الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد –الطارف–

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم: العلوم الإجتماعية

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

تـحـت عـنـوان:

المرأة المتزوجة العاملة بين الواجبات الأسرية وتحديات الأداء المهني

دراسة ميدانية بجامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-

تحت إشراف الأستاذة:

د/ عماري سميحة

من إعداد الطالبتين:

- **آية قصاب**
- **لحام ريان**

اسم ولقب الأستاذ	مؤسسة الانتساب	الصفة
د/بوعالية شهرزاد	جامعة الطارف	رئيسا
د/عماري سميحة	جامعة الطارف	مشرفا ومقررا
د/ غوماري زعرة	جامعة الطارف	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2026/2025

الشكر والتقدير

قبل كل شيء، نحمد الله عز وجل الذي أنعم علينا بنعمة العلم والتوفيق، وبلغنا بفضله هذه المرحلة، مصداقاً لقوله تعالى: **"ولئن شكرتم لأزيدنكم"**. فله الحمد والشكر حتى يرضى، وله الحمد إذا رضي، وله الحمد بعد الرضا.

نتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى الأستاذة المشرفة **عماري سميحة**، التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها السديدة ونصائحها القيمة، وكانت لنا خير سند في إنجاز هذا العمل، فجزاها الله عنا كل خير.

كما نتوجه بجزيل الشكر والتقدير **إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء اللجنة المناقشة**، الذين شرفونا بقبول مناقشة هذا العمل، فإليهم منا أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

ولا يفوتنا أن نشكر كل من ساهم وساعد في إنجاز هذا العمل المتواضع، سواء بكلمة طيبة أو دعوة صادقة بالتوفيق والسداد.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد وآله وصحبه أجمعين.

الإهـــداء

الحمد لله الذي وفقني وأعانني على إنجاز هذه المذكرة، فله الشكر أولاً وآخراً.

إلى نفسي أولاً:

تلك النفس الصابرة التي واجهت التحديات بثبات ولم تعرف الاستسلام يوماً.

إلى **روح أبي الطاهرة**، رحمه الله، وجعل قبره روضة من رياض الجنة، أرجو من الله أن أكون له شفيعة يوم القيامة.

إلى **والد زوجي** الذي أحاطني بعطفه، فكان نعم الأب.

إلى **أمي الغالية**، نبع الحنان ومصدر قوتي وسر صبري، أطال الله في عمرها وحفظها لي.

إلى **أم زوجي الكريمة**، حفظها الله وأدامها سنداً لي.

إلى **زوجي العزيز عيسى**، الذي كان دائماً داعمي في كل خطوة.

وإلى فلذة كبدي **أسيد مرضى**، الذي كان دافعي للاستمرار.

إلى إخوتي الأعزاء: **مروى، حمزة، أسماء، عبير**.

إلى رفيقتي في هذا العمل آية، التي شاركتني هذا الجهد.

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع، راجيةً من الله التوفيق والسداد.

ريـــــــان

الإهـداء

وأخيراً، وبعد سنوات من الجد والاجتهاد والعمل والأمل، ها أنا أقطف ثمار هذا الجهد الطويل.

الحمد لله والشكر لله، ولا مولى لنا سواه، والصلاة والسلام على خير الخلق، نبينا الكريم المبعوث هدىً ورحمةً للعالمين.

أولاً: أهدي عملي هذا إلى الذين قال فيهم المولى عز وجل: "واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً."

إلى التي حملتني وهناً على وهن، الشمعة التي أنارت دربي، وسهرت الليالي لأنال مرادي؛ وإذا فرحتُ رسمت الابتسامة على شفتيها، حتى وإن غمرت الدموع عينيها، **أمي الغالية**، أطال الله في عمرها.

ثانياً: إلى الذي رسم لي طريق النجاح منذ الصغر، ووفّر لي جميع سبل الفلاح، وكان سندي وملجئي في كل الأوقات، الذي فرش لي الورد وأزال عن طريقي الأشواك والأحزان، وترك لي أغلى ما يرثه الإنسان من سيرة طيبة ووطيب الخلق والأخلاق. رحمك الله وطيب ثراك، **أبي الغالي**.

ثالثاً وأخيراً: إلى **أخي الوحيد**، سندي في الحياة، وإلى أخواتي اللواتي لا تحلو الحياة إلا بهن، وإلى الصديقة المثابرة الطيبة التي رافقتني في هذا العمل، **ريان** ، حفظها الله.

وإلى كل من يعرفه قلبي ولم يذكره قلمي.

آيـــــــــة

الملخص:

لا تزال قضية المرأة المتزوجة العاملة وتوفيقها بين أدوارها من القضايا التي أثارت اهتماماً كبيراً في مختلف الدراسات، نظراً لما تؤديه من دور فعال داخل المجتمع، إذ لم تعد قضية المرأة قضية تخصها وحدها، بل أصبحت ترتبط بالعديد من الواجبات والمسؤوليات داخل الأسرة والعمل.

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهم الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة المتزوجة العاملة في أداء أدوارها، والتعرف على أهم الاستراتيجيات التي تعتمدها لتحقيق التوازن بين المتطلبات الأسرية والمهنية.

على ضوء ما سبق تم صياغة التساؤل المركزي كالتالي:

كيف تؤثر الواجبات الأسرية على الأداء المهني للمرأة المتزوجة العاملة في بيئة العمل؟

كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي، الذي يُعد من أنسب المناهج للوصول إلى استنتاجات ونتائج تساعد على وصف الظاهرة.

وفي ضوء هذه الدراسة تم التوصل إلى أهم النتائج التالية:

أن كثرة الضغوطات والواجبات الأسرية تؤثر بطريقة سلبية على الأداء المهني للمرأة المتزوجة العاملة.

تواجه المرأة المتزوجة العاملة العديد من المشكلات والتحديات المرتبطة بعملها الوظيفي.

يُعد الدعم الأسري والاجتماعي من أهم الاستراتيجيات المساعدة على توفيق المرأة المتزوجة العاملة بين الأداء المهني والواجبات الأسرية.

الكلمات المفتاحية: المرأة المتزوجة العاملة، الواجبات المنزلية، التحديات المهنية.

Study Summary

The issue of the working married woman and her ability to balance her multiple roles remains one of the topics that has attracted considerable attention in various studies, due to the active role she plays within society. The issue of women is no longer a matter that concerns them alone; rather, it has become associated with numerous duties and responsibilities within both the family and the workplace.

This study aimed to shed light on the main difficulties and challenges faced by working married women in performing their roles, as well as to identify the main strategies they adopt to achieve balance between family and professional demands.

In light of the above, the central research question was formulated as follows: How do family responsibilities affect the professional performance of working married women in the workplace?

The descriptive method was adopted, as it is considered one of the most appropriate approaches for reaching conclusions and results that help describe the phenomenon.

The study reached the following main findings:

The high level of family pressures and responsibilities negatively affects the professional performance of working married women.

Working married women face several problems and challenges related to their professional duties.

Family and social support is one of the most important strategies that helps working married women achieve balance between professional performance and family responsibilities.

Keywords: Working married woman, household responsibilities, professional challenges.

فهرس المحتويات:

العنوان	الصفحة
شكر وعرفان	
إهداء	
الملخص	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
فهرس الأشكال	
مقدمة	أ-ب
الفصل الأول: الإطار النظري والتصوري للدراسة	
تمهيد	4
أولا: إشكالية الدراسة	5
ثانيا: أسباب إختيار الموضوع	7
ثالثا: أهمية الدراسة	8
رابعا: أهداف الدراسة	8
خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة	9
سادسا: المقاربات النظرية للدراسة	15
سابعا: الدراسات السابقة	23
ثامنا: التعقيب على الدراسات السابقة	34
خلاصة	35
الفصل الثاني: المرأة والأسرة	
تمهيد	37
أولا: أنماط ووظائف الأسرة	38

ثانيا: العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية للأسرة	48
ثالثا: التغيير الاجتماعي وتأثيره على بنية الأسرة	52
رابعا: تغير وظائف الأسرة في ظل التحولات الاجتماعية المعاصرة	55
خامسا: علاقة المرأة المتزوجة العاملة بين العمل المنزلي والعمل المهني	57
سادسا: المشكلات الأسرية التي تواجه المرأة المتزوجة العاملة	58
سابعا: انعكاسات عمل المرأة المتزوجة على الأسرة (الصحة النفسية، الصحة الجسمية، مكانتها)	62
ثامنا: مكانة المرأة المتزوجة العاملة داخل الأسرة والمجتمع	70
خلاصة الفصل	78
الفصل الثالث: المرأة والعمل	
تمهيد	80
أولا: المسؤليات المزدوجة للمرأة العاملة المتزوجة	81
ثانيا: مجالات عمل المرأة الجزائرية	82
ثالثا: وضعية المرأة العاملة في البيئة التقليدية والبيئة الحديثة	84
رابعا: التحديات المهنية التي تواجه المرأة العاملة المتزوجة	86
خامسا: تطور عمل المرأة في البلدان العربية	92
سادسا: الإطار القانوني لعمل المرأة في الجزائر (قانون الأسرة والعمل)	97
سابعا: استراتيجيات التوفيق بين العمل والأسرة للمرأة العاملة	101
ثامنا: الإنجازات والتطورات المتعلقة بالمرأة العاملة.	108
خلاصة الفصل	111
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
تمهيد	113
أولا: منهج الدراسة (المنهج الوصفي)	114

ثانيا: مجالات الدراسة	115
ثالثا: أدوات جمع البيانات	117
رابعا: جمع البيانات وتحليلها	120
خامسا: مناقشة النتائج الدراسة	152
سادسا: النتائج العامة للدراسة	155
سابعا: التوصيات والإقتراحات	156
الخاتمة العامة	158
قائمة المصادر والمراجع	160
الملاحق	167

فهرس الجداول

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	يمثل توزيع المبحوثات حسب الفئة العمرية	120
2	يمثل توزيع المبحوثات حسب مدة الزواج	121
3	يمثل توزيع المبحوثات حسب عدد الأطفال	122
4	يمثل توزيع المبحوثات حسب عدد الأبناء المتمدرسين	123
5	يمثل توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي	124
6	يمثل توزيع المبحوثات حسب نوع الوظيفة	125
7	يمثل توزيع المبحوثات حسب طبيعة نظام العمل	126
8	يمثل مدى مواجهة المبحوثات للمشاكل في أداء الواجبات الأسرية	128
9	يمثل توزيع المبحوثات حسب مواجهة الصعبات في أداء واجبات المهنية	130
10	يمثل توزيع المبحوثات حسب الشروط التي تراها مناسبة لتحقيق الراحة في العمل والمنزل	131
11	يمثل توزيع أزواج المبحوثات حسب المستوى التعليمي	132
12	يمثل توزيع أزواج المبحوثات حسب الوظيفة الحالية	133
13	يمثل اعتناء الزوج بالأطفال أثناء غياب المرأة عن المنزل أو انشغالاتها	134
14	يمثل توزيع المبحوثات حسب الفترات الزمنية التي تخصصها للقيام بالأعمال المنزلية ولطهي الطعام لأفراد الأسرة	136
15	يمثل توزيع المبحوثات حسب ما إذا كانو يتأخرن عن العمل	137
16	يمثل توزيع المبحوثات حسب رأيهن بتأثير العمل على الواجبات الأسرية	138
17	يمثل طرق توفيق المرأة المتزوجة العاملة بين إلتزاماتها الأسرية والوظيفية	140
18	يمثل توزيع المبحوثات حسب درجة توافق بين الأداء الأسري والأداء	141

	المهني	
19	يمثل توزيع المبحوثات حسب المكان الذي يقضي فيه الأبناء وقتهم فترة غيابهن عن المنزل	142
20	يمثل توزيع المبحوثات حسب قرب دار الحضانة من مكان عملهن ومن يتكفل بمصاريفها	144
21	يمثل توزيع المبحوثات حسب مدى تلقيهن المساعدة في الإعتناء بالاطفال	145
22	يمثل توزيع المبحوثات حسب تصرف المسؤول معهم في حالة غيابهن عن العمل	147
23	يمثل توزيع المبحوثات حسب إمكانية تواصلهم المهني أثناء وجودهن في المنزل وموقف الزوج من ذلك	148
24	يمثل توزيع المبحوثات حسب مدى إنخفاض إلتزامهن بالعمل بسبب المسؤوليات الملقاة عليهن	150

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	يوضح توزيع المبحوثات حسب الفئة العمرية	120
2	يوضح توزيع المبحوثات حسب مدة الزواج	121
3	يوضح توزيع المبحوثات حسب عدد الأطفال	122
4	يوضح توزيع المبحوثات حسب عدد الأبناء المتمدرسين	123
5	يوضح توزيع المبحوثات حسب المستوي التعليمي	124
6	يوضح توزيع المبحوثات حسب نوع الوظيفة	125
7	يوضح توزيع المبحوثات حسب طبيعة نظام العمل	126
8	يوضح مدى مواجهة المبحوثات للمشاكل في أداء الواجبات الأسرية	128
9	يوضح توزيع المبحوثات حسب مواجهة الصعوبات في أداء الواجبات	130

	المهنية	
10	يوضح توزيع المبحوثات حسب الشروط التي تراها مناسبة لتحقيق الراحة في العمل والمنزل	131
11	يوضح توزيع أزواج المبحوثات حسب المستوى التعليمي	132
12	يوضح توزيع ازواج المبحوثات حسب الوظيفة الحالية	133
13	يوضح اعتناء الزوج بالأطفال أثناء غياب المرأة عن المنزل أو انشغالاتها	134
14	يوضح توزيع المبحوثات حسب الفترات الزمنية التي تخصصها للقيام بالأعمال المنزلية ولطهي الطعام لأفراد الأسرة	136
15	يوضح توزيع المبحوثات حسب ما إذا كانوا يتأخرن عن العمل	137
16	يوضح توزيع المبحوثات حسب رأيهن بتأثير العمل على الواجبات الأسرية	138
17	يوضح طرق توفيق المرأة المتزوجة العاملة بين إلتزاماتها الأسرية والوظيفية	140
18	يوضح توزيع المبحوثات حسب ما إذا كان هناك توافق بين الأداء الأسري والأداء المهني	141
19	يوضح توزيع المبحوثات حسب المكان الذي يقضي فيه الأبناء وقتهم فترة غيابهن عن المنزل	142
20	يوضح توزيع المبحوثات حسب قرب دار الحضانة من مكان عملهن ومن يتكفل بمصاريفها	144
21	يوضح توزيع المبحوثات حسب مدى تلقيهن المساعدة في الإعتناء بالأطفال	145
22	يوضح توزيع المبحوثات حسب تصرف المسؤول معهم في حالة	147

	غيابهن عن العمل	
23	يوضح توزيع المبحوثات حسب إمكانية التواصلهم المهني أثناء وجودهن في المنزل وموقف الزوج من ذلك	148
24	يوضح توزيع المبحوثات حسب مدى إنخفاض إلتزامهن بالعمل بسبب المسؤوليات الملقاة عليهن	150

مـقدمـة

مقدمة:

أصبحت مشاركة المرأة في سوق العمل من أبرز التحولات الاجتماعية التي شهدتها المجتمعات الحديثة، حيث لم يعد حضورها مقتصراً على المجال الأسري فقط، بل امتد ليشمل مختلف الميادين المهنية والإنتاجية. وقد ساهم هذا التحول في إعادة تشكيل أدوار المرأة داخل الأسرة والمجتمع، وفتح أمامها مجالات أوسع للمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وفي هذا السياق برزت فئة المرأة المتزوجة العاملة باعتبارها نموذجاً يجسد هذا التداخل بين المجالين الأسري والمهني، إذ تجد نفسها مطالبة بالقيام بعدة أدوار في آن واحد، الأمر الذي يجعلها تعيش نوعاً من التوازن المعقد بين متطلبات العمل ومسؤوليات الأسرة. ويترتب عن هذا الوضع جملة من التحديات اليومية التي قد تؤثر على استقرارها في ظل اختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بها.

وتندرج هذه الدراسة الموسومة بـ "المرأة المتزوجة العاملة بين الواجبات الأسرية وتحديات الأداء المهني" ضمن هذا السياق، حيث تسعى إلى تناول واقع هذه الفئة في ظل التغيرات الاجتماعية المعاصرة، من خلال تحليل طبيعة التداخل بين أدوارها الأسرية والمهنية، والوقوف على أبرز الصعوبات التي تواجهها وآليات التكيف التي تعتمدها في حياتها اليومية.

وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين: الجانب النظري والجانب الميداني، حيث يضم الجانب النظري ثلاثة فصول، خصص الفصل الأول والذي يمثل الإطار النظري والتصوري للدراسة من خلال عرض إشكالية الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهمية وأهداف الموضوع، إضافة إلى تحديد مفاهيم الدراسة وعرض المقاربة النظرية والدراسات السابقة مع التعقيب عليها.

أما الفصل الثاني فقد تناول موضوع المرأة والأسرة من خلال التطرق إلى أنماط ووظائف الأسرة، والعوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية، والتغيرات الاجتماعية وانعكاساتها على بنية الأسرة ووظائفها، إضافة إلى مكانة المرأة داخل الأسرة والمجتمع.

في حين تناول الفصل الثالث موضوع المرأة والعمل من خلال التطرق إلى المسؤولية الزوجية، والمرأة المتزوجة العاملة والتحديات التي تواجهها، إضافة إلى إستراتيجيات التوفيق بين العمل والأسرة ودور الدعم الأسري والاجتماعي.

أما الجانب الميداني فقد تم تناوله في الفصل الرابع، حيث تضمن منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات ومجالات الدراسة، إضافة إلى عرض البيانات وتحليلها ومناقشة النتائج الوصول إلى

النتـائج العامـة وتقـديم التوصـيات، ثـم خاتمـة عامـة تتضـمن أهـم النتـائج والاسـتنتاجات التـي تـم التوصل إليها.

الفصل الأول:

الإطار النظري والتصوري

للدراسة

تمهيد:

يعتبر موضوع المرأة العاملة بين الواجبات الأسرية وتحديات الأداء الوظيفي من بين أهم المواضيع التي أثارت ولفتت اهتمامنا، وحفزتنا على دراسة هذه الظاهرة، وذلك من خلال سعي لتحقيق أهداف الدراسة وبيان الأسباب التي دفعتنا للتطرق إلى هذا الموضوع، وإبراز أهمية هذا البحث انطلاقا من الإشكالية التي تطرحها هذه الدراسة، وتحديد أهم المفاهيم الأساسية، وعرض أهم الدراسات السابقة التي استفدنا منها وإثارة معلوماتنا، والوصول إلى الإطار النظري للدراسة الذي يتضمن تأثير الواجبات الأسرية على الأداء المهني للمرأة المتزوجة العاملة في بيئة العمل، والذي يلعب دورا مهما لتحقيق أهداف الدراسة دورا هاما.

أولا: إشكالية الدراسة

شهدت المجتمعات الحديثة تحولات اجتماعية واقتصادية كبيرة أثرت على نسق الأسرة وأدوار أفرادها، فقد أدى التوسع في التعليم وزيادة فرص العمل، بالإضافة إلى التغيرات الثقافية والاجتماعية، إلى خروج المرأة المتزوجة للعمل والمشاركة بفعالية في الحياة المهنية، ما جعل "المرأة تلعب دورًا أساسيًا وجوهريًا في حياة الأسرة، فهي تعد رأس المال البشري الذي يفوق في أهميته أي شيء آخر، وهي المنظم لحركة الأسرة، وفي حال غيابها لأي سبب لا تستطيع الأسرة أن تعيش بنفس الكفاءة، فأدوار المرأة متعددة في إشباع حاجات الأسرة المادية والنفسية، وإنجاب الأطفال وتربيتهم، وكذلك العمل داخل المنزل وخارجه"[1].

ويعد هذا التحول الاجتماعي من أهم المؤشرات التي تعكس قدرة المجتمع على إعادة توزيع الأدوار وتكييف القيم مع متطلبات العصر الحديث، كما يعكس تحولًا في التمثلات التي كانت المرأة تشغلها داخل البنية الاجتماعية، وانتقالها من الدور التقليدي إلى فاعل أساسي في عملية التنمية، غير أن هذا التحول، رغم إيجابيته، أفرز واقعًا جديدًا أصبحت فيه المرأة مطالبة بتحقيق التوازن بين مجالات مختلفة ومتطلبات متعددة.

ورغم ذلك، لم يُلغِ هذا التحول الضغوط الواقعة على المرأة داخل أسرتها، فالمرأة المتزوجة العاملة لا تزال تتحمل جزءًا أكبر من المسؤوليات اليومية المتعلقة بالمنزل، والتي تشمل رعاية الأبناء، ومتابعة تحصيلهم الدراسي، وتنظيم الحياة المنزلية، والمساهمة في الحفاظ على الاستقرار الأسري. وفي الوقت نفسه، يفرض العمل عليها الالتزام بأداء مهامها المهنية بكفاءة، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والتزامات الأسرة، مما يضعها أمام تحديات في إدارة الوقت والجهد بشكل متوازن.

هذا التداخل بين المجالين يولد لدى المرأة ما يُعرف في الأدبيات السوسيولوجية بصراع الأدوار أو ازدواجية الأدوار، ففي سنة 1989 بلغ معدل نسبة المتزوجات العاملات 33.1%، ليرتفع إلى 54.2% سنة 1996، ومن بين أهم خصائص عمل المرأة الجزائرية ارتفاع نسبة النساء في بعض الفروع والأسلاك المهنية، مثل التعليم والتربية، حيث قدرت نسبة النساء في هذا

[1] عبد النور أرزقي: **المرأة والشغل**، منشورات دار أسيرام، البويرة، 2014، ص 27.

المجال بأكثر من 60% سنة 2007، وكذلك في مجال الصحة بنسبة 60% سنة 2007، وفي القضاء بأكثر من 36.82% في جويلية 2008[1].

إن تعدد الالتزامات اليومية يجعل المرأة المتزوجة العاملة أمام تحديات كبيرة، حيث يمكن أن يؤدي الضغط المستمر بين متطلبات الأسرة والعمل إلى الإرهاق الجسدي والنفسي، مما يؤثر على قدرتها على التنظيم واتخاذ القرارات، وعلى مستوى عطائها المهني. ومن هذا المنظور، يكتسب الدعم الأسري والاجتماعي أهمية كبيرة، إذ يشكل عاملًا مساعدًا يمكن المرأة من التكيف مع ازدواجية الأدوار والتقليل من الضغوط الناتجة عنها، وتعزيز قدرتها على الاستمرار في أداء أدوارها بكفاءة.

ويشمل هذا الدعم مشاركة الزوج في المسؤوليات المنزلية، وتوزيع المهام داخل الأسرة، وتوفير بيئة اجتماعية مساندة تساعد المرأة على تحقيق التوازن بين الحياة الأسرية والالتزامات المهنية في الوقت ذاته، بينما قد يؤدي غياب هذا الدعم إلى تراجع مستوى الأداء وزيادة حدة الضغوط اليومية.

وفي ضوء ما سبق، تكتسب دراسة العلاقة بين الواجبات الأسرية وتحديات الأداء المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة أهمية كبيرة، إذ تكشف هذه الدراسة عن التحديات اليومية التي تواجهها، وعن مدى قدرة الدعم الأسري والاجتماعي على تمكينها من التوفيق بين أدوارها المختلفة في ظل التحولات الراهنة. كما تسعى إلى فهم طبيعة العلاقة القائمة بين المجال الأسري والمجال المهني، وتحليل تأثير كل منهما على الآخر ضمن سياق اجتماعي يتسم بتزايد المتطلبات وتعقد الأدوار.

ومن كل ما سبق، يمكننا أن نطرح التساؤل المركزي التالي:

كيف تؤثر الواجبات الأسرية على الأداء المهني للمرأة المتزوجة العاملة في بيئة العمل؟

[1] لامية بوبيدي: **عمل المرأة (الأم) ومشكلة الدور**، الملتقى الوطني الثاني حول اتصال وجودة الحياة في الأسرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013، ص 6.

وتتفرع عن هذا التساؤل الأسئلة التالية:

- ما هي أبرز التحديات الأسرية اليومية التي تواجه المرأة المتزوجة العاملة؟
- كيف يسهم الدعم الأسري والاجتماعي في تمكين المرأة من التوفيق بين التزاماتها الأسرية ومتطلبات عملها؟

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع

ككل باحث اجتماعي، لا ينطلق من الصدفة بقدر ما تكون هناك أسباب تدفعه لمعالجة أهم القضايا التي يسعى لدراستها، بهدف الكشف عن العلاقات القائمة بينها. وعليه، فإن هناك أسبابًا ذاتية وأخرى موضوعية.

الأسباب الذاتية:

- إمكانية دراسة هذا الموضوع وبحثه نظرًا لتوفر العديد من الأدبيات التي تناولت وضعية المرأة المتزوجة العاملة.
- بحكم انتمائي إلى جنس الإناث، مما ساعدني على الاهتمام بهذا الموضوع ودراسته.
- الرغبة العلمية في تعميق المعرفة حول الضغوط المهنية والاجتماعية التي تواجهها المرأة المتزوجة العاملة، خاصة في ظل التحولات الاجتماعية الراهنة.

الأسباب الموضوعية:

- توفر الإمكانيات المتاحة لدينا للقيام بالدراسة الميدانية وإتمامها.
- انتشار ظاهرة عمل المرأة في المجتمع الجزائري، مما جعل مسألة التوفيق بين العمل والحياة الأسرية قضية اجتماعية ملحة.
- توضيح أهمية مكانة المرأة المتزوجة العاملة كشخص من جهة، وكفاعل اجتماعي من جهة أخرى.

ثالثا:أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في:

- إبراز الدور المحوري الذي تقوم به المرأة المتزوجة العاملة داخل المجتمع، فهي لا تؤدي واجباتها الأسرية فقط، بل تساهم أيضًا في النشاط المهني والإنتاجي.
- إبراز أهمية توفير الدعم الاجتماعي للمرأة العاملة، بما يساعدها على أداء أدوارها بطريقة متوازنة.
- المساهمة في إثراء المكتبة العلمية، باعتبارها دراسة يمكن الاستفادة منها في دراسات لاحقة في نفس الموضوع.

رابعا: أهداف الدراسة

لا يوجد بحث أو دراسة بدون أهداف أو غايات، وهذه الدراسة تهدف إلى:

- التعرف على أهم الصعوبات والتحديات التي تواجهها المرأة المتزوجة العاملة، سواء داخل الأسرة أو في العمل.
- دراسة الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها المرأة المتزوجة العاملة.
- التعرف على أهم الأساليب التي تتبعها المرأة المتزوجة العاملة في تحقيق الموازنة بين اهتماماتها الأسرية والوظيفية.
- إبراز الآثار الإيجابية والسلبية التي تعود على المرأة المتزوجة العاملة نتيجة خروجها للعمل.

خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة

يعد تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية للدراسة إحدى الطرق المنهجية الهامة في تصميم البحوث، ومن أهم المفاهيم التي تساعدنا في إنجاز هذه الدراسة ما يلي:

1. العمل:

لغةً: العمل: المهنة والفعل، وجمعه أعمال. ويقال: عمل أو عاملة، واستعمله، واعتمد على نفسه، وعمل برأيه وآلاته، واستعمل الشيء أي عمل به.

اصطلاحًا: لا يختلف معنى العمل في الاصطلاح عن معناه في اللغة، وقد عرفه الكفوي بأنه: المهنة والفعل، وهو ما يقوم به الإنسان من أفعال القلوب والجوارح، ويشير العمل إلى أي واجب منتظم يقوم به الفرد، سواء كان فكريًا أو بدنيًا، من أجل تنفيذ مهمة تتطلب جهدًا متواصلًا أو مستمرًا، مقابل الحصول على أجر أو مكافأة نقدية، وقد يكون العمل أحيانًا اضطرارًا أو إجبارًا.

كما يُعرف العمل بأنه الجهد المبذول في مختلف النشاطات الإنسانية، تنفيذًا لعقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، بغض النظر عن طبيعته، سواء كان صناعيًا أو تجاريًا أو زراعيًا، وسواء كان يدويًا أو ذهنيًا، ويعد أيضًا مجموعة من الأفعال التي يقوم بها الإنسان قصد تحقيق هدف معين، بمساعدة فكره ويديه وأدواته.

ويُعتبر العمل مجهودًا عقليًا وبدنيًا يتضمن التأثير على الأشياء المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد[1].

وقد عرفه **هنري بيرسون** بأنه النشاط الذي يسهم في خلق المنفعة، كما عرفه **كارل ماركس** بأنه الأفعال التي يقوم بها الإنسان لتحقيق هدفه بمساعدة أدواته وآلاته، التي تؤثر على المادة وتنعكس بدورها على الإنسان، كما يعرفه **مصطفى عوفي** بأنه الجهد الذي يبذله الإنسان، سواء

[1] يعقوب بوزيان: **محاضرات في مادة علم النفس العمل والتنظيم**، موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس علم النفس (السداسي الرابع)، مطبوعة للترشح لمصاف الاستاذية، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غيليزان، 2021، ص 5.

كان عقليًا أو بدنيًا، للمشاركة في خدمة الفرد والمجتمع، بهدف الحصول على أجر يساعده على تلبية حاجاته[1].

- **التعريف الإجرائي للعمل:**

نشاط بدني وعقلي يقوم به الإنسان مقابل أجر، يهدف إلى تلبية حاجاته المعيشية والمساهمة في تنمية المجتمع، كما يُعد وسيلة لتحقيق مكانة اجتماعية، ويقوم على تحويل الموارد إلى منتجات أو خدمات نافعة باستخدام الجهد الجسدي والفكري.

2. تعريف المرأة العاملة:

لغةً: مؤنث عامل، ويطلق هذا الاسم على المرأة لمشاركتها في العمل بجهد بدني أو عقلي. ويُستخدم هذا اللفظ في سياقات مختلفة، لكن المعنى الأكثر شيوعًا في هذا السياق هو المرأة التي تعمل وتجتهد[2].

اصطلاحًا: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل مقابل أجر مادي، وهي متعددة الأدوار، إذ تقوم عادة بدورين أساسيين: دورها المهني، ودورها كسيدة أسرة وزوجة وأم، مما يتطلب منها جهدًا إضافيًا للموازنة بينهما، وتتنوع مجالات عملها لتشمل مختلف القطاعات، مثل الأعمال اليدوية والمهنية والإدارية والصناعية، إضافة إلى مجالات التعليم والصحة والسياسة، مما يدل على اتساع دائرة عمل المرأة في العصر الحديث.

كما تُعرّف المرأة العاملة بأنها التي تمارس عملًا معينًا وتتقاضى عنه أجرًا مقابل جهد عقلي أو عضلي تقوم به داخل مؤسسة ما، وفي تعريف آخر، هي التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي، وتقوم في الوقت نفسه بأدوارها الأخرى كزوجة وأم، إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة، ويمكن أيضًا تعريفها على أنها موظفة عمومية تخضع لقانون أساسي معين، وتعمل بصفة دائمة ضمن سلم وظيفي داخل مؤسسة[3].

---

[1] جورج فريدمان، بيارفيل: **رسالة في سوسيولوجية العمل**، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، لبروت، الجزائر، 1986، ص 11.

[2] محمد جمال برغي: **فن التدريب في مجالات التنمية بالقاهرة**، مصر، 1970، ص 61.

[3] ابتسام القزام: **المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري**، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1984، ص 135.

ويعرفها **إحسان محمد حسن** بأنها: لا تعني فقط المرأة التي تشتغل بالأعمال اليدوية الماهرة أو غير الماهرة أو التي تعمل في المزارع، بل تشمل كل امرأة تعمل خارج البيت، سواء كان عملها يدويًا أو مهنيًا أو إداريًا أو علميًا.

كما تعرفها **كامليا عبد الفتاح** بأنها المرأة التي تعمل خارج البيت وتحصل على دخل مادي مقابل عملها، وتؤدي دورين أساسيين في الحياة: دور سيدة الأسرة ودور الموظفة.

أما **فتيحة حقيقي** فترى أنه لا يمكن تصور عمل المرأة من الزاوية الوظيفية فقط، لأنه يعكس الدور الاقتصادي للنساء في مجتمعنا[1].

في حين يرى **إنجلز** أن عمل المرأة أساسي في الحياة، وأن العمل يعد شرطًا لتحررها، لذلك يدعو إلى انخراطها في العمل الإنتاجي والنقابي في آن واحد[2].

- **التعريف الإجرائي للمرأة العاملة:**

استنادًا إلى التعاريف السابقة، نستنتج أن المرأة العاملة هي كل امرأة تمارس نشاطًا مهنيًا خارج المنزل مقابل أجر مادي، في مجالات يدوية أو مهنية أو إدارية، وتتحمل في الوقت نفسه مسؤولياتها الأسرية كزوجة وأم. ويُميز هذا المفهوم قيامها بدور مزدوج يجمع بين الالتزامات المهنية والأعباء العائلية، مع سعيها إلى تحقيق التوازن بين المجالين والمساهمة في العملية الإنتاجية داخل المجتمع.

3. تعريف الأداء الوظيفي:

تعريف الأداء لغةً: أدّى يؤدي تأديةً وأداءً، أي قام بالشيء وأتمّه. ويعني الأداء القيام بالفعل وتحقيق النتيجة الناتجة عن إنجاز نشاط معين[3].

[1] فتيحة حقيقي، ترجمة جمال قسطون: **العمل المأجور في الجزائر**، دار المسيرة، الجزائر، 2009، ص 128.

[2] فلاديمير إيليتش لينين، ترجمة إلياس شاهين: **عن النقابات** ، دار التقدم، موسكو، 1975، ص 95.

[3] محمد مصطفى عرافي: **أسس علم النفس الصناعي التنظيمي**، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1992، ص 142.

تعريف الأداء الوظيفي اصطلاحًا: يُستخدم مصطلح الأداء الوظيفي على نطاق واسع في ميدان الأعمال، غير أنه من الصعب إعطاء تعريف بسيط له، وذلك راجع إلى تعدد الأبعاد التي يتكون منها الأداء الشامل في المؤسسة، فمفهوم الأداء يختلف باختلاف الأفراد والجماعات الذين يستخدمونه؛ فبالنسبة للمديرين يعني المردودية والقدرة على المنافسة، أما بالنسبة للموظف فيعني مناخ العمل[1].

إذن، فالأداء مسألة إدارية وإدراكية تختلف من فرد لآخر ومن فئة لأخرى، ومن هنا تتعدد التعاريف الخاصة به. ومن بين هذه التعاريف[2] :

يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو ما يعكس الكيفية التي يحقق بها أو يشبع الفرد متطلبات وظيفته، وغالبًا ما يحدث خلط بين الأداء والجهد؛ فالجهد هو الطاقة المبذولة، أما الأداء فيُقاس على أساس النتائج التي يحققها الفرد.

كما يُعرف الأداء الوظيفي بأنه الأثر الوظيفي الصافي لجهود الفرد، والذي يبدأ بقدراته وإدراكه لدوره والمهام الموكلة إليه.

وترى **راوية حسين** أن الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو ما يوضح الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات وظيفته، مع التأكيد على التمييز بين الجهد والأداء، حيث إن الجهد يمثل الطاقة المبذولة، بينما الأداء يقاس بنتائج هذا الجهد.

ويعرفه **أحمد صقر عاشور** بأنه قياس لمدى إنجاز الفرد للأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكن التمييز بين ثلاثة أبعاد أساسية يُقاس الأداء من خلالها، وهي: كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد، نمط الأداء[3].

كما يُعرف الأداء الوظيفي بأنه سلسلة من النشاطات المرتبطة بوظيفة معينة أو نشاط جزئي تقوم به الإدارة لتحقيق هدف محدد، وهو كذلك الجهد الذي يبذله الفرد في تنفيذ الأعمال،

[1] محمد مصطفى عرافي: المرجع نفسه، ص 142.

[2] محمد راوية: **إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية**، الدار الجامعية للطباعة والنشروالتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص 45.

[3] عبد الباقي إبراهيم درة: **تكنولوجيا الأداء في المنظمات**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص 25.

وتتجسد نتائجه في الإنجازات المحققة، وقد يكون الأداء جهدًا فرديًا، أو عملاً مشتركًا بين الإنسان والآلة، أو بين الإنسان والمادة.

ويُعرفه **Wietseman hoklins** بأنه قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها طويلة الأجل، أما **Danil Betnatd** فيرى أن الأداء في المدى القصير والمتوسط يعتمد على مستويين أساسيين هما:

الفاعلية: أي درجة بلوغ الأهداف مهما كانت الوسائل المستعملة.

الكفاءة: وهي العلاقة بين النتائج المتحصل عليها والوسائل المستخدمة لتحقيقها[1].

- **التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:**

من خلال التعاريف السابقة نستنتج بأن الأداء الوظيفي هو درجة قيام الموظف بإنجاز المهام والمسؤوليات الموكلة إليه داخل المنظمة، من خلال توظيف معارفه وكفاءاته وقدراته المهنية، ويُعبّر عنه بالسلوكيات والأفعال العملية التي يُمارسها أثناء أداء عمله، بما يحقق أهداف الوظيفة ومتطلبات المؤسسة.

4. تعريف المساندة الأسرية[2]:

المساندة الأسرية : هي مجمل المساعدات التي تُقدَّم للمرأة العاملة من طرف أسرتها، سواء كانت مادية أو معنوية، فتتمثل المساندة المادية في إعانتها في الأعمال المنزلية، مثل الطبخ وغسل الملابس وترتيب البيت، خاصة إذا كانت مريضة أو مرهقة من العمل خارج المنزل، وكذلك مساعدتها في رعاية أطفالها إلى حين عودتها من العمل. أما المساندة المعنوية فتتمثل في تشجيعها على العمل، وتذكيرها بأهمية دورها في تلبية متطلباتها ومتطلبات أطفالها، ومساعدتها على التواصل مع مختلف فئات المجتمع، إضافة إلى رفع معنوياتها لمواجهة الانتقادات التي قد تتعرض لها خارج المنزل.

الأدوار الأسرية: يرى **أحمد ماهر** أن الأدوار تمثل التصرفات والسلوكات المتوقعة من الفرد في مركز معين، وهي تشبه الأدوار التي يؤديها الممثلون.

[1] عبد الباقي إبراهيم درة: مرجع نفسه، ص 25.

[2] عدلي أبو طاحون: **حقوق المرأة**، دراسات دينية وسوسيولوجية، جامعة المنوفية، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 22.

أما **عدلي طاحون** فيرى أن مفهوم الدور يُستخدم بطريقتين: الأولى لتصوير مجموعة السلوكات المقبولة معيارياً في وضع معين، والثانية للدلالة على متطلبات سلوكية مرتبطة بمركز معين، حيث يمكن أن يصبح كل سلوك متوقع دورًا.

- **التعريف الإجرائي للأدوار الأسرية:**

من خلال التعاريف السابقة نستنتج بأن المساندة الأسرية والأدوار المهنية مجموع المهام والمسؤوليات التي تؤديها المرأة المتزوجة، حيث تتمثل المساندة الأسرية في قيامها برعاية احتياجات الزوج والأبناء، والاهتمام بالعلاقات الأسرية مع الأقارب من الجانبين، إضافة إلى القيام بالأعمال المنزلية المختلفة. أما الأدوار المهنية فتتمثل في التزاماتها الوظيفية داخل العمل، والتي تشمل إنجاز المهام الموكلة إليها بدقة وفي الوقت المحدد وفق متطلبات المؤسسة.

5. تعريف الأسرة:

لغةً: الأسرة في اللغة على عدة أوجه؛ فهي تعني أهل الرجل وعشيرته، كما تدل على الجماعة التي تربطها روابط مشتركة، ويُقصد بها أيضًا الدرع الحصينة، وجمعها "أُسَر" ، وتشير إلى مجموعة من الأفراد الذين تجمعهم روابط معينة[1].

اصطلاحًا: تُعرَّف على أنها رابطة اجتماعية تربط بين شخصين أو أكثر بروابط القرابة أو الزواج أو التبني، وهي تبدأ بالزواج ثم إنجاب الأطفال أو تبنيهم، وفيها يهتم الأبوان برعاية أطفالهم وتوفير حاجاتهم المختلفة.

مفهوم الأسرة من المنظور الوظيفي:

يختلف معنى الأسرة من المنظور الوظيفي عن المعنى التقليدي لها، فهي هنا تُعرَّف على أنها تضم الأب والأم والأبناء، ويركز تعريف الأسرة وظيفيًا على الوظائف التي تقوم بها، مع وجود معيل للأطفال. كما أن هذا التعريف يشمل عددًا من المعايير التي ينبغي توفرها في الأسرة

[1] محمد عاطف غيث: **علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص 85.

لتطبيق هذا المفهوم، وبالتالي فإن أي تجمع لا تتوفر فيه هذه المعايير كاملة لا يمكن اعتباره أسرة بناءً على معناها من المنظور الوظيفي.

وهذه المعايير هي:

المشاركة في الموارد المادية جميعًا، الرعاية الأسرية والعاطفية، الانتماء العائلي وتحديد هوية الأفراد، الالتزام للأسرة بشكل قانوني، رعاية الأطفال والاهتمام بهم إلى أن يكبروا ويصبحوا قادرين على التفاعل مع المجتمع.

الأسرة من منظور بعض العلماء:

يرى **جيرالد ليسي** أن الأسرة عبارة عن مؤسسة اجتماعية تسعى لتربية الكائن الإنساني داخلها، ومن خلالها يكتسب الإنسان إنسانيته.

أما **محمد قنديل وصافي ناز شلبي:** يرى أن الأسرة عبارة عن مؤسسة اجتماعية تسعى لتربية الكائن الإنساني داخل عائلته، ويعزز الإنسان إنسانيته. أما محمد قاديل وصافي ناس شبالي فيرى كل منهما أن الأسرة هي عبارة عن روابط بيولوجية تجمع بين الأفراد، وهي التي تبدأ بالزواج وإنجاب الأطفال، ولها عدة وظائف، أهمها توفير بيئة مناسبة لرعاية الأبناء[1].

- **التعريف الإجرائي للأسرة:**

من خلال التعريف السابق نستنتج أن الأسرة هي وحدة اجتماعية مكوّنة من فردين أو أكثر تربطهم علاقات القرابة أو الزواج أو التبني، ويعيشون في إطار مشترك يقوم على التعاون وتقاسم المسؤوليات، حيث تُعد الأسرة البيئة الأولى التي يتلقى فيها الفرد التنشئة الاجتماعية، وتعمل على إشباع حاجاته الأساسية المادية والمعنوية، وتنظيم العلاقات بين أفرادها بما يضمن الاستقرار والتكامل داخل المجتمع.

[1] محمد عاطف غيث: المرجع نفسه، ص 86.

سادسا: المقاربات النظرية

- **النظرية الماركسية:**

يُعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة، فهم ينتقلون بالمناقشة من العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشًا احتياطيًا للعمل، ففي ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية، أعطى كل من "**ماركس وإنجلز وبير**" اهتمامًا خاصًا بقضايا اضطهاد المرأة، مؤكدين حضورها وقهرها نتيجة التطور الاقتصادي الذي مرت به المجتمعات الإنسانية.

فقد فسر **إنجلز** تفسيرًا شاملاً للعوامل التي ساهمت في التمييز بين الجنسين، باعتماد فكرة الصراع الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، حيث يقول "إن أول تنافر وأول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقًا مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي، وأن أول ظلم طبقي كان مصاحبًا لظلم الرجل للمرأة"، مؤكدًا على الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام المشاعي الذي أكسبها مكانة أفضل من الرجل، وسُمي تاريخ المجتمعات آنذاك بالأمومي.

غير أن التطور اللاحق للإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل أدى إلى تدني مكانة المرأة، حيث شهد التاريخ الإنساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقية في ظل المجتمع العبودي، ومع بروز الإقطاعية والرأسمالية تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الاستغلال، وظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة، وتحولت إلى مجرد سلعة وأداة للمتعة، مع انحصار دورها وإمكاناتها الإنتاجية والإنسانية في حدودها البيولوجية.

وتُعد النظرية الماركسية من أهم النظريات المناصرة لحق المرأة في العمل وتكوين ذاتها، وخروجها من قوقعة العمل المنزلي، والسعي نحو أداء دورها الجديد الذي يمكّنها من تغيير مكانتها في المجتمع، والقضاء على النظرة الدونية التي كانت تتلقاها داخل البيئة التقليدية، سواء من طرف الرجل أو المجتمع[1].

[1] فتيحة حقيقي: **موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة**، مجلة الوحدة، 1985، ص ص 56-57.

كما فسر **إنجلز** تفسيرًا شاملاً للعوامل التي أدت وساهمت في التمييز بين الجنسين، اعتمادًا على فكرة الصراع الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، وربط ذلك بتطور العداء بين الرجل والمرأة في النظام الأحادي.

كما تبين هذه النظرية انخفاض مكانة المرأة وانحصار دورها ومكانتها الإنتاجية والإنسانية في حدودها البيولوجية فقط، حيث سعت الماركسية إلى معالجة قضية المرأة وتحريرها من القيود الطبقية، وتنظيم القوانين الكفيلة بإصلاح أوضاعها المعيشية والنفسية، وإدماجها في سوق العمل، مع التأكيد على أهمية سنّ تشريعات تكفل حماية حقوقها أمام القانون وتحقيق المساواة في الأجور[1].

- **النظرية الوظيفية:**

ترى هذه النظرية أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، أي إن كل فرد يقوم بوظيفة هامة داخل النسق الاجتماعي، وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع، وقد اتخذت هذه الوظائف عدة أوجه متباينة فيما بينها، نذكر منها ما يلي:

أ- الوظيفية المطلقة[2]:

يمثلها **مالينوفسكي**، الذي يرى أن كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة تجاه المجتمع، ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته. فمثلًا، وظيفة المرأة الأساسية داخل النسق الأسري تتمثل في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم، باعتبارها أكثر قدرة من الأب على الإشراف على واجبات الأبناء.

كما لا يمكن تعويض دور الأم في مجال تربية أبنائها والسهر على تلبية حاجاتهم اليومية، وهكذا تبقى الأم المسؤول الأول عن الاهتمام بأطفالها، ومصدر الأمن والحنان لديهم، ولها وظيفة أساسية تجاههم.

[1] فتيحة حقيقي: المرجع نفسه، ص 57.

[2] الصادق عثمان: **عمل المرأة الجزائرية وصراع الأدوار**، رسالة ماجستير تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 45.

ب- الوظيفية النسبية:

يرى **روبرت ميرتون** أنه لا ينبغي الافتراض أن عنصرًا واحدًا أو بناءً واحدًا فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على علماء الاجتماع الإقرار بأن البناءات الاجتماعية البديلة يمكن أن تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات، كما يرى أن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، وأن الوظيفة نفسها يمكن أن تؤدى من خلال عناصر بديلة.

وعليه، فإن المرأة العاملة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة، فهي تعمل خارج المنزل، وفي الوقت نفسه تؤدي دورها داخل الأسرة، من خلال الإشراف على رعاية الأبناء وتدبير شؤونهم المنزلية. كما يمكن أن تتقاسم مؤسسات اجتماعية أخرى هذه الوظائف، مثل الروضة التي تساعد الأم العاملة على تربية أطفالها.

ج- البنائية الوظيفية:

يرى **بارسونز**، وهو من أبرز علماء هذه النظرية، هذا الاتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية تقسيم العمل بين الجنسين، بحيث يُخصص الرجل للعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة الأسرية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي.

كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي، فحررها من بعض الأعباء المنزلية، وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي، خاصة النساء اللاتي ينتمين إلى الطبقة العليا التي وصفها **فيبلن** في نظريته بطبقة الفراغ .

فالمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة، وهو ما يؤكد وضعها التبعي للرجل. وعليه، فإن النظرية الوظيفية تؤكد تبعية المرأة وانحصار وظيفتها في إطار الأسرة لتحقيق الاستقرار والتوازن داخل النسق الاجتماعي للمجتمع[1].

وتهتم هذه النظرية بالقول بأن أفراد المجتمع يؤدون أدوارًا مزدوجة، وكل فرد له مكانة داخل النسق الاجتماعي، فمثلًا، ما ينطبق على موضوع دراستنا، فالمرأة العاملة تعيش نوعًا من

[1] الصادق عثمان: المرجع نفسه، ص 47.

صراع الأدوار، أو ما يسمى بازدواجية العمل، حيث تجمع بين العمل الأسري والعمل المهني الجديد.

حيث يرى بعض أنصار هذه النظرية بأن عمل المرأة ينحصر في رعاية الأبناء والزوج، وتلبية حاجاتهم النفسية، والسهر على راحتهم اليومية، باعتبارها أكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء، وتبقى الأم هي المسؤولة الأساسية عن الأسرة، ولها وظيفة مطلقة نحوها، وهو ما يجعل المرأة تعيش تحت الضغط معظم الأوقات، وقد تشعر بالملل تجاه هذه الصراعات.

كما يرى أنصار آخرون مثل **روبرت ميرتون** بأنه يمكن للمرأة التوفيق بين هذه الأدوار الزوجية، والوقوف في وجه التحديات الأسرية والمهنية، من خلال الموازنة بينها، عبر حلول بديلة، كالاستعانة بدور التنشئة الاجتماعية، والرعاية الممتدة للأطفال، ودور الحضانة، وكذلك توفير الأدوات المتطورة التي تساعدها في التخفيف من الأعباء المنزلية، والأجهزة الكهربائية المنزلية التي تُستعمل في عملية الطهي والتنظيف.

- **نظرية المساواة بين الجنسين:**

ترى هذه النظرية أن سيطرة الذكور تنحدر أو تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل، فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي، فانشغال الرجل بالصيد والمرأة بجلب الغذاء أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور، نظرًا لما أسهمت به بعض الجهود في "تعقّد تكنولوجيا عملية الصيد، وبساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة"، بالإضافة إلى استقرار النساء نسبيًا في مكان واحد، لكونهن يضطلعن بحمل الأطفال ورعايتهم[1].

انطلاقًا من نقد هذه النظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية ذات الطبيعة التطورية، التي جعلت من التقسيم الجنسي عنصرًا مركزيًا في هذا التميز، تمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني، وقد لقيت هذه النظرية تواجها كبيرًا في الغرب، مما تمثل في عدة حركات مثل حركة تحرر المرأة، والحركة النسوية، وحركات ترقية المرأة، وهي حركات ذات طابع اجتماعي وسياسي، تطالب بتغيير شامل لوضعية المرأة في المجتمع، وتتبنى مبدأ المساواة بين

[1] الصادق عثمان: المرجع نفسه ، ص 48.

الرجل والمرأة، لأنها تواجه الحياة الاجتماعية كالرجل، من خلال اشتراطها الحصول على مواردها الاقتصادية، وكذلك المشاركة مع الزوج في رعاية الأبناء والأعمال المنزلية.

وقد انتُقدت هذه النظرية من قبل المجتمعات الغربية والعربية الإسلامية، ومن ذلك ما كتبه الدكتور **مصطفى بوتفنوش**، حيث أشار إلى أنه توجد فكرة يجب الوقوف عندها ورفضها، وهي أن المرأة الجزائرية لم تكن يومًا مجرد خادمة للعائلة.

كل هذه الملامح أدخلها التيار الأنثوي بأدبياته ابتداءً من منتصف القرن العشرين في الغرب، وهو التيار الذي شهد ازدهارًا ملحوظًا بعد الحرب العالمية الأولى (1914-1918)[1].

من خلال هذا الطرح يتبين أن هناك اختلافًا كبيرًا في الرؤية حول المرأة ووظيفتها داخل المجتمع والأسرة والعمل، ويرجع ذلك إلى طبيعة المجتمعات وما تحمله من أفكار ومعتقدات حول المرأة وأدوارها، والتي تختلف من مجتمع لآخر.

وتُعتبر هذه النظرية ذات طابع تحرري، تدعم المرأة في مختلف المجالات، حيث لاقت رواجًا كبيرًا عبر مراحل التطور التي شهدها العالم، نظرًا لظهور الحركات الداعمة لعمل المرأة، مثل الحركات النسوية وحركات الترقية، وهي حركات ذات طابع اجتماعي، هدفها تغيير وضعية المرأة في المجتمع، ومنحها الحرية في اتخاذ القرارات، وتبني مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، لما تمتلكه من قدرة على مواجهة تحديات الحياة الاجتماعية، والحصول على مواردها الاقتصادية، والخوض في مختلف مجالات الحياة، وبروزها خاصة في مجالات التعليم والطب.

وهكذا، وبفضل التطورات الحديثة وخروج المرأة من قوقعة الأعمال المنزلية ومنافستها للرجل في مجال العمل، أصبحت قضية المرأة والمساواة بين الجنسين من المواضيع المترابطة التي تتعلق بحقوق المرأة ومكانتها في المجتمع، فالتاريخ يبين أن المرأة كانت تعاني من التهميش والتمييز والاضطهاد، وكان دورها محصورًا في الأعمال المنزلية فقط، دون السماح لها بالمشاركة الفعالة.

[1] الصادق عثمان: المرجع نفسه، ص 49.

أمـا اليـوم، فقـد أصـبحت المسـاواة بـين الرجـل والمـرأة حقًـا أساسـيًا مـن حقـوق الإنسـان، وضـرورة لتحقيـق التنميـة المسـتدامة، حيـث يتمتـع الجنسـان بـنفس الحقـوق والفـرص والواجبـات فـي مختلـف مجـالات الحيـاة، كـالتعليم والعمـل والمشـاركة السياسـية. وتهـدف هـذه المسـاواة إلـى إنهـاء التمييـز والعنـف القـائم علـى المـرأة فـي المجتمـع، وتمكينهـا اقتصـاديًا واجتماعيًـا، مـن أجـل بنـاء مجتمعـات أكثر ازدهارًا ونموًا.

كمـا يمكـن أن تكـون تربيـة الأبنـاء وظيفـة مشـتركة بـين مؤسسـات التنشـئة الاجتماعيـة، فهـذه البـدائل لها دور كبير في حياة المرأة العاملة.

- **نظرية الدور الاجتماعي**[1]:

باعتبـار أن موضـوع الدراسـة يتمحـور حـول عمـل المـرأة فـي الخـارج وتـأثير ذلـك علـى أسـرتها، وهـذه الأخيـرة تُعتبـر خليـة أساسـية فـي بنـاء المجتمـع وأسـاس وجـوده واسـتمراريته، حيـث يعـود ذلـك إلـى المـرأة التـي تلعـب دورًا أساسـيًا ومحوريًـا فـي المحافظـة عليهـا. إلـى جانـب ذلـك، نجـد أن عمـل المـرأة المهني يتضمن عدة التزامات وارتباطات تؤثر على مكانتها ووظيفتها الأسرية.

وعليـه، فـإن أفضـل مقاربـة هـي نظريـة الـدور الاجتمـاعي، حيـث تهـتم هـذه النظريـة بفهـم وتفسـير سـلوكات الأفـراد والجماعـات، باعتبـار أن الـدور هـو مجموعـة مـن السـلوكات والوظـائف المرتبطـة بـالفرد الـذي يشـغل مكانـة ووظيفـة معينـة فـي موقـف اجتمـاعي محـدد، فـالأدوار تُعـد روابـط اجتماعيـة تحـدد التوقعـات والالتزامـات، وتقـارن مـع الواقـع الاجتمـاعي، كمـا يتغيـر الـدور مهمـا كـان ثابتًا، نتيجة توجيه الأفراد لكيفية تصرفهم وإنجاز أنشطتهم.

ويسـتخدم علمـاء الاجتمـاع مفهـوم الأدوار باعتبـاره وحـدات تسـاهم فـي بنـاء النسـق الاجتمـاعي. وهنـاك نوعـان مـن الأسـاليب بشـكل عـام فـي نظريـة الأدوار الاجتماعيـة: الأول هـو الاسـتخدام المـنظم لمفهـوم الـدور، ثـم اسـتخدامه مـن قبـل **جـورج هيربـرت ميـد** سـنة 1934، مؤسـس نظريـة التفاعليـة الرمزيـة، وفـي هـذا الاسـتعمال تُعـد الأدوار ناتجـة عـن عمليـة التفاعـل التـي يُبلورهـا الأفـراد علـم الـنفس نسـبة الـى عنـد **جـورج ميـد**، الـذي يهـتم بدرجـة أساسـية بكيفيـة تعلـم الأطفـال أشـياء عـن مجـتمعهم، ونمـو وتطـور ذواتهـم الاجتماعيـة مـن خـلال ممارسـة الأدوار، وذلـك بصـورة خياليـة،

[1] سامية مصطفى الخشاب: **النظرية الاجتماعية ودراسة الاسرة**، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 125.

عبر وضع تصور خاص بسلوكات أشخاص آخرين معروفين لديهم، مما يمكنهم من ممارسة أدوارهم الخاص.

أما الأسلوب الثاني في نظرية الدور، فقد جاء به رالف لينتون سنة 1936، الذي انضم إلى المدرسة الوظيفية، حيث يرى أن الأدوار تمثل مجموعة من الأوامر والتوقعات الخاصة بالسلوك، على أنها قواعد موجهة للسلوك في الواقع. وتكون هذه الأدوار المفروضة ناتجة عن ثقافة المجتمع ومعاييره الاجتماعية، التي تحدد السلوك في الأدوار، أي أن ثقافة المجتمع هي التي تميز وتحدد الأدوار والسلوكات الصادرة عن الأفراد من خلال تفاعلهم مع الآخرين، فتوقع دور الفرد في موقف معين يكون تبعًا للثقافة المجتمعية التي ينتمي إليها.

كما نجد الإشارة إلى مصطلح آخر، وهو "صراع الأدوار"، الذي استُعمل في عدة مجالات، ويحدث عندما يجد الفرد نفسه يمارس دورين أو أكثر في نفس الوقت، وتكون متطلبات هذه الأدوار متناقضة.

- عندما يحدد الفرد دوره بطريقة واحدة لا تتماشى مع أدوار أخرى تختلف معها في المضمون.
- عندما تكون توقعات الأدوار متناقضة، مثل دور مراقب العمل الذي يتلقى توقعات متصارعة بين العمال والإدارة.

بتطبيق هذا على دراستنا، فإن الدور الأساسي للأم هو اهتمامها بشؤون أسرتها ومنزلها ورعاية أطفالها. فالزوجة هي المسؤولة الأساسية عن راحة أفراد أسرتها، والقيام بواجباتها من تربية الأطفال، ورعاية الزوج، والأعمال المنزلية كالطبخ والتنظيف.

ويُعدّ أهم دور تقوم به هو رعاية الأطفال والسهر على تربيتهم وتنشئتهم تنشئة إيجابية وقوية، وغرس الأخلاق الحميدة في شخصيتهم، كما يجب أن تكون هناك علاقة قوية بينها وبين طفلها، أساسها لغة التواصل السليمة، فعملية التفاعل بين الأم والطفل تساعد على النمو والتطور[1].

[1] سامية مصطفى الخشاب: المرجع نفسه ، ص 127.

لكن تجاوزها في تحمّل هذه المسؤولية قد يفقدها إحساسها بالأمومة، وقد يفقد الطفل حبّ الأم، مما قد يخلق مشاكل أسرية مستقبلاً.

وإلى جانب كل هذا، نجد أن الأم تمارس وظيفتها المهنية التي تتطلب منها قضاء ساعات طويلة خارج المنزل. فإن كان دافعها للعمل اقتصادياً أو تعليمياً أو ذاتياً، فهي تعيش نوعاً من الصراع يُدعى "صراع الأدوار"، الذي يكون بين وظيفتها الأسرية ووظيفتها المهنية.

كما نجد الكثير من علماء الاجتماع ينادون بضرورة الفصل بين العمل والأسرة، والتخصص في دور واحد منهما، مثل: **روبرت سبنسر، ماكس فيبر، وتالكوت بارسونز**، باعتبار أن العمل المهني يسبب القلق والتوتر للأمهات العاملات، لما يصعب عليهن الموازنة بين أدوارهن الأسرية وأدائهن المهني[1].

سابعا: الدراسات السابقة:

تُعتبر الدراسات السابقة من أهم خطوات البحث العلمي التي لا يمكن لأي باحث الاستغناء عنها، حيث تساعد على تكوين أفكار لطرح خطط ومقاربات علمية جديدة، يكشف الباحث من خلالها نقاط القوة والضعف، وتوسيع مجال توجهه. كما أن نتائجها تُعد بمثابة نقطة بداية لدراسة أخرى تتبعها، باعتبار أن العلم تراكمي ويبدأ من حيث انتهى الآخر.

وقد تم عرض كل الدراسات بذكر اسم الباحث، وعنوان الدراسة، وأهدافها، والإجراءات المنهجية المتبعة، وأهم النتائج التي توصلت إليها، مع إخضاع كل دراسة للتقييم. ومنه صُنِّفت الدراسات السابقة على النحو التالي:

1. الدراسات العربية

الدراسة الأولى:[2]

دراسة كاميليا عبد الفتاح بعنوان سيكولوجيا المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984.

[1] سامية مصطفى الخشاب: المرجع نفسه، ص 128.

[2] كاميليا عبد الفتاح: **سيكولوجيا المرأة العاملة**، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى عدة نقاط، أهمها: الإشباعات التي تحققها المرأة العاملة عن طريق العمل (النفسية، الاجتماعية، والاقتصادية)، وما إذا كان هناك تغير في موقف المرأة بفعل العمل نحو الزوج والأبناء، وما نظرة الرجل نحو هذا العمل.

الإجراءات المنهجية:

انطلقت الباحثة من السؤال المركزي: ما هي المشكلة التي تواجهها المرأة العاملة خارج المنزل؟ وقد استخدمت الباحثة المنهج التجريبي، وذلك بواسطة مجموعة تجريبية من العاملات ومجموعة ضابطة من غير العاملات، باستخدام الاستمارة لمعرفة أثر خروج المرأة العاملة على الأطفال، ومدى استجابة المجتمع لعمل المرأة.

العينة:

استخدمت الباحثة العينة العشوائية الطبقية على أساس وجود فئات مختلفة من العاملات في مستويات متعددة، مع دراسة بعض الحالات.

نتائج الدراسة:

المرأة كحقيقة واقعة داخل ميدان العمل، وتعمل في جميع المجالات النظرية والعلمية.

إن العمل يحقق للمرأة إشباعات نفسية واجتماعية تتعلق بالأهمية والمكانة والشعور بالقيمة.

إن اشتغال المرأة أدى إلى تغير في أنماط العلاقات الإنسانية بين الرجل والمرأة، وبالتالي في القيم التي تستند إليها هذه العلاقات.

تعقيب على الدراسة:

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أنهما يبحثان في موضوع واحد، وهو المرأة العاملة، إلا أن الدراسة السابقة ركزت على المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وآثارها، ومدى استجابة المجتمع لعمل المرأة، بينما ركزت الدراسة الحالية على المرأة المتزوجة العاملة بين واجباتها الأسرية وتحديات أدائها المهني.

كما تختلف دراستنا من حيث مجتمع البحث والإطار الجغرافي، حيث أُنجزت دراسة كاميليا عبد الفتاح في المجتمع اللبناني، بينما تُجرى الدراسة الحالية في المجتمع الجزائري، الذي يتميز بخصوصيات اجتماعية وتنظيمية تؤثر في طبيعة الأدوار الأسرية والمهنية المسندة للمرأة.

وعليه، تُعد الدراسة الحالية مكملة لدراسة كاميليا عبد الفتاح، إذ تنتقل من تحليل الجوانب النفسية لعمل المرأة إلى دراسة التحديات التي تواجهها المرأة المتزوجة العاملة أثناء ممارستها لأدوارها المتعددة، مما يبرز القيمة العلمية للدراسة الحالية في إثراء الأدبيات السوسيولوجية حول المرأة العاملة.

الدراسة الثانية[1]:

دراسة بدرية بنت محمد مسعود العتيبي لعنوان الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة على العمل خارج المنزل للمرأة المتعلمة المتزوجة ولها أولاد، رسالة ماجستير في علم اجتماع الاسرة، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والدراسات العليا، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، 1414هـ.

أهداف الدراسة:

عملت الباحثة في دراستها هذه على طرح مجموعة من التساؤلات، وهي كالتالي:

ما أثر خروج المرأة العاملة على علاقتها الزوجية؟

ما أثر خروج المرأة العاملة على رعاية أبنائها؟

ما أثر خروج المرأة العاملة على التنشئة الاجتماعية لأبنائها؟

ما أثر خروج المرأة العاملة على نظرتها لمسألة الإنجاب؟

[1] بدرية بنت محمد مسعود العتيبي: **الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة على العمل خارج المنزل للمرأة المتعلمة المتزوجة ولها أولاد**، رسالة ماجستير في علم اجتماع الاسرة، قسم علم الاجتماع، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية والدراسات العليا، الرياض، 1414هـ.

الإجراءات المنهجية:

استخدمت الباحثة في هذا البحث المنهج الوصفي، الذي يهدف إلى جمع البيانات وتحديدها، مع الاعتماد على مجموعة من الأدوات البحثية العلمية، والمتمثلة في الملاحظة، والمقابلة، والاستبيان.

العينة:

كانت العينة عشوائية طبقية من الأمهات العاملات والأمهات المتعلمات، وبلغ عددها حوالي 356، منهن 73 من النساء المتعلمات العاملات و292 من النساء المتعلمات غير العاملات.

نتائج الدراسة:

اتضح من خلال البحث أنه لا يوجد فرق بين أداء النساء المتعلمات العاملات وغير العاملات، خاصة في العلاقة الزوجية ومشاركة الزوج في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأسرة.

كما أظهرت النتائج أنه لا يوجد فرق في أداء الوظيفة التربوية ورعاية الأبناء بين المرأة العاملة وغير العاملة.

أما بالنسبة لأثر خروج المرأة للعمل على التنشئة الاجتماعية للأبناء، فقد أوضحت النتائج أن خروج المرأة للعمل ساهم في الاعتماد على الخادمة في تربية الأبناء.

كما بينت النتائج أن أغلبية النساء العاملات لا يفكرن في الإنجاب بعدد كبير، على خلاف النساء غير العاملات.

تعقيب على الدراسة:

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة من حيث اهتمامهما بموضوع المرأة المتزوجة العاملة وما يترتب عن خروجها للعمل من آثار أسرية واجتماعية، حيث ساعدت الدراستان على إبراز انعكاس العمل خارج المنزل على أداء المرأة لأدوارها المختلفة داخل الأسرة والمجتمع.

غير أن الدراسة السابقة ركزت أساساً على الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة، من خلال تسليط الضوء على الضغوط المهنية ومتطلبات العمل وصراع الأدوار، وذلك في سياق المجتمع السعودي.

في المقابل، تنطلق الدراسة الحالية من زاوية تحليلية مختلفة، إذ تركز على إشكالية التوفيق بين الواجبات الأسرية وتحديات الأداء المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة، من خلال تسليط الضوء على الضغوط المهنية ومتطلبات العمل وصراع الأدوار، وذلك في سياق المجتمع الجزائري.

كما تختلف الدراستان من حيث مجتمع البحث والإطار الجغرافي، إضافة إلى الأبعاد المدروسة، حيث تُعد الدراسة الحالية مكملة للدراسة السابقة، إذ تسهم في توسيع النقاش السوسيولوجي حول عمل المرأة المتزوجة العاملة من خلال التركيز على التوازن بين الأدوار بدل الاكتفاء برصد الآثار، مع مراعاة خصوصية السياق الاجتماعي الجزائري.

2. الدراسات المحلية

الدراسة الأولى[1] :

دراسة بن زيان مليكة بعنوان عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، 2014/2013.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الوقوف على نوعية العلاقات القائمة بين أفراد أسرة الزوجة العاملة الجزائرية، ومعرفة مدى مساهمة الزوجة الجزائرية في تحسين مستوى معيشة أسرتها الاقتصادي من خلال راتبها الشهري، مع محاولة اقتراح حلول مناسبة لمشاكل الزوجة العاملة الأسرية، حتى تتمكن هذه الأخيرة من أداء دورها الأساسي الأسري، والمساهمة بجدية وإيجابية في خدمة مجتمعها من خلال عملها الخارجي، مما يساهم في تحقيق رضاها عن نفسها.

[1] بن زيان مليكة: **عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية**، رسالة ماجستير في علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، 2014/2013.

الإجراءات المنهجية:

أُجريت الدراسة الميدانية بمصلحة الموظفين الإداريين والتقنيين على مستوى المقر المركزي لجامعة الإخوة منتوري بقسنطينة. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، لأنه الأنسب لدراسة انعكاسات عمل المرأة على العلاقات الأسرية، حيث يعتمد هذا المنهج على التحليل والوصف الدقيق للظاهرة بالاعتماد على معلومات كافية ودقيقة.

نتائج الدراسة:

تبين أن الزوج يقدم مساعدة لزوجته العاملة في الأعمال المنزلية، مع العلم أن بعض الأعمال لا يفضل الرجل القيام بها، وتبقى من اختصاص الزوجة حتى وإن كانت عاملة.

كما أظهرت النتائج أن المرأة العاملة تتلقى مساعدة من زوجها في تربية أطفالها.

تعقيب على الدراسة:

ركزت هذه الدراسة على معرفة نوعية العلاقات داخل الأسرة بين الزوجة العاملة وأفراد أسرتها، ومدى مساهمة المرأة العاملة المتزوجة في تحسين المستوى المعيشي للأسرة من خلال راتبها الشهري، مع سعي الباحثة إلى اقتراح حلول مناسبة لمشاكل الزوجة العاملة، حتى تتمكن من أداء أدوارها الأسرية والمهنية بكفاءة، والمساهمة في دعم مجتمعها بطريقة إيجابية من خلال عملها، مما يعزز رضاها عن نفسها.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها مساندة الزوج لزوجته في الأعمال المنزلية ودعمها في مجال عملها، بالإضافة إلى مشاركته في تربية الأطفال.

وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي، وكذلك في إبراز مساندة الزوج لزوجته في تربية الأطفال والأعمال المنزلية.

كما تختلف هذه الدراسة عن دراستنا من حيث المجالين الزمني والمكاني.

الدراسة الثانية[1]:

دراسة بريكة حميدة بعنوان عمل المرأة في المجتمع الحضري وانعكاساته على الأسرة الجزائرية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوره في علم الاجتماع، تخصص ثقافي تربوي، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2016.

أهداف الدراسة:

انطلقت الباحثة من تساؤل مركزي مفاده: ما هي العوامل التي تساعد المرأة العاملة في المجتمع الحضري على التوفيق بين دورها الأسري ودورها الوظيفي؟

وتفرعت عنه مجموعة من التساؤلات الفرعية، تمثلت في:

هل لعملية التغير الاجتماعي المستمر علاقة بمشاركة المرأة العاملة في اتخاذ القرارات الأسرية؟

ما هي الصعوبات والمعيقات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة في المجتمع الحضري في ظل التغيرات الاجتماعية الحاصلة؟

الإجراءات المنهجية:

اعتمدت الباحثة على المنهج الكمي إلى جانب المنهج الوصفي، كما استخدمت أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستمارة والملاحظة. وقد أُجريت الدراسة في مقاطعات الجزائر العاصمة خلال الفترة الممتدة من بداية شهر ديسمبر 2015 إلى غاية شهر ماي 2016.

العينة:

تمثلت عينة الدراسة في النساء العاملات بجامعة الجزائر.

[1] بريكة حميدة: **عمل المرأة في المجتمع الحضري وانعكاساته على الأسرة الجزائرية**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوره في علم الاجتماع، تخصص ثقافي تربوي، قسم علم الاجماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، سنة 2016.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أبرزها:

أدى خروج المرأة للعمل إلى إعادة توزيع الأدوار داخل الأسرة، نتيجة غيابها لساعات طويلة، مما ساهم في تكيف الأسرة مع الوضع الجديد، ومشاركة الزوج في بعض الأعمال كمتابعة الأبناء ودراستهم.

وجود علاقة بين المستوى التعليمي للمرأة وجودة التواصل الأسري، حيث كلما ارتفع المستوى التعليمي للمرأة زاد وعيها بأهمية الحوار في التواصل مع الزوج.

تواجه المرأة العاملة مشكلات في بيئة العمل، من بينها التمييز بين الرجل والمرأة في المهام.

تعاني المرأة العاملة من صراع الأدوار نتيجة التداخل بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية.

تعقيب على الدراسة:

وقد ركزت هذه الدراسة على إبراز انعكاسات عمل المرأة في المجتمع الحضري على الأسرة، من خلال تحديد العوامل التي تساعدها على التوفيق بين العمل المنزلي والمهني، إضافة إلى إبراز أثر التغير الاجتماعي المستمر على مشاركتها في اتخاذ القرارات داخل الأسرة، وكذا التعرف على أهم الصعوبات والتحديات التي تواجهها.

كما خلصت الدراسة إلى أن خروج المرأة للعمل ساهم في إعادة تنظيم الأدوار داخل الأسرة، وفرض نوعًا من التكيف بين أفرادها، مع بروز أشكال من التمييز في بيئة العمل، واستمرار معاناة المرأة من صراع الأدوار بين الجانب الأسري والمهني.

وقد ساهمت هذه الدراسة في تسليط الضوء على أهم التحديات والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة، كما أبرزت العوامل المساعدة على تحقيق التوازن بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا من حيث المجالين الزماني والمكاني.

3. الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى[1]:

دراسة البروفيسور روم بعنوان ضعف التحصيل في القراءة والرياضيات لدى أبناء المرأة العاملة، مخصبة ديلي بريطانية بعدد 17 ماي 2000، مجلة المعزوفة، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية، العدد 67، يناير 2001.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر عمل الأم، خاصة خلال السنوات الأولى من حياة الطفل، على مستوى تحصيله في القراءة والرياضيات، وعلى قدراته اللغوية.

الإجراءات المنهجية:

أُجريت الدراسة على الأطفال الذين تذهب أمهاتهم إلى العمل خلال السنوات الأولى من حياتهم، مع التركيز على الفترات الحساسة من النمو، خاصة السنتين الأولى والثالثة.

نتائج الدراسة:

يعاني الأطفال الذين تعمل أمهاتهم في السنوات الثلاث الأولى من حياتهم من ضعف في مهارات القراءة.

يؤثر انشغال الأم خلال هذه المرحلة سلباً على قدرة الأطفال في الكلام والتطور اللغوي.

يكون التأثير السلبي في أقوى حالاته عندما يكون الطفل في عمر السنتين إلى الثلاث سنوات.

تزداد حدة التأثير عندما تذهب الأم إلى العمل خلال السنتين الأوليين من عمر الطفل.

تبين أن عمل المرأة المتزوجة قد يكون مكلفاً، خاصة بالنسبة للأطفال الذين يعيشون في أسرة تقليدية مكونة من أب وأم.

[1] البروفيسور روم: **ضعف التحصيل في القراءة والرياضيات لدى أبناء المرأة العاملة**، مخصبة ديلي بريطانية ، بعدد17 ماي 2000، مجلة المعزوفة، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية، العدد 67، يناير 2001 .

الأطفال الذين تبقى أمهاتهم في المنزل لمدة سنتين أو ثلاث سنوات بعد الولادة يتمتعون بمكاسب إدراكية أفضل.

تُعد رعاية الأطفال من أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة، خاصة في حالة غياب مشاركة الزوج في رعاية الأبناء.

تعقيب على الدراسة:

تُبرز هذه الدراسة أهمية الدور الذي تلعبه الأم في السنوات الأولى من حياة الطفل، حيث ركزت على الآثار السلبية لعمل المرأة خلال هذه المرحلة الحساسة، خاصة من الناحية المعرفية واللغوية. وتتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في اهتمامها بآثار عمل المرأة على الأسرة، إلا أنها ركزت بشكل أساسي على جانب نمو الطفل، بينما تركز دراستنا على التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية للمرأة المتزوجة العاملة في سياق اجتماعي مختلف. كما تختلف من حيث البيئة الاجتماعية والثقافية، حيث أُجريت في المجتمع الأمريكي، في حين تُجرى دراستنا في المجتمع الجزائري.

الدراسة الثانية[1] :

دراسة ديفيد بوبينو بعنوان عمل الأم وتربية الطفل، دار النشر فري برس، نيويورك، الولايات المتحدة، 1996.

أهداف الدراسة:

تمحورت هذه الدراسة حول أثر عمل الأم على تربية الطفل، مع التركيز على الدوافع التي تدفع الأمهات للعمل، ومدى تأثير ذلك على الأسرة.

[1] ديفيد بوبينو: **عمل الأم وتربية الطفل**، دار النشر فري برس، نيويورك، الولايات المتحدة، 1996.

الإجراءات المنهجية:

أُجريت الدراسة على عينة من الأمهات المنتميات إلى الطبقة الوسطى والوسطى العليا، ممن يرتاد أبناؤهن المدرسة الابتدائية، كما شملت الدراسة عينة من 32 أماً لهن أطفال في الحضانة، حيث كانت 20 منهن عاملات والبقية غير عاملات.

نتائج الدراسة:

تبين أن نسبة كبيرة من الأمهات يعملن بهدف توفير مستويات صحية وثقافية ومعيشية أفضل لأفراد الأسرة.

أظهرت الدراسة أن الدوافع المادية للعمل تُعد من الأسباب الشائعة، إلا أنها ليست الوحيدة، حيث تسعى بعض الأمهات إلى تحقيق أدوار قيادية داخل الأسرة.

بينت النتائج أن الأمهات العاملات يسعين إلى رفع مستوى الأسرة من خلال مساهمتهن المادية.

أظهرت الدراسة أن كلًّا من الأمهات العاملات وغير العاملات يضعن قيمة كبيرة لدور الأمومة، مقابل قيمة أقل لعمل المرأة خارج المنزل.

أكدت الدراسة أهمية توفير بيئة آمنة للأطفال في ظل انشغال الأمهات بالعمل، خاصة في المراحل العمرية المبكرة.

تعقيب على الدراسة:

تُبرز هذه الدراسة تعدد الدوافع التي تدفع المرأة إلى العمل، حيث لا تقتصر على الجانب المادي فقط، بل تشمل أيضاً تحقيق الذات والمساهمة في تحسين مستوى الأسرة. وتتقاطع هذه الدراسة مع دراستنا في اهتمامها بعمل المرأة وأثره على الأسرة، خاصة في ما يتعلق بتربية الأبناء. غير أنها ركزت على الجوانب الاقتصادية والدوافع الاجتماعية لعمل المرأة، في حين تركز دراستنا على إشكالية التوازن بين الأدوار الأسرية والمهنية. كما تختلف من حيث السياق

الاجتماعي، حيث أُجريت في بيئة غربية، بينما تُجرى دراستنا في المجتمع الجزائري الذي يتميز بخصوصيات ثقافية واجتماعية مختلفة.

ثامنا: التعقيب على الدراسات السابقة

تُعد الدراسات السابقة من أهم الركائز العلمية التي يعتمد عليها الباحث بعد تحديد إشكالية البحث، حيث يبدأ بالبحث والتمحيص في الدراسات السابقة التي تشكل بالنسبة له تراثاً علمياً هاماً وغنياً، يجب الاطلاع عليه قبل الشروع في البحث.

وعليه، فإن دراستنا اعتمدت على مجموعة من الدراسات السابقة التي تخدم موضوع بحثنا بشكل كبير، سواء كانت محلية أو عربية أو أجنبية، حيث اهتمت بدراسة وضعية المرأة العاملة وأهم المشكلات التي تعيق تقدمها. وقد تناولت هذه الدراسات مجموعة من المواضيع، منها ما هو مرتبط مباشرة بموضوع دراستنا.

فمنها ما اهتم بدراسة الدوافع الحقيقية وراء عمل المرأة، حيث أكدت هذه الدراسات أن خروج المرأة للعمل كان في الغالب لأسباب اقتصادية، نتيجة للظروف التي أجبرتها على ذلك، من أجل تحسين مستواها المعيشي، وكذلك تحسين وضعية أبنائها وأسرتها.

كما اهتمت دراسات أخرى بانعكاسات عمل المرأة على تربية الأطفال وعلى العلاقات الأسرية، وذلك نتيجة الساعات الطويلة التي تقضيها خارج المنزل، والتي قد تؤثر بشكل سلبي على رعاية الأطفال والاهتمام بهم، وكذلك على العلاقة مع الزوج وباقي أفراد الأسرة، إضافة إلى صعوبة التوفيق بين العمل المنزلي والعمل المهني.

ومن خلال هذه الدراسات السابقة، استفدنا في تحديد أبعاد ومجالات البحث، وكيفية استنباط المعارف، وبناء الفرضيات، والاستفادة من النتائج التي توصل إليها الباحثون الآخرون، بالإضافة إلى تحديد الأدوات والمراجع والمصادر، خاصة رسائل الماجستير والدكتوراه، مما يوفر على الباحث الكثير من الجهد والوقت.

خلاصة الفصل:

تمكنا من خلال هذا الفصل من الوصول إلى أهم أساسيات الدراسة، من خلال عرض الإشكالية، وأهم الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها، إضافة إلى تحديد المفاهيم التي ساعدتنا في توضيح خطة الدراسة.

كما تطرقنا إلى الدراسات السابقة التي ساعدتنا في فهم الموضوع ودراسته، واكتساب معلومات لم تكن متوقعة، وكذلك عرضنا أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة، وكيف نظرت كل نظرية إلى هذا الموضوع من خلال أبعاد ومبادئ مختلفة.

الفصل الثاني:

الـمــرأة والأســرة

تمهيد:

تعـدّ الأسـرة مـن أهـم المؤسسـات الاجتماعيـة التـي يقـوم عليهـا اسـتمرارية المجتمـع، حيـث تـؤدي وظـائف أساسـية تتعلـق بالتنشـئة الاجتماعيـة وتنظـيم العلاقـات بـين الأفـراد. وقـد شـهدت هـذه المؤسسـة، فـي ظـل التحـولات الاجتماعيـة والاقتصـادية المعاصـرة، تغيـرات مسـت بنيتهـا وأنماطهـا ووظائفهـا، الأمـر الـذي انعكـس علـى مكانـة المـرأة داخلهـا، خاصـة مـع تزايـد انخراطهـا فـي العمـل خارج المنزل.

فقـد أصـبحت المـرأة المتزوجـة تعـيش وضـعية مزدوجـة تجمـع بـين مسـؤولياتها الأسـرية ومتطلبـات عملهـا المهنـي، ممـا يفـرض عليهـا تحـديات متعـددة تتعلـق بقـدرتها علـى التوفيـق بـين هـذين المجالين، ويؤثر ذلك في توازنها الأسري والنفسي، وكذلك في طبيعة العلاقات داخل الأسرة.

وعليـه، يتنـاول هـذا الفصـل موضـوع المـرأة والأسـرة مـن خـلال عـرض أنمـاط الأسـرة ووظائفهـا، والتغيـرات التـي مسـتها، والعوامـل المـؤثرة فـي التنشـئة الاجتماعيـة، إضـافة إلـى المشـكلات الأسـرية وانعكاسـات عمـل المـرأة المتزوجـة، وضـرورة تحقيـق التـوازن بينهـا بـين العمـل المنزلـي والمهنـي، ومكانتها داخل الأسرة والمجتمع.

أولا: أنماط ووظائف الأسرة

1- أنماط الأسرة:

1-1- الأسرة النووية:

تتـألف مـن أب وأم وأبنـاء، وقـد تكـون بـدون أبنـاء، أو بأبنـاء معـالين، أو بأبنـاء غيـر معـالين يعملـون أو يمكـنهم العمـل. وقـد تكـون هـذه الأسـرة وحـدة اجتماعيـة واقتصـادية كمـا هـو الحـال فـي الريف، كما قد تكون وحدة اجتماعية فقط كما هو الحال في الحضر[1].

1-2- الأسرة المركبة[2]:

تتـألف مـن أب وأم وأبنـاء غيـر متـزوجين، وأبنـاء متـزوجين، وأحفـاد، كمـا يـدخل فـي هـذه الأسـرة أخ أو أخـت مـع أسـرة أحـدهما. وفـي هـذه الحالـة تكـون هـذه الأسـرة وحـدة اقتصـادية واجتماعيـة فـي نفس الوقـت، بمعنـى أن جميـع أفـراد هـذه الأسـرة المركبـة يعملـون تحـت إشـراف الجـد، وأحيانـاً الأخ الأكبر الذي يملك وسيلة إنتاج مثل أرض أو ورشة إلى آخره.

وتنشـط نسـاؤهم داخـل المنـزل وخارجـه بقيـادة الأم الكبـرى لرعايـة الأبنـاء، والطـبخ، والعنايـة بالحيوانات والدواجن، وإعداد الخبز، وإحضار الماء، وغسل الملابس إلى آخره.

وينتهـي هـذا الوضـع إذا لـم يعـد الكيـان يـدخل تحـت مفهـوم الأسـرة المركبـة، بمعنـى أنـه إذا اضـطر أحـد الشـباب أن يتـزوج ويبقـى فـي منـزل أسـرته أو أسـرة الـزوج لظـروف أزمـة السـكن مسـتقلاً فـي حجـرة أو أكثـر، فـإن تعريـف الأسـرة المركبـة لا ينـدرج علـى هـذا الوضـع، حيـث إن الشـاب فـي هـذه الحالـة لا يعمـل تحـت سـلطة الأب أو الجـد، ولكنـه يعمـل منفصـلاً فـي مكـان آخـر، كمـا أن الزوجـة الشـابة لا تنشـط فـي المنـزل تحـت قيـادة الأم الكبـرى، وإنمـا تعـيش فـي العـادة وكأنهـا فـي منـزل مستقل، معترضة على أي تدخل من جانب الأم الكبرى.

---

[1] محمد أحمد بيومي، عفان عبد الحليم ناصر: **علم الاجتماع العائلي**، دراسة التغيرات في الأسرة العربية، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة الإسكندرية، 2003، ص 22.

[2] سناء الخولي: **التغيرات الاجتماعية والتحديث**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 90.

وفـي بعـض الأحيـان قـد يحـدث أن تشـترك أسـرة الشـاب أو الشـابة مـع أسـرة الأم والأب فـي بعـض نـواحي الحيـاة، كـأن تسـاهم الأسـرة الصـغيرة بمبلـغ معـين مـن المـال فـي نفقـات المعيشـة المشـتركة الكاملة، ولكن هذا ينتهي في أغلب الأحيان بانفصال الأسرة الجديدة وقيامها كوحدة مستقلة.

1-3- الأسرة المشتركة :

تتـألف مـن أب قـد يكـون لـه أولاد مـن زوجـة أخـرى، أو قـد تكـون لهـا أولاد مـن زوج سـابق، وأولادهمـا موجـودون. فهـذا المفهـوم يمتـد بطبيعـة الحـال ليغطـي مجموعـة مـن الأسـر تسـكن فـي شقة مشتركة .

1-4- الأسرة الممتدة:

يضـيفها الأسـتاذ **مصـطفى بوتفنوشـت** علـى أنهـا الأسـرة الممتـدة مهمـا كـان حجمهـا، وتسـتطيع هـذه الأسـرة أن تتنـوع صـورها فـي الـزواج والمواليـد، فبإمكانهـا أن تجمـع بـين الآبـاء والأجـداد والأقـارب مـن الجـانبين. كمـا أنهـا تتكـون مـن زوج وزوجـة وأولاد ذكـور غيـر متـزوجين وذكـور متـزوجين وزوجـاتهم وأولادهـم، وغيـرهم مـن الأقـارب كـالعم والعمـة والأرملـة، وهـؤلاء جميعـاً يقيمـون فـي نفـس المسكن ويشتركون في حياة اقتصادية واحدة تحت رئاسة الأب الأكبر، رئيس الأسرة.

1-5- العائلة:

هـي امتـداد لمفهـوم الأسـرة المباشـرة واختصـار لمفهـوم العشـيرة، وتتـألف مـن إخـوة، وآبـاء، وأعمـام، وأخـوال، وأولادهـم، إضـافة إلـى الخـال ومـن فـي حكمهـم والأصـهار والأبنـاء. ويتقـابلون فـي مناسبات كالزواج، والأعياد، والوفاة، والزيارات والمناسبات المشتركة .

هـذا النـوع مـن الأسـر تجمعـه روابـط قويـة مشـتركة، وقـيم وتقاليـد واحـدة، وقـد يشـتركون أحيانـاً فـي المسكن ونشاط تربوي واحد[1].

[1] سناء الخولي: المرجع نفسه، ص 92.

1-6- الأسرة الجزائرية[1]:

الأسـرة الجزائريــة أبويــة، بمعنــى أن الأب أو الجـد هـو القائـد المـنظم لأمـور الأسـرة. وحسـب رأي مصـطفى بوتفنـوش، فـإن الأسـرة الموسـعة بـدأت تتـرك مكانهـا للأسـرة النوويـة نتيجـة للتغيـرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية التي يعرفها المجتمع الجزائري.

كمـا يؤكـد فـي مداخلـة لـه أن المجتمـع الجزائـري متعـدد ومعقـد لدرجـة يصـعب فيهـا تحديـد نمـط اجتمـاعي واحـد، فـالجزائر مـا تـزال تعـيش فتـرة انتقاليـة ولـم تصـل بعـد إلـى مرحلـة التحـديث، ولـذلك اقتـرح ثـلاث مسـتويات تصـنيفية للمجتمـع الجزائـري، هـي: النظـام الأسـري، الـزواج التقليـدي، والنظام الأسري البطريركي، أي سلطة الأب (النظام الأبوي).

وفـي دراسـة جزائريـة نُشـرت فـي جريـدة النصـر، تبـين أن نسـبة الأسـرة المسـتقلة تُقـدّر بـ 67% مـن مجمـوع الأسـر، فـي حـين أن نسـبة الأسـر التـي تعـيش مـع الأب تُقـدّر بـ 33%. ومـن جهـة أخـرى، لوحظ انتشار ظاهرة الزواج لدى الفئة التي تتراوح أعمارها بين 25 و40 سنة.

كمـا أن التغيـرات التـي حـدثت فـي العـالم عامـة، والمجتمـع العربـي خاصـة، دون اسـتثناء المجتمـع الجزائـري، جعلـت الأسـرة الجزائريـة تتطـور باتجـاه الأسـرة النوويـة. وتمثلـت هـذه التغيـرات فـي نشـوء المـدن، وتغيـر أسـلوب الإنتـاج، وانتشـار عـدد مـن القـيم التـي تؤكـد علـى حقـوق الفـرد، بمـا فـي ذلـك المسـاواة والحريـة والاسـتقلال والانفتـاح علـى المجتمـع، إضـافة إلـى توسـيع نظـام الخـدمات، والهجـرة إلى المدينة، وخروج المرأة للعمل، وكذلك انتشار التعليم .

كـل هـذه العوامـل وغيرهـا أخضـعت النظـام العـائلي الممتـد إلـى تحـولات أساسـية، ومـن الملاحـظ فـي الجزائـر أن العائلـة قـد تتحـول إلـى أسـرة أو عـدة أسـر نتيجـة لانفصـال الأبنـاء المتـزوجين أو الأقارب الداخلين في تركيبها.

إنـه بـالرغم مـن كـل التغيـرات، فـإن الأسـرة فـي المجتمـع الجزائـري مـا زالـت تضـم إلـى جانـب الوالـدين والأولاد غيـر المتـزوجين، تضـم الأولاد، خاصـة الـذكور المتـزوجين. وهـذا لـيس فقـط بسـبب أزمـة السـكن، ولكـن خاصـة لأن الأسـرة الجزائريـة لا تـزال تـرى فـي انفصـال الأبنـاء عنهـا عنـد الـزواج

[1] مصطفى بوتفنوشت: **العائلة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 134.

أمـراً غيـر مرغـوب فيـه مطلقـاً، الشـيء الـذي يسـبب عـادة اضـطراباً كبيـراً بـين جيـل الآبـاء وجيـل الأبناء.

وبنـاءً علـى ذلـك، فـإن الأسـرة الجزائريـة قـد تتحـول إلـى عائلـة نتيجـة لـزواج أكبـر الأبنـاء وانضـمام أحـد الأقـارب إليهـا، وبالتـالي نلاحـظ عـدم وجـود اسـتقرار فـي الأسـرة الجزائريـة، سـواء إن كانـت بسيطة أو عائلة .

ولعـل هـذه الميـزة لا تخـص الأسـرة الجزائريـة فحسـب، إنمـا تخـص أيضـاً الأسـر الإسـلامية والعربيـة، حيـث أثبـت العديـد مـن الدراسـات الاجتماعيـة، التـي كانـت حـول دراسـة طبيعـة الأسـرة فـي هـذه المجتمعـات، أنـه لا توجـد أسـرة ممتـدة خالصـة أو أسـرة بسـيطة خالصـة، وإنمـا تتواجـد معـاً فـي المجتمع الواحد مع اختلاف في درجات وجودها من بيئة اجتماعية إلى أخرى.

حيـث يسـود نـوع الأسـر الممتـدة فـي الأريـاف والبـوادي، فـي حـين يغلـب طـابع الأسـر البسـيطة فـي المنـاطق الحضـرية. ولـم يعـد مفهـوم العائلـة الممتـدة يشـير إلـى وجـود ثلاثـة أجيـال تحـت سـقف واحـد، بـل أصـبح يشـير إلـى علاقـة وثيقـة تـربط المصـالح بـين الأقـارب، ومـا يصـاحبها مـن واجبـات وتوقعات، ويكون عدم التقيد بها بمثابة خروج عن العائلة[1].

2- وظائف الأسرة:

تُعـدّ الأسـرة النـواة الأساسـية فـي بنـاء المجتمـع، إذ لا تقتصـر أهميتهـا علـى كونهـا إطـارًا للعلاقـات القرابيـة، بـل تتجـاوز ذلـك لتـؤدي مجموعـة مـن الوظـائف الحيويـة التـي تضـمن اسـتقرار الأفـراد واسـتمرار النظـام الاجتمـاعي. وقـد اهتمـت مختلـف الدراسـات السوسـيولوجية والأنثروبولوجيـة بتحديـد هـذه الوظـائف، نظـرًا لـدورها فـي تنشـئة الفـرد، وتنظـيم السـلوك، وتلبيـة الحاجـات الماديـة والمعنوية.

ومـن هـذا المنطلـق، تُعـد وظـائف الأسـرة محـورًا أساسـيًا لفهـم كيفيـة إسـهامها فـي تماسـك المجتمـع واستمراريته عبر الأجيال، ومن بين هذه الوظائف نجد:

[1] مصطفى بوتفنوشت: مرجع نفسه، ص 135.

2-1- الوظائف البيولوجية:

تنحصـر فـي الإنجـاب وحفـظ النـوع وتنظـيم النسـل، وقـد تسـاهم الفحوصـات المخبريـة فـي إيجـاد عـلاج مناسـب لخلـق بيئـة أسـرية سـليمة وخاليـة مـن الأمـراض. كمـا تقـوم هـذه الوظيفـة علـى إنجـاب الأبناء وتحقيق التجانس البيولوجي.

2-2- **الوظائف الاقتصادية:**

كانـت الأسـر القرويـة والبدويـة قـديماً تمثـل المحـرك الاقتصـادي الـذي يمـد المجتمـع بمتطلبـات العـيش، حيـث كانـت وحـدة منتجـة تسـوق منتجاتهـا، بينمـا كانـت الأسـر الحضـرية مسـتهلكة أكثـر مـن كونهـا منتجـة، وهـذا لا يقـل أهميـة فـي نظـر البـاحثين مـن منظـور المجتمـع ككـل عـن وظيفـة الإنتاج .

لكـن مـع تعـرض المجتمـع، منـذ القـرن التاسـع عشـر، لتغيـرات عامـة نتيجـة التقـدم العلمـي والتكنولـوجي، وتحـول المجتمـع مـن زراعـي إلـى صـناعي، وظهـور أنمـاط جديـدة لطـرق ومسـتلزمات العـيش، لـم تعـد الأسـر القرويـة تحقـق اكتفاءهـا الـذاتي اقتصـادياً، حيـث تـأثرت بالخصـائص الحضـرية وبـدأت تعتمـد علـى المـدن فـي متطلبـات عيشـها وتسـويق منتجاتهـا، التـي انحصـرت فـي تربية الدواجن وبعض الصناعات التقليدية.

فـي المقابـل، أصـبحت الأسـر الحضـرية تمـارس وظيفـة إنتـاج متعـددة التخصصـات، وفـي نفـس الوقت تستهلك ما يتناسب مع طبيعة حياتها الحضرية.

وعمومـاً، يمكـن القـول إن الأسـرة، بـاختلاف أشـكالها، تشـكل وحـدة وظيفيـة متكاملـة تسـاهم فـي بنـاء الاقتصاد من خلال وظيفتي الإنتاج والاستهلاك[1].

[1] سهي عبد اللطيف: **وظائف الأسرة في علم الاجتماع**، التشريع والقضاء الأسري، محاضرة بكلية الشريعة، جامعة ابن زهير المملكة المغربية، ص 32.

2-3- الوظيفة النفسية:

تحتـل الوظيفـة النفسـية مكانـة قويـة وحاسـمة فـي تـرابط النظـام الأسـري، فكلمـا كانـت المشـاعر والاتجاهـات حاضـرة، كـان التوافـق والانسـجام أكبـر، وتتحـدد كفـاءة أداء الوظيفـة بمختلـف جوانبهـا. فـي حـين أن غيابهـا يخلـق مشـاكل نفسـية وتربويـة تـنعكس علـى سـلوك الأفـراد، ممـا يجعلهـم غيـر قادرين على الانضباط الاجتماعي، وبالتالي قد يصبحون عبئاً على المجتمع.

2-4- تنشئة الاجتماعية:

تشـرف الأسـرة علـى تربيـة أطفالهـا تربيـة صـحيحة فـي ظـل تعلـم الأخـلاق الفاضـلة، التـي تسـاعد علـى دعـم المجتمـع بأبنـاء صـالحين يسـاهمون فـي بنائـه وسـعيه إلـى الكمـال. وقـد أكـد علمـاء الاجتمـاع علـى ضـرورة ذلـك، وأكـدوا أن الأسـرة مسـؤولة عـن عمليـة التنشـئة الاجتماعيـة التـي يـتعلم الطفـل مـن خلالهـا خبـرات ثقافيـة وقواعـد فـي صـورة مؤهلـة، فيمـا يُعـده لمزيـد مـن الاكتسـاب ويمكنـه مـن المشـاركة فـي التفاعـل مـع غيـره مـن أعضـاء المجتمـع، وذلـك مـن خـلال إشـاعة الاسـتقرار والـود والطمأنينة داخل البيت، وإبعاد جميع أنواع الكراهية عنه.

فـإن أغلـب الأطفـال المنحـرفين، والـذين اعتـادوا علـى الإجـرام فـي صـغرهم، كـان مـرد ذلـك إلـى عـدم الاسـتقرار العـائلي الـذي أدت إليـه أسـرهم. ويمكـن القـول إن الأسـرة نسـق اجتمـاعي يحمـل مجموعـة مـن القـيم والموروثـات التـي تتفاعـل فيمـا بينهـا لتكـوين بنـاء اجتمـاعي قـوي فـي جميـع المجـالات، وذلــك عــن طريــق ممارســة مختلــف الوظــائف الأساســية لبنــاء الأجيــال وعلاقــات اجتماعيــة متماسكة، بهدف التطور والنمو.

فباعتبــار الأســرة وحــدة أساســية، فهــي العامــل الأول الــذي يــؤثر فــي ســلوك الطفــل بصــيغة اجتماعيـة، ولا يمكـن لأي مؤسسـة أخـرى أن تحـل محلهـا فـي كافـة المراحـل. فالأسـرة تُعـد الطفـل إعـداداً اجتماعيـاً ونفسـياً، ولهـا موروثـات، فهـي بمثابـة المربـي الاجتمـاعي الـذي يضـمن لأفرادهـا مكانـة معينـة فـي المجتمـع، خاصـة فـي المجـال الاقتصـادي الـذي يسـعى مـن خلالـه إلـى العـيش فـي نوع من التحضر وضمان العيش الرغيد بفضل التطور الاقتصادي والعمل المأجور[1].

[1] حنان عبد الحميد العناني: **الطفل والأسرة والمجتمع**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 55.

2-5- الوظيفة الدينية :

فـي عديـد مـن المجتمعـات، تعتبـر الأسـرة المعلـم الـديني للأطفـال، حيـث يـتعلم الأطفـال داخـل الأسـرة القـيم والمعتقـدات الدينيـة التـي تشـكل جـزءاً أساسـياً مـن هـويتهم الروحيـة. كمـا يتعلمـون الصـلاة، والعبـادة، والآداب الدينيـة التـي تسـاعدهم علـى تحقيـق التـوازن الروحـي فـي حيـاتهم. ومـن خـلال هـذه الوظيفـة، تسـهم الأسـرة فـي تعزيـز روح الأخـلاق الحميـدة والصـلاح الاجتمـاعي، وتُعـد الأطفال ليصبحوا أفراداً ملتزمين في المجتمع، يتبعون مبادئ دينية تقوم على الاحترام المتبادل.

1-6- الوظيفة القانونية:

تُعـد الأسـرة أول مدرسـة يـتعلم فيهـا الأفـراد القواعـد القانونيـة والأخلاقيـة التـي تحكـم سـلوكهم، مـن خـلال ترسـيخ قـيم مثـل العدالـة والحقـوق. وتشـكل الأسـرة نقطـة انطـلاق لفهـم الأطفـال للقـوانين المجتمعيـة، حيـث تمكـنهم هـذه الوظيفـة مـن إدراك حـدود تصـرفاتهم، وحقـوقهم وواجبـاتهم فـي المجتمـع، ممـا يسـاعدهم علـى التطـور ليصـبحوا أعضـاء متعـاونين وقـادرين علـى الالتـزام بـالقوانين المجتمعية.

1-7- الوظيفة الترفيهية:

تسـهم الأسـرة فـي تـوفير بيئـة آمنـة للترفيـه والراحـة لأفرادهـا، ممـا يسـاعد فـي تعزيـز العلاقـات الأسـرية ويمكـنهم مـن القـدرة علـى التكيـف مـع التحـديات الحياتيـة. ومـن خـلال الأنشـطة المشـتركة كـالعطلات العائليـة، والألعـاب، والأنشـطة الإبداعيـة، تـوفر الأسـرة للطفـل فرصـاً للتسـلية واللعـب، ممـا يسـاعد علـى تحسـين حالتـه النفسـية وتخفيـف التـوتر. إن هـذه الأنشـطة لا تقتصـر علـى الترفيـه فقـط، بـل تسـاهم فـي بنـاء روابـط عاطفيـة قويـة بـين أفـراد الأسـرة، ممـا يعـزز قـدرتهم علـى التعامـل مع ضغوط الحياة[1].

[1] سهي عبد اللطيف: نفس المرجع السابق، ص 34.

1-8- الوظيفة الاجتماعية :

الأسـرة هـي البنيـة الأساسـية التـي تسـاهم فـي تشـكيل مهـارات التفاعـل الاجتمـاعي مـن خـلال تواصـل الأفـراد مـع بعضـهم داخـل الأسـرة. ويـتعلم الأفـراد كيفيـة التعامـل مـع الآخـرين والقـيم الاجتماعيـة مثـل التعـاون والمشـاركة واحتـرام الاختلافـات. كمـا تسـاهم الأسـرة فـي تعلـيم الأطفـال كيفيـة بنـاء علاقـات اجتماعيـة خـارج الإطـار الأسـري، وكيفيـة التفاعـل مـع الآخـرين فـي المجتمـع بما يتناسب مع العادات والتقاليد.

ويمكـن أن تشـغل الأسـرة أوقـات فراغهـا بالقيـام بأعمـال ترفيهيـة، وذلـك بـالخروج فـي نزهـات عائليـة خـلال العطـل مـع الأطفـال، والقيـام بنشـاطات ثقافيـة، واللعـب والتسـلية، وزيـارة المتـاحف والمنـاطق الأثريـة والحـدائق، وإقامـة حفـلات أعيـاد المـيلاد، والـذهاب فـي رحـلات سـياحية. وتفعـل الأسـرة كـل هـذا مـن أجـل إسـعاد أطفالهـا والخـروج مـن الضـغوط الأسـرية والمهنيـة، وتـوفير جـو مناسـب وهـادئ ومستقر لضمان راحة الأسرة.

1-9- الوظيفة الصحية:

تُعتبـر الأسـرة عـاملاً أساسـياً فـي الحفـاظ علـى صـحة أعضـائها مـن خـلال تـوفير الرعايـة الصـحية الأوليـة، والحفـاظ علـى العـادات الصـحية مثـل التغذيـة السـليمة والنشـاط البـدني. كمـا تسـاهم الأسـرة فـي ضـمان سـلامة أفرادهـا، حيـث تشـمل العنايـة الصـحية التـي تقـدمها الأسـرة أيضـاً الرعايـة النفسـية والعاطفيـة، ممـا يسـاهم فـي بنـاء صـحة نفسـية مسـتقرة، وهـي أسـاس تحقيـق التـوازن الاجتمـاعي والنفسي للأفراد .

إلـى جانـب ذلـك، تسـاهم الأسـرة فـي توعيـة الأطفـال بالعـادات الصـحية والنظافـة الشخصـية، ممـا يساعدهم على بناء نمط حياة صحي يستمر طوال حياتهم[1] .

[1] سهي عبد اللطيف: نفس المرجع السابق، ص 35.

1-10- الوظيفة التربوية والتعليمية:

مـن المعلـوم أن الأسـرة تشـكل الحقـل الأول والأساسـي الـذي مـن خلالـه يلقـن الآبـاء أبنـاءهم العديـد مــن القــيم والتعليمــات، وذلــك بالإشــراف علــى تعلــم أبنــائهم ومتــابعتهم فــي المطالعــة والمــذاكرة والواجبـات المنزليـة. فعلـى الـرغم مـن نشـوء المؤسسـات التعليميـة فـي العـالم، إلا أن الأسـرة تبقـى هــي المعلــم الأول لمــا تتيحــه لأبنائهــا. بــل إن تقــدم أو تــأخر الأطفــال فــي التحصــيل المدرســي لــه علاقـة وثيقـة بالوقـت الـذي يقضـونه مـع آبـائهم، فكلمـا منحـوا وقتـاً أطـول لأبنـائهم فـي مسـاعدتهم على التمدرس والتعليم، كانت النتائج أكثر إيجابية.

1-11- الوظيفة الثقافية:

تُعتبـر الأسـرة المؤسسـة الأولـى التـي يـتم مـن خلالهـا تعلـيم ثقافـة المجتمـع، فهـي الحاضـنة التـي تنقـل للأطفـال مجموعـة مـن القـيم والعـادات والتقاليـد التـي تشـكل هـويتهم الثقافيـة. وفـي البيئـة الأسـرية يـتعلم الأطفـال مفـاهيمهم عـن الحـب والاحتـرام والعلاقـات الاجتماعيـة، وهـذه الثقافـة تسـاهم فـي تحقيـق التماسـك داخـل المجتمـع. كمـا تسـهم الأسـرة فـي تعلـيم الأطفـال اللغـة والفنـون والطقـوس الثقافيــة التــي تســاعد فــي المحافظــة علــى هويــة المجتمــع، وتمكــنهم مــن التكيــف مــع محــيطهم الاجتماعي[1].

1-12- الوظيفة الأمنية:

الأسـرة هــي الـدرع الـواقي للأفـراد، فهــي المكـان الـذي يضـمن فيـه الأمـان الجسـدي والنفسـي مـن خـلال تـوفير سـكن آمـن، وطعـام، وبيئـة صـحية ومريحـة، تضـمن أن يعـيش أفرادهـا فـي اسـتقرار. وهـذا الأمـان لا يقتصـر فقـط علـى تـوفير الحاجـات الأساسـية، بـل يتعـدى إلـى تـوفير الطمأنينـة النفسـية والـدعم العـاطفي الـذي يسـاهم فـي بنـاء شخصـيات قويـة قـادرة علـى مواجهـة تحـديات الحياة.

فعنـدما يعـيش الفـرد فـي بيئـة أسـرية آمنـة، يكتسـب الثقـة بـالنفس والقـدرة علـى الانخـراط بشـكل صــحيح فــي المجتمــع. وتســعى الأســرة دومــاً إلــى راحــة أفرادهــا، والســهر علــى تلبيــة حاجــاتهم،

[1] زهير عبد المالك: **علم الاجتماع لطلاب الفلسفة**، منشورات مكتبة الوحدة العربية، بيروت، 1967، ص 100.

وتـوفير سـبل العـيش الكـريم، حيـث تلعـب الأم دوراً أساسـياً فـي بنـاء شخصـية أطفالهـا علـى القـيم والأخـلاق والمبـادئ السـوية والاحتـرام، وتمـارس دورهـا داخـل الأسـرة مـع ضـرورة الحـوار والاسـتماع في جو من الحرية لتنمية ثقافتهم ورفع مستوى توقعاتهم، والحفاظ على أمنهم واستقرارهم[1].

ومـن خـلال هـذه الوظـائف المتعـددة، تظهـر الأسـرة كركيـزة أساسـية فـي بنـاء المجتمـع، وتُعـد المـرأة مـن أهـم ركائزهـا، حيـث لا تقتصـر وظيفتهـا علـى تربيـة الأطفـال فقـط، بـل تمتـد لتشـمل تـوفير بيئـة مسـتقرة، ونقـل القـيم، وتعلـيم المهـارات الحياتيـة، وضـمان الصـحة النفسـية والجسـدية للأفـراد داخل الأسرة.

وهنـا نجـد المـرأة فـي حالـة صـراع بـين عملهـا الخـارجي وعالمهـا الـداخلي داخـل المنـزل، وبـالرغم مـن التغيـرات التـي قـد تطـرأ علـى الأسـرة بفعـل العوامـل الاقتصـادية والاجتماعيـة، والتـداخل بـين الوظائف، تبقى هذه الوظائف محورية في الحفاظ على التماسك الأسري واستمرارية المجتمع.

ويمكـن القـول إن مـن أهـم الوظـائف التـي تقـوم بهـا الأم هـي السـهر علـى راحـة أفـراد عائلتهـا وأطفالها، وضمان سلامتهم وصحتهم النفسية والجسدية.

[1] سهي عبد اللطيف: نفس المرجع السابق، ص 37.

ثانيا: العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية في إطار الأسرة

التنشـئة الاجتماعيـة: هـي عمليـة اكتسـاب الأفـراد الخصـائص الأساسـية للمجتمـع الـذي يعيشـون فيـه، والمتمثلـة فـي القـيم والاتجاهـات والأعـراف السـائدة فـي مجـتمعهم، والمعـايير والسـلوك الاجتمـاعي المرغـوب فيـه. وهـي عمليـة مسـتمرة عبـر الـزمن، تبـدأ مـن اللحظـات الأولـى مـن حيـاة الفرد إلى وفاته[1].

العوامل المؤثرة في عملية التنشئة الاجتماعية والأسرية[2]:

تُعـد عمليـة التنشـئة الاجتماعيـة والأسـرية داخـل الأسـرة مـن العمليـات الجوهريـة التـي يـتعلم مـن خلالهـا الفـرد القـيم والمعـايير السـائدة فـي المجتمـع، حيـث تتشـكل نظرتـه الأولـى للعـالم مـن خـلال تفاعلـه داخـل الوسـط الأسـري. وتُعتبـر الأسـرة المحـيط الأول الـذي يقضـي فيـه الطفـل معظـم وقتـه، ويتـأثر مـن خلالـه بأسـاليب معاملـة الوالـدين وبالعلاقـات الأسـرية السـائدة، بالإضـافة إلـى تـأثير الظـروف الاجتماعيـة والاقتصـادية والثقافيـة التـي تعيشـها الأسـرة، والتـي تسـهم مجتمعـة فـي تكـوين شخصـية الأبنـاء وتوجيـه سـلوكهم. وعليـه، فـإن التنشـئة الأسـرية تتـأثر بمجموعـة مـن العوامـل يمكـن ذكرها فيما يلي:

1. الأسرة:

تُعد الأسرة مـن أبـرز الركـائز التـي يسـتند عليهـا المجتمـع فـي تربيـة وتنشـئة الطفـل، نظـراً لمـا تتمتـع بـه مـن دور محـوري واضـح، إذ يعتبـر أفـراد الأسـرة أول مـن يكـوّن علاقـات اجتماعيـة مـع الطفـل خـلال سـنواته الأولـى، وهـي مرحلـة حاسـمة فـي نمـوه وتطـوره الاجتمـاعي. حيـث تشـكل هـذه العلاقـات الانفعاليـة والتفاعليـة بـين الطفـل ووالديـه أسـاس توقعاتـه واسـتجاباته وعلاقاتـه الاجتماعية.

[1] عبد الوهاب علي مؤمن: **أساليب التنشئة الاجتماعية للطفل الصومالي**، دراسة على عينة من الأسر الصومالية بمدينة القاهرة، رسالة ماجيستر، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 2011، ص 31.

[2] ربيعة رميشي: **العوامل المؤثرة في عملية التنشئة الاجتماعية والأسرية**، مجلة آفاق علمية دورية نصف سنوية محكّمة تصدر عن المركز الجامعي لتامنغست، العدد 8، جامعة أكلي محمد أولحاج البويرة، جوان 2013، ص 48.

بالإضـافة إلـى أن المعتقـدات والقـيم والاتجاهـات والثقافـة تُنقـل مـن خـلال الوالـدين، كمـا يتـأثر الطفل بأسلوب التنشئة المرتبط بالانتماء الديني والمستوى التعليمي ونوع الجنس للوالدين.

2. المستوى التعليمي للوالدين:

يـؤثر المسـتوى التعليمـي للوالـدين فـي عمليـة التنشـئة الاجتماعيـة، بحيـث يُعـد أحـد العوامـل المهمـة وذات التـأثير الكبيـر علـى الـدور الـوظيفي للأسـرة، مـن خـلال الخبـرات التـي اكتسـبوها عبـر المواقف التعليمية واليومية التي عايشوها أو ما زالوا يعيشونها.

فهـي تسـاعدهم علـى تنشـئة أطفـالهم وتشـكيل نسـقهم القيمـي، وبالتـالي فـإن الأسـاليب التربويـة التـي يستخدمها الوالدان في معاملة أبنائهم تتأثر أيضاً بمستواهم الثقافي[1].

بحيـث أكـدت العديـد مـن الدراسـات أن المسـتوى التعليمـي للوالـدين يـرتبط إيجابيـاً باتجـاه السـلوك فـي المعاملـة، فـالتعليم يُعـد مـن أنجـح الوسـائل لرفـع المسـتوى الثقـافي، ويلعـب دوراً بـالغ الأهميـة فـي التـأثير علـى شـعور الوالـدين بكفاءتهمـا للقيـام بأدوارهمـا الوالديـة، فيكونـان أكثـر مرونـة فـي التعامـل مـع أبنائهمـا، ويصـبحان أكثـر اعتمـاداً علـى الطـرق الحديثـة فـي التنشـئة. وكلمـا ارتفـع المسـتوى التعليمـي للوالـدين، كلمـا كانـت طريقـة معاملتهمـا للأطفـال أكثـر ديمقراطيـة، وعلـى العكـس مـن ذلـك يميل الأبوان إلى استخدام الشدة أو الإهمال كلما تدنى مستواهما التعليمي.

3. المستوى الاقتصادي للوالدين[2]:

إن الوضـع الاقتصـادي السـائد فـي المجتمـع يـؤثر فـي تنشـئة الأفـراد، لأن التـأثر بالاقتصـاد والنظـام الاقتصـادي فـي المجتمـع يـتحكم فـي العمليـة التربويـة وطريقـة الإنتـاج، والسـيطرة علـى هـذه الطريقـة تفـرض أسـاليب تنشـئة معينـة للأفـراد فـي ذلـك المجتمـع. فتنشـئة المجتمـع الزراعـي، الـذي يعتمـد علـى الإنتـاج مـن الأرض والارتبـاط بهـا، تفـرض أسـاليب تنشـئة خاصـة بـأفراده، وكـذلك المجتمـع الصـناعي الـذي يعتمـد اقتصـاده علـى صـناعة معينـة، ينشـئ أفـراده بطريقـة تخـدم طريقـة إنتاجـه وتتناسب مع متطلبات صناعته.

---

[1] ربيعة رميشي: المرجع نفسه، ص 49.

[2] محمد بن ناصر بن سعيد الصوافي: **العوامل المؤثرة في التنشئة الأسرية: المجتمع العماني نموذجا**، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، العدد 24، نيسان 2020، ص 4.

وتختلـف أسـاليب التنشـئة المتبعـة فـي كـل طبقـة أو مسـتوى اجتمـاعي اقتصـادي عـن الأسـاليب المتبعـة فـي مسـتوى آخـر، وقـد تبينـت العديـد مـن الدراسـات أن هنـاك فروقـاً بـين الطبقـات وبـين الأسـر فـي المجتمـع الواحـد. فنجـد أن الأسـرة ذات المسـتوى المرتفـع تتطلـع لأن يحصـل أطفالهـا علـى مراكـز اجتماعيـة عاليـة، ولهـذا يعـاملون أبنـاءهم بأسـلوب واعٍ يسـاعد علـى تفـادي المشـكلات السـلوكية التـي قـد يتعـرض لهـا الأطفـال، ويـوفرون الوقـت والاهتمـام لتنميـة قـدراتهم، فتكـون النتيجـة أن يصل الفرد إلى درجة كبيرة من النضج المبكر والاستقلالية.

أمـا المسـتوى الاقتصـادي المتوسـط، فيتميـز بالمعاملـة الطيبـة للأبنـاء وبنظـام رقابـة خـالٍ مـن الصـرامة، ويسـتخدم أسـلوب العقـاب النفسـي الـذي يعتمـد علـى التأنيـب، وهـذا قـد يولـد بعـض المشـكلات النفسـية والسـلوكية لـدى الطفـل كالعـداء والعـدوان. بينمـا الأسـر المنحـدرة مـن مسـتويات اقتصـادية منخفضـة، فهـي أكثـر مـيلاً لاسـتخدام العقـاب الشـديد والإهمـال، ولا تقضـي وقتـاً كافيـاً مـع أطفالهـا، ويتعـاملون معهـم علـى أنهـم عـبء، ممـا يجعـل الطفـل يشـعر بأنـه غيـر مرغـوب فيـه ومرفوض من أسرته.

4. تنشئة الأباء:

عـادة مـا يقـوم الأب بتنشـئة أبنائـه بنـاءً علـى الطريقـة التـي تربـى عليهـا هـو عنـدما كـان صـغيراً، حيـث تتـأثر اتجاهاتـه فـي تنشـئة أطفالـه بالطريقـة التـي عاملـه بهـا والـداه مـن قبـل. فأنمـاط سـلوك الآبـاء تنتقـل إلـى أبنـائهم، ومـن ثـم إلـى أبنـاء الأبنـاء، وهكـذا لـذا فـإن نمـط التفاعـل بـين الآبـاء والأبنـاء يُـورَّث مـن جيـل إلـى آخـر مـن خـلال الوسـط الثقـافي للأسـرة، وهـذا مـا يـدفع الآبـاء إلـى تنشـئة أطفـالهم باسـتخدام طـرق وأسـاليب تربويـة مشـابهة لتلـك التـي تربـوا عليهـا، أو بطريقـة لاشعورية قد يتبنون أساليب معاكسة تماما[1].

5. العلاقة بين الإخوة:

تـؤثر العلاقـة بـين الإخـوة فـي نمـو شخصـية الطفـل، فالعلاقـات المنسـجمة بـين الإخـوة، الخاليـة مـن تفضـيل طفـل علـى آخـر، والخاليـة مـن التنـافس، تـؤدي إلـى نمـو نفسـي سـليم. بينمـا يـؤدي تفضـيل طفـل علـى آخـر، لأنـه أكبـر أو أصـغر، إلـى خلـق المنافسـة بـين الإخـوة، والكراهيـة والغيـرة. وهـذه

[1] ربيعة رميشي: نفس المرجع السابق، ص 49.

العلاقـة بـين الإخـوة تتـأثر بمكانـة الطفـل بـين إخوتـه. وقـد اهـتم علمـاء الـنفس بترتيـب الطفـل بـين إخوته وأثر ذلك في شخصيته.

6. الدين والمعتقدات:

تختلـف التنشـئة الأسـرية للأفـراد وفـق ديانـة الأسـرة ومسـتوياتها الفكريـة والأيديولوجيـة، فتنشـئة الفـرد المسـلم تختلـف عـن تنشـئة الفـرد المسـيحي أو اليهـودي، كمـا أن الفـرد فـي أسـرة ذات توجـه شـيوعي يختلـف عـن الفـرد فـي أسـرة ذات توجـه رأسـمالي. وكـذلك تختلـف أنمـاط التنشـئة وأسـاليبها وفـق المعتقدات.

7. البنية الأسرية والمستوى الثقافي:

تتميـز أنمـاط التنشـئة الاجتماعيـة الأسـرية وفـق طبيعـة حجـم الأسـرة، وبنيـة القـوة والسـلطة، وتوزيـع الأدوار والمراكـز الاجتماعيـة داخلهـا، إضـافة إلـى الفـروق فـي المسـتويات الثقافيـة والتعليمية للوالدين والإخوة .

8. البيئة الطبيعية :

تفـرض البيئـات الطبيعيـة المختلفـة علـى سـكانها أنماطـاً معينـة مـن العـادات والتقاليـد والقـيم، وبمعنـى آخـر تفـرض أنماطـاً معينـة مـن السـلوك. فالتنشـئة الاجتماعيـة فـي البيئـة الصـحراوية تختلف عنها في البيئة الريفية أو القروية أو في المناطق الحضرية (المدن).

9. الثقافة:

الثقافـة هـي مجموعـة الخبـرات المتعلقـة بالنشـاط الحركـي، والعـادات، والتقاليـد، والقـيم، والاتجاهـات، والمعتقـدات، التـي تـنظم العلاقـات بـين الأفـراد، وتشـمل الأفكـار والتكنولوجيـا. وينشـأ عنهـا سـلوك يشترك فيه أفراد المجتمع[1].

[1] ربيعة رميشي: نفس المرجع السابق، ص 52.

ويـتعلم الفـرد عناصـر الثقافـة الاجتماعيـة أثنـاء النمـو الاجتمـاعي مـن خـلال تفاعلـه فـي مواقـف اجتماعيـة مـع أفـراد أكبـر سـناً. وتـؤثر الثقافـة فـي تشـكيل شخصـية الفـرد والجماعـة مـن خـلال المواقف الثقافية المتعددة، ومن خلال التفاعل الاجتماعي المستمر.

وفـي هـذه المواقـف الاجتماعيـة، يكتسـب الفـرد عناصـر الثقافـة ويمارسـها، وهـذه هـي عمليـة الـتعلم أو عمليـة التنشـئة الاجتماعيـة. ومـن خـلال ذلـك يتضـح أن التنشـئة الاجتماعيـة داخـل الأسـرة عمليـة معقـدة، تتـأثر بعـدة ظـروف وعلاقـات داخليـة وخارجيـة، تسـاهم فـي تكـوين شخصـية الفـرد وتوجيه سلوكه داخل المجتمع.

ثالثا: التغير الاجتماعي وتأثيره على الأسرة

إن عمليـة التغيـر الاجتمـاعي والثقـافي التـي تعـرض لهـا المجتمـع الجزائـري فـي مختلـف جوانبـه، وخاصـة الأسـرة التـي تُعتبـر خليـة أساسـية تسـتجيب لمتطلبـات المجتمـع، قـد سـاهمت فيهـا عدة عوامل منها[1]:

1. عامل التصنيع والتكنولوجيا:

سـاهم التصـنيع والتكنولوجيـا إلـى حـد بعيـد فـي تغييـر الأسـرة الجزائريـة. فبعـد الاسـتقلال، عـرف المجتمـع الجزائـري عمليـة بنـاء وإعـادة تشـييد تعتمـد أساسـاً علـى القاعـدة الصـناعية، والتـي سـمحت بإدخـال تقنيـات جديـدة فـي الاقتصـاد الكلـي والجزئـي وحتـى المنزلـي داخـل الأسـرة، ممـا أدى إلـى تطوير المواقف والتصرفات داخل المجتمع والأسرة الجزائرية.

2. عامل النزوح الريفي:

ارتبطـت هـذه العمليـة ارتباطـاً وثيقـاً بعامـل التصـنيع، لأن ظـاهرة نـزوح السـكان مـن الريـف نحـو المدينـة كثيـراً مـا يكـون الـدافع إليهـا هـو الحصـول علـى فـرص عمـل بـأجور أفضـل، وتحقيـق حيـاة اجتماعيـة أكثـر رخـاءً. وقـد ارتبطـت هـذه الظـاهرة بعمليـة التصـنيع التـي شـهدتها المـدن الجزائريـة الكبـرى منـذ أواخـر السـتينيات وبدايـة السـبعينيات، والتـي انعكسـت بـدورها علـى البنيـة الاجتماعيـة والاقتصادية للأسرة.

[1] محمد السويدي: **مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 100.

3. انتشار التعليم وخروج المرأة للعمل:

لقد ساهم هذا العامل، خاصة عند الفتاة الجزائرية، في تغيير البيئة الأسرية، بحيث إن حصول المرأة على درجات تعليمية عالية مكّنها من الخروج إلى العمل، وبذلك تم تغيير دور المرأة، وتضاعف دورها، وزادت مسؤولياتها، وهذا ما ينعكس حتماً على مختلف الأدوار والمراكز داخل الأسرة.

هناك مظهر آخر من مظاهر التغير في حجم الأسرة، وهو أنه كلما ارتفع الدخل قلّ عدد الأطفال، والعكس صحيح. فالمظهر الأول يُعتبر ميزة للأسرة الحضرية، أما الثاني فيعكس أن هذه الأسرة تدفع أطفالها للعمل في سن مبكرة، حيث يتكفل الطفل بنفقاته. كما أن هذه الفئات لا تعطي أهمية كبيرة لمسألة تعليم أطفالها.

وهنا يمكن أن يُرجع الاختلاف بين الأسر الريفية والأسر الحضرية حول مسألة تحديد حجم الأسرة إلى اختلاف ثقافتها، واختلاف المستوى التعليمي والاجتماعي والثقافي الذي تعيشه كل أسرة[1].

نلاحظ أنه بفضل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي حدثت في مختلف أنحاء العالم، ومن بينها الجزائر، تأثرت بنية الأسرة الجزائرية، وساهم ذلك كذلك في خروج المرأة إلى العمل المأجور وإثبات مكانتها في شتى المجالات. وكل هذا كان نتيجة عدة عوامل مختلفة أتاح لها هذه الفرصة، حيث نجد من أهم هذه العوامل التعليم، الذي منحها قوة على مواجهة العالم والتحديات الأسرية والعادات والتقاليد، ومكّنها من الحصول على درجات عالية والتقدم في مختلف المجالات وشغل المناصب القيادية العليا.

كما نجد كذلك تطور التكنولوجيا والمجالات الصناعية في الجزائر بعد الاستقلال، وفي إطار معركة بناء اقتصاد جديد والنهوض بالبلاد، مما أدى إلى بروز تغير في دور الأسرة ومشاركة جميع أفرادها في تطوير أنفسهم، وعلى رأسهم المرأة. وهذا ما أدى إلى نزوح الأسرة الجزائرية من الريف إلى المدينة بغرض البحث عن حياة حضرية وفرص عمل مأجور لضمان استقرار ميزانية الأسرة، والتغير في أنماط السلطة واتخاذ القرار، ومواكبة التغيرات المعاصرة.

[1] محمد السويدي: نفس المرجع السابق، ص 101.

- الأسرة الجزائرية والتغير الاجتماعي[1]:

تغيّرت الصفات التقليدية التي كانت تميز الأسرة الجزائرية في تشكيلها وتركيبها ووظائفها ونمط العلاقات والأدوار فيها، نتيجة أثر التحضر والتصنيع والتحديث. إن التغيرات التي عرفها المجتمع الجزائري بصفة عامة والأسرة بصفة خاصة لم تحدث في فترة واحدة أو خلال سنة واحدة، بل كانت عبر فترات متقطعة ومختلفة، وذلك بسبب تداخل العوامل فيما بينها.

وهكذا، كان التعليم فرصة كبيرة لإتاحة المجال لكل فرد من أفراد المجتمع لمعرفة ما يحيط به من أجل تحقيق مصالح خاصة ومصالح مجتمعية بصفة عامة، كما سمح له بالاطلاع على الحضارات الأخرى وما هو جديد في باقي المجتمعات عبر أنحاء العالم.

عملت الجزائر بعد الاستقلال على وضع سياسة للتعليم بغرض تحقيق تنمية شاملة وطموحة، تهدف إلى التحول من قطاع زراعي إلى قطاع صناعي وخدماتي.

يشير التغير الاجتماعي إلى تعديل في الأنماط القائمة للعلاقات الاجتماعية والمعايير السلوكية. ويحدث التغير الاجتماعي والثقافي في بعض الأشكال الأسرية، باعتبار الأسرة نظاماً أولياً يتداخل مع النظم الأخرى، وهي تتعرض للتغير كما تتعرض له بقية النظم الاجتماعية. وقد تكون هذه العملية بطيئة أو سريعة، كما هو الحال في المجتمعات الحديثة المعقدة، والتغير أمر محتوم لا بد منه في المجتمعات الصاعدة، بما فيها الأسر.

ومن خلال ما سبق، نجد أن التغير الاجتماعي يخضع لمجموعة من العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية المتداخلة فيما بينها، ويؤثر بعضها في بعض بطريقة مباشرة وأخرى غير مباشرة. وفي هذا الصدد، نجد أن التغير الأسري حقيقة واقعة في كافة المجتمعات على اختلاف أديانها وثقافاتها، ويختلف فقط من حيث درجة التأثير .

وقد أثّر التغير التقني والاقتصادي في جميع النظم والهيئات الاجتماعية، وخاصة التصنيع، حيث يُعد من أبرز العوامل المؤثرة. ومن أهم النظم الاجتماعية التي تأثرت بالتغير الاجتماعي: النظام الاقتصادي والنظام الأسري، وذلك نظراً لشدة ارتباطهما ببعضهما البعض، من خلال

[1] السعيد فيطسس: **أدوار ووظائف الاسرة الجزائرية في ظل التغيرات الاجتماعية**، مجلة معارف، المجلد 19، العدد 02، ديسمبر 2024، ص 158.

علاقـات متبادلـة قويـة، حيـث إن الأسـرة تمـدّ النظـام الاقتصـادي بالأيـدي العاملـة، كمـا تُعـد الأسـرة المستهلك الأول للسلع والخدمات.

فالنظـام الاقتصـادي هـو الـذي فـتح أبـواب العمـل أمـام المـرأة منـذ بدايـة الثـورة الصـناعية فـي القـرن الثـامن عشـر، ومـع بدايـة القـرن العشـرين وفـر لهـا الإمكانيـات والاسـتراتيجيات المناسـبة لتشـجيعها علـى الخـروج إلـى العمـل. ومـن هنـا تُعـد ظـاهرة خـروج المـرأة للعمـل، خاصـة الأم، مـن أبـرز ظـواهر العصر الحديث، وذلك لمواكبتها للأدوار الأسرية من جهة، والعمل المهني من جهة أخرى.

رابعا: تغير وظائف الأسرة في ظل التحولات الاجتماعية المعاصرة

إن التغيـرات التـي عرفهـا المجتمـع الجزائـري بصـفة عامـة، والأسـرة بصـفة خاصـة، لـم تحـدث فـي فترة واحـدة أو خـلال سـنة واحـدة، بـل كانـت عبـر فتـرات متقطعـة ومختلفـة، وذلـك بسـبب تـداخل العوامـل التـي أثـرت علـى بنـاء المجتمـع بـدرجات متفاوتـة. ومـن أهـم العوامـل التـي كـان لهـا أثـر فعال في تغير بنية الأسرة هي[1]:

1. التحضر:

لقـد كانـت ظـاهرة التحضـر فـي المجتمـع الجزائـري فـي مختلـف القطاعـات مرتبطـة ارتباطـاً قويـاً بخصائصه التي ينفرد بها.

وكـان التصـنيع والتكنولوجيـا الحديثـة مـن أبـرز المؤشـرات التـي أدخلـت تغيـرات هامـة فـي بنيـة ووظائفـه الاجتماعيـة. كمـا كـان الاسـتعمار الفرنسـي أحـد العوامـل المسـاعدة فـي تسـريع هـذا التغيـر، نتيجـة القـيم والسـلوكات التـي خلفهـا، والتـي مـا تـزال آثارهـا موجـودة فـي الثقافـة الجزائريـة إلـى يومنـا هذا.

فمـن بـين التغيـرات التـي أنتجهـا التحضـر ابتعـاد العائلـة التقليديـة عـن وحـدتها القرويـة وتقلـص حجمهـا، فلـم تعـد تهـتم بتماسكها الأسـري فـي ظـل ظهـور الأسـرة النوويـة الحديثـة التـي عرفـت تحـرراً كبيـراً للأفـراد، الـذين اكتسـبوا امتيـازات عديـدة مكنـتهم مـن الاسـتقلال فـي المدينـة، حيـث تتـوفر

[1] الزهرة بن شرقية، رشيد زروارطي: **تغير وظائف الأسرة الحضرية في المجتمع الجزائري**، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 16، العدد 02، سبتمبر 2022، ص 416.

الخـدمات كالصـحة والتعلـيم وغيرهـا مـن المرافـق، ممـا سـرّع فـي كثـرة الانتقـالات السـكانية، وسـاهم في التكيف مع المواقف والسلوكات الحضارية التي خففت من العزلة الداخلية.

وقـد كـان للتصـنيع والتكنولوجيـا أثـر كبيـر علـى وظـائف الأسـرة الحديثـة، حيـث أصـبحت الحيـاة الأسـرية تعتمـد كثيـراً علـى الأجهـزة الإلكترونيـة بـدل الأعمـال اليدويـة. كمـا عـرف مجـال التعلـيم والاتصال تطوراً ملحوظاً أدى إلى اطلاع الأسرة على مختلف الثقافات.

وبهـذا أصـبح التحضـر مـن أهـم العوامـل التـي أدت إلـى تغيـر سـمات المجتمـع مـن تقليـدي إلـى حديث، حيث تظهر تأثيراته في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية.

2. العمل المأجور:

كـان لتعـرّض المجتمـع الجزائـري لاسـتعمال أحـد أهـم مظـاهر التغيـر التـي أبـرزت هـذه التحـولات، حيـث تـدهورت الوظيفـة الاقتصـادية نظـراً للاضـطرابات التـي لحقـت بالأراضـي الزراعيـة، ممـا دفـع الكثيـر مـن العـائلات الجزائريـة للبحـث عـن عمـل وتـوفير احتياجاتهـا، خاصـة بعـد لجـوء المسـتعمر إلى تطبيق قوانين صارمة زادت من سوء الحالة المعيشية للعائلات.

وقـد أدى ظهـور العمـل المؤجـور إلـى فـك العزلـة عـن العـائلات التقليديـة، فبعـدما كانـت تعتمـد علـى قـوة أفرادهـا وتعـاونهم فـي الإنتـاج، أصـبحت اليـوم فـي ظـل العائلـة الحديثـة تعتمـد علـى مؤسسـات أخرى، وتوفر لها فرص عمل مقابل تلبية احتياجاتها، مما حقق الاستقلالية المادية لأفرادها[1].

3. نمو حركة التعليم:

لقـد كـان لنمـو حركـة التعلـيم فـي الجزائـر أثـر فـي تشـجيع الفـرد علـى التطلـع إلـى مسـتوى اجتمـاعي وثقـافي راقٍ، يخلـق إنسـاناً يتماشـى مـع الأوضـاع الحياتيـة الحضـارية الجديـدة. فقـد أصـبح التعلـيم مطلبـاً اجتماعيـاً كمـا أصـبح عـاملاً مـؤثراً فـي الخصـائص السـكانية، حيـث أخـرج الأفـراد مـن العزلة، وأكسبهم شخصيتهم الخاصة، ومكّنهم من العمل والارتقاء في السلم الاجتماعي.

وانطلاقـاً مـن هـذا، أصـبح التعلـيم مـن بـين أهـم عوامـل التغيـر الاجتمـاعي، ومـن أهـم القـوى المحـررة للفـرد والمجتمـع، إذ كـان لـه الفضـل فـي ترقيـة الأفـراد وإثبـات وجـودهم مـن خـلال قـدراتهم العلميـة

[1] الزهرة بن شرقية: مرجع نفسه، ص 417.

التـي أطلعـتهم علـى مختلـف الثقافـات، فـأدى ذلـك إلـى التخلـي عـن بعـض التقاليـد والقـيم التـي لا تتماشـى مـع متطلبـات الحيـاة العصـرية، ممـا سـمح للفـرد بالالتحـاق بـالرقي الحضـاري والاطـلاع على المستجدات الحديثة في مختلف أنحاء العالم[1].

خامسا: علاقة المرأة المتزوجة العاملة بإطار العمل المنزلي والمهني

1. علاقة المرأة المتزوجة العاملة بإطار العمل المنزلي:

تُعـدّ العلاقـة بـين العمـل المنزلـي منطلقًـا مهمًـا لفهـم وضـعية المـرأة العاملـة المتزوجـة فـي ظـلّ التغيـرات الاجتماعيـة، لمـا ينطـوي عليـه هـذا العمـل مـن قـيم وميـزات، كمـا يُسـهم فـي فهـم أدوار المـرأة العائليـة، وتحديـد مكانتهـا الاجتماعيـة، والتغيـرات التـي طـرأت عليهـا والمتزامنـة مـع خروجهـا إلـى العمـل. فهـو يمثـل الـدور الرئيسـي والأساسـي فـي حيـاة المـرأة، سـواء كانـت متزوجـة أو غيـر متزوجة، كما يدخل في تكوينها الشخصي.

إلا أنـه أصـبح يشـكّل عائقًـا أمـام الوضـعية الحاليـة للمـرأة التـي انتقلـت مـن المنـزل إلـى العمـل الخـارجي، فأصـبحت تنشـط فـي شـتى الميـادين والمجـالات، متحديـةً بـذلك القيـود التقليديـة. فالعمـل المنزلـي، الـذي كـان يُمثـل النشـاط الأساسـي فـي حياتهـا، أصـبح يُنظـر إليـه نظـرة تقليديـة، ويُعتبـر عائقًا كبيرًا أمام عملها، لما يسببه لها من ضغوط إضافية وإرهاق جسدي ونفسي في آنٍ واحد[2].

2. علاقة المرأة العاملة المتزوجة بإطار العمل المهني:

اقتحمـت المـرأة العاملـة المتزوجـة ميـادين كانـت، إلـى وقـت قريـب، حكـرًا علـى الرجـل، ويؤكـد ذلـك– علـى سـبيل المثـال– مشـاركتها فـي النـاتج الـداخلي الخـام. ووفـق معطيـات المرصـد الجزائـري للنساء، هناك حوالي 25 ألف سيدة أعمال تنشط في مختلف القطاعات الاقتصادية والتجارية.

كمـا يتبـين مـن خـلال إحصـائيات الـديوان الـوطني أن المـرأة الجزائريـة ولجـت مختلـف القطاعـات والمهـن، بنسـب متفاوتـة تبعًـا لاسـتعداداتها البيولوجيـة وقـدراتها العقليـة وطاقتهـا الجسـمانية. ويعـود خـروج المـرأة إلـى العمـل إلـى عـدة أسـباب ودوافـع؛ فـالمرأة تُشـكّل نصـف المجتمـع، ويُعـدّ العمـل

[1] الزهرة بن شرقية: مرجع نفسه، ص 418.

[2] مروج مظهر عباس: **علاقة عمل المرأة بالترابط الاسري**، مجلة كلية التربية لبنان، المجلد 22، العدد 03، 2011، ص 69.

بالنسبة لها مصدرًا للثقة بالنفس، كما يُسهم في تقوية شخصيتها ويدفعها إلى المساهمة بشكل كبير في تطوير المجتمع وتنميته.

ويسمح العمل للمرأة بالخروج من روتين المنزل وضغوط المجتمع التقليدي، وتحقيق ذاتها، وإثبات كفاءتها في سوق العمل من خلال تحصيلها العلمي ومخططاتها الاستراتيجية التي تطمح إلى تحقيقها. غير أنّ المرأة تعيش حاليًا وضعًا مزدوجًا يجمع بين الطموح المهني والمسؤوليات الأسرية، وتسعى إلى تحقيق التوازن بينهما رغم التحديات والضغوط.

كما يُسهم عملها في تحسين دخل الأسرة وتعزيز ثقتها بنفسها، وتسعى جاهدةً إلى ترقية ذاتها وإبراز مكانتها. إلا أن ذلك قد يسبب لها إرهاقًا جسديًا ونفسيًا، ويضعها في حالة صراع بين أدوارها المختلفة. وهنا يبرز دور الدعم الأسري والاجتماعي، إلى جانب المرونة الوظيفية وتنظيم الوقت، كأهم الأسس لنجاح المرأة العاملة[1].

سادسا: المشكلات الأسرية التي تواجه المرأة المتزوجة العاملة

تواجه المرأة المتزوجة العاملة جملة من الصعوبات الأسرية التي تنشأ أساسًا من تداخل أدوارها المهنية مع مسؤولياتها العائلية. ففي ظل متطلبات الحياة الحديثة، أصبحت ملزمة بالموازنة بين التزامات العمل من جهة، وواجباتها داخل الأسرة من جهة أخرى. وقد أدى هذا التعدد في الأدوار إلى بروز ضغوط وتوترات، قد تكون داخلية أو خارجية، تنعكس على طبيعة علاقتها مع الزوج والأبناء. ومن هذا المنطلق، تبرز أهمية دراسة هذه الإشكاليات وفهم أبعادها ضمن السياقين الاجتماعي والأسري، لما لها من دور في إبراز وظيفة المرأة العاملة داخل الأسرة والمجتمع.

1. مشكلة المرأة المتزوجة العاملة مع الزوج[2]:

أدى خروج المرأة إلى العمل إلى حدوث تأثيرات على بنية الأسرة، حيث تأثر حجمها وتغيرت أساليب التربية، مما انعكس على طبيعة العلاقات السائدة داخلها، خاصة العلاقة بين الزوجين.

[1] مروج مظهر عباس: مرجع نفسه، ص 70.

[2] محمد السويدي: **محاضرات في الثقافة والمجتمع**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 36.

فـالتوترات والخلافـات المسـتمرة بـين المـرأة العاملـة وزوجهـا، الناتجـة عـن عـدم تفرغهـا الكـافي للقيـام بمهامهـا الأسـرية، إضـافة إلـى ضـعف مشـاركة الـزوج فـي تحمـل المسـؤوليات المنزليـة، تخلـق جـوًا من التوتر الأسري.

وقـد يـدفع هـذا الوضـع الـزوج إلـى البحـث عـن حلـول سـلبية، مثـل التفكيـر فـي الطـلاق، أو الـزواج مـن أخـرى، أو حتـى مغـادرة المنـزل، هروبًـا مـن جـو الصـراع والتـوتر. كمـا قـد يتحـول عمـل المـرأة، فـي بعـض الحـالات، إلـى مصـدر ضـغط بـدل أن يكـون عامـل دعـم، خاصـة فـي ظـل غيـاب التفـاهم والتعـاون بـين الـزوجين. وقـد تتفـاقم هـذه الخلافـات لتصـل إلـى حالـة مـن الاخـتلال الأسـري أو الفتور العاطفي، مما يهدد استقرار الأسرة إذا لم يتم احتواؤها بالحوار والتفاهم.

وعليـه، فـإن تجـاوز هـذه المشـكلات يتطلـب تعزيـز التواصـل والحـوار بـين الـزوجين، وتقاسـم الأدوار والمسؤوليات، بما يضمن تحقيق الاستقرار في الحياة الأسرية.

2. مشكلة المرأة العاملة مع الأبناء:

تُعـد الأسـرة مـن أهـم المؤسسـات الاجتماعيـة، إذ تتمثـل وظيفتهـا فـي إنجـاب الأطفـال والإشـراف علـى تـربيتهم ورعـايتهم، كمـا تتحمـل مسـؤولية التنشـئة الاجتماعيـة التـي يكتسـب مـن خلالهـا الطفـل المعـارف والقـيم الثقافيـة والمعـايير الاجتماعيـة التـي تسـاعده علـى الانـدماج فـي المجتمـع. ويقـع الجزء الأكبر من هذه المسؤولية على عاتق المرأة.

ومـن بـين المشـكلات الأسـرية الحديثـة المرتبطـة بخـروج المـرأة إلـى العمـل، مشـكلة رعايـة الأطفـال وتـربيتهم. ولا يتمثـل الإشـكال فـي خـروج المـرأة للعمـل فـي حـد ذاتـه، وإنمـا فـي الآثـار المترتبـة عنـه، حيث قد تصبح المرأة غير قادرة على توفير الرعاية الكاملة لأطفالها كما ينبغي.

فبقـاء الطفـل لفتـرات طويلـة دون رقابـة أو رعايـة كافيـة مـن الوالـدين، خاصـة الأم، قـد يدفعـه إلـى البحـث عـن بـدائل، كتكـوين علاقـات مـع جماعـات خـارج إطـار الأسـرة. وفـي بعـض الحـالات، قـد لا يحسـن الطفـل اختيـار هـذه الجماعـات، ممـا يجعلـه عرضـة للتـأثر بسـلوكيات سـلبية، مثـل الكـذب أو السرقة أو التدخين وغيرها من الانحرافات[1] .

[1] محمد أحمد بيومي: **علم الاجتماع**، الدار الجامعية، بيروت، 1975، ص 375.

وعليـه، تُعـد هـذه المشـكلة مـن أبـرز التحـديات التـي تواجـه المـرأة العاملـة، ممـا يسـتدعي ضـرورة إيجـاد تـوازن بـين العمـل والحيـاة الأسـرية، مـع تـوفير بـدائل تربويـة مناسـبة، وضـمان المتابعـة المستمرة للأبناء.

لا ننكـر الوضـع الاقتصـادي ومـا يسـببه مـن مشـكلات، فـالمرأة العاملـة التـي تسـاهم فـي ميزانيـة الأسرة لا بـد أن تتـأثر فـي عملهـا، خصوصًـا أنهـا أصـبحت مطمعًـا، بحيـث تجـد الكثيـر مـن الرجـال الذين يحاولون ابتزاز زوجاتهم وإرهاقهن بمطالب مادية باسم عمل المرأة[1].

حيـث تؤكـد الدراسـات الكلينيكيـة أن الأسـر المضـطربة غالبًـا لا تنـتج أطفـالًا متـوازنين، ومـن هنـا فـإن نوعيـة العلاقـة السـائدة بـين الوالـدين تلعـب دورًا هامًـا فـي النمـو النفسـي والجسـمي للأطفـال، حيث إن هذا النمو يأخذ مساره الطبيعي من خلال تفاعل الطفل مع المحيطين به في الأسرة.

وعلـى هـذا الأسـاس، فـإن أي خلـل فـي الثقـة السـائدة فـي هـذا الوسـط نتيجـة الاضـطرابات الأسـرية قـد يـؤدي إلـى أضـرار كبيـرة علـى تكامـل شخصـية الطفـل، فـإن جـودة الوقـت الـذي تقضـيه الأم مـع أبنائها، وليس كميته فقط، يعد عاملًا حاسمًا في التخفيف من هذه المشكلات[2].

3. مشكلة المرأة المتزوجة العاملة مع ذاتها[3] :

تؤكـد جميـع الدراسـات السـيكولوجية أن المـرأة تواجـه جملـة مـن الاضـطرابات نتيجـة خروجهـا للعمل، رغم أنها خرجت بإرادتها.

فـالمرأة العاملـة تشـعر بالاكتئـاب والإحسـاس بالـذنب، فهـي مشـتتة بـين عملهـا وضـرورة أدائـه علـى أكمـل وجـه، وبـين أسـرتها وأطفالهـا ومنزلهـا، حيـث تجـد نفسـها فـي حالـة تـوتر مسـتمر يهـدد بنـاء شخصيتها وينعكس على سلوكها وتصرفاتها.

ويرافـق هـذه المشـاعر بعـض الأعـراض الأخـرى كـالأرق، وإذا اشـتدّ الحـال قـد يتحـول الاكتئـاب إلـى مرض، ومن ثم العجز عن العمل.

---

[1] محمد حسن: **الأسرة ومشكلاتها**، دار النهظة العربية، بيروت، 1967، ص 09.

[2] مصطفى الخشاب: **دراسات في علم اجتماع العائلي** ، دار النهظة العالمية، بيروت، 1985، ص 215.

[3] مليكة بن زيان: مرجع نفسه، ص 85.

كمـا أن المـرأة العاملـة كثيـرًا مـا تنتابهـا مشـاعر الخـوف والقلـق، وهـذا الأخيـر يعمـل كإشـارة إنـذار بوجود خطر أو تهديد داخلي أو خارجي يهدد الشخصية.

وتتنـوع مصـادر القلـق لـدى المـرأة العاملـة، فقـد يعـود ذلـك إلـى عـدم قـدرتها علـى إرضـاء دوافـع الأمومـة بسـبب ظـروف العمـل وعـدم التكيـف معهـا، فـي مقابـل حاجتهـا للحفـاظ علـى مكانتهـا المهنيـة وإثبـات قـدرتها، بالإضـافة إلـى كونهـا تعـيش حالـة مـن التـوتر والانفعـال سـواء فـي العمـل أو في المنزل نتيجة تحملها ما يفوق طاقتها.

أمـا مـن الناحيـة الجسـمية، فـإن عمـل المـرأة يخلـق لـدى الغالبيـة مـن النسـاء اضـطرابات فـي الجهـاز الهضــمي، وارتفــاع ضــغط الــدم، والارتجــاف، وخفقــان القلــب، ناهيــك عــن الأعــراض الوجدانيــة والعقليـة كصـعوبة التركيـز، وضـعف الـذاكرة، وصـعوبة اتخـاذ القـرارات، وهـذا كلـه يـنعكس ضـعفًا في الأداء، وهو من بين آثار الإجهاد الطويل.

4. مشكلات المرأة المتزوجة العاملة في العمل[1]:

إن وجــود العلاقــات المهنيــة والاجتماعيــة الســليمة فــي الإدارة والمســؤولين مــن شــأنها أن تســهم بشــكل كبيــر فــي رفــع مســتوى الأداء والإنتاجيــة داخــل المؤسســة، لــذا يُفــرض علــى الإداريــين والمسـؤولين العمـل علـى تعزيـز الـروابط الإنسـانية الإيجابيـة مـع العـاملات والموظفـات، بمـا يضـمن اسـتمرارية المـرأة فـي عملهـا والتزامهـا بالأحكـام والقواعـد والأنظمـة المعمـول بهـا داخـل المؤسسـة الإنتاجية والخدمية.

تعـاني المـرأة فـي بعـض الحـالات مـن سـوء فـي العلاقـات بينهـا وبـين الإدارة، دون الأخـذ بعـين الاعتبـار ظروفهـا كـامرأة متزوجـة عاملـة، ولا تُـوفَّر لهـا الـدعم الكـافي لأداء مهامهـا بشـكل جيـد، بـل قـد تلجـأ أحيانًـا إلـى أسـاليب الضـغط والعقوبـات بهـدف دفعهـا للاسـتمرارية فـي العمـل وتحقيـق الإنتاجية .

[1] مليكة بن زيان: مرجع نفسه، ص 86.

ومـن ثـم فـإن دراســة هـذه المشـكلات تبـرز حجـم الضـغوط التـي تتحملهـا المـرأة العاملـة، وتؤكـد الحاجـة إلـى فهـم أعمـق لوضـعيتها داخـل الأسـرة والمجتمـع، مـن أجـل تحقيـق القـدر الأكبـر مـن التوازن والاستقرار .

سابعا: انعكاسات عمل المرأة المتزوجة على الأسرة(انعكاسات صحية، نفسية، جسدية، مكانتها)

1. إنعكاسات عمل المرأة المتزوجة على الأبناء[1]:

إن المشـاكل التـي تتعـرض لهـا المـرأة العاملـة وأطفالهـا تعتمـد أساسًـا علـى نوعيـة المـرأة نفسـها، ونوعيـة العلاقـة التـي تقيمهـا معهـم، ونـوع الرعايـة التـي تقدمها لهـم، ومـدى اسـتمتاعها بعملهـا. وفـي هـذا الصـدد يُقـال إن عمـل المـرأة يقـدم للأطفـال فرصـة للتعـاون والـتعلم فـي المنـزل والاعتمـاد علـى النفس، أو قد يفرض عليهم أعباء ثقيلة لا يتحملها إلا البالغون.

إن غيـاب الأم الطويـل نهـارًا والابتعـاد عـن طفلهـا يـؤدي إلـى تقصـير فـي إشـباع حاجـات الحـب والرعايـة والحنـان لديـه، خاصـة فـي فتـرة الطفولـة الأولـى. وهنـاك اعتقـاد شـائع أن انفصـال الطفـل لمـدة طويلـة عـن الأم أثنـاء السـنوات الأولـى مـن حياتـه يُعتبـر مـن أسـباب الشخصـية الضـعيفة والهشّـة. وبمـا أن خـروج المـرأة للعمـل يـؤدي إلـى نتـائج سـلبية علـى تربيـة الأطفـال، خاصـة مـن ناحيـة القلـق وعـدم الطمأنينـة لـديهم، فهـذا يـؤدي إلـى تصـدع فـي بنـاء الأسـرة، كـذلك لأن المـرأة العاملة قد لا تكون قادرة على القيام بوظيفتها كزوجة وأم بشكل طبيعي.

فالوقـت الـذي تمضـيه الأم فـي العمـل يحتاجـه الأولاد دون شـك، ولكنـه وقـت مثمـر يحقـق العطـاء العـائلي والتغذيـة العائليـة. وعليـه فـإن غيـاب الأم عـن أطفالهـا ينـتج عنـه آثـار سـلبية، منهـا قلـة التواصـل فيمـا بيـنهم، ممـا يـؤدي إلـى فقـدان الأطفـال وظـائف الـدعم مـن الحـب والحنـان، خاصـة قبل بلوغ سن الطفل، مما يؤدي إلى التفكك الأسري.

[1] فرحات نادية: **عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية**، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 08، 2008، ص 129.

إن استغلال النساء وخاصة الأمهات أثار جدلًا كبيرًا، ودراسات متضاربة في النتائج بين مؤيدة ومعارضة. ومن بين هؤلاء الباحثات البريطانية باولا بيتس التي هاجمت بكل قوة الأمهات العاملات واتهمتهن بالأنانية عند ترك أطفالهن بعد الولادة. وتعتقد الباحثة أن الجمع بين الأمومة والعمل يجعلهن لا يتقنّ أيًّا منهما ولا يعطين كلًّا منهما حقه، وأن الأطفال يحتاجون إلى أمهاتهم بصفة مستمرة، فهم مبرمجون ليشمّوا أمهاتهم ويلمسوهن ويشعروا بهن.

وتقول الباحثة إن رعاية الأطفال وتربيتهم مهنة قائمة بحد ذاتها تأخذ الكثير من الوقت والجهد، وإن لم يتم ذلك فقد ينشأ الشعور بالذنب، وكذلك تفاديًا للمشاكل والأعباء المنزلية اللامتناهية .

2. انعكاسات عمل المرأة على العلاقة الزوجية[1]:

تعد انعكاسات عمل المرأة على العلاقة الزوجية من مظاهر المجتمع الصناعي الحديث والتقنية الحديثة، حيث أتاح هذا التطور للمرأة فرصة الالتحاق بالعمل والمساواة بالرجل والحصول على أجر مقابل هذا العمل، وهو ما يؤثر على الحياة الزوجية والعلاقات الأسرية في العصر الحديث .

فقد كان لخروج المرأة إلى العمل أثر على عدة نواحي، أهمها التغير في حجم الأسرة وكذلك في العلاقات الزوجية، فضلًا عن آثار انشغال الأم عن أطفالها، كما أن من نتائج عمل المرأة حدوث بعض التغيرات في القيم والاتجاهات السائدة. أما بالنسبة لحجم الأسرة، فإن العلاقة بين حجم الأسرة وعمل الأم ليست علاقة بسيطة، بل هي علاقة نسبية مرتبطة بكثير من العوامل المتشابكة، وخاصة الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة.

إن عمل المرأة له أثر كبير على الأسرة، وما ينتج عنه من تغير في أنظمتها وقيمها، كما أن حجم الأسرة له دور مهم في العلاقات وأوضاع الحياة الأسرية. ومن بين آثار وانعكاسات عمل المرأة أيضًا ارتفاع نسبة الطلاق ومظاهر التفكك الأسري، نتيجة عدم التكيف في العلاقات الأسرية مع التغيرات التي طرأت على أفرادها.

[1] فرحات نادية: مرجع نفسه، ص 129.

فـالطلاق لـم يعـد يمثـل مشـكلة المـرأة فقـط، بـل أصـبحت للمـرأة اسـتقلالية ماديـة خاصـة بهـا، حيـث تسـتطيع تلبيـة حاجاتهـا والاسـتغناء عـن الرجـل والـتخلص مـن التبعيـة لـه. كمـا أن اتجـاه المـرأة إلـى العمـل مـن أجـل اكتشـاف قـدراتها ومحاولـة الوصـول إلـى أعلـى المراتـب أدى إلـى تـأخر سـن الـزواج لـدى الطـرفين، وخاصـة المـرأة، لأن العمـل أتـاح لهـا الفرصـة لتحقيـق ذاتهـا والنضـج الاجتمـاعي، مما أدى إلى انكماش السلطة التقليدية للرجل[1].

إن عمـل المـرأة لـه انعكاسـات متعـددة، مـن بينهـا الطـلاق الـذي يـؤثر سـلبًا علـى حيـاة أفـراد الأسـرة، ومـن جهـة أخـرى فـإن المـرأة العاملـة غالبًـا مـا تعطـي الأولويـة لعملهـا، وتعتبـره خيـارًا أول وأفضـل مـن الرجـل، ممـا يعـزز لـديها الاتجـاه نحـو الاسـتقلالية الماديـة، وهـذا مـا يـؤدي إلـى زيـادة العنوسـة وتزايد نسب الطلاق، وما ينتج عنه من عائلات مفككة ومهملة من الطرفين.

3. انعكاسات خروج المرأة المتزوجة للعمل على صحتها الجسمية[2] :

فيزيولوجيًـا، المـرأة تختلـف عـن الرجـل، حيـث إنهـا أضـعف منـه مـن حيـث القـدرة علـى التحمـل، لـذلك فإنهـا إذا اسـتمرت فـي بـذل الجهـد سـرعان مـا تصـاب بالإرهـاق، فيقـل تحملهـا للتعـب، ومنـه قـد ينـتج عدد أكبر من حوادث العمل.

ويـرى معظـم العلمـاء أن التعـب عمليـة تعـديل للنشـاط الإنسـاني، وأن الأعـراض التـي تظهـر عليـه مـا هـي إلا دقـات نـاقوس خطـر لإعـلام الجسـم بالتعـب الجسـمي، فهـو بمثابـة وسـيلة دفاعيـة للجسـم تجاه الضغوطات والصراعات الحياتية.

ومن أهم أعراض التعب ما يلي:

أ- أعـراض سيكوسـوماتية: وتظهـر فـي اضـطرابات الجهـاز الهضـمي، وارتفـاع ضـغط الـدم، وخفقان القلب.

[1] فرحات نادية: مرجع نفسه، ص 131.

[2] عاجب بومدين: **الأثار الاسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت**، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران2، الجزائر، 2016، ص 31.

ب- أعـراض وجدانيــة وعقليــة: مثـل صــعوبة التركيــز، وضــعف الـذاكرة، وصــعوبة اتخـاذ القـرارات، وهذا كله يؤدي إلى ضعف الأداء الوظيفي، وهو من بين آثار الإجهاد الطويل المدى.

كمـا يـؤدي التعـب أيضًـا إلـى تـوتر مستمر فـي العضـلات، ممـا يسـبب آلامًـا لا تُطـاق، وكـل هـذه الاضـطرابات تـؤثر علـى حيـاة المـرأة العاملـة الاجتماعيـة والمهنيـة بـدرجات متفاوتـة. كمـا أن التعـب قـد يتسـبب فـي حـدوث العديـد مـن المشـاكل، وقـد يكـون سـببًا فـي حـدوث الـولادات المبكـرة، خاصـة عند النساء اللواتي يكن مضطرات للعمل واقفات.

نلاحـظ أن عمـل المـرأة يـؤثر علـى صـحتها الجسـمية بشـكل مـزدوج، حيـث يسـبب لهـا الإرهـاق والتـوتر العصـبي وآلام الظهـر واضـطرابات فـي النـوم، نتيجـة المسـؤولية المزدوجـة بـين العمـل والمنزل.

4. إن انعكاسات خروج المرأة المتزوجة للعمل على صحتها النفسية[1] :

مـن الناحيـة الإيجابيـة، إن عمـل المـرأة خـارج البيـت سـاعدها علـى القيـام بـدور تنشـيطي مـن خـلال المسـاهمة فـي تطـوير المجتمـع وتطـوير شخصـيتها السـيكولوجية، كمـا أن العمـل خـارج المنـزل سـاعدها علـى تنـامي رغباتهـا المكبوتـة بسـبب شـعورها بـالنقص أثنـاء طفولتهـا مقارنـة بالرجـل، فتقـوم بتعويض ذلك من خلال العمل الإيجابي.

كمـا أن المـرأة، مـن خـلال عملهـا، تريـد أن تثبـت كفاءتهـا وفعاليتهـا بـدلًا مـن دورهـا الهامشـي فـي المنـزل، فالعمـل يمنحهـا القـوة والثقـة بـالنفس، ويطمئنهـا علـى مسـتقبلها ومصـير أطفالهـا، خاصـة إذا غـاب عنهـا زوجهـا أو تـوفي، أو فـي حالـة المـرأة العزبـاء. كمـا يمنحهـا مشـاعر الأهميـة بالإضافة إلى القدرة على الإنتاج.

إن المكانـة الاجتماعيـة التـي يوفرهـا العمـل قـد تـدفع العـاملات إلـى التمسـك بوظـائفهن، حيـث تبـين أن كثيـرًا مـن النسـاء يحرصـن علـى الاسـتمرار فـي العمـل والمشـاركة فـي الأنشـطة الاجتماعيـة المرتبطـة بـه، ويبـدين اسـتعدادًا للقيـام بـأي عمـل إضـافي متـى أُتـيح لهـن ذلـك، لمـا يـوفره العمـل مـن استقرار اجتماعي ومادي.

[1] عاجب بومدين: مرجع نفسه، ص 35.

ومـن الناحيـة السـلبية، تؤكـد جميـع الدراسـات السـيكولوجية أن المـرأة تواجـه جملـة مـن الاضـطرابات النفسية نتيجة خروجها للعمل، رغم أنها خرجت بإرادتها، وذلك بسبب الضغوطات المعيشية.

وتتمثل أبرز هذه الاضطرابات فيما يلي:

- الاكتئاب والإحساس بالذنب:

تشــعر المــرأة بالاكتئــاب والإحســاس بالــذنب نتيجــة ضــغوط نفســية واجتماعيــة متعــددة علــى شخصـيتها، فهـي منشـغلة ذهنيًـا بـين عملهـا وضـرورة تأديتـه علـى أكمـل وجـه، وبـين أسـرتها وأطفالها ومنزلها وضرورة القيام بواجباتها كاملة تجاههم .

إن هـذه الحالـة تجعلهـا فريسـة للتـوتر المسـتمر الـذي يهـدد بنـاء شخصـيتها ويـنعكس علـى سـلوكها وتصـرفاتها، فهـي مكتئبـة وقانطـة أحيانًـا، وعرضـة للإحسـاس بالـذنب أحيانًـا أخـرى. وترافـق هـذه المشـاعر بعـض الأعـراض الثانويـة مثـل فقـدان الشـهية، والأرق، والبكـاء المتكـرر، وإذا اشـتدت حالة الاكتئاب تحولت إلى مرض، فتُصبح المرأة عاجزة عن القيام بأي نشاط[1] .

- القلق والخوف:

إن السـلوك الإنسـاني سـلوك مـدفوع بحاجـات معيشـية، مـن شـأن كـل منهـا أن يثيـر تـوتر الفـرد ويـؤثر علـى توازنـه النفسـي بـدرجات متفاوتـة، وقـد يجـد الفـرد نفسـه فـي موقـف يثيـر انفعالاتـه ويتولـد القلق والخوف لدى المرأة العاملة نتيجة للعوامل التالية:

تتمثـل هـذه العوامـل فـي كـون المـرأة العاملـة المتزوجـة ذات علاقـات اجتماعيـة، وأهمهـا العلاقـة الأسـرية، فهـي مسـؤولة عـن أطفالهـا وعـن دوافـع الأمومـة، وعـدم قـدرتها علـى إرضـاء هـذا الـدافع بسبب العمل يولد لديها قلقًا نفسيًا دائمًا.

[1] عاجب بومدين: مرجع نفسه، ص 35.

كمـا أن القلـق لـدى المـرأة العاملـة المتزوجـة قـد ينـتج عـن ظـروف العمـل نفسـها، فهـي فـي حاجـة إلـى التوافـق مـع هـذه الظـروف، والتوافـق مـع زمـلاء العمـل، وبالقـدر نفسـه تحتـاج إلـى الحفـاظ علـى مكانتها المهنية وإثبات قدرتها في موقع العمل[1].

5. إن انعكاسات عمل المرأة على مكانتها:

- **على المستوى الأسري[2]:**

أ- الإنفاق:

يبقـى الإنفـاق مـن الأدوار الرئيسـية التـي يـؤول إلـى الـزوج اتجـاه الأسـرة، وهـو العنصـر الأهـم الـذي يزيـد مـن إحسـاس الرجـل برجولتـه ومسـؤوليته داخـل الأسـرة. لكـن هـذا لا يمنـع مـن أن تشـاركه زوجتـه العاملـة مـن خـلال الـدخل الـذي تحصـل عليـه مـن عملهـا فـي الإنفـاق علـى الأسـرة، فهـي أيضًا ترعى ميزانية الأسرة وتوفق بين الدخل والاحتياجات المنزلية.

فهـي غالبًـا مـا تقـوم باقتنـاء حاجـات خاصـة بهـا وبأبنائهـا وبالبيـت، ومـن ثـم تسـاهم فـي تحسـين مسـتوى معيشـة أفـراد أسـرتها، وتخفيـف العـبء علـى الـزوج مـن خـلال مشـاركتها فـي الإنفـاق والمسـاهمة فـي ميزانيـة الأسـرة، الشـيء الـذي يسـاهم فـي تكـوين موقـف إيجـابي لـدى الـزوج تجـاه مشاركة زوجته في تحمل الأعباء المادية.

وغالبًـا مـا تخضـع الميزانيـة للتفـاهم بـين الـزوجين حـول المبلـغ المخصـص لـذلك، أو التخطـيط لمشـاريع معينـة مثـل شـراء منـزل أو سـيارة أو إقامـة مشـروع تجـاري وغيرهـا. وعليـه يمكـن القـول إن تحضـر المـرأة ووعيهـا وتعليمهـا لعـب دورًا كبيـرًا فـي إيجـاد قـدر كبيـر مـن التفـاهم بـين الـزوجين بشأن القرارات الاقتصادية والاجتماعية.

[1] عاجب بومدين: مرجع نفسه، ص 36.

[2] نبيلة عيساوي: **دور ومكانة المرأة في الاسرة الجزائرية والمجتمع الحديث**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الديمغرافي، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، 2021، ص 58.

ب- اتخاذ القرار:

إن خـروج المـرأة للعمـل وممارسـتها لوظيفـة مـا يحقـق لهـا مكانـة متميـزة داخـل أسـرتها أو فـي المجتمـع ككـل، حيـث يسـمح لهـا بتحقيـق ذاتهـا واسـتقلاليتها الماديـة والمعنويـة، إذ يمكنهـا الحصـول علـى أجـر يسـاهم فـي الإنفـاق، فتتحسـن مكانتهـا داخـل الأسـرة وتبـدأ سـلطتها فـي التقويـة تـدريجيًا، مما يؤدي إلى تراجع سلطة الزوج نسبيًا.

وهـذا يـنعكس مـن خـلال مشـاركتها فـي اتخـاذ القـرارات الهامـة المتعلقـة بالحيـاة الزوجيـة والأسـرية، حيـث تُطـرح قضـايا الأسـرة للنقـاش والحـوار والتواصـل قبـل الوصـول إلـى قـرارات مشـتركة، فلـم يعـد الزوج يتصرف بمفرده في شؤون الأسرة غالبًا، بل يعود إلى زوجته لمشاورتها.

كمـا أن حجـم مشـاركة الـزوج فـي تخطـيط ميزانيـة الأسـرة وفـي اتخـاذ القـرارات المتعلقـة بتنشـئة الأطفـال يتناسـب مـع عمـل الزوجـة أو دخلهـا الخـاص، إلـى جانـب مسـتواها التعليمـي والثقـافي العـام، ومـدى الـوعي الـذي اكتسـبته فـي ظـل ظـروف المجتمـع الحديثـة، بمـا يتيحـه لهـا مـن فـرص الاحتكـاك المباشـر مـع العـالم الخـارجي، وبالتـالي اكتسـاب مهـارات ومعـارف عديـدة جعلتهـا قـادرة على الاعتماد على نفسها وتحمل مسؤوليتها .

وفـي كثيـر مـن الحـالات، يلجـأ الـزوج إلـى زوجتـه لطلـب مسـاعدتها فـي اتخـاذ قـرار يخـص العمـل أو الأسـرة، وأحيانًـا يتـرك لهـا الخيـار فـي بعـض القـرارات المرتبطـة مثـل الزيـارات، وتربيـة الأبنـاء، وإنفاق الراتب، وشراء الأثاث[1].

- **على المستوى الشخصي للمرأة:**

إن خـروج المـرأة للعمـل مكنهـا مـن تحقيـق ذاتهـا وإثبـات وجودهـا واكتسـاب مكانـة أفضـل، لكنهـا فـي الوقـت ذاتـه أصـبحت تعـيش صـراعًا متواصـلًا حـول كيفيـة التوفيـق بـين العمـل داخـل البيـت والعمـل خارجـه، والتوفيـق بـين القيـام بالأعمـال المنزليـة ورعايـة الأطفـال وبـين عمليـة الإنتـاج فـي مكـان العمل.

[1] نبيلة عيساوي: مرجع نفسه، ص 59.

فاضـطرت الأم العاملـة إلـى متابعـة أطفالهـا بـالتردد علـى البيـت والمدرسـة، وهـذا مـن شـأنه أن يـؤثر علـى وضـعها فـي العمـل، لأنهـا أصـبحت تجـد نفسـها أحيانًـا عـاجزة لـيس فقـط عـن أداء دورهـا فـي الأسـرة مـن تنشـئة الأطفـال وتـدبير شـؤونها البيتيـة، وإنمـا حتـى بالنسـبة لـدورها فـي العمـل، وهـذا بسـبب مـا تعانيـه مـن إرهـاق جسـمي ونفسـي نتيجـة الصـراع بـين الاسـتجابة لطبيعـة الأمومـة ودوافـع الطمـوح والنجـاح لتحقيـق مكانـة أفضـل، وبالتـالي محاولـة التوفيـق بـين الـدورين الـداخلي والخـارجي معًا.

ورغـم هـذا الصـراع الـذي تعيشـه المـرأة العاملـة، إلا أنهـا تجـد بعـض الرضـا النسـبي، لأن هـذا العمـل أعطاهـا نوعًـا مـن الاسـتقلالية والحريـة التـي لـم تكـن تتمتـع بهـا مـن قبـل، إذ تحـررت مـن قيـود الرجـل وأصـبحت مسـؤولياتها داخـل الأسـرة أكثـر اسـتقلالية، كمـا أصـبحت مسـتقلة اقتصـاديًا عـن زوجهـا، إذ إن حصـولها علـى دخـل مسـتقل أصـبح يعـزز ثقتهـا بنفسـها، ممـا يسـمح لهـا بالحصـول علـى قـدر معتبر من النفوذ والسلطة في مختلف المجالات.

كمـا طـرأ تغييـر فـي تقسـيم العمـل المنزلـي، إذ أصـبحت المـرأة العاملـة تملـك أحيانًـا نفس مقـدار وقـت الفـراغ الـذي لـدى الـزوج، خاصـة بعـد تـوفر الآلات المنزليـة الحديثـة التـي خففـت بعـض الضـغوطات المتعلقـة بأشـغال البيـت وجعلتهـا أقـل إرهاقًـا، رغـم أن هـذا لا يكـون بـنفس الصـورة عنـد جميـع النسـاء العـاملات، إذ يمكـن أن نجـد بعضـهن لا يتمـتعن بـنفس مسـتوى اتخـاذ القـرارات ولا يـزلن يعشن تحت سيطرة أزواجهن[1].

- **على المستوى الاجتماعي:**

تسـعى كـل المجتمعـات إلـى ضـمان حيـاة أفضـل لأفرادهـا مـن خـلال تجديـد الطاقـات الحيـة فـي المجتمـع سـواء مـن الرجـال أو النسـاء، بحيـث لا يمكـن تجاهـل دور المـرأة فـي التنميـة بعـد أن تقلـدت مراتـب مختلفـة وسـاهمت فـي تقـدم وتطـور المجتمعـات. والمـرأة الجزائريـة هـي الأخـرى كانـت من بين القوى الفاعلة في بناء المجتمع.

إلا أن هـذه المشـاركة فـي الحيـاة الاجتماعيـة لهـا جانـب إيجـابي، وفـي المقابـل لهـا جانـب سـلبي، حيـث يظهـر ذلـك مـثلًا فـي عـدم انتظامهـا فـي العمـل بسـبب التـأخر والغيـاب نتيجـة ظروفهـا

[1] نبيلة عيساوي: مرجع نفسه، ص 60.

الأسـرية. وأحيانًـا يتعلـق الأمـر بـبعض أفـراد المجتمـع الـذين لا يجـدون مبـررًا لخـروج المـرأة للعمـل على اعتبار أن مكانها في البيت.

ومـع ذلـك، نجـد أن المـرأة العاملـة فـي الوقـت الحـالي تسـعى لكسـب التقـدير الاجتمـاعي وتحقيـق مكانـة داخـل المجتمـع، وهـذا مـا حفزهـا للعمـل خـارج المنـزل مـن أجـل كسـب الخبـرات والمهـارات، وتكوين علاقات اجتماعية، واكتساب ثقافات جديدة[1].

ثامنا: مكانة المرأة العاملة المتزوجة في المجتمع الجزائري

شـهدت مكانـة المـرأة العاملـة المتزوجـة فـي المجتمـع الجزائـري تطـورًا ملحوظًـا فـي العقـود الأخيـرة، فهـي اليـوم موضـوع يجمـع بـين التقـدير والتحـديات فـي آنٍ واحـد. فـي الواقـع، تُعتبـر المـرأة العاملـة المتزوجـة عنصـرًا أساسـيًا فـي بنـاء الأسـرة والمجتمـع، فهـي تسـاهم اقتصـاديًا مـن خـلال عملهـا، وتسـاعد فـي تحسـين المسـتوى المعيشـي للأسـرة، خاصـة فـي ظـل الظـروف الاقتصـادية الحالية.

كمـا أن وجودهـا فـي مختلـف المجـالات مثـل التعلـيم والصـحة والإدارة وحتـى السياسـة يعكـس تطـور دورهـا ومكانتهـا. فمـن الناحيـة الاجتماعيـة هنـاك تقـدير متزايـد لـدورها، حيـث أصـبحت تُـرى كشـريكة حقيقيـة للرجـل، ولـيس فقـط مسـؤولة عـن البيـت. كمـا أن كثيـرًا مـن العـائلات الجزائريـة اليـوم تـدعم عمل المرأة وتعتبره مصدر فخر واستقلالية.

1. الاتجاهات النظرية المحددة لمكانة المرأة[2]:

تـرى نوريـة سـعدو أنـه لا يمكـن فهـم المـرأة ومكانتهـا بمعـزل عـن التحـولات الاجتماعيـة والاقتصـادية عبـر العصـور. فلقـد تغيـرت مكانتهـا مـن مجتمـع إلـى آخـر بتغيـر الأنظمـة والبنـى الاقتصـادية والاجتماعيـة، حيـث بـرزت فـي كـل مرحلـة درجـات متفاوتـة لمكانـة المـرأة وأشـكال متعـددة لممارسـتها أدوارها.

[1] نبيلة عيساوي: مرجع نفسه، ص 61.

[2] بوبريمة كوثر، سعداوي زهزة: **دور ومكانة المرأة الجزائرية قبل وبعد الاستقلال**، قراءة تحليلية لأدوار التحديات، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، المجلد 11، العدد 1، وهران ، 16-01-2022، ص 96.

فلقـد احتلـت المـرأة فـي بعـض المراحـل أدوارًا ومراكـز قانونيـة واجتماعيـة مختلفـة. ولهـذا فـإن فهـم مواقـع المـرأة الحاليـة يجـب أن يرجـع إلـى التطـور الاجتمـاعي وواقـع ظروفهـا ومعطياتهـا البنائيـة التاريخية والاجتماعية والثقافية.

فكـل المراحـل التـي مـرت بهـا المـرأة مـن تجـارب وخبـرات أثـرت فـي تكـوين شخصـيتها الشـعورية واللاشـعورية، وفـي أدوارهـا الاجتماعيـة. وبالاسـتناد إلـى ذلـك، يـتم تنـاول مكانـة ودور المـرأة مـن خلال نظريات ودراسات اجتماعية.

أ- المداخل النظرية المتعددة:

بعـد خـروج المـرأة مـن العـالم الـداخلي إلـى العـالم الخـارجي، وأصـبحت، إضـافة إلـى كونهـا سـيدة بيتهـا، تلعـب دورًا مهمًـا فـي عـدة ميـادين ثقافيـة وتربويـة وتعليميـة واقتصـادية وسياسـية. ونظـرًا لتـداخل القضـايا الخاصـة بـالمرأة، سـواء الظـاهرة منهـا أو الباطنـة، ظهـرت عـدة مـداخل نظريـة تحاول معالجة واقعها الاجتماعي.

ب- المدخل التقليدي:

يـرى هـذا المـدخل اختـزال قضـية المـرأة فـي الانتصـار لجنسـها والـدفاع عـن كيانهـا النسـائي، واعتبـار عملهـا وإسـهامها تعبيـرًا عـن تـدني مكانـة الرجـل. ويُعتبـر العمـل هنـا وسـيلة تحقـق بهـا المـرأة ذاتهـا وتـتخلص مـن عقـدة الـنقص التـي نشـأت نتيجـة التنشـئة فـي ظـل الأسـرة الأبويـة ذات الطـابع الذكوري.

ويؤكـد عـدي **أبـو طـاحون** فـي كتابـه حقـوق المـرأة أن ظهـور هـذا التيـار ارتـبط بحالـة التنـوير الثـوري الغربـي ذات المضـمون الفلسـفي والفكـري، الـذي يهـدف إلـى تحطـيم الـذهنيات التقليديـة القائمـة علـى اعتبار المرأة مخلوقًا قليل الأهمية، تحت شعار تحرير المرأة وحقوق المرأة[1].

ومـع تقـدم المجتمعـات وتعقـد الحيـاة الاجتماعيـة، لـم يعـد هـذا المـدخل ملائمًـا لحجـم التحـديات الاجتماعيـة والاقتصـادية التـي تواجـه المـرأة المعاصـرة، حيـث كـان ولا يـزال العمـل أول خطـوة للمـرأة

[1] بوبريمة كوثر، سعداوي زهزة: مرجع نفسه، ص 97.

لتحقيـق اسـتقلالها الـذاتي والمـادي، والهـروب مـن واقـع فرضـته عليهـا التمـثلات الفكريـة التـي ألزمتها الأدوار التقليدية الدونية.

فكونهـا امـرأة، زوجـة، أم، أخـت، أرملـة، مطلقـة أو عزبـاء، لا يمنعهـا مـن ممارسـة حقوقهـا والـدفاع عـن نفسـها والبحـث عـن مصـدر رزق ودخـل تواجـه بـه متطلبـات الحيـاة، بالإضـافة إلـى مزاولـة نشاطاتها المنزلية اليومية بكرامة وعدالة وروح إنسانية.

ت- المدخل الثقافي:

يهـتم أنصـار هـذا المـدخل بانتمـاء الفـرد إلـى نـوع معـين، ويفسـرون وضـع المـرأة ومكانتهـا علـى ضـوء تبعيتهـا للرجـل، وفـي ضـوء تقسـيم العمـل بـين الـذكور والإنـاث. ويـربط هـذا المـدخل الـدور الـذي تؤديـه المـرأة بمجموعـة مـن الظـروف الاجتماعيـة والثقافيـة السـائدة فـي المجتمـع، بحيـث توصـلت عـدة دراسـات إلـى حقيقـة عامـة مفادهـا أن مركـز المـرأة غالبًـا مـا يكـون ثانويًـا، وهـو مركـز يُعزى إليه ثقافيًا في أغلب المجتمعات.

ولا يمكـن إنكـار تبعيـة المـرأة للرجـل، لكـن هـذه التبعيـة ليسـت مطلقـة، ولا يمكـن اعتبارهـا تسـلطًا وإجحافًـا ضـد المـرأة. فـبغض النظـر عـن الديانـة اليهوديـة والنصـرانية، فـإن الـدين الإسـلامي أعطـى للمـرأة مكانـة مميـزة، وأوصـى الرجـل بهـا، وميزهـا بحقـوق تحفـظ لهـا معيشـة كريمـة وكرامـة مصـونة. غيـر أن بعـض الممارسـات الناتجـة عـن الجهـل بتطبيـق الشـريعة الإسـلامية تُفسـر النصـوص الدينيـة وفقًـا للمصـالح والأغـراض الشخصـية، وبالتـالي تُهـدد حقـوق المـرأة تحـت مسـمى الـدين، بحيث تُحصر المرأة في البيت وتربية الأولاد فقط، مع الطاعة المطلقة للزوج.

ث-المدخل الاقتصادي:

ينظـر هـذا المـدخل إلـى المـرأة كعنصـر ضـمن عناصـر الإنتـاج التـي تُسـتثمر فـي مختلـف الأنشـطة الاقتصـادية وتُسـاهم فـي الـدخل القـومي. ويركـز أنصـار هـذا المـدخل علـى دور قـوة العمـل النسـائي في الاقتصاد العام، بما في ذلك علاقته بالعمل المنزلي[1].

[1] بوبريمة كوثر، سعداوي زهزة: مرجع نفسه، ص 99.

ويلتقـي المـدخل الاقتصـادي مـع المـدخل المـادي فـي تفسـير تقسـيم الأدوار بـين الرجـل والمـرأة فـي ضـوء المشـاركة فـي العمليـة الإنتاجيـة، وتفسـير تـدني مكانـة المـرأة بعـدم إتاحـة الفرصـة لهـا للمشاركة في إنتاج سلع ذات قيمة اقتصادية عالية في السوق.

نجـد أن أغلـب النسـاء حاليًـا يلجـأن إلـى العمـل المنزلـي كمصـدر للـدخل، وقـد يحققـن فـي بعـض الحـالات دخـلًا يفـوق دخـل الرجـل، مثـل النسـيج، والخياطـة، والطـرز، وصـناعة الحلويـات، وبيـع المـأكولات المنزليـة. بـل إن بعضـهن اسـتطعن إنشـاء علامـات تجاريـة خاصـة بهـن وحققـن حضـورًا فـي السـوق الجزائريـة، خاصـة فـي مجـال التجـارة والتسـويق الإلكترونـي عبـر التكنولوجيـا الحديثـة ومواقع التواصل الاجتماعي، بعيدًا عن دعم الدولة أو الرجل.

وقـد وصـلت المـرأة الجزائريـة إلـى درجـة مـن الـوعي الـذاتي مكنتهـا مـن تحقيـق الاسـتقلال المـادي والسـعي نحـو أهـدافها وطموحاتهـا، ممـا غيـر نظرتهـا التقليديـة إلـى نظـرة حديثـة. ومـع ذلـك، لا يمكـن إنكـار أن بعـض النسـاء مـا زلـن يعـانين مـن تسـلط اجتمـاعي، كمـا أن المـرأة العاملـة تواجـه أحيانًا انتقادات من محيطها.

ج- مدخل التحديث[1]:

يهـتم هـذا المـدخل بتغيـر أدوار المـرأة فـي ضـوء التغيـرات التـي تطـرأ علـى المجتمـع مـن خـلال اسـتخدام العلـوم والتكنولوجيـا. وقـد اقتحمـت المـرأة الجزائريـة تقريبًـا جميـع المجـالات مثـل الرجـل، وشهدت مكانتها تطورًا ملحوظًا وبارزًا.

فقـد انتقلـت مـن دورهـا التقليـدي كسـيدة بيـت تقـوم بتربيـة الأطفـال والأعمـال المنزليـة والزراعـة، إلـى المشـاركة الفعالـة فـي مختلـف مجـالات الحيـاة، خاصـة المجـال التربـوي مثـل التعلـيم، وكـذلك فـي المجـال الاقتصـادي مـن خـلال مبادراتهـا المختلفـة، وذلـك بفضـل الـدعم الدسـتوري والقـانوني الـذي منحها عدة حقوق تسمح لها بالعمل وفرض وجودها.

[1] بوبريمة كوثر، سعداوي زهزة: مرجع نفسه، ص 100.

وتشـكل النسـاء فـي الوقـت الـراهن نسـبة كبيـرة فـي العديـد مـن المجـالات مثـل التعلـيم، والقضـاء، والمحامـاة، والصـحة، كمـا تسـاهم أيضًـا فـي التنميـة المحليـة مـن خـلال الحـرف اليدويـة والصـناعة التقليدية، رغم التحديات المرتبطة بالتوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية.

2. نظرية الدور كمدخل لدراسة مكانة المرأة[1]:

تقـدم هـذه النظريـة العديـد مـن المفـاهيم التـي تسـمح بدراسـة التفسـيرات المختلفـة للسـلوك الإنسـاني، كمـا تقـدم الكثيـر مـن الوقـائع التـي يهـتم بهـا علـم الاجتمـاع، حيـث تُعـدّ أسـلوبًا للعبـور بـين علـم الـنفس وعلـم الاجتمـاع والأنثروبولوجيـا، كمـا تمثـل حلقـة وصـل بـين مفهـومي الشخصـية والثقافـة المترابطين. وكل هذه المفاهيم تسمح لنا بفهم واقع المرأة من خلال دورها في المجتمع.

لقد نالـت نظريـة الـدور اهتمامًـا كبيـرًا مـن طـرف رواد علـم الاجتمـاع، فـاهتم زيمـل بالتحليـل المـرتبط بتعـدد الأدوار، واهـتم **جـورج هربـرت ميـد** بفهـم شـغل الـدور، وسـعى **روبـرت بـارك** لـربط الأدوار بالأوضـاع البنائيـة، كمـا عـالج **مورينـو** مفهـوم لعـب الأدوار، ونالـت شـبكة الأدوار والتوقعـات داخـل التنظيم الاجتماعي اهتمامًا كبيرًا من رالف لينتون.

نجـد أن نظريـة الـدور تأخـذ فـي اعتبارهـا التـأويلات الذاتيـة والتحـديات لمـا لهـا مـن تـأثير علـى قـدرات لعـب الـدور، تلـك القـدرات التـي تعـين حـدود سـلوك الـدور، فهـي بـذلك تؤكـد علـى المميـزات الثقافيـة والاجتماعيـة والشخصـية فـي فهـم التفاعـل داخـل الجماعـة والتنظيمـات المحـدودة والمجتمـع ووحداته الكبرى.

بحيـث يحـدد المجتمـع مجموعـة مـن القـيم الاجتماعيـة المحـددة لـدور المـرأة فـي المجتمـع مـن خـلال التنشئة الاجتماعية، وأحيانًا من خلال الموروث الثقافي لهذه الأدوار والمكانات.

[1] عدلي أبو طاحون: **حقوق المرأة**، دراسات سوسيولوجية ودينية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2000، ص 286.

كمـا نجـد أن **محمــود الســيد فهمــي**، فـي كتابـه المشـاركة الاجتماعيـة والسياسـية للمـرأة فـي العـالم الثالث، حدد اتجاهات أخرى اهتمت بتفسير دور المرأة، والتي يمكن عرضها فيما يلي:

أ- الاتجاه البنائي:

ارتـبط هـذا الاتجـاه بعمليـة التحـديث، حيـث يـرى أنصـاره أن أدوار المـرأة المختلفـة تـرتبط بطبيعـة البنـاء الاجتمـاعي القـائم، ومـا يطـرأ عليـه مـن تغيـرات بفعـل متغيـرات مرتبطـة بعمليـة التحـديث، كالتعليم، والتحضر، والهجرة، والتصنيع، والتجديدات الاجتماعية والثقافية المصاحبة.

ممـا يـؤدي إلـى زيـادة فـرص العمـل ومشـاركة المـرأة وإثبـات جـدارتها واسـتحقاقها وكفاءتهـا. ففـي المجـال الاقتصـادي نجـد المـرأة المقاولـة، وفـي المجـال السياسـي نجـد المـرأة فـي البرلمـان، وقـد ترشحت حتى للرئاسيات مثلها مثل الرجل، كما عُيّنت في العديد من المناصب الوزارية.

كمـا نجـد المـرأة التـي أسسـت شـركة وصـنعت علامـة تجاريـة خاصـة بهـا، خاصـة فـي مجـالات التجميـل، والموضـة، والتجـارة، وهـو المجـال الـذي يجـذب العديـد مـن النسـاء الجزائريـات، كمـا دخلـت المـرأة مجـال الشـرطة، ونجحـت فـي مجـال التجـارة وتفوقـت فيـه مثـل الرجـل. ويـولي **أحمــد يسري** في كتابه الأسرة والزوجة والمدخل التربوي، أهمية للمدخل التربوي:

حيـث يركـز علـى الجانـب المعرفـي والتربـوي والتعلـيم للمـرأة، ويرجـع انخفـاض مكانـة المـرأة فـي المجتمـع إلـى تـدني معارفهـا ومهاراتهـا، ولهـذا يركـز أصـحاب هـذا الاتجـاه علـى التعلـيم كـأهم عامـل من عوامل تطوير مكانة المرأة في المجتمع[1].

كما نجد الاتجاه التكاملي:

الـذي يحـاول الجمـع بـين المـدخل الاقتصـادي والتنظيمـي والتربـوي، ويـربط مكانـة المـرأة بدرجـة تقـدم المجتمـع بأكملـه، فهـو ينظـر إلـى مكانـة المـرأة ودورهـا فـي المجتمـع بنظـرة شـمولية. فـلا يمكـن تحقيـق النجـاح فـي المجتمـع علـى جميـع المسـتويات دون تعلـيم وتـدريب لاكتسـاب المهـارات الضـرورية، ويُعـد التعلـيم الخطـوة الأولـى للـتخلص مـن الجهـل والتبعيـة التـي تعـاني منهـا المـرأة الجزائرية. ويؤكد الواقع ذلك، حيث تشكل الإناث أكثر من نصف الطلبة في الجامعات.

[1] عدلي أبو طاحون: مرجع نفسه، ص 287.

كما نجد النظرية الكلاسيكية المفسرة لنشأة أدوار الجنسين:

وقد أكدت على نظرية التعلم كأحد المداخل النظرية لدراسة دور ومكانة المرأة، وترى **مارغريت ميد** أن كثيرًا مما يُنسب إلى خصائص النساء أو الرجال يقوم في الواقع على الاختلافات الثقافية، وليس فقط البيولوجية، حيث إن السلوك الإنساني يتحدد بنوع الثقافة التي ينشأ فيها الفرد.

ب-الاتجاه الثقافي:

يرى أنصار هذا الاتجاه أن هناك بعض أوجه التشابه بين معظم الثقافات حول وضع المرأة، غير أن ثقافات المجتمعات تختلف في مدى أهمية الأدوار التي تقوم بها المرأة ومكانتها في المجتمع، وذلك في ضوء حجم مشاركتها في عملية الإنتاج، ومتغيرات الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها، والمراحل التاريخية التي يمر بها المجتمع.

ت-اتجاه التبعية:

يُعد من أكثر الاتجاهات انتشارًا في دوائر البحث، حيث يفسر أدوار المرأة في ضوء فارق أساسي مؤداه أن المرأة في العالم الثالث لم تحقق مكانة عالية، ولن تشارك مشاركة فعالة في الأنشطة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية إلا إذا اكتسبت مظاهر الثقافة الحديثة وتحررت من التقليد.

ويرى أنصار هذا الاتجاه أن تدني قيمة الأدوار التي تقوم بها المرأة في المجتمع يرجع إلى علاقات التبعية المرتبطة بنمط الإنتاج الرأسمالي، وإلى استمرار تبعيتها للرجل[1].

3. دور ومكانة المرأة في الأسرة الجزائرية بعد الاستقلال[2]:

تُعتبر المرأة نواة المجتمع وركيزته الأساسية، والحاضنة لأجيال المستقبل، وأن الحديث عن واقعها في الجزائر يفتح بابًا واسعًا لطرح النقاش. فالأوضاع التي مرت بها الجزائر تختلف عن أوضاعها في باقي أقطار الوطن العربي والإسلامي.

[1] عدلي أبو طاحون: مرجع نفسه، ص 291.

[2] بوبريمة كوثر: مرجع نفسه، ص 112.

فلقد كانت المرأة الجزائرية في زمن الاستعمار تعاني من الحرمان المطلق، وحتى بعد الاستقلال الذي حققته الجزائر سنة 1962، تواصلت حالة الحرمان لاختلاف المسببات، غير أن الأوضاع تغيرت مع الزمن، وتوفرت بعض الإمكانيات، وفتح المجال واسعًا للمرأة الجزائرية في مختلف مجالات الحياة، فأصبحت متواجدة في مختلف القطاعات.

ولقد اعترف المجتمع الجزائري بالدور الذي لعبته المرأة في حركة التحرير من خلال بعض التشريعات التي نشرها المجلس الوطني للثورة، حيث لعبت المرأة دورًا مهمًا في تحرير الوطن، وكانت تضع لنفسها طموحات كبيرة لما لها بعد الاستقلال من خلال مشاركتها في بناء المجتمع.

ويرى بعض الباحثين أنه حدث تقوقع إلى الوراء لوضعية المرأة، حيث رجعت النساء مباشرة بعد الاستقلال إلى بيوتهن، وزاد على ذلك انقلاب 19 نوفمبر 1965، الذي أدى إلى تدهور آخر بالنسبة لوضعية المرأة التي عادت إلى ما كانت عليه في العقد الأول، وذلك رغم النصوص الرسمية التي أعلنت المساواة بين الرجل والمرأة، وأن ترقية المرأة ومتطلباتها يُعد من شروط الخروج من التخلف.

ومن خلال تحليل النصوص الرسمية نجد أن المرأة أُعطيت لها كل الحقوق وحددت واجباتها، لكن الواقع عكس ما جاء في المواثيق والدساتير، حيث عانت النساء في السنوات الأولى من عدة مشاكل، منها الأمية، والزواج المبكر، وسلطة الأسرة الممتدة.

غير أن التحاقها بالتعليم شيئًا فشيئًا سمح لها بالخروج من دورها التقليدي إلى منافسة الذكور على مقاعد الدراسة، ثم الالتحاق بالتخصصات التي كانت حكرًا على الذكور، ومنها إلى العمل في وظائف تعليمية وطبية، ثم إلى المشاركة السياسية[1].

[1] بوبريمة كوثر: مرجع نفسه، ص 112.

خلاصة الفصل:

فــي ختــام هـذا الفصــل، يظهـر أن الأسـرة قـد تــأثرت بمختلـف التحـولات الاجتماعيــة، ممــا انعكـس علــى بنيتهـا ووظائفهـا، خاصــة مــع بـروز دور المـرأة المتزوجـة العاملـة كفاعـل يجمـع بـين المسؤوليات الأسرية والمتطلبات المهنية.

وقـد أفـرز هـذا التـداخل فــي الأدوار مجموعــة مـن الضــغوط والتحـديات التــي تـؤثر علــى توازنهـا واسـتقرارها الأسـري. وعليـه، فـإن فهـم وضــعية المـرأة العاملــة يقتضــي النظـر إلــى مختلـف العوامـل المرتبطــة بهــا، وهــو مــا يمهـد لدراســة مسـؤوليات الزوجــة والتحـديات المرتبطــة بأدائهــا المهنــي فــي الفصل الموالي.

الفصل الثالث:

الـمـرأة والـعـمـل

تمهيد:

يُشكِّل عمل المرأة أحد أبرز مظاهر التحولات الاجتماعية المعاصرة، حيث لم يعد دورها مقتصرًا على المجال الأسري فقط، بل امتدّ ليشمل مختلف المجالات المهنية، مما جعل المرأة المتزوجة تعيش وضعية تجمع بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلبات عملها خارج المنزل. إذ تواجه المرأة المتزوجة العاملة جملة من التحديات الأسرية والمهنية، خاصة في ظل التباين بين متطلبات البيئة التقليدية التي تحافظ على الأدوار الكلاسيكية، والبيئة الحديثة التي تدعم انخراطها في سوق العمل، إلى جانب تطور مكانتها في المجتمع في ظل التغيرات الاجتماعية والإطار القانوني المنظّم للعمل.

وعليه، يتناول هذا الفصل موضوع المرأة والعمل من خلال عرض مسؤوليات الزوجة، ومجال عمل المرأة، والتحديات التي تواجهها، إضافة إلى وضعيتها بين البيئات التقليدية والحديثة، وتطور عملها في البلدان العربية، والإطار القانوني المنظّم لعملها في الجزائر، وصولًا إلى استراتيجيات التوفيق بين العمل والأسرة، وأبرز الإنجازات التي حققتها.

أولًا: المسؤوليات المزدوجة للمرأة المتزوجة العاملة

يُعـدّ موضـوع المسـؤوليات الزوجيـة للمـرأة المتزوجـة العاملـة مـن القضـايا المهمـة .فـي علـم الاجتمـاع، لمـا لـه مـن ارتبـاط وثيـق بطبيعـة الأدوار التـي تؤديهـا المـرأة داخـل الأسـرة وخارجهـا، خاصـة فـي ظـل التحـولات الاجتماعيـة التـي عرفهـا المجتمـع. فـالمرأة تمثـل نصـف المجتمـع وجـزءًا أساسـيًا منـه، حيـث تسـاهم بـدور فعّـال فـي بنائـه واسـتمراره مـن خـلال الأدوار التـي تقـوم بهـا، والتـي تختلف من مجتمع لآخر تبعًا لطبيعة البيئة الاجتماعية.

وقـد عُرفـت المـرأة عبـر مختلـف العصـور بمكانتهـا التـي تلـي الرجـل مباشـرة، إذ يُنظـر إلـى الرجـل غالبًـا باعتبـاره المسـؤول الأول عـن تلبيـة احتياجـات الأسـرة، سـواء داخـل المنـزل أو خارجـه، فـي حـين تتـولى المـرأة المسـؤوليات المرتبطـة بتربيـة الأبنـاء والعنايـة بالأعمـال المنزليـة. فـالمرأة التـي لا تعمـل خـارج المنـزل تعتبـر الأسـرة مصـدرها الأساسـي لإشـباع حاجاتهـا النفسـية والاجتماعيـة، حيـث يتركـز دورهـا فـي تربيـة الأبنـاء والقيـام بالأعمـال المنزليـة التـي تتسـم غالبًـا بالجهـد والاسـتمرارية، رغـم كونهـا غيـر محـددة بسـاعات عمـل واضـحة، كمـا أنهـا لا تحظـى فـي كثيـر مـن الأحيـان بالتقدير الكافي مقارنة بالعمل خارج إطار الأسرة.

وقـد يـؤدي ذلـك أحيانًـا إلـى شـعور بعـدم الاعتـراف بـالمجهود الـذي تبذلـه داخـل المنـزل، خاصـة فـي غيـاب المسـاندة مـن طـرف الـزوج، حيـث يـرى الـبعض أن القيـام بالأعمـال المنزليـة يعـدّ مـن صـميم واجباتهـا. غيـر أن هـذه المسـؤوليات تجعـل المـرأة فـي حالـة تعـب وإرهـاق دائمـين، خاصـة عنـدما تقضـي وقتًـا طـويلًا فـي أداء المهـام المنزليـة، الأمـر الـذي قـد ينعكس سـلبًا علـى قـدرتها علـى متابعـة شـؤون أبنائهـا والاهتمـام بهـم بالشـكل المطلـوب. ورغـم ذلـك، تبقـى هـذه الأدوار فـي مقدمـة مسـؤولياتها الأساسـية.حيث تشـمل رعايـة الأبنـاء مـن مختلـف الجوانـب كالتغذيـة والصـحة والتربيـة، وهـو مـا يتطلـب مجهـودًا مسـتمرًا. وفـي ظـل تعـدد متطلبـات الحيـاة اليوميـة، نجـد العديـد مـن النسـاء أنفسـهن أمـام ضـغوط متزايـدة، ممـا يـؤدي إلـى شـعورهن بالإرهـاق نتيجـة الجهـد المضـاعف الـذي يبذلنه، خاصة في غياب التوازن بين الجانبين[1].

[1] سقومة فالية: **توفيق المرأة بين العمل والأسرة**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الأسرة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أبو القاسم عبد الله، الجزائر 2، 2020، ص 45.

أمـا المـرأة العاملـة خـارج المنـزل، فهـي غالبًـا مـا تسـعى إلـى إثبـات قـدرتها علـى التوفيـق بـين دورهـا المهنـي ومسـؤولياتها الأسـرية، مـن خـلال تنظـيم وقتهـا وتـوفير مختلـف الوسـائل التـي تسـاعدها علـى أداء مهامهـا اليوميـة. كمـا يتطلـب ذلـك، فـي كثيـر مـن الأحيـان، وجـود نـوع مـن التعـاون داخـل الأسـرة، سـواء مـن طـرف الـزوج أو الأبنـاء، مـن خـلال تقاسـم الأعبـاء المنزليـة بمـا يخفـف مـن ضغط الواقع عليها.

ومـن ثـمّ، يتضـح أن المـرأة المتزوجـة العاملـة تواجـه مسـؤوليات مزدوجـة تجمـع بـين متطلبـات الأسـرة وضـغوط العمـل، وهـو مـا يجعلهـا عرضـة للعديـد مـن التحـديات التـي تـؤثر علـى توازنهـا النفسـي والاجتمـاعي. وعليـه، فـإن تحقيـق التـوازن بـين هـذين الجـانبين مـن الأعبـاء الملقـاة علـى عاتقهـا يُعـدّ أمرًا ضروريًا[1].

ثانيًا: مجالات عمل المرأة الجزائرية

يشـهد المجتمـع العربـي عامـة، والجزائـري خاصـة، فـي الوقـت الـراهن نوعًـا مـن الاعتـراف المتزايـد بضـرورة إدمـاج المـرأة فـي مختلـف مجـالات العمـل، بوصـفها تمثـل نصـف المجتمـع وعنصـرًا أساسـيًا فـي تحقيـق التنميـة. ويُعـدّ تفـوق المـرأة فـي عملهـا، وفـي المهـن التـي مارسـتها، مـن أبـرز العوامـل التـي سـاهمت فـي المطالبـة بتمكينهـا مـن الولـوج إلـى شـتى مجـالات العمـل، خاصـة تلك التي كانت تُعدّ حكرًا على الرجل.

وبالفعـل، اسـتطاعت المـرأة أن تحقـق جـزءًا كبيـرًا مـن مطالبهـا، وأن تبلـغ شـطرًا مهمًـا مـن أهـدافها. وفيما يلي عرض لأهم الميادين التي اشتغلت بها المرأة.

1. المجال التعليمي:

يُعـدّ هـذا المجـال مـن أبـرز المجـالات التـي اسـتوعبت الطاقـة النسـوية فـي الجزائـر، كونـه يتماشـى مـع طبيعتهـا الفيزيولوجيـة مـن جهـة، ومـع طبيعتهـا السوسـيولوجية فـي مجتمـع تحكمـه عـادات وقـيم اجتماعيـة مـن جهـة أخـرى. وتعمـل المـرأة فـي قطـاع التعلـيم باعتبـاره مـن المجـالات التـي يـرى الكثيـرون أنهـا مناسـبة لهـا، لمـا يـوفره مـن امتيـازات متعـددة، حيـث لا يسـتغرق وقتهـا بالكامـل،

[1] سقومة فالية: مرجع نفسه، ص 46.

ويترك لها حيّزًا واسعًا لممارسة دورها كربة أسرة، وذلك من خلال العطل الموسمية العديدة التي تميّزه عن غيره من القطاعات.

إضافة إلى ذلك، يضمن هذا المجال دخلًا شهريًا مناسبًا، خاصة في ظل الزيادات التي يشهدها هذا القطاع، كما أنه لا يتطلب جهدًا بدنيًا كبيرًا قد يؤثر عليها. ويُعتبر التعليم البوابة العلمية الأولى التي اقتحمتها المرأة منذ دخولها مجال العمل، وقد أثبتت تفوقها فيه، وتمكنت من خلاله من تحقيق طموحاتها.

2. المجال السياسي:

يُعدّ موضوع مشاركة المرأة الجزائرية في الحياة السياسية من الموضوعات المهمة التي حظيت باهتمام كبير، حيث نالت نصيبًا وافرًا من الدراسة والتحليل، بين مؤيد ومعارض. والحقيقة أن تجربة المرأة في الحياة السياسية ليست وليدة العصر الحديث، بل تعود إلى عصور قديمة، إذ برزت مشاركتها منذ العصور الأولى للإسلام، حيث ساهمت في مختلف مجالات الحياة، بما في ذلك المشاركة في الحروب، وهو ما يدل على أن الإسلام لم يحرم المرأة من حقوقها السياسية، ولم يسلبها حق إبداء الرأي والمشاركة في مختلف شؤون الحياة، ولم يجعلها مجرد تابعة للرجل كما يدّعي البعض.

ومع مطلع العصر الحديث، وفي ظل ما يشهده العالم من تقدم فكري، برزت جهود واضحة لتفعيل دور المرأة في الحياة السياسية، لاسيما من خلال منحها حق الانتخاب والترشح، وبالتالي تمكينها من المشاركة في جانب مهم من الحياة السياسية. وقد شكّل ذلك تحولًا نوعيًا، إذ لم تكن المرأة تحظى بمثل هذه الحقوق في فترات سابقة[1].

3. المجال الإقتصادي:

لا يُعدّ عمل المرأة في المجال الاقتصادي أمرًا جديدًا، إذ مارسته منذ زمن بعيد، حيث انخرطت في عدة أنشطة، منها الزراعة والتجارة والحِرَف اليدوية، وأسهمت من خلالها في دفع عجلة الاقتصاد، وقد حفظ التاريخ ذلك. أما في العصر الحالي، فقد تعددت أنشطة المرأة الاقتصادية،

[1] أمينة دلال، مصطفى عوافي: **عمل المرأة الجزائرية في الماضي والحاضر وآثره على التنمية الاقتصادية للبلاد**، مجلة انثربولوجيا، المجلد 09، العدد 01، 2023، ص 362.

خاصة في ظل ما شهدته من تحرر، بفضل عوامل عديدة، من أبرزها التعليم الذي أكسبها طاقة فكرية ميّزتها عن المرأة في الماضي.

وقد استطاعت المرأة بالفعل أن تفرض نفسها اجتماعيًا واقتصاديًا من خلال العديد من الأنشطة، منها ما هو تقليدي قامت بتطويره، ومنها ما هو جديد فرضته متطلبات العصر. ويلاحظ الباحث في هذا المجال أن المرأة حافظت بشكل كبير على زخم الماضي، بمعنى أنها ما زالت إلى اليوم تمتهن بعض المهن التقليدية التي تُعدّ في حد ذاتها موروثًا اجتماعيًا ينبغي الحفاظ عليه. غير أن ذلك لم يمنعها من مواكبة التطورات الحديثة، ومحاولة تحقيق تقدم في مجال الحِرَف والصناعات اليدوية، بما يجعلها عنصرًا فاعلًا في المنظومة التنموية للبلاد[1].

ومع التطور الذي يشهده العالم اليوم، خاصة في المجالات القائمة على المعرفة والطاقة الفكرية والعلمية، أصبحت المرأة أكثر إسهامًا في الاقتصاد، بفعل الفرص التي أُتيحت لها لإنشاء مشاريع متنوعة، انعكست إيجابًا على مكتسباتها التي حققتها عبر السنين. كما شهد العصر الحالي بروز العديد من سيدات الأعمال اللواتي استطعن دخول سوق الاقتصاد ومنافسة كبار الرجال.

ثالثًا: وضعية المرأة العاملة في البيئة التقليدية والبيئة الحديثة

1. وضعية المرأة الجزائرية في البيئة التقليدية:

منذ الصغر تُربّى الفتاة الجزائرية في وسط يحيط به التعسف والقهر، وفي جو تسيطر عليه مجموعة من القيم والتقاليد التي لا يمكن الخروج عنها، وذلك حفاظًا على مكانة المرأة واحترامها وتقديرها من طرف المجتمع. كما تُفرض عليها قيود اجتماعية صارمة تحدّ من حريتها في الاختيار والحركة.

وفي هذا السياق، يُنظر إلى ما تقوم به المرأة داخل البيت باعتباره مرتبطًا بالمحافظة على أصل الرجل وجذوره، حيث تُعتبر المرأة في البيئة التقليدية محصورة في دور الإنجاب، ولا تُعدّ

[1] أمينة دلال، مصطفى عوافي: مرجع نفسه، ص 364.

أمـاً مـن الناحيـة الاجتماعيـة إلا بعـد إتمامهـا لتربيـة أبنائهـا وتقـديمهم للمجتمـع. وكلمـا أنجبـت عـددًا أكبر من الأبناء، وخاصة الذكور أكثر من الإناث، كلما تحسنت مكانتها داخل أسرة زوجها.

2. وضعية المرأة الجزائرية في الأسرة الحديثة:

وجـدت المـرأة الجزائريـة نفسـها بعـد الاسـتقلال مباشـرة مدفوعـة نحـو مسـار التطـور، نتيجـة للظـروف الاجتماعيـة والاقتصـادية والسياسـية والنفسـية التـي رافقـت تلـك المرحلـة، واسـتمر هـذا التحـول إلـى اليـوم. فقـد أدى التمـدن والتصـنيع الـذي شـهدته الجزائـر إلـى خـروج المـرأة إلـى العمـل، وحـدوث تغيـر فـي مكانـة الأب والأم داخـل الأسـرة، بحيـث ظـل الأب محتفظًـا بـدوره الأسـري، إلا أن دوره الاقتصـادي أصـبح أقـل أهميـة مقارنـة بالسـابق، فـي حـين أصـبحت الأم عضـوًا فـاعلًا داخـل الأسرة، تتمتع بحقوق وواجبات مماثلة لباقي أفراد المجتمع.

وهكـذا نشـأت وضـعية جديـدة للمـرأة داخـل الأسـرة، حيـث أصـبح بإمكانهـا، بفضـل التعلـيم والعمـل، التواجـد فـي مختلـف القطاعـات الاقتصـادية التـي كانـت سـابقًا حكـرًا علـى الرجـال، كمـا أصـبح بإمكانهـا إبـداء الـرأي والمشـاركة فـي تسـيير شـؤون حياتهـا، مـع ضـرورة الحفـاظ علـى التـوازن بـين عملها المنزلي وعملها الخارجي.

كمـا سـاهمت مجموعـة مـن التحـولات فـي الأسـرة الحديثـة فـي تغييـر مكانـة المـرأة، مـن بينهـا الابتعـاد عـن سـلطة العـادات والتقاليـد بشـكل مباشـر، واسـتقلال السـكن والعـيش فـي شـقق بعيـدًا عـن أسـرة الزوج، مما ساعد على تحقيق توازن عاطفي أفضل بين الزوجين، وعلاقات أكثر توازنًا.

كمـا أدى خـروج الحيـاة مـن الإطـار المنزلـي إلـى الإطـار الخـارجي المـرتبط بالعمـل إلـى تحمـل مسـؤوليات جديـدة، وهـو مـا أثـر بشـكل كبيـر علـى أدوار المـرأة داخـل الأسـرة، حيـث أصـبحت تشـارك الرجـل فـي السـلطة واتخـاذ القـرار داخـل الأسـرة، ممـا سـاعد علـى تعزيـز مكانتهـا، خاصـة بفضـل التعلـيم والعمـل الـذي مكّنهـا مـن تحقيـق اسـتقلالها المـادي، نتيجـة التغيـر فـي البنيـة الاقتصادية للأسرة[1].

[1] محمد عاطف غيث: **دراسات في علم الاجتماع التطبيقي**، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1985، ص 113.

ومـع ذلـك، مـا تـزال المـرأة تحـتفظ بـدورها المتميـز فـي الإنجـاب والحضـانة والتنشـئة الاجتماعيـة. وفـي ظـل التغيـرات الثقافيـة والاجتماعيـة والاقتصـادية التـي يشـهدها المجتمـع الجزائـري، توسّـع مجـال عمـل المـرأة، خاصـة المتزوجـة، ولـم يعـد عملهـا مقتصـرًا علـى البيـت فقـط، بـل سـاعدها التعلـيم علـى رفـع مسـتوى الـوعي لـديها، ممـا سـاهم فـي دفـع عجلـة التغييـر فـي وضـعيتها الاجتماعية[1].

رابعا: التحديات المهنية التي تواجه المرأة العاملة المتزوجة

1. مفهوم التحديات أو المعوقات الوظيفية المهنية[2]:

إذا كـان التنظـيم يُعـدّ نسـقًا اجتماعيًـا موجّهًـا نحـو تحقيـق أهـداف محـددة، فـإن أفـراده يسـعون إلـى تحقيـق هـذه الأهـداف بوسـائل متعـددة وتـدابير مختلفـة، تُشـكّل فـي مجملهـا الأبعـاد البنائيـة التـي تعبّـر عنهـا الخصـائص التنظيميـة، مثـل: تقسـيم العمـل، وقنـوات الاتصـال، والتخطـيط، والتوجيـه، والرقابـة، والتنسـيق. ولا يقتصـر دور هـذه الخصـائص علـى تحقيـق أهـداف التنظـيم فحسـب، بـل يرتبط أيضًا بمتغيرات وعوامل اجتماعية تعبّر في النهاية عن مدى كفاءة التنظيم وفعاليته.

ولا يمكـن تصـور دراسـة الأبعـاد البنائيـة للتنظـيم دون التطـرق إلـى المعوقـات التـي تحـول دون تحقيـق أهدافـه، إذ تسـهم هـذه المعوقـات فـي التـأثير علـى مـدى ملاءمـة الظـروف البيئيـة والبنائيـة مـع أهـداف الجماعـات ومصـالحها. ومـن هنـا، تبـرز أهميـة دراسـة التنظيمـات مـن خـلال فهـم مـا يجـري داخلهـا فـي ضـوء القـيم التـي يـؤمن بهـا أعضـاؤها، والتوقعـات التـي يحملونهـا تجـاه النتـائج التـي يسـعون إلـى تحقيقهـا. وهـي أمـور تتشـكل لـدى الأفـراد مـن خـلال احتكـاكهم بمصـادر مختلفـة، وتؤثر بدورها بشكل كبير في أدائهم لوظائفهم ومهامهم وأنشطتهم.

[1] محمد عاطف غيث: مرجع نفسه، ص 114.

[2] حسن عبد الحميد، أحمد رشوان: **علم اجتماع الاسرة**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص 111.

2. مصادر التحديات والمعوقات الوظيفية[1] :

أ. المصادر الخارجية (البيئة):

تُعدّ البيئة أول مصدر من مصادر المعوقات التي تواجه المنظمات في أي مجتمع، إذ تتضمن البيئة المحيطة بالمنظمة مجموعة من العوامل، مثل: القوى الاجتماعية، والعادات والتقاليد، والمؤسسات الحكومية، والسلطات التشريعية، ووسائل الإعلام، إضافة إلى الجوانب التعليمية والثقافية.

فالبيئة تمثل مجموع العناصر التي تقع خارج حدود المنظمة، والتي من المحتمل أن يكون لها تأثير على المنظمة ككل أو على جزء منها. ولكل منظمة بيئة خاصة تتفاعل معها بشكل مباشر، وتؤثر بدورها على قدرتها في تحقيق أهدافها. وعلى هذا الأساس، فإن الوسط الذي تعيش فيه المرأة يُعدّ من أبرز مسببات التحديات الوظيفية، حيث تؤثر البيئة المحيطة بها، بما تتضمنه من عادات وتقاليد وأنظمة سائدة داخل الأسرة والمجتمع، إضافة إلى بيئة العمل، وكذلك تأثير وسائل الإعلام والمؤسسات الحكومية، في تحديد طبيعة التحديات التي تواجهها بشكل مباشر أو غير مباشر.

ب. المصادر الداخلية:

تؤثر البيئة العامة بشكل غير مباشر على المنظمة، كما تؤثر على غيرها من المنظمات الأخرى. وفي المقابل، تُعدّ المصادر الداخلية من أبرز مصادر المعوقات الوظيفية، حيث يُعتبر كل نوع من أنواع المدخلات التي تتعامل معها الإدارة مصدرًا محتملًا لهذه المعوقات، ويأتي في مقدمتها العنصر البشري.

فالإنسان داخل المنظمة يتمتع بدرجة من الاستقلالية في الإرادة، وهو ما قد يشكّل في بعض الأحيان تحديًا للإدارة، خاصة في ظل اختلاف القيم والتوجهات. ومن أهم المعوقات المرتبطة بالموارد البشرية تلك المرتبطة بالثقافة التنظيمية، التي تعبّر عن مجموعة القيم والمعتقدات والمعايير والأعراف السائدة بين العاملين داخل المنظمة. وغالبًا ما تكون هذه الثقافة غير

[1] حسن عبد الحميد، أحمد رشوان: مرجع نفسه، ص 111.

مكتوبـة، إلا أنـه يمكـن اسـتنتاجها مـن خـلال ملاحظـة أنمـاط التواصـل، وأسـاليب التعامـل، والتقاليـد المهنية السائدة بين الأفراد.

كمـا تظهـر هـذه الثقافـة مـن خـلال مـدى التـزام أعضـاء المنظمـة بمعـايير أخلاقيـة معينـة، وأنمـاط سـلوكية محـددة أثنـاء أداء مهـامهم، وهـو مـا يـنعكس بـدوره علـى مختلـف مجـالات العمـل، خاصـة فـي الجوانـب التنمويـة. إضـافة إلـى ذلـك، تلعـب الإمكانيـات العلميـة والخبـرات المهنيـة دورًا مهمًـا فـي تحديـد كفـاءة الأداء، إلـى جانـب مـدى قـدرة الفـرد علـى تحقيـق التـوازن بـين أهدافـه الشخصـية والأهداف العامة للجماعة.

ويتوقـف تجـاوز هـذه المعوقـات أيضًـا علـى مـدى وعـي الأفـراد بأهميـة الاعتمـاد علـى الأسـاليب العلميـة فـي إعـداد الخطـط، وقـدرتهم علـى التكيـف والمرونـة فـي تنفيـذ الإجـراءات الإداريـة. كمـا يـرتبط ذلـك بمـدى انضـباطهم والتـزامهم بـالقوانين والتنظيمـات، فضـلًا عـن قـدرتهم علـى تحقيـق التـوازن بـين الحيـاة الشخصـية والحيـاة المهنيـة، خاصـة بالنسـبة للمـرأة العاملـة المتزوجـة، التـي تواجه تحديات مضاعفة في هذا الجانب.

3. تحديات المرأة المتزوجة العاملة:

تعتبـر المـرأة طرفًـا مشـاركًا فـي الجانـب الـوظيفي والتربـوي والأسـري فـي المجتمـع، ويحتـاج دورهـا إلـى تفعيـل الأثـر فـي المجتمـع واسـتغلال طاقتهـا الفكريـة والعلميـة والبدنيـة وإدماجهـا بشـكل يسـهم فـي البنـاء الاجتمـاعي والاقتصـادي الفاعـل، وهـذا يعتمـد علـى إزالـة المعوقـات التـي تقـف حجـر عثـرة فـي سـبيل تقـدم جهـود المـرأة وإظهـار طاقتهـا الكاملـة لخدمـة المجتمـع بشـكل يرضـي المجتمـع ويشجع. وتمثل هذه التحديات فيما يلي:

أ. <u>ضعف المستوى التعليمي وتدني الإنتاجية</u>[1]:

إن تعلـيم المـرأة مـن العوامـل المهمـة التـي تسـاعدها علـى الخـروج إلـى العمـل وتحررهـا مـن القيـود والمعوقـات التـي تـؤدي إلـى جمودهـا وتخلفهـا، إضـافة إلـى كـون التعلـيم مـن العناصـر الأساسـية للتنميـة فـي المجتمـع. فمسـتوى تعلـيم المـرأة ونظرتهـا إلـى الحيـاة واعتمادهـا علـى بنـاء العلاقـات

[1] حسن عبد الحميد، أحمد رشوان: مرجع نفسه، ص 113.

الإيجابيـة مـع الآخـرين، كلهـا عوامـل تـؤثر فـي إنتاجيتهـا وكـذلك فـي عمليـة الإنتـاج الاجتمـاعي ككل.

لكننـا نلاحـظ أن المـرأة العاملـة مـا تـزال تعـاني مـن مشـكلة تـدني مسـتواها الثقـافي والعلمـي بـالرغم مـن انتشـار الثقافـة والتربيـة والتعلـيم بـين النسـاء، فهـي لا تـزال تفتقـر إلـى معلومـات كثيـرة تتعلـق بالاقتصـاد والتـدبير المنزلـي وطـرق إنفـاق الـدخل والحفـاظ علـى مسـتوى اقتصـادي معـين، كمـا أنهـا تفتقر للمعلومات المتعلقة بالادخار والاستثمار وأهميتهما للاستهلاك.

كمـا تعـاني مـن عـدم معرفتهـا بطبيعـة العمـل ونوعيـة المهنـة التـي تؤديهـا بصـورة صـحيحة نتيجـة لقلـة تـدريبها فـي مجـال مهنتهـا، وعـدم اهتمـام الإدارة والمسـؤولين والمشـرفين علـى العمليـة الإنتاجيـة والخدميـة بتطـوير وزيـادة مهـارات المـرأة عـن طريـق إدخالهـا فـي دورات تدريبيـة ودورات تقويـة تخص مهنتها وتخصصها.

ب. <u>عدم مواظبة المرأة على العمل:</u>

الغيـاب: تُعـد مواظبـة المـرأة علـى العمـل مـن العوامـل الأساسـية لضـمان سـير العمليـة الإنتاجيـة والخدماتيـة بشـكل منـتظم، حيـث إن وجودهـا فـي مكـان عملهـا خـلال السـاعات المخصصـة للعمـل ضـروري لأداء واجباتهـا المهنيـة. فـي المقابـل، فـإن غيابهـا عـن العمـل بصـورة متقطعـة أو دائمـة يؤثر سلبًا في الإنتاج كمًّا ونوعًا.

والغيـاب هـو انقطـاع مؤقـت عـن العمـل قـد يحـدث بصـورة غيـر متوقعـة أو يكـون العامـل غيـر ملـزم بالحضـور، ويُقصـد بـه عـدم تواجـد العـاملين فـي مكـان عملهـم سـواء كـان هـذا الغيـاب بـإذن أو بدون إذن.

وتعـاني المـرأة العاملـة المتزوجـة خاصـة مـن تشـتت بـين مسـؤوليات العمـل والمنـزل، مثـل مـرض الأطفـال أو الـزوج، ممـا يـدفعها إلـى الغيـاب، ويـؤثر ذلـك علـى قـدرتها علـى الانضـباط فـي العمـل، كمـا يسـبب لهـا تـوترًا وقلقًـا مـن النـاحيتين، ويـنعكس عليهـا نفسـيًا مـن خـلال الإحسـاس بالـذنب والاكتئاب والإرهاق النفسي[1].

[1] حسن عبد الحميد، أحمد رشوان: مرجع نفسه، ص 114.

المـرض: رغـم اعتبـار المـرض مـن أسـباب التغيـب المبـرر والمقبـول قانونيًـا، فـإن المـرض، وإن كـان مـن أسـباب التغيـب، لا يُعـدّ إلا تعبيـرًا عـن اضـطرابات ومشـكلات نفسـية، وذلـك كسـوء التكيـف، والاضـطرابات العاطفيـة، والاتجاهـات السـلبية نحـو المشـرفين وزمـلاء العمـل، وعـدم الرضـا عـن ظـروف العمـل. ومـع ذلـك، فـإن التركيـز علـى العوامـل النفسـية للمـرض لا يعنـي نفـي وجـود أمـراض وحوادث حقيقية قد تعيق فعلاً حضور العامل إلى العمل.

الالتزامـات الأسـرية: توصـلت دراسـة فـي مجـال الغيـاب إلـى أن معـدل التغيـب يكـون مرتفعًـا بـين النسـاء المتزوجـات اللاتـي لـديهن أطفـال، يليـه النسـاء المطلقـات، ثـم الأرامـل، وأخيـرًا غيـر المتزوجات، وأن وجود الأطفال في المنزل يسبب تكرار الغياب لدى النساء العاملات.

طبيعـة العمـل الـذي تؤديـه المـرأة العاملـة: لا يمكـن تصـنيف أو تحليـل السـبب الحقيقـي لغيـاب المـرأة عـن عملهـا بعامـل واحـد فقـط، بـل هنـاك عوامـل متعـددة، مـن بينهـا طبيعـة العمـل الـذي تؤديـه المـرأة العاملـة. وقـد درسـت د. بيجـون التعـب لـدى العـاملات اللـواتي يتكـررن غيـابهن عـن العمـل بصـورة واضـحة مقارنـة بالنسـاء اللـواتي يـؤدين أعمـالًا تتطلـب جهـدًا أقـل ولا تعرضـهن لاضـطرابات عصبية.

تحديـد الأجـر: إن مـا تحصـل عليـه المـرأة العاملـة هـو نتـاج تفاعـل مجموعـة مـن العوامـل المختلفـة، تتمثـل فـي طبيعـة العمـل وصـعوبته وأهميتـه، إضـافة إلـى جانـب العـرض والطلـب فـي سـوق العمـل، ومسـتوى أداء الفـرد، ومـا يمتلكـه مـن قـدرة ورغبـة فـي البـذل والعطـاء. كمـا تلعـب القواعـد القانونيـة المنظمـة للأجـور دورًا أساسـيًا فـي تحديـد عمليـة دفـع الأجـر، الـذي يمثـل المـورد الرئيسـي للفـرد، حيـث يـوفر لـه قـدرًا مـن الرضـا، وقـد يولّـد الحمـاس والدافعيـة لـلأداء الجيـد، ممـا يسـتدعي وجـود نظام واضح للحوافز[1].

ومـن خـلال مـا سـبق، يتضـح أن عمـل المـرأة المتزوجـة يضـعها أمـام العديـد مـن التحـديات والضـغوطات التـي تجعلهـا فـي حالـة صـراع بـين أدوارهـا المهنيـة والأسـرية، حيـث تواجـه معوقـات متعـددة مثـل المـرض، والتغيـب، ونمـط العمـل، ودرجـة الجهـد المبـذول، ومسـتوى الأجـر الـذي تتقاضاه.

[1] حسن عبد الحميد، أحمد رشوان: مرجع نفسه، ص 115.

ت. العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين[1] :

إن تـوفّر علاقـة مهنيـة جيـدة بـين المـرأة العاملـة والإدارة والمسـؤولين مـن شـأنه أن يحقـق أعلـى مستوى مـن الإنتاجيـة، لـذلك ينبغـي علـى الإداريـين والمسـؤولين خلـق نـوع مـن العلاقـات الإنسـانية الجيـدة بيـنهم وبـين العـاملات والموظفـات، ضـمانًا لاسـتمرار العمـل فـي ظـروف إيجابيـة، وكـذلك لتمكـين المـرأة العاملـة مـن أداء عملهـا بصـورة مرضـية، مـع احترامهـا والتزامهـا بالأحكـام والقـوانين التي تعتمدها المؤسسة الإنتاجية.

غيـر أن المـرأة العاملـة تعـاني فـي كثيـر مـن الأحيـان مـن مشـكلة العلاقـة السـيئة بينهـا وبـين الإدارة والمشـرفين، إذ إن الإدارة فـي الأغلـب لا تراعـي ظـروف المـرأة العاملـة ولا تحترمهـا ولا تشـجعها علـى أداء عملهـا بشـكل جيـد، بـل تمـارس أحيانًـا سياسـة الضـغوط والعقوبـات، مـع إجبارهـا علـى مواصلة العمل مهما كانت الظروف.

ث. مشكلة الصراع التنظيمي والثقافة المؤسساتية:

يمكـن للثقافـة التنظيميـة أن تلعـب دورًا مهمًـا فـي خلـق نـوع مـن الصـراع بـين العـاملين فيمـا بيـنهم أو بـين العـاملين والإدارة، وهـو مـا يُعـدّ مـن الإشـكالات التـي تواجـه العديـد مـن المنظمـات والمؤسسـات. وغالبًـا مـا يكـون هـذا الصـراع نتيجـة نقـص الاتصـال بـين العـاملين أو بـين الإدارة، فكلمـا كـان التعامـل إيجابيًـا بـين أفـراد المؤسسـة أصـبح الاتصـال فعـالًا، والعكـس صـحيح، حيـث يـؤدي التعامـل السلبي إلى اتصال غير فعال.

كمـا أن الصـراع قـد ينشـأ نتيجـة التنـافس علـى المراكـز القياديـة أو علـى الكفـاءات، كمـا قـد يحـدث أيضًـا بسـبب خمـول الـدور الـوظيفي النـاتج عـن عـدم ملاءمـة إمكانيـات الفـرد وقدراتـه. ومـن أسـباب الصـراع كـذلك عـدم دقـة المعلومـات والبيانـات المقدمـة للفـرد حـول وظيفتـه أو المهـام الموكلـة إليـه، مما يؤدي إلى ضعف إلمامه بوظيفته داخل التنظيم ككل.

[1] احسان محمد الحسن: **علم اجتماع المرأة**، ط 1، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 83.

ومـن بـين الأسـباب أيضًـا التـوتر الحاصـل بـين العمـال، لا سـيما بـين الـرئيس وأحـد مرؤوسـيه، حيـث قـد يفـرض بعـض المواقـف حساسـية فـي التعامـل، خاصـة إذا كـان المـرؤوس مـن جـنس مختلـف، مما قد يدفع الرئيس إلى تبرير بعض القرارات أو اللقاءات المهنية[1] .

ومـن خـلال مـا سـبق، يتبـين أن الصـراع قـد يحـدث بـين الجنسـين (الرجـال والنسـاء)، باعتبـار المـرأة أحـد الركـائز التنظيميـة داخـل المؤسسـة، ممـا يجعـل هـذا الصـراع مـن أبـرز معوقـات عمـل المـرأة العاملة.

وعليـه، فـإن تـوفر علاقـة مهنيـة واجتماعيـة جيـدة بـين المـرأة العاملـة والإدارة والمسـؤولين يحقـق مسـتوى أعلـى مـن الإنتاجيـة، لـذلك يجـب علـى المسـؤولين والإداريـين العمـل دائمًـا علـى بنـاء علاقـات إنسـانية إيجابيـة مـع العـاملات. غيـر أن الواقـع يُظهـر فـي كثيـر مـن الأحيـان أن المـرأة العاملـة تعـاني مـن حالـة اسـتياء واضـطراب نتيجـة عـدم مراعـاة ظروفهـا مـن طـرف الإدارة والمسؤولين، إضافة إلى ممارسة الضغوط والعقوبات وإجبارها على العمل مهما كانت الظروف.

خامساً: تطور عمل المرأة في البلدان العربية

شـهد عمـل المـرأة فـي البلـدان العربيـة تطـورًا ملحوظًـا عبـر مختلـف المراحـل التاريخيـة، حيـث منحهـا الإسـلام مكانـة متميـزة وحررهـا مـن العبوديـة والتبعيـة، كمـا حـدد لهـا حقوقهـا وواجباتهـا. وقـد شـاركت المـرأة منـذ القـدم فـي عـدة مجـالات، منهـا المسـاهمة فـي الحـروب والغـزوات، ثـم انخرطـت فـي الأعمـال الفلاحيـة كزراعـة وجنـي المحاصـيل. ومـع تطـور التعلـيم والتحاقهـا بالمـدارس والجامعات، تمكنت من الولوج إلى سوق العمل وإثبات ذاتها من خلال إبراز قدراتها وكفاءاتها.

1. تطور عمل المرأة في المشرق العربي[2] :

بـالرغم مـن الأوضـاع الاقتصـادية والاجتماعيـة والسياسـية التـي تمـر بهـا دول المشـرق العربـي (سـوريا، لبنـان، مصـر)، فقـد أحـرزت المـرأة تقـدمًا ولـو بنسـبة متفاوتـة فـي سـوق العمـل، يختلـف مـن سنة إلى أخرى.

[1] احسان محمد الحسن: مرجع نفسه، ص 83.

[2] مليكة الحاج يوسف: **آثار عمل المرأة على تربية أبنائها**، ماجستير في علم الاجتماع، 2003، ص 38.

ففـي سـوريا، تضـمنت الخطـة الخمسـية العاشـرة (2006–2010) فصـلاً خاصًـا بتمكـين المـرأة وزيـادة مشـاركتها فـي مواقـع صـنع القـرار، وصـولًا إلـى نسـبة 30%. غيـر أن نسـبة مشـاركة النسـاء فـي قـوة العمـل شـهدت تراجعًـا، حيـث انخفضـت مـن 19.8% إلـى 17.3% خـلال الفتـرة 2004–2006، إلا أن ذلك لم يُثنِ المرأة عن الاستمرار في العمل والسعي إلى تحقيق التقدم.

أمـا فـي لبنـان، فقـد بلغـت مشـاركة المـرأة اللبنانيـة فـي مجـال القضـاء حـوالي 35%، كمـا تشـارك فـي بعـض المجـالس الدسـتورية للدولـة وفـي القضـاء الأعلـى، رغـم أن حضـورها فـي النقابـات وفـي مواقـع القيـادة مـا يـزال ضـعيفًا. ويُعـد تواجـد المـرأة فـي سـلك القضـاء دلـيلًا علـى قـدرتها علـى اتخـاذ القرار والحكم في مختلف القضايا، وأن قدراتها لا تقتصر على العمل المنزلي فقط.

وفـي مصـر، وعلـى الصـعيد السياسـي، انخفضـت نسـبة النسـاء اللـواتي شـغلن مناصـب نائـب وزيـر إلـى 3% عـام 2008 مقارنـة بـ14.3% عـام 2007، بينمـا ارتفعـت نسـبة شـغل النسـاء لـبعض المناصـب الإداريـة الأخـرى إلـى 9.7% مقارنـة بـ15.4% فـي السـنة السـابقة. كمـا انخفضـت نسـبة النسـاء فـي المناصـب الإداريـة العليـا إلـى 12.8% عـام 2008 مقارنـة بـ15.3% عـام 2007، ويُعـزى ذلـك إلـى توجـه العديـد مـن النسـاء نحـو مهـن أخـرى تـوفر امتيـازات أفضـل مـن العمـل الإداري التقليدي.

2. عمل المرأة في الخليج[1] :

كـان عمـل المـرأة الخليجيـة محصـورًا فـي القطـاع الزراعـي، إضـافة إلـى قيامهـا بالأعمـال المنزليـة، حيـث كانـت تقـوم بزراعـة أرضـها وسـقيها وجنـي الثمـار، ولـم يكـن يُسـمح لهـا بممارسـة عمـل آخـر تبعًـا لعـادات وتقاليـد المجتمـع الخليجـي الـذي كـان يـرفض عمـل المـرأة فـي المجـال الخـارجي. لكـن بعـد الحـرب العالميـة الثانيـة، تغيـرت النظـرة الرافضـة لعمـل المـرأة نتيجـة للتطـورات الاجتماعيـة والاقتصـادية التـي أثـرت علـى وضـعيتها، وغيـرت مـن مركزهـا ومكانتهـا الاجتماعيـة، ممـا مكنهـا من الخروج إلى ميدان العمل الخارجي.

وقـد توصـلت عـدة دراسـات إلـى أن النسـاء اللاتـي دخلـن سـوق العمـل بـدافع الحاجـة الاقتصـادية يشـكلن نسـبة معتبـرة مـن مجمـوع النسـاء العـاملات بـأجر فـي سـوق العمـل السـعودي، ويعـود ذلـك

[1] مليكة الحاج يوسف: مرجع نفسه، ص 39.

إلـى تطبيـق نظـام النفقـة الشـرعية الـذي يكفـل للمـرأة حقهـا فـي النفقـة، وهـو مـا يبـرز وجـود إطـار قانوني يحمي حقوق المرأة العاملة ويحد من التعسف تجاهها.

كمـا تشـير نتـائج بعـض الدراسـات إلـى أن ارتفـاع مشـاركة المـرأة فـي الأدوار الإنتاجيـة خـارج الأسـرة قـد أدى إلـى تراجـع دورهـا التقليـدي فـي تنشـئة الأطفـال ورعـايتهم. ومنـه يتبـين أن مكانـة المـرأة فـي دول الخلـيج لا تـزال تواجـه بعـض التحـديات، خاصـة فيمـا يتعلـق بـالتوفيق بـين العمـل الـوظيفي ومسؤولياتها الأسرية.

3. عمل المرأة في المغرب العربي[1]:

شـهد عمـل المـرأة فـي بلـدان المغـرب العربـي تطـورًا ملحوظًـا، نتيجـة لظـروف اقتصـادية واجتماعيـة وسياسـية متقاربـة، حيـث عرفـت هـذه المجتمعـات مرحلـة الاسـتعمار الفرنسـي الـذي أثـر علـى مواردهـا وهويتهـا، ممـا دفـع المـرأة إلـى أداء أدوار متعـددة خـلال فتـرة المقاومـة، خاصـة فـي الأريـاف والجبـال، مـن خـلال مسـاندة المجاهـدين فـي العـلاج والـدعم، وهـو مـا سـاهم لاحقًـا فـي إحـداث تغييرات في البنية الاجتماعية بعد الاستقلال.

وبعـد نيـل الاسـتقلال، بـدأت المـرأة فـي الحصـول علـى حقوقهـا السياسـية والاجتماعيـة تـدريجيًا، خاصـة مـع انتشـار التعلـيم، الأمـر الـذي فـتح أمامهـا المجـال للعمـل والمشـاركة فـي إعـادة بنـاء الاقتصاد الوطني، ودعم مسار التنمية في إطار تكامل الأدوار بين الجنسين.

ففـي تـونس، عـززت القـوانين وضـعية المـرأة العاملـة ومنحتهـا حقوقًـا اجتماعيـة واقتصـادية، حيـث سـجلت نسـبة مشـاركة معتبـرة فـي مؤسسـات الدولـة المختلفـة. أمـا فـي المغـرب، فتتـأثر مشـاركة المـرأة فـي سـوق العمـل بالوضـع الاجتمـاعي والاقتصـادي، حيـث ترتفـع نسـبة العـاملات بـين المطلقـات بسـبب الظـروف المعيشـية، تليهـا الأرامـل، فـي حـين تسـجل النسـاء المتزوجـات نسـبة أقـل نتيجة بعض التصورات الاجتماعية حول عمل المرأة.

[1] علي شلق وآخرون: **المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية**، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982، ص 327.

4. تطور المرأة الجزائرية[1]:

تطـور عمـل المـرأة الجزائريـة عبـر مـرحلتين أساسـيتين، همـا مرحلـة مـا قبـل الاسـتقلال ومرحلـة مـا بعـد الاسـتقلال، وقـد عرفـت كـل مرحلـة خصوصـيات مختلفـة انعكسـت علـى وضـعية المـرأة ودورهـا في المجتمع.

أ. المرأة الجزائرية قبل الاستقلال :

عاشـت المـرأة الجزائريـة فـي وسـط تسـوده مجموعـة مـن العـادات والأعـراف المحافظـة بقـيم وضـوابط اجتماعيـة تحـدد وتوجـه سـلوكياتها ودورهـا فـي الوسـط الاجتمـاعي، ولا يمكـن الخـروج عنهـا. لكـن بمجـيء الثـورة التحريريـة، التـي كانـت بمثابـة الأمـل الـذي هيـأ الظـروف الملائمـة لتغيـر وضـعية المـرأة، وعلـى الـرغم مـن أن المـرأة لـم تسـتعمل الثـورة للتحـرر مـن النظـام الأبـوي لأن غايتهـا كانـت التحـرر مـن الاسـتعمار والحفـاظ علـى الشخصـية الوطنيـة، فـإن مشـاركتها فـي الثـورة التحريريـة لـم تكن بالأمر السهل، لأن العادات والتقاليد كانت تمنعها من الخروج دون سبب.

ومـن ثـم تحـول دور المـرأة مـن عنصـر منعـزل إلـى عنصـر فعـال اجتماعيًـا، ومـع تصـاعد الثـورة أظهـرت المـرأة الجزائريـة وعيًـا لـم يكـن منتظـرًا منهـا فـي ظـل حالـة التـأخر والجهـل والأعـراف السـائدة آنـذاك. كمـا نشـأت أول منظمـة نسـائية مـع بدايـة حركـة التحـرر تابعـة لجبهـة التحريـر الـوطني، وتحولت فيما بعد إلى الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات.

ب. المرأة الجزائرية بعد الاستقلال:

واجهـت المـرأة الجزائريـة بعـد الاسـتقلال نوعًـا آخـر مـن الكفـاح، وهـو الكفـاح مـن أجـل تأكيـد ذاتهـا فـي المجتمـع، حيـث إن المجتمـع الجزائـري بعـد الاسـتقلال لـم يعـد يتقبـل فكـرة التصـرف الحـر للمـرأة كمـا كـان الحـال أثنـاء الثـورة، إذ كـان ذلـك مرتبطًـا بالمصـلحة العامـة. وقـد واجهـت المـرأة معارضـة كبيرة في البداية، خاصة في الوسط الريفي.

[1] صفاء يحياوي: **أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقتها الأسرية**، أطروحة دكتوره، تخصص علم النفس العيادي، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2017، ص 44.

وبحكم التغيرات الاقتصادية التي مست النظام الاجتماعي، والتغيرات الدولية المتعلقة بوضعية المرأة، شهدت الجزائر تزايدًا في نسبة النساء العاملات، حيث شجعت الدولة اليد العاملة النسوية، وأتاحت لها العديد من الفرص، كالتعليم والعمل. ونتيجة لذلك، تخلت المرأة تدريجيًا عن بعض أشكال التبعية لسلطة الزوج أو الأب أو الأخ، ولم تعد تُعتبر كائنًا ضعيفًا أو عبئًا اجتماعيًا.

وعلى العكس من ذلك، أصبحت تمارس أدوارًا اجتماعية مهمة، واحتلت مكانة متميزة، كما تولت مهام كانت في السابق حكرًا على الرجل. ويُعدّ التعليم العامل الأساسي الذي ساهم في تطوير المرأة الجزائرية، حيث مكّنها من تأكيد مكانتها في المجتمع، وتحقيق استقلاليتها داخل الأسرة، مما ساعدها على البروز في مختلف مجالات الحياة، ورفع شعار التحدي لإثبات كيانها ووجودها[1].

يتضح من خلال هذا أن المرأة الجزائرية قبل الاستقلال كانت تعيش ضمن سياق اجتماعي تقليدي تحكمه الأعراف والقيم الاجتماعية التي حدّت من حركتها ودورها، إلا أن اندلاع الثورة التحريرية مثّل نقطة تحول مهمة، حيث ساهم في إدماجها في العمل النضالي وظهور تنظيمات نسائية، مما أدى إلى انتقالها من دور اجتماعي محدود إلى دور أكثر فاعلية، يشمل المشاركة في المجال العام. أما بعد الاستقلال، فقد واجهت المرأة الجزائرية تحولات في وضعيتها، حيث واجهت تحدي إثبات ذاتها داخل المجتمع، وعرفت تغيرات اقتصادية واجتماعية، ومع تزايد فرص التعليم والعمل ارتفعت مشاركتها في مختلف المجالات، مما ساهم في تعزيز مكانتها وإبراز دورها كعنصر فاعل في تنمية المجتمع.

[1] صفاء يحياوي: مرجع نفسه، ص 46.

سادسًا: الإطار القانوني لعمل المرأة في الجزائر (قانون الأسرة والعمل)

1. في مجال الاستخدام واستحقاقات الأجر[1]:

ينص قانون العمل الجزائري رقم 11-91 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، في الفقرة الأولى من المادة السادسة، على حق العمال في الحماية من أي شكل من أشكال التمييز في التوظيف، بحيث يكون الشغل قائمًا على مبدأ الاستحقاق. وبناءً على ذلك، تنص المادة 17 من نفس القانون على بطلان وعدم قانونية كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل، التي من شأنها إحداث تمييز بين العمال مهما كان نوعه، سواء في مجال الشغل أو الأجر أو ظروف العمل، على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسب أو القرابة العائلية أو القناعات السياسية.

إضافة إلى ما سبق، ألزم المشرّع الجزائري في القانون رقم 90-11، في المادة 84، كلّ مستخدم بضمان المساواة في الأجر عن كل عمل متساوي القيمة دون أي تمييز. فضلًا عن ذلك، تنص المادة 141 على أن كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنساء يُعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دينار جزائري، وتُطبّق هذه العقوبة في كل مرة تتكرر فيها المخالفة.

كما أدرجت المادة 148 جزاءات مادية في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بالاستخدام والأجور، ومنع التمييز في هذا المجال، حيث تُفرض غرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دينار جزائري على كل من يبرم اتفاقية جماعية أو اتفاقية عمل تتضمن أحكامًا من شأنها إحداث تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الأجر أو ظروف العمل. وبذلك يكرّس قانون العمل الجزائري مبدأ عدم التمييز بين العمال في التوظيف والأجر وظروف العمل، مع التأكيد على المساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي، وفرض عقوبات قانونية على كل أشكال التمييز داخل بيئة العمل.

[1] عمار مانع: **المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية**، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة المسيلة الجزائر، المجلد 02، العدد 29، جوان 2008، ص 158.

2. في مجال التكوين والتدريب:

أكـد المشـرّع الجزائـري علـى ضـرورة تـوفير كـل الإمكانيـات اللازمـة لتكـوين وتـدريب العمـال فـي مختلـف مجـالات نشـاطهم. وبمقتضـى ذلـك، تـنص المـادة 57 مـن الفصـل الخـامس الخـاص بـالتكوين والترقيـة خـلال العمـل فـي القـانون 90-11، علـى أنـه يجـب علـى كـل مسـتخدم أن يباشـر أعمـالًا تتعلـق بـالتكوين وتحسـين المسـتوى لصـالح العمـال، وفـق برنـامج يُعـرض علـى اللجنـة المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي.

كمـا يتعـين عليـه، فـي إطـار التشـريع المعمـول بـه، تنظـيم أعمـال تتعلـق بـالتمهين، لتمكـين الشـباب مـن اكتسـاب معـارف نظريـة وتطبيقيـة ضـرورية لممارسـة مهنـة معينـة. وقـد حـرص المشـرّع علـى جعل التكـوين والتـدريب فـي إطـار علاقـة العمـل حقًا مـن حقـوق العمـال، حيـث نصـت المـادة 6 فـي فقرتهـا الرابعـة علـى أنـه يحـق للعمـال الاسـتفادة مـن التكـوين المهنـي والترقيـة فـي العمـل، بمـا يضمن تحسين كفاءاتهم وتطوير مسارهم المهني.

3. في مجال عمل المرأة الليلي[1]:

يمـنح المشـرّع الجزائـري حمايـة خاصـة للمـرأة العاملـة فـي هـذا المجـال مـن خـلال تحديـد الفتـرات التـي لا يُسـمح لهـا بالعمـل خلالهـا، حيـث نجـد أن المشـرّع حـدّد فـي البدايـة سـاعات العمـل الليلـي، إذ نصّـت المـادة 27 مـن القـانون رقـم 90-11 علـى تحديـد العمـل الليلـي بثمـاني سـاعات، وذلـك مـن السـاعة التاسـعة لـيلاً إلـى السـاعة الخامسـة صـباحًا، كمـا تـرك مسـألة تحديـد قواعـد وشـروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به إلى الاتفاقيات الجماعية.

وفـي المـادة 28، نـصّ علـى منـع تشـغيل العمـال مـن كـلا الجنسـين الـذين يقـل عمـرهم عـن 19 سـنة فـي أي وقـت مـن أوقـات العمـل الليلـي. كمـا اسـتثنى المشـرّع فـي بعـض الحـالات تشـغيل النسـاء لـيلاً، حيـث أجـاز لمفـتش العمـل المخـتص إقليميًـا مـنح تـراخيص خاصـة، عنـدما تبـرر ذلـك طبيعـة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

[1] عمار مانع: مرجع نفسه، ص 159.

وبالتالي، ينظم قانون العمل عمل المرأة ليلاً من خلال تحديد ساعات العمل، وفرض قيود على تشغيلها، مع السماح ببعض الاستثناءات وفقًا لطبيعة العمل.

4. العطل والراحة القانونية والغيابات[1] :

تُقرّ المادة 33 من القانون رقم 90-11 بحق العامل في الراحة لمدة يوم كامل في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية عادة يوم الجمعة في ظروف العمل العادية. وتنص المادة 37 على أنه يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو تعويضها بيوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورة الاقتصادية أو متطلبات تنظيم الإنتاج. كما يمكن للهيئات والمؤسسات اعتماد نظام الراحة الأسبوعية المتناوبة إذا كان التوقف عن العمل يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاطها أو يضر بالمصلحة العامة.

وحرصًا من المشرّع الجزائري على راحة النساء والأطفال في العمل، فقد حظر تشغيلهم خارج نطاق المدد القانونية المحددة، وذلك وفقًا للمادة 143 من نفس القانون رقم 90-11، في بابه الثامن الخاص بالأحكام الجزائية، حيث يُعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية، واتساع فترة العمل اليومية، والحدود الخاصة باللجوء إلى الساعات الإضافية، والعمل الليلي فيما يخص الشباب والنساء، بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دينار جزائري، وتُطبّق العقوبات عند كل مخالفة أو تكرار لها بحسب عددها.

وبذلك، يضمن قانون العمل الجزائري حق العمال في الراحة الأسبوعية مع إمكانية تنظيمها حسب حاجات العمل، كما يفرض قيودًا صارمة على مدة العمل والساعات الإضافية، خاصة لحماية النساء والشباب، مع فرض عقوبات على المخالفين.

5. العطلة القانونية الممنوحة للمرأة في العمل:

في ظل قانون العمل الجزائري، نصّت المادة 55 من قانون العمل على أن العاملات يستفدن، خلال فترتي ما قبل الولادة وما بعدها، من عطلة الأمومة طبقًا للتشريع المعمول به، كما

[1] عمار مانع: مرجع نفسه، ص 162.

يمكـنهن الاسـتفادة مـن تسـهيلات خاصـة وفـق شـروط محـددة فـي النظـام الـداخلي لهيئـة المسـتخدم، والإجراءات المتخذة في هذا المجال.

أ. **التأمين على الولادة والحماية الاجتماعية**[1]:

يُعـدّ التـأمين علـى الـولادة أحـد أشـكال الحمايـة الاجتماعيـة التـي توفرهـا الدولـة، ويُعتبـر مـن أهـم العوامـل التـي تسـاعد المـرأة العاملـة علـى تحقيـق الاسـتقرار المهنـي والأسـري. ويعتمـد نظـام الحمايـة الاجتماعيـة علـى مبـدأ مسـاهمة العمـال فـي تمويـل صـندوق الضـمان الاجتمـاعي، وبـذلك يكـون للمرأة العاملة الحق في الاستفادة من مختلف خدمات الحماية الاجتماعية المقدمة للعمال.

وإلـى جانـب الخـدمات العامـة التـي تشـمل حـالات المـرض والعجـز وحـوادث العمـل والشـيخوخة، فـإن نظـام الضـمان الاجتمـاعي الجزائـري يراعـي خصوصـيات المـرأة العاملـة فـي مجـال التـأمين علـى الـولادة. وطبقًـا للقـانون رقـم 83-11 المـؤرخ فـي 2 يوليـو 1983 المتعلـق بالتأمينـات الاجتماعيـة، تـنص المـادة 23 علـى تخصـيص أداءات للتـأمين علـى الـولادة، تشـمل تعويضـات نقدية تُدفع يوميًا للمرأة العاملة التي تضطر إلى التوقف عن العمل بسبب الولادة.

ويشـترط، حسـب المـادة 24 مـن نفـس القـانون، للاسـتفادة مـن هـذه التعويضـات، تقـديم شـهادة طبيـة تثبت حالة الولادة، صادرة عن طبيب أو جهة طبية مختصة.

أو مسـاعِدين مـؤهلين، مـا عـدا مـا يخـالف ذلـك لأسـباب قـاهرة. وتقـديم أداءات التـأمين علـى الـولادة قـد يخلـق وضـع عسـر أو بتـداعيات الوضـع المرضـي. وقـد تمّـت هـذه المـادة بـالأمر رقـم 96-17 المـؤرخ فـي 6 يوليـو 1996، حيـث لا يمكـن فـي هـذه الحالـة أن تكـون مـدة الأداءات العينيـة والنقديـة الممنوحـة ونسـبتها أقـل مـن الأداءات التـي يـنص عليهـا التـأمين علـى الـولادة. وتـنص المادة 25 من نفس القانون المشار إليه على ذلك.

[1] عمار مانع: مرجع نفسه، ص 163.

ت. الخدمات الاجتماعية التكميلية[1]:

تستفيد المرأة العاملة من الخدمات الاجتماعية التكميلية وفقًا لأحكام المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 مايو 1982، والتي تُعدّ امتدادًا لما توفره الدولة من خلال الهيئات المختلفة، ويتم تنظيمها طبقًا للتشريع المعمول به. وتشمل هذه الخدمات مجالات متعددة مثل: الدعم الاجتماعي، والرعاية الصحية، ومؤسسات الأمومة، وحماية الطفولة، والأنشطة الثقافية والترفيهية والسياحة الشعبية كمخيمات ومراكز الاستراحة والرحلات، إلى جانب التعاونيات الاستهلاكية، ودعم إنشاء تعاونيات عقارية في إطار التشريع والتنظيم المعمول به.

وتنص المادة الرابعة من نفس المرسوم على أن المستفيدين من هذه الخدمات هم العمال أو المتقاعدون، وكذلك أفراد عائلاتهم المكفولون قانونيًا.

ويمنح هذا المرسوم حماية خاصة للمرأة العاملة في المجالات التالية:

- الإجازة الممنوحة للمرأة قبل وبعد الولادة لمدة 14 أسبوعًا، والاستفادة من دور الأمومة، وهما عاملان يوفران حماية صحية للمرأة العاملة والطفل.
- دور الحضانة ورياض الأطفال، وهي مؤسسات اجتماعية تساعد المرأة العاملة التي لها أطفال على التوفيق بين عملها الخارجي ودورها الأسري في تربية ورعاية أبنائها.
- إن منع المشرّع المرأة من العمل الليلي إلا في حالات نادرة من شأنه أن يتيح لها فرصة أكبر لاستعادة طاقتها والقيام برعاية أطفالها.

[1] محمد شفيق: **التشريعات الاجتماعية (العمالية-الأسرية)**، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1997، ص 63.

سابعًا: استراتيجيات التوفيق بين الأسرة والمهنة ودور الدعم الأسري والاجتماعي

تتبـع المـرأة الأم العاملـة بعـض الطـرق مـن أجـل التوفيـق بـين أدوارهـا كـأم وزوجـة وسـيدة بيـت، ومـن دورهـا كعاملـة كـي تثبـت جـدارتها علـى مسـتويين، حيـث إن أي شـكوى منهـا قـد تـؤثر علـى علاقتهـا بزوجهـا، إذ لا يرغـب فـي سـماع شـكواها مـن الإرهـاق والتعـب، ولا يريـدها أن تفقـد صـفات الأنوثـة فيهـا، وفـي الوقـت نفسـه عليهـا أن تقـوم بكامـل الأعبـاء المنزليـة، وأي تقصـير منهـا فـي أي جانـب مـن أدوارهـا قـد يـؤدي إلـى تـوتر العلاقـة مـع زوجهـا. ومـن جهـة أخـرى، لا يجـب أن تكثـر مـن طلـب المسـاعدة مـن رئيسـها أو زملائهـا، كالسـماح لهـا بـالخروج قبـل وقـت الـدوام بسـبب مشـكلة مـا، لأن ذلـك قـد يسـبب لهـا مشـكلات أخـرى، باعتبارهـا عاملـة مطالبـة بـأداء دورهـا علـى أكمل وجه دون نقل مشكلاتها المنزلية إلى العمل.

ولهـذا، تحـاول بـذل جهـود كبيـرة لمواجهـة هـذه الصـعوبات والتغلـب عليهـا، ومـن أهـم الطـرق التـي تعتمدها الأم العاملة للتوفيق بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلباتها المهنية ما يلي[1]:

1. الاستعانة بالأقارب والجيران والمؤسسات المتخصصة:

تلجـأ الأم العاملـة إلـى تـرك أطفالهـا، خاصـة فـي سـن مبكـرة، لـدى أحـد أفـراد العائلـة، مثـل أمهـا أو أم الـزوج أو أختهـا أو أخـت الـزوج، وذلـك حسـب طبيعـة العلاقـة التـي تربطهـا بهـم، وقـد تمتـد الاسـتعانة إلـى الخالـة أو العمـة مـن جهـة الـزوجين أو أي شـخص آخـر مـن العائلـة. كمـا يُلاحـظ أنـه كلمـا بعـدت درجـة القرابـة، قـد تضـطر إلـى تقـديم مقابـل مـادي رمـزي أو هديـة فـي نهايـة كـل شهر نظير الاعتناء بأطفالها.

2. التخطيط الأسري:

تفكـر المـرأة العاملـة، نتيجـة لعـدم ملاءمـة ظروفهـا، فـي تباعـد فتـرات الإنجـاب أو تحديـد عـدد الأبنـاء، قصـد تحقيـق التـوازن الـذي يفرضـه عملهـا، والـذي يتطلـب منهـا البقـاء خـارج المنـزل لفتـرات زمنيـة معينـة، ويفـرض عليهـا التزامـات متعـددة. لـذلك، تلجـأ إلـى اتبـاع سياسـة تنظـيم الأسـرة، والتـي

[1] مادوي نجية: **استراتيجيات توفيق المرأة العاملة بين أدوارها الأسرية والعمل الخارجي**، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 02، العدد 04، جوان 2014، ص 136.

يُقصد بها التخطيط لحياة الأسرة من حيث عدد أفرادها، بناءً على موازنة إمكانياتها ومواردها الاقتصادية مع عدد الأبناء، بما يحقق نوعًا من التوازن بين حياتها الأسرية والمهنية.

3. استعمال التكنولوجيا الحديثة[1] :

نتيجة للتقدم الصناعي، غطّت الآلة الحديثة مختلف نواحي الحياة الأسرية، مثل الثلاجة، والغسالة، والمكيفات الهوائية، والميكروويف، إضافة إلى وسائل الاتصال المختلفة كالهاتف والإنترنت. وقد ساعد ذلك الأسرة على توفير الوقت والجهد في إدارة شؤونها المنزلية، إلى جانب سهولة الحصول على المنتجات والمواد الاستهلاكية كالأطعمة المحفوظة وغيرها.

وقد سمحت هذه العوامل للمرأة بالعمل خارج المنزل بشكل مستقل، ومكّنتها من تحقيق متطلبات الأسرة وتحمل مسؤولياتها، كما ساعدت الأم العاملة على التخفيف من صراع الأدوار الناتج عن الجمع بين دورها كربة بيت ودورها كعاملة. فمن خلال راتبها الذي يساهم في رفع المستوى المعيشي للأسرة، تستطيع اقتناء حاجيات المنزل العصرية.

وقد ظهرت أهمية الأدوات المنزلية الحديثة بشكل واضح كوسيلة رئيسية تساعد الزوجة على التوفيق بين العمل ورعاية شؤون الأسرة، إذ إن استعمال هذه الوسائل يوفر لها الوقت والجهد في أداء واجباتها المنزلية المتعددة في وقت قصير، إلى جانب عملها الخارجي. كما أن توفر وسائل النقل، كامتلاك سيارة، يسهل عملية التنقل ويختصر الوقت، ويجنبها مشكلات المواصلات، مما يساعدها على الوصول إلى مكان عملها في الوقت المحدد والتنقل بمرونة أكبر.

4. استقلال السكن:

يُعدّ النموذج السائد في الوقت المعاصر هو عيش الزوجين في مسكن مستقل، حتى وإن لم يتمكنا من امتلاك مسكن خاص، فإنهما يفضلان استئجار منزل والعيش فيه بدلًا من الإقامة مع أسرة الزوج. ويُعدّ هذا الخيار مرغوبًا لدى العديد من النساء العاملات، نظرًا لعدة اعتبارات، منها تفادي المشكلات مع أهل الزوج، خاصة ما يتعلق بتوزيع الأدوار المنزلية.

[1] ماوي نجية: مرجع نفسه، ص 137.

وتتعـدد أنمـاط السـكن الأسـري، فقـد يعـيش الزوجـان مـع أسـرة الـزوج، أو مـع أسـرة الزوجـة، أو فـي مسكن مستقل بعيدًا عن العائلتين. وقد أشار مصطفى حجازي في دراسته حول العائلة الجزائرية إلى أن العائلة الممتدة في تراجع، في حين أن العائلة النووية في تزايد، حيث أصبح هذا النمط يفرض نفسه كحقيقة اجتماعية وديموغرافية.

ومن هنا، يمكن القول إن الانتقال إلى نمط الأسرة النووية يرتبط بتحسن الظروف الاقتصادية والاجتماعية، والاستقلال المادي للأبناء، مما يدفعهم إلى تكوين أسر مستقلة. وفي هذا الإطار، تجد المرأة العاملة مساحة أكبر من الحرية في أداء أدوارها دون تدخل مباشر من أفراد العائلة، خاصة فيما يتعلق بتسيير شؤونها اليومية.

5. تنظيم وتحمل المسؤولية :

تحاول المرأة العاملة جاهدة تنظيم وقتها نظرًا لتعدد أدوارها، فهي تقوم بدورين اجتماعيين، وهذا ما يؤدي إلى خلق روح النظام والاستقلال. وتستطيع المرأة أن تستيقظ في ساعات مبكرة من أجل القيام ببعض الواجبات الخاصة بالزوج والطفل، وعند ذهابها إلى العمل تحاول إنجاز أعمالها أثناء تواجدها فيه دون أن تجلبها معها إلى المنزل، وتسعى إلى تحقيق التوازن بين مختلف نشاطاتها داخل وخارج المنزل. كما تحرص على إبقاء المنزل مرتبًا حتى لا تتراكم عليها الأعمال عند عودتها من العمل.

6. متابعة الأم:

تسعى الأم دومًا إلى الحفاظ على كيان أسرتها، ولو كان ذلك على حسابها، فهي في الثقافة العربية مثال للعطاء غير المشروط، مما يجعلها تميل إلى عدم الانشغال بحاجاتها ورغباتها الذاتية، بل تسعى لتحقيق ذاتها من خلال عنايتها بأولادها. فالأم العاملة غالبًا ما تضحي بنفسها من أجل راحة زوجها وأبنائها، فقد تستيقظ مبكرًا لإعداد وجبة الفطور لأسرتها، لأن دوام العمل قد يمنعها من العودة إلى المنزل، وقد لا تنام مبكرًا لتلبية حاجيات زوجها وأولادها رغم حاجتها الشديدة إلى الراحة بعد تعب اليوم[1].

[1] مادوي نجية: مرجع نفسه، ص 138.

وتحـاول بـذلك تعـويض غيابهـا الجسـدي طيلـة النهـار، حيـث تسـعى العديـد مـن الأمهـات العـاملات إلـى إثبـات أنفسـهن لأطفـالهن، فتظهـرن شـوقًا ولهفـة عنـد لقـائهم، ويحـاولن تعـويض الوقـت الـذي قضـينه فـي العمـل بعيـدًا عـنهم، مـن خـلال مـنحهم الحنـان والعطـف كتعـويض معنـوي، وتشـجيعهم على الاستقلال التدريجي عبر إشراكهم في بعض الأعمال ومنحهم فرصة التعبير عن أنفسهم.

ومـن العوامـل التـي سـاعدت المـرأة علـى التوفيـق بـين الأسـرة والعمـل ارتفـاع المسـتوى التعليمـي، الـذي مكّنهـا مـن الحصـول علـى فـرص عمـل مناسـبة، خاصـة وأن العمـل فـي العصـر الحـديث لـم يعـد يعتمـد علـى القـوة الجسـدية بقـدر مـا يعتمـد علـى المهـارة والتـدريب. لـذلك، تسـعى المـرأة إلـى اكتسـاب مهـارات جديـدة تنمّـي قـدراتها وتمكّنهـا مـن التكيـف مـع مسـؤولياتها الأسـرية والمهنيـة، بمـا يساعدها على استثمار الوقت والجهد بشكل أفضل[1].

وعليـه، فـإن خـروج المـرأة إلـى ميـدان العمـل فـي العصـر الحـديث أصـبح ظـاهرة بـارزة تسـتدعي الانتبـاه، كمـا يتطلـب دعمًـا أسـريًا واجتماعيًـا يسـاعدها علـى تحقيـق التـوازن بـين أدوارهـا المهنيـة والأسرية.

- **دور الدعم الأسري والإجتماعي[2]:**

يـرتبط الـدعم الاجتمـاعي بمجموعـة مـن المسـاندات المتاحـة مـن طـرف أشـخاص آخـرين ضـمن علاقـاتهم الاجتماعيـة. كمـا يمكـن أن يكـون هـذا الـدعم فـي أشـكال متعـددة، مثـل: الـدعم العـاطفي، والاسـتماع، والتعـاطف، وتقـديم المشـورة، أو دعـم عملـي يتمثـل فـي تقـديم مسـاعدات ماديـة أو خدماتية مرامية إلى حل المشكلات، مثل المساعدة في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال.

كمـا أن الأفـراد الـذين لـديهم شـبكات اجتماعيـة أكبـر وعلاقـات اجتماعيـة واسـعة، يحصـلون علـى دعـم اجتمـاعي أكثـر فـي المتوسـط وبشـكل فعّـال. فـالتوفيق والموازنـة بـين الحيـاة العمليـة والحيـاة الخاصة تكون مرهقة إذا لم يتلقَّ الفرد دعماً عاطفياً وعملياً.

[1] مادوي نجية: مرجع نفسه، ص 140.

[2] نورة حاج علي، جيلالي بن عبو: **دور الدعم الأسري والإجتماعي**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 02، جوان 2021، ص 273.

ويمكن أن يؤثر الدعم الاجتماعي على الرفاهية النفسية للفرد، حيث إن الأفراد الذين لديهم عدد كبير من العلاقات، من أصدقاء وأفراد الأسرة وزملاء العمل والمشرفين وحتى الجيران، يكونون أقل عرضة للضغوط، وتكون هناك آثار إيجابية عليهم، بغض النظر عن مستوى الضغط، مقارنةً بأولئك الذين يقيمون علاقات اجتماعية أقل.

وقد كشفت أغلب الدراسات أن الدعم الاجتماعي يعمل على التخفيف من ضغط العمل، كما أوضحت أن متطلبات العمل ومشكلاته، وعلى وجه التحديد العمل الزائد بما يحمله من ضغوط نفسية وجسدية، وخاصة الصراع بين الحياة العملية والحياة الخاصة، يمكن التخفيف من حدته في ظل وجود علاقات جيدة وودية، سواء مع الزملاء أو الرؤساء في العمل.

أما فيما يخص تأثير الدعم الاجتماعي على الصراع بين الحياة العملية والحياة الخاصة، فقد أكدت نتائج الدراسات أن الدعم الاجتماعي المقدم من طرف الأصدقاء يساعد على إنجاز العمل في الوقت المناسب، كما يقلل من آثار الضغط الناتجة عن العمل الزائد والتداخل بين الحياة العملية والحياة الخاصة.

أشكال الدعم الاجتماعي[1]:

يرى "**سرفاييون**" أن هناك خمسة أشكال للدعم الاجتماعي، وهي:

المساندة الوجدانية: ويُقصد بها مشاعر المودة والاهتمام والحب، حيث يعاني الفرد في أوقات المشقة من انفعالات معينة مثل الاكتئاب وفقدان تقدير الذات، ومن خلال هذه المساندة يعمل على إعادة تقدير ذاته والتقليل من مشاعر عدم الكفاءة.

المساندة الأدائية: وتشمل المساعدة المادية أو المالية، مثل إقراض الفرد مبلغاً من المال عند تعرضه لأزمة مالية.

المساندة المعلوماتية: ويُقصد بها تقديم النصيحة والإرشاد أو المعلومات المناسبة للموقف، بهدف مساعدة الفرد على فهم وضع معين أو التكيف مع مشكلات بيئية أو شخصية.

المساندة التقديرية (التقييمية): حيث تساعد الفرد على بناء مشاعره المتعلقة بتقييم ذاته.

[1] نورة حاج علي، جيلالي بن عبو: مرجع نفسه، ص 274.

المساندة الاجتماعية: ويُقصد بها الاندماج مع الآخرين في نشاطات وقت الفراغ، مما يمد الفرد بمشاعر الانتماء ويجعله يشعر بأنه عضو في جماعة تشاركه اهتماماته وانشغالاته.

مصادر الدعم الاجتماعي[1]:

من أهم ما توصل إليه الباحثون فيما يخص مصادر الدعم الاجتماعي، أن هذا الأخير يمكن تلقيه من جهتين أساسيتين، وهما: مصادر داخلية متمثلة في محيط العمل، ومصادر خارجية متمثلة في أفراد الأسرة والمعارف.

أما مقدمو الدعم الاجتماعي، فيمكن تفصيلهم كما يلي:

قامت **نور بك** (1984) بتلخيص مصادر الدعم الاجتماعي في ثمانية مصادر، وهي: الزوج أو الزوجة، الأقارب، الأصدقاء أو الجيران، زملاء العمل، ومقدمو الخدمات الوقائية أو العلاجية، مثل الأطباء والمعالجين، والمرشدين النفسيين والاجتماعيين، ورجال الدين.

أما حسب **أورفاند**، فيرى أن المصادر الرئيسية للدعم الاجتماعي تتمثل في العلاقات الواسعة ضمن الشبكة الاجتماعية، مثل الأقارب من بعيد، والأصدقاء، والمعارف.

في حين حدد **حسب فيشر** (1985) مصادر الدعم الاجتماعي في: الأسرة، والأصدقاء، والمؤسسات مثل دور الثقافة والنوادي، وزملاء العمل.

أما حسن **محمد نجيب** العناصر (2013)، فيميز بين مصدرين أساسيين للدعم الاجتماعي في علاقته بالضغط المهني، وهما: الدعم الداخلي المقدم من طرف زملاء العمل والمشرفين من جهة، والدعم الخارجي المقدم من طرف أفراد الأسرة والأصدقاء من جهة أخرى.

[1] نورة حاج علي، جيلالي بن عبو: مرجع نفسه، ص 275.

أهمية الدعم الاجتماعي للمرأة العاملة:

نظراً لما تواجهه المرأة في الحياة الأسرية والحياة المهنية من صعوبات وتحديات، يساهم الدعم الأسري والاجتماعي في مساعدتها على تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل، وذلك من خلال توفير الموارد اللازمة، مثل المساندة التقديرية والعاطفية، وتحفيزها على العمل[1].

ثامنا: أهم الإنجازات والتطورات المتعلقة بالمرأة العاملة في الجزائر

أن المرأة الجزائرية تتبوأ مكانة متميزة ومهمة في دفع مسار التنمية والترقية في المجتمع. وقد تأسست هذه المكاسب منذ السنوات الأولى للاستقلال، وتدعمت أكثر خلال العشرينيات الأخيرة، حيث شهدت نقلة نوعية في مختلف السياسات والبرامج التي اعتمدتها الحكومة لفائدة المرأة في مجالات متعددة، مثل المجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي والتربوي.

ولم يُغفل الاهتمام بالعناية الخاصة بأوضاع المرأة والأسرة وتطويرها، حيث تم دعم إنشاء وزارات وهيئات تُعنى بالمرأة وقضاياها، وهو ما يُعد دليلاً على التطور الكبير المُنجز لصالح المرأة الجزائرية.

وقد حظي ملف المرأة في الجزائر، منذ الاستقلال، باهتمام كبير، مما أدى إلى تمكينها من احتلال مكانة فعالة في المجتمع، والمشاركة في مختلف مسارات التنمية والتطور، لا سيما على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي.

على الصعيد الاجتماعي: التزمت الجزائر وما تزال، بالنضال من أجل تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين، وذلك من خلال اتخاذ جملة من الإجراءات في مجالات شتى، إضافة إلى برامج مكّنت من تحقيق إنجازات كبرى[2] .

[1] نورة حاج علي، جيلالي بن عبو: مرجع نفسه، ص 276.

[2] المرأة الجزائرية حقائق وانجازات، تم الإطلاع عليه، بتاريخ 8 مارس 2026،

https//:www.el-mossa.com/dz.

ومـن بـين هـذه الإنجـازات، تبنّـي الحكومـة للمقاربـة النوعيـة الاجتماعيـة، المبنيـة علـى إزالـة العوائـق التـي تمنـع الانـدماج الاجتمـاعي والمهنـي للنسـاء، مـن خـلال وضـع اسـتراتيجية وطنيـة لتحقيـق ذلك.

كمـا يُعـدّ مـن أهـم الإنجـازات التـي تحققـت للمـرأة الجزائريـة نظـام الحصـص (الكوتـا)، الـذي صـدر عـن الـوزارة المنتدبـة المكلفـة بالأسـرة وقضـايا المـرأة وترقيـة حقوقهـا السياسـية. ولا يمكـن تجـاوز هـذا الإنجاز، الذي مكّن من توسيع تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة.

حيـث تـنص المـادة 31 مكـرر مـن الدسـتور علـى أن تعمـل الدولـة علـى ترقيـة الحقـوق السياسـية للمـرأة، مـن خـلال توسـيع تمثيلهـا فـي المجـالس المنتخبـة، علـى أن يحـدد قـانون عضـوي كيفيـة تطبيق هذه المادة.

كمـا تضـع هـذه المـادة علـى عـاتق مؤسسـات الدولـة مسـؤولية ضـمان المسـاواة، وإزالـة كـل العقبـات التي تحول دون المشاركة الاجتماعية للمرأة في مختلف مناحي الحياة.

علـى صـعيد مجـال الأحـوال الشخصـية، جـاء الأمـر رقـم 05-02 المعـدل والمـتمم للقـانون رقـم 84-11 المـؤرخ فـي 9 يونيـو 1984، والمتضـمن قـانون الأسـرة، ليجسـد واحـدة مـن الالتزامـات الكبـرى مـن أجـل ترقيـة الخليـة العائليـة عمومـاً، ووضـعية المـرأة تحديـداً، مـن خـلال تعزيـز حقوقهـا في المساواة الوطنية والمواطنة.

كمـا بـادرت الجزائـر بإعـداد اسـتراتيجية وطنيـة لمحاربـة العنـف ضـد النسـاء سـنة 2006، وتهـدف أساسـاً إلـى الوقايـة مـن كـل أشـكال العنـف والتمييـز تجـاه النسـاء، والتكفـل المناسـب بالضـحايا. إلـى جانـب ذلـك، تـم إعـداد اسـتراتيجية إعلاميـة تهـدف إلـى كسـب التأييـد المجتمعـي ونشـر التوعيـة والتجديد الاجتماعي للوقاية من كل أشكال العنف، خاصة تجاه المرأة.[1]

[1] المرأة الجزائرية حقائق وانجازات، تم الإطلاع عليه، بتاريخ 8 مارس 2026،
https://www.el-mossa.com/dz

وفـي هـذا السـياق، أُولـي اهتمـام كبيـر لبـرامج محـو الأميـة، حيـث خُصـص لهـا غـلاف مـالي يُقـدّر بحـوالي 50 مليـار دينـار، واسـتهدفت بشـكل خـاص الفئـة العمريـة مـن النسـاء المتزوجـات بـين 15 و49 سنة، بهدف القضاء على الأمية.

ومـن جهـة أخـرى، كشـفت الإحصـائيات عـن تطـور نـوعي فـي تكـوين العنصـر النسـوي، مـن خـلال إعـداد بـرامج خاصـة بـالتكوين المهنـي موجهـة للنسـاء، خاصـة الحرفيـات والماكثـات فـي البيـت، حيث بلغت نسبة التحاق الفتيات بالتكوين المهني أكثر من 40.%

كمـا تـم تعزيـز تشـغيل المـرأة سـنوياً، حيـث بلغـت نسـبة عمـل المـرأة، خاصـة فـي القطـاع العـام، أكثـر من 32% من مجموع الموظفين.

علـى الصـعيد الاقتصـادي، تحظـى مسـاهمة النسـاء باهتمـام خـاص فـي إطـار تحقيـق أهـداف التنمية، حيث يتم العمل على تعزيز إدماج المرأة في الاقتصاد الوطني.

وتشـير الدراسـات فـي هـذا المجـال إلـى أن أكثـر مـن نصـف النسـاء العـاملات لـديهن مسـتوى تعليمي ثانوي أو أعلى، بينما لا تتجاوز هذه النسبة الربع لدى الذكور.

ومـن أهـم خصـائص المـرأة الجزائريـة أيضـاً ارتفـاع نسـب مشـاركتها فـي بعـض الفـروع المهنيـة، مثـل قطـاع التعلـيم والتربيـة، حيـث بلغـت النسـبة حـوالي 60% سـنة 2007، وكـذلك فـي قطـاع الإعـلام السمعي البصري[1].

[1] مرجع نفسه.

خلاصة الفصل

فـي ختـام هـذا الفصـل، يتضـح أن عمـل المـرأة المتزوجـة يُعـدّ نتاجـاً للتحـولات الاجتماعيـة والاقتصـادية التـي مسـت المجتمـع، حيـث أصـبحت فـاعلاً أساسـياً فـي مختلـف المجـالات المهنيـة، إلى جانب استمرار مسؤولياتها داخل الأسرة.

وقـد أفـرزت هـذه الوضـعية المزدوجـة جملـة مـن التحـديات الأسـرية والمهنيـة، خاصـة فـي ظـل التباين بين متطلبات البيئة التقليدية والحديثة.

كمـا بيّنـت المعالجـة أن تطـور عمـل المـرأة، سـواء فـي الجزائـر أو فـي بلـدان أخـرى، ارتـبط بتحسـين مكانتها وتعزيز حقوقها في إطار قانوني منظم، مما ساهم في دعم مشاركتها في الحياة العامة.

غيـر أن تحقيـق التـوازن بـين العمـل والأسـرة يبقـى رهـين اعتمـاد اسـتراتيجيات فعالـة ومدعومـة، تمكّن المرأة من التوفيق بين أدوارها المختلفة.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد:

يعد الجانب الميداني مكملا أساسيا لأي بحث علمي، إذ لا تكتمل الدراسة إلا بالانتقال إلى الواقع والتحقق من المعطيات النظرية ميدانيا، بإعتباره الوسيلة الأساسية لجمع البيانات الدقيقة المرتبطة بموضوع البحث، ومن خلاله يتمكن الباحث من الإحاطة بمختلف الأبعاد الحقيقة للظاهرة المدروسة، وفهمها في سياقها الاجتماعي والمهني الفعلي، بعيدا عن الطرح النظري، وفي هذا الإطار يهدف هذا الفصل إلى عرض الإجراءات المنهجية المعتمدة في الدراسة الميدانية حول موضوع المرأة المتزوجة العاملة بين الواجبات الأسرية وتحديات الأداء المهني، وذلك من خلال التطرق إلى منهج الدراسة، مجالات الدراسة، أدوات جمع البيانات وتحليلها، كما يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة، واستخلاص النتائج العامة، وصولا إلى تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات والخاتمة العامة للدراسة.

أولا: منهج الدراسة

يعرف **المنهج** على أنه مجموعة من الطرق والأساليب التي تساعد الباحث في التحليل والتنظيم وتنسيق المهام والتوصل إلى النظريات والقواعد والقوانين على الوجه العام أو التعرف على حلول تتعلق بإشكالية علمية، فكل دراسة علمية في أي مجال تستدعي مناهج متكاملة للوصول إلى نتائج سليمة.

فالمنهج حسب **عبد الباقي زيدان** هو "الطريقة الدي يستعمله الباحث للوصول إلى النتائج"[1].

وفي دراستنا اعتمدنا على **المنهج الوصفي** الذي يعرف بأنه "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً، عن طريق جمع البيانات ومعلومات معينة عن ظاهرة أو مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة"[2].

وفي تعريف آخر للمنهج الوصفي هو "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة أو سكن معين"[3].

ولقد وقع اختيارنا على استخدام المنهج الوصفي لأنه المنهج الذي يتناسب مع دراستنا الحالية، بحيث يساعد على فهم ظاهرة المرأة المتزوجة العاملة من خلال تسليط الضوء على الواجبات الأسرية التي تتحملها والتحديات المهنية التي تواجهها، وذلك من خلال الاعتماد على مجموعة من أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة والمقابلة والاستمارة قصد جمع المعلومات، ثم تحليل المعطيات وتفسيرها بشكل علمي.

[1] عبد الباقي زيدان: **قواعد البحث الاجتماعي**، ط2، دار المعرفة، مصر 2، 1974، ص 173.

[2] أحمد بدر: **أصول البحث العلمي ومناهجه**، المكتب الأكاديمي، قطر، 1997، ص 335.

[3] عمار بوحوش: **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ط2، الجزائر، 1992، ص 140.

ثانيا: مجالات الدراسة

- **المجال المكاني: جامعة الشاذلي بن جديد –الطارف–**

التعريف بجامعة الشاذلي بن جديد – الطارف:

فتح المركز الجامعي بولاية الطارف أبوابه في شهر أكتوبر سنة 1992، بصفته معهداً للبيطرة ملحقاً بجامعة باجي مختار – عنابة، ثم استقل عنها سنة 2001 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01–276 المؤرخ في 30 جمادى الثانية 1422 هـ الموافق لـ 18 سبتمبر 2001، والمتضمن إحداث مركز جامعي بالطارف.

وقد استقبل المركز الجامعي أزيد من 3000 طالب، من بينهم 30 طالباً أجنبياً من جنسيات إفريقية مختلفة، إضافة إلى أعوان إداريين وأساتذة دائمين ومساعدين.

وتطبيقاً لأحكام المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 03–279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية 1424 هـ الموافق لـ 23 أوت 2003، المعدل والمتمم، أُنشئت مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تحت اسم جامعة الطارف.

وتبلغ مساحة الجامعة 64900 م²، يحدها شمالاً أرض فائضة إضافة إلى مركز تجاري، وجنوباً أرض فائضة، وشرقاً الإقامة الجامعية 200 سرير، أما غرباً فيحدها أرض فائضة إضافة إلى الطريق الوطني المزدوج رقم 44.

ويتحدد عدد الكليات التي تتكون منها جامعة الطارف واختصاصاتها كما يلي:

- كلية العلوم والتكنولوجيا.
- كلية علوم الطبيعة والحياة.
- كلية الآداب واللغات.
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

- **المجال البشري:**

العينة في الدراسة هي الجزء الممثل لمجموعة من الوحدات التي تتوفر فيها خاصية أو عدة خصائص معينة، وتتكون العينة من عدد من الحالات المختارة من قطاع المجتمع.

ويشير مصطلح العينة في علم الإحصاء إلى أنها جزء من المجتمع، حيث تتوفر في هذا الجزء خصائص المجتمع نفسه، والحكمة من إجراء الدراسة على العينة هو أنه في كثير من الأحيان يستحيل إجراء الدراسة على المجتمع كله[1].

وقد شملت الدراسة الميدانية التي أنجزت على مستوى جامعة جامعة الشاذلي بن جديد عينة قدرها **46 امرأة متزوجة عاملة** موزعة بين فئتي الأستاذات والإداريات.

وقد تم اختيار هذه العينة بطريقة **قصدية**، وذلك بما يتوافق مع طبيعة موضوع الدراسة الذي يركز على فئة محدودة من المجتمع، ويرجع اختيارنا لهذا النوع من العينات إلى أنه يساعدنا في الحصول على معلومات واضحة وقريبة من الواقع حول موضوع البحث.

- **المجال الزماني:**

هو الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة، قد مرّ البحث بالمراحل التالية:

الدراسة الوثائقية والنظرية: استغرقت هذه الدراسة شهور (ديسمبر 2025 إلى غاية فيفري 2026) وحيث قمنا في هذه الفترة بإختيار موضوع البحث، الإطلاع على الدراسات السابقة التي تطرقت إلى مثل موضوع بحثنا، كما قمنا بجمع مراجع تخدم بحثنا.

أما الدراسة الإستطلاعية فقد أجريت خلال الفترة الممتدة من 2026/02/12 إلى غاية 2026/02/28، وهدفت الى للتعرف على مجتمع الدراسة وفهم ظروف إجراء البحث.

الدراسة الميدانية: إنطلقت الدراسة الميدانية الفعلية يوم 2026/03/09 واستمرت إلى غاية 2026/04/29، حيث قمنا في هذه المرحلة بتوزيع الاستمارة مع مقابلة أفراد العينة بهدف

[1] **قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية**، دار عالم الكتب، طبعة واحدة، 1991، ص 663.

جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تخدم موضوع الدراسة، وتحليل المعطيات واستخلاص نتائج للدراسة.

ثالثا: أدوات جمع البيانات

أدوات جمع البيانات هي الوسائل العلمية التي تُستخدم لجمع الحقائق والحصول على المعلومات التي يتطلبها البحث، وقد تختلف باختلاف طبيعة البحث وأهدافه، ولقد اعتمدنا في دراستنا على مجموعة من الأدوات المنهجية المستعملة في إعداد البحوث العلمية، والمتمثلة في الملاحظة والمقابلة والاستمارة.

- **الملاحظة:**

هي أداة من أدوات البحث العلمي تجمع بواسطتها المعلومات التي تمكّن الباحث من الإجابة عن أسئلة البحث واختبار فروضه. وتعني الانتباه المقصود والموجّه نحو سلوك فردي أو جماعي معين، بقصد متابعة ورصد تغيراته، ليتمكن الباحث بذلك من وصف السلوك فقط، أو وصفه وتحليله، أو وصفه وتقويمه[1].

كما تُعرف بأنها وسيلة للحصول على الحقائق والخبرات والمعلومات من الواقع، من خلال متابعة المواقف والتصرفات، وتعني الاهتمام والانتباه إلى الشيء أو الحدث أو الظاهرة بشكل منتظم عن طريق الحواس، حيث نجمع خبراتنا من خلال ما نشاهده أو نسمع عنه، أما الملاحظة العلمية فهي الانتباه إلى الظواهر بقصد تفسيرها واكتشاف أسبابها، والوصول إلى القوانين التي تحكمها.

وتُعتبر الملاحظة من أهم أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسات الوصفية، وتكمن أهميتها في جمع البيانات المتعلقة في كثير من أنماط السلوك التي لا يمكن دراستها إلا بواسطة الملاحظة[2].

---

[1] إبراهيم بن عبد العزيز: **مناهج وطرق البحث**، ط2، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، عمان، 2014، ص 108.

[2] وليد تريدي: **الاستراتيجية الاتصالية داخل مؤسسة عمومية**، مذكرة لنيل شهادة ماستر علم اجتماع الاتصال، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشاذلي بن جديد،الطارف، 2019/2018، ص 10.

- **المقابلة:**

تعرف بأنها: "نوع من الحديث الهادف مع بعض الأشخاص الذين لديهم معلومات مهمة بموضوع البحث أو الدراسة والتي ربما لا يمكن إيجادها في أماكن أ مراجع أخرى وتدور أسئلة الاستمارة حول آراء وحقائق واتجاهات خاصة بأشخاص معنيين"[1].

كما تعرف المقابلة على أنها: "تفاعل لفطي يتم عن طريق موقف مواجهة تحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات وآراء شخص آخر أو أشخاص آخرون للحصول على بعض البيانات الموضوعية"[2].

وقد اعتمدنا على المقابلة من خلال طرح مجموعة من الأسئلة على المبحوثات وتسجيل الإجابات على الاستمارات المخصصة لذلك

- **الاستمارة:**

تعرف الاستمارة على أنها: "سلسلة من الأسئلة التي يتم توجيهها إلى المبحوثين في إطار مقابلة مباشرة بين الباحث والمبحوث"[3]، حيث تتنوع هذه الأسئلة بين أسئلة مفتوحة أو مغلقة، وذلك بهدف تحقيق نوع من التنوع داخل الاستمارة لأغراض متعددة، ومن أبرزها تفادي شعور المبحوث بالملل نتيجة الاعتماد على نمط واحد من الأسئلة، وهو ما قد يدفعه إلى تقديم إجابات غير دقيقة أو غير صادقة.

وقد عرفت أيضاً على أنها: "مجموعة من الأسئلة التي يتم الإجابة عليها من قبل المفحوصين بدون مساعدة الباحث الشخصية أو ما يقوم مقامه"[4]، فإن تدخل الباحث في إجابات المبحوثين من شأنه أن يفقد الاستمارة مصداقيتها وموضوعيتها العلمية، ويحولها إلى أداة يغلب عليها

[1] فريدي كامل أبو زنية وآخرون: **مناهج البحث العلمي**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط3، 2005، ص 193.

[2] محمد الجوهري: **طرق البحث الاجتماعي**، ط1، الدار الدولية للإستثمرات الثقافية، مصر، 2008، ص 212.

[3] عبد الله محمد عبد الرحمان، محمد علي البدوي: **مناهج وطرق البحث الاجتماعي**، دار المعرفة الاجتماعية للطبع والنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص 370.

[4] الحسن محمد عبد المنعم: **طرق البحث الاجتماعي**، ط1، دار المعارف، مصر، 1984، ص 34.

الطابع الذاتي، مما ينتج عنه بيانات غير دقيقة ونتائج لا تمثل الواقع الفعلي للظاهرة المدروسة.

وقد تم الاعتماد على الاستمارة كأداة رئيسية في هذه الدراسة نظراً لفاعليتها في جمع أكبر قدر ممكن من البيانات، إضافة إلى دورها في تسهيل عملية تحليل المعطيات واستخلاص النتائج، كما تم تنويع الأسئلة بين مفتوحة ومغلقة حتى تتيح للمبحوثين حرية التعبير عن آرائهم من جهة، وتمكننا من الحصول على بيانات قابلة للتحليل من جهة أخرى.

وقد اشتملت الاستمارة على 27 سؤالاً تم توزيعها بشكل منظم وفقاً لمحاور الدراسة، حيث قسمت إلى ثلاثة محاور:

المحور الأول يتمثل في البيانات الأولية عن المبحوثات، ويضم سبعة أسئلة من 01 إلى السؤال رقم 07 وتمحورت حول: السن، مدة الزواج، سن الأطفال، عدد الأبناء المتمدرسين، المستوى التعليمي، الوظيفة الحالية، ونظام العمل.

المحور الثاني يتمثل في التحديات الأسرية اليومية التي تواجه المرأة المتزوجة العاملة، ويضم عشر أسئلة، من 08 إلى السؤال رقم 17.

المحور الثالث يتمثل في كيفية مساهمة الدعم الأسري والاجتماعي في تمكين المرأة من التوفيق بين التزاماتها الأسرية والوظيفية؟، ويضم هذا المحور عشر أسئلة، من 18 إلى السؤال رقم 27.

رابعا: جمع البيانات وتحليلها

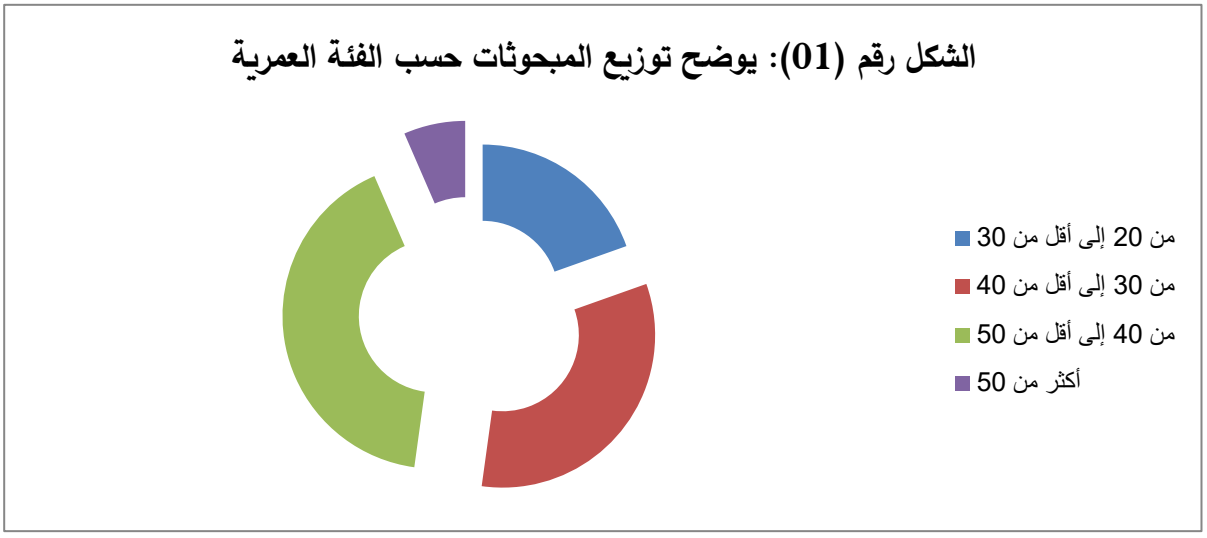
- **المحور الأول: البيانات الأولية**

الجدول رقم (01): يمثل توزيع المبحوثات حسب الفئة العمرية.

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
من 20 إلى أقل من 30	09	%19.57
من 30 إلى أقل من 40	15	%32.61
من 40 إلى أقل من 50	19	%41.30
أكثر من 50	03	%06.52
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (01) من الإستمارة

الشكل رقم (01): يوضح توزيع المبحوثات حسب الفئة العمرية



المصدر: الجدول رقم (01)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) المتعلق بتزيع المبحوثات حسب الفئة العمرية أن أغلبية المبحوثات تنتمين إلى الفئة العمرية 40 إلى أقل من 50 سنة حيث بلغت نسبتهن 41.30% وهي أعلى نسبة مسجلة، مما يدل على أن العينة يغلب عليها طابع النضج العمري، تليها الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 32.61% في حين جاءت الفئة من 20 إلى أقل من 30 سنة بنسبة 19.57% وهي نسبة أقل نسبيا أما الفئة التي تفوق 50 سنة

فقد سجلت أدنى نسبة 6.52% وهو أمر يمكن تفسيره بقلة عدد النساء العاملات في هذه المرحلة العمرية أو إقترابهن من سن التقاعد.

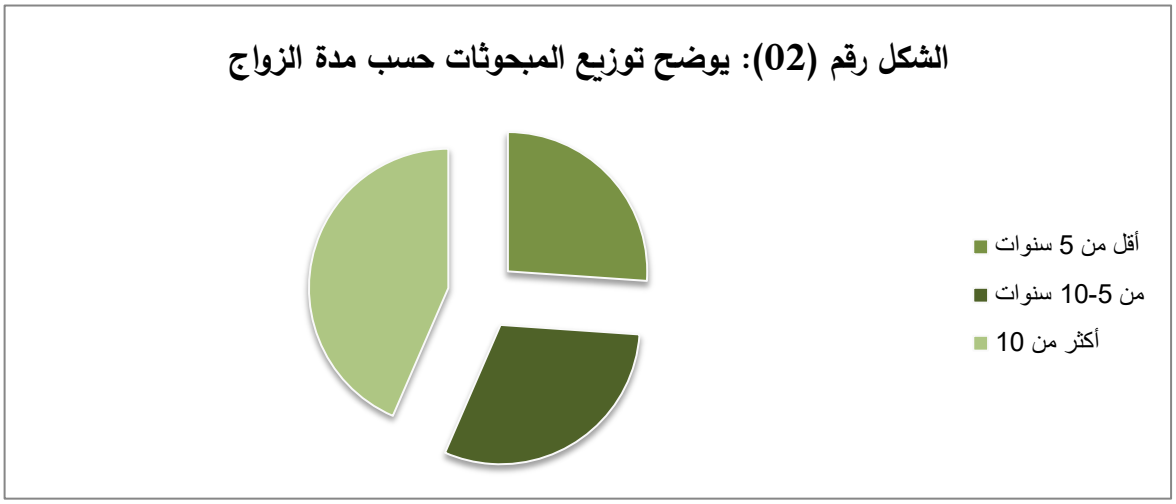
وعموما، تعكس هذه النتائج تركز المبحوثات ضمن الفئات العمرية المتوسطة وهي مرحلة تكون فيها المرأة أكثر تحملا للمسؤوليات الأسرية والمهنية، مما يجعلها عرضة لتحديات التوفيق بينهما.

الجدول رقم (02): توزيع المبحوثات حسب مدة الزواج.

مدة الزواج	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	12	%26.09
من 5-10 سنوات	14	%30.43
أكثر من 10	20	%43.48
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (02) من الإستمارة

الشكل رقم (02): يوضح توزيع المبحوثات حسب مدة الزواج



المصدر: الجدول رقم (02)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب مدة الزواج أن أغلبية المبحوثات تنتمي إلى فئة أكثر من 10 سنوات زواج، حيث بلغت نسبتهن 43.48%، وهي النسبة الأعلى وهذا ما يدل على أن معظم أفراد العينة يتمتعن بخبرة أسرية طويلة وإستقرار نسبي في الحياة الزوجية تليها فئة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 30.43%، وهي

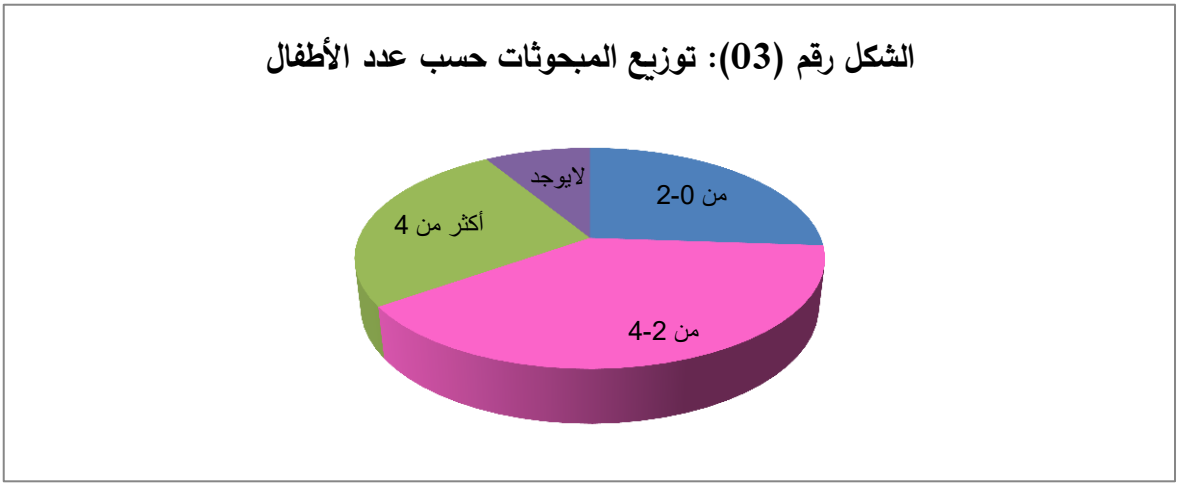
مرحلة متوسطة من الحياة الزوجية تتميز بتزايد المسؤوليات الأسرية، خاصة فيما يتعلق بتربية الأبناء والتوفيق بين متطلبات العمل والحياة العائلية، في حين جاءت فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 26.09%، وهي نسبة أقل نسبيا، وتعكس تمثيل النساء حديثات الزواج داخل العينة، وهذا يدل على أن العينة المدروسة يغلب عليها طابع الزواج طويل المدى حيث سجلت فئة أكثر من 10 سنوات أعلى نسبة وهو ما يعزز فكرة أن أغلب المبحوثات يعشن تجربة أسرية مستقرة نسبيا، مما قد يؤثر بشكل مباشر على طبيعة توازنهن بين الأدوار الأسرية والمهنية.

الجدول رقم (03): توزيع المبحوثات حسب عدد الأطفال.

عدد الأطفال	التكرار	النسبة %
من 0- 2	12	%26.09
من 2- 4	18	%39.13
أكثر من 4	12	%26.09
لايوجد أطفال	04	%8.70
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (03) من الإستمارة

الشكل رقم (03): توزيع المبحوثات حسب عدد الأطفال



المصدر: الجدول رقم (03)

يتبين من خلال الجدول رقم (03) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب عدد الأطفال أن أغلب المبحوثات لديهن ما بين 2 إلى 4 أطفال بنسبة 39.13% وهيالنسبة الأعلى، مما يدل

على أن العينة يغلب عليها الطابع الأسري متوسط الحجم، تليها فئتا من 0 إلى 2 أطفال وأكثر من 4 أطفال بنفس النسبة 26.09% لكل منها، وه ما يعكس تنوعا نسبيا في عدد الأطفال داخل الأسر المبحوثة، في حين تمثل فئة لا يوجد أطفال نسبة ضعيفة 8.70% ما يدل على محدودية هذه الفئة داخل العينة، وبشكل عام فإن أغلب المبحوثات يتحملن مسؤوليات أسرية متفاوتى لكن مع ميل واضح نحو الأسرة متوسطة الحجم، وهو ما قد ينعكس على مستوى التوازن بين الحياة المهنية والإلتزامات العائلية لدى المبحوثات.

الجدول رقم (04): توزيع المبحوثات حسب عدد الأبناء المتمدرسين.

عدد الأبناء المتمدرسين	التكرار	النسبة %
01	02	%4.35
02	16	%34.78
03	10	%21.74
4 فأكثر	05	%10.87
لا يوجد	13	%28.26
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (04) من الإستمارة

الشكل رقم (04): توزيع المبحوثات حسب عدد الأبناء المتمدرسين

المصدر: الجدول رقم (04)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب عدد الأبناء المتمدرسين، أن الفئة الغالبة هي فئة المبحوثات اللواتي لديهن طفل متمدرس بنسبة 34.78%، وهي النسبة الأعلى، مما يدل على أن جزءاً كبيراً من العينة يعيش مرحلة التربية المدرسية للأبناء. تليها فئة المبحوثات اللواتي ليس لديهن أبناء متمدرسين بنسبة 28.26%، وهي نسبة معتبرة تحكي وجود أطفال صغار غير متمدرسين أو غياب الأبناء في سن التمدرس. كما تمثل فئة ثلاثة أبناء متمدرسين نسبة 21.74%، في حين نجد فئة أربعة أبناء فأكثر بنسبة 10.78%، وهي نسبة أقل وتحكي حالات أسرية ذات مسؤوليات مدرسية مرتفعة. أما فئة ابن واحد فقد سجلت أدنى نسبة بـ 4.35%.

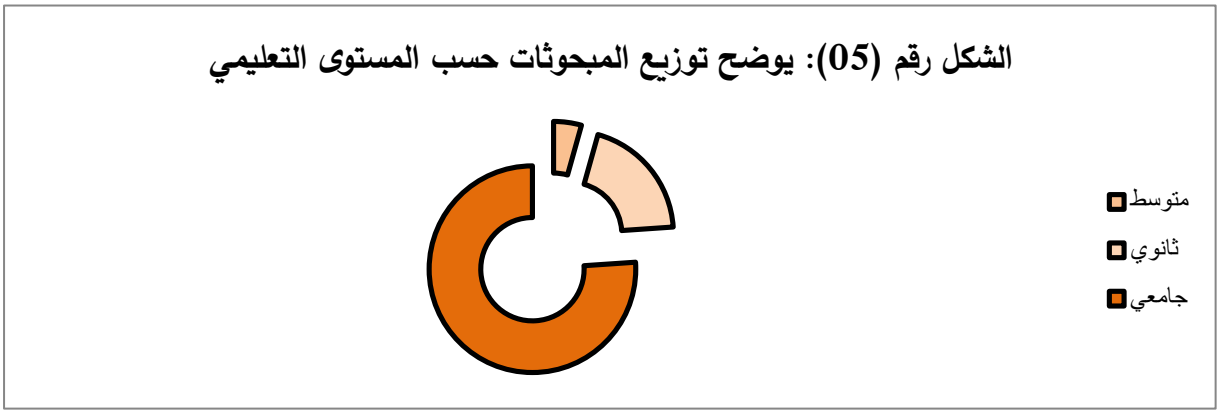
ومن خلال ذلك، فإن أغلب المبحوثات لديهن أبناء في سن التمدرس، مما يزيد من حجم المسؤوليات اليومية المرتبطة بالمتابعة الدراسية، وهو ما قد يؤثر على التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية.

الجدول رقم (05): توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
متوسط	02	%04.35
ثانوي	09	%19.57
جامعي	35	%76.08
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (05) من الإستمارة

الشكل رقم (05): يوضح توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي



المصدر: الجدول رقم (05)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي، أن أغلب المبحوثات لديهن مستوى جامعي بنسبة 76.08%، وهي أعلى نسبة مسجلة، وهذا ما يدل على أن العينة أغلبها لها نفس المستوى الجامعي نظراً لطبيعة المؤسسة ومكانتها، ثم تليها الفئة التي لديها مستوى ثانوي بنسبة 19.57%، وهي نسبة أقل نسبياً مقارنة بالمستوى الجامعي، وهذا يدل على وجود توازن نسبي بين المستويات، أما بالنسبة للفئة التي لديها مستوى متوسط، فسجلت أدنى نسبة قدرت بـ 4.35%، وهذا ما يدل على أن أغلب المبحوثات لهن مستوى تعليمي عالٍ.

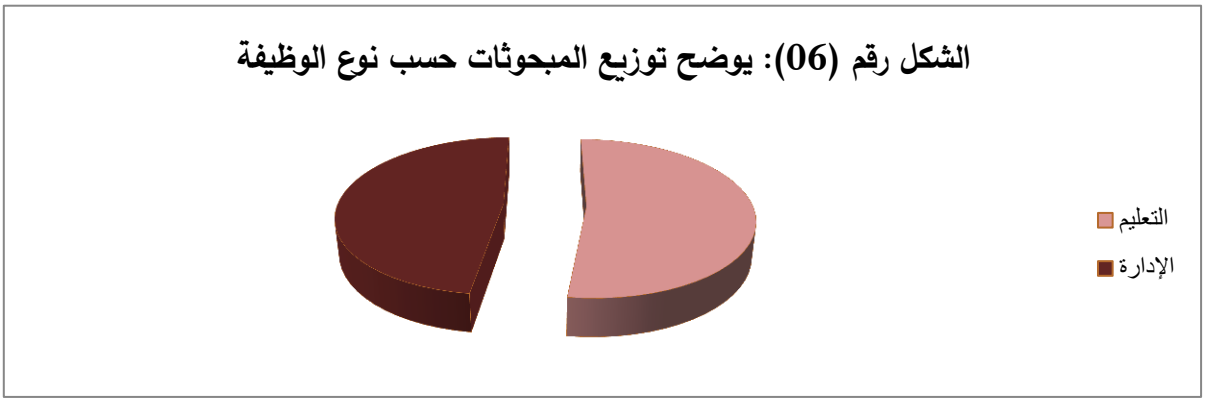
نستنتج من قراءة هذا الجدول وهذه النتائج أن معظم المبحوثات لهن مستوى تعليمي عالٍ وراقٍ بالتوازي مع طبيعة المؤسسة، وهذا ما يحكي طموحات المبحوثات للحصول على مراتب أعلى في سوق العمل، وما يتيحه لهن من فرص عمل مرموقة، ويمكنهن من تطوير مهاراتهن العلمية ومهارات التواصل، كذلك الحصول على دخل أعلى مقارنة بالمستوى الثانوي والمتوسط.

الجدول رقم (06): توزيع المبحوثات حسب نوع الوظيفة.

نوع الوظيفة	التكرار	النسبة %
التعليم	24	%52.17
الإدارة	22	%47.83
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (06) من الإستمارة

الشكل رقم (06): يوضح توزيع المبحوثات حسب نوع الوظيفة



المصدر: الجدول رقم (06)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب نوع الوظيفة، أن أغلب المبحوثات يعملن في قطاع التعليم بنسبة قدرها 52.17%، وهي أعلى نسبة مسجلة، وهذا ما يدل على أن معظم المبحوثات يملن لوظيفة التعليم نظراً لما تحمله من أهمية كبرى في المجتمع. ثم تليها الفئة التي تعمل في القطاع الإداري بنسبة 47.83%، وهذا ما يدل على أن نسبة الوظائف متساوية، وأن القطاع الإداري لا يقل أهمية عن قطاع التعليم.

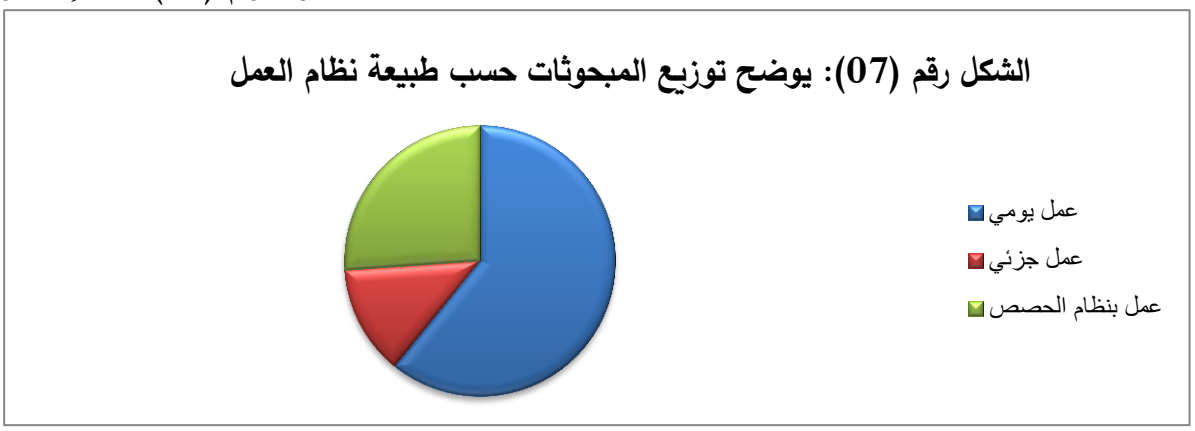
نستنتج من قراءة هذا الجدول وهذه النتائج أن نسبة المبحوثات في كلتا الوظيفتين نسبة مشابهة ومتقاربة، حيث نرى أن أغلب المبحوثات يملن لوظيفة التعليم نظراً لما تتميز به من أهمية كبرى في المجتمع، حيث تمكن المرأة من إبراز مهاراتها وكفاءتها وتحقيق مكانتها الاجتماعية وتعزيز البحوث والدراسات العليا. وكذلك بالنسبة للوظيفة الإدارية التي تمكن المرأة من التميز وتحقيق أهدافها بفعالية، حيث نرى أن كلتا الوظيفتين تشغلان حيزاً كبيراً من اهتمام المبحوثات بالتوازن مع طبيعة المؤسسة.

الجدول رقم (07): توزيع المبحوثات حسب طبيعة نظام العمل.

طبيعة نظام العمل	التكرار	النسبة %
عمل يومي	28	%60.87
عمل جزئي	06	%13.04
عمل بنظام الحصص	12	%26.09
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (07) من الإستمارة

الشكل رقم (07): يوضح توزيع المبحوثات حسب طبيعة نظام العمل



المصدر: الجدول رقم (07)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) الذي يمثل توزيع المبحوثات حسب طبيعة نظام العمل، أن أغلبية المبحوثات يمارسن نظام عمل يومي بنسبة قدرت بـ 60.87%، وهذا ما يعكس انضباط المرأة محاولتها التوفيق بين الحياة المهنية والواجبات الأسرية، بينما نلاحظ الفئة التي تعمل بنظام الحصص قدرت بـ 26.09%، مما يدل على سعي المؤسسات لاعتماد أنظمة مرنة تلبي خصوصيات المرأة العاملة المتزوجة، في حين نجد أن الفئة التي تعمل بنظام عمل جزئي قدرت بـ 13.04%، وهي أقل نسبة مقارنة بالأنظمة السابقة، وهذا يدل على أن هذا النظام لا يتم الاعتماد عليه كثيراً، مما يجعل المبحوثات أكثر عرضة للتحديات المهنية ويستوجب عليهن تنظيم الوقت.

ونستنتج من قراءة هذا الجدول وهذه النتائج، يمكن القول إن طبيعة النظام السائد لدى المبحوثات يعتمد على النمط التقليدي مع وجود محدود لفرص العمل المرنة، وهو ما قد يؤثر على قدرة المرأة على تحقيق التوازن بين مختلف أدوارها.

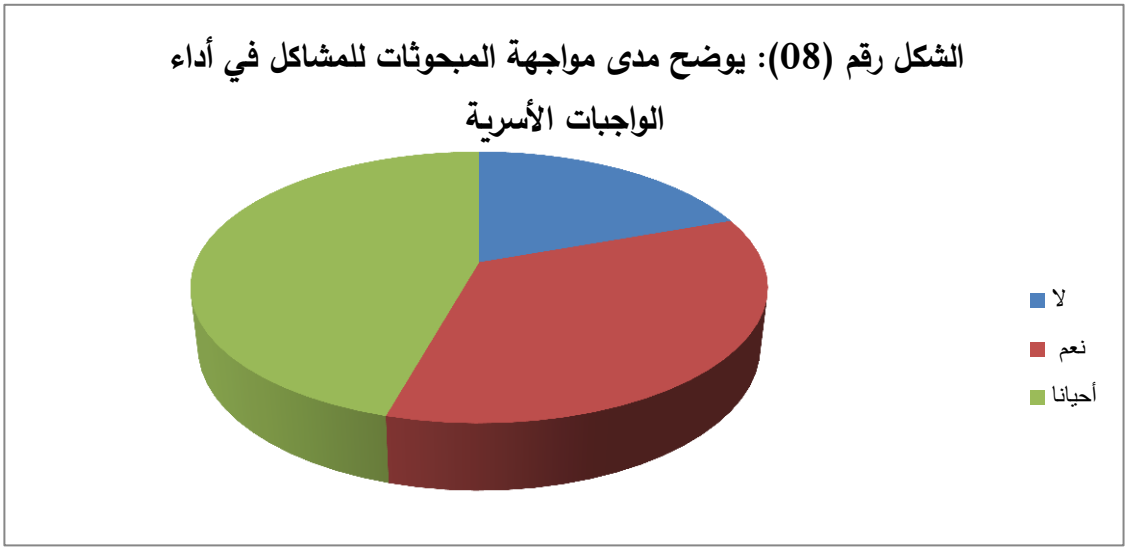
الجدول رقم (08): يمثل مدى مواجهة المبحوثات للمشاكل في أداء الواجبات الأسرية.

الإحتمالات	التكرار	النسبة %
لا	09	%19.57
نعم	16	%34.78
أحيانا	21	%45.65
المجموع	46	%100

نـــوع الـــمـــشـــاكـــل		
الإحتمالات	التكرار	النسبة%
التعب والإرهاق	06	%13.04
كثرة الأعباء المنزلية	10	%21.73
الضغط في العمل وضيق الوقت	08	%17.39
بعد السكن عن مكان العمل	05	%10.87
صعوبة التوفيق بين العمل والأسرة	08	%17.39
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (08) من الإستمارة

الشكل رقم (08): يوضح مدى مواجهة المبحوثات للمشاكل في أداء الواجبات الأسرية



المصدر: الجدول رقم (08)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) الذي يمثل مدى مواجهة المبحوثات للمشاكل في أداء واجباتهن الأسرية أن فئة المبحوثات يواجهن أحياناً مشكلات وصعوبات بنسبة 45.65%، وفئة أخرى تواجه مشكلات بصفة مباشرة بنسبة 34.78%، بينما سجلت نسبة 19.57% من المبحوثات لا يواجهن مشاكل.

ومن الملاحظ أن المشكلات التي تواجه المبحوثات تختلف من امرأة لأخرى حسب الظروف المناسبة لها، حيث سجلت أعلى نسبة من المبحوثات يعانين من كثرة الأعباء المنزلية بنسبة

21.73%، وهذا يدل على تحملها المسؤولية لوحدها ولا تتلقى مساعدات من طرف أزواجهن. وفئة أخرى صرحت أنها تعاني من صعوبة التوفيق بين العمل والأسرة والضغط في العمل وضيق الوقت بنسبة 17.39%. كما تم تسجيل نسبة 13.04% يعانين من التعب والإرهاق، وهذا يدل على أن المرأة المتزوجة العاملة تلبي حاجيات الأسرة على حساب صحتها الجسدية. بينما هناك فئة أخرى قدرت بنسبة 10.87% من المبحوثات يواجهن مشكلة بعد السكن عن مكان العمل.

نستنتج من خلال قراءة هذا الجدول أن المرأة المتزوجة العاملة تواجه مجموعة من الضغوطات المتداخلة، سواء الأسرية أو المهنية أو الصحية أو المكانية، مما قد يؤثر على قدرتها في تحقيق التوازن بين مختلف الأدوار اليومية، وأن كثافة المهام والمسؤوليات المرهقة تعرض المرأة إلى أعباء جسدية وعقلية.

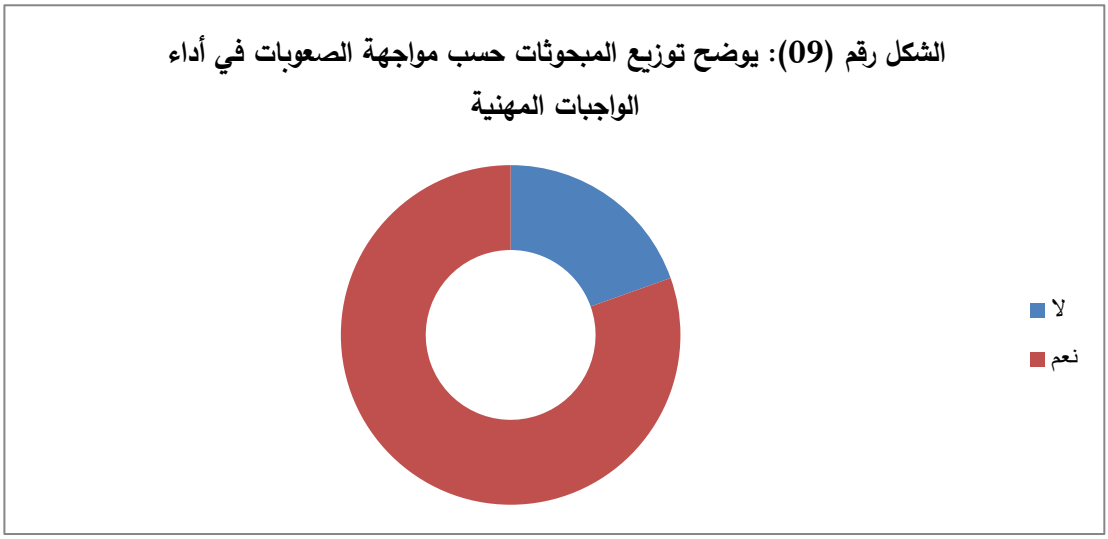
الجدول رقم (09): يمثل توزيع المبحوثات حسب مواجهة الصعوبات في أداء الواجبات المهنية.

الإحتمالات	التكرار	النسبة %
لا	09	%19.56
نعم	37	%80.43
المجموع	46	%100

نـــوع الـصـعـوبـات		
الإحتمالات	التكرار	النسبة%
ضغوط وإلزامات يومية	05	%10.87
ضيق الوقت	10	%21.74
نقص المواصلات	11	%23.91
غياب عوامل التحفيز	07	%15.21
التمييز في بيئة العمل	04	%8.70
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (09) من الإستمارة

الشكل رقم (09): يوضح توزيع المبحوثات حسب مواجهة الصعوبات في أداء الواجبات المهنية



المصدر: الجدول رقم (09)

نلاحظ من خلال هذا الجدول الذي يمثل توزيع المبحوثات حسب مواجهة الصعوبات في أداء الواجبات المهنية أن أغلبية المبحوثات بنسبة 80.43% يواجهن صعوبات في أداء الواجبات المهنية، حيث يواجهن مشكلات وعراقيل مختلفة ومتفاوتة. حيث سجلت 23.91% من المبحوثات يعانين من نقص المواصلات خلال فترة التحاقهن بالعمل، وهذا يدل على التأخر مما يسبب لهن مجموعة من المشاكل مع المسؤول منها تقديم استفسارات. بينما سجلت فئة أخرى قدرت بـ 21.17% تواجه مشكلة الضغط وضيق الوقت، وهذا يدل على كثرة

الالتزامات والأعباء. كما سجلت فئة أخرى قدرت بـ 15.21% تعاني من مشكلة غياب عوامل التحفيز في بيئة العمل، وكذلك الضغوط والالتزامات المهنية اليومية بنسبة 10.87%. كما صرحت بعض المبحوثات بوجود مشكلة التمييز داخل بيئة العمل بنسبة 8.78%.

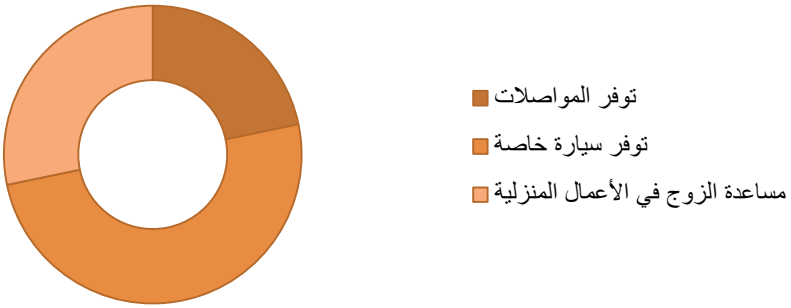
نستنتج من خلال قراءة الجدول أن أغلب المبحوثات يواجهن مشاكل وتحديات متداخلة في بيئة العمل، ويشير هذا إلى كثافة المهام وصعوبة التحكم في المسؤوليات نظراً لعدم توفر محيط عمل مناسب.

الجدول رقم (10): يمثل توزيع المبحوثات حسب الشروط التي تراها مناسبة لتحقيق الراحة في العمل والمنزل.

الشروط	التكرار	النسبة %
توفر المواصلات	10	%21.74
توفر سيارة خاصة	23	%50
مساعدة الزوج في الأعمال المنزلية	13	%28.26
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (10) من الإستمارة

الشكل رقم (10): يمثل توزيع المبحوثات حسب الشروط التي تراها مناسبة لتحقيق الراحة في العمل والمنزل



المصدر: الجدول رقم (10)

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثات أي 50% يرون أن توفر سيارة خاصة يعد من أهم الشروط التي تساعدهن على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، وهذا يبين أن التنقل يلعب دوراً كبيراً في تخفيف الضغط اليومي خاصة مع كثرة

المسؤوليات وضيق الوقت، أما المرتبة الثانية فنجد أن نسبة 28.26% من المبحوثات يؤكدن أن أهمية مساعدة الزوج في الأعمال المنزلية، وهو ما يعكس أن تقاسم الأدوار داخل الأسرة أصبح ضرورة لتخفيف العبء عن المرأة، ولم يعد من الممكن أن تتحمل كل المسؤوليات وحدها، أما توفر المواصلات فقد جاء بنسبة 21.74%، وهي نسبة معتبرة وتوضح أن الظروف الخارجية مثل النقل والخدمات لها تأثير مباشر على راحة المرأة واستقرارها سواء في العمل أو في المنزل.

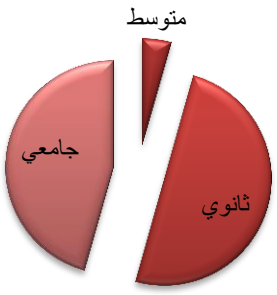
وبالنظر إلى إجابات مفتوحة (أخرى)، فقد أشارت بعض المبحوثات إلى عوامل إضافية مثل توفر المساعدة المنزلية، ووجود حضانة قريبة من مكان العمل، وتحسين ظروف العمل أو تخفيف ساعات العمل، وهو ما يدل على أن الراحة لا ترتبط بعامل واحد فقط بل بعدة شروط تتكامل فيما بينها.

الجدول رقم (11): يمثل توزيع أزواج المبحوثات حسب المستوى التعليمي.

الإحتمالات	التكرار	النسبة %
متوسط	02	%4.35
ثانوي	23	%50
جامعي	21	%45.65
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (11) من الإستمارة

الشكل رقم (11): يوضح توزيع أزواج المبحوثات حسب المستوى التعليمي



المصدر: الجدول رقم (11)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) الذي يبين توزيع أزواج المبحوثات حسب المستوى التعليمي، أن أغلب الأزواج يتراوح مستواهم ما بين الثانوي والجامعي بنسب متقاربة، حيث نجد أن الفئة الأولى التي تنتمي للمستوى الثانوي قدرت بـ 50% وهي أعلى نسبة مسجلة، بينما المستوى الجامعي قدرت بـ 45.65%، بينما سجلت أدنى نسبة في المستوى المتوسط حيث قدرت بـ 4.35%.

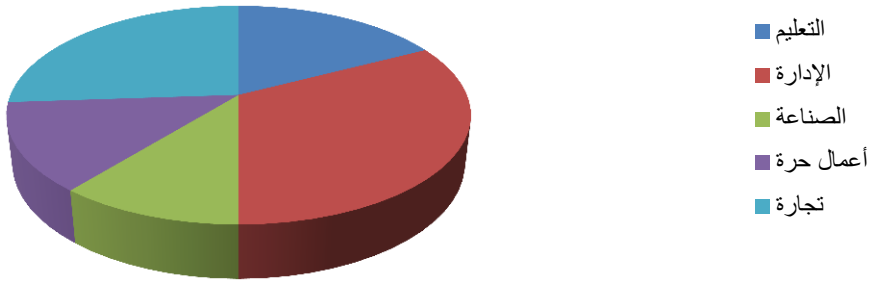
نستنتج من قراءة هذا الجدول الذي يوضح المستويات التعليمية لأزواج المبحوثات أن لديهم مستوى تعليمي عالٍ، وهذا يدل على ثقافة وتفتح ووعي الأزواج، وأن المبحوثات والأزواج هنا متقاربون في المستوى التعليمي.

الجدول رقم (12): توزيع أزواج المبحوثات حسب الوظيفة الحالية.

الإحتمالات	التكرار	النسبة %
التعليم	08	%17.39
الإدارة	15	%32.61
الصناعة	05	%10.87
أعمال حرة	06	%13.04
تجارة	12	%26.09
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (12) من الإستمارة

الشكل رقام (12): يوضح توزيع أزواج المبحوثات حسب الوظيفة الحالية



المصدر: الجدول رقم (12)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) الخاص بتوزيع أزواج المبحوثات حسب الوظيفة الحالية أن الفئة الأكثر تمثيلاً هي الفئة الإدارية بنسبة 32.61%، يليها فئة التجارة بنسبة 26.09%، ثم فئة التعليم 17.39%، في حين جاءت فئة الأعمال الحرة بنسبة 13.04%، وأخيراً سجلت فئة الصناع أدنى نسبة بـ 10.87%.

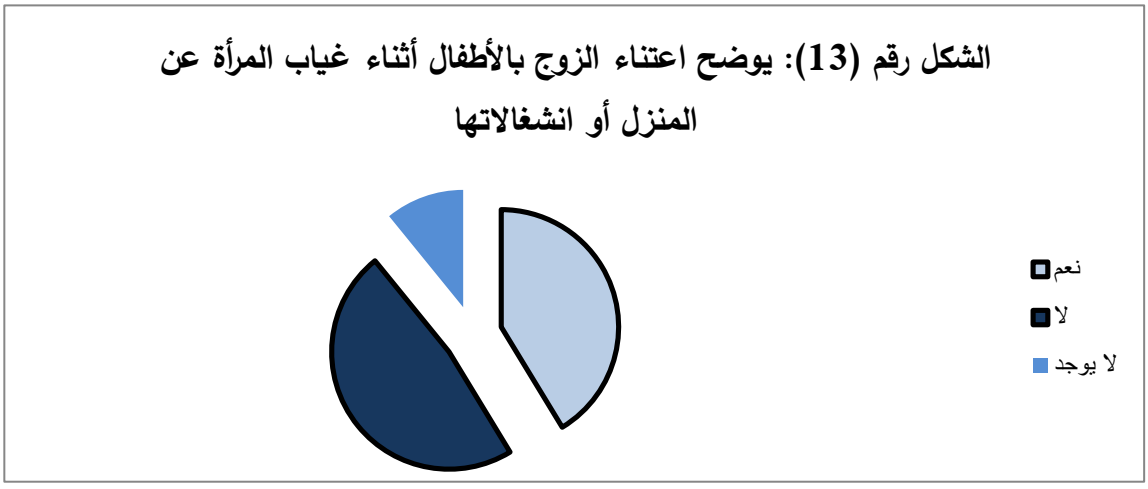
ويفسر هذا التوزيع بكون أغلب الأزواج ينشطون في قطاعات إدارية وتجارية مقارنة بالمهن الأخرى، مما يعكس تنوع الوضعيات المهنية داخل الأسرة، وعليه فإن اختلاف الوظائف قد يؤثر نسبياً على الظروف المعيشية للأسرة وتوازن الأدوار بين الحياة الأسرية والمهنية، مما قد ينعكس على درجة الاستقرار الأسري ومدى الدعم المقدم للمرأة العاملة في أداء أدوارها المختلفة.

الجدول رقم (13): يمثل اعتناء الزوج بالأطفال أثناء غياب المرأة عن المنزل أو انشغالاتها.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	19	%41.30
لا	22	%47.83
لا يوجد أطفال	05	%10.87
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (13) من الإستمارة

الشكل رقم (13): يوضح اعتناء الزوج بالأطفال أثناء غياب المرأة عن المنزل أو انشغالاتها



المصدر: الجدول رقم (13)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) الذي يمثل الاعتناء الزوجي بالأطفال أثناء غياب المرأة عن المنزل أو عندما تكون مرهقة، يتضح أن أغلبية المبحوثات التي قدرت نسبتهن بـ 47.83% لا يلقين مساعدة من طرف الأزواج في مسألة الاعتناء بالأطفال أثناء غيابهن عن المنزل أو عندما يكونن مرهقات، بينما نلاحظ أن 41.30% يوافق أزواجهن على الاعتناء بالأبناء أثناء فترة غيابهن أو في حالات الإرهاق، حيث صرحت هذه الفئة بأن أزواجهن يقدمون لهن المساعدة ويساهمون في الاعتناء بالأبناء خلال فترة غياب المبحوثات عن المنزل أو عندما يكن مرهقات، من خلال تقديم الطعام للأطفال ومساعدتهن في الواجبات المنزلية وتوصيلهن إلى المدرسة، والمساهمة كذلك في تقديم المساعدة في بعض الأعباء المنزلية الضرورية.

كما نلاحظ أن هناك فئة من المبحوثات قدرت نسبتهن بـ 10.87% ليس لهن أطفال، وهذا يدل على نقص الأعباء المنزلية والضغوطات.

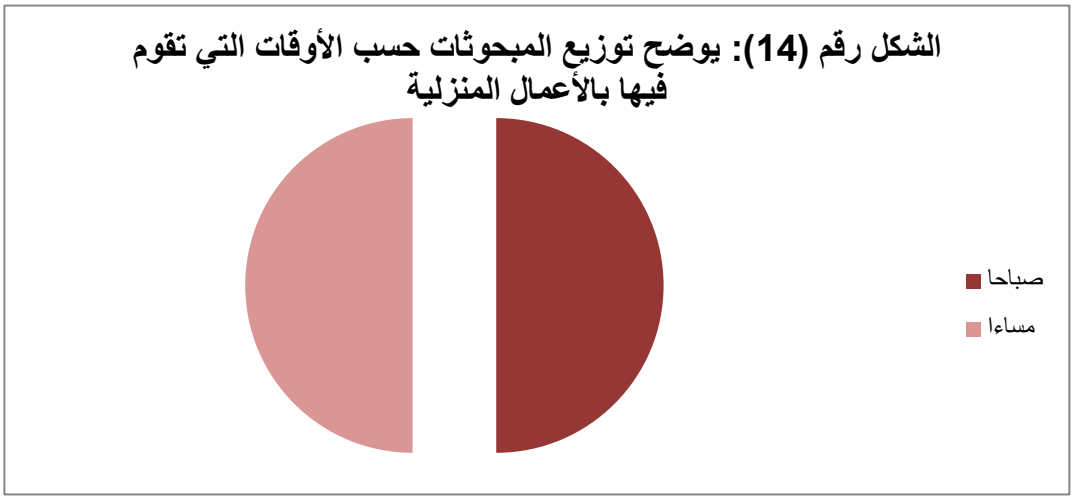
نستنتج من خلال قراءة الجدول الأعلى أن نسبة الإجابات متفاوتة ومتقاربة نوعاً ما، وأن هناك فئة من الأزواج يحملون المرأة العاملة المتزوجة كافة المسؤوليات الأسرية لوحدها دون تقديم أي مساعدة في ذلك وترك الأعباء على عاتق المرأة، لأنهم يعتمدون على الدور التقليدي الذي تمارسه المرأة، بينما هناك فئة أخرى من الأزواج لهم نظرة معاكسة للفئة الأولى، ويقدمون المساعدات لزوجاتهم في الأعباء المنزلية والاعتناء بالأطفال وتربيتهم، وهذا يدل على انتمائهم للأسرة الحديث.

الجدول رقم (14): يمثل توزيع المبحوثات حسب الفترات الزمنية التي تخصصها للقيام بالأعمال المنزلية ولطهي الطعام لأفراد الأسرة.

الإحتمالات	التكرار	النسبة %	أوقات طهي الطعام الأفراد الأسرة	
			التكرار	النسبة %
صباحا قبل الذهاب للعمل	23	%50	18	%39.13
مساءا بعد العودة من العمل	23	%50	28	%60.87
المجموع	46	%100	46	%100

المصدر: السؤال رقم (14) و (15) من الإستمارة

الشكل رقم (14): يوضح توزيع المبحوثات حسب الأوقات التي تقوم فيها بالأعمال المنزلية



المصدر: الجدول رقم (14)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل الأوقات التي تقوم فيها المبحوثات بالأعمال المنزلية أن نسبة المبحوثات متساوية على شكل فئتين أساسيتين، حيث سجلت الفئة التي تقوم بالأعمال في الصباح قبل الذهاب إلى العمل، والفئة التي تقوم بذلك في المساء بعد العودة من العمل، نسبة 50% لكل فئة. ويعكس هذا التوزيع المتوازن اختلاف تنظيم الوقت لدى المرأة المتزوجة العاملة، إذ تعتمد كل مبحوثة على الفترة الزمنية التي تناسبها مع ظروفها المهنية والأسرية. كما أضافت بعض المبحوثات أنهن يقمن بالأعمال المنزلية في أوقات غير ثابتة مثل فترة نوم الأطفال، وخلال العطل الأسبوعية، وأحياناً أخرى في السهرة الليلية.

كما اتضح لنا أن الأوقات التي تشغلها المبحوثات لطهي الطعام لأفراد الأسرة، تكون أغلبها في الفترة المسائية بنسبة 60.27%، بينما الفئة الأخرى تقوم بذلك في الفترة الصباحية

بنسبة 39.13%، وهذا ما يدل على انضباط المرأة في كافة مسؤولياتها وسعيها للتوفيق بين الجانبين.

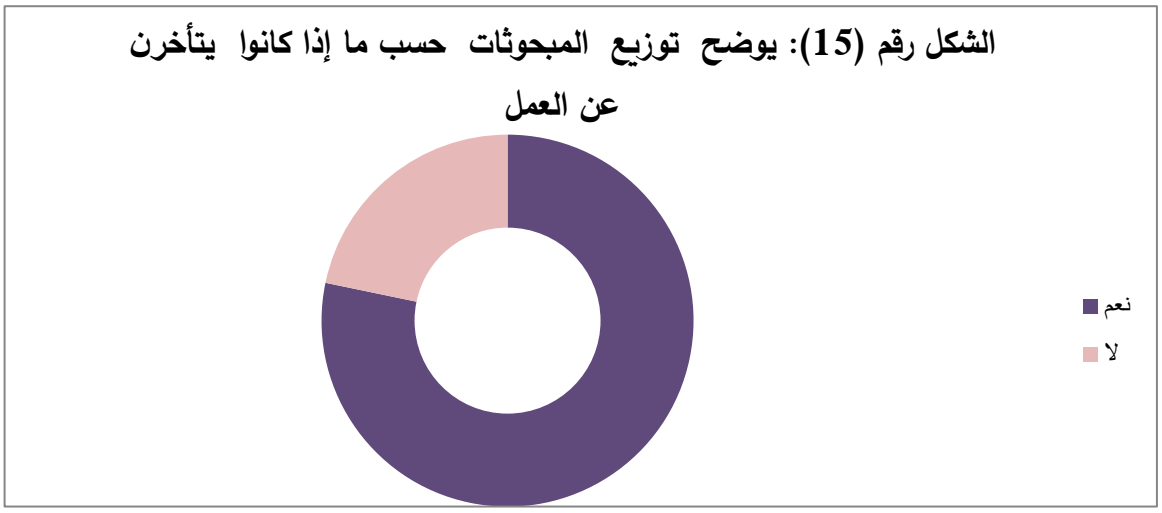
نستنتج من خلال قراءة الجدول أعلاه أن قيام المرأة بالأعمال المنزلية في أوقات مختلفة وحسب ظروف كل مبحوثة يعكس تعدد الأدوار التي تقوم بها المبحوثات داخل الأسرة، وعليه يتضح أن إدارة الأعمال المنزلية لدى المرأة المتزوجة العاملة لا تخضع لنمط زمني واحد، بل تتسم بالتكيف المستمر مع متطلبات الحياة الأسرية والمهنية، ويشير هذا إلى تحمل مسؤوليات مزدوجة على حساب صحتها الجسدية والنفسية.

الجدول رقم (15): يمثل توزيع المبحوثات حسب ما إذا كانوا يتأخرن عن العمل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	36	%78.26
لا	10	%21.74
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (16) من الإستمارة

الشكل رقم (15): يوضح توزيع المبحوثات حسب ما إذا كانوا يتأخرن عن العمل



المصدر: الجدول رقم (15)

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثات وبنسبة 78.26% يصرحن بأنهن يتأخرن عن العمل مقابل 21.74% لا يحدث لهن ذلك، وهو ما يشير إلى أن ظاهرة التأخر عن العمل موجودة بشكل واضح لدى المرأة المتزوجة العاملة في العينة المدروسة، ويمكن تفسير ذلك بتعدد الأدوار والمسؤوليات التي تتحملها بين الحياة المهنية والحياة الأسرية.

أما فيما يخص المبحوثات اللواتي أجابن بنعم، فقد تباينت الأسباب التي أدت إلى تأخرهن عن العمل، حيث صرحن بمجموعة من الأسباب المتنوعة التي تؤدي إلى هذا التأخر، حيث تمثلت في نقص وسائل النقل وتأخر خروج الأبناء من المنزل مما يستدعي إيصالهن إلى المدرسة، إضافة إلى الانشغالات المنزلية اليومية مثل الإعداد لوجبات للزوج والأبناء، كما أشارت بعض المبحوثات إلى ضيق الوقت وكثرة الالتزامات والمشاكل الأسرية والظروف العائلية المختلفة، فضلاً عن السكن بعيداً عن مكان العمل، كذلك تم تسجيل أسباب أخرى مرتبطة بمرض أحد الأبناء أو الظروف الصحية الخاصة بالمرأة، وفي حالات أخرى تم التصريح بأن التأخر قد يكون بسبب الكسل.

ويبين هذا التنوع في الأسباب أن تأخر المرأة عن العمل لا يعود إلى عامل واحد محدد، بل هو نتيجة تداخل مجموعة من الظروف الأسرية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على تنظيم وقتها والتزامها المهني.

الجدول رقم (16): يمثل توزيع المبحوثات حسب رأيهن بتأثير العمل على الواجبات الأسرية.

الإحتمالات	التكرار	النسبة %
يؤثر	33	%71.74
لا يؤثر	13	%28.26
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (17) من الإستمارة

الشكل رقم (16): يوضح توزيع المبحوثات حسب رأيهن بتأثير العمل على الواجبات الأسرية

المصدر: الجدول رقم (16)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والمتعلق برأي المبحوثات حول تأثير العمل على الواجبات الأسرية وأداء واجباتهن الأسرية، أن أغلبية المبحوثات صرحن بأن العمل يؤثر عليهن في أداء واجباتهن المنزلية، حيث صرحن بأن هناك تأثيراً سلبياً وكبيراً، وذلك بسبب سرعة وضيق الوقت، وفي بعض الحالات لا يتوفر لهن المحيط المناسب والمساعد على العمل، وتحميلهن الأعباء المهنية أكثر من قدراتهن، مما يسبب لهن الإرهاق والتعب والضغط المهني، كما صرحت إحدى المبحوثات أنه مع مرور الوقت وعند الكبر يكون ذلك عبئاً كبيراً على صحتها النفسية والجسدية، وذلك بنسبة قدرت بـ 71.74% من العينة.

بينما نلاحظ أن الفئة التي لا يؤثر عليها العمل في أداء واجباتها الأسرية قدرت بـ 28.26%، وهذا يدل على انضباط وتوازن المبحوثات في الواجبات الأسرية والعمل، حيث صرحت مجموعة من المبحوثات بضرورة تقسيم الوقت والانضباط في أداء الواجبات.

نستنتج من قراءة الجدول الأعلى أن العمل يؤثر بشكل كبير على أداء الواجبات الأسرية للمبحوثات، كما يسبب لهن العديد من المشاكل والضغوطات في الأسرة والعمل، كما أنه توجد حالة من الخوف والتوتر لدى بعض المبحوثات على صحتهن الجسدية والنفسية مع تقدم العمر وكثرة الأعباء وتأخر سن التقاعد.

- **المحور الثالث: كيفية مساهمة الدعم الأسري والاجتماعي في تمكين المرأة من توفيق بين التزاماتها الأسرية ومطالبات عملها.**

الجدول رقم (17): يمثل طرق توفيق المرأة المتزوجة العاملة بين إلتزاماتها الأسرية والوظيفية.

الطرق المعتمدة	التكرار	النسبة %
تقسيم الوقت	25	%54.35
الاستعانة بدور الحضانة	09	%19.56
الإستعانة بالأهل	12	%26.09
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (18) من الإستمارة

الشكل رقم (17): يوضح طرق توفيق المرأة المتزوجة العاملة بين إلتزاماتها الأسرية والوظيفية

المصدر: الجدول رقم (17)

يتضح من خلال معطيات الجدول رقم (17) أن أغلب المبحوثات يعتمدن على تقسيم الوقت كطريقة أساسية للتوفيق بين التزاماتهن الأسرية والوظيفية بنسبة 54.35%، وهو ما يدل على أهمية التنظيم الشخصي في إدارة المسؤوليات اليومية. في المرتبة الثانية تلجأ نسبة 26.09% إلى الاستعانة بالأهل، مما يبرز دور العائلة في مساعدة المرأة المتزوجة العاملة وتخفيف الأعباء عنها خاصة فيما يتعلق برعاية الأطفال، تليها الاستعانة بدور الحضانة بنسبة 19.56%، وهو ما يشير إلى اعتماد بعض المبحوثات على حلول خارجية لضمان رعاية الأطفال أثناء العمل، في حين لم يتم تسجيل أي إجابات في خانة (أخرى)، ما يعني أن الخيارات المطروحة هي الأكثر استعمالاً لدى العينة.

وبشكل عام تعتمد المبحوثات على مزيج من التنظيم الشخصي والدعم الأسري وبعض الحلول المؤسساتية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

الجدول رقم (18): يمثل توزيع المبحوثات حسب درجة توافق بين الأداء الأسري والأداء المهني.

الإحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	25	%54.35
لا	21	%45.65
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (19) من الإستمارة

الشكل رقم (18): يوضح توزيع المبحوثات حسب درجة توافق بين الأداء الأسري والأداء المهني.

المصدر: الجدول رقم (18)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) الذي يمثل رأي المبحوثات حول إمكانية وجود تكامل بين الأداء المهني والأداء الأسري، أن أغلبية المبحوثات صرحن بوجود تكامل بينهما بنسبة قدرت بـ 54.35% من حجم العينة، حيث أكدن بأن هناك تكاملاً لأن الاستقرار داخل الأسرة ينعكس إيجابياً على المردود في العمل، وأن ما يتحصلن عليه من الراتب في المهنة يساعد على أداء الواجبات وكذلك قضاء وتوفير الحاجات المادية، كما أن توفر الدعم الأسري من حيث تلبية احتياجات الأبناء في البيت وتخفيف المسؤوليات، مع حسن التنسيق والتنظيم والدعم الأسري، يسهل التوازن بين الجانبين.

بينما نلاحظ أن نسبة 45.65% من المبحوثات صرحن بعدم وجود تكامل بين أداء الواجبات الأسرية والمهنية، حيث صرحن بأن لايوجد تفهماً وتعاوناً من طرف المسؤول، وكذلك ضغط المسؤوليات وعدم وجود تفرغ للأبناء نظراً لضيق الوقت، إضافة إلى تجاهل الزوج لمساعدة الزوجة في البيت واعتبارها المسؤولة عن البيت كاملة.

نستنتج من خلال قراءة الجدول أن الدعم الأسري يلعب دوراً كبيراً في استقرار ومساعدة المبحوثات في أداء واجباتهن، وأنهن يتعاملن مع أداء هذه الواجبات بكل مرونة، كما أن تحمل المسؤولية وتنظيم الوقت يسهلان التوازن والانضباط في العمل والأسرة.

الجدول رقم (19): يمثل توزيع المبحوثات حسب المكان الذي يقضي فيه الأبناء وقتهم فترة غيابهن عن المنزل.

مكان قضاء الأطفال خلال فترة غياب الأم	التكرار	النسبة %
في المنزل	15	%32.61
دور الحضانة	16	%34.78
عند الأهل	10	%21.74
لا يوجد أطفال	05	%10.87
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (20) من الإستمارة

الشكل رقم (19): يوضح توزيع المبحوثات حسب المكان الذي يقضي فيه الأبناء وقتهم فترة غيابهن عن المنزل

المصدر: الجدول رقم (19)

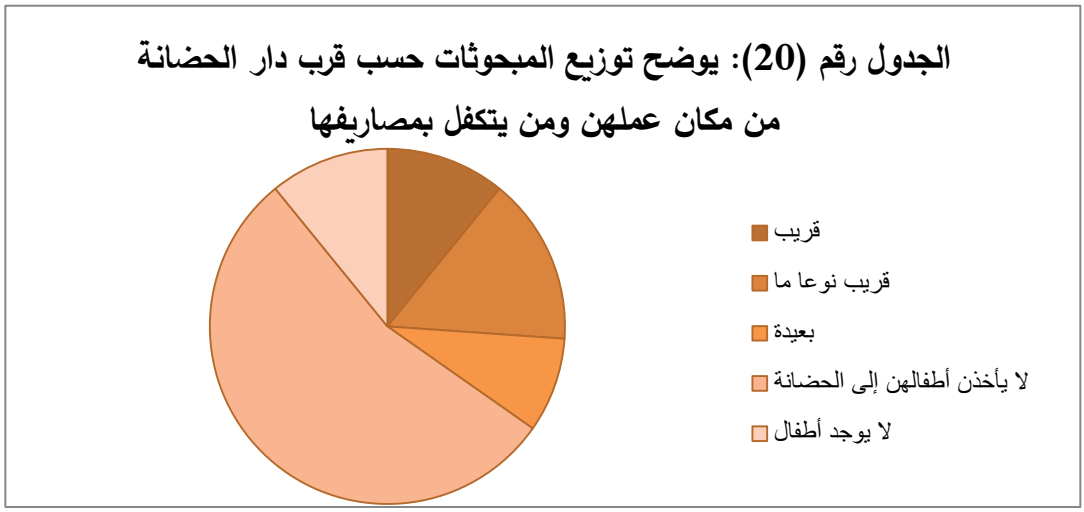
نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن أكبر نسبة من المبحوثات يتركن أطفالهن في دور الحضانة بنسبة 34.78%، تليها نسبة اللواتي يتركنهن في المنزل بنسبة 32.61%، ثم من يعتمدن على الأهل في رعاية الأطفال بنسبة 21.74%، في حين أن نسبة 10.87% من المبحوثات لا يملكن أطفال.

وتظهر هذه النتائج أن المرأة العاملة تعتمد على عدة طرق لتنظيم رعاية الأطفال أثناء غيابها عن المنزل، حيث تلجأ فئات معتبرة إلى دور الحضانة باعتبارها حلاً عملياً ومنظماً، بينما تفضل أخريات الاعتماد على العائلة أو ترك الأطفال في المنزل. ويبرز ذلك أهمية الدعم الأسري والاجتماعي في مساعدة المرأة على التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والأسرية وتخفيف الضغط الناتج عن غيابها اليومي عن المنزل.

الجدول رقم (20): يمثل توزيع المبحوثات حسب قرب دار الحضانة من مكان عملهن ومن يتكفل بمصاريفها.

مدى قرب الحضانة	التكرار	النسبة %
قريب	05	%10.87
قريب نوعا ما	07	%15.22
بعيدة	04	%08.63
لا يأخذن أطفالهن إلى الحضانة	25	%54.35
لا يوجد أطفال	05	%10.87
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (21) من الإستمارة



المصدر: الجدول رقم (20)

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول رقم (20) والمتعلق بمدى قرب الحضانة من مكان عمل المبحوثات أن 10.87% يعتبرن أن الحضانة قريبة من مكان عملهن، في حين ترى 15.22% أنها قريبة نوعاً ما، بينما ترى 8.69% أنها بعيدة. كما تمثل نسبة المبحوثات اللواتي لا يقمن بإيداع الأطفال إلا في الحضانة 54.35%، في حين أن 10.87% لا يملكن أطفالاً أصلاً.

وعموماً يتبين أن أغلب المبحوثات لا يعتمدن بشكل مباشر على الحضانة، حيث تتركز الإجابات بين عدم الإيداع أو وجود بديل آخر لرعاية الأطفال، وهو ما يفسر محدودية اللجوء إلى هذا النوع من الخدمات.

أما فيما يخص التكفل بمصاريف حضانة الأطفال، فقد أظهرت النتائج أن هذه المسؤولية تتنوع أساساً بين الأم والأب، حيث يتم تحملها من طرف أحد الوالدين حسب وضعية كل أسرة، وهو ما يوضح اختلاف الأدوار داخل الحياة العائلية وتوزيع المسؤوليات المالية في أغلب الحالات.

الجدول رقم (21): يمثل توزيع المبحوثات حسب مدى تلقيهن المساعدة في الإعتناء بالأطفال.

الإحتمالات	التكرار	النسبة %	إمكانية تلقي المساعدة في أعمال البيت	
			التكرار	النسبة %
لا	26	%56.52	24	%52.17
نعم	15	%32.61	22	%47.83
لا يوجد أطفال	05	%10.87	/	/
المجموع	46	%100	46	%100

المصدر: السؤال رقم (22) و (23) من الإستمارة

الشكل رقم (21): يوضح توزيع المبحوثات حسب مدى تلقيهن المساعدة في الإعتناء بالأطفال

المصدر: الجدول رقم (21)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) الذي يمثل مدى تلقي المبحوثات المساعدة في العناي بالأطفال أن أغلبية المبحوثات تلقين المساعدة بنسبة 56.52%، حيث صرحت معظمهن أنهن يجدن دعماً من طرف الأهل أو الزوج وأحياناً بعض الأقارب، وهو ما يدل على

قوة الدعم الأسري الذي تتلقاه المرأة العاملة مما يساعدها على التوفيق بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية. بينما نلاحظ في المقابل أن 32.61% من المبحوثات لا يتلقين أي مساعدة، مما يحكي تحمل المرأة المسؤولية الأسرية والمهنية بمفردها وما يترتب عن ذلك من أعباء إضافية، كما أن 10.87% من المبحوثات ليس لهن أطفال.

كما نلاحظ من خلال الجدول مدى تلقي المبحوثات المساعدة في أعمال البيت، حيث اتضح لنا أن أغلبية المبحوثات يتلقين المساعدة في أعمال البيت، قدرت نسبتهن بـ 52.17%، حيث صرحن أنهن يستفدن من دعم الزوج والأهل والإخوة وحتى الأصدقاء والجيران، كما تعتمد بعضهن على معينة منزلية بشكل دوري. في المقابل نجد أن 47.83% من المبحوثات لا يتلقين أي مساعدة في أعمال البيت، مما يدل على تحمل المسؤولية الكاملة للمنزل، وهذا ما قد ينجم عنه ضغط يومي يتطلب تنظيماً كثيراً وقدرة عالية على التسيير.

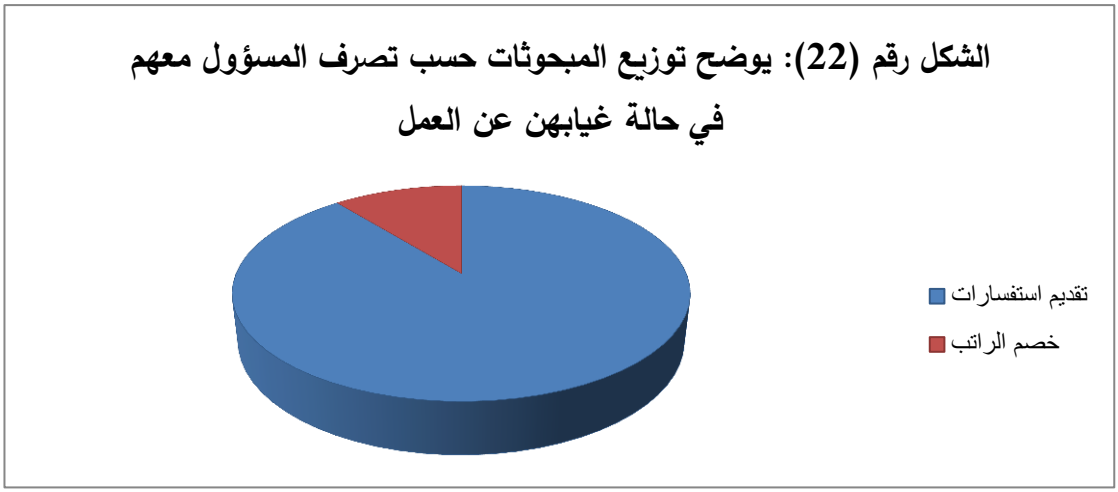
ومن خلال قراءة الجدول أعلاه يتبين لنا أن النسبة متفاوتة بين المبحوثات اللواتي يتلقين الدعم واللواتي لا يتلقينه، مما يعكس تباين الظروف الأسرية والاجتماعية. كما يتضح أن الفئة التي تتلقى الدعم الأسري والاجتماعي تتمتع بفرصة أقوى للتوفيق بين الحياة الأسرية والتحديات المهنية.

الجدول رقم (22): يمثل توزيع المبحوثات حسب تصرف المسؤول معهم في حالة غيابهن عن العمل.

تصرف المسؤول	التكرار	النسبة %
تقديم استفسارات	41	%89.13
خصم من الراتب	05	%10.87
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (24) من الإستمارة

الشكل رقم (22): يوضح توزيع المبحوثات حسب تصرف المسؤول معهم في حالة غيابهن عن العمل



المصدر: الجدول رقم (22)

إذا اتضح لنا من خلال جدول رقم (22) الذي يبين تصرف المسؤول مع المبحوثات في حالة غيابهن عن العمل، أن أغلب المبحوثات بنسبة 89.13% يصرحن بأن المسؤول يقوم بتقديم استفسارات في حالة الغياب، وهو ما يدل على اعتماد أسلوب المتابعة الإدارية كأسلوب أساسي في التعامل مع الغيابات داخل بيئة العمل.

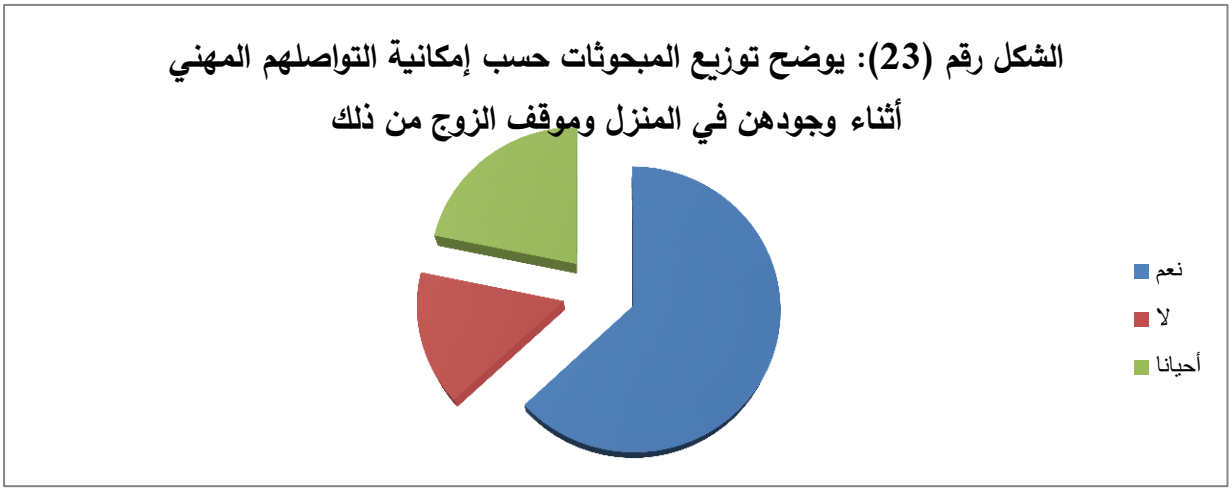
في المقابل أشارت نسبة قليلة من المبحوثات، قدرت بـ 10.87%، إلى أن الغياب يؤدي إلى خصم في الراتب، مما يعكس وجود بعض الإجراءات العقابية، لكنها تبقى أقل شيوعاً مقارنة بأسلوب الاستفسار والمتابعة، وبشكل عام يتبين أن تعامل المسؤول مع غياب المبحوثات يغلب عليه الطابع الإداري القائم على الاستفسار والتوضيح أكثر من العقوبات المباشرة.

الجدول رقم (23): توزيع المبحوثات حسب إمكانية التواصلهم المهني أثناء وجودهن في المنزل وموقف الزوج من ذلك.

الإحتمالات	التكرار	النسبة %	قابلية الزوج التعامل مع هذه الحالة		
			الإحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	29	%63.04	نعم	36	%78.26
لا	07	%15.22	لا	10	%21.74
أحيانا	10	%21.74	المجموع	46	%100
المجموع	46	%100			

المصدر: السؤال رقم (25) و (26) من الإستمارة

الشكل رقم (23): يوضح توزيع المبحوثات حسب إمكانية التواصلهم المهني أثناء وجودهن في المنزل وموقف الزوج من ذلك



المصدر: الجدول رقم (23)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) الذي يمثل مدى إمكانية تواصل المبحوثات مع زملائهن في العمل أثناء وجودهن في المنزل عند حدوث مشكلة مهنية، أن أغلبية المبحوثات التي تقدر نسبتهن بـ 63.04% يمكنهن التواصل مع الزملاء في المنزل دون وجود أي مشكلة أو انزعاج من الزوج، وهذا يدل على دعم وتفهم الزوج لهذه الأوضاع. بينما نجد فئة أخرى من المبحوثات قدرت نسبتهن بـ 21.74% أحياناً يستطعن التواصل مع الزملاء أثناء حدوث مشكلة في العمل، وكذلك نجد الفئة التي لا تستطيع التواصل بصفة مباشرة قدرت نسبتهن بـ 15.22%، وهذا يدل على أن المنزل فضاء خاص للمبحوثات بالنسبة لأزواجهن.

بينما نلاحظ من خلا الجدول أعلاه ما إذا كان للزوج قابلية في التعامل مع هذه الحالة، حيث يتبين لنا أن أغلبية الأزواج لديهم قابلية في التعامل مع هذه الحالة بنسبة قدرت بـ 78.26%، حيث صرحت المبحوثات بأن أزواجهن يتعاملون مع هذا الموقف بكل تفهم وتقبل للظروف ما دام الحديث في إطار العمل، وهذا يدل على الثقة المتبادلة بين الأزواج ودعمهم في حياتهن المهنية. بينما نلاحظ من جهة أخرى بأن نسبة 21.74% من الأزواج ليس لديهم قابلية للتعاون مع هذه الحالات، وينعكس ذلك من خلال تصرفاتهم وعدم التفهم ومقابلة هذا الوضع بالتذمر والانزعاج.

نستنتج من قراءة هذا الجدول أن الأزواج لديهم قابلية للتعامل مع تواصل الزوجة مع زملائها في العمل أثناء وجودها في المنزل، وهذا يدل على تفهم ودعم الزوج لزوجته في أمور عملها مما يعزز الثقة بين الطرفين ويمنح المرأة المتزوجة العاملة أريحية كبيرة في التوفيق بين العمل والمنزل، ويتضح أن هذه الفئة تنتمي لنوع الأسرة الحديثة. بينما نلاحظ أن هناك فئة أخرى من الأزواج ليس لديهم قابلية للتعامل مع هذه الحالات، وهذا يدل على حب الخصوصية وفصل العمل عن المنزل وعدم التفهم في بعض الأحيان، ويتضح من هنا أن هذه الفئة تنتمي إلى أسرة تقليدية.

الجدول رقم (24): يمثل توزيع المبحوثات حسب مدى إنخفاض إلتزامهن بالعمل بسبب المسؤوليات الملقاة عليهن.

الإحتمالات	التكرار	النسبة %
ينخفض أحيانا	19	%41.30
لا ينخفض	27	%58.70
المجموع	46	%100

المصدر: السؤال رقم (27) من الإستمارة

الشكل رقم (24): يوضح توزيع المبحوثات حسب مدى إنخفاض إلتزامهن بالعمل بسبب المسؤوليات الملقاة عليهن

المصدر: الجدول رقم (24)

نلاحظ من خلال جدول رقم (24) أن نسبة 58.70% من المبحوثات صرحن بأن التزامهن بالعمل ينخفض بسبب المسؤوليات الملقاة عليهن، في حين أن نسبة 41.30% أشارت إلى أن التزامهن قد ينخفض أحياناً نتيجة هذه المسؤوليات، مما يعكس تباين تأثير الأعباء الأسرية على الحياة المهنية للمرأة العاملة.

أما فيما يخص المبحوثات اللواتي أشرن إلى انخفاض التزامهن، فقد تمثلت الأسباب في فترة امتحانات الأبناء، والضغوطات اليومية، وكثرة المسؤوليات والأعباء المنزلية، إضافة إلى الظروف الصحية أحياناً وفترات الضغط والمشاكل العائلية، كذلك ما قد ينتج عن توجيه المسؤوليات والاستفسارات الإضافية، وهو ما يزيد من شعور الضغط لدى بعض المبحوثات.

في المقابل أوضحت المبحوثات اللواتي صرحن بعدم انخفاض التزامهن أن ذلك يعود إلى حرصهن على تنظيم الوقت بشكل جيد وفصل الحياة المهنية عن الحياة الأسرية مع التركيز على ترتيب الأولويات، ويبين هذا التنوع في الإجابات أن مسألة التوفيق بين العمل والأسرة ترتبط أساساً بطريقة تنظيم المرأة لوقتها وقدرتها على ضبط أولوياتها، إلى جانب تأثير الظروف الشخصية لكل حالة.

فيما يتعلق **بالسؤال الختامي** المتعلق بإضافة أي ملاحظات، فقد قدمت ثلاث مبحوثات فقط بعض الإضافات، في حين لم يبدِ باقي أفراد العينة ملاحظات إضافية، مما يدل على أن الاستمارة كانت واضحة ومكتملة بالنسبة لهن. وقد تمثلت هذه الإضافات في الدعوة إلى دعم المرأة المتزوجة العاملة ومراعاة ظروفها داخل بيئة العمل، إضافة إلى الإشارة إلى صعوبة التوفيق بين مختلف أدوارها سواء الأسرية أو المهنية أو الدينية نتيجة تعدد المسؤوليات اليومية التي تتحملها.

كما تضمنت ضرورة دعم الكفاءات داخل العمل مع الانتباه إلى عامل التقدم في السن، بما يساهم في تحسين ظروف المرأة العاملة والحفاظ على استقرارها المهني. ويعكس هذا التنوع المحدود في الملاحظات اختلاف تجارب المبحوثات في التعامل مع متطلبات الحياة اليومية، مع بروز وعيهن بالتحديات التي تواجه المرأة المتزوجة العاملة.

خامسا: مناقشة نتائج الدراسة

حسب أهداف الدراسة والتزاما بحدودها، وطبقاً للسؤال المركزي الذي يتمثل في كيفية تأثير الواجبات الأسرية على الأداء المهني للمرأة المتزوجة العاملة في بيئة العمل، والذي يندرج عنه بدوره التساؤلات الفرعية التالية: ما هي أبرز التحديات الأسرية اليومية التي تواجه المرأة المتزوجة العاملة؟ وكذلك إبراز كيفية مساهمة الدعم الأسري والاجتماعي في تمكين المرأة المتزوجة العاملة من التوفيق بين التزاماتها الأسرية ومتطلبات عملها؟.

فمن خلال هذه الدراسة والاستمارة التي وزعت على عينة الدراسة، تمكنا من الحصول على إجابات دقيقة وموثوقة لهذه التساؤلات، حيث توصلنا إلى أن المبحوثات تؤثر عليهن الواجبات الأسرية في ممارسة عملهن تأثيراً سلبياً نوعاً ما بسبب ازدواجية الأدوار وكثرة الضغوطات والمسؤوليات، كما يواجهن صعوبات متداخلة في أداء واجباتهن، من ضمنها ضيق الوقت وعدم توفر المحيط التنظيمي المناسب في بيئة العمل وتحملهن الأعباء المنزلية فوق طاقتهن وصحتهن الجسدية والنفسية مما يجعلهن في تحديات مستمرة.

- **استخلاص النتائج على ضوء التساؤل الفرعي الأول:**

وفقا للسؤال الفرعي الأول المتعلق بالتحديات الأسرية اليومية التي تواجه المرأة المتزوجة العاملة، أظهرت نتائج الدراسة الميدانية من خلال إجابات المبحوثات أن هذه التحديات تتسم بطابع مزدوج يجمع بين متطلبات الأسرة والعمل.

وتجسدت أغلب المشكلات الأسرية فيما يلي:

- التعب والإرهاق وكثرة الالتزامات والضغوطات والأعباء المنزلية.
- معاناة المرأة العاملة المتزوجة من ضيق الوقت وصعوبة التوفيق بين الحياة والواجبات المنزلية والحياة المهنية.
- بعد السكن عن مكان العمل.
- عدم تقديم الزوج المساعدة لزوجته في الاعتناء بالأطفال.

أما بالنسبة للمشكلات المهنية، فتجسدت في:

- ضيق الوقت نظراً لكثرة المهام المهنية.

- نقص المواصلات الذي يعد من أهم العراقيل التي تواجه المرأة وتسبب لها العديد من المشكلات مع المسؤول، حيث يقدم لها استفسارات أو يخصم من راتبها، مما يجعلها في حالة قلق وتوتر مستمر.
- كثرة الأعباء والالتزامات المهنية اليومية، وهذا يدل على تحميل المرأة فوق طاقتها مما يؤثر على أداء واجباتها وصحتها الجسدية.
- غياب عوامل التحفيز ووجود التمييز في بيئة العمل، مما يشير إلى وجود توتر ومحيط تنظيمي غير مناسب داخل بيئة العمل.

- **استخلاص النتائج على ضوء التساؤل الفرعي الثاني:**

على ضوء التساؤل الفرعي الثاني المتعلق بالدعم الأسري والاجتماعي ودوره في تمكين المرأة من التوفيق بين التزاماتها الأسرية ومتطلبات عملها، توصلت الدراسة الميدانية من خلال آراء المبحوثات إلى مجموعة من النتائج:

- يتضح أن التوفيق بين التزامات المرأة الأسرية ومتطلبات عملها يعتمد أساساً على مزيج من التنظيم الشخصي والدعم الأسري، خاصة من طرف الأهل، مع حضور أقل للحلول المؤسساتية مثل دور الحضانة، مما يؤكد أن الدعم الأسري والاجتماعي عامل مهم في تمكين المرأة العاملة من تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.
- أغلب المبحوثات يعتبرن أن هناك تكاملاً بين الأداء الأسري والأداء المهني، إذ يساعد الاستقرار والدعم داخل الأسرة على تحسين الأداء الوظيفي، بينما يؤدي ضعف الدعم وتزايد المسؤوليات والضغط المهني إلى صعوبة تحقيق هذا التكامل، مما يجعل الدعم الأسري عاملاً أساسياً في التوفيق بين الدورين.
- تتعدد أساليب رعاية الأطفال أثناء غياب الأم العاملة، مما يعكس تنوع آليات التكفل بالأطفال ودورها في دعم المرأة لتحقيق التوازن بين التزاماتها الأسرية ومتطلبات عملها.
- يتضح أن موقع الحضانة يعد قريباً نوعاً ما من مكان العمل بالنسبة لأغلب المبحوثات، مما يعكس تقييماً إيجابياً لمكانها، كما أن تكاليف الحضانة

تتحمل أساساً بشكل مشترك بين الأم والأب، مما يعكس التعاون داخل الأسرة في التكفل بمصاريف رعاية الأطفال.

- يتضح أن المرأة المتزوجة العاملة تعتمد بدرجات متفاوتة على مساعدة الغير في رعاية الأطفال وفي أداء الأعمال المنزلية، مقابل وجود فئة تتحمل هذه المسؤولية بشكل فردي، مما يعكس تنوع أشكال التكافل داخل الأسرة.
- تعامل المسؤول مع غياب المبحوثات يغلب عليه الطابع الإداري القائم على الاستفسار والمتابعة أكثر من اللجوء إلى الخصم من الراتب، مما يعكس اعتماد أسلوب مرن في تسيير الغيابات داخل بيئة العمل.
- أغلب المبحوثات يستطعن التواصل مع زميلاتهن أثناء وجودهن في المنزل عند حدوث مشكلات مهنية، في ظل قابلية مرتفعة لدى الأزواج للتعامل مع هذا الوضع، مما يعكس مستوى التفاهم والدعم الأسري الذي يساهم في تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والأسرية.
- التزام المرأة العاملة بالعمل لا يتأثر لدى أغلب المبحوثات رغم تعدد المسؤوليات الأسرية، بينما يتراجع التزامها أحياناً تبعاً للضغوط والظروف اليومية، مما يعكس أن التوفيق بين العمل والأسرة يرتبط أساساً بقدرة المرأة على تنظيم وقتها وتحديد أولوياتها.

سادسا: النتائج العامة للدراسة

من خلال تحليل ومناقشة التساؤلات والبيانات السابقة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج العامة يمكن عرضها فيما يلي:

- ✓ أن كثرة الضغوطات والواجبات الأسرية تؤثر بشكل سلبي على الأداء المهني للمرأة المتزوجة العاملة.
- ✓ تؤدي الطبيعة الفيزيولوجية للمرأة المتزوجة العاملة وتعدد أدوارها إلى تأثيرات سلبية على واجباتها الأسرية وصحتها، مما يسبب لها الإرهاق والتعب المستمر.
- ✓ معاناة المرأة المتزوجة العاملة من مشكلات وتحديات في عملها اليومي مثل غياب التحفيز وعدم توفر بيئة عمل مناسبة وكثرة الضغوط المهنية، وهذا يؤثر سلباً على قدرتها على التوفيق بين العمل والأسرة.
- ✓ معاناة المرأة المتزوجة العاملة من نقص المواصلات وبعد السكن عن العمل، مما يسبب لها توتراً مستمراً مع المسؤول بسبب كثرة الاستفسارات وعدم مراعاة ظروفها.
- ✓ يعد الدعم الأسري والاجتماعي من أهم العوامل المساعدة على تمكين المرأة العاملة من التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية، لما يوفره من شعور بالراحة والطمأنينة، خاصة فيما يتعلق برعاية الأطفال وتدبير شؤون المنزل.
- ✓ تعتبر أغلبية النساء أن تنظيم الوقت يساهم في تحسين التوفيق بين أعباء العمل والأسرة، مما ينعكس إيجابياً على النتائج وعلى إنتاجية المرأة العاملة، ويساعدها على التحكم في التحديات المهنية وتفادي الأزمات داخل العمل.
- ✓ تعتمد المرأة المتزوجة العاملة على التخطيط الأسري وتحمل المسؤولية من أجل تحقيق التوازن داخل الأسرة وفي بيئة العمل.
- ✓ تلعب دور الحضانة دوراً مهماً في مساعدة المرأة المتزوجة العاملة من خلال تخفيف الأعباء النفسية والجسدية المرتبطة برعاية الأطفال، مما ينعكس إيجابياً على استقرار الأسرة وأدائها المهني وإنتاجيتها داخل العمل.

سابعا: التوصيات والإقتراحات

من خلال تشخيص المشكلات التي قد تعترض المرأة المتزوجة العاملة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات التي من شأنها التخفيف من حدة هذه المشكلات ومن أهمها:

- ✓ ضرورة تفهم الزوج لتعدد أدوار زوجته ومسؤولياتها الأسرية والمهنية والمساهمة في تقاسم الوجبات المنزلية وتربية الأبناء.
- ✓ تعزيز العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل، مع حرص الإدارة على توفير ظروف عمل مناسبة، وتثمين جهود المرأة العاملة من خلال الحوافز المادية والمعنوية وتشجيعها على تطوير كفاءتها المهنية.
- ✓ توفير التسهيلات والخدمات الضرورية، خاصة وسائل النقل المناسبة، بما يساعد المرأة على أداء مهامها في ظروف ملائمة.
- ✓ نشر الوعي بأهمية المساواة بين الرجل والمرأة داخل المجتمع وبيئة العمل، والحد من مختلف أشكال التمييز ضد المرأة العاملة.
- ✓ دعم عمل المرأة وفتح مجالات أوسع أمامها مع تعزيز التسهيلات القانونية والإجتماعية التي تساعدها على التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلبات العمل.
- ✓ تشجيع المختصين في مجال الأسرة والإرشاد الاجتماعي على إعداد برامج توجيهية لتساعد المرأة العاملة على تحقيق التوازن بين أدوارها.
- ✓ تشجيع اجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول واقع المرأة المتزوجة العاملة والتحديات التي تواجهها في حياتها الأسرية والمهنية.

الـخـاتـمـة

الخاتمة:

تعد المرأة المتزوجة العاملة من الركائز الأساسية في المجتمع المعاصر باعتبارها تؤدي دوراً مهماً داخل الأسرة وخارجها، وتسهم بشكل فعال في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية والمهنية. غير أن الجمع بين المسؤوليات الأسرية ومتطلبات العمل يفرض عليها تحديات متعددة تجعلها أمام ضغوط مستمرة تستوجب منها بذل مجهودات كبيرة لتحقيق التوازن بين الجانبين الأسري والمهني.

ومن خلال هذه الدراسة يتضح أن التحولات الاجتماعية والاقتصادية ساهمت في اتساع أدوار المرأة وتزايد مسؤولياتها، الأمر الذي جعلها تعيش حالة من التداخل بين واجباتها الأسرية والتزاماتها المهنية. كما أن نجاحها في التوفيق بين هذين الدورين لا يرتبط فقط بقدراتها الفردية، بل يتأثر كذلك بالظروف الاجتماعية والمهنية المحيطة بها ومدى توفر الدعم والمساندة داخل الأسرة وبيئة العمل، ورغم ما قد يرافق ذلك من صعوبات، فإنها تواصل أداء أدوارها المختلفة وتحقيق قدر من التوازن الذي يسمح لها بالاستمرار والعطاء داخل الأسرة والمجتمع.

وفي الأخير يمكن القول إن قضية المرأة المتزوجة العاملة لم تعد تقتصر على كونها موضوعاً اجتماعياً فحسب، بل أصبحت من القضايا التي تستدعي اهتماماً متزايداً بالنظر إلى ارتباطها باستقرار الأسرة وفعالية الأداء داخل العمل، الأمر الذي يجعل دراسة أوضاعها وفهم التحديات التي تواجهها ضرورة علمية واجتماعية تفرضها طبيعة التحولات التي يشهدها المجتمع المعاصر.

قائمة المصادر والمراجع

قائـــمة المصادر والـــمـــــراجـــــع:

المعاجم والقواميس:

- ابتسام القزام: المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1984.
- قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط1، دار عالم الكتب، 1991.

الكتب باللغة العربية:

- إبراهيم بن عبد العزيز :*مناهج وطرق البحث*، ط2، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
- احسان محمد الحسن :*علم اجتماع المرأة*، ط1، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- أحمد بدر :*أصول البحث العلمي ومناهجه*، المكتب الأكاديمي، قطر، 1997.
- الحسن محمد عبد المنعم :*طرق البحث الاجتماعي*، ط1، دار المعارف، مصر، 1984.
- حنان عبد الحميد العناني :*الطفل والأسرة والمجتمع*، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
- حسن عبد الحميد، أحمد رشوان :*علم اجتماع الأسرة*، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.
- زهير عبد المالك :*علم الاجتماع لطلاب الفلسفة*، منشورات مكتبة الوحدة العربية، بيروت، 1967.
- سامية مصطفى الخشاب :*النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة*، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- سناء الخولي :*التغيرات الاجتماعية والتحديث*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- عبد الباقي إبراهيم درة :*تكنولوجيا الأداء في المنظمات*، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003.

- عبد الباقي زيدان :*قواعد البحث الاجتماعي*، ط2، دار المعرفة، مصر، 1974.
- عبد الله محمد عبد الرحمان، محمد علي البدوي :*مناهج وطرق البحث الاجتماعي*، دار المعرفة الاجتماعية للطبع والنشر والتوزيع، مصر، 2007.
- عبد النور أرزقي :*المرأة والشغل*، منشورات دار أسيرام، البويرة، 2014.
- عدلي أبو طاحون :*حقوق المرأة: دراسات دينية وسوسيولوجية*، جامعة المنوفية، الإسكندرية، مصر، 2000.
- عدلي أبو طاحون :*حقوق المرأة: دراسات سوسيولوجية ودينية*، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2000.
- علي شلق وآخرون :*المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية*، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982.
- عمار بوحوش :*مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث*، ط2، الجزائر، 1992.
- فريدي كامل أبو زنية وآخرون :*مناهج البحث العلمي*، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط3، 2005.
- كاميليا عبد الفتاح :*سيكولوجيا المرأة العاملة*، دار النهضة العربية، بيروت، 1984.
- محمد أحمد بيومي :*علم الاجتماع*، الدار الجامعية، بيروت، 1975.
- محمد أحمد بيومي، عفان عبد الحليم ناصر :*علم الاجتماع العائلي: دراسة التغيرات في الأسرة العربية*، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2003.
- محمد الجوهري :*طرق البحث الاجتماعي*، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، 2008.
- محمد السويدي :*محاضرات في الثقافة والمجتمع*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- محمد السويدي :*مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- محمد جمال برغي :*فن التدريب في مجالات التنمية*، القاهرة، مصر، 1970.
- محمد حسن :*الأسرة ومشكلاتها*، دار النهضة العربية، بيروت، 1967.

- محمد راوية :*إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية*، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
- محمد شفيق :*التشريعات الاجتماعية (العمالية–الأسرية)*، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1997.
- محمد عاطف غيث :*دراسات في علم الاجتماع التطبيقي*، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1985.
- محمد عاطف غيث :*علم الاجتماع*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006.
- محمد مصطفى عرافي :*أسس علم النفس الصناعي التنظيمي*، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1992.
- مصطفى الخشاب :*دراسات في علم الاجتماع العائلي*، دار النهضة العالمية، بيروت، 1985.
- مصطفى بوتفنوشت :*العائلة الجزائرية: التطور والخصائص الحديثة*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

الكتب المترجمة:

- جورج فريدمان، بيارفيل :*رسالة في سوسيولوجية العمل*، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.
- ديفيد بوبينو :*عمل الأم وتربية الطفل*، دار النشر فري برس، نيويورك، الولايات المتحدة، 1996.
- فتيحة حقيقي، ترجمة جمال قسطون :*العمل المأجور في الجزائر*، دار المسيرة، الجزائر، 2009.
- فلاديمير إيليتش لينين، ترجمة إلياس شاهين :*عن النقابات*، دار التقدم، موسكو، 1975.

الرسائل الجامعية:

- بدرية بنت محمد مسعود العتيبي: الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة على العمل خارج المنزل للمرأة المتعلمة المتزوجة ولها أولاد، رسالة ماجستير في علم اجتماع الاسرة، قسم

علم الاجتماع، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية والدراسات العليا، الرياض، 1414هـ.

- حميدة بريكة: عمل المرأة في المجتمع الحضري وانعكاساته على الأسرة الجزائرية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوره في علم الاجتماع، تخصص ثقافي تربوي، قسم علم الاجماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، سنة 2016.
- سقومة فالية: توفيق المرأة بين العمل والأسرة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الأسرة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أبو القاسم عبد الله، الجزائر 2، 2020.
- الصادق عثمان: عمل المرأة الجزائرية وصراع الأدوار، رسالة ماجستير تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
- صفاء يحياوي: أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقتها الأسرية، أطروحة دكتوره، تخصص علم النفس العيادي، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2017.
- عاجب بومدين: الأثار الاسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران2، الجزائر، 2016.
- عبد الوهاب علي مؤمن: أساليب التنشئة الاجتماعية للطفل الصومالي، دراسة على عينة من الأسر الصومالية بمدينة القاهرة، رسالة ماجيستر، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 2011.
- مليكة الحاج يوسف: آثار عمل المرأة على تربية أبنائها، ماجستير في علم الاجتماع، 2003.
- مليكة بن زيان: عمل الزوجة وإنعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2014/2013.

- نبيلة عيساوي: دور ومكانة المرأة في الاسرة الجزائرية والمجتمع الحديث، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الديمغرافي، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، 2021.
- وليد تريدي: الاستراتيجية الاتصالية داخل مؤسسة عمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر علم اجتماع الاتصال، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشاذلي بن جديد،الطارف، 2019/2018.

المحاضرات:

- سهي عبد اللطيف: وظائف الأسرة في علم الاجتماع، التشريع والقضاء الأسري، محاضرة بكلية الشريعة، جامعة ابن زهير المملكة المغربية.
- يعقوب بوزيان: محاضرات في مادة علم النفس العمل والتنظيم، موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس علم النفس (السداسي الرابع)، مطبوعة للترشح لمصاف الاستاذية، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غيليزان، 2021.

المجلات والدوريات العلمية:

- أمينة دلال مصطفى: عمل المرأة الجزائرية في الماضي والحاضر وآثره على التنمية الاقتصادية للبلاد، مجلة انثربولوجيا، المجلد 09، العدد 01، 2023.
- البروفيسور روم: ضعف التحصيل في القراءة والرياضيات لدى أبناء المرأة العاملة، مخصبة ديلي بريطانية بعدد17 ماي 2000، مجلة المعزوفة، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية، العدد 67، يناير 2001.
- ربيعة رميشي: العوامل المؤثرة في عملية التنشئة الاجتماعية والأسرية، مجلة آفاق علمية دورية نصف سنوية محكّمة تصدر عن المركز الجامعي لتامنغست، العدد 8، جامعة أكلي محمد أولحاج البويرة، جوان 2013.
- الزهرة بن شرقية، رشيد زروارطي: تغير وظائف الأسرة الحضرية في المجتمع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 16، العدد 02، سبتمبر 2022.
- السعيد فيطسس: أدوار ووظائف الاسرة الجزائرية في ظل التغيرات الاجتماعية، مجلة معارف، المجلد 19، العدد 02، ديسمبر 2024.

- عمار مانع: المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة المسيلة الجزائر، المجلد 02، العدد 29، جوان 2008.
- فتيحة حقيقي: موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة، مجلة الوحدة، 1985.
- كوثر بوبريمة، سعداوي زهزة: دور ومكانة المرأة الجزائرية قبل وبعد الاستقلال، قراءة تحليلية لأدوار التحديات، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، المجلد 11، العدد 1، وهران، 16-01-2022.
- محمد بن ناصر بن سعيد الصوافي: العوامل المؤثرة في التنشئة الأسرية: المجتمع العمراني نموذجا، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، العدد 24، نيسان 2020.
- مروج مظهر عباس: علاقة عمل المرأة بالترابط الاسري، مجلة كلية التربية لبنان، المجلد 22، العدد 03، 2011.
- نادية فرحات: عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 08، 2008.
- نجية مادوي: استراتيجيات توفيق المرأة العاملة بين أدوارها الأسرية والعمل الخارجي، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 02، العدد 04، جوان 2014.
- نورة حاج علي، جيلالي بن عبو: دور الدعم الأسري والإجتماعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 02، جوان 2021.

الملتقيات والندوات العلمية:

- لامية بوبيدي: عمل المرأة (الأم) ومشكلة الدور، الملتقى الوطني الثاني حول اتصال وجودة الحياة في الأسرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2023.

المواقع الإلكترونية:

- المرأة الجزائرية حقائق وانجازات، تم الإطلاع عليه، بتاريخ 8 مارس 2026، https://www.el-mossa.com/dz.

الـــمـــلاحـــق

الملحق رقم (01)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة الشاذلي بن جديد. الطارف
Université Chadli Bendjedid- El Tarf
كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
Faculté des sciences sociales et humaines
قسم علم الاجتماع
Département de Sociologie

جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

الطارف في: 26/4/13

المرجع رقم: 59

السيد(ة) / رئيس قسم علم الاجتماع

السيد/ مدير المؤسسة

الموضوع : طلب إذن بدخول المؤسسة لإنجاز بحث علمي ميداني

نحن رئيس قسم علم الاجتماع بجامعة الطارف نطلب منكم السماح للطلبة الآتية أسماؤهم

....

...لحام ريان.....

...قحاب آية.....

بدخول مؤسستكم مع الالتزام بنظامها الداخلي و إجراءاتها التنظيمية و القانونية قصد إجراء بحث ميداني لمذكرة التخرج ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت عنوان: ..المرأة...المتزوجة...العاملة...بين...الواجبات...الأسرية...وتحديات...الأداء...المهني

دراسة ميدانية بمؤسسة: ...الشاذلي...بن...جديد...الطارف.....

و دلك لفترة من .....إلى .....على أن لا تتحمل المؤسسة المستقبلة أي تابعات مالية .

و أخيرا نلتمس منكم في هدا الإطار تسهيل المهامهم ذات الصلة بالبحث العلمي. تقبلوا منا فائق التقدير و الاحترام

رأي و توقيع المؤسسة المستقبلة :

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع: عبد اللطيف العابد

- تسلم نسخة إلى المؤسسة المستقبلة .
- يحفظ الطالب(ة) بنسخة ثانية.

Scanné avec CamScanner

الملحق رقم (02)

الجمهورية الجزائرية الديقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشادلي بن جديد – الطارف –

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم : علم الاجتماع

إستمارة بحث بعنوان:

المرأة المتزوجة العاملة بين الواجبات الأسرية وتحديات الأداء المهني

دراسة ميدانية بجامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -

-مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تنظيم وعمل-

من اعداد الطلبة:

- لحام ريان
- قصاب آية

إشراف الأستاذة :

* عماري سميحة .

- بعد التحية والتقدير –

ملاحظة : معلومات هذه الإستمارة تبقى سرية لخدمة البحث العلمي ولذا يرجى منكم الإجابة عن هذه الأسئلة بصدق وشفافية .

مع وضع علامة (X) في الخانة المناسبة

السنة الجامعية : 2025-2026

Scanné avec CamScanner

المحور الأول : البيانات الأولية عن المبحوثات

1- السن: من 20 إلى أقل من 30 ☐ من 30 إلى أقل من 40 ☒
من 40 إلى أقل من 50 ☐ أكثر من 50 ☐

2- مدة الزواج: أقل من 5 سنوات ☐ من 5-10 سنوات ☒ أكثر من 10 ☐

3- سن الأطفال : من 0 -2 ☐ 2-4 ☒ أكثرمن 4 ☐ لا يوجد أطفال ☐

4- عدد الأبناء المتمدرسين: 1 ☐ 2 ☒ 3 ☐ 4فأكثر ☐ لايوجد ☐

5- المستوى التعليمي : متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☒

6- ما هي وظيفتك الحالية حسب السلك : التعليم ☒ الإدارة ☐

7- نظام العمل : عمل يومي ☐ عمل جزئي ☐ عمل بنظام الحصص ☒

المحور الثاني : التحديات الأسرية اليومية التي تواجه المرأة المتزوجة العاملة.

8- هل تواجهين مشكلة في أداء واجباتك الأسرية ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☒

✓ إذا كانت الإجابة بنعم ما نوع هذه المشاكل؟ الصعوبة والمشاق .....

9- هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك المهنية؟

نعم ☐ لا ☒

✓ في حالة إجابتك بنعم ما هي هذه المشاكل؟ كمواصلات .....

10- ماهي الشروط التي ترينها مناسبة للراحة في عملك و منزلك؟

توفر المواصلات ☐ توفر سيارة خاصة ☒ مساعدة الزوج في الأعمال المنزلية ☐

✓ أخرى تذكر : ....

11- ما هو المستوى التعليمي للزوج : متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☒

Scanné avec CamScanner

12- ماهي وظيفة الزوج الحالية: التعليم ☐ الإدارة ☐ الصناعة ☐
أعمال حرة ☐ تجارة ☒

13- هل يوافق الزوج على الإعتناء بالأطفال أثناء غيابك عن المنزل أو عندما تكونين مرهقة ؟.

نعم ☐ لا ☒

✓ في حالة إجابتك بنعم كيف يتم ذلك ؟ .....

14- متى تقومين بأعمالك المنزلية ؟

صباحا قبل الذهاب إلى العمل ☐ مساءا بعد العودة من العمل ☒

✓ أخرى تذكر.....

15- في ظل التزامك المهني متى تقومين بطهي الطعام لأفراد أسرتك ؟.

في الليل ☐ في الصباح الباكر ☐ في المساء بعد العودة من العمل ☒

✓ أخرى تذكر.....

16- هل يحدث أن تتأخرين عن العمل؟ نعم ☐ لا ☒

✓ في حالة إجابتك بنعم ما سبب ذلك ؟.....

17- في إعتقادك هل عمل المرأة يؤثر على واجباتها الأسرية؟

.....لا يؤثر.....

المحور الثالث : كيفية مساهمة الدعم الأسري والاجتماعي في تمكين المرأة من التوفيق بين التزاماتها الأسرية ومتطلبات عملها.

18- عمليا كيف تحاولين التوفيق بين التزاماتك الأسرية والوظيفية ؟

تقسيم الوقت ☒ الإستعانة بدور الحضانة ☐ الإستعانة بالأهل ☐

✓ أخرى تذكر.....

19- في اعتقادك هل هناك تكامل بين الأداء الأسري والأداء المهني ؟

نعم ☒ لا ☐ لماذا ؟.....

✓ في حالة إجابتك بنعم، فيما يكمن ذلك ؟.....

Scanné avec CamScanner

20- أين يقضي أولادك فترة غيابك عن المنزل؟

في المنزل ☐ دور الحضانة ☒ عند الأهل ☐

✓ أخرى تذكر... .....

21- هل دار الحضانة التي تأخذين إليها أطفالك قريبة من مكان عملك ؟

قريبة قريبة نوعا ما ☒ بعيدة. ☐

✓ من يتكفل بمصاريف حضانة الأطفال؟...الزوج.....

22- هل تتلقين مساعدة من طرف الغير للعناية بأبنائك ؟

نعم ☒ لا ☐

✓ في حالة نعم من يقوم بذلك ؟...دار الحضانة.....

23- هل تتلقين مساعدة في أعمال البيت ؟ نعم ☒ لا ☐

✓ إذا كانت نعم من طرف من ؟...معينة منزلية.....

24- في حالة غيابك عن العمل كيف يتصرف المسؤول معك ؟

يخصم من راتبك ☐ يقدم إستفسارات ☒

✓ أخرى.....

25- هل تستطيعين التواصل مع زملائك في العمل أثناء وجودك في المنزل عند حدوث مشكلة مهنية ؟ نعم ☒ لا ☐ أحيانا ☐

26- هل للزوج قابلية للتعامل مع هذه الحالة ؟

نعم ☒ لا ☐

✓ في كلتا الإجابتين ما هو تصرفه معك ؟ .....

27- هل ينخفض التزامك بالعمل بسبب ما تواجهيه من مسؤوليات ؟

...ينخفض..قليلا..بسبب..الضغوط..و..المسؤوليات..التي..أواجهها.

✓ أي إضافة أخرى تريدين تقديمها ؟...../.....

شكرا على تعاونكن.

Scanné avec CamScanner