط الأسري، مجلة كلية التربية للبنات، المجلد 22 ، 2011 ، ص

مكانتها الاجتماعية والتغيرات اللاحقة بها والمتزامنة مع خروجها للعمل فهو يمثل الدور الرئيسي والأساسي في حياة المرأة سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة كما يدخل في تكوينها الشخصي إلا أنه أصبح يقف كعائق أمام الوضعية الحالية للمرأة التي انتقلت من المنزل إلى العمل خارجه فأصبحت تعمل في شتى الميادين والمجالات متحدية بذلك القيود الطبيعية -فالعامل المنزلي الذي يمثل النشاط الرئيسي والأساسي في حياة المرأة أصبح ينظر إليه اليوم نظرة عكسية¹.

6-2- علاقة المرأة المتزوجة العاملة بالاطار العمل المهني: اقتحمت المرأة المتزوجة مجالات كانت في وقت ليس ببعيد حكرا على الرجل، وما يؤكد هذا على سبيل المثال مشاركة المرأة في الناتج الداخلي الخام، حسب معطيات المرصد الجزائري للنساء التي تفيد أن هناك 25 ألف سيدة أعمال تنشط في مختلف القطاعات الاقتصادية والتجارية.

- يتبين لنا من خلال الإحصاء العام للديوان الوطني أن المرأة الجزائرية اكتسحت مختلف القطاعات والمهن وينسب متفاوتة تبعا لاستعداداتها البيولوجية وقدراتها العقلية وطاقتها الجسمانية، فخروج المرأة للعمل له أسبابه ودوافعه، فالمرأة تشكل نصف المجتمع وأهميتها تكمن في تشغيلها لأن العمل بالنسبة إليها يمنحها ثقة كبيرة بنفسها ويقوي من شخصيتها ويدفعها للمساهمة ويقدر كبير في تطوره وتنميته، فمنهن من قالت بأن العمل هو بالنسبة للمرأة سلاح تستعمله للدفاع عن نفسها والتخلص من سلطة الرجل وفي نفس الوقت يمثل شخصيتها وهو ما أدلت به المبحوثة رقم 23 "العمل المهني يمثل شخصية المرأة وهو السلاح الوحيد عند المرأة" أو مكان للراحة النفسية أو بيتها الثاني مصدر للرزق²

¹ لحسن عبد الرحمن: المرأة العاملة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية العين الصفراء، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، تخصص علم

الاجتماع، جامعة الوهران، 2009، 2010، ص 87.

² لحسن عبد الرحمن، مرجع السابق، ص 101

7- استراتيجيات التوفيق بين المهنة والأسرة

تتبع المرأة الأم العاملة بعض الطرق من أجل التوفيق بين أدوارها كأم وزوجة وربة بيت وبين دورها، كعاملة كي تثبت جدارتها على مستويين وأي شكوى منها قد تؤثر على علاقتها بزوجها، فهو لا يرغب أن يسمع منها الشكوى بالإرهاق والتعب ولا يريد أن تفقد صفات الأنوثة فيها، وفي نفس الوقت عليها أن تقوم بكامل الأعباء المنزلية وأي تقصير منها في أي ناحية تتعلق بأدوارها يسمح بتوتر علاقتها بزوجها، هذا من جهة ومن جهة أخرى لا يجب أن تكثر من طلب المساعدة من طرف رئيسها وزملائها في السماح لها بالخروج قبل وقت الدوام لمشكل ما لأن ذلك يسبب لها مشاكل أخرى كونها عاملة مكلفة بأداء دورها على أكمل وجه دون أن تدخل مشاكلها المنزلية في العمل ولهذا تحاول قصارى جهدها لمواجهة هذه الصعوبات والتغلب عليها ومن أهم الطرق التي تتخذها الأم العاملة للتوفيق بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلباتها المهنية نجد:

7-1- الإستعانة بالأقارب والجيران والمؤسسات المتخصصة: لذا نجد الأم العاملة تترك أطفالها الذين هم في سن مبكرة بالدرجة الأولى عند أم الزوجة أو أختها وإما عند أم الزوج أو أخته وذلك على حسب العلاقة التي تربطها بهم، ثم تنتقل إلى خالة الزوجة أو عمته أو إلى خالة الزوج أو عمته أو أي شخص آخر من العائلة ونذكر هنا أنه كلما ابتعد النسب عن الزوجة أو الزوج فإنها تدفع مبلغ من المال رمزي أو هدية في نهاية كل شهر مقابل الاعتناء بأطفالها¹.

7-2- التخطيط الاسري: تفكر المرأة العاملة نتيجة لعدم ملائمة ظروفها لتباعد الولادات أو تحديدها قصد تحقيق التوفيق الذي تسعى إليه لأن عملها يستوجب أن تبقى فترات خارج البيت ويفرض عليها واجبات متنوعة لذلك مضطرة بحكم أوضاعها هذه أن تتبع سياسة تنظيم أو

¹ مادوي نجية، إستراتيجيات توفيق المرأة العاملة بين أدوارها الأسرية والعمل الخارجي، مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية، المجلد 2، العدد 4، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة البلدة 2، 2022، ص78

تحديد النسل والتي يقصد بها في الغالب التخطيط لحياة الأسرة من حيث توالتها ووضع تقدير محدد لعدد أفرادها على أساس من التخطيط القائم على موازنة طاقات الأسرة ومواردها الإقتصادية وعدد أفرادها¹.

نستخلص ان هناك عدة الطرق التي تتخذها الأم العاملة للتوفيق بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلباتها المهنية منها الإستعانة بالأقارب والجيران والمؤسسات المتخصصة والتخطيط الاسري.

¹ مادوي نجية، علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة سعد دحلب، البلدية، (د،ت)، ص42

خلاصة الفصل

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل يمكننا القول أن خروج المرأة للعمل كان له دواع جديدة لعل أهمها الدوافع النفسية كاتبات الذات والشعور بالرضا النفسي، بالإضافة إلى مواقع اقتصادية احتياجات أسرتها ومساعدة زوجها في مصاريف الأسرة ودوافع اجتماعية وثقافية غير ان هناك عوامل ذات تأثير عام خارجي ولكنها تتصل بالعلاقات الزوجية والأسرية ، وتؤثر فيها نذكر منها تراخي العلاقات الأسرية، خروج المرأة للعمل ومركز المرأة بالمجتمع والأسرة وارتفاع سن الزواج، وصراع الأجيال كلها عوامل مجتمعية تؤدي إلى العديد من المشكلات التي تعاني منها الأسرة.

الفصل الثالث: إدارة الحياة الاسرية للمرأة العاملة المتزوجة

تمهيد:

بعد أن قمنا باستعراض الفصلين السابقين الجانب النظري تم الانتقال إلى مرحلة أخرى من مراحل البحث العلمي التي تعد أساسه الذي يبنى عليه وهو الجانب الميداني للدراسة حيث تم التعريف بميدان الدراسة، ثم التطرق إلى تحليل المقابلات والتي تعتبر من أهم الخطوات التي يقوم بها الباحث لأنه عن طريق تحليل هذه المقابلات يصل إلى نتائج التي تقرر مدى صحة الفروض أو نفيها وبالتالي نتضح مدى أهمية هذا البحث من خلال النتائج التي نصل إليها

تقديم مؤسسة: « la CAAT »

1- نشأتها و تطورها:

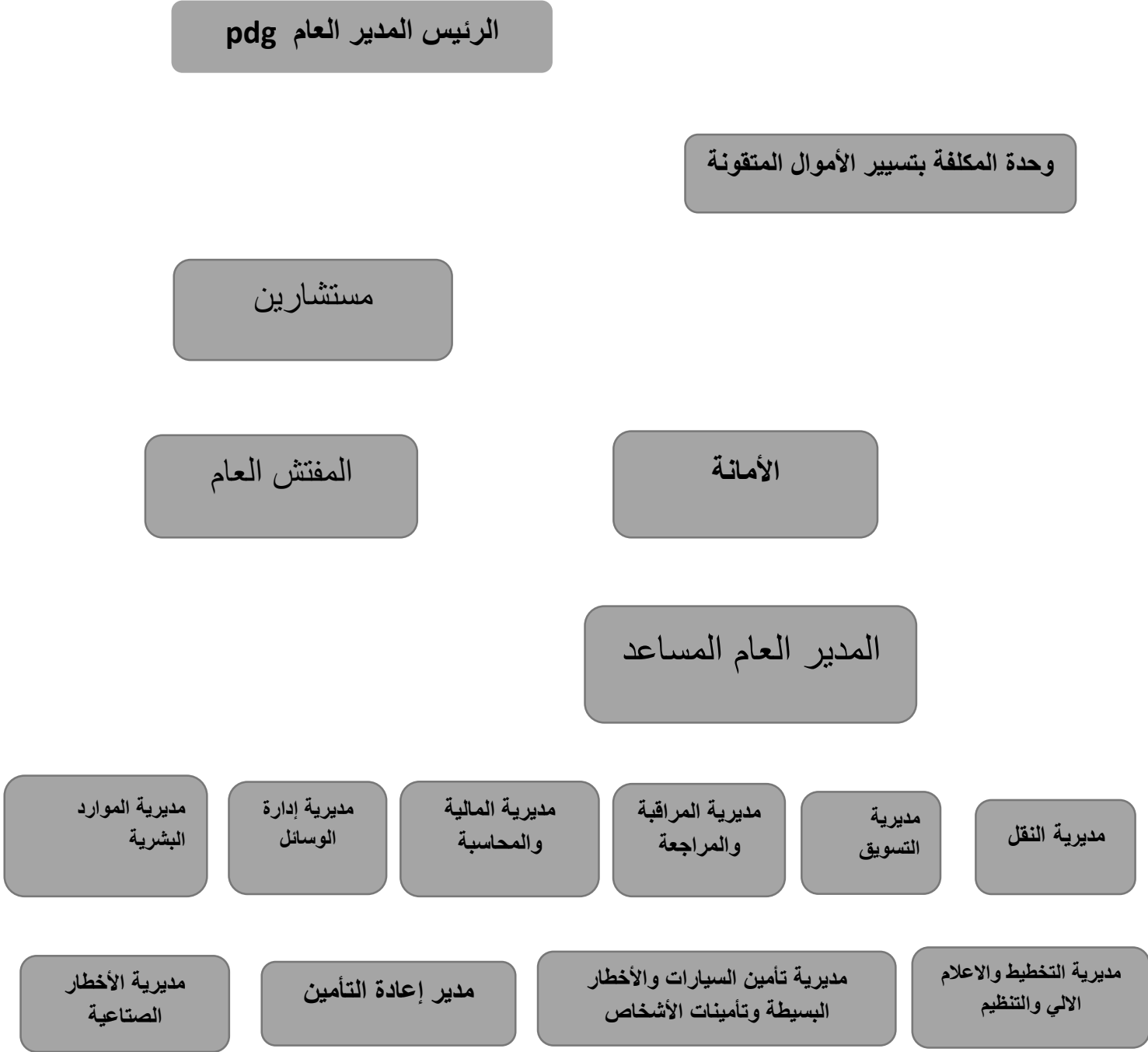
ظهرت مؤسسة « la CAAT » عند إعادة هيكلة قطاع التأمينات في أبريل 1985 أين كان قطاع التأمينات يتميز باحتكار من طرف الدولة و تخصص الشركات و بالتالي تخصصت « la CAAT » إلى مؤسسة عمومية اقتصادية EPE و ذات أسهم SPA في أكتوبر 1989, و بهذا قررت الجمعية العامة للمساهمين في 24/12/1989 رفع التخصص و تجسيد الانفتاح على الأسواق و دخول la CAAT المنافسة.

كان رقم أعمال مؤسسة « la CAAT » في سنة 1986 أي بعد سنة من انطلاق نشاطها يقدر بـ 399 مليون دينار, و في سنة 1990 تضاعفت إلى 714 مليون دينار, و بعد عشرية من انطلاق نشاطها, أي في سنة 1995 أين كان يتميز سوق التأمينات باحتكار القلة, حققت « la CAAT » رقم أعمال قدر بأكثر من ثلاث ملايين دينار, و بهذا احتلت المرتبة الثالثة بحصة سوقية %23 من سوق التأمينات.

مصدر: شركة الجزائرية للتأمينات la caat

للمزيد من المعلومات أنظر للملحق رقم 1

الشكل رقم 1: الهيكل التنظيمي للمؤسسة caat



المصدر: الشركة الجزائرية للتأمينات، قسم التنظيم

2- الحياة الأسرية للمرأة العاملة

2-1- ميزانية الأسرة:

فميزانية الأسرة هي خطة تضعها الأسرة و توضح فيها طريقة توزيع دخلها المالي على اوجه الانفاق المختلفة في فترة زمنية محددة، وهذا يعني انها خطة مالية شاملة توضح نمط الانفاق عند الأسرة على مختلف السلع و الخدمات التي تحتاجها ، عن طريق الموازنة بين إيرادات الأسرة ومصروفاتها هذا دائما يكون مقيد بفترة زمنية معينة قد تكون أسبوع أو شهر¹...

حيث قمت بمقابلة مع 10 مبحوثات والتي كانت الإجابة بنعم موافقة الزوج على العمل حيث كان التعليل من المبحوث الأول انثى فوق 45 سنة التي اقرت (ان زوج وافق بحكم الظروف التي تتطلب يجب ان اعمل) والمبحوثة الثانية والثالثة بلغ من اعمارهم بين 25-45 سنة اقروا (انهم كانوا يعملو بل الزواج) والمبحوثة أربعة تبلغ من العمر فوق 45 سنة التي اقرت ان زوج (لم يوافق في البداية لكن وافق مع الوقت)، اما المبحوثة 5 تبلغ من العمر بين 25-45 اقرت (بان الظروف المادية اجبرتني على العمل) اما بقية المبحوثات كانت اعمارهم بين 25-45 اقروا انهم (لم يعارض الزوج على العمل) الا مبحوثة العاشرة التي بلغت من العمر اقل من 25 اقرت انه (مخلص بسبب شغل دار وان اهتم بالعائلة).

كل ما جاء في إجابات المشابهة أن أغلبية النساء العاملات يقرون أن الزوج وافق على هذا العمل والسبب يرجع الى عدم مقدرته على القيام بجميع مستلزمات المنزل، ويعود الى غلاء المعيشة وكثرة متطلبات الأولاد، أما إجابات الأقلية فكانت النساء غير موافقين على عانة الزوج والسبب أنهم يخططون للإنفاق بطريقة أكثر حكمة عن طريق إنفاق المال على الاحتياجات الضرورية للعيش والتوقف عن الإنفاق بشكل غير مدروس، ووضع خطط ادخار لشراء ما يرغب به أفراد الأسرة من غير الاحتياجات الضرورية للعيش ك شراء منزل والأسرة، تخصيص مدخرات للحالات الطارئة، عند اجرائي للمقابلة فكانت اجابة اغلب النساء

¹ سلامة محمد علي ، الانفتاح الاقتصادي واثاره الاجتماعية على الأسرة، دار الوفاء، (د-ط)، (د-ب)، 2002،

بموافق وسبب أن أزواجهم أقبلو على العمل من أجل مساعدتهم في انفاق على اولاد والمنزل، أغلب النساء أصبح العمل لديهن يعيقهم وهذا راجع الى تربية الأولاد والاعمال المنزلية مما اصبح لديهن مسؤوليات أكثر من قبل، غير ذلك أنهم استطاعو تحقيق قدر توازن بين الاعمال المنزلية والعمل المهني، وهناك بعض نساء ازواجهن يقومون بمساعدتهم وهناك من وضعت عاملة لمساعدتها على اعمال المنزل، اغلب النساء العاملات أقرت انهن يساعدون ازواجهن في مصاريف البيت ومستلزمات الاولاد، الا فئة قليلة أقرت انها لا تساعد ازواجهن في المنزل وسبب انه يوفر مصاريف على اخوته واهله، والبعض يصرف على نساء ليس مهتم بأولاده ولا لعائلته، كذلك هناك امرأة اقرت ان زوج يقوم بصرف مصاريفه على شرب الخمر والمخدرات ولعب القمار، هذا ما جعلها لا تصرف على المنزل.

وحسب ما جاء في دراستنا في الجانب النظري ان الظروف الاجتماعية والمادية والثقافية التي تعيش الأسرة في وسطها، فكثيرا ما يكون لها تأثير في تحديد مستقبل الطفل الاجتماعي، ومستقبله المهني وذلك لأن حياته المهنية مشروطة بتعليمه، فالطفل الذي يولد في أسرة فقيرة يواجه صعوبات وعقبات متعددة منها انخفاض مستوى المعيشة وازدحام المسكن وعدم توفر الشروط الصحية المناسبة، وسوء التغذية ونقص فرص التعلم، كل هذه العوامل يكون لها تأثيرا على تربية الطفل.

2-2- الاستعانة بالمربيات:

بعض النساء تساهم بشكل كبير استراتيجيات الادارة الحياة الأسرية على المرأة العاملة المتزوجة وذلك عن طريق وضع خادمة تساعدني في تربية ابني عندما اكون ان في العمل، سبب لي العديد من الصعوبات منها عدم مقدرتي بارضاع ابني عندما أكون اعمل، وهناك نساء اقرت (انها واجهت الكثير من صعوبات بخصوص أولادهم صغار انهم لم يجدوا من يهتم بهم اثناء ذهاب للعمل) ، اما نساء اغلبية يقرون (بأن ازواجهن يقومون بمساعدتهم في

الأمر متعلق بالأبناء اما بخصوص أشغال المنزل، فهم لا يقومون بمساعدة أزواجهم)، وبعض نساء اقرت (انهم لم يجدوا أي صعوبة عند ابتعاد عن الأولاد).

وحسب ما جاء في دراستنا في الجانب النظري ان المرأة العاملة تعاني من مشكلات أسرية أخرى تتعلق بتربية الأطفال، فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية، ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم وقلقها هذا لا يساعدها على التركيز على العمل المناط بها مما يسبب انخفاض إنتاجيتها وتدني مستوى الخدمات التي تقدمها للمؤسسة أو الجهة التي تعمل فيها ، إن المرأة العاملة في معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها ويشرف عليهم ويلبي متطلباتهم خلال فترة خروجها إلى العمل، فالأزواج في معظم الحالات لا يستطيعون مساعدة زوجاتهم في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال

2-3- تغيير دور النوع الاجتماعي، الاستعانة بالزوج :

كل ما جاء في إجابات المشابهة أن أغلبية النساء العاملات يقرون عدم قضاء وقت كافي مع أزواجهن وذلك لكثرة انشغالاتهم بالأطفال والاعمال المنزلي، هذا سبب ما أدى انه اصبح لا الزوج لا يهتم بالعائلة، اغلب اوقاته خارج المنزل، وبعض النساء اقرت انها استطاعت الموازنة بين العمل وبين واجباتها مع الزوج والأبناء.

اغلب النساء العاملات اقرت انها تأثرت بعلاقتها الزوجية والسبب انها لا تساعد أزواجهن في المنزل وسبب انه يوفر مصاريف على اخوته واهله، والبعض يصرف على نساء ليس

مهتم بأولاده ولا لعائلته، كذلك هناك امرأة اقرت ان زوج يقوم بصرف مصاريفه على شرب الخمر والمخدرات ولعب القمار، هذا ما جعلها لا تصرف على المنزل، وهذا مانستنتجه ان نوع العمل له تأثير كبير علاقة الموجودة بين الزوج والزوجة، عند التحدث عن الصعوبات التي واجهت المرأة العاملة في الابتعاد على أبنائها وسبب يعود الى عامل السن أي ان النساء التي تبلغ من العمر اقل من 25 اقرت (انها لم تتعود على المسؤولية وغير قادرة على تربية الطفل والاهتمام بالمنزل والعمل في الان واحد)، اما النساء التي تبلغ من العمر 25-45 اقرت (اني قدرت نواجه الصعوبات أي ان أبناء اصبحو قادرين على تحمل مسؤولية) وهناك من وضعت خادمة لاعتناء بالطفل، تتبع المرأة المتزوجة العاملة بعض الطرق من أجل التوفيق بين أدوارها كأم وزوجة وربة بيت وبين دورها كعاملة، كي تثبت جدارتها على مستويين وأي شكوى منها قد تؤثر على علاقتها بزوجها، فهو لا يرغب أن يسمعها الشكوى بالإرهاق والتعب ولا يريد لها أنتفقد صفات الأنوثة فيها ،وفي نفس الوقت عليها أن تقوم بكامل الأعباء المنزلية وأي تقصير منها فبأي ناحية تتعلق بأدوارها يسمح بتوتر علاقتها بزوجها، هذا من جهة ومن جهة أخرى لا يجب أن تكثر من طلب المساعدة من طرف رئيسها وزملائها في السماح لها بالخروج قبل وقت الدوام لمشكل ما لان ذلك يسبب لها مشاكل أخرى كونها عاملة مكلفة بأداء دورها على أكمل وجه دون أن تدخل مشاكلها المنزلية في العمل ولهذا تحاول قصارى جهودها لمواجهة هذه الصعوبات والتغلب عليها، حسب الدراسة التي قام بها إحسان محمد حسن حول العمل وجد أن العاملة المتزوجة تعاني من مشكلة تشتت جهودها بين العمل المنزلي والعمل المهني، وهذه المشكلة تدفعها إلى التأخر والتغيب عن العمل، أما العاملة غير المتزوجة فهي الأخرى تعاني من الإرهاق والملل في مكان عملها ومن العلاقات الهامشية مع الإدارة والمسؤولين في المؤسسة التي تعمل فيها والتي تؤدي بها هي الأخرى إلى عدم إمكانية الانضباط في عملها. ومن أهم الطرق التي تتخذها الأم العاملة للتوفيق باستعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة : نتيجة للتقدم الصناعي غزت الآلات الحديثة كل نواحي الحياة الأسرية مثل: الثلاجة، الغسالة، مكيفات الهواء والكنس، بالإضافة إلى وسائل الاتصال المختلفة كالهواتف المقعرة والهاتف النقال والإنترنت، كل هذا ساعد الأسرة على التغلب في الوقت

والجهد في إدارة الشؤون المنزلية، بالإضافة إلى سهولة الحصول على المنتوجات والإمكانيات التجارية كالأطعمة المحفوظة وغيرها، من عوامل سمحت للمرأة بعمل مستقل خارج المنزل ومكنته امن تخفيف متطلبات الأسرة ومسؤولياتها وساعدت الام العاملة على التغلب من صراع الأدوار والقيام بدور مضاعف دورية البيت ودور المرأة العاملة.

وحسب ما جاء في دراستنا في الجانب النظري أن العلاقات الزوجية داخل الأسرة التي تعمل فيها الزوجة قد تأثرت بعمق وتغير توزيع الأدوار بين الزوجين نتيجة تراجع سلم القيم السائد في المجتمع وأصبح الزوج القابل لعمل زوجته يساعدها في الأعمال المنزلية وتربية الأولاد إلا ان العبء الأكبر مازال يقع على عاتق الزوجة كما أن مساعدة الزوج لزوجته تخضع لطبيعة العلاقة السائدة بينهما فكلما كان يسودها التفاهم والاحترام، كلما زادت درجة مساعدة الزوج لزوجته، وقد يؤدي خروج المرأة المتزوجة إلى العمل إلى سوء العلاقات الزوجية.

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل لتعريف بالمؤسسة وذلك من خلال تحديد الاطار القانوني والهيكل التنظيمي والتعرف على نشاطات المؤسسة ، ثم جمع المعلومات خاصة بالحياة الاسرية للنساء العاملات والتي تمثلت في ميزانية الأسرة، الاستعانة بالمربيات، والاستعانة بالزوج وتحليلها. ومن خلال مقابلتنا وملاحظتنا المباشرة سجلنا: أن عمل المرأة المتزوجة يؤثر على علاقاتها الأسرية أي أن ضعف وتوتر العلاقات الزوجية ينتجان عن غياب المرأة ساعات طويلة عن البيت وتعرضها للتعب والملل بسبب انشغالها بأداء الواجبات المنزلية والوظيفية وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال، كما أيضا تساهم بشكل كبير استراتيجيات الإدارة الحياة الأسرية على المرأة العاملة المتزوجة وذلك لمحاولتها التوفيق بين الدور و الوظيفة التي تعاني دائما من بعض المشاكل التنظيمية و الاجتماعية، إلا أن ان هذه المعاناة جعلتها مواصلة للعمل هذا من اجل كسب المال لتلبية متطلباتها.

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية:

دراسة "بن زيان مليكة 2004/2003" بعنوان "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية - دراسة ميدانية بجامعة منتوري-قسنطينة-" توصلت الباحثة الى النتائج التالية: المرأة العاملة المتزوجة لديها عدة مشاكل . ودراسة "محي الدين الهواري، (2020)" بعنوان " المرأة العاملة بالتناوب بين طبيعة المهنة و تأثيراتها الاجتماعية"، توصلت الدراسة الى نتائج التالية: فإن الممرضة العاملة بالتناوب ولأجل ضمان توازن بين مهنتها وشؤونها الأسرية تقوم بتفاديه في حالات اضطرارها، وهكذا تثبت فرضيتنا نسبيا ذلك انه بالرغم من الاستراتيجيات التي تتخذها هذه العاملة لمحاولتها التوفيق بين الدور و الوظيفة تعاني دائما من بعض المشاكل التنظيمية و الاجتماعية ، إلا أن تحملها ومواصلتها للعمل يقودنا إلى القول بان خروجها للعمل ليس بداعي التنمية و إنما بداعي

تختلف هذه دراسة مع دراستنا الحالية:

دراسة "عاجب بومدين (2016-2017)" الموسومة بـ: "الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت" التي توصلت الدراسة إلى أن عمل المرأة خارج البيت له آثار سلبية على نفسها وزوجها وأبنائها وعلى محيطها الاجتماعي، كذلك الدراسة "ابراهيمى أسماء (2014-2015)": بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة".

- بهذا يمكننا أن نتوصل الى أن يؤثر عمل المرأة المتزوجة على علاقاتها الأسرية أي أن ضعف وتوتر العلاقات الزوجية ينتجان عن غياب المرأة ساعات طويلة عن البيت وتعرضها للتعب والملل بسبب انشغالها بأداء الواجبات المنزلية والوظيفية وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال
- عند ترك الأولاد عند الذهاب للعمل وترك أبنائها عند المربيات والحاضنات والأقارب، كل هذا من شأنه أن يدخل المرأة العاملة في صراع دائم لإحساسها بالتقصير نحو أبنائها فتجدها مضطربة تستيقظ في ساعات مبكرة من اليوم لتقوم بإعداد الأولاد وتلبية حاجيات الزوج لتخرج للعمل وتتعرض لمشاكل المواصل مما يؤثر على علاقاتها الزوجية وعلاقتها بالعمل.
- تساهم بشكل كبير استراتيجيات الإدارة الحياة الأسرية على المرأة العاملة المتزوجة وذلك لمحاولتها التوفيق بين الدور و الوظيفة التي تعاني دائما من بعض المشاكل التنظيمية و الاجتماعية، إلا أن ان هذه المعاناة جعلتها مواصلة للعمل هذا من اجل كسب المال لتلبية متطلباتها.

خاتمة:

بهذا يمكننا ان نتوصل أن المرأة العاملة تمارس أدوارا اجتماعية متعددة كالمشاركة في الإنفاق وتسيير ميزانية البيت واتخاذ القرارات، بالإضافة إلى أدوارها التقليدية كالإنجاب وتربية ورعاية الأطفال والأعمال المنزلية، وأدوارها الوظيفية خارج البيت، وقد انجر عن هذا تغير دور المرأة ومركزها داخل الأسرة والمجتمع، لكن تعدد أدوار المرأة وثقل أعباء كل من الدور الأسري والوظيفي، جعلها في كثير من الأحيان تواجه عراقيل كثيرة في أسرتها وعملها، ومن أصعب التحديات التي تواجهها المرأة العاملة هي صعوبة تحقيق التوازن بين العمل والمنزل والزوج ونفسها لأنها تتوقع أن تكون أكثر قدرة على التواصل مع الأطفال والقيام بجميع الأعمال المنزلية والتفاعل مع الزوج والاهتمام بنفسها لتتمكن من الاستمرار في العطاء.

- بهذا يمكننا أن نتوصل الى أن يؤثر عمل المرأة المتزوجة على علاقاتها الأسرية أي أن ضعف وتوتر العلاقات الزوجية ينتجان عن غياب المرأة ساعات طويلة عن البيت وتعرضها للتعب والملل بسبب انشغالها بأداء الواجبات المنزلية والوظيفية وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال
- تساهم بشكل كبير استراتيجيات الإدارة الحياتية الأسرية على المرأة العاملة المتزوجة وذلك لمحاولتها التوفيق بين الدور و الوظيفة التي تعاني دائما من بعض المشاكل التنظيمية و الاجتماعية، إلا أن ان هذه المعاناة جعلتها مواصلة للعمل هذا من اجل كسب المال لتلبية متطلباتها.



قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المراجع:

1/ دساتير و قوانين:

1- الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، ص 03-04.

2/ آيات قرآنية

1- سورة النساء، الآية 124.

3/ الكتب:

- 1- ابراهيم عبد الفتاح كاميليا "سيكولوجية المرأة العاملة"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984.
- 2- إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2008.
- 3- احمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1983.
- 4- اشرف إبراهيم سليمان: مبادئ علم الإدارة والعمل الشرطي دراسة تطبيقية على أعمال الأمن، مكتبة الأنجلو ومكتبة الأهرام، ط1، القاهرة، 2015.
- 5- أنطونيو غدنز: علم الاجتماع، دار ترجمان لنشر، ط4، بيروت، 2005.
- 6- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، 1998.
- 7- حسين عبد الحميد رشوان، دور المتغيرات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1983.
- 8- خالد عامر، مناهج البحث العلمي. دار الريحان للنشر، مصر، 2009.
- 9- ريمون بودون، مناهج علم الاجتماع، بيروت، 1988.

- 10- سلامة محمد علي ، الانفتاح الاقتصادي واثاره الاجتماعية على الاسرة، دار الوفاء، (د-ط)، (د-ب)، 2002.
- 11- علي عبد الرزاق جلبي واخرون، البحث العلمي الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.
- 12- فاطمة عوض صابر، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة الاشعاع الفنية، ط1، مصر، 2002.
- 13- محمد بن براك الفوزان، نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة القانون والاقتصاد، ط2، الرياض.
- 14- مصطفى، أحمد سيد، إدارة الموارد البشرية، رؤية استراتيجية معاصرة، ط2، مصر، 2008.
- 15- مغربي عبد الحميد عبد الفتاح، الادارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، القاهرة، مجموعة النيل العربية، 1998.
- موريس انجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ت: بوزيد صحراوي واخرون، دار القصة، الجزائر، 2004.
- 4/ مذكرات و الماجستير:
- 1- أماني بسام سعيد الجمل : الاحترق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة، قسم إدارة الأعمال، فلسطين، 2012.
- 2- عبد الرؤوف بلعقاب: عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية ، قدمت هذه الرسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العيادي، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2016-2017.
- 3- عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، اطروحة للحصول على

شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس، أطروح للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس، جامعة وهران 2، 2016-2017.

4- لحسن عبد الرحمان: المرأة العاملة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير، الجامعة وهران، قسم علم الاجتماع، وهران، 2009-2010.

5- لحسن عبد الرحمن، المرأة العاملة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية العين الصفراء، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع، جامعة الوهران، 2009، 2010.

6- الليحاني كمال، العنف ضد المرأة العاملة دراسة ميدانية تحليلية لعينة من النساء العاملات بولاية تيبازة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الجنائي، جامعة أبو قاسم سعد الله الجزائر 2، قسم علم الاجتماع، الجزائر، 2017-2018.

7- لشهب نسيمة، الحراك المهني وعملية الاندماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من العاملات بمدينة برج بوعريريج، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم، جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، الجزائر، 2019-2020.

8- مكاك ليلي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع العائلي، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017.

9- نبيل حليلو، الاسرة وعوامل نجاحها، الملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجودة الحياة في الاسرة، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مباح، ورقلة، 2019.

10- نفيسة فاطيمة، الملح السيكلوجي وعلاقته بالدور الاجتماعي النسق القيمي لدى المرأة الطارقية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس المدرسي، قسم علوم

اجتماعية ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية، جامعة لحاج لخظز، باتنة ، 2014-2015.

11- يحي نسمة الربيع، التغير الاجتماعي وتأثيره على القيم لدى المرأة، تخصص علم اجتماع وانثروبولوجيا، مستغانم، الجزائر .

3/ مجلات

1- امال علاوشيش، المرأة في المخيال الذكوري، قراءة في الهيمنة الذكورية لبيير بورديو، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الجزائر .

2- بطاط نصيرة، تسيير الإدارة العمومية في الجزائر بين خصوصيات التسيير العمومي ومتطلبات المناجمت العمومي، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 01، العدد 03.

3- بلحاج مليكة، التغير الاجتماعي كبناء الهوية العمل النسوي في الجزائر، العدد 30 ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر ، 2017.

4- جروان خديجة، مالك شليح توفيق، العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى النساء الجزائريات، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 7، العدد2، 2021 ، جامعة وهران الجزائر .

5- حمزة جواد خضير: مشكلات المرأة العاملة دراسة ميدانية اجتماعية لمعمل السجاد البدوي في محافظة بابل، مجلة العلوم الإنسانية، (د،ت).

6- رشيد طبال، التنشئة الاجتماعية في الأسرة الجزائرية الخصائص والوظائف، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 19 ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.

7- زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، العدد1، ديسمبر 2013.

- 8- عبد السلام سليمة، التغير الاجتماعي وتأثيره على الخصائص البنائية الوظيفية للأسرة الريفية، مجلة المعيار، المجلد 13، العدد 02، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2022.
- 9- لطيفة طبال، التغير الاجتماعي ودوره في تغير القيم الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 08، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، 2012.
- 10- مادوي نجية، عمل المرأة الام وتأثيره على الأسرة والمجتمع، مجلة الحوار الثقافي، المجلد 02، العدد 02، 2013.
- 11- مادوي نجية، إستراتيجيات توفيق المرأة العاملة بين أدوارها الأسرية والعمل الخارجي، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 2، العدد 4، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة البليدة، 2022.
- 12- مادوي نجية، علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة سعد دحلب، البليدة، (د،ت).
- 13- محمود فكري، مشكلات المرأة العاملة بمهنة التدريب الرياضي، مقالة، (د، ت).
- 14- مروج مظهر عباس، علاقة عمل المرأة بالترابط الأسري، مجلة كلية التربية للبنات، المجلد 22، 2011.
- 15- مكاك ليلي، إبراهيم الذهبي: عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، 2015.
- 16- مهري شفيقة، صورة المرأة العربية عبر الإعلام الجديد دراسة استطلاعية تحليلية لعينة من الفيديوهات بموقع يوتيوب، مجلة حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 35، العدد 01، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف 2 (الجزائر)، 2020.
- 17- نادية فرحات، تأثير المشكلات الأسرية على التوافق الأسري، مجلة الأسرة والمجتمع، المجلد 09، العدد 01، قسم علم اجتماع، جامعة حسيب بن بوعلي الشلف (الجزائر)، الجزائر، 2021.

- 18- نورالدين كوسة، دور القيم الذكورية في تحديد مكانة المرأة في المجتمع الجزائري ،
مجلة التدوين ، المجلد 6، العدد1، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،
جامعة سطيف 2 ، 2020.



الملاحق

الملحق 01:

1- مهمة و نشاطات: « la CAAT »

بصفة عامة تتمثل نشاطات هذه المؤسسة فيما يلي:

- التأمين ضد الأخطار المختلفة.
 - تعويض الزبائن في حالة وقوع الخطر.
 - تشغيل المدخرات اللازمة لتمويل التطور الاقتصادي الوطني.
 - المساهمة في تطور النظام المالي بصفة خاصة والاقتصاد بصفة عامة.
- تحقيق هذه النشاطات يتطلب من المؤسسة الأخذ بالتوجيهات التالية:
- العرض يكون لتغطية المخاطر.
 - التحسيس المستمر لنوعية الخدمات المقدمة للزبائن، خاصة الاستعمال التكنولوجيات الجديدة للمعلومات وذلك لتسهيل المعلومات.
 - الكفاءة والفعالية في تسيير العقود.
 - إمكانية الرفع والتحكم في التوازن المالي.
- ومن هنا نستنتج أن مهمة مؤسسة « la CAAT » هي: " دعم النمو الاقتصادي و ذلك بحماية المؤسسات و الأفراد من الأخطار التي يمكن تأمينها عن طريق تقديم خدمات ذات نوعية و بسعر جيد."

2- أهداف المؤسسة: تتمثل أهداف المؤسسة « la CAAT » في:

- البحث عن الربح وتحسين مستوى المردودية.
- تنويع حافظة المنتجات (خدمات).
- حماية موقع القيادة لها في سوق التأمين ضد مخاطر النقل.

- تحسين الحصص السوقية.
- تحسين وتحديث تسيير وتطوير الموارد البشرية.
- خلق مناصب عمل بتطوير الشبكة التجارية.
- ضمان نوعية جيدة للخدمات المقدمة للزبائن وبسعر جيد.

3- هيكل المديرية العامة:

يتوزع هيكل مؤسسة « la CAAT » كما يلي :

- المديرية العامة والتي تشمل الإدارات المركزية.
- الفروع.
- الشبكة التجارية.
- المفتشيات الجهوية.

بالنسبة للفروع للمؤسسة ستة فروع: ثلاثة بالجزائر، واحدة بوهران، واحدة بعنابة، والأخيرة بقسنطينة، ودور الفروع يتمثل في تمثيل المؤسسة في قطاعات النشاط وتطبيق البرامج المقدمة لها.

أما الشبكة التجارية فهي تتكون من 66 وكالة إدارية 10 مكاتب للاكتتاب (المساهمة) المباشر و 44 (Agent généraux d'assurances) AGA.

المفتشيات الجهوية ثلاث: (وسط، شرق، غرب) وهي تحت إشراف المفتش العام في المديرية العامة ولديها مفتش جهوي، وهي هيكلية لا مركزية للمراقبة تقوم بمهام التفتيش تحت سلطة المفتش العام. التسويق في مؤسسة « la CAAT »:

4- الهيكل التنظيمي لإدارة التسويق:

إدارة التسويق:

تنظيم هذه الإدارة مركزي أي تحت إشراف المديرية العامة، نشاطها يتمثل في مجموع المهام المتعلقة بتطور المؤسسة، متابعة الشبكة، الزبائن، منتجات التأمين، والسياسة التجارية بصفة عامة، مجزأة إلى ثلاث إدارات فرعية: الدراسات التجارية، الشبكة الاتصال.

أ- إدارة الفرعية للدراسات التجارية: مكلفة بـ:

- وضع مراقبة استراتيجية التسويق.
- وضع نظام معلومات تسويقي.
- الحصول على المعلومات الخارجية والداخلية المفيدة حول السوق، المنافسة، الشبكات، المنتجات، الخدمات، ومعلومات عامة حول المحيط.
- تحديد احتياجات الزبائن، دراسة السلوكيات والتصرفات والحوافز وضعها في ملف الزبائن.
- دراسة وتصميم المنتجات الجديدة، تحسين المنتجات الحالية بهدف الإخلاص للزبون.
- دراسة مدى فعالية الإشهار.
- سياسة التسعير.
- المساهمة في مراقبة الشبكات والأهداف الموجهة لها.

*مصلحة الدراسات التجارية:

- المشاركة في الوضع والمراقبة.
- تحضير وتنفيذ دراسات التسويق.
- تجميع وتوزيع الوثائق والمعلومات المرتبطة بسوق التأمينات ومحيط المؤسسة.
- تحضير ملفات تصميم وانطلاق المنتجات الجديدة، تحسين المنتجات الحالية.
- المشاركة في دراسة الأسعار وفي وضع العقود.
- متابعة تنفيذ وتحقيق الأهداف.

*مصلحة الزبائن :

- المشاركة في وضع ومراقبة استراتيجية التسويق.
- تحديد احتياجات الزبائن، دراسة ويحث في سلوكيات ومحفزات الزبائن.
- وضع تسيير وتجديد ملف الزبون.
- التعامل في الهياكل الأخرى في المؤسسة التي لها عقد مع الزبائن.
- ب- الإدارة الفرعية للشبكة: مكلفة بما يلي:
 - تصحيح واختيار سياسة التوزيع.
 - اقتراح نظام للشبكة، سياسة التوظيف قوة البيع وسياسة المكافآت.
 - وضع نظام تحفيز، مراقبة وتقييم للشبكة مع متابعة وتوجيهه.
 - الإشراف، النصح، المتابعة، التكوين والتزويد بالمعلومات للشبكة.
 - تحسين النوعية وكمية الإنتاج.
 - مراقبة نشاط الشبكة والأهداف المرفقة لها.

مصلحة متابعة الحافظة:

- المشاركة في وضع ومراقبة استراتيجية التسويق.
- المشاركة في وضع متابعة لوحة القيادة للمؤسسة.
- المشاركة في وضع ومتابعة سياسة الحافظة للمؤسسة.
- متابعة مجموع النتائج المحققة من قبل الشبكة.
- المشاركة في مراقبة نشاط الشبكة والأهداف المسندة إليها.

مصلحة الإشراف على قوة البيع:

- المشاركة في وضع ومراقبة استراتيجية التسويق.

- المشاركة في تصميم واختيار سياسة التوزيع وتنظيم الشبكة.
- المشاركة في تصميم سياسة توظيف قوة البيع وسياسة المكافآت.
- المشاركة في وضع نظام تحفيز مراقبة وتقييم الشبكة.
- المساهمة في الإشراف، النصح، المتابعة والتكوين وتزويد الشبكة بالمعلومات.
- المساعدة على تحسين النوعية وكمية الإنتاج والخدمات.

ج- الإدارة الفرعية للاتصال: مكلفة بما يلي:

- تصميم واختيار سياسة الاتصال للمؤسسة.
- وضع ميزانيات الإشهار.
- اختيار وكالات الإشهار ومراقبة النوعية والخدمات.
- اختيار وسائل الترقية.
- تصميم وثائق الاتصال.
- تصميم المجالات لشبكة الزبائن.
- القيام بسياسة التمويل لغرض الإشهار (sponsoring) إقامة المعارض.

مصلحة الدراسات الخاصة بالاتصال:

- المشاركة في تصميم واختيار سياسة الاتصال للمؤسسة.
- المشاركة في اختيار المرافق الإشهارية وسياسات الترقية.
- المساهمة في تصميم وثائق الاتصال.
- المساهمة في تصميم المجالات لشبكات الزبائن.
- المشاركة في تطوير الاتصال الداخلي للمؤسسة.
- تقييم ثمن العمليات الإشهارية ومردود كل عملية إشهارية.

مصلحة الإشهار:



- وضع متابعة ميزانيات الإشهار.
- اختيار وكالات الإشهار ومراقبة نوعية خدماتهم.
- القيام بسياسة التمويل لغرض الإشهار (sponsoring) وإقامة المعارض.

5- مراحل التسويق في مؤسسة: « la Caat »

نقطة الانطلاق في هذه المؤسسة في دراسة احتياجات وانتظارات المستهلكين، ثم تقسيم وتجزئة السوق وبعد ذلك تحديد الأهداف الواجب تحقيقها.

ويمكن هدف وظيفة التسويق في التوجه نحو تحسين نوعية الخدمات وذلك للمحافظة على صورة المؤسسة، وهذا يتعلق أساسا بتغيير سياسة التعويضات وهذا بوضع برنامج تصفية الملفات المنكوبين ومنه تخفيض مخزون الملفات إلى مستوى مقبول. هذا الهدف يتحقق بالقيام ب:

- تسهيل إجراءات التعويض بوضع دليل للتسيير يوجه للمكلفين للمنكوبين ولتكوبيهم.
- تحسين النظام المتبع.
- تحديد الأهداف بدقة.
- متابعة عمليات التصفية مع الشركات الأخرى.

ملحق رقم 3: الهيكل التنظيمي للمؤسسة caat

الرئيس المدير العام pdg

وحدة المكلفة بتسيير الأموال المتقونة

مستشارين

المفتش العام

الأمانة

المدير العام المساعد

مديرية الموارد
البشرية

مديرية إدارة
الوسائل

مديرية المالية
والمحاسبة

مديرية المراقبة
والمراجعة

مديرية
التسويق

مديرية النقل

مديرية الأخطار
الصناعية

مدير إعادة التأمين

مديرية تأمين السيارات والأخطار
البسيطة وتأمينات الأشخاص

مديرية التخطيط والاعلام
الالي والتنظيم

المصدر: الشركة الجزائرية للتأمينات، قسم التنظيم

ملحق رقم 4:

دليل المقابلة

بما ان عملية البحث الميداني لا تكتمل الا بواسطة أداة وتغنية معينة سنقوم بالاعتماد على تقنية المقابلة من اجل جمع معلومات حول (استراتيجية إدارة الحياة الاسرية للمرأة العاملة المتزوجة في القطاع العمومي)، للكشف عن اهم المعطيات المتعلقة بالموضوع. ولهذا نرجو منكم المساعدة في إتمام عملية البحث الميداني باعتبار ان معلومات المتخذة منكم سوف تساهم في ابراز ثمره مجهودنا.

المحور الأول: المتعلق بالبيانات الشخصية

- السن
- المستوى التعليمي
- المستوى المعيشي
- عدد الأبناء
- نوع العائلة
- نوع العمل
- الخبرة المهنية

المحور الثاني: يؤثر عمل المرأة المتزوجة على علاقتها الاسرية

- 1- هل وافق الزوج على هذا العمل؟
 - في حالة الإجابة بنعم او لا برر ذلك
- 2- هل يتقبل الزوج غيابك عن المنزل ام لا يتقبل ذلك؟ لماذا؟
- 3- هل يعيقك العمل المهني في القيام بالأعمال المنزلية؟ كيف ذلك؟
- 4- كيف توفيقين بين العمل في البيت وعملك في الشركة؟
- 5- هل تساعدك الزوجة في مصاريف المنزل؟
- 6- هل تغير وضعك في المنزل من خلال العمل؟
- 7- هل تسعرين بأنك حققت توازن بين العمل المنزلي والعمل المهني؟ مع التبرر؟

المحور الثالث: تساهم بشكل كبير استراتيجيات الإدارة الحياة الاسرية على المرأة العاملة المتزوجة

1- كيف توفيقين بين العمل المنزل والعمل المهني وبين رعاية الزوج وأبناء؟

2- هل زوجك يساعدك في تربية والاعتناء بالأولاد؟

في حالة الإجابة بنعم أولاً برر ذلك؟

3- عند غيابك عن المنزل هل يقوم الزوج بأعمال المنزلية؟

4- هل تأثرت علاقتك الزوجية بسبب العمل؟

5- عدم القضاء وقت كافي مع الزوج، كيف أثر على العلاقة بينكم؟

6- ماهي الصعوبات التي واجهتك في الابتعاد عن ابنائك؟

7- عدم القضاء وقت كافي مع أبناء، كيف أثر على العلاقة بينكم؟

رقم المبحوث	الوظيفة	السن	سنوات العمل	سنوات الزواج	عدد الأبناء	نوع العائلة
1	موظف	اقل من 25 سنة	اقل من 5 سنوات	7 سنوات	2	نووية
2	اداري	من 25 الى 45 سنة	اقل من 5 سنوات	6 سنوات	0	نووية
3	مسير دائرة	من 25 الى 45 سنة	من 15 الى 25 سنة	13 سنة	2	نووية
4	مكلفة بدراسات مستوى واحد	من 25 الى 45 سنة	من 5 سنوات الى 15 سنة	13 سنة	2	نووية
5	تسيير دائرة	من 45 سنة فما فوق	من 15 الى 25 سنة	18 سنة	4	ممتدة
6	مكلفة بدراسات مستوى واحد	من 25 الى 45 سنة	من 5 الى 15 سنة	5 سنوات	1	نووية
7	رئيسة مصلحة	من 25 الى 45 سنة	من 15 الى 25 سنة	14 سنة	4	نووية
8	محررة رئيسية	من 25 الى 45 سنة	من 5 الى 15 سنة	11 سنة	2	نووية

نووية	2	13 سنة	من 5 الى 15 سنة	من 25 الى 45 سنة	رئيسة قسم	9
ممتدة	3	17 سنة	من 15 الى 25 سنة	من 45 سنة فما فوق	رئيسة قسم	10

COMPAGNIE ALGERIENNE DES ASSURANCES

EPE - SPA au Capital de 20.000.000.000 DA

Siège Social : 52, Avenue des Frères Bouadou Bir Mourad Raïs Alger

الشركة الجزائرية للتأمينات

م.ع.أ - ش. مساهمة برأسمال 20.000.000.000 دج

المقر الإجتماعي : 52، نهج الإخوة بوعدو بئر مراد رايس الجزائر

Département des Ressources Humaines et Moyens

N° REF : 078 /2023

Oran, le 14 juin 2023

ATTESTATION DE STAGE

Nous, Compagnie Algérienne des Assurances, CAAT- Succursale d'Oran sise au 15, Rue Mohamed BOUDIAF –Oran, attestons que :

Mlle BIRECHE Narimene, née le 27/01/1997 à Oran, a effectué au sein de notre Succursale un stage au Département des Ressources Humaines et Moyens du 15/05/2023 au 13/06/2023.

La présente attestation est délivrée à la demande de l'intéressée pour servir et valoir ce que de droit.



M. FAHEM
Chef de Département

مقرر رقم : 2023 /

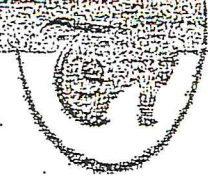
- إن مدير الشركة الجزائرية للتأمينات - فرع وهران
- نظرا للقانون رقم 90-11 الصادر في 21 أفريل 1990 المتضمن علاقات العمل الفردية المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-29 الصادر في 21 ديسمبر 1991
- بناء على المرسوم 85-82 المؤرخ في 30 أفريل 1985 المتضمن انشاء الشركة الجزائرية للتأمينات
- بناء على العقد التوثيقي المؤرخ في 30 أكتوبر 1989 المتضمن قانون الشركة الجزائرية للتأمينات
- نظرا للاتفاقية الجماعية للشركة الجزائرية للتأمينات
- بناء على المقرر رقم 2015/1242 بتاريخ 23 ديسمبر 2015، المتضمن تعيين السيد ، ابتداء من
- بناء على الشهادة الطبية (أمومة) المقدمة من طرف السيدة ، مساعدة رئيس مصلحة بدائرة السيارات لمدة 98 يوما ، ابتداء من 2022/11/14
- بناء على المقرر 2023/227 بتاريخ 2023/02/20 المتضمنة استئناف السيدة عملها ابتداء من 2023/02/20.
- بناء على الطلب المؤرخ في 2023/02/20 من المعنية بالأمر

يـقـرـر

المادة الأولى : تستفيد السيدة ، مساعدة رئيس مصلحة بدائرة السيارات ، من غياب مدفوع الأجر يقدر بساعتين في اليوم لمدة ستة (06) أشهر من 2023/02/20 إلى 2023/08/19 و ساعة واحدة في اليوم لمدة تسعة (09) أشهر من 2023/08/20 إلى 2024/05/19 و هذا لتمكينها من إرضاع ابنها.

المادة الثانية : يكلف كل من رئيس دائرة الموارد البشرية و رئيس دائرة المحاسبة و المالية، كل من جهته بتطبيق هذا المقرر.

حرر بوهراڻ في



ترخيص باجراء بحث ميداني

يكاف الطالب (ة) : **ليسانس نزييل المسجل في: كلية العلوم الاجتماعية**

المولودة (ة) : **1997/01/27**

الحامل (ة) لبطالة التعريف الوطنية رقم **119971110009240000**

المسلمة من طرف : **الكنوز وهران**

بتاريخ : **2017-07-02**

باجراء بحث ميداني حول : **استراتيجيات ايدلوجيا الحياة للأسرة للمرأة العاملة**

ب : **المشروع البحثي للتأهيل لمدة :**

تحت اشراف الاستاد (ة) : **العضمان حوسنة**

يرجى من الهيئات المعنية تسهيل مهمة الطالب (ة) في هذا البحث التكويني فيما يهم الحصول على المعطيات المتصلة بموضوع بحثه .

حرر بوهران يوم : **4 MARS 2003**

رئيس قسم علم الاجتماع
د. بن زيان خيرة
رئيس قسم علم الاجتماع
بالتبليغ

استاذ المشرف على البحث

flag



Es-Seina le : 14 MARS 2023

CONVENTION DE STAGE

Entre :

L'Université d'Oran, faculté des sciences sociale ayant siège à Es-Senia, campus Taleb Mourad, représenté par le chef de département de sociologie

Ci-après désigné par l'Université.

D'une part,

Et

L'entreprise..... CAAT ORANdont le siège social est

Sis..... cité EL-OMIA, Rue OULEN KABWA SAUNAreprésentée par
(POINTE ZABANA - TOURCHERIF)

Monsieur..... RAHM NASSERDINE - Directeur

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE/1 :

La présente convention a pour objet l'organisation du stage pratique de l'étudiant(e) en

Master de sociologie d'organisation et travail

Mr (Melle) : BIRECHE Naïmane

En conformité avec le programme et le plan des études de spécialité de sociologie d'organisation et travail.

ARTICLE/2 :

Le stage pratique a pour but d'assurer l'application de l'enseignement donné au département conformément aux programmes et plan des études de la spécialité de l'étudiant(e)

ARTICLE/3 :

Le programme de stage pratique établi par le département de sociologie et contrôler conjointement de son exécution par le département et l'entreprise, est joint à la présente Convention dont il fait partie intégrante.

ARTICLE/4 :

Le stage pratique se déroule du 15/05/23 au 13/06/23 inclus.

ARTICLE/5 :

L'entreprise s'engage à désigner la personne chargée de l'encadrement de l'étudiant(e) au sein de l'organisation. Cette dernière est tenue d'apporter tout le concours nécessaire à la bonne exécution du programme du stage pratique

ARTICLE/6 :

Durant la période du stage pratique, l'entreprise n'est pas tenue d'assurer l'hébergement, le transport et la restauration de l'étudiant (e), toutefois elle doit lui permettre de bénéficier de la restauration (si cela est possible) selon le tarif en vigueur.

ARTICLE/7 :

Durant la période du stage pratique le travail de l'étudiant (e) doit être suivi dans la mesure du possible par un cadre de l'entreprise en collaboration avec un enseignant désigné par le département de sociologie.

ARTICLE/8 :

Durant la période du stage pratique. L'étudiant (e) est soumis (e) aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de l'entreprise telles qu'elles sont définies dans son règlement intérieur. A cet effet, l'entreprise devra porter à la connaissance de l'étudiant(e), dès son arrivée sur le lieu de stage, l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en cours.



ARTICLE/9 :

En cas d'infraction aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise par l'étudiant (e), celle-ci peut lui adresser un avertissement que sera communiqué immédiatement au département de sociologie.

ARTICLE/10 :

En cas d'accident survenu à l'étudiant (e), soit au cours du trajet jusqu' à son lieu d'affectation, soit au cours de son stage, soit au cours de lieu d'affectation, l'entreprise demeure déchargée de toute responsabilité. L'étudiant dans de cas pareil et couvert par le contrat d'assurance prépayé par l'Université pour l'ensemble de ses étudiants

ARTICLE/11 :

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour protéger l'étudiant (e) contre tous risques ou accidents du travail, en particulier elle veillera à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité afférentes aux postes de travail ou l'étudiant(e) aura été affecté(e) .

ARTICLE/12 :

L'entreprise s'engage à remettre au département, dans les quinze jours qui suivent la fin du stage pratique, sont appréciation et sa notation sur le déroulement et le résultat du stage pratique de l'étudiant(e). A cet effet, le département de sociologie remettra à l'entreprise des feuilles de notation de l'étudiant(e) qui seront établies par celle-ci en deus exemplaires dont l'un sera transmis au département, et l'autre conservé par l'entreprise.

ARTICLE/13 :

Cet accord est valable pour une durée de six mois, à compter du..... 14 MARS 2023

Et relatif au stage de l'étudiant (es) : Mr *Bireche Marimone*

LE DIRECTEUR GENERAL DE L'ENTREPRISE

PI Directeur
M. FAHEM
Chef de Département



LE CHEF DE DEPARTEMENT

د. بن زيان خيرة
رئيس قسم علم الاجتماع
بالنيابة

