

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي - الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

تخصص تنظيم وعمل



الموضوع:

عمل المرأة بالمحلات التجارية وعلاقته بالاستقرار الاجتماعي والمهني

دراسة ميدانية بالمحلات التجارية للملابس بمدينة الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:

- معاش الطيب

إعداد الطالبتين :

- ابتسام لروي

- سعيدة دمانة

السنة الجامعية

2023/2024



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي - الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

تخصص تنظيم وعمل



الموضوع:

عمل المرأة بالمحلات التجارية وعلاقته بالاستقرار الاجتماعي والمهني

دراسة ميدانية بالمحلات التجارية للملابس بمدينة الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:

- معاش الطيب

إعداد الطالبتين :

- ابتسام لروي

- سعيدة دمانة

السنة الجامعية

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل

والذي قال في محكم تنزيله : {وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

وَسَتُرَوَّدُونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ } {

[سورة التوبة : 105]

أتقدم بشكري الخالص إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد على إنجاز هذا العمل المتواضع وأخص بشكري الدكتور المشرف معاش الطيب الذي أمدنا بتوجيهات القيمة التي ساعدتنا لإنجاز هذا البحث ، كما أشكر كل الأساتذة الذين درسوني طوال مشواري الجامعي .

لروي ابتسام

دمانة سعيدة

الإهداء

ها أنا اليوم أهدي نجاحي إلى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة
إلى الذي علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة إلى من أحمل اسمه بكل افتخار إلى أعظم
وأعز رجل في الكون "أبي الغالي"
إلى ملاكي في الحياة من ساندتني في صلاتها ودعائها إلى من سهرت الليالي تنير دربي إلى معنى
الحب والحنان إلى أروع امرأة في الوجود "أمي الغالية"
إلى جسر المحبة ومصدر قوتي "أختي" إلى من رزقت به سنداً لي "أخي"
إلى جدتي الغالية رحمها الله واسكنها فسيح جناته
إلى من ساندني بكل حب عند ضعفي
آخر عبارة هي لكل من احبهم قلبي ونسيهم قلمي والحمد لله بنعمته تتم الصالحات

سعيدة دمانة

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من سهر على راحتي وسعادتي إلى أُمي الغالية التي

كانت شعلة أنارت دربي ومدتني بالقوة وقت الحاجة

إلى نور عيني أبي حفظه الله ورعاه

إلى اخوتي واخواتي الذين لطالما ساندوني إلى صديقة دربي كوثر التي نسيت فلاش

إلى جميع من ساعدني لإتمام هذا العمل من الأحاب والأصدقاء والاساتذة

لروي إبتسام

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى معرفة عمل المرأة في المحلات التجارية و علاقته استقرارها المهني والاجتماعي حيث قمنا بدراسة على عينة من عاملا بالمحلات التجارية للابسة بالاغواط وعدد افراد العينة هو 30 فرد واعتمدنا على منهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع المعلومات للوصول الى نتائج الدراسة تم تقسيم استبيان الى ثلاثة محاور الأول متعلق بالبيانات الشخصية اما الثاني فتعلق بالبيانات الخاصة بالبعد الاجتماعي لعمل المرأة بالمحلات التجارية اما المحور الثالث يتعلق بالبيانات الخاصة بالبعد المهني لموضوع الدراسة حيث توصلنا الى النتائج التالية : ان الظروف الاجتماعية والمهنية التي تواجهها وتعيشها المرأة العاملة بالمحلات التجارية تؤثر على استقرارها المهني والاجتماعي على عملها في محلات التجارية حيث يمكن ان تكون هذه الظروف اما سبب في تمسك بهذا المنصب او التخلي عنه .

الكلمات المفتاحية : عمل المرأة . المحلات التجارية . الاستقرار . المهني . الاجتماعي .

Study summary

This study aims to know the relationship between women's work in commercial stores and their professional and social stability. We conducted a study on a sample of workers in clothing stores in Laghouat. The number of sample members is 30, and we relied on the descriptive approach and questionnaire as a tool for collecting information to reach the results of the study. The questionnaire was divided into three axes, the first related to personal data, the second related to data on the social dimension of women's work in shops, and the third axis related to data on the professional dimension of the subject of the study, where We reached the following results: The social and professional conditions that women working in shops face and live with affect their professional and social stability in their work in shops, as these conditions can either be a reason for them to hold on to this position or to abandon it.

Keywords: women's work. Shops. Stability. Professional. Social

فهرس المختصرات

1. ت : تكرار
2. تح : تحقيق
3. تر: ترجمة
4. ج : جزء .
5. الخ : معناه إلى آخره .
6. ص : صفحة .
7. ط : طبعة .
8. ع : عدد .
9. مج : مجلة .
10. ن نسبة

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	
ترقيم	عنوان
	الشكر والتقدير
	الاهداء
	الاهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول والاشكال
	فهرس المختصرات
(أ)	مقدمة
الفصل الاول : الاطار المنهجي للدراسة	
17	1. الاشكالية
18	2. الفرضيات
18	3. تحديد المفاهيم
20	4. أسباب اختيار الموضوع
21	5. أهداف الدراسة
21	6. همية الدراسة
21	7. الدراسات سابقة
الفصل الثاني : المرأة والعمل	
29	تمهيد
30	المبحث الاول عمل المرأة
30	المطلب الاول مفهوم عمل المرأة
31	المطلب الثاني دوافع خروج المرأة للعمل
34	المطلب الثالث عمل المرأة في المجتمع الغربي و العربي

40	المطلب الرابع انعكاسات خروج المرأة للعمل
42	المبحث الثاني النظريات المفسرة لعمل المرأة
42	المطلب الاول النظرية الوظيفية
44	المطلب الثاني النظرية الماركسية
45	المطلب الثالث نظرية التغير الاجتماعي
46	المطلب الرابع نظرية المساواة بين الجنسين
47	خلاصة الفصل
الفصل الثالث المرأة الجزائرية و العمل في التجارة	
50	تمهيد
51	المبحث الاول المرأة الجزائرية و العمل
51	المطلب الاول تطور عمل المرأة في الجزائر
53	المطلب الثاني عمل المرأة في القانون الجزائري
57	المطلب الثالث تحديات المرأة العاملة في المجتمع الجزائري
58	المطلب الرابع مجالات عمل المرأة في الجزائر
60	المبحث الثاني عمل المرأة في المجال التجاري
61	المطلب الاول مزاوله المرأة للنشاط التجاري تحديد مفاهيمي
63	المطلب الثاني المنظور الإسلامي لعمل المرأة في المجال التجاري
65	المطلب الثالث المنظور القانوني والاجتماعي لعمل المرأة في المجال التجاري
69	خلاصة الفصل
الفصل الرابع : واقع عمل المرأة في المحلات التجارية للملابس بالأغواط	
72	تمهيد
73	المبحث الاول اجراءات الدراسة المنهجية
73	المطلب الاول مجالات ومنهج الدراسة
74	المطلب الثاني عرض الأداة والعينة المستخدمة

76	المطلب عرض بيانات الدراسة
103	المبحث الثاني نتائج الدراسة
104	المطلب الاول النتائج على ضوء الفرضيات
104	المطلب الثاني نتائج العامة
106	المطلب الثالث المقترحات والتوصيات
108	الخاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول والأشكال

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
76	توزيع عينة الدراسة حسب السن	01
77	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	02
78	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	03
79	توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة المسكن	04
80	توزيع عينة الدراسة حسب وجود دخل اخر للعائلة	05
81	توزيع عينة الدراسة حسب مكان الإقامة	06
82	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المنصب الذي المشغول	07
83	توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية	08
84	دافع العمل حسب نوع المنصب	09
85	علاقة بين دافع العمل ودخل الأسرة	10
86	علاقة بين الحالة العائلية وطريقة حصول على منصب العمل	11
87	علاقة المستوى التعليمي في اختيار الوظيفة	12
88	تأثير الحالة العائلية على تأدية وجبات المرأة المنزلية	13
89	تأثير الظروف في التقصير اتجاه الأسرة حسب الحالة العائلية	14
89	علاقة ثبات ساعات العمل بالتعدد الوظائف	15
90	علاقة بين الأقدمية وخبرة في التعامل عند وقوع مشاكل من طرف الزبون	16
91	يوضح علاقة نوع الزبائن حسب مكان الإقامة	17
92	يوضح الجدول نوع علاقات في محيط العمل	18
93	يبين تأثير الظروف العمل على الاستقرار المهني في العمل	19
93	يبين تأثير تعامل صاحب العمل على الاستقرار المهني للمرأة العاملة	20
94	يبن نظرة المجتمع وعلاقتها بمكان الإقامة	21
95	علاقة بين نظرة المجتمع وموافقة لأسرة للعمل بالمحل التجاري	22
96	علاقة توقيت العمل بالاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية	23
97	تبين تلبية الراتب الشهري للاحتياجات اليومية وتوافق الجهد المبذول مع الاجر	24
98	تبين تأثير الاجر في الاستقرار المهني للمرأة العاملة في المحلات التجارية	25

99	علاقة الاستقرار المهني للمرأة العاملة في المحلات التجارية بالأقدمية	26
99	علاقة المستوى والتمسك بمنصب العمل في المحلات التجارية	27
100	علاقة جنس رب عمل بتوخيخ وانذار العائلات	28
101	علاقة مصدر المشاكل للعائلات باستقرارهم المهني	29
102	علاقة ثبات توقيت العمل وبيئة العمل المريحة للعائلات	30
102	علاقة الاجر بالاستقرار في العمل	31
103	علاقة ثبات توقيت العمل وبيئة العمل المريحة للعائلات	32

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
76	توزيع عينة الدراسة حسب السن	01
77	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	02
78	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة المدنية	03
79	توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة المسكن	04
80	توزيع عينة الدراسة حسب ان كان هنالك دخل اخر للعائلة	05
81	توزيع عينة الدراسة حسب نوع مكان الإقامة	06
82	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المنصب الذي تشغله	07
83	توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية	08

مقدمة

يعد عمل المرأة من المواضيع الشائكة والتي يكثر حولها الجدل ومع تطور وانفتاح في المجتمعات أصبحت المرأة تعمل في جميع المجالات فبالرغم الظروف المحيطة والمقيدة للمرأة في عديد من المجتمعات التقليدية والذي يرون ان مكان المرأة هو البيت وبعبارة شائعة المطبخ ضاربين عرض الحائط الحقوق والحريات التي تمتلكها المرأة حيث ان هنالك العديد من النساء يخرجن للعمل لكسب أجر ولتحقيق متطلباتهن المادية الشخصية وتساهم به أحيانا في إعالة أسرتهن، حيث نجد فريق ليبرالي متحمس لتحرير المرأة من الضوابط المجتمعية القهرية التي يراها ظالمة وتمييزية ضدها، ويشجع على العمل النسوي بشدة ويعتبره أساسيا لإثبات المرأة لذاتها ، كما نجد فريق من مجتمع لا يرى مانعا من خروج المرأة للعمل تحت ضوابط، تتمثل في أن على المرأة العاملة أن لا تحمل مسؤولياتها الأساسية المتمثلة حسبهم في الأدوار النمطية (تربية الأطفال والقيام بشؤون البيت)، وأن لا يتعارض عملها مع توجه المجتمع العام.

من شائع ان المرأة توفقت الى حد ما في تجاوز التحديات التي يضعها المجتمع وأضحت تعمل في مجالات متنوعة كالتعليم والصحة الإدارة، السياسة و وحتى في المجالات التي كانت حكر على الذكور مثل العمل في المجال التجاري، وهذا ما يثير نوعا من الجدل حول الظروف الاجتماعية والمهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة بالحل التجاري بالأخص نظرة المجتمع ، حيث أن النساء يلجأن إلى العمل بالحل التجاري مضطرات نتيجة لظروف اجتماعية واقتصادية ملحة، ، حيث تسعى المرأة العاملة دوما إلى البحث عن عمل تتحقق فيه يتوافق ومؤهلاته ويتوفر به الظروف مهنية مناسبة مشجعة على العمل ، وهذا ما يدفعنا للبحث عن ماهي الظروف المهنية والاجتماعية المساهمة في استقرار المرأة العاملة بالحل التجاري حيث قمنا بدراسة عينة مكونة من 30 مفردة من العائلات بالمحلات التجارية للألبسة بالأغواط في هذا شهر ماي منفس عام الدراسة وعليه قمنا بتقسيم دراستنا الى ثلاثة اطر :

المدخل الاول : الفصل الاول الاطار المنهجي للدراسة حيث قمنا بعرض اهم الخطوات المنهجية المتبعة في دراستنا

الفصل الثاني بعنوان عمل المرأة عرضنا فيه مفهوم عمل المرأة وانعكاساته ودوافع والتفسيرات النظرية له

الفصل الثالث بعنوان المرأة والعمل في التجارة حيث قمنا بعرض اهم الامور التي تصادفها المرأة العاملة في الجزائر تطور عمل المرأة في الجزائر والتحديات التي واجهها ومجالات عملها ...الخ وذكر عمل المرأة في مجال التجارة حيث ذكرنا منظور الاسلامي والقانوني والاجتماعي لعمل المرأة وختمنا في الاخير بالخلاصة

الفصل الرابع : واقع عمل المرأة بالمحلات التجارية للملابس حيث عرضنا فيه اجراءات الدراسة واهم النتائج المتحصل عليها ووصع التوصيات ولاقتراحات

الفصل الاول

الاطار المنهجي للدراسة

1. الاشكالية

2. الفرضيات

3. تحديد المفاهيم

4. اسباب اختيار الموضوع

5. اهداف الدراسة

6. اهمية الدراسة

7. الدراسات سابقة

1- الاشكالية :

مع تطورات الحاصلة في العالم وما يشهده من تقادم تكنولوجي لقد اصبح المجتمعات منفتحة على بعضها البعض مما ساهمة في تبادل الثقافات بين المجتمعات في العديد من القضايا حيث نجد قضايا المرأة وعملها، وحريتها والمساواة بينها وبين الرجل تثير الاهتمام حيث لا يزال عمل المرأة محل نقاش في المجتمع خاصة المجتمعات العربية .

لم يعد عمل المرأة يقتصر على مجال معين "فبعد ان كان مقتصر على ممارسة بعض الحرف التقليدية والزراعة والنسيج واعمال تنظيف البيوت وذلك بسبب ضعف مستواها التعليمي وقلة امكانياتها ومهارتها"¹ اصبحت قادرة على العمل في كل المجالات حتى تلك التي كانت تقتصر على الرجال فقط مثل الجيش و والاطفاء وحتى تحكيم في كرة القدم ومن بين المجالات التي تعمل فيها النساء بكثرة هي الصحة والتعليم وقضاء ومحامات وهندسة...الخ مقارنة بمجال اخر كالصناعة وزراعة والتسويق عمل في المصانع والتغليف وتنظيف...الخ

و عملها كذلك في الزراعة قطف الثمار وفرزها...الخ، التسويق العمل في شركات وماركات العالمية لعرض منتوجات باختلاف انواعها او عمل في المحلات البسيط الا ان هنالك تزايد في انخراط في هذه المجالات وهذا معرفته العديد من المجتمعات العربية ومن بينها المجتمع الجزائري الذي يؤكد اليوم هذا عبر ظهور ظاهرة جديدة بالنسبة للمجتمع المحلي وهي عمل المرأة بالمحلات التجارية

لقد اصبحت ظاهرة عمل المرأة بالمحلات التجارية من بين الظواهر التي انتشرت مؤخرا في المجتمع الجزائري الذي يعد مجتمع محافظ نسبة لانتمائه الاسلامي حيث غير الواقع الجديد هذه العقليات وهذا التغير كان بسبب التحولات السياسية والاجتماعية وانتشار الوعي والتعلم وزيادة أعباء الحياة التي لم يعد الرجل يتحملها لوحده، مما دفع المرأة للخروج للعمل ومساندته و لتحقيق ذاتها وقتل الروتين الممل وإشباع رغباتها المادية والمعنوية وبما ان المرأة العاملة بالحل التجاري هي أحد الفاعلين في المجتمع فإن هذا ينعكس على حياتها فعمل هذه الأخيرة بالحل التجاري بدافع الاختيار أو بدافع الضرورة يشكل واقعا اجتماعيا معيشا يفرض نفسه في المجتمع.

¹ مناد لطيفة، المرأة المقاتلة والمشاركة الاقتصادية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في الاحصاء الوصفي ، قسم العلوم

الاجتماعية ، جامعة تلمسان ، 2014، ص33.

ويبقى دور المرأة في الحياة معقدا بفعل الضغوط التي تخضع لها سواء ضغط العادات والتقاليد أو بفعل الضغوط الاقتصادية. ومنه نسعى من خلال هذا الدراسة إلى فهم الواقع المتمثل في واقع عمل المرأة داخل هذه المحلات التجارية للألبسة بالأغواط ولذلك ارتأينا إجراء دراسة ميدانية بمحلات التجارية للألبسة بالأغواط ومن أجل الكشف عن ملامح هذه الظاهرة قمنا بطرح التساؤل التالي :

هل عمل المرأة بالمحلات التجارية للألبسة له علاقة باستقرارها المهني والاجتماعي بمدينة الأغواط ؟

وتندرج تحت التساؤل المركزي لهذه الدراسة مجموعة من التساؤلات الفرعية، جاءت كالآتي:

- هل الظروف الاجتماعية التي تتعرض لها المرأة العاملة في محلات التجارية للألبسة بالأغواط علاقة باستقرارها المهني والاجتماعي ؟
- هل الظروف المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة في محلات التجارية للألبسة بالأغواط علاقة باستقرارها المهني والاجتماعي ؟

2) الفرضيات: تندرج تحت التساؤلات الفرضيات التالية :

- للظروف الاجتماعية التي تتعرض لها المرأة في محلات التجارية للألبسة بالأغواط علاقة باستقرارها المهني والاجتماعي
- للظروف المهنية التي تتعرض لها المرأة في محلات التجارية للألبسة بالأغواط علاقة باستقرارها المهني والاجتماعي

3) تحديد المفاهيم:

يعتبر تحديد المفاهيم إحدى الخطوات العامة التي يحتاجها الباحث في دراسته وبحوثه بهدف الاتفاق على المحددات والتعميمات والتفسيرات العلمية التي يقوم على بناء المفاهيم تظهر حاجتنا إلى هذه المرحلة لكي نحدد من خلالها جملة من المفاهيم والتي غالبا ما تتصادم في ذهن الباحث مع مفاهيم متشابهة

❖ مفهوم العمل:

✓ **لغة:** مشتق من الفعل يعمل وفي الفرنسية تقابلها Travail ويعني هذا المفهوم في معناه العام أي نشاط أو جهد موجه نحو هدف معين¹

✓ **ب اصطلاحاً:** لقد عرف معجم العلوم الاجتماعية العمل بأنه: " مجهود إرادي عملي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد".²

ويعرف العمل كذلك بأنه : " النشاط الذي يزاوله المرء بقصد الإنتاج وهو في الأساس، نشاط يجري بين الإنسان والطبيعة فيحاول أن يسخر ما تحتويه من موارد وعناصر من أجل تحويله إلى صناعات متنوعة يستغلها في سبيل مصلحته العامة والخاصة".³

و للعمل تعريف اخر حيث ينص على أنه : " نشاط وجهد بشري إرادي يبذل في إنتاج من أجل الحصول على المال أو الثروة".⁴

ج- التعريف الإجرائي:

العمل هو جهد مبذول باختلاف انواعه الذي يقدمه فرد مقابل مادي وفي دراستنا هو الجهد الذي تبذله المرأة في محلات التجارية للألبسة بتسويق وبيع ملابس موجودة بالحل وبيعها مقابل مبلغ مالي

❖ مفهوم المرأة العاملة:

✓ **مفهوم المرأة لغة :** هي الشق الثاني من الانسان المعمر لهذه الأرض، ولفظة (المرأة) في اللغة العربية مشتقة من فعل (أمرأ) ومصدرها (المروءة) وتعني كمال الرجولية او الانسانية ومن هنا كان (المرء) هو الانسان والمرأة هي (مؤنث الانسان).⁵ او نقول امرأة هي كيان انساني مستقل تتمتع بالقيمة الانسانية الكاملة اسوة بالرجل ولها حقوق وعبءات مساوية لما للرجل في جميع المجالات دون استثناء.⁶

¹ فاروق مداس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر. د.س. ص 189 .

² أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ط3، لبنان ، 1982، ص 236.

³ جرجش ميشال، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2005، ص 381

⁴ إحسان محمد الحسن : علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل للنشر والتوزيع، د. ط. الأردن، 2005، ص.ص 84- 83.

⁵ معمن خليل عمر، علم الاجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عمان الاردن، 2004، ص 170

⁶ عدنان ابو مصلح، علم الاجتماع، دار اسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عمان الاردن، 2006، ص 72

✓ مفهوم المرأة العاملة اصطلاحاً : عرفتھا: كاميليا عبد الفتاح في كتابھا سيكولوجية المرأة العاملة أھا "المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملھا وهي تقوم بوظيفتين في الحياة دور ربة بيت ودور الموظفة¹ كما يعرفھا معن خليل عمر بأھا الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض".²

التعريف الإجرائي للمرأة العاملة : هي مراة عاملة بالمحلات التجارية للألبسة التي تعمل بتوقيت معين تقدم خدمة بيع ملابس الموجودة بالمحل مقابل اجر متفق عليه وبتوقيت متفق عليه .

❖ محلات تجارية :

● اصطلاحاً: المحلات التجارية: " هي المكان الذي يزاول فيه النشاط التجاري"³
يُعرف المحل التجاري كذلك على أنه "تلك الأنشطة التي تتم لبيع السلع أو الخدمات مباشرة إلى المستهلكين النهائيين لاستخدامهم الشخصي وليس لاستعمال تجاري"⁴

● التعريف الإجرائي

هي المكان تتم فيه عملية البيع سلع من طرف الافراد وحسب دراستنا هو مكان بيع مختلف الملابس للأفراد في مدينة الاغواط.

4- أسباب اختيار الموضوع: تعود أسباب اختيارنا لموضوع عمل المرأة في محلات التجارة للألبسة إلى مبررات ذاتية وأخرى موضوعية تمثلت فيما يلي:

1- أسباب ذاتية:

- ميولي الشخصي لكل ما هو في مجال علم الاجتماع خاصة قضايا وظواهر متعلقة بالمرأة
- الرغبة في دراسة هذا الموضوع نظراً لإندراجه ضمن مجال تخصصنا.
- الرغبة في التعرف على واقع عمل المرأة في المحلات التجارية للألبسة خاصة نظرة مجتمع الأغواطي .

¹ معن خليل عمر ، علم اجتماع الأسرة ، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن ، 2002 ، ص 170.

² كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1984 ، ص 189 .

³ عبد القادر، زهيرة جيلالي، تأجير المحل التجاري، دراسة مقارنة، عمان، دار الراءة للنشر. 2010.

⁴ شريف أحمد شريف العاصي ، "التسويق: النظرية والتطبيق"، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية (مصر)، 2010، ص 330 .

(2) - أسباب موضوعية

- العمل على موضوع عمل المرأة وربطها بجانب مهم وهو نظرة المجتمع وتصوراتها .
- معرفة أهمية عمل المرأة في الوقت الحالي في ظل التطورات الحاصلة.

(5) - أهداف الدراسة:

- التعرف على واقع عمل المرأة بالحالات التجارية للألبسة بالأغواط .
- تسليط الضوء على الظروف الاجتماعية والمهنية التي تعيشها المرأة اثناء عملها بالمحلات التجارية الالبسة.

(5) - أهمية الدراسة:

إن لهذا الموضوع أهمية بالغة لما يقدمه من معلومات وحقائق في التعرف على أهمية المعايير والقيم المختلفة في المجتمع المواقف التي تلعب دورا كبيرا في تحديد نوع العمل الذي قد يناسب المرأة وتكمن أهمية دراستنا في كونها تساهم في وصف واقع اجتماعي المعاش للمرأة العاملة بالمحلات التجارية بصفة خاصة والمرأة العاملة بصفة عامة.

(6) - الدراسات السابقة:

❖ الدراسة الاولى : بوميمز خديجة و مشيد أمينة اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية- دراسة ميدانية ببلدية جيجل - مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل نوقشت سنة الدراسة: سنة 2015/2014 هدفة الدراسة الى تحديد نوعية الاتجاه للجزائريين نحو شغل المرأة الوظائف الإدارية في المجتمع الجزائري والتعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة وفقا لمتغيرات الدراسة (الجنس المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية) ومعرفة أهم المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في الإدارة العمومية الجزائرية و الإطلاع على واقع المرأة العاملة في الإدارة العمومية الجزائرية.

• حيث تم طرح الاشكالية التالية : ما هي اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية؟

• وتم وضع الفرضيات التالية :

➤ الفرضية الرئيسية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة الإدارة العمومية تعزى لمتغيرات ديمغرافية.

➤ الفرضيات الجزئية

- وجود اتجاه ايجابي لدى الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية تعزى لمتغير الجنس.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية وفقا لمتغير المستوى التعليمي.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية.

وللحصول على نتائج وتأكد او نفي فرضيات الدراسة تم الاعتماد على منهج البحث الميداني لعدة أسباب ولقد أجريت هذه الدراسة على عينة من الموظفين والموظفات في بلدية جيجل وجميع الفروع التابعة لها بمدينة جيجل حيث قدر عددها بـ 137 موظف وموظفة وهذه العينة قد تم أخذها من مجتمع إحصائي قدر بـ 1373 موظف وموظفة وتم استخدام ادوات جمع البيانات والمعلومات والى تمثلت في الملاحظة والمقابلة، والاستبيان، والوثائق والسجلات

● وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت حول موضوع اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية وفي محاولة التحقق من نتائج الفرضيات الأربعة تم التحقق الفرضية العامة نسبيا
- جانب الاستفادة : وقد استفدنا من هذه الدراسة من الجانب النظري الذي يتحدث عمل المرأة والظروف الاجتماعية التي تعيشها والتي قد تأثر على عملها كما استفدنا من التعاريف وتوصيات والاقتراحات

❖ الدراسة الثانية : البز كلثوم وعنابي بن عيسى دور تقنيات المتاجرة في تحسين صورة المحل التجاري المحلات التجارية "TECHNO" في الجزائر أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في التسويق السنة الجامعية 2015/2016 هدفت الدراسة الى إلقاء الضوء على مدى انتشار المحلات التجارية، وبالأخص الأسواق الممتازة في الجزائر والتعرف على سلوك المستهلك النهائي اتجاه المحلات التجارية "TECHNO" ودراسة صورة المحلات التجارية "TECHNO" لدى المستهلكين النهائيين واكتشاف تقنيات المتاجرة التي تلعب دورا في تحسين صورة المحلات التجارية "TECHNO".

حيث قام الباحث بطرح التساؤل الرئيسي التالي :

- كيف يمكن لتقنيات المتاجرة أن تحسن صورة المحل التجاري لدى المستهلك النهائي ؟
- من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة تم اقتراح الفروض التالية:
- تؤثر العروض الترقية على عملية تحسين صورة المحل التجاري لدى المستهلك النهائي وذلك عن طريق تحفيز دوافع الشراء لديه.
- كلما كانت منطقة الجذب ذات سمعة طيبة تجاريا في نظر المستهلك النهائي كلما كانت صورة المحل التجاري المتواجد فيها جيدة؛ تعتبر التشكيلة السلعية المتغير الأكثر تأثيرا في تحسين صورة المحل التجاري لدى المستهلك النهائي.
- تلعب سياسة التسعير دورا أساسيا في عملية اختيار المحل التجاري لدى المستهلك النهائي ومنه في تحسين صورة هذا المحل.
- تعمل البيئة المادية للمحل على تحسين صورته وذلك من خلال التأثير في الحالة النفسية للمستهلك النهائي.
- يختلف دور الخدمات في تحسين صورة المحل التجاري بالنسبة للمستهلكين الذكور عن دورها بالنسبة للمستهلكات الإناث.
- وتم اعتماد المنهج الوصفي والتحليلي في الجانب النظري للتعريف بمتغيرات الدراسة، واعتماد منهج دراسة الحالة في الجانب التطبيقي، وذلك باستعمال أسلوب الاستقصاء عن طريق المقابلة الشخصية مع مفردات العينة، وكذلك استخدام البرنامج الآلي Sphinx والاختبارات الإحصائية اللازمة من أجل اختبار فروض البحث والتوصل إلى النتائج.
- حيث توصل الباحث إلى النتائج التالية من خلال الفرضيات الفرعية : ومن خلال الدراسة الميدانية تم اختبار فروض البحث والتوصل إلى النتائج التالية:
- إثبات الفرضية الأولى المتمثلة في ما يلي: تؤثر العروض الترقية على عملية تحسين صورة المحل التجاري لدى المستهلك النهائي وذلك عن طريق تحفيز دوافع الشراء لديه.
- إثبات الفرضية الثانية المتمثلة في ما يلي: كلما كانت منطقة الجذب ذات سمعة طيبة تجاريا في نظر المستهلك النهائي كلما كانت صورة المحل التجاري المتواجد فيها جيدة.
- إثبات الفرضية الثالثة المتمثلة في ما يلي تعتبر التشكيلة السلعية المتغير الأكثر تأثيرا في تحسين صورة المحل التجاري لدى المستهلك النهائي.

- نفي الفرضية الرابعة المتمثلة في ما يلي: تلعب سياسة التسعير دورا أساسيا في عملية اختيار المحل التجاري لدى المستهلك النهائي ومنه في تحسين صورة هذا المحل.

- إثبات الفرضية الخامسة المتمثلة فيما يلي تعمل البيئة المادية للمحل على تحسين صورته وذلك من خلال التأثير في الحالة النفسية للمستهلك النهائي.

- نفي الفرضية السادسة المتمثلة في ما يلي: يختلف دور الخدمات في تحسين صورة المحل التجاري بالنسبة للمستهلكين الذكور عن دورها بالنسبة للمستهلكات الإناث.

● **جانب الاستفادة** وقد استفدنا من هذه الدراسة من الجانب النظري كونها تتشابه ودراستنا في احد متغيرات وهي المحل التجاري حيث عاجلة هذه الدراسة نقاط مهمة متمثلة في ماهي الامور التي ترفع وتحسن من صورة المحل التجاري حيث ربطنا هذا النقطة في دراستنا ان كان الاداء المهني للمرأة يساهم في المرأة العملة وان كانت تساهم في تحسن من صورة المحل التجاري .

❖ **الدراسة الثالثة: بن بازينب و فندو نوال** انعكاسات الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العامة دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ابن سينا ادرار مصلحة الأمومة والطفولة) مذكرة مكملّة لنيل شهادة ماستر تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل نوقشت سنة الدراسة: سنة 2020/2019 بمدينة ادرار هدفة الدراسة الى الوقوف على المرأة العاملة ودراسة بشكل علمي ظاهرة مراه عاملة ومعرفة الظروف الاجتماعية التي تؤثر على ادائها وتعرف على انعكاسات الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع الصحي سواء داخل المستشفى أخرجته على أدائها مركزين على مدى إنجازها لعملها حيث قام الباحث بطرح التساؤل الرئيسي التالي :

● كيف تؤثر الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العاملة في مجال الصحة ؟

● وتم وضع الفرضيات كما يلي فرضيات الدراسة:

❖ **الفرضية الرئيسية:**

- تؤثر الظروف الاجتماعية للمرأة الموظفة في قطاع الصحة داخل وخارج بيئة العمل على مستوى أدائها.

❖ **الفرضيات الفرعية:**

- تؤثر الظروف الاجتماعية للمرأة الموظفة في قطاع الصحة داخل بيئة العمل على مستوى أدائها ايجابيا.

- تؤثر الظروف الاجتماعية للمرأة الموظفة في قطاع الصحة داخل بيئة العمل على مستوى أدائها سلبيا.

وتم استخدام منهج الوصفي وتم اختيار العينة العشوائية البسيطة يتكون مجتمع الدراسة من 100 مفردة وتم اختيار 30% من مجموع المبحثن بالبحث على مستوى معين من الموضوعية والدقة. حيث توصل الباحث

❖ إلى النتائج التالية من خلال الفرضيات الفرعية :

- ان المرأة تستطيع على التوفيق بين عملها الاسري والمهني ورعاية ابنائها
- تتلقى المرأة العاملة المساعدة من قبل الزوج للقيام بالواجبات داخل البيت لتفرغ للعمل
- تفهم الزوج والاسرة الى طبيعة عمل المرأة والظروف المحيطة بيها
- اصبحت نظرة المجتمع اجابية بالنسبة لعمل المرأة بعد ماكان يرى ان مكانها البيت ورعاية الابناء والزوج فقط
- علاقة المرأة العاملة في قطاع الصحة بإدارتها علاقة جيدة وبالتالي هذا يساعد في اتمام المهام على اتم وجه
- هناك تعاون بين زملاء العمل في فعالية الانتاج وتحقيق اهداف المؤسسة

❖ **جانب الاستفادة** وقد استفدنا من هذه الدراسة من الجانب النظري بالاطلاع على التعاريف والمنهجي عبر الاطلاع على الادوات المستخدمة في هذا النوع من الدراسات ونهج والعينة وكذلك الجانب التطبيقي الذي يتحدث عمل المرأة وعلاقته بالظروف الاجتماعية للمرأة العاملة والتي تعد من احد النقاط التي تعالجها دراستنا .

❖ **الدراسة الرابعة :** بركات حليلة السعدية بعنوان الظروف السوسيو مهنية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها في استقرارها المهني أطروحة دكتوراه نوقشت سنة الدراسة: سنة 2020 بمدينة ادرار هدفة هذه الدراسة الى ابراز الظروف الاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة بالمحلات التجارية وما تأثيرها في استقرارها المهني حيث اجريه الدراسة على عينة تقدر ب 48 مفردة تم استخدام تقنية الاستمارة بالمقابلة واختيار المنهج الوصفي التحليلي

حيث تم طرح الاشكالية التالية: ماهي الظروف السوسيو مهنية التي تتعرض لها ؟ وما تأثيرها في استقرارها المهني ؟

● وتم وضع الفرضيات التالية :

➤ **الفرضية الرئيسية :** الظروف السوسيو مهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية تؤثر على استقرارها المهني .

➤ الفرضيات الفرعية :

- الظروف الاجتماعية ومتمثل في (الوضعية الاجتماعية ,القبول الاجتماعية ,العلاقات الاجتماعية في محيط العمل) التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية تأثير على استقرارها المهني .
- الظروف المهنية ومتمثل في (الظروف التنظيمية , الظروف الامنية , الظروف الفيزيائية في محيط العمل) التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية تأثير على استقرارها المهني .
- **وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :** ومن بين اهم ما توصلت له هذه الدراسة أن عمل مراه في المحلات التجارية هو عمل ظرفي تلجأ إليه في حالة عدم توفر مناصب عمل بقطاعات أخرى، إضافة إلى أن أغلب العاملات من عازبات أو مطلقات ونسبة ضئيلة منهن متزوجات، ويعزى هذا لرفض المجتمع لمثل هذا النوع من المهن خاصة المتزوجة وقد أثبتت الدراسة وجود تأثير مباشر للظروف الاجتماعية التي تواجهها المرأة بالمحلات التجارية على استقرارها المهني.
- **جانب الاستفادة** وقد استفدنا من هذه الدراسة من الجانب النظري كون الدراسة تتضمن متغيري الدراسة المرأة العاملة والمحلات التجارية حيث اطلعنا على اهم تعاريف لهذين المتغيرين كما استفدنا من جانب المنهجي عن كيفية بناء الدراسة من جانب المنهجي

الفصل الثاني

المرأة والعمل

تمهيد

المبحث الاول عمل المرأة

المطلب الاول مفهوم عمل المرأة

المطلب الثاني دوافع خروج المرأة للعمل

المطلب الثالث عمل المرأة في المجتمع الغربي و العربي

المطلب الرابع انعكاسات خروج المرأة للعمل

المبحث الثاني النظريات المفسرة لعمل المرأة

المطلب الاول النظرية الوظيفية

المطلب الثاني النظرية الماركسية

المطلب الثالث نظرية التغير الاجتماعي

المطلب الرابع نظرية المساواة بين الجنسين

خلاصة الفصل

تمهيد

أصبح عمل المرأة اليوم من المواضيع الأكثر التي تداولتها في البحوث العلمية في جل المجالات لما له من أهمية بالغة وانعكاسات على المجتمع في هذا الفصل سنحاول أن نلم بموضوع عمل المرأة انطلاقاً من التعريف به، وذكر دوافع وراء عمل المرأة ، ووضعيتها في كل من المجتمع الغربي والعربي والمخلفات الصحية والسوسيو - سيكولوجية جراء عملها، إضافة إلى عرض بعض التحليلات السوسيوولوجية لهذه الظاهرة، كما سنركز على عمل المرأة في المجتمع الجزائري وفي الأخير نتناول عمل المرأة في المجال التجاري باعتباره موضوعاً هم عمل المرأة في المحل التجاري .

المبحث الأول عمل المرأة : سنحاول من خلال هذا العنصر تقديم مختلف التعاريف حول مفهوم العمل، عمل المرأة والمرأة العاملة مع إبداء أوجه الاتفاق والاختلاف بينهم.

المطلب الأول مفهوم عمل المرأة

قبل أن ندخل في تعريف عمل المرأة سنعرّج أولاً في تعريف مفهوم العمل من الناحية اللغوية والاصطلاحية ثم نتطرق إلى مفهوم عمل المرأة.

التعريف اللغوي : المهنة والجمع (أعمال)، أما الفعل فَعَمِلَ، يَعْمَلُ وأَعْمَلَهُ غيره، أما اعتَمَلَ فتعني عَمَلَ بنفسه".¹

يعرف العمل اصطلاحاً: "ذلك الجهد الإرادي البدني أو الذهني للتأثير في الأشياء مادية كانت أو غير مادية لتحقيق هدف اقتصادي، وهو وظيفة اجتماعية تتحقق من خلالها شخصية الفرد".²

وهو "ذلك الجهد العقلي أو العضلي المبذول من الشخص مقابل أجر معين"³ من هذا التعريف نلاحظ انه ركز على جانب المادي الذي يتلقاه الفرد مقابل العمل ليس هنالك تعريف واحد جامع مانع لمفهوم العمل، لذلك عمد الباحثين لتعريفه وفق لأبعاده المختلفة، فمنها الجانب البيولوجي والمتمثل فيما يبذله الفرد من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو صلة وثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي المرتبط بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين ضمن محيط العمل.⁴

يعرف عمل المرأة بأنه: " ذلك الجهد المادي المأجور وكذا المعنوي الذي لا تتقاضى من خلاله أجر (داخل البيت، وذلك لاعتباره واجباً من واجباتها الرئيسية في المنزل . " فعمل المرأة لا يقتصر على العمل المأجور فقط بل يشمل العمل بالبيت ورعاية شؤونه كتربية الأبناء، وغيرها من الأعمال التي أُلصِفت بالمرأة منذ القدم.⁵ ويمكن القول إن عمل المرأة يتمثل في كل جهد بدني (عضلي) أو فكري تقوم به المرأة سواء داخل البيت أو خارجه والمسمى بالعمل المأجور والذي تتقاضى فيه المرأة مقابل مادي (أجراً).

¹ ابن منظور، لسان العرب، المجلد 2، دار لسان العرب، بيروت، ص 886.

² بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1977، ص 32.

³ باقر شريف القرشي، حقوق العامل في الإسلام، دار التعارف للمطبوعات، بيروت، 1993، ص 72.

⁴ عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط 1، منظمة المرأة العربية للطباعة والنشر، القاهرة، 2011، ص 15.

⁵ عبد المتعال محمد الجبري، المرأة في التصور الإسلامي، مكتبة وهبة القاهرة، 1986، ص 110.

وبعد تعريف عمل المرأة سنعرّج على البعض من تعريف المرأة العاملة باعتبارها العنصر الأساسي في دراستنا:

- **التعريف الاصطلاحي للمرأة العاملة :** يُعرّف فاروق بن عطية " المرأة العاملة على أنها: " ليست تلك المرأة الماكثة في البيت التي تدير الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال، وإنما يعني المرأة التي تعمل خارج البيت.¹ أي أن عمل المرأة في بيتها هو أحد واجباتها التي تفرضها عليها ثقافة المجتمع، التي تعتبر أن العمل خارج البيت هو مسؤولية خاصة بالرجل دون المرأة.

ويشير تعريف آخر إلى أن المرأة العاملة هي التي تؤدي عملاً لقاء أجر وتكون تابعة في عملها لإدارة توجهها وتعمل لحسابها² وهنالك تعريف آخر والذي نعتبره أكثر شمولية لمفهوم المرأة العاملة وهو : كل امرأة تؤدي مجهود بإرادتها، الغرض منه تحقيق منفعة اقتصادية.³

من ماسبق نقول ان المرأة التي تعمل لحسابها الخاص سواء كان في بيتها أو خارجه، إلا أن هذا العمل يكون من ورائه منفعة مادية لها، أي ان المرأة العاملة هي التي تتقاضى أجراً لقاء عملها سواء داخل البيت أو خارجه. نجد أن تعريف المرأة العاملة خاضع لمتغيرات عديدة لعل أبرزها التحولات التي طرأت على البنى الاجتماعية وما صاحبها من انفتاح ثقافي خاصة في المجتمعات العربية.

المطلب الثاني دوافع خروج المرأة للعمل للمرأة عدة دوافع للعمل نذكر اهمها فيما يلي :

- **دوافع خروج المرأة للعمل حسب ما وصلت إليه الدراسات والأبحاث العلمية:**
 - **الدافع الاقتصادي :** " إن الإحساس بأهمية العمل كوسيلة للحصول على النقود اللازمة لرفع من مستوى معيشة الأسرة كان من أهم العوامل التي جعلت المرأة تتمسك بالعمل الخارجي.⁴ فقد أثبتت العديد من الدراسات أن خروج المرأة للعمل نتيجة لحاجة اقتصادية بقصد كسب قوتها بنفسها ومساعدة أسرتها فأصبح من الصعب الاستغناء عن عملها في الخارج. وفي ذات السياق تشير الكاتبة " فرانسوا " جيرو (François diron) إلى أهمية عمل المرأة بقولها : " العمل بالنسبة للمرأة ضرورة وليس تسلية بل ضرورة حياة أو الحياة

¹ Farouk Benatia, *Le travail féminin en Algérie*, Alger, SNEP, 1976, p2.

² خالد عمر الرديعان، *المرأة العاملة السعودية والاتفاق الأسري*، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 33، العدد 3، 2005، ص 562

³ صالح بن أحمد العساف، *مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم في دول الخليج*، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، بغداد، 1986، ص 23.

⁴ عليا شكري وآخرون، *المرأة في الريف والحضر دراسة لحياتها في العمل والأسرة*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1988، ص 238.

نفسها.¹ إن سعي المرأة لتحقيق استقلالية اقتصادية تمكنها من تلبية حاجاتها هو من بين الأسباب الرئيسية التي تجعلها تتحمل مشاق ازدواجية العمل خارج البيت وداخله، فعملها في الخارج لا يعني تخليها أو تقصيرها في بيتها وأسرتها تحت أي ظرف، بل تتكبد عناء العاملين لإثبات قدرتها وجدارتها للمجتمع الذي لا يكاد يفلت زلة من زلاتها ولا يغفر لها تقصير مهما كان حجمه.

ومن بين الدراسات التي أثبتت أن العوز المادي سبب في خروج المرأة للعمل نجد² :

- استفتاء عام 1956م في الولايات المتحدة الأمريكية والمسمى " بيدجون (bidjoun) .
- تقرير " شوستيك " 1953م وهو مسح أجري على 5000 امرأة. وكذا دراسة حول تأثير عمل المرأة على التماسك الأسري في الخليج العربي.³

● **الدافع الاجتماعي:** إن للتغير الاجتماعي تأثير واضح على ذهنية الأفراد، فمع تغير المجتمع من شكله التقليدي البدائي إلى مجتمع صناعي معاصر بعد ظهور الثورة الصناعية وبعد الحربين العالميتين تزايد عدد النساء العاملات وتغيرت نظرة المجتمع للعمل النسوي، فانقلبت النظرة الدونية لعمل المرأة التي سادت في السابق إلى نظرة ضرورة ملحة خاصة في المجتمع الحديث أين تسود الأسرة النواة، فقد ضعفت الروابط الأسرية وتلاشت بذلك الأسرة الممتدة، الأمر الذي دفع بالمرأة إلى الاعتماد على نفسها، خاصة في ظل غياب المعيل كحالات الطلاق أو الترمول أو حتى إذا ما كان عمل الزوج غير كاف لتلبية الحاجات الضرورية للأسرة المعاصرة.⁴

● **الدافع النفسي:** يعتبر العمل والاجتهاد والابداع فيه علاج فعال لكثير من الأمراض والاضطرابات النفسية، إذ يحظى الفرد من خلال أدائه لعمله باحترام من قبل المجتمع وبقيمة عالية كونه عنصر ديناميكي إيجابي داخل البناء الاجتماعي. وبعد أن تلقت المرأة قسطاً وافراً من التعليم أصبحت تشعر بفراغ كبير في وقتها لذا فهي بحاجة إلى شيء تملأ به وقتها ويكون نافع لها وللمحيط الذي تنتمي إليه ويشعرها بقيمتها وبمكانتها الاجتماعية، فلجأت إلى العمل خاصة وأن المجتمع الحديث أصبح يولي اهتماماً كبيراً للمرأة العاملة عكس ما كان في السابق وإن الحالة النفسية المستقرة للمرأة بسبب انشغالها بالعمل وشعورها بالمسؤولية تدفعها لتطوير ذاتها من جهة ورفع من إنتاجية المؤسسة من جهة أخرى.⁵

¹ حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، علم الاجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998، ص 26.

² للمزيد من الاطلاع: أنظر، كميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 80.

³ تمار زهري حسون، التأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في الخليج العربي، مجلة الأمن والحياة، ع 144 أبريل 1994، ص 50

⁴ محمد السويدي، محاضرات في الثقافة والمجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985، ص 16.

⁵ نبراس عدنان المطيري، تأخر سن الزواج لدى المرأة العاملة، مجلة كلية التربية الأساسية، مج 21، العدد 92، 2015، ص 378

● **دافع التعليم والتكوين :** يعتبر التعليم من أبرز العوامل التي حفزت المرأة في الخروج إلى العمل، إذ أثر وعمق في عقلية المرأة وحررها من القيود الاجتماعية، فاشتغلت في أعمال مختلفة وتقلدت وظائف متباينة، فتعليم الأنثى واشتغالها جنباً إلى جنب مع الرجل في المجتمع الحديث أصبح ضرورة وحتمية لا مفر منها.¹

وكان للحركة النسوية دور إضافي في أوساط النساء المتعلّقات التعليم العالي، حيث خلقت لديها وعياً بذاتها ومكانتها ودورها في المجتمع فسعت إلى الخوض في مناصب متعددة وفي شتى المجالات وخاصة المجال الاقتصادي الذي استقطب الكثير من النساء العاملات وبالذات المتعلّقات منهن²

ولما كان للتعليم دور أساسي في التنمية الشاملة للبلاد أولت الجزائر هي الأخرى اهتماماً كبيراً بالتعليم وخاصة تعليم الإناث ووضعت من بين أهم الأهداف المسطرة بعد الاستقلال، ومن أجل بلوغ هذا المبتغى " أقرت الدولة بأن كل من التربية والتعليم مصلحة عليا من مصالح الأمة وذات أولوية على غيرها من المصالح الأخرى، ...، كما أقرت بمجانبيته لكل من الرجل والمرأة على حد سواء ."³ وبفضل انتشار التعليم والشهادات العليا التي تحصلت عليها المرأة فتحت أمامها أبواب واسعة في المجال المهني وتغيرت طبيعة المهن التي تمارسها ومع ذلك تبقى بعض المهن محصورة بالنسبة لها.⁴

● **الدافع القانوني والسياسي:** ويتمثل في التشريعات والقوانين التي أقرتها الدول من أجل حماية واحترام حقوق المرأة العاملة، ومراعاة تكوينها البيولوجي والسيكولوجي، إذ نصت العديد من القوانين بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ميادين العمل ويكفل لها حق المساواة بينها وبين الرجل، ومن بين البنود التي برزت في هذا السياق نذكر منها :⁵

- الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر والحق بالتمتع بنفس فرص العمل.
- الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن.
- الحق في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات.

¹ محمد صفوح الأخرس ، تركيب العائلة العربية ووظائفها دراسة ميدانية لواقع العائلة السورية، ط2، منشورات الثقافة والإرشاد القومي، 1981، ص 250.

² مريم سليم ، وآخرون، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر ، ط 1 ، مركز الدراسات الوحدة العربية، لبنان ، 1999، ص 69.

³ رابع تركي أصول التربية والتعليم، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990، ص 387

⁴ Jack Havel, le travail à l'extérieur à la promotion de la femme: la condition de la femme, e d: Armand colin. paris, 1961. www.persee.fr 2024/04/14 01:30h

⁵ مصلح حسن أحمد ، حقوق المرأة في القانون الدولي العام، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 70، 2011، ص 197.196.

- الحق في المساواة في المعاملة، وفي الضمان الاجتماعي لاسيما في حالة التقاعد والمرضى، إضافة إلى الحق في العطلة المدفوعة الأجر، وملاءمة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الانجاب، وحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة.

كما نجد أن التشريعات القانونية عملت على حماية المرأة العاملة من أي شكل من أشكال الاستغلال، حيث أقرت بأن يكون عمل المرأة ينسجم والقيم الأخلاقية ويحافظ على شرفها وإنسانيتها. وبهذا " لم يعد من حق أرباب العمل استخدام المرأة في الأعمال المشتملة على نقل الأجسام الثقيلة، وبات العمل الليلي ممنوعا عليهن باستثناء عمل الطبييات والممرضات حيث صدر قانون 19 جوان 1987 المتعلق بمدة العمل، فُمنع العمل الليلي للنساء بين الساعة العاشرة والخامسة.¹

- ظهور مؤسسات دور الحضانة : ساعدت هذه المؤسسات في خروج النساء المتزوجات للعمل، إذ وجدن مكانا يرفع أطفالهن، فتشجعت بذلك المرأة (الأم) في الخروج للعمل بارتياح ذلك لاعتبار أن دور الحضانة هي مؤسسة آمنة هادفة تعمل على تنشئة الطفل خلال مرحلة عمرية محددة، وفق برامج تربوية معينة، تعوضهم عن الفراغ نتيجة حرمانهم من أمهاتهم بسبب انشغالهن بالأعمال الخارجية.² وقد لجأت بعض المؤسسات إلى توفير دور الحضانة داخل مؤسسة العمل، من أجل جذب اليد العاملة النسوية والحفاظ على استقرار العاملة بعملها.

المطلب الثالث عمل المرأة في المجتمع الغربي و العربي

يمكن القول ان عوامل دوافع عمل المرأة تعددت وتنوعت من امرأة لأخرى ومن محيط لأخر ، إلا فبمقارنة عمل المرأة في غرب والعرب نجد ان العدد مرتفع في الغرب ومنخفض عند العرب وهذا بسبب نوعية المجتمع وتقبله لهذه الفكرة وهذا ماستقوم بعرضه فيما لي

● **عمل المرأة في المجتمع الغربي بعد معرفتنا لدوافع خروج المرأة للعمل لابد من معرفة الوضع المهني للمرأة العاملة وكيف تطور في كل من المجتمع الغربي والعربي، لما له تأثير في تشكيل وتغير افكار الافراد.**

إن الاستقلال النوعي الذي حققه المجتمع الغربي بفضل التطور التكنولوجي خلق ظواهر عديدة منها خروج المرأة للعمل، ومشاركة الرجل في كسب العيش ومساعدته في تحمل مسؤولية الانفاق، وتجدد الإشارة عند الحديث عن المجتمع الغربي وعمل العنصر النسوي به وما حققه من نجاح ليس وليد الصدفة، بل كان نتيجة لمسيرة من النضال حتى أصبحت تصدر قوانين خاصة تحفظ لها حقها بهذا الشأن، ذلك لأن هذا المجتمع لم

¹ Serdjénian Evelyn, les femmes et l'égalité professionnelle: des moyens d'actions, e d: INSEP, paris, 1987,p61

² مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة (الجزائر)، 2006، ص 82.

يعطى للمرأة حقها ومكانتها إلا بعد ما حققتها بنفسها، عكس ما هو الحال بالنسبة للمجتمعات العربية الإسلامية، فالإسلام حفظ لها كامل حقوقها وكرمها أيما تكريم.

عمل المرأة في أوروبا: ساهمت الثورة الفرنسية 1789م وقيام الثورة الصناعية، إضافة إلى تغير النظام من الإقطاعي إلى الرأسمالي، في خروج المرأة إلى سوق الشغل،¹ حيث نجد في مطلع القرن 20 نسبة 30% من النساء العاملات في المجتمع الأوروبي لتتزايد بعد ذلك لتصل في فرنسا إلى 46%. ويمثل العمل النسوي ثلث القوى النشطة في المجتمع الأوروبي، بفضل ظهور المصانع والانتقال من العمل المنزلي إلى العمل المنتج والمعاد إنتاجه والانتقال إلى الورشة بعد أن فقد العمل الحرفي التقليدي مكانته، فظهر مكانه المنتج المصنع في المصانع الذي يمتاز بقلّة تكلفته ووفرته وجودته أيضاً.²

³ خاصة في ظل النظام الرأسمالي الاستغلالي، فهو يسعى في البحث دائماً على اليد العاملة الرخيصة وهذا ما تجسّد في العمل الأنثوي، وقد ساهمت التكنولوجيات الحديثة ودخول الآلة إلى المصانع في التسهيل على أرباب الأعمال عملية التوظيف فاعمل أصبح لا يتطلب جهد عضلي كبير لذا يتم توظيف النساء بأجر أدنى من أجر الرجل.⁴

عمل المرأة في المجتمع الإنجليزي: جاهدت المرأة الإنجليزية لمدة طويلة من أجل الحصول على حقوقها كاملة وحتى بداية القرن 19م كانت مهمشة في المجال السياسي، إذ لا تقبل مشاركتها في الانتخابات، ومع مطلع القرن 20م حتى أخذت المرأة حقها بعد جهد ونضال كبيرين من الخوض في التظاهرات وإنشاء حركات وجمعيات تعنى بحقوق المرأة وتدعو إلى المساواة وكان ذلك سنة 1927، فدخلت المعاهد والجامعات، وتحصلت على أعلى الشهادات في مجال الطب والهندسة وغيرهن من الشهادات التي كانت حكرًا على الرجل.⁵

إن عقلية الرجل الإنجليزي قد رفضت عمل المرأة وفكرة إدماجها في الوظيفة العامة ومزاحمتها للرجل مثل ما هو الحال في المجتمع الأوروبي، لذلك نجد مساهمتها في القطاع الصحي أو حتى السياسي جاء متأخرًا.⁶

¹ عثمان، فاطمة محمد علي، القيادة النسائية في عالم متغير، الملتقى المصري للإبداع والتنمية للنشر والتوزيع، الإسكندرية مصر، 1998، ص 11

² Rachel Silvera, les femmes et le travail : nouvelle inégalités, nouveaux enjeux, paris, 2000. www.persee.fr 2024/04/14 20:02

³ Martine Lurol, le travail des femmes en France: trente ans d'évolution des problématique en sociologie (1970– 2000), document de travail CEE, n7, mars 2001, p5

⁴ ألكسندر كولونتا، تحرير المرأة العاملة، تر فوار طرابلسي، طلال، الحسيني، ط3، دار الطليعة، بيروت لبنان، 1978، ص 23

⁵ نبوية موسى المرأة والعمل مؤسسة، هنداوي للتعليم والثقافة، مصر، 2012، ص 15.

⁶ كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 42.

عمل المرأة في المجتمع الأمريكي: ما كان يُميز عمل المرأة خارج المنزل في المجتمع الأمريكي هو : المعارضة من قبل النساء ذاتهن، لإعتبارهن أن المكان الأساسي للمرأة هو بيتها ورعاية شؤون الأسرة. هذه الفكرة التي سادت أوساط النساء المتعلّقات أخفضت من رغبتهن في الولوج إلى العمل واعتبرته مسؤولية إضافية غير مطلوبة،¹ لذلك أخذت الحركة النسوية في أمريكا منحى استراتيجي يخدم قضيتهم إذ اتجهن نحو الطبقة الوسطى من المجتمع وتحفيزهن على المطالبة بالمكانة الاجتماعية العالية من خلال العمل بوظائف رئيسية والحصول على مقابل مادي يعينهن في تلبية حاجاتهن ويغنيهن عن الفقر والعوز، ومباشرة بعد الحرب العالمية الثانية تحسّن الوضع وتزايد عدد العاملات مع تمتعهن بامتيازات مهمة كالعطلة المدفوعة الأجر ، عطلة الأمومة والإجازات المرضية، وفي سنة 1958م بلغ عدد العاملات الأمريكيات 23 مليون ومنذ ذلك الحين ونسبتهم في تزايد دائم.²

عمل المرأة في روسيا عاشت المرأة الروسية إلى وقت ليس ببعيد على هامش المجتمع، إذ كانت منعومة الشخصية والحقوق سواء في الأسرة أو المجتمع، مما جعلها عرضة للاستغلال من قبل الرجل، فمارست الأعمال الشاقة إذ لم يكن هناك أي مراعاة لتكوينها الفيزيولوجي ولا السيكلوجي، إلى أن جاء التيار الثوري بقيادة "لينين" ينادي بتحرير المرأة وسعى إلى خروجها للعمل واستغلال القوة الكامنة في المجتمع الروسي، وهنا قال مقولته الشهيرة: " أن الأمة لا تكون حرة حيث هناك نصف عدد سكان مقيدين بأعمال المنزل."³

ومنذ ذلك العهد أخذت مكانة المرأة ترتفع وتتساوى حقوقها مع الرجل، فأصبحت تعمل وتتقاضى أجراً مساوياً لأجر الرجل، إضافة إلى مميزات أخرى تتعلق بعطل الأمومة مدفوعة الأجر، وهنا يجب أن ننوه لنقطة مهمّة وهي أن المساواة في المجتمع الروسي ليس كله إيجابي وفي صالح المرأة كما يُخيّل لنا، فالندية قد تتعب كاهل الأنثى بالأعمال الشاقة التي لا تتحملها كالذكر .

وعليه يمكن القول ان التغيرات الاجتماعية والاقتصادية لها دور كبير في استمرارية عمل المرأة وزيادة نسبتهن فحين وجدت المرأة الظروف الملائمة داخل وخارج البيت سواء من الناحية الاجتماعية أو المهنية كلما حفزها على مواصلة عملها.

¹ كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص43.

² روبرت سميتس، المرأة والعمل في أمريكا، تر، حسين عمر ، مكتبة النهضة العربية، القاهرة مصر ، 1959، ص 29.

³ Laffont Robert, libration de la femme, bibliothèque Laffont des grands thème, e d Gramont, paris, 1975, p 121.

• عمل المرأة في المجتمع العربي

بعد عرض الظروف التي عاشتها المرأة في المجتمعات الغربية وهي تحاول العمل سنعرض فيما يلي اهم ما وجهته في المجتمع العربي ، تعيش المرأة العربية امتداد تاريخي للعقلية العربية حيث كان عمل المرأة الاساسي هو في خدمة وإرضاء أسرها والاعتناء بأولادها . وللتطور الاقتصادي والاجتماعي الذي مس المجتمعات العربية دور هام في تغيير حال المرأة وحول نظرتها للأنثى " من ربة بيت وقوة كامنة إلى اعتبارها مورد بشري مهم في التنمية الشاملة للمجتمع، فخرجت المرأة للعمل المأجور وانخرطت في أسلاك متباينة"¹

فدخلت المرأة العديد من المجالات العملية المتنوعة مثل ميدان التعليم الطب والإدارة وحتى المجال السياسي كان لها دور فيه، والجانب الأمني والذي كان حكر على الرجال فقط فعملت كشرطية وجمركية وكذا شاركت في النشاط التجاري فأصبحت مقاوله وتاجرة وبائعة، إذ لم يبق مجال إلا وطرقت بابه وتمكنت منه وأثبتت جدارتها فيه. ولابد من تنبيه لهذه النقطة برغم من المجتمع العربي يتشابه في التركيبة العقلية الى ان هنالك العديد من الاختلافات الفكرية وقد يعود هذا الى طبيعة التاريخية لكل مجتمع ومعارفه من تطورات تاريخية (الاستعمار ، الانفتاح على دول العالم السياحة الخ واذا قمنا بالمقارنة بين عمل المرأة في المشرق والمغرب العربيين ودول الخليج سنجد اختلاف واضح . وفيما يلي سنذكر اهم المخطات التي مرت بها المرأة العاملة في المجتمع العربي بداية من بلدان المشرق العربي (مصر، العراق، فلسطين...) ثم دول الخليج وصولا إلى دول المغرب العربي (تونس والمغرب حيث سنخصص جزء كبير لعمل المرأة في الجزائر كونها تعدها محل دراستنا .

- **عمل المرأة في مصر :** فقضية النوع تُطرح وبقوة في موضوع عمل المرأة بالمجتمع المصري، حيث نجد تمييز واضح في نسبة النساء العاملات لا يتعدى 18% في المقابل 65.7% بالنسبة للرجال حسب احصائيات سنة 2001م، ليس هذا فحسب بل قد تلجأ المرأة للعمل حتى بدون أجر على خلاف الرجل الذي نجده يختار المهن التي لا تتطلب جهد كبير والمناصب القيادية، أما المرأة فينحصر عملها في الزراعة وهو ما يمثل ثلث القوى العاملة أما الثلث الآخر موزعات على باقي القطاعات (الصحة والتعليم والإدارة ...) إذ يتمركزن غالبيتهن بهذه القطاعات، في حين الرجال يتمركزون في قطاع التصنيع والإنتاج والهندسة.² ومع بروز ظاهرة تأنيث القطاع الحكومي المصري إلا أن تواجد المرأة يبقى هامشي فهي تعمل في السكرتارية ككاتبة ولا تصل إلى المراتب العليا من الرئاسة ولكن يبقى هذا القطاع أفضل بكثير من القطاع الخاص، إلا أن نسبة مرتفعة من الفتيات وخاصة في مراحل عمرية صغيرة يلجأن إليه بصفة غير رسمية)، من أجل الحصول على لقمة

¹ شوكت جاويد، المرأة ما لها وما عليها مكتبة الأسد ، دمشق سوريا ، 1970، ص 115.

² أزهار جابر مراد، مقارنة جغرافية لقوى العمل النسوية في دول العراق ومصر والعربية السعودية، مج، أوروك للأبحاث الإنسانية، المجلد الرابع، العدد الثاني، ماي 2011، ص 17.

العيش ومساعدة أسرهن، حتى وإن اضطرون لتحمل ظروفه الصعبة والمتدهورة " فلا يوجد تأمين اجتماعي، أو حقوق عمالية، بالإضافة إلى طول ساعات العمل وانعدام البيئة الصحية في بعض الأحيان بهذا القطاع".¹

- **عمل المرأة في المجتمع الفلسطيني:** عند الحديث عن المجتمع الفلسطيني يتبادر لأذهاننا صورة المجتمع الغير مستقر ويفتقد للكثير من الأمن نتيجة للوضع التي يعيشها بسبب الاحتلال الإسرائيلي، هذا الوضع مكّن المرأة الفلسطينية من الدخول في سوق العمل ومساعدة الأسرة في الانفاق، فنجد في سنة 2014 نسبة العاملات تمثل 19.4% في المقابل 71.5% من اليد العاملة الذكورية، ووصلت نسبة البطالة في جنس الإناث في ذات السنة إلى 38.4% مقارنة بسنة 2013 كانت نسبتهم أقل وبلغت 33.5%.²

وفي مجال الحديث عن وضعية المرأة العاملة في المؤسسات الحكومية أو الخاصة في المجتمع الفلسطيني نجد أنها غير بعيدة عما قيل سابقا (في المجتمع المصري)، وما يفسر هذا التماثل الاجتماعي هي الثقافة المشرقية التي تعزز من السيطرة الذكورية على جميع المجالات اجتماعيا، اقتصاديا وسياسيا. لا بد للإشارة هنا أن القانون الفلسطيني قد حفظ لها كافة الحقوق، خاصة ما يتعلق بالتمييز بينها وبين الرجل في الأجر والعطل والترقية.³

- **عمل المرأة في دول الخليج** يصف "محمد" يسري و "إبراهيم دعبس" عمل المرأة الخليجية حيث يؤكدان بقولهما: "لقد عملت المرأة الخليجية الريفية في القطاع الزراعي، حيث تقوم إضافة إلى أعمالها المنزلية بزرع الأرض وسقيها، جني الثمار وتربية الدواجن وغيرها من الأعمال ولا يُسمح لها بممارسة نشاطات أخرى كالتجارة إلا عند الضرورة القصوى، حيث يُعتبر العمل الذي تمارسه المرأة الخليجية يخضع لقيم وتقاليد المجتمع، وعليه فإن التقاليد حددت الدور الإنتاجي للمرأة".⁴ هذا الوضع الذي كانت تعيشه النساء في الخليج المحافظ بالتحديد بالمناطق الريفية، كما هو الحال في مجل المجتمعات العربية البدوية، إلا أن بعد الحرب العالمية الثانية واكتشاف البترول تغير المجتمع وأصبحت دول الخليج من أغنى دول وارتفع المستوى المعيشي للأسر وصاحب هذا تطور اقتصادي ملحوظ مما انعكس على الوضعية الاجتماعية للمجتمع الخليجي، فتغيرت بذلك نظرتهم للمرأة، ولعملها فانخرطت تدريجيا في الأعمال الإدارية ودخلت المؤسسات العمومية والخاصة، وكانت هذه الخطوة محتشمة في بداياتها إلى أن تم القبول الاجتماعي بهذه المشاركة التي اعتبره الرجل منافسة له وفي عمله فأبقاها في مناصب أدنى ولم يسمح لها بالتطوير في مجالها المهني كما هو الحال بالنسبة للمجتمع السعودي،

¹أزهار جابر مراد، مرجع سابق، ص 19.

² ربا عنان، سعد، العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2015، ص 20.

³أعتدار الجريري، فداء البرغوثي، المرأة والعمل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، تشرين الأول (ديسمبر) 2010، ص. 9.3.

⁴محمد يسري، إبراهيم دعبس، الثقافة والعمل في المجتمع البدوي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر، 1996، ص 35.

ولعل ما يفسر هذا الوضع خاصة في هذه المجتمعات هي فكرة مفادها : إذا كان الرجل يحقق مدخولاً عالياً والمستوى المعيشي للأسر جيد بل وممتاز في كثير من الحالات، فما حاجة المرأة للعمل إن كلاً من دول الخليج والمجتمع السعودي يتميز بوجود قوى عاملة وافدة وبنسبة عالية، ففي إحصائيات وزارة العمل السعودي لعام 2006م وصلت نسبة العمالة النسوية 6.12 %، ويمثل الذكور 93.98 % بما فيها العمالة الوافدة وفي كل من القطاعين الخاص والعام، ونجد أن نسبة الاناث العاملات في القطاع الحكومي تمثل 34.07 % في حين تنخفض النسبة في القطاع الخاص لتشير إلى 2.19 %¹

- **عمل المرأة في المغرب** تختلف نسبة عمل المرأة في المجتمع المغربي عنه في المشرق العربي حيث أن المجموع الكلي للنساء العاملات لا يتجاوز 15.2 %، وتمثل المرأة العاملة 20.36 % من إجمالي موظفي الدولة.²

وغالبا ما تمتهن المرأة المغربية مهنة الفلاحة حيث تبلغ نسبتهن 37.8 % خاصة في المدن الريفية، ويختلف عليه الحال بالنسبة للمنطقة الحضرية.³ وعند الرجوع الى الخصائص السوسيو - ثقافية للمجتمع المغربي نجد أنه لا يزال يعاني من النسب المرتفعة للأمية في أوساط الجنس الأنثوي، ومع ذلك لم يمنع هذا المستوى من العمل، فنجد 7 نساء من كل 10 أميات أي ما تعبره نسبة 71.8 % في الوسط القروي، في المقابل 4 بين كل 10 نساء أميات أي بمعدل 39.9 % في الوسط الحضري، هذا ما يفسر التواجد المنخفض لنسب العاملات في المراتب العليا في الوظائف حيث تمثل 6.6 % فقط نسبة الفتيات اللواتي مستوى تعليمهن عالي.⁴

ومن خلال الإحصائيات المقدمة من قبل المندوبة السامية للتخطيط بالمغرب لسنة 2012، أن أعلى نسبة عمل للنساء تسجلها شريحة أعمارهن ما بين [15-25] سنة، هذه الأخيرة غالبا ليس لها مستوى تعليمي عالي وتعتبر يد عاملة رخيصة، مما يتم استغلالها من قبل الخواص وفي الأنشطة الفلاحية، خاصة وأن الحكومة المغربية تعتبر أن سن 15 هو السن القانوني للعمل وترفض رفعه إلى 18 سنة.⁵

¹ نورة عبد الرحمن اليوسف، تمكين المرأة السعودية 2009، ص 109، 110.

² محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، 2004، ص 259

³ Monique Gadant, Michèle kasriel, femmes du Maghreb au présent, e d du centre national de la recherche scientifique, paris, 1990, p 95.

⁴ وكالة أخبار المرأة، أرقام صادمة عن تشغيل النساء في المغرب، الرابط، أنظر الموقع: www.wonews.net 2024/04/08: 05:30

⁵ خديجة الفتحي، المرأة المغربية تطالب الحكومة بحصة أكبر في سوق العمل، الدار البيضاء مغرب ، أنظر الموقع: 2024/04/08: 08:35 www.Alarabiy.net

- **عمل المرأة في تونس:** يضمن القانون التونسي للمرأة حقوقها سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية فجعل منها امرأة كاملة الحقوق.¹ وهذا انعكس إيجابيا على المرأة فزادت نسبة النساء الناشطات اقتصاديا وبلغت 20.9% وهن موزعات بين القطاع الصناعي والخدمات 22.5% منهن المجال الزراعي و 83.2 النسب في سنة 1975م.² عندا الاطلاع على واقع المجتمع التونسي في الوقت الراهن بعد ثورة 14 ديسمبر، نجد أن وضعية المرأة مازالت في معاناة كغيرها من النساء في المجتمع العربي، عكس ما كان هي يُروّج له إعلاميا في السابق، ولعل أبرز المشاكل التي يعاني منها الجنس الأنثوي في مجال الشغل ظاهرة العنف بأشكاله ، سواء في ما يتعلق بالرواتب أو في حالات التسريح ، المناصب العليا، ساعات العمل، وعلى سبيل المثال نجد نسبة النساء المسرححات من العمل في قطاع النسيج والملابس الجاهزة خلال الفترة ما بين 2011 - 2016 م 78 % ، ضف إلى ذلك في المجال الزراعي الذي تتعرض فيه التونسية إلى شتى أنواع الانتهاكات ناهيك عن عدم استقرارها مهنيًا.³

المطلب الرابع انعكاسات خروج المرأة للعمل

أكدت الأبحاث والدراسات في علم النفس وعلم النفس الاكلينيكي، أن لخروج المرأة للعمل تأثير على سيكولوجيتها، فهي تواجه جملة من الاضطرابات نتيجة للضغوط المهنية والأسرية والاجتماعية بشكل عام، ونلخص كل من هذه المشاكل على حدى في النقاط التالية:

● الانعكاسات الصحية لعمل المرأة:

- **الاكتئاب :** إذ تشعر المرأة العاملة بالاكتئاب والإحساس بالذنب نتيجة الضغوطات النفسية والاجتماعية على شخصيتها، فهي مشتتة الفكر بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجهه وبين أسرتها وأطفالها ومنزلها وضرورة القيام " ⁴بواجباتها الكاملة اتجاههم. وتعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقها يجعلها في توتر دائم والاصابة بالإرهاق مما ينعكس سلبيا على سلوكياتها.

- **القلق:** يحدث هذا نتيجة عوامل متداخلة ومتباينة فللمرأة العاملة صلاتها الاجتماعية وأهمها الأسرية فهي مسؤولة عن أطفالها وعن دافع الأمومة وعدم قدرتها على إرضاء هذا الدافع بسبب الشغل يسبب لها

¹ علي شلق وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، ط1، مذكرة دراسات الوحدة العربية، بيروت لبنان ، 1982، ص 327

² Camille Lacoste -Dujardin, des femmes et des mères contre les maternités et patriarcat du Maghreb, 2ème édition, la Découverte, paris, 1985, p250. www.persee.fr 11:25h. Et www.confluences-mediterranee.com 08/04/2024, 8:30h

³ حياة الغافي، " 78 % من النساء العاملات في تونس يعانين من الاستغلال الاقتصادي " أنظر الموقع: www.arabstoday.net.

h.08:56/08/04/2024

⁴ سليم نعام، سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت لبنان ، 1984، ص 192.

القلق والخوف على مستقبل أسرتها.¹ ومن المتوقع في مجتمعنا وجود ضغوط كبيرة على المرأة والتي تزيد من نسبة توترها وقلقها وخوفها وتسبب لها الإحباط وسوء التكيف واضطرابات أخرى، علاوة على شعورها بإمكانية الاستغناء عن العمل في أي لحظة بزواجها إذا لم تكن متزوجة) أو أن تنعكس مشاكلها الشخصية والاجتماعية على أسرتها في حال كانت متزوجة وأم أيضا.² هذا بخصوص الجانب النفسي ناهيك عن المؤثرات الفيزيولوجية التي تتعرض لها المرأة من أعباء العمل، وما يتطلبه من مجهود عضلي، والوقوف لساعات طويلة ويقلل من قدرتها وتركيزها ويسبب لها أمراض كاحتقان الدم، ظهور الدوالي وغيرها، فيؤدي لحوادث في العمل بسبب الإرهاق والتعب وإلى أكثر من ذلك في حال كانت المرأة في فترة حمل.³

● الانعكاسات الأسرية والاجتماعية لخروج المرأة للعمل:

لقد أدى خروج المرأة للعمل إلى إحداث تغيير واضح على المستوى البنائي والوظيفي للأسرة الحديثة، وأبرز عدة آثار على المستوى الأسري والاجتماعي نذكر منها ما يلي:⁴

- مشاركة المرأة العاملة في السلطة الأسرية: فبعد أن حصلت المرأة على استقلاليتها الاقتصادية، مكنتها وضعها الجديد من الشعور بالقدرة على تحمل المسؤولية، والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بميزانية الأسرة، فالمال الذي تحصل عليه المرأة العاملة (الأم)، يعد أحد المصادر التي تعينها في اكتساب السلطة على البيت والأبناء، كما له أيضا أثر على العلاقات الزوجية، فبعد أن كان الزوج على قمة هرم السلطة وفق اعتبارات ثقافية واعتباره الرئيس الفعلي للأسرة، وأن المرأة تلعب دور المطيع والخاضع أصبحت العلاقة بينها في الوقت الراهن مبنية على أساس ديمقراطي يساوي بينهما في الحقوق والواجبات، وهذا حسب ما أثبتته الكثير من الدراسات.

- تغيير في نمط تربية المرأة لأبنائها : فغياب الأم العاملة عن أبنائها لساعات طويلة يؤدي بهم للشعور بالإهمال، فقد بينت إحدى الدراسات بالمجتمعات العربية أن 78 % من الأمهات العاملات يعتمدن على الأقارب أو الخدم أو دور الحضانة، في رعاية أبنائهن خلال فترة العمل، وهذا ما يفسره الفرق الكبير بين المستوى الخلقي للجيل الجديد وبين الجيل الماضي، غير أن هذه النتائج والانعكاسات تختلف من بيئة اجتماعية

¹ نفس المرجع، ص 193.

² سميرة حروف وأخريات، تحديد الاحتياجات التدريبية للقوى العاملة النسائية السعودية في الأجهزة الحكومية، الإدارة العامة للمكتبات، الرياض سعودية، 1961، ص 30.

³ أشرف محمد عبد الغني، المدخل إلى الصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية مصر، 2001، ص 169.

⁴ نادية فرحات عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، ع8، جامعة الشلف جزائر، 2002، ص.ص 127-131.

عن أخرى، فعمل المرأة في بعض المجتمعات ينعكس إيجابيا على الأبناء وعلى بناء شخصيتهم، وعلى مستوى طموحهم.

- **ضعف الروابط الاجتماعية والعلاقات القرابية** تميزت علاقات المرأة العاملة بالإيجاز الشديد مع الأصدقاء والجيران فهي تتجنب الاندماج وتوسع دائرة علاقاتها الاجتماعية نتيجة لتباعدات التي تنجر عنها من التزام بالتواصل المستمر والدائم، لذا أصبحت علاقاتها محدودة وسطحية.

إن مكانة المرأة والأدوار التي تمارسها في مجتمعاتنا المعاصرة حتمت عليها إعادة تشكيل شبكة العلاقات الاجتماعية والأسرية من أجل التكيف مع الوضع الجديد، فقد وجدت المرأة نفسها محصورة من كل الجوانب (أسرة، أبناء، عمل)، وفي الغالب عليها أن تُخَيَّر بين عملها وبين عائلتها، وفي كثير من الحالات وبالتحديد في المجتمعات العربية المحافظة يكون عمل المرأة عائقاً لها ويهدد استقرار الأسرة.

المبحث الثاني : نظريات المفسرة لعمل المرأة

إن الغاية الأساسية من التفسيرات النظرية شرح الظواهر الحادثة في المجتمع وعلى ضوءها يمكن للباحث فهم تجليات الظاهرة والعوامل المؤثرة عليها، ولتفسير الواقع الاجتماعي حسب المفكرين يتحدد بمستويين:

أولهما الماكروسوسيولوجيا : ويقصد بها تحليل معطيات الواقعة الاجتماعية انطلاقاً من البناء الاجتماعي كوحدة متناسقة الأجزاء فيدرس القضايا الكلية كالنظرية البنائية الوظيفية والماركسية بالرغم من اختلافهما في تفسيرات الظاهرة الاجتماعية

أما المستوى الثاني: يركز على اعتبار الوحدات الجزئية مرتبطة بواقع الفاعلين الاجتماعيين وهي الوحدة الأساسية للتحليل السوسيولوجي، وهنا للثقافة والتفاعل والفعل دور جوهري في تفسير المعطى الاجتماعي. وعليه سنقوم في ما يلي بعرض التفسيرات النظرية لعمل المرأة :

المطلب الأول النظرية الوظيفية

عالج العديد من الباحثين والمفكرين السوسيولوجيين موضوع عمل المرأة، وكل وزاوية تحليله واتجاهاته الفكرية، فنجد المنطلق الوظيفي يرى أن المجتمع عبارة عن نسق به مجموعة الأفراد وكل واحد منهم له وظيفة أساسية يقوم بها ، وتعبير أشمل هو : " الدور الذي يساهم به الجزء في الكل. إذ يفهم السلوك في نطاق معناه الذاتي عند الفاعل، فالأفراد من وجهة نظر الوظيفيين يمارسون أنواعاً شتى من الأفعال والتصرفات وأثناء ذلك

يتبادلون العلاقات الاجتماعية فيما بينهم، وإذا كان من الضروري المحافظة على هذه العلاقات الاجتماعية فلا بد لهم من وجود أنواع أخرى من النشاطات الجزئية التي تكون هادفة إلى المحافظة على الكل أي البناء

الاجتماعي".¹ ومنه للمرأة دور أساسي داخل النسق الأسري فهي تقوم تقوم بعدة وظائف رعاية شؤون البيت وتربية الأطفال وخدمة الزوج و... الخ، حيث من صعب تعوض مكان المرأة بالبيت ، في المقابل على الزوج القيام بواجباته اتجاه الأسرة في تحقيق متطلباتها، وهنا تنشأ العلاقة الترابطية بين وحدات الأسرة بتكامل الأدوار المناط بكل واحد منهم، إلا أن مع خروج المرأة للعمل انعكس وبلا شك على البناء الأسري خاصة مع بروز الأسرة النووية في المجتمع المعاصر ، فحسب رأي " مالنوفيسكي " : " أن وظيفة المرأة في البيت هي وظيفة مطلقة لا يمكن لأي أحد تعويضها، وخروجها للعمل يؤدي إلى إحداث خلل داخل هذا النسق. "² وفي ذات السياق يحدد " بارسونز " الأدوار داخل البيت ويرجع التقسيم إلى التمايز البيولوجي بين الجنسين، وأن الوظائف الأساسية للأسرة هي هذا التي تحدد مكانة المرأة، وحجة " بارسونز " في ذلك اعتبار " أن الأسرة كأي جماعة صغيرة لها معبر وقائد منفذ، وأنه من المفروض على المرأة القيام بالدور الأول والذي استمدته من واقعتي الحمل والرضاعة وكذا وظيفة التربية، في حين يتقلد الرجل الدور الثاني لعدم قدرته على أداء الوظائف سابقا الذكر، فعليه الخروج للعمل وهذا ما يكسبه القيادة الفعلية. "³

ومنه يتحقق التوازن على البناء الاجتماعي. إن تقسيم العمل حسب هذا الاتجاه له امتداداته ثقافية، فنجد دور المرأة تابع ومسير من قبل الرجل فقيم المجتمع تفرض على الرجل بسط سيطرته وعلى المرأة وتحقيق احتياجاتها، إن تفسيرات "بارسونز" حسب المنتقدين هي تفسيرات كلاسيكية وتخدم النظام الرأسمالي وأنه كان يسعى إلى استقرار المجتمع من خلال الحفاظ على الأدوار التقليدية التي تسهم في توازن واستقرار الأسرة.

في حين تختلف آراء " روبرت "ميرتون" في تحديده لدور المرأة فهو يرى: " أن المجتمع يتشكل من بناء اجتماعي ويتحدد هذا البناء على أنماط ثابتة نسبيا من السلوك الاجتماعي، وأن لكل عنصر من عناصر البناء وظيفة اجتماعية هامة وضرورية لبناء المجتمع، ويعتبر التوازن من خصائصها الجوهرية وأن العلاقات المتبادلة بين العناصر المكونة للنسق ثابتة نسبيا "⁴

ومنه وظيفة المرأة في البيت ليست مطلقة وإنما نسبية وخروجها للعمل لا يعد عائقا امام ادائها لواجباتها المنزلية اذا توفر البديل الذي يراعي شؤون عائلتها مثل مؤسسات للتنشئة الاجتماعية، ووهي أوساط تربوية مثل دور الحضانة بقصد الحفاظ على توازن الوظائف بالمجتمع من خلال القراءة في الفكر الوظيفي نلاحظ تضارب الآراء فيما يخص عمل المرأة فنجد مالنوفيسكي " و " بارسونز " يؤكدان على الوظيفة المطلقة للمرأة في البيت

¹ علي حوات، النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية، منشورات ELGA مالطا، 1998، ص 97.

² نقلا عن محمد سمير، التربية الأسرية، ط 1، مكتبة الأشوال، مصر، 1994، ص 113.

³ سوزان موللراوكين، النساء في الفكر السياسي الغربي، تر: إمام عبد الفتاح إمام، ط 1، التنوير للطباعة والنشر والتوزيع، 2009، ص 298.

⁴ حامد خالد، المداخل إلى علم الاجتماع، ط 1، جسور للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2008، ص 103.

ويعتبران أن التكامل الأسري والتكامل المنهني لا يتحققان إلا بعزل الأدوار بين الجنسين، فيكون دور المرأة في الأسرة في حين الرجل يتجه نحو عالم الشغل، ونجد من الموظفين أمثال "روبيرت ميرتون و ايميل دوركايم" يقرون على إمكانية خروج المرأة للعمل بكل أريحية لأن دورها ووظيفتها الأسرية هي نسبية بحيث يمكن للمؤسسة أخرى أن تحل محلها وتمارس وظيفتها بشكل مؤقت.

المطلب الثاني النظرية الماركسية

نجد ان مخرجات نظرية الماركسية تعاكس مع الوظيفية فيما يتعلق بتقسيم العمل وتوزيع الأدوار بين الجنسين، إذ يعتبرون أن الاختلافات البيولوجية بين الجنسين لا علاقة لها بمكانة الرجل والمرأة ودورهما، وإنما يرجع التباين بين وظائف كل منهما إلى السيورة التاريخية والتطور في المجال الاجتماعي، الاقتصادي والثقافي. يشرح كل من كارل ماركس¹ و " فريدريك انجلز طريحيهما حول التمييز الجنسي ومرجعاته، فأقر " انجلز" في مؤلفه " أصل الأسرة والملكية الخاصة والدولة" أن العوامل المؤدية إلى التمييز بين الجنسين هي نتاج للاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، حيث كانت المرأة ذات مكانة عالية قبل نشأة النظام الاقطاعي، فالرجل يخرج للصيد وهي تقوم بجمع الثمار إضافة إلى عملية الانجاب والتربية، فقد جمعت المرأة آن ذاك بين الدورين الاجتماعي والانتاجي فاكتملت بذلك مكانة اجتماعية أرقى وأعلى من الرجل حتى أن المجتمعات في تلك الفترة كانت تسمى بالمجتمعات الأمومية، إلا أن مع بروز الاقطاعية والرأسمالية وتطور قوى الإنتاج صاحب ذلك ظهور نظام تقسيم العمل، هذا الأخير الذي أدى بدوره إلى زيادة الإنتاج فظهر ما يسمى بالفائض وعليه تشكلت الثروة في يد الأقلية ونشأ نظام الملكية الخاصة والنظام الأبوي الذي فرض سيطرته،² فانقسم المجتمع إلى طبقات مبدؤها الأساسي، الاستغلال فتراجعت مكانة المرأة وأصبح دورها يقتصر في الجانب البيولوجي فقط.

ومنه يمكن القول أن التطورات الاقتصادية والاجتماعية لم تكن في صالح المرأة كما يعتقد كثير وانما كانت سبب في تراجع مكانتها وأحط من مركزها الاجتماعي، مما أدى بعد فترة من الزمن إلى ظهور حركات نسوية ماركسية راديكالية تندد بالوضع الذي آلت إليه وسعت إلى استرجاع حقوقها المسلوقة وهذا بإنجاح الثورات الاشتراكية، فنجاح هذه الأخيرة يؤدي إلى إلغاء كافة أشكال التمييز في المجتمع، وأول خطوة قامت تنمية الوعي لدى النساء بوجود اضطهاد طبقي يتعرضن له وأنهن مستغلات من بما هي قبل الرجل والنظام²

في ذات السياق يؤكد " ماركس" و " انجلز" في "البيان الشيوعي" على أن المرأة والأطفال هم ضحايا الرأسمالية فالمصانع يفضلون النساء على الرجال، لأنهن قوى عمل رخيصة فيعملن لوقت أطول وبأجر أقل، ويضيف "

¹ عدلي علي أبو طاحون، مرجع سابق، ص.ص 199-201.

² فاتحة حقيقي وآخرون، الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر والتوزيع اليونيسكو، بيروت لبنان، ص 23.

ماركس" في كتابه " رأس المال" أن المساهمة في الإنتاج والتحرر من استغلال الرأسمالية هما المرحلتين الأساسيتين لتحرر المرأة.¹ ومنه عمل المرأة من المنظور الماركسي يعد انطلاقة نحو تحرر واسترجاع المرأة لمكانتها وحقوقها

المطلب الثالث نظرية التغير الاجتماعي

يعرف " غريغوري " لازاريف" (Grigori Lazare) التغير الاجتماعي بأنه: "التحول القابل للملاحظة الذي يؤثر في بنية ووظيفة التنظيم الاجتماعي لجماعة ما ويغير مجرى تاريخها" أو كما يشير " ميلز" أنه : " التحول الذي يطرأ على الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الأفراد وكل ما يطرأ على النظم وقواعد الضبط الاجتماعي التي يتضمنها البناء الاجتماعي في مدة معينة من الزمن".²

استنادا الى مفهوم التغير الاجتماعي نلاحظ انه يمس الأدوار المتعلقة بالأبنية والنظم الاجتماعية، والبناء الأسري شكل من أشكال تلك الأبنية والتي حصل وأن تغيرت الأدوار التي يؤديها الأفراد بداخله خلال فترة زمنية متعاقبة، فكما جاء من قبل في شرح " انجلز" لمكانة ودور المرأة في ظل النظام الأمومي وكيف تحول إلى نظام الأبوي وما أنجر من تبعات هذا النظام، وما إن مرت حقبة من الزمن حتى استرجعت المرأة نسبيا مكانتها السابقة بفضل التغير الاجتماعي والاقتصادي أيضا، حيث صاحب هذا التحول ازدواجية الدور لدى المرأة فأصبحت تعمل خارج البيت مع حفاظها بأدوارها الأساسية في المنزل، وبالتالي تمكنت المرأة من مشاركة الرجل في تولي المسؤولية الاقتصادية وميزانية الأسرة،³ ومن أبرز العوامل التي مكنت المرأة من إحراز تقدم ملحوظ في مجال الشغل ومشاركتها في بناء اقتصاد الوطن هو حصولها على قدر وافٍ من التعليم مثلها مثل الرجل فانخرطت في شتى المجالات، وهو منعرج إيجابي في تاريخ المرأة ويمكن تلخيص مكانة المرأة في دورة مغلقة حسب نظرية التغير الاجتماعي الدائرية⁴ "لابن خلدون" ووفق ما جاء أنها حسب تحليلات المفكرين السوسيولوجين .

¹ تحليل أحمد خليل، المرأة العربية وقضايا التغير، دار الطليعة الجديدة، بيروت لبنان ، 1982، ص 120.

² محمد بوالنعمان، "سوسيولوجيا التغير الاجتماعي رؤية نظرية تحليلية"، مج، جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 34، 2012، ص 85.

³ عبد الكريم أحمد عزت وآخرون، المجتمع العربي، دار النهضة العربية، بيروت لبنان ، 1970، ص 84.

⁴ للمزيد من الاطلاع حول النظرية التغير الاجتماعي الدائرية أنظر : يوسف عناد زامل، "سوسيولوجيا التغير قراءة مفاهيمية (في ماهية التغير

المطلب الرابع نظرية المساواة بين الجنسين

شاعة هذه النظرية مع نشأة الحركات التحررية النسوية النشطة في المجال الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، والتي كانت تندد بالوضع القائم وتسعى إلى تغيير شامل لوضعية المرأة في المجتمع الغربي، فطالبت بحقوقها القانونية كاملة فيما يتعلق بحق التصرف بالملكية الخاصة، وغيرها ذلك لأنها تواجه الحياة مثل الرجل وكانت لكتابات "جون ستيوارت ميل" الفضل الأكبر في نشر هذا الوعي بالوسط النسوي الغربي.¹ وقد أرست هذه النظرية مبادئها الأساسية بعد فشل تحليلات سابقتها من النظريات ومنها النظرية البيولوجية، حيث انتقدت هذه الأخيرة واعتبرت أن الحتمية البيولوجية في تقسيم العمل هو تبرير قاصر فضعف المرأة لا علاقة له بتكوينها الجسماني بقدر ما هو مرهون بمدى أحقيتها في المشاركة الإنتاجية وتحررها من سيطرة النظام في الأسرة أو من قبل الدولة خاصة فيما يتعلق بالمجال المهني.²

المسلمات الأساسية التي جاءت بها هذه المساواة بين الجنسين نذكر منها:³

- التكوين البيولوجي (الجسماني) للمرأة لا علاقة لها بضعفها في المجال المهني
- ضرورة المساواة بين الرجل والمرأة خاصة فيما يتعلق بالمشاركة في الحياة عامة (الاقتصادية والاجتماعية والسياسية) إلغاء كافة أشكال التمييز والسيطرة ضد المرأة لصالح الرجل.
- تقسيم العمل بين الرجل والمرأة داخل البيت لتمكين المرأة من ممارسة عملها خارج البيت.
- المساواة بين الرجل والمرأة في تقلد المناصب العليا وتسيير شؤون الدولة. تجدر الإشارة إلى أن هذه النظرية وإن كانت لها صدى واسع النطاق في المجتمع الغربي إلا أنه لا يمكن تحقيق ذلك في المجتمعات العربية الإسلامية، فالإيديولوجية التي تتبناها هذه الجمعيات إضافة للوضع الذي تعيشه المرأة العربية يدفعانها لذلك، في حين أن الإسلام قد حفظ للمرأة مكانتها وأعزها ولم يترك مجال للصراعات بين الجنسين، فمن غير العدل وفق الفكر الإسلامي أن يتساوى الرجل والمرأة ليس في موضوع العمل فقط بل في مواضيع كثيرة، فليس الذكر مثل الأنثى)، وإنما الغرض من تلك الحركات هو تعميم النموذج الغربي على العالم العربي.

¹مذكور إبراهيم، وآخرون، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية، 1975، ص 548.

²حليم بركات، المجتمع العربي المعاصر، مركز الدراسات الوحدة العربية، لبنان، 1986، ص 189.

³باسمة كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مطبعة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت لبنان، 1987، ص 201 202.

3- خلاصة الفصل

وفي الاخير ومن ما عرضناه في هذا الفصل يمكن القول ان المرأة العاملة عديد من الدوافع المتنوعة التي دفعتها للعمل (دوافع اجتماعية اقتصادية نفسية سياسية قانونية... الخ لعل ابرزها الدافع المادي حيث نجد ان ظروف عمل المرأة في الدول الأوروبية لاقى بعض المشاكل حاله كحال العرب الا انه استطاع ان يعطي للمرأة المسافة وامكانية لازمة للعمل على عكس الدول العربية باختلاف مجتمعاتها لطالما حافظت على نظريتها الكلاسيكية وهي بقاء المرأة في المنزل غير مبالين بحاجتها ودوافعها للعمل ومع هذا عملت العديد من الدول والمنظمات لمحاولة سن قوانين كافلة وحامية للمرأة ومع هذا بقيت ان هذه القوانين الحامية لحقوق المرأة بقية حبر على ورق ندعو لتطبيقها ميدانيا لحماية المرأة من أي اعتداءات كما يمكن القول انه ان خروج المرأة للعمل يمكن ان يؤدي الى عدة انعكاسات سواء عليها في ذاتها فزيائيا او نفسيا او على المحيط التي هي به العلاقات الاجتماعية وغيرها ولهذا جاءت العديد من الدراسات وحتى النظريات التي عمدت لتفسير هذا الموضوع ومن بن الدراسات التي حاولت القيام بقراءة تفسيرية لعمل المرأة نجد النظرية الوظيفية النظرية الماركسية نظرية المساوات بين الجنسين . نظرية التغير الوظيفي... الخ حيث اختلفت وتضاربت الآراء من نظرية الى اخرى .

الفصل الثالث

المرأة الجزائرية و العمل في مجال التجارة

الفصل الثالث المرأة الجزائرية و العمل في مجال التجارة

تمهيد

المبحث الأول : المرأة الجزائرية و العمل

المطلب الاول تطور عمل المرأة في الجزائر

المطلب الثاني عمل المرأة في القانون الجزائري

المطلب الثالث تحديات المرأة العاملة في المجتمع الجزائري

المطلب الرابع مجالات عمل المرأة في الجزائر

المبحث الثاني : عمل المرأة في المجال التجاري

المطلب الاول مزاولة المرأة للنشاط التجاري تحديد مفاهيمي

المطلب الثاني المنظور الإسلامي لعمل المرأة في المجال التجاري

المطلب الثالث المنظور القانوني والاجتماعي لعمل المرأة في المجال التجاري

خلاصة الفصل

تمهيد

يعرف المجتمع الجزائري تطورات عديدة في شتى مجالاته ومن بينها تطور في سوق العمل وتنوع في اليد العاملة ويعد من المجتمعات العربية المسلمة التي تأطرها قواعد واطر دينية وعرف وتقاليد، وهذا الذي يجعل من عمل المرأة فيه محور حديث واسع فبرغم من النقلاات النوعية وتاريخية له الى انه يبقى محافظ للعقلية كلاسيكية بكون ان مكان المرأة في المنزل وفي المطبخ تحديدا ومع هذا ، لم يكن مانع لخروج المرأة والعمل ودخول في هذا التحدي ، بل يمكن القول ان المرأة الجزائرية حققت اكثر من ذلك ودخلت لمجالات عديدة كانت حكر على الرجال فقط (تعليم الصحة القضاء الملاحاة بأنواعهاالخ) بل حتى في الاسلاك الحساسة مثل الامن الحماية ...الخ ولعل من بين اكثر الاعمال التي مارستها واحداثت صخب العمل هو العمل في المحل التجاري و يعتبر المحل التجاري مالا منقولاً معنوياً ذا قيمة مالية كبيرة تعادل قيمة العقار فهو عنصراً هاماً في الذمة المالية للتاجر، كما يعد عماد الاستثمار ، إذ يندرج تحت الأموال الخاصة بالتجارة و لا يعود المحل التجاري على التاجر صاحب المحل التجاري بالفائدة فقط، وإنما يمكن القول ان المحل تجاري هو فائدة للعاملين فيه باختلاف اجناسهم ،ويعد مصدر رزق لهم.

ومن بينهم المرأة فنجد اليوم ان النساء اصبحن يعملن في المجالات التجارية باختلاف نوع المنصب ومنه سنقوم في هذا الفصل بمعرفة ما اهم النقاط المتعلقة بعمل المرأة الجزائرية خاصة في مجال التجارة

المبحث الأول : المرأة الجزائرية و العمل

عرف المجتمع الجزائري محطات تاريخية مهمة لجزائري مست الجانب الاجتماعي والسياسي والاقتصادي خاصة بعد الاستقلال، وهذا ما انعكس على المؤسسات الاجتماعية ومن بينها الأسرة، حيث تغير نمط الأسرة من الممتدة إلى الشكل النووي، الأمر الذي فرض على المرأة الجزائرية تحمّل مسؤولية الأبناء والبيت فخرجت للعمل لتؤمن الحياة الكريمة لعائلتها مواجهة أقسى الظروف، إلا أن القانون الجزائري سرعان ما ساهم في التقليل من معاناتها بحفظ حقها وحمايتها سواء داخل الأسرة أو العمل.

ومنه في ما يلي سنقوم معرفة اهم النقاط التي مرت عليهم المرأة الجزائرية في المجتمع قبل وبعد الاستقلال ووجهة نظر المشرع الجزائري للمرأة، وعملها... الخ

المطلب الأول تطور عمل المرأة في الجزائر

في هذا العنصر سنتعرف على وضعية المرأة العاملة في المجتمع الجزائري في فترتين مهمتين الاحتلال الفرنسي وفترة ما بعد الاستقلال:

● عمل المرأة الجزائرية أثناء فترة الاحتلال الفرنسي

يشهد التاريخ أن المرأة الجزائرية قد وقفت جنباً إلى جنب الرجل أثناء الاستعمار وأثبتت مواقف شهيمة عبر التاريخ مدى الحياة، فكانت سنداً يعتمد عليه أثناء الثورة، وقد شغلت المرأة عدة أدوار " فكانت ممرضة تداوي الجرحى إضافة إلى الاهتمام بالشؤون الإدارية بمساعدة كاتب القيادة وتشغل بالكتابة الرقاقة لإعداد المنشورات وأوراق الدعايات وأوصال الاشتراكات ونشر الأخبار والمعلومات والأوامر وكتابة التقارير السرية والقوانين العسكرية وتلقي المجاهدة المثقفة دروس في التوعية السياسية"¹.

عبر شهادات المؤرخين يؤكدون أن للمرأة دور فعال سواء في الأرياف أو المدن وسواء كانت متعلمة أو خلاف ذلك، إضافة إلى عملها الثوري حافظت المرأة الجزائرية على بيتها وأبنائها بعد غياب الرجل وانشغاله بالثورة، فبعد أن استولى المستعمر على ممتلكات الجزائريين من أراض وبيوت لم تجد المرأة سبيلاً للإنفاق على عائلتها سوى العمل لدى المستعمر فاستخدمها في المجال الزراعي وكخادمة في البيوت بأجر زهيد. والمميز في تلك الفترة أنه بالرغم من الأوضاع المضطربة مع انعدام الأمن والاستقرار، إلا أن موضوع المرأة لقي اهتماماً كبيراً من قبل الحركات الإصلاحية وفي المؤتمرات، فنجد في الأربعينيات من تلك الفترة وبالذات في سنة 1945 م جاءت الدعوة إلى النهوض بمكانة المرأة وتحريرها من قيود العبودية وكافة أشكال الاستغلال، فنوقشت

¹ أنيسة بركات درار ، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985، ص 36

قضيتها على مستوى الصحافة والمجلات والجرائد ومن أبرز القضايا التي طرحت في هذا المجال قضية تعليم المرأة وهنا تضاربت الأفكار وانشطرت الآراء بين المؤيد والمعارض ففي كتابه " بدور "الحياة" يدعو " رمضان "حمود" إلى تعليم المرأة فيقول: "إن المرأة الجزائرية لا تزال على فطرة طاهرة وإن كانت جاهلة فلنعلّمها ما يهمها من ضروريات الحياة لا غير¹ . وفي ذات السياق يؤيد قائد الحركة الإسلامية "عبد الحميد ابن باديس" الفكرة ويحث على وجوب تعليم المرأة ولكن : " على أن يكن هذا التعليم قائما على أساس الدين والقومية والأخلاق النسوية المحمودة ولن يذهب في النهوض بالمرأة أبعد من رفع الأمية عنها² .

ومنه نستطيع القول ان عمل المرأة انا ذاك كان نضالا اكثر من امتياز خرجت فيه المرأة للعمل بدوافع قوية حيث لم تحصل المرأة آنذاك لم على فرصة لاختيار نوع المهنة بل كانت محددة إما في مجال الجهاد أو في خدمة المستعمر لذلك . ونالت المرأة حقها السياسي في الانتخاب سنة 1947 حيث انطلقا من هذه الفترة تم تبني العديد من الافكار وبناء التوجهات كان لها اثار عن عمل المرأة في المراحل التي بعدها

● عمل المرأة الجزائرية بعد الاستقلال

بعد الاستقلال كان البنائي الاجتماعي ونظامي في حالة اجهاد مشنت ومدمر حيث كان لا بد من تصافر مجهودات جميع شرائح المجتمع لإعادته واقامته من جديد ، وهنا واصلة المرأة جزائرية نضالها خاصة وأن الكثيرات منهن قد تزلن وأصبحن بلا معيل، وكانت للقرارات السياسية دور فعال في تشجيع عمل المرأة وذلك بحفظ حقوقها وتحفيزها على التنمية الشاملة للبلاد وحتى يتحقق ذلك كان لا بد على السلطات الحاكمة أن تؤمن تعليمًا كاف لأفرادها من أجل إصلاح ما دمره المستعمر فأقرت بمجانية التعليم وإجباريته والقضاء على الأمية.³ فانتشر التعليم في المجتمع الجزائري فسمح للفتاة بواصلة تعليمها والوصول للمراتب العليا وكذا الالتحاق بعالم الشغل بعد أن تغيرت ذهنية الأسرة ونظرتها التقليدية للعمل، فبدأت ظاهرة خروج المرأة للعمل تتوسع في أوساط الجنس الأنثوي، إلا أن في البداية كان المجتمع قد حدد المهن التي يقبل للمرأة مزاولتها مثله مثل كل المجتمعات العربية والمشرقية بالتحديد حيث ضيق على المرأة المجال وحصر عملها في ثلاث قطاعات أساسية وهي (قطاع الصحة، التعليم ، الإدارة باعتبارها الأنسب لها ويشترط عليها أن يكون مكان العمل ليس بعيدا عن مكان سكن المرأة.⁴

¹ رمضان ،حمود بدور الحياة، نقلا عن أنيسة بركات درار، مرجع سابق، ص 17.

² أنيسة بركات درار، مرجع سابق، ص 20.

³ الطاهر زرهوني، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1994، ص 19.

⁴ Hélène Vandeveld Dailliere, Femmes Algériennes à travers la condition Féminine dans le constantinois depuis l'indépendance, opus, Alger, 1980, p 199.

إلا أن المرأة الجزائرية لم تكتفي بهذا بل شاركت في مجالات وقطاعات مختلفة وأصبحت تنافس الرجل حتى في المناصب السياسية والقيادية، فتزايدت المطالبة النسوية نحو العمل خاصة في المناطق الحضرية والمدن الكبرى، لتتحد بعد ذلك نحو الأرياف بنوع من الاحتشام، ومنذ تلك الفترة (السبعينات) بدأت قضية الفوارق الجنسية تتراجع وأقيمت المرأة بشكل مباشر في خطط التنمية في المدن والأرياف.¹

و عند الحديث عن انفتاح المجتمع الجزائري وتحرره نسبيا من قيود العقلية التقليدية فإن هذا لا يعني عدم وجود أو تلاشي كلي لفكرة معارضة عمل المرأة، وإنما تراجع مقارنة بما كان عليه في السابق الأربعينات من القرن العشرين)، ففي بداية التسعينات تغيرت الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية المتمثلة في انخفاض القدرة الشرائية للأسرة الجزائرية وتوجه الاقتصاد الجزائري نحو اقتصاد السوق، الشيء الذي دفع بالنساء إلى البحث عن فرصة للعمل خاصة في ظل شح المناصب وانتشار البطالة في الوسط النسوي، مع العلم أنها في هذه الفترة كانت قد حظيت بقسط لا بأس به في مجال التعليمي، فللازمة الاقتصادية أيضا دور فعال في تغير وجهة نظر الأسرة في المجتمع الجزائري لعمل المرأة. أما في بداية الألفيات سنة 2000م بلغت نسبة النساء العاملات 61.2 % في المدن بينما سجل نسبة أقل منها في الأرياف تعبر ب 38.8 %²، وفي سنة 2014 م ارتفعت نسبة اليد العاملة بالمنطقة الحضرية حيث سجل 67% حيث يمثل عدد الاناث ب 1334 مقابل 5528 ذكور ، أما في الريف فقد سجلت نسبة 33% تمثل عدد الاناث ب 389 في حين عدد الذكور وصل إلى 2988³ وما يفسر هذه النتائج هو تأثير البنية الثقافية البدوية التي تعتبر عمل المرأة شيء ثانوي وغير ضروري خاصة في المناطق الريفية، فلاتزال النظرة الدونية لعمل المرأة وعلى عدم وجود ضرورة لعملها، أما فيما يخص نسب القوى العاملة بشكل عام والنسوية بالخصوص لسنة 2016م لم نلاحظ تطور كبير عن سنة 2014م و 2015م.⁴

المطلب الثاني عمل المرأة في القانون الجزائري

اعطى المشرع الجزائري عمل المرأة الاهمية التي يستحقها كونها اساس المجتمع ، حيث لو عدنا الى القوانين منذ استقلال اليوم نجد ان المشرع يعمل جاهد لوضع النصوص القانونية الحامية للمرأة ، و حظيت بمكانة " في كل من الدستور، قانون الانتخابات قوانين الأسرة الجنسية، قانون العمل، قانون العقوبات، قانون حماية الصحة وترقيتها والضمان الاجتماعي⁵،

¹ سميرة السقا، "تغير وضعية المرأة والتغيرات الأسرية والتغيرات الاجتماعية، ج 1، الجزائر 2006، ص 175

² الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام نتائج 2000، رقم 39، نشرة 2001، ص 10

³ الديوان الوطني للإحصائيات الجزائر بالأرقام نتائج 2013-2015، رقم 46، نشر 2016، ص 17.

⁴ للمزيد من الاطلاع على احصائيات، 2016، أنظر الديوان الوطني للإحصائيات الجزائر بالأرقام نتائج 2014 - 2016، رقم 47، نشرة 2017، ص 19.

⁵ نريا التيجاني، وسائل التغير الاجتماعي ومؤثراته في الجزائر، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 117.

وفي ما يلي سنعرض اهم القوانين التي تبين فيها كيف أن القانون الجزائري قد وضع نصوص قانونية لحماية المرأة في العمل :

● عمل المرأة في الدستور الجزائري

نصت المادتان 29 و 31 من دستور 1996م المعدل في سنة 2008م بموجب القانون 08-19 المؤرخ في 15 / 11 / 2008م¹،

– **المادة 29 :** " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس.

– **المادة 31 :** من ذات الدستور على ضمان المساواة بين كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق دون مشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

– **المادة 31 مكرر:** " تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجلس المنتخب." يظهر من خلال هذه المواد أن المشرع الجزائري لم يفرق بين الرجل والمرأة بل ساوى بينهما في الحقوق والواجبات، وأن للمرأة نفس الحظوظ في المشاركة في الحياة الاقتصادية والسياسية.

ونجد في ذات السياق فيما يخص علاقات العمل، هي الأخرى لم تفرق بين الجنسين وهذا طبقاً لنص المادة 17 من القانون 8-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال²، والمادة 08 من القانون 10682 المتضمن علاقات العمل الفردية³، وكذا قد نصت المواد (17، 141 (142) من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁴، على تسليط العقوبات على أي طرف من الاتفاقيات الجماعية التي قد تتضمن تمييزاً ضد النساء في العمل⁵. ليس هذا فحسب بل أن القانون الجزائري أخص المرأة بجملة من القوانين التي تتوافق وتكوينها الفيزيولوجي من جهة والمتطلبات الاجتماعية من عادات وتقاليد من جهة أخرى، فحدد المسموح من الأعمال والأوقات الأنسب لها حماية من الأخطار التي قد تتعرض لها إزاء العمل ونذكر منها : القوانين التي تمنع تشغيل المرأة في ظروف قاسية (شاقة ومرهقة) كما يمنعها من العمل ليلاً إلا في حالات خاصة وقد حددت قانونياً ووفق ضوابط معينة والتي تتضمنها مواد القانون 90-11 (السابق الذكر) إضافة إلى المساواة في الأجور دون

¹الدستور الجزائري 1996 المعدل بموجب القانون رقم 08-219 المؤرخ في 15/11/2008، الجريدة الرسمية عدد 63، سنة 2008.

²القانون رقم 78/12 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32، بتاريخ 08/08/1978.

³القانون رقم 82/06 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الجريدة الرسمية عدد 09، بتاريخ 1982/03/02.

⁴القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، بتاريخ 1990/04/25.

⁵أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 105-106

تميز واستفادت النساء الحوامل من عطل الأمومة خلال فترة الولادة وما تعلق بالترقية والتكوين والعطل ،¹ فنلاحظ من خلال هذه القوانين أن الدولة الجزائرية لم تخرج من بوتقة القوانين والأحكام الدستورية للمواثيق والاتفاقيات الدولية، بل جاءت مطابقة لها لا سيما ما تعلق بعمل المرأة والتي في مجملها تسعى إلى تحقيق تكافؤ الفرص والقضاء على الجندرية والمساواة بين الجنسين،² من بين هذه الاتفاقيات الدولية الخاصة بعمل المرأة والتي صادقت عليها الجزائر فيما يلي:³

- الاتفاقية رقم 100 لعام 1951م الخاصة بالمساواة في أجور العمال عند تساوي العمل.
 - الاتفاقية رقم 142 لعام 1975 الخاصة بتكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في مجالات التدريب المهني.
 - الاتفاقية رقم 156 لعام 1981 الخاص بالمساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء.
- ومنه نجد ان القانون و اتفاقية أو نص أو مادة قانونية صادرة عن المنظمة الدولية المتعلقة بحقوق وحرثات الانسان إلا وفرضت بشدة ضرورة المساواة بين الجنسين وتحسين ظروف العمل وتسهيل على النساء ولوج عالم الشغل والمساهمة في تحقيق التنمية والتي تعني بمفهوم الدولة الجزائرية ودول العالم الثالث بشكل عام :
- هي توظيف الموارد من أجل رفع مستوى المعيشة والحد من الفقر، هذا الهدف الذي حددته الجزائر غداة الاستقلال، وبالفعل كرست له جميع القوانين لتحقيقه بداية من ميثاق الجزائر 1964م و دستور من 1963، 1976، 1989، إلى يومنا هذا ..⁴

● عمل المرأة في الخطاب السياسي الجزائري

لا يمكن الإغفال عن دور الخطاب السياسي في تحفيز النساء على التقدم وبخطى واسعة وإزاحة ملامح الخوف، فالتعزيز الذي تلقته المرأة في قرارات رؤساء الحكومة، دفعها للعمل ولتنخبطي الحواجز الاجتماعية (عادات، تقاليد، أعراف) أو ما سميت بالعقلية المتحجرة للذهنيات، ونذكر من بين هذه الخطابات ما يلي:

- خطاب الرئيس الراحل هواري بومدين " 2 أفريل 1974م خلال المؤتمر الثالث للاتحاد الوطني للنساء أين قال: " إن النظام الثوري يعمل على مساعدتكم من خلال إعداد تشريع يفتح أمامكم كل الأبواب نحو

¹ أنور مقراني، حسان حامي، سوق العمل في الجزائر ووهم الهيمنة الجندر في محك المخيال الاجتماعي، مج العلوم الاجتماعية، المجلد 7، العدد 29 جامعة الأغواط، مارس 2018 . ص45.

² محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية ، القاهرة مصر ، 2000، ص 6.

³ محمد أحمد إسماعيل، نفس المرجع، ص 13.

⁴ تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية "دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006 ، ص 40

المستقبل، ولكنه يتوجب علينا تحسيد هذه القوانين وتطبيقها، لا نتظرون أن نفرض تغيير بعض الذهنيات المتحجرة بالقوة...¹ وهذا تصريح واضح بمصادقية السياسة الحكومية تجاه المرأة وعملها ، ، إلا أن الضوابط التي تفرضها القيم الاجتماعية حالت دون التحرر المنتظر من قبل النساء خاصة وأن في تلك الفترة كان لا يزال النظام الأبوي والسلطة البطيركية تتربع في وسط الأسرة الجزائرية (الأسرة الممتدة)، أين وقف النظام السياسي عاجزا إزاءها.

- خطاب الرئيس " عبد العزيز بوتفليقة 15 أبريل 1999 م الذي عزز من خلاله دور ومكانة المرأة في المجتمع الجزائري بقوله : " العمل على القضاء على كافة أشكال التمييز التي تعيق أو تحول دون التعبير عن القدرات الفردية، وما ينجر عنها من تهميش، وفي هذا الإطار بالذات تفرض ترقية المرأة وجوبها بصورة طبيعية، وهذا الانشغال يملية مطلب الانسجام من التحولات المعتمدة التي شهدتها مجتمعا، والتي جعلت الفتيات يصلن وبأعداد متزايدة في ظل المساواة بينهن وبين الفتيان إلى جميع التخصصات المهنية المتداولة في العالم المعاصر² من الخطاب صرح رئيس بضرورة إعطاء للمرأة حقها في إثبات قدرتها وعدم تهميشها. وفي برنامج التنمية الخماسي (2010 / 2014) أصدر رئيس الجمهورية بيان عبارة عن مرسوم رئاسي تناول في البند الثالث منه قضية المرأة وحماية الأسرة والطفولة من خلال إنشاء مركز وطني للدراسات والإعلام والتوثيق في هذا المجال، " قصد انجاز دراسات واستغلال المعطيات من أجل مساعدة السلطات العمومية على إعداد وتنفيذ أعلن السياسة الوطنية لترقية المرأة وحماية الأسرة والطفولة وفي ذات السياق، كلف رئيس الجمهورية الهيئة الحكومية وأكد على تعجيل في تجسيد القرارات والإجراءات التي عنها في 8 مارس 2009 وعلى الخصوص تشجيع التكوين بما في ذلك بالبيت لفائدة الفتيات والنساء خاصة في المناطق الريفية وإنجاز برنامج دور حضانة المتوحي منه تسهيل دخول المرأة الحياة العملية إلى جانب الأحكام التشريعية القاضية برفع حظوظ المرأة في عضوية المجالس المنتخبة طبقا لأحكام "الدستور"³ في حقيقة الأمر أن منذ 1999م أي منذ تولي الرئيس " عبد العزيز بوتفليقة " رئاسة الجزائر دافع عن المرأة بكل جدية وليس مجرد حبر عن ورق بل وضع اليات وكرس كل ما يتوجب لحماية حقوق المرأة وفتح مجال امامها خاصة في مجال العمل وعن ضرورة إدماجها في الحياة الاقتصادية والسياسية وكانت فترة حكمه منعرج كبير لصالح المرأة أين تقلدت فيه مناصب عديدة لم تصل إليها من قبل وأخذت هذه الظاهرة (خروج المرأة للعمل) بالانتشار سواء في المدن أو الأرياف وفي

¹ بلقاسم بن زنين المرأة الجزائرية والتغيير : دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية" ، مج إنسانيات، العدد 57-58، 2012، ص 5

² برنامج الرئيس عبد العزيز بوتفليقة المقدم لانتخابات الرئاسية 15 أبريل 1999، ص 42. نقلا عن الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار ، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة 2013-2014، ص 67.

³ برنامج التنمية الخماسي 2010-2014، ص ص 65، أنظر الموقع : <http://algerianembassysaudi.com/PDF/quint.pdf>

قطاعات متباينة، وقد ادعى الكثر ان هذه السياسية التي اتبعها الرئيس السابق ليس الا خطة لكسب صوت المرأة الجزائرية في الانتخابات انما تحتل سرية واسعة من المجتمع

- خطاب الرئيس " عبد المجيد تبون " يوم الخميس, 07 مارس 2024 والذي جاء فيه "إننا في الوقت الذي نعتز فيه بكل ذلك، نؤكد أن المناصفة الحقبة التي نعمل على تكريسها ليست منة أو تكريماً، بل هي مكسب دستوري، يتعين أن يتجلى بصورة واضحة وعلى أوسع نطاق في مجتمعنا، ولن يكون هناك أي تراخ أو تغافل عن المساس بهذا المبدأ من أي هيئة أو إدارة أو مسؤول صاحب قرار يعتمد إلى الإنقاص من أهلية وكفاءة وقدرة المرأة الجزائرية وحرمانها من حق يعود إليها على أساس المؤهلات المؤكدة لشغل أية وظيفة أو مسؤولية مهما دنت أو علت. إن أخواتنا وبناتنا اللاتي يحتفن اليوم بهذه المناسبة هن امتداد معبر عن نضال وكفاح المرأة الجزائرية المشرف منذ غابر العصور وخلال ثورة التحرير المباركة، وهن كذلك حاملات لأمل الجزائر الجديدة التي يشاركن في بنائها في الأرياف والقرى والمدن، أين مازالت المرأة الريفية رمزا للتضحية والكد الشريف، وفي المدن والحوضر الكبرى، حيث المرأة تتواجد في أعقد وأدق المهن وتحرز مكانتها المستحقة في كل الوظائف والمهام والمسؤوليات".¹

المطلب الثالث تحديات المرأة العاملة في المجتمع الجزائري

ليست التحديات المرأة هي فقط ما تعائشه في العالم الخارج وانما هي تحديات حتى بين نفسها حيث تسعى الى التوفيق بين أدوارها المهنية وواجباتها الأسرية، وتجاوز المشاكل التي قد تعرقل مسارها، وفيما يلي سنحاول تلخيص اهم المشكلات و صراع الأدوار التي تواجهها المرأة الجزائرية نتيجة لعملها والتي تسعى لتغلب عليها وقد تعددت هذه التحديات بين تأخر سن الزواج، تراجع معدلات الخصوبة التحرش والعنف وغيرها... الخ ومع هذا لقد ركزنا على إلا أننا ركزنا مشكلة صراع الأدوار .

● **تعدد الأدوار وصراعها** لعل هذا من أهم التحديات التي تصادفها المرأة العاملة في كل المجتمعات ومنها المجتمع الجزائري هو تعدد الأدوار فهي تعمل خارج البيت ولساعات طويلة وفي ذات الوقت ملزمة برعاية شؤون البيت إضافة إلى تربية الأبناء (بالنسبة للمرأة العاملة المتزوجة)، ناهيك عن العلاقات الاجتماعية والقرابة التي لا يمكن بأي حال تجاوزها حتى وإن كانت المرأة تعيش في أسرة نووية فالروابط الاجتماعية بالمجتمع الجزائري حتى وإن قلت خاصة في الآونة الأخيرة بسبب كثرة الانشغالات وتزايد الأدوار، إلا أنها لا تنقطع وبالتالي في نهاية المطاف تجد المرأة نفسها تعيش في صراع كبير من أجل التوفيق بين كل الأدوار المناطة بها دون أي تقصير أو خلل، ويزداد الأمر تعقيدا إذا ما كانت هذه الأدوار تتعارض فيما بينها، ذلك أنها محط أنظار

¹ تم الزيارة يوم 2024/05/01 على الساعة 02:30 متوفر على الموقع :

<https://www.google.com>

الكثيرين ومنهم أسرهما وبالدرجة الأولى الزوج الذي لا بد وأن تثبت أمامه جدارتها وتفانيها في أداء أدوارها مما ينعكس وبلا شك على صحتها النفسية والجسمية على حد سواء، ويهدد استقرارها الأسري والمهني أيضا.¹

ومع ذلك فقد أثبتت الدراسات أن عمل المرأة يؤدي بها إلى التقصير في أعمالها المنزلية لاسيما وأن عدد كبير من الأزواج يرفضون مساعدة زوجاتهم في تولي مسؤولية البيت وتقدر نسبتهم ب 55%² إن مساهمة الرجل في العمل المنزلي حتى وإن كانت فهي تتم بتحفظ شديد وفي الغالب تشمل المساعدة في رعاية الأبناء وتنشئتهم، وهذا التعاون في تأدية الأدوار بين الزوجين لا يتحقق دائما في . لاعتقاد السائد أنه من العيب على الرجل مساعدة زوجته في التربية والمنزل، فدوره يكمن في تحقيق المتطلبات المادية دون غيرها، وهذا العرف لا يتوافق مع تعاليم الدين الإسلامي ولا مع مقتضيات المجتمعات المتطورة ومنه نلاحظ ان المرأة تعاني من تعدد ادوارها بالاضافة الى عدم تقبل عمل المرأة في بعض المهن التي قد تتعارض وقيم المجتمع فهنا يصبح الأمر أكثر تعقيدا، فالمتغيرات الثقافية من العادات والتقاليد وأعراف تشكل في مجملها صراع آخر تخوضه المرأة في سبيل الحفاظ على عملها وبيتها .

المطلب الرابع مجالات عمل المرأة في الجزائر

تعمل المرأة الجزائرية في جميع مجالات المتاحة في البلاد باختلاف قطاعاته كما يلي :

● عمل المرأة في القطاع العمومي

نقصد بالقطاع العام : "تلك القطاعات التي تخضع للسيطرة الكاملة للدولة، أو هي مجموع وحدات من قطاع الأعمال التي تدار من قبل الحكومة".³ ومنه القطاع العام هو مؤسسات الدولة الخدمائية .

وفي صياغ الحديث عن عمل المرأة بهذا القطاع نجد زيادة التعاملات فيه منذ الاستقلال الى يومنا هذا، وبالاطلاع على احصائيات بداية الألفيات نكتشف ذلك، ففي سنة 2005م بلغت نسبة النساء العاملات 18 و 97% منهن يعملن بالوظائف العمومي، وأن أغلبهن يتمركزن في الوسط التربوي بنسبة 49.62% (سنة 2000) ، مجال الصحة بنسبة 54% ، القضاء بنسبة 34% (سنة 2004) أما فيما يخص مجال الخدمات فقد بلغت نسبة العاملات به 48.4 %⁴ وتعتبر هذه المجالات الأكثر استقطابا للنساء بهذا القطاع، إلى أن وصل إلى حالة من التشبع في ظل الزيادة المستمرة لخريجي الجامعات من كلا الجنسين فازداد الطلب على هذا

¹ حمدي ياسين، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999، ص 38.

² نادية فرحات، مرجع سابق، ص 128.

³ تحليل خميس، مساهمة القطاع العام والخاص في التنمية الوطنية في الجزائر"، مج البحث، ع9، جامعة ورقلة الجزائر، 201، ص 204.

⁴ Saoudi abdlaziz, op cit,p 36.

القطاع تبعاً لامتيازات التي يمتلكها مقارنة بالقطاعات الأخرى، إضافة إلى الذهنية الاجتماعية التي تفضل العمل الحكومي للمرأة على القطاع الخاص ففي التصور الاجتماعية هي أكثر أمناً واستقراراً وأقل استغلالاً كما أنه يوفر للمرأة وقتاً للاعتناء بشؤون بيتها، و يمنح الرقي الاجتماعية لمواطنيه.

وبعد ما أعلنت الدولة عن عجزها في استيعاب الكم الهائل من القوة العاملة النشطة في مؤسساتها، فتحت المجال للعمل بصيغ مختلفة منها صيغة الاندماج المهني المشاريع الصغيرة والمتوسطة¹، وتبنت عدة استراتيجيات منها الاستراتيجية الوطنية لترقية وإدماج النساء (2010 - 2014م)، والتي هدفت إلى الاستفادة من السياسات التنموية التي تقترحها الدولة في سبيل تأهيل المرأة وتهيئة المناخ الملائم من أجل بناء وحدة تعاونية بين الرجل والمرأة، وسعت هذه المبادرة إلى تجسيد مشاركة المرأة في المجال السياسي والمجال العام، كما أنها أكدت على تحقيق الاستقلالية للمرأة وتمكينها من فرص الشغل المتاحة. لكن في حقيقة الأمر والمتمعن في الأرقام المتعلقة بالقروض الصغيرة والمتوسطة المقدمة من قبل الهيئات الحكومية في سبيل تشجيع الاستثمار والاعتماد على الأفراد الفاعلين ذوي الشهادات، فإن استفادة النساء من ذلك لم تكن ذات قيمة عالية فمثلاً نجد فقط 17% من النساء المستفيدات من القروض وبالتحديد القروض الصغيرة (التي لا تتجاوز قيمتها 30 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري)، وهذه الأخيرة لو قُورنت بما تقدمه الدول الأخرى تبقى ضعيفة ولا تصل إلى درجة الاستثمار، ولم تستفد النساء من برامج الوكالة الوطنية لدعم الشباب إلا بنسبة 21 %، يرجع السبب في ذلك إلى عدم معرفة النساء بوجود هذا الشكل من أشكال الدعم، الأمر الذي يجب أن تتحمله الدولة في مجال توعية الجنس الأنثوي في سبيل تجسيد العدالة والمساواة بين الجنسين.²

● عمل المرأة بالقطاع الخاص

يعرف القطاع الخاص: "جزء من الاقتصاد الوطني الذي يملكه ويديره الأفراد أو شركات الأشخاص"³ وبالمفهوم الماركسي هي الملكية الفردية لوسائل الإنتاج وفيه يكون للأفراد المالكين سلطة القرار على العمال لقي هذا القطاع تهميشاً من الدولة الجزائرية بعد الاستقلال وانحصر بشكل ضيق وفي مجالات محددة، ذلك للمكانة والثقة التي كان يحتلها القطاع العام آنذاك وتبعاً للتوجه السياسي والاقتصادي للجزائر في تلك الفترة النظام الاشتراكي والتي حدثت من فعالية القطاع الخاص حتى ظهور الأزمة الاقتصادية، الأمر الذي جعل الحكومة تعيد النظر في سياستها وتوجهها، فبدأ بعدها هذا القطاع بالتوسع ولقي رواجاً كبيراً خاصة في ظل اتساع رقعة

¹ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حقيقتها لا تدخل ضمن القطاع العام وإنما هي مؤسسات خاصة ينشئها أفراد بالاستعانة بالدعم المادي من الدولة في سبيل النهوض بالاقتصاد الوطني وتشجيع الاستثمار الاقتصادي ودفع بعجلة التنمية، إلا أنه تم إدراجها في هذا العنصر لتبيان الحلول المقترحة من قبل الدولة من أجل تخفيف الضغط على المؤسسات العمومية.

² بلقاسم بن زنين، مرجع سابق، ص ص 7-11.

³ حسن عمر، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، مكتبة القاهرة الحديثة القاهرة مصر، 1965، ص 230.

البطالة نتيجة عجز المؤسسات العمومية في تلبية حاجات المواطنين من مناصب الشغل. وهنا يجب أن نشير إلى أن عمل المرأة لدى الخواص ظاهرة حديثة نسبيا ويلاحظ الفرق في عدد العاملات في القطاع الخاص بين المدن والأرياف أيضا، ولعل الجدول التالي سيوضح أكثر احصائيات النساء العاملات لدى القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام في كل من الأرياف والحضر حسب احصائيات الديوان للإحصاء (2013):¹

إن مجالات عمل المرأة في المجتمع الجزائري عديدة ومتشعبة وقد صنفناها في هذا البحث من حيث الشرعية القانونية إلى قطاع عام وخاص)، دون الخوض في المجالات الدقيقة (حسب نوعية النشاط لكي نكون أكثر شمولية،)

حيث نجد ان في السنين الاخيرة اصبح للإناث فرص اكثر من الذكور في العمل ومع هذا أن تواجد النساء وحصولهن على فرصة عمل مقارنة بالرجال يبقى ضعيف، فعدد النساء العاملات مقارنة بالذكور نجد ان الذكور هم اكبر عدد من النساء وهذا ما اشارة اليه العديد من الدراسات حيث تم ترويج مؤخرا ان عمل المرأة كنوع من تحريض ضد عمل المرأة ومنه ان المجتمع الجزائري يسير نحو الانفلات الثقافي وعن تعاليم الأخلاقية والدينية، هذه النظرة التي باتت منتشرة وما يروج لها في الواقع ، ما هي إلا انعكاسات لتحليلات فئة من أفراد المجتمع والذين لا يزالون ينظرون إلى عمل المرأة على أنه غير ضروري من جهة وأنه يجب أن يكون في حالات خاصة كعدم وجود معيل للأسرة، وهذه البراد يغما في حد ذاتها تثبت لنا عدم تغير ذهنية المجتمع الجزائري بالرغم نفي كل من الأدبيات والاعلام والرأي العام لذلك، ومع جميع الاليات والمظاهر التي تدل ان المجتمع يساند ويشجع على عمل المرأة الى ان المجتمع مزال متشبث بفكر المعرض لعمل المرأة

المبحث الثاني : عمل المرأة في المجال التجاري

لعل هذا العنصر هو من الاهم في دراستنا كونه مرتبط ببيها بشكل مباشر فبعد اجتاحت المرأة جميع مجالات العمل كان من بينها العمل في التجار والذي كان حكر على الرجال حيث بعد ان تقلدت المرأة مناصب سامية ومرموقة نجد في الجهة المقابلة النساء التي تفضلنا ممارسة التجارة او التي اضطرنا للعمل في هذا المجال هذا الوسط الذي أصبحت أغلب النساء تتهافت عليه بعد أن فقدت الأمل في الحصول على منصب عمل في القطاع العام ومنه سنقوم فيما يلي بعرض مفهوم عمل المرأة في المجال التجاري ونوعية المهن التي مارستها، كما أننا في المقابل نتعرف على رأي كل من الدين والقانون والمجتمع حول هذه الظاهرة التي باتت واقع في المجتمعات العربية عامة والمجتمع الجزائري كما سنقوم تعريف المحل التجاري بشكل ملخص كونه احد متغيرات دراستنا .

¹ مناد لطيفة، "واقع العمل النسوي في الجزائر"، مج، العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع، 29، جوان 2017، جامعة ورقلة، ص 260

المطلب الأول مزاولة المرأة للنشاط التجاري تحديد مفاهيمي

ارتبطت المهن في المجتمعات العربية قديما بالهرم الاجتماعي ولا تزال تحافظ على ذلك، فمنها مهن مرموقة وذات قيمة في الوسط الاجتماعي، وأخرى تقع في قاعدة الهرم متدنية لا يمارسها إلا الافراد الذين تضطربهم الحياة لذلك والغرض منها تأمين لقمة العيش والدفع بالفقر، في هذا المجال قد حدد "ابن خلدون" أنواع من المهن تحديدا دقيقا في الفصل الخامس الخاص بالمجال الاقتصادي من مقدمته، وأشار إلى أوجه الكسب والمعاش - كما كان يصفها ، وهي إما أن تكون " مغرم أو جباية، أو صيد أو فلح أو أن يكون الكسب من الأعمال الإنسانية المسماة الصنائع وإما أن تكون تجارة وهذه هي أوجه المعاش وأصنافه¹ ومن خلال التقسيم الخلدوني لأنواع المهن وبالنظر إلى عمل المرأة نجد أنها قد اشتغلت في جل هذه الأعمال. وسنعرض فيما يلي عمل المرأة في المجال التجاري وطبيعة التجارة التي مارستها المرأة بالمجتمعات العربية قديما مع إعطاء اسقاطات وامتداداتها في المجتمع المعاصر ،عند تتبع التجارة التي زاولتها المرأة نجد أنها على أوجه وهي:

● إما أن تكون تجارة في المنتجات الحرفية والغذائية الإنتاجية المعيشية: تقوم هي بصناعتها وبيعها وهنا يجب الفصل بين العمل الإنتاجي نتيجة العوز المادي والعمل الإنتاجي الحرفي اليدوي كهواية وفي كل الأحوال فأن المرأة تكون هي المالكة والبائعة في نفس الوقت أو أن تقوم بتكليف شخص آخر بمهمة التسويق. وعلى سبيل المثال نجد:

- الغزل والنسيج والحياكة: من الحرف التي مارستها المرأة قديما، وهي في الوقت ذاته من بين الحرف التي لاقت قبولا وتشجيعاً من قبل مختلف أطياف المجتمع، وقد اشتهر المشرق العربي الإسلامي بجودة المنتجات في مجال الغزل والنسيج، وهنا يجدر الإشارة إلى أن "البعض من الغازلات كن يتولين بيع غزلهن بأنفسهن، فيما يعتمد البعض الآخر على أزواجهن وآبائهن للقيام بعملية البيع"².

لحد اليوم هذه المهنة باقية في المجتمع الجزائري وتتمركز في بعض المناطق الريفية منه، والغرض من ممارستها هو نقلها للجيل الجديد من أجل الحفاظ عليها، كما أنها تمثل تراث المجتمع وواحدة من المهن التقليدية، وغالبا ما تستعمل فيها وسائل قديمة، وعليه لا يمكن أن تعتبر مهنة الغزل من المهن ذات الدخل الكبير كون الغزالة تحتاج إلى وقت طويل وجهد كبير لا تمام عملها لذا لا يمكن اعتباره مهنة يرجى منها مقابل من أجل العيش بقدر ماهي حرفة وتقاليد يتباهى بها سواء العاملة أو الزبونة، مع العلم أن الأشياء التقليدية التي تنجز يدويا تباع

¹ ابن خلدون المقدمة، تح: عبد الله محمد الدرويش، الجزء الثاني، دار يعرب للدراسات والنشر والتوزيع، سوريا 2004، ص 68

² أحمد ميسر محمود السنجري، نشاط المرأة التجاري في المشرق العربي (132-656هـ / 749-1258م)، مج التربية والعلم، المجلد 18 ، ع 2 جامعة الموصل العراق، 2011، ص 80.

بأثمان باهظة مقارنة بقريناتها التي تُجلب من المصانع، ومع ذلك فإن أجر هذه المهنة يعد غير كافٍ إن أخذنا بعين الاعتبار غلاء المعيشة ومتطلبات المرأة من جهة والأسرة من جهة ثانية.

- **الخبازة :** من الحرف التي تندرج ضمن تجارة المواد الغذائية وانتشرت هذه المهنة قديما قبل اكتشاف المخابز، إذ كانت النساء يبذلن جهد كبير في الخبازة مقابل ربح زهيد ومع ذلك يستمرون بممارستها لتلبية حاجاتهن الضرورية وحاجة أسرهن وأبنائهن،¹ و بالنظر للمجتمع المعاصر نجد أن مهنة الخبازة بالشكل الذي كانت تمارسه المرأة سابقا لم يعد موجود خاصة مع ظهور وتطور التقنيات الحديثة بالمجتمع المعاصر، ولكن نجد ما يقابلها في الوقت الحالي جانب آخر من التجارة في مجال المواد الغذائية وهي صناعة الحلويات والأطباق التقليدية وهي جزء من مهنة الخبازة بمفهومها الواسع وقد انتشرت هذه المهنة خاصة مع خروج المرأة للعمل فضيق الوقت وثقل المسؤوليات التي على عاتقها تضطر في بعض الحالات إلى شراء مثل هذه المنتجات في المحلات أو من نساء متخصصات في ذلك بدلاً من إعدادها في المنزل.

- **الحلاقة²:** إذ تقوم المرأة بتزيين النساء في المناسبات (الأعياد والأفراح)، وكانت تمارسها في بيتها فلا تضطر للخروج من أجل العمل وهي من التجارة المربحة حيث كانت تحظى بخصوصية فهي تعمل لصالح الأسر البورجوازية (المالكة والأشراف)،³ وتعد من بين المهن التي لا تزال إلى يومنا هذا، وتلقى قبولا اجتماعيا واسعا وخاصة من قبل الأسرة أو الزوج في حال ما إذا كانت المرأة العاملة متزوجة، فالعاملة في هذا المجال تتعامل مع النساء فقط، الأمر الذي يضفي شكل من الاطمئنان على المرأة العاملة في هذا المجال.

● **العمل بالتجارة بحيث تكون ربة عمل مالكة للرأس المال وتعمل على إدارته والإشراف عليه**
وفي بعض الحالات يقوم شخص آخر بعملية الإشراف بدل عنها: وهذا المجال يعرف باسم العمل المقاولاتي الذي أخذ بالتوسع والانتشار في القرن الثامن عشر ليشير بأوسع معانيه: " كل شخص يياشر بعمل ما " ويعرف أيضا على أنه : " كل شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة، بغض النظر عن نشاطه"، فالشخص المقاول هو من يقوم بشراء أو استئجار منتج ما بسعر أكيد ليبيع بسعر غير أكيد.⁴

¹ ابتسام هادي كاظم، كواكب صالح البيرماني، المحددات الاجتماعية لمهنة المرأة (دراسة ميدانية من وجهة نظر أساتذة جامعة بغداد مجمع العادريه)، مجلة البحوث التربوية والنفسية ع 34 جامعة بغداد، العراق، 2012، ص 95

² تم تصنيف مهنة الحلاقة في هذه الجزئية حيث في السابق كانت تعتبر حرفة تتقنها بعض النساء في بيوتهن، إلا أن مع تطور المجتمع وما صاحبه من تقسيم العمل والتخصص أصبحت مهنة الحلاقة عمل يتطلب تكوين من قبل المرأة والحصول على شهادة من جهة رسمية معترف بها من أجل ممارستها كمهنة مستقلة.

³ ابتسام هادي كاظم، كواكب صالح البيرماني، المرجع السابق، ص 96.

⁴ الجودي محمد علي، نح و تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2014-2015 ص 04

وقد شهد المجتمع الجزائري انتشار واسع للمشاريع المقولائية بفضل ما قدمته الدولة من دعم وتسهيلات للشباب لكلا الجنسين.¹

● أن تكون المرأة عاملة في مجال تجاري كأجيرة (كبائعة): بحيث لا تكون مالكة لا للمحل ولا مشاركة في رأس ماله، هذا النوع من الأعمال التي " تعتمد على البيع والشراء وتبادل السلع وقديما كانت من شأن الرجال فقط"²، إلا أن في الوقت الحاضر يشهد السوق ولوج النساء لهذا المجال وانتشر بشكل كبير في المجتمعات العربية والإسلامية والذي كان الغرض منه خلق فرص شغل في ظل شح المناصب وتفاقم نسب البطالة في أوساط الشباب من الذكور والاناث على حد سواء، إلا أن هذه المهنة أثارت جدلاً واسعاً في المجتمع وكل كان له رأيه في ذلك،

المطلب الثاني المنظور الإسلامي لعمل المرأة في المجال التجاري

إن المجتمع الاسلامي ليس كغيره من المجتمعات حيث لديه ضوابط وقوانين تنظم حياة الافراد وهذه الضوابط جاءت لحماية الحريات والافراد من كل ما قد يؤدي الى اساءة الى الفرد سواء من الجانب الفيزيائي او النفسي والعمل هو حق كفله الاسلام وأكد على ومشروعيتها سواء كان للرجل أو المرأة ومنه والاستناد الى الكتاب والسنة سنعرض رأي الدين الإسلامي من عمل المرأة وبالذات في المجال التجاري.

قال تعالى: "للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن"³ وفي قوله تعالى:

"ومن عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة"⁴، وهذا تصريح بجواز العمل ووجوبه على كل من الرجال والنساء معاً، إلا أن الآية الأخيرة تفضي إلى مشروعية العمل ما إن توفرت فيه شروط الصلاح الموافقة للشرع، كأن يكون العمل بما هو حلال وتلتزم فيه النساء بالضوابط الشرعية كاللباس الحشمة، وعدم التعطر، والتجمل... الخ.⁵

¹ للمزيد من الاطلاع حول دور الدولة تشجيع العمل المقاوлатي أنظر دراسة: أمال بلعط، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع وآفاق، أطروحة دكتوراه، غر منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1، 2016/2017.

² صعب شهاب، حاجة المرأة غير الموظفة للعمل ... أهى مادية أم اجتماعية ... المنظور الاجتماعي لانتقال عمل المرأة العربية من داخل البيت إلى خارجه، مركز الدراسات والأبحاث، المغرب، 2010، ص 3.

³ سورة النساء، الآية (32).

⁴ سورة غافر، الآية (40)

⁵ محمد وسف محمد الشوبكي، عمل المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية، بحث مقدم لمؤتمر: التشريع الإسلامي ومتطلبات الواقع، كلية الشريعة والقانون بالجامعة الإسلامية بغزة فلسطين، يومي 13-14/03/2006، ص 4.

إن النصوص الشرعية لا تمنع عمل المرأة كما ذكرنا آنفا إلا أن الفكر الديني أي الأحكام والآراء التي تطرح من قبل الفقهاء والتي استنبطت بالاجتهاد من الكتاب والسنة _ حسب قولهم تفضي إلى الاختلاف في مشروعية عمل المرأة فهناك من أباح عمل المرأة وحدد مجالات معينة كالتعليم الطب الحرف اليدوية والدعوة...، وهي المهن التي تلقى قبولاً اجتماعياً كما سلف الذكر والمتفق عليها بالإجماع.¹

وهناك من يؤكد تحريم عمل المرأة في المجالات التي هي في الأساس محرومة شرعاً: كالعمل في الرقص، التمثيل، عارضات الأزياء، الغناء والعمل في محلات بيع المحرمات من الخمر والمسكرات وغيرها، وقد جاء تحريم الفقهاء لهذه المهن كونها لا تلتزم بقواعد الشريعة الإسلامية فهي لا تخضع لشروط الصلاح فالمرأة التي تعمل في هذه الأعمال لا تلتزم باللباس الشرعي والستر، كما أنه حرمت التجارة وبيع كل المحرمات وهنا التحريم لا يخص المرأة وحدها بل حتى الرجل وهو تحريم بالكتاب والسنة والإجماع، بالإضافة إلى أن عمل المرأة في مجال ينعدم به الأمن من الخلوة مع الرجل فهو محرماً أو حتى العمل في مكان فيه اختلاط كبير مع الرجال وفي بعض الأحيان تضطر فيه إلى الخلوة فانه يحرم عليها العمل به حتى لو التزمت بالزي الشرعي الكامل.²

وهناك من المهن التي اختلف الفقهاء فيها ومنها تولي المرأة رئاسة الدولة، فمنهم من حرّمها تحريم قطعي ذلك أن المرأة لا تستطيع تولي شؤون الدولة لما فيها من مسؤوليات كبيرة واختلاط وهو منصب شبيه بالإمامة العظمى التي تخص الرجال دون النساء، وهناك من أجازها واستدل على ذلك: "أن الله سبحانه وتعالى ضرب لنا مثلاً لحكم امرأة وهي بلقيس التي حكمت اليمن، وهي التي طبقت مبدأ الشورى، وعلى ذلك أن وجدت المرأة التي فيها الكفاءة الوظيفية و اختيار الشعب لها بشرط ألا يؤثر ذلك على دورها الأساسي كأماً وزوجة".³

أما فيما يخص عمل المرأة في المجال التجاري بالتحديد فان الاتجاه العام والنصوص الدينية لا تحرمه والدليل على ذلك قوله تعالى: " ليس عليكم جناح أن تبتغوا فضلاً من ربكم "⁴ وهذا يبين أن طلب الرزق الحلال من خلال البيع والشراء أي الممارسة التجارية فيما هو مشروع جائزة ولا حرج في ذلك والملاحظ أن الآية الكريمة لم تخص الرجال أو النساء بل جاء الخطاب عاماً، وعليه نجد أن المرأة في الإسلام عملت في المجال التجاري ولم تلقى أي رفض بل أبرزت الأحاديث والأدبيات نماذج من الصحابيات وأمهات المؤمنين يتعاملن بالتجارة وتبيح

¹ عيسى العمري، أعمال المرأة الكسبية وأحكامها في الفقه الإسلامي، إريد للبحوث والدراسات، المجلد 8، ع 2، 2005، ص 129

² أميمة محمد مسعود الجملة، حق المرأة في التملك والإنفاق في الفقه الإسلامي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الشريعة والقانون، قسم الفقه المقارن، جامعة غزة فلسطين، 2007، ص ص 35-37.

³ أميمة محمد مسعود الجملة، المرجع السابق، ص 33.

⁴ سورة البقرة، الآية (198).

هذه المهنة.¹ إلا أن هناك من يعتبر أن بيع المرأة في المحلات التجارية عمل حديث يقصد به التشبه بالمرأة الغريبة وهو انفلات عن قيم المجتمع ويعتبره عمل غير جائز وفيه تعريض المرأة للخطر من تحرشات في مكان العمل كما أنه عمل مخالف لفطرتها.²

ومنه حسب رأي الدين في عمل المرأة في المجال التجاري نجد أن الدين الإسلامي لم يحرم قط عمل المرأة وبالأخص في مهنة التجارة فلا يوجد نص صريح يدل على ذلك، من جهة أخرى أن الفقهاء لم يعتبروا مهنة التجارة محرمة أو ممنوعة شرعا لذاتها وإنما جاء التحريم إما من طبيعة ما يتاجر به أو ما مدى التزام المرأة العاملة بهذا النشاط بالضوابط الشرعية كلبس الحجاب ومنع الاختلاط الكبير والخلوة وكذا اهمالها لمسؤولياتها الأسرية ، وكل هذه الشروط نجد أنها تنطبق على عمل المرأة في كل المجالات وليس المجال التجاري فقط.

المطلب الثالث المنظور القانوني والاجتماعي لعمل المرأة في المجال التجاري

1- المنظور القانوني لعمل المرأة في المجال التجاري³

تحدثنا فيما سبق عن عمل المرأة في جانب القانوني بشكل عام وفي القانون الجزائري بالخصوص وعن مدى اهتمامه بحفظ حق المرأة في الاجازات وعطل الأمومة وبالمساواة بينها وبين الرجل وعن عدم التمييز بينهما في الأجر والترقية وغيرها، كما أولت أهمية بالغة بظروف العمل وحظر عمل المرأة في المهن الشاقة وفي أوقات متأخرة من الليل، أما في هذه النقطة سنقوم بعرض قضية عمل المرأة في المجال التجاري وما يترتب على صاحب العمل من التزامات قانونية نتيجة لتشغيله للعنصر الأنثوي، وهنا تجدر بنا الإشارة إلى أن التشريعات القانونية في المجتمعات العربية عامة لم تهتم بهذه المهنة بحد ذاتها (العمل في المحلات التجارية وإنما جاءت النصوص والتشريعات حول عمل المرأة إما في القطاع العمومي أو في القطاع الخاص، وبما أن مهنة التجارة تندرج ضمن قطاع الخواص فإنها تخضع لقانون العمل، لكن نجد أن السعودية الدولة الوحيدة التي عملت على تنظيم عمل المرأة في المحلات التجارية وقد حددت الأطر القانونية لذلك في قرارها الوزاري رقم

¹زيد محمود العقابلية، "حقوق المرأة العاملة" : دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية"، مج الفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، ع 8، ص 412.

²جيهان الطاهر محمد عبد الحليم، الضوابط الشرعية لعمل المرأة في مواجهة تحديات العولمة ، تم الاطلاع في 10/05/ 2024 على ساعة 9:30، أنظر الموقع:

<http://fiqh.islammessage.com>

³نقصد بعمل المرأة في المجال التجاري بالتحديد في هذه الدراسة وفي هذا العنصر : هو عمل المرأة في المحلات التجارية كأجيرة وعن مدى مراعاة القانون لهذه الشريحة من العاملات، ذلك أن هذا النوع من المهن الذي استحدث في المجتمعات العربية قد شهد انتشارا واسعا الأمر الذي يتطلب البحث عن مدى مراعاة الجهات المسؤولة لهذا العمل وتنظيمه ووضعه في إطاره القانوني الذي يُمكن للمرأة من خلاله معرفة ما عليها من واجبات وما لها من حقوق، كون هذا المجال له خصوصية مقارنة بالعمل في المؤسسات أو في مجالات الأخرى التي اعتاد عليها المجتمع.

(ع/1/1/2473) وتاريخ (10/8/1432هـ)¹ ، وجات هذه الالتفاتة في اطار زيادة فرص الشغل وكذا من أجل تأنيث محلات بيع المستلزمات النسائية والتقلص من حدة الاختلاط، وقد نصت بنود هذا القرار على جملة من الضوابط نذكر منها ما يلي:

- يجب على صاحب العمل أن يحجب رؤية ما بداخل محل بيع المستلزمات النسائية إذا كان المحل مخصصا للنساء فقط ويمنع الرجال من دخوله، ويحظر على صاحب العمل حجب رؤية ما بداخل المحل إذا كان مخصص للعوائل: وهنا ظهر هذا البند عن مدى مراعاة خصوصية المرأة والأسرة في السعودية وهي نقطة أساسية من أجل منع الاختلاط من جهة ومنح المرأة الزبونة حرية التسوق في جو آمن، نجد أن هذه الجزئية مغيبة في مجتمعنا الجزائري، فلا يوجد قانون يحفظ حرمة وخصوصية المرأة الجزائرية في مجال التسوق حتى لو كانت البائعة امرأة والمحل خاص بمنتجات نسائية محضنة.

حظر على صاحب العمل توظيف الذكور والاناث معا في محل واحد، إلا إذا كان المحل به أقسام متعددة ومتباينة، يستلزم في هذه الحالة توظيف ما لا يقل عن ثلاث عاملات في القسم الواحد مع التزامهن باللباس المحتشم أثناء عملها (الحجاب الشرعي والملاحظ هنا مدى صرامة المشرع السعودي في قضية الخلوة بمكان العمل وتجنبها بوضعه هذا الشرط في توظيف صاحب المحل للعاملات، يشير في هذا الصدد "أبي حامد الغزالي" بقوله: "ولا شك أن تعاون المرأة في خدمة المجتمع تعاون عظيم يسد ثغرة كبيرة، هذا فضلا عن القيام بأمور المرأة التي هي في حاجة إلى جهود رائدات من جنسها حفاظا عليها، وعلى إسلامها وعفتها وطهرها ."² ، الأمر الذي نجده في الغالب مغيب في كثير من المحلات التي توظف النساء في مجتمعنا، فالوظيفة الظاهرة كما يعبر عنها "روبرت ميرتون" في توظيف النساء بهذه المهنة بالنسبة لصاحب العمل الغرض منه زيادة الربح والخفض من التكلفة كون أجر النساء في الغالب يكون أقل من الرجل وأنهن يجلبن الزبائن بحسن معاملتهن ولا يهتمهم حفظ خصوصية المرأة وإن كانت تعبر عن الوظيفة الكامنة لهذه المهنة، الأمر الذي يجعل من هذه المهن أكثر تقبلا من قبل المجتمع السعودي، على خلاف ما هو مطبق في المجتمع الجزائري فلا يوجد نص صريح يلزم رب العمل على ذلك ولهذا نجد النظرة السلبية من قبل المجتمع الجزائري للمرأة العاملة في المحلات التجارية. اجبارية توفير حارس أمني أو نظام أمن الكتروني في المحل سواء كان ذلك في محل قائم بذاته أو كان مركز تجاري مفتوح كما أنه من الضروري توفير دورة مياه داخل المحل خاصة بالعاملات وذلك لضمان

¹القرار الوزاري السعودي رقم (ع/1/1/2473) وتاريخ (10/8/1432هـ)، الذي ينص على "تنظيم عمل المرأة في محلات بيع

المستلزمات النسائية أنظر الموقع : www.chamber.org.sa 10:45 10/04/2024

²أبو غضة ذكي علي السيد، عمل المرأة بين الأديان والقوانين ودعاة التحرير، ط1، دار الوفاء للطباعة والنشر، 2007، ص 154

سلامة وأمن العاملة من أي تجاوزات أو خطر (السرقه، اعتداءات تحرش....) وكذا تأمين جو مريح لها نفسيا وصحيا .

- ضرورة تنظيم العلاقات التعاقدية للعاملة بعقد عمل يوثق كافة الحقوق بما فيها التأمين الطبي لها ولمن تعولهم شرعا، إضافة إلى الحقوق المنصوص عليها في نظام العمل : يظهر هذا الشرط عن صرامة القانون حول توظيف النساء في المحلات التجارية، فرب العمل قبل أن يقوم بتوظيف أي امرأة عليه أن يأخذ الموضوع بجدية وبعين الاعتبار كل الشروط المترتبة عن قراره في ذلك، إلا أن في المجتمع الجزائري بما أنه لم تتخذ بعد هذه المعايير في توظيف النساء بالمحلات التجارية الشيء الذي يبرر عدم مكوثهن بالحل الواحد لمدة طويلة فشروط الاستقرار مغيبة تماما، وهذا راجع للإهمال وسوء التنظيم لهذه المهنة نتيجة لوجود فجوة قانونية لا تحمي العاملات في هذا المجال.

2- المنظور الاجتماعي لعمل المرأة في المجال التجاري بعد أن اتسعت مجالات عمل المرأة ومشاركتها في خطط التنمية المستدامة وخدمة المجتمع، وفي ظل التوجه نحو اقتصاد السوق والخصخصة كان من الضروري الاستغلال الأمثل لكل القوى المتاحة من أجل إنجاح تلك الخطط، فعمدت المرأة إلى المشاركة في الأنشطة الاقتصادية والرفع من القدرة التنافسية في سوق العمل والخفض من نسبة البطالة، فساهمت بذلك بزيادة فرص الشغل أمامها، ولعل من أبرز الأنشطة التي خاضتها المرأة في هذا المجال في الوقت الراهن والتي اعتبرت من بين التحولات البارزة في المجتمعات العربية على غرار المجتمع الجزائري ولاقت جدلاً كبيراً هو توجيهها نحو العمل بالمحلات التجارية، ومع ما يحمله هذا العمل من إيجابيات على الصيد المجتمعي إلا أن المرأة المنخرطة به تواجه تحديات اجتماعية عويصة لها علاقة وطيدة بثقافة المجتمع العربي وقيمه. في هذا العنصر سنحاول رصد الرأي العام نحو عمل المرأة في المحلات التجارية من خلال الاطلاع على التقارير التي جاءت في هذا الموضوع.¹ حيث نشرت منظمة الصحة العالمية في شرق البحر المتوسط في أحد تقاريرها بقولها: " وفي جميع الأحوال لا يليق بالمرأة أن تعمل في المجالات التي لا تلائم طبيعتها، وأن تدخل في أي ضرب من ضروب الصناعة والحرف المضنية، فالمجالات التي تحسنها المرأة وتناسب معها كثيرة ومتعددة، كميدان التعليم والطب والتمريض والرعاية الاجتماعية والكتابة والنشر، وبعض الوظائف غير المرهقة، وتستطيع فوق كل ذلك أن تغشى الأسواق في حشمة ووقار فتبيع وتبتاع".²

¹ سنركز في هذه النقطة على التقارير والمقالات بالتحديد - التي تناولت الموضوع وهذا لعدم وجود دراسات أو كتب خاصة تناولت الموضوع بطرح أكاديمي الا الدراسات التي تم طرحها سابقا في عنصر الدراسات السابقة، ولكي نعطي صورة أقرب حول النظرة الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية سنلخص ما رصدته تلك التقارير سواء كانت خاصة بالمجتمع الجزائري أو المجتمعات العربية الأخرى.

² أبو غضة ذكي علي السيد، مرجع سابق، ص 159.

كما أننا من خلال قراءتنا للمقالات التي تناولت ظاهرة عمل المرأة في المحلات التجارية نخلص إلى أن جلها تجمع على أن:¹

- الكثير من أرباب الأعمال أصحاب المحلات التجارية يفضلون تشغيل الاناث على الذكور، لجديتهن ولمهارتهن في جلب الزبائن، كما أنهن يقمن بعملية تنظيف المحل وهو عمل خارج المهام المنوطة بهن وكل ذلك دون أن يطلبن أجراً كبيراً.
- إن العاملات بالمحلات التجارية ليس بالضرورة غير متعلّقات فالكثير من الجامعيات يتهاقطن على هذه المهنة نتيجة للبطالة التي تعرضن لها لسنوات عديدة بعد تخرجهن.
- بدأت فكرة عمل المرأة في المحلات التجارية الخاصة ببيع الملابس النسائية لرفع الحرج من الزبونة، إلا أن الفكرة قد انتقلت إلى المراكز التجارية ومحلات متعددة النشاطات وليس بالضرورة خاصة بأمور النساء، وذلك نتيجة لما حققته المرأة من تمكن في هذا المجال.²
- إن النساء العاملات تلقين نظرة الاحتقار من قبل البعض من الذكور وحتى الزبائن إلا أنهن لا يباليين بهذه المهنة شرفاً ولا شيء يعيبها.
- عمل المرأة في المحلات التجارية يثير غضب الذكور، فهم يعتبرونها منافسة لهم في كل المجالات وأن سبب البطالة التي هم فيها راجع لغزو النساء سوق العمل ونجاحهن فيه. من خلال ما سبق نستنتج أن الرأي العام يتجه إلى رفض هذه المهنة بسبب مخالفتها لثقافة المجتمع واعتبارها مهنة دخيلة على المجتمع المحافظ وهو بداية التوجه نحو التحرر الغير مرغوب فيه وقد تبنى هذا الرأي كل من الذكور الشباب البطال خاصة وحتى البعض من النساء، أما الرأي المؤيد لهذا النشاط فيبرر ذلك بأن المجتمع أصبح أكثر تفتحا وعمل المرأة لم يصبح بالظاهرة الجديدة الأمر الذي يجعل من هذه المهنة عادية كمثيلاتها من المهن، كما أن المرأة تحتاج إلى نساء من جنسها في الأسواق لرفع الحرج وحفظ الخصوصية وبالتالي فهو أمر ضروري لا بد منه.

¹ إيمان عيلان، أصحاب المحلات التجارية يتهاقطن على تشغيل الفتيات، جريدة الفجر، 10/04/2024، للمزيد من الاطلاع أنظر ،

www.djazairess.com ، تم الاطلاع على الموقع : 11:35 10/04/2024 .

² نسيم خباجة، "جامعيات يحترفن البيع في المحلات"، أنظر الموقع : www.djazairess.com ، 12:10 10/04/2024،

خلاصة الفصل

وفي الاخير ومن ما سبق يمكن القول ان المرأة العاملة في المجتمع الجزائري لاقت نوع ما من التشجيع الحكومي بعد الاستقلال وتم سن القوانين والدساتير التشريعية التي لعبت دور في حماية حقوقها من جهة، وتحفيزها على مواصلة المشوار النضالي في سبيل تحقيق مكانتها المهنية ومنه المكانة الاجتماعية في المجتمع من جهة أخرى، والتغلب عن التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تعرفها البلاد .

وقد فرضت المرأة نفسها بشكل عام في عدة مجالات وبالأخص مجال التجارة والذي هو موضوع دراستنا حيث ان المرأة في هذا المجال منذ القدم الا ان ممارسة هذا العمل كانت بشكل اخر فوجد منذ القدم العديد من النساء كانت تبيع في الاسواق وهذا امر عادي حيث نجد ان المنظور الاسلامي والاستناد الى الكتاب والسنة لا يعارض عمل المرأة تحت ضوابط الاسلامية وانما يشجعها على الكسب الحلال وكذلك المنظور القانوني عبر النصوص والقوانين والخطابات على عكس المنظور الاجتماعي ومتمثل في عدم تقبل الافراد لهذا النوع من العمل واحتقاره .

الفصل الرابع

واقع عمل المرأة في المحلات التجارية للملابس بالأغواط

تمهيد

المبحث الأول : اجراءات الدراسة المنهجية

المطلب الأول مجالات ومنهج الدراسة

المطلب الثاني عرض الأداة والعينة المستخدمة

المطلب الثالث عرض بيانات الدراسة

المبحث الثاني : نتائج الدراسة

المطلب الأول عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

المطلب الثاني نتائج العامة

المطلب الثالث المقترحات والتوصيات

الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

تمهيد

كما ذكرنا سابق ان موضوع دراستنا هو عمل المرأة في المحلات التجارية حيث قمنا في هذا الفصل ب عرض اهم الخطوات المنهجية بالدراسة وعليه قمنا بتحديد المجال الزماني والمكاني والبشري للدراسة وكانت 30 عاملة من ولاية الاغواط بالمحلات التجارية للألبسة واستخدمنا لجمع المعلومات مع الملاحظة وتحصلنا على النتائج التي سنعرضها في هذا الفصل وعليها تم التوصل الى الاستنتاج العام والتوصيات والاقتراحات

المبحث الأول : اجراءات الدراسة المنهجية

المطلب الأول : مجالات ومنهج الدراسة

• اولاً مجالات الدراسة

المجال الزمني: وهي المدة التي يتم خلالها البحث الميداني والتي امتدت طول شهر مارس الى غاية جوان والتي

تنوعت بين خرجات ميدانية وتدوين الملاحظات الى غاية ختامها ب توزيع الاستبيان 2024/05/20

المجال المكاني: يتمثل في النطاق الجغرافي للدراسة ، الميدانية فقد اخترنا اجرائها في ولاية الاغواط وذلك من

اجل جمع مختلف المعلومات المرتبطة بدراستنا عمل المرأة بالمحلات التجارية للألبسة في مدينة ولاية الاغواط.

المجال البشري: هو مجموعة من الافراد الذين تطبق عليهم الدراسة ولهم علاقة مباشرة بالموضوع وعليه فقد

اقتصرت هذه الدراسة على عاملات بمحلات الالبسة بمدينة ولاية الاغواط

ثانيا : منهج الدراسة:

يعرفه الدكتور عبد الرحمان بدوي بأنه "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من

القواعد العامة التي تهيم على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.¹

وللإلمام بالظاهرة المدروسة و اعتمدنا المنهج الوصفي القائم على التحليل، وذلك من خلال تحليل الجانب

النظري من الدراسة ووصف الجوانب الأساسية المتعلقة بطبيعة و يعد المنهج الوصفي أحد المناهج الملائمة

لدراسة الظواهر أو الوقائع التي تقع في الوقت الراهن، كما أنه يتضمن وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو

موضوع محدد، ويعتمد المنهج الوصفي على التحليل والتفسير وكشف العلاقة بين المتغيرات من خلال عملية

التوصيف ودراسة الحقائق الوقتية المتعلقة بمجموعة من الأوضاع أو الأحداث أو الناس ، ان الباحث لا يمكنه

القيام ببحث ناجح له أهميته النظرية في زيادة المعلومات الأكاديمية لاختصاص معين، أوله فائدته العلمية في

حل مشكلة إنسانية أو مادية يعاني منها المجتمع، و المنهج الوصفي، هو مجموعة الخطوات المنظمة التي يتبعها

الباحث في معالجة الموضوعات التي يقوم بدراستها، إلى أن يصل الى نتيجة معينة، ويعتبر المنهج بمثابة

الاستراتيجية العامة أو الخطة العامة التي يرسمها الباحث لكي يتمكن من حل مشكلة بحثه أو تحقيق هدفه،

¹مركز البيان للدراسات والتخطيط. خطوات كتابة البحث العلمي في الدراسات الإنسانية. العراق: مركز البيان للدراسات والتخطيط، 2017،

كما يعد الطريقة المؤدية إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة طائفة من القواعد التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.¹

المطلب الثاني : عرض الأداة والعينة المستخدمة من خلال الموضوع المطروح عمل المرأة بالمحلات التجارية وعلاقتها بالاستقرار الاجتماعي والمهني

تمثل مجتمع دارسنا في : العائلات بالمحلات التجارية

عينة الدراسة: العائلات بالمحلات التجارية للألبسة ب مدينة الاغواط .

وتعرف عينة الدراسة على أنها "هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، يختارها الباحث لإجراء دراسته عليه وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا.²

في سياق إتمام البناء المنهجي للعمل كان لزاما علينا تحديد مجتمع البحث الذي سوف تجرى عليه الدراسة التطبيقية والذي يناسب بطبيعة الحال موضوع هذه الدراسة من خلال الموضوع المطروح للبحث كان مجتمع بحثنا العائلات بالمحلات التجارية للألبسة بولاية الاغواط ولقد اعتمدنا في دراستنا على العينة قصدية حيث اخترنا 35 مفردة من وعند استرجاع الاستبيان استرجعنا 33 استييا فقط حيث صاعة استمارتين من الاستبيان واقصينا 3 استمارات من الاستبيان لان اجابة لم تكن على جميع الاسئلة وهكذا عدد استمارات المدروسة في بحثنا هي 30

¹ عبد الله محمد الشريف ، مناهج البحث العلمي دليل الطالب في كتابة الأبحاث والرسائل العلمية ، مكتبة الشمام للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية مصر ، ط 1، 1996، ص 97.

² العزاوي، رحيم يونس كروي، مقدمة في منهج البحث العلمي .، عمانالاردن: دار دجلة للنشر والتوزيع، 2007. ص. 161

أدوات جمع البيانات:

يعتمد البحث العلمي على وسائل معينة تسير وفق المناهج المستخدمة في الدراسة، ولكل منهج وسيلة أو وسائل خاصة به، وفي دراستنا هذه سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي القائم على التحليل، ولهذا استخدمنا أدوات البحث التالية :

الاستمارة الاستبيان : تم اعتماد الاستمارة لجمع البيانات الميدانية، والاستمارة وسيلة بحثية وهي مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة ببعضها البعض لمعرفة آراء الباحثين أو مواقفهم أو اتجاهاتهم نحو المشكلات البحثية بشكل يحقق الهدف الذي يسعى الباحث اليه، وترسل الاستمارة عادة بالبريد أو أية طريقة أخرى غلى مجموعة من الافراد او المؤسسات التي قام باختيارها الباحث كعينة لبحثه، والتي يتم الاجابة عن اسئلتها وتعبئتها بالبيانات والمعلومات المطلوبة واعادتها للباحث¹.

حيث استخدمنا استمارة الاستبيان وبها ثلاثة محاور الأول متعلق بالبيانات الشخصية الثاني متعلق بالبعد الاجتماعي للعمل . اما الثالث متعلق بمتعلق بالبعد المهني لعمل المرأة بالمحلات التجارية .

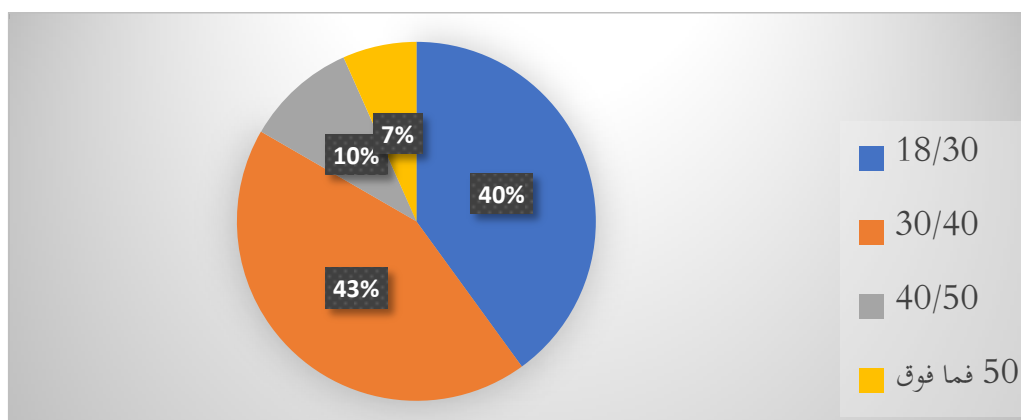
¹عبد الله محمد الشريف مرجع السابق نفسه ص 123.

المطلب الثالث : عرض بيانات الدراسة

الجدول رقم (1) : توزيع عينة الدراسة حسب السن :

النسبة %	التكرار	فئات	السن
40%	12	18/30	
43%	13	40/31	
10%	3	50/41	
7%	2	51 فما فوق	
100,0%	30	المجموع	

الشكل رقم (1): توزيع عينة الدراسة حسب السن :



تعليق على الجدول والشكل رقم (1): يتضح من خلال الجدول وشكل رقم (1) : حسب اجابات عينة

الدراسة أن أصحاب سن 30 إلى 40 سنة هم الأكثر استجابة بمجموع 13 فرد بنسبة % 43

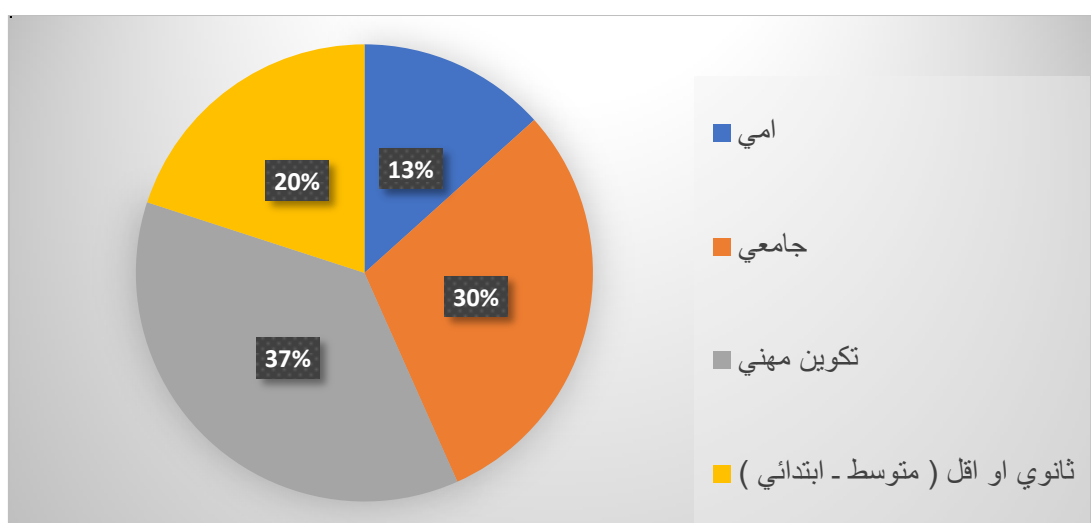
وقد يعود هذا الى ان الافراد في هذه السن يكون يتمتع بحيوية والياقة البدنية لممارسة مثل هذا العمل كما انه السن الذي ينتقل فيه الافراد من الحياة التعليمية الى الحياة العملية ثم يليهم سن من 18 الى 30 سنة وهو بفارق 3 درجات بسيط حيث تصل نسبة هذا السن الى % 40 وقد عود هذا الى ان اغلب اصحاب هذا السن قد يكون طلبة جامعين يعملون بشكل اضافي لتغطية مصاريفهم الجامعية ثم تليهم الفئة العمرية من 40 الى 50 التي قدرة % 10 وهي نسبة قليلة مقارنة بالنسبتين السابقتين وقد يعود هذا الى ان هذا السن هو سن الكهولة أي يصبح لدى الافراد ارتباطات ومسؤوليات حياتانية عديدة خاصة ان عينة المدروسة عبارة

عن جنس الانثوي أي ان المرأة في هذه المرحلة من العمر قد تفضل تكريس مجهودتها الى اسرتها على العمل ثم في الاخير نجد الفئة 50 فما فوق بنسبة 7% بالمائة وهو مؤشر يوحي بأنه كلما كبر السن النساء قلت الرغبة في الانخراط في هذا النوع من العمل .

الجدول رقم (2) : توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي:

النسبة %	التكرار	فئات	
13%	4	دون مستوى	المستوى التعليمي
20%	6	ثانوي او اقل (متوسط . ابتدائي)	
30%	9	جامعي	
37%	11	تكوين مهني	
100,0%	30	المجموع	

الشكل رقم (2): تركيبة عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي :



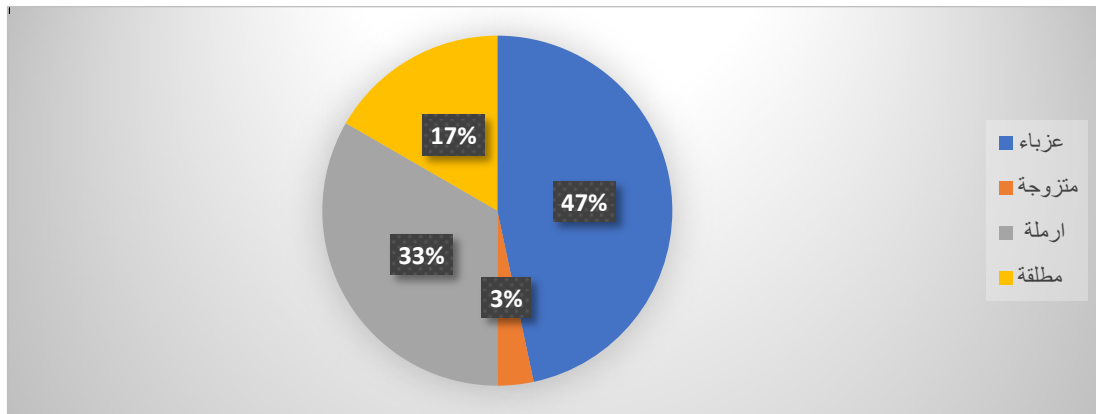
تعليق على الجدول والشكل رقم (2): يوضح الجدول والشكل رقم (2) المستوى الدراسي للمبحثين بحيث نسبة العائلات متحصلات على مستوى تكوين مهني كانت اعلى نسبة وقدرة ب 37% وتليها نسبة التكوين المهني والتي قدرت ب 30% ، وأما في الرتبة ما قبل الاخير نجد أصحاب المستويات الدنيا الدراسية وفي الاخير نجد ان فئة دون مستوى بنسبة قليلة و 13% ومنه نستنتج من خلال المعطيات المذكورة اعلاه ان جل العائلات صاحبات مستوى وانه يملكون مؤهلات عليا وهذا قد يرجع الى ان المجتمع

الجزائري يحارب الامية خاصة مناطق المدينة أي ان النساء يحصلن على الفرصة في التعليم واكتساب مؤهلات علمية .

الجدول رقم (3) : توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية :

الإجابات		عدد الاولاد	عبارة	
النسبة %	التكرار			
47%	14	/	عزباء	الحالة العائلية
3%	1	3	متزوجة	
33%	10	12	ارملة	
17%	5	6	مطلقة	
100,0%	30	المجموع		

الشكل رقم (3): تركيبة عينة الدراسة حسب الحالة العائلية :



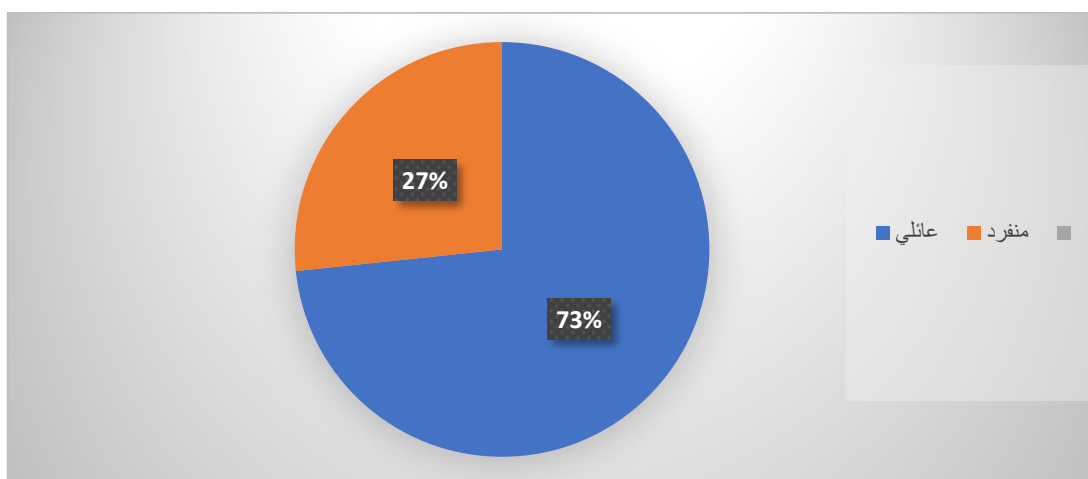
تعليق على الجدول والشكل رقم (3) : نلاحظ من خلال الجدول والشكل اعلاه ان النسبة الاكبر من العاملات هن عزبات بنسبة تقدر ب 47% ثم تليهم الارامل بنسبة تقدر ب 33% ثم في مرتبة ما قبل الاخيرة لدينا نسبة المطلقات ومقدرة ب 17% وفي الاخير المتزوجات بنسبة تقدر ب 3% وقد يعود هذا الى ان العاملات العزبات قد لا تكون لديهم التزامات مثل المتزوجات تمنعهم من ممارسة هذا العمل حيث نجد الارامل في المرتبة الثانية وهذا قد يعود الى غياب الشريك الحياة وهذا يحمل المرأة المسؤولية الكاملة حيث تبدأ في العمل كمحاولة لتغطية متطلبات المادية التي تحتاجها هي وافرادها خاصة الاولاد وهذا ملاحظه ان المطلقة والارملة لديها اولاد وهذا قد يكون من الدواعي القوية لعمل المرأة بالمحلات التجارية لتوفير قوت اولادها

ثم في المرتبة الثالثة لدينا المطلقات والتي تتعايش مع نفس ظروف الارملة الى ان المجتمع يعامل المطلقة بنوع من قسوة حيث يحول هذا بين عمل المرأة المطلقة أي قيود المجتمع والعائلة وفي الاخير نجد بنسبة اقل المتزوجة وهذا قد يعود الى ان المتزوجة قد لا تكون لديها دوافع قوية للعمل أي ظروف القهرية ولهذا كانت بنسبة اقل أي ان هذه النسبة قد تكون من النساء التي ترغبن في العمل في هذا المجال بدافع تحقيق مكانة الاجتماعية او بدافع الطموح .

الجدول رقم (4) : توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة المسكن :

النسبة %		التكرار			فئات	
63%	73%	19	22	كراء	عائلي	طبيعة المسكن
10%		3		ملكية		
20%	27%	6	8	كراء	منفرد	
7%		2		ملكية		
100%		30		المجموع		

الشكل رقم (4): تركيبة عينة الدراسة حسب طبيعة المسكن:



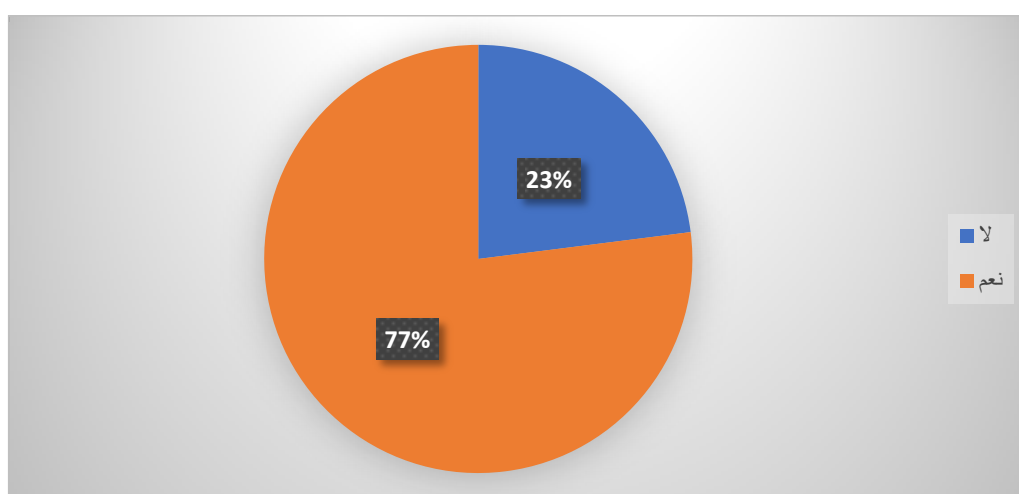
تعليق على الجدول والشكل رقم (4): يتضح من خلال الجدول وشكل رقم (4) : حسب اجابات عينة الدراسة أن التعاملات المقيمت في بيت عائلي كانت اعلى نسبة ومقدرة ب 73 % حيث ان هذا الاخير كان عن طريق الاجار وقدرة نسبة تعاملات مقيمت في منزل عائلي بصيغة الاجار بنسبة 63% اما المقيمت في بيت عائلي ملكية ب 10% ثم في المرتبة الثانية نجد ان التعاملات مقيمت في بيت منفرد مقدرة بنسبة 27%

ونسبة العاملات مقيمات في بيت منفرد بصيغة الايجار 20% مقارنة بيت بصيغة الملك ومقدرة ب 7% وهذا قد يعود الى ان البيت الملكية غالي الثمن لهذا نجد ان النسبة الاعلى كانت من عاملات مقيمات في مسكن عائلي بصيغة الكراء وهذا امر يؤكد نتائج الجدول رقم (3) المتعلق بالحالة المدنية ان العازبات يقمن مع اهلهن لهذا النسبة بيت عائلي مرتفعة ومنه نلاحظ ان الحالة المادية للعاملات ضعيفة ومنه قد يكون سبب عمل النساء في هذا النوع من الاعمال هو الدافع المادي بالدرجة الاولى .

الجدول رقم (5) : توزيع عينة الدراسة حسب دخل الأسرة :

النسبة %	التكرار	فئات	
23%	7	لا	وجود دخل آخر الأسرة
77%	23	نعم	
100,0%	30	المجموع	

الشكل رقم (5): تركيبة عينة الدراسة حسب دخل الأسرة:

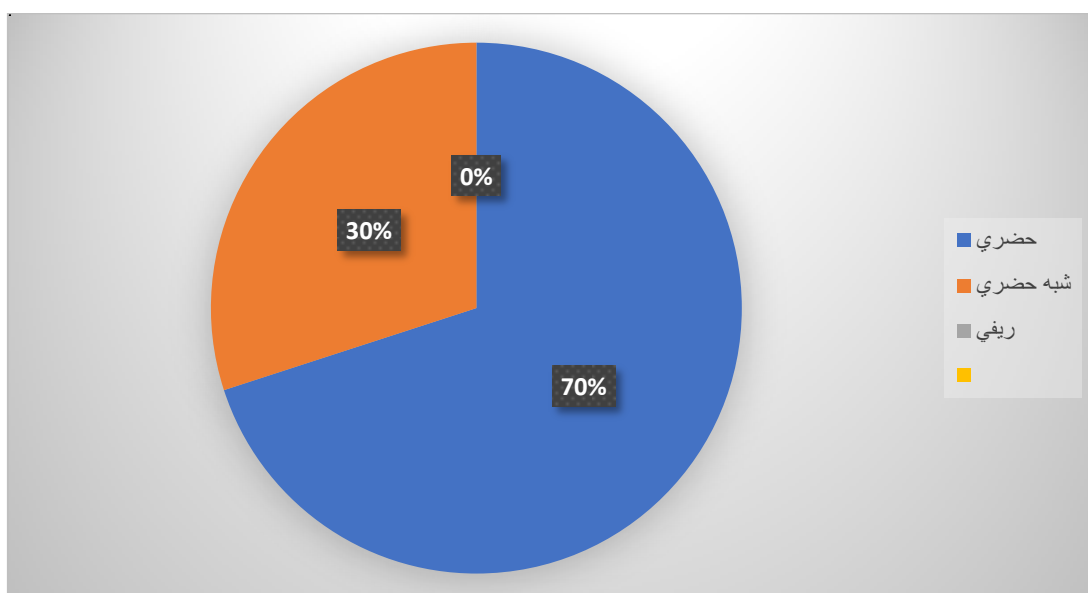


تعليق على الجدول والشكل رقم (5): يتضح من خلال الجدول وشكل رقم 5 ومن النتائج التي تحصنا عليها عند سؤال عن اذا كان هنالك دخل اخر للعائلة والتي بلغت النسبة الاجابة فيها ب نعم 73% حيث تعد هذه النسبة عالية جدا مقارنة بالإجابة ب لا ومقدرة ب 23 % وهذا قد يدل الى ان رغم من وجود اكثر من فرد ذو دخل في المنزل الى انه اقل لا يحقق الاكتفاء المادي للعائلة وهذا قد يعود الى ان الدخل للأفراد غير عالي وكافي .

الجدول رقم (6) : توزيع عينة الدراسة حسب مكان الإقامة:

النسبة %	التكرار	فئات	
70%	21	حضري	مكان اقامة
30%	9	شبه حضري	
/	/	ريفي	
100,0%	30	المجموع	

الشكل رقم (6): تركيبة عينة الدراسة حسب مكان الإقامة:

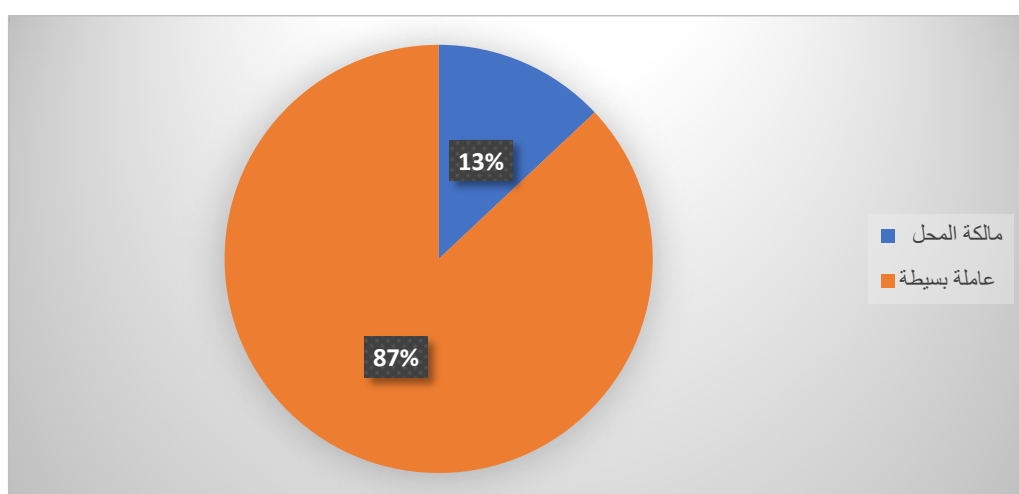


تعليق على الجدول والشكل رقم (6): يتضح من خلال الجدول وشكل رقم (6) : حسب اجابات عينة الدراسة أن العاملات المقيمات في المدينة هم الاعلى نسبة والمقدرة ب 70% وفي المرتبة الثانية العاملات المقيمات في القرية والمقدرة ب 30% في الاخير نسبة معدومة بالنسبة للريف وهذا قد يعود الى ان العاملات من الولاية يعملن لان مسافة مكان العمل قريبة كما ان اصحاب المدينة يكون متقبلين لهذا النوع من الافكار (عمل المرأة) مقارنة بالقرية والذين يعرفون نوع من التحفظ بخصوص عمل المرأة الى اننا نلاحظ شبه تقبل له على عكس اصحاب الارياف والذين يرفضون فكرة عمل المرأة في هذا المجال و قد يعود الى التركيبة الفكرية لديهم وغياب هذا النوع من الاعمال في محيطهم السكاني . وهذا قد يعود ايضا الى ان المستوى التعليمي والثقافي للمرأة ومحيط مختلف بشكل العام

الجدول رقم (7) : توزيع عينة الدراسة حسب المنصب المشغول:

النسبة %	التكرار	فئات	
13%	4	مالكة المحل	المنصب المشغول
87%	26	عاملة بسيطة	
100,0%	30	المجموع	

الشكل رقم (7): تركيبة عينة الدراسة حسب المنصب المشغول:

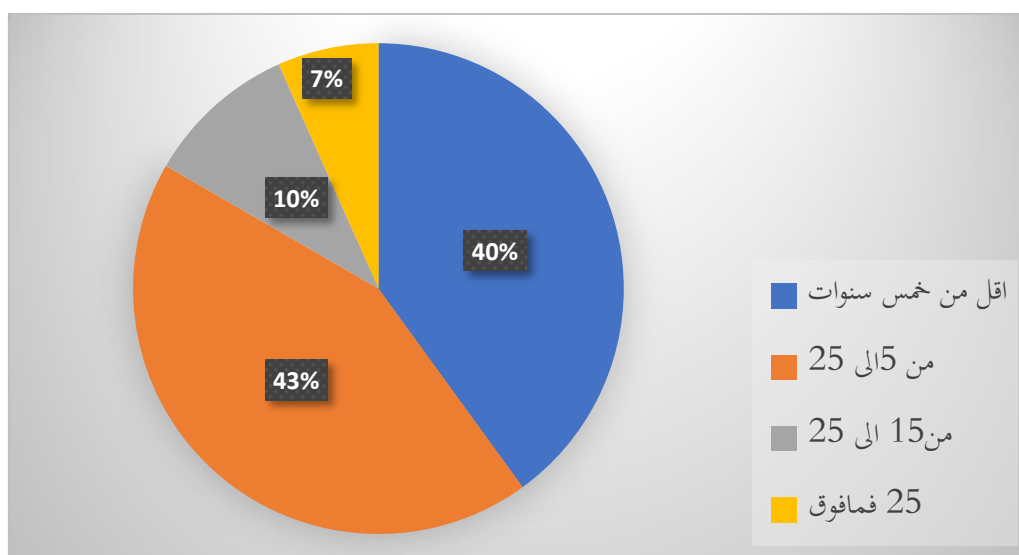


تعليق على الجدول والشكل رقم (7): يتضح من خلال الجدول وشكل رقم 7 ومن النتائج التي تحصنا عليها التي بلغت فيها النسبة الاجابة عن منصب العمل ب نسبة عاملات بسيطات ب 87 % وهذه النسبة عالية وساحقة مقارنة ب 13% ب الاجابة مالكة المحل وهذا قد يعود الى ان نساء المالكات للمحلات لا تعمل بدوام كلي في محلاتهم وانما تستأجر عاملات في المحل حيث ان اغلبية العاملات يعمل بنصب عاملة بسيطة وهذا ما يدعم نتائج الجدول الجداول السابقة جدول رقم 4 السكن عائلي والمفرد الذي اكد ان مستوى المادي للعاملات ضعيف ومنه لا يمكن ان يملكن المحل التجاري .

الجدول رقم (8): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية:

النسبة %	التكرار	فئات
40%	12	اقل من خمس سنوات
43%	13	من 5 الى 25
10%	3	من 15 الى 25
7%	2	من 25 فما فوق
100,0%	30	المجموع

الشكل رقم (8): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية:



تعليق على الجدول والشكل رقم (8) : يوضح الجدول والشكل الاقدمية لدى المبحوث، نجد في الصدارة فئة من 5 الى 25 بنسبة 43 % من الإجمالي النسبة ، ثم تليها نسبة اقل من خمس سنوات بفارق طفيف بسبة 40% ثم تأتي نسبتين من 15 الى 25 واكثر من 10% وفي الاخير اكثر من 25% ويمكن القول ان هذا قد يعود الى السبب الشباب هم الاكثر عمل في هذا المجال وهذا ما يؤكد نتائج الجدول رقم 1 الخاص بالسن كما اي ان جل المبحوثات من الطلبة وقد يعود هذا ان العمل في هذا محل تجاري بالنسبة للعاملات هو عمل اضافي وخير دائم اي انهم يعملون في هذا المجال لغاية حصول على عمل يتوافق ومؤهلاتهم .

الجدول رقم (9) علاقة بين دافع العمل حسب نوع المنصب :

متغير		مالكة المحل		عاملة بسيطة		المجموع	
		ن	ت	ن	ت	ن	ت
دوافع العمل							
الدافع مادي		/	/	19	73%	19	63%
تحقيق الذات		1	25%	2	8%	3	10%
ملئ الفراغ		1	25%	5	19%	6	20%
المكانة الاجتماعية		2	50%	/	/	2	7%
مجموع		4	100%	26	100%	30	100%

تعليق على الجدول رقم (9) نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثن حول دافع العمل حسب نوع المنصب نجد ان أعلى نسبة كانت بالسبب المادي ومقدرة ب 73% وهن من العاملات البسيطات ، وفي المرتبة الثانية الاجابة ب ملئ الفراغ بنسبة 20% حيث ان 25 % ينتمين الى منصب مالكة المحل و 19% هنا عاملات بسيطات ثم تليها الاجابة ب تحقيق الذات بنسبة 10% حيث ان 25 % هنا من منصب صاحبة المحل و 8% هنا عاملات بسيطات وفي الأخيرة بدافع حصول على المكانة الاجتماعية بنسبة تقدر ب 7% حيث ان 50 % من مجيبات هن مالكات المحل 0 % هنا عاملات بسيطات .

وقد يرجع هذا الى ان السبب الرئيس لعمل المرأة في منصب عاملة بسيطة هو الدافع المادي وهذا السبب هو سبب عام للعمل لكلى الجنسين وهذه النسبة تدعم نتائج الجدول 5 و 7 حيث نجد ان فئة ملئ الفراغ كذلك بعدد متدني وياكد جدول رقم 3 ان اغلب العاملات هم عازيات كون العازية والتي تكون اقل ارتباطات من الفئات الاخرى . لنجد في الاخير الفئتين تحقيق الذات والمكانة الاجتماعية بنسبتين اقل وتدني هتين النتيجة قد يعود الى ان هذا المجال ليس من اهتمامات النساء كثيرا ليكون عمل فيه بهدفين السابقين وعليه يمكن القول ان نوعية المنصب تؤثر على دافع الممارسة والعمل اي هنالك علاقة بين دافع ممارسة العمل ونوعية المنصب

الجدول رقم (10) : علاقة بين دافع العمل ودخل الأسرة :

دخل أسرة / متغير		لا		نعم		المجموع	
		ن	ت	ن	ت	ن	ت
الدافع مادي		7	100	12	52%	19	63%
تحقيق الذات		/	/	3	13%	3	10%
ملئ الفراغ		/	/	7	30%	7	23%
المكانة الاجتماعية		/	/	1	4%	1	3%
مجموع		7	100	23	100%	30	100%

تعليق على الجدول رقم (10) : نلاحظ من خلال الجدول الذي بين دافع العمل ودخل الأسرة ان اجابة المبحثن يعملون بدافع لمادي رغم وجود دخل اخر للأسر حيث نجد اعلى نسبة مقدرة ب 63% من مبحوثات يعملن برافع مادي منهم 52% لعائلاتهم دخل اخر و 100% ليس لهم دخل اخر وفي المرتبة الثانية الاجابة ب ملئ الفراغ بنسبة 23% حيث ان 30% لعائلاتهم دخل ثم تليها الاجابة ب تحقيق الذات بنسبة 10% حيث ان 13% هنا من عاملات لأهاليهم دخل اخر وفي الأخيرة بدافع حصول على المكانة الاجتماعية بنسبة تقدر ب 3% حيث ان 4% من عاملات لعائلاتهم دخل اخر.

وقد يرجع هذا الى ان السبب الرئيس هو الدافع المادي لأنه برغم من وجود دخل اخر للعائلة الا انه يمكن ان لا يكون هذا الدخل كافي وهذا ما يدفع بالمرأة للخروج للعمل لدعم مادي عائلتها .

الجدول رقم (11) : علاقة بين الحالة العائلية وطريقة حصول على منصب العمل :

حالة عائلية	عزباء		متزوجة		مطلقة		ارملة		المجموع	
	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
اقتراح أحد الأصدقاء العائلة	/	/	/	/	3	60%	5	50%	8	27%
البحث	11	79%	/	/	2	40%	4	40%	17	57%
إعلان	3	21%	1	100%	/	/	1	10%	5	17%
مجموع	14	100%	1	100%	5	100%	10	100%	30	100%

التعليق على الجدول رقم (11) يوضح الجدول علاقة بين الحالة العائلية وطريقة حصول على منصب العمل حيث نجد أعلى نسبة مقدرة ب نسبة 57 % من العاملات التي تحصلنا على هذا المنصب بفضل البحث حيث نجد العازبات هم الأعلى نسبة مقدرة ب 79 % ثم تليها ارملة بنسبة 40 % ثم المطلقة بنسبة 40% ونسبة منعدمة متزوجة وقد وفي المرتبة الثانية نسبة 27 % من العاملات التي توظفن بفضل الأصدقاء والعائلة حيث نجد نسبة الأعلى من المطلقات بنسبة تقدر ب 60% ثم تليها الارامل بنسبة 40% والعازبات والمتزوجات بنسبة معدومة في هذا الخيار وفي الاخير نسبة 17 % من العاملات التي توظفن عن طريق الاعلان منهم العازبات بنسبة 21 % والمتزوجات بنسبة 100% والارامل بنسبة 10% وقد يعود هذا الى ان العازبات تخرج للبحث عن العمل بنسبة عالية مقارنة بباقي الفئات وهذا قد يعود الى ان العازبات ليس لديهم نفس مسؤوليات والارتباطات الارامل والمطلقات كما ان المطلقات والارامل تفضل العمل عن طريق المعارف وهذا كون ان المعارف سيكونون محل ثقة وضمان للعاملة خاصة مع القيود الاجتماعية ونظرة للمرأة المطلقة والارملة وهذا ما يفسر ان العاملات من فئة الارامل والمطلقات يعملنا نسبة عالية عن طريق الاقارب وكذلك عن طريق البحث لان الدافع المادي والمسؤوليات يدفع المرأة للبحث عن العم حيث نجد وهذه النتائج تدعم الجدول 3 والذي يبين ان أعلى نسبة من العاملات هم العازبات .

الجدول رقم (12) : علاقة المستوى التعليمي في اختيار الوظيفة :

متغير	مستوى تعليمي		أمي		ثانوي او اقل (متوسط ابتدائي)		جامعي		تكوين مهني		المجموع	
	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
عدم توفر عمل في مؤسسات الأخرى	/	/	/	/	/	/	78	7	64	7	47	14
عدم توفر شهادة مؤهلة	4	%100	/	/	/	/	/	/	/	/	13	4
أقل التزاما من المؤسسات	/	/	/	6	%100	/	/	/	9	1	23	7
عمل ممتع ويحقق رغبتى وطموحاتى	/	/	/	/	/	/	22	2	27	3	17	5
مجموع	4	%100	6	%100	9	%100	11	%100	30	%100	100	%

التعليق على الجدول رقم (12) : يوضح الجدول علاقة المستوى التعليمي في اختيار الوظيفة ونلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثن تشير ان اعلى نسبة للإجابات قدرت ب 47 % من المبحثن الذين يعملون في المحل التجاري للألبسة بسبب عدم توفر منصب عمل في مؤسسات الأخرى بنسبة 78 % من مبحثن اصحاب شهادة جامعية 64 % مبحثن اصحاب شهادة تكوين ، وفي المرتبة الثانية التي تليها نسبة على اجابة لأنه أقل التزاما من المؤسسات الأخرى ب 23 % حيث نجد 100 % من اصحاب المستوى المتوسط و 9 % من التكوين المهني ثم تليها اجابة عن سؤال ب عمل ممتع ويحقق رغبتى وطموحاتى بنسبة 17 % حيث نجد 27 % من اصحاب مستوى التكوين المهني و 22 % من اصحاب مستوى الجامعي وافي الأخيرة نجد الاجابة ب لا أملك شهادة علمية تؤهل للعمل بمكان آخر ومقدرة بنسبة 13 % حيث تمثلت هذه الإجابة في شريحة مستوى الأمي .

وقد يرجع هذا ان اغلب العائلات يعملنا في هذا العمل بسبب شح سوق العمل من ناحية مناصب العمل التي تتلائم ومؤهلاتهم وهذا يدعم نتائج الجدول 2 و 9 والتي تؤكد ان دافع العمل هو مادي ومنه العائلات تعملن بالمحل التجاري بسبب نقص مناصب العمل بدرجة الاولى ومن ثمة بسبب ان التزامات المحل التجاري

تكن اقل من المؤسسة ونجد في الاخير بنسبة متدنية ان العاملات بدافع غياب المؤهل وبدافع الطموح نسبة قليلة جدا وهذا قد يعود الى ان اغلب عاملات تمتلك مؤهلات وهذا النوع من الاعمال ليس من مناصب التي تطمح المرأة لتحقيق ذاتها فيها وهذا يؤكد ان المجتمع الجزائري ولأغواطي بالأخص يدعم محاربة الامية وان غالبية من شرائحه ذات مستويات تعليمية عالية حتى النساء .

الجدول رقم (13) : علاقة الحالة العائلية و تأدية وجبات المرأة المنزلية :

حالة عائلية		عزباء		متزوجة		مطلقة		ارملة		المجموع	
متغير	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
لا	/	/	100 %	1	60 %	3	20 %	2	20 %	6	20 %
نعم	14	100 %	/	/	2	40 %	8	80 %	24	80 %	80 %
مجموع	14	100 %	1	100 %	5	100 %	10	100 %	30	100 %	100 %

التعليق على الجدول رقم (13) : يوضح الجدول علاقة الحالة العائلية و تأدية وجبات المرأة المنزلية نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثين تشير فيها اعلى نسبة الى ان 80% من العاملات مجبرات على تأدية وجباتهم المنزلية بغض النظر عن عملهن حيث نجد اعلى نسبة هي العازبات بنسبة 100% ثم الارامل ب 80% ثم المطلقات بنسبة 40% وفي الاخير المتزوجات بنسبة منعدمة وفي المقابل نجد نسبة 20% من الاجابات التي تقر بان العاملات غير مجبرات على تأدية واجبتهم حيث تتمثل هذه النسبة في المطلقات بنسبة 60% ثم تليها الارامل بنسبة تقدر ب 20% .

وقد يعود هذا الى ان بالرغم من عمل المرأة الا انها تبقى ملزمة بتأدية واجباتها المنزلية باختلاف حالتها الاجتماعية .

الجدول رقم (14) : تأثير الظروف في التقصير اتجاه الأسرة حسب الحالة العائلية :

حالة عائلية		عزباء		متزوجة		مطلقة		ارملة		المجموع	
متغير	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
لا	6	%43	/	/	/	/	/	/	/	6	%20
نعم	8	%57	1	%100	5	%100	10	%100	24	8	%80
مجموع	14	%100	1	%100	5	%100	10	%100	30	14	%100

التعليق على الجدول رقم (14) : يوضح الجدول تأثير الظروف في التقصير اتجاه الأسرة حسب الحالة العائلية نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة الباحثين تشير فيها اعلى نسبة الى %80 من الباحثين الذين يقصرون اتجاه عائلاتهم حيث نجد في الصدارة بنسبة %100 المطلقات الارامل المتزوجات ثم نجد العازبات بنسبة %57 ونجد في المقابل نسبة %20 من المبحوثات التي لا تقصر في اتجاه عائلتها وهي من فئة العازبات بنسبة %43 في مقابل نسب معدومة في فئة مطلقات والمتزوجات والارامل . وهذا قد يعود الى ان المتزوجات والمطلقات لديهم مسؤوليات كثيرة مقارنة بالعزبات حيث ان المتزوجة مسؤولة اتجاه عائلتها وعائلة زوجها وزوجها والاطفال المطلقة نفس مسؤوليات الا ان مسؤولية الزوج تسقط على عكس العازبة التي تقل مسؤولياتها وتنحصر في وجبات سطحية قد تتقاسمها هي وافراد عائلتها .

الجدول رقم (15) : علاقة ثبات ساعات العمل بالتعدد الوظائف :

ثبات ساعات العمل		لا		نعم		المجموع	
متغير	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
لا	2	%67	26	%96	28	%93	28
نعم	1	%33	1	%4	2	%7	2
مجموع	3	%100	27	%100	30	%100	30

التعليق على الجدول رقم (15) : يوضح الجدول علاقة ثبات ساعات العمل بالتعدد الوظيفي نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثن تشير فيها اعلى نسبة 93% من المبحثن الذين ليس لديهم عمل اضافي أجابوا بان ساعات العمل ثابتة حيث ان نسبة 96% وهي اعلى نسبة اكدت ان ساعات عمل ثابتة لتليها نسبة 67 % من عمال الذين يؤكدون ان ساعات عمل ليست ثابتة في المرتبة الثاني نجد الاجابة القليلة على ان 7% من مبحثن أجابوا ان لديهم عمل اضافي حيث ان ساعات العمل ثابتة بنسبة 4% وليست ثابتة ب33% .

وهذا قد يعود الى ان اعلى نسبة من اجابة المبحثن تؤكد ان ساعات العمل ثابتة وهذا يخفض من امكانية الحصول على عمل اضافي بسبب ان المحل التجاري يستهلك جميع توقيت العمل

الجدول رقم (16) : علاقة بين الأقدمية وخبرة في التعامل عند وقوع مشاكل من طرف الزبون :

المتغير	الأقدمية		اقل من خمس سنوات		من 5 الى 15		من 15 الى 25		من 25 فما فوق		المجموع	
	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
توافقين وتلبن رغبته	/	/	/	/	/	/	100 %	3	100 %	2	5	17 %
ترفضين وتجبرينه على أخذ المنتج	/	/	/	/	100 %	13	/	/	/	/	13	43 %
تفاوضين معه بما يرضي الطرفين	12	100 %	/	/	/	/	/	/	/	/	12	40 %
مجموع	12	100 %	13	100 %	3	100 %	2	100 %	30	100 %		

التعليق على الجدول رقم (16) حيث يبين الجدول علاقة بين الأقدمية وخبرة في التعامل عند وقوع مشاكل من طرف الزبون ونلاحظ ان نسبة الاعلى 43% ان العاملة ترفض وتجبر الزبون على أخذ المنتج حيث ان اصحاب هذا التصرف هم من الفئة ذات الاقدمية من 5 الى 15 سنة ثم تأتي في المرتبة الثانية بنسبة 40% عاملات التي تتفاوضن مع زبون للوصول الى حل يرضي طرفين حيث ان اصحاب هذا التصرف هم من الفئة الاقدمية من 15 الى 25 وفي الأخير نجد بنسبة 17 % من العاملات التي وافق وتلي رغبة الزبون وهم اصحاب الاقدمية 25 سنة فما فوق .

ومنه نستنتج ان العاملات الاقل خبرة هم من يساهمن في خسارة الزبون عبر عدم تفاوض معه واجباره على اخذ المنتج وهذه النتيجة تتوافق مع الجدول 8 في ان اكبر عدد من العمال هم اقل خبرة لهذا نجد اجاباتهم هي اعلى نسبة كما يمكن ان يعود هذا الى اتباع سياسة المحل ونجد باختلاف بسيط مقدر بثلاثة درجات

العاملات التي يتقاضونها مع الزبائن وفي الاخير عمال الذين يحققنا طلبات الزبائن ومنه كلما زادة الأقدمية كلما زاد الوعي بأهمية الزبائن وكيفية التعامل معهم.

الجدول رقم (17) : يوضح علاقة نوع الزبائن حسب مكان الإقامة :

الاقامة	حضري		شبه حضري		ريف		المجموع	
	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
لا اعرفهم	4	%19	/	/	/	/	4	%13
عائلة والاصدقاء	12	%57	5	%55	/	/	17	%57
حي	5	%24	4	%44	/	/	9	%30
مجموع	21	%100	9	%100	/	/	30	%100

التعليق على الجدول رقم (17) : يوضح الجدول علاقة نوع الزبائن حسب مكان الإقامة لاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثين تشير فيها اعلى نسبة الى %57 من الزبائن المحل هم من الاصدقاء والعائلة حيث نجد %57 منهم يسكنون في الحضري أي المدينة و %55 منهم من شبه حضري أي القرى اما الريف فنجد ان اجابة المبحثين منعدمة ونجد في المرتبة الثانية %30 من الزبائن من الحي منهم %44 من الشبه حضري و 24 من الحضري ونسبة الريف معدومة وفي الاخير نجد نسبة %13 من زبائن الغير معروفين 19 % من الحضري وشبه حضري والريف معدومة .

هذا قد يعود الى ان اغلب الزبائن يعملون في الحضري أي قريبين من اقامتهم لهذا يصادفون كثيرا معارفهم من العائلة والاصدقاء بدرجة الاولى والاصدقاء بدرجة الثانية معارفهم من الحي لان هذا الامر بديهي ان تقارب محيط السكن يلعب دور في التقاء بالمعارف من الافراد باختلاف انواعها ومنه في المدينة نجد ان هذا النوع من العمل متقبل ويقل في القرى وينعدم في الريف وهذا يدل ان في الريف لديهم فكرة ان المرأة لا يجب ان تصادف أو تختلط بالغرباء ومنه لا يتقبلون هذا النوع من العمل .

الجدول رقم (18) : يوضح الجدول نوع علاقات في محيط العمل

نوع علاقة بين زملاء متغير		تعاون		تنافس		صراع		المجموع	
		ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
صارم		/	/	/	/	16	%100	16	%53
لامبالي		3	%33	2	%40	/	/	5	%17
متساهل		6	%67	3	%60	/	/	9	%30
مجموع		9	%100	5	%100	16	%100	30	%100

التعليق على الجدول رقم (18): يوضح الجدول نوع علاقات في محيط العمل نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثن تشير فيها اعلى نسبة 53% من المبحثن يعاملهم مالك المحل بشكل صارم حيث ان مبحثين يعيشون في صراع مع زملائهم بنسبة 100% في مقابل نسبة معدومة في وجود التعاون وتنافس بين العاملات وفي المرتبة الثانية نجد نسبة 30% من المبحثن يتعامل معهم مالك المحل بتساهل حيث نجد ان علاقة بينهم تتسم بالتعاون بنسبة 67% وبنسبة متقاربة 60% تنافس وبنسبة معدومة صراع ونجد في الاخير نسبة 17% وهي الاقل من العاملات التي يعاملهن مالك المحل بلامبالاة حيث نجد 44% منهم في علاقة تنافس و33% في تعاون.

وهذا قد يعود الى صرامة صاحب المحل تخلق نوع من الشحنات النفسية وتوتر العاملات من ما يجعلهم في صراع دائم بينهن او في صراع من اجل اثبات النفس لصاحب العمل وتبين جدارتهم بهذا العمل وللحفاظ عليه وتساهل صاحب العمل مع العاملات يخفف الضغط عليهن ويصبحن يبادلنا الادوار وتعاونن مع بعضهم البعض وهذا لأجل ان تقديم يد العون اليوم تقدم لك العون إذا وتنافس فيما بينهم للحصول على امتيازات في حين ان مالك المحل اللامبالي يخلق مساحة للعاملات فتساعدنا في تقسيم العمل بينهن وتنافس للحفاظ عليه

الجدول رقم (19) : يبين تأثير الظروف العمل على الاستقرار المهني في العمل :

المجموع		لا		نعم		هل تفرض عليك ظروف تقصير في حق عائلتك
ن	ت	ن	ت	ن	ت	هل تفكرين في ترك عمل بالمحل تجاري
23	77%	/	/	23	92%	نعم
7	23%	5	100%	2	8%	لا
30	100%	5	100%	25	100%	مجموع

التعليق على الجدول رقم (19) : يوضح الجدول تأثير الظروف العمل على الاستقرار المهني في العمل نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثن تشير فيها اعلى نسبة الى 77% من المبحثن الذين يفكرن في ترك العمل لانهم يقصرون اتجاه عائلاتهم حيث نجد اجابات المبحثن بنسبة 92% انهن يقصرن في حق عائلاتهم و نسبة معدومة من اجابة بلا عند سؤالهم حول تقصيرهم في حق عائلاتهم ونجد نسبة 23% من العاملات التي لا تفكر في ترك العمل كونهن لا يقصرن في حق عائلاتهم وهذا تشير اليه اجاباتهم ب نسبة 100% على اقتراح لا و 8% على اقتراح نعم .

وقد يعود هذا الى ظروف المهنة التي تعيشها المرأة العاملة بالمحلات التجارية تدفعها للتفكير في ترك العمل بالمحل التجاري لأنها تقصر اتجاه عائلتها .

الجدول رقم (20) : يبين تأثير تعامل صاحب العمل على الاستقرار المهني للمرأة العاملة :

المجموع		لامبالي		متساهل		صارم		تعامل صاحب عمل متغير
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
23	77%	2	33%	5	62%	16	100%	نعم
7	23%	4	67%	3	38%	/	/	لا
30	100%	6	100%	8	100%	16	100%	مجموع

التعليق على الجدول رقم (20) : يوضح الجدول تأثير تعامل صاحب العمل على الاستقرار المهني للمرأة العاملة نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثن تشير فيها اعلى نسبة الى 77% من المبحثن الذين يفكرون في ترك العمل حيث 100% منهم يعاملهم صاحب المحل بصرامة و 62% متساهل معهم و 33% لامبالي معهم ونجد في المرتبة الثانية .الاجابة بنسبة 23% من المبحثن الذين لا يفكرون في ترك

العمل حيث نجد الذين يعاملهم صاحب العمل بصرامة بنسبة معدومة ولا مبالى بيهم 67% و 38% متساهل معهم .

وهذا قد يعود الى ان كلما كان صاحب العمل صارم كلما زادة رغبة العمال في ترك العمل وكلما كان متساهل وغير مبالى كلما رغب العمال في البقاء في العمل . ان تعامل صاحب العمل يلعب دور في الاستقرار المهني للمرأة العاملة في المحل التجاري

الجدول رقم (21) : بين نظرة المجتمع وعلاقتها بمكان الإقامة :

الاقامة متغير	حضري		شبه حضري		ريف		المجموع	
	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
عادي	14	67%	5	56%	/	/	19	63%
تقدير	7	33%	/	/	/	/	7	23%
احتقار	/	/	4	44%	/	/	4	13%
مجموع	21	100%	9	100%	/	/	30	100%

التعليق على الجدول رقم (21) : يوضح الجدول نظرة المجتمع وعلاقتها بمكان الإقامة نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة الباحثين تشير فيها اعلى نسبة 63% المجتمع يرى العاملة بنظرة عادية بالمحلات التجارية للألبسة 67% منهم يسكنون في الحضري و 56% بالشبه حضري 0% بالريف ونجد مرتبة الثانية 23% يرى العاملة بالمحلات التجارية للألبسة بنظرة تقدير 33% منهم يعيشون بالحضري و 0% بالشبه حضري ونسبة منعدمة في الريف و 13% من مجتمع يرون العاملة بالمحلات التجارية بنظرة احتقار وهي اقل نسبة شبه حضري 44%

نستنتج من الجدول السابق ان نظرة المجتمع تختلف حسب الإقامة حيث نجد في المدينة الحضري متقبلين لعمل المرأة يرونه عادي واحيان بنسبة لا بأس بها بالتقدير لنجد انه في الشبه حضري يتقبلون لحد ما عمل المرأة بالمحلات التجارية ولاكن يصل ذلك الى حد التقدير وانما نجد ان نظرهم تميل الى الاحتقار اكثر حيث نجد ان هذا العمل غائب في الريف ومه كلما تختلف نظرة لعمل المرأة ومن مدينة الى القرية الى الريف اي حسب نوع المجتمع وهذا ما يؤثر على استقرار المرأة الاجتماعي لعمل المرأة في المحلات التجارية

الجدول رقم (22) : علاقة بين نظرة المجتمع وموافقة لأسرة للعمل بالمحل التجاري

المجموع		لا		نعم		موافقة الاسرة على عمل بالمحل التجاري
ن	ت	ن	ت	ن	ت	متغير
63%	19	79%	19	/	/	عادي
23%	7	17%	4	50%	3	تقدير
13%	4	4%	1	50%	3	احتقار
100%	30	100%	24	100%	6	مجموع

التعليق على الجدول رقم (22) يوضح الجدول اعلاه العلاقة بين نظرة المجتمع وموافقة لأسرة للعمل بالمحل التجاري حيث نجد في الصادر نسبة 63 % المجتمع يرى العاملة بنظرة عادية للمرأة عاملة بالمحلات التجارية حيث نجد ان 0% من الذين وافقت اسرتهم على العمل و 79% من الذين لم تقبل عائلتهم بعملهم في المحلات التجارية و 23 % يرى العاملة بالمحلات التجارية للألبسة بنظرة تقدير 50% قبله اسرتهم و 17 % لم تقبل اسرهم و 13% من مجتمع يرون العاملة بالمحلات التجارية باحتقار 50 % منهم من قبله اسرتهم و 4% منهم من رفضة عائلتهم .

نستنتج من الجدول السابق ان العائلات ترفض عمل المرأة في محل التجاري حيث اجابة 6 مفردات بقبول عائلاتها لهذا النوع من العمل في مقابل 24 مفردة من الذي اجابوا ب نعم و برغم من ان المجتمع يرى المرأة العاملة بالمحلات التجارية بنظرة عادية الا ان الاسرة ترفض عمل المرأة في هذا العمل بنسبة عالية مقارنة بالاحتمالات الاخرى كون هذا النوع من لا يتلاءم و المرأة كون ان المجتمع المحلي محافظ لا يتقبل كثيرا فكرة عمل المرأة بالمحلات التجارية وهذه الظاهرة تعد من مستجدات العصر على مجتمع و برغم من عدم تقبله الكلي لهذه الفكرة الى اننا نلاحظ تعايش معها وألفتها مع مرور الوقت .

حيث انه كلما كانت الاسرة والمجتمع متقبل لعمل المرأة كلما ساهمة ذلك في استقرارها في العمل في المحلات التجارية

الجدول رقم (23): علاقة توقيت العمل بالاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية

فترة عمل متغير		صباحية		المسائية		ليلية		معا		المجموع	
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
نعم	/	/	3	60%	/	/	24	96%	27	90%	
لا	/	/	2	40%	/	/	1	4%	3	10%	
مجموع	/	/	5	100%	/	/	25	100%	30	100%	

التعليق على الجدول رقم (23): يوضح الجدول علاقة توقيت العمل بالاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثن تشير فيها اعلى نسبة الى 90% من المبحثن أجابوا بان يمكن للتوقيت ان يكون عائق امام عمل المرأة حيث نجد ان 96 % من مبحثن يعملون في فترة الصباح والمساء معا و 60% في فترة المساء ونسبة منعدمة في فترة الصباح والليل لنجد بنسبة قليلة اجابة المبحثن لا يرون ان توقيت العمل يشكل عائق لعمل المرأة حيث لدينا 40% يعملون فترة المساء و 1% يعملون في فترة المسائية والصباحية معا

ومنه نستنتج حسب اجابة المبحثن ان جل المبحثن الذسم يعملون فترة الصباحية ومسائية يرون ان التوقيت عائق بالنسبة بعمل المرأة مقارنة بنسبة قليلة من المبحثن الذين يعملون فترة المسائية لا يرون ان توقيت يعيق عمل المرأة بالمحلات التجارية وهذا قد يعود الى انهم يعملون في فترة المساء فقط وعليه التوقيت العمل يؤثر على استقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية

الجدول رقم (24) : تبين تلبية الراتب الشهري للاحتياجات اليومية وتوافق الجهد المبذول مع الاجر :

المجموع		لا		نعم		تلبية الراتب الشهري للاحتياجات اليومية
ن	ت	ن	ت	ن	ت	توافق الأجر مع الجهد المبذول
7	23%	4	17%	3	43%	نعم
23	77%	19	83%	4	57%	لا
30	100%	23	100%	7	100%	مجموع

التعليق على الجدول رقم (24) : يوضح الجدول تبين تلبية الراتب الشهري للاحتياجات اليومية وتوافق الجهد المبذول مع الاجر نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثين تشير فيها اعلى نسبة 77% من المبحثين الذين يرون ان الاجر لا يتوافق والجهد المبذول حيث نجد 83 % لا يلي راتب الشهري لاحتياجاتهم اليومية و 57% من المبحثين اكد ان راتب الشهري يلي احتياجاتهم ولدنا في مرتبة الثانية بنسبة متدنية 23 % الاجابة بان اجر يتوافق والجهد المبذول 43 % من المبحثين تلي احتياجاتهم اليومية و 17 % من المبحثين لا يلي هذا الاجر احتياجاتهم اليومية حسب اجابة المبحثين يمكن القول ان الجهد المبذول لا يتوافق مع الاجر وهو لا يلي الاحتياجات اليومية للأفراد ويمكن ان تكون هذه الفئة من العاملات البسيطات كما بدنا نسبة متدنية من المبحثين يتوافق جهدهم المبذول والاجر ويلبي احتياجاتهم يمكن ان تكون هذه الفئة هم اصحاب المحلات الذين يحصلون على مردود عملي ودخل عالي ومنه يؤثر الدخل على الاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية

الجدول رقم (25) : تبين تأثير الاجر في الاستقرار المهني للمرأة العاملة في المحلات التجارية :

المجموع		لا		نعم		توافق الأجر مع الجهد المبذول
ن	ت	ن	ت	ن	ت	متغير
5	17%	/	/	5	100%	نعم
25	83%	25	100%	/	/	لا
30	100%	25	100%	5	100%	مجموع

التعليق على الجدول رقم (25) : يوضح الجدول تأثير الاجر في الاستقرار المهني للمرأة العاملة في المحلات التجارية نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثين تشير فيها اعلى نسبة 83% من المبحثين

الذين أجابوا ان اجرهم لم يزد منذ توظيفهم في هذا المنصب لغاية اليوم حيث نجد 100% من مبحثين يؤكد ان الحد المبدول لا يتوافق والاجر ونجد نسبة منعدمة من المبحثين الذين يجيب بان الجهد المبدول يتوافق والاجر وفي المرتبة الثانية نجد نسبة الاقل 17% من المبحثين الذين زاد اجرهم منذ توظيفهم 100 % يؤكدون توافق الاجر والجهد المبدول ونسبة منعدمة من المبحثين الذين يجيب بان الجهد المبدول لا يتوافق والاجر.

ومنه اغلب المبحثين لم يتلقوا زيادة في اجورهم منذ توظيفهم ويتأكدون ان الاجر لا يتوافق وجهدهم المبدول وبما ان اغلبية العينة هن من العاملات البسيطات كما اكد الجدول 4 اغلب مبحوثات هن من العاملات البسيطة ومنه ان الفئة التي اجابة بزيادة اجرها وتوفقه مع الجهد المبدول هن من اصحاب المحلات .

الجدول رقم (26) : علاقة الاستقرار المهني للمرأة العاملة في المحلات التجارية بالأقدمية :

الأقدمية	اقل من خمس سنوات		من 5 الى 15		من 15 الى 25		من 25 فما فوق		المجموع	
	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
نعم	/	/	13	100%	3	100%	2	100%	18	60%
لا	12	100%	/	/	/	/	/	/	12	40%
مجموع	12	100%	13	100%	3	100%	2	100%	30	100%

التعليق على الجدول رقم (26) : يوضح الجدول علاقة الاستقرار المهني للمرأة العاملة في المحلات التجارية بالأقدمية نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثين تشير فيها اعلى نسبة 60% من المبحثين الذين غيروا وظائفهم 13 فرد من اصحاب الأقدمية من 5- 15 و 3 من الافراد الذين لديهم الأقدمية من 15- 25 و 2 من الافراد الذين خبرتهم اكبر من 25 سنة فما فوق وفي مقابل نجد اجابة المبحثين بنسبة 40 % 12 فرد من اصحاب الأقدمية التي تقل عن خمس سنوات .

ومنه يمكن القول اغلب المبحثين أجابوا انهم سبق وغيروا وظائفهم وهذا قد يعود الى عدم استقرارهم المهني .

الجدول رقم (27): علاقة المستوى والتمسك بمنصب العمل في المحلات التجارية :

مستوى تعليمي متغير	أمي		ثانوي او اقل (متوسط ابتدائي)		جامعي		تكوين مهني		المجموع	
	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
نعم	4	%100	6	%100	6	%67	9	%82	25	%83
لا	/	/	/	/	3	%33	2	%18	5	%17
مجموع	4	%100	6	%100	9	%100	11	%100	30	%100

التعليق على الجدول رقم (27) : يوضح الجدول علاقة المستوى والتمسك بمنصب العمل في المحلات التجارية نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثن تشير فيها اعلى نسبة 83% من المبحثن الذين يرغبون بتغير منصب عملهم اذا توفر منصب اخر باجر اعلى نسبة 100 % من اصحاب مستوى المتوسط والامي 82% من اصحاب مستوى تكوين مهني ثم يليها 67 % ذوي مستوى جامعي وفي المرتبة الثانية نجد باقل نسبة 17% من المبحثن الذين اجابوا بانهم بن يغير منصب العمل حتي عند توفر منصب باجر الاعلى ومكونين من الجامعين بنسبة 33% وتكوين مهني بنسبة 18% اما امي والمستوى متوسط نسبته منعدمة .

ومنه يمكن الملاحظة ان الدافع الأول للعمل هو الدافع المادي للعاملات باختلافات مستوياتهم وان نسبة قليلة هي تبقي بنفس العمل وقد يكون دافعها تحقيق الذات ومكانة الاجتماعية .

الجدول رقم (28): علاقة جنس رب عمل بتوبيخ وانذار العاملات :

جنس رب العمل	مرأة		رجل		المجموع	
	ن	ت	ن	ت	ن	ت
نعم	/	/	26	%100	26	%87
لا	4	%100	/	/	4	%13
مجموع	4	%100	26	%100	30	%100

التعليق على الجدول رقم (28) : يوضح الجدول علاقة جنس رب عمل بتوبيخ وانذار العاملات نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثن تشير فيها اعلى نسبة 87 من العاملات التي يتلقين التوبيخ من رب العمل حيث نجد ان رب عملهم من جنس ذكر بنسبة مقدرة ب 100% ومنعدمة من

جنس انثى ونجد في المرتبة الثانية اجابة بالنسبة قليلة ومقدرة ب 13% من الذين لا يتعرضون لتوبيه وربة محل من جنس انثى وهذا قد يعود الى ان مجال التجاري هو ميدان الذي يكون فيه جنس الذكور بعدد كبير لما يتطلبه من حضور وتنقل ومعاملات تتطلب جنس رجالي فيها في حين نلاحظ ظهور المرأة كمالككة بعدد قليل جدا كون امرأة قد لا تنخرط في هذا المجال الى نادرا لان تجارة تتطلب تنقلات ومعاملات واجراءات قد لا تتناسب ومراءة المسلمة والتي لا بد ان يكون تنقلها واجتماعها بالغرباء تحت ظروف اسلامية كما ان نلاحظ ان الرجل يوبخ العاملات بشكل اكبر من المرأة وهذا قد يعود الى ان المرأة عاطفية بطبعها وتنفهم المرأة وتضع نفسها في محل العاملة وهذا ما يزيد من ليونتها في التعامل مع العاملات .

الجدول رقم (29) : علاقة مصدر المشاكل للعاملات باستقرارهم المهني :

مصدر المشاكل متغير		زبائن نساء		زبائن رجال		زملاء العمل نساء		زملاء العمل ذكور		صاحب المحل		زملاء العمل النساء	
		ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
تحرش		/	/	3	100 %	/	/	/	/	/	/	3	10 %
الإهانة (الشتيم والسب)		/	/	/	/	15	100 %	/	/	1	100 %	16	53 %
تعامل بتكبر (عنصرية)		11	100 %	/	/	/	/	/	/	/	/	11	37 %
مجموع		11	100 %	3	100 %	15	100 %	/	/	1	100 %	30	100 %

التعليق على الجدول رقم (29) : يوضح الجدول علاقة مصدر المشاكل للعاملات باستقرارهم المهني نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثين تشير فيها اعلى نسبة 53% من العاملات التي يعترضنها الى الاهانة بالسب والشتيم من طرف زملاء العمل النساء وصاحب العمل بنسبة تقدر ب 100 % ومنعدمة من طرف زبائن العمل من كلا الجنسين وزملاء العمل الرجال وفي المرتبة الثانية نجد بنسبة 37% تعامل بتكبر وعنصرية من طرف زبائن من جنس انثى بنسبة تقدر ب 100% وفي الاخير نجد اقل نسبة وهي التحرش ومقدرة ب 10 % من زبائن الرجال بنسبة تقدر ب 100%

حيث نلاحظ ان صاحب المحل وزملاء الذكور يشكلان نسبة معدومة في كونهما مصدر للمشاكل ومنه نلاحظ ان اصل المشاكل للعاملات هو الجنس الانثوي سواء من الزبائن او الزميلات وهذا قد يعود لان المرأة قد تتجرا على المرأة فقط و هذا قد يكون بسبب انا النساء يعاملنا مع النساء بكثرة وهذا ما يسبب الصدام بينهم .

الجدول رقم (30) : علاقة ثبات ساعات العمل وبيئة العمل المريحة للعاملات :

المجموع		لا		نعم		ثبات عدد ساعات العمل في الأسبوع
ن	ت	ن	ت	ن	ت	متغير
90%	27	100%	3	89%	24	نعم
10%	3	/	/	11%	3	لا
100%	30	100%	3	100%	27	مجموع

التعليق على الجدول رقم (30) : يوضح الجدول علاقة ثبات ساعات العمل وبيئة العمل المريحة للعاملات نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثن تشير فيها اعلى نسبة 90% من العاملات اجابوا ساعات العمل ثابتة حيث ان 100 % منهم لا يشعرون بالراحة و 89 % يشعرون بالراحة في حين الذين اجابوا لا ان عدد ساعات عمل غير ثابتة بنسبة قليلة تقدر ب 10% حيث نجد 11% يشعرون بالراحة في العمل مقارنة بنسبة معدومة للإجابة ب لا .

ومنه حسب العاملات بالمحلات تجارية نجد ان ساعات العمل ثابتة وبرغم من توفر ظروف العملية مناسبة والمريحة الا ان العاملات لا يشعرن بالراحة

الجدول رقم (31) : علاقة الاجر بالاستقرار في العمل :

المجموع		لا		نعم		تفكير في ترك عمل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	استلام
17%	5	57%	4	4%	1	اجر في وقت محدد
6%	2	29%	2	/	/	دائما
77%	23	14%	1	96%	22	احيانا
100%	30	100%	7	100%	23	نادرا
						مجموع

التعليق على الجدول رقم (31) : يوضح الجدول علاقة الاجر بالاستقرار في العمل نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثين تشير فيها اعلى نسبة قدرت ب 77% من المبحثين الذين نادرا ما يستلمون اجورهم غي موعده حيث نجد منهم 96% يفكرون في ترك هذا العمل و 14% لا يفكرون في ترك هذا العمل في حين الذين أجابوا بانه دائما يستلمون اجورهم في الوقت المناسب قدرت نسبتهم ب 17% وهي نسبة قليلة مقارنة بالتي قبلها حيث نجد 57% لا يفكرون في ترك العمل و 4% يفكرون في ترك العمل وفي الاخير لدينا نسبة 6% من العاملات التي اجبن انهن احيانا يستلمن اجورهن في الموعد حيث نجد منهم 29% لا يفكرون في ترك العمل مقارنة بنسبة معدومة من الذين يفكرون في ترك العمل .

ومنه قد يعود هذا الى اغلب العاملات لا يستلمن اجورهن في الموعد المحدد وهذا ما يدفعهم للرغبة في ترك العمل حيث نجد في المقابل العاملات التي يستلمن اجورهن في موعد لا تفكر بتغيير العمل وقد يعود هذا الى ان عمل امرأة في المحلات التجارية يكون تحت طائلة الحاجة المالية للعمل ليس الا حيث ان العاملات مستعدة لتخلي عن هذا العمل ومنه للأجر اهمية بالغة في استقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية

الجدول رقم (32) : علاقة ثبات ساعات العمل وبيئة العمل المريحة للعاملات :

توفر المحل على وسائل الامن		نعم		لا		المجموع	
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت
23	77%	/	/	23	77%	23	77%
7	23%	/	/	7	23%	7	23%
30	100%	/	/	30	100%	30	100%

التعليق على الجدول رقم (32) : يوضح الجدول علاقة ثبات ساعات العمل وبيئة العمل المريحة للعاملات نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اجابة المبحثين تشير فيها اعلى نسبة وقدرت ب 77% من العاملات التي أجابوا انهن يعملن في محل تجاري يوفر وسائل امنية حيث نجد 77% منهن تفكرن في ترك العمل 77% ونجد في المرتبة الثانية النسبة 23% من العاملات التي اجبن ان المحل التجاري الذي يعملن فيه لا يوفر وسائل الحماية ومنهم وبنسبة 23% من العاملات التي يفكرن في ترك العمل في المحل التجاري .

وبالرغم ان اغلب العاملات اجبن ان المحلات التي يعملن فيها توفر لهم وسائل الامنية الا انهن يرغبن في ترك العمل وقد يعود هذا الى انه يمكن ان نوع هذه الوسائل غير مرضية ومقنعة للعاملات ولا تشعرهم بالراحة

المبحث الثاني : نتائج الدراسة

المطلب الأول النتائج على ضوء الفرضيات

- الفرضية الاولى : المتعلقة بالظروف الاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة بالمحلات التجارية تأثير على استقرارها المهني.

توصلنا ن الدراسة أن أغلب النساء العاملات في المحلات التجارية في مرحلة الشباب لديهم مستوى تعليمي جيد واغلب عاملات عازبات لذا فان هذا النوع من المهن لا يشكل عائقا أمامهن ما دمن ليس لديهم التزامات (الزوج والأبناء)، وهذا ، بالإضافة إلى أنهن ينحدرن إلى وسط اجتماعي ضعيف إلى متوسط ماديا، الشيء الذي جعلهن يعتمدن على أنفسهن من خلال البحث عن عمل يستزقن منه، كما أن العاملات (مفردات الدراسة) يساهمن في إعالة عائلاتهن خاصة في حالات الترميل والطلاق بخصوص عند وجود اولاد اغلب العاملات يعيشن في منزل عائلي بصيغة الكراء وهذا يدل على ضعف مستواهم مادي ونجد ان اغلب عاملات من سكان الحضر (المدينة) فقد اصبح أفرادا المجتمع لا ينظرون إلى هذه المهنة بدونية او ممنوعة على المرأة، لا توجد من بين المبحوثات من تعتبر أن العمل بالمحل التجاري هو الوظيفة المثلى التي تلي طموحها ذلك أن أغلبهن اتجهن نحو هذه المهنة لعدم توفر منصب في مكان اخر كما تعاني العاملات من مشاكل مع صاحب العمل حيث يتم توبيخهن عند عدم الانضباط حيث ان العاملات تتأخر وتتغيب وهذا الامر سبب لهن مشاكل وصاحب العمل عملهن بالمحل التجاري، ما يؤثر في استقرارهن ومنه للمجتمع والعلاقات الاجتماعية تأثيرا على استقرار المرأة بمهنتها العمل بالمحل التجاري.

- الفرضية الثانية : المتعلقة بالظروف المهنية التي تواجهها المرأة العاملة بالمحلات التجارية تأثير على استقرارها المهني.

تتحصل العاملات على اجور ضعيفة وغير كاف وغير متكافئة وجهد المبذول ، في غير وقت محدد أي ان الاجر يتأخر دائما . حيث تتعرض النساء الى العديد من المشاكل في بيئة العمل من عدة اطراف (رب العمل، زملاء العمل زبائن) التي تؤثر على استقرارها المهني، ومن ابرز مشاكل التي تعاني منها السب والشتم والاهانة والتحرش حيث ان مصدر هذه الاهانات في الغالب يكون بالدرجة الاولى من الزميلات الاناث في العمل وصاحب المحل اما بالنسبة للتحرش فمصدر هذا المشكل هم الزبائن الذكور اما بالنسبة بعنصرية فيكون مصدرها الزبائن الاناث وهذا ما يؤثر على استقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية ومنه أن الظروف التنظيمية (الأجر، المعاملة الظروف البيئية و، مشاكل العمل) تؤثر على استقرار المرأة بعملها بالمحلات صرحت العاملات ان أن الوسيلة الأمنية الوحيدة الموجودة على مستوى المحلات (مكان عملهن)

تتمثل في كاميرات المراقبة، وقليل من الأجهزة الانذار وهذه الأخيرة تعد وسيلة لحماية المحل من سرقة والتخريب، حيث لا يوجد أمن لحماية العاملات عند حدوث مناشات. وهذا يخلق شعور عدم الاطمئنان في بيئة العمل وبرقم ان المحيط العملي مجهز بالظروف المناسبة للعمل كإضاءة والتهوية وتدفاة الا ان العاملات غير مرتاحات وذلك بسبب تأثير النفسي لظروف العمل وضوء ناتجة عن كثرة الزبائن ومنه أن عدم الاستقرار المهني لا يتعلق بعدم المكوث في مكان العمل دون تغييره فقط وإنما يشمل أيضا الاستقرار النفسي بمكان العمل فالإحساس بعدم الأمن في مكان العمل هو نوع من عدم الاستقرار المهني ورغم هذا نجد تمسك العاملات بالعمل في المحل التجاري بسبب غياب فرص بديلة لإيجاد عمل أخرى حتى لو كان العمل غير متوافق ومؤهلاتها وظروفه غير مريحة راضية تمام الرضا عنه وعن الظروف التي تتعرض لها جراء عملها بالمحلات التجارية. ومنه أن الظروف البيئة الداخلية للعمل تأثير على الاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية.

المطلب الثاني نتائج العامة خلال عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالظروف المهنية والاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها على استقرارها المهني توصلنا إلى :

- أن أغلب النساء العاملات في المحلات التجارية في مرحلة الشباب وفي بداية مشوارهن المهني وهذا ما يفسر اتجاههن نحو العمل بالمحلات التجارية كتجربة
- الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة في المحلات التجارية تؤثر في استقرارها المهني و فإن أغلب العاملات هن عازبات لذا فان هذا النوع من المهن لا يشكل عائقا أمامهن ما دما غير معنيات بمسؤولية الأسرة (الزوج والأبناء)، بالإضافة إلى أنهن ينحدرن من وسط اجتماعي ضعيف .
- تختلف الظروف الاجتماعية والمتمثلة في الوضعية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية في محيط العمل التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية وهي تؤثر على استقرارها المهني.
- من نتائج الدراسة أن هذه المهنة لاقت قبولا لدى أفراد المجتمع الساكنين بالمدينة حيث كانوا أكثر تقبل وتسامحا مع عمل المرأة في المحلات التجارية على عكس سكان الارياف والقرى الذين مزالوا يرفضون هذا النوع من الاعمال، ومنه إن عدم تقبل الأسرة والمجتمع لامتهان المرأة لهذا العمل سيمنعها من مزاولته إلى حد كبير مهما كانت الحالة الاجتماعية للمرأة وأسرتهما و العكس صحيح، فقبول المجتمع والأسرة لعمل المرأة بالمحل التجاري سيحقق لها الاستقرار المهني

- أن الأجر الذي تتقاضاه أغلب العاملات لا يكفيهن لتلبية متطلباتهن، حتى انه قليل مقارنة بالجهد المبذول وهذا مما قد يدفعهن إلى ترك عملهن بالمحل، بالإضافة إلى أنهن لا يستلمن أجرهن في الموعد المحدد، وبالتالي فإن ضعف أجر العاملات يدفعهن إلى عدم الاستقرار في مهني

- أن المشاكل التي تتعرض لها العاملة في المحل ومنها مشاكل ، يكون مصدرها زملائهم من العمل من جنس الاناث وزبونات الاناث بدرجة الاولى وهذا بسبب اناعاملات تتعامل مع النساء بكثرة كما تتعرض العاملات الى اعتداءات ا متمثلة في السب والشتم والاهانة وحتى التحرش الظروف البيئية التي تعمل بها العاملات مناسبة للعمل ، إذ أن أغلب العاملات يعتبرن أن مكان العمل يتوفر على وسائل الراحة من اجهزة تهوية وتدفاة والاضاءة المناسبة ومع هذا لا يرغبون في العمل بالمحل التجاري لان أغلب المحلات التي تعمل بها عينة الدراسة تحتوي على وسائل أمنية تتمثل في كاميرات مراقبة فقط، وبالتالي هناك غياب واضح للأجهزة الأمنية التي تحمي العاملات، مثل رجال الامن .
- من النتائج يمكن القول ان العلاقات الاجتماعية البينية للعاملين بأي محل تساعد في تخفيف ضغط العمل وتزيد شغف العامل بوظيفته، وهذا الامر الذي لم تحصل عليه العاملات بالمحلات التجارية للألبسة بالأغواط حيث تجد نفسها في جو مشحون سواء بسبب المشاكل النابعة من الموظفين الزملاء او صاحب العمل او الزبائن حيث ان وظائف في صراع دائم فيما بينهن ومنافسة شديدة وهذا يؤثر على الاستقرار المهني للعاملات وزيادة رغبتهم بالتخلي عن العمل في هذا المجال ومنه ان العلاقة الاجتماعية بين العاملات والزبائن والزملاء قد تدفع العاملة في الرغبة لتغير العمل
- الظروف الأمنية في بيئة العمل والتأمين الاجتماعي يؤثران على الاستقرار المهني للعاملات بالمحلات التجارية.
- ان العاملات صاحبات مؤهلات تعليمية جيدة تدفعهم في البحث الدائم لعمل يتوافق مع مؤهلاتهم
- الظروف التنظيمية (الأجر، المؤهل وظروف العمل ، مشاكل العمل) تؤثر على استقرار المرأة بعملها بالمحلات التجارية.
- ومنه يمكن القول تختلف الظروف الاجتماعية والمتمثلة في الوضعية الاجتماعية، القبول الاجتماعي، العلاقات الاجتماعية في محيط العمل التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية وهي تؤثر على استقرارها المهني.

المطلب الثالث المقترحات والتوصيات

وفي ضوء ما توصلت اليه دراستنا نقترح التوصيات التالية :

- تحديد اجر ثابت مناسب للجهود العاملات
- تحديد كم الساعي للعمل العاملات
- فرض اعطاء العطل للعاملات
- وضع اليات وقوانين حماية المرأة من كل اشكال الاعتداء

- إجبارية التأمين الاجتماعي للعاملة بالمحلات التجارية بعد توظيفها، مع تكثيف المراقبة للمحلات التجارية وفرض غرامات وعقوبات صارمة جراء عدم الامتثال للقوانين.
- فرض عقد كتابي بين رب العمل والعاملة، يضم جميع البنود المتعلقة بالعمل (أجر، عطل ساعات العمل....)،
- للحفاظ على حق العاملة وإمكانية استرجاع حقها في حال أخل رب العمل بأحد هذه البنود، وهذا بغرض منع استغلال أرباب العمل لحاجة المرأة للعمل.

خاتمة

وفي الاخير واستناد الى النتائج المتوصل اليها وجدنا الظروف المهنية والاجتماعية التي تتعرض لها المرأة تؤثر على استقرارها المهني سواء بالسلب او الاجاب حيث يمكن ان نقول ان الظروف الاجتماعية للمرأة مثل حالتها المدنية متزوجة عزباء ارملة مطلقة قد تساهم في استقرارها المهني او العكس مثلا المتزوجة ليس لديها الوقت الكافي مقارنة بالعازبة ومستوى العلم الخاص بها فالمتعلمة قد يكون لديها طموح لمناصب عليا عكس ذات مستوى البسيط لها وكذلك المستوى دخل العائلي فان كانت العاملة تعيش حياة الرفاهية قد لا تتحمل العمل وسط المشاكل التي تتعايش معها العاملة كشتت وسب... الخ حيث ان هذه العوامل الاجتماعية السابقة قد تؤثر على الاستقرار الوظيفي للعاملة اما بالإيجاب او العكس مثل رفض الاسرة لهذا العمل وغيرها... الخ ومع هذا ، تتحدى المرأة الظروف وتحاول تكيف معها وتعايش معها للوصول الى الهدف من الوظيفة سواء كان مادي او نفسي... الخ وبرغم ان اغلب عينات الدراسة لا يهتممنا بهذه الوظيفة ونحن مجبرات للعمل من اجل المادة والمسؤولية المسلطة عليهم لهذا يتحملون الى غاية توفير منصب احسن .

توصلنا كذلك من خلال هذه الدراسة إلى أن المرأة العاملة بالمحلات التجارية تواجه ظروف أخرى (مهنية) تهدد استقرارها المهني، إلا أنه في هذه الحالة لا يمكن لها التحكم والسيطرة عليها لأنها خارجة عن نطاقها، كونها مرتبطة بمتغيرات خارجية تتمثل في مدى رغبة رب العمل في الحفاظ على العاملة بتوفير الظروف التنظيمية والأمنية والفيزيائية المناسبة للعمل والاستمرار فيه.

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

سورة التوبة، الآية... [105]

سورة النساء، الآية . [32]

سورة غافر، الآية . [40]

الموسوعات والمعاجم :

1. ابن منظور، لسان العرب، المجلد 2، دار لسان العرب، بيروت لبنان.
2. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ط3، بيروت، 1982.
3. بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1977.
4. حسن عمر، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، مكتبة القاهرة الحديثة مصر القاهرة، 1965.
5. فاروق مداس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر.
6. مذكور إبراهيم، وآخرون، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية، 1975.

أولا الكتب:

باللغة العربية ✓

7. ابن خلدون المقدمة، تح: عبد الله محمد الدرويش، الجزء الثاني، دار يعرب للدراسات والنشر والتوزيع، سوريا 2004.
8. أبو غضة ذكي علي السيد، عمل المرأة بين الأديان والقوانين ودعاة التحرير، ط1، دار الوفاء للطباعة والنشر، 2007.
9. إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
10. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ج2، ديوان المطبوعات الجامعية د.س.
11. أشرف محمد عبد الغني، المدخل إلى الصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث مصر، الإسكندرية، 2001.
12. اعتدار الجريري، فداء البرغوثي، المرأة والعمل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، تشرين الأول (ديسمبر) 2010.

13. ألكسندر كولونتاي، تحرر المرأة العاملة، تر فوار طرابلسي، طلال، الحسيني، ط3، دار الطليعة، بيروت لبنان ، 1978.
14. أنيسة بركات درار ، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.
15. باسمة كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مطبعة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت لبنان ، 1987.
16. باقر شريف القريشي، حقوق العامل في الإسلام، دار التعارف للمطبوعات، بيروت لبنان ، 1993.
17. تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية "دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006 .
18. ثريا التيجاني، وسائل التغير الاجتماعي ومؤثراته في الجزائر، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
19. جرجش ميشال، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2005.
20. حامد خالد، المدخل إلى علم الاجتماع، ط 1 ، جسر للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2008.
21. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع المرأة ، المكتب الجامعي الحديث، مصر الإسكندرية، 1998.
22. حلیم بركات المجتمع العربي المعاصر، مركز الدراسات الوحدة العربية، لبنان، 1986.
23. حمدي ياسين، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999.
24. خليل أحمد خليل، المرأة العربية وقضايا التغير دار الطليعة الجديدة، بيروت لبنان ، 1982.
25. رابح تركي، أصول التربية والتعليم، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990
26. روبرت سميتس، المرأة والعمل في أمريكا، تر، حسين عمر ، مكتبة النهضة العربية، القاهرة مصر ، 1959.
27. سليم نعام، سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت لبنان ، 1984.
28. سميرة حروفش وأخريات، تحديد الاحتياجات التدريبية للقوى العاملة النسائية السعودية في الأجهزة الحكومية، الإدارة العامة للمكتبات، الرياض مملكة السعودية ، 1961.

29. سوزان موللرأوكين، النساء في الفكر السياسي العربي، تر : إمام عبد الفتاح إمام، ط1، التنوير للطباعة والنشر والتوزيع، 2009.
30. شريف أحمد شريف العاصي، التسويق النظرية والتطبيق، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية (مصر)، 2010.
31. شوكت جاويد، المرأة ما لها وما عليها مكتبة الأسد، دمشق سوريا، 1970.
32. صالح بن أحمد العساف، مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم في دول الخليج، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، بغداد العراق، 1986.
33. صعب شهاب، حاجة المرأة غير الموظفة للعمل ... أمي مادية أم اجتماعية ... المنظور الاجتماعي لانتقال عمل المرأة العربية من داخل البيت إلى خارجه، مركز الدراسات والأبحاث، المغرب، 2010.
34. الطاهر زرهوني، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1994.
35. عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية للطباعة والنشر، القاهرة مصر، 2011.
36. عبد القادر، زهيرة جيلالي، تأجير المحل التجاري دراسة مقارنة، عمان، دار اليازة للنشر. 2010.
37. عبد الكريم أحمد عزت وآخرون، المجتمع العربي، دار النهضة العربية، بيروت لبنان ، 1970.
38. عبد الله محمد الشريف ، مناهج البحث العلمي، دليل الطالب في كتابة الأبحاث والرسائل العلمية مكتبة الشمام للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية مصر ، ط1، 1996.
39. عبد المتعال محمد الجبري، المرأة في التصور الإسلامي، مكتبة وهبة القاهرة مصر، 1986.
40. عثمان، فاطمة محمد علي ، القيادة النسائية في عالم متغير، الملتقى المصري للإبداع والتنمية للنشر والتوزيع، الإسكندرية مصر ، 1998.
41. عدنان ابو مصلح، علم الاجتماع، دار اسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عمان الاردن، 2006.
42. العزاوي، رحيم يونس كروي، مقدمة في منهج البحث العلمي. عمان: دار دجلة للنشر والتوزيع، 2007.
43. علي حوات، النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية، منشورات ELGA مالطا، 1998.

44. عليا شكري وآخرون، المرأة في الريف والحضر دراسة لحياتها في العمل والأسرة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر ، 1988.
45. فاتحة حقيقي وآخرون، الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر والتوزيع اليونيسكو، بيروت لبنان ،
46. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1984
47. مركز البيان للدراسات والتخطيط. خطوات كتابة البحث العلمي في الدراسات الإنسانية، العراق: مركز البيان للدراسات والتخطيط، 2017.
48. محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن(مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2000.
49. محمد السويدي، محاضرات في الثقافة والمجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.
50. محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، 2004.
51. محمد يسري، إبراهيم دعبس، الثقافة والعمل في المجتمع البدوي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر ، 1996.
52. مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة (الجزائر)، 2006.
53. مريم سليم، وآخرون، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر ، ط 1 ، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت لبنان ، 1999.
54. معمن خليل عمر، علم الاجتماع الاسرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عمان الاردن، 2004.
55. نادية فرحات، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، جامعة الشلف الجزائر، 2002.
56. نبوية موسى، المرأة والعمل مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، مصر ، 2012.
57. نقلا عن محمد سمير، التربية الأسرية، ط1، مكتبة الأشوال، مصر، 1994.
58. نورة عبد الرحمن اليوسف، تمكين المرأة السعودية 2009

1. Camille Lacoste -Dujardin, des femmes et des mères contre les maternités et patriarcat du Maghreb, foranca 2éme édition, la Découverte, paris, 1985.
2. Farouk Benatia, Le travail féminin en Algérie, Alger, SNEP, 1976.
3. Hélène Vandeveld Dailliere, Femmes Algériennes à travers la condition Féminine dans le constantinois depuis l'indépendance, opus, Alger, 1980.
4. Jack Havel, le travail à l'extérieur à la promotion de la femme: la condition de la femme, e d: Armand colin. Paris. foranca
5. Laffont Robert, libration de la femme, bibliothèque Laffont des grands thème, e d Gramont, paris, 1975.
6. Martine Lurol, le travail des femmes en France: trente ans d'évolution des problématique en sociologie (1970– 2000), document de travail CEE, n7, mars 2001, p5
7. Monique Gadant, Michéle kasriel, femmes du Maghreb au présent, e d du centre national de la recherche scientifique, paris, 1990.
8. Rachel Silvera, les femmes et le travail : nouvelle inégalités, nouveaux enjeux, paris, 2000.
9. Serdjénian Evelyne, les femmes et l'égalité professionnelle: des moyens d'actions, e d: INSEP, paris, 1987.

ثانيا : المقالات والملتقيات :

1. محمد وسف محمد الشوبكي، عمل المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية، بحث مقدم لمؤتمر: التشريع الإسلامي ومتطلبات الواقع، كلية الشريعة والقانون بالجامعة الإسلامية بغزة، يومي 13-14/03/2006.

ثالثا : الرسائل الجامعية

1. أمال بلعط، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع وآفاق، غير منشورة، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باتنة جزائر1، 2016/2017.
2. أميمة محمد مسعود الجملة ، حق المرأة في التملك والإنفاق في الفقه الإسلامي، ، غير منشورة، رسالة ماجستير، كلية الشريعة والقانون، قسم الفقه المقارن، جامعة غزة فلسطين ، 2007
3. الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة جزائر، 2014-2015

4. ربا عنان، سعد سعد، العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2015.

5. الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة جزائر 2013-2014.

6. علي شلق وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، ط1، مذكرة دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982.

7. محمد صفوح الأخرس، تركيب العائلة العربية ووظائفها دراسة ميدانية لواقع العائلة السورية، ط2، منشورات الثقافة والإرشاد القومي، 1981.

8. مناد لطيفة، المرأة والمقاولة والمشاركة الاقتصادية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في الاحصاء الوصفي، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان الجزائر، 2014.

رابعا : الدوريات والمجلات

9. ابتسام هادي كاظم، كواكب صالح البيرماني، المحددات الاجتماعية لمهنة المرأة (دراسة ميدانية من وجهة نظر أساتذة جامعة بغداد مجمع الجادرية)، مجلة البحوث التربوية والنفسية العدد 34 جامعة بغداد، العراق، 2012.

10. أحمد ميسر محمود السنجري، نشاط المرأة التجاري في المشرق العربي (132-656هـ / 749-1258م)، مجلة التربية والعلم، المجلد 18، العدد 2 جامعة الموصل العراق، 2011.

11. أزهار جابر مراد، مقارنة جغرافية لقوى العمل النسوية في دول العراق ومصر والعربية السعودية، مجلة أوروكل للأبحاث الإنسانية، المجلد الرابع، العدد الثاني، ماي 2011.

12. أنور مقراني، حسان حامي، سوق العمل في الجزائر ووهم الهيمنة الجندر في محك المنحبال الاجتماعي، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 7، العدد 29 جامعة الأغواط، مارس 2018.

13. بلقاسم بن زنين، المرأة الجزائرية والتغيير : دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية، مجلة إنسانيات، العدد 57-58، 2012.

14. تماضر زهري حسون، "تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في الخليج العربي"، مجلة الأمن والحياة، العدد 144 أبريل 1994

15. خالد عمر الرديعان، المراة العاملة السعودية والاتفاق الأسري، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 33، العدد 2005، 3.
16. خليل خميس، مساهمة القطاع العام والخاص في التنمية الوطنية في الجزائر، مجلة البحث، العدد 9، جامعة ورقلة الجزائر.
17. زيد محمود العقيلة، "حقوق المراة العاملة : دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية"، مجلة الفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة جزائر، العدد 8.
18. سميرة السقا، "تغير وضعية المراة والتغيرات الأسرية في الجزائر"، مج التغيرات الأسرية والتغيرات الاجتماعية، ج 1، الجزائر 2006.
19. عيسى العمري، أعمال المراة الكسبية وأحكامها في الفقه الإسلامي، إريد للبحوث والدراسات، المجلد 8، العدد 2، 2005.
20. محمد بوالنناع، "سوسيولوجيا التغير الاجتماعي رؤية نظرية تحليلية"، مج جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 34، 2012.
21. مصلح حسن أحمد ، حقوق المراة في القانون الدولي العام، مج كلية التربية الأساسية، العدد 70، 2011.
22. مناد لطيفة، "واقع العمل النسوي في الجزائر"، مج العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 29، جوان 2017، جامعة ورقلة جزائر.
23. نبراس عدنان المطيري، تأخر سن الزواج لدى المراة العاملة، مج كلية التربية الأساسية، المجلد 21، العدد 92، 2015.

✚ خامسا : الدساتير والقوانين

1. الدستور الجزائري 1996 المعدل بموجب القانون رقم 08-219 المؤرخ في 15/11/2008، الجريدة الرسمية عدد 63، سنة 2008.
2. القرار الوزاري السعودي رقم (1/1/2473/ع) وتاريخ (10/8/1432هـ).
3. القانون رقم 78/12 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمل، الجريدة الرسمية عدد 32، بتاريخ 08/08/1978.
4. القانون رقم 82/06 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق علاقات العمل الفردية الجريدة الرسمية عدد 09، بتاريخ 02/03/1982.

5. القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، بتاريخ 1990/04/25.

6. الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام نتائج 2000، رقم 39، نشرة 2001.

7. الديوان الوطني للإحصائيات الجزائر بالأرقام نتائج 2013-2015، رقم 46، نشر 2016.

8. الديوان الوطني للإحصائيات الجزائر بالأرقام نتائج 2014 - 2016، رقم 47، نشرة 2017.

مواقع الانترنت

1. إيمان عيلان، أصحاب المحلات التجارية يتهافون على تشغيل الفتيات، جريدة الفجر

www.djazairess.com

النظرية التغير الاجتماعي الدائرية أنظر : يوسف عناد زامل، " سوسيولوجيا التغير قراءة مفاهيمية (في ماهية

www.iasj.net

التغير واتجاهاته الفكرية

2. برنامج التنمية الخماسي 2010-2014 <http://algerianembassysaudi.com>

3. جيهان الطاهر محمد عبد الحليم، الضوابط الشرعية لعمل المرأة في مواجهة تحديات العولمة،

<http://fiqh.islammessage.com>

1. خديجة الفتحي، المرأة المغربية تطالب الحكومة بحصة أكبر في سوق العمل الدار البيضاء

www.Alarabiynet.net

2. حياة الغانمي، " 78 % من النساء العاملات في تونس يعانين من الاستغلال الاقتصادي "

www.arabstoday.net.

3. نسيم خباجة، " جامعيات يحترفن البيع في المحلات www.djazairess.com

4. وكالة أخبار المرأة أرقام صادمة عن تشغيل النساء المغرب www.wonews.net

الملحق (01)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمارة ثليجي-الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

تخصص تنظيم وعمل



موضوع :

عمل المرأة بالمحلات التجارية وعلاقته بالاستقرار الاجتماعي والمهني

دراسة ميدانية بالمحلات التجارية للألبسة بالأغواط

استمارة استبيان مقدمة في إطار نيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

تحت إشراف الدكتور :

من إعداد الطالبتين :

- معاش الطيب

- لروي ابتسام

- سعيذة دمانة

يرجى من سيادتكم المحترمة التكرم بملاء هذه الاستمارة بكل عناية وصدق بوضع علامة 'x' أمام الإجابة التي ترونها مناسبة ونعلمكم أن المعلومات لن تستعمل إلا لغرض البحث العلمي

السنة الجامعية 2023/2024

المحور الأول البيانات الشخصية

1. السن : ☐ من 18 الى 30 ☐ من 31 الى 40
- ☐ من 41 الى 50 ☐ من 51 فما فوق
2. المستوى التعليمي : ☐ امي ☐ ثانوي او اقل (متوسط . ابتدائي)
- ☐ جامعي ☐ تكوين المهني
3. الحالة المدنية : ☐ عزباء ☐ متزوجة
- ☐ أرملة ☐ مطلقة

عدد الأطفال إن وجدوا :

4. ماهي طبيعة سكنك مع تحديد صيغته : عائلي ☐ منفرد ☐ كراء ☐ ملك ☐
5. هل هناك دخل آخر للأسرة : ☐ نعم ☐ لا
6. المنصب الذي تشغله : ☐ مالكة المحل ☐ عاملة بسيطة
7. عدد سنوات الخبرة : ☐ اقل من خمس سنوات ☐ من 5 الى 15
- ☐ من 15 الى 25 ☐ من 25 فما فوق
8. مكان الإقامة : ☐ حضري ☐ شبه حضري ☐ ريفي

المحور الثاني البيانات المتعلقة بالبعد الاجتماعي للعمل

9. ما دافعك لممارسة هذا العمل؟ ☐ الدافع مادي ☐ تحقيق الذات
- ☐ ملئ الفراغ ☐ المكانة الاجتماعية
10. كيف التحقت بهذا العمل ؟ ☐ اقترح أحد الأصدقاء العائلة ☐ من خلال البحث ☐ من خلال إعلان

11. لماذا اخترت العمل بالمحل التجاري؟

☐ لعدم توفر منصب عمل في مؤسسات الأخرى ☐ عمل ممتع ويحقق رغبتني وطموحاتي

☐ لا أملك شهادة علمية تؤهل للعمل بمكان آخر ☐ لأنه أقل التزاما من المؤسسات الأخرى

12. هل وافقت أسرتك على هذا العمل بسهولة؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة (لا) إلى ما يرجع السبب في ذلك؟

☐ لأنه مخالف للعادات والتقاليد ☐ لأنه غير مناسب للمرأة

☐ لأن الأجر ضعيف ☐ لأنه عمل جد متعب

13. باعتبارك امرأة عاملة هل أنت مجبرة على القيام بكل الوجبات المنزلية كغيريك من الماكثات بالبيت؟

☐ نعم ☐ لا

14. في حالة الإجابة بنعم هل يؤثر ذلك على انضباطك في عملك ؟ ☐ نعم ☐ لا

15. هل ترين أن الظروف تفرض عليك التقصير اتجاه أسرتك ؟ ☐ نعم ☐ لا

- في حالة الإجابة نعم ما هي ردة فعل أسرتك اتجاه تقصيرك حيالها ؟

☐ الضغط عليك لترك العمل ☐ الضغط عليك لتغيير العمل

16. هل تمارسين عمل آخر إضافة إلى هذا العمل ؟ ☐ نعم ☐ لا

17. الغالب زبائنك هم من: ☐ الحي ☐ لعائلة والأصدقاء ☐ لا اعرفهم

18. كيف تتعاملين مع الزبائن في حالة إذا ما لم يكن الخلل من طرفك ؟

☐ توافقين وتلبين رغبته ☐ ترفضين وتجبرينه على أخذ المنتج ☐ تفاوضين معه بما يرضي الطرفين

19. ما نوع العلاقة التي تربطك بزملائك في فريق العمل ؟

☐ تعاون ☐ تنافس ☐ صراع

20. ما رأيك في نظرة المجتمع الذي تنتمي إليه بالنسبة لعملك في محل التجاري؟

☐ عادي ☐ تقدير ☐ احتقار

المحور الثالث البيانات المتعلقة بالبعد المهني للعمل

21. ما هي الفترة التي تعملين فيها ؟ ☐ الفترة الصباحية ☐ الفترة المسائية
- ☐ ساعات ليلية ☐ معاً
22. هل عدد ساعات العمل ثابتة طيلة الأسبوع ؟ ☐ نعم ☐ لا
23. هل يمكن أن يكون الوقت عائقاً أمام عملك ؟ ☐ نعم ☐ لا
24. هل راتبك الشهري يلبي احتياجاتك اليومية ؟ ☐ نعم ☐ لا
25. هل تستلمين أجر كافي في الوقت المحدد؟ ☐ دائماً ☐ أحياناً ☐ نادراً
26. هل الأجر الذي تتقاضينه يتوافق و الجهد المبذول ؟ ☐ نعم ☐ لا
27. منذ أن توظفت في هذا المحل إلى اليوم، هل زاد أجرك ؟ ☐ نعم ☐ لا
28. هل لديك لباس أو زي خاص بالعمل ؟ ☐ نعم ☐ لا
29. هل سبق لك وأن غيرتي وظيفتك ؟ ☐ نعم ☐ لا
- إذا كانت الإجابة نعم هذا بسبب: ☐ تغيير الإقامة ☐ قرب المسافة ☐ تغيير المؤهل
30. هل تتخلي على منصبك الحالي إذا ما عرض عليك منصب بأجر أعلى ؟ ☐ نعم ☐ لا
31. هل رب العمل الذي تعملين عنده ؟ ☐ رجل ☐ امرأة
32. هل تلقيت توبيخ أو إنذار من رئيسك المباشر ؟ ☐ نعم ☐ لا
33. إذا كانت الإجابة نعم هذا بسبب ؟ ☐ عدم إتقان العمل ☐ الغياب
- ☐ التأخر عن مواعيد العمل

34. ممن تتلقين المشاكل أكثر ؟ ☐ زبائن نساء ☐ زبائن رجال
- ☐ صاحب المحل ☐ زملاء العمل ذكور ☐ زملاء العمل نساء
35. ما نوع المشاكل التي تتلقينها؟ ☐ تحرش ☐ الإهانة (الشتيم والسب) ☐ تعامل بتكبر (عنصرية)

36. كيف تتصرفين حيال ذلك: ☐ أبلغ صاحب المحل ☐ ألتزم الصمت

☐ أبلغ زملائي في العمل ☐ أخبر أسرتي ☐ أرفع دعوى قضائية

37. هل المحل الذي تعملين فيه يحتوي على وسائل أمنية؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه الوسائل : كاميرات المراقبة ☐ أجهزة إنذار ☐ أعوان أمن ☐

38. هل يتوفر محل على (يمكن اختيار أكثر من إجابة)؟ ☐ لإضاءة مناسبة ☐ تهوية جيدة ☐

☐ مكيف هوائي ☐ مدفأة

39. هل مكان العمل مريح بالنسبة لكي؟ ☐ نعم ☐ لا

40. هل تشعرين بالتعب والإرهاق بسبب العمل؟ ☐ نعم ☐ لا

41. إذا كانت الإجابة نعم هل ذلك بسبب؟

☐ كثرة الزبائن ☐ طول ساعات العمل ☐ كثرة ضوضاء في العمل

42. ما هي الأسباب التي قد تدفعك للحفاظ والبقاء في هذا العمل (يمكن اختيار أكثر من إجابة)؟

☐ الأجر ☐ معاملة رب العمل ☐ مكان العمل

☐ تشجيع الأسرة ☐ توقيت العمل ☐ عدم وجود فرصة أخرى للعمل

43. هل تفكرين ترك العمل بالمحل التجاري؟ ☐ نعم ☐ لا

في الحالة الإجابة بنعم ماهي الاسباب لذلك

☐ الخلاف مع رب العمل ☐ علاقتك بزملائك في العمل ☐ مشاكل في الاسرة بسبب العمل