الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أحمد دراية – أدرار
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية

تأثير العمل على الحوار الأسري

دراسة ميدانية بمنطقة أدرار

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع

تخصص التنظيم والعمل

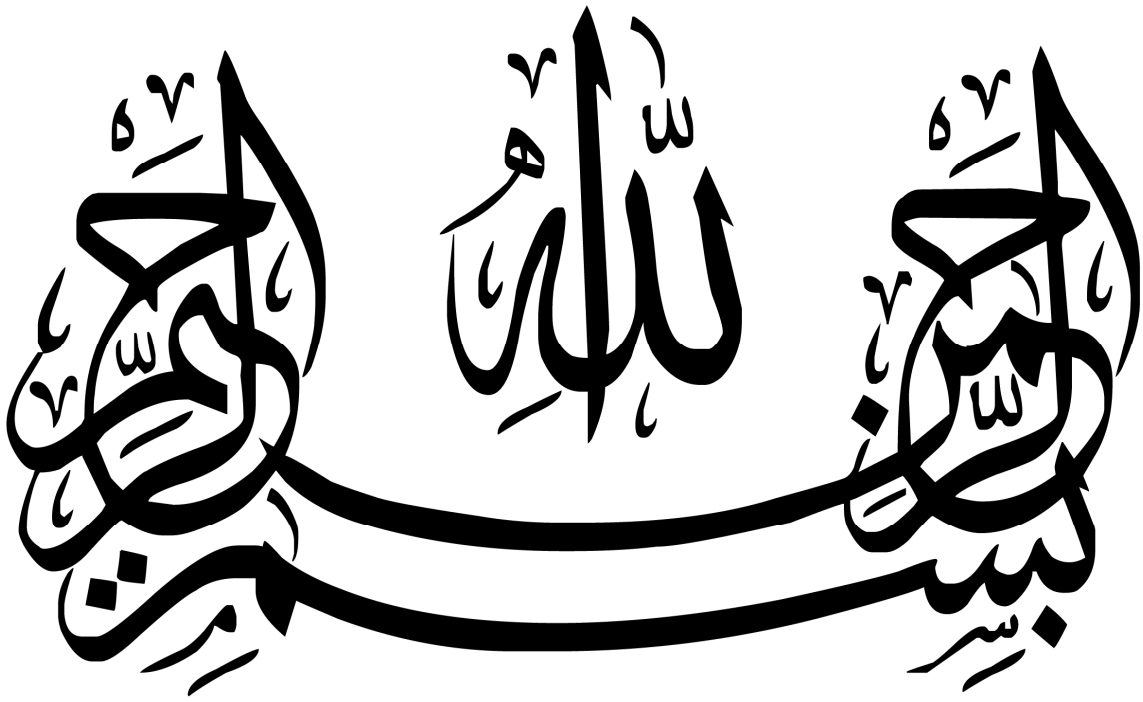
إعداد الطالب:
تواتي عبد الفتاح

إشراف الأستاذ الدكتور:
بوكميش لعلى

لجنة المناقشة

أ.د. شوشان الطاهر	أستاذ التعليم العالي	رئيسا	جامعة أدرار
أ.د. بوكميش لعلى	أستاذ التعليم العالي	مشرفا مقررا	جامعة أدرار
د. نعيجة رضا	أستاذ محاضر- أ	عضوا	جامعة أدرار
أ.د. عوفي مصطفى	أستاذ التعليم العالي	عضوا	جامعة باتنة
أ.د.رمضان محمد	أستاذ التعليم العالي	عضوا	المركز ج عين تموشنت
أ.د.. مولاي الحاج مراد	أستاذ التعليم العالي	عضوا	جامعة وهران 2

السنة الجامعية:2019/2018


بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

إلى من علموني معنى الحياة، وتعبوا من أجلي لكي
أكون هكذا، أمي حفظها الله، أبي رحمه الله.
إلى من تقاسمني حلو الحياة ومرها زوجتي.
إلى فلذات كبدي ريماس، رؤى ياسمين وأسيل.
إلى جميع أخوتي وأخواتي كل باسمه وأبنائهم.
إلى كل من علمني حرفا.
إلى كل من جمعتني بهم أقدار الحياة.

إليهم جميعا أهدي ثمرة جهدي المتواضع

شكر وتقدير

بداية أشكر الله سبحانه وتعالى وأحمده الذي وهبني القدرة والتوفيق لإنجاز هذا الجهد العلمي المتواضع.

كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور لعلى بوكميش الذي أشرف على هذه الأطروحة وعلى ملاحظاته القيمة ومتابعته خطوات إنجازها وإخراجها على ما هي عليه.

كما لا يفوتني في هذا المقام أن أتقدم بالشكر الجزيل للدكتور رضا نعيجة، الأستاذ الدكتور محمد دباغ و الأستاذ محمد مولودي على دعمهم وتشجيعهم لي، والشكر موصول لكل أساتذتي الكرام.

ولا يفوتني في النهاية أن أشكر زوجتي على عونها وصبرها علي وعائلتها الكريمة خاصة الأخت زهرة لتشجيعها ودعواتها الدائمين.

أشكر إخوتي، أخواتي وأبناء أختي على عونهم لي خاصة الأخت رشيدة، وأشكر أيضا كل من ساهم من قريب ومن بعيد في إنجاز هذه الأطروحة.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
إهداء	أ
شكر وعرفان	ب
فهرس المحتويات	ج
فهرس الجداول	ز
فهرس الأشكال	ي
مقدمة	م
الإطار النظري للدراسة **الفصل الأول: تحديد موضوع الدراسة**	
أولا- إشكالية الدراسة	3
ثانيا- تساؤلات الدراسة	6
ثالثا- فرضيات الدراسة	6
رابعا- أهمية الدراسة	7
خامسا- أهداف الدراسة	7
سادسا- أسباب اختيار الموضوع	8
سابعا-صعوبات الدراسة	8
ثامنا- التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة	9
تاسعا- الدراسات السابقة	11

الفصل الثاني: ماهية العمل	
أولا- مفهوم العمل	20
ثانيا- المصطلحات المتعلقة بالعمل	25
ثالثا- مفهوم العمل في الحضارات القديمة	27
رابعا- مفهوم العمل في الديانات السماوية	29
خامسا- مفهوم العمل لدى العلماء	32
سادسا - دوافع العمل	35
سابعا- خصائص العمل	48
ثامنا- الأنماط المختلفة للعمل	49
تاسعا- تقسيم العمل و التخصص	52
عاشرا- قيم العمل	55
الفصل الثالث: ماهية الأسرة	
أولا- تعريف الأسرة	63
ثانيا- خصائص الأسرة	68
ثالثا- تصنيفات الأسرة	70
رابعا- وظائف الأسرة	74
خامسا- مقومات الأسرة والقواعد التي تحكمها	76
سادسا- مظاهر التغير في الأسرة الجزائرية	79
سابعا- العلاقات الأسرية	85

الفصل الرابع: الحوار الأسري	
أولا- تعريف الحوار	96
ثانيا- المفاهيم المتعلقة بالحوار	100
ثالثا- تعريف الحوار الأسري	108
رابعا- مقومات الحوار الأسري	110
خامسا- أهمية الحوار الأسري	117
سادسا- شروط نجاح الحوار الأسري	117
الإطار الميداني للدراسة **الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة**	
أولا- مجالات الدراسة	122
ثانيا- مجتمع و عينة الدراسة	129
ثالثا- منهجية الدراسة	131
رابعا- أساليب معالجة البيانات	137
خامسا- إجراءات جمع البيانات	137
الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات	
أولا- تفريغ وتحليل البيانات	139
ثانيا- عرض ومناقشة نتائج الدراسة	214
ثالثا- توصيات الدراسة	225
خاتمة	227

قائمة مراجع	230
الملاحق	247
ملخص الدراسة	256

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع عينة الدراسة	130
02	توزيع العينة حسب البلديات	131
03	سن أفراد عينة الدراسة	139
04	المستوى التعليمي حسب جنس أرباب أسر مفردات العينة	142
05	قرب وبعد المبحوثين من مكان العمل	144
06	طرق التنقل إلى مقر العمل	145
07	خبرة المبحوثين	147
08	مدى مناقشة قضايا العمل داخل الأسرة	148
09	القضايا المناقشة عن العمل	149
10	مدى تأثير مشاكل العمل على الحوار داخل الأسرة وطبيعة هذا التأثر	151
11	مدى مناقشة مسألة الأجر مع الأسرة	153
12	الأمور المناقشة في مسألة الأجر مع الأسرة	154
13	الوضعية المهنية لأرباب أسر مفردات العينة الذكور وزوجاتهم	156
14	الوضعية المهنية لأرباب أسر مفردات العينة الإناث وأزواجهم	159
15	مدى إكمال المبحوث لعمله في المنزل	160
16	مدى مناقشة مشاكل العمل في المنزل	161
17	مناقشة قضايا العمل في الإجازة	162
18	المعرفة السابقة للزوجين قبل الزواج وعلاقة القرابة بين الزوجين	163
19	السن عند الزواج لدى أفراد الأسرة المبحوثة الذكور وأزواجهم	165
20	السن عند الزواج لدى أفراد الأسرة المبحوثة الإناث وأزواجهن	167

21	الأوقات التي يقضيها أفراد العينة مع الأسرة	168
22	موقف الزوج من مساعدة الزوجة في أعمال المنزل	170
23	أوقات مساعدة الزوج لزوجته في الأعمال المنزلية	171
24	مبررات عدم مساعدة الزوج لزوجته في الأعمال المنزلية	173
25	تدابير ميزانية الأسرة	174
26	مدى استشارة الزوجة لزوجته في الأمور المتعلقة بشؤون أفراد الأسرة ومستقبلهم	176
27	مدى استشارة الزوج لزوجته في الأمور المتعلقة بالعمل	177
28	عمل الزوجين في نفس المؤسسة	178
29	طبيعة علاقة الزوجين في العمل	179
30	مدى مناقشة الزوجين للأمور المنزلية في العمل	180
31	للأمور المنزلية المناقشة في العمل بين الزوجين	181
32	طبيعة قضايا العمل المناقشة بين الزوجين في المنزل	183
33	القضايا المناقشة الخاصة بالعمل في البيت	184
34	النقاش حول الترقية في الدرجة	185
35	النقاش حول الترقية في الرتبة	187
36	مدى إنهاء بقية العمل في المنزل	188
37	وجود صعوبات أو مضايقات على الزوجين وهما يعملان في نفس مكان العمل	189
38	تركيبة الأسرة	190
39	نوع المسكن لأفراد العينة	192
40	أصل ملكية المنزل للعينة المبحوثة	194
41	مقر سكن المبحوثين	195

42	عدد الغرف الموجودة في البيت	196
43	عدد الأبناء لدى أسرة أفراد العينة	198
44	مدى مناقشة المبحوثين قضايا العمل داخل الأسرة حسب منطقة سكنهم	199
45	إقامة أفراد آخرين مع الأسرة حسب منطقة سكن المبحوثين	201
46	الأفراد المقيمين مع الأسرة	202
47	حديث بين الزوجين عن العمل في وجود من يسكنون معهم حسب منطقة سكن المبحوثين	203
48	القضايا المناقشة بين الزوجين عن العمل في وجود من يسكنون معهم	205
49	تسوق الزوج مع الزوجة حسب المنطقة السكنية للمبحوثين	207
50	الأماكن المقصودة للتسوق من طرف الزوجين	209
51	مناقشة الزوجين لقضايا العمل وقت التسوق حسب المنطقة السكنية	210
52	وقت مناقشة الزوجين لقضايا العمل وقت التسوق	211
53	نسب وجود الحرج عند مناقشة الزوجين لقضايا العمل وقت التسوق حسب منطقة السكن	212

فهرس الأشكال

الرقم	العنـوان	الصفحة
01	سن أفراد عينة الدراسة	140
02	المستوى التعليمي حسب جنس أرباب أسر مفردات العينة	143
03	قرب وبعد المبحوثين من مكان العمل	144
04	طرق التنقل إلى مقر العمل	146
05	خبرة المبحوثين	147
06	مدى مناقشة قضايا العمل داخل الأسرة	148
07	القضايا المناقشة عن العمل	150
08	مدى تأثير مشاكل العمل على الحوار داخل الأسرة وطبيعة هذا التأثر	151
09	طبيعة تأثير مشاكل العمل على الحوار داخل الأسرة	152
10	مدى مناقشة مسألة الأجر مع الأسرة	153
11	الأمور المناقشة في مسألة الأجر مع الأسرة	155
12	الوضعية المهنية لأرباب أسر مفردات العينة الذكور وزوجاتهم	157
13	الوضعية المهنية لأرباب أسر مفردات العينة الإناث وأزواجهم	159
14	مدى إكمال المبحوث لعمله في المنزل	161
15	مدى مناقشة مشاكل العمل في المنزل	162
16	مناقشة قضايا العمل في الإجازة	163
17	المعرفة السابقة للزوجين قبل الزواج	164
18	علاقة القرابة بين الزوجين	164

19	السن عند الزواج لدى أفراد الأسرة المبحوثة الذكور وأزواجهم	166
20	السن عند الزواج لدى أفراد الأسرة المبحوثة الإناث وأزواجهن	167
21	الأوقات التي يقضيها أفراد العينة مع الأسرة	169
22	موقف الزوج من مساعدة الزوجة في أعمال المنزل	170
23	أوقات مساعدة الزوج لزوجته في الأعمال المنزلية	172
24	مبررات عدم مساعدة الزوج لزوجته في الأعمال المنزلية	173
25	تدابير ميزانية الأسرة	174
26	مدى استشارة الزوجة لزوجته في الأمور المتعلقة بشؤون أفراد الأسرة ومستقبلهم	176
27	مدى استشارة الزوج لزوجته في الأمور المتعلقة بالعمل	177
28	عمل الزوجين في نفس المؤسسة	178
29	طبيعة علاقة الزوجين في العمل	179
30	مدى مناقشة الزوجين للأمور المنزلية في العمل	180
31	للأمور المنزلية المناقشة في العمل بين الزوجين	182
32	طبيعة قضايا العمل المناقشة بين الزوجين في المنزل	183
33	القضايا المناقشة الخاصة بالعمل في البيت	184
34	النقاش حول الترقية في الدرجة	185
35	النقاش حول الترقية في الرتبة	187
36	مدى إنهاء بقية العمل في المنزل	188
37	وجود صعوبات أو مضايقات على الزوجين وهما يعملان في نفس مكان العمل	189
38	تركيبة الأسرة	191

39	نوع المسكن لأفراد العينة	193
40	أصل ملكية المنزل للعينة المبحوثة	194
41	مقر سكن المبحوثين	195
42	عدد الغرف الموجودة في البيت	197
43	عدد الأبناء لدى أسرة أفراد العينة	198
44	مدى مناقشة المبحوثين قضايا العمل داخل الأسرة حسب منطقة سكنهم	200
45	إقامة أفراد آخرين مع الأسرة حسب منطقة سكن المبحوثين	201
46	الأفراد المقيمين مع الأسرة	203
47	حديث بين الزوجين عن العمل في وجود من يسكنون معهم حسب منطقة سكن المبحوثين	204
48	القضايا المناقشة بين الزوجين عن العمل في وجود من يسكنون معهم	205
49	تسوق الزوج مع الزوجة حسب المنطقة السكنية للمبحوثين	207
50	الأماكن المقصودة للتسوق من طرف الزوجين	209
51	مناقشة الزوجين لقضايا العمل وقت التسوق حسب المنطقة السكنية	210
52	وقت مناقشة الزوجين لقضايا العمل وقت التسوق	212
53	نسب وجود الحرج عند مناقشة الزوجين لقضايا العمل وقت التسوق حسب منطقة السكن	213

مقـــدمة

الحوار ظاهرة وعملية من العمليات الاجتماعية الأساسية في المجتمعات الإنسانية؛ إذ يعد من أهم أسس الحياة وضرورة من ضروراتها، فهو وسيلة الإنسان للتعبير عن حاجاته، ورغباته، وميوله، وأحاسيسه، ومواقفه، ومشكلاته، وطريقه التعامل في تصريف شؤون حياته المختلفة، كما أن الحوار- أيضا – يعتبر وسيلة الإنسان إلى تنمية أفكاره وتجاربه، وتهيئتها للعطاء والإبداع، والمشاركة في تحقيق حياة متحضرة، فمن خلال الحوار يتم التواصل، والتفاعل، والتفاهم مع الآخرين وتكوين علاقات معهم[1]، ويتوقف نجاحه على مدى التزام أطرافه بالفنيات والمهارات والآداب في عبيرهم عن أفكارهم وآرائهم التي تمثل مدى شيوع ثقافة الحوار ومهاراته لديهم.[2]

ولولا الحوار بشتى صوره المباشرة، وغير المباشرة لما تقدمت الحضارة الإنسانية؛ ولذلك فإنه ليس من المستبعد القول بأن الانغلاق لأي حضارة أو مجتمعتم ً ا سوف يؤدي إلى فنائها، ولما كان الاختلاف بين البشر حقيقة فطرية لازمة، وواقع مؤكد، وقضاء إلهي أزلي مرتبط بالابتلاء والتكليف الذي تقوم عليه خلافة الإنسان في الأرض، أصبح الحوار حاجة ماسة وضرورة ملحة لمواجهة المشكلات القائمة أكثر من أي وقت مضى؛ لأنه يعد الطريقة المثلى لامتلاك الرؤية السليمة لمعالجة كم هائل من المشكلات والقضايا التي تواجه الإنسان المعاصر[3].

---

[1]- إبراهيم عبد الله العبيد، **تعزيز ثقافة الحوار ومهاراته لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية**، رسالة دكتوراه منشورة: الناشر مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، 2009، ص 15.

[2]- نفس المرجع، ص17.

[3]- جواهر بنت ذيب القحطاني، **دور الأسرة السعودية في تنمية الحوار لدى الأبناء من منظور تربوي إسلامي**، ط2، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 2011 ص 22.

هذا إضافة إلى كونه منهج نبوي نال منه سيدنا محمد – صلى الله عليه وسلم – عناية فائقة في تعليم أصحابه أمور دينهم وفي دعوة الآخرين للإسلام، وفي تعاملاته الحياتية، فسيرته – صلى الله عليه وسلم – كانت زاخرة بالمواقف الحكيمة التي حاور فيها المشركين والمنافقين، الرجال والنساء، العامة والخاصة، إضافة إلى الشباب، وحتى الأطفال كان لهم نصيب من حواراته –صلى الله عليه وسلم– وهذا تأصيل نبوي مطهر لخيرية الحوار منهجا وسلوكا.

ونظرا لأهمية الحوار فقد جعلت الأمم المتحدة في عام 2011 م عاما للحوار بين الحضارات في تاريخ البشرية وإشاعة الاحترام بينهم، وتم إنشاء دوريات متخصصة في الحوار، وأنشأت بعض الدول مؤسسات للحوار لرعاية الحوار الوطني أو الإقليمي أو العالمي.

إن الحوار ليس أسلوبا نستخدمه في الأسرة من أجل تربية الأبناء أو نستخدمه في المدرسة من أجل تعليمهم وتفتيح أذهانهم، إن مجاله ووظيفته ليسا محصورين في ذلك، إن الحوار في حقيقة الأمر هو أسلوب ومنهج حياة يجب أن يسود داخل الأسرة وفي المدرسة وفي المسجد وفي المؤسسة والشركة والنادي، وبين كل الفئات والشرائح والاجتماعية، وهو ضروري ليس للجهال أو الضعفاء أو الصغار فحسب، بل أنه حيوي للجميع، وكل يستفيد منه، وإن غياب الحوار عن حياتنا سيؤذي الجميع من استثناء، لأن البديل عنه سيء دائما، وهو القهر، والكبت، والأنانية، واتباع الهوى، وتصلب الذهن، ومحدودية الرؤية والخبرة، وإعجاب كل ذي رأي برأيه[1].

[1]– عبد الكريم بكار، **التربية بالحوار**، ط1، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 2010، ص17.

وفي ظل متغيرات الحياة المختلفة تبقى وسيلة الحوار الأسري الطريق الهادف الذي يؤمن بالاختلاف في الآراء بوصفه سنة كونية من سنن الله تعالى، ولا يدع للخلاف الذي يؤجج أفراد الأسرة بعضهم على بعضمجالاً للفرقة بينهم لتبقى الأسرة داخل سياج جميل ينعم فيه كل فرد من أفرادها بحرية الحديث وحسن الاستماع وبأدب وسمو في الحوار الذي يبني ولا يهدم.

و لأن موضوع تأثير العمل عن الحوار في الأسرة أو بالأحرى حيز الحوار عن العمل في الأسرة يعتبر من الموضوعات المهمة في مجتمعنا فقد قمنا بمحاولة فهم واقع هذه الظاهرة في الأسرة الجزائرية و من أجل تحقيق ذلك قسمنا خطة بحثنا إلى جزئين الأول به الإطار النظري والثاني به الإطار الميداني، أما بالنسبة للجزء الأول فهو يحتوي على أربعة فصول، يضم الفصل الأول موضوع الدراسة، من تحديد لمشكلة البحث و أسباب اختيار الموضوع وغيرها وأما في الفصل الثاني فقد خصصناه للحديث عن العمل، وقد تناولنا في الفصل الثالث كل ما يلزم التعريف بالأسرة، تصنيفاتها، خصائصها وغيرها، أما الفصل الرابع فقد تحدثنا فيه عن الحوار الأسري، بالنسبة الجزء الثاني الإطار الميداني فقد ضم فصلين وهما الفصل الخامس والفصل السادس، أما الفصل الخامس فقد تطرقنا فيه إلى مجالات الدراسة، المنهجية المتبعة والعينة التي طبقنا عليها الدراسة، أما بالنسبة للفصل السادس فقد خصصناه لعرض وتحليل البيانات وعرض نتائج المتوصل إليها للدراسة والتوصيات المقترحة.

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول: تحديد موضوع الدراسة

أولا- إشكالية الدراسة

ثانيا- تساؤلات الدراسة

ثالثا- فرضيات الدراسة

رابعا- أهمية الدراسة

خامسا- أهداف الدراسة

سادسا- أسباب اختيار الموضوع

سابعا- صعوبات الدراسة

ثامنا- مفاهيـــم الدراسة

تاسعا- الدراسات السابقة

سوف نحاول في هذا الفصل صياغة المعالم الأساسية من خلال تحديد موضوع هذه الدراسة وذلك من خلال وضع إشكالية الدراسة وطرح التساؤلات، ووضع الفرضيات التي من خلالها يتم على ضوئها البحث وتحديد أهمية هذه الدراسة والأهداف التي يسعى الباحث إلى تحقيقها، إضافة إلى تحديد أسباب اختيار الموضوع، ثم إبراز مفاهيم الدراسة، وأخيرا التطرق إلى الدراسات السابقة.

أولا: الإشكالية

كانت الأسرة ومازالت تعد ميدان بحث واهتمام الكثير من المتخصصين في مختلف مجالات العلوم الإنسانية نظرا لأهميتها، لذلك عكفوا على دراستها كل حسب اختصاصه، وإن كانت قد تميزت تحليلات علماء الاجتماعالتر كيز على دراسة المشكلات الأسرية عامة، محاولين أن يوجهوا إمكاناتهم النظرية والإمبريقية لدراسة الواقع الفعلي للأسرة الذي يظهر فيه العديد من المشكلات.

إن الأسرة تحتل مكانة اجتماعية وتربوية باعتبارها جماعة أولية تشكل منطلقا للحياة الاجتماعية وتعد فضاءً يتلقى فيه أفرادها مبادئ وأصول العلاقات الإنسانية والتنشئة الاجتماعية، ليكتسب هؤلاء أدوارهم الأولية.

إن الأسرة تساهم في نشأة المراكز الاجتماعية كالجنس، الاسم، الدين، وغيرها، وهذا ما أكده العالم الاجتماعي" بوجاردوس"" Bogardus " الذي يقول : "تنشأ الأسرة استجابة لحاجة ضرورية دون أن تفرض على أحد، فالطبيعة قبل ظهور الإنسان هي التي أنشأت الأسرة، ولقد استمرت الأسرة بصورة أو بأخرى دون

انقطاع، وطوال التاريخ منذ نشأتها حتى الآن، فهي كخلق عجيب تستحق أن تصلح موضوعا للدراسة"[1] .

و يعتبر أسلوب الحوار داخل المحيط الأسري أمر في غاية الأهمية باعتبار الأسرة نقطة الانطلاق الأولى التي تعزز ثقة الفرد في التواصل مع الآخرين ..بل النواة الأساسية التي يتشكل فيها تعامل الفرد مع الغير، كما تعد البيئة الأولى للاتصال و التفاعل مع الأفراد، وبناء عليه تكون الحياة الأسرية مرهونة بطبيعة الاتصال القائم فيها؛ ومما لا شك فيه أنه لا يمكن قيام الحياة الاجتماعية دون قيام عمليات اتصال، وقد أظهرت الدراسات في هذا الشأن أن الاتصال يبدأ من الحياة الجنينية ويتطور مع تطور الروابط الاجتماعية، نظرا لأهمية العملية الاتصالية في المجتمع ودورها في ضمان حركته الدائمة، هذا ما جعل الاتصال يرقى من مجرد ملحق بالعلوم الاجتماعية إلى علم قائم بذاته ، فالعلاقات الاتصالية هي أساس تطور المجتمعات الإنسانية وتحويل العالم إلى قرية صغيرة أو إلى مجتمع معلومات، من خلال اختصار الوقت و المسافة.

وإذا افتقد الفرد هذا الحوار مع اقرب الناس إليه فإنه من الصعب أن يجده لدى الآخرين، وأحيانا تتشكل المفاهيم الايجابية ووجهات النظر والآراء السديدة من خلال تبادل الآراء واحترام وجهات النظر داخل الأسرة الواحدة، وسيادة مبدأ الإقناع بالحجة والمنطق، وغياب وسائل القهر والإذلال وفرض الآراء بالقوة.

يعد الحوار ذو أهميه كبيرة، فهو من وسائل الاتصال الفعالة، حيث يتعاون المتحاورون على معرفة الحقيقة والتوصل إليها، ليكشف كل طرف منهم ما خفي على

---

[1]- عبد الله عبد الرحمن، **علم الاجتماع: النشأة والتطور**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية- مصر، 1999، ص253، 254.

صاحبه منها، والسير بطريق الاستدلال الصحيح للوصول إلى الحق، والحوار مطلب إنساني، تتمثل أهميته باستخدام أساليب الحوار البناء لإشباع حاجة الإنسان للاندماج في الجماعة، والتواصل مع الآخرين، فالحوار يحقق التوازن بين حاجة الإنسان للاستقلالية، وحاجته للمشاركة والتفاعل مع الآخرين كما يعكس الحوار الواقع الحضاري والثقافي للأمم والشعوب، حيث تعلو مرتبته وقيمتهوفقاً للقيمة الإنسانية لهذه الحضارة وتلك.

ويعد الحوار الأسري إحدى وسائل ممارسة الحوار الفعال داخل الأسرة، و الذي يعالج من خلاله العديد من القضايا كميزانية الأسرة، تعليم الأبناء، المسائل العائلية..و قضايا العمل.

ولما كان العمل هو الضمانة الوحيدة لاستمرار الحياة البشرية على الأرض، لكونه يمثل رد الفعل الطبيعي لتلبية حياة الإنسان، قامت الرابطة الشرطية بينه وبين الاستمرار في الوجود، الأمر الذي جعل منه حجر الأساس في حياة الإنسان على مر التاريخ.

ويمكن اعتبار العمل بمختلف أصنافه – سواء تلك التي تنجز مقابل أجر أو بدون أجر – مجموعة مهام يتطلب تنفيذها بذل جهد فكري، نفسي و عضلي، بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية جملة من الاحتياجات البشرية، بهذا المعنى يتجاوز مفهوم العمل المعنى الضيق للمهنة أو الوظيفة التي تقترن بأجر يدفع مقابل العمل والجهد المبذول، لينسحب على بعض صنوف النشاط البشري غير المأجور، والمتمثل في الأعمال التي يقوم بها أرباب أو ربات المنازل دون أجر، مثل الأعمال المنزلية، والعمل الحرفي اليدوي وغير ذلك، وتمثل تلك الأنشطة محاور مهمة في حياة الأسرة واقتصادها.

وإذا كانت مناقشة قضايا العمل من الأمور الواردة أثناء الحوار بين أفراد الأسرة، فإن الإشكال الذي يطرح هو حول مدى تأثر الحوار المرتبط بشؤون العمل بخصائص الزوجين إن كان الزوج فقط يعمل، أو كانت الزوجة فقط تعمل، أو كان يعملان معا، أو إن كانا يعملان معا في نفس المؤسسة، من خلال ما سبق فإن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في بحث تأثير العمل على الحوار الأسري، وذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي الذي مفاده:

- ما مدى تأثير العمل على الحوار الأسري؟

- أو بشكل أدق ما هو الحيز الذي يشغله موضوع العمل ضمن الحوار الأسري؟

ثانيا :تساؤلات الدراسة.

من خلال التساؤل الرئيسي السابق يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

1- هل يتأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري بكون أحد الزوجين أو كلاهما يعمل؟

2- هل يتأثر هذا الحيز كون الزوجين يعملان في نفس المؤسسة؟

3- هل يتأثر هذا الحيز بمكان تواجد الأسرة؟

ثالثا :فرضيات الدراسة.

1- يتأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري كون أحد الزوجين أو كلاهما يعمل.

2-يتأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري كون الزوجين يعملان في نفس المؤسسة.

3- يتأثر الحيز الذي تشغله القضايا المتعلقة بالعمل ضمن الحوار الأسري بمكان تواجد الأسرة.

رابعا:أهمية الدراسة.

تنبع أهمية الدراسة بداية من أهمية الموضوع الذي تتناوله والسياق الذي تطبق فيه ولعل الأهمية تظهر من خلال أن هذه الدراسة تدخل في إطار تدعيم الدراسات العملية المهتمة بعملية الحوار داخل الأسرة لكونها أهم وحدة في المجتمع ومحاولة التأكيد على أهمية الاتصال أو الحوار عن العمل بالنسبة لأفراد الأسرة الواحدة و تأثير مكان وجود الأسرة على هذا الحوار.

خامسا :أهداف الدراسة.

1- الوقوف على أثر عمل الزوجين أو أرباب الأسر على العلاقات الاجتماعية والاتصالية للأسرة الجزائرية..

2- تهدف الدراسة للكشف عن مدى تأثير العمل على الحوار الأسري.

3- محاولة الكشف عن وجود الحوار المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري.

4- الكشف عن مدى تأثير عمل الزوج أو الزوجة أو كلا هما معا على النقاش المتعلق بقضايا العمل في حوارهم الأسري.

6- جاءت هذه الدراسة لتبيين حقيقة الحوار عن قضايا العمل في الأسرة الريفية والحضرية.

5- إبراز معوقات الحوار الأسري داخل الأسرة التي يعمل فيها الزوج أو الزوجة أو كلاهما معا.

سادسا:أسباب اختيار الموضوع.

إنه لا بد على الباحث التأكد أولا ثم التأكيد على الدواعي الحقيقية التي استدعت منه البحث أو دراسة موضوع ما، وتتجلى هذه الأسباب فيما يلي :

أ –الأسباب الذاتية:

1-تعلق الباحث بموضوع الاتصال عامة والحوار الأسري خاصة، والعمل على التعمق في البحث فيه ودراسته لما له من أهمية في حياة الفرد والأسرة والمجتمع .

2-الاهتمام بالأسرة كمؤسسة اجتماعية لما لها من أثر في حياة الفرد وفي تقويم سلوكه، إضافة للوقوف على حدوث عملية الحوار فيها.

3- محاولة اقتراح حلول مناسبة لمشاكل الحوار الأسري للأزواج العاملين حتى يتمكنوا من دورهم الأساسي وهو الأسري والمساهمة بجدية و إيجابية لصالح مجتمعهما.

ب –الأسباب الموضوعية:

قلة الأبحاث العلمية الأكاديمية التي تهتم بمجال الحوار والاتصال داخل الأسرة رغم وجوب وجود مثل هذه الدراسات لأن حركية المجتمع واختلافه وتنوعه أمر لابد من اتخاذه بعين الاعتبار .

سابعا: صعوبات الدراسة.

يواجه الباحث خلال قيامه بالبحث العلمي عددا كبيرا من المشكلات والصعوبات والتي تعيق مهمته في إنجاز البحث العلمي، ويجب أن يكون الباحث قادرا على تجاوز هذه الصعوبات لإنجاز بحثه على أكمل وجه، ففي بحثنا هذا تمثلت أهم الصعوبات التي تلقيناها هي عدم الحصول على إحصائيات تخص عدد ونسب الأسر التي هي محل

دراستنا أي الأسر التي يعمل فيها الزوجين معا و الأسر التي يعمل فيها أحدهما فقط، لكن هذا لم يكن عائقا في إتمام دراستنا.

ثامنا: التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة.

لا بد للباحث الاجتماعي أن يتبع السياقات التي تتحرك فيها المفاهيم الأساسية أو المركزية، أو ما نسميها بوحدات التحليل والمؤطرة لموضوع الدراسة، ومنها ما يلي:

1- الأسرة:

التعريف النظري:

يعرف "بيرجس ولوك" "(Beargess & Lock)" الأسرة بأنها مجموعة من أشخاص يتحدون بروابط الزواج أو الدم أو التبني، فيكونون مسكنا مستقلا، ويتفاعلون في تواصل مع بعضهم البعض بأدوارهم الاجتماعية المختصة كزوج وزوجة، وأم وأب، وابن وابنة، وأخ وأخت، الأمر الذي ينشئ لهم ثقافة مشتركة[1]، ويشير مفهوم الأسرة كذلك إلى جماعة اجتماعية لا يمكن تجزئتها، وتقسيمها إلى جماعات أخرى، وتستند الأسرة في وجودها على عدد من العناصر الأساسية كالعنصر البيولوجي والنفسي والثقافي[2].

التعريف الإجرائي:

المقصود بالأسرة في هذا البحث هي وحدة من وحدات المجتمع أو هي خلية من خلاياه تضم عدة أفراد تتكون من أب و أم و أبناء من جهة، أو يمكن أن تتكون من مجموعة الأفراد، من جهة أخرى الذين يرتبطون معاً برباط الزواج أو القرابة، ويكون فيها

---

[1]- كمال دسوقي، **الاجتماع ودراسة المجتمع**، ط1، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة-مصر، 1977، ص44.

[2]- محمد الجوهري و آخرون، **دراسة علم الاجتماع**، دار المعارف، مصر، 1973، ص81.

إما الزوج يعمل، أو الزوجة تعمل أو كلا منها يعمل، يعيشونمعاً ويدور بينهم حوار وتواصل وتفاعل أسري، وتتكامل أدوارهم في حيز واحد داخل المجتمع الذي يعيشون فيه.

2- العمل:

التعريف النظري :

لقد عرف العمل في أكثر من موطن، بأنه" العنصر الحيوي الذي تعتمد عليه باقي عناصر الإنتاج في أداء العملية الإنتاجية و خلق الإنتاج بأحسن كفاية ممكنة" [1].

التعريف الإجرائي:

هو النشاط الذي يزاوله الإنسان لكي يلبي حاجياته المختلفة.

3- العمل المأجور:

التعريف النظري:

الجهد المبذول مقابل أجر نقدي أو عيني، وينتجسلعاً وخدمات[2].

التعريف الإجرائي:

الجهد المبذول الذي يتلقى العامل عنهأجراً، سواء بذل في المنزل أو خارجه.

---

[1] - أحمد محمد المصري، **إدارة الإنتاج و العلاقات الصناعية**، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2003، ص 223.

[2] - باتريشا الكسندر، **مسرد المفردات في الاقتصاد الكلي من منظور، جندري**، ألمانيا، معهد دراسات التنمية، 2000. www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/Macroeconomics-arabic.doc. (2018/04/27)

4- الحوار الأسري:

التعريف النظري:

لغة هو تفاهم بين الزوج والزوجة أولا وبين الوالدين وأطفالهما، وهو أساس بناء الأسرة فمن خلال الحوار الأسري يزداد التفاعل الاجتماعي بين الزوجين ويفهم بعضهم الآخر فهما جيدا وتقصر المسافة بينهما ويشارك كل منهما الأخر في همومه ومشاعره وأفكاره ويتمكنان الزوجان من حل مشاكلهما بكل هدوء بعيدا عن النزاعات والتشنج. فبناء الأسرة السليم يقوم على لغة الحوار الايجابي والذي فيه يحترم كل طرف رأي الآخر وينصت له، وليس الحوار السلبي والذي يعني فرض الرأي والتشنج له وعدم احترام رأي الآخر[1].

التعريف الإجرائي:

هو إبداء الرأي والأفكار ومناقشة قضايا بين أفراد الأسرة ونقصد بين الزوجين، أو بين الزوجين وأبنائهم.

تاسعا: الدراسات السابقة

إن البحث العلمي لا يستطيع السير قدما إلى الأمام إلا إذا تعاون الباحثون مع بعضهم البعض وذلك من أجل الكشف عن الواقع، والعلماء ينظرون إلى بعضهم كعمال متعاونين، ونادرا ما يعتبرون أنفسهم متنافسين على حد تعبير أحد الباحثين.

إن إطلاع الباحث على معظم أو مجمل الدراسات التي تناولت الموضوع أو جانبا منه، يعد أمرا هاما في توسع مجال المعرفة لديه أو استعمال جانب لم تتناوله الدراسات

---

[1]- عبد الله بن راضي المعيدي، **الحوار الأسري وأهميته**، 2010.
www.mettleofmuslem.net/articles.php?action=show&id=384 (2018/05/01).

قبلا، لهذا فإنه من المهم أن يقوم الباحث بالكشف عن الدراسات السابقة لتفادي تكرار دراسة الموضوع ويكون بذلك لم يقدم أية فائدة علمية للحقل العلمي.

1- دراسة من إعداد إدارة الدراسات والبحوث والنشر لمركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني[1]، هدفت الدراسة إلى قياس ثقافة الحوار في المجتمع السعودي، و التعرف على العوامل المساهمة في رفع مستوى الحوار، كذلك التعرف على مدى استعداد المجتمع السعودي لتقبل ثقافة الحوار.

وقد تم تطبيق الدراسة على عينة بسيطة من كل طبقة (جامعة وكلية) بحيث يتناسب حجمها مع الطبقةحيث كان حجم العينة (643)، وتم استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- الطبقة المثقفة تمتاز بمستوى ثقافة الحوار من متوسط إلى عالي، بينما مستوى ثقافة الحوار في الطبقة العاملة تعتبر متوسطة تميل إلى منخفض.

- المجتمع السعودي مستعد لتقبل ثقافة الحوار.

- العوامل المؤثرة في رفع مستوى ثقافة الحوار تبين أن التعليم يحتل المرتبة الأولى يلي ذلك عامل التربية الأسرية فعامل الإعلام ثم أخيرا اللقاءات والأنشطة الثقافية.

2- دراسة إبراهيم بن عبد الله العبيد[1]، حيث كان من أهم أهدافها تأصيل مفهوم الحوار وأصوله وأسسه ومبادئه التربوية، و بيان دواعي ومبررات تعزيز ثقافة الحوار ومهاراته في أساليب التربية لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية، كما هدفت

---

[1]- مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، **ثقافة الحوار في المجتمع السعودي: رؤية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية**، ط3، الرياض، 2013-1434.

[1]- إبراهيم بن عبد الله العبيد، **تعزيز ثقافة الحوار ومهاراته لدى طلاب المرحلة الثانوية الدواعي والمبررات والأساليب**، ط1، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 1430هـ.

أيضا إلى التعرف على المهارات الحوارية اللازمة لطلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية، و الوصول إلى الأساليب المناسبة لتعزيز ثقافة الحوار ومهاراته لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية، كما هدفت أيضا التوصل لصيغة مقترحة لتعزيز ثقافة الحوار ومهاراته لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية، وقد طبقت عينة اشتملت على معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الثانوية الحكومية النهارية بنين بالمملكة العربية السعودية، أيضا على الخبراء المتعاونين مع مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني بالمملكة العربية السعودية ومديري الإدارات بالمركز، في العينة أيضا الخبراء المتخصصين في مجال التربية والحوار وثقافته ومهاراته من داخل المملكة وخارجها وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج كما يلي:

– من أبرز الدواعي والمبررات لتعزيز ثقافة الحوار ومهاراته بناء شخصية المتعلم وزيادة خبراته العلمية والعملية، ومناقشة الموضوعات والقضايا التي تتصل بخبرات المتعلم وتجاربه، وتحقيق التعددية الثقافية لأفراد المجتمع.

– من أبرز مهارات الإعداد لطالب المرحلة الثانوية أن يتفق على منطلقات ثابتة تكون منطلقا للحوار يمكن الجوع إليها ويعد لموضوع الحوار إعدادا جيدا ومناسبا ويعطي الوقت الكافي للحوار.

– من أبرز مهارات تقديم الحوار لطالب المرحلة الثانوية أن يلتزم بالفكرة الرئيسية لموضوع الحوار، ويربط الأفكار الفرعية بالفكرة الرئيسية لموضوع الحوار، ويحترم آراء الآخرين ولا يستأثر بالحديث عنهم.

– من أبرز المهارات اللفظية واللغوية للحوار اللازمة لطالب المرحلة الثانوية استعمال ألفاظ لائقة مهنيا وأخلاقيا، واستخدام العبارات الشيقة التي تساعد على استمرار الحوار، واستخدام المفردات المناسبة للموضوع، وتجنب الانشغال عن المتحاورين، والتواصل بصريا معهم، ومواجهتهم دون خجل أو خوف، والجلوس أمامهم بطريقة صحيحة ومناسبة.

– من أبرز مهارات التأثير والإقناع لطالب المرحلة الثانوية التركيز على نقاط الاتفاق أكثر من التركيز على نقاط الاختلاف، وتوظيف الأسلوب الحواري الجذاب أثناء العملية الحوارية، وربط أفكاره بقصص واقعية من تجاربه في الحياة.

– من أبرز مهارات إنهاء الحوار تحدي د نقاط الاتفاق والاختلاف بين المتحاورين قبل نهاية الحوار، واستخلاص الأفكار المهمة التي طرحت أثناء الحوار من خلال النتائج التي تم التوصل إليها وتوجيه الشكر للأطراف المشاركة في الحوار.

–كانت أكثر الأساليب التربوية التعليمية ممارسة وأهمية إتباع أسلوب المحادثة والمناقشة والحوار في التدريس، وإعطاء المتعلم الحرية في التعبير عن رأيه ومناقشة مشكلاته داخل الفصل.

–كانت أكثر الأساليب الثقافية الاجتماعية ممارسة وأهمية تعزيز قيم الحوار لدى المتعلم، وتعزيز دور المؤسسات الاجتماعية بنشر وتطوير وتنمية ثقافة الحوار لدى أفراد المجتمع.

–كانت أكثر الأساليب النفسية ممارسة وأهمية هي تغيير اتجاهات المتعلم نحو الحوار وضرورته للتقدم والنمو وعدم التصادم وكسر حاجز الخوف لدى المتعلم وقلقه النفسي من الإلقاء والحوار.

وقد اقترح الباحث توصيات نسردها فيما يلي:

– تنظيم المقررات الدراسية والأنشطة الصفية وغير الصفية في مراحل التعليم العام من خلال المحتوى والنشطة العلمية والعملية والبرامج واللقاءات والدورات التي تنمي الحوار لدى المتعلم.

– الإعداد الجيد لمعلمي التعليم العام وخاصة معلمي المرحلة الثانوية من الناحية الحوارية (ثقافة ومهارة) وتأهيلهم وتدريبهم في ها الجانب.

– التعاون والتنسيق بين وزارة التربية والتعليم ومركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني من خلال إيجاد البرامج والأنشطة التدريبية واللقاءات والندوات العلمية لنشر وتنمية وتعزيز ثقافة الحوار لدى معلمي المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية من خلال إنشاء لجان مشتر كة تضم مسؤولين من وزارة التربية والتعليم ومركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني أكاديميين من وزارة التعليم العالي من الأكاديميين التربويين وذلك لتنفيذ الصيغة المقترحة في هذه الدراسة والقيام بدراسات تربوية علمية من أجل تحديد المعرفة وبناء الأسس اللازمة لنشر و تنمية وتعزيز ثقافة الحوار في جميع مراحل التعليم العام والجامعي.

3– دراسة قامت بها الباحثة خولة بنت ماجد التركي[1]؛ و هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الحوار من منظور الفكر التربوي الإسلامي، و التعرف على مفهوم الحوار في الفكر التربوي والاجتماعي المعاصر، أيضا الوقوف على واقع الحوار ومعوقاته في الأسرة السعودية، من أهداف الدراسة أيضا وضع تصور مقترح من أجل تفعيل دور الأسرة السعودية في تنمية الحوار لدى الأبناء من منظور تربوي إسلامي، كما طبقت الدراسة على عينة قوامها (677) من الآباء والأمهات.

[1]– خولة بنت ماجد التركي، **معوقات الحوار في المجتمع السعودي وسبل تنميته**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية الشريعة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1432هـ.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج لعل أهمها فيما يلي:

- استشعار الأسرة السعودية بأهمية الحوار مع الأبناء بمختلف مجالاته.

- ضرورة تطبيق آداب الحوار مع الأبناء في الأسرة السعودية لضمان نجاحهم.

- هناك نوع من الجهل والضعف لدى الأسرة السعودية في تطبيق بعض مبادئ الحوار المؤثر الفعال والناجح وهو ما ينعكس سلبا على مستوى الحوار ونتائجه، ويقلل من فعالية الأسرة في القيام بدورها التربوي تجاه أبنائها.

4- دراسة جواهر بنت ذيب القحطاني[1]، حيث هدفت إلى التعرف على مفهوم الحوار من منظور الفكر التربوي الإسلامي، و التعرف على مفهوم الحوار في الفكر التربوي والاجتماعي المعاصر، الوقوف على واقع الحوار ومعوقاته في الأسرة السعودية، وضع تصور مقترح من أجل تفعيل دور الأسرة السعودية في تنمية الحوار لدى الأبناء من منظور تربوي إسلامي.

وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها (677) من الآباء والأمهات، وكانت من أهم نتائج الدراسة: استشعار الأسرة السعودية بأهمية الحوار مع الأبناء بمختلف مجالاته، إضافة إلى ضرورة تطبيق آداب الحوار مع الأبناء في الأسرة السعودية لضمان نجاحهم كما أن هناك نوع من الجهل والضعف لدى الأسرة السعودية في تطبيق بعض مبادئ الحوار المؤثر والفعال والناجح وهو ما ينعكس سلبا على مستوى الحوار ونتائجه، ويقلل من فعالية الأسرة في القيام بدورها التربوي تجاه أبنائها.

كما وضعت الباحثة جملة من التوصيات في شكل مجالات، نسردها فيما يلي:

---

[1]- جواهر بنت ذيب القحطاني، **دور الأسرة السعودية في تنمية الحوار لدى الأبناء من منظور تربوي إسلامي**، ط1، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 1430هـ.

المجال الديني: – الحرص على استغلال استفسارات وتساؤلات الأبناء في هذه المرحلة حول الموضوعات الدينية المختلفة في فتح أبواب الحوار حولها، ووضعها موضوع المناقشة والتحليل، والإجابة عليها بوضوح وصراحة.

المجال الجسمي:

– الاهتمام والعناية بالحوار مع الأبناء في مبادئ الصحة العامة كآداب دخول الخلاء والاستحمام، والاعتناء بنظافة الطعام والعناية بالمظهر الخارجي.

المجال العقلي المعرفي:

– السماح للأبناء عن طريق الحوار الأسري الشفاف التعبير عن احتياجاتهم واهتماماتهم وميولهم ومواهبهم ومحاولة إشباعها بما لا يتعارض مع القيم الدينية وعادات المجتمع وتقاليده.

5– دراسة حصة بنت عبد الرحمان الوايلي[1]؛ و هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن وجهات نظر المجتمع التربوي من مشرفات تربويات، ومديرات مدارس، ومعلمات نحو تطوير الحوار الأسري الفعال داخل الأسرة السعودية وتشخيص واقع الحوار الأسري من خلال التعرف على أهمية ممارسة الحوار الأسري من أجل تجنب أفراد الأسرة السعودية المشكلات السلوكية والمتاهات الفكرية، إضافة إلى تشخيص معوقات الحوار الأسري داخل الأسرة السعودية من وجهة نظر المجتمع التربوي، إضافة إلى تفعيل الحوار الأسري الهادف داخل الأسرة السعودية بالأساليب المناسبة للمجتمع التربوي، وقد طبقت أداة الاستبانة على عينة موزعة على ثلاث فئات وهم المشرفات التربويات،

[1]– حصة بنت عبد الرحمن الوايلي، **الحوار الأسري التحديات والمعوقات دراسة وصفية تحليلية**، ط1، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 1431هـ– 2010م.

المعلمات، مديرات المدارس في المناطق التعليمية المتنوعة في أرجاء المملكة هذا بالإضافة إلى عينة من الآباء بلغ عددها قوامها (211) فردا في مدينة الرياض الدراسة، ومن النتائج المحصل عليها في الدراسة: انشغال الأبوين عن الأبناء أحد أسباب فقدان الحوار الأسري و الاستعانة بالخادمات قلل من فرص الحوار بين أفراد الأسرة كما أن انشغال الوالدين أو أحدهما وكثرة غيابه عن المنزل يتسبب في فقدان الحوار الفاعل، و توجه الأبناء نحو الرفاق من أهم أسباب فقدان الحوار في الأسرة، ويعتبر التوبيخ اللفظي والعقاب المستمر عادة تسد الطريق أمام الحوار الأسري، كما أن افتقار الآباء لثقافة الحوار مع أبنائهم وعدم معرفتهم بأدواته سبب رئيسي من أسباب فشلهم في تحقيقه، ومن النتائج التي تحصلت عليها الباحثة أن الأسلوب الخطأ في عرض مشكلات الأبناء للنقاش سبب من أهم أسباب فشل الحوار، كما أن سيادة مفهوم الخطأ والصواب المطلق في الأسرة يقف حائلا دون تفعيل الحوار الأسري، وأخيرا إن تفرد أحد الوالدين بالقرار يؤدي إلى تراجع مفهوم الحوار.

وقد أدرجت الباحثة في دراستها التوصيات المتمثلة في: إنشاء مراكز تدريبية أسرية تعنى بعقد الدورات للمقبلين على الزواج وتنمح شهادات للحضور؛ حيث يلزم ذلك عند عقد النكاح أسوة بالشهادة الصحية، و الاهتمام بالتوعية بالأخطار التي تواجه الأسرة من جراء وجود عمالة غير مدروسة، وانخفاض المستوى الثقافي لها، مما يؤدي إلى نشر ثقافات الحوار لدى الأبناء وآثار سلبية على الجو الأسري العام، ويتم ذلك بالتفاهم مع الدول التي يتم الاستقدام منها، وإلزامهم بشهادات لكيفية التعامل مع الأطفال وضوابط الأسرة السعودية، إضافة إلى ذلك ضرورة التعاون مع المثقفين والمفكرين

وتشجيعهم على الكتابة للطفل بأسلوب حواري ينمي لديهم المفاهيم السليمة للحوار الأسري.

6- دراسة إيدي إلين (Idey Elyne)[1]، أجريت هذه الدراسة على بعض الأمهات العاملات في أمريكا وتوصلت الباحثة في هذه الدراسة أن سبب الأزمات العائلية في أمريكا، وسبب كثرة الجرائم في المجتمع هو أن الزوجة تركت بيتها لتضاعف من دخل الأسرة، فزاد الدخل وانخفض مستوى الأخلاق، ثم تضيف الباحثة وتقول: "إن التجارب أثبتت أن عودة الأم إلى بيتها هي الطريقة الوحيدة لإنقاذ الجيل من التدهور الذي يسير فيه "، وهذا يعني أن وجود الأم بالمنزل قرب أطفالها أمر ضروري بلا منازع، لأنه كلما ابتعدت الأم عن المنزل بسبب عملها كلما زادت الحوادث الغير مرغوب فيها والتي يتعرض إليها الأطفال.

[1]- كاملیا عبد الفتاح، **سيكلوجيا المرأة العاملة**، ط1، دار الثقافة العربية للطباعة، القاهرة، 1972، ص85.

الفصل الثاني: ماهية للعمل

أولا- مفهوم العمل.
ثانيا- مصطلحات متعلقة بالعمل.
ثالثا- الفرق بين العمل والشغل.
رابعا- مفهوم العمل وتطوره عبر العصور والحضارات.
خامسا- دوافع العمل.
سادسا- العلاقة بين الدوافع والأداء.
سابعا- خصائص العمل.
ثامنا- الأنماط المختلفة للعمل.
تاسعا- تقسيم العمل و التخصص
عاشرا- قيم العمل.

أولا– مفهوم العمل:

العمل في علم الاجتماع الماركسي هو: " النشاط الموجه للإنسان و الذي يهدف إلى السيطرة على القوى الطبيعية و الاجتماعية، و تحويلها لتلبية حاجات الإنسان و المجتمع، و هذه الحاجات تتكون تدريجيا"[1].

كما عرف العمل عبد الباسط محمد حسن بأنه ": النشاط الموجه لتحويل القوى الطبيعية و البسيطة عليها من أجل تلبية حاجات الإنسان "[2].

و قد ذهب عبد المنعم عبد الحي إلى تعريف العمل بقوله :" إنه مجموعة من العلاقات الاجتماعية الذي يستنفد أطول فترة من نشاطالفر د "[3].

يقدم "ويبستر " تعريفا للعمل بقوله : "بذل الجهد أو القدرات لإنجاز شيء ما، أي الجهد البدني أو العقلي الموجه نحو تحقيق غاية [4] ".

و يعرفه كذلك بقوله : " العمل ضرب من النشاط العريض الشامل، و هو يعتمد على جميع العمليات النفسية التي يقوى عليها الكائن الإنساني "[5].

ويعرف أيضا: أن العمل الإنساني، في الاستعمال الإنجليزي على الأقل، يمكن تصوره بوضوح على أنه نشاط وسيلي[6].

---

[1]– سعد بشيانية، **علم اجتماع العمل**، منشورات جامعة متنوري، قسنطينة، 2003 ، ص9.

[2]– محمد حسن عبد الباسط، **علم الاجتماع الصناعي**، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، 1972، ص213.

[3]– عبد الحي عبد المنعم، **علم اجتماع الصناعي: المصنع و مشكلاته الاجتماعية**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر،1984، ص 12.

[4]– والتراس نيف، **العمل و سلوك الإنسان**، ترجمة: إبراهيم سيد خليل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1975، ص97.

[5]– نفس المرجع، ص 96.

[6]– نفس المرجع، ص 97.

وفي الميثاق الوطني الصادر سنة 1986 جاء فيه أن العمل هو المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي واجتماعي، والعنصر الأساسي للتراكم، ليس حق فحسب بل هو أيضا واجب وشرف وميزة أخلاقية تساهم في تكوين شخصية الإنسان وتحفظ كرامته.

إن رقي البلاد وتقدمها الاقتصادي، وترقية المواطن ترتبط كلها بالعمل لكونه الوسيلة الوحيدة الكفيلة بضمان تحقيق الأهداف المسطرة في مخططات التنمية[1].

كما يعرف العمل أيضا بأنه ذلك المجهود الاختياري الذي يقوم به إنسان ما من أجل الوصول إلى غرض نافع. أي أنه نشاط إنساني يهدف إلى إنتاج الخيرات المادية و سد الحاجيات البشرية الضرورية منها و الكمالية، و ينقسم العمل الإنساني إلى نوعين:

أولهما، **عمل إنتاجي**: هو عبارة عن نشاط يقوم به الإنسان لأجل إنتاج منتوجات مادية. و ثانيهما، **عمل خدماتي**: للدلالة على أي نشاط إنساني لا يترتب عنه إنتاج أشياء مادية كعمل التاجر و المدرس و الطبيب و الفنان و غيرهم، أي تلك الأعمال التي لا يترتب عنها إنتاج سلع نهائية بصورة مباشرة و التي تسمى بالخدمات[2].

لا يمكن للناس أن تعيش بدون توفير احتياجاتها الأساسية من غذاء و كساء و مسكن و ما إليهما من ضرورات لازمة لاستمرار الحياة الإنسانية، و هذه الاحتياجات لا يحصل عليها في أشكال جاهزة للاستخدام، و إنما هي تتطلب جهدا من الناس في مواجهة الطبيعة حتى يحصلوا عليها، و يكيفونها، وفق متطلباتهم، و هذا الجهد هو ما نسميه بالعمل الذي بدونه لا تتوافر احتياجات الإنسان و بالتالي لا تستمر حياته بل و ينقرض جنسه من على الكرة الأرضية[3].

---

[1]- الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية: **الميثاق الوطني 1986**، ص 291.

[2]- عبد الله ساقور، **الاقتصاد السياسي**، دار العلوم، عنابة، 2004، ص 21.

[3]- جمال مجدي حسنين، **سوسيولوجيا المجتمع**، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005، ص 29.

إن العمل كما يقول "إنجلز" هو : " أصل كل ثروة" [1]، وتلك هي القضية التي يؤكدها إنجلز في فهمه لمقولة العمل و إيمانه بالمبدأ الماركسي التطوري.

– و نخلص إلى أن العمل هو: الجهد أو النشاط الفكري و العضلي المبذول يهدف إلى خلق منفعة ذات مدلول اقتصادي، فهو النشاط الهادف الذي يقوم به الإنسان لتلبية حاجياته كما يعرف كذلك بأنه : "ذلك الجهد الواعي الهادف الذي يبذله الإنسان في سبيل إشباع الحاجات الإنسانية المتزايدة، و هو بذلك يعد خالقا و منتجا"[2].

انطلاقا من التعاريف أو المفاهيم السابقة للعمل نحاول أن نستخلص منها الخصائص المميزة له.

– يتميز العمل كعنصر من عناصر الإنتاج بأنه: نشاط واع و إرادي من الإنسان[3].

و هذا يعني أن العمل هو مجهود إرادي و واعي، لكن هذا لا ينفي وجود قهر و قيود على العمل، كما هو الحال مثلا في ظل نظام الرق و الإقطاع. و قد تتستر القيود و القهر المفروض في العمل بحيث تبدو فقط في شكل قيود اقتصادية و قانونية كما هو الحال في العصر الحديث. فمع الاعتراف بحرية الإنسان كاملة فإنه يضطر إلى العمل للحصول على أجر، و هذا قهر اقتصادي على إرادته.

إضافة إلى أنه بمجرد قبوله العمل لدى صاحب العمل فإنه يدخل في علاقة تنظيمية تعاقدية أو علاقة ينظمها و يحكمها عقدا أو اتفاق بينهما أي علاقة عقدية يضطر بمقتضى ذلك العقد إلى تنفيذ التزاماته اتجاه الطرف الآخر (صاحب العمل)، و هذا

---

[1]– محمد إسماعيل قباري، **قضايا علم الاجتماع المعاصر**، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1979، ص 139.

[2]– السيد عبد المولى، **أصول الاقتصاد**، دار الفكر العربي، القاهرة، 1977، ص235.

[3]– حازم الببلاوي، **أصول الاقتصاد السياسي**، منشأة المعارف، 1985، ص 136.

يعتبر قهر قانوني، و لذلك فإن القول بأن العمل هو نشاط إرادي لا ينفي وجود قهر و قيود على العامل بل أن وجود هذا القيد و القهر يعتبران من خصائص العمل ذاته.

– العمل هو مجهود غائي (هادف) يهدف إلى خلق المنافع[1]، فالعمل يتم بقصد إنتاج السلع و الخدمات التي تشبع الحاجات، و هذا هو العائد أو الكسب من العمل. أما إذا كان الجهد الذي يبذله الإنسان لا يهدف و لا يؤدي إلى خلق المنافع فإن ذلك لا يعتبر عملا بالمعنى الاقتصادي.

– بما أن العمل هو نشاط هادف، و موجه للحصول على أشياء طبيعية، تشبع حاجات إنسانية، و من ثم أصبح العمل هو الشرط الضروري أو الطبيعي لوجود الإنسان، و إذا كان العمل هو "شرط طبيعي" من أجل الوجود الإنساني، فإنه أيضا ليس نشاطا فرديا و إنما هو نشاط جماعي و اجتماعي، أي أنه نشاط جمعي موجه لإنتاج أشياء تشبع الحاجات الإنسانية، و بهذا المعنى أصبح العمل هو الشرط الطبيعي و الجمعي للوجود الاجتماعي، و هذه هي الخاصية الاجتماعي للعمل[2].

– في العمل حركة يرتبط الفكر بالجهد ارتباطا لا ينفصم، و في هذا المعنى يقول "جوركي" لست من أنصار الفكر الذي يقعد أصحابه و يرقدون بلا حراك، ففي العمل تطوير و تحويل، و هو الذي يخلق النشاط و الحيوية، و الفكرة الإنسانية لا تصدر عن العقل المجرد، و إنما تصدر عن حركة العمل،و تطوير المادة و تحويل الطبيعة لإشباع حاجات الإنسان؛ و إذا كان العمل حركة على نحو ما سبق ذكره، فإن حركة العمل هي حركة متطورة، لأنها تصدر عن حركات بدنية يقوم بها الإنسان، و لقد كانت حركة يد

---

[1]– محمد إسماعيل قباري، **قضايا علم الاجتماع المعاصر**، مرجع سابق، ص 138.

[2]– المرجع نفسه، ص139.

الإنسان هي الأصل في كل عمل و تلك هي القضية التي يبدأ منها أنجلز نظريته التطورية في مقولة العمل[1]؛ و في النهاية نخلص إلى الخاصية الأخرى للعمل و هي أنه عبارة عن حركة متطورة كما يشير إليه كل من أنجلز و ماركس.

– يهدف العمل عن طريق تفاعله مع الطبيعة إلى إشباع الحاجات الإنسانية، و هو يؤدي نتيجة لذلك منفعة جماعية، و يجلب مقابل ذلك ألما و يصدر الألم الذي يسببه العمل للعامل عن التعب و الشعور أحيانا بالإكراه.

أما عن الألم فمصدره التعب الذي يشعر به العامل نظرا لما يتطلبه كل عمل من بدل للطاقة العضلية، و كذلك من بذل للطاقة العصبية و الفكرية، و كلما تقدم الفن الإنتاجي و اتسع استخدام الآلات تطلب العمل بذلا أقل من الطاقة العضلية، و بذلا أكثر من الطاقة الفكرية، و أحيانا لا يقتصر سبب الألم على ما تقدم من بذل مزدوج للطاقتين الفكرية و العضلية، بل يعود أيضا إلى إحساس العامل بالإكراه الواقع عليه و بفقدان الحرية. و يتفاوت الإكراه و فقدان الحرية تبعا للنظام الذي يتم فيه العمل، ففي نظام الرق تنعدم تماما الحرية في العمل، و يبلغ بذلك الألم أقصاه. و في النظام الرأسمالي، حيث العمل المأجور، فإن العامل يفقد كل حريته تقريبا و هو في حالة تنفيذ العمل و يفقد أيضا حرية التنقل وقت العمل، أما في ظل النظام الحرفي فإنه يعطي للحرفي (صاحب الورشة أو الحرفة) حرية كبيرة إذ أنه يعمل لحسابه دون أن يخضع لأحد[2].

و من كل ما سبق تتضح لنا الخاصية الأخرى المميزة للعمل و هي أنه مصدر للألم بطبيعته مقابل أنه كذلك مصدر للمتعة أيضا، لأنه يعتبر وسيلة يحقق بها الفرد أو يشبع

---

[1]– محمد إسماعيل قباري، المرجع نفسه، ص139.

[2]– السيد عبد المولى، مرجع سابق، ص 201.

بها الفرد حاجاته المتزايدة يوما بعد يوم من مأكل و ملبس و ..الخ (لأن بالعمل تخلق المنفعة لإشباع حاجيات الإنسان).

ثانيا– المصطلحات المتعلقة بالعمل:

1– الوظيفة:

عبارة عن مجموعة من الواجبات التي يكلف بأدائها شخص واحد، وعلى هذا فإن أية مؤسسة عمل تضم عددا من الوظائف بقدر عدد العاملين فيها، حيث يكلف كل منهم بمجموعة من الواجبات، بغض النظر عن تشابه أو اختلاف مجموعة الوجبات التي يكلف بها كل منهم[1].

2– المهنة:

لغة: من مهن ة ومهنة هي :الحذاقة في العمل ونحوه وهي العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة،و أصل المِهنة العمل باليد.

اصطلاحا: مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبيه، وقد يتسع مدلول الكلمة ليشمل كل أوجه النشاط الإنساني أو يضيق ليدل على من يقوم بعمل يدوي ويحتاج إلى مهارة يدوية [2].

3– الفرق بين العمل والشغل:

إن العمل يعبر عن تجربة توارثتها أجيال عن أجيال، لذلك أصبح "العمل"شيء مؤكد وطبيعة ثانية للإنسان، فهذا الفهم الطبيعي للعمل ولمدة طويلة أعاق التساؤل والتفكير حول معنى كلمة "العمل".

---

[1]– فرج عبد القادر طه، **علم النفس الصناعي والتنظيمي**، ط 6، دار المعارف، القاهرة، 1988، ص 79.

[2]– نور الدين زمام، حميدة جرو، **المهنة في التراث السوسيولجي وعوامل تغير مكانتها**، مجلة دفاتر المخبر، مخبر المسألة التربوية في الجزائر، جامعة بسكرة، العدد 17، 2016، ص ص 8-9.

ويعرف "كلسون" العمل بأنه "الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية و الخلقية لإنتاج الثروات والخدمات"[1].

يتضح من خلال هذا التعريف أن "كلسون" ركز على العمل من حيث أهدافه ومنفعته والقيمة الإنتاجية التي ينشأها.

إلا إننا إذا رجعنا إلى التعاريف الاقتصادية والسوسيولوجية عن العمل لوجدنا أن هناك اختلاف فيما بينها حول تعريف العمل والشغل، فبالنسبة للاقتصاديين فإن العمل " هو نشاط خاص بالإنسان وهذا العمل قابل للقياس والتبادل " إلا أن هذا التعريف يطلقه السوسيولوجيين على كلمة الشغل ولكن ما يطلقه عليه الاقتصاديين شغل وهو التقاء العامل بمنصب عمله، أي يقترب فيما يطلق عليه السوسيولجيين على العمل وهو مجمل النشاطات الملموسة المتعلقة بمكانة خاصية في تقسيم العمل وفي نظام العلاقات المهنية[2].

حسب هذه التعاريف السابقة فإن هناك تناقض بين تعاريف السوسيولوجيا وتعاريف الاقتصاد، فما هو شغل بالنسبة للاقتصاديين هو عمل بالنسبة للسوسيولوجيين وما هو عمل بالنسبة للاقتصاديين هو شغل للسوسيولجيين.

---

[1]- نخبة من أساتذة قسم علم الاجتماع بجامعة الإسكندرية، **المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية**، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، بدون سنة، ص265.

[2]- جورج فريد مان، بيار نافيل، **رسالة في سوسيولوجية العمل**: ترجمة بولند عمانوبل، ديوان المطبوعات الجامعية، ج1، الجزائر، 1985، ص11.

ويعرف كلا من "فرناند ومارتوس " و "بوردانوف" الشغل بأنه ممارسة نشاط مأجور أو "هو منصب العمل في حد ذاته"[1].

حسب التعريفين السابقين فإن الشغل منحصر في منصب العمل المأجور بينما العمل هو ذلك النشاط المرتبط

سواء كان بعلاقة أجرية أو عمل فكري أو عمل تجاري...إلخ، إذن فالعمل شامل لمختلف النشاط الإنساني.

في الأخير يمكننا أن نقدم تعريفا عن العمل والشغل بحيث يتفق كل منهما مع دراستنا الحالية ومع التعاريف السابقة بصفة عامة ومع التعاريف السوسيولوجية بصفة خاصة، فالعمل في دراستنا هو ذلك النشاط المأجور، أما بالنسبة للشغل، فإن المسَّرح الذي سرح من المؤسسة الاقتصادية فهو فقد شغله أي فقد منصب عمله المأجور.

ثالثا– مفهوم العمل في الحضارات القديمة:

إن مفهوم العمل هو عبارة عن بناء اجتماعي وتاريخي، أي أنه من إنتاج اجتماعي معين ويتعلق بفترة زمنية معينة، فنجد مثلا معنى العمل بوصفه ضرورة لتكامل المجتمع أخلاقيا واقتصاديا، واعتبر مقياسا للإنتاج ووسيلة لتحقيق الأمن والطمأنينة والربط بين القيمة المادية للعمل والمكانة الاجتماعية، كما وصف بالعناء والشقاء.

ولقد بينت لنا أبحاث أنثربولوجيا الاقتصاد أن البناء الاقتصادي لا يتصل في جميع الأماكن في نفس العلاقات الاجتماعية وإنما يرجع ذلك حسب المجتمعات والفترات التاريخية، فيوجد البناء الاقتصادي إما مدمج في سير علاقات القرابة أو العلاقات

[1]- BOURDANOV C, MARTOS F, **Lexique de théorie économique**, Marketing, Paris, 1992, p48.

السياسية أو العلاقات الدينية[1]، أو أنه مستقل على باقي العلاقات الاجتماعية، وسنتطرق في هذا العنصر لمفهوم العمل في كل من الحضارتين اليونانية و الرومانية.

1- مفهوم العمل عند اليونان:

لقد ارتبط العمل في العصر اليوناني بالوضع الاجتماعي المعاش، وكان يشمل نمطين وهما العمل اليدوي والعمل العقلي[2]، حيث أن المجتمع اليوناني كان مقسم إلى طبقات ثلاث:

1- طبقة المواطنين الأصليين.

2- طبقة المغتربين.

3- طبقة الرقيق.

ومن خلال هذا التقسيم الطبقي تميزت كل طبقة بنوع معين من الأعمال، إلا أن طبقة الرقيق كانت تعمل في خدمة طبقتي المواطنين الأصليين والمغتربين، حيث كانوا يعملون الأعمال الشاقة كالزراعة، الصناعة والمناجم لذلك اعتبر العمل كنشاط مميز للرقيق ولم تكن لهم أي حقوق مشروعة، وكانت تمثل طبقة الرقيق الطبقة المغلقة التي لا يستطيع أفرادها التدرج من طبقة إلى أخرى أعلى، بل يكمن دورهم في العمل اليدوي، حيث قال أفلاطون في كتابه الجمهورية: "جعل الزراع والصناع وعامة الشعب في الطبقة الدنيا، لأنهم أصحاب العمل اليدوي أو الحرفي أو الجسدي"[3].

---

[1]-ISABELLE Billiard, **Le travail: un concept inachevé**, Revue Education permanente, N°116, mars, Paris, France, 1993, pp 22-23.

[2]- كمال عبد الحميد الزيات، **العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 126.

[3]- السيد حنفي عوض، **العمل وقضايا الصناعة في الإسلام**، المكتب العلمي للكومبيوتر، مصر، 1996، ص43.

أما النمط الثاني العمل العقلي الذي كان يتميز به الحكام و الفلاسفة، وترجع نظرة اليونانيين إلى العمل بهذا المعنى لنظرتهم إلى العمل اليدوي باعتباره خطيئة ولعنة في حد ذاته، ولقد فرضته الآلهة على بني البشر للتفكير عن خطاياهم، وإن كانوا قد نظروا إلى العمل الزراعي في مستوى أكثر ارتقاء من العمال اليدوية[1].

2- مفهوم العمل عند الرومان:

ومعنى العمل لم يتغير كثيرا في العصور الرومانية القديمة عما كان عليه في العصور اليونانية القديمة حيث ربطوا بين نظرتهم إلى العمل وبين الثروة في المجتمع باعتبار أن هذه الأخيرة وسيلة لاستغلال الموارد الموجودة في المجتمع وهي أيضا وسيلة للاكتفاء الذاتي والرضا النفسي للجماعات والأفراد في المجتمع وبذلك ميزت بين ثلاث أنواع للعمل؛ الأول يتمثل في العمل الزراعي والثاني في الأعمال الصناعية الكبيرة والثالث في العمل العقلي[2].

رابعا- مفهوم العمل في الديانات السماوية:

لقد نال مفهوم العمل في الديانات السماوية اهتماما كبيرا، حيث نجد أن المجتمعات في هذه الديانات غيرت نظرتها للعمل، وأعطته مرتبة وقيمة عالية، كما أنصفوا العمال، وأشادوا بأعمالهم وثمنوها.

---

[1]- كمال عبد الحميد الزيات، **العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية**، المرجع السابق، ص ص 126- 128.

[2]- وحدي نبيلة، **العمل والقيم إشكالية التزام**، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، العدد13، 2015، ص4.

1- مفهوم العمل عند اليهود:

من أكثر الشعوب إقبالا على العمل، خاصة العمل اليدوي، والزراعة وتربية الماشية وذلك من خلال الأمثلة التي وردت في القرآن الكريم عن بني إسرائيل وأنبيائهم، فسيدنا موسى عليه السلام كان يرعى الغنم، وداوود عليه السلام كان حدادا، وفي عصر سليمان عليه السلام عرف اليهود أرخى فترات حضارتهم فقد سادوا العالم وشيدوا القصور وتفننوا في زخرفتها، واشتهروا بالزراعة وبرعوا في التجارة، كما أن يوسف ابن يعقوب عليهما السلام كان خبيرا في الزراعة[1]، إلا أن اليهود امتدت لهم نظرة اليونانيين والرمانيين عن العمل والذي اعتبروه شر من الشرور، إذ لا بد للإنسان أن يعمل ويشقى حتى يكفر عن خطيئة أجداده، ويصل بعمله إلى العالم المثالي.

2- مفهوم العمل في الديانة المسيحية:

إن الديانة المسيحية صبغت هذه النظرة السلبية -نظرة اليهود- بإضافة إيجابية حيث اعتبرت العمل ضرورة أساسية لصحة الجسد وصحة الروح وبدونه يكون الإنسان فريسة سهلة وطازجة للخرافات والعادات غير المرغوبة ومن هنا نظرت إلى أن واجب الإخاء المسيحي هي توفير فرص عمل للعاطلين وإذا ما رفض الإنسان العمل كان من واجب المجتمع إبعاده عن حياة الجماعة حتى لا يؤثر فيها؛ ضف إلى ذلك أن المسيحية لم تربط معنى العمل بالعائد المادي لأنها اعتبرت حب المال هو الأساس في ظهور الشرور والآثام التي تعاني منها البشرية[2].

---

[1]- عماد لعلاوي، **مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2011-2012، ص16.

[2]- وحدي نبيلة، **العمل والقيم...إشكالية التزام**، مرجع سابق، ص4.

وقد تغير مفهوم العمل تغيرا واضحا مع ظهور الحركات الكاثوليكية الديمقراطية والتي عرفت بالاشتراكية الكاثوليكية أو الاشتراكية المسيحية حيث اعتبرت أن العمل هو أساس التقدم الإنساني، واعتباره واجب وجب أن تكفله كافة القوانين المقدسة كضرورة تترتب على حق الحياة ، ومعنى هذا أن العمل كمفهوم لا ينظر إليه كحالة مستقلة وإنما في ارتباطه بالهدف الذي يسعى غليه ومثله في ذلك مثل الحياة التي لا يمكن النظر إليها على أنها غاية وإنما وسيلة لتحقيق غاية أسمى في الحياة ذاتها[1].

3- مفهوم العمل في الإسلام:

ينظر التشريع الإسلامي إلى العمل على أنه العنصر الفعال في كل طرق الكسب التي أباحها الله له، و لا يقتصر مفهوم العمل في التشريع على الاحتراف والامتهان أو الاستصناع أو الاتجار، وإنما يتسع حتى يشمل كل عمل أو منفعة يؤديها الإنسان مقابل أجر يستحقه سواء أكان عملا يدويا أم ذهنيا أو إداريا أم ذهنيا، وساء كان لشخص أو هيئة معينة أو الدولة.

ويعرف فقهاء الشريعة الإسلامية العمل في الإسلام بأنه بيع منفعة، ويضعون بذلك عقد العمل ضمن عقود الإجارة من شروط التوازن العادل المتوافق في الحقوق والواجبات بين طرفي التعاقد، أي رب العمل والأجراء.

وفي إطار التكليف الإسلامي للعمل، يمكن القول بأن العمل تكليف كوني للإنسان مقابل ما منحه الله من مواهب وهي المواهب الكلية التي تتساند فيها بينها للعمل النافع للدين والدنيا، فلا يعطل منها واحدة فذلك هو قانونها الذي سويت عليه وما جعلها الله سبحانه وتعالى إلا لتعمل، لا تعطل أو تهمل، بل إنها وهبت له كانت بمنزلة أمر كوني،

[1]- نفس المرجع، ص5.

أو تكليف إلهي بالعمل، فما برحت المواهب مناط التكليف ومن لا مواهب له لا تكليف له، والله سبحانه وتعالى يقول: ﴿ لَا يُكَلِّفُ ٱللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَآ ءَاتَىٰهَا ۚ ﴾[1] ومعناها في هذا الصدد، أن ثمة تكاليف للفرد أن يعمل في نطاق ما أتاه الله من مواهب، فالعمل تكليف شرعي، أو فريضة يلقيها الإسلام على الفرد وليس مجرد حق للفرد فحسب[2].

وخلاصة القول وبشكل عام أن العمل هو أي جهد مشروع مادي أو معنوي أو مؤلف منها معا مقابل أجر يعتبر عملا في الإسلام[3].

خامسا– مفهوم العمل عند العلماء:

لقد احتل مفهوم العمل حيزا كبيرا في فكر الفلاسفة والمفكرين والعلماء الذين انصبت أفكارهم على الرغبة في التغير بالإصلاح وذلك منذ أقدم عصور التاريخ الإنساني، هذا إن دل على شيء فإنما يدل على مدى الأهمية التي يحتلها العمل كظاهرة إنسانية واجتماعية على اعتبار أنه سمة أساسية يتميز بها الأفراد والجماعات في كل المجتمعات الإنسانية؛ لأنه يمثل مظاهر السلوك اليومي الذي تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية في المجتمع برمته، ومن بين العلماء اهتموا بمفهوم العمل، نذكرهم على سبيل المثال لا الحصر، ابن خلدون، آدم سميث و كارل ماركس.

1– مفهوم العمل عند ابن خلدون:

وأعطى له ابن خلدون قيمة كبرى، إذ اعتبره مقياسا للإنتاج ووسيلة لتحقيق الأمن والطمأنينة وربط بين القيمة المادية للعمل والمكانة الاجتماعية، فالإنسان المالك للثروة الناتجة عن العمل كوسيلة وحيدة لكسبها يكون ذو جاه ومكانة في المجتمع، فهو بذلك

---

[1]– سورة الطلاق، الآية 7.

[2]– السيد حنفي عوض، **العمل وقضايا الصناعة**، مرجع سابق، ص23.

[3]- نفس المرجع، ص24.

يكون قد أعطى للعمل قيمة اجتماعية. آما أعطى له أيضا قيمة معنوية، إذ يرىأنّ من الأعمال ما لايُكسب صاحبه مالا كبيرا، لكن يعطيه فوائد معنوية ونفسية وذكر، في ذلك مهنا كالقضاء، التدريس والخطابة وربط أيضا بين العمل والعلم إذ يرى بأنّ الصنائع هي انعكاس للأفكار الكامنة في ذهن الإنسان، وهو من أكبر الاختلافات بين فكره وفكر فلاسفة اليونان الذّين وصفوا العمل اليدوي بالشيء المنحط، فابن خلدون يزن أو يقيس قيمة العمل بمدى ارتباطه بالعقلحتى ّ وإن كان يدويا، وهي نظرة حضارية راقية، ومن أهم وأكبر أرائه قولهأنّ العمل هو النشاط المرتبط فقط بالجهد البشري والذّي له قيمة ومنفعةعمليّة ملموسة وبذلك يكون قد رفض الأعمال السحرية والخرافية والأعمال التي لا فائدة وراءها.

2- مفهوم العمل عند آدم سميث:

العمل البشري في نظر آدم سميث هو مصدر الثروة، بخلاف ما ساد في أوروبا من اختلافات حول هذا المصدر، ولعل آدم سميث توصل إلى هذه النتيجة بعد الرحلة التي قادته إلى فرنسا والمناقشات التي دارت بينه وبين رواد المدرسة الطبيعية ولا سيما رائدها كسناي، وتيرجو وغيرهم.

وقد انطلق آدم سميث في تعريفه للعمل كمصدر من مصادر الثروة قائلا: "العمل السنوي الذي يقوم به كل شعب هو الرصيد الذي يمده بكافة ضروريات الحياة وكمالياتها مما يستهلكه كل سنة، وتتكون دائما إما من النتاج المباشر لذلك العمل أو مما يشتريه ذلك الناتج من الخارج"[1].

---

[1]- الطيب داودي، **تقسيم العمل، اليد الخفية و الحافز الاقتصادي بين ابن خلدون و ادم سميث**، مجلة العلوم الإنسانية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد8، 2005، ص 3.

ولأول مرة يقر الفكر الاقتصادي الأوربي على يد آدم سميث بأن العمل الإنساني هو مصدر الثروة الحقيقية للأمة، هذه العبارة التي أحدثت انقلابا جذريا في دراسات الاقتصاد السياسي في العصر الحديث، سبقتها بأربعة قرون عبارة ابن خلدون التي تبين بكل وضوح بأن العمل الإنساني هو مصدر كل ثروة ولو كانت في تناوله وابتغائه.

ويؤكد آدم سميث منذ البداية أن الثروة التي تنتج بكل اختلافاتها ترجع إلى العمل الإنساني، وليس إلى قوى الطبيعة كما كان سائدا في الفكر الاقتصادي السابق له، وبدون عمل الإنسان تظل هذه القوى كالأرض وما بباطنها من كنوز وما فوقها من خيرات غير ذات نفع، فهي عبارة عن موارد ومواد أولية لا يستطيع أن تشبع رغبات وحاجات البشر إلا إذا بذل فيها عمل إنساني على سبيل الاستغلال واستخراج المنافع، والعمل في نظر آدم سميث هو العمل الكلي للمجتمع[1].

3- مفهوم العمل عند كارل ماركس:

وإجمالا يمكن القول إن مسألة العمل ببعدها الفلسفي احتلت مكانة مركزية في فكر كارل ماركس انطلاقا من اعتباره إياها بمثابة جواز عبور من الطبيعة نحو الإنسانية، فبالعمل وحده يتمكن الإنسان برأيه من اكتساب ماهيته كإنسان، وينتج شروط وجوده. وبما أن العمل هو ترجمة لعلاقة مزدوجة بين الأفراد فيما بينهم من ناحية، وفيما بين الإنسان والطبيعة من الناحية الثانية: يحقق الإنسان ذاته وجوهره كإنسان عبر تحويله للطبيعة، ولكن عملية تحقيق الإنسان لذاته عبر العمل لم تتحقق تاريخيا في نظر ماركس؛ بحكم ما أنتجه الواقع التاريخي للعمل في عصره من حالة اغتراب للعامل عن نفسه وعن

---

[1]- الطيب داودي، **تقسيم العمل، اليد الخفية و الحافز الاقتصادي بين ابن خلدون و ادم سميث**، مرجع سابق، ص ص 3-4.

منتجه، ونتيجة لأوضاع احتكار صاحب رأس المال في النظام البورجوازي لفائض القيمة الذي ينتجه العامل، وقد اعتبر ماركس العمل مصدرا مهما من مصادر توليد القيمة، التي يتمثل استغلال ثمارها في تجديد رأس المال، وفي تضخيم أرباح أصحاب رأس المال، في الوقت الذي لا يجني منها واقع تجديد قوة العمل – التي تعتبر عصب العملية الإنتاجية– إلا نزا قليلا، وهو ما يعتبره الفكر الماركسي فضحا لبنية الاستغلال الفاحش لقوة العمل، وللتناقضات الجوهرية التي يقوم عليها نظام الإنتاج الرأسمالي[1].

سادسا– دوافع العمل:

للإنسان دوافع أو أسباب تثير فيه الرغبة لكي يعمل، في هذا العنصر نتطرق لأهمها مثل دافع الحصول على الأجر، تحقيق المكانة الاجتماعية، دافع الحصول على الحوافز، إشباع الحاجات، تحقيق الذات، تحقيق الانتماء.

1– دافع الحصول على الأجر:

يتجه مفهوم الأجور على الدوام بأنه عبارة عن ثمن الخدمات التي يقدمها العامل إلى من يستخدم عمله، وفي نظرية التوزيع يعد الأجر ذلك الجزء الناتج الكلي أو الصافي الذي يحصل عليه عنصر العمل لقاء مساهمته في العملية الإنتاجية.

وهناك من يرى بأن الأجور في معنى التوزيع ما هي إلا عائد للعمل، أي العائد الذي يحصل عليه العامل نتيجة مشاركته بمجهوده وفكره في العملية الإنتاجية[2]، بينما

---

[1]– عائشة التايب، **النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة**، ط1، منظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر، 2011، ص ص 41-42.

[2]– صلاح الدين نامق، **أسس الاقتصاد الحديث**، دار النهضة العربية، القاهرة، 1972، ص54.

قوة العمل في النظام الرأسمالي تمثل سلعة معروضة للبيع والشراء في سوق العمل كبقية السلع التي يحصل عليها الآخرون ويطلق عليها الأجر[1].

وهناك من يلاحظ بأن الأجر يدفع مقابل مساهمة العامل في العملية الإنتاجية وليس ثمنا لقوة العمل وهذا التعريف يتفق بعض الشيء مع ذهبت إليه النظرية الاقتصادية على أساس أن هذه المكافأة تدفع للعمل نتيجة لمساهمته في عملية الإنتا ج وعلى أساس أن العمل لا يطلب لذاته بل لأنه يساهم في إنتاج السلع والخدمات لذا فإنه يعطي للعامل للمكافئة عينية أو نقدية أو كلاهما نتيجة لتلك المساهمة.

أشكال الأجور:

يمكن أن تصنف أشكال الأجور كما يلي:

1-1- الأجور من حيث وحدات الدفع: ويمكن أن نميز شكلان للأجور حيث يقوم هذا التصنيف على أساس وحدات الدفع وهي كالآتي[2]:

أ- الأجور العينية: ويمثل كل ما يحصل عليه العامل من غذاء وملبس ومسكن أو نسبة من الحاصلات الزراعية أو الصناعية فضلا عن خدمات ومنافع أخرى، ويمكن إرجاع أصل هذا النوع من الأجر إلى الأنظمة التي كانت سائدة ما قبل الرأسمالية وقد ظهرت بشكل واضح في نظام الطوائف قبيل الثورة الصناعية في أوروبا الغربية، وكانت هذه الأجور في بداية ظهورها تمثل نسبة صغيرة من الأجر النقدي ثم توسعت هذه الأجور بعد ظهور الحركات العمالية حيث شملت مختلف المزايا الاجتماعية والصحية والتأمينية.

---

[1]- محمود عثمان الهمشري، علي سيد، **النظام القانوني للعاملين في القطاع العام**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1964، ص158.

[2]- محمد عزيز، **اقتصاد العمل**، مطبعة المعارف، بغداد، 1958، ص66.

ب- الأجور النقدية: وهو النوع التقليدي من الأجور الذي ساد بصورة عامة في ظل نظام العمل بالأجر وهو يمثل مختلف المدفوعات النقدية التي يتلقاها العامل نظير خدماته وجهوده أيا كان نوع هذه المدفوعات.

والأجر النقدي يتيح للعامل حرية للتصرف بما يتسلمه من أموال في أي وقت وكيفما يشاء كما يسمح له بالادخار وكذلك بتحويل جزء منه إلى أي شكل من الاستثمار.

1-2- الأجور حسب قوتها الشرائية: وستند هذا النوع من التقسيم على أساس العلاقة بين القوة الشرائية للأجور والمستوى العام للأسعار وكما يلي:

القوة الشرائية للأجور = الأجور النقدية / المستوى العام للسعار

ويمكن في هذه الحالة أن نميز بين نوعين من الأجور وهي:

أ- الأجور الاسمية: ويسمى في بعض الأحيان بالأجور النقدية وهو المبلغ الذي يستلمه العامل أو الموظف لقاء العمل والجهود التي يبذلها.

ب- الأجور الحقيقية: ويقصد بها قيمة الأجور الاسمية ومقدرتها على إشباع الحاجات الأساسية للعامل أو هي مقدار السلع والخدمات التي يمكن شراؤها بالأجور الاسمية.

وهذا النوع من الأجور يمثل محور اهتمام العامل على أساس أنه المحدد الرئيسي لمستوى المعيشة فالعامل لا يهتم بأجوره الاسمية سواء إن كانت عالية أو منخفضة بقدر اهتمامه بأن تكون القوة الشرائية لهذه الأجور عالية أو منخفضة[1].

---

[1]- حسن عبد الرحمن علي حجاج، **سياسات الأجور في العراق: دراسة نظرية وعملية**، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 1977، ص22.

1-3- الأجور حسب طبيعتها: تحتل الأجور موقعا أساسيا في نظريتي التوزيع والإنتاج إذ تشكل الأجور جزءا هاما من الدخول الموزعة من إجمالي صافي الناتج القومي والدخل القومي ومن جهة أخرى تشكل الأجور جزءا هاما من مجموع تكاليف الإنتاج، وعلى هذا الأساس يمكن تقسيم الأجور كما يأتي:

أ- الأجر كدخل: يعد الأجر المتسلم من عناصر الدخل الأساس لعدد كبير من العاملين، حيث يحدد هذا الأجر المستوى المعاشي لهؤلاء الأفراد من خلال تحديد نوعية الغذاء والمسكن والملبس الذي يمكن لهم أن يتمتعوا به.

ب- الأجر كلفة: أن الأجور يمكن أن تؤثر في تكاليف الإنتاج والأعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

1-4- الأجور حسب محتواها: وينطلق هذا التقسيم من الدخل الكلي والدخل القابل للتصرف فالأجر الذي يستلمه العامل قد يخضع في بعض الأحيان خاصة في الاقتصاديات الحديثة إلى الضرائب، لذا يمكن تقسيم الأجر هذا على:

أ- الأجر الإجمالي: وهو عبارة عن جميع ما يستلمه العمل من مدخلات نقدية أو مزايا عينية مثل خصم أي استقطاعات سواء أكان هذا الأجر نقدي أو حقيقي.

ب- الأجر الصافي: وهو عبارة عن الأجر الإجمالي مطروحا منه جميع الاستقطاعات مثل ضريبة الدخل والضمان الاجتماعي أو التوقيفات التقاعدية و أن هذا الأجر ما يستلمه العامل فعلا.

1-5- الأجور حسب طريقة الدفع: ويستند هذا النوع من التقسيم على أساس أن الأجر يدفع حسب كفاءة العمل ومقدرته في العمل ومن ثم ارتفاع أو انخفاض أجره على أساس كفاءته الإنتاجية وهذا يعرف بالأجر حسب القطعة.

2- تحقيق المكانة الاجتماعية:

تعرف المكانة بالمعنى اللغوي بأنها المنزلة أو الرتبة و المركز و المقام[1]، أما في الاصطلاح فالمكانة تعبر عن الوضع الذي يشغله الشخص أو الأسرة أو الجماعة القرابية في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين، و قد يحدد هذا الوضع الحقوق و الواجبات و أنواع السلوك الأخرى بما في ذلك طبيعة و مدى العلاقة بأشخاص آخرين لهم مكانات مختلفة[2]، وتحدد المكانة الاجتماعية بالدخل و طبيعة بعض المهن التي تمتلك السمعة والتقدير، ومهن أخرى لها طابع السيطرة والتحكم في الأفراد، مهن أخرى لها تأثير على أفراد المجتمع كما يحظى أفراد بعض المهن التي تتطلب فترة أطول للتدريب والمهارة بمكانة اجتماعية هامة، نوجز هذه المحددات فيما يلي:

- **الدخل**: فبالنظر إلى واقع الأفراد و المجتمع بصفة عامة يتضح أن التوجه السائد في الأوساط الاجتماعية هو توجه يولي للمادة (المال) أهمية كبيرة و يقيس الأفراد بما يمتلكونه من مال.

- **السمعة و التقدير**: تعتبر السمعة و التقدير التي تتمتع بها مهنة من المهن أو فرد ما مؤشرا مهما في تحديد المكانة التي يتبوؤها في البناء الاجتماعي فمثلا رياضي مشهور أو ممثل معروف و على الرغم من مستواه الدراسي الضعيف و شبكة علاقاته المحدودة إلا أنه يحظى بمكانة عالية في المجتمع.

---

[1]- نجيب سكندر، **معجم المعاني للمترادف والمتوارد و النقيض من أسماء و أفعال و أدوات و تعابير**، ط1، مطبعة الزمان، بغداد، 1971، ص، 355.

[2]- محمد عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإزريطية، الإسكندرية، مصر، 1989، ص339.

– **السيطرة والتحكم في الأفراد:** من المحددات المهمة التي تعطي لهذا الفرد أو ذاك المكانة خاصة في المجتمع ، فالشرطي أو الدركي أو القاضي و غيره من أصحاب المهن التي تمنح لصاحبها إمكانية السيطرة على الأفراد يحظون بمهابة ومكانة اجتماعية عالية أكثر من المعلم مثلا.

– **التأثير في الحياة:** إن المتفحص لمكانة المهن أو صحابها في المجتمعات يخلص إلى نتيجة رئيسية و هي أن المكانة التي تحت هذه المهنة أو تلك ترتبط إلى حد كبير لما تقدمه للمجتمع من خدمات ، خاصة الآتية منها مهنة الطب ، المحاماة.

– **المهارة والتدريب:** يعتبر أصحاب المهن الذين يخضعون لفترات تدريب أطول و لمهارات عالية في مهنتهم أطول من غيرهم يحضون بمكانة أعلى في المجتمع فالطبيب مثلا و نظرا للفترة الزمنية التي يقضيها في التكوين و التي تعتبر الأطول من بين المهن ونظرا للمهارة التي تتطلبها مهنة الطب، فإن مكانته الاجتماعية تكون أعلى من أصحاب المهن الأخرى[1].

3– دافع الحصول على الحوافز:

تعمل الحوافز على استثارة الدافع الإنساني لاختيار عمل دون غيره.

2–1– مفهوم الحوافز:

إن أداء أي عامل يعتمد إلى حد كبير على عاملين مهمين هما المقدرة على العمل والرغبة في العمل، حيث تعتبر الحوافز من الوسائل أو الفرص التي توفرها المؤسسة أو الشركة للأفراد العاملين لديها لتثير بها رغباتهم و تخلق لديهم الدافع من أجل الحصول

[1]– نبيل حميدشة، **الواقع الاجتهاعي لمهعمن و مكانته الاجتماعية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، ص28.

عليها وذلك بالعمل المتواصل، ويعتبر الحافز من القوى الدافعة والمحركة و الموجهة لسلوك الفرد ويمكن تفسير الحافز بأنه الشئ الخارجي الذي يشبع الدافع ويرضي الحاجة وهذا يعني أن الحافز يمثل الهدف الذي يسعى إليه الإنسان ليشبع ما لديه من دافع ويحقق لنفسه التكيف والتوازن وتسمى أيضا بالمؤثرات الخارجية التي تشبع الإنسان أو تحفزه لأداء أفضل الأعمال وكما يمكن أن تعبر عن الحوافز بأنها ما يحصل عليها الفرد من المؤسسة أو الشركة نتيجة لأداء أعماله أي الحافز هو مقابل للعمل حيث أن الأفراد العاملين يعملون لأنهم يتوقعون الحصول على مقابل أعمالهم[1].

2-2- أنواع الحوافز:

2-2-1- الحوافز الإيجابية: وهي الحوافز التي تلبي حاجات ودوافع الأفراد العاملين ومصالح المؤسسة أو الشركة أو المنظمة فقيام العاملين بزيادة الإنتاج وتحسين نوعيته هو الإخلاص في العمل وتعتبر نتائج إيجابية لها ما يقابلها من حوافز إيجابية تمنحها المؤسسة أو الشركة أو المنظمة للعاملين ومن هذه الحوافز:

أ- الأجور: وتعتبر العمود الفقري لنظام الحوافز في الشركات أو المؤسسات الإدارية لأنه يحقق للفرد الكثير من الحاجيات الأساسية كما أنه كما يمكن أن يستقطب و يجذب العمالة الجيدة ودفع الإنتاج.

ومما لاشك فيه أن الأجر يمثل حافزا مهما، إلا أنه ليس الحافز الوحيد للتأثير في سلوك الأفراد العاملين.

---

[1]- ضرار العتيبي، نضال الحواري، **إدارة المشروعات الإنمائية: دراسة وتقرير الجدوى**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص ص 63- 70.

ب- الزيادة السنوية: وتعتبر الزيادة السنوية على الراتب حافز للعمل إذا ربطت بالإنتاج حيث يمنح للفرد مكافآت لتحسين الإنتاج ونشاطه في العمل أما إذا ربطت بالأقدمية، فالحافز له أهمية على إشارة الرغبة في تحسين الإنتاج.

ج- المكافآت: وهي مبالغ نقدية إضافية تعطى للعامل مقابل قيامه بعمل متميز وهي تعتبر حافز على العمل إذا ما ربطت بالإنتاج.

د- المشاركة في الأرباح: وتعرف بأنها نسبة مئوية في الأرباح السنوية تحددها إدارة المنظمة ويتم توزيعها على العاملين حيث يتم احتسابها على أساس الأرباح الإجمالية أو الأرباح الصافية وهي تعتبر حافزا نقديا نحو زيادة الإنتاج.

2-2-2- الحوافز المعنوية: وهي تلك الحواجز التي لا تعتمد على المال بل على وسائل معنوية لغرض تحفيز العنصر البشري على العمل وأهم هذه الحوافز ما يلي:

أ- الترقية: وهي تقدير من الإدارة للفرد للصعود إلى مركز أعلى وتحمل مسؤولية أكبرى وهي بنفس الوقت تمثل حافز مادي عندما يتضمن زيادة في الأجر أو الراتب وتعتبر فاعلية الترقية حافزا للعمل فيما إذا ارتبطت بالكفاءة الإنتاجية إذا كان لدى العملين رغبة أو دافع لشغل مراكز وظيفية وتحقيق مركز اجتماعي أعلى لأن الترقية في هذه الحالة تكون حافزا مشجعا على العمل والإنتاج.

ب- تقدير جهود العاملين:ويكون ذلك يمنح ذلك يمنح شهادات تقدير أو توجيه كتب شكر إلى العاملين الأكفاء الذي يحققون مستويات إنتاجية جيده كتقدير من قبل إدارة المنظمة لجهودهم المبذولة في نجاح العمل[1].

[1]- ضرار العتيبي، نضال الحواري، **إدارة المشروعات الإنمائية: دراسة وتقرير الجدوى**، مرجع سابق، ص ص 72- 73.

ج- اشتراك العاملين في الإدارة: ويقصد بها أن يكون هناك ممثلون في مجلس إدارة المنظمة يساهمون في أرائهم وأفكارهم بإدارة المنظمة عن طريق الاشتراك فيرسم السياسات واتخاذ القرارات والهدف الرئيسي من وراء ذلك هو تحفيزهم على العمل وأن برامج وسياسات العمل قد تم وضعها وفق أسس إدارية كاملة تمثل رغبات العاملين التي قام ممثلون بنقلها إلى الإدارة.

د- ضمان واستقرار العمل: إن الضمان و الاستقرار الذي توفره الإدارة للعاملين يعتبر حافزا في التأثير على معنوياتهم وبالتالي إنتاجهم لأن العمل المستقر يضمن دخلا ثابت للفرد يعيش به مع أسرته براحة واطمئنان.

هـ- توسيع العمل: ويعني إضافة واجبات للعمل يقوم بها الفرد ضمن نطاق تخصصه الأصلي تزيد من الرغبة في العمل وتقضي على الروتين والملل وبالتالي تحفز الأفراد على أداء عملهم.

و- إثراء العمل: ويقصد به إضافة مهمة جديدة قريبة لاختصاص الفرد العامل لاشتراكه في اتخاذ القرارات مع رئيسه المباشر وهذا يشعره بأهميته ويرفع من روحه المعنوية.

ز- تحسين ظروف ومناخ العمل: ويقصد به مكان العمل من حيث ترتيب الآلات والمعدات فيه والإضاءة والتهوية والتدفئة ويعتبر تحسين ظروف العمل حافزا معنويا للأفراد لزيادة انتمائهم للوحدة التنظيمية وبالتالي زيادة إنتاجهم لما له أهمية على سلوك ونفسية العامل[1].

[1]- عبد الرحمن العيسوي ، **سيكولوجية العمل والعمال** ، ط1 ، دار الراتب الجامعية ، بيروت لبنان، د س، ص84.

2-3- أهداف الحوافز:

إن الهدف من استخدام نظام الحوافز هو تحقيق أكبر قدر ممكن من الكفاءة الإنتاجية وأن الإدارة تسعى من وراء ذلك لتحقيق هدفين هما[1]:

2-3-1- الهدف الاقتصادي: ويقصد بها الاستخدام الأمثل للموارد مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وتحسين النوعية وارتفاع مستوى الخدمات.

2-3-2- الهدف المعنوي: ويتعلق بالإنسان الذي يمثل العنصر الأهم من عناصر الإنتاج وهو الهدف من عملية وضع نظام للحوافز ولا بد لنظام الحوافز من إشباع بعض من رغباته وأحاسيسه ولا بد من تحليل واقع المنظمة واختيار النظام الأنسب الذي يكون لتطبيقه مردود إيجابي على المنظمة وعلى الأفراد العاملين فيها مع ضرورة مراعاة أن الحوافز ليست معناها زيادة الراتب على حساب المنظمة ذاتها وإنما لا بد أن يؤدي نظام الحوافز إلى الاستخدام الأمثل لوسائل الإنتاج وبالتالي تحقيق انخفاض في تكاليف وزيادة في كمية الإنتاج من خلال ربط العمل بالإنتاج وتحفيزه طبقا لجهده.

2-3-3- الدوافع النفسية: وهي مؤثرات داخلية تدفع الفرد إلى التصرف بطريقة معينة تؤمن تخفيض التوتر وتحقيق الإشباع وهناك نظريات قد حددت خمسة مستويات لحاجات الإنسان حيث يظهر أثر كل مستوى من هذه المستويات بعد إشباع المستوى السابق له مباشرة مع بعض التداخل البسيط بينهما وهذه المستويات هي كالآتي:

---

[1]- مدحت محمد أبو النصر، **الإدارة بالحوافز:أساليب التحفيز الوظيفي**، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2012، ص154.

أ- الحاجات الأساسية أو الفسيولوجية: وهي الحاجات التي تضمن بقاء الفرد مثل المأكل والمشرب وتعرف أيضا بالحاجات الأولية وهي التي لا يمكن الاستغناء عنها ويمكن إشباعها بالكامل.

ب- الحاجة إلى الأمن والسلام.

ج- الحاجة على الحب والود والعطف والانتماء ويفكر الإنسان بهذه الحاجات بعد إشباع الحاجات السابقة.

د- الحاجة إلى تحقيق الذات: وهي الحاجة الأخيرة وهي حاجة عليا تسيطر على نسبة بسيطة من الناس وتظهر بعد إشباع كل الحاجات السابقة الذكر.

4- دافع إشباع الحاجات:

يري "ماسلو" أن إشباع حاجات الإنسان يخضع لترتيب هرمي، حيث قسم هذا الهرم إلى خمس حاجات، حسب أهمية الحاجة فوضع الحاجات الفيزيولوجية في بداية الهرم، تليها الحاجة إلى الأمن، ثم تأتي الحاجة إلى الانتماء والحب لتتوسط الهرم، وتليها بعد ذلك حاجة التقدير والاحترام، لتأتي في قمة الهرم حاجة تحقيق الذات، آخذا بعين الاعتبار أن هذه الحاجات مرتبة هذا الترتيب الهرمي على أساس قوتها التي تتفاوت من حاجة لأخرى، على الرغم من كونها جميعا حالات فطرية، فتزداد قوة الحاجة كلما انخفضت في ترتيبها التنظيمي والعكس صحيح، وهذا التدرج هو تدرج الإلحاح من أجل إشباع الحاجة، فطبيعة البشر المتطلعة دوما للحصول على أشياء مختلفة تقتض عدم إشبا ع الحاجات كاملة، فإشباع حاجة يقلل من أهميتها، وبالتالي تظهر حاجة أخرى ليتواصل السعي ورائها لإشباعها..وهكذ،كما يرى "ماسلو" بأن الشخص الذي يمر صعودا بهذه المستويات من الحاجات حتى يصل إلى مستوى الحب والانتماء، ثم الاعتزاز

بالذات ويشبعها نسبيا ليصير أكثر دراية بالذات وتقبلا لها، وأقل انفصالا عن نفسه وبذلك يصبح أكثر قدرة على التعاطف مع الآخرين ،وأكثر حبا لهم، واندماجا معهم[1].

فبالإضافة إلى قيمة العمل المادية المتمثلة في الأجر الذي يهدف لإشباع الحاجات المادية، فثمة قيمة أخرى معنوية كالأمن بمختلف جوانبه، الأمن من المخاطر والحماية من الأمراض والإصابات المهنية وفتح آفاق الترقية والتقدم الوظيفي، وكلها حاجات يسعى الفرد لتحقيقها و تلعب دور رئسي في إعادة التوازن والاستقرار النفسي للعامل؛ وهي الحاجة التي منحها "ماسلو" المرتبة الثانية حسب تصنيفه الخماسي، فالعامل همه الوحيد منصب عمل قار ودائم، لا يتبعه تخوف من فقدانه أو استبداله،كما أن الاتصال الجيد مع وضوح التعليمات داخل منظمة العمل تعمل على جعل العامل في مأمن من تخوفه، وهو في وراحة نفسية عندما يؤدي واجباته المهنية، حيث كلما كانت التعليمات أكثر وضوحا كان العامل في مأمن في مكان عمله[2].

5- تحقيق الذات:

ولأن العمل بالنسبة للفرد وسيلة من وسائل الوصول لتلبية كافة الحاجيات أحيانا فلا شك أن منظمة العمل كفيلة بإشباع الحاجة لتحقيق الذات والتي جعلها "ماسلو" في قمة الهرم، بحيث يكون الوصول إليها بعد إشباع كل الحاجات، واعتبر ذلك هو الوصول للكمال، حيث كلما كان المسار المهني للعامل واضحا بوظيفة ثابتة ومستقرة ومهام محددة تكفل له الثبات والاستقرار، وتخفي كل المظاهر السلبية التي يلجأ لها العامل في

---

[1]- لزهر مساعدية، **نظرية الانتماء**، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص34.

[2]- المرجع نفسه، ص35.

المنظمة كالضغوط والتغيب ودوران العمل، بالإضافة إلى فرص التكوين والترقية التي تسمح له بالتدرج الوظيفي،كلها عوامل إذا ما تحققت وأشبعت سمحت للعامل بالوصول إلى ما يطمح له، ويكون شخصا متوازنا، بعيدا عن المواقف المحبطة التي تحول دون إشباعه لأهم حاجياته.

إن حاجة المرء إلى أن يحقق ذاته يضيف "ماسلو"، يعني الاستفادة القصوى من القدرات والمهارات للتطور واستخدام أساليب إبداعية لتحقيق الدور الاجتماعي للتقدم والنمو[1].

6- تحقيق الانتماء:

يرى ماسلو أن الحاجات العليا تتناسب مع حاجات تحقيق الذات التي تعني بالسعي نحو البحث عن الهوية والاستقلال والرغبة في التميز لتطوير الطبيعة البشرية اتجاه الشخصية ومنه اكتساب شخصية إنسانية متوازنة[2]، يعتبر تحقيق الانتماء من بين الأمور التي هذا و تلعب جماعات العمل والاتصال والعلاقات غير الرسمية داخل مجال المنظمة دورا كبيرا في مساعدة العامل على إشباع حاجته للانتماء، ويظهر ذلك من خلال نمط التسيير والقيادة، إذ أن فتح الجمل للعمال للمشاركة في اتخاذ القرار من خلال ممثلين نقابيين يعبرون عن آراء العمال وحاجاتهم وانشغالاتهم المتعلقة بالعمل وبالمؤسسة، وجعل مواقع العمل مكان للتنفيس الانفعالي لكل المهارات والقدرات التي يختز نها العامل واستثمارها للشعور بالثقة بالنفس،يجعل من الفر د يفتخر بمؤسسته وانتمائه لها،كما أن تفاعل العامل مع جماعة عمل يمارس معها نشاطاته و يهتم بمشاكله العملية

---

[1]- ABRAHAM .H .Maslow, theory of human motivation .psychological review, vol 50, York University, Toronto, Ontario, 1943, p16.

[2]- MARIO Fernando, "Maslow and Spirituality: Implications for Tomorrow", in D. Lamond (ed), Proceedings of the 6th World Congress of the Australian and New Zealand Academy of Management/International Federation of Scholarly Associations of Management Conference (ANZAM/IFSAM), Gold Coast, 10-13 july 2002, p93.

وتساعده على حلها دون الحاجة لتدخل المشرف أو مدير العمل مما يولد بداخله انجذاب لجماعته، ويعد إشباع هذه الحاجة مهم جدا في رفع الروح المعنوية للعمال وتحفيزهم على العمل[1].

سابعا– خصائص العمل:

يمتاز العمل بعدد من الخصائص التي يمكن من خلالها أن نتعرف على أهميته في حياتنا ومن هذه الخصائص:

1– العمل مجهود بشري إما يدويا أو ذهنيا، وذلك مقابل أجر أو بدون أجر[2].

2– العمل نشاط واعي وإرادي، فالإنسان من خلال العمل يمكن أن يغير واقعه ويطور من نفسه، وله الإرادة التي تجعله يحدد مجال العمل والنشاط الذي يناسبه، والمقارنة بين الجهد المبذول والعائد نتيجة هذا الجهد[3].

3– الأجر أو الدخل المترتب على العمل يمثل المصدر الرئيسي للرزق والمورد الذي يعتمد عليه أكثر الناس لتلبية احتياجاتهم، وإذا لم يتوافر مثل هذا الدخل، فإن هموم الناس حول حياتهم اليومية ستتضاعف وتتفاقم بصورة مطردة.

2– يمثل العمل أساسا لاكتساب المهارات والقدرات وممارستها، كما أنه يوفر بيئة مهيكلة تستوعب طاقات الفرد، وبغير ذلك تتناقض الفرص لممار سة هذه المهارات والقدرات.

---

[1]– أحمد صقر عاشور، **إدارة القوى العاملة وأدوات البحث العلمي**، دار النهضة، بيروت، د س، ص52.

[2]– أونيس عبد المجيد أونيس، **إدارة العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي تنظيمي)**، دار اليازوري العلمية، عمان–الأردن، 2015 ص67.

[3]– سعد شاكر شبلي، **نظرات في عالم الإنسان: من وجهة نظر إسلامية**، ط1، زهران للنشر، عمان، 2014، ص129.

3- العمل يشكل الصلة التي يدخل من خلالها الأفراد والجماعات في سياقات مختلفة عما يكتنف البيئة البينية والعائلية، ففي بيئة العمل، حتى وإن كانت تتسم بالإملال والإرهاق، يستمتع الناس بأداء أنشطة تختلف في طبيعتها عن المشاغل البيتية.

4- إن الناس المستخدمين بصورة منتظمة يقضون أكثر وقتهم خلال ساعات العمل وفق برنامج زمني يحدد إيقاعات النشاط، ومستوياته، واتجاهاته، وقد ينطوي هذا الجدول الزمني على جوانب كثيرة من الإرهاق والضغط النفسي، غير أنه يعطي اتجاها محددا نسبيا للأنشطة اليومية، وفي المقابل فإن المتعطلين أو غير العاملين يعانون من الضجر في كثير من الأحيان، ويفتقدون الإحساس بالزمن كما يفهمه غيرهم من الناس.

5- إن بيئة العمل كثيرا ما تفتح الفرصة لإقامة الصداقات ولمشاركة الآخرين في أنشطة متعددة داخل نطاق العمل وخارجه، وفي غياب هذا الإطار أو العزلة عنه، تتضاءل دائرة الأصدقاء والمعرف، وتأخذ بالتقلص والانحسار.

6- إن طبيعة العمل تُسبغ على المرء هوية اجتماعية مستقرة، وفي ما يتعلق بالرجال بصورة خاصة، فإن الاعتزاز بالنفس كثيرا ما يرتبط بإسهامهم الاقتصادي في تلبية احتياجات الأسرة[1].

ثامنا- الأنماط المختلفة للعمل:

يمثل تحليل أشكال العمل خطا ارتباطيا بين مختلف الميادين المرتبطة به، فبالنسبة لرجال القانون نجدهم يتساءلون عن طبيعة عقد العمل وتطور حق الشغل أما عن علماء الاقتصاد مثلا فإن اهتماماتهم ترتكز على انقسامية سوق العمل، بالنسبة لعلماء

[1]- أنطوني غدنز، **علم الاجتماع**، ترجمة: فايز الصباغ، ط4، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان، 2005، ص 436.

الاجتماع نجد أن تنمية الأشكال الخاصة بمناصب العمل تطرح مسألة إنتاج التباين الاجتماعي وهي لا تفهم إلا بتطور الفئة المأجورة في سياقها الزمني و الاجتماعي.

إذا انطلقنا من مدة العمل والاستقرار المهني فإننا نجد الشغل الدائم في مقابل الشغل المؤقت (عقد العمل) فالأول نجده مقرونا بأولويات عديدة بضمانه لمستوى معين من الاستهلاك، كما يقدم للأجير طموحات مهنية مرموقة كالاستفادة من مسار مهني طويل نسبيا، تأمينات متعددة، تلطيف عوائق العمل اليومي كالمراقبة الأقل صلابة ونظام لائق من العطل يطلق عليه" بالشغل الفعال الذي يمتص أكثر فئة البطالين بتحقيقه للاستقرار والرضى الوظيفي النسبي"[1]، أما عن العمل المؤقت الناجم عن عقد العمل، فهو أقرب إلى الظرفية لأن تباطؤ سوق العمل في إنتاج الشغل الدائم يعوضه بالمقابل الشغل المؤقت الذي يعبر عن موضع الهشاشة واللايقين إزاء ما يخفيه المستقبل لصاحبه (الأجير) حيث يعتبر العامل المتعاقد أكثر عرضة للتسريح والحراك المهني، كما أن "الشغل المؤقت يعبر عن سوق عمل ثانوي لعدم لتصافه بخاصية الاستقرار مما يؤدي إلى تأخير الدخول لطالبي الشغل إلى سوق العمل الأولي[2].

إذا نظرنا من زاوية وقت العمل فإن الحديث يقودنا إلى التطرق للعمل بالوقت الجزئي فيقابل العمل بالوقت الكامل، حيث يعبر الأول عن ممارسة نسوية بالدرجة الأولى في سياق تقليص المسافة بين القيم الذكورية والقيم الأنثوية يظهر بقوة في شمال أوربا نتاج تعديل قانون العمل إما من طرف الفئة المأجورة نفسها في محاولة لتهيئة وقت العمل بصورة إرادية، مدعومة بقوة النقابة أو من طرف المستخدم الذي يخضع لمنطق سوق

(1)- MAIRESSE Jacques, **Emploi et chômage**, Ed P.F.N.S, Paris, 1982, p63.

(2) GAUTIE Jérôme, **Le chômage des jeunes en France, un problème de formation ?** revue futuribles, N°186 , Paris,1994 ,p 20.

العمل ويعتبر هذا النمط من العمل أحسن وسيلة لتجزئة الشغل أي امتصاص أكبر عدد ممكن من طالبيه، مما يسمح للمرأة بمزاولة النشاطات المزلية ويسمح للبعض بمزاولة الدراسة والعمل في نفس الوقت إما العمل بالوقت الكامل فهو يخضع لعوائق قانونية ومتطلبات مهنية لا تسمح بتجزئته، من جهة أخرى وحسب التقسيم الفضائي للعمل فإن الأمر يتعلق بالعمل المترلي في مقابل العمل خارج البيت ويرتبط الأول تاريخيا "بالاحتجاب لعدم الظهور الاجتماعي للقائمات فيه منذ التواجد التاريخي للعائلة البطرياكية، التي عملت تدريجيا حسب مراحل تطورها على فصل الفضاءات والمهام وفق الجنس"[1]، هذا النمط إما أن يكون مأجورا ويساهم في العائد المادي للعائلة أو غير مأجور يعبر عن نشاط نسوي محض.

نجد من زاوية أخرى العمل التناوبي في مقابل العمل المستمر هذا الأخير يعبر عن حالة النشاط العادي طيلة أيام الأسبوع باستثناء عطلة الأسبوع، وهي الصورة المميزة للوظيف العمومي أما العمل التناوبي يصبح الطريقة الأحسن والمفضلة للشباب طالب الشغل للخروج من دائرة البطالة خاصة عندما يتعلق الأمر بالعمل الجماعي كما تقترحه المؤسسات الصناعية الكبرى. هذا بالإضافة إلى العمل الرسمي في مقابل العمل غير الرسمي الذي سنتطرق إليه لاحقا[2].

---

[1]– دليلة شارب مطير، **إشكالية العمل المنزلي في العلوم الاجتماعية**، الملتقى الوطني حول علم الاجتماع والمجتمع في الجزائر، وهران أيام 4و5و6 ماي 2002، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004، ص117.

[2]– المرجع نفسه، ص 118.

بالنسبة للعمل المأجور هو ما يمارسه العامل لمصلحة الآخرين ابتداء بحسب الاتفاق بعوض معين لمدة معينة، أو لإنجاز أو صنع شيء معين يتم بعد حين[1]، أما العمل غير المأجور يعني أن العامل لا يتحصل فيه على أجر ويمكن الإشارة لبعض الأعمال الغير مدفوعة مثل: واجبات الأسرة، والأعمال المنزلية، الدراسة، الأعمال التطوعية...[2].

تاسعا– تقسيم العمل و التخصص:

يعتقد دوركايم أن تقسيم العمل ظاهرة حديثة النشأة، و لكن الجانب الاجتماعي لها قد أخذ يظهر بوضوح منذ أواخر القرن 18م، و هذا هو ما يفسر ندرة الكتابات التي عالجت هذا الموضوع حتى هذه الفترة، و ذلك برغم وجود مفكرين عديدين كشفوا عن أهمية هذه الظاهرة منذ فترة بعيدة، و يمكن القول أن آدم سميث كان أول من حاول أن يقدم نظرية تفسر هذه الظاهرة[3].

– و لقد تطورت ظاهرة تقسيم العمل في أيامنا هذه، إلى الحد الذي جعلها عامة و واضحة لكل فرد تقريبا، و لعل الاتجاه الذي غلب على الصناعة الحديثة يكشف لنا بوضوح عن مدى عمومية انتشار هذه الظاهرة فالصناعة الآن تتجه اتجاها متزايدا نحو استعمال آلات ثقيلة، و تركز القوى العاملة و رأس المال، و من ثم نحو تقسيم عمل متزايد إلى أبعد حد. فلقد أصبحت المهن متخصصة ليس في داخل المصنع فحسب، و إنما كل إنتاج بصفة عامة قد أصبح متخصصا من جهة و معتمدا على غيره من جهة

---

[1]– صادق مهدي السعيد، **مفهوم العمل وأحكامه العهامة في الإسلام**، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد–العراق، 1983، ص19.

[2]-https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/area_b_-_learning_and_work_exploration_what_is_work_1.pdf. 18/011/2018.

[3]- نور الدين زمام، حميدة جرو، **المهنة في التراث السوسيولجي وعوامل تغير مكانتها**، مرجع سابق، ص 25.

أخرى. فحركة الصناعة عموما تعتمد أساسا على تقسيم العمل، كما يمكن القول أن العمل في حد ذاته و انعكاساته المختلفة، يفرض التنوع في المنشآت الصناعية، غير أن تقسيم العمل لا يقتصر فقط على المجال الاقتصادي، و إنما يمتد ليغطي كافة جوانب الحياة الاجتماعية، فهو ظاهرة عامة، و سوف تظل من بين الأسس القوية للنظام الاجتماعي[1].

- إضافة إلى أن تقسيم العمل ليس مجرد ظاهرة اقتصادية فحسب، و إنما هو شرط أساسي للحياة الاجتماعية ككل.

- ما هي الأسباب أو الشيء الذي يؤدي إلى تقسيم العمل أو الزيادة في تقسيم العمل؟ يجيب دوركايم و يؤكد على أن أسباب تقسيم العمل تكمن في الظروف الاجتماعية الواقعية، فتقسيم العمل يختلف باختلاف حجم المجتمع و كثافة السكان، و شدة التفاعل الاجتماعي. فازدياد عدد السكان هو العامل الأساسي لتقسيم العمل، فقد ترتب على ذلك شدة الصراع من أجل البقاء و الاستمرار، فكثرة العدد تفرض على الناس ضرورة التخصص المهني، مما يقلل من حدة الصراع و يتيح فرصة أوسع للحصول على وسائل الحياة[2].

- يشكل تقسيم العمل و التخصص سمة من سمات العمل الصناعي، حيث نجد بأن آدم سميث يؤكد على تقسيم العمل و التخصص في الميدان الصناعي و هذا يتجلى في مبادئه التي ناد بها و هي:

- أن العمل بكافة أنواعه يعتبر أساس ثروة الأمم (دعه يعمل، دعه يمر).

---

[1]- محمد علي محمد، **تاريخ علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د س، ص 193.

[2]- المرجع نفسه، ص198.

– أن الأفراد يسلكون بدافع المصلحة الشخصية (الحرية الاقتصادية).

– من الخطأ تدخل الدولة في الأمور الاقتصادية، كما لا يحق لها أن تضع قيودا.

على حرية التجارة.

– أن يتخصص كل فرد في نشاط معين، و يجب أن ينسحب هذا التخصيص و التقسيم للعمل على المستوى الدولي أيضا[1].

– و يرجع الفضل كذلك لسميث في بيان أهمية تقسيم العمل، و مازال مثاله عن مصنع الدبابيس يتردد إلى يومنا هذا لبيان فوائد تقسيم العمل. فمصنع الدبابيس الذي يعمل به عشرة عمال لا ينتج أكثر من 200 دبوس في اليوم، أي بمعدل عشرين دبوسا للعامل الواحد إذا قام كل منهم بالعملية الإنتاجية كاملة. أما إذا اتبع طريقة تقسيم العمل، بأن يقوم كل عامل بعملية جزئية معينة، فإن المصنع ينتج 48000 دبوسا في اليوم، فيكون متوسط ما ينتجه كل عامل 4800 دبوسا[2].

يتضح لنا من هذا المثال أن سميث يرى بأن تقسيم العمل يزيد من كميته، دون الحاجة إلى بذل مجهود أكبر من العمال كما أن ظهور الآلات (ظهور المصانع اليدوية و الآلية) الجديدة يؤدي إلى كثرة التجزئة الفنية للعملية الإنتاجية، أي إلى انقسامها إلى عدد أكبر و بالتالي فإن ظاهرة تقسيم العمل تتقدم مع تقدم الصناعة و تطورها.

– يؤدي تقسيم العمل عموما إلى الزيادة في الإنتاج، و يترتب على هذه الزيادة إشباع الحاجات المتزايدة للأفراد بأقل جهود ممكنة و هذه تعتبر أهم ميزة من ميزات ظاهرة تقسيم العمل و التخصص إضافة إلى المزايا الأخرى و هي:

---

[1]– عبد الله ساقور، **الاقتصاد السياسي**، مرجع سابق، ص101.

[2]– السيد عبد المولى، **أصول الاقتصاد**، مرجع سابق، ص 131.

أ- تسهيل أداء الأعمال: فتجزئة عملية الإنتاج إلى أجزاء بسيطة تسهل من أدائه مهما كان صعبا.

ب- استخدام المواهب فيما يتماشى معها من الأعمال: فالأفراد يختلفون من حيث المواهب و الاستعداد و تجزئة عملية الإنتاج و توزيع العمال عليها يؤدي إلى زيادة كفاءتهم الإنتاجية.

ج- زيادة الخبرة و المران: فتجزئة عملية الإنتاج تساعد العامل على إتقان ما تخصص فيه في وقت قصير و على اكتساب مهارة و حذقا.

د- تسهيل الاختراع و إحلال الآلات محل اليد العاملة: فقد أدى تقسيم العمل و التوسع فيه إلى تبسيط عمليات الإنتاج إلى حد بحيث أصبح من السهل تركيب آلة للقيام بهذه العمليات، و لذا يلاحظ أن كثيرا من الاختراعات جاء معاصرا لتقسيم العمل و انتشاره.

هـ- الاقتصاد في الوقت: فالعامل الذي يبدأ في عمل معين ثم يتركه و يذهب إلى عمل آخر يكمل العمل الأول، فإنه يضطر إلى تغيير مكانه و إلى البدء في استخدام آلات أخرى جديدة، و هذا من شأنه أن يضيع عليه الوقت الذي بإمكانه أن يستغله في الإنتاج لو استمر في عمله الأول[1].

عاشرا- قيم العمل:

تشهد قيم العمل اختلافاً بين المجتمعات بشكلٍ عام، والأشخاص بشكلٍ خاص، ولكن يتفقالجميع على مدى أهميّتها وضرورتها لكل منشأة عمل، ولأن قيم العمل تعتبر

[1]- السيد عبد المولى، مرجع سابق، ص 240.

الضمان للوصول إلى أعلى مُعدّلات الإنتاج وجودة العمل وتُساهم في وجود جيلٍ مخلصٍ ومتفانٍ في العمل.

1- تعريف القيم:

القيم ومفردها قيمة، مشتقة في اللغة العربية من الفعل الثلاثي قَوَم أو قامَ، ومن معانيها الاشتقاقيةالأخرى: إنها تعني نقيض الجلوس،وأيضاً العزم، والمحافظة والإصلاح، والوقوف والثبات، الاستقامة والاعتدال، العدل، النظام والعماد، وتعنيأيضاً ثمن الشيء بالتقويم[1]؛ وبشكل عام تعبر القيم عن دوافع سلوكية تؤثر بشكل ثابت ومستمر في سلوك الفرد خلال علاقته التفاعلية مع الجماعة الاجتماعية التي ينتمي أليها[2]، وهي في ذات الوقت تعتبر بمثابة ارتباط قوي وحتمي بين الكائن الحي وبعض الأهداف والمعايير والأشخاص المعنيين الذين يعتبرون وسيلة لإشباع حاجات الكائن الحي.

2- تعريف قيم العمل:

يعرفها "حليم بركات" بأنها المعتقدات حول الأمور والغايات وأشكال السلوك المفضلة لدى الناس، توجه مشاعرهم وتفكيرهم ومواقفهم وتصرفاتهم واختياراتهم، وتنظم علاقاتهم بالواقع والمكان والمؤسسات وبالآخرين، وتسوغ مواقعهم وتحدد هويتهم ومعنى وجودهم بكلام بسيط ومختصر، وتتصل القيم بنوعية السلوك المفضل، وبمعنى الوجود وغاياته، ويستخدم هذا المصطلح عموما للإشارة إلى "مجموعة من التفضيلات بين بدائل

---

[1]- محمد ابن منظور، **لسان العرب**، ج 4، ط1، دار صادر، بيروت، لبنان، 1993، ص496.

[2]- حامد عبد السلام زهران، **علم النفس الاجتماعي**، عالم الكتب، القاهرة، **1977**، ص132.

واهتمامات مختلفة تمثل موجهات عامة للسلوك في مجال العمل سواء في اختياره أو أدائه أو مخرجاته" [1].

وتعرف قيم العملأيضاً بأنها " مفاهيم نوعية تعبر عن المرغوب فيه، ومن خلالها يحكم مجتمع معين أو جماعة معينة على خصائص العمل باعتبارها حسنة أو رديئة وذلك في ضوء عائدات العمل والثقافة السائدة في مجتمع معين" [2].

وتعرفأيضاً بأنها " نوع من القيم يتضمن الاتجاهات والمعتقدات والتفضيلات التي تحدد المرغوب فيه من بين البدائل المتاحة المرتبطة بالعمل يتبناها فرد أو جماعة معينة، أو أنها مجموعة القيم المرتبطة بتفضيلات العائد من العمل"[3].

أما "شوارتز " فيعرف قيم العمل" بأنها الأهداف أو العائدات التي يبحث عنها الأفراد داخل عملهم، فهي تعبيرات عن قيم إنسانية عامة في إطار أوضاع العمل"[4] .

---

[1]- بركات حليم، **المجتمع العربي المعاصر(دراسة اجتماعية)**، ط2، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت،1985، ص324.

[2]- محمود عطا حسين عقل، **القيم المهنية، دراسة نظرية وميدانية**، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 2006، ص372.

[3]- باركر وآخرون، **علم الاجتماع الصناعي**، ترجمة محمد علي محمد وآخرون، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989، ص120.

[4]- خالد الشريدة، **العولمة والسعودة**، في كتاب ندوة المجتمع والأمن في دورتها الثانية ، الرياض، كلية الملك فهد الأمنية، 2002، ص ص174-226.

وقد عرفها "فلكس" بأنها "مجموعة مبادئ مدونة أو غير مدونة تأمر أو تنهي عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة، وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد معايير تحكم سلوكه"[1].

ويعرفها "عبد الرحيم" بأنها مجموعة المعايير والمبادئ الحاكمة لدى الفرد، التي تشكل قناعاته بأهمية وقيمة العمل، على مستواه الشخصي وعلى مستوى المنظمة[2].

ويعرف "موتاز" قيم العمل بأنها تشير إلى الأهمية النسبية للعائدات والمكاسب الضمنية والصريحة التي يجنيها الفرد من خلال ممارسته للعمل، ومن خلال رؤيته الذاتية لهذا العمل[3].

تميز مجموعة التعاريف التي تم عرضها بين اتجاهين، الاتجاه الأول يعرف قيم العمل على أساس أنها القيم التي تفرضها مؤسسة العمل(المنظمة)، والتزام العامل بقيم العمل يتحدد بمدى التزامه بقيم المؤسسة التي يعمل بها، أما الاتجاه الثاني يرى أن قيم العمل هي المعتقدات التي يحملها الفرد والتي توجه سلوكه المهني.

---

[1]- محمد حسن محمد حمادات، **قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان. 2006، ص32.

[2]- عاطف جابر طه عبد الرحيم، **أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل**، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 33، 2014، ص ص354 -299.

[3]- طاهر حسن، لبنى بشارة، **ثقافة اتخاذ القرار من منظور قيمي**، مجلة جامعة البعث للعلوم الأساسية، المجلد (33)، العدد(25)، 2011، ص ص 9-42.

2- أهمية قيم العمل:

لقيم العمل أهمية كبيرة في توازن المجتمع وتقدمه، ويظهر ذلك من خلال سلوك العاملين ورضا المستفيدين من الإنتاج أو الخدمات، ونلخص أهمية قيم العمل في النقاط التالية[1]:

- قيم العمل هي معايير تحكم جودة العمل وإتقانه وينعكس ذلك على الإنتاج والنجاح فيه.
- لقيم العمل دور كبير في تنظيم العمل.
- تعتبر قيم العمل ضمان لاستمرارية العمل ونموه.
- يشعر العامل بانتمائه لعمله وللمؤسسة التي يعمل بها، مما يزيد من دافعيته نحو العمل.
- تساهم قيم العمل في التطوير العملي للعاملين وللمؤسسة التي يعملون بها.
- تنمي العلاقة الإيجابية بين أصحاب العمل والعاملين والمستخدمين

3- أبعاد قيم العمل:

طرح بعض الباحثين ممن اهتموا بدراسة قيم العمل عدد من الإبعاد والمتغيرات الخاصة بالقيم، إذ حددت ببعدين أساسيين هما القيم المؤيدة للعمل، والقيم المعارضة للعمل، في حين حددها آخرون بالإبعاد التالية[2]:

المنزلة الاجتماعية، وتفضيل النشاط، والافتخار بالعمل، والارتباط بالعمل، والعوائد المحققة، والترقية، والمسؤولية اتجاه العمل؛ أما التصنيف الآخر لأبعاد القيم يشمل كل من

---

[1]- كاظم محمود الشمري، **القيم الأخلاقية والمجتمع**، مجلة التربية، العدد 04، 2003، ص

[2]- خالد الهيتي، صليوه ياقو، **التطبيع الاجتماعي التنظيمي**، المجلة العربية للإدارة، المجلد الرابع، العدد 03، 1999، ص65.

أهمية أخلاقيات العمل، والتفاخر بالعمل، والترقية، وتعزيز أهمية المال، وأهمية الصداقات في العمل، وقبول مساعدة الآخرين.

ويلاحظ من هذه الأبعاد وجود تقارب في بعضها واختلاف في البعض الأخر ولعل ذلك يعود إلى اختلاف مفهوم القيم لكل باحث، كما أن تلك الأبعاد تتعلق بخصائص العمل والوظيفة التي تكاد تختلف من حيث طبيعتها وبيئتها وقيمها، ولعل ابرز قيم العمل المشتركة هي قيم أخلاقيات العمل، والقيم المتعلقة بعلاقات العمل، والمنزلة الاجتماعية، والعوائد المحققة.

4- اتجاهات في قيم العمل:

لقد أفرزت التحولات الحاصلة في العالم كما أظهرته بعض الدراسات مجموعة من السلوكيات والاتجاهات التي أثرت بشكل مباشر على القيم المرتبطة بالعمل، بل ومست قيمة العمل ذاتها، حيث أتى العمل كقيمة في مرتبة متأخرة على سلم القيم لدى الأفراد والمجتمع بوجه عام، لقد عززت تلك التحولات بعض القيم التي أصبحت تمثل مراتب أولى في سلم القيم الاجتماعية، والتي أثرت بشكل مباشر في قيم العمل، ومن هذه القيم ظهور القيمة الاقتصادية كمؤشر على المكانة الاجتماعية وأصبحت هذه القيم هي التي تحكم أنشطة الأفراد، كذلك ظهور قدر من التغيير على التقييم الاجتماعي للمهن، حيث برزت ثقافة العيب التي ارتبطت بانخفاض قيمة العمل اليدوي "ورفض بعض الأعمال اليدوية، لأنها لا تتناسب مع المكانة الاجتماعية للفرد[1]،أيضاً بروز" قيم

[1]- علي أحمد حمدي، محمد عبد الله الشايع، **قيم العمل لدى طلاب جامعة القصيم**، عمادة البحث العلمي، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية، 2011، ص5.

الفردية "في العمل وتراجعت قيم العمل الجماعي، كذلك" قيمة الاستسهال "في العمل لدى أفراد المجتمع وأخيراً ظهور الاتجاه السلبي" نحو العمل "وأهميته ومعناه وتدهور القيم الإيجابية المرتبطة بالعمل بين جيل الشباب بوجه خاص خلال السنوات الأخيرة نتيجة التغيرات التي طرأت على نسق القيم الاجتماعية بوجه عام، حيث يوصف جيل الشباب، كما تشير بعض الدراسات بأنه جيل راكد وبطيء قليل النشاط، وليس لديه دافعية للعمل[1].

[1]– المرجع نفسه، ص6.

الفصل الثالث: ماهية للأسرة.

أولا- تعريف الأســـرة.

ثانيا- تصنيفات الأسرة.

ثالثا- خصائص الأسرة.

رابعا- وظائف الأسرة.

خامسا- مقومات الأسرة والقواعد التي تحكمها.

سادسا- مظاهر التغير في الأسرة الجزائرية.

سابعا- العلاقات الأسرية.

أولا: تعريف الأسـرة.

لم يتفق علماء الاجتماع على تعريف محدد للأسرة نظرا لتعدد أنماطها، فهي نتاج اجتماعي تعكس صورة المجتمع الذي تظهر و تتطور فيه، حيث إذا كان المجتمع يمتاز بالثبات، امتازت هي الأخرى بذلك أما إذا كان المجتمع مجتمعا متغيرا تغيرت هي الأخرى، حسب ظروف و نمط هذا التغير[1].

الأسرة لغة:

تعرف بعدة معاني منها[2]:

1- الدرع الحصينة.

2-أهل الرجل وعشيرته ورهطه الأدنون لأنه يتقوى بهم.

وتطلق كلمة الأسرة على الأهل، حيث أن أهل الرجل في الأصل من يجمعه و إياهم مسكن واحد ثم تحوز به، فقيل: أهل الرجل لمن يجمعه وإياهم نسب، كما يعبر بأهل الرجل "امرأته"[3].

الأسرة اصطلاحا:

هي الوحدة الأولى للمجتمع، وأولى مؤسساته التي تكون العلاقات فيها الغالب مباشرة، ويتم داخلها تنشئة الفرد اجتماعيا، ويكتسب فيها الكثير من معارفه

---

[1]- Henri mendras, **Les éléments de sociologie**, Armand collin, Paris,1955, p155.

[2]- أنظر..الطبراني أبو القاسم سليمان بن أحمد، **المعجم الأوسط**، تحقيق: طارق بن عوض الله بن محمد، عبد المحسن بن إبراهيم، ج1، دار الحرمين، القاهرة، 1415هـ، ص 18؛ محمد ابن منظور، **لسان العرب**، ج 4، ط1، دار صادر، بيروت، لبنان، 1993، ص20.

[3]- محمد عقلة، **نظام الأسرة في الإسلام**، ج1، ط2، مكتبة الرسالة الحديثة ، الأردن، 1989، ص18.

ومهاراته وميولــه وعواطفه واتجاهاته في الحيـــاة، ويجـــد فيها أمنـــته وسكــنه[1].

يعرف أحمد زكي بدوي الأسرة: الوحدة الاجتماعية الأولى التي تهدف إلى المحافظة على النوع الإنساني، وتقوم على المقتضيات التي يرتضيها العقل الجمعي والقواعد التي تقرها المجتمعات المختلفة[2].

يعرف أوجست كونت الأسرة أنها الخلية الأولى في جسم المجتمع وهي النقطة الأولى التي يبدأ منها في التطور. ويمكن مقارنتها في طبيعتها وجوهر وجودها بالخلية الحية في التركيب البيولوجي للكائن الحي.وهي أول وسط طبيعي واجتماعي نشأ فيه الفرد وتلَقَّى عنه المكونات الأولى لثقافته ولغته وثرائه الاجتماعي[3].

و عرف كينكزلي ديفز هي جماعة من الأفراد تربطهم روابط دموية واجتماعية متماسكة[4].

والأسرة في تعريف أوجبرن Ogburn هي عبارة عن منظمة دائمة نسبيا، تتكون من زوج وزوجة مع أطفال أو دونهم، وتربط هؤلاء علاقات قوية متماسكة تعتمد على أواصر الدم والمصاهرة والتبني والمصير المشترك[5].

---

[1]- محمد عقلة، **نظام الأسرة في الإسلام** ، مرجع سابق، ص 18.

[2]- زكي أحمد بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، بيروت، 1978، ص18.

[3]- صلاح الدين شروخ، **علم الاجتماع التربوي**، دار العلوم للنشر والتوزيع، عمان، بدون سنة، ص 64.

[4]- أحمد بيري الوحيشي، **الأسرة والزواج: مقدمة في علم الاجتماع العائلي**، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1998، ص48.

[5]- مصطفى الخشاب، **دراسات في الاجتماع العائلي**، دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص 32.

هذا وقد قدم المتخصصون في دراسات الأسرة المنتمون لمدارس مختلفةتعر يفات متباينة للأسرة في ضوء خصائصها البنائية و التركيبية أو وظائفها الاجتماعية أو على أساس طبيعة الاتصال أو العلاقات الموجودة فيها.

فضمن هذا الإطار تنظر البنائية الوظيفية إلى الأسرة على أنها مؤسسة للتنشئة الاجتماعية، حيث تقوم بنقل المعايير و القيم و القواعد إلى الأجيال المتعاقبة، في حين تنظر الماركسية، إلى الأسرة، على أنها أداة لإعادة الإنتاج الاجتماعي من حيث الاستمرار ية، ونقل المعارف و التربية و كل العمليات التي تشكل الفرد، و تجعله جزء من البناء الاجتماعي السائد.

أما ما تذهب إليه التفاعلية الرمزية والذي يصب في فحوى اهتمامنا، حيث أشارت للأسرة من خلال إبراز طبيعة أنماط الاتصال والتفاعل الموجود فيها: الذاتي، الشخصي، أو بين الأشخاص، واعتبار أن الاتصال والتفاعل داخل الأسرة من الميكانيزمات الأساسية، وفي هذا السياق الأسرة هي مجموعة من الأفراد تربط بينهم علاقة قرابة، وتحدث بينهم علاقات اجتماعية عن طريق التفاعل والاتصال الرمزي أو الوسائل الاتصالية المختلفة، ويعتبر الذات أداة الاتصال الفردي والجماعي داخل الأسرة، لكن داخل كل ذات فردية يوجد نشاط وإبداع، وفرص للتواصل والتعبير عن ذلك كله عن طريق أنماط وأساليب الاتصال البشري[1].

وقد قام إحسان محمد الحسن بتطبيق عملي للتفاعلية الرمزية للعلاقة بين الزوج والزوجة أو بين أفراد الأسرة من خلال بعض التي تطرق إليها[2]:

---

[1]- عبد الله محمد عبد الرحمن، **سوسيولوجيا الاتصال والإعلام**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص123.

[2]- إحسان محمد الحسن، **النظرية الاجتماعية المتقدمة**، ط1، دار وائل للنشر، عمان- الأردن، 2005، ص90.

– يتم التفاعل والاتصال بين الزوج والزوجة لفترة تتراوح بين أسبوع وسنة بحيث يتعرف تماما كل طرف على الطرف الآخر.

– عد الانتهاء من التفاعل الذي يستغرق فتة من الزمن يبدأ كل طرف من أطراف العلاقة بتكوين صورة انطباعية أو صورة ذهنية أو رمزية عن الطرف الآخر، وهذه الصورة الرمزية لم تتكون إلا بعد تجريب كل طرف للطرف الآخر والتعرف على كل ما يحمله ذلك الطرف من سمات وخواص.

– يكون التفاعل عبر اللغة والاتصال من خلال ذوات الأشخاص المتفاعلين.

– الصورة الرمزية التي يكونها كل طرف إزاء الطرف الآخر تحول الطرف إلى رمز، وهذا الرمز قد يكون مرغوبا به أو غير مرغوب.

-عندما يصل تقييم أحد الأفراد إلى الفرد الآخر والتقييم هو رمزي كأن يُقيم الفرد على أنه الثرثار أو الأخرس أو الأطرش أو الكذاب فإن الفرد المعني يقيِّم نفسه بالتقييم الذي قيّمه به الآخرون، أي أن تقييم الفرد لذاته هو من تقييم الآخرين له.

– إذا كان التقييم الرمزي إيجابيا فإن التفاعل بين الأفراد يستمر، أما إذا كان التقييم سلبيا فإن التفاعل يتقطع أو ينقطع كلياً .

أما "ميردوك" "MURDOK" فيعرف الأسرة كما يلي: هي جماعة اجتماعية، تتميز بمكان إقامة مشترك، وتعاون اقتصادي ووظيفة تكاثرية، ويوجد بين اثنين من أعضائها على الأقل علاقة جنسية يعترف بها المجتمع، وتتكون الأسرة على الأقل من ذكر بالغ وأنثى بالغة، وطفل سواء كان من نسلمها أو عن طريق التبني[1].

[1]– عاطف وصفي، **الأنثروبولوجيا الثقافية**، دار النهضة العربية، بيروت، 1971، ص165.

و فضلا عما سبق تركز تعريفات أخرى على عدد أفراد الأسرة، الأقارب، مما جعلهم يميزون بين الأسرة الممتدة والأسرة النووية. و وفي كلتا الحالتين يقر هؤلاء الباحثون أن الأسرة، أداة للتنشئة وأداة للتواصل والتفاعل، و تكوين شخصية الفرد من خلال نقل مختلف المعتقدات والممارسات و السلوكات المختلفة.

وينظر في بعض الأحيان إلى الأسرة على أنها فردان أو أكثر يعيشون معاً، والحقيقة أن الأسرة أكبر من مفهوم (عقد) يجمع ذكر وأنثى- وإن كان هذا المفهوم لحق به التغيير يأضاً – لتشكل الأسرة منظومة متكاملة تقوم على أسس اقتصادية واجتماعية وإدارية وأخلاقية... فهي ليستتكويناً مادياً يجمعأفراداً في زمن ومكان معين، بقدر ما هي مكونات مادية ومعنويةأيضاً تشير إلى العلاقات الناشئة بين هذه المكونات وما تتضمنه من مكونات أخرى تميز أسرة عن غيرها، تتمثل في حجم الأسرة (عدد أفرادها) وهل هي ممتدة أم نووية، وعاداتها (إن كانت محافظة أم غير ذلك)، والمسؤولية فيهاكماً ونوعاً (من هو المسؤول عن كل جزئية من شؤون الأسرة) ودور كل من أفرادها ومن يحكم هذه الأدوار، ومرجعية الأسرة في حال نشوء خلاف من أي نوع. والاختلافات بين الأسر من حيث محل سكنها (ريف أم حضر) أو من حيث المهنة وبيئة العمل (أسرة فلاحية وأخرى عمالية)، وأصحاب المهن والحرف، وملكيتها (غنية وأخرى فقيرة) وتباين الأعمار فيها وغيرها من معايير، يجعلنا ننظر إلى الأسر كأنظمة متباينة، وربما في كثير من الأحيان لا يجمعها إلا لفظة أسرة.

و رغم وجود تعريفات متباينة للأسرة إلا أن هذه التعاريف ركزت على بعض الجوانب التي تبدو أهم من غيرها في نشوء الأسرة واستمرارها، سواء كانت التنظيم،

الأدوار الوظيفية، التفاعل الاجتماعي في أساسها على الحجم و تركيبتها أحيانا و أدوار ها الوظيفية أحيانا أخرى.

لهذا تنظر الدراسة الراهنة إلى الأسرة على أنها تلك الخلية الأولية التي تتولى تشكيل شخصية الفرد، ومحاولة إدماجها في وسطه الاجتماعي، وتعد الأسرة بيئة لحدوث عملية الاتصال والتفاعل الاجتماعي.

ثانيا: خصائص الأسرة.

الأسرة ليست بنظام طبيعي يقوم على الغريزة وصلات الدم، ولكنها نظام اجتماعي يقوم على معايير يرتضيها العقل الجمع، وهذا النظام الاجتماعي إنه يؤثر ويتأثر بغيره من النظم الاجتماعية كالدين والسياسة والتربية والأخلاق والاقتصاد فإذا كان النظام الأسري في مجتمع ما فاسدا أو منحلا، فإن هذا الفساد يكون له صدى في النظام السياسي والاقتصادي والمعايير الأخلاقية في المجتمع وبالمثل إذا كان النظام الاقتصادي أو السياسي فاسدا فإن هذا يؤثر في الأسرة وفي تماسكها.

و الأسرة نظام اجتماعي فإن النظم الأسرية تختلف عاداتها ومراسيمها الخاصة بالزواج الطلاق ودرجات القرابة والميراث والنفقة وأسلوب النسب وعلاقة الزوجين بعضهما ببعض من ناحية وعلاقاتهما بالأولاد من ناحية أخرى، كما تختلف تلك العلاقات من مجتمع إلى مجتمع ومن زمان إلى زمان في المجتمع الواحد .

وهي الإطار العام الذي يحدد تصرفات أفرادها وتشكل حياتها وتضفي عليها خصائصها وطبيعتها، فهي تهتم أيضا بالوعي الاجتماعي والتراث القومي والحضاري وهي أيضا مصدر العادات والتقاليد وقواعد السلوك.

وتقوم الأسرة على أوضاع ومصطلحات يقرأها المجتمع فهي ليست من صنع الفرد، ولا هي خاضعة في تطورها لما يريده القادة المشرعون أو يرتضيه لها منطق العقل الفردي، وتخلقها طبيعة الاجتماع وظروف الحياة، وما القادة والمشرعون إلا مسجلين لاتجاهات مجتمعاتهم ومترجمين لرغباتها.

والأسرة بالضرورة جماعة محدودة الحجم ومن أصغر هيئات المجتمع، ونلاحظ أن الإقامة المشتركة والالتزامات القانونية والاقتصادية والاجتماعية المتبادلة بين أفرادها هي قواعد أساسية لقيام هده الوحدة الاجتماعية.

كما تتصف العلاقات داخل الأسرة بالتماسك والتواكل، والتوحد في مصير مشترك حيث يصبح الفرد عضو يقاسم الأعضاء الآخرين[1].

وإن أكثر الأسر انتشارا هي الأسر الوحدانية أي القائمة على أساس ارتباط رجل واحد بامرأة واحدة.

أما نظام تعدد الزوجات وهو يعني زواج رجل واحد بعدد من النساء وكان هذا النظام منتشرا في المجتمعات الأولى وفي بعض المجتمعات كان حق الزواج بأكثر من امرأة مقصورا على الأمراء والنبلاء دون عامة الشعب وقد سمحت المجتمعات الإسلامية بتعدد الزوجات ولكن بشروط خاصة. إذ يصبح للرجل أن يجمع في عصمته مثنى وثلاث ورباع، على أساس أن يعدل الرجل ويسوي بينهن في الحقوق والواجبات في المأكل والشرب والملبس والمسكن والعاطفة وما إلى ذلك قال تعالى:﴿**وَإِنۡ خِفۡتُمۡ أَلَّا تُقۡسِطُواْ فِي**

[1]- اليمين شعبان، **الإعلام والتوعية الإعلامية في المجتمع الجزائري**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، قسم علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر-باتنة، 2005-2006م، ص58.

ٱلۡيَتَٰمَىٰ فَٱنكِحُواْ مَا طَابَ لَكُم مِّنَ ٱلنِّسَآءِ مَثۡنَىٰ وَثُلَٰثَ وَرُبَٰعَۖ فَإِنۡ خِفۡتُمۡ أَلَّا تَعۡدِلُواْ فَوَٰحِدَةً أَوۡ مَا مَلَكَتۡ أَيۡمَٰنُكُمۡۚ ذَٰلِكَ أَدۡنَىٰٓ أَلَّا تَعُولُواْ ۝٣﴾[1].

فالأسرة هي الخلية الأولى في المجتمع، ينصهر فيها كيان الفرد ومن مجموعها يتألف المجتمع كما أنها تعتبر من وسائل الضبط الاجتماعي.

ومن خصائص الأسرة عموميتها إذا أنها موجودة في كل مجتمع أنساني، كما أنها توجد في كل المراحل التي مر بها المجتمع.

والأسرة دائمة ومؤقتة في نفس الوقت فهي دائمة من حيث كونها نظام موجودا في كل مجتمع إنساني، وفي كل زمان ومكان، وهي مؤقتة لأنها لا تبقى إذا كنا نشير إلى أسرة معينة بل أنها تبلغ درجة معينة من النمو في الزمن وتنحل أو تنتهي بموت احد الزوجين وزواج الأبناء وتحل محلها اسر أخرى .

كما أن للأسرة طبيعة مزدوجة تتمثل في أن كل من الزوج والزوجة يرتبط بأسرتين يكون في واحدة منها الابن أو الابنة ويكون في أخرى الأب أو الأم[2].

ثالثا: تصنيفات الأسرة.

تعددت أنماط أو أشكال الأسرة، وهي تختلف من مجتمع لآخر، كما أنها تختلف بين المجتمعات الريفية والحضرية، وقد تختلف الأسرة تبعا للطبقات والمستويات

---

[1]- سورة النساء، الآية 3.

[2]- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، **تطور النظم الاجتماعية وأثرها في الفرد والمجتمع**، ط4، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، 2003، ص68.

الاجتماعية في المجتمع الواحد، ونجد عدة تصنيفات للأسرة من طرف العلماء نسرد أهمها كما يلي:

أ- من حيث الشكل:

تقسم الأسرة من حيث الشكل إلى ثلاثة أنماط هي:

1- الأسرة النووية: وتسمى مونوغامي "Monogamie" وهي تضم الزوجين والأبناء غير المتزوجين حيث يقيم الجميع معا، تعتبر هذه الأسرة وحدة مستقلة عن وحدات المجتمع المحلي لا يمكنها البروز بصورة شاخصة في المجتمعات البسيطة أو الريفية و لهذا فهي في مثل هذه المجتمعات تعتبر وحدة اجتماعية ملحقة أو متصلة بالأسرة الممتدة..

2- الأسرة الممتدة أو المتعددة الأزواج: أي التي تضم عدد كبير يشمل الزوجين وأبنائهما المتزوجين والأعمام والأخوال والخالات والجد والجدة والرابط بين الإفراد هو رابط الدم ويعيش الجميع منها تحت سقف واحد، وهي تعد تنظيما اجتماعيا أكبر من التنظيم الاجتماعي للأسرة النووية [1].

3- الأسرة المتعددة الزوجات: وتسمى بولي غامي "Polygamie" تتكون من أسرتين نوويتين أو أكثر، تربطهم علاقات اجتماعية أساسها الأب المشترك الذي تزوج من عدة نساء وكونوا عوائل نووية مترابطة[2].

---

[1]- ميشيل دينكن، **معجم علم الاجتماع**، ترجمة: محمد حسن إحسان، ط1، دار الطيعة للطباعة للنشر، بيروت، 1981، ص98.

[2]- المرجع نفسه ، ص ص98-99.

ب- من حيث القرابة والنسب:

تصنيف الأسرة هنا يكون على أساس التسلسل القرابي فهو أما أبوي أي النسبة فيه إلى الأب وأما أمومي الانتساب فيها إلى الأم وأما مزدوج تكون فيه النسبة إلى الأب والأم معا.

ج- أنماط الأسرة بالنسبة للقيادة:

بناءا على هذا الأساس تكون أنماط الأسرة على النحو التالي [1]:

1- الأسرة الأبوية والسلطة فيها تكون للأب.

2- الأسرة الأمومية والسلطة فيها للام.

3- الأسرة البنيوية والسلطة فيها لأحد الأبناء .

4- الأسرة الديمقراطية وفيها تتقاسم الأسرة السلطة.

د – أنماط الأسرة حسب الإقامة:

يكون التصنيف هنا على أساس الموطن والسكن وحسب تكون الأسرة كما يلي:

1- أسرة يقيم الزوجان فيها مع أسرة الزوج.

2- أسرة يقيم فيها الزوجان مع أسرة الزوجة.

3- أسرة مستقلة في سكنها عن أسرتي الزوج والزوجة.

4- أسرة يترك لها الخيار في أن تقيم حيث تشاء مع أسرة الأب والآم[2].

عرفت الأسرة الجزائرية مثلها مثل بقية الأسر في مختلف البلدان تحولا كبيرا إذ عرفت تغيرا في بنيتها و وظائفها و من بين الخصائص التي تتميز بها ما يلي:

---

[1] – صلاح الدين شروخ، **علم الاجتماع التربوي**، مرجع سابق، ص67.

[2]- صلاح الدين شروخ، مرجع سابق، ص68.

فالأسرة الجزائرية كانت تتميز بالشكل العائلي[1]، حيث تظم عدة أسر تعيش تحت سقف واحد، يقدر عدد أفرادها بين 20-60 فردا مكونة من الأبناء و الآباء و الأجداد، يعود النسب فيها إلى الأب و يكون هو المالك للسلطة فهو القائد، و المسير لشؤون الأسرة – غير أن هذا المظهر تناقص كثيرا عما كان عليه في المجتمع القديم و حل محله شكل جديد يتميز يضيق الأسرة أو ما يسمى بالأسرة الزواجية أو النووية و يبرز تواجد هذا النوع الجديد من الأسر أكثر في المدن.

في دراسة أجراها مصطفى بوتفوشنت على الأسرة الجزائرية، توصل في نتائجها أن الأسرة الجزائرية تتمثل في الأشكال الثلاثة الآتية:

1- الأسرة الأبوية الممتدة: و هو النمط القديم للأسرة ترجع السلطة فيه إلى الأب فهو المسؤول عن الأسرة أو الأسر و نظرا للظروف التاريخية التي مر بها المجتمع الجزائري بدأ هذا النوع من الأسرة في الزوال و ذلك لعدة أسباب منها تحول البنية الاقتصادية: المبنية على العمل الصناعي، الهجرة الكثيفة التي فرضتها السياسات التنموية المختلفة.

2- الأسرة الأبوية المركبة (العائلة): تتكون هذه الأسرة بالإضافة إلى الأب و الأم و الأبناء من الأهل و الأقارب و هي ميزة الأسرة الجزائرية، غير أن هذه الأسرة لا تمثل القاعدة المطلقة.

3- الأسرة الأبوية المباشرة: تتكون من الأب، الأم، الأبناء أو ما يسمى بالأسرة النووية أو الزواجية، و هذا النوع من الأسر هو الذي تتوجه إليه الأسرة الجزائرية نتيجة للظروف الاجتماعية الاقتصادية الجديدة.

---

[1]- مصطفى بوتفنوشنت، **العائلية الجزائرية: التطور والخصائص الحديثة**، ترجمة: دمري أحمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1984، ص2.

رابعا: وظائف الأسرة.

تتعدد وظائف الأسرة وتختلف حسب الزمان والمكان والنمط الذي تنتمي إليه ولكنها مهما الخلاف بينهما فإنها تقوم بالوظائف التالية :

– تنظيم العلاقات العاطفية والجنسية لإفرادها:

إذا بدأنا بأساس الأسرة وهو التقاء رجل وامرأة بغرض ممارسة علاقة جنسية وعاطفية مستقرة نجد أن الأسرة تخلق المجال لمثل هذه العلاقة.

فالإشباع الجنسي بين الزوجين ليس لذة جسدية قصيرة الأمد لكنه متعة نفسية طويلة الأمد تسعد الزوجين وتجعل لكل منهما يسكن إلى الآخر ويطمئن إليه، كما تحقق الأسرة أيضا العواطف الأبوية والأمومية والأموية والإخوة وما إليها[1]، غير أن الحاجة إلى الإشباع الجنسي، لا يعتبر عاملا كافيا لنشوء الأسرة، واستمرار العلاقات الزوجية في كل المجتمعات، كما أن هناك ثقافات ومجتمعات كثيرة تسمح لأفرادها بإقامة علاقات جنسية قبل الزواج أو خارج نطاقه.

– تحقيق الأمان والرعاية:

من أهم الوظائف النفسية والاجتماعية للأسرة وأكثرها حيوية توفير الأمن والاستقرار والحماية وتحقيق التكامل النفسي للأطفال، وحماية الاتزان الانفعالي للراشدين فتعطي الأسرة لإفرادها الأمان والحماية من ضغوط الحياة والإخطار الخارجية.

[1]– داليا مؤمن، **الأسرة والعلاج الأسري**، دار السحاب للنشر، القاهرة، 2004، ص4.

– إنجاب الأطفال ورعايتهم:

الوظيفة الرئيسية للأسرة وخاصة في الأشهر الأولى من حياة الطفل فهي توفر الرعاية والعناية والغذاء والملبس والتدفئة والراحة للطفل كذلك العناية الصحية إضافة إلى الأمور المادية دورها الكبير في تحقيق هذه الوظيفة.

– وظيفة التنشئة الاجتماعية:

وهذه الوظيفة هي ذات أبعاد ثقافية، اجتماعية، ونفسية وتربوية، فالطفل داخل الأسرة يتعلم قيم، رموز وتقاليد، ومعتقدات ومهارات مجتمعه، وفيها تتشكل سمات شخصيته، لأنها تحتكر التأثير في ارتقائه في مرحلة الطفولة المبكرة.

– الوظيفة التعليمية:

وعني بها تعليم الأسرة أفرادها القراءة والكتابة وبعض الحرف والشؤون المنزلية.

– الوظيفة الدينية:

الخاصة بكل ما يتعلق بالحياة الدينية و العقائدية للأسرة، و فيها يكتسب الطفل السلوك الديني طبقا لمدى تقيد الأسرة به أو عدم تقيدهم به[1].

– الوظائف الاجتماعية:

تقوم الأسرة بهذه الوظيفة الهامة فالطفل يطلع على الحياة الاجتماعية ومظاهرها وأنماط علاقاتها داخل الأسرة ويتعلمها بالمشاركة فيها حسب مراحل نموه ونضجه هنا يتعلم لغته القومية والعادات والتقاليد والآداب المختلفة ومعاني العلاقات الاجتماعية الأخرى كمعنى الملكية الفردية والمشتركة ويدرك الحقوق والواجبات ومعاني احترام الآخرين ومعاملتهم.

---

[1]– سناء الخولي، **التغير الاجتماعي والتحديث**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985، ص212.

– الوظيفة الاقتصادية:

تؤدي الأسرة وظيفة اقتصادية تتمثل في العمل على إشباع حاجات أفراد الأسرة وتدبير شؤون معيشتها والحفاظ على مواردها، بالإضافة إلى وظيفة اقتصادية ثانية تتمثل في مساهمة الأسرة وبأشكال متعددة في بناء اقتصاد المجتمع خاصة عن طريق العمل و الإنتاج.

خامسا: مقومات الأسرة والقواعد التي تحكمها.

I– مقومات الأسرة:

تعتمد الأسرة في حياتها على عدد من المقومات الأساسية حتى تستطيع القيام بوظيفتها كمؤسسة اجتماعية، ومن هذه المقومات ما يلي:

أ– المقوم الاجتماعي:

ويتضح في إنجاح الحياة الأسرية بانسجام خيوط العلاقات والروابط الاجتماعية واستقرار الجو الأسري، فالحياة الأسرية تقوم على احترام متبادل والتوفيق في تأدية الأدوار الزوجية من ناحية الإشباع الجنسي والعاطفي وعلاقات الصداقة والديمقراطية، والمشاركة في السلطة وتقسيم العمل، فلا يمكن أن تنجح الحياة الأسرية إلا إذا شعر الزوجان بأهمية العلاقات الاجتماعية التي ينسجان خيوطها، فالرغبة في استمرار هذه العلاقات والروابط الاجتماعية تعني الاستقرار والاطمئنان في الجو الأسري.

ب– المقوم الاقتصادي:

ويتضمن توفير الدخل الاقتصادي الملائم، الذي يسمح للأسرة بإشباع حاجاتها الأساسية من مسكن ومأكل وملبس حيث أن معظم المشكلات الاجتماعية ترتبط

بعجز الأسرة المادي عن إمكانية توفير احتياجات أفرادها، ومن ثم أصبح من الأمور المنطقية ربط المشكلات الاجتماعية بالضيق الاقتصادي[1].

ج- المقوم النفسي:

ويرتبط بمسيرة الحياة الأسرية و بسهولة في ظل عوامل التماسك والاستمرار التي تبدأ عادة بالتفكير في الزواج وهي سلطة متصلة تحتاج إلى وقفة ودراسة متأنية حتى يمكن الوصول إلى البناء الحقيقي للأسرة الناجحة، ويعتمد المقوم النفسي للتوافق بين الزوجين واستمرارية الحياة الأسرية إلى مراعاة الاعتبارات الآتية:

تكوين أساليب مشتركة للحياة الأسرية وهذا يتوقف على تماثل الأسر التي ينتهي إليها الزوجين في العادات والتقاليد والبيئات الاجتماعية المتقاربة.

د- المقوم الصحي:

الأسرة أداة بيولوجية فهي تحقق استمرارية الحياة الاجتماعية بإنجاب النسل وهي الوسيلة التي تنتقل من خلالها الخصائص الوراثية من جيل إلى أخر حيث انه لا يوجد اختلاف في إن سلامة الأبوين الصحية تؤدي إلى نسل سليم[2]، فالخصائص الوراثية تنتقل من الأبوين إلى الأبناء عن طريق الصفات التي تحملها الجينات ويبدأ الجنين بالتقاء خلية واحدة يسهم بها الأب وتسمى النطفة، بخلية واحدة تسهم بها الأم وهي البويضة،

---

[1]- سلوى عثمان الصديقي وآخرون، **قضايا الأسرة والسكان من منظور الخدمة الاجتماعية** ، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة (الاسكندرية)، 2004، ص ص61-62.

[2]- أميرة منصور يوسف علي، **محاضرات في قضايا السكان والأسرة والطفولة**، دار الفكر، الأردن، 2005، ص187.

هذه الأخيرة تصبح عند الالتقاء مع النطفة ملقحة، لتتحد جينات الخليتين، وهذه الجينات هي التي تحدد الصفات الموروثة.

II- القواعد التي تحكم الأسرة.

هي توقعات الأسرة عن السلوك الذي يجب أو لا يجب القيام به في موقف معين، ومن ثم تتضمن القواعد سلوك لفظي وغير لفظي، فهي اتفاقات ظاهرة أو غير ظاهرة بين أعضاء الأسرة ووظيفتها تسيير التواصل مما يسمح بتحقيق أهداف المواقف المختلفة، كما تتضمن القواعد التي تحكم الأسرة توقعات متبادلة طورها أعضاء الأسر عن بعضهم البعض في فترة تصل بها إلى سنوات وعلى كل عضو في الأسرة إن يتأقلم مع القواعد التي تحكم أسرته، وعادة ما تلجأ الأسرة في محاولاتها لإخضاع أفرادها لأسلوبها الخاص لكي يسايروا ضوابطها ونظامها.

تسلك كل أسرة وتتصرف حسب هذه القواعد والأحكام والتقاليد التي تكونت بطريقة لاشعورية والتي تكو ن بها أهداف من شأنها التسهيل لعملية التفاعل بين أفراد الأسرة، وعلى ذلك فهي تشكل نوعا من الاتفاق والتراضي، كما أن أي خروج عن هذه الأحكام والتقاليد يؤدي إلى أحداث خلل في التوازن داخل الأسرة[1].

[1]- داليا مؤمن، مرجع سابق، ص16.

سادسا: مظاهر التغير في الأسرة الجزائرية.

تمثل الأسرة الوحدة الاجتماعية الأساسية في المجتمع وكلما كانت العلاقات الأسرية والتماسك الأسري بين أعضاء الأسرة كبيرا، كلما أدى ذلك إلى علاقات وروابط وضوابط اجتماعية سليمة بين أعضاء الأسرة في تعاملهم داخلها وفي المجتمع الأكبر.

والأسرة هي المؤسسة التربوية الأولى في المجتمع والتي ترعى أبنائها وتعمل على تنشئتهم وتطبيعهم اجتماعيا عن طريق ما يعرف بالتنشئة الاجتماعية وتتوافق النظم والعلاقات والضوابط الاجتماعية داخل الأسرة الواحدة التي يسودها التماسك والرابط الأسري، لذلك تعتبر الأسرة أولى المؤسسات الاجتماعية ذات الدور الفعال المستمر في تنشئة أفرادها تنشئة اجتماعية متوافقة أو غير متوافقة مع الأنظمة العامة للمجتمع.

وإذا كانت الأسرة هي البنيان الأساسي للمجتمع بل هي مجتمع مصغر في حد ذاته مستقل وفعال ومؤثر على المجتمع بقدر ما يتأثر به فإن الأسرة المتطرفة في استقلالها والتي ترفض التأثر بالمجتمع الذي توجد فيه تنتهي بالعزلة عن المجتمع وبالتالي تفقد فعاليتها الحقيقية، بينما الآخر نجده في الأسرة الشديدة التوافق مع المجتمع والتي تعدو أن تكون مرآة لما يدور فيه هي الأخرى تفقد فعاليتها واستقلالها على السواء في حين نجد الأسرة التي تسعى للحفاظ على تقاليدها في المجتمع الجديد دون أن تترك ذلك يعرضها للعزلة، فتمارسها بدرجة من المرونة وتفاعلها مع المجتمع الأوسع يجعلها تتأثر به بالإضافة إلى ذلك فقد تؤثر عليه[1].

[1]– سناء الخولي، مرجع سابق، ص213 .

لقد فقدت الأسرة وظيفتها التربوية لتحل محلها المدرسة لتهتم بتعليم الأبناء، وافتقدت للوظيفة السياسية التي أصبحت تقوم بها الهيئات الحكومية و المجالس النيابية، كما انتزعت منها الوظيفة الاقتصادية التي أصبحت من اختصاص العمال و المؤسسات، و لم يعد الفرد منتجا لنفسه و لأسرته إنما مجرد حلقة من حلقات العملية الإنتاجية داخل إطار أشمل، و أصبح الفرد هدفه استهلاكي أكثر منه إنتاجي.

كما حدثت تغيرات أخرى للوظيفة الصحية و الاجتماعية حيث أصبح يقوم بهذا الدور مؤسسات مختصة لتحقيق حاجات و متطلبات الأفراد، تمثلت في ظهور دور العجزة و المستشفيات، و صناديق التأمين و التقاعد و حدث تحول نوعي على مستوى مختلف النظم مثل نظام تقسيم العمل داخل الأسرة الحضرية فأصبح الزوج و الزوجة أكثر تساندا و أكثر تعاونا فيما بينهما فتغيرت أدوارهما داخل الأسرة.

افتقدت كثير من الأسر للمقومات الدينية و الأخلاقية و أصبح الدين أمر شخصي ليست للأسرة سلطة عليه إلا في نطاق ضيق.

يمكننا من خلال ما سبق القول أن تناقص وظائف الأسرة بهذا الشكل زاد من حرية الفرد، و أصبحت هذه الحرية هي السمة الأساسية التي تميز الأسرة الحديثة و بالرغم من إيجابياتها إلا أن لها سلبيات أضرت بالأسرة و تماسكها و هو ما نلاحظه من خلال الانحرافات و الجرائم داخل المجتمع الحديث.

يتفق الدارسون للشأن الأسري على تعدد العوامل و الأسباب التي أدت إلى تحول الأسرة إلى الشكل التي هي عليه اليوم و من بين هذه العوامل نذكر ما يلي:

– العامل المرفولوجي:

يتمثل في انتشار المدن و ازدياد حجمها و كثافتها، و تقدم وسائل الاتصال و المواصلات التي تساعد على حركة السكان و ازدياد الاحتكاك و التداخل الاجتماعي بين مختلف النماذج، فتداخلت الثقافات و ازداد اكتظاظ المساكن بازدياد عدد السكان الأمر الذي زاد في ضيق نطاق الأسرة.

– العامل الاقتصادي:

و يتمثل في تطور و تغير نظم الإنتاج حيث كانت الأسرة هي التي تقوم بإنتاج كل ما تحتاجه ثم أصبحت وحدة استهلاكية، كما أدت هذه النظم إلى تحرر الفلاحين من خدمة الأرض و العمل في المصانع، و بالتالي تغيرت سلوكاتهم نتيجة لابتعادهم عن المزرعة و المنزل، و هذا بدوره افقدهم السيطرة على الأسرة و خاصة مع خروج المرأة إلى العمل خارج المنزل و ما خلفه من آثار على الأسرة[1].

– العامل الثقافي:

مع توسع وسائل الاتصال و المواصلات زاد انتشار الثقافات و تفاعلها و هذا ما أدى إلى تطور مظاهر الحياة بتطور نظم الأسرة فتحولت مظاهر السلوك.

– تغير ظروف الحياة:

إذ يعتبر تنوع الوسائل التكنولوجية و انتشارها السريع عامل من عوامل التغير في النظام الأسري و ذلك لما له من أثر على سلوكات الأفراد اليومية، فانتشار هذه الوسائل أعاد توزيع الوظائف بين أفراد الأسرة و هو ما ساعد المرأة على التفكير في الخروج إلى العمل خارج البيت، و ما ترتب على من آثار على الأسرة.

---

[1]– داليا مؤمن، مرجع سابق، ص 22.

وإذا كانت التغيرات التي مرت بها الأسرة أثرت على كثير من الوظائف الأسرية حيث انتقل بعضها إلى مؤسسات أخرى كالوظيفة الاقتصادية مثلا ألا أن الأسرة مازالت في المجتمعات نظاما أساسيا يحقق إغراضا حيوية بالنسبة للمجتمع، منها تنظيم عملية الإنجاب والتنشئة الاجتماعية للأفراد ورعاية الأطفال ماديا و معنويا، كما أن الأسرة تعد موصلا جيدا لثقافة المجتمع بالنسبة للطفل وهي تشارك بطريقة مباشرة في عدد من الثقافات الفرعية وشبكات العلاقات الاجتماعية التي تعتمد إحداها على مكانة الطبقة الاجتماعية وتعتمد الثانية على العضوية في جماعة عرفية، كما تعتمد أخرى في بعض الأحيان إما على المهن أو المصالح[1].

هناك كثير من علماء الاجتماع يرون أن التغير الذي يتعرض له المجتمع كان له أثره الواضح على بناء الأسرة التي تمثل وحدة بناء المجتمع فبناء الأسرة الكبير اخذ في التلاشي في معظم مجتمعات العالم وبما في ذلك المجتمع الجزائري وأصبحت الأسرة الصغيرة المسماة بالنواة من السمات المميزة للأسرة في عالم اليوم.

كما أن التنقل الاجتماعي والذي أصبح من خصائص المجتمع الحديث يميل إلى أصناف الروابط الأسرية و القرابية، فحركة الأفراد سعيا وراء العمل والارتقاء في سلمه يؤدي إلى اتساع المسافة الاجتماعية بينهم وبلني أقاربهم.

كما أن الزواج والطلاق وعمل المرأة والتنشئة الاجتماعية كلها مجالات تؤدي إلى الغير الاجتماعي والتغيير في بناء الأسرة.

---

[1]- داليا مؤمن، مرجع سابق، ص ص6-7.

فالزواج في الماضي كان يتم عن طريق ترشيح الأسرة لعروس ابنهم ولم يكن للشاب أو الفتاة دخل في هذا الاختيار ولم يكن للتفاهم قبل الزواج أية أهمية، أما الآن فإن ظروف العمل والدراسة تسمح وتدفع الشاب إلى مغادرة منازل أسرهم والإقامة بمفردهم والاستقلال بشخصيتهم وعندما يشرعون في الزواج فإنهم يؤسسون منازلهم بحيث تتسع لهم ولأولادهم فقط. هذا بالنسبة إلى الزواج أما فيما يخص الطلاق فمن السهل علينا أن نبين أن معدل الطلاق قد ارتفع في وقتنا الحالي الشيء الذي يؤدي إلى التفكك الأسري ومما لاشك فيه أن تغيير العلاقات البنائية في الأسرة يؤدي إلى تغيرات واسعة المدى في وظائفها وكلما زاد التغير في الوظائف تضاءلت الوظائف وأصبحت غير مقنعة بالنسبة للرجل أو المرأة، حتى أن الطلاق لم يعد ينظر إليه على إنه جرم أو إثم في الوقت الذي زادت فيه نسبة الزواج الثاني للمطلقين على العكس مما كان عليه الزواج في الماضي تتحكم فيه الظروف الاجتماعية المتمثلة في الخوف من التقاليد والتقولات أيضا حاجة الزوجة الاقتصادية إلى الزوج...الخ.

و منه يمكن القول بأن دخول ميدان العمل كان له اثر واضح على أسرتها فالمركز الوظيفي للزوجة يؤثر على أنماط الأسرة واتخاذ القرارات فيها. وقد أكدت بعض الدراسات أن الزوجات عززن قوتهن وأصبحن ندا لأزواجهن نتيجة التحاقهن بالعمل[1].

إن الدراسات الخاصة بالأسرة الجزائرية محدودة وبالأخص تلك التي تتناول العلاقات والروابط الأسرية، وبناء الأسرة وتغيير وظائفها والمشكلات التي تتعرض لها وقد قسم مصطفى بوتفنوشت تطور الأسرة الجزائرية إلى ثلاثة مراحل مرحلة ما قبل الاستعمار ومرحلة الاستعمار ومرحلة ما بعد الاستعمار.

---

[1]- سناء الخولي، مرجع سابق، ص216 .

حيث كانت الأسرة الجزائرية قبل الاستعمار أسرة ريفية يقوم إفرادها بالنشاط الزراعي في شكل جماعي نظرا للعلاقات القرابية والتماسك الموجود في العائلة الواحدة والتي تعيش في أحضانها عدة أسر تحت سقف واحد وهذا ما يعرف بالعائلة الممتدة القائمة في السلطة الأبوية المطلقة، بينما كانت للمرأة سلطة اقل من سلطة الرجل حيث كان يتعلق دورها بالدرجة الأولى على الإنجاب ورعاية الأبناء وتدبير شؤون البيت.

أما ما بعد الاستعمار ونتيجة لسياسة الموجهة لتخريب بنية المجتمع. فقد طرأت على المجتمع الجزائري تغيرات مست تلك العلاقات القرابية القوية التي تربط أفرادها وذلك عن طريق فرض نظام (الخماسة) أي يصبح الفلاح الجزائري أجير عند المستعمر بعد الاستيلاء على أراضيه هذا ما أدى إلى تفكك أعضاء العائلة الممتدة بسبب الهجرة إلى المناطق الأقل اضطرابا وعنفا وبالتالي أصبح الفرد يقوم بالعمل المأجور الذي انعكس بالضرورة على الأسرة من حيث البنية الوظيفية.

وبعد استرجاع الاستقلال وتحديد المصير انطلقت عمليات التنمية الوطنية التي زادت من زحف اليد العاملة الريفية إلى المدن وبالتالي إهمال الأراضي الزراعية الذي كان له اثر عميق على الأسرة من حيث البناء والسلطة والزواج والإنجاب والوظائف والتقليدية لها ففي المدينة تتوفر المؤسسات الصناعية والتجارية التي تستخدم الفرد على أساس القدرة والكفاءة فقط دون الأخذ بعين الاعتبار صلة القرابة والجنس والسلطة كما أن إقامة الفرد في مكان معين أصبح متعلقا بمكان تواجد فرص العمل، عكس ما هو عليه الحال في الريف حيث يرتبط الفرد في بقطعة أرضه وبمجاله الاجتماعي الخاص الأمر الذي يدفع بالعلاقات الأسرية إلى الزوج نحو الفردية ومن ثم إلى تقلص حجمها بعدما كانت أسرة

ممتدة إلى أسرة محدودة العدد غالبا ما تقوم على الزوج والزوجة وأبنائها الصغار ونادرا ما تضم والدي الزوجين أو احدهما[1].

أما بالنسبة للسلطة في الأسرة الجزائرية في النظام التقليدي كانت ترتبط بالقيم والعادات والتقاليد وكان يتمتع بها كبار السن دون غيرهم، أما اليوم وخاصة بعد الانتقال من الحياة الريفية إلى المناطق الحضرية، أصبحت السلطة مرتبطة بالوضع الاقتصادي والمركز الاجتماعي حيث تقلصت سلطة الأب خاصة مع ظهور قيم جديدة في المجتمع كخروج المرأة للعمل والذي سمح لها بممارسة سلطات أوسع مقارنة بما كانت عليه في النظام التقليدي فالأب داخل الأسرة أصبح يعني مكانة أكثر عدالة ومساواة بين أبنائه بعدما كان المسيطر والمهيمن[2].

سابعا: العلاقات الأسرية.

في هذا العنصر سنتطرق لتعريف العلاقة الأسرية، أنواعها وبنية أنساقها الداخلية.

I- تعريف العلاقة الأسرية:

بصورة عامة العلاقة الاجتماعية هي عبارة عن عملية اتصال وروابط وفعل ورد فعل المتبادلة بين أفراد المجتمع، وهي تنشأ من طبيعة اجتماعهم وتبادل مشاعرهم واحتكاكهم ببعضهم البعض ومن تفاعلهم في بوتقة المجتمع[3].

كما تعرف أيضا بأنها هي احتمالية قيام تفاعل بين شاغلي مكانتين اجتماعيتين في وحدة اجتماعية مكانات الأب والأم والابن والابنة والأخ والأخت والجد (أب الأب

---

[1]- محمود السويدي، **مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري: تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير الاجتماعي في المجتمع الجزائري المعاصر**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1990، ص 90.

[2] - MUSTAPHA Boutefenouchet, **la famille Algérienne**, S.N.E.D, 1980, p112.

[3]- فاروق العادلي، **علم الاجتماع العام**، مرجع سابق، ص ص263-264.

أو أب الأم) والجدة (أم الأب، أو أم الأب) والعم (أخ الأب) والعمة (أخت الأب) والخال (أخت الأم) والخالة (أخت الأم) ومن هذه التسميات تتركب جميع التسميات الأخرى، وكل تسمية شير إلى مكانة اجتماعية وتعرف هذه الأخيرة بأنها المكان الذي يشغله الفرد مقارنة بالمكانات التي يشغلها آخرون، وبين كل هذه المكانات والمكانات الأخرى تفاعلات اجتماعية[1].

أما العلاقات الأسرية التي تعتبر شكل من أشكال العلاقات الاجتماعية هي ذلك الاتصال والتفاعل بين أطراف الأسرة، ونقصد بذلك من تربطهم روابط الدم والقرابة والزواج، ويمكن تكون العلاقة بين أفراد الأسرة وأطراف خارجية، وهذا الاتصال والتفاعل يتخذ عدة أشكال تواصلية كالحوار والتفاهم و التوافق والاتفاق والتوجيه والمساعدة..[2].

ويمكن تعريف العلاقات الأسرية بأنها هي تلك العلاقات التي تتم بين شاغلي مكانات اجتماعية ترتبط منها بالأخرى بناء على مجموعة الحقوق والواجبات، وهذه العلاقات اجتماعية وعاطفية، اقتصادية، سياسية، وعسكرية في آن واحد[3].

---

[1]- نخبة من المتخصصين، **علم الاجتماع الأسري**، ط9، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة، القاهرة، 2008، ص ص48-49.

[2]- عبد القادر القصير، **الأسرة المتغيرة في مجتمع المدينة العربية**، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 1999، ص ص 35- 36.

[3]- نخبة من المتخصصين، **علم الاجتماع الأسري**، مرجع سابق، ص87.

II- أنواع العلاقات الأسرية:

و هناك نوعين من العلاقات الأسرية التي لها علاقة مباشرة بالأسرة وهما علاقات خارجية وعلاقات داخلية.

أ- العلاقات الخارجية:

وتظم كل العلاقات الخارجية عن المحيط الأسري، ونعني به علاقة الأسرة بالأقارب وكذا النظم السائدة في المجتمع كالنظم الثقافية والنظم الاقتصادية وحتى النظم السياسية أي كل ما يمس الأسرة في شتى الاحتياجات، لأن الأسرة تتأثر و تؤثر بكل هذه النظم لأنها في علاقة متداخلة و متكاملة فيما بينها، وكأمثلة عن العلاقات الخارجية نأخذ ما يلي:

1- علاقة الجدة بالأحفاد:

تعد علاقة الجد بالأحفاد علاقة طاعة واحترام وتقدير، كما أن علاقة نصح وتوجيه وإرشاد نحو الأحفاد وهي مثال للهو والفرح والحماية.

2- علاقة الأبناء بالعمة أو العم وأبنائه:

تتسم علاقة أبناء الأخ والعم هي الأخرى بالاحترام والطاعة فقد ينشأ بين العم وابن الأخ علاقة تساند وتعاون على جميع الأصعدة والمستويات، سواء في النشاط الاقتصادي أو الاجتماعي، وقد تتجاوز ذلك لتصبح علاقات صداقة، كما تحضا البنت برعاية العم خاصة إذا كان هدا العم "أعزب" مما يوطد علاقتها به فيكون لها بمثابة الأب وتقابله بمزيد من الاحترام، أما علاقة الأبناء بأبناء عمهم فهي علاقة متينة كذلك، نابعة من إحساسهم بالانتماء إلى نفس الأسرة، وهي علاقات تلقائية قائمة على القرابة والتعاون في جميع الميادين.

3- علاقات الجيرة:

تتسم علاقات الجيرة بأن تكاد تكون قرابية، كما تتميز بالتعاون المتبادل وذلك راجع لعدة أسباب أهمها تشابه القيم والعادات، كما يحس الجار بالمسؤولية تجاه ابن الجيران فتكون العلاقة هنا علاقة نصح وتوجيه وحماية، وقد كانت هذه المظاهر سائدة في الأسرة الممتدة إذ تعد سمة التعاون متأصلة في الشخصية الجزائرية،كما أنها تعود إلى أزمنة ضاربة في القدم، فيظهر التعاون خصوصا فيما يسمى سابقا "بالتويزة "[1] التي تمثل مظهر التعاون والعمل المشترك بين الجيران أو غير ذلك، كما تمثل المرأة عاملاً هاما في توطيد العلاقة بين الجيران، التي هي في الغالب علاقة مساعدة وتعاون بينهم في كل المناسبات خصوصا في المناسبات السارة كالاحتفالات الدينية التي نحن بصدد التطرق لدراستها.

ب- العلاقات الأسرية الداخلية:

نعني بالعلاقات الأسرية الداخلية تلك العلاقات التي تكون الأفراد المكونين للأسرة و التي تنشأ من عدة عوامل ووظائف، فمثلا العامل الاقتصادي بفرض نوع معين من العلاقات كل أفراد الأسرة تتوافق ومتطلبات هذا العامل وعموما فإن العلاقات الأسرية الداخلية يمكن حصرها في ثلاث أنواع من العلاقات.

---

[1]- أحمد بن نعمان، **نفسية الشعب الجزائري: دراسة علمية في الأنثربولوجيا النفسية**، ط2، دار الأمة، برج الكيفان، الجزائر، 1997، ص160.

1- العلاقة بين الزوجين:

العلاقة بين الزوجين تقوم على الحب والعطف والحنان والتضحية والاحترام وتبادل الحقوق والواجبات، وتتميز بأنها دائمة والهدف منها هو المحافظة على النسل وتربية الأولاد و إشباع الرغبات الجنسية.

إذن فالعلاقات بين الزوجين يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع (علاقات ودية، علاقات جنسية، علاقات خاصة بتربية الأبناء).

وعموما يمكن القول أن العلاقة الزوجية هي علاقة ودية أكثر منها مادية لذا فإن أي تغير يحدث على طرف من الطرفين من طبيعة مختلفة ولهما سلوكين مختلفين فكل منهما ينبغي عليه أن يعامل الأخر بسلوك يوافق طبيعة، لذا نجد الرجل يمتاز بإظهار الرزانة وعدم الاكتراث بآراء زوجته والزوجة كي تحافظ على استمرار العلاقة الزوجية يجب عليها أن تعرف هذه الميزة التي يمتاز بها الزوج فتبادله بالاحترام وعدم الرد عليه، أما الزوجة فهي تمتاز بالغيرة وحب التقليد، فيجب على الزوج أن يحاو ل التوفيق بين ما تريده زوجته وبين ما تقتضيه المصلحة العامة للأسرة، وبفهم كلا الطرفين للطرف الآخر تقوم الأسرة على الاحترام المتبادل والدفء الأسري، للمحافظة على التماسك الأسري.

2- العلاقة بين الآباء والأبناء:

إن الإنسان العربي محب للأولاد، فهو يتباهى بكثرة النسل، وبخاصة الذكور منهم، إن الوالد الذي يُرْزَقْ البنات في بداءة زواجه يظل راغبا في الذكر الذي يعتبره مصدر اعتزاز، ورجولية ، وبذلك تستمر الولادات في منزله إلى أن يطلّ الذكر بطلعته البهية،

ولو بعد خمس بنات أو ست بنات، وهذا التعميم يصدق على الوسطين الريفي والحضري.

كما يتشابه هذان الوسطان من حيث الرغبة في كثرة الإنجاب وسيادة الميل إلى إنجاب الذكور أكثر من الإناث، يختلفان حول العدد المرغوب فيه من الأولاد، فبينما يرغب سكان الريف في إنجاب عدد كبير من الأطفال يميل سكان المدن إلى الرغبة في إنجاب عدد أقل.

ويفترض في العلاقات بين أعضاء الأسرة أن تقوم على التعاون والمودة والتضحيات أو الالتزام التام الشامل، وغير المحدود في جميع المجالات، وهذا الالتزام الشامل، غير المشروط هو الذي يمنح الأفراد في الأسرة العربية هذا الشعور الراسخ بالاطمئنان والاستقرار العاطفي، وعدم القلق تجاه الأزمات والنكبات المحتملة[1].

وعموما فإن العلاقة بين الآباء والأبناء، قائمة على الرعاية والحب والحنان وتنشئة الأبناء وتنشئتهم وتتميز باحترام الأبناء للأولياء وتكون العلاقة بينهم مبنية على الانسجام وتوزيع الأدوار وحرية الآراء، ويمثل الأب المثل الأعلى للأبناء والأم مصدر الحنان، ويكون هدف الآباء من تربية الأبناء المحافظة على القيم السائدة في المجتمع والعائلة التقليدية.

[1]- عبد القادر القصير، **الأسرة المتغيرة في مجتمع المدينة العربية**، مرجع سابق، ص217.

3- العلاقة بين الأخوة:

العلاقة بين الأخوة قائمة على التعاون تارة والتنافس تارة أخرى، وتكون هذه العلاقة في الصغر على شكل زمالة وصداقة ثم تتطور فيما بعد فتصبح فيها نوع من التحفظ والاحترام وتبادله.

وعموما يمكن القول عن العلاقة الأسرية بين مختلف الأسر تبقى مختلفة على حسب نوع الأسر وحجمها والمنطقة الجغرافية.

وقد عرفت الأسرة الجزائرية عبر فترات معينة عدة تغيرات مست هذه العلاقة ولاسيما بعد الاستقلال حيث عرفت هذه الفترة انتشار واسع لوسائل الاتصال مما أثر على العلاقات الأسرية[1].

وتتميز مظاهر العلاقات بين الأخوة بالاتساع والشمول، وهذا الشمول قد يبدو في عامل الزمن فالإخوة في الأسرة نفسها يلعبون معا، ويجتمعون معا لفترات طويلة في كل يوم وأسبوع، وعام وهو الأمر الذي يختلف في كثير من خصائصه عن العلاقات الأخرى، والمظهر الثاني في شمول العلاقات بين الأخوة يبدو في مدى الاتصالات فيما بينهم، ونتيجة الظروف المعيشية يأكل الأطفال أو الأخوة في الأسرة نفسها، بعضهم مع بعض، ويشتركون في الحجرة ذاتها، ويلعبون اللعب نفسها ويتصلون في كثير من المواقف الأخرى، وهذه الكثافة في الاتصالات تنتهي بنا إلى المظهر الثالث، وهو الارتباط الوثيق في العلاقات والاتصالات بين الأخوة، والت تشمل جوانب حياتهم[2].

---

[1]- محمد السويدي، مرجع سابق، ص 86.

[2]- عبد القادر القصير، مرجع سابق، ص230.

III- بنية أنساق العلاقات الأسرية الداخلية:

وتتجمع العلاقات التي تقوم بين المكانات الموجودة داخل نسق الأسرة في مجموعات متمايزة، تشكل كل المجموعات منها نسقا مستقلا نسبيا يسمى النسق الداخلي، وهذه الأنساق الداخلية الموجودة في الأسرة.

1- النسق الزوجي.

2- النسق الأبوي.

3- النسق الأخوي.

4- النسق القرابي.

5- النسق الزوجي.

يشير مفهوم البنية إلى مجموعة من العناصر المترابطة التي تشكل كلا موحدا، تتكون أنساق العلاقات الأسرية من عناصر مترابطة تشكل كلا متكاملا هي الأنساق نفسها، وعند تحليل الأنساق نجد أن كل نسق منها يتكون من ثلاثة عناصر، هي: المكانات، والعلاقات بين المكانات والوظائف التي تؤديها هذه العلاقات ونشرح المزيد عن هذه العناصر ونحن نحلل بشئ من التفصيل الأنساق الداخلية في الأسرة[1].

1- بنية النسق الزوجي:

يتكون النسق الزوجي من مكانة الزوج ومكانة الزوجة، وما تتضمنه كل مكانة من معايير، ومن اتفاقات مشتركة، كما يتكون من العلاقات، أو التفاعل المتبادل بين هاتين المكانتين ومالئيها، أما وظائف هذا النسق، فتشمل مسؤوليات كل من الزوجين اتجاه

[1]- نخبة من المختصين، **علم الاجتماع الأسري**، مرجع سابق، ص21.

بعضهما، وما يسفر عن ذلك من محافظة على العلاقة الزوجية واستمرارها، وهذه الوظائف: الإشباع العاطفي، والاتفاق على مصاريف الأسرة، والقيام بالأعمال المنزلية.. و قد نوهنا لبعض الوظائف الهامة للأسرة في هذا الفصل.

2- بنية النسق الأبوي:

يتكون النسق الأبوي من مكانة الأب، ومكانة الأم، ومن مكانة الابن أو الأبناء، والابنة، وما تتضمنه كل مكانة من هذه المكانات من معايير، ومن اتفاقات مشتركة، كما يتكون هذا النسق من العلاقات، أو التفاعل المتبادل، بين هذه المكانات وشاغليها.

وتشمل وظائف هذا النسق مسؤوليات وواجبات الأب اتجاه الأبناء، ومسؤوليات الأم وواجبتها اتجاه الأبناء، ومسؤوليات وواجباتهم اتجاه الوالدين وتشمل هذه الوظائف: الرعاية والحماية، والتربية والتوجيه، والبر والطاعة.

3- بنية النسق الأخوي:

يتكون النسق الأخوي من مكانة الأخ الأكبر، ومكانة الأخ الأصغر، أو الإخوة الصغار، ومن مكانة الأخت الكبرى، ومكانة الأخت الصغرى، أو الأخوات الصغار، وما تتضمنه كل من هذه المكانات من معايير، واتفاقات مشتركة، كما يتكو ن هذا النسق أيضا من العلاقات، أو التفاعل بين هذه المكانات وشاغليها.

وتشير وظائف هذا النسق إلى مسؤوليات وواجبات الإخوة اتجاه بعضهم بعضا، وتشمل هذه الوظائف: التدريب على المشاركة والتنافس، والتكاتف والتآزر.

4- بنية النسق القرابي:

يتكون النسق القرابي من مكانات الأقارب، وأهم هذه المكانات عادة: مكانة كل من العم، والعمة، الخال والخالة، وما تتضمنه هده المكانات من معايير، واتفاقات مشتركة، كما يتكون هذا النسق من العلاقات المتبادلة، أو التفاعل المتبادل بين أعضاء الأسرة، وبين هؤلاء الأقارب[1].

أما وظائف هذا النسق فتشير إلى مسؤوليات وواجبات الأقارب وواجباتهم اتجاه الأقارب، وتشمل هذه الوظائف: الدعم المتبادل، المحافظة على الهوية[2].

[1]- نخبة من المختصين، مرجع سابق، ص22.

[2]- نفس المرجع، ص23.

الفصل الرابع: الحوار الأسري

أولا- تعريف الحوار.
ثانيا- المفاهيم المتعلقة بالحوار.
ثالثا- تعريف الحوار الأسري.
رابعا- مقومات الحوار الأسري.
خامسا- أهمية الحوار الأسري.
سادسا- شروط نجاح الحوار الأسري.

أولا– تعريف الحوار.

1–1– مفهوم الحوار:

الحوار لغة: المجاوبة والمجادلة والمراجعة[1]، وذكر ابن منظور في لسان العرب أن معنى "حور: الرجوع إلى الشيء وعنه حَوْراً ومحارة وحُوُوراً: رجع عنه وإليه. والحَوْرُ: النقصان بعد الزيادة لأنه رجوع من حال إلى حال"[2]...و من المُحاوَرَةِ مصدر كالمشورة من المشاورة كالمَحْوَرَةِ[3].

و يقول الزمخشري: حاورتُه: راجعته الكلام، وهو حسن الحِوَارِ، وكلمته فما رد على مَحُورَةٌ، وما أحار جواباً أي ما رجع[4].

وقد بين ابن فراس أن أصل كلمة الحوار هو الحاء والواو والراء، وقد بين ابن فارس أن الحاء والواو والراء ثلاثة أصول: أحدهما لون، والأخر الرجوع والثالث: أن يدور الشيء دوراً[5].

أما في معجم الصحاح المُحَاوَرَةُ: المُجَاوَبَةُ، والتحاوُرُ التجاوُب ويقال: كلمته فما لي جواباً، وما رجَع إليَّ حَوِيراً ولا حَوِيرةً، ولا مَحُورةً، ولا حِوَاراً، أي:مارَدَّ جواباً، واستَحَارَهُ، أي:استنطَقَه[6].

---

[1]– سلمان خلف الله، **الحوار وناء شخصية الطفل**، ط1، مكتبة العبيكان، الرياض، 1419 هـ، ص51.

[2]– ابن منظور، **لسان العرب**، تحقيق: عبد الله علي الكبير وآخرون، دار المعارف، القاهرة، د ت، مادة حور، ج 2، ص1042.

[3]– المرجع نفسه، ص 1043.

[4]– أبي القاسم جار الله محمود الزمخشري، **أساس االبلاغة**، تحقيق: محمد باسل عيون السود، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت–لبنان، 1419هـ–1998م، مادة حور، ج1، ص 221 .

[5]– أبو الحسين أحمد ابن فارس، **معجم مقاييس اللغة**، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، دار الفكر، 1399هـ–1979م، مادة حور، ج1، ص115 .

[6]– أبو نصر إسماعيل الجوهري، **الصحاح تاج، اللغة وصحاح العربية**، تحقيق: محمد محمد تامر، دار الحديث، القاهرة، 2009م، مادة حور، ص293.

وفي القاموس المحيط: المحاورة والمحورة والمحورة الجواب كالحوير والحوار ويكسر، والحيرة والحويرة ومراجعة النطق، وتحاوروا تراجعوا الكلام بينهم[1]، وفي القرآن الكريم قال الله تعالى: ﴿إِنَّهُۥ ظَنَّ أَن لَّن يَحُورَ ﴿١٤﴾﴾[2] أي لن يرجع مبعوثا إلى يوم القيامة.

أما لفظ الحوار فقد ورد في القرآن الكريم في ثلاث مواضع، الأول قوله تعالى: ﴿وَكَانَ لَهُۥ ثَمَرٌ فَقَالَ لِصَٰحِبِهِۦ وَهُوَ يُحَاوِرُهُۥٓ أَنَا۠ أَكْثَرُ مِنكَ مَالًا وَأَعَزُّ نَفَرًا ﴿٣٤﴾﴾[3]، الموضع الثاني قوله تعالى: ﴿قَالَ لَهُۥ صَاحِبُهُۥ وَهُوَ يُحَاوِرُهُۥٓ أَكَفَرْتَ بِٱلَّذِى خَلَقَكَ مِن تُرَابٍ ثُمَّ مِن نُّطْفَةٍ ثُمَّ سَوَّىٰكَ رَجُلًا ﴿٣٧﴾﴾[4]، أما الثالث قوله عزوجل: ﴿قَدْ سَمِعَ ٱللَّهُ قَوْلَ ٱلَّتِى تُجَٰدِلُكَ فِى زَوْجِهَا وَتَشْتَكِىٓ إِلَى ٱللَّهِ وَٱللَّهُ يَسْمَعُ تَحَاوُرَكُمَآ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ سَمِيعٌۢ بَصِيرٌ ﴿١﴾﴾[5].

أما في السنة النبوية فقد جاء في أحد الأحاديث قوله ﷺ:«ومن دعا رجلا بالكفر أو قال:عدوَّ الله، وليس كذلك إلا حار عليه»[6]، وقد ذكر محمد المناوي أن حار عليه تعني رجع ذلك القول على القائل[7].

ونستنتج مما سبق فمن خلال كلام علماء اللغة يتضح أن مادة (حور) لها استعمالات كثيرة، تتضمنها عملية الحوار، والتي يمكن ترتيبها على هذا النحو:

– المعنى الأول :الرجوع إلى الشيء وعن الشيء.

وذلك أن الأطراف المتحاورة قد يرجع أحدهم إلى رأي الآخر حينما يتضح له صواب الرأي الآخر رغبة منه في الوصول إلى الحقيقة.

---

(1)– مجد الدين محمد الفيروز آبادي، **قاموس المحيط**، ط8، مؤسسة الرسالة، لبنان، 2008، مادة حور، ص381.

(2)– سورة الإنشقاق: الآية 14.

(3)– سورة الكهف: الآية 34.

(4)– سورة الكهف: الآية 37.

(5)– سورة المجادلة، الآية 1.

(6)– مسلم بن الحجاج القشيري، **صحيح مسلم**، ط1، دار المغني، الرياض، 1419 هـ، ص51.

(7)– محمد المناوي، **فيض القدير شرح الجامع الصغير**، ج5، دار المعرفة، دت، ص382.

– المعنى الثاني: تغير الحال.

فالمحاور يتنقل في حواره من حالة إلى أخرى، فمرة يكون مستفسرا، وأخرى يكون مبرهنا، ومرة يكون متكلما ومرة سامعا لرأي الآخر ... وهكذا.

– المعنى الثالث: الإجابة والرد.

وهو قريب من المعنى الاصطلاحي للحوار، لأن كلا من طرفي التحاور يهتم بالإجابة عن أسئلة صاحبه، ويقدم مجموعة من الردود على أدلته وبراهينه.

–المعنى الرابع: الاستنطاق.

فكل واحد من المتحاورين يستنطق صاحبه، ويراجع الحديث معه لغرض الوصول إلى هدفه وقصده.

– المعنى الخامس: الدوران.

وهذا صفة الحديث في الحوار فهو يدور بين أطرافه، ولذلك يقال: من يدير الحوار؟ أي من يكون كطرف في الحوا ر[1].

بتتبع المعنى اللغوي للفظ الحوار يمكن استخلاص أن بنية كلمة الحوار ومشتقاتها عربية أصيلة قرآنية فصيحة تعني المراجعة عن شيء ما إلى شيء آخر بعد إعادة النظر فيه.

ويتبين لنا من خلال الاطلاع على كتب و معاجم اللغة أن معنى الحوار لغة هو مراجعة الكلام و المراددة أثناء المخاطبة.

إذن الحوار لغة بمعنى المجاوبة والمجادلة والمراجعة والخطاب.

ب– الحوار اصطلاحا: نوع من الحديث يدور بين شخصين أو فئتين، يتم فيه معالجة قضية ما بأسلوب متكافئ يغلب عليه طابع الهدوء والبعد عن الخصومة[2].

---

[1]– محمد طاهر حموش، **المنهج النبوي في حوار الآخر الأسس والآداب**، مؤتمر الحوار وأثره في الدفاع عن النبي محمد (صلى الله عليه وسلم)، الرياض، السجل العلمي 2، المجلد2، 2013، ص766.

[2]– محمد ديماس، **سلسلة الحوار والتفاوض والاتفاق**، ط1، دار ابن حزم، بيروت، 1999، ص11.

و يرى النحلاوي أن الحوار هو أن يتناول الحديث طرفان أو أكثر ، عن طريق السؤال و الجواب، بشرط وحدة الموضوع أو الهدف[1].

كما عرفه محمد سيد طنطاوي بأنه حديث يجري بين شخصين أو أكثر من أجل الوصول إلى الحق والخير[2].

و عرفه فراس ربايعة بالتعريف التالي: الحوار أسلوب يعمل على نقل معلومة، لا بطريق الخبر، و إنما من خلال السؤال و الجواب، أو رأيين يلتقيان أو يفترقان من حول الشيء و نقيضه[3].

وعرفه عبد المجيد عمراني بأنه مراجعة الكلام والحديث بين طرفين أو أكثر، دون أن يكون بينهما ما يدل بالضرورة على الخصومة، بهدف الانتقال من تصور إلى تصور، ومن قول إلى قول، وصولا إلى التصورات الشاملة والمبادئ العليا[4].

ومن هذه التعاريف السابقة نقول بأن الحوار حديث بين طرفين، حول فكرة، أو قضية، أو موضوع معين، من أجل تحقيق هدف محدد،وفقاً لضوابط وآداب يلتزم بها الطرفان.

---

[1]- عبد الرحمن النحلاوي، **أصول التربية الإسلامية وأساليبها**، دار الفكر، دشق، 1428هـ، ص 167.

[2]- محمد سيد طنطاوي، **من أركان الحوار في الإسلام**، مقدم للمؤتمر الإسلامي العالمي للحوار، ص9.

[3]- فراس بن محمد ربايعة، **الحوار النبوي في العهد المدني**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، إربد، الأردن، 1419هـ، 1999م، ص10.

[4]- عبد المجيد عمراني، **مستقبل حوار الحضارات في ظل العولمة**، نشر ندوة الثقافة والعلوم، دبي، 2004، ص3.

ثانيا– المفاهيم المتعلقة بالحوار:

هناك مفردات لها علاقة بالحوار ومنها الجدال، والمناظرة، والمناقشة، والمفاوضة، والمساومة، والمجاملة، والمداهنة، والمدارة، وغيرها.. ما هو في سياقها.

الجدال:

الجدال في اللغة:

مأخوذ من جدل، وجدل الحبل إذا فتله؛ وجدل وهو اللَّدَدُ في الخصومة والقدرة ُ مجُادَلَةً وجِدَالاً، ورَجَلٌ جَدِلٌ ومِجْدَلٌ ومِجْدَالٌ :شديد الجَدَل؛ ويقال: جادلت الرجل فَجَدَلْتُهُ جَدَلاً أي غَلَبْتُهُ والاسْمُ الجدَلُ وهو شدة الخصومة[1]؛ أما ابن فارس فقد قال الجيم والدال واللام أصل واحد وهو امتداد الخصومة ومراجعة الكلام[2].

خلاصة المعنى اللغوي للجدل هو مراجعة الكلام بشدة واسترسال في ذلك مع لدد في الخصومة، والقدرة عليها.

الجدال في الاصطلاح:

وهو مستعمل في الأصل لمن خاصم بما يشغل عن ظهور الحق ووضوح الصواب، ثم استعمل في مقابلة الأدلة لظهر أرجحها[3]، ويقول الشنقيطي المجادلة في اصطلاحهم – أي المناطقة– وهي المنازعة لا لإظهار الحق بل لإلزام الخصم[4].

وقال " التومي " في الجدل بأنه قدرة كلامية وبراعة حجاجية، قد تستخدم لإثبات الحق لو تاقت النفس لسلوك الخير، أو للتشبث بالباطل لو نزعت إلى إتباع الهوى[5].

---

(1)– ابن منظور، **لسان العرب**، مرجع سابق، ص571.

(2)– أبو الحسين أحمد ابن فارس، **معجم مقاييس اللغة**، مرجع سابق، ص189.

(3)– صالح بن عبد الله بن حميد، **أصول الحوار وآدابه في الإسلام**، ط1، دار المنارة، جدة ، 1415هـ-1994م، ص6.

(4)– محمد الأمين الشنقيطي، **آداب البحث والمناظرة**، تحقيق: سعود العريفي، ط1، 2مج، دار عالم الفوائد، مكة المكرمة، 1426هـ، ج2، ص139.

(5)– محمد التومي، **الجدل في القرآن الكريم وفعاليته في بناء العقيدة الإسلامية**، الدار التونسية، تونس، 1400 هـ، ص14.

تعريف الجدل في الاصطلاح لا يختلف عن التعريف اللغوي، جاء في تعريفه: (والجدل والجدال: المفاوضة على سبيل المنازعة والمغالبة لإلزام الخصم، أصله من جدلت الحبـــل: أي أحكمت فتلـــه، فكأن المتجادلين يفتل كل واحد الآخر عن رأيـــــه)[1].

من مجموع هذه التعاريف نجد أن: الجدل يغلب عليه المدافعة والخصومة والشدة والتوتر والنزاع، ومحاولة فرض الرأي بشتى الأساليب سواء كان ذلك حقا أم باطلا، واستعمال الأسلوب الجاف في الحديث.

– الفرق بين الحوار والجدال:

يتفق ويلتقي الحوار والجدال في أنهما حديث أو مناقشة بين طرفين وكليهما مراجعة ومحاورة الكلام ومراداته.

يفترق الحوار والجدال في:

– الجدال يكون في أجواء ساخنة مشدودة فيه غلظة وشدة، ينحى منحى اللدد والخصومة والعناد والتمسك بالرأي والتعصب له، ويدافع عنه بكل ما أوتي من قوة بالحجة وسلاطة اللسان ورفع الصوت، وبذلك فالجدال يختزن في داخله معنى الخلاف والشجار ويحمل في عمقه معنى التحدي والصراع.

– أما الحوار يكون غالبا في جو هادئ يلطف من الخلاف، وهو عنوان من عناوين التقارب وقناة من قنوات التواصل الاجتماعي، تكون لغة الخطاب فيه عادية غير مشدودة وفي حالة يسودها الود والألفة، والحوار ركيزة من ركائز الثقة وتقريب وجهات النظر. بين الحوار والجدال عموم وخصوص إذ أن كل جدال حوار لكن ربما يتحول الحوار إلى جدال[2].

---

[1]– صلاح الدين محمد أحمد، **الحوار في الإسلام، مؤتمر الحوار وأثره في الدفاع عن النبي محمد ﷺ**، المجلد 2، السجل العلمي 2، الرياض، 2013، ص632.

[2]– محمد ديماس، **سلسلة الحوار والتفاوض والاتفاق**، مرجع سابق، ص 13.

المناظرة:

في اللغة:

يقول ابن منظور المناظرة: أن تناظر أخاك في أمر إذا نظرتما فيه معا كيف تأتيانه[1]، التناظر: او ُض ُ في الأمر، ونظيرك: الذي يرواضك وتناظره، وناظره من المناظرة، المِ والنَّظِيرُ: وقيل المِ ثْل ُ في كل شيء، وفلان نظيرك أي مثلك لأنه إذا نظر إليها الناظر رآها سواء..ونظير الشيء مثله..النظر والنظير بمعنى مثل الند والنديد[2].

في الاصطلاح:

عرفه الجرجانـي: « النظر بالبصيرة من الجانبين في النسبة بين الشيئين إظهارا للصواب » [3].

ويقول محمد الأمين الشنقيطي أن المناظرة: « المحاورة في الكلام بين شخصين مختلفين يقصد كل واد منهما تصحيح قوله وإبطال قول الآخر، مع رغبة كل منهما في ظهور الحق، فكأنها بالمعنى الاصطلاحي مشاركتهما في النظر الذي هو الفكر المؤدي إلى علم أو غلبة ظن ليظهر الصواب» [4].

ويقول القحطاني المناظرة هي: المحاورة بين فريقين حول موضوع لكل منهما وجهة نظر فيه خالف وجهة نظر الفريق الآخر، فهو يحاول إثبات وجهة نظره، وإبطال وجهة نظر خصمه، مع رغبته الصادقة في ظهور الحق والاعتراف به عند ظهوره[5].

---

[1]- ابن منظور، **لسان العرب**، مرجع سابق، مادة نظر، ص4466.

[2] - نفس المرجع، ص4427.

[3]- علي الجرجاني، **التعريفات**، دار الكتب العلمية، بيروت، 1403هـ، ص232.

[4]- محمد الأمين الشنقيطي، **آداب البحث والمناظرة**، مرجع سابق، ص139.

[5]- جواهر بنت ذيب القحطاني، **دور الأسرة السعودية في تنمية الحوار لدى الأبناء من منظور تربوي إسلامي**، ط2، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 2011، ص51.

المناظرة لون من المنافسة العلمية تتم بين أهل العلم والتخصص في مجال علمي أو فكري معين في ضوء القواعد العلمية التخصصية بهدف إظهار الحق وبيان الباطل[1].

– الفرق بين المناظرة والحوار:

– ثمة توافق بين الحوار والمناظرة في كون كل واحد منهما محادثة بين طرفين، والمناظرة قريبة من الحوار فهما يتشاركان في أنهما مراجعة في الكلام.

– الحوار بمفهومه الواسع يضم المناظرة بمعنى أن المناظرة فرع من فروع المحاورة فالمحاورة في أصلها مجرد عرض لوجهتي نظر.

– يفارق الحوار المناظرة في كونه لا يقوم على وجود التضاد بين الطرفين المتحاورين أو وجود الخصومة بينهما، على عكس المناظرة التي تقوم على وجود التضاد بين المتناظرين للاستدلال على إثبات أمر يتخاصمان فيه نفيا أو إيجابا بغية الوصول للصواب.

– المناظرة أدل في النظر والتفكر كما أن الحوار أدل في مراجعة الكلام وتداوله.

– المحاورة أعم من المناظرة وكل منهما حوار في الأصل لأن التحاور يقتضي المجاوبة بين طرفين يتبادلان الكلام غير أنه إذا وجد في الحوار محاجة أو مجادلة أو خصومة أو نزاع كان مناظرة وإذا انعدمت كان محاورة.

المناقشة:

في اللغة:

الاستقصاء في الحساب، وفي الحديث: من نوقش الحساب عذب[2]، وقال ابن منظور: «نقش الحساب مُنَاقَشَةً ونِقَاشًا: استقصاه»[3].

---

[1]– مقداد يلجن، **أخلاقيات المناقشة والمحاورة والمناظرة العلمية**، دار الصولتيه، الرياض، 1416، ص ص 16-17.

[2]– أبو نصر إسماعيل الجوهري، **الصحاح تاج، اللغة وصحاح العربية**، مرجع سابق، ص1163.

[3]– ابن منظور، مرجع سابق، مادة نقش، ص4522.

في الاصطلاح:

الطويبي بأنها قيام جماعة متعاونة فيها بينها على اختيار مشكلة معينة وتحديد أبعادها، وتحليل جوانبها، واقتراح الحلول لها، واختيار الحل المناسب بعد ذلك عن طريق الإجماع أو عن طريق الأغلبية وتكون وسيلة الاتصال الحديث الشفوي[1].

أما يلجن فيعرف المناقشة استقصاء الحقيقة بين طرفين لبيان الصحة والخطأ في الأمر وتصفية الأفكار وتنقيتها مما يضره أو يضر صاحبها، واختيار ما هو صحيح وسليم [2].

ويمكن القول أن المناقشة هي حديث يجرى بين إثنين أو أكثر، بالأخذ والرد بغية الوصول إلى حل أو نتيجة أو فكرة مشتركة.

– الفرق بين المناقشة والحوار:

– تشترك المناقشة مع الحوار في أنها قدر من مراجعة وتداول الكلام بين الطرفين.

– تختلف المناقشة عن الحوار في:

– المناقشة تقوم على المحاسبة وبيان الأخطاء، أما الحوار فلا يتوقف على بيان الأخطاء فقط.

– المناقشة يغلب عليها السيطرة على الحديث من أحد الطرفين، في حين أن الحوار تكون فيه فرص الحديث متكافئة.

– تهدف المناقشة إلى محاسبة الطرف الآخر في موضوع ما واستقصاء رأيه ونقده من أجل استجلاء الحقيقة.

المفاوضة:

في اللغة: تبادل الرأي من ذوي الشأن فيه، بغية الوصول إلى تسوية واتفاق، وتفاوضا: فاوض كل صاحبه[3]. يقول فاوضته في أمري: جاريته، وكانت بيننا

---

[1]– عمر بشير الطويبي، **المناقشة الجماعية أصولها، ومبادئها**، الدارل العربية للكتاب، ليبيا – تونس، 1984، ص14.

[2]– مقداد يلجن، مرجع سابق، ص13.

[3]– مجمع اللغة العربية، **المعجم الوسيط**، ط4، مكتبة الشروق الدولية، 1425هـ- 2004م، ص706.

مفاوضات ومخُاوضات[1]، ويقول أيضا المفاوضة هي المساواة والمخالطة، وتفاوض الشريكان: تساويا[2].

المفاوضة في الاصطلاح: عملية تتم بين طرفين أو أكثر لمناقشة موضوع أو أكثر مختلف فيه بغية الوصول إلى مكاسب مرضية للأطراف[3].

المحاجة:

في اللغة: الحج بمعنى القصد ومن هذا الباب المحجة هي جادة الطريق، ويمكن أن تكون الحجة مشتقة من هذا لأنها تقصد، أو بها يقصد الحق المطلوب[4]؛ كما تطلق المحاجة في اللغة على مجاذبة الحجة أو التخاصم[5]؛ ويقال: رجل محجاج أي جدل والتحاج: التخاصم[6].

في الاصطلاح: المحاجة هي ضرب من المخاصمة، فالتنازع في المخاصمة قد تكون معه محاولة الإتيان ببرهان، أو لا تكون، فإن كان التنازع عن طريق الإتيان بالحجج الناصرة لقول أحد المتحاورين كانت المحاجة؛ إذ كل واحد من المتحاورين ينازع الآخر البرهان أو الحجة، ويزعم أن الحق حيث حج أو قصد[7].

– الفرق بين الحوار والمحاجة:

المحاجة تتضمن معنى الحوار في مراجعة الكلام ولكنها أقرب إلى الجدل المذموم والخصومة الباطلة منها إلى الحوار.

---

(1)– أبي القاسم جار الله محمود الزمخشري، **أساس البلاغة**، مادة فوض، ج2، مرجع سابق، ص39.

(2)– نفس المرجع،ص40.

(3)- Arab British Academy for Higher Education: http://www.abahe.co.uk/effective-negotiation/effective-negotiation.pdf 05/04/2016.

(4)– أبو الحسين أحمد ابن فارس، **معجم مقاييس اللغة**، مرجع سابق، مادة حج، ج1، ص29.

(5)– محمد بن أبي بكر الرازي، **مختار الصحاح**، ط2، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1423، ص85.

(6)- ابن منظور، مرجع سابق، ص228.

(7)– عيسى بن ناصر الدريبي، **الحوار الناجح في ضوء حوارات الأنبياء والرسل**، ط1، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 2010، ص15.

المحاجة قد تكون مذمومة إذا كان المقصود بها الشبهة الباطلة، أو دفع الخصم ورده لا لبيان الحق، فهي بذلك تكون باب من أبواب الجدال والمخاصمة أما مدلول المحاجة الصحيح من باب إطلاقها على البرهان الصحيح فهي تلج في معنى الحوار من حيث مداولة الكلام ومراجعته بين طرفين.

المخاطبة:

في اللغة:

ورد للمخاطبة عدة معان لغوية منها:

– المواجهة بالكلام:

وهو بحسب أصل اللغة توجيه الكلام نحو الغير للإفهام، قال الزمخشري: خاطبه أحسن الخطاب وهو المواجهة بالكلام[1].

– بمعنى البيان:

قال تعالى: ﴿إِنَّ هَٰذَآ أَخِى لَهُۥ تِسْعٌ وَتِسْعُونَ نَعْجَةً وَلِىَ نَعْجَةٌ وَٰحِدَةٌ فَقَالَ أَكْفِلْنِيهَا وَعَزَّنِى فِى ٱلْخِطَابِ ﴿٢٣﴾﴾[2]، يقول القرطبي في تفسير هذه الآية: غلبني ببيانه وبسلطانه.

– بمعنى الطلب والسؤال: قال تعالى:﴿ فَأَوْحَيْنَآ إِلَيْهِ أَنِ ٱصْنَعِ ٱلْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا فَإِذَا جَآءَ أَمْرُنَا وَفَارَ ٱلتَّنُّورُ ۙ فَٱسْلُكْ فِيهَا مِن كُلٍّ زَوْجَيْنِ ٱثْنَيْنِ وَأَهْلَكَ إِلَّا مَن سَبَقَ عَلَيْهِ ٱلْقَوْلُ مِنْهُمْ ۖ وَلَا تُخَٰطِبْنِى فِى ٱلَّذِينَ ظَلَمُوٓا۟ ۖ إِنَّهُم مُّغْرَقُونَ ﴿٢٧﴾﴾[3]. يقول القرطبي في تفسير هذه الآية: لا تطلب إمهالهم.

---

[1]– أبي القاسم جار الله محمود الزمخشري، مرجع سابق، ج1، ص255 .

[2]– سورة ص، الآية 23.

[3]– سورة المؤمنين، الآية27.

– بمعنى المراجعة:

يقول " الطبري "وعن" ابن جريج " ولا تخاطبني قال: ولا تراجعني.

– بمعنى المخاصمة:

قال تعالـــــــى: ﴿رَّبِّ ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلۡأَرۡضِ وَمَا بَيۡنَهُمَا ٱلرَّحۡمَٰنِۖ لَا يَمۡلِكُونَ مِنۡهُ خِطَابٗا ۝٣٧﴾[1]، يقول الطبري في تفسير هذه الآية: المخاطب هو المخاصم الذي يخاصم صاحبه.

المراء:

في اللغة:

من ماراه حقه: أي جحده. وماراه مراء ومماراة أي جادله؛ والمرية: الشك والافتراء.

في الاصطلاح:

المراء هو طعن في كلام الغير لإظهار خلل فيه من غير أن يرتبط فيه غرض سوى تحقير الغير[2].

– العلاقة بين الحوار والمراء:

العلاقة بين الحوار والمراء أن كليهما مراجعة للكلام بين طرفين، إلا أن المراء يختلف بأن فيه بعض الشدة والطعن في كلام الطرف الآخر والتقليل منه وتحقيره، أما الحوار فيغلب عليه طابع الهدوء ومراجعة الكلام بين المتحاورين.

مما سبق نصل إلى أن هذه المصطلحات متداخلة يفضي بعضها إلى بعض حيث تتبين وتتضح لنا علاقة الجدال والمناظرة والمناقشة والمحاجة والمخاطبة والمراء مع الحوار في أنها مراجعة للكلام.

---

[1]– سورة النبأ، الآية 37.

[2]– إبراهيم بن عبد الله العبيد، **تعزيز ثقافة الحوار ومهاراته لدى طلاب المرحلة الثانوية**، ط2، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 2010، ص47.

إلا أن الحوار يفترق مع:

- الجدال في دلالته على الخصومة والتعصب.
- المناظرة في دلالتها على النظر والتفكر.
- المناقشة في سيطرة أحد الطرفين على الحديث.
- المحاجة فيما يصحبها من الغلبة على الطرف الآخر.
- المراء فيما يصحبه من تحقير وتقليل وشدة في الكلام.

وأن هذه المفردات جميعها تتفق في كونها تصلح للتعبير عن المحادثة بين شخصين أو وجهتين أو أكثر، لتحقيق غاية ما، إلا أنها تختلف من حيث المرونة، والسعة، والتخصص، والمنهج، والغاية، والضوابط، والآليات.

والحوار يتميز من بينها، بكونه أكثرها مرونة وسعة، وأرحبها في تعدد الغايات والأهداف، وأوضحها في الدلالة والمقصد والمضمون، وأسلسها لفظا وعبارة، وأكثرها قبولا ورواجا في الأسرة.

ثالثا– تعريف الحوار الأسري:

تعرفه الوايلي أنه هو تفاعل بين أفراد الأسرة الواحدة عن طريق المناقشة والحديث عن كل ما يعلق بشؤون الأسرة من أهداف ومقومات ومشاكل يتم اللبصول إلى حلها، ويتم ذلك من خلال تبادل الأفكار ولآراء الجماعية حول محاور عدة، هذا ما يؤدي تنمية جو الألفة والتواصل[1].

وهو حديث يتم داخل الأسرة بين الآباء والأبناء؛ لغرس القيم والأخلاق، أو لحل المشكلات، أو لمناقشة الأمور والمسائل الطارئة في الأسرة، أو للإجابة عن تساؤلات.

---

[1]– حصة بنت عبد الرحمن الوايلي، **الحوار الأسري التحديات والمعوقات دراسة وصفية تحليلية**، ط1، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 1431–2010م، ص67.

3- أنواع الحوار الأسري:

يقسم المهتمون والدارسون للحوار الأسري هذا الأخير لعدة أنواع ونماذج نأخذ منها على سبيل المثال من حيث الإيجابية والسلبية:

1- الحوار الإيجابي:

وهو حوار يساعد على دعم الروابط بين أفراد الأسرة وينمي لغة التفاهم بينهم ويتطلب مهارات في التعبير ومهارات في الإنصات، فهناك ثلاثة أمور تميز الأسرة الأكثر حوار واندماجا وهي:

1- تبادل رسائل واضحة مباشرة.

2- الاستماع الفعال.

3- التعبير اللفظي ويكون بأحد الطرق التالية:

- الحوار النقاشي من خلال طرح موضوع والنقاش حوله خصوصا في الأمور الحيوية.
- الحوار العابر يمارس بتلقائية وبدون الشعور بأنه حوار ويكون بالتعليق على حدث معين أو شرح لموضوع معين.

2- الحوار السلبي:

مصدر للمشاكل الأسرية يسبب قدرا كبيرا من الإحباط لدى أفراد الأسرة، فيتضح على ملامحها الحياة غير السعيدة، حيث يكون التعبير غير واضح وغير كامل مشحون بالتصعيد وله عدة مشاكل منها:

- الحوار التعجيزي بالنظر إلى العقبات والسلبيات في كلا الطرفين.
- حوار المناورة، حيث ينشغل أحد الطرفين بالتفوق اللفظي في المناقشة بصرف النظر عن الثمرة الحقيقية للمناقشة وهو نوع من إثبات الذات بشكل سطحي.
- الحوار المبطن وهو يعطي ظاهر الكلام غير ما يعطيه باطنه، وذلك لكثرة ما يحتويه من التورية والألفاظ المبهمة وهو يستهدف إرباك الطرف الآخر.

– الحوار التسلطي: اسمع واستجب هذا الحوار شديد العدوانية ويطلب من الطرف الآخر الأذن وإطاعة الأوامر.

الحوار المغلف لا داعي للحوار، فلن نتفق وهو نوع من التعصب الفكري.

– الحوار العدواني السلبي وهو اللجوء للعدوان والتجاهل والصمت والغرض من ذلك الهروب من مواجهة الطرف الآخر[1].

رابعا: مقومات الحوار الأسري:

التواضع و الرحمة و التسامح و الاعتذار. فالتواضع يقرب وجهات النظر و يخلق التواد، والرحمة تزيل الخوف وتبث السكينة وتنمي العاطفة، والتسامح والعفو يجلب الألفة والاعتذار يقوي الثقة بين الزوجين ويمتن الصلة الزوجية فقد قال الله تعالى: ﴿وَمِنْ ءَايَـٰتِهِۦٓ أَنْ خَلَقَ لَكُم مِّنْ أَنفُسِكُمْ أَزْوَٰجًا لِّتَسْكُنُوٓا۟ إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُم مَّوَدَّةً وَرَحْمَةً ۚ إِنَّ فِى ذَٰلِكَ لَـَٔايَـٰتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿٢١﴾﴾[2]؛فالعلاقة بين الزوج والزوجة علاقة مودّة ورحمة وهذه العلاقة تكون سكنًا للنفس وهدوءًا للأعصاب وطمأنينة للروح وراحة للجسد، وهي رابطة تؤدي إلى تماسك الأسرة وتقوية بنائها واستمرار كيانها الموحد.

• الاحترام المتبادل بين الزوجين و تقدير الآخر. العشرة والمعروف، قال تعالى: ﴿يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ لَا يَحِلُّ لَكُمْ أَن تَرِثُوا۟ ٱلنِّسَآءَ كَرْهًا ۖ وَلَا تَعْضُلُوهُنَّ لِتَذْهَبُوا۟ بِبَعْضِ مَآ ءَاتَيْتُمُوهُنَّ إِلَّآ أَن يَأْتِينَ بِفَـٰحِشَةٍ مُّبَيِّنَةٍ ۚ وَعَاشِرُوهُنَّ بِٱلْمَعْرُوفِ ۚ فَإِن كَرِهْتُمُوهُنَّ فَعَسَىٰٓ أَن تَكْرَهُوا۟ شَيْـًٔا وَيَجْعَلَ ٱللَّهُ فِيهِ خَيْرًا كَثِيرًا ﴿١٩﴾﴾[3].

---

[1]- حصة بنت عبد الرحمن الوايلي، مرجع سابق، ص ص 80-81.

[2]- سورة الروم، الآية 21.

[3]- سورة النساء، الآية 19.

• الحوار أساسه التفاهم الذي يعني توفير الأجواء الودية الصافية التي يسودها ذلك الاحترام، والسكينة والتحلي بالصبر وسعة الصدر ، والقدرة الجيدة على تجنب محاولات الضغط والسيطرة ليحل محلها التحابب والتقارب المتبادل بين أفراد الأسرة.

•يتطلب الحوار طِيب الاستماع والإصغاء، والانتباه المتبادل لأن في ذلك دلالة على الاهتمام والتجاوب بين الزوجين حيث يساعد على إيجاد الصيغ المثلى للتفاهم و التغلب على العقبات التي يمكن أن تعترض سبيل ذلك التفاهم.

• اجتناب الاحتدام و التمسك بالرأي وعلو الصوت و المقاطعة في الحديث.

• التزام السرية في الحوار وعدم إشراك أشخاص آخرين خاصة في الأمور المهمة و المصيرية، أو إذا أخذ الحوار شكل العتاب.

• حسن الظن و التماس الأعذار : فحسن الظن يؤدي إلى سلامة الصدر وتدعيم روابط الألفة والمحبة بين الزوجين، فلا تحمل الصدور غلاًّولا حقداً ، كما يزيد من فرص الفهم و الإفهام ويطرد الشكوك ، و التماس الأعذار هو أن يجد أحد الزوجين عذرا لزوجه عن هفوة أو نقص أو تقصير أو ضيق فلا لوم و لا عتاب. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: « إياكم والظن فإن الظن أكذب الحديث »[1].

•يُفضل أن يكون الحوارالذي يأخذ شكل عتاب بين الزوجين بعيداً عن الأبناء، بل يجب عدم حضور الأبناء جلسات العتاب وألا يحاول كل طرف استمالة أحد الأبناء أو التأثير عليه حتى لا يحدث انقسام داخل الأسرة، لأن ذلك عادة ما يخلف عقدا وانعكاسات نفسية خطيرة على الأبناء.

---

[1]- محمد ناصر الدين الألباني، **سنن الترمذي**، ط1، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، دت، رقم الحديث 1988، ص 451؛ وفي كتابه أيضا: **غاية المرام في تخريج أحاديث الحلال والحرام**، ط1، المكتب الإسلامي، دمشق، 1400هـ-1980م، رقم الحديث 417، ص 239.

• تقتضي العلاقة الزوجية و الأسرية الاستمرار والدوام فهي ليست علاقة ظرفية محددة في الزمان، ولا تنتهي بانتهاء حديث أو لقاء، وهي لذلك تختلف عن أشكال الاتصال الأخرى في الشكل والجوهر، ويتطلب التواصل الزوجي ما يلي :

•المساندة المتبادلة والدعم النفسي والاجتماعي الذي يحتاج إليه كل طرف من الآخر خلال القيام بالأدوار والمسؤوليات الزوجية المطلوبة، فالعلاقة الزوجية لا تنحصر في الأوامر و النواهي والطاعة و الواجب بل تتعدى ذلك إلى المشاركة الفعالة و المستمرة.

• التسهيل والترغيب والتشجيع: الاتصال الزوجي يحتاج إلى التوفيق بين الحاجات الدانية ومتطلبات الأسرة والعمل، ولذلك فإن تسهيل السبل يحتاج إلى فهم متبادل و تقدير وترغيب وتشجيع، مثلما يحتاج إلى قدرة كل طرف على تلبية تلك الحاجات الضرورية للتوازن الأسري، وهذا التواؤم يقلص مساحة القلق والمشاكل بين الزوجين، وعكس ذلك التشديد والإكراه والجزر و اللوم. يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: « بشروا ولا تنفروا ويسروا ولا تعسروا »[1]، ومثل قوله تعالى: ﴿ شَهْرُ رَمَضَانَ ٱلَّذِىٓ أُنزِلَ فِيهِ ٱلْقُرْءَانُ هُدًى لِّلنَّاسِ وَبَيِّنَٰتٍ مِّنَ ٱلْهُدَىٰ وَٱلْفُرْقَانِ ۚ فَمَن شَهِدَ مِنكُمُ ٱلشَّهْرَ فَلْيَصُمْهُ ۖ وَمَن كَانَ مَرِيضًا أَوْ عَلَىٰ سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِّنْ أَيَّامٍ أُخَرَ ۗ يُرِيدُ ٱللَّهُ بِكُمُ ٱلْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ ٱلْعُسْرَ ﴾[2].

• الشكر و الثناء والعرفان: فالإنسان يحب من يشكره ويثني على جهده ويعترف له بالجميل وذلك طبع في الإنسان ليس فيه عيب، وهو تعبير تحفيزي وزيادة للتواصل و دعم للرابطة وتمتين للثقة، فالهدية من أقوى الوسائل لتآلف القلوب.

• الهدية و الجزاء: فللهدية مكانتها وعظيم تأثيرها، لأنها إحدى الوسائل التعبيرية التي تشرح الصدر و تنفذ إلى القلب، وتقهر الحقد وتزيل اللوم وتنعش العاطفة وتجدد الحب.

---

[1]- أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، **صحيح البخاري**، ط1، دار ابن كثيرا، 1423هـ-2003م، دمشق رقم الحديث69، ص30.

[2]- سورة البقرة، الآية 185.

• الابتسامة و طلاقة الوجه والدعابة: فالابتسامة تشرح الصدر و تريح النفس وتلطف العلاقة وتذهب الضغائن، والدعابة والمرح تجلب السعادة والأنس وتحبب)الآخر فيك . قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: « تبسمك في وجه أخيك صدقة »[1].

الاستماع الطيب ً وتشجيع الطرف الآخر على الحديث عن نفسه، فذلك يسمح بفهم الآخر وينمى الثقة و يؤلف بين القلوب.

• المداومة على مناداة الطرفين بعضهما بأسمائهما و بأحب الأسماء التي تدخل السعادة في النفوس. وبذلك تزيد الثقة وتقوى الصلة وتتربى المعاشرة بين الزوجين.

• المجالسة و المشورة و المرافقة: التواصل الزوجي لا يقتضي الاكتفاء باللقاء أمام مائدة الفطور أو على فراش النوم، بحجة عدم التفرغ و كثرة الأدوار التي تتطلبها الحياة، لذلك وجب تخصيص أوقات للمجالسة و للحديث الشخصي لتجديد الأفكار و تقاسم الاهتمامات ولتخفيف الهموم وإعادة ترتيب الأولويات، وللمشورة و تبادل الرأي، وأما المرافقة و المصاحبة خارج البيت بين الزوجين فهي تعبر عن الحاجة إلى الآخر و تقديره لمكانته في هذه الشراكة الإنسانية التي تحمل أبعادا روحية و نفسية و اجتماعية تدعم العشرة الزوجية و تزيد الأسرة تآلفا ومحبة، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «خيركم لأهله وأنا خيركم لأهلي»[2].

• الحوار مع الأبناء: للحوار أصول يجب أن يتعلمها الأبوان ويتحكمان في مجرياتها، فالحوار معالأبناء لم يعُد ذلك الأسلوب السلطوي الذي يتخذ من الأمر والنهي أداة محببة للاتصال ولذلك يجب أن يتركز اهتمام الأبوين على ما يلي في حوارهما مع الأبناء:

– يأخذ الحوار مع الأبناء شكلا مختلفا عن أشكال الحوار الأخرى، ويعود ذلك إلى خصوصية العلاقة بين طرفي هذا الحوار، فالسلطة الأبوية يقابلها ضعف وخضوع وطاعة

---

[1]– محمد ناصر الدين الألباني، **صحيح الأدب المفرد للبخاري**، ط4، مكتبة الدليل، المملكة العربية السعودية، 1418هـ-1997م، رقم الحديث 891، ص331.

[2]– أبي عيسى محمد بن عيسى بن سورة الترمذي، **جامع الترمذي**، بيت الأفكار الدولية، الرياض، د س، رقم الحديث 3895، ص601.

البنوة، ولذلك ولكسر موانع الخوف والتردد والانغلاق ولاجتناب توقع البنوة للردع الأبوي فإنه من الأهمية بمكان إدراك الأبوين لمخاطر هذه الاعتبارات، و تلعب مصادقة الأبناء والرفق و الحميمية، والحديث اللين المفعم بالمحبة و الرقة و الرفقالدور البارز في كسب ثقة الأبناء ومساعدتهم على تجاوز الانغلاق، وتوفير الشعور بالأمان[1].

– يلعب أسلوب الردع في الحوار مع الأبناء دورا خطيرا في الحالة النفسية للأبناءويخّلف انعكاسات ظاهرة تتجسد في السلوك العنيف والكذب و الصمت أو الامتناع عن الإجابات عن الأسئلة الهامة التي تزيد الحالة النفسية للطفل غموضا، و تدخل الحيرة لدى الأبوين، كما تخلق فجوة تزيد اتساعا كلما زاد الشعور بالخطر لدى الأبناء، لأن تواصل الأبوين الرديء مصدر حرمان الابن و البنت من إشباع حاجاتهما ومدعاة لانحراف شخصيتهما. وقد كان رسولنا الأعظم صلى الله عليه وسلم يوصي بالرحمة على الأطفال بقوله: «من يلَارحم لا يُرحم»[2]، وكان ينهى عن ضرب الأطفال، وخاصة الضرب على الوجه، فالأب الذي يدرك معنى الأبوة ومفهومها لابد أن يكون رحيما بأولاده وصديقاً لهم، وبذلك تصحح الكثير من المشاكل وتلك أرقى أساليب الاتصال مع الأبناء.

– يتطلب الاطمئنان على الأبناء و معرفة حاجاتهم و أحلامهم و أمنياتهم و مشاكلهم الاعتماد على أسلوب الاستماع و الإصغاء و ذلك يُكسب الأبناء ثقة في قدراتهم التعبيرية.

– احترام الأبناء مهم أثناء الحوار فلا يسخر الآباء من أبنائهم ولا يكونون مدعاة للفكاهة والضحك، و لا يكون هناك تعامل بالمفاضلة و التمييز لأن هذا الأمر يخلف انعكاسات سلبية على الأبناء تقودهم إلى التمرد والعصيان والغيرة و الأحقاد.

---

(1)-Chaudière-Appalaches , **La communication parents-solescents**, L'Association canadienne pour la santé mentale .Virage, Volume 5 Numéro 2, Hiver 1999: http://www.acsm-ca.qc.ca/volume-5-no-2.html. Entre le 23/05/2016.

(2)- أبي عبد الله محمدبن إسماعيل البخاري، **صحيح البخاري**، مرجع سابق، رقم الحديث 6013، ص 1508.

-يهدف الحوار مع الأبناء إلى تنمية إحساسهم بباقي أفراد الأسرة وإشعارهم بأنهم ليسوا بمفردهم وإلى زرع التعاون فيهم والمشاركة والفضيلة.

- إن انشغال الوالدين عن أبنائهم يجعل الأبناء يبحثون عن بديل آخر يركنون إليه أو يشتكون إليه حيرتهم وهمومهم ويُغطون به ذلك الفراغ الأبوي مما يؤدي إلى تفكك الأسرة وانعزال إفرادها عن بعضهم، ويتراجع الاتصال الشخصي بين الأفراد.

- من الضروري استغلال جلسات الود التي تجمع كل أفراد الأسرة حول مائدة الطعامأو كلما دعت الضرورة تجديد الأفكار وكشف الأحوال، لفتح مناقشات وحوارات تجعل كل فرد من الأسرة يتحدث إلى الآخرين وينصت إليهم ويتفاعل مع الأفكار الجماعية وهذا يجعل المشاركة تدخل السعادة للأسرة.

- يقتضي الحوار مع الأبناء الصدق معهم والوضوح في التعبير، كما أن احترام خصوصيات الأبناء مهم جداً لأن عدم مراعاة تلك الخصوصيات يخلق اضطرابات في السلوك يقودهم إلى الغيظ والاستقلال المتطرف عن الوالدين[1] لأن الأب والأم هما الكبيران في الأسرة المهيمنان في حياة الأبناء ، وتواصلهما الجيد مع الأبناء مصدر أمنهم واستقرارهم النفسي، وإشباع حاجاتهم ونمو شخصيتهم، فإذا كان الاتصال رديئا معهم فسيحرمهم من إشباع حاجاتهم ويؤدي إلى انحرافهم.

- يتطلب الحوار مع الأبناء التوجيه والإرشاد، ومراعاة شخصية الأبناء و حدود إمكانياتهم، و عدم تحسيسهم بالتسلط والأوامر، لأن أسلوب الأمر والسلطة قد يُقابل أحياناً بالتمرد والعصيان، وقد يتحول مع مرور الوقت إلى عداء وكراهية وعقوق وهجران.

- لا يخلو التواصل مع الأبناء من المحبة و الألفة والتسامح و العفو حتى في حالة عصيان الأبناء لأمر ما أو تمردهم عن الطاعة، فقد يكون ذلك تعبير عن الألم و المشقة و الملل

---

[1]- عائشة حرب زريق، **الحوار داخل الأسرة الحجر الأساس في بناء الشخصية**

http://www.startimes.com/?t=22470185

و القهر الذي يتعرضون له، وفي مثل هذه المواقف الاتصالية على الآباء اكتشاف مواقع الخلل فى اتصالهم بأبنائهم وتغيير أسلوب الاتصال الذي تسبب في هذا الرجع السلبي.

– استعمال عبارات التشجيع و المجازاة الكلامية و حتى المادية أحيانا حين يتمكن الابن أو البنت من تحقيق نجاحات مهما كانت بسيطة، فذلك تعبير عن الاهتمام و هو شكل من أشكال الدعم المعنوي الذي يجعلهم أكثر عزم على البذل، و مراعاة عثراتهم و نقائصهمو أخطائهم بما لا يُسرب خيبة الأمل أو الخوف من الفشل أو تكراره في المواقف القادمة.

– قد يتضمن الحوار مع الأبناء اعتذار الوالدين عن أخطاء صدرت منهم وأثرت في نفسية الطفل أو غيرت سلوكه، وهذا من الأساليب الحضارية التي يجب أن يتحلى بها الآباء لأنها تزيد الأسرة تماسكا و تنشر المحبة و الاحترام، وتزيل الألم، وتبني شخصية متوازنة للطفل.

• مصاحبة الأبناء: يقتضي التواصل الأسري مصادقة الأبناء وإشراكهم في بعض الأعمال وفي إبداء الرأي والمشورة، لأن ذلك يبث فيهم الشعور بمكانتهم وأهميتهم في الأسرة وينمي إحساسهم بجانب من المسؤولية، وهذا يجلب لهم السعادة ويزيدهم ثقة بأنفسهم.

• الخرجات و الزيارات الجماعية: تلعب أوقات النزهة الجماعية و الترويح و الأسفاردورا كبيرا في تواصل الآباء بأبنائهم، فهي تُبعد الأسرة عن الضغوط اليومية وتخفف التوتر وتزيل الأتعاب النفسية ومشقة المسؤوليات اليومية وتعوض غياب الوالدين أحدهماأو كلاهما أيام العمل عن الأبناء، وهي للأبناء فرصة للاكتشاف وللعب والمرح.

وهل هناك أجمل من صورة الأب يحمل أحد الصغار ويطعم الآخر وبالكثير من سعة الصدر يحاور الأبناءُ آباءهم، ينصت الأب وتُصغي الأم لأحاديث صغارهما رغم بساطتها؟ وكذلك تلعب زيارات الأهل و الأقارب و الأصدقاء، وهي تزيد الأسرة ارتباطا

بأصولها فتقوي الصِّلات و تنشر الألفة والمحبة و الإخاء، وتجدد الأفكار وتحافظ على القيم التي تزيد المجتمع تماسكا و مودة وسلاما.

خامسا: أهمية الحوار الأسري:

- يكتسب الحوار أهميته البالغة من كون الوجود الإنساني لا يتحقق إلا بوجود الأخر المختلف ومن أن الإنسان لا يحقق ذاته الإنسانية ولا ينتج المعرفة إلا بالالتقاء والحوار مع الإنسان الآخر والتفاعل معه إذ به تتولد الأفكار الجديدة في ذهن المتكلم وبه تتضح المعاني[1].

للحوار أهمية كبيرة في حياة الأسرة وبما ان العائلة هي المجتمع الصغير، فالحوار في داخلها يؤهل الطفل القدرة على الانخراط في المجتمع الكبير، وذلك لما يكتسبه الطفل من هذه الجلسات من صفات مثالية، كالثقة بالنفس، الشخصية الاجتماعية، الشجاعة، الجرأة الخ.

تتركز أهمية الحوار الذاتي أو الحوار مع النفس، باكتشاف الشخصية الداخلية للفرد بمختلف أبعادها، ويتم ذلك من خلال طرح أسئلة في مختلف المواقف والمحطات التي يمر بها، مثلا: لماذا فعلت ذلك؟ ماذا سأفعل؟ ماذا أقول؟.

سادسا- شروط نجاح الحوار الأسري:

1- تجنب الحوار في حالة الانفعال يقال إن الإنسان المنفعل قد يفقد جزءا من إدراكه للواقع وبالتالي قد لا يرى ولا يسمع ولا يحس. فهو قد لا يدرك ما يقوله ولا يسمع ما يقال له. بل قد تصل الحالة إلى انه يسمع ما لا يقال له، وبالتالي تكون هناك ردود فعل الأشياء لم تقال بتاتا، بالرغم من أن الإنسان المنفعل قد يقسم بأنه قد سمع هذه

---

[1]- محمد زرمان، **ثقافة الحوار في مرجعيتنا الدينية والفكرية**، أوراق المؤتمر العلمي الثامن: الحوار مع الذات، عمان، 2003، ص129.

الأشياء، وبالتالي ربما تتأزم الأمور أكثر بين الطرفين. علينا أن نتجنب الحوار عندما نشعر أن الطرف الآخر بات أكثر انفعالا مما هو مطلوب[1].

2- الأخذ بالانفعال الإيجابي أثناء الحوار، المقصود بالانفعال الإيجابي هو إبداء درجة منضبطة من الانفعال تشعر الطرف الآخر بتفاعله بما يحس وما يشعر به، فعندما تشعر المرأة بأنها أهينت بفعل ما أو نتيجة لكلمة قيلت فالمطلوب من الرجل إبداء نوع الانفعال الكلامي والحركي الذي يؤكد عدم قبوله لأي شيء فيه إهانة لها، وبالتالي ستشعر المرأة باطمئنان أكثر وعندها يكون الحوار إيجابيا وموضوعيا.

3- الاستعانة بكل أشكال الحوار ما دام الحوار هو تعبيرا عن النفس ومد قنوات الاتصال بالطرف الآخر فالإنسان في الحقيقة يمتلك تنوعا طبيعيا في قدرته التعبيرية، وهنا يأتي دور الثقافة في تفعيل هذا التنوع و التعددية في حياة الإنسان، ولا يمكن للحوار أن يتسع في حياة الرجل والمرأة إلا بالأخذ بحوار غني في أدواته وأشكاله.

4- الحذر من جعل الطرف الآخر في موقف دفاعي :عندما يجد الإنسان نفسه في موقف دفاعى فانه ينشغل ذهنيا في الدفاع عن مواقفه، وبالتالي قد لا يسمع ما يطرحه الطرف الآخر من كلام ما قد يلاقي قبولا عنده. وهناك كلمات و عبارات وإشارات قد تثير حالة الدفاع عند الزوجة، فتكرار كلمة أنت في عبارة سلبية، أو الإصرار على طلب اعترافها بالخطأ، أو الإلحاح عليها بالاعتذار عن كلمة قيلت في ظروف خاصة كلها مدعاة لجعلها تنبري للدفاع عن نفسها وعدم الاعتراف بخطئها، وهذا قد ينتهي بالحوار إلى طريق مسدود أو حتى إمكانية الدخول في مشاكل جديدة من خلال الاستعانة بمواقف في الماضي لتقوية موقف كل من الطرفين.

5- الحرص على الوصول إلى نتيجة: في الكثير من الأحيان ينتهي الحوار من دون تحقيق نتائج معينة وبالتالي يشعر المتحاورون بعدم جدواه و تكرار هذا الأمر قد يغير موقف الإنسان من الحوار نفسه؛ في الحوار فرصة يجب أن يوظفها الطرفان لتأسيس حالة

---

[1]- سليمان علي أحمد، **التوافق الزواجي وعلاقته بالصحة النفسية للزوجين**، رسالة دكتوراه غير منشورة.

جديدة في العلاقة بينهما من خلال تجاوز موضوع الخلاف بينهما وما يترتب على هذا التجاوز من تفاهمات أخرى.

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولا- مجالات الدراسة
ثانيا- مجتمع و عينة الدراسة
ثالثا- منهجية الدراسة
رابعا- أساليب معالجة البيانات
خامسا- إجراءات جمع البيانات

أولا– مجالات الدراسة:

1– المجال المكاني:

والمقصود به هو ذلك المجال الجغرافي الذي يقوم الباحث بتحديده وإجراء الدراسة في محيطه، ويكون هذا وفقاً لطبيعة المشكلة التي نقوم بدراستها، وطبيعة الميدان وخصائصه، والأهداف التي نسعى إلى تحقيقها، وفي سبيل تحقيقنا لأهداف الدراسة بموضوعية تم اختيار ثلاث بلديات من ولاية أدرار، وهي بلدية أدرار، بلدية أولف وبلدية تمقطن، كمجال مكاني تجرى فيه الدراسة الميدانية، فاختيارنا لهذه الولاية ليس اعتباطاً أو بمحض الصدفة، وإنما كان بدافع عدة عوامل منها ما هي ذاتية وما هي موضوعية نذكر منها:

– لكون الباحث من المنطقة، ويقيم بهذه الولاية، أين تسهل عليه عملية الحركة والتنقل بسهولة أثناء الدراسة الميدانية، وهذا مع الدراية الكافية بالحياة الاجتماعية العامة، وبالأنماط الثقافية، والأساليب المعيشية للأسر، وهذا ما يستدعي زيادة الفهم للمشكلة المدروسة، ومقدرته على تحليلها وتفسيرها وفهمها.

– بهدف الخروج بنتائج وحقائق صحيحة خالية من كل زيف وتلفيق.

– أن ولاية أدرار تتعدد فيها أنماط أساليب عديدة من الحياة والمعيشة، من مجالات عمرانية واجتماعية بدوية وريفية وشبه حضرية وحضرية، علاقات اجتماعية تقليدية بالمناطق البدوية والريفية، وعلاقات اجتماعية فردانية بالمدينة، وطبيعة الاتصال والحوار بين أفرادها، هذا ما يقودنا إلى بناء فرضيات للتحقق من صدقها وثباتها.

– نبذة عن بلدية أدرار:

تعتبر كلمة أدرار من الكلمات الأكثر استعمالا في القاموس الأمازيغي لدى السكان الأوائل للمنطقة، وبحسب كثير من المراجع لإن كلمة أدغاغ ترادف في اللغة العربية الحجر أو الحجارة، وبمرور الزمن تحولت الكلمة إلى اللفظ المستعمل حاليا.

ولعل أدرار هي اللفظ الفرنسي المناسب لنطق اللفظ الأمازيغي الأول ومما يؤكد هذا التحريف اللفظي وجود قرية أدغا المتاخمة لمدينة أدرار وهي من القرى القديمة بالولاية، ولقد أصبحت أدرار ولاية بموجب التقسيم الإداري لسنة 1974 فاشتملت على إقليمي الكلمة ڤورارة وتوات اللتين كانتا تابعتين لولاية الساورة وجزءا من إقليم تيدكلت الذي كان تابعا لولاية الواحات وبقيت منطقة عين صالح من هذا الجزء تابعة لتمنراست التي أصبحت هي الأخرى ولاية بموجب تقسيم 1974[1].

ومن الناحية التاريخية عرفت المنطقة تاريخيا باسم أتوات ووردت تعريفات متعددة لكلمة توات نذكر منها على سبيل المثال: أن اسم توات الاسم النوعي الذي أطلقه العرب والطوارق على مجموعة الواحات التي تنتشر بالمنخفض العميق لوادي الساورة، ووادي مسعود جنوبه وملحقاتهما من الأحواض الشرقية والغربية، أما في تعريفات أخرى فإن توات اسم بربي الأصل معناه الواحات، في تعريفات أخرى كان يطلق اسم توات على جنوب غرب الصحراء الجزائرية التي تمثل أجزاء من الصحراء الكبرى أوسع صحاري العالم.

تقع بلدية أدرار بالجنوب الغربي من الجزائر، يحدها شمالا بلدية سبع، جنوبا بلدية تيمي، شرقا بلدية تمنطيط وغربا بلدية بودة، تقدر مساحتها بحوالي 633كلم^2، يتميز مناخها بالحرارة الشديدة في الصيف، حيث تفوق في بعض الأحيان (50°)

[1]– توفيق بوزناشة وآخرون، **دليل الجمهورية**، ط1، ناكسوس تي في، الجزائر، 2013، ج1، ص44.

الخمسين درجة، أما في فصل الربيع فيسودها الاعتدال، كما تتميز بالبرد الجاف في فصل الشتاء، بلغ عدد سكانها 358 82 نسمة، حسب إحصائيات سنة 2017[1]، تقع على تراب البلدية جامعة العقيد أحمد دراية، تمتاز فلاحيا بإنتاج الحبوب، الخضر والتمور، بالنسبة لتربية المواشي فهي تحتوي على الأبقار، الأغنام، الماعز، الجمال، الذي ينتج عنها كمية هامة من اللحوم الحمراء، إضافة إلى اللحوم البيضاء من تربية الدواجن، بالنسبة لقطاع التربية فالبلدية بها مستشفى يتسع لـ 340 سرير، عيادتان طبيتان، 09 قاعات علاج، صيدليتين، استعجالات طبية ومركز أمومة، بالنسبة للجانب الثقافي تحتوي البلدية على بيت للشباب، دار الشباب 07 قاعات متعددة الرياضات، مسبحان، مركز ثقافي، قاعة متخصصة، دار ثقافة، قاعة سينما ومكتبة، بالبلدية ملعبا لكرة القدم، ساحة كرة قدم و 24 ساحة لعب، قاعة رياضة، بالنسبة للجانب الديني تحتوي البلدية على 56 مسجدا، 67 مدرسة قرآنية و 05 زوايا، بلغت نسبة الربط بالكهرباء 97,64%، أما الربط بغاز المدينة 39.01%، بالنسبة للصرف الصحي فبلغت نسبة 98%[2].

– نبذة عن بلدية أولف:

تشير بعض الوثائق الفرنسية إلى أن تأسيس أولف كان في النصف الأول من القرن الثالث عشر الميلادي وقد اختلفت الآراء حول أصل تسميتها، فالبعض يؤكد أنها مشتقة من كلمة الألفة أي التآلف باعتبار أن من يسكنها يألفها سريعا، والبعض الآخر يذكر أن أصل الكلمة بربري مشتق من كلمة (أڤلف) بالجيم المصرية وتعني خلية النحل باعتبار أن المنطقة تجذب نحوها السكان جذبا، أما الرأي الأخير وهو الأرجح يؤكد بأن أصل

[1]– الديوان الوطني للإحصاء.

[2]– المرجع نفسه.

التسمية مشتق من الكلمة البربرية (أولفيف) ومعناه الكف المبسوطة أي الأرض المسطحة المبسوطة[3].

تقع بلدية أولف بمنطقة الجنوب الغربي الجزائري وبالضبط جنوب شرق ولاية أدرار، وهي في الجزء الغربي من هضبة تيدكلت وتقدر مساحتها بحوالي 3020 كلم^2، يحدها شرقا بلدية تيط، من جهة الغرب بلدية رقان، شمالا بلدية تمقطن وجنوبا بلدية أقبلي.

جغرافيا تقع منطقة أولف بين خطي طول 0.30° و 1.30° شرقا ودائرتي عرض 28° و 26° شمالان وهي ترتفع عن سطح البحر 280م، بلغ عـــدد سكانهـــا 26 867 نسمة حسب إحصائيات 2017[1]، يسود البلدية المناخ القاري الشديد الحرارة صيفا والبارد جدا شتاء، تهب على المنطقة رياح شمالية شرقية محملة بالرمال شتاء، وجنوبية غربية مثيرة لزوابع حارة وتعرف باسم رياح (السيروكو) صيفا، تفوق بها أحيانا درجة الحرارة في فصل الصيف الـ 50 درجة تحت الظل[1].

يزاول الفلاحة معظم سكان البلدية وتعتمد على السقي بمياه الفقارة التي تعتبر رمزا عريقا من رموز المنطقة بمساحة إجمالية تقدر بـ 290 هكتار، من أهم مزروعاتها القمح، الشعير و بعض الخضروات والفواكه في مساحات هامة يتخللها النخيل، بلغت نسبة الربط بالكهرباء 98,38 %، أما الربط بشبكة غاز 21,21 %، وقدرت نسبة الربط للصرف الصحي 90%.

---

[3]- نفس المرجع، ص56.

[1]- الديوان الوطني للإحصاء.

[1]- توفيق بوزناشة وآخرون، **دليل الجمهورية**، المرجع السابق، ص56.

تحتوي البلدية على 08 ابتدائيات، 03 متوسطات و ثانويتان، بالنسبة للجانب الديني تحتوي البلدية على 13 مسجدا، 26 مدرسة قرآنية و 03 زوايا، وفي إطار الصحة فهي تحتوي على مؤسسة عمومية استشفائية تتسع لـ 60 سرير مجهزة بتجهيزات طبية حديثة[1]، تحتوي على الاستعجالات الطبية الجراحية، وجناح مخصص للأم والطفل، وقاعات للفحوص الطبية، أما بالنسبة للجانب الثقافي فهي تزخر بمخطوطات نادرة في مختلف العلوم، وتضم البلدية نخبة متميزة من المثقفين والأدباء والعلماء والشعراء وخريجي الجامعات من مختلف العلوم، بالنسبة للجانب السياحي فهي تشتهر معالمها الأثرية والتاريخية التي يعكس جمالها الكثبان الرملية والغابة المتحجرة الفريدة من نوعها...، بالنسبة للشباب والرياضة تتمتع البلدية بعدد من المنشآت الرياضية منها المركب الجواري الرياضي وملعب بلدي بالإضافة إلى ملاعب متعددة الرياضات وقاعات متعددة الاختصاصات على مستوى أحياء البلدية.

– نبذة عن بلدية تمقطن:

اختلفت الروايات حول أصل تسمية (تمقطن) فمنهم من ينسبها لأحد قصورها الحامل لذات الاسم، ومنهم من يظنها كلمة مركبة من (تم) بمعنى ثمة و (اقطن) أي أسكن، إلا أن هذا التقريب غير دقيق وفيه جهد وتكلف لا يؤديان الغرض، غير أن الراجح عند الباحثين أن الاسم يعود إلى القبيلة الأولى التي سكنت المنطقة منذ القدم والتي قدم أهلها من "تمقطا" بالسودان الغربي، وتجدر الإشارة إلى أن المكان الذي تتربع

[1]– الديوان الوطني للإحصاء.

عليه بلدية تمقطن عرف تاريخيا بأولف الشرفاء كما هو الشأن بالنسبة لأولف العرب الاسم التاريخي لبلدية أولف المجاورة[1].

تقع بلدية تمقطن شرق ولاية أدرار وتبعد عن هذه الأخيرة بـ 260 كلم، يحدها من الشرق بلدية أولف ودائرة إينغر، من الشمال بلدية أوقروت، و من الغرب بلدية رقان، أما من الجنوب الشرقي تحدها بلدية تيط، ومن الشمال الغربي كل من بلدية سالي، زاوية كنتة، أنزجمير، تامست، فنوغيل وتمنطيط[2]، تتميز هذه المنطقة بمناخ صحراوي ذي شتاء بارد قصير، وصيف حار طويل مع رياح موسمية شبه دائمة و تفوق الحرارة في الصيف الـ 50° في الظل، الأمطار قليلة بمعدل 10 ميليمتر في السنة، وبلغ تعداد سكانها 21 772 نسمة حسب إحصاء 2017 موزعين على مساحة تتربع على 7880 كم^2[3]، وهي غنية بأشجار النخيل التي معظمها تعطي منتوج للتمور الذي يعتبر مصدر رزق لسكان المنطقة، إضافة إلى العديد من البساتين و المزارع، بلغت نسبة الربط بالصرف الصحي 80%، والربط بالكهرباء 97,72 %، والربط بالغـــــاز 6,68 %، تحتوي على عيادة واحدة وقاعتين للعلاج، و 18 مسجد، 12 مدرسة قرآنية، وزاية واحدة، بالنسبة للتربية فهي تحتوي على ثانوية و ثلاث متوسطات و 13 ابتدائية[4].

---

[1]- توفيق بوزناشة وآخرون، **دليل الجمهورية**، المرجع السابق، ص66.

[2]- توفيق بوزناشة وآخرون، المرجع السابق، ص56.

[3]– الديوان الوطني للإحصاء.

[4]– مقابلة مع رئيس مصلحة التنظيم والشؤون العامة، بلدية تمقطن، الأربعاء 2018/04/18.

2- المجال الزماني:

يقصد بالمجال الزماني الفترة التي قضاها الباحث في الجانب الميداني من بحثه بمختلف مراحلها، إذ بعد الانتهاء من الشق النظري نزل الباحث إلى الميدان من أجل جمع بياناته ومعطياته، وقد استغرق هذا الأمر مدة أربعة أشهر، من شهر نوفمبر 2017 إلى غاية فيفري 2018، حيث استهلت هذه المدة بفترة توزيع استمارة تجريبية على عدد من الأسر في المناطق المختلفة الحضرية، الشبه حضرية و الريفية في آخر هذه المرحلة والتي دامت شهرا كاملا وتحت إشراف الأستاذ المشرف وبعض الأساتذة المحكمين للاستمارة ثم ضبط الاستمارة النهائية التي تم توزيعها الاستمارات من طرف الباحث، حيث قمنا بتسليم عدد قليل منها على بعض المبحوثين الذين لم يسمح لنا الوقت بإجراء المقابلة معهم، أما بقيت المبحوثين فطبقنا استمارة المقابلة معهم، وقد استغرق ذلك مدة ثلاثة شهور كاملة.

3- المجال البشري:

هو ذلك المجتمع الذي يقوم الباحث بتحديده، وتحديد نوعية وخصائص هذا المجتمع البشري الذي يقم بمجمع المعلومات والبيانات اللازمة عنه ومنه، يهدف من خلاله إلى الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها، يتكون المجال البشري لدراستنا في مجموع الأسر التي يعمل بها الزوجين أو أحدهما بولاية أدرار، و قد اخترناأسر من مقر الولاية كأسر تقيم في المحيط الحضري أو المدينة، واختيار أسر من دائرة أولف التابعة لولاية أدرار، بالضبط بلدية أولف كاسر تقيم في المحيط الشبه حضري، واختيار أسر من بلدية تمقطن التابعة لدائرة أولف، كأسر تقيم في المحيط الريفي.

ثانيا– مجتمع و عينة الدراسة:

1– مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة حسب المجال المكاني سابقا في مجموع الأسر التي يعمل فيها الزوجين معا، أو أحدهما، بكل من بلديات أدرار، أولف وتمقطن،ونظرا لتعذر الحصول على إحصائيات دقيقة لعدد الأسر، فقد لجأنا للعينة المقصودة.

2– عينة الدراسة:

تعتبر العينة وحدة إحصائية مماثلة للمجتمع الأصلي (الأم) يتم الحصول عليها بطرق مختلفة وفقا لموضوع الدراسة و أهدافه، و هي تعني النسبة الثابتة المأخوذة كما و نوعا عن طريق السحب من المجتمع الأصلي، وتتمثل في عدد من الأفراد يحملون نفس الصفات الموجودة في مجتمع الدراسة، وهي بذلك انعكاس شامل للصفات السائدة فيه ولكن بشكل مصغر مع العلم أن اختيارها يكون متماشيا وطبيعة موضوع الدراسة وأهدافه و هذا انطلاقا من إحدى الإمكانيات الثلاثة التالية:

أ– جمع البيانات بدراسة جميع أفراد مجتمع البحث.

ب– جمع البيانات بتحديد عينة تمثلية لمجتمع البحث.

ج– جمع البيانات باختيار فقط بعض الوحدات التمثلية و لو أنها غير تمثلية بالدقة لمجتمع البحث[1].

ونظرا لعدم إمكانية دراسة جميع الأسر في مدينة أدرار لعددها المعتبر، لذلك بات من الضروري اللجوء إلى المجهود الشخصي لاختيار الأسر المكونة لعينة البحث، وكان من الصعب إتباع تقنية معينة لانتقاء العينات إلا تقنية العينة المقصودة الحصصية وهي تنطوي على استخدام الباحث لمعيار أو حكم خاص من جانبه، حيث يتمكن من

[1]– QUEVY (R); CAMPENHOUDTH (V), **Manuel de Recherche en Sciences Sociales**, Bordas, Paris, 1988, pp 154-155.

تكوين عينة بواسطة اختيار الحالات التي يعتقد أنها تمثل مجتمع البحث وتصبح العينة المقصودة بديلا ضروريا لأي نموذج من نماذج العينات الاحتمالية إذا كان حدود المجتمع غير معروفة لدى الباحث في حالة يتعذر فيها تحديد تلك الحدود[1].

وكانت الأسر المقصودة لتشكيل عينة البحث يشترط أن تكون فيها:

1- الزوج فقط عامل أو موظف أو الزوجة فقط عاملة أو موظفة أو كلاهما عاملين أو موظفين.

2- الزوجين يعملان في مكان عمل مختلف أوفي مكان واحد.

وبالتالي كان لزاما علينا أن نقصد الأسر التي تتوفر فيها هذه الشروط، كما لجأنا أيضا إلى عينة كرة الثلج التي من خلالها أرشدنا بعض الأزواج والزوجات العاملين إلى بعض الأسر التي فيها رب أو ربة الأسرة عاملين، وتم توزيع 105 استمارة على الأسر وتم استرجاع 80 منها فقط مقسمة كالآتي:

21 أسرة يعمل فيه الزوج فقط، 18 أسرة تعمل فيها الزوجة فقط، 21 أسرة فيها الزوجين يعملان في مكان مختلف، 20 أسرة فيها الزوجين يعملان معا في مكان واحدة.

جدول رقم 1: يبين توزيع العينة

العينة	التكرار	النسبة المؤية %
الأسر التي يعمل فيها الزوج فقط	21	26.3
الأسر التي تعمل فيها الزوجة فقط	18	22.5
الأسر التي يعمل فيها الزوجين معا في مكان مختلف	21	26.3
الأسر التي يعمل فيها الزوجين معا في مكان واحـــد	20	25.0
المجمـــــــــــــوع	80	100

[1]- عبد الله عامر الهمالي، **أسلوب البحث الاجتماعي وتقنياته**، منشورات جامعة قار يونس بنغازي، 1988، ص172.

جدول رقم 02: يبين توزيع العينة حسب البلديات:

البلدية	عدد الأسر
أدرار	27
أولف	27
تمقطن	26
المجموع	80

ثالثا– منهجية البحث:

منهجية الدراسة وإجراءاتها من الأمور الأساسية التي يجب على الباحث العلمي أن يعرفها، حيث إن كل بحث علمي يلزمه منهجية دراسية يتبعها الباحث أو الطالب، والهدف هو الخروج بنتائج مقبولة من الناحية الفكرية والمنطقية، بعيداً عن الطرق العشوائية في إجراءات الدراسات، و التي لا تؤدي إلى شيء مفيد على الجانب العلمي أو المجتمعي، وسوف نتطرق في هذا العنصر للمنهج المستخدم في الدراسة و أدوات جمع البيانات.

1- المنهج المستخدم في الدراسة:

يعد المنهج العلمي عنصرا أساسيا في أي بحث علمي، إذ بواسطته يضبط الباحث أسئلته و فروضه و يحدد الطريق الذي ينتهجه في إنجاز بحثه، فهو يمثل مجموعة القواعد التي تنظم عملية البحث[1].

وهو العمود الفقري في تصميم البحوث الاجتماعية، لأنه يسمح بتحديد المفاهيم وشرح المعاني الإجرائية وتحديد مجتمع البحث[2].

ومنهج البحث يختلف باختلاف المواضيع، فنحن لا نستطيع حل جميع المشكلات بنفس الطريقة، واستجابة لموضوع البحث والإشكال المطروح المتمثل في تشخيص تأثير العمل على الحوار الأسري ، ارتئ الباحث انتهاج المنهج الوصفي الذي يقوم بوصف الظاهرة وتشخيصها كما هي في الواقع، ويكشف عن جوانبها وعناصرها.

فالمنهج الوصفي يوفر بيانات مفصلة عن الواقع الفعلي للظاهرة أو موضوع الدراسة، كما أنه يقدم في الوقتنفسه تفسيراً واقعيا للعوامل المرتبطة بموضوع الدراسة، والتي تساعد على قدر معقول من التنبؤ المستقبلي للظاهرة[3].

كما يصف المنهج الوصفي الظاهرةوصفاً دقيقا معبرا عنها كمياً وكيفياً، وعليه فإن الهدف من استخدامه هو الوصف الدقيق للظاهرة وتحليل العلاقة بين مختلف جوانبها.

---

[1]- السيد علي الشتا، **المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية**، مكتبة الإشعاع للطباع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 1998، ص 296.

[2]- محمد شفيق، **الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية**، ط1، المطبعة المصرية، 1986، ص19.

[3]- محمد عبيدات، محمد أبو نصار، عقلة مبيضين، **منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات**، ط2، دار وائل للنشر، عمان، 1999، ص 47.

2- أدوات جمع البيانات:

تساهم أدوات جمع البيانات المختلفة في جمع المعلومات اللازمة للبحث، لهذا فقد تم استخدام الأدوات التي تتماشى مع طبيعة المجتمع الأصلي الذي تجرى فيه الدراسة الميدانية وذلك مع مراعاة الخصائص المختلفة لهذا المجتمع وقد استخدمنا الأدوات التالية:

2-1- الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من أهم الأدوات المستخدمة في عملية جمع البيانات، وذلك لأنها تساعد الباحث في التعرف على نقاط كثيرة، كون هذه الأداة تعتمد بشكل كبير على حواسه والتي يقوم الباحث من خلالها بتحويل تلك الملاحظات إلى أرقام وبيانات يمكن تحليلها وكذلك التوصل إلى نتائج تفيد البحث.

والملاحظة هي عملية " مشاهدة ومراقبة دقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة وتسجيل الملاحظات عنها والاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج والحصول على أدق المعلومات"[1]، وبما أن هذه الأداة العلمية تفيد الباحث كثيرا وتستمر معه طيلة عمله، فإن الكثير من علماء الأنثربولوجيا وعلم الاجتماع وعلم النفس قد استعانوا بها في بحوثهم العلمية على خلاف أنواعها المعروفة؛ حيث توجد الملاحظة البسيطة وهي " نوع من الملاحظة غير العلمية ويقوم الباحث بملاحظة الظواهر والأحداث عن طريق الصدفة بدون إعداد وتخطيط مسبقين وبدون استخدام وسائل وأدوات مقننة، وهذا النوع من الملاحظة مفيد في الدراسات

[1]- عبد الله محمد الشريف، **مناهج البحث العلمي**، ط1، مطبعة الإشعاع الفنية، مصر، 1996، ص 118.

الاستطلاعية وفي الدراسات الأولية للمشكلة التي يريد الباحث أن يبحثها ويجمع المعلومات عنها "[1].

استخدمنا في بحثنا هذا الملاحظة البسيطة حيث قمنا برصد بعض السلوكات المتعلقة في كيفية حوارهم وتواصلهم مع بعضهم من خلال وقوفنا على بعض الظروف المادية التي يعيشون فيها؛ الحديث وطريقته وأسلوب الحوار بينهم مباشر وغير مباشر، وقد استشهدنا بهذه الأداة أكثر في تحليل المعطيات الميدانية خاصة في تعاليق بعض الجداول.

2-2- استمارة المقابلة:

"هي عبارة عن قائمة من الأسئلة يتم التعرض لها وجها لوجه بين الباحث والمبحوث"[2]، من أجل الحصول على المعلومات حول الموضوع المدروس، ووفقا لإجابات المبحوث يتم ملء هذه الاستمارة من طرف الباحث، وقد اتجهنا إلى استخدام هذه الأداة بسب تواجد بعض الأميين في عينة دراستنا، بالإضافة إلى أنه أثناء المقابلة وكما يقول عمار بوحوش " يمكن تغيير أسلوب الأسئلة إذا كان هناك غمـــــوض"[3]، وترجمة الأسئلة لبعض المبحوثين باللغة الدارجة حتى يتسنى لهم الفهم أكثر، ونزولا عند رغبات المبحوثين الذين طلبوا منا أن نسألهم وهم يجيبون شفهيا.

إضافة إلى أن الاستمارة تسهل معالجة بياناتها إحصائيا، وقد احتوت استمارتنا على 55 سؤالا مقسم حسب مؤشرات الدراسة إلى ثلاث محاور كما يلي:

---

[1]- عبد الله محمد الشريف، المرجع نفسه، ص118.

[2]- فضيل دليو، **أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية**، قسنطينة، دار البعث، 1999، ص192.

[3]- عمار بوحوش، **دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل العلمية**، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص49.

- محور البيانات الشخصية.

- محور متعلق بتأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري كون أحد الزوجين يعمل أو كلاهما.

- محور متعلق بتأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري كون الزوجين يعملان في نفس المؤسسة.

إن كل هذه الأسئلة تعالج مؤشرا من مؤشرات البحث، والغرض منها اختبار فرضيات الدراسة.

2-2-1- صدق أداة الدراسة:

لقد قمت بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين)

الصدق الظاهري: تم عرض الاستبيان على مجموعة المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص لأخذ وجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم في تعديله والتحقق من مدى سلامة ودقة الصياغة اللفظية والعلمية لعبارات الاستمارة، ومدى شمولها لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها، وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة.

2-2-2- ثبات أداة الدراسة:

للتحقق منة ثبات الأداة، قمت باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وذلك بتطبيق أداة الدراسة على عينة تجريبية بلغت 29 فردا من خارج العينة، ووفقا لمعادلة ألفا كرونباخ بلغ معامل ثبات الأداة (0.895) وهذا ما يدل على أن قيمة الثبات

مرتفعة، وتدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات كبير، مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

2-3- المقابلة الحرة

تعد وسيلة هامة من الوسائل التي تعتمد عليها البحوث الاجتماعية في الدراسة الاستطلاعية حيث تساعد الباحث في الحصول على معلومات عديدة و متنوعة حول الموضوع المراد دراسته، وذلك لما تعطيه له من حرية في طرح الأسئلة التي تدور في ذهنه و التي لها علاقة بموضوع البحث.

و تعتبر المقابلة من أكثر وسائل جمع المعلومات شيوعا و فاعلية في الحصول على البيانات الضرورية عند دراسة الأفراد و الجماعات الإنسانية، وهي ليست بمسألة بسيطة بل هي مسألة فنية.

وبما أن المقابلة هي عملية اتصال شفوي يقوم بها الباحث مع المبحوث بهدف الحصول على معلومات عملنا بها في اتصالاتنا الأولى بميدان البحث، حيث قمنا بمقابلة الجهات المسؤولة رؤساء البلديات والمكلفين بالشؤون الاجتماعية لها، لتزويدنا بوثائق عنها ومعلومات عن الأحياء لتسهيل مهمة الاتصال بالأسر المعنية لمقابلة أربابها وملأ الاستمارة.

2-4- الوثائق والسجلات:

نظرا لأهمية الوثائق والسجلات في البحوث الاجتماعية للكشف عن بعض القضايا التي يصعب ملاحظتها والكشف عنها عن طريق الاستمارة، لذلك استعنا ببعض الوثائق والسجلات وخاصة المتعلقة بتاريخ البلدية وعدد الأسر بها، وأخذ نظرة شاملة عنها.

رابعا– أساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

اعتمد الباحث على برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، لمعالجة البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيان، وتحديدا تم استخراج التكرارات و النسب المؤية.

خامسا– إجراءات جمع البيانات:

تم توزيع 105 استمارة وتم استرجاع 81 استمارة وبعد الفحص المعمق للاستمارات تم استبعاد استمارة واحدة، نظرا لعدم صلاحيتها للتحليل، وعليه بلغ عدد الاستمارات القابلة للتحليل 80 استمارة، وبالتالي كانت نسبة الاسترداد $\frac{80}{105} \times 100 = 76\ \%$ وهي نسبة مقبولة في العلوم الاجتماعية.

الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات

أولا- تفريغ وتحليل البيانات
ثانيا- عرض ومناقشة نتائج الدراسة
ثالثا- توصيات الدراسة.

أولا– تفريغ وتحليل البيانات:

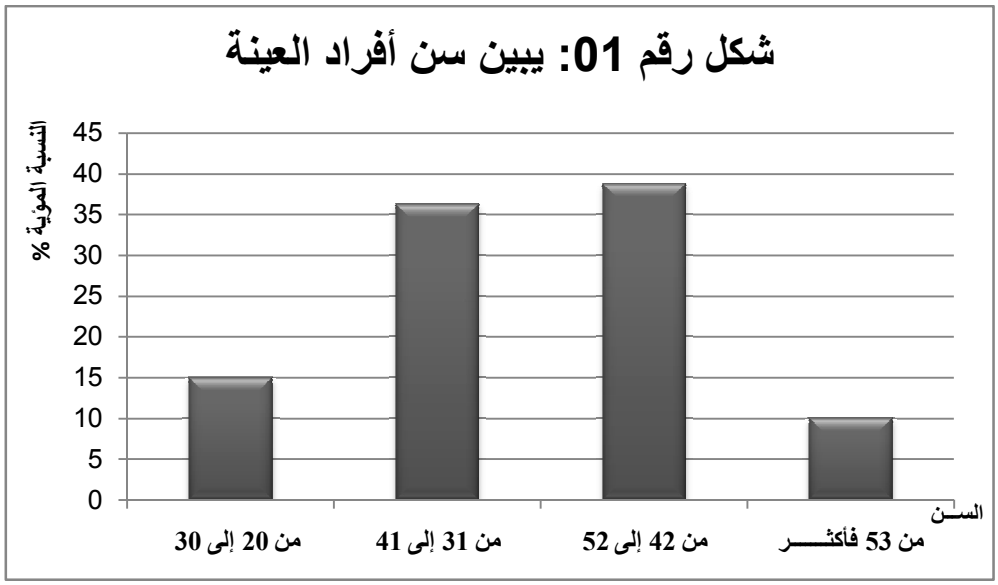
تعتبر مرحلة تفريغ و تحليل الجداول المرحلة الأكثر حساسية في العمل الميداني، بحيث من خلالها يترجم الباحث المعطيات الرقمية الإحصائية إلى معلومات تثبت أو تنفي صحة الفرضيات المقترحة.

لقد حاولنا حين تحليلنا للجداول و الأشكال تقديم بعض المعلومات التي توضح الموضوع واقعيا، و قد اعتمدنا في ذلك على بعض المصادر الهامة، الإجابات الشفهية التي سجلناها ومنها التي دوناها.

I– بيانات عامة للمبحوثين:

جدول رقم03: يبين سن أفراد العينة

السـن	التكرار	النسبة المؤية %
من 20 إلى30	12	15
من 31 إلى41	29	36.25
من 42 إلى52	31	38.75
من 53 فأكثـر	08	10
المجموع	80	100



يلاحظ من خلال الجدول والشكل السابقين أن نسبة أفراد العينة الذين أعمارهم تتراوح من 42 إلى 52 سنة بلغت 38.75%، تليها نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و41 سنة 36.25 % وهما الفئتين الغالبتين، في حين نجد أن الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و30 سنة كانت نسبتهم 15%، وآخر فئة مسجلة التي أعمارهم أكثر من 53 سنة وقدرت نسبتهم 10 %، إن هذه الأرقام تدل على أن معظم أفراد العينة من متوسطي العمر أي بين 31 سنة و51 سنة، و هم عبارة عن موظفين وعمال لهم خبرة، حيث قطعوا سنوات في عملهم وهذا ما لمسناه في الجدول رقم (06)، أما بالنسبة للفئة التي أعمارهم بين 20 سنة و 30 سنة وهم فئة الشباب الذين تزوجوا ووظفوا حديثا فالنسبة التي سجلناها لهم قد تعود لسياسة التوظيف المنتهجة والتي تركز على المسابقات، أين يكون التوظيف من نصيب ذوي المستوى المقبول، كما أن السنوات السابقة عرف فيها قطاع التوظيف شحا كبيرا نظرا للوضعية الاقتصادية الصعبة التي مرت بها الدولة، أما بالنسبة للذين أعمار هم أكثر من 52 سنة وهم الفئة الأقل مقارنة بالفئات الأخرى، هذه الفئة وخلال فترة انتقالية مدتها سنتان (2) المحددة في

عامي 2017 و 2018 يمكن أن تستفيد من منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه :

- ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017.
- تسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018 [1].

لأنه حسب ما أقرته الدولة، بعد هذين العامين أي في 2019 سيتم العمل بنظام التقاعد ستين (60) سنة.

إن هذا التنوع في الفئات يساعدنا على فهم الكثير من العلاقات الأسرية والمتعلقة خاصة بالحوار عن العمل في الأسرة.

[1]- قانون رقم 15-16 مؤرخ في أو ّل ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016 مي عدّ ل ويتمم القانون رقم 12- 83 المؤ رخ في 21 رمضان عام 1403 هـ الموافق 2 يوليو سنة 1983 مو المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

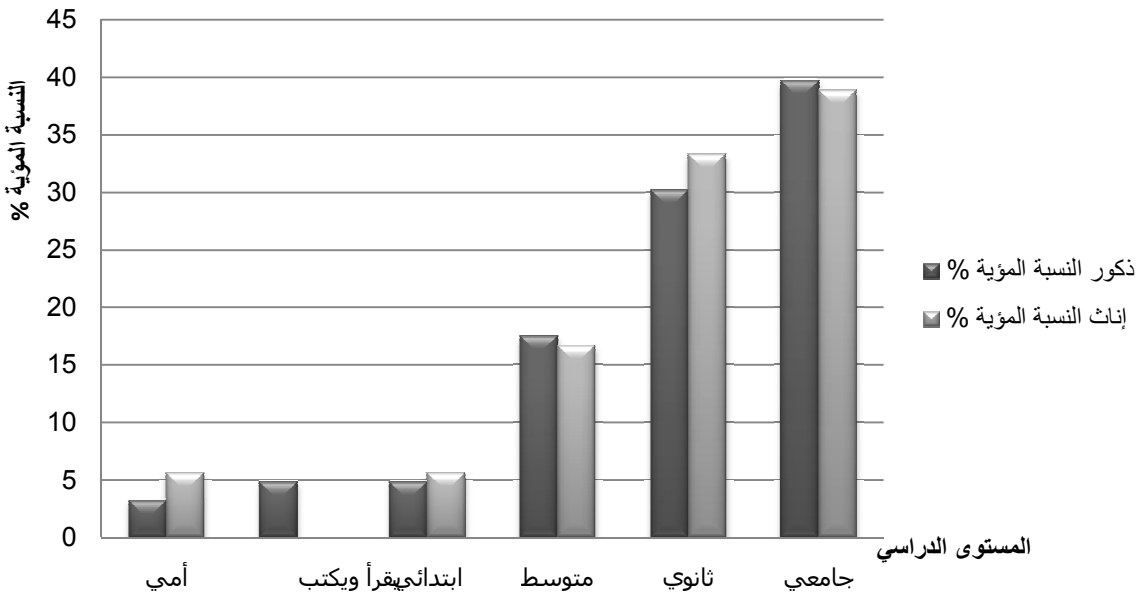
جدول رقم 04: يبين المستوى التعليمي حسب جنس أرباب أسر مفردات العينة.

الجنس / المستوى التعليمي	ذكور		إناث	
	التكرار	النسبة المؤية %	التكرار	النسبة المؤية %
أمي	02	03.2	01	05.6
يقرأ ويكتب	03	04.8	00	00
ابتدائي	02	04.8	01	05.6
متوسط	11	17.5	03	16.7
ثانوي	19	30.2	06	33.3
جامعي	25	39.7	07	38.9
المجموع	26	100	18	100

تبين المعطيات الإحصائية المستقاة من الميدان أن معظم أفراد العينة ذكورا وإناثا ذي المستوى الجامعي، حيث قدرت نسبة أفراد العينة الذكور 39.7%، في حين قدرت نسبة الإناث 38.9 %، يليها مستوى الثانوي نسبة 30.2% بالنسبة للذكور و 33.3% بالنسبة للإناث، في المرتبة الموالية تأتي مرحلة المتوسط بنسبة 17.5 % للذكور ونسبة 16.7 % بالنسبة للإناث، أما نسبة الذين لهم مستوى ابتدائي والذين يقرؤون ويكتبون قدرت بـ 4.8% على حد السواء هذا بالنسبة للذكور، أما بالنسبة للإناث سجلت نسبة 5.6% للواتي لهم مستوى ابتدائي وليس هناك من تقرأ وتكتب، أما بالنسبة للمستوى الأمي كانت نسبة الذكور 3.2 %، ونسبة الإناث 5.6 %، والشكل رقم 02 يوضح ذلك.

و يرجع ارتفاع المستوى التعليمي لزيادة الوعي بأهمية التعليم واهتمام الدولة بهذا القطاع الحيوي فحتى فاته التعليم النظامي يستطيع التسجيل والدخول في نظام التعليم عن بعد، و يرجع ارتفاع المستوى التعليمي أيضا في عينتنا المختارة إلى طبيعة العمل الممارس و الذي يستدعي معرفة و تكوين عاليين، و كذلك حرص الإدارة على مراعاة هذا الجانب عند قيامها بعملية التوظيف، حيث أن غالبية العينة يعملون في قطاعات الإدارة والتعليم أنظر الجدول رقم (13) والجدول رقم (14).

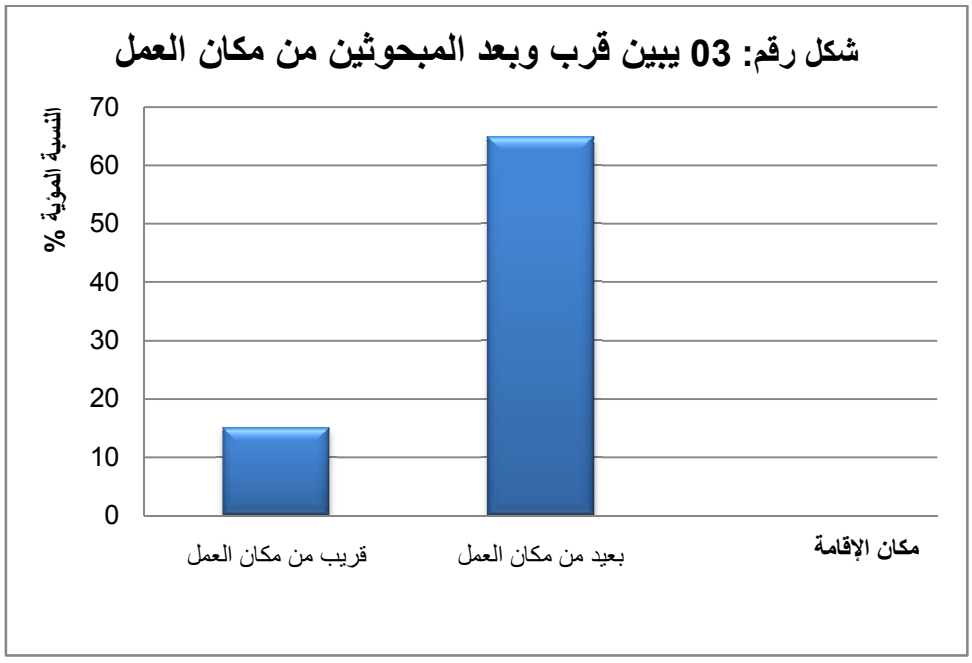
شكل رقم 02: يبين المستوى التعليمي حسب جنس أرباب أسر مفردات العينة.



II- تأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري بكون أحد الزوجين أو كلاهما يعمل:

جدول رقم 05: يبين قرب وبعد المبحوثين من مكان العمل

مكان الإقامة مقارن بالعمل	التكرار	النسبة المؤية %
قريب من مكان العمل	15	18.8
بعيد من مكان العمل	65	81.3
المجموع	80	100

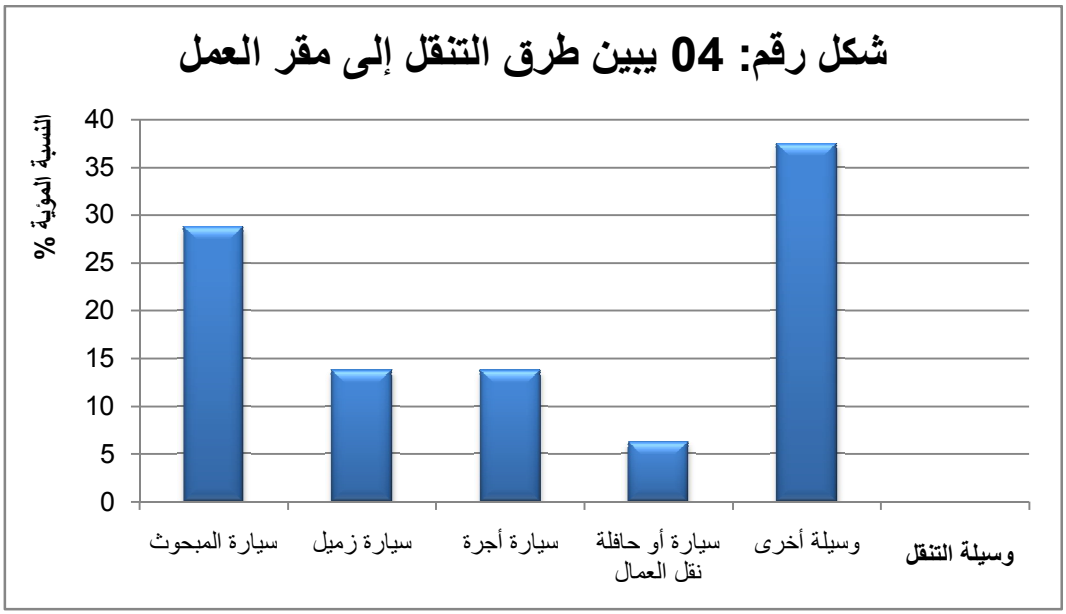


الملاحظ من نتائج الجدول رقم (05) والشكل رقم (03) السابقين أن نسبة 81.3 **%** من أفراد العينة تسكن بعيدا عن مقر العمل وعند مقابلة المبحوثين استاء العديد من هذه النقطة واعتبروها مشكل يؤدي إلى مشاكل أخرى منها زيادة مصاريف

أخرى للتنقل ذهابا وإيابا، ضف إلى ذلك التأخر عن موعد العمل خصوصا للذين هم في قطاع التعليم المرتبط بتعليم التلاميذ، قطاع الإدارة المرتبط بخدمة المواطنين، وهذا ما ينجر عنه المساءلات والاستفسارات الإدارية ما يعزز نوعا الضغط على العامل نفسيته وأداءه، وهذا ما يؤثر على مزاجه وطريقة حواره مع أسرته.

جدول رقم 06: يبين طرق التنقل إلى مقر العمل

طريقة التنقل لمقر العمل	التكرار	النسبة المؤية %
سيارة المبحوث	23	28.75
سيارة زميل	11	13.75
سيارة أجرة	11	13.75
سيارة أو حافلة نقل العمال	5	6.25
وسيلة أخرى	30	37.5
المجموع	80	100

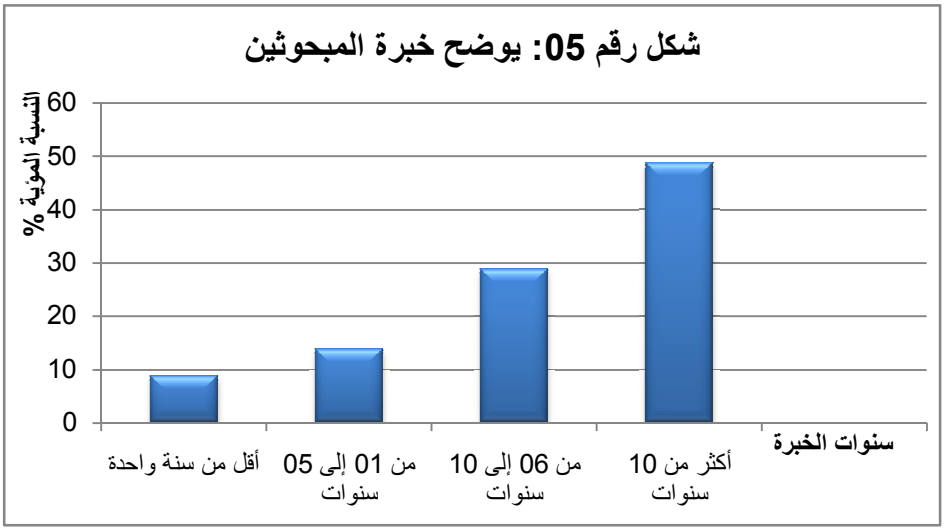


تبين المعطيات الميدانية أن نسبة المبحوثين والمقدرة بـ37.5 % يستعملون وسائل مختلفة للوصول إلى عملهم مثل المشي على القدمين، امتطاء الدراجات النارية أو الهوائية سيارات أقاربهم مثل سيارة الأب، الأخ و الأخت، تليها نسبة 28.75% من المبحوثين الذين ينتقلون بسياراتهم الخاصة، وتأتي في المرتبة الموالية نسبة 13.75% بالنسبة المبحوثين الذين ينتقلون إلى عملهم عن طريق سيارات زملائهم ونفس النسبة للمبحوثين الذين ينتقلون لمقر عملهم عن طريق سيارات الأجرة، وكانت آخر نسبة المقدرة بـ 06.25 % وهم المبحوثين الذين ينتقلون لمقر عملهم عن طريق سيارة أو حافلة نقل العمال، رغم بعد المسافة لمكان العمل العديد من المبحوثين ينتقلون إلى مقرات عملهم عن طريق الأرجل خصوصا في المناطق الريفية التي تقل فيها سيارات الأجرة والنقل العمومي فمن جهة، إن انتقال الزوج مع زوجته لمقر العمل يعزز من فرص حديثهما عن قضايا العمل وقضايا مختلفة وهذا لمسناه في إجاباتهم، من جهة أخرى إن العامل البسيط

لم يعد بإمكانه اقتناء سيارة في ظل الارتفاع الرهيب لأسعارها، مع العلم أن هناك عدد معتبر من المبحوثين يسكنون الأرياف ويعملون في المدينة أو في ضواحيها.

جدول رقم 07: يوضح خبرة المبحوثين

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المؤية %
أقل من سنة واحدة	07	08.8
من 01 إلى 05 سنوات	11	13.8
من 06 إلى 10 سنوات	23	28.8
أكثر من 10 سنوات	39	48.8
المجموع	80	100

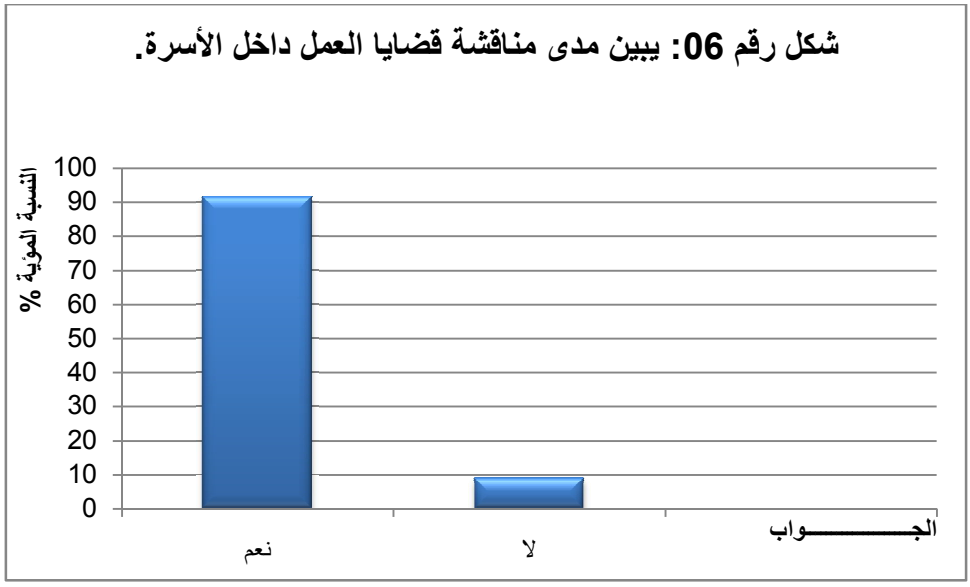


بمراجعة نتائج الجدول رقم(07) والمخطط رقم (05) نجد أن أغلب مفردات العينة المدروسة يتمتعون بخبرة عمل تفوق العشر سنوات بنسبة 48.8%، أما بالنسبة للذين خبرتهم من ست سنوات إلى عشر سنوات كانت نسبتهم 28.8%، بالنسبة للذين خبرتهم أقل من سنة واحدة كانت نسبتهم 13.8% بالنسبة للذين أقل من سنة واحدة

كانت نسبتهم 08.8%، إن هذا يدل على أن معدلات التوظيف تراجعت في السنوات الأخيرة هذا من جهة.

جدول رقم 08: يبين مدى مناقشة قضايا العمل داخل الأسرة.

الجواب	التكرار	النسبة المؤية %
نعم	73	91.25
لا	07	8.75
المجموع	80	100



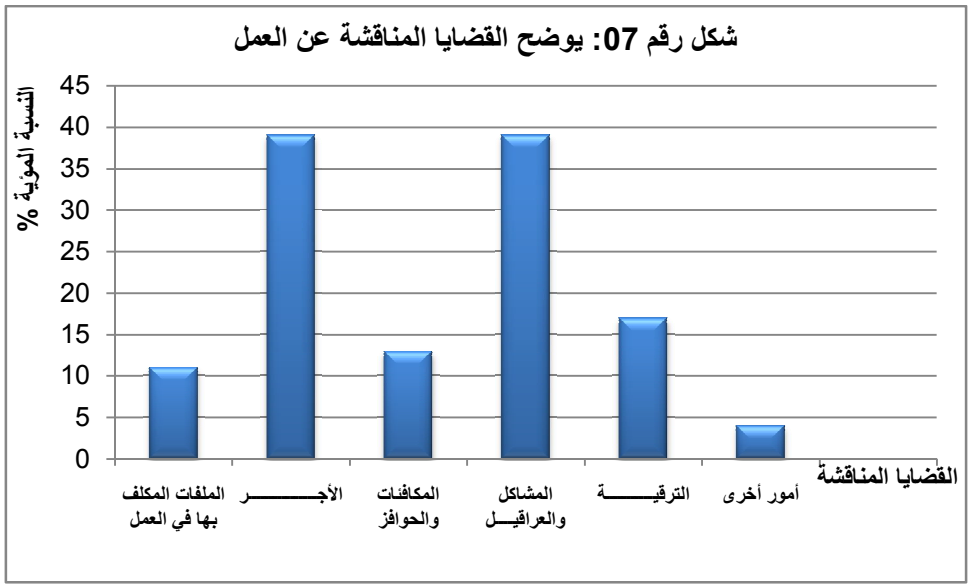
تبين نتائج الجدول رقم (08) والمخطط رقم (6) أن نسبة 91.25% من المبحوثين يناقشون قضايا عملهم في البيت ونسبة 08.75% من المبحوثين لا يناقشون قضايا العمل البيت، نستنتج أن الغالبية العظمى من المبحوثين يتناقشون مع أزواجهم قضايا العمل المختلفة وهم في منازلهم الشيء الذي يسمح بتبادل وجهات النظر بين الزوج

العامل فقط وزوجته غير العاملة أو المتقاعدة، وبين الزوجة العاملة وزوجها الغير عامل أو المتقاعد، بين الزوجين العاملين في أماكن عمل مختلفة، بين الزوجين العاملين في مكان واحد.

جدول رقم 09 يوضح القضايا المناقشة عن العمل.

القضايا المناقشة	التكرار	النسبة المؤية %
الملفات المكلف بها في العمل	11	08.9
الأجـــر	39	31.7
المكافئات والحوافز	13	10.6
المشاكل والعراقيـل	39	31.7
الترقيـــة	17	13.8
أمور أخرى	04	03.3
المجموع	123	100

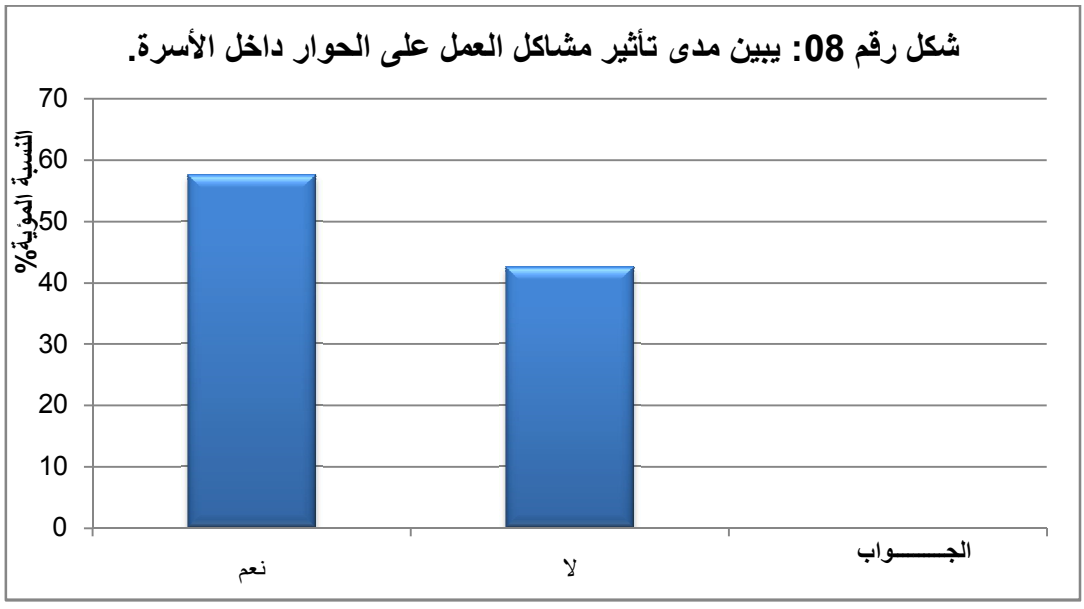
مجموع الإجابات لا يساوي عدد أفراد العينة لأنه يمكن لمبحوث واحد أن يعطي عدة مقترحات.

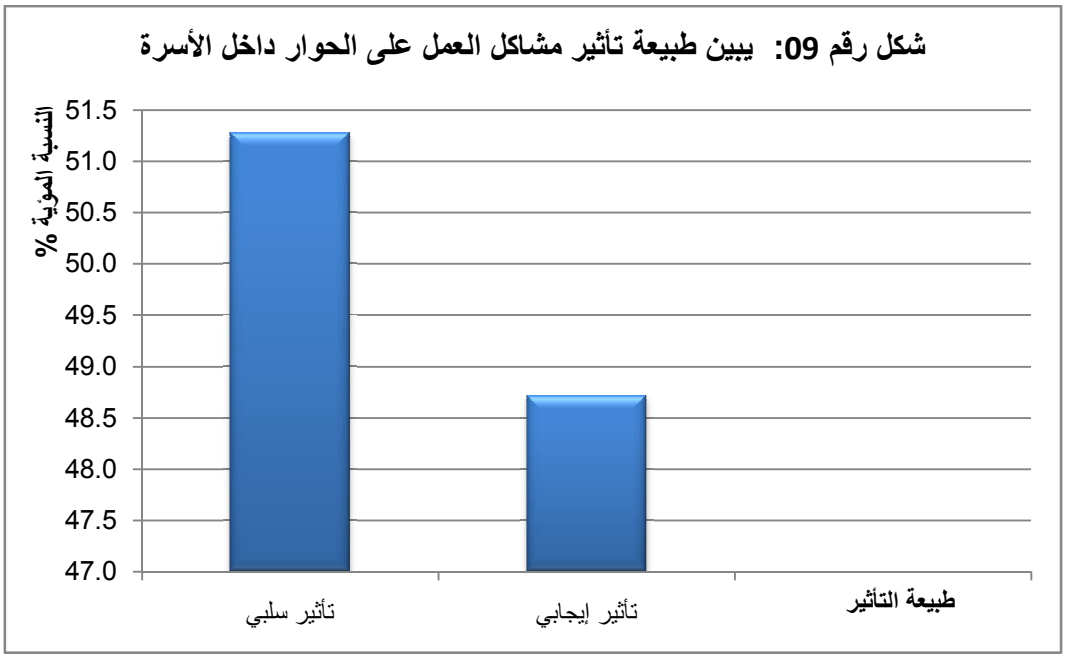


يبين التحليل الإحصائي أن نسبة 39 % من أفراد العينة يناقشون في البيت مسألة الأجـــر ونفس النسبة لمناقشة المشاكل والعراقيـل الناتجة أثناء العمل، تليها نسبة 13.8% من المبحوثين يتحدثون في البيت عن الترقية في الدرجات والرتب، بعدها تأتي نسبة 10.6 % من الذين يناقشون مسألة المكافئات الحوافز، تليها نسبة 08.9% وهم المبحوثين الذين يتكلمون عن الملفات المكلف بها في العمل، وآخر نسبة وهي 03.3 % هي نسبة المبحوثين أجابوا إجابات عن أمور أخرى مثل المسؤولية داخل المؤسسة، تجبر وتغطرس المسؤولين على الموظفين والعمال، وهناك من يدور حديثه عن الخدمات الاجتماعية وطريقة تسييرها.

جدول رقم 10: يبين مدى تأثير مشاكل العمل على الحوار داخل الأسرة وطبيعة هذا التأثر.

المتغير	طبيعة التأثر	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة المؤية%
نعم	تأثير سلبي	26	56.5	46	57.5
	تأثير إيجابي	20	43.5		
لا				34	42.5
المجوع				80	100

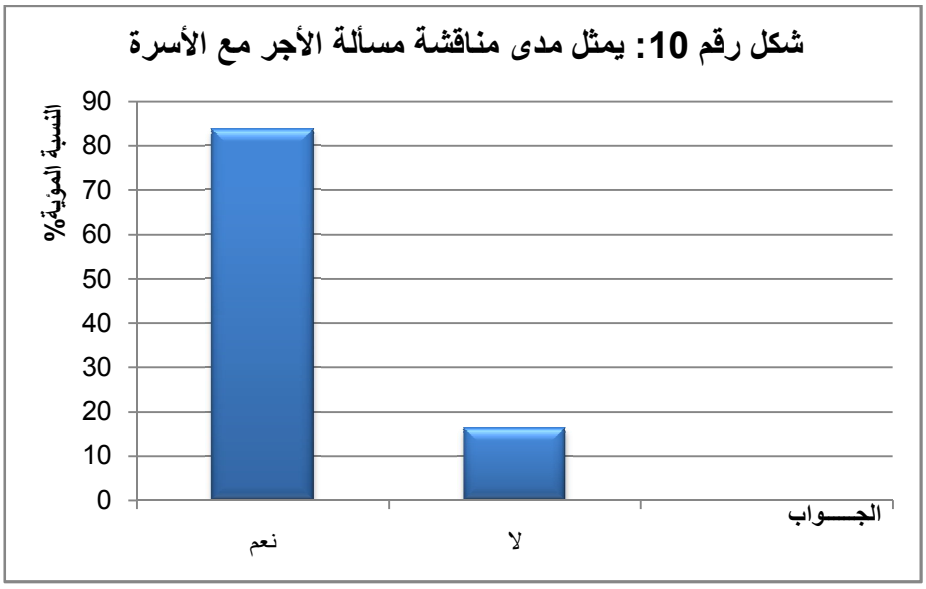




يتبين من نتائج الجدول (10) والمخططين البيانيين (08) و (09) أن مشاكل العمل تؤثر على حوار المبحوثين مع أسرهم بنسبة 57.5 %، مقابل 42.5 % من المبحوثين لا تؤثر فيهم مشاكل العمل على حوارهم الأسري، كما نلاحـــــظ أن 56.5 % من المبحوثين تؤثر فيهم مشاكل العمل على حوارهم الأسري تأثيرا سلبيا، ونسبة 43.5 % من المبحوثين تؤثر فيهم مشاكل العمل تأثيرا إيجابيا، ففي بعض الأحيان يتعرض العامل أو الموظف لمشاكل وخلافات مع المديرين أو الزملاء فتنتج ضغط وتوتر في نفسيته لينتقل إلى بيته وهو بهذه الحالة لينعكس ذلك على حواره مع أسرته، وهناك من العمال من يتعامل بإيجابية مع مشاكل وأزمات عمله، من خلال حواره مع أسرته سواء للوصول إلى حلول أو تهدئة نفسيته.

جدول رقم 11: يوضح مدى مناقشة مسألة الأجر مع الأسرة.

الجواب	التكرار	النسبة المؤية%
نعم	67	83.75
لا	13	16.25
المجموع	80	100



توضح الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم (11) وهو تأكيد لما جاء في الجدول رقم (09) نظرا لأهمية الحديث عن مسألة الأجر، إن 83.75% من المبحوثين يناقشون مسألة الأجر مع الأسرة، مقابل 16.25% من المبحوثين يتحدثون عن الأجر مع أسرهم، من خلال هذه النسب نستنتج أن غالبية المبحوثين من بين القضايا التي يتحدثون فيها عن العمل، مسألة الأجر والعديد من المبحوثين يشكون عدم تغطية أجورهم لمتطلباتهم الضرورية اليومية، خاصة أن هذه السنوات الأخيرة شهدت ارتفاعا

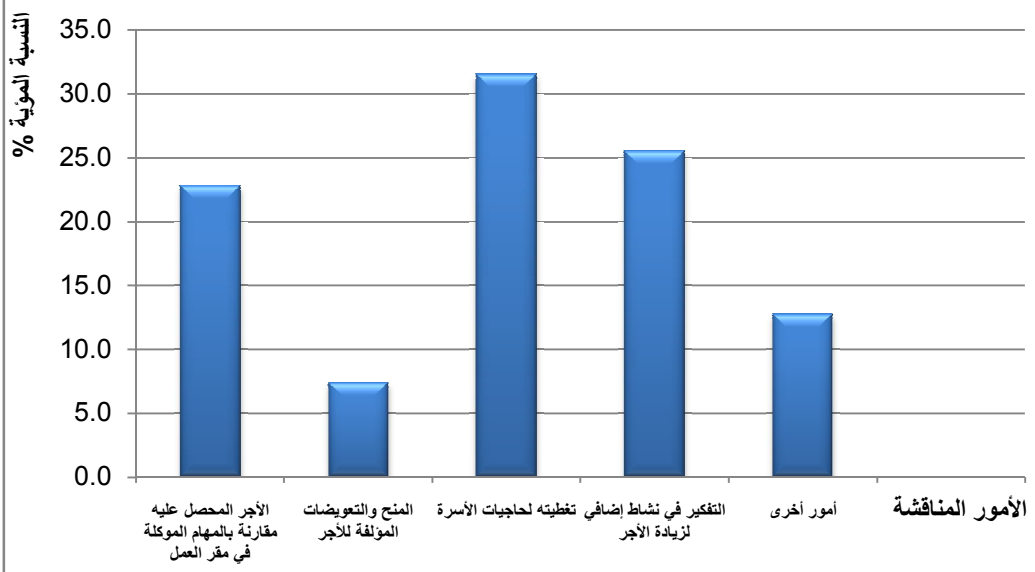
للأسعار وبالتالي انخفاض قدرتهم الشرائية، وفي الجدول الموالي القضايا التي يتطرق إليها المبحوثين عن الأجر.

جدول رقم 12: يوضح الأمور المناقشة في مسألة الأجر مع الأسرة.

الأمور المناقشة	التكرار	النسبة المؤية %
الأجر المحصل عليه مقارنة بالمهام الموكلة في مقر العمل	34	22.8
المنح والتعويضات المؤلفة للأجر	11	07.4
تغطيته لحاجيات الأسرة	47	31.5
التفكير في نشاط إضافي لزيادة الأجر	38	25.5
أمور أخرى	19	12.8
المجموع	149	100.0

مجموع الإجابات لا يساوي عدد أفراد العينة لأنه يمكن لمبحوث واحد أن يعطي عدة مقترحات.

شكل رقم 11: يوضح الأمور المناقشة في مسألة الأجر مع الأسرة

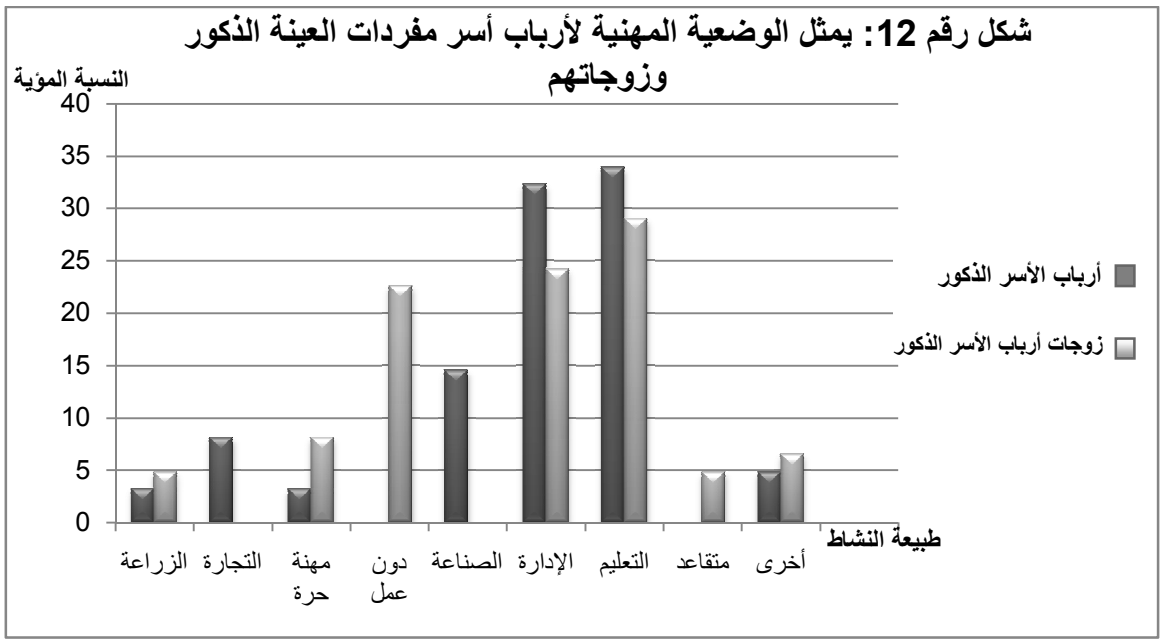


تبين الشواهد الإحصائية من خلال الجدول والمخطط رقم (12) أن نسبة 31.5 % من المبحوثين يناقشون تغطية الأجر لحاجيات الأسرة من مأكل وملبس وحاجيات أخرى كمصاريف التزويد بالوقود لأصحاب السيارات، مصاريف التنقل لمن ليس له سيارة، فواتير الكهرباء، الغاز والماء وغيرها، و قد أجمع معظم المبحوثين أن الأجر لم يعد يكفي لتغطية هذه الحاجيات، تأتي في المرتبة الثانية بنسبة 25.5 % مناقشة المبحوثين مع أسرهم مسألة التفكير في نشاط إضافي لزيادة دخل الأسرة وهم غالبيتهم العمال الذين أجورهم زهيدة و لا تغطي متطلبات الأسرة الضرورية، العمال الذين يعملون بشكل مؤقت، عمال عقود حاملي الشهادات، عمال الشبكة الاجتماعية وغيرها، تأتي في المرتبة الثالثة نسبة 22.8 % المبحوثين الذين يتناقشون مع أسرهم مسألة الأجر المحصل عليه مقارنة بالمهام الموكلة في مقر العمل هذه الإجابات تميز بها المبحوثين الذين يعملون خاصة في القطاع الإداري والاقتصادي، حيث أنهم يشكون تراكم المهام الموكلة إليهم التي ليست بمستوى الأجر المحصل عليه على حد تعبيرهم، من بين المبحوثين على سبيل المثال موظف برتبة ملحق إداري وفي حديثه معنا أكد بأنه مكلف بتسعة ملفات إدارية فضلا عن أنه مساعد رئيس مصلحة والأجر الشهري لا

يتعد أربعة وثلاثون ألف دينار جزائري، أما نسبة 12.8% وهم المبحوثين الذين في سياق حديثهم في الأسرة عن الأجر يناقشون مسائل كالبحث عن عمل للزوجة في حالة كون الزوج يعمل فقط أو العكس، من الأمور المناقشة الأخرى مثل الاستثمار في مشاريع مربحة، أما النسبة الأخيرة وهي 07.4 % وهي نسبة المبحوثين الذين يتناقشون داخل الأسرة مسائل متعلقة بالمنح والتعويضات المؤلفة للأجر.

جدول رقم 13: يبين الوضعية المهنية لأرباب أسر مفردات العينة الذكور وزوجاتهم.

الجنس / طبيعة النشاط	رب الأسرة		الزوجة	
	التكرار	النسبة المؤية %	التكرار	النسبة المؤية %
الزراعة	02	03.2	03	04.8
التجارة	05	08.1	00	00
مهنة حرة	02	03.2	05	08.1
دون عمل	00	00	14	22.6
الصناعة	09	14.5	00	00
الإدارة	20	32.3	15	24.2
التعليم	21	33.9	18	29
متقاعد	00	00	03	04.8
أخرى	03	04.8	04	06.5
المجموع	62	100	62	100



توضح نتائج الجدول والشكل البياني رقم (13) أن المبحوثين الذكور الذين يعملون في مجال التعليم تمثل نسبتهم 33.9 %من مجموع العينة، تليها 32.3 % وهي نسبة العاملين في الإدارة، تأتي في المرتبة الثالثة نسبة 14.5 % وهم أفراد العينة العاملين في مجال الصناعة، أما نسبة العاملين في مهنة التجارة فقدرت بـ 08.1 %، تليها نسبة 04.8 % وهم أصحاب المهن العاملين في النظافة وتنقية المحيط منهم العمال المهنيين الدائمين والمتعاقدين والعاملين في إطار الشبكة الاجتماعية، الموظفين في سلك الأمن، وطبيبين، أما آخر نسبة سجلت للمبحوثين العاملين في ميدان الزراعة و المهن الحرة كالصناعة التقليدية، خياطة النسيج والأحذية وقدرت هذه النسبة 03.2%، كما أنه لا يوجد في المبحوثين الذكور من هم دون عمل أو متقاعدين.

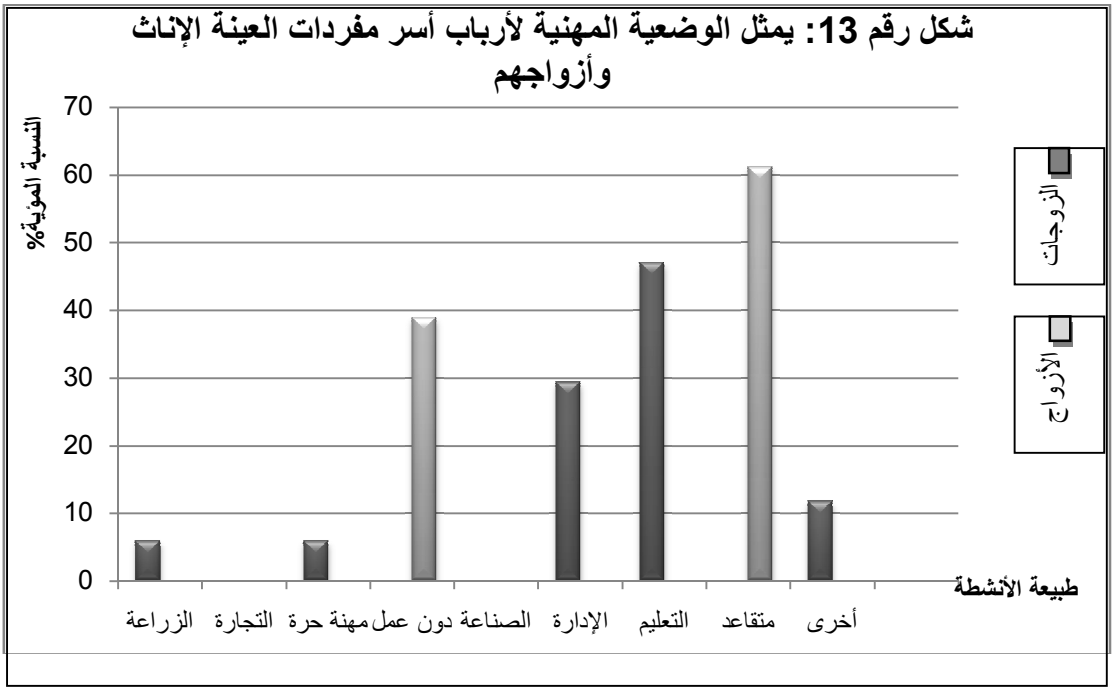
أما أزواج المبحوثين فقد سجلت أعلى النتائج هن للعاملات في قطاع التعليم بنسبة 29 %، تليها نسبة 24.2 % العملات في مجال الإدارة، تليها نسبة 22.6 % الماكثات بالبيت اللاتي دون عمل.

إن هذه النسب تدل على أن المبحوثين العاملين فقط، والمبحوثين العاملين وزوجاتهم خصوصا الذين لهم أقدمية في المجالات السابقة الأكثر نسبة التعليم والإدارة منهم من وجد نفسه مضطر للعمل فيها لعدم وجود عمل آخر ومنهم امتهنوها عن قناعة وما توفره من أجور لا بأس بها، أما نسبة الزوجات العاطلات عن العمل فتفسيره عدم رغبت بعض الأزواج في عمل أزواجهن والاكتفاء ببقائهن في البيوت وتفرغهن التام لشؤون البيت والاهتمام بالأبناء هذا من جهة، من جهة أخرى وفي حديثنا مع بعض المبحوثين الذكور الذين صرحوا لنا بأن أزواجهن حاملات لشهادات جامعية ولم يجدن عمل، وكما صرح أحدهم حتى عقود إدماج الشهادات لم تجد، لأن الوضع الراهن يتطلب تعاون الزوجين في سد متطلبات الحياة ومواجة الظروف المعيشية الصعبة ومن أجل التخفيف عن كاهل رب الأسرة.

جدول رقم 14: يبين الوضعية المهنية لأرباب أسر مفردات العينة الإناث و أزواجهم.

الجنس طبيعة النشاط	رب الأسرة		الزوجة	
	التكرار	النسبة المؤية %	التكرار	النسبة المؤية %
الزراعة	01	05.9	00	00
التجارة	00	00	00	00
مهنة حرة	01	05.9	00	00
دون عمل	00	00	07	38.9
الصناعة	00	00	00	00
الإدارة	05	29.4	00	00
التعليم	08	47	00	00
متقاعد	00	00	11	61.1
أخرى	03	11.8	00	00
المجموع	18	100	18	100

شكل رقم 13: يمثل الوضعية المهنية لأرباب أسر مفردات العينة الإناث وأزواجهم

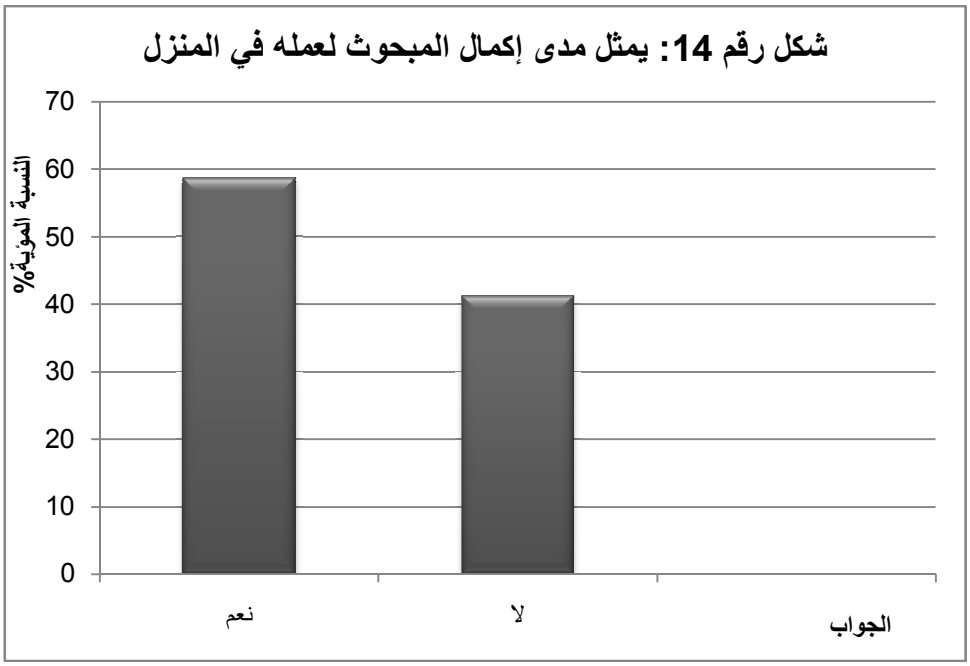


إن نسبة 47 % من المبحوثات يعمل في مجال التعليم، تأتي في المرتبة الثانية نسبة 29.4 % من المبحوثات يعملن في مجال الإدارة، بعد ذلك تأتي نسبة 11.8 % من المبحوثات يعملن في ميدان نظافة، الطباخات في المؤسسات عمومية، التمريض، أما المبحوثات العاملات في مجال الزراعة والمهن الحرة فقدرت نسبتهن 5.9 %، بالنسبة لأزواج المبحوثات فهم متقاعدون بنسبة 61.1 %، ومنهم دون عمل بنسبة 38.9 %.

ذكرنا سالفا أن العينة المختارة كانت مقصودة، ومن بين الفئات التي حددناها فيها، الأسر التي تعمل فيها الزوجة فقط لذلك جاءت هذه النسب طبيعية.

رقم 15: يوضح مدى إكمال المبحوث لعمله في المنزل.

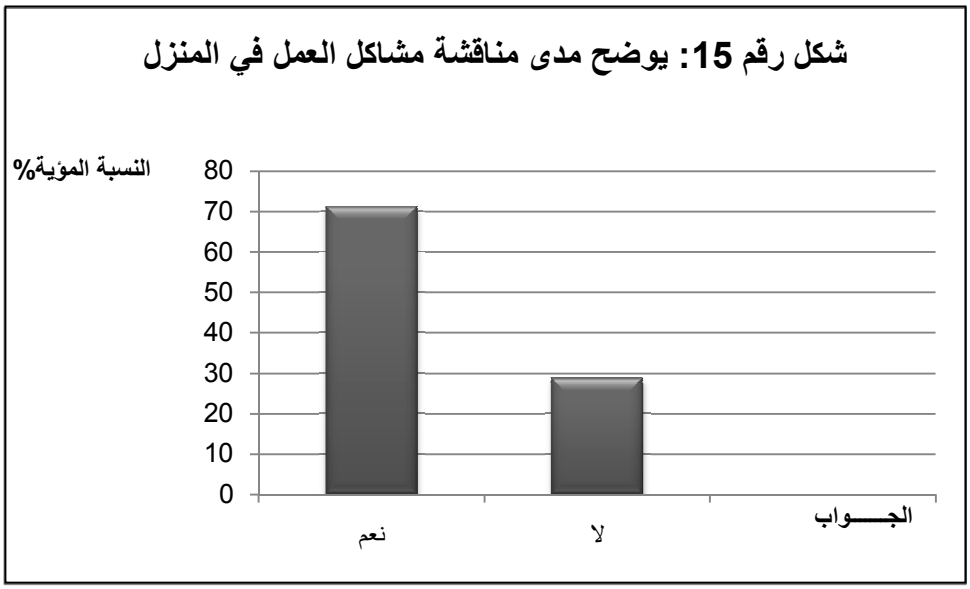
الجواب	التكرار	النسبة %
نعم	47	58.75
لا	33	41.25
المجموع	80	100



يوضح لنا الجدول والشكل رقم (15) أن نسبة 58.75%، المبحوثين يكملون عملهم في منازلهم جلهم موظفو التربية من أساتذة ومعلمين، أصحاب الأعمال الحرة الصناعة التقليدية خياطي الملابس والأحذية، ومن خلال حديثنا معهم أن عملهم في البيت لا يمنعهم من الحديث مع أفراد أسرتهم عن عملهم، في مقابل سجلت نسبة 41.25 % من المبحوثين ينتهي عملهم بانتهاء الدوام وحديثهم عن العمل شيء معتاد.

جدول رقم16: يوضح مدى مناقشة مشاكل العمل في المنزل.

الجواب	التكرار	النسبة %
نعم	57	71.25
لا	23	28.75
المجموع	80	100

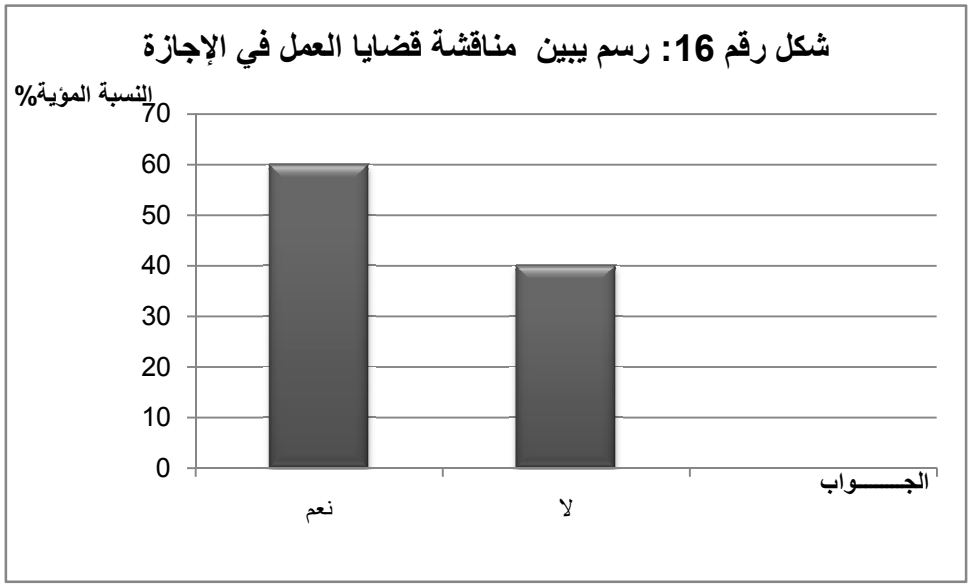


إن نسبة 71.25 % من المبحوثين يناقشون مشاكل عملهم في البيت، مقابل 28.75 % لا يفعلون ذلك.

أكد معظم المبحوثين أن حديثهم مع أسرهم عن مشاكل العمل يخفف عنهم ويشرح صدورهم ويزيل ذلك الضغط الذي ترتب عن تلك المشاكل، وهناك من المبحوثين عند حدوث مشاكل في عملهم يتحدثون عنها في البيت بدون أن يزول ذلك التوتر الناجم عنها وهو تأثير سلبي، إن هذا يؤكد لنا ما و جدناه في نتائج الجدول رقم (10).

جدول رقم17: يبين مناقشة قضايا العمل في الإجازة.

الجواب	التكرار	النسبة %
نعم	48	60
لا	32	40
المجموع	80	100



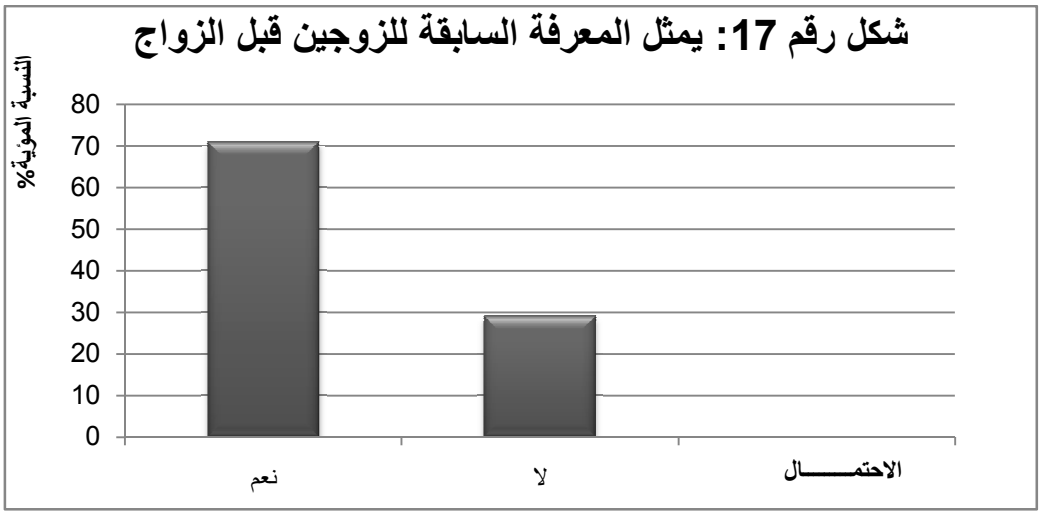
الجدول (17) يوضح أن 60 % من المبحوثين يناقشون قضايا العمل وهم وفي إجازة أو عطلة خارج نطاق العمل، مقابل 40% من المبحوثين لا يناقشون ذلك.

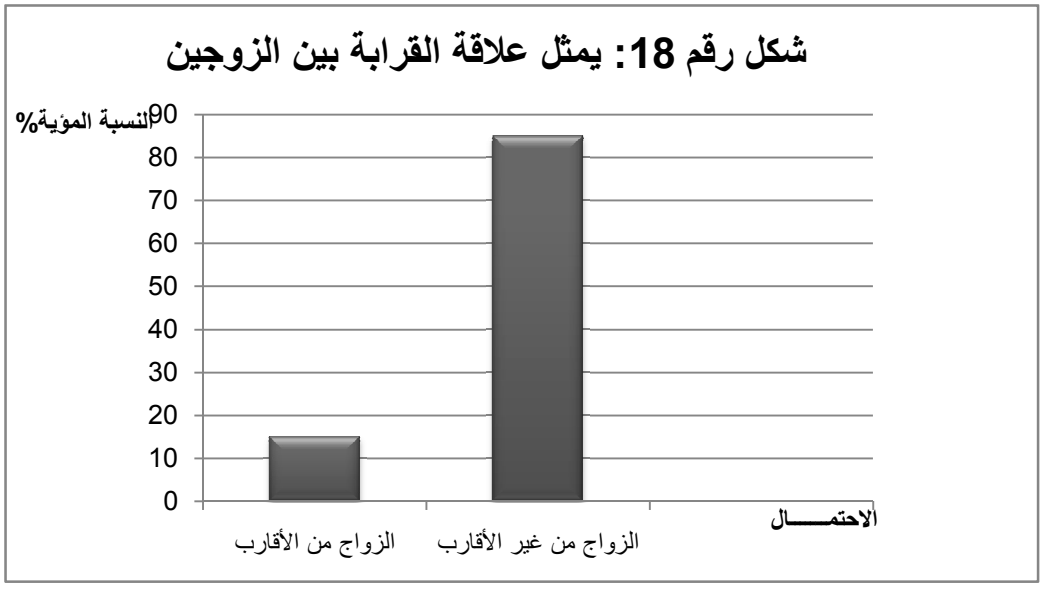
إذن نسبة كبيرة من المبحوثين يتكلمون عن العمل حتى وهم في عطلة وهذا دليل على أن العمل من المناقشات التي تلقى أهمية ضمن حوار الأسرة.

III- تأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري كون الزوجين يعملان في نفس المؤسسة:

جدول رقم 18: يبين المعرفة السابقة للزوجين قبل الزواج وعلاقة القرابة بين الزوجين.

الاحتمال	التكرار	النسبة المؤية	الاحتمال	التكرار	النسبة المؤية %
نعم	57	71	الزواج من الأقارب	12	15
لا	23	29	الزواج من غير الأقارب	68	85
المجموع	80	100	المجموع	80	100





في الماضي لم تسمح العادات والتقاليد والقيم التقليدية باختلاط الجنسين، وكان الكثير من الأزواج لا يحق لهم التعرف إلى زوجاتهم، أما الآن فقد تغير الوضع، إذ أن تطور وسائل التواصل، زمالة الدراسة، زمالة العمل المشترك وعلاقات الجوار، كل ذلك أتاح للزوجين التعرف لبعضهما قبل الإقدام على الزواج، وهذا ما جاء في تصريحات أفراد العينة المبحوثة على سؤال حول معرفتهم السابقة للأزواج، وكذلك كيفية التعرف على بعضهم، وهذا ما أكدته دراستنا الميدانية هذه، حيث أظهرت أن نسبة 71 % من أفراد

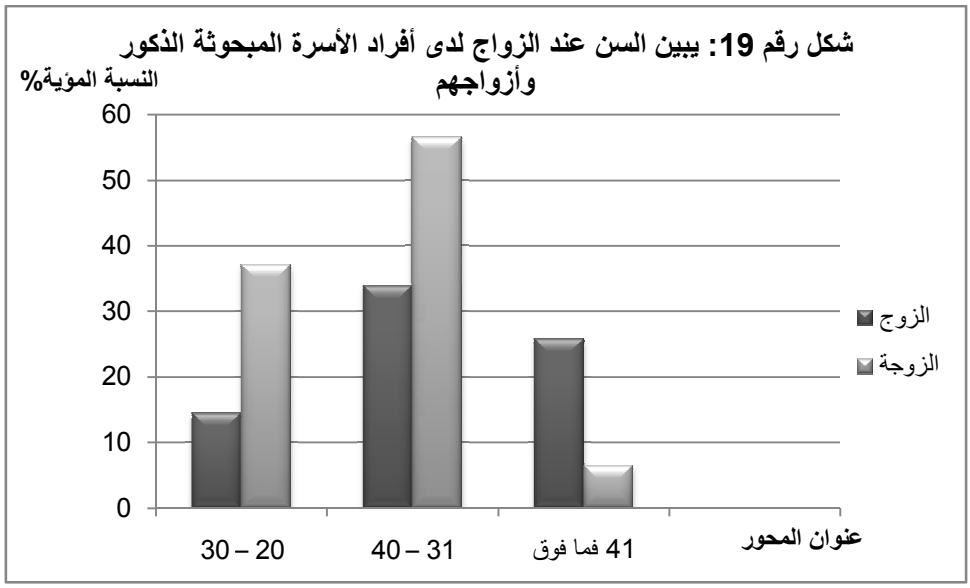
العينة المبحوثة الذين كانت لهم معرفة سابقة بأزواجهم، في حين مثلت نسبة 29% من المبحوثين الذين لم تكن لهم معرفة سابقة بأزواحهم.

ومن خلال الجدول يتضح لنا ارتفاع نسبة المتزوجين من غير الأقارب والتي مثلت 85%، في حين مثلت نسبة المتزوجين من الأقارب 15%.

وهذه النسب إنما تدل على تزايد اتجاهات الزواج من غير الأقارب وبالتالي تغير الاتجاهات والقيم التقليدية و تغير طريقة التواصل ووسائل الاتصال، كما أن علاقات العمل داخله لها دور كبير في نسبة التعارف بين الزوجين داخل مكان العمل.

جدول رقم19: يبين السن عند الزواج لدى أفراد الأسرة المبحوثة الذكور وأزواجهم.

العينة / العمر	الزوج		الزوجة	
	التكرار	النسبة المؤية %	التكرار	النسبة المؤية %
30 – 20	09	14.5	23	37.1
40 – 31	21	33.9	35	56.5
41 فما فوق	16	25.8	04	06.5
المجموع	62	100	62	100

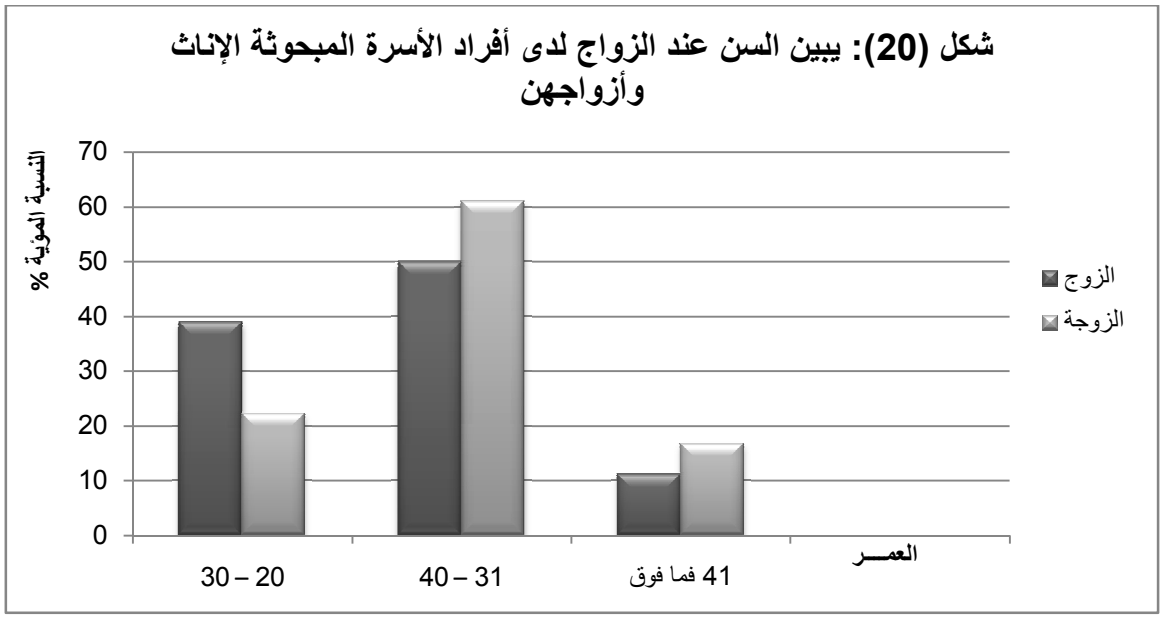


تبين نتائج الجدول (19) الشكل (19) نسب السن عند الزواج بالنسبة لأفراد العينة المبحوثة الذكور، حيث يلاحظ أن أكبر نسبة مقدرة بـ 33.9 % سجلت للأزواج التي كانت تتراوح أعمارهم مابين (31 و 40 سنة)، تليها نسبة 25.8% للمتزوجين في سن أكثر من 40، وآخر نسبة قدرت بـ 14.5 % كانت للمتزوجين في سن ما بين (20 و 30).

بالنسبة للزوجات سجلت أعلى نسبة بـ 56.5 % للمتزوجات في سن ما بين (31 و 40)، تليها 37.1 % للمتزوجات في سن ما بين (20 و 30 سنة)، أم آخر نسبة قدرت بـ 6.5 % للمتزوجات في سن أكثر من 40.

جدول رقم20: يبين السن عند الزواج لدى أفراد الأسرة المبحوثة الإناث وأزواجهن.

العينة / العمـــــر	الزوج		الزوجة	
	التكرار	النسبة المؤية %	التكرار	النسبة المؤية%
30 – 20	07	38.9	04	22.2
40 – 31	09	50.0	11	61.1
41 فما فوق	02	11.1	03	16.7
المجموع	18	100	18	100

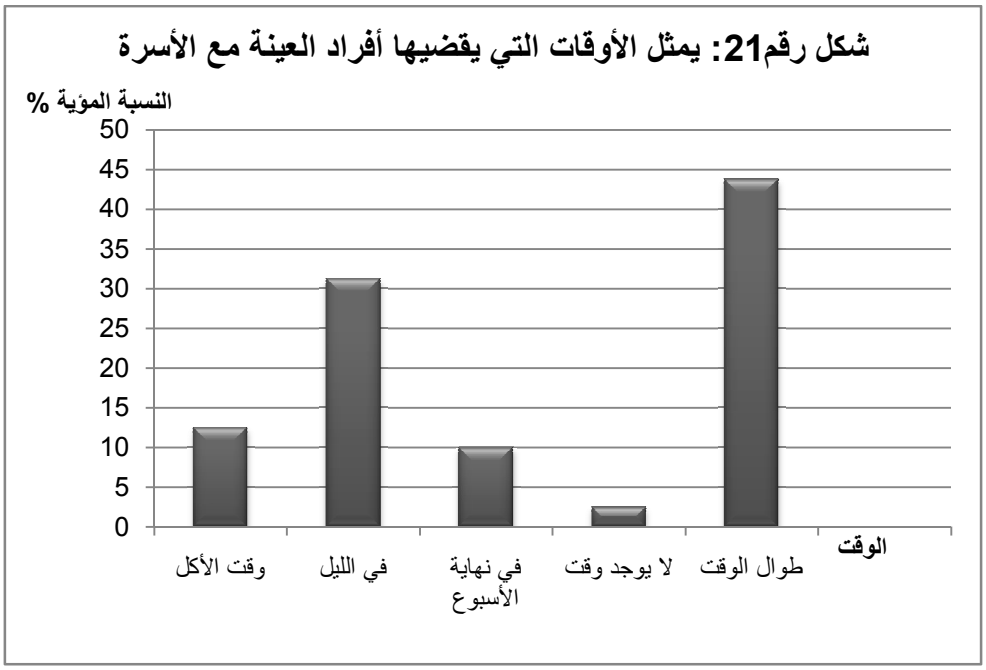


يوضح الجدول (20) الشكل (20) أن أكبر نسبة عادت للمبحوثات للمتزوجات في سن ما بين (31 و 40 سنة) التي قدرت بـ 61.1 %، تليها الفئة ما بين (20 و 30 سنة) بنسبة 22.2 %، أقل نسبة للمبحوثات اللاتي أعمارهم أكثر من 40 سنة قدرت بـ 16.7%، أما عن سن أزواج المبحوثات عند الزواج فكانت أعلى قيمة للمتزوجين ما بين (31 و 40 سنة) بنسبة 50 %، تليها نسبة المتزوجين في سن أكثر من 40 سنة بـ 11.1 %، وآخر نسبة سجلت للمتزوجين ما بين (20 و 30 سنة) بـــ 6 %.

من خلال ما وضحته لنا نتائج الجدولين (19) و (20) فإن الارتفاع في سن الزواج والتقلص التدريجي لفارق السن حسب تصريحات المبحوثين إلى صعوبة الحصول على دخل ثابت إلا في سن متقدمة نسبيا للذكور لأنهم في الغالب هم المبادرين بالزواج، بالإضافة إلى أزمة السكن، وارتفاع تكاليف المعيشة، بالإضافة إلى موقف الوالدين اتجاه تزويج الفتيات من خلال السماح لهم بالزواج بعد إنهاء دراستهم.

جدول رقم21: يبين الأوقات التي يقضيها أفراد العينة مع الأسرة.

الوقت	التكرار	النسبة المؤية %
وقت الأكل	09	11.25
في الليل	28	35
في نهاية الأسبوع	08	10
لا يوجد وقت	01	01.25
طوال الوقت	34	42.5
المجموع	80	100

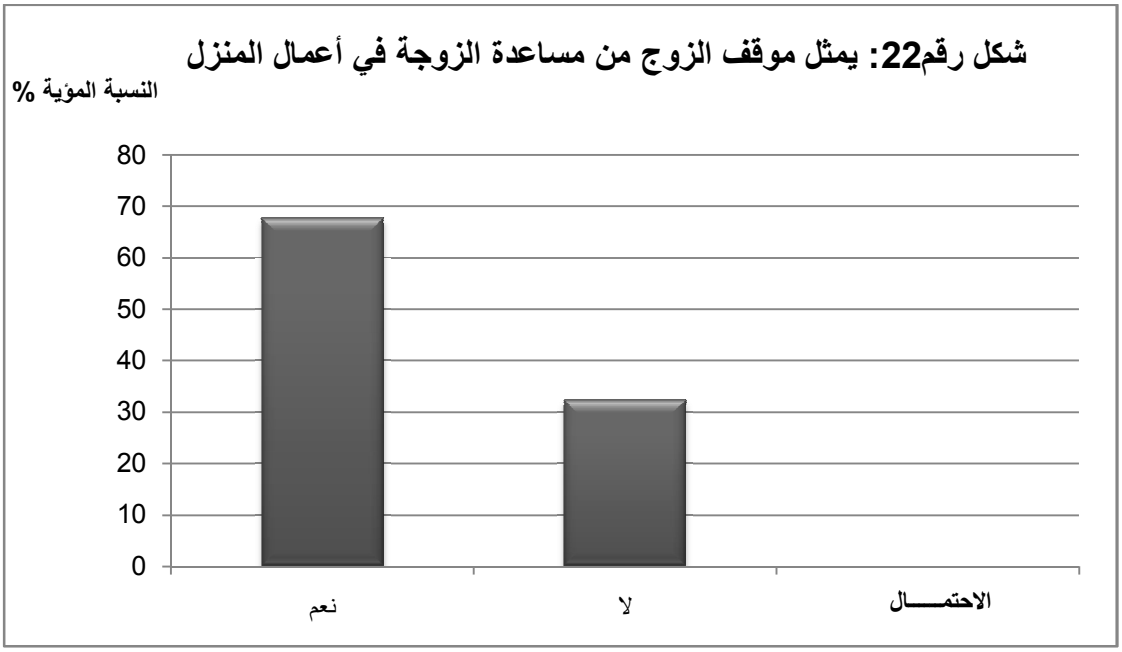


يهدف هذا الجدول لمعرفة وقت قضاء مفردات العينة مع أفراد أسرهم يتضح من خلال الجدول أن أعلى نسبة سجلت لأفراد العينة الذين يقضون جل وقتهم مع الأسرة بنسبة 42 %، وأكيد الوقت المقصود هنا بعد الدوام والعودة للمنزل، تليها نسبة 35 % لأفراد العينة الذين يقضون وقتهم مع الأسرة وقت الليل، تليها نسبة 11.25 % أفراد العينة الذين يقضون وقتهم وقت الأكل، ونسبة 10 % من الذين يقضون وقتهم نهاية الأسبوع، وآخر نسبة 01.25 % كانت للذين لا يوجد لهم وقت لقضائه مع الأسرة وهو في الحقيقة شخص يعمل في إحدى الشركات البترولية بعيدا عن الأسرة وفي وقت توزيع الاستمارة كان يقضي فترة عطلة مع الأسرة.

وبالتالي غالبية أرباب الأسر يقضون وقتهم مع الأسرة كل على حسب وجود الفراغ الذي يجده، ونجد أن جل أفراد الأسرة بطبيعة الحال وجدناهم مع أسرهم، إذن جلهم صرحوا لنا أن قضاء الوقت يتمثل في النقاش، الحوار، تبادل الآراء، في مختلف ما يخص الأسرة عامة، وما يخص قضايا العمل على وجه الخصوص.

جدول رقم22: يبين موقف الزوج من مساعدة الزوجة في أعمال المنزل.

الاحتمال	التكرار	النسبة المؤية %
نعم	42	67.7
لا	20	32.3
المجموع	62	100



في الماضي كان الأزواج يعتقدون أن الأعمال المنزلية هي من نصيب الزوجة وحدها، وأن مشاركة الزوج في هذه الأعمال يحط من قيمته، وهذا الاعتقاد يعود إلى سيادة العقلية التقليدية القائمة على سيادة الرجل على المرأة، فكيف إذا كان هناك عدم مناقشة وحوار وتواصل فكيف بالقيام بأعمال المنزل مع الزوجة، ويعتبر موقف الزوج من مساعدة الزوجة في الأعمال المنزلية من أهم المؤشرات التي تعبر عن تغير الموقف الاجتماعي والنفسي للزوج اتجاه زوجته، حيث أصبح الرجال يشاركون زوجاتهم في تحمل

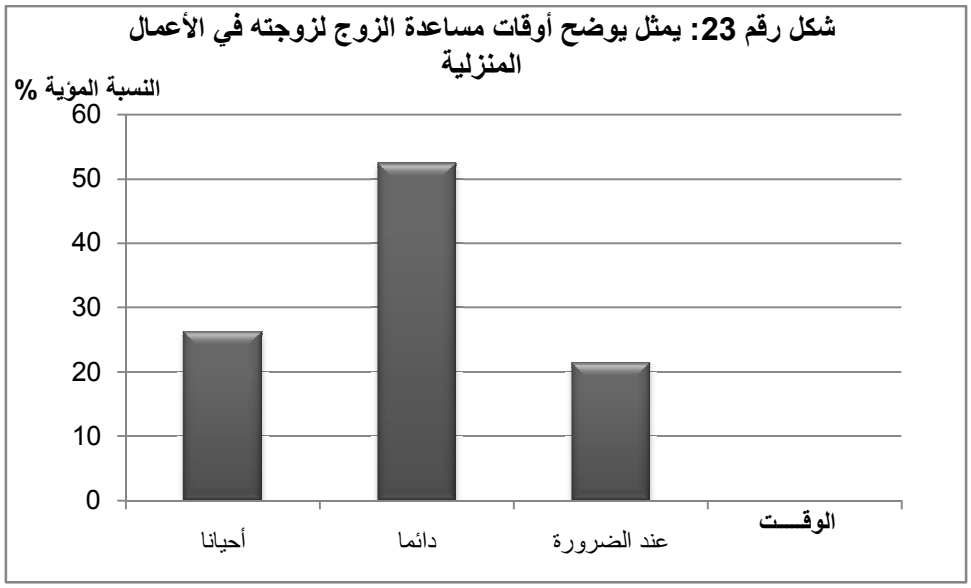
عبأ الأعمال المنزلية، إلا أن هذه المشاركة بقيت في حدود معينة ومتباينة، وهذا ما سوف ننبه إليه من خلال العمل الميداني.

والجدول أعلاه يبين موقف الزوج من مساعدة الزوجة في أعمال المنزل، ومدى تأثير الحوار عن العمل في ذلك، حيث نلاحظ أن 67.7 % من أفراد العينة المبحوثة يساعدون زوجاتهم في الأعمال المنزلية، في حين مثلت نسبة أفراد العينة المبحوثة الذين لا يساعدون زوجاتهم 32.3 %.

ونستنتج من ذلك أن نسبة لا بأس بها من أفراد العينة من الأزواج أصبحوا يشاركون زوجاتهم في تحمل الأعمال المنزلية اليومية وهي تميل نحو الارتفاع، وهي من جهة تدل على الميل لتقاسم المسؤولية والأعباء الأسرية، ومن جهة أخرى يدل على تطور العلاقة الاجتماعية الأسرية التي أصبح يسودها الحوار في شتى صوره.

جدول رقم23: يوضح أوقات مساعدة الزوج لزوجته في الأعمال المنزلية

الوقت	التكرار	النسبة المؤية %
أحيانا	11	26.2
دائما	22	52.4
عند الضرورة	09	21.4
المجموع	42	100

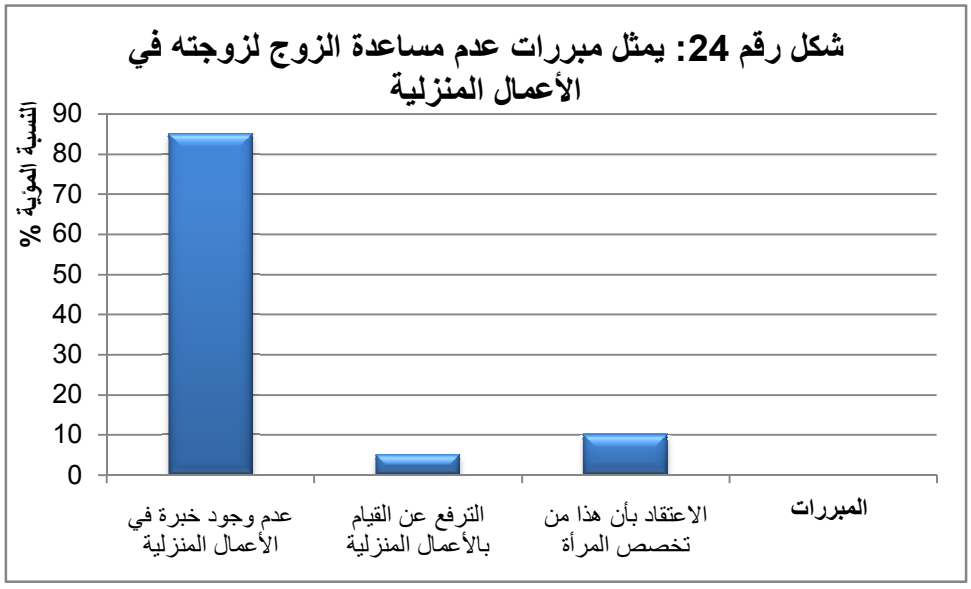


إن نسبة أفراد العينة المبحوثة الذين صرحوا بمساعدة زوجاتهم دائما فمثلـــت 52.4 % وهي أعلى نسبة، حيث مثلت فئة أفراد العينة التي يعمل الزوج والزوجة معا، فركزت أجابتهم أنهم يتفهمون وضع نسائهم اللاتي يخرجن للعمل، ويتعرضن مثلهم للإجهاد والتعب، في حين عبر أفراد العينة المبحوثة عن مساعدتهم لزوجاتهم من وقت لآخر وذلك حسب الوقت والضرورة والحالة النفسية لديهم وقد بلغت نسبة هؤلاء 26.2 %.

أما الذين صرحوا بمساعدة زوجاتهم في الأعمال المنزلية أحيانا فبلغت نسبتهـم 21.4 % وهي أقل نسبة، وهذا راجع حسب تصريحاتهم في حالة غياب الزوجة أو مرضها أو في حالة عجزها عن القيام ببعض الأعمال المنزلية التي تحتاج إلى قوة عضلية كبيرة.

جدول رقم24: يوضح مبررات عدم مساعدة الزوج لزوجته في الأعمال المنزلية.

المتغيرات	المبررات	التكرار	النسبة المؤية %
لا	عدم وجود خبرة في الأعمال المنزلية	17	85
	الترفع عن القيام بالأعمال المنزلية	01	05
	الاعتقاد بأن هذا من تخصص المرأة	02	10
المجموع		20	100



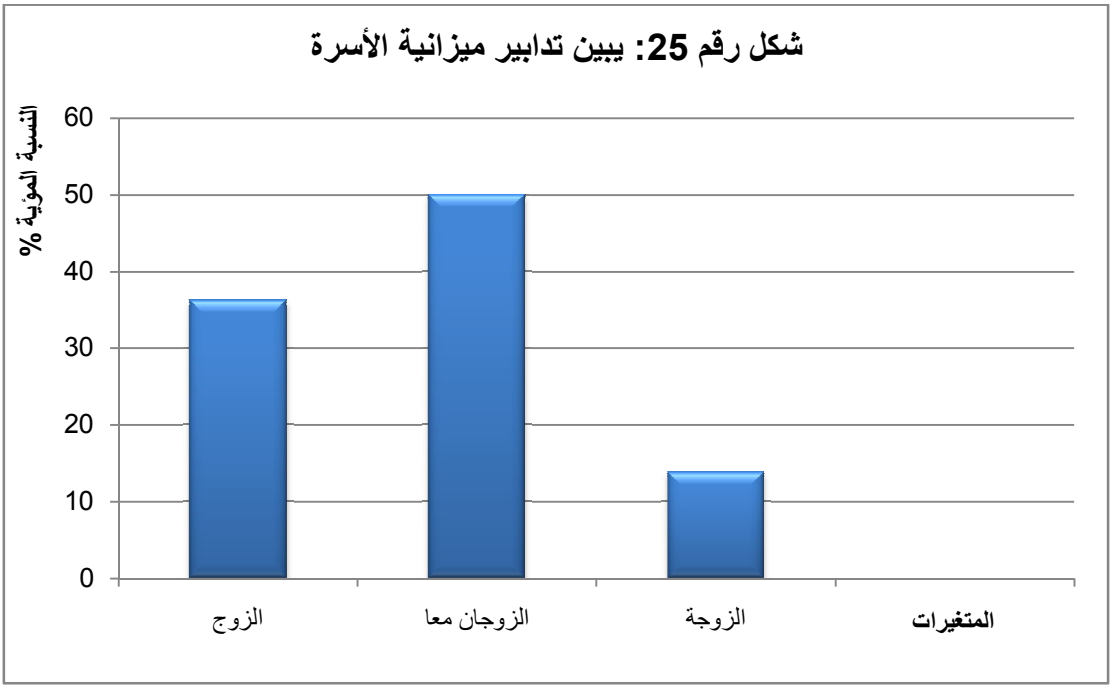
هذه المعطيات توضح لنا مدى مساعدة الزوج لزوجته في الأعمال المنزلية ومدى مساهمة ذلك في تدعيم العملية الحوارية، والعلاقات الاجتماعية، ومدى تأثرها بالحوار عن قضايا العمل.

فمن خلال الجدول 24 الشكل 24، صرحت لنا أكبر نسبة من أفراد العينة المبحوثة والمقدر بـ 85 % مثلت أفراد العينة المبحوثة الذين برروا عدم مساعدة الزوجة في هذه الأعمال المنزلية بعدم الخبرة في هذا المجال، وتليها نسبة 10% والذين عبروا عن رفض مساعدة أزواجهن بسبب الاعتقاد أن هذه الأعمال المنزلية تدخل ضمن اختصاص المرأة وهذا يعود إلى نشأتهم الاجتماعية منذ الصغر، وآخر نسبة 05% من

أفراد العينة المبحوثة الذين عللوا هذا الموقف على أساس الترفع عن القيام بهذه الأعمال كونها تحط من قيمتهم كرجال وهي أقل نسبة ونستنتج أن هذه النسب على اختلافها، ومهما تعددت الأسباب التي بنى عليها أفراد العينة المبحوثة موقفهم، فهي لها علاقة وطيدة بالتنشئة الاجتماعية التي نشأ عليها الزوج والتي تعبر بوضوح عن ثقافة المجتمع ودرجة الحوار فيه.

جدول رقم25: يبين تدابير ميزانية الأسرة.

المتغيرات	التكرار	النسبة المؤية %
الزوج	32	40
الزوجان معا	42	52.5
الزوجة	06	07.5
المجموع	80	100



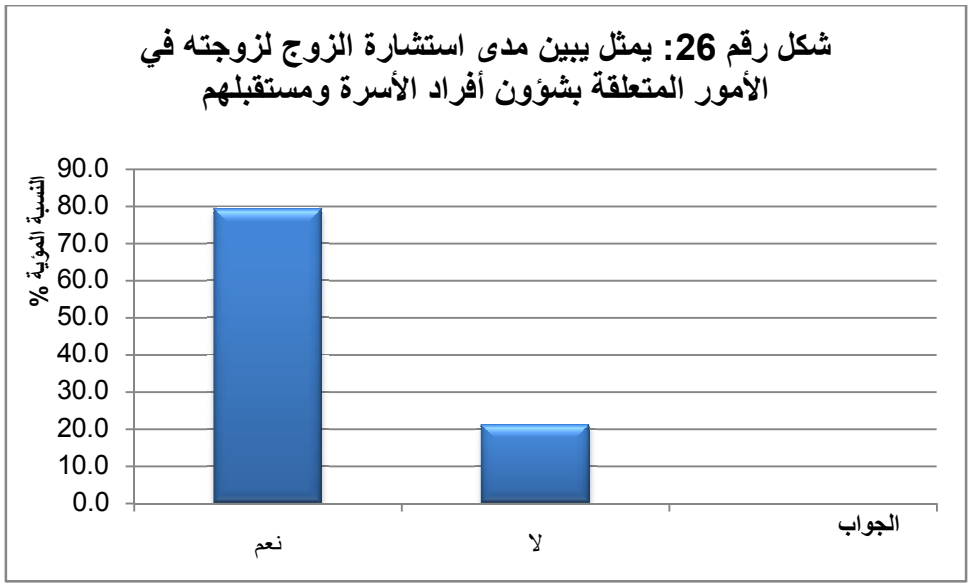
يوضح الجدول والشكل أعلاه، قرار تدبير ميزانية الأسرة وتوزيعها ومن خلال البحث الميداني الذي أجريناه على العينة التي اخترناها، أن الذين يملكون قرار تدبير ميزانية الأسرة وتوزيعها هم الزوجان معا بنسبة 30 % ، وتليها الزوج بنسبة 29 %، تليها الزوجة بنسبة 27 %، في حين جائت آخر نسبة للأبناء قدرت بـ 14 %، وبذلك نخرج بالملاحظات الآتية:

– إن قرار تدبير ميزانية الأسرة وتوزيعها لم يعد بيد الزوج وحده، فيما كانت عليه الحال في السابق لدى الأسر، بل أصبح الزوجين معا يشاركون فيه.

– إن نسبة الزوجات اللواتي يتخذن قرار تدبير ميزانية الأسرة، في ارتفاع ولو بطيء وهذا دليل على مشاركة المرأة في المسؤولية الاقتصادية للأسرة التي أصبحت قائمة على التعاون والتضامن بين بأفراد الأسرة، وبالتالي تحول جزء من السلطة إلى الزوجة التي كانت حصرا على الزوج، وهذا راجع حسب تصريحات أفراد العينة المبحوثة، إلى الصعوبات التي فرضتها الحياة، والمستوى الاقتصادي وظروف المعيشة وخاصة بالنسبة لأفراد العينة المبحوثة التي تعمل فيها الزوج والزوجة معا، مما سمح لهم المشاركة في تدبير ميزانية الأسرة وبذلك تغير القيم التقليدية التي كانت تأكد على سلطة الزوج وتفرده بالمسؤولية و اتخاذ القرار بدون نقاش ولا حوار، كما أن مشاركة الزوجة في هذه المسؤولية قائم على التعاون والتضامن وروح الحوار بين أفراد الأسرة.

جدول رقم26: يبين مدى استشارة الزوجة لزوجته في الأمور المتعلقة بشؤون أفراد الأسرة ومستقبلهم.

الجواب	التكرار	النسبة المؤية %
نعم	53	85.5
لا	09	14.5
المجموع	80	100

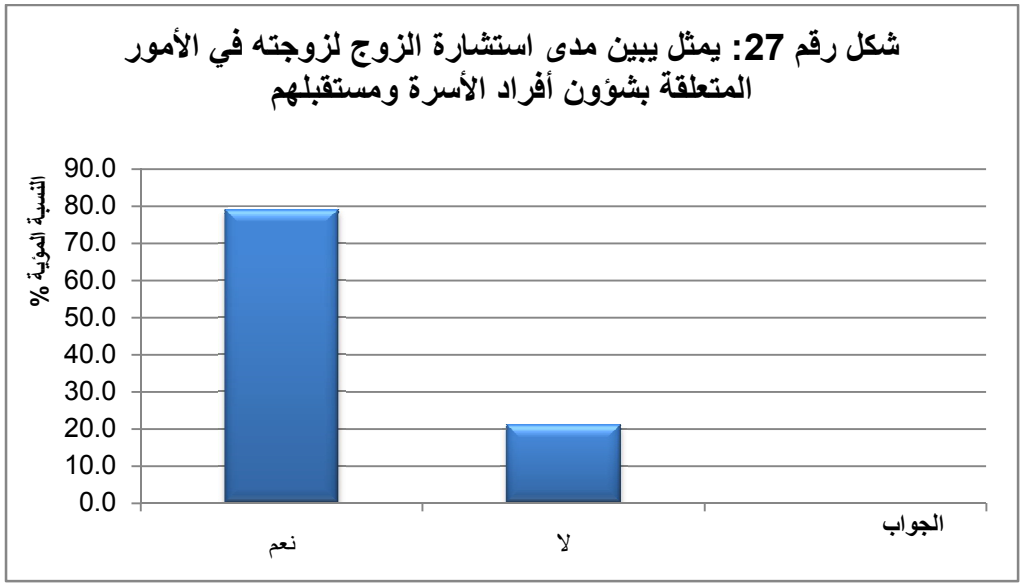


يبن الجدول أعلاه أن الغالبية العظمى من أفراد العينة المبحوثة والتي مثلـــــت 85.5 % يستشيرون زوجاتهم في الأمور المتعلقة بشؤون الأسرة، في تقرير مستقبل أفرادها في حين لم تتجاوز نسبة الذين لا يستشيرون زوجاتهم 14.5 % من أفراد العينة المبحوثة ونلاحظ ارتفاع نسبة الذين يستشيرون زوجاتهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤون ومستقبل أفراد الأسرة، وهذا يدل على التغير الكبير الذي حصل في سلطة الرجل التقليدية، وعلى ظهور نوع من الاتجاه الديمقراطي المتزايد، وحسب تصريحات أفراد العينة

المبحوثة أن التشاور أصبح ضروريا خاصة في القضايا المهمة والمتعلقة بمستقبل أفراد الأسرة، لأن هذا يمثل مصير الأسرة بأكملها.

جدول رقم 27: يبين مدى استشارة الزوج لزوجته في الأمور المتعلقة بالعمل

الجواب	التكرار	النسبة المؤية %
نعم	49	79
لا	13	21
المجموع	62	100



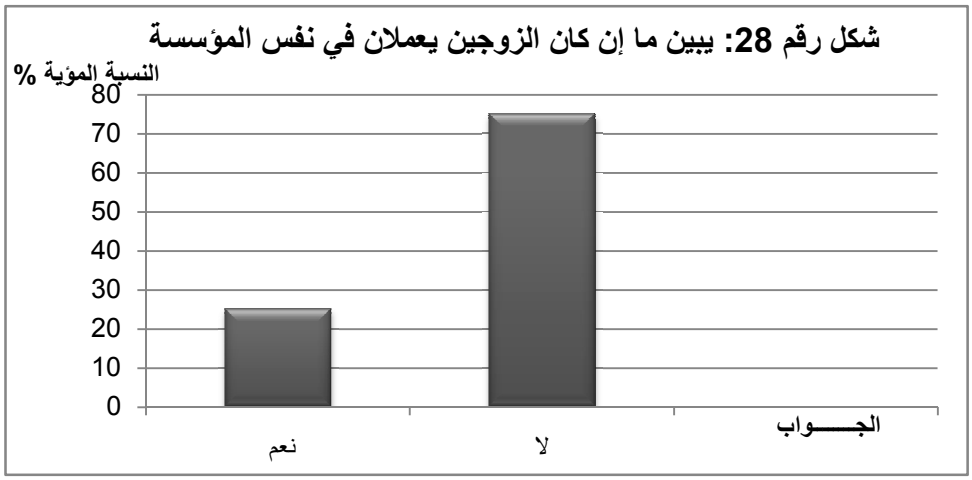
من خلال الجدول رقم (27) الشكل (27) يظهر أن **79%** بمجموع 49 فردا من المبحوثين أجابوا بنعم في استشارة زوجاتهم عن شؤون عملهم، بالمقابل نسبة **21 %** بمجموع 13 زوجا من المبحوثين لا يستشيرون زوجاتهم عن أمور تتعلق بعملهم.

إن المقصود من هذا السؤال معرفة مدى طلب الزوج المساعدة من الزوج يد العون في شؤون العمل خصوصا إذا كان الزوج يعمل مع الزوجة أو يعمل في مكان آخر، فهناك

من يرى أنه لا بأس في استشارة أو طلب المساعدة من يد الزوجة، فمثلا أجابنا بعض المبحوثين وهو يعمل صيدلي حيث أن زوجتي تعمل معي في نفس الصيدلية التي أعمل بها وكثيرا ما أسألها عن أسماء بعض الأدوية التي يتعذر عليا قراءتها، أحد المبحوثين يعمل تاجر بدكانه أخبرنا أنه يستشير الزوجة عن وضع بعض المنتجات في رفوف معينة، وفي كل مرة يغير فيها هيكلة وتنظيم الدكان يكون بمساعدة الزوجة، أما بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا أنهم لا يستشيرون زوجاتهم عن أمور عملهم فبعضهم يعملون أعمالا تتطلب نوع الدقة و التركيز كأحد المبحوثين أحدهما يعمل محاسبين بالبلدية ونفس المهنة لأحدهم لكن بأحد البنوك والآخر في شركة تأمين، أجابنا مبحوث أخر يعمل في شركة استخراج البترول، إذن من هذا الجانب لا يحبذون استشارة زوجاتهم إلا في أمور أخرى سنتطرق إليها في الجداول الآتية.

جدول رقم28: يبين ما إن كان الزوجين يعملان في نفس المؤسسة.

الجواب	التكرار	النسبة المؤية %
نعم	20	25
لا	60	75
المجموع	80	100

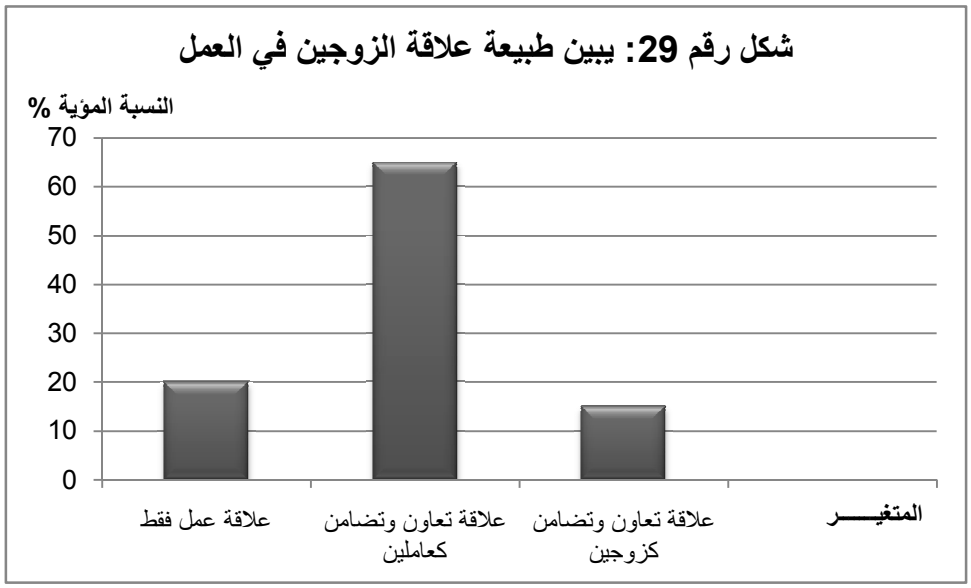


يظهر لنا من الجدول (28) الشكل (28) أن نسبة 25 % من المبحوثين أزواج يعملون في نفس المؤسسة، وأن 75 % منهم لا يعملون في نفس مؤسسة العمل.

وضحنا سابقا أن العينة المختارة عينة قصدية قسمناها إلى أربع فئات، وهذه توضح لنا أحدها حتى نستطيع معرفة حيز الحديث عن العمل في نقاش الأسرة لهذه الفئات الأربع.

جدول رقم29: يبين طبيعة علاقة الزوجين في العمل

المتغير	التكرار	النسبة المؤية %
علاقة عمل فقط	04	20
علاقة تعاون وتضامن كعاملين	13	65
علاقة تعاون وتضامن كزوجين	03	15
المجموع	20	100



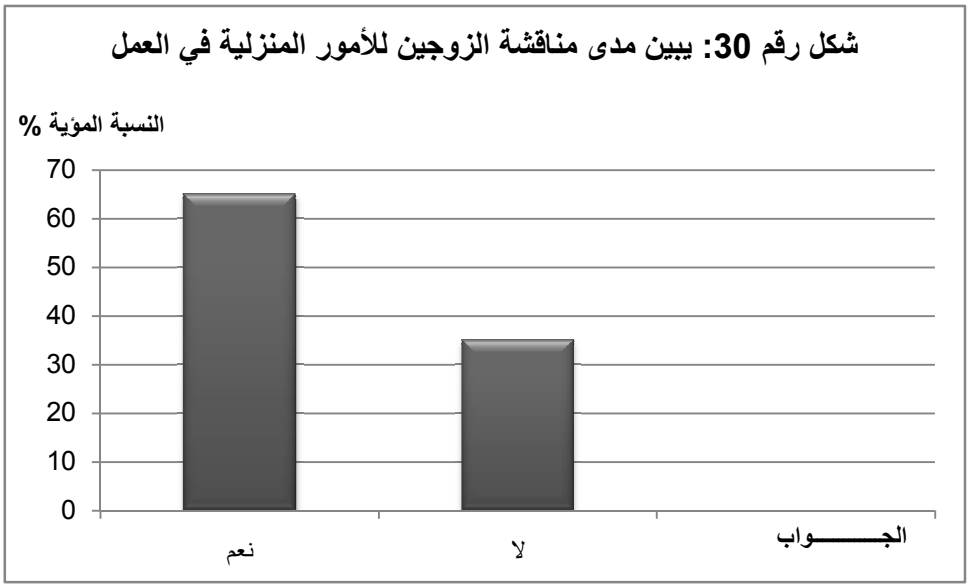
يبين الجدول والشكل أعلاه طبيعة العلاقة بين الزوجين في العمل، حيث يتضح لنا أن نسبة 65 % من المبحوثين الأزواج العاملين في نفس المؤسسة تربطهم علاقة

تعاون وتضامن كعاملين وهي أعلى نسبة، تليها نسبة 20 % من المبحوثين الأزواج أجابوا علاقتهم علاقة عمل في المؤسسة، وآخر نسبة المقدرة بـ 15 % من المبحوثين الأزواج الذين أجابوا أن علاقتهم في مقر العمل علاقة تعاون وتضامن كزوجين.

طريقة التعامل بين الزوجين في مقر العمل تنعكس على درجة حوارهم عن قضايا العمل، إن غالبية المبحوثين الأزواج العاملين يتعاملون مع بعضهم البعض كعاملين خصوصا في المؤسسات العمومية، وقد أكد لنا بعض المبحوثين أن عملهم مع أزواجهم أدى إلى بعض الحساسيات في العمل، خاصة إذا كان الزوج مسؤول أو مدير ونفس الشيء للزوجة، من جهة أخرى عمل الزوجين في نفس المؤسسة يبقي الباب مفتوح للحوار بينهما في إطار العمل .

جدول رقم30: يبين مدى مناقشة الزوجين للأمور المنزلية في العمل

الجواب	التكرار	النسبة المؤية %
نعم	13	65
لا	07	35
المجموع	20	100

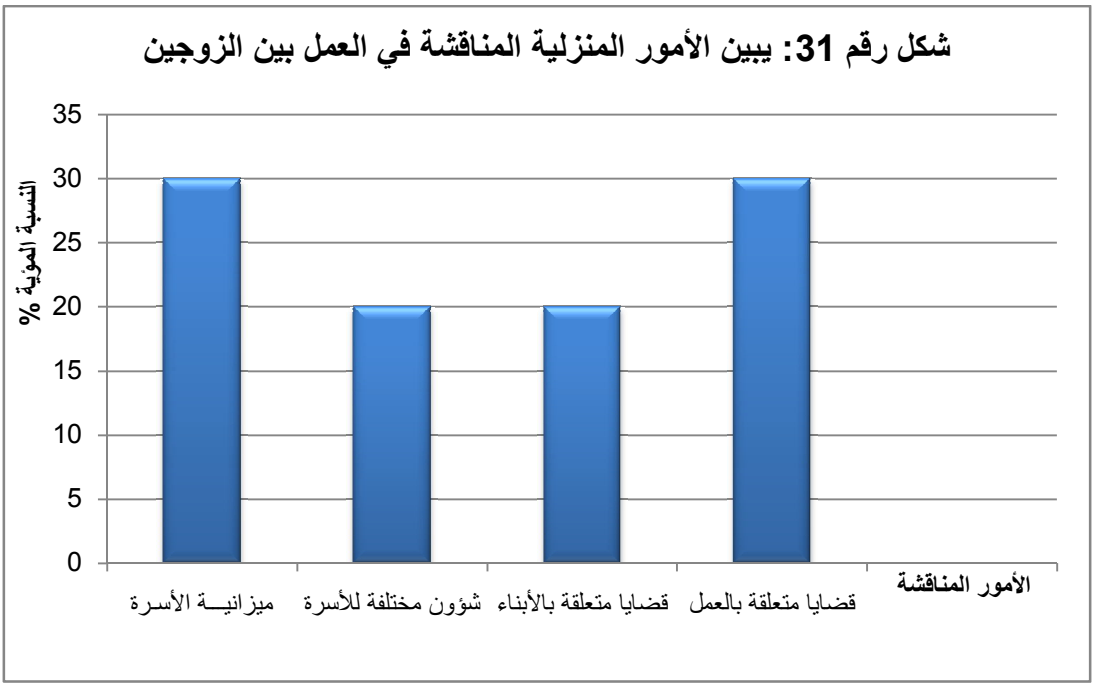


الجدول رقم (30) الشكل (30) يوضح مدى مناقشة الزوجين العاملين في نفس مؤسسة العمل للأمور المنزلية داخل العمل، إن نسبة المبحوثين الذين يناقشون القضايا المتعلقة بشأن المنزل 65 %، مقابل نسبة الذين لا يناقشون ذلك 35%، إذن إن غالبية المبحوثين الذين يعملون مع أزواجهم في نفس مكان العمل يتناقشون مسائل منازلهم في العمل.

جدول رقم31: يبين للأمور المنزلية المناقشة في العمل بين الزوجين

الأمور المناقشـــــة	التكرار	النسبة المؤية %
ميزانيـــــة الأســـرة	06	30
شؤون مختلفة للأسرة	04	20
قضايا متعلقة بالأبناء	04	20
قضايا متعلقة بالعمل	06	30
المجموع	20	100

مجموع الإجابات لا يساوي عدد أفراد العينة لأنه يمكن لمبحوث واحد أن يعطي عدة مقترحات.

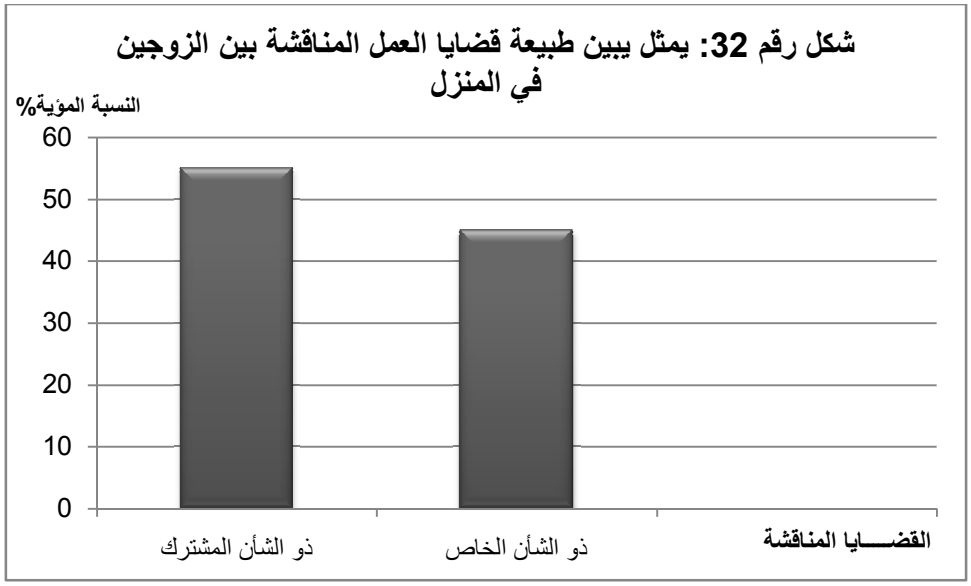


يتضح من هذه المعطيات أن نسبة 30% من المبحوثين يناقشون قضايا العمل ونفس النسبة لميزانية الأسرة، تليها نسبة 20% المبحوثين الذين يناقشون مسائل المنزل في العمل المتعلقة بشؤون مختلفة للأسرة و نفس النسبة لقضايا متعلقة بالأبناء.

أن حديث المبحوثين المتزوجين الذين يعملون في نفس المؤسسة يلقى اهتمام وأهمية كبيرين خصوصا ما تعلق بمسائل ميزانية الأسرة وقضايا العمل المختلفة.

جدول رقم32: يبين طبيعة قضايا العمل المناقشة بين الزوجين في المنزل

القضايا	التكرار	النسبة المؤية %
ذو الشأن المشترك	11	55
ذو الشأن الخاص	09	45
المجموع	20	100

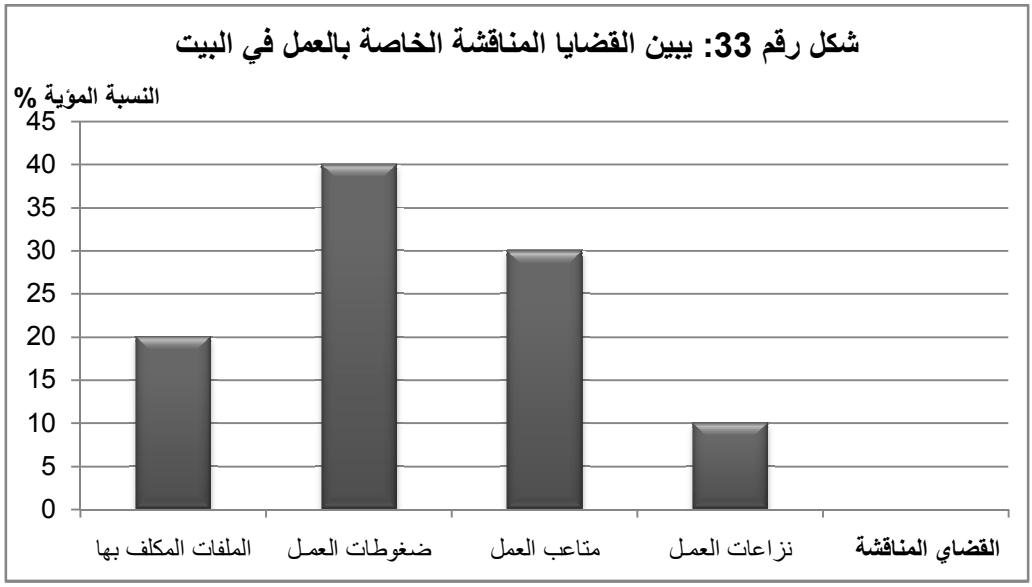


أن نسبة المبحوثين الذين يناقشون قضايا العمل مع أزواجهم في المنزل والتي لها صبغة مشتركة قدرت بـ 55%، مقابل 45% من المبحوثين يناقشون ذلك بصبغة خاصة.

للزوجين العاملين في نفس مؤسسة العمل انشغالات مشتركة تمس الجانبين وغالبا ما يتم الحديث عنها بينهما، كغطرسة المسؤول أو المدير على كافة العمال، تراكم الأعمال الواجب أدائها من طرف العامل مقابل قلة أو عدم وجود تحفيزات مادية أو حتى معنوية، بالنسبة للمسائل ذو الشأن الخاص والتي لها علاقة بالعمل تتمثل، في وقوع مشكل لأحد الزوجين العاملين في العمل، حدوث طارئ أو مرض يمنع من أداء النشاط بشكل سليم، إضافة إلى هذه القضايا هناك أخرى أدرجناها في الجدول الذي يلي.

جدول رقم33: يبين القضايا المناقشة الخاصة بالعمل في البيت

القضايا المناقشة	التكرار	النسبة المؤية %
الملفات المكلف بها	04	20
ضغوطات العمـــل	08	40
متاعب العمـــــل	06	30
نزاعات العمـــــل	02	10
المجموع	20	100

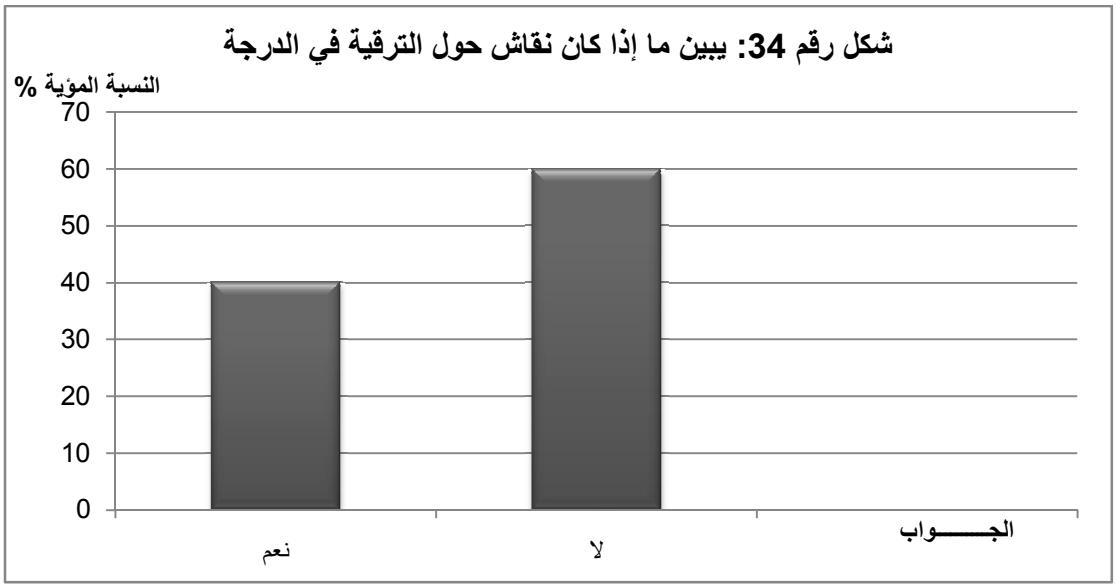


إن نسبة 40 % من المبحوثين يتحدثون مع زوجاتهم في البيت عن الضغوطات التي يتلقونها في العمل، في المقابل سجلت نسبة 30% من المبحوثين يناقشون في البيت مع أسرهم عن متاعب العمل، أما نسبة 20 % كانت للمبحوثين الذين يتحدثون مع أسرهم عن الملفات المكلف بها، آخر نسبة 10 % سجلت للمبحوثين الذين يتحدثون مع أسرهم عن نزاعات العمل.

نستنتج من الجدول أن العامل الجزائري يتأثر في عمله بمجموعة من العوامل تشكل له ضغوط ومتاعب، فظروف العمل المادية والمعنوية لها علاقة كبيرة بضغوط العمل لدى العمال و عدم رضاهم، كما أن بعض الأعمال تتطلب نوعا من الجهد البدني وأخرى جهد عقلي وفي بعض الأحيان يكون الاثنان مع بعض وهذا ما يسبب التعب للعامل، وهذه العوامل خصوصا تأخذ حصة الأسد في حديث الزوجين العاملين في نفس مكان العمل.

جدول رقم34: يبين ما إذا كان نقاش حول الترقية في الدرجة

الجواب	التكرار	النسبة المؤية %
نعم	08	40
لا	12	60
المجموع	20	100



إن نسبة 60 % من المبحوثين لا يناقشون مسألة الدرجة مع الأسرة، في حين سجلت نسبة 40% من المبحوثين يتحدثون عن الترقية في الدرجة مع أزواجهم أو زوجاتهم.

نستنتج من نتائج الجدول أن غالبية المبحوثين لا يتحدثون عن مسألة الترقية في الدرجات في البيت، ويرجع ذلك إلى أن مسألة الدرجات الترقية ليست يومية ولا شهرية، فهي مرهونة بعدد سنوات الخدمة الفعلية، حيث جاء في المرسوم الرئاسي رقم 07/ 304، في المادة 10 منه:

تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42سنة.

أما المادة11: تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية إلى الأكثر لحد اثنتي عشر درجة، دنيا، متوسطة وقصوى.

المدة الدنيا: تكون كل سنتان وستة أشهر، ليكمل الموظف اثنتي عشر درجة في مدة ثلاثين سنة.

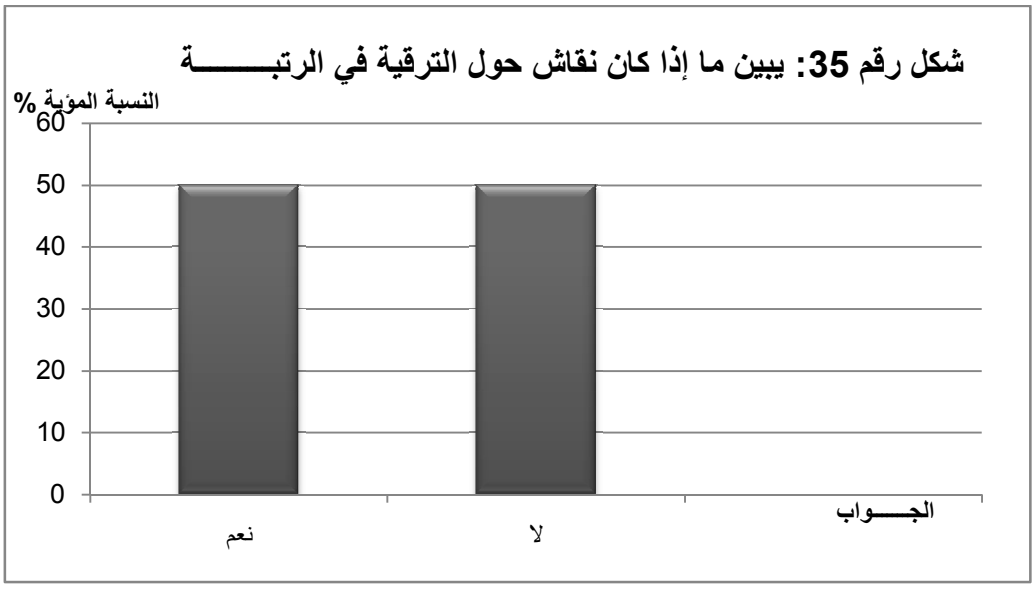
المدة المتوسطة: تكون كل ثلاث سنوات، ليكمل الموظف اثنتي عشر درجة في مدة ستة وثلاثين سنة.

المدة القصوى: تكون كل ثلاث سنوات وستة أشهر، ليكمل الموظف اثنتي عشر درجة في مدة اثنان وأربعون سنة[1].

[1]- المرسم الرئاسي رقم 304/07، المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007، المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، عدد61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007، ص12.

جدول رقم35: يبين ما إذا كان نقاش حول الترقية في الرتبـــة

الجواب	التكرار	النسبة المؤية %
نعم	10	50
لا	10	50
المجموع	20	100



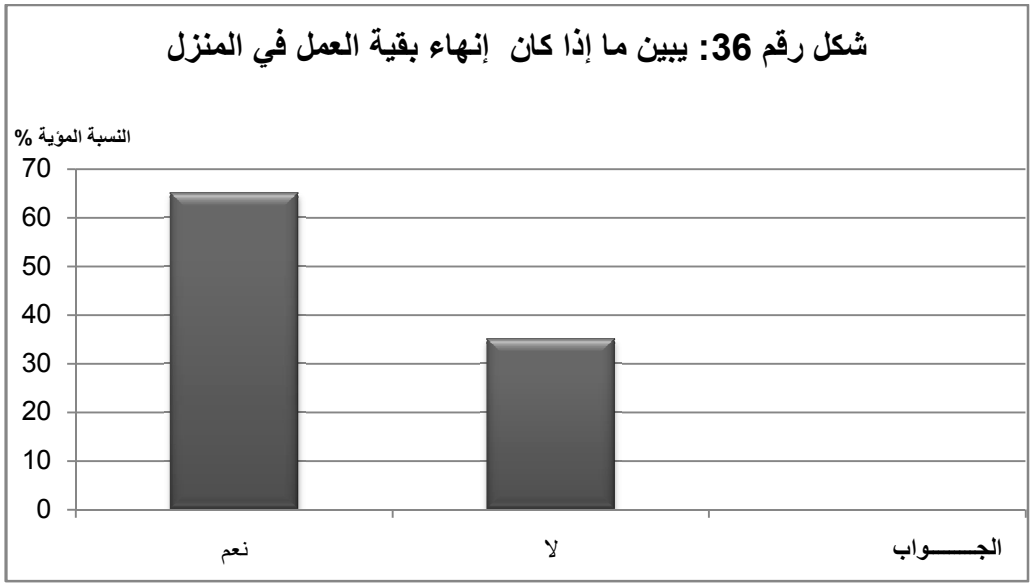
الجدول رقم (35) والشكل رقم (35) يوضح ما إذا كان نقاش حول الترقية في الرتبـــة حيث تبين أن الإحصائيات أن 50 % من المبحوثين يحدثون مع أسرهم عن مسألة الترقية في الرتبة، نفس النسبة للمبحوثين الذين لا يناقشون ذلك.

إذن الحديث عن الترقية في الرتبة يشمل نقاش نصف المبحوثين الذين يعملون مع أزواجهم في مكان واحد للعمل، والترقية في الوظيفة العمومية نظمتها العديد من القوانين نذكر منها على سبيل المثال، الأمر 06-03 حيث جاء في المادة 107 منه "تتمثل

الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة،..."[1].

جدول رقم36: يبين ما إذا كان إنهاء بقية العمل في المنزل

الجواب	التكرار	النسبة المؤية %
نعم	13	65
لا	07	35
المجموع	20	100



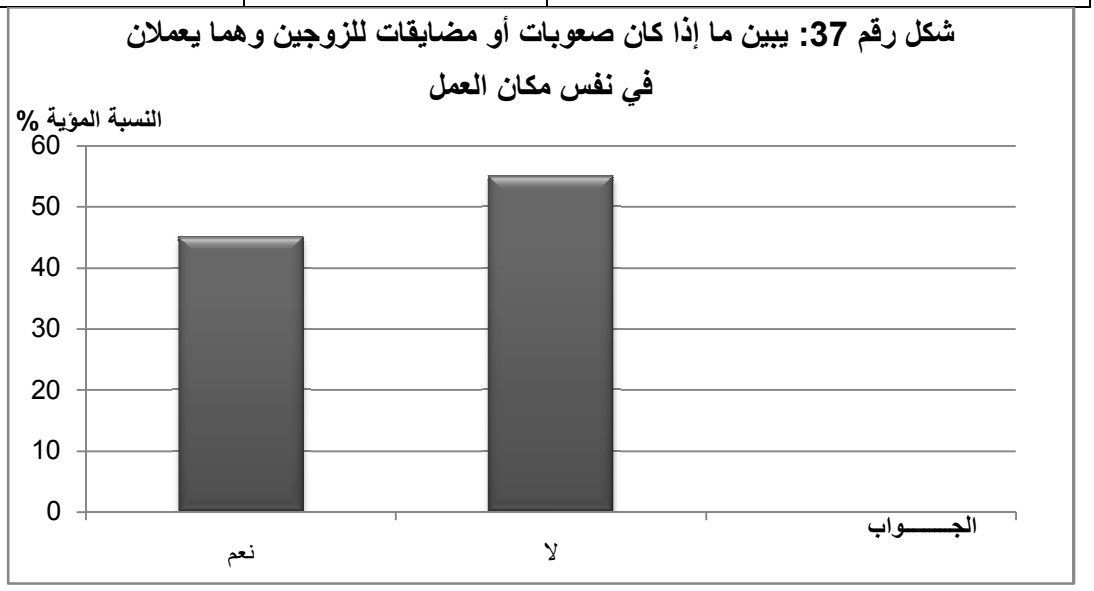
تبين الشواهد الإحصائية أن نسبة 65% من المبحوثين الذين يعملون مع أزواجهم يكملون بقية عملهم في البيت، بينما نسبة 35 % من المبحوثين لا يكملون بقية عملهم في البيت.

[1]- الأمر رقم 06/03، المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427، الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية، عدد46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006، ص10.

ونفسر ذلك بأن معظم المبحوثين مهنتهم التعليم هذا ما جاء في الجدول (13) و الجدول (14)، حيث أن هذه الفئة تحتاج لفترة في المنزل لتحضير الدروس لليوم الموالي وتدارك ومراجعة ما جاء في ذلك اليوم، بالنسبة لبعض المهام الأخرى هي أيضا بعد يوم كامل من العمل تتطلب لفترة داخل المنزل لإكمال العمل فيها، كالعمل الحرفي، الشيء الذي يعطي فرصة للنقاش حول العمل.

جدول رقم37: يبين ما إذا كان صعوبات أو مضايقات للزوجين وهما يعملان في نفس مكان العمل.

الاحتمال	التكرار	النسبة المؤية %
نعم	09	45
لا	11	55
المجموع	20	100



يوضح كل من الجدول رقم (37) والشكل (37) أن نسبة 55% من المبحوثين الذين يعملون مع أزواجهم لا يجدون صعوبات أو مضايقات وهما نفس مكان العمل،

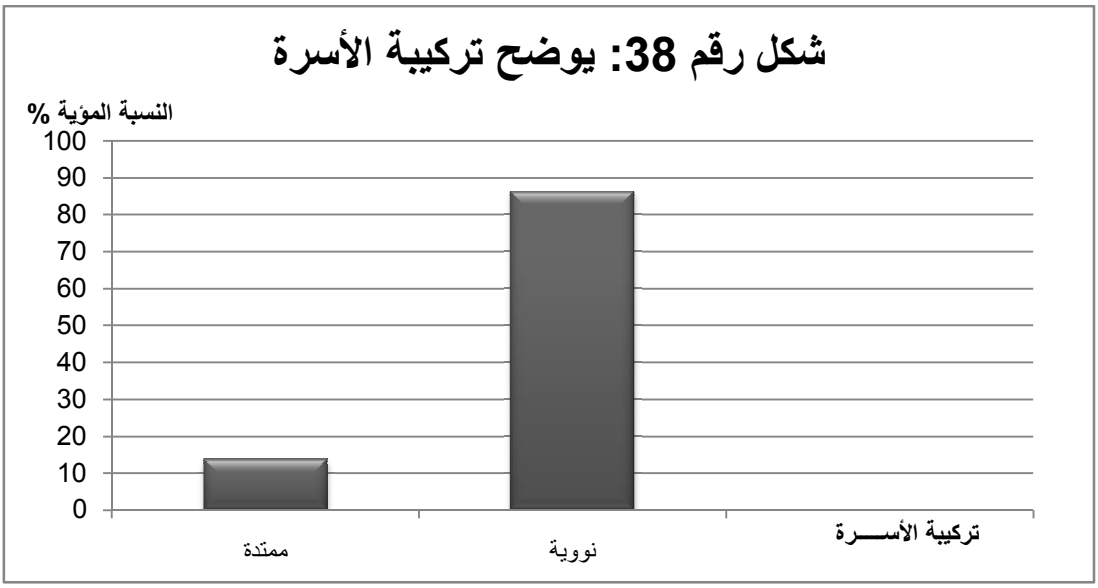
في المقابل 45 % من المبحوثين الآخرين يجدون صعوبات ومضايقات وهما يعملان في نفس مكان العمل.

بالنسبة للمبحوثين الذين لا يجدون صعوبات أو مضايقات فهؤلاء الفئة عائلاتهم مكونة من أفراد بالغين وحتى وإن كانوا غير بالغين يوجد من يهتم بهم في غياب الأبوين وهما الزوجين العاملين، كما أن عملهما مع بعهما أصبح معتادا وليس هناك ثمة من يضايقهم، بالنسبة فئة المبحوثين الذين يجدون حرجا و صعوبات ومضايقات في عملهم أولئك الذين هم حديثو عهد في الزواج، أو لديهم أبناء صغار يحتاجون لرعاية واهتمام دائمين، ومن المبحوثين من صرح لنا بأنه هو وزجته بحكم أنهما يقطنان في قرية في الريف ويعملان في نفس مؤسسة العمل في المدينة وأن أهالي هذه القرية محافظون جدا فغالبا ما يتعرض هو والزوجة لمضايقات كلامية تشعرهم بالضيق والحرج.

IV- تأثر الحيز الذي تشغله القضايا المتعلقة بالعمل ضمن الحوار الأسري بمكان تواجد الأسرة:

جدول رقم38: يوضح تركيبة الأسرة

الاحتمال	التكرار	النسبة المؤية %
ممتدة	11	13.75
نووية	69	86.25
المجموع	80	100



نحاول من خلال الجدول رقم (38) الشكل (38) الكشف عن تركيبة الأسر التي اخترناها كعينة لدراستنا، حتى يتسنى لنا معرفة ما إذا كانت أسر ممتدة (عائلة) تضم أفراد آخرين إلى جانب الأبوين والأبناء، أم هي أسر نووية تقتصر على الأبوين والأبناء فقط، ومن ثم إدراك بيئة الحوار الناشئ بينهم، ودرجة الحديث عن قضايا العمل ضمن ذلك الحوار.

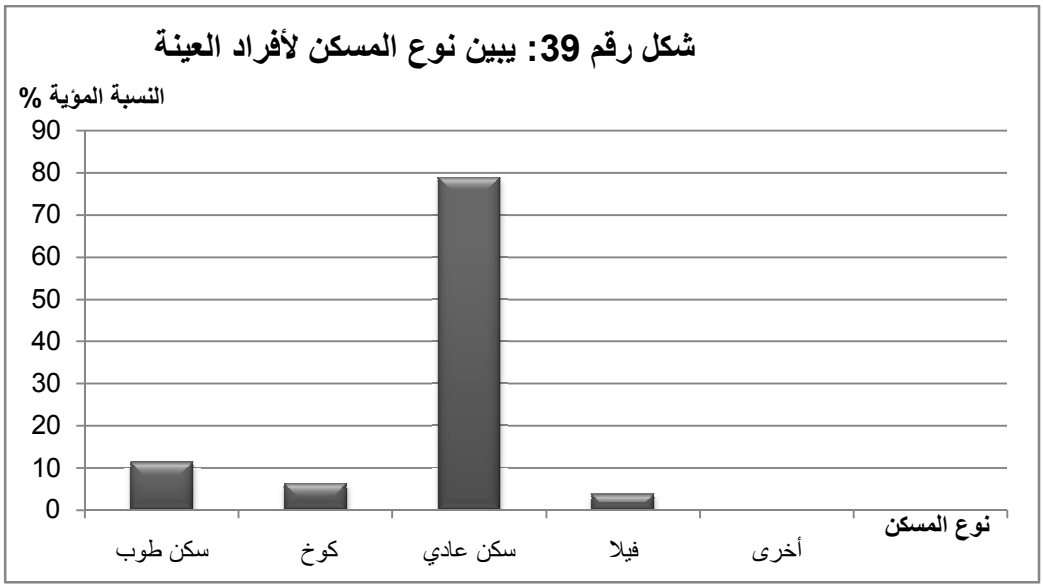
ومن خلال المعطيات الميدانية لمجتمع البحث نجد أن نسبة 86.25% من أغلب أسر البحث هي أسر نووية مكونة من أب وأم وأطفال وهذا لا يعني اختفاء الأسرة الممتدة (العائلة) بل سجلنا كذلك وجودها ولكن بنسبة أقل 13.75%، حيث في الماضي وفي وقت غير بعيد كان المجتمع الجزائري يعرف نظام عائلي يضم عدد من الأسر وعدد وافر من الأفراد، الأبوين، الأبناء، الجد، الجدة، بالإضافة إلى الأعمام، العمات، والأخوال والخالات، إما في مسكن واحد أو في عدد من المساكن المتقاربة، وقد يبقى الابن بعد زواجه في مسكن أبيه، و رغم كبر حجم هذه العائلة (الأسرة الممتدة) كانت

تسودها الحوار والتواصل بين أفرادها في شتى الميادين، كما كان هذا النظام قائم على روابط علاقات اجتماعية أسرية.

وما نستنتجه فيما سبق أن التغير الذي مس الأسرة النووية لم يقتصر على البناء فقط بل تطور حتى من ناحية العلاقات الاجتماعية الموجودة فيها، كعلاقات العمل بين الزوجين.

جدول رقم39: يبين نوع المسكن لأفراد العينة.

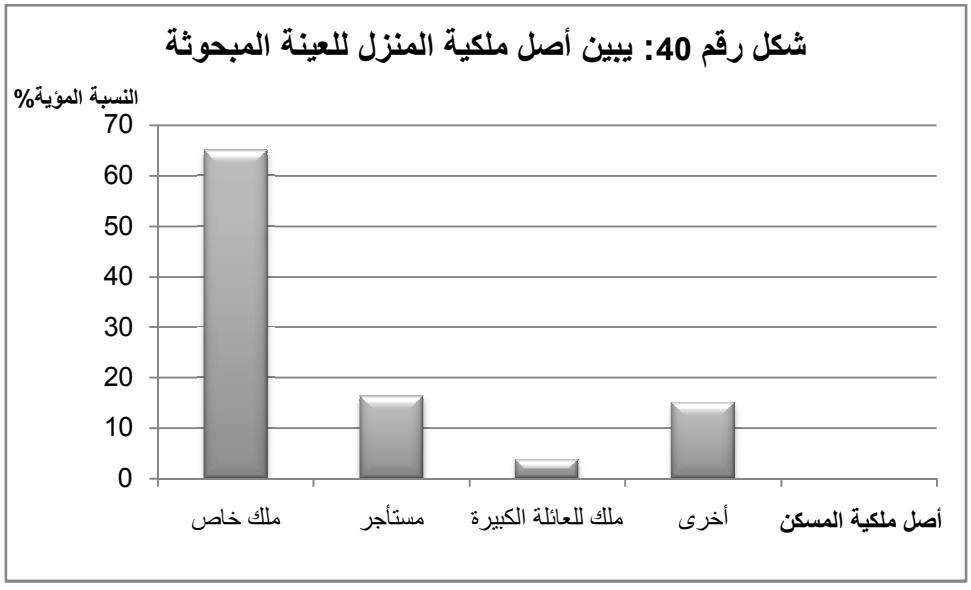
نوع المسكن	التكرار	النسبة المؤية %
سكن طوب	09	11.3
كوخ	05	06.3
سكن عادي	63	78.8
فيلا	03	03.8
أخرى	00	00
المجموع	80	100



من نتائج الجدول (39) الشكل (39) يتضح لنا أن نسبة عالية من المبحوثين والمقدرة بـ 78.8% يقيمون في مساكن عادية، وهي سكنات ذات البناء الموحد وتسمى السكنات الاجتماعية (OPG) والتي خصصت لها الدولة الجزائرية غلافا ماليا هاما وتبنى في المناطق الحضرية والريفية، أما النسبة الموالية 11.3 % وهي أقل بكثير من الأولى سجلت للمبحوثين الذين يقيمون في سكنات ذات الطابع الطوبي وهؤلاء أغلبهم من سكان الريف، منهم من لم يحصل على سكن اجتماعي ومنهم من تحصل على إعانة الدولة لبناء سكن ريفي في طور الإنجاز، أما نسبة 06.3 % وهم مبحوثين يسكنون أكواخ، يقطنون في الريف وهؤلاء من ذوي الدخل الضعيف، أما أصعر نسبة سجلت كانت 03.8 % لثلاثة مبحوثين يقيمون في فيلا، منهم اثنين من ذوي الدخل المرتفع وآخر صاحب مقاولة أشغال.

جدول رقم40: يبين أصل ملكية المنزل للعينة المبحوثة.

أصل ملكية المسكن	التكرار	النسبة المؤية %
ملك خاص	52	65
مستأجر	13	16.25
ملك للعائلة الكبيرة	3	3.75
أخرى	12	15
المجموع	80	100

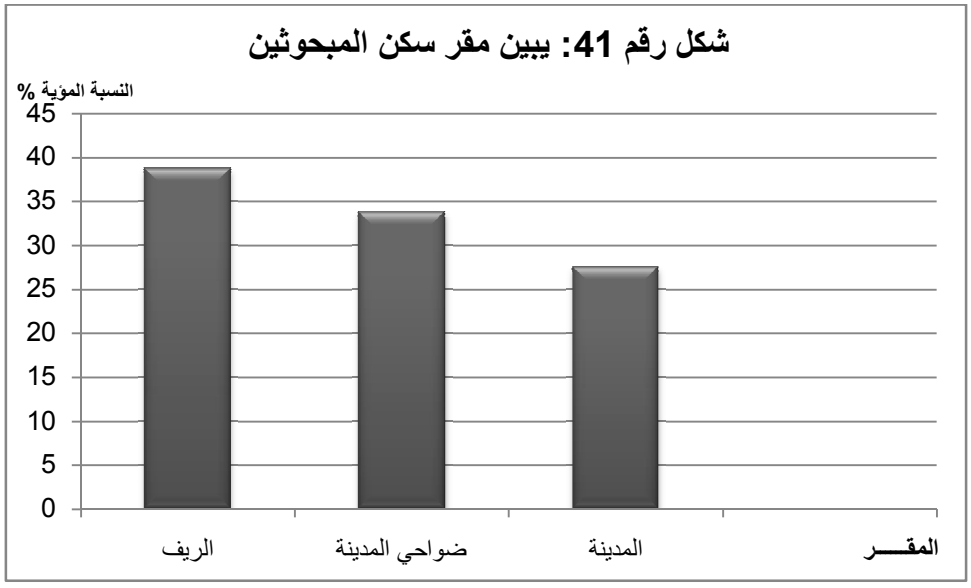


من المعروف اجتماعيا أن ملكية الفرد لمسكن شخصي هو دليل على الإمكانيات المادية التي يمتلكها والتي تعبر بدورها عن المكانة التي يحتلها في المجتمع، ضف إلى ذلك أنه يوضح لنا الفارق في سكن الأزواج العاملين وطبيعة أصل ملكية مساكنهم وطبيعة الحوار القائم بينهم عن قضايا العمل، ومن هذا المنطلق حاولنا معرفة طبيعة مسكن أفراد عينة الدراسة، حيث تشير المعطيات المبينة في الجدول (40) الشكل (40) أن 65 % من المبحوثين مساكنهم شخصية، وهؤلاء من استفادوا من سكنات اجتماعية،

أو إعانة بناء مسكن، ومنهم من بنو مساكنهم بأموالهم الخاصة وهؤلاء يملكون مداخيل مالية (تجارة، مرتبات...)، في حين ما نسبته 16.25 % من المبحوثين مساكنهم مستأجرة وهم المبحوثين لم يستفيدوا من أي صيغة سكنية، ومنهم من هم موظفين أصلهم ليس من المنطقة، ومنهم مبحوثين مداخليهم وأسرهم لا تكفي لبناء مسكن خاص، أما نسبة 15 % من المبحوثين يقيمون في سكنات وظيفية، وآخر نسبة 03.75 % سجلت للمبحوثين الذين يقيمون مع العائلة الكبيرة وهؤلاء من حديثي العهد بالزواج.

جدول رقم41: يبين مقر سكن المبحوثين

المقر	التكرار	النسبة المؤية %
المدينة	31	38.75
ضواحي المدينة	27	33.75
الريف	22	27.5
المجموع	80	100



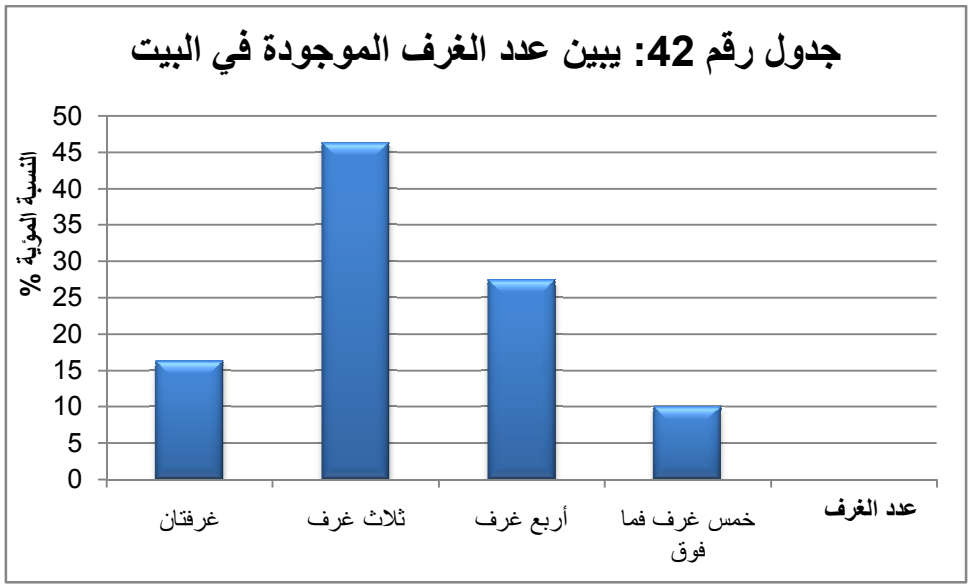
يكاد يكون تناسب في بيئة سكن المبحوثين، للعلم أننا تعمدنا توزيع الاستمارات بشكل متساوي على المناطق المختلفة الثلاثة، لكن نسبة استرجاع الاستمارات الصحيحة والمقبولة شكلت لنا نتائج الجدول رقم (40) الشكل (41)، حيث سجلت أعلى نسبة 38.75 **%** للمبحوثين الذين يقطنون في وسط المدينة المنطقة الحضرية، في المرتبة الثانية نسبة 33.75 **%** للذين يقطنون في المنطقة الشبه حضرية، وآخر نسبة سجلت للقاطنين بالمنطقة الريفية حيث قدرت بـــ 27.5 **%**.

نفسر ارتفاع نسبة القاطنين في المناطق الحضرية والشبه حضرية فمنهم من تحتم عليهم ذلك ظروف العمل فيجدون أنفسهم مضطرين للقرب من مقر عملهم من خلال نزوحهم إلى المدينة، ومنهم يسكن أصلا في المنطقة الحضرية، ومنهم استفاد من صيغ السكن المختلفة في المناطق الحضرية.

أن هذا التنوع في المناطق يفيدنا معرفة وجود وطبيعة حوار الزوجين عن العمل لإثبات صحة أو خطأ الفرضية الثالثة التي وضعناها.

جدول رقم42: يبين عدد الغرف الموجودة في البيت

عدد الغرف	التكرار	النسبة المؤية %
غرفتان	13	16.3
ثلاث غرف	37	46.3
أربع غرف	22	27.5
خمس غرف فما فوق	08	10
المجموع	80	100



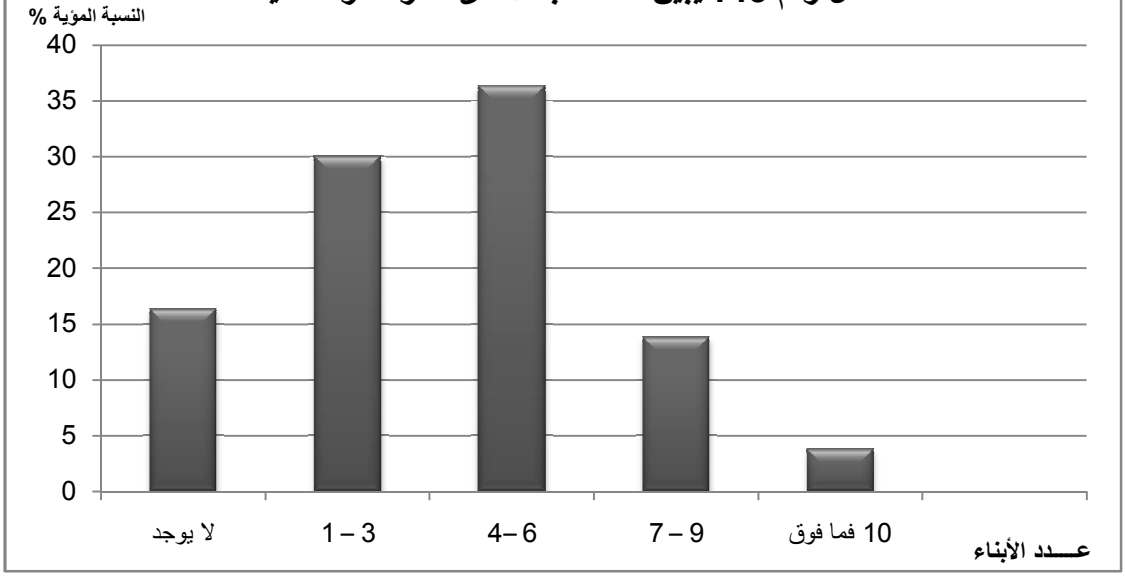
من خلال المعطيات الإحصائية المستقاة من الميدان والتي أدلى المبحوثين بها حول سؤال متعلق بحجم مسكنهم والمبينة في الجدول رقم (42) الشكل (42)، تبين أن 46.3 % من إجمالي أفراد العينة أشاروا إلى أن منازلهم ضيقة لا تتعدى ثلاث غرف، فهي لا تليق بهم لأنهم لا يسكنون العمارات التي تمتاز بضيق المساحة إشارة إلى أن مناطق الجنوب فيها مساحات شاسعة تكفي لأن تبنى فيها مساكن واسعة، كما أن إمكانياتهم لا تسمح لهم ببناء منازل خاصة أو استئجار شقق من 4 أو 5 غرف، بينما أكد نسبة 27.5 % من المبحوثين أن عدد غرف المنازل التي يقطنون بها هو 4 غرف، وفي مقابل هؤلاء أشار ما نسبته 16.3 % من المبحوثين أن غرف منازلهم لا تتعدى غرفتان اثنتان، حيث عبروا بأن مساكنهم ضيقة و لا تفي بمتطلبات سكن الأسرة، وهؤلاء من القادمين خارج المدينة ولم يجدوا سكنا لائقا يأويهم مما دفعهم إلى اللجوء إلى مثل هذه الشقق لحل مشكل السكن وتوفير بيئة تساعدهم على العمل، والملاحظ أن هناك عدد قليل من أفراد العينة كانت شققهم تحوي 5 غرف فما فوق، حيث قدرت

نسبتهم 10 % وهم من الميسورين ماديا، حيث استطاعوا بناء منازلهم الخاصة ومنهم قاطنو الفيلات.

جدول رقم43: يبين عدد الأبناء لدى أسرة أفراد العينة.

عدد الأبناء	التكرار	النسبة المؤية %
لا يوجد	13	16.3
3 – 1	24	30
6 – 4	29	36.3
9 – 7	11	13.8
10 فما فوق	03	03.8
المجموع	80	100

شكل رقم 43: يبين عدد الأبناء لدى أسرة أفراد العينة



إن الغرض من معرفتنا لعدد أبناء أفراد العينة لنرى مدى تأثير ذالك على العملية الحوارية داخل الأسرة، خصوصا ما تعلق بقضايا العمل.

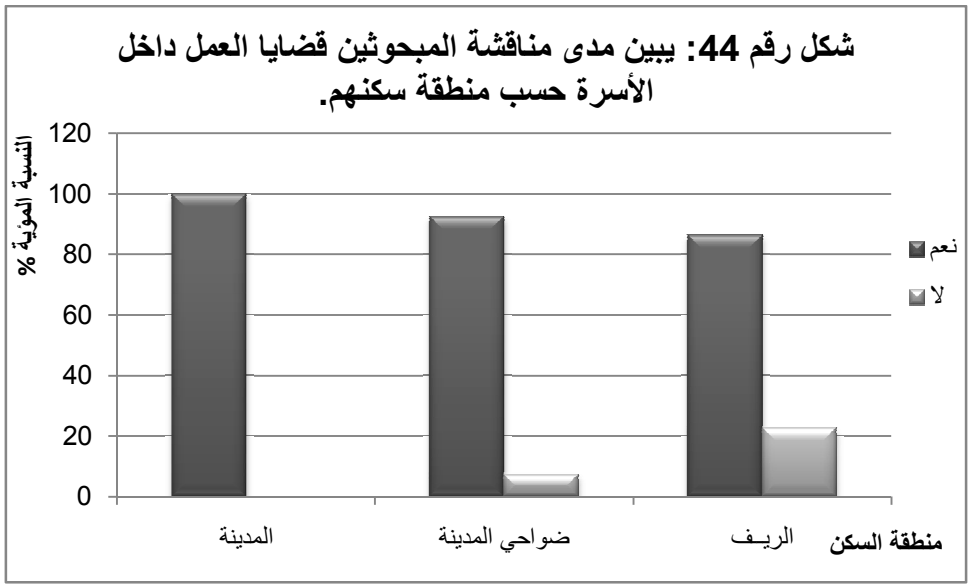
تتناسب أعلى النسب المطروحة في معطيات الجدول رقم (42) والمقدرة 36 % و 30 % مع أقل عدد للأبناء وذلك للسياسة الإعلامية الواسعة الرامية إلى تحسين

الأوضاع الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية وذلك من خلال البرامج الصحية والتوعية الخاصة بتنظيم النسل وصحة المرأة، التي كان لها وقعها الميداني الناجح خاصة على النساء اللاتي أصبحن يقللن من الإنجاب من أجل حياة معيشية أترف يراعي فيها كل من الزوجين الميزانية الاقتصادية وتراعي فيها النساء المظهر الجمالي والبنية الصحية من جانب آخر.

ومع ذلك نجد أن نسبة من الأسر الريفية الممتدة و النووية، كما يلاحظ في الجدول أعلاه عدد الأبناء يتراوح مـــن (7 إلى 9) و من عشــرة أبناء فما فوق بالنسب 13.8 %، 3 % على التوالي، حيث لازالت هذه الأسر تحافظ على ما يميز الحياة الريفية من تزايد في عدد المواليد، لزيادة عدد القبيلة، ومن أجل تغطية حاجات الأسرة المادية من خلال خدمة الأرض التي تحتاج إلى يد عاملة كبيرة، توفير الحماية والأمن...، بالنسبة للمبحوثين الذين ليس لهم أبناء سجلنا 16.3% فمنهم حديثي الزواج ومنهم من لم يرزقهم الله بهذه النعمة.

جدول رقم 44: يبين مدى مناقشة المبحوثين قضايا العمل داخل الأسرة حسب منطقة سكنهم.

	المدينة		ضواحي المدينة		الريف		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	31	100	25	92.6	19	86.4	73	91.3
لا	00	00	02	07.4	05	22.7	07	08.8
المجموع	31	100	27	100	22	100	80	100

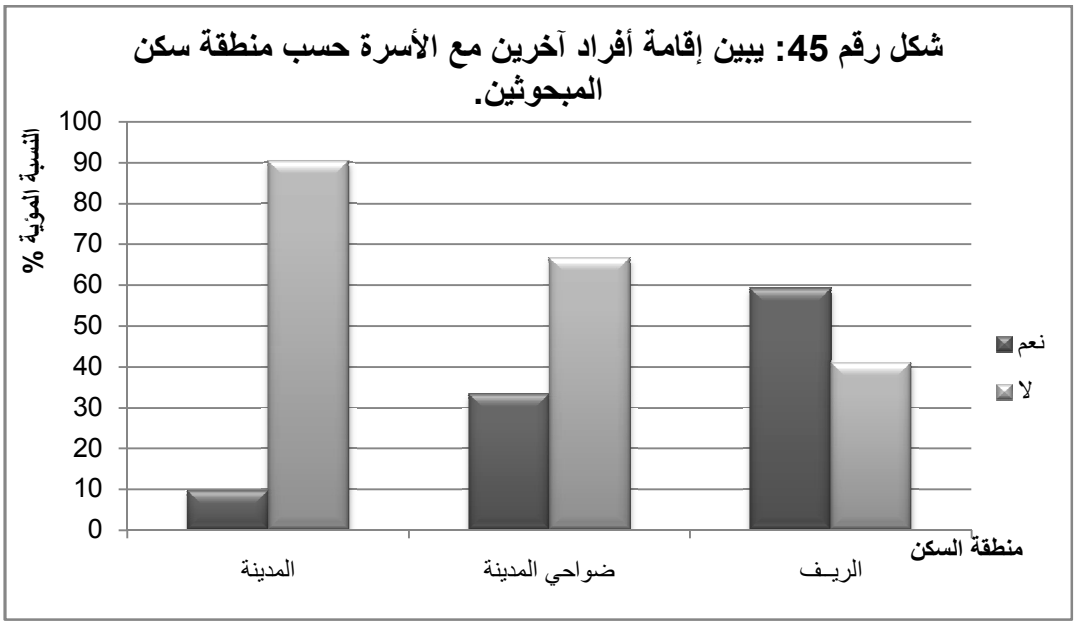


الجدول رقم (44) هو في الحقيقة تتمة للجدول رقم (8)، لكن أدخلنا عامل المنطقة السكنية، لمعرفتها تأثيرها على حوار المبحوثين مع زوجاتهم في قضايا العمل، حيث نلاحظ أن القاطنين في المدينة يتحدثون بنسبة **100%** من عن قضايا العمل اليومية وهي أعلى نسبة مسجلة، في المرتبة الثانية يأتي حديث القاطنين في ضواحي المدينة عن قضايا العمل بنسبة 96.6 % من الذين قالوا نعم، مقابل 07.4 % من الذين لا يتحدثون عن ذلك، أما آخر نسبة قدرت بـ 96.4 % للقاطنين في الريف يتحدثون عن قضايا العمل مع زوجاتهم، مقابل نسبة 22.7 % للمبحوثين الذين أجابوا بلا.

تزداد نسبة الحوار بين المبحوثين وأزواجهم عن قضايا العمل في المناطق الحضرية مقارنة بالمنطق شبه الحضرية والمناطق.

جدول رقم 45: يبين إقامة أفراد آخرين مع الأسرة حسب منطقة سكن المبحوثين.

	المدينة		ضواحي المدينة		الريف		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	03	09.7	09	33.3	13	59.1	25	31.3
لا	28	90.3	18	66.7	09	40.9	55	68.8
المجموع	31	100	27	100	22	100	80	100.0



يبين الجدول رقم (45) الشكل رقم (45) أن 68.8 % من العينة المبحوثة نفوا بوجود أفراد يقيمون معهم، وكانت أعلى نسبة للمبحوثين الذين يقيمون في المدينة بنسبة 90.3 %، تليها نسبة 66.7 % وهي إجابات المبحوثين المقيمين في ضواحي المدينة الذين صرحوا بعدم وجود من يسكنون معهم، آخر سجلت وهي 40.9 % لأفراد العينة المقيمين في الريف الذين نفوا وجود من يسكن معم في البيت، مقابل 31.3 %

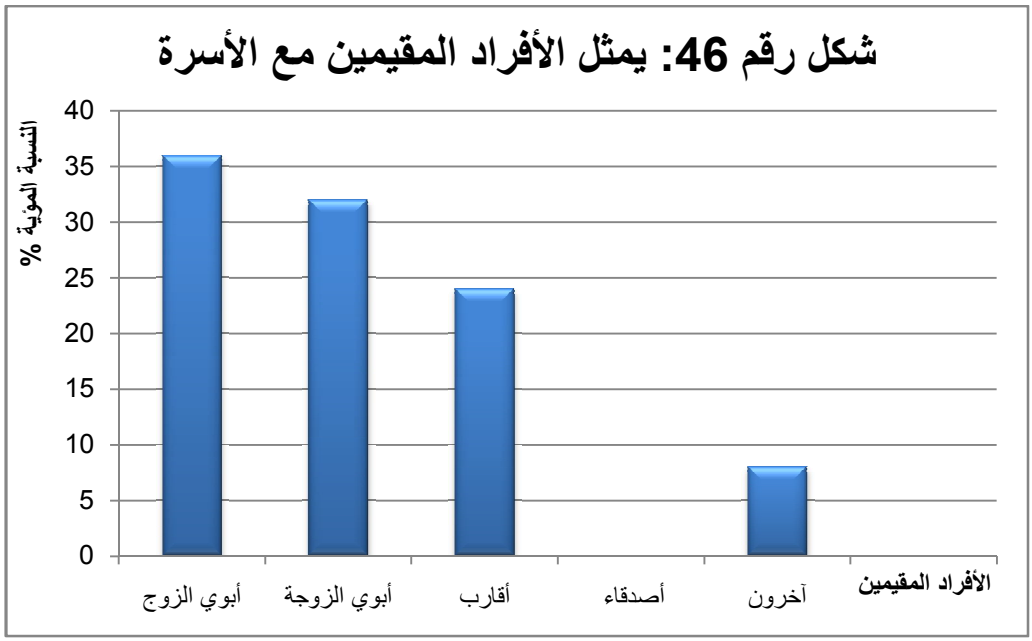
من المبحوثين بصفة عامة أقروا وجود أشخاص آخرين يقيمون معهم ونلاحظ أن أكبر نسبة سجلت عند المبحوثين المقيمين في المناطق الريفية والتي قدرت بـ 59.1 %، تليها 33.3 % للمبحوثين المقيمين في ضواحي المدينة الذين أكدوا وجود من يسكن معهم، وآخر نسبة سجلت 09.7 % للمبحوثين المقيمين في المدينة الذين أجابوا بوجود من يسكن معهم.

والغرض من هذه المعطيات معرفة تأثر الحوار عن قضايا العمل بين الزوجين في وجود مقيمين آخرين، ونفسر النتائج السابقة والتي توضح أن نسبة معتبرة من المبحوثين المقيمين في الريف يقيمون معهم أفراد آخرين، بأن الأسرة الريفية لازالت تحافظ على خصائصها المتمثلة في الامتداد وكثرة عدد أفرادها، نظرا لزيادة النسل وانضمام بعض ذوي القرابة إلى هذه الأسرة[1].

جدول رقم46: يبين الأفراد المقيمين مع الأسرة.

الأفراد المقيمين	التكرار	النسبة المؤية %
أبوي الزوج	10	40
أبوي الزوجة	08	32
أقارب	02	08
أصدقاء	00	00
آخرون	05	20
المجموع	25	100

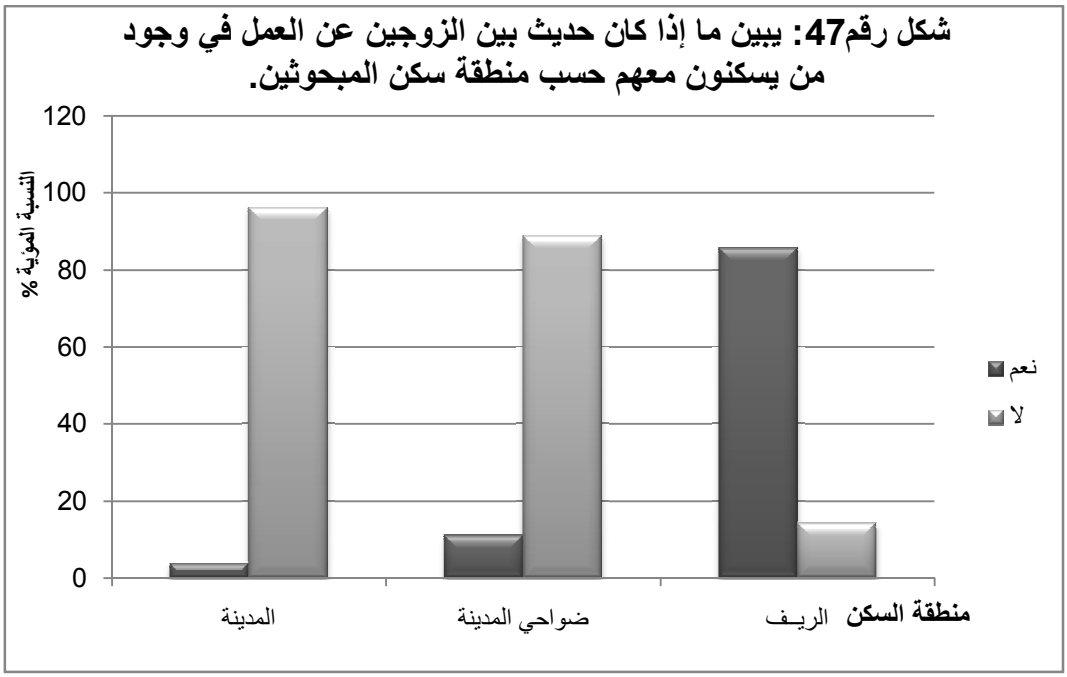
[1]- محمد السويدي، **مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري: تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير الاجتماعي في المجتمع الجزائري المعاصر**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1990، ص80.



من خلال النتائج الإحصائية المبينة في الجدول رقم (46) الشكل رقم (46) تناسب أعلى النسب المقدرة بـ 36 % و 32 % على التوالي للأشخاص المقيمين مع أسر المبحوثين وهم أبوي الزوج والزوجة، تليها نسبة قدرها 24 % لأقارب المبحوثين ممثلة الأخ، الأخت، ابن الأخ والخال.

جدول رقم47: يبين ما إذا كان حديث بين الزوجين عن العمل في وجود من يسكنون معهم حسب منطقة سكن المبحوثين.

	المدينة		ضواحي المدينة		الريف		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	06	85.7	03	42.9	01	09.1	10	40
لا	01	14.3	04	57.1	10	90.9	15	60
المجموع	07	100	07	100	11	100	25	100

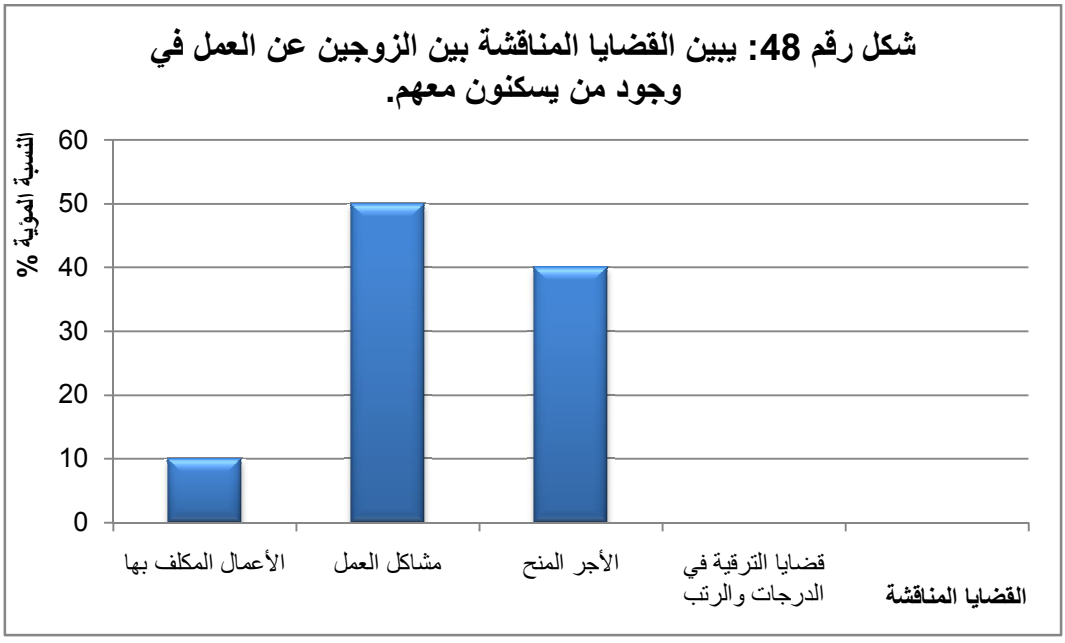


من خلال الجدول رقم (47) الشكل (47) يتضح لنا أن 60% من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يتحدثون عن قضايا العمل في وجود من يسكنون معهم وربما يرجع هذا لعدم كشف أسرار المهنة، أو عدم التصريح بمشاكل داخل العمل، أو أمور محرجة، أو أمور عامة لا يمكن لأي كان السماع بها، وفي تفصيل هذه النسبة نجد 90.9 % من المبحوثين المقيمين في الريف لا يتحدثون عن قضايا العمل في وجود من يقيمون معهم، تليها نسبة 57.1% وهم المبحوثين المقيمين في ضواحي المدينة الذين نفوا الحديث في وجود من يقيم معهم، وآخر نسبة سجلت لأفراد العينة القاطنين في المدينة الذين صرحوا بعدم الحديث عن قضايا العمل في وجود من يسكن معهم وقدرت نسبتهم بـ 14.3%، في المقابل سجلنا نسبة 40% من المبحوثين يتحدثون عن قضايا العمل اليومية في وجود من حولهم، حيث عادت أكبر نسبة للمبحوثين المقيمين في المدينة قدرت بـ 85.7 %، تلتها 42.9 % للقاطنين في ضواحي المدينة وآخر وأدنى نسبة كانت للمبحوثين المقيمين بالريف والتي قدرت بـ 09.1 %، فنلاحظ أنه كلما انتقلنا

من المدينة إلى الريف تتناقص نسبة الحديث بين المبحوثين وأزواجهم عن قضايا العمل، أي تكثر في المدينة وتقل في ضواحيها وفي الريف أكثر.

جدول رقم48: يبين القضايا المناقشة بين الزوجين عن العمل في وجود من يسكنون معهم.

القضايا المناقشة	التكرار	النسبة المؤية %
الأعمال المكلف بها	01	10
مشاكل العمل	05	50
الأجر المنح	04	40
قضايا الترقية في الدرجات والرتب	00	00
المجموع	10	100



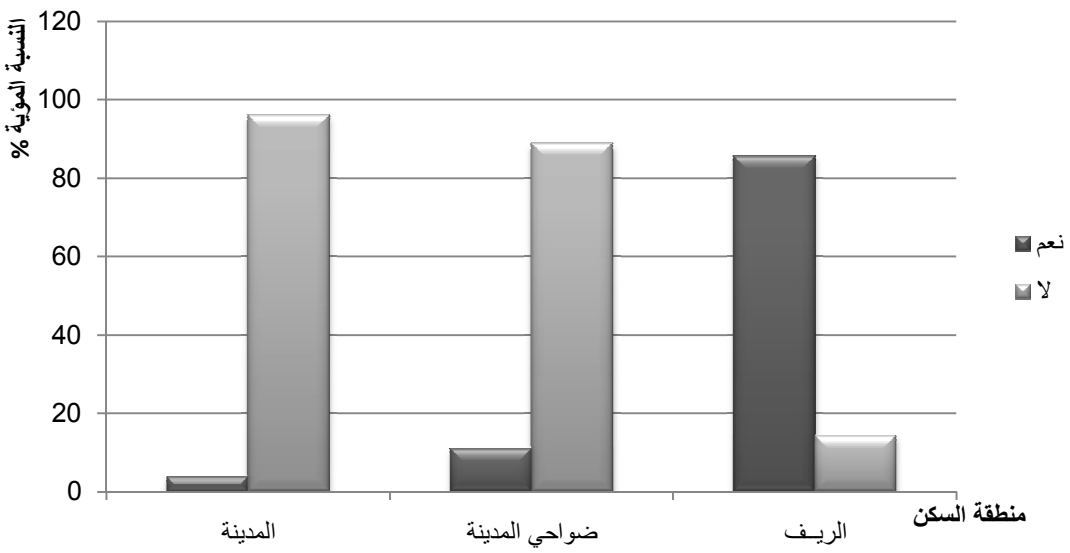
يلاحظ من خلال الجدول رقم (48) الشكل (48) من بين القضايا المناقشة عن العمل في وجود من يسكن مع المبحوثين وأسرهم كانت النسبة الأكبر مشاكل العمل و مسألة الأجر والمنح بنسبة 36.8 % عادة ما يصادف العامل في عمله مشاكل في بعض الأحيان تعيق السير الحسن للعمل، وفي أحيان أخرى تؤثر على نفسية العامل

الذي يحاول أما يجد حل لتلك المشاكل أو التخلص منها نهائيا، فيحاول أن يخفف من وطأتها بالحديث عنها في البيت، بالنسبة للأجور و المنح فالعامل البسيط عندما يتقاضاها فهو قد خطط لها مسبق أين ينفقها، مع وضعه استراتجيات التوفير والاحتياط، كما يدور الحديث عن تغطية الأجر للمتطلبات اليومية، وهذا ما لمسناها عند حديثنا مع المبحوثين، تليها نسبة 21.1 % إجابات المبحوثين بمناقشة قضايا الأعمال المكلف بها، آخر وأدنى نسبة قدرت بـ 05.3 % لمبحوث وحيد يناقش مسألة الترقية في الدرجة والرتبة مع زوجته العاملة في نفس المؤسسة، في حديثنا معه صرح لنا بأنه قضى في عمله كمتصرف إداري مدة ثمان سنوات وهو يعاني حاليا من مشكل عدم حصوله على درجتين وهو في طلب ملح للترقية في رتبة متصرف رئيسي وهو يناقش هذه المسألة دائما زوجته ومع زملائه في العمل.

جدول رقم49: يبين تسوق الزوج مع الزوجة حسب المنطقة السكنية للمبحوثين.

	المدينة		ضواحي المدينة		الريف		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	27	87.1	22	81.5	12	54.5	61	76.25
لا	04	12.9	05	18.5	10	45.5	19	23.75
المجموع	31	100	27	100	22	100	80	100

شكل رقم49: يبين تسوق الزوج مع الزوجة حسب المنطقة السكنية.



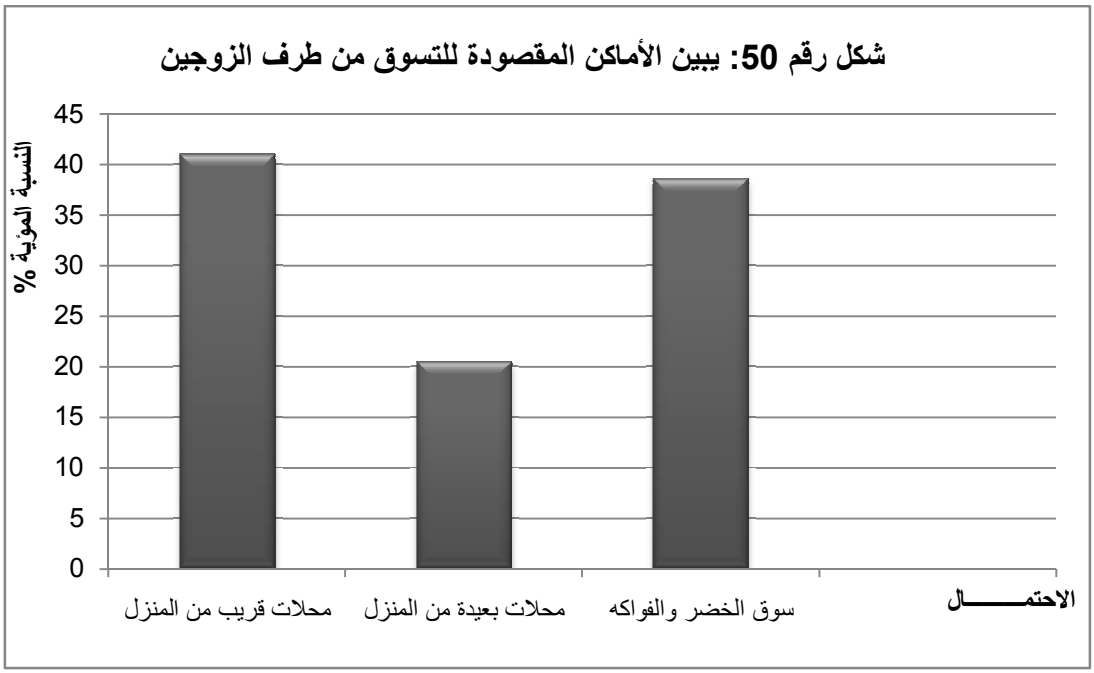
يبين الجدول رقم (49) و الشكل (49) تسوق المبحوثين مع زوجاتهم أو أزواجهم حسب المنطقة السكنية، حيث تبين النتائج أن 76.25% منهم يخرجون للتسوق لقضاء حاجياتهم ويرجع هذا لمشاركة الزوجين في مسؤولية البيت، وشراء حاجيات البيت أصبح ليس من اختصاص الزوج فقط، كما أن جل الزوجات مقارنة بالأزواج لهن دراية بنوعية وجودة المستلزمات المقتناة كمواد التنظيف، المواد الغذائي، الأواني المنزلية وغيرها، إضافة إلى ذلك إن خروج الزوجين مع بعضهما للتسوق أيضا الغرض منه تبديل الأجواء والترفيه على النفس وهذه الإجابات مأخوذة من أفواه المبحوثين، وإذا عدنا لنسبة المبحوثين الذين يتسوقون مع زوجاتهم حسب المناطق السكنية فنلاحظ أعلى نسبة مسجلة كانت للمبحوثين المقيمين بالمدينة والتي قدرت بـ 87.1 %، تليها نسبة 81.5 % للقاطنين بضواحي المدينة، وآخر نسبة عادت للقاطنين بالريف وقدرت بـ 54.5 %؛ كما يلاحظ في الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 23.75 % من المبحوثين لا يتسوقون مع أزواجهم أو زوجاتهم، فسبب ذلك يرجع كما أشار بعض المبحوثين بعد

يوم كامل من العمل يذهب الزوج لشراء مقتنيات المنزل و تبقى الزوجة في البيت للقيام بأعماله من طبخ وتنظيف والاعتناء بالأبناء وهذا ما لاحظناه في إجابات المبحوثين المقيمين بالريف، و أجابت إحدى المبحوثات " لا أتسوق مع زوجي فهو كالعادة يكمل عملا آخرا في ورشته داخل البيت في خياطة وتصميم الأحذية الجلدية، وغالبا ما أتسوق مع ابني "، وسجلت أعلى نسبة للمبحوثين الذين لا يتسوقون مع زوجاتهم للقاطنين في الريف حيث قدرت بـ 45.5 %، تليها نسبة 18.5 % للقاطنين بضواحي المدينة، وآخر نسبة وهي 12.9 % كانت للمبحوثين القاطنين في المدينة ممن لا يتسوقون مع زوجاتهم.

جدول رقم50: يبين الأماكن المقصودة للتسوق من طرف الزوجين

الاحتمال	التكرار	النسبة المؤية %
محلات قريب من المنزل	34	41
محلات بعيدة من المنزل	17	20.4
سوق الخضر والفواكه	32	38.6
المجموع	83	100

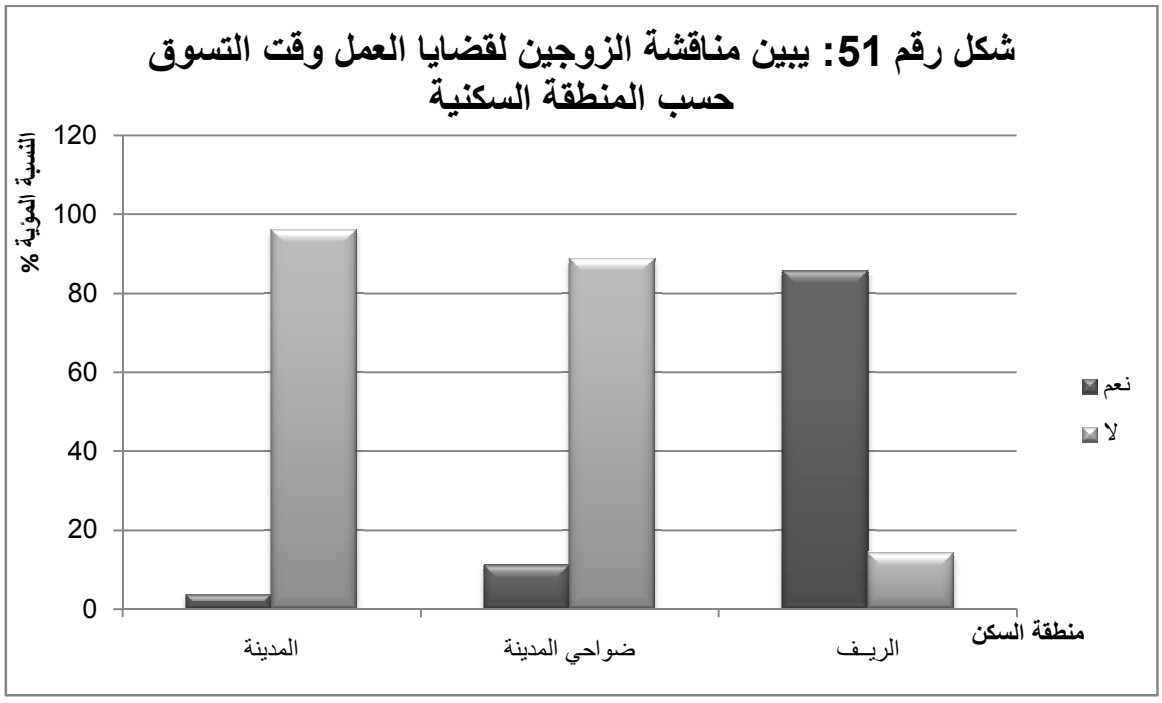
مجموع الإجابات لا يساوي عدد أفراد العينة لأنه يمكن لمبحوث واحد أن يعطي عدة مقترحات.



توضح نتائج الجدول (50) الشكل (50) أن نسبة 41 % من المبحوثين يتسوقون مع زوجاتهم أو أزواجهم في محلات قريب من المنزل وجلهم أجابوا بأنهم لا يمتلكون وسيلة نقل، مقابل 38.6 % من المبحوثين يفضلون التسوق مع أسرهم في سوق الخضر والفواكه للمشاركة في شراء الخضروات والفواكه الطازجة، أدنى نسبة وهـي 20.4 % سجلت للمبحوثين الذين يتسوقون في محلات بعيدة من المنزل وهؤلاء جلهم يمتلكون وسيلة نقل.

جدول رقم51: يبين مناقشة الزوجين لقضايا العمل وقت التسوق حسب المنطقة السكنية.

	المدينة		ضواحي المدينة		الريف		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	26	96.3	18	81.8	07	58.3	51	83.6
لا	01	03.7	04	18.2	05	41.7	10	16.4
المجموع	27	100	22	100	12	100	61	100



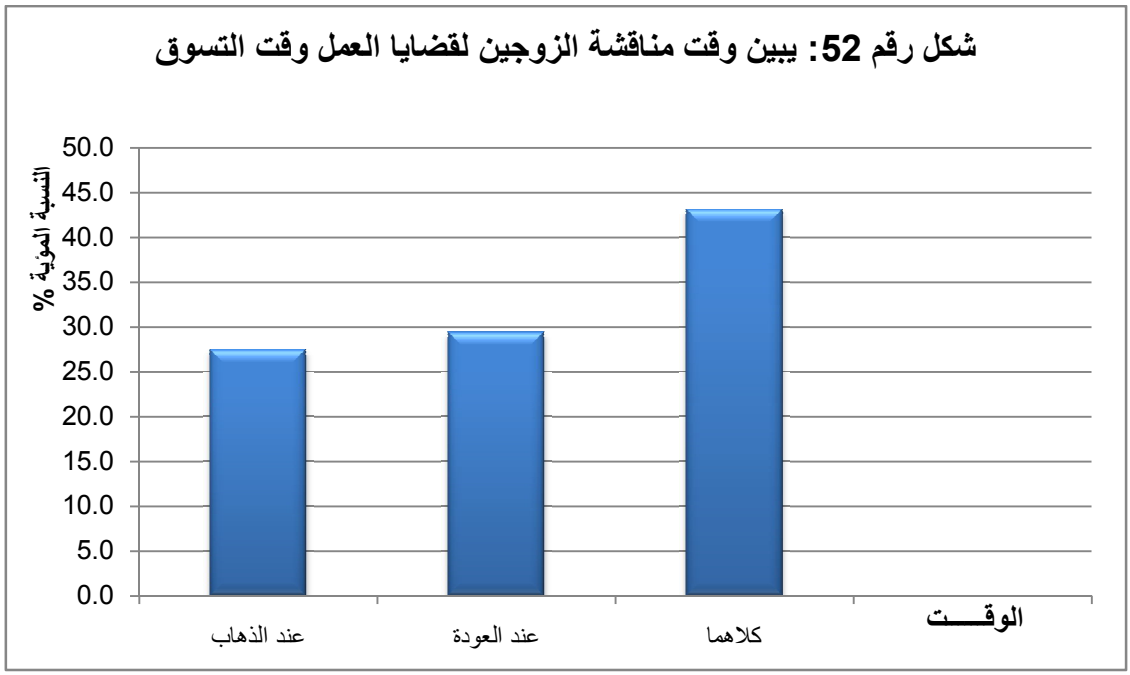
يتضح من خلال الجدول رقم (51) الشكل رقم (51) أن غالبية المبحوثين من إجمالي الذين يتسوقون مع أسرهم يناقشون قضايا العمل، وقدرت نسبتهم بـ 83.6 %، حيث يرى غالبيتهم أن هذا الوقت ملائم للحديث عن القضايا المختلفة للعمل، بعد يوم كامل منه، و عادت أعلى نسبة مناقشة للمبحوثين المقيمين في المدينة والتي قدرت

بـ 96.3 %، تليها نسبة 81.8 % للمبحوثين المقيمين بضواحي المدينة، وآخر نسبة عادت للمقيمين بالريف وقدرت بـ 58.3 %، بالمقابل سجلنا نسبة 16.4 % للمبحوثين الذين لا يتحدثون عن قضايا العمل وقت تسوقهم، حيث كانت أعلى نسبة للمبحوثين الذين يقيمون في الريف وبلغت 41.7 %، تليها نسبة 18.2 % للمبحوثين المقيمين بضواحي المدينة، وأخر نسبة مسجلة 03.7 % للمبحوثين المقيمين في المدينة الذين لا يناقشون قضايا العمل وقت التسوق.

إذن نلاحظ أن نسبة الحديث عن قضايا العمل وقت التسوق تكثر عند المبحوثين المقيمين في المدينة وتنقص عند المقيمين في ضواحي المدينة مقارنة بالسابقين، وتقل عند المبحوثين المقيمين في الريف.

جدول رقم52: يبين وقت مناقشة الزوجين لقضايا العمل وقت التسوق

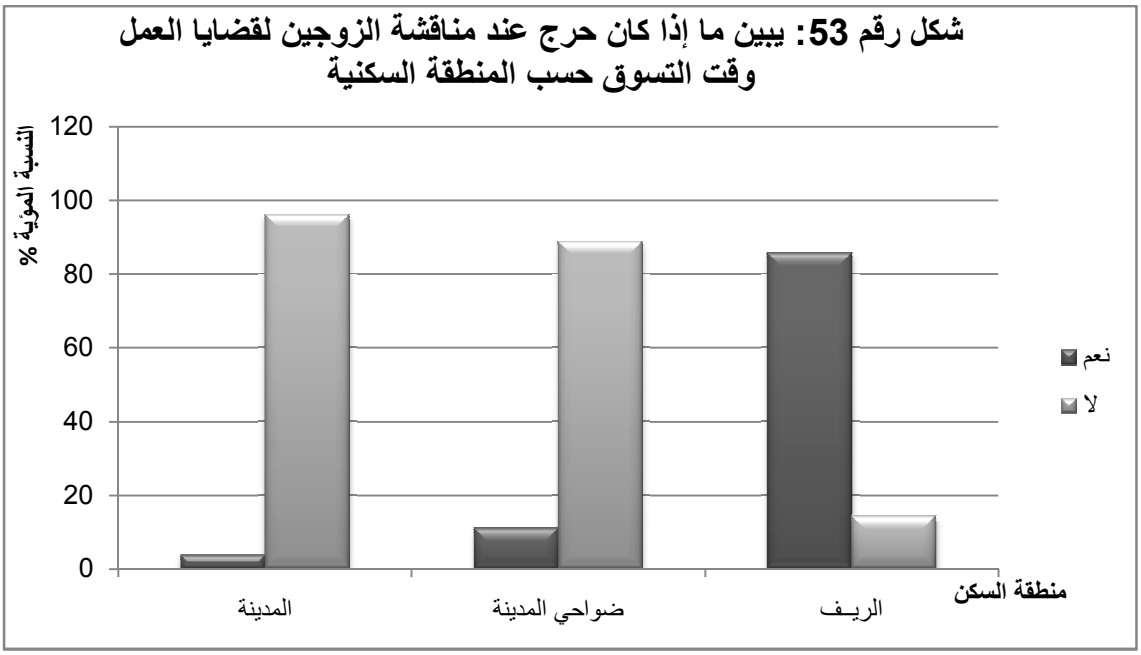
الوقت	التكرار	النسبة المؤية %
عند الذهاب	14	27.5
عند العودة	15	29.4
كلاهما	22	43.1
المجموع	51	100



من نتائج الجدول رقم (52) الشكل (52) يتضح لنا أن غالبية المبحوثين يناقشون مسائل العمل في وقت الذهاب للتسوق وعند العودة إلى المنزل بنسبة 43.1 % وذلك لغرض الحديث بأريحية والتطرق لجل المواضيع وخاصة التي لها علاقة بالعمل، كما يلاحظ تناسب في نسب الحديث عن قضايا العمل في وقت العودة وفي وقت الذهاب على التوالي 29.4% و 27.5 %.

جدول رقم53: يبين ما إذا كان حرج عند مناقشة الزوجين لقضايا العمل وقت التسوق حسب منطقة السكن.

	المدينة		ضواحي المدينة		الريف		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	01	03.8	02	11.1	06	85.7	09	17.6
لا	25	96.2	16	88.9	01	14.3	42	82.4
المجموع	26	100	18	100	07	100	51	100



إن نسبة 82.4 % من المبحوثين عند التسوق مع زوجاتهم أو أزواجهم لا يجدون حرج في ذلك، على حد تعبير بعض المبحوثين المواضيع التي يتطرقون إليها ليست سرية أو فيها تحفظات، البعض الآخر أجابوا بأن حديثهم يدور بينهم في سيارتهم الخاصة وربما في وجود الأبناء وهذا لا يعيق حديثهم عن العمل، وأكبر نسبة سجلت في ذلك عادت للمبحوثين المقيمين في المدينة قدرت بـ 96.2 %، تليها نسبة 88.9 % للمبحوثين المقيمين في ضواحي المدينة، تليها آخر أدنى نسبة للمبحوثين المقيمين في الريف المقدرة بـ 14.3 %، في المقابل سجلنا نسبة 17.6% من المبحوثين يجدون حرجا في الحديث عن قضايا العمل وقت التسوق كما أشار بعض المبحوثين، الحديث عن بعض مواضيع العمل مثل المشاكل والصعوبات قريبا من الناس أو المارة يسبب نوعا من الإحراج، خاصة وأن التسوق يكون غالبا في الأماكن التي فيها عامة الناس، حيث كانت أعلى نسبة للمبحوثين الذين يقيمون في الريف وقدرت بـ 85.7 %، تليها نسبة 11.1 % للمبحوثين المقيمين في ضواحي المدينة، وآخر وأدنى نسبة مسجلة

03.8 % للمبحوثين المقيمين في المدينة الذين يجدون حرج عند الحديث عن قضايا العمل.

تزداد نسبة الحرج عند الحديث عن قضايا العمل وقت التسوق للمبحوثين المقيمين في الريف، وتتناقص عند المقيمين في ضواحي المدينة، وتقل عند المبحوثين المقيمين في المدينة.

ثانيا– عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1– الخصائص الاجتماعية والثقافية للأسر مجال الدراسة:

أ– الجنس والسن:

كانت عينة الدراسة 80 أسرة مثلت بأربابها من الذكور والإناث كأفراد العينة المبحوثة، حيث بلغ عدد الذكور 62، وعدد الإناث 18، وقد وضحنا سالفا أن العينة اختيرت عمديا الجدول(1) وفقا للشرطين اللذين ذكرناهما سابقا، ومنها يمكننا الإجابة على تساؤلات الدراسة الذي يقودنا لمعرفة صحة أو خطأ الفرضيات التي وضعناها.

أما بالنسبة للسن فلاحظنا أن المبحوثين الذين أعمارهم بين 42 و 52 سنة بلغت 38.75%، تليها نسبة الذين تتراوح أعمارهم بيـن 31 و41 سنـة 36.25 % هما الفئتين الغالبتين أنظر الجدول رقم (3).

ب– المستوى التعليمي:

بينت نتائج الدراسة أن المستوى التعليمي لغالبية أفراد عينة الدراسة جامعي بنسبة 39.7% للذكور و 38.9 % للإناث، بعدها في المرتبة الثانية يأتي المستوى الثانوي 30.2% بالنسبة للذكور و 33.3% بالنسبة للإناث، وبقية النسبة موزعة على المستوياتالأخرى أنظر الجدول رقم (4).

ويفسر ارتفاع المستوى التعليمي لعينة الدراسة، باهتمام الدولة بقطاع التعليم وبمجانيته، إضافة إلى زيادة الوعي بأهمية العلم، وخروج المرأة لطلب العلم، حيث كان هذا الأمر في السابق يكاد يكون نادرا خاصة بالنسبة للمناطق الريفية و المحافظة.

ج- المهنـــة:

وفيما يتعلق بالتوزيع المهني لأفراد عينة الدراسة ذكورا وإناثا أنظر الجدولين (13) و (14)، فيلاحظ التنوع في المهن، حيث شمل التوزيع المهني عشر فئات، بين المعلمين والأساتذة في مختلف المستويات، سلك الإدارة، العاملين في المنشآت والمركبات الصناعية، التجار، العمال المهنيين الدائمين والمتعاقدين في نظافة وتنقية المحيط، العاملين في إطار الشبكة الاجتماعية، سلك الأمن، سلك الصحة الممثل في الطب، العاملين في إطار الصناعة التقليدية و العاملين في قطاع خياطة النسيج والأحذية الجلدية، حيث سجلنا أكثر النسب للعاملين في قطاع التعليم بنسبة 33.9 %، تليها نسبة العاملين في سلك الإدارة التي قدرت بـ 32.3 %، تليها نسبة 14.5% المبحوثين الذين يعملون في إطار الصناعة، هذا بالنسبة للمبحوثين، بالنسبة لزوجاتهم سجلت أعلى النسب 29% ، 24%، 22.6% على التوالي للعاملات في قطاع التعليم، الإدارة، واللواتي دون عمل.

بالنسبة للمبحوثات العاملات فقد سجلت أعلى النسب الممثلة في 29.4%، للعاملات في قطاع الإدارة، تليها 11.8% للعاملات في ميدان النظافة، الطبخ والصحة.

د- الحالة الاجتماعية للأسرة:

بينت نتائج الدراسة أنظر الجدول رقم (18) أن 71 **%**من المبحوثين كانت معرفة سابقة قبل الزواج، و أن اتجاهات الزواج من غير الأقارب مثلت نسبة 85 %، ومن بين العوامل المساعدة في ذالك علاقات العمل التي تحتوي على التعاون والمساعدة، الحوار الدائر عن العمل أو مجالات غير ذلك، والذي ما ينشأ عنه في الغالب علاقات ود وتقارب والتي ينتج عنها علاقات زواج.

بالنسبة لسن الزواج فقد لاحظنا ما نسبته 33.9 % من المبحوثين أن سنهم عند الزواج كان بين 31 و 40 سنة، بالنسبة لزوجاتهم سجلت أعلى نسبة للسن عند زواجهن 56.5 % بين 31 و40 سنة.

فيما يخص سن الزواج عند المبحوثـــات فقد سجلنا أعلى نسبة قدرت بـ 61.1 % للفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة، أما عن أزواجهن فقد سجلت أعلى نسبة لسنهم عند الزواج بـ 50 % بين الفئة العمرية من31 إلى 40 سنة.

هـ- نوع الأسرة:

تشير نتائج الإحصائيات جدول رقم (38) أن تركيبة الأسرة العينة غالبيتها أسرة نووية بنسبة 86.25 %، مقابل 13.75 % أسر ممتدة.

إذن هناك تغير اجتماعي تعرض له البناء الأسري يتمثل في الاستقلال وتفكك النسق القرابي القديم، حيث شيوع الأسر النووية التي تضم الزوج و الزوجة والأبناء فقط، ففي السابق كانت الأسرة الممتدة هي الأكثر انتشارا، ومن دون شك أن عوامل مثل : انتشار الصناعة والتكنولوجيا، وتركز فرص العمل في المدينة جنبا إلى جنب مع وفرة الموصلات والنقل، وارتباط الإنسان في الحياة المعاصرة بالعمل أكثر من ارتباطه بالأرض

والفلاحة والزراعة؛ قد لعبت دورا بارزا في هذا التغير حسب تحليلات إميل دوركايم وتالكوت بارسونز[1].

و- طبيعة المسكن ونوعيته:

لاحظنا في الجدول رقم (39) أن غالبية المبحوثين يقيمون في مساكن ذات البناء الموحد ما يعرف بالسكنات الاجتماعية (OPG) بنسبة 78.8 %، تليها نسبة 11.3% للمبحوثين الذين لا زالوا يسكنون في السكنات الطوبية، و أغلبهم من سكان الريف، منهم من لم يحصل على سكن اجتماعي ومنهم من تحصل على إعانة الدولة لبناء سكن ريفي في طور الإنجاز، بقية النسب وهي ضئيلة مقسمة على أنواع السكن الأخرى، ضف إلى ذلك ما نسبته 65 % من المبحوثين أن هذه السكنات ملكهم الخاص .

ويفسر ارتفاع نسبة الأسر القاطنة في السكنات العادية أو السكنات الاجتماعية، بطبيعة الحياة الحضرية وشبه الحضرية، حيث تشيد البناءات في شكل مجمعات سكنية، إضافة إلى ارتفاع تكاليف العقارات وتكاليف بناء السكن؛ مما يحول دون بناء فيلات خاصة، ولما كانت معظم الأسر من ذوي الدخل المتوسط، فتلجأ إما إلى شراء شقة في مجمع سكني، أو تأجيرها (انظر الجدول 40)، أو تحصل على السكن من خلال مشاريع السكن الاجتماعي والوظيفي، أو بأشكال المساعدات الأخرى كمساعدات البنوك والتقسيط وغيرها. خاصة وأن هناك محدودية في تغيير المسكن أو توسيعه نتيجة للنمو السكاني الذي تشهده المراكز الحضرية على العكس من الوسط الريفي[2].

---

[1]- مجد الدين عمر خيري خمش، **الأسرة والأقارب**، مطبوعات الجامعة الأردنية، ط 2، الأردن، 1994، ص ص17-19.

[2]- محمد السويدي، مرجع سابق، ص ص 86-89.

ز- حجم الأسرة وعدد غرف السكن:

لقد أشارت نتائج الدراسة الميدانية أن غالبية الأسر يقع حجمها في الفئـــة (4- 6 أبناء)، حيث نسبتها 36.3% من إجمالي عينة الدراسة، وشكلت نسبة الأسر التي يقع حجمها في الفئة (1-3 أبناء) 30 % وهي نسبة قريبة من الأولى، يليها في الترتيب الأسر بدون أطفال، حيث بلغت نسبتها 16.3%، ثم الأسر التي أبنائها بين (7 و 9 أبناء) فكانت نسبتهم 13.8%، أما آخر وأدنى نسبة 3.8 % كانت للمبحوثين عدد أبنائهم من 10 فما فوق.

بالنسبة لعدد الغرف فغالبية الأسر تمتلك مساكن بها ثلاث غرف بنسبة 46.3%، وبمقارنة حجم الأسرة بعدد الغرف، فيبدو أن ربع الأسر مجال الدراسة تعاني من الضيق باعتبار بلديات الولاية تمتاز بالشساعة على غرار الولايات الجنوبية الأخرى.

ح- مقر سكن وعمل المبحوثين:

أشارت النتائـــج أن نسبة المبحوثين القاطنين بالمناطق الحضرية بلغ 38.75 %، تليها نسبة القاطنين بالمناطق الشبه حضرية 33.75 %، تليها نسبة المبحوثين القاطنين بالمناطق الريفية التي قدرت بـ 27.5 %.

بالنسبة العمل، وعلى الرغم من كون المبحوثين غالبيتهم يسكنون في المناطق الحضرية وشبه الحضرية، إلا أن مقرات عملهم بدت بعيدة عن سكنهم بنسبـــة 65 %، أنظر الجدول رقم (41).

ط- مساعدة الزوج لزوجته في أعمال المنزل، مدى أخذه برأيها والقائم على ميزانية الأسرة:

تبين الشواهد الإحصائية الجداول رقم (22، 23، 24) أن ما نسبته 67.7 % من المبحوثين يقومون بمساعدة زوجاتهم في أعمال البيت بصورة دائمة بنسبة 52.4 %؛ كما أن الإشراف على ميزانية الأسرة أصبح يسوده التشارك في المسؤولية بين الزوجين.

2- النتائج المتعلقة بالفرضيات:

أ- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

جاءت الفرضية إجابة على التساؤل المبدئي التالي:

-هل يتأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري بكون أحد الزوجين أو كلاهما يعمل؟.

نص الفرضية:

- يتأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري كون أحد الزوجين أو كلاهما يعمل.

تبين نتائج الدراسة الميدانية أن غالبية أفراد عينة الدراسة من المبحوثين يناقشون قضايا عملهم في البيت كما جاء في الجدول رقم (08)، حيث أن نسبة 91.25% من المبحوثين يتناقشون مع أزواجهم قضايا العمل المختلفة وهم في منازلهم الشيء الذي يسمح بتبادل وجهات النظر بين زوجات أو أزواج أفراد العينة والتي حددناها سابقا بالأصناف الآتية:

- الزوج العامل فقط وزوجته غير العاملة أو المتقاعدة.

- الزوجة العاملة وزوجها الغير عامل أو المتقاعد.
- الزوجين العاملين في أماكن عمل مختلفة.
- الزوجين العاملين في مكان واحد. أنظر الجدول رقم (1).

كما تؤكد الشواهد الإحصائية الجدول رقم (09) أنه من بين القضايا المناقشة فعلا في البيت مسألة الأجر و مسألة المشاكل والعراقيل بنسبة تفوق 31 % كأعلى نسبة في المناقشة، تأتي في المرتبة الثانية نسبة الحديث عن مسألة الترقية والتي قدرت بـ 13.8 %، تأتي في المرتبة الثالثة نسبة مناقشة المبحوثين مع زوجاتهم أو أزواجهم مسألة المكافئات والحوافز التي قدرت بـ 10.6 %، المرتبة الرابعة في نسبة مناقشة الزوجين عادت للحديث عن الملفات المكلف بها في العمل التي قدرت بـ 08.9 %، أما أخر وأدنى نسبة سجلناها وهي 03.3 % كانت تخص الحديث عن المسؤولية داخل العمل، التصرفات السلبية لمسؤولي العمل و الكلام حول الخدمات الاجتماعية.

كما تؤكد الشواهد الإحصائية الجدول رقم (10) أن المشاكل الحاصلة في العمل تؤثر في حوار المبحوثين مع زوجاتهم أو أزواجهم بنسبة 57.5 %، والملاحظ أن طبيعة التأثير سلبي بنسبة 56.5 %، وفي نفس السياق أكدت النتائج الإحصائية أن نسبة 71.25 % من المبحوثين يناقشون مشاكل العمل في البيت مع أزواجهم أو زوجاتهم أنظر الجدول رقم (16).

كما بينت النتائج الإحصائية أن ما نسبته 60 % من المبحوثين يناقشون مع أسرهم قضايا العمل وهم خارج إطاره أي وهم في إجازة، جدول رقم (17).

وبالعودة لمسألة مناقشة المبحوثين مع زوجاتهم أو أزواجهم لمسألة الأجر للتأكيد ذلك لما له من أهمية واهتمام من طرف العامل أو الموظف، فقد سجلنا نسبة الحديث عنه 83.75 % أنظر الجدول رقم (11).

وفي السياق ذاته وضحت البيانات الإحصائية الجدول رقم (12) أنه من بين الأمور الدائرة الحديث بين الزوجين تغطية الأجر لحاجيات الأسرة بنسبة 31.5 % كأعلى نسبة، تليها نسبة 25.5 % كانت للتفكير في نشاط إضافي لزيادة الأجر، في المرتبة الثالثة سجلنا نسبة 22.8 % للحديث عن مقارنة الأجر المحصل بالمهام الموكلة للمبحوثين في عملهم.

وعليه يمكننا التوصل للنتيجة التالية:

إن حوار المبحوثين مع أسرهم فيه فسحة ومتسع للحديث عن قضايا العمل وتتأثر هذه الفسحة وهذا المتسع كون أحد الزوجين أو كلاهما يعمل، وبذلك نلاحظ تحقق الفرضية الأولى.

ب- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

جاءت الفرضية إجابة على التساؤل المبدئي التالي:

- هل يتأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري كون الزوجين يعملان في نفس المؤسسة؟

نص الفرضية:

– يتأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري كون الزوجين يعملان في نفس المؤسسة.

تبين الشواهد الإحصائية الجدول رقم (21) ما نسبته 42 % من المبحوثين يقضون جل أوقاتهم في البيت يعني بعد إكمال دوام العمل الشيء الذي يسمح لهم بالنقاش مع أسرهم في المجالات الخاصة بعملهم.

كما بينت النتائج الإحصائية الجدول رقم (26) أن 85% من المبحوثين يستشيرون زوجاتهم في الأمور المتعلقة بشؤون الأسرة، في تقرير مستقبل أفرادها، كما أن نسبة 79 % من المبحوثين يستشيرون زوجاتهم في الأمور المتعلقة بعملهم أنظر الجدول رقم (27).

كما بينت نتائج الجدول رقم (29) أن نسبة 65 % من المبحوثين الأزواج العاملين في نفس المؤسسة تربطهم علاقة تعاون وتضامن كعاملين، أما ما يخص مناقشة الزوجين العاملين في نفس مؤسسة العمل أظهرت نتائج الجدول رقم (30) أن نسبة 65 % من المبحوثين يناقشون ضمن حوارهم في العمل للأمور المنزلية، ونفس السياق فإنهم يتحدثون عن قضايا العمل بنسبة 30 %، جدول (31).

وفيما يتعلق بطبيبة قضايا العمل المناقشة بين المبحوثين وزوجاتهم داخل المنزل فكانت ذو الشأن العام والمشترك بينهما بنسبة 55 % أنظر الجدول رقم (33)، أما أعلى نسبة مناقشة بين الزوجين والتي ضغوطات العمل قدرت بـ 40 %، مقابل 30% وهي نسبة الحديث عن متاعب العمل، أما بالنسبة للحديث عن مسألة الترقية في الدرجة فسجلت نسبة 40%، أما الحديث عن الترقية في الرتبة فشكلت نسبته 50%

من نقاش المبحوثين وزوجاتهم أنظر الجدول رقم (36)، كما يلاحظ أن نسبة 65 % من المبحوثين يكملون عملهم في منازلهم ما يعزز من فرص الحديث عن قضايا العمل.

إن هذه النسب التي توصلنا إليها تقودنا إلى أنه كلما كان الزوجين يعملان في نفس مؤسسة العمل فإن حديثهما له متسع أكبر للحديث عن قضايا عملهم، وعليه نلاحظ أن الفرضية الثانية تحققت.

ج- النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

جاءت الفرضية إجابة على التساؤل المبدئي التالي:

- هل يتأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري بمكان تواجد الأسرة؟.

نص الفرضية:

- يتأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري بمكان تواجد الأسرة.

تبين الشواهد الإحصائية الجدول رقم (44) أن كل أفراد العينة المبحوثة المقيمين في المدينة يناقشون قضايا عملهم مع زوجاتهم أو أزواجهم في البيت أي بنسبة 100 %، تليها نسبة المبحوثين المقيمين بضواحي المدينة التي قدرت بـ 92.6 %، تليها نسبة 86.4 % للمقيمين في الريف، إذن تختلف درجة مناقشة قضايا العمل داخل الأسرة حسب المقيمين في المدينة إلى المقيمين في ضواحيها إلى المقيمين في الريف.

كما توضح النتائج الإحصائية الجدول رقم (47) أن نسبة 85.7 % من المبحوثين المقيمين في المدينة، يتحدثون مع زوجاتهم أو أزواجهم عن قضايا العمل في وجود من يقيمون معهم في البيت، تليها نسبة 42.9 % للمبحوثين المقيمين في ضواحي المدينة، تليها نسبة 09.1 % للمبحوثين الذين يقيمون في الريف، إذن تختلف درجة

مناقشة المبحوثين لقضايا العمل في وجود من يقيم معهم حسب منطقة سكنهم فتزداد بالنسبة للمبحوثين المقيمين في المدينة، تتناقص بالنسبة للمبحوثين المقيمين في ضواحيها، وتتناقص بشكل كبير بالنسبة للمبحوثين المقيمين في الريف.

توضح النتائج الإحصائية الجدول رقم (51) الشكل رقم (51) أن 96.3% من المبحوثين القاطنين في المدينة يتناقشون في مسائل العمل مع زوجاتهم أو أزواجهم عندما يذهبون للتسوق، و81.8 % من المبحوثين القاطنين في ضواحي المدينة يقومون بذلك، أما المبحوثين القاطنين في الريف الذين يناقشون قضايا العمل وقت التسوق مع زوجاتهم أو أزواجهم فقدرت نسبتهم بـ 58.3 %، إذن تكثر المناقشة عن قضايا العمل عند التسوق بين المبحوثين وزوجاتهم أو أزواجهم المقيمين في المدينة، تتناقص هذه النسبة للمقيمين في ضواحي المدينة و تقل عند المقيمين في الريف.

كما تبين الشواهد الإحصائية الجدول رقم (53) شكل (53) أن نسبة 85.7 % من المبحوثين الذين يقيمون في الريف يجدون حرج عند مناقشتهم لقضايا العمل مع زوجاتهم أو أزواجهم عند وقت التسوق، ونسبة 11.1 % من المبحوثين القاطنين في ضواحي المدينة يجدون حرج عند الحديث عن قضايا العمل وقت التسوق، أما نسبة المبحوثين المقيمين في المدينة فكانت 03.8 %، تزداد نسبة الحرج عند تسوق المبحوثين مع زوجاتهم أو أزواجهم عند التسوق في الريف، تتناقص عند المبحوثين المقيمين في ضواحي المدينة، وتقل بشكل كبير عند المبحوثين المقيمين في المدينة.

إن النسب التي توصلنا إليها تقودنا تختلف وتتغير درجة مناقشة المبحوثين عن قضايا العمل بين المقيمين في المدينة و المقيمين في ضواحيها و المقيمين في الريف، فتكثر في بين المبحوثين وزوجاتهم أو أزواجهم المقيمين في المدينة، تتناقص بالنسبة للمقيمين في

ضواحيها، وتقل هذه النسبة بين المبحوثين وزوجاتهم أو أزواجهم المقيمين في الريف، وبالتالي نلاحظ تحقق الفرضية الثالثة.

ثالثا– توصيات الدراسة:

من خلال هذه الدراسة وما تم التوصل إليه من نتائج يمكن تقديم أهم التوصيات التالية:

– العمل على نشر التوعية من خلال الوسائل المختلفة بأهمية الحوار الأسري، وما يترتب عليه من إيجابيات تعود على الفرد والمجتمع.

– القيام بعمل نشرات دورية يتم توزيعها على الأفراد في الأماكن العامة وفي مقرات العمل، لإيضاح أهمية الحوار الأسري بشكل عام والحوار عن قضايا العمل بشكل خاص، ودوره في تنمية المجتمع.

– التوعية من خلال وسائل الإعلام المختلفة بأهمية الحوار الأسري.

– العمل على تنشيط اللقاءات الأسرية لتوطيد العلاقات والترابط الأسري، وخلق جو ملائم للحوار الأسري.

– إظهار الاحترام والاهتمام، والإصغاء أثناء الحوار الأسري، وذلك مطلب أساسي من أجل الالتزام بآداب الحوار الأسري الجيد حتى تتحقق أهدافه، من خلال اختيار الألفاظ الجيدة، والإصغاء، وتقبل الرأي الآخر، وإبقاء الود والاحترام حتى وإن وجد الاختلاف في الآراء.

– السيطرة على مشاعر الغضب والانفعالات كارتفاع الصوت والحدة أثناء الحوار الأسري.

- العمل على فتح أبواب الحوار داخل الأسرة لحل المشاكل التي قد يقع فيها أحد الزوجين.

- القيام بحملات من طرف الجمعيات الفاعلة في هذا المجال في إطار إرشاد الزوجين محاولة التصدي لمشاكل العمل بالطرق السلمية وعدم نقل أثار تلك المشاكل إلى البيت.

خـــــــاتمة

وفي ختام هذه الدراسة نسرد مجموعة من الاستنتاجات استنبطناها من النتائج فيما يلي:

- أن غالبية أفراد عينة الدراسة من المبحوثين يناقشون قضايا عملهم في البيت.

- إن من بين المسائل المناقشة في البيت عن العمل والتي حازت على حصة الأسد وهي قضايا الأجر، المشاكل والعراقيل وبنسبة أقل وهي الملفات المكلف بها في العمل، قضايا الترقية، المكافئات والحوافز، التصرفات السلبية لمسؤولي العمل و الكلام حول الخدمات الاجتماعية.

- إن المشاكل الحاصلة للعامل الجزائري في عمله تؤثر في حواره مع أسرته بشكل سلبي.

- إن غالبية المبحوثين يناقشون قضايا عملهم مع أسرهم وهم في عطلة عن العمل.

- إن غالبية المبحوثين يولون اهتماما كبيرا للحوار عن الأجر من تغطيته لحاجياتهم المختلفة إلى التفكير في نشاط إضافي لزيادته و مقارنته بالمهام الموكل إليهم.

- إن معظم المبحوثين يقضون جل أوقاتهم في البيت يعني بعد إكمال دوام العمل الشيء الذي يسمح لهم بالنقاش مع أسرهم في المجالات الخاصة بعملهم.

- إن جل المبحوثين يستشيرون زوجاتهم في الأمور المتعلقة بعملهم.

- إن المبحوثين الأزواج العاملين في نفس المؤسسة تربطهم مع زوجاتهم علاقة تعاون وتضامن، كما أنهم يناقشون ضمن حوارهم في العمل الأمور المنزلية.

- إن معظم المبحوثين خاصة الذين يعملون في نفس مؤسسة عمل الزوجة أو الزوج يقضون جل أوقاتهم في البيت يعني بعد إكمال دوام العمل الشيء الذي يسمح لهم بالنقاش مع أسرهم في المجالات الخاصة بعملهم.

- إن القضايا المناقشة في البيت بين المبحوثين وزوجاتهم أو أزواجهم العاملين في نفس مؤسسة العمل تتمثل في ضغوطات العمل، متاعب العمل و الترقيات في الدرجات والرتب.

– تختلف درجة مناقشة المبحوثين لقضايا العمل داخل الأسرة حسب مكان إقامتهم في المدينة أو المقيمين في ضواحيها أو المقيمين في الريف.

– تختلف درجة مناقشة قضايا العمل داخل الأسرة حسب المقيمين في المدينة إلى المقيمين في ضواحيها إلى المقيمين في الريف.

– تختلف درجة مناقشة المبحوثين لقضايا العمل في وجود من يقيم معهم حسب منطقة سكنهم، فتزداد بالنسبة للمبحوثين المقيمين في المدينة، تتناقص بالنسبة للمبحوثين المقيمين في ضواحيها،وتقل بشكل كبير بالنسبة للمبحوثين المقيمين في الريف.

– تكثر المناقشة عن قضايا العمل عند التسوق بين المبحوثين وزوجاتهم أو أزواجهم المقيمين في المدينة، تتناقص هذه النسبة للمقيمين في ضواحي المدينة و تقل عند المقيمين في الريف.

– تزداد نسبة الحرج عند تسوق المبحوثين مع زوجاتهم أو أزواجهم عند التسوق في الريف، تتناقص عند المبحوثين المقيمين في ضواحي المدينة، وتقل بشكل كبير عند المبحوثين المقيمين في المدينة.

– إن حوار المبحوثين مع أسرهم فيه فسحة ومتسع للحديث عن قضايا العمل وتتأثر هذه الفسحة وهذا المتسع كون أحد الزوجين أو كلاهما يعمل.

– كلما كان الزوجين يعملان في نفس مؤسسة العمل فإن حديثهما له متسع أكبر للحديث عن قضايا عملهم.

– تختلف وتتغير درجة مناقشة المبحوثين عن قضايا العمل بين المقيمين في المدينة و المقيمين في ضواحيها و المقيمين في الريف، فتكثر في بين المبحوثين وزوجاتهم أو أزواجهم المقيمين في المدينة، تتناقص بالنسبة للمقيمين في ضواحيها، وتقل هذه النسبة بين المبحوثين وزوجاتهم أو أزواجهم المقيمين في الريف.

قائمة المراجع

أولا– المراجع باللغة العربية:

أ– القرآن الكريم.

ب– الكتب:

1- إبراهيم بن عبد الله العبيد، **تعزيز ثقافة الحوار ومهاراته لدى طلاب المرحلة الثانوية**، ط2، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 2010.

2- أبي عيسى محمد بن عيسى بن سورة الترمذي، **جامع الترمذي**، بيت الأفكار الدولية، الرياض، د س.

3- إحسان محمد الحسن، **النظرية الاجتماعية المتقدمة**، ط1، دار وائل للنشر، عمان– الأردن، 2005.

4- أحمد بن نعمان، **نفسية الشعب الجزائري**، دراسة علمية في الأنثربولوجيا النفسية، ط2، دار الأمة، برج الكيفان، الجزائر، 1997.

5- أحمد بيري الوحيشي، **الأسرة والزواج: مقدمة في علم الاجتماع العائلي**، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1998.

6- أحمد صقر عاشور، **إدارة القوى العاملة وأدوات البحث العلمي**، دار النهضة، بيروت، د س.

7- أحمد محمد المصري، **إدارة الإنتاج و العلاقات الصناعية**، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2003.

8- أميرة منصور يوسف علي، **محاضرات في قضايا السكان والأسرة والطفولة**، دار الفكر، الأردن، 2005، ص187.

9- أنطوني غدنز، **علم الاجتماع**، ترجمة: فايز الصباغ، ط4، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان، 2005.

10- أونيس عبد المجيد أونيس، **إدارة العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي تنظيمي)**، دار اليازوري العلمية، عمان-الأردن، 2015.

11- توفيق بوزناشة وآخرون، **دليل الجمهورية**، ط1، ناكسوس تي في، الجزائر، 2013، ج1، ص44.

12- جمال مجدي حسنين، **سوسيولوجيا المجتمع**، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005.

13- جواهر بنت ذيب القحطاني، **دور الأسرة السعودية في تنمية الحوار لدى الأبناء من منظور تربوي إسلامي**، ط1، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 1430هـ-2011.

14- جورج فريد مان، بيار نافيل، **رسالة في سوسيولوجية العمل**: ترجمة بولند عمانوبل، ديوان المطبوعات الجامعية، ج1، الجزائر، 1985.

15- حازم الببلاوي، **أصول الاقتصاد السياسي**، منشأة المعارف، 1985.

16- حامد عبد السلام زهران، **علم النفس الاجتماعي**، عالم الكتب، القاهرة، 1977

17- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، **تطور النظم الاجتماعية وأثرها في الفرد والمجتمع**، ط4، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، 2003.

18- حصة بنت عبد الرحمن الوايلي، **الحوار الأسري التحديات والمعوقات دراسة وصفية تحليلية**، ط1، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 1431-2010م.

19- داليا مؤمن، **الأسرة والعلاج الأسري**، دار السحاب للنشر، القاهرة، 2004، ص4.

20- دليلة شارب مطير، **إشكالية العمل المنزلي في العلوم الاجتماعية**، الملتقى الوطني حول علم الاجتماع والمجتمع في الجزائر، وهران أيام 4و5و6 ماي 2002، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004.

21- سعد بشيانية، **علم اجتماع العمل**، منشورات جامعة متنوري، قسنطينة، 2003

22- سعد شاكر شبلي، **نظرات في عالم الإنسان: من وجهة نظر إسلامية**، ط1، زهران للنشر، عمان، 2014.

23- سلمان خلف الله، **الحوار وناء شخصية الطفل**، ط1، مكتبة العبيكان، الرياض، 1419 هـ.

24- سلوى عثمان الصديقي وآخرون، **قضايا الأسرة والسكان من منظور الخدمة الاجتماعية** ، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة (الاسكندرية)، 2004، ص ص61-62.

25- سناء الخولي، **التغير الاجتماعي والتحديث**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985.

26- السيد حنفي عوض، **العمل وقضايا الصناعة في الإسلام**، المكتب العلمي للكومبيوتر، مصر، 1996.

27- السيد عبد المولى، **أصول الاقتصاد**، دار الفكر العربي، القاهرة، 1977.

28- السيد علي الشتا، **المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية**، مكتبة الإشعاع للطباع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 1998.

29- صادق مهدي السعيد، **مفهوم العمل وأحكامه العهامة في الإسلام**، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد–العراق، 1983.

30- صالح بن عبد الله بن حميد، **أصول الحوار وآدابه في الإسلام**، ط1، دار المنارة، جدة ، 1415هـ–1994م.

31- صلاح الدين شروخ، **علم الاجتماع التربوي**، دار العلوم للنشر والتوزيع، عمان، دس.

32- صلاح الدين نامق، **أسس الاقتصاد الحديث**، دار النهضة العربية، القاهرة، 1972.

33- ضرار العتيبي، نضال الحواري، **إدارة المشروعات الإنمائية: دراسة وتقرير الجدوى**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.

34- عاطف وصفي، **الأنثروبولوجيا الثقافية**، دار النهضة العربية، بيروت، 1971.

35- عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، ط1، منظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر، 2011.

36- عبد الحي عبد المنعم، **علم اجتماع الصناعي: المصنع و مشكلاته الاجتماعية**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984.

37- عبد الرحمن العيسوي، **سيكولوجية العمل والعمال**، ط1، دار الراتب الجامعية، بيروت لبنان، د س.

38- عبد الرحمن النحلاوي، **أصول التربية الإسلامية وأساليبها**، دار الفكر، دشق، 1428هـ.

39- عبد القادر القصير، **الأسرة المتغيرة في مجتمع المدينة العربية**، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 1999.

40- عبد الله ساقور، **الاقتصاد السياسي**، دار العلوم، عنابة، 2004.

41- عبد الله عامر الهمالي، **أسلوب البحث الاجتماعي وتقنياته**، منشورات جامعة قار يونس بنغازي، 1988.

42- عبد الله عبد الرحمن، **علم الاجتماع: النشأة والتطور**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية- مصر، 1999.

43- عبد الله محمد الشريف، **مناهج البحث العلمي**، ط1، مطبعة الإشعاع الفنية، مصر، 1996.

44- عبد الله محمد عبد الرحمن، **سوسيولوجيا الاتصال والإعلام**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006.

45- عماد لعلاوي، **مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية**، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2011-2012.

46- عمار بوحوش، **دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل العلمية**، موفم للنشر والتوزرع، الجزائر، 2002.

47- عمر بشير الطويبي، **المناقشة الجماعية أصولها، ومبادئها**، الدارل العربية للكتاب، ليبيا – تونس، 1984.

48- عيسى بن ناصر الدريبي، **الحوار الناجح في ضوء حوارات الأنبياء والرسل**، ط1، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، 2010.

49- فرج عبد القادر طه، **علم النفس الصناعي والتنظيمي**، ط 6، دار المعارف، القاهرة، 1988.

50- فضيل دليو، **أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية**، قسنطينة، دار البعث، 1999.

51- كامليا عبد الفتاح، **سيكلوجيا المرأة العاملة**، ط1، دار الثقافة العربية للطباعة، القاهرة، 1972.

52- كمال دسوقي، **الاجتماع ودراسة المجتمع**، ط1، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة–مصر، 1977.

53- كمال عبد الحميد الزيات، **العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.

54- لزهر مساعدية، **نظرية الانتماء**، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

55- مجد الدين عمر خيري خمش، **الأسرة والأقارب**، ط 2، مطبوعات الجامعة الأردنية، الأردن.

56- محمد إسماعيل قباري، **قضايا علم الاجتماع المعاصر**، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1979.

57- محمد الأمين الشنقيطي، **آداب البحث والمناظرة**، تحقيق: سعود العريفي، ط1، 2مج، دار عالم الفوائد، مكة المكرمة، 1426هـ، ج2.

58- محمد التومي، **الجدل في القرآن الكريم وفعاليته في بناء العقيدة الإسلامية**، الدار التونسية، تونس، 1400 هـ.

59- محمد الجوهري و آخرون، **دراسة علم الاجتماع**، دار المعارف، مصر، 1973.

60- محمد السويدي، **مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري: تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير الاجتماعي في المجتمع الجزائري المعاصر**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1990.

61- محمد المناوي، **فيض القدير شرح الجامع الصغير**، ج5، دار المعرفة، دس.

62- محمد بن أبي بكر الرازي، **مختار الصحاح**، ط2، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1423.

63- محمد حسن عبد الباسط، **علم الاجتماع الصناعي**، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، 1972.

64- محمد حسن محمد حمادات، **قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، فلسطين، 2006.

65- محمد ديماس، **سلسلة الحوار والتفاوض والاتفاق**، ط1، دار ابن حزم، بيروت، 1999.

66- محمد شفيق، **الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية**، ط1، المطبعة المصرية، 1986.

67- محمد عبيدات، محمد أبو نصار، عقلة مبيضين، **منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات**، ط 2، دار وائل للنشر، عمان، 1999.

68- محمد عزيز، **اقتصاد العمل**، مطبعة المعارف، بغداد، 1958

69- محمد عقلة، **نظام الأسرة في الإسلام**، ج1، ط2، مكتبة الرسالة الحديثة ، الأردن، 1989

70- محمد علي محمد، **تاريخ علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية،الإسكندر ية، د س

71- محمد ناصر الدين الألباني، **سنن الترمذي**، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع،ط 1، الرياض، دت، رقم الحديث 1988

72- محمد ناصر الدين الألباني، **صحيح الأدب المفرد للبخاري**، ط4، مكتبة الدليل، المملكة العربية السعودية، 1418هـ-1997م.

73- محمد ناصر الدين الألباني، **غاية المرام رفي تخريج أحاديث الحلال والحرام**، المكتب الإسلامي، ط1، دمشق، 1400هـ-1980.

74- محمود عثمان الهمشري، علي سيد، **النظام القانوني للعاملين في القطاع العام**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1964.

75- مدحت محمد أبو النصر، **الإدارة بالحوافز:أساليب التحفيز الوظيفي**، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2012.

76- مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، **ثقافة الحوار في المجتمع السعودي: رؤية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية**، ط3، الرياض.

77- مسلم بن الحجاج القشيري، **صحيح مسلم**، ط1، دار المغني، الرياض، 1419 هـ.

78- مصطفى الخشاب، **دراسات في الاجتماع العائلي**، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.

79- مصطفى بوتفنوشنت، **العائلية الجزائرية: التطور والخصائص الحديثة**، ترجمة: دمري أحمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1984.

80- مقداد يلجن، **أخلاقيات المناقشة والمحاورة والمناظرة العلمية**، دار الصولتيه، الرياض، 1416.

81- نخبة من أساتذة قسم علم الاجتماع بجامعة الإسكندرية، **المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية**، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، د س.

82- نخبة من المتخصصين، **علم الاجتماع الأسري**، ط9، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة، القاهرة، 2008.

83- والتراس نيف، **العمل و سلوك الإنسان**، ترجمة: إبراميم سيد خليل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1975.

ج– القواميس و المعاجم:

1- أبو الحسين أحمد ابن فارس، **معجم مقاييس اللغة**، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، دار الفكر، 1399هـ-1979م، مادة حور، ج1.

2- أبو نصر إسماعيل الجوهري، **تاج الصحاح ، وصحاح اللغة العربية**، تحقيق: محمد محمد تامر، دار الحديث، القاهرة، 2009م، مادة حور

3- أبي القاسم جار الله محمود الزمخشري، **أساس االبلاغة**، تحقيق: محمد باسل عيون السود، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1419هـ-1998م، مادة حور، ج1.

4- أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، **صحيح البخاري**، ط1، دار ابن كثيرا، 1423هـ-2003م

5- زكي أحمد بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، بيروت، 1978

6- الطبراني أبو القاسم سليمان بن أحمد، **المعجم الأوسط**، تحقيق: طارق بن عوض الله بن محمد، عبد المحسن بن إبراهيم، ج1، دار الحرمين، القاهرة، 1415هـ

7- علي الجرجاني، **التعريفات**، دار الكتب العلمية، بيروت، 1403هـ

8- مجد الدين محمد الفيروز آبادي، **قاموس المحيط**، ط8، مؤسسة الرسالة، لبنان، 2008، مادة حور

9-مجمع اللغة العربية، **المعجم الوسيط**، ط4، مكتبة الشروق الدولية، 1425هـ-2004م.

10- محمد ابن منظور، **لسان العرب**، ج 4، ط1، دار صادر، بيروت، لبنان، 1993.

11- محمد المناوي، **فيض القدير شرح الجامع الصغير**، ج5، دار المعرفة، د س.

12- محمد عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإزريطية، الإسكندرية، مصر، 1989.

13- ميشيل دينكن، **معجم علم الاجتماع**، ترجمة: محمد حسن إحسان، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1980.

14- نجيب سكندر، **معجم المعاني للمترادف والمتوارد و النقيض من أسماء و أفعال و أدوات و تعابير**، ط1، مطبعة الزمان، بغداد، 1971.

د- النصوص القانونية:

1- الأمر رقم 06/03، المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427، الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية، عدد46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

2- الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية: الميثاق الوطني 1986

3- قانون رقم 15-16مؤرخ في أو ّل ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016 مي عدّ ل ويتم القانون رقم 12- 83 المؤ خ في 21 رمضان عام 1403 هـ الموافق 2 يوليو سنة 1983 مو المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

4- المرسو م الرئاسي رقم 304/07، المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007، المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، عدد61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007، ص12.

هـ- المجلات العلمية:

1- خالد الهيتي، صليوه ياقو، **التطبيع الاجتماعي التنظيمي**، المجلة العربية للإدارة، المجلد الرابع، العدد 03، 1999.

2- صلاح الدين محمد أحمد، **الحوار في الإسلام، مؤتمر الحوار وأثره في الدفاع عن النبي محمد** ﷺ، المجلد 2، السجل العلمي 2، الرياض، 2013.

3- طاهر حسن، لبنى بشارة، **ثقافة اتخاذ القرار من منظور قيمي**، مجلة جامعة البعث للعلوم الأساسية، المجلد (33)، العدد(25)، 2011.

4- الطيب داودي، **تقسيم العمل، اليد الخفية و الحافز الاقتصادي بين ابن خلدون و آدم سميث**، مجلة العلوم الإنسانية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد8، 2005.

5- عاطف جابر طه عبد الرحيم، **أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل**، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 33، 2014.

6- عبد المجيد عمراني، **مستقبل حوار الحضارات في ظل العولمة**، نشر ندوة الثقافة والعلوم، دبي، 2004.

7- كاظم محمود الشمري، **القيم الأخلاقية والمجتمع**، مجلة التربية، العدد 4، 2003.

8- محمد طاهر حموش، **المنهج النبوي في حوار الآخر الأسس والآداب**، مؤتمر الحوار وأثره في الدفاع عن النبي محمد (صلى الله عليه وسلم)، الرياض، السجل العلمي 2، المجلد2، 2013.

9- نور الدين زمام، حميدة جرو، **المهنة في التراث السوسيولجي وعوامل تغير مكانتها**، مجلة دفاتر المخبر، مخبر المسألة التربوية في الجزائر، جامعة بسكرة، العدد 17، الجزائر، 2016.

10- وحدي نبيلة، **العمل والقيم إشكالية التزام**، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، العدد13، الجزائر، 2007.

و- ملتقيات علمية:

1- دليلة شارب مطير، تقديم عبد القادر لقجع، **إشكالية العمل المنزلي في العلوم الاجتماعية**، الملتقى الوطني حول علم الاجتماع والمجتمع في الجزائر، ماي 2002م، دار القصبة، الجزائر، 2004.

2- محمد زرمان، **ثقافة الحوار في مرجعيتنا الدينية والفكرية**، أوراق المؤتمر العلمي الثامن: الحوار مع الذات، عمان، 2003.

3- محمد سيد طنطاوي، **من أركان الحوار في الإسلام**، مقال مقدم للمؤتمر الإسلامي العالمي للحوار، مكة- المملكة العربية السعودية، 1429.

ز- الرسائل الجامعية:

1- حسن عبد الرحمن علي حجاج، **سياسات الأجور في العراق: دراسة نظرية وعملية**، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 1977.

2- خولة بنت ماجد التركي، **معوقات الحوار في المجتمع السعودي وسبل تنميته**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية الشريعة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1432هـ.

3- سليمان علي أحمد، **التوافق الزواجي وعلاقته بالصحة النفسية للزوجين**، رسالة دكتوراه غير منشورة.

4- عائشة التايب، **النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة**، ط1، منظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر، 2011، ص ص 41-42.

5- فراس بن محمد ربايعة، **الحوار النبوي في العهد المدني**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، إربد، الأردن، 1419هـ، 1999م.

6- اليمين شعبان، **الإعلام والتوعية الإعلامية في المجتمع الجزائري**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، قسم علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر-باتنة، 2005-2006م.

7- علي أحمد حمدي، محمد عبد الله الشايع، **قيم العمل لدى طلاب جامعة القصيم**، عمادة البحث العلمي، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية، 2011.

8- حسن عبد الرحمن علي حجاج، **سياسات الأجور في العراق: دراسة نظرية وعملية**، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 1977.

9- نبيل حميدشة، **الواقع الاجتهاعي لمهعمن و مكانته الاجتماعية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة.

ح- مقابلات:

1- مقابلة مع رئيس مصلحة التنظيم والشؤون العامة، بلدية تمقتن، الأربعاء 2018/04/18.

ثانيا– المراجع الأجنبية:

1- BOURDANOV C, Martos F, **Lexique de théorie économique**, Marketing, Paris, 1992.

2- Chaudière-Appalaches , **La communication parents-solescents**, L'Association canadienne pour la santé mentale .Virage, Volume 5 Numéro 2, Hiver 1999.

3- GAUTIE J, **Le chômage des jeunes: in revue futuribles,** N °186 Paris, 1994.

4- HENRI Mendras, **Les éléments de sociologie**, Armand collin, Paris,1955.

5- ISABELLE Billiard, **Le travail: un concept inachevé**, Revue Education permanente, N°116, mars, 1993.

6- MAIRESSE Jacques, **L'emploi et chômage**, Ed P.F.N.S, Paris, 1982.

7- MUSTAPHA Boutefenouchet**, la famille Algérienne**, S.N.E.D, 1980.

8- QUEVY (R); CAMPENHOUDTH (V), **Manuel de Recherche en Sciences Sociales**, Bordas, Paris, 1988.

9- MARIO Fernando, **"Maslow and Spirituality: Implications for Tomorrow"**, in D. Lamond (ed), Proceedings of the 6th World Congress of the Australian and New Zealand Academy of Management/International Federation of Scholarly Associations of Management Conference (ANZAM/IFSAM), Gold Coast, 10-13 july 2002.

10- MAIRESSE Jacques, **Emploi et chômage**, Ed P.F.N.S, Paris, 1982.

11- GAUTIE Jérôme, **Le chômage des jeunes en France, un problème de formation ?** revue futuribles**,** N°186 , Paris,1994 .

12- ABRAHAM .H .Maslow, **theory of human motivation** .psychological review, vol 50, York University, Toronto, Ontario, 1943.

ثالثا– مواقع إلكترونية:

1- http://www.mettleofmuslem.net/articles.php?action=show&id=384.

2- Arab British Academy for Higher Education: http://www.abahe.co.uk/effective-negotiation/effective-negotiation.pdf le 05/04/2016.

3- http://www.startimes.com/?t=22470185.

4- http://www.acsm-ca.qc.ca/volume-5-no-2.html.

5- www.ons.dz/

6- باتريشا الكسندر، **مسرد المفردات في الاقتصاد الكلي من منظور، جندري**، ألمانيا، معهد دراسات التنمية، 2000، www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/Macroeconomics-arabic.doc.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة أحمد دراية - أدرار-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية

استمارة بحث

أخي المواطن أختي المواطنة.

تحية طبية وبعد.

تسعى هذه الدراسة إلى دراسة تأثير العمل على الحوار الأسري، وذلك في إطار تحضير شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع التنظيم والعمل، وعليه نرجو منكم ملئ هذه الاستمارة، بكل موضوعية بوضع إشارة (x) في الإجابة المناسبة شاكرين لكم حسن تعاونكم.

إعداد الطالـــب: عبد الفتاح تواتي

إشراف الأستاذ الدكتور: لعلى بوكميش

السنة الجامعية
2018/2017

I- البيانات الشخصية:

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى☐

2- السن: من 20 إلى 30 ☐ من 42 إلى52 ☐

من 31 إلى 41 ☐ من 53 فأكثـر☐

3- المستوى التعليمي:

أمي☐ يقرأ ويكتب ☐ ابتدائي ☐

متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

4- المستوى التعليمي للزوج (ة):

أمي☐ يقرأ ويكتب ☐ ابتدائي ☐

متوسط☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

II- تأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري بكون أحد الزوجين أو كلاهما يعمل:

5- مهنة الزوج: - مشتغل بالزراعة ☐ - يعمل في مجال الصناعة☐

- عامل بالتجارة ☐ - يعمل في عمل إداري ☐

- يعمل في مهنة حرة☐ - يعمل في مجال التعليم ☐

- لا يعمل☐ متقاعد ☐ أخر ى☐ أذكرها.....

6- مهنة الزوجة: - مشتغلة بالزراعة ☐ - تعمل في مجال الصناعة☐

- عاملة بالتجارة ☐ - تعمل في عمل إداري ☐

- تعمل في مهنة حرة☐ - تعمل في مجال التعليم ☐

- لا يعمل☐ متقاعد ☐ أخر ى☐ أذكرها.....

7- مكان الإقامة: قريب من مكان العمل☐ بعيد عن مكان العمل☐

8- إذا كنت تعمل بعيدا عن مكان العمل هل تتنقل:

بسيارتك ☐ سيارة زميل ☐ سيارة أجرة ☐ سيارة أو حافلة نقل العمال ☐

وسيلة أخرى ☐ أذكرها.....

9- مدة الخبرة / مدة العمل بالمؤسسة:..... سنة

10- هل تناقش قضايا العمل داخل الأسرة ؟: نعم ☐ لا☐

11- إذا كانت الإجابة بـ(نعم) هل ذلك: دائما☐ أحيانا ☐ نادرا ☐

12- من بين القضايا المناقشة عن العمل:

- الملفات المكلف بها في العمل☐
- الأجـــر ☐
- المكافئات والحوافز ☐
- المشاكل والعراقيـل ☐
- الترقيـــة ☐
- أمور أخرى أذكرها.....

13- هل تؤثر مشاكل العمل على حوارك داخل الأسرة؟: نعم ☐ لا ☐

14- إذا كانت الإجابة بـ(نعم) هل ذلك: إيجابيا ☐ سلبيا☐

15- هل تناقش مع الأسرة مسألة الأجر؟: نعم ☐ لا☐

إذا كان الجواب نعم، اختر من بين الأمور المناقشة في مسألة الأجر:

- الأجر المحصل عليه مقارنة بالمهام الموكلة في مقر العمل☐
- المنح والتعويضات المؤلفة للأجر ☐
- تغطيته لحاجيات الأســـــــرة☐
- التفكير في نشاط إضافي لزيادة الأجر ☐
- شئ آخر ☐ أذكره.....

16- إذا لم تتمكن من إنهاء العمل في مكان العمل هل تكمل عملك في المنـزل؟:

نعم ☐ لا ☐

17- إذا مر بك مشكل أو مشاكل في عملك، هل تناقش ذلك مع أسرتك؟:

نعم ☐ لا☐

18- هل تناقش في الأسرة قضايا عملك إذا كنـــت فـــي إجـــــازة؟:

نعم ☐ لا ☐

III- تأثر الحيز المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري كون الزوجين يعملان في نفس المؤسسة:

19- قبل أن تتزوج هل كانت توجد معرفة سابقة مع زوجتك (زوجك)؟.

نعم ☐ لا☐

20- هل الزوجة (الزوج) من الأقارب؟. نعم ☐ لا ☐

21- كم كان عمر(الزوج) أو (الزوجة) عند الزواج؟.....

22- كم كان عمر زوجتك أو (زوجك) عند الزواج؟.....

23- ما هي الأوقات التي تقضيها مع أفراد أسرتك؟:

وقت الأكل ☐ في الليل☐ في نهاية الأسبوع☐ لا يوجد☐

وقت☐ طول الوقت☐

24- هل تساعد زوجتك في الأعمال المنزلية ؟ نعم☐ لا ☐

25- في حالة الإجابة بنعم، فهل تقوم بذلك؟

دائما ☐ أحيانا☐ عند الضرورة☐

26- إذا كانت الإجابة بلا لمـــــاذا؟

ليس لدي خبرة في الأعمال المنزلية ☐ الترفع عن القيام بالأعمال المنزلية ☐

هذا العمل يخص المرأة فقط ☐

27- لمن يعود تدبير ميزانية الأسرة؟

الزوج ☐ الزوجة ☐ الزوج والزوجة معا ☐

28- هل يأخذ الزوج برأي الزوجة في الأمور المتعلقة بالشؤون أفراد الأسرة ومستقبلهم؟. نعم ☐ لا ☐

29- هل يأخذ الزوج المشورة من الزوجة في الأمور المتعلقة بالعمل؟.

نعم ☐ لا ☐

30- هل تعمل في نفس المؤسسة التي تعمل بها الزوجة، ونفس السؤال إذا كان المجيب الزوجة؟: نعم ☐ لا ☐

31- إذا كان الجواب نعم، كيف هي علاقتكم في العمل؟:

- علاقة عمل فقط ☐ - علاقة تعاون وتضامن كعاملين ☐

- علاقة تعاون وتضامن كزوجين ☐

32- هل تناقشون في العمل الأمور المنزلية؟: نعم ☐ لا ☐

33- إذا كانت الإجابة بنعم ما هي الأمور المناقشة:

- ميزانيـــــة الأســـرة ☐

- شؤون مختلفة للأسرة ☐

- قضايا متعلقة بالأبناء ☐

- قضايا متعلقة بالعمل ☐

34- هل تناقشون في البيت قضايا متعلقة بالعمل؟:

- ذو الشأن العام المشترك ☐

- ذو الشأن الخـــــاص ☐

35- من القضايا المناقشة الخاصة بالعمل في البيت:

- الملفات المكلف بها ☐

- ضغوطات العمـــل ☐

- متاعب العمـــــل☐

- نزاعات العمـــــل☐

36- هل هناك نقاش يدور حول الترقية في الدرجة؟: نعم☐ لا ☐

37- هل هناك نقاش يدور حول الترقية في الرتبـــة؟: نعم☐ لا ☐

38- هل هناك نقاش حول ميزانية الأسرة؟: نعم ☐ لا ☐

39- هل تكمل بقية عملك في المنـــــزل؟: نعم ☐ لا ☐

40- هل تتلقون صعوبات أو مضايقات وأنتما تعملان في نفس مكان العمل؟:

نعم ☐ لا ☐

IV- تأثر الحيز الذي تشغله القضايا المتعلقة بالعمل ضمن الحوار الأسري بمكان تواجد الأسرة:

41- تركيبة الأسرة: ممتدة ☐ نوويـة ☐

42- نوع المسكن:

سكن طوب ☐ كوخ☐ سكن عادي☐ فيلا ☐

أخرى.....

43- أصل ملكية المنزل:

ملك خاص ☐ مستأجر ☐ ملك للعائلة الكبيرة☐ أخرى.....

44- مقر السكن: الريـف ☐ ضواحي المدينة☐ المدينـــة ☐

45- عدد الغرف في المنزل:

غرفتان ☐ 3 غرف ☐ 4 غرف☐ 5 غرف فما فوق ☐

46- عدد الأبناء:

لا يوجد☐ من1 إلى 3 أبناء ☐ من4 إلى 6 أفراد☐ من 7 إلى 9 أفراد☐

من 10 فما فوق ☐

47- إضافة إلى الزوج والزوجة والأطفال هل يقيم أفراد آخرون معكم؟

نعم ☐ لا☐

48- إذا كانت الإجابة بنعم من هم؟

أبوي الزوج ☐ أبوي الزوجة ☐ أقارب☐ أصدقاء ☐

آخـرون.....

49- هل تتحدثون عن قضايا العمل في وجود من يسكنون معكم؟:

نعم ☐ لا☐

50- إذن ما هي قضايا العمل المناقشة؟:

- الأعمال المكلف بها ☐
- مشاكل العمـل ☐
- الأجر، المنـــح ☐
- قضايا الترقية في الدرجات والرتب ☐

51- هل يتسوق الزوج مع الزوجة؟: نعم ☐ لا ☐

52- إذا كان الجواب نعم اختر الأماكن المقصودة للتسوق:

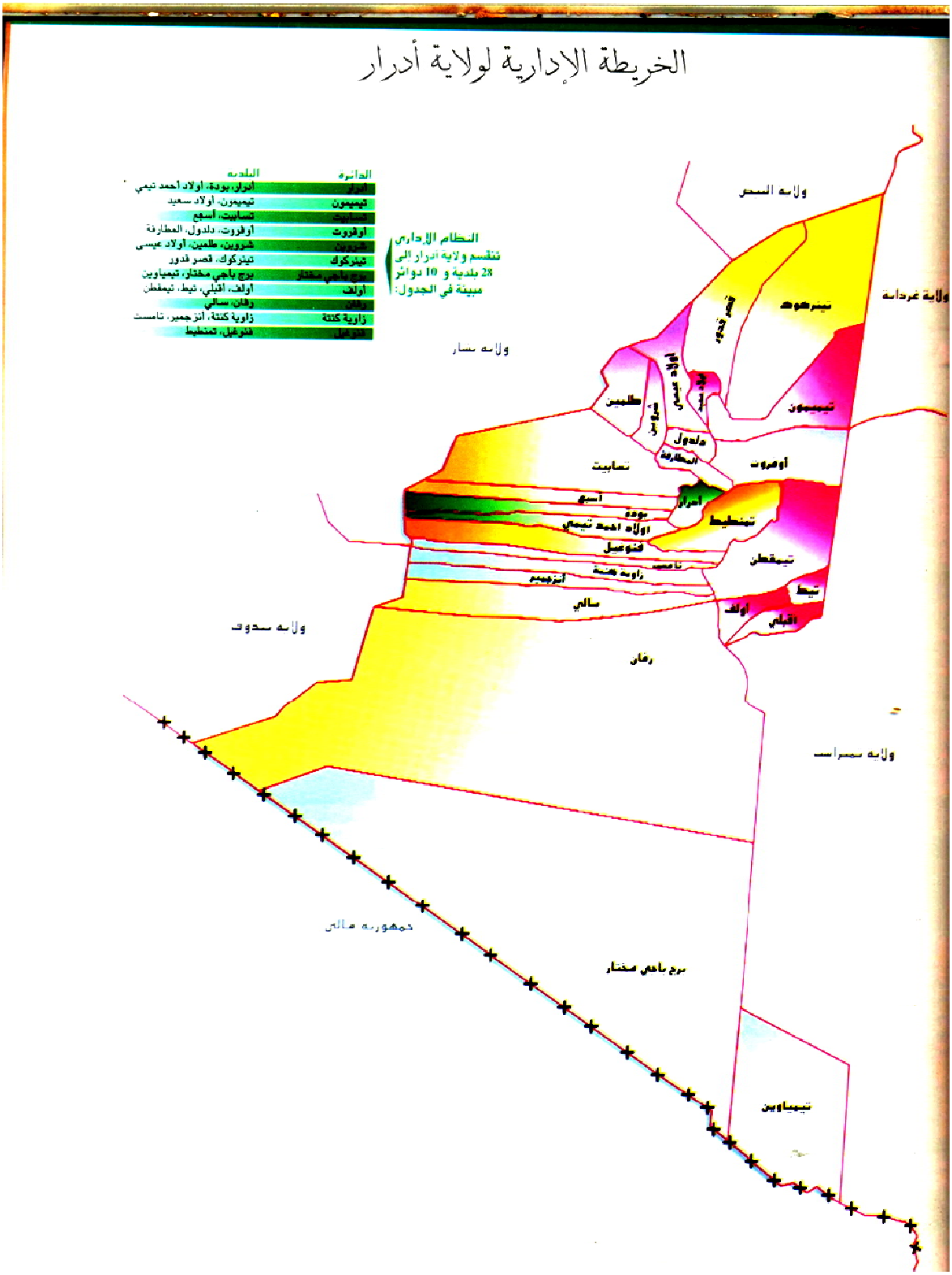
- محلات قريب من المنزل ☐
- محلات بعيدة عن المنزل☐
- سوق الخضر والفواكـه ☐

3- هل تناقشون قضايا العمل وقت التسوق؟: نعم ☐ لا☐

54- إذا كان الجواب نعم اختر في أي وقت تتم المناقشة؟:

عند الذهاب ☐ عند العودة☐ كلاهما☐

55- هل تجدون حرج عند المناقشة؟: نعم☐ لا ☐


الخريطة الإدارية لولاية أدرار
الدائرة
البلدية
أدرار
أدرار، بودة، أولاد أحمد تيمي
تيميمون
تيميمون، أولاد سعيد
تسابيت
تسابيت، أسبع
أوقروت
أوقروت، بلدول، المطارفة
شروين
شروين، طلمين، أولاد عيسى
تينركوك
تينركوك، قصر قدور
برج باجي مختار
برج باجي مختار، تيمياوين
أولف
أولف، أقبلي، تيط، تيمقطن
رقان
رقان، سالي
زاوية كنتة
زاوية كنتة، أنزجمير، تامست
فنوغيل
فنوغيل، تمنطيط
النظام الإداري
تنقسم ولاية ادرار الى
28 بلدية و 10 دوائر
مبينة في الجدول:
ولاية البيض
ولاية غرداية
ولاية بشار
ولاية تندوف
ولاية تمنراست
جمهورية مالي
تيمياوين
برج باجي مختار
رقان
سالي
تيط
أولف
أقبلي
تيمقطن
تمنطيط
فنوغيل
أدرار
أسبع
بودة
أولاد أحمد تيمي
تامست
زاوية كنتة
أنزجمير
تسابيت
أوقروت
بلدول
المطارفة
طلمين
شروين
أولاد عيسى
تيميمون
قصر قدور
تيرهوف

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة باللغة العربية:

تنبع أهمية الدراسة بداية من أهمية الموضوع الذي تتناوله والسياق الذي تطبق فيه ولعل الأهمية تظهر من خلال أن هذه الدراسة تدخل في إطار تدعيم الدراسات العملية المهتمة بعملية الحوار داخل الأسرة لكونها أهم وحدة في المجتمع ومحاولة التأكيد على أهمية الاتصال أو الحوار عن العمل بالنسبة لأفراد الأسرة الواحدة و تأثير مكان وجود الأسرة على هذا الحوار.

وقد هدفت الدراسة للوقوف على أثر عمل الزوجين أو أرباب الأسر على العلاقات الاجتماعية والاتصالية للأسرة الجزائرية، الكشف عن مدى تأثير العمل على الحوار الأسري، كما هدفت الدراسة أيضا محاولة الكشف عن وجود الحوار المتعلق بقضايا العمل ضمن الحوار الأسري و الكشف عن مدى تأثير عمل الزوج أو الزوجة أو كلا هما معا على النقاش المتعلق بقضايا العمل في حوارهم الأسري،كما جاءت هذه الدراسة لتبيين حقيقة الحوار عن قضايا العمل في الأسرة الريفية والحضرية.

وقد تم تطبيق الدراسة على عينة قصدية حصصية مكونة من 80 أسرة، والتي يشترط أن يكون فيها: أولا- الزوج فقط عامل أو موظف أو الزوجة فقط عاملة أو موظفة أو كلاهما عاملين أو موظفين، ثانيا- الزوجين يعملان في مكان واحد أو في مكان عمل مختلف.

واستجابة لموضوع البحث والإشكال المطروح المتمثل في تشخيص تأثير العمل على الحوار الأسري، ارتئ الباحث انتهاج المنهج الوصفي الذي يقوم بوصف الظاهرة وتشخيصها كما هي في الواقع، ويكشف عن جوانبها وعناصرها.

و لجمع المعطيات من العينة تم استخدام الاستمارة، و اعتمدنا على برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، لمعالجة وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيان، وتم التوصل لأهم النتائج التالية:

- غالبية أفراد عينة الدراسة من المبحوثين يناقشون قضايا عملهم في البيت.
- من بين المسائل المناقشة في البيت عن العمل والتي حازت على حصة الأسد وهي قضايا الأجر، المشاكل والعراقيل وبنسبة أقل وهي الملفات المكلف بها في العمل، قضايا الترقية، المكافئات والحوافز، التصرفات السلبية لمسؤولي العمل و الكلام حول الخدمات الاجتماعية.
- معظم المبحوثين يقضون جل أوقاتهم في البيت يعني بعد إكمال دوام العمل الشيء الذي يسمح لهم بالنقاش مع أسرهم في المجالات الخاصة بعملهم.
- المبحوثين الأزواج العاملين في نفس المؤسسة تربطهم مع زوجاتهم علاقة تعاون وتضامن، كما أنهم يناقشون ضمن حوارهم في العمل الأمور المنزلية.
- إن القضايا المناقشة في البيت بين المبحوثين وزوجاتهم أو أزواجهم العاملين في نفس مؤسسة العمل تتمثل في ضغوطات العمل، متاعب العمل و الترقيات في الدرجات والرتب.
- تختلف درجة مناقشة المبحوثين لقضايا العمل داخل الأسرة حسب مكان إقامتهم في المدينة أو المقيمين في ضواحيها أو المقيمين في الريف.

– تكثر المناقشة عن قضايا العمل عند التسوق بين المبحوثين وزوجاتهم أو أزواجهم المقيمين في المدينة، تتناقص هذه النسبة للمقيمين في ضواحي المدينة و تقل عند المقيمين في الريف.

– إن حوار المبحوثين مع أسرهم فيه فسحة ومتسع للحديث عن قضايا العمل وتتأثر هذه الفسحة وهذا المتسع كون أحد الزوجين أو كلاهما يعمل.

– كلما كان الزوجين يعملان في نفس مؤسسة العمل فإن حديثهما له متسع أكبر للحديث عن قضايا عملهم.

– تختلف وتتغير درجة مناقشة المبحوثين عن قضايا العمل بين المقيمين في المدينة و المقيمين في ضواحيها و المقيمين في الريف، فتكثر في بين المبحوثين وزوجاتهم أو أزواجهم المقيمين في المدينة، تتناقص بالنسبة للمقيمين في ضواحيها، وتقل هذه النسبة بين المبحوثين وزوجاتهم أو أزواجهم المقيمين في الريف.

الكلمات المفتاحية: العمل، الأسرة، الحوار الأسري.

Abstract of the thesis in English:

The importance of the study stems from the importance of the subject and the context in which it is applied. Perhaps it is important to show that this study comes within the framework of supporting practical studies that are interested in the process of dialogue within the family as it is the most important unit in the society and trying to emphasize the importance of communication or dialogue about work for members of one family And the impact of the family's place on this dialogue.

The study aimed at finding out the impact of the work of the couple or heads of households on the social and communication relations of the Algerian family, revealing the impact of the work on the family dialogue. The study also aimed to uncover the existence of the dialogue on issues of work within the family dialogue, The wife or both are discussing the issues of work in their family dialogue. This study is also intended to illustrate the reality of the dialogue on issues of employment in rural and urban households.

The study has been applied to a sample of a quota of 80 households, which requires that the husband and wife should only be employed or employed, or both employees or employees. Second, the spouses work in one place or in a different workplace .

In response to the issue of research and the presented forms of diagnosing the impact of work on family dialogue, the researcher decided to adopt the descriptive approach that describes and diagnoses the phenomenon as it is in reality and reveals its aspects and elements.

To collect data from the sample, the questionnaire was used and we relied on the SPSS program to process and analyze the data obtained from the questionnaire. The following main results were obtained:

- The majority of the study sample of the respondents discuss the issues of their work at home.
- Among the issues discussed at home about work, which won the lion's share are wage issues, problems and obstacles, and a lower percentage of files assigned to work, issues of promotion, bonuses and incentives, negative behavior of officials of the work and talk about social services.

- Most of the respondents spend most of their time at home after completion of work, which allows them to discuss with their families in the areas of their work.
- The married couples working in the same institution with their wives and the relationship of cooperation and solidarity, and they discuss in their dialogue in the work household matters.
- The issues discussed at home between respondents and their wives or their spouses working in the same institution of work are the pressures of work, the problems of work and promotions in grades and grades.
- The degree to which respondents discuss issues of work within the family varies according to their place of residence in the city or residents of its suburbs or rural residents.
- There is a great deal of discussion about the issues of work when shopping between respondents and their wives or their spouses who live in the city. This percentage decreases for residents in the suburbs of the city and less for rural residents.
- The dialogue of the interviewees with their families in it is clear and spacious to talk about the issues of work and affected by this space and this space because one or both spouses work.
- Whenever the spouses work in the same institution, their talk has more room to talk about the issues of their work.
- The extent of the discussion of respondents on labor issues between residents of the city and those residing in the suburbs and those living in rural areas varies, and among respondents, their wives or their spouses living in the city, decreases for residents in their suburbs. This percentage is lower among respondents and their wives or spouses residing in the countryside .
Keywords: work, family, family dialogue.

Résumé de thèse en français:

L'importance de l'étude découle de l'importance du sujet et du contexte dans lequel elle s'applique: il est peut-être important de montrer que cette étude s'inscrit dans le cadre d'appui à des études pratiques qui s'intéressent au processus de dialogue au sein de la famille car c'est l'unité la plus importante de la société et qui tente de souligner l'importance de la communication ou du dialogue sur le travail des membres d'une même famille. Et l'impact de la place de la famille sur ce dialogue.

L'étude visait à déterminer l'impact du travail du couple ou des chefs de famille sur les relations sociales et de communication de la famille algérienne, en révélant l'impact du travail sur le dialogue familial et à révéler l'existence du dialogue sur les questions de travail dans le dialogue familial, L'épouse ou les deux discutent des questions du travail dans le cadre de leur dialogue familial. Cette étude vise également à illustrer la réalité du dialogue sur les questions relatives à l'emploi dans les ménages ruraux et urbains.

L'étude a été appliquée à un échantillon d'un quota de 80 ménages, ce qui implique que les époux et épouses ne doivent être employés que par un employé, ou les deux employés, à la fois ou employés, puis que les époux travaillent au même endroit ou dans un autre lieu de travail.

En réponse à la problématique de la recherche et aux formes présentées de diagnostic de l'impact du travail sur le dialogue familial, le chercheur a décidé d'adopter l'approche descriptive qui décrit et diagnostique le phénomène tel qu'il est dans la réalité et en révèle les aspects et les éléments.

Le questionnaire a été utilisé pour collecter les données de l'échantillon et nous nous sommes appuyés sur le programme SPSS pour traiter et analyser les données obtenues à partir du questionnaire. Les principaux résultats suivants ont été obtenus:

- La majorité des répondants à l'étude discutent des problèmes liés à leur travail à la maison.

- Parmi les questions abordées à la maison concernant le travail, qui ont remporté la part du lion, figurent les questions salariales, les problèmes et les obstacles, ainsi que le pourcentage moins élevé de dossiers attribués au travail, les questions de promotion, de primes et d'incitations, le comportement négatif des fonctionnaires et les services sociaux.

- La plupart des répondants passent le plus clair de leur temps à la maison après avoir terminé leur travail, ce qui leur permet de discuter avec leurs familles dans les domaines de leur travail.

- Les couples mariés travaillant dans le même établissement avec leurs épouses et la relation de coopération et de solidarité, et ils discutent dans le cadre de leur dialogue dans le domaine du travail domestique.

- Les problèmes discutés à la maison entre les répondants et leurs épouses ou leurs conjoints travaillant dans le même établissement de travail sont les pressions du travail, les problèmes de travail et les promotions dans les grades et les grades.

- La mesure dans laquelle les répondants discutent des questions de travail au sein de la famille varie en fonction de leur lieu de résidence en ville, des résidents de ses banlieues ou des habitants des zones rurales.

- Il existe de nombreuses discussions sur les problèmes liés au travail entre les répondants et leurs épouses ou leurs conjoints vivant en ville, ce pourcentage diminue pour les résidents des banlieues et moins pour les résidents des zones rurales.

- Le dialogue des personnes interrogées avec leurs familles est clair et spacieux pour parler des problèmes de travail et concernés par cet espace et cet espace parce que l'un des époux ou les deux travaillent.

- Chaque fois que les époux travaillent dans la même institution, leurs discussions ont plus de place pour parler des problèmes de leur travail.

- L'ampleur de la discussion des répondants sur les problèmes de main-d'œuvre entre les résidents de la ville et ceux résidant dans les banlieues et vivant dans les zones rurales varie et parmi les répondants, leurs épouses ou leurs conjoints vivant en ville, les diminutions pour les résidents de leurs banlieues. Ce pourcentage est inférieur chez les répondants et leurs épouses ou leurs épouses ou leurs épouses résidant à la campagne.

Mots-clés: travail, famille, dialogue familial.