



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



جامعة 8 ماي 1945

صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في ظل التغيرات الاجتماعية

- دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الإستشفائية بولاية قالمة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستري في علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور

حواوسة جمال

إعداد الطالبتين:

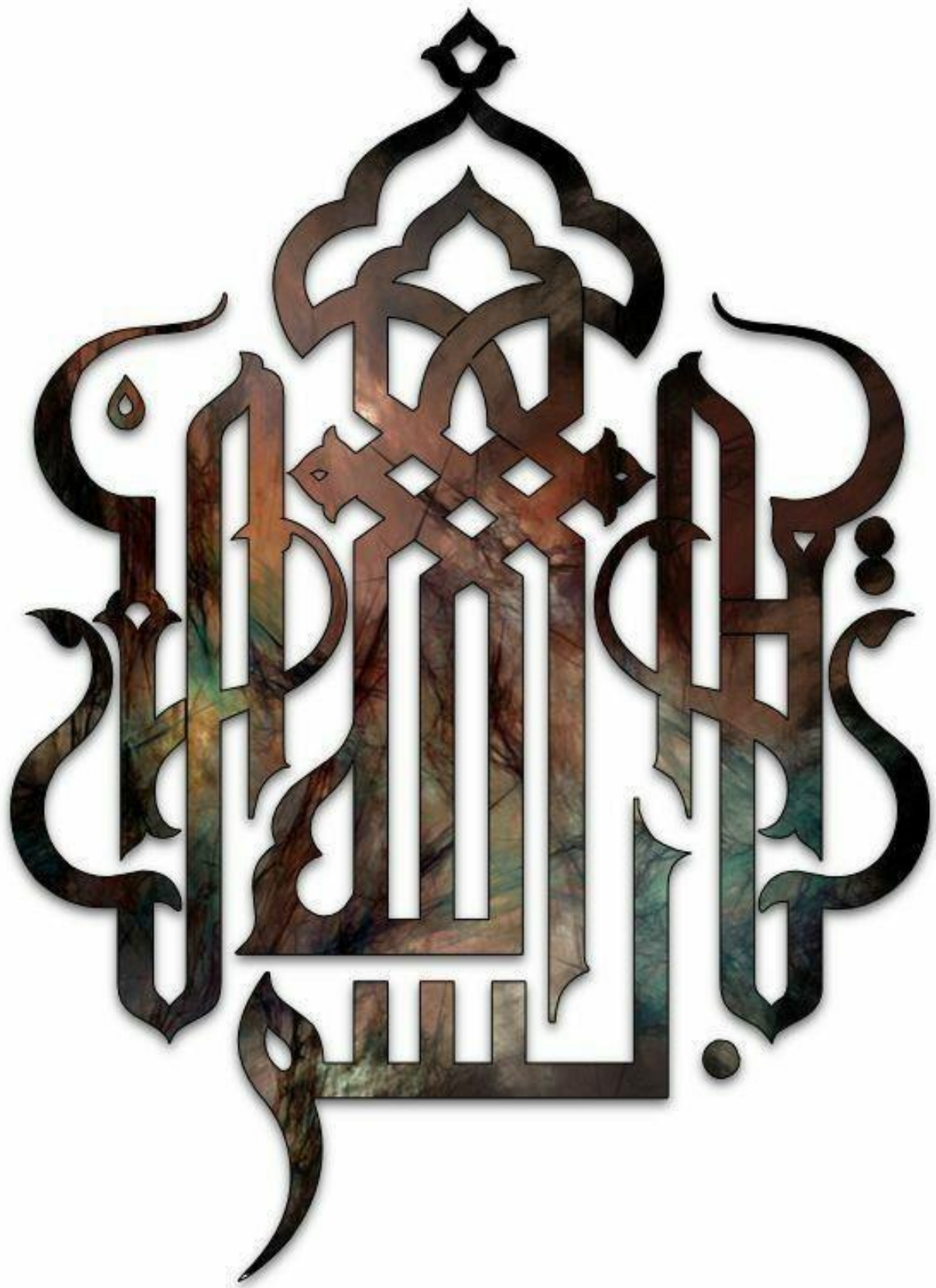
دبارمارية

غجاتي أشواق

لجنة المناقشة

الصفة	الدرجة العلمية	الإسم واللقب
رئيساً	أستاذ التعليم العالي	قريد سمير
مؤطراً	أستاذ التعليم العالي	حواوسة جمال
مناقشاً	أستاذة محاضرة ب	بخوش لامية

السنة الجامعية: 2022-2023





شكر وتقدير

نشكر الله عز وجل الذي وفقنا وسدد خطانا

لإتمام هذا العمل المتواضع

ونشكر كل الأساتذة الذين لم يبخلوا علينا بالعلم والمعرفة

طوال سنين التعلم

ونخص بالذكر الأستاذ الدكتور حواصة جمال

الذي كان ولا يزال المثل الأعلى خلقاً، عملاً ونصيحة

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى لجنة المناقشة التي قبلت

مناقشة بحثنا

وإلى كل اساتذة وطلبة قسم علم الاجتماع

نقول لهم جزاكم الله عنا كل خير

حاربة - أهواق



إهداء

أهدي ثمرة عملي المتواضع إلي من أفضلها على نفسي

وإلى التي أفنت عمرها من أجل نجاحي وإلى خير مثال للصبر والحج والحنان

أمي الغالية أدامك الله

إلى سندي ومسندي واتكائي وملكي وخلاصي الثابت الذي لا يميل

أبي العزيز شفالك الله

إلى أختي الحبيبة وأمي الثانية حبيب

إلى أعمز الناس على قلبي اخوتي محترمي وحمزة ومهند

إلى أعمز صديقاتي حنان ونادية ومنال

إلى خطيبي وعائلته الكريمة

إلى زوج أختي إبراهيم أخي الذي لم تله أمي وأبناء أختي محمد ورحمة وفرح

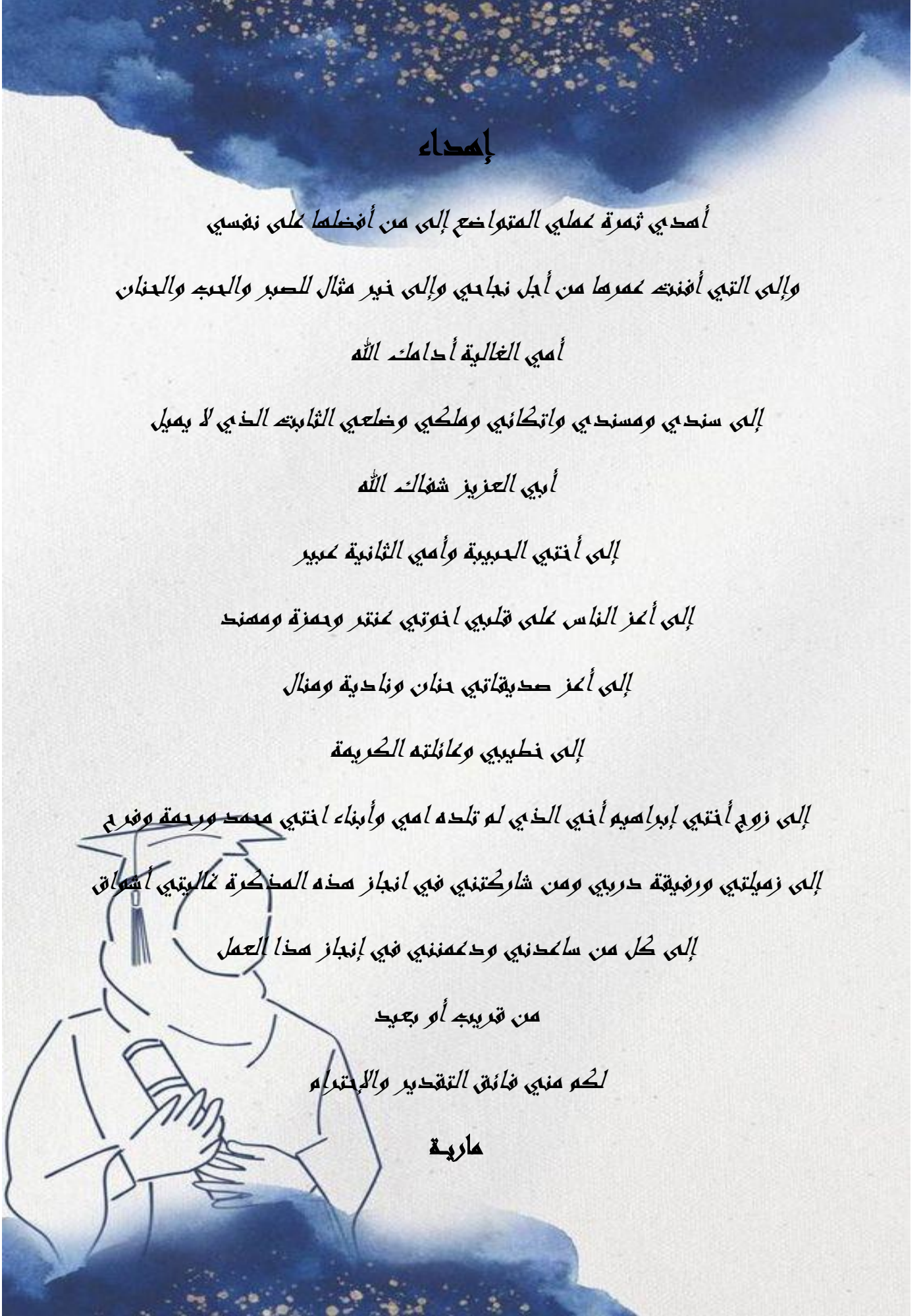
إلى زميلتي ورفيقة دربي ومن شاركتني في إنجاز هذه المذاكرة غاليتي أشواق

إلى كل من ساعدني ودعمني في إنجاز هذا العمل

من قريب أو بعيد

لكم مني فائق التقدير والاحترام

مارية



إهداء

بعد بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

أما بعد، ومن مكاني هذا وبعد العمل والجهد في سبيل طلب العلم، أهدي عملي هذا

وثمرته بنجاحي إلى أعز الناس وأقربهم إلى قلبي... إلى من ساندتني في صلاتها

ودعائها، إلى من سهرت الليالي تنير دربي... إلى من تشاركني أفراحي وأحزاني

...إلى نبع العنان "أمي الغالية"

إلى من سعى لأجل راحتي ونجاحي ولم يبخل علي بأي شيء... إلى أعز رجل أبي

إلى من قضيت معهم أجمل أيام حياتي وعشت معهم أحلى الذكريات فكانوا أسعد

الناس بنجاحي وإخوتي وأخواتي : عبد السلام، عبد اللطيف، فريال، روميضاء.

وإلى كل من ساندني خلال مشواري المتواضع هذا ولم بكلمة طيبة.

وإلى زميلتي مارية التي كانت رفيقة دربي في الجامعة

وفي الأخير أشكر الكل من ساندنا وساعدنا من أساتذة وأصدقاء.

أشواق



فهرس المحتويات

	شكر وتقدير
	إهداء
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	ملخص
1	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
3	تمهيد
4	أولاً- الإشكالية
6	ثانياً- أسباب اختيار الموضوع
7	ثالثاً- أهمية الدراسة
7	رابعاً- أهداف الدراسة
7	خامساً- مفاهيم الدراسة
12	سادساً- الدراسات السابقة
17	خلاصة
الفصل الثاني: صراع الأدوار والنظريات المفسرة له	
19	تمهيد
20	أولاً- أنواع صراع الأدوار
21	ثانياً- مصادر صراع الأدوار
22	ثالثاً- أسباب صراع الأدوار
23	رابعاً- آثار صراع الأدوار
24	خامساً- الإتجاهات النظرية المفسرة لصراع الأدوار
29	خلاصة
الفصل الثالث: عمل المرأة في الجزائر	
31	تمهيد

32	أولاً- عمل المرأة في التشريع الجزائري
35	ثانياً- دوافع خروج المرأة للعمل
39	ثالثاً- الأدوار الأسرية والمهنية للمرأة العاملة
42	رابعاً- صراع الأدوار لدى المرأة العاملة
44	خامساً- الآثار الناتجة عن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة
46	سادساً- الإتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة
50	خلاصة
الفصل الرابع: تغير مكانة المرأة واشتغالها وتعلمها	
52	تمهيد
53	أولاً- وضعية المرأة في الأسرة التقليدية والحديثة
56	ثانياً- دور المرأة الجزائرية في المجتمع الحديث
58	ثالثاً- تغير النظرة تجاه المرأة داخل الأسرة الجزائرية
58	رابعاً- التغير في مكانة المرأة وأدوارها الاجتماعية
60	خامساً- المرأة الجزائرية والتعليم
61	سادساً- المرأة الجزائرية والعمل
63	خلاصة
الفصل الخامس: الدراسة الميدانية وإجراءاتها المنهجية	
65	تمهيد
66	أولاً- الإجراءات المنهجية للدراسة
66	1- منهج الدراسة
66	2- أدوات جمع البيانات
67	3- مجالات الدراسة
71	4- عينة الدراسة
72	ثانياً- تحليل البيانات وتفسيرها
72	1- خصائص عينة الدراسة

76	2- بيانات خاصة بدوافع خروج المرأة للعمل
80	3- بيانات خاصة بالأسباب المؤدية إلى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة
86	4- بيانات خاصة بآثار صراع الأدوار لدى المرأة العاملة
93	5- بيانات خاصة بالحلول المقترحة للتخفيف من حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة
95	ثالثا- النتائج العامة للدراسة
96	خاتمة
97	قائمة المصادر والمراجع
104	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجداول	الصفحة
01	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير السن	72
02	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير عدد الأولاد	73
03	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير المستوى التعليمي	73
04	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير نمط السكن	74
05	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير الأقدمية في العمل	74
06	يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير المستوى المعيشي	75
07	يوضح ما إذا كان عمل المرأة ضرورة حتمية في الوقت الحالي	76
08	يوضح ما إذا كانت الحاجة المادية سبب في خروج المرأة للعمل	77
09	يوضح ما إذا كان الشعور بالملل والفراغ هو الذي دفع بالمرأة للخروج إلى العمل	77
10	يوضح نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة	78
11	يوضح ما إذا كان أزواج المبحوثات عاطلين عن العمل	79
12	يوضح عدد أيام عمل المبحوثات في اليوم	80
13	يوضح عدد ساعات عمل المبحوثات في اليوم	81
14	يوضح مدى موافقة الزوج على عمل المرأة خارج البيت	81
15	يوضح طبيعة عمل المبحوثات وتأثيره على مهامها الأسرية	82
16	يوضح ما إذا كان أزواج المبحوثات موافقين على عملهن المتناوب	82
17	يوضح ما إذا كان طول ساعات العمل يهمل من واجبات المبحوثات تجاه أسرتهن	83
18	يوضح مدى توافق توقيت عمل المبحوثات مع أداء مهامهن المنزلية	84
19	يوضح ما إذا كان تعارض الأدوار الأسرية مع الأدوار المهنية يخلق صراع لدى المرأة العاملة	84
20	يوضح مدى وجود مشكلات أسرية لدى المبحوثات وسبب ذلك	85
21	يوضح علاقة عدد الأولاد بتعب الأم العاملة في العناية بهم	85
22	يوضح ما إذا كان عمل المرأة خارج البيت يسبب لها خلافات مع الزوج	86
23	يوضح ما إذا كان العمل اليومي للمرأة العاملة يشعر الزوج بالملل	87

87	يوضح ما إذا كانت المبحوثات يعانين من مشكلات تتعلق بتربية أبنائهن	24
89	يوضح مكان ترك الأبناء عند خروج المرأة للعمل	25
90	يوضح ما إذا كان خروج المرأة للعمل أدى إلى تغير دورها في تربية أبنائها	26
91	يوضح ما إذا كانت الفترة التي تقضيها المرأة العاملة في العمل تؤثر على رعاية أبنائها	27
91	يوضح الآثار الملاحظة على الأبناء عند الخروج للعمل	28
92	يوضح ما إذا كان خروج المرأة للعمل يساهم بشكل إيجابي في تنمية قدراتها الشخصية	29
93	يوضح الحلول التي تراها المبحوثات مناسبة للحد من صراع الأدوار لدى المرأة العاملة	30
94	يوضح كيفية توفيق المرأة العاملة بين الأدوار المهنية والأدوار الأسرية	31

ملخص:

جاءت هذه الدراسة بعنوان صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في ظل التغيرات الاجتماعية، حيث أجريت ببعض المؤسسات الإستشفائية بولاية قالمة على عينة من النساء المتزوجات العاملات في القطاع الصحي، والبالغ عددهن 40 مفردة، وقد هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف أهم دوافع خروج المرأة للعمل، والأسباب المؤدية إلى خلق صراع في الأدوار لديها والآثار المترتبة عن ذلك، وفي الأخير تقديم حلول للتخفيف من حدة هذا الصراع.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها أن الدافع الإقتصادي والمادي من بين أهم الدوافع التي جعلت المرأة تدخل إلى ميدان العمل لرفع مستوى معيشة أسرتها، أما عن أسباب صراع الأدوار لديها فيعود إلى تعارض أدوارها المهنية مع أدوارها الأسرية، كما كشفت نتائج الدراسة أن خروج المرأة للعمل أثر بشكل سلبي على علاقتها بأبنائها، وعلى شخصيتها خاصة من الجانب النفسي والبدني، وهذا لتحملها الأعباء المنزلية والمهنية معاً، ولهذا فإن التعاون بين الزوجين من أهم العوامل المساهمة في التخفيف من حدة هذا الصراع.

الكلمات المفتاحية: الصراع، الدور، صراع الأدوار، المرأة العاملة، التغيير الاجتماعي.

Summary:

This study was entitled The role conflict of working women in light of social changes. it was conducted by some hospital institutions in qalameh province on a sample of 40 single married women working in the health sector.the study aimed at trying to identify the most important motives for women leaving for work, the reasons leading to the creation of a conflict in their roles and the consequences of this, and finally to provide solutions to alleviate this conflict.

The study reached a number of conclusions, including that the economic and material motivation is among the most important motives that made women enter the field of work to raise the standard of living of their family, as for the reasons for the conflict of roles is due to the conflict of their professional roles with their family roles.the results of the study also revealed that the exit of women to work negatively affected her relationship with her children, and on her personality, especially from the psychological and physical side, and this is to bear both domestic and professional burdens, and therefore cooperation between spouses is one of the most important factors contributing to alleviating this conflict.

Keywords: conflict, role, role conflict, working woman, social change.

مقدمة

مقدمة:

تعتبر المرأة الجزائرية جزء لا يتجزأ من المجتمع ولها دوراً كبيراً في الأسرة والمجتمع، وهذا بفضل مجموعة من التغيرات الحاصلة في العالم والمجتمع الجزائري، من تحضر وتصنيع وظهور وسائل الإعلام والاتصال والثورات التي شهدتها مع آواخر القرن الثامن عشر، إضافة إلى دعاء حقوق المرأة لتعليمها وإشتغالها، وبهذا إكتسبت المرأة عدة فرص في الجامعات ومناصب عمل وبالتالي إكتسبت أدواراً أسرية ومهنية فنجدها الأم المربية لأطفالها والمنظمة لحياة أسرتها، كذلك تكون المسؤولة عن العديد من المهام الأخرى مثل: الطهي والتنظيف والمساعدة في إدارة المال الأسري، ومع ذلك تقوم بأدوار أكثر تعقيداً في المجتمع حيث أصبحت تلعب دوراً في الحياة المهنية أيضاً فهي تعمل في مختلف المجالات الإقتصادية والاجتماعية بهدف تحقيق مكانة اجتماعية أو إعانة أسرتها وتحسين مستواها المعيشي. لكن كل هذا يشعر العديد من النساء العاملات بصعوبة التوفيق وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية فينتج عن هذا صراع أدوار وهو من أهم التحديات الأساسية التي تواجهها المرأة في العصر الحالي. وهذا ما يؤثر عليها بدرجة أولى نفسياً وجسدياً، مما يؤثر على علاقتها بأسرتها وحتى على عملها. وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة الموسومة بصراع الأدوار لدى المرأة العاملة في ظل التغيرات الاجتماعية للكشف عن كيفية تأثير التغيرات الاجتماعية الحاصلة في المجتمع الجزائري على صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.

وقد إحتوت الدراسة على خمس فصول، ويعرض الفصل الأول منها الإطار العام للدراسة حيث تم تحديد إشكالية الدراسة وما تتضمنه من تساؤلات فرعية، ليتم بعدها تحديد أسباب إختيار الموضوع وأهميته والأهداف التي تسعى الدراسة للوصول إليها، مروراً بتحديد المفاهيم الأساسية لموضوع الدراسة ومحاولة تحديد التقريب الإجرائي الذي يسمح بإستخدامها في الأطر النظرية والتطبيقية، وفي الأخير تناولت دراسات السابقة حول موضوع البحث والتي تم تعليق عليها كتوضيح منهجي لنقاط التشابه بينها وبين هذه الدراسة.

أما الفصل الثاني فقد تمحور حول صراع الأدوار والنظريات المفسرة له، حيث تم التطرق فيه إلى أنواع صراع الأدوار ليتم بعدها التطرق إلى مصادر صراع الأدوار، يليها العنصر الأساسي الذي يتمثل في أسباب صراع الأدوار ويليه آثار صراع الادوار وأخيراً الإتجاهات النظرية المفسرة لصراع الأدوار.

ويتناول الفصل الثالث المرأة العاملة في الجزائر، حيث تم التطرق أولاً إلى تشريعات وقوانين المرأة العاملة في الجزائر بعدها دوافع خروج المرأة للعمل، يليها تبيين الأدوار الأسرية والمهنية للمرأة العاملة،

يليه صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ليأتي بعده الآثار الناتجة عن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وأخيراً أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة.

أما الفصل الرابع فقد تمحور عنوانه حول التغيير في مكانة المرأة وتعلمها وإشتغالها حيث تضمن ستة عناصر، حيث تم التطرق أولاً إلى وضعية المرأة في الأسرة التقليدية والحديثة، وثانياً دور المرأة الجزائرية في المجتمع الحديث، ثم ثالثاً تغيير النظرة إتجاه المرأة العاملة داخل الأسرة الجزائرية، رابعاً التغيير في مكانة المرأة وأدوارها الاجتماعية، خامساً المرأة الجزائرية والتعليم، وأخيراً المرأة الجزائرية والعمل.

أما في الفصل الخامس فقد تم فيه مناقشة الإجراءات الميدانية لدراسة بدأ بالمنهج المعتمد في الدراسة وأدوات جمع البيانات ومجالات الدراسة، ثم تحليل بيانات الدراسة وإستخلاص النتائج التي توصلت إليها.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

تمهيد

أولا- الإشكالية

ثانيا- أسباب اختيار الموضوع

ثالثا- أهمية الدراسة

رابعا- أهداف الدراسة

خامسا- مفاهيم الدراسة

سادسا- الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

لدراسة الظواهر الاجتماعية لابد أن نقوم بدراستها وفقاً لطابع علمي في حدود موضوعية تفرضها الدراسة. فالبحث العلمي هو عملية إستكشافية تستخدم منهجية علمية محددة لحل مشكلة ما بشكل منهجي دقيق وفق خطوات منهجية معينة.

ومن خلال هذا الفصل، سيتم عرض الإطار العام للدراسة من تحديد للمفاهيم الأساسية للدراسة، وكذلك إلى وضع وتحديد إشكالية الدراسة، إضافة إلى أسباب وأهمية الموضوع والأهداف التي تسعى إليها الدراسة وأخيراً الدراسات السابقة.

أولاً- الإشكالية:

يعد التغيير الاجتماعي خاصية من خصائص الكون، حيث يمس جوانب الحياة المادية أو المعنوية والأفراد والجماعات، ويرتبط كذلك بالتحضر والتكنولوجيا والإعلام وأسلوب الحكم ويتعدى حتى إلى التنشئة الاجتماعية وطريقة عيش الأفراد.

فالتغيير الاجتماعي "هو العملية التي تحدث من خلالها تغيير وتبديل البنين والوظيفة الاجتماعية للنظم الاجتماعية، وقد يحدث ذلك من خلال المخترعات والمبتكرات الجديدة ومنها ما يحدث بسبب فيضانات، حروب والثورات الداخلية، كما تكون عملية التغيير الاجتماعي مخططة أو غير مخططة"¹.

وتعتبر الأسرة صورة من صور عملية التغيير الاجتماعي التي تكونت عبر مراحل تاريخية مختلفة، فهي المرآة العاكسة للأنماط الثقافية والاجتماعية والإقتصادية وعادات وتقاليده المجتمع الذي تتطور وتتغير فيه، فالمجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات العالم عامة والمجتمعات العربية خاصة شهد مجموعة من التغيرات والتحولات الاجتماعية الإقتصادية في جميع مجالات الحياة التي إنعكست على بنائه ونظمه. ولقد كانت الأسرة الجزائرية قديماً أسرة تتسم بمجموعة من السمات منها تتميز بالسلطة الأبوية أي السلطة تتمركز في يد الأب هو من يملك الحكم المطلق في تسيير شؤون الأسرة، بينما كانت الأسرة عائلة موسعة تشمل على عدة أسر زواجية تعيش في مسكن واحد، فكانت الأسر الجزائرية متعددة الوظائف فهي المدرسة التي تعلم الأبناء تعاليم الدين وتنشئتهم والإشراف على تربيتهم وثقافتهم، فالعلاقة الإجتماعية داخل الأسرة التقليدية يسودها الوحدة والتماسك خاصة أن العلاقات التي تربط أعضائها قائمة على التعاون والمودة والتضحية والالتزام والولاء.²

ولقد كان إقتصاد الأسرة الجزائرية التقليدية يقوم على النشاط الزراعي حيث أن العمل الخارجي (أعمال الحقل وتربية المواشي) مقتصرأ على الرجل لسد حاجات ومتطلبات أسرته، والعمل الداخلي من إختصاص النساء الماكثات بالبيت والدور الرئيسي لهن هو السهر على خدمة أفراد عائلتهن. فهن سواءاً الأخت أو الزوجة أو الأم، وهذه الأدوار الثانوية المرتبطة بالأسرة أساساً ورثتها المرأة من العادات والتقاليد الخاصة

¹ لطيفة طبال، التغيير الاجتماعي ودوره في التغيير القيم الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 8، جامعة البليدة، الجزائر، 2012، ص 410.

² عمر عباس، الأسرة الجزائرية والتغيير الاجتماعي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 28، جامعة الوادي، الجزائر، 2018، ص 30.

بمجتمعها. فوصفها المجتمع بأنها إنسانة ضعيفة وليست قادرة على مجابهة الرجل في القوة والأعمال التي يقوم بها معتبراً أن الرجل رمزاً للقوة وأن المرأة رمزاً للإحتقار.¹

وبعد حركة الهجرة من الريف إلى المدينة وإستقلال الجزائر بدأت الأسرة الجزائرية تفقد شكلها التقليدي فمن حيث السلطة فقد تحول الأب من رئيس متسلط إلى رئيس ديمقراطي، كما تأثر بالوضع الذي بلغه أبناءه الذين أصبحوا مواطنين في دولة وليسوا عائلة يسيرها الأب فقط.² وأصبحت الأسرة نوية مستقلة إقتصادياً نتيجة للتحضر والتصنيع الذي له الفضل البارز في منح فرص العمل أمام الرجل في المصانع من جهة ومن جهة أخرى توفير بعض الإمكانيات لتعليم المرأة من بينها حرص الأمم المتحدة على الإلتزام بمبدأ المساواة بين الرجل و المرأة وذلك في ميثاق 1945 الذي تضمنه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 والمنظمات الدولية ودعاة حقوق المرأة في القرن التاسع عشر، مع زيادة وعي المجتمع بأهمية تعليم المرأة هذا العامل لعب دوراً رئيسياً في إكتساب المرأة مستوى تعليمي منحها مكانة إجتماعية وبالتالي نجدها بجانب الرجل في مجال العمل.

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة سائدة تستدعي الإلتباه من جهة ومن جهة أخرى فإن موضوع مساهمة المرأة في النشاط العام للمجتمع أصبح يلاقي التقدير والتشجيع ، وأن إقتحامها لسوق العمل يعود إلى تزايد أعباء المعيشة وحاجة الأسرة لدخلها هذا ما دفعها إلى تقديم المساعدة وتلبية مختلف إحتياجات أسرتها إضافة إلى المكانة الاجتماعية التي تلعب دور كبير في شعور المرأة بالقوة وقدرتها على الإنتاج، وذلك بتحفيزها لتحقيق طموحاتها وأهدافها الشخصية للمساهمة في تحقيق التنمية في شتى المجالات والقطاعات.

إن المشكلة التي تعاني المرأة العاملة الجزائرية اليوم تعدد أدوارها والمهام الملقاة على عاتقها فنجدها الأم والزوجة التي تقوم بخدمة بيتها ورعاية أبنائها والمرأة العاملة المسؤولة عن الواجبات المهنية والوظيفية التي تؤديها خارج البيت. وغالباً ما تتناقض أدوارها الأسرية مع أدوارها المهنية مما يخلق لديها حالة صراع الأدوار نتيجة لعجزها عن التوفيق بينها. وهذا ما جعلها محل إختيار بين أسرتها وعملها فإن ركزت على واجباتها المنزلية وأهملت واجباتها المهنية يعرض عملها للخطر وتضطرب الخدمات التي تقدمها للمجتمع وتسوء علاقاتها مع الإدارة والمسؤولين مما يلزمها التوقف عن العمل أو تركه كلياً. وإذا ما ركزت على

¹ كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجيا المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1990، ص 3.

² عمر عباس، مرجع سابق، ص 32.

عملها الوظيفي وأهملت واجباتها الأسرية فإنها قد تواجه مشكلات أسرية تتعلق بتربية أبنائها وسوء علاقتها الزوجية فتكون عائلتها معرضة للتفكك والإنهيار وعدم الإستقرار، ومشكلات اجتماعية تتمثل في سوء علاقتها مع الغير، ومشكلات نفسية كالقلق والإضطرابات النفسية.¹

ومن هنا يمكننا طرح التساؤل الرئيس الآتي: كيف تؤثر التغيرات الاجتماعية الحاصلة في المجتمع الجزائري على صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ؟

ويتفرع عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية على النحو الآتي:

1. ماهي دوافع خروج المرأة للعمل ؟
2. ماهي الأسباب التي أدت الى وجود صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ؟
3. فيما تتجلى آثار صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ؟
4. ماهي الحلول المقترحة للتخفيف من حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ؟

ثانيا - أسباب اختيار الموضوع:

ككل بحث إجتماعي لا ينطلق من الصدفة بقدر ما تكون هناك أسباب تدفع الباحث لمعالجة أهم القضايا التي يريد دراستها للكشف عن العلاقة الموجودة بينهما، ولهذا هناك أسباب ذاتية وموضوعية دفعتنا للبحث في هذا الموضوع ومنها:

1. إنتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل في المجتمع الجزائري وما نتج عنها من مشاكل أسرية ومهنية مختلفة.
2. أهمية مكانة المرأة العاملة كشخص من جهة وكفاعل إجتماعي من جهة أخرى.
3. عدم قدرة المرأة في الكثير من الأحيان على التوفيق بين العمل المنزلي والعمل المهني الذي نتج عنه صراعات ونزاعات تهدد كيان الأسرة في حد ذاتها.
4. الميل الشخصي لدراسة المواضيع المتعلقة بعمل المرأة بصفة عامة وعملها بصفة خاصة وكذلك معرفة مدى تأثير عملها الخارجي على حياتها الأسرية.

¹ مريم سفاري، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، أشغال الندوة العلمية الوطنية حول: مشاركة السياسية للمرأة الجزائرية، دراسات وأبحاث، يوم 15 مارس 2016، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، ص 323.

ثالثاً - أهمية الدراسة:

1. تعتبر هذه الدراسة بمثابة نموذج تحليلي لوضع المرأة العاملة والظروف التي تعيشها والمسؤوليات التي تتحملها في الأسرة من جهة وفي العمل من جهة أخرى.
2. إمكانية توظيف نتائج البحث في البرامج الإرشادية التي تخفف من صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.
3. إن نتائج هذه الدراسة بقدر ما أنها ستكون إنطلاقة لدراسات أخرى فإنها ستكون مرجعاً للدارسين والمهتمين بقطاع عمل المرأة.
4. الإعراف بجهود المرأة العاملة والجهد الذي تبذله في سبيل تحقيق ذاتها ومكانتها في المجتمع.

رابعاً - أهداف الدراسة:

1. التعرف على دوافع خروج المرأة للعمل في ظل التغيرات الاجتماعية الحاصلة في المجتمع الجزائري.
2. محاولة البحث عن الأسباب التي أدت إلى وجود صراع في الأدوار لدى المرأة العاملة.
3. التعرف على مدى مقدرة المرأة العاملة على التوفيق بين دورها كعاملة ودورها كأم وزوجة وربة بيت.
4. التعرف على ظاهرة عمل المرأة وأثرها على علاقتها بزوجها وأبنائها.

خامساً - مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم الصراع:

الصراع لغة كما جاء في لسان العرب من الجذر اللغوي (ص.ر.ع) والصراع الصرع بالأرض وخصه في التهذيب بالإنسان. صارعه فصرعه بصرعه صرعاً (...)، وصرع شديد الصرع وإن لم يكن معروفاً بذلك وصرعه كثير الصرع لأقرنه يصرع الناس وصرعه يصرع كثيراً يطرد على هذين باب الحديث أنه صرع عن الدابة فجحش شقه، أي سقط عن ظهرها.¹ وفي قاموس المحيط ورد الصراع على أنه من الصرع، وهو علة تمنع الأعضاء التنفسية من أفعالها منعاً غير تام.²

¹ ابن منظور، لسان العرب، المجلد الثامن، نشر أدب الحوزة، إيران، 1984، ص 197.

² الفيروز آبادي، قاموس المحيط، دار الكتاب العلمية، بيروت، لبنان، 1991، ص 56.

أما إصطلاحاً: يمكن تعريف الصراع على أنه نتيجة حتمية عندما يحدث عدم الإنسجام أو عدم التوافق في الأنشطة، فأى نشاط لا ينسجم مع غيره سيعوق أو يمنع أو يتدخل أو يتعدى على غيره من الأنشطة بالشكل الذي يجعلها من المحتمل أن تكون غير فاعلة. ويمكن أن تكون تلك الأنشطة غير المنسجمة تتضمن شخصية أو أكثر كما يمكن أن توجد داخل الجماعات أو داخل الجماعات أو داخل المنظمات.¹

الصراع هو عملية تفاعل اجتماعي بين طرفين أو أكثر تبدأ عندما يدرك أحد أطرافها أن الطرف الآخر يعيق أهدافه مما يخلق لديه الشعور بالإحباط يقوده إلى تفسير طبيعة الموقف ومقاصد الطرف الآخر بالتالي إلى القيام بسلوك معين قد ينهي الصراع أو يؤدي إلى تطورات أخرى وإستمرار الصراع.²

الصراع هو تضاد بين قوتين أو أكثر يؤدي تعارك وشجار وتعارض في المصالح والمبادئ والمنهجية والآراء والتنافر في ممارسات الشعور وتداخل في الأحداث والأنشطة والبرامج الزمنية وكفاح ذهني ناجم عن متطلبات متعارضة أو مفاجئة تصادم والصراع قد يكون داخل الفرد أو بين الأفراد أو بين فرد وجماعة أو بين جماعات.³

2- مفهوم الدور:

الدور لغة كما جاء في المنجد الأبجدي إضطلع بمهمة.⁴

أما اصطلاحاً: عرف " أحمد زكي بدوي " الدور في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة والجانب الدينامي لمركز الفرد، فبينما يشير المركز إلى مكانة الفرد في الجماعة، فإن الدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز، ويتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وهذه التوقعات تتأثر بفهم الفرد والآخرين للحقوق والواجبات المرتبطة بمركزه الاجتماعي، وحدود الدور تتضمن تلك الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في الثقافة السائدة.⁵

¹ مصطفى يوسف كافي، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 12.

² إبراهيم علي رابعة، إدارة الصراع والنزاع، شبكة الألوكة، متاح على الرابط: <http://www.aluka.net>، 2015، ص 1.

³ فاتن سعدوني، ليمت ناجي، تحليل ومناقشة أهم أساليب تسيير ظاهرة الصراعات العمالية في المؤسسة الجزائرية، أفق للعلوم، العدد 1، جامعة الجلفة، الجزائر، 2016، ص 301.

⁴ المنجد الأبجدي، دار المشرق، ط 5، بيروت، 1987، ص 451.

⁵ نوري عمار، دور القيادة في إدارة العمل التطوعي الجماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010، ص 24.

ويعرفه رالف " لينتون " : أنه مجموعة النماذج الاجتماعية المرتبطة بمكانة معينة. وتحتوي على مواقف وقيم وسلوكيات محددة من طرف المجتمع لكل فرد يشغل مكانة اجتماعية. وعليه " لينتون " يركز على حقوق والواجبات.¹

ويعرفه " تالكوت بارسونز " : يمثل الدور قطاعاً من النسق التوجيهي الكامل للفرد ومكانته. فهو منظم حول التوقعات المرتبطة بالمستوى التفاعلي، ومندمج في مجموعة خاصة من المعايير والقيم التي تحكم التفاعل مع الدور أو عدة الأدوار، تشكل مجموعة التفاعلات والسلوكيات المتكاملة.²

ويذكر " محمد الجوهري " الدور على أنه السلوك والوظيفة اللذان يقوم بها الفرد ويتوقع الآخرون أن يقوم بهما. وهذا يعني أن الأدوار مرتبطة بالتقدير الاجتماعي، بمعنى أن المجتمع يتوقع أدوار الأفراد حسب نوعية ومستوى مراكزهم ومكانتهم الاجتماعية التي يشتغلونها في البناء الاجتماعي، فكل مركز اجتماعي يضمن أدوار سلوكية متوقعة.³

3- مفهوم صراع الأدوار:

يرى " هيجان " أن الصراع يحدث عندما تتعارض مطالب العمل التي يجب على الفرد القيام بها وفقاً للتعليمات وتوجيهات المنظمة، وبعض المواقف أو المطالب الأخرى داخل المنظمة والتي تختلف عن عمله الأساس أو تتعارض مع قناعاته الشخصية. أي يعني به التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد من الرئيس المباشر للموظف. أو من تعدد التوجيهات عندما يكون الرؤساء المشرفون أكثر من شخص مما يشعره بعدم الاستقرار ويجعله يقع تحت ضغوط مستمرة تستلزم إعادة توفيقها للتخلص من الضغط، وهناك عدة صور من صراع الأدوار.⁴

¹ حبيبة زلاقي، نظرية الدور بين الأصول الاجتماعية والتوظيف في التحليل السياسي، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 17، جامعة الوادي، الجزائر، 2018، ص 774.

² المرجع نفسه، ص 775.

³ مبروكة اشتيوي محمد عطية، التحولات الاجتماعية في المجتمع الليبي وإنعكاساتها على أدوار المرأة، مجلة البحث العلمي في الأدب، المجلد 17، العدد 7، جامعة مصر، 2016، ص 4.

⁴ رمضان عمومن، عمل المرأة بين صراع الدور والطموح، الملتقى الوطني الثاني حول الإتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة الأغواط، الجزائر، 2013، ص 2.

يمكن تعريف صراع الأدوار بأنه عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية والتي يكون بينها بعض الخلط والإختلاف والصراع، والذي قد يؤثر تأثيراً سلبياً على شخصية الفرد ويخلق الكثير من المشكلات حتى أنه يتسبب في بعض الإضطرابات النفسية.¹

ومما سبق، يمكن القول أن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة هو التناقضات بين أدوارها المتعددة أي دورها كأم ودورها كزوجة ودورها كموظفة، مما يخلق لديها حالة عدم توازن يؤثر عليها بدرجة أولاً وعلى المحيط الذي تعيش وتتفاعل فيه مع أفرادها.

4- مفهوم المرأة العاملة:

المرأة العاملة هي التي تعمل خارج المنزل وتصل إلى أجر مادي مقابل عملها والتي تقوم بدورين أساسيين أولهما: دور ربة البيت ودور الموظفة.²

تعرف بأنها المرأة التي تؤدي عملاً منتظماً خارج المنزل وتتقاضى أجراً وترتبط بمواعيد عمل محددة وتقوم بأدوار الزوجة والأم. تعرف أيضاً أنها التي تعمل في وظيفة رسمية خارج المنزل في المصالح الحكومية أو المصانع.³

المرأة العاملة هي المرأة بين العشرين والأربعين أو ما حولها وتجمع بين العمل بين خارج المنزل ومسؤوليات الأسرة (أي أنها متعددة الأدوار وتعدى نشاطها خارج دائرة المنزل).⁴

ومنه يمكن القول، أن المرأة العاملة هي امرأة تشتغل في مجال العمل المدفوع سواء كان ذلك بشكل كامل أو جزئي وتتلقى عن ذلك أجراً مقابل الخدمات التي تقدمها. وبشكل عام فإن المرأة العاملة تتحمل المسؤولية المزدوجة لإدارة الحياة المنزلية والعمل في نفس الوقت.

¹ غياث حياة، صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 12، جامعة وهران، الجزائر، 2013، ص 98.

² كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 110.

³ هالة منصور عبد الرحمن محمد، العلاقة بين عوامل التماسك الأسري وارتفاع معدلات الطلاق لدى المرأة العاملة من منظور سوسيولوجي، مجلة كلية الأدب، العدد 59، جامعة المنصورة، مصر، 2016، ص 757.

⁴ إبراهيم بن مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995، ص 17.

5- مفهوم التغيير الاجتماعي:

التغيير لغة: تغيير الشيء عن حاله تحول وغيره حوله وبدله كأنه جعله غير ما كان، والغير: الإسم من التغيير¹، أما كلمة اجتماعي لغة تلك العلاقة القائمة بين الفرد والآخرين، أي الشخص وعلاقاته وتفاعله مع الآخرين. وبهذا يكون مصطلح التغيير الاجتماعي لغويا: يشير إلى الانتقال والتبدل والتحول في العلاقات القائمة بين الفرد والآخر خلال فترة زمنية معينة.²

أما اصطلاحا: التغيير الاجتماعي نوع التباين والإختلاف الذي يحدث على مكونات البناء الاجتماعي والنظم والظواهر الاجتماعية والذي يؤدي إلى حدوث تغيير في أنساق التفاعل والعلاقات وأنماط السلوك والنشاط الإنساني. ويعد السمة المميزة لطبيعة الحياة الاجتماعية في المجتمعات الحديثة.³

يعرف التغيير الاجتماعي هو كل تحول يقع في التنظيم الاجتماعي سواء في بنائه أو وظائفه خلال فترة زمنية معينة، ويشمل ذلك كل تغيير في التركيب السكاني للمجتمع. أو بنائه الطبقي ونظمه الاجتماعية أو في أنماط العلاقات الاجتماعية أو في القيم والمعايير التي تؤثر في سلوك الأفراد والتي تحدد مكانتهم وأدوارهم في مختلف التنظيمات الاجتماعية التي ينتمون إليها.⁴

يؤكد راد فليد أن التغيير الاجتماعي يحدث في المجتمعات القروية نتيجة التفاعل الذي يكون مراكز المدن وما يوجد فيها من تقاليد حيث يحافظ السكان في القرى على القيم والعادات القديمة، وكذلك الإحتكاك والإتصال بين المجتمعات كأحد مسببات التغيير الاجتماعي الحاصل، وهناك رأي يؤكد على تغيير المراكز الاجتماعية والأدوار التي يشغلها الأفراد في المجتمع من المجتمعات ولا ينحصر في العلاقات الاجتماعية.⁵

¹ ابن منظور، لسان العرب، المجلد 5، مرجع سابق، ص 40.

² الجموعي مومن بكوش، التغيير الاجتماعي وإنعكاسه على القيم الاجتماعية لدى طلاب الجامعة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس، جامعة بسكرة، الجزائر، 2017، ص 59.

³ عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص 354.

⁴ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978، ص 382.

⁵ يوسف عناد زامل، سوسيولوجيا التغيير قراءة مفاهيمية (في ماهية التغيير وإتجاهاته الفكرية)، مجلة كلية التربية، مجلد 1، العدد 8، جامعة واسط، العراق، 2010، ص 5.

بينما يؤكد أنصار الإتجاه الوظيفي على أن العامل الثقافي هو المسؤول على التغيير الاجتماعي في المجتمعات المعاصرة، فالتغير ظاهرة غير صحية (مرضية) وتعتبر عن خلل ما في وظائف النسق الاجتماعي. ويعد تالكوت بارسونز أكبر منظر لهذا الإتجاه حيث حرص على أن يعالج التغيير والصراع داخل الأنساق الاجتماعية وذلك من خلال معالجته لفكرة التوازن ذاتها.¹

ويرى " جونسون " أن التغيير الاجتماعي ما هو إلا تغيير في بناء النظام الاجتماعي من حالة كان فيها ثابتاً نسبياً. كما أن هذه التغييرات البنائية ناتجة في الأساس عن تغييرات وظيفية في البناء الاجتماعي وصولاً إلى أكثر كفاءة وأكثر مقدرة على أداء الإنجازات.²

وفي الأخير يمكننا القول التغيير الاجتماعي هو كل تحول يحدث في المجتمعات مع مرور الوقت ويتمثل في التحولات التي تطرأ على نظم المجتمع والممارسات والقيم والعادات والمعتقدات الاجتماعية، وتحدث هذه التغييرات نتيجة لعوامل منها الإقتصادية والاجتماعية والسياسية والإيديولوجية والثقافية والعولمة. وتؤثر العوامل المختلفة بطرق مختلفة على الأفراد والجماعات والمجتمعات إيجاباً أو سلباً، فقد يؤدي إلى تحسين الحياة في المجتمع، كما يمكن كذلك أن يؤدي إلى الإختلال والتدهور في المجتمع.

سادسا- الدراسات السابقة:

1- الدراسات المحلية:

➤ الدراسة الأولى: بلببوض وحرقات (2020):³

جاءت هذه الدراسة بعنوان "صراع الأدوار لدى المرأة العاملة و تأثيره على علاقاتها بالأسرة" وهي عبارة عن دراسة ميدانية بالمؤسسات الإستشفائية بولاية قالمة أجريت على عينة قوامها 100 عاملة وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن وجود فروق في نتائج صراع الدور بين العاملات في السلك الطبي من ناحية السن، الخبرة المهنية، ووظيفة الزوج، الوضعية العائلية، وعدد الأطفال ومعرفة مدى مقدرة المرأة العاملة على أن توفق بين دورها كعاملة ودورها كأم وزوجة وربة بيت. بينت الدراسة علاقات التأثير

¹ عبد الحليم ماهورباشة، التغيير الاجتماعي وأثره على الأسرة والشباب في المجتمع الجزائري المعاصر، مجلة روى للدراسات المعرفية والحضارية، العدد 1، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2015، ص 107.

² دلال ملحق استيتية، التغيير الاجتماعي والثقافي، ط4، دار وائل للنشر، الأردن، 2014، ص 17.

³ بلببوض لامية، حرقات وسيلة، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقاتها بالأسرة، مجلة الاكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، العدد 02، 2020، المركز الجامعي اليزي، الجزائر، ص 115-140.

والتأثر بين دورها كعاملة في العمل والوظيفة التي تمارسها داخل البيت وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- إتضح أن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ينجم من تعدد أدوارها وتنوع مسؤولياتها الأسرية والمهنية مما ينجر عن إضطراب في علاقاتها بالأسرة.
- المرأة العاملة في السلك الطبي تعيش صراع في الأدوار من شأنه أن يؤثر على علاقاتها بالأسرة.
- هناك فروق دالة إحصائياً في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في السلك الطبي من ناحية السن الخبرة المهنية ووظيفة الزوج الوضعية العائلية في حين لم تكن هناك فروق دالة من ناحية الأطفال.

﴿ الدراسة الثانية: فرحات (2002):¹

قامت الباحثة بدراسة حول خروج المرأة للعمل وأثره على العلاقات الأسرية حيث تهدف إلى معرفة مدى تأثير خروج المرأة للعمل على الأدوار الأسرية والعلاقات والوظائف داخل الأسرة والتوفيق بين دورها كأم وزوجة والعمل خارج البيت. وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- خروج المرأة للعمل يسمح لها بإعادة توزيع الأدوار ودخول أطراف أخرى في تربية الأبناء وتسيير البيت منها الأهل والأقارب ودور الحضانة.
- بينت الدراسة بأن هناك تسلسل منطقي بين الأدوار والمكانة والعلاقات داخل الأسرة حيث تغير الدور بفعل العمل فتغيرت مكانة المرأة التي بدورها إلى تغير العلاقة بين الزوجين بالموافقة والمساندة.
- أصبحت للمرأة مكانة في البيت حسب أدوارها حيث أصبحت تشارك في ميزانية البيت واتخاذ القرار.

2- الدراسات العربية:

﴿ الدراسة الأولى: يوسف عبد الفتاح (1994):²

جاءت هذه الدراسة بعنوان "دينامية صراع الأدوار وعلاقاتها بشخصية المرأة في الإمارات" وهي عبارة عن دراسة نفسية اجتماعية أجريت على عينة قوامها 208 امرأة متزوجة عاملة بالتدريس طبق عليهن

¹ نادية فرحات، خروج المرأة للعمل وأثره على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، الجزائر، 2002.

² يوسف عبد الفتاح محمد، دينامية صراع الأدوار وعلاقتها بشخصية المرأة في الإمارات، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد 5، جامعة قطر، 1994.

استبيان صراع الأدوار الذي أعده الباحث، وهدفت هذه الدراسة إلى الاهتمام بمشكلة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بالإمارات في علاقاتها بالسمات الشخصية وذلك ما ترتب على خروج المرأة للعمل خارج المنزل من تعدد وتغير في الأدوار وانعكس ذلك على شخصيتها. أجريت مقارنات طرفية بين من هن أقل صراع ومن هن أكثر صراعاً في سمات الشخصية، كما تبين من المقارنات الطرفية وجود فروق في سمات الشخصية بين من هن أقل صراعاً إزاء الأدوار ومن هن أكثر صراعاً سيما صراع العلاقة بزوج ورعاية الأبناء وصراع الحاجات الشخصية للمرأة.

الدراسة الثانية: ناصيف (2008):¹

جاءت هذه الدراسة بعنوان "صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالتوافق النفسي" وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى صراع الأدوار ودرجة التوافق النفسي لدى المرأة العاملة وعلى العلاقة ما بين متغيرات الدراسة وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- أن مستوى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية هو في المستوى المتوسط.
- أن درجة سوء التوافق النفسي لدى المرأة العاملة في محافظات الضفة الغربية يتأثر بالعمر الزمني للمرأة وعدد الأبناء ونوع المؤسسة بعلاقة إيجابية.
- أن درجة التوافق النفسي لدى المرأة العاملة في محافظات الضفة الغربية يتأثر بالعمر الزمني للمرأة والتحصيل العلمي للزوج وسنوات الخبرة ونوع المؤسسة بعلاقة سلبية.

3- الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: أوجيبوجي (2013):²

جاءت هذه الدراسة بعنوان "صراع الدور الأسري المهني لدى الأستاذات في الجامعات الحكومية النيجيرية" أجريت على عينة قوامها 250 أستاذة متزوجة ولديها أبناء اخترن عشوائياً من 3 جامعات

¹ جميل يوسف صالح ناصيف، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالتوافق النفسي، أطروحة دكتوراه كلية الصحة العامة، الصحة النفسية المجتمعية، جامعة القدس، فلسطين، 2008.

² رولة مدفوني، صراع الأدوار وعلاقته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2019، ص 14.

حكومية في جنوب النيجيريا وتم استخدام استبيان العوامل المؤدية إلى صراع الدور الأسري المهني والآثار المترتبة على الأداء الوظيفي وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- أن العوامل المؤدية إلى الصراع الناتجة عن مجالي العمل والاسرة تتمثل في طول ساعات العمل.
- جداول العمل المكثفة مرافق العمل غير كافية، الزيادة في عدد الطلاب.
- عبء مهنة التدريس، المسؤوليات المنزلية، الحمل الثقيل للإشراف على الأطروحات.
- حضور الاجتماعات والتعيينات الادارية، وظائف الاستشارة، الزيادة في أعضاء هيئة التدريس.

☞ الدراسة الثانية: كارول هولمان ولوسيا جلبرت¹:

قامت كل من كارول هولمان ولوسيا جلبرت بدراسة حول صراع الادوار لدى المرأة العاملة المتزوجة وكان الهدف من الدراسة معرفة مدى تأثير أهمية العمل في حياة المرأة وعلى شعورها بالصراع، وذلك على اعتبار العمل كمهنة فقط أو اعتباره كوسيلة للحصول على خبرة مهنية طويلة، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن النساء العاملات اللاتي يطمحن للوصول إلى مراتب عليا يتقبلن أكبر دعم من أزواجهن لذلك فهن يكن أكثر قدرة على مواجهة الصراع لأن الدعم المعنوي يسمح لهن بالإنقاص من التوتر الداخلي وبالتالي فإن دعم الزوج وأهمية العمل الذي تؤديه المرأة يساهم في مساندة المرأة على تجاوز ومواجهة صراع الأدوار.

☞ الدراسة الثالثة: وليو (1995):²

جاءت هذه الدراسة بعنوان "الضغوط الناتجة عن صراع الأدوار لدى الأسرة العاملة ومدى تأثيرها بدعم الزوج وآليات الدفاع لدى النساء اليابانيات العاملات" أجريت الدراسة من أجل التعرف على أثر الضغوط الناتجة عن صراع الأدوار لدى الأسرة العاملة ومدى تأثير ذلك بدعم الزوج وآليات الدفاع المستخدمة لذلك، أجريت على عينة قوامها 131 من النساء العاملات المتزوجات اليابانيات، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة سلبية بين متطلبات الأبناء وصراع الأدوار ومتاعب الحياة لدى الأسرة العاملة، أي أن كل منها هو سبب لحدوث الآخر بشكل متسلسل كذلك تبين أن دعم الزوج يخفف من

¹ بويكر عائشة، العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير علم النفس تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 6.

² جميل يوسف صالح ناصيف، مرجع سابق، ص 52.

متطلبات الأبناء وبالتالي من نتائج صراع الأدوار على العائلة، كما أشارت النتائج إلى أن آليات التعامل (إعادة صياغة طبيعة الأدوار من قبل الأسرة) تخفف من صراع الأدوار لدى الأسرة العاملة وبالتالي يقلل من متاعب الحياة.

□ التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد إعتدنا في بحثنا هذا المتمثل في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في ظل التغيرات الاجتماعية على مجموعة من الدراسات التي تناولت معظم الجوانب الأساسية لهذه الدراسة، واستفدنا منها في بناء الإطار النظري وكذلك من حيث صياغة وتحديد أسئلة الاستمارة في الجانب الميداني وبعد عرضنا لهذه الدراسات اتضح لنا أن هناك اتفاق واختلاف بينها وكذلك وبين دراستنا الحالية، من حيث الموضوع والعينة والأهداف والنتائج.

حيث تناولت دراسة كل من (بليبوز و حرقاس 2020) موضوع صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة التي أقيمت بالمؤسسات الإستشفائية لولاية قالمة ، حيث توصلت هذه الدراسة إلى أهم أسباب الصراع لدى المرأة العاملة التي تمثلت هذه الأسباب في تعدد أدوارها وتنوع مسؤولياتها الأسرية والمهنية وكذلك معرفة مدى قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين دورها كعاملة ودورها كأم وزوجة وربة بيت وأيضاً أسباب الصراع لدى المرأة العاملة الذي يعتبر من أهم جوانب دراستنا ، ولكن هذه نجدها تختلف مع الدراسة الحالية لأنها تتطرق إلى معرفة كيفية التوفيق بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية وكذلك لم تضع حلول لتخفيف من حدة هذا الصراع وهذا ما سنحاول تسليط الضوء عليه في دراستنا .

أما الدراسة التي قام بها (يوسف عبد الفتاح 1994) تناولت موضوع دينامية صراع الأدوار وعلاقته بشخصية المرأة في الإمارات وركزت هذه الدراسة على صراع الأدوار وعلاقته بشخصية المرأة وأهملت صراع الأدوار وعلاقته بالزوج ورعاية الأطفال والآثار المترتبة عن هذا الصراع وهذا ما سنوضحه في دراستنا وتختلف عن دراستنا في البعد الزمني والمكاني والذي يلعب دوراً هاماً في إختلاف الظروف والتغيرات الاجتماعية والإقتصادية.

خلاصة:

من خلال عرضنا للإطار العام للدراسة، تم التوصل إلى تحديد المفاهيم الأساسية ومحاولة وضع تحديد إجرائي للمفاهيم والذي يسمح باستخدامها في الأطر النظرية والتطبيقية. كما وضحنا أهم الأسباب التي دفعتنا لإختيار هذا الموضوع ثم عرض الأهمية والأهداف التي تسعى إليها الدراسة، ثم أخيرا تطرقنا إلى أهم الدراسات السابقة التي تعتبر ركيزة أساسية في البحث العلمي.

الفصل الثاني:

صراع الأدوار والنظريات المفسرة له

تمهيد

أولا- أنواع صراع الأدوار

ثانيا- مصادر صراع الأدوار

ثالثا- أسباب صراع الأدوار

رابعا- آثار صراع الأدوار

خامسا- الإتجاهات النظرية المفسرة لصراع الأدوار

خلاصة

تمهيد

خلقت الكائنات الحية على سطح الأرض ووجدت من أجل دور أو وظيفة محددة يقوم بها، فالحياة عموماً تفرض على الفرد لكي ينعم بالتوافق والالتزان أدواراً متعددة ولا محالة أن هذا التعدد والاختلاف في الأدوار ينشأ لديه صراع. فلهذا فإن عملية الصراع عملية مستمرة وحتمية ويعتبر صراع الأدوار وجه من أوجه هذه الصراعات والذي يكون بين مدى تحقيق الواجبات وإنجاز المسؤوليات بين الجانب المهني والأسري والاجتماعي.

حيث تناولنا في هذا الفصل عملية إبراز أهم عناصر صراع الأدوار: ماهية صراع الأدوار، أنواعه، مصادره، أسبابه وآثار المترتبة عنه وأهم النظريات المفسرة له.

أولاً- أنواع صراع الأدوار:

هو حالة تتطلب اتخاذ القرار حول حاجتين متعارضتين، مما ينتج عن هذا التعارض حدوث دورين في الوقت نفسه فيصبح قبول أحدهما عائقاً لقبول الآخر، وكلما تعارضت الأدوار زادت صراعات فيما بينها. وينقسم الصراع إلى:

- 1- **الصراع الداخلي:** وهو الصراع الذي ينشأ عن التعارض بين مكونات وإتجاهات شخصية الفرد ومتطلبات الدور، ويتم حل هذا الصراع بعدة طرق من أهمها ما يلي:
 - حل جزئي: حيث يقوم فيه الفرد بالتمييز بين جوانب سلوك الدور المتوقع ثم يختار بعض منها والتي تتناسب مع اتجاهاته وميوله الشخصي، فيقوم بأدائها دون الأجزاء الأخرى.
 - حل إيجابي: حيث يقوم الفرد بأداء كل أدواره المتوقعة لتصبح جزء من شخصية عن طريق تغيير أو حذف الاتجاهات الشخصية التي تتعارض مع متطلبات الدور.
 - حل سلبي: وهو يعني تجنب الفرد الأدوار التي تتعارض مع اتجاهاته ودوافعه.

2- **الصراع الخارجي:** وهو يعني الصراع الذي ينشأ نتيجة مطالبة الشخص بأداء دورين متعارضين في نفس الوقت، ويتم تجاوز هذا النوع من الصراع عن طريق قيام الفرد بإختيار أحد الأدوار وتفضيله على الآخر وغالباً ما تكون إشباعاته من ممارسة هذا الدور أكبر الإشباعات التي يحصل عليها لممارسة التعارض معه.¹

لقد ميز كل من " أندريه سيزلاقي " و " مارك جي والاس " بين ثلاث أنواع من الأدوار هي:

- الدور المتوقع

- الدور المدرك

- الدور المؤدى

تتعلق الأدوار المدركة بمجموع النشاطات أو الأعمال التي يعتقد الفرد بضرورة أدائها وتعادل الأدوار المدركة في كثير من الحالات الأدوار المتوقعة، إلا أن وجود عوامل أخرى كثيرة في موقف من المواقف قد يؤثر في إدراك الفرد، ويؤدي إلى تشويبهه وبذلك تكون الأدوار المدركة غير محددة أو غير متوقعة. أما الأدوار المؤدة فهي الطريقة التي يعمل بها الفرد فعليا، ويعتمد الدور المؤدى بوجه عام على الدور المدرك

¹ أحمد محمد إبراهيم أحمد الشال، دراسة تحليلية لصراع الأدوار الفعلية للمرأة الريفية في إحدى قرى محافظة الدقهلية، Agric. j. Econon and social SCI، العدد 9، جامعة المنصورة، مصر، ص 395.

وبالتالي على الدور المتوقع وبقدر ما تكون الاختلافات بين الأدوار المتوقعة، المدركة والمؤدة يزداد احتمال التوتر والصراع حول الأدوار.¹

وهناك مصطلحان تم صياغتهما لتوضيح الاختلافات بين فعاليات تلك الأدوار الثلاثة هما غموض الدور ونزاع الدور.

فأما غموض الدور فهو عدم وضوح مدركات الفرد لواجبات الوظيفة وحدود السلطة والمسؤولية المرتبطة بها، وقد تساعد بعض الخصائص أو السمات الفردية في إحداث غموض الدور.... أما صراع الدور فيحدث حينما تسبب الطلبات والتوجيهات المتعددة من شخص أكثر حالة الشك في ذهن الفرد حول ما يجب عمله أو متى يؤدي ولمن يؤدي. ومن الممكن أن يكون هناك نوعان مختلفان من صراع الدور:

1- صراع داخل الدور: وينشأ عن تعدد وتباين التوجيهات التي تصدر في وقت واحد لشخص يشغل وظيفة واحدة أو يقوم بدور واحد، مما يجعل الإستجابة لكل هذه التوجيهات في وقت واحد أمراً متعذراً.

2- الصراع بين الأدوار: وينشأ هذا الصراع عن الأدوار المتعددة والمتزامنة التي تنتج عنها توقعات متضاربة.²

ثانياً - مصادر صراع الأدوار:

1. صراع الدور الذي يكون مصدره شخص واحد: يحدث هذا النوع من الصراع عندما يتعارض الفرد في بيئة العمل لتوقعات متعارضة أو متناقضة من نفس الشخص.
2. صراع الدور الذي يكون مصدره أكثر من شخصين: يحدث هذا النوع من الصراع عندما الفرد متطلبات متعارضة من شخصين أو أكثر في نفس الوقت.
3. صراع الدور الناتج عن تعارض بين متطلبات الدور والقيم الشخصية: وتحدث عندما تتعارض قيم ومعتقدات الفرد مع التوقعات المطلوبة منه في وظيفة ما.
4. صراع الدور الناتج عن تعدد أدوار الفرد: يحدث هذا النوع من الصراع عندما يكون للفرد أكثر من دور وتتعارض هذه الأدوار مع بعضها البعض.³

¹ بويكر عائشة، مرجع سابق، ص 27.

² المرجع نفسه، ص ص 28-29.

³ سمية بن عمارة، صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 3، جامعة ورقلة، الجزائر، 2010، ص 354.

ثالثاً - أسباب صراع الأدوار:

من مسببات صراع الأدوار كثيرة نذكر منها:

1. إدراك الفرد نفسه أنه يقوم بدورين أو أكثر وكلاهما يناسب مواقف مختلفة تناسب مواقف ولا تناسب أخرى.
2. ينشأ صراع الأدوار المتعدد حينما يحدث صراع بين دورين أو أكثر، حيث يؤدي تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار إلى عدم القدرة على تحقيق توقعات المرتبطة بالدور الآخر.¹
3. قد يتطلب الدور الواحد بعض الأحيان أكثر من سلوك الذي ينشأ من الأساليب السلوكية المتعددة التي يتطلبها الدور، ويطلق على هذا الموقف صراع المطالب المتعددة للدور.
4. قد يكون الصراع كامناً في التوقعات بالنسبة للأدوار المختلفة للفرد والآخر.
5. عدم الإتساق بين مقتضيات الأدوار وبين آرائه وعقائده واتجاهاته فإنه ينجح إلى فعل شيء لخفض عدم الإتساق.
6. يحدث صراع الأدوار عندما تتأزم وتضطرب الشخصية فيضطرب معها أنماط التفاعل مع الآخرين.
7. ويحدث أيضاً عندما يوجد فروق واضحة بين ما يتوقعه الآخرون من الشخص وما يتوقعه الشخص نفسه.²

كما أن هناك من يقسم أسباب صراع الأدوار إلى:

أ- ضغوط مهنية:

1. تعارض أولويات مطالب العمل.
2. تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة.
3. تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة.
4. تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل بها.
5. الحاجة إلى النمو والتقدم المهني.

¹ المرجع نفسه، ص 354.

² خلود رحيم عصفور، أنواع صراع الأوار لدى الطالبات المتزوجات في كلية التربية للبنات، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 93، مصر، 2018، ص 362.

ب- ضغوطات شخصية وأسرية:

1. الصراع بين دور الشخص في المنزل ودوره في العمل.
2. التعرض للمخاطر الطبيعية والبشرية.
3. المشكلات مع أفراد الأسرة.
4. المشكلات مع توقعات أعضاء الأسرة.
5. المشكلات مع الأصدقاء والأقارب.¹
6. الزواج من شريك حياة متعدد الأدوار.
7. مشكلات خاصة بالتسلسل الهرمي في الأسرة.
8. المسؤولية عن الأطفال.
9. مشكلات الأبناء.
10. محاولة القيام بأدوار متعددة في نفس الوقت.
11. التوقعات والآمال.
12. الطموح والأهداف المستقبلية.
13. الخوف من فقدان الوظيفة.²

رابعاً- آثار صراع الأدوار:

لكل صراع نتائج ومخلفات وآثار تظهر على محتمل هذا الصراع نوجزها فيما يلي:

1. يؤثر على شخصية تأثيراً سيئاً ويخلق الكثير من المشكلات التي قد تنسب إليه بعض أنواع الإضطرابات النفسية.
2. صراع الأدوار ظاهرة تعكس مشكلة التفكك في البناء الاجتماعي وعدم الإنسجام بين الشخصية والبناء الذاتي عند حدوث الصراع بين دورين أو أكثر، حيث يؤدي إلى تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار إلى عدم القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الآخر قد يتخلى الفرد عن القيام به لمصلحة دور الآخر، ووقوعه فريسة للصراع الداخلي.
3. عند حدوث الصراع بين دورين أو أكثر بحيث يؤدي غلى تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار إلى عدم القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الآخر.

¹ رمضان عمومن، مرجع سابق، ص 4.

² المرجع نفسه، ص 5.

4. إرتفاع ضغط الدم وزيادة دقات القلب وارتفاع مستوى القلق والتوتر في جانب العمل.

5. إرتفاع معدلات الغياب وترك العمل.

6. إنخفاض مستوى الرضا الوظيفي وانخفاض الإنتاجية.

7. ضعف الثقة في الرؤساء والمنظمة ككل.¹

خامساً- الاتجاهات النظرية المفسرة لصراع الأدوار:

هناك نظريات عديدة تناولت صراع الأدوار، نذكر منها:

أ- نظريات المجال الأول:

إعتمدت معظم الدراسات في تفسيرها الإرتباط بين العمل والأسرة على نظرية المجال، وكان " بالك " أول من وصف هذه النظرية في تفسير العمل والأسرة، وإهتم بالتأثير السلبي للربط بينهما والذي يزيد من القيود على الفرد ويعرضه للصراع، وفي عام 1923 قدم "أوسلن" مزيداً من التوضيح عنها في دراسة العمل والأسرة على الرغم من أن تركيزه الأساسي كان حول التغيرات والإصلاحات في مكان العمل ووجهات النظر حول القانون والإيديولوجيا، وقد تم تقسيم الحياة الاجتماعية إلى قسمين منفصلين هما العمل والأسرة، ووفقاً لها فإن الأفراد لديهم أدوار مختلفة في أماكن عملهم وحياتهم الأسرية، وكثيراً ما يقومون بتغيير أدوارهم أي ترك دور والقيام بآخر، ففي مجال العمل والأسرة ووفقاً لهذه النظرية لا يمكن للفرد القيام بأدوار مختلفة في نفس الوقت.²

ب- نظريات المجال الثاني:

تعتبر من النظريات الحديثة في فهم الربط بين العمل والأسرة في المجتمعات الحديثة على غرار النظرية الأولى، وتؤكد على فهم تأثير كل مجال في الآخر كما ركزت على العوامل المؤدية إلى صراع دور العمل والأسرة ومحاولة إيجاد سبل لمواجهتها من أجل الموازنة بين الأدوار المتعلقة بالعمل والأسرة، وقد استند كل من (Sargent & Desrochers) على دراسة واضحة لهتين النظريتين، وقد بين " نيبيرت أنج " أن الأفراد يمكنهم إختيار أساليب التعامل مع أدوار العمل والأسرة، فالأدوار المختلفة تتطلب ترك دور من أجل القيام بآخر أو دمجها ومحاولة الموازنة بينها.

¹ الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة بسكرة، الجزائر، 2017، صص 70-71.

² رولى مدفوني، مرجع سابق، صص 53.

ويصف العنصر التالي نظريات مفسرة لصراع دور العمل والأسرة ومكملة لنظريتي المجال، وتنقسم إلى ثلاث مجموعات كما يلي:

➤ **المجموعة الأولى:** تضمنت النظرية البنائية الوظيفية ونظرية التجزئة اللتان تشتركان في فكرتين أساسيتين تتماثلان في الفصل بين العمل والحياة الأسرية والتأثير السلبي لهما، وتم ظهورهما في أوائل القرن العشرين حتى أواخر 1920 وفيما يلي عرض تفصيلي لهما:

- **النظرية البنائية الوظيفية:** ترجع إلى أوائل القرن العشرين عند بداية الثورة الصناعية وفصل العمل الاقتصادي عن الأسرة، وذلك خلال الحرب العالمية الثانية أين تم إرسال أعداد كبيرة من القوى العاملة معظمهم من الرجال إلى الحرب، ونتيجة لذلك تم تشجيع النساء على دخول سوق العمل، إفساح المجال لعودة الجنود إلى العمل، وبعد إنتهاء الحرب تم إقناعهن بالعودة إلى المنزل ومنه قسمت الحياة إلى مجالين منفصلين هما حياة منتجة تكون في مكان العمل وحياة عاطفية تكون في المنزل، وترى هذه النظرية أن مكان العمل والأسرة يكونان على أفضل وجه عندما تكون النساء في المنزل والرجال في مكان العمل.

- **نظرية التجزئة:** تعود جذورها إلى أوائل القرن العشرين كذلك، وبناء على هذه النظرية العمل والأسرة لا يؤثران في بعضهما وكل منهما منفصل ومستقل عن الآخر، ومن رواد هذه النظرية " بلودو وولف " اللذان طبقا هذا المفهوم على عمال الياقات الزرقاء الذين يقومون بشكل طبيعي بالفصل بين المنزل والعمل، ووفقا لهذه النظرية أي ضغط للدور في العمل أو الأسرة لا يؤثر على الدور في المجال الآخر.

➤ **المجموعة الثانية:**

- **نظرية التعويض:** في عام 1921 أكد "بيوتركوسكي" في دراسته عن العمل والأسرة أن العاملين ينظرون إلى منازلهم كملاذ وأسرهم كمصدر للرضا الذي يفقدونه في مكان عملهم، وعمل مع "المبرت" على الكشف عن إستجابة العاملين للحوادث في عملهم وحياتهم الأسرية، وأدت نتائج هذه الدراسة إلى نظرية التعويض التي ترى أن الأفراد يحاولون تعويض عدم وجود الرضا في العمل أو المنزل من خلال العثور على المزيد من الرضا في المجال الآخر، ومن المهم الإشارة إلى ما اقترحه من خلال تركيزه على أن الأثر السلبي للحياة الأسرية والعمل لم يكن سوى وجهة نظر أكثر تقدما من وجهة نظر " لامبرت "

التي تبين أن تأثير العمل والأسرة يكون إيجابياً وسلبياً في نفس الوقت، مما أدى إلى ظهور نظريات جديدة حول الموازنة بين العمل والأسرة.

- **نظرية التعويض التكميلي:** قام بتأسيسها كل من "كاندو" و "سيمرز" و "زيديكوموسير" وهي تابعة لنظرية التعويض التي ظهرت في أواخر 1920 والتي تصف سلوك العامل في البحث عن المكافأة البديلة في مجال آخر، أما هذه النظرية فتصف السبب وراء هذا السلوك، ويحدث التعويض التكميلي عندما تكون المكافأة غير كافية في مجال واحد العمل أو الأسرة فيسعى الفرد إلى إكمال النقص في مجال آخر.

المجموعة الثالثة:

تضمنت ثلاث نظريات ظهرت في القرن الواحد والعشرين وقامت على دراسة الأثر الإيجابي والسلبى للعمل والأسرة مع التركيز على الأثر الإيجابي، ومن بين مؤسسيها "جلوينكوسكي" و "كوبر" و "كيرشماير" و "ميلر" وهي كالتالي:

- **نظرية تعزيز الدور:** وفقاً لهذه النظرية الأدوار المتعددة تجلب المكافأة مثل الدخل وزيادة الثقة بالنفس وفرص العلاقات الاجتماعية وتجارب النجاح، وبالتالي يكون للجمع بين بعض الأدوار نتائج إيجابية¹.

- **نظرية الإمتداد:** الإمتداد هو أن يعيش العامل تجربة في مجال واحد تؤثر على تجربته في مجال آخر، ويكون إيجابياً أو سلبياً، ووفقاً لهذه النظرية ينقل العامل مشاعره ومواقفه وسلوكاته من عمله إلى حياته الأسرية أو من حياته الأسرية إلى عمله، ويعد الإمتداد وجهة النظر الأكثر إنتشاراً في دراسة العمل والأسرة، وله جوانب متعددة تتمثل في الأثر الإيجابي أو السلبى للعمل في الأسرة، والأسرة في العمل .

- **نظرية تفعيل العمل:** ويشار إليها أيضاً بإسم نظرية "إثراء العمل"، وهي واحدة من النظريات الحديثة التي تفسر الربط بين العمل والأسرة، وتم إقتراحها من طرف "جرين هوسوبال"، وحظيت بإهتمام العديد من الباحثين، ووفقاً لها الخبرة في دور واحد العمل أو الأسرة تحسن من نوعية الحياة في دور آخر، فهي تحاول تفسير الأثر الإيجابي للربط بين العمل والأسرة، ومن ذلك بينت "هالبيرن" أن أغلب الدراسات التي تناولت الجمع بين العمل والأسرة تميل إلى الأثر الإيجابي لهما².

ج- نظرية التحليل النفسي:

ترى نظرية التحليل النفسي عملية النمو تفاعلاً ديناميكياً بين الحاجات والدوافع الفطرية عند الفرد من ناحية وبين القوى البيئية المتمثلة في المعايير الاجتماعية من ناحية أخرى، ومن خلال عملية التفاعل هذه

¹ رولى مدفوني، المرجع نفسه، ص ص 54-55.

² رولى مدفوني، المرجع نفسه، ص 56.

يعبر الفرد عن دوافعه ويشبع حاجاته ويقوم بدور فاعل في هذا التفاعل ، ومضمون هذه الأفكار ينصب على محتويات اللاشعور ومنها الدوافع والإنفعالات والرغبات المكبوتة لوصفها رواسب تؤدي بالفرد إلى القيام بنشاط أحياناً دون أن يعي مصدر دوافعه ، وأن الكبت الذي يحدث في الطفولة المبكرة عبارة عن تدابير دفاعية بواسطة أنا ضعيفة أو غير ناضجة لا يؤثر في الجهاز النفسي فقط ولكن قد ينتج عنه تغييرات في وظيفة العضو إذ يتخذ طابع الدلالة المرضية الشديدة¹.

د- نظرية التناشز الإدراكي :

يعتقد (Festinger) (1957) بأن التناشز حالة سلبية من حالات الدافعية تحدث للفرد حين يكون لديه معرفتان في وقت واحد (فكرتان، رأيان، اعتقادان) الذي يستثير السلوك ويوجهه نحو خفضه بأن يجعل المدركات الفعلية والجوانب المعرفية في علاقة توازن وانسجام.

ويضيف (Festinger) أن التناشز هو علاقة غير ملائمة بين العناصر الإدراكية، ويعني بالعناصر تلك المعارف التي يملكها الفرد حول عالمها السيكولوجي أما المدركات فتستعمل للإشارة إلى أي معرفة أو فكرة أو إعتقاد وإلى ما يعرفه الفرد عن محيطه أو بيئته أو عن سلوكه وانسجام العناصر الإدراكية أو تناسقها هو سيكولوجي (نفسى) أكثر مما هو منطقي فكل ما يبدو منسجماً في ذهن الفرد يمثل انسجاماً.

ويذكر ثلاثة مواقف تحدث منها حالة التناشز الإدراكي :

1. عندما لا تتسق الجوانب المعرفية مع المعايير الاجتماعية .
2. عندما يتوقع الشخص شيئاً معيناً ويقع شيئاً آخر بدلاً عنه.
3. عندما يقوم الأفراد بسلوك يخالف اتجاهاتهم العامة، ويرى (Aronson) أن عدم التطابق بين مدركات الفرد ومفهومه عن ذاته يعد مصدراً للتناشز.

والذي ينطبق على مفهوم صراع الدور، هو إفتراض (Bramel) أن التناشز يحدث عندما تتعارض توقعات الفرد مع الواقع الاجتماعي فيسلك بطريقة تخالف توقعاته، وعد (Dreyer) إدراك الفرد للاختلاف

¹ عاشور موسى الفت والزهيرى، صراع الدور وعلاقته بالتحكم الذاتي لدى مدرسات معهد الفنون الجميلة في مدينة بغداد، مجلة أدب المستنصرية، العدد 61، جامعة المستنصرية، العراق، 2012، ص9.

بينه وبين الجماعة من أسباب الصراع، ويذكر (Wicklund و Likewi) حالة وعي الذات الموضوعي تنتج من الإحساس بالإختلاف بين الفرد والمعايير الاجتماعية للسلوك إذ تؤدي إلى شعور سلبي¹.

هـ - نظرية الدور:

تحاول نظرية الدور تفهم السلوك الإنساني بالصورة المعقدة التي تكون عليها، كون السلوك الاجتماعية يشمل عناصر حضارية اجتماعية وشخصية ولهذا فإن العناصر الإدراكية الرئيسة الاجتماعية لنظرية الدور يمثل وحدة الثقافة والموقع يمثل وحدة المجتمع والذات تمثل وحدة الشخصية.

وتقوم نظرية الدور على أساس مفهوم التفاعل بين الذات والدور من ناحية وبين الأشخاص مع بعضهم البعض من ناحية أخرى ، ويتميز الدور بأنه ذو طبيعة معيارية ملزمة كما يتميز ذو طبيعة تنبؤية تمكن من التنبؤ بأنماط السلوك المتوقعة في إطار أدوار معينة ، فالفرد يتنبأ عن سلوك المتوقع فيعد نفسه لمواجهة بسلوك مناسب ، وكثيراً ما تأخذ الأنماط السلوكية داخل حدود الدور شكالاً رسمياً يتناسب مع ما إنققت عليه الجماعة سواء كان ذلك شعورياً من خلال التنظيمات الرسمية أم لا شعورياً من خلال المعايير والقيم السائدة في المجتمع ، ومن ثم فإن سلوك الدور يمثل نمطاً من دوافع الفرد يحاول بها مواجهة مطالب الجماعة ، وحيث يؤدي الفرد دوره يخضع لتصوره عن الدور وهو ما تحكمه مجموعة من العوامل من بينها إتجاهاته وقيمه وإستعداداته وغير ذلك التي تعد بمثابة موجبات سلوك ولتوقعات الآخرين وينظر (Broner) إلى سلوك الدور على أنه يمثل الفرد داخلياً أدواره الاجتماعية كما يدركها إذ يتسق سلوكه الفردي مع توقعات الآخرين ويتحدد هذا الإتساق بدرجة الدقة التي يدرك بها لتشخيص دوره في الجماعة .

وهكذا يبدو واضحاً أن الدور يتضمن توقعات القائم بالدور (إدراك الفرد لمحتويات دوره ومتطلباته وهو ما يتوقف على شخصية القائم بالدور وخصائصها) توقعات الجماعة من الفرد الذي يؤدي الدور ، السلوك الفعلي لفرد الذي يقوم بالدور ، والواقع أن علاقة الفرد بالجماعة لا تملئها في كثير من الأحيان خصائصه الشخصية وسماته بقدر ما تملئها توقعاته عن الدور الذي يقوم به ، وتوقعات الآخرين منه ، ولهذا فهو ينتقل في تفاعله مع الجماعة حسب ما تملئها التوقعات الاجتماعية لدور ، وقد يتم أداء هذه الأدوار بإنسجام وقد يحدث الصراع عندما يجد نفسه مضطراً لأداء أدواراً تتعارض كل منها مع الأخرى.

¹ المرجع نفسه، ص 10.

ويفترض (New comb) وجود ثلاثة حالات تؤدي واحدة منها أو جميعها إلى حدوث الصراع:

1. غموض (عدم وضوح) التوقعات.

2. تعدد التوقعات وكثرتها.

3. التعارض بين التوقعات.

ويرى ميرتون أن غموض التوقعات حول السلوك المناسب لدور معين أو مكانة معينة يعد سببا كافيا

لحدوث الصراع.¹

خلاصة:

من خلال العرض يمكن إستخلاص أن صراع الأدوار هو عملية تتاقض يحدث بين الأفراد في المجتمع حول مسؤولياتهم وواجباتهم الإجتماعية والثقافية، كما كذلك يحدث بين الفرد نفسه نتيجة لتوقعات مختلفة للأدوار التي يجب أن يؤديها الفرد والتي يمكن أن تتضارب مع بعضها البعض، مما تؤثر عليه نفسيا وعلى بيئته.

¹ المرجع نفسه، ص ص 12 - 13

الفصل الثالث:

المرأة العاملة في الجزائر

تمهيد

أولا- عمل المرأة في التشريع الجزائري

ثانيا- دوافع خروج المرأة للعمل

ثالثا- الأدوار الأسرية والمهنية للمرأة العاملة

رابعا- صراع الأدوار لدى المرأة العاملة

خامسا- الآثار الناتجة عن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة

سادسا- النظريات المفسرة لعمل المرأة

خلاصة

تمهيد:

يعتبر خروج المرأة إلى ميدان العمل ظاهرة إجتماعية بعد الثورة الصناعية التي عرفها المجتمع الإنساني فلقد تزايدت نسبة النساء العاملات لتصبح نحو ثلث القوة العاملة في أغلب المجتمعات، وهذا لم يكن وليد الصدفة بل نتيجة لظروف موضوعية جعلتها تخرج عن إطارها التقليدي الذي يقتصر على المكوث في البيت والتفرغ التام لرعاية الأطفال وتربيتهم وإعدادهم للحياة العامة وتدبير شؤون المنزل، وإثر التحولات الإقتصادية والاجتماعية والسياسية التي طرأت على المجتمع الجزائري حيث تهيأت الظروف المناسبة التي دفعت بالمرأة للخروج للعمل خصوصا بعد بلوغها أعلى المستويات العلمية، وباعتبارها عضوا هاما في الأسرة وما لها من مهام أسرية ملقاة على عاتقها، لكن واجباتها لاتقف عند حد تحمل المسؤوليات الأسرية فقط فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات المهنية التي تقوم بها خارج البيت، بحيث تتصارع هذه المسؤوليات وتخلق مشاكل عديدة تتفاوت درجتها حسب مدى الأثر إلى يتركه خروجها للعمل على نفسها وعلى محيطها الأسري

أولاً- عمل المرأة في التشريع القانوني الجزائري:

تشير آخر الاحصائيات التي قام بها الديوان الوطني والتي تغطي الفترة الممتدة ما بين 2000 و2005 الى تطورات ملحوظة للمشاركة النسوية في المجالات الكلاسيكية للصحة والتعليم وكذا في القطاع القضائي والأمني، إلا أنه لا يزال هناك عزوف عن المشاركة الجماعية في مجال السياسة عموماً، حيث لا يبدو أن للمرأة قابلية للإعتلاء مناصب عليا بسهولة مقارنة مع وجودهن في المجالس المحلية والبلدية والولائية.

ومنذ عام 2002 شاركت مجموعة 291 امرأة في ادارة شؤون البلد في حين كان مجموعهن 137 إمرة عام 1997، وبالرغم من أن هذا الشأن يمثل تقدماً مقارنة مع الانتخابات السابقة، وتظهر إحصائيات 1995-2002 بعض الأنساق في موظفي المناصب العليا للدولة أو المشاركة العامة للمرأة في مختلف المؤسسات العمومية وبالتالي من أصل 4000 إطار امرأة يتقلدن مناصب عليا 1 مكلفة بمهمة لدى رئيس الحكومة، 22 مستشارة في مختلف الإدارات، 13 مديرة مركزية في الحكومة، 65 نائبة مدير وأمينة عامة ومديرتان تنفيذيتان.

ومنذ عام 1982، شغلت 20 امرأة مناصب وزارية بصفة وزيرة أو وزيرة منتدبة وقد تم إتخاذ خطوات هامة لتمكين المرأة من تقلد مناصب عليا تتمثل في التعيينات الحكومية الأخير مثل والي (محافظ) رئيس دائرة (نائب والي) رؤساء محاكم، وللمرة الأولى تم تعيين امرأة على رأس أربع كليات كلية العلوم الطبيعية وكلية الهندسة المدنية والميكانيكية، وجامعة العلوم والتكنولوجيا، وكلية الآداب وقد تم تعيين امرأتين في الهيئة الاقتصادية والمجلس الإسلامي الأعلى.

وتندرج هذه التعيينات بالتأكيد في ديناميكية ترقية المرأة التي تتحقق ببطء ولكن بخطى ثابتة في قطاعات الدولة المختلفة، والتي يجب أن تتابع بانتظام من أجل أن تكتسب المرأة المكانة التي تستحقها في المجتمع حيث لا يمكن تحقيقها بدون سيادة القانون وبدون مشاركة المرأة والرجل في أعلى المستويات دون تمييز.¹

¹ بشينة شريط وآخرون، المرأة وقانون الأسرة والنظام القضائي في الجزائر والمغرب وتونس، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة المغرب، 2010، ص ص 35-37.

وهذا ما تتعهد به الدول الأطراف باتخاذ جميع ما يقتضي الحال إتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولاسيما:

- الحق في العمل بوصفه حقا غير قابل للتصرف لكل البشر.

- الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الإختيار نفسها في شؤون التوظيف.

- الحق في حرية إختيار المهنة والعمل والحق في الترقى والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

- الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الإستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.¹

ففي مجال الإستخدام والإستحقاقات والأجر إذ نجد قانون العمل 11/90 المؤرخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل في الفترة الاولى من المادة 06 منه على حق العمال في إطار علاقة العمل في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و إستحقاقاتهم. تبعا لذلك تنص المادة تنص المادة 17 من نفس القانون على أنه تعد باطلة وعديمة الأثر كل الاحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات الجماعية وعقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجر أو ظروف العمل على أساس السن والجنس والوضعية الإجتماعية النسبية والقراية العائلية والقناعات السياسية والإنتماء أو عدم الإنتماء إليها.

ومن خلال هذا نلاحظ أن المشرع الجزائري يؤكد على ان تكون شروط الإلتحاق بالعمل محدد بالأطر العلمية، التي تعتمد أساسا على كفاءة وتأهيل طالب العمل بصرف النظر عن نوع جنسه أو أصله أو إنتمائه السياسي.²

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42 ، 1996 ، ص 7.

² الاتحاد الوطني للعمال الجزائري، القانون الأساسي للعمال، 1978، ص 6.

أما في مجال التأمين على الولادة نجد المادة 55 من قانون العمل 11/90 على أنه تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة، طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الإستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.¹

وعلاوة على ذلك أدرجت تشريعات العمل تدابير محددة لحماية العاملات في فترة الأمومة ودورها داخل الخلية الأسرية وهي تتعلق بصفة خاصة بـ:

- منع العمل الليلي.
 - منع العمل في الأشغال الخطيرة وغير الصحية أو الضارة بصحتها.
 - تعليق علاقة العمل خلال فترة ما قبل الولادة وما بعد الولادة.
 - منع الفصل عن العمل خلال فترة الولادة وما بعد الولادة.
 - الإستفادة من ساعات الرضاعة الطبيعية ساعتان في اليوم الواحد للأشهر العشرة الأولى وساعة واحدة في الستة الأشهر التالية.
- إضافة إلى هذا الإستفادة من كامل الأجر أثناء عطلة الأمومة، وتعتبر فترات الغياب في مرحلة الأمومة فترات عمل وفقا للقانون رقم 83/12 المادة 6، وبالتالي تتلقى العاملات أثناء فترة الحمل تسديدا بنسبة 100 % للنفقات الطبية والصيدلانية المتعلقة بوضعهن والحماية من المخاطر المهنية والعطل المدفوعة الأجر بنسبة 100 % لمدة 14 أسبوع.

كما تمنح لها تسهيلات تتعلق بإمكانية الإستفادة من الإحالة على الاستيداع لتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات أو العناية بطفل معاق أو الإلتحاق بزوجها في حالة تغييره لمان عمله تتمتع العائلة بوضع المؤمن الإجتماعي التي تمنحها صفة المشارك ولا يؤثر وضعها العائلي على حقها في الضمان الاجتماعي. وعلاوة على ذلك، تنص المادة 6 من قانون 12-83 المتعلقة بالتقاعد على السماح للمرأة العاملة بالمطالبة بإعفاء لمدة 5 سنوات ويسمح لها بالتقاعد في سن 55، في حين تحدد الأحكام المشتركة سن التقاعد 60 سنة، بإستثناء القاضي التي تعفى من هذا الحكم فلا يفقدها هذا التقاعد المبكر حق الإستفادة من معاش التقاعد المحدد في 80 %.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ص 7.

وينبغي الإشارة إلى أهمية إتفاقيات العمل الدولية وخاصة فيما يتعلق بتطبيقها في الجزائر حيث صادقت الجزائر على الإتفاقيات المتعلقة بحقوق العمل. فكان موضوع الدورة الثالثة والعشرين للجمعية العامة للأمم المتحدة التي عقدت في جوان 2000 " المرأة في عام 2000 المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الواحد والعشرين " كان هذا الحدث فرصة لتقييم التقدم المحرز والعقبات التي تعترض تنفيذ خطة العمل التي إعتدها المؤتمر العالمي حول المرأة.¹

وعليه يمكن القول، أن المشرع الجزائري أعطى للمرأة الجزائرية العاملة جميع حقوقها فيما يخص العمل خاصة في المرحلة الأخيرة إذ سمح لها بالمشاركة في جميع الميادين والقطاعات التي كانت تقتصر فيما مضى على الرجل فقط وذلك من خلال المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات فيما يخص قانون العمل.

ثانياً - دوافع خروج المرأة للعمل:

تمثل المرأة اليوم ثلث القوى العاملة في العالم فقد بلغ عدد النساء العاملات سنة 1970 5,5 مليون أي ما يعادل 34 من مجموع اليد العاملة في العالم كما أنها بلغت نسبة 38 في البلدان المصنعة و32 في البلدان السائرة في طريق النمو وتزداد نسبة خروج المرأة للعمل بشكل هائل في المجتمعات الصناعية.²

يرتبط خروج المرأة للعمل ارتباطاً وثيقاً بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع بإعتبارها تكشف عن دوافع خروجها للعمل.

إن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أفرزت أزمات اجتماعية ومادية حادة إعترضت حياة المرأة والأسرة وكانت دافعا قويا لخروجها للعمل الذي ساعدها على تخطي تلك الأزمات المادية بشكل خاص.³

¹ بثينة شريط وآخرون، مرجع سابق، ص ص 40 - 41.

² سمير عبدة، المرأة العربية بين التخلف والتحرر، منشورات دار الآفاق الجديدة، بيروت، لبنان، 1980، ص 38.

³ تماضري حسون، تأثير عمل المرأة على التماسك الأسرة في المجتمع العربي، دار النشر المركزي العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993، ص 65.

وهناك العديد من البحوث قامت بدراسة الدوافع التي أدت بالمرأة للخروج إلى العمل، وفيما يلي سوف نتطرق للدوافع الهامة التي كانت وراء خروج المرأة الأم للعمل.

1. الدافع الإقتصادي:

تؤكد العديد من الدراسات على أنه عندما تخرج المرأة للعمل إما تكون بحاجة لكسب قوتها أو قوت أسرته وبالتالي لا يمكن الإستغناء عن عملها فخروجها كان لضرورة إقتصادية بهدف الإعتماد على ذاتها وإعالة نفسها ورفع مستوى معيشة أسرتها، فيعتبر عملها مساعدا في رفع المستوى الإقتصادي والثقافي للأسرة ، وهذا ما تؤكد دراسة فاروق بن عطية نشرت سنة 1970 حول العمل النسوي في الجزائر أن هناك 61,5% من العاملات المبحوثات التحقن بالعمل من أجل الحصول على الضروريات الإقتصادية، أما اللواتي أردن العمل لرفع مستوى معيشتهم فقد بلغت نسبتهن 20,95% من العاملات المبحوثات.

وقد تبين أن للعمل في حد ذاته أهمية كبرى في حياة المرأة وذلك من خلال مقال "ايت وسانجون" وجد عند سؤال 325 امرأة عاملة بأن يرتبن عشرة موضوعات حسب أهميتها فكان العمل المنظم الثابت في مقدمة القائمة وجاءت ظروف العمل الحسنة في المرتبة الثانية بينما جاء الأجر المرتفع في المرتبة السادسة.

وهناك بحوث أخرى أكدت أن الدافع الإقتصادي ذو حاجة مادية ملحة بمعنى أن الأسرة لا يمكنها أن تستغني عن عمل المرأة إذ هو يمثل حاجة حقيقية إلى المال.

في عام 1952، أجرى إستفتاء في الولايات المتحدة الأمريكية سمي إستفتاء "بيدجون" على 3800 سيدة يعملن عضوات في الإتحادات فتبين منه أن ثلاثة أرباع المجموعة تعمل أساسا من أجل إعانة الأسرة، وفي عام 1953 جاء تقرير "شوشيك" أنه تبين من نتائج المسح الذي تم عن طريق البريد على خمسة الآلاف إمرة حديثة التخرج أن ثلثي مجموعة المتزوجات اللاتي كن يعملن من قبل إنما يعملن من قبل إنما يعملن من أجل مساندة أزواجهن.¹

¹ المرجع نفسه، ص 88.

كما تبين دراسة "تماضري زهري حسون" أهمية الدافع الإقتصادي لخروج إلى العمل في المملكة العربية السعودية، وخاصة لدى نساء الطبقة ذات المستوى الإقتصادي المنخفض، إذ إتضح أن 38 من أسر المبحوثات بحاجة إلى دخلهن، وأجابت 33 أنهن يعملن من أجل رفع المستوى الإقتصادي للأسرة، وتبين أن 13 منهن يعملن لشراء الكماليات وتحقيق مزيد من الرفاهية. فنجد أن دوافع العمل في ثقافتنا ترتبط بالمال، فالناس قد رسخ في إعتقادهم أن المال هو المدخل إلى السعادة فإنهم عندما يحسون بأن هناك نقص في حياتهم فإنهم يطالبون بمال أكثر.¹

ويعتبر الدافع الإقتصادي والمادي من أكثر الدوافع قوة من حيث إتجاه معظم النساء إلى العمل خارج بيوتهن ومما يؤكد ذلك أن غالبية النساء المتزوجات عندما يوجه إليهن أسئلة عن سبب عملهن فإنهن يذكرن الحالة الإقتصادية أو المادية كدافع رئيسي على أساس أنهن يساهمن في نفقات المعيشة الأسرية، وهذا الدافع واضح في الأسرة ذات الدخل المنخفض، وما يؤكد هذا جاء في رسالة نسيه خليل محمدان الذي يدفع المرأة إلى العمل هو الجانب الإقتصادي أي للإرتقاء تكاليف المعيشة الأثر المباشر في دفع المرأة لميدان العمل.²

2. الدافع الاجتماعي:

للثورة الصناعية دورا بارزا في خروج معظم النساء للعمل خارج بيوتهن فالمرأة تعمل في مختلف المجتمعات، ولكن السبب الرئيسي والجوهري وراء خروج المرأة للعمل هو التصنيع وأنه أتاح لها الكثير من فرص العمل. ولقد ساعد أيضا دخول الأدوات الكهرو منزلية إلى المنزل على توفير وقت الفراغ لدى الزوجة وهي من ضمن الأسباب الرئيسية والضرورية التي جعلت المرأة تخرج إلى ميدان العمل وتشارك في قطاع الإنتاج المختلفة، بالإضافة إلى سهولة الحصول على المنتجات والإمكانات التجارية كالأطعمة المحفوظة وغيرها... كل هذه العوامل مكنت المرأة من تخفيف متطلبات الأسرة ومسؤولياتها وساعد المرأة على القيام بدور ربة المنزل والأم أيضا وبدور عاملة تكسب دخل آخر. ومما ساعدها أيضا

¹ المرجع نفسه، ص 58.

² مصطفى عوفي، خروج المرأة الى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، جامعة باتنة، الجزائر، 2003، ص 142.

مستواها التعليمي الذي مكنها من إيجاد فرص العمل المناسبة لها فأصبح العمل يحتاج إلى القوة الجسمانية كما كان من قبل بقدر إحتياجه إلى المهارة والتدريب.¹

إن الدوافع الاجتماعية تؤدي دوراً مهماً في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل من ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل كما تنظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في العمل ويطمح البعض الآخر الحصول على مراكز اجتماعية أعلى لتحقيق الذات من خلالها وكذلك رغبة المرأة في الإلتقاء مع الآخرين أو الظهور بالمظهر اللائق أمام الآخرين كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم للعمل خارج المنزل له أهمية في هذا المجال.²

إضافة إلى وجود دافع آخر يمثل الرغبة في تحقيق المكانة الاجتماعية، إذ أن العمل يمنحها القيمة المعنوية أكثر من القيمة المادية ويشعرها بأنها تؤدي وظيفة في المجتمع ويضعها في درجة مساوية لدرجة الرجل، فهو يحقق ذاتها ويعبر عن وجودها ويجعلها جديرة بالإحترام والإعجاب من طرف الآخرين، زيادة على ذلك فإن المرأة تخرج إلى ميدان العمل رغبة في صحبة الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية جديدة إلا أنها من جهة أخرى تعمل على حساب راحتها وإستقرارها فعملها يؤدي في كثير الأحيان إلى سوء العلاقة الزوجية.³

3. الدافع النفسي والثقافي:

و قد بينت نتائج الدراسات والبحوث المختلفة أن العمل ضرورة إنسانية ومن خلاله تولدت اللغة والعادات والتقاليد والقوانين والنظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية... الخ، ومن خلاله أيضا تتحقق للإنسان الشعور بقيمة الذات، الأمر الذي منح الإنسان الشعور بالرضا والقدرة على تحقيق الرسالة التي خلق من أجلها، لذا يعتبر العمل حق وجود إنساني مرتبط بالإنسان سواء كان ذكر أم أنثى، وبدراسة

¹ المرجع نفسه، ص 143.

² نوري محمد، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 10، جامعة الأغواط، الجزائر، 2015، ص 74.

³ مكك ليلي، ابراهيم الذهبي، عمل المرأة وأثره على الإستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جامعة الوادي، الجزائر، 2015، ص 183.

أجريت عن ليبيا إتضح 49 % من النساء العاملات يعملن لتحقيق ذواتهن ولإشباع حاجاتهن والاجتماع بالآخرين وكذلك من أجل تطوير أفقهن وتوسيع مداركهن ، ولعل تلك النتيجة ليست بعيدة عن تلك التي توصلت إليها دراسة أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية حيث أفادت تلك السيدات أنهم كن يشعرون بالإكتئاب والملل قبل أن ينخرطن في ميدان العمل فالعمل المنزلي والقيام بخدمة الزوج والأطفال غدت لهن متعبة وروتينية مضجرة.¹

من أهم الدوافع النفسية الكامنة وراء عمل المرأة ورغبتها في تحقيق الذات والشعور بالمكانة القيمة داخل المجتمع وبالتالي تكسب احترام أفرادها لأنها تستطيع إثبات قدراتها ومهارتها إلا عن طريق العمل فهو يحقق لها الرضا النفسي والسكينة لأنه يحطم النظرة التقليدية التي ترى أن مكانها في البيت وينظم وقتها حيث يكون لكل من عملها داخل المنزل وخارجه وقت محدد ومنظم فقد بينت دراسة (كليجر) أن هناك عددا كبيرا من الأمهات يعملن من أجل لذة العمل وما يحققه من إشباعات نفسية أكثر من أولئك اللاتي يعملن لأسباب اقتصادية.²

بالإضافة إلى هذه الدوافع هناك دوافع أخرى كالدافع الثقافي والمهني بحيث تشعر المرأة العاملة بأن العمل يمكنها من زيادة ثقافتها نتيجة للتعامل مع الزملاء في العمل والرغبة في تعلم مهارة إضافة إلى أمور أخرى خاصة تتصل بالمؤسسات والشركات نفسها التي تقدم خدمات تجذب إليها العاملات.³

ثالثا - الأدوار الأسرية والمهنية للمرأة العاملة:

1. الأدوار الأسرية:

إن المرأة التي تشكل نصف القوة البشرية فلها دورها هام في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما لاحظ أن خطط التنمية الهادفة إلى تحقيق التقدم والتطور تحتاج إلى تكريس كافة الجهود والطاقات

¹ تماضري حسون، مرجع سابق، ص 59.

² مكاك ليلي ابراهيم الذهبي، مرجع سابق، ص 183.

³ مصطفى عوفي، مرجع سابق، ص 143.

والإمكانيات للوصول إلى غايتها، فالمرأة معنية بعملية التنمية كالرجل تماما ومسؤولياتها في التنمية تشمل العمل بجانب تربية الأولاد وإعداد الأجيال القادمة.

وأن تكون المرأة ربة أسرة فهذا يعني مسؤوليات أضيفت على عاتقها، عليها القيام بها في الوقت ذاته الذي تقوم فيه مسؤولياتها الأخرى فالإهتمام بالأقارب وزياراتهم وإستقبالهم أمر ضروري وهام لا يمكن الإستغناء عنه في المجتمعات العربية وخاصة في أوقات العيد والمناسبات الأخرى.

كانت الزوجة في الماضي تعتمد في رعايتها على أسرتها الممتدة التي تشمل الأم والعمات والخالات إضافة إلى عدد كبير من الأقارب، واليوم بعد تقلص الدور للأسرة وبروز الأسرة النواة المكونة من الزوجين والأطفال، إزدادت مسؤوليات الزوجة فأصبحت تقوم هذه الأعباء وحدها من حيث تربية الأبناء وتنشئتهم والإعتناء بهم والإهتمام بشؤون المنزل وتلبية إحتياجات الأسرة، وإزدادت أعباء الزوجة حيث أصبحت الرعاية الصحية للمسنين لها أهمية وإن عدم قيام المرأة بهذه المسؤوليات يكون سببا في بعض الخلافات، وتجدر الإشارة إلى أن كل هذه الواجبات الأسرية تؤدي في الغالب دون مقابل مادي من طرف المرأة وهذا ما اصطلح عليه العمل المنزلي غير المأجور.

إن العمل المنزلي يعد منطلقا مهما لفهم المرأة العاملة المتزوجة في إطار التغيرات الإجتماعية، لما ينطوي عليه من ميزات وقيم كما أنه مهم لفهم أدوار المرأة العاملة وتحديد مكانتها الإجتماعية والتغيرات اللاحقة بها والمتزامنة مع خروجها للعمل، فهو يمثل الدور الرئيسي والأساسي في حياة المرأة سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة كما يدخل في تكوينها الشخصي، إلا أنه أصبح يقف كعائق أمام الوضعية الحالية للمرأة التي إنتقلت من المنزل إلى العمل خارجه فأصبحت تعمل في شتى الميادين والمجالات متحدية بذلك القيود التقليدية التي منيت بها والاجتماعية التي قيدت من حريتها، إن هذا التداول والتنوع في الأدوار له تأثيرات سلبية وإيجابية تعود في جملتها على المرأة في ذاتها والأبنية الأسرية التي تعتبر الجزء الرئيسي فيها.¹

¹ الصادق عثمان، مرجع سابق، ص 53-56.

فالأجبات المنزلية لا تزال حتى الآن من مهام المرأة، وعود السبب في ذلك إلى عدم إستعداد الكثير من الرجال لتخفيف الأعباء المنزلية على شريكات حياتهم، لتصورات قديمة وتقاليد محافظة ورثوها عن التركيبة الإجتماعية السابقة، وهذا يقف عائقا أمام طموح المرأة لتحقيق إنجازات أعلى مشارها المهني.¹

2. الأدوار المهنية:

حظيت المرأة العربية بشكل عام بمستويات عالية من الرعاية والإهتمام إذ اتاحت لها فرصة كثيرة ومتعددة فتحت أمامها قنوات واسعة للدخول إلى سوق العمل وشغل مختلف الأعمال والوظائف، وذلك نتيجة إلى الإقبال الشديد على تعليم المرأة وتأهيلها حتى وصلت نسبة مساهمتها في النشاط الاقتصادي إلى 20,6% في عام 2000.

ومن هنا، أثبتت المرأة منذ دخولها إلى مجال الوظائف العامة قدرتها وصلاحياتها للقيام بواجبات ومسؤوليات لهذه الوظائف وفي كل يوم نجد المرأة تغزو مجالات عديدة من هذه الوظائف وتثبت قدرتها وجدارتها فيها، فالمرأة بوصفها امرأة لا تفنقر إلى القدرة على القيام بأعباء الوظيفة العامة.

وفيما يلي يمكن أن نقسم مسؤولياتها المهنية كالاتي:

أ- مسؤوليات المرأة العاملة كوحدة اقتصادية فاعلة:

من مميزات المرأة قدرتها على الجمع بين أدوار متعددة فهي أم وزوجة إضافة لعملها في مواقع الإنتاج، وهذا الجمع بين الأدوار يجعل البعض ينظر إلى عملها على أنه غير دائم ولا يستمر طول حياتها، هناك نظرة سائدة وإعتقاد راسخ بالنسبة إلى المرأة في مجال العمل والوظائف العامة بأنها غير مستقرة في هذا المجال، وهذه النظرة ترجع قبل كل شيء إلى مجرد كونها امرأة فصاحب العمل سواء كان الدولة أو غيرها من الأشخاص العامة أو الخاصة، ينظر إلى العنصر النسائي في العمل باعتباره عنصر غير مستقر ويتوقع دائما أن تترك المرأة وظيفتها في أي لحظة لأسباب ترجع لطبيعتها الخاصة وظروفها العائلية.

¹ غيات حياة، صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 12، جامعة وهران، الجزائر، 2013، ص 100.

إن المرأة العاملة المنتجة تتجلى بمزايا عديدة منها التنظيم للوقت والجهد والإستثمار والأفضل لكن ظروفها ومكونات حياتها الشخصية والعامة، إضافة إلى المعرفة بفضل العمل تزداد خبرة المرأة وتعمق علاقتها بالآخرين ويتم اكتشافها لنفسها ولغيرها، كما تتميز بالمرونة نتيجة تزايد معارفها وتعدد تجاربها وتتنوع أهدافها مما ينعكس عليها قدرة أكبر على التحمل والعقلانية في معالجة ما يعترضها من صعوبات.

ب- مسؤوليات المرأة العاملة تجاه نفسها في موقع العمل:

إن التحرر وإستقلالية الرأي وإثبات الذات وإلغاء التبعية عن طريق الإستقلال الاقتصادي كلها من دوافع خروج المرأة للعمل، وهذا يترتب على المرأة مسؤولية التعليم والتدريب لتستطيع القيام بالعمل الذي خرجت من بيتها إليه وبالتالي تحقيق ما تنشده من تحرر وإستقلالية. فالتحرر الذي تنشده المرأة لنفسها وتبحث عنه لا يمكن أن يتم ولا أن تعتبر المرأة مساوية للرجل في أي مجتمع كان، ما لم تؤدي عملها على سبيل التفرغ أي أن تشعر أن العمل هو واجبها في الحياة.¹

ومنه يمكن القول، أن أدوار المرأة تجاه أسرتها لا تقل أهمية عن أدوارها تجاه عملها، كما أن أداء مسؤولياتها في كلا الأدوار بكفاءة يعني السير نحو تطوير المجتمع وتقدمه.

رابعاً- صراع الأدوار لدى المرأة العاملة:

من أهم ما تواجه المرأة العاملة مشكلة التوفيق بين عملها المنزلي وعملها في المؤسسة ما يعرف بالتمفصل بين العمل المنزلي والعمل المهني لدى المرأة أو ما يسميه البعض في صراع الأدوار وهذا يعني أن صراع الأدوار يكون بين متطلبات البيت وتربية الأولاد الذي يعتبر الدور التقليدي للمرأة وبين متطلبات المهنة أو العمل خارج المنزل.

إن الأشغال المنزلية التي تقوم بها الزوجة العاملة تحتل حيزاً كبيراً من حياتها الأسرية ويجعل هذا كله تفكيرها مشتتاً ويسبب لها الإرتباك وعدم التركيز في عملها، وبالتالي يؤدي التقليل في الإنتاج كما ونوعاً.

1. التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية:

¹ الصادق عثمان، مرجع سابق، ص ص 58-59.

فعمل المرأة لساعات طويلة خارج المنزل لا بد أن يتعارض مع مسؤولياتها المنزلية، والتعارض هذا يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي.

فإن ركزت على واجباتها المنزلية وأهملت واجباتها الوظيفية فإن هذا لا بد أن يعرض عملها الإنتاجي أو الخدمي إلى خطر أي أن إنتاجياتها تتعرض إلى الهبوط وتضطرب الخدمات التي يقدمها المجتمع، وتساء علاقتها مع الإدارة والمسؤولين مما يضطرها إلى التوقف عن العمل أو تركه كله.

وإذا ما ركزت على عملها الوظيفي وأهملت واجباتها الأسرية فإن بيتها يتعرض إلى الإضطراب من سوء الإدارة مما يترك آثاره المنخرب في سلوك الأطفال وسلامة تنشئتهم الإجتماعية ويسئ إلى العلاقات الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك والتحلل وعدم الإستقرار.

إن المشكلة التي تعاني منها المرأة اليوم تتجسد في عدم وجود من يحل مكانها في البيت أثناء تواجدها في العمل فالزوج في الأغلب لا يساعدها في أداء أعمالها المنزلية بسبب القيم والمواقف التقليدية السائدة في المجتمع والتي لا تحبذ من الرجال القيام بها كما أن قلة الخدم أو إنعدامهم وضعف العلاقات القرابية وهامشية صلات الجيرة يجعل المرأة العاملة الوحيدة في أداء واجباتها المنزلية دون وجود من يساعدها ويخفف عنها حملها الثقيل وهذه الحقيقة تعرضها إلى الإرهاق والإعياء الجسدي والنفسي خصوصا وأنها مسؤولة عن تحمل أعباء أدوارها المنزلية والوظيفية في آن واحد.¹

كما أن شعورها بضيق الوقت بسبب قضاء وقت طويل خارج المنزل وبسبب العمل ومسؤولياته وعدم كفاية الوقت والجهد للإهتمام بالبيت وتربية الأولاد، بحيث يبدو الجمع بين الموقع الوظيفي والبيت مسألة صعبة، ويؤثر الوقت الطويل المستنفذ في العمل والجهد والطاقة المستهلكة على أداء وظائف الزوجة والأم وعدم القدرة على توفير العطف والحنان للأولاد والإهتمام بالزوج كما تؤثر ظروف العمل على الحياة الشخصية للمرأة، ومن الطبيعي أن يؤدي كل ذلك من ضغوطات لصعوبة التوفيق بين العمل والبيت، والزوج والأولاد، كلها عوامل تساهم بشكل كبير في تشكيل مختلف ألوان الصراع عند المرأة القيادية.²

2. العوامل الثقافية أساس تعويق المرأة:

¹ بوبريمة كوثر، سعادوي زهرة، دور ومكانة المرأة الجزائرية قبل وبعد الاستقلال، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 01، جامعة وهران 02، الجزائر، 2022، ص 104 .

² غيات حياة، المرجع السابق، ص 15.

إن معظم الثقافات تظهر مستويات عالية من عدم المساواة بين الجنسين وتتفاوت العلاقات بين الأجيال داخل الأسر وعلى مستوى آخر الأسر التي يراسها الذكور غالبا ما تتميز بوجود مستوى عال من السيطرة إذ يعد إنتشار النموذج الذكوري من أهم أسباب تهميش النساء، و إستبعادهن عن عمليات صنع القرار ومشاركتهن في الحياة العامة وفي هذه الأجواء غالبا ما يفسر خروج المرأة للعمل خارج المنزل من قبل الآخرين بعدم قدرة الرجال على إعالة أسرهم مما يجعل الرجال مترددين في السماح للمرأة بالمشاركة في العمل المأجور من خلال العنف أو التهديد بالعنف ولا يمكن القول هنا أن إنخراط النساء في العمل مدفوع الأجر سيمكنها ويعزز صوتها وقدرتها على التأثير في عملية صنع القرار داخل المنزل بالمقابل يمكن أن يؤدي أيضا إلى إيجاد حالة من الصراع داخل المنزل.¹

خامسا- الآثار الناتجة عن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة:

1. أثر عمل المرأة على الأطفال:

تعاني المرأة الجزائرية من مشكلات تتعلق بتربية الأطفال فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت لوحدهم، فهؤلاء الأطفال غالبا ما يعانون من مشكلة تردي أوضاعهم الإجتماعية والصحية والتربوية السلوكية أو ينحرفون عن الطريق السوي بعد إختلاطهم بأبناء السوء وتأثرهم بهم مما يولد خصال الجنوح والإجرام أو قد يهملون واجباتهم المدرسية ويتهربون من السعي والإجتهد بسبب عدم وجود من يشرف عليهم ويوجههم وهنا يتعرض الصغر إلى الرسوب وترك الدراسة.²

حيث قام العديد من الباحثين بدراسات وبحوث حول آثار عمل الأم على الأطفال وتنتسنتهم ومن بين هذه البحوث كليجر حول القلق والذنب الذي تشعر به الأم العاملة تجاه أطفالها فقد وجدت من خلال نتائج بحثها أن الأمهات العاملات أظهرن قلقا وإحساسا بالذنب وقررن تعويض الأطفال عن فترة غيابهن، والمحاولة الجادة ليكن الأمهات صالحات، في حين بين فيشر أن كثيرا من الأمهات العاملات يحاولن أن

¹ بوبريمة كوثر، سعادوي زهرة، المرجع السابق، ص 105.

² بلببوض لامية، حرقاس وسيلة، مرجع سابق، ص 124.

يثبتن لأنفسهن ولمحيط أقاربهن أنهن لم يهملن أطفالهن وأنهن يقضين معهم ساعات فعلية أكثر مما تقضيه في المتوسط.¹

أما دراسة ليلي سليمان محمد ركزت على إيجابيات وسلبيات عمل المرأة في ضوء إحتياجات النمو للأبناء في مراحل أعمارهم المختلفة، وأوضحت أن نسبة كبيرة من النساء العاملات لهن سمة بيولوجية معينة هي فطام الطفل في سن مبكرة وهذه السمة قد ترجع إلى مجموعة من الأسباب الآتية:

- غياب الأم لفترات العمل يقلل من فترات الرضاعة ويقلل من إدرار اللبن.
- عمل الأم قد لا يتيح لها فرصة التغذية الملائمة لفترة الرضاعة مما يؤثر في كمية اللبن ويدعو ذلك إلى فطام الطفل نفسه بنفسه لعدم شعوره بالشبع من الرضاعة الطبيعية.
- رجوع الأم إلى المنزل وطالبتها بمهام منزلية متعددة لكل من الزوج والأبناء والبيت قد يجعلها عصبية متسرعة فلا تعطي الطفل الوقت الكافي للرضاعة الهادئة.
- إحجام الأم العاملة عن الإنجاب إلى سن متأخرة وتناقض عدد مرات الإنجاب، إذ قد تكتفي بطفل أو طفلين الأمر الذي يترتب عليه حرمانهم الطفل من رفقة متقاربة معه في السن لازمة للنمو النفسي والاجتماعي له.

وانتهت دراستها بتوضيح أن هناك واجبات لكل مرحلة من مراحل النمو تتطلب من الأم تفرغا كاملا أحيانا وتفرغا جزئيا أحيانا أخرى.

ويتضح من هذه الدراسة أن خروج المرأة للعمل يؤثر في تغذية الأطفال مما يجعلنا نفرض وجود علاقة سلبية بين خروج الأم للعمل ورعاية أبنائها.²

2. أثر عمل المرأة على الزوج:

جاء تأكيد الإسلام على حقوق الزوج بصورة حاسمة وواضحة غاية في التأكيد، على وجوب طاعته وعدم إهمال حقه بحال من الأحوال من قبل المرأة، فقد تعرض لها أسباب أو تدفعها مغريات فتهمل في حقة أو تقصر في طاعته.

¹ ابراهيم مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995، ص ص 44-45.

² المرجع نفسه، ص ص 62-63.

والعمل يعتبر من الأسباب الرئيسية في إنشغال المرأة عن أداء واجباتها تجاه زوجها وإعطاء حقه كاملاً. إن إهمال شؤون البيت وإهمال المرأة لنفسها في البيت بقدر ما تهتم بزینتها للخروج للعمل وحين يرى الزوج زوجته العاملة مرهقة تعباً من عملها تزيدها أعباء مسؤوليات البيت إرهاقاً يدخل هو أيضاً في دوامة، ففي خضم هذه الأجواء لا يجد لنفسه مقاما ويتحرج أن يبوح بإحتياجاته النفسية وهذا يؤدي بدوره إلى خطر الطلاق الذي ينهي كيان الأسرة.¹

وفي دراسة أكاديمية مهمة قارنت "كليجر" بين خمسين زوجة مشتغلة وخمسين زوجة غير مشتغلة في ضوء مقاييس تريمان المعدل للتوافق الزوجي ولم تختلف المجموعتان إختلافاً يذكر كما لم يختلف في درجة الإختلاف بين الزوج والزوجة فيها يتعلق بالأراء الخاصة بشؤون الأسرة إلا أنه كان هناك رأي تشاؤمي للأُم غير المتعلقة وزوجها عن مدى تأثير العمل على العلاقة الزوجية وبالمثل أجاب عدد قليل من السيدات المتزوجات المشتغلات بأن العمل كان له أثر سيء على علاقاتهن بأزواجهن ودراسة (إبتسام حلواني) في عام 1982 أوضحت أن المرأة العاملة السعودية تواجه عدة مشكلات تؤثر في عملها وأهم هذه المشكلات عدم إقتناع بعض الأزواج بعمل زوجاتهم مما يؤثر على إنتاجها بالعمل.²

3. أثر عمل المرأة على نفسها:

أفرز خروج المرأة للعمل مجموعة من النتائج الإيجابية والسلبية أثرت في شخصية المرأة العاملة ذاتها ونبدأً بالجانب الإيجابي، يلمس بوضوح أن عمل المرأة قد عمل على إغناء شخصيتها بالتجارب، والإهتمامات الجديدة، وأكسبها موقعا ودورا إقتصاديا واجتماعيا مهما في الحياة العامة للمجتمع وفي أسرتها أيضا.

أما الجانب السلبي لعمل المرأة فيتجلى بتحمل المرأة العاملة عابئين، عبء حالتها كعاملة، وعبء الأعباء المنزلية فبعد ضوضاء الآلات والمكاتب، وإرهاق ساعات العمل الطويلة، وتلقي الأوامر بصدور رعب وبدون إبداء أي تذمر، تجد أمامها في غالبية الأحيان ظروفًا سكنية صعبة وصياح الأطفال الجائعين فترتد للمطبخ وأعمال المنزل التقليدية. إن المرأة العاملة تكاد تختنق فهي أسيرة الأعمال المنزلية المرهقة التي لا تنتهي وأسيرة عمليات الحمل والإرضاع والعناية بالأطفال التي تستهلك الصحة والجسد

¹ بوكر عائشة، مرجع سابق، ص 24.

² إبراهيم مبارك الجوير، مرجع سابق، ص 44 - 49.

وأسيرة العمل الخارجي الذي لا يرحم ويستبقى هكذا إلى أن يعاد تنظيم الأعمال وتقسيم الأدوار في المنزل بينها وبين الزوج حتى يتسنى لها حفظ صحتها والمساهمة في الحياة العامة التي تجعلها تسير أحداث المجتمع.¹

سادسا- الإتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة:

1. النظرية الماركسية:

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشا إحتياطيا للعمل، ففي ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية أعطى كل من ماركس وإنجلز وبيرا إهتماما خاصا بقضية إضطهاد المرأة، وأكدوا خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الإقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية، فقد فسر إنجلز تفسيراً شاملاً للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين باعتماده فكرتي الإستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، وهو يقول أن أول تنافر وأول عداء طبقي ظهر فالتاريخ كان متطابقا مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي، وأن أول ظلم طبقي كان مصاحبا لظلم الرجل للمرأة والدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العشائري الذي أكسبها مكانة أفضل من الرجل وسميت هذه المجتمعات بالأمومية، وأن تطور قوى الإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل قد أدى إلى تدني مكانتها بحيث شهد التاريخ الإنساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقيّة في ظل المجتمع العبودي وبظهور الإقطاعية والرأسمالية تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الإستغلال ظهر النظام الأبوي مقابل إنحطاط مكانة المرأة وتحولت إلى مجرد سلعة وأداة للمتعة والمنفعة وإنحصار دورها وإمكاناتها الإنتاجية والإنسانية في الحدود البيولوجية.

وفي هذا السياق لقد أعلن ماركس إنجاز مشكلة المرأة بربطها بالنضال الطبقي والتحول الثوري ويخص ماركس فكرة مشاع النساء التي تدّين بيها الشيوعية الأمية، وأوضح أنجلز أن النساء والأطفال هم ضحايا الرأسمالية فأصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنهن أكثر بأقل أجر وهو ما أكدّه ماركس وإنجلز في البيان الشيوعي حيث جاء فيه أن المجتمع الطبقي وحده الذي يحرر المرأة كما جاء

¹ تماضري زهري حسون، مرجع سابق، ص 63-65.

في رأس المال المساهمة في الإنتاج والتحرر من الإستغلال الرأسمالي هما المرحتان الأساسيتان لتحرر المرأة.¹

2. النظرية الوظيفية:

ترى هذه النظرية أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، أي كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة داخل النسق الإجتماعي وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع ولقد إتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة نذكر منها ما يلي:

أ- الوظيفة المطلقة:

ويمثلها "مالينوفسكي" الذي يرى أن كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته، فمثلا وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم بإعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء. كما لا يعوض أي أحد دور الأم في مجال تربية أطفالها، والسهر على تلبية حاجاتهم اليومية وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة على الإعتناء بأطفالها ومصدر الأمن والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة تجاه هذا الأخير.

ب- الوظيفية النسبية:

يرى روبرت ميرتون أنه لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصر بناء واحدا فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الاجتماعيين أن يتقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الإجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية للاستمرار الجماعات، كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة وبديلة.

وعليه، فإن المرأة العاملة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة، فهي إذن تعمل خارج المنزل وداخل الأسرة إلا وهي الإشراف على رعاية الأبناء وتبدير شؤون المنزل .

¹ عجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، منكرة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران 02، الجزائر، 2017، ص 137.

كما يمكن أن تكون تربية الأبناء وظيفية مجموعة من المؤسسات الاجتماعية أو الأعضاء المختلفين مثلا نجد الروضة تساعد الأم العاملة في التربية والإهتمام بطفلها قبل دخوله المدرسة.

3. البنائية الوظيفية:

يعتبر بارسونز من مترجمي هذا الإتجاه الذي يحاول أن يفسر أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الإجتماعي ككل، كما لا حظ أثر الوظيفة على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش خضم المجتمع الإستهلاكي، فحررها من الأعباء المنزلية وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها فليبين في نظريته بطبقة الفراغ.

فالمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة بإعتبارها زوجة وربة بيت فهو يؤكد على وضعها التبعي للرجل.

وعليه، فالنظرية الوظيفية تؤكد تبعية المرأة وإنحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الإستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع.

4. نظرية المساواة بين الجنسين:

ترى هذه النظرية أن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي، فإشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظرا لما أسمته بعض البحوث بالتعقد التكنولوجي لعملية الصيد وبساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة، بالإضافة إلى إستقرار النساء نسبيا في مكان كونهن يقمن بحمل الأطفال ورعايتهم.

إنطلاقا من نقدها لنظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية، ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز، وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني، وقد لقيت هذه النظرية رواجاً كبيراً في الغرب ممثلة بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة، الحركة النسوية، حركة ترقية المرأة، وهي حركات ذات طابع اجتماعي سياسي فئوي تطالب بتغيير عام وشامل لوضعية المرأة في المجتمع وتبنت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة لأنها تواجه الحياة الاجتماعية كالرجل وبإستطاعتها

الحصول على مواردها الاقتصادية وكذلك إستعمال موانع الحمل ومشاركة الزوج في رعاية الأبناء والأعمال المنزلية.

إنقذت هذه النظرية من قبل المجتمعات الغربية والعربية الإسلامية ومنها ما كتبه الدكتور مصطفى بوتقنوشات في قوله فيما يخص المرأة هناك فكرة يجب الوقوف ضدها بشدة لأن المرأة الجزائرية لم تكن شبيهة للأم الرجل الخادمة للعائلة، أو موضوع للجنس في يد الرجل بلا رحمة كل هذه الملامح أدخلها التيار الأنثوي بأديباته إبتداء من منتصف القرن التاسع عشر في الغرب هذا التيار الذي عاش إزدهار ملحوظ في نهاية الحرب الكونية 1914 - 1918.

من خلال هذا الطرح يتبين أن هناك إختلاف كبير فالرؤى حول المرأة ووظيفتها داخل المجتمع يرجع ذلك إلى طبيعة المجتمعات وما تحمله من أفكار ومعتقدات حول المرأة نفسها وأدوارها التي تختلف كذلك من مجتمع لآخر.¹

خلاصة:

إن خروج المرأة للعمل كان مرتبطا بعدة دوافع منها ما هو اقتصادي واجتماعي وثقافي، حيث نجد المرأة الجزائرية تفرض نفسها من خلال مشاركتها العامة والخاصة وتقانيها في أداء واجباتها، هذا ما جعل الدولة الجزائرية تمس كل الجوانب المتعلقة بالمرأة، حيث خصصت لها قوانين وتشريعات فصلت في أدوارها السياسية والاجتماعية والاقتصادية للبلاد دون أن تتجاهل دورها الأساسي في الأسرة، فنجد قانون الأسرة وقانون العمل ينظم الحقوق والواجبات والمساواة بينها وبين الرجل في مختلف المناصب والوظائف، إضافة إلى منحها الحق في الإجازات والغيابات أثناء الحمل وبعده وتوفير مؤسسات تربوية كرياض الأطفال ودور الحضانة من شأنها التخفيف من الضغوطات الأسرية والمهنية التي تعاني منها الأم العاملة بسبب كثرة مسؤولياتها داخل وخارج البيت مما يولد لديها حالة صراع في الأدوار.

¹ الصادق عثمان، مرجع سابق، ص ص 45 - 46.

الفصل الرابع:

التغير في مكانة المرأة

الجزائرية وتعلمها واشتغالها

تمهيد

أولا- وضعية المرأة العاملة في الأسرة التقليدية والحديثة

ثانيا- دور المرأة الجزائرية في المجتمع الحديث

ثالثا- تغير النظرة تجاه المرأة داخل الأسرة الجزائرية

رابعا- التغير في مكانة المرأة الجزائرية وأدوارها الاجتماعية

خامسا- المرأة الجزائرية والتعليم

سادسا- المرأة الجزائرية والعمل

خلاصة

تمهيد

يشهد المجتمع الجزائري في الآونة الأخيرة تحولات وتغيرات كبيرة في مكانة المرأة، حيث كانت المرأة الجزائرية سابقاً تعاني من التهميش والتمييز الجنسي، ولم تكن لديها حقوق متساوية مع الرجل في التعليم والعمل والمشاركة في الحياة الإجتماعية، ولكن بفضل التغيرات الحاصلة في الجزائر من تحضر وتصنيع وإستقلال الجزائر، بدأت المرأة الجزائرية في الإستفادة من فرص التعليم والعمل وبذلك تغيرت مكانتها في المجتمع وتمكنت من الحصول على حقوقها لتصبح ركيزة من الركائز الأساسية للتنمية والتقدم الاجتماعي في الجزائر.

أولاً- وضعية المرأة الجزائرية في الأسرة التقليدية والحديثة:

1. وضعية المرأة في البنية التقليدية:

لفهم وضعية المرأة لابد من الإنطلاق من الرجل، سواء ثارت أو إستسلمت، سواء قبلت أو رفضت وضعيتها، الجزائرية تتطور في عالم أنشأ خصيصا للرجل، من طرف الرجل ولأجل أفضليته، إنه الأب، الأخ، العم، الزوج، هم الذين يضعون القانون. سلوكات المرأة الجزائرية ما هي سوى نتائج وإنعكاس لسلوكيات الذكر إتجاهها.

منذ الصغر تترعرع البنت الجزائرية في وسط يحيط بها التعسف والقهر وجو تحيطه مجموعة من القيم والتقاليد لا يمكن الخروج عنها وحتى تظل المرأة محل إحترام وتقدير من طرف الجميع، فلا يمكن لها المعارضة وفرض عليها حصار إجتماعي وأعتبر ذكر إسمها في أي محفل بمثابة قلة أدب. ويفسر المؤرخون هذا الإتجاه المتمثل في إبقاء المرأة في البيت وغيابها عن ممارسة أي نشاط خارجي يكون دور المرأة الجزائرية في ذلك الوقت هو المحافظة على الهوية الجزائرية حيث كان لزاما على الرجل أن يحمي المرأة حتى لا تصطدم مع المستعمر بحيث إتجاه المستعمر، المجتمع الجزائري أغلق على نفسه لأجل الحفاظ على القيم المكونة الجماعية لشخصيته وهكذا أصبحت المرأة حارسة للمنزل.

ومن هذا شعر الرجل بالأمن لأن مكوث المرأة بالبيت يعني المحافظة على أصله وجذوره، والنتيجة أن المرأة كانت تتميز بموقف إنعزالي بالنسبة لعالم الرجل، وتصبح المرأة في البنية التقليدية إمراة بالإنجاب، ولا تصبح أما من الناحية الإجتماعية إلا عندما تنتهي من تربية أبنائها وتزوجها لهم.

وكذلك عندما ترى أحفادها الأم هي قبل كل شيء الوالدة، تلك التي أعطت أبناء لخلف زوجها ومن هنا تجد وضعيتها وتفرض إحترامها في العائلة بواسطة إنتاجها الديمغرافي، وكلما أعطت عدد أكبر من الأبناء الذكور أكثر من البنات كلما زاد تحسن وضعها في عائلة زوجها وبعد قضاء المرأة عمرها في خدمة صالح العائلة الأبوية، أي أنها قامت بتربية أولادها وتزوجهم فتجني ثمار جهودها بحيث يصبح

لديها جزء من سلطة الأب وتقال إحترام الجميع وهنا يكبر دورها وتصبح كلمتها مسموعة وتتخذ بعض القرارات العائلية.¹

2. وضعية المرأة أثناء الإستعمار:

لقد أحدث الإحتلال الفرنسي تغييرات جد سريعة وعميقة في الأسرة التقليدية بعد الإستقلال، فبعد أن كانت المرأة منتجة فقد شنت الإستعمار هذه الأسرة وغير مكانة المرأة فأصبحت تهتم بأشغال البيت وكان لابد أن تنتظر سنة 1954 حتى يبدأ التغير في مكانة المرأة الجزائرية، وهذا التاريخ يتزامن مع الثورة المسلحة في الجزائر الذي أحدث تغييراً في الخلية العائلية.

فالإبن في الجهاد والزوج في السجن والأم وجدت نفسها مضطرة إلى أن تسعى لقضاء حاجات أسرتها، أما الفتاة فهي التي تحضر المؤونة للمجاهدين وتخييط لهم الرموز والأعلام وهناك منهن من تلتحق بالمجاهدين فهذه المشاركة كما ترى (F.Fanon) هي بداية التغير في ظروفها، فهذه الوضعية خلقت قيما هذه الأخيرة تمخض عنها علاقات جديدة بين الجنسين، فقد كانت المرأة هي الواسطة فهي التي كانت تحمل السلاح أو الرسائل كما كونت جمعيات نسوية " الوحدة الفرنسية الإسلامية للنساء الجزائريات " التي تشكلت في أفريل 1937.

وشاركت المرأة في السياسة، فبعيدا عن أشغال البيت كانت النساء تلتقي فيما بينها تتكلم في مشاكل سياسة وهذه التجمعات كانت تنشطها طالبات ثانوية أو مساعدات اجتماعية أو ممرضات ومن ثم عرف الرجل أنه يجب أن يعطي بعض المسؤوليات للمرأة التي أظهرت أنها كفاء له.

وزيادة على هذا كله وقفت المرأة مسؤولة عن مقومات الثقافة والتعليم متقطنة لدور الإغراء الذي مثله المستعمر معها قصد كبح ثقافتها لأنها على رأس خلايا المجتمع فقد رأى أنه لا أحسن وأضمن طريقا

¹ بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، منكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص علوم التربية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2004، ص 61.

للوصول إلى تدمير شخصية وأصالة وتقاليد هذا الشعب إلا بالإستيلاء على عقل المرأة لتكون أداة لتحويل الأسرة وبالتالي المجتمع عن هذه الأصالة.¹

3. وضعية المرأة في الأسرة الحديثة:

إن المرأة الجزائرية وجدت نفسها مدفوعة لسلك طريق التطور بعد الإستقلال مباشرة نتيجة للظروف التي صاحبت الإستقلال، ظروف إجتماعية، اقتصادية، سياسية ونفسية وقد إستمر الوضع هكذا حتى الآن فحركة التمدين والتصنيع اللذين شهدتهما الجزائر أدى إلى خروج المرأة للعمل وحدث تغيير في مكانة الأب والأم، بحيث أن الأب بقي محتفظا بدوره في الأسرة إلا أن دوره الإقتصادي أصبح أدنى مما كان عليه سابقا في الأسرة التقليدية. أما الأم فوضعها تغير إلى الأحسن فأصبح ينظر إليها على أنها عضو له نفس الحقوق والواجبات كأى فرد من أفراد الجماعة. وهكذا نشأت وضعية جديدة للمرأة داخل العائلة وبفضل التعليم ثم خروجها إلى العمل أصبح بإمكان المرأة الجزائرية أن تتواجد في القطاعات الاقتصادية التي كان يسيطر عليها العنصر الذكري. كما أصبح بإمكانها أخذ الكلمة وتسيير حياتها مع مراعاة عدم الوقوع في التناقض بين عملها المنزلي والخارجي.

ويمكن ذكر بعض التغييرات التي حدثت في بنية العائلة التقليدية وأثرت على مكانة المرأة كما ذكرها مصطفى بوتقنوشات في كتابه: العائلة الجزائرية:

أ- إستقلال البيت والعيش في شقة بعيد عن أهل الزوج، وبذلك إبتعدت المرأة عن قوة العادات والتقاليد وتأثيرهما عليها بإستمرار.

ب- توازن عاطفي أحسن بين المرأة والزوج، علاقة تتميز بتساوي أكبر.

ج- إنفجار إطار الحياة المنزلية وتحوله إلى إطار حياة خارجية عن البيت بواسطة العمل المأجور وتحمل المسؤولية. وهكذا يمكن القول أن المرأة الجزائرية إستطاعت أن تندمج مع المجتمع ككل، إندماج إيجابي وضروري ودخلت مختلف القطاعات والميادين الإجتماعية لحياة الأمة.²

¹ نوارا نافع، مكانة المرأة في المجتمع الجزائري، دراسات اجتماعية، العدد 11، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، 2013، ص ص 152-153.

² بن زيان مليكة، مرجع سابق، ص ص 64-65.

ثانيا- دور المرأة الجزائرية في المجتمع الحديث:

اكتسبت المرأة في الأسرة والمجتمع الجزائري مكانة جديدة ضاعفت من مسؤولياتها وعددت من أدوارها مما جعلها تقوم بأدوار إجتماعية مختلفة أمام متطلبات لازمة إستدعتها الحياة الحضرية ففي ظل هذه الحياة يخول إليها القيام بمسؤوليات متعددة الشيء الذي سمح لها من المشاركة بفعالية في تدبير شؤون أسرتها سواء كان ذلك داخل البيت أو خارجه، حيث ساهمت ظروفها هذه من تغيير مكانتها نحو وضع جعلها تقف أحيانا عاجزة عن تجاوز أعباء وعراقيل تأدية هذه الأدوار، وحتى تتمكن من مساندة هذه الظروف عملت على تقليص ممارساتها لبعض لدوارها التقليدية نحو بدائل جديدة ومتعددة، تظهر على مستوى التنظيم الأسري، ويمكن إظهار ذلك من خلال الأدوار التالية:

1. الغنجاب وتربية الأطفال:

يعتبر الإنجاب والأمومة وتربية الأطفال في تصور كل فرد من الأدوار الطبيعية المناطة للمرأة بحكم فطرتها التي زودها الله تعالى بها.

إلا ان هذه الزوجة الأم أن فكرت في ممارسة دور اجتماعي آخر خارج بيتها كالعامل فإنها ستجد نفسها مضطرة إلى مواجهة بعض العراقيل والصعوبات، لإن الإنجاب والأمومة وتربية الأطفال وخدمة الزوج والبيت من الأدوار التي يجب على المرأة القيام بها مهما بلغ مستواها العلمي أو حتى وصلت إلى أعلى المراكز القيادية.

غير أن ما هو ملاحظ في المجتمع الحديث أن الأم اليوم أصبحت تلجا إلى بعض الأطراف التي تساعد في القيام ببعض أدوارها الأسرية، حيث تتوفر المؤسسات الإجتماعية بكل ما تحمله من خدمات تيسر أدائها لأدوارها وتجعلها أكثر راحة وطمأنينة، ولعل أبرز الحلول التي هي:

- ممارسة في الأسرة الجزائرية عملية تنظيم أو تحديد النسل، إذ تشير الإحصائيات المسجلة مؤخرا إلى إنخفاض معدل الخصوبة الإجمالي للمرأة الواحدة حيث كان معدل الخصوبة الإجمالي للمرأة الجزائرية الواحدة سنة 1970 يقدر ب 7,4 % لينخفض إلى 2,4 % سنة 2010.¹

¹ عيساوة نبيلة، دور ومكانة المرأة الجزائرية في الاسرة والمجتمع الحديث، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 01، جامعة البليدة، الجزائر، 2013، ص 127.

- وضع أطفالهن في أدوار للتربية كالحضانة أو الروضة مثلا، أو يتم الإستعانة بالمربية التي تعمل على خدمته وتوفير كل مستلزماته في غياب الأم.

لهذا نجد أن أسلوب التربية المعتمد اليوم في معظم الأسر الحديثة يتخذ الإتجاه الديمقراطي في تربية وتوجيه الأبناء، حيث أصبح الزوج يشارك بصورة كبيرة في عملية التربية هذه.

2. دور المرأة كربة بيت:

يبقى البيت هو الحيز المجالي والمكاني الذي تجد المرأة فيه نفسها ملزمة لممارسة مختلف الأدوار الأسرية التي تعودت عليها منذ تطبيها الإجتماعي.

كما يعد إنتقال الأسرة الجزائرية من أسرة منتجة إلى أسرة مستهلكة بإعتمادها على السوق في توفير أغلب مستلزماتها الدور الكبير في الاقتصاد الحديث بطابعه الإستهلاكي الذي زاد في توسع دور المرأة، إذ عمل على تمديد سلطاتها الإقتصادية الإستهلاكية حتى وإن كان على حساب دخل الزوج، بظهور أنماط جديدة للأسر وحدث التعديلات في بعض المواقع للعائلة الأبوية.

3. دور المرأة مع الأقارب والمحيط الإجتماعي:

لقد شهدت أدوار المرأة مع الأقارب والمحيط الإجتماعي تغيرات ملموسة في الأسرة الحديثة، إذ إختفى الولاء والتماسك العائلي، حتى إن العلاقات مع الأقارب هي الأخرى عرفت تناقضا ملحوظا، فلم يعد لهذه العلاقة القوة والكثافة كما كانت عليه في العائلة التقليدية، بل أصبحت مجرد علاقة شكلية تربطهم ببعض نتيجة إنتمائهم إلى نفس السلالة واللقب فضعف العلاقات مع الأقارب تسبب في زيادة الإتصالات والتفاعلات بين الأسرة الواحدة، أي بين الزوج والزوجة والأبناء.

كل هذا ساهم في تغيير الجو الأسري القائم على المساواة والحرية، وزاد في تحسين وضعية المرأة اتي أصبحت تملك أكثر الصلاحيات في تسيير شؤون بيتها.¹

ثالثا- تغير النظرة تجاه المرأة داخل الأسرة الجزائرية:

¹ عيساوة نبيلة، المرجع نفسه، ص 128-129.

إن تباين دور المرأة يكون من خلال الوعي الحقيقي بمركزها في الحضارة والمجتمع ونجده من أبرز المنادين بالمساواة المطلقة في الحقوق والواجبات والوظائف العامة والمركز الاجتماعي فتحرر المرأة من قيود الأسرة يبدأ داخلها، فلقد عملت القيم الثقافية التي حققتها المرأة العالمية من خلال المنظمات والهيئات والاتحادات النسوية إلى قلب الموازين في الأسرة، وقد كان لذلك أثر على مواقف الأزواج حيث أصبح الكثير ومتزايد الضغوط الاقتصادية على الأسرة لا يحد من إهتمامات المرأة المهنية وطموحاتها، فعمل المرأة في هذا الإتجاه يعتبر مؤمناً لها.

ولقد جاء في دراسة بلقاسم الحاج حول المرأة ومظاهر تغير النظام الأبوي داخل الأسرة الجزائرية (2009) أنه على مرور جيلين من الإستقلال، زادت حرية المرأة داخل الأسرة من جيل الذي يليه من التدخل في شؤون البنت في شكل اللباس و المكياج بنسبة 30% للجيل الأول، في حين 10% فقط للجيل الثاني، وهو ما يفسر إنخفاض التدخل ماعدا في الدخول والخروج للبيت فقد بقيت مرتفعة بنسبة 55%، وقد فسره الباحث من أن بقاء المرأة لساعات متأخرة خارج البيت يعرضها للعنف، كما عبر عن حرية المرأة داخل الأسرة من خلال إختيار شريك الحياة بأن الجيل الأول بنسبة 15% فقط لها حرية الإختيار، في حين 85% لها حرية الإختيار في الجيل الثاني، وقد فسر ذلك بتلاشي سلطة الأسرة على المرأة بالإجبار، وذلك يعني أنها زادت حرية في الوسط الأسري¹.

رابعا- التغيير في مكانة المرأة وأدوارها الاجتماعية:

يعتبر حصول المرأة على حق التعليم وإمتلاكها لشهادات عليا أدى بها إلى وعي حقوقها وواجباتها الأسرية والاجتماعية، حيث دفع بها للخروج إلى العمل والحصول على وظائف مختلفة بجانب الرجل في جميع المجالات والميادين وهذا ما جلب لها مكانة محترمة سواء في أسرتها او في العمل او في وسطها الاجتماعي لأنها أصبحت تساهم في إقتصاد المنزل وإستقراره وفي تنمية المجتمع ولم تصبح عالة على الغير. وهذا الدور يمنحها حق السلطة إلى جانب الزود ومناقشة قضايا الأسرة وتبدي رأيها بكل حرية وتفرضها في بعض الأحيان، وفي المقابل تطلب مساعدة الزوج لها في الأعمال المنزلية كالتنظيف

¹ مصطفى قديري، المرأة الجزائرية والتنشئة الاجتماعية في سياق التغيير الاجتماعي، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 18، جامعة بسكرة، الجزائر، 2016، ص 168.

والترتيب والطهي بالإضافة إلى رعاية الأطفال حيث أصبح عمل المرأة وسيلة لتأكيد نفسها وخلق علاقات من نوع جديد مع الرجل، وكان عملها دافعا إلى اليقظة والوعي.¹

ومن مظاهر التغير أنه أتاح المجتمع الصناعي الحديث والتقنية الحديثة الفرصة أمام المرأة للإلتحاق بالعمل خارج البيت والمساواة مع الرجل، والحصول على أجر نظير هذا العمل، بعدما أدوات المنزلية الحديثة، وكانت المرأة التقليدية أما مأكثة بالبيت أو تعمل في الزراعة لتساعد زوجها أو تعمل عمل حرفي كالطرز والخياطة وهي في بيتها. فكانت القيم السائدة أن تتفرغ الزوجة لرعاية الزوج والمنزل والأولاد.

وعليه، أحدث عمل المرأة عدة تغيرات منها إرسال الأولاد إلى دور الحضانة والإستعانة بالخدمات، وإستخدام الأدوات المنزلية الحديثة، والعمل على تنظيم النسل والإقلال من الزيارات العائلية وإستقبال من أهل الزوج والأقارب بسبب عدم تواجدها في البيت في أغلب الأوقات، وطرح مشاكل جديدة كالصراع الظاهر أو المستتر بين الزوج والزوجة على السيادة والميزانية والإدخار ومعاملة الأطفال والصلة بالنسق القرابي وتمضية وقت الفراغ وغير ذلك من المسائل التي طرحها وإفرزها التغير الإجتماعي.

إن تغير المرأة وتحررها وتعلمها ثم إشتغالها جعلها أكثر تدقيقا في تفصيل شخص عن آخر في مجال الزواج كما رفع القيود الصارمة على سلوكها، وإختلاطها بالرجال في مجالات مختلفة (خاصة مجال الإدارة والتدريس) وممارستها لوظائف ومهن كانت بالأمس خاصة بالرجال فقط كل هذا أتاح لها فرص الإلتقاء بالشريك المناسب في أجواء طبيعية بعيدة عن كل القيود.

ومن هنا حظي ملف المرأة الجزائرية بكل إهتمام حيث أخذت مكانتها في حركية المجتمع، مشاركة بذلك في كافة مسارات التنمية. وتمكينها من العمل وتغيير إدراكها لنفسها على نحو يجعلها قادرة على الإختيار، ولها حق الدفاع عن مصالحها، وإتخاذ القرار وإحداث تغيير.²

خامسا- المرأة الجزائرية والتعليم:

¹ محمد شعبي، خروج المرأة للعمل وعلاقته بجنوح الاحداث، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الجنائي، جامعة الجزائر، 2009، ص ص 64- 65.

² جمال حواوسة، محاضرات في مقياس التغير الاجتماعي، مطبوعة بيداغوجية موجهة للسنة الثانية علم الاجتماع، جامعة قلمة، الجزائر، 2021، ص ص 105- 106.

عرفت الجزائر العديد من التحولات التي مست وبشكل كبير وملحوظ مختلف مجالات الحياة بعد حصولها على الإستقلال، ومع توافد المتعلمين الجزائريين والنقص الكبير في الإطارات دليل على طبيعة هدف التنظيم التربوي والإستعماري، الذي كان لا يخدم الشعب الجزائري وطبقاته المحرومة في الأرياف والمدن لذا كان لابد من إيجاد حل يتماشى مع متطلبات الظروف الجديدة الملائمة لتكوين وتعليم آلاف من الأطفال المتعطشين إلى العلم والمعرفة في ظل الظروف السياسية الجديدة.

لقد قامت الدولة الجزائرية بمجموعة من الجهود تحت لواء الحركة الإصلاحية التي نشأت نتيجة تأثرها بالحركات الإصلاحية، حيث قام عبد الحميد بن باديس ببعث النهضة العلمية والذي كان له الفضل الكبير في طرحه لمشكلة المرأة والتعليم في الجزائر في بيئة يطغى عليها التخلف والركود، فالإستعمار والفقر والبطالة والامية المتفشية إضافة إلى الجمود الفكري السائد ساهم في إغلاق دائرة الحياة على المرأة التي تعتبر محور الشرف والسمعة في حياة المجتمع، لذلك وجه المسؤولون الجزائريون عناية فائقة لقضايا التربية والتعليم وعناية أكبر لتعليم المرأة إيماناً منهم بأنه لن تكون هناك تنمية مستدامة دون تنمية المرأة، على أساس أنها الدعامة الأساسية للمجتمع.¹

ومع التغير في مختلف الظروف الإجتماعية والاقتصادية للمجتمع، بدأ الوعي ينتشر بأهمية التعلم، وبدأت الأسرة الجزائرية تعطي أهمية وقيمة للعلم وكذا زوال الأحكام السلبية إتجاه المرأة فأخذت مراكز التعليم عامل إيجابيا وأحدثت تحول عميقا في وضع المرأة الجزائرية الحديثة.

وقد أدركت المرأة الجزائرية دور التعليم في رفع منزلتها بإعتباره أحد أهم المصادر الأساسية التي توفر لهم الوظيفة المهنية وتدعم مكانتها الاجتماعية وتكسيبها الثقة الكبيرة في الإعتماد على ذاتها لمواجهة المكانة التي كانت تقيد حريتها والتخلص من ضغط الأسرة والمجتمع، ومن ثم التحول إلى مرحلة أكثر أهمية تساعدها في الإعتماد على تحمل مسؤولياتها بعيدا عن الأدوار التي يفرضها عليها الآخرين والتخلص من بعض المشكلات التي تعرقل مسارها وتحقق بذلك الإستقرار والاستقلالية تضمن بذلك مستقبلها، سواء من حيث إختيار مجال تخصصا العلمي أو العملي ومن ثم الإلتحاق بأعلى المراكز المهنية وهذا ما يؤكد "هشام شرابي": "أن الأسرة التي توصل فيها الأبناء إلى مستوى من التحصيل

¹ نبيلة عيساوة، وهيبه عيساوة، مكانة المرأة الجزائرية في الأسرة والمجتمع الحديث، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 14، العدد 1، جامعة الأغواط، الجزائر، 2020، ص168.

العلمي واكتساب مهارات محددة نجد أنهم نتيجة لذلك قد حققوا إستقلالية وحرية فما عادوا يعتمدون على آبائهم". ثم التفكير في بناء أسرتها المستقلة وهكذا الانتقال إلى مرحلة أكثر أهمية تمارس من خلالها حقها في إتخاذ القرارات. وبالتالي تخلق لنفسها وضعية اجتماعية، ثقافية واجتماعية واقتصادية جديدة تليق بمستواها العلمي الذي سمح لها من إكتساب مكانة ذات وزن كبير داخل أسرتها أو خارجها. وأصبحت نجاحات الإناث تفوق نجاح الذكور وتتجاوز نسبتهم نسبة الطلبة الذكور في بعض الأطوار التعليم. كما مكنها من تحقيق مساعيها كلما زاد تحصيلها العلمي لتصبح أكثر حفا في إختيار أسلوب حياتها وتلبية حاجياتها وميولاتها الذاتية دون أن يعارضها الأولياء أو باقي أفراد الأسرة في ذلك. وما إنعدام المعارضة إلا دليل قوي على التقدير الكبير الذي تتمتع به في وسطها الأسري الذي يشجعها على تنمية قدراتها ومنحها حرية التصرف في شؤونها الخاصة ولتحقيق مصالحها وأهدافها في ظل المجتمع الحضوري الذي أصبح أكثر تأكيداً على قيم المنافسة الحرة والتحصيل والإنجاز الفردي.

لا تختلف مجالات تحرك المرأة وحدودها كثيراً عن تلبية حاجاتها وميولتها الخاصة. إذ يلقي نجاحها في الميدان الدراسي والوصول إلى أعلى المستويات تقديراً معتبراً داخل أسرتها التي تفتخر كثيراً بإنجازاتها ونجاحها وهذا ما ينعكس بدوره على حياتها الاجتماعية ككل. ونظراً لكل هذه الإعتبارات فإن محاولة المرأة شق مستقبلها الذاتي بعيداً عن إرادة باقي أفراد أسرتها يعتبر من أولى الأولويات التي تطمح إليها، بإعتبار أنها تمكنت من إثبات جدارتها وقدرتها على تحمل مسؤولياتها لهذا نجدها تتمتع ببعض الحرية في السفر مثلاً السياحة أو العمل والتخصص، وكذا حرية قضاء وقت فراغها خارج المنزل، فالتعليم هز المبادئ التقليدية للمجتمع الجزائري وأثار إعادة النظر في أدوار المرأة بداخله.¹

سادسا- المرأة الجزائرية والعمل:

إن الحديث عن المشاركة التنموية للمرأة الجزائرية تظهر على خريطة العمل التنموي بصورة جديدة وبمعدلات إنتاج مختلفة، وهذا الظهور ما هو إلا إنعكاس للسياسات التعليمية والتكوين التي أتاحت الفرص لها لمشاركتها في مجالات عديدة وتعد العوامل الاجتماعية والثقافية من أهم العوامل المحددة لإنخراط المرأة في سوق العمل، والمتمثلة في الرغبة في الإستقلال وتأكيد الذات، واكتساب الخبرات والتأكيد على الحق في العمل فالتغيرات الإقتصادية وما رافقها من نمو إقتصادي واجتماعي كان لها أثر

¹ المرجع نفسه، ص 169.

في دخول المرأة للعمل الاجتماعي، خاصة بعد الإستقلال، إذ سعت المرأة الجزائرية للدخول إلى سوق العمل بعد أن منحها الدستور هذا الحق، حيث شجعت الدولة الجزائرية وأكدت على أهمية مشاركة المرأة في التنمية الإقتصادية وأهمية إدماجها في الحياة العملية من خلال المخططات والبرامج التنموية الوطنية إبتداء من ميثاق طرابلس 1962، مشيراً أيضاً إلى ضرورة تجاوز بعض الممارسات والقيم التقليدية التي من شأنها أن تعيق المشاركة الفعلية للمرأة الجزائرية في المسار التقدمي للبلاد، حيث جاء فيه أن مشاركة المرأة في الكفاح خلقت ظروفًا سامحة لتخطيم القيود التقليدية التي أثقلت كاهلها ولا بد من إشراكها وبصفة كاملة في إرادة الشؤون العامة وفي تطوير البلاد.

إلا أن دخول المرأة الجزائرية للمشاركة في عملية التنمية كان كمثيلها في الدول العربية حيث تميز بالضعف وإقتصر على بعض المناصب البسيطة وبعض القطاعات الاجتماعية والاقتصادية، إذ إتجهت برامج التدريب، بشكل عام في الإقطاع العربية نحو إبراز الدور الإقتصادي التقليدي للنساء، حيث تحدد تحضيرهن من أجل مهن محدودة ومحددة في قطاع الخدمات، مثل التمريض والتعليم والنسيج، والأعمال الكتابية خاصة السكرتارية، والعمل العضلي غير الماهر في بعض الأنشطة الخدمية والصناعات التحويلية.

إن عمل المرأة له صلة وثيقة بمسألة إستقلالها الإقتصادي وبالتالي تحررها الثقافي الإجتماعي، وهذا يعني جعلها منتجة وليست مستهلكة وبإمكانها فرض وجودها الإقتصادي عند حصولها على الدخل وبالتالي رفع مستواها الثقافي الذي يسمح لها بتكوين تصورات نحو نفسها أو أدوارها ومكانتها، وفي الوقت نفسه التخلص نوعاً ما من قيود العائلة، وعليه فالعمل المأجور قد أقلب القاعدة التي كانت موجودة من قبل في المجتمع الجزائري بين المجالين الداخلي والخارجي (الداخلي خاص بالنساء، والخارجي خاص بالرجال).¹

¹ عيساوة نبيلة. المرجع السابق، ص ص 133-134.

خلاصة:

من خلال هذه المسؤوليات المضافة التي أصبحت تقوم بها المرأة الجزائرية اليوم في المجتمع الحديث، وبحكم التغيرات الحاصلة في أدوار الزوجة العاملة وتعلمها واشتغالها ومكانتها الجديدة التي أثرت على أدوارها التقليدية، وأيضا على تغير بعض أدوار الرجل كالمشاركة في الأعمال المنزلية وتربية الأولاد، إلا أن هذه المشاركة تبقى نسبية وذلك لإستمرارية التنشئة الاجتماعية المتأثرة بنظام القيم التقليدية السائدة في المجتمع الجزائري.

الفصل الخامس:

الدراسة الميدانية واجراءاتها

المنهجية

تمهيد

أولا- الاجراءات المنهجية للدراسة

1. منهج الدراسة

2. أدوات جمع البيانات

3. مجالات الدراسة

4. عينة الدراسة

ثانيا- تحليل البيانات وتفسيرها

ثالثا- النتائج العامة للدراسة

خاتمة

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري من الدراسة وتحديد الإشكالية والهدف من الموضوع، وكذلك التطرق إلى فصول البحث المتمثلة في صراع الأدوار وعمل المرأة في الجزائر والتغير في مكانة المرأة الجزائرية وتعلمها واشتغالها، سنتطرق في هذا الفصل إلى أهم الإجراءات المنهجية للدراسة بدءاً بالمنهج وأدوات جمع البيانات ومجالات الدراسة وصولاً إلى تحليل النتائج الميدانية وتفسيرها على ضوء الدراسات السابقة والتراث النظري، وبالتالي استخلاص النتائج العامة للدراسة.

أولاً- الإجراءات المنهجية للدراسة:

1. منهج الدراسة:

المنهج العلمي هو أسلوب للتفكير والتنفيذ، يعتمد على الباحث لإنجاز بحثه، لتنظيم أفكاره وتحليلها، وعرضها للوصول إلى حقائق حول الظاهرة، أو الحدث موضوع الدراسة. ويتم ذلك وفق مجموعة من الخطوات المتلازمة، التي تؤدي كل منها إلى الخطوة التالية.¹

وتقع هذه الدراسة في نطاق الدراسات الوصفية التي تصف الواقع الاجتماعي للظاهرة بمؤشرات الرهنة وتقارن بين مختلف جوانبها، وهذا ما فرض استخدام المنهج الوصفي الذي يعد أكثر مناهج البحث ملائمة للواقع الاجتماعي كسبيل لفهم ظواهره واستخلاص سماته.²

كما يهدف المنهج الوصفي إلى إعطاء وصف لخصائص وميزات المتغيرات في أوضاع معينة والتأكد منها، كما أن التعبير عن البيانات الوصفية في الأبحاث يتم من خلال عرض النتائج التي يتحصل عليها الباحث بالطريقة الكيفية أو الطريقة الكمية أو الطريقتين معاً.³

ومن خلال هذا البحث سيتم دراسة كيفية تأثير التغيرات الاجتماعية الحاصلة في المجتمع الجزائري على صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي في وصف التغيرات التي تؤثر على أدوار المرأة العاملة مما تخلق لديها صراع في الأدوار، وذلك من خلال معرفة الأسباب والآثار الناتجة عن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة. فالمرأة العاملة المستهدفة في هذه الدراسة هي المرأة المتزوجة العاملة في القطاع الصحي أي المؤسسات الإستشفائية، لتأتي دراستنا لتحاول التعريف بالمرأة العاملة ومعرفة دوافع خروجها للعمل، وتوضيح الأسباب والآثار الناتجة عن صراع الأدوار لديها.

2. أدوات جمع البيانات:

الأداة هي الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات أو تصنيفها وجدولتها وهي ترجمة للكلمة الفرنسية (Technique) تستخدم في البحوث الاجتماعية الكثير من الوسائل للحصول على البيانات، كما يمكن

¹ كمال دشلي، منهجية البحث العلمي، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حماة، سوريا، 2016، ص 53.

² محمد محمد قاسم، المدخل إلى مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1999، ص 60.

³ عمر عبد الرحيم نصر الله، أساسيات مناهج البحث العلمي وتطبيقاتها، دار وائل للنشر، الأردن، 2016، ص ص 77-78.

إستخدام العديد منها في البحث الواحد إذا إقتضت الضرورة لذلك، أي حسب نوع وطبيعة المعلومات المستهدفة، وفي ضوء المنهج المتبع في هذه الدراسة فقد إستخدمت لجمع البيانات الأدوات الآتية:

أ- الإستمارة:

تعرف الإستمارة بأنها: نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ويتم تنفيذ الإستمارة، إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد، وتستخدم الإستمارة لجمع البيانات الميدانية التي تعسر جمعها عن طريق أدوات جمع البيانات الأخرى.

ويجب أن تغطي أسئلة الإستمارة جميع محاور البحث، إذا كانت إستخدمت كأداة بحث وحدها وقد تخصص لبعض محاور البحث، وبعض المحاور الأخرى تدرج في أدوات بحث أخرى كالمقابلة والملاحظة والوثائق والسجلات الإدارية. وتتميز الإستمارة بانها حيادية، فإذا كانت أسئلتها مستقلة، تسمى بالإستمارة، وأما إذا أنت في المقابلة فتدعى إستمارة الإستبيان، وإما إذا جاءت في الملاحظة فتدعى بإستمارة الإستخبار.¹

وقد إعتدنا في دراستنا على إستمارة موزعة على خمسة محاور على النحو الآتي:

- المحور الأول: يتضمن بيانات أولية خاصة بالمبحوثات.
 - المحور الثاني: يضم أسئلة حول دوافع خروج المرأة للعمل.
 - المحور الثالث: يضم الأسباب المؤدية لصراع الأدوار لدى المرأة العاملة.
 - المحور الرابع: يضم آثار صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.
 - المحور الخامس: يضم الحلول المقترحة للتخفيف من حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.
- وقمنا بتوزيع الإستمارة ورقيا، وخلال فترة زمنية قدرها أسبوع تم الشروع في عملية تفرغ البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها.

ب- الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من الألفاظ التي يصعب تعريفها بدقة لأن أي تعريف لها يتضمن الكلمة نفسها أو كلمة أخرى مرادفة لها، إلا أنه يمكن الإشارة إلى معناها العام بالقول - بأنها توجيه الحواس لمشاهدة

¹ رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2016، ص ص 108 - 109.

ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجل جوانب ذلك السلوك أو خصائصه. وقد عرفها البعض بأنها توجيه الحواس والانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر رغبة في الكشف عن صفاتها أو خصائصها بهدف الوصول إلى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة أو الظواهر. والملاحظة متعددة الأنواع، منها المباشرة وغير مباشرة والملاحظة البسيطة (simple uncontrolled observation) أو العادية غير موجهة والتي تحدث تلقائيا في ظروف عادية وبدون إخضاع المتغيرات أو السلوك للضبط باستخدام أدوات القياس لدراسة الظاهرة موضوع البحث، النوع الآخر هي الملاحظة المنظمة والتي تتطلب من الباحث أن يضع خطة محددة قبل البدء بعملية الملاحظة يسير بموجبها، وتمتاز كذلك عن الملاحظة العادية بتوافر شرط الضبط فيها بالنسبة للفرد الذي يقوم بعملية الملاحظة وللأفراد الملاحظين، تحدد فيها كذلك ظروف الملاحظة من زمان ومكان وما هي المادة التي يراد تسجيلها ولعل أنواع الملاحظة شيوعا هي الملاحظة غير المشاركة والملاحظة بالمشاركة.¹

إستخدما الملاحظة المباشرة أثناء عملية إختيار موضوع البحث، حيث إنصب إختيارنا ضمن الملاحظات حول الأدوار المهنية والأسرية للمرأة العاملة والصراع الذي تعيشه لصعوبة التوفيق بينهما ومدى تأثيرها على أسرتها (الزوج والأبناء). أما في الجانب الميداني فقد إستخدما هذه الأداة في ملاحظة الضغط المهني الذي تعيشه المرأة العاملة في القطاع الصحي، وعليه فقد تم إستخدامها ميدانيا ونظريا.

ج- الوثائق والسجلات:

بالإضافة إلى الملاحظة و الإستمارة، بإعتبارهما طرق لجمع المعلومات، يستخدم الباحثون الوثائق أو المصادر المختلفة (المطبوعة أو غير المطبوعة) التي تضم المعلومات، وتقدم هذه الوثائق أو المصادر الكثير من المعلومات المهمة للباحث حول دراسته وخاصة في المراحل الأولى التي يسعى خلالها الباحث إلى تكوين خلفية نظرية عامة عن المشكلة أو موضوع الدراسة وكذلك في مرحلة التعرف على الدراسات السابقة في المجال.

والمصادر هي الأوعية التي يستقي منها الباحث بياناته ومعلوماته، وهي الجهات (المادية أو البشرية) التي تمتلك البيانات والمعلومات لحل المشكلة ويقسمها حمدان إلى:

¹ عمار بوحوش محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ط 8، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2016، ص ص 81-82.

- مصادر بشرية مثل: الخبراء أو شهود العيان ومجتمعات البحث

- مصادر مادية مثل: الكتب والمراجع والوثائق والسجلات والأفلام والحاسوب.¹

وقد إستعنا في هذه الدراسة ببعض الوثائق الخاصة بالمؤسسات الإستشفائية الثلاثة المتوفرة هناك، وذلك من أجل تحديد الخصائص الشخصية والاجتماعية العامة للمجتمع الكلي، والتعريف بالمؤسسات والإطلاع على موقعها الجغرافي.

3. مجالات الدراسة:

يمكن حصر مجالات الدراسة الميدانية في ثلاثة مجالات أساسية هي:

أ- المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية ببعض المؤسسات الإستشفائية بولاية قالمة حيث قمنا بإختيار ثلاث مؤسسات إستشفائية بولاية قالمة حتى يكون المجال المكاني أوسع وهذه المؤسسات هي:²

- المؤسسة متعددة الخدمات "أمدور تونس": وهي عبارة عن عيادة متعددة الخدمات تقع في الجنوب الشرقي لولاية قالمة تغطي الاحتياجات الصحية لسكان المنطقة، تأسست في 2017/12/12، تحتوي على 59 عامل مقسمين كما يلي:

الممارسين الطبيين المختصين في الصحة العمومية: 17

الممارسين الطبيين العامين في الصحة العمومية: 13

الشبه طبيين للصحة العمومية: 29

القابلات في الصحة العمومية: 01

النفسانيين للصحة العمومية: 01

- المؤسسة متعددة الخدمات "السعيد بجاوي": وهي عبارة عن عيادة متعددة الخدمات تقع في وسط مدينة قالمة بجانب مديرية التربية القديمة لولاية قالمة، تغطي الاحتياجات الصحية لسكان المنطقة، تأسست في 1982/07/01، وتحتوي على 49 عامل مقسمين كما يلي:

الممارسين الطبيين المختصين في الصحة العمومية: 11

¹ حسان هشام، منهجية البحث العلمي، ط 2، مطبعة الفنون، الجزائر، 2007، ص ص 142 - 143.

² معلومات تم الحصول عليها من إدارة المستشفيات الثلاث بتاريخ: 2023/05/14.

الممارسين الطبيين العامين في الصحة العمومية: 06

الشبه طبيين للصحة العمومية: 29

القبالات في الصحة العمومية: 02

النفسانيين للصحة العمومية: 01

- المؤسسة متعددة الخدمات "هوارى بومدين": هي عيادة متعددة الخدمات تقع في دائرة هوارى بومدين، التي تبعد على ولاية قالمة بـ 20 كلم، تأسست في 10/06/1981، وتحتوي على 59 عامل مقسمين كما يلي:

الممارسين الطبيين المختصين في الصحة العمومية: 05

الممارسين الطبيين العامين في الصحة العمومية: 08

الشبه طبيين للصحة العمومية: 43

القبالات في الصحة العمومية: 02

النفسانيين للصحة العمومية: 01

ب- المجال البشري:

يمثل المجال البشري لهذه الدراسة النساء المتزوجات العاملات في القطاع الصحي بولاية قالمة ونظرا لصعوبة إحصائهن، فقد تقرر اللجوء إلى أسلوب المعاينة، الذي يعتبر من أساليب جمع البيانات أي اختيار عينة قصدية بشروط، وذلك نظراً لتوفر صفات محددة في مفردات العينة تكون هي الصفات التي تتصف بها مفردات المجتمع محل البحث.

ج- المجال الزمني:

لقد كانت البداية الأولى بتحديد الموضوع وضبط العنوان، واقتراح المجال المكاني للدراسة بداية من شهر أكتوبر 2022، وبعدها تم جمع المادة العلمية والتراث النظري حول الموضوع من النظريات ودراسات سابقة إلى غاية شهر فيفري 2023.

ومع بداية شهر مارس تم القيام بدراسة استطلاعية إلى المؤسسات الإستشفائية بولاية قالمة قصد تحسس الصعوبات والإطلاع أكثر على المجال المكاني للدراسة والحصول على المعلومات التي تخدم الموضوع.

ليتم بعدها الشروع في التحضير للجانب الميداني مع بداية شهر أفريل 2023 بإعداد استمارة وتحكيمها من قبل أساتذة محكمين بقسم علم الاجتماع، وهذا بعد تعديل الأسئلة وإضافة أخرى وحذف البعض الآخر. وفي منتصف شهر أفريل 2023 تم توزيع الإستمارة على المبحوثات في المؤسسات الإستشفائية الثلاثة، حيث تم الحصول على المعطيات الميدانية وبالتالي تحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج العامة للدراسة.

4- عينة الدراسة:

يعتبر إختيار العينة الممثلة للمجتمع المبحوث من أصعب الأمور التي تواجه الباحثين والدارسين، فقد ذكروا أن أول شروط نجاح إختيار العينة هو ضرورة تمثيلها لكل حالات المجتمع المبحوث، وتعبيرها بصدق عن الظاهرة محل الدراسة، ولكي نوضح ذلك فإننا نبدأ بتعريف مجتمع العينة ثم الإطار الذي تؤخذ منه العينة وننتهي أخيرا بتعريف العينة.

مجتمع العينة هو مجموع وحدات البحث التي نريد الحصول على بيانات منها أو عنها سواء كانت وحدات العد إنسانا أو نباتا أو جمادا، وليس من الضروري أن تكون وحدة العينة هي المفردة نفسها، إذ من الجائز أن تمثل وحدة العينة مجموعة من المفردات، ففي بحث عن السكان في حي من أحياء إحدى المدن مثلا، كثيرا ما نجد أن وحدة العينة لا تكون الشخص نفسه، بل مجموعة من الأشخاص كالأسرة أو مجموعة أكبر كالمسكن أو المنزل.

أما الإطار هو قائمة تحتوي على جميع وحدات البحث الموجودة في المجتمع المقصود دراسته، وتتخذ بيانات التعدادات أساسا لتكوين الأطارات المستخدمة في تصميم العينة الإحصائية، أو في تحديد القطاع أو الجزء المطلوب دراسته من المجتمع.

ومن ذلك يمكن تعريف العينة على أنها المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراستها عليها وهي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الكلي، إذن هذه العينة تتوزع فيها خصائص المجتمع بنفس النسب الواردة في المجتمع.¹

مما لا شك فيه أننا نسعى في هذه الدراسة إلى تحقيق أهداف معينة لذلك فقد إستلزم إستعمال طريقة العينة القصدية او العمدية وهي نوع من العينات غير العشوائية، التي كان إختيارنا فيها على أساس أن

¹ بلقاسم سلطانية، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، الدار الجزائرية، الجزائر، 2017، ص ص 102 - 103.

تكون المبحوثة يتوفر فيها شرطين وهما: أن تكون المرأة العاملة متزوجة ولها أبناء، لكي تتلائم مع طبيعة بحثنا، ولتحقيق أهدافه المرجوة.

ومن هنا إستعنا بعينة قصدية قوامها 40 مفردة من مجموع العدد الكلي لمجتمع البحث، حيث تمثلت العينة القصدية في مجموع النساء العاملات في القطاع الصحي اللاتي يعشن حالة صراع بين الأدوار الأسرية والمهنية، ونظرا لتعدد المؤسسات المختارة في هذا البحث فقد تعذر الحصول على العدد الاجمالي لهذا المجتمع.

ثانيا- تحليل البيانات الميدانية وتفسيرها:

1. خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (01): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير السن

السن	ك	%
28 - 22	04	10,00
34 - 29	13	32,50
40 - 35	08	20,00
46 - 41	07	17,50
52 - 47	03	07,50
55 - 53	05	12,50
المجموع	40	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن 32,50% من المبحوثات تتراوح أعمارهن ما بين 29-34 سنة تليها من تتراوح أعمارهن ما بين 35-40 سنة بنسبة 20,00%، ثم من تتراوح أعمارهن ما بين 41-46 بنسبة 17,50%، ثم تليها من تتراوح أعمارهن ما بين 53-55 سنة بنسبة 12,50%، أما بنسبة 10,00% تتراوح أعمارهن ما بين 22-28 سنة، وهذا أن دل على شيء إنما يدل على أن الفئة تقع في مرحلة النضج العقلي والفكري، مما يتوقع أن تكون إجابتهن موضوعية إلى حد ما.

جدول رقم (02): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير عدد الأولاد

عدد الأولاد	ك	%
1	08	20,00
2	13	32,50
3	12	30,00
4	03	07,50
5	04	10,00
المجموع	40	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (02) أن المبحوثات لديهن ولدين بنسبة 32,50%، وثلاثة أولاد بنسبة 30,00% وولد واحد بنسبة 20%، وخمسة أولاد بنسبة 10,00%، في حين نجد بنسبة 07,50% من لديهن أربعة أولاد.

وبالتالي، فإن الأمهات العاملات يملن إلى إنجاب أقل عدد من الأولاد، وذلك من أجل القدرة على الإهتمام بهم ورعايتهم، وبذلك توفق ما بين أدوارها الأسرية والمهنية، بحيث لا يشعرن بالتقصير تجاه شؤون البيت وأولادهن والعمل.

جدول رقم(03): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير المستوى المعيشي.

المستوى التعليمي	ك	%
دون مستوى	01	02,50
ابتدائي	00	00,00
متوسط	00	00,00
ثانوي	12	30,00
جامعي	27	70,00
تكوين مهني	00	00,00
المجموع	40	100

يبدو من خلال الجول رقم (03) أن أغلب المبحوثات جامعيات بنسبة 70,00%، يليها الحاصلات على المستوى الثانوي بنسبة 30,00%، ثم تليها نسبة 02,50% دون مستوى، في حين لا توجد مبحوثة واحدة لها مستوى إبتدائي ومتوسط وتكوين مهني.

ومنه يتضح لنا أن العمل في هذه المؤسسة يتطلب مستوى تعليمي جامعي، لإن إرتفاع المستوى التعليمي للمرأة سمح لها بالدخول إلى ميادين العمل خاصة القطاع اللاتي تعملن فيه ففي قطاع الصحة يتطلب مستوى تعليمي جامعي أو على الأقل مستوى تعليم ثانوي، وهذا من أجل تأدية مهامهم بكفاءة.

جدول رقم(04): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير نمط السكن

نمط السكن	ك	%
فردى	32	80,00
مع العائلة	08	20,00
المجموع	40	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) والذي يمثل توزيع المبحوثات حسب متغير نمط السكن أن أغلب المبحوثات لديهن سكن فردي بنسبة 80,00%، في حين نجد أن 20,00% منهن يسكن مع العائلة، وبالتالي فالمبحوثات يملكن سكنا فرديا وهذا يعود إلى رغبة المبحوثات في العيش بمفردهن وفي الإستقلال بالسكن بعيدا عن أهل الزوج ولتكوين أسرة مستقلة وهذا بفعل التحولات التي تعرضت لها العائلة التقليدية حيث جعلت علاقاتها تعرف نوعا من التقلص خاصة في المجتمع الحضري، الذي تأثر بعوامل التغيير الاجتماعي والتي أثرت بدورها على العائلة، فتفككت وحدتها القرابية، ولم تعد إقامة الأقارب مع بعضهم البعض في مسكن مشترك من السمات المحبذة في أسر المجتمع الحديث التي أصبحت مستقلة بنفسها.

جدول رقم (05): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير الاقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	ك	%
أقل من 5 سنوات	06	15,00
من 5 إلى 10 سنوات	10	25,00
أكثر من 10 سنوات	24	60,00
المجموع	40	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (05) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 60.00% لديهن أكثر من 10 سنوات أقدمية في العمل، تليها من لديهن من 05 إلى 10 سنوات بنسبة 25,00%، تليها بنسبة 15,00% من لديهن أقدمية في العمل، وبالتالي فالمبحوثات عايشن مختلف المراحل التي مرت بها المؤسسة.

جدول رقم (06): يوضح توزيع المبحوثات حسب متغير نمط المستوى المعيشي

المستوى المعيشي	ك	%
ضعيف	04	10,00
متوسط	27	67,50
جيد	09	22,50
المجموع	40	100

نلاحظ من خلال الجول رقم (06) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 67,50 مستواهن المعيشي متوسط تليها من مستواهن المعيشي جيد بنسبة 22,50%، أما اللاتي مستواهن المهني ضعيف فقد بلغت نسبتهن 10,00% فقط.

نستنتج بأن هذه المؤسسة توفر لهن حوافز مادية كتقديم رواتب جيدة وزيادات في الأجور لأن من بين أحد الجوانب المهمة للحوافز المادية بشكل عام هي رفع مستوى أداء العامل وتحسين المستوى المعيشي له، وهذا ما أكدته " دراسة أبو حميد حول أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين¹.

¹ محمد سعد أبوحميد، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 21، جامعة المملكة السعودية، 2020.

2. بيانات خاصة بدوافع خروج المرأة للعمل:

جدول رقم (07): يوضح ما إذا كان عمل المرأة ضرورة حتمية في الوقت الحالي

الحالات	ك	%			
نعم	36	90,00	السبب	ك	%
			مشاركة الزوج في تحمل أعباء الحياة	19	26,38
			لتحقيق المكانة الاجتماعية	14	19,44
			لتحسين المستوى المعيشي	21	29,16
			للاستقلال المادي	18	25,00
المجموع	*72	100			
لا	04	10,00			
المجموع	40	100			

يتضح من الجدول رقم (07) أن الأغلبية الساحقة من المبحوثات وبنسبة 90,00% يرين أن عمل المرأة ضرورة حتمية في الوقت الحالي، وهذا لتحسين المستوى المعيشي بنسبة 29,16% ولمشاركة الزوج في تحمل أعباء الحياة بنسبة 26,38%، وللاستقلال المادي بنسبة 25,00%، ولتحقيق المكانة الاجتماعية بنسبة 19,46%، أما عن المبحوثات اللاتي يرين أن عمل المرأة ليس ضرورة حتمية في الوقت الحالي فقد بلغت نسبتهن 10,00% فقط.

وهذا راجع إلى التغيرات الاجتماعية كظاهرة تعلم المرأة وخروجها للعمل بشكل ملحوظ، ففي بداية التسعينات ومع إنخفاض القدرة الشرائية للأسر الجزائرية ودخول أغلب أفراد الأسرة الى التعليم بمختلف أطواره، حتى الأم أرادت تحقيق طموحاتها في التعليم وتحقيق ذاتها اجتماعيا ومهنيا مما دفعها للخروج إلى ميدان العمل وبنسب متفاوتة، فالمرأة الجزائرية اليوم تسعى إلى بلوغ غايتين أساسيتين هما تحسين

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات اللاتي أجبن بنعم، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

مستوى معيشة أسرتها ومساندة الزوج في تحمل الأعباء والواجبات، ومن أجل التحرر من القيود الاجتماعية سعياً لتحقيق طموحاتها ورغباتها.¹

جدول (08): يوضح ما إذا كان الحاجة المادية سبب في خروج المرأة للعمل

الحالات	ك	%
نعم	25	62,50
لا	15	37,50
المجموع	40	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 62,50% يرين ان الحاجة المادية سبب في خروج المبحوثات للعمل في مقابل 37,50% منهن يرين عكس ذلك.

وبالتالي، فإن الحاجة المادية دافع اقتصادي رئيس بالنسبة للمرأة لأنها تساهم في نفقات المعيشة الاسرية وهذا واضح في الأسرة ذات الدخل المنخفض وكذلك منهن من يعملن لشراء الكماليات وتحقيق الرفاه والاستقلال المادي فنجد أن دوافع العمل في ثقافتنا مرتبط بالمال.

جدول رقم (09): يوضح ما إذا كان الشعور بالملل والفراغ هو الذي دفع بالمرأة للخروج

إلى العمل

الحالات	ك	%
نعم	10	25,00
لا	30	75,00
المجموع	40	100

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن أغلب المبحوثات وبنسبة 75,00% لا يعتبرن الشعور بالملل والفراغ هو الذي دفع بالمرأة للخروج إلى العمل في المقابل 25,00% منهن يرين العكس فالعمل بالنسبة

¹ رمضان عمومن، عمل المرأة بين صراع الدور والطموح، الملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة الأغواط، الجزائر، 2013.

إليه والقيام بخدمة الزوج والأطفال أصبحت لهن متعبة وروتينية. وهذا ما أكدته دراسة تماضري حيث بينت أن ثمة نسبة 32,00% من النساء عاملات بسبب الضجر والملل.¹

فالنساء عموما يعانين من وجود وقت فراغ لاسيما في ظروف عدم الإنجاب وغيره مما يدفع بالمرأة إلى العمل من أجل سد وقت فراغها الطويل، الذي يسبب بدوره الكثير من الملل والقلق والضجر.²

جدول رقم (10): يوضح نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة

الحالات	ك	%	
ايجابية	24	60,00	
سلبية	16	40,00	
			خروجها مخالف للعادات والتقاليد
			لأن مكان المرأة البيت
أخرى تذكر	00	00,00	
المجموع	*20	100	
المجموع	40	100	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (10) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 60,00% يرين أن نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة إيجابية، في المقابل 40,00% منهن يرين عكس ذلك، والسبب في رأيهن أن مكان المرأة البيت بنسبة 70,00%، وخروجها مخاف للعادات والتقاليد بنسبة 30,00%. ومنه فإن نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة تغيرت عما كانت عليه فالسابق، وتراجعت النظرة الدونية للمرأة والاعتراف بقدرتها وإمكاناتها ككائن اجتماعي فاعل ومبدع وهذا ما دفعها إلى الخروج لسوق العمل وتأهلها العلمي والثقافي، وأن هناك إتجاها واضحا وملموسا نحو تغير قيمة العمل وتقبل المجتمع الجزائري لعمل المرأة خارج البيت، واصبح ينظر إليها نظرة يملأها الكثير من الإحترام والتقدير وذلك راجع إلى

¹ تماضري زهري حسون، تأثير عمل المرأة على التماسك الأسرة في المجتمع العربي، دار النشر المركزي العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993.

² زهير عبد السلام، زولبخة معنصري، أثر خروج الزوجة للعمل في العوائد النفسية والتربوية للأبناء، الملتقى الدولي التاسع، جامعة باتنة 02، الجزائر، دون سنة.

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات اللاتي أجن بالنظرة السلبية، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

التغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة والذي نجده واضحا في إزدياد عدد مناصب الشغل والنساء العاملات، وحسب الدوان الوطني للإحصائيات بلغ حجم الفئة العاملة النسوية بـ 1934,000 وهو ما يمثل 18,3% عاملة من إجمالي اليد العاملة التي قدرت بنسبة 26,4% شخصا بإجمالي السكان المشتغلين.¹

جدول رقم (11): يوضح ما إذا كان أزواج المبحوثات عاطلين عن العمل

		الحالات	ك	%
		عامل	36	90,00
الحالات	ك	%		
عاطل عن العمل	04	10,00		
نعم	03	75,00		
لا	01	25,00		
المجموع	04	100		
		المجموع	40	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (11) أن الأغلبية الساحقة من المبحوثات وبنسبة 90,00% أزواجهن عاملين، في المقابل نجد نسبة 10,00% منهن أزواجهن عاطلين عن العمل وأرجعن ذلك سبباً في خروجهن للعمل بنسبة 75,00%، بإضافة إلى نسبة 25,00% أجبن عكس ذلك. ومنه يمكن القول أن الأب هو المسؤول الأول عن الإنفاق في المنزل. عن ابن عمر - رضي الله عنهما - قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته. فالإمام راع ومسؤول عن رعيته. والرجل راع في أهل بيته ومسؤول عن رعيته، والمرأة راعية على بيت زوجها وولده ومسؤولة عن رعيته...". رواه البخاري ومسلم.

وفي سورة النساء الآية 34 قال الله تعالى: "الرجال قوامون على النساء بما فضل الله بعضهم على بعض وبما أنفقوا من أموالهم".

فالرجل مجبراً بالإنفاق على أسرته وهو مأجور من الله عز وجل. ولكن في بعض الأحيان نجد الزوج عاطل عن العمل وليس قادراً على الإنفاق وذلك لأسباب من بينها عدم قدرته عن العمل أي له

¹ ياحي نسمة الربيع، التغير الاجتماعي وتأثيره على القيم لدى المرأة، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع والانثروبولوجيا، جامعة مستغانم، الجزائر، دون سنة.

إعاقة جسدية، أو لم يجد عمل يتناسب مع مؤهلاته وقدراته. فهذا يدفع بالمرأة للعمل لتلبية حاجاتها وحاجات أسرته وتحسين أوضاعهم.

3. بيانات خاصة بالأسباب المؤدية لصراع الأدوار لدى المرأة العاملة:

جدول رقم (12): يوضح عدد أيام عمل المبحوثات في الأسبوع

عدد أيام العمل	ك	%
يوم	00	00,00
يومين	00	00,00
3 أيام	09	22,50
أكثر من 3 أيام	31	77,50
المجموع	40	100

يتبين لنا من خلال الجدول رقم(12)، أن أغلب المبحوثات وبنسبة 77,50% يعملن أكثر من 3 أيام في الأسبوع، أما اللاتي يعملن 3 أيام بلغت نسبتهن 22,50% وهذا راجع لطبيعة العمل والبرامج الأسبوعية التي تضعها مديرية الصحة لولاية قالمة لعمالها.

كما أن المشرع الجزائري حدد توقيت العمل الأسبوعي بأربعين (40) ساعة، مع توزيعها على خمسة أيام على الأقل، كما يعتبر الحق في الراحة من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال، لذلك ألزم القانون المستخدم بتخصيص يوم تنقطع فيه العاملة عن العمل بعد أداء أسبوع كامل من العمل لترتاح فيه وتستعيد نشاطها وقواها.¹

وراجع كذلك إلى التسيير التقليدي للمستشفيات العمومية الذي يخضع إلى قواعد غير مرنة فالمستشفيات تعتبر مؤسسات ذات طابع إداري تطبق الإجراءات التقليدية في المحاسبة العمومية وتطبق على عمالها قانون الوظيف العمومي.²

¹ بوعزيز ليندة، المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة إيلزا للبحوث والدراسات، المجلد 06، عدد خاص، المركز الجامعي ايليزي، الجزائر، 2021، ص 276.

² بوشلاغم عميروش، دور مراقبة التسيير في نشوء حوكمة جديدة بالمؤسسات الصحية العمومية في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 4، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2017، ص 276.

جدول رقم (13): يوضح عدد ساعات عمل المبحوثات في اليوم

عدد ساعات العمل	ك	%
4 ساعات	06	15,00
أكثر من 4 ساعات	34	85,00
المجموع	40	100

تشير معطيات الجدول رقم (13) أن أغلب المبحوثات وبنسبة 85,00% يعملن أكثر من 4 ساعات في اليوم، بمقابل 15,00% منهن يعملن 4 ساعات في اليوم. وربما هذا راجع بدرجة أولى الى ظروف وطبيعة العمل مما يوضح أن العمل داخل مؤسسة صحية والحالات التي تأتي في تزايد وقد تأتي بشكل مفاجئ وكذلك الحالات الإستعجالية التي تتطلب المرافقة الدائمة والجهد.

جدول رقم (14): يوضح مدى موافقة الزوج على عمل المرأة خارج البيت.

الحالات	ك	%
نعم	36	90,00
لا	04	10,00
المجموع	40	100

توضح المعطيات الواردة في الجدول رقم (14) أن أغلبية الساحقة من المبحوثات وبنسبة 90,00% أزواجهن موافقين على عملهن خارج البيت ، وهذا راجع الى التغيرات التي عاشتها الجزائر في البناء الاجتماعي والاقتصادي الذي يسمح للمرأة بالمشاركة في مختلف المجالات المهنية .فتزايد أعباء المعيشة والحاجات اليومية مما جعل الزوج يوافق على عمل المرأة للمساهمة في تحسين مستوى معيشي والتغلب على مصاعب الحياة المادية وخاصة في ظل غلاء الأسعار .إضافة إلى تغير النظرة حول خروج المرأة إلى العمل بعدما كان محصوراً على الأعمال المنزلية .

كما أن نتائج دراسة كاميليا عبد الفتاح ترى أن إشتغال المرأة يخفف من قلق الرجل ومؤثراته النفسية في تحقيق ذكورته وقدرته على حماية المرأة على أساس القيم التي تحمل الرجل كل المسؤولية بالنسبة للمرأة. فإشتغالها يزيد من شعوره بالأمن بالنسبة للمستقبل.¹

¹ كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجيا المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1990.

أما المبحوثات اللاتي لم يوافقن أزواجهن على خروجهن للعمل فقد بلغت نسبتهم 10,00% فقط وربما يعود ذلك الى العادات والتقاليد بعض الأزواج، أو أن الأزواج ليسوا بحاجة الى عمل المرأة كونهم قادرين على العمل وبالتالي تحقيق الإكتفاء الذاتي.

جدول رقم (15): يوضح طبيعة عمل المبحوثات وتأثيره على مهامهن الأسرية

			طبيعة العمل	ك	%
			نهاري	15	37,50
			ليلي	00	00,00
الحالات	ك	%	متناوب		
نعم	05	20,00			
لا	20	80,00			
المجموع	25	100			
			المجموع	40	100

نلاحظ من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم (15)، أن أغلب المبحوثات وبنسبة 62,50% طبيعة عملهن متناوب، حيث لا يؤثر ذلك على مهامهن الأسرية بنسبة 80.00%، وبنسبة 20.00% من يؤثر ذلك على مهامهن الأسرية. في المقابل نجد 37,50% من المبحوثات عملهن نهاري. ومنه، فإن هذا راجع بالدرجة الأولى إلى نظام العمل المعمول به في المستشفيات، كما أن العمل المتناوب له إمتيازات على غرار الراحة الإجبارية بعد العمل، وهذا ما يعني أن نظام العمل بالتناوب يتيح أكثر حرية للمبحوثات ليتفرغن للعمل داخل البيت خلال الراحة التي تخلف العمل. في حين نجد بعض المبحوثات يعملن نهاراً كونهن ربما يشغلن مناصب إدارية لا تتطلب العمل بالمناوبات أو عدم موافقة زوجها للعمل الليلي.

جدول رقم (16): يوضح ما إذا كان أزواج المبحوثات موافقين على عملهن المتناوب.

الحالات	ك	%
نعم	16	40,00
لا	24	60,00
المجموع	40	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 60,00% أزواجهن غير موافقين على عملهن المتناوب، في المقابل 40,00% منهن أزواجهن موافقين على عملهن المتناوب، وهذا راجع ربما الى بعض المعتقدات والتقاليد التي يتصف بها المجتمع الذكوري والذي يرى بأنه إهانة لزوجته بأن تعمل في القطاع الصحي في الليل وذلك لتصورهم بأنها ستكون عرضة للتحرشات والمضايقات خاصة بوجود الإختلاط.

وبهذا فالمرأة في المجتمع الجزائري لا تلقى الكثير من التشجيع من طرف زوجها في بعض الأحيان على عملها في القطاع الصحي ليلاً لأنهم لا يرون فيه ضرورة على إعتبار أنهم يتفاعلون في مجتمع يتميز برموز محافظة.

جدول رقم (17): يوضح ما إذا كان طول ساعات العمل يهمل من واجبات المبحوثات

تجاه أسرتهن

الحالات	ك	%
نعم	24	60,00
لا	16	40,00
المجموع	40	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (17) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 60,00% يرين أن طول ساعات العمل يهمل من واجباتهن تجاه أسرتهن، في المقابل 40,00% منهن يرين عكس ذلك، وربما يعود هذا الى عدة أسباب منها: غيابها لساعات طويلة عن البيت وتعرضها للإرهاق والتعب بسبب انشغالها بأداء واجباتها الوظيفية وهذا يعود بإهمالها لأسرتها كلها بإعتبار المرأة العاملة تترك أطفالها في الحضانة أو عند الجيران والأهل.

وهذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة أمال محمد السائيس حيث أن تعارض شروط ومتطلبات العمل مثل الإستغراق الكامل في العمل، والعمل بنظام الدوام الكامل أو المناوبات يؤثر على المرأة العاملة ويعيق من قدراتها على القيام بأدوارها المتعددة على المستوى المطلوب.¹

¹ سهام بنت خضر الزهواني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، بحث مقدم لإستكمال درجة الماجستير بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية، 2011، ص 19.

جدول رقم (18): يوضح مدى توافق توقيت عمل المبحوثات مع أداء مهامهن المنزلية

الحالات	ك	%
نعم	21	52,50
لا	19	47,50
المجموع	40	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) أن حوالي نصف المبحوثات وبنسبة 52,50% يرين أن توقيت عملهن يتوافق مع أدائهن لمهامهن المنزلية وربما هذا يعود إلى أنهن لا يقمن بالمناوبات الليلية، في المقابل 47,50% منهن يرين عكس ذلك، أي أن عمل المرأة بالمناوبات الليلية يؤثر حتما على أدائها للمهام والأعباء المنزلية، فخرج المرأة للعمل يقلل من الوقت المخصص لتربية الأبناء، وإهتمام بواجباتهم والمهام المنزلية من تحضير الغداء والعشاء وغسيل الملابس وتنظيف وإدارة شؤون المنزل.

جدول رقم (19): يوضح ما إذا كان تعارض الأدوار الأسرية مع الأدوار المهنية يخلق صراع

لدى المرأة العاملة

الحالات	ك	%
نعم	32	80,00
لا	08	20,00
المجموع	40	100

نلاحظ من خلال نتائج الواردة في الجدول رقم (19) أن أغلب المبحوثات وبنسبة 80,00% يرين تعارض الأدوار الأسرية مع الأدوار المهنية يخلق صراع لدى المرأة العاملة، في المقابل 20,00% منهن يرين العكس حيث أن معظم العاملات يعملن كغيرهن من الماكثات في البيت حيث يجب عليها تلبية كل متطلبات وإحتياجات الأسرة المتمثلة في تحضير الغداء والعشاء وغسيل الملابس وتنظيف وإدارة شؤون البيت مما يبين هذا أنهن يعانين من إزدواجية الأدوار أي العمل داخل البيت وخارجه وأن المرأة العاملة تعمل كل ما في وسعها للتوفيق بين المهمتين داخل وخارج البيت شريطة إقناع المحيطين من خلال التقاني في القيام بالواجبات الأسرية و الرعاية والعناية بالأبناء والزوج، وكذلك الواجبات تجاه الأقارب، وهذا ما يجعلها تقع في صراع بين دورها المهني ودورها الأسري.

جدول رقم (20): يوضح مدى وجود مشكلات أسرية لدى المبحوثات وسبب ذلك

الحالات	ك	%
نعم	09	90,00
لا	01	10,00
المجموع	10	100
نعم	10	25,00
لا	30	75,00
المجموع	40	100

يبدو من خلال الجدول رقم (20) أن أغلب المبحوثات وبنسبة 75,00% ليس لديهن مشكلات أسرية، في مقابل 25,00% منهن لديهن مشكلات أسرية والسبب في ذلك هو العمل بنسبة 90,00%، وربما هذا راجع إلى إهمالها لبيتها وزوجها وعدم موافقة الزوج على عملها.

كما أن أهم أسباب المؤدية إلى مشكلات العائلية خروج المرأة للعمل في بعض الأحيان وذلك لقلّة الوقت المتاح لها للتفاعل مع أفراد الأسرة، وهذا يمكن أن يؤثر على الحياة الإجتماعية والأسرية. كما أن التوتر والتعب والإرهاق الذي تتعرض له المرأة العاملة خاصة إذا كانت تعمل لساعات طويلة وقد يؤدي ذلك إلى صعوبة التفاعل والتواصل بين أفراد الأسرة. قد يؤدي كذلك إزدواجية الأدوار لدى المرأة العاملة إلى زيادة الضغط لديها فيؤثر ذلك على علاقتها بأسرتها، كما أن التفاهم والتعاون بين الزوجين يقلل من المشكلات الأسرية.

جدول رقم (21): يوضح علاقة عدد الأبناء بتعب الأم العاملة في العناية بهم

الحالات	ك	%
نعم	40	100
لا	40	00,00
المجموع	40	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) أن كل المبحوثات يرين أنه كلما زاد عدد الأبناء زاد تعب الأم العاملة في العناية بهم، وربما هذا راجع إلى علاقة الأم بالأبناء التي تعتبر من أقوى الروابط الأسرية

فالطفل بمجرد خروجه لهذا العالم يجد أمه التي تحمله وتسهر على راحته حتى يكبر ، لكن بخروج الأم للعمل الخارجي تغيرت وظائفها وظهرت مشكلة العناية بالأبناء .إن إنشغال الأم لساعات طويلة عن بيتها وأطفالها يؤدي إلى نوع من الإهمال لديها لأطفالها لأنها تعمل داخل وخارج البيت مما يسبب لها التعب والإرهاق وليس لديها الوقت الكافي لرعايتهم مما يشعرها دائماً بالتقصير تجاههم .

4. بيانات خاصة بآثار صراع الأدوار لدى المرأة العاملة:

جدول رقم (22): يوضح ما إذا كان عمل المرأة خارج البيت يسبب لها خلافات مع الزوج

الحالات	ك	%
التعب والإرهاق	08	38,09
عدم مشاركة الزوج في الأعباء المنزلية	04	19,04
الزوج يراني ربة بيت لا أم عاملة	09	42,85
المجموع	*21	100
لا	24	67,50
المجموع	40	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (22) أن أغلب المبحوثات وبنسبة 67,50%، يرين أن عمل المرأة خارج البيت يسبب لها خلافات مع الزوج، في مقابل 32,50% منهن يرين العكس ويعود السبب في ذلك حسبهن الى نظرة الزوج لها على ربة بيت لا أم عاملة بنسبة 42,78%، والتعب والارهاق بنسبة 38,09%، أما بسبب عدم مشاركة الزوج في الاعباء المنزلية بنسبة 19,04%.

وبالتالي، فإن المبحوثات اللاتي يرين عملهن لا يسبب لهن خلافات مع الزوج بسبب العمل خارج البيت، يرجع ذلك إلى احترام الزوج للدور الذي تقوم بينهما الزوجة واحترامه للعمل الذي تقوم به، لذلك فهو يقف معها في مسارها المهني ويقدم لها الدعم، وبالتالي يتفادى خلق خلافات بينهما من اجل التخفيف من الضغوطات النفسية التي تمر بها الزوجة بسبب العمل المنزلي والعمل خارج البيت ،ومنه فان المبحوثات اللاتي أجبن بنعم أي أن عملهن يسبب لهن خلافات مع الزوج، فأرجعن ذلك إلى عدمك

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات اللاتي أجبن بنعم، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

تفهم الزوج الدور الذي تقوم به الزوجة وعدم تقبله له خاصة في حالة ما اذا قصرت في حقه وفي حق الابناء بسبب انشغالها الدائم بالعمل الخارجي.

جدول رقم (23): يوضح ما إذا كان العمل اليومي للمرأة العاملة يشعر الزوج بالملل

الحالات	ك	%
نعم	16	40,00
لا	24	60,00
المجموع	40	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 60,00% أن عملهن اليومي لا يشعر أزواجهن بالملل في مقابل 40,00% يرين عكس ذلك. وبالتالي، فإن المبحوثات لديهن القدرة على تلبية متطلبات الأسرة مما يخلق نوع من الرضا وعدم الملل واستقرار العلاقة الزوجية اما المبحوثات اللاتي أجبن بنعم أي عملهن اليومي يشعر أزواجهن بالملل وذلك لعدم قدرتهن على تلبية متطلباته العاطفية والمادية وهذا بسبب التعب والارهاق النفسي والجسدي، أثر عملها طوال النهار وهذا ما يؤدي الى نقص قدرتها لتلبية ما تطلبه الأسرة والزوج مما يخلق نوع من الملل وعدم الرضا.

جدول رقم(24): يوضح ما إذا كانت المبحوثات يعانين من مشكلات تتعلق بتربية ابنائهن

الحالات	ك	%			
نعم	17	42,50	السبب في ذلك العمل	ك	%
			تراجع المستوى الدراسي	08	44,44
			الوقت غير كافي لمتابعتهم	10	55,55
لا	23	57,50	المجموع	*18	100
			المجموع	40	100

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات اللاتي أجبن بنعم، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (24) أن أكثر من نصف المبحوثات وبنسبة 57,50% لايعانين من مشكلات تتعلق بتربية أبنائهن، في المقابل 42,50%منهن يرين عكس ذلك، ومن بين المشكلات التي يعانين منها أن الوقت غير كافي لمتابعة الأبناء في الدراسة بنسبة 55,55%، بالإضافة إلى تراجع مستواهم الدراسي بنسبة 44,44%.

ولقد أوضحت الدراسات العلمية التي اجريت في هذا المجال، اهمية سلوك الأم في تشكيل السلوك عند الطفل وتطوره، اذ اشار كل من (Bowlby et Goldfrod) إلى اهمية دور الام في عملية تطبيع وليدها اجتماعيا، فلقد اشار الى ان الطفل عندما يلقي العناية بالحاجات الفسيولوجية الاساسية له، دون ان يلقي العناية نفسها بالجوانب الشخصية فإننا نلاحظ تعرضه لأثار خطيرة على خصائصه الشخصية ومستقبل حياته.

ولاحظ بولبي من خلال أبحاثه بعض الآثار المترتبة على حرمان الطفل من أمه ومن أهمها حصول الطفل على درجات الطفل على درجات ضعيفة في اختبارات الذكاء، ضعف تحصيله الدراسي، قدرة ضعيفة على اقامة علاقات مع الآخرين، تعرضه لمشاكل سلوكية مثل القلق، المخاوف، التوتر العاطفي غير العادي.

كما أظهرت دراسة علمية مؤخرا أن أطفال النساء العاملات في دوام كامل يعانون دراسيا مقارنة بالأطفال الذين لا تعمل أمهاتهم، وذكرت الدراسة التي درست أربعة آلاف طفل امريكي أن أبرز مشكلات أبناء العاملات تتمثل في ضعف التحصيل والانجاز في مهارات التحدث والقراءة والرياضيات، وأنه من المحتمل وتصبح هذه المشكلات طويلة المدى بحيث تؤثر على الأطفال في حياتهم فيما بعد وقد تترك آثار اقتصادية دائمة عليهم في حياتهم العملية.¹

¹ بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009.

جدول رقم (25): يوضح مكان ترك الأبناء عند خروج المرأة للعمل

الحالات	ك	%
عند الأهل	20	44,44
عند الجيران	04	08,88
الحضانة	14	31,11
أخرى تذكر	07	15,55
المجموع	*45	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) ان 44,44% من المبحوثات عند خروجهن للعمل يتركن ابنائهن عند الالهل في مقابل 31,11% يتركنهن في الحضانة، وبنسبة 15,55% يتركنهن في اماكن اخرى تمثلت اساسا في البيت اما عند اهل الزوج او الزوجة، وبنسبة 08,88% عند الجيران.

وهناك العديد من الامكانيات التي ساعدت المرأة على الخروج للعمل كالاستعانة بالأقارب (الحماة، الام، الاخوت) في رعاية اطفالها اثناء خروجها للعمل، ولقد اثبتت دراسة الصادق عثمان "ان شبكة العلاقات القرابية للمرأة العاملة عرفت نمطا جديدا في ديناميكيتها حيث بيت اهمية التضامن العائلي فمعظم النساء العاملات الذي يقطنون بالقرب من امهاتهن اصبحت الامهات تقمن برعاية ابناء بناتهن.¹

وتعتبر دراسة فرحات حول خروج المرأة للعمل وأثر العلاقات الاسرية "ان دور الحضانة هي احدى المؤسسات المكلمة التي تسهم في عملية التطبيع الاجتماعي للطفل فهي مؤسسة تربوية تهدف الى ايواء الاطفال وتامين سبل راحتهم ومنتعتهم اثناء غياب الالهل، وتخضع لشروط صحية وقانونية تسمح باستقبال الاطفال من الاشهر من اعمارهم حتى الرابعة او الخامسة، وهذا ما جعل المرأة اليوم تقوم بترك ابنائها في دور الحضانة لكون هذا المكان مزودا بوسائل اللعب ويتوفر فيه الامن مما يشعرها بالراحة وعدم القلق والخوف عليهم.²

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات اللاتي أجبين بنعم، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

¹ الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة بسكرة، الجزائر، 2017.

² نادية فرحات، خروج المرأة للعمل وأثره على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، الجزائر، 2002.

جدول رقم(26): يوضح ما إذا كان خروج المرأة للعمل قد أدى إلى تغير دورها في تربية أبنائها

الحالات	ك	%
نعم	26	65,00
لا	14	35,00
المجموع	40	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) ان أكثر من نصف المبحوثات بنسبة 65,00% يرين ان خروجهن للعمل قد ادى الى تغير دورهن في تربية ابنائهن في مقابل 35,00%منهن يرين عكس ذلك.

نستنتج ان الدور الاساسي للام هو الاهتمام بشؤون المنزل ورعاية الاطفال، فالأم هي المسؤولة الوحيدة عن رخصة طفلها، ونظافته وعلى تربيته والسهر على راحته وعملية التفاعل بين الام والطفل تساعده على النمو والتطور، لكن تجاهلها لهذه المسؤولية بفقدانها الاحساس بالأمومة، والطفل يفقد حب الام مما يخلق له مشاكل اسرية مستقبلا.

"وهذا مما أكدته نظرية الدور الاجتماعي على أن الفرد يجب أن يعرف الأدوار الاجتماعية للآخرين ولنفسه، حتى يعرف كيف يسلك وماذا يتوقع من غيره ومشاعر هذا الغير، أن المقصود بالمكانة الاجتماعية وضع الفرد في بناء اجتماعي يتحدد اجتماعيا وترتبط به التزامات وواجبات تقابلها حقوق وامتيازات، مع ارتباط كل مكانة بنمط في السلوك المتوقع وهو الدور الاجتماعي الذي يتضمن الى جانب السلوك المتوقع ومعرفته مشاعر وقيما تحددتها الثقافة".¹

إن الأمهات اللاتي محاطين بالعمل يشعرون بالذنب تجاه عدم قضاء الوقت الكافي مع اطفالهن وخاصة في سنواتهم الأولى في العمل، حيث يعود ذلك إلى العمل الخارجي الذي يقمن به وانشغالهن الدائم به، فالأمهات يجب أن يراعين اهتماماتهم واحتياجاتهم وفي نفس الوقت يراعين الالتزام تجاه ابنائهن. ومن الأفضل أن تكون الأمهات مستمتعين بالتزامهم هذا ولديهم الاستعداد لتغييره.

¹ زكريا الشربيني، يسرى صادق، تنشئة الطفل وسبل الوالدين في معاملته ومواجهة مشكلاته، دار الفكر العربي، مصر، 1997.

جدول رقم (27): يوضح ما إذا كانت الفترة التي تقضيها المرأة في العمل تؤثر على رعاية أبنائها

الحالات	ك	%
الصحي	01	02,50
العاطفي	16	40,00
كلاهما معا	23	57,50
المجموع	40	100

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (27) إلى أن 57,50% من المبحوثات يرين أن الفترة التي يقضينها في العمل تؤثر على رعاية أبنائهن من الجانب العاطفي والصحي معا، في مقابل 40,00% منهن يرين أن ذلك يؤثر على الجانب العاطفي و 02,50% فقط يرين أنها تؤثر على الجانب الصحي.

فعمل المرأة نتج عنه العديد من التغيرات وخاصة في الدور العاطفي نحو ابنائها، فالأبناء بحاجة دائمة الى عطف الام وحنانها واهتمامها ورعايتها لهم، فعملها غير هذا الدور واصبحت المرأة دائمة الانشغال والاهتمام بعملها الخارجي وأهملت الجانب العاطفي نحو أبنائها، فتغير دورها من امرأة تهتم بأبنائها وتقدم لهم الحب والود إلى امرأة تهتم بعملها الخارجي، وتقدم للأبناء عاطفتها كواجب وعمل عاطفي تجاههم.

ومنه نستنتج، أن عمل المرأة غير دورها العاطفي تجاه ابنائها تغيرا كثيرا فأصبحت مشغولة عنهم وليس لديها الوقت للأبناء، وعملها أثر سلبا على دورها في الجانب الصحي، فالعمل الخارجي أثر على العمل العاطفي والصحي للمرأة نحو أبنائها.

جدول رقم (28): يوضح الآثار الملاحظة على الأبناء عند خروج المرأة للعمل

الحالات	ك	%
بكاء	13	30,23
انفعال وقلق	13	30,23
شعور عادي	17	39,53
المجموع	*43	100

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات اللاتي أجبن بنعم، لان هناك من اجابت بأكثر من اختيار.

يبدو من خلال الجدول رقم (28) ان 39,53% من المبحوثات يرين انه عند خروجهن للعمل يلاحظن على ابنائهن شعور عادي، في حين هناك من المبحوثات من يلاحظن على ابنائهن البكاء والقلق بنفس النسبة أي 30,23%.

وهذا ما يظهر على ردود فعل الطفل النفسية عند رؤية أمه ذاهبة للعمل، "ومنه نجد أن الأم العاملة لها تأثيرات سلبية على الطفل من الناحية النفسية وآثار ايجابية من الناحية الاجتماعية، وفي هذا فسر" تالكوت بارسونز " تنشئة الأطفال بناء على أن هناك أدوار محددة للذكور وأخرى للإناث على هذا التخصص في الادوار وظيفي ويعمل على استقرار النسق، فالوظيفيون يعتبرون تنشئة الاطفال تبعا لأدوار النوع لكي يجتنبوا الصراع والتوتر، وفي هذا الصدد ترى دراسة يخلف أن عدم تلبية حاجات الطفل الأساسية ينتج عنه أحد الأمرين: الإنطواء على الذات والهروب والانكماش والشعور بالإحباط كلها طرق لضعف الشخصية فالمستقبل، والعدوانية وممارسة العنف لتلبية هذه الحاجات النفسية وهي ردة فعل هجومية على المحيط الاسري.¹

جدول رقم (29): يوضح ما إذا كان خروج المرأة للعمل يساهم بشكل إيجابي

في تنمية قدراتها الشخصية

			الحوالات	ك	%
		السبب			
26,66	12	اكتساب معارف وخبرات في الحياة الاجتماعية	75,00	30	نعم
11,11	05	اتخاذ القرار والإحتياجات			
15,55	07	الثقة في النفس			
31,11	14	كيفية التعامل وتكوين علاقات جديدة			
15,55	07	أخرى تذكر			
100	*45	المجموع			
			25,00	10	لا
			100	40	المجموع

¹ رفيقة يخلف، عمل المرأة وأثره على تنشئة الطفل، مجلة التربية والابستمولوجيا، العدد 08، جامعة الشلف، الجزائر، 2015.
* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات اللاتي أجبن بنعم، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

تشير معطيات في الجدول رقم (29) أن اغلبية المبحوثات وبنسبة 75,00% يرين أن خروجهن للعمل يساهم بشكل إيجابي في تنمية قدراتهن الشخصية وذلك عن طريق كيفية التعامل وتكوين علاقات جديدة بنسبة 31,11%، يليها إكتساب معارف وخبرات في الحياة الإجتماعية بنسبة 26,66%، بعدها تساوي نسب الثقة في النفس وأخرى تذكر بنسبة 15,55%، وأخيراً إتخاذ القرار والإحتياجات بنسبة 11,11%.

ومن هنا، فإن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه يتفاعل في البيئة التي يعيش فيها وذلك من خلال إنشاء علاقات جديدة. فالعمل الخارجي للمرأة يتيح لها فرصة تطوير مهاراتها وزيادة خبراتها في مجال عملها، كما يزيد من الثقة في نفسها حيث تتعرض لتحديات جديدة وتحل أزمات وتواجه تحديات، وتعتمد على نفسها في إتخاذ القرارات المناسبة، وعمل المرأة يمكنها من توسيع دائرة التعارف والتعامل مع الآخرين وذلك لطبيعة مهنة المبحوثات في الدراسة الحالية، وبالتالي تتعلم المرأة كيفية التواصل والتعامل بفعالية مع زملائها ومديرها ومع مرضاها.

5. بيانات خاصة بالحلول المقترحة لتخفيف من حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة

جدول رقم (30): يوضح الحلول التي تراها المبحوثات مناسبة للحد

من صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.

الحالات	ك	%
التعاون بين الزوجين	19	43,18
التخلي على المناوبات الليلية	17	38,63
الصبر والتضحية	05	11,36
دون إجابة	03	06,81
المجموع	*44	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) أن المبحوثات قدامن مجموعة من الحلول للحد من صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في مقدمتها التعاون بين الزوجين بنسبة 43,18%، والتخلي على المناوبات الليلية بنسبة 38,63%، يليها الصبر والتضحية بنسبة 11,36%، وأخيراً هناك من فضلن عدم الإجابة بنسبة 06,81%.

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات اللاتي أجبن بنعم، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

نستنتج من هذا، أن على الزوج أو الرجل المبادرة في مساعدة الزوجة في أداء واجباتها المنزلية، خصوصاً بعدما أصبحت الزوجة تساعده في تحصيل موارد العيش والكسب المادي للأسرة، حيث أن ذهاب المرأة للعمل خارج البيت يتطلب من الزوج إذا لم يكن مشغولاً في عمله الوظيفي الإعتناء بالأبناء والقيام بالواجبات المنزلية، ذلك أن التعاون بين الزوج والزوجة في تحمل الواجبات المنزلية وأداء الأعمال الوظيفية خارج نطاق الأسرة يعتبر من العوامل المسؤولة مباشرة عن نجاح الحياة الزوجية، وكذلك التخفيف من ساعات العمل على إعتبار أن النساء العاملات يعتبرن حجم وتوزيع جدول ساعات العمل مصدر لتقصير في الواجبات والمهام المنزلية.

جدول رقم (31): يوضح كيفية توفيق المرأة العاملة بين الأدوار المهنية والأدوار الأسرية

ك	%	كيفية التوفيق
23	48,93	تنظيم الوقت والعمل وفق برنامج
08	17,02	القدرة على التسيير الجيد
09	19,14	تعليم الأبناء الإعتماد على النفس
07	14,89	دون إجابة
*47	100	المجموع

تشير معطيات الجدول رقم (31) أن المبحوثات وبنسبة 48,93% أجبن أن تنظيم الوقت والعمل وفق برنامج يساعد في توفيق المرأة العاملة بين أدوارها المهنية والأسرية، يليها تعليم الأبناء الإعتماد على النفس بنسبة 19,14 %، وبعدها القدرة على التسيير الجيد من طرف المرأة العاملة على تسيير مهامها المنزلية بنسبة 17,02%، وفي الأخير هناك من لم يجيب على السؤال بنسبة 14,89%.

ولابد أن نشير إلى أن تنظيم الوقت له أهمية كبيرة في حياة الأفراد، ويرتبط التنظيم بالإدارة الجيدة للوقت إرتباطاً وثيقاً إذا دلت الدراسات والتجارب التي قام بها عدد من علماء على أن التنظيم الجيد يقلص الزمن المطلوب للإنتاج، إذ تبدو فاعلية التنظيم الجيد بشكل عام من خلال إنعكاسه على مجموعة من

* مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات اللاتي أجبن بنعم، لأن هناك من أجابت بأكثر من اختيار.

السمات التي تظهر في كل واحدة منها أهمية الوقت في التنظيم، كالميل إلى التعاون، والولاء للجماعة وتنظيم العمل بين أفراد الجماعة الواحدة.¹

كما أن تعليم الأبناء الإعتماد على النفس يساعد المرأة العاملة في قيامها بواجباتها المنزلية وتعاون أفراد أسرتها على أعباء المنزلية.
ثالثا - النتائج العامة للدراسة:

بعد القيام بالدراسة الميدانية وتحليل وتفسير نتائج البيانات تم التوصل إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

1. فيما يخص خصائص عينة الدراسة فقد بلغت اعمارهن ما بين 29- 34 سنة، ولديهن ولدين وحاصلات على المستوى الجامعي، ويسكن سكن فردي، ولديهن اقدمية في العمل أكثر من 10 سنوات، ومستواهن المعيشي متوسط.

2. أظهرت نتائج الدراسة فيما يخص دوافع خروج المرأة للعمل أن الاغلبية الساحقة من المبحوثات يرين أن عمل المرأة ضرورة حتمية في الوقت الحالي، وأن الحاجة المادية سبب في خروجهن للعمل، وان ليس الملل والفراغ هو الذي دفع بهن للعمل، حيث يعتبرن أن نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة إيجابية.

3. كشفت الدراسة فيما يخص الأسباب المؤدية لصراع الأدوار لدى المرأة العاملة أن أغلب المبحوثات يعملن أكثر من 3 أيام في الأسبوع ، وأن أغلبهن يعملن أكثر من 4 ساعات في اليوم ، وأن الأغلبية الساحقة منهن أزواجهن موافقون على عملهن خارج البيت ، وأن أغلب المبحوثات طبيعية عملهن متناوب ، وأن أكثر من نصف المبحوثات أزواجهن غير موافقين على عملهن المتناوب ، وأن أكثر من نصف المبحوثات يرين أن طول ساعات العمل يهمل من واجباتهن تجاه أسرتهن ، وأن حوالي نصف المبحوثات يرين أن توقيت عملهن يتوافق مع ادائهن لمهامهن المنزلية ، وأن أغلبهن يرين تعارض الأدوار الأسرية مع الأدوار المهنية يخلق صراع لدى المرأة العاملة ، وأغلبهن ليس لديهن مشاكل أسرية ، وأن كل المبحوثات يرين أنه كلما زاد عدد الأبناء زاد تعب الأم العاملة في العناية بهم .

4. بينت نتائج الدراسة فيما يخص آثار صراع الأدوار لدى المرأة العاملة أن عملهن اليومي يشعر أزواجهن بالملل وان أكثر من نصف المبحوثات لا يعانين من مشكلات تتعلق بتربية أبنائهن عند

¹ محمد بن فوزي الغامدي، إدارة الوقت، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، العمام، المملكة العربية السعودية، 2017، ص 50.

خروجهن للعمل يتركبن ابنائهن عند الالهل، وعند خروجهن للعمل تغير دورهن في تربية ابنائهن، لان الفترة التي يقضينها في العمل تؤثر على رعاية ابنائهن من الجانب الصحي والعاطفي معا حيث يلاحظن على ابنائهن شعور عادي عند خروجهن للعمل.

5. بينت الدراسة فيما يخص الحلول التي تراها المبحوثات مناسبة للحد من صراع الأدوار لدى المرأة العاملة أن المبحوثات يرين من بين الحلول المناسبة للتخفيف من حدة الصراع التعاون بين الزوجين، وأن المبحوثات يرين أن تنظيم الوقت والعمل وفق برنامج يساعد في التوفيق بين الأدوار المهنية والأدوار الأسرية.

خاتمة:

إن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في ظل التغيرات الاجتماعية هو موضوع اجتماعي هام وواسع يستحق منا النقاش، ونظرا لأهمية المرأة في المجتمع قمنا بدراسة هذا الموضوع من مختلف الجوانب، فالمرأة العاملة الجزائرية كغيرها من النساء العاملات واجهت تحديات وصراعات متعددة من خلال محاولتها في التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، وهذا إثر تطور المجتمعات والتحولت الاجتماعية والاقتصادية كزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وتعلمها وتحسن مستواها الثقافي وتغير دورها التقليدي الذي كان يتوقف على تربية الأبناء والإهتمام بشؤون البيت، حيث أصبح دورها اليوم العمل خارج البيت في مختلف المهن والمجالات من أجل رفع مستوى معيشة أسرته وتحقيق مكانتها الاجتماعية، وهذا التحول جعل المرأة تواجه تحديات جديدة كضغوط الوقت والتوازن بين الحياة العملية والأسرية، وكذلك أصبحت تعيش حالة صراع داخلي أثر على صحتها النفسية ومحيطها العائلي. وللتغلب على هذا الصراع لابد عليها أن تركز على التنظيم الجيد للوقت وإدارة الأولويات مما يمكنها من تحقيق أهدافها والتوفيق بين أدوارها المهنية والمنزلية.

قائمة المصادر والمراجع

❖ المصادر:

القرآن الكريم

❖ المراجع:

أولاً- الكتب:

- 1- ابراهيم علي ربابعة، إدارة الصراع والنزاع، شبكة الألوكة، متاح على الرابط:
<http://www.aluka.net>، 2015.
- 2- ابراهيم مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995.
- 3- بلقاسم سلطانية، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، الدار الجزائرية، الجزائر، 2017.
- 4- تماضري زهري حسون، تأثير عمل المرأة على التماسك الأسرة في المجتمع العربي، دار النشر المركزي العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993.
- 5- حسان هشام، منهجية البحث العلمي، ط 2، مطبعة الفنون، الجزائر، 2007.
- 6- دلال ملحس استيتية، التغير الاجتماعي والثقافي، ط 4، دار وائل للنشر، الأردن، 2014.
- 7- رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2016.
- 8- زكريا الشربيني، تنشئة الطفل وسبل الوالدين في معاملته ومواجهة مشكلاته، دار الفكر العربي، مصر، 1997.
- 9- سمير عبدة، المرأة العربية بين التخلف والتحرر منشورات دار الآفاق الجديدة، بيروت، 1980.
- 10- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999.
- 11- عمار بوحوش محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ط 8، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2016.
- 12- عمر عبد الرحيم نصر الله، أساسيات مناج البحث العلمي وتطبيقاتها، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
- 13- كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجيا المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1990.

- 14- كمال دشلي، **منهجية البحث العلمي**، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حماة، سوريا، 2016.
- 15- محمد بن فوزي الغامدي، **إدارة الوقت**، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، الدمام، المملكة العربية السعودية، 2017.
- 16- محمد محمد قاسم، **المدخل إلى مناهج البحث العلمي**، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1999.
- 17- مصطفى يوسف كافي، **إدارة الصراع والأزمات التنظيمية**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.
- ثانياً - المعاجم والقواميس:**
- 18- ابن منظور، **لسان العرب**، نشر أدب الحوزة، إيران، 1984.
- 19- أحمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، بيروت، 1978.
- 20- الفيروز أبادي، **القاموس المحيط**، دار الكتاب العلمية، بيروت، لبنان، 1991.
- 21- **المنجد الأبجدي**، دار المشرق، ط 5، بيروت، 1987.
- ثالثاً - الرسائل والمذكرات:**
- 22- الجموعي مومن بكوش، **التغير الاجتماعي وانعكاسه على القيم الاجتماعية لدى طلاب الجامعة**، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس، جامعة بسكرة، الجزائر، 2017.
- 23- الصادق عثمان، **عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة بسكرة، الجزائر، 2017.
- 24- بن زيان مليكة، **عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية**، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009.
- 25- بوبكر عائشة، **العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير علم النفس التنظيم والعمل، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2007.
- 26- جمال حواوسة، **محاضرات في مقياس التغير الاجتماعي**، مطبوعة بيداغوجية موجهة للسنة الثانية علم الاجتماع، جامعة قالمة، الجزائر، 2021.
- 27- جميل يوسف صالح ناصيف، **صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالتوافق النفسي**، أطروحة دكتوراه كلية الصحة العامة، الصحة النفسية المجتمعية، جامعة القدس، فلسطين، 2008.

- 28- رولة مدفوني، صراع الأدوار وعلاقته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2019.
- 29- سهام بنت خضر الزهواني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، بحث مقدم لإستكمال درجة الماجستير بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية، 2011.
- 30- عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران 02، الجزائر، 2017.
- 31- محمد شعبي، خروج المرأة للعمل وعلاقته بجنوح الأحداث، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الجنائي، جامعة الجزائر، 2009.
- 32- نادية فرحات، خروج المرأة للعمل وأثره على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، الجزائر، 2002.
- 33- نوري عمار، دور القيادة في إدارة العمل التطوعي الجماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010.
- 34- يحيى نسمة الربيع، التغيير الاجتماعي وتأثيره على القيم لدى المرأة، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع والانثروبولوجيا، جامعة مستغانم، الجزائر، دون سنة.
- رابعا-المجلات والمقالات:
- 35- أحمد محمد إبراهيم أحمد الشال، دراسة تحليلية لصراع الأدوار الفعلية للمرأة الريفية في إحدى قرى محافظة الدقهلية، j. Agric Econon and social SCI، العدد 9، جامعة المنصورة، مصر.
- 36- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42، 1996.
- 37- الاتحاد الوطني للعمال الجزائري، القانون الأساسي للعمال، 1978.
- 38- بثينة شريط وآخرون، المرأة وقانون الأسرة والنظام القضائي في الجزائر والمغرب وتونس، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، المغرب، 2010.
- 39- بلببوس لامية، حرقاس وسيلة، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقاتها بالأسرة، مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، العدد 02، المركز الجامعي اليزي، الجزائر، 2020.

- 40- بوبريمة كوثر، سعداوي زهرة، دور ومكانة المرأة الجزائرية قبل وبعد الاستقلال، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 01، جامعة وهران 02، الجزائر، 2022.
- 41- بوشلاغم عميروش، دور مراقبة التسيير في نشوء حوكمة جديدة بالمؤسسات الصحية العمومية في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 4، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2017.
- 42- بوعزيز ليندة، المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة إيزا للبحوث والدراسات، المجلد 06، عدد خاص، المركز الجامعي إيليزي، الجزائر، 2021.
- 43- حبيبة زلاقي، نظرية الدور بين الأصول الاجتماعية والتوظيف في التحليل السياسي، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 17، جامعة الوادي، الجزائر، 2018.
- 44- خلود رحيم عصفور، أنواع صراع الأدوار لدى الطالبات المتزوجات في كلية التربية للبنات، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 93، مصر، 2018.
- 45- رفيقة يخلف، عمل المرأة وأثره على تنشئة الطفل، مجلة التربية والابستمولوجيا، العدد 08، جامعة الشلف، الجزائر، 2015.
- 46- رمضان عمومن، عمل المرأة بين صراع الدور والطموح، الملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة الأغواط، الجزائر، 2013.
- 47- زهير عبد السلام، زوليخة معنصري، أثر خروج الزوجة للعمل في العوائد النفسية والتربوية للأبناء، الملتقى الدولي التاسع، جامعة باتنة 02، الجزائر، دون سنة.
- 48- سمية بن عمارة، صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 3، جامعة ورقلة، الجزائر، 2010.
- 49- عاشور موسى الفت والزهيري، صراع الدور وعلاقته بالتحكم الذاتي لدى مدرسات معهد الفنون الجميلة في مدينة بغداد، مجلة أدب المستنصرية، العدد 61، جامعة المستنصرية، العراق، 2012.
- 50- عبد الحليم ماهورباشة، التغيير الاجتماعي وأثره على الأسرة والشباب في المجتمع الجزائري المعاصر، مجلة روى للدراسات المعرفية والحضارية، العدد 1، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2015.
- 51- عمر عباس، الأسرة الجزائرية والتغيير الاجتماعي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 28، جامعة الوادي، الجزائر، 2018.

- 52- عيساوة نبيلة، دور ومكانة المرأة الجزائرية في الأسرة والمجتمع الحديث، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 01، جامعة البليدة، الجزائر، 2013.
- 53- غيات حياة، صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 12، جامعة وهران، الجزائر، 2013.
- 54- فانتن سعدوني، ليطم ناجي، تحليل ومناقشة أهم أساليب تسيير ظاهرة الصراعات العمالية في المؤسسة الجزائرية، آفاق للعلوم، العدد 1، جامعة الجلفة، الجزائر، 2016.
- 55- لطيفة طبال، التغيير الاجتماعي ودوره في التغيير القيم الاجتماعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 8، جامعة البليدة، الجزائر، 2012.
- 56- مبروكة إشتيوي، محمد عطية، التحولات الاجتماعية في المجتمع الليبي وانعكاساتها على أدوار المرأة، مجلة البحث العلمي في الأدب، المجلد 17، العدد 7، جامعة مصر، 2016.
- 57- محمد سعد ابوحמיד، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 21، جامعة المملكة السعودية، 2020.
- 58- مريم سفاري، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، أشغال الندوة العلمية الوطنية حول: مشاركة السياسية للمرأة الجزائرية، دراسات وأبحاث، يوم 15 مارس 2016، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر.
- 59- مصطفى عوفي، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، جامعة باتنة، الجزائر، 2003.
- 60- مصطفى قديري، المرأة الجزائرية والتنشئة الاجتماعية في سياق التغيير الاجتماعي، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 18، جامعة بسكرة، الجزائر، 2016.
- 61- مكاك ليلي، ابراهيم الذهبي، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الاسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جامعة الوادي، الجزائر، 2015.
- 62- نبيلة عيساوة، وهيبة عيساوة، مكانة المرأة الجزائرية في الأسرة والمجتمع الحديث، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 14، العدد 1، جامعة الأغواط، الجزائر، 2020.
- 63- نورة نافع، مكانة المرأة في المجتمع الجزائري، دراسات اجتماعية، العدد 11، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، 2013.

- 64- نوري محمد، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 10، جامعة الأغواط، الجزائر، 2015.
- 65- هالة منصور عبد الرحمن محمد، العلاقة بين عوامل التماسك الأسري وارتفاع معدلات الطلاق لدى المرأة العاملة من منظور سوسيولوجي، مجلة كلية الأدب، العدد 59، جامعة المنصورة، مصر، 2016.
- 66- يوسف عبد الفتاح محمد، دينامية صراع الأدوار وعلاقتها بشخصية المرأة في الإمارات، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد 5، جامعة قطر، 1994.
- 67- يوسف عناد زامل، سوسيولوجيا التغيير قراءة مفاهيمية (في ماهية التغيير وإتجاهاته الفكرية)، مجلة كلية التربية، مجلد 1، العدد 8، جامعة واسط، العراق، 2010.

الملاحق

الملحق رقم (01): استمارة البحث



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



استمارة بحث حول:

صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في ظل التغيرات الاجتماعية

دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الصحية بولاية قالمة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستري في علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف:

أ.د/ حواوسة جمال

من إعداد الطالبتين:

عجاتي أشواق

ديارمارية

أختي الكريمة، السلام عليكم... وبعد:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في ظل التغيرات الاجتماعية، لذا يُرجى الإجابة بصراحة وصدق على هذه الأسئلة لما فيه خير للعلم والمجتمع، مع العلم أن المعلومات التي تدلين بها تبقى سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

مع شكرنا وتقديرنا على تعاونكم معنا

أولاً- بيانات أولية:

(1) - السن:.....

(2) - عدد الأولاد:.....

(3) - المستوى التعليمي: دون مستوى ابتدائي متوسط ثانوي

جامعي تكوين مهني

(4) - نمط السكن: فردي مع العائلة

(5) - الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

(6) - المستوى المعيشي: ضعيف متوسط جيد

ثانياً- بيانات خاصة بدوافع خروج المرأة للعمل:

(7) - هل عمل المرأة أصبح ضرورة حتمية في الوقت الحالي ؟

نعم لا

✓ إذا كانت الإجابة بنعم ، لماذا ؟

لمشاركة الزوج في تحمل أعباء الحياة

لتحقيق المكانة الاجتماعية

لتحسين المستوى المعيشي

الاستقلال المادي

..... أخرى تذكر.

(8) - هل الحاجة المادية سبب في خروجك للعمل ؟

نعم لا

9- هل شعورك بالملل والفراغ دفعك للخروج للعمل ؟

نعم لا

10- هل تعتقدين أن نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة ؟

ايجابية سلبية

✓ إذا كانت سلبية، لماذا ؟

خروجها مخالف للعادات والتقاليد

لأن مكان المرأة البيت

..... أخرى تذكر

11- هل زوجك؟

عامل عاطل عن العمل

✓ إذا كانت الإجابة عاطل عن العمل، هل كان ذلك سببا لخروجك للعمل ؟

نعم لا

ثالثاً- بيانات خاصة بالأسباب المؤدية لصراع الأدوار لدى المرأة العاملة:

12- ما هو عدد الأيام التي تعملين فيها في الأسبوع ؟

يوم يومين 3 أيام أكثر من 3 أيام

13- ما هو عدد الساعات التي تعملين فيها في اليوم ؟

4 ساعات أكثر من 4 ساعات

14- هل زوجك موافق على عملك خارج البيت ؟

نعم لا

15- ماهي طبيعة عملك ؟

نهارى ليلي متناوب

✓ إذا كان عملك متناوب، هل يؤثر ذلك على مهامك الأسرية ؟

نعم لا

16- هل زوجك موافق على عملك المتناوب ؟

نعم لا

17- حسب رأيك هل طول ساعات العمل يهمل من واجباتك تجاه أسرتك ؟

نعم لا

18- هل يتوافق توقيتك في العمل مع أدائك للمهام المنزلية ؟

نعم لا

19- حسب رأيك، هل ترين أن تعارض الأدوار الأسرية مع الأدوار المهنية يخلق صراع لدى المرأة ؟

نعم لا

20- هل لديك مشكلات أسرية ؟

نعم لا

✓ إذا كانت الإجابة بنعم، هل السبب في ذلك هو العمل ؟

نعم لا

21- هل ترين أنه كلما زاد عدد الأبناء زاد تعب الأم العاملة في العناية بهم ؟

نعم لا

رابعاً- بيانات خاصة بآثار صراع الأدوار لدى المرأة العاملة:

(22)- هل عمك خارج البيت سبب لك خلافات مع الزوج ؟

نعم لا

✓ إذا كانت الإجابة بنعم، هل يسبب لك ؟

التعب والإرهاق

عدم مشاركة الزوج في الأعباء المنزلية

الزوج يراني ربة بيت لا أم عاملة

..... أخرى تذكر

(23)- هل عمك اليومي يشعر زوجك بالملل ؟

نعم لا

(24)- هل تعانيين من مشكلات تتعلق بتربية أبنائك ؟

نعم لا

✓ إذا كانت الإجابة بنعم ، ماهي هذه المشكلات ؟

.....

.....

(25)- عند خروجك للعمل أين تتركين أبنائك ؟

عند الأهل عند الجيران الحضانة

..... أخرى تذكر

(26)- هل خروجك للعمل أدى إلى تغير دورك في تربية أبنائك ؟

نعم لا

27- هل الفترة التي تقضيها في العمل تؤثر على رعاية أبنائك من الجانب ؟

الصحي العاطفي كلاهما معاً

28- ماهي الآثار التي تلاحظينها على أبنائك عند خروجك للعمل ؟

بكاء انفعال وقلق شعور عادي

29- هل خروجك للعمل يساهم بشكل ايجابي في تنمية قدراتك الشخصية ؟

نعم لا

✓ إذا كانت الإجابة بنعم، كيف ذلك ؟

.....
.....

خامساً- بيانات خاصة بالحلول المقترحة للتخفيف من حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة:

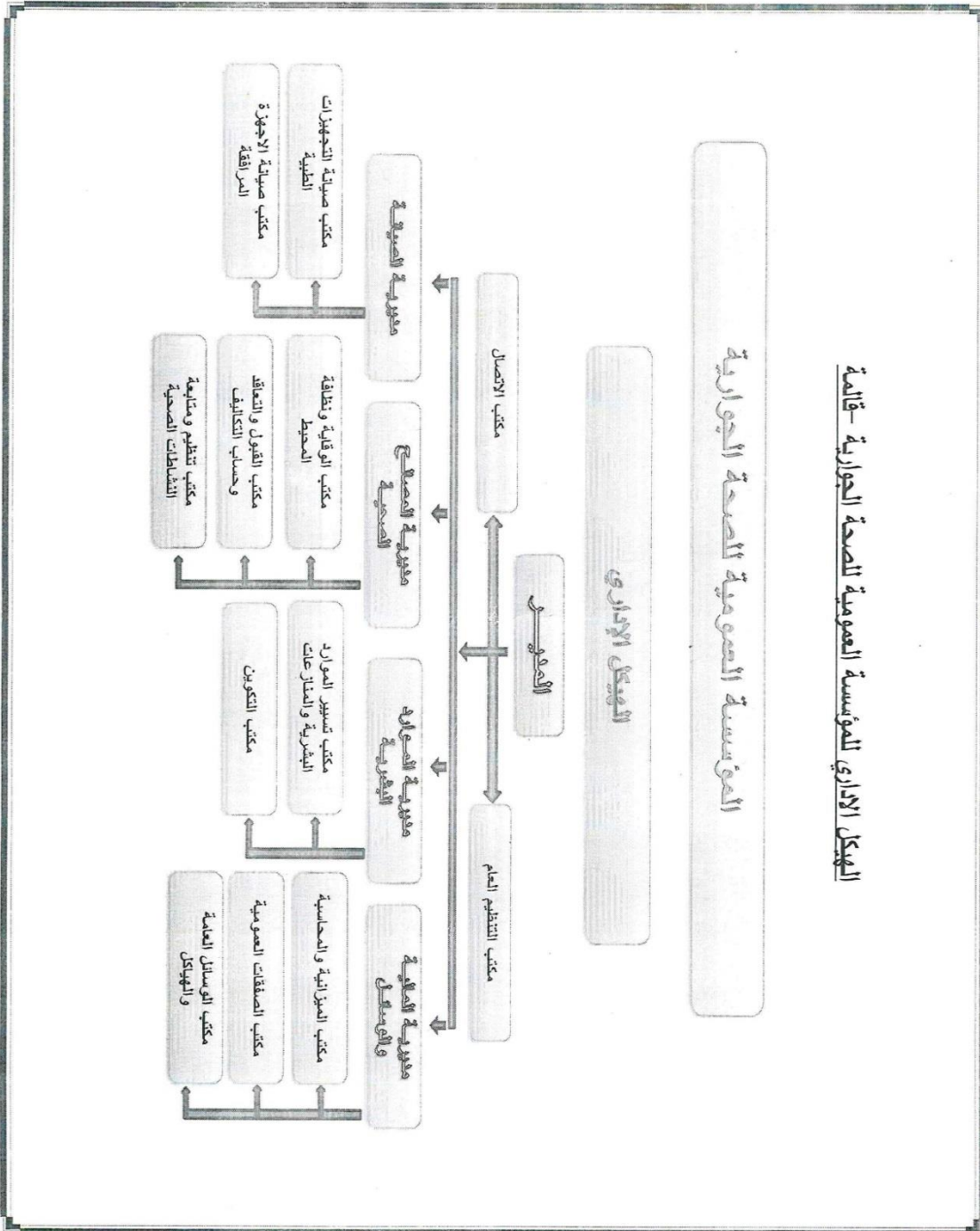
30- حسب رأيك، ماهي الحلول التي ترينها مناسبة للحد من صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ؟

.....
.....
.....

31- في اعتقادك، كيف يمكن للمرأة العاملة أن توفق بين الأدوار المهنية والأدوار الأسرية ؟

.....
.....
.....

الملحق رقم (02): يمثل الهيكل الإداري للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية - قالة-



Dénomination de l'EPSP GUELMA 01

Daira	Commune	Type de structure	Date de mise en service	Situation
GUELMA	GUELMA	Polyclinique Ain Dafla	01/06/1981	Fonctionnelle
		Polyclinique Frère Oumeddour	13/12/2009	Fonctionnelle
		Polyclinique Saïd Bedjaoui	01/07/1982	Fonctionnelle
		Polyclinique Chahida Oumeddour	12/12/2017	Fonctionnelle
		Salle de soins Yahia Maghmouli	01/06/1987	Fonctionnelle
		Salle de soins Frère Rahabi	01/05/1986	Fonctionnelle
		Salle de soins Guehdour Tahar	01/01/1986	Fonctionnelle
		CISA et nouv poly chakrouba		
		SEMEP	14/10/1987	Fonctionnelle
		UCTMR	01/01/2008	Fonctionnelle
		UDS Mouloud Feraoune	01/09/1997	Fonctionnelle
		UDS Mahmoud Ben Mahmoud	01/09/1997	Fonctionnelle
UDS Zeouaoui Mouhamed Salah	01/09/1997	Fonctionnelle		
UDS Benmares Elarbie				
UDS Zeouaoui Taher				

DENOMINATION ET CREATION

DENOMINATION

- Etablissement public de santé de proximité de Guelma
- Adresse: cité boukhama Mohamed Salah boumahra ahmed.
- Tél / fax : 037.22.23.24
- Email: epspguelma@gmail.com

CREATION

L'Établissement Public de Santé de Proximité de Guelma est créé par décret exécutif N°07/140 du 19/05/2007, portant création, organisation et fonctionnement des établissements public de santé de proximité et établissements public hospitaliers.

POLYCLINIQUES, SALLE DE SOINS ET AUTRE

- ❖ 11 Polycliniques ;
- ❖ 49 : Salles de soins;
- ❖ 01 : Centre intermédiaire de santé mentale (CISM);
- ❖ 01 : Centre intermédiaire de soins en addictologie (CISA);
- ❖ 01 : Service de médecine de travail;
- ❖ 01 : Service d'épidémiologie et de médecine préventive (SEMPEP);
- ❖ 01 : Service de contrôle de la tuberculose et des maladies respiratoires(SCTMR);
- ❖ 19 : UDS (12 a temps plein, 07 a temps partiel);
- ❖ 01 : Unité d'aide au sevrage tabagique;
- ❖ 01 : Centre de dépistage volontaire (CDV);
- ❖ 01 : Maternité intégrée à la polyclinique (Boumahra Ahmed).

1- تعريف المؤسسة

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية وادي الزناتي هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي بإنشأت بموجب القرار رقم 07/140 جمادى الأولى الموافق لـ 19/05/2007 ، المعدل و المتمم و الخاص بالتنظيم و تسيير المؤسسات العمومية الإستشفائية و المؤسسات العمومية للصحة الجوارية. تغطي 08 بلديات تابعة لـ 04 دوائر بكثافة سكانية تقدر 111515 نسمة و تتربع على مساحة تقدر بـ 798.6 كم (بلدية وادي الزناتي، عين مخلوف، عين العربي، هواري بوبدين، سلاوة عنونة، رأس العقية، حمام دباغ و بلدية مجاز عمال)

- الإدارة العامة
- الوحدات الصحية القاعدية :
- الطب العام
- الطب المتخصص
- طب الأسنان العام
- طب الأسنان المتخصص
- مصلحة الأمراض المزمنة
- مصلحة الأمراض الصدرية و الأمراض التنفسية
- مصلحة طب العمل
- مصلحة علم الأوبئة و الطب الوقائي
- المركز الوسيط للصحة العقلية
- الأشعة : 04 قاعات للأشعة
- المخبر : 04 مخابر

- وحدات الكثف و المتابعة (الطب المدرسي) : 07 وحدات

- عدد العيادات متعددة الخدمات: 05

- عدد قاعات العلاج: 30

- عدد مصالح طب الأسنان: 09

- الإستنجالات الطبية : 04 نقاط مناوبة طبية ، بسعة 19 سرير و 02 نقاط مناوبة لجراحة الأسنان -

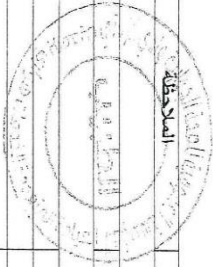


الجمهوريّة الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات

مديرية الصحة والسكان أو الإاية قالمة
المؤسسة العمومية للصحة الجوارية وادي الزباني

القائمة الإسمية للمستخدمين العاملين بالعيادة المتعددة الخدمات هواري بومدين

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة	الوظيفة العليا أو المنصب العالي	الملاحظة
01	بكروش جمال	طبيب عام متسوق	طبيب متسوق	
01	جاهمي محمد	رئيس المصلحة	رئيس مختار الصحة العمومية	
02	مسيلك رشيد	ممرض مختار الصحة العمومية	ممرض مختار للصحة العمومية	مستوفى اللقبه الطبي
03	بوشيبية وردة	ممرض مختار الصحة العمومية	ممرض مختار للصحة العمومية	رئيس مصلحة
الإستجالات				
01	سعدان تورية	طبيب عام		
02	ز عيوش لباية	طبيب عام		
03	بن عيش فاطمة الزهراء	طبيب عام		
04	بن كاموش سناء	طبيب عام		
05	صالح ياسمين	طبيب عام		
06	عميل سميرة	طبيب عام		
07	وارث رحمة	ممرض متخصص للصحة العمومية		
08	مقلائي سميرة	ممرض متخصص للصحة العمومية		
09	لقريني مروة	ممرض مختار للصحة العمومية		
10	حمام سلمى	مساعد تمريض رئيسي		
11	بن حمدي نور الهدى	مساعد تمريض رئيسي		
12	بلحساب خديجة	مساعد تمريض رئيسي		
13	بو طغاس ليلى	مساعد تمريض رئيسي		
14	عليب نهلة	مساعد تمريض رئيسي		
15	بركاني زينب	مساعد تمريض رئيسي		
16	بلهوان عدلان	مساعد تمريض رئيسي		
17	زبليانة ريم	مساعد تمريض		
18	بوزوط أوتوب	مساعد تمريض		
19	نوايرية حكيمه	مساعد تمريض		



تتأوب الطبي	مساعد تمرريض	توفي رامهي	20
تتأوب الطبي	مساعد تمرريض	حجوجي ضياء الدين	21
تتأوب الطبي	مساعد تمرريض	لعمامرة لطفى	22
مصحة طب الأسنان			
	طبيب أسنان	عروج حنان	01
	طبيب أسنان رئيسي	زايدي سهام	02
	طبيب أسنان رئيسي	بلهوان حسينية	03
	مساعد تمرريض رئيسي	مقاسح شهرزالا	04
مصحة الأمومة			
	قابلة رئيسية	هذيلي ايلي	01
	قابلة	قبحوم هلاية	02
	ممرض متخصص الصحة العمومية	بريش حياة	03
مصحة المخبر			
	مختري متخصص الصحة العمومية	بولحية سعيدة	01
	بيولوجي درجة ثانية	كراشي حليلة	02
	مختري متخصص الصحة العمومية	منيجل فطيمة	03
	بيولوجي درجة أولى	ياحي عقاب	04
	بيولوجي درجة ثانية	عبادلة كاميلة	05
	مختري للصحة العمومية	زازيقة سناء	06
	بيولوجي درجة أولى	اولاد ضيفان وحنينة	07
	مختري للصحة العمومية	ضرينتي زينب	08
	مختري متخصص الصحة العمومية	بهارل هالة	09
الصيدلية			
	ممرض متخصص الصحة العمومية	بوتفلة أسماء	01
	مساعد تمرريض رئيسي	جياهم فريدة	02
مصحة الكفيف عن سرطان عنق الرحم			
	طبيب عام رئيسي وحدة	سبيتي خالد	01
	ممرض مختار للصحة العمومية	حراث خديجة	02
مصحة الأشعة			
	مشتغل الأشعة	رجيجي نصر الدين	01
	مشتغل الأشعة	مواش زينب	02
	ممرض مختار للصحة العمومية	دواخنة رفوق	03
	مساعد تمرريض رئيسي	شمائل أحلام	04
	مساعد تمرريض رئيسي	ميرورح وسيلة	05

الطبيب المدرسي		مستشفى رحيمة	
طبيب عام رئيس	طبيب عام رئيس	شطيبي رحيمة	01
طبيب أسنان رئيسي	طبيب أسنان رئيسي	جاهمي خولة	02
علاجي نفساني رئيسي	علاجي نفسي رئيسي	عويبي صورية	03
مساعد تمريض رئيسي	مساعد تمريض رئيسي	معيزة نوال	04
مصحة العيادي النفساني		مساعدة قيروز	01
مصحة الأمراض المزمنة		يگوش جمال	01
طبيب عام رئيس	طبيب عام رئيس	فنديس نادية	02
مساعد تمريض رئيسي	مساعد تمريض رئيسي	فواغلة عبد الوهاب	01
قاعة العلاج عين خروبة		بومزاوطة مروة	02
طبيب عام رئيسي	طبيب عام رئيسي	فواغلة عبد الوهاب	01
مساعد تمريض رئيسي	مساعد تمريض رئيسي	بوحمام أميرة اكرام	02
قاعة العلاج عين اعشارة		بوشحان سامية	01
طبيب عام رئيسي	طبيب عام رئيسي	محمداتي حنان	02
مساعد تمريض	مساعد تمريض	بانينات سهام	03
قاعة العلاج سلاوة اعنونة		جمال صبرية	04
طبيب عام	طبيب عام	مخاوف عماد	05
طبيب أسنان رئيسي	طبيب أسنان رئيسي	هاملي هبة الرحمان	06
ممرض ممتاز للصحة العمومية	ممرض ممتاز للصحة العمومية	حمدي وردة	01
ممرض ممتاز للصحة العمومية	ممرض ممتاز للصحة العمومية	محمداتي حنان	02
ممرض للصحة العمومية	ممرض للصحة العمومية	بوقريصة نهال	03
قابلة رئيسية	قابلة رئيسية	منيعي اوريحة	04
علاجي نفسي	علاجي نفسي	فلملي هبة الرحمان	05
مساعد تمريض	مساعد تمريض	يلقر اقي أميرة	06
عين حوتة		حيمود فاطمة الزهراء	07
ممرض ممتاز للصحة العمومية		زرقتن الحسناوي	01
مكتب حفظ الصحة البلدي			

مساعدة ترميز رئيسي		بركاتي رضا	01
مصاحبة التحصيل			
عون ادارة رئيسي	عون ادارة رئيسي	معيزة ربيعة	01
تقني سام اعطام الي	تقني سام اعطام الي	عبلة بوشحمان	02
أعوان الأمن			
عامل مهني مستوى اول	عامل مهني مستوى اول	كافلي سمير	01
عون أمن ووقاية	عون أمن ووقاية	راسن الماء ازهر	02
حارس	حارس	بكرش هشام	03
سائقى سيارة الإسعاف			
سائق	سائق	عواشرية عبد الحق	01
سائق	سائق	بومنتار عبد الغالي	02
عون ادارة رئيسي	عون ادارة رئيسي	ديوش فيصل	03
عمال النظافة			
عامل مهني مستوى اول	عامل مهني مستوى اول	كركاز وحيد	04
عامل نظافة	عامل نظافة	قاجدي الويزة	01
عامل مهني مستوى اول	عامل مهني مستوى اول	حيمري طاحية	02
		فراج لاهي	03
عون ادارة رئيسي	عون ادارة رئيسي	حليسي جزيرة	01
عون مهني مستوى ثالث	عون مهني مستوى ثالث	البراهم روضة	02

وزارة الصحة
 الجزائر
 05