



جامعة عباس لغرور خنشلة
ABOU EL AGHOUR I UNIVERSITY KHENCHIA

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور - خنشلة

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية



جامعة عباس لغرور خنشلة
ABOU EL AGHOUR I UNIVERSITY KHENCHIA

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم اجتماع

الرقم التسلسلي

بدائل صراع الدور لدى المرأة العاملة

دراسة ميدانية بمدرسة عباد مداني ومدرسة الامير عبد القادر ببلدية المحمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم اجتماع ، تخصص تنظيم وعمل

اشراف الاستاذ

د/ بروكي عبد الواحد

اعداد الطالبة

❖ بوغرارة سعيدة

اعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
فلاح عبود	استاذ محاضر قسم - 1 -	رئيسا
بروكي عبد الواحد	استاذ مساعد قسم - 1 -	مشرفا ومقررا
مناح رفيق	استاذ محاضر - 1 -	المتحن

السنة الجامعية

2025-2024

اهداء

الى كل من كلل العرق جبينه ومن علمني ان النجاح لا يأتي الى
بالصبر و الاصرار -ابي-

الى الانسانة العظيمة التي لطالما تمننت ان تقر عينها في يوم
كهذا -امي-

الى من شدت عضدي بهم فكانوا ينابيع ارتوي منها الى خيرة
ايامي و صفوتها الى قررة عيني
- اخوتي و اخواتي-

اليكم عائلتي

اهديكم هذا الانجاز و ثمرة نجاحي الذي لطالما تمنيته ها انا
اليوم اكملت و اتممت اول ثمراته بفضلته
- سبحانه و تعالى -

فالحمد لله على ما وهبني و ان يجعلني مباركا و ان يغنني
ايما كنت فمن قال انا لها نالها

و انا لها و ان بت رغما عنها اتيت بها

فالحمد لله شكرا و حبا و امتنانا على البدء و الختام

واخر دعوانا ان الحمد لله رب العالمين



الاهداء	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الاشكال	
ملخص	
مقدمة	
الجزء النظري	
الفصل الاول الاطار العام للدراسة	
16	اولا : الاشكالية
17	ثانيا : فرضيات الدراسة
18	ثالثا : اسباب اختيار الموضوع
18	رابعا : اهمية الدراسة
19	خامسا : اهداف الدراسة
19	سادسا : ابعاد و مؤشرات الدراسة
21	سابعا : المفاهيم الاجرائية للدراسة
24	ثامنا : الدراسات السابقة
33	تاسعا : المقاربة السوسيولوجية
الفصل الثاني بدائل الصراع و النظريات المفسرة له	
36	تمهيد
36	اولا : الاتجاهات النظرية المفسرة لصراع الدور
40	ثانيا : مصادر صراع الدور
42	ثالثا : مظاهر صراع الدور
43	رابعا : اثار صراع الدور
44	خامسا : اسباب صراع الدور
45	سادسا : تحليل صراع الدور
45	خلاصة
الفصل الثالث	
47	تمهيد

47	اولا :الاتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة
49	ثانيا : اثار خروج المرأة للعمل
51	ثالثا :دوافع خروج المرأة للعمل
54	رابعا :المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة
56	خامسا : المشكلات المزدوجة للام العاملة
58	سادسا : صراع الدور لدى المرء العاملة
59	خلاصة
الجزء الميداني	
الفصل الرابع	
62	تمهيد
62	اولا : مجالات الدراسة
62	1. المجال الجغرافي للدراسة
62	2. المجال الزمني للدراسة
63	3. المجال البشري للدراسة
63	ثانيا : مجتمع البحث و عينة البحث
63	1. مجتمع البحث
64	2. عينة البحث
65	ثالثا : منهج الدراسة
	رابعا : ادوات الدراسة و المعالجة الاحصائية
	1. الادوات المستخدمة في الدراسة
	2. المعالجة الاحصائية لمتغيرات الدراسة
	خامسا : نموذج الدراسة و الاختبارات المستخدمة
67	1. نموذج الدراسة
	2. اختبار التوزيع الطبيعي
	3. ثبات اداة الدراسة
	4. الاتساق الداخلي
70	سادسا : عرض و تحليل نتائج الدراسة
الفصل الخامس : منهجية الدراسة	
91	اولا : نتائج الدراسة

فهرس المحتويات

92	ثانيا : مناقشة نتائج الدراسة
92	1. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
96	2. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
101	3. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية
102	ثالثا : النتائج العامة للدراسة
	الخاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

الرقم	الجدول	الصفحة
1	يمثل المقاربة بين الدراسات من حيث اوجه التشابه الاختلاف و الاستفادة	31
2	يمثل عدد الاستبيانات الموزعة و المسترجعة و الاستبيانات القابلة للدراسة	64
3	يمثل توزيع سلم ليكارت	66
4	يمثل بيانات اختبار kolmogrov –sminrov test	68
5	يمثل بيانات اختبار الفا كرومباخ	68
6	يمثل نتائج اختبار معاملات الارتباط بين عبارات محور صراع الدور و البدائل التنظيمية والاجتماعية	69
7	يمثل نتائج اختبار معاملات الارتباط بين عبارات محور المرأة العاملة	70
8	يمثل خصائص افراد العينة حسب متغير العمر	71
9	يمثل خصائص افراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	72
10	يمثل خصائص افراد العينة حسب متغير عدد الابناء	74
11	يمثل خصائص افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	75
12	يمثل خصائص افراد العينة حسب متغير نوع المهنة	76
13	يمثل خصائص افراد العينة حسب متغير عدد ساعات العمل	77
14	يمثل خصائص افراد العينة حسب متغير نوع الشهادة	79
15	يمثل خصائص افراد العينة حسب متغير نوع السكن	80
16	يمثل تحليل عبارات صراع الدور و البدائل التنظيمية والاجتماعية	82
17	يمثل تحليل عبارات المرأة العاملة	84
18	يمثل تحليل عبارات استخدام الاستراتيجيات البديلة و صرا الادوار و تحقيق التوازن	87
19	يمثل العلاقة بين البدائل و الاستراتيجيات الفعالة التي اعتمدها المرأة العاملة للتخفيف من صراع الادوار	93
20	العلاقة بين البدائل الأسرية التي تعتمد عليها المرأة العاملة التقليل من الأثار السلبية لعملمها على العلاقات الأسرية	94

95	العلاقة بين إعتماء المرأة العاملة على البدائل الإستراتيجية وبين قدرتها على التوفيق بين أدوارها المختلفة وتخفيف صراع الأدوار	21
96	العلاقة بين استخدام الاستراتيجيات البديلة للتخفيف من صراع الأدوار	22

الصفحة	الشكل	الرقم
67	يوضح نموذج الدراسة	1
72	يوضح خصائص افراد العينة حسب متغير العمر	2
73	يوضح خصائص افراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	3
75	يوضح خصائص افراد العينة حسب متغير عدد الابناء	4
76	يوضح خصائص افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	5
77	يوضح خصائص افراد العينة حسب متغير نوع المهنة	6
78	يوضح خصائص افراد العينة حسب متغير عدد ساعات العمل	7
80	يوضح خصائص افراد العينة حسب متغير نوع الشهادة	8
81	يوضح خصائص افراد العينة حسب متغير نوع السكن	9

ملخص الدراسة باللغة العربية :

جاءت هذه الدراسة بعنوان بدائل صراع الدور لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية ، وعلي هذا الاساس جاءت هذه الدراسة بهدف محاولة التعرف على المشكلات التي تواجه المرأة العاملة سواء في بيئة العمل أو في حياتها الأسرية ، والاسباب المؤدية الي خلق صراع في الادوار لديها و العلاقة المترتبة عن ذلك ، حيث اجريت ببعض المؤسسات التربوية بولاية خنشلة بلدية المحمل علي عينة من النساء المتزوجات العاملات في القطاع التربوي ، حيث تمحورت اشكالية هذه الدراسة في مجموعة من التساؤلات و الفرضيات ولاختبارها والتاكيد من صحتها تم الاعتماد علي كل من المنهج الوصفي و الاحصائي لتفسير واقع الظاهرة وتحليلها احصائيا والاعتماد علي العينة القصدية ، ويتمثل حجم العينة من 86 مفردة ، كما تم استخدام مجموعة من الادوات لجمع البيانات و المتمثلة في الملاحظة و الاستبيان و بعد التاكيد من صحة الفرضيات المقترحة

وقد توصلت هذه الدراسة الي جملة من النتائج منها كشف الدراسة أن بدائل صراع الدور، مثل الدعم الأسري، وتنظيم الوقت، والاستقلال السكني، تشكل استراتيجيات حيوية تعتمد عليها المرأة العاملة للتخفيف من حدة التوتر بين أدوارها، إلا أن فعاليتها تظل محدودة في ظل استمرار التمثلات الاجتماعية التقليدية.

الكلمات المفتاحية : صراع الدور ، المرأة العاملة ، البدائل ، الوظائف ،

Study Summary:

This study, titled "Advancing the Conflict with Women," was designed to focus on the issues facing women, both in the workplace and within the family community. Based on this, this study focused on the issues that women face, both in the workplace and within the family, and the reasons that lead to the creation of conflict in roles for them. It also focused on the administrative bodies in the Khenchela region, the municipality of Mahmila, which were established by married women working in the sector. The problem of this study focused on a set of questions and hypotheses. To test and confirm these hypotheses, we relied on both descriptive and statistical methods to explain and analyze the phenomenon. We relied on a purposive sample, representing a sample size of 86 individuals. We also used a set of visualization tools, represented by the Australian vision and statement.

After verifying the validity of the hypotheses, we..This study reached a number of results, including the discovery that alternatives to role conflict, such as family support, time management, and residential independence, constitute vital strategies adopted by working women to alleviate tension between their

roles. However, their effectiveness remains limited in light of the persistence of traditional social representations.

Keywords: Role conflict, working women, alternatives, female employees,

مقدمة

يشكل العمل أحد المرتكزات الأساسية في حياة الإنسان، ليس فقط بوصفه وسيلة للعيش وتحقيق الاكتفاء المادي، بل أيضاً لكونه أحد الأبعاد الاجتماعية والثقافية التي تعبر عن هوية الفرد ومكانته داخل المجتمع ومع التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتتها المجتمعات الحديثة، بات حضور المرأة في سوق العمل ظاهرة متنامية، فرضتها عوامل متعددة مثل التحصيل العلمي، الحراك الاجتماعي، متطلبات الحياة المادية، فضلاً عن التحولات في الأدوار التقليدية داخل الأسرة. ورغم ان انخراط المرأة إلى ميدان العمل يعد مكسباً اجتماعياً، إلا انه لم يحل من التحديات، وعلى رأسها صراع الدور الذي تواجهه المرأة المتزوجة عند محاولتها في التوفيق بين متطلبات الحياة المهنية ومسؤولياتها الأسرية والاجتماعية.

ومع تعدد السياقات المهنية وتنوع الأدوار الاجتماعية، برزت الحاجة إلى البحث في بدائل صراع الدور، من حيث الآليات والاستراتيجيات التي تعتمدها المرأة العاملة للتوفيق بين أدوارها المتعددة، سواء من خلال دعم مؤسسي، أو توزيع أدوار داخل الأسرة، أو استثمار شبكات الدعم الاجتماعي. من هنا جاءت هذه الدراسة لتتناول أحد المواضيع الحيوية في علم الاجتماع التنظيمي والعمل، سعياً لفهم أعمق للواقع الذي تعيشه المرأة العاملة في ظل هذه التحولات، والوقوف على البدائل المتاحة لتجاوز هذا الصراع وتحقيق التوازن المنشود.

ان دراسة بدائل صراع الدور لا تكتفي بتشخيص الظاهرة، بل تسعى إلى تحليل أنماط التكيف التي اعتمدها النساء العاملات، مثل إعادة ترتيب الأدوار، الاستفادة من مرونة العمل، أو تبني استراتيجيات التفاوض داخل العلاقات الأسرية والمهنية. كما تتطلب هذه الدراسة فهماً عميقاً لطبيعة العمل نفسه، وللسياقات التنظيمية التي تنتهي إليها النساء، خاصة في ظل تفاوت بيئات العمل من حيث سياسات الدعم الأسري، والإجازات، وساعات العمل، وغيرها من المعايير التي قد تعزز أو تعرقل التوازن المطلوب.

من هنا جاءت هذه الدراسة لتتناول أحد المواضيع الحيوية في علم الاجتماع التنظيمي والعمل، سعياً لفهم أعمق للواقع الذي تعيشه المرأة العاملة في ظل هذه التحولات، والوقوف على البدائل المتاحة لتجاوز هذا الصراع وتحقيق التوازن المنشود. كما تسعى الدراسة إلى استجلاء العلاقة بين البدائل المعتمدة ومستوى صراع الدور، انطلاقاً من نتائج ميدانية قد تساهم في توجيه السياسات الاجتماعية والممارسات التنظيمية نحو مزيد من الإنصاف والدعم للمرأة العاملة.

ولالإلمام بمختلف جوانب الموضوع ومعالجته من منظور سوسيولوجي شامل، تم تقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول أساسية، على النحو التالي:

الفصل الأول: بعنوان الإطار العام للدراسة، ويتضمن العناصر التمهيدية الأساسية للبحث، حيث نعرض فيه إشكالية الدراسة، وفرضياتها، وأسباب اختيار الموضوع، بالإضافة إلى أهمية الدراسة وأهدافها. كما يتضمن تحديد المفاهيم الإجرائية المستعملة في البحث، واستعراضاً لأهم الدراسات السابقة ذات الصلة، فضلاً عن المقاربة السوسيولوجية التي تم تبنيها لفهم وتحليل الظاهرة المدروسة.

الفصل الثاني: بعنوان صراع الدور والنظريات المفسرة له، ويتناول الإطار النظري لمفهوم صراع الدور، من خلال عرض الاتجاهات النظرية المفسرة له، وأنواعه، ومصادره، ومظاهره. كما يتناول هذا الفصل أسباب صراع الدور وآثاره المختلفة، وصولاً إلى تحليل سوسيولوجي معمق لهذه الظاهرة في السياق الاجتماعي والمهني الذي تعيشه المرأة العاملة.

الفصل الثالث: بعنوان المرأة العاملة المتزوجة، ويركز على الجانب الاجتماعي والعملي للمرأة في ميدان العمل، من خلال استعراض النظريات المفسرة لعمل المرأة، ودوافع خروجها إلى سوق العمل، والآثار المترتبة عن هذا الخروج. كما يتطرق إلى المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة، وخاصة الأم، في ظل الأعباء المزدوجة، مع التركيز على صراع الدور في هذا السياق.

الفصل الرابع: بعنوان منهجية الدراسة، ويتضمن التمهيد المنهجي الذي يحدد الإطار الميداني للبحث، من خلال توضيح مجالات الدراسة، وعينة البحث، ومنهج الدراسة المعتمد، وأدوات جمع البيانات المستخدمة، بما يضمن تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها بدقة علمية.

الفصل الخامس: بعنوان عرض وتحليل ومناقشة النتائج، ويتضمن تقديم وتحليل المعطيات الميدانية التي تم جمعها، وعرض نتائج الدراسة. كما يشمل هذا الفصل مناقشة النتائج المحصلة، في ضوء الفرضيات المطروحة والدراسات السابقة، مع ربطها بالمقاربة النظرية المعتمدة. ويختتم الفصل بخاتمة تلخص أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، وتقدم مجموعة من التوصيات العلمية والعملية.

الجزء النظري

الفصل الاول

الاطار العام للدراسة

اولا: اشكالية الدراسة

شهد العالم في العقود الأخيرة تحولات اجتماعية واقتصادية عميقة، كان لها الأثر البالغ في إعادة تشكيل الأدوار داخل المجتمعات، وعلى رأسها موقع المرأة ودورها. فلم تعد أدوار المرأة محصورة في النطاق الأسري التقليدي، بل أصبحت شريكاً فاعلاً وأساسياً في مجالات الحياة العامة، وخاصة في سوق العمل، والتعليم، والسياسة، والمجتمع المدني. وقد جاء هذا التحول نتيجة جملة من العوامل، من بينها تصاعد الوعي بحقوق المرأة، وتغير البنية الاقتصادية التي فرضت الحاجة إلى اليد العاملة النسائية، فضلاً عن التغيرات الثقافية التي أعادت النظر في مفاهيم النوع الاجتماعي وتوزيع الأدوار بين الجنسين.

وفي خضم هذا التحول، برز نموذج المرأة العاملة، التي وجدت نفسها أمام واقع معقد يحمل في طياته تحديات متعددة الأبعاد، نتيجة الجمع بين أدوارها التقليدية داخل الأسرة كزوجة وأم ومربية، وبين أدوارها المستحدثة كموظفة أو مهنية تسعى لتحقيق ذاتها والمساهمة في بناء المجتمع. هذا التداخل والتعدد في الأدوار، غالباً ما يفرز ما يُعرف في الأدبيات السوسيولوجية والنفسية بـ"صراع الدور"، والذي يشير إلى حالة من التوتر أو التعارض بين متطلبات الأدوار المختلفة التي يُنتظر من الفرد تأديتها ضمن بيئات أو سياقات اجتماعية متباينة.

بالنسبة للمرأة العاملة، فإن هذا الصراع يتجسد بشكل يومي في محاولاتها المستمرة لتحقيق التوازن بين التزاماتها المهنية التي تتطلب الانضباط والجدية والانخراط الكلي في فضاء العمل، وبين مسؤولياتها الأسرية التي لا تقل أهمية، وتستدعي حضوراً وجدانياً وتنظيمياً مستمراً. وتزداد حدة هذا الصراع عندما تفتقر المرأة إلى الدعم الأسري والمؤسسي، أو حين تواجه نظرة اجتماعية تقليدية لا تزال تقيّم دور المرأة من منظور أحادي، وتحصر نجاحها في قدرتها على أداء دورها الأسري على أكمل وجه، حتى لو كان ذلك على حساب مسيرتها المهنية أو طموحاتها الشخصية.

وفي محاولة لمواجهة هذا التحدي، بدأت كثير من النساء العاملات في تطوير أو تبني بدائل واستراتيجيات عملية، تساعدن على التوفيق بين أدوارهن المتعددة، والتخفيف من حدة الصراع بين المجالين العام والخاص. وتنوع هذه البدائل بين ما هو ذاتي فردي، مثل تنظيم الوقت، وتحديد الأولويات، والاعتماد على مهارات التكيف الشخصي، وبين ما هو جماعي أو مؤسسي، مثل مشاركة الزوج أو أفراد الأسرة في المهام المنزلية، أو الاستعانة بخدمات الرعاية (كالخدمات أو دور الحضانة)، أو الاستفادة من التشريعات التي تتيح العمل المرن، والإجازات العائلية، والعمل عن بعد. غير أن فاعلية هذه

البدائل تبقى رهينة بجملة من العوامل، منها: الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للمرأة، والبيئة الثقافية، ونوعية السياسات العامة المتعلقة بالأسرة والعمل، ومدى تقبل المجتمع لفكرة تقاسم الأدوار بين الجنسين.

انطلاقاً من هذا الواقع المعقد، تبرز أهمية هذه الدراسة التي تسعى إلى تسليط الضوء على طبيعة صراع الدور الذي تواجهه المرأة العاملة، وفهم السياقات التي يزيد فيها هذا الصراع أو يخف، وتحليل البدائل التي تلجأ إليها المرأة من أجل تجاوزه أو التكيف معه. كما تهدف الدراسة إلى رصد فعالية هذه البدائل، والوقوف على التحديات التي تعيق نجاحها، في ظل منظومة اجتماعية لا تزال -في كثير من الأحيان- تُحمّل المرأة العبء الأكبر من المسؤوليات الأسرية، رغم دخولها بقوة إلى مجال العمل.

الأسئلة

السؤال الرئيسي

هل يمكن إيجاد بدائل للتقليل من صراع الدور لدى المرأة العاملة؟

الأسئلة الفرعية

- ما العلاقة بين البدائل الأسرية التي تعتمد عليها المرأة العاملة وقدرتها على التقليل من الآثار السلبية لعملها على العلاقات الأسرية؟
- كيف يؤثر اعتماد المرأة العاملة على البدائل الاستراتيجية في قدرتها على التوفيق بين أدوارها المختلفة وتخفيف صراع الأدوار؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى استخدام الأمهات العاملات لاستراتيجيات (الدعم العائلي، التخطيط المسبق، العمل المرن) في التخفيف من حدة الصراع بين الدورين الأسري والمهني؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البدائل والإستراتيجيات الفعالة التي تعتمد عليها المرأة وبين التخفيف من صراع الأدوار.

الفرضيات الفرعية

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البدائل الأسرية التي تعتمد عليها المرأة العاملة التقليل من الأثار السلبية لعملمها على العلاقات الأسرية
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إعتمااد المرأة العاملة على البدائل الإستراتيجية وبين قدرتها على التوفيق بين أدوارها المختلفة وتخفيف صراع الأدوار
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البدائل الإجتماعية والإقتصادية التي يوفرها عمل المرأة خارج البيت.

ثالثا : اسباب اختيار الموضوع

1. الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بقضايا المرأة العاملة.
- التجربة الشخصية أو المحيطة .
- الرغبة في تقديم حلول لصراع الأدوار
- ارتباط الموضوع بتخصص علم الاجتماع التنظيمي والعمل.

2. الأسباب الموضوعية :

- أهمية الموضوع في المجتمع.
- قلة الدراسات حول البدائل .
- التغيرات الاجتماعية والاقتصادية .
- انعكاسات الصراع على الإنتاجية والصحة النفسية.
- دور المؤسسات في دعم المرأة العاملة

رابعا : أهمية الدراسة

- الإسهام في تعزيز البحث العلمي حول عمل المرأة في المؤسسات الجزائرية، من خلال دراسة الأبعاد البنيوية، الاجتماعية، والنفسية لهذه الظاهرة بشكل أكثر عمقًا.

- إبراز الدور الأساسي الذي تلعبه المرأة في المجتمع، حيث تشكل نصفه وتساهم في تنميته وتقدمه، مما يجعل مشاركتها ضرورة لتحقيق التنمية الشاملة.
- تسليط الضوء على الآثار المختلفة لعمل المرأة على حياتها الشخصية، الأسرية، والمهنية، مع البحث عن حلول تساعد في التكيف مع هذه الأدوار المختلفة.
- نشر الوعي حول التحديات والصراعات التي تواجهها المرأة العاملة، وأهمية توفير الدعم اللازم لها لمساعدتها على تحقيق التوازن بين أدوارها المتعددة.
- تقديم توصيات عملية من شأنها التخفيف من الضغوط التي تواجهها المرأة العاملة، بما يعود بالنفع عليها وعلى المؤسسات والمجتمع ككل.

خامسا :اهداف الدراسة

- التعرف على المشكلات التي تواجه المرأة العاملة، سواء في بيئة العمل أو في حياتها الأسرية.
- دراسة واقع خروج المرأة إلى سوق العمل وتأثيره على حياتها الشخصية والعائلية من جوانب متعددة.
- تحليل أبعاد هذه الظاهرة من خلال الكشف عن العوامل الحقيقية التي تعيق المرأة وتسبب صراع الأدوار لديها.
- اقتراح حلول فعالة تتناسب مع طبيعة التحديات التي تواجهها المرأة العاملة، سواء كانت أمماً، متزوجة، أو غير متزوجة، بهدف تمكينها من أداء أدوارها بفعالية أكبر.

سادسا :أبعاد ومؤشرات الدراسة

<p>مستوى الرضا عن الحياة الاسرية</p> <ul style="list-style-type: none"> - عدد ساعات العمل مقارنة بالوقت المخصص للاسرة - مدى توفر الدعم من الزوج او الاسرة - المشاركة الزوجية في المسؤوليات الاسرية 	<p>البعد الاسري</p>
<p>مستوى الرضا عن الحياة المهنية</p> <ul style="list-style-type: none"> - عدد ساعات العمل اليومية - توفر تسهيلات مؤسسة (اجازات حضانات ساعات مرنة) - استخدام استراتيجيات بديلة لتخفيف العبء المهني 	<p>البعد المهني</p>
<p>• مستوى التوتر و الضغوط النفسية</p> <ul style="list-style-type: none"> - الاحساس بالارهاق او الاحتلاق النفسي - التوازن النفسي الناتج عن التوفيق بين الادوار 	<p>البعد النفسي</p>
<p>نظرة المجتمع لدى المرأة العاملة</p> <ul style="list-style-type: none"> - مدى تقبل المحيط الاجتماعي لعمل المرأة - المشاركة الاجتماعية و الدعم المعنوي 	<p>البعد الاجتماعي</p>
<p>دوافع المرأة للاستمرار في العمل</p> <ul style="list-style-type: none"> - مساهمة دخل المرأة في الاسرة - الاستغلال المالي كدافع للاستمرار 	<p>البعد الاقتصادي</p>
<p>المعتقدات السائدة حول عمل المرأة</p> <ul style="list-style-type: none"> - القيم الاسرية و تأثيرها على الدور المهني - تمثيلات المرأة لذاتها بين العمل و الاسرة 	<p>البعد الثقافي و القيمي</p>
<p>توافر اجازات ساعات عمل مرنة و حضانات</p> <ul style="list-style-type: none"> - وجود حماية قانونية لحقوق المرأة العاملة - مدى دعم المؤسسات لدور المرأة 	<p>البعد القانوني و المؤسسي</p>

البعد القانوني
و المؤسسي

تنظيم الوقت و توزيع المهام

- تفويض الادوار داخل الاسرة
- التوازن في الجدولة اليومية

البعد القانوني
و المؤسسي

دعم الزوج و الاسرة الممتدة

- الدعم من الزملاء و المؤسسات
- وجود شبكات مساعدة او مجتمعات دعم

سابعاً: المفاهيم الاجرائية للدراسة

1. تعريف الدور

لغة : دور دار الشئ بدور دورا و دورانا، و أدركه أنا و دورته و أدركه غيره ، و دوريه و درت به و ادركت استدرت ، و دار معه. ، ويقال : دار دورة واحدة.

اصطلاحاً: بالرغم من الأهمية الكبيرة لمفهوم الدور إلا أننا نجد محدودية الدراسات العربية التي تناولته بحيث اقتصر فقط في تعريفه بمعنى دوره الممثل علي المسرح ، وبالتالي اخذ الدور معنى الوظيفة او الصلاحيات فيما نجد العديد من التعريفات له في الدراسات الغربية ، وفي هذا الصدد يعود الفضل في ظهور هذا المصطلح لعالم الأنثروبولوجيا والثقافة.

كما عرفه محمد عاطف عيث بأنه نمط من الأفعال المكتسبة التي يؤديها شخص معين في موقف تفاعل الخ . بأنه نموذج يرتكز حول بعض الحقوق و الواجبات، و يرتبط بوضع محدد للمكانة داخل جماعة او موقف عن طريق مجموعة توقعات بعينها الآخرون كما بعينها الفرد بنفسه.

في حين عرفه احمد زكي بدوي : في كتاب معجم العلوم الاجتماعية ان الدور المكتسب هو الذي تحدده المعايير الثقافية و يضم مجموعة أنواع السلوك المتوقعة ممن يقومون بالدور بحسب المكانة الممنوحة لهم من قبل المجتمع نفسه ، وهو السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة و الجانب الدينامي لمركز الفرد

فبينما يشير المركز إلى مكانة الفرد في الجماعة ، فإن الدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز ، ويتحدد دور الفرد في ضوء توقعاته ، و توقعات الآخرين منه). حمزاوي 2021، (2020

التعريف الإجرائي هو مجموعة من السلوكيات والتصرفات المتوقعة من الفرد، والتي يمكن ملاحظتها وقياسها في سياق تفاعله مع الآخرين داخل جماعة معينة، بناءً على مركزه أو مكانته الاجتماعية. ويتحدد هذا الدور بناءً على التوقعات الاجتماعية المتبادلة بين الفرد والجماعة، كما يُكتسب من خلال التنشئة والمعايير الثقافية السائدة.

2. تعريف الصراع:

لغة

ان تحديد الاشتقاقات لكلمة الصراع في اللغة هو النزاع والخصام او الخلاف و الشقاق.

اصطلاحا

هو حالة تنشأ بسبب وجود مثيرين أو هدفين متعارضين، ويحدث التعارض لأن السلوك الضروري. لتحقيق أحدهما يتعارض مع الرغبة في تحقيق الهدف الآخر ولا يمكن حل الصراع طالما كانت رغبة الإنسان .

ويعرفه قاموس علم الاجتماع "بأنه نزاع مباشر بين أفراد أو جماعات من أجل هدف واحد (عشيري، 2019).

التعريف الإجرائي

هو الحالة النفسية أو السلوكية التي يمر بها الفرد عندما يواجه موقفًا يتطلب منه اتخاذ قرار بين خيارين أو أكثر متعارضين، بحيث يؤدي اختياره لأحدهما إلى التخلي عن الآخر، مما يسبب له توترًا داخليًا قد يظهر في سلوكياته أو يؤثر على توازنه النفسي والاجتماعي

3. تعريف صراع الدور:

يشير مصطلح صراع الدور إلى الصراع النفسي و اللاشعوري و يعرف بكونه حالة الجهاز النفسي

(L'organisme psychique) الخاضع لقوى متناقضة ناتجة عن وضعيات معينة ، فالشخص يتعرض إلى صراع علي مستوى الأدوار التي يقوم بها ، بما أنه ينتمي إلى جماعة مختلفة تملئ عليه قرارات متناقضة تحتم عليه تطبيقها في وقت واحد

وتعرفه زعرة هدى: بأنه الحالة التي يكون عليها الفرد عندما يوجد الكثير من طلبات العمل المتناقضة أو عندما يؤدي أعمال لا يرغب بها أصلاً أو لا يعتقد انها جزء من عمله أو عندما تتعارض أدوار الفرد داخل العمل مع أدواره الاجتماعية(وسيلة، 2020).

4. مفهوم العمل:

لغة: هو الفعل أو المهنة ، وهو النشاط المفيد الذي يقوم به صاحبه والذي يبذله في مقابل أجر (مادي أو معنوي)(احمد، 2001)
من الناحية الاصطلاحية

- العمل حسب علماء الاجتماع هو "أي نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز هدف معين ."
- العمل حسب علماء الاقتصاد هو " استخدام الإنسان لقواه الفيزيائية و الذهنية في سبيل إنتاج الثروة)

و الحصول على المنفعة ."(الخطيب)

التعريف الإجرائي العمل هو الجهد المنظم الذي يبذله الإنسان، سواء كان ذهنياً أو جسدياً، ضمن إطار اجتماعي واقتصادي، بهدف إنتاج سلع أو خدمات ذات منفعة، مقابل أجر مادي أو معنوي، يساهم في تلبية حاجاته الأساسية وتحقيق ذاته

5. مفهوم المرأة العاملة

المرأة لغة :من فعل " مرأ "ومصدرها المروءة و تعني كمال الرجولة أو الإنسانية ومن هذا جاءت كلمة الإنسان، والمرأة مؤنث الإنسان

يعرفها خليل عمر: " أنها الشق الثاني من الإنسان المعمر على وجه الأرض" (عمر، 2011)
مفهوم المرأة العاملة : هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها. (الفتاح، 1990)

المفهوم الاجرائي: المرأة العاملة هي كل أنثى تجاوزت سن الرشد القانوني، وتشارك بصفة منتظمة أو غير منتظمة في نشاط مهني مأجور داخل أو خارج المنزل، سواء في القطاع العام أو الخاص، وتُسهم من خلاله

في الإنتاج الاقتصادي والاجتماعي، مع محاولتها التوفيق بين متطلبات العمل وواجباتها الأسرية والاجتماعية.

المفهوم الاجرائي للبدائل : مجموعة من الاستراتيجيات أو الحلول التي تعتمد عليها المرأة العاملة للتوفيق بين أدوارها المهنية والأسرية والاجتماعية، بهدف التخفيف من حدة صراع الدور.

ثامنا: الدراسات السابقة

1. الدراسات المحلية

أ. الدراسة الأولى: (وسيلة، 2020، صفحة 123)

عنوان الدراسة صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالاسرة (دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية الولاية قالمة

صفة الدراسة : مجلة الاكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية

دراسة الطاليتان : بلبیوض لامية ، حرقاس وسيلة الجامعة : جامعة 8 ماي 1945 قالمة (الجزائر)

إشكالية الدراسة : إثارة إشكالية الدراسة استفهام حول هل هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في السلك الطبي من ناحية السن ؟

الأسئلة الفرعية

- هل هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في السلك الطبي من ناحية الخبرة المهنية ؟
- هل هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في السلك الطبي من ناحية وظيفة الزوج ؟
- هل هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في السلك الطبي من ناحية الوضعية العائلية ؟
- هل هناك فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في السلك الطبي من ناحية عدد الأطفال ؟

الفرضية العامة لدراسة: تعيش المرأة العاملة في السلك الطبي صراع في الأدوار من شأنها أن يؤثر علي علاقتها بالأسرة

منهج الدراسة: اعتماد على المنهج الوصفي لانه يصف لنا ظاهرة عمل المرأة في السلك الطبي

أدوات الدراسة : تم الاعتماد في هذي الدراسة على تصميم استمارة الصراع الأدوار بغرض جمع البيانات

نتائج الدراسة

- ✓ تم تأكيد صحة وصدق الفرضيات الأولى والثانية والثالثة والرابعة، في حين لم تتحقق الفرضية الخامسة
- ✓ توجد فروق بين العاملات في السلك الطبي فيما يتعلق بنتائج صراع الأدوار والتي تختلف باختلاف السن الخبرة المهنية، وظيفه الزوج، والوضعية العائلية
- ✓ المرأة العاملة الأكبر سنا تكون أكثر خبرة في مواجهة صراع الأدوار، وتتمكن من تنظيم أدوارها كأم وزوجة، وربة بيت
- ✓ تلعب الخبرة المهنية دورا في مواجهة الصراع، حيث أن المرأة العاملة ذات الأقدمية في العمل تكون أكثر نضجا وتمتلك خبرة في التوفيق بين واجباتها الأسرية والمهنية
- ✓ قلة سنوات العمل تؤثر سلبا على المرأة العاملة، خاصة في ظل تزايد المتطلبات مما قد يؤدي إلى اضطرابات في علاقتها مع الأبناء، الزوج، أو الأسرة
- ✓ طبيعة عمل الزوج تؤثر على صراعات المرأة العاملة؛ إذ أن العاملات اللواتي يكون أزواجهن في وظائف بدنية يتعرضن لصراع أكبر، بينما اللواتي يكون أزواجهن فيوظائف فكرية يحصلن على دعم معنوي ومساعدة في رعاية الأطفال والأعمال المنزلية
- ✓ المرأة المتزوجة تعاني من صراع الأدوار بسبب زيادة الأعباء والمسؤوليات خاصة إذا كان لديها أطفال، في حين أن العازبة تحصل على مساندة الأسرة، مما يقلل من احتمال شعورها بالصراع

ب. الدراسة الثانية : (بوطوطن س.، 2017)

دراسة بعنوان: صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وانعكاساته علي الأسرة (المؤسسات التربوية بحمادي كرومة نموذجاً) اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص علم النفس الاجتماعي من اعداد سليمة بوطوطن ، السنة 2016-2017 جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية قسم علم النفس والعلوم التربوية والارطفونيا

إشكالية دراسة : اثاره إشكالية الدراسة استفهام حول ، ماعلاقة صراع أدوار المرأة العاملة بالعمليات الأسرية؟

الأسئلة الفرعية

• ما علاقة صراع متطلبات العمل ومتطلبات الأمومة لدى المرأة العاملة بالتنشئة الاجتماعية لأبنائها؟

• ماعلاقة صراع متطلبات العمل والمتطلبات الزوجية لدى المرأة العاملة بالمناخ الأسري؟

• ما علاقة صراع متطلبات العمل والمتطلبات المنزلية لدى المرأة العاملة بالسلطة الأسرية؟

اهم فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة : هناك علاقة دالة بين درجة صراع أدوار المرأة العاملة وطبيعة العمليات الأسرية .

الفرضيات الجزئية

○ هناك علاقة دالة بين درجة صراع متطلبات الأمومة ومتطلبات عمل المرأة وطبيعة تنشئتها الاجتماعية لابنائها .

○ هناك علاقة دالة بين درجة صراع المتطلبات الزوجية ومتطلبات عمل المرأة . ومستوى صحية المناخ الأسري.

○ هناك علاقة دالة بين درجة صراع المتطلبات المنزلية ومتطلبات عمل المرأة وبين طبيعة السلطة الأسرية .

منهج الدراسة : المنهج الوصفي

نوع العينة : عينة طبقية

ادوات الدراسة : الاستبيان

نتائج الدراسة

بالنسبة للتنشئة الأبناء، ومن خلال النتائج المتحصل عليها وهي : 61% من العينة أثرت بعاد الأبناء إضافة إلى 53.7% أقرت بسرعة فعالهم ، و 53.7% أفريا بعدم القدرة الأبناء على مواجهة مشاكلهم بأنفسهم واتخاذ القرارات حولها، و 44.2% أقروا بعدم اعتماد الأبناء على أنفسهم وبعد تأكد المالكة بين صراع الأنوار وطبيعة التنشئة الأسرية للأبناء من خلال معامل الارتباط المقدر ب0.75 تلاحظ أن الجانب الانفعالي من شخصية الأبناء قد تأثر بالرغم من وجود مستوى صراع ضعيف

أما بالنسبة للمناخ الأمري فقد أوت 50.5% من الأمهات بالتعامل الصارم مع ابنائهن أفريت 51.6% من العينة بمحدودية مواقف التفاعل اليومي بين أفراد الأسرة كما أن 41.1% أقرت بعدم التشارك بين أعضاء الأسرة فيما يخص الأعمال المنزلية ، وهي جواب سلبية في الخبر الأمري لنا عن الجوانب الإيجابية ، التوصلت الدراسة إلى أن 71.6% من الأزواج يقضون أوقات فراغهم مع الأسيا و ان

5526 كرت بعدم مناقشة المشاكل الأسرية أمام الأبناء، إضافة إلى 59.2% عبروا عن رضاهم عن الحياة التي يعيشونها، و من خلال العلاقة المليئة بين مستوى الصراع وصحية المناخ الأسري البعير عنها بقيمة معامل الارتباط المقدر ب 0.53%، يمكننا القول أن الجو الأسري غير صحي نوعا ما ، و أن عدم صحبته مرده صراع الأنوار الذي تعانية المرأة العاملة

كما جاءت بعض النسب معبرة عن خصائص نظام السلطة الأسرية حيث أقرت 484 بعدم صرف الزوج لوحده في تسيير ميزانية الأسرة مقابل عدم التحكم الزوج في المال المنخر بنسبة 66.3% و أن 63.1% من المبحوثات الملك حرية التصرف في الدخل الخاص بين، و 81.1% يشاير من الأزواج دعوة الضيوف و 75.8% لا يقرر أزواجهن الحاجات المراد التشاؤها، مع عدم تحديد الزوج النوع الملاكات الخارجية للكرة بنسبة 62.1%، و كل هذه النسب تشير إلى خاصية التشارك في اتخاذ القرار الأسري بين الطرفين و حتى الأولاد وبالنسبة للهدف الرابع والخاص من أهداف الدراسة و المنطقة بتأثير الخصائص الشخصية للعينة على مستوى الصراع فقد توصلت الدراسة إلى ما يلي (بوطوطن، 2017/2016)

- من خلال قيم أنوفا : (F= 2.59), (F= 2.45) وقيمة (T=-1.09) بنك عدم الكثير كل من الطور التعليمي الأقدمية وحجم الأسرة على التوالي على مستوى صراع الأنوار وطبيعة التنشئة الاجتماعية للأبناء عند مستوى الدلالة 0.05
- من جهة أخرى، حسب قيم لوة (F=4.78)(F=0.73) , يتضح كثير المستوى التعليمي الزوجة مقابل عدم تأثير المستوى التعليمي للزوج على التوالي على مستوى صراع الأنوار و طبيعة المناخ الأسري عند مستوى الدلالة 0.05
- أكدت قيم أنوفا: (F=0.47), (F=0.72), (F=3.72), عدم تأثير كل من سن الزوجة المستوى التعليمي للزوج، مقابل تأثير المستوى التعليمي للزوجة و ذلك على التوالي مستوى صراع الأدوار و نظام السلطة الأسرية عند مستوى الدلالة 0.05

ت. الدراسة الثالثة (عمارة، صراع الادوار و تأثيره على التوافق المهني للطلاب

العاملين ، 2009)

يعنوان صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية إنجاز الطالبة سمية بن عمارة 2009م

تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على الصعوبات التي يواجهها الطلاب العاملين وكذا أهمية التوافق المهني للطلاب والتعرف على مدى قدرتهم على التوافق النفسي ومنه إبراز الأهداف من وراء هذا البحث للتحقق من فرضيات الدراسة وتوضيح المكالمات صراع الأنوار لدى الطلبة العاملين على التوافق المهني والكشف عن العوامل المختلفة الصراع الأدوار وقد تمحورت إشكالية الدراسة في إبراز العلاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الطلبة العاملين، وقد تفرعت عن الإشكالية عدة أسئلة فرعية

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأنوار لدى الطلبة العاملين باختلاف الجنس؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأنوار لدى الطلبة المهنيين باختلاف الحالة العائلية
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأنوار لدى الطلبة العاملين باختلاف سنوات العمل؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأنوار لدى الطلبة العاملين باختلاف التخصص الدراسي؟
- وقد حاولت الباحثة الإجابة على هذه الأسئلة من خلال طرح الفرضية العامة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الطلاب العاملين و تفرعت عن هذه الفرضية العامة أربعة فرضيات فرعية
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار لدى الطلبة العاملين باختلاف الجنس
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار لدى الطلبة العاملين باختلاف الحالة العائلية .
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار لدى الطلبة العاملين باختلاف سنوات العمل .
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار لدى الطلبة العاملين باختلاف التخصص
- والتحقق من هذه الفرضيات استخدمت الباطة المنهج الوصفي لأنه يلائم طبيعة الدراسة ويساعد على الحصول على بيانات ومعلومات واقعية وشاملة من أرض الواقع
- وقد أجريت الدراسة على فئة الطلبة العاملين حيث قدر حجم العينة بـ 36 مفردة من أصل 50 يزاولون دراستهم بمختلف التخصصات
- وكان اختيار العينة بطريقة عشوائية قصدية (ذكور واناث) وهذا لتحديد الفروق بين المتغيرات للجنسين (الزواج الأقدمية مستوى الدراسة)
- وقد اعتمدت الباحثة على استمارتين استمارة خاصة بصراع الأنوار واستمارة خاصة بالتوافق المهني كما استعانت الباحثة بالعديد من المتغيرات التي تندرج ضمن صراع الأنوار: كالعوامل الأسرية الدراسية. كما استعانت الباحثة بالعديد من المتغيرات التي تندرج ضمن صراع الأدوار : كالعوامل الأسرية الدراسية. المهنية، وقد بلغ عدد بنود الاستمارة 34 بنداء أما فيما يخص بنود استمارة التوافق المهني فقدرت بـ 39 بنداء
- ومن خلال تحليل إجابات الاستمارة توصلت الباحثة إلى أن الفرضية العامة محققة، حيث وصل معامل الارتباط إلى (0.18) وهي تؤكد على وجود علاقة ارتباطية عكسية بين متغيري الدراسة، حيث أن التوافق المهني يرتبط ارتباطا سلبيا بصراع الأنوار، وأن صراع الأنوار يؤدي بالطالب إلى حدوث البنيات في

توافقه المهني ويهدد استقراره النفسي والأسري، هذا بالنسبة للجانب السلبي لصراع الأدوار، في حين توصلت الباحثة إلى أن الوجه الإيجابي الصراع الأدوار يعمل الطلبة من خلاله على إدراك جميع الأنوار المسندة إليهم مما يدفعهم للتحدي.

وفيما يخص الفرضية الجزئية الأولى فقد أثبتت الباحثة أن اختلاف الجنس لا يؤثر على طبيعة الصراعات التي يشكر منها الطالب العامل .

في حين جاءت نتائج الفرضية الجزئية الثانية بأن صراع الأنوار قد يتأثر بعوامل أخرى قد تكون سبباً مباشراً له بعيداً عن الحالة العائلية

بالنسبة للفرضية الثالثة فقد توصلت الباحثة بأن سنوات العمل لا تؤثر على صراع الأنوار، في حين أن قلة سنوات العمل تؤثر على الطالب العامل، لأنه خلال سنواته الأولى يكون معرض للصراع نتيجة لعدم تلاؤم متطلبات ظروف العمل والدراسة، ويظهر هذا من خلال الغيابات المتكررة عن العمل وفي طبيعة علاقاته مع زملائه ورئيسه في العمل، في حين أن الأقدمية في العمل تقلل من الشعور الرائد بتضارب الأنوار، لأنهم تعودوا على المهام المسندة إليهم .

أما بالنسبة للفرضية الرابعة فتوصلت الباحثة إلى أن الصراعات التي يشكو منها الطلبة العاملين تتأثر باختلاف التخصص الدراسي، إذ أن الطلبة كانت لديهم صراعات بدرجات متفاوتة قد ترجع إلى دور الأساتذة والإدارة في تفهم ومعية الطلبة، أما بالنسبة للتخصص إذا كان ملائماً لقدراتهم المهنية فهو يخفف من حدة الصراع لديهم فحب التخصص يتخطى كل الصعوبات

ومن النتائج العامة التي توصلت إليها الباحثة أن العلاقة بين صراع الأنوار والتوافق المهني هي علاقة عكسية، فزيادة أحدهما تؤدي إلى إنقاص الآخر، وهذا ما تجلى في هذه الدراسة، أي أن صراع الأنوار لدى الطلبة العاملين يقتل من التوافق المهني، وذلك عكس ما إذا كان صراعاً ضعيفاً يزيد من التوافق المهني وتشتبك هذه الدراسة مع دراستنا في أنها ركزت على صراع الأدوار وعلاقته بالتوافق المهني، حيث أن عدم تكيف الطالب العامل قد يعرضه للضغوط المهنية، وهو ما ارتأينا أن نوضحه في دراستنا هذه .

2. الدراسات العربية

أ. الدراسة الأولى: يوسف عبد الفتاح (1994) (الفتاح م.، 1994)

جاءت هذه الدراسة بعنوان "دينامية صراع الأدوار وعالقاتها بشخصية المرأة في الإمارات" وهي عبارة عن دراسة نفسية اجتماعية أجريت على عينة قوامها 208 امرأة متزوجة عاملة بالتدريس طبق عليهن استبيان صراع الأدوار الذي أعده الباحث، وهدفت هذه الدراسة إلى الاهتمام بمشكلة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في الإمارات في عالقاتها بالسّمات 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 صراعاً ومن هن أكثر صراعاً كما تبين من المقارنات الطرفية وجود فروق في سمات الشخصية، لا سيما صراع العلاقة ورعاية الأبناء وصراع الحاجات الشخصية للمرأة

ب. الدراسة الثانية: ناصيف (2008) (ناصر، 2008)

جاءت هذه الدراسة بعنوان تصراع الأنوار 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 الأنوار 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 الاجنبية

أ. الدراسة الاولى اوجيبوجي 2013 (مدفوني، صراع الادوار و علاقته بالضغط

المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية و المتوسطة ، 2019)

جاءت هذه الدراسة بعنوان صراع الدور الأسري المهني لدى الأستاذات في الجامعات الحكومية النيجيرية أجريت على عينة قوامها 250 أستاذة متزوجة ولديها أبناء اخترن عشوائيا من 3 جامعات 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 والأسرة تتمثل في طول ساعات العمل. جداول العمل المكلفة مرافق العمل غير كافية، الزيادة في عدد الطلاب عبده مهنة التدريس المسؤوليات المنزلية الحمل الثقيل للإشراف على الأطروحات حضور الاجتماعات والتعيينات الإدارية، وظائف الاستشارة الزيادة في أعضاء هيئة التدريس.

ب. الدراسة الثانية كارول هولمان و لوسيا جلبرت (عائشة، العلاقة بين صراع

الادوار و الضغط النفسي لدى الزوجة العاملة ، 2007)

قامت كل من كارول هولمان ولوسيا جلبرت بدراسة حول صراع الأدوار 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 الأنوار

جدول رقم 01: المقارنة بين الدراسات من حيث أوجه التشابه الاختلاف و الاستفادة

الدراسة	نقاط الاستفادة	نقاط الاختلاف	نقاط التشابه
صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة (دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية الولاية قالمه بليبوس لامية و حرقاس وسيلة	_ تبرز تأثير صراع الدور على العلاقات الأسرية (الزوج الابناء الأسرة الممتدة) _ تؤكد أهمية الاعتراف بالجهد المضاعف الذي تبذله المرأة العاملة في ظل أدوار متعددة	_ الدراسة الحالية تطبق فقط على عاملات في السلك الطبي (ميدان ضيق) ، أما دراستي يمكن أن تكون أكثر شمولاً _ لم تتطرق هذه الدراسة الي استراتيجيات المواجهة أو " البدائل " التي تعتمدها النساء وهو محور اساسي في بحثي	_ تركيز علي المرأة العاملة وتأثير الأدوار المتعددة علي حياتها الأسرية _ استخدام منهج وصفي وتحليل ميداني للاستبيانات
صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وانعكاساته علي الأسرة (المؤسسات التربوية بحمادي كرومة نموذجاً) سليمة بطوطن	أوضحت الدراسة الأبعاد المختلفة لصراع الدور وتأثيره على الأسرة (التنشئة، المناخ، السلطة الأسرية). قدمت نسب دقيقة حول التأثيرات النفسية والاجتماعية. - يمكن الاستفادة من طريقة معالجة البيانات وتحليل العلاقة بين صراع الدور والمتغيرات الأسرية والاجتماعية.	ركزت على انعكاسات صراع الأدوار (نتائج الصراع). استخدمت مؤسسات تربوية كنموذج للدراسة الميدانية. - تركز على البدائل أو الحلول التي تعتمدها المرأة للتخفيف من الصراع. تتناول أنواعاً محددة من البدائل (أسرية، استراتيجية، اجتماعية، اقتصادية)	تتناول كلا الدراستين صراع الدور لدى المرأة العاملة. استخدام المنهج الوصفي. الاعتماد على أداة الاستبيان. - تشارك في تناول فئة المرأة العاملة وعلاقتها بالأدوار المختلفة (الأسرة، العمل، المجتمع).
صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية إنجاز الطالبة سمية بن عمارة 2009م	_ الاستفادة من طريقة طرح الفرضيات والأسئلة _ دعم الخلفية النظرية حول تأثير صراع الدور	_ الدراسة السابقة تناولت الطلبة العاملين من الجنسين أما دراستي فتركز على المرأة العاملة فقط - الدراسة السابقة ركزت على أثر صراع الدور على التوافق المهني، أما دراستي فتركز على بدائل وحلول صراع الدور. _ الاختلاف في العينة والسياق الزمني والمكاني	_ تستخدمان المنهج الوصفي _ تدرسان فئة عاملة تجمع بين مهام متعددة .
بعنوان " دينامية صراع الادوار وعلاقتها بشخصية المرأة في	_ توضح كيف ينعكس صراع الأدوار على شخصية المرأة .	_ ركزت على العلاقة بين صراع الأدوار وسمات الشخصية، دون	_ تناولت صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.

الامارات" من اعداد يوسف عبد الفتاح	_ تفيد في فهم طبيعة الصراع وتأثيره على الأبعاد النفسية فقط	التطرق إلى البدائل أو الحلول . _ تمت على عينة من المعلمات فقط	_ استخدمت استبيانياً
بعنوان صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالتوافق النفسي ناصيف	_ تناولت صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في بيئة عربية _ استخدمت استبيانياً في جمع البيانات	_ أخذت في الحسبان متغيرات مثل العمر، عدد الأبناء، والتحصيل العلمي للزوج . _ أجريت في سياق جغرافي وسياسي خاص (الضفة الغربية)	_ تناولت صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في بيئة عربية _ استخدمت استبيانياً في جمع البيانات .
بعنوان صراع الدور الأسري المهني لدى الأستاذات في الجامعات الحكومية النيجيرية من اعداد اوجيبيجي	_ تساهم في تحديد العوامل التي يجب مراعاتها عند اقتراح بدائل للمرأة العاملة . _ تدعم أهمية تهيئة بيئة عمل مرنة كأحد البدائل الممكنة.	_ لم تتطرق إلى البدائل أو حلول الصراع . _ ركزت على الجانب الوظيفي (التدريس الجامعي) فقط	_ تناولت صراع الأدوار بين العمل والأسرة _ ركزت على المرأة العاملة المتزوجة
العلاقة بين صراع الادوار و الضغط النفسي لدى الزوجة العاملة ممن اعداد كارول هولمان و لوسيا جلبرت	- تظهر ان دعم الزوج من البدائل الفعالة لتقليل حدة صراع الأدوار - تؤكد أهمية تقدير المرأة لعملها كعامل مساعد في تجاوز الصراع .	_ لم تركّز على البيئة الوظيفية بقدر تركيزها على الدعم المعنوي والأسر _ يتعالج الصراع من منظور القيم الشخصية والأهداف المهنية	_ تناولت صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة _ ركزت على الجوانب النفسية والدعم الاجتماعي.

التعقيب على الدراسات

لقد اعتمدنا في بطننا هذا المتمثل في صراع الدوار 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 الفضح لنا أن هناك اتفاق واختلاف بينها وكذلك وبين دراستنا الحالية، من حيث الموضوع والعينة والأهداف والنتائج

حيث تناولت دراسة كل من (بلببوس و حرفاس 2020) موضوع صراع الأنوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة التي أقيمت بالمؤسسات الإستشفائية لولاية قائمة ، 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 وأيضا أسباب الصراع لدى المرأة العاملة الذي يعتبر من أهم جوانب دراستنا ، ولكن هذه تجدها تختلف مع الدراسة الحالية لأنها تتطرق إلى معرفة كيفية التوفيق بين الأنوار الأسرية والأنوار المهنية وكذلك لم تضع حلول لتخفيف من حدة هذا الصراع وهذا ما ستحاول تسليط الضوء عليه في دراستنا

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

تاسعا: المقاربة السوسولوجية

(1) المقاربة النظرية :

مفهوم المقاربة النظرية : (مكاوي، 2022)

ومنه فإن المقاربة النظرية تشير الى تبني نظرية علمية يمكن من خلالها إعطاء تصور فهمي تفسيري للظاهرة محل الدراسة عن طريق تبني مختلف المفاهيم ، والقضايا المنبثقة عن تلك النظرية قصد تحليل مجمل الترابطات المتواجدة في الدراسة المعنية .

وبناء على ذلك حاول الباحث البحث والاطلاع الختبار القاربة نظرية التي تخدم الموضوع وقد وقع الاختيار على مقارب. نظرية صراع الدور يقصد بصراع الدور في العمل وجود تعارض في متطلبات العمل التي ينبغي للفرد القيام بها أو وجود أكثر من طلب على الفرد والاستجابة ألهما تصعب عليه الاستجابة ل الخرج حسب نفس المصدر السابق فإن هذا الصراع بين مرسلي الدور يحدث عندما تتعارض توقعات الدور مع بعضها البعض ، اتجاه دور معين او عندما تتعارض مصالح الزملاء مع تعليمات المنظمة وكذلك يظهر تعارض أو صراع الدور حينما يكون الفرد واقعا تحت أكثر من قيادة ، ويتلقى الأوامر من أكثر من رئيس يطلبون منه القيام بوظائف متناقضة .

يعتبر صراع الدور كمصدر مسبب للضغط يعتمد على طبيعة الموقف الذي يحدث فيه الصراع ، وعلى الفرد إدراك الموقف والقدرة على التكيف معه

- قد يتعرض الفرد في عمله المجموعة من التوقعات السلوكية التي تفرضها مجموعة الأدوار التي ينتهي إليها وكثيرا ماتكون هذه التوقعات متضاربة بحيث يواجه الفرد العديد من متطلبات العمل المتناقضة أو يقوم بعمل اليرغب فيه ، أو يعتقد أنه ليس جزءا من مهامه ، أو خارج عن ارادته أو يطلب منه القيام بأعمال غير متجانسة

وهذا ما ينطبق على دراستنا هذي حيث ، تعد فكرة تعارض الأدوار من أبرز الإشكالات التي تواجه الفرد، خاصة عندما يطلب منهم أداء مهام متعددة في نفس الوقت تستلزم استجابات مختلفة وربما متناقضة فعلى سبيل المثال، قد يطلب من الموظف الاستجابة لمهام إدارية من جهة معينة، بينما ينتظر منه في الوقت ذاته تنفيذ توجيهات من جهة أخرى ذات سلطة، مما يضعه في موقف يتطلب منه المفاضلة بين اللتزامات. ويتجلى هذا التعارض بشكل أوضح لدى المرأة العاملة التي تجد نفسها مطالبة بالتوفيق بين متطلبات العمل من جهة، وبين الأدوار الأسرية والاجتماعية من جهة أخرى، وهو ما قد يؤدي إلى إرهاق

نفسى وشعور دائم بالتقصير في أحد الجوانب. كما أن تراكم التوقعات السلوكية من المحيط قد يزيد من حدة هذا الصراع، إذ تجد المرأة نفسها ممزقة بين تلبية تلك التوقعات وبين حدود قدراتها الشخصية والزمانية. هذا النوع من التوتر قد ال يبقى محصوراً في الجانب المهني أو العائلي فقط، بل قد يمتد ليؤثر على التوازن النفسى والاجتماعى، ويضعف الاداء في مختلف المجالات، مما يستدعي البحث عن آليات فعالة للتكيف وتخفيف حدة هذا التوتر من خلال الدعم الأسرى والمؤسساتى، وإعادة توزيع الأدوار بطريقة أكثر مرونة وإنصافاً.

الفصل الثاني

بدائل صراع الدور والنظريات المفسرة له

تمهيد

يُعد صراع الدور من أبرز المشكلات التي تواجه الأفراد في المجتمعات الحديثة، خاصة في ظل تعدد المسؤوليات وتزايد التوقعات الاجتماعية المرتبطة بكل دور يؤديه الفرد. ويظهر هذا الصراع بوضوح في حالات الجمع بين أدوار متعددة، مثل دور المرأة كعاملة وأم وزوجة، حيث تتداخل المتطلبات والواجبات في سياقات مختلفة، مما قد يؤدي إلى الشعور بالتوتر، أو العجز عن تحقيق التوازن المطلوب.

أولاً: الاتجاهات النظرية المفسرة لصراع الدور

هناك نظريات عديدة تناولت صراع الأدوار، نذكر منها: (مدفوني، 2019، صفحة 53)

أ- نظريات المجال الأول: بالك " إعتمدت معظم الدراسات في تفسيرها الإرتباط بين العمل والأسرة على نظرية المجال، وكان أول من وصف هذه النظرية في تفسير العمل والأسرة، وإهتم بالتأثير السلبي للربط بينهما والذي يزيد من القيود على الفرد ويعرضه للصراع؛ وفي عام 3 ول قدم أوصلن' 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، وفقاً لها فإن الأفراد لديهم أدوار مختلفة في أماكن عملهم وحياتهم الأسرية، وكثيراً ما يقومون بتغيير أدوارهم أي ترك دور والقيام بأخر، في مجال العمل والأسرة ووفقاً لهذه النظرية لا يمكن للفرد القيام بأدوار مختلفة في نفس الوقت"

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 لمواجهة من أجل الموازنة بين الأدوار المتعلقة بالعمل والأسرة، نيبيرت وقد اسند كل من (Sargent) & (Desrochers) على دراسة واضحة لهتين النظريتين، وقد بين أنج " أن الأفراد يمكنهم إختيار أساليب التعامل مع أدوار العمل والأسرة، فالأدوار المختلفة تتطلب ترك دور من أجل القيام بأخر أو دمجها ومحاولة الموازنة بينها، 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 تتماثلان في الفصل بين العمل والحياة الأسرية والتأثير السلبي لهما، وتم ظهورهما في أوائل القرن العشرين حتى أواخره هول وفيما يلي عرض تفصيلي لهما

النظرية البدائية 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 اللذان يؤثران في بعضهما وكل منهما منفصل ومستقل عن الآخر، ومن رواد هذه النظرية " بلودو وولف 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 وأسرههم كمصدر للرضا الذي يفتقدونه في مكان عملهم، وعمل مع المبرت على الكشف عن إستجابة العاملين للحوادث في عملهم وحياتهم الأسرية، وأنت 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 إيجابيا وسلها 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 النظرية 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 والسلبي للعمل والأسرة مع التركيز على الأثر الإيجابي، ومن بين مؤسسها "جلوبنكوسكي" و "كوبر" و كبر شماير" و"ميلر" وهي كالتالي:

نظرية تعزيز الدور: (مدفوني، 2019، الصفحات 54-55) وفقاً لهذه النظرية الأدوار المتعددة تجلب المكافأة مثل الدخل وزيادة الثقة بالنفس وفرص العلاقات الاجتماعية وتجارب النجاح، وبالتالي يكون للجمع بين بعض الأدوار نتائج إيجابية

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، وبعد الامتداد وجهة النظر الأكثر إنتشاراً في دراسة العمل والأسرة، وله جوانب متعددة تتمثل في الأثر الإيجابي أو السلبي للعمل في الأسرة، والأسرة في العمل .

نظرية تفعيل العمل (مدفوني، 2019، صفحة 56) ويشار إليها أيضاً بإسم نظرية إثراء العمل، وهي واحدة من النظريات الحديثة التي تفسر الربط بين العمل والأسرة، وتم إقتراحها من طرف جرين هو سوبوال، وحظيت باهتمام 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 "هاليبون أن أغلب الدراسات التي تناولت الجمع بين العمل والأسرة تميل إلى الأثر الإيجابي لهما .

نظرية التحليل النفسي (الزهيري، 2012، صفحة 9) 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 يعبر الفرد عن دوافعه ويشبع حاجاته ويقوم بدور فاعل في هذا التفاعل، ومضمون هذه الأفكار ينصب على محتويات اللاشعور ومنها الدوافع والانفعالات 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 الدلالة المرضية الشديدة .

نظرية التناثر الإدراكي (الزهيري، 2012، صفحة 10): يعتقد (Festinger) (1957) بأن التناثر 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 التناشر 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 (نفسي) أكثر مما هو منطقي فكل ما يبدو منسجماً في ذهن الفرد يمثل انسجاماً ويذكر ثلاثة مواقف تحدث منها حالة التناثر الإدراكي

- عندما لا تتسق الجوانب المعرفية مع المعايير الاجتماعية
- عندما يتوقع الشخص شيئاً معيناً ويقع شيئاً آخر بديلاً عنه 3.
- عندما يقوم الأفراد بسلوك يخالف اتجاهاتهم العامة، ويرى (Aronson) أن عدم التطابق بين مدركات الفرد ومفهومه عن ذاته بعد مصدرراً للتناثر

والذي ينطبق على مفهوم صراع الدورة هو إفتراض (Bramel) أن التناشر يحدث عندما تتعارض توقعات الفرد مع الواقع الاجتماعي فيسلك بطريقة تخالف توقعاته، وعد (Dreyer) إدراك الفرد للإختلاف بينه وبين الجماعة من أسباب الصراع، ويذكر (Likewi) و (Wicklund) حالة وعي الذات الموضوعي تنتج من الإحساس بالإختلاف بين الفرد والمعايير الاجتماعية للسلوك إذ تؤدي إلى شعور سلبي

نظرية الدور (الزهيري، صراع الدور و علاقته بالتحكم الذاتي لدى مدرسة معهد الفنون الجميلة في مدينة بغداد، 2012) 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 النظرية 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 سلوك مناسب وكثيراً ما تأخذ الأنماط السلوكية داخل حدود الدور شكال رسمياً يتناسب مع ما إتفقت عليه الجماعة سواء كان ذلك شعوريا من خلال التنظيمات الرسمية أم لا شعوريا 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 التصوره عن الدور وهو ما تحكمه مجموعة من العوامل من بينها إتجاهاته وقيمه واستعداداته وغير ذلك التي تعد بمثابة موجّهات سلوك والتوقعات

الآخرين وينظر (Broner) إلى سلوك الدور على أنه يمثل الفرد داخليا أدواره الاجتماعية كما يدركها إذ يتق سلوكه الفردي مع توقعات الآخرين ويتحدد هذا الإنساق بدرجة الدقة التي يدرك بها لتشخيص دوره في الجماعة .

وهكذا يبدو واضحاً أن الدور يتضمن توقعات القائم بالدور إدراك الفرد المحتويات 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 الأنوار بإنسجام وقد يحدث الصراع عندما يجد نفسه مضطراً لأداء أدواراً تتعارض كل منها مع الأخرى

ثانياً: مصادر صراع الدور

اهتم العلماء والباحثون بتحديد مصادر الصراعات التي تعاني منها العاملات في مختلف القطاعات حيث كشفت الدراسات أن أهم المصادر تتمثل في خصائص وسمات الشخصية ، وظروف الحياة الخاصة ومالبساتها والعلاقات مع الآخرين ، بالإضافة إلي التنظيم العام للمؤسسة التي تعمل بها المرأة وكشفت الدراسات التي تناولت عمل المرأة في الجزائر أن اللواتي يعملن في قطاع التعليم ، يعتبرن من أكثر الأشخاص عرضة للضغط ، مما يؤدي أن طبيعة العمل الذي تزاوله المرأة يكون لها أثرها وانعكاساتها عليها . ويمكن تقسيم مصادر ضغط العمل المؤدية الي الصراع الي عدة مصادر هي

أ. طبيعة العمل : ويندرج تحته متغيران ظروف العمل وعبء العمل الن العمل كعامل مجهد هو إما ذو طبيعة لينة واما ذو طبيعة قاسية كيفية (carnegie, 2005) .

ب. دور المرأة العاملة : ويرتبط هذا النوع بالمرأة نفسها التي تقوم بالعمل ودورها في منظمة العمل وبرز هذا العامل في بعض الحالات حين يكون دورا غامضا ،بالضافة الي عدم وضوح الهداف المراد تحقيقها

ت. العلاقات في العمل : وهي أنواع مثل عالقة المرأة مع الرئيس التسلسلي زملاء في العمل ،وقد وضع العديد من العلماء النفس فرضية ملخصها أن العلاقات الطبيعية داخل فريق العمل هي عامل أساسي في تماسك الفرد مع المجموعة

ث. تطور الوظيفة : ويحتوي علي موضوعين أساسيين هما

- عدم ضمان الوظيفة

- تناقض مركز المرأة العاملة والوظيفة مع واقعها وما يعتقد أنه يجب أن يكون. (الستار، 1998)
- ج. هيكل المنظمة: ويتمثل في صرامة هيكل المنظمة ومناخها التنظيمي ويدخل ضمن هذا المصدر قلة المشاركة في اتخاذ القرارات وعدم الشعور بالانتماء، وضعف الاستشارات والاتصالات
- ح. المشكلات الذاتية للمرأة: سواء المشكلات النفسية أو الاقتصادية أو العائلية والاجتماعية، والتي تعكس أثارها على المرأة داخل عملها، وقد تسبب في خلق التوتر لديها في هيئة العمل
- خ. من الناحية التنظيمية: ويتمثل ذلك في غياباتها المتكررة عن العمل، وعدم قدرتها على التماشي مع نسق الجماعة وميلها للعزلة، وقلة التزامها بالقواعد واللوائح القانونية، وعدم رضاها الوظيفي
- د. الضغوط الاقتصادية: لها الدور الأعم في تشتيت جهد المرأة وضعف قدرتها علي التركيز والتفكير خاصة حينما تعصف به الأزمات المالية أو خسارة أو فقدان العمل بشكل نهائي إذا كان مصدر رزقها، وينعكس ذلك على صحتها النفسية، وينجم عن ذلك عدم قدرتها علي مسايرة متطلبات الحياة، وبالتالي تتعقد مسيرة المرأة العاملة خارج البيت نحو مواصلة العمل مع بقاء هذا الصراع الممارس من الضغوط الاقتصادية التي تطالبها بالبقاء ولو على حساب صحتها النفسية والجسمية (الستار، 1998)
- ذ. الضغوط الاجتماعية الاسرية: تعيش المرأة العاملة عدة أدوار ومراكز اجتماعية، فهي أم وزوجة مديرة منزل وموظفة، ولكل دور أو وظيفة متطلباتها، والتي قد ال تنسجم مع متطلبات الوظائف الأخرى بل وربما تتعارض معها، فضال عن الإحساس بضرورة الوفاء بمتطلبات هذه الادوار، ويجعلها تعيش صراعات عميقة يمكن أن تحرمها من الاستقرار الاجتماعي الأسري وقد يكون لذلك صدى على الاستقرار الوظيفي المهني (ياسين، 1999)
- ان تعقيد ألل وا دوار وتقل المهام الملقاة على المرأة العاملة، يمكن أن يقلل من كفاءتها المهنية مما يؤدي بها إلى القلق والخوف على مستقبلها الوظيفي
- وهذا ما يظهر لدى المرأة بعد خروجها للعمل خارج المنزل، حيث ازدادت المهام الملقاة على عاتقها مما يجعلها مرهقة وغير قادرة في بعض الأحيان على التوفيق بين مسؤوليات نحو أبنائها وزوجها ومسؤوليات، وكثرة التناقض بين المواقف التي تواجهها الزوجة العاملة، وتعدد الأدوار التي تلعبها وتنوع أنماط السلوك التي تتطلبها هذه الادوار.
- كل ذلك يعقد عملية تكفيهن وجعلهن في كثير من الأحيان، يلجأن إلى أنواع من السلوك غير السوي كمحاولات تكيفيه غير سليمة، يحاولن بها حل مشكلاتهن والتغلب على عوائقهن، وأيضا تحدث الضغوط عندما تطالب العاملة الزوجة بكثير من المطالب التي تتمثل في الواجبات الكثيرة الملقاة على عاتقها، سواء في الأسرة او في مجال العمل ونجد إن أحداث الحياة الضاغطة تختلف

في استمرارها وحدتها ، فبعضها يكون قصير المدى ، مثل الانتظار بسبب عملية جراحية أو نتيجة امتحان ، وأخرى طويلة المدى وتبين الدراسات الإحصائية التي اهتمت بضغط النساء الموظفات أيا كانت رتبتهن الاجتماعية و الاقتصادية ، أنهن يتعرضن إلى ضغوط أعنف مما يتعرض له الرجال وهذا الاعتبار منها تكوينها الفسيولوجي ، وتعرف النساء في محيطهن الاجتماعي والأسري أن الضغوط الحادة تنجم عن تصادم الزوجة مع سياق العمل وتباين العمل مع أحداث الحياة العائلية ، وال تستفيد الموظفات حتى من دعم شركائهم من اجل مواجهة التأثيرات الانفعالية (الرشيدي، القاهرة)

ثالثا: مظاهر صراع الدور

لا تختلف المرأة العاملة الجزائرية عن نظراتها في الوطن العربي والإسلامي عموما ، فخروجها للعمل ولد لديها تضارب وصراع في الأدوار على عدة أوجه وأشكالا يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أقسام (حالة القلق عند المرأة العاملة ، سطحية ومحدودية العلاقات مع النفسي علي المرأة نفسها ضعف الالتزام التنظيمي الجيران والأقارب).

1. حالة القلق النفسي على المرأة نفسها

إن العمل يخلق صراعا حقيقيا في نفسية الزوجة العاملة ويبرز هذا الصراع في مظاهر مختلفة في داخلها تدعوها أحيانا للعودة الى البيت كأم وتدعوها في الوقت نفسه تحت ضغط الحاجة الى الاستمرار في العمل ، وتحقيق طموحها وهذا التناقض يخلق لديها موقفا نفسيا يظهر على شكل عدم رضا وقلق نفسي خاصة إذا كانت تعمل روتيني ليس فيه إبداع ولا يساعد علي ترقية مهنيها فيتأكد لديها تأثير الضغط الحاجة المادية علي أسرتها ، كما أن الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في التوفيق بين أدوارها المتعددة أدت إلي إصابة المرأة بالتوتر النفسي والإرهاق (شعر، 1992)

إن التربية التقليدية نجحت في غرس عقدة الذنب الي حد بعيد لدى المرأة العاملة التي تقضي جزءا من وقتها اليومي خارج المنزل دالي درجة أن المرأة العاملة تشعر بالذنب الكبير لمجرد حصول أي تقصير تجاه الزوج أو البيت ، وتعزو هذا التقصير إلى خروجها من البيت للعمل وتعتقد أنها كل يوم تحرم زوجها من الجنة التي استمتع بها والدها لأن أمها كانت رهينة للمنزل إن وعي المرأة العربية متمم من أجل فك هذه العقد والتغلب عنها إذ ليس من أن تخشي المرأة زوجها لأنها قصرت في تقديم واجب خدمي إضافة إلى قيامها بعمل مكافئ لعمل زوجها ، ولا يمكن لعلاقة سليمة أن تنمو في جو من الخوف والرعب ولا الأسرة سليمة ان تسعد حين تشعر المرأة أنها تراقب وتقيم باستمرار (شعبان، 2000)

فإحساس المرأة بضيق الوقت وأنها تحتاج الي عدد ساعات أطول لانجاز ما عليها من مهمات يؤدي معظم وقتها لتربية الأولاد بغياب التنظيم و مساعدة الزوج يا إلى الإرهاق والتوتر كما أن عدم تخصيص والوسائل الاجتماعية يؤثر حسب اعتقادها علي أداء وظائفها كزوجة وأم وعلى توفير العطف والحنان

2. ضعف الالتزام التنظيمي عند المرأة العاملة :

ويظهر ذلك في الحالات التغيب ،انخفاض الانتاجية ،والعزلة عن زملاء العمل ،وعدم الرضا الوظيفي وانخفاض الالتزام (بارون، 1999)

فالزوجة العاملة محرومة من تطوير نفسها أثناء الخدمة ورفع كفاءتها بسبب أعبائها المنزلية من جهة وحرصها على تجنب المتاعب مع الزوج من جهة ثانية مما يؤثر على استقرار الأسرة، ولذلك فهي تتنازل عن حقها في تطوير نفسها وتقدمها طواعية تجنباً لما تحاط به من ضغوط ومفاهيم اجتماعية ،لهذا نجد غالبية النساء العاملات لا يشاركن في الدورات والمؤتمرات مخافة إن تطلب بذلك من أسرهن أو القائمين برعاية أبنائهن كما نراهن يحجمن أيضاً عن المساهمة في النشاطات التي تتسم بالعلاقات العامة في نطاق عملها اما يعيق شخصيتها واكتسابها الخبرات اللازمة لتطوير شخصيتها وأدائها الوظيفي وكفايتها الإنتاجية م إضافة لذلك الزوجة العاملة ومحرومة من النشاطات الترفيهية والثقافية والعلاقات الاجتماعية خارج المنزل لان علمها واجبات تجاه الأسرة وإعمال منزلية لابد من القيام بها بعد عودتها من العمل بمفردها دون تلقي مساعدة (شعبان، 2000)

3. سطحية ومحدودية العالقة مع الجيران وأقارب

وهذا المظهر يعبر على العالقة القائمة بين المرأة العاملة خارج البيت وجيرانها وأقاربها على مستوى الأسرة الممتدة ، فقد تميزت بالإيجاز الشديد بحيث لم يعد لديها الوقت الكافي لن تتكلم وتلغو مع جارتها فأصبحت عالقاتها محدودة وسطحية ،وحثي مواضيع الحديث لم تعد نفسها التي تتكلم فيها الماكثات في البيت ،ومن جهة أخرى أصبحت المرأة العاملة بحاجة ماسة إلى جاراتها من اجل رعاية أبنائها لها طيلة ساعات العمل ، خاصة إذا كانت المرأة العاملة في مكان بعيد عن أهلها وأهل زوجها ، إضافة إلى مكان عملها الذي غالبا ما يكون بعيدا عن إقامتها ،فأصبحت تكن لجاراتها مشاعر الحب والاحترام بدل مشاعر الغضب والكره والحسد من جراء المشاكل التي تقع بينهن أسباب تافهة (النبوي، 1997)

إن مكانة المرأة والدوار التي تمارسها في مجتمعاتنا المعاصرة حتمت عليها إعادة تشكيل شبكة العالقات الاجتماعية والأسرية من اجل التكيف مع الوضع الجديد.

رابعا :اثار صراع الدور (عمارة، الصفحات 356-357)

- تؤثر علي الشخصية تأثيرا سيئا ويخلق الكثير من المشكلات حتي لقد نسب إليه بعض انواع الاضطرابات النفسية
- و صراع الأدوار ظاهرة تعكس مشكلة التفكك في البناء الاجتماعي وعدم الانسجام بين الشخصين والبناء الذاتي

- عند حدوث الصراع بين دورين أو أكثر بحيث يؤدي إلى تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار الي عدم القدرة علي تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الأخر
- قد يتحلى الفرد عن القيام بدور لمصلحة دور اخر
- قد يلجأ الي موقف دفاعي فيأخذ في تأويل عدم الاتساق بما قد يعنيه ذلك من وقوعه فريسة للصراع الداخلي
- عند حدوث الصراع بين دورين أو أكثر بحيث تؤدي إلى تحقيق التوقعات المتصلة بأخذ الأدوار إلى عدم القدرة علي تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الأخر
- تدل نتائج الدراسات العلمية أن صور صراع الأدوار المختلفة ينتج عنها الكثير من الآثار السلبية الضارة بالفرد و المنظمة و نذكر منها
- ارتفاع معدلات الغياب وترك العمل
- انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وانخفاض الإنتاجية .
- ضعف الثقة في الرؤساء والمنظمة ككل

خامسا :أسباب صراع الدور(عمارة، الصفحات 354-355)

من مسببات صراع الأدوار كثيرة نذكر منها

- إدراك الفرد لنفسه انه يقوم بدورين أو أكثر وكلاهما يناسب مواقف مختلفة تناسب مواقف ولا تناسب أخرى
- قد يكون الصراع في التوقعات بالنسبة للأدوار المختلفة للفرد والآخر
- ينشأ صراع الأدوار المتعدد حينما يحدث صراعا بين دورين أو أكثر ، حيث يؤدي تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار الي عدم القدرة علي تحقيق توقعات المرتبطة بالدور الأخر
- قد يتطلب الدور الواحد في بعض الأحيان أكثر من سلوك الذي قد ينشأ من الأساليب السلوكية المتعددة التي يتطلبها الدور ، ويطلق علي هذا الموقف صراع الأساليب السلوكية المتعددة التي يتطلبها الدور ، ويطلق علي هذا الموقف صراع المطالب المتعددة للدور
- عدم الاتساق بين مقتضيات الأدوار وبين آرائه و عقائده واتجاهاته فإنه يجنح الي فعل شيء لخفض عدم الاتساق
- يحدث صراع الأدوار عندما تتأزم وتضطرب الشخصية فيضطرب معها أنماط التفاعل مع الآخرين
- ويحدث أيضا عندما يوجد فروق واضحة بينما يتوقعه الآخرون من الشخص وما يتوقعه الشخص من نفسه

سادسا: تحليل صراع الدور (سمية، 2006، صفحة 356)

تحليل صراع الدور : قد يستجيب الفرد للصراع ويحله بأحد الحلول الأربعة

- الاستجابة للضغط والاستسلام له .
- التمسك بالمعايير المهنية ومتطلباتها .
- محاولة التوفيق بين الآراء المعارضة .
- تجنب اتخاذ قرار حاسم وهام
- ترى النظم الإدارية ان تحرص علي تحديد المواصفات و المعايير للدوار المختلفة تجنباً للصراع بين أفراد المجموعة الواحدة كتحديد مواصفات كل وظيفة وتحديد ادوارها تحديدا دقيقا قاطعا وذلك للتخفيف من حدة الصراع بالفصل بين الأدوار إضافة الي تغير الآراء و الاتجاهات ليقترب الفرد من مقتضيات الدور الجديد

خلاصة :

صراع الدور هو حالة من التوتر تعيشها المرأة العاملة نتيجة تعارض متطلبات أدوارها المهنية والأسرية والاجتماعية. تتعدد أسبابه بين ضغوط العمل، وضعف الدعم الأسري، وتوقعات المجتمع. تظهر آثاره في شكل إجهاد نفسي واضطراب في العلاقات الأسرية والمهنية. وتبرز الحاجة إلى استراتيجيات بديلة تساعد المرأة على التوفيق بين أدوارها وتقليل حدة هذا الصراع.

الفصل الثالث

المرأة العاملة المتزوجة

تمهيد :

شكل عمل المرأة أحد التحولات الاجتماعية البارزة في المجتمعات الحديثة، مما له من آثار متعددة على الفرد والأسرة والمجتمع. فقد أدى خروج المرأة إلى ميدان العمل إلى بروز مجموعة من القضايا المرتبطة بدورها التقليدي داخل الأسرة، مما أفرز مجموعة من التحديات النفسية والاجتماعية والتنظيمية.

اولا :الاتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة: (قويدري، مارس 2022،

الصفحات 430-432)

1. النظرية الماركسية:

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي الي تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشا احتياطيا للعمل ففي ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية أعطى كل من "ماركس" و "انجلز" و بير اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة وأكدوا خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية فقد فسر " انجلز" تفسيراً شاملاً للعوامل التي ساعدت علي التمييز بين الجنسين باعتماده فكرتي الاستغلال الطبقي و نشأة الملكية الخاصة وهو يقول " إن اول تنافر وأول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقا مع تطور العداة بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الاحادي وان اول ظلم طبقي كان مصاحبا لظلم الرجل للمرأة مؤكدا الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العشائري الذي أكسبها مكانة أفضل من الرجل و سميت هذه المجتمعات بالأمومية وإن تطور قوى الإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل قد أدى الي تدني مكانتها بحيث شهد التاريخ الإنساني اول شكل من أشكال المجتمعات الطبقية في ظل المجتمع العبودي وبظهور الاقطاعية والرأسمالية تطورت علاقات الإنتاج القائمة علي الاستغلال ظهر النظام الابوي مقابل انطاط مكانة المرأة وتحولت الي مجرد سلعة وأداة للمتعة والمنفعة وانحصار دورها و إمكاناتها الإنتاجية والإنسانية في الحدود البيولوجية "

وفي هذا السياق لقد اعلن ماركس وانجلز مشكلة المرأة بربطها بالنضال الطبقي وبالتحول الثوري ويخص ماركس فكرة مشاع النساء التي تدين بها الشيوعية الأمية، وأضح انجلز ان النساء والاطفال هم ضحايا الرأسمالية فأصحاب المغازل يفضلون النساء علي الرجال لانهن أكثر وبأقل أجر " وهو ما أكده ماركس وانجلز في البيان الشيوعي حيث جاء فيه : إن المجتمع الطبقي وحده الذي يحرر المرأة كما جاء في رأس المال فالمساهمة في الإنتاج والتحرر من الاستغلال الرأسمالي هما المرهلتان الاساسيتان لتحرر المرأة

2. النظرية الوظيفية :

ترى هذي النظرية ان الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة اي ان كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة داخل النسق الاجتماعي وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع ولقد اتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة فيما بينها نذكر منها ما يلي :

❖ الوظيفة المطلقة :

ويمثلها " مالبينوفسكي " الذي يرى ان كل مؤسسة ، تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع اي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته -فمثلا وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل اساسا في السهر علي راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم " باعتبارها الأكثر فعالية من الاب في الإشراف علي واجبات الأبناء" كما لايعوض اي احد عن دور الام في مجال تربية اطفالها والسهر علي تلبية حاجاتهم اليومية وهكذا تبقى الام الوحيدة المسؤولة عن الاعتناء بأطفالها ومصدر الأمن والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة تجاه هذا الأخير

❖ الوظيفة النسبية :

يرى " روبرت ميرتون" انه لاينبغي للباحث ان يفترض ان عنصر أو بناء واحدا يمكن أن يؤدي وظيفة معينة بل على العلماء الاجتماعيين ان يقبلوا الحقيقة التي تذهب الي البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة و بديلة وعليه فإن المرأة العاملة يمكن لها ان تقوم بوظائف متعددة . فهي إذن تعمل خارج المنزل وداخل المنزل وداخل الأسرة ألا وهي الإشراف علي رعاية الأبناء و تدبير شؤون المنزل

❖ البنائية الوظيفية :

يعتبر بارسونز من متزعمي هذا الاتجاه الذي حاول أهمية العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج و ممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية و السياسية في المجتمع بينما يقصر دور المرأة علي الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية علي المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي ، فحررها من الاعباء المنزلية وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وفصها " فليبين " في نظريته الفراغ

فالمنظور الوظيفي يقوم علي افتراض ان دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وربة بيت ، فهو يؤكد علي وضعها التبعية للرجل وعليه فإن النظرية الوظيفية التي تؤكد تبعية المرأة وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل

❖ نظرية المساوات بين الجنسين :

ترى هذي النظرية ان سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي فاشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى الي السيطرة الرجل علي زمام الأمور نظرا لما أسمته بعض البحوث ب" التعقد التكنولوجي لعملية الصيد وبساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة ، بالإضافة الي استقرار النساء نسبيا في مكان واحد كونهن يقمن بحمل الأطفال و رعايتهم"

من خلال هذا الطرح يتبين لنا ان هناك اختلاف كبير في الرؤى حول المرأة ووظيفتها داخل المجتمع يرجع ذلك الي طبيعة المجتمعات وماتحمله من أفكار ومعتقدات حول المرأة نفسها و أدوارها التي تختلف كذلك من مجتمع لآخر

ثانيا : اثار خروج المرأة للعمل (عائشة، 2007)

1. الاثار الإيجابية :

يمكننا أن نقول ان العمل حاجة و استعداد في داخل الإنسان في داخل الإنسان و إنه يرتبط بجوهر الحياة نفسها فالحياة لا تستقيم بدون العمل بالنسبة للفرد و المجتمع علي حد سواء

و الإيجابيات الأساسية بالنسبة للمرأة انها تحقق ذاتها و شخصيتها و وجودها من خلال العمل وهي تحس بالانتاج و الانجاز و الأهمية كما أن العمل يعطي صاحبه الاستقلال المادي ويساهم في تنمية قدرات الشخصية و إغنائها من النواحي العملية والفكرية و الاجتماعية والقيام بالعمل يشعر المرأة بالرضا و السرور والنجاح ، وفي ذلك مكافأة هامة و تدعيم لقيمتها وثقتها بنفسها من النواحي النفسية ومما لا شك ام العمل يجعل المرأة أكثر قوة وأكثر قيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية والمرأة لا تبقى ذلك الكائن الضعيف ذا القدرات المحدودة والذي لاحول له لا قوة وبشكل عام فإن العمل يساهم في تحسين الصحة النفسية للمرأة كما تدل عليه معظم الدراسات العربية نظرا لايجابيات العمل المتعلقة بالاستقلالية وتحقيق الذات و ازدياد السيطرة علي الحياة و المستقبل من النواحي الاقتصادية والشخصية

ففي دراسات قامت بها فريدة صادق وزوزو حول أثر عمل المرأة خارج البيت علي استقرار بيت الزوجة سنة 2005 بماليزيا أشارت فيها إلى أن من أهم الآثار الإيجابية لعمل المرأة خارج بيتها هي

✓ المساعدة في تنمية الوطن

✓ المساهمة في الدخل

✓ المشاركة في الاعباء المالية

2. الآثار السلبية:

لعمل المرأة خارج البيت بجانب الآثار الإيجابية. آثار سلبية عديدة قد تفوق في خطورتها وأهمية الاهتمام بها الآثار الإيجابية .

وقد أشارت إليها فريدة صادق في دراستها السابقة الذكر من خلال الآثار السلبية العائدة على مكونات الأسرة الثلاثة الاب (الزوج) ، الام (المرأة) والأولاد و لذلك تم تقسيمها إلى آثار عائدة علي الاولاد آثار عائدة علي المرأة و آثار عائدة علي الزوج .

الآثار العائدة علي الاولاد:

إن الطفل لا يحتاج فقط إلى من يوفر له أمور وحاجيات الاكل والنظافة والنوم فقط وهو الدور الذي يمكن أن يؤديه اي خادمة او حضانة ولكن الطفل يحتاج ضمن الامور السابقة الذكر الحنان و عاطفة الأمومة التي لايمكن للخادمة مهما اوتيت من ثقة و أمانة و حنان أن تعطيها له لأن هذا الطفل أجبرها فقط والام في العائلة تدير شؤون بيتها من منطلق البنية التقليدية لهذه العائلة واليوم أصبحت الام المتحضرة (العصرية) تدير شؤون داخل وخارج البيت بشكل مزدوج ولكن هذه الام بين زوج و اولاد تربي زوجا من المتطلبات .متطلبات ناتجة من سياق الحياة التقليدية و متطلبات أخرى تمخضت من البيئة العصرية الحديثة

الآثار العائدة علي المرأة نفسها:

ان المرأة العاملة وبسبب كثرة وتعدد المسؤوليات الملقاة علي عاتقها فإنها تصاب بالارهاق المؤدي إلى الضغط النفسي .

والسلبيات المرتبطة بعمل المرأة من الناحية النفسية يرتبط بمدى منابذة العمل لشخصية المرأة و قدراتها و مهاراتها وايضا بنوعية شروط أداء العمل و ظروفه وايضا فإن العمل الروتيني الممل او العمل القاسي الصعب يساهم بشكل سلبي علي صحة المرأة النفسية

. ومن المتوقع في مجتمعاتنا ان الضغوط المتعددة التي تواجهها المرأة من النواحي الاجتماعية و تناقض النظرة إلى عملها ان تسبب في زيادة القلق والتوتر و الاحباط و سوء التكيف و اضطراباته

إضافة إلى هذا شعورها بأنه يمكنها الاستعانة عن العمل في اي لحظة او ان تنعكس مشكلاتها الشخصية والاجتماعية علي عملها

الآثار العائدة علي الزوج :

جاء تأكيد الاسلام علي حقوق الزوج بصورة حاسن. واضحة غاي. في التأكيد علي وجوب طاعتها و عدم اهمال حقه بحال من الأحوال من قبل المرأة فقد تعرض لها اسباب فتهمل في حقه او تقصر في طاعته

و العمل يعتبر من الأسباب الرئيسية في انشغال المرأة عن أداء كل واجباتها تجاه زوجها و إعطائه حقه كاملا إن إهمال شؤون البيت وإهمال المرأة نفسها يبعث في نفس الرجل الملل في الحياة اليومية الروتينية مع زوجته العاملة المرهقة تعباً من عملها تزيدها أعباء و مسؤوليات البيت إرهاقا يدخل هو أيضا في دوامة ، ففي خضم هذه الأجواء لا يجد لنفسه مقاما و يتحرج ييوح باحتياجاته النفسية وهذا يؤدي بدوره إلى خطر الطلاق الذي ينهي كيان مؤسسة الأسرة

ثالثا: دوافع خروج المرأة للعمل (المرأة العاملة في المجتمع الجزائري دوافع

متعددة و صعوبات متجددة، صفحة 1037)

تخرج المرأة للعمل إما لتأكيد دايا واثبات شخصيتها و رغبتها في الحفاظ على مستوى المعيشة مرتفع، أولا اضطرارها للكفاح مع روحيا في مواجهة مشقة الأحوال الاقتصادية و غلاء المعيشة بالحصول على قدر من المال. يرفع دخل الأسرة أو لتحمل عملها، وإذا كانت الحوافز التي تدعوا إلى عمل المرأة في مجموعها مادية بحثة، فينالك دوافع اقتصادية واجتماعية وسياسية، ولهذا فالدراسات الأولى التي أقيمت في هذا المجال بينت أن أهم دوافع خروج المرأة الميدان العمل في

✓ الدافع الاقتصادي

بينت كثيرا من الدراسات أن خروج المرأة للعمل كانت الدوافع الحقيقية إليه الحاجة الاقتصادية والمقصود بها هو حاجة المرأة الملحة والشديد لكسب قوتها بنفسها، أو لحاجة أسرتها لدخليا، والاعتماد عليه في معيشها فلا شك أن الدوافع الاقتصادية مرتبطة بالأساس الطبقي ذلك أن المرأة أكثر إلحاحا للعمل لدى الطبقة الدنيا، وخاصة أثناء المراحل الثورية التي عانت منها المرأة بعد خروج الرجل من البيت، فأصبحت المسؤولية على عاتقها، فهي المسؤولة على أبنائها، وعلى نفسها والخلاصة هنا أن نساء الطبقة الدنيا يعملن من أجل الحاجة المادية أما النساء العاملات من الطبقة المتوسطة كان دافعين هو الاستماع أي أن المرأة تخرج للعمل بشعورها بالوحدة أكثر من خروجها للعمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية .

ولكن تايلر " ذكر أن الدافع للعمل عند غالبية الناس ترسخ في اعتقادهم أم المال هو المدخل للسعادة. ولهذا يشعرون بأن هناك نقض في حياتهم، ولذا يطالبون بالمال أكثر.

وفي دراسة " تشاور حول عمل الأم وتربية الأطفال، ذكر أن أميات باستغلن من أجل أهداف صحبة. وثقافية، وعلين بتوفيرها عن طريق المساهمة لدخلين، وأحيانا أخرى تفكر بعض الأميات، أن الدافع المهم في هذه الحياة هو الرغبة في تأكيد الذات .

أما في العالم العربي، فقد أجرى بحث في كل من تونس والكويت على 300 امرأة عربية وتبين من خلاله أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية، بين عمل المرأة وثلاث أسباب مادية هي الحاجة المادية، والحاجة لتأمين المستقبل، والرغبة في تحقيق مزيد من الرفاهية ومما سبق ذكره نجد أن هناك بحوث أخرى البنت أن عمل المرأة لا يعتبر ضرورة ملحة، بل هو يساعد على رفع المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة لا أكثر ولا أهل

✓ الدافع النفسي أو الشخصي:

يتضح هذا الجانب في رغبة المرأة في تحقيق ذاتيا وإبراز مكانها من خلال الشعور بأهميتها كفرد في المجتمع. له حقوق وعليه واجبات وقد أقر " فريدينا تدريجي " في إحدى بحوثه أن المرأة تخرج للعمل تحت الحاج الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها للعمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية .

كما أن الاستمناء بالعمل يعتبر كقيمة لتأكيد الذات، وهذا ما أظهرته دراسة " يارو" حيث بينت أن نسبة 40% من الأمينات العاملات من الطبقة المتوسطة يعملن من أجل تقديم خدمة للمجتمع ويضعن حاجتين في خدمة الآخرين كما أن العمل يعطين فرصة لتحقيق ذاتين

كما تعتبر الرغبة في خدمة الآخرين واتساع الحاجة الاجتماعية من بين الدوافع النفسية الخروج المرأة للعمل وهذا ما أكدت دراسة " فيشر " عن الاكتتاب لـ 100 عائلة من الأمهات الآتي على أن هذا الدافع هو الأساسي للخروجين للعمل، حيث أجابت نصف المجموعة الآتي يعملن ابن كن يشعرن بالسحر والملل أثناء وجودهن بالمنزل أو خدمة الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية أصبحت متعبة وروتيلية

✓ الدافع الاجتماعي

كانت المرأة الجزائرية سندا أخلاقيا هاما بالنسبة للأبناء والزوج وقد عانت من الحريب لأنها فقدت الابن والروح والله وبذلك تحملت مسؤولية الأسرة وكثيرات متين شاركت مشاركة فعالة في الثورة، الأمر الذي أدى بها اليوم إلى مواصلة درب الكفاح من أجل فرض هيبتها وكيانها وتماشيا مع الظروف الاجتماعية التي تمر بها

لذلك فإننا تحد ظاهرة خروجها المجال العمل قد انتشرت خاصة بعد ظهور التطبيع هذا العامل الرئيسي والجوهري الذي أتاح الكثير من فرص العمل للمرأة خاصة بعد الاستقلال والتغير الذي حدث بينها وبين الرجل في الحقوق المدنية وكذلك التعليم والعمل، وذلك لتأكيد ذاتها، ومن جهة أخرى مساواتها مع الرجل ، وبالتالي تحررها الاجتماعي الذي يضمن لها المشاركة الفعال في مختلف مجالات العمل السياسية والاقتصادية الفعالة في مختلف مجالات العمل السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، كما يمكن القول أن التحاق المرأة بالعمل ليس فقط لحاجاتها الملحة للعمل، وإنما الدافع وراءه هو تحقيق مركز اجتماعي ومكانة أكدها سلوك العاملات في جميع المؤسسات

ومن الواضع أيضا أن الدافع الاجتماعي للعمل ساعد أيضا دخول الأدوات الكهرومنزلية إلى المنزل وتوفير الوقت والجهد والاستعانة بالخدم واستخدام الرسائل الحديثة كوسيلة رئيسية تساعد المرأة في التوفيق بين الالتحاق بالعمل ورعاية شؤون الأسرة، مما أدى بها إلى رفع مستواها التعليمي والنقابي واستغلاله في مكان العمل الذي أصبح اليوم لا يعتمد على القوة الجسمانية كما كان من قبل، يقدر احتياجاته للمهارة والتدريب

إلى جانب هذا كله هناك دوافع أخرى كالدافع الثقافي والمبني بحيث تشعر المرأة العاملة بأن العمل يمكنها . من رفع ثقافتها نتيجة لتعاملها مع الزملاء في العمل ، والاختلاط المرغم في تعلم المهارات التي تتصل بالمؤسسات والشركات نفسها التي تقدم خدمات تجذب إليها العاملات وعموما فإن مواقع خروج المرأة للعمل تكمن في الحصول على مركز اجتماعي شغل أوقات الفراغ والحاجة إلى تحقيق الذات الحاجة المادية الرغبة في تحقيق المزيد من الرفاعية . الرغبة في التحرير اقتصاديا من الزواج الاتصال بالعالم خارج نطاق الأسرة اكتساب خبرة حياتية أوسع تأمين المستقبل والاهتمام بممارسة عمل أو مهنة معينة

✓ الدافع السياسي

تعتبر المشاركة الفعالة في الثورة التحريرية من أهم الأسباب التي ساعدت المرأة الجزائرية على خروجها إلى ميدان العمل، حيث ألبنت مقدراتها ومكانتها على المسؤولية تجاه المجتمع، عكس المجتمع الرأسمالي الذي شغل المرأة من أجل هدف معين هو الربح الاقتصادي، أما المجتمع الشيوعي فكان ينظر إلى المرأة على أنها فرد من هذا المجتمع ولها الحق في الدخول إلى ميدان العمل وتحررها من أعمال المنزل فكان ينظر إلى المرأة على أنها فرد من هذا المجتمع ولها الحق في الدخول إلى ميدان العمل وتحررها من أعمال المنزل

رابعا: المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة

التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية: إن مهام الأسرة الملقاة علي عاتق الزوجة تتطلب بذل مزيد من الجهد والسهر علي راحة الأطفال فواجباتها لا تقف عند حد تحمل المسؤوليات الأسرية فقط ، فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية و المهنية التي تؤديها خارج البيت ، والتي غالبا ماتتناقض مع الواجبات الأسرية . وهذا التعارض يوقع المرأة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي و متطلبات عملها الوظيفي بحيث لاتعرف علي اية واجبات تركز ، فإن ركزت علي الواجبات المنزلية علي حساب واجباتها الوظيفية فهي بذلك تعرض عملها الانتاجي أو الخدمي للخطر وتسوء علاقتها مع الإدارة و المسؤولين مما قد يضطرها الي التوقف عن العمل أو تركه كليا ، وإذا ماركزت علي عملها الوظيفي و أهملت واجباتها الأسرية فإن بيتها يتعرض الي الاضطراب و تسوء علاقتها الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك و عدم الاستقرار

مشكلة تربية أطفال المرأة العاملة: المرأة تعاني من مشكلة تربية أطفالها فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال الي الإهمال وسوء التربية ناهيك عن قلق المرأة علي أطفالها عند تركها لهم في البيت وحدهم . فعدم وجود من يساعد المرأة العاملة في العناية بأطفالها و الإشراف

عليهم خلال فترة غيابها عن البيت ، ينعكس علي الأطفال من خلال تردي اوضاعهم الاجتماعية والصحية والتربوية والسلوكية وقد يهملون واجباتهم المدرسية مما يضطر المرأة الي طلب الاجازات المتوالية وعدم المواظبة علي العمل (حسين، 2008)

مشكلة تقسيم العمل في المنزل : إن أهم مشكل تعاني منه الأم العاملة ، هو عدم كفاية الوقت المخصص لإعتنائها بأطفالها والقيام بأعمالها المنزلية ، فمعظم الأزواج يرفضون تنظيف الأطفال أو اللعب معهم أو السهر علي رعايتهم لأن مثل هاته الواجبات هي من إختصاص النساء وليس من إختصاص الرجال ، وهذه نتيجة التمسك بالمعايير التقليدية لتقسيم العمل، فكل الوظائف المنزلية تتحملها الأم، في حين الرجل يقوم فقط بإقتناء الاحتياجات الخاصة بالبيت والزوجة والاطفال في حين نجد بعض الزوجات ترفض مساعدة أزواجهن في العمل المنزلي لاعتقادهن إن الأزواج الذين يشاركون في تلك الأعمال يصبحون منافسين لزوجاتهم في المجالات التي يتفوقن فيها وبالتالي فإن هذه المساعدة قد تكون مصدر للشجار والمتاعب وعليه فتقسيم العمل أصبح أقل وضوحا عما كان عليه من قبل اين كان عمل الزوجة يكون البيت فقط وعمل الرجل في الخارج (سامية، الام العاملة بين الادوار الاسرية و الادوار المهنية ، 2012)

مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة العاملة: يعتبر التعليم مم العناصر الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع فمستوى تعليم المرأة ونظرتها للحياة كل هذا يؤثر في إنتاجيتها ، لكن عدم تسليح المرأة بالثقافة والمعرفة يؤدي الي عدم تمكنها من القيام بعملها الانتاجي والخدمي علي أكمل وجه والتوفيق بين أدوارها الاجتماعية والوظيفية المختلفة ، فالتعليم يساعد علي مضاعفة إنتاجية العمل عن طريق تزويد العاملات بمستلزمات رفع كفاءتهن و الإنتاجية و توسيع مداركهن وقابليتهن علي أداء العمل وتحمل مسؤولياته. تعاني المرأة من عدم معرفتها لطبيعة ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلة تدريبها في مجال مهنتها وعدم اهتمام الإدارة والمسؤولين والمشرفين علي العملية الإنتاجية والخدماتية بتثقيف وزيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها في الدورات التدريبية ان عدم قيام الأجهزة الإدارية بالمسؤوليات الملقاة علي عاتقها يقف حائرا امام انطلاق المرأة في مجال عملها ويشكل سبب من اسباب تدني إنتاجياتها

مشكلة مواظبة المرأة علي العمل : وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية و الخدمية ، حيث أن غيابها عن العمل بصورة دائمة ومتقطعة يؤثر علي أدائها في العمل ، وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء العاملات الغير متزوجات وهذا راجع الي عدة أسباب منها : مرض العاملة المتزوجة و مكوثها في البيت وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤولية الزوجية . فالعاملة المتزوجة تعاني من مشكلة تشتت جهودها بين البيت والعمل وهذه المشكلة تدفعها إلى التغيب عن العمل .

مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين: إن توافر العلاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق مستوى من الإنتاجية لذلك ينبغي علي الإداريين و المسؤولين خلق نوع من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات والموظفات ضمانا لاستمرار المرأة العاملة في عملها فالمرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين ، فالإدارة في العموم لا تراعي ظروف المرأة العاملة وتمارس سياسة العقوبات لاجبار المرأة علي البقاء في العمل ومزاولته كيفما كانت (الحسن، 2005)

مشكلة التأزم النفسي لدى العاملات: تتعرض المرأة العاملة للتأزم النفسي وسوء التوافق نتيجة لعوامل مختلفة ابرزها ان تزاول أعمالا لا تنفق أو تتناقض مع تكوينها البيولوجي والنفسي اي مع ما تتسم به من قدرات خاصة وميول خاصة ، وسمات شخصية معينة أو إن ترتب علي عملها خارج المنزل حرمانها من أداء رسالتها الطبيعية ووظيفتها الأساسية وهي الأمومة، والمعروف ان المرأة لا يكتمل نموها النفسي والجسمي إلا بالأمومة وان نفورها او تعمدها عدم انجاب أطفال علي الإطلاق علامة علي سوء توافقها وعدم نضجها الانفعالي أو يخلق في نفسها صراع عنيف بين مغريات الحياة العاملة خارج المنزل و بين حنينها الأصيل الي الاستقرار وبناء بيت تكون فيه الزوجة والام إن الاختيار بين البيت والمهنة مشكلة انفعالية حادة تشغل المركز الأول في قلوب الكثير من النساء فتسبب لهن حيرة دائمة وصراعا نفسيا له أثر عميق في شخصيتها و إتزانها الانفعالي . هذا يعني ان التأزم النفسي والاضطراب الانفعالي من حظ النساء ، ويستهدف بصفة خاصة المرأة العاملة لكون ان الزواج وإنشاء بيت واطفال يتعرض سبيل عملها وهذا مايولد لها صراع فهذا فهو السبب الرئيسي في شيوع التأزم النفسي عند العاملات (عوض، 1980)

خامسا: المشكلات المتزوجة للام العاملة

تمثل المرأة نصف المجتمع وهي إحدى مقومات بقائه واستمراره لما تقوم به من أدوار داخل المجتمع والدور الذي تلعبه يختلف من مجتمع لآخر ومن فترة لأخرى، والمرأة كما هو معروف علي مر العصور تحتل المرتبة الثانية بعد الرجل ، فالرجل يعتبر المسؤول الأول سواء داخل البيت وخارجه والمرأة تابعة له تقوم بتربية الأبناء وكذا الاهتمام بالأعمال المنزلية ، غير انه ومنذ الخمسينات من القرن العشرين إعداد عدد النساء العاملات في غالبية الاقطار العربية وبالرغم من المشاركة الفاعلة للأم داخل الأسرة من خلال العمل الا ان النساء لم تشهد تغييرا موازيا بالقدر نفسه في تقسيم العمل داخل الأسرة فغالبية النساء مازالت تقوم بالعمل المنزلي وتربية الاولاد فعمل الأم خارج منزلها جعل منها عنصرا فعالا داخل الأسرة بالمشاركة في تحمل مصاريف الأسرة الي جانب زوجها لكن ماصعب عليها الأمر هو تحمل المسؤوليتين في نفس الوقت وكلاهما مهتمين بالنسبة لها ، القيام بالأعمال المنزلية وتربية الأطفال من جهة ، والاهتمام بمهامها المهنية من جهة أخرى خاصة الأعمال المنزلية فهي أعمال مرهقة وتستغرق ساعات طويلة غير محددة في أغلب الأحيان فرغم الجهد المبذول في هذه الأعمال الا انه لا يحظى بالتقدير والاعتراف الذي

يحظى بي عمل مشابه خارج إطار الأسرة وهذا يعني عدم تلقي الأم المساعدة من طرف الزوج كون الكثير من الأزواج يرون ان القيام بالأعمال المنزلية اهانة لها فتحمل المرأة لهذه المسؤوليات يجعلها مرهقة خاصة. ان ساعات العمل التي تقضيها في العمل أكثر من عدد الساعات التي تقضيها في البيت وهذا ماقد يشعرها بأنها مقصرة في اهتمامها بأولادها و إعطائهم الرعاية الكافية وكذا القيام بالأعمال المنزلية كما يجب. و احيانا تجد النساء انهن سواء عملن خارج المنزل او داخل المنزل فقط فإن مسؤولية الاولاد تظل مرتبطة بهن. وتحت ضغط هذه المتطلبات الحياتية اليومية المتعددة تجد النساء انفسهن أحيانا في مواقع اختيار صعب بين ان يتركن العمل خارج المنزل ويترعن لمتابعة الاعباء المنزلية متخليات بذلك عن دورهن في الحياة العملية أو ان يبذلن من الجهد مايفوق طاقتهم بالقيام بالعملين معا علما ان العاملة خارج المنزل عادة ماتكون مطالبة بأن تثبت عدم تقصيرها علي مستوى المسؤوليات المنزلية ، وللخروج من هذه الوضعية علي المسؤولين توفير الخدمات اللازمة من أجل تسهيل الاعباء اليومية علي الأم العاملة وكذا ان يكون هناك اتفاق بين الزوج و الزوجة والأبناء علي تقاسم المهام المنزلية علي الأم

الام والعمل الخارجي: أن التغيرات التي حدثت في البيئة الاقتصادية للمجتمعات سمحت للمرأة بالمشاركة بشكل مكثف في الحياة المنتجة في كل القطاعات فعمل المرأة الخارجي يفرض عليها تسخير كل قدراتها من أجل عمل كامل لكن اغلب المهن التي تعمل فيها الأم مثل الطب والصناعة والإدارة يجعلهن يستغرقن وقت كبير في العمل ويبعدهن عن اولادهن وهذا مايسبب القلق للأم مما يجعلها دائما في حالة توتر وهذا مايؤثر سلبا علي عملها وهنا تجد نفسها فيما يسمى بصراع الأدوار، وهذا الصراع يكون بين متطلبات البيت وتربية الأطفال ومتطلبات الوظيفة والأعمال المنزلية التي تقوم بها الأم هي التنظيف ، غسل الملابس ، تهيئة الطعام ، خدمة الزوج والاطفال وكل مايتعلق بهم مم رعاية ، صحية تربية ونفسية . كل هذا يشنت تركيزها في العمل ويضعف درجة تأثيرها حيث تجد نفسها أمام اولويات تحتار أيهما تختار تسعى من خلال ذلك الي المحافظة علي بيتها دون اهمال عملها والمحافظة علي عملها والمحافظة علي بيتها و اطفالها

الأم العاملة والادوار الأسرية: تعتبر الأسرة الخلية الأولى للبناء الاجتماعي وهي اساس البقاء والاستقرار في الحياة الاجتماعية وفي الأسرة تعتبر الأم بمثابة العمود الفقري في بناء البيت وتربية الابناء والام التي تنال حضا وافرا من التعليم والتثقيف تجاز المشاكل والعقبات في يسر وسهولة حيث تعالج مايصادفها من مشكلات بحكمة وتعقل عكس الأم التي تعاني جهلا وتخلفا نراها تحتار في أبسط المشكلات بل قد تزيد الأمر تعقيد ويشب اولادها علي الفوضى واللامبالاة ، فالمستوى التعليمي يلعب دور كبيرا في حياة الأم وفي اسرتها إضافة الي دورها في تقديم الغذاء والرعاية والام أيضا مطالبة بتقديم الحنان والحب والعطف وذلك لأن الطفل في حاجة ماسة الي كل ذلك حتي يحقق النمو النفسي و الانفعالي وللاب أيضا دور في تربية الأطفال فينبغي عليه المشاركة في تربية الأطفال متكاتفًا مع الأم بقدر جهودها ويلبي مطالبها، وانه متمم دورها ومن ثم يوقر لها الأمن النفسي ، لكن الزوجة مازالت تتحمل مسؤولية إدارة المنزل الي

جانب تحمل مسؤولية الوظيفة ، كما تشرف في نفس الوقت علي رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم، فعمل المرأة في هذه الحالة لم يقلل أو ينقص من المسؤوليات التي كانت تضطلع بها الزوجة ، ففي هذه الحالة فإن عبئ الزوجة سيضعف أكثر خاصة إذا لم تجد المساندة من طرف الزوج وهذا ما يزيد في احساسها الدائم بالتعب والإرهاق، وربما فقدان الصفات المميزة للانوثة التي يفضلها الرجال نتيجة ماتعانيه من صراع بين عمل المنزل والعمل المهني(سامية، العاملة بين الادوار الاسرية و الادوار المهنية ، 2012)

سادسا:صراع الدور لدى المرأة العاملة

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

إن الاشغال المنزلية التي تقوم بها الزوجة العاملة تحتل حيزا كبيرا من حياتها الأسرية ويجعل هذا كله تفكيرها مشتت ويسبب لها الإرتباك وعدم التركيز في عملها، وبالتالي يدي التقليل في الانتاج كما ونوعا

1. التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية:

فعمل المرأة لساعات طويلة خارج المنزل البد أن يتعارض مع مسدولياتها المنزلية، والتعارض هذا يوقع المرأة العاملة في مشكالت التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي .
فإن ركزت عل واجباتها المنزلية و أهملت واجباتها الوظيفية فإن هذا البد أن يعرض عملها الإنتاجي أو الخدمي إل خطر أي أن إنتاجياتها تتعرض إل الهبوط وتضطرب الخدمات التي يقدمها المجتمع، وتسوء عالقاتها مع الإدارة والمسؤولين مما يضطرها إل التوقف عن العمل أو تركه كله
و إذا ما ركزت عل عملها الوظيفي و أهملت واجباتها الأسرية فإن بيتها يتعرض إل الاضطراب من سوء الادارة مما يترك آثاره المنخرب في سلوك الأطفال وسالمة تنشئتهم الإجتماعية ويسئ إل العالقات 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 الغلب ال يساعد في أداء أعمالها المنزلية بسبب القيم والمواقف التقليدية السائدة في المجتمع والتي ال تحبذ من الرجال القيام بها كما أن قلة الخدم أو إنعدامهم وضعف العالقات القرابية وهامشية صالت الجيرة يجعل المرأة العاملة الوحيدة في أداء واجباتها المنزلية دون وجود من يساعدها ويخفف عنها حملها الثقيل وهذه الحقيقة تعرضها إل الإرهاق والإعياء الجسدي والنفسي¹ خصوصا و أنها مسدولة عن تحمل أ

عباء أدوارها المنزلية والوظيفية في آن واحد(زهرة)، دور و مكانة المرأة الجزائرية قبل و بعد الاستقلال ، (2022)

كما أن شعورها بضيق الوقت بسبب قضاء وقت طويل خارج المنزل وبسبب العمل ومسؤولياته وعدم كفاية الوقت والجهد لإهتمام بالبيت وتربية الأوالاد، بحيث يبدو الجمع بين الموقع الوظيفي والبيت مسألة صعبة، ويدثر الوقت الطويل المستنفذ في العمل والجهد والطاقة المستهلكة على أداء وظائف الزوجة وألم وعدم القدرة على توفير العطف والحنان لألوالاد وإهتمام بالزوج كما تدثر ظروف العمل الحياة الشخصية للمرأة ، و من الطبيعي أن يددي كل ذلك من ضغوطات لصعوبة التوفيق بين العمل والبيت، والزوج والوالاد، كلها عوامل تساهم بشكل كبير في تشكيل مختلف ألوان الصراع عند المرأة القيادية (حياة، 2013)

2. العوامل الثقافية أساس تعويق المرأة :

إن معظم الثقافات تظهر مستويات عالية من عدم المساواة بين الجنسين وتتفاوت العالقات بين الأجيال داخل الاسر 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 ومشاركتهم 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 وال يمكن القول هنا أن إنخراط النساء في العمل مدفوع بالجر سيمكنها ويعزز صوتها وقدرتها على التأثير في عملية صنع القرار داخل المنزل بالمقابل 1 يمكن أن يددي أيضا إلى إيجاد حالة من الصراع داخل المنزل (زهرة)، دور و مكانة المرأة الجزائرية قبل و بعد الاستقلال ، (2022)

خلاصة :

يبرز هذا الفصل الأطر النظرية التي تفسر عمل المرأة، ودوافعها الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق الذات والمساهمة في الأسرة. كما يناقش الآثار المترتبة على خروج المرأة للعمل، خاصة ما يتعلق بتزايد المسؤوليات والصراعات النفسية والأسرية. تواجه المرأة العاملة مشكلات عديدة، أبرزها ازدواجية الأدوار بين البيت والعمل. ويُعد صراع الدور من أبرز التحديات التي تهدد توازنها الأسري والمهني، مما يستدعي البحث عن بدائل فاعلة للتخفيف منه.

الجزء الميداني

الفصل الرابع

منهجية الدراسة

تمهيد :

يُعد الجانب المنهجي عنصرًا أساسياً في بناء أي بحث علمي، إذ يحدد الإطار الذي من خلاله يتم جمع البيانات وتحليلها. ويهدف هذا الفصل إلى عرض المنهج المعتمد في الدراسة، وتوضيح طبيعة العينة، ومجال الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في جمع المعطيات.

اولا:مجالات الدراسة

يمكن حصر مجالات الدراسة الميدانية في ثلاثة مجالات اساسية هي.

1. المجال الجغرافي للدراسة

بما ان الدراسة تهدف الى التعرف علي بدائل صراع الدور لدى المرأة العاملة ' فقد وقع اختيارنا على ابتدائيتين (عباد مداني و الامير عبد القادر)

- ابتدائية عباد مداني ، الواقعة ببلدية المحمل حي 296 سكن امام اكمالية لعيور العيد بن الهاشمي ولاية خنشلة ، نشأة هذه المؤسسة عام 1988-1989، وتربع علي مساحة قدرها 4176 كم

- ابتدائية الامير عبد القادر ، الواقعة ببلدية المحمل بشارع سالك بشير علي بعد 50 متر عن الطريق الوطني رقم 32 ولاية خنشلة ، نشأة هذه المؤسسة عام 1963 وتربع علي مساحة 3292 كم

,بصفتهم مؤسسات تربوية تضم عددا معتبرا من النساء العاملات ، حيث انهن يمثلن فئة واسعة من المجتمع ، يواجهون تحديات يومية في التوفيق بين ادوارهن المهنية و الاسرية

2. المجال الزمني للدراسة

اجريت هذي الدراسة طيلة السنة الدراسية 2024_2025 ومرت بعدة مراحل وهي كالتالي
المرحلة الأولى بدأت هذه المرحلة باختيارنا للموضوع الذي كان بتاريخ 10-21-2024 ومن تلك الفترة ونحن في طور البحث في هذا المواضيع و محاولة جمع المادة العلمية من مختلف الكتب و المراجع و ذلك بغية ضبط اساسيات الموضوع جيدا في انتظار الاجراءات الرسمية من طرف ادارة الكلية و بعد الموافقة علي استمارة اختيار المواضيع و اسناده لنا بصفة رسمية و ذلك بتاريخ 11_13_2024 تم تحديد موعد مع الاستاذ المشرف اين تم الاتفاق علي بعض العناصر الاساسية للبحث و المتمثلة في ابعاد ومؤشرات الموضوع مع ضبط تساؤلات و فرضيات الدراسة الي وضع الخطة الميدانية للدراسة وبعد اجراء التعديلات اللازمة و الموافقة عليها من طرف الاستاذ المشرف تم الشروع في الفصول النظرية

المرحلة الثانية تضمنت هذه المرحلة القيام بزيارات استطلاعية لميدان الدراسة و المتمثلة في ابتدائيتين الامير عبد القادر ، عباد مداني ، حيث قمنا بعدة زيارات ميدانية بتاريخ 19_03_2025 كانت اولها بهدف التعرف علي خصوصيات الميدان ، وجولة استطلاعية علي مستوى المدرسة كما قمنا خلال هذه المرحلة باعداد كل من دليل المقابلة و استمارة الاستبيان ، ثم عرضناها علي الاستاذ المشرف

المرحلة الثالثة انطلقت هذه المرحلة من تاريخ 06_04_2025 اين قمنا بمجموعة من المقابلات مع اطارات المؤسسة و مسؤوليتها مع تسجيل بعض الملاحظات المتكررة في الميدان والتي من خلالها اعدنا شبكة الملاحظة لدراستنا

وبعد تلقينا مجموعة من الملاحظات و التعديلات الخاصة باستبيان الدراسة ومن ثم هيكله في شكله النهائي و بتاريخ 12_04_2025 قمنا بعملية توزيع الاستبيان علي عاملات الطاقم التربوي اين تم استرجاعها بتاريخ 14_04_2025 و الذي يعتبر اخر يوم لاجراء دراستنا الميدانية بمدرسة عباد مداني .

و في تاريخ 20_04_2025 انطلقت دراستنا بابتدائية الامير عبد القادر اين قمنا بمجموعة من المقابلات مع اطارات المؤسسة و مسؤوليتها مع تسجيل بعض الملاحظات المتكررة في الميدان و التي من خلالها اعدنا شبكة الملاحظة لدراستنا

وبعد الاخذ بجمله من الملاحظات و التعديلات المتعلقة بالاستبيان و الدراسة ، ومن ثم هيكلته النهائية ، قمنا بتاريخ 22_04_2025 بعملية توزيع الاستبيان علي عاملات الطاقم التربوي ، حيث تم استرجاعه بتاريخ 26_04_2025 . والذي يعد اخر يوم لاجراء دراستنا الميدانية بمدرسة الامير عبد القادر

3. المجال البشري للدراسة

شملت الدراسة عينة من العاملات (المعلمات ، مشرفات ، عاملات النظافة ، عاملات المطعم) ابتدائيتين (الامير عبد القادر ، عباد مداني) اللواتي تم اختيارهن بطريقة قصدية نظرا لارتباطهن المباشر بموضوع الدراسة ، و يبلغ عدد العاملين ابتدائية عباد مداني كالاتي

○ عدد الاساتذة 16 بالاجمال منهم (4) ذكور

○ المشرفين 14 بالاجمال منهم (1) ذكر

○ عدد العمال بالاجمال 25

و من خلال مجتمع الدراسة اخذا 40 عاملة . و يبلغ عدد العاملين ابتدائية الامير عبد القادر كالتالي

○ عدد الاساتذة 16 منهم (3) ذكور

○ عدد المشرفين 12 بالاجمال منهم 2 ذكور

○ عدد العمال بالاجمال 27

ومن خلال مجتمع الدراسة اخذا 40 عاملة

ثانيا:مجتمع البحث وعينة البحث

1. مجتمع البحث :

يعرف مجتمع البحث علي انه هو جميع الافراد و الاحداث او الاشياء او الاحداث التي يدور حولها موضوع البحث . ومجتمع دراستنا يتمثل في جمع المعلمات و المشريفات و عاملات النظافة و عاملات بالمطعم بالمدرستين الابتدائيتين "عباد مداني " و "الامير عبد القادر " باعتبارهن يمثلن الفئة المعينة بموضوع " بدائل صراع الدور لدى المرأة العاملة " . ونظرا لعددهن المحدود ، حيث يتكون المجتمع من (80 عاملة)

2. العينة القصدية

من ذلك يمكن تعريف العينة علي انها المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراستها عليها وهي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الكلي ، اذن هذه العينة تتوزع فيها خصائص المجتمع بنفس النسب الواردة في المجتمع (الجيلان، 2017)

مما لاشك فيه اننا نسعي في هذه الدراسة الي تحقيق اهداف معينة لذلك فقد استلزم استعمال طريقة العينة القصدية وهي نوع من العينات غير العشوائية التي كان اختيارنا فيها علي اساس ان تكون المبحوث يتوفر فيها شرطين وهما : ان تكون المرأة العاملة متزوجة ولها ابناء ، لكي تتلائم مع طبيعة بحثنا ولتحقق اهداف المرجوة

ومن هنا استعنا بعينة قصدية قوامها 86 مفردة من مجموع العدد الكلي لمجتمع البحث حيث تمثلت العينة القصدية في مجموع النساء العاملات في القطاع التعليم التربوي اللاتي يعشن حالة من صراع بين الادوار الاسرية و المهنية.

الجدول رقم (2): عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والاستبيانات القابلة للدراسة

نوع الاستبيان	العدد	النسبة
الاستبيانات الموزعة	86	100 %
مدرسة عباد ماداني	43	50 %
مدرسة الأمير عبد القادر	43	50 %
الاستبيانات المسترجعة	80	93%
الاستبيانات الغير قابلة للمعالجة	6	7%

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من الجدول أن عينة الدراسة بلغ عددها 86 امرأة، حيث بعد توزيع استمارة استبيان بشكل عشوائي كان عدد استمارات المسترجعة 80 استمارة من بين الاستمارات الموزعة من العدد الإجمالي.

ثالثا : منهج الدراسة

تعتبر عملية اختيار المنهج المناسب للدراسة من اهم المراحل في البحث العلمي فهو يسهل للباحث طريقة بحثه ويمكنه من الوصول الي نتائج واهداف تتماشى مع موضوع الدراسة و لقد تم استخدام المنهج الوصفي الذي يتناسب مع هذه الدراسة و التي تهدف الى وصف وجمع الحقائق و المعلومات عن بدائل صراع الدور لدى المرأة العاملة وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع . وقد استهدف البحث فئة النساء المتزوجات

ويعرف سرحان المنهج الوصفي بكونه الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة او موقف او افراد او احداث او اوضاع معينة ، يهدف الي اكتشاف حقائق جديدة او التحقق من صحة حقائق قديمة واثارها و العلاقات التي تتصل بها و تفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها ، والهدف الاساسي للمنهج هو تقرير حقائق قائمة لموضوع او ظاهرة معينة اي وصف الظاهرة محل الدراسة و تشخيصها والقاء الضوء علي جوانبها المختلفة (سرحان، 2015)

رابعا : أدوات الدراسة والمعالجة الإحصائية

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام عدة أدوات تتماشى مع معالجة الإحصائية المستخدمة.

1. الأدوات المستخدمة في الدراسة:

أ. الاستبيان: لغرض الحصول على البيانات واختبار الفرضيات التي تم طرحها للقيام بهذه الدراسة تم الاستعانة بإعداد وتصميم استبيان كأداة لجمع تلك المخرجات المستهدفة المتعلقة بالدراسة. حيث تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين على النحو التالي:

❖ القسم الأول: يحتوي على البيانات الشخصية الخاصة بالمستجوبين من النساء العاملات وهي: الحالة الإجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، نوع المهنة، عدد الأبناء، المنصب الوظيفي، حيث خصصنا هذا الجزء من اجل الحصول على المعلومات الشخصية الخاصة بهم قبل إجابتهم على الاستبيان.

❖ القسم الثاني: يحتوي هذا القسم على محورين أساسيين وهما

- المحور الأول: صراع الدور والبدائل التنظيمية والاجتماعية

ويتمثل في الأسئلة النظرية والتي من خلالها نقوم بإسقاط المفاهيم النظرية الخاصة بالصراع الدور والبدائل التنظيمية والاجتماعية المذكورة في الجانب النظري على المدارس الإبتدائية في بلدية المحمل، ويكون السؤال مصاغ إلى المرأة وتعطى له مجموعة من الخيارات النظرية ولا يمكن له أن يختار أكثر من فكرة.

- المحور الثاني: المرأة العاملة

وهو الآخر يتمثل في مجموعة من الأسئلة النظرية والتي من خلالها نقوم بإسقاط المفاهيم النظرية الخاصة بالمرأة العاملة المذكورة في الجانب النظري على المدارس الإبتدائية في بلدية المحمل، ويكون السؤال مصاغ إلى المرأة وتعطى له مجموعة من الخيارات النظرية ولا يمكن أن يختار أكثر من فكرة.

ب. السلم التقديري: وقد تم الاعتماد على سلم خماسي لذلك فإن المجالات تحسب بالاعتماد على المدى كما يلي المدى = الحد الأعلى - الحد الأدنى ومنه المدى = 3-1=2
المدى = 3/2 = 1.66

لتصبح المجالات المستخدمة كما يلي:

الجدول رقم 03: توزيع سلم ليكارت

مجال المتوسط الحسابي	[1.66-1]	[2.33-1.67]	[3-2.34]
درجة المقياس	لا	متحايد	نعم
الدرجة	1	2	3
مستوى الموافقة	منخفضة	متوسطة	عالية

✓ المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

2. المعالجة الإحصائية لمتغيرات الدراسة:

بغية تحليل بيانات الدراسة تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، حيث تم استخدام الأدوات التالية:

• التكرارات والنسب المئوية:

التكرارات تستعمل لمعرفة تكرار اختيار كل بديل من الاستبيان، أما النسبة المئوية فتستعمل لمعرفة نسبة اختيار كل بديل من بدائل الاستبيان.

• المتوسط الحسابي:

وذلك للتعرف على متوسط إجابات الأفراد حول عبارات أداة الدراسة.

• الانحراف المعياري:

ويستخدم من أجل التعرف على مدى انحراف إجابات أفراد العينة اتجاه كل عبارة، وكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما كانت النتائج أكثر مصداقية وجودة.

• التوزيع الطبيعي:

للتأكد فيما إذا كانت البيانات تتبع توزيعاً طبيعياً أم لا، تم استخدام اختبار كولمغروف.

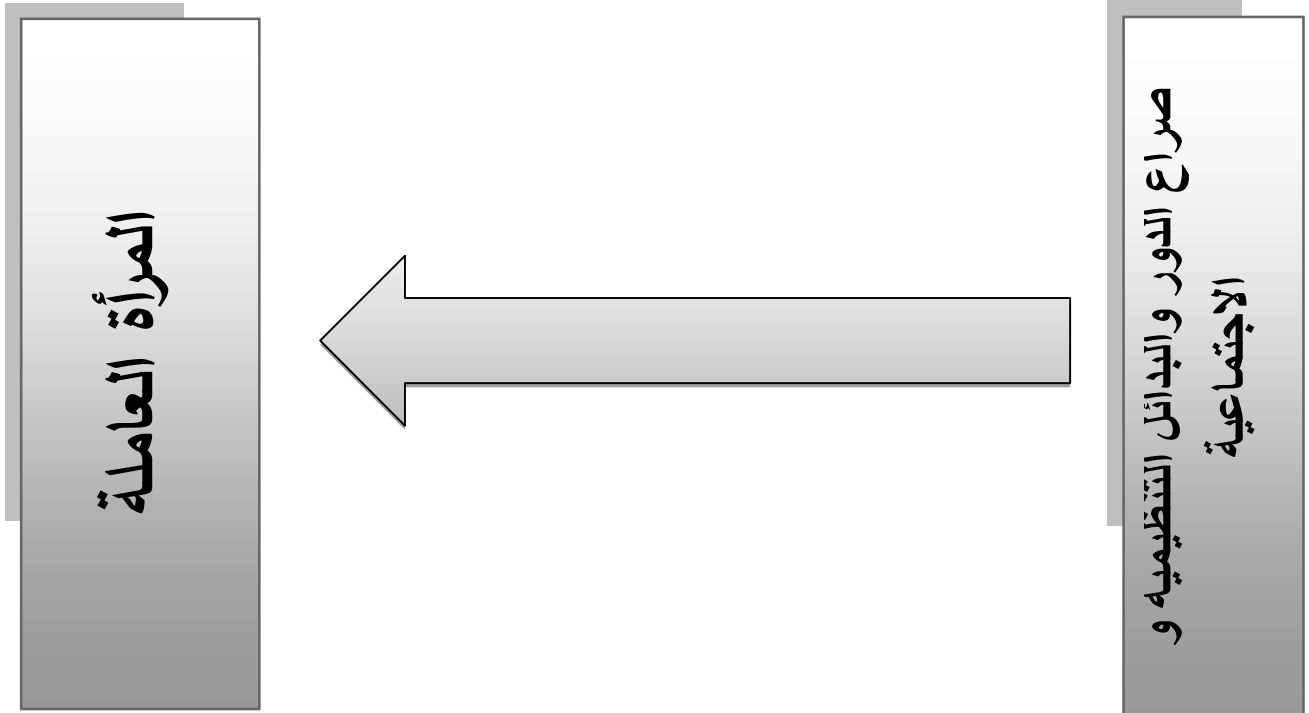
• معامل الصدق والثبات:

وهو مقياس يقيس درجة ثبات وصدق أسئلة الاستبيان ونقصد بثبات أسئلة الاستبيان إستقرار المعطيات وعدم تناقضه مع نفسه أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لعملاء المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة، أما الصدق فنقصد به أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه.

خامساً: نموذج الدراسة والاختبارات المستخدمة

1. نموذج الدراسة:

الشكل رقم 01: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة

2. اختبار التوزيع الطبيعي:

قبل الشروع في استخدام الأدوات الإحصائية وجب التأكد فيما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا ولهذا الغرض يتم استخدام اختبار kolmogrov –smirnov والجدول الموالي يوضح النتائج المحصل عليهما:

الجدول رقم 04: بيانات اختبار kolmogrov –smirnov test

مستوى المعنوية	عدد فقرات الاستبيان	
0.693	10	المحور الأول: صراع الدور والبدائل التنظيمية والاجتماعية
0.795	10	المحور الثاني: المرأة العاملة
0.851	20	المجموع

المصدر: بالاعتماد على برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن كل محور يحقق الشرط مستوى معنوية أكبر من 0.05، مما يعني أن البيانات تتبع توزيعاً طبيعياً ومنه يمكن استخدام الاختبارات المعملية.

3. ثبات أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبيان كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 05: بيانات اختبار الفا كرومباخ

احصائيات الصدق و الثبات

المحور	عدد الأسئلة	معامل ألفا كرومباخ
المحور الأول: صراع الدور و البدائل التنظيمية و الاجتماعية	10	0.693
المحور الثاني: المرأة العاملة	10	0.795
المجموع	20	0.851

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ أن عملاء ألفا كرونباخ أكبر من 0,6، وهذا يعني ان الاختبار إيجابي أي ثبات الاستبيان ونسبة جيدة لأغراض التحليل.

4. الإتساق الداخلي:

الجدول رقم 06: نتائج إختبار معاملات الإرتباط بين عبارات محور صراع الدور و البدائل التنظيمية و الاجتماعية

الرقم	العبارات	معامل الإرتباط
01	هل تجددين صعوبة في التوفيق بين عملك وواجباتك ؟	0.699**
02	هل يشكل المهام المنزلي عبا اضافيا بعد ساعات العمل ؟	0.699**
03	هل يؤثر صراع الادوار على حالتك النفسية	0.717**
04	هل يخفف وجود دعم من الزوج أو العائلة من الضغوط ؟	0.639**
05	هل تتمكنين من تنظيم وقتك بشكل فعال لتجنب الصراع بين الأدوار؟	0.742**
06	هل يساهم تقاسم المهام مع الزوج أو أفراد الأسرة في تقليل الضغوط ؟	0.652**
07	هل تساعدك مرونة أوقات العمل في التوفيق بين الأدوار؟	0.732**
08	هل يعود العمل خارج المنزل منفعة مادية	0.812**
09	ماهي أبرز الصعوبات التي تواجهينها في التوفيق بين العمل والحياة الأسرية؟	0.649**
10	هل تتمنين وجود سياسات أكثر دعما للمرأة العاملة في مؤسستك؟	0.823**
γ	الكلبي	1

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الجدول رقم 07: نتائج إختبار معاملات الإرتباط بين عبارات محور المرأة العاملة

الرقم	العبارات	معامل الإرتباط
01	هل يمنحك العمل خارج المنزل ثقة بالنفس وشعورا بالاستقلال ؟	0.865**
02	هل أدى خروج المرأة للعمل الي تغيرات في طبيعة العلاقات الأسرية؟	0.730**
03	هل تواجهين أحيانا صراعات زوجية أو ضغوط بسبب العمل ؟	0.736**
04	هل تستفيدين من إجازات الأمومة أو الظروف الخاصة ؟	0.724**
05	هل وجود حضانة قرب مكان العمل أو من المنزل يساعدك ؟	0.772**
06	هل نظرة المجتمع الجزائري لازالت سلبية لعمل المرأة ؟	0.683**
07	هل خروج المرأة أدى الي هشاشة الاستقرار الأسري وانحراف الأبناء؟	0.859**
08	هل عمل المرأة يؤدي الي حدوث الطلاق في بعض الأحيان؟	0.621**
09	ما هو البديل الذي ترينه الأكثر فاعلية لتقليل من صراع الدور	0.801**
10	هل تلجئين الي حلول أو بدائل معينة للتوافق بين مسؤوليات العمل ومتطلبات الأسرة؟	0.701**
Y	الكلي	1

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

سادسا : عرض وتحليل نتائج الدراسة

حيث سيتم في هذا المبحث تحليل نتائج كل محور من محاور الدراسة باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة وفي الأخير سيتم اختبار الفرضيات.

1. عرض النتائج

ت. التحليل الإحصائي لعبارات المحور الأول من الاستبيان والمتعلق بالمتغيرات الشخصية

لنساء العاملات

تتكون العينة من نساء العاملات في المدارس الابتدائية في بلدية المحمل البالغ عددهم 80 حيث تم إدراج مجموعة من البيانات الشخصية لهم في استمارة الاستبيان والمتمثلة في: الحالة الإجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، عدد الأبناء، المنصب الوظيفي، سيتم من خلالها تحليل عينة الدراسة باعتماد التكرارات والنسب المئوية.

(1) عرض وتحليل أفراد العينة حسب متغير العمر

جدول رقم 08: خصائص أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	8	10 %
من 25 سنة الى 35 سنة	30	37 %
من 36 سنة الى 45 سنة	22	28 %
أكثر من 45 سنة	20	25 %
المجموع	80	100%

بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية spss

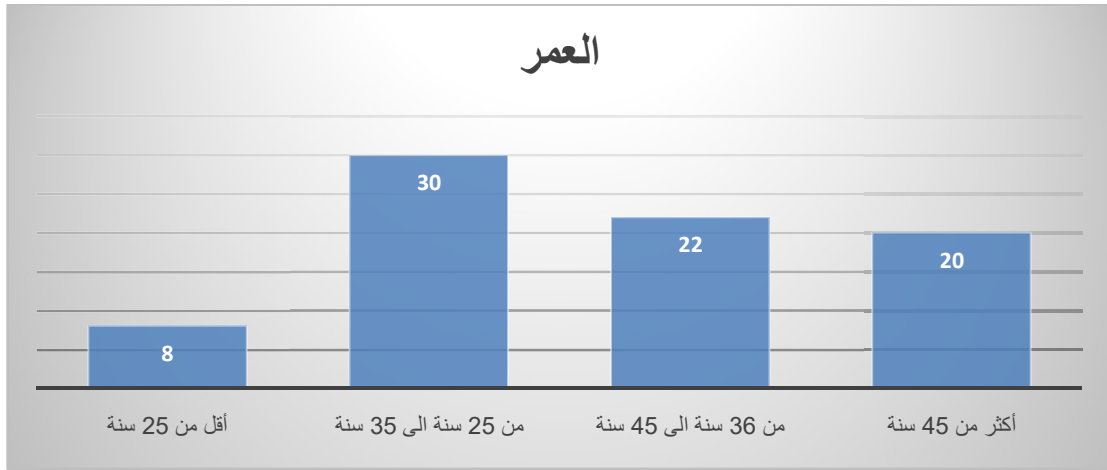
عند النظر إلى توزيع الأعمار بين النساء العاملات في العينة، يمكننا أن نفهم من هذا التوزيع انعكاسات اجتماعية واقتصادية مهمة ترتبط بدور المرأة في المجتمع وسوق العمل. إن تركيز النساء في الفئة العمرية بين 25 و 35 سنة بنسبة 37% يعكس مرحلة حيوية تمر بها المرأة، حيث تتقاطع فيها متطلبات التأسيس المهني مع مسؤوليات تأسيس الأسرة، وهو ما يشكل تحديًا كبيرًا في التوفيق بين الأدوار المتعددة. هذه المرحلة العمرية تعتبر فترة "الانتقال" الاجتماعي بين الشباب والمرحلة الناضجة، وتبرز فيها الضغوط الاجتماعية والثقافية التي تحيط بالمرأة، خاصة في المجتمعات التي لا تزال تحافظ على قيم تقليدية فيما يتعلق بدور المرأة في الأسرة.

أما الفئة التي تتراوح أعمارها بين 36 و 45 سنة، والتي تمثل 28% من العينة، فهي عادة ما تكون في مراحل متقدمة من الحياة الأسرية والمهنية، حيث قد تواجه المرأة مسؤوليات مزدوجة أكثر تعقيدًا، مثل رعاية الأبناء والمسنين، بالإضافة إلى الاستمرار في مسارها الوظيفي. وهذا يوضح كيف أن المرأة في هذه الفئة العمرية تلعب دورًا مركزيًا في إعادة إنتاج القوى العاملة ودعم الأسرة في الوقت ذاته، وهو ما يبرز أهمية توفير سياسات دعم توازن الحياة والعمل لهذه الفئة.

أما الفئة العمرية الأكبر من 45 سنة، التي تمثل 25%، فهي تعكس استمرارية عمل المرأة على الرغم من تقدم السن، ما قد يعكس حاجة اقتصادية أو رغبة في الاستقلالية الاقتصادية والذاتية، وربما

دلالة على تغيرات ثقافية تتقبل دور المرأة المستمر في سوق العمل. بينما نسبة النساء الأقل من 25 سنة والتي تبلغ 10% قد تشير إلى محدودية الفرص الاقتصادية أو الدور الثقافي السائد الذي يضع مرحلة الشباب ضمن إطار التعليم والتأهيل قبل الدخول الكامل لسوق العمل. في المجمل، يظهر التحليل أن التوزيع العمري للنساء العاملات ليس مجرد إحصاء بل هو مؤشر على ديناميات اجتماعية وثقافية معقدة، تعكس تحولات في الأدوار الجندرية، ومتطلبات التوازن بين العمل والحياة الأسرية، والضغوط الاجتماعية التي تواجهها المرأة في مراحل عمرية مختلفة، مما يجعل من الضروري دراسة هذه العوامل بعمق لتطوير سياسات داعمة تحترم خصوصيات كل مرحلة عمرية.

الشكل رقم 02: خصائص أفراد العينة حسب متغير العمر:



بالاعتماد على الحزمة الإحصائية spss.

(2) عرض البيانات حسب متغير الحالة الاجتماعية:

جدول رقم 09: يمثل الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
30%	24	عازبة
62%	50	متزوجة
3%	2	أرملة
5%	4	مطلقة
100%	80	المجموع

المصدر: بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية spss

يتضح من خلال تحليلنا لبيانات الحالة الاجتماعية للنساء العاملات أن النسبة الأكبر منهن هن المتزوجات بنسبة 62%، وهو ما يعكس نمطاً اجتماعياً سائداً في المجتمعات التي تحرص على تأسيس الأسرة كأساس للاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. تواجد أغلبية النساء العاملات ضمن الفئة المتزوجة يشير إلى أن هذه الفئة تحاول التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلبات العمل، مما يسلط الضوء على الضغط الاجتماعي المزدوج الذي تواجهه المرأة المتزوجة، خاصة في المجتمعات التي تُلزم المرأة بدور الأم وزوجة، إلى جانب دورها المهني.

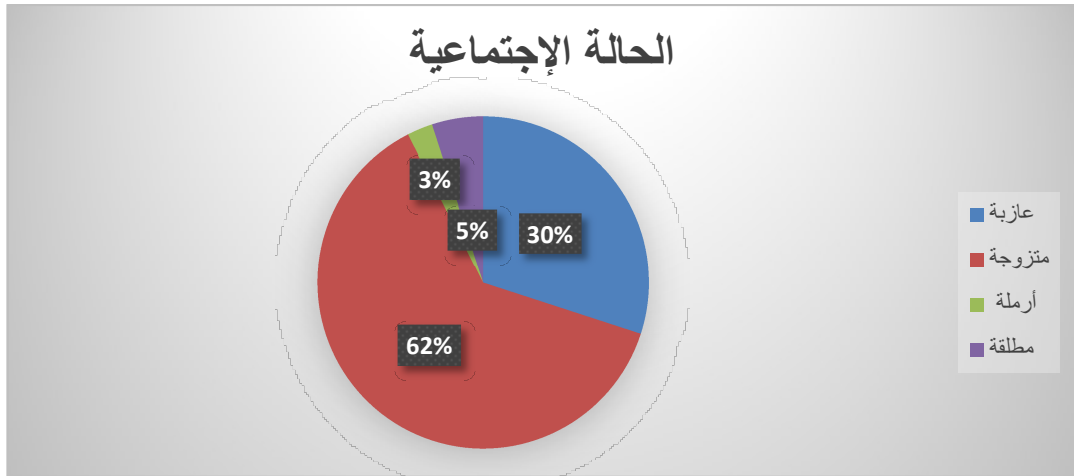
أما نسبة النساء العازبات التي بلغت 30%، فهي تمثل شريحة مهمة قد تكون في بداية حياتها المهنية أو قد تختار تأجيل الزواج لأسباب شخصية أو مهنية. هذه النسبة المرتفعة نسبياً قد تدل على تغيرات ثقافية واجتماعية تدريجية، حيث تتجه بعض النساء إلى الاستقلال الاقتصادي والاعتماد على الذات قبل الارتباط الرسمي، مما يعكس تحولات في نظرة المجتمع تجاه دور المرأة وحريتها في اتخاذ قرارات حياتها.

أما الفئة التي تمثل المطلقات بنسبة 5%، فهي تشير إلى وجود تحديات اجتماعية وقانونية ونفسية تفرض نفسها على المرأة التي تعيش تجربة الانفصال، حيث قد تواجه هذه الفئة وصمة اجتماعية أو ضغوطاً اقتصادية تجعلها في وضع هش داخل المجتمع.

وأخيراً، وجود الأرمال بنسبة قليلة (إمرأتين) يعكس ظاهرة اجتماعية أخرى، حيث تواجه الأرملة في كثير من الأحيان ظروفًا صعبة بسبب فقدان الدعم الزوجي، ما يضعها في حاجة ماسة إلى شبكة أمان اجتماعي مؤسسي وعائلي.

ويمكن ترجمة البيانات الجدول في الدائرة النسبية التالية:

الشكل رقم 03: خصائص أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية



بالاعتماد على الحزمة الاحصائية spss.

(3) عرض البيانات حسب متغير عدد الأبناء

جدول رقم 10: خصائص أفراد العينة حسب متغير عدد الأبناء

عدد الأبناء	التكرار	النسبة المئوية
لا يوجد	15	19 %
من 1 الى 2	34	43 %
من 3 الى 4	26	32 %
أكثر من 4	5	6 %
المجموع	80	100%

بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية spss5 %

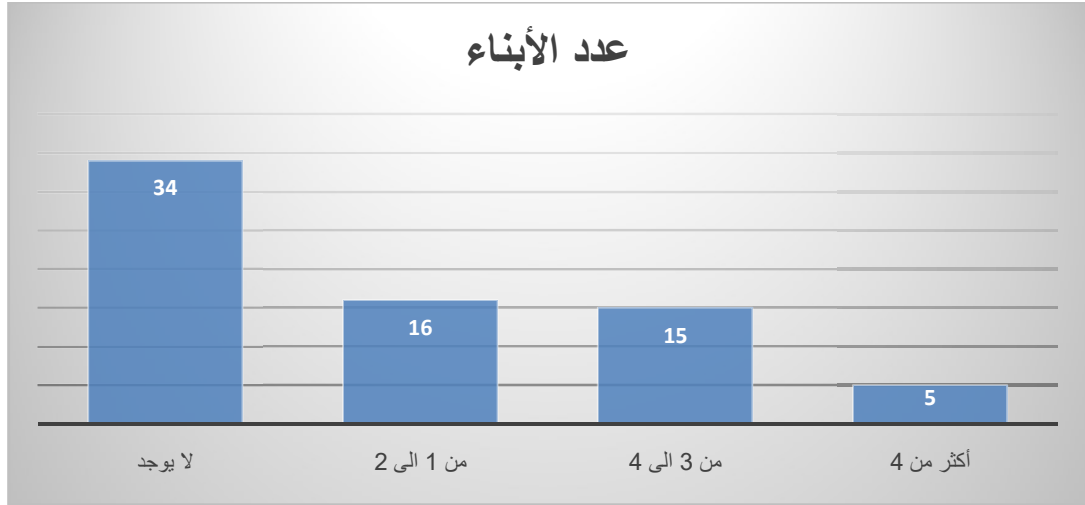
من خلال تحليلنا للبيانات المتعلقة بعدد الأولاد لدى النساء العاملات، نلاحظ أن الغالبية العظمى من أفراد العينة لديهم طفل واحد أو طفلان بنسبة 43%، وهو ما يعكس نمطاً مألوفاً في الأسرة الحديثة حيث تميل الكثير من الأسر إلى تقليل عدد الأطفال بهدف تحسين نوعية الحياة وتوفير فرص أفضل للرعاية والتعليم. هذا التوجه قد يرتبط أيضاً بمتطلبات الحياة العملية للنساء العاملات، حيث يقلل عدد الأولاد من الضغوط الاقتصادية والنفسية المرتبطة بتربية الأطفال، ويتيح للمرأة فرصة أكبر للتوفيق بين مهام العمل والمسؤوليات العائلية.

تأتي في المرتبة الثانية النساء اللواتي لديهن ثلاثة أو أربعة أطفال بنسبة 32%، مما يشير إلى وجود شريحة لا تزال محافظة على نموذج الأسرة الكبيرة نسبياً، وهو ما قد يعكس التقاليد الثقافية والاجتماعية التي تؤمن بأهمية الأسرة الممتدة، أو قد يكون مرتبطاً بمستوى اقتصادي أو اجتماعي معين يسمح بتحمل أعباء الأطفال المتعددة. هذا العدد من الأطفال يمثل تحدياً أكبر بالنسبة للمرأة العاملة، خاصة في ظل غياب أو ضعف الدعم المؤسسي مثل خدمات الرعاية النهارية أو الإجازات العائلية، مما قد يؤثر على أدائها الوظيفي وصحتها النفسية.

أما النساء اللاتي لا يملكن أولاد بنسبة 19%، فقد تكون هذه الفئة من النساء اللاتي يفضلن التركيز على حياتهن المهنية أو اللواتي لم تتح لهن الفرصة بعد للإنجاب، وقد يختبرن ضغوطاً اجتماعية أو تساؤلات من المجتمع حول هذا الاختيار، خاصة في البيئات التي تعطي أهمية كبيرة للدور الأمومي.

وأخيراً، النساء اللاتي لديهن أكثر من أربعة أطفال بنسبة قليلة بلغت 6%، هذه النسبة رغم صغرها إلا أنها تبرز وجود فئة من النساء اللواتي يتحملن عبئاً عائلياً كبيراً، مما قد يجعل مشاركتهن في سوق العمل تحدياً بالغاً بسبب الضغوط الاقتصادية والاجتماعية والنفسية

الشكل رقم 04: خصائص أفراد العينة حسب متغير عدد الأبناء:



بالاعتماد على الحزمة ال احصائية spss.

(4) عرض البيانات حسب متغير المستوى التعليمي

جدول رقم 11: خصائص أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

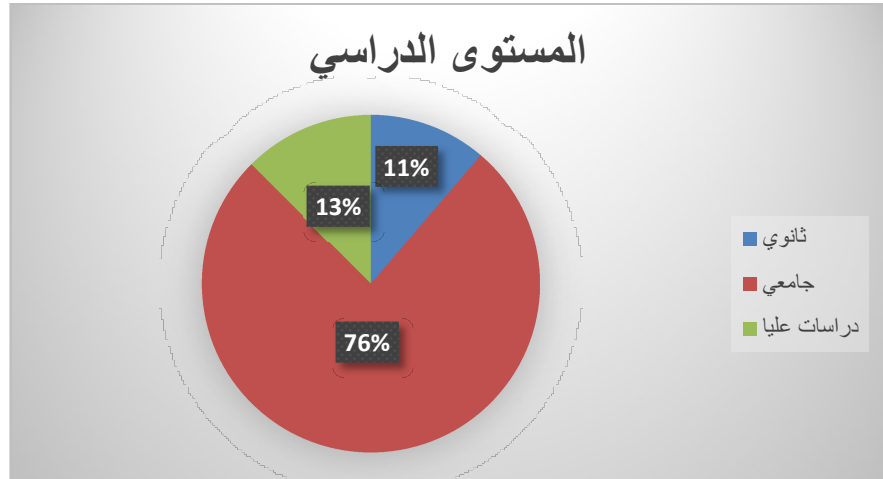
المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	9	11%
جامعي	61	76%
دراسات عليا	10	13%
المجموع	80	100%

بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية spss

من خلال تحليل البيانات الخاصة بالمستوى الدراسي للنساء العاملات، يتضح أن أغلب أفراد العينة يتمتعن بمستوى جامعي، حيث بلغت نسبتهم 76%، وهو ما يشير إلى توجه واضح نحو التعليم العالي بين النساء العاملات في هذه العينة. هذا المعدل العالي من التحصيل العلمي يعكس مدى أهمية التعليم في تعزيز فرص النساء في سوق العمل وتمكينهن من الحصول على وظائف تلائم مؤهلاتهن، كما يعكس زيادة الوعي الاجتماعي والثقافي بأهمية التعليم كعامل أساسي للتنمية الذاتية والاجتماعية. تأتي في المرتبة الثانية النساء اللاتي أكملن دراسات عليا بنسبة 13%، وهي نسبة مهمة تعكس وجود شريحة من النساء اللاتي يسعين إلى تطوير ذاتهن أكاديمياً ومهنياً، مما يفتح أمامهن آفاقاً أوسع للتقدم الوظيفي وزيادة التأثير في مجالات عملهن.

أما النساء اللاتي يحملن مستوى تعليمي ثانوي فقد شكلن نسبة 11% فقط، وهذا يدل على تراجع نسبة النساء العاملات ذوات المستويات التعليمية الدنيا، وهو مؤشر إيجابي على تطور المجتمع من حيث الاهتمام بالتعليم، لكنه في الوقت نفسه قد يشير إلى وجود تحديات أمام النساء ذوات المستويات التعليمية الأقل في دخول سوق العمل أو الاستمرارية فيه، خاصة في ظل المنافسة العالية ومطالب سوق العمل التي تزداد تعقيداً.

الشكل رقم 05: خصائص أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:



بالاعتماد على الحزمة ال احصائية spss.

(5) عرض البيانات حسب متغير نوع المهنة

جدول رقم 12: خصائص أفراد العينة حسب متغير نوع المهنة

نوع المهنة	التكرار	النسبة المئوية
معلم	48	60%
إداري	22	27%
مساعد تربوي	10	13%
المجموع	80	100%

بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية spss

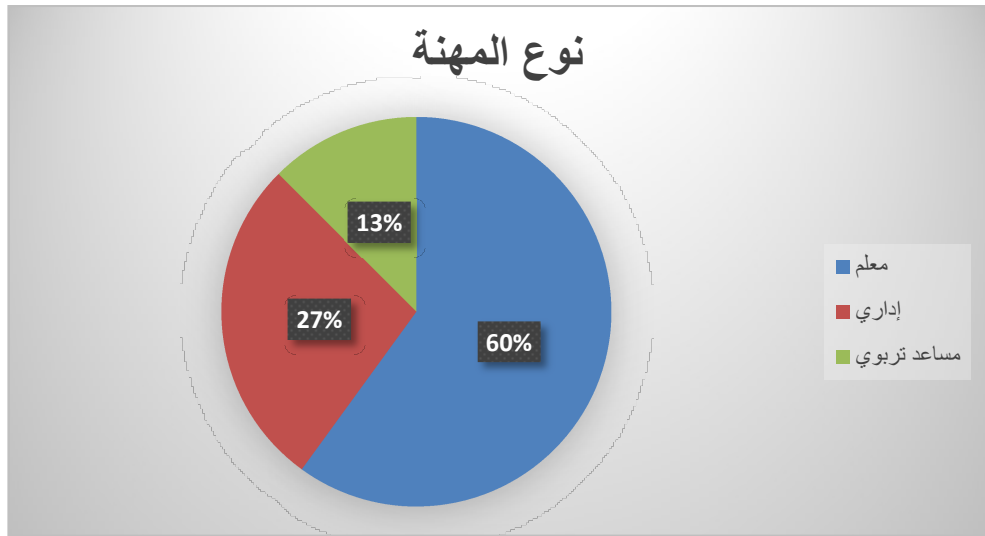
من خلال تحليل بيانات الجدول الخاص بتوزيع مناصب العمل بين النساء العاملات، نلاحظ أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يشغلن منصب معلمات، حيث بلغت نسبتهم 60% من العدد الإجمالي. هذا التركيز الواضح على مهنة التعليم يعكس أهمية القطاع التربوي كبيئة عمل رئيسية للنساء في المجتمع محل الدراسة، ويشير إلى وجود توجه مجتمعي وثقافي نحو ربط النساء بمهن لها طابع اجتماعي وتعليمي

يخدم المجتمع، كما أنه يعكس فرص العمل المتاحة والتي تتوافق مع مستوى التحصيل العلمي العالي الذي تتمتع به أغلب النساء في العينة.

أما بالنسبة للنساء العاملات في المناصب الإدارية، فقد بلغت نسبتهم 27%، وهو ما يدل على وجود شريحة ملحوظة تسعى أو تحظى بفرص للارتقاء إلى مناصب ذات طابع تنظيمي وإداري، مما يعكس تغيراً تدريجياً في الأدوار التي يمكن للمرأة أن تلعبها في بيئة العمل، حيث لم تعد مقتصرة فقط على الأدوار التعليمية أو التقليدية، بل توسعت لتشمل أدواراً قيادية وإدارية، مما يساهم في زيادة تأثير النساء داخل المؤسسات وتمكينهن من اتخاذ القرارات.

أما الفئة الأخيرة من النساء العاملات كمساعدات تربويات بنسبة 13%، فهي تمثل شريحة أقل نسبة لكنها مهمة، حيث تقوم بدور داعم في العملية التربوية، ويعكس وجود هذه الفئة تعددية أدوار المرأة داخل القطاع التعليمي، وكذلك تنوع فرص العمل المتاحة لها، وهو ما يتيح للنساء خيارات متعددة تناسب مختلف قدراتهن وخبراتهم.

الشكل رقم 06: خصائص أفراد العينة حسب متغير نوع المهنة



بالاعتماد على الحزمة ال احصائية spss.

6) عرض البيانات حسب متغير عدد ساعات العمل اليومية

جدول رقم 13: خصائص أفراد العينة حسب متغير عدد ساعات العمل اليومية

عدد ساعات العمل اليومية	التكرار	النسبة المئوية
لا أقل من 6 ساعات	10	12%
من 6 إلى 8 ساعات	67	84%
أكثر من 8 ساعات	3	4%
المجموع	80	100%

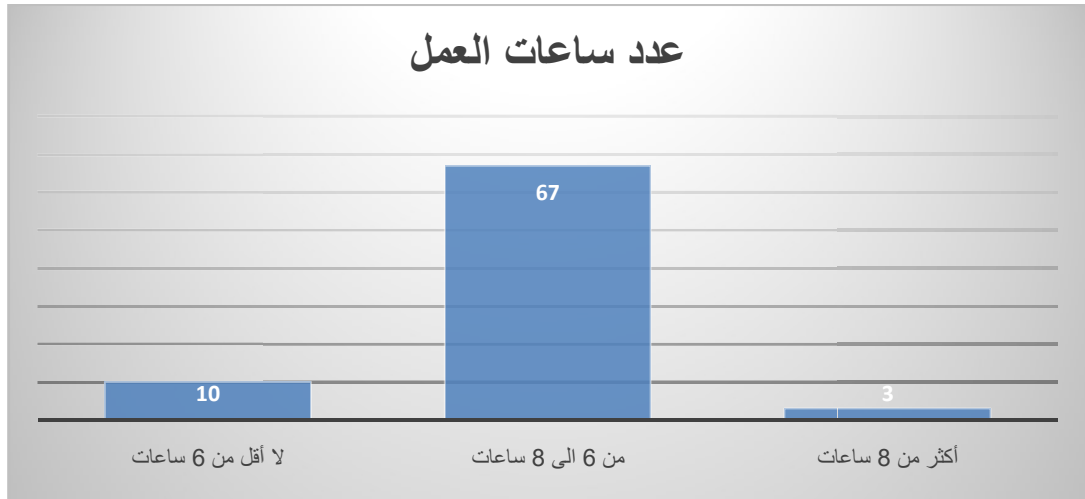
بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية spss

من خلال تحليل بيانات الجدول الخاص بساعات العمل اليومية للنساء العاملات في العينة، يتضح أن الغالبية العظمى منهن يعملن لفترة تتراوح بين 6 إلى 8 ساعات يوميًا، حيث بلغت نسبتهم 84% من مجموع النساء العاملات. هذا يبرز نمطًا شائعًا ومستقرًا لساعات العمل في القطاع الذي تعمل فيه هذه النساء، والذي يتوافق مع المعايير الزمنية المعتادة لساعات الدوام الرسمي في العديد من المؤسسات، مما يشير إلى انتظام نساء العينة في عملهن والتزامهن بساعات العمل الرسمية المعتمدة.

تأتي في المرتبة الثانية نسبة النساء العاملات اللاتي يعملن أقل من 6 ساعات يوميًا بنسبة 12%. هذه الفئة قد تعكس واقع النساء اللواتي يعملن بدوام جزئي، أو يشغلن وظائف ذات طبيعة مرنة أو متغيرة حسب الحاجة، وقد يرتبط ذلك بعدة عوامل مثل توازن العمل والحياة الأسرية، أو وجود مسؤوليات منزلية إضافية تضطرهن إلى تقليص ساعات العمل، أو حتى ظروف عمل خاصة بالمؤسسة.

أما الفئة الأخيرة، والتي تمثل 4% فقط من النساء العاملات، فهي النساء اللاتي يعملن لأكثر من 8 ساعات يوميًا. هذه النسبة القليلة قد تعكس حالات استثنائية، ربما تتعلق بمهن تتطلب ساعات عمل إضافية، أو ظروف استثنائية كالمشاريع الخاصة، أو الضغوطات المهنية، وهو ما قد ينعكس على الصحة النفسية والجسدية لهؤلاء النساء.

الشكل رقم 07: خصائص أفراد العينة حسب متغير عدد ساعات العمل اليومية



بالاعتماد على الحزمة ال احصائية spss

(7) عرض البيانات حسب متغير نوع الشهادة

جدول رقم 14: خصائص أفراد العينة حسب متغير نوع الشهادة

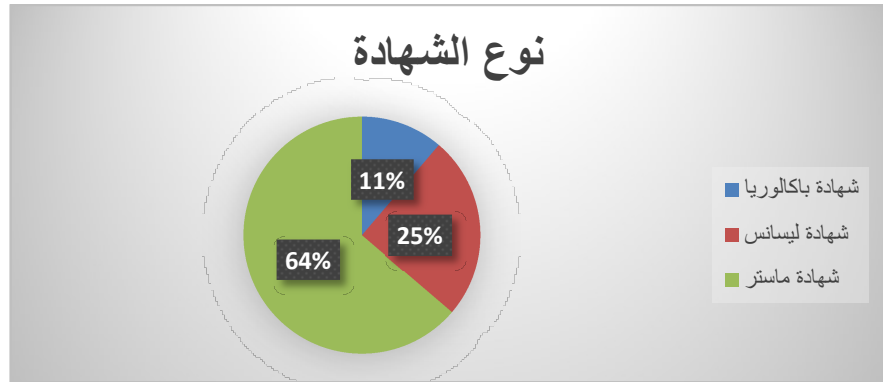
نوع الشهادة	التكرار	النسبة المئوية
شهادة باكالوريا	9	11 %
شهادة ليسانس	20	25 %
شهادة ماستر	51	64 %
المجموع	80	100 %

بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية spss

من خلال تحليلنا للجدول الخاص بمستوى التحصيل العلمي للنساء العاملات في العينة، نلاحظ أن الغالبية العظمى ممن يمتلكن شهادة الماستر، حيث بلغ عددهن 51 امرأة، ما يشكل نسبة 64% من مجموع النساء العاملات. تعكس هذه النسبة المرتفعة مدى التوجه الأكاديمي القوي لدى النساء العاملات في العينة، الأمر الذي يشير إلى استثمار كبير في التعليم العالي كوسيلة لتحقيق تطلعات مهنية واجتماعية. كما يدل هذا المستوى العلمي المتقدم على إمكانية تمتع هؤلاء النساء بفرص أكبر في سوق العمل، وامتلاكهن لمهارات ومعارف تؤهلن للقيام بأدوار مهنية تتطلب قدرات تحليلية وتنظيمية متقدمة. تأتي في المرتبة الثانية نسبة النساء اللواتي يحملن شهادة الليسانس، والتي بلغت 25%، بعدد 20 امرأة. هذه الفئة تمثل شريحة هامة من النساء العاملات، وتعكس مرحلة أكاديمية متوسطة بين الحاصلات على الماستر والحاصلات على البكالوريا فقط.

أما النساء اللواتي يمتلكن شهادة البكالوريا فقط، فتشكل نسبة صغيرة مقارنة بالفئتين السابقتين، حيث بلغت 11% بعدد 9 نساء. هذه النسبة المنخفضة تشير إلى أن التعليم الثانوي وحده قد لا يكون كافيًا للولوج إلى بعض الوظائف أو المناصب التي تشغلها هذه العينة من النساء، مما يعكس أهمية التعليم العالي في تعزيز فرص العمل وتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة.

الشكل رقم 08: خصائص أفراد العينة حسب متغير نوع الشهادة



بالاعتماد على الحزمة ال احصائية spss.

(8) عرض البيانات حسب متغير نوع السكن

جدول رقم 15: خصائص أفراد العينة حسب متغير نوع السكن

نوع السكن	التكرار	النسبة المئوية
خاص	38	47%
مع العائلة	16	20%
مع عائلة الزوج	18	23%
سكن وظيفي	8	10%
المجموع	80	100%

بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية spss

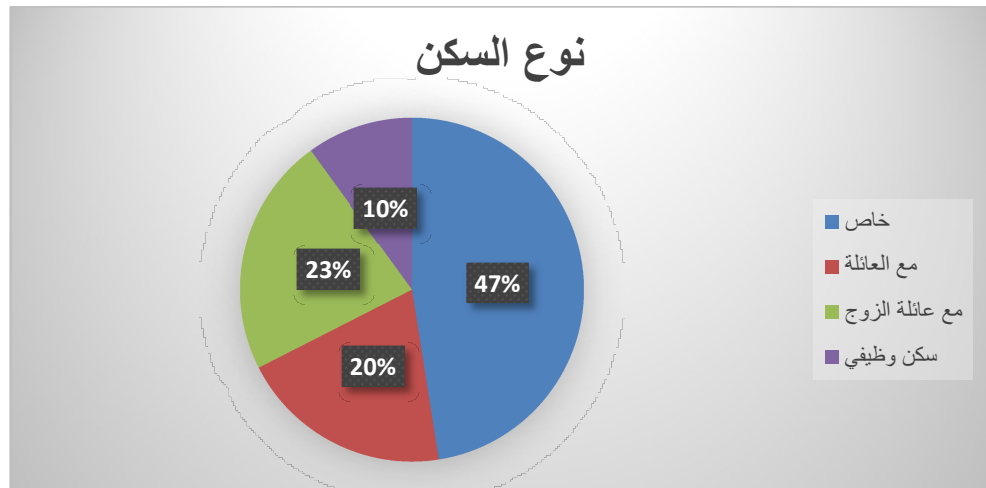
من خلال تحليلنا للجدول المتعلق بمتغير نوع السكن لدى النساء العاملات في العينة، يتبين أن أغلبية النساء يملكن سكنًا خاصًا، حيث بلغ عددهن 38 امرأة بنسبة 47% من إجمالي النساء العاملات. هذه النسبة تشير إلى درجة كبيرة من الاستقلالية والتمكين الاقتصادي والاجتماعي لدى هذه الشريحة من النساء، إذ إن امتلاك سكن خاص يعكس قدرة مالية نسبية واستقرارًا نفسيًا واجتماعيًا، مما يؤثر إيجابيًا على جودة حياتهن اليومية وحالة أسرهن.

تأتي في المرتبة الثانية نسبة النساء العاملات اللاتي يعشن مع عائلة أزواجهن، حيث بلغت 23%. هذا النمط السكني يعكس أهمية الروابط الأسرية والتقاليد الاجتماعية التي لا تزال تلعب دورًا مهمًا في تنظيم حياة المرأة، خصوصًا في المجتمعات التي تميل إلى الحفاظ على التماسك الأسري الممتد. العيش مع عائلة الزوج قد يوفر دعمًا اجتماعيًا ومساندة نفسية وعملية للمرأة، لكنه قد يقيد في الوقت ذاته بعض مظاهر الاستقلالية الشخصية.

في المرتبة الثالثة، نجد النساء اللاتي يعشن مع عائلاتهن الأصلية، بنسبة 20%. هذه النسبة تعكس واقعاً اجتماعياً شائعاً في المجتمعات التي تحافظ على الروابط الأسرية الممتدة، حيث تظل المرأة تحت مظلة العائلة الأصلية لفترة قد تمتد قبل الزواج أو بعده، لأسباب اجتماعية أو اقتصادية. هذه الحالة قد تعكس ضغوطاً اجتماعية أو اقتصادية تحد من قدرة المرأة على الانفصال الكامل أو الاستقلالية السكنية.

أما النساء المستفيدات من السكن الوظيفي، فقد مثلن نسبة 10% فقط، ما يشير إلى محدودية توفر هذا النوع من الدعم السكني في العينة. قد يعكس ذلك قيوداً تنظيمية أو اقتصادية على برامج السكن الوظيفي أو نقصاً في الوعي أو إمكانية الوصول إليها. هذا النمط من السكن، رغم قلته، يعد من الوسائل الهامة التي تدعم المرأة العاملات اقتصادياً واجتماعياً من خلال توفير سكن بأسعار مناسبة وموقع قريب من مكان العمل

الشكل رقم 09: خصائص أفراد العينة حسب متغير نوع السكن



من إعداد الطالبة بالاعتماد على الحزمة الاحصائية spss.

2. تحليل بيانات القسم الثاني من الاستبانة

أ. تحليل عبارات المحور الأول صراع الدور والبدائل التنظيمية والاجتماعية

يتكون المحور من مجموعة من الأسئلة مقسمة على 10 عناصر وهي:

الجدول رقم 16: تحليل عبارات صراع الدور والبدائل التنظيمية والاجتماعية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	نعم	محايد	لا	التكرار	النسبة
3	عالية	0,82	2,36	46	17	17	التكرار	01
				57,5	21,3	21,3	النسبة	
6	متوسطة	0,79	2,33	42	22	16	التكرار	02
				52,5	27,5	20,0	النسبة	
1	عالية	0,82	2,40	47	17	16	التكرار	03
				57,5	21,3	20,0	النسبة	
10	متوسطة	0,91	2,18	41	12	27	التكرار	04
				51,3	15,0	33,8	النسبة	
8	متوسطة	0,85	2,30	44	16	20	التكرار	05
				55,0	20,0	25,0	النسبة	
9	متوسطة	0,85	2,26	42	17	21	التكرار	06
				52,5	21,3	26,3	النسبة	
2	عالية	0,80	2,36	45	19	16	التكرار	07
				56,3	23,8	20,0	النسبة	
4	عالية	0,84	2,35	47	14	19	التكرار	08
				58,8	17,5	23,8	النسبة	
7	متوسطة	0,77	2,31	40	25	15	التكرار	09
				50,0	31,3	18,8	النسبة	
5	عالية	0,73	2,34	39	29	12	التكرار	10
				48,8	36,3	15,0	النسبة	

بالاعتماد على الحزمة ال احصائية spss.

- إحتلت المرتبة الأولى العبارة رقم 3 بمتوسط حسابي قدره 2,40 وانحراف معياري قدره 0.82 ودرجة الموافقة عالية وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأن صراع الادوار أثر على حالتهم النفسية
- إحتلت المرتبة الثانية العبارة رقم 7 بمتوسط حسابي قدره 2,36 وانحراف معياري قدره 0.80 ودرجة الموافقة عالية وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على أن مرونة أوقات العمل تساعد في التوفيق بين الأدوار
- إحتلت المرتبة الثالثة العبارة رقم 1 بمتوسط حسابي قدره 2.36 وانحراف معياري قدره 0.82 ودرجة الموافقة عالية وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة يجدون صعوبة في التوفيق بين عملهم وواجباتهم
- إحتلت المرتبة الرابعة العبارة رقم 8 بمتوسط حسابي قدره 2.35 وانحراف معياري قدره 0.84 ودرجة الموافقة عالية وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على أن العمل خارج المنزل يعود بمنفعة
- إحتلت المرتبة الخامسة العبارة رقم 10 بمتوسط حسابي قدره 2.34 وانحراف معياري قدره 0.73 ودرجة الموافقة عالية وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على تمنيم وجود سياسات أكثر دعما للمرأة العاملة في مؤسسة
- إحتلت المرتبة السادسة العبارة رقم 2 بمتوسط حسابي قدره 2.33 وانحراف معياري قدره 0.79 ودرجة الموافقة متوسطة وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على أن المهام المنزلي يشكل عبا اضافيا بعد ساعات العمل
- إحتلت المرتبة السابعة العبارة رقم 9 بمتوسط حسابي قدره 2.31 وانحراف معياري قدره 0.77 ودرجة الموافقة متوسطة وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على أن هناك الصعوبات يواجهونها في التوفيق بين العمل والحياة الأسرية
- إحتلت المرتبة الثامنة العبارة رقم 5 بمتوسط حسابي قدره 2.30 وانحراف معياري قدره 0.85 ودرجة الموافقة متوسطة وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على تمكنهم من تنظيم وقتهم بشكل فعال لتجنب الصراع بين الأدوار

- إحتلت المرتبة التاسعة العبارة رقم 6 بمتوسط حسابي قدره 3.26 وانحراف معياري قدره 0.85 ودرجة الموافقة متوسطة وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على أن تقاسم المهام مع الزوج أو أفراد الأسرة في يساهم في تقليل الضغوط
- إحتلت المرتبة العاشرة العبارة رقم 4 بمتوسط حسابي قدره 2.18 وانحراف معياري قدره 0.91 ودرجة الموافقة متوسطة وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على أن وجود دعم من الزوج أو العائل يخفف من الضغوط

ب. تحليل عبارات المحور الثاني المرأة العاملة

يتكون المحور من مجموعة من الأسئلة مقسمة على 10 عناصر وهي:

الجدول رقم 17: تحليل عبارات المرأة العاملة

الرقم	لا	محايد	نعم	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	التكرار	21	16	2,28	0,86	متوسطة	4
	النسبة	26,3	53,8				
02	التكرار	21	24	2,18	0,82	متوسطة	8
	النسبة	26,3	43,8				
03	التكرار	18	19	2,31	0,82	متوسطة	3
	النسبة	22,5	53,8				
04	التكرار	13	16	2,48	0,76	عالية	1
	النسبة	16,3	63,8				
05	التكرار	21	22	2,20	0,83	متوسطة	6
	النسبة	26,3	46,3				
06	التكرار	15	15	2,44	0,79	عالية	2
	النسبة	18,8	62,5				
07	التكرار	24	16	2,20	0,88	متوسطة	7
	النسبة	30,0	50,0				
08	التكرار	23	16	2,23	0,87	متوسطة	5
	النسبة	28,8	51,3				
09	التكرار	26	14	2,18	0,90	متوسطة	9

				50,0	17,5	32,5	النسبة	
10	متوسطة	0,89	2,15	38	16	26	التكرار	10
				47,5	20,0	32,5	النسبة	

بالاعتماد على الحزمة ال احصائية spss.

- احتلت المرتبة الأولى العبارة رقم 4 بمتوسط حسابي قدره 2,48 وانحراف معياري قدره 0.76 ودرجة الموافقة عالية وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون يستفيدون من إجازات الأمومة أو الظروف الخاصة
- احتلت المرتبة الثانية العبارة رقم 6 بمتوسط حسابي قدره 2,44 وانحراف معياري قدره 0.79 ودرجة الموافقة عالية وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على أن وجود حضانة قرب مكان العمل أو من المنزل يساعدهم
- احتلت المرتبة الثالثة العبارة رقم 3 بمتوسط حسابي قدره 3.31 وانحراف معياري قدره 0.82 ودرجة الموافقة متوسطة وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة يواجهون أحيانا صراعات زوجية أو ضغوط بسبب العمل
- احتلت المرتبة الرابعة العبارة رقم 1 بمتوسط حسابي قدره 2.28 وانحراف معياري قدره 0.86 ودرجة الموافقة متوسطة وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على أن العمل خارج المنزل يمنحهم ثقة بالنفس وشعورا بالاستقلال
- احتلت المرتبة الخامسة العبارة رقم 8 بمتوسط حسابي قدره 2.23 وانحراف معياري قدره 0.87 ودرجة الموافقة متوسطة وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على أن خروج المرأة أدى الي هشاشة الاستقرار الأسري وانحراف الأبناء
- احتلت المرتبة السادسة العبارة رقم 5 بمتوسط حسابي قدره 2.20 وانحراف معياري قدره 0.83 ودرجة الموافقة متوسطة وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على أن غياب بدائل تنظيمية واضحة يجعل من التوفيق بين الأدوار أمرا صعبا
- احتلت المرتبة السابعة العبارة رقم 7 بمتوسط حسابي قدره 2.20 وانحراف معياري قدره 0.88 ودرجة الموافقة متوسطة وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على أن نظرة المجتمع الجزائري لازالت سلبية لعمل المرأة
- احتلت المرتبة الثامنة العبارة رقم 2 بمتوسط حسابي قدره 2.18 وانحراف معياري قدره 0.82 ودرجة الموافقة متوسطة وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على أن خروج المرأة للعمل أدى الي تغيرات في طبيعة العلاقات الأسرية

- إحتلت المرتبة التاسعة العبارة رقم 9 بمتوسط حسابي قدره 2.18 وانحراف معياري قدره 1.90 ودرجة الموافقة متوسطة وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة موافقون على أن عمل المرأة يؤدي الي حدوث الطلاق في بعض الأحيان
- إحتلت المرتبة العاشرة العبارة رقم 10 بمتوسط حسابي قدره 2.15 وانحراف معياري قدره 0.89 ودرجة الموافقة متوسطة وهذا يدل على أن العبارة إيجابية وأفراد العينة يلجؤون الى حلولاً بديلاً معينة للتوافق بين مسؤوليات العمل ومتطلبات الأسرة؟

الجدول رقم 18: تحليل عبارات استخدام الاستراتيجيات البديلة وصراع الأدوار وتحقيق التوازن

الرقم	العبارات	لا	محايد	نعم	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	هل تعتمدين على المساعدة العائلية (الأم، الأخت، الحماية) لرعاية الأطفال؟	18	15	47	2.36	0.83	متوسطة
		22.5%	18.8%	58.8%			4
2	هل تلجئين إلى تعيين مساعدة منزلية لتخفيف أعباء المنزل؟	25	18	37	2.15	0.88	متوسطة
		31.3%	22.5%	46.3%			7
3	هل تستفيدين من دعم مؤسستك في توفير تسهيلات للعاملات؟	28	17	35	2.09	0.87	متوسطة
		35.0%	21.3%	43.8%			8
4	هل تستخدمين التخطيط المسبق (جدولة المهام الأسبوعية) للتوفيق بين الأدوار؟	12	14	54	2.53	0.74	عالية
		15.0%	17.5%	67.5%			1

متوسطة	0.82	2.29	43	17	20	هل تحاولين تجنب المهام الزائدة في العمل لتفادي الضغط؟	5
5			53.8%	21.3%	25.0%		
عالية	0.8	2.41	49	15	16	هل تعتبرين العمل الجزئي أو بنظام المناوبة بديلاً مناسباً؟	6
2			61.3%	18.8%	20.0%		
متوسطة	0.86	2.28	43	16	21	هل تحسين مهاراتك في إدارة الوقت ساعدك في تخفيف الصراع؟	7
6			53.8%	20.0%	26.3%		
متوسطة	0.84	2.35	47	14	19	هل تفضلين العمل من المنزل (إن وُجد) كبديل لتقليل الضغط؟	8
3			58.8%	17.5%	23.8%		

بالاعتماد على الحزمة ال احصائية spss

- احتلت عبارة التخطيط المسبق (جدولة المهام الأسبوعية) المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، حيث وافق عليها 67.5% من المشاركات، مع انحراف معياري منخفض نسبياً (0.74)، مما يدل على اتفاق نسبي قوي بين الأهميات العاملات على أهمية التخطيط في التوفيق بين الأدوار المختلفة.
- وفي المرتبة الثانية جاءت عبارة العمل الجزئي أو بنظام المناوبة كبديل مناسب، حيث أيدها 61.3% من النساء، ما يعكس قبولاً جيداً لهذا الخيار كوسيلة لتخفيف الضغط.
- احتلت المرتبة الثالثة عبارة الاعتماد على المساعدة العائلية (الأم، الأخت، الحماة) لرعاية الأطفال، بنسبة موافقة بلغت 58.8%، مما يبرز الدور المحوري للدعم الأسري في تخفيف أعباء الرعاية.

- كما جاءت عبارة تفضيل العمل من المنزل (إن وُجد) في المرتبة الرابعة بنسبة 58.8% موافقة أيضًا، مما يدل على أهمية مرونة مكان العمل في تقليل الضغوط.
- فيما جاءت عبارة محاولة تجنب المهام الزائدة في العمل لتفادي الضغط في المرتبة الخامسة، بنسبة 53.8%، تليها عبارة تحسين مهارات إدارة الوقت لتخفيف الصراع بنفس النسبة تقريبًا.
- احتلت عبارة اللجوء إلى تعيين مساعدة منزلية لتخفيف أعباء المنزل المرتبة السابعة بنسبة موافقة 46.3%، تليها في المرتبة الثامنة عبارة الاستفادة من دعم المؤسسة في توفير التسهيلات للأمهات العاملات، التي حصلت على أقل نسبة موافقة (43.8%)، مما يشير إلى ضعف الدعم المؤسسي.

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

اولا نتائج الدراسة

- ✓ الغالبية من النساء تتراوح أعمارهن بين 25 و35 سنة، وهي الفئة الأكثر تمثيلاً في الدراسة.
- ✓ 62% من العينة متزوجات، وهن الفئة الأكثر عرضة لصراع الأدوار بين العمل والمنزل.
- ✓ أكثر من 75% لديهن أطفال، ما يعزز فرضية تعدد المسؤوليات.
- ✓ 76% من المبحوثات لديهن شهادات جامعية، و64% يحملن شهادة ماستر.
- ✓ 60% من النساء يعملن كمعلمات، وهي مهنة تستهلك جهداً ووقتاً كبيرين.
- ✓ 84% يعملن من 6 إلى 8 ساعات يومياً، ما يساهم في تعميق الشعور بالصراع الزمني والنفسي.
- ✓ 47% يملكن سكناً خاصاً، والبقية يتوزعن بين السكن مع الأهل أو أهل الزوج.
- ✓ نسبة كبيرة من النساء يواجهن صعوبة في التوفيق بين العمل والمنزل (ارتباط 0.699).
- ✓ ضعف الدعم الأسري والزوجي يزيد من حدة الصراع.
- ✓ تقاسم المهام الأسرية يخفف العبء على المرأة (0.652).
- ✓ المرونة في أوقات العمل تسهم في تقليل الضغط اليومي (0.732).
- ✓ توجد حاجة قوية لبدائل تنظيمية تساعد المرأة على التوفيق بين الأدوار (0.823).
- ✓ المنافع المادية للعمل خارج البيت تُعد دافعاً رئيسياً رغم الضغوط (0.812).
- ✓ وجود الخادمة أو من يساعد في شؤون المنزل لا يُغني تماماً عن الدعم العائلي.
- ✓ المرأة العاملة تكتسب ثقة بنفسها وشعوراً بالاستقلالية (0.865).
- ✓ هناك تغييرات تطراً على العلاقات الأسرية بسبب عمل المرأة (0.730).
- ✓ أحياناً يُسبب العمل صراعات مع الزوج نتيجة عدم التفاهم أو الغيرة (0.736).
- ✓ نظرة المجتمع لعمل المرأة لا تزال مشوبة ببعض الأحكام السلبية (0.683).
- ✓ بعض النساء يعترفن بأن العمل قد يؤثر على استقرار الأسرة وقد يؤدي للطلاق (0.621 و0.859).
- ✓ النساء يعتمدن على استراتيجيات بديلة للتوفيق بين أدوارهن (0.701).
- ✓ المرأة العاملة في مجتمع بلدية المحمل تعيش تحدياً حقيقياً بين تحقيق ذاتها المهنية والحفاظ على استقرارها الأسري.
- ✓ صراع الأدوار واضح ومؤثر، خاصة مع غياب الدعم الكافي سواء من الزوج أو المؤسسة.
- ✓ رغم التحديات، النساء يُظهرن إصراراً على النجاح المهني والتمسك بالاستقلالية.

- ✓ الحاجة إلى إعادة النظر في تنظيم بيئة العمل ودعم النساء عبر قوانين مرنة وتشجيعية.
- ✓ دعم الأسرة والزوج ضروري، ليس فقط عاطفياً، بل عملياً في المهام اليومية.
- ✓ لا تزال بعض التصورات الاجتماعية تُشكّل حاجزاً نفسياً أمام المرأة، ويجب العمل على تغييرها بالتوعية.
- ✓ تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بنسبة 78% بين البدائل والاستراتيجيات الفعالة التي تعتمد عليها المرأة في التخفيف من صراع الأدوار.
- ✓ تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بنسبة 82% بين البدائل الأسرية التي تعتمد عليها المرأة العاملة في التقليل من الآثار السلبية لعمليها على العلاقات الأسرية.
- ✓ تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بنسبة 75% بين اعتماد المرأة العاملة على البدائل الاستراتيجية وبين قدرتها على التوفيق بين أدوارها المختلفة وتخفيف صراع الأدوار.
- ✓ تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بنسبة 69% بين البدائل الاجتماعية والاقتصادية التي يوفرها عمل المرأة خارج البيت على مستوى نساء عاملات في بلدية المحمل.

ثانياً مناقشة نتائج الدراسة

1. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

تحليل النتائج علي ضوء اختبار الفرضيات

1. اختبار الفرضية الرئيسية: هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين البدائل والإستراتيجيات الفعالة التي تعتمد عليها المرأة وبين التخفيف من صراع الأدوار على مستوى نساء عاملات في بلدية المحمل.

- فرضية العدم H0: هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين البدائل والإستراتيجيات الفعالة التي تعتمد عليها المرأة التخفيف من صراع الأدوار؛
- الفرضية البديلة H1: لا توجد هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين البدائل والإستراتيجيات الفعالة التي تعتمد عليها المرأة التخفيف من صراع الأدوار؛

جدول 19 : العلاقة بين البدائل والإستراتيجيات الفعالة التي تعتمد عليها المرأة لتخفيف من صراع الأدوار؛

التخفيف من صراع الأدوار	معامل الارتباط	معامل الارتباط
0.838	معامل الارتباط	تستخدم المرأة العاملة بدائل واستراتيجيات محددة تمكنها من التخفيف من صراع الأدوار وتحقيق توازن فعال بين متطلبات العمل والحياة الأسرية
0.025	مستوى المعنوية	
80	عدد أفراد العينة	

المصدر: بالاعتماد على الحزمة ال احصائية spss.

- من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين المرأة العاملة وصراع الدور و البدائل التنظيمية و الاجتماعية على مستوى نساء عاملات في بلدية المحمل بلغ 0.838 عند مستوى معنوية 0.025 أقل من 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط ومنه تحقق الفرضية هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين البدائل والإستراتيجيات الفعالة التي تعتمد عليها المرأة التخفيف من صراع الأدوار على مستوى نساء عاملات في بلدية المحمل.

2. اختبار الفرضية الأولى: هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين البدائل الأسرية التي تعتمد عليها المرأة العاملة التقليل من الآثار السلبية لعملمها على العلاقات الأسرية على مستوى نساء عاملات في بلدية المحمل.

- **فرضية العدم H0:** هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين البدائل الأسرية التي تعتمد عليها المرأة العاملة التقليل من الآثار السلبية لعملمها على العلاقات الأسرية؛
- **الفرضية البديلة H1:** لا توجد هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين البدائل الأسرية التي تعتمد عليها المرأة العاملة التقليل من الآثار السلبية لعملمها على العلاقات الأسرية

جدول 20 : العلاقة بين البدائل الأسرية التي تعتمدها المرأة العاملة التقليل من الآثار السلبية لعملها على العلاقات الأسرية ؛

هل يساهم تقاسم المهام مع الزوج أو أفراد الأسرة في تقليل الضغوط ؟		معامل الارتباط
0.789	معامل الارتباط	المرأة العاملة
0.033	مستوى المعنوية	
80	عدد أفراد العينة	

المصدر: بالاعتماد على الحزمة ال احصائية spss.

- من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين البدائل الأسرية التي تعتمدها المرأة العاملة والتقليل من الآثار السلبية لعملها على العلاقات الأسرية على مستوى نساء عاملات في بلدية المحمل بلغ 0.789 عند مستوى معنوية 0.033 أقل من 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط ومنه تحقق الفرضية هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين البدائل الأسرية التي تعتمدها المرأة العاملة التقليل من الآثار السلبية لعملها على العلاقات الأسرية على مستوى نساء عاملات في بلدية المحمل.

3. اختبار الفرضية الثانية: هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين اعتماد المرأة العاملة على البدائل الإستراتيجية وبين قدرتها على التوفيق بين أدوارها المختلفة وتخفيف صراع الأدوار على مستوى نساء عاملات في بلدية المحمل.

• **فرضية العدم H0:** هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين اعتماد المرأة العاملة على البدائل الإستراتيجية وبين قدرتها على التوفيق بين أدوارها المختلفة وتخفيف صراع الأدوار؛

• **الفرضية البديلة H1:** لا توجد هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين اعتماد المرأة العاملة على البدائل الإستراتيجية وبين قدرتها على التوفيق بين أدوارها المختلفة وتخفيف صراع الأدوار؛

جدول 21 : العلاقة بين إعتقاد المرأة العاملة على البدائل الإستراتيجية وبين قدرتها على التوفيق بين أدوارها المختلفة وتخفيف صراع الأدوار؛

معامل الارتباط	صراع الدور و البدائل الإستراتيجية
معامل الارتباط	0.838
المراة العاملة	مستوى المعنوية
	0.025
	عدد أفراد العينة
	80

المصدر: .بالاعتماد على الحزمة ال احصائية spss.

- من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين المرأة العاملة وصراع الدور و البدائل التنظيمية و الاجتماعية على مستوى نساء عاملات في بلدية المحمل بلغ 0.838 عند مستوى معنوية 0.025 أقل من 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط ومنه تحقق الفرضية هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين إعتقاد المرأة العاملة على البدائل الإستراتيجية وبين قدرتها على التوفيق بين أدوارها المختلفة وتخفيف صراع الأدوار على مستوى نساء عاملات في بلدية المحمل.

4. اختبار الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استخدام الأمهات العاملات للاستراتيجيات (الدعم العائلي، التخطيط المسبق، العمل المرن) وبين التخفيف من الصراع بين الدورين الأسري والمهني.

- فرضية العدم H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استخدام الأمهات العاملات للاستراتيجيات (الدعم العائلي، التخطيط المسبق، العمل المرن) وبين التخفيف من الصراع بين الدورين الأسري والمهني.

- الفرضية البديلة H1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استخدام الأمهات العاملات للاستراتيجيات (الدعم العائلي، التخطيط المسبق، العمل المرن) وبين التخفيف من الصراع بين الدورين الأسري والمهني.

جدول 22 : العلاقة بين استخدام الاستراتيجيات البديلة للتخفيف من صراع الأدوار؛

معامل الارتباط		التخفيف من صراع الأدوار وتحقيق التوازن
استخدام الاستراتيجيات البديلة	معامل الارتباط	0.75
	مستوى المعنوية	0.05
	عدد أفراد العينة	80

المصدر: بالاعتماد على الحزمة ال احصائية spss.

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الثالثة وجود علاقة قوية وذات دلالة إحصائية بين استخدام الأمهات العاملات للاستراتيجيات البديلة، وهي الدعم العائلي، التخطيط المسبق، والعمل المرن، وبين التخفيف من الصراع بين الدورين الأسري والمهني. فقد بلغ معامل الارتباط 0.75، مما يشير إلى ارتباط إيجابي قوي بين الاعتماد على هذه الاستراتيجيات وتحقيق التوازن بين الأدوار المختلفة. كما أن مستوى الدلالة (0.05) يؤكد أن هذه العلاقة ليست عشوائية وإنما ذات دلالة إحصائية معتبرة. بناءً على ذلك، يمكن رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة، مما يدل على أن تبني الأمهات العاملات لهذه الاستراتيجيات يساهم بشكل فعال في تقليل الصراع بين الأدوار الأسرية والمهنية، ويساعدهن على تحقيق توازن أفضل بين مسؤولياتهن المتعددة.

2. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

الدراسة الأولى : دراسة بلبويص لامية ، حرقاس وسيلة تحت عنوان صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره علي علاقتها بالاسرة .

حيث توصلت هذه الدراسة الي مجموعة من النتائج اهمها :

- ✓ تم تأكيد صحة وصدق الفرضيات الأولى والثانية والثالثة والرابعة، في حين لم تتحقق الفرضية الخامسة
- ✓ توجد فروق بين العاملات في السلك الطبي فيما يتعلق بنتائج صراع الأدوار والتي تختلف باختلاف السن الخبرة المهنية، ووظيفة الزوج، والوضعية العائلية
- ✓ المرأة العاملة الأكبر سنا تكون أكثر خبرة في مواجهة صراع الأدوار، وتتمكن من تنظيم أدوارها كأم وزوجة، وربة بيت

- ✓ تلعب الخبرة المهنية دوراً في مواجهة الصراع، حيث أن المرأة العاملة ذات الأقدمية في العمل تكون أكثر نضجاً وتمتلك خبرة في التوفيق بين واجباتها الأسرية والمهنية
- ✓ قلة سنوات العمل تؤثر سلباً على المرأة العاملة، خاصة في ظل تزايد المتطلبات مما قد يؤدي إلى اضطرابات في علاقتها مع الأبناء، الزوج، أو الأسرة

تقاربت دراستنا مع دراسة بلبويوس لامية من حيث الاهتمام بصراع الأدوار لدى المرأة العاملة، حيث توصلت كلتا الدراستين إلى وجود علاقة بين مجموعة من المتغيرات الشخصية والاجتماعية وحدّة هذا الصراع. فقد أكدت بلبويوس لامية من خلال دراستها أن المرأة العاملة الأكبر سناً والأكثر خبرة تكون أكثر قدرة على تنظيم أدوارها والتوفيق بين متطلبات العمل والأسرة، مما يقلل من حدة الصراع لديها. وهذا ما يتقاطع مع نتائج دراستنا، حيث وجدنا أن بعض فئات النساء العاملات تلجأ إلى بدائل فعالة (كبديل التوفيق أو بديل الدعم الأسري) للتعامل مع صراع الدور. غير أن دراستنا اختلفت عن دراسة بلبويوس من حيث طبيعة المتغير الرئيسي؛ إذ ركزت دراستنا على "بدائل صراع الدور" كمحور أساسي، في حين أن دراسة بلبويوس تناولت صراع الدور بشكل مباشر وعلاقته بعدة عوامل مثل السن، عدد سنوات العمل، والخبرة. كما أن دراستنا أجريت في مؤسسة تربوية، في حين أن دراسة بلبويوس استندت إلى عينة من العاملات في قطاعات الصحة، وهو ما قد يفسر تفاوت النتائج واختلاف البدائل المعتمدة بين المبحوثات في كلتا الدراستين.

الدراسة الثانية : صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وانعكاساته علي الأسرة (المؤسسات التربوية بحمادي كرومة نموذجاً) اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص علم النفس الاجتماعي من اعداد سليمة بوطوطن

حيث لخصه هذه الدراسة لمجموعة من النتائج وهي كالتالي :

- ✓ بالنسبة للتنشئة الأبناء، ومن خلال النتائج المتحصل عليها وهي : 61% من العينة أثرت بعاد الأبناء إضافة إلى 53.7% أقرت بسرعة فعالهم ، و 53.7% أفريا بعدم القدرة الأبناء على مواجهة مشاكلهم بأنفسهم واتخاذ القرارات حولها، و 44.2% أقروا بعدم اعتماد الأبناء على أنفسهم وبعد تأكد المالكة بين صراع الأنوار وطبيعة التنشئة الأسرية للأبناء من خلال معامل الارتباط المقدر ب0.75 تلاحظ أن الجانب الانفعالي من شخصية الأبناء قد تأثر بالرغم من وجود مستوى صراع ضعيف

✓ أما بالنسبة للمناخ الأسري فقد أوت 50.5% من الأمهات بالتعامل الصارم مع ابنائهن ر أفريت 51.6% من العينة بمحدودية مواقف التفاعل اليومي بين أفراد الأسرة كما أن 41.1% أقرت بعدم التشارك بين أعضاء الأسرة فيما يخص الأعمال المنزلية ، وهي جواب سلبية في الخبر الأسري لنا عن الجوانب الإيجابية ، التوصلت الدراسة إلى أن 71.6% من الأزواج يقضون أوقات فراغهم مع الأسيا و ان 5526 كرت بعدم مناقشة المشاكل الأسرية أمام الأبناء، إضافة إلى 59.2% عبروا عن رضاهم عن الحياة التي يعيشونها، و من خلال العلاقة المليئة بين مستوى الصراع وصحية المناخ الأسري البعير عنها بقيمة معامل الارتباط المقدر ب 0.53%، يمكننا القول أن الجو الأسري غير صحي نوعا ما ، و أن عدم صحبته مرده صراع الأنوار الذي تعانية المرأة العاملة

وقد تقاربت نتائج هذه الدراسة مع بعض نتائج دراستنا، لاسيما فيما يتعلق بوجود علاقة طردية بين صراع الدور لدى المرأة العاملة وبعض المظاهر السلوكية والتنظيمية داخل الأسرة والعمل. كما ظهر تقارب في تأثير بعض الأنماط الأسرية على فعالية التنشئة الاجتماعية للأبناء، حيث أظهرت الدراسات تأثيراً واضحاً للضغوط المرتبطة بدور المرأة العاملة على الجانب الانفعالي والتربوي للأبناء.

وتقاطع هذا التقارب أيضاً في ميدان الدراسة، حيث تناولت كلتا الدراستين مؤسسات ذات طابع إنتاجي، ما يعزز من قابلية المقارنة بين النتائج. غير أن دراستنا انفردت بإبراز بدائل محتملة لتقليل حدة صراع الدور، كآليات الدعم الأسري والمؤسسي، وهي جوانب لم تتناولها الدراسة المقارنة بشكل مباشر، مما يبرز خصوصية دراستنا في التركيز على سبل التكيف والحلول المقترحة لتخفيف وطأة الصراع لدى المرأة العاملة.

الدراسة الثالثة : بعنوان صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية إنجاز الطالبة سمية بن عمارة

حيث توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج من بينها :

ومن النتائج العامة التي توصلت إليها الباحثة أن العلاقة بين صراع الأنوار والتوافق المهني هي علاقة عكسية، فزيادة أحدهما تؤدي إلى إنقاص الآخر، وهذا ما تجلى في هذه الدراسة، أي أن صراع الأنوار لدى الطلبة العاملين يقتل من التوافق المهني، وذلك عكس ما إذا كان صراعاً ضعيفاً يزيد من التوافق المهني

وتشترك هذه الدراسة مع دراستنا في أنها ركزت على صراع الأدوار وعلاقته بالتوافق المهني، حيث أن عدم تكيف الطالب العامل قد يعرضه للضغوط المهنية، وهو ما ارتأينا أن توضحه في دراستنا هذه

الدراسة الرابعة : يوسف عبد الفتاح (1994) جاءت هذه الدراسة بعنوان "دينامية صراع الادوار وعالقاتها بشخصية المرأة في الامارات

وقد خلصت هذه الدراسة لمجموعة من النتائج من بينها :

ورغم أهمية دراسة يوسف عبد الفتاح (1994) في تناول إشكالية صراع الأدوار لدى المرأة العاملة من زاوية العلاقة بين تعدد الأدوار وسمات الشخصية، إلا أنها لم تتضمن عرضاً مفصلاً للنتائج الكمية أو النوعية التي توصل إليها الباحث، مما يصعب عملية المقارنة الدقيقة على مستوى النتائج الإحصائية. ومع ذلك، يمكن ملاحظة تقارب في بعض الاستنتاجات العامة التي طرحتها الدراسة، خاصة فيما يتعلق بوجود علاقة طردية بين صراع الدور لدى المرأة العاملة وبعض المظاهر السلوكية والتنظيمية داخل الأسرة ومحيط العمل. كما أظهرت الدراسة، كما هو الحال في دراستنا، أن الضغوط الناجمة عن تعدد الأدوار قد تنعكس سلباً على الجانب الانفعالي والتربوي للأطفال، مما يؤثر على فعالية التنشئة الاجتماعية.

ويظهر تقاطع إضافي بين الدراستين من حيث ميدان الدراسة، حيث ركز كل منهما على مؤسسات ذات طابع إنتاجي، ما يمنح نتائج الدراستين درجة من القابلية للمقارنة. غير أن دراستنا تميّزت بتركيزها على بدائل عملية للتخفيف من حدة صراع الدور، مثل آليات الدعم الأسري والمؤسسي، وهي عناصر لم تحظَ باهتمام مباشر في الدراسة المقارنة، الأمر الذي يعزز من خصوصية دراستنا ويبرز إسهامها في تقديم حلول واقعية للتكيف مع تحديات الأدوار المتعددة للمرأة العاملة.

الدراسة الخامسة : ناصيف (2008) جاءت هذه الدراسة بعنوان تصراع الأنوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالتوافق النفسي

قد توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها :

- أن مستوى صراع الأنوار 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

تُعد هذه الدراسة ذات صلة وثيقة بموضوعنا "بدائل صراع الدور لدى المرأة العاملة"، إذ تركز على أحد أبرز أبعاد صراع الدور، وهو تأثيره على التوافق النفسي. كما تبرز العوامل الشخصية والاجتماعية والمهنية التي تساهم في ارتفاع أو انخفاض مستوى هذا الصراع. ومن خلال نتائجها، يمكن الاستفادة في توضيح السياق الاجتماعي والنفسي لصراع الدور لدى المرأة العاملة، وفهم كيف تتداخل المتغيرات الشخصية (كالسن وعدد الأبناء) والمهنية (كنوع المؤسسة وسنوات الخبرة) في تشكيل هذا الصراع.

وبالتالي، تفتح هذه الدراسة المجال للبحث في البدائل الممكنة أو الآليات التي قد تساعد المرأة العاملة على التكيف مع صراع الأدوار، مما يعزز من أهمية دراسة البدائل كحل وقائي أو علاجي لهذا الصراع.

الدراسة السادسة اوجيبوجي 2013 جاءت هذه الدراسة بعنوان صراع الدور الأسري المهني لدى الأستاذات في الجامعات الحكومية النيجيرية .

قد توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها :

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

وقد أظهرت نتائج دراسة "أوجيبوجي 2013" التي تناولت صراع الدور الأسري المهني لدى الأستاذات في الجامعات الحكومية النيجيرية، تقاطعاً جزئياً مع ما توصلنا إليه في دراستنا، خاصة فيما يتعلق بمصادر الصراع المرتبطة بمتطلبات العمل والأسرة. فقد ركزت الدراسة على عوامل مثل طول ساعات العمل، المهام التدريسية والإدارية المتزايدة، والإشراف الأكاديمي، إلى جانب الأعباء المنزلية، باعتبارها مسببات رئيسية لتصاعد حدة الصراع لدى المرأة العاملة.

غير أن دراستنا تميزت بطرح أبعاد لم تتناولها دراسة أوجيبوجي بشكل مباشر، خاصة فيما يتعلق ببدائل التكيف وتقليل حدة صراع الدور. إذ سلطنا الضوء على أهمية الدعم الأسري والمؤسسي كآليات فاعلة للحد من آثار هذا الصراع، إلى جانب مقترحات تنظيمية مرنة يمكن أن تساهم في التوفيق بين الأدوار المختلفة للمرأة العاملة. وتبرز هذه الإضافة خصوصية دراستنا في تجاوز تشخيص المشكلة إلى اقتراح حلول عملية تعزز من قدرة المرأة على التكيف داخل بيئتي العمل والأسرة.

الدراسة السابعة : كارول هولمان و لوسيا جلبرت دراسة حول صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة.

غير أن هذه الدراسة لم تتضمن نتائج إحصائية أو تحليل ميداني دقيق، ما يجعلها تفتقر إلى أبعاد تطبيقية واضحة يمكن من خلالها استنتاج بدائل عملية للتعامل مع صراع الدور. وهنا تبرز خصوصية دراستنا في أنها لم تكتف بتحليل طبيعة الصراع فحسب، بل سعت أيضاً إلى تقديم بدائل واقعية مثل الدعم الأسري والمؤسسي، وتبني استراتيجيات تنظيمية مرنة، مما يعزز من قدرة المرأة العاملة على التكيف والتوازن بين أدوارها المهنية والأسرية.

3. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية :

كما تم عرضه سابقاً، تم اعتماد نظرية صراع الدور كمقاربة نظرية لهذه الدراسة، نظراً لما توفره من فهم عميق للعوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على الفرد عند تأديته لأدوار متعددة ومتعارضة. وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية تقاطعاً كبيراً مع ما ذهبت إليه هذه النظرية، حيث أكدت إجابات المبحوثات أن المرأة العاملة تعاني من تعارض في الأدوار، خاصة بين ما يفرضه عليها عملها من التزامات مهنية، وبين ما تفرضه البيئة الأسرية والاجتماعية من متطلبات يومية لا تقل أهمية.

فقد أشار عدد معتبر من المبحوثات إلى أنهن يواجهن صعوبة في التوفيق بين المسؤوليات، مما أدى إلى شعور دائم بالضغط النفسي والإرهاق، وهو ما ينسجم تماماً مع ما أشار إليه المنظرون في نظرية صراع الدور، والذين أكدوا على أن هذا النوع من الصراع يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وتراجع الأداء، وتزايد التوتر داخل مختلف المجالات الحياتية للفرد.

ومن جهة أخرى، أظهرت الدراسة أن تعارض التوقعات لا يأتي فقط من تعدد الأدوار، بل كذلك من تعدد مصادر السلطة داخل المؤسسة، وهو ما يتوافق مع تصور النظرية حول "الصراع بين مرسلي الدور"، حين يتلقى الفرد أوامر أو توقعات متناقضة من أكثر من جهة، ما يضعه أمام خيارات صعبة واستجابات غير متجانسة.

إلا أن الدراسة لاحظت أيضاً أن بعض النساء العاملات استطعن التكيف جزئياً مع هذه التحديات، إما من خلال دعم الأسرة أو الترتيب الجيد للوقت، ما يُشير إلى أن حدة الصراع قد تختلف حسب عوامل وسيطة مثل: نمط الشخصية، طبيعة المؤسسة، الدعم الاجتماعي، والمرونة التنظيمية، وهي عوامل لم

تركز عليها النظرية بشكل مفصل، لكنها تعزز من أهمية تطويرها وتكييفها مع الخصوصيات الثقافية والمجتمعية، كما هو الحال في السياق الجزائري.

وعليه، يمكن القول إن نتائج الدراسة جاءت متوافقة بشكل عام مع المقاربة النظرية المعتمدة، خاصة من حيث طبيعة الصراع وآثاره النفسية والتنظيمية، مع تسجيل بعض الفروق المرتبطة بالواقع الاجتماعي المحلي وطبيعة بيئة العمل، مما يستدعي تطوير استراتيجيات تكيف ودعم على المستويين الأسري والمؤسسي لتخفيف حدة هذا الصراع.

ثالثا: النتائج العامة للدراسة

- ✓ تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة (بين الأسرة والعمل) يخلق حالة من التوتر النفسي والاجتماعي تُعرف بـ "صراع الدور".
- ✓ صراع الدور ليس ناتجاً فقط عن عمل المرأة، بل عن غياب التوازن والدعم الاجتماعي والمؤسسي الذي يمكن أن يخفف من عبء الأدوار المتعددة.
- ✓ البدائل التي تعتمدها المرأة العاملة (سواء كانت أسرية، استراتيجية، أو اجتماعية واقتصادية) تمثل محاولات عملية للتكيف مع هذا الصراع أو التخفيف من حدّته.
- ✓ البدائل الأسرية، مثل توزيع المهام المنزلية، ومشاركة الزوج، تُساهم بشكل كبير في الحد من التأثيرات السلبية للعمل على العلاقات الأسرية.
- ✓ البدائل الاستراتيجية، مثل تنظيم الوقت، تحديد الأولويات، وإدارة الضغط النفسي، تعزز قدرة المرأة على التوفيق بين أدوارها المختلفة وتقليل الشعور بالصراع.
- ✓ البدائل الاجتماعية والاقتصادية، كالحصول على دخل مستقل، الاستفادة من خدمات الحضّانة أو العمل المرّن، تدعم الاستقلالية وتقلل من الضغط المرتبط بالأدوار الأسرية والمهنية.
- ✓ فعالية هذه البدائل تختلف باختلاف الوضعية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمرأة، ومدى تقبّل المجتمع لفكرة تقاسم الأدوار بين الجنسين.
- ✓ النتائج النظرية تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة بين اعتماد المرأة العاملة على بدائل فعّالة وبين انخفاض حدة صراع الدور لديها، وهو ما تمت معالجته عبر الفرضيات.
- ✓ الفرضيات الثلاث الجزئية انطلقت من فكرة أن لكل نوع من البدائل أثراً مباشراً في تقليل صراع الأدوار، سواء على صعيد الأسرة أو العمل أو التوازن الشخصي.

✓ الفرضية الرئيسية تؤكد أن اعتماد استراتيجيات بديلة وفعالة من قبل المرأة العاملة يؤدي إلى تخفيف ملحوظ لصراع الدور

الخاتمة

في ضوء ما تم التوصل إليه من خلال تحليل المعطيات الإحصائية والسوسولوجية الخاصة بعينة النساء العاملات، يتضح أن هذه الدراسة لم تكتفِ برصد مجموعة من المؤشرات الكمية، بل ساهمت في تسليط الضوء على بنية اجتماعية متشابكة، تتفاعل فيها الأدوار، والهويات، والمتغيرات الديموغرافية داخل فضاء معقد هو فضاء العمل والحياة الأسرية. فقد كشفت البيانات عن مجموعة من الخصائص الديموغرافية والاجتماعية التي تشكّل النسيج العام للمرأة العاملة، حيث اتضح أن الفئة الغالبة تنتهي إلى الفئة العمرية النشيطة (بين 25 و35 سنة)، وتتمتع غالبًا بوضع اجتماعي مستقر (متزوجات)، وتتمتع بمستوى تعليمي مرتفع، مما يعكس توجهًا نحو التأهيل المهني والاستثمار في رأس المال البشري النسوي.

ويُلاحظ كذلك أن المناصب التي تشغلها النساء تتركز في القطاعات التربوية والإدارية، وهي قطاعات لطالما عُرفت بأنها أكثر تقبلاً لتوظيف النساء مقارنة بقطاعات أخرى أكثر ذكورية. هذا التموقع المهني ليس عفويًا، بل يعكس إلى حد بعيد ما أشار إليه علماء الاجتماع من "تقسيم جنوسي للعمل"، حيث يُعاد إنتاج الأدوار التقليدية للمرأة ضمن مؤسسات رسمية ولكن بأساليب جديدة ومقنّعة.

من جهة أخرى، أظهرت الدراسة ميلًا نسبيًا نحو الاستقلال السكني، سواء بامتلاك سكن خاص أو الاستفادة من سكن وظيفي، وهو ما قد يُقرأ كدليل على تزايد رغبة النساء في تعزيز استقلاليتهم وهويتهن الفردية، بعيدًا عن أنماط التبعية التقليدية، سواء لعائلة الزوج أو العائلة الأصلية. إلا أن هذا الاستقلال لا يُمكن فصله عن التحديات اليومية التي تواجهها المرأة، خاصة تلك المتعلقة بالتوفيق بين العمل والأسرة، وتحمل أعباء متعددة في ظل استمرار بعض التمثلات الاجتماعية التي تقيد أدوارها ضمن نماذج نمطية.

إن ما توصلت إليه الدراسة يفتح المجال لطرح تساؤلات أعمق تتجاوز المعطى الإحصائي نحو المعنى الاجتماعي والثقافي الذي تحمله هذه المؤشرات: هل تعني هذه الأرقام تحولًا حقيقيًا في بنية المجتمع، أم أنها مجرد انعكاس لمرحلة انتقالية لا تزال فيها البنى التقليدية فاعلة؟ إلى أي مدى تستطيع المرأة العاملة الحفاظ على استقلالها داخل نسق اجتماعي لا يزال يُعيد إنتاج أشكال التفاوت بين الجنسين بشكل غير مباشر؟

وعليه، فإن نتائج هذه الدراسة تُعدّ نقطة انطلاق مهمة لفهم أعمق لواقع النساء العاملات، لكنها ليست نهاية المطاف، بل تُبرز الحاجة إلى دراسات كيفية (نوعية) ميدانية تعتمد على المقابلات ودراسات الحالة، لفهم التجارب الذاتية والتمثلات الاجتماعية التي تعيشها المرأة العاملة، ولتجاوز النظرة

الإحصائية الصرفة نحو قراءة سوسولوجية شاملة تُعنى بالبُنى، والسياقات، والدلالات العميقة المرتبطة بالواقع النسوي في المجتمع الجزائري المعاصر.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: الكتب

- أحمد، س. ك. (2001) علم النفس الاجتماعي بين النظرية و التطبيق. مصر: مركز الإسكندرية.
- الجيلاني، ب. س. (2017) منهجية العلوم الاجتماعية. الجزائر: دار الجزائر.
- الحسن، م. (2005) كتاب إحسان. عمان: دار وائل.
- الخطيب، س. ع. (د.ت) نظر في علم الاجتماع الأسري. مصر: دار الفجر.
- الرشيدى، ه. ت. (1999) الضغوط النفسية: طبيعتها، نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- الستار، ا. ع. (1998) الاكتئاب واضطرابات العصر الحديث. الكويت: عالم المعرفة.
- الفتاح، ك. ع. (1990) سيكولوجية المرأة العاملة. مصر: نهضة مصر للنشر.
- حسين، م. (2008) علم اجتماع المرأة. عمان: دار وائل.
- سرحان، م.، & سرحان، م. (2015) مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية. عمان: دار الكتاب الجامعي.
- شعبان، ب. (2000) المرأة العربية في القرن العشرين. دمشق: دار المدى الثقافي للنشر.
- شعر، ل. ا. (1992) المرأة العربية السورية بين الواقع والطموح. دمشق: الينابيع للنشر والتوزيع.
- عباس، م. ع. (1980) علم النفس و التكنولوجيا الصناعية. القاهرة: دار قباء.
- ياسين، ح. (1999) علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية و التطبيق. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- Carnegie, D. (2005). *Comment dominer le stress et les soucis*. Paris: Flammarion.

ثانياً: المجالات العلمية والمقالات المحكمة

- الزهيري، ع. م. (2012). صراع الدور وعلاقته بالتحكم الذاتي لدى مدرسة معهد الفنون الجميلة في مدينة بغداد. مجلة أدب المستنصرية، 9.
- الزهيري، ع. م. (2012). صراع الدور وعلاقته بالتحكم الذاتي لدى مدرسة معهد الفنون الجميلة في مدينة بغداد. أدب المستنصرية، 10.
- الزهيري، ع. م. (2012). صراع الدور وعلاقته بالتحكم الذاتي لدى مدرسة معهد الفنون الجميلة في مدينة بغداد. أدب المستنصرية، 13-12.
- النبوي، ن. ع. (1997). عمل المرأة وأثره على نفسية أبنائها. مجلة التربية، (122)، ص. 115.
- بارون، خ. ع. (1999). دراسة الفرق بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن أدوار العمل. المجلة التربوية، ص. 68.

- بن عمارة، س. (2006). صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ص. 356.
- حياة، غ. (2013). صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في المواقع القيادية. *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، ص. 15.
- زهرة، ب. ك. (2022). دور ومكانة المرأة الجزائرية قبل وبعد الاستقلال. *مجلة العلوم الاجتماعية*، ص. 104.
- زهرة، ب. ك. (2022). دور ومكانة المرأة الجزائرية قبل وبعد الاستقلال. *مجلة العلوم الاجتماعية*، ص. 105.
- قويدري، ب. ع. (2022، مارس). الآثار الأسرية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت. *مجلة العلوم الاجتماعية*، ص. 430-432.
- محمد، ع. ا. (2021، ماي 1). العلاقة بين الدور والمكانة الاجتماعية: دراسة نظرية سوسيولوجية. *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*، ص. 207-208.
- محمد، ي. ع. (1994). دينامية صراع الأدوار وعلاقتها بشخصية المرأة في الإمارات. *مجلة مركز البحوث التربوية*، (5).
- مكاوي، ع. (2022). المقاربة النظرية: سياق بحثي في العلوم الاجتماعية والتربوية لا بد منه. *مجلة الإنسان والمجال*.
- وسيلة، ب. ل. (2020). صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة. *المجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية*، 123.
- المرأة العاملة في المجتمع الجزائري: دوافع متعددة وصعوبات متجددة. د.ت. (مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، ص. 1037).
- سمية بن عمارة. (د.ت). صراع الدور وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية. *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، من ص. 354 إلى 357.

ثالثًا: الرسائل الجامعية

- العارفي، س. (2012). *(العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية)* رسالة ماجستير غير منشورة). معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، البويرة، الجزائر.
- حمزاوي، م. ع. (2020-2021) مذكرة لنيل شهادة ماستر: الإدارة الإلكترونية لدى المؤسسة العمومية الجزائرية وأثرها على الأداء الوظيفي. الجزائر.
- مدفوني، ر. (2019) صراع الأدوار وعلاقته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة (رسالة ماجستير)

- عائشة، ب. (2007) *العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة* (رسالة ماجستير). قسم علم النفس، جامعة قسنطينة.

رابعاً: أعمال مؤتمرات ومحاضرات

- عمارة، س. ب. (2009). *صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين*. في *الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل*. غرداية: المركز الجامعي غرداية.

خامساً: مصادر إلكترونية

- عشيري، ا. (2019، أكتوبر 28) *الصراع البحثي*. تم الاطلاع عليه في 15 ماي 2025، من موقع Scribd: <https://fr.scribd.com/document/432422669>



الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية

سنة ثانية ماستر

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص تنظيم و عمل

تحية طيبة و بعد

في اطار بحث اكاديمي حول

بدائل صراع الدور لدى المرأة العاملة نرجو منكم التكرم بالاجابة
الموضوعية و الصادقة على الاسئلة

تحت اشراف الاستاذ

د/ بروكي

اعداد الطالبة

❖ بوغرارة سعيدة

السنة الجامعية 2025/2024

اولا البيانات الشخصية

<input type="checkbox"/>	العمر - اقل ممن 25 سنة
<input type="checkbox"/>	- من 25 الى 35 سنة
<input type="checkbox"/>	- من 36 الى 45
<input type="checkbox"/>	- اكثر من 45 سنة

<input type="checkbox"/>	الحالة العائلية - عازبة
<input type="checkbox"/>	- متزوجة
<input type="checkbox"/>	- ارملة
<input type="checkbox"/>	- مطلقة

<input type="checkbox"/>	عدد الابناء - لا يوجد
<input type="checkbox"/>	- من 1 الى 2
<input type="checkbox"/>	- من 3 الى 4
<input type="checkbox"/>	- اكثر من 4

<input type="checkbox"/>	المستوى التعليمي - ثانوي
<input type="checkbox"/>	- جامعي
<input type="checkbox"/>	- دراسات عليا

<input type="checkbox"/>	نوع المهنة - معلم
<input type="checkbox"/>	- اداري
<input type="checkbox"/>	- مساعد تربوي

<input type="text"/>	عدد ساعات العمل يوميا -	أقل من 6 ساعات
<input type="text"/>	-	من 6 الى 8 ساعات
<input type="text"/>	-	اكثر من 8 ساعات
<input type="text"/>	نوع الشهادة	شهادة البكالوريا -
<input type="text"/>	-	شهادة الليسانس
<input type="text"/>	-	شهادة الماستر
<input type="text"/>	نوع السكن	خاص -
<input type="text"/>	-	مع العائلة
<input type="text"/>	-	مع عائلة الزوج
<input type="text"/>	-	سكن وظيفي

ثانياً صراع الدور و البدائل التنظيمية و الاجتماعية

الرقم	العبارات	لا	محايد	نعم
1	هل تجددين صعوبة في التوفيق بين عملك وواجباتك؟			
2	هل يشكل المهام المنزلي عبا اضافيا بعد ساعات العمل؟			
3	هل يؤثر صراع الادوار على حالتك النفسية			
4	هل يخفف وجود دعم من الزوج أو العائلة من الضغوط؟			
5	هل تتمكنين من تنظيم وقتك بشكل فعال لتجنب الصراع بين الأدوار؟			
6	هل يساهم تقاسم المهام مع الزوج أو أفراد الأسرة في تقليل الضغوط؟			
7	هل تساعدك مرونة أوقات العمل في التوفيق بين الأدوار؟			
8	هل يعود العمل خارج المنزل منفعلة؟ منفعلة مادية			
9	ماهي أبرز الصعوبات التي تواجهينها في التوفيق بين العمل والحياة الأسرية؟			
10	هل تتمنين وجود سياسات أكثر دعما للمرأة العاملة في مؤسستك؟			

ثالثاً: المرأة العاملة

الرقم	العبارات	لا	محايد	نعم
1	هل يمنحك العمل خارج المنزل ثقة بالنفس وشعوراً بالاستقلال؟			
2	هل أدى خروج المرأة للعمل الي تغيرات في طبيعة العلاقات الأسرية؟			
3	هل تواجهين أحيانا صراعات زوجية أو ضغوط بسبب العمل؟			
4	هل تستفيدين من إجازات الأمومة أو الظروف الخاصة؟			
5	هل وجود حضانة قرب مكان العمل أو من المنزل يساعدك؟			
6	هل نظرة المجتمع الجزائري لازالت سلبية لعمل المرأة؟			
7	هل خروج المرأة أدى الي هشاشة الاستقرار الأسري وانحراف الأبناء؟			
8	هل عمل المرأة يؤدي الي حدوث الطلاق في بعض الأحيان؟			
9	ما هو البديل الذي تريه الأكثر فاعلية لتقليل من صراع الدور			
10	هل تلجئين الي حلول أو بدائل معينة للتوافق بين مسؤوليات العمل ومتطلبات الأسرة؟			

رابعاً : البدائل للحد من الصراع

الرقم	العبارات	لا	محايد	نعم
1	هل تعتمدين علي المساعدة العائلية (الأم، الأخت، الحماة) لرعاية الأطفال			
2	هل تحاولين تجنب المهام الزائد في العمل لتفادي الضغط			
3	هل تلجئين إلى تبادل الأدوار مع الزوج لتقسيم المهام المنزلية وتربية الأبناء			
4	هل تعتمدين على توظيف عاملة منزلية للمساعدة في الأعمال المنزلية؟			
5	هل تلجئين إلى الحضانة أو الروضة المدفوعة لرعاية أطفالك أثناء وقت العمل؟			
6	هل تعتمدين على شبكات الجيران أو الصديقات لمساعدتك في بعض المهام اليومية؟			
7	هل تبادرين بالحوار مع زوجك لتوزيع المسؤوليات الاسرية بشكل عادي			
8	هل تفضلين العمل من المنزل (ان وجد) كبديل لتقليل الضغط			

الملحق رقم 00: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
→ الشعور الأول: صراع الدور و الذنابل القطيعة و الإجماعية	,144	80	,070	,953	80	,070
الشعور الثاني: المرآة العاملة	,133	80	,078	,950	80	,053
الشعور الثاني: المرآة العاملة	,078	80	,200*	,960	80	,061

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

الملحق رقم 00: معاملات الفا كرومباخ

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	80	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	80	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,693	10

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	80	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	80	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,795	10

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	80	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	80	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,851	20

الملحق رقم 00: معامل الارتباط بارسون

Corrélations

		المحور الأول: صراع الدور و البدائل التنظيمية و الاجتماعية	المحور الثاني: المراه العامله
→ المحور الأول: صراع الدور و البدائل التظيمية و الاجتماعيه	Corrélation de Pearson	1	,838
	Sig. (bilatérale)		,025
	N	80	80
المحور الثاني: المراه العامله	Corrélation de Pearson	,838	1
	Sig. (bilatérale)	,025	
	N	80	80

نتائج الفرضية الرئيسية

Corrélations

		البدائل والإستراتيجيات	المحور الأول: صراع الدور و البدائل التنظيمية و الاجتماعية
→ البدائل والإستراتيجيات	Corrélation de Pearson	1	,838
	Sig. (bilatérale)		,848
	N	80	80
المحور الأول: صراع الدور و البدائل التظيمية و الاجتماعيه	Corrélation de Pearson	,838	1
	Sig. (bilatérale)	,848	
	N	80	80

People's Democratic Republic of Algeria
Ministry of Higher Education and
Scientific Research
Abbas Laghrour University of
khenchela
Social and Human sciences faculty



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

السنة الجامعية: 2025/2024
خنشلة في: 10.6

قسم العلوم الاجتماعية

المرجع: 2025/2024/ك ع اج ان/ق ع اج 2025/

الى السيد: ...
الموضوع: تسهيل مهمة
مداتي - خنشلة
(المحصل)

تحية طيبة وبعد :

يطيب لنا ان نتقدم الي سيادتكم بهذا الطلب والمتمثل في تقديم التسهيلات الممكنة للطلبة
الاتية اسماؤهم:

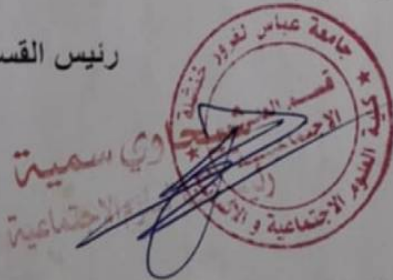
الرقم	الاسم واللقب	التخصص	رقم بطاقة الطالب
01	السيد بوشرا	علم الاجتماع	202034023445
02	/	/	/
03	/	/	/
04	/	/	/

بغرض جمع المعلومات الضرورية في انجاز بحث (ها) الموسوم
ب: ...

واجراء تربص ميداني بمؤسستكم من اجل تكملة اعداد بحث ميداني

تقبلوا منا فانق التحية والاحترام

رئيس القسم



محرر
تسليمه
المحصل

People's Democratic Republic of Algeria
Ministry of Higher Education and
Scientific Research
Abbas Laghrou University of
khenchela
Social and Human sciences faculty



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية للعلوم الاجتماعية والإنسانية

السنة الجامعية: 2025/2024

خنشلة في: 20 AVR 2025

قسم العلوم الاجتماعية
216

المرجع: .../ك ع اج ان لق ع اج /2025

الى السيد: ...

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد :

يطيب لنا ان نتقدم الي سيادتكم بهذا الطلب والمتمثل في تقديم التسهيلات الممكنة للطلبة
الاتية اسماؤهم:

الرقم	الاسم واللقب	التخصص	رقم بطاقة الطالب
01	بومباركة مسعدة	مع الاجتماع تنظيم وعمل	49 43 40 44 45 46
02			
03			
04			

بغرض جمع المعلومات الضرورية في انجاز بحث (ها) الموسوم

بـ:

بداية هم ارجو ان يكون لديكم الكفاية الكافية

.....

واجراء تربص ميداني بمؤسستكم من اجل تكملة اعداد بحث ميداني

يقبلوا منا فائق التحية والاحترام

راممي سيدي محمد
مساعد رئيس قسم مكلف بالقرائات
والمسائل المرتبطة بالبحوث
قسم العلوم الاجتماعية
الكلية للعلوم الاجتماعية والإنسانية

الجامعة الإبتدائية الأبي عبد القادر
جمال التباركي
المعلم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية خنشلة

ابتدائية عباد مداني - المحمل

معلومات حول المؤسسة

1988	سنة بناء المؤسسة
1989	سنة إنشاء المؤسسة
4176م ²	المساحة الإجمالية
1126م ²	المساحة المبنية
1000م ²	مساحة الفناء
400م ²	المساحة المخصصة للتوسعة
تبعد عن الطريق الوطني 32 ب 20 م بشارع سالك بشير حي 296 سكن بلدية المحمل	موقع المؤسسة
16 منهم 04 رجال	عدد الأساتذة
مديرة + عون إدارة	الطاقم الإداري
13 منهم رجل	المشرفين
09 منهم رجل	عدد عمال النظافة
08 منهم 01 رجل	عدد العمال بالمطعم
08 رجال	عدد الحراس
366 منهم 187 إناث	عدد التلاميذ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية خنشلة

مدرسة الأمير عبد القادر - المحمل -

معلومات حول المؤسسة

1963	سنة بناء المؤسسة
1963	سنة انشاء المؤسسة
3292 م ²	المساحة الاجمالية
1383 م ²	المساحة المبنية
900 م ²	مساحة الفناء
200 م ²	المساحة المخصصة للتوسعة
تقع المؤسسة في مركز مدينة المحمل جنوب غرب عاصمة ولاية خنشلة	الهيكل التنظيمي للمؤسسة
نهج الأمير عبد القادر على بعد 50 متر عن الطريق الوطني رقم 32 بشارع سالك بشير	موقع المدرسة
16	عدد الأساتذة
13 منهم 03 ذكور	عدد الأساتذة الذكور
02 منهم 00 إناث	الطاقم الإداري (مدير + ناظر المدرسة الابتدائية)
12 منهم 02 ذكور	الطاقم التربوي (مربي متخصص)
06	عدد عاملات النظافة
12	عدد العمال بالمطعم
09	عدد الحارس
333 منهم 158 إناث	عدد التلاميذ

