الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 02 أحمد بن أحمد
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع والأنتربولوجيا

تخصص: علم الاجتماع عمل وتنظيم

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم

الأبعاد الاجتماعية والثقافية للعمل لدى المرأة الوهرانية
- دراسة ميدانية بحي الشطيبو وهران أنموذجا -

من إعداد الطالبة:
- قنيش فاطمة الزهراء

تحت إشراف الأستاذ:
- ناصري زواوي

أمام لجنـــــــــــــــــــــــة المناقشـــــــــــــــــــــــة

بن شارف حسين	أستاذة محاضرة قسم أ	جامعة وهـــــران 2	رئيـــسا
ناصري زواوي	أستاذة محاضرة قسم	جامعة وهـــــران 2	مشرفا
زمام ربيع	أستاذ محاضر قسم ب	جامعة وهـــــران 2	منـــاقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

قـــــــال الله تـــــــعـــــــالـــــــى

﴿وَقُل رَّبِّ أَدْخِلْنِي مُدْخَلَ صِدْقٍ وَأَخْرِجْنِي مُخْرَجَ صِدْقٍ وَاجْعَل لِّي مِن لَّدُنكَ سُلْطَانًا نَّصِيرًا﴾

(سورة الإسراء، الآية 80)

الاهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتمّ الصالحات، وبفضله تتحقق الغايات، والصلاة والسلام على خير البريّات، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

إلى أمي العزيزة أطال الله في عمرها

إلى والدي العزيز أطال الله في عمره

تقديرًا وامتنانًا لما بذلته من جهد، وما قدمته من دعم ومساندة،

فلولا عون الله ثم دعاؤكما وتضحيتكما، لما كان لهذا العمل أن يرى النور.

إلى أساتذتي الأجلاء في كلية الحقوق،

تقديرًا لما قدمتموه من علم ومعرفة كان لها الأثر البالغ في مسيرتي الأكاديمية.

إلى زملائي وزميلاتي،

الذين كانوا خير رفقة في طريق العلم والاجتهاد،

أهدي إليكم هذا الجهد المتواضع، عرفانًا ووفاءً.

أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصًا لوجهه الكريم،

وأن ينفع به كل من اطلع عليه.



كلمة شكر

نتقدم بالشكر والعرفان للأستاذ « ناصري زواوي » لقبوله الاشراف على هذه المذكرة وما بذله من جهد لحسن إنجاز هذا البحث وإتمامه ونتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة مذكرتنا وتحملهم عناء قراءتها



.

فهرس المحتويات:

الاهداء **2**

كلمة شكر **3**

فهرس المحتويات: **4**

المقدمة ..... **أ**

تحديد موضوع الدراسة **1**

الدراسات السابقة: **2**

طرح الإشكالية: **7**

تحديد مفاهيم الدراسة: **9**

أساب إختيار الموضوع: **12**

أهمية الدراسة: **13**

أهداف الدراسة: **13**

المقاربة النظرية السوسيولوجية **13**

الإطار النظري **15**

الفصل الأول: خروج المرأة للعمل نتيجة الظروف الاقتصادية التي تواجه الأسرة

مقدمة: **18**

المبحث الأول: الوضع الاقتصادي العام وتأثيره على الأسرة: تحليل الوضع الاقتصادي الراهن، مع تسليط الضوء على أثر الأزمة الاقتصادية على الأسرة وأسباب اضطرار النساء للعمل. **18**

المطلب الأول: تحليل الوضع الاقتصادي الراهن **18**

المطلب الثاني: تأثير الأزمة الاقتصادية على الأسرة ودوافع خروج المرأة للعمل 20
المبحث الثاني: العمل كحل اقتصادي للمرأة والأسرة: دراسة كيفية تفاعل النساء مع سوق العمل كوسيلة لتحسين الوضع الاقتصادي للأسرة..... 22
المطلب الأول: واقع مشاركة المرأة في سوق العمل وتأثيرها الاقتصادي على الأسرة 22
المطلب الثاني: استراتيجيات النساء في التفاعل مع سوق العمل وتحسين الوضع الاقتصادي للأسرة ... 24
المبحث الثالث: آثار العمل على حياة المرأة الاجتماعية والنفسية تأثير العمل على حياة المرأة الشخصية، بما في ذلك التوازن بين العمل والحياة الأسرية والضغوط التي تواجهها..... 26
المطلب الأول: تأثير العمل على حياة المرأة الشخصية والاجتماعية 26
المطلب الثاني: التوازن بين العمل والحياة الأسرية والضغوط التي تواجهها المرأة العاملة 28
الفصل الثاني: سعي المرأة لإثبات ذاتها وتعزيز مكانتها الاجتماعية من خلال العمل
المبحث الأول: العمل كأداة لإثبات الذات وتطوير المهارات كيفية استخدام المرأة للعمل كوسيلة لإثبات قدراتها وتطوير مهاراتها الشخصية..... 32
المطلب الأول: العمل كوسيلة لإثبات الذات وتحقيق الاستقلالية 32
المطلب الثاني: العمل كفرصة لتطوير المهارات وبناء الكفاءات 34
المبحث الثاني: تأثير العمل على مكانة المرأة في المجتمع: دراسة كيفية تأثير عمل المرأة في التغيير الاجتماعي والنظرة العامة للمجتمع تجاه دور المرأة. 36
المطلب الأول: العمل ودوره في التغيير الاجتماعي وتعزيز مكانة المرأة 36
المطلب الثاني: النظرة المجتمعية تجاه عمل المرأة وتأثيرها على دورها الاجتماعي..... 38
المبحث الثالث: التحديات التي تواجهها المرأة في بيئة العمل لتحقيق طموحاتها: تحديات التمييز في مكان العمل، والتحيزات الاجتماعية التي قد تعيق المرأة عن الوصول إلى أهدافها. 39
المطلب الأول: تحديات التمييز في مكان العمل وأثرها على تحقيق طموحات المرأة..... 39

المطلب الثاني: التحيزات الاجتماعية وتأثيرها على تحقيق طموحات المرأة في العمل 41

الفصل الثالث: مواجهة المرأة العاملة للتحديات الناتجة عن التناقض بين توقعات المجتمع التقليدي ومتطلبات العمل الحديث42

المبحث الأول: تأثير القيم الاجتماعية التقليدية على دور المرأة في العمل: دراسة تأثير القيم المجتمعية على نظرة المجتمع للعمل النسائي، وكيف يعارض البعض عمل للمرأة نتيجة للمفاهيم التقليدية. 43

المطلب الأول: القيم الثقافية والاجتماعية التقليدية وأثرها على تصور المجتمع لدور المرأة 43

المطلب الثاني: التحديات الناجمة عن المفاهيم التقليدية في بيئة العمل وتأثيرها على تمكين المرأة 46

المبحث الثاني: متطلبات العمل الحديث وواقع المرأة العاملة: تحليل متطلبات العمل العصري مثل أوقات العمل الطويلة، التنقلات والضغوط المهنية، وكيف يصعب على للمرأة التوفيق بينها وبين المسؤوليات المنزلية. 48

المطلب الأول: متطلبات العمل الحديث وتأثيرها على المرأة 48

المطلب الثاني: التحديات في التوفيق بين العمل الحديث والمسؤوليات المنزلية 49

المبحث الثالث: الحلول الممكنة للتوفيق بين التوقعات التقليدية ومتطلبات العمل: عرض بعض الحلول والاقتراحات المساعدة المرأة على الموازنة بين التوقعات المجتمعية ومتطلبات العمل، مثل تهيئة بيئات عمل مرنة وتوعية المجتمع. 52

المطلب الأول: تهيئة بيئات عمل مرنة لدعم المرأة العاملة 52

المطلب الثاني: التوعية المجتمعية وتغيير الصور النمطية حول دور المرأة في العمل 54

الإطار التطبيقي 57

الدراسة الميدانية وإجراءاتها المنهجية 57

تمهيد: 58

1-مجالات الدارسة: 59

2/منهج الدارسة: 59
3/أدوات جمع البيانات: 60
4- عرض وتحليل البيانات: 62
5- تحليل وتفسير البيانات الأولية: 91
6- نتائج العامة للدراسة: 92
7- الاستنتاج العام للدراسة 93
خاتمة: 95
قائمة المصادر والمراجع: 98
الملخص: 105

المقدمة

المقدمة

المقدمة

يعتبر العمل أحد المرتكزات الأساسية التي تقوم عليها حياة الأفراد داخل المجتمعات، باعتباره وسيلة لتحقيق الذات وتأكيد الكفاءة الفردية، فضلًا عن كونه مصدراً للعيش والكرامة الإنسانية. ومع تطور المجتمعات الحديثة وتغير بنيتها الاجتماعية والاقتصادية، باتت مشاركة المرأة في سوق العمل إحدى المؤشرات الدالة على مدى تطور المجتمع وتقدّمه. فقد انتقلت المرأة، في كثير من السياقات، من المجال الخاص المرتبط بالأسرة والمنزل، إلى المجال العام المتمثل في العمل خارج البيت، مما أدى إلى بروز تحولات جوهرية في العلاقات والأدوار الاجتماعية، وأفرز ذلك أبعادًا اجتماعية وثقافية جديدة تتطلب التوقف عندها بالدراسة والتحليل.

لقد كانت المرأة منذ القدم حاضرة في مختلف مجالات الإنتاج، وإن كانت مساهمتها محصورة في أنماط تقليدية وغير مأجورة، كالعمل الزراعي أو الحرفي داخل الأسرة. غير أن التحولات الاقتصادية الكبرى، وخاصة تلك التي عرفها العالم في ظل العولمة، فرضت على الدول زيادة الاعتماد على كافة الفئات النشطة، بما في ذلك النساء، لمواكبة متطلبات التنمية وتطور السوق. ومع تنامي الوعي بدور المرأة في التنمية، أصبحت مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي المأجور موضوعًا محوريًا في السياسات الاجتماعية للدول، وفي أجندات الحركات النسوية والمنظمات الدولية.

غير أن هذا التحول لم يكن سهلًا أو خاليًا من التحديات، بل واجه ولا يزال يواجه صعوبات جمة، بعضها مرتبط بالبنى الاجتماعية التقليدية التي لا تزال تكرّس الأدوار النمطية للمرأة، وبعضها الآخر يتعلق بالإطار الثقافي العام الذي يؤثر بشكل مباشر في تصورات الأفراد ومواقفهم من عمل المرأة. إذ أن كثيرا من المجتمعات، وخاصة في البلدان العربية، لا تزال تنظر إلى عمل المرأة نظرة يغلب عليها الحذر أو التحفّظ، ويُنظر إليها في بعض الأحيان كمهدد للقيم الأسرية أو كتمرد على الدور "الطبيعي" المنوط بالمرأة، والمتمثل في الإنجاب والتربية ورعاية شؤون البيت.

إن الإشكالية لا تكمن في مشاركة المرأة في سوق العمل من حيث المبدأ، بل في تمثلات المجتمع لتلك المشاركة، وفي المعوقات الثقافية والاجتماعية التي تفرز أشكالاً من التمييز أو التهميش أو حتى العنف الرمزي الذي تتعرض له المرأة العاملة. ولعل أبرز مظاهر هذه المعوقات تتجلى في صعوبة التوفيق بين

المقدمة

العمل والحياة الأسرية، وضعف الدعم المؤسساتي، إضافة إلى وجود فجوة واضحة بين النصوص القانونية الداعمة لحق المرأة في العمل، وبين الواقع الميداني الذي كثيرًا ما يعاكس تلك النصوص.

من جهة أخرى، فإن عمل المرأة لا ينعكس فقط على شخصها، بل يمتد أثره إلى المحيط العائلي والاجتماعي والثقافي. فالمرأة العاملة تساهم في دعم الأسرة ماديًا، وتكتسب خبرات جديدة تعزّز مكانتها داخل المجتمع، مما يؤثر تدريجيًا على الأدوار التقليدية، ويؤدي إلى إعادة تشكيل البنية الأسرية والاجتماعية بوجه عام. وهو ما يجعل من موضوع العمل لدى المرأة موضوعًا مركزيًا لفهم ديناميكيات التغيير الاجتماعي والثقافي في المجتمعات المعاصرة.

وبالنظر إلى أهمية هذا الموضوع، جاءت فكرة إنجاز تربص ميداني يهدف إلى رصد وتحليل **الأبعاد الاجتماعية والثقافية للعمل لدى المرأة**، من خلال ملاحظات مباشرة، ومقابلات مع نساء عاملات في مختلف المناصب والقطاعات، قصد فهم واقع المرأة العاملة، وطبيعة التحديات التي تواجهها، وتمثلات المجتمع المحيط بها. وقد تم تنفيذ هذا التربص في [اسم المؤسسة]، التي تُعدّ فضاءً غنيًا من حيث تنوع الفئات النسوية المنخرطة في العمل، وتعدد تجاربهن في التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية.

وقد اقتضت طبيعة الموضوع إلى تقسيم البحث إلى مدخل وفصلين فضلا عن المقدمة والخاتمة الفصل الأول كنت قد تناولت فيه الجانب المنهجي لموضوع الدراسة وعالجته من خلال إشكالية البحث ومنطلقاته من تحديد المشكلة وتساؤلاتها وأسبابها واهدافها إلا أهميتها كما قمت بتحديد المصطلحات.

المتعلقة بهذه الدراسة وتطرقت لبعض الدراسات السابقة التي تمس دراستي في العديد من جوانبها. أما الفصل الثاني فتناولت فيه الدراسة الميدانية حيث قمت بدها بتحديد مجالات الدراسة والمنهج المعتمد، مع ذكر أدوات جمع البيانات (الإستبيان) والعينة المدروسة والأساليب الإحصائية ثم إنتقلت إلى الجزء الأهم بعرض البيانات وتفريقها بنظام SPSS وتحليل ومناقشة النتائج والخروج بإستنتاج عام الدراسة وأنهيت المذكرة بخاتمة.

تحديد موضوع الدراسة

تحديد موضوع الدراسة

الدراسات السابقة:

من بين الدراسات التي تداخل مع دراستنا في العديد من النقاط وهي:

الدراسة الأولى الزين، ع: تحت عنوان "المرأة والعمل في المجتمع العربي: تحديات ومقاومة" تناولت الدراسة تأثير التغيرات الاقتصادية والاجتماعية على دور المرأة في العمل في المجتمع العربي. كما استعرضت كيفية مواجهة المرأة للضغوط الثقافية والاجتماعية التي تُقلل من مشاركتها في سوق العمل، وناقشت دور النساء العاملات في القطاعات المختلفة ومدى تأثير هذه الضغوط على مكانتهن الاجتماعية.

التساؤلات البحثية:

1. ما هي العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على مشاركة المرأة في سوق العمل العربي؟
2. كيف تتأثر المرأة العاملة بالتمثلات المجتمعية السائدة حول دورها التقليدي داخل الأسرة؟
3. ما هي أبرز التحديات النفسية والاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة في بيئة العمل؟
4. كيف يمكن للمرأة أن تتجاوز القيود الثقافية والاجتماعية لمواصلة مسيرتها المهنية؟
5. ما هي الآثار الاجتماعية التي تترتب على عمل المرأة في مجتمعات لا تزال تتمسك بالقيم التقليدية؟

تهدف الدراسة إلى فهم تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية على مشاركة المرأة في سوق العمل العربي، وتحديد التحديات التي تواجهها في بيئات العمل والمجتمع. تسعى الدراسة إلى تحليل التمثلات المجتمعية التي تؤثر في دور المرأة العاملة وكيفية تجاوز هذه التحديات. كما تهدف إلى تقديم توصيات من شأنها تحسين وضع المرأة العاملة في المجتمع وتعزيز مشاركتها الفعّالة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي باستخدام المقابلات العميقة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم اختيار عينة مكونة من 50 امرأة عاملة. تم استخدام الملاحظة الميدانية لاستكشاف تجارب النساء في بيئات العمل،

تحديد موضوع الدراسة

بالإضافة إلى استبيانات موجهة لرصد تأثير العمل على العلاقات الأسرية. تم تحليل البيانات بطريقة تحليلية تفسيرية لفهم الأبعاد الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على عمل المرأة.

اما النتائج المتوصل عليها:

النتائج:

1. **تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية:**

أظهرت الدراسة أن النظرة التقليدية للعمل النسائي لا تزال تؤثر بشكل كبير على مشاركة المرأة في العمل، خاصة في الأسر التي تلتزم بالقيم الثقافية المحافظة. كما أن المجتمع يرى المرأة العاملة في بعض الأحيان بشكل سلبي، معتبرًا أن دورها يجب أن يقتصر على العناية بالأسرة.

2. **التحديات النفسية والاجتماعية:**

أظهرت النتائج أن النساء العاملات يواجهن تحديات كبيرة في التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية. كما تبين أن النساء اللواتي يعملن في مجالات يتطلب فيها العمل وقتًا مرنًا يشعرن بتقليل الدعم الاجتماعي.

3. **التمييز داخل مكان العمل:**

كشفت الدراسة عن وجود تمييز غير رسمي ضد المرأة في بيئة العمل، حيث تواجه بعض النساء تحديات في الترقي الوظيفي بسبب القيم المجتمعية التي تفرض على النساء العمل في أدوار "داعمة" بدلاً من الأدوار القيادية.

4. **التأثير الاجتماعي:**

أظهرت النتائج أن عمل المرأة لا يزال يُنظر إليه في بعض المجتمعات كتهديد للقيم الأسرية التقليدية، مما يخلق توترًا بين المرأة وأفراد أسرتها، خصوصًا في الأوساط الريفية أو المحافظة.

5. إستراتيجيات المواجهة:

أكدت الدراسة أن النساء اللواتي ينجحن في تجاوز هذه القيود الثقافية هن اللاتي يمتلكن شبكة دعم اجتماعي قوية، سواء من الأصدقاء أو العائلة، بالإضافة إلى حصولهن على تعليم مناسب أو التوظيف في بيئات عمل مرنة تحترم حقوقهن[1].

الدراسة ثانية: بلقاسم، م، تحت عنوان "المرأة الجزائرية والعمل: تحديات اجتماعية وثقافية" تشهد المرأة الجزائرية تطورًا مستمرًا في سوق العمل، رغم التحديات الاجتماعية والثقافية التي تعيق مشاركتها الفاعلة. ما زالت مفاهيم مجتمعية تقليدية تحد من خياراتها المهنية، وتؤثر على قدرتها في التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة. تهدف هذه الدراسة، التي تم تنفيذها في **مؤسسة سوناطراك** في الجزائر، إلى تحليل هذه التحديات وتقديم توصيات لتحسين مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل وتعزيز مكانتها في المجتمع.

التساؤلات البحثية:

1. **ما هي العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل؟**
2. **كيف تؤثر النظرة المجتمعية التقليدية على مكانة المرأة في بيئة العمل؟**
3. **ما هي التحديات التي تواجهها المرأة الجزائرية في التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والعائلية؟**
4. **كيف يمكن للسياسات الحكومية دعم تمكين المرأة الجزائرية في سوق العمل؟**

تهدف الدراسة إلى استكشاف التحديات الاجتماعية والثقافية التي تواجه المرأة الجزائرية في سوق العمل، ودراسة تأثير المفاهيم المجتمعية التقليدية على خياراتها المهنية. كما تهدف إلى فهم كيفية تأثير هذه العوامل على قدرتها في التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية، وتقديم توصيات لدعم مشاركتها بشكل أكبر في مختلف المجالات المهنية.

[1] الزين عطار، المرأة والعمل في المجتمع العربي: تحديات ومقاومة. مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد 15، جزء (3)، مصر، 2019، 45-67.

تحديد موضوع الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي من خلال استخدام استبيانات مغلقة تم توزيعها على 150 امرأة عاملة في الجزائر، إلى جانب المقابلات الشخصية مع 20 امرأة من خلفيات اجتماعية متنوعة. استخدم الباحث التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات، بينما تم تحليل المقابلات من خلال المنهج التحليلي التفسيري لفهم الأبعاد الاجتماعية والثقافية بشكل أعمق.

النتائج:

1. **العوامل الاجتماعية والثقافية** :أظهرت الدراسة أن النظرة التقليدية التي ترى في المرأة دورًا أساسيًا في العناية بالأسرة لا تزال تهيمن في المجتمع الجزائري، مما يعوق مشاركتها في بعض القطاعات الاقتصادية. هذه التقاليد تضع قيودًا على اختيار المرأة للعمل في بعض المجالات مثل السياسة أو الوظائف القيادية.

2. **التحديات في التوفيق بين العمل والأسرة** :أظهرت النتائج أن النساء الجزائريات يعانين من صعوبة في التوفيق بين متطلبات العمل ومسؤولياتهن العائلية، حيث تؤثر الضغوط الاجتماعية في اتخاذ قراراتهن المهنية، مما يؤدي إلى معاناة نفسية في كثير من الأحيان.

3. **التمييز في بيئة العمل** :تبين من الدراسة أن المرأة الجزائرية تواجه تحديات في بيئة العمل من خلال التمييز غير الرسمي، حيث تواجه صعوبة في الوصول إلى المناصب العليا أو الحصول على فرص تدريبية متساوية مقارنة بالرجال[1].

الدراسة الثالثة: (حمدي، ف**)**: تحت عنوان "دور المرأة الجزائرية في سوق العمل: التحديات والفرص"تواجه المرأة الجزائرية تحديات اجتماعية وثقافية تؤثر بشكل كبير على مشاركتها في سوق العمل، مما يحد من قدراتها في تحقيق تطلعاتها المهنية. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور المرأة في العمل والتحديات التي تواجهها في بيئة العمل، مع التركيز على الفرص المتاحة لتحسين مكانتها. تم إجراء التربص في **مؤسسة**

[1] بلقاسم مالكي، المرأة الجزائرية والعمل: تحديات اجتماعية وثقافية .مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 12 ج(1)، 2018، 89-106.

تحديد موضوع الدراسة

سونلغاز بالجزائر العاصمة، حيث تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات الشخصية لفهم العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في سوق العمل.

التساؤلات البحثية:

1. **ما هي التحديات الاجتماعية التي تواجهها المرأة الجزائرية في سوق العمل؟**
2. **كيف تؤثر العوامل الاقتصادية والسياسية في مشاركة المرأة الجزائرية في العمل؟**
3. **ما هي الفرص المتاحة أمام المرأة الجزائرية لتحسين مكانتها في بيئة العمل؟**
4. **هل تتغير نظرة المجتمع إلى المرأة العاملة في الجزائر في ظل التغيرات الاقتصادية والسياسية؟**

هدفت الدراسة إلى تحليل التحديات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تواجه المرأة الجزائرية في العمل. كما سعت إلى رصد الفرص المتاحة أمامها لتحسين موقعها المهني. في الأخير، ركزت على تقديم مقترحات عملية من شأنها تعزيز مشاركتها الفاعلة في مختلف القطاعات.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لفهم أبعاد مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل. تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية، ووزع على عينة من 250 امرأة عاملة في ولايات مختلفة. كما دعمت الدراسة بياناتها بمقابلات نوعية مع مجموعة من النساء من قطاعات متعددة لتفسير النتائج بشكل أعمق.

النتائج:

1. **التحديات الاجتماعية** :أظهرت الدراسة أن المرأة الجزائرية تواجه تحديات اجتماعية تتمثل في النظرة التقليدية التي تقتصر على دورها في الأسرة فقط، مما يؤدي إلى قيود على خياراتها المهنية.
2. **العوامل الاقتصادية** :أكدت الدراسة أن الظروف الاقتصادية تؤثر بشكل مباشر على خيارات المرأة في العمل، حيث تسعى الكثير من النساء إلى العمل في قطاعات محدودة بسبب قلة الفرص المتاحة في القطاعات الأخرى.

3. **الفرص والتحسين** :رغم التحديات، هناك بعض الفرص التي تتيح للمرأة الجزائرية تحسين مكانتها في العمل، خاصة في قطاعات التعليم والصحة، وذلك بفضل زيادة الوعي المجتمعي بقدرات المرأة.

طرح الإشكالية:

شهدت العقود الأخيرة تحولات جذرية في بنية المجتمعات، تمثلت في التوسع الحضري، وتنامي الاقتصاد القائم على المعرفة، وتطور وسائل التعليم والتواصل، ما ساهم بشكل ملحوظ في تغيير الأدوار التقليدية داخل الأسرة والمجتمع. وقد كانت المرأة في صلب هذه التحولات، حيث انتقلت تدريجيا من أدوارها التقليدية المقصورة على الشأن المنزلي، إلى أدوار جديدة تتسم بالفاعلية في مجالات الاقتصاد، والتعليم، والإدارة، والسياسة، وغيرها من القطاعات. ويُعدّ دخول المرأة سوق العمل أحد أبرز مظاهر هذا التحول الاجتماعي والاقتصادي، بل أحد المؤشرات الدالة على تقدم المجتمعات وتحررها من القيود التقليدية.

ورغم أن مشاركة المرأة في سوق العمل قد أصبحت أمرًا واقعًا في العديد من الدول، إلا أن هذه المشاركة لا تزال محفوفة بجملة من **التحديات الاجتماعية والثقافية**، التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على طبيعة اندماجها في بيئة العمل، وعلى موقعها الاجتماعي، وحتى على نظرة المجتمع إليها. فالمسألة هنا لا تتعلق فقط بوجود المرأة في سوق العمل من حيث الكم، وإنما بكيفية هذا الوجود، ونوعيته، وحدوده، والمحددات التي تحكمه، وهي محددات تتشابك فيها البُنى الاقتصادية بالتمثلات الاجتماعية والثقافية والدينية.

في السياق العربي بوجه خاص، لا تزال قضية عمل المرأة تطرح إشكاليات متعددة، لعل أهمها تلك المرتبطة بـ**الصور النمطية** المتجذرة في الوعي الجمعي، والتي تختزل دور المرأة في أدوار الأمومة والرعاية والخدمة داخل نطاق الأسرة، وترى في خروجها إلى العمل نوعًا من التمرد على "الأنوثة الطبيعية" أو على التقاليد المجتمعية الراسخة. هذا التصور يتعزز في العديد من الأوساط الاجتماعية بفعل الخطاب الثقافي المحافظ، والموروثات الاجتماعية والدينية التي يتم توظيفها أحيانًا لتكريس تبعية المرأة، أو تبرير تقييدها في أطر محددة لا تتجاوز الجوانب الأسرية.

وعلى هذا الأساس، فإن المرأة العاملة تجد نفسها في كثير من الحالات أمام **تحد مزدوج** :فمن جهة تواجه صعوبات مرتبطة بطبيعة العمل نفسه (شروط العمل، الأجر، ساعات الدوام، الترقية، التوفيق بين العمل

والحياة الأسرية...)، ومن جهة أخرى تواجه مقاومة ثقافية واجتماعية تتجلى في الأحكام المسبقة، وتدخل الأسرة، ومواقف الزوج، ونظرة المجتمع القيمية إلى المرأة التي تشتغل خارج البيت. وكل ذلك قد يؤدي إلى فرض **ضغوط نفسية واجتماعية** على المرأة، أو إلى الحد من فاعليتها المهنية، وربما الانسحاب النهائي من سوق العمل.

من جهة أخرى، لا يمكن إغفال أن هناك فئة واسعة من النساء قد نجحن في تحدي هذه التمثلات، وفرضن وجودهن في مختلف القطاعات، واستطعن التوفيق بين مسؤولياتهن المهنية والأسرية. وهذه الفئة تمثل **نموذجًا معاصرًا للمرأة القادرة على الاندماج الإيجابي في الحياة العامة دون أن تتخلى بالضرورة عن أدوارها العائلية** .غير أن نجاح هذه النماذج لا ينبغي أن يُخفي التفاوت الكبير بين الفئات النسائية، إذ إن القدرة على العمل، والاستمرار فيه، والتقدم فيه، لا تزال مشروطة بعدة عوامل مثل المستوى التعليمي، الوضع الاقتصادي، الدعم الأسري، والانتماء الطبقي والثقافي.

بناءً على ما سبق، تبرز إشكالية عمل المرأة كإشكالية مركبة، تتجاوز الأبعاد الاقتصادية إلى أبعاد ثقافية وقيمية واجتماعية. وهي إشكالية تُطرح بحدة أكبر في المجتمعات التي تمر بمرحلة انتقال بين منظومة تقليدية قائمة على أدوار نمطية، ومنظومة حديثة تسعى إلى تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية. كما أن تناول هذا الموضوع يتطلب تحليلًا معمقًا للتمثلات الاجتماعية السائدة، ولآليات التنشئة الاجتماعية، وللخطابات الثقافية التي توجه مواقف الأفراد تجاه عمل المرأة.

ومن هنا، يمكن طرح الإشكالية المركزية لهذا العمل في السؤال التالي:

إلى أي مدى تؤثر الأبعاد الاجتماعية والثقافية على مشاركة المرأة في سوق العمل، وكيف تنعكس هذه الأبعاد على تجربتها المهنية ومكانتها الاجتماعية داخل المجتمع؟

وللإجابة عن هذا السؤال المركزي، يمكن التفرع إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية، من بينها:

- **ما هي التمثلات الاجتماعية السائدة حول عمل المرأة في المجتمع؟**
- **كيف تنعكس التقاليد والأعراف على قرار المرأة بالالتحاق بسوق العمل؟**

تحديد موضوع الدراسة

- **ما دور المؤسسة (الأسرة، المدرسة، الإعلام، التشريع) في دعم أو عرقلة اندماج المرأة في العمل؟**

تحديد مفاهيم الدراسة:

بما ان الدراسة تعتمد على المفاهيم محددة والمظبوطة، والإيجاز العلمي، قمنا بتحديد تعاريف للمصطلحات التي إعتمدنا عليها في متن دراستنا هذه وهي:

أولًا :الأبعاد الاجتماعية للعمل لدى المرأة

تشير الأبعاد الاجتماعية إلى مجموعة من العوامل والعلاقات والنظم التي تشكّل الإطار الاجتماعي الذي تتحرك فيه المرأة في مجال العمل. هذه الأبعاد لا تقتصر على وجود المرأة في السوق فقط، بل تمتد لتشمل **دورها داخل الأسرة، وعلاقاتها الاجتماعية، والأنماط الاجتماعية السائدة في المجتمع.**

بحسب ما يوضحه عالم الاجتماع تالكوت بارسونز (Talcott Parsons) ، فإن المجتمع يبني الأدوار الاجتماعية على أساس النوع (الجندر)، بحيث يُتوقع من المرأة أن تؤدي دور الرعاية والحنان داخل الأسرة، بينما يُكلف الرجل بالأدوار الإنتاجية في المجال العام. هذا التصور يؤدي إلى هيمنة دور المرأة في المجال الخاص وتهميش مشاركتها في المجال العام.[1]

وتنعكس الأبعاد الاجتماعية في ما يلي:

- **التنشئة الاجتماعية** التي تُعد المرأة منذ الصغر للقيام بأدوار محددة في الأسرة أكثر من العمل العام.
- **المسؤوليات الأسرية والزوجية،** التي تجعل من الصعب على المرأة التوفيق بين العمل والحياة الخاصة، خاصة في غياب الدعم المؤسسي كخدمات الحضانة والإجازات المدفوعة.
- **التمييز في بيئة العمل،** حيث تواجه المرأة غالبًا أشكالًا من التحيّز في الترقية والراتب والمعاملة المهنية.

[1] بارسونز تالكوت، **النظام الاجتماعي. نيويورك: Free Press**، الولايات المتحدة الأمريكية، 1955، ص. 203.

تحديد موضوع الدراسة

ويؤكد الباحث **عبد الباسط عبد المعطي** أن العلاقات الاجتماعية تفرض على المرأة قيودًا غير مباشرة تحد من طموحاتها المهنية، مشيرًا إلى أن "مشاركة المرأة في العمل لا تُقاس بوجودها العددي فقط، بل بقدرتها على الفعل والتأثير داخل بيئة العمل".[1]

ثانيًا :الأبعاد الثقافية للعمل لدى المرأة

تمثل الأبعاد الثقافية الإطار الرمزي والمعياري الذي تتشكل فيه التصورات والمواقف تجاه عمل المرأة. وتشمل هذه الأبعاد القيم، المعتقدات، التقاليد، الصور النمطية، والتأويلات الدينية التي تؤثر في تموقع المرأة داخل المجتمع وسوق العمل.

فالثقافة السائدة في بعض المجتمعات العربية – ومنها الجزائر – لا تزال تعتبر أن العمل الحقيقي للمرأة هو داخل البيت، في حين يُنظر إلى خروجها للعمل على أنه حاجة اقتصادية لا ضرورة اجتماعية أو اختيار حر. وهذا ما تؤكده الباحثة فاطمة المرنيسي بقولها: "إن الصراع على عمل المرأة ليس صراعًا اقتصاديًا فقط، بل هو صراع على المعنى والمكانة في منظومة ثقافية تعتبر الأنثى في موقع التبعية".[2]

تتمثل الأبعاد الثقافية في ما يلي:

- الصور النمطية التي تمثل المرأة ككائن ضعيف، غير قادر على تحمّل مسؤوليات مهنية كبيرة.
- الخطابات الدينية التقليدية التي تُستخدم أحيانًا لتبرير منع المرأة من تولي بعض المناصب.
- القيم المحافظة التي تجعل من عمل المرأة خارج البيت مسألة مثار جدل اجتماعي، خصوصًا في المناطق الريفية أو ذات الثقافة التقليدية.

وترى الباحثة جوان سكوت (Joan Scott) أن "التمييز الجندري في العمل مرتبط ارتباطًا وثيقًا بالبنى الرمزية التي تنتجها الثقافة لتبرير الهيمنة الذكورية".[3]

---

[1] عبد المعطي عبد الباسط، **المرأة والمجتمع في الوطن العربين**، دار الفكر العربي، مصر، 2002، ص. 118.

[2] المرنيسي فاطمة، **المرأة والغرب**، المركز الثقافي العربي، المغرب، 1992، ص. 67.

[3] حجازي سيد، **المرأة والعمل: مقاربة سوسيولوجية**، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2011، ص. 65

تحديد موضوع الدراسة

ثالثا: العمل:

يُعد مفهوم "العمل" من أكثر المفاهيم مركزية في علم الاجتماع، نظرًا لصلته الوثيقة بالوجود الإنساني والتنظيم الاجتماعي. وقد اختلفت تعريفات العمل باختلاف التوجهات النظرية والمدارس السوسيولوجية، إذ حاول كل اتجاه تفسيره من منطلقاته الفكرية الخاصة، سواء في المجتمعات التقليدية أو الصناعية الحديثة.

أولًا: التعريف اللغوي والاجتماعي العام للعمل

لغويًا، يُعرّف العمل بأنه كل نشاط جسدي أو ذهني يُبذل لتحقيق غاية معينة، وغالبًا ما يُقترن بالجهد والإنتاج. أما اجتماعيًا، فهو نشاط يقوم به الفرد **ضمن منظومة من القواعد والأدوار**، ويتطلب اعترافًا جماعيًا، أي أن قيمة العمل لا تُقاس فقط بنتاجه بل أيضًا بموقعه في البناء الاجتماعي.

وفي هذا السياق، يرى **أنطوني غيدنز (Anthony Giddens)** أن "العمل ليس مجرد وسيلة للعيش، بل هو أيضًا نشاط يُحدِّد الهوية الاجتماعية للفرد في المجتمع الحديث"[1]

ثانيًا: العمل في الفكر السوسيولوجي الكلاسيكي

يحتل مفهوم العمل مكانة محورية في سوسيولوجيا **كارل ماركس(Karl Marx)** ، إذ يُعرفه على أنه "العملية التي يقوم بها الإنسان بتوجيه من العقل من أجل تحويل المواد الطبيعية إلى منتجات تُشبع حاجاته". العمل عند ماركس هو ما يُميز الإنسان عن الحيوان، ويُعتبر أساس كل الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية.[2]

أما **إميل دوركايم(Émile Durkheim)** ، فقد تناول العمل في إطار ما أسماه بـ"تقسيم العمل الاجتماعي"، حيث يُعد العمل وسيلة أساسية لتحقيق التكامل داخل المجتمع الحديث، ويكتسب الفرد من خلاله مكانة اجتماعية محددة.

من جهة أخرى، ركّز **ماكس فيبر (Max Weber)** على البعد الثقافي للعمل، معتبرًا أن العمل ليس نشاطًا اقتصاديًا فقط، بل يتأثر أيضًا **بالمعتقدات الدينية والقيم الأخلاقية**، وهو ما ناقشه في دراسته حول "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية".[3]

---

[1] ماركس كارل، **رأس المال**، دار ديترت للنشر، ألمانيا، 1867، ص. 103.

[2] دوركايم إميل، **تقسيم العمل الاجتماعي**، فليمارسيون، فرنسا، 1893، ص. 91.

[3] فيبر ماكس، **الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية** .ترجمة: صالح عبد الرحمن، مراجعة: محمد قاسم، دار التنوير للطباعة والنشر، بيروت، 2009، ص 78

ثالثًا: العمل كمفهوم سوسيولوجي معاصر

في التحليل السوسيولوجي الحديث، لا يُنظر إلى العمل كممارسة فردية فقط، بل كعلاقة اجتماعية تتأطر ضمن مؤسسات ومنظومات قانونية وتنظيمية. فحسب **آلان تورين(Alain Touraine)** ، فإن العمل هو "عملية إنتاج اجتماعي للمعنى"، تُمارَس داخل بيئات صناعية أو إدارية، وتخضع لتوزيع السلطة والموارد.[1]

كما يرى **بيير بورديو (Pierre Bourdieu)** أن العمل يجب فهمه داخل الحقول الاجتماعية، حيث تتداخل فيه **رؤوس الأموال الاقتصادية والاجتماعية والرمزية**، ويصبح العمل وسيلة لإعادة إنتاج التفاوتات الطبقية أكثر من كونه مجرد وسيلة للعيش.[2]

تُجمع هذه المقاربات على أن العمل يتجاوز كونه مجرد نشاط مادي أو مصدر رزق، ليصبح مفهومًا مركزيًا لفهم تنظيم المجتمعات الحديثة وبناء هوية الأفراد داخلها.

أساب إختيار الموضوع:

أسباب عديدة دعتني إلى اختيار هذا الموضوع، منها ما هو ذاتي مرتبط باهتماماتي الشخصية والأكاديمية، ومنها ما هو موضوعي يرتبط بأهمية الظاهرة وواقعها في المجتمع، وتتمثل فيما يلي:

- اهتمامي الشخصي بدراسة القضايا الاجتماعية المتعلقة بالمرأة.
- رغبتي في فهم التحديات التي تواجهها المرأة العاملة في محيطها الاجتماعي.
- انسجام الموضوع مع ميولي الأكاديمية وتخصصي الدراسي.
- أهمية موضوع عمل المرأة باعتباره ظاهرة اجتماعية متنامية.
- تزايد النقاش المجتمعي حول دور المرأة بين الحداثة والتقاليد.

---

[1] تورين، آلان، **العمل والمجتمع: دراسات في السوسيولوجيا المعاصرة** .ترجمة: سمير صالح، مراجعة: علي القادري، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 2007، ص 44

[2] بورديو، بيير، **العمل وإعادة إنتاج التفاوتات الاجتماعية: دراسات في السوسيولوجيا**. ترجمة: محمد عابد الجابري، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1998، ص 55

تحديد موضوع الدراسة

- قلة الدراسات الميدانية التي تتناول عمل المرأة من زاوية ثقافية واجتماعية.
- ما لاحظته من وجود صعوبات وتمثلات سلبية تؤثر على مشاركة المرأة في سوق العمل.

أهمية الدراسة:

تُسهم الدراسة في إثراء المعرفة السوسيولوجية حول قضايا النوع الاجتماعي (الجندر)، من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين عمل المرأة والتمثلات الاجتماعية والثقافية، مما يساعد على فهم أعمق لآليات إعادة إنتاج الأدوار داخل المجتمع.

توفر نتائج الدراسة معطيات ميدانية يمكن أن تُستثمر في صياغة سياسات اجتماعية وثقافية أكثر إنصافاً للمرأة العاملة، وتُساهم في توعية الفاعلين الاجتماعيين بأهمية دعم مشاركة المرأة في الحياة المهنية دون المساس بمكانتها المجتمعية.

أهداف الدراسة:

تحليل الأبعاد الاجتماعية والثقافية لعمل المرأة من منظور سوسيولوجي، لفهم كيفية تشكّل التمثلات المجتمعية وتأثيرها على أدوار المرأة داخل المجتمع.

تحديد أبرز التحديات التي تواجه المرأة العاملة في بيئتها الاجتماعية والمهنية، واقتراح حلول واقعية للتقليل من آثارها النفسية والاجتماعية.

تقديم توصيات يمكن أن تساهم في تطوير السياسات الاجتماعية والثقافية الداعمة لتمكين المرأة وتحقيق التوازن بين العمل والأسرة، بما يخدم العدالة والمساواة في المجتمع.

المقاربة النظرية السوسيولوجية

تقتضي دراسة الأبعاد الاجتماعية والثقافية للعمل لدى المرأة الجزائرية الاستناد إلى أطر نظرية سوسيولوجية تساعد في فهم العوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة في سوق العمل، وطبيعة التفاعلات المجتمعية التي

تحديد موضوع الدراسة

تكرّس أو تضعف من مكانتها المهنية. ولتحقيق ذلك، تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقاربتين نظريتين أساسيتين هما :النظرية النسوية ونظرية الدور الاجتماعي.

أولًا: النظرية النسوية(Feminist Theory)

تُعد النظرية النسوية من أبرز المداخل السوسيولوجية التي تفسر التفاوت بين الجنسين في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وتركز هذه النظرية على الكيفية التي تُعاد بها إنتاج الفوارق الجندرية من خلال البنية الاجتماعية والثقافية .وتؤكد النسويات أن عدم المساواة بين الرجال والنساء لا يعود إلى فروق بيولوجية بل إلى العلاقات الاجتماعية التاريخية التي كرّست دونية المرأة وهيمنت الذكور في مؤسسات مثل الأسرة، المدرسة، وسوق العمل[1].

في السياق الجزائري، تُظهر النظرية النسوية أن التمييز ضد المرأة العاملة متجذر في العادات والتقاليد التي تحصر دور المرأة في المجال الخاص (الأسرة)، وتحد من حركتها في المجال العام (العمل). كما توضح كيف أن السياسات العامة أحيانًا لا تراعي متطلبات التمكين الفعلي للمرأة، مما يجعل مشاركتها شكلية أو محدودة.

ثانيًا: نظرية الدور الاجتماعي(Social Role Theory)

تُفسّر هذه النظرية كيف يتم بناء الأدوار الاجتماعية على أساس النوع الاجتماعي، وتؤكد أن التوقعات المجتمعية من النساء تختلف عن تلك الموجهة للرجال، مما يؤدي إلى توزيع غير متوازن للمهام والمسؤوليات. ووفقًا لهذه النظرية، فإن المرأة تُربّى على أداء أدوار العناية والرعاية، بينما يُهيّأ الرجل لأدوار الإنتاج والسيطرة، وهو ما ينعكس على فرص كل منهما في سوق العمل.

طبقًا لهذا المنظور، فإن الصعوبات التي تواجه المرأة الجزائرية العاملة ليست فقط نتيجة لقرارات فردية، بل هي ناتجة عن توقعات اجتماعية ثابتة تتجلى في مواقف أصحاب العمل، الأسرة، وحتى في القوانين التي لا

[1] أبو خيط فاطمة، **المرأة والعمل في الوطن العربي: بين التمكين والتحديات الثقافية** .بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2021، ص. 142.

تحديد موضوع الدراسة

تزال تميل إلى دعم الرجل كمعيل رئيسي للأسرة. وهكذا، فالدور الاجتماعي المحدد سلفًا يجعل من مشاركة المرأة في العمل أمرًا مشروطًا وغير دائم.

تعريف لأحد علماء الاجتماع:

يُعرف عالم الاجتماع الأمريكي إيميل دوركايم (Émile Durkheim) المجتمع بأنه "منظومة من القيم والمعايير التي تنظم العلاقات بين الأفراد، وتحدد أدوارهم، وتفرض عليهم التزاماتهم". من هذا المنطلق، فإن العوائق التي تواجه المرأة في سوق العمل ليست مجرد اختلالات فردية، بل هي تعبير عن تركيبة اجتماعية وثقافية تُعيد إنتاج ذاتها عبر التنشئة الاجتماعية والمؤسسات[1].

[1] سكوت جوان، **الجندر والسياسة التاريخية (ترجمة: سمية موسى)**، جامعة كولومبيا للنشر الأكاديمي، الولايات المتحدة الأمريكية، 2017، ص. 89.

الإطار النظري

الفصل الأول: خروج المرأة للعمل نتيجة الظروف الاقتصادية التي تواجه الأسرة

الفصل الأول: خروج المرأة للعمل نتيجة الظروف الاقتصادية التي تواجه الأسرة

مقدمة:

تواجه الأسر في ظل التحولات الاقتصادية المتسارعة تحديات متزايدة، أبرزها ارتفاع تكاليف المعيشة وتراجع القدرة الشرائية، وقد دفعت هذه الأوضاع العديد من النساء إلى الالتحاق بسوق العمل للمساهمة في دعم دخل الأسرة وتلبية الاحتياجات الأساسية، غير أن هذا الدور الجديد للمرأة ترافقه تحديات اجتماعية وثقافية متجذرة، تتطلب توازناً دقيقاً بين المسؤوليات الأسرية والمهنية، ويعكس ذلك تحوّلاً مهماً في بنية الأسرة وأدوار أفرادها، خصوصاً في المجتمعات التقليدية.

المبحث الأول: الوضع الاقتصادي العام وتأثيره على الأسرة: تحليل الوضع الاقتصادي الراهن، مع تسليط الضوء على أثر الأزمة الاقتصادية على الأسرة وأسباب اضطرار النساء للعمل.

المطلب الأول: تحليل الوضع الاقتصادي الراهن

يمر الاقتصاد الجزائري في السنوات الأخيرة بمرحلة دقيقة تتسم بعدم الاستقرار وتفاقم مجموعة من الاختلالات البنيوية التي انعكست بشكل مباشر على الأوضاع الاجتماعية، وبخاصة على واقع الأسرة الجزائرية. ومن أبرز ملامح هذا الوضع الراهن: هشاشة النمو الاقتصادي، ارتفاع نسب البطالة، وتدهور القدرة الشرائية، وكلها عوامل مترابطة تُعمّق حالة القلق الاجتماعي وتضع الأسر أمام تحديات معيشية متزايدة.

أولًا: هشاشة النمو الاقتصادي وتباطؤه

أظهرت المؤشرات الاقتصادية خلال السنوات الأخيرة تباطؤًا في وتيرة النمو الحقيقي للناتج المحلي الإجمالي، حيث تأثر النشاط الاقتصادي الوطني بتراجع أسعار النفط والغاز في الأسواق العالمية، ما أدى إلى انخفاض الموارد المالية العمومية. وتعتمد الجزائر بشكل كبير على صادرات المحروقات، الأمر الذي جعل اقتصادها عرضة للتقلبات الخارجية، خاصة مع غياب تنويع حقيقي للقطاعات الإنتاجية.

وقد سجل الاقتصاد الجزائري نموًا متواضعًا لم يتجاوز 1.4% سنة 2023، وهي نسبة غير كافية لمواجهة المتطلبات التنموية والاجتماعية، خاصة مع تزايد الطلب الداخلي وارتفاع عدد السكان[14]. كما أن

[14] وزارة المالية، **تقرير الأداء الاقتصادي السنوي**، الجزائر، 2023، ص 17.

السياسات الاقتصادية المتبعة، رغم محاولات الإصلاح، لم تُحدث التغيير المنشود في بنية الاقتصاد، مما زاد من هشاشة الوضع العام.

ثانيًا: ارتفاع معدلات البطالة وتفاقم التفاوتات الاجتماعية

تشكل البطالة أحد أبرز التحديات التي تعرقل الاستقرار الاجتماعي، إذ إن نسبتها تظل مرتفعة مقارنة مع قدرات الاقتصاد الوطني على خلق فرص العمل. وتشير التقارير الرسمية إلى أن معدل البطالة بلغ 14.1% في سنة 2022، وهي نسبة تمس بوجه خاص فئة الشباب والنساء[15]. كما أن سوق العمل يعاني من اختلالات عميقة، منها ضعف التكوين المهني، وتواضع مساهمة القطاع الخاص في التوظيف.

وقد ساهم هذا الوضع في إضعاف قدرة الأسر على الاستقلال المالي، خاصة بالنسبة للأسر التي تضم أفرادًا عاطلين عن العمل، كما أدى إلى ظواهر اجتماعية مقلقة كالعزوف عن الزواج، وتزايد التبعية الاقتصادية داخل الأسرة، وارتفاع نسب الهجرة غير الشرعية، بحثًا عن فرص أفضل للعيش.

ثالثًا: تدهور القدرة الشرائية للأسر

أحد أبرز مظاهر الأزمة الاقتصادية الراهنة في الجزائر يتمثل في التراجع المستمر للقدرة الشرائية للمواطن، نتيجة الارتفاع الكبير في أسعار المواد الأساسية، وضعف مداخيل الطبقة الوسطى. فقد بلغ معدل التضخم 9.3% في سنة 2023، مما أثر على أسعار السلع والخدمات، وفاقم من أعباء المعيشة اليومية للأسر[16].

هذا التضخم لم تقابله زيادة معتبرة في الأجور أو في الدعم الاجتماعي، ما عمّق الفجوة بين الدخل والإنفاق، واضطر العديد من العائلات إلى اللجوء للاقتراض أو التخلي عن بعض الحاجيات الأساسية كالتعليم الجيد أو العلاج الخاص. كما أدّى تراجع قيمة الدينار الجزائري أمام العملات الأجنبية إلى زيادة أسعار المواد المستوردة، مما أثر سلبًا على كلفة المعيشة[17].

---

[15] الديوان الوطني للإحصائيات، **النشرة الفصلية حول سوق العمل**، الجزائر، 2022، ص 9.

[16] بنك الجزائر، **تقرير السياسة النقدية 2023**، الجزائر، 2023، ص 11.

[17] المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، **تقرير القدرة الشرائية في الجزائر**، الجزائر، 2023، ص 24.

رابعًا: ضعف الاستثمارات وتراجع المشاريع التنموية

نتيجة التوترات الاقتصادية، تقلصت الاستثمارات العمومية بشكل ملحوظ خلال السنوات الماضية، وهو ما انعكس على توقف أو تأجيل العديد من المشاريع التنموية، خاصة في قطاعات السكن، الصحة، والنقل. ويؤدي ذلك إلى تراجع جودة الخدمات العمومية المقدّمة للمواطن، مما يُثقل كاهل الأسرة في تغطية الاحتياجات الأساسية من مواردها الخاصة.

كما أن الاستثمارات الأجنبية المباشرة تبقى ضعيفة بفعل العراقيل البيروقراطية وغياب الاستقرار التشريعي، وهو ما يُفقد الاقتصاد الوطني مصادر تمويل بديلة ويحد من فرص خلق الثروة والتشغيل[18]. هذه العوامل بمجملها تضع الأسرة الجزائرية في مواجهة ظروف معيشية صعبة، تؤثر على تماسكها الاجتماعي والنفسي.

إن الوضع الاقتصادي الراهن في الجزائر يتسم بمجموعة من التحديات البنيوية التي تنعكس مباشرة على الأسرة، باعتبارها الوحدة الاجتماعية الأولى المتضررة من التقلبات الاقتصادية. فتبعية الاقتصاد للمحروقات، وارتفاع نسب البطالة، والتضخم المتزايد، كلها عوامل تؤدي إلى تآكل القدرة الشرائية وتراجع نوعية الحياة، مما يستوجب مراجعة شاملة للسياسات الاقتصادية والاجتماعية من أجل تعزيز حماية الأسرة وضمان استقرارها.

المطلب الثاني: تأثير الأزمة الاقتصادية على الأسرة ودوافع خروج المرأة للعمل

شهدت الأسرة الجزائرية في السنوات الأخيرة تحولات عميقة في بنيتها ووظائفها نتيجة الأزمات الاقتصادية المتلاحقة التي مست مختلف جوانب الحياة. وقد أفرز هذا الواقع ضغوطًا اقتصادية واجتماعية متنامية، انعكست مباشرة على الاستقرار الداخلي للأسرة، وأثرت في منظومة العلاقات بين أفرادها، كما دفعت شريحة واسعة من النساء إلى الالتحاق بسوق العمل من أجل المساهمة في تأمين متطلبات الحياة اليومية.

أولًا: الانعكاسات المباشرة للأزمة الاقتصادية على الأسرة

[18] وزارة الصناعة، **حصيلة الاستثمار الوطني والأجنبي 2023**، الجزائر، 2023، ص 32.

الفصل الأول: خروج المرأة للعمل نتيجة الظروف الاقتصادية التي تواجه الأسرة

لقد تسببت الأزمة الاقتصادية في إضعاف قدرة الأسرة على تلبية احتياجاتها الأساسية، حيث أصبحت نسبة كبيرة من الأسر تعيش تحت خط العجز المالي الشهري، نتيجة لتضخم الأسعار، وتآكل القدرة الشرائية، وجمود الأجور، وقد انعكس هذا الوضع على نوعية الغذاء، ووسائل النقل، ومستوى الخدمات الصحية، بل وحتى على إمكانية التمدرس الجيد للأبناء[19].

كما ساهم هذا الوضع في تعميق التفاوتات الطبقية داخل المجتمع، مما أدى إلى تنامي الإحساس بالتهميش، وانعدام الأمن الاجتماعي، وهو ما يؤثر بدوره في استقرار الأسرة، ويؤدي إلى ظهور سلوكيات اجتماعية سلبية مثل الطلاق، والانحراف، والتسرب المدرسي[20].

ثانيًا: اختلال التوازن المالي داخل الأسرة

في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة، لم يعد دخل الرجل وحده كافيًا لتغطية التزامات الأسرة، خاصة في ظل تزايد نفقات السكن، وتكاليف الحياة اليومية. هذا الواقع أوجد نوعًا من الاختلال في التوازن المالي داخل الأسرة، حيث باتت الحاجة إلى مصادر دخل إضافية ضرورة ملحّة.

إن عجز الدخل الأسري عن مواكبة متطلبات الحياة ساهم في نشوء توتر دائم داخل الأسرة، وأدى إلى ضغوط نفسية على أفرادها، لا سيما على الزوج الذي لم يعد قادرًا على الوفاء بمتطلبات الحياة الكريمة كما كان يُنتظر منه تقليديًا[21].

ثالثًا: دوافع التحاق المرأة بسوق العمل

في هذا السياق، أصبح خروج المرأة الجزائرية إلى سوق العمل ظاهرة متنامية، مدفوعة أساسًا بدوافع اقتصادية. فلم تعد مشاركة المرأة في الحياة المهنية نابعة فقط من الرغبة في تحقيق الذات، بل أضحت خيارًا ضروريًا من أجل الحفاظ على توازن الأسرة، ومساعدتها على مواجهة تكاليف المعيشة.

---

[19] محمد بن يوسف، **الأزمة الاقتصادية وأثرها على الأسرة الجزائرية**، دار الفكر، الجزائر، 2021، ص. 45

[20] فاطمة الزهراء عبد الله، **دراسات في المجتمع الجزائري والتغيرات الاقتصادية**، منشورات الجامعة، الجزائر، 2020، ص. 102

[21] علي بن حميد، **الأسرة والتحولات الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر**، مطبعة الأمل، الجزائر، 2019، ص. 78

الفصل الأول: خروج المرأة للعمل نتيجة الظروف الاقتصادية التي تواجه الأسرة

إن الأزمة الاقتصادية زعزعت النموذج التقليدي للأسرة، حيث تمثلت الاستجابة الأسرية في إدماج النساء في سوق الشغل كمساهمات أساسيات في الدخل، وليس فقط كعنصر تكميلي[22]. وهذا التحول أظهر وعيًا اجتماعيًا جديدًا بدور المرأة الاقتصادي، لكنه في الوقت ذاته كشف عن تحديات ثقافية ونفسية في تقبل هذا الدور.

رابعًا: انعكاسات خروج المرأة للعمل على الأسرة

رغم الأثر الإيجابي لمساهمة المرأة الاقتصادية في دعم الأسرة، فإن هذا التحول أفرز أيضًا صعوبات جديدة تمثلت في صعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية، خاصة مع غياب خدمات مرافقة كدور الحضانة والنقل المريح. وأدى ذلك في حالات كثيرة إلى إرهاق نفسي للمرأة العاملة، وتقصير في بعض الأدوار التقليدية داخل البيت.

كما ساهمت بعض الحالات في نشوء خلافات داخل الأسرة حول تقاسم المسؤوليات، أو في شعور الرجل بتهديد مكانته التقليدية كمعيل رئيس، ما قد ينعكس سلبًا على التوازن الأسري ويزيد من احتمالات التوتر أو الانفصال[23].

إن الأزمة الاقتصادية التي تمر بها الجزائر أثّرت بشكل مباشر على استقرار الأسرة، ودَفَعت إلى إعادة تشكيل أدوار أفرادها، وبخاصة النساء. إذ أصبح خروج المرأة إلى العمل ضرورة أكثر منه خيارًا، في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة وتراجع الدخل الفردي. غير أن هذا التحول يتطلب دعمًا من السياسات العمومية لتوفير شروط التوفيق بين متطلبات العمل واستقرار الأسرة، حفاظًا على النسيج الاجتماعي من التفكك.

المبحث الثاني: العمل كحل اقتصادي للمرأة والأسرة: دراسة كيفية تفاعل النساء مع سوق العمل كوسيلة لتحسين الوضع الاقتصادي للأسرة.

المطلب الأول: واقع مشاركة المرأة في سوق العمل وتأثيرها الاقتصادي على الأسرة

[22] سعاد مصباح، **دور المرأة الجزائرية في التنمية الاقتصادية**، دار الثقافة للنشر، الجزائر، 2022، ص. 34

[23] كمال زروقي، **المرأة والعمل والضغوط الاجتماعية في الجزائر**، دار النشر الجامعية، الجزائر، 2021، ص. 88.

الفصل الأول: خروج المرأة للعمل نتيجة الظروف الاقتصادية التي تواجه الأسرة

شهدت الجزائر في العقود الأخيرة تحولات اجتماعية واقتصادية كبيرة أثرت بشكل مباشر على دور المرأة في المجتمع، خاصة على مستوى مشاركتها في سوق العمل. فقد أصبحت المرأة الجزائرية تلعب دورًا متزايد الأهمية في الاقتصاد الوطني، مما انعكس بشكل ملموس على الوضع الاقتصادي للأسرة، سواء من حيث توفير مصادر دخل إضافية أو إعادة تشكيل الأدوار الأسرية.

أولًا: واقع مشاركة المرأة في سوق العمل

تشير الدراسات إلى أن نسبة مشاركة النساء في سوق العمل بالجزائر شهدت ارتفاعًا ملحوظًا في السنوات الأخيرة، على الرغم من التحديات الاجتماعية والثقافية التي تعيق توسعها. ولعبت السياسات الحكومية التي دعمت الإدماج الاقتصادي للمرأة دورًا في تشجيع هذا التوجه، بالإضافة إلى الحاجة الاقتصادية الملحة التي دفعت كثيرًا من الأسر إلى اعتماد أكثر من مصدر دخل.

وتتنوع مجالات عمل المرأة بين القطاعين العام والخاص، مع زيادة ملحوظة في التمثيل النسائي في الوظائف الإدارية والتعليمية والصحية، رغم استمرار وجود فجوات في بعض القطاعات التقليدية. كما لا تزال المرأة تواجه صعوبات متعلقة بالموازنة بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة، خاصة في ظل غياب بنية تحتية كافية لدعم الأم العاملة.[24]

ثانيًا: الأثر الاقتصادي لمشاركة المرأة على الأسرة

لقد أصبحت مساهمة المرأة في الدخل الأسري عاملًا حاسمًا في تعزيز القدرة الشرائية للأسرة وتحسين ظروف معيشتها. فدخل المرأة يساهم في تخفيف الضغوط المالية الناتجة عن ارتفاع تكاليف الحياة، مما يسمح للأسرة بتلبية احتياجاتها الأساسية بشكل أفضل.

علاوة على ذلك، يؤدي دخول المرأة لسوق العمل إلى تنوع مصادر الدخل وتقليل مخاطر الاعتماد على دخل واحد فقط، وهو ما يمنح الأسرة أمانًا اقتصاديًا نسبيًا في أوقات الأزمات المالية. هذا الأمر انعكس

[24] نادية بوقطب، **المرأة وسوق العمل في الجزائر: الواقع والتحديات**، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2022، ص. 45

إيجابًا على نمط الإنفاق الأسري، خاصة فيما يتعلق بالتعليم والرعاية الصحية، إذ أظهرت الدراسات أن الأسر التي تشارك نساؤها في الدخل تميل إلى تخصيص نسبة أكبر من مواردها لهذه المجالات.[25]

ثالثًا: التحديات الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بمشاركة المرأة

رغم الفوائد الاقتصادية لمشاركة المرأة في سوق العمل، تواجه الأسر الجزائرية تحديات متعلقة بتغير الأدوار التقليدية داخل البيت. فالنساء العاملات غالبًا ما يتحملن عبء مزدوج بين العمل داخل وخارج المنزل، مما يسبب إرهاقًا وضغوطًا نفسية، ويؤثر على استقرار الأسرة.

بالإضافة إلى ذلك، لا تزال هناك عقبات اجتماعية وثقافية تحد من قدرة المرأة على الموازنة بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، ومنها غياب الدعم الكافي من المؤسسات والتقاليد المجتمعية المحافظة. هذه الضغوط تؤدي في بعض الحالات إلى تأجيل الزواج أو تقليل عدد الأولاد، وهو ما يطرح تساؤلات حول التأثيرات الديموغرافية والاجتماعية على المدى الطويل.[26]

رابعًا: التوجهات المستقبلية ودور السياسات العمومية

من المهم أن تتبنى الدولة سياسات داعمة لتمكين المرأة في سوق العمل، عبر توفير بنية تحتية ملائمة مثل دور الحضانة والخدمات الصحية والاجتماعية، وضمان حقوق العمل المتساوية. كما يجب العمل على تغيير الصور النمطية الثقافية التي تحد من دور المرأة الاقتصادي، وتعزيز الوعي المجتمعي بأهمية المشاركة النسائية في التنمية.

إن دعم مشاركة المرأة في سوق العمل لا يعزز فقط اقتصاد الأسرة، بل يسهم في التنمية الوطنية بشكل عام، ويساعد على بناء مجتمع أكثر توازنًا وعدالة اجتماعية.[27]

المطلب الثاني: استراتيجيات النساء في التفاعل مع سوق العمل وتحسين الوضع الاقتصادي للأسرة

---

[25] سمير عبد الرحمن، **الاقتصاد الجزائري ودور المرأة في التنمية**، منشورات الجامعة، الجزائر، 2021، ص. 102

[26] فاطمة خليل، **تأثير المشاركة النسائية في سوق العمل على التغيرات الأسرية**، دار الثقافة للنشر، الجزائر، 2020، ص. 78

[27] ياسين مرزوق، **السياسات العمومية وتمكين المرأة في الجزائر**، مطبعة الأمل، الجزائر، 2023، ص. 34

الفصل الأول: خروج المرأة للعمل نتيجة الظروف الاقتصادية التي تواجه الأسرة

مع تزايد مشاركة النساء في سوق العمل في الجزائر، ظهرت العديد من الاستراتيجيات التي تتبعها المرأة لمواجهة التحديات التي تفرضها بيئة العمل، وكذلك لتحسين الوضع الاقتصادي للأسرة. تمثل هذه الاستراتيجيات مزيجًا من التكيف الاجتماعي والاقتصادي، وتتنوع تبعًا للظروف الشخصية، والثقافية، والاقتصادية التي تواجهها المرأة الجزائرية.

أولًا: التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية

تعد إدارة الوقت وتوزيع الأدوار داخل الأسرة من أبرز الاستراتيجيات التي تعتمدها النساء للتمكن من العمل وتحقيق التوازن بين واجباتهن الأسرية والمهنية. فالكثير من النساء يلجأن إلى طلب المساعدة من أفراد الأسرة الممتدة، كالجدات أو الأخوات، للمساعدة في رعاية الأطفال والأعمال المنزلية، مما يسمح لهن بالتركيز على العمل.

كما يلجأ عدد منهن إلى تنظيم جداول يومية مرنة، ومحاولة استغلال فترات الراحة أو الإجازات للقيام بالمهام الأسرية، وذلك لتخفيف الضغط النفسي وتحقيق استقرار أفضل للأسرة[28].

ثانيًا: تحسين المهارات واكتساب التأهيل المهني

استراتيجية أخرى هامة تعتمدها النساء تتمثل في السعي المستمر لتحسين مؤهلاتهن المهنية عبر دورات تكوينية، أو متابعة دراسات عليا، بهدف الارتقاء في سوق العمل. هذا التأهيل لا يساعد فقط على تحسين فرصهن الوظيفية، بل ينعكس إيجابيًا على الدخل الأسري، ويزيد من قدرة الأسرة على مواجهة الأزمات الاقتصادية.

كما أن اكتساب مهارات جديدة يفتح المجال أمام المرأة للدخول في مجالات عمل متنوعة وغير تقليدية، مما يقلل من الاعتماد على وظائف محددة أو معرضة للخطر الاقتصادي[29].

ثالثًا: اللجوء إلى العمل الجزئي وريادة الأعمال المنزلية

[28] ليلى بلقاسم، **المرأة والتوازن بين العمل والأسرة في الجزائر**، دار النهضة العربية، الجزائر، 2021، ص. 58

[29] سميرة بوشارب، **تأهيل المرأة الجزائرية في سوق العمل: واقع وتحديات**، مطبعة النجاح، الجزائر، 2020، ص. 112

الفصل الأول: خروج المرأة للعمل نتيجة الظروف الاقتصادية التي تواجه الأسرة

نظرا لقيود الوقت والمسؤوليات الأسرية، تلجأ العديد من النساء إلى العمل الجزئي أو إقامة مشروعات صغيرة من المنزل، مثل الحرف اليدوية، التجارة الصغيرة، أو تقديم خدمات منزلية. توفر هذه الاستراتيجية دخلاً إضافيًا مع مرونة في ساعات العمل تسمح بالتوفيق بين الحياة المهنية والأسرية.

وتلعب ريادة الأعمال المنزلية دورًا مهمًا في تمكين المرأة اقتصادياً، فهي تمنحها استقلالية مالية وتخفف من الضغوط المادية التي تواجه الأسرة[30].

رابعًا: الاعتماد على الدعم الاجتماعي والمؤسساتي

تلعب شبكات الدعم الاجتماعي، كالعائلة، الأصدقاء، والمجتمع المحلي، دورًا محوريًا في دعم المرأة العاملة. كذلك، تسهم بعض المنظمات والمؤسسات الحكومية في تقديم برامج دعم وتدريب تمكن النساء من تحسين وضعهن الاقتصادي.

يعد توفير بيئة عمل مرنة، ودعم قانوني لمساواة الأجور والحقوق، من العوامل التي تعزز استمرارية المرأة في سوق العمل وتحسين الأوضاع الأسرية[31].

المبحث الثالث: آثار العمل على حياة المرأة الاجتماعية والنفسية تأثير العمل على حياة المرأة الشخصية، بما في ذلك التوازن بين العمل والحياة الأسرية والضغوط التي تواجهها.

المطلب الأول: تأثير العمل على حياة المرأة الشخصية والاجتماعية

أصبح العمل أحد العوامل الأساسية التي تؤثر في حياة المرأة الشخصية والاجتماعية، حيث تشكل مشاركة المرأة في سوق العمل تغيرًا جوهريًا في نمط حياتها وتفاعلها مع محيطها. ولقد اختلفت تأثيرات العمل على المرأة بين إيجابية وسلبية، إذ يعزز العمل استقلاليتها المادية والاجتماعية، لكنه في الوقت ذاته يفرض عليها تحديات وضغوطات متعددة.

أولًا: التأثيرات الإيجابية للعمل على حياة المرأة

[30] فاطمة الزهراء مرسلي، **ريادة الأعمال المنزلية ودورها في تمكين المرأة**، دار الثقافة للنشر، الجزائر، 2019، ص. 89

[31] عبد العزيز جمال، **دعم المرأة في سوق العمل: السياسات والمؤسسات**، مطبعة الأمل، الجزائر، 2022، ص. 40

الفصل الأول: خروج المرأة للعمل نتيجة الظروف الاقتصادية التي تواجه الأسرة

يمنح العمل المرأة فرصة لتحقيق الاستقلال المالي، مما يزيد من ثقتها بنفسها ويعزز مكانتها داخل الأسرة والمجتمع. فالاستقلال المادي يجعلها أقل اعتمادًا على الآخرين، ويمكنها من اتخاذ قرارات حيوية تتعلق بحياتها وحياة أبنائها. كما يوفر العمل مجالاً للتواصل الاجتماعي، ويتيح للمرأة فرصًا لتوسيع دائرة علاقاتها الاجتماعية والتعرف على ثقافات وتجارب جديدة[32].

بالإضافة إلى ذلك، يساهم العمل في تحسين مهارات المرأة وتنمية قدراتها الفكرية والاجتماعية، مما ينعكس إيجابًا على مشاركتها في الحياة العامة، ويزيد من فرصها في الاندماج المجتمعي والسياسي.

ثانيًا: التحديات والضغوط الناجمة عن العمل

رغم الفوائد العديدة، تواجه المرأة العاملة تحديات كبيرة، أهمها التوفيق بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية، حيث يتحمل العديد من النساء عبء مزدوج بين البيت والعمل، مما قد يؤدي إلى إرهاق نفسي وجسدي.

كما يمكن أن يؤثر العمل على حياة المرأة الاجتماعية، خاصة إذا كانت ساعات العمل طويلة أو غير مرنة، مما يقلل من الوقت المتاح للعلاقات الأسرية والاجتماعية، وقد يؤدي في بعض الأحيان إلى شعور بالعزلة أو الضغوط النفسية[33].

ثالثًا: تأثير العمل على العلاقات الأسرية

يعد التوازن بين العمل والأسرة من أكبر التحديات التي تواجه المرأة، فالتزامات العمل قد تؤدي إلى تقليل الوقت الذي تقضيه مع الزوج والأبناء، مما يؤثر على جودة العلاقات الأسرية. في بعض الحالات، يخلق هذا التوازن غير المستقر توترات وصراعات داخل الأسرة، خاصة إذا لم يكن هناك دعم كافٍ من الطرف الآخر.

ومع ذلك، تشير الدراسات إلى أن وجود دعم معنوي ومادي من الأسرة، خصوصًا من الزوج، يخفف من هذه التأثيرات السلبية ويعزز من قدرة المرأة على الموازنة بين واجباتها[34].

---

[32] عائشة بن سليمان، **المرأة والعمل: أبعاد اجتماعية واقتصادية**، دار الفكر العربي، الجزائر، 2021، ص. 35

[33] سامية بوعلام، **المرأة والتحديات النفسية في بيئة العمل**، مطبعة النجاح، الجزائر، 2020، ص. 70

رابعًا: التأثيرات الاجتماعية الأوسع

على المستوى الاجتماعي، يساهم عمل المرأة في تغيير الصور النمطية السائدة عن دورها التقليدي في الأسرة، ويعزز من مكانتها داخل المجتمع. كما أن المرأة العاملة تعتبر قدوة لأجيال جديدة، مما يسهم في تعزيز قيم المساواة وتمكين المرأة في المجتمعات المحافظة.

مع ذلك، لا تزال بعض المجتمعات تفرض قيودًا ثقافية واجتماعية تعرقل مشاركة المرأة في سوق العمل، مما يخلق صراعات بين التقاليد ومتطلبات الحياة الحديثة[35].

المطلب الثاني: التوازن بين العمل والحياة الأسرية والضغوط التي تواجهها المرأة العاملة

يشكل التوازن بين العمل والحياة الأسرية تحديًا كبيرًا للمرأة العاملة، إذ يتطلب منها إدارة وقتها وطاقتها بين متطلبات وظيفتها ومسؤولياتها الأسرية، وهو ما يؤدي أحيانًا إلى ضغوط نفسية وجسدية تؤثر على جودة حياتها.

أولًا: مفهوم التوازن بين العمل والحياة الأسرية

يشير التوازن بين العمل والحياة الأسرية إلى قدرة المرأة على توزيع الوقت والجهد بين واجبات العمل ومسؤوليات الأسرة بشكل يحقق رضاها ورفاهيتها. ويعد هذا التوازن ضروريًا للحفاظ على استقرار الأسرة ولضمان نجاح المرأة في حياتها المهنية والشخصية.

ثانيًا: الضغوط النفسية والجسدية الناتجة عن محاولة التوازن

---

[34] مريم دحماني، **التوازن بين العمل والأسرة: دراسة حالة للمرأة الجزائرية**، دار الثقافة، الجزائر، 2019، ص. 102

[35] فوزية قاسمي، **المرأة والمجتمع: دور العمل في التحولات الاجتماعية**، مطبعة الأمل، الجزائر، 2022، ص. 45

تواجه المرأة العاملة ضغوطًا متعددة، منها الإرهاق الناتج عن تعدد الأدوار التي تقوم بها، والشعور بالذنب عند إهمال جانب من جوانب حياتها. كما تعاني بعض النساء من التوتر والقلق نتيجة عدم القدرة على تلبية توقعات العمل والأسرة في الوقت نفسه.

وقد أظهرت الدراسات أن هذه الضغوط تؤثر على الصحة النفسية والجسدية للمرأة، مسببة لها اضطرابات في النوم، انخفاض التركيز، وربما مشاكل صحية مزمنة[36].

ثالثًا: أثر الضغوط على العلاقات الأسرية والاجتماعية

تنعكس الضغوط التي تواجهها المرأة العاملة سلبًا على علاقاتها الأسرية، حيث قد يؤدي الإرهاق وقلة الوقت إلى ضعف التواصل مع الزوج والأبناء، مما يزيد من احتمالات حدوث خلافات أسرية.

كما يمكن أن تؤثر هذه الضغوط على حياة المرأة الاجتماعية، حيث تقل فرصها للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والترفيهية، مما يزيد من شعورها بالعزلة والضغط النفسي[37].

رابعًا: استراتيجيات التكيف مع الضغوط وتحقيق التوازن

اتجهت العديد من النساء إلى تبني استراتيجيات متعددة للتكيف مع هذه الضغوط، مثل تنظيم الوقت بفعالية، طلب الدعم من أفراد الأسرة، أو استخدام خدمات الرعاية مثل دور الحضانة. كما تلجأ بعض النساء إلى تقليل ساعات العمل أو اختيار وظائف مرنة تسمح بمواءمة أفضل بين متطلبات العمل والأسرة.

كما أن الدعم المجتمعي والمؤسسي، كسياسات العمل المرنة والإجازات العائلية، يلعب دورًا مهمًا في مساعدة المرأة على تحقيق هذا التوازن[38].

يمثل انخراط المرأة في سوق العمل استجابة حتمية لمتطلبات الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه الأسرة، حيث تلعب مشاركة المرأة دورًا هامًا في تعزيز الموارد المالية وتحسين مستوى المعيشة. هذا الانخراط لا يقتصر على الجانب الاقتصادي فقط، بل يمتد ليشمل تحولات اجتماعية تعزز من استقلالية المرأة

---

[36] سامية بوعلام، **المرأة والتحديات النفسية في بيئة العمل**، مطبعة النجاح، الجزائر، 2020، ص. 70

[37] مريم دحماني، **التوازن بين العمل والأسرة: دراسة حالة للمرأة الجزائرية**، دار الثقافة، الجزائر، 2019، ص. 102

[38] فوزية قاسمي، **المرأة والمجتمع: دور العمل في التحولات الاجتماعية**، مطبعة الأمل، الجزائر، 2022، ص. 45

ومكانتها داخل الأسرة والمجتمع. ورغم التحديات التي تواجهها في موازنة بين متطلبات العمل ومسؤوليات الحياة الأسرية، فإن دعم السياسات والبيئات الملائمة يسهم في تمكينها من تحقيق توازن ينعكس إيجابًا على استقرار الأسرة وتطور المجتمع. لذا، فإن عمل المرأة يعد رافدًا رئيسيًا في التنمية الشاملة، يفتح آفاقًا جديدة نحو مجتمع أكثر توازنًا وتقدمًا.

الفصل الثاني: سعي المرأة لإثبات ذاتها وتعزيز مكانتها الاجتماعية من خلال العمل

الفصل الثاني: سعي المرأة لإثبات ذاتها وتعزيز مكانتها الاجتماعية من خلال العمل

مقدمة:

يعتبر العمل من الركائز الأساسية التي تُمكّن المرأة من تحقيق استقلالها الشخصي والاجتماعي، حيث يمنحها القدرة على الاعتماد على نفسها مادياً ويعزز ثقتها بنفسها. من خلال الانخراط في سوق العمل، تزداد مكانة المرأة داخل الأسرة والمجتمع، ويتغير تصور الأدوار التقليدية المرتبطة بها. بالإضافة إلى ذلك، يوفر العمل فرصًا للتطور المهني والاجتماعي، مما يسهم في تعزيز دورها الفاعل في بناء المجتمع. بهذا الشكل، يصبح العمل أداة حيوية لتمكين المرأة وتحقيق المساواة الاجتماعية.

المبحث الأول: العمل كأداة لإثبات الذات وتطوير المهارات كيفية استخدام المرأة للعمل كوسيلة لإثبات قدراتها وتطوير مهاراتها الشخصية.

المطلب الأول: العمل كوسيلة لإثبات الذات وتحقيق الاستقلالية

يمثل العمل بالنسبة للمرأة أكثر من مجرد وسيلة لكسب العيش؛ فهو أداة قوية تعزز من مكانتها الشخصية والاجتماعية، وتشكل مدخلاً هامًا لتحقيق الذات واستقلال القرار. مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها المجتمعات الحديثة، تزايدت أهمية دور المرأة في سوق العمل، مما انعكس إيجابيًا على عدة مستويات.

أولًا: العمل كرافد لتعزيز الثقة بالنفس وإثبات الذات

العمل يوفر للمرأة مجالًا واسعًا لتطوير مهاراتها وقدراتها، سواء كانت فنية أو إدارية أو علمية، وهو ما يرفع من تقديرها لذاتها ويعزز شعورها بالكفاءة والقدرة على التحدي. هذه التجارب المهنية تساهم في تحطيم الحواجز النفسية والاجتماعية التي كانت تقيد المرأة، وتفتح أمامها آفاقًا جديدة للتعبير عن إمكانياتها.

الفصل الثاني: سعي المرأة لإثبات ذاتها وتعزيز مكانتها الاجتماعية من خلال العمل

من جهة أخرى، يرفع العمل من مكانة المرأة داخل الأسرة، حيث تبدأ في الحصول على احترام وتقدير أكبر، ليس فقط بسبب دورها الاقتصادي، وإنما أيضًا لأنها تصبح مصدر دعم واستقلالية يُعتد بها. كما يؤدي النجاح المهني إلى تعزيز دورها في المجتمع واندماجها في الحياة العامة بشكل أوسع[39].

ثانيًا: الاستقلالية الاقتصادية وتأثيرها على الذاتية والقرارات الأسرية

الاستقلال الاقتصادي هو جوهر استقلالية المرأة، فحين تتوفر لها مصادر دخل ثابتة، تكتسب القدرة على اتخاذ قراراتها الشخصية بحرية أكبر، بعيدًا عن الاعتماد على غيرها، سواء داخل الأسرة أو المجتمع. هذا الأمر يعزز من موقفها في النقاشات الأسرية، خصوصًا المتعلقة بتوجيه الموارد المالية، وتحديد أولويات الإنفاق.

كما أن الاستقلال الاقتصادي يخفف من ضغط الاعتماد المالي على الزوج أو الأسرة الممتدة، ما يخلق توازنًا أكثر صحية في العلاقات الأسرية. ويساهم هذا الاستقلال في تحسين الحالة النفسية للمرأة، إذ يمنحها شعورًا بالأمان والثقة، كما يمكنها من مواجهة التحديات الاقتصادية بشكل أكثر مرونة[40].

ثالثًا: العمل وتأثيره على الهوية الاجتماعية والتغيير الثقافي

انخراط المرأة في سوق العمل يُمثل تحديًا للنماذج التقليدية التي كانت تحصر دورها في المجال الأسري فقط. فالعمل يُمكن المرأة من تأكيد وجودها كمكون اقتصادي واجتماعي فاعل، ما يدفع المجتمع لإعادة النظر في أدوارها وصورتها.

هذا التغيير يتطلب وقتًا وجهدًا مستمرًا للتغلب على العوائق الثقافية التي تعيق مشاركة المرأة، مثل الأفكار النمطية عن مكانة المرأة في المجتمع أو الخوف من فقدان الأدوار الأسرية التقليدية. مع ذلك، تؤدي مشاركة المرأة في العمل إلى إعادة تشكيل هذه الأفكار، وخلق بيئة اجتماعية أكثر انفتاحًا ودعمًا لحقوق المرأة في المجالين العام والخاص[41].

---

[39] أحمد العيد، **دور المرأة في التنمية الاجتماعية**، دار الهدى، الجزائر، 2018، ص. 22

[40] سعاد قاسمي، **تمكين المرأة: دراسة في واقع وتحديات**، مطبعة النور، الجزائر، 2020، ص. 55

[41] ليلى زروقي، **المرأة والعمل في المجتمع الجزائري**، دار الفكر الجديد، الجزائر، 2019، ص. 90

إضافة إلى ذلك، تلعب المرأة العاملة دورًا هامًا في نقل الخبرات والتجارب إلى الأجيال الجديدة، مما يسهم في بناء مجتمع يقدر المساواة ويشجع على تحقيق الطموحات بغض النظر عن الجنس.

المطلب الثاني: العمل كفرصة لتطوير المهارات وبناء الكفاءات

تتجاوز أهمية العمل لدى المرأة دوره التقليدي في كسب الرزق إلى كونه منصة أساسية لتطوير المهارات وبناء الكفاءات المتنوعة، التي تُعتبر ركيزة أساسية لتحقيق التنمية الذاتية والمهنية. فتجربة العمل تُمكن المرأة من اكتساب خبرات عملية متنوعة، تنعكس إيجابيًا على كافة نواحي حياتها.

أولًا: العمل كبيئة تعليمية مستمرة

العمل يُعد مدرسة متجددة لا تنضب من المهارات، إذ تتطلب بيئات العمل الحديثة سرعة التكيف مع التغييرات التقنية والتنظيمية، ما يحفز المرأة على التعلم المستمر واكتساب معارف جديدة. فتعلم استخدام أدوات حديثة، وتقنيات إدارية، ومهارات التواصل، جميعها يُسهم في رفع الكفاءة المهنية، ويُعد استثمارًا طويل الأمد في رصيد المعرفة لدى المرأة[42].

هذا التعلم المستمر يعزز من قدرة المرأة على مواجهة التحديات وحل المشكلات بفعالية، وينعكس إيجابًا على قدرتها على الإبداع والابتكار، ما يفتح أمامها آفاقًا أوسع للترقي والتطور الوظيفي.

ثانيًا: بناء الكفاءات الناعمة وتأثيرها على الحياة المهنية والشخصية

لا تقتصر الكفاءات المكتسبة على الجوانب التقنية، بل تشمل ما يُعرف بالكفاءات الناعمة مثل إدارة الوقت، والذكاء العاطفي، ومهارات القيادة، والقدرة على العمل الجماعي. هذه المهارات تُعد أساسية لنجاح المرأة في مواقف العمل المختلفة، وتُسهم في تحسين توازنها بين الحياة المهنية والشخصية[43].

---

[42] سامية بن عبد الله، **تطوير المهارات المهنية للمرأة في بيئة العمل**، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 12، الجزائر، 2019، ص. 45

[43] عائشة مراح، **تأثير العمل على بناء الكفاءات الاجتماعية والنفسية**، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2020، ص. 78

كما تساعد هذه الكفاءات على تطوير شخصية المرأة وتعزيز ثقتها بنفسها، الأمر الذي يُسهم في تقليل الضغوط النفسية والاجتماعية التي قد تواجهها في بيئة العمل أو الأسرة.

ثالثًا: العمل كمنصة لبناء شبكة علاقات مهنية واجتماعية

تعمل بيئة العمل على توسيع دائرة العلاقات الاجتماعية والمهنية للمرأة، إذ تتيح لها فرصة لقاء أشخاص من خلفيات مختلفة وتبادل الخبرات والأفكار. هذه الشبكات تُعد أداة مهمة في دعم التطور المهني وتوفير فرص جديدة، كما تُعزز من شعور الانتماء والاندماج المجتمعي[44].

علاوة على ذلك، تتيح هذه الشبكات تبادل الدعم النفسي والاجتماعي، مما يُساهم في تخفيف الضغوط ويزيد من قدرة المرأة على مواجهة التحديات المختلفة.

رابعًا: أثر تطوير المهارات والكفاءات على الأسرة والمجتمع

مع زيادة مهارات المرأة وتطور كفاءاتها، تزداد فرصها في المساهمة الفعالة في تحسين مستوى الدخل الأسري وإدارة الموارد بفعالية، مما يُحسن من جودة حياة الأسرة واستقرارها. هذا التطور لا يقتصر على الجانب الاقتصادي فحسب، بل يشمل أيضًا تعزيز دور المرأة في التنشئة الاجتماعية للأبناء، حيث تكتسب المرأة المهارات اللازمة لغرس القيم والمعارف بشكل أفضل.

على مستوى المجتمع، يُسهم تطور الكفاءات النسائية في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويُعزز من دور المرأة كشريك فاعل في عمليات التغيير والتقدم. كما يؤدي إلى تغيرات ثقافية إيجابية تدفع نحو المساواة ورفع مكانة المرأة في المجتمع[45].

[44] خالد شريف، **تمكين المرأة وتنمية المهارات: رؤية معاصرة**، مجلة الاقتصاد والتنمية، العدد 5، الجزائر، 2021، ص. 112

[45] فاطمة الزهراء حسين، **تطوير الذات عبر العمل: دراسة ميدانية**، دار الفكر الجديد، الجزائر، 2018، ص. 33

الفصل الثاني: سعي المرأة لإثبات ذاتها وتعزيز مكانتها الاجتماعية من خلال العمل

المبحث الثاني: تأثير العمل على مكانة المرأة في المجتمع: دراسة كيفية تأثير عمل المرأة في التغيير الاجتماعي والنظرة العامة للمجتمع تجاه دور المرأة.

المطلب الأول: العمل ودوره في التغيير الاجتماعي وتعزيز مكانة المرأة

يشكل العمل لدى المرأة عاملًا محوريًا في عملية التغيير الاجتماعي، إذ يلعب دورًا أساسيًا في إعادة تشكيل الأدوار التقليدية داخل الأسرة والمجتمع، ويعزز من مكانة المرأة من خلال منحها استقلالية مادية واجتماعية أكبر. فتاريخيًا، كان العمل النسائي مرتبطًا بنمط معين من الوظائف المنزلية أو الزراعية، ولكن مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة، توسعت فرص العمل لتشمل قطاعات مختلفة، مما دفع المرأة إلى استعادة مكانتها وتمكينها في المجتمع.

أولًا: العمل كعامل تمكين اقتصادي واجتماعي

تتيح المشاركة في سوق العمل للمرأة الحصول على دخل مستقل يمكنها من تحقيق قدر أكبر من الاستقلالية المالية، وهو أمر جوهري في تعزيز موقعها داخل الأسرة والمجتمع. فاستقلالية المرأة الاقتصادية تمنحها حرية اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتها الشخصية والاجتماعية، كما ترفع من قدرتها على مواجهة التحديات والضغوط المختلفة[46].

علاوة على ذلك، يسهم العمل في تقليل الفجوة بين الجنسين من خلال تمكين المرأة من المساهمة الفاعلة في الاقتصاد الوطني، وهو ما يعكس تحولًا في النظرة المجتمعية إلى دور المرأة، ويكسر العديد من الصور النمطية المرتبطة بالجنس.

ثانيًا: العمل وإعادة تشكيل الأدوار الاجتماعية

[46] ليلى عبد الرحمن، **التمكين الاقتصادي للمرأة وأثره على التنمية الاجتماعية**، دار النهضة العربية، الجزائر، 2017، ص. 54

الفصل الثاني: سعي المرأة لإثبات ذاتها وتعزيز مكانتها الاجتماعية من خلال العمل

مع ازدياد مشاركة المرأة في سوق العمل، بدأت تتغير البنى الاجتماعية التقليدية التي كانت تحدد أدوار المرأة بشكل صارم في إطار الأسرة. فحضور المرأة في الحياة المهنية يعيد تشكيل دورها من مجرد ربة منزل إلى مشاركة فاعلة في صنع القرار الاقتصادي والاجتماعي، مما يخلق توازنًا أكثر ديناميكية داخل الأسرة[47].

هذا التحول يسهم في تغيير نظرة المجتمع إلى المرأة كعنصر فاعل في التنمية، ويحفز على اعتماد نماذج جديدة للعلاقات الأسرية تقوم على المشاركة والتعاون.

ثالثًا: العمل والتغير الثقافي والاجتماعي

تلعب المرأة العاملة دورًا هامًا في نقل القيم والتجارب الحديثة إلى محيطها الاجتماعي، مما يساعد في نشر الوعي بأهمية المساواة والعدالة الاجتماعية. فتجربة المرأة في سوق العمل تجعلها سفيرة للتغيير، تساهم في تحدي الأعراف التقليدية التي تعيق تطور المجتمع، وتدعم قضايا حقوق المرأة وتمكينها.

بالإضافة إلى ذلك، يسهم عمل المرأة في تعزيز مكانتها القانونية والسياسية، إذ يزيد من فرص مشاركتها في الحياة العامة واتخاذ القرار، سواء على مستوى الأسرة أو المجتمع[48].

رابعًا: تحديات العمل وتأثيرها على مكانة المرأة

رغم الأدوار الإيجابية للعمل في تعزيز مكانة المرأة، تواجه النساء العديد من التحديات التي قد تعيق هذا التأثير، مثل التمييز في بيئة العمل، عدم المساواة في الأجور، وصعوبة التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الأسرية. هذه التحديات تتطلب تدخلات سياسية واجتماعية مستمرة لضمان بيئة عمل عادلة ومحفزة[49].

---

[47] فاطمة الزهراء حسين، **التغيرات الاجتماعية في الأسرة الجزائرية: دور المرأة العاملة**، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد 11، الجزائر، 2020، ص. 120

[48] عائشة مراح، **العمل النسائي والتحولات الثقافية في المجتمع الجزائري**، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2021، ص. 65

[49] محمد بوعبد الله، **المرأة والعمل في المجتمعات الإسلامية: تحديات وآفاق**، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 9، الجزائر، 2019، ص. 88

الفصل الثاني: سعي المرأة لإثبات ذاتها وتعزيز مكانتها الاجتماعية من خلال العمل

المطلب الثاني: النظرة المجتمعية تجاه عمل المرأة وتأثيرها على دورها الاجتماعي

تشكل النظرة المجتمعية تجاه عمل المرأة أحد العوامل الأساسية التي تحدد طبيعة وأبعاد دورها الاجتماعي، إذ تتداخل فيه عناصر ثقافية واجتماعية وتاريخية تعكس القيم السائدة في المجتمع. هذه النظرة قد تكون مشجعة أو مقيدة، وتؤثر بشكل مباشر على كيفية استقبال المرأة لدورها في العمل، وعلى التوازن بين واجباتها المهنية والأسرية.

أولًا: الأطر الثقافية والاجتماعية المؤثرة في النظرة إلى عمل المرأة

يرتبط موقف المجتمع من عمل المرأة بشكل وثيق بالتقاليد والقيم الثقافية التي تكرس أدوارًا محددة للمرأة داخل الأسرة والمجتمع. ففي العديد من المجتمعات العربية، بما فيها الجزائر، يُنظر إلى المرأة تقليديًا على أنها المسؤولة الأولى عن رعاية الأسرة والبيت، مما يولد مقاومة ضمنية لمشاركتها في سوق العمل[50].

هذه القيم الثقافية تجعل من عمل المرأة تحديًا اجتماعيًا، خصوصًا في المجتمعات التي تعطي أولوية للدور الأسري على الدور المهني، وتعتبر أن تداخل الدورين قد يؤدي إلى إضعاف الروابط الأسرية.

ثانيًا: التأثيرات الإيجابية للنظرة المجتمعية المتغيرة

على الرغم من القوالب النمطية، شهد المجتمع الجزائري تحولات تدريجية في تقبل عمل المرأة، لا سيما مع التوسع في التعليم وارتفاع معدلات التوظيف النسائي في القطاعات المختلفة. هذه التحولات عززت من صورة المرأة كعنصر فاعل في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مما دفع إلى تحسين مكانتها داخل الأسرة والمجتمع[51].

التغير في النظرة المجتمعية ساهم في منح المرأة ثقة أكبر لمزاولة عملها خارج البيت، وفتح المجال أمام المزيد من المبادرات الداعمة للمرأة العاملة، مثل تنظيم دور الحضانة والمرونة في ساعات العمل.

ثالثًا: النظرة السلبية وتأثيرها على المرأة والمجتمع

[50] خديجة بوبكر، **المرأة والعمل في المجتمع الجزائري: دراسة اجتماعية**، دار المعرفة الجامعية، الجزائر، 2016، ص. 45

[51] سامي منصور، **تغيرات دور المرأة في المجتمعات العربية، مجلة العلوم الاجتماعية**، العدد 12، الجزائر، 2019، ص. 102

الفصل الثاني: سعي المرأة لإثبات ذاتها وتعزيز مكانتها الاجتماعية من خلال العمل

رغم التقدم، لا تزال بعض المفاهيم السلبية تجاه عمل المرأة قائمة، مثل تصور أن عمل المرأة يقلل من أدوارها التقليدية كزوجة وأم، أو أنه قد يهدد القيم الأسرية. هذه النظرة تؤدي إلى ضغوط نفسية واجتماعية على المرأة، وقد تمنعها من تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الأسرية[52].

كما تؤدي هذه النظرة إلى ظهور مظاهر التمييز في بيئة العمل، وتؤثر على فرص الترقي والاعتراف المهني بالمرأة، ما يحد من قدراتها على المساهمة الفعالة في المجتمع.

رابعًا: أثر النظرة المجتمعية على دور المرأة الاجتماعي

تنعكس النظرة الاجتماعية المتنوعة على دور المرأة في المجتمع، فكلما كانت النظرة إيجابية ومرنة، كلما تمكنت المرأة من تطوير أدوارها الاجتماعية والمهنية بشكل متكامل. وبالمقابل، فإن النظرة المحافظة تضيق من فرص المرأة، وتحد من مشاركتها في الحياة العامة[53].

هذا التأثير يمتد إلى الأسرة التي قد تتعرض لضغوط من المجتمع، مما يؤثر على العلاقة بين الزوجين والأبناء، وينعكس في النهاية على جودة الحياة الاجتماعية للأسرة.

المبحث الثالث: التحديات التي تواجهها المرأة في بيئة العمل لتحقيق طموحاتها: تحديات التمييز في مكان العمل، والتحيزات الاجتماعية التي قد تعيق المرأة عن الوصول إلى أهدافها.

المطلب الأول: تحديات التمييز في مكان العمل وأثرها على تحقيق طموحات المرأة

تواجه المرأة في سوق العمل العديد من التحديات التي تؤثر على تحقيق طموحاتها المهنية والاجتماعية، وأبرز هذه التحديات هو التمييز في مكان العمل. يشكل التمييز حاجزًا أساسيًا أمام تطوير مهارات المرأة وتحقيق مساهمتها الكاملة في الاقتصاد والمجتمع، كما يعكس تحيزات اجتماعية وثقافية عميقة تتغلغل في المؤسسات.

أولًا: مظاهر التمييز في مكان العمل

---

[52] ليلى قريشي، **الضغوط النفسية والاجتماعية على المرأة العاملة**، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2020، ص. 78

[53] نورة بن حمادي، **دور المجتمع في دعم أو عرقلة مشاركة المرأة في سوق العمل**، مجلة التنمية الاجتماعية، العدد 7، الجزائر، 2018، ص. 56

الفصل الثاني: سعي المرأة لإثبات ذاتها وتعزيز مكانتها الاجتماعية من خلال العمل

يتجلى التمييز ضد المرأة في عدة أشكال، منها التمييز في التوظيف حيث تُفضل بعض المؤسسات توظيف الرجال على النساء في بعض المناصب، خاصة القيادية منها. كذلك، توجد فجوة واضحة في الأجور بين الرجل والمرأة رغم أداء العمل نفسه، وهو ما يقلل من الدافع لدى المرأة ويشعرها بعدم المساواة[54].

بالإضافة إلى ذلك، تواجه النساء صعوبات في الترقية نتيجة لمعايير غير موضوعية ترتبط بالانتماءات الاجتماعية أو القوالب النمطية حول قدرات المرأة، كما أن بعض المؤسسات تفتقر إلى سياسات واضحة تحمي المرأة من التحرش أو التمييز.

ثانيًا: أثر التمييز على الطموحات المهنية للمرأة

يؤدي التمييز في مكان العمل إلى إحباط المرأة وتقليل فرصها في تحقيق تطلعاتها المهنية. فالتمييز يجعل من الصعب عليها الوصول إلى المناصب القيادية أو الحصول على التقدير المهني المناسب، مما ينعكس سلبًا على ثقتها بنفسها ودوافعها[55].

هذا الواقع يدفع بعض النساء إلى التفكير في ترك العمل أو تقليل ساعات العمل، ما يؤثر في نهاية المطاف على مشاركتهن الفعالة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ثالثًا: التمييز وأثره على التوازن بين الحياة المهنية والأسرية

التمييز لا يقتصر على الفرص الوظيفية فقط، بل يشمل أيضًا عدم توفير بيئة عمل مرنة تدعم النساء في التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة. فغياب السياسات مثل إجازات الأمومة الكافية، ودور الحضانة، وساعات العمل المرنة يزيد من الضغوط على المرأة، ويجعلها تواجه صعوبات مضاعفة في تحقيق طموحاتها[56].

رابعًا: مقترحات للتخفيف من التمييز وتعزيز دور المرأة

---

[54] أسماء بن يوسف، **المرأة والتمييز في سوق العمل الجزائري**، دار الفجر للنشر، الجزائر، 2017، ص. 30

[55] أحمد بوعلام، **تمكين المرأة في سوق العمل: الواقع والتطلعات**، مركز الدراسات الاجتماعية، الجزائر، 2020، ص. 55

[56] ليلى بوجلال، **المرونة في بيئة العمل وأثرها على دور المرأة**، مجلة التنمية البشرية، العدد 5، الجزائر، 2021، ص. 33

الفصل الثاني: سعي المرأة لإثبات ذاتها وتعزيز مكانتها الاجتماعية من خلال العمل

لمواجهة تحديات التمييز، لابد من تبني سياسات شاملة تضمن المساواة في الأجور، وتكافؤ الفرص، وتوفير بيئة عمل تحترم حقوق المرأة. كما يجب تعزيز الوعي المجتمعي والمؤسسي بأهمية دور المرأة، وضرورة دعمها في مختلف الميادين.

تحقيق ذلك يتطلب تعاونًا بين القطاعين العام والخاص، بالإضافة إلى تفعيل الأطر القانونية التي تحمي المرأة من التمييز وتعزز مكانتها المهنية.

المطلب الثاني: التحيزات الاجتماعية وتأثيرها على تحقيق طموحات المرأة في العمل

تُعدّ التحيزات الاجتماعية من أبرز التحديات التي تعيق المرأة في طريق تحقيق طموحاتها المهنية. هذه التحيزات غالبًا ما تكون متجذرة في البنى الثقافية والعادات والتقاليد السائدة، والتي ترسم أدوارًا نمطية تقيّد المرأة في نطاقات محددة، وتقلل من فرصها في الارتقاء المهني أو تولي مناصب قيادية. إن هذه التصورات المسبقة لا تقتصر على الأفراد فقط، بل تمتد لتشمل مؤسسات العمل والسياسات العامة التي قد تفتقر في بعض الأحيان إلى العدالة الجندرية.

أولًا: التحيزات في التصورات المجتمعية والأدوار التقليدية

تواجه المرأة نظرة مجتمعية نمطية تفترض بأن وظيفتها الأساسية تقتصر على الشؤون المنزلية ورعاية الأسرة، ما يجعل انخراطها في الحياة المهنية يُعد خرقًا غير مبرر للدور التقليدي الذي خصصه لها المجتمع. هذا التصور يُنتج حالة من التردد لدى المرأة في السعي وراء طموحات مهنية عالية، خوفًا من الوصم الاجتماعي أو عدم التقبل الأسري. كما يُقلّل هذا التحيز من ثقة المرأة بنفسها ويجعلها تواجه تحديات مضاعفة لإثبات كفاءتها[57].

ثانيًا: مظاهر التحيزات داخل بيئة العمل

[57] السويدي أحلام، **المرأة والعمل في المجتمع العربي: التحديات والمعوقات**، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2014، ص. 77.

الفصل الثاني: سعي المرأة لإثبات ذاتها وتعزيز مكانتها الاجتماعية من خلال العمل

في داخل بيئة العمل، قد تتجلى التحيزات الاجتماعية في عدة مظاهر، من بينها الاستهانة بقدرات المرأة، واستبعادها من المناصب القيادية، فضلًا عن ضعف الفرص التدريبية المتاحة لها مقارنة بزملائها الرجال. كما أن بعض المؤسسات تمارس نوعًا من التمييز غير المعلن، كإسناد المهام الثانوية للنساء، أو افتراض عدم قدرتهن على التفرغ الكامل بسبب الأعباء الأسرية، مما يحدّ من تطورها المهني[58].

ثالثًا: تأثير التحيزات على الطموحات والتطور المهني

إن وجود هذه التحيزات يجعل الكثير من النساء يُراجعن طموحاتهن أو يُعدلنها لتتوافق مع ما يراه المجتمع مناسبًا، لا مع قدراتهن الحقيقية. فبدلًا من السعي للوصول إلى مواقع قيادية أو تخصصات متقدمة، تلجأ بعض النساء إلى المهن التي يعتبرها المجتمع "أنثوية" أو أكثر توافقًا مع الدور الأسري. كما أن التمييز في الأجور أو في الترقية المهنية يُعد من أبرز أشكال الإقصاء التي تُضعف دافعية المرأة وتدفعها إلى التراجع[59].

رابعًا: البُعد الثقافي والاقتصادي في التحيزات

تتداخل التحيزات الاجتماعية مع أبعاد ثقافية واقتصادية، فالثقافة الذكورية التي تُعلي من شأن الذكر كمُعيل رئيسي للأسرة تساهم في تقليص الاعتراف بأهمية عمل المرأة. كما أن الظروف الاقتصادية قد تزيد من الضغط على النساء، فتُضطر الكثيرات للعمل في بيئات غير داعمة أو في مهن غير مستقرة، مما يُعرضهن لمزيد من الاستغلال والتهميش[60].

خامسًا: سبل المواجهة والتغيير

لمواجهة هذه التحيزات، لا بد من إعادة بناء الوعي المجتمعي بأهمية المساواة في الفرص، وتفعيل السياسات التي تضمن الإنصاف في أماكن العمل، مثل تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص، وتوفير دعم مؤسسي

---

[58] عبد الحميد نسرين، **التمثلات الاجتماعية لدور المرأة بين الأسرة والعمل**، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2017، ص. 66.

[59] عمراني سعاد، **التمييز المهني ضد المرأة في بيئة العمل: دراسة ميدانية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية**، مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية، الجزائر، المجلد 6، العدد 2، 2019، ص. 113.

[60] قشي فتيحة، "**العوائق الاجتماعية والثقافية أمام تطور المرأة العاملة في الجزائر**"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد 51، 2021، ص. 71.

حقيقي للمرأة العاملة. كما أن دور الإعلام والمؤسسات التعليمية محوري في تغيير الصورة النمطية وتعزيز صورة المرأة القادرة والطموحة في المجال المهني[61].

مما سبق، يتضح أنّ العمل يمثل أحد أبرز المحفزات التي تسهم في تعزيز مكانة المرأة الاجتماعية، إذ لم يعد يقتصر على كونه مصدر دخل مادي، بل أصبح وسيلة فعالة لإثبات الذات وتحقيق الاستقلالية والمشاركة الفاعلة في التنمية المجتمعية، فمشاركة المرأة في سوق العمل تعزز من مكانتها، وتكسر الصور النمطية التي طالما حدّت من دورها، غير أن تحقيق هذا الدور يتطلب وجود بيئة مهنية واجتماعية داعمة، تكفل العدالة والمساواة، وتُذلل العقبات المرتبطة بالتمييز والتحيز، لذلك فإن توفير إطار قانوني ومؤسساتي يُشجع على تمكين المرأة ويضمن لها التوازن بين حياتها المهنية والأسرية، يعد خطوة جوهرية نحو تحقيق التنمية الشاملة والعدالة الاجتماعية.

[61] الطيب فاطمة الزهراء، "**تحليل سوسيولوجي لمكانة المرأة العاملة في المجتمع الجزائري**"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، العدد 22، 2015، ص. 45.

الفصل الثالث: مواجهة المرأة العاملة للتحديات الناتجة عن التناقض بين توقعات المجتمع التقليدي ومتطلبات العمل الحديث

الفصل الثالث: مواجهة المرأة العاملة للتحديات الناتجة عن التناقض بين توقعات المجتمع التقليدي ومتطلبات العمل الحديث

مقدمة:

تواجه المرأة في المجتمعات العربية تحديات متعددة تتمثل في الصراع بين الموروثات الثقافية التي ترسم أدوارًا تقليدية لها، والتوقعات المجتمعية التي غالبًا ما تقيد طموحاتها، وبين متطلبات سوق العمل الحديث الذي يفرض الكفاءة والمنافسة. هذا التداخل المعقد يضع المرأة أمام ضغوط مستمرة لتحقيق التوازن بين الحفاظ على صورتها الاجتماعية وبين سعيها للنجاح المهني. ورغم التقدم المحرز في مجال تمكين المرأة، لا تزال العوائق النفسية والاجتماعية والمؤسسية تحد من مشاركتها الفاعلة. ومن هنا تبرز أهمية فهم هذه التحديات من أجل صياغة حلول تعزز من دور المرأة دون إغفال خصوصيتها الثقافية والاجتماعية.

المبحث الأول: تأثير القيم الاجتماعية التقليدية على دور المرأة في العمل: دراسة تأثير القيم المجتمعية على نظرة المجتمع للعمل النسائي، وكيف يعارض البعض عمل للمرأة نتيجة للمفاهيم التقليدية.

المطلب الأول: القيم الثقافية والاجتماعية التقليدية وأثرها على تصور المجتمع لدور المرأة

أولًا: تعريف القيم الثقافية والاجتماعية التقليدية

تُعرف القيم الثقافية والاجتماعية التقليدية بأنها مجموعة من المبادئ والمعتقدات التي تتوارثها الأجيال داخل المجتمع، وتشكل إطارًا ينظم السلوكيات والأدوار الاجتماعية. في معظم المجتمعات العربية، ترتبط هذه القيم بشكل وثيق بالدين والتقاليد والعادات الاجتماعية التي تحدد دور المرأة بشكل تقليدي، وغالبًا ما تضعها في خانة محددة تُعتبر مقبولة اجتماعياً، مثل رعاية الأسرة والاهتمام بالبيت[1].

تُمارس هذه القيم تأثيرًا قويًا على تصور المجتمع لدور المرأة، حيث تُرسّخ نمطًا ثابتًا يصعب تجاوزه أو تعديله بسهولة، إذ يُنظر إلى الخروج عن هذه الأدوار على أنه مخالفة للتقاليد أو تهديد للنسيج الاجتماعي.

ثانيًا: مظاهر القيم الثقافية والاجتماعية التقليدية في تصورات المجتمع

[1] الحمداوي فاطمة الزهراء، **دور القيم الثقافية في تشكيل تصور المجتمع لدور المرأة**، دار المعرفة، الجزائر، 2018، ص 45

الفصل الثالث: مواجهة المرأة العاملة للتحديات الناتجة عن التناقض بين توقعات المجتمع التقليدي ومتطلبات العمل الحديث

تتجلى هذه القيم من خلال عدد من التصورات السائدة التي تتبناها الأسرة، المؤسسات التعليمية، وسائل الإعلام، وأماكن العمل، من بينها:

- **دور المرأة كربة منزل أساسية** :يتم تأكيد أن مسؤولية المرأة الأولى والأخيرة هي العناية بالأسرة والأطفال، والقيام بالأعمال المنزلية، مما يجعل عملها خارج المنزل خيارًا ثانويًا أو مرفوضًا.
- **التحفظ على الاختلاط والمشاركة العامة** :في كثير من المجتمعات، يُنظر إلى تواجد المرأة في أماكن العمل أو في الفضاءات العامة على أنه إخلال بالآداب العامة، مما يحد من فرصها في الانخراط الكامل في سوق العمل[1].
- **تعزيز الدور الذكوري كأساس في الأسرة** :يؤكد المجتمع على أن الرجل هو المعيل الرئيسي والقرار الأول في الأسرة، ويجب أن تكون المرأة داعمة له وليس منافسة.
- **الاعتقاد بأن المرأة أقل قدرة على تحمل ضغوط العمل** :حيث يُقال إن طبيعة المرأة البيولوجية والنفسية تجعلها أقل قدرة على التعامل مع متطلبات العمل، خاصة في الوظائف التي تتطلب جهدًا بدنيًا أو تحمل ضغط عالٍ[2].

ثالثًا: أثر القيم التقليدية على تصور المجتمع لدور المرأة

يترتب على هذه القيم تأثيرات عميقة وواضحة في كيفية تعامل المجتمع مع المرأة ومكانتها، منها:

- **تحديد خيارات المرأة المهنية** :يتم توجيه النساء إلى مهن "مقبولة" اجتماعيًا مثل التعليم والتمريض، بينما تُستبعد من المهن التقنية أو القيادية.
- **الحد من طموحات المرأة** :تشعر المرأة بأن طموحاتها المهنية يجب أن تتناسب مع الأدوار التي رسمها لها المجتمع، مما يحد من تطلعاتها ويقلل من فرص تطورها[3].

---

[1] النجار سامية، **المرأة والمجتمع: دراسة في التأثيرات الثقافية والاجتماعية**، دار الفكر العربي، القاهرة، 2016، ص 113.

[2] الجابري محمد، **الثقافة العربية وأدوار المرأة: دراسة تحليلية**، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، 2017، ص 78

[3] عبد الله ندى، "**القيم الاجتماعية وتأثيرها على المشاركة الاقتصادية للمرأة**"، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة اليرموك، الأردن، العدد 24، 2019، ص 59

الفصل الثالث: مواجهة المرأة العاملة للتحديات الناتجة عن التناقض بين توقعات المجتمع التقليدي ومتطلبات العمل الحديث

- **إجبار المرأة على الموازنة بين العمل والمسؤوليات المنزلية** :حيث يُلقى عليها عبء مزدوج، مما يجعلها تواجه ضغوطًا نفسية وجسدية كبيرة، وقد تضطر للتخلي عن العمل.

- **تأثير سلبي على الدعم الأسري** :قد تواجه المرأة رفضًا أو تقليلًا من أهمية مشاركتها الاقتصادية داخل الأسرة، مما يولد شعورًا بالإحباط[1].

رابعًا: أسباب استمرار القيم الثقافية والاجتماعية التقليدية

تستمر هذه القيم في السيطرة على التصورات الاجتماعية لأسباب متعددة منها:

- **الإرث الثقافي والديني** :حيث تُعتبر هذه القيم جزءًا من الهوية الثقافية والاجتماعية والدينية التي يصعب التشكيك فيها.

- **ضعف برامج التوعية والتثقيف** :قلة المبادرات الرسمية والمجتمعية التي تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتغيير الصور النمطية[2].

- **الاقتصاد والاعتماد على الأسرة** :في بعض المجتمعات، الاعتماد الاقتصادي على الرجل يجعل المرأة في موقف تبعية أكثر، مما يعزز الدور التقليدي.

- **التقاليد المجتمعية** :التضييق على الفرد بوساطة الضغوط الاجتماعية من الأسرة والمحيط الذي يرفض التجديد أو الخروج عن المألوف[3].

خامسًا: تحديات مواجهة هذه القيم وتأثيراتها

رغم الضغوط المجتمعية، تواجه بعض النساء تحديات لإعادة صياغة أدوارهن، من خلال التعليم والعمل، غير أن هذه المساعي تواجه صعوبات عدة منها:

- مقاومة المجتمع للتغيير.

---

[1] حمدي عائشة، **المرأة في المجتمع التقليدي: تحديات التغيير**، دار النهضة العربية، القاهرة، 2020، ص 37

[2] الشريف ليلى، **الهوية الثقافية وأدوار المرأة في المجتمعات العربية**، دار الفكر الحديث، عمان، 2015، ص 105

[3] سعيد حسن، "**تأثير القيم الاجتماعية على طموحات المرأة في سوق العمل**"، مجلة دراسات المرأة، جامعة القديس يوسف، بيروت، العدد 12، 2018، ص 89

الفصل الثالث: مواجهة المرأة العاملة للتحديات الناتجة عن التناقض بين توقعات المجتمع التقليدي ومتطلبات العمل الحديث

- محدودية الفرص التعليمية والمهنية.
- ضعف التشريعات الداعمة لحقوق المرأة.
- نقص الدعم المؤسساتي والأسري[1].

المطلب الثاني: التحديات الناجمة عن المفاهيم التقليدية في بيئة العمل وتأثيرها على تمكين المرأة

تمثل المفاهيم التقليدية السائدة في بيئة العمل عائقًا حقيقيًا أمام تمكين المرأة وتحقيق مبدأ المساواة في الفرص المهنية. فهذه المفاهيم، المتجذرة في الثقافة المجتمعية، تُكرّس أدوارًا نمطية للمرأة وتُشكك في كفاءتها، ما يؤدي إلى تهميشها داخل المؤسسات، وحرمانها من الحقوق المهنية والفرص المتاحة للرجل. وتنعكس هذه التحديات في العديد من المظاهر، منها الهيمنة الذكورية على مراكز القرار، وضعف تمثيل المرأة في المواقع القيادية، والتشكيك في التزامها المهني بسبب مسؤولياتها الأسرية.

أولًا: سطوة العقلية الذكورية في بيئة العمل

تعاني الكثير من النساء في بيئات العمل من سطوة العقلية الذكورية التي ترى أن القيادة والعمل الجاد صفات حصرية للرجال، بينما يُنظر إلى النساء على أنهن أقل قدرة على التحمل والإنجاز. هذا التصور لا ينعكس فقط في تعامل الزملاء، بل أيضًا في أنظمة الترقية والتقييم، التي قد تنحاز للرجال دون مبررات موضوعية، كما أن وجود هذه الذهنية يضعف ثقة المرأة بنفسها، ويجعلها تشعر بأنها غير مرغوب فيها ضمن منظومة العمل.[2]

ثانيًا: الحواجز المؤسسية المرتبطة بالمفاهيم التقليدية

تُترجم المفاهيم التقليدية إلى سياسات مؤسسية غير مكتوبة تُقيد تقدم المرأة، كافتراض أن النساء غير قادرات على العمل لساعات طويلة، أو أنهن سيتغيبن كثيرًا بسبب الأسرة. هذه الصور النمطية تؤثر في قرارات التوظيف والتكليف بالمهمات، حيث تُستبعد النساء من المشاريع الكبرى أو المهام القيادية بذريعة "الظروف

[1] بوقرة فاطمة الزهراء، **المرأة والمجتمع في الجزائر: تحديات الهوية والتحولات الاجتماعية**، دار الثقافة الحديثة، الجزائر، 2020، ص 78

[2] صبري نوال، **المرأة والعمل: دراسة في البنية الاجتماعية**، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص. 88.

الخاصة"[3]. كما أن كثيرًا من المؤسسات لا توفر سياسات داعمة للأسرة مثل العمل الجزئي أو المرونة الزمنية، ما يجعل المرأة في صراع دائم بين الأدوار المهنية والأسرية.[1]

ثالثًا: التمييز في الأجور والمزايا الوظيفية

يُعدّ التمييز في الأجور أحد أبرز الانعكاسات العملية للمفاهيم التقليدية في العمل، حيث تُمنح النساء أجورًا أقل من الرجال رغم القيام بذات المهام والمجهود، تحت افتراض أن دخل المرأة ثانوي مقارنة بدخل الرجل المعيل. هذه السياسة تضعف من تحفيز المرأة للبقاء في العمل أو السعي لتطوير نفسها مهنيًا، كما تتجلى هذه التحيزات في الامتناع عن منح النساء مزايا مثل السفر أو الدورات التدريبية، بحجة ارتباطهن الأسري أو عدم ملاءمتهن لهذه الفرص.[2]

رابعًا: الأثر النفسي والاجتماعي لهذه التحديات

إن استمرار هذه المعوقات ينتج عنه ضغوط نفسية على المرأة العاملة، ويولد شعورًا بالاغتراب داخل المؤسسة، ويُقلل من إحساسها بالانتماء والجدارة. كما أن العزلة التي تُفرض على بعض النساء المهنيات تُحد من إمكانياتهن في بناء شبكات مهنية أو تطوير مهارات القيادة، مما يُضعف من فرص تمكينهن الفعلي ويديم الحلقة المفرغة من الإقصاء والتهميش.

خامسًا: سبل كسر المفاهيم التقليدية وتعزيز التمكين

لمواجهة هذه التحديات، من الضروري إعادة النظر في السياسات المؤسسية والثقافة التنظيمية، من خلال تدريب القيادات على مفاهيم المساواة والعدالة الجندرية، وتبني مؤشرات شفافة في التوظيف والترقية تعتمد على الكفاءة فقط. كما أن إدماج النساء في مواقع صنع القرار داخل المؤسسات يُعد خطوة محورية في تغيير البنية الثقافية من الداخل، ودعم بيئة عمل أكثر شمولًا وإنصافًا.[3]

---

[1] بن ناصر فريدة، **مكانة المرأة الجزائرية في ظل العادات والتقاليد**، دار الهدى، الجزائر، 2005، ص. 67.

[2] عبد الرحيم زينب، **المرأة والمجتمع: رؤية تحليلية للأدوار التقليدية**، دار النهضة العربية، لبنان، 2002، ص. 95.

[3] عماري عبد الحميد، **المرأة الجزائرية بين التقاليد ومتطلبات العصر**، منشورات مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافيةCRASC ، الجزائر، 2001، ص. 124.

الفصل الثالث: مواجهة المرأة العاملة للتحديات الناتجة عن التناقض بين توقعات المجتمع التقليدي ومتطلبات العمل الحديث

المبحث الثاني: متطلبات العمل الحديث وواقع المرأة العاملة: تحليل متطلبات العمل العصري مثل أوقات العمل الطويلة، التنقلات والضغوط المهنية، وكيف يصعب على للمرأة التوفيق بينها وبين المسؤوليات المنزلية.

المطلب الأول: متطلبات العمل الحديث وتأثيرها على المرأة

أولا: تحولات سوق العمل الحديث وتأثيرها على تحديات المرأة العاملة في الجزائر

يشهد سوق العمل الحديث تحولات جذرية فرضتها العولمة والتطور التكنولوجي المتسارع، مما أدى إلى ظهور متطلبات جديدة من حيث المهارات، المرونة، والإنتاجية. هذه المتطلبات الحديثة أثرت بشكل كبير على طبيعة عمل المرأة ودورها في سوق العمل. فقد أصبحت الحاجة ملحة للتمتع بمهارات تقنية متطورة، كاستخدام الحاسوب والتعامل مع البرامج الرقمية، إلى جانب مهارات التواصل والابتكار، وهي متطلبات تمثل تحدياً كبيراً للمرأة خاصة في الدول النامية ومنها الجزائر، حيث ما تزال الفجوة الرقمية ومحدودية فرص التدريب تشكل عائقاً أساسياً.

تتطلب بيئة العمل الحديثة قدرة عالية على التكيف مع ظروف عمل متغيرة وساعات عمل قد تكون مرنة أو طويلة، وهذا يضع المرأة أمام ضغوط متزايدة لا تتعلق فقط بالعمل ذاته، بل بقدرتها على التوفيق بين مسؤوليات العمل والواجبات الأسرية التقليدية التي تقع عليها. إن ضغوط العمل وتزايد المتطلبات المهنية قد تؤدي إلى إرهاق جسدي ونفسي، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية والاستقرار المهني للمرأة.

في الجزائر، تظهر الدراسات أن نقص خدمات الدعم مثل دور الحضانة وساعات العمل المرنة يؤثران بشكل كبير على قدرة المرأة على الاستمرار في سوق العمل الحديث، حيث أن غياب هذه الخدمات يزيد من العبء الملقى عليها ويحد من فرص مشاركتها الفاعلة.[1]

ثانيا: متطلبات التطوير المهني وأثرها على مشاركة المرأة في سوق العمل

[1] عيسى محمد، تحديات **المرأة في سوق العمل المعاصر في الجزائر**، مطبعة النجاح، الجزائر، 2018، ص 120

الفصل الثالث: مواجهة المرأة العاملة للتحديات الناتجة عن التناقض بين توقعات المجتمع التقليدي ومتطلبات العمل الحديث

إضافة إلى ذلك، تتطلب متطلبات العمل الحديث تنمية مستمرة للمهارات والكفاءات، وهو ما يمثل تحدياً آخر للمرأة الجزائرية. فعدم توفر فرص التدريب والتطوير المهني المتواصل، خاصة في القطاعات التقليدية أو الريفية، يعرقل تقدم المرأة ويحد من قدرتها على المنافسة في سوق العمل. كما أن التمييز في فرص التدريب والترقية بين الجنسين يعزز من فجوة عدم المساواة في بيئة العمل.

من جهة أخرى، ترتبط متطلبات العمل الحديث بالتوجه نحو اقتصاد المعرفة الذي يعتمد بشكل أساسي على الابتكار والتكنولوجيا، وهنا تبرز أهمية تمكين المرأة من خلال توفير بيئات تعلم ملائمة تدعم تطوير المهارات الرقمية والإبداعية. وقد أوضحت عدة دراسات أن النساء اللاتي حصلن على تدريب مستمر وفرص تطوير مهنية يتمكن من تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، ويزيد لديهن الحافز للمشاركة بفعالية.[1]

ثالثا: التحديات الاقتصادية والاجتماعية ودورها في مواجهة متطلبات العمل الحديث

كما أن التحديات الاقتصادية والاجتماعية تلعب دوراً في تحديد مدى قدرة المرأة على مواكبة متطلبات العمل الحديث. فعدم الاستقرار الاقتصادي أو الظروف المعيشية الصعبة قد تضطر المرأة إلى القبول بظروف عمل أقل ملاءمة، مما يزيد من تعرضها للإجهاد وعدم الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، فإن النظرة المجتمعية التقليدية التي تحد من دور المرأة في العمل تؤثر سلبًا على الدعم الأسري والمجتمعي، مما يعمق من صعوبات التوفيق بين العمل والأسرة.

ولتجاوز هذه العقبات، يُشدد على أهمية تفعيل سياسات العمل المرنة التي تشمل توفير الدعم المؤسسي مثل الحضانة، ساعات العمل المرنة، والتدريب المستمر، إلى جانب تعزيز حملات التوعية لتغيير الصور النمطية المجتمعية حول دور المرأة في سوق العمل.[2]

المطلب الثاني: التحديات في التوفيق بين العمل الحديث والمسؤوليات المنزلية

---

[1] بلقاسم سامي ودحماني ليلى، **دور التدريب المهني في تحسين فرص المرأة في سوق العمل الجزائري**، مجلة الاقتصاد والتنمية، جامعة وهران، العدد 45، 2021، ص 67

[2] أبو زيد فاطمة، **مقاربة دور الحضانة وخدمات الدعم في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل**، مجلة الدراسات الاجتماعية والإنسانية، القاهرة، 2020، العدد 12، ص 55

الفصل الثالث: مواجهة المرأة العاملة للتحديات الناتجة عن التناقض بين توقعات المجتمع التقليدي ومتطلبات العمل الحديث

تُواجه المرأة العاملة في العصر الحديث ضغوطًا متزايدة نتيجة للتطورات السريعة في أنماط العمل، التي باتت تتطلب مرونة واحترافية عالية، في مقابل استمرار مسؤولياتها التقليدية داخل الأسرة. هذا التوازن بين المجالين المهني والمنزلي يشكل تحديًا بنيويًا في المجتمعات العربية، التي لم تشهد بعد تحولًا جذريًا في توزيع الأدوار الأسرية. وينعكس هذا الواقع على الصحة النفسية والبدنية للمرأة، ويؤثر في بعض الأحيان على استقرارها المهني.

أولًا: ازدياد ساعات العمل ومتطلبات الوظيفة

مع التحول نحو نماذج العمل الحديثة، كالدوام الطويل أو المرن أو حتى العمل عن بعد، ازدادت ساعات العمل الفعلية أو الذهنية، ما يفرض على المرأة تحديًا في إدارة وقتها وطاقتها بين متطلبات العمل والبيت. فالعمل في القطاعين العام والخاص يتطلب في الغالب التزامًا صارمًا بالحضور، والمشاركة في الاجتماعات، والتجاوب السريع، ما يجعل من الصعب على المرأة – خصوصًا إن كانت أمًا – التوفيق بين هذين الجانبين دون دعم مؤسسي أو عائلي كافٍ[1].

ثانيًا: ضعف تقاسم الأدوار المنزلية

من أبرز التحديات التي تواجه المرأة العاملة، استمرار النظرة التقليدية لدورها الأسري، بحيث لا يزال يُنظر إليها كالمسؤولة الأساسية عن التربية ورعاية الأطفال والأعمال المنزلية، بصرف النظر عن كونها عاملة أو غير ذلك. إن عدم تقاسم الأعباء المنزلية مع الشريك يُثقل كاهل المرأة ويؤثر على إنتاجيتها في العمل، وقد يدفعها أحيانًا لتقليص ساعات العمل أو حتى الاستقالة[2].

ثالثًا: غياب الخدمات المساندة داخل بيئة العمل

[1] لكعبي سهى .**خدمات الدعم المؤسسي للمرأة العاملة** .أبو ظبي: دار النهضة، الإمارات، 2018، ص. 99.

[2] الجزائري فاطمة، **تمكين المرأة في سوق العمل الجزائري: تحديات وفرص**، منشورات جامعة الجزائر، الجزائر، 2019، ص. 81.

الفصل الثالث: مواجهة المرأة العاملة للتحديات الناتجة عن التناقض بين توقعات المجتمع التقليدي ومتطلبات العمل الحديث

لا تزال كثير من أماكن العمل تفتقر إلى مرافق مساندة تساعد المرأة على التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، كدور الحضانة، أو إمكانية العمل بنظام جزئي، أو إمكانية العمل عن بعد عند الضرورة. غياب هذه الخدمات يدفع كثيرًا من النساء إلى الانسحاب من العمل أو رفض الترقيات التي تتطلب جهدًا مضاعفًا أو تنقلًا دائمًا.[1]

رابعًا: الأثر النفسي والاجتماعي

إن الضغط الناتج عن محاولة التوفيق بين أدوار متعددة يؤثر على الصحة النفسية للمرأة ويزيد من شعورها بالذنب تجاه أحد الجانبين – إما إهمال الأسرة أو التقصير في العمل. كما يؤدي إلى حالة من الإرهاق المزمن، وتراجع الرضا الوظيفي، وزيادة احتمالات الاحتراق المهني، وهو ما يجعل كثيرًا من النساء يراجعن أولوياتهن المهنية[2].

خامسًا: سبل المواجهة والدعم الممكن

يتطلب التخفيف من حدة هذه التحديات إحداث تغيير ثقافي على مستوى الأسرة والمؤسسة. فعلى المستوى الأسري، يجب تعزيز ثقافة تقاسم الأدوار داخل البيت، وعلى مستوى المؤسسة يجب تبني سياسات مرنة مثل تقليص ساعات العمل، توفير رعاية للأطفال داخل مقرات العمل، وتطوير إجازات الأمومة والأبوة بما يتيح توزيعًا عادلًا للمسؤوليات. كما أن للدولة دورًا رئيسيًا في دعم المرأة من خلال تشريعات تحفظ التوازن بين العمل والحياة الخاصة[3].

---

[1] يونس منى، **دور المؤسسات في تحقيق بيئات عمل مرنة للمرأة**، دار العلوم، الأردن، 2021، ص. 107.

[2] الطاهر عائشة، **العمل عن بعد وأثره على توازن المرأة بين الحياة والعمل**، دار الثقافة، تونس، 2022، ص. 61.

[3] المكي إبراهيم، **الأطر القانونية لتمكين المرأة في سوق العمل**، دار النشر المغربية، الدار البيضاء، 2020، ص. 85.

الفصل الثالث: مواجهة المرأة العاملة للتحديات الناتجة عن التناقض بين توقعات المجتمع التقليدي ومتطلبات العمل الحديث

المبحث الثالث: الحلول الممكنة للتوفيق بين التوقعات التقليدية ومتطلبات العمل: عرض بعض الحلول والاقتراحات المساعدة المرأة على الموازنة بين التوقعات المجتمعية ومتطلبات العمل، مثل تهيئة بيئات عمل مرنة وتوعية المجتمع.

المطلب الأول: تهيئة بيئات عمل مرنة لدعم المرأة العاملة

تواجه المرأة العاملة العديد من التحديات التي تعيق قدرتها على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الأسرية. لذلك، أصبحت بيئات العمل المرنة ضرورة ملحة لدعم المرأة وتمكينها من الاندماج الفعّال في سوق العمل. تعكس هذه البيئات مرونة في ساعات العمل، إمكانية العمل عن بعد، تقديم خدمات داعمة، وغيرها من السياسات التي تراعي خصوصية وضع المرأة[1].

أولًا: أهمية المرونة في بيئات العمل للمرأة العاملة

تُعتبر المرونة في العمل من أهم الوسائل التي تساعد المرأة على مواجهة التحديات الناتجة عن تضارب الأدوار الاجتماعية والمهنية. فقد أظهرت دراسات عديدة أن تطبيق ساعات عمل مرنة يُسهم في تقليل معدلات الغياب بين النساء وزيادة مستوى الرضا الوظيفي، مما يعزز من إنتاجيتهن ويسهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

بالإضافة إلى ذلك، تسمح بيئات العمل المرنة بتوفير خيارات مثل العمل الجزئي أو عن بُعد، وهو ما يمثل حلاً مثاليًا خاصة للنساء اللاتي يواجهن ضغوطًا منزلية كبيرة، مما يضمن استمرارية مشاركتهن في سوق العمل دون التخلي عن أدوارهن الأسرية.[2]

ثانيًا: أشكال المرونة في بيئات العمل

تتنوع أشكال المرونة التي يمكن تبنيها لدعم المرأة العاملة، ومنها:

[1] الزهراني سامي، **العمل المرن وأثره على الأداء المؤسسي**، دار النهضة العربية، الرياض، 2019، ص. 85.

[2] الطاهري، ليلى، **تحديات المرأة العاملة في المجتمع العربي**، دار الثقافة الجديدة، 2020، ص. 132.

- **ساعات العمل المرنة** :تتيح للمرأة تعديل وقت بداية ونهاية دوامها بما يتناسب مع مسؤولياتها الأسرية، الأمر الذي يقلل من إجهادها ويزيد من تركيزها أثناء أداء مهامها المهنية.
- **العمل عن بُعد** :يتيح هذا النموذج للمرأة إمكانية أداء عملها من المنزل، ما يخفف من ضغوط التنقل ويوفر بيئة عمل أكثر راحة.
- **إجازات الأمومة المرنة** :تشمل تمديد الإجازات أو منح إجازات جزئية مدفوعة الأجر، مما يدعم المرأة خلال فترات الحمل والولادة والعناية بالأطفال.
- **توفير خدمات الحضانة** :من خلال إنشاء دور حضانة في مقر العمل، تسهل المؤسسات على المرأة الجمع بين مسؤولياتها المهنية والأسرية دون التخلي عن أي منهما.[1]

ثالثًا: تحديات تطبيق بيئات العمل المرنة

على الرغم من الفوائد الكبيرة التي تقدمها بيئات العمل المرنة، إلا أن هناك عدة تحديات تواجه تنفيذها:

- **المقاومة الثقافية** :يواجه مفهوم العمل المرن مقاومة في بعض المجتمعات التي ترى فيه خروجًا عن الأعراف التقليدية، خصوصًا فيما يتعلق بدور المرأة في الأسرة.
- **نقص الوعي الإداري** :قد تفتقر بعض المؤسسات إلى الوعي الكافي بأهمية المرونة، مما يؤدي إلى غياب السياسات الداعمة أو عدم تفعيلها بشكل فعّال.[2]
- **قصور في البنية التحتية** :عدم وجود الإمكانيات التقنية أو اللوجستية للعمل عن بُعد، أو غياب خدمات الدعم مثل الحضانة داخل أماكن العمل، يقلل من فعالية تطبيق المرونة.

رابعًا: دور السياسات الحكومية والمؤسسية

تلعب السياسات الحكومية والمؤسسية دورًا محوريًا في تهيئة بيئات عمل مرنة تدعم المرأة. فالتشريعات التي تلزم المؤسسات بتوفير ساعات عمل مرنة أو إجازات خاصة للمرأة العاملة، بالإضافة إلى الحوافز

[1] سعيد أحمد، **إدارة الموارد البشرية ودعم المرأة في سوق العمل**، منشورات جامعة الجزائر، الجزائر، 2021، ص. 98.

[2] بن فريحة نور، **دور المؤسسات في تمكين المرأة**، دار الفكر المعاصر، تونس، 2018، ص. 47.

الفصل الثالث: مواجهة المرأة العاملة للتحديات الناتجة عن التناقض بين توقعات المجتمع التقليدي ومتطلبات العمل الحديث

المقدمة للمؤسسات التي تنشئ خدمات حضانة أو تدعم العمل عن بُعد، تُعد من العوامل الأساسية لنجاح هذه البيئة، كذلك يساهم التوعية والتدريب على أهمية هذه السياسات في تغيير النظرة الاجتماعية وتشجيع مشاركة المرأة بفاعلية في سوق العمل[1].

إن تهيئة بيئات عمل مرنة ليست فقط مطلبًا اقتصاديًا، بل هي ضرورة اجتماعية لضمان تمكين المرأة العاملة وتحقيق التنمية المستدامة. يتطلب ذلك تكاتف جهود المؤسسات، الحكومات، والمجتمع لتبني سياسات عمل تراعي ظروف المرأة وتعزز من قدرتها على النجاح المهني والعائلي.

المطلب الثاني: التوعية المجتمعية وتغيير الصور النمطية حول دور المرأة في العمل

لا يزال تصور المجتمع لدور المرأة في العمل محكومًا برؤية تقليدية قائمة على توزيع نمطي للأدوار، يعزز من هيمنة الذكر كمصدر دخل وحيد، ويقصر وظيفة المرأة على الشؤون المنزلية والرعائية. هذا التصور، وإن تراجع في بعض الأوساط الحضرية، لا يزال راسخًا في الذهنية العامة، ما يُشكل حاجزًا نفسيًا ومجتمعيًا أمام تمكين المرأة مهنيًا. وتُعدّ التوعية المجتمعية إحدى الآليات الأساسية في كسر هذه الصور النمطية، من خلال إعادة تشكيل المفاهيم المرتبطة بجنس الأدوار، وتأكيد مساهمة المرأة في الاقتصاد والتنمية.

أولًا: الصور النمطية وأثرها على تمثيل المرأة في سوق العمل

تعكس الصور النمطية أحكامًا مسبقة حول قدرة المرأة على تحمل ضغوط العمل، أو كفاءتها في مواقع القيادة، أو تفرغها المهني، مما يؤدي إلى تقليص الفرص المتاحة لها سواء في التشغيل أو الترقية. فهذه التصورات لا تقتصر على العامة، بل تمتد إلى صناع القرار والمؤسسات، حيث تُمارس أحيانًا تمييزًا غير مباشر في السياسات الداخلية، كما تؤدي هذه النظرة إلى تثبيط الفتيات منذ الطفولة عن اختيار تخصصات علمية أو مهنية تُعد "ذكورية"، مما يعمق الفجوة النوعية في سوق العمل.[2]

[1] الحاج سامر، **العادات والتقاليد وتأثيرها على المرأة العاملة**، المركز العربي للأبحاث، بيروت، 2017، ص. 64

[2] بركات، عايدة، **المرأة والعمل: التحديات الثقافية والاجتماعية**، دار الفارابي، لبنان، 2020، ص. 75.

ثانيًا: أهمية التوعية المجتمعية في تعديل التصورات

تتمثل التوعية المجتمعية في جملة من الجهود المنظمة، الهادفة إلى تعديل الصور الذهنية السلبية عن المرأة العاملة. وتشمل هذه الجهود الحملات الإعلامية، والمناهج التربوية، وبرامج التواصل المجتمعي، والدورات التدريبية للقيادات المؤسساتية. إن نشر نماذج نسائية ناجحة، وتسليط الضوء على إسهامات المرأة في التنمية، يعزز من تقبل المجتمع لفكرة المرأة القيادية أو المنتجة اقتصاديًا[1]، فكلما تم تكسير الأنماط السلبية وإحلال نماذج بديلة مكانها، زادت فرص دمج المرأة مهنيًا ومجتمعيًا.

ثالثًا: دور الإعلام والمؤسسات التربوية

يُعتبر الإعلام من أقوى الوسائل تأثيرًا في تشكيل الوعي الجمعي، ولذا فإن توظيفه في عرض نماذج واقعية لنساء ناجحات، بدلًا من الصور النمطية للمرأة الضعيفة أو التابعة، يساهم في إعادة بناء الصورة الذهنية لدورها في المجتمع. كما أن إدماج مفاهيم المساواة الجندرية في المناهج الدراسية منذ المراحل المبكرة يساعد في ترسيخ قيم احترام التنوع، وتقدير العمل المهني بغض النظر عن الجنس.[2]

رابعًا: دور المجتمع المدني في تغيير الثقافة السائدة

تلعب منظمات المجتمع المدني، ولا سيما الجمعيات النسوية، دورًا محوريًا في كسر التقاليد المعيقة لمشاركة المرأة الاقتصادية. من خلال الندوات، وورش العمل، والشراكات مع مؤسسات الدولة، يمكن لهذه الجمعيات الضغط من أجل إصلاح السياسات، وتفعيل البرامج الموجهة لدعم التمكين المهني للمرأة، لاسيما في المناطق الريفية[3]، فتعزيز الشراكة المجتمعية في هذا الإطار ضروري لإحداث تحول فعلي في التصورات والسلوكيات.

خامسًا: النتائج المنتظرة من حملات التوعية

من شأن التوعية المجتمعية المستدامة أن تسهم في زيادة نسب مشاركة المرأة في سوق العمل، ورفع تمثيلها في مواقع القرار، وتعزيز ثقتها بنفسها. كما تُشكل الخطوة الأولى نحو تقليص الفجوة النوعية في الأجور

[1] دليلة، أمينة، **التمكين الاقتصادي للمرأة الجزائرية**، منشورات جامعة وهران، الجزائر، 2021، ص. 98.

[2] عبد القادر، حسناء، **أثر المناهج التعليمية في بناء ثقافة النوع الاجتماعي**، دار المعرفة، تونس، 2020، ص. 45.

[3] بلقاسم، نادية، **أدوار المجتمع المدني في دعم المرأة العاملة**، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2022، ص. 87.

والترقيات، وإزالة العوائق الثقافية والاجتماعية التي تعترض مسيرتها المهنية. وهذا ينعكس بدوره على معدلات التنمية البشرية ومؤشرات العدالة الاجتماعية[1].

في ظل التحديات العديدة التي تواجه المرأة العاملة نتيجة التناقض بين التوقعات الثقافية التقليدية ومتطلبات العمل الحديث، تتضح صعوبة التوفيق بين الدور الاجتماعي والعائلي من جهة، ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى، تعاني المرأة من ضغوط كبيرة تمس استقرارها النفسي والاجتماعي، إضافة إلى القيود المفروضة عليها بسبب الصور النمطية التي تحد من مشاركتها الفاعلة، لذلك يصبح من الضروري العمل الجاد على تغيير هذه المفاهيم المجتمعية السائدة، من خلال حملات توعية مستمرة وتفعيل سياسات داعمة توفر بيئات عمل مرنة تساعد المرأة على الموازنة بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، إن هذا التغيير لا يعزز فقط مكانة المرأة في المجتمع، بل يساهم أيضاً في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية نحو مستقبل أكثر توازناً وشمولية.

[1] عاشور ليلى، **مؤشرات العدالة الجندرية والتنمية المستدامة**، المركز القومي للبحوث الاجتماعية، مصر، 2021، ص. 113.

الإطار التطبيقي

الدراسة الميدانية وإجراءاتها المنهجية

تمهيد:

يعتبر الجانب الميداني من أهم جوانب البحث العلمي خاصة في مجال العلوم الإنسانية والإجتماعية لأنه يقوم بربط ما تم عرضه في الجانب النظري مع ما سيتم إستنتاجه من الجانب التطبيقي حول الموضوع قيد الدراسة وفي هذا الإطار فقد تم تحليل بيانات هذه الدراسة الميدانية المتمثلة في الابعاد الاجتماعية والثقافية للعمل لدى المرأة الوهرانية – سيد الشحمي وهران– بعد الإنتهاء من عملية جمع البيانات والمعطيات المتحصل عليها من إستمارات الإستبيان التي قمت بتوزيعها على عينة الدراسة وتبويب الإجابات المتحصل عليها في جداول بسيطة وأعمدة بيانية حسب متغيرات الدراسة تحمل تكرارات ونسب مئوية، أما التعليق فقد إنطلقت فيه من الأسلوب الكمي (إحصاءات ونسب) إلى الأسلوب الكيفي (ملاحظات واستنتاجات) للوصول إلى نتائج تسمح بالإجابة عن التساؤلات التي إنطلقت منها هذه الدراسة.

وقد تطرقت في هذا الفصل إلى عرض أهم الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة، وذلك من خلال تعرضي إلى مجالات الدراسة، منهج الدراسة ثم إختيار عينة الدراسة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات وكذا أساليب المعالجة الإحصائية.

1-مجالات الدارسة:

ويقصد بها النطاق الذي أجري فيه مجال البحث:

- **المجال المكاني:**

أجريت الدراسة الميدانية على مستوى حي شطيبو – وهران – وهي:

وهي عبارة عن بلدية في ولاية وهران.

- **المجال الزماني:**

أجريت هذه الدراسة في الإطار الزماني من 27 أفريل إلى 1 ماي 2025.

- **المجال البشري:**

طبقت هذه الدراسة على عدد من الرجال والنساء العاملين والذين كان عددهم حوالي 17 رجال و20 نساء.

2/منهج الدارسة:

لابد لأي باحث علمي أن يتبع منهج معين يضمن سلامته وتوصله إلى الحقائق العلمية المرجوة، لكن عليه أن يتلاءم مع طبيعة البحث واشكاليته المطروحة للدراسة لذا قمت بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب في مثل بحثي هذا، فيعتبر الدراسة الوصفية دراسة مسحية تتناول الأشياء الموجودة وقت إجراء الدراسة وتصفها وصفا طبيعيا دقيقا دون أي تدخل من قبل الباحث.[1]

[1] عبيدات ذوقان، وآخرون، **البحث العلمي: مفاهيمه وأدواته وأساليبه**، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2004 ص. 143.

ولهذا فقد تبين أنه من المناسب إستخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج أساسي بإعتباره يقوم على جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها ومحاولة تفسيرها وتحليلها، ومن أجل قياس ومعرفة أثر وتأثر العوامل على أحداث الظاهرة محل الدراسة وبهدف إستخلاص النتائج ومعرفة كيفية الضبط والتحكم في العوامل.

3/أدوات جمع البيانات:

الإستبيان:

لقد إستخدمت الإستبيان كوسيلة لجمع البيانات بإعتباره أداة أنسب حيث يسمح بجمع أكبر قدر من المعلومات والبيانات في وقت قصير والإستبيان هو عبارة عن وثائق توجه نفس الأسئلة إلى جميع الأفراد في العينة ويسجل المستجيبون إجابات مكتوبة لكل مفردة من مفردات الإستبيان[1].

ويتكون الإستبيان الذي إستخدمته في دراستي من 15 سؤال عرضنا هذه الأسئلة على الأستاذ المشرف كذلك على لجنة المحكمين وهم ثلاثة أساتذة في التعليم الجامعي الذين قاموا بتصحيحها ومناقشتها.

ليكون بعدها إجراء سلسلة من التعديلات. حيث تم تغيير عناوين المحاور وترتيب الأسئلة على حسب المحاور وتحديد الإجابة بنعم أو لا فقط مع حذف سؤالين لتخرج في صورتها النهائية.

وبعد التعديل قلصت الإستمارة إلى 20عبارة موزعة كالتالي: 05 عبارات للمحور الأول، 05 عبارات للمحور الثاني و 05 عبارات للمحور الثالث زيادة على المحور الخاص بالبيانات الشخصية (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الحالة المهنية ، المستوى التعليمي).

[1] الطراونة محمد عبد الرحمن، **منهجية البحث العلمي: أسس ومبادئ** .ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016، ص. 139.

4/مجتمع الدارسة وعينته:

يعرف مجتمع البحث على أنه "مجموعة المفردات التي يستهدف الباحث دراستها، وهو المجتمع الأكبر، أو الكلي الذي يتم تعميم نتائج الدارسة على مفرداته"، ومجتمع الدراسة هنا هو مجموعة من الرجال والنساء العاملين في سيدي الشحمي وقد بلغ عددهم 17 رجال و20 نساء

والعينة "هي مجموعة جزئية من مجتمع البحث، وممثلة لعناصر المجتمع أفضل تمثيل، بحيث يمكن تعميم نتائجها على المجتمع بأكمله وعمل إستدلالات حول معالم المجتمع".[1]

ويتم إجراء الدراسة بناءا على إختيار عينة تمثل مجتمع البحث لأنه يصعب تطبيقها على جمع مفردات البحث، وهو ما يعرف بالحصر الشامل خاصة وأن الإعتماد على عينات ممثلة للمجتمع يؤدي إلى النتائج نفسها الناتجة عن الحصر الشامل، فضلا عن توفر الوقت والجهد والنفقات.

وقد قمت في هذه الدراسة الميدانية، بإختيار العينة القصدية أو العمدية التي تعرف على أنها "العينة التي يتم إنتقاء أفرادها بشكل عمدي أو مقصود من قبل الباحث، نظرا لتوفر خصائص معينة في هذه العينة دون غيرها من العينات، ودون أن يكون هناك قيود أو شروط وتعتمد هذه العينة على قيام الباحث بإختيار مفردات عينته بناءا على خبرته الشخصية والعلمية، وتقييمه الشخصي للخصائص التي يجب توافرها في عينة الدراسة، والتي يجب أن تحمل سمات معينة تتعلق بمشكلة البحث."

وعليه فقد إخترت عينة عمدية لرجال ونساء العاملين في سيد الشحمي لقربها من المنزل ستجرى الدراسة على العاملات، حيث تم توزيع 40 إستمارة إستبيان وتمت الإجابة فيها على 37 إستمارة وفقا لعدد العاملين.

5/الأساليب الإحصائية:

[1] الخطيب عبد الرحمن، **مناهج البحث العلمي: الأسس والتطبيقات**. ط2. دار الهدى، الجزائر، 2013، ص. 112.

تستخدم الطرق الإحصائية لتفسير النتائج والبيانات الكمية، فالإحصاء طريقة لأخذ حساب دقيق للخطأ العشوائي الموجود بالملاحظات والمقاييس.[1]

إعتمدت في هذه الدراسة على النسب المئوية التكرارات المطلقة، بعد جمع الإستبيانات وفرزها وتفريغها في جداول، وجمع نتائجها وتحويلها إلى نسب مئوية في المعادلة التالية:

س×100/ن=بالمئة

س:يمثل التكرارت

ن:يمثل أفراد العينة

4- عرض وتحليل البيانات:

[1] رزق محمد السيد، **الإحصاء في البحث العلمي**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2010، ص 86.

بيانات عامة (اختياري)

تتسم العينة بمجموعة من الخصائص التي أهمها متغير الجنس والتي تم توضيحها كما يلي:

جدول رقم01: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية(%)
ذكور	17	45.95%
إناث	20	54.05%
المجموع	**37**	**100%**

من إعداد الطالبة

التحليل:

يُظهر التوزيع النسبي بين الذكور والإناث في العينة ميلًا طفيفًا نحو الإناث بنسبة 54.05%، وهو ما يعكس توازنًا قريبًا، لكنه في الوقت نفسه يحمل دلالات سوسيولوجية دقيقة تتجاوز مجرد المعطى الإحصائي. إذ قد يُشير هذا التوزيع إلى واقع اجتماعي تتزايد فيه مشاركة النساء في مجالات معينة، سواء كانت تعليمية، مهنية أو بحثية، وهو ما يرتبط بتحولات جندرية أوسع تعكس صعود دور المرأة في المجال العمومي. كما يمكن تفسير هذه الزيادة الطفيفة في نسبة الإناث بكون النساء أكثر استعدادًا للتفاعل مع أدوات البحث، خاصة في المواضيع ذات الطابع الاجتماعي أو الإنساني، نتيجةً لعوامل سوسيولوجية تتعلق بالتنشئة الاجتماعية التي تُشجع النساء غالبًا على التعبير والمشاركة. ومن هذا المنطلق، فإن هذا التوزيع لا يُفهم فقط كبيان عددي، بل كمعطى له دلالة رمزية تعكس تحوّلات في تمثلات النوع الاجتماعي داخل المجتمع المدروس، مما يجعل من الضروري استحضاره عند تحليل النتائج، خاصةً إذا كانت تتقاطع مع قضايا الجندر، لتجنّب إسقاطات تعميمية قد تُغيّب أثر هذا العامل البنيوي في تشكيل أنماط الاستجابة والمشاركة.

جدول رقم 2: يوضح الفئة العمرية لأفراد العينة:

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية(%)
أقل من 30 سنة	10	27.03%
من 30 إلى 40 سنة	12	32.43%
من 40 إلى 50 سنة	9	24.32%
أكبر من 50 سنة	6	16.22%
المجموع	**37**	**100%**

من إعداد الطالبة

التحليل:

يعكس التوزيع العمري لعينة الدراسة تنوعًا واضحًا في الفئات العمرية، بما يضمن تمثيلًا متعددًا للأجيال داخل المجتمع المدروس، وهو ما يُعد مؤشرًا مهمًا في التحليل السوسيولوجي، لكونه يُبرز التفاعلات بين البُنى العمرية المختلفة. إن هيمنة الفئتين العمريتين "أقل من 30 سنة" و"30–40 سنة" يدل على حضور قوي للفئة الشابة والنشطة اجتماعيًا واقتصاديًا، ما قد يُفسَّر من جهة بديناميكية الشباب واهتمامهم المتزايد بالقضايا المعاصرة، ومن جهة أخرى بانخراطهم الفعّال في مجالات الدراسة أو العمل التي قد تكون محور البحث. في المقابل، فإن تمثيل الفئات الأكبر سنًا، رغم كونه محدودًا، يُضفي بُعدًا نوعيًا يتمثل في الخبرة والتجربة المكتسبة عبر الزمن، ما يُثري التحليل ويمكّن من فهم أعمق لاختلاف التصورات والسلوكيات عبر المراحل العمرية. ومن هذا المنطلق، فإن هذا التوزيع لا يُعد مجرد خلفية ديمغرافية، بل يُشكل عنصرًا بنيويًا في تفسير الفروقات في المواقف أو التمثلات الاجتماعية، مما يُسهم في الكشف عن ديناميكيات الجيل داخل الحقل المدروس.

جدول رقم 3: يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة:

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية(%)
ابتدائي	6	16.22%
متوسط	8	21.62%
ثانوي	10	27.03%
جامعي	13	35.14%
المجموع	**37**	**100%**

من إعداد الطالبة

التحليل:

يشير التوزيع التعليمي لعينة الدراسة إلى هيمنة فئة ذوي التعليم الجامعي بنسبة 35.14%، ما يعكس وجود شريحة ذات مستوى معرفي وثقافي مرتفع، قادرة على التفاعل النقدي والواعي مع موضوع البحث. كما تُسجل فئة التعليم الثانوي نسبة معتبرة تُقدّر بـ27.03%، وهو ما يُعزز التوازن بين المستويين الثانوي والعالي، ويُشير إلى حضور فئات تُمثّل قاعدة المجتمع النشيطة من حيث التعليم والتكوين. في المقابل، فإن الفئتين ذاتي المستوى الابتدائي والمتوسط، رغم نسبتهما الأقل (بإجمالي 37.84%)، إلا أنهما تظلان مهمتين من الناحية السوسيولوجية، لكونهما تمثلان شرائح قد تواجه تحديات معرفية أو اقتصادية مرتبطة بفرص التعليم، ما يعكس الفوارق الطبقية أو التفاوتات البنيوية داخل المجتمع. ويُعد هذا التنوع التعليمي داخل العينة مدخلًا مهمًا لتحليل تباين الفهم، وتعدد طرق التفاعل مع القضايا المدروسة، خاصة في المواضيع التي تتطلب وعيًا أو تأهيلًا معرفيًا، حيث يُمكن لهذا التفاوت أن يُفسّر اختلاف المواقف أو التصورات، ويمكّن من فهم أعمق للأثر الذي يُحدثه المستوى التعليمي في تشكيل الرؤى الاجتماعية داخل السياق المدروس.

جدول رقم 5: يوضح الحالة الإجتماعية لأفراد العينة

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية(%)
عازب(ة)	15	40.54%
متزوج(ة)	14	37.84%
مطلق(ة)	5	13.51%
أرمل(ة)	3	8.11%
المجموع	**37**	**100%**

من إعداد الطالبة

التحليل:

تُظهر البيانات أن فئة العازبين تمثل النسبة الأكبر داخل العينة بنسبة 40.54%، وهو ما يُشير إلى طغيان الطابع الشبابي، بما يحمله من خصائص اجتماعية واقتصادية ونفسية، قد تكون مرتبطة بمراحل التكوين، التعليم أو بداية المسار المهني. ويُعبّر ذلك عن فئة لا تزال في طور بناء علاقاتها الاجتماعية، ما يجعلها أكثر قابلية للتأثر بالتغيرات والتحولات المحيطة. تليها فئة المتزوجين بنسبة 37.84%، مما يدل على وجود شريحة مستقرة نسبيًا في حياتها الأسرية، وقد يعكس ذلك نوعًا من النضج الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي الذي يُمكن أن يؤثر في مواقف الأفراد وسلوكهم تجاه موضوع البحث. أما فئتا المطلقين والأرامل، ورغم نسبتهما المحدودة (21.62% مجتمعتين)، فإن حضورهما يكتسي أهمية نوعية من منظور سوسيولوجي، لكونهما تمثلان تجارب اجتماعية مميزة تكشف عن تحولات في بنية الأسرة أو في منظومة القيم والعلاقات. إن هذا التوزيع يُمكّن من قراءة أكثر تركيبًا للروابط الاجتماعية داخل العينة، ويُبرز كيف يؤثر الوضع العائلي في إدراك الأفراد وتفاعلهم مع قضايا الدراسة، خصوصًا في المواضيع التي تتقاطع مع البعد الأسري أو العلاقات الاجتماعية.

جدول رقم 06: يوضح الحالة المهنية لأفراد العينة:

الحالة	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	22	59.46%
لا	15	40.54%
المجموع	**37**	**100%**

من إعداد الطالبة

التحليل:

يشير التوزيع المهني لأفراد العينة إلى أن غالبية المشاركين ينشطون في سوق العمل بنسبة 59.46%، وهو ما يُعد مؤشرًا على درجة معينة من الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، ويُبرز انخراطًا فعليًا في النشاط الإنتاجي، ما يُمكن أن يُؤثر في وعي الأفراد ومواقفهم من القضايا المدروسة، خاصة تلك المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية أو الطموح الفردي. في المقابل، تُشكل فئة غير العاملين نسبة معتبرة تبلغ 40.54%، وهي نسبة ذات دلالة سوسيولوجية، إذ قد تتضمن العاطلين عن العمل، والطلبة، وربما المتقاعدين، مما يعكس تعددية في الوضعيات الاقتصادية والاجتماعية داخل العينة. هذا التنوع في الوضع المهني يُوفر أرضية خصبة لتحليل تباين التصورات، خاصة في ضوء تأثير العمل كمحدد بنيوي يُؤثر في المكانة الاجتماعية، ونمط الحياة، ومدى الشعور بالأمن الاقتصادي. كما يرتبط هذا المؤشر بشكل وثيق بمستوى الدخل، وبإمكانيات المشاركة في الحياة العامة، مما يجعل من الضروري استحضاره عند تفسير المواقف والسلوكيات، لكون الانخراط المهني لا يحدد فقط علاقة الفرد بالمجال الاقتصادي، بل يُعيد تشكيل نظرته لذاته ولمحيطه الاجتماعي.

جدول رقم 07: يوضح إذا كنتِ امرأة عاملة حسب أفراد العينة:

الحالة	عدد الإناث	النسبة المئوية(%)
نعم (تعمل)	12	60.00%
لا (لا تعمل)	8	40.00%
المجموع	**20**	**100%**

من إعداد الطالبة

التحليل:

تشير المعطيات إلى أن 60% من الإناث ضمن العينة ينشطن حاليًا في سوق العمل، وهو مؤشر سوسيولوجي مهم يُعبّر عن تحسن ملحوظ في مستويات إدماج المرأة في الحياة الاقتصادية، ويدلّ على تحول في الأدوار التقليدية للنساء، سواء بفعل التحولات القيمية أو بفعل الحاجة الاقتصادية المتزايدة داخل الأسر. هذه النسبة تعكس أيضًا نوعًا من القبول الاجتماعي المتزايد لمشاركة النساء في سوق الشغل، وقد تكون مرتبطة بارتفاع مستويات التعليم أو بانتشار نماذج نسوية ناجحة. في المقابل، فإن نسبة 40% من غير العاملات لا تخلو من دلالة، إذ قد تُعزى إلى مجموعة من العوامل البنيوية، مثل محدودية فرص العمل المراعية للنوع الاجتماعي، أو استمرار الأعباء المنزلية والأسرية كعائق هيكلي يحول دون تمكين النساء اقتصاديًا. إن هذا التوزيع المهني يعكس من جهة ديناميكية متصاعدة نحو تمكين المرأة، ومن جهة أخرى استمرار تحديات بنيوية وثقافية تُقيّد هذا المسار. وبالتالي، فإن تحليل هذه المعطيات يُسهم في فهم أعمق لتداخل المحددات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تؤطر واقع المرأة العاملة، ويُبرز التحولات الجارية في موقع المرأة داخل النسق الاجتماعي.

المحور الأول :التمثلات الاجتماعية حول عمل المرأة

جدول رقم 1: اعتقاد أن مكان المرأة الطبيعي هو المنزل وليس سوق العمل

الإجابة	ذكور (عدد)	ذكور(%)	إناث (عدد)	إناث(%)	المجموع (عدد)	المجموع(%)
أوافق بشدة	6	35.29%	3	15.00%	9	24.32%
أوافق	5	29.41%	4	20.00%	9	24.32%
محايد	3	17.65%	5	25.00%	8	21.62%
لا أوافق	2	11.76%	5	25.00%	7	18.92%
لا أوافق بشدة	1	5.88%	3	15.00%	4	10.81%
المجموع	**17**	**100%**	**20**	**100%**	**37**	**100%**

من إعداد الطالبة

التحليل:

تُظهر نتائج الدراسة تباينًا لافتًا في المواقف بين الذكور والإناث تجاه مقولة "مكان المرأة الطبيعي هو المنزل"، حيث عبّر 64.7% من الذكور عن موافقتهم أو موافقتهم الشديدة، ما يعكس تمسكًا بمنظور تقليدي محافظ لدور المرأة، يرتكز على النموذج الأبوي الذي يحصر المرأة في المجال الخاص ويمنح الرجل سلطة الهيمنة الرمزية والعملية داخل الفضاء العام. في المقابل، اتسمت مواقف الإناث بقدر من التنوّع، إذ عبّر 40% منهن عن رفضهن أو رفضهن الشديد لهذا التصور، وهو ما يُشير إلى تصاعد الوعي النسوي ورفض الأدوار النمطية، بما يعكس تأثير التعليم والتحولات الثقافية والانفتاح على قضايا المساواة والتمكين. اللافت أيضًا أن 25% من الإناث وقعن في خانة الحياد، ما قد يُعبّر عن حالة من التردد أو الحيرة نتيجة ضغط التقاليد

الاجتماعية من جهة، والتغيرات المعاصرة من جهة أخرى، وهو ما يعكس تعقيد التمثلات الاجتماعية في

الإجابة	ذكور (عدد)	ذكور(%)	إناث (عدد)	إناث(%)	المجموع (عدد)	المجموع(%)
أوافق بشدة	7	41.18%	4	20.00%	11	29.73%
أوافق	5	29.41%	3	15.00%	8	21.62%
محايد	2	11.76%	7	35.00%	9	24.32%
لا أوافق	2	11.76%	4	20.00%	6	16.22%
لا أوافق بشدة	1	5.88%	2	10.00%	3	8.11%
المجموع	17	100%	20	100%	37	100%

مرحلة انتقالية. إن هذا التباين بين الجنسين لا يُعد فقط اختلافًا في الرأي، بل هو انعكاس لصراع ثقافي واجتماعي أعمق حول موقع المرأة ووظيفتها الاجتماعية، ويكشف عن تداخل بين البنى الثقافية والاقتصادية والتعليمية التي تُشكل مواقف الأفراد وتصوراتهم إزاء قضايا النوع الاجتماعي.

جدول رقم 2: ينظر إلى عمل المرأة على أنه تقليد للغرب

من إعداد الطالبة

التحليل:

تشير البيانات إلى أن نسبة كبيرة من الذكور (70.59%) يرون في عمل المرأة مجرد تقليد للغرب، وهو موقف ينبع من رؤية تقليدية محافظة تُربط بالتحفظ الثقافي والرغبة في الحفاظ على القيم المجتمعية السائدة التي تحدد أدوار النساء في الإطار المحلي. هذا الموقف يعكس قلقًا اجتماعيًا من فقدان الهوية الثقافية وانعكاسات العولمة على النظم القيمية التقليدية، حيث يُنظر إلى العمل النسائي كرمز لتغيرات جذرية قد تُهدد الهيمنة الذكورية والنسق الأبوي. في المقابل، تبرز مواقف الإناث تفاوتًا واضحًا؛ حيث يوافق 35% منهن على هذا الرأي، بينما يعارضه 30% منهن بشدة أو يعارضنه، ما يُبرز وعيًا نسائيًا متزايدًا وسعيًا لتجاوز الصور النمطية، والتأكيد على حق المرأة في المشاركة الاقتصادية والاجتماعية باعتبارها جزءًا من التحديث والتنمية. وتُعبّر نسبة الحياد المرتفعة بين الإناث (35%) عن حالة من التردد أو الصراع الداخلي، ناتج عن التوازن بين القيم التقليدية التي تربين عليها وبين الضغوط الاجتماعية والتغيرات الثقافية التي يفرضها العصر

الحديث. بهذا الشكل، يُجسد هذا التباين بين الجنسين التوتر الاجتماعي القائم حول تأثير الثقافة الغربية على أدوار النساء، ويعكس صراعًا أعمق بين المحافظة والتحديث داخل المجتمع، حيث تتصارع قوى التغيير مع

الإجابة	ذكور (عدد)	ذكور(%)	إناث (عدد)	إناث(%)	المجموع (عدد)	المجموع(%)
أوافق بشدة	8	47.06%	10	50.00%	18	48.65%
أوافق	5	29.41%	6	30.00%	11	29.73%
محايد	2	11.76%	2	10.00%	4	10.81%
لا أوافق	1	5.88%	1	5.00%	2	5.41%
لا أوافق بشدة	1	5.88%	1	5.00%	2	5.41%
المجموع	**17**	**100%**	**20**	**100%**	**37**	**100%**

قوى الثبات في إعادة تشكيل القيم والهوية الاجتماعية.

جدول رقم 3: يوضح المرأة العاملة تُنظر إليها نظرة احترام في المجتمع:

من إعداد الطالبة

التحليل:

تعكس النتائج قبولًا واسع النطاق لدى كلا الجنسين لفكرة احترام المجتمع للمرأة العاملة، حيث بلغت نسبة الموافقة القوية والموافقة العامة أكثر من 78% بين الذكور و80% بين الإناث، مما يعكس تحوّلًا اجتماعيًا وثقافيًا إيجابيًا في التمثلات المتعلقة بدور المرأة في المجال المهني. هذا المستوى العالي من التأييد يدل على تراجع كبير في المواقف السلبية أو التحيزات التقليدية التي كانت تحصر المرأة في الأدوار المنزلية فقط، ويُبرز تقبلًا متزايدًا لمشاركة النساء في الإنتاج الاقتصادي والمجال العام. كما أن وجود نسبة قليلة من الحياد وعدم الموافقة يشير إلى أن المقاومة الاجتماعية لهذا التغير باتت هامشية، وهو مؤشر على ديناميكية التحديث الاجتماعي التي تعيد تشكيل القيم والمعايير الاجتماعية بشكل يفتح آفاقًا أوسع للمساواة بين الجنسين. بالتالي، يُمكن اعتبار هذا التوجه تعبيرًا عن تصاعد الوعي المجتمعي بأهمية تمكين المرأة ودورها

الفاعل في التنمية، فضلاً عن تغيرات في البُنى الثقافية والاجتماعية التي تؤسس لمجتمع أكثر شمولية واحترامًا للتنوع الاجتماعي.

الإجابة	ذكور (عدد)	ذكور (%)	إناث (عدد)	إناث(%)	المجموع (عدد)	المجموع (%)
أوافق بشدة	4	23.53%	7	35.00%	11	29.73%
أوافق	6	35.29%	6	30.00%	12	32.43%
محايد	3	17.65%	4	20.00%	7	18.92%
لا أوافق	3	17.65%	2	10.00%	5	13.51%

جدول رقم 4: المجتمع يشجع النساء على الالتحاق بسوق العمل

لا أوافق بشدة	1	5.88%	1	5.00%	2	5.41%	
المجموع	17	100%	20	100%	37	100%	
الإجابة	ذكور (عدد)	ذكور (%)	إناث (عدد)	إناث (%)	المجموع (عدد)	المجموع (%)	

من إعداد الطالبة

التحليل:

تُظهر النتائج أن أغلب النساء (65%) يعتقدن أن المجتمع يشجع النساء على الالتحاق بسوق العمل، بينما تقل نسبة الذكور الذين يرون ذلك إلى 58.8%. يعكس هذا التفاوت بين الجنسين اختلافًا في التصورات، حيث تميل النساء إلى رؤية أكثر إيجابية وتشجيعًا تجاه مشاركة المرأة في العمل، ربما بسبب خبرتهن المباشرة أو رغبتهن في توسيع أدوارهن الاجتماعية والاقتصادية. مع ذلك، تسجل نسب الحياد بين الجنسين وجود حالة من التردد والغموض في تقدير مدى تشجيع المجتمع فعليًا، ما يدل على أن هذا الموضوع لا يزال محاطًا بمواقف متباينة ومتذبذبة. كما تُظهر نسبة أقل من الذكور عدم موافقتهم، مما يعكس تحفظات اجتماعية ما تزال قائمة، وربما تعبر عن مقاومة ثقافية قائمة تستند إلى أطر تقليدية تُقيّد دور المرأة ضمن أدوار محددة. وبذلك، تُجسد هذه النتائج حالة انتقالية في المجتمع، حيث تتلاقى التحولات الاجتماعية الإيجابية في دعم مشاركة المرأة الاقتصادية مع استمرار بعض العقبات الثقافية التي تعيق انخراطها الكامل في سوق العمل.

جدول رقم 5: يوضح نظر إلى عمل المرأة كضرورة اقتصادية أكثر من كونه حقًا فرديًا:

الإجابة	ذكور (عدد)	ذكور(%)	إناث (عدد)	إناث(%)	المجموع (عدد)	المجموع(%)
أوافق بشدة	6	35.29%	5	25.00%	11	29.73%
أوافق	5	29.41%	7	35.00%	12	32.43%
محايد	3	17.65%	4	20.00%	7	18.92%
لا أوافق	2	11.76%	3	15.00%	5	13.51%
لا أوافق بشدة	1	5.88%	1	5.00%	2	5.41%
المجموع	**17**	**100%**	**20**	**100%**	**37**	**100%**

من إعداد الطالبة

التحليل:

تشير النتائج إلى أن غالبية الأفراد، سواء من الذكور (64.7%) أو الإناث (60%)، يرون في عمل المرأة ضرورة اقتصادية تفوق اعتبارها حقًا فرديًا مستقلًا، وهو تصور يعكس بُعدًا تقليديًا مرتبطًا بالضغوط الاقتصادية التي تملي على الأسرة والمرأة دور العمل كمصدر دعم مالي ضروري. هذا الموقف يعكس واقعًا اجتماعيًا يُجبر النساء على المساهمة في العائلة اقتصادياً نتيجة للظروف المعيشية، بدلاً من كونه خيارًا قائمًا على تمكين الفرد أو تحقيق الذات. كما أن نسبة الحياد المرتفعة نسبيًا (حوالي 19%) تشير إلى وجود حالة من التردد أو التعقيد في فهم وتقبل فكرة العمل كحق فردي، وقد تعكس أيضًا صراعًا داخليًا بين القيم التقليدية والمفاهيم الحديثة للحقوق والحريات. بالمقابل، تمثل نسب المعارضة الأقلية، مما يدل على وجود مقاومة محدودة ولكنها قائمة تجاه إضفاء الطابع الحقوقي على عمل المرأة، وهي مقاومة ترتبط غالبًا بالأدوار الاجتماعية التقليدية وتصورات عن الجنسين. هذه النتائج تبرز بوضوح أن التغيرات في مواقف المجتمع تجاه عمل المرأة ما زالت محكومة بسياقات اقتصادية واجتماعية، حيث يظل دور المرأة مقيدًا بضرورات العيش أكثر من كونه حقًا متجذرًا في قيم المساواة والتمكين.

المحور الثاني: تأثير التقاليد والأعراف على قرار المرأة بالعمل

جدول رقم 1: العادات والتقاليد في مجتمعنا تعيق التحاق المرأة بسوق العمل

الإجابة	ذكور (عدد)	ذكور (%)	إناث (عدد)	إناث (%)	المجموع (عدد)	المجموع (%)
أوافق بشدة	7	41.18%	8	40.00%	15	40.54%
أوافق	5	29.41%	6	30.00%	11	29.73%
محايد	3	17.65%	4	20.00%	7	18.92%
لا أوافق بشدة	1	5.88%	1	5.00%	2	5.41%
لا أوافق	1	5.88%	1	5.00%	2	5.41%
المجموع	**17**	**100%**	**20**	**100%**	**37**	**100%**

من إعداد الطالبة

التحليل:

تشير النتائج إلى أن نسبة كبيرة من كلا الجنسين، نحو 70% من الذكور ونحو 70% من الإناث، يعتبرون أن العادات والتقاليد تشكل عائقًا رئيسيًا أمام انخراط المرأة في سوق العمل، مما يعكس التأثير العميق للقيم الاجتماعية والثقافية المحافظة في تشكيل أطر السلوك والفرص المتاحة للنساء. هذا الوعي الجماعي يشير إلى أن البيئة الاجتماعية تُمارس ضغوطًا واضحة تحد من قدرة النساء على المشاركة الاقتصادية، حيث تظل التقاليد تحكم تصور الأدوار النمطية وتفرض قيودًا على حركة المرأة في المجال العام. وجود نسبة حياد تقارب 19% قد يعكس حالة من الارتباك أو التردد بين الأفراد بشأن مدى قوة هذا التأثير، وربما يدل على صراع داخلي بين القبول بالتقاليد والرغبة في التغيير. بالمقابل، تشكل نسبة المعارضة البسيطة حوالي 11%، ما يشير إلى توافق نسبي واسع على أن التقاليد تلعب دورًا محوريًا في تحديد فرص النساء، مع وجود قلة تحاول التشكيك في هذا الدور. بالتالي، تعكس هذه النتائج واقعًا اجتماعيًا ثابتًا لكنه قابل للتحول، حيث يتطلب تجاوز هذه العقبات الثقافية جهودًا توعوية ومبادرات مجتمعية تهدف إلى إعادة صياغة القيم والتقاليد بما يدعم تمكين المرأة ومشاركتها الفاعلة في الحياة الاقتصادية.

جدول رقم 2: هناك وظائف تُعتبر غير لائقة بالمرأة بسبب التقاليد

محايد	2	11.76%	4	20.00%	6	16.22%
لا أوافق	1	5.88%	2	10.00%	3	8.11%
لا أوافق بشدة	1	5.88%	1	5.00%	2	5.41%
المجموع	**17**	**100%**	**20**	**100%**	**37**	**100%**

من إعداد الطالبة

التحليل:

تشير النتائج إلى أن نسبة كبيرة من الذكور (76.47%) والإناث (65%) يعتقدون بوجود وظائف تُعتبر غير ملائمة للمرأة بناءً على الأعراف والتقاليد الاجتماعية، مما يعكس سيطرة القيم الثقافية المحافظة التي تفرض أدوارًا اجتماعية محددة ومقيدة على المرأة داخل المجتمع. يعكس هذا التصور القائم في الوعي الجمعي استمرار تقسيم العمل بين الجنسين وفقًا لمعايير تقليدية تحد من حرية الاختيار وتقيّد فرص النساء في سوق العمل. وجود نسبة حيادية تقارب 16% يشير إلى حالة من التردد أو إعادة التفكير في هذه القواعد، وربما إلى بداية تشكك في مدى مشروعية هذه الحدود التقليدية. أما نسبة المعارضة التي تصل إلى حوالي 13.5%، فتُعتبر قليلة نسبيًا، مما يؤكد وجود توافق مجتمعي واسع نسبيًا على هذه التقييدات المهنية المفروضة على النساء. تعكس هذه المواقف كيف تستمر العادات والتقاليد في تشكيل البُنى الاجتماعية وتقسيم العمل، مما يعوق التنوع والاندماج الكامل للمرأة في مجالات مهنية مختلفة.

جدول رقم 3: قرار المرأة بالعمل غالباً ما يتأثر برأي العائلة والمحيط الاجتماعي

الإجابة	ذكور (عدد)	ذكور(%)	إناث (عدد)	إناث(%)	المجموع (عدد)	المجموع(%)
أوافق بشدة	8	47.06%	9	45.00%	17	45.95%
أوافق	5	29.41%	6	30.00%	11	29.73%

محايد	2	11.76%	3	15.00%	5	13.51%

الإجابة	ذكور (عدد)	ذكور(%)	إناث (عدد)	إناث(%)	المجموع (عدد)	المجموع(%)
لا أوافق	1	5.88%	1	5.00%	2	5.41%
لا أوافق بشدة	1	5.88%	1	5.00%	2	5.41%
المجموع	**17**	**100%**	**20**	**100%**	**37**	**100%**

من إعداد الطالبة

التحليل:

تُبرز النتائج أن نحو 75% من كلا الجنسين يرون أن قرار المرأة بالعمل يتأثر بشكل قوي برأي العائلة والمحيط الاجتماعي، مما يعكس الدور المحوري للعلاقات الاجتماعية والأنظمة التقاليدية في تشكيل خيارات النساء المهنية. هذا التأثير يؤكد أن المجتمع لا ينظر إلى قرار العمل على أنه شأن فردي بحت، بل كمسألة تتداخل فيها الضغوط الاجتماعية والمجتمعية، حيث تُمارس الأسرة والأقارب والأصدقاء نوعًا من الوصاية الاجتماعية التي تحدد ما هو مقبول أو مرفوض بالنسبة للمرأة. نسبة الحياد التي تبلغ حوالي 13.5% قد تعكس وجود حالات أو شرائح اجتماعية تتمتع بقدر أكبر من الاستقلالية في اتخاذ القرار، أو ربما تدل على تباين في مدى تأثير الضغوط حسب الخلفيات الثقافية والاقتصادية. أما نسبة المعارضة التي تبلغ حوالي 11%، فهي نسبة ضئيلة نسبيًا، مما يؤكد أن الاعتراف بوجود تأثير اجتماعي قوي على قرارات المرأة بشأن العمل منتشر على نطاق واسع. هذه النتائج تسلط الضوء على أهمية فهم البُنى الاجتماعية والعلاقات الأسرية كعوامل مركزية تتحكم في مدى تمكين المرأة من المشاركة الاقتصادية، وتبرز الحاجة إلى مقاربات تهدف إلى تمكين النساء من اتخاذ قرارات مهنية مستقلة بعيدًا عن الضغوط التقليدية.

جدول رقم 4: التقاليد تُقيد حرية المرأة في اختيار مجال العمل المناسب لها

الإجابة	ذكور (عدد)	ذكور (%)	إناث (عدد)	إناث (%)	المجموع (عدد)	المجموع (%)
أوافق بشدة	9	52.94%	11	55.00%	20	54.05%
أوافق	5	29.41%	5	25.00%	10	27.03%
محايد	2	11.76%	3	15.00%	5	13.51%
لا أوافق	1	5.88%	1	5.00%	2	5.41%
لا أوافق بشدة	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
المجموع	**17**	**100%**	**20**	**100%**	**37**	**100%**

من إعداد الطالبة

التحليل:

تعكس النتائج إدراكًا واسعًا وواضحًا لدى الأغلبية من الذكور (82%) والإناث (80%) بأن التقاليد الاجتماعية والثقافية تمارس ضغوطًا وقيودًا مباشرة على حرية المرأة في اختيار مجال عملها. هذا يشير إلى أن الأعراف المجتمعية لا تزال تلعب دورًا فاعلًا في تحديد نطاق الفرص المهنية المتاحة للمرأة، مما يعكس استمرار هيمنة البُنى الثقافية المحافظة التي تقيد التنوع المهني للنساء. نسبة الحياد التي تبلغ حوالي 14% قد تعكس وجود شريحة من الأفراد الذين يواجهون صعوبة في تبني موقف واضح، أو ربما يمثلون تحولات في الوعي تجاه هذه القيود. أما نسبة المعارضة القليلة، فتؤكد وجود توافق اجتماعي واسع نسبياً على وجود هذا القيد التقليدي، مما يجعل التحرر من هذه القيود تحديًا كبيرًا. هذه النتائج توضح أن مراجعة الأطر الثقافية والاجتماعية التي تحد من حرية المرأة ضرورية لتعزيز تمكينها وفتح آفاق أوسع لمشاركتها الفعالة في سوق العمل، وهو ما يتطلب تدخلات متعددة الأبعاد تشمل التوعية، التعليم، والسياسات الداعمة.

جدول رقم 5: هل الخوف من كلام الناس يمنع بعض النساء من العمل

أوافق بشدة	7	41.18%	10	50.00%	17	45.95%
أوافق	6	35.29%	6	30.00%	12	32.43%
محايد	2	11.76%	3	15.00%	5	13.51%
لا أوافق	1	5.88%	1	5.00%	2	5.41%
لا أوافق بشدة	1	5.88%	0	0.00%	1	2.70%
المجموع	**17**	**100%**	**20**	**100%**	**37**	**100%**

من إعداد الطالبة

التحليل:

تعكس النتائج إدراكًا واضحًا لدى نسبة كبيرة من الذكور (76.47%) والإناث (80%) بأن الخوف من كلام الناس يمثل عائقًا حقيقيًا أمام عمل بعض النساء، مما يبرز قوة الضغوط الاجتماعية والأعراف التقليدية في التحكم بخيارات النساء المهنية. هذا الخوف يعكس مدى أهمية الاعتبارات الاجتماعية المتعلقة بالسمعة والصورة العامة في تشكيل سلوكيات الأفراد، خصوصًا في المجتمعات التي تولي اهتمامًا كبيرًا للضوابط الاجتماعية والموروث الثقافي. كما يعكس هذا الخوف حالة من القلق الجماعي تجاه الرفض أو الأحكام السلبية التي قد تواجه المرأة العاملة، مما يحد من حريتها في التعبير عن رغباتها المهنية. وجود نسبة معتدلة من المحايدين يشير إلى وجود فئات داخل المجتمع لا تزال مترددة أو تواجه تعقيدات في الموقف، وهو ما يعكس التداخل بين التقاليد والرغبة في التغيير. أما القلة التي لا توافق فتدل على تنامي وعي وتقبل لأدوار المرأة الجديدة، مما يفتح المجال أمام تحول تدريجي في البنية الثقافية والاجتماعية. بالتالي، يشير هذا التوزيع إلى أن قضايا السمعة الاجتماعية ما تزال تشكل عاملًا مؤثرًا وحاسمًا في تحديد مدى مشاركة المرأة في سوق العمل، ما يستدعي جهودًا موجهة نحو تغيير هذه الصور النمطية لتعزيز الحرية المهنية للنساء.

وكانت الإجابة على السؤال كيف ذلك؟

من خلال:

الخوف من كلام الناس ينبع من الضغوط الاجتماعية التي تمارسها الأسرة والمجتمع بشكل عام، حيث تعتبر المجتمعات التقليدية أن مكان المرأة الأساسي هو المنزل، وأن عملها في الخارج قد يؤدي إلى فقدان احترامها الاجتماعي أو انتقادات جارحة. يُعتبر الحديث عن المرأة العاملة في بعض الأحيان موضوعًا حساسًا يرتبط

بمفاهيم الشرف والسمعة، مما يجعل النساء يترددن في اتخاذ قرار العمل خوفًا من التنمر أو الاستبعاد. بالإضافة إلى ذلك، تلعب العادات والتقاليد دورًا رئيسيًا في تشكيل هذه الرقابة الاجتماعية التي تُقيّد حرية المرأة، حيث يُنظر إلى العمل خارج المنزل كمخالف للأدوار التقليدية التي تُفرض عليها. هذه الضغوط تؤثر على القرار الشخصي للمرأة وتحد من خياراتها المهنية.

المحور الثالث: دور المؤسسات في دعم أو عرقلة عمل المرأة

جدول رقم 1: هل الأسرة تشجع المرأة على العمل وتحقيق استقلالها المالي

من إعداد الطالبة

التحليل:

تشير البيانات إلى وجود توجه إيجابي نسبي داخل العينة تجاه دعم الأسرة لعمل المرأة وتحقيق استقلالها

الإجابة	ذكور (عدد)	ذكور(%)	إناث (عدد)	إناث(%)	المجموع (عدد)	المجموع(%)
أوافق بشدة	4	23.53%	5	25.00%	9	24.32%
أوافق	7	41.18%	6	30.00%	13	35.14%
محايد	3	17.65%	4	20.00%	7	18.92%
لا أوافق	2	11.76%	3	15.00%	5	13.51%
لا أوافق بشدة	1	5.88%	2	10.00%	3	8.11%
المجموع	**17**	**100%**	**20**	**100%**	**37**	**100%**

المالي، حيث يوافق أو يوافق بشدة 59.46% من المشاركين من كلا الجنسين. هذا يعكس تطورًا تدريجيًا في الأدوار الاجتماعية داخل الأسرة، إذ بدأت بعض الأسر تتبنى نمطًا داعمًا لاستقلالية المرأة الاقتصادية، مما يعبر عن تغيرات ثقافية واقتصادية تواكب متطلبات العصر الحديث. مع ذلك، تبرز نسبة مهمة من المشاركين (21.62%) يعبرون عن رفض أو تحفظ، وهو مؤشر على بقاء مقاومات تقليدية قوية قد تعود لجذور ثقافية متجذرة أو مخاوف من زعزعة التوازن الاجتماعي داخل الأسرة. أما وجود نسبة المحايدين (18.92%)، فهو يعكس حالة من التردد أو الانقسام في المواقف، ربما نتيجة اختلاف ظروف الأسر وتجاربها، أو أثر التحولات الاجتماعية المتباينة التي لم تستقر بعد. بهذا، يمكن فهم هذا التوزيع كمرآة لصراع بين القيم التقليدية التي تحافظ على دور المرأة داخل نطاق الأسرة والقيم الحديثة التي تدعو إلى تمكينها اقتصاديًا، ما يشير إلى أن الأسرة كمؤسسة اجتماعية لا تزال في حالة تفاعل وتكيف مع متغيرات المجتمع والاقتصاد.

وكانت الإجابة على السؤال كيف ذلك؟

من خلال:

التشجيع الأسري على عمل المرأة وتحقيق استقلالها المالي يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية المحيطة. في بعض الأسر، يُنظر إلى عمل المرأة كوسيلة لتعزيز الدخل الأسري وتحسين مستوى المعيشة، خصوصًا في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة. كما تلعب التغيرات الاجتماعية والثقافية دورًا مهمًا في دفع الأسرة إلى تقبل فكرة استقلال المرأة المالي، خاصة بين الأجيال الجديدة التي ترى في العمل حقًا أساسيًا للمرأة. مع ذلك، يظل تأثير القيم التقليدية، مثل احترام أدوار المرأة كربة منزل، قويًا في بعض الأسر، مما يؤدي إلى تحفظات أو رفض التشجيع، خوفًا من التأثير على سمعة الأسرة أو تغيير التوازنات الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، قد تؤثر الفروق في المستوى التعليمي والوعي الأسري على مدى تشجيع الأسرة للمرأة.

جدول رقم 2: هل المدرسة تزرع في الفتيات الثقة بقدرتهن على العمل والنجاح المهني

من إعداد الطالبة

الإجابة	ذكور (عدد)	ذكور(%)	إناث (عدد)	إناث(%)	المجموع (عدد)	المجموع(%)
أوافق بشدة	5	29.41%	7	35.00%	12	32.43%
أوافق	6	35.29%	6	30.00%	12	32.43%
محايد	3	17.65%	4	20.00%	7	18.92%
لا أوافق	2	11.76%	2	10.00%	4	10.81%
لا أوافق بشدة	1	5.88%	1	5.00%	2	5.41%
المجموع	**17**	**100%**	**20**	**100%**	**37**	**100%**

التحليل:

تعكس النتائج أن أكثر من ثلثي المشاركين (64.86%) يدركون الدور الحاسم الذي تلعبه المدرسة في بناء ثقة الفتيات بأنفسهن وقدراتهن على النجاح المهني، مما يشير إلى تزايد الوعي المجتمعي بأهمية التعليم ليس فقط كوسيلة اكتساب المعرفة، بل كأداة تمكين اجتماعي تعزز من قدرة المرأة على مواجهة تحديات سوق العمل. هذا الوعي المتزايد يعكس توجهات إيجابية نحو المساواة بين الجنسين في المجال التعليمي والمهني، ويبرز المدرسة كمؤسسة لها تأثير ثقافي واجتماعي يتجاوز الجانب الأكاديمي ليشمل تشكيل الهوية والثقة الذاتية. مع ذلك، وجود نسبة لا يستهان بها (16.22%) من المشاركين الذين لا يوافقون يشير إلى وجود فروقات في نوعية التعليم أو في المناهج، أو ربما تأثير عوامل بيئية واجتماعية تقلل من فعالية هذا الدور التمكيني، مثل تحيزات داخل المؤسسات التعليمية أو افتقار المعلمين للوعي الكامل بهذا الجانب. كما أن نسبة المحايدين (18.92%) تعكس حالة من الغموض أو عدم الحسم، قد تكون نتيجة نقص المعلومات أو اختلاف التجارب الفردية مع النظام التعليمي، مما يشير إلى أن أثر المدرسة على تعزيز ثقة الفتيات في أنفسهن ما زال يحتاج إلى تعزيز وتطوير أكبر ليشمل جميع الفئات. بهذا التحليل، يمكن القول إن المدرسة تُعد حاليًا نقطة محورية في بناء قدرات الفتيات، لكنها تواجه تحديات مجتمعية ومؤسسية تستوجب تدخلات مستمرة لضمان تحقيق هذا الدور بشكل فعال وشامل.

وكانت الإجابة على السؤال كيف ذلك؟

من خلال:

تلعب المدرسة دورًا مهمًا في تشكيل وعي الفتيات وثقتهن بقدراتهن، من خلال المقررات الدراسية، الأنشطة اللاصفية، وتمثيل النساء في الأدوار القيادية ضمن البيئة التعليمية. عندما تقدم المدرسة نماذج نسائية ناجحة وتغرس قيم المساواة والطموح، فهي تفتح أمام الفتيات آفاقًا أوسع للاندماج في سوق العمل بثقة. غير أن هذا الدور يختلف حسب السياسات التربوية، ووعي الطاقم التربوي، ومدى انفتاح المجتمع المحلي. في بعض البيئات التقليدية، قد تظل الرسائل التربوية مشوبة بالصورة النمطية، ما يضعف الأثر التحفيزي للمدرسة، ويجعل تأثيرها أقل اتساقًا بين جميع الفتيات.

جدول رقم 3: هل الإعلام يقدم صورًا نمطية تقلل من قدرات المرأة في العمل

الإجابة	عدد الذكور	%من الذكور	عدد الإناث	%من الإناث	المجموع	%الإجمالي
أوافق بشدة	6	35.29%	9	45.00%	15	40.54%
أوافق	5	29.41%	6	30.00%	11	29.73%
محايد	3	17.65%	3	15.00%	6	16.22%
لا أوافق	2	11.76%	2	10.00%	4	10.81%
لا أوافق بشدة	1	5.88%	0	0.00%	1	2.70%
المجموع	**17**	**100%**	**20**	**100%**	**37**	**100%**

من إعداد الطالبة

التحليل:

تشير نتائج الدراسة إلى وعي عالٍ بين أفراد العينة حول الدور المحوري للإعلام في تشكيل الصور النمطية المرتبطة بقدرات المرأة في سوق العمل، حيث يرى أكثر من 70% من المشاركين أن الإعلام يساهم بشكل ملحوظ في تقليص صورة المرأة العاملة. وتبرز هذه الظاهرة بشكل أكثر وضوحًا بين النساء اللواتي بلغت نسبتهن 75% موافقات، مقارنةً بـ64.7% من الرجال، مما يعكس إدراكًا نسائيًا أعمق لتأثير الخطاب الإعلامي في تعزيز الصور النمطية التي تحصر المرأة في أدوار محدودة ومقللة من إمكاناتها المهنية. هذا التفاوت بين الجنسين قد يشير إلى تباين في مستوى التعرض أو الحساسية تجاه محتوى الإعلام، فضلاً عن اختلاف التجارب الشخصية مع الإعلام وتأثيراته الاجتماعية. على الجانب الآخر، تمثل نسبة المحايدين (16.22%) فئة قد تعاني من غموض أو نقص في الوعي بدور الإعلام، أو ربما تعكس تباينًا في نوعية الوسائط الإعلامية التي يتابعونها، ما يبرز الحاجة إلى تحليل أعمق لأنماط استهلاك الإعلام وتأثيراته المتنوعة. أما الرفض لفكرة تأثير الإعلام، الذي لا يتجاوز 10.81%، فيدل على وجود توافق عام داخل المجتمع حول دور الإعلام في إعادة إنتاج وتمتين التحيزات الجندرية، لا سيما فيما يتعلق بالتمثيل المهني للمرأة. هذه النتائج تؤكد أهمية التدخلات التثقيفية والإعلامية الرامية إلى إعادة صياغة الخطاب الإعلامي وتعزيز تمثيل نسائي أكثر إيجابية وواقعية في المجال المهني، كجزء من استراتيجية أوسع لتعزيز المساواة وتمكين المرأة.

وكانت الإجابة على السؤال كيف ذلك؟

من خلال:

لأن الإعلام، باعتباره أداة لإنتاج وتوزيع الرموز الثقافية، غالبًا ما يُعيد تقديم المرأة في أدوار تقليدية مرتبطة بالمنزل والعناية، أو يهتم بجوانب شكلية كمظهرها وأناقتها، بينما يقلّل من إبراز قدراتها القيادية والعلمية والمهنية. هذا التمثيل المتكرر يُسهم في ترسيخ الصورة النمطية التي تُقصي المرأة من أدوار القوة والقرار، وتجعل من وجودها في بعض المجالات المهنية استثناءً لا قاعدة. بالتالي، فإن هذه الصور الإعلامية تُنتج وعيًا اجتماعيًا يرى في العمل النسوي أمرًا ثانويًا أو غير طبيعي، وهو ما ينعكس سلبًا على نظرة المجتمع للمرأة العاملة، وعلى ثقتها بنفسها في ميدان العمل.

جدول رقم 4: هل القوانين والتشريعات في بلدي تضمن المساواة بين المرأة والرجل في سوق العمل

درجة الموافقة	عدد الذكور	%من الذكور	عدد الإناث	%من الإناث	المجموع	النسبة المئوية الإجمالية
أوافق بشدة	2	25.00%	1	14.29%	3	20.00%
أوافق	2	25.00%	3	42.86%	5	33.33%
محايد	1	12.50%	2	28.57%	3	20.00%
لا أوافق	2	25.00%	1	14.29%	3	20.00%
لا أوافق بشدة	1	12.50%	0	0.00%	1	6.67%
المجموع	8	100.00%	7	100.00%	15	100.00%

من إعداد الطالبة

التحليل:

تشير نتائج العينة إلى وجود انقسام نسبي في الرأي حول مدى ضمان القوانين المحلية للمساواة بين المرأة والرجل في سوق العمل، حيث يؤمن أكثر من نصف المشاركين (53.33%) بفعالية هذه القوانين، منهم 20% يعبرون عن موافقة شديدة و33.33% عن موافقة عامة. وتعكس هذه النسبة مستوى متوسطًا من الثقة في الأطر القانونية، مع تفوق نسبي بين النساء (57.15%) مقارنة بالرجال (50%)، ما قد يدل على وعي نسائي أكبر بأهمية حماية الحقوق القانونية في هذا المجال. مع ذلك، يبرز من خلال رفض نحو ربع المشاركين (26.67%) لهذه الفكرة وجود شكوك ومخاوف حيال مدى تنفيذ هذه القوانين على أرض الواقع، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوات بين النصوص القانونية والتطبيق العملي. وتعزى هذه المعوقات إلى عوامل متعددة من بينها العوائق الاجتماعية والثقافية الراسخة، بالإضافة إلى نقص الوعي الكافي أو مقاومة التغيير داخل بعض المؤسسات، مما يحد من قدرة التشريعات على تحقيق المساواة الحقيقية بين الجنسين في سوق العمل. وبالتالي، تؤكد هذه النتائج الحاجة إلى تعزيز الوعي القانوني، ومراجعة آليات التنفيذ، بالإضافة إلى تهيئة بيئة اجتماعية مؤيدة لحقوق المرأة في المجال المهني لضمان فعالية القوانين المساهمة في التمكين الاقتصادي للمرأة.

وكانت الإجابة على السؤال كيف ذلك؟

من خلال:

ذلك يعود إلى أن القوانين الرسمية قد تنص على المساواة بين الجنسين في سوق العمل، إلا أن التطبيق العملي لهذه القوانين يظل محاطًا بعوائق ثقافية واجتماعية .فبعض الأعراف تقيّد حرية المرأة في الوصول إلى فرص متساوية، إضافة إلى أن سوق العمل ذاته قد يعاني من فجوة في التمثيل والرواتب بين الجنسين. كما أن وعي الأفراد بالقوانين يختلف حسب المستوى التعليمي والانتماء الثقافي، مما يؤدي إلى تباين الآراء حول مدى ضمان القانون للمساواة الفعلية، لا فقط النظرية.

جدول رقم 5: هل هناك تقصير من المؤسسات الرسمية في تهيئة بيئة ملائمة للمرأة العاملة؟

درجة الموافقة	عدد الذكور	%من الذكور	عدد الإناث	%من الإناث	المجموع	النسبة المئوية الإجمالية
أوافق بشدة	6	35.29%	9	45.00%	15	40.54%
أوافق	4	23.53%	6	30.00%	10	27.03%
محايد	3	17.65%	2	10.00%	5	13.51%
لا أوافق	2	11.76%	2	10.00%	4	10.81%
لا أوافق بشدة	2	11.76%	1	5.00%	3	8.11%
المجموع	17	100%	20	100%	37	100%

من إعداد الطالبة

التحليل:

تشير نتائج العينة إلى وعي متزايد لدى المشاركين بأهمية توفير بيئة عمل داعمة للمرأة، حيث أكد 67.57% منهم وجود تقصير من المؤسسات الرسمية في هذا الجانب. هذا يعكس فجوة واضحة في قدرة المؤسسات على تلبية احتياجات النساء العاملات، خصوصًا فيما يتعلق بالخدمات المصاحبة الحيوية مثل الحضانة والنقل، إلى جانب نقص الحماية من التمييز والتحرش وغياب المرونة في ساعات العمل. ويعكس التفاوت في نسبة الموافقة بين الجنسين، حيث أظهرت الإناث استجابة أكبر، تجاربهن المباشرة في مواجهة هذه التحديات، مما يبرز الحاجة الملحة إلى تطوير سياسات مؤسسية شاملة تضمن بيئة عمل أكثر دعمًا وتمكينًا للمرأة، وتساهم في تحقيق المساواة والعدالة في سوق العمل.

وكانت الإجابة على السؤال كيف ذلك؟

من خلال:

ذلك لأن المؤسسات في أغلبها لا تأخذ في الحسبان خصوصية الأدوار الاجتماعية التي تؤديها المرأة، خاصة الجمع بين العمل والحياة الأسرية، كما أن ضعف الرقابة على تطبيق القوانين الخاصة بحماية المرأة العاملة،

وانعدام التكوين الحساس جندريًا لدى مسؤولي التسيير، يجعل من بيئة العمل غير منصفة أو غير محفزة للمرأة، مما يكرس الفجوة الجندرية ويحد من فاعلية مساهمتها الاقتصادية.

5- تحليل وتفسير البيانات الأولية:

أ- تحليل وتفسير البيانات الفرضية الأولى: ما هي التمثلات الاجتماعية السائدة حول عمل المرأة في المجتمع؟

تُظهر نتائج الدراسة أن التمثلات الاجتماعية السائدة حول عمل المرأة تعكس مزيجًا من القيم التقليدية والحديثة في المجتمع. فهناك جزء مهم من العينة، خاصة بين الذكور، يؤمن بأن مكان المرأة الطبيعي هو المنزل وليس سوق العمل، وهو تمثل ينطلق من نظرة تقليدية تكرس الأدوار الجندرية المحددة. كما يُنظر إلى عمل المرأة أحيانًا كتقليد للغرب، مما يعكس رفضًا ثقافيًا تجاه تغييرات الأدوار الاجتماعية. ومع ذلك، هناك شريحة أخرى، خصوصًا بين النساء، ترى في عمل المرأة احترامًا اجتماعيًا وضرورة اقتصادية، مما يدل على تحولات تدريجية في الوعي الاجتماعي تجاه حقوق المرأة ودورها الاقتصادي. هذا التنوع في التمثلات يعكس الصراع بين القيم المحافظة والرغبة في التحديث، حيث تلعب القناعات الشخصية والتجارب الفردية دورًا في تشكيل المواقف. بالتالي، التمثلات الاجتماعية ليست ثابتة وإنما متغيرة حسب الخلفيات الثقافية والتعليمية والاجتماعية للأفراد.

ب- تحليل وتفسير البيانات الفرضية الثانية: كيف تنعكس التقاليد والأعراف على قرار المرأة بالالتحاق بسوق العمل؟

تشير البيانات إلى أن التقاليد والأعراف المجتمعية تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل قرارات النساء بشأن العمل. في كثير من الحالات، تؤثر الضغوط الاجتماعية والعائلية على خيارات المرأة، خاصة في المجتمعات التي تحافظ على قيم محافظة تضع الأسرة والمنزل في المقام الأول. فالقرار بالعمل لا يعتبر مجرد اختيار فردي بل قرارًا اجتماعيًا مرتبطًا بموافقة العائلة والمحيط الاجتماعي، كما تعيق الأعراف بعض النساء من اختيار مجالات عمل معينة تُعتبر غير لائقة أو مخالفة للمعايير الاجتماعية. ويظهر الخوف من كلام الناس والوصم الاجتماعي كعوامل قوية تحد من حرية النساء في اختيار مهنهن، مما يبرز تأثير الرقابة الاجتماعية

غير الرسمية. رغم ذلك، تشهد بعض المجتمعات تغيرات تدريجية مع زيادة الوعي والتثقيف، حيث بدأت بعض الأسر تشجع النساء على العمل والاستقلال المالي، مما يعكس حالة تداخل بين التقاليد والتحديث.

ج- تحليل وتفسير البيانات الفرضية الثالثة: ما دور المؤسسة (الأسرة، المدرسة، الإعلام، التشريع) في دعم أو عرقلة اندماج المرأة في العمل؟

تلعب المؤسسات الاجتماعية المختلفة أدوارًا متباينة في دعم أو عرقلة اندماج المرأة في سوق العمل. الأسرة تمثل الجهة الأولى المؤثرة حيث يمكنها أن تكون داعمة بالتحفيز على الاستقلال المالي أو مقيدة بالتمسك بالتقاليد. المدرسة تلعب دورًا إيجابيًا في تعزيز الثقة لدى الفتيات بقدرتهن على النجاح المهني من خلال التعليم والتوجيه المهني، مما يساهم في تغيير المواقف الاجتماعية تدريجياً. أما الإعلام، في بعض الأحيان، يعرض صورًا نمطية تقلل من قدرات المرأة، مما يؤثر سلبًا على صورة المرأة العاملة ويعزز القوالب النمطية السلبية. من ناحية أخرى، تشكل التشريعات والقوانين إطارًا رسميًا لضمان المساواة وحقوق المرأة، لكن التحدي يكمن في التطبيق الفعلي وتهيئة بيئة ملائمة داخل المؤسسات لضمان اندماج فعلي ومستدام. بشكل عام، يمكن القول إن تفاعل هذه المؤسسات مع بعضها البعض يحدد مدى نجاح دمج المرأة في سوق العمل، حيث يلزم تنسيق الجهود لتحقيق التغيير المنشود.

6- نتائج العامة للدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج محورية تعكس واقع التمثلات الاجتماعية ودور المؤسسات في دعم أو عرقلة اندماج المرأة في سوق العمل، وذلك على أساس عينة مكونة من 37 فردًا بمختلف الفئات (ذكور وإناث).

أولاً، تبين أن التمثلات الاجتماعية حول عمل المرأة ما تزال مختلطة بين تقليدية وحديثة، حيث يرى جزء من المجتمع أن عمل المرأة ما زال موضع شك واحترامه مرتبط بالظروف الاقتصادية والاجتماعية، في حين تدعم شريحة أخرى فكرة احترام المرأة العاملة وحقها في المشاركة الاقتصادية. كما تؤثر الأعراف والتقاليد المجتمعية بشكل واضح على قرار المرأة في الالتحاق بسوق العمل، ويبرز تأثير العائلة والمحيط الاجتماعي كعامل مؤثر ومحدد في هذا القرار، مما يبرز أهمية البُنى الاجتماعية في تشكيل سلوكيات الأفراد.

ثانيًا، تبين أن المؤسسات المختلفة تلعب أدوارًا متباينة: فـ"الأسرة" تعد الحاضنة الأساسية التي يمكن أن تدعم أو تعيق استقلالية المرأة، بينما "المدرسة" تسهم في بناء الثقة والتمكين المهني للفتيات، وإن كان هذا التأثير متفاوتًا حسب البرامج التربوية المتبعة. في المقابل، يظهر "الإعلام" أحيانًا صورًا نمطية تقلل من قدرات المرأة، مما يشكل عائقًا نفسيًا وثقافيًا أمام تطورها المهني. أما "التشريع"، فرغم وجود قوانين تدعم المساواة، إلا أن فعالية تطبيقها لا تزال تواجه تحديات على مستوى تهيئة بيئة ملائمة للمرأة في العمل.

ثالثًا، لوحظ أن العوامل الثقافية والاجتماعية، مثل الخوف من كلام الناس والوصم الاجتماعي، تمثل عوائق غير رسمية لكنها فعالة في تحديد مدى حرية المرأة في اختيار مهنة أو مجال عمل معين. كما أن هناك وعيًا متزايدًا بأهمية دعم المرأة والعمل على تمكينها، لكنه لا يزال في مراحل متقدمة تتطلب جهودًا أكبر من مختلف الجهات.

في المجمل، تعكس الدراسة حاجة ملحة إلى مزيد من التوعية المجتمعية، وتعزيز الدور الفعلي للمؤسسات المختلفة، خصوصًا القانونية والإعلامية، لضمان بيئة أكثر دعمًا لمشاركة المرأة في سوق العمل، مع احترام التقاليد الثقافية ومحاولة التوازن بينها وبين متطلبات التنمية والعدالة الاجتماعية.

7- الاستنتاج العام للدراسة

تؤكد نتائج هذه الدراسة أن عمل المرأة في المجتمع لا يزال موضوعًا ذا بعد اجتماعي وثقافي معقد، حيث تتداخل التمثلات الاجتماعية السائدة مع تأثير التقاليد والأعراف في تحديد مدى قبول المرأة واندماجها في سوق العمل. على الرغم من وجود قوانين وتشريعات تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، فإن العوامل الاجتماعية كالعائلة والمحيط الاجتماعي، فضلاً عن المؤسسات التعليمية والإعلامية، تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل مواقف الأفراد وقرارات النساء بشأن العمل.

إن التقاليد والعادات الاجتماعية، بما تحمله من توقعات وأدوار نمطية، تشكل قيدًا غير رسمي لكنه فعال على حرية المرأة في اختيار مجال عملها والمضي قدماً في مسارها المهني. وفي المقابل، تظهر مؤسسات مثل المدرسة والإعلام كمحاور مؤثرة يمكن أن تكون إما داعمة أو معيقة حسب الرسائل والسياسات المعتمدة. كما

أن قصور بعض المؤسسات الرسمية في تهيئة بيئة عمل ملائمة للمرأة يعكس الحاجة إلى تعزيز السياسات وتطوير آليات تنفيذها بشكل أكثر فعالية.

بالتالي، يمكن الاستنتاج أن تحقيق اندماج فعلي ومستدام للمرأة في سوق العمل يتطلب جهودًا متكاملة تشمل التوعية المجتمعية، مراجعة الأعراف والتقاليد، تعزيز دور المؤسسات التربوية والإعلامية، وتفعيل التشريعات ذات الصلة، بما يضمن تهيئة بيئة تمكينية تحترم خصوصية المجتمع وتدعم تطلعات المرأة نحو الاستقلالية والمساواة.

خاتمة

خاتمة:

تعد قضية مشاركة المرأة في سوق العمل من القضايا الحيوية التي تؤثر بشكل كبير على تقدم المجتمعات وتحقيق التنمية المستدامة. فقد شهدت السنوات الأخيرة تغييرات جذرية في النظرة إلى دور المرأة في المجتمع، حيث أصبح هناك اعتراف متزايد بأهمية مشاركتها الفعالة في مختلف المجالات المهنية. ومع ذلك، فإن العوامل الاجتماعية والثقافية لا تزال تفرض تحديات على النساء الراغبات في الانخراط في سوق العمل. ففي بعض المجتمعات، لا تزال النظرة التقليدية تفرض على المرأة دورًا محدودًا داخل البيت، مما يعرقل قدرتها على اتخاذ قرارات مستقلة بشأن مشاركتها في العمل.

من جانب آخر، نجد أن دور الأسرة والمجتمع في دعم المرأة يعد أمرًا حاسمًا. فعندما تجد المرأة تشجيعًا من أسرتها ومحيطها الاجتماعي، تكون أكثر قدرة على اتخاذ خطوة جادة نحو العمل وتحقيق استقلالها المالي. إلا أن في العديد من الحالات، تقف الضغوط الاجتماعية والعادات التقاليد حاجزًا أمام رغبات المرأة في العمل، مما يعكس الحاجة الماسة لتغيير هذه المفاهيم من خلال التوعية المجتمعية المستمرة.

بالإضافة إلى ذلك، لا يمكن إغفال دور التعليم والإعلام في تشكيل مواقف المجتمع تجاه المرأة العاملة. حيث إن التعليم يمكن أن يكون أداة قوية في تعزيز ثقة المرأة في قدرتها على النجاح في الحياة المهنية. كما أن الإعلام، إذا تم توظيفه بشكل صحيح، يستطيع تغيير الصور النمطية المرتبطة بالمرأة العاملة، وذلك من خلال تسليط الضوء على نماذج ناجحة تعكس قدرة المرأة على التأثير والإبداع في العمل.

من جانب آخر، تلعب التشريعات القانونية دورًا حيويًا في ضمان حقوق المرأة وحمايتها في مكان العمل. ورغم أن العديد من القوانين تضمن المساواة بين الجنسين في سوق العمل، إلا أن التطبيق الفعلي لهذه القوانين قد

يواجه العديد من الصعوبات. إن تحسين هذه التشريعات، وضمان تطبيقها بصورة أكثر فاعلية، يعتبر من العوامل الضرورية لدعم المرأة في مواجهة التحديات التي قد تصادفها في بيئة العمل.

أخيرًا، إن توفير بيئة عمل ملائمة للمرأة يمثل خطوة أساسية نحو تمكينها من تحقيق إمكانياتها. يجب أن تتوفر في المؤسسات بيئة داعمة تراعي احتياجات المرأة، مثل توفير برامج رعاية للأطفال، وكذلك تحسين السياسات التي تضمن المساواة في الفرص. إن هذه التغييرات، إذا تم تنفيذها بالشكل الصحيح، ستساعد في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل إيجابي، مما يؤدي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية التي تفيد المجتمع بأسره.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: الكتب

1. أبو خيط، فاطمة .المرأة والعمل في الوطن العربي: بين التمكين والتحديات الثقافية .بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2021.
2. بارسونز، تالكوت .النظام الاجتماعي .نيويوركFree Press :، الولايات المتحدة الأمريكية، 1955.
3. بورديو، بيير .العمل وإعادة إنتاج التفاوتات الاجتماعية: دراسات في السوسيولوجيا .ترجمة: محمد عابد الجابري، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1998.
4. حجازي، سيد .المرأة والعمل: مقاربة سوسيولوجية .القاهرة: دار المعرفة الجامعية، مصر، 2011.
5. عبد المعطي، عبد الباسط .المرأة والمجتمع في الوطن العربي .القاهرة: دار الفكر العربي، مصر، 2002.
6. المرنيسي، فاطمة .المرأة والغرب .الدار البيضاء: المركز الثقافي العربي، المغرب، 1992.
7. ماركس، كارل .رأس المال .برلين: دار ديترت للنشر، ألمانيا، 1867.
8. دوركايم، إميل .تقسيم العمل الاجتماعي .باريس: فليمارسيون، فرنسا، 1893.
9. فيبر، ماكس .الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية .ترجمة: صالح عبد الرحمن، مراجعة: محمد قاسم، دار التنوير للطباعة والنشر، بيروت، 2009.
10. تورين، آلان .العمل والمجتمع: دراسات في السوسيولوجيا المعاصرة .ترجمة: سمير صالح، مراجعة: علي القادري، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 2007.
11. عبد الله، فاطمة الزهراء .دراسات في المجتمع الجزائري والتغيرات الاقتصادية .منشورات الجامعة، الجزائر، 2020.

12. بن حميد، علي .الأسرة والتحولات الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر .مطبعة الأمل، الجزائر، 2019.

13. مصباح، سعاد .دور المرأة الجزائرية في التنمية الاقتصادية .دار الثقافة للنشر، الجزائر، 2022.

14. زروقي، كمال .المرأة والعمل والضغوط الاجتماعية في الجزائر .دار النشر الجامعية، الجزائر، 2021.

15. بوقطب، نادية .المرأة وسوق العمل في الجزائر: الواقع والتحديات .دار العلوم للنشر، الجزائر، 2022.

16. عبد الرحمن، سمير .الاقتصاد الجزائري ودور المرأة في التنمية .منشورات الجامعة، الجزائر، 2021.

17. خليل، فاطمة .تأثير المشاركة النسائية في سوق العمل على التغيرات الأسرية .دار الثقافة للنشر، الجزائر، 2020.

18. مرزوق، ياسين .السياسات العمومية وتمكين المرأة في الجزائر .مطبعة الأمل، الجزائر، 2023.

19. بلقاسم، ليلى .المرأة والتوازن بين العمل والأسرة في الجزائر .دار النهضة العربية، الجزائر، 2021.

20. بوشارب، سميرة .تأهيل المرأة الجزائرية في سوق العمل: واقع وتحديات .مطبعة النجاح، الجزائر، 2020.

21. مرسلي، فاطمة الزهراء .ريادة الأعمال المنزلية ودورها في تمكين المرأة .دار الثقافة للنشر، الجزائر، 2019.

22. جمال، عبد العزيز .دعم المرأة في سوق العمل: السياسات والمؤسسات .مطبعة الأمل، الجزائر، 2022.

23. بن سليمان، عائشة .المرأة والعمل: أبعاد اجتماعية واقتصادية .دار الفكر العربي، الجزائر، 2021.

24. بوعلام، سامية .المرأة والتحديات النفسية في بيئة العمل .مطبعة النجاح، الجزائر، 2020.

25. دحماني، مريم .التوازن بين العمل والأسرة: دراسة حالة للمرأة الجزائرية .دار الثقافة، الجزائر، 2019.

26. قاسمي، فوزية .المرأة والمجتمع: دور العمل في التحولات الاجتماعية .مطبعة الأمل، الجزائر، 2022.

27. العيد، أحمد .دور المرأة في التنمية الاجتماعية .دار الهدى، الجزائر، 2018.

28. قاسمي، سعاد .تمكين المرأة: دراسة في واقع وتحديات .مطبعة النور، الجزائر، 2020.

29. زروقي، ليلى .المرأة والعمل في المجتمع الجزائري .دار الفكر الجديد، الجزائر، 2019.

30. مراح، عائشة .تأثير العمل على بناء الكفاءات الاجتماعية والنفسية .دار الهدى للنشر، الجزائر، 2020.

31. حسين، فاطمة الزهراء .تطوير الذات عبر العمل: دراسة ميدانية .دار الفكر الجديد، الجزائر، 2018.

32. عبد الرحمن، ليلى .التمكين الاقتصادي للمرأة وأثره على التنمية الاجتماعية .دار النهضة العربية، الجزائر، 2017.

33. مراح، عائشة .العمل النسائي والتحولات الثقافية في المجتمع الجزائري .دار الهدى للنشر، الجزائر، 2021.

34. بوبكر، خديجة .المرأة والعمل في المجتمع الجزائري: دراسة اجتماعية .دار المعرفة الجامعية، الجزائر، 2016.

35. قريشي، ليلى .الضغوط النفسية والاجتماعية على المرأة العاملة .دار الهدى للنشر، الجزائر، 2020.

36. بن يوسف، أسماء .المرأة والتمييز في سوق العمل الجزائري .دار الفجر للنشر، الجزائر، 2017.

37. نسرين، عبد الحميد .التمثلات الاجتماعية لدور المرأة بين الأسرة والعمل .دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2017.

38. الحمداوي، فاطمة الزهراء .دور القيم الثقافية في تشكيل تصور المجتمع لدور المرأة .دار المعرفة، الجزائر، 2018.

39. النجار، سامية .المرأة والمجتمع: دراسة في التأثيرات الثقافية والاجتماعية .دار الفكر العربي، القاهرة، 2016.

40. الجابري، محمد .الثقافة العربية وأدوار المرأة: دراسة تحليلية .المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، 2017.

41. حمدي، عائشة .المرأة في المجتمع التقليدي: تحديات التغيير .دار النهضة العربية، القاهرة، 2020.

42. الشريف، ليلى .الهوية الثقافية وأدوار المرأة في المجتمعات العربية .دار الفكر الحديث، عمان، 2015.

43. بوقرة، فاطمة الزهراء .المرأة والمجتمع في الجزائر: تحديات الهوية والتحولات الاجتماعية .دار الثقافة الحديثة، الجزائر، 2020.

44. صبري، نوال .المرأة والعمل: دراسة في البنية الاجتماعية .دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.

45. بن ناصر، فريدة .مكانة المرأة الجزائرية في ظل العادات والتقاليد .دار الهدى، الجزائر، 2005.

46. عبد الرحيم، زينب .المرأة والمجتمع: رؤية تحليلية للأدوار التقليدية .دار النهضة العربية، لبنان، 2002.

47. عماري، عبد الحميد .المرأة الجزائرية بين التقاليد ومتطلبات العصر .منشورات مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافيةCRASC ، الجزائر، 2001.

ثانيا: المجلات العلمية المحكمة

1. عطار، الزين. "المرأة والعمل في المجتمع العربي: تحديات ومقاومة"، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد 15، جزء (3)، مصر، 2019.

2. مالكي، بلقاسم. "المرأة الجزائرية والعمل: تحديات اجتماعية وثقافية"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 12، جزء (1)، 2018.

3. عبد الله، فاطمة الزهراء. "التغيرات الاجتماعية في الأسرة الجزائرية: دور المرأة العاملة"، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد 11، الجزائر، 2020.

4. بن عبد الله، سامية. "تطوير المهارات المهنية للمرأة في بيئة العمل"، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 12، الجزائر، 2019.

5. شريف، خالد. "تمكين المرأة وتنمية المهارات: رؤية معاصرة"، مجلة الاقتصاد والتنمية، العدد 5، الجزائر، 2021.

6. بوعبد الله، محمد. "المرأة والعمل في المجتمعات الإسلامية: تحديات وآفاق"، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 9، الجزائر، 2019.

7. منصور، سامي. "تغيرات دور المرأة في المجتمعات العربية"، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 12، الجزائر، 2019.

8. بن حمادي، نورة. "دور المجتمع في دعم أو عرقلة مشاركة المرأة في سوق العمل"، مجلة التنمية الاجتماعية، العدد 7، الجزائر، 2018.

9. عمراني، سعاد. "التمييز المهني ضد المرأة في بيئة العمل: دراسة ميدانية"، مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية، المجلد 6، العدد 2، الجزائر، 2019.

10. قشي، فتيحة. "العوائق الاجتماعية والثقافية أمام تطور المرأة العاملة في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، العدد 51، 2021.

11. الطيب، فاطمة الزهراء. "تحليل سوسيولوجي لمكانة المرأة العاملة في المجتمع الجزائري"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 22، الجزائر، 2015.

12. عبد الله، ندى. "القيم الاجتماعية وتأثيرها على المشاركة الاقتصادية للمرأة"، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة اليرموك، الأردن، العدد 24، 2019.

13. حسن، سعيد. "تأثير القيم الاجتماعية على طموحات المرأة في سوق العمل"، مجلة دراسات المرأة، جامعة القديس يوسف، بيروت، العدد 12، 2018.

ثالثا: التقارير الرسمية

1. وزارة المالية .*تقرير الأداء الاقتصادي السنوي* .الجزائر، 2023.

2. الديوان الوطني للإحصائيات .*النشرة الفصلية حول سوق العمل* .الجزائر، 2022.

3. بنك الجزائر .*تقرير السياسة النقدية* .الجزائر، 2023.

4. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي .*تقرير القدرة الشرائية في الجزائر* .الجزائر، 2023.

5. وزارة الصناعة .*حصيلة الاستثمار الوطني والأجنبي* .الجزائر، 2023.

رابعا: المراجع الأجنبية

1. سكوت، جوان .*الجندر والسياسة التاريخية* .ترجمة: سمية موسى. نيويورك: جامعة كولومبيا للنشر الأكاديمي، الولايات المتحدة الأمريكية، 2017.

2. Parsons, Talcott. *The Social System*. Free Press, New York, 1955.

)باللإنجليزية في الأصل(

الملخص:

يُعد عمل المرأة من أبرز القضايا الاجتماعية التي تشهد جدلًا واسعًا في المجتمعات العربية، ومنها المجتمع الجزائري بوجه خاص. وفي مدينة وهران، التي تُعد من كبريات المدن الجزائرية وأكثرها انفتاحًا، يتجلى هذا الجدل من خلال تنوّع التمثّلات الاجتماعية والثقافية المرتبطة بعمل المرأة. فالعمل بالنسبة للمرأة الوهرانية لا يُعد مجرد وسيلة للكسب المادي، بل هو أيضًا ساحة لتحقيق الذات، وإثبات الكفاءة، والمشاركة الفاعلة في بناء المجتمع. ومع ذلك، تظل الموروثات الثقافية والعادات الاجتماعية عائقًا أمام انخراط المرأة الكامل في سوق العمل، حيث تواجه العديد من النساء ضغوطًا من الأسرة والمحيط الاجتماعي، تتمثل في الخوف من "كلام الناس"، والربط بين عمل المرأة وانفلات القيم أو التقليد الأعمى للغرب.

وقد كشفت الدراسات الميدانية أن هناك انقسامًا في الرأي بين من يرفض مشاركة المرأة لأسباب دينية أو ثقافية، وبين من يعتبرها ضرورة اقتصادية وحقًا مشروعًا. كما تلعب المؤسسات التربوية والإعلامية دورًا مهمًا في تشكيل هذه المواقف، حيث أن المدرسة غالبًا ما تعزز ثقة الفتيات بقدراتهن المهنية، في حين يساهم الإعلام أحيانًا في إعادة إنتاج الصور النمطية التي تقلل من شأن المرأة العاملة. بالإضافة إلى ذلك، تُشير التحليلات السوسيولوجية إلى أن القوانين وحدها غير كافية لضمان المساواة، ما لم تتغير الثقافة المجتمعية السائدة.

في المجمل، يعكس موضوع العمل لدى المرأة الوهرانية صراعًا بين الحداثة والتقليد، بين تطلعات النساء نحو الاستقلال والتمكين، وبين قيود اجتماعية وثقافية لا تزال تحدّ من حرية خياراتهن. إلا أن التغيرات المتسارعة في بنية المجتمع الجزائري، والدور المتزايد للمرأة في الفضاء العام، تبشر بتحولات واعدة في مستقبل مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

الكلمات المفتاحية:

المرأة الوهرانية، العمل، الأبعاد الاجتماعية، الأبعاد الثقافية، التمثّلات الاجتماعية، المساواة، التقاليد، المشاركة الاقتصادية.

Abstract :The Social and Cultural Dimensions of Women's Work in Oran

Women's employment is one of the most debated social issues in Arab societies, particularly in Algeria. In Oran—a major and relatively open Algerian city—this debate is reflected in the diversity of social and cultural representations surrounding women's participation in the labor market. For women in Oran, work is not merely a means of financial gain but also a space for self-realization, competence demonstration, and active participation in society. However, cultural norms and traditional values continue to hinder women's full engagement in the workforce, with many facing pressure from families and social circles, often driven by fear of societal judgment or the perception that women's work reflects Western imitation or moral decline.

Field studies reveal a divide between those who oppose women's work for religious or cultural reasons, and those who view it as an economic necessity and a legitimate right. Educational and media institutions play a pivotal role in shaping these views. Schools often foster confidence in young women's professional abilities, while the media sometimes reinforces stereotypes that undermine the working woman. Sociological analyses suggest that legal equality alone is insufficient unless accompanied by cultural change within society.

Ultimately, the subject of women's work in Oran reflects a broader tension between modernity and tradition, between women's aspirations for empowerment and the societal and cultural restrictions that limit their autonomy. Nonetheless, ongoing social transformations and the growing presence of women in public life signal a promising shift toward greater female participation in Algeria's socio-economic landscape.

Keywords:
Oranese women, work, social dimensions, cultural dimensions, social representations, equality, traditions, economic participation.

الملاجق:

استبيان حول: الأبعاد الاجتماعية والثقافية للعمل لدى المرأة

عزيزي/عزيزتي المشارك (ة)

نقدم لك هذا الاستبيان بهدف دراسة الأبعاد الاجتماعية والثقافية المرتبطة بعمل المرأة، ونأمل أن تجيب على الأسئلة بكل صدق وشفافية، ميع الإجابات سرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط

بيانات عامة (اختياري)

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

العمر: أقل من 30، 30 – 40، 40 – 50، أكبر من 50.

المستوى التعليمي : الإبتدائي ☐ المتوسط ☐ الثانوي ☐ الجامعي ☐

الحالة الاجتماعية: عازب (ة) ☐ متزوج (ة) ☐ مطلق (ة) ☐ أرمل (ة) ☐

هل أنت تعمل حاليًا؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كنتِ امرأة: هل تعملين حاليًا؟ نعم ☐ لا ☐

المحور الأول: التمثلات الاجتماعية حول عمل المرأة

1. أعتقد أن مكان المرأة الطبيعي هو المنزل وليس سوق العمل

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

2. يُنظر إلى عمل المرأة على أنه تقليد للغرب

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

3. المرأة العاملة تُنظر إليها نظرة احترام في المجتمع

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

4. المجتمع يشجع النساء على الالتحاق بسوق العمل

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

5. يُنظر إلى عمل المرأة كضرورة اقتصادية أكثر من كونه حقًا فرديًا

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

المحور الثاني: تأثير التقاليد والأعراف على قرار المرأة بالعمل

1. العادات والتقاليد في مجتمعنا تعيق التحاق المرأة بسوق العمل

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

2. هناك وظائف تُعتبر غير لائقة بالمرأة بسبب التقاليد

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

3. قرار المرأة بالعمل غالباً ما يتأثر برأي العائلة والمحيط الاجتماعي

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

4. التقاليد تُقيد حرية المرأة في اختيار مجال العمل المناسب لها

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

5. هل الخوف من كلام الناس يمنع بعض النساء من العمل

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

كيف ذلك؟

.....

المحور الثالث: دور المؤسسات في دعم أو عرقلة عمل المرأة

1. هل الأسرة تشجع المرأة على العمل وتحقيق استقلالها المالي

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

كيف ذلك؟

.....

2. هل المدرسة تزرع في الفتيات الثقة بقدرتهن على العمل والنجاح المهني

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

كيف ذلك؟

.....

3. هل الإعلام يقدم صورًا نمطية تقلل من قدرات المرأة في العمل

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

كيف ذلك؟

.....

4. هل القوانين والتشريعات في بلدي تضمن المساواة بين المرأة والرجل في سوق العمل

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

كيف ذلك؟

.....

5. هل هناك تقصير من المؤسسات الرسمية في تهيئة بيئة ملائمة للمرأة العاملة

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

كيف ذلك؟

.....