

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر العلوم الثاني ل.م.د.
في علم الاجتماع التنظيم والعمل

إسهامات المرأة العاملة المتزوجة في بناء الهوية المهنية
دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية على (الأستاذات)

- أ.د. حمداوي عمر

- العربي جابرية

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
أمينة قروز	أستاذة محاضرة ب	رئيسا
عمر حمداوي	أستاذ التعليم العالي	مشرف ومقررا
زينب زموري	أستاذة محاضرة ب	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د

في علم الاجتماع التنظيم والعمل

إسهامات المرأة العاملة المتزوجة في بناء الهوية المهنية
دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية على (الأستاذات)

- أ.د. حمداوي عمر

- العربي جابرية

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
أمينة قروز	أستاذة محاضرة ب	رئيسا
عمر حمداوي	أستاذ التعليم العالي	مشرف ومقررا
زينب زموري	أستاذة محاضرة ب	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

قائمة المحتويات

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
قائمة الجداول	I.
قائمة الأشكال	II.
مقدمة	أ.ب
الفصل الأول: الإشكالية وإطارها المفاهيمي	
تمهيد	
1. تحديد الإشكالية	04
2. أسباب اختيار الموضوع	05
3. أهمية الدراسة	05
4. أهداف الدراسة	06
5. تحديد مفاهيم الدراسة	07
6. المقاربة السوسيولوجية	10
7. الدراسات السابقة	13
خلاصة الفصل	16
الفصل الثاني: الجانب المنهجي	
تمهيد	
تمهيد	20
1- الدراسة الاستطلاعية	21
2- مجالات الدراسة	22
3- مجتمع (عينة) الدراسة	22
4- منهج الدراسة	23
5- الأدوات المستخدمة في الدراسة	23
الفصل الثالث: الجانب التطبيقي	
أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة	24
1- عرض وتحليل بيانات الاستبيان	25
2/1- عرض وتحليل البيانات الشخصية	26
3 – عرض وتحليل السؤال الفرعي الأول: الظروف الإجتماعية داخل بيئة العمل	31
4- عرض وتحليل السؤال الفرعي الثاني: الظروف الإجتماعية داخل الأسرة	41
5- نتائج الدراسة	49
6- مناقشة نتائج الدراسة	51

<u>56</u>	7- التوصيات
<u>60</u>	خاتمة
<u>62</u>	قائمة المراجع
<u>66</u>	الملاحق
<u>87</u>	ملخص الدراسة

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	27
02	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية	28
03	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	30
04	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد الأولاد	31
05	يوضح توزيع العينة حسب مجهوداتك في العمل تتلقى تقديرا واحتراما في بيئة عملك	32
06	يوضح إنجاز مهام إضافية خارج ساعات العمل الرسمي	33
07	هل فكرتي في التخلي عن العمل حالما تواجهي نزاعات في بيئة عملك	33
08	احترام الوقت لدى المرأة العاملة المتزوجة ودوره في تعزيز انتمائها لمهنتها	34
09	يوضح الشعور بالتوافق بين المسؤوليات في العمل والحياة الخاصة	35
10	يوضح مواجهة المرأة العاملة المتزوجة للمشاكل في أداء واجباتها المهنية	35
11	يوضح مساهمة مرونة العمل (العمل عن بعد) في تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل	36
12	يوضح ملاحظة المرأة العاملة المتزوجة للفروق بين مردودية العاملة المتزوجة والعاملة العزباء	37
13	يوضح مشاركة المرأة العاملة المتزوجة في النشاطات البيداغوجية والعلمية التي تساهم في بناء هويتها المهنية	37
14	يوضح انتماء المرأة العاملة المتزوجة لعملها له مبرر	38
15	يوضح رضا المرأة العاملة المتزوجة على الجدول الزمني المسند إليها في العمل	39
16	يوضح وجود دعم اجتماعي من الزملاء والمديرين وفهمهم للتحديات التي تواجهها المرأة المتزوجة	39
17	يوضح أثر تواجد المرأة في العمل أكثر من المنزل على تربية الأولاد	40
18	يوضح وجود دعم كافي للمرأة العاملة المتزوجة من قبل زوجها	41
19	يوضح اعتقاد المرأة العاملة المتزوجة حول استغلال زوجها لها ونظرته المادية اتجاهها	41
20	يوضح استطاعة المرأة العاملة المتزوجة في التوفيق بين تحقيق ذاتها ومسؤولياتها كأم	42
21	يوضح وجود الدعم العائلي للمرأة العاملة المتزوجة	43
22	يوضح شعور المرأة العاملة المتزوجة بالمسؤولية في المنزل يعيق أدائها في العمل	43
23	يوضح أثر شعور المرأة العاملة المتزوجة بين أدوارها المختلفة على إحساسها بالفخر في مهنتها	44
24	يوضح أثر عمل المرأة العاملة المتزوجة على تنشئة أطفالها	45

25	يوضح مساعدة الزوج للمرأة العاملة المتزوجة في لأعمال المنزلية	45
26	يوضح وجود وقت خاص لدى المرأة العاملة المتزوجة أم شعورها بصراع معه	46
27	يوضح تفكير المرأة العاملة المتزوجة في الأعمال المنزلية أثناء فترة العمل	46
28	يوضح قبول المرأة العاملة المتزوجة إلى مساعدة منزلية للتقليل من أعباء المنزل	47
29	يوضح تلقي المرأة العاملة المتزوجة تحفيزات معنوية من الأهل حول العمل	47
30	يوضح إذا كان للمرأة العاملة المتزوجة رأي آخر حول هذا الموضوع	48

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	27
02	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية	29
03	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	30
04	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد الأولاد	31

مقدمة

مقدمة

شهدت المجتمعات الإنسانية، في العقود الأخيرة، تحولات عميقة في بنية الأدوار الاجتماعية والإقتصادية، كان من أبرز ملامحها بروز المرأة كشريك فاعل في مختلف مناحي الحياة، لا سيما في سوق العمل. فقد غدت المرأة العاملة، وخصوصاً المتزوجة، تمثل فاعلاً اجتماعياً مركزياً يتقاطع وجوده بين الأدوار التقليدية داخل الأسرة، والمسؤوليات المهنية خارجها. ولم يعد عمل المرأة المتزوجة مجرد مساهمة ثانوية في الإقتصاد العائلي أو الوطني، بل أضحت تعبيراً عن تحول ثقافي شامل يُعيد تعريف مفاهيم العمل، الهوية، والانتماء المهني في ظل معطيات جديدة تفرضها العولمة، ومتطلبات التنمية، والتحول السوسيو-ثقافي.

وفي خضم هذه الديناميات المتسارعة، يُطرح سؤال جوهري حول الكيفية التي تُسهم بها المرأة العاملة المتزوجة في بناء هويتها المهنية، ضمن سياقات اجتماعية وثقافية قد تكون في بعض الأحيان مشجعة، وفي أحيان أخرى مقاومة أو مقيدة. حيث أن المرأة المتزوجة لديها عدة أدوار في الحياة اليومية فالهوية المهنية لا تتشكل بمعزل عن العوامل الاجتماعية، النفسية، والثقافية المحيطة، بل هي نتاج عملية تفاعلية معقدة تُعيد من خلالها المرأة المتزوجة تعريف ذاتها، وأدوارها، وطموحاتها، ضمن بيئة قد تفرض عليها تحديات تتعلق بالتميز، أو تعدد الأدوار، أو التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية.

ولا شك أن إسهام المرأة المتزوجة في بناء هذه الهوية لا يقتصر فقط على إكتساب المهارات أو تحقيق الإنجازات في مجال العمل، بل يمتد إلى كيفية إدارتها للتوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، ومدى قدرتها على مقاومة الصور النمطية التي قد تُختزل من خلالها أدوارها في أطر تقليدية، تُهمّش أبعاداً مهمة من كفاءتها وتطلعاتها. إن بناء الهوية المهنية للمرأة العاملة المتزوجة هو، في جوهره، فعل مقاومة حضاري، يحمل في طياته إرادة فردية جماعية نحو التحرر، والإعتراف، وتحقيق الذات، ضمن معادلة مركبة من الإلتزامات والعقبات .

من هنا، تكتسب دراسة هذا الموضوع أهمية متزايدة، لما له من انعكاسات مباشرة على سياسات التشغيل، وآليات دعم التمكين المهني للنساء، وأيضاً على فهم أعمق للبنية النفسية والاجتماعية للمرأة في أدوارها المتعددة. كما أن التطرق إلى موضوع الإسهامات المهنية للمرأة المتزوجة يفتح الباب أمام تحليل الواقع من منظور النوع الاجتماعي، ويُسهّم في تفكيك البنى التقليدية التي لا تزال تُحاصر إمكانيات النساء في كثير من السياقات المجتمعية.

أ

وتأتي هذه الدراسة لتُسهّم في تسليط الضوء على التجارب المهنية للنساء المتزوجات، وفهم آليات بناء هويتهن المهنية، من خلال استقراء السياقات المؤثرة، ورصد التحديات، وتحليل فرص الدعم والتمكين. كما تسعى إلى إبراز أدوار المرأة ليس فقط كمُتلقيّة للمعارف أو الوظائف، بل كمُنتجة للمعنى، وصانعة لهوية مهنية قائمة على الكفاءة، والاستقلالية، والتفاعل الواعي مع المحيط الاجتماعي والمؤسسي.

تناول الدراسة ثلاثة فصول حيث كان الفصل الأول معنون بالإشكالية وإطارها المفاهيمي، تحديد الإشكالية أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تحديد مفاهيم الدراسة، المقاربة السوسيولوجية، الدراسات السابقة. أما الفصل الثاني فعنون بالجانب المنهجي وتندرج تحته الدراسة الاستطلاعية، مجالات الدراسة، مجتمع (عينة) الدراسة، منهج الدراسة، الأدوات المستخدمة في الدراسة. وفي الأخير الفصل الثالث عنون بالجانب التطبيقي وتندرج تحته النقاط التالية: أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة، عرض وتحليل بيانات الاستبيان، عرض وتحليل البيانات الشخصية عرض وتحليل السؤال الفرعي الأول: الظروف الاجتماعية

داخل بيئة العمل وعرض وتحليل السؤال الفرعي الثاني: الظروف الاجتماعية داخل الأسرة نتائج الدراسة
مناقشة نتائج الدراسة.

ب.

الإطار النظري للمدرسة

تمهيد

1. تحديد الإشكالية
2. التساؤلات الفرعية
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. تحديد مفاهيم الدراسة
7. المقاربة السوسيولوجية
8. الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد :

شهدت العقود الأخيرة تحولات جذرية في أدوار المرأة داخل المجتمعات، إذ لم تعد مشاركتها في سوق العمل أمراً استثنائياً أو محصوراً في مجالات محددة، بل أصبحت فاعلاً أساسياً في مختلف القطاعات والمهن. وفي هذا السياق، تبرز المرأة المتزوجة

إنّ الهوية المهنية لا تتشكل بمعزل عن السياقات الاجتماعية والثقافية التي تعيشها المرأة، بل تتأثر بعوامل متعددة تشمل التكوين الأسري، والدعم الاجتماعي، والتحديات المرتبطة بالتوفيق بين العمل والحياة الزوجية. وتُعد المرأة المتزوجة نموذجاً معقداً لهذا التفاعل، حيث تخوض تجربة مزدوجة تسهم من خلالها في إعادة تعريف مفاهيم الالتزام المهني، والنجاح الوظيفي، والتمكين الذاتي ضمن أطر اجتماعية تقليدية قد تكون في بعض الأحيان غير مشجعة أو مقيدة. ومنه سنتطرق الى مفهوم المرأة العاملة و الأهمية والأهداف والجانب النظري لدراسة

1- تحديد الإشكالية:

تعد مساهمة المرأة العاملة في تعزيز الهوية التنظيمية من القضايا المهمة في مجال الإدارة وعلم الاجتماع، حيث ينعكس دور المرأة في بيئة العمل وتأثيرها على الثقافة التنظيمية والانتماء المؤسسي. وتبرز هذه الإشكالية في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدها العالم، والتي أدت إلى تزايد مشاركة المرأة في سوق العمل بمختلف القطاعات. ورغم هذا التقدم، لا تزال تحديات عدة مطروحة تتعلق بمدى قدرة المرأة على التأثير في الهوية التنظيمية للمؤسسات، نظراً لعوامل ترتبط بالتمييز الجنسي، والعوائق الثقافية، والتصورات النمطية لأدوار النساء والرجال داخل المؤسسات.

تتمثل الهوية التنظيمية في مجموعة من القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تشكل صورة المؤسسة وتعزز انتماء الموظفين إليها، وبالتالي فإن وجود المرأة في مواقع صنع القرار ومشاركتها الفعالة في العمل يساهم في تعزيز هذه الهوية من خلال دعم قيم التنوع والشمولية. كما أن إشراك المرأة في بيئات العمل الحديثة

يساهم في خلق بيئة أكثر توازنًا، مما يعزز من فرص التعاون والابتكار، ويساعد في بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الاحترام المتبادل والمساواة.

مع ذلك، لا تزال بعض التحديات تواجه المرأة العاملة فيما يتعلق بإثبات تأثيرها في الهوية التنظيمية، مثل ضعف الفرص في الترقية، وقلة تمثيل النساء في المناصب القيادية، إضافة إلى الضغوط المزدوجة التي تواجهها بين التزامات العمل والأسرة. لذا، تحتاج المؤسسات إلى تبني سياسات داعمة تشمل التمكين والتدريب، وتعزيز الوعي بأهمية التنوع الجندري، لخلق بيئة تتيح للمرأة المساهمة بفاعلية في تشكيل الهوية التنظيمية وتعزيز الولاء للمؤسسة.

إضافة إلى ذلك، فإن تعزيز دور المرأة في العمل ينعكس إيجابًا على الأداء المؤسسي، حيث أثبتت الدراسات أن التنوع الجندري يساهم في تحسين الإنتاجية واتخاذ قرارات استراتيجية أكثر شمولية. ومن خلال تشجيع المرأة على المشاركة الفاعلة في العمليات التنظيمية، يمكن للمؤسسات تطوير ديناميكية تساهم في تحقيق النمو المستدام وترسيخ هوية تنظيمية قوية.

مما سبق، نطرح التساؤل الرئيسي الآتي:

- ما مساهمة المرأة العاملة المتزوجة (الأستاذة) في بناء الهوية المهنية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة ورقلة؟

ومن هذه الإشكالية تبرز مجموعة من الأسئلة الفرعية، وهي:

- فيما تكمن الظروف الاجتماعية التي تمر بها المرأة المتزوجة (الأستاذة) داخل بيئة العمل؟
- فيما تكمن الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة المتزوجة داخل الأسرة؟
- كيف يساهم الدعم الأسري في تمكين المسيرة المهنية للمرأة العاملة المتزوجة

2- أسباب اختيار الموضوع

هناك مجموعة من الأسباب لاختيار الموضوع تنقسم إلى أسباب ذاتية وأسباب موضوعية وهي كما يلي:

الأسباب الذاتية

✚ الرغبة الشخصية في معرفة ما تقدمه المرأة العاملة المتزوجة للمنظمة خاصة كوني امرأة وسأكون عاملة في المستقبل؛

✚ اهتمامي وإلحاحي على معرفة كل ما يخص المرأة العاملة المتزوجة، خاصة المرأة الناجحة القوية؛

✚ الكشف على كل ما من شأنه أن يعيق تقدم المرأة ونجاحها على الصعيدين الاجتماعي والمهني.

الأسباب الموضوعية

- معرفة الأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة المتزوجة في سبيل نجاح المنظمة؛
- الوصول إلى العوامل التي تساعد على تحقيق التكافؤ بين الحياة الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة المتزوجة؛
- الاهتمام الواسع الذي تحظى به المرأة العاملة اليوم في الدراسات والبحوث الاجتماعية العلمية.

3- أهمية الدراسة

إن أهمية هذه الدراسة تبرز من خلال عدة عوامل، فمشاركة المرأة في القوى العاملة تُسهم في تنويع وجهات النظر والأفكار داخل المنظمة، مما يؤدي إلى تحسين عملية اتخاذ القرار وتعزيز الإبداع والابتكار، كما أن تمكين المرأة في بيئة العمل يُعزّز من التزام المنظمة بمبادئ المساواة بين الجنسين، وهو ما ينعكس إيجاباً على سمعتها، ويُعزّز هويتها التنظيمية، بالإضافة إلى ذلك، فإن دعم المرأة العاملة يُسهم في بناء ثقافة تنظيمية شاملة تُقدّر التنوع وتُشجّع على المشاركة الفعالة لجميع الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والولاء للمنظمة، وبالتالي فإن التركيز على دراسة هذا الموضوع يُمكن المنظمات من تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز هويتها التنظيمية وتحقيق نجاح مستدام.

4- أهداف الدراسة

- تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية وهي:
- ❖ تسعى إلى فهم مدى تأثير مشاركة المرأة في القوى العاملة على الهوية التنظيمية، من خلال تقييم كيفية إسهام التنوع الجنسي في إثراء بيئة العمل وتعزيز قيم المنظمة؛
 - ❖ تهدف إلى تحديد العوامل التي تدعم أو تعيق دور المرأة في تعزيز الهوية التنظيمية، مثل سياسات التمكين الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، ومدى توفر بيئة عمل شاملة وداعمة؛
 - ❖ تسعى إلى تقديم توصيات عملية للمنظمات حول كيفية تعزيز مشاركة المرأة بفعالية، بما يضمن تحقيق تكافؤ الفرص، وتعزيز الهوية التنظيمية بشكل مستدام من خلال تحقيق هذه الأهداف؛

❖ تمكين المنظمات من تطوير استراتيجيات تعزز من تكامل المرأة في بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام والهوية المؤسسية.

5- تحديد المفاهيم:

مفهوم الهوية المهنية

تعرف على أنها مركب الهوية الشاملة لشخص، فهي تدل على البعد الاجتماعي، وكذلك الفردي حيث تصبح الهوية المهنية مكوناً سيكوفردية أكثر منها اجتماعية تضمن للفرد الانسجام في وجوده وتصرفاته في العمل، وهي نتاج للتفاعل الديناميكي بين البعدين الاجتماعي والفردي. فالخبرات الاجتماعية في العمل (التفاعلات مع الزملاء، التقدير، الأدوار) تؤثر على كيفية رؤية الفرد لذاته المهنية (الكفاءة الذاتية، القيم). وفي المقابل، تؤثر السمات الشخصية للفرد (القيم، المهارات، الاهتمامات) على كيفية تفاعله مع البيئة المهنية وتشكيل هويته الاجتماعية، إذا الهوية المهنية هي أكثر من مجرد وظيفة؛ إنها مركب نفسي واجتماعي يربط الفرد بمهنته، ويوفر له شعوراً بالهدف، الانتماء، والكفاءة، ويضمن له الانسجام في وجوده وتصرفاته في العمل وفي حياته بشكل عام، إنها تتطور وتتغير مع مرور الوقت، وتتأثر بالخبرات والتحديات والفرص التي يواجهها الفرد في مساره المهني.¹

تعريف كليرك

الهوية المهنية ما يسوغ الجماعة المهنية في نظراتها وكيف ينظر إليها من الداخل و الخارج في نفس الوقت، أي هي تلك الهوية التي تُحقق انسجاماً بين النظرتين الداخلية والخارجية، وكيف يرى المهنيون أنفسهم (النظرة الداخلية) يؤثر على أدائهم وسلوكهم، مما يُشكل بدوره كيفية رؤية الجمهور لهم (النظرة الخارجية، والعكس صحيح؛ فنظرة الجمهور للمهنة يمكن أن تؤثر على معنويات المهنيين، وشعورهم بالهدف، وحتى على قدرتهم على جذب المواهب الجديدة، وعليه فالهوية المهنية ليست مفهوماً ثابتاً، بل هي بناءً حي يتطور باستمرار، يتأثر بالقيم المشتركة والتاريخ، وفي نفس الوقت يتشكل من خلال التفاعلات اليومية وتصورات المجتمع.²

مفهوم آخر للهوية المهنية

الهوية تتعلق بكون شخص ما أو جماعة ما قادر أو قادرة على الاستمرار في أن تكون ذاتها وليس شخصاً أو شيئاً آخر، بمعنى الاحتفاظ والمحافظة على خصوصياتها ومميزاتها مثل: الهوية المهنية للأستاذة، بحيث يسعى إلى التميز وفق الشروط المهنية وأخلاقياتها حتى تضمن الانتماء للمجموعة المهنية، وتحظى بالاحترام والاعتراف من قبل الآخرين، وبالتالي الدفاع عن الامتياز المهني وملكية الاسم باعتباره رمز للمجموعة يحمل منظومة قيم ومبادئ تمثل ماضي وحاضر ومستقبل المهنة.³

تعريف رونو سانسيليو

عرفها بهذا المصطلح في كتابه "الهوية والعمل"، وهي تعني مجموعة شاملة من المعايير والقيم والقواعد والانتماءات التي تشكل المرجعيات الأساسية التي تُعرف من خلالها جماعة العمل وأعضاؤها. هذه الهوية المشتركة لا تحدد فقط من هم أفراد هذه الجماعة، بل تفسر أيضاً كيفية أداء كل فاعل، سواء كان فرداً أو جماعة، لمهامه وأدواره، كما أنها تشكل الصورة التي يقدمها الأفراد لزملائهم في العمل، مما يعكس تفاعلاتهم وتصوراتهم المتبادلة داخل البيئة المهنية.⁴

المفهوم الإجرائي للهوية المهنية

¹ عتيقة معزوزي، أليات تشكل الهوية المهنية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، جامعة أدرار، الجزائر 2020، ص 42.

² عتيقة معزوزي، نفس المرجع السابق، ص 82.

³ منى بنتيق وآخرون، مصطلحات ثقافية والمجتمع، ترجمة سمير غانم، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان، ص 417.

⁴ Saintseulieu R, l'identifie travail, presse de la fonctionnel des sciences politique, paris, 1988, p 14.

مجموعة التمثيلات والمواقف التي تتبناها وتؤمن بها المرأة العاملة المتزوجة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تجاه بيئة عملها، أي الإحساس والشعور بالانتماء الوظيفي الذي ينبع من فهمها لدورها، علاقاتها، وقيمها داخل الكلية، وكيف تتفاعل معها ومع زملائها.

مفهوم المرأة العاملة

تعريف المرأة العاملة

لغة: من الناحية اللغوية، تتكون عبارة "المرأة العاملة" من كلمتين:

- المرأة: وهي لفظ يدل على أنثى الإنسان البالغة، جمعها نساء.
- العاملة: وهي اسم فاعل مؤنث من الفعل "عَمَلَ يَعْمَلُ عملاً"، وتعني القائمة بفعل أو مجهود، أو التي تقوم بوظيفة أو مهنة معينة لقاء أجر أو بدون أجر، وعليه، فإن "المرأة العاملة" لغوياً تشير ببساطة إلى الأنثى البالغة التي تؤدي عملاً أو تقوم بمهنة.⁵

اصطلاحاً:

اصطلاحاً يُقصد بالمرأة العاملة تلك المرأة التي تشارك في النشاط الاقتصادي أو الإنتاجي للمجتمع خارج نطاق مهامها المنزلية الاعتيادية، وتقوم بعمل منتظم ومنظم، سواء كان بأجر (كالموظفة، الطبيبة، المهندسة، المعلمة، العاملة في المصنع) أو بدون أجر، ولكن ضمن مؤسسة أو مشروع إنتاجي (مثل العمل في مزرعة عائلية تساهم في الإنتاج الاقتصادي)، وعليه فالمرأة العاملة اصطلاحاً هي المرأة التي تساهم بجهدا ووقتها في سوق العمل أو في نشاط اقتصادي منظم خارج نطاق واجباتها المنزلية، سواء كان ذلك مقابل أجر أو كجزء من جهد إنتاجي جماعي.⁶

مفهوم المرأة العاملة المتزوجة

هي تلك التي تعمل خارج محيط منزلها وتتلقى أجراً مادياً مقابل جهودها المهنية، لتؤدي بذلك دورين أساسيين ومتكاملين في حياتها: الأول هو دور ربة البيت والزوجة الذي يشمل المسؤوليات الأسرية التقليدية ورعاية المنزل والأبناء، والثاني هو دور الموظفة أو العاملة الذي يتطلب مساهمة فعالة في سوق العمل وتقديم قيمة مضافة للمجتمع والاقتصاد، هذا التعدد في الأدوار يبرز التحدي الفريد الذي تواجهه المرأة العاملة في تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة المهنية ومسؤولياتها الأسرية.⁷

المفهوم الإجرائي للمرأة العاملة المتزوجة

هي كل امرأة متزوجة تعمل ضمن الهيئة التدريسية أو الإدارية في الأقسام والمخابر والمراكز التابعة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، وتمارس مهامها الوظيفية بانتظام خلال الفترة الزمنية المحددة.

تعريف العمل

لغة:

يُعرف العمل بأنه أي مجهود يبذله الفرد، سواء كان ذلك المجهود جسدياً أو فكرياً، بهدف تحقيق منفعة ما أو الوصول إلى فائدة محددة. يتسع هذا المعنى ليشمل مرادفات مثل "مهنة"، "شغل"، أو "وظيفة"، حيث تشير

⁵ احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط01، مكتبة بيروت، لبنان، 1982، ص 336.

⁶ احمد زكي بدوي، نفس المرجع السابق، ص 117.

⁷ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984، ص 12.

جميعها إلى الأنشطة المنظمة التي يقوم بها الإنسان لغرض معين. فالعمل هو الفعل الذي يحدث تغييراً، أو يُنتج شيئاً، أو يُقدم خدمة، وهو دائماً ما يرتبط بوجود هدف أو غاية يسعى الفاعل لتحقيقها.⁸
اصطلاحاً:

يُعرف العمل بأنه المجهود البدني والذهني الذي يبذله الإنسان بهدف إنتاج السلع والخدمات. هذا التعريف يركز على الجانب المنتج والملموس للعمل، حيث يعتبر أي نشاط يبذل فيه الفرد طاقته الجسدية أو قدراته العقلية، أو كليتهما، لإنتاج ما يفيد المجتمع، سواء كان سلعة مادية (مثل صناعة سيارة أو زراعة محصول) أو خدمة غير مادية (مثل التعليم، الرعاية الصحية، أو الاستشارات القانونية).⁹
تعريف آخر للعمل

العمل هو نشاط هادف ومنظم يستهدف إنتاج وتقديم السلع والخدمات، ليس فقط لأجل الإنتاج بحد ذاته، بل بالأساس لتشجيع وتلبية حاجات ورغبات الأفراد الآخرين في المجتمع. هذا التعريف يعكس الطبيعة التبادلية للعمل، حيث لا يقتصر على بذل الجهد الفردي، بل يمتد ليشمل المساهمة الفعالة في المنظومة الاجتماعية والاقتصادية، مما يخلق قيمة مضافة تلبي المتطلبات المتجددة للأفراد والمجتمعات.¹⁰
مفهوم العمل إجرائياً

هو كل ما يقوم به الفرد من نشاط هادف ومحدد، سواء كان مجهوداً بدنياً أو ذهنياً، مقابل الحصول على ربح أو أجر مادي معين. يهدف هذا العائد المادي بالأساس إلى توفير الاحتياجات الاقتصادية الأساسية للفرد كالمأكل والسكن، وأيضاً تلبية احتياجاته الاجتماعية كالتطور الشخصي وتحقيق مكانة ضمن المجتمع، مما يجعل العمل وسيلة محورية لضمان العيش الكريم والاندماج الفعال في الحياة الاجتماعية.

6- المقاربة السوسيولوجية للدراسة:

الماركسية المحدثّة: هي تلك النظريات والآراء التي ظهرت بعد الماركسية الكلاسيكية، وكان هدفها الحفاظ على الإرث الماركسي الذي بدأ في التلاشي نتيجة لسقوط المعسكر الشرقي وفقدانه للعديد من دويلات التي كانت تحت سيطرة الاتحاد السوفياتي هذا من جهة، أما الأمر الثاني عدم تحقيق تنبؤ كارل ماركس بسقوط الرأسمالية التي سيحل محلها الاشتراكية ثم الشيوعية، بل أعقب ذلك انتشار سريع للرأسمالية في شتى بقاع المعمورة.

الماركسية المحدثّة حافظة على مضمون الماركسية التقليدية مع تعديل طفيف في معنى الصراع الذي كان يقصد به ماركس انقلاب للطبقة الكادحة على أرباب العمل أو أصحاب السلطة الذين يملكون وسائل الإنتاج من أجل أن تصبح هذه الوسائل ملكاً لجميع الأفراد، أما الماركسيون المحدثون يرون أن الصراع يحمل في طياته مضمون احترام للنظام والسلطة واعتبار الصراع أداة للتغيير والتحديث.

أهم المبادئ التي تضمنتها الماركسية المحدثّة

- 1- التركيز على العلاقات الاجتماعية:
- 2- دور الدولة في المجتمع:
- 3- تأثير العولمة على المجتمع:

⁸ إبراهيم مصطفى الريات، وآخرون، معجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، مصر، بدون سنة نشر، ص 61.

⁹ جمال عبد الناصر، المعجم الاقتصادي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 265.

¹⁰ جلال محمد النعيمي، دراسة العمل في إطار الإنتاج، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 17.

- الماركسية المحدثه تدرس تأثير العولمة على المجتمع والاقتصاد والعلاقات الاجتماعية.
- 4- أهمية الثقافة في المجتمع:
- الماركسية المحدثه تركز على أهمية الثقافة في تشكيل العلاقات الاجتماعية والاقتصادية.
- 5- دور الحركات الاجتماعية:
- الماركسية المحدثه تدرس دور الحركات الاجتماعية في تشكيل التغيير الاجتماعي والاقتصادي.
- 6- التركيز على العدالة الاجتماعية:
- الماركسية المحدثه تركز على العدالة الاجتماعية والمساواة في توزيع الموارد والفرص.
- 7- التحليل النقدي للسلطة:
- الماركسية المحدثه تركز على التحليل النقدي للسلطة وتأثيرها على العلاقات الاجتماعية والاقتصادية.
- أهم رواد النظرية الماركسية المحدثه

1- فرانك باركن والقيم والصراع في المجتمعات الحديثة

لقد جاءت أفكار فرانك باركن حول القيم والصراع في احد مؤلفاته الهامة عن اللامساواة والطبقية والنظام السياسي والتدرج الاجتماعي في المجتمعات الرأسمالية والشيوعية، وذلك في محاولة منه في العودة إلى أفكار وتصورات ماركس الأصلية، حيث حاول تحليل المصادر الاجتماعية التي تؤدي إلى حدوث الاستقرار في المجتمعات الحديثة، وذلك بطرح سؤال هام جدا مؤداه، لماذا تتمرد غالبا الجماعات المحرومة على غيرها من الجماعات التي تتمتع بالامتيازات؟ وللإجابة عن هذا التساؤل سعى باركن لتوضيح السبب والذي يرجع إلى أن الجماعات المحرومة لا يتم السيطرة عليها بواسطة القوة الفيزيائية، ولكن بواسطة مجموعة من الميكانيزمات أو العوامل المتداخلة، والتي تشمل كل من الحراك الاجتماعي والتوقعات المتدنية والاستسلام، وهذا ما جعل باركن يسعى إلى تحليل النظام المعياري في المجتمعات الحديثة، وذلك عن طريق مناقشته للفكرة القائلة بوجود العديد من الاختلافات في القيم وفي الوعي بين الطبقات في المجتمع، كما ميز بين ثلاثة أساليب أو انساق للمعنى، والتي عن طريقها يتم تنظيم القيم وهي:

- أن الجماعات المسيطرة في المجتمع لديها أيضا قيم مسيطرة والتي عن طريقها يتم تأسيس الإطار الأخلاقي والأفكار والمسلّمات العامة في المجتمع،
- أن نسق القيم الخاضعة في المجتمع غالبا ما ينتج عنها جماعات خاضعة وتزويد أصحابها بأساليب الامتثال والتكيف وغيرها من الحقائق غير المرغوب فيها حول اللامساواة والمكافآت المتوقعة بغض النظر عن تقبلها.
- أن النسق القيمي الراديكالي يطرح الإطار الأخلاقي البديل في المجتمع ويقدم إطارا أو إشارة ضمنية لإعادة تنظيم المجتمع.¹¹

2- رالف داهرنوف والصراع في مجتمع ما بعد الحداثة

بناء على دراسته للمجتمع توضح له بأن هناك طبقة وسطى لم ينتبه إليها كارل ماركس في نظريته، حيث ينتمي لهذه الطبقة أصحاب الياقة البيضاء ويتمثلون في الأطباء وفي المصانع، وكونوا مجموعة من النقابات المختلفة، حيث كان المجتمع في حاجة إلى عقل مفكر، حيث تنادي هذه الطبقة بالمساواة والقضاء على التمييز الطبقي، والمطالبة بحقوق العمال وتوعية المجتمع، كما تمثل هذه الطبقة حلقة وصل بين الرأسماليون والعمال الكادحون، وذكر داهرنوف عدة عوامل لظهور المجتمع ما بعد الرأسمالية وهي:

- 1- ضغط قوة رأس المال: كلما تزايد تواجد الشركات الصناعية نتيجة التكنولوجيا ضعفت قوة الاتصال بين الملكية وإدارة هذه الشركات الصناعية؛

¹¹ عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع المعاصرة، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، ص 173.

- 2- ضعف قوة العمال: يكون التمايز شديد بين العمال ذوي الكفاءات والذين لا تتوفر فيهم الكفاءة، ومن ثم ينعكس مستوى الوعي الطبقي لكل فئة ويصبح التضارب في المصالح؛
- 3- نمو الحراك الاجتماعي: نتيجة لتزايد التعليم والمتغيرات الاجتماعية ظهر حراك بين مختلف المهن الاجتماعية؛
- 4- نمو المساواة: تقلص ظاهرة اللامساواة الاجتماعية والاقتصادية والجهود المبذولة من طرف الدولة في تحقيق معدلات الحد الأدنى للمستوى المعيشي للمواطنين بفرضها الضرائب على ذوي الدخل المرتفع.

ثالثا: لاكود (موقف العمل)

توصل لاكود إلى وجود تمايز واضح بين الموظفين والعمال العاديين، ولا سيما أن الفئة الأولى تتمتع بمميزات أعلى مثل عملهم في ظروف عمل أفضل ومعدلات أعلى من المعاشات، والعمل يعكس مدى وجود الفوارق الكبيرة في الأجور بين أفراد هذه الفئة وإلى إمكاناتهم المهنية أو الوظيفية التي يحصل عليها البعض دون الآخر، وعموما إن فئة الموظفين ارتبطت بكثير من الجوانب الإدارية هذا بالإضافة إلى قيامهم بأداء أعمالهم بصورة فعالة، كذلك أكد على وجود نوع من التمايز والاختلاف بين فئة الموظفين والعمال العاديين، وذلك من خلال موقف العمل هذا ما جعلهم يشعرون بنوع من الاتجاهات المختلفة حول طبيعة إدراكهم لحقيقة البناء الاجتماعي الذي ينتمون إليه، وهذا حسب تحليلات " لاكود" فإن فئة الموظفين أو العمال ليس لديهم رغبة بظهور وعي خاص بينهم ينتمي إلى طبقة العمالية على الإطلاق والسبب يرجع إلى سعي هذه الفئة دائما إلى نوع من الوعي الزائف لدى الفئة الأولى، ومن هذا المنطلق حرس لاكود على ضرورة تفسير الوعي الزائف لدى العمال أو الموظفين من خلال تفسيره بين الجوانب الموضوعية والذاتية للطبقة، ولا سيما أن الجوانب الموضوعية تظهر في علاقات أو مواقف العمل.¹²

أهم الانتقادات التي وجهت للماركسية المحدثه

- 1- لم تخرج عن افتراضات المدرسة الوظيفية والمدرسة الماركسية التقليدية، فهي لم تأتي بالجديد؛
- 2- أكدت الماركسية الحديثة أن الصراع ناتج عن ظروف الواقع والمجتمع، لكنها لم تحلل هذه الظروف.¹³

7- الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: دراسة الحسن عبد الرحمن، المرأة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية لعين الصفراء، رسالة ماجستير، 2009-2010،
إشكالية الدراسة: هل يشاطر الزوج زوجته أداء الأعمال المنزلية في كل الأوقات بحكم عملها كإطار داخل المؤسسة، أم في أوقات استثنائية؟
فرضيات الدراسة:

- 1 - يعتبر أداء العمل المنزلي من أهم الأدوار العائلية الأساسية التي تقوم بها المرأة داخل البيت، إلا أن الزوج في ظل العائلة الحديثة على الرغم من هيمنة الثقافة البطريركية و(القيم الذكورية) على المجتمع ككل قد يشاطرها القيام بالعمل المنزلي؛
- 2- يساعد الزوج زوجته في انجاز الأعمال المنزلية في حالة المرض أو الحمل أو التعب في الحالات الاستثنائية؛

¹² عبد الله محمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 191.

¹³ خالد حامد، مدخل إلى علم الاجتماع، ط2، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص ص 66-67.

3- يسمح الفضاء المنزلي للعائلة النووية أكثر للزوج بمساعدة زوجته في أداء الأعمال المنزلية.
المنهج المستخدم: في هذه الدراسة استخدم المنهج الوصفي وبالتالي فالمنهج هو طريقه موضوعية يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة او مشكلة.
الأدوات المستخدمة في الدراسة:

1- **الملاحظة:** وهي عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظاهرة أو مكوناتها المادية والبيئية والإنسانية، ومتابعة سيرها واتجاهها وعلاقتها وتفاعلاتها بأسلوب علمي منتظم قصد تفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة الإنسان وتلبية حاجاته.
الملاحظة المباشرة: حيث تمكنا من خلال الدراسة الاستطلاعية من:

- معرفة مجتمع البحث من حيث التركيب والهيكل، معاينة وهو ما سمح لنا بإجراء الدراسة وسمح لنا أيضا بمعاينة بعض العينات من النساء العاملات وطرح الموضوع بشكل مباشر؛
- معرفة علاقة العمال ببعضهم البعض؛
- مكنتنا الفترة الميدانية للبحث من تتبع أفراد العينة المبحوثة في أماكن عملها، وملاحظة سلوكها مع المرضى والعمال فيما بينهم، وطريقة أدائها لعملها وطريقة حديثها وتفاعلها، وكذلك ملاحظة هيئة هندامها وحالتها الجسمية والصحية.

2- **المقابلة:** عرفها "موريس انجلوس" بأنها محادثة يقوم بها فرد مع آخر أو مع أفراد بهدف حصوله على أنواع المعلومات لاستخدامها في بحث علمي، وتمثلت عينتها في العينة العشوائية البسيطة وهي جزء من العينات الاحتمالية، ومصطلح العشوائية يعني أننا نستعمل الصدفة المقصودة، أي اتخاذ احتياطات خاصة أثناء السحب بمنح كل عنصر من عناصر المجتمع البحث بإمكانية معروفة للظهور.

2- أهداف الدراسة:

- معرفة دوافع خروج المرأة للعمل ومدى قدرة المرأة العاملة المتزوجة على تحقيق التوازن في أداء الدور الموكل لها شرعا وهو دورها داخل أسرتها بين زوجها وأولادها، والدور الذي اختارته لأسباب ذاتية؛
- معرفة الدور الحقيقي الذي تلعبه المرأة في التنمية الوطنية خاصة المرأة العاملة المتزوجة، والإطار الذي تعيش فيه بين البيت والعمل بصورة متواصلة غير منقطعة؛
- إظهار القدرات البيولوجي للمرأة التي تتمثل في دور الأمومة التنشئة الأسرية وانجازها للأعمال المنزلية وتوفيقها رغم كل هذا مع العمل المهني خارج المنزل؛
- محاوله تقديم ولو القليل للتراث السوسيولوجي حول موضوع المرأة العاملة المتزوجة الإطار في الجزائر.

أهم النتائج:

- استطاعت المرأة العاملة المتزوجة بفضل عملها أن تغير من طبيعة السلطة داخل الأسرة، فبعدما كان دور المرأة يخضع لسلطة الزوج وتلبي رغباته، فهي اليوم تناقشه في اتخاذ القرارات وتحقيق رغباتها، وذلك من خلال السماح لها بالعمل بعد الزواج هذا من جهة، من ناحية أخرى أصبحت طبيعة السلطة تعرف نوعا من المرونة بعدما كانت تتميز بالتسلط والقسوة في ظل العائلة التقليدية؛
- يساهم عمل المرأة المتزوجة في توفير الدخل الإضافي للأسرة وهو ما أدى إلى مشاركتها في ميزانية الأسرة والتحكم في القرارات المصيرية للأسرة، ويبدو من خلال مساعدة الزوج لزوجته في الأعمال المنزلية في أوقات العمل، التعب والمرض إلخ، إن الخط الفاصل بين دوري الرجل والمرأة داخل الأسرة قد تلاشى وأصبحت طبيعة العلاقة بين الزوجين تتميز بالمرونة وهو ما انعكس كنتيجة ايجابية لصالح الزوجة من خلال سماح الزوج لها بالعمل.

الدراسة الثانية

نزهه الماكرطار، مساهمة المرأة العاملة المتزوجة في تنمية الأسرة دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات المتزوجات في الجزائر العاصمة، رسالة ماجستير 2008-2009.

إشكالية الدراسة

هل تساهم المرأة العاملة المتزوجة في تنمية الأسرة؟

فرضيات الدراسة

- يؤدي الدخل عند المرأة العاملة المتزوجة إلى تحسين مستوى معيشة الأسرة؛
- ارتفاع المستوى التعليمي عند المرأة العاملة المتزوجة يؤدي بها إلى تنظيم الأسرة؛
- يؤثر عمل المرأة المتزوجة إيجاباً على درجة مساهمتها في قرارات الأسرة.

المنهج المستخدم:

في هذه الدراسة استخدم المنهج الكمي الإحصائي الذي يهدف إلى قياس الظاهرة موضوع الدراسة، حيث يعرف المنهج على أنه الأسلوب أو الطريقة أو الوسيلة التي يستعملها الباحث بهدف الوصول إلى المعلومات التي يريد الباحث الحصول عليها بطريقة علمية.

عينة البحث: وقد اعتمد في هذا البحث على عينة احتمالية تم اختيارها على أساس المعاينة العرضية وهي تمثل أبسط أساليب اختيار العينة.

أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد في جمع المعطيات على استمارة الاستبيان واستمارة المقابلة.
أولاً: استمارة الاستبيان تعتبر نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي تدور حول موضوع يتم إرسالها للمبحوث بطريقة أو بأخرى ليجيب على هذه الأسئلة ثم إعادتها ثانية إلى الباحث.
ثانياً: استمارة المقابلة: نموذج يضم مجموعة من الأسئلة الموجهة إلى الأفراد بهدف الحصول على معلومات حول الموضوع أو المشكلة المعنية من خلال موقف مواجهة يجمع بين باحث ومبحوث في آن واحد.

أهداف الدراسة

- معرفة دور وتأثير من نوع آخر يحدث للأسرة من جراء عمل المرأة، والذي من خلاله تساهم المرأة العاملة المتزوجة في تحسين أوضاع الأسرة وتنميتها في كل المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وهذا في ظل التغيير والتطوير الحاصل في المجتمع في كل مجالاته وقطاعاته، ومواكبة الأسرة لهذا التطور والتغيير.

أهم النتائج

- إن موضوع البحث تضمن الكشف عن عامل التنمية في التنسيق الأسري من خلال ما تقوم به المرأة العاملة المتزوجة في تحقيق هذا العامل، عن طريق ما يكسبها عملها الخارجي من استقلالية مادية وثقة بنفسها، والاعتماد على ذكائها وعقلها وقدراتها الفعلية.
- اكتساب المرأة العاملة المتزوجة خبرة وثقافة ودراية بالمجتمع الكبير، كلها أمور يمكن أن تنعكس على السير الواعي والجيد لأمر الأسرة المختلفة، وهذا يساعد في تنمية أسرتها بتحسين أوضاعها وظروفها الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي تأمين حياة أفضل لأسرتها.
- تحقيق التنمية بالأسرة اجتماعية واقتصادية ومادية ومعنوية والعمل على تحقيق التكيف والتوافق مع أحوال وظروف النسق الأسري ككل.

خلاصة الفصل :

حيث أن هذه الدراسة تسعى إلى فهم الكيفية التي تستطيع من خلالها المرأة العاملة المتزوجة التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلبات عملها؛ دون أن تفقد شغفها المهني، وتبرز هذه الدراسة التحديات التي تواجهها الفئة من "الأستاذات" والآليات التي يعتمد عليها لتحقيق التوازن بين أدوارهن المتعددة. كما تسلط الضوء على التفاعل الديناميكي بين كون المرأة زوجة وأماً وطموحة في مسيرتها المهنية موضحة جوانب القوة والمرونة والطموح التي تميز هذه التجربة

الإطار المنهجي للدراسة

1. التمهيد
2. الدراسة الإستطلاعية
3. مجالات الدراسة
4. مجتمع (عينة) الدراسة
5. الأدوات المستخدمة في الدراسة
6. عرض البيانات
7. استخراج النتائج

التمهيد :

شهدت العقود الأخيرة تحولات جذرية في أدوار المرأة داخل المجتمعات، إذ لم تعد مشاركتها في سوق العمل أمرًا استثنائيًا أو محصورًا في مجالات محددة، بل أصبحت فاعلاً أساسيًا في مختلف القطاعات والمهن. وفي هذا السياق، تبرز المرأة المتزوجة
إنّ الهوية المهنية لا تتشكل بمعزل عن السياقات الاجتماعية والثقافية التي تعيشها المرأة، بل تتأثر بعوامل متعددة تشمل التكوين الأسري، والدعم الاجتماعي، والتحديات المرتبطة بالتوفيق بين العمل والحياة الزوجية. وتُعد المرأة المتزوجة نموذجًا معقدًا لهذا التفاعل، حيث تخوض تجربة مزدوجة تسهم من خلالها في إعادة تعريف مفاهيم الالتزام المهني، والنجاح الوظيفي، والتمكين الذاتي ضمن أطر اجتماعية تقليدية قد تكون في بعض الأحيان غير مشجعة أو مقيدة. ومنه سنتطرق الى مفهوم المرأة العاملة و الأهمية والأهداف والجانب النظري لدراسة

الدراسة الإستطلاعية :

إن الدراسة الاستطلاعية من المراحل المهمة في البحث العلمي فهي تهدف في الغالب إلى صياغة مشكلة البحث تمهيدا لإجراء بحث أدق لها , وتنمية فروض البحث كما أنها تزيد من ألفة الباحث بالموقف أو بالظاهرة التي يرغب في دراستها فيما بعد عن طريق إجراء دراسة أكثر دقة وعمقا وبناءا على هذه العملية وعلى ضوء ما يحدث للباحث وما يلاحظه فإنه يقوم بالمراجعة النهائية لخطوات بحثه والذي في بعض الأوقات قد تستوجب تغيير البعض منها وهذا لكي يضمن سلامة تنفيذ وسير بحثه والوصول إلى الأهداف المرجوة وعلى هذا الأساس قمنا بدراسة استطلاعية بغية جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات الخاصة بالموضوع ، ففي البداية قمت بالاتصال برئيس قسم كلية العلوم الاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة وذلك لمعرفة عدد الأساتذة ومن خلال ذلك قسمت الإستمارات على الأساتذة المتواجدين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ولقيت تفاعل واستحسان جيد وجد فعال من طرف أستاذة ، علم النفس ،،

الدراسة الميدانية

مجالات الدراسة

1-1- **المجال المكاني:** تمت الدراسة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة على مستوى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، فرع العلوم الاجتماعية.

1-2- **المجال البشري:** يضم فرع العلوم الاجتماعية على 156 امرأة متزوجة وعاملة.

1-3- **المجال الزمني:** بدأت دراستنا في شهر فيفري 2025، حيث شرعت في البحث حول الدراسات الاستطلاعية من أبحاث ذات الصلة، واستخدمت استمارة ووزعتها على المبحوثين في تاريخ 25 أبريل 2025، وتم مرافقه المبحوث في حالة حدوث لبس في الأسئلة، وآخر مرحلة تم فيها تفريغ الاستمارة وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج الدراسة ومناقشتها.

2- عينه الدراسة

2-1- **تعريف العينة:** هي عملية اختيار عدد من الأفراد للمشاركة في دراسة ما حيث يكون لهؤلاء الأفراد ممثلين للمجموعة التي تم اختيارها منها، والهدف من اختيار العينة هو الحصول على معلومات حول مجتمع ما.¹⁴

2-2- **تعريف العينة القصدية:** هي العينة التي تم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم، ولكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة، كما يتم اللجوء للدراسة لدى فئة محددة من مجتمع الدراسة الأصلي.¹⁵ ولقد اعتمدت في دراستي هذه على عينة غير احتمالية والمتمثلة في العينة القصدية، وعند توزيع الاستمارة قمت بمرافقة المبحوث لإزالة والإجابة عن بعض الغموض الوارد في الأسئلة، وطبقت على عينة قوامها 50 أستاذة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

خصائص العينة القصدية:

- 1- العينة القصدية هي أسلوب اختيار عينة البحث بشكل مقصود وفقا لمعايير محددة؛
- 2- يقوم الباحث باختيار العينة بناء على خبرته وملاحظته الشخصية؛
- 3- أنها تختلف عن العينة العشوائية، حيث لا يتيح لجميع أفراد المجتمع فرصة متساوية للاشتراك في الدراسة.

المنهج المستخدم في الدراسة: يلعب المنهج دورا هاما أساسيا في الكشف عن مختلف الظواهر فهو يعبر عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبناها الباحث بغية تحقيق أهدافه البحثية، المتعلقة بالموضوع لذا إعتدنا المنهج الوصفي، الذي هو أنسب منهج لهذا البحث جوانبه النظرية والميدانية لتحقيق الهدف، فهو يعد من المناهج المحببة للباحثين خصوصا المبتدئين، حيث يستند على وصف الظواهر كما هي في الواقع فهو ضروري لضبط البحث، كما أن اختيار منهج معين يتوقف على طبيعة الموضوع ومشكلاته، وعلى نوع البيانات المراد جمعها، وانطلاقا من أهداف العلم: وصف، تفسير، فهم، وكذلك من طبيعة الموضوع ثم الاعتماد على المنهج الوصفي، فهو وصفي بالنسبة لعرض متغيرات الدراسة ومفاهيمها الإجرائية والإحاطة بجميع أبعادها، ثم تحليلي للمعطيات والبيانات التي تم جمعها من

¹⁴ أحمد الخطيب، البحث العلمي والتعليم العالي، ط01، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 43.

¹⁵ محمد عبيدات، وآخرون، منهجية البحث (القواعد والمراحل والتطبيقات)، دار وائل، ط02، عمان، 1999، ص 96.

الميدان، هذا التحليل الذي يساعد في تفسير وفهم الواقع الاجتماعي المدروس، فالمنهج " هو الذي يتبعه الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة.¹⁶

ولقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي، كما يعرف المنهج الوصفي: بأنه كل استقصاء ينصب على دراسة الظاهرة كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها.¹⁷

وسائل وأدوات جمع البيانات

الاستبيان:

يعتبر الاستبيان إحدى وسائل البحث العلمي التي تستعمل على نطاق واسع من أجل الحصول على بيانات أو معلومات تتعلق بأحوال الناس أو ميولهم أو اتجاهاتهم ودوافعهم أو معتقداتهم.¹⁸

وكتعريف لها هي " أداة لتقنية الاستبيان تهدف إلى جمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجرى تعبئتها من قبل المستجيب، ويستخدم لجمع المعلومات بشأن رغبات المستجيبين، وكذلك الحقائق التي هي على علم بها، إضافة إلى أنه يقرب الباحث من المبحوثين، إذا كانوا متواجدين في أماكن متفرقة، كما أنها تعبر عن المواقف.¹⁹

¹⁶ عمار بوحوش، محمود الذنابات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 149.

¹⁷ رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث في علم الاجتماع، ط1، مطبعة دار هومه، دون مكان النشر، 2002، ص 85.

¹⁸ جودة عزة عطوري، أساليب البحث العلمي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2011، ص 99.

¹⁹ فوزي غرابية، وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار وائل للنشر، الأردن، ط3، 2002، ص 07.

الإطار التطبيقي

2.أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة

1- عرض وتحليل بيانات الاستبيان

2- عرض وتحليل البيانات الشخصية

3- عرض وتحليل السؤال الفرعي الأول

الظروف الإجتماعية داخل بيئة العمل

4- عرض وتحليل السؤال الفرعي الثاني الظروف

الإجتماعية داخل الأسرة

5- نتائج الدراسة

6- مناقشة نتائج الدراسة

7- التوصيات

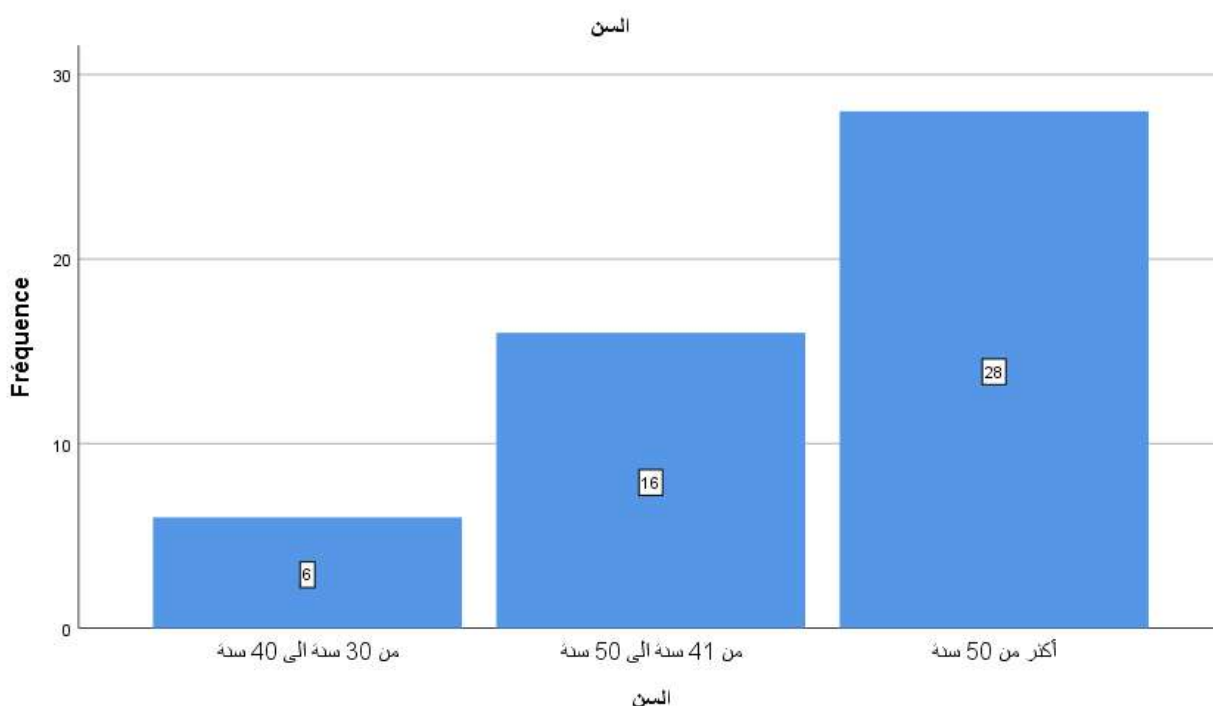
الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة
مناقشة وتحليل البيانات الشخصية للدراسة:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة
من 30 سنة إلى 40 سنة	6	12 %
من 41 سنة إلى 50 سنة	16	%32
أكثر من 50 سنة	28	%56
المجموع	50	% 100

المصدر: من إعداد الطالبات بناءً على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن



الشكل رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن
المصدر: من إعداد الطالبات بناءً على مخرجات برنامج SPSS

بناءً على الجدول رقم (01) والشكل رقم (01) اللذان يوضحان توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن،
بحيث يمكننا ملاحظة ما يلي:

التحليل الإحصائي:

يُظهر الجدول أن أكبر فئة عمرية في عينة الدراسة هي "أكثر من 50 سنة" بنسبة 56% (28 فرداً)، تليها فئة "من 41 سنة إلى 50 سنة" بنسبة 32% (16 فرداً)، وأخيراً فئة "من 30 سنة إلى 40 سنة" بنسبة 12% (6 أفراد، المجموع الكلي لأفراد العينة هو 50 فرداً، وهو ما يمثل 100% من العينة).

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

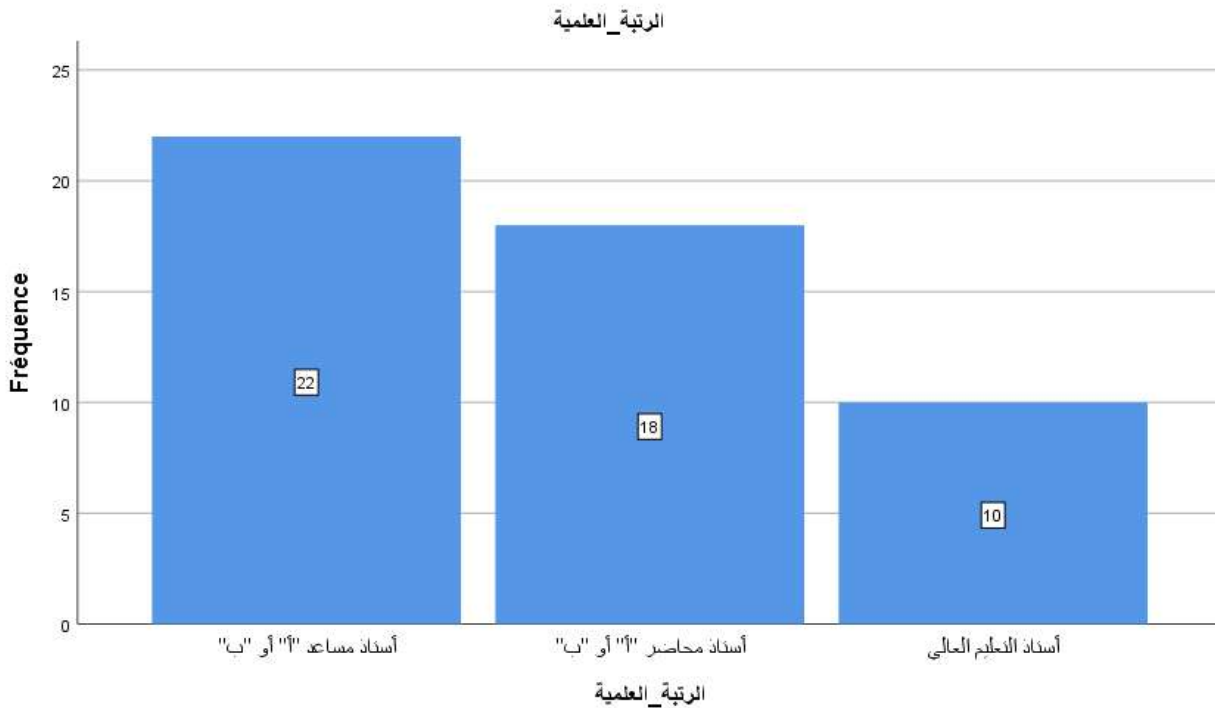
التحليل السوسيولوجي:

يشير هذا التوزيع العمري إلى أن غالبية عينة الدراسة من النساء العاملات المتزوجات هن من الفئات العمرية الأكبر سناً، وتحديداً من تجاوزن الخمسين. هذا قد يعني أن الدراسة تركز على فئة من النساء العاملات اللاتي ربما أمضين فترة طويلة في مجال العمل، وبالتالي قد يمتلكن خبرة مهنية وحياتية أعمق، وقد يواجهن تحديات مختلفة عن الفئات العمرية الأصغر، خاصة فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والأسرة في مراحل متقدمة من الحياة الأسرية والمهنية. كما أن هذه الفئة العمرية قد تكون أكثر استقراراً في حياتها المهنية والأسرية، مما قد يؤثر على نظرتها للتحديات والفرص المرتبطة بعمل المرأة المتزوجة.

الجدول رقم (02) : يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	التكرار	النسبة
أستاذ مساعد "أ" أو "ب"	22	44,0
أستاذ محاضر "أ" أو "ب"	18	36,0
أستاذ التعليم العالي	10	20,0
المجموع	50	% 100

المصدر: من إعداد الطالبات بناءً على مخرجات برنامج SPSS



الشكل رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية

المصدر: من إعداد الطالبات بناءً على مخرجات برنامج SPSS

بناءً على الجدول رقم (02) والشكل رقم (02) اللذان يوضحان توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية ، يمكننا وصف خصائص العينة من حيث المستوى التعليمي كما يلي:

التحليل الإحصائي:

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

تتصدر رتبة "أستاذ مساعد" أ أو "ب" العينة بنسبة 44% (22 فرداً)، تليها رتبة "أستاذ محاضر" أ بنسبة 36% (18 فرداً)، ثم أقل رتبة ممثلة هي "أستاذ التعليم العالي" بنسبة 20% (10 أفراد)، وبالتالي فالمجموع الكلي لأفراد العينة هو 50 فرداً، وهو ما يمثل 100% من العينة.

التحليل السوسيولوجي:

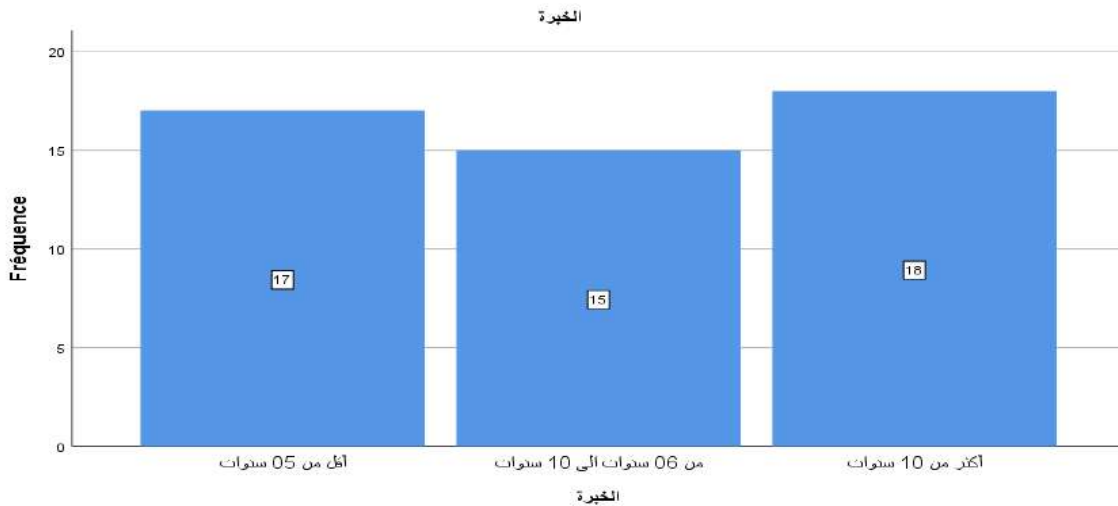
يعكس هذا التوزيع أن أغلب أفراد العينة يعملون في الرتب الأكاديمية الأولى والثانية ("أستاذ مساعد" و "أستاذ محاضر")، هذا قد يشير إلى أن الدراسة تركز على شريحة من الأكاديميات في مراحل مختلفة من مسيرتهن المهنية، حيث تكون رتبة "أستاذ التعليم العالي" هي الأعلى وتتطلب سنوات خبرة وإنجازات علمية أكثر، ويمكن أن تؤثر الرتبة العلمية على طبيعة المهام والمسؤوليات، وبالتالي على التحديات التي تواجهها المرأة العاملة المتزوجة في تحقيق التوازن، فمثلاً، قد تتطلب الرتب العليا مسؤوليات إدارية أو بحثية أكبر.

الجدول رقم (03) : يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 05 سنوات	17	34,0
من 06 سنوات إلى 10 سنوات	15	30,0
أكثر من 10 سنوات	18	36,0
المجموع	50	% 100

المصدر: من إعداد الطالبات بناءً على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبات بناءً على مخرجات برنامج SPSS

بناءً على الجدول رقم (03)، والشكل رقم (03) اللذان يوضحان توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة، يمكننا وصف خصائص العينة من حيث الخبرة المهنية كما يلي :

التحليل الإحصائي:

أكبر نسبة في العينة هي "أكثر من 10 سنوات" خبرة بنسبة 36% (18 فرداً)، تليها فئة "أقل من 05 سنوات" خبرة بنسبة 34% (17 فرداً)، ثم فئة "من 06 سنوات إلى 10 سنوات" بنسبة 30% (15 فرداً). المجموع الكلي لأفراد العينة هو 50 فرداً، وهو ما يمثل 100% من العينة.

التحليل السوسيولوجي:

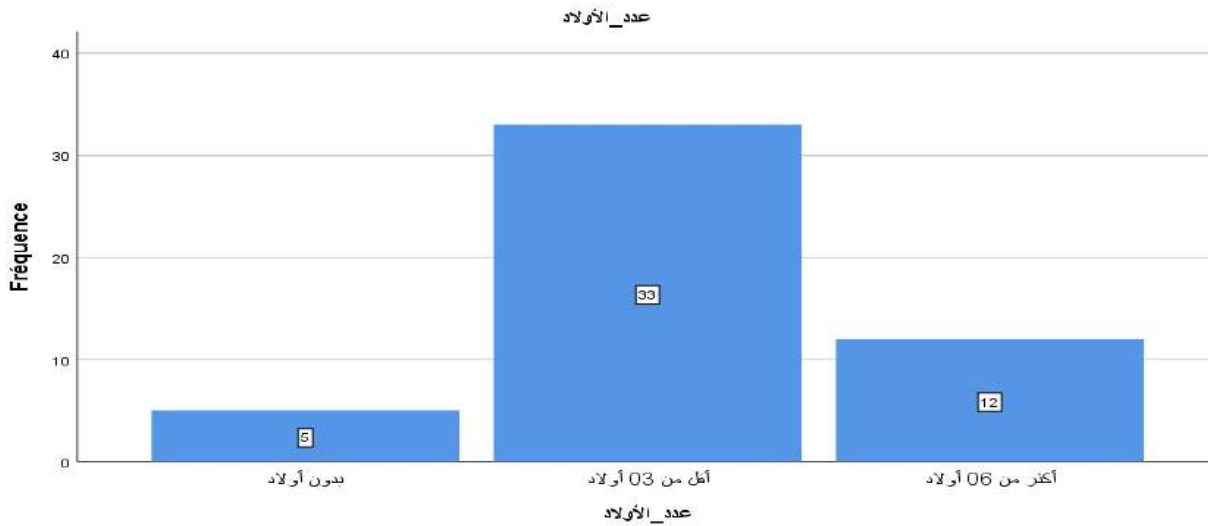
الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

يشير هذا التوزيع إلى أن العينة تحتوي على مزيج من الخبرات المختلفة، مع وجود نسبة جيدة من ذوي الخبرة الطويلة (أكثر من 10 سنوات)، ويمكن أن تكون النساء ذوات الخبرة الطويلة قد اكتسبن مهارات أفضل في إدارة الوقت والتعامل مع تحديات العمل والحياة الأسرية، بينما قد تكون الشابات ذوات الخبرة الأقل (أقل من 5 سنوات) ما زلن في طور التكيف مع هذه التحديات، والخبرة المهنية الطويلة قد ترتبط أيضاً باستقرار وظيفي أكبر، مما قد يوفر مرونة أكبر في إدارة الحياة الشخصية.

الجدول رقم (04) : يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد الأولاد

عدد الأولاد	التكرار	النسبة
بدون أولاد	5	10,0
أقل من 03 أولاد	33	66,0
أكثر من 06 أولاد	12	24,0
المجموع	50	% 100

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج SPSS



الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج SPSS

بناءً على الجدول رقم (04)، والشكل رقم (04) اللذان يوضحان توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد الأولاد، يمكننا وصف خصائص العينة من حيث عدد الأولاد كما يلي:

التحليل الإحصائي:

تظهر البيانات أن أغلبية العينة (66% أو 33 فرداً) لديهم "أقل من 03 أولاد"، تليها فئة "أكثر من 06 أولاد" بنسبة 24% (12 فرداً)، وأقل نسبة هي "بدون أولاد" بنسبة 10% (5 أفراد)، وعليه فالمجموع الكلي لأفراد العينة هو 50 فرداً، وهو ما يمثل 100% من العينة.

التحليل السوسيولوجي:

هذا التوزيع يوضح أن معظم النساء العاملات المتزوجات في العينة لديهن أطفال، ومعظم هؤلاء لديهن عدد قليل نسبياً من الأطفال، ووجود الأطفال هو عامل حاسم في معادلة التوازن بين العمل والحياة، حيث تزداد المسؤوليات المنزلية والرعاية، إن النسبة الكبيرة من الأمهات (90%) تؤكد أهمية دراسة كيفية توفيق المرأة

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

العاملة المتزوجة بين متطلبات العمل والأسرة، خاصة مع وجود فئة لديها عدد كبير من الأطفال (أكثر من 6 أولاد)، مما يشير إلى تحديات أكبر في إدارة الوقت والموارد.

عرض وتحليل بيانات المحور الثاني : الظروف الاجتماعية داخل بيئة العمل

الجدول رقم 05 : يوضح توزيع العينة حسب مجهوداتكفيالعملتتلقىتقدير واحتراما فيبيئة عملك

مجهوداتك في العمل تتلقى تقديرا واحتراما في بيئة عملك	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	44	88,0
لا	6	12,0
المجموع	50	% 100

بناءا الجدول رقم (05) الذي يوضح مجهودات المرأة فيالعمل ومدى تلقيها تقدير واحتراما فيبيئة عملها ، بحيث تشير النتائج إلى أن:

التحليل الإحصائي:

غالبية كبيرة من العينة، 88% (44 فردًا)، أفدن بأن مجهوداتهن في العمل تتلقى تقديرًا واحترامًا، في حين 12% (6 أفراد) أفدن بعدم تلقي التقدير والاحترام، وعليه المجموع الكلي 50 فردًا.

التحليل السوسيولوجي:

النسبة العالية جداً من العينة تشير إلى أن بيئة العمل لهذه العينة داعمة ومشجعة في معظم الأحيان، إن الشعور بالتقدير والاحترام في العمل يعزز الرضا الوظيفي والولاء للمؤسسة، ويقلل من الإرهاق والتوتر، مما قد يساهم في قدرة المرأة العاملة المتزوجة على التوفيق بين أدوارها، وهو مؤشر إيجابي يعكس بيئة عمل صحية، ويقلل من الضغوط النفسية التي قد تنتج عن عدم التقدير، وبالتالي يساهم في إحساس المرأة بالتمكين في مكان عملها.

الجدول رقم 06 : يوضح إنجاز مهام إضافية خارج ساعات العمل الرسمي

هل يطلب منك إنجاز مهام إضافية خارج ساعات العمل الرسمي	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	26	% 52,0
لا	24	% 48,0
المجموع	50	% 100

بناءا على الجدول رقم (06) الذي يوضح إنجاز المرأة العاملة المتزوجة مهام إضافية خارج ساعات العمل الرسمي بحيث تشير النتائج إلى أن:

التحليل الإحصائي:

أكثر من نصف العينة بقليل، 52% (26 فردًا)، يُطلب منهن إنجاز مهام إضافية خارج ساعات العمل الرسمي، بينما 48% (24 فردًا) لا يُطلب منهن ذلك وهو المجموع الكلي 50 فردًا.

التحليل السوسيولوجي:

هذه النتائج تظهر أن نسبة كبيرة من النساء العاملات المتزوجات يواجهن تحدي إنجاز مهام عمل خارج الأوقات الرسمية، إن هذا الأمر يمكن أن يزيد من الضغط على الوقت المتاح للأسرة والمهام المنزلية، وقد

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

يؤدي إلى إرهاق وتوتر، مما يجعل عملية التوفيق بين العمل والحياة الشخصية أكثر صعوبة، وقد يعكس هذا التوزيع ثقافة عمل تتطلب التزامات إضافية من الموظفين، بغض النظر عن وضعهم الاجتماعي.

الجدول رقم 07 : هل فكرتي في التخلي عن العمل حالما تواجهين نزاعات في بيئة عملك

التفكير في التخلي عن العمل حالما تواجهين نزاعات في بيئة عملك	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	15	30,0%
لا	35	70,0%
المجموع	50	100%

بناءً على الجدول رقم (07) الذي يوضح تفكير المرأة العاملة المتزوجة في التخلي عن العمل حالما تواجهين نزاعات في بيئة عملك، بحيث تشير النتائج إلى ما يلي:

التحليل الإحصائي:

الأغلبية (70% أو 35 فرداً) لم يفكرن في التخلي عن العمل عند مواجهة نزاعات في بيئة العمل، في المقابل 30% (15 فرداً) قد فكرن في ذلك، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

تشير هذه النتيجة إلى مرونة وقوة تحمل لدى معظم النساء العاملات المتزوجات في العينة، حيث أن النزاعات في بيئة العمل على الرغم من كونها قد تكون مصدر ضغط، لا تدفعهن بسهولة للتخلي عن وظائفهن، وقد يعزى ذلك إلى أهمية العمل كمصدر دخل، أو تحقيق الذات، أو الاستقلالية، أو التزام تجاه المهنة، والنسبة التي فكرت في التخلي عن العمل وهي (30%) تستدعي الانتباه، حيث قد يشير ذلك إلى أن النزاعات في بيئة العمل يمكن أن تكون مرهقة بما يكفي لدفع بعض النساء إلى التفكير في ترك وظائفهن.

الجدول رقم 08 : احترام الوقت لدى المرأة العاملة المتزوجة ودوره في تعزيز انتمائها لمهنتها

هل احترام الوقت لديك يعزز الانتماء إلى مهنتك	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	43	86,0%
لا	7	14,0%
المجموع	50	100%

بناءً على الجدول رقم (08) والذي يوضح احترام الوقت لدى المرأة العاملة المتزوجة ودوره في تعزيز انتمائها لمهنتها، بحيث تشير النتائج إلى:

التحليل الإحصائي:

غالبية ساحقة من أفراد العينة 86% (43 فرداً) يرين أن احترام الوقت يعزز انتمائهم لمهنتهم، في حين 14% (7 أفراد) لا يرين ذلك، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

هذه النتيجة تؤكد على أهمية إدارة الوقت والانضباط في تعزيز الولاء والانتماء المهني لدى المرأة العاملة المتزوجة، كما أن احترام الوقت يشير إلى الاحترافية والقدرة على تنظيم المهام، مما يساهم في الشعور

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

بالإنجاز والرضا، وبالتالي يعزز الارتباط بالمهنة، ويمكن أن يكون هذا مؤشراً على أن النساء في العينة يولين أهمية كبيرة لفعالية الوقت في عملهن، وهو ما قد ينعكس إيجاباً على أدائهن المهني.

الجدول رقم 09 : يوضح الشعور بالتوافق بين المسؤوليات في العمل والحياة الخاصة

هل تشعرين بالتوافق بين مسؤولياتك في العمل وحياتك الخاصة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	43	86,0%
لا	7	14,0%
المجموع	50	100%

بناءً على الجدول رقم (09) الذي يوضح شعور بالتوافق بين المسؤوليات في العمل والحياة الخاصة، بحيث توصلت النتائج إلى:

التحليل الإحصائي:

إن ما نسبته (86 %) من أفراد العينة أي 43 فرداً يشعرن بالتوافق بين مسؤوليات العمل والحياة الخاصة، في حين 14% أي (07) أفراد لا يشعرن بذلك، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

هذه النتيجة إيجابية جداً وتشير إلى أن غالبية النساء العاملات المتزوجات في العينة نجحن في تحقيق درجة عالية من التوازن بين أدوارهن المهنية والأسرية، والشعور بالتوافق يعكس قدرة هؤلاء النساء على إدارة وقتهم ومواردهن بفعالية، وقد يشير أيضاً إلى وجود دعم من بيئة العمل أو من الشركاء والأسر، قد تدل هذه النتيجة على أن الضغوط المرتبطة بالعمل والأسرة ليست كبيرة بما يكفي لتعيق شعورهن بالتوازن، أو أنهن يمتلكن آليات تأقلم فعالة.

الجدول رقم 10 : يوضح مواجهة المرأة العاملة المتزوجة للمشاكل في أداء واجباتها المهنية

هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	21	42,0%
لا	29	58,0%
المجموع	50	100%

بناءً على الجدول رقم (10) الذي يوضح مواجهة المرأة العاملة المتزوجة للمشاكل في أداء واجباتها المهنية، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

أكثر من نصف العينة، 58% (29 فرداً)، لا تواجه مشاكل في أداء واجباتها المهنية، بينما 42% (21 فرداً) يواجهن مشاكل، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

على الرغم من أن غالبية العينة لا تواجه مشاكل، فإن نسبة 42% التي تواجه مشاكل ليست قليلة وتستدعي الاهتمام، ويمكن أن تكون هذه المشاكل مرتبطة بعبء العمل، أو صعوبة التوفيق بين المهام، أو قلة الموارد، أو تحديات في بيئة العمل نفسها، ووجود مشاكل في الأداء المهني يمكن أن يؤثر على الرضا الوظيفي، ويولد ضغوطاً نفسية، وقد يؤثر سلباً على التوازن بين العمل والحياة.

الجدول رقم 11: يوضح مساهمة مرونة العمل (العمل عن بعد) في تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

النسبة المئوية	التكرارات	كيف ساهمت مرونة العمل (العمل عن بعد) في تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل
62,0 %	31	نعم
38,0 %	19	لا
100 %	50	المجموع

بناءً على الجدول رقم (11) الذي يوضح مساهمة مرونة العمل (العمل عن بعد) في تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

توجد نسبة 62 % أي 31 فرداً من العينة يرين أن مرونة العمل (العمل عن بعد) ساهمت في تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل، بينما 38 % (19 فرداً) لا يرين ذلك، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

تؤكد هذه النتيجة على الأثر الإيجابي لمرونة العمل، وخاصة العمل عن بعد، في تمكين المرأة العاملة المتزوجة من تحقيق التوازن، والعمل عن بعد يوفر مرونة في إدارة الوقت والمكان، مما يقلل من وقت الانتقال ويوفر فرصة أكبر لرعاية الأطفال والقيام بالمهام المنزلية، وبالتالي يساهم في تخفيف الصراع بين الأدوار، إن هذه النتيجة تدعم الحاجة إلى سياسات عمل أكثر مرونة لمساعدة المرأة العاملة المتزوجة.

الجدول رقم 12: يوضح ملاحظة المرأة العاملة المتزوجة للفروق بين مردودية العاملة المتزوجة والعاملة العزباء

النسبة المئوية	التكرارات	هل تلاحظين أن هناك فرق بين مردودية المرأة المتزوجة والمرأة العازبة
60,0 %	30	نعم
40,0 %	20	لا
100 %	50	المجموع

بناءً على الجدول رقم (12) الذي يبين لنا ملاحظة المرأة العاملة المتزوجة للفروق بين مردودية العاملة المتزوجة والعازبة، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

نلاحظ أن ما نسبته 60 % أي 30 فرداً من العينة يرين وجود فرق في المردودية بين المرأة المتزوجة والعازبة. في حين أن ما نسبته 40 % أي 20 فرداً من العينة لا يلاحظ فرقاً، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

تشير هذه النتيجة إلى أن أغلبية النساء في العينة يعتقدن أن الزواج قد يؤثر على الأداء المهني (سواء بالإيجاب أو السلب، رغم أن السياق يوحي بالسلب غالباً في مثل هذه المقارنات)، ويمكن أن يُعزى هذا الفرق المتصور إلى تحمل المرأة المتزوجة لمسؤوليات إضافية في المنزل والأطفال، مما قد يؤثر على تركيزها أو وقتها المخصص للعمل، إن هذه الملاحظة قد تعكس تصورات مجتمعية حول أدوار الجنسين وتأثير الزواج على الأداء المهني للمرأة، وهي قضية تستحق المزيد من البحث لفهم طبيعة هذه الفروق إن وجدت.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

الجدول رقم 13: يوضح مشاركة المرأة العاملة المتزوجة في النشاطات البيداغوجية والعلمية التي تساهم في بناء هويتها المهنية

هل تشاركون في نشاطات بيداغوجية وعلمية تساهم في بناء هويتك المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	40	80,0%
لا	10	20,0%
المجموع	50	100%

بناء على الجدول رقم (13) الذي يوضح مشاركة المرأة العاملة المتزوجة في النشاطات البيداغوجية والعلمية التي تساهم في بناء هويتها المهنية، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

غالبية كبيرة، 80% (40 فرداً)، تشاركون في نشاطات بيداغوجية وعلمية، في حين نسبة 20% (10 أفراد) لا يشاركون في مثل هذه النشاطات، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

هذه النتيجة إيجابية للغاية وتدل على التزام النساء العاملات المتزوجات في العينة بالتطوير المهني المستمر وبناء هويتهن المهنية، فالمشاركة في هذه النشاطات تساهم في النمو المعرفي وتطوير المهارات، مما يعزز الثقة بالنفس والرضا المهني، كما أن هذه المشاركة يمكن أن تزيد من الارتباط بالمهنة وتساعد في مواكبة التطورات في المجال الأكاديمي أو العلمي.

الجدول رقم 14: يوضح انتماء المرأة العاملة المتزوجة لعملها له مبرر

هل انتماؤك الى عملك له مبرر	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	38	76,0%
لا	12	24,0%
المجموع	50	100%

بناء على الجدول رقم (14) الذي يوضح انتماء المرأة العاملة المتزوجة لعملها له مبرر، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

أغلب أفراد العينة أي ما نسبته 76% (38 فرداً) يرين أن انتمائهن لعملهن له مبرر، بالمقابل نجد ما نسبته 24% أي 12 فرداً لا يرين ذلك، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

تشير هذه النتيجة إلى أن غالبية النساء العاملات المتزوجات في العينة يجدن معنى وهدفاً في عملهن، سواء كان ذلك لتحقيق الذات، أو الدخل، أو المساهمة الاجتماعية، أو غيرها من الدوافع، وجود مبرر للانتماء يعزز الدافعية والأداء، ويقلل من الشعور بالاحتراق الوظيفي، أما النسبة التي لا تجد مبرراً للانتماء (24%) قد تشير إلى وجود تحديات في بيئة العمل أو عدم الرضا الوظيفي أو عدم التوافق مع طبيعة العمل.

الجدول رقم 15: يوضح رضا المرأة العاملة المتزوجة على الجدول الزمني المسند إليها في العمل

هل أنت راضية على الجدول الزمني المسند إليك في العمل	التكرارات	النسبة المئوية
---	-----------	----------------

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

نعم	40	80,0 %
لا	10	20,0 %
المجموع	50	100 %

بناءً على الجدول رقم (15) الذي يوضح رضا المرأة العاملة المتزوجة على الجدول الزمني المسند إليها في العمل، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

معظم أفراد العينة أي نسبة 80% (40 فرداً) راضيات عن الجدول الزمني المسند إليهن في العمل، بينما 20 % أي 10 أفراد غير راضيات عن ذلك، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

الرضا عن الجدول الزمني يعتبر مؤشراً مهماً على التوازن بين العمل والحياة، حيث يشير إلى أن أوقات العمل تناسب إلى حد كبير التزاماتهن الأسرية، إن هذا الرضا يساهم في تقليل الإجهاد والتوتر الناتج عن عدم القدرة على التوفيق بين المهام، ويزيد من الرضا الوظيفي العام، أما النسبة التي لا تشعر بالرضا (20%) قد تواجه تحديات في التوفيق بين العمل والأسرة بسبب عدم مرونة الجدول الزمني أو عبء العمل الزائد.

الجدول رقم 16: يوضح وجود دعم اجتماعي من الزملاء والمديرين وفهمهم للتحديات التي تواجهها المرأة المتزوجة

هل يوجد دعم اجتماعي من الزملاء والمديرين وفهمهم للتحديات التي تواجهها المرأة المتزوجة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	29	58,0 %
لا	21	42,0 %
المجموع	50	100 %

بناءً على الجدول رقم (16) الذي يوضح وجود دعم اجتماعي من الزملاء والمديرين وفهمهم للتحديات التي تواجهها المرأة المتزوجة، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

تشير النتائج إلى أن ما نسبته 58% أي (29 فرداً) من العينة يشعرون بوجود دعم اجتماعي وفهم من الزملاء والمديرين، في حين هناك نسبة 42% أي (21 فرداً) لا يشعرون بذلك، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

على الرغم من أن الأغلبية تشعر بالدعم، إلا أن نسبة 42% التي لا تشعر بالدعم كبيرة وتستدعي الاهتمام، فالدعم الاجتماعي من الزملاء والمديرين يلعب دوراً حاسماً في التخفيف من ضغوط العمل وتحديات التوازن بين العمل والحياة للمرأة المتزوجة، وعليه فإن نقص هذا الدعم يمكن أن يزيد من الشعور بالوحدة والعزلة والإجهاد، ويؤثر سلباً على الأداء والرضا الوظيفي.

الجدول رقم 17: يوضح أثر تواجد المرأة في العمل أكثر من المنزل على تربية الأولاد

هل تواجدك في العمل أكثر من المنزل أثر على تربية أولادك	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	18	36,0 %
لا	32	64,0 %
المجموع	50	100 %

بناءً على الجدول رقم (17) الذي يوضح أثر تواجد المرأة في العمل أكثر من المنزل على تربية الأولاد، حيث كانت النتائج كما يلي:

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

التحليل الإحصائي:

أغلبية أفراد العينة أي ما نسبته 64% (32 فرداً) أفدن بأن تواجدهن في العمل أكثر من المنزل لم يؤثر على تربية أولادهن، بينما 36% (18 فرداً) أفدن بأنه أثر، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

هذه النتيجة إيجابية وتعكس قدرة غالبية الأمهات العاملات المتزوجات على إدارة أوقاتهم ومسؤولياتهن بشكل يضمن عدم تأثير العمل سلباً على تربية الأطفال، ويمكن أن يعزى ذلك إلى جودة الوقت الذي يقضيه مع الأطفال، أو وجود شبكة دعم عائلي، أو مساعدة من الشريك، أو استخدام آليات رعاية أطفال بديلة، ومع ذلك فإن نسبة 36% التي شعرت بالتأثر تستدعي الاهتمام، حيث قد تواجه هذه الفئة صعوبات أكبر في التوفيق بين الأدوار، مما قد يؤثر على جودة الحياة الأسرية وتربية الأطفال.

عرض وتحليل نتائج المحور الثالث: الظروف الاجتماعية داخل الأسرة

الجدول رقم 18: يوضح وجود دعم كافي للمرأة العاملة المتزوجة من قبل زوجها

النسبة المئوية	التكرارات	كونك امرأة متزوجة وعاملة هل تملكين الدعم الكافي من زوجك
88,0 %	44	نعم
12,0 %	6	لا
100 %	50	المجموع

بناءً على الجدول رقم (18) الذي يوضح وجود دعم كافي للمرأة العاملة المتزوجة من قبل زوجها، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

تم تسجيل نسبة عالية جداً وهي 88% (44 فرداً) لديهم الدعم الكافي من أزواجهن، وسجلت نسبة 12% (6 أفراد) ممن لا يتلقين الدعم الكافي من قبل أزواجهن، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

هذه النتيجة قوية جداً وتؤكد على الأهمية الكبيرة لدعم الشريك في تمكين المرأة العاملة المتزوجة، فوجود دعم الزوج يقلل بشكل كبير من الضغوط على المرأة، ويساهم في توزيع الأعباء المنزلية، ويوفر الدعم النفسي مما يسمح للمرأة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة، إن هذه النتيجة تشير إلى أن الشراكة والدعم من الزوج عامل حاسم في نجاح المرأة المتزوجة في مسيرتها المهنية.

الجدول رقم 19: يوضح اعتقاد المرأة العاملة المتزوجة حول استغلال زوجها لها ونظرة المادية

اتجاهها

النسبة المئوية	التكرارات	هل تعتقدين أنك مستغلة من طرف زوجك وينظر لك نظرة مادية
10,0 %	5	نعم
90,0 %	45	لا
100 %	50	المجموع

بناءً على الجدول رقم (19) الذي يوضح اعتقاد المرأة العاملة المتزوجة حول استغلال زوجها لها ونظرة المادية اتجاهها، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

تشير النتائج إلى أن الغالبية العظمى من المبحوثات أي نسبة 90% (45 فرداً) لا تعتقدن أنهن مستغلات من طرف أزواجهن أو ينظر إليهن نظرة مادية، وهناك نسبة 10% (5 أفراد) فقط يعتقدن ذلكن وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

هذه النتيجة إيجابية للغاية وتدل على أن معظم النساء في العينة يشعرن بالاحترام والتقدير من قبل أزواجهن، وأن علاقتهن الزوجية لا تقوم على استغلال مادي، فالشعور بالأمان والثقة في العلاقة الزوجية يعزز الصحة النفسية للمرأة ويقلل من مصادر التوتر، مما ينعكس إيجاباً على قدرتها على الأداء في العمل والحياة، وللإشارة فإن النسبة القليلة التي تشعر بالاستغلال (10%) تسلط الضوء على وجود حالات فردية تستدعي الانتباه ومعالجة هذه القضايا لضمان رفاهية المرأة.

الجدول رقم 20: يوضح استطاعة المرأة العاملة المتزوجة في التوفيق بين تحقيق ذاتها ومسؤولياتها كأم

كيف تستطيعين التوفيق بين تحقيق ذاتك ومسؤولياتك كأم	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	42	84,0 %
لا	8	16,0 %
المجموع	50	100 %

بناءً على الجدول رقم (20) الذي يوضح استطاعة المرأة العاملة المتزوجة في التوفيق بين تحقيق ذاتها ومسؤولياتها كأم، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

أشارت النتائج إلى أن 84 % أي (42 فرداً) من المبحوثات يستطعن التوفيق بين تحقيق الذات ومسؤولياتهن كأم في حين توجد نسبة 16 % أي (8 أفراد) لا يستطعن ذلك، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

هذه النتيجة تعكس قدرة عالية لدى غالبية النساء العاملات المتزوجات على إدارة التوقعات الاجتماعية والشخصية، وتحقيق التوازن بين الطموح المهني والمسؤوليات الأسرية، إن القدرة على تحقيق الذات مهمة للصحة النفسية والشعور بالرضا، وعندما يتوافق ذلك مع دور الأمومة، فإنه يعزز الشعور بالكمال والنجاح، والنسبة التي لا تستطيع التوفيق قد تواجه تحديات كبيرة في إدارة الأدوار المتعددة أو تفنقر إلى الدعم الكافي.

الجدول رقم 21: يوضح وجود الدعم العائلي للمرأة العاملة المتزوجة

هل تجددين الدعم العائلي كونك امرأة عاملة متزوجة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	40	80,0 %
لا	10	20,0 %
المجموع	50	100 %

بناءً على الجدول رقم (21) الذي يوضح وجود الدعم العائلي للمرأة العاملة المتزوجة، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

سجلت النتائج أن 80 % أي (40 فرداً) يجدن الدعم العائلي، أما 20 % (10 أفراد) لا يجدن الدعم العائلي، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

الدعم العائلي، بما في ذلك دعم الوالدين أو الأشقاء أو الأقارب الآخرين، يلعب دوراً مهماً في تخفيف الأعباء عن المرأة العاملة المتزوجة، سواء من خلال رعاية الأطفال أو المساعدة في الأعمال المنزلية أو الدعم العاطفي، إن النسبة العالية للدعم العائلي تشير إلى بيئة اجتماعية داعمة للمرأة العاملة، أما غياب هذا الدعم لـ 20% من العينة قد يفرض ضغوطاً إضافية عليهن.

الجدول رقم 22: يوضح شعور المرأة العاملة المتزوجة بالمسؤولية في المنزل يعيق أدائها في العمل

هل تشعرين بأن مسؤوليتك في المنزل تعيق أدائك في العمل	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	15	30,0 %
لا	35	70,0 %
المجموع	50	100 %

بناءً على الجدول رقم (22) الذي يوضح شعور المرأة العاملة المتزوجة بالمسؤولية في المنزل يعيق أدائها في العمل، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

إن غالبية المبحوثات أي ما يعادل 70% (35 فرداً) لا يشعرن بأن مسؤولياتهن المنزلية تعيق أدائهن في العمل، بينما 30% (15 فرداً) يشعرن بذلك، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

هذه النتيجة إيجابية وتدل على أن معظم النساء في العينة قادرات على إدارة مسؤولياتهن المنزلية بطريقة لا تؤثر سلباً على أدائهن المهني، هذا ما يشير إلى فعالية في إدارة الوقت، أو وجود مساعدة في المنزل، أو القدرة على الفصل بين أدوار العمل والمنزل، أما النسبة التي تشعر بوجود عوائق (30%) تشير إلى وجود صراع بين الأدوار قد يؤثر على الكفاءة والإنتاجية في العمل.

الجدول رقم 23: يوضح أثر شعور المرأة العاملة المتزوجة بين أدوارها المختلفة على إحساسها بالفخر في مهنتها

هل يؤثر شعورك بالصراع بين أدوارك المختلفة على إحساسك بالفخر بمهنتك	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	19	38,0 %
لا	31	62,0 %
المجموع	50	100 %

بناءً على الجدول رقم (23) الذي يوضح أثر شعور المرأة العاملة المتزوجة بين أدوارها المختلفة على إحساسها بالفخر في مهنتها، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

معظم المبحوثات أي نسبة 62% (31 فرداً) لا تتأثر بفخرها بمهنتها بسبب الصراع بين الأدوار، بينما 38% (19 فرداً) تتأثر بذلك، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

على الرغم من أن غالبية النساء لا يتأثر فخرهن بمهنتهن بالصراع بين الأدوار، فإن نسبة 38% التي تتأثر ليست قليلة، فالصراع بين الأدوار (عمل، أمومة، زوجة، إلخ) ويمكن أن يولد ضغوطاً نفسية تؤثر على تقدير الذات والرضا المهني، كما أن الاحتفاظ بالفخر بالمهنة على الرغم من وجود العديد من التحديات يعكس قوة نفسية وقدرة على الفصل بين المشاعر السلبية الناتجة عن الصراع وبين القيمة الذاتية للمهنة.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

الجدول رقم 24: يوضح أثر عمل المرأة العاملة المتزوجة على تنشئة أطفالها

كيف أثر عملك على تنشئة أطفالك	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	27	54,0 %
لا	23	46,0 %
المجموع	50	100 %

بناءً على الجدول رقم (24) الذي يوضح أثر عمل المرأة العاملة المتزوجة على تنشئة أطفالها، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

توجد نسبة 54 % من المبحوثات أي (27 فرداً) اللواتي أن عملهن أثر على تنشئة أطفالهن، في حين هناك نسبة 46 % أي (23 فرداً) لا يرين ذلك، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

هذه النتيجة مثيرة للاهتمام حيث تقترب النسبتان من بعضهما البعض مما يدل على انقسام في الآراء حول تأثير عمل الأم على تنشئة الأطفال، ويمكن أن يكون التأثير إيجابياً (مثلاً، كون الأم قدوة، توفير دخل أفضل، تعليم الأطفال الاعتماد على الذات)، كما يمكن أن يكون سلبياً (نقص الوقت المخصص للأطفال، غياب الأم لفترات طويلة)، هذه النتيجة تسلط الضوء على التعقيدات في العلاقة بين عمل الأم وتنمية الطفل، وتؤكد على الحاجة إلى فهم أعمق لنوعية التأثير وطبيعة التنشئة.

الجدول رقم 25: يوضح مساعدة الزوج للمرأة العاملة المتزوجة في الأعمال المنزلية

هل يساعدك زوجك في الأعمال المنزلية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	40	80,0 %
لا	10	20,0 %
المجموع	50	100 %

بناءً على الجدول رقم (25) الذي يوضح مساعدة الزوج للمرأة العاملة المتزوجة في الأعمال المنزلية، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

إن نسبة 80 % أي (40 فرداً) من العينة أفدن بأن أزواجهن يساعدونهن في الأعمال المنزلية، بينما 20 % أي (10 أفراد) أفدن بعدم تلقي المساعدة، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

تؤكد هذه النتيجة على زيادة مشاركة الأزواج في الأعمال المنزلية، وهو مؤشر إيجابي نحو تقاسم الأدوار داخل الأسرة، فمساعدة الزوج في الأعمال المنزلية تقلل من العبء المزدوج على المرأة العاملة المتزوجة، وتخفف من إرهاقها، وتساهم بشكل كبير في تحقيق التوازن بين العمل والحياة، أما النسبة التي لا تتلقى مساعدة (20%) قد تواجه تحديات أكبر في إدارة مسؤوليات المنزل والعمل.

الجدول رقم 26: يوضح وجود وقت خاص لدى المرأة العاملة المتزوجة أم شعورها بصراع معه

هل تجددين وقت خاص لنفسك أم تشعرين بصراع مع الوقت	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	37	74,0 %
لا	13	26,0 %
المجموع	50	100 %

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

بناءً على الجدول رقم (26) الذي يوضح وجود وقت خاص لدى المرأة العاملة المتزوجة أم شعورها بصراع معه، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

أشارت النتائج إلى أن 74 % أي (37 فرداً) من المبحوثات يجدن وقتاً خاصاً لأنفسهن في حين هناك 26 % أي (13 فرداً) يشعرون بصراع مع الوقت، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

وجود وقت خاص للنفس (الرعاية الذاتية) ضروري للصحة النفسية والجسدية، ويساعد المرأة العاملة المتزوجة على تجديد طاقتها ومواجهة الضغوط، هذه النسبة العالية التي تجد وقتاً خاصاً تشير إلى القدرة على إدارة الوقت أو وجود دعم يسمح بذلك، لكن الشعور بالصراع مع الوقت لدى 26% من العينة يعكس ضغوطاً زمنية قد تؤثر على جودة حياتهن ورفاهيتهن.

الجدول رقم 27: يوضح تفكير المرأة العاملة المتزوجة في الأعمال المنزلية أثناء فترة العمل

أثناء فترة العمل هل تفكرين في الأعمال المنزلية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	60,0 %
لا	20	40,0 %
المجموع	50	100 %

بناءً على الجدول رقم (27) الذي يوضح تفكير المرأة العاملة المتزوجة في الأعمال المنزلية أثناء فترة العمل، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

سجلت النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نسبة 60 % أي (30 فرداً) من المبحوثات يفكرن في الأعمال المنزلية أثناء فترة العمل، بينما 40 % أي (20 فرداً) لا يفكرن في ذلك، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

هذه النتيجة تسلط الضوء على "العبء العقلي" الذي تواجهه المرأة العاملة المتزوجة، حيث تستمر في التفكير بمسؤوليات المنزل حتى أثناء العمل، وهذا يمكن أن يؤثر على التركيز والإنتاجية في العمل، ويزيد من مستوى التوتر العام، أما النسبة العالية (60%) تشير إلى تحدٍ شائع تواجهه النساء العاملات المتزوجات في الفصل بين أدوار العمل والمنزل.

الجدول رقم 28: يوضح قبول المرأة العاملة المتزوجة إلى مساعدة منزلية للتقليل من أعباء المنزل

هل تقبلين اللجوء إلى مساعدة منزلية للتقليل من أعباء المنزل	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	25	50,0 %
لا	25	50,0 %
المجموع	50	100 %

بناءً على الجدول رقم (28) الذي يوضح قبول المرأة العاملة المتزوجة إلى مساعدة منزلية للتقليل من أعباء المنزل، حيث كانت النتائج:

التحليل الإحصائي:

توجد نسبة متساوية: 50% (25 فرداً) يقبلن اللجوء إلى مساعدة منزلية، و 50% (25 فرداً) لا يقبلن، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

هذه النتيجة تعكس انقساماً واضحاً في وجهات النظر حول الاستعانة بمساعدة منزلية، فالذين يقبلون قد يكونون يدركون الحاجة إلى تخفيف العبء، أو لديهم القدرة المالية على ذلك، أو يعطون الأولوية لوقتهم

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

وطاقتهم، أما الذين لا يقبلون قد يكونون يفضلون القيام بالمهام المنزلية بأنفسهن لأسباب ثقافية أو اقتصادية أو شخصية، أو يشعرون أن بإمكانهن إدارة كل شيء بمفردهن، إن هذا التباين يؤكد على تنوع التجارب والظروف داخل عينة الدراسة.

الجدول رقم 29: يوضح تلقي المرأة العاملة المتزوجة تحفيزات معنوية من الأهل حول العمل

هل تتلقين تحفيزات معنوية من الأهل حول العمل	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	43	86,0 %
لا	7	14,0 %
المجموع	50	100 %

بناءً على الجدول رقم (29) الذي يوضح تلقي المرأة العاملة المتزوجة تحفيزات معنوية من الأهل حول العمل، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

تم تسجيل نسبة عالية جداً 86% (43 فرداً) من المبحوثات تتلقى تحفيزات معنوية من الأهل حول العمل، في حين تم تسجيل نسبة 14% (7 أفراد) فقط ممن لا تتلقين هذا النوع من التحفيزات، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

الدعم المعنوي من الأهل يلعب دوراً حاسماً في تعزيز ثقة المرأة العاملة المتزوجة بنفسها وتشجيعها على الاستمرار في مسيرتها المهنية، إن هذا الدعم يخلق بيئة داعمة تزيد من شعورها بالقبول والدعم الاجتماعي العام، وتسجيل نسبة عالية للدعم المعنوي تشير إلى فهم وتقدير الأهل لأهمية عمل المرأة ودوره في حياة الأسرة والمجتمع.

الجدول رقم 30: يوضح إذا كان للمرأة العاملة المتزوجة رأي آخر حول هذا الموضوع

هل لديك رأي آخر في هذا الموضوع	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	50	100,0 %
لا	00	00 %
المجموع	50	100 %

بناءً على الجدول رقم (30) الذي يوضح إذا كان للمرأة العاملة المتزوجة رأي آخر حول هذا الموضوع، حيث كانت النتائج كما يلي:

التحليل الإحصائي:

تم تسجيل نسبة 100 % أي (50 فرداً) من المبحوثات اللواتي أفدن بأن لديهن رأياً آخر في هذا الموضوع، أما اللواتي أفدن بعدم وجود رأي آخر فنسبتهم معدومة، وهو المجموع الكلي 50 فرداً.

التحليل السوسيولوجي:

هذه النتيجة تشير إلى أن جميع أفراد العينة لديهن آراء إضافية أو تعليقات حول موضوع الدراسة (إسهامات المرأة العاملة)، ويعكس هذا الأمر اهتمام المشاركات بالموضوع ورغبتهم في التعبير عن وجهات نظرهن وخبراتهم الخاصة، مما يدل على أن الموضوع ذو أهمية كبيرة بالنسبة لهن، إن هذا السؤال المفتوح يسمح بجمع بيانات نوعية غنية يمكن أن تكمل البيانات الكمية وتوفر فهماً أعمق للتحديات والفرص التي تواجه المرأة العاملة المتزوجة.

نتائج الدراسة

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

- 1- المرأة العاملة المتزوجة فاعل أساسي في بناء هويتها المهنية، من خلال مشاركتها النشطة في الأنشطة العلمية والبيداغوجية وسعيها الدائم لتطوير ذاتها مهنيًا؛
- 2- تتميز المرأة العاملة بدرجة عالية من الالتزام والانضباط، وهو ما يتجلى في احترامها للوقت وأداء مهامها بدقة، ما يعزز صورتها المهنية داخل المؤسسة؛
- 3- البيئة الداعمة على مستوى العمل والأسرة تلعب دوراً جوهرياً في تعزيز هوية المرأة المهنية، إذ يُعدّ تقدير الجهد والدعم الزوجي والعائلي من العوامل المحفزة للانخراط المهني الإيجابي؛
- 4- المرأة المتزوجة قادرة على التوفيق بين أدوارها المتعددة (المهنية، الأسرية، والاجتماعية) دون أن يؤثر ذلك سلباً على كفاءتها أو انتمائها المهني، بل إن تعدد الأدوار يمنحها مرونة وخبرة إضافية؛
- 5- المرونة في ظروف العمل تساهم بفعالية في دعم المسار المهني للمرأة، وتساعد على مواجهة التحديات دون الحاجة إلى التنازل عن طموحاتها أو مسؤولياتها العائلية؛
- 6- المرأة العاملة المتزوجة تملك دافعاً ذاتياً قوياً للانتماء المهني، مستمداً من رغبتها في تحقيق الذات والمساهمة المجتمعية، وليس فقط من الحاجة الاقتصادية؛
- 7- الصراعات أو التحديات المهنية لا تؤدي إلى انسحاب المرأة من المجال المهني، بل تعزز من قدرتها على التكيف والمواجهة، مما يثبت صلابتها ووعيتها المهني؛
- 8- الهوية المهنية للمرأة المتزوجة تنمو في بيئة من التقاهم، التقدير، والتنظيم، وترسخ كلما زاد شعورها بالإنصاف والدعم والاحترام داخل المؤسسة وخارجها؛
- 9- المرأة المتزوجة لا تنفصل بين أدوارها بل تدمجها بذكاء، بحيث تنعكس القيم الأسرية في سلوكها المهني، كما تستثمر مهاراتها الاجتماعية في ترسيخ صورة مهنية متوازنة.

مناقشة نتائج الدراسة

تُشير البيانات إلى أن معظم المشاركات تجاوزن سن الخمسين، هذه الفئة العمرية المتقدمة تدل على نضج مهني وشخصي كبير، بالإضافة إلى امتلاكهن خبرة مهنية طويلة ومتراكم، ويُعتبر هذا النضج عاملاً حاسماً في تعزيز الهوية المهنية للمرأة، حيث يُمكنها من خلال تراكم الخبرات والتأقلم المستمر مع التحديات المهنية تطوير فهم عميق لدورها وقيمتها في بيئة العمل، كما أن السنوات الطويلة في المهنة غالباً ما تُكسبها مهارات متقدمة في حل المشكلات، والتعامل مع الضغوط، والتكيف مع التغيرات، مما يُرسخ من ثقتها بنفسها وقدرتها على القيادة والإسهام بفعالية.

يُلاحظ وجود نسبة عالية من المشاركات في رتبتي "أستاذ مساعد" و"محاضر"، إلى جانب نسبة كبيرة تتمتع بخبرة تفوق 10 سنوات، تُبرز هذه المؤشرات الاستمرارية والتطور المهني للمرأة العاملة المتزوجة، إن الوصول إلى رتب أكاديمية متقدمة والحفاظ على مسار مهني طويل يُعد دليلاً على الالتزام بالمسار الوظيفي والقدرة على التطور والنمو فيه، هذا الاستقرار المهني ينعكس بشكل إيجابي ومباشر على تأكيد الذات المهنية للمرأة، حيث تُصبح هويتها المهنية أكثر قوة ورسوخاً، كما تُعزز الخبرة الطويلة والانتماء الوظيفي، مما يُساهم في شعور المرأة بالتقدير لقدراتها وإسهاماتها، ويُعزز من ولائها للمؤسسة التي تعمل بها.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

تُظهر البيانات أن الغالبية العظمى من المشاركات لديهن أولاد، هذه النتيجة تُسلط الضوء على قدرة المرأة العاملة المتزوجة على التوفيق ببراعة بين حياتها المهنية ومتطلبات أسرتها، إن التوازن بين هذه الأدوار المتعددة والتي تتطلب جهداً كبيراً ومهارات تنظيمية عالية، يُعتبر عاملاً مُثرياً للهوية المهنية للمرأة، فالأدوار الأسرية تُضيف بعداً إنسانياً واجتماعياً فريداً لهويتها المهنية، حيث تُكسبها مهارات إضافية مثل الصبر، والتعاطف، وإدارة الوقت، والتعامل مع المواقف المتغيرة، هذه المهارات التي تُكتسب غالباً في سياق الحياة الأسرية، يُمكن أن تُطبق وتُفيد في البيئة المهنية، مما يجعل هويتها المهنية أكثر شمولية وعمقاً.

الظروف الاجتماعية داخل بيئة العمل ودورها في تشكيل الهوية المهنية للمرأة العاملة.

تشير البيانات إلى أن 88% من العينة يشعرون بتقدير مجهوداتهن في العمل، هذه النسبة المرتفعة تُعد مؤشراً قوياً على وجود بيئة عمل إيجابية وداعمة، حيث يُنظر إلى مساهمات المرأة العاملة باحترام وقيمة، يُعتبر التقدير والاحترام من أهم العوامل الدافعة لتعزيز الرضا الوظيفي، لأنه يُساهم في شعور الموظف بالكفاءة، والاعتراف بقيمته، وأهمية دوره في تحقيق أهداف المؤسسة، وعندما تشعر المرأة العاملة بأن جهودها مُقدرة، يزداد لديها الشعور بالانتماء المهني، مما يُعزز من ولائها للمؤسسة ويُشجعها على بذل المزيد من الجهد والابتكار، هذا الجانب النفسي له تأثير مباشر على الأداء والإنتاجية، حيث يُساهم في خلق بيئة عمل صحية ومُحفزة.

تُظهر النتائج أن 52% من العينة يُطلبُ منهن إنجاز مهام خارج ساعات العمل، هذه الظاهرة المعروفة بـ "المهام الإضافية" أو "العمل خارج النطاق الوظيفي"، قد تزيد من الضغوط على المرأة العاملة، خاصةً المتزوجة التي تُوازن بين مسؤوليات مهنية وأُسرية، ومع ذلك تُظهر البيانات جانباً مهماً من المرونة والتحمل، حيث أن غالبية العينة (70%) لا تُفكر في ترك العمل بسبب النزاعات (والتي يُمكن أن تشمل ضغوط العمل أو المهام الإضافية)، تشير هذه النتيجة إلى مرونة وقدرة عالية على التحمل لدى هذه الفئة من العاملات، مما يعكس التزامهن بمسيرتهن المهنية، أو حاجتهن للاستقرار الوظيفي، أو قدرتهن على إدارة الضغوط بفعالية، ويُمكن أن يُفسر هذا التحمل بوجود آليات دعم أخرى، أو بتقديرهن للجوانب الإيجابية الأخرى في بيئة العمل.

تؤكد البيانات أن 62% من العينة يرين أن العمل عن بُعد ساهم في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، هذه النتيجة تُسلط الضوء على الأهمية الحاسمة للسياسات المرنة في دعم المرأة العاملة في سياق الحياة المعاصرة، حيث تتزايد متطلبات الحياة المهنية والأسرية، حيث أصبحت خيارات العمل المرن مثل العمل عن بُعد، أو الساعات المرنة، أو العمل الهجين، أدوات فعالة لتمكين المرأة من إدارة أدوارها المتعددة بفعالية، فالعمل عن بُعد يُقلل من وقت التنقل، ويُتيح مرونة أكبر في تنظيم الوقت، مما يُمكن المرأة من التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية (مثل رعاية الأطفال أو كبار السن) ومسؤولياتها المهنية، وتُساهم هذه المرونة في تحسين جودة الحياة للمرأة العاملة، وتقليل مستويات التوتر، وزيادة الرضا العام، مما ينعكس إيجاباً على أدائها الوظيفي واستمراريتها في سوق العمل.

وعموماً تُقدم الظروف الاجتماعية في بيئة العمل نظرة شاملة على العوامل التي تُسهم في تعزيز أو تحدي تجربة المرأة العاملة، وتُبرز أهمية تبني سياسات مؤسسية تُعزز التقدير والمرونة لدعم هذه الفئة الحيوية من القوى العاملة.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

تشير الإحصائيات إلى أن 88% من النساء العاملات في العينة يتلقين دعماً كافياً من أزواجهن، وأن 80% من الأزواج يشاركون في الأعمال المنزلية، وتُعد هذه الأرقام ذات دلالة عميقة على تغير الأدوار الجندرية داخل الأسرة، وتشير إلى وعي متزايد بأهمية الشراكة والمسؤولية المشتركة في تحمل الأعباء المنزلية والأسرية، ويساهم دعم الزوج، سواء كان ذلك من خلال الدعم المعنوي، أو المساعدة العملية في رعاية الأطفال، أو المشاركة في الأعمال المنزلية، بشكل كبير في تقليل العبء النفسي والجسدي عن المرأة العاملة، وعندما يُشارك الزوج في هذه المهام تُتاح للمرأة مساحة أكبر من الوقت والطاقة للتركيز على تطوير هويتها المهنية، وأن غياب هذا الدعم غالباً ما يؤدي إلى شعور المرأة بالإرهاق مما قد يُعيق تقدمها المهني ويُقلل من رضاها الوظيفي، إن الدعم الزوجي يُشكل عاملاً حاسماً في بناء بيئة داعمة تُمكن المرأة من متابعة طموحاتها المهنية بثقة واطمئنان، مما يُعزز من شعورها بالتمكين والاستقلالية في مجال عملها.

تُوضح البيانات أن 80% من النساء يحصلن على دعم عائلي، وأن 86% يتلقين تحفيزاً معنوياً من الأهل يُمكن أن يشمل الدعم العائلي أشكالاً متعددة، مثل المساعدة في رعاية الأطفال، أو الدعم المالي، أو حتى مجرد التشجيع والمساندة النفسية.

ويُعد التحفيز المعنوي من الأهل، سواء كان من الوالدين، أو الإخوة والأخوات، أو الأقارب المقربين، ذا أهمية بالغة في تعزيز ثقة المرأة العاملة بنفسها، وعندما تشعر المرأة بأن عائلتها تُساندها وتؤمن بقدراتها يزداد لديها الإصرار على مواجهة التحديات المهنية وتحقيق أهدافها، إن هذا الدعم المعنوي يُسهم بشكل مباشر في دعم استمراريتها في العمل، خاصةً في أوقات الضغط أو عندما تواجه صعوبات، فالعائلة تُشكل شبكة أمان اجتماعية تُوفر الدعم العاطفي والنفسي اللازم للمرأة لمواصلة مسيرتها المهنية دون الشعور بالعزلة أو الإرهاق، فهذا الدعم يُعزز من صمودها ويُمكنها من التغلب على العقبات، مما يُسهم في بناء مسار مهني مستقر وناجح.

إن الدعم المقدم من الزوج والأسرة الممتدة ليس مجرد عامل ثانوي، بل هو عنصر حيوي في تمكين المرأة العاملة المتزوجة من تحقيق التوازن بين أدوارها، وتطوير ذاتها مهنيًا، والحفاظ على استدامتها في سوق العمل، مما يُسلط الضوء على أهمية الأدوار الشريكة والداعمة داخل النسيج الاجتماعي.

تشير الإحصائيات إلى أن 86% من النساء يشعرن بتوافق بين مسؤوليات العمل والحياة الخاصة، وتُعد هذه النسبة المرتفعة مؤشراً قوياً على نجاح هذه الفئة من النساء في إدارة أدوارهن المتعددة بفعالية، كما يُعتبر تحقيق التوافق بين متطلبات الحياة المهنية ومتطلبات الحياة الأسرية تحدياً كبيراً، خاصةً للمرأة المتزوجة التي غالباً ما تتحمل عبئاً مزدوجاً.

إن الشعور بالتوافق لا يعني بالضرورة غياب التحديات، بل يُشير إلى قدرة المرأة على تطوير استراتيجيات فعالة للتنظيم، وتحديد الأولويات، والاستفادة من الدعم المتاح، هذا النجاح في الإدارة يُساهم في تقليل مستويات التوتر والإرهاق، ويُعزز من الرضا العام عن الحياة، سواء على الصعيد المهني أو الشخصي، كما يعكس هذا التوافق قدرة المرأة على التكيف والمرونة في مواجهة متطلبات كل دور، مما يُسهم في تعزيز هويتها المهنية والشخصية بشكل متكامل.

أما بخصوص تأثير العمل على التربية فالبيانات تُظهر أن 54% من النساء يرين أن العمل أثر على تنشئة الأطفال (سلباً أو إيجاباً)، هذه النتيجة تشير إلى وعي المرأة العاملة بتأثير حياتها المهنية على جوانب حياتها الأسرية، وتحديدًا على تنشئة أبنائها، ويمكن أن يكون التأثير إيجابياً من خلال توفير نموذج لدور

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

المرأة العاملة، وتعليم الأطفال قيمة العمل، والاستقلالية المالية، أو من خلال توفير موارد أفضل للأسرة، وقد يكون سلبياً إذا أدى العمل إلى غياب الأم لفترات طويلة أو نقص في التفاعل المباشر.

في المقابل، تُبين الإحصائيات أن 64% من النساء لا يرين أن كثرة التواجد في العمل تؤثر سلباً على التربية، هذه النسبة المرتفعة تُشير إلى نجاح العديد من هؤلاء النساء في تحقيق التوازن بشكل لا يتعارض مع دورهن كأمهات، ويمكن تفسير ذلك بعدة عوامل، منها:

- **جودة الوقت لا كميته:** قد تُركز الأمهات العاملات على قضاء وقت نوعي وفعال مع أطفالهن، حتى لو كانت كمية الوقت أقل؛
- **الدعم الأسري والاجتماعي:** وجود دعم من الزوج، أو الأهل، أو المساعدين، يُمكن أن يُعوض عن غياب الأم في بعض الأوقات، ويُساهم في توفير رعاية جيدة للأطفال؛
- **استراتيجيات التكيف:** تطوير مهارات إدارة الوقت، والتخطيط الجيد، والاستفادة من مرونة العمل (إن وجدت) لتقليل الآثار السلبية المحتملة؛
- **الفوائد غير المباشرة:** قد ترى الأمهات أن الفوائد غير المباشرة لعمل الأم، مثل الاستقرار المالي، أو كون الأم قدوة حسنة، أو تطويرها الشخصي، تفوق أي تأثير سلبي محتمل لغيابها.

باختصار، تم تقديم نظرة دقيقة على التحديات والنجاحات المرتبطة بتحقيق التوازن بين العمل والأسرة، ويُسلط الضوء على قدرة المرأة العاملة المتزوجة على التكيف والتوفيق بين أدوارها، مع إدراكها لتأثير العمل على الجوانب المختلفة من حياتها.

تُشير الإحصائيات إلى أن 80% من النساء يشاركن في نشاطات تعزز الهوية المهنية، وتُعد هذه النسبة المرتفعة مؤشراً واضحاً على التزامهن بالتطوير المهني المستمر، وسعيهن الدائم لتعزيز مكانتهن في مجال العمل، وتشمل هذه الأنشطة عادةً المؤتمرات العلمية، وورش العمل التدريبية، والندوات، والأبحاث، والنشر العلمي، إن المشاركة في هذه النشاطات تُساهم بشكل كبير في بناء وتشكيل الهوية المهنية للمرأة من خلال:

- **اكتساب المعرفة والمهارات:** تُساعد هذه النشاطات في تحديث المعلومات ومواكبة آخر التطورات في مجال التخصص، مما يُعزز من كفاءة المرأة المهنية؛
- **التواصل وبناء الشبكات:** تُوفر فرصاً للتفاعل مع زملاء المهنة والخبراء، مما يُوسع من دائرة المعارف ويُعزز فرص التعاون المهني؛
- **الشعور بالانتماء للمجتمع المهني:** تُعزز المشاركة في هذه الفعاليات الشعور بالانتماء إلى مجموعة من المهنيين المتخصصين، مما يُقوي من هوية الفرد كجزء لا يتجزأ من هذا المجتمع؛
- **الاعتراف والتقدير:** تُساهم هذه النشاطات في إبراز الإسهامات الفردية للمرأة، مما يُعزز من شعورها بالتقدير والكفاءة.

تُظهر البيانات أن 76% من النساء يرين أن انتماءهن للعمل له مبرر، وأن ما نسبته 86% يشعرون أن احترام الوقت يعزز الانتماء المهني، هذه النتائج تُشير إلى وجود شعور عميق بالهدف والرضا لدى المرأة العاملة تجاه مهنتها، والانتماء للمهنة يتجاوز مجرد أداء الواجبات الوظيفية؛ إنه شعور بالولاء، والالتزام، والفخر بالعمل الذي يؤدي، ووجود "مبرر" لهذا الانتماء يعني أن المرأة تُدرك القيمة والمعنى وراء عملها، سواء كان ذلك من خلال المساهمة في المجتمع، أو تحقيق الذات، أو الاستقرار المادي، أو حتى الاستمتاع

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

بالتحديات المهنية، أما الإشارة إلى أن احترام الوقت يعزز الانتماء المهني، فهذا يجعلنا نشير إلى عدة نقاط مهمة وهي:

- **الاحترافية والانضباط:** احترام المواعيد النهائية، والالتزام بساعات العمل، وتنظيم المهام، كلها مؤشرات على الاحترافية التي تُعزز من الشعور بالانتماء للمهنة؛
- **الكفاءة والإنتاجية:** عندما تُدار المهام بفعالية ضمن الأطر الزمنية المحددة، يُساهم ذلك في تحقيق الأهداف، مما يُعزز من شعور الموظف بالكفاءة والرضا عن الأداء؛
- **البيئة التنظيمية الداعمة:** غالبًا ما يُعكس احترام الوقت في بيئة العمل وجود ثقافة تنظيمية تُقدر الكفاءة والالتزام، وهذا يُعزز من شعور الموظف بالانتماء إلى منظمة تُقدر جهوده؛
- **تحقيق التوازن:** احترام وقت العمل يُمكن أن يُساهم في تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية، مما يُقلل من الإرهاق ويزيد من الرضا العام، وبالتالي يُعزز الانتماء للمهنة.

يتجلى مما سبق أن الهوية المهنية للمرأة العاملة والانتماء لمهنتها ليسا مجرد مفاهيم نظرية، بل هما نتاج تفاعل مستمر بين التزامها بالتطوير، وإدراكها لقيمة عملها، وبيئة العمل التي تُقدر الانضباط والاحترافية.

تشير البيانات إلى أن 30% من النساء يشعرن بأن المسؤوليات المنزلية تعيق أداءهن المهني، وأن 38% منهن يتأثر فخرهن بالمهنة بسبب هذا الصراع، وتُوضح هذه الأرقام أن التوفيق بين متطلبات الحياة المهنية والأسرية ليس دائمًا أمرًا يسيرًا، وأن الصراع بين الأدوار هو واقع تعيشه نسبة لا يُستهان بها من النساء العاملات.

إن الصراع بين الأدوار يدل على ذلك التوتر أو الضغط الذي ينشأ عندما تكون متطلبات دورين أو أكثر (الدور المهني والدور الأسري) غير متوافقة أو متناقضة، أيضا عندما تُعيق المسؤوليات المنزلية الأداء المهني، وقد يعني ذلك:

- 🚩 **نقص الوقت والطاقة:** قد تُستهلك طاقة المرأة ووقتها في المهام المنزلية، مما يُقلل من قدرتها على التركيز في العمل، أو إنجاز المهام بفعالية، أو حتى التفكير الإبداعي؛
- 🚩 **الضغط النفسي:** الشعور بالذنب تجاه نقص الوقت المخصص للأسرة، أو الشعور بالإرهاق بسبب الأعباء المتعددة، ويُمكن أن يُؤثر سلبًا على الصحة النفسية للمرأة، وينعكس على أدائها؛
- 🚩 **تأثر الفخر بالمهنة:** عندما يُعيق هذا الصراع قدرة المرأة على تحقيق أهدافها المهنية، أو يُؤثر على جودة عملها، فقد يُقلل ذلك من شعورها بالفخر بإنجازاتها المهنية وقيمتها في سوق العمل، وهذا التأثير يؤدي إلى تراجع الدافعية المهنية والشعور بعدم الرضا.

مما سبق تبرز لنا الحاجة الملحة لبعض التدخلات لدعم إدارة الأدوار، هذه التدخلات تشمل سياسات عمل مرنة، أو برامج دعم نفسي، أو توفير موارد تُساعد المرأة على التخفيف من هذا الصراع.

فيما يتعلق بالمساعدة المنزلية هناك تباين في القبول بين الثقافات والإمكانيات، وتُظهر الدراسة انعكاسًا ملحوظًا 50 % من النساء يقبلن الاستعانة بمساعدة خارجية، بينما النصف الآخر لا يقبلن، ويُشير هذا التباين إلى عدة عوامل مؤثرة: وهي:

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

- **الاختلافات الثقافية:** قد تؤثر المعتقدات الثقافية والاجتماعية على مدى تقبل المرأة لفكرة الاستعانة بمساعدة خارجية في إدارة شؤون المنزل، ففي بعض الثقافات يُنظر إلى القيام بجميع المهام المنزلية كجزء أساسي من دور المرأة، بينما في ثقافات أخرى تُعد الاستعانة بمساعدة أمراً طبيعياً.
- **الإمكانيات المادية:** تُعد القدرة المالية عاملاً حاسماً في قرار الاستعانة بمساعدة منزلية، فالكثير من النساء قد يرغبن في الحصول على هذه المساعدة، لكن ظروفهن المادية لا تسمح بذلك.
- **تفضيلات شخصية:** قد تفضل بعض النساء القيام بالمهام المنزلية بأنفسهن لأسباب تتعلق بالخصوصية، أو الرغبة في التحكم الكامل في إدارة المنزل، أو حتى المتعة الشخصية من القيام بهذه الأعمال.
- **نوعية الدعم الأسري المتاح:** في بعض الحالات، قد يكون الدعم المقدم من الزوج أو الأهل كافياً لتلبية الاحتياجات المنزلية، مما يُقلل الحاجة إلى مساعدة خارجية، وعليه يُشكل هذا التباين في قبول المساعدة المنزلية تحدياً في تصميم حلول شاملة لدعم المرأة العاملة، حيث يجب أن تُراعي التدخلات المختلفة هذه الفروقات الثقافية والمادية والشخصية لضمان فعاليتها، فبالنسبة للواتي يُعانين من صراع الأدوار، يُمكن أن تُشكل المساعدة المنزلية حلاً عملياً لتخفيف العبء، بينما قد تحتاج الأخريات إلى أشكال أخرى من الدعم.

الخاتمة

الخاتمة

أصبحت إسهامات المرأة العاملة المتزوجة في الوقت الراهن من الموضوعات الجوهرية التي تسترعي اهتمام الباحثين والمهتمين بالمسائل الاجتماعية والتنظيمية على حد سواء، نظراً لما تحقّقه هذه الفئة من توازنات دقيقة بين متطلبات العمل المهني والأدوار الأسرية والاجتماعية، وما تتركه من أثر بالغ في تشكيل الهوية المهنية داخل المؤسسات.

من خلال هذه الدراسة التي تناولت واقع المرأة العاملة المتزوجة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة ورقلة، تم الوقوف على جوانب متعددة من مشاركتها المهنية، وعلاقتها المباشرة وغير مباشرة ببناء الهوية المهنية، سواء عبر مشاركتها في الأنشطة العلمية، أو عبر التزامها المهني، أو من خلال إدارتها الفعالة لأدوارها المختلفة.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

وقد أظهرت النتائج أن المرأة العاملة المتزوجة لا تكتفي بأداء دورها التقليدي في بيئة العمل، بل تسهم فعلياً في تعزيز هوية المؤسسة من الداخل، من خلال التزامها الأخلاقي، احترامها للوقت، مشاركتها في تطوير الأداء البيداغوجي وسعيها المتواصل إلى تحقيق التميز، كما بيّنت الدراسة أن الدعم الأسري، وخاصة من الزوج والعائلة، يلعب دوراً كبيراً في تمكين المرأة من أداء مهامها المهنية بكفاءة واستقرار، مما ينعكس إيجاباً على شخصيتها المهنية وولائها المؤسسي.

وفي ظل التحديات المتعددة التي تواجهها المرأة العاملة المتزوجة، كالصراع بين الأدوار، أو غياب المرونة في بيئة العمل، أو التفاوت في المواقف الاجتماعية تجاه عمل المرأة، أثبتت هذه الدراسة أن المرأة قادرة بفضل وعيها ومهاراتها وتكوينها الأكاديمي والاجتماعي على تجاوز هذه التحديات وتحقيق التوازن الذي يمثل في حد ذاته جوهرًا من جوهر الهوية المهنية الحديثة.

كما توصلت الدراسة إلى أن مرونة ظروف العمل، وتقدير المؤسسة لمجهودات المرأة ومشاركتها في اتخاذ القرار كلها عوامل محورية تسهم في ترسيخ شعورها بالانتماء للمهنة، وتدفعها نحو بناء هوية مهنية متكاملة تتجاوز الأبعاد التقنية للعمل لتلامس القيم، المبادئ، والرمزية التي تُعبّر عن الذات المهنية.

إن المرأة العاملة المتزوجة لم تعد مجرد فاعل ثانوي داخل المؤسسة، بل أصبحت أحد أعمدتها الحيوية وتحمل رؤى جديدة وتوازنات دقيقة وتقدّم نموذجاً يُحتذى في الكفاءة والتكامل بين الحياة الشخصية والمهنية، لذلك فإن المؤسسات مطالبة اليوم أكثر من أي وقت مضى بتهيئة بيئة عمل مرنة وداعمة ومراعية للخصوصيات الاجتماعية للأسرة بما يعزز من مشاركة المرأة الفعالة ويُسهم في بناء هوية مهنية أصيلة، متجددة، ومستدامة.

وفي ضوء ما سبق تبرز الحاجة إلى مواصلة البحث العلمي في هذا المجال، خصوصاً في سياقات ثقافية ومهنية متنوعة قصد تعميق الفهم حول ديناميكيات الهوية المهنية لدى المرأة، والعوامل المؤثرة فيها بما يُتيح للمؤسسات تطوير سياسات أكثر شمولية وإنصافاً تضمن إشراكاً فعالاً وعادلاً للمرأة في مسيرة التنمية المهنية والتنظيمية.

قائمة المراجع

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

1. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط1، مكتبة لبنان، بيروت، 1982.
2. أحمد الخطيب، البحث العلمي والتعليم العالي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
3. إبراهيم مصطفى الريات وآخرون، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، مصر، بدون سنة نشر.
4. Saint Seulieu Plideant, *Le Travail Press de la Fonction Nationale des Sciences Politiques*, Paris, 1988.
5. جمال عبد الناصر، المعجم الاقتصادي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
6. جلال محمد النعيمي، دراسة العمل في إطار الإنتاج، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، بدون سنة.
7. جودت عزة عطوي، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
8. خالد حامد، مدخل إلى علم الاجتماع، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
9. راشد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث في علم الاجتماع، ط1، مطبعة دار هومة، بدون ذكر مكان النشر، 2002.
10. شاهد غنيم، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2008.
11. عبد الله عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع (المعاصرة)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، بدون سنة.
12. عمار بحوش، محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
13. فوزي غرايبة وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار وائل للنشر، الأردن، 2002.
14. معزوزي عتيقة، آليات تشكل الهوية المهنية، أطروحة دكتوراه منشورة في العلوم الاجتماعية، جامعة أدرار، الجزائر، 2020.
15. موني بتيق وآخرون، مصطلحات الثقافة والمجتمع، ترجمة سعيد غانم، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان، 2010.
16. محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث (القواعد والمراحل والتطبيقات)، ط2، دار وائل، عمان، 1999.
17. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

الملاحق



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
قسم علم الاجتماع والديموغرافية
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل



تحت عنوان :

إسهامات المرأة العاملة المتزوجة في بناء الهوية المهنية

تحية طيبة وبعد،
يُعد هذا الاستبيان جزءاً من دراسة أكاديمية تهدف إلى تسليط الضوء على دور المرأة العاملة المتزوجة في بناء وتطوير هويتها المهنية، من خلال تجاربها الشخصية والمهنية.
نرجو من حضرتكن/م التكرم بالإجابة على الأسئلة بكل صدق وموضوعية، علماً أن جميع المعلومات ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

الموسم الجامعي : 2024 – 2025

محور الأول : البيانات الشخصية

- 1- السن : ☐ من 30 الى 40 ☐ من 41 الى 50 ☐ أكبر من 50 سنة
2- الرتبة العلمية :

- 3- عدد الأولاد : ☐ بدون أطفال ☐ أقل من 03 ☐ أكثر من 06
4- الخبرة في العمل :

محور الثاني : الظروف الإجتماعية داخل بيئة العمل

- 1- هل مجهوداتك في العمل تتلقى تقديرا و احتراما في بيئة عملك ؟ نعم ☐ لا ☐
الإجابة في كلتا الحالتين لماذا :
- 2- هل يطلب منك إنجاز مهام إضافية خارج ساعات العمل الرسمي ؟ نعم ☐ لا ☐
الإجابة في كلتا الحالتين لماذا :
- 3- هل فكرت في التخلي عن العمل حالما تواجهي نزاعات في بيئة عملك ؟
نعم ☐ لا ☐
الإجابة في كلتا الحالتين لماذا :
- 4- هل إحترام الوقت لديك يعزز الانتماء الى مهنتك ؟ نعم ☐ لا ☐
الإجابة في كلتا الحالتين لماذا :
- 5- هل تشعرين بالتوافق بين مسؤولياتك في العمل وحياتك الخاصة ؟
نعم ☐ لا ☐
الإجابة في كلتا الحالتين لماذا :
- 6- هل تواجهين مشاكل في اداء واجباتك المهنية ؟ نعم ☐ لا ☐
الإجابة في كلتا الحالتين لماذا :

7- كيف ساهمت مرونة العمل (العمل عن بعد) في تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل ؟

.....

8- هل تلاحظين أن هناك فرق بين مردودية المرأة المتزوجة والمرأة العازبة ؟

نعم ☐ لا ☐

.....
الاجابة في كلتا الحالتين لماذا:.....

9- هل تشاركين في نشاطات بيداغوجية وعلمية تساهم في بناء هويتك المهنية ؟

نعم ☐ لا ☐

.....
الاجابة في كلتا الحالتين لماذا:.....

10- هل انتمائك الى عملك برره

11- هل أنت راضية على الجدول الزمني المسند إليك في العمل ؟

لا ☐ نعم ☐

.....
الاجابة في كلتا الحالتين لماذا:.....

12- هل يوجد دعم اجتماعي من الزملاء والمديرين وفهمهم للتحديات التي

تواجهها المرأة المتزوجة ؟ نعم ☐ لا ☐

.....
الاجابة في كلتا الحالتين لماذا:.....

13- هل تواجدك في العمل أكثر من المنزل أثر على تربية أولادك ؟ نعم ☐ لا ☐

.....
الاجابة في كلتا الحالتين لماذا:.....

.....

محور الثالث : الظروف الاجتماعية داخل الاسرة

1- كونك امرأة متزوجة وعاملة هل تملكين الدعم الكافي من زوجك ؟

نعم ☐ لا ☐

الاجابة في كلتا الحالتين لماذا:

.....

2- هل تعتقدين أنك مستغلة من طرف زوجك وينظر لك نظرة مادية ؟

نعم ☐ لا ☐

3- كيف تستطيعين التوفيق بين تحقيق ذاتك ومسؤولياتك كأم ؟

.....

4- هل تجددين الدعم العائلي كونك امرأة عاملة متزوجة ؟ نعم ☐ لا ☐

الاجابة في كلتا الحالتين لماذا:

.....

5- هل تشعرين بأن مسؤوليتك في المنزل تعيق أداك في العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

الاجابة في كلتا الحالتين لماذا:

.....

6- هل يؤثر شعورك بالصراع بين أدوارك المختلفة على إحساسك بالفخر بمهنتك

نعم ☐ لا ☐

الاجابة في كلتا الحالتين لماذا:

.....

7- كيف أثر عملك على تنشئة أطفالك ؟ نعم ☐ لا ☐

الاجابة في كلتا الحالتين لماذا:

.....

8- هل يساعدك زوجك في الأعمال المنزلية ؟ نعم ☐ لا ☐

الاجابة في كلتا الحالتين لماذا:

.....

9- هل تجددين وقت خاص لنفسك أم تشعرين بصراع مع الوقت ؟ نعم ☐ لا ☐

.....: الاجابة في كلتا الحالتين لماذا

10- أثناء فترة العمل هل تفكرين في الأعمال المنزلية ؟ نعم ☐ لا ☐

.....: الاجابة في كلتا الحالتين لماذا

11- هل تقبلين اللجوء الى مساعدة منزلية للتقليل من اعباء المنزل ؟

نعم ☐ لا ☐

.....: الاجابة في كلتا الحالتين لماذا

12- هل تتلقين تحفيزات المعنوية من الأهل حول العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

.....: الاجابة في كلتا الحالتين لماذا

13- هل لديك رأي آخر في هذا الموضوع ؟.....

.....

ملخص الدراسة

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، كإطار منهجي ملائم لتحليل هذه الظاهرة، مستعينةً بأداتي الاستبيان والمقابلة كوسيلتين لجمع المعطيات. وقد تم تطبيق هاتين الأداتين على عينة قوامها 50 أستاذة تعملن بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة ورقلة، مما أتاح فهماً معمقاً لتجربة المرأة المتزوجة في المجال الجامعي، وأظهرت النتائج الأساسية أن الأستاذة الجامعية المتزوجة تتمتع بقدرة ملحوظة على التوازن بين أدوارها الأسرية والمهنية. كما بينت الاستجابات أن التزاماتها العائلية لا تُعدّ عائقاً أمام مسيرتها المهنية، بل تُشكّل جزءاً من هويتها المتكاملة، حيث تلجأ إلى استراتيجيات فعّالة في تنظيم الوقت وتوزيع المهام، مما يساعدها على الحفاظ على التزاماتها المهنية وتطوير أدائها الأكاديمي، كما كشفت المعطيات أن الأستاذة المتزوجة تُظهر مستوى مرتفعاً من الذكاء الاجتماعي والمهني في التعامل مع الضغوط اليومية المرتبطة بالعمل الجامعي وبالأُسرة. وقد أظهرت النتائج أن الدافعية الذاتية والرغبة في تحقيق النجاح المهني تمثلان عاملين محوريين في مواجهة التحديات، بما في ذلك التمييز القائم على النوع الاجتماعي أو محدودية فرص الترقية، ومن الخلاصات المهمة أيضاً أن مساهمة الأستاذة الجامعية المتزوجة في بناء الهوية المهنية لا تقتصر على مستواها الفردي، بل تمتد إلى دورها كنموذج يُحتذى به داخل بيئة العمل، من خلال التزامها بأخلاقيات المهنة، ومشاركتها الفاعلة، وتعزيزها لقيم الانتماء والمثابرة في محيطها الوظيفي، واستناداً إلى هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تبني سياسات مؤسسية داعمة للمرأة العاملة، من خلال توفير آليات تُمكنها من التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية، وتعزيز برامج التمكين المهني، وتوسيع مشاركة النساء في مواقع اتخاذ القرار، بما يسهم في بناء بيئة أكاديمية أكثر شمولاً وعدالة.

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية؛ المرأة العاملة المتزوجة.

Study Summary:

The study adopted a descriptive method, serving as an appropriate methodological framework to analyze this phenomenon, using questionnaires and interviews as tools for data collection. These two tools were applied to a sample of 50 married female professors working at the Faculty of Social and Human Sciences at the University of Ouargla, which enabled a deep understanding of the married woman's experience in the academic field. The main findings showed that the married university professor demonstrates a remarkable ability to balance her familial and professional roles. The responses indicated that her family commitments are not considered an obstacle to her career path but rather form a part of her integrated identity. She resorts to effective strategies for time management and task distribution, which help her maintain her professional responsibilities and enhance her academic performance. The data also revealed that the married professor shows a high level of social and professional intelligence in dealing with the daily pressures related to academic work and family life. The results indicated that self-motivation and the desire to achieve professional success are key factors in facing challenges, including gender-based discrimination or limited promotion opportunities. Another important conclusion is that the married university professor's contribution to building a professional identity is not limited to the individual level, but extends to her role as a role model in the work environment, through her commitment to professional ethics, active participation, and promotion of values of belonging and perseverance in her professional surroundings. Based on these results, the study recommends the adoption of institutional policies that support working women, by providing mechanisms that enable them to reconcile professional and family life, enhancing professional empowerment programs, and expanding women's participation in decision-making positions, thereby contributing to building a more inclusive and equitable academic environment.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

Keywords: Professional identity; married working woman.