



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد

كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية

قسم علوم الاجتماع



شعبة: علم الاجتماع

الموضوع

المشكلات الإجتماعية و المهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالقالة - بوزيد عمار-

تحت إشراف الدكتور:

تريكي حسان

إعداد الطالبة:

بوطويل هدى

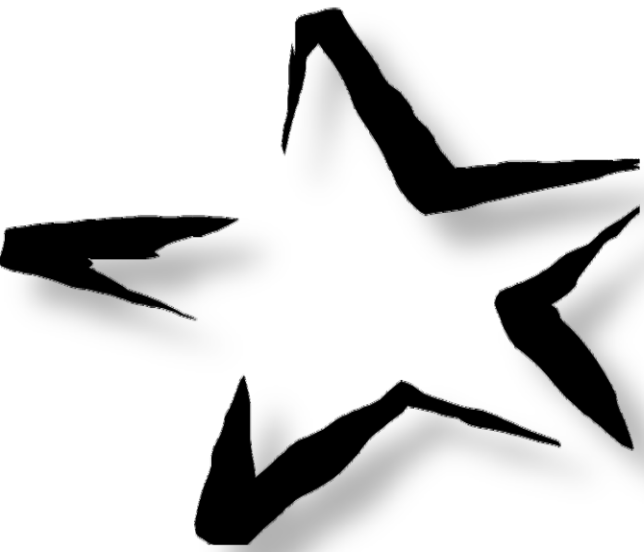
لجنة المناقشة:

المؤسسة	الصفة	الرتبة	إسم و لقب الأستاذ
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف	رئيسا	أستاذ محاضر-ب-	د.بوحنيكة نذير
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف	مشرفا	أستاذ محاضر-أ-	د.تريكي حسان
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف	عضوا	أستاذ مساعد-أ-	أ.مناعي وسيلة

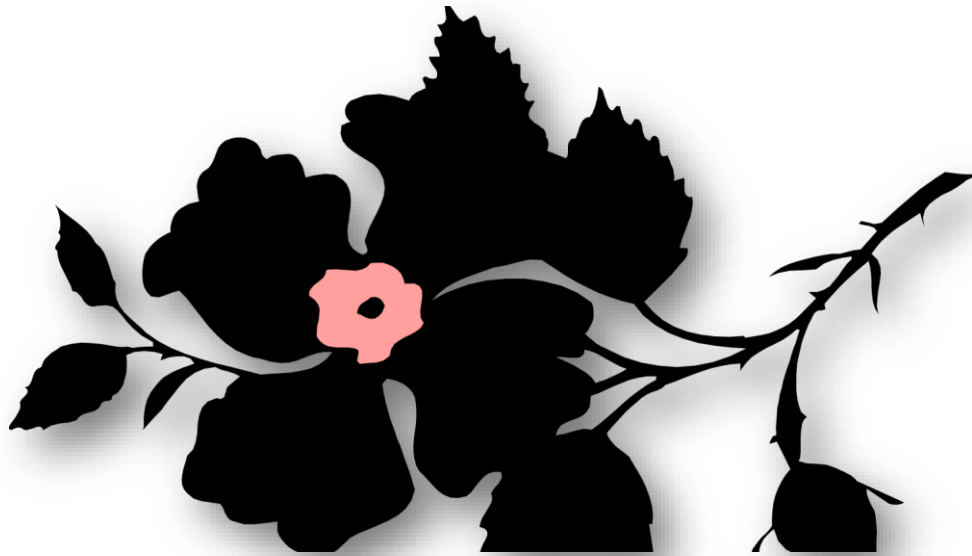
السنة الجامعية 2017/2018



الأهداء



الأهداء



فهرس المحتويات

شكر و عرفان

إهداء

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

الملخص

مقدمة أ- ب

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والمقاربة النظرية للدراسة

أولاً: الاشكالية.....11-9

ثانياً: اسباب اختيار الموضوع.....12

ثالثاً: اهمية واهداف الدراسة.....13-12

1- اهمية الدراسة.....12

2- اهداف الدراسة.....12

رابعاً: تحديد المفاهيم.....13

خامساً: الدراسات السابقة.....18

سادساً: المقاربة النظرية للدراسة.....24

الفصل الثاني: خصائص واشكاليات العمل الليلي

تمهيد.....35

أولاً: العمل الليلي من حيث الجانب التشريعي.....36

ثانياً: الانعكاسات الاجتماعية والمهنية على العاملين بالدوام الليلي.....39

1- الاشكاليات الاجتماعية.....39

1-1 النظرة والتمثلات للعمل الليلي بالنسبة للمرأة العاملة.....39

1-2 اشكالية التوافق بين الحياة الاسرية والمهنية.....42

1-3 اشكاليات الالتحاق بالعمل.....45

2- الاشكاليات المهنية.....47

1-2 ضغوطات العمل والتعب والارهاق.....47

2-2 ظروف العمل الليلي بالنسبة للمرأة.....53

3-2 اشكاليات التوقيت والراحة.....58

4-2 الامتيازات المهنية.....61

الفصل الثالث: المعالجة المنهجية والميدانية للدراسة

- تمهيد 66
- أولاً: المنهج المستخدم للدراسة 67
- ثانياً: أدوات جمع البيانات 72-68
- 1- الملاحظة 68
- 2- المقابلة 69
- 3- الاستمارة 70
- ثالثاً: مجالات الدراسة 76-73
- 1- المجال المكاني 73
- 2- المجال البشري 75
- 3- المجال الزمني 76
- رابعاً: مجتمع البحث وعينة الدراسة 77
- خامساً: عرض وتحليل وتفسير البيانات 78
- سادساً: تحليل النتائج العامة 123

خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يبين توزيع افراد العينة بحسب متغير المستوى التعليمي والمستوى الوظيفي	79
2	يبين توزيع افراد العينة حسب متغير السن وسنوات الخبرة في العمل	80
3	يبين توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية	81
4	يبين توزيع افراد العينة حسب عدد افراد الاسرة	82
5	يبين توزيع افراد العينة حسب المسافة بين مقر السكن ومكان العمل	84
6	يبين توزيع افراد العينة حسب طبيعة العمل بالمناوبة الليلية	85
7	يبين توزيع افراد العينة حسب إذا ما اتاحت فرصة الاختيار	86
8	يبين توزيع افراد العينة حول ما اذا كان العمل الليلي يؤدي بالعاملات الى التقصير في الواجبات اتجاه الاسرة	87
9	يبين توزيع افراد العينة حول ان كان العمل الليلي يؤدي بالعاملات الى التقصير في الواجبات اتجاه الاسرة	88
10	يبين توزيع افراد العينة حول ان كان العمل الليلي يتسبب في مشكلات مع افراد الاسرة	89
11	يبين توزيع افراد العينة حول تاثير العمل الليلي على النشاط اليومي للعاملات	91
12	يبين توزيع افراد العينة حول تزامن المناوبة الليلية للعاملات مع مناسبة هامة، وتحديد الشعور في ذلك	92
13	يبين توزيع افراد العينة حول صعوبة الالتحاق بالعمل وضرورة توفير المواصلات للعاملات ليلا	93
14	يبين توزيع افراد العينة حول تمثلات المجتمع للمرأة العاملة ليلا من وجهة نظر العاملات.	95
15	يبين توزيع افراد العينة حول التوفيق بين الحياة الاجتماعية والعمل الليلي	97
16	يبين توزيع افراد العينة حول الجهد المبذول في العمل الليلي	99
17	يبين توزيع افراد العينة حول صعوبة مواصلة العمل الليلي	100
18	يبين توزيع افراد العينة حول لجوء العاملات لتناول المنبهات	101
19	يبين توزيع افراد العينة حول وجود التغطية الكافية للعمل	102
20	يبين توزيع افراد العينة حول الحصول على المساعدة اللازمة وكيفية مواجهة ذلك	103
21	يمثل توزيع افراد العينة حول التداول في العمل خلال المناوبة الليلية	104
22	يبين توزيع افراد العينة حول استفادة العاملات من راحة تعويضية كافية	105
23	يبين توزيع افراد العينة حول الحصول على العطلة السنوية حسب الرغبة	106
24	يبين توزيع افراد العينة حول امتيازات العمل الليلي	108
25	يبين توزيع افراد العينة حول الشعور بالجزلة في المحيط المهني	109

110	يبين توزيع افراد العينة حول أهم المشاكل المهنية التي تواجهها المرأة العاملة ليلا من وجهة نظر المبحوثات.	26
112	يبين توزيع افراد العينة حول زيادة توفير الامن ليلا	27
113	يبين توزيع افراد العينة حول ان كان العمل الليلي يضمن امتيازات مهنية كافية	28
116	يبين توزيع افراد العينة حول تخصيص الادارة للمنح المالية وملائمتها والجهد المبذول	29
117	يبين توزيع افراد العينة حول اقتراحات توقيت العمل المفروض	30
118	يبين توزيع افراد العينة حول ما اذا كان الاختلاط يشكل مشكلا للمبحوثات	31
119	يبين توزيع افراد العينة حول آراء المبحوثات بالنسبة للمشاكل الحقيقية للعاملات ليلا التي تتطلب حولا مستعجلة	32
121	يبين توزيع افراد العينة حسب اقتراحات المبحوثات لتحسين ظروف العمل الليلي	33

ملخص الدراسة باللغة العربية:

تعد قضايا المرأة و موضوعاتها خصوصية إنسانية و حضرية فرضت ذاتها بحكم التغيرات و التطورات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية الحاصلة في المجتمعات عامة و المجتمع الجزائري خاصة و يعود ذلك إلى تضافر عدة عوامل من بينها العولمة و الحداثة ، و من بين هذه القضايا عمل المرأة ليلا أو بما يعرف بنظام المناوبة الليلية و ما أفرزه من مشكلات اجتماعية تواجهها المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية في حياتها الاجتماعية سواء مع أسرتها أو مع محيطها الاجتماعي، وكذلك مشكلات مهنية وهي التي تواجهها داخل محيطها المهني، انطلاقا من ذلك تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية بالمؤسسة الاستشفائية " بوزيد عمار " بالقالمة ، لذلك عمدنا إلى البحث في هذا الموضوع وفقا لأسس منهجية واضحة ودقيقة وتم استخدام المنهج الوضعي، وتم الاستعانة بأدوات جمع

المعلومات، الملاحظة كأداة مساعدة والمقابلة والاستمارة كأداة رئيسية لجمع المعلومات والتي طبقت على عينة من العاملات اللاتي يعملن بالمناوبة الليلية بمصلحة الولادة بالمؤسسة المذكورة حيث قدرت العينة ب 55 عاملة، طبقنا من خلالها مسح شامل.

و توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- يؤدي العمل الليلي إلى بروز عدة مشكلات اجتماعية لدى المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية يتمثل أساسا في: عدم التوافق بين الحياة الأسرية والمهنية، التأثير على الروابط الاجتماعية للعاملات من خلال عزلهن في معظم الأحيان عن المشاركة في الأنشطة الاجتماعية، تأثير البيئة الاجتماعية التي تتواجد فيها المرأة العاملة ليلا بما تحمله من الصراع القائم بين الأفكار المتحررة من جهة والتقاليد والعادات المتوارثة والمقيدة لحريتها وعملها من جهة أخرى.
- توصلت الدراسة إلى أن العمل الليلي أفرز عدة مشكلات مهنية لدى العاملات تتمثل أساسا في ظهور تأثيرات فيزيولوجية أهمها الشعور بالتعب والأرق وعدم الاكتفاء من الراحة، غياب إستراتيجية وبرامج واضحة ومحفزة في المؤسسة ما أدى انخفاض الروح المعنوية للعاملات, لا تولي المؤسسة اهتمام كبير للجانب الفني والتجهيزي لتسخير المعدات الطبية العلاجية حتى يتسنى للعاملات القيام بمهامهن كما ينبغي.
- استخلصت الدراسة عدة آراء ومقترحات لترقية العمل الليلي حتى تتعامل المؤسسة مع تطلعات هؤلاء العاملات لجعلهن مشاركات في التخطيط وصنع القرار لأنهن المعنيات بالدرجة الأولى بهاته الإشكاليات الاجتماعية والمهنية والتي يفرزها العمل الليلي.

A Summary of the Study in English

Women ' s issues and issues are of particulaires humanitaires and ruban nature ; imposed itself by the changeurs and développements in général and algérien society in particulaire , This is due to the combi nation of several factorise inclusion globalisation and modernité.

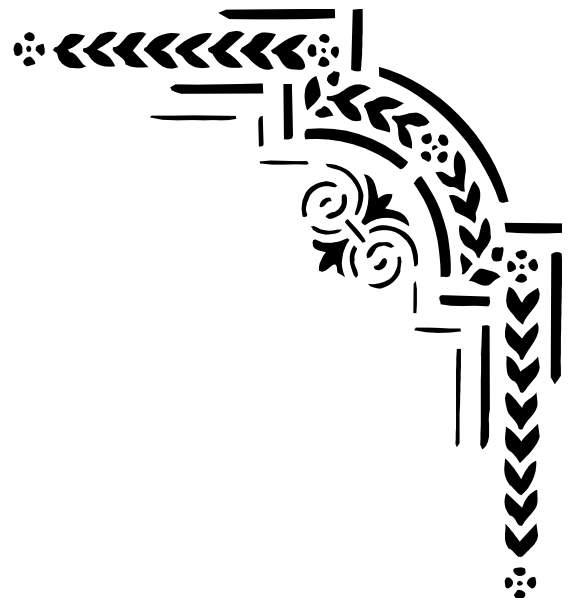
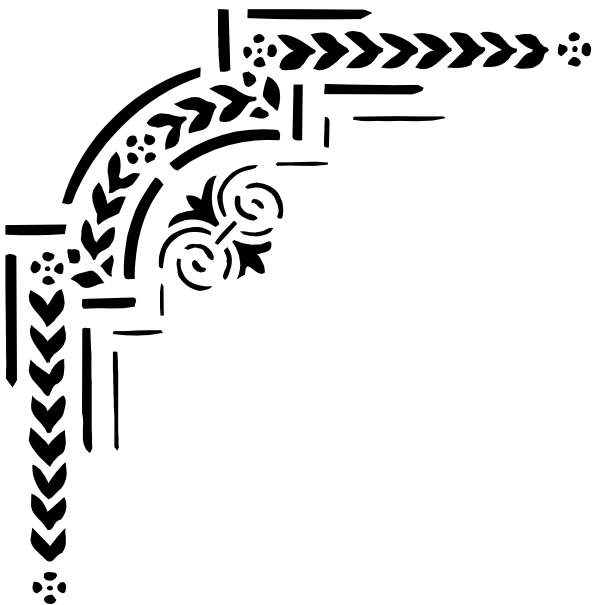
A Mong these issues are Women s Works at night or night shifts which is the résulte of social problèmes facings women night shift system in her social life either with heur famille or with herself , As well as professionnel problemes in hes work because of her night work . This Study aimed at identifying the most important social and occupationnel problèmes facing women workin in the night shift system , and we have adopte this research on a clear and précisé methedological basis , the désactive approach was used and information collection tools were used observation as aid .interview and forme as a by tool for gathering information , was applied toe sample of formal workers working in the night shift system at the public hospital instition BOUZID AMMAR EL KALA , where the sample was estimated at 55 workers though which we applod a comprehensive serves on the workers of the binth department.

The study reached several results:

- Night work leads to the emergence of several social problems in women working night shifts it is mainly represented in: incompatibility between family and professional life, influence the social ties of female workers by often isolating them from participation in social activities, the impact of the

social environment in which working women are present, as they suffer from the conflict that exists between liberal ideas on the one hand and traditions and inherited customs inherited and restricted to their freedom and work on the other.

- The study found that work produced several occupational problems among female workers , mainly the emergence of physiological effects the most important feeling of fatigue and insomnia and restlessness the absence of a clear and stimulating strategy and programs in the institution, which led to a decrease in the morale of the workers, not to give much attention to the technical and equipment as the use of medical to perform the functions properly.
- The study concluded several opinions and suggestions for the problems of night work so that the institution deals with the expectations of the workers responsibilities by making participation in planning and decision-making because they are primarily concerned with these social and professional problems that arise from night work.



المقدمة

يعتبر المورد البشري عصب المؤسسة وأحد أهم عوامل نجاحها، هذا المورد ممثل بالعاملين فيها من مختلف الفئات والمستويات والتخصصات، ويمكن اعتباره الدعامة الحقيقية التي تستند اليها المؤسسة الحديثة كأداة لتحقيق اهدافها.

وتعتبر المرأة كطرف مهم في معادلة المورد البشري بعد إتساع مشاركتها في الحياة الاجتماعية المهنية والتي أفرزتها التحولات الاجتماعية والاقتصادية، حيث توالى القوانين محدثة تطورا هائلا فاعتبرت المرأة عضوا فاعلا في المجتمع واستطاعت بهذا أن تفرض نفسها كعضوا فعال لا يمكن الاستغناء عنه بسهولة ومن ضمن هذه التغييرات إعطائها فرصة للعمل مساوية لفرص الرجل فماعدت هناك مهن حkra فقط عليها او حkra فقط على الرجل.

والمؤسسات الجزائرية تعتمد على مواردها البشرية بكلتا الطرفين لتسيير شؤونها وتحقيق أهدافها معتمدة على عدة أنماط في ذلك كالعمل الليلي لضمان إستمرارية العمل خاصة لما تتطلبه بعض القطاعات لهذا النمط كقطاع الصحة، حيث أصبح هناك فرق مناوبة ليلا تسهر على تقديم الخدمات على أكمل وجه وفي الوقت المناسب ولم تستثنى المرأة من ذلك فأصبحت في خضم العمل الليلي والقيام بالمناوبة الليلية مما أفرز عدة إشكالات إجتماعية ومهنية.

لذلك جاءت دراستنا للوقوف على أهم هذه الإشكاليات من خلال دراسة ميدانية على مستوى المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقالة "بوزيد عمار" وقد خصصنا العاملات بمصلحة الولادة على اعتبار أنها أكثر الفئة المعنية بهذا النمط من العمل وقد تم تقسيم الدراسة على النحو التالي:

الفصل الأول: تناولن فيه الإطار المفهومي والمقاربة النظرية للدراسة وحددنا من خلاله إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وكذلك أهداف الدراسة.

الفصل الثاني: تعرضنا فيه لأهم إشكاليات العمل الليلي بالنسبة للمرأة العاملة وأهم الضغوطات الاجتماعية والمهنية التي تواجهها.

الفصل الثالث: قمنا من خلاله بالمعالجة المنهجية والميدانية للدراسة على ضوء الشواهد الامبريقية وتوصلنا فيه لأهم النتائج لهذه الدراسة.

الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والمقاربة النظرية للدراسة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والمقاربة النظرية للدراسة

أولاً: الإشكالية

أولاً: الإشكالية

شهدت المرأة العاملة عبر العالم حركة من النضالات من أجل تحسين وضعها والرفع من مستواها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، ففي العهود القديمة كالعهد الإغريقي لم يكن للمرأة الحرة الكثير من الحقوق، فقد عاشت مسلوبية الإرادة ولا مكانة إجتماعية لها، كما كانت في الأمم المتمدنة قبل الإسلام غير مستقلة وغير حرة، لا في إرادتها ولا في أعمالها بل كانت تحت الولاية والقيومة، فالمرأة عبر هذه العصور وقفت في قفص الإتهام دون جريمة تذكر إلا كونها أنثى، بعد عقود أضحت المرأة ذات مكانة اجتماعية أرقى من ذلك وطالبت بالعمل والمساواة مع الرجل، بل أكثر من ذلك فقد خرجت آلاف النساء العاملات في انتفاضات ضد الظلم والإستغلال والظروف اللاإنسانية التي كن يعيشنها، فخرجت آلاف العاملات للإحتجاج في مدينة نيويورك سنة 1856 وفي 08 مارس 1908 تظاهرت آلاف النساء والعاملات حاملات لقطع الخبز اليابس وبقايات الورود

في خطوة رمزية لها دلالتها تحت شعار "خبز وورود"، حيث كانت مظاهرات نيويورك خير شاهد على بداية حقيقية لسن قوانين تدافع عن حقوق النساء في العالم وتمهد الطريق ليوم عالمي للمرأة¹.

أما اليوم فلم يعد الغاية من العمل بالنسبة للمرأة هو إشباع حاجاتها فقط من مأكّل ومشرب، بل أصبح غاية لتلبية حاجاتها النفسية وإثبات لمكانتها الاجتماعية مهما كانت صفة هذا العمل ونظامه، حيث في المجتمع الحالي وهو مجتمع الألفية الثالثة و الموسوم بمجتمع التغيير السريع لم يعد للمرأة العاملة مشكلات في إثبات الذات أو المكانة الاجتماعية، بل أضحت في خضم المشكلات المعاصرة فيما يتعلق بالصعوبات التي تواجهها في عملها أو خارج محيطها المهني وأصبحت محط إهتمام الباحثين الاجتماعيين للبحث والعمل على إبراز أهم الظواهر السلبية التي تؤثر على المرأة العاملة والضغوطات النفسية والاجتماعية والمهنية التي تواجهها. فعلى الرغم من ممارسة المرأة لحقها في العمل إلا أن النظرة لها كأثني لم تتغير، فهي برغم ما حققته إلا أنها مازالت تدفع ثمن أنوثتها في كل أدوارها الاجتماعية

ومن مظاهر إندماج المرأة في عملها أن أصبحت تعمل في جميع المجالات التي يعمل بها الرجل، علاوة على أنها إقتحمت أعداد كثيرة من ميادين العمل كالعامل المناوباتي الليلي، فهذا العمل يعتبر من الأعمال الغير عادية ويختلف عن الأعمال الصباحية التي تنتهي في وقت محدد، فهو يحتاج إلى مجهود كبير من الفرد والتضحية ببعض المسؤوليات والإلتزامات العائلية والاجتماعية.

والعمل بالمناوبة الليلية أضحي جليا في معظم القطاعات في الجانب المؤسسي لما يمثله من ضمان لإستمرارية وزيادة وتحسين الإنتاج والخدمات، ففي الجزائر هناك العديد من المؤسسات التي تعمل بنظام المناوبة الليلية والتي تمثل المرأة العاملة فيها جانبا مهما منها: الحماية المدنية وقطاع الأمن والمطارات والمستشفيات (مجال دراستنا)، حيث يعد قطاع الصحة من أكبر القطاعات إستقطابا لعدد العاملات على الرغم من أن هذا القطاع يتبنى نظام العمل الليلي على الصعيد العام والخاص مما يجعل العديد من العاملات يقمن بالمناوبة ويمارسن وظيفتهن في المؤسسة الصحية خلال الفترة الليلية ولساعات محددة من أجل تغطية إحتياجات المؤسسة في تلك الفترة وذلك طبقا لقوانين وتشريعات العمل الجزائري الذي يكفل حق المساواة بين الرجل والمرأة².

انطلاقا من ذلك أردنا القيام بدراسة ميدانية استكشافية على مستوى المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيد عمار" بالقالة من أجل كشف أهم المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية والتعرف على طبيعة وظروف العمل الليلي، وتم صياغة سؤال اشكاليتنا كما يلي:

1 - رابعة الختام: صحيفة العرب، مقال نشر في 2015/03/09، العدد 9851، ص 21.
2 المادة 31 من القانون رقم 08-19 المؤرخ في نوفمبر 2018، المادة 27 من الباب الثاني المتعلق بضمانات وحقوق الموظف وواجباته من القانون رقم 90-11

ماهي أهم المشكلات الإجتماعية والمهنية التي تواجهها المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية في القطاع الصحي؟

وتتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي:

1- ماهي أهم المشكلات الإجتماعية التي تواجه المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية في القطاع الصحي؟

2- ماهي أهم المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية في القطاع الصحي؟

3- ماهي تطلعات المرأة العاملة لترقية العمل الليلي من وجهة نظر العاملات؟

ثانياً: أسباب إختيار الموضوع

إن عمل المرأة المناوبة الليلية خاصة على مستوى القطاع الصحي أدى إلى ظهور العديد من المشكلات، مما يبرز الحاجة للقيام بدراسة علمية إمبريقية لتسليط الضوء على أهم هذه الإشكاليات الاجتماعية والمهنية لمحاولة تفاديها والتقليل منها ومعالجتها إن أمكن.

- قلة الدراسات والبحوث العلمية المتعلقة بعمل المرأة بالمناوبة الليلية خاصة بالمؤسسات العمومية الإستشفائية.

- موضوع جدير بالبحث والدراسة.

ثالثا: أهمية وأهداف الدراسة

1- أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله والذي يهدف الى معرفة ما هي أهم المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية في القطاع الصحي.

2- أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا لتحقيق هدف أساسي وهو الكشف عن أهم المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية ومن أجل بلوغ هذا الهدف نسعى لتحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- الكشف عن أهم المشكلات الاجتماعية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية
 - الكشف عن أهم المشكلات المهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية
 - تطلعات المرأة العاملة لترقية العمل الليلي من وجهة نظر العاملات
- وهذا ليتم أخذها بعين الاعتبار من طرف المسؤولين وصناع القرار لتجاوز هذه المشكلات وبالتالي تحسين الحياة الوظيفية للعاملات التي تشكل نسبة مرتفعة من القوى العاملة في الجزائر.

رابعا: تحديد المفاهيم

إن أهم المنطلقات الرئيسية لأي بحث علمي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية هو أن يحدد الباحث أهم الدراسة من خلال المعاني والدلالات الموظفة لصياغة الدراسة بدقة ووضوح. وعليه يمكن تحديد مفاهيم دراستنا على النحو التالي:

1- مفهوم المشكلة:

1-1 اصطلاحاً: المشكلة بصفة عامة هي كل موقف غير معهود لا يكفي لحله الخبرات السابقة والسلوك المعهود والمألوف والمشكلة هي عائق في سبيل هدف منشود.

2- مفهوم المشكلات الاجتماعية:

2-1 إصطلاحاً: هي موقف يواجهه المجتمع أفراداً أو جماعات أو هيئات أو نظماً أو مؤسسات أو أنساقاً أو أجهزة أو منظمات أو ذلك الكل وتعجز مواد المجتمع لاسيما انظمه اجتماعية القائمة على مواجهتها، فيصبح من الحاجات الاجتماعية الواجب التفكير فيها وفي إيجاد حلول إضافة لها¹.

2-2 المفهوم الإجرائي: يمكن الإشارة للمشكلات الاجتماعية بأنها كل لبس أو عقبة تخالف في جوانبها القيم والأعراف السائدة، مما قد يحدث ضرراً مهماً كان نوعه أو درجته على أفراد المجتمع أو فئة من فئاته وبالتالي تصبح مسألة موضوعاً للبحث والتقصي لغرض إزالة اللبس عنها ولإيجاد حلول علاجية أو حلول وقائية مسبقة للتخلص من النتائج أو الآثار السلبية أو التقليل منها.

3- مفهوم المشكلات المهنية:

3-1 إصطلاحاً: يشير مصطلح المشكلات المهنية إلى المعوقات الوظيفية التي تواجه العامل وهي النتائج التي يمكن ملاحظتها والتي تحد من تكييف النسق أو توافقه².

3-2 المفهوم الإجرائي: هي تلك الظواهر السلبية والعراقيل التنظيمية التي تواجه العامل وتخلق له اللاتوازن في مكان العمل.

4- مفهوم المرأة العاملة:

لتحديد هذا المفهوم فإنه يمكننا أولاً تحديد مفهوم العمل.

فقد تعددت آراء وتعريفات العلماء لهذا المفهوم فمنهم من يرى بأنه " توفير الجهد الجسماني والعقلي

والعاطفي اللازم لإنتاج السلع والخدمات سواء للاستهلاك الشخصي أو الكلي يستهلكها الآخرون"³.

¹ محمد عاطف غيث: المشاكل الاجتماعية والسلوك الإنحرافي، دار المعارف، القاهرة، 1995، ص 20.

² علي بن هادية وآخرون: القاموس الجديد للطالب، الشركة الوطنية الجزائرية، 1991، ص 229.

³ - محمد محمود الجوهري: علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة، ط1، الأردن، 2009، ص 196.

ويرى برغسون بأن العمل هو ذلك النشاط أو الجهد الذي يقوم به الإنسان من أجل تحقيق منفعة معينة يستفيد بها في حياته، فعرف أن العمل الإنساني يركز على خلق المنفعة التي يجب أن يحتفظ به ضمن غائية العمل¹.

أما كارل ماركس فيرى أن " العمل هو من الأفعال التي يقوم بها الإنسان تعد تحقيق هدفه وذلك بمساعدة أدواته وآلاته على المادة، والتي تؤثر بدورها على الإنسان تغييره"².
فمن هنا يتحدد أن العمل جملة من الأفعال التي يقوم الإنسان للوصول للهدف المراد تحقيقه، ومنه يمكننا تحديد مفهوم المرأة العاملة، كما جاء على لسان الباحثين ومنهم فاروق بن عكسية حيث يقول " المقصود بالمرأة العاملة ليست تلك المرأة الماكثة في البيت التي تنجز الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال وإنما تعني المرأة التي تعمل خارج المنزل"³.

ويتفق مع هذا الرأي "كاميليا عبد الفتاح" حيث أشارت على أنه "المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة الاجتماعية، دور ربة بيت ودور الموظفة"⁴.

وتعرف الدكتورة " فريدة الصادق" المرأة العاملة على أنها "المرأة التي تلتحق بأحد مراكز العمل الحكومية أو الخاصة في أوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين"
المفهوم الإجرائي: مقصد بالمرأة العاملة في دراستنا هي المرأة التي تزاوّل نشاطا مهنيا خارج البيت مقابل أجر مادي معلوم، نظير عملها متمثلة تحديدا بالمرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي.

5- مفهوم المناوبة الليلية:

يشير مصطلح المناوبة إلى نمط عمل، إذن " العمل التناوبي نمط من تنظيم وقت العمل لضمان الاستمرارية في الإنتاج، وتتعاقد فيه فرق العمل دون انقطاع في الزمان⁵ وقد يتقاطع هذا المصطلح مع بعض المصطلحات المتداولة في هذا المجال مثل ورديات العمل والعمل الليلي"¹

1 - جورج فير دسان، ببارنافيل: رسالة في سوسولوجية العمل، ج1، منشورات عويدات، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، بيروت، الجزائر، 1985، ص 11.

2 - محمد جمال برغي: فن التدريب في مجالات التنمية بالقاهرة، مصر، 1970، ص 423.

3 - عيدة بن الزوخ: عمل المرأة وعلاقته بالاستقرار الأسري، رسالة ماستر أكاديمي، جامعة ورقلة، قسم علم الاجتماع، 2013/2012، ص 07.

4 - كاميليا ابراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984، ص 104

5 - حمو بوظريفة: الساعة البيولوجية، دار الأمة للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 1995، ص 49.

ونعرف المناوبة الليلية على أنها:

5-1 **إصطلاحاً:** نظام عمل يمتد بين الساعة العاشرة ليلاً حتى الساعة الخامسة صباحاً وتدخل ضمن الساعة المناوبة.

وتعرف حسب القانون الجزائري رقم: **11/90** المؤرخ في رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل على أن العمل الليلي هو كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً يعتبر عملاً ليلاً، يحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الإتفاقيات الجماعية.

5-2 **التعريف الإجرائي:** المناوبة الليلية هو أسلوب عمل يتم فيه تقسيم العمل خلال فترات لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة بما فيها المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحاً تضمنها فرق عمل مهيأة ومنسقة. وفي دراستنا تنطبق على العاملات لضمان تقديم الخدمة الصحية تلجأ إليها المؤسسة لضمان إستمرارية الخدمات.

خامساً: الدراسات السابقة

إن من سمات البحث العلمي أنه قائم على الإستمرارية وبشكل سلس من المعارف المتواصلة التي يضيء طريق الباحث من خلال نتائج الدراسات السابقة المتوصل إليها والتي توجه الدراسة وتصب في نفس الموضوع. إنطلاقاً من ذلك سوف نتناول مجموعة من الدراسات الجزائرية والغربية وهي:

1 - عبد الحميد عبدوني وآخرون: **العمل الليلي ودوره في ظهور اضطرابات النوم (الأرق، فرط النوم، اضطرابات النوم واليقظة) لدى عمال الورديات الليلية**، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر، ص 120.

1- دراسة عبدو زينب سنة 2017:

بعنوان " العمل بالمناوبة و إنعكاساته على الصحة المهنية والحياة الأسرية لدى الممرضات"¹ هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة السببية بين متغيرات العمل التناوبي والصحة المهنية والحياة الأسرية لدى الممرضات.

طبقت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وأدوات جمع البيانات تمثلت في الملاحظة، الاستبيان على عينة تحتوي 54 عاملة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالطارف.

وقد كانت صياغة الأسئلة كالتالي:

سؤال رئيسي تمثل في:

- ما هي انعكاسات العمل بالمناوبة على الصحة المهنية والحياة السرية لدى ممرضات المؤسسة العمومية الإستشفائية لولاية الطارف؟

وأسئلة فرعية:

1- ما هي أثار العمل بالمناوبة على الصحة النفسية لممرضات المؤسسة العمومية الإستشفائية لولاية الطارف؟

2- كيف تمكن للعمل بالمناوبة أن يؤثر على الجانب الفسيولوجي لدى ممرضات المؤسسة العمومية الإستشفائية لولاية الطارف؟

3- ما هو تأثير العمل بالمناوبة على الالتزامات والمسؤوليات الأسرية لممرضات المؤسسة العمومية الإستشفائية لولاية الطارف؟

وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- يؤدي العمل بالمناوبة إلى اختلال في الجانب النفسي لدى ممرضات المؤسسة العمومية الإستشفائية لولاية الطارف بمصالح الاستعجالات الطبية، مخلفا أثار نفسية كالإحباط والقلق وعدم الشعور براحة البال.....

- يؤثر العمل بالمناوبة على الجانب الفسيولوجي لدى الممرضة المناوبة كإضرابات النوم نتيجة العمل بدوريات الليل، إضافة إلى التعب الشديد بسبب طبيعة المهام وأعبائها التي تفوق طاقتها لتصل إلى عدم القدرة على التحمل.

- العمل بالمناوبة لا يوفر للممرضة أوقات راحة للاسترخاء أو تناول وجباتهم الغذائية بانتظام.

- نظام العمل بالمناوبة لا يعطي للممرضة الفرصة للاهتمام بحياتها الشخصية بما فيها العائلية والأسرية، بحيث يصعب عليها الإحاطة الكاملة بمسؤولياتها.

¹ زينب عبدو: العمل بالمناوبة وإنعكاساته على الصحة المهنية والحياة الأسرية لدى الممرضات، رسالة ماستر أكاديمي، جامعة الطارف، قسم الإجتماع، 2016/2017.

- العمل بالمناوبة يحدث فجوة في العلاقات الاجتماعية وعدم التمكن من المشاركة في المناسبات والأفراح مع وجود صعوبة في الاتصال مع الآخرين.

- معظم الممرضات يشعرون بالرضا عن العمل بسبب حبهم لهذه المهنة وبناء علاقات ودية مع بعضهم البعض في فريق العمل.

استخلصت هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين العمل بالمناوبة والصحة المهنية وكذلك الحياة الأسرية وهذه العلاقة هي علاقة سلبية حيث أن العمل بالمناوبة وطول ساعاته خاصة المناوبات الليلية تتناقض والنشاط الفسيولوجي الطبيعي لجسم الإنسان، كما يساهم في ظهور الاضطرابات النفسية، ويؤثر على الجانب الأسري من خلال عرقلة أداء جميع الالتزامات والمسؤوليات نحو الأسرة نتيجة الانشغال الدائم بالعمل.

2- دراسة زكور محمد سمية سنة 2015:

بعنوان تمثلات المجتمع الصحراوي للمرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي¹، هدفت هذه الدراسة إلى رصد المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع الصحي ليلا من جهة نظر المجتمع الصحراوي وكذلك نظرت لها.

طبقت الباحثة في هذه الدراسة المنهج المسح الاجتماعي وأدوات جمع البيانات تمثلت في الملاحظة، استمارة الإستبيان، المقابلة، على عينة تحتوي على 140 من السكان القاطنين بمدينة ورقلة. وقد كانت صياغة الأسئلة كالتالي:

- سؤال رئيسي تمثل في: ماهي تمثلات المجتمع الصحراوي للمرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي؟
وأسئلة فرعية:

1- هل تؤثر القيم الاجتماعية للمجتمع الصحراوي على تمثلاته للمرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي؟

2- ماهي العوامل التي دفعت المرأة للعمل ليلا في القطاع الصحي من وجهة نظر المجتمع الصحراوي؟

3- ماهي المعوقات التي تواجه المرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي من وجهة نظر المجتمع الصحراوي؟

وتوصلت الباحثة الى النتائج التالية:

- تؤثر القيم الاجتماعية للمجتمع الصحراوي على تمثلاته للمرأة العاملة ليلا باعتبار أن المكان الأصلي للمرأة العاملة ليلا في نظرهم وتصورهم هو البيت، ومن جهة أخرى أن هذه الحرية الزائفة التي تحاول المرأة إقناع نفسها بها تعتبر خارقة لقيم المجتمع الذي تتفاعل به حسب رأيهم، ومنه المجتمع الصحراوي يتأثر في تمثلاته للمرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي بقيمه الاجتماعية.

¹ سمية زكور محمد، تمثلات المجتمع الصحراوي للمرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي، رسالة ماستر أكاديمي، جامعة ورقلة، قسم علم الاجتماع، 2015/2014.

- إن العوامل التي دفعت المرأة للعمل في القطاع الصحي ليلا تتمثل في ضرورة وجودها في هذه المهن لحاجة المجتمع لها وخاصة معالجة النساء، بالإضافة إلى العامل الاقتصادي الذي يعد أهم سبب دفع المرأة للعمل ليلا في القطاع الصحي.
- من بين المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي تتمثل في العادات والتقاليد السائدة في المجتمع الصحراوي وتمثل ازدواجية في أدوارهن بين البيت والعمل إضافة إلى الاختلاط وتعرضهن إلى المضايقات والتحرشات وصعوبة التنقل (المواصلات)
- استخلصت هذه الدراسة إلى أن المعاناة التي تعيشها المرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي اليوم هي نتيجة لاختياراتها التي قد تتعرض أحيانا مع ما يتوقعه منها المجتمع وليست في الحقيقة نتيجة ذنب إقترفته، إنما بسبب القيم الاجتماعية وما تحمله من عادات وتقاليد قد رسمت أدوارا محددة للرجال والنساء منذ سنوات طويلة، وبذلك لم يعد عملها الليلي مشكلا في حد ذاته وإنما المشكل هو الصراع بين صورتين، صورة تقليدية يحملها التراث والماضي وصورة واقعية ومستقبلية تعكسها حياة المرأة اليوم.

3- دراسة شارلز كولي¹:

وهي دراسة ركز فيها كولي على المجتمع وتصوراته، وتوصل إلى فكرة أن المجتمع عبارة عن نتائج عملية تفاعل بين الذات والعقول، فالأولى تمثل تصور الإنسان لذاته والثانية تمثل النشاط الذهني للآخرين،

ففكرة أن الفرد يتصور ما بذهن الآخرين ويتصورون ما بذهنه توصل إلى التصرف على ما يدور بذهن كل فرد، فعند كولي المجتمع عبارة عن عضوية مترابطة مستدمج بالفرد، فما يقدمه الآخرون لنا يساعد على نمو الشعور بالثقة أو الإعتزاز أو الدونية².

وبالتالي فعمل المرأة ليلا يتأثر بالفاعلين مع المحيط الاجتماعي وقد يخلق عوائق إجتماعية ومهنية لما يحمله هؤلاء الفاعلين من تصورات وذهنيات، هذه التصورات تترجم إلى أفعال تكون بمثابة مشكل حقيقي يحول بين العمل وعملها الليلي.

4- دراسة هونجلي تشن سنة 2006: بعنوان "الآثار الفسيولوجية والنفسية والإجتماعية للعمل في

الورديات الليلية المتعاقبة"¹، كانت هذه الدراسة مسحية على الممرضات العاملات في الورديات الليلية

¹ -charles cooley :human nature the social order ,1902.

² - إحسان محمد إحسان، النظريات الاجتماعية المتقدمة، ط1، دار وائل للنشر، دون بلد، 2005، ص 74.

بالمستشفيات وهي كبحث مقدم إلى المعاهد الوطنية الصحية في نورث كارولينا. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة السلبية بين صحة العاملين الجسدية والنفسية وعلاقتهم الاجتماعية في محيطهم وتأثرها بالعمل في الورديات الليلية وقد توصلت عدة نتائج وتحليلات أهمها:

- إن الممرضات اللاتي يعملن لمدة 15 عاما على الأقل في نوبات ليلية كانوا أكثر عرضة من غيرهم لتناول المنبهات وتعاطي العقاقير.
- إن الساعات البيولوجية لدى الممرضات تتأثر بالعمل في الورديات الليلية المتعاقبة وبالتالي يكون هناك تأثير فسيولوجي ونفسي وإجتماعي عليهن وشعورهن بالتعب والإرهاق الشديد.

تقييم ومناقشة الدراسات السابقة:

إن أغلب هذه الدراسات كانت على أجريت على فئة من عمال القطاع الصحي وخاصة العاملات وهذا لأن القطاع الصحي من أكبر القطاعات التي تتبنى مثل هذا النمط من العمل الليلي وبالتالي يكون ميدان خصبا لإجراء مثل هذه الدراسات والملاحظ كذلك إشراك معظم هذا الدراسات في عدة نقاط ونتائج متوصل اليها كتأثير العمل الليلي على الجانب الصحي و الاجتماعي للعمال.

وبالتالي فهذه الدراسات السابقة كانت لها بعض النقاط المتداخلة مع دراستنا. كتأثير العمل بالمناوبة الليلية على الإلتزامات والمسؤوليات الأسرية للممرضات وكذلك رصد المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع الصحي ليلا، هذا من الجانب الإجتماعي، أما على الجانب المهني تمثل في الإرهاق الشديد والوهن الذي ينتاب الممرضات أثناء تأدية مهامهن ليلا، مما يعرضهن إلى مشاكل مهنية في حالة التقصير المهني اللاإرادي وكانت الإستفادة من هذه الدراسات السابقة في عدة مجالات أهمها:

- إعطاؤنا إلماما وفهما لموضوع الدراسة.
- إعتبارها كمصدر هام لجمع الحقائق والمعلومات.
- الإعتماد على النتائج التي توصلت لها هذه الدراسات السابقة لبناء دراستنا الحالية.

سادسا: المقاربة النظرية للدراسة

إن للمقاربات النظرية أهمية بالغة بالنسبة للبحث لأنها الإطار المرجعي لأي دراسة، إذ من خلالها يتمكن الباحث من تحديد المسار المعرفي والمهني لموضوع الدراسة. ورغم عدم تعرض النظريات السوسيولوجية وهي الإقتصادية منها إلى عمل المرأة الليلي، لكننا نستطيع معالجته بمداخل ركزت على :

¹ - سلطان بن غازي بن صنيان العتيبي، إتجاهات العاملين نحو نظام المناوبة في المنافذ الحدودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2000، ص 50.

- المقاربة النظرية لنظريات النوع الاجتماعي في سوسيولوجية العمل.
- المقاربة النظرية لنظريات الحاجة والدافعية الإنساني
- المقاربة النظرية لنظريات الضغوط المهنية.

وبهذا نغطي جوانب مختلفة من دراستنا

1- مقارنة النوع الاجتماعي في سوسيولوجيا العمل: تهدف هذه النظرية لوصف خصائص الرجال

والنساء المحددة اجتماعيا في مقابل تلك الخصائص المحددة بيولوجيا.

ومفهوم النوع الاجتماعي هو ترجمة لمصطلح "جندر" وتشير الأدبيات أنه تم استخدام هذا المصطلح لأول مرة من قبل "آن أوكلي" وزملائها في سبعينيات القرن الماضي. وغالبا ما تعني عبارة النوع الاجتماعي عند العامة هو "المرأة".

ولفظ "الجندر" كلمة تنحدر من أصل لاتيني وتعني في الإطار اللغوي القاموسي (الجنس) من حيث الذكورة والأنوثة، وتم ترجمة هذا المصطلح أول مرة إلى اللغة الإنجليزية.

¹وفي عام 1955 تم الإتفاق على ترجمة هذا المصطلح إلى العربية حيث تم إختيار "النوع الاجتماعي" كمرادف لكلمة "جندر" خلال إجتماع لمركز المرأة العربية للتدريب والبحوث في تونس وأصبح على ذلك "أنه عملية دراسة العلاقة المتداخلة بين الرجل والمرأة في المجتمع تحددتها وتحكمها عوامل إقتصادية وإجتماعية وثقافية وسياسية وبيئية"² وعرفته منظمة الصحة المصطلح الذي يفيد إستعماله وصف الخصائص التي يحملها الرجل والمرأة كصفات مركبة إجتماعية لا علاقة بها بالإختلافات العضوية³.

ومنه فالمقصود بنظرية النوع الاجتماعي هو الخصائص فلا يقصد بالنوع الجنس ولا يقصد كذلك بالنوع المرأة وهو ما ذهبت إليه الباحثة الفرنسية ANTOINETTE FOUQUE في تعريفها⁴ "يعني أن مميزات الرجل والمرأة هي مميزات تتصل بعلاقتها الإجتماعية تحت تأثير عوامل إقتصادية وثقافية وأيديولوجية... تحدد أدواره وأدوارها، وتضيف أنه يجب إقحام المساواة بين الرجل والمرأة في كل السياسات العامة الحكومية منها وغير الحكومية"

وهو ما ينطبق على دراستنا في القطاع الصحي إذ أنه لا يوجد فروقات بين الرجل والمرأة في نمط العمل وإسناد المهام، فكما نجد أن الرجل يقوم بالمناوبة الليلية نجد أن للمرأة دور هام في المناوبة الليلية بهذا القطاع

1 - هيفاء أبو غزالة: الكاشف في الجندر والتنمية، اليونيفيم، طبعة 2006، ص 8.

2 - عبد الرحمان أبو شمالة: مسرد ومفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي، منشورات المفتاح، 2006، ص 9.

3 - نيكوليان واسينار: إدراج النوع الاجتماعي في منظماتك غير الحكومية، النسخة العربية للمعهد الديمقراطي، لبنان، 2007، ص 10.

4 - حلمي الراوي، موزانة النوع الاجتماعي في مصر، مرصد الموزانة العامة وحقوق الإنسان، طبعة 2009، ص 13.

(الصحي)، بل أننا نجدها في بعض المصالح تعمل بهذا النظام أكثر من الرجل، كمصلحة التوليد ومصحة الطفل والأمومة بمستشفى القالة.

فالظروف والأزمات المتعاقبة غيرت النظرة إلى المرأة بصفة عامة وإلى عملها بصفة خاصة وأصبح لا يحددها أي معيار بيولوجي ثابت، وأعطت تفسيراً للفرق بين الرجل والمرأة من حيث الأحوال والظروف. فالمرأة اليوم أصبحت عاملاً مهماً في التنمية تنفع وتستفنع بها.

وبهذا أصبح "النوع الاجتماعي" في سوسيولوجيا العمل يقصد به تحقيق العدالة والإنصاف بين الرجل والمرأة من حيث الفرص وتخصيص الموارد والوصول إلى خدمات والإنتفاع من ثمار التنمية¹. فتوزيع الأدوار والمهام والمسؤوليات اليوم على صعيد الأنشطة وعلى مستوى مختلف المؤسسات أصبحت منوطة لكلا الجنسين في أدوار تشكلها الظروف الاجتماعية وتتغير وفقاً للتغيرات الاجتماعية والثقافية والدينية والسياسية، فالنوع الاجتماعي هو كناية عن سلوك مكتسب في مجتمع لتصنيف النشاطات والمهام والمسؤوليات².

وهو مطابق لما توصل إليه "كلود دوبار" في تفسيره لتغير أنماط العمل من خلال كتابه **البنية التنظيمية والبناء التنظيمي** حيث تكلم عن شكل جديد من العمل فرضته التدميرية الخلاقة، حيث يتم وبطريقة مباشرة أو غير مباشرة، حيث تم حل مجتمع عامل بأجر جديد يعمل في مجال قطاع الخدمات مزود بمعارف معلوماتية، أقل نزاعية، محل مجتمع قديم صناعي نزاعي وتفاوضي، حيث ازدادت الفئات المكونة للعمل، الشيء الذي يميزهم شهادات عليا غالبيتهم من النساء، حيث إزداد في غضون ثلاثين عاماً عدد النساء في العمل بمقدار 05 ملايين من مجمل السكان القادرين على العمل مقابل مليون رجل³.

ونستخلص هذه النتائج في فكر مالك بن بني عند تعرضه لقضايا المرأة في تحليله لشروط النهضة فكانت فكرته في خصوصية المعادلة الاجتماعية أنه ركز على التفريق بين الإنسان ككائن حي وبين الفرد كعضو اجتماعي مشيراً إلى التباين بين الذهنيات والثقافات، فالمعادلة الاجتماعية تختلف من مجتمع إلى آخر ومن عنصر إلى آخر حسب درجة النمو والتخلف⁴.

ويرى كذلك أنه لا فرق بين الرجل والمرأة فهي فرد من المجتمع مثلها مثل الرجل وهي تمثل نصف المجتمع تساعد في تحضره أو فشله، ولذلك إهتم بمشكلة المرأة ورفض دراستها منفردة عن الرجل لأنهما في الحقيقة يعيشان مشكلة واحدة وهي مشكلة الفرد في المجتمع ولكن في حدود أن تكون لها حريات ملتزمة وخلاقة لا حريات هدامة، فبذلك لا فرق بينهما وهو ما نجده في شريعتنا الإسلامية حيث يقول سبحانه وتعالى "وقل

1- أحلام رزق، **المبادرات الوطنية لدمج النوع الاجتماعي**، رزقة مقدمة لمؤتمر إدماج النوع الاجتماعي، ص 5.

2- النوع الاجتماعي، **العمل، الاقتصاد اللانظامي**، قاموس المصطلحات، منظمة العمل الدولية، تشرين الثاني (نوفمبر)، 2008، ص 32.

3- كلود دوبار: **أزمة الهويات تفسير تحول**. ترجمة رندة بعس، المكتبة الشرقية، بيروت، لبنان، ط1، 2008، ص 181-187.

4- مالك بن بني: **المسلم في عالم الاقتصاد**، ط3، دار الفكر، دمشق، 1987، ص ص 77-87.

إعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" ¹ وقوله كذلك "للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن" ². فكل هذه الآيات لم تركز على الجنس بقدر ما ركزت على العمل وهو ما إتمدت عليه نظريات النوع الإجتماعي.

2- نظرية الحاجات والدافعية الإنسانية:

حاولت هذه النظرية التركيز على الجوانب الدافعية للشخصية الإنسانية وإيجاد نسقا مترابطا يفسر من خلاله طبيعة الدوافع أو الحاجات التي تحرك السلوك الإنساني وتشكله، محددة بذلك إطارا عاما للإحتياجات التي يسعى الإنسان لتلبيتها.

وقد ركز صاحب نظرية الحاجات "أبراهام ماسلو" على أهم خمسة حاجات ملحة يسعى الفرد لإشباعها، ومنها إستخلصنا وفقا ما يتناسب مع دراستنا أهم الحاجات منها:

❖ حاجات فسيولوجية:

وهي الإحتياجات الأساسية التي يحتاجها الإنسان من المأكل والمشرب... الخ، ويحتاج لتلبية هذه الحاجات الأساسية إلى ضمان الدخل المادي، وفي دراستنا فإن المرأة مثل الرجل هي في حاجة ملحة لكسب قوتها وتغطية حاجاتها وحاجات أسرتها المادية، وهو ما يدفعها للخروج إلى العمل. وبهذا فالمرأة تسعى لتلبية حاجاتها الفسيولوجية إلى القبول بجميع أنماط العمل 'سواء كان نهارا أو ليلا)، وهذه الحاجات تخلق دوافع إقتصادية ومادية يوفره عملها من خلال تقاضي الأجر. وبالنسبة للمرأة فإن تواجد أي عمل يقود إلى تحقيق الإستقلال المادي والتخلص من التبعية المطلقة للرجل ³ فتحقق حاجاتها الفسيولوجية دون الإتكال على الغير.

❖ حاجات إجتماعية:

وهي الحاجة لتكوين الصداقات والإنتماء للمجتمع فالمرأة تشتغل وتعمل الآن ذلك يساعدها في التغلب على مصاعب الحياة وتحدياتها، فعملها هو وسيلة لإنشغالها بالتغلغل في خبرات جديدة في حياتها، يساعدها في السيطرة والتغلب على مخاوفها وتجاوز الصعاب ⁴ هذا من جهة المرأة العاملة بحد ذاتها ومن جهة أخرى يتمثل عامل حاجة المجتمع إلى طاقات المرأة كمورد بشري عامل.

1 - القرآن الكريم: سورة التوبة، الآية 105.

2 - المرجع السابق: سورة النساء، الآية 32.

3 - حسن مصطفى عبد المعطي: الأسرة ومشكلات الأبناء، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2000، ص 71.

4 - عبد العاطي وآخرون: علم الإجتماع والأسرة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 325.

فالمراة تعمل من أجل القيام بغرض الكفاية فيما يتعلق بأمر النساء التي لا ينبغي أن ينهضن بها سوى النساء كتعليم بنات جنسها وتطبيهن وتمريضها.¹

ومما سبق نستطيع تحليل إتجاه المراة للعمل الليلي في بعض القطاعات خاصة في القطاع الصحي (ميدان دراستنا) بالحاجة الملحة للمجتمع لتواجد المراة في هذه الميادين نظرا لخصوصية المجتمع وطبيعته المحافظة في هذا الجانب والمتمثل في إستحسان وجودها في بعض الظروف الصحية كالتطبيق والتمريض للجانب السنوي كتواجدها ليلا في مصالح الولادة ولأن الظروف الصحية لا تحددها أوقات فهي قد تتعارض في النهار كما في الليل. جاء في الميثاق الوطني الجزائري الصادر سنة 1976 "تمثل النساء نصف السكان الناشطين وتكون مصدر لا بأس به لقوة العمل في اندماج المراة الجزائرية في مسالك الإنتاج، ينبغي أن تتغير فيه الضغوط المتصلة بدورها كأم وزوجة في بناء العائلة وتدعيما باعتبارها خلية تأسيسية للوطن، وعلى الدولة أن تشجع المراة على العمل في مواطن الشغل التي تستجيب لقدراتها وكفائتها في المضمار نفسه"².

❖ الحاجة إلى تحقيق الذات:

فالفرد يقدم أحسن ما عنده ويستغل كل طاقاته فيجمع ويتطور، وبالنسبة للمراة العاملة فإنه يعطيها إحساسا بالقيمة والأهمية والفخر والإعتزاز ويدفعها للإنخراط في الحياة العامة ويبعدها ويجنبها الشعور بالفراغ يخفف من شعورها بالتبعية. وقد توصلت الدراسات في هذا الجانب إلى ضبط عدة مميزات تساعد المراة على إشباع حاجاتها في تحقيق الذات نذكر منها:³

- إن العمل ينضم وقت المراة بحيث يكون لكل من عملها الداخلي والخارجي نقطة إيجابية لصالح المجتمع مما يساعدها على الرضا عن نفسها.
 - إن العمل وسيلة لتأكيد الشخصية وإكتساب المكانة.
 - إن العمل يساعد المراة على مواجهة التحديات والصعاب والمشاكل الحياتية وتقضي على وقت الفراغ.
 - العمل بالنسبة للمراة بأجر وسيلة لتأكيد شخصيتها وأهميتها كفرد داخل المجتمع له حقوق وواجبات.
- وخلاصة القول في هذا فإن عمل المراة الليلي في حد ذاته يعتبر تحديا خاصة في القطاع الصحي لما ينجر عنه تعرضا لضغوطات إجتماعية ومهنية، وبالرغم من ذلك فهو وسيلة لرفع التحدي وإثبات الذات.

3- المقاربة النظرية لنظريات الضغوط المهنية:

خصت هذه النظريات دراساتها وبحوثها على ما يصطلح عليه بمفهوم **الضغط المهني** في المناخ العملي. وقد إستقطب هذا الموضوع إهتمام الباحثين والدارسين لما له تأثير على الإستقرار النفسي والسلوك الإنساني

1 - حسن مصطفى عبد المعطي: مرجع سابق، ص 80.

2 - خديجة بن خليفة، عمل المراة في الميدان الفني بين الطموح والواقع الإجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، غير منشورة، جامعة عنابة، الجزائر، 2000، ص 48.

3 - رابح تريكي، أصول التربية والتعليم، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 384.

بشكل عام، ولقد أخذ مصطلح الضغط المهني عدة تسميات في الوطن العربي منها ضغوط العمل، الضغوط الإدارية، التوتر التنظيمي وكذا الضغوط الوظيفية والإجهاد في العمل¹. فكلمة الضغط أصبحت من الكلمات المألوفة لدى الأفراد حيث أنها أصبحت تشكل جزءا من الحياة في هذا العصر، فقد ارتبطت الحياة العصرية بزيادة الضغوط، فمع كل المتغيرات الكبيرة المتداخلة ونمط الحياة والتي تشكل تحديا لقدرات الأفراد، أصبح عليه إستيعابها والتعامل معها، فهذه الضغوط المهنية خلقت وبشكل حتمي ضغوطا نفسية للفرد المعاصر وأصبح لزاما عليه التكيف معها،

وفي الوقت الذي يمكنه التكيف مع بعض هذه الضغوطات فإنه قد لا يستطيع التكيف مع البعض الآخر وبالتالي تظهر الآثار السلبية للضغوط على الإتران النفسي والإستقرار المهني للفرد، كأن يعاني من التوتر والقلق أو الملل أو التمارض والغياب عن العمل أو تركه كلية، كما تظهر الآثار السلبية على العمل نفسه.

❖ النظرية السلوكية:

حيث ترى هذه النظرية أن الإضطراب السيوكوسوماتي هو نتيجة لإرتباط سابق بين الموقف الإنفعالي (الضاغط) وإستجابة عضو خاص، خاصة إذا ما كوفيء الفرد على هذه الإستجابة، وعندما تتكرر هذه المواقف بدرجة كبيرة وشديدة يظهر الخلل الوظيفي أو الإنجراح في العضو المعني بالإستجابة المرتبطة بالموقف الضاغط.

وقد أخذ أصحاب هذه النظرية في إستخدام مبدأ التدعيم والتغذية الرجعية في تفسير تأثير العوامل السيكلوجية على الإضطرابات الجسمية. وفي هذا السياق يبرهن "شوارتز" على أن دوائر التغذية الرجعية هي الأساليب لكل عمليات الجسم المرتبطة بالضغط، فالإستجابة الأولية للجسم عندما تواجه تهديدا هي تنشيط جانب الجهاز العصبي المستقل للإرادي المسؤول عنه زيادة ضغط الدم وضربات القلب ونسبة السكر في الدم مما يهيء الجسم للهجوم أو الهروب، وحينها تصل هذه العمليات الفسيولوجية إلى مستوى معين تقل الإشارات إلى المخ لإيقاف نشاطها، يحدث كل هذا في علاقة تعرف بعلاقة الضغوط بنواتجها الدياليتيكية². وتفسر هذه النظرية ظهور الإضطرابات الجسمية رغم تعدد وإختلاف العوامل الضاغطة بأن هذه الأخيرة إنها تؤثر على نفس الجسم، ومن ناحية أخرى توضح أن الأفراد سيستجيبون إستجابات مختلفة المنبهات في بيئة واحدة. وهذه الضغوطات تخضع لإستراتيجيات المنظمات التي تمارس سياسات مختلفة في طرق علاجها ومنع الضغوط

¹ - هيجان عبد الرحمان: مفهوم ضغوط العمل ومصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، ط1، مكتبة فهد الوطنية، الرياض، 1998، ص 47.

² - آدم العتيبي: علاقة ضغوط العمل الإضطرابات السيوكوسوماتية والغياب الوظيفي لدى العاملين في القطاع العمومي في الكويت، مجلة العلوم الإجتماعية، مج 25، العدد 2، 1997.

الوظيفية. كما أن العاملين في هذه المنظمات يدركون هذه السياسات بطرق مختلفة، حيث من الممكن أن تمارس المنظمات بعض السياسات التي من شأنها أن تعالج أو تقلل أو تمنع الآثار الناتجة عن الضغوط المهنية¹. فهي كما عرفها فونتان "Fontan": هي حالة تنتج عندما تزيد المطالب الخارجية عن القدرات والإمكانات الشخصية للكائن الحي.

وهذا ما يتقارب ودراسنا حيث أن المرأة العاملة أثناء تأدية مهامها تعترضها أعباء العمل، وبحكم الفروق الفردية نجد من تتحملها ويديرها وهناك من تعجز عن مواجهتها بتراكم مشكلات العمل وتزايد الأعباء، لاسيما مع متغيرات محيط العمل ومتطلبات نمط العمل الليلي الذي يفرض نظام حياتي جديداً أو على الأقل يكون مختلفاً عما عهدوه من حيث تغير ساعاتهم البيولوجية ونظام راحتهم ونومهم، مما يفرض إنعكاسات وضغوط مهنية مرتبطة بالتعب أثناء العمل الليلي وكذا محاولة خلق توافق بين هذا النمط من العمل والجانب الآخر من الحياة الاجتماعية والأسرية وما إلى ذلك.

وبالتالي فإن هذه الضغوط المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة ليلاً تؤثر سلباً على إستقرارها النفسي بالدرجة الأولى، كما تؤثر على علاقاتها الأسرية وحياتها الاجتماعية وكذا علاقاتها وتفاعلها مع محيطها بنوعيه الداخلي والخارجي.

من كل ما سبق نستنتج أن كل نظرية من النظريات السابقة ركزت على نقاط مختلفة كاعتماد المرأة كمورد بشري، والحاجات الدافعية للأفراد والضغوط المهنية التي تنشأ عن وجود العامل في الوسط المهني، وقد إعتدنا على هذه النقاط لتغطية جوانب مختلفة لدراسنا خاصة وأن عمل نظرية اهتمت بالفرد بحد ذاته وكيف يؤثر ويتأثر بمحيطه سواء المهني أو الاجتماعي.

¹ - عبد العزيز المجيد محمد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر، 2005، ص 18.

الفصل الثاني

تمهيد

أثبتت الكثير من الإحصائيات والأبحاث أن ظاهرة خروج المرأة للعمل في تزايد مستمر، ويعود ارتفاع هذه النسب إلى اتساع مجالات الشغل النسوي وكذلك طموحهن ورغبتهن في تغيير الوضع التقليدي.

لذلك لم يعد العمل الليلي يشكل عائقا بمفهومه العام في سبيل تطلعات المرأة العاملة ولكنه بما يحمله من مميزات خاصة له أثر على المسار الاجتماعي والمهني لها.

ولهذا نخصص هذا الفصل للتساؤل عن إشكاليات العمل الليلي وهذا في ضوء نتائج الدراسات والأبحاث وكذا الأدبيات المتوفرة حول العمل الليلي في شقه التشريعي وكذا محاولة التعرض لأهم المشكلات الاجتماعية والمهنية المصاحبة للعمل الليلي على المرأة العاملة في القطاع الصحي في هذا المجال.

أولاً: العمل الليلي من حيث الجانب التشريعي:

لقد شرع المشرع الجزائري نصوص مضبوطة ومقتنة للعمل الليلي، فهذا النظام من العمل معمول به دولياً ووطنياً، فهو منظم ومنصوص في قوانين وتشريعات دولية ووطنية، ولا بد هنا من الإشارة إلى أن المنظمة العالمية للعمل في بداية القرن أصدرت اتفاقية دولية رقم 04 لسنة 1919 تمنع تشغيل النساء ليلاً، غير أنها ما فتئت أن تطورت شيئاً فشيئاً إلى أن رفعت هذا المنع نهائياً بصدور الاتفاقية رقم 171/1990 بغرض الموازنة بين مبدأ المساواة الذي يقضي معاملة العمال من كلا الجنسين على قدم المساواة وبين إضفاء حماية قانونية خاصة على النساء العاملات لعدة أسباب وعوامل¹

والمشرع الجزائري خص العمل الليلي بظروف استثنائية وأشار للمرأة العاملة في ذلك ضمن مواده، وحصرها في مواد أخرى لاعتبارات عديدة منها ما هو اجتماعي ومنه ما هو ذاتي جسدي خاص ببنية المرأة، ومنه ما هو تقني عملي.

ويعد قطاع الصحة ثاني أكبر القطاعات استقطاباً لعدد العاملات على الرغم من أن هذا القطاع يتبنى نظام العمل الليلي على الصعيد العام والخاص مما يجعل العديد من النساء يقمن بممارسة وظيفتها في المؤسسة الصحية

1 - تاج عطا الله: مجلة الدراسات القانونية والسياسية، الجزائر، ط92، 1، ص71.

خلال الفترة الليلية لساعات محددة من أجل تغطية احتياجات المؤسسة في تلك الفترة وذلك طبقا لقوانين وتشريعات العمل الجزائري الذي يكفل حق المساواة بين الرجل والمرأة¹

وفي هذا سنستعرض المواد التشريعية في القانون الجزائري التي حددت المدة القانونية للعمل وللمواد التي خصصت للعمل الليلي، والمواد التي تعرضت صراحة للعمل الليلي بالنسبة للمرأة.

• القانون رقم: 81-03 المؤرخ في 16 ربيع الأول عام 1401 الموافق 21 فبراير 181، لتحديد المدة القانونية للعمل

• الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 02 رمضان عام 1417 الموافق لـ 11 يناير سنة 1997 يحدد المدة القانونية للعمل²

• المرسوم التنفيذي رقم 97-59 في أول ذي القعدة عام 1417 الموافق لـ 09 مارس سنة 1997 يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 10: يكون امتداد العمل بصفة عامة بين الساعة الخامسة صباحا والساعة التاسعة ليلا

الا انه يمكن تجاوز يوم العمل الساعة التاسعة ليلا بالنسبة لبعض الأعمال، وفي هذه الحالة تطبق على العمل المؤدي بعد التاسعة ليلا الأحكام المتعلقة بالعمل الليلي.

المادة 13: يعتبر كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا عملا ليليا، تحدد المرسوم كيفيات تطبيق هذه المادة.

المادة 14: لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي.

المادة 15: يمنع العمل الليلي على النساء اللاتي تجاوزت 19 سنة ماعدا في بعض وحدات الإنتاج أو الخدمات أو مناصب العمل التي تحدد قائمتها بمرسوم.

المادة 16: يمكن للمؤسسة صاحبة العمل أن تلجأ إلى العمل الليلي بعد استشارة ممثلي العمال، ويتعين عليها التصريح بذلك لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة 17: يجوز للمؤسسة صاحبة العمل أن تنظم العمل بالأفواج المتعاقبة في إطار أحكام المادة 153 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان 1358، الموافق لـ 5 غشت 1578 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

¹ - المادة 31 من القانون رقم 08-19.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 03-1997.

ومقابل ذلك فقد حدد المشرع الجزائري كذلك تعويضات المناوبة لضمان حقوق العامل، ونخص بالذكر في ما يأتي مستخدمي الهياكل الصحية. حيث جاء في المرسوم التنفيذي رقم 97-437 المؤرخ في 16 رجب عام 1418 الموافق 17 نوفمبر سنة 1997 يتضمن أحداث تعويض عن المناوبة لفائدة مستخدمي هياكل الصحة الذين يقومون بالمناوبة.

المادة 01: يمنح مستخدمو هياكل الصحة الذين يقومون بالمناوبة تعويضا عن المناوبة يحدد حسب الجدول الملحق بهذا المرسوم.

المادة 02: يخصص تعويض المناوبة المنصوص عليه في المادة الأولى أعلاه لمكافأة التبعات والضغوط اللازمة لنشاط المناوبة في هياكل الصحة التي تتكفل بالاستعجالات.

المادة 03: المناوبة واجب على كل مستخدمي الصحة، وفيما عدا القوة القاهرة، يترتب عنه الإخلال بذلك تسليط عقوبات إدارية وفقا للتنظيم المعمول به.

المادة 04: في إطار الالتزام المنصوص عليه في المادة 209 من القانون رقم 85-05 المؤرخ في 18 فبراير سنة 1985 والمذكور أعلاه، يمكن الاستعانة عند الضرورة القصوى بالممارسين الطبيين الإحصائيين الذين يمارسون بصفة الخواص، للقيام بالمناوبة في الهياكل الصحية العمومية، ويكون ذلك بقرار من رئيس المؤسسة بعد استشارة المجلس الطبي أو المجلس العلمي وباقتراح من رئيس المصلحة¹.

ومما نستخلصه أن هذه المواد التشريعية كان لها دور كبير في إيضاح كل لبس بالنسبة للعمل الليلي حيث أنها نظمت الإجراءات المعمول بها في مثل هذه الحالات من تحديد ساعات العمل الليلي الى تنظيم الممارسين لهذا العمل .

ثانيا: الانعكاسات الاجتماعية والمهنية على العاملين بالمناوبة الليلية:

إن نظام العمل بالمدائمة الليلية بات الضمان لاستمرارية الإنتاج والزيادة فيه وتحسينه، كما يشكل ضمان للخدمة المتواصلة لفائدة أفراد المجتمع، مما جعل بعض القطاعات خاصة القطاع الصحي تلزم العاملين بها بالعمل الليلي باختلاف جنسهم سواء كانوا رجالا او نساء، ولكن هذا النظام له تأثير رجعي خاصة على الصعيدين الاجتماعي والمهني خصوصا على المرأة العاملة لما يحمله من خصوصية تجعله يختلف عن العمل بالتوقيت العادي والمتعارف عليه.

1- الإشكاليات الاجتماعية:

¹ - فؤاد حجري: قانون التوظيف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص ص 195-196.

من المؤكد أن الكثير من علماء الاجتماع الذين يقرون بأن مواقف العائلة والمجتمع والمعايير الثقافية هي التي تتحكم في خيارات وقرارات مكان عمل المرأة ووقت مزاولة لها وفي ما يلي نذكر أهم الإشكاليات الاجتماعية للعمل الليلي التي تكون بمثابة عقبات تعترض المرأة العاملة بهذا النظام.

1-1- النظرة و التمثلات للعمل الليلي بالنسبة للمرأة العاملة:

إن التمثلات الاجتماعية وثيقة الارتباط بالمواقع التي يحتلها الفاعلون في المجتمع والاقتصاد والثقافة، فهي تشكلها بصياغة محتواها، في ثباتها وتغيرها وتندرج ضمن نسق محدد يحتل فيه الفرد بانتمائه الاجتماعي والاقتصادي والثقافي دورا فاعلا، فإن السمة الاجتماعية للتمثلات تأتي من الشروط الاجتماعية من السياق التي فيه ، فالتمثلات عبارة عن جملة من الأفكار والقيم التي توحد كل أفراد المجتمع.¹

إن المرأة العاملة ليلا بالقطاع الصحي في المجتمع الجزائري نجدها تواجه صعوبات وتحديات لأنها ليست بمعزل عن مجتمعها الذي يتميز هو الآخر بتحكم العادات والتقاليد في قيمه ومبادئه، فالمجتمع الجزائري مجتمع مسلم متباين الثقافات، والمتعارف عليه أن الشرق الجزائري على وجه الخصوص يمتاز بكونه مجتمع محافظ شديد الارتباط بثقافته، فهو مجتمع يتطور عبر ثقافته وما تحمله من اعتقادات وتمثلات لأن البنية الثقافية² هي التي على سياقها بدرجة كبيرة واقعه ومستقبله.

لذا فالفكرة السائدة في طبيعة هذا المجتمع أن المرأة مكانها الطبيعي هو بيتها ودورها الوحيد هو الاهتمام بشؤون البيت وتربية الأطفال والاهتمام بأسرتها، فالمرأة هنا لا تزال مقيدة بالعديد من الاعتبارات التي تفرضها الظروف الاجتماعية من جهة وطبيعتها كامرأة من جهة أخرى، فالنظرة للمرأة العاملة في هذه المجتمعات لازالت تشوبها بعض الاعتراضات فما بالك بعملها ليلا.

وظاهرة عمل المرأة ليلا بالقطاع الصحي ترتبط بالمنطلقات والتصورات الفكرية لما تخوضه المرأة من تفاعل داخل محيطها الاجتماعي.

إن فالعمل الليلي بالنسبة للمرأة يخضعها لمجموعة من الضغوطات من هذه الناحية، بسبب الأفكار والتصورات والمعتقدات التي أصبحت تسيطر على قيم ومبادئ وسلوكيات الأفراد. حيث عبر "إيميل دوركايم" عن هذه التصورات والتمثلات على أنها أسلوب من أساليب التفكير والشعور والسلوك التي تبدو في تصرف الفرد على أنها تعبر عن سيطرة الجماعة واعتبرها مجموعة من المعتقدات والمشاعر العامة لدى أعضاء المجتمع الواحد. وتسود هذه المعتقدات مهما اختلف القطاع الجغرافي وتعدد أشكاله لذا يعتبر رابط بين جيل وآخر³ وكما اشرنا سابقا في المقاربة النظرية الدافعية والحاجات "لابراهام ماسلو" أن من دوافع خروج المرأة للعمل هو حاجتها لإثبات ذاتها وحاجاتها للاحترام والتقدير، ولذلك فإن نظرة المجتمع لها وتمثلاته يلعب دورا كبيرا في

1 - خليل احمد خليل: معجم المصطلحات الاجتماعية، دار الفكر اللبنانية، لبنان، ص 141.

- زكور محمد سمية، مرجع سابق، ص 07،²

3 محمد أحمد بيومي: تاريخ التفكير الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005، ص، 248

استقرارها النفسي والاجتماعي والممضي كونها جزء لا ينسلخ عن هذا المجتمع، فلا مجال للشك أن هناك تباين كبير حول نظرة الرضا والاحترام لها وتقدير عملها الليلي يضي لها جانب كبير من الراحة والطمأنينة والشعور بالثقة والافتخار، وبين نظرتيه بعدم الرضا والدونية لعملها الليلي الذي يخذلها ويسبب لها الإحباط وعدم الرضا عن نفسها وعملها وشعورها بالاعتراب الوظيفي ما يؤثر حتما على أدائها على المستويين الاجتماعي والمهني، ومما قد يخلق لها شعورا بكرهها لعملها من جهة ولمجتمعها الذي تعيش فيه من جهة أخرى، فتصبح بذلك تحت تأثير الإحساس بعدم الانتماء إلى وظيفتها ومجتمعها، وبالتالي يؤثر بدرجة كبيرة على أدائها ومردوديتها، وهنا يظهر الفارق بين النظرة السلبية والايجابية للمرأة العاملة ليلا.

ولا ننسى الإشارة هنا إلى أن عمل المرأة ليلا في القطاع الصحي على وجه الخصوص من وجهة نظر المجتمع هو ذو طابع خاص واستثنائي عن بقية الوظائف نظرا إلى تفضيل المجتمع وخاصة الرجل إلى مورد بشري نسوي لتقديم الطبيب والتمريض للمرأة التي هي زوجته أو أخته أو أمه.... الخ، وهذا ما يضيف شعور الارتياح لدى الطرفين سواء في نظرة المجتمع أو إلى المرأة العاملة في حد ذاتها.

1-2 - إشكالية التوافق بين الحياة الأسرية والمهنية:

من ابرز الإشكالات الاجتماعية للعمل الليلي على العاملين هو إشكالية التوافق بين الحياة الشخصية لهؤلاء الموظفات العاملات ليلا وحياتهم الأسرية والصحية والانفعالية والاجتماعية وكذا المهنية، وهذا التوافق يختلف من شخص لآخر عند احتكاكه بالبيئة ومختلف الصعوبات والمشكلات الحياتية اليومية، وكذا ضغوط العمل والشغل، فهناك من يتحمل ويواجه ويتكيف معها وهناك من يجد صعوبة في التكيف ويتعرض للإحباط والانهيار في بعض الأحيان، ويولد ضغوطات على الجوانب الشخصية للأفراد وبيئتهم الخارجية، وهذا الضغط يرافقهم إلى بيئة العمل وتنعكس آثارها سلبا في العديد من الجوانب العضوية والنفسية وتحد من الأداء الوظيفي لديهم وعلاقتهم مع الآخرين أو تكيفهم مع ظروف العمل، الأمر الذي يتسبب في انخفاض الإنتاجية وتدني جودتها¹ وكذلك تدني الخدمات المقدمة.

واعتبرت إشكالية التوافق بين الحياة الأسرية والمهنية من أهم الأسباب المباشرة لرفض العمل الليلي بالنسبة لبعض العاملات، لما يسببه من اختلال الحياة الأسرية فالعمل المناوباتي الليلي يقلص من الساعات التي يقضيها أفراد الأسرة مع بعضهم البعض وبالتالي فإن دور العاملة كأم مسؤولة على رعاية الأطفال وتربيتهم والسهر على شؤون الأسرة، يصبح غامض ومبهم في كثير من الأحيان بما يؤثر سلبا على العلاقات الأسرية ويظهر من

¹ Bower philips : Stess Manegement gettin stroger, Hand ling the loed To day 2000,p110

خلال التأثير على الأدوار والقيام بالمسؤوليات والواجبات، فتصبح مقيدة ولا تقوم بمهامها على أكمل وجه، لأنها لا تجد الوقت لذلك بسبب عملها ليلا الذي يسبب لها بلا شك التعب والإرهاق ونومها بالنهار لاستعادة توازنها ونشاطها أو استعدادها للعمل الليلي، مما يضعف دورها اتجاه أسرتها كمسؤولة عنها، وهذا ينجر عنه عدة مشاكل كالنزاع في الوسط العائلي والتعرض للتفكك والانهيال والتوتر داخل العلاقات الأسرية وحتى مشاكل الطلاق في بعض الأحيان، حيث أكدت كثير من المصادر الإحصائية على المستوى الاجتماعي أو العالمي بأن هناك تزايد مستمر في معدلات الطلاق نتيجة لمجموعة من العوامل الاجتماعية والثقافية وأيضا الشخصية التي ترتبط بالأزواج أنفسهم¹ فالزوج أحيانا لا يتفهم طبيعة عمل زوجته الليلي.

وإذا كانت الأسرة مفككة ومضطربة وعلاقاتها الداخلية غير مستقرة، انعكس ذلك على المرأة العاملة وزاد من متاعبها في العمل، فالمرأة العاملة إذا كانت متزوجة وتعيش في جو من الاضطراب والتوتر والقلق وعدم الاطمئنان على مستقبلها الزوجي، وتعيش بعيدة عن زوجها وأسرتها لظروف تتعلق بالعمل لا بد أن يتجلى هذا القلق النفسي في عملها وتبدو دائما مشحونة بانفعالات قد تسبب لها متاعب نفسية ومهنية في غمرة التعب الجسماني الذي تقوم به في عملها.

وأبرزت دراسة لكل من وريس و مونتاج ان 60% من عمال النظام الدوري يشكون بالدرجة الأولى من المعانات في الحياة الأسرية والعمل الليلي منتظما كان أو دوريا له تأثير على جانبين من جوانب الحياة الأسرية²:

أ- **النظام اليومي للحياة الأسرية:** إن عدم توافق استعمال الزمن الأسري مع استعمال زمن العامل يجعله أمام الاختيارات التالية:

- يتبع العامل الروتين اليومي لأسرته على حساب فترات نومه
- يجعل الأسرة تتبع روتينه الشخصي
- يتبع العامل روتين خاصا به مستقلا عن أسرته

وفي كل هذه الحالات إن نوم العامل لا بد أن يختل بسبب نشاط يأتي به أفراد الأسرة لان حاجته للنوم تتعارض وحرياتهم، كما يرى كل من "براون وكايو"

وبالتالي فعمل المرأة الليلي يؤدي الى اختلال الحياة الأسرية من خلال التعارض الموجود بين الالتزامات نحو الأسرة والواجبات المهنية للعاملة بالمناوبة الليلية.

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان: **علم الاجتماع النشأة والتطور**، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005، ص266.

² بوحفص مباركي: **العمل البشري**، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2004، ص129.

ب- **العلاقة الأسرية:** إن العمل بالمناوبة الليلية يؤثر على العلاقة الأسرية وذلك من خلال التأثير على الأدوار والقيام بالمسؤوليات والواجبات المتعارف عليها أنها من شأن المرأة، كما يؤدي إلى اختلال في العلاقة الأسرية في كثير من الأحيان وبما أن الكثير من النساء العاملات ليلاً يعانين من عدم القدرة على التوفيق بين الحياة الأسرية والعمل المنزلي من جهة والتوفيق المهني من جهة أخرى، وذلك لضيق الوقت، فقد لجأت العديد منهن لإيجاد حلول لسد هذه الثغرات على غرار استعمال الآلات الكهربائية والغسالة الآلية والميكروويف التي تساعد المرأة في اختصار وقت العمل المنزلي، خاصة وقد توافرت هذه الوسائل بأسعار مقبولة، وكذلك تخصيص القطاع الصحي بالذات لهذه الامتيازات وتوفير هذه الخدمات لعمال القطاع بالتقسيم مقابل الاقتطاع الشهري الطفيف من الدخل لتمكين العاملين من الاستفادة من هذه الخدمة.

ضف إلى ذلك لجوء العاملات إلى دور الحضانة لإيواء أطفالهن الصغار، كل ذلك في سبيل إيجاد توافق بين الحياة الأسرية والمهنية، وكذا إيجاد مجموعة السبل التي تساعد المرأة العاملة بهذا النظام على المضي في العمل ضمن جو من الاستقرار المهني.

3-1- إشكالية الالتحاق بالعمل:

إن من أكبر التحديات التي تواجهها المرأة العاملة ليلاً هي تحديات النقل من وإلى مقر العمل ليلاً، خاصة في حالة عدم وجود وسيلة خاصة، وفي ظل عدم تأمين خدمة المواصلات بشكل مضمون سواء من طرف المؤسسة صاحبة العمل أو من خلال مشكل التنمية في هذا المجال إذ أنه وكما هو معلوم انعدام المواصلات ليلاً وعدم توفرها خاصة في المدن الصغرى.

وقد أثبتت الدراسات العلمية أن نصف النساء العاملات يعانين من عدم توافر وسائل النقل مما يضاعف متاعبها ويولد المشكلات في العمل.

كما أن غياب وسائل النقل وانعدامها قد يحرم العاملة من الالتحاق بمنصب عملها وبالتالي تنامي ظاهرة التغيب في الوسط المهني، حيث أشارت الدراسات أن غياب النساء عن عملهن أكثر من غياب الرجال في العادة، فحسب إحدى الدراسات البريطانية فإن النساء هن الأكثر اختلاقاً للأعداء للتغيب عن العمل مقارنة بالرجال، وأن النساء

العاملات في المؤسسات هن الأكثر طلبا للعطل لأجل التغيب لدواع لا تستدعي ذلك¹. فلهذا ينبغي على كل المؤسسات العمومية والخاصة أن تنظم وتطور وتحسن النقل العمومي في المدن الكبرى، ويعتبر التنظيم المنطقي لأوقات العمل من شأنه أن يخفف من حدة النقل².

و يبين الاتحاد العام للعمال الجزائريين أنه:"لابد من حل مشاكل النقل بتوفير سيارات خاصة بالعمال وذلك لتفادي الغياب عن العمل وكذا التأخر، من أجل الحضور في الوقت المحدد"³

فبعد المسافة بين مكان العمل والبيت يؤدي في غالب الأحيان إلى الوصول المتأخر للعمل خاصة في حالة عدم وجود وسيلة نقل مضمونة، وبالتالي يؤثر بالسلب على الوضع المهني وانجاز العمل ويصبح عبئا آخر ضمن الأعباء التي تتحملها المرأة العاملة، وتشكل هذه الأعباء عائقا وحاجزا أمام انتظام المرأة وحضورها للعمل⁴

وتوفير المواصلات من طرف المؤسسة يعد بمثابة الخدمة، يعرفها **محمد التوفيق الماضي** ويقول: "أن الخدمة هي نشاط أو سلسلة من الأنشطة التي تكون إلى حد ما ذات طبيعة غير ملموسة"⁵ وتدخل خدمة توفير النقل أو نقل العمال ضمن الخدمات التي توفرها المؤسسات لعمالها، وهي من بين أكثر الخدمات التي يفضل العمال توفيرها في مؤسساتهم، كما أنها تعود بالفائدة على الطرفين فالمؤسسة تستفيد من ضمان التحاق عمالها بمناصبهم في الأوقات المحددة للعمل وبالتالي تفادي التأخير والغيابات وكذلك كسب رضا عمالها بنقلهم إلى مساكنهم بعد انتهاء مدة عملهم بعد تعبهم وغيابهم خلال مزاولة نشاطهم، ويستفيد منها العمال الذين يضمنون وسيلة النقل التي تقلهم من وإلى أماكن عملهم ومساكنهم، هذا من جهة ومن جهة أخرى توفير المال الذي ينفقونه على المواصلات للالتحاق بمناصبهم لان هذه الخدمة تكون مجانية، ويمكن إبراز أهمية توفير خدمات توفير النقل للعمال في ما يلي:

- تدعيم علاقات الترابط بين المؤسسة وعمالها
- تعزيز شعور الانتماء لمحيط العمل بالنسبة للعمال
- اختصار عامل الزمن ومواجهة التوسع الجغرافي(خلق المنفعة الزمانية والمكانية)
- توفير المصاريف المخصصة للمواصلات

¹ - زهور غربي: "**موظفون يمارضون ويقتلون اقربهم للتغيب عن العمل**"، مقال بجريدة الشروق الالكترونية، تاريخ النشر 09 جوان 2015، تاريخ التصفح 27 مارس 2018، الساعة 11:44"

² - الثورة والعمل: **الوثائق التي صادق عليها المؤتمر الوطني الخامس لاتحاد العمال الجزائريين**، الجزائر من 25 الى 29 مارس 1987، ص116

³ - علي عوض حسن: **الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري**، مطبعة النشر العامة، الجزائر، 1975، ص177

⁴ - إحسان محمد الحسن: **علم اجتماع المرأة**، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2008، ص88.

⁵ - أحمد بن عيشاوي: إدارة **الجودة الشاملة TQM في المؤسسات الخدمية**، مجلة الباحث، العدد الرابع، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2006، ص08.

- التقليل من اعباء البحث عن المواصلات خاصة في ظل نقصها او انعدامها ليلا.

وبهذا تستفيد المرأة العاملة بقطاع الصحة من هذه الخدمات وتجنبها عناء إيجاد المواصلات في أيام مناوباتها الليلية وكذلك تجنبها مخاطر التنقل ليلا كخطر الاعتداءات والسرقة..... الخ كما تضمن لها الالتحاق بعملها في الوقت المحدد مما يجنبها العقوبات والإدارية الناتجة عن ذلك، وبالتالي فهي تعتبر وسيلة لخفض الضغوط المهنية التي تواجهها المرأة العاملة ليلا.

2- الإشكاليات المهنية:

يمكن الإشارة إلى الإشكاليات المهنية إلى أنها "مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط"¹ ومن هذا المنطلق سوف نستعرض أهم الإشكالات المهنية التي تواجه المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية.

2-1- ضغوطات العمل والتعب والإرهاق:

يمضي العامل معظم وقته في العمل وفي بعض الأوقات قد يحتاج الى زيادة ساعات العمل أو العمل بالمناوبة الليلية لينجز المهام الموكلة إليه، وقد يحدث أن ينقل متاعب عمله لمنزله أو العكس، مما يعرضه الى التوتر النفسي الشديد وإلى ضغوطات مهنية كبيرة.

ضغوطات العمل أو كما يطلق عليها الضغوطات المهنية، عرفها أحمد ماهر "بأنها حالة من عدم الاتزان النفسي والجسمي، وتنتشأ عادة من عوامل تكون موجودة في العمل أو البيئة المحيطة. ومحصلتها هو عدم الاتزان النفسي والجسمي الذي يظهر في العديد من مظاهر الاختلال في أداء العمل"²

و تمتاز ضغوط العمل بعدد من الخصائص الهامة أهمها:

- إن ضغوط العمل منتشرة دائما وتوجد في مكان العمل بشكل أو بآخر.
- يختلف الناس في استجاباتهم وردود أفعالهم تجاه الضغوط
- تتفاوت ضغوط العمل من حيث طبيعتها ودرجة تأثيرها على الأفراد.

وقد أفضت الدراسات الى تصنيفات مختلفة لمصادر الضغوط أهمها:

¹ عبد الباقي صلاح الدين محمد: السلوك الفعال في المنظمات، 3ط، دار الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2005، ص284.
² أحمد ماهر، السلوك التنظيمي - مدخل بناء المهارات، دار الجامعة للنشر والتوزيع، مصر ص383.

- **ضغوط داخلية وخارجية:** داخلية تنبع من داخل الفرد مثل الحاجات والمتغيرات الفيزيولوجية والطموحات و الأهداف وغيرها، وفي المقابل هناك ضغوط خارجية تأتي من البيئة الخارجية وهي كثيرة كالضوضاء والظروف الطبيعية.... الخ
- **ضغوطات من حيث المكان الذي تحدث فيه:** كالضغوطات التي تحدث في مكان العمل.
- **ضغوطات العامة والخاصة:** العامة هي التي يتأثر بها عدد كبير من الناس والخاصة التي تؤثر على فرد واحد أو على عدد محدود من الأفراد كمنغصات الحياة اليومية¹ مثلاً.
- **ضغوطات ناتجة عن افتقار بيئة العمل المادية إلى عوامل الراحة الجسمية والنفسية للعاملين²**
- **ضغوطات من حيث المصادر التنظيمية والجماعية:** حيث يجمع علماء السلوك على أن العلاقة الوطيدة بين أعضاء جماعة العمل تعبر محورا هاما في تحقيق الصحة النفسية للعمال، فالعديد من العوامل التنظيمية تؤدي حتما لخلق ضغوطات مهنية، حيث ترى **ماجدة العطية** أن "بعض الإداريين يتسببون في خلق ثقافة تنظيمية تتميز بالضغط والخوف والقلق، ويفرضون ضغوطا غير واقعية للانجاز خلال فترة زمنية قصيرة ويستخدمون أساليب السيرة الشديدة ويطردون العاملين الذين لا يكون انجازهم بمستوى المعايير المحددة"³ وقد صنف الباحثون ضغوطات العمل الى عدة أنواع و استنتجوا بأن الضغوط النفسية هي التي تشكل الأسباب الرئيسية التي تبني عليه بقية الضغوط الأخرى وتعد العامل المشترك بين أنواع الضغوط الأخرى مثل الضغوط الاجتماعية والضغوط المهنية والضغوط الأسرية..... الخ وقد تكون حافزا لتحقيق قدر كبير من النجاح، كما تعد حافزا لمواجهة التحديات في العمل وتحسين الأداء، والضغوط الايجابية تكون ضرورية ومفيدة ونافعة للفرد والمنظمة التي يعمل بها، حيث أنها تؤدي إلى ارتفاع مستوى فاعلية الأداء لدى العاملين من الناحية النوعية والكمية⁴

- **ضغوط سلبية:** وهي ضغوط تخلف أثارا سلبية على الصحة النفسية للعامل وينعكس ذلك على أدائه في العمل وتسبب انخفاض في الروح المعنوية والشعور بالتعب والإرهاق وحتى التشاؤم من المستقبل. وتتشكل ضغوط العمل من عوامل مختلفة كطبيعة الوظيفة وعبء العمل الزائد، حيث يحدث عندما تفوق مطالب العمل قدرات و إمكانات الفرد سواء من حيث الكمية أو النوع، وهذا العبء يقتضي من الفرد العمل لساعات

1 جمعة سيد يوسف: **إدارة ضغوط العمل، نموذج التدريب والمراسلة**، ط1، القاهرة، مصر، 2005، ص 15
2 نجاح بن قبلاان القبلاان: **مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية**، ط1، مطبوعات مكتبة الملك فهد، الرياض، السعودية، 2004، ص 92.
3 ماجدة العطية: **سلوك المنظمة**، دار الشروق، ط1، عمان، الاردن، 2003، ص343
4 الشريف طلال مسلط: **الضغوط الإدارية وأثرها على متخذ القرار**، مجلة الإدارة العامة، المجلد 28، العدد 03، القاهرة، 1996، ص.ص.40-41.

طويلة ومتواصلة دون أخذ فترات من الراحة ويكون مصدرها تواصل العمل وهذا ما يوافق دراستنا حيث أن العمل الليلي في القطاع الصحي يتطلب من العاملات المناوبات قوة تركيز واتخاذ القرارات الحاسمة في حالة الضرورة. وتكون سببا من أسباب الضغط المهني، ويؤدي الى حالة من الإجهاد او الإنهاك النفسي والبدني،

- **التعب و الإرهاق:** مما لا شك فيه أن كل المهن والأعمال تسبب نوعا من التعب والإرهاق بتفاوت الدرجات طبعاً، سواء كانت ذات مجهود فكري أو عضلي، ولكن مما لا شك فيه أكثر أن العمل الليلي يتطلب مجهوداً وتركيزاً أكبر من العمل بالنهار نظراً لطبيعته الخاصة وظروفه الاستثنائية يقول أندلوار¹ ANDLAUER.P " الفرق في درجة التعب بين العمل ليلاً والعمل نهاراً في نفس الوظيفة تكافئ سبع سنوات" ويضيف زميله كاربونتني " هذا التعب ناتج أصلاً عن تعاكس مرحلتين بين اتساقين، أي أن الاتساق الدوري لنشاطهم البيولوجي مناقض لاتساق نشاطهم المهني" وبرز مظاهره الإجهاد، LE STRESS، وقلة التركيز، ما يمكن ان تتسبب في زيادة الأخطاء المهنية وحوادث العمل وعدم الرضا عن المهنة، وقد حددها المختصين في ثلاثة أنواع وهي:²

● **التعب الفسيولوجي:**

"يقصد بالتعب الفسيولوجي النقص في الطاقة الكامنة في العضلات، وقد أشار شارننج إلى أن ظاهرة التعب من المحتمل أن تتوقف على عاملين هما:

استهلاك المادة القابضة أو المواد التي تزود هذه المادة القابضة بالطاقة الكامنة أو تراكم مخلفات هذا الانقباض، ويمكن أن ينظر إلى هذه المخلفات على أنها النتيجة الكيميائية للنشاط العضلي ومن بين هذه المخلفات حامض اللاكتيك، ومن التجارب المعروفة أنه يمكن إحداث التعب صناعياً في العضلة وذلك بتغذية العضلة من محلول ذلك الحمض"

إذن فالتعب الفسيولوجي مرتبط بالجسم بحد ذاته ويعمل عضلاته، وكنتيجة لوجود خلل على مستوى إحدى المكونات الداخلية للجسم والمرتبطة بعمل الأوكسجين، الدم.... الخ تعجز هذه العضلات عن القيام بوظائفها وهو ما يؤدي إلى إحداث التعب مما يصاحبها إحداث العديد من الأمراض على سبيل المثال أمراض القلب.

● **التعب النفسي:**

¹ Andlauer.p,carpentier,cazamin,p :ergonomie du travail de nuit et les horaires alternantes,1^{er} editions cujas, (1^{er} trimestre 1977),p75.

² كامل محمد عويضة: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، ط1، لبنان، 1996، ص، ص، 151/150.

"يقصد بالتعب النفسي أنه الإحساس بالضيق الذي يصاحب الأداء المستمر لأي عمل من الأعمال، وعادة ما يصاحب الشعور بالتعب عدم الثبات وعدم الاستقرار والقلق والضيق الشديد والاضطراب في الحالات الانفعالية، مما يؤدي إلى اضطرابات في علاقات الفرد الاجتماعية داخل المؤسسة وخارجها"

إن فكتنتيجة لاستمرار العمل والروتين المصاحب له وضغوطاته، يخلق ذلك نوع من الأحاسيس المضايقة لدى العاملين ما ينجر عنه توتر في العلاقات في المحيط الداخلي والخارجي وحتى في الوسط الأسري.

• التعب الصناعي:

"يعرف فيزيون التعب الصناعي أنه مجموع نتائج النشاطات التي تظهر في تناقص القدرة على القيام بالعمل"

هذا النوع من التعب هو نتيجة لعدم القدرة إلى الوصول إلى الغرض المطلوب من العمل، حيث يكون فيه الجهد المبذول فكري أو جسدي لا يصل إلى النتائج المرجوة، مما ينعكس سلباً على نوعية الخدمات المقدمة و كما في أي مرض عضوي، فإن التعب والإرهاق طرق وأساليب يمكن انتهاجها لمعالجتها أو حتى التقليل منها وتفاديها، تتلخص فيما يلي¹:

- إعطاء فترات راحة كافية عندما يحس العامل بالتعب، فالراحة تكاد تكون أنجع علاج للتعب من خلالها يستفيد الفرد مواصلة العمل ويتخلص من الآثار الفسيولوجية والنفسية التي نتجت عن التعب، كما نتاج فترات الراحة تعطي فرصة الترويح والترفيه عن النفس وتغيير النشاط وتنويعه مما يذهب التعب.
- تقوية دوافع الفرد للعمل، إذ أن الفرد لا يستمر في العمل إلا إذا كان هناك دافع إليه وبالتالي فإن زيادة الدوافع إلى العمل تزيد قدرة العامل على مواصلة عمله بكفاءة عالية، ومن دوافع العمل ارتفاع الأجر والعلاوات والمكافآت التشجيعية وإتاحة فرص الترقية والمزايا المختلفة التي تكون للمتفوقين في العمل.
- المشروبات والعقاقير، فتعاطي بعض المشروبات كالقهوة والشاي ينبه الجسم وينشطه وبالتالي يعمل على إرجاع التعب ومقاومته وكذا بعض العقاقير المنشطة والمنبهة.
- تحسين الظروف الطبيعية التي يعمل فيها العامل، كالإضاءة والحرارة.... الخ، أن التحسينات تمكن العامل من إنجاز عمله بتميز ودقة."

¹ عويد سلطان المشعال: علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط1، لبنان، 1994، ص132.

• القناعة والشعور بالرضا لما قدمه الفرد من عمل نتيجة تقدمه فيه.

إن العمل بنظام المناوبة الليلية يؤدي إلى شعور العامل بالتعب والإرهاق والإجهاد الزائد وذلك لما يفرضه من ضغوطات وتركيز أكثر، وكذا تغير الساعة البيولوجية لدى الفرد، فالتبيعة تفرض النهوض نهارا والنوم ليلا، ولكن العمل بالليل يعكس هذه الطبيعة ما يفرض الاستيقاظ بالليل لمزاولة العمل وتعويض النقص من النوم بالنهار، مما يخلق شعورا بالتعب والحاجة الدائمة إلى النوم والشعور بالإرهاق الذي يصاحبه الخمول في بعض الأحيان، كل هذا يؤدي إلى تأثيرات جانبية غير مرغوب فيها تشكل عوائق وإشكالات اجتماعية كعدم الالتزام بالمسؤوليات اتجاه الأسرة وإشكالات مهنية كنقص القدرة على الانجاز والعجز عن مواصلة العمل المتواصل خلال فترة الليل مما يؤدي لوقوع حوادث مهنية أو أخرى، وتفشي ظاهرة الغياب في المؤسسات العاملة بهذا النظام وقد يصل أحيانا إلى ترك العمل.

2-2- ظروف العمل الليلي بالنسبة للمرأة:

تختلف ظروف العمل من حيث طبيعته ومناخه ونوعيته، فظروف العمل بالنهار تختلف عن ظروف العمل بالليل وخاصة لدى المرأة العاملة، حيث أن نفس الظروف قد لا تكون لها نفس درجة التأثير لدى الرجل ونستعرض أهم ظروف العمل الليلي المؤثرة بالنسبة للمرأة.

أ- عامل الإضاءة:

يعتبر عامل الإضاءة من العوامل الطبيعية التي تؤثر على العامل أثناء تأدية مهامه، تقول جويل أدرين المختصة في الأمراض العصبية ومديرة الأبحاث في المعهد الوطني للصحة والأبحاث الطبية في باريس: "الضوء هو إشارة اليقظة بالنسبة لساعاتنا البيولوجية، ويحفزنا على أن نظل يقظين ونشطين" ولكن هنا يجب مراعاة اختيار اللون المناسب تضيف ادرين " تبين الأبحاث أن الضوء الأزرق يبقك يقظا أكثر من غيره من الأضواء، فالضوء الأصفر مثلا ليس مناسباً ليبقك يقظا، فهو يبعث على الارتخاء، لذا عليك تجنبه"

والمرضى في المستشفى في حاجة إلى الراحة والهدوء كجزء هام من العلاج، ففي فترة الليل يحتاج هؤلاء المرضى إلى النوم في وسط ظروف طبيعية وهادئة منها إطفاء الأضواء أو خفتها مما يضطر العاملة في الليل أحيانا إلى العمل في ضوء خافت أو باهت يجنب المرضى الإزعاج، ولكن في المقابل يعود بالضرر على العاملات لان هذا الضوء الخافت يجبرها على التركيز أكثر هذا من جهة ومن جهة أخرى يشعرها بالنعاس والحاجة للنوم، مما يجعلها في مقاومة شديدة لهذا الشعور فيزيد بالتالي من إجهاد الجسم بفعل هذه المقاومة.

ب- عامل العنف وتوفير الأمن في مكان العمل:

إن المتأمل في المشكلات التي تواجهها المؤسسات الصحية سواء كانت مستشفيات أم مراكز صحية أو غيرها، نجد أنها تعاني من ظاهرة العنف على كوادرها الطبية وأعوانها الطبيين والشبه طبيين، وأن مجرد وجودها بصرف النظر عن انتشارها يستوجب دراستها لإيجاد العلاج اللازم لها لان العنف يتنافى مع ما تهدف إليه المؤسسات الصحية¹ وينقسم العنف إلى صنفين، وهما كالتالي:²

- **العنف الفردي:** هو سلوك يصدره الفرد لفظيا أو بدنيا أو ماديا صريحا أو ضمنيا، مباشرا ويترتب على السلوك الحاقه أذى بدني أو مادي للشخص نفسه أو للآخرين يكون فيه الاعتداء ضربا من مريض أو زائر.
- **العنف الجماعي:** هو سلوك عشوائي تدميري يهدف إلى إحداث أذى أو تخريب لجماعة أو ممتلكات أو أشياء ويكون الأذى نفسيا أو بدنيا أو كليهما.

وقد يقع هذا الصنف من طرف المريض أو الزوار ضد العاملين بالمستشفى أو الممتلكات الشخصية لهم أو ضد الممتلكات في المستشفى. ويتخذ العنف عدة صور وهي كالتالي:³

العنف اللفظي: ويعد أكثر العنف شيوعا ويكون في حدود الكلام دون استعمال الجسد، كالشتم أو نعت الآخرين بصفات سيئة، أو القذف أو الصراخ عليهم أو إخراجهم بكلام بذيء أو التهديد والوعيد.

العنف النفسي: يقصد بالعنف النفسي ممارسة سلوك إيذائي يرمز إلى احتقار الآخرين أو أهانتهم.

العنف الجسدي (المادي): يعرف العنف الجسدي بأنه العدوان الذي يشترك فيه الإنسان جسديا على الآخر ومن أمثلته الضرب والرفس والدفع والقتل بالسلاح.

ويعد العنف الجسدي من أكثر أشكال العنف وضوحا وذلك لأنه يتم باستخدام أعضاء الجسد مثل الأيدي والأرجل وأدوات يمكنها ترك آثار واضحة على جسد المعتدى عليه.

وقد وضع المشرع الجزائري ضوابط وقوانين للحد من هذه الظاهرة حيث ينص الأمر 03/06 على انه: " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسته وظيفته أو بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته من الضرر الذي قد يلحق به، وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب الأفعال.

1 ابتهاج عبد الله حسين: الاعتداء على الكوادر الطبية، جريدة الدستور، الرياض، المملكة السعودية، 2010.

2 أسعد النمر: دراسة نظرية في سيكولوجية العدوان، المؤسسة الجامعية للدراسات، بيروت، 1995.

3 سليم القيسي: أسباب العنف وأشكال الاعتداء على الكوادر الطبية في المستشفيات الحكومية في الأردن، المجلة

الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 09، العدد 01، 2016.

*المادة 30 من الامر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العمومية.

كما تملك الدولة لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهات القضائية المختصة".

- توفير الأمن في مكان العمل: إن عامل الأمن وتوفيره في أماكن العمل ضروري جدا لضمان سلامة العمال والمحافظة على سيرورة العمل في ظروف سليمة، من بينها القطاع الصحي الذي يعرف بشكل ملحوظ عدة اعتداءات على العمال سواء الأطباء أو عمال الشبه الطبي خاصة في ظل انعدام مكاتب الشرطة والأمن في معظم المستشفيات. لذا دعت وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات كل مدراء المؤسسات الإستشفائية عبر الوطن بإحصاء وتقديم البلاغات لدى مصالح الشرطة، فيما يتعلق بتسجيل عمليات الاعتداءات اللفظية أو الجسدية ضد ممارسي هذا القطاع من قبل المرضى ومرتادي المؤسسات الإستشفائية¹ وغياب مراكز الأمن والحراسة داخل هذا القطاع يعرض المرأة العاملة في الليل إلى احتمالات التعرض إلى إخطار الاعتداءات ليلا من طرف المرضى أو مرافقيهم سواء اعتداءات لفظية أو جسدية خاصة وان المرأة تمتاز ببنية فيزيقية ضعيفة مقارنة بالرجل، ضف إلى ذلك تزايد الاعتداءات في الليل أكثر منها بالنهار بسبب نقص اليد العاملة في هذا الوقت حيث يكون هناك نقص في تغطية العمل بالليل مقارنة بالنهار.

ج- التحرش في المحيط المهني: يشكل التحرش داخل المحيط المهني شكلا من أشكال التهديد المعنوي أو الجسدي للمرأة العاملة، وهنا يكون من واجب رب العمل حمايتها ويتحمل مسؤولية الدفاع عنها أمام الجهات القضائية، وهذا مكرس بشكل صريح في قطاع الوظيفة العمومية في النصوص القانونية (الأمر 03/06 المذكور سابقا).

إن مسألة التحرش بعد أن كانت غائبة في قوانين العمل السابقة، أصبحت الآن جريمة يعاقب عليها القانون في حال ثبوت ارتكابها وذلك بسبب استفحال هذه الظاهرة، فمشروع القانون التمهيدي للعمل أفرد محور خاص بحماية المرأة العاملة من كل أشكال التحرش وأعطى له تعريفا تشريعيًا، حيث عرفت المادة 56* منه على أنه: أن التحرش الجنسي يعني أي مناورة أو محاولة من قبل صاحب العمل أو ممثله أو أي عامل بغرض التهديدات أو قيودا للضغط على عامل آخر من حيث آخر من أجل الحصول على خدمة ذات طبيعة جنسية لصالحه أو لصالح طرف ثالث، وأي إجراء تأديبي صادر عن صاحب العمل في خرق لهذه الأحكام يعتبر باطلا وليس له أي تأثير.

ويأخذ التحرش عدة أشكال وأصناف، فهو كما أشار إليه كل من دومينيك سافوا وفياتير لاروش²

¹ <https://arabbass.wordpress.com/2011/04/20/>، تصفح يوم 2018/04/06 على الساعة 9:26د

² Dominique savoie et viateur la rouche, le harcèlement sexuel au travail, relations industrielles, vol 43,r3,1988,p513.

"كل أشكال التقدم والطلبات ذات دلالة جنسية وغير المرغوب فيها كالإيماءات واللمس ودعوات الخروج والمقترحات.... الخ والتي تتسم بفضاضة التعبير عنها مثل الاعتداء الجنسي والاعتداء".

ومنه نستخلص أن التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة يتخذ عدة أشكال:

- **تحرش جنسي شفوي:** كالملاحظات وتعليقات جنسية مسيئة وكذا طرح أسئلة جنسية ونكات بذيئة، الإلاح في طلب لقاء..... الخ.
- **تحرش جنسي غير شفوي:** وتتمثل في النظرات الموحية، الإيماءات والتلميحات الجسدية.
- **تحرش جنسي بسلوك مادي:** كاللمس و النخز وقد حصرته الباحثة **جاكلين** في شكلين¹

تحرش جنسي مظاهر: ويتمثل في عرض وطلب الزملاء الرجال اتصالات جنسية مع نساء زميلات مقصودات بعينهن،

تحرش جنسي قاهر: ويتمثل هذا الشكل من التحرش في ممارسة الرجال للسلوكات البسيطة التي تنطوي ضمن التحرش الجنسي ضد النساء وذلك بغرض تخويفهن وقهرهن فقط، وليس الهدف من هذه الممارسات جنسيا في حد ذاته.

إذن فالمرأة العاملة ليلًا قد تتعرض إلى هذه الممارسات في أوساط العمل التي أهمها أمنها وسلامتها الجسدية والنفسية، ولكن أحيانا كثيرة وبحكم ثقافة المجتمع الذي تنتمي إليه المرأة العاملة تجعل الكثير منهن ممن تعرضن للتحرش في العمل لا يقمن بتقديم شكوى في حال تعرضن للتحرش، خاصة مع عدم إمكانية الإثبات المادي لحدوث التحرش هذا من جهة، ومن جهة أخرى خوفا من فقدان المرأة لمنصب عملها سواء بالضغط عليها في محيطها المهني أو الأسري، وكما يمكن أن يكون هذا التحرش صادرا من طرف الزملاء في المهنة أو حتى من الوافدين للمستشفى، وغالبا ما تقتزن هذه الأفعال بظروف الليل. فالعمل الليلي يحمل هذه المخاطر على المرأة العاملة أكثر من عملها بالنهار.

3-2- إشكاليات التوقيت والراحة في العمل الليلي:

توقيت العمل: وهو أوقات العمل المفروضة والتي تلزم الخضوع لقواعد العمل والامتثال لها وهي محددة في شروط عقد العمل، وتعتبر بمثابة مظهر عام من مظاهر الخضوع لقواعد العمل.

*المادة 56 من مشروع القانون التمهيدي 2016، (ملاحظة: مشروع القانون التمهيدي صدر باللغة الفرنسية وبدون ترجمة).

¹ Joneslyn handy,sexual harassment in small town, gender, word and organisation, vol13,n ° :1,january 2006, p8.

وتتمثل إشكالية التوقيت في اختلاف الإيقاع البيولوجي من حيث أوقات النشاط والخمول خلال أربعة وعشرين ساعة، حيث يفصل الباحثين في هذا الشأن بأن القدرة على العمل تزداد خلال ساعات الصباح وتبلغ أعلى مستوياتها ما بين الساعة التاسعة صباحا إلى الساعة الواحدة ظهرا، ثم تبدأ في الانخفاض ما بين الساعة الثانية إلى الرابعة عصرا، ثم ترتفع مرة أخرى من الساعة الرابعة إلى الساعة الثامنة مساء ثم تبدأ في الانخفاض من جديد .

وهنا تكمن الإشكالية حيث أن أهم مشكلات العامل ليلا تتمثل في هذا الإيقاع البيولوجي الذي يرتبط بشكل كبير ساعات الليل والنهار، ويحدد توقيت العمل كالتالي¹:

• ساعات العمل الثابتة: Fixed working hours

عادة ما تتمثل في العمل فترة صباحية من الساعة 8 إلى 12 صباحا وأخرى مسائية من الساعة 14 إلى 18 مساء تتخلل بينهما فترة راحة لمدة ساعتين يتناول خلالها العامل وجبة الغداء.

• ساعات العمل المتواصلة: Continous working hours

وهي تختلف عن النمط السابق في كونها تعتمد أساسا على إعطاء فترة راحة قصيرة خلال مرحلة منتصف النهار والتي عادة ما تكون غير كافية ليتمكن العمال من الرجوع إلى منازلهم.

• ساعات العمل المرنة: Flexible working hours

يمكن فيه للعامل أن يبدأ وينهي عمله في أوقات حسب اختياره، وذلك شريطة أن يحظى كل العمال في مجال زمني محدد عادة ما يتوسط أوقات بداية ونهاية العمل ويطلق على ذلك ما يسمى بالكتلة الزمنية الثابتة.

إن التوقيت المفروض على العاملات ليلا في القطاع الصحي يعتبر بمثابة إشكالية حقيقية إذ انه يخلق نظاما مغايرا للعاملات غير المعتاد، مما قد يضطرهن لأخذ المنبهات ليلا حتى لا يستسلمن للنوم.

الراحة في العمل:

تعتبر فترة الراحة عاملا مهما لدى الإنسان خاصة عند بذل نشاط جسدي أو فكري وتعرض الجسم إلى الإجهاد فجسم الإنسان يحتاج إلى الحفاظ على الطاقة وتوازنها بين طاقة مستهلكة وطاقة معوضة لها، فمن الضروري اخذ فترات معينة للراحة كمتطلبات فيزيولوجية للمحافظة على فعالية العامل وكفاءة أدائه، كما أنه في حالة عدم اخذ العامل لكفايته من الراحة يؤدي به إلى التعب نظرا لتراكم التعب وعجزه عن القيام بمهامه.

¹ حمو بوظريفة: مرجع سابق، صص، 22-23.

كما أن التشريع الجزائري لم يهمل هذا الجانب المهم من حياة الموظف المهنية، حيث نصت المواد التالية صراحة على ذلك¹

المادة 191: للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به غير انه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك.

المادة 192: للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به.

المادة 193: يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية.

للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم وهناك عدة أنماط للراحة نذكر منها:²

- **الراحة التلقائية:** حيث أن العامل بإمكانه اخذ راحة بنفسه كلما احتاج لذلك بعد بذل مجهود معين.
- **الراحة المقنعة:** تتمثل في تحول العامل القيام بعمل آخر عادة ما يكون روتينيا، يتطلب درجة من التركيز اقل مما تحتاج إليه مهمته الأصلية، ويكون ذلك لفترة معينة من أجل الاستراحة من عملية التركيز أو الجهد المبذول في المهمة الأصلية.
- **الراحة التابعة لطبيعة العمل:** هذا النوع من الراحة شائع خصوصا لدى مصالح الخدمات أين يرتاح العامل في انتظار وصول التعليمات والزبائن.
- **الراحة المحددة:** وهي عبارة عن فترات تحددها المؤسسة في إطار تنظيم العمل.

إن فترات الراحة تضمن للعامل اخذ كفايته من الراحة ولو جزئيا وإبعاده عن الضغوط والإجهاد والتقليل من الإرهاق المفروض من الوظيفة، كما تضمن عدم تراكم الضغط الفيزيولوجي وهي عامل محفز لتجديد الطاقة والنشاط في الجسم مما يضمن قيام العامل بمهامه.

والعمل الليلي في القطاع الصحي خاصة بالنسبة للعاملات قد يحرمهن من هذا العامل لها تتطلبه مهنتهن من تركيز وعدم الإغفال، خاصة وانه أحيانا قد لا يكون هناك العدد الكافي ضمن الطاقم العامل والمناوب لتغطية كافة العمل مما يضطرهن للتكفل بجميع المرضى وبالمهام المسندة إليهن دون الحصول على المساعدة فلا يتيح لها ذلك اخذ قسط من الراحة، فيؤثر ذلك سلبا على أدائهن المهني والتقصير فيه، أو قد ينجز عن ذلك الوقوع في الأخطاء المهنية إضافة إلى التأثير على صحتهن الجسمية والنفسية.

¹ القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ: 15 يوليو سنة 2006.

² حمو بوظيفة: مرجع سابق، ص29.

2-4- الامتيازات المهنية:

يمكن الإشارة إلى الامتيازات المهنية على أنها مجموعة من الحوافز التي تمنحها المؤسسة للعاملين فيها بالاستحقاق من أجل الوصول إلى أهدافها الرئيسية. وتعتبر هذه الامتيازات من بين أهم المؤثرات في سلوك الأفراد، إذ أن نجاح المؤسسات وتقدمها وإبداعها مرهون بما تقدمه من امتيازات وحوافز مادية ومعنوية للعاملين المستحقين لديها، فإذا كان الأجر والراتب هو المقابل الذي يحصل عليه الفرد كقيمة للوظيفة والراتب هو المقابل الذي يحصل عليه الفرد كقيمة للوظيفة التي يشغلها، فإن الحافز هو العائد الذي يحصل عليه نتيجة لتميزه في أداء العمل¹

وتستحق المرأة العاملة على غرار كل العمال إذا أثبتت جدارتها لهذه الامتيازات والتي نذكر منها:

- **الاستحقاق المهني (الترقية):** تنص المادة 61 من القانون 11/90 على أنه: "تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني ويكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه" وتتخذ الترقية شكلين، إما ترقية في الدرجة داخل السلم المهني أو ترقية في المنصب حسب مدونة المناصب التي يقرها المستخدم.
- **التكوين وتحسين المستوى:** تعد امتيازات التكوين وتحسين المستوى من الحقوق المخولة للمرأة، والمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية بحاجة إلى هذا الامتياز لتحسين أدائها ومعرفة حقوقها وواجباتها اتجاه عملها.
- **الحوافز والتعويضات²:** تستفيد النساء العاملات إضافة إلى الأجر الأساسي أو القاعدي المبني على التصنيف المهني من مختلف التعويضات والعلاوات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل المقررة وذلك للمزيد من العطاء وبهذا نكون قد ركزنا على أهم الإشكالات المهنية التي تواجه المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على أدائها المهني وكذا استقرارها داخل المحيط وخارجه.

خلاصة:

كثيرا ما تضطر بعض المؤسسات العمل في مختلف القطاعات إلى أن يستمر العمل بها طوال الأربعة والعشرون ساعة خلال اليوم، مما خلق نظام العمل الليلي لتغطية الاحتياجات.

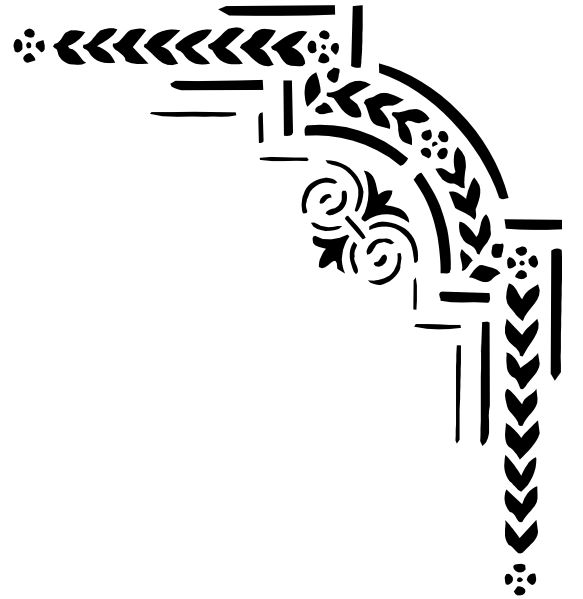
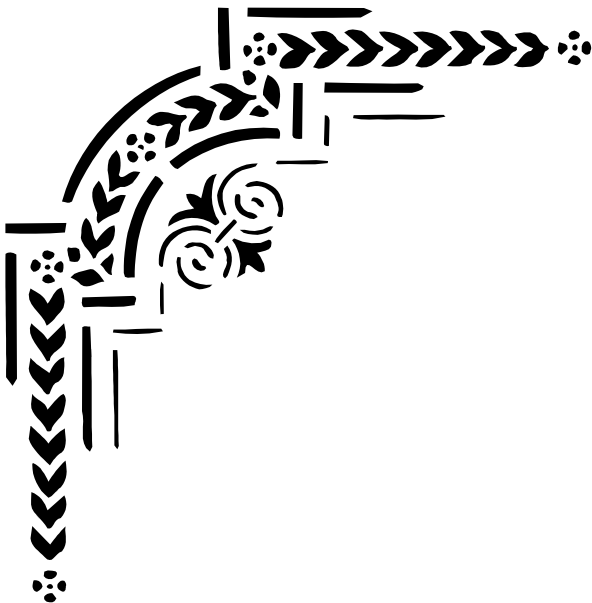
¹ عادل حرشوش، مؤيد سعيد السالم: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، اردب، الاردن، 2009، ص189.

² بلعي محمد الصغير: تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2011، ص21.

هذا النظام أصبح كحتمية نتيجة لمتطلبات الحياة العصرية التي تقتضي تقدم الخدمة والعمل المتواصل دون انقطاع مناصفة بين الرجل والمرأة.

إن طبيعة العمل الليلي أدى إلى إبراز الانعكاسات السلبية لهذا النظام على الوضعية الاجتماعية والمهنية لدى المرأة العاملة خاصة بالقطاع الصحي وهو ما ادر جناه تحت هذا الفصل.

وقد اتضح لنا أن المشرع الجزائري لم يهمل النظر في العمل الليلي، وقد سن قوانين ومواد لتنظيمه، كما اتضح لنا أن العمل الليلي أبرز عدة مشكلات اجتماعية ومهنية لدى المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية وخاصة في القطاع الصحي.



الفصل الثالث

الفصل الثالث: المعالجة المنهجية والميدانية للدراسة

تمهيد

أولاً : المنهج المستخدم للدراسة

ثانياً: أدوات جمع البيانات

1- الملاحظة

2- المقابلة

3- الاستمارة

ثالثاً: مجالات الدراسة

1- المجال المكاني

2- المجال الزمني

رابعاً: مجتمع البحث وعينة الدراسة

خامساً: عرض وتحليل وتفسير البيانات

سادساً: تحليل النتائج العامة

خلاصة

تمهيد

يتوقف نجاح أي عمل علمي بدرجة كبيرة على الإجراءات العلمية والمنهجية والتي من خلالها يتم جمع المعلومات والحقائق الخاصة بموضوع الدراسة، وكذا تحليلها ومعالجتها وتفسيرها بصورة علمية ومنهجية. لذا سنتناول في هذا الفصل مجالات الدراسة والمنهج المستخدم، وأدوات جمع البيانات، والعينة إضافة إلى عرض وتحليل وتفسير البيانات ومن ثم الوقوف على النتائج العامة للدراسة.

أولاً: المنهج المستخدم للدراسة:

إن أي دراسة علمية تبنى على منهج علمي معين والمنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة¹، وتتعدد المناهج وتختلف باختلاف المواضيع المطروحة للبحث، والأهداف التي يريد الباحث تحقيقها.

وبما أن موضوع دراستنا استطلاعي استكشافي، فإننا نرى ضرورة استخدام المنهج الوصفي والذي يخدم دراستنا بطريقة المسح الشامل.

والمنهج الوصفي يعرف على أنه "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة"²

وقد وقع اختيارنا على هذا المنهج كونه يتمتع بخصائصه تميزه عن غيره من المناهج والمتمثلة في:

- يوضح لنا كيف نصف خصائص وأبعاد الظاهرة موضوع الدراسة والمتمثلة في: أهم المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في ظل عملها الليلي.
- جمع البيانات والمعلومات اللازمة عن هذه الظاهرة.
- تنظيم هذه البيانات وتحليلها للوصول إلى أسباب ومسببات هذه الإشكاليات والعوامل التي نتحكم فيها، وبالتالي استخلاص النتائج.

لكن لا تتوقف أهمية المنهج الوصفي عند الكشف عن المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة ليلًا، بل جمع معلومات واقعية دقيقة عن الظاهرة من خلال تحليل المعطيات والأرقام الإحصائية المقدمة، مثل تلك المتعلقة بالضغوطات الاجتماعية والضغوطات المهنية وتوظيفها للتعرف على العلاقة الموجودة بين مختلف المتغيرات والمؤشرات التي نريد اختبارها ميدانياً، والربط بين متغيرين: المتغير المستقل والمتغير التابع: العمل بنظام المناوبة الليلية، والمتغير التابع: المتمثل في المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة، أي تفسير كيف يؤثر العمل الليلي على الحياة الاجتماعية والمهنية على المرأة العاملة.

ثانياً: أدوات جمع البيانات:

تحدد أدوات جمع البيانات في البحوث العلمية حسب نوع المنهج المتبع وطبيعة الدراسة، وهي مجموعة من التقنيات والأساليب التي تستخدم لاكتشاف وفهم الوقائع والنتائج. وبالنسبة لدراستنا فقد اعتمدنا في جمع البيانات على الملاحظة كأداة مساعدة والمقابلة والاستمارة كأداة رئيسية.

1 - عمار بوحوش، محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 1995، ص 89.

2 - عمار بوحوش، محمود الذنبيات: المرجع أعلاه، ص 130.

1 الملاحظة:

تعتبر "من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدرا أساسيا للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، وتعتمد على حواس الباحث وقدرته الفائقة على ترجمة ما لاحظته وتلمسه إلى عبارات ذات معاني ودلالات"¹

وقد اعتمدنا في دراستنا على الملاحظة البسيطة وهي "ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائيا في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها لعمليات الضبط والتقنين"² وبما أن دراستنا استطلاعية فالملاحظة البسيطة تعتبر من أكثر أنواع الملاحظة ملاءمة مع هذه الدراسات.

وأثناء دراستنا الميدانية ومن خلال احتكاكنا ببعض العاملات في مؤسسة الدراسة لاحظنا عدة جوانب التي تخدم بحثنا والتي سوف ندرجها في تحليلاتنا لاحقا، حيث اعتمدنا عليها من أول البحث إلى آخره، فالملاحظة في البحث الاجتماعي الميداني تصاحب البحث من أوله إلى آخره، والبحث العلمي يقوم على الملاحظة الواقعية للأشياء والظواهر³.

2- المقابلة:

تعتبر المقابلة إحدى تقنيات البحث العلمي والتي ظهرت كأسلوب هام في العديد من البحوث الاجتماعية في مختلف المجالات.

المقابلة هي تفاعل لفظي يتم بين شخصين في موقف المواجهة حيث يحاول احدهما وهو القائم بالمقابلة ان يستثير بعض المعلومات أو التغييرات لدى المبحوث أو التي تدور حول آرائه ومعتقداته⁴ وقد وظفنا أداة المقابلة عند نزولنا الى ميدان الدراسة وإجراءنا لثلاث مقابلات مع عدد من المسؤولين كانت كافية لجمع أكبر قدر من المعلومات عن المؤسسة موضوع الدراسة وكذا معلومات هامة وظفناها في بحثنا.

المقابلة الأولى: تمثلت في مقابلة مع رئيس مصلحة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "بوزيد عمار" بتاريخ 2018/02/06 على الساعة 10 و30د، تزودنا من خلالها على الهيكل التنظيمي للمؤسسة (انظر المرفقات) وكذا بعض المعلومات حول الموظفين وتوزيعهم على المصالح، وكذا اطلعنا على القانون التنظيمي الداخلي للمؤسسة وخاصة فيما يخص العمل بالمناوبة الليلية.

المقابلة الثانية: كانت مع المكلفة بمتابعة المستخدمين وذلك يوم 2018/02/08 على الساعة 14:00 سا حيث طرحنا بعض الأسئلة التي من رأينا أنها تساعدنا على جمع أكبر قدر من المعلومات والتوجيه.

- فضيل دليو وآخرون: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية(سلسلة العلوم الاجتماعية)، منشورات جامعة

منتوري، دار البحث، قسنطينة، 1999، ص189.

- عبد الله محمد عبد الرحمان ومحمد علي البدوي: مناهج وطرق البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية،

الاسكندرية، 2002، ص389.

- ابراهيم خليل أحرارث: المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009، ص2016.

- عبد الله محمد الشريف: مناهج البحث العلمي (دليل الطالب في كتابة الأبحاث والرسائل العلمية)، مكتبة الإشعاع للنشر والتوزيع،

ط1، الاسكندرية، 1996، ص129.

المقابلة الثالثة: واعتبرناها أهم مقابلة في دراستنا لأنها كانت مع رئيسة مصلحة الولادة أين أجرينا دراستنا ويكون هذه المصلحة تضم اكبر قدر من العاملات بالمناوبة الليلية وهو ما يخدم دراستنا حيث قمنا بطرح بعض الأسئلة عن تمثاتها لموضوع دراستنا وكذا بعض الإشكالات التي من رأيها أنها تعتبر عائقا لعاملات المصلحة.

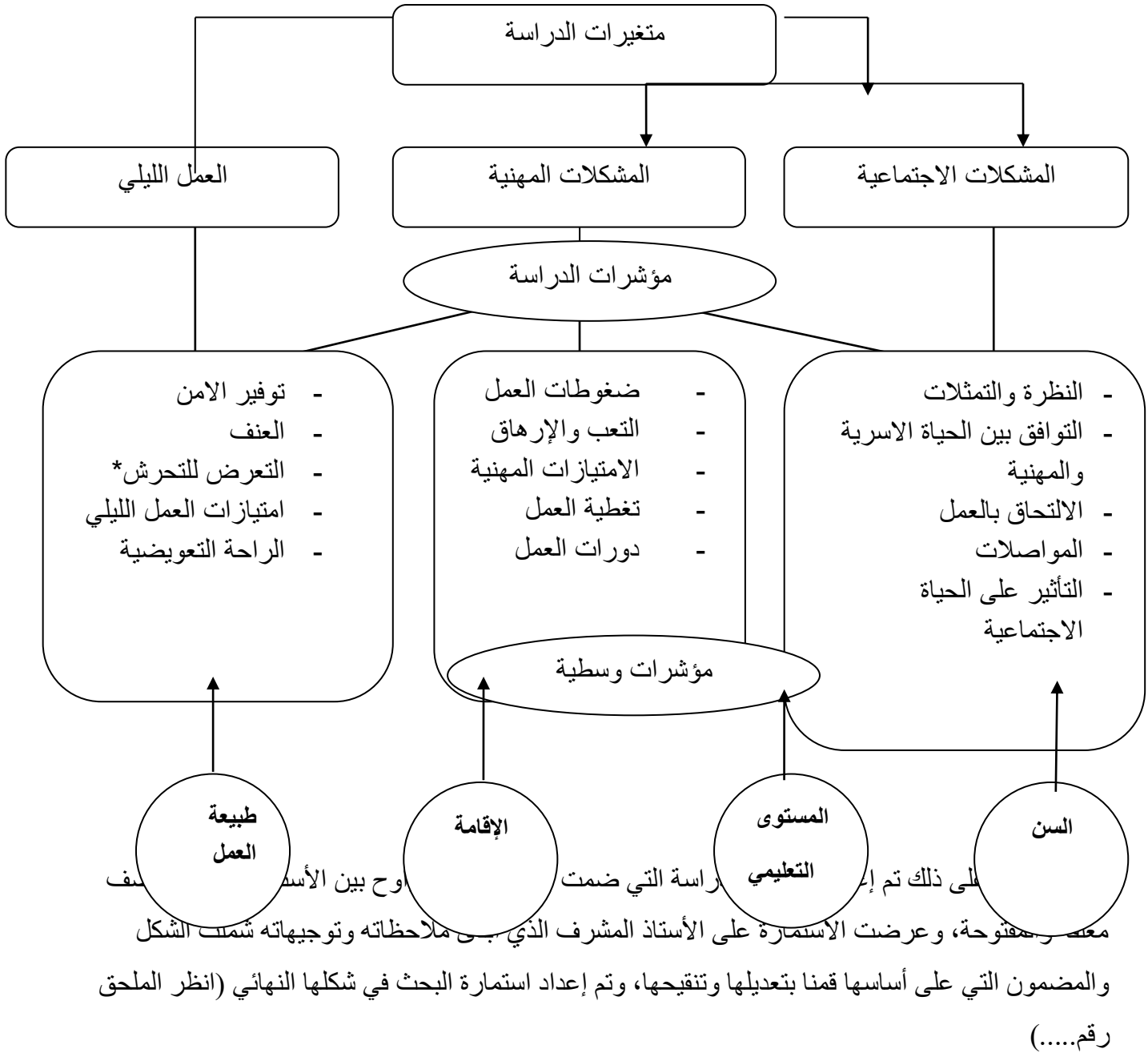
3- الاستمارة:

هي مجموعة من الأسئلة المصنفة حسب المحاور وكل محور يمثل بعد أو جانبا من مشكلة الدراسة، وتعرف على أنها نماذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع البحث¹ وعرفها "موريس أنجرس" بأنها "تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، وذلك أن صيغ الإجابات تحدد مسبقا، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنة كمية"²

وقد تم الاعتماد على الاستمارة في بحثنا كأداة أساسية للدراسة وذلك لأنها تتناسب مع غرض الدراسة والمنهج المستخدم، وكذا اقتصاد للوقت والجهد، وحتى تكون أسئلة الاستمارة شاملة وتغطي موضوع الدراسة فقد انتهجنا نموذج للدراسة وحددنا من خلاله أهم الأسئلة التي تخدم البحث، دون إهمال ماتعرضنا إليه في الفصول السابقة وتوظيفها في معالجة الاستمارة، وكان نموذج الدراسة الذي إستخلصناه كالتالي:

- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث والعلوم الانسانية، دار هومة، ط2، 2002، ص1، 162. 1

- موريس أنجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006، ص204. 2



على ذلك تم إجراء دراسة التي ضمت معتمداً مفتوحة، وعرضت الاستمارة على الأستاذ المشرف الذي بين ملاحظاته وتوجيهاته شملت الشكل والمضمون التي على أساسها قمنا بتعديلها وتنقيحها، وتم إعداد استمارة البحث في شكلها النهائي (انظر الملحق رقم....)

وقد قسمت الاستمارة إلى أربعة محاور وكانت على النحو التالي:

المحور الأول: البيانات الأولية تضمنت 10 بيانات من (01 إلى 10) تمثلت في السن، المستوى الوظيفي، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، الإقامة، التنقل، طبيعة العمل الليلي.

المحور الثاني: أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة ليلاً في القطاع الصحي: تضمن هذا المحور 08 أسئلة من (11 إلى 18)

* سألنا في هذا الموضوع كان ضمناً وأشرنا إليه في السؤال رقم (35) من المحور الرابع من استمارة الدراسة.

المحور الثالث: أهم المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي: تضمن المحور 11 سؤالا من (19 إلى 29).

المحور الرابع: تطلعات المرأة العاملة لترقية العمل الليلي: تضمن 08 أسئلة من (30 إلى 37)

ثالثا:مجالات الدراسات:

يتطلب كل بحث أو دراسة مجالات وحدود لدراستها وحسب التقاليد العلمية فإن تحديد مجال الدراسة يتم تبعا لطبيعة الموضوع.

1- المجال المكاني:

يمكن تحديد المكان أو الحدود الجغرافية التي تمت فيه الدراسة مع الأخذ بعين الاعتبار ملائمة للموضوع، حيث أجريت دراستنا الميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بوزيد عمار بالقالة والذي يقع وسط مدينة القالة، تجاوره دائرة القالة، وبلدية القالة يقدر عدد عمالها الإجمالي بـ 515 عامل.

• نبذة تاريخية عن المؤسسة الاستشفائية بوزيد عمار بالقالة:

يعود بناء مستشفى القالة إلى سنة 1845 من طرف أميرة ايطالية لمجمع سياحي، ثم قامت بهبته للنظام الفرنسي أين تم استغلاله ككثكنة عسكرية سنة 1934م ثم حول إلى مستشفى مختلط عسكري ومدني إلى غاية الاستقلال.

وبعد الاستقلال تم الاحتفاظ به كمستشفى مدني إلى غاية 1967 أين تم إعادة هيكلة المنشآت الصحية حيث كانت تقديم الصلاحيات الصحية آنذاك بالمقابل إلى حين 1974 أصبحت تقديم هذه الأخيرة مجاناً. وفي 1981 تم إعادة هيكلته بموجب المرسوم رقم 142/81 حيث أصبح جزء من القطاع الصحي الذي يضم إلى جانب المستشفى الوحدات والمراكز الصحية القاعدية. وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 140/07 تم فصل القطاع الصحي إلى مؤسسات عمومية إستشفائية ومؤسسات عمومية للصحة الجوارية ويمثل هذا التاريخ الانطلاقة الرسمية للمؤسسة العمومية الاستشفائية بوزيد عمار.

• مهام مختلف مصالح المؤسسة:

- على ضوء القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20-12-2009 والذي تحدد من خلاله المخطط التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية تنبثق عدة مديريات وعدة مكاتب كما هو مبين في الهيكل التنظيمي المرفق بالملاحق، حيث يشمل التنظيم الداخلي للمؤسسة العمومية الاستشفائية ميدان الدراسة الموضوع تحت سلطة المدير الذي يلحق به مكتبان وهما:
- **مكتب التنظيم العام:** يشرف على جميع الوثائق الإدارية الصادرة والواردة، والاستشارات القانونية، إعداد ومتابعة التقارير المختلفة
 - **مكتب الاتصال:** يعتبر حلقة وصل في الإعلام بين جميع المديريات
 - **المديرية الفرعية للمالية والوسائل:** تشمل على 03 مكاتب وهي:
 - **مكتب الميزانية والمحاسبة:** مكلف بإعداد الميزانية الخاصة بالمؤسسة
 - **مكتب الصفقات العمومية:** مكلف بإعداد الصفقات والاستشارات الخاصة بتزويد واقتناء كل ما هو ضروري لمختلف مصالح المؤسسة.
 - **مكتب الوسائل العامة والهيكل:** مكلف بالإشراف على جميع المخازن التابعة للمؤسسة، ومتابعة جميع المركبات التابعة للمؤسسة، الوقوف على جميع أشغال الصيانة والترميم.
 - **المديرية الفرعية للموارد البشرية:** تشمل على مكتبين وهما:
 - **مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات:** مكلف بتوزيع العنصر البشري حسب احتياجات المختلفة للمصالح والوحدات، يقوم بدور الدفاع عن مصالح المؤسسة ومتابعة كل النزاعات مع مختلف الأفراد وله عدة مهام أخرى.
 - **مكتب التكوين:** يهتم بالتكوين وتحسين مستوى الموارد البشرية.
 - **المديرية الفرعية للمصالح الصحية:** تتكون من 03 مكاتب وهي:

➤ **مكتب الوقاية ونظافة المحيط:** يهتم بالوقاية الصحية عبر كامل إقليم الدائرة، بغرض وقاية السكان والحفاظ على نظافة المحيط من خلال تطبيق برامج وضعتها الوصاية والخرجات الميدانية و التحسيسية.

➤ **مكتب القبول والتعاقد وحساب التكاليف:** مهمته متابعة الملف الإداري للمريض، وإبرام العقود مع هيئات الضمان الاجتماعي.

➤ **مكتب تنظيم ومتابعة النشاطات الصحية وتقييمها:** يعمل على تنظيم مختلف الأنشطة الصحية عبر مختلف الوحدات والهيكل التابعة ويقوم بالتقييم الدوري المستمر.

2- المجال البشري:

يتمثل مجتمع البحث الذي أجريت عليه الدراسة من النساء العاملات بالمناوبة الليلية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "بوزيد عمار" بالقالمة، وقد خصصنا الدراسة على مصلحة الولادة وعددهن 55 عاملة مناوبة، توزعت على فئات:
فئة قابلة رئيسية للصحة العمومية، فئة قابلة للصحة العمومية، فئة ممرضة للصحة العمومية، فئة مساعدة تمرير للصحة العمومية، فئة تقني في الإنعاش والتخدير.

3- المجال الزمني:

لقد استغرقت هذه الدراسة طيلة الموسم الجامعي 2018/2017 وقسمت الدراسة إلى قسمين:
القسم النظري: امتد من شهر ديسمبر إلى غاية بداية شهر فيفري حيث تم فيه بناء الإشكالية، وصياغة الظروف وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة، والنظرية للدراسة.
القسم الميداني: تمت الدراسة الميدانية طول الفترة الممتدة من 2018/02/04 إلى غاية 2018/03/31 (شهرين) قمنا خلالها بالزيارة الاستطلاعية ثم النزول الفعلي للميدان، وكذلك انجاز الاستمارة وتعديلها مع مراعاة توجيهات الأستاذ المشرف ثم توزيعها وجمعها بعد إعطاء الوقت الكافي للمبحوثات ليتسنى لهن الإجابة على الأسئلة.

رابعاً: مجتمع البحث وعينة الدراسة:

- 1- **مجتمع البحث:** يتمثل مجتمع البحث في عاملات المؤسسة العمومية الإستشفائية بوزيد عمار بالقالة والعاملات بنظام المناوبة الليلية، والذي بلغ عددهن 83 عاملة.
 - 2- **عينة الدراسة:** نظرا لطبيعة الموضوع وخصوصية مجتمع البحث وباقتراح من رئيس مصلحة الموارد البشرية بعد الاطلاع على موضوع دراستنا قمنا باختيار مصلحة الولادة باعتبارها من أكثر المصالح بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "بوزيد عمار" بالقالة التي تضم عددا كبيرا من العاملات اللاتي يعملن بنظام المناوبة الليلية وكلهن دائمات والتي قدرت ب 59 عاملة بالمصلحة، وجدنا منهن 57 عاملة بسبب وجود عاملتين في عطلة أمومة أثناء فترة دراستنا.
- ونظرا لصغر عدد مفردات العينة فقد اعتمدنا على المسح الشامل لعاملات المصلحة، حيث قمنا بتوزيع استمارة الدراسة على جميع افراد العينة (57 عاملة) تم استرجاع 55 استمارة، ولهذا فقد اعتبرت العينة الفعلية للدراسة 55 مفردة.

خامسا: عرض وتحليل وتفسير البيانات:

يمر البحث العلمي على عدة مراحل متشابهة ومتسلسلة، فبعد مرحلة تحديد المنهج الذي يتمشى والموضوع المدروس، تأتي مرحلة جمع البيانات اللازمة عنه، وتعد هذه المرحلة من أهم مراحل البحث العلمي في العلوم الاجتماعية.

ومن خلال الطرح الذي تطرقنا إليه في الفصول السابقة حول أهم المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية في المؤسسة العمومية الاستشفائية ومن أجل تحديد أهم هذه الإشكالات ونوعها وانعكاساتها على الحياة الاجتماعية والمهنية وعلاقتها بظرف العمل الليلي سوف نحاول تفرغ وتحليل البيانات الميدانية لإعطاء تفسير للظاهرة المدروسة وفق خطوات علمية ومنهجية متعارف عليها.

1- توزيع استجابات أفراد العينة فيما يخص البيانات الأولية الخلفية المهنية والاجتماعية لمفردات الدراسة:

خصصت دراستنا لجنس الإناث، وهن العاملات بصفة مقصودة حيث أن هذه الإشكاليات تطغى أكثر على هذه الفئة في المؤسسة محل الدراسة. كما أن متغير السن يعتبر من أهم المتغيرات التي تحدد الإطار الاجتماعي والمهني لمفردات الدراسة، ويساعد كذلك على التعرف على التفسير المهني وتحديد الأدوار في المؤسسة الاستشفائية، كما يساعدنا على معرفة ما إذا كان عامل السن يلعب دورا في تحديد المهام الليلية من عدمه، كما يعطينا تباينا في إجابات المبحوثات وردود أفعالهم.

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

جدول رقم 01 يبين توزيع أفراد العينة بحسب متغير المستوى التعليمي والمستوى الوظيفي

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		المستوى التعليمي المستوى الوظيفي
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
20%	11	15%	08	5%	03	00	00	قابلة للصحة العمومية
16%	09	16%	09	00%	00	00	00	قابلة رئيسية للصحة العمومية
24%	13	9%	05	13%	07	2%	01	ممرضة للصحة العمومية
27%	15	4%	02	20%	11	4%	02	مساعد تمريض للصحة العمومية
13%	07	12%	07	00%	00	00%	00	عون طبي في الإنعاش والتخدير
100%	55	56%	31	38%	21	6%	03	المجموع

المصدر: س01 و س02 من استمارة الدراسة.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 56% من الفئة الجامعية وهي أكبر نسبة مقارنة مع المستويات

التعليمية الأخرى، وهم يتوزعون على جميع التخصصات، وهناك تخصصات تنعدم عند الفئات التعليمية الأخرى، حيث مثلت نسبة 13% من عاملات عون طبي في الإنعاش والتخدير وهو تخصص منحصر فقط لدى الجامعيات، ومثلت نسبة 16% عاملات تخصص قابلة رئيسية للصحة العمومية، وهذان التخصصان يتطلبان مستوى تعليم عالي لخصوصية هذه المناصب ودورهما العام في هذه المصلحة.

بينما مثلت نسبة 2% لمنصب ممرضة ذات تعليم متوسط وتمثل حالة وحيدة، وفي هذه الحالة تلعب سنوات الخبرة دورا مهما للحصول على الترقية إذا لم يكن هناك مستوى تعليم عال.

أما فئة التمريض فقط تقاربت بين المستويين الثانوي والجامعي حيث مثلت نسبة 13% للثانوي ونسبة 9% للجامعي.

ومنه نستنتج أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على التوظيف على أساس الشهادة، وتوفير الاختصاصات بالدرجة الكبيرة للمستوى الجامعي وهذا لتسيير مصالح المؤسسة من متابعة وتسيير وتنفيذ وضمان أحسن قدر من الخدمات وكذلك ضمانا لمصالح المؤسسة.

جدول رقم 02: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن وسنوات الخبرة في العمل:

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

المجموع		50 فما فوق		49-40		39-30		29-20		السن الاقامة
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
%11	06	%00	00	%00	00	%04	02	%7	04	أقل من 5 سنوات
%24	13	%00	00	%02	01	%09	05	%13	07	من 5-10
%34	19	%04	02	%16	09	%14	08	%00	00	من 11-16
%11	06	%04	02	%07	04	%00	00	%00	00	من 17-22
%20	11	%14	08	%05	03	%00	00	%00	00	أكثر من 22
%100	55	%22	12	%30	17	%27	15	%20	11	المجموع

المصدر: س 03 و س 04 من استمارة الدراسة

لقراءة للجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 14% لذوات الخبرة أكثر من 22 سنة هي لكبيرات السن ذات فئة عمرية من 50 سنة فما فوق ، ومنه نستنتج معظم عاملات هاته المصلحة هن ذات خبرة كبيرة لاعتماد المصلحة على هاته اليد العاملة لتسييرها وقد تساوت هذه الفئة مع الفئة العمرية من 30 الى 39 ذات خبرة لا تقل عن 11 سنة ولا تزيد عن 16 سنة وذلك بنسبة 14% وقدرت أكبر نسبة للفئة ما بين 40 و 49 سنة ذات خبرة مهنية بين 11 و 16 سنة وذلك بنسبة 16%، لتأتي الفئة الفتية ذات الطاقة الشبابية بنسبة 13% ذات خبرة لا تقل عن 11 سنة وهي الفئة النشطة مهنياً.

ومنه نستنتج أن عاملا السن والخبرة المهنية مهمان في تحديد الأدوار وكذلك التوظيف في هاته المصلحة التي تتطلب حقا خبرة وتمرس كبيرين لتغطية احتياجات هاته المصلحة ومواجهة الظروف والحالات الاستعجالية بها، فالفئة الشبابية تكون في أوجه عطائها أما فئة كبيرات السن تكون ذات خبرة لا باس بها وهما ميزتان لضمان نجاح أي مؤسسة.

جدول رقم 03: يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
%27	15	عازبة
%64	35	متزوجة
%04	02	مطلقة
%05	03	أرملة
%100	55	المجموع

المصدر: س 5 من استمارة الدراسة

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

نلاحظ من بيانات الجدول رقم 03 أن نسبة المبحوثات المتزوجات هي أكبر نسبة تمثلت بـ: 64% تليها مباشرة نسبة العازبات بنسبة 27% ثم نسبة المبحوثات الأرامل بنسبة 05% و أخيرا نسبة المطلقات بنسبة 04% وهذا ما نفسره في حالتين:

الحالة الأولى: هي أن الحالة الاجتماعية للمرأة لا تمثل عائقا للعمل الليلي، بل بالعكس فإن المرأة المتزوجة هي أكثر الحالات التي يرغب في العمل مهما كان نظام هذا العمل (نهارا أو ليلا) وذلك لحاجتها المادية ومحاولة تغطية نفقات أسرته.

الحالة الثانية: إن المرأة العاملة المتزوجة تكون في اغلب الأحيان أكثر رشدا واتزاناً في عملها سواء سلوكيا او مهنيا ومن هنا فان أكثر الإشكاليات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بالمناوبة الليلية في القطاع الصحي تقع على عاتق المرأة المتزوجة ضف إلى ذلك حاجة المؤسسة إلى العاملات المستقرات اجتماعيا لما يصاحبه من ارتياح في العمل واستقرار وورصانة.

جدول رقم 04: يبين توزيع أفراد العينة بحسب عدد أفراد الاسرة

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
1-3	12	22%
4-6	41	74%
7 فما فوق	02	04%
المجموع	55	100%

المصدر: س6 من استمارة الدراسة

من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم 04 نجد أن نسبة 74% من المبحوثات تعيش في وسط أسرة يتكون عدد أفرادها من 4-6، بينما نسبة 22% يعشن في أسر ما عددها من 1-3، و فقط بنسبة ضئيلة من المبحوثات يعشن في أسرة تتراوح عدد أفرادها من 07 فما فوق وهي نسبة 04%.

وهذا ما يفسر أن العائلات الجزائية لم تعد كبيرة العدد كما في السابق بل تتراوح ما بين صغيرة ومتوسطة العدد وللإشارة فإن العاملات المناوبات لديهن التزامات اتجاه أسرهن سواء كن مرتبطات ولديهن أطفال تحت كفالتهم أو عازبات دون أطفال.

فالمشكلات الاجتماعية والمهنية لا تخص العاملات المناوبات ليلا اللاتي لديهن أطفال فقط بل حتى التي تعيش مع أفراد أسرتها الكبيرة (الوالدين، الإخوة.... الخ) هي معنية بهاته الإشكالات، فالالتزام نحو الأسرة لا يقتصر فقط على المتزوجة ذات أطفال، فحتى العازبة لديها التزامات كالمساعدة في أعباء البيت من مصاريف و تكاليف.... الخ

خصائص مجتمع البحث :

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (01،02،03،04) أن أغلب أفراد العينة هن من المتزوجات اللواتي لديهن أطفال ويعشن وسط عائلة متوسطة العدد، والملاحظ أن أغلبهن من الفئة الشبابية الفتية وأغلبهن لديهن شهادات جامعية ومن خصائص عينة البحث أن اغليتهن ذوات خبرة مهنية لا بأس بها.

الجدول رقم 05: يبين توزيع أفراد العينة حسب المسافة بين مقر السكن ومكان العمل ونوع الوسيلة المستعملة للتنقل.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
27%	15	نعم
00%	00	لا تنقل بمواصلات المؤسسة

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

36 %	20	تنقل بسيارة خاصة
29 %	16	تنقل بمواصلات عمومية
7 %	04	أخرى تذكر
100 %	55	المجموع

المصدر: س7 وس8 من استمارة الدراسة.

من خلال المشاهدة الإحصائية للجدول رقم 05 المتعلق بما إذا كان السكن قريب من المنزل أجابت المبحوثات بنعم بنسبة 27% وفي الفئة التي لا يمثل لها بعد السكن عن مقر العمل عائقا، بينما أجابت باقي الفئة ببعيد مكان إقامتهن عن عملهن، وتنوعت مواصلات التنقل المستعملة للاتحاق بعملهن، حيث أجابت نسبة 36% باستعمال وسيلة نقل خاصة وهي أكبر نسبة تلتها نسبة 7% بين من يعتمدن على الأهل والأقارب أو الجيران لضمان وسيلة أثناء مناوبتهن الليلية، بينما انعدمت الإجابة عن استعمال مواصلات خاصة بالمؤسسة بنسبة 00%.

و عليه نستنتج أن المؤسسة لا توفر وسائل نقل لمستخدميها مما يشكل عبئا كبيرا خاصة للعاملات ليلا، وفي المقابل هناك نسبة لا بأس بها من العاملات اللاتي يمتلكن وسيلة نقل خاصة سواء ملك لهن أو حتى لعائلتهن وهذا بسبب برنامج المؤسسة الذي يسمح باقتناء سيارات بالتقسيم مع الاقتطاع الآلي من الأجر ما خلق راحة للعاملات اتجاه هذا الإشكال، الذي قد يتسبب في غالب الأحيان إلى التأخر أو التغيب أو في الانقطاع عن العمل في أسوأ الحالات.

الجدول رقم 06: يبين توزيع افراد العينة بحسب طبيعة العمل بالمناوبة الليلية.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
اختياري	00	00 %
اجباري	55	100 %
المجموع	55	100 %

المصدر: س 09 من استمارة الدراسة

من الجدول أعلاه نلاحظ بان إجابات كل المبحوثات حول إجبارية العمل حيث كانت بنسبة 100% بينما كانت الإجابة عن كون العمل بالمناوبة الليلية اختياري منعدمة.

وهو ما يفسر إجبارية العمل بنظام المناوبة الليلية لدى عاملات المؤسسة الاستشفائية، وهو يوافق المعلومات التي تحصلنا عليها من طرف رئيس مصلحة الموارد البشرية أثناء مقابلتنا له بتاريخ: 2018/02/06

(أشرنا إليها سابقا) حول إلزامية خضوع جميع عمال المؤسسة بما فيهم العاملات إلى النظام الداخلي للمؤسسة الذي يفرض العمل بالمناوبة الليلية على العمال وذلك حسب النصوص القانونية والتشريعية التي جاء بها المشرع الجزائري(نص ذكر في الفصل الثاني من الدراسة انظر الصفحة37)

الجدول رقم 07: يبين توزيع أفراد العينة حسب ما أتاحت فرصة الاختيار.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
اختار العمل بالليل	أجد الوقت الكافي بالنهار لأراعي مصالح عائلتي	10
	أتجنب فيه ضجيج العمل بالنهار	05
اختار العمل بالنهار	العمل الليلي متعب وشاق جدا	22
	العمل بالنهار أول مسؤولية من العمل بالليل	09
	أكون فيه في قمة الاستعداد والنشاط البدني والنفسي	09
المجموع	55	100%

المصدر: س 10 من استمارة الدراسة

من الملاحظ من القراءة الإحصائية للجدول رقم (07) انه لو أتاحت فرصة الاختيار للعاملات فإنهن يخترن العمل بالنهار فقط حيث أجابت اكبر نسبة من المبحوثات بنسبة 40% كون العمل الليلي متعب وشاق جدا وتناصفت نسبة 16% حول تخوفهن من مسؤولية العمل الليلي وكذا افتقادهن للنشاط البدني والنفسي خلال الليل مقارنة بالنهار بينما أجابت نسبة 18% ممن اخترن العمل بالليل باستغلال ذلك لإيجاد الوقت بالنهار لمراعات مصالح العائلة ومثلت هذه الفئة المعاملات اللاتي لديهن أطفال مما يستلزم وجودهن مع أطفالهن نهارا لمراعاة مصالحهم مفضلة ذلك على راحتها الشخصية، بينما نسبة 9% فضلن العمل بالليل حتى يتجنبن ضجيج النهار ومنه نستنتج ان العاملات بالمناوبة الليلية في المؤسسة لا يحبذن العمل الليلي ولكنهن اجبرن على العمل به وفقا للنظام الداخلي للمؤسسة وكذا حاجتهن للعمل.

وكما اشرنا سابقا من خلال تحليل الجدول رقم 02 فان نسبة لا باس بها من العاملات اكبر من سن الأربعين مما يزيد الشعور بالإرهاق والتعب ومشقة العمل لذلك فالعمل الليلي لم يعد ملائما للكثيرات منهن.

2- أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة ليلا:

تهدف أسئلة هذا المحور إلى الوقوف على أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية والتي خصصنا لها 08 أسئلة، لتسليط الضوء على أهم هذه الإشكالات وكذا معرفة تمثلات العاملات حول نظرة المجتمع لهن، وهو ما سنحاول الوقوف على نتائجها من خلال تحليل الجداول (من 08 الى 15).

جدول رقم 08: يبين توزيع أفراد العينة حول ما إذا كان العمل الليلي يؤدي بالعاملات الى التقصير في الواجبات اتجاه الأسرة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	37	67%
لا	18	33%
المجموع	55	100%

المصدر: س 11 من استمارة البحث

من المشاهدة الإحصائية للجدول رقم 08 يتضح ان نسبة 67% من المبحوثات اجبن بان العمل المناوباتي الليلي جعلهن يقصرن في واجباتهن اتجاه أسرهن أما نسبة 33% اجبن بان عملهن الليلي لم يؤثر على واجباتهن اتجاه الأسرة.

ومن هذه القراءة نستنتج بأن المرأة دائما تسعى لان يكون لها دور فعال داخل الأسرة ولذلك عادة ما تكون حريصة لعدم تقصيرها في هذا الجانب، غير ان العمل الليلي يشكل لها عائقا لهذا الهدف فيجعلها تشعر دائما بالتأنيب كونها مقصرة في حق أسرتها ولا تقوم بكامل التزاماتها بما أن الأسرة هي الهدف الأول لها.

ومن جانب آخر نجد أن بعض العاملات يتكيفن مع عملهن الليلي والتزاماتهن اتجاه أسرهن وهذا راجع لسبب خبرتهن وإيجاد كل السبل التي من شأنها خلق توافق بين الحياة الاجتماعية والمهنية ضف إلى أن المرأة غالبا ما تمتاز بالليونة والمرونة ورجاحة العقل وسعة الصدر مقارنة بالرجل لذا تسعى دائما على الحفاظ على أسرتها من جهة وعملها من جهة أخرى.

جدول رقم 09: يبين توزيع أفراد العينة حول إن كان العمل الليلي يتسبب في مشكلات مع أفراد الأسرة.

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	25	%45
لا	30	%55
المجموع	55	%100

المصدر: س 12 من استمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول أن النسبة متقاربة جدا بين اللواتي اجبن بأن عملهن بالمناوبة الليلية يسبب لهن مشكلات مع أفراد الأسرة وذلك بنسبة %45 مما يخلق لهن مشاكل نفسية وضغوطات مهنية وعدم الاتزان اجتماعيا، بينما أجابت نسبة %55 من المبحوثات بأن عملهن بالمناوبة الليلية لا يتسبب في مشكلات مع أفراد الأسرة، وهو عامل يخلق الاستقرار داخل المحيط المهني للعاملة.

ومنه نستنتج من خلال تقارب الإجابات أن العاملات المناوبات ليلا ممن تسبب عملهن في خلق مشاكل مع الأسرة هو في الحقيقة أمر طبيعي ومفترض نظرا لطبيعة العمل الليلي وظروفه، فقد يواجهن رفضا من طرف الزوج أو الأهل أو حتى بسبب نظرة المجتمع لهن الذي يخلق جوا مكهريا داخل الأسرة، أما اللواتي لا يواجهن مشاكل فربما يعود هذا إلى تفهم عائلتها لطبيعة عملها او لحاجتهم المادية للدخل.

الجدول رقم 10: يبين توزيع أفراد العينة حول تأثير العمل الليلي على الحالة الصحية والحياة الاجتماعية للعاملات ليلا.

الاحتمالات	التكرار	النسبة	الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	38	%69	يؤثر ذلك على الحياة الاجتماعية	22	%58
			لا يؤثر ذلك على الحياة الاجتماعية	16	%42
			المجموع	38	%100
لا	17	%31			
المجموع	55	%100			

المصدر: س13 من استمارة الدراسة

حسب الجدول رقم 09 فان نسبة %31 من المبحوثات اجبن بعدم تأثير العمل الليلي على حالتهم الصحية وهي نفس النسبة للعاملات اللواتي يفضلن العمل بالليل (الجدول رقم 07)، بينما باقي النسبة للمبحوثات وهي من الفئة الثانية التي اجبن بتأثر عمل المناوبة الليلية على حالتهم الصحية وقد توزعت النسبة بين %58 ممن اجبن بان

التأثر على الحالة الصحية لديهن أدى إلى التأثير على حياتهن الاجتماعية، بينما بنسبة 42% أجابت بأنه رغم تأثر الحالة الصحية لديهن بسبب عملهن الليلي إلا أن ذلك لم يؤثر على حياتهن الاجتماعية.

ونستنتج من ذلك أن للعمل الليلي تأثير على الحالة الصحية للعاملات وهذا ما أجابت به اغلب المبحوثات، وهو ما تؤكدته دراسات المركز الدولي لبحوث السرطان على أن مهن العمل الليلي عامل مؤهب لسرطان محتمل، ولسرطان الثدي عند النساء، لان الإضاءة الليلية ليست كضوء النهار الأمر الذي يخفض من إنتاج مادة الميلاتينون المضادة للسرطان، وأضافت نفس الدراسة بأنه مؤهب أيضا لحدوث اضطرابات هضمية كالقرحة المعوية بعد مرور خمس سنوات على العمل في مهن ليلية فهذا التأثير قد يؤدي بدوره إلى التأثير على الحياة الاجتماعية للعاملات لكونه يتسبب في تباطؤ نشاطهن وعجزهن عن القيام بكامل دورهن في حياتهن الاجتماعية بسبب المرض، أما اللواتي لم يؤثر عملهن الليلي على حالتهم الصحية فهن الفئة الشابة الفتية ذات سنوات عمل قليلة فهن في بداية مشوارهن المهني وبالتالي من الطبيعي أن هذا العمل لم يؤثر بعد على صحتهن.

الجدول رقم 11: يبين توزيع أفراد العينة حول تأثير العمل الليلي على النشاط اليومي للعاملات

الاحتمالات	التكرارات	النسبة	في حالة الإجابة بنعم كيف	التكرار	النسبة
نعم	38	%69	الإحساس بالخمول أثناء النهار	22	%58
			التقاعس في أداء الواجبات المنزلية	09	%16
			عدم الاستيقاظ الباكر في النهار	07	%18
			المجموع	38	%100
لا	17	%31			
المجموع	55	%100			

المصدر: س 14 من استمارة الدراسة

من المشاهدة الإحصائية للجدول رقم 11 نلاحظ أن نسبة 69% أجابت بتأثير العمل الليلي على النشاط اليومي وقد تباينت الآراء بين 58% ممن يشعرون بالخمول أثناء النهار و24% ممن يتقاعسون في أداء واجباتهم المنزلية بينما نسبة 18% يعجزون عن الاستيقاظ الباكر في النهار كما نلاحظ أن نسبة 31% فقط من اجبن بان نشاطهن اليومي لا يتأثر بعملهن الليلي.

ومنه نستنتج بأن العمل بالمناوبة الليلية له تأثير كبير على النشاط اليومي للعاملات لما يسببه من خمول والرغبة في النوم وأعراض التعب العضلي الذي يرجع إلى قلة النوم خصوصا بعد اليوم الأول من المناوبة الليلية وكذلك ما يصاحب ذلك من الإعياء أو الإنهاك البدني وبالتالي يحد من نشاطهن اليومي وهو ما يؤثر على حياتهن العادية وكذا المهنية لان تراكم التعب يؤدي حتما الى قلة الجهد وضعف الرغبة في العمل.

الجدول رقم 12: يبين توزيع أفراد العينة حول تزامن المناوبة الليلية للعاملات مع مناسبة هامة، وتحديد الشعور في ذلك.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	الشعور بالإحباط	21
	الشعور بالغيض	15
	الشعور بالتقصير اتجاه العائلة	14
لا	05	9%

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

المجموع	55	%100
---------	----	------

المصدر: س 15 من استمارة الدراسة

نلاحظ من خلال الجدول رقم(12) أن اغلب المبحوثات لا يتسن لهن الحضور إلى مناسبات هامة فادى ذلك إلى شعورهن بالإحباط بنسبة 38% وكذلك الشعور بالتقصير اتجاه العائلة بنسبة 25% بينما نسبة ضئيلة جدا ممن لم تتزامن مناوبتهن الليلية مع مناسبة هامة حيث قدرت بـ 9%.

من خلال الجدول نستنتج ان نسبة كبيرة من المبحوثات شكل عملهن الليل عائقا لحضور مناسبات هامة وذلك لتزامنها مع مناوبتهن الليلية وبعد هذا أمر سلبي حيث يزيد من الضغوط الاجتماعية والمهنية وكذلك الفطور في تكوين العلاقات في المجتمع والعائلة، ويكون لها شعورا بالإحباط والغضب بسبب تفويتها كذا مناسبات هامة فيؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لديهن وقد يؤدي ذلك إلى خلق شعور الكره لعملها.

الجدول رقم 13: يبين توزيع أفراد العينة حول إشكالية الالتحاق بالعمل وما إذا كانت على المؤسسة أن توفر النقل للعاملات

صعوبة الالتحاق بالعمل	التكرار	النسبة	هل العاملات بحاجة إلى توفير المواصلات من طرف المؤسسة	التكرار	النسبة
نعم	40	%73	العاملات بحاجة الى توفير خدمة النقل من طرف المؤسسة	40	%73
			العاملات لسن بحاجة الى توفير خدمة النقل من طرف المؤسسة	00	%00
لا	15	%27	من المستحسن توفير المؤسسة لخدمة النقل للعاملات	04	%07
			ليس من الضروري أن تتكفل المؤسسة بتأمين نقل العاملات	11	%20
المجموع	55	%100	المجموع	55	%100

المصدر:س16 من المصدر الثاني و س 31 من المصدر الرابع من استمارة الدراسة.

من الشواهد الإحصائية للجدول المركب رقم 13 نلاحظ بان نسبة 73% من المبحوثات أجبن بأنهن يجدن صعوبة في إيجاد المواصلات للالتحاق بالعمل أيام مناوبتهن الليلية وهي نفس الفئة بضرورة توفير المواصلات من

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

طرف المؤسسة، أجابت 27% من العاملات المبحوثات أنه ليس لديهن مشكل في الالتحاق بمنصب العمل وقد أجابت نسبة 20% من نفس هذه الفئة بضرورة توفير النقل للعاملات ونسب 07% أنه ليس من الضرورة أن توفر المؤسسة هذا النوع من الخدمات للعاملات.

ومن تحليلنا نستنتج بان معظم العاملات المناوبات ليلا يجدن إشكالية في الالتحاق بمنصب عملهن أيام المناوبة الليلية وهذا ما قد يتسبب في تأخرهن عن الالتحاق في الموعد أو قد يضطرن إلى التغيب أحيانا ولهذا فانه من الضروري توفير مثل هذه الخدمة من طرف المؤسسة ضمانا للوصول للعاملات في مواعدهن، أما النسبة التي أجابت بان ليس لديهن أي مشكل في الالتحاق بالعمل فهي نفس الفئة التي أحابت على السؤال رقم 08 ونسبة 15% أن مكان الإقامة قريب من مكان العمل بالتالي فليس لديهن أي إشكال في هذا الموضوع، وبالرغم من ذلك فإن أكبر نسبة من هذه الفئة أجابت بأنه يجب توفر خدمة النقل من طرف المؤسسة للعاملات وقد رجع السبب إما لتعاطفهن مع زميلاتهن اللواتي يقطن بعيدا عن العمل ويجدن مشكلا في الالتحاق بالموعد المحدد للعمل .

وكذلك نقص المواصلات خاصة بعد ساعات معنية أو لأنهن يرين انه مثل هذه الخدمات من حق العمال وأنهن يريدن الاستفادة من هذه الخدمة كحق من حقوقهن رغم عدم تعسر المواصلات لديهن.

الجدول رقم 14: يبين توزيع أفراد العينة حول تمثلات المجتمع للمرأة العاملة ليلا من وجهة نظر العاملات.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
باحترام وتقدير	20	36%
نظرة عادية	30	55%
يرى في ذلك خروج عن العادات والتقاليد	03	5%
اخرى تذكر	02	4%
المجموع	55	100%

المصدر: س17 من استمارة الدراسة

نلاحظ من خلال الجدول أن تمثلات المبحوثات حول نظرة المجتمع لهن كعاملات ليلا فيه نوع من الايجابية حيث قدرت نسبة 36% ممن يرونها نظرة احترام وتقدير، أما نسبة 55% فأجبن بأنها نظرة عادية، ونسبة ضئيلة جدا تضمنت تمثلاتهم حول هذه النظرة بأنها قد يرون في ذلك خروج عن العادات والتقاليد قدرت ب5% فيما تباينت باقي الإجابات التي قدرت نسبة 4% قسمت مناصفة بين من رأت أنها تختلف حسب طبيعة هذا العمل و من كان لها رأي آخر تمثل في تباين المجتمع في حد ذاته بين كبار السن والفئة الشبابية.

ونستنتج من القراءة أعلاه بان تمثلات المجتمع لعمل المرأة الليلي من وجهة نظر المبحوثات لا تشكل عائقا للعاملات بسبب ارتياحهن من هذا الجانب وخاصة أن القطاع الصحي أصبح فيه عمل المرأة الليلي امر بديهي، وخاصة في مصالح الولادة، فالمجتمع بطبيعة الحال يفضل أن تستقبل مريضاتهن من طرف نساء وهو الأمر الشائع والمتعارف عليه، إذن فهذه النظرة تزيد من ثقة العاملات بأنفسهن وافتخارهن بعملهن وبكونهن يقدمن عملا مهما ينتظر منه المجتمع الكثير.

وهو ما لا يتوافق مع دراسة زكور محمد سمية¹ التي توصلت إلى نتيجة أن المرأة العاملة ليلا لا تزال تعاني في علاقتها مع المجتمع من الموروث التقليدي الذي يفرض ازدواجية بالقيم في خضم التطورات والتغيرات الحاصلة في المجتمع وما نتج عنه صعوبة إنتاج قيم مشتركة بين جميع أفراده حسب الباحثة، وتضيف الباحثة أن المجتمع الصحراوي يحمل نسقا مركب من القيم أي نسق القيم التقليدية والقيم الحديثة في آن واحد، حيث ان تقبل عمل المرأة هو قيمة حديثة إلا أن وضع شروط من قبيل طبيعة المهنة وشروطها (مجالاتها وتوقيتها) هو قيمة تقليدية.

وهنا يكمن وجه الاختلاف بين الدراسة السابقة ودراستنا الحالية حيث أن تمثلات المجتمع لعمل المرأة الليلي حسب آراء المبحوثات لا يتسم بالعنصرية أو التعصب بل اعتبرنها تحمل في طياتها طابع الاحترام والتقدير وفي اغلب الأحيان تكون معادية، وهذا ما رده حسب رأينا إلى الاختلاف في البيئة الاجتماعية والخلفية السوسيوثقافية والرمزية للمجتمعات، فالمجتمع الصحراوي يختلف عن المجتمع الشرقي في عاداته وتقاليده وحتى طبيعة أفكاره وهذا للاختلاف الجغرافي والبنوي لكل مجتمع.

لذلك فنظرة المجتمع للمرأة العاملة ليلا في دراستنا لا تشكل عائقا بالنسبة لها وخاصة لكون طبيعة المهنة المزاولة تتطلب اليد العاملة الأنثوية أكثر، بل بالعكس فإنها تسبب الارتياح سواء للمريضات أو لأهلن.

جدول رقم 15: يبين توزيع أفراد العينة حول التوفيق بين الحياة الاجتماعية والعمل الليلي

الاحتمالات	التكرار	النسبة
الاعتماد على المساعدة من الأهل والأقارب	14	25 %
وضع الاطفال في الحضانة	15	27 %
تقسيم الوقت	11	20 %

¹ - سمية زكور محمد: مرجع سبق ذكره.

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

استعمال الآلات الكهرومنزلية لتخفيف الأعباء	15	27%
المجموع	55	100%

المصدر: س18 من استمارة الدراسة

يمثل الجدول رقم 15 الاحتمالات التي أجابت بها المبحوثات فيما يخص كيفية إيجاد سبل للتوفيق بين الحياة الاجتماعية والعمل الليلي، أجابت نسبة 25% أنهن يلجأن لطلب المساعدة من الأهل والأقارب، وتعادلت بنسبة 27% بين من أجابت بأنهن اجبرن على وضع أطفالهن في الحضانة ومن أجابت باستعمال الآلات الكهرومنزلية لتخفيف الأعباء وكل هذا لخلق توافق بين عملهن الليلي وحياتهن العادية، بينما نسبة 20% ممن اجبن بأنهن يلجأن إلى تقسيم وقتهن بطريقة مثلى حسبهن لخلق نوع من التوافق.

ومنه نستنتج بأن التوافق العام للأفراد والتناسق بين الحياة الاجتماعية والمهنية بعد من المؤشرات الهامة للالتزان المهني والاستقرار الاجتماعي، وكذا تعتبر مؤشرا هاما للتعبير عن شخصياتهم، فخلق التوافق بالنسبة للعاملات يتغير من عاملة لأخرى بحسب تركيبة كل شخصية، وقدراتها الجسدية والعقلية والنفسية، وكذا مدى قدرة كل واحدة منهن على مواجهة مختلف الصعوبات والمشكلات الحياتية اليومية أو حتى المهنية، وهو ما يعرف بالتفاعل بين الفرد بدوافعه وحوافزه والبيئة بكل إمكانياتها ومحدداتها هذا من جهة ومن جهة أخرى استنتجنا من إجابات المبحوثات أن الحياة العصرية قد فرضت بدورها عدة معايير على العائلات الجزائرية خاصة منها العائلات التي تكون فيه ربة المنزل عاملة، فقد طغت استعمال الآلات الكهرومنزلية على هذه الحياة وأصبحت كبديل للمرأة في البيت وأصبحت ذات أهمية بالغة لما تبسطه من أمور وتخففه من أعباء.

من خلال ما تقدم يمكن استخلاص أهم المشكلات الاجتماعية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية بمؤسسة الدراسة وذلك حسب إجابات أسئلة المحور الثاني من استمارة الدراسة، وتتمثل في ما يلي:

- نسبة عالية من المبحوثات تقدر ب67% يتسبب عملهن الليلي بالتقصير اتجاه أسرهن.
- نصف المبحوثات تقريبا أجبن بأن عملهن الليلي يتسبب أحيانا في خلق مشاكل مع أفراد الأسرة وهي نسبة 45%.
- نسبة عالية جدا تمثل ب91% من إجابات المبحوثات يعيقهن العمل الليلي من المشاركة في الأنشطة الاجتماعية لحياتهن اليومية مما يخلق لديهن شعورا سلبيا.
- تلجأ العاملات ليلا إلى إتخاذ عدة أساليب لمحاولة التوفيق بين حياتهن المهنية والاجتماعية كوضع أطفالهن في الحضانة والإعتماد على مساعدة الأهل..... الخ.
- تعاني العاملات ليلا من نقص بعض الخدمات الاجتماعية كخدمة توفير النقل.

3- أهم المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة ليلا:

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

من خلال أسئلة هذا المحور والتي حددناها في 11 سؤالاً موجهاً للعاملات بالمناوبة الليلية في المؤسسة العمومية الاستشفائية حاولنا تسليط الضوء على أهم الإشكاليات التي تواجهها العاملات وتأثرهن بها ومدى انسجامهن مع المحيط المهني، خاصة وأن هذا النظام من العمل كان إجباري ومفروض وهو ما نلاحظه من خلال الجدول رقم (09) من المحور الأول حيث أجابت نسبة 100% حول إجبارية العمل بهذا النظام. وكذا محاولة استخلاص ما هي أهم هذه المشكلات من وجهة المبحوثات، ومنه سنحاول الوقوف عليها من خلال تحليل البيانات الواردة في الجداول رقم (من 16 الى 26).

الجدول رقم 16: يبين توزيع أفراد العينة حول المجهود المبذول في العمل الليلي

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	40	73%
لا	15	27%
المجموع	55	100%

المصدر: س 19 من استمارة الدراسة

من هذا الجدول نلاحظ حسب الجدول بأن نسبة كبيرة من المبحوثات أجابت بأن المجهود المبذول في العمل الليلي أكثر منه بالنهار وفي النسبة المقدرة بـ 73% أما نسبة أقل وهي نسبة 27% ممن اجبن بأن العمل الليلي لا يتطلب جهد أكبر من العمل بالنهار.

لذلك نستنتج بأن العمل الليلي بالنسبة للعاملات يتسبب في إجهادهن، ويجعلهن يبذلن جهداً أكبر، وكما اشرنا سابقاً أن الدراسات أثبتت أن العمل الليلي يكافئ خبرة 07 سنوات، وهذا الجهد المبذول جسدياً كان أو فكرياً فإنه يتسبب في خلق أعراض على المستوى الفسيولوجي للعاملات وبالتالي يزيد من الإشكالات المهنية للعاملات، أما النسبة التي نفت بأن يكون العمل الليلي يتطلب جهداً أكبر فهن الفئة المفضلات للعمل ليلاً ويجدن راحة أكبر فيه من العمل بالنهار وهي الفئة النشطة الشبابية ذات الالتزامات الأسرية أقل من غيرهن.

جدول رقم 17: يمثل توزيع أفراد العينة حول صعوبة مواصلة العمل طوال الليل:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	41	75%
لا	14	25%
المجموع	55	100%

المصدر: س 20 من استمارة الدراسة

الملاحظ في نسب الاحتمالات للجدول رقم 17 ان ما نسبته 75% من إجابة المبحوثات يجدن صعوبة في مواصلة العمل الليل وهي نسبة عالية مقارنة بمن أجابت بأنها لا تجد صعوبة في مواصلة العمل طوال الليل حسب نسبة قدرت بـ 25%

ويتضح من خلال ذلك أن العمل بالمناوبة الليلية يجبر العاملات على العمال خلال الفترة الليلية دون انقطاع مما يجعلهن في صراع نفسي وإجهاد كبير، ومنه إلزامية العمل المستمر خلال الليل ودون انقطاع يجعلهن يشعرن بالضغط النفسي المستمر في محاولة لتجاوز العاملات مع إحدى شروط عقد العمل الذي يربطنهن بالمؤسسة التي تقرض عليهن خلال مناوبتهن الليلية العمل المستمر لساعات الليل كما في النهار، وتكمن هذه الصعوبة في طبيعة الجسم البشري في كون انه يكون في أوج نشاطه وحيوية نهارا وفي حالة استرخاء ليلا، وإجبار الجسم على مواصلة العمل يزيد من الإحساس بالتعب وقد يصبح عائقا في استمرارية الأداء ومن جهة أخرى فالمبحوثات اللواتي لا يجدن صعوبة في الاستمرارية بالعمل طوال الليل قد يملن للعمل بإفراط لمدة طويلة بالليل من اجل الحصول على وقت فراغ أطول بالنهار، او قد يحصلن على كفايتهن من النوم نهارا وبالتالي لا يشعرن بالنعاس ليلا.

جدول رقم 18: يبين توزيع أفراد العينة حول لجوء العاملات لتناول المنبهات

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	30	55%
لا	25	45%
المجموع	55	100%

المصدر: س 21 من استمارة الدراسة

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

من المشاهدة الإحصائية للجدول نلاحظ بان إجابات المبحوثات كانت متقاربة للاحتمالين، حيث أجابت نسبة 55% أنهم يلجأون لتناول المنبهات وأجابت نسبة 45% أنهم لا يتناولون المنبهات خلال مناوبتهم الليلية.

انطلاقاً من ذلك نستنتج أن العاملات ليلاً قد يلجأن في معظم الحالات إلى تناول المنبهات مثل شرب القهوة والشاي.... الخ لمواجهة الشعور بالنوم ولتنشيطهن وقد يؤدي هذا إلى الإدمان الذي يؤثر على صحتهم ويؤثر بصفة خاصة على الجهاز العصبي، وكذلك إلى ظهور عدة أمراض في أسوأ الحالات كأعراض القلب، بينما تتفادى الكثير من العاملات اللجوء إلى تناول المنبهات لخوفهن على هذا الإدمان أو لخوفهن أن يعتدن النوم بعد ذلك بتناول أقراص النوم.

وكما يلعب التكيف مع هذا النظام من العمل دور مهما في الابتعاد عن هذه العادات السيئة ان صح القول، حيث أن العاملات التي اكتسبن خبرة لا بأس بها في هذا المجال قد اعتدن على القيام بعملهن الليلي دون اللجوء إلى منبهات بسبب التكيف الجسدي والنفسي مع هذا النظام.

الجدول رقم 19: يبين توزيع أفراد العينة حول وجود التغطية الكافية للعمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	18	33%
لا	37	67%
المجموع	55	100%

المصدر: س 22 من استمارة الدراسة

من الجدول رقم 19 نلاحظ أن أكبر نسبة من المبحوثات اجبن بنقص التغطية خلال مناوبتهم وهي نسبة 67% بالمقارنة مع الفئة التي أجابت انه هناك تغطية كافية للقيام بكافة المهام بنسبة 33%

ومن خلال ذلك نستنتج أن هناك نقص في التأطير وفي اليد العاملة لتغطية كافة المهام خاصة وان مثل هاته المصلحة تتطلب إمكانات بشرية كبيرة لتوفير الخدمات اللازمة، لذلك فنقص المناوبات ليلاً أو المؤطرين بصفة عامة يؤدي إلى بذل العاملة المناوبة جهد إضافي من أجل القيام بالمهام الموكلة إليها على أكمل وجه، وبالتالي زيادة الأعباء عليها ما ينتج عنه عدم التركيز والتشتت ما بين المهام المتعددة، خاصة وأن العمل الليلي يتميز بصعوبة مهامه وتنوعه ودرجة من التعقيد وجهدا أكبر (حسب الجدول 16) وكذلك بعض الحالات التي تتطلب

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

الدقة والسرعة في التنفيذ التي قد لا تتوافق مع ما تملكه المناوبة ليلا من قدرات وإمكانات إما لقلة الخبرة أو إلى بنيتها الفيزيائية. وهنا يكون التأثير سلبيا على أدائها واستقرارها الوظيفي من جهة وعلى نوع الخدمات المقدمة وعدم التكفل الجيد بالمريضات من جهة أخرى.

الجدول رقم 20: يبين توزيع أفراد العينة حول الحصول على المساعدة اللازمة، وكيفية مواجهة ذلك

الاحتمالات	التكرار	النسبة	في حالة الإجابة بلا كيف تواجهين ذلك	التكرار	النسبة
لا	37	%67	القيام بأكثر من عمل	20	%54
			خبرتي في العمل تساعدني في اتخاذ	17	%46
			القرارات اللازمة		
			المجموع	37	%100
نعم	18	%33			
المجموع	55	%100			

المصدر: س23 من استمارة الدراسة

من خلال الإحصائيات المبينة في الجدول رقم 20 نلاحظ أن ما نسبته 33% من المبحوثات يحصلن على المساعدة اللازمة والكافية من طرف الطاقم الطبي المناوب لتغطية متطلبات العمل بينما نسبة 67% اجبن بأنهن لا يحصلن على المساعدة اللازمة والكافية وتباينت إجابتهن إلى من تلجأ إلى القيام بأكثر من مهمة بنسبة 54% والتي تعتمد على خبرتها لاتخاذ القرارات اللازمة بنسبة 46%

ونلاحظ أن الفئة التي أجابت بالحصول على المساعدة اللازمة في هذا الجدول قد تساوت مع الفئة التي أجابت بوجود التغطية الكافية للعمل خلال المناوبة (جدول رقم 19) وهي نسبة 33%، وقد يرجع ذلك لكون العمل ليلا لا يشكل لهن عائقا في تأدية مهامهن أو قد يرجع إلى خبرتهن الكافية التي اكتسبها خلال فترة عملهن مما سمح لهن بالتأقلم مع هذا النظام مع العمل.

أما اللواتي لا يحصلن على المساعدة اللازمة فقد يضطرن إلى القيام بأكثر من عمل في آن واحد وهو ما يعرف بازدواجية المهام مما يزيد في الأعباء أو قد يعتمدن أساسا على خبرتهن لاتخاذ القرارات المناسبة في الوقت

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

المناسب، وهنا تلعب الخبرة المكتسبة دورا مهما في مثل هذه المواقف و بالرغم من ذلك فان التحمل الزائد للأعباء المهنية يعتبر من أهم ميزات الضغوط التي ينتج عنه ردود أفعال بدنية كانت نفسية أو سلوكية.

الجدول رقم 21: يمثل توزيع أفراد العينة حول التداول في العمل خلال المناوبة الليلية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	41	%75
لا	14	%25
المجموع	55	%100

المصدر: س24 من استمارة الدراسة

انطلاقا من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (21) يتضح أن نسبة %75 من المبحوثات اجبن بان هناك تداول في العمل خلال المناوبة الليلية بينهما نسبة %25 أجابت بأنه ليس هناك تداول في العمل خلال المناوبة الليلية ومنه نستنتج أن العاملات يلجأن لتخفيض ضغوط العمل إلى التداول على العمل فيما بينهن إما خضوعا للنظام الداخلي للمؤسسة أو باتفاق فيما بينهن وباختيارهن وهو ما يعرف بإستراتيجية تدوير العمل حيث يتم فيه نقل العامل من وظيفة لأخرى أو مهمة لأخرى كل فترة بدون وجود ضرورة لذلك، وله عدة فوائد كثيرة منها تحفيز العاملين وتطوير العمل وكذا وجود بدائل للعاملين وإتاحة الفرصة لقياس أداء العاملين وتبادل الخبرات والتعلم وتحسين العلاقات ولذلك يعتبر تدوير العمل في القطاع الصحي عامة ومصلحة الولادة في المؤسسة خاصة عامل مهم لتحفيز العاملات وتجنبيهن الملل من الوظيفة والروتين الذي يخنق الكفاءات ويحد من الأداء، وهذا يعود بالفائدة على المؤسسة وعلى العاملات بحد ذاتهم

الجدول رقم 22: يمثل توزيع أفراد العينة حول استفادة العاملات من راحة تعويضية كافية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	10	%18
لا	45	%82
المجموع	55	%100

المصدر: س25 من استمارة الدراسة

من خلال النتائج الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة لا يستفيدون من فترات راحة تعويضية كافية حيث قدرت نسبة 82% بينما نسبة 18% يجدن أنهم يستفدون من فترات راحة كافية تعويضا على مناوبتهن الليلية.

ومن ذلك نستنتج ان معظم العاملات المناوبات ليلًا يجدن أن فترة الراحة التعويضية غير كافية وبالتالي لا يجدن وقت راحة لتجديد نشاطهن حتى يصبحوا أكثر حيوية واسترجاع طاقتهن التي أنهكها العمل الليلي، فبالكاد يستجمعن قوتهن في فترات الراحة التعويضية حتى يحين موعد مناوبتهن التالية، فلا يتخلصن من شعور التعب والإرهاق، وقد يذهبن إلى العمل مشحونات بالتوتر والانفعال.

الجدول رقم 23: يمثل توزيع أفراد العينة حول الحصول على العطلة السنوية حسب الرغبة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	28	51%
لا	27	49%
المجموع	55	100%

المصدر: س26 من استمارة الدراسة

من الجدول رقم (23) نلاحظ أن ما نسبته 51% من المبحوثات اجبن بأنهن يحصلن على عطلتهن حسب رغبتهن، بينما أجابت نسبة 49% بان عطلتهن السنوية لا تكون بحسب رغبتهن.

وما نستنتجه أن فئة من العاملات بالمناوبة الليلية يستفدون من عطلم السنوية حسب رغبتهن ومدى احتياجهن لها في أوقات يجدنها مناسبة لهن، وقد يرجع هنا الامتياز حسب تحليلنا وما لاحظناه وشاهدناه خلال دراستنا الميدانية إلى تمكن هذه الفئة وبسطها لشخصيتها وتأثيرها في وحول محيطها المهني بسبب الخبرة والحنكة المهنية المكتسبة، والإلمام بالقواعد التنظيمية للمؤسسة وبناء علاقات مميزة وملتينة مع باقي عمال الإدارة

والمصالح في نفس المؤسسة وخاصة مصلحة الموارد البشرية والمعنية بتنظيم مثل هذه الأمور الإدارية كمنح الإجازات.... الخ

وفي تخصصنا تعتبر مثل هذه المناورات المهنية مسلمة من مسلمات التحليل الاستراتيجي في الإدارة، حيث تبني هنا العاملات سمعة ومكانة اجتماعية ومهنية تميزها عن غيرها من العاملات وهذا إما بفضل الكفاءة أو تخصصها الوظيفي ومدى قدرتها في التحكم بعلاقات المحيط المهني، وهو ما يفسر بنسق الفعل الملموس الذي يكون محصلة لمختلف الاستراتيجيات التي تمارسها الفاعلون ولا يكون خاضع بالضرورة للتنظيم الرسمي إنما ينبثق عن الممارسات التي تظهر بين هؤلاء الفاعلين في علاقاتهم التبادلية.

وبالتالي فالمبحوثات اللواتي اجبن بأنهن لا يجدن أي صعوبة للحصول على عطلتهم السنوية حسب رغبتهم هن أولئك اللواتي بخبرتهن او بعلاقاتهن يستطيعن أن يحصلن على هاته العطلة بكل بساطة حسب رغبتهم وبالتالي فهي لا تشكل عائق مهنيا بالنسبة لهن.

أما الفئة التي تكون عطلتهم على عكس رغبتهم، فهن أولئك اللواتي قد لا تكون لديهن الخبرة الكافية، أو عدد سنوات عملهن بالمصلحة بصفة عامة أو المؤسسة بصفة خاصة قليلة مقارنة بالفئة الأولى، لم تمكنهم بعد من اكتساب وبناء علاقات مهنية تمكنهم من ذلك.

دون أن ننسى الإشارة منا أن الإدارة تضع جدولة لتوزيع العطل على العمال في أوقات محددة ومعينة **planing** (حسب ما استفدنا منه من المقابلة مع رئيس مصلحة الموارد البشرية) حتى لا يكون هناك عدم تناسق وكذلك ضمانا للسير الحسن والتغطية المضمونة للخدمات المقدمة خاصة في مثل هذه المصلحة التي تتوجب التواجد الدائم للعاملات.

الجدول رقم 24: يمثل توزيع أفراد العينة حول امتيازات العمل الليلي

الاحتمالات	التكرار	النسبة
امتيازات مهنية	00	%00
منحة خاصة بالعمل الليلي	55	%100
مكافآت مادية او اخرى للعاملين	00	%00
المجموع	%55	%100

المصدر: س27 من استمارة الدراسة

من الجدول رقم (24) نلاحظ أن جميع المبحوثات أجبن بأن عمل المناوبة الليلية يضمن لهن فقط منحة خاصة بالعمل الليلي وهي نسبة 100%.

ومنه نستنتج أن العاملات المناوبات ليلا لا يحصلن على اي امتيازات مقابل مناوبتهن الليلية فمثلهن مثل العاملين نهارا ماعدا منحة تعويضية خاصة بالمناوبة الليلية (المادة 2 من المرسوم التنفيذي 97-437 أنظر ص37 من الدراسة)، وبالنسبة للمنحة الخاصة بالليل فان كل عمال المؤسسة الاستشفائية " بوزيد عمار " بالقالة يتقاضون منح مختلفة كل حسب اختصاصه وهذا حسب ما استفسرنا عنه خلال مقابلتنا التي أجريناها مع المكلفة بمتابعة المستخدمين وبالتالي العمل الليلي لا يعتبر ميزة مهنية في حد ذاته في المؤسسة لكون المؤسسة أساسا تتطلب مثل هذا النظام لتغطية العمل وضمن سيره 24 ساعة متواصلة ودون انقطاع.

ويعتبر انعدام الامتيازات المهنية والحوافز في اي مؤسسة كانت من عوامل الإحباط لدى العاملين ويؤثر بالتالي على الاستقرار الاجتماعي والمهني لديهم.

الجدول رقم 25: يبين توزيع أفراد العينة حول الشعور بالعزلة في المحيط المهني

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	06	%11
لا	49	%89

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

المجموع	55	%100
---------	----	------

المصدر: س28 من استمارة الدراسة

من البيانات الاحصائية المدونة في الجدول أعلاه يتمثل لنا بان اغلب المبحوثات اجبن بأنهن لا يشعرن بالعزلة في محيطهن المهني وهذا نسبة 89% مقابل 11% اجبن بالشعور بالعزلة في الوسط المهني.

وانطلاقا من ذلك نستنتج أن العاملات لا يشعرن بالعزلة أثناء ممارسة مهامهن الليلي، وهو ماشهدناه ووقفنا عليه خلال احتكاكنا بالعاملات طوال فترة دراستنا، حيث أن العاملات قد كونت لهن أسرا مهنية داخل المحيط المهني فخلال فترات الراحة أو حيث لا يكون هناك ضغط في العمل يجلسن في فرق مع بعضهن البعض وينشغلن بالأحاديث سواء عن العمل أو عن مواضيع مختلفة خاصة بحياتهن كما لاحظنا أن البعض منهن يستأنسن مع المريضات المقيمت بالمصلحة، وقد وصل الأمر في بعض الأحيان أنهن يشاهدن التلفاز مع بعض المريضات في جهاز التلفزة الموجود داخل المصلحة والمخصص للمريضات، وبالتالي فالعاملات يخلقن جوا اسريا وطابع اجتماعي لتفادي العزلة والوحدة.

أما اللواتي أجبن بأنهن يشعرن بالعزلة فقد يرجع ذلك إلى شخصيتهن أو ميلهن للوحدة والعزلة وهذا راجع لميلهن الى الانسحاب من المشاركة في التجمعات ،حسب طبيعة وشخصية كل واحد كما اشرفنا في تحليلاتنا سابقا.

الجدول رقم 26: يبين توزيع أفراد العينة حول أهم المشاكل المهنية التي تواجهها المرأة العاملة ليلا من وجهة نظر المبحوثات

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نقص التاثير والعناد الطبي	18	%33
الاحترام مع المرضى ومرافقيهم	27	%49
العمل المتواصل دون انقطاع	10	%18
المجموع	55	%100

المصدر: س29 من استمارة الدراسة

تضمن الجدول رقم 26 تبويبا للسؤال المفتوح رقم 29 من استمارة الدراسة حول أهم المشاكل المهنية التي تواجهها المبحوثات في عملهن الليلي، فأجابت النسبة الأكبر 49% بان من أكثر المشكلات هي الاحترام مع المرضى ومرافقيهم، وأجابت نسبة 33% بان من أكثر المشاكل التي تواجهنها في نقص التأطير البشري ونقص العتاد الطبي، بينما اقل فئة 18% أجابت بان ما يؤرقها من هذه المتاعب هي العمل المتواصل دون انقطاع. ولذلك نستنتج أن ظاهرة الاحتدام والتصادم مع المرضى الوافدين ومرافقيهم يشكل مصدر إزعاج كبير للعاملات سواء من حيث نفسيتهن أو كعائق في أداء مهامهن وهي ظاهرة استفحلت كثيرا في الآونة الأخيرة خاصة في القطاع الصحي، وكما يعتبر نقص المورد البشري عائق مهني مهم في سبيل السير الحسن والظروف الملائمة للعمل وله تأثير بالغ على ذلك وهو ما لاحظناه في التحليل السابق للسؤال رقم (22) من استمارة الدراسة، وما أكدت عليه المبحوثات هو نقص العتاد الطبي في المصلحة مما يجبرهن على التعامل مع هذا النقص مثل المواد الصيدلانية وأدوات التمريض والتطبيب وهو ما لاحظناه أن بعض العاملات لا يستعملن القفازات الطبية التي تعتبر مهمة جدا في مثل هذه المؤسسة لتفادي تعرضهن لأخطار مهنية وكذلك حفاظا على صحتهن. وهو يعتبره فعليا مشكل مهني أكثر من طاقتهن حسب رأيهن.

كما نستنتج أن العمل المتواصل ودون انقطاع أثناء المناوبة الليلية يعتبر كذلك من أهم العوامل التي تخلق الإشكالات المهنية، فأحيانا يكون هناك ضغط كبير على هذه المصلحة يجبر هؤلاء العاملات على العمل المتواصل ليلا، ما يجرمهن من اخذ قسط من الراحة يستعد نبها قوتهن ونشاطهن وبالتالي التسبب في الكثير من الإجهاد وتراكم التعب (كما اشرنا في تحليلات سابقة)

من البيانات المتحصل عليها من إجابات أسئلة المحور الثالث يمكننا استنتاج أهم المشكلات المهنية للعاملات ليلا بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أهمها:

- نسبة كبيرة من الإجابات قدرت ب 73% يجعلهن العمل الليلي يبذلن جهدا أكبر.
- تلجأ العاملات ليلا إلى تناول المنبهات لمقاومة الشعور بالنعاس وهي نسبة 55%.
- أكثر من نصف المبحوثات يواجهن نقصا في وجود تغطية كافية للعمل وهي نسبة 67%.
- تمثل إشكالية الراحة مشكلا مهنيًا كبيرًا بالنسبة للعاملات ليلا حيث قدرت النسبة بـ 82% إن العمل الليلي في هذا القطاع لا يضمن أي إمتياز مادي ماعدا المنحة الليلية وهو ما أجابت به كل المبحوثات بنسبة 100%.

4- تطلعات المرأة العاملة للترقية في العمل:

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

في هذا المحور خصصنا بعض الاقتراحات الموجهة للعاملات ليلا تمثلت في 08 أسئلة لمعرفة تطلعات المرأة العاملة لترقية العمل الليلي، وكذلك معرفة اقتراحاتهن حسب وجهة نظر المبحوثات للتقليل من أهم المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجههن في عملهن المناوباتي الليلي، وكذلك الوقوف على اجع الطرق لجعل العاملات يتكيفن من جميع النواحي الاجتماعية والمهنية مع عملهن ليلا ومنه استخلاص أهم النتائج على ضوء الإجابات على أسئلة هذا المحور من خلال الجداول (من 27 الى 33).

الجدول رقم 27: يبين توزيع أفراد العينة خلال اقتراح زيادة توفير الأمن ليلا

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	51	%93
لا	04	%07
المجموع	55	%100

المصدر: س30 من استمارة الدراسة

من الجدول المدون أعلاه أجابت معظم المبحوثات وبنسبة %93 انه من المستحسن زيادة توفير الأمن ليلا، أما نسبة %07 فقط، أجابت بان الوضع مناسب، أي لا ضرورة لزيادة توفير الأمن وهي نسبة %07. ومنه نستخلص بأن عامل الأمن عامل مهم بالنسبة للعاملات ليلا وهذا لضمان أمنهن وسلامتهن مما يؤدي بالإحساس بالأمان والراحة والطمأنينة بتوفر المناسب والكافي للأمن خاصة وان المرأة العاملة تمتاز ببيئة فيزيئية ضعيفة مقارنة بالرجل ولذلك فهي تحتاج إلى من يوفر لها الأمن لحمايتها ودرء الخطر عنها، وهو عامل مهم لاستقرار العاملات في محيطهن وبالتالي يشكل أمرا ايجابيا من عدة جوانب كالاستمرار في العمل ونقص التغيب وفي الاستقرار في الجانب الاجتماعي

الجدول رقم 28: يبين توزيع أفراد العينة حول إن كان العمل الليلي يضمن امتيازات مهنية كافية

الاحتمالات	النسبة	التكرار	في حالة الإجابة بلا ماهي الاقتراحات
لا	53	%96	ضمان الترقية الآلية للعاملات ليلا
		20	%38

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

20	38%	زيادة الدرجات المهنية للعاملات ليلا بالدرجة الدنيا			
13	24%	زيادة أيام العطلة السنوية مقارنة مع الذين لا يعملون ليلا			
53	100%	المجموع			
			02	04%	نعم
			55	100%	المجموع

المصدر: س 32 من استمارة الدراسة

من القراءة الإحصائية للجدول رقم (28) نلاحظ أن نسبة 96% من المبحوثات أجابن بان العمل الليلي لا يضمن لهن امتيازات مهنية كافية وتضمنت اقتراحاتهن لذلك بنسبة متعادلة قدرت ب: 38% بين ضمان الترقية الآلية للعاملات ليلا وبين الزيادة في الدرجات المهنية عن طريق الدرجة الدنيا، أما نسبة 24% من المبحوثات اقترحن زيادة أيام العطلة السنوية فقط للعمال الليليين.

وانطلاقا من ذلك نستنتج أن الامتيازات المهنية تمثل لهؤلاء العاملات المبحوثات من الأولويات والضروريات، فالترقية المهنية بالنسبة لجميع العمال في كل القطاعات دون استثناء تمثل الهدف الأكبر والمحفز الأول لهم لما لها من تأثير بالغ على مسارهم المهني بالدرجة الأولى وكذلك تأثير بالغ الأهمية على شخصيتهم ونفسياتهم لأنهم حتما سيشعرون بالارتياح والرضا عن وظيفتهم.

ومن جهة أخرى يشكل موضوع الزيادة في الدرجات المهنية للعاملات ليلا حيزا كبيرا عند المبحوثات وحسب رأيهن أن العاملات بالمناوبة الليلية من حقهن الزيادة في هذه الدرجات بطريقة الارتقاء بالدرجة الدنيا، وللتنويه يقصد بالدرجات المهنية هي الدرجة المهنية التي يحصل عليها العامل خلال مشواره المهني وتكون تلقائية وإجبارية، وهي بطريقتها أما عن طريق الدرجة الدنيا (كل سنتين ونصف) أو عن طريق الدرجة القصوى (كل ثلاثة سنوات) ويقابل كل درجة مهنية زيادة محددة في الأجر تختلف حسب الصنف المهني لكل عامل، لذلك فالعاملات يعبرن أن عملهن الليلي كفيل بان يضمن لهن هذه الميزة لما يرونه من خصوصية للعمل الليلي وظروفه الخاصة بما يحمله من كثرة الأعباء ولما يحيط به من مخاطر مهنية.

وما استنتجناه أيضا أن عدد أيام العطلة السنوية بالنسبة لهؤلاء المبحوثات يأخذ حيز لا بأس به من اهتمامهن، فحسب ما استخلصناه أنهن غير راضيات عن تساوي عدد أيام عطلة المناوبات ليلا مع باقي العمال، فهن يفضلن أن يكون في ذلك استثناء نظرا لكون العمل الليلي مخالف تماما لباقي المهن والأشغال حسبهن، ولكن إن هذا المطلب لا يرجع إلى سياسة المؤسسة أو نظامها الداخلي أو حتى لمفتشية العمل في حد ذاتها وهذا الأمر من شأن

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

القانون العام للتوظيف العمومي المؤرخ والمصرح في الجرائد الرسمية، فالمشرع الجزائري قد وضع نصوصا واضحة بهذا الشأن (كما اشرنا سابقا في الفصل الثاني من الدراسة) وقد حدد مدة العطلة السنوية بثلاثون يوما في السنة واستثنى فقط العمال أو الموظفين بالمناطق الصحراوية حيث ذكر تحديد للمدة الزمنية للعطلة انه يستفيد الموظف المقيم بالصحراء بعشرين يوما زائد الشهر.

وخالصة لذلك فان الامتيازات المهنية للعاملات المناوبات ليلا تعتبر بمثابة محرك قوة لهؤلاء، لأنهن يشعرن بأنهن يقمن بنمط عمل يستحق أن تكون امتيازاته كافية حتى يتأقلمن ويتكيفن معه، أما النسبة

الضئيلة التي أجابت بأن عملهن الليلي يوافقه امتيازات مهنية كافية فقد يكن من العاملات التي لا تسند إليهم مهام ثقيلة ومتعبة وإن كانت ليلا.

الجدول رقم 29: يبين توزيع أفراد العينة حول تخصص الإدارة للمنح المالية و ملائمتها والجهد المبذول

الاحتمالات	تكرار	نسبة
نعم	01	%1
لا	54	%98
المجموع	55	%100

المصدر: س33 من استمارة الدراسة

من الجدول رقم(29) نلاحظ أنه تقريبا كل المبحوثات أجبن بأن الإدارة ملا تخصص منح مالية ملائمة والجهد المبذول وهي نسبة 98% ونسبة 1% فقط أجابت أن المنحة المالية المخصصة تتلائم والجهد المبذول.

ونستخلص من ذلك بأن معظم المبحوثات يعتقدن أن المنحة المخصصة لهن لا تتوافق والجهد الذي يبذلنه خلال القيام بالمناوبة الليلية والمقصود بالمنحة هنا هي تلك المردودية المالية التي تخصصها الإدارة المؤسسة لكل عمالها خلال فترة معينة(حسب المؤسسة مجال دراستنا فهي تقدر كل 03 أشهر)

إن أهم بعد لأي عمل هو البعد المادي، فالأجر وما يتبعه من لواحق مادية كالمردودية والمنح المخصصة للعمال هي المحور الأساسي للهدف من ما يقدمونه من نشاط عظمي أو فكري، ولذلك فالعلاقة بين العاملات المناوبات ليلا وما يعود عليهن من مقابل مادي هي علاقة ترابطية طردية فكلما زادت المنح المقدمة زاد حبهن لمهنتهن وبذل كل مجهود، وكلما كانت هذه المنحة محدودة

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

و لا تغطي ما يقدمه من مجهود أدى ذلك إلى تراجع في أدائهن، وليس هذا فحسب بل يصبح عائق مهنيًا يواجهه ويتأثرن به ومع الوقت سيظهر ذلك في عطائهن للمهنة أو تقصيرهن، فالشح في المردود المادي يؤدي إلى الشح في المجهود المبذول.

الجدول رقم 30: يبين توزيع أفراد العينة حول اقتراحات توقيت العمل المفروض

الاحتمالات	تكرار	نسبة
المباعدة بين أيام المداومة الليلية	21	38%
تقليص ساعات العمل الليلي	16	29%
تمديد الفترة التعويضية للراحة	11	20%
أخرى تذكر	07	13%
المجموع	55	100%

المصدر: س34 من استمارة الدراسة

من القراءة الإحصائية للجدول رقم (30) نلاحظ ان نسبة 38% من المبحوثات اقترحن المباعدة بين أيام المداومة الليلية، ونسبة 29% اقترحن تقليص ساعات العمل الليلي، بينما نسبة 20% فضلن تمديد الفترة التعويضية للراحة، وتنوعت اقتراحات باقي المبحوثات بنسبة 13%

إذن فيما يخص إشكالية توقيت العمل المفروض فإن رغبة العاملات بالمناوبة الليلية ان يكون هناك مباعدة بين أيام المداومة الليلية وهذا حتى يكون هناك وقت كافي لاسترجاع طاقتهن المبذولة في المناوبة الليلية السابقة، ومنه استرجاع الحيوية والنشاط اللازمين للمناوبة التالية وكذا التقليص من ساعات العمل الليلي فكلما كانت هناك ساعات عمل اقل خلال الليل قلت المخاطر المهنية وكذلك الأخطاء المهنية التي قد تقع فيها العائلة.

جدول رقم 31: يبين توزيع أفراد العينة حول ما إذا كان الاختلاط يشكل مشكلا للمبحوثات

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	05	9%

المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية

لا	50	92%
المجموع	55	100%

المصدر: س35 من استمارة الدراسة

من الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 92% لا يشكل بالنسبة لهن الاختلاط في طريق العمل الواحد شكلا، بينما أجابت نسبة 9% فقط يشكل ذلك حسبهن مشكلا.

ومنه نستنتج بأن العاملات لا يجدن أي مشكلا أو حرجا أو أي عائقا مهما كان نوعه بالاختلاط مع زميلها الرجل أثناء تأدية المهام الليلية، ويرجع ذلك حسب استنتاجنا إلى الوقت الراهن وما حمله من انفتاح وتنوع العقليات وكذلك لما يحمله هذا الوقت المعاصر من رهانات على التنمية والتي قوامها الرجل والمرأة على حد سواء، وقد يرجع كذلك إلى ما يحمله ذلك من الشعور بالأمان من خلال تواجد زملاء رجال في العمل. أما النسبة الضئيلة التي لا يوافقن على الاختلاط مع الرجل في فريق العمل الواحد، فقد يرجع ذلك إلى طبيعة المصلحة التي تخص أصلا المريضات الوافدات للولادة، وقد يسبب ذلك حرجا بالنسبة لبعضهن نتيجة خصوصية العمل بهذه المصلحة، وقد يكن هؤلاء من ذوات سنوات الخبرة القليلة فلم يعتدن بعد ذلك، وقد يحتمل كذلك تحليلنا رأيا آخر أنه قد تكون بعض هؤلاء المبحوثات قد تعرضن للمشاكل في المهنة مع الطرف الآخر من العمال كنوع من التحرش مثلا أو فرض السلطة والهيمنة في مكان العمل من طرف الرجل مما شكل لديهن رغبة سلبية في العمل مع العاملين الرجال في فريق عمل واحد خلال المناوبة الليلية.

جدول رقم 32: يبين توزيع أفراد العينة حول آراء المبحوثات بالنسبة للمشاكل الحقيقية للعاملات ليلا التي تتطلب حولا مستعجلة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
إعادة النظر في قانون التقاعد المسبق خاصة للعاملات ليلا في القطاع الصحي	22	40%
منع الزيادة الليلية للمرضى من طرف أهاليهم	15	27%
محااربة ظاهرة العنف المتزايد خلال السنوات الأخيرة	09	16%
منع العاملات المتقدمات سنا من العمل الليلي	09	16%
المجموع	55	100%

المصدر: س36 من استمارة الدراسة

من الجدول رقم(32) والخاص بالسؤال المفتوح رقم 36 المتضمن آراء المبحوثات حول المشكلات الحقيقية التي تعاني منها المرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي والتي تتطلب حولا مستعجلة، أجابت بنسبة 40% حول إعادة النظر في قانون التقاعد المسبق خاصة للعاملات ليلا في القطاع الصحي، وأما نسبة 27% رأته من الأفضل منع الزيادة ليلا للمرضى من طرف ذويهم، وتعادلت بنسبة 16% بين إجابات المبحوثات حول محاربة ظاهرة العنف المتزايدة خاصة خلال السنوات الأخيرة وبين منع العاملات المتقدمات سنا من العمل الليلي.

وبذلك نستنتج أن تباين آراء المبحوثات حول المشاكل الحقيقية التي تعاني منها العاملات ليلا يعود في حقيقة الأمر إلى ما يسبب أكثر إزعاج لكل فئة، ونستخلص كذلك أن موضوع التقاعد المسبق وإلغائه في الوظيف العمومي شكل حيزا لا بأس به من اهتمام العاملات خاصة العاملات ليلا، وذلك لأن العمل الليلي أصلا يعتبر من المهام الشاقة حتى بالنسبة للرجل فما بالك للمرأة، وهنا يكون دور نقابات الصحة واضحا في رفع هذه المطالب في إعادة النظر في تصنيف العمل الليلي.

بهذا القطاع ضمن الأعمال الشاقة التي يستوجب فيها النظر لمصلحة العاملات قبل مصلحة المؤسسة، فالعطاء المهني له حدود فإذا كانت السنوات الزائدة التي ستمضيها العاملات في العمل الليلي دون عطاء مهني واضح أصبح الأمر هنا ضار على مستويين، أولا على الصعيد المهني بصفة عامة حيث لا يكون هنا أي إضافة أو تقديم أو تنويع في المحيط المهني وثانيا على الصعيد الشخصي لهؤلاء العاملات حيث سيعود ذلك سلبا على حياتهن الشخصية وكذلك صحتهن الجسدية والنفسية.

كما تشكل موضوع الزيارات الليلية للمرضى من طرف أهاليهم وذويهم حيزا هاما في انشغالات العاملات. وهذا لكونه قد يعتبر عائقا في سبيل السير الحسن للعمل لأنه قد يعيقهن أثناء تأدية مهامهن أو قد يصل في بعض الأحيان إلى الاحتدام معهم. أما موضوع العنف فهو ظاهرة استفحلت بشكل كبير في الآونة الأخيرة خاصة في القطاع الصحي سواء كان عنف جسدي أو لفظي، خاصة وان ظروف العمل الليلي مرتبطة مع كذا أفعال مشينة تمس بالقطاع بصفة عامة وبالعامل بصفة خاصة.

ويعتبر كذلك عامل السن بين هؤلاء العاملات مهما وحسب تحليل الجدول رقم 02 من استمارة الدراسة أن نسبة 22% من المبحوثات مثلت الفئة الأكثر من نسبة 50% وصحيح أن هذه الفئة تعتبر الفئة ذات الخبرة والكفاءة ولكنها في المقابل يقل فيها النشاط والحركة نظرا لتقدمهن في السن.

الجدول رقم 33: يبين توزيع العينة حسب اقتراحات المبحوثات لتحسين ظروف العمل الليلي

الاحتمالات	التكرار	النسبة
فرض عقوبات صارمة على كل من يحاول الاعتداء على العاملات ليلا	17	18%
توفير مراكز الأمن داخل المستشفيات لفرض السيطرة وإعطاء هيبية للمؤسسة	18	20%
زيادة اليد العاملة المهنية لتغطية حاجات جميع الوافدين وبشكل مناسب	16	17%
إلغاء الوساطة والمحسوبية على المرضى لأنها تزيد من المتاعب المهنية	05	5%
التقليل من الدوام الليلي المتواصل	14	15%
إعطاء بعض العطلات نهاية الأسبوع كاملة للعاملات ليلا	13	14%
الاهتمام بالفئة المتقاعدة من عاملات الليل والحرص على حقوقهن حتى بعد تقاعدهن	09	10%
المجموع	92	100%

المصدر: س 37 من استمارة الدراسة

من الجدول 33 والذي يتضمن السؤال المفتوح رقم 37 من استمارة الدراسة تحصلنا على اقتراحات المبحوثات لتحسين ظروف العمل الليلي وكانت كالتالي: نسبة 20% اقترحن توفير الأمن داخل المستشفيات وذلك لفرض السيطرة وإعطاء هيبية للمؤسسة، نسبة 18% اقترحن فرض عقوبة صارمة على كل من يحاول الاعتداء على العاملات ليلا، بنسبة 17% فضلن زيادة اليد العاملة المهنية لتغطية جميع حاجات الوافدين وبشكل مناسب بنسبة 15% اقترحن التقليل من الدوام الليلي المتواصل ونسبة 14% اقترحن إعطاء بعض العاملات نهاية الأسبوع كاملة للعاملات ليلا، واقترحت نسبة 10% من المبحوثات الاهتمام بالفئة المتقاعدة من عاملات الليل والحرص على حقوقهن حتى بعد تقاعدهن، ونسبة 5% اقترحن إلغاء الوساطة والمحسوبية على المرضى لأنها تزيد من المتاعب المهنية.

وفي الحقيقة يمكننا هذا من اعتبار أن اقتراحات هؤلاء العاملات هي بمثابة مطالب في حقيقة الأمر، أو هي عبارة عن رغبات إن صح القول، وتحقيق المؤسسة لمطالب عمالها تعتبر نوعا من الحوافز في حد ذاته لان

الانشغال بمطالب عمالها وتحقيق ولو جزءا نسبيا مهما يقوي الروابط بين المؤسسة وعمالها ويمتتها ويثمن جهود العمال ويفتح قنوات الاتصال بينهم ويجعلها مرنة، كما يشركهم في اتخاذ القرار وبناء سياسة للمؤسسة وبالتالي يعزز تقنهم بها وينمي شعور الانتماء لديهم.

وتعتبر هذه الاقتراحات المبينة في الشواهد الاحصائية للجدول رقم (33) هي اقتراحات لترقية العمل الليلي من وجهة العاملات ليلا حتى يتسنى لهن العمل بارتياح وتقليل من الإشكالات الاجتماعية والمهنية التي تعترضهن وتعيقهن.

سادسا: تحليل النتائج العامة

من خلال ما تم عرضه عبر الجداول السابقة التي تحمل كل منها الشواهد الامبريقية من معلومات إحصائية وتحليلات جزئية لأسئلة ومحاور استمارة الدراسة، وكذلك من خلال ما تم توظيفه من ملاحظتنا ومشاهدتنا طوال فترة الدراسة الميدانية، توصلنا إلى جملة من النتائج التي سيتم عرضها وفقا للمعطيات التي تم كشفها في الواقع بالإضافة إلى الأطر النظرية التي بنيت على أرضها هذه الدراسة من أجل الإجابة على الأسئلة الفرعية والسؤال العام في إشكالية البحث.

1- نتائج السؤال الفرعي الأول:

ماهي المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية في القطاع الصحي؟

من خلال النتائج المتحصل عليها من بيانات المحور الثاني من استمارة الدراسة توصلنا الى:

- أغلب المبحوثات أجابت بأن عملهن الليلي أدى إلى التقصير في واجباتهن أتاه أسرهن (نسبة 67%).
- نصف المبحوثات أجبن بأن عملهن الليلي تسبب في مشكلات مع أفراد الأسرة 45%.
- نسبة 40% من إجابات المبحوثات صرحن بان عملهن الليلي قد أثر على الحالة الصحية لديهن مما أدى إلى التأثير بدوره على الحياة الاجتماعية لهن.
- معظم المبحوثات نسبة 69% أجبن بأن العمل الليلي أثر على نشاطهن خلال النهار.
- أغلب الإجابات نسبة 96% أجبن بأن العمل بالمناوبة يتزامن في كثير من الأحيان مع مناسبات هامة مما يجرمهن من الحضور، ما يخلق لديهن شعورا سلبيا.
- نسبة عالية من إجابات المبحوثات بنسبة 72% أجابت بأن لديهن إشكال في النقل والالتحاق بالعمل خلال المناوبة الليلية.

لذلك يمكن الإجابة على التساؤل الفرعي الأول وهو أنه من أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية في القطاع الصحي تتمثل أساسا في:

يؤدي العمل الليلي إلى بروز عدة مشكلات اجتماعية لدى المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية يتمثل أساسا في: عدم التوافق بين الحياة الأسرية والمهنية، التأثير على الروابط الاجتماعية للعاملات من خلال عزلهن في معظم الأحيان عن المشاركة في الأنشطة الاجتماعية، تأثير البيئة الاجتماعية التي تتواجد فيها المرأة العاملة ليلا بما تحمله من الصراع القائم بين الأفكار المتحررة من جهة والتقاليد والعادات المتوارثة والمقيدة لحريتها وعملها من جهة أخرى.

مناقشة السؤال الفرعي الثاني والمتمثل في:

ولتغطية هذا السؤال والإجابة عليه قمنا بتوزيع مؤشرات هذا المتغير على أسئلة المحور الثالث من استمارة الدراسة وتوصلنا إلى النتائج التالية:

- نسبة 73% من المبحوثات أجابت بان العمل الليلي يتطلب بذل جهد أكبر من العمل بالنهار.
- نسبة عالية قدرت ب: 75% من المبحوثات يجدن صعوبة في مواصلة العمل طول الليل

- نسبة 55% من المبحوثات يلجأن إلى تناول المنبهات خلال المناوبة الليلية
 - نسبة 67% من المبحوثات أجبين بأنه لا توجد تغطية كافية للعمل بسبب نقص التأطير البشري خلال المناوبة الليلية.
 - نسبة 75% من المبحوثات أجبين بأنه لا يوجد تداول في العمل خلال المناوبة الليلية.
 - معظم المبحوثات وبنسبة 82% أجبين بأنهن لا يستفدن من راحة تعويضية كافية.
 - نسبة 49% من المبحوثات لا يحصلن على عطلتهم السنوية حسب الرغبة.
 - نسبة 100% من المبحوثات وتمثل كافة أفراد العينة اجبين بأن العمل الليلي لا يضمن امتيازات مهنية باعتبار أن العاملين بالليل مثلهم مثل العاملون بالنهار.
 - نسبة 49% من المبحوثات امتعضن من العنف الممارس ضدهن من طرف المرضى ومرافقيهم.
 - نسبة 33% من المبحوثات يشتكين من النقص في التأطير والعتاد الطبي مما يعرقل تنفيذ مهامهن.
- وبناء على ذلك يمكن الإجابة على التساؤل الفرعي الثاني وهو أنه من أهم المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية في القطاع الصحي تتمثل أساسا في :

أن العمل الليلي أفرز عدة مشكلات مهنية لدى العاملات تتمثل أساسا في ظهور تأثيرات فيزيولوجية أهمها الشعور بالتعب والأرق وعدم الاكتفاء من الراحة، غياب إستراتيجية وبرامج واضحة ومحفزة في المؤسسة ما أدى انخفاض الروح المعنوية للعاملات, لا تولي المؤسسة اهتمام كبير للجانب الفني والتجهيزي لتسخير المعدات الطبية العلاجية حتى يتسنى للعاملات القيام بمهامهن كما ينبغي.

2- الإجابة السؤال الفرعي الثالث والمتمثل في:

ما هي تطلعات المرأة العاملة لترقية العمل الليلي من وجهة نظر العاملات؟

للوقوف على اهم الاقتراحات والتطلعات تم توزيع 08 اسئلة على المحور الرابع من استمارة الدراسة وتحصلنا على النتائج التالية:

- غالبية المبحوثات وهي 93% اقترحن زيادة توفير الامن ليلا.
- نسبة 72% من المبحوثات اقترحن توفير المواصلات من طرف المؤسسة.
- معظم المبحوثات وبنسبة 96% اقترحن امتيازات مهنية للعاملات ليلا منها: الترقية، زيادة المنحة..... الخ
- نسبة 40% من المبحوثات طالبن بإعادة النظر في قانون التقاعد الخاص بهذه الفئة.

كما تنوعت اقتراحات المبحوثات حول تطلعاتهن لترقية العمل الليلي في عدة مواضيع منها: محاربة ظاهرة العنف في القطاع، التقليل من الدوام الليلي المتواصل، إعطاء بعض العطلات، زيادة اليد العاملة، الاهتمام بفئة العاملات بالمدائمة الليلية اللواتي تقاعدن عن العمل.

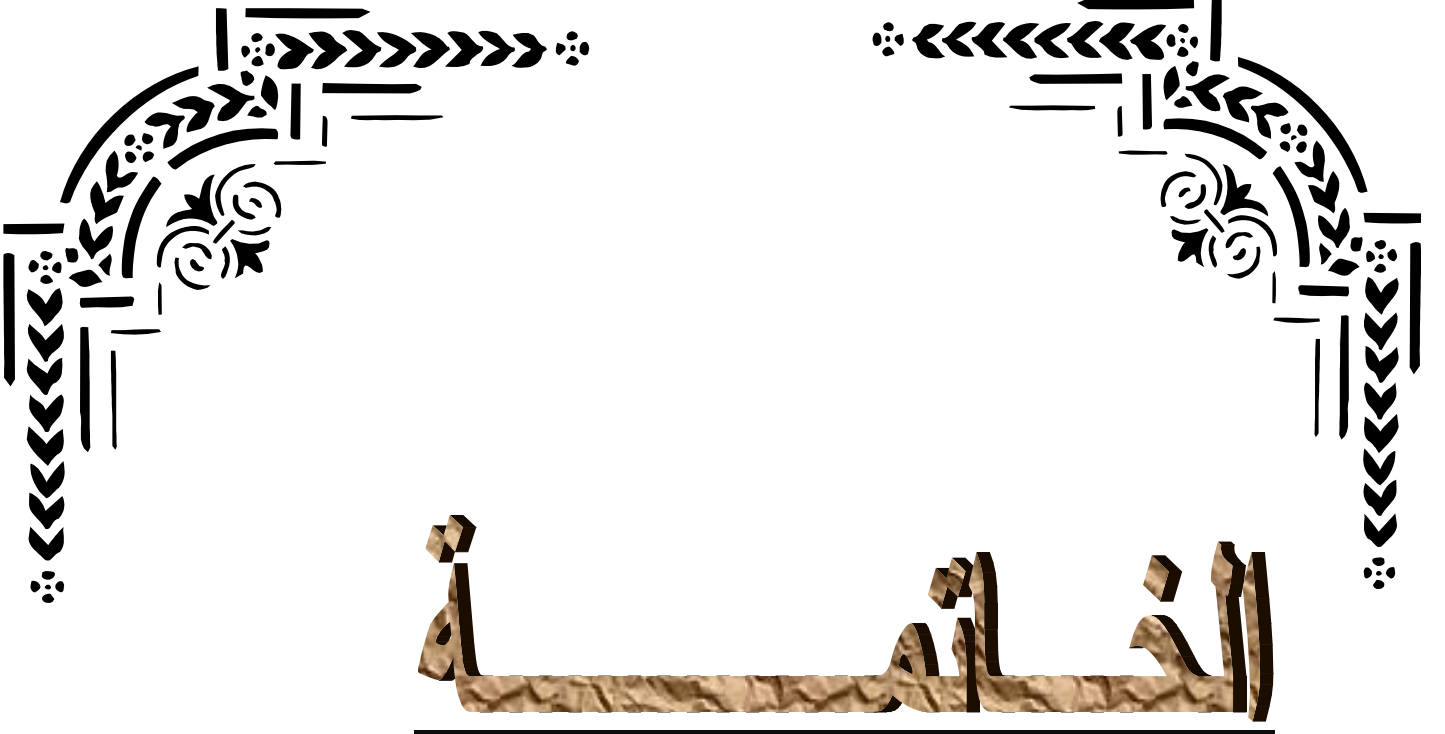
وبجملته الاقتراحات التي اجابت لها المبحوثات نكون قد أجينا على السؤال الفرعي الثالث من اشكالية الدراسة ويمكننا القول بأن التساؤل الفرعي أصبح بمثابة الفرضية الفرعية الثالثة لهذه الدراسة.

ومن تحليلات الاسئلة الفرعية السابقة للاشكالية والنتائج المتحصل عليها يمكننا الوصول الى نتائج عامة للدراسة وهو أن:

المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية بالقطاع الصحي تعاني من عدة مشكلات اجتماعية ومهنية تعترضها أثناء ممارستها لمهامه وقد ترافقها احيانا حتى ما بعد ذلك نظرا لكون أن الحياة الاجتماعية لهؤلاء العاملات تتواصل ما بعد حياتهن المهنية بعد ان تكون قد تأثرت بها.

وتبقى اهم هذه المشكلات الاجتماعية والمهنية في انتظار ايجاد الحلول المستعجلة لها او الانقاص من حدتها و إزالة اللبس والغموض عنها.

انطلاقا من النتائج المتوصل اليها في تحليل السؤال الفرعي الأول والثاني والثالث قد تمكنا من الاجابة عن التساؤل الرئيسي وقد توصلت الدراسة الى أهم المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجهها المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية في القطاع الصحي، وقد عبرنا عن تطلعات لترقية العمل الليلي.



ان التطور و التقدم التكنولوجي في ميدان العمل وسعي المنظمات و المؤسسات الخدمائية والانتاجية الى مواكبة هذا التطور من اجل تحقيق كفاية انتاجية عالية وتقديم خدمات اجتماعية متواصلة وراقية لخدمة المجتمع وضمان راحة المواطن طوال اليوم مما اوجب على هذه المؤسسات عدم انقطاع نشاطها خلال الاربعة و العشرين ساعة وهذا ما الزم عليها تبني نظام العمل المناوباتي نظام المناوبة الليلية خاصة وقطاع الصحة ومع ان العمل الليلي من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والامنية ضروري الا انه له انعكاسات اجتماعية ومهنية على العامل وخاصة المرأة العاملة بهذا النظام نظرة البنية الفيزيكية وتعدد ادوارها بين الحياة الاجتماعية و المهنية .

و على ضوء ما تقدم توصلت الدراسة الى أن المرأة العاملة بنظام المناوبة الليلية في القطاع الصحي تعاني من عدة مشكلات إجتماعية ومهنية وقد تم استخلاصها وعرضها حسب ما توفر لدينا من معلومات ونتائج إمبريقية، وهذا للإطلاع عليها ومن ثم الإهتمام بها والعمل على تجاوزها.

وفي ذلك يمكن وضع بعض الاقتراحات وهي كالتالي:

- الاهتمام اكثر بالجانب المادي والمعنوي للعاملات.
- التحسيس بأهمية العمل الليلي لرفع معنويات العاملات.
- إنشاء مرافق لها ترفيهية و خدمتية في المؤسسة تعمل ليلا حتى يتسنى للمناوبات ليلا قضاء حاجتهن مثل (كشك ليلي) خاصة وان معظم العاملات بالليل يلجأن إلى تناول المنبهات كالقهوة مما يضطرهن جلبها من المنزل.
- توفير خدمة النقل للعمال.

- رفع مقترح إضافة العمل الليلي بهذه المؤسسات الى عامة الأعمال الشاقة والمتعبة لاستفادة العاملات ليلا من التقاعد المسبق.
- المبادعة بين أيام المناوبة الليلية بالنسبة للعاملات.
- تخصيص مرافقة اجتماعية ونفسية لهؤلاء العاملات نظرا لما يتركه عملهن الليلي من اثر علي حياتهن الاجتماعية والمهنية.