

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علم الإجتماع



العنوان:

تأثير عمل المرأة في المناوبة الليلية على أدوارها الأسرية بالقطاع الصحي

دراسة ميدانية بمستشفى قضي بكير غرداية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر

تخصص: علم إجتماع التنظيم و العمل

إشراف الأستاذة:

أ. العابد أم الخير

إعداد الطالب:

عبد الوهاب بوحداء

السنة الجامعية: 2017 – 2018

إهداء

إلى التي لم يعرف الوجود أعظم من قلبها، ولا أوسع ولا أحن من صدرها، ولا أجود منها هي نبع من نور رباني هي هالة من قداسة هي فيض من حب لا متناهي، بما أستطعم معنى الحياة وأستعذب الأوقات، بلمسة من يدها تراح همومي وببسمه من شفيتها تذاب أحزاني وتذل صعابي، إلى التي يضيق المجال لوصف طيبة قلبها وعطائها، إلى أغلى ما أعطاني الله أُمِّي الحبيبة حفظها الله وأدامها لي سندا ومعنى لا يضاهى ولا يقارن بشيء إلى الذي لم يدخر نادرا أو نفيسا لإسعادي إلى رمز القوة والصلابة والحب الواسع، إلى الذي لطالما غمرني بمشاعر الفخر و الإعتزاز، إلى الذي علمني دائما أن أحب لمبدأ وأن أكره لمبدأ لا حرمان ، إلى أرقى وأعظم شخص فتحت عيناى على وجهه السمع الطيب، وعطفه ورحابة صدره ، منه أستقي الحكمة والعبرة بحس دعابته إلى الذي لن أحب إنسانا كحبه لأن لا بديل له إلى والدي الغالي العزيز، أعزه الله وحماه وأدام صحته وعافيته وحفظه بحفظه. إلى أخواتي وإخوتي أدام الله أفراحهم وأسعدهم جميعا ،و إلى الأستاذة المشرفة التي أشكرها شكرا جزيلًا العابد أم الخير على كل مجهوداتها.

إلى أصدقائي وزميلاتي في الدراسة و إلى طلاب العلم المخلصين لله إلى وطني المفدى أهدي ثمرة جهدي.

شكر:

ما توفيقنا إلا بالله الحمد لله الكريم الذي وفقنا لهذا القدر من الإنجاز والذي لولا فضله علينا لما وصلنا إلى هذا.

نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة الفاضلة "العابد أم الخير"، التي أمدتنا بالتوجيهات القيمة والنصائح طيلة فترة هذا العمل.

وكل أساتذتنا الكرام وزملائي الطلبة الذي قدموا لنا العون، خاصة أعز صديق حمزة أولاد العربي.

إلى كل هؤلاء فائق التقدير والإحترام

فهرس المحتويات:

1مقدمة 1

الفصل الأول: الجانب المنهجي:

1- أسباب إختيار الموضوع 3

2- أهمية الدراسة 3

3- أهداف الدراسة 3

4- إشكالية الدراسة 4

5- فرضيات الدراسة 5

6- تحديد مفاهيم الدراسة 5

7- الدراسات السابقة 10

8- المقاربة السوسولوجية 13

9- صعوبات الدراسة 14

الفصل الثاني: تطور عمل المرأة في العالم و الجزائر.

16.....تمهيد:

1-تطور عمل المرأة في البلدان الغربية وأمريكا 17

2-تطور عمل المرأة في البلدان العربية 19

3- تطور عمل المرأة في الجزائر 26

31.....-خلاصة الفصل

الفصل الثالث:

المرأة العاملة في القانون الجزائري ودوافع خروجها لميدان العمل.

33.....تمهيد

34.....1- دوافع خروج المرأة للعمل.

36.....2- العوامل المؤثرة في نسبة إشراك المرأة في سوق العمل.

39.....3- المرأة العاملة في القانون الجزائري.

43.....خلاصة الفصل

الفصل الرابع:

الصعوبات التي تواجه العاملة في المناوبة الليلية.

45 - تمهيد

461- صعوبات صحية

482- صعوبات أسرية

493- صعوبات مهنية

55 خلاصة الفصل:

الفصل الخامس:

الإجراءات المنهجية وعرض وتحليل البيانات الميدانية:

57.....تمهيد

أ: الإجراءات المنهجية:

581- منهج الدراسة:

582- مجالات الدراسة:

60.....3- أدوات جمع البيانات:

4- العينة:.....:62

ب: عرض وتحليل البيانات الميدانية:

63 تحليل البيانات الميدانية المتعلقة بالبيانات العامة.

67 تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية 1.

83 تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية 2.

91 ج- مناقشة نتائج الدراسة:

95 خاتمة.

96 توصيات.

97..... قائمة المراجع.

قائمة الملاحق.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير عمل المرأة في المناوبة الليلية بالقطاع الصحي على أدوارها الأسرية وعلاقتها الإجتماعية, و إنعكاسات هذه التأثيرات على الصعوبات التي تواجه المرأة في عملها الليلي بالقطاع الصحي.

ونظراً لطبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ، وعلى ضوء الأسئلة التي تسعى الدراسة إلى الإجابة عنها ، فقد تم استخدام منهج البحث الوصفي، كما تم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات ، والتي تم بناؤها من خلال مراجعة الدراسات السابقة.

résumé

Cette étude vise à identifier Sur l'impact du travail des femmes dans l'équipe la garde de nuit dans le secteur de la santé sur Le rôle de la famille et leur relation sociale, Et les conséquences de ces effets sur les difficultés rencontrées des femmes Dans le travail de nuit dans le secteur de la santé Compte tenu de la nature de l'étude et Les objectifs visent à atteindre ,et des questions que l'étude vise à répondre,Il a été utilisé la méthodologie de recherche descriptive, Comme cela a été l'adoption du questionnaire comme un outil clé pour la collecte de données, qui a été construit en examinant les études antérieures.

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
58	جدول توزيع العينة حسب سن المبحوثات	01
59	جدول توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي	02
59	جدول توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية	03
60	جدول توزيع مفردات العينة حسب طبيعة العمل	04
61	جدول توزيع المبحوثات حسب الأقدمية في المهنة	05
61	جدول توزيع المبحوثات حسب نظام العمل	06
62	جدول توزيع المبحوثات حسب عدد الأبناء	07
62	جدول يوضح تأثير العمل الليلي على العلاقة الأسرية	08
63	جدول يوضح تأثير العمل الليلي على رعاية الأطفال	09
65	جدول يوضح المشاكل في أداء الواجبات الأسرية بسبب العمل الليلي	10
66	جدول يوضح العلاقة المتوترة بسبب العمل الليلي	11
67	جدول يوضح التناقض بين أداء المهام الأسرية والمناوبة الليلية	12
68	جدول يوضح طلب الأسرة من العاملة ليلا بالتوقف عن العمل	13
69	جدول يوضح من يتولى شؤون البيت أثناء غياب العاملة	14

70	جدول يوضح نوع المشاكل عند غياب العاملة	15
71	جدول يوضح مدى التوفيق بين العمل الليلي والأدوار الأسرية	16
72	جدول يوضح حدوث المشاكل مع الزوج بسبب العمل الليلي	17
73	جدول يوضح كيفية تصرف العاملة عند مرض أحد الأبناء	18
74	جدول يوضح أين تترك العاملة ليلاً أولادها	19
75	جدول يوضح تفهم الزوج لنوعية العمل	20
76	جدول يوضح العلاقة بين العمل الليلي و تنظيم الوقت.	21
77	جدول يوضح العمل الليلي وتأثيره على الواجبات الأسرية	22
78	جدول يوضح العمل الليلي وتأثيره على العلاقات الإجتماعية	23
79	جدول يوضح العمل الليلي وتأثيره على الواجبات المنزلية للعاملة	24
80	جدول يوضح تعرض العاملة للمواقف المحرجة في عملها الليلي.	25
81	جدول يوضح نظرة المجتمع الدونية للمناوبة الليلية	26
82	جدول يوضح إحصائية زواج المرأة بسبب عملها في المناوبة الليلية	27
83	جدول يوضح العلاقة بين تعارض نظرة المجتمع وعمل المرأة الليلي	28
84	جدول يوضح الإحساس بالعزلة للمرأة العاملة ليلاً	29

مقدمة:

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم ، هذه الظاهرة تستدعي الإنتباه ، ومما زاد الإهتمام هو عمل المرأة في المناوبة الليلية بالقطاع الصحي وتأثير هذا العمل على أدوارها الأسرية وعلاقتها الإجتماعية.

ويبقى العمل الليلي بالنسبة للعاملات محل جدل واسع تحكمه مجموعة من القيم والعادات والتقاليد التي تحكم المجتمع العربي و الجزائري.

ولمعرفة هذه التأثيرات أردنا البحث حول جوانب هذا الموضوع وتناولنا تأثير عمل المرأة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي على أدوارها الأسرية وعلاقتها الإجتماعية.

و قد تناولت الدراسة خمس فصول، ففي الفصل الأول تطرقنا إلى الجانب المنهجي والنظري للدراسة بداية من إشكالية البحث ثم إلى فرضياته وأهداف الدراسة وأهمية إختيار الموضوع و الأسباب التي دفعت بنا إلى إختياره. والمفاهيم الإجرائية وصعوبات البحث و الدراسات السابقة حول موضوع عمل المرأة عربيا، محليا و دوليا. و منهجية الدراسة.

وفي الفصل الثاني تناولنا تطور عمل المرأة في العالم و الجزائر. أما الفصل الثالث تناولنا المرأة العاملة في القانون الجزائري ودوافع خروجها لميدان العمل.

أما الفصل الرابع الصعوبات التي تواجه العاملة في المناوبة الليلية.

أما الفصل الخامس جانب ميداني تم عرض فيه نتائج الدراسة و التعليق على هذه النتائج بالإضافة إلى مناقشتها على ضوء فرضيات البحث لنصل في الأخير إلى التعليق العام حول النتائج و ختمنا بحثنا هذا بتوصيات.

الفصل الأول: الجانب المنهجي.

1- أسباب إختيار الموضوع.

2- أهمية الدراسة.

3- أهداف الدراسة.

4- إشكالية الدراسة.

5- الفرضيات.

6- تحديد مفاهيم الدراسة.

7- الدراسات السابقة.

8- المقاربة السوسولوجية.

9- صعوبات الدراسة.

1-أسباب إختيار الموضوع:**1-1- الأسباب الذاتية:**

- الميل الشخصي لمعالجة هذا النوع من المواضيع .
- محاولة التعرف على العمل في المناوبة الليلية بالقطاع الصحي لإزالة الغموض عن الكثير من التصورات حول هذا الموضوع.

1-2- الأسباب الموضوعية :

- قلة الدراسات الخاصة بموضوع عمل المرأة في المناوبة الليلية .
- محاولة تسليط الضوء على صعوبات المرأة التي تواجهها أثناء العمل الليلي بالنسبة للأسرة .

2- أهمية الدراسة :

- تعود أهمية هذه الدراسة الى:
- أهمية عمل المرأة في المناوبة الليلية داخل المجتمع.
- كون أن المرأة العاملة تشكل طرفا مهما نظرا إلى زيادة نسبة المرأة المتعلمة و العاملة.
- إضافة إلى ذلك أن هذه الدراسة تكتسب أهمية ضمن دراسات علم الإجتماع.

3- أهداف الدراسة:

- ما من عمل أو بحث علمي يقوم به الباحث إلا و تكون له أهداف وغايات يصبوا إليها ، وإنما نهدف من وراء هذه الدراسة الى:
- معرفة الصعوبات التي تواجهها المرأة في المناوبة الليلية من أجل تقديم تحليل سوسيولوجي أقرب للواقع.
- رصد الصعوبات الإجتماعية للمرأة العاملة في المناوبة الليلية.

- محاولة معرفة الصعوبات التي تواجه المرأة أثناء العمل الليلي وإنعكاساته على علاقتها الأسرية.

4- إشكالية الدراسة:

يحتل العمل دورا بارزا في حياة الانسان، فقد إرتبط ظهور العمل بظهور الإنسان الذي سعى دائما لتحسين أوضاعه الإجتماعية والإقتصادية، فمن الحياة البدائية إلى الحياة الزراعية إلى الحياة الصناعية إنتقل الإنسان من مرحلة إلى أخرى من أجل الحصول على حياة أفضل .

أما الحديث عن خروج المرأة للعمل فيعتبر ظاهرة منتشرة في عالمنا المعاصر فبعد ولوج المرأة عالم الشغل خاصة بعد تأثير الثورة الصناعية ، التي كانت نتيجة الحاجة لليد العاملة، وبذلك قضت المرأة على القيود والتي كانت مفروضة عليها سابقا في مجال العمل خارج البيت، وإزدادت نسبة النساء العاملات وليس ذلك فحسب بل إقتحمت ميادين عديدة كانت حكرا على الرجل وحده وأصبح عملها خارج البيت ، مما جعلها تفرض نفسها في المجتمع من خلال مساهمتها في العملية الإنتاجية للمجتمع ورفع المستوى المعيشي لأسرتها، مما أدى إلى تغير مركزها الإجتماعي ووظائفها الإجتماعية.

ومن جهة أخرى نجد أن المرأة الجزائرية كغيرها من نساء العالم العربي تغيرت أوضاعها مع الزمن وفتح المجال واسعا أمام المرأة في مختلف مجالات الحياة العامة ، لكن ما نلاحظه هو تواجد المرأة في قطاعي الصحة والتعليم بنسبة الأغلبية، وبالتالي أصبحت المرأة موظفة إضافة إلى مسؤوليتها التقليدية (الزوجة ، الأم ، ربة بيت) وعليه فإن أكبر مشكل تواجه المرأة هو التوفيق بين العمل والإلتزامات الأسرية.

لذا نجد أن المرأة العاملة في القطاع الصحي تعاني الكثير من المشاكل والصعوبات ، خاصة إذا كان العمل بصفة المناوبة الليلية ، هنا وجدت المرأة نفسها أثناء عملها ليلا وغياها عن المنزل والأبناء صعوبات ذلك أن هذا النمط من التوقيت ينعكس على حياتها الأسرية وعلاقتها الإجتماعية فعند عودتها إلى المنزل مع بداية

النهار تبدأ دورة عمل جديدة داخل المنزل وعليه ومن خلال هذه الدراسة نحاول الإجابة على التساؤل العام التالي :

ماهي آثار العمل الليلي على المرأة العاملة في المؤسسة الإستشفائية بغرداية ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل المركزي سؤالين جزئيين:

- 1- هل عمل المرأة في المناوبة الليلية بالقطاع الصحي يؤثر على حياتها الأسرية ؟
- 2- هل عمل المرأة في المناوبة الليلية بالقطاع الصحي يؤثر على حياتها الإجتماعية ؟

5- الفرضيات:

الفرضية العامة:

هناك صعوبات تواجه المرأة العاملة في المناوبة الليلية بالقطاع الصحي .

الفرضية الجزئية:

- 1-عمل المرأة في المناوبة الليلية بالقطاع الصحي يؤثر على حياتها الأسرية .
- 2-عمل المرأة في المناوبة الليلية بالقطاع الصحي يؤثر على حياتها الإجتماعية .

6- تحديد مفاهيم الدراسة:

أحد أهم المنطلقات الرئيسية لأي بحث علمي في العلوم الإنسانية والإجتماعية هو أن يحدد الباحث مفاهيم الدراسة من خلال المعاني والدلالات التي يقصدها من وراء إستخدامها وصياغتها صياغة علمية دقيقة وواضحة وهذا بهدف إزالة اللبس والغموض لدى القارئ ومساعدته على فهم المعاني والأفكار المراد التعبير عنها ومن أبرز المفاهيم التي تقوم عليها الدراسة الحالية ما يلي :

1- المرأة العاملة :

أ-التعريف الإصطلاحي:

عمل المرأة حسب كاميليا عبد الفتاح : "على أنه المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة الإجتماعية دور ربة بيت و دور موظفة ."¹

ويقول فاروق بن عكسية : " المقصود بالمرأة العاملة ليست تلك المرأة الماكثة في البيت التي تنجز الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال وإنما يعني المرأة التي تعمل خارج المنزل ."²

وكما تعرف الدكتورة فريدة صادق المرأة العاملة : "على أنها المرأة التي تلتحق بأحد مراكز العمل الحكومية أو الخاصة في أوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد قابل للزيادة."³

ب-المفهوم الإجرائي :

نقصد بالمرأة العاملة في دراستنا الحالية هي المرأة التي تعمل في المناوبة الليلية خارج البيت وتحصل على أجر مادي مقابل عملها.

1 - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1984 ، ص106.

2 - لبقع زينب ، تمثلات الصحة والمرض والممارسة التطبيقية في المجتمع الجزائري ، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة ، قسم العلوم الإجتماعية ، 2011-2012، ص14 .

3 - بن الزوخ عيدة، عمل المرأة وعلاقته بالإستقرار الأسري، رسالة ماستر أكاديمي ، جامعة ورقلة ، قسم علم الإجتماع، 2012-2013.ص7.

1- العمل الليلي:**أ- التعريف الإصطلاحي:**

تعريف العمل الليلي حسب **Antoie Laville (1976)** :

"يعرف هذا الأخير العمل الليلي على أنه كل نشاط يقوم به الفرد خلال فترة محددة للراحة (من العاشرة مساء إلى السادسة صباحا) وفيه تكون كل الوظائف البيولوجية معاكسة للنشاط خلال ساعات العمل العادية فترة الصباح والمساء ."¹

تعريف العمل الليلي حسب قانون العمل الفرنسي (1983).

"ورد في قانون العمل الفرنسي: كل عمل يبدأ من العاشرة ليلا إلى الخامسة صباحا يعتبر عملا ليلا.

تعريف العمل الليلي حسب قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل:

جاءت المادة 27 من القانون 90-11 المتعلقة بعلاقات العمل من قانون العمل الجزائري في باب العلاقات الفردية ، أن كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا ، يعتبر عملا ليلا. تحدد قواعد و شروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية."²

1-(Antoie laxille.1976.P7).

2- Code de traxai_textes codifer et texter annexer 45 ed_petite) (code dslllos_paris1983_p210

3- الحياة الأسرية:

أ- التعريف الإصطلاحي:

الأسرة بنية وكيان يتكون من عدة أفراد، يتبادلون قيما وسلوكات تمكنهم من نسج روابط تسهل عليهم عملية الاندماج والتواصل في النسيج الاجتماعي والثقافي والإقتصادي للمحيط والوسط الذي نعيش داخله.¹

ب- التعريف الإجرائي:

هي مجمل الأدوار التي تؤديها المرأة في بيتها من خلال الإهتمام بإحتياجات الزوج والأطفال، وكذا الأقارب بإكرام ضيافتهم، إضافة إلى تديرها للواجبات المنزلية .

4- القطاع الصحي:

أ- التعريف الإصطلاحي:

يعتبر مؤسسة صحية عمومية ذات طابع إداري ومجموعة هياكل وقائية، التشخيص، العلاج، والإستشفاء، و إعادة التأهيل الصحي الموجودة داخل إقليم نفس الدائرة والمتكونة من المستشفيات و العيادات المتعددة الخدمات، المراكز الصحية ، قاعات الفحص والعلاج ومراكز الأمومة وكل منشئة صحية عمومية تحت وصاية وزارة الصحة والسكان.²

1- أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات- بدون طبعة- الدار الجامعية الإسكندرية، 2003، ص265.

2- نجاة صغبرو، تقييم جودة الخدمات الصحية دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، جامعة لخضر باتنة، كلية العلوم الإقتصادية، قسم علوم التسيير، 2011-2012، ص79.

5- الحياة الإجتماعية:

أ- التعريف الإصطلاحي:

"هي النموذج الإجتماعي بين شخصيتين أو أكثر و يمثل هذا النموذج أبسط وحدة من وحدات التحليل السوسولوجي كما أنه ينطوي على الإتصال الهادف و المعرفة المسبقة بسلوك الشخص الأخر و قد تكون الحياة الإجتماعية ذات أمر قصير و تكون طويلة المدى و في تلك الحالة يطلق عليها علاقة طويلة الأجل.

ب- التعريف الإجرائي:

هي الروابط و الآثار المتبادلة بين الأفراد و المجتمع و تنشأ من طبيعة إجتماعية و تبادل مشاعرهم و إحتكاكهم ببعضهم البعض و من تفاعلهم في المجتمع"¹.

1- صموئيل، مكاريوس . الصحة النفسية و العمل المدرسي ، مكتبة النهضة المصرية ، ط(2) ، القاهرة 1982 :، ص16-17.

7- الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة أحد المصادر المهمة التي يرجع إليها الباحث من أجل تزويد رصيده المعرفي و إثراء بحثه ، وتظهر أهميتها جلية في كون أن الباحث من خلال إطلاعه الواسع يستطيع بذلك أن يتجنب التكرار في الدراسة، وبالتالي الوقوع في معالجة مواضيع مستهلكة ، بالإضافة إلى تمكن الباحث من تحديد المتغيرات الأساسية في بحثه والتي لم يسبق لها أن درست وكذا تجنب مختلف العراقيل التي وقع فيها الباحثين من قبل. وعلى الرغم من ذلك فإن الدراسات التي أجريت في هذا المجال قليلة خاصة في المجتمع الجزائري فقد كانت أغلبية الدراسات تتناول الصعوبات التي تواجه الممرضات، إلا أن الدراسات التي سوف يتم عرضها هي تلك التي تتعلق بموضوع البحث أو الدراسات المشابهة له والمتمثل في :

"دراسة آثار المناوبة الليلية على المرأة العاملة في المؤسسة العمومية الإستشفائية"، ومن بين هذه الدراسات :

1- الدراسات الأجنبية:

أ- دراسة قام بها الباحث (هونجلي تشن): بعنوان الآثار و النفسية و الإجتماعية للعمل في الدوريات الليلية كبحث مقدم إلى المعاهد الصحية في نورث كارولينا عام 2006 وهي دراسة مسحية على الممرضات العاملات في الدوريات الليلية بالمستشفيات وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير العمل في الدوريات الليلية على صحة العاملات الجسدية والنفسية وعلاقتهم الإجتماعية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

العمل في ورديات ليلية متعاقبة يؤدي إلى اضطراب الساعة البيولوجية وقد تكون له آثار فسيولوجية ونفسية و إجتماعية على الممرضات حتى داخل الأسرة (الزوج - الأبناء).

إن الممرضات اللاتي يعملن لمدة 15 عاما على الأقل في نوبات ليلية كن أكثر عرضة للتدخين وتناول العقاقير¹

1- تشن هونجلي " الآثار الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية للعمل في ورديات ليلية متطابقة المعاهد الوطنية . نورث كارولينا .2006.ص.159

ب- دراسة قام بها (كولكهاون) و(بلاك) و (إيدورادس) 1968:"¹

تتمحور النتيجة العامة التي توصل إليها (كولكهاون) وزملائه في كون نظام العمل بالمناوبة يؤدي إلى اضطرابات بيولوجية و فسيولوجية متمركزة حول كل من صعوبة النوم، الإضطرابات الهضمية والخلل على مستوى وظائف المخ، ومن الأدلة المهمة التي تلعبها العوامل السلوكية الناتجة عن نظام العمل بالمناوبة.

و التي لها علاقة بالإضطرابات السابقة مايلي:

- النوم من أربع إلى ست ساعات يوميا

- عدم تناول الإفطار

- التدخين

- الإستهلاك المفرط للشاي و الكافيين

- عدم الانتظام في اداء التمارين الرياضية

لقد كشف هذا البحث عن التأثير الذي تتركه هذه الممارسات على الصحة العامة للفرد من الواضح و بنظرة سريعة على المتغيرات التي ارتبطت بالصحة أن جميعها تقريبا عوامل تتعلق بالسلوك الفردي.

2- الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

تحت عنوان: " المعوقات الإجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي" من إعداد الباحثة "سهام بنت خضر الزهواني" دراسة إستطلاعية على عينة من الموظفات ليلا في المستشفيات بالقطاعات العام والخاص بمحافظة جدة , حيث يمكن تحديد أهم معالم الإشكالية التي أرادت الباحثة طرحها في جملة التساؤلات التي إنطلقت منها وهي:

1-colquhoun(w-p)all-« eperimental studies of shift work ll stabilized 8-hour shift system “ ergonomics.1968.p549

- ما تأثير الدعم الأسري (الزوج الأسرة) على عمل المرأة ليلا في القطاع الصحي؟
 - ما تأثير التنشئة الأسرية على عمل المرأة ليلا في القطاع الصحي؟
 - ما تأثير ضوابط العمل الليلي على المرأة العاملة في القطاع الصحي؟
- وكان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على المعوقات الإجتماعية التي تواجه المرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي، وإعتمدت صاحبة البحث على منهج المسح الإجتماعي و في جمع البيانات على أداة إستمارة الإستبيان. أما مجتمع البحث فتمثل في العاملات في بعض المستشفيات محافظة جدة بالقطيعين العام والخاص ، و إعتمدت الدراسة على العينة العشوائية البسيطة والتي قدر حجمها 400 عاملة.
- وقد أسفرت الدراسة على عدة نتائج أهمها:
- إن العمل بالمستشفى يمثل إزدواجا في أدوارهن بين المنزل والعمل.
 - أنه من المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في الإلتحاق بالعمل في المناوبة الليلية.
 - إن من أسباب تدني النظرة إلى العاملات بالمهن الصحية ليلا هي أن العمل لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع السعودي.¹

1-سهام بنت خضر الزهراني، المعوقات الإجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، قسم الإجتماع والخدمة الإجتماعية، السعودية، 1432 هـ .

3- الدراسات الجزائرية:

دراسة عبد الحميد عبدوني وآخرون "العمل الليلي ودوره في ظهور بعض إضرابات النوم (الأرق ، فرط النوم،

إضطرابات جدول النوم واليقظة) لدى عمال الورديات الليلية، 2010".¹

دراسة ميدانية ببسكرة مداخلة بالملتقى الدولي جدول المعاناة في العمل ،جانفي 2010 بجامعة قاصدي مرياح

ورقلة تمت هذه الدراسة بإتباع المنهج الوصفي وتم إختيار عينة بطريقة قصدية و تتكون العينة من 30 عاملة

ويعملون وفق نظام (8x3) وكل فوج يعمل لمدة يومين على التوالي بالفترة الصباحية ويومين بالفترة المسائية ويومين

بالفترة الليلية ويومين راحة صممت لهذا البحث إستبانة مغلقة تتكون من 34 سؤال مغلق وفق ثلاث محاور.

فالدراسة قد كشفت عن بعض إضطرابات النوم التي تواجه عمال الورديات الليلية.

8-المقاربة السوسولوجية:

"يتطلب أي بحث سوسولوجي تحديد النظريات الأساسية له، وهذا من أجل موقعة البحث فكريا ولما كان

موضوع البحث منصبا على عمل المرأة والمعوقات التي تواجهها في بيئة عملها توجهت الأنظار إلى روبرت ميرتون

حيث يعتقد ميرتون أن التحليل الوظيفي هو مدخل سوسولوجي لديه إلى الكثير من المشكلات ويرجع ذلك إلى

أنه أستخدم بمعاني مختلفة ، فالمعنى الشائع للوظيفة هو المهنة أو الأنشطة المرتبطة بدور أو عمل معين.

ويشير المفهوم تجريبيا الى الدوافع و المقاصد والأهداف ، أما الإستخدام المفيد للمفهوم حسب رأيه هو أن تدرك

الوظيفة على أنها (تلك النتائج او الآثار التي يمكن ملاحظتها والتي تؤدي إلى تحقيق التكيف والتوافق في نسق

معين).

1-عبد الحميد عبدوني وآخرون، العمل الليلي و دوره في ظهور بعض إضطرابات النوم (الأرق،فرط النوم، إضطرابات جدول النوم واليقظة) لدى

عمال الورديات الليلية-مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية-عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل،جامعة قاصدي مرياح،ورقلة جانفي

2010 من الصفحة 109 إلى 131.

في حين يرى المعوقات الوظيفية بأنها (تلك النتائج التي يمكن ملاحظتها والتي قد تحد من تكيف النسق و توافقه) فالتفرقة بين الجنسين على سبيل المثال قد تكون معوقا وظيفيا في مجتمع يرفع شعار الحرية والمساواة¹.

9- صعوبات الدراسة:

- نقص الدراسات السابقة خاصة في هذا الموضوع.
- صعوبة الحصول على المراجع و الكتب .
- معظم المؤلفات المتخصصة في موضوعات نظام العمل و آثاره.
- صعوبة الإتصال ببعض العاملات و صعوبة إسترجاع إستمارات الدراسة.

1-محمد علي محمد، تاريخ علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط2، مصر دون سنة النشر، ص: 458، 459.

الفصل الثاني: تطور عمل المرأة في العالم و الجزائر.

تمهيد:

أ- تطور عمل المرأة في البلدان الغربية وأمريكا.

ب- تطور عمل المرأة في البلدان العربية.

ج- تطور عمل المرأة في الجزائر.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

أصبح عمل المرأة في العالم المعاصر ضرورة إقتصادية ، و حتى ضرورة إجتماعية وثقافية بحصولها على قسط وافر من

التعليم ، فهذا الأخير وفر لها إمكانيات وفرص كبيرة للدخول إلى سوق العمل في مختلف القطاعات الإقتصادية

بعد ما كانت محصورة في القطاع الفلاحي .

و عمل المرأة اليوم في العالم ضرورة تفرضها ظروف تختلف من بلد لبلد، ففي القديم كان عملها مقتصر على

العمل الزراعي و الحرفي ولكن وبفضل منح فرصة التعليم إستطاعت أن تشارك الرجل فرصة العمل لتغطية

إحتياجاتها وتغيرت نظرة المجتمع لعمل المرأة والذي تطور تدريجيا وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل .

أ -تطور عمل المرأة في البلدان الصناعية الغربية:

إن المرأة تقدم إسهامات إقتصادية من خلال الأنشطة و الأعمال التي تؤديها سواء كان ذلك في المنزل أو خارجه، وتتخذ هذه الإسهامات صورا عديدة كأن يبدو هذا الإسهام بشكل مباشر في صورة نقود نحصل عليها ، وهي بذلك يمكنها أن توفر لأسرتها درجة من الإكتفاء الذاتي أما الصور الغير المباشرة للإسهام الإقتصادي الذي تقدمه المرأة لأسرتها وللمجتمع أيضا فيتمثل أساسا في ما تؤديه المرأة من أعمال غير مأجورة لصالح أفراد الأسرة ، ورغم هذا فالمرأة عليها أن تقوم بأعمال و أنشطة منزلية بما فيها رعاية وتربية الأطفال وهذه الأعمال تؤديها دون أن تتقاضى عليها أجرا هي أيضا ذات قيمة إقتصادية، كونها تكون أفرادا يصبحون فيما بعد لبنة المجتمع في تطوره و تقدمه ، ولكن نظرا للظروف الإجتماعية والإقتصادية التي باتت تعيشها المجتمعات الحديثة ، إستطاعت المرأة إحتياز ذلك الحاجز والخروج إلى ميدان العمل ، من أجل تحسين الظروف المادية للأسرة.

" إن دخول المرأة الغربية إلى سوق العمل كان تدريجيا، ومر بعدة مراحل بداية بالأعمال البسيطة إلى الأعمال التي تتطلب تحمل مسؤوليات أكبر ، فقد كان عملها في الزراعة، ثم العمل الحرفي ثم الصناعة، وبفضل ما توصل إليه العالم من تقدم توسعت دائرة عملها لتشمل مختلف مجالات العمل من الطب، التعليم، وحتى السياسية، و هذه النسب في تزايد مستمر وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

1-1-تطور عمل المرأة في أمريكا:

لم يكن للمرأة الأمريكية عمل آخر غير العمل في بيتها، ولكن بفضل التطورات التي حصلت دفعت المرأة للخروج للعمل والمشاركة في الإقتصاد القومي وسد إحتياجات أسرتها. ومع التغيرات الصناعية تزايدت نسبة اليد العاملة النسوية" عندما ظهرت المصانع لأول مرة في الأرض الأمريكية في القرن التاسع عشر و سرعان ما كان العمل في هذه المصانع يلائم النساء العاملات"¹.
 "وهكذا بدأت تظهر مشاركة النساء في مجالات عديدة من المهن، و خاصة في المهن التي يكون فيها تأمين الأجر خلال الإجازات والعطل، وفي عام 1950 شاركت النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 25 و 54 عاماً في القوى العاملة ، وحدثت تطورات هامة أدت إلى مشاركة النساء في الإقتصاد القومي، وذلك بممارسة العمل المأجور وهذا بدافع سد الإحتياجات المادية لأسرها، ومع الحرب العالمية الثانية وما أفرزته من مظاهر بدأت نسبة العاملات الأجيريات في التزايد، كما أن أيضا للنمو الصناعي والحضاري أثر في زيادة القوة العاملة النسوية ، و" قبيل عام 1958 بلغ عدد النساء الأمريكيات في القوة العاملة 23 مليون لأول مرة ، ومن بين جميع النساء فوق سن

1- مليكة الحاج يوسف، " آثار عمل الأم على تربية أطفالها"، ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، ص 37.

الرابعة عشر كان 38 % منهم يعملن ويبحثن عن العمل وعدد النساء اللائي كان يعملن في عام 1957 أكثر منه في أية سنة سابقة ، وإستمر في الزيادة منذ ذلك الحين ، وبخاصة المتعلمات .
ومنه تواجدت المرأة الأمريكية في عدة مهن إلى جانب الرجل ، ما دعم ذلك صدور قوانين تحفظ حقوقها مثل تأمين أجرتها خلال الإجازات والعطل ، و في الستينيات طورت الولايات المتحدة الأمريكية من عمل المرأة و أضافت عدة قوانين تساعد وتعمل على تشجيع عمل المرأة في عدة مجالات وهذا ما ظهر جليا في السنوات اللاحقة ، وحسب إحصائيات أجريت 1990 نجد أن نسبة اليد العاملة النسوية 40% في الولايات المتحدة الأمريكية.

و إحتلت أمريكا منذ العام الماضي ، المرتبة الـ 27 من بين البلدان المتقدمة الـ 35 لمشاركة المرأة في القوى العاملة ، وذلك بحسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ، هذا ما يوضح الأهمية التي وضعتها الولايات المتحدة الأمريكية لتطوير عمل المرأة عبر السنين ، وكذلك يعكس لنا نضج وعي وفكر المرأة الأمريكية وإدراكها لأهمية العمل المهني ، الذي يساعدها على إبراز مكانتها الإجتماعية من خلال إبداء آرائها وأفكارها بكل حرية ، والنهوض من أجل تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية ، كما أن توفر الوسائل والمؤسسات الإجتماعية ساعدها على ذلك ، وسهل لها خروجها للعمل.¹

1-2- تطور عمل المرأة في أوروبا:

"يعتبر خروج المرأة في أوروبا للعمل من أهم نتائج الثورة الصناعية التي كانت تهدف إلى سيادة النظام الرأسمالي والقضاء على النظام الإقطاعي بحيث خرجت المرأة الأوروبية إلى ميدان العمل عن تكون المجتمعات البرجوازية والرأسمالية وإنهيار النظام الإقطاعي آنذاك و الزحف على المدن بحثا عن لقمة العيش بأي وسيلة وبأي ثمن .
وإعتبر المحللون الإجتماعيون أن لظهور الرأسمالية الصناعية دورا أساسيا في خروج المرأة للعمل المأجور ، فلقد إقتضت الثورة الصناعية الحاجة إلى الكثير من الأيدي العاملة ، و تتمثل أساسا في اليد العاملة النسوية وتجدد الإشارة على أن "الثورة الصناعية قامت على أساس النظام الرأسمالي الذي من بين مبادئه الأساسية الريح والمنافسة .
وعليه فقد عمل الرأسماليون على إستغلال النساء والأطفال وتشغيلهم في المصانع لساعات طويلة وبأجور زهيدة وبطريقة تعسفية ، بحيث لا يحق للمرأة المعارضة ، أو المطالبة بحقوقها."²

ومن ثم باشرت النساء بقوة في العمل الصناعي ، فحين إندلعت الحرب العالمية الأولى ساهمت المرأة الفرنسية في العمل ، وذلك لإتاحة الفرصة للرجال لخوض معركة الحرب ، وبهذا تولت معظم النساء أمور كسب عيشهن بأنفسهن ، و هذا ما حدث أيضا في ألمانيا إلا أن هذه الأخيرة عرفت نقصا فيما بعد في نسبة اليد العاملة النسوية

1- Wenqing, **A propose du travail des femmes**.intercontinental, press china,, 1995, p 2.

2 - ibid.2017-04-17 21:45:الساعة.

نتيجة ظهور الحركة النازية المناهية بعودة النساء إلى المنزل، وترك الأعمال الخارجية، مستندة في دعوتها أن عمل المرأة أدى إلى نقص في عدد الأطفال، و طرد عدد كبير من الرجال من العمل. وفي هذا الصدد قال "هيتلر" أن: " أن عالم المرأة هو زوجها وبيتها".

لكن اليوم ووفقا للتطورات الحديثة، فإن التشريع الأوروبي (2006-2009) الذي يلعب دورا هاما للغاية في تحسين حالة النساء في سوق العمل و يبحث لزيادة فرص عملها أكثر في المستقبل، ولا مشكلة في إمكانية الوصول إلى موقع صنع القرارات، و يسعى لتطوير حتى راتب المرأة لتشجيع عمل المرأة و أعطى لها الحق في إختيار مكان الإقامة، حق الملكية، وكذا تطبيق الحدود القانونية عليها مثل الرجل، كما منحت لها إمتيازات تشجع كل النساء على العمل¹.

وعليه فإن المرأة الأوروبية، مازالت منافسة للرجل في سوق العمل، وفي مختلف المهن، رغبة في تحقيق ذاتها وللوصول إلى أعلى المراتب، والمسؤوليات، الموجودة في السلم المهني.

ب -تطور عمل المرأة في البلدان العربية:

إن المرأة العربية كانت ولا تزال تعمل في الريف ، لتؤمن حاجيات أسرتها وهي الآن تعمل في الحضر مع ظهور الصناعة لتساهم في تنمية إقتصاد أسرتها ومجتمعها معا إلا أن طبيعة العمل و أسلوب أدائه يختلف باختلاف البيئة الإجتماعية التي تعيش فيها المرأة ، فالمرأة الريفية تقوم بكل الأعمال الأثوية من ترتيب المنزل وغسل وطهي ، بل تشارك زوجها في أعمال الزراعة والصناعات التقليدية و يتم ذلك في المنزل أو بالقرب منه ، وبما أن الظروف الثقافية و الإجتماعية و الإقتصادية التي تحدد عمل المرأة في المجتمعات الحضرية والصناعية يختلف كثيرا عما هو في الريف كحصول المرأة على درجات علمية معتبرة مكنها من إقتحام سوق العمل لتعمل في مهن مختلفة منها المهن المتخصصة علميا ، و الأعمال الفنية و الكتابية والتدريس و الإدارة والطب...إلخ.

إن عمل المرأة لم يكن ظاهرة إجتماعية جديدة، إنما هو إمتداد تاريخي لدورها في الحياة ، فقد عملت المرأة في الماضي والحاضر، حيث مارست مختلف النشاطات السياسية و الإجتماعية والعلمية ، وقد إشتغلت المرأة العربية بالتدريس و تتلمذ على يدها أفضل الرجال.

فالمرأة العربية إذن تتجدد مكانتها في ظل الأوضاع الإجتماعية و الإقتصادية و التاريخية التي يمر بها المجتمع العربي الخاضع للتغيير الإجتماعي والحضاري المستمرين ، فلقد خضعت المجتمعات العربية إلى حقبات من الإستعمار التي أترت كثيرا في بنيتها الإجتماعية و الأسرية ، ولعل المرأة هي أشد تأثرا بتلك الظروف بإستغلال هذه المجتمعات.

1 - www.euromedrights.org. الساعة: 20:45-17-04-2017

وظهرت الحاجة الماسة لتحقيق التنمية الشاملة التي تستدعي تكثيف جهود أفرادها، ولما كانت التنمية عملية شاملة تمس الأفراد والجماعات إستدعت الضرورة للإهتمام بالموارد البشرية.

ولقد لقت المرأة العربية إهتماما كبيرا لإسهامها في إنجاز خطط تنمية، وشهدت العقود الأخيرة من هذا القرن كثيرا من الدول العربية ومؤسسات العمل العربي المشترك يتزايد بأوضاع المرأة حيث أصبح تزايد معدل خروجها للعمل. "فعلى صعيد جامعة الدول العربية إناث إدارة خاصة بشؤون المرأة و الأسرة، كما وضعت منظمة العمل العربية إتفاقية خاصة وهي الإتفاقية العربية رقم 05 في سنة 1979، وقد عمدت معظم الدول العربية إلى تشجيع إقامة إتحادات نسائية وجمعيات تعنى وتهتم بشؤون المرأة، ويستمد الإهتمام العربي بشؤون المرأة من الإعتبارات الموضوعية في مقدمتها تشجيع دخولها ميادين العمل من خلال كونه حق طبيعي وواجب مقدس وهو يمثل توسعا في زيادة الإنتاج وتقدم المجتمع ورفاهية الأسرة"¹.

ولقد كرم الإسلام المرأة وحررها من العبودية، وحدد لها حقوقها وواجباتها، فقد شاركت في العديد من الغزوات والحروب ، وبفضل ما تلقته من تعليم في المدارس والكتليات، إستطاعت إقتحام سوق العمل، وتحقيق ذاتها بإبراز إمكاناتها وقدراتها وفي نفس الوقت الإهتمام بالتدابير المنزلية.

2-1- تطور عمل المرأة في المشرق العربي:

في (سوريا، لبنان، مصر) أحرزت المرأة تقدما في سوق العمل، وهذا التطور يختلف من سنة لأخرى ، ففي سوريا تضمنت الخطة الخماسية العاشرة (2006-2009) فصلا خاصا بتمكين المرأة بزيادة مشاركتها في مواقع صنع القرار وصولا إلى نسبة 30% ، مما زاد من عزيمتها في بلوغ الهدف، ومحاولاتها في تحقيق التقدم ففي لبنان ومن خلال " مشاركة المرأة اللبنانية في القضاء بنسبة 35% تقريبا، كما شاركت المرأة في مجلس شورى الدولة، وفي مجلس القضاء الأعلى، أما في النقابات فتمثيل المرأة في القيادة ما يزال ضعيفا"، فتواجه المرأة في سلك القضاء يبرهن على مدى إمكانيتها على إتخاذ القرارات، وأن قدراتها ليست محدودة في العمل المنزلي فقط.

أما في مصر وفي مجال السياسة، فقد " إرتفعت النساء اللاتي شغلن مناصب نائب وزير من 3% عام 2007 إلى 4,3% عام 2008 ، بينما إرتفعت نسبة اللاتي شغلن مناصب نائب وزير إلى 7,16%. وفي الأردن مثلاً، فقد بلغت نسبة العاملات 8,2% سنة 1970، لترتفع إلى 11,8% عام 1973."²

1- فهمي محمد سيد، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، دار الوفاء للطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية ، 2007، ص123.

2- نفس المرجع، ص124.

إن المرأة في المشرق العربي لقيت نصيبا من التعليم حيث تمكنت من الوعي بدورها ومركزها في المجتمع، وأخذت تطالب بمساواتها مع الرجل في المسؤوليات الإدارية والسياسية ، ولقد كانت النهضة النسائية بهذه المجتمعات في أواخر القرن 19 وبداية القرن العشرين، بحيث أعتبر تعليم المرأة هاما يسهل لها كسب قوتها بنفسها.

2-2 - تطور عمل المرأة في الخليج:

كان عمل المرأة الخليجية محصوراً في القطاع الزراعي، إضافة إلى القيام بالأعمال المنزلية، ولا يمكن لها أن تمارس عملاً آخر تبعاً لعادات وتقاليد المجتمع الخليجي التي ترفض عمل الأم في الميدان الخارجي. ثم سرعان ما تغير الرأي الراض لعمل المرأة نتيجة للتطورات الاقتصادية التي أثرت على وضعية المرأة، وغيرت من مركزها ومكانتها الاجتماعية، وإستطاعت الخروج لميدان العمل الخارجي، حيث توصلت عدد من الدراسات إلى أن " النساء اللاتي دخلن سوق العمل بدافع الحاجة الاقتصادية يشكلن نسبة الربع تقريباً من مجمل العاملات بأجر في سوق العمل السعودي، وذلك يعود إلى تطبيق نظام النفقات الشرعي الذي يكفل للمرأة نفقتها.¹ وهذا ما يثبت لنا وجود قانون يكفل حقوق المرأة السعودية العاملة، ويحميها من أي تعسف أو مخالفة وتشير نتائج الدراسات التي تناولت عمل المرأة بأجر في المملكة العربية السعودية إلى " إرتفاع مشاركة المرأة في الأدوار الإنتاجية خارج الأسرة أدت إلى تراجع الدور المهم للمرأة السعودية في تنشئة الأطفال ورعايتهم. ومنه يتبين لنا أن مكانة المرأة في دول الخليج مازالت ضعيفة وهذا نظراً لما تواجهه من صعوبات و مشاكل في محاولة توفيقها بين عملها الوظيفي وتربية أطفالها. و قد لخص الغادي المعوقات والصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في المملكة العربية السعودية وإذا تغلبنا على هذه الصعوبات حسبته يتطور عمل المرأة:

أ- القيود العائلية: قد تواجه المرأة زوجها يأمرها بالإمتناع عن العمل.

ب- عدم وجود مرافق لرعاية الطفل: حيث تواجه المرأة صعوبات فيما يتعلق بمرافق رعاية الطفل سواء في مكان العمل أو خارجه وتعتبر حالة المرأة في قطر مطابقة لحالتها في دولة المملكة العربية السعودية، حيث وصلت نسبة النساء العاملات إلى القوة العاملة 2,7% سنة 1975.²

الساعة: 19:23-2017-04-24. [1-ksu.edu.sa/sites/ksuarabic/research](http://ksu.edu.sa/sites/ksuarabic/research).

الساعة: 21:04-2017-04-21. [2-ibid.](#)

2-3- تطور عمل المرأة في المغرب العربي:

عاشت مجتمعات المغرب العربي، ظروفًا إقتصادية وإجتماعية وسياسية متشابهة، فقد تعرضت للمستعمر الفرنسي الذي قام بنهب ثروتها وممتلكاتها، وحاول طمس شخصيتها، فكان عمل المرأة مختلفًا، فكانت مجاهدة في الأرياف والجبال، وممطرة للمجاهدين، وفدائية، وهذا ما أدى إلى تغيير البنى الإجتماعية للمجتمعات المغربية بعد حصولها على الإستقلال، فأصبح للمرأة حقوق سياسية وإجتماعية وبفضل التعلم فتحت أمامها فرص العمل والتمهين، وما عزز من دورها هو المشاركة في إعادة بناء إقتصاد البلاد لتحقيق التنمية الشاملة، وكل هذا يتطلب وجود قوة عاملة كبيرة فتضافرت جهود الرجال والنساء معًا، ففي تونس منح قانون الشغل للمرأة العاملة حقوقًا إجتماعية وإقتصادية "لجعلها مواطنة كاملة الحقوق"¹. وحسب إحصائيات 2004 فإن "نسبة النساء اللاتي شغلن مناصب في الحكومة فهي 12%، كما تبلغ نسبة النساء في البعثات الدبلوماسية 24%، وفي المجلس الإقتصادي 20%، وفي المجلس الأعلى للقضاء 13%، وفي المجلس الدستوري 20.5%"².

وهذا ما يثبت قدرتها في الميادين الإجتماعية و الإقتصادية والسياسية، إلى جانب تحملها لمسؤوليتها الأسرية وقيامها بدورها التربوي تجاه أطفالها، أما أوضاع المرأة المغربية فلا يختلف كثيرًا على ما هي عليه أوضاع المرأة في تونس ويمكن من خلال هذه الظروف السائدة تحديد مدى مساهمة المرأة في العمل الإقتصادي، فقد بلغت نسبة العاملات المطلقات 46% وهي أعلى نسبة نظرًا لحاجتها الإقتصادية لأنها العائل و المسؤول على أبنائها بعد الإنفصال، ثم الأرامل بنسبة 23%، وأصبحت المرأة المغربية تقتحم كل مجالات العمل ابتداءً من المناصب السياسية الفعالة في المجتمع وصولًا إلى المهن البسيطة، وذلك للبحث عن لقمة العيش، كما أنها إستطاعت الخوض في أعمال كانت محصورة على الرجال فقط، إذ لم تبد المرأة ذلك التحدي لكي تثبت أنها على مقدرة لمنافسة قرينها الرجل، بل الحاجة المادية والوضع الاجتماعي دفعها لمزاولة أي مهنة تجدها أمامها من دون إعتراض، باتت المرأة المغربية تقف جنب الرجل في كل مجالات العمل بل وأصبحت المرأة تتحمل مسؤولية أسرته، وتعيّلها مثل الرجل دون أن تكل، لكن هدفها هو حماية أبنائها وأسرته من الفقر.

والوضع الإقتصادي هو الدافع الأول للمرأة إلى سوق العمل، هكذا بدأت المستشارية القانونية ورئيسة شبكة إتحاد العمل النسائي حديثها، حيث ذكرت ل«الشرق الأوسط»: «إن خروج النساء إلى العمل ومزاولة أعمال متعددة يكمن سببها الأول في الفقر، الذي يجعل من المرأة تقبل أي عمل كيف ما كانت بساطته لتستطيع إعالة أسرتها. وهذا لا ينحصر فقط عند المطلقات، بل هناك متزوجات، لكن أزواجهن لم يتمكنوا من الحصول على عمل. وبذلك تضطر الزوجة للخروج إلى العمل. كما أن ارتفاع مستوى العيش وغلاء الأسعار من أحد الأسباب المهمة في خروج المرأة للعمل والاستطاعة على توفير التعليم لأبنائهم وهذا ما زاد من تطور عمل المرأة، كل هذه العوامل

1- علي شلق وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982، ص 324.

الساعة: 21:45-17-04-2017-2-www.euromedrights.org

ساهمت في تطور عمل المرأة بالمغرب العربي.

وتشير المغناوي إلى أنه ليس بالسهل على المرأة أن تعيل أسرة كاملة في وسط ذكوري، لكن ما نشهده الآن هو مؤشر على أن النساء تطلعت إلى مجالات كثيرة وافتحت عليها سواء في التجارة أو الصناعات بمختلف أنواعها. ويرى عثمان كاير، أستاذ العلوم الاقتصادية بجامعة الحسن الثاني، أن إرتفاع معدل النساء المعيلات لأسرهن هو دليل على معطى ذي طبيعة سوسيوولوجية، مرتبط بتطور توزيع الأدوار الاجتماعية بين الرجل والمرأة، وأن نظرة المجتمع للمرأة العاملة أصبح مقبولا إجتماعيا في حالات عديدة وخصوصا بالأوساط الحضرية، أن تتقاسم المرأة مسؤولية الأسرة المادية أو تعيل أسرتها بشكل كامل في حالة عطالة أو مرض الزوج.

ومن جهة أخرى، يقول كاير في حديثه لـ«الشرق الأوسط»: «إن هذا الإرتفاع إن دل فهو يدل أولا على إرتفاع في قدرة المرأة على ولوج سوق الشغل والحصول على وظائف، مع تحسن ملحوظ في مستوى مؤهلاتها مقارنة بالرجل». وتقول حليلة لـ«الشرق الأوسط»، وهي إحدى النساء التي دفعت بهن الحاجة إلى الخروج لسوق العمل: «إن ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة دفعا بي إلى سوق العمل، ولم أبال إن كانت المهنة تقتصر على الرجل فقط، فأنا وجدت مهنة على الرغم من صعوبتها عملت فيها». وتشير حليلة إلى أنها تعمل في الحافلات وهي من تقوم بالتعامل مع الركاب، حيث تمنحهم تذكرة الحافلة بعد أن يدفعوا مقابلها.

ترى المغناوي أنه على الرغم من أن المرأة تعيل أسرة كاملة، إلا أنها إستطاعت أن تساهم في رقي وتطوير العمل بالنسبة للمرأة المغربية، حيث قالت: «المفارقة التي يمكننا أن نسجلها هنا وهي في الوقت الذي نشهد العدد المرتفع من النساء المعيلات لأسرهن إلا أنهن إستطعن تقديم عدة إضافات لبلدهم وأبدعن في هذا المجال»¹ وبما أن المغرب كان ولازال يقول بتبنيه للنظام الديمقراطي، فقد كان لا مناص من أن يتبنى مقارنة إشراك المرأة في كل مناحي الحياة. وعلى هذا الأساس، أكدت حكومة التناوب (1998، 2002) والعاهل المغربي، ومنذ توليه العرش سنة 1999، إلتزامه بالنهوض بمكانة النساء وتحسين أوضاعهن.

ومن هذا المنطلق، إنخرط المغرب في عدد من الإتفاقيات الدولية، من أبرزها إتفاقية مؤتمر بكين، والقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو)، والتي تنص على أن " التنمية التامة والكاملة لبلد ما ورفاهية العلم، وقضية السلم، تتطلب جميعا أقصى مشاركة ممكنة من جانب المرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع الميادين"، بل إن المغرب كان من أوائل الدول العربية التي صادقت على هذه الإتفاقية.

1 -علي شلق وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982، ص327.

ومع أن المغرب كان جريئاً في مصادقته على العديد من التوصيات والإتفاقيات العالمية، إلا أنه لم يتم تفعيل كل البنود على أرض الواقع، لكن مسلسل الإصلاحات إستمر بشكل تصاعدي، وأصبح النهوض بالمرأة إنشغالا حكوميا، وتم إتخاذ مجموعة من التدابير توجت بأهم مكسب للمرأة المغربية، ألا وهو إصلاح قانون الأسرة، وصدور مدونة الأحوال الشخصية.

شكّلت المدونة منعطفا حقيقيا في تاريخ التشريع المغربي، وقفزة نوعية في تاريخ تعزيز حقوق المرأة والطفل، حيث تم تغيير بنود قانون الأحوال الشخصية لصالح المرأة والطفل، خاصة ما يتعلق بحقها في الزواج والطلاق والحضانة. وتلت هذه الخطوة العديد من الإنجازات من أهمها: منح الأم المغربية الجنسية لأبنائها من زوج غير مغربي، كما تم إعتتماد الإستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف والتحرش الجنسي ضد النساء، وإستحدثت مراكز إستماع وخلايا للنساء المعنفات في المستشفيات ومراكز الشرطة وجمعيات المجتمع المدني.

و لتمكين المرأة من المشاركة في تدبير الشأن المحلي والرفع من التمثيلية النسائية بطريقة مباشرة، تم في الانتخابات الجماعية لـ 2009 اعتماد مقارنة النوع على مستوى الميثاق الجماعي، وإحداث دوائر إضافية في كل جماعة، حيث تم تخصيص 3260 مقعدا لصالح النساء.

ومع أن نظام "الكوتا" تمكن من إعطاء نتائج ملموسة على مستوى تمثيلية المرأة في المجال السياسي المغربي، إلا أن هناك من إعتبره نظاما غير ديمقراطي، يتناقض ومبدأ المساواة في الحقوق والواجبات، ومبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة. ومع أن هناك جانبا من الحقيقة في هذا الرأي، إلا أنه يمكن القول إن نظام "الكوتا" يستمد شرعيته من مبدأ العدالة الذي يقتضي وجود تمثيلية لشريحة واسعة وأقل حظاً في الفوز داخل المجتمع وهي شريحة النساء؛ كما أنها تبقى حلاً مرحلياً أمثل لمجتمع لازالت تطغى عليه العقلية الذكورية، ولا يؤمن بقدرات المشاركة السياسية للمرأة، وخاصة على مستوى القرار.¹

ويمكن القول إن إدماج المرأة في كل مناحي الحياة السياسية والإقتصادية والإجتماعية للدولة، لا يرتبط فقط بفتح باب مشاركتها وولوجها إلى البرلمان والمجالس بقدر ما يرتبط بتمكينها الفعلي في إتخاذ القرارات الحيوية داخل الدولة وفي كل المجالات، وهو ما يصطدم بدوره بعدد من الإكراهات التي تعوق هذه المشاركة. ورغم هذا نجد أن عمل في المغرب العربي تطور كثيرا مقارنة بالسنوات الفارطة وذلك لعدة عوامل منها المساواة بين الرجل والمرأة في الواجبات والحقوق وسن قوانين تحدم المرأة في أغلب الأحيان.

ج- تطور عمل المرأة في الجزائر.

1- تطور عمل المرأة في فترة الاحتلال:

إن دخول المستعمر الفرنسي الجزائر أدى إلى تجريد معظم العائلات الجزائريات من أراضيها التي كانت تعتبر مصدر قوتهم، وأصبح سيد الأرض عبدا يخدم المستعمر الذي سلب منه كل ممتلكاته، وبسبب هذه الأوضاع اضطرت أفراد الأسرة الجزائرية إلى الإلتحاق بصفوف المجاهدين للمشاركة في ثورة التحرير خاصة منهم الرجال تاركين بذلك زوجاتهم وأطفالهم الذين تعرضوا للضرب والجوع من طرف العدو للإفصاح عن مكان آبائهم، فلم يكن أمام المرأة الجزائرية غير الخروج والبحث عن عمل لسد جوع أطفالها، فعملت كخادمة في بيوت البرجوازيين مقابل أجر زهيد وذلك لأنه لم يكن لها مستوى تعليمي عالي، ولم تكن تملك خبرة مهنية في أي مجال. وعليه فقد كانت المرأة العاملة الجزائرية مصدرا إقتصاديا تلبي إحتياجات أسرتها، كما إستطاعت الحفاظ على كيان أسرتها وحمائتهم من محاولات المستعمر الفرنسي في طمس شخصياتهم وهويتهم. لكن دورها لم يتوقف عند هذا الحد فالسياسة التعسفية الفرنسية التي كانت ترتكبها في حق الكثير من الوطنيين، دفع بالمرأة إلى مشاركة الرجل في القيام بالواجب الثوري متجاوزة بذلك عملها الرئيسي المحصور في البيت فقط، "فالثورة الجزائرية أعطت المرأة دورا ووظيفة فكلت بأعمال تتجاوز طبيعتها البيولوجية، فقد مارست أعمالا كثيرة في صفوف جيش التحرير بعدما تدرت على إستعمال السلاح وعلى علاج المرضى والجرحى، وتهتم أيضا بشؤون الإدارة كمساعدة وكاتب القيادة، وتشتغل بالكتابة على الآلة الرقنة لإعداد المنشورات أو كتابة التقارير والقوانين العسكرية وتلقي المجاهدة المثقفة دروسا للتوعية السياسية ."¹

فقد كان للمرأة دورا فعالا في ثورة التحرير، وفي مختلف أنحاء الوطن، سواء في المناطق الجبلية أو في المدينة، فقد عملت على تأمين الإتصال بين الشعب والمجاهدين والقيادات، وكذا تأمين طرق العبور لهم وحراستهم. "وفي دراسة للباحثة" عبد العزيز بوكنة "بعنوان" دور المرأة الجزائرية ماضيا وحاضرا "بعض الإحصائيات حول مشاركة المرأة في الثورة التحريرية فترى أن نسبة 25.3% فقط من النساء مسجلات مجاهدات وهذه النسبة تمثل عددا قليلا من النساء الريفيات ممن شاركن في الثورة التحريرية."²

1- محمد يعيش، "المرأة والأدب في تاريخ الثورة الجزائرية"، مجلة معارف، العدد 10، المركز الجامعي العقيد آكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، بدون سنة، ص 10-21.

2- وزارة المجاهدين، كفاح المرأة الجزائرية، دراسات وبحوث الملتقى الوطني الأول حول كفاح المرأة، ط2. منشورات المركز الوطني للدراسات والبحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر، الجزائر، 1954، ص321.

أما مجموع المسجلات والعدد المقدم هو 949.10 امرأة نجد 194.9 صنفت كمدييات و1.755 يعدن جندييات أو مجاهدات يعني نسبة 81% شاركن في النظام المدني لجبهة التحرير الوطني، و19% فقط صنفن جندييات أما نسبة 78% عملن في الأرياف، و 20% عملن في المدن.

كما نجد أن نسبة 41% كان يتراوح عمرهن ما بين 31-50 سنة وكان جلهن متزوجات أو أمهات.

فبالرغم من إدراك المرأة الجزائرية لصعوبة الكفاح وخطورته إلا أنها شاركت في الثورة التحريرية وتصدت لكل المخاطر فنجد الكثير منهن تعرضن للتعذيب وكذا إنتهاك الأعراض وحتى القتل من أجل الإفصاح عن أسماء المجاهدين ومكان تواجدهم، لكنهن فضلن الموت على خيانة الوطن، وهذا دليل على مدى صدقهن وأمانتهن في المحافظة على أسرار البلاد ومساعدة المجاهدين على تحرير الوطن، والتاريخ الجزائري يشهد لحد اليوم على مواقف المرأة الجزائرية ومجهوداتها النضالية وهذا ما يدل على صدق كفاحهن من أجل تحرير الوطن.¹

2- تطور عمل المرأة الجزائرية أثناء الثورة:

قامت المرأة بعدة أعمال أثناء الثورة من بينها علاج المرضى و الجرحى ، فمثلا الرعاية الطبية لا تتطلب فقط المعرفة العلمية للجسم و الأمراض ، فإنها تتطلب أيضا الرقة والعطف لعلاج المرضى وهي إحدى الأسباب التي تبين ملائمة المرأة للتمريض.

أما المجاهدة التي تقيم بين أحضان سكان الريف فهي بدورها تؤدي أعمالا مفيدة تعالج المرضى رجالا او نساء و تداوي الجرحى المصابين و تقوم بحملات وقائية مستمرة و دائمة و تلقي دروسا ثقافية لمحو الأمية إلى جانب الدروس التي تتضمن برامج لرفع المستوى السياسي و رفع مستوى الوضع الاجتماعي ، و من مهماتها الإيجابية الموفقة تنظيم حركة نسائية تنظيما سياسيا محكما بتكوين أفواج و خلايا و أقسام تشترك فيها فئات عديدة من النساء، و تهتم المجاهدة بتنشيط هذه الجمعيات النسائية التي تعين الجبهة و الجيش بإشراكها و تبرعاتها و معلوماتها. وهناك نوع آخر من المجاهدات اللائي بعثن من طرف القيادة العليا للولاية ليقمن بدور المحافظة السياسية و المراقبة و الإطلاع على الوضع السياسي و الاجتماعي في المنطقة فتتصل هذه المجاهدة بالمنظمات النسائية لإلقاء عليهن دروسا تدور حول المبادئ و تبث فيهن الروح النضالية و من جهة أخرى ترأب أعمال المجاهدات و موقفهن إزاء الجيش و الشعب.

و تنتقل عبر أنحاء المنطقة لإلقاء نظرة شاملة على الأوضاع السائدة ، تدوم هذه المراقبة عدة أشهر و كلما يشتد الحصار على المجاهدين و يصعب عليهم التنقل من جهة لأخرى فهي التي تقوم بالإتصال بين الجنود و تقدم المعلومات الدقيقة التي تساعدهم على التغلب على العدو و خلال المعارك الحاسمة تقدم الطعام للمجاهدين، و تقوم بشراء الدواء اللازم.¹

هنا نجد أن المرأة الجزائرية كان لها بصمة كبيرة حيث عملت في عدة مجالات هذا ما يبين قيمة العمل وأهميته التي كانت تقدمه المرأة الجزائرية بعد الثورة الجزائرية.

1- أنيسة بركات درار، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، دار النشر، جامعة الجزائر 1985، ص 35.36.

3-تطور عمل المرأة بعد الإستقلال:

خرج المجتمع الجزائري من حرب التحرير منهك القوى، وبأوضاع إقتصادية وإجتماعية وثقافية متدهورة وعليه عمل على إعادة بناء إقتصاده ، من خلال وضع مخططات وبرامج إقتصادية تنموية، كان التعليم فيها الخطوة الأولى المتبعة في سبيل تحقيق هذه التنمية، فنصت الدولة على مجانية التعليم وإجباريته على أفراد المجتمع بإختلاف طبقاتهم، وجنسياتهم (ذكر، أنثى) لمحاربة الأمية والوصول إلى أعلى مستويات التعليم والدخول في سوق العمل وبالتالي المشاركة في عملية البناء والتشييد. غير أن مشاركة اليد العاملة النسوية بعد الإستقلال كان ضعيفا، وذلك بنسبة 1.82% عام 1966، و2.61% عام 1977 لكن هذه النقلة النوعية تعكس لنا تحرر المرأة من النظرة التقليدية (لعمل المرأة، كما أن هناك قوانين وتشريعات تحفظ حقوق المرأة الإجتماعية والسياسية والثقافية وهذا ما تنص عليه المادة 42 من الدستور:"و يضمن كل الحقوق السياسية و الثقافية و الإجتماعية للمرأة الجزائرية"¹. فبعد الإستقلال أصبح تعليم المرأة شرط أساسي لتطوير إقتصاد الجزائر و مشاركتها في التنمية الشاملة فإقتحمت المرأة مختلف ميادين العمل ومشاركتها إلى جانب الرجل لم تكن ظاهرة جديدة بالنسبة للمجتمع بعد الإستقلال وإنما هي إمتداد لكفاحها من أجل الحصول على تحرير الوطن في المجال الإقتصادي و السياسي والعسكري ولم تقتصر هذه المشاركة على المرأة في الحضر بل تعداه إلى المناطق الريفية حتى ولو كانت بنسبة ضعيفة فالجزائر ككل البلدان العربية الأخرى عرفت التصنيع وهذا كان له دور هام في إيجاد ظروف وعوامل سمحت للمرأة الجزائرية ألا ينحصر عملها في الأعمال المنزلية فقط بل تعدى ذلك العمل في الحقول، بحيث كانت ولازالت المرأة الريفية تمارس أعمال الزراعة والصناعات التقليدية مثل صناعة الأواني الفخارية والزراي، ومن خلال ذلك أكدت كغيرها من النساء العالم بصفة عامة وبلدان الوطن العربي بصفة خاصة عن مشاركتها في بناء المجتمع الجزائري.

و مشاركة المرأة الجزائرية في العمل الخارجي أصبح ضرورة ملحة في وقتنا الحالي ومع تطور الظروف الإجتماعية ومتطلبات التنمية، وهذا ما أدى بالمرأة للمشاركة في العملية الإنسانية على مختلف المستويات الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية.

فالتعليم في الجزائر بالنسبة للإناث أحد يتطور شيئا فشيئا وهذا يدل على تغيير في ذهنية العائلة الجزائرية، حيث أصبحت تسمح لبناتها بالإلتحاق بمقاعد الدراسة إلى أن تصل إلى الجامعة وعند قبول الأباء بدخول بناتهن الحياة العميقة فإنهم يفضلون التعليم والصحة كقطاعين للنشاط يعتبرهما المجتمع الجزائري بخروج المرأة إلى ميدان العمل بشكل ملحوظ ففي بداية التسعينات ومع الظروف الإجتماعية والإقتصادية التي عرفها المجتمع الجزائري. فالمرأة الجزائرية العاملة كغيرها من نساء العالم العربي شقت مساراها بجهد في ظل الصعوبات التي تجدها سواء في المجتمع، العائلة أو الوسط المهني فنجد تطور معدل عمل المرأة في الجزائر من 1,8 % سنة 1966 الى 14,3 % سنة 2008 (وفق بيانات الديوان الوطني للإحصائيات) و الإنتقال من مهن الأنشطة المنزلية كالخياطة و

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور، المعهد الوطني، 1976 ، ص 25.

صناعة الحلويات إلى نائبة في البرلمان ،قاضية ،عميد بالجيش إنجاز نوعا ما كبير .
فكل هذه الإنجازات الكبيرة التي إستطاعت المرأة الوصول إليها ترجع إلى عدة أسباب أهمها وجود الإرادة السياسية التي أعطت أهمية كبيرة في المساواة بين الجنسين في الحقوق و الواجبات في جميع المجالات و كذا ضرورة النهوض و إشراك المرأة في التنمية الإجتماعية و الإقتصادية ."¹

خلاصة الفصل:

لقد إستطاعت المرأة التحرر من نظرة المجتمع التقليدية لها بشأن خروجها للعمل، الذي من خلاله إستطاعت تحقيق ذاتها وإدراكها لما لها من حقوق، فإكتسبت الخبرة المهنية من خلال تطوير قدراتها ومؤهلاتها لتصل بذلك إلى تولى أعلى المناصب وفي مختلف المجالات، ولكن بالرغم من ذلك واجهتها صعوبات ومشاكل في توفيقها بين عملها الأسري وعملها المهني، فعمل الأم الأساسي هو تربية أطفالها، والإهتمام بمتطلبات أسرتها، لكن هذا لم يجد من عزيمتها وإصرارها للوصول إلى درجات الرقي مثلها مثل الرجل فلجأت إلى الإستعانة بما يسمى المؤسسات المكتملة من دور الحضانة والمدارس التحضيرية وغيرها من المؤسسات، التي تعمل على تربية الأطفال والإعتناء بهم خلال فترة غياب الآباء وهذا ما ساعد الأم على التوفيق والموازنة بين وظيفتها الأسرية ووظيفتها المهنية.

الفصل الثالث: المرأة العاملة في القانون الجزائري ودوافع خروجها لميدان العمل.

تمهيد:

1- دوافع خروج المرأة للعمل.

2- العوامل المؤثرة في نسبة إشراك المرأة في سوق العمل.

3- المرأة العاملة في القانون الجزائري.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

عرفت المرأة الجزائرية بعد الإستقلال، تطورا ملحوظا في وضعها التعليمي والقانوني وحتى الثقافي، كما توسعت مشاركتها في الحياة الإجتماعية والوطنية، وهو ما تعكسه الإحصائيات ومؤشرات الواقع، فقد شهد عمل المرأة تطورا كبيرا، وتعزز وجودها في مختلف أوجه النشاط في قطاع الوظيف العمومي والقطاع الاقتصادي، وفي تقلد المسؤوليات وإحتلال مراكز السلطة والقرار، فضلا عن ذلك سعت الدولة الجزائرية في مختلف تشريعاتها إلى تكريس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين المواطنين دون تفریق أو تمييز من حيث الجنس، وهو مبدأ يكفله الدستور الجزائري بإعتباره أسمى القوانين، وبهذا تطورت المنظومة التشريعية الخاصة بالمرأة وتعززت الحقوق التي تتمتع بها، إضافة إلى المكاسب السابقة، هناك عدد كبير من الجمعيات التي تدافع عن حقوق المرأة، والتي تطالب بمزيد من المساواة والتحرر، وكذا تعزيز مكانتها داخل الأسرة والمجتمع وتحريرها من هيمنة الرجل بإسم مناهضة العنف ضد المرأة، وحماية حقوق الإنسان.

وبناء على ما سبق، يمكننا القول أن المرأة الجزائرية قد ولجت بقوة مختلف أوجه النشاط في المجتمع، فإتسعت بذلك مشاركتها في الحياة العامة وفي مراكز السلطة وإتخاذ القرار.

1-دوافع خروج المرأة للعمل:

شهد المجتمع الجزائري تغيرات إجتماعية وإقتصادية إنعكست بصورة واضحة على الأسرة ، لأن هذه الأخيرة عبارة عن إنتاج إجتماعي يعكس صورة المجتمع الذي تتطور فيه، فإذا تغير المجتمع إقتصاديا تحتم على الأسرة مساندة هذا التغير أو التطور ولما لا محاولة التكيف معه وإيجاد أساليب مناسبة للتكفل بمتطلبات وحاجيات أفراد الأسرة. ومن بين التغيرات الإجتماعية ظاهرة تعلم المرأة وخروجها للعمل بشكل ملحوظ، ففي بداية التسعينات ومع إنخفاض القدرة الشرائية للأسر الجزائرية ودخول أغلب أفراد الأسرة إلى التعليم بمختلف أطواره ، حتى الأم أرادت تحقيق طموحها في التعلم وتحقيق ذاتها إجتماعيا ومهنيا مما دفعها للخروج إلى ميدان العمل وبنسب متفاوتة ، فالمرأة الجزائرية تسعى اليوم إلى بلوغ غايتين أساسيتين هما:

- تحسين مستوى معيشة أسرتها ومساعدة الزوج في تحمل الأعباء والواجبات ، ومن أجل التحرر من القيود الإجتماعية سعيا لتحقيق طموحاتها ورغباتها ومن أهم الدوافع لذلك:

أ-دوافع إقتصادية:

في دراستنا لهذه الدوافع بينت بعض الدراسات أن من أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الإقتصادية وضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الحديث ، إذ أن أعباء المعيشة وغلاءها من جهة والتطلع إلى مستوى أفضل من جهة أخرى دفع المرأة إلى الخروج للبحث عن عمل ، ففي دراسة لهاير أكد فيها دوافع خروج المرأة إلى ميدان العمل المهني وعملها من أجل جمع المادة¹ . إن أساسيات الأسر تفرض على المرأة الخروج إلى ميدان العمل أو إمتهان بعض الحرف حتى المنزلية منها إحساسا بأهمية المال كوسيلة لرفع مستوى معيشة الأسرة².

1 - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية بيروت 1984 ، ص85.

2 - علياء شكري و آخرون : المرأة في الريف و الحضر - دراسة لحياتها في العمل و الأسرة - ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1988، ص238.

ب-دوافع ذاتية:

منها تأكيد المكانة الاجتماعية ، وكذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية ، أي طموحات المرأة لا حدود لها بإبراز شخصيتها كفرد فعّال في المجتمع ، له حقوق وواجبات بإعتبار أن العمل الخارجي وسيلة لإكتساب المكانة الهامة في المجتمع عامة والأسرة خاصة ، ففي دراسة لفيشر على 100 عائلة بها أمهات تخرجن من الكليات بنيويورك ، تبين أن نصف مجموعة اللائي يعملن يشعرن بالملل أثناء وجودهن بالمنزل ، وأن خدمة الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية أصبح من الأعمال الروتينية¹.

ج- دوافع تعليمية:

في مجتمعنا الحديث نجد أن الأسرة أعطت إهتماما بالغا لضرورة تعلم المرأة خاصة وتكوينها، حيث أصبح تعليمها ضرورة لا بد منها للقضاء على الأمية.

كما تجدر الإشارة إلى القول بأن فرص عمل المرأة ترتبط بمستواها التعليمي ، وتندفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهادتها الدراسية حتى لو كانت ولازالت في إطار التمدرس في التدرج كما هو المثال اليوم.

ج- دوافع إجتماعية:

أخذت المرأة تشارك في معترك الحياة الإجتماعية، الإقتصادية والسياسية ، يظهر ذلك جليا وبشكل كبير في المجال التعليمي والمجال الإقتصادي حيث تخرج المرأة إلى مؤسسات التعليم وأماكن العمل الأخرى تاركة البيت لساعات طويلة وخروج المرأة إلى العمل دون تنسيق جيد مع البيت بكل ما يحتاجه من رعاية، تربية وحياة زوجية قد يؤدي إلى زعزعة الأسس التربوية والأخلاقية عند الأبناء وكذلك إزدياد المشاكل الزوجية حتى تصل الأمور أحيانا إلى التفكك الأسري.

السبب هو أن المرأة هي عمود البيت والركيزة التربوية الأولى والمهمة في الأسرة و النشاط الذي من أجله تخرج المرأة من البيت يحدد طبيعة الحياة الأسرية، لا يكفي أن تخرج المرأة من أجل إثبات نفسها في المجال الإقتصادي أو

1- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية ، بيروت 1984 ، ص 88.

الإجتماعي على حساب الحياة الأسرية، لأن الأسرة تبقى هي المجال الأساسي الذي يحتاج للمرأة قبل أي مجال آخر.

فالسعي وراء المادة والشهرة على حساب الصحة الأسرية يمكن أن يؤدي إلى تدهور العلاقات الأسرية إلى جانب سوء تربية الأطفال ، و إذا خرجت المرأة إلى العمل من منطلق حضاري وقيمي وهو المشاركة الفعالة في المجتمع من أجل التقدم والتحضر والرفي بالأبناء لمستقبل حضاري أفضل، وإذا كانت تعمل من أجل تحقيق ذاتها كإمرأة فعالة في المجتمع.

إن علم الاجتماع وعلم النفس يعتقدان بأن الأطفال بحاجة ماسة إلى عناية، وإهتمام، ومحبة وحنان الأم في السنوات الأولى من حياتهم.

عندما تنتقل التربية في هذه السنوات الأولى المهمة في حياة الأطفال إلى عائلات بديلة كالحضانات، الأقرباء وغيرهم، فإن الحلقة في التكوين النفسي للأطفال ربما لا تكتمل، مهما كانت هذه البدائل مهنية وقريبة إلى عالم ونفسية الأطفال فإنها في النهاية لا تسد مكان الأم بأي حال من الأحوال.

وخطورة هذا الوضع متعلقة بمدى وعي الأم والأب لذلك، فالواجب هو التنسيق الجيد بين البيت والعمل وعدم الإتكال على الآخرين والمس بعملية التكوين النفسي والإجتماعي لشخصية الأبناء ظنا بأن الآخرين قادرين على إكمال ما لا يستطيع الأباء إنجازة"¹.

2-العوامل المؤثرة في نسبة إشترك المرأة في سوق العمل بالجزائر:

"هناك عوامل إقتصادية وإجتماعية وديمغرافية متشابكة تلعب دورا فعالا في عملية جذب المرأة للعمل خارج المنزل في الجزائر وأهم هذه العوامل التي تشجع المرأة على العمل والإقبال عليه هي:

1- الخشاب النظرية، الإجتماعية ودراسة الأسرة، القاهرة: دار المعارف، 1993، ص112.

- التعليم و التأهيل و التدريب : يزيد التعليم و التدريب من مكانة المرأة على العمل ويرفع مستوى توقعاتها في الحياة، ويخفض نسبة الخسوبة، ويضعف التقاليد، ويساهم في تحسين فرص التوظيف للمرأة.

وهذا ما تبرزه الإحصائيات إذ تبين أن نسبة مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادي ترتفع مع إرتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه، وهذا طبيعي، فالمرأة عند حصولها على مؤهل علمي، تصبح غير راغبة في التفرغ للأعمال المنزلية الروتينية المملة، وتسعى جاهدة للإستفادة من المؤهلات التي حصلت عليها.

إن تعليم المرأة في كثير من الأحيان ينظر إليه باعتباره عاملا يهيئ المرأة لتصبح زوجة و أما أكثر مما يهيئها لدخول مجال العمل، و كثيرا من الكتب المدرسية المتبعة في مناهج التعليم لا تعكس صورة للمرأة متقدمة وتبرزها كإنسان فعال، وناشط إقتصادي واجتماعيا فهي غالبا ما تصورها على أنها ملتزمة بدورها الرئيسي و الوحيد ألا وهو دور الأم وربة المنزل الدور التقليدي طبعاً.

أما فيما يخص التدريب المهني للفتيات رغم أن الجزائر بدأت تهتم به إلا أنه يزال غير متطور في أحسن الحالات ولم يحصل التعليم المهني أو الفني إلا على 4 % أو 15% من الفتيات في الجزائر ككل، حيث أن برامج التدريب في الجزائر تهدف إلى إبراز الدور الإقتصادي التقليدي للنساء، حيث تحدد تحضيرهن من أجل مهن معينة في قطاع الخدمات مثل التمريض و النسيج والتعليم و أعمال السكرتارية " ¹ .

وهناك أسباب أخرى لا بد من الإشارة إليها وهي أسباب ذاتية خاصة بالمرأة نفسها والتي تؤثر في نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل أي تساهم في إقلال نسبة خروج المرأة للعمل وتتمثل في شخصية المرأة والتي مازالت تعاني السلبية وعدم الثقة بالنفس بالإضافة إلى آثار الأفكار القديمة و العادات و التقاليد التي كانت سائدة من قبل حيث تتباهى الكثير من الطالبات بأنهن لسن بحاجة للعمل، وأن مجرد رغبتها في الحصول على درجة جامعية ليس

1 - عبد القادر جغلول ، المرأة الجزائرية وحرب التحرير. 1954-1962، ترجمة سليم فسطون .دار الحداثة ، بيروت 1983. ص12،

- سوى سلاح تحتجن إليه في المستقبل، وهذه الأفكار للأسف تسيطر على أفكار الكثيرات من الطالبات في التعليم العالي، فهدفهن الأول يتركز في حياتهن الزوجية و حياة أطفالهن فيما بعد.
- هذه العوامل مهمة فهي عوامل نفسية تمثل ظواهر لا يجوز إغفالها على الرغم من أنها من أسباب ونتائج أساليبنا التربوية.
- ومتى فهمت المرأة دورها وبلغت مستوى الوعي الكامل بأن وظيفتها وعملها ليس مجرد وظيفة حينئذ سوف تدرك أن هذا يمنحها عدة فوائد أهمها:
- توسيع آفاقها وتدعيم شبكة علاقاتها الاجتماعية و الإقتصادية وزيادة إحساسها بمكانتها الاجتماعية نتيجة تغير المفهوم التقليدي بدور الزوج والزوجة.
 - مساهمتها في ميزانية الأسرة بصورة تكفل لها الولاية بنسبة 50% على شؤون الأسرة، لاسيما وأن المرتبات في كثير من الدول العربية لم تعد تسمح للزوج فقط القيام بتوفير حياة إجتماعية وإقتصادية ملائمة للأسرة، بالإضافة إلى أن بمرتبها تضمن إستمرار المستوى الإجتماعي والإقتصادي للأسرة في حالة وفاة الزوج، وبذلك أزاحت على زوجها ضغوطات كثيرة، و التي كانت ترهق أعصابه المتمثلة في خوفه على مستقبل أسرته من بعده.
 - كما أنها سوف تدرك بأن المرأة المثالية لم تعد تلك التي تضحي بنفسها في سبيل سعادة زوجها و أسرتها و إنما المفهوم الآن للمرأة المثالية هي تلك الناجحة في عملها وفي بيتها.
 - كما أن العمل يضمن للفتاة في حالة عدم زواجها حياة إجتماعية وإقتصادية ملائمة بدلا من الإعتماد على مساعدة أو إحسان الآخرين.
 - بالإضافة إلى إحترام المجتمع للمرأة العاملة فهو يضمن لها الإحترام بما تقدمه من إسهامات إجتماعية وإقتصادية على مستوى الأسرة ومستوى المجتمع ككل.

3- المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري :

أولا : في مجال الإستخدام وإستحقاقات الأجر :

"منح قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل في الفقرة الأولى من المادة السادسة منه على حق العمال في إطار علاقة العمل في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقاتهم تبعا لذلك تنص المادة 17 من نفس القانون على أن : (تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الإجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والإنتماء إلى نقابة أو عدم الإنتماء إليها).

نلاحظ هنا أن المشرع الجزائري يؤكد على أن تكون شروط الإلتحاق بالعمل محددة بالأطر العلمية العقلانية التي تعتمد أساسا على كفاءة وتأهيل طالب العمل بغض النظر عن نوع جنسه أو لونه أو أصله وإنتمائه السياسي أو القبلي، إضافة إلى ما سبق أوجب المشرع الجزائري في القانون رقم 90-11 في المادة 84 (على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز).

ثانيا : في مجال التكوين والتدريب :

حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفير كل الإمكانيات اللازمة لتكوين وتدريب العمال في مختلف مجالات نشاطاتهم، بمقتضى ذلك تنص المادة 57 من الفصل الخامس الخاص بالتكوين والترقية خلال العمل من قانون العمل 90-11 على أنه يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من إكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

وقد حرص المشرع على جعل التكوين والتدريب في إطار علاقة العمل حق من حقوق العامل، فقد جاء في المادة - 6- الفقرة الرابعة على أنه يحق للعمال في: التكوين المهني والترقية في العمل"¹.

ثالثا: في مجال عمل المرأة الليلي:

"منح المشرع الجزائري حماية للمرأة العاملة في هذا المجال من خلال تحديده للأوقات التي لا يمكن للمرأة أن تعمل أثناءها، حيث نجد المشرع في البداية يحدد ساعات العمل الليلي حيث جاء في المادة 27 من قانون رقم 90-11 بأن تحدد العمل الليلي بشماني ساعات وذلك من الساعة التاسعة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحا. والمادة 28 تنص على: (أنه يمنع تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة سنة كاملة في أي عمل ليلي)، غير أن المشرع إستثنى في هذه الحالة النساء العاملات من العمل بالليل مهما كانت سنهم، فقد جاء في المادة 29 من أنه: (يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح ترخيصا خاصا تبرز ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل)².

رابعا: العطل والراحة القانونية والغيابات:

-تنص المادة 33 من قانون رقم 90-11 على أن: (حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة)، وتنص المادة: 37 على أنه ممكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الإقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج، ويجوز للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم.

1 - عمار مانع، " المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 2008، ص 29.

2 - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 134.

وحرصا من المشرع الجزائري على راحة النساء والأطفال في العمل فقد حذر أن يستغل هؤلاء خارج نطاق ساعاتهم القانونية المحددة وذلك وفقا للمادة 143 من نفس القانون 90-11 في الباب الثامن منه والخاص بالأحكام الجزائية ويعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية وإمتناع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل اليومي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج وتطبيق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

أما فيما يخص مجال الغيابات فقد جاء في المادة 55 الفرع الثاني من الفصل الرابع والخاص بالراحة القانونية والعطل والغيابات على أنه يحق للمرأة أن تستفيد خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستعانة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة).¹

خامسا: في مجال التأمين على الولادة:

- نصت المادة 55 من قانون العمل 90 - 11 على أنه تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الإستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، وللوقوف على الإجراءات المتخذة في هذا المجال نحاول معرفة القوانين الخاصة بالتأمين على الولادة.²

"تعتبر نوعية وطبيعة الحماية الإجتماعية التي توفرها الدولة من بين أهم العوامل التي تساعد المرأة العاملة على إستقرار حياتها المهنية والأسرية، ويعتمد نظام الحماية الإجتماعية على مبدأ مشاركة العمال في تمويل صندوق

1 - عمار مانع، " المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 2008، ص 145-171.

2 - نفس المرجع السابق، ص 145-171.

الضمان الإجتماعي، وبهذا يكون للمرأة العاملة الحق في الإستفادة الكاملة من هذه الحماية الإجتماعية المقدمة لجميع العمال، ففي مجال التأمين على الولادة وطبقا للقانون رقم: 83-11- بتاريخ 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية في مجال التأمين على الولادة، وذلك بدفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الإنقطاع عن العمل.

وفيما يتعلق بإستحقاقات الإجازة نصت المادة 28 من قانون 87-11 المعدل و المتمم بالأمر رقم 17-96 المؤرخ في 6 يوليو 1996 على أن: (يكون للمرأة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضه يومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد إقتطاع إشتراك الضمان الإجتماعي والضريبة).

-ويحدد المشرع الجزائري الشروط والمادة 29 من نفس القانون المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 6 يوليو 1996 على أن: تتقاضى المؤمنة لها، شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة (6) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدر بأربعة عشر (14) أسبوع¹.

1 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 42 ، السنة الثالثة والثلاثون المؤرخة في 7 يوليو 1996 ، ص 07 .

خلاصة الفصل:

إن خروج المرأة للعمل كظاهرة جديدة في المجتمع الجزائري ضرورة إقتضتها الظروف الإقتصادية الصعبة وعدم قدرة الرجل على تلبية كل حاجيات الأسرة فوجدت المرأة نفسها مضطرة للبحث عن فرص عمل وخاصة ذوات المستويات التعليمية العالية, للمساهمة في الدخل العائلي لأسرتها قبل الزواج ومساعدة الزوج في مصاريف الأسرة بعد الزواج, مع العلم أن خروجها للعمل يتناقض وكثرة الأطفال ومن ثمة تلجأ إلى خفض عدد الولادات.

الفصل الرابع: الصعوبات التي تواجه العاملة في المناوبة الليلية.

- تمهيد.

1- صعوبات صحية.

2- صعوبات أسرية.

3- صعوبات مهنية.

خلاصة الفصل.

تمهيد :

تواجه العاملة في المناوبة الليلية بالقطاع الصحي صعوبات عديدة إذ أن خروجها للعمل يولد لديها صراع دائم حول كيفية التوفيق بين العمل المنزلي و العمل الخارجي، التوفيق بين رعاية الأطفال و الأعمال المنزلية و عملية الإنتاج التي تمارسها من خلال نشاطها المهني فتضطر الأم العاملة إلى التردد على البيت و المدرسة لمتابعة أطفالها و يتعقد الأمر عندما يزداد عدد الأبناء، لذلك تلجأ الكثير من الأمهات إلى التوقف عن العمل تضحية منهن لأجل أطفالهن، فهي بذلك تثبت عجزها في أداء مهمتها الأساسية(تنشئة أطفالها) و تدبير شؤونها البيتية نتيجة الإرهاق النفسي والبدني.

1-صعوبات صحية:

العديد من الدراسات وخاصة الغربية أولت إهتمام كبير بالعمل الليلي وما يخلفه من أثر سلبي على صحة العامل سواء كان هذا العمل ضمن شكله التناوبي أو المستمر أو الدائم مثل: الحراسة الليلي. و سوف نركز على قطبين أساسيين يمسه هذا الأثر وهي:

- إضطرابات جسمية.

- إضطرابات النوم.

أ-إضطرابات جسمية:

تعتبر الإضطرابات الجسمية من بين الأمراض السيكوسوماتية الأكثر إنتشارا وذلك ناتج عن إختلال الإفرازات الهرمونية التي تساعد في هضم و إمتصاص الطعام، نتيجة الإنفعالات المزمنة، وكل هذا نتيجة الضغوط الإجتماعية وما يصاحبها من هزات نفسية حادة وهو ما يؤدي إلى :

توقف نشاء المعدة والأمعاء.

-قلة تدفق الدم إلى جدران المعدة والأمعاء بسبب إرتفاع ضغط الدم ، ما يعرقل عملية الهضم والإمتصاص.

-إن إضطرابات نشاط المعدة والأمعاء يؤدي إلى فقدان الشهية، لأن تناول الإنسان للطعام وهو في حالة إنفعال

يساعد في إلتهاب الغشاء المخاطي، وقرحة المعدة والأمعاء ، يسبب توقفهما عن الهضم والإمتصاص من جهة، و

زيادة تركيز الهرمونات الحامضية التي تساعد في الهضم، لذلك تظهر إضطرابات الجهاز الهضمي المختلفة من غثيان

وفقدان الشهية ، سوء الهضم ، التقيؤ، الإسهال، الإمساك، الألم.¹

وهذا كله من الأثار الصحية التي تسببها المناوبة الليلية.

1- إحسان محمد الحسن، "علم الإجتماع الطبي(دراسة تحليلية في طب المجتمع) ،مصدر سابق،ص 232.

ب- إضطرابات النوم:

يركز معظم الباحثين على المشاكل والإضطرابات والمشاكل النفسية أثناء اليقظة بسبب المناوبة الليلي وعملها الشاق، ولكن إذا تطلب الأمر نستطيع أن نبقي مستيقظين وأن نعمل في الليل كثيرا ولكننا لن نكون بنفس الفعالية والنشاط التي نكون عيها بالنهار، حيث أن الإيقاع اليومي والنشاط الهرموني يبلغ ذروته خلال النهار، والوضع الطبيعي هو أن ينام الإنسان بالليل ويعمل بالنهار، ولكن عصرنا فرض أعمال جديدة منها: المناوبة الليلية حيث أجبرت البعض من العمال وحتى العاملات على العمل بالليل حيث أن بعض الخدمات المهمة تتطلب العمل على مدا الساعة، والموظفون الذين تتغير أوقات عملهم يعرفون بعمال نظام الورديات، وهؤلاء قد يتعرضون لبعض الإضطرابات في النوم.

ويجد هذا العامل في الليل أو العاملة مشكلتين: هي السهر في عمله و صعوبة الحفاظ على التركيز والنشاط خلال الليل، وصعوبة النوم خلال النهار.¹

1- مجدي محمد الدسوقي، "إضطرابات النوم، الأسباب ، التشخيص، الوقاية والعلاج"، المكتبة الأنجلو مصرية، ط01، القاهرة، 2002. ص111.

2- صعوبات أسرية:

إن الوضع الأسري الجديد الذي تعيشه كل أسر العاملات هو في الحقيقة نتيجة للتغيرات الاجتماعية والثقافية والإقتصادية التي عرفها المجتمع الجزائري، إلا أن هذا الوضع في حد ذاته أحدث سلاسل من التغيرات في البناء الأسري ووظائفه ، فأصبح دور الزوجة مختلطا فهي خاضعة إلى ضغوط دورها الطبيعي وقيم ومعتقدات المجتمع إتجاه دورها الأمومي من جهة وظروف إلتزامات عملها الخارجي من جهة أخرى ، فغياب الزوجة طوال اليوم عن البيت و إشتغالها بعملها الخارجي يؤثر على مكانتها ودورها الوظيفي داخل الأسرة.

أما إذا تكلمنا على العمل الليلي فالأمر يأخذ منحى آخر، فتربية الأطفال تكون صعبة، لأن المنصب الصباحي يتيح الفرصة للعاملة البقاء مع العائلة بعد الظهر والليل، فالمناوبة الليلية تزداد أثارها خاصة عندما تتوافق مع أيام العطل الأسبوعية والمناسبات، فهي أيام تنتظرها العاملة بفرغ الصبر لقضائها مع أسرتها.

ففي دراسة (شازلات , 1973) وجد أن 64% من عمال التناوب يعانون من حياة إجتماعية شاذة, أي الإحساس بالعزلة إلى درجة وصفها بالموت الإجتماعي, فالعمل الليلي (المستمر والتناوب) يؤثر على مظهرين من الحياة العائلية، من جهة المظهر التطبيقي للتنظيم العادي للحياة اليومية، ومن جهة أخرى حياة المجموعة العائلية من حيث فهمهم للعلاقات بين مختلف الأعضاء.

كما أن للعمل الليلي أثار إجتماعية منها الطلاق علما أن نسبة مرتفعة أكثر من المتوسط حسب رأي (ويات وماريوت, 1953) ، وهذا ما يؤثر على تربية الأطفال¹.

1- محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي و المهني ، دار المسيرة- عمان، الطبعة الأولى، 2010. ص182.

3- صعوبات مهنية :

أ- التعب:

" موضوع التعب من الموضوعات الهامة و التي لقيت العناية في بحوث علم النفس الصناعي لأن التعب من العوامل الهامة المؤثرة على الإنتاج من جهة وعلى الحوادث من جهة أخرى ، كما أنه يؤثر على الغياب و التمارض و يؤثر بصورة مباشرة على الكفاءة الإنتاجية.

و يمكن تعريف التعب: بأنه حالة عامة تنشأ من عمل أو نشاط سابق سواء كان هذا النشاط حركيا أو

ذهنيا، و يبدو في مظاهر ثلاثة :

-نقص فعلي متزايد في الكفاية الإنتاجية .

- شعور ذاتي بالضيق و الألم .

- تغيرات فسيولوجية مختلفة كإضطرابات التنفس و إرتفاع ضغط الدم و إرهاق العضلات.

و مهما يكن الأمر فإن التعب هو أمر نفسي جسمي و لا يوجد تعب نفسي إلا و يصاحبه تعب جسمي و

العكس صحيح ، كما أن العمل العقلي المتواصل يؤدي إلى تعب جسمي لأنه يقترن بتكيف حسي حركي و قدر

من التوتر و الإنقباض العضلي يشمل أغلب الجهاز الحركي كما أن التواصل في النشاط الجسمي يؤدي إلى

الإرهاق و التعب العقلي.¹

" يرى معظم الباحثين أن نظام العمل بالدوريات يؤدي إلى ظهور التعب عند العمال, حيث ترى الجمعية الوطنية

لظروف العمل, أن هذا التعب مرتبط أساسا بالصعوبة في التكيف، و نقص النوم و كذا العمل الليلي الشاق

بالنسبة للجسم، و غالبا ما ينظر للتعب على أنه يخفض من سرعة و دقة العمل، الأمر الذي غالبا ما

1 - نفس المرجع. ص184.

تكون له إنعكاسات على سجلات الإنتاج و الحوادث، كما يفترض أن التأثير التراكمي للتعب قد يكون مسئولا على إرتفاع نسبة التعب، إلا أن هذه المقاييس الموضوعية، و رغم أهميتها تبقى مجرد مؤشرات للتعب.

لقد أثبتت الدراسات السيكولوجية من جهتها كذلك النشاط و التعب لدى عمال الدوريات بصفة عامة و دوريات الليل بصفة خاصة، حيث وجد أن هناك إمتداد في زمن رد الفعل و إنخفاضات في إختيار قياس القدرة اللغوية (آندلاور, 1977) أكدت مختلف الدراسات الفزيولوجية أن نظام العامل بدورية الليل يبذل مجهودا أكبر بالمقارنة مع ذلك الذي يتطلبه العمل نهارا، لأن العامل ليلا يقوم بعمله لما يكون جسمه في حالة إسترخاء و يحاول النوم نهارا لما يكون جسمه في أوج حيويته و نشاطه, إعتبارا لهذا يتأثر العامل بالتغيرات الناتجة عن مختلف الإيقاعات البيولوجية التي يعرفها الجسم، الأمر الذي غالبا ما يجعله يعمل جاهدا للتغلب على هذا الوضع، كما يدفع به الإحساس بالتعب المزمن و الشعور بالتوتر و زيادة الحساسية و قلة التركيز و الإرهاق.

و من المحتمل أن تجعل هذه الوضعية العامل عرضة لتناول الكثير من المهدئات و أقراص النوم عسى يتغلب على ما يعاناه من جراء سوء التكيف، و حتى ينام بشكل جيد في وقت مبكر و يكون جسمه في حالة نشاط، و عندما يفيق من نومه قد يعمد إلى تناول المنشطات التي تساعد على البقاء في حالة يقظة إستجابة لحاجته إلى بذل جهد كبير للعمل في وقت يكون فيه جسمه في حالة ركود، لعل أخطر من هذا أن هذه العملية ذات التأثير العكسي قد تتطور لتتخذ شكل إدمان إذا ما تعود جسم العامل عليها حيث يصعب التخلص منها، كما قد يحتاج العامل إلى الزيادة في كمية المنشطات أو المهدئات أكثر فأكثر، قد تخلف هذه الوضعية إنعكاسات خطيرة على حياة العامل سواء كان هذا على مستوى الأداء أو على مستوى الحوادث أو حتى على مستوى الصحة النفسية للفرد و علاقته بالأسرة و المجتمع (ماكدونالد و دويل, 1981).

قام (كازميان 1983) بدراسة حول عمال مركز للصناعات النووية و إعتد أساسا على المخطط الكهربائي للدماغ، سواء كانوا في مراكز عملهم أو في بيوتهم، فتمكن من الوقوف على التعب العضلي و إلى أن العامل الليلي يكون مصحوبا بزيادة التعب و الأمراض العصبية و السيكلوجية .

وقد وجد أن 99 % من عمال دورية الليل يشتكون من أعراض التعب في نهاية الدورية بالمقارنة مع 66 % من العاملين بدورية الصباح، يرجع هذا التعب إلى قلة النوم خصوصا بعد اليوم الأول من العمل الليلي بحيث لا ينام 50% منهم أكثر من 6 ساعات و 25% أقل من 4 ساعات، كما توصل الباحثان إلى تحديد بعض الأعراض الذاتية للتعب و التي تظهر أكثر لدى عمال دورية الليل ، إذ تتكرر لدى 86% منهم بعد 4 ساعات من العمل، و تتمثل هذه الأعراض فيما يلي:

-الإعياء أو الإنهاك البدني 83%.

-آلام في الأطراف السفلى 78% .

-صداع 56%.

-ضعف التركيز 50 % .¹

2-الغياب:

"لقد أدى تزايد العمل بالدوريات إلى كثرة الإهتمام بمختلف المشاكل المرتبطة بساعات العمل غير العادية، و كل ما يتعلق بها من تساؤلات كالعلاقة بين الغياب و ساعات العمل ، و نوع الدورية و مدتهاو إتجاهه بالنسبة لكل دورية ، و قد تضاربت نتائج الباحثين حول تأثير العمل بالدوريات عن نسبة الغياب لدى العمال .

في هذا الصدد يربط (ميرال، 1970 ،) الغياب بعوامل تنظيمية مختلفة مثل مدة الدوران و إتجاهه، الأمر الذي

تؤكدته النتائج التي توصل إليها (كازميان 1978) الذي وجد أن الغياب في دورية الليل أكثر منه في دورتي

1- همو بوضيفة. الساعة البيولوجية، شركة دار الأمة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1995، ص، 107، 108، 109 .

الصباح و المساء في نظام الدوريات التي تحدد فيه حلقة الدوران بمدة أسبوعين، كما لاحظ كابلر 1956 من جهته أن نسبة الغياب كانت أكثر لدى عمال الدوريات ذات مدة دوران أسبوعي.

على العموم، هناك إتجاه قوي يؤكد أن الغياب لدى العمال العاديين أكثر منه لدى عمال الدوريات (ويات و ماريوت 1953، تيزا فسون 1958، إينوسن 1964، تايلور 1967)، حيث قام (ويات و ماريوت ، 1953 Mariotte et Wyatt) بمقارنة عامة لنسبة الغياب في دورية النهار و الليل لمجموعات عمال من مصانع مختلفة تتبع تغيير الدوريات بعد أسبوعين، إذ أظهرت النتائج أن الغياب بالنسبة لمجموعات العمال بكل المصانع أثناء دورية النهار العادية أكثر منها لدى عمال دورية الليل.

و يرجع الباحثان الغياب أثناء النهار إلى الإهتمامات المختلفة لدى العمال خارج المؤسسات و حاجتهم لقطع عملهم حتى يتمكنوا من تحقيق أهدافهم .

إضافة إلى ما سبق، فقد وجد نفس الباحثين أن الغياب أثناء الأسبوع الثاني، كان أقل من الأسبوع الأول بالنسبة لدورية النهار، في حين أن الأسبوع الأول كان أقل من الأسبوع الثاني بالنسبة لدورية النهار، في حين أن الأسبوع الأول كان أقل من الأسبوع الثاني بالنسبة لدورية الليل، و يفسر الباحثين هذه النتائج على أساس أن العمال بعد تغييرهم من دورية الليل إلى دورية النهار يضلون يعانون من التعب الناتج عن دورية الليل، أي أنه يحدث إمتداد لتأثير التعب أثناء دورية الليل لينعكس على دورية النهار خلال الأسبوع الأول، و العكس صحيح بالنسبة لدورية الليل التي يكون فيها الغياب خلال الأسبوع الأول أقل منه في الأسبوع الثاني تماشياً مع تزايد التعب من جراء العمل الليلي.

لقد تم تأكيد هذه النتائج التي ترى بأنه مع مرور الوقت يزداد الغياب عند عمال دورية الليل و ينقص عند عمال دورية النهار، و هذا بعد أن عقد الباحثان مقارنة بنسبة غياب عمال دوريتين النهار و الليل لمدة أربعة أسابيع، فيظهر أن الغياب خلال الأربعة أسابيع يتجه نحو الانخفاض أثناء الدورية النهارية و نحو الارتفاع أثناء الدورية

الليلية، و عليه فإن الغياب لدى عمال دورية الليل يتناسب طرديا مع طول مدة العمل الليلي، مما قد يدل على تراكم التعب و ما يصاحبه من قلة الجهد و ضعف الرغبة في العمل, خصوصا مع مرور الأسابيع في دورية الليل، إذ شدة الحاجة إلى النوم مع طول الوقت الذي يقضيه العامل في العمل الليلي، بينما يحدث إنعكاس بالنسبة لأعمال دورية النهار.

زيادة على ما سبق، فقد وجد (ولكار و دولامار، 1971) أن العمال الشباب سجلوا فترات غياب طويلة بالمقارنة مع العمال المتقدمين في السن، غير أن متوسط غيابهم أقل، كما أن للعمال الشباب كذلك تكرارا أكثر في الغياب القصير المدى.¹

3- الأداء و الإنتاج:

" بعض المهن تتطلب إستمرارية العمل، أي أن يكون العمل بها طول اليوم الأمر الذي دفع أرباب المصانع و الشركات أن يقسموا العمل على ثلاث نوبات، و هذا يعني أن بعض العمال يعملون في نوبات نهارية، و البعض الآخر يعملون في نوبات ليلية، على أن يتم التغيير كل أسبوع أو كل شهر وفقا لنظام الموضوع، و قد تبين لبعض الباحثين أن الذين يعملون بالليل يختلف أدائهم و إنتاجهم عن الذين يعملون بالنهار، لصالح الذين يعملون بالنهار، كما أسفرت هذه الدراسات على أن نوبات العمل تأثير العمل و الإنتاج، و يمكن أن تتبلور نتائج هذه الدراسات على النحو التالي:

- إذا قام العمال بأداء وظائفهم مرة بالنهار و أخرى بالليل ، فإن أدائهم بالنهار سوف يكون أفضل من أدائهم بالليل، فالنوبة النهارية أكثر إنتاجا من النوبة الليلية.

- إن أغلب العاملين يفضلون العمل بالنهار عن العمل بالليل و حتى يستطيعون الوفاء بالتزاماتهم الإجتماعية و الحياتية.

1- نفس المرجع الجزائر، الطبعة الأولى، 1995، ص، 110-111-112

إن العمل بالليل يكون مصحوبا بالتعب و الملل أكثر من العمل بالنهار حيث أن مسؤوليات الحياة قد إستنفدت ساعات النهار و لم يحصلوا على القدر الكافي أو المطلوب من الراحة, فضلا على أن العمل بالليل أدى إلى اضطراب مواعيد الطعام, و أن أغلبهم لم يتعود العمل بالليل، و يصعب عليه تغيير العادات التي ألفها من قبل على أن المشكلات و الضغوط المصاحبة للعمال الذين يعملون في المناوبات الليلية يمكن التغلب عليها من خلال العلاقات الإنسانية الجيدة و زيادة الخدمات و مضاعفة الحوافز و مراعاة الترقيات و شعور الفرد بالأمن النفسي و إحساسه بقيمته و أهميته"¹.

1- علي حمدي, سيكولوجية الإتصال و ضغوط العمل, دار الكتاب الحديث, القاهرة, الطبعة الأولى, 2008, ص 100-101.

خلاصة الفصل:

في الأخير نرى أن المرأة العاملة تجد عدة صعوبات تواجهها ليلا في القطاع الصحي بالإضافة إلى نظرة المجتمع

لعمل المرأة الليلي ، اذ صعوبات العمل الليلي كثيرة لا تعد ولا تحصى وهي معوقات للعامل وللمرأة العاملة.

فنظرة الأسرة والمجتمع بالإضافة إلى الصعوبات المهنية والصحية والصعوبات النفسية إلخ ، كلها

صعوبات تقف في وجه المرأة العاملة ليلا في المناوبة الليلية ، رغم أن المرأة العاملة ليلا مهمتها نبيلة متمثلة في

العمل الإنساني والإجتماعي .

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية و عرض وتحليل البيانات

الميدانية.

تمهيد:

أولاً: الإجراءات المنهجية.

1- منهج الدراسة.

2- مجالات الدراسة.

3- أدوات جمع البيانات.

ثانياً: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج.

1- تحليل البيانات الميدانية المتعلقة بالبيانات العامة.

2- تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية 1.

3- تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية 2.

4- ثانياً- نتائج الدراسة.

5- خلاصة الفصل.

- تمهيد:

يستعرض الفصل الحالي الإجراءات المنهجية والبيانات الميدانية التي جمعناها من المبحوثات عن طريق

الإستمارة بهدف تحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة والتي سيتم عرضها تبعا لفرضيات الدراسة.

وهذا يساعد في الخروج بنتائج و توصيات.

–أولاً الإجراءات المنهجية:

1-منهج الدراسة:

"يعرف المنهج بأنه عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه فبالنظر إلى المنهج ضروري للبحث إذا هو الذي يبين الطريق ويساعد الباحث في ضبط أبعاد ومساعي وفرضيات البحث.¹"

والباحثين في علم الاجتماع يستخدمون مناهج مختلفة وهذا باختلاف المواضيع المدروسة فإننا من خلال هذه الدراسة نريد الوقوف على إنعكاس المناوبة الليلية للمرأة العاملة في القطاع الصحي على أدوارها الأسرية ونظراً لأن طبيعة الموضوع هي التي تفرض أو تحدد نوع المنهج فإنه تطلب استخدام المنهج الكمي لأنه من المناهج التي تهدف إلى تجميع البيانات والمعلومات اللازمة عن الظاهرة الاجتماعية.

المنهج الوصفي:

"هو دراسة الظاهرة أو الواقع كما هو دون أي تغيير متعمد ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً معبراً عنها تغييراً كميّاً أو كميّاً فالنوع الأول يصف الظاهرة (الحدث) و يحدد خصائصها أما النوع الثاني فإنه يعطيها وصفاً عددياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات علاقتها بالظواهر الأخرى المختلفة فهو إذن يرتبط بدراسة واقع الظواهر والأحداث والمواقف و الآراء وتحليلها وتغييرها من أجل الوصول إلى نتائج أو إستنتاجات مفيدة قابلة للتعميم.²"

2-مجالات الدراسة:

أ-المجال الزمني :

و إنطلقت الدراسة ميدانياً يوم 22-04-2017، وذلك من أجل الحصول على المعلومات والبيانات ، و تم توزيع الإستمارات لجمع المعلومات يوم 25-04-2017.

1- إبراهيم عبد العزيز الدعليج: مناهج وطرق البحث العلمي، دار الصفاء لمنشر والتوزيع، عمان 2010، ص75.

2- عمار الطيب كشرود، البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسموكية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، القاهرة، ص 227.

ب-المجال المكاني:

- التعريف بالمؤسسة:

هي مؤسسة عمومية إستشفائية ذات طابع إداري تسمى " المؤسسة الإستشفائية" المتخصصة في الأمومة والطفولة و جراحة الأطفال- قضي بكير - تم إنشاؤها بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07-204 المؤرخ في 30 جوان 2007 (الجريدة الرسمية رقم 43 بتاريخ 01 جويلية 2007). تتربع على مساحة 870 م²، تغطي كثافة سكانية بحوالي 190000 نسمة.

- الخدمات الصحية:

تغطي المؤسسة الخدمات الصحية في مجال الأمومة والطفولة وتسعى لتحقيق أهدافها في هذا المجال ومن أهمها:

- تأمين العلاج والإستشفاء وتنفيذ برنامج العلاجات و العمليات الجراحية.

- تطبيق برامج الصحة الوطنية من أجل تقديم أفضل الخدمات.

- تطبيق برامج التكوين المتواصل للعمال في المجال الطبي والشبه الطبي و الإداري لتطوير المهارات العلاجية و في مجال التسيير.

بمقتضى المرسوم الوزاري رقم 2008/003/ و ص س م ب / م م ص فإن المؤسسة الإستشفائية المتخصصة

تغطي قدرة إستشفاء ب:100 سرير ، وتتكون من مصلحتين رئيسيتين هما مصلحة الأمومة وطب جراحة

النساء والتوليد ومصلحة طب الأطفال وكل مصلحة تحتوي على 4 وحدات كالأتي:

المصلحة	عدد الأسرة	الوحدات
مصلحة الأمومة وطب النساء والتوليد	60	طب النساء الحمل ذو الخطورة العالية قبل وبعد الولادة الفحوصات والإستعجالات
طب الأطفال	40	المواليد حديثي الولادة الأطفال الأطفال الكبار الفحوصات و الإستعجالات

المصدر: المديرية الفرعية للموارد البشرية. لمؤسسة العمومية الاستشفائية قضي بكير. مديرية الصحة 2017.

ج- المجال البشري:

إن أول ما يفكر فيه الباحث عند إختياره لعينة ما خاصة بموضوع الدراسة هو التعرف على مجتمع البحث، و الإهتمام أكثر بهذا المجتمع للحصول على أكبر معلومات حول الموضوع ، ويتمثل مجتمع الدراسة التي أجريناها في جميع النساء العاملات في المناوبة الليلية و بكل فئاتهم الإجتماعية بمؤسسة مستشفى قضي بكير بغرداية، وكان عدد العاملات 40 عاملة بإستثناء العاملات الكوبيات وهذا يعود لصعوبة اللغة وعدم قدرتهم على فهم إستمارتنا، و يتوزعون على: 10 متصرف إداري، 10 أطباء ، 6 منظمات، 5 تقني سامي، 3 مساعدات للطبيبة، 6 ممرضات

3- أدوات جمع البيانات:

في أي بحث علمي نعتمد على أداة أو مجموعة من الأدوات لجمع البيانات و ذلك من أجل الوصول إلى النتائج الموضوعية، كما أن نتائج أي بحث تتوقف إلى حد كبير على نوع الأداة المستعملة في جمع البيانات.

فرضت هذه الدراسة إستعمال الأدوات و التقنيات المنهجية التالية:

أ-الملاحظة:

الملاحظة هي: " معايشة الموضوع المراد دراسته و مشاهدته عن قرب والاستعانة بالصور و العلاقات الموجودة بين الأفراد و الجماعات الإنسانية محل الدراسة، و أيضا هي المشاهدة و المراقبة الدقيقة لسلوك و ظاهرة معينة، و تسجيل الملاحظات عنها و الإستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو الظاهرة، بغية تحقيق أفضل النتائج و الحصول على أدق المعلومات."¹

كما تعرف بأنها: " عبارة عن معاينة للمواضيع السلوكية و الحصول على المعلومات في المواقف الطبيعية."²

و تعتبر الملاحظة من أهم الوسائل و الأدوات المنهجية، كما لا يمكن الإستغناء عنها في الدراسات السوسولوجية نظرا للفوائد التي تكتسبها، فهي من الطرق المهمة والأساسية لجمع الحقائق من الميدان الإجتماعي ، و هي لا ترتبط بفترة محددة من البحث، كما تعتمد على قدرات الباحث و مهاراته على تحليل العلاقات الإجتماعية وأنماط السلوك.

و تظهر أهمية الملاحظة من خلال كونها الأداة الأسهل و الأنجع في مراقبة السلوك الإنساني و جمع البيانات حوله في بعض المواقف الحياتية التي لا يستطيع المرء أن يصرح فيها عن آراءه بصراحة أ و تلك التي يمتنع فيها عن إعطاء المعلومات حولها كونها تمس جوانب حساسة من حياته.

1- شهرة نزار، الوضعية الإجتماعية للأمهات العازبات في المجتمع الجزائري،مذكرة ماجستير في علم الإجتماع العائلي،جامعة باتنة،2011-2012، ص 101.

2- نفس المرجع السابق، ص 101.

و في هذه الدراسة أستعملت الملاحظة البسيطة من خلال الملاحظة العادية واليومية للظروف الإجتماعية التي تعيشها المرأة العاملة وطريقة سير حياتها وتسجيل على الأقل ملاحظات بسيطة تساعدنا في هذا البحث.

ب- الإستمارة:

"هي مجموعة من الأسئلة المصنفة حسب المحاور وكل محور يمثل بعد أو جانبا في مشكلة الدراسة، وتعرف على أنها نماذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع البحث."¹

وبناء على ذلك تم إعداد استمارة استبيان وجهت إلى عينة من العاملات في المناوبة الليلي بمستشفى قضي بكير بغرداية، وقسمت هذه الإستمارة إلى ثلاثة محاور.

المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية للمبحوثات ويحتوي على 7 أسئلة.

المحور الثاني: بيانات خاصة بعمل المرأة الليلي وتأثيره على أدوارها الأسرية 16 سؤال.

المحور الثالث: بيانات خاصة بعمل المرأة الليلي وتأثيره على علاقاتها الاجتماعية ويحتوي على 6 أسئلة.

4- العينة:

و بعد إستعراضنا لمجموع العاملين بالمؤسسة الإستشفائية حسب الإختصاص والرتبة وكذا مجموع العاملات، نصل إلى عينة الدراسة والتي حسب الإشكالية المطروحة ستكون جميع العاملات ليلا و لقد تم إختيار العينة القصدية، وتشتمل على 40 مبحوثة موزعة كما يلي كما: 10 متصرف إداري، 10 أطباء، 6منظفات، 5تقني سامي، 3 مساعدات للطبيبة، 6 ممرضات.

1- سايس مروة، المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، رسالة ليسانس في علم الاجتماع، جامعة ورقلة، 2013-2014، ص25.

ثانياً: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج:

بعد جمع المعلومات وتبويبها و جدولتها وإعطاء النسب المئوية لها سنحاول القيام بعرضها وتحليلها ومناقشتها وفق ما تحصلت عليه.

1-1- تحليل البيانات الميدانية المتعلقة بالبيانات العامة:

الجدول رقم: 01

يوضح توزيع العينة حسب سن المبحوثات

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 25 سنة	8	20
30-26 سنة	9	22,5
35-31 سنة	10	25
40-36 سنة	8	20
أكثر من 45 سنة	5	12,5
المجموع	40	100

يلاحظ من الجدول أن المبحوثات ما بين 31 إلى 35 سنة نسبة 25% تليها فئة ما بين 26 إلى 30 سنة تمثل ما نسبة 22,5% ثم فئة من 36 إلى 40 سنة بنسبة 20% سنة بالتساوي مع فئة أقل من 25 ب: 20% وهو سن العمل والنشاط ، ثم تليها فئة بنسبة 10% وكذا فئة أكثر من 45 سنة بنسبة 12,5%.

الجدول رقم: 02

يوضح توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي:

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
22,5	9	إبتدائي
30	12	ثانوي
47,5	19	جامعي
100	40	المجموع

يلاحظ من الجدول أن النسبة الكبيرة من المبحوثات ذوات مستوى جامعي بنسبة 47,5% ومستوى ثانوي بنسبة 30% وهو ما يوضح المستوى التعليمي العالي للموظفات وهذا ما تحتاجه أي مؤسسة في حين ما نسبة إبتدائي 22,5% وهن يمثلن عاملات النظافة في حين لا يوجد مستوى متوسط في هذه المؤسسة .

الجدول رقم: 03

يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية

النسبة %	التكرار	الحالة العائلية
32,5	13	عزباء
47,5	19	متزوجة
17,5	7	مطلقة
2,5	1	أرملة
100	40	المجموع

يلاحظ من الجدول أن أغلب المبحوثات من المتزوجات و هذا 47,5% مقابل نسبة 32,5% من العازبات

وهي نسبة كبيرة إذا ما نظرنا إلى سنهن الذي يعتبر كبير نوعا ما على سن الزواج والذي لا يتعدى 30 سنة , وأخيرا نسبة 17,5% من المطلقات و نسبة 2,5% من الأراامل, وهذه الفئتين موجودة بصفة قليلة في هذه المؤسسة.

الجدول رقم: 04

يوضح توزيع المفردات العينة حسب طبيعة العمل:

النسبة %	التكرار	طبيعة العمل
2,5	1	طبيبة عامة
32,5	13	ممرضة
22,5	9	إدارية
7,5	3	قابلة
10	4	مخبرية
5	2	تخدير وانعاش
20	8	عاملة نظافة
100	40	المجموع

يتضح من الجدول أن الممرضات أعلى نسبة من المبحوثات بنسبة 32,5%، ثم تليها نسبة 22,5% ممثلة للإداريين وتأتي عاملات النظافة ب: 20% وفيما تأتي المخبريات ب: 10%، ثم تليها نسبة القابلات ب: 7,5%، وفي الأخير عاملات التخدير والانعاش بنسبة 5% وطبيبة عامة بنسبة 2,5% وهذا ما تحتاجه المؤسسة.

الجدول رقم: 05

يوضح توزيع المبحوثات حسب الأقدمية في المهنة

النسبة %	التكرار	الأقدمية
40	16	أقل من 5 سنوات
35	14	5 - 10 سنوات
25	10	10 سنوات فأكثر
100	40	المجموع

من الجدول يتضح أن أغلبية المبحوثات تتراوح أقدميتهم في المهنة بنسبة 40 % لأقل من 5 سنوات وهذا لإعتماد المؤسسة لسياسة التشبيب بعد الحصول على التقاعد لكثير من العاملات ، ثم تليها نسبة 35%، أي التي تتراوح أقدميتهم ما بين 5-10 سنوات، فيما تأتي الفئة الثالثة ب: 25 % أي المبحوثات التي تتراوح أقدميتهم 10 سنوات فأكثر، وهؤلاء العاملات لهن خبرة كبيرة في هذه المؤسسة لما عايشوه .

الجدول رقم: 06

يوضح توزيع المبحوثات حسب نظام العمل

النسبة %	التكرار	نظام العمل
57,5	23	ليلي/نهارى
42,5	17	ليلي
100	40	المجموع

من الجدول يتضح أن أغلبية المبحوثات يعملن بنظام المناوبة بنسبة 57,5 % وهذا ما يدل على المسؤولية الثقيلة الملقاة على هذه المؤسسة إتجاه المواطنين، ثم تأتي نسبة 42,5 % تعملن بنظام العمل الليلي.

جدول رقم: 07

يوضح توزيع المبحوثات حسب عدد الأبناء

النسبة %	التكرار	عدد الأبناء
27,5	11	لا يوجد
20	8	طفل
20	8	طفلين
32,5	13	أكثر من طفلين
100	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثات لديهم أكثر من طفلين بالنسبة 32,5 %، بينما تمثل الفئة التي ليس لديها أطفال بعد بنسبة 27,5 %، تليها نسبة 20 % التي تمثل كل من المبحوثات التي لديهن طفل وطفلين .

1-تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى:

جدول رقم: 08

جدول يوضح نظام العمل وعلاقته بتأثير العمل الليلي على الحياة الأسرية

المجموع		لا		نعم		الحياة الأسرية نظام العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	25	%24	6	%76	19	ليلي / نهارى
%100	15	%60	9	%40	6	ليلي
%100	40	%37,5	15	%62,5	25	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 62,5% في خانة نعم وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 76% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة يرون أن عملهن يؤثر على حياتهم الأسرية تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 40% كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 37,5% و هي تمثل صنف العاملات اللاتي يرون لا تأثير للعمل الليلي على الحياة الأسرية وهم يعملن نظام ليلي هذا لأسباب شخصية تعود للمبحوثات ، تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 60% ثم تأتي نسبة 24% التي تعملن في نظام عمل المناوبة يؤثر تأثير جد كبير على الحياة مع أسرهم وهذا شيء بديهي بسبب عدم وجود وقت للراحة و الإلتقاء القليل مع أفراد الأسرة.

جدول رقم: 09

جدول يوضح نظام العمل وعلاقته بتأثير العمل الليلي على رعاية الاطفال

المجموع	لا		نعم		رعاية الأطفال نظام العمل
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
%100	25	%20	5	%80	ليلي / نهارى
%100	15	%77,33	11	%26,66	ليلي
%100	40	%40	16	%60	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 60% في خانة نعم وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 80% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة يرون أن عملهن يؤثر على رعاية أطفالهم تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 26,66%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 40% و هي تمثل صنف العاملات اللاتي يرون لا تأثير للعمل الليلي على رعاية الأطفال ، تبرز

أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: ثم

77.33% تأتي نسبة 20% التي تعملن في نظام عمل المناوبة لا يستطيعون رعاية أطفالهن.

في عدة دراسات مست تأثير العمل على رعاية الأطفال:

رأت أن العاملات بنظام: ليلي/نهارى (المستمر والمتناوب) يؤثر على رعاية الأطفال أكثر من العاملات التي

تعملن في الليل، لأن العمل بنظام ليلي/ نهارى يساهم بشكل كبير في إهمال الأطفال بل نسيانهم و رميهم

للشارع، أما عن العمل بنظام ليلي تستطيع فيه العاملة التعويض صباحا وتهتم كثيرا بأطفالها.

كما يمكننا القول أن النظريات الحديثة، قد أكدت ما قاله " بولي " حيث ذكر عام " 1951 أن الصغير

يصاب بأضرار بليغة نتيجة الحرمان، (Bowley) من رعاية الأم.¹

"لذلك نشأت في إنجلترا جمعية قوية تعمل على مقاومة اتجاه النساء نحو العمل في المصانع والمصالح الحكومية بسبب إهمالهن لبيوتهن وأفراد أسرتهن خاصة أطفالهن، و منه يكون لعمل الأم خارج المنزل، بعض الانعكاسات والآثار السلبية التي تؤثر بشكل مباشر على الأطفال، وهذا طبعا يكون من جراء تركها للمنزل خلال ساعات العمل التي تقضيها يوميا بعيدة عن أطفالها، أو حين عودتها إلى المنزل مثقلة بموموم العمل ومتاعبه، لتبدأ دورة عمل جديدة داخل المنزل.

و علاوة على ذلك، نجد من الأمهات العاملات من يتمادين في التعامل مع أطفالهن، وتمثل هذه المعاملة في تدليل الطفل والخضوع لكل مطالبه، حيث تتحول الأم العاملة إلى شخص مطيع ينفذ أوامر الطفل في الوقت الذي يرى فيه العديد من علماء النفس والتربية " أنه يجب على الوالدين أن يحميا طفلهما من أي تدليل زائد يجعل الطفل يشعر بتهرب والديه من تحمل المسؤولية فيصاب بالتوتر النفسي"².

1- ميريلا كيارندا، التربية الإجتماعية في رياض الأطفال، فوزي محمد. القاهرة،: دار الفكر العربي، 1992، ص 21

2- بنجامين سيوك، حديث إلى الأمهات ومشاكل الآباء في تربية الأبناء. منير عامر، ط1، بيروت: المؤسسة العربية للدراسات. والنشر، 1986، ص 98.

جدول رقم 10:

جدول يوضح نظام العمل وعلاقته بتأثير العمل الليلي على أداء الواجبات الأسرية

المجموع		لا		نعم		الواجبات الأسرية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	نظام العمل
%100	25	%24	6	%76	19	ليلي / نهارى
%100	15	%66,66	10	%33,33	5	ليلي
%100	40	%40	16	%60	24	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 60 % في خانة نعم وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 76% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة رأو أن عملهن يؤثر على الواجبات الأسرية تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 33.33%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 40% و هي تمثل صنف العاملات اللاتي يرون لا تأثير للعمل الليلي على الواجبات الأسرية، تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 66.66% ثم تأتي نسبة 24% التي تعملن في نظام عمل المناوبة لا يستطيعون أداء الواجبات الأسرية.

"وتحت ضغط هذه المتطلبات الحياتية اليومية المتعددة، قد تجد النساء أنفسهن أحيانا في مواقع إختيار صعب بين أن يتركن العمل خارج المنزل ويتفرغن لمتابعة الأعباء المنزلية والأبوية، متخليات بذلك عن دورهن في الحياة العامة الذي قد يسهم مساهمة كبيرة في إثراء شخصياتهن وتوسيع علاقاتهن الإجتماعية وكسر روتين العمل المنزلي اليومي،

أو أن يبذلن من الجهد ما يفوق طاقاتهن للقيام بالعملين معاً، علماً بأن العاملة خارج المنزل عادة ما تكون مطالبة بأن تثبت عدم تقصيرها على مستوى المسؤوليات المنزلية"¹.

وللخروج من هذه الوضعية على المسؤولين توفير الخدمات اللازمة من أجل تسهيل الأعباء اليومية على الأم العاملة، وكذا أن يكون هناك إتفاق بين الزوج والزوجة على تقاسم المهام المنزلية بحيث يساهم كل فرد في القيام بعمل ما، وهذا من أجل التخفيف من الأعباء المنزلية على الأم.

الجدول رقم: 11

جدول يوضح نظام العمل وعلاقته بتأثير العمل الليلي على أفراد الأسرة.

المجموع		لا		نعم		أفراد الأسرة نظام العمل
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	25	%16	4	%84	21	ليلي / نهارى
%100	15	%33,33	5	%66,66	10	ليلي
%100	40	%22,5	9	%77,5	31	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 77,5% في خانة نعم وهي ما يمثله الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 84% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة يرون أن عملهن يؤثر على أفراد الأسرة تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 66,66% ، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 22,5% هي تمثل صنف العاملات اللاتي يرون لا تأثير للعمل الليلي على أفراد الأسرة ، تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 33,33% ثم تأتي نسبة 16% التي تعملن في نظام عمل المناوبة لا تأثير على أفراد الأسرة.

1- عابدة سيف الدولة، النفس تشكو والجسم يعاني: دليل المرأة العربية في الصحة النفسية، ط1 ، نور جمعية المرأة العربية، مصر، بدون سنة، ص 57.

"وتحت ضغط هذه المتطلبات الحياتية اليومية المتعددة، قد تجد النساء أنفسهن أحيانا في مواقع إختيار صعب بين أن يترك العمل خارج المنزل ويتفرغن لمتابعة الأعباء المنزلية والأبوية، متخليات بذلك عن دورهن في الحياة العامة الذي قد يسهم مساهمة كبيرة في إثراء شخصياتهن وتوسيع علاقاتهن الإجتماعية وكسر روتين العمل المنزلي اليومي، أو أن يبذلن من الجهد ما يفوق طاقتهن للقيام بالعملين معا، علما بأن العاملة خارج المنزل عادة ما تكون مطالبة بأن تثبت عدم تقصيرها على مستوى المسؤوليات المنزلية"¹.

الجدول رقم: 12

جدول يوضح العمل الليلي وتأثيره على أداء مهام الأسرة.

المجموع		لا		نعم		أداء المهام الأسرية نظام العمل
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	25	%32	8	%68	17	ليلي/نهارى
%100	15	%86,66	13	%13,33	2	ليلي
%100	40	%54,5	21	%47,5	19	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 54,5% في خانة لا وهي ما يمثله الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 86,66% وهي تمثل فئة العاملات في نظام العمل ليلي رأو أن عملهن يؤثر على أداء المهام الأسرية تليها فئة العاملات في نظام عمل المناوبة بنسبة 32%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 47,5% و هي تمثل صنف العاملات اللاتي يرون لا تأثير للعمل الليلي على أداء المهام الأسرية ، تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام عمل المناوبة بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 68% ثم تأتي نسبة 13,33% التي تعملن في نظام عمل ليلي وهذا العمل له تأثير على أداء المهام الأسرية.

1- عابدة سيف الدولة، النفس تشكو والجسم يعاني: دليل المرأة العربية في الصحة النفسية، ط1 ، نور جمعية المرأة .العربية، مصر، بدون سنة، ص 57.

الجدول رقم: 13

جدول يوضح نظام العمل وعلاقته بتأثير العمل الليلي على المتطلبات الأسرية.

المجموع	لا		نعم		نظام العمل	طلب الأسرة
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
%100	25	%28	7	%72	18	ليلي/نهارى
%100	15	%40	6	%60	9	ليلي
%100	40	%22,5	13	% 67,5	27	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 67,5% في خانة نعم وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 72% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة رأو أن عملهن يؤثر على متطلبات الأسرة تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 60%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 22,5% و هي تمثل صنف العاملات اللاتي يرون لا تأثير للعمل الليلي على متطلبات الأسرة ، تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 40% ثم تأتي نسبة 28% التي تعملن في نظام عمل المناوبة لا تأثير لعملهم على أداء المتطلبات الأسرية.

يعود طلب الأسرة حسب إجابات العاملات المتزوجات حول موضوع التوقف عن العمل إلى عدة أسباب منها:

- أن تهتم أحسن برعاية أطفالها و الإهتمام بأمر المنزل.
- على الأقل أن تطلب العاملة المتزوجة من الإدارة تخفيض ساعات العمل حسب ما ترى أسر المتزوجات.

أما عن العاملات العازبات حسب إجاباتهم أن أسرهم لم تطلب منهم التوقف عن العمل وهذا لأن المسؤولية منخفضة مقارنة بالمتزوجات.

الجدول رقم:14

جدول يوضح نظام المناوبة وتأثيره على تولى شؤون البيت

المجموع	أهل الزوج		الأم		الزوج		تولي شؤون البيت نظام العمل	
	النسبة	تكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
%100	25	%32	8	%16	4	%52	13	ليلي/نهارى
%100	15	%26,66	4	%26,66	4	%46,66	7	ليلي
%100	40	%30	12	%20	8	%50	20	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 50% في خانة الزوج وهي ما يمثلها الاتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الاتجاه فقد بلغت 52% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة يرون أن من يتولى شؤون البيت في غيابهن هو الزوج تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 46,66%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 30% و هي تمثل صنف العاملات اللاتي يرون أن أهل الزوج هي من تتولى شؤون البيت في غيابهن تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 32% ثم تأتي نسبة 26.66% التي تعملن في نظام عمل المناوبة و التي يرون أن أهل الزوج هي من تتولى شؤون البيت في غيابهن.

ونلاحظ أن ما نسبته 20% في خانة الأم وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 26,66% وهي تمثل فئة العاملات في نظام العمل ليلي يرون أن من يتولى شؤون البيت في غيابهن هو الأم تليها فئة العاملات في نظام عمل المناوبة بنسبة 16%.

يتضح من الجدول أن الزوج هو المسؤول الأول عن المنزل وتولي شؤونه أثناء غياب الزوجة العاملة وهذا شيء بديهي وعادي و لأن الشراكة الزوجية تحتم ذلك.

أما عن النسبة الثانية إهتمام أهل الزوج بالمنزل عند عمل الزوجة هذا حسب إجابات المبحوثات يكون بسبب

إستدعاء الزوج لأخته لمساعدتهم في تولي شؤون المنزل أو أن منزل الزوجة والزوج موجود مع أهله مما يفرض مساعدة أهل الزوج على الزوجة، أما النسبة الأخيرة كانت للأُم وهذا يعود حسب إجابات المبحوثات لسفر الزوج وعمل الزوجة هنا تستدعي الزوجة أمها وأختها للإهتمام بالمنزل.

الجدول رقم: 15

جدول يوضح نظام العمل بالمناوبة وعلاقته بنوع المشاكل.

المجموع	مرض الأطفال		الواجبات المنزلية		إهمال الأطفال		نوع المشاكل نظام العمل	
	النسبة	تكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
%100	25	%32	8	%12	3	%56	14	ليلي/نهارى
%100	15	%26,66	4	%40	6	%33,33	5	ليلي
%100	40	%30	12	%20	8	%50	20	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 50% في خانة إهمال الأطفال وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 56% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة يرون أن نوع المشاكل هو إهمال الأطفال تليها فئة العاملات في نظام العمل الليلي بنسبة 33,33%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 30% و هي تمثل نوع المشاكل هي مرض الأطفال تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام عمل المناوبة بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 32% ثم نسبة 26.66% التي تعملن في نظام عمل ليلي و التي يرون أن نوع المشاكل مرض الأطفال.

ونلاحظ أن ما نسبته 20% في خانة الواجبات المنزلية وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 40% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل الليلي يرون أن نوع المشاكل هو الواجبات المنزلية تليها فئة العاملات في نظام عمل المناوبة بنسبة 12%.

إهمال الأطفال هي أكبر نسبة عند غياب العاملة أثناء عملها ليلا لأن الأطفال لا يتفاهمون إلا بوجود الأم، ثم تأتي مشكلة غسل الأواني وإهمال نظافة المنزل وقلة نوم الأطفال وهنا كانت إجابات المبحوثات صادمة إذ هناك من صرحت أن منزلها تركته مبعثرا، وهناك من صرحت أن أولادها مصابون بقلة النوم وتوترهم وهذا بسبب إنتظار الأم، ثم تأتي مشكلة مرض الأطفال التي هناك بعض المبحوثات من صرحت أن ولدها عندما يصاب ببعض الأمراض يصبر ليوم أو يومين من أجل إنتظار والدته.

الجدول رقم: 16

جدول يوضح نظام العمل وتأثيره على الأدوار الأسرية.

المجموع		لا		نعم		الأدوار الأسرية نظام العمل
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	25	%44	11	%56	14	ليلي/نهارى
%100	15	%53,33	8	%46,66	7	ليلي
%100	40	%47,5	19	%52,5	21	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 52,5% في خانة نعم وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 56% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة يرون أن عملهن يؤثر على الأدوار الأسرية تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 46,66%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 47,5% و هي تمثل صنف العاملات اللاتي يرون لا تأثير للعمل الليلي على الأدوار الأسرية ، تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 53,33% ثم تأتي نسبة 44% التي تعملن في نظام عمل المناوبة لا تأثير لعملهن على أداء الأدوار الأسرية.

الجدول رقم: 17

جدول يوضح نظام العمل بالمناوبة وعلاقته بالمشاكل مع الزوج.

المجموع		لا		نعم		حدوث المشاكل نظام العمل
النسبة	تكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	13	%30,76	4	%69,23	9	ليلي/نهارى
%100	6	%33,33	2	%66,66	4	ليلي
%100	40	%31,57	6	%68,42	13	المجموع

ملاحظة :

"لدينا 19 عاملة متزوجة من بين 40 عاملة .

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 68، 42% في خانة نعم وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 69،23% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة يرون أن عملهن يسبب مشاكل مع الزوج تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 66،66%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 31،57% و هي تمثل صنف العاملات رأو لا وجود لمشاكل مع الزوج ، تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 33،33% ثم تأتي نسبة 30،76% التي تعملن في نظام عمل المناوبة لا وجود لمشاكل مع الزوج.

وجود المشاكل بين الزوجة العاملة والزوج كانت مشاكل تتعلق بالإهتمام بأمر المنزل ورعاية الأطفال و عدم التوفيق بين إهتمامات الزوج و العمل الليلي ، وفي حين العكس من إجابات المبحوثات رأت أنه لا وجود للمشاكل مع أزواجهم للتفاهم الكبير بينهم ووضع خطط وبرامج للسير نحو نظام المنزل.

الجدول رقم: 18

جدول يوضح نظام العمل وعلاقته بتأثير العمل الليلي على مرض الأبناء.

المجموع	اللجوء إلى العطل		التغيب		تطلبي من إحدى زميلاتك أن تناوب مكانك		مرض أحد الأبناء نظام العمل	
	النسبة	تكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
%100	25	%32	8	%16	4	%52	13	ليلي/نهارى
%100	15	%26,66	4	%26,66	4	%46,66	7	ليلي
%100	40	%30	12	%20	8	%50	20	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 50% في خانة طلب إحدى الزميلات أن تناوبك وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 52% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة رأو أن تطلب من إحدى الزميلات أن تناوب مكانك عند مرض أحد الأبناء تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 46,66%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 30% وهي تمثل صنف العاملات اللاتي يرون أن اللجوء إلى العطل عند مرض أحد الأبناء تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 32% ثم تأتي نسبة 26,66% التي تعملن في نظام عمل ليلي و التي رأو أن اللجوء إلى العطل.

ونلاحظ أن ما نسبته 20% في خانة التغيب وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 26,66% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل الليلي يرون أن التغيب هو أحسن وسيلة عند مرض أحد الأبناء تليها فئة العاملات في نظام عمل المناوبة بنسبة 16%.

من خلال أجوبة العاملات حول موضوع عند مرض أحد أبنائك ماذا كيف تتصرفين كانت الإجابات مختلفة كل كيف رأت ، فمنهم من قالت أن أطلب من زميلتي أن تناوب مكاني خاصة إذ كان مرض أحد أبنائها بسيط

وحسب نظام العمل التي تعمل فيه ، ومنهم من رأّت أن التغيب يوم أو يومين أحسن حل وهذا دائما يرجع إلى طبيعة نظام العمل، وفي الأخير منهم من رأّت أن اللجوء إلى العطل وهذا يرجع دائما إلى نظام العمل الذي يحتم هذا.

الجدول رقم: 19

جدول يوضح نظام العمل بالمناوبة و تأثيره على شؤون الأولاد.

المجموع	الزوج		أهل الزوج		أهلك		شؤون الأولاد نظام العمل	
	النسبة	تكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
%100	25	%28	7	%16	4	%56	14	ليلي/نهارى
%100	15	%26,66	4	%33,33	5	%40	6	ليلي
%100	40	%27,5	11	%22,5	9	%50	20	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 50% في خانة أهل الزوجة وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 56% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة التي رأو أن شؤون الأولاد يهتم بهم أهل الزوجة تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 40%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 27,5% و هي تمثل صنف العاملات اللاتي يرون أن الزوج هو من يتولى شؤون الأولاد عند غيابهن وتبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام عمل المناوبة بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 28% ثم تأتي نسبة 26,66% التي تعملن في نظام عمل ليلي و التي رأو أن الزوج هو من يتولى شؤون الأولاد.

ونلاحظ أن ما نسبته 22,5% في خانة أهل الزوج وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 33,33% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل ليلي يرون أن من يتولى شؤون البيت في غيابهن هو أهل الزوج تليها فئة العاملات في نظام عمل المناوبة بنسبة 16%.

من خلال إجابات المبحوثات كانت الإجابات أنهم يتكون أولادهم عند أهلهم لأن الأطفال إعتادوا على أهل العاملة الأم وأن الأطفال هم الذين يطلبون من الزوجة أن تأخذهم إلى أهلها، ثم جاءت الإجابات أن الأطفال يتكون عند الزوج بصفته أب الأطفال و هو أولى بهم وهو من يجب عليه أن يعتني بهم، وفي الأخير كانت الأجوبة أن الأطفال يتكون عند أهل الزوج وهذا لأن أهل الزوج يعتبرون من أقارب الأطفال وكذلك هم معنيون بالإهتمام بهم.

الجدول رقم: 20

جدول يوضح نظام العمل وعلاقته بتأثير العمل الليلي على تفهم الزوج.

المجموع		لا		نعم		تفهم الزوج نظام العمل
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	25	%44	11	%56	14	ليلي/نهارى
%100	15	%60	9	%40	6	ليلي
%100	40	%50	20	%50	20	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 50% في خانة لا وهي ما يمثله الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 60% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل ليلي يرون أن الزوج لايتفهم لنظام العمل للزوجة تليها فئة العاملات في نظام عمل المناوبة بنسبة 44%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 50% و هي تمثل صنف العاملات اللاتي يرون أن الزوج يتفهم لنظام العمل تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام عمل المناوبة بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 56% ثم تأتي نسبة 40% التي تعملن في نظام عمل ليلي و التي رأون أن الزوج يتفهم لنظام العمل الليلي.

يعود إختلاف تفهم الزوج لنوعية عمل الزوجة لعدة أسباب منها، فالأزواج الذين تفهموا لنوعية عمل الزوجة يرجع إلى ثقافة الزوج المنفتحة و التفاهم المتبادل بين الزوج والزوجة حول كل أمور المنزل وحول رعاية الأطفال وتنظيم الوقت و حول نوعية عمل الزوجة ، ومن الأزواج الذين لم يتفهموا نوعية عمل الزوجة أن الزوجة أهملت كثيرا واجباتها الأسرية و أطفالها على حساب الأمور المادية والإقتصادية رغم أن عدم تفهمهم لم يكن بذلك النوع من المشاكل الكبيرة.

الجدول رقم: 21

جدول يوضح نظام العمل وعلاقته بتأثير العمل الليلي على تنظيم الوقت.

المجموع	لا		نعم		تنظيم الوقت نظام العمل	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
%100	25	%4	1	%96	24	ليلي/نهارى
%100	15	%20	3	%80	12	ليلي
%100	40	%10	4	%90	36	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 90% في خانة نعم وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 96% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة رأو أنهم يستطيعون تنظيم الوقت تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 80%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 10% و هي تمثل صنف العاملات اللاتي يرون أنهم لا يستطيعون تنظيم الوقت تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 20% ثم تأتي نسبة 4% التي تعملن في نظام عمل المناوبة.

العاملات بنظام المناوبة الليلية: (ليلي/نهارى) وجدوا صعوبات كبيرة في تنظيم الوقت وهذا أمر طبيعي بالنظر إلى العمل صباحا من: 8:00 إلى 12:00 ثم العمل من 9:00 إلى 1:00 ليلا، والذين يعملون في نظام ليلي فقط لم يجدوا صعوبات في تنظيم الوقت وهذا بسبب أن النهار والمساء كله فراغ مما يسهل لتنظيم الوقت.

الجدول رقم: 22

جدول يوضح نظام العمل وعلاقته بتأثير العمل الليلي على الواجبات الأسرية.

المجموع	لا		نعم		الواجبات الأسرية نظام العمل	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
%100	25	%44	11	%56	14	ليلي / نهارى
%100	15	%53,33	8	%46,66	7	ليلي
%100	40	%47,5	19	%52,5	21	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 52,5% في خانة نعم وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 56% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة و أن هذا النوع من النظام يؤثر على الواجبات الأسرية تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 46,66% ، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 47,5% في خانة لا تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 53.33% ثم تأتي نسبة 44% التي تعملن في نظام عمل المناوبة و التي رأو أن هذا العمل لا يؤثر على الواجبات الأسرية.

عدم تنظيم الوقت للعاملات في المناوبة يؤدي إلى التقصير في الواجبات الأسرية بسبب ضيق الوقت ، أما عن العاملات بنظام ليلي لا يقصرون في واجباتهم الأسرية لوجود الوقت الكافي.

2-تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية:

الجدول رقم: 23

جدول يوضح العمل الليلي وتأثيره على الحياة الإجتماعية.

المجموع		لا		نعم		الحياة الاجتماعية نظام العمل
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	25	%12	3	%88	22	ليلي / نهارى
%100	15	%46,66	7	%53,33	8	ليلي
%100	40	%25	10	%75	30	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 75% في خانة نعم وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 88% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة و أن هذا النوع من النظام يؤثر على الحياة الإجتماعية تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 53,33% ، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 25% في خانة لا تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي 46,66% لا يؤثر على الحياة الإجتماعية.

ثم تأتي نسبة 12% التي تعملن في نظام عمل المناوبة رأو أن هذا العمل لا يؤثر على الحياة الإجتماعية.

جدول رقم 24:

جدول يوضح نظام العمل الليلي وتأثيره على المواقف المخرجة التي تتعرض لها العاملة.

المجموع		لا		نعم		مواقف مخرجة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	نظام العمل
%100	25	%44	11	%56	14	ليلي/نهارى
%100	15	%33,33	5	%66,66	10	ليلي
%100	40	%40	16	%60	24	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 60% في خانة نعم وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 66,66% وهي تمثل فئة العاملات في نظام العمل ليلي و أن هذا النوع يسبب عدة مواقف مخرجة تليها فئة العاملات في نظام عمل المناوبة بنسبة 56%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 40% في خانة لا تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي/نهارى 44% لا وجود لمواقف مخرجة.

ثم تأتي نسبة 33,33% التي تعملن في نظام عمل ليلي و رأو أن هذا العمل لا وجود لمواقف مخرجة . من خلال تحليلنا للجدول نجد أن هناك عاملات لم تتعرضن لمواقف مخرجة وهذا حسبهم يعود للمعاملة الجيدة التي تتمتع بها العاملات و الأخلاق الحسنة للمواطنين التي إلتقت معهم هذه العاملات أو تعاملت معهم. وعند النظر للعاملات التي تعرضن لمواقف مخرجة نجد عدة أسباب منها سوء المعاملة من المرضى أو أهل المرضى أو حتى العاملات في بعض الأحيان يتعاملن بمعاملة سيئة مع المرضى وهذا بإعترافهن ويرجع لسوء تفاهم معهم ، أو التأخر في الوصول إلى مقر العمل وما تواجههن من تحذيرات المسؤولين.

الجدول رقم: 25

جدول يوضح نظرة المجتمع الدونية للعمل الليلي.

المجموع		لا		نعم		نظرة المجتمع الدونية نظام العمل
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	25	%36	9	%64	16	ليلي/نهارى
%100	15	%66,66	10	%33,33	5	ليلي
%100	40	%47,5	19	%52,5	21	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 52,5% في خانة نعم وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 64% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة و أن هذا النوع يسبب نظرة دونية من المجتمع تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 33,33% ، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 47,5% في خانة لا تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي 66,66% لا وجود لنظرة دونية من المجتمع.

ثم تأتي نسبة 36% التي تعملن في نظام عمل المناوبة و رأو أن هذا العمل لا وجود لنظرة دونية من المجتمع.

عند ملاحظتنا للجدول نرى أن كل العاملات التي ينظر لهن المجتمع نظرة دونية هم العاملات التي لاتعملن في مناصب حساسة أي لا يحتاج المجتمع لعملهن فلماذا يعملن ليلا أو ليلا/نهارا حسب المجتمع، أما عن العاملات التي لا ينظر المجتمع لهن نظرة دونية هم من فئة العاملات في التمريض والقابلات وطبيبة عامة و تحذير وإنعاش.. إلخ وهذه فئات مهمة يحتاجها المجتمع كثيرا.

الجدول رقم: 26

جدول يوضح إحصائية زواج المرأة بسبب عملها الليلي.

المجموع		لا		نعم		إحصائية زواج المرأة نظام العمل
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	25	%76	19	%24	6	ليلي/نهارى
%100	15	%33,33	5	%66,66	10	ليلي
%100	40	%60	24	%40	16	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 60% في خانة لا وهي ما يمثل الإلتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإلتجاه فقد بلغت 76% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة و التي رأو لا وجود لإحصائية زواج المرأة تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 33,33%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإلتجاه العام إلى 40% في خانة نعم تبرز أعلى نسبة في هذا الإلتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي 66,66% هناك إحصائية لزواج المرأة.

ثم تأتي نسبة 24% التي تعملن في نظام عمل المناوبة و رأو أن هناك إحصائية لزواج المرأة.

بعد تحليلنا لإجابات الباحثين حول إحصائية زواج المرأة عند عملها الليلي وجدنا إختلافات كثيرة تختلف بإختلاف ثقافة الباحثات ومستواهم التعليمي و بإختلاف حالاتهم الإجتماعية والمهنية وحتى بطورفهم المحيطة بهم في المجتمع والأسرة والمنزل.

الجدول رقم: 27

جدول يوضح العلاقة بين تعارض نظرة المجتمع وعمل المرأة الليلي.

المجموع	لا		نعم		تعارض نظرة المجتمع نظام العمل	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
%100	25	%68	17	%32	8	ليلي/نهارى
%100	15	%53,33	8	%46,66	7	ليلي
%100	40	%62,5	25	%37,5	15	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 62,5% في خانة لا وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 68% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة و التي راو ليس هناك تعارض لنظرة المجتمع لهذا النوع من العمل تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 53,33% كما تنخفض نسبة المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 37,5% في خانة نعم تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي 46,66% هناك تعارض لنظرة المجتمع لهذا النوع من العمل. ثم تأتي نسبة 32% التي تعملن في نظام عمل المناوبة و رأو أن هناك تعارض لنظرة المجتمع لهذا النوع من العمل. عند ملاحظتنا للجدول نرى أن كل العاملات ترين أنه ليس هناك تعارض بين نظرة المجتمع وعمل المرأة سواء كان ليلا أو كان العمل بالمناوبة فحسب إجاباتهم أعمالهم مهمة جدا للمجتمع و المجتمع يحتاج لعمالهن سواء عملن ليلا أو ليلا/نهارا، ولأن المستشفى حسبهم يحتاج لطبيعة هذه الأعمال، والإجابات التي رأت العكس ترى أن المجتمع محافظ ولا يجب نظام العمل بنوعيه الليلي والمناوبة الليلية.

الجدول رقم: 28

جدول يوضح نظام العمل بالمناوبة وتأثيره وعلى الإحساس بالعزلة للمرأة.

المجموع		لا		نعم		الإحساس بالعزلة نظام العمل
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	25	%40	10	%60	15	ليلي / نهارى
%100	15	%80	12	%20	3	ليلي
%100	40	%55	22	%45	18	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 55% في خانة لا وهي ما يمثل الإبتحاح العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإبتحاح فقد بلغت 80% وهي تمثل فئة العاملات في نظام العمل الليلي و التي رأو ليس هناك إحساس بالعزلة

لهذا النوع من العمل تليها فئة العاملات في نظام العمل بالمناوبة بنسبة 40%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإبتحاح العام إلى 45% في خانة نعم تبرز أعلى نسبة في هذا الإبتحاح لدى فئة العاملات بنظام العمل بالمناوبة 60% هناك إحساس بالعزلة لهذا النوع من العمل.

ثم تأتي نسبة 20% التي تعملن في نظام عمل ليلي و رأو ان هناك إحساس بالعزلة لهذا النوع من العمل . من خلال الجدول نلاحظ أن العاملات بنظاميه ليلي ونظام المناوبة يحسن بالعزلة عن أفراد المجتمع والإنفصال عن المجتمع والبيئة و ثقافة المجتمع فمنهم من فكرت في الإستقالة لهذه الأسباب و للأسباب سالفه الذكر إذ حسبهن العلاقات الإجتماعية أحسن من الإمكانيات المادية والإقتصادية.

أما من رأو العكس فسبب ذلك الظروف التي ساعدتهم في التغلب على العزلة.

جدول رقم : 29

جدول يوضح نظام العمل بالمناوبة و تأثيره على الصعوبات التي تواجهه المرأة العاملة.

المجموع	لا يوجد		قلة اللقاءات الاجتماعية		سوء التواصل مع المواطنين		الصعوبات نظام العمل		
	النسبة	تكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
	%100	25	%32	8	%16	4	%52	13	ليلي/نهارى
	%100	15	%26,66	4	%26,66	4	%46,66	7	ليلي
	%100	40	%30	12	%20	8	%50	20	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 50% في خانة إهمال الأطفال وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 52% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة أو سوء التواصل مع المواطنين تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 46,66%، كما تنخفض النسبة من المجموع الكلي للإتجاه العام إلى 30% و هي تمثل صنف العاملات اللاتي لا وجود لصعوبات تبرز أعلى نسبة في هذا الإتجاه لدى فئة العاملات بنظام العمل الليلي بنسبة فاقت نسبة الإتجاه العام ب: 32% ثم تأتي نسبة 26,66% التي تعملن في نظام عمل الليلي .

ونلاحظ أن ما نسبته 20% في خانة قلة اللقاءات الاجتماعية وهي ما يمثلها الإتجاه العام ، أما عن أعلى نسبة تدعم هذا الإتجاه فقد بلغت 26,66% وهي تمثل فئة العاملات في نظام عمل المناوبة يرون أن هذا العمل سبب لهم قلة اللقاءات الاجتماعية تليها فئة العاملات في نظام العمل ليلي بنسبة 16%.

نجد من الصعوبات نسبة كبيرة أنها لا تلتقي داخل وخارج مقر العمل وهذا يرجع لساعات العمل الشاقة، ثم الصعوبات التي واجهت المبحوثات داخل وخارج مقر العمل نقص صلة الرحم ليس لسوء العلاقات بين العاملات وأقاربهم لكن هذا يرجع دائما لساعات العمل الشاقة والطويلة، ويوجد من المبحوثات لم تواجههم صعوبات في عملهم وهذا راجع إلى تنظيمهم للوقت بالإضافة إلى تفهم أقاربهم كثيرا لنوع عملهم .

نتائج الدراسة:

الإستنتاجات المتعلقة بالفرضية الأولى: من خلال تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى:

- أن العمل بنظام ليلي/نهارى يؤثر كثيرا على العلاقات الأسرية ويساهم في صعوبة التأقلم لأن العاملة في هذا النظام لا يوجد لديها الوقت.
- في حين العكس في العمل بنظام العمل ليلي إذ أغلبية المبحوثات ترى أن عملهم بنظام العمل الليلي لا يؤثر كثيرا وهذا المساعدة الأم والأخت في الواجبات المنزلية.
- أن العمل بنظام ليلي/نهارى يؤثر بشكل كبير على رعاية الأطفال إذ أن المبحوثات لا يوجد لهن وقت وقت لرعاية أطفالهن إذ يتبقى لهن 4 ساعات تتساءل العاملات ماذا تعمل فيهن ، وإن عند غياب الزوجة أو الام العاملة يؤثر تأثير كبير على رعاية الأطفال، وهناك بعض العاملات تعمل بعيدة عن المنزل بأكثر من 70 كلم .
- أن حتى العاملات التي لديها أبناء وتعمل بنظام ليلي يؤثر على رعاية أطفالها.
- تجد المتزوجات مشاكل كثيرة في أداء واجباتها الأسرية إذ أن هناك أولاد وواجبات منزلية وأشياء كثيرة وتعب في النهار و صعوبة في حضور المناسبات العائلية وعند العاملات العازبات أغلبهن يرون أن المشاكل قليلة عندهم في أداء الواجبات الاسرية وذلك لأن أغلب المبحوثات من هذه الفئة تتركز عملهن في الليل وأن المسؤولية قليلة إذ لم نقل غير موجودة تماما وأن المشكلة تكمن حسبهم في عدم توافق الراحة مع أوقات فراغ الأسرة واجتماعهم.
- أن الزوجة العاملة علاقتها متوترة مع الزوج بنسبة أكبر حسب المبحوثات ، رغم أن هذا التوتر لا يذهب إلى مشاكل كبيرة مثل : الطلاق, والمشادات,.... إلخ، ثم يأتي التوتر مع الأطفال ومشاكلهم ومشاغبتهم وتربيتهم إذا كانوا صغار، ثم مع أهل الزوج وهذا بسبب عدم رضاهم عن عمل زوجة إبنهم حسب رأي المبحوثات.
- إن أغلب فئة العاملات المتزوجات ترى هناك تناقض بين أداء المهام الأسرية والمناوبة الليلية بسبب العبء الثقيل وعدم تنظيم الوقت الذي هو ساعات معدودة فقط للراحة .

- في حين تأتي نسبة العاملات العازبات وترى أنه ليس هناك تناقض بين أداء المهام الأسرية والمناوبة الليلية، وهذا لأنهم متحررين من عدة إلتزامات أسرية منها تربية الأبناء و حتى الواجبات المنزلية تتم بمساعدة الام والاخت، و ترى بعض العاملات العازبات بنسبة ضئيلة أنه هناك تناقض بين أداء المهام الاسرية والمناوبة الليلية، وهذا لعدة أسباب يرونها.
- ثم تليها نسبة المطلقات لترى أنه ليس هناك تناقض بين أداء المهام الأسرية والمناوبة الليلية، في حين ترى من نفس الفئة وبنسبة ضئيلة أنه هناك تناقض بين أداء المهام الأسرية والمناوبة الليلية.
- نسبة كبيرة من العاملات المتزوجات طلبت منهم الأسرة التوقف عن العمل بسبب العمل الليلي المرهق وتقصير في الاعمال المنزلية،
- السبب في طلب الأسرة للمبحوثات التي قابلناهم للتوقف عن العمل هو: التفرغ للواجبات المنزلية، التعب، تربية الأولاد.
- يتضح أن الزوج يساعد العاملة بنسبة كبيرة في تولي شؤون البيت وهذا يعود إلى أن الزوج هو المسؤول الأول على الزوجة، ثم تأتي الأم والأخت ثم تأتي أهل الزوج.
- نستنتج أن المرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي مدى توفيقها بين عملها و أدوارها الأسرية يختلف بطبيعة بطبيعة دوام العمل.
- حدوث المشاكل بين الزوجة العاملة والزوج تقدر بنسبة كبيرة و رغم أن أغلبهن يصرحون أن هذه المشاكل تافهة إلا أنها بسبب إهمال بعض الامور ، وفي حين يرى العكس تماما إذ لا وجود للمشاكل مع أزواجهن . نجد أن نسبة كبيرة من القابلات يفضلن التغيب من أجل الإعتناء بالأبناء والبعض الآخر وهي نسبة قليلة من القابلات يفضلن اللجوء الى العطل، ثم تأتي العاملات في النظافة إذ يرون عند مرض أحد الأبناء التغيب وذلك بنسبة لا بأس بها ، في حين نفس النسبة يلجأن إلى العطل عند مرض الأبناء و يفضلن التغيب، و تأتي الطيبة العامة و ترى اللجوء إلى صديقاتها على التغيب والعطل.

- أما العاملات في الإدارة وفي مهنة تحدير وإنعاش يرون أن أحسن حالة عند مرض الأبناء هو اللجوء الى العطل، فهنا تتصرف العاملة عند مرض أحد الأبناء حسب الظرف وطبيعة العمل و نظام العمل.
- نستنتج أن العاملة التي لها أولاد تترك أولادها عند أهلها بنسبة كبيرة جدا إذ يرجع هذا إلى أن الأطفال إعتادوا على أهل العاملة وإعتادوا على أم العاملة ، ثم نجد أن بعض المبحوثات تترك أولادها عند الزوج لأنه الأقدر على تربية أولاده وبأقل درجة نجد أن العاملات المتبقية رأيت أن الأولاد تتركهم عند أهل الزوج.
- أن الزوج متفهم لنوعية عمل الزوجة.
- أن العاملات التي لم يتفهم الزوج لنوعية عملهم بسبب عدم رعاية الأطفال، إهمال الواجبات المنزلية.
- أغلب العاملات التي لم يتفهم الزوج لنوعية عملهم يعملون ضمن نظام ليلي/ نھاري.
- العاملات التي تعملن ليلا/ نھاري يرون أن عملهن يؤدي إلى التقصير في الواجبات الأسرية، في حين أن نسبة العاملات التي تعملن في نظام عمل ليلي يرون عملهن في هذا النظام لا يؤثر على الواجبات الاسرية لأن عملهم ليلا بإستطاعتهم التعويض مقارنة بنظام ليلي/ نھاري .

1- تحليل الفرضية الثانية:

- أغلب العاملات التي تعملن ليلا يرون أن عملهن لا يؤدي إلى ضعف في العلاقات الإجتماعية لأن كل النهار لإستقبال الأقارب وزيارة الصديقات ، في حين أن أغلب العاملات التي تعملن في نظام المناوبة يرون عملهن في هذا النظام يؤثر على العلاقات الإجتماعية و يؤدي إلى ضعف العلاقات الإجتماعية والسبب الغياب في الأعياد وأفراح الأهل إذ هم من يسهرون على رعاية المريض .
- إن المواقف المحرجة التي تحدث أثناء أداء العاملات عملهن ليلا بالقطاع الصحي تكون بسبب عصبية أهل المريض أو قلة الثقافة أو لسوء تفاهم .
- رغم أنه هناك نظرة دونية من المجتمع بسبب المناوبة الليلية، إلا أنها تغيرت كثيرا مؤخرا لحاجة المجتمع لعمل المرأة كثيرا خاصة في القطاع الصحي سواء كان ليلا أو نھارا.
- العاملات المتزوجات رغم أنهم متزوجات إلا أنهم يقولون أن العمل الليلي في القطاع الصحي يقلل من إحتمالية زواج المرأة ، في المقابل ترى العاملات الغير متزوجات أن المرأة العاملة في القطاع الصحي الغير متزوجة توجد إحتمالية للزواج .

- إن العاملات التي تعملن ليلا يرون أن عملهن لا يتعارض مع نظرة المجتمع لأن حسبهم المجتمع يحتاج لهذه المهن ، في حين أن نسبة العاملات التي تعملن في نظام عمل ليلي/نحاري يرون عملهن في هذا النظام يحدث تعارض بين نظرة المجتمع وعمل المرأة ليلا ، و يؤدي إلى ضعف العلاقات الإجتماعية والسبب الغياب في الأعياد وأفراح الأهل.
- أغلب العاملات التي تعملن المناوبة يرون أن عملهن يجعلهم لا يحسون بالعزلة على الأقل داخل المؤسسة لأنه حسبهم هناك الكثير من زملاء المهنة ، ولكن إحساسهم بالعزلة عن المجتمع الخارجي والإنفصال عن بيئته وثقافته.
- وجود صعوبات تواجه المرأة العاملة ليلا بالقطاع الصحي منها:
- وجود للعاملة رضيع.
- عزلتها عن المجتمع .
- تقصير في حق الأولاد.
- أن أغلب العاملات ترى أن قيم وعادات المجتمع لا تشكل عائق للمرأة بالقطاع الصحي وهذا لعدة أسباب من وجهة نظرهم ، وفي المقابل العاملات الإدارية وعاملات النظافة ترى العكس أن قيم وعادات المجتمع تشكل عائق وهذا حسب نظرهم و حسب ظروفهم.
- الصعوبات الإجتماعية التي تواجهها العاملات في مجال العمل الليلي بالقطاع الصحي :
- إلى عدم زيارة الأقارب للعاملات في أماكن عملهم و عدم زيارة العاملات لأقاربهم، نقص صلة الرحم .
- سوء التواصل مع المواطنين.

الخاتمة:

عند النظر في موضوع المناوبة الليلية يجب علينا أن لا نركز على سلبيات المناوبة الليلية و على أثارها الصحية والمهنية والأسرية على العاملة أو التطرق فقط للصعوبات التي تنجر عن المناوبة الليلية بداية من التعب نهاية إلى عدم التركيز ، لكن العاملة في المناوبة الليلية هي التي تساعد المرضى الذين كانوا في حاجة ماسة لهذا النوع من العمل ، فعلى المجتمع أن لا يقسو في نظرتة للمرأة العاملة ليلا، وأن أغلب الأعمال التي يحتاجها المجتمع لا تعملها إلا العاملات في المناوبة الليلية.

- على العاملة في المناوبة الليلية أن تتصرف جيدا بحيث تحافظ على صحتها وعلى أسرتها وفي نفس الوقت تهتم بعملها
- حث المجتمع على تغيير نظرتة السلبية حول العمل في المناوبة الليلية .
- توفير وسائل النقل للعاملات في المناوبة الليلية خاصة أنه هناك عاملات خارج المؤسسة.
- توعية المرضى والوافدين على المؤسسة بتسهيل مهام العاملة في المناوبة الليلية.
- تشجيع الفتيات على الإنضمام التمريض, القابلة, الطب..... إلخ, لأن النساء تحتاج لعاملات نساء.
- إعطاء الجسم راحة قبل الذهاب للمناوبة الليلية.

أ- الكتب:

- 1- أنيسة بركات درار، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، الجزائر، 1985.
- 2- بنجامين سبوك، حديث إلى الأمهات ومشاكل الآباء في تربية الأبناء، تر: منير عامر، ط 1، بيروت: المؤسسة العربية للدراسات. والنشر، 1986.
- 3- تشن هونجلي، " الآثار الفسيولوجية والنفسية والإجتماعية للعمل في ورديات ليلية متطابقة المعاهد الوطنية " ،نورث كارولينا ، 2006.
- 4- حمو بوضيفة، الساعة البيولوجية، شركة دار الأمة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1995.
- 5- صموئيل مكاربوس ، الصحة النفسية و العمل المدرسي ، مكتبة النهضة المصرية ، ط (2)، القاهرة، 1982.
- 6- صادق مهدي سعيد ، العمل وتشغيل العمال والقوى العاملة، دار المعارف و مصر بدون طبعة ، 1993.
- 7- الحشاش ،النظرية الإجتماعية ودراسة الأسرة ،القاهرة :دار المعارف، 1993.
- 8- طاهري حسين ،الخطأ الطبي والخطأ العلاجي في المستشفيات العامة، دار هومة، الجزائر، 2002.
- 9- عبد القادر جغلول ، المرأة الجزائرية وحرب التحرير، 1954-1962، ترجمة سليم فسطون ،دار الحداثة ، بيروت، 1983.
- 10- علي حمدي، سيكولوجية الإتصال و ضغوط العمل ،دار الكتاب الحديث، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008

- 11- علي شلق وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، ط 1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982 .
- 12- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1984 .
- 13- كمال عبد الحميد الزيات ، العمل في علم الاجتماع المهني ، الأسس النظرية والمنهجية- دارغريب ط1. القاهرة ، 2001 .
- 14- محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي و المهني ،دار المسيرة- عمان، الطبعة الأولى، 2010.
- 15- محمد علي محمد، تاريخ علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، ط2، مصر ، دون سنة النشر.
- 16- محمد يعيش، "المرأة والأدب في تاريخ الثورة الجزائرية"، مجلة معارف، العدد 10 ، المركز الجامعي العقيد آكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، بدون سنة النشر.
- 17- ميريليا كيارندا، التربية الاجتماعية في رياض الأطفال: فوزي محمد، القاهرة، دار الفكر العربي، 1992.
- 18- مجدي محمد الدسوقي، "إضطرابات النوم، الأسباب ، التشخيص، الوقاية والعلاج، المكتبة الأنجلو مصرية، ط 01، القاهرة ، 2002.
- 19- ماهر أحمد السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات- بدون طبعة ، الدار الجامعية الإسكندرية، 2003 .

ب-المذكرات:

- 1- أمال بن موسى ، العمل الليلي وإنعكاساته على نفسية العامل، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم نفس عمل وتنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية الموسم 2011.2012.
- 2- أريج عبد الرحمن ناصر الشماسي، " عدد ساعات العمل الرسمي للمرأة العاملة وأثرها على إنتاجيتها"، مذكرة ماجستير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز، 2001.
- 3- إبتسام أحمد أبو العمرين " مستوى الصحة النفسية لدى العاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظات غزة وعلاقته بمستوى أدائهم " ، قسم علم النفس ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين، 2008.
- 4- بن الزوخ عيدة، عمل المرأة وعلاقته بالإستقرار الأسري، رسالة ماستر أكاديمي ، جامعة ورقلة ، قسم علم الاجتماع، 2012-2013.
- 5- لبقع زينب ، تمثلات الصحة والمرض والممارسة التطبيقية في المجتمع الجزائري ، رسالة ماجستير، غير منشورة ، جامعة ورقلة ، قسم العلوم الإجتماعية، 2011/2012.
- 6- مليكة الحاج يوسف، "آثار عمل الأم على تربية أطفالها"، ماجستير في علم الاجتماع، الجزائر، 2002.
- 7- نجاة صغيرو، تقييم جودة الخدمات الصحية دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، جامعة لخضر باتنة، كلية العلوم الاقتصادية"، قسم علوم التسيير، 2011-2012، ص 79.
- 8- سايس مروة، المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، رسالة ليسانس في علم الاجتماع، جامعة ورقلة، 2013-2014.

9- شهرة نزار، الوضعية الإجتماعية للأمم العازبات في المجتمع الجزائري، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع العائلي، جامعة باتنة، 2011-2012.

ج- دراسات:

- 1- إحسان محمد الحسن، "علم الاجتماع الطبي (دراسة تحليلية في طب المجتمع)"، 2010.
- 2- رجاء مريم، "مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 24، العدد الثاني، 2008.
- 3- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994 .
- 4- علياء شكري و آخرون : المرأة في الريف و الحضر - دراسة لحياتها في العمل و الأسرة - ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1988.
- 5- عمار مانع، "المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 2008.
- 6- وزارة المجاهدين، كفاح المرأة الجزائرية، دراسات وبحوث الملتقى الوطني الأول حول كفاح المرأة، ط . 2. منشورات المركز الوطني للدراسات والبحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر، الجزائر، 1954 .
- 7- عايدة سيف الدولة، النفس تشكو والجسم يعاني: دليل المرأة العربية في الصحة النفسية، ط 1، نور جمعية المرأة العربية، مصر، بدون سنة.

د- شبكة الإنترنت:

1 -ksu.edu.sa/sites/ksuarabic/research.

2-www.euromedrights.org.

3-www.Saaid.net.

و- المراجع باللغة الأجنبية:

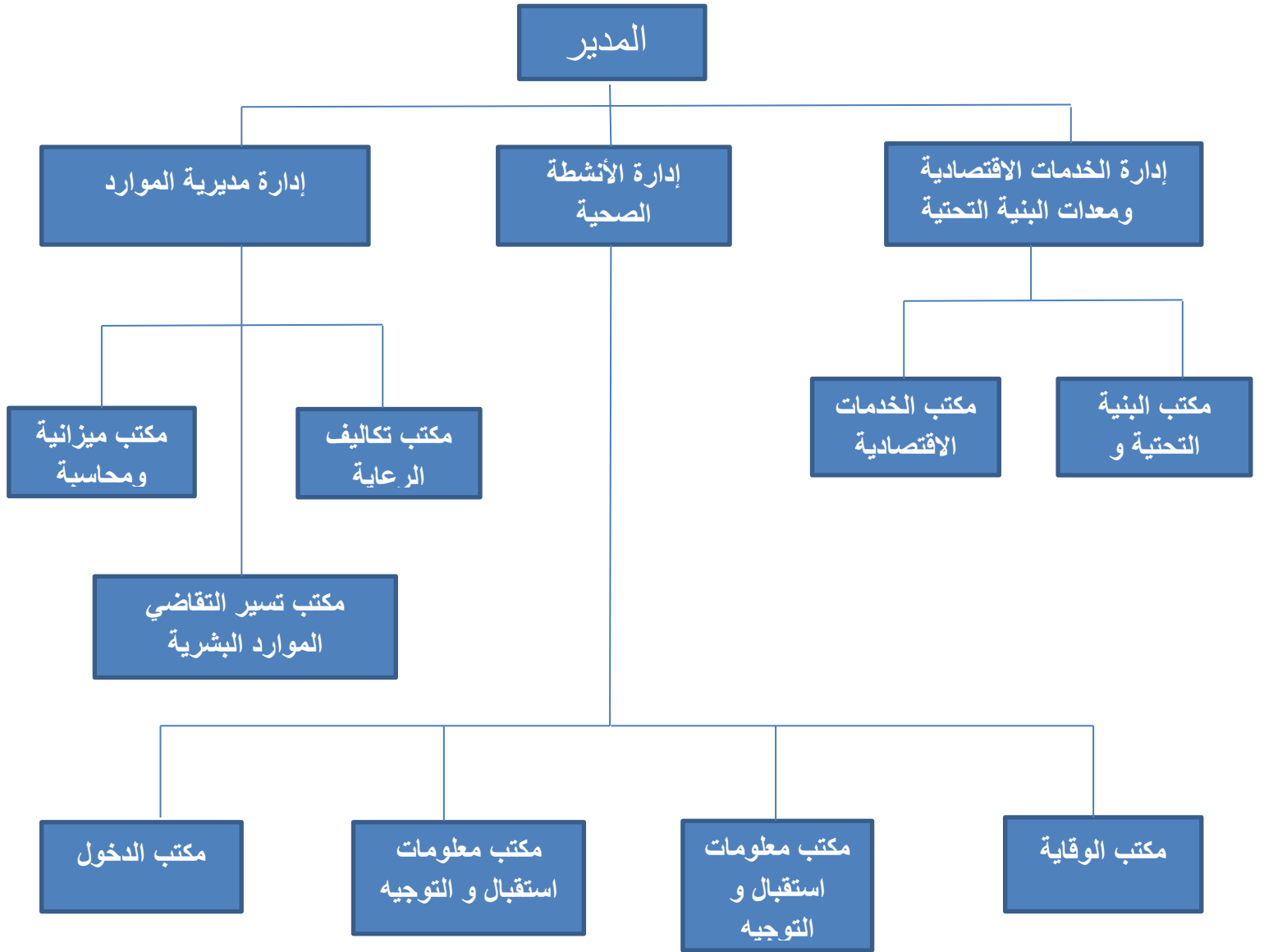
1-J.carpentier Et call Cazamin" **Le travail de nuit** , Bureau international du travail ,1er édition,Genève,Suisse.1977

2- Wenqing, **A propose du travail des femmes**, china, intercontinental, press.

قائمة

الملاحق

- الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسة:



جامعة غرداية

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

إستمارة بحث تحت بعنوان:

صعوبات عمل المرأة في المناوبة الليلية

دراسة ميدانية بمستشفى قضي بكير بولاية غرداية

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الإستمارة التي تندرج في إطار بحث لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل حول "صعوبات عمل المرأة في المناوبة الليلية" , لذا أرجو منكم أن تعبروا عن آرائكم بكل ثقة وحرية حول كافة بنود هذه الإستمارة بصدق وأمانة، فمصادقية وصلاحية نتائجها تتوقف على مدى مطابقتها أجوبتكم لحقيقة شعوركم وواقعكم المهني وعلاقته بواقعكم الأسري والاجتماعي.

تتضمن هذه الإستمارة ثلاثة اقسام , فالقسم الأول يحتوي على المعلومات الشخصية و القسم الثاني يحتوي على الصعوبات الأسرية التي تواجهها المرأة في عملها الليلي والقسم الثالث يحتوي على الصعوبات الإجتماعية التي تواجهها المرأة في عملها الليلي.

لذا أدعوكم للتعبير عن رأيكم واختياراتكم نحو كل عبارة تحتل الجواب بنعم او لا او بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

وأشكركم جزيل الشكر على تعاونكم معنا.

إشراف الأستاذة: أم الخير لعابد

من إعداد الطالب : بوحادة عبد الوهاب

القسم الأول:

البيانات الخاصة:

1- السن: 25-21 30 - 26 35-31 40-36
 أكثر من 45

2- المستوى التعليمي:

3- الحالة العائلية : متزوجة عزباء مطلقة أرملة

4- طبيعة العمل:

5- الأقدمية في العمل : أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات

10 سنوات فأكثر

6- نظام العمل الذي تزاويلينه:

ليلي /نهارى ليلي(فقط)

7- عدد الأبناء:

القسم الثاني:

المحور الخاص بالفرضية الأولى القائلة: " عمل المرأة الليلي يؤثر على حياتها الأسرية"

8- هل عملك الليلي له تأثير على حياتك الأسرية ؟

نعم لا

9- هل العمل الليلي يؤثر على رعاية الأطفال:

نعم لا

إذا كان نعم كيف ذلك:.....

10- هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك الأسرية بسبب العمل الليلي؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ما نوع هذه المشاكل:.....

11- هل عملك الليلي يجعل علاقتك متوترة مع أفراد الأسرة:

نعم لا

12- في إعتقادك هل هناك تأثير للمناوبة الليلية على أداء المهام الأسرية:

نعم لا

13- هل هناك تأثير للمناوبة الليلية على المتطلبات الأسرية.

نعم لا

إذا كان نعم لماذا.....

14- من الذي يتولى شؤون المنزل اثناء غيابك: الزوج الأم أهل الزوج

15- ما نوع المشاكل التي تحدث في المنزل عند غيابك في العمل الليلي:

إهمال الأطفال الواجبات المنزلية مرض الأطفال

16- في نظرك هل تستطيع المرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي أن توفق بين عملها وأدوارها الأسرية.

نعم لا

في كلتا الحالتين وضح ذلك.....

17- هل تحدث بينك وبين زوجك مشاكل بسبب عملك الليلي.

نعم لا

- في حالة نعم فيما تتمثل هذه المشاكل:.....

- اهمال في تربية الاولاد اهمال في شؤون البيت طبيعة العمل

اسباب اخرى اذكرها.....

18- كيف تتصرفين عندما يمرض أحد الأبناء :

- تطلي من احدى زميلاتك ان تناوب مكانك

- تنغيي عن العمل

- تلجئي إلى العطل المرضية

19- تتركين اولادك في الليل عند: أهلك أهل الزوج الزوج

20- هل زوجك متفهم لنوعية عملك:

نعم لا

21- هل العمل بالقطاع الصحي ليلا يصعب عليك تنظيم الوقت:

نعم لا

22- هل العمل الليلي في القطاع الصحي يؤدي الى التقصير في واجباتك الاسرية .

لا

نعم

القسم الثالث:

المحور الخاص بالفرضية الثانية القائلة " عمل المرأة الليلي يؤثر على حياتك الإجتماعية"

23- هل عملك في القطاع الصحي ليلا يؤثر على الحياة الإجتماعية .

لا

نعم

اذا كان نعم كيف ذلك.....

24- هل عملك في القطاع الصحي ليلا يعرضك لمواقف محرجة.

لا

نعم

اذا كان نعم كيف ذلك.....

25- هل تتعرضين للنظرة الدونية في مجتمعك بسبب المناوبة الليلية.

لا

نعم

اذا كان نعم كيف ذلك.....

26- هل عملك في القطاع الصحي ليلا يقلل من احتمالية زواج المرأة.

لا

نعم

27- هل هناك تعارض بين نظرة المجتمع وعمل المرأة الليلي.

لا

نعم

28- هل هناك إحساس بالعزلة عن أفراد المجتمع عند عملك الليلي في القطاع الصحي.

لا

نعم

29- في رأيك هل توجد معوقات وصعوبات اخرى تواجه المرأة العاملة ليلا بالقطاع الصحي:

لا يوجد

قلة اللقاءات الإجتماعية

سوء التواصل مع المواطنين