جامعة وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية

قسم **علم الاجتماع**

أطروحة

لـنيل شهـــــادة:

**دكتوراه علوم في علم الاجتماع الثقافي**

# المرأة العاملة واستراتيجياتها في مواجهة المشاكل الزوجية – مقاربة سوسيو–ميدانية لعينة من الزوجات العاملات بقطاع التربية والتعليم بسيدي بلعباس–

إعداد الطالبة:

**قوراري أسماء**

**الأستاذة المشرفة:**

**أ د. شنافي فوزية**

**تشكيلة لجنة المناقشة:**

| الصفة | الاسم واللقب | الرتبة | مؤسسة الانتماء |
|---|---|---|---|
| **رئيسا** | مالك شليح توفيق | أستاذ التعليم العالي | جامعة وهران 2 |
| **مشرفا** | شنافي فوزية | أستاذة التعليم العالي | جامعة وهران 2 |
| **مناقشا** | بداش وردة | أستاذة محاضرة أ | جامعة وهران 2 |
| **مناقشا** | سوالمية نورية | أستاذة محاضرة أ | جامعة معسكر |
| **مناقشا** | زرهوني فايزة | أستاذة التعليم العالي | جامعة مستغانم |
| **مناقشا** | شيخ فتيحة | أستاذة التعليم العالي | جامعة سيدي بلعباس |

**الموسم الجامعي: 2025/2024.**


بسم الله الرحمن الرحيم

**Résumé :**

Cette étude de nature descriptive et analytique s'est concentrée sur les stratégies d'adaptation déployées par la femme active en Algérie face à l'articulation des exigences professionnelles et des contraintes familiales. L'objectif était de décrypter les mécanismes d'ajustement face à la multiplicité des rôles et aux responsabilités en découlant. La méthodologie a impliqué la collecte de données via des questionnaires auprès d'un échantillon d'enseignantes de divers cycles éducatifs, avec une analyse statistique utilisant notamment le test du chi-carré de Pearson ($\chi^2$). Les résultats ont mis en évidence que, malgré les difficultés liées au manque de temps et à la surcharge des responsabilités, ces femmes développent des stratégies de gestion efficaces (incluant la redistribution des rôles, la négociation, le soutien familial et l'organisation temporelle, dont la variabilité est corrélée au niveau d'éducation, à la nature de l'emploi et à la taille de la famille. En conclusion, l'étude postule que la femme active algérienne agit comme un acteur social qui restructure les dynamiques familiales pour garantir l'équilibre entre les sphères travail et famille.

**Mots-clés :**

Femme active – Stratégies d’adaptation – Famille – Rôles sociaux – Équilibre travail-vie familiale.

**Abstract:**

This descriptive and analytical study focused on the coping strategies employed by working women in Algeria to manage the balance between professional demands and family constraints. The objective was to decipher the adjustment mechanisms used to handle the multiplicity of roles and the resulting responsibilities. The methodology involved data collection through questionnaires administered to a sample of female teachers across various educational levels, with statistical analysis conducted using Pearson's chi-square test ($\chi^2$).The results revealed that, despite challenges related to time constraints and the overload of responsibilities, these women develop effective management strategies — including role redistribution, negotiation, family support, and time organization. The variability of these strategies was found to correlate with factors such as educational level, type of employment, and family size.In conclusion, the study posits that the Algerian working woman acts as a social agent who restructures family dynamics to maintain a balance between professional and domestic spheres.

**Key words:**

Working women – Coping strategies – Family – Social roles – Work-family balance.

**الملخص:**

تناولت هذه الدراسة موضوع **المرأة العاملة واستراتيجياتها في مواجهة المشاكل الأسرية** في الجزائر، بهدف فهم كيفية تكيّفها مع تعدد الأدوار بين العمل والأسرة، وما يترتب عن ذلك من ضغوط ومسؤوليات. وقد اعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** مع جمع البيانات عبر استبيانات موجهة لعينة من الأستاذات العاملات في الأطوار التعليمية الثلاث، وتحليل النتائج باستخدام أدوات إحصائية مثل مربع كاي لبيرسون ($\chi^2$).

أظهرت النتائج أن المرأة العاملة تواجه صعوبات مرتبطة بضيق الوقت وتراكم المسؤوليات، لكنها تطوّر **استراتيجيات للتكيف والمواجهة** تشمل إعادة توزيع الأدوار، التفاوض، دعم العائلة، وتنظيم الوقت. وتختلف هذه الاستراتيجيات باختلاف المستوى التعليمي وطبيعة العمل وعدد الأبناء. وتؤكد الدراسة أن المرأة العاملة الجزائرية **فاعل اجتماعي يعيد تشكيل العلاقات الأسرية ويحقق التوازن بين العمل والأسرة.**

**الكلمات المفتاحية:** المرأة العاملة – استراتيجيات التكيف – الأسرة – الأدوار الاجتماعية – التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

# شكر وتقدير

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى: ﴿دَعْوَاهُمْ فِيهَا سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ وَتَحِيَّتُهُمْ فِيهَا سَلَامٌ وَآخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾

الحمد لله على الذي بفضله تتم الصالحات...(...لَهُ الْمُلْكُ وَلَهُ الْحَمْدُ وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِير)

انطلاقا من قوله صلى الله عليه وسلم: «من لم يشكر الناس لم يشكر الله»

رواه الترمذي

أشكر الله أولا وأخيرا على توفيقه في إتمام هذا العمل.

ثم اعتراف بجميل لمن تواضع اسمها وزين خانة الإشراف ...الأستاذة الدكتورة: شنافي فوزية...

لأسرة جامعة وهران 02

لأسرة كلية العلوم الاجتماعية. خاصة «سمية»

لأساتذة مناقشة هذه المذكرة.

لكل صديق وقريب يعلم أن النفس تذكره

.. لكل غريب دعم هذا الجهد الطيب....

للجميع.....

# الإهداء

**بسم الله الرحمن الرحيم**

﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

صدق الله العظيم – سورة التوبة، الآية: 105.

✓ الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، الحمد له الذي يسّر ووفّق وأعاننا على إتمام هذا العمل المتواضع.

✓ إلى معدن الصفاء والنقاء، وبرّ الأمان والوفاء، ومهد الاطمئنان والعطاء...

إلى من أحمل اسمه بكل فخر، راجيةً من الله أن يمدّ في عمره ليرى ثمارًا طال قطافها:

**أبـــــي العزيـــــز.**

✓ وإلى من جعل الله الجنة تحت قدميها، إلى الدعاء الذي رافقني، والقلب الذي لم يبخل يومًا بالعطاء...

إلى المرأة العظيمة: أطال الله في عمرها.

**أمي الغـــــــــالية**

✓ وإلى ضلعي الثابت وسند أيامي... إلى من كانوا نبعًا أرتوي منه، وزينة لسنيني وصفوها: قرة عيني وتوأم روحي: **إخوتي الأعزاء (فاطمة الزهراء، عبد القادر، عبد الكريم).**

✓ وإلى رفيق الدرب، وشريك الرحلة، وسند الطريق...إلى من صبر معي ورافق خطواتي حتى اكتمل هذا العمل:

**زوجي الغـــــالي.**

✓ وإلى عائلتي الثانية، عائلة زوجي الكريمة...

وأخصّ بالدعاء والامتنان: **والد زوجي ووالدته**، أطال الله في عمريهما، **وأخت زوجي** شافاها الله وعافاها.

✓ وإلى كل من وسّع دائرة العائلة دفئًا ومحبة...

**إلى زوج أختي الكريم وأبنائها،**

وإلى **زوجتي أخويّ العزيزين وأبنائهما وبناتهما** الذين زيّنوا تفاصيل الأيام بحضورهم...

لكم جميعًا خالص الامتنان والمحبة.

✓ أسأل الله الواحد الأحد أن يجزيكم خير الجزاء وأن يكتب لكم السعادة كما كنتم سببا في نجاحي.

أسماء

# الفهارس

## فهرس المحتويات:


| العنوان: | الصفحة |
|---|---|

شكر وتقدير _____

الإهداء _____

الفهارس _____ *1*

فهرس الجداول: _____ 5

فهرس الأشكال: _____ 14

مقدمة عامة _____ 15

المفاهيم الإجرائية: _____ 24

مفهوم المرأة: _____ 25

المفهوم الإجرائي للعمل: _____ 28

تعريف المرأة العاملة: _____ 28

تعريف المرأة: _____ 28

الجزء النظري. _____ 51

الفصل الأول: النظريات المفسرة لعمل المرأة. _____ 52

تمهيد: _____ 53

1.1: نظرية الهيمنة الذكورية عند بيار بورديو: _____ 54

2.1: نظرية التقسيم الجنسي للعمل: _____ 55

3.1: نظرية المساواة بين الجنسين: _____ 57

4.1: نظرية الحاجات «ماسلو»: _____ 58

5.1: النَّظرية التَّفاعلية: _____ 60

6.1: النَّظرية الوظيفيَّة: _____ 60

7.1: النّظرية النّسوية اللّيبراليّة: _____ 61

8.1: النَّظرية النّسوية الاشتراكيَّة: _____ 63

9.1: النَّظرية النِّسوية الماركسيَّة: _____ 66

10.1: النّظرية النّسوية الرّاديكالية المتطرّفة: _____ 69

11.1: عمل المرأة من منظور المفكر الجزائري (مالك بن نبي): 70
خلاصة: 74
الفصل الثاني: عمل المرأة. 75
تمهيد: 77
تطور عمل المرأة: 77
التّقسيم الجنسي للعمل: 80
النمط الأول: 81
النَّمط الثاني: 81
النمط الثالث: 81
دوافع خروج المرأة للعمل: 82
أ.الدّافع الاقتصادي: 83
ب.الدافع الذاتي والاجتماعي: 84
ج.الدافع التَّعليمي: 85
د.الدَّافع السياسي: 86
العوامل المساعدة لدخول المرأة عالم الشغل: تحرر المرأة 86
1.التَّعليم: 86
2.التَّغير الاجتماعي: 87
1.2.العامل التّكنولوجي: 88
1.مرحلة الثورة الزراعية 88
2.مرحلة التّصنيع 88
3.مرحلة تكنولوجية 88
2.2.العامل الإيديولوجي: 89
3.2: العامل الديمغرافي: 90
4.2.العامل الطبيعي: 90
5.2.العامل الثقافي: 91
6.2.العامل الاقتصادي: 92
أدوار المرأة العاملة: 92

الدَّور الاقتصادي للمرأة العاملة: _____ 92
الدّور الاجتماعي للمرأة العاملة: _____ 93
أثر خروج المرأة للعمل: _____ 94
الآثار الإيجابية لعمل المرأة: _____ 94
الآثار الإيجابية لعمل المرأة على ذاتها: _____ 94
تدعيم موقعها في صناعة القرار الأسري: _____ 95
الآثار الإيجابيّة لعمل المرأة على أبنائها: _____ 96
أثر عمل المرأة على علاقتها بزوجها: _____ 97
الآثار السّلبيَّة لعمل المرأة: _____ 97
الآثار السّلبية لعمل المرأة على ذاتها: _____ 97
عمل المرأة داخل المنزل: _____ 98
قراءة سوسيو-ثقافية لعمل المرأة في الجزائر: _____ 98
1.المرأة الجزائريّة في المجتمع التّقليدي: _____ 99
1.1.مكانة المرأة في العائلة الجزائريّة: _____ 99
2.1.المرأة في الثّقافة الجزائريّة: _____ 99
المرأة الجزائرية والتعليم: _____ 101
تطور عمل المرأة الجزائرية: _____ 104
عمل المرأة الجزائرية قبل الاستقلال: _____ 104
2.2.عمل المرأة الجزائريّة بعد الاستقلال: _____ 107
مجالات (ميادين) عمل المرأة الجزائريّة: _____ 108
تقسيم العمل الاجتماعي للمرأة الجزائريَّة: _____ 111
خلاصة: _____ 114
الفصل الثالث: تحديات المرأة العاملة في قطاع التّربية في المجتمع الجزائري. _____ 115
تمهيد: _____ 116
1: معيقات خروج المرأة في العمل. _____ 116
1-1: المعيقات الاجتماعيَّة: _____ 116
1-2: الشّخصيّة: _____ 116

1-3: المعيقات الثَّقافيّة: _____ 116
1-4: المعيقات الإدارية: _____ 117
1-5: المعيقات التّخطيطيّة والتَّنظيميّة: _____ 117
1-6: المعيقات القانونية والدّستوريّة: _____ 117
خلاصة: _____ 118
الإطار التطبيقي _____ 119
المحور الأول: الخصائص الاجتماعية لأستاذة التربية الوطنية. _____ 120
1-الخصائص الاجتماعيَّة لأستاذة التَّربية الوطنيَّة: _____ 121
المحور الثاني: ظروف عمل أستاذة التربية الوطنية والدوافع الكامنة وراء اختيار الوظيفة. ___ 131
المحور الثالث: أستاذة التربية الوطنية وعلاقتها بالزوج _____ 183
المحور الرابع: عمل أستاذة التربية وأثره على رعاية الأبناء. _____ 289
المحور الخامس: أستاذة التربية الوطنية والتقصير في حق نفسها. _____ 411
النتائج العامة _____ 500
خاتمة _____ 503
الملاحق _____ 506
القائمة البيبليوغرافية _____ 514

## فهرس الجداول:


| العنوان: | الصفحة |
|---|---|
| جدول رقم 1: توزيع المبحوثات حسب السن المجمع. | 121 |
| جدول رقم 2: توزيع المبحوثات حسب المستوى العلمي. | 122 |
| جدول رقم 3: توزيع المبحوثات حسب الخبرة المهنية. | 123 |
| جدول رقم 4: توزيع المبحوثات حسب مكان الإقامة. | 124 |
| جدول رقم 5: توزيع المبحوثات حسب نوع المسكن. | 125 |
| جدول رقم 6: توزيع المبحوثات حسب طبيعة المسكن. | 126 |
| جدول رقم 7: عدد ساعات العمل في اليوم وعلاقتها بالخبرة. | 127 |
| جدول رقم 8: عدد ساعات العمل في اليوم وعلاقتها بالمستوى العلمي للزوجة. | 128 |
| جدول رقم 9: دوافع خروج المرأة للعمل وعلاقتها بالمستوى العلمي للزوجة. | 132 |
| جدول رقم 10: اختيار المرأة للعمل في قطاع التعليم وعلاقته بالخبرة. | 134 |
| جدول رقم 11: اختيار المرأة للعمل في قطاع التعليم وعلاقته بمستواها العلمي. | 136 |
| جدول رقم 12: تقييم الأستاذات لتجربة العمل حسب الخبرة. | 138 |
| جدول رقم 13: تأثير المستوى العلمي للزوجة على ممارستها للعمل. | 140 |
| جدول رقم 14: العلاقة بين الخبرة وملائمة الأجر لاحتياجات الأستاذات. | 141 |
| جدول رقم 15: العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة ومدى كفاية الأجر لإعالة الذات والأسرة. | 143 |
| جدول رقم 16: الخبرة وتقييم الأجر مقارنة بالجهد المبذول. | 145 |
| جدول رقم 17: تقدير معادلة الأجر والجهد حسب المستوى العلمي للزوجة. | 147 |
| جدول رقم 18: تأثير الخبرة على التوفيق بين العمل والدور الأسري. | 148 |
| جدول رقم 19: التوفيق بين العمل والدور الأسري حسب المستوى العلمي للزوجة. | 150 |
| جدول رقم 20: تعرض الأستاذات للمضايقات من نفس الجنس حسب الخبرة. | 151 |
| جدول رقم 21: تعرض الأستاذات لمضايقات من نفس الجنس حسب المستوى العلمي للزوجة. | 154 |
| جدول رقم 22: تعرض الأستاذات لمضايقات من الجنس الآخر حسب مستوى الخبرة. | 155 |
| جدول رقم 23: تعرض الأستاذات لمضايقات من الجنس الآخر حسب المستوى العلمي للزوجة. | 157 |
| جدول رقم 24: تفكير الأستاذات في الاستقالة حسب مستوى الخبرة. | 158 |

جدول رقم 25: تفكير الأستاذات في الاستقالة حسب المستوى العلمي للزوجة. _____ 160
جدول رقم 26: مواجهة الأستاذات لمشاكل مهنية حسب مستوى الخبرة. _____ 162
جدول رقم 27: مواجهة الأستاذات لمشاكل مهنية حسب المستوى العلمي للزوجة. _____ 163
جدول رقم 28: أنواع المشاكل المهنية وفق مستوى الخبرة. _____ 166
جدول رقم 29: طبيعة المشاكل المهنية لدى الأستاذات حسب المستوى العلمي للزوجة. _____ 168
جدول رقم 30: اختلاف مردود العمل بين المتزوجات والعازبات حسب مستوى الخبرة. _____ 170
جدول رقم 31: اختلاف مردود العمل بين المتزوجات والعازبات حسب المستوى العلمي للزوجة. __ 171
جدول رقم 32: طبيعة الفروق في مردود العمل بين المتزوجات والعازبات حسب مستوى الخبرة. __ 173
جدول رقم 33: طبيعة الفروق في مردود العمل بين المتزوجات والعازبات حسب المستوى العلمي للزوجة. _____ 175
جدول رقم 34: الخبرة ودرجة ارتياح الأستاذات في العمل مقابل المنزل. _____ 176
جدول رقم 35: علاقة المستوى العلمي للزوجة بمدى ارتياحها في مكان العمل على عكس بقائها في المنزل. _____ 178
جدول رقم 36: ظروف العمل وفق مستوى الخبرة. _____ 180
جدول رقم 37: ظروف العمل وفق المستوى العلمي للزوجة. _____ 181
جدول رقم 38: علاقة المستوى العلمي للزوج بموافقة الزوج على عمل الزوجة. _____ 184
جدول رقم 39: علاقة المستوى العلمي للزوج بمساعدة الزوجة في مهام المنزل. _____ 186
جدول رقم 40: علاقة المستوى العلمي للزوج بملاحظاته على أوقات دخول وخروج الزوجة. _____ 188
جدول رقم 41: علاقة المستوى العلمي للزوج بتأثير العمل الخارجي على العلاقة الزوجية. _____ 191
جدول رقم 42: علاقة المستوى العلمي للزوج بالمشاكل الزوجية المرتبطة بعمل الزوجة خارج المنزل. _____ 194
جدول رقم 43: تأثير المستوى العلمي للزوج على شعور الزوجة بالتقصير في واجباتها الزوجية. ___ 197
جدول رقم 44: علاقة المستوى العلمي للزوج بصعوبات تلبية متطلباته بسبب عمل الزوجة. _____ 200
جدول رقم 45: علاقة المستوى العلمي للزوج بصعوبات أداء الواجبات الزوجية. _____ 202
جدول رقم 46: عمل الزوجة وانعكاسه على الواجبات الزوجية وفق المستوى العلمي للزوج. _____ 205
جدول رقم 47: علاقة المستوى العلمي للزوج بتأثير العمل على الواجبات الزوجية. _____ 207
جدول رقم 48: علاقة المستوى العلمي للزوج بتشتت ذهن الزوجة نتيجة تعدد أدوارها. _____ 209

جدول رقم 49: علاقة المستوى العلمي للزوج بتأثير تعدد الأدوار على التركيز. _____ 211
جدول رقم 50: علاقة المستوى العلمي للزوج بسلوك الزوجة تجاه المشكلات الأسرية. _____ 213
جدول رقم 51: علاقة المستوى العلمي للزوج بتقدير ظروف عمل الزوجة. _____ 215
جدول رقم 52: علاقة المستوى العلمي للزوج باستجابة الزوجة لوقف العمل. _____ 217
جدول رقم 53: قضاء وقت الفراغ مع الزوج حسب المستوى العلمي للزوج._____ 219
جدول رقم 54: مهنة الزوج ومدى موافقته على عمل الزوجة._____ 221
جدول رقم 55: علاقة مهنة الزوج بمساعدته لزوجته في مهام البيت._____ 223
جدول رقم 56: مهنة الزوج ومدى تقبله لأوقات دخول وخروج الزوجة من المنزل. _____ 225
جدول رقم 57: علاقة مهنة الزوج بالمشكلات الناتجة عن عمل الزوجة خارج البيت. _____ 227
جدول رقم 58: طبيعة المشكلات الزوجية الناتجة عن عمل الزوجة خارج المنزل حسب مهنة الزوج.
_____ 229
جدول رقم 59: علاقة مهنة الزوج بإحساس الزوجة بالتقصير في أداء واجباتها. _____ 232
جدول رقم 60: علاقة مهنة الزوج بصعوبات تلبية الزوجة لمتطلبات الحياة الزوجية. _____ 234
جدول رقم 61: علاقة مهنة الزوج بالمشكلات المرتبطة بأداء الزوجة لواجباتها الزوجية._____ 237
جدول رقم 62: علاقة مهنة الزوج بانشغال الزوجة عن واجباتها الأسرية نتيجة العمل._____ 239
جدول رقم 63: طبيعة تأثير عمل الزوجة على واجباتها الزوجية وفق مهنة الزوج. _____ 241
جدول رقم 64: علاقة مهنة الزوج بتشتت ذهن الزوجة نتيجة تعدد مسؤولياتها. _____ 243
جدول رقم 65: علاقة مهنة الزوج بتأثير الضغوط المهنية على الحياة الزوجية._____ 245
جدول رقم 66: جهود الزوجة في حل الخلافات الأسرية وفق مهنة الزوج._____ 247
جدول رقم 67: تقدير الزوج لظروف عمل زوجته وفق مهنته._____ 249
جدول رقم 68: تأثير مهنة الزوج على موقف الزوجة من ترك العمل._____ 251
جدول رقم 69: علاقة مهنة الزوج بقضاء الزوجة لوقت الفراغ معه._____ 253
جدول رقم 70: موافقة الزوج على عمل الزوجة حسب سنوات الزواج._____ 255
جدول رقم 71: سنوات الزواج ومدى مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية._____ 257
جدول رقم 72: تأثير سنوات الزواج على نظرة الزوج لأوقات خروج ودخول زوجته من العمل.___ 259
جدول رقم 73: تأثير عمل الزوجة خارج المنزل على العلاقة الزوجية حسب سنوات الزواج. ____ 261

جدول رقم 74: طبيعة المشكلات الزوجية الناتجة عن عمل الزوجة خارج المنزل حسب سنوات الزواج. 263

جدول رقم 75: علاقة سنوات الزواج بإحساس الزوجة بالتقصير تجاه زوجها. 265

جدول رقم 76: علاقة سنوات الزواج بمدى صعوبة تلبية الزوجة لمطالب زوجها بسبب انشغالها بالعمل. 267

جدول رقم 77: علاقة سنوات الزواج بمدى مواجهة الزوجة العاملة لمشاكل في أداء واجباتها نحو الزوج. 269

جدول رقم 78: تأثير مدة الحياة الزوجية على إدراك الزوجة لتأثير العمل في أداء واجباتها الزوجية. 271

جدول رقم 79: تفسير تأثير العمل على واجبات الزوجة نحو زوجها تبعًا لسنوات الزواج. 273

جدول رقم 80: علاقة سنوات الزواج بدرجة تشتت ذهن الزوجة العاملة نتيجة تعدد الأدوار. 275

جدول رقم 81: علاقة سنوات الزواج بانعكاس مشاكل العمل على العلاقة الزوجية. 277

جدول رقم 82: علاقة سنوات الزواج بمدى سعي الزوجة العاملة لإيجاد حلول لمشكلاتها الأسرية. 280

جدول رقم 83: علاقة سنوات الزواج بمدى تفهم الزوج لظروف عمل زوجته. 282

جدول رقم 84: علاقة سنوات الزواج بموقف الزوجة العاملة من طلب الزوج التوقف عن العمل.284

جدول رقم 85: تأثير مدة الحياة الزوجية على تفاعل الزوج ينفي أوقات الفراغ. 286

جدول رقم 86: علاقة الخبرة المهنية بتفكير الأستاذات في أبنائهن أثناء العمل. 290

جدول رقم 87: العلاقة بين عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات وما إذا كان يشغلهن التفكير في أبنائهن أثناء العمل. 292

جدول رقم 88: العلاقة بين مكان الإقامة والتفكير في الأبناء أثناء العمل. 294

جدول رقم 89: العلاقة ما بين المستوى العلمي للزوجة والتفكير في الأبناء أثناء العمل. 297

جدول رقم 90: العلاقة بين الخبرة المهنية وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن. 300

جدول رقم 91: العلاقة بين عدد ساعات العمل في اليوم وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن. 302

جدول رقم 92: العلاقة بين مكان الإقامة وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن. 305

جدول رقم 93: العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن. 307

جدول رقم 94: دراسة العلاقة بين الخبرة المهنية وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائه. _____ 310
جدول رقم 95: العلاقة بين عدد ساعات العمل في اليوم وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائه._____ 312
جدول رقم 96: العلاقة بين عدد ساعات العمل في اليوم وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائهن._____ 315
جدول رقم 97: العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائهن._____ 317
جدول رقم 98: العلاقة بين الخبرة المهنية وما إذا كان الأزواج يساعدون في رعاية الأطفال. _____ 320
جدول رقم 99: العلاقة بين عدد ساعات العمل وما إذا كان الأزواج يساعدون في رعاية الأطفال. _ 322
جدول رقم 100: مكان إقامة الأستاذات العاملات (منطقة حضرية أو ريفية) وما إذا كان أزواجهن يقدمون المساعدة في رعاية أطفالهن._____ 325
جدول رقم 101: العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة الأستاذة ومساعدة زوجها لها في رعاية أطفالهما. _____ 327
جدول رقم 102: العلاقة بين خبرة الأستاذات والشعور بأن طبيعة عملهن تمنعهن من التفرغ لمشكلات أطفالهن._____ 329
جدول رقم 103: العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات في اليوم وإدراكهن لتأثير ذلك على قدرتهن على تخصيص الوقت والاهتمام لمشكلات أطفالهن. _____ 332
جدول رقم 104: علاقة مكان إقامة الأستاذات بإدراكهن لتأثير طبيعة عملهن على قدرتهن على التفرغ لمشكلات أطفالهن._____ 334
جدول رقم 105: العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات وتصورهن لتأثير عملهن على قدرتهن على التفرغ لمشكلات أطفالهن. _____ 337
جدول رقم 106: العلاقة بين سنوات خبرة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن._____ 340
جدول رقم 107: العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات العاملات في اليوم وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن._____ 342

جدول رقم 108: العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن. _____ 344
جدول رقم 109: العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن. _____ 347
جدول رقم 110: العلاقة بين سنوات خبرة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن. _____ 349
جدول رقم 111: العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات العاملات في اليوم وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن._____ 351
جدول رقم 112: بتحليل العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن. _____ 353
جدول رقم 113: العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن. _____ 356
جدول رقم 114: العلاقة بين سنوات خبرة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن. _____ 358
جدول رقم 115: العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات العاملات في اليوم وتصورهن لما إذا كن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن._____ 361
جدول رقم 116: العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن. _____ 363
جدول رقم 117: علاقة المستوى العلمي للأستاذات وإدراكهن لتخصيص وقت كافٍ للجلوس مع أطفالهن._____ 365
جدول رقم 118: العلاقة بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن. _____ 367
جدول رقم 119: العلاقة بين عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن._____ 370
جدول رقم 120: العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن. _____ 371

جدول رقم 121: العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن. _____ 374
جدول رقم 122: العلاقة بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات والجهة التي يعهدن إليها برعاية أبنائهن أثناء تواجدهن في العمل. _____ 376
جدول رقم 123: العلاقة بين عدد ساعات عملهن اليومية والجهة التي يعهدن إليها بمسؤولية رعاية أبنائهن أثناء فترة انشغالهن المهني. _____ 378
جدول رقم 124: العلاقة بين محل إقامة الأستاذات (بين منطقة حضرية وريفية) والجهة التي يعهدن إليها بمسؤولية رعاية أبنائهن أثناء فترة انشغالهن المهني. _____ 380
جدول رقم 125: العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث والجهة التي يتركن لديها أبناءهن أثناء الذهاب للعمل. _____ 382
جدول رقم 126: العلاقة بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات وآرائهن حول إمكانية تعويض دور الأم من قبل أحد الأقارب أو الروضة. _____ 385
جدول رقم 127: العلاقة بين عدد ساعات العمل في اليوم للأستاذات وآرائهن حول إمكانية تعويض دور الأمم نقبل أحد الأقارب أو الروضة._____ 388
جدول رقم 128: العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات وآرائهن حول إمكانية تعويض دور الأم من قبل أحد الأقارب أو الروضة._____ 390
جدول رقم 129: العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات وآرائهن حول إمكانية تعويض دور الأم من قبل أحد الأقارب أو الروضة._____ 392
جدول رقم 130: العلاقة بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات وآرائهن حول ما إذا كن يوفرن لأبنائهن حياة أفضل بفضل دخلهن الشهري. _____ 394
جدول رقم 131: تأثير عدد ساعات العمل اليومية على تحسين مستوى معيشة الأبناء عبر الدخل الشهري. _____ 397
جدول رقم 132: تأثير مكان الإقامة على قدرة الأم في تحسين مستوى معيشة أبنائها عبر الدخل الشهري. _____ 399
جدول رقم 133: العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة وقدرتها على تحسين مستوى معيشة أبنائها من خلال دخلها الشهري. _____ 402
جدول رقم 134: الخبرة العملية للأستاذة وعلاقتها بالتفكير في ترك العمل من أجل الأبناء. _____ 404

جدول رقم 135: عدد ساعات العمل اليومية وعلاقتها بتفكير الأستاذة في ترك العمل من أجل الأبناء. 406
جدول رقم 136: تأثير مكان الإقامة على تفكير الأستاذة في ترك العمل من أجل الأبناء. 408
جدول رقم 137: المستوى العلمي للزوجة والشعور بالتقصير في حق نفسها. 412
جدول رقم 138: العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذة ومجالات شعورها بالتقصير في حق نفسها بسبب العمل. 414
جدول رقم 139: توزيع ممارسة الهوايات المفضلة لدى الزوجات وفقًا لمستواهن العلمي. 416
جدول رقم 140: وسائل النقل المستخدمة من قبل المرأة العاملة في ضوء مستواها العلمي. 419
جدول رقم 141: العلاقة بين عدد ساعات عمل المرأة وانشغالها بمتابعة أبنائها. 422
جدول رقم 142: توزيع الأستاذات العاملات حسب عدد ساعات العمل في اليوم وإجابتهن حول مدى توفر الوقت لمتابعة الأطفال. 424
جدول رقم 143: توزيع الأستاذات العاملات حسب عدد ساعات العمل في اليوم ورأيهن في تأثير الوظيفة على التحصيل الدراسي للأبناء. 427
جدول رقم 144: تأثيرعدد ساعات العمل اليومية على مشاركة الزوج في رعاية الأطفال. 429
جدول رقم 145: علاقةعدد ساعات العمل اليومية بقدرة الأم العاملة على التفرغ لمشكلات أبنائه. 433
جدول رقم 146: تأثير عدد ساعات العمل اليومية على سلوك الأم العاملة تجاه أطفالها تحت ضغط العمل. 436
جدول رقم 147: تأثير عدد ساعات العمل اليومية على تنازل الأم العاملة عن بعض مسؤولياتها تجاه أبنائها. 438
جدول رقم 148: عدد ساعات العمل اليومية وتأثيرها على تخصيص وقت للجلوس مع الأبناء. 440
جدول رقم 149: عدد ساعات العمل اليومية وأثر تعدد الأدوار على مستوى رعاية الأم لأطفالها. 442
جدول رقم 150: عدد ساعات العمل اليومية وعلاقة الأم بمقدمي الرعاية لأبنائها أثناء العمل. 445
جدول رقم 151: الأمهات العاملات وسؤال التعويض عن الدور الأمومي: دور الأقارب والروضات. 447
جدول رقم 152: ساعات العمل والمساهمة المالية في حياة الأبناء. 449
جدول رقم 153: ساعات العمل والتفكير في ترك العمل من أجل الأبناء. 451
جدول رقم 154: عدد ساعات العمل اليومية وتأثيرها على شعور الأم بالتقصير تجاه نفسها. 453

جدول رقم 155: عدد ساعات العمل اليومي وعلاقته بالمجالات التي تشعر فيها الأستاذة بالتقصير في حق نفسها. 455
جدول رقم 156: عدد ساعات العمل اليومية وعلاقتها بممارسة الهوايات المفضلة. 457
جدول رقم 157: عدد ساعات العمل اليومية وعلاقته بوسيلة التنقل إلى مكان العمل. 459
جدول رقم 158: الخبرة المهنية والتفكير في ترك العمل من أجل الأبناء. 461
جدول رقم 159: الخبرة المهنية وتخصيص وقت لمتابعة الأطفال. 463
جدول رقم 160: الخبرة المهنية وتأثير الوظيفة على التحصيل الدراسي للأبناء. 465
جدول رقم 161: الخبرة المهنية ومساعدة الزوج في رعاية الأبناء. 467
جدول رقم 162: تأثير طبيعة العمل على قدرة الأستاذة على التفرغ لمشكلات أطفالها بحسب سنوات الخبرة. 469
جدول رقم 163: تأثير الخبرة المهنية على سلوك الأم تجاه أطفالها في ظل ضغوط العمل. 470
جدول رقم 164: تأثير كثافة متطلبات العمل على تحمل المسؤوليات الأسرية للأستاذات. 472
جدول رقم 165: الخبرة وتأثير سنوات العمل على الوقت المخصص للتفاعل الأسري مع الأبناء. 474
جدول رقم 166: تأثير تعدد الأدوار المهنية والأسرية على رعاية الأطفال. 475
جدول رقم 167: الخبرة وعلاقتها بتقييم قدرة الأقارب أو الروضة على تعويض دور الأم. 477
جدول رقم 168: تأثير الخبرة المهنية على قدرة الأستاذة على تحسين مستوى معيشة أبنائها من خلال الدخل الشهري. 479
جدول رقم 169: تأثير الخبرة المهنية على التفكير في ترك العمل لصالح رعاية الأبناء. 481
جدول رقم 170: تأثير الخبرة المهنية على الشعور بالتقصير في حق الذات بسبب متطلبات العمل. 484
جدول رقم 171: مجالات التقصير الذاتي لدى الأستاذات وفق الخبرة المهنية. 487
جدول رقم 172: ممارسة الهوايات المفضلة لدى الأستاذات حسب سنوات الخبرة. 489
جدول رقم 173: أسباب عدم ممارسة الهوايات المفضلة لدى الأستاذات حسب سنوات الخبرة. 491
جدول رقم 174: العلاقة بين مستوى الخبرة المهنية ووسيلة النقل إلى مكان العمل. 497

## فهرس الأشكال:


| العنوان: | الصفحة |
|---|---|
| رسم توضيحي 1: توزيع بياني حسب السن | 121 |
| رسم توضيحي 2: توزيع بياني حسب المستوى العلمي للزوجة | 122 |
| رسم توضيحي 3: توزيع بياني حسب الخبرة المهنية | 123 |
| رسم توضيحي 4: مكان الإقامة | 124 |
| رسم توضيحي 5: توزيع بياني حسب نوع المسكن | 125 |
| رسم توضيحي 6: توزيع بياني حسب طبيعة المسكن | 126 |

# مقدمة عامة

## مقدمة عامة:

ترتبطُ أيّ ظاهرة –كمَا هو معروفٌ–ارتباطًا عضويًّا معَ المجتمَعِ، حيثُ تنبعُ مِنْ تفاعلِ مجموعةٍ من المتغيِّراتِ الدَّاخليَّة والخارجيَّة، وهذا يرتكزُ على الدَّور والمكانةِ البيئيَّة التي تكونُ فيها.

تُعتبرُ الأسرةُ الخليَّة الأولى والرئيسَةُ التي يتكوَّن منها المجتمع، وهي لا تزال محلَّ اهتمامِ الكثير في مختلفِ التَّخصُّصات، خاصة من حيث العلوم الإنسانية والاجتماعية، نظرًا لأهمِّيَّتِها واعتبارها، كما تعتبرُ المنتجُ الوحيدُ للفاعل الاجتماعي وجماعته الأولية التي يتطبع بقيمها وعاداتها، وأيّ خللٍ في وظائف هذه الأخيرة ينعكسُ على كافة التَّشكيلات الاجتماعية، كما نجدها تحتلُّ المكانة الأساسَيّةُ التي لا يمكنُ أنْ نغفلَ عنها عند الحديثِ عن أيّ ظاهرةٍ تمسُّ المجتمعَ.

وتُعَدُّ المرأةُ من أهم العناصر داخلَ الأسرة بحكم أنَّها تشكِّل جزءا لا يتجزَّأ منَ المجتمَعِ الإنساني والسِّياق الاجتماعي الذي تعيش فيه، وتختلفُ أدوارُها حسب طبيعة المجتمع من مجتمعٍ لآخر حسب طبيعة الأنظمة التي تهتمُّ بها، ما تستدعي المسألة النّسائية في المجتمعات العربية المعاصرة البحث على صعيد المستويات المتعددة وتطرح موضوعًا للحوار، انطلاقًا من عدَّةِ تخصصات ومنظورات وزوايا، ومن جهةٍ أخرى نجدُ أنَّ المرأةَ ترتبطُ بما يشهده الرَّاهن الكوني من تسارعٍ في التَّوجُّهاتِ الفكريّة والحضارية ومن مستجدّات التّطور مِنْ جهةٍ أخرى، كما تعود وضعيتها –حسب التّحليل– في سياق خصوصيات كلّ مجتمعٍ على حدٍّ سواءٍ.

بدأَ الاهتمامُ بقضايا المرأة في القرنِ التَّاسع عشر وعلى امتداد القرن العشرين، إلى أن جاءت الألفية الثالثة، إذ تولَّت المجتمعاتُ العربيَّةُ اهتمامًا كبيرًا ببناءِ نهضتِها وتقدّمها في المجالاتِ السِّياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والعلمية كافّة من خلال إشراكها في جميع مجالات التّنمية ومراحلها التي أصبحت مِنَ الأمورِ الضَّرورية والملحَّة للتَّطور المجتمعي.[1]وفي هذا السياق، يمكن القول: إنَّ التركيز على شؤون المرأة ظهرَ بداية من القرن التَّاسع عشر امتدادا للألفية الثالثة، التي تعدُّ مثيرة للجدل والخلاف، إذ تولّت المجتمعات العربية أهمية كبيرة لتحقيق نهضة وتقدم المرأة وإقحامها مناصب الشّغل

[1]– محمد عبد اللطيف، عبد المعطي محمد، معالجة قضايا المرأة المصرية بالمواقع والصفحات النسائية الإلكترونية في إطار رؤية مصر 2030، دراسة تحليلية، المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتلفزيون، ص 438.

العامّة والحصول على حقوق متساوية عادلة سواء في الملكية، التعليم، وإبرام العقود القانونية، ممّا جعلها تشارك في تطور المجتمعات...

تشتَرِكُ الأسرةُ الجزائرية بمميّزات وخصائص مع بقية الأسرِ في الوطن العربي، كما تنفردُ ببعض السّماتِ الخاصّةِ بها، هذه السِّماتُ هي وليدةُ طبيعتِها وظروفِها التَّاريخيَّة والثَّقافيَّة والاجتماعيَّة.

مرّت الأسرةُ الجزائريَّة بسياقات تاريخيّة عديدة، حيث نجد –بالنّظر إلى هذه السّياقات– نقلةً نوعيةً حصلَت بمجرد بدايات التَّخلِّي عن النِّظامِ الأبويِّ، حيث أنَّ المرأةَ أصبَحَتْ عنْصُرًا أساسيًّا –منذُ استرجاع حرِّية البلاد– وقوَّةً فاعلةً في جميع ميادين الحياة الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية، كما أنَّها ولجت عديد المجالات الجديدة التي أثبتت فيها كفاءتها، وقد فتح لها التعليمُ آفاقا جديدة ساعدتها على ضمان العيش اليومي داخل البيت وهذا بربطِ علاقتِها مع واقِعِها والخروج مِنْ عزلتِها الاجتماعيَّة بممارسة وظائفَ عديدةٍ، حيث تغيّرَتْ أدوار كلّ مِنَ الرَّجل والمرأةِ وأصبَحَتْ هناكَ معايير جديدةٍ لتحديد مكانةِ الأفراد في الأسرة، ولعلَّ مِنْ أسبابِ هذا التَّخلِّي تغيّر النِّظام الاقتصادي الجزائري مِنَ النَّموذج الاشتراكي الذي يُكَرِّسُ منطق المساواتية ويقلِّلُ مِنَ النَّزعةِ الفرديَّة إلى الاقتصاد الحرّ الذي تسودُ فيه هذه النَّزعة والتي صنعها هي الأخرى ظهور العمل المأجور واندماج المرأة في ميدان العملِ وارتفاع نسبةِ مشاركتِها، ممّا أدَّى إلى اضمحلال الأسرة الممتدّة وظهور الأسرة النَّووية وتحوّل مكانة ودور المرأة بعدما كانت وظيفتها الأساسيّة الإنجاب والتّربية ومساعدة الرّجل في مختلف الأعمال وإشباع رغبته الجنسيّة دون أن يكون لها أيّ دورٍ في الحياة العامّة.

اتَّسمَ موضوع خروج الأمِّ إلى سوقِ العملِ المفروض عليها بطريقة أو أخرى بالعديدِ مِنَ الآراء والجدلِ، فهو يُعتَبَرُ زيادة دور جديد خارج أدوارها التي خُلِقت مِنْ أجلِها؛ فعملها خارج المنزل يجعلها تقصِّر في خدمة ورعاية البيت وأسرتها، فهي تبذل مجهودا كبيرا من أجل تحقيق أهدافِها ونجاحاتها في مختلف الأدوار التي تؤدّيها ما يوقعها في ضغط كبير لتحقيقِ برنامجها الذي تعِدُّه يوميًّا، فهي تُعتَبَرُ مركز الاستقرارِ الدَّاخلي والخارجي لأسرتِها.

وتماشيًا مع ما تمَّ ذكره، فإنَّ دراستَنا شملت عينَة مِنَ الأستاذاتِ في قطاع التَّعليمِ واختيرت بطريقةٍ قصديَّةٍ غير احتمالية وهنَّ نساء متزوّجات تزاولن مهنتهنَّ على مستوى المؤسسات التَّعليميَّة، في الأطوار

الثّلاثة (ابتدائي، متوسط، ثانوي) التّابعة لولاية سيدي بلعباس، حيث أُجْرِيَتْ الدّراسةُ الأساسيَّةُ خلال العام الدِّراسي 2023.

وقد تمَّ الاعتمادُ من طرفنا –في هذه الدراسةِ على الاستمارةِ لجمعِ المعلومات والمعطياتِ التي تسمحُ–لنا بدورها–من التحقّق من فرضيات الدِّراسة، و»يمكن تعريفها على أنَّها مجموعة من الأسئلةِ تسلّم إلى الأفراد الذين تمَّ اختيارهم لموضوع الدِّراسة بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة في الاستمارة».[1]« بمعنى آخر، هي التّقنية الأكثر انتشارًا واستعمالًا في ميدان العلوم الاجتماعية لجمع البيانات في البحوث العلمية، يتمُّ تصميمها وإعداد أسئلتِها بطريقة مباشرة ومحدّدة حسب موضوع الدّراسة المراد البحث فيه وتوزيعها على أفراد العينة بغية الحصول على الإجابة عن الأسئلة التي تمَّ طرحها...

بَلَغَ العدد الإجمالي للمبحوثات مئتي وستِّين (260) أستاذةً متزوجةً يعملن في إحدى القطاعات التربوية للمراحل التعليمية الثَّلاثةِ التابعة لوزرة التربية الوطنية، وقد تضمّنت الاستمارة ثلاثة وستّين سؤالًا حول البياناتِ الشّخصيَّة للعينات وأسئلةٍ مفتوحة وأخرى مغلوقة متعلّقةٍ بالمتغيِّرات والأبعاد والمؤشِّراتِ.

اشتملت الاستمارة التي أعددنا فيها مجموعة منَ الأسئلة والتي تعكس مضمون الإشكالية على 5 محاور وهي:

- ✓ **المحور الأوَّل:** خاص بالبيانات السوسيو–مهنية والدّيموغرافية، وهي أسئلة من واحد إلى عشرة.
- ✓ **المحور الثاني:** فيه أسئلة خاصَّة بواقع أساتذة قطاع التربية، تبدأ الأسئلة من إثني عشرة إلى السؤال رقم ثمانية وعشرين
- ✓ **المحور الثالث:** وفيه مجموعة من الأسئلة الخاصّة بأساتذة التّربية الوطنية وعلاقتها بالزّوج: ويمتدُّ من السُّؤال رقم 29 إلى السُّؤال رقم 45.
- ✓ **المحور الرَّابع:** ويحتوي هذا المحور على الأسئلة المتعلّقة بعمل أساتذة التَّربية وأثره على رعاية الأبناء ويمتدُّ مِنَ السُّؤال رقم 46 إلى السُّؤال رقم 58.

[1]– غريب محمد، محمد السيد أحمد، تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، بدون طبعة، الإسكندرية، 1995، ص 317.

- ✓ **المحور الخامس:** يحتوي هذا المحورُ على الأسئلةِ المتعلِّقةِ بأستاذةِ التَّربية الوطنيّة والتَّقصير في حقِّ نفسِها ويمتدُّ مِنَ السُّؤالِ رقم 59 إلى السُّؤالِ رقم 63.

تَسعَى دراستُنا إلى فهمِ الواقعِ الاجتماعي الذي تعيشه الأمُّ العاملة، مع التَّركيز على التَّعرف على المشكلاتِ الأسريَّة المختلفة التي تنشأ نتيجة خروج المرأة للعمل، والبحث عن الأساليبِ المناسبة لمعالجتها، يتمُّ ذلك من خلال دراسةِ تأثير بعض المتغيّرات على عمل المرأة، بهدف الوصول إلى نتائج علميّة تسهمُ في تقديمِ حلولٍ تُعينُ المرأة على تحقيقِ التَّوازن بين مسؤولياتِها الأسرية ومتطلبات العمل.

تحظى الدِّراسة بأهمِّيّة كبيرة كونها إثراءً للمكتبة العلميّة وتعدُّ مرجعًا يمكن أنْ تستندَ إليه الدّراسات المستقبلية في المجال نفسه، كما تمثّل هذه الدراسة نموذجًا تحليليًّا لوضع المرأة العاملة، مستعرضةً الظّروف التي تعايشها والمسؤوليات المزدوجة التي تتحمّلها سواء داخل الأسرة أو في محيط العمل، بالإضافة إلى ذلك، تسعى الدِّراسة لتزويد المسؤولين برؤية واضحة حول طبيعة المشكلات التي تواجهُ الزّوجة العاملة، بهدف تقديم الدّعم لها وإيجاد حلول عملية، على سبيل المثال، يمكن النّظر في إعادة تنظيم ساعات العمل للنّساء بشكل يمنحهنّ وقتًا كافيًا للالتزام بواجباتهنَّ المنزلية ورعاية أسرِهنَّ، مع الاهتمام بصحتهن النَّفسيّة والجسديَّة في آن واحد.

فضلًا عن ذلك، فإنَّ سببَ اختيارِنا لموضوعِنا له أسباب ذاتية متمثِّلَة في:

- الميولُ الشَّخصِي للمواضيعِ التي تتعلَّقُ بالمرأةِ العاملةِ المتزوّجة، ومعرفة قدرتِها على أداءِ مختلفِ الوظائفِ والأدوارِ داخلَ الأسرةِ وخارجَها.
- انتشارُ ظاهرة خروجِ المرأةِ للعمل في المجتمع الجزائريِّ وما نتجَ عنها مِنْ مشاكلٍ في الأسرَة.
- إبرازُ وضعيَّة المرأة في المجتمع الجزائري والتَّعرُّف على نظرةِ ومعاملةِ الزَّوج لها.
- قابليةُ الموضوعِ للدّراسة باعتبارِهِ ظاهرةً موجودةً بالفعلِ.

وفي الصَّدَدِ نفسِهِ نذكرُ الأسبابَ الموضوعيَّة التي تمثَّلت في:

- التَّعرُّف إلى أيّ مدى يمكنُ للمرأةِ العاملةِ أنْ تحقِّق التّنمية في كلِّ المجالات جنبًا إلى جنبٍ مع الزَّوج.
- التَّغيرَات التي حدَثَت بسببِ خروجِ المرأةِ للعملِ سواء أ كانت إيجابيةً أم سلبيةً.

- الجدلُ السوسيولوجي القائم حولَ أهمِّ الاستراتيجيات التي تستعملُها المرأةُ المتعلِّمةُ لمواجهَةِ المشاكلِ الزَّوجيَّة.
- محاولةُ إجراءِ قراءة سوسيولوجية وتقديم دراسَة مساعدة للباحثين مستقبَلًا.

شَهدَ العالم المعاصرُ تغيّرات عميقة الجذرِ والتي من خلالِها شملتْ تغيّرات المرأة التي كان دورها الزّوجة أو الأم في المجتمع التقليدي، حيث كانت الهيمنة عليها للسّلطة الأبوية، وبخروجها للعمل خارج البيت أصبحَ الأمر مختلفا في كمّه ونوعه؛ لأنّها أضافت لنفسها دورا آخرا غير الذي كانت تمارسه قديما والذي فرضه عليها المجتمع التقليدي.فهي أصبحت فاعلًا اجتماعيًّا واقتصاديًّا داخلَ أسرتِها والمجتمع كلّه، وبالتّالي زادت عدد المسؤوليات الملقاة على عاتقها، ما يؤدي –في بعض الأحيان–إلى عدم القدرة على القيام بأدوارها، ما ينجرُّ عنها مجموعة من الضغوطات سواء أ كانت داخليّة أم خارجيّة، هذه التّحولات خلقت لها الكثير من المشاكل –رغم ما فيها من إيجابيات–والصُّعوبات، وعليه يجب على المرأة اتخاذ المزيد مِنَ القراراتِ والبحثِ عن حلولٍ وإستراتيجياتٍ لمواجهة هذه المشاكل ومنها بالأساسِ الزّوجية المتعلّقة بأسرتِها.

من بين أهداف طريقة تنظيم المجتمع كطريقة من طرف الخدمة الاجتماعية واكتساب الأفراد القوة والقدرة على القيامِ بتحقيق الأهداف التي تتعلَّق بإشباع احتياجات ومواجهة مشكلاتِهم وتُعتبَر إستراتيجية التدعيم من الاستراتيجيات المحورية التي تهدف إلى تحسين الدَّافع الاجتماعي للأفراد واتِّساق مع هذا جاءت هذه الدِّراسة مستهدفة البحث حول الضُّغوط الحياتية الذي قد تتعرض لها المرأة العاملة، معتمدة في ذلك على إستراتيجية التَّدعيم في تنظيم المجتمع.

قراءة ومقاربة هذا الوضع اليوم للمرأة المتزوجة والعاملة دفعنا لاختيار البحث في هذا الموضوع، فإذا كانت العديد من الدِّراسات قد وقَفَتْ عند أهمِّية ودور خروج المرأة للعمل، فإنَّ العديدَ منها خلَّفت عنصر كيفيَّة مجابهة هؤلاء النّسوة لمختلف المشاكل والصُّعوبات التي يعانين منها خصوصا منها الزَّوجية، ولذلك كان اتّجاهنا من خلال هذا العمل للكشف عنها بدراسة علمية سوسيولوجية.

حقّقت المرأة مستوى عاليًا ما يعكِسُ تحقيقها لمكانتها بعد خروجها للدِّراسةِ والعملِ، وبالرّغم هذا، إلّا أنَّ الأمرَ زادَ من تحدِّيات ورهانات ممارسة دورِها الاجتماعي داخل الأسرة، الأمر الذي يجعلُنا نبحث في استراتيجياتها للتَّخفيفِ من حدَّةِ هذه الرِّهانات وممارسة الدّورين معًا في ظلِّ تحقيق مكانتِها الفعلية

بعدما ساهم خروجها في تحطيم الحياة الخاصَّة للأسرةِ ووضع كلّ مِنَ الرَّجلِ والمرأةِ والطِّفلِ في صراعٍ داخليٍّ زادَ في حدَّتِه انفتاحُ المجتمع الجزائري على باقي مجتمعات العالمِ بفعل العولمة التي لم تكتفِ باختراق الحدود الجغرافية، وإنّما تعدَّت إلى الحدودِ الثَّقافيَّة للمجتمعات، وأمامَ هذه الجملة مِنَ التَّحدِّياتِ والرِّهاناتِ تزدادُ بالمقابلِ تحدّياتُها في إطار حياتِها العمليّة كأنَّها في حالة حربٍ تستدعي بالضَّرورةِ استراتيجياتٍ في سياقِ أدائها لأدوارِهَا (الدّورُ العمليُّ والدّورُ الاجتماعيُّ).

إنَّ الاهتمامَ بدراسةِ تحدّيات أستاذة التّربية الوطنية في حياتِها الزَّوجية، أصبح أكثر إلحاحًا من ذي قبلِ، أيّ أنَّ خصوصيات عملها تضعها في مواقف ورهانات صعبة تستدعي التّوفيق بين أمر وآخر؛ أي بين حياتِها الأسرية والعملية التي خلقت وضعيات متناقضة كأنَّها في فضائيين تدور في فلكَيْهِما وتلعب في كليهما الأدوار الرئيسَةِ، ومن ثَمَّ تأتي مشكلة بحثِنا في طرح السؤال الآتي: ما مدى تأثير عمل المرأة العاملة بقطاع التربية الوطنية على استقرار الحياة الزوجية؟

تأسيسًا على ذلك، قُمْنَا بالإجابة عن السؤال بتحديد عدَّة فرضياتٍ لمناقشتِها والتَّأكد مِنْ صحَّتِها أو عدم صحَّتِها، ولُخّصَت كما يلي:

1- المساندة العائليَّة للزَّوجة والتي ساعدَت على التَّوفيق بين الأسرة والعمل.
2- استخدام الوسائل التّكنولوجيَّة الحديثة مِنْ طرفِ المرأة العاملةِ سهَّلَ عليها تنظيم الوقتِ والتَّوفيق بين الدَّورين.
3- أسهمَت ساعاتُ العملِ في تعزيزِ التَّوافقِ بين الدَّورينِ بشكلٍ إيجابيٍّ.
4- طبيعةُ العملِ المهَنِيِّ للمرأةِ المتزوِّجة تُؤثِّر على التَّقصيرِ في حقِّ نفسِهَا.

نسعى في المقاربةِ السُّوسيولوجية إلى تطبيق إحدَى نظريات علم الاجتماعِ على موضوع دراستِنا لإضفاء طابع سوسيولوجي عليه، وقدْ اخترنَا لهذا الغرض النَّظرية البنائيّة الوظيفيّة التي يقودها بارسونز، حيث تركِّز على أهمّية توزيعِ الأدوار بين الرَّجلِ والمرأة وفقًا لهذه النَّظريّة، يُعتبرُ المكان الطّبيعي للمرأة هو المنزل، حيث تقتصرُ مسؤولياتهَا على الجانب الأسري والعائلي، المتمثِّل في القيام بالنَّشاطات المنزليّة المختلفة، بينما يتحدّد دورُ الرَّجلِ في العمل والإنتاج، كما يُؤكِّدُ أصحاب هذه النَّظرية أنَّ لكلِّ دور قيمته الخاصَّة التي تحدّدها ثقافة المجتمع وقيمه السّائدة. فالقيمُ المرتبطة بدور الرَّجل تعطيه مكانة القيادة، فيما يضع دور المرأة في خانة التَّبعية التي تحتاج إلى الحماية.تسعى النَّظرية من هذا المنطلقِ إلى تحقيقِ

التَّوازنِ الدّاخلي في بنيتها. وفي سياق دراستِنا عنِ المرأة العاملة، تُؤكِّد النَّظرية أنَّ الأمّ تؤدّي دورًا مزدوجًا داخل المنزل وخارجه، يكون في جوهره مرتبطًا بعائلتها وأسرتها، ويرى «تالكوتبارسونز» أنَّ التَّوازن بمثابة الطَّبيعة المركزيَّة للأسرةِ، فالأسرةُ تعملُ على ترسيخِ وضعٍ متوازنٍ ومنسجمٍ كتعويضٍ عن التَّأثيراتِ والتَّوتُّرات الخارجية، بمعنى آخر إنَّ «بارسونز» يرى أنَّ الاستقرارَ في بنيةِ الأسرة مهمّة رئيسَة للزَّوج والزَّوجة، أمَّا بخصوصِ وظائف الأسرةِ، فإنَّ استقرارَها يُرجِعُ هذا الشَّأن للتّكيّف الاجتماعي. فالأسرةُ معرَّضة لضغوطاتٍ مِنْ ناحيةِ التَّغيُّراتِ التي تطرأُ على المجتمعِ الكبيرِ، فالتأثيراتُ التي تحدث في الأسرةِ وردود الأفعالِ هي انعكاسات للظُّروفِ الجديدةِ والقيمِ الثَّقافيةِ.[1] بمعنى آخر، يَعتبرُ»بارسونز» أن الحفاظَ على استقرارِ بنيةِ الأسرة يشكل إنجازًا اجتماعيًّا يتأسَّسُ على التَّفاعل المستمرِّ بين جميع أفراد الأسرةِ، مع تركيز على إبقاء كيانها متماسكًا ومترابطًا. يأتي ذلك في مواجهةِ الضُّغوطاتِ التي يمكن أنْ تنشأ نتيجة للتَّحوّلات والتّغيّرات الاجتماعية التي شهدتها المجتمعات في الآونة الأخيرة. فالتّغيرات التي تؤثّر على الأسرة، وكذلك ردود أفعالها، ترتبطُ بشكل كبيرٍ بالظروف والقيم الثَّقافية الجديدة.

يتطلَّبُ منَّا –من أجل الوصول إلى نتائج نهائية للدِّراسة والإجابة عن التَّساؤلات–اتّباع منهج معين، لأنَّ لكلّ منهجٍ وظيفته وخصائِصه، فهو يمثّل الطريقَ الذي يسلُكُه الباحث للتَّعرف على الظَّاهرة أو المشكلة، من خلال استخدامِ مجموعةٍ مِنَ الأدواتِ لجمع البياناتِ وتحليلِها والتَّوصُّلِ إلى النَّتائج التي تساعدُ في الإجابة عنْ تلك التَّساؤلاتِ.

إنَّ المنهجَ المستخدم في هذه الدّراسة هو المنهجُ الوصفي الذي يتمُّ مِنْ خلالِه جمعُ الحقائقِ والبياناتِ الكمّية والكيفيّة عن الظَّاهرة المحدّدة مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيرًا كافيًا ولا يقتصرُ البحث العلميُّ على جمعِ البياناتِ والحقائقِ وتصنيفِها وتبويبِها، بالإضافةِ إلى تحليلِها التَّحليل الكافي الدَّقيق المتعمّق، بل يتضمَّنُ أيضًا قدْرًا مِنَ التَّفسيرِ لهذه النَّتائجِ، لذلك كثيرًا ما يقترن الوصف بالمقارنةِ، بالإضافة إلى استخدامِ أساليب التّفسير لهدف استخراج الاستنتاجات ذات الدِّلالة ثم الوصول إلى تعميمات بشأن الظَّاهرة المدروسة.[2] أي أنَّه منهج يصف الظّاهرة وصفا دقيقا كما هي في الواقع، إذ أنّه يتعدَّى

[1]– فاطمة دريد، الأسرة والتغيير الاجتماعي، مقاربة سوسيولوجية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خضير، بسكرة، جوان 2015، ص 353.

[2]– محمد در، أهم المناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، بحوث ومقالات، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة كنوز للحكمة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص 311.

حدود الوصف، ويقوم بالتّحليل والتّفسير والمقارنة، بهدف استخلاص نتائج من الوقائع أو الأدلّة المستخلصة ثمّ الوصول إلى تقييمات ذات معنى وهدف بشأن الظاهرة المدروسة...)

تمت الدراسة الميدانية بمدينة سيدي بلعباس التي تقع داخل السهول الغربية للجزائر ما بين وهران وعين تيموشنت شمالا وتلمسان والنعامة وسعيدة جنوبا ومعسكر شرقا على مساحة قدرها 915063 كلم$^2$ تضم 15 دائرة و52 بلدية، وبالضبط على عينة من المدارس الابتدائية، والمتوسطات، والثانويات من المجموع الإجمالي المتمثل في 102 مدرسة.

حيث يشتمل مجتمع البحث للدراسة أستاذات متزوجات تعملن في الأطوار الثلاثة.

دامت الفترة المتخصصة لإجراء الدراسة الميدانية ابتداء من: 2017/01/08 إلى غاية: 2023/10/30 تم تقسيمها إلى ثلاث مراحل زمنية أساسية:

امتدت المدة الزمنية من: 2017/01/08 إلى: 2017/12/27 والتي خصصت في البداية للاطلاع على الجهات الرسمية وهي مديرية التربية الوطنية لسيدي بلعباس، وقد سمحت لنا هذه الزيارة بتحقيق الهدف التالي: وهو معرفة عدد المؤسسات التعليمية بالمدينة وعناوينها وفق ذلك قمنا بزيارة ثلاث مؤسسات تربوية بمستويات مختلفة: ثانوية طاهري مبارك، متوسطة بوعسرية بشير، ابتدائية الشيخ البشير الإبراهيمي.

اشتملت الدراسة على العينة الاستطلاعية قوامها 21 أستاذة ولها أطفال بمعدل 07 أستاذات من كل طور، تم اختيارهن بطريقة عشوائية.

تم إجراء المقابلة كأداة للدراسة الاستطلاعية مع مجموعة من الأستاذات بالمؤسسات السابق ذكرها في العينة بمدينة سيدي بلعباس، بهدف التعرف على بعض التحديات التي تتلقاها المرأة العاملة وتؤثر على حياتها الزوجية بعد معرفة آراء وانطباعات أفراد العينة، تم حصر بعض المشاكل الزوجية التي تعاني منها الأستاذات وذلك قصد مساعدتنا على تحديد أبعاد الاستبيان.

كما لاحظنا من خلال المقابلة المسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتق المرأة داخل وخارج المنزل والمواقف المحيطة التي تتعرض لها من طرف الزوج أو الأبناء لأن عملها لا ينتهي بمجرد نهاية عملها

في المؤسسة، بل تبقى بعض المهام أو الواجبات، كتحضير الدروس وإنجاز المذكرات وتصحيح الفروض والامتحانات، عليها القيام بها بالمنزل.

لقد اعتمدنا في دراستنا الميدانية على الاستمارة كأداة أساسية لجمع المعطيات والتي تسمح فيما بعد من التحقق من فرضيات الدراسة وبهدف التأكد من صدق الاستمارة قمت بعرضها على الأستاذة المشرفة بجامعة وهران 2 قسم العلوم الاجتماعية لتقديم ملاحظاتها ورأيها وانتقاداتها التي أخذتها بعين الاعتبار، حيث صممت الاستمارة ب 100 سؤال مقسمة على أربع محاور، وعدلت إلى 63 سؤال مقسمة على خمس محاور، وإلغاء 37 سؤال، منه ما كان مكرر ومنه ما لا يخدم موضوعنا.

استغرقت هذه المرحلة مدة زمنية امتدت من: 2024/10/09 إلى: 2024/10/27 فقمنا خلالها بتوزيع الاستمارة على عينة مكونة من 260 أستاذة وقد تم جمعها في ظرف لا يتعدى أسبوع.

يبدو أنَّ الصُّعوباتِ البحثيَّة التي يجدها الدَّارس في حقل السوسيولوجيا عديدة، إذ باتت هذه الخطوة تقليديَّة ولا يستطيعُ الباحثُ أنْ يتجاوزَها، والتَّطرّق إليها يبقى مهمًّا لما يمكن أنْ تقدِّمه من فائدةٍ للباحثين الذين يريدونَ تناول دراسة تصبُّ في القالب نفسِهِ، ومن أهمِّ الصُّعوباتِ التي واجهتْنا خلالَ إجراءِ دراستِنا الحالية:

- صعوبةُ ضبطِ العنوانِ ومتغيّرات الدِّراسة ومجتمع البحثِ.
- رفضُ بعض الأستاذات الإجابة عَنِ الاستمارةِ باعتبارِ أنَّ البحثَ يمسُّ أمورهُنَّ الشَّخصيَّة.
- رفضُ بعضِ المبحوثات استلامَ الاستمارةِ بحجَّة أنّهنّ ليس لديهنّ الوقت الكافي لملئِها.
- عدم استرجاع جميع الاستمارات التي تمَّ توزيعُها على أفرادِ العينة وإلغاء بعضِها بسبب عدم الإجابة عن بعض الأسئلة ممَّا استدعى توزيع استماراتٍ أخرى.

**المفاهيم الإجرائية:**

تُعتَبَرُ عَمَليَّة تَحدِيدِ المفاهيمِ والْمصْطلحات العلْميَّة فِي البُحوث الاجْتماعيَّة مِن المراحلِ الأساسيَّة والضَّروريَّة فِي البحْث العلْمِي وَإن كان توْسيعهَا وتطْبيقهَا يَرتبِط أساسًا بِهَدف البحْثِ، لِأنَّهَا تُعْطِي الباحثَ

فُرصَة التَّحْليل وفهْم الظَّواهر، وَهِي تُعبِّر عن مَوضُوع وإشْكاليَّة البحْثِ، وَنَجدهَا فِي الإجابات المقْترحة فِي شَكْل فرْضيَّات عِلْميَّة.

## مفهوم المرأة:

- **لغة:** جمعُها نساء من غير لفظها بمعنى أنثى الرّجل.[1]

- **اصطلاحا:** يرى «حسين عبد الحميد رشوان» أنَّ المرأة هي ذلك النوع الثاني للجنس الإنساني، وهي تشترك مع الرجل في عدّة خصائص، فهُمَا يكمِّلان بعضهما البعض.[2]

- **إجرائيا:** المرأة الجنس الآخر المكمّل للرّجل وهي التي تقاسم الرّجل حياته ومسؤولياته وهي الأمّ والأخت والزّوجة والابنة والزميلة...وهي نصف المجتمع وتلدُ النِّصف الآخر، فهي كلّ المجتمع، وهي قبل كلّ شيء إنسان لها أبعاد نفسيّة وروحيَّة وفسيولوجيَّة وبنية بيولوجية تتميز بها عَنِ الرَّجُلِ.

### أ. مفهومُ العملِ:

- لغة: «مصدر عمل يعمل عملًا، ويطلقُ في اللُّغة ويراد به أمورا منها: المهنة والفعل، يقال: أعمله غيره واستعمله، واعتمل الرّجل: عمل بنفسه.[3]

قال ابن فارس: العين والميم واللام أصل واحد صحيح، وهو عام في كلّ فعل يفعل.[4]والعمل يستعمل في الأعمال الصّالحة والسّيئة.[5]

---

[1]– إبراهيم قلاتي، قاموس عربي عربي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 1997، ص629.

[2]– حسين عبدالحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص313.

[3]– ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، الطبعة الثالثة، 1414هـ، ص475.

[4]– ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، دار الجيل، بيروت، الطبعة الرابعة ص145.

[5]– أبو القاسم الحسين المعروف بالراغب الأصفهاني، المفردات في غريب القرآن، تحقيق: صفوان عدنان الداودي، دار القلم والدار الشامية للنشر، دمشق، بيروت، الطبعة الأولى، 1412هـ، ص587.

- **اصطلاحا:** يعدُّ مفهوم «العمل» مِنَ المفاهيم التي تباينت بشأنه التَّعريفات داخل العلوم الاجتماعيّة، وذلك باختلاف الأطرِ النَّظرية لها، فعلماء الاقتصاد يعرّفونه بأنه»استخدام الإنسان لقواه الفيزيقية والذّهنية في سبيل إنتاجِ الثّروة والحصول على المنافع»[1] أو هو «كلّ جهدٍ عقلي أو بدني يبذل في مجال النّشاط الاقتصادي لغرض الكسب على وجه العموم».[2]

ومِنَ النَّاحية الفلسفيّة يعرّف بأنّه: «نشاط الإنسان الإرادي المقترن بالجهد لغرض نافع منفعة بشريّة»[3].

ويعرِّفه علماء النَّفس بأنَّه: كلُّ سلوكٍ بشريٍّ أو نشاط إنساني يكون صادرًا عن بواعث ودوافع معيّنة، فطرية كانت أم مكتسبة لإشباع حاجاته الطبيعيّة والنّفسيّة والاجتماعيّة.[4]

أمّا علماء الاجتماع فهُمْ يرون بأنّ مفهوم العملِ مِنَ المفاهيمِ المعقَّدةِ، كما أنَّه من المعاني النِّسبيّة، حيث تختلفُ طبيعته ومضمونه باختلافِ البناءِ الاجتماعي وباختلاف الزَّمان والمجتمعات، وأنَّه: «أسلوب مِنْ أساليبِ معيشة الإنسان بهدفِ تحقيقِ غاياتِ الفردِ والجماعةِ».[5]

ويعرِّفُه معجم مصطلحات العلومِ الاجتماعية بأنّه»مجهود إراديٌّ عقلي أو بدني يتضمَّنُ التَّأثير على الأشياء المادّية وغير المادّية لتحقيقِ هدفٍ اقتصاديٍّ معيّن، كما أنَّه وظيفة اجتماعيّة تتحقّق فيها شخصيّة الفردِ».[6]

ويمكنُ تعريفُ مفهومِ العمل بعموم بأنَّهُ: «كلّ ما يصدر مِنْ فعلٍ أو حركةٍ عنْ جسمٍ كانَ بإرادةٍ أو بدونِ إرادة.»[7] وقيل: «هو المجهود الذي يبذلُه الإنسان للحصول على منفعة».[8]

---

[1]– السيد محمد بدوي، علم الاجتماع والنظم الاقتصادية، دار المعارف، القاهرة، 1980، ص 390.

[2]– صادق محمود السعيد، اقتصاد وتشريعات العمل، ص 12.

[3]– عبد العزيز بن حمود الشتري، وقت الفراغ وشغله في مدينة الرياض، دراسة ميدانية، مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض، 2001 ص 69.

[4]– مصطفى فهمي، الدوافع النفسية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة الطبعة الثالثة، 1955، ص 15.

[5]– كمال الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب، القاهرة، 2001، ص 124.

[6]– بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، دون طبعة، 1986، ص 86.

[7]– صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والقوى العاملة، مطبعة المعارف، بغداد، 1974، ص 142.

[8]– إبراهيم محمد المزيني، العمل عند المسلمين، الرياض، 1422هـ، ص 18.

كما اهتمَّت منظَّمة العدل الدَّوليَّة بأشكال العمل المعاصر، خاصَّة ما أطلقت عليه مصطلح العمل اللائق، حيث وصفته على أنَّه: «إتاحة الفرص لكلّ مِنَ الرَّجل والمرأة للحصول على عملٍ لائقٍ ومنتجٍ في ظروف مِنَ الحرِّيَّة والمساواة والأمانِ والكرامة البشريَّة»، ويمكن تعريفُ العمل على أنَّه: «مجهود بشريٌّ مبذول نحو إنتاج أو استعمال أو تبادل للمنفعة وهو عبارة عن نشاط ضروريٌّ بالنّسبة للإنسان الذي يمارسه، وذلك قصد تحقيق المنفعة الخاصَّة أو العامة»[1]، فصفة العامل تطلق على كلّ إنسان يمارس نشاطًا مهنيًّا ومجموعة العناصر البشريَّة العاملة تشكِّل القوى العاملة في بلد معيّن.[2]

ويعرّفه أحمد زكي بدوي على أنّه المجهود الإرادي والعقلي أو البدني يتضمّن التَّأثير على الأشياء المادّية وغير المادّية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما أنَّه وظيفة اجتماعيَّة تتحقَّق فيها شخصيَّة الفرد.[3]

ويعتبرُ موضوع العمل مِنْ أهمّ المواضيع التي حظِيت باهتماماتِ الكثيرِ من المفكّرين في مختلف العصور والحضارات، ولعلّ ذلك يعود إلى كون العمل يُمثِّل الوسيلةَ المشروعَة التي يتمكَّن الفرد بواسطتها من إشباعِ حاجاته والتَّعبير عن قدراته[4]، والعمل هو مجهود إرادي يهدف إلى تحقيق منفعة اقتصاديَّة[5]، ويعرف العمل أيضا على أنَّه حركة بقصد ولا نسمِّي الحركة بغير قصد عملًا.

إنَّ معنى العمل هو ما يقوم به الشَّخصُ مِنْ مجهود إراديّ واعٍ، وهو ما يستهدف منه الإنسان السّلع والخدمات لإشباع الحاجات التي تخصُّه، والعمل هو المجهود الحركي أو ما يُسمَّى بالطَّاقة والجهد الذي يبذلُه الإنسانُ مِنْ أجلِ تحصيلٍ أو إنتاجٍ ما يؤدِّي إلى إشباعِ حاجة معيَّنة.

ويعرف العمل على أنَّه: نشاط اجتماعيٌّ يقوم به الفردُ بهدف تحويلِ المعطيات الطبيعيَّة لتكييفها مع حاجاتِه الإنسانيَّة، فالعمل إذن هو شكلٌ مِنْ أشكالِ النَّشاط الإنساني، كما أنَّه يعرف بأنَّه الجهد المبذول في وقتٍ محدّد لتحقيق هدف معيَّن مقابل الأجر المادي الذي تقدّمه جهة العمل.

---

[1]– محمد محمود الجوهري: علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، د.ط، 2009، ص197.

[2]– فريدريك معتوق، معجم العلوم الاجتماعية، إنجليزي، فرنسي، عربي، المعاجم الأكاديمية المتخصصة، 2009، ص 24.

[3]– عبد العزيز فهمي، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة، القاهرة، دس، ص 69.

[4]– محمد جمال يحياوي، دراسات في علم النفس، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003ن ص 409.

[5]– صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية للنشر الجديد، الأزاريطة، الإسكندرية، 2002، ص 23.

ويعرّفه «كواسون» بأنَّه: «الوظيفة التي يقوم بها الإنسانُ بقواه الجسديَّة والعقليَّة لإنتاج الثَّروات والخدمات»[1]

## المفهوم الإجرائي للعمل:

يُمكننا القول إنَّ العمل هو جهدٌ إنسانيٌّ مقصودٌ يُبذَلُ بهدف إنتاجِ أو استغلال أو تبادُلٍ للمنفعة، وهو سمَة مميَّزة للإنسان الذي يفكّر ويخطّط، حيث يؤثِّر على المواد المحيطةِ به وعلى الأفراد الآخرين. وتعدُّ العلاقات والتَّفاعل بين الأفراد في بيئة العمل مِنَ العناصر الأساسيَّة التي تعزِّز هذا المجال، إذ يسعَى الإنسانُ مِنْ خلال العمل إلى تلبيّة احتياجاتِه المتنوّعة، سواء كانت مادّية لتوفير مستوى معيشي مناسب أو اجتماعيَّة ليحظى بمكانةٍ داخلَ مجتمعه، كما أنَّ العمل يشكِّل وسيلةً لتحقيقِ الذَّات وإدراك معنى وجوده، إذْ يمكّنُه مِن إثبات ذاته وإنسانيّته عبر إنتاج منفعة يحصل على مقابل لها.

وهُو ذَلِك النَّشَاط الصَّادرُ عن الإنْسان يَبتَغِي مِن وَرائِه أجْرًا مادِّيًّا أو معْنويًّا، وَيكُون إمَّا يدويًّا أو فِكْريًّا أو خدماتيًّا والعَمل يشبع حاجات سيْكولوجيَّة واجْتماعيَّة واقْتصاديَّة وَيُمَكِّن الإنْسان مِن التَّفاعل مع بِيئتِه.

## تعريف المرأة العاملة:

## تعريف المرأة:

- **لغة:** في اللّغة العربيّة هي تأنيث امرئ وللعرب ثلاث لغات يقال «هي امرأته وهي مراته وهي مرته»[2]، المرأة هي الشّق الثّاني مِنَ الإنسان المعمّر لهذه الأرض ولفظ المرأة في اللّغة العربيّة مشتقَّة مِنْ فعل مرا ومصدرُها المروءة وتعني كمال الرّجوليّة الإنسانيّة، ومِنْ هنا المرء هو الإنسانُ والمرأة هي مؤنّث الإنسان.[3]
- **اصطلاحا:** هي كيان إنسانيّ مستقل تستمتع بالقيم الإنسانيّة الكاملة أسوة بالرّجل، ولها حقوق وعليها واجبات متساوية لما للرّجل في جميع المجالات دون استثناء.[4]

---

[1]– أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ، 1982 ص 236.

[2]– ابن منظور: لسان العرب، دار هادر للنشر والطبع، مجلد01، دط، دس، ص 5.

[3]– معين خليل العمر: علم اجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر، الأردن، ط 01، 2000، ص 170.

[4]– عدنان أبو مصلح معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط01، 2006، ص 20.

**المرأة العاملة:**

يرى «محمد نجيب توفيق حسن الديب» أنّ المرأة العاملة: «هي تلك المرأة التي تعمل خارج وداخل المنزل وتحصل على أجر مادّي مقابل عملها، وتقوم في الوقت نفسه كزوجة وكأمّ إلى جانب دورها كعاملة أو موظّفة»[1]

وتعرفُ كذلك على أنَّها تعمل خارج نطاق الأسرة سواء في مؤسّسات القطاع الحكومي أو الخاص التي تتيح لها العمل في مقابل أجر مادّي.[2]

وحسب لإحسان محمد الحسن، فإنّ مصطلح «المرأة العاملة» لا يقتصر على المرأة التي تمارس الأعمال اليدويّة، سواء أ كانت ماهرة أم غير ماهرة، أو التي تعمل في المزارع، بل يشير إلى كلّ امرأة تعمل خارج المنزل بغضّ النّظر عن طبيعة عملها، سواء أ كان يدويًا، مهنيًا، إداريًا أم علميًا، المرأة العاملة تؤدّي دورين اجتماعيين متكاملين: دورها كرَبَّة منزل، ودورها كعاملة أو موظّفة أو خبيرة أو معلّمة في محيط العمل الخارجي.[3]

وعرّفت «كاميليا إبراهيم عبد الفتاح» المرأة العاملة بأنَّها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجرٍ مقابل عملها والتي تقوم بدورين أسَاسيين في الحياة، دور ربّة البيت ودور الموظّفة.[4]

هي تلك التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها لمهمّتين رئيسيتين في حياتها، فالأولى دور ربّة البيت داخل أسرتها والثّانية الخروج للعمل قصد تغطية حاجات الأسرة.[5]

---

[1]– محمد نجيب توفيق حسن الديب، الخدمة الاجتماعية مع الأسرة والطفولة والمسنين، الكتاب الأول، الأنجلو–مصرية، القاهرة، مصر، 1998، ص 261.

[2]– علي عبد العزيز عبد القادر، اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية، مجلة دراسات، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد، 02 العدد الأول، مجلة النشر العلمي، الكويت، 1995.

[3]– ينظر: إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 75.

[4]– كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النّهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، بيروت، 1984، ص 55.

[5]– كامليا ابراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، ، 1998 ص 110.

يعود التَّعريف المتداول للمرأة العاملة إلى كونها هي التي تمارس عملاً خارج نطاق المنزل في وظيفة أو مهنة معينة، ويعدّ العمل عنصراً مهماً في حياة المرأة، حيث يُكسرُ نمط الحياة الروتيني، ويمنحها شخصيّة مستقلّة تُعزِّز ثقتها بنفسها، كما يساعدُها على تطوير أساليب تعاملها مع الآخرين، ممّا يشعرها بأنّها شخص نافع وقادر على تحقيق ذاته، بالإضافة إلى توفير استقلاليّة ماديَّة تسهم في تعزيز مكانتها.

ويُمكنُ تعريفها على أنَّها: المرأة الأمّ التي تعمل خارج بيتها للحصول على أجر مادّيٍّ لتوفير متطلّبات الحياة بسبب تعقّد مشاكلها ولمساعدة الزّوج في تحقيقِ الأمن الاقتصادي للأسرة أو بسبب الترمّل أو التّعرض للطالق وقد يكون عملها دواما كاملًا أو نصف دوامٍ فهي الآن موجودة في جلّ الوظائف العامة، فهي التي تمارس نشاطًا مكافأ وتتقاضى مقابله مبلغًا ماليًّا، بخلاف العمل المنزلي غير المأجور.

المرأة (الأم) العاملة: وهي الزّوجة المنجبة التي تؤدِّي عملًا منظَّمًا ومشروعًا خارجَ المنزلِ وتتقاضى عليه الأجر، وترتبط بمواعيدَ عملٍ محدّدة، وتؤدِّي أدوارها الزّوجيّة والأمومة.[1]

**وفي تعريف آخر:**

- هي المرأةُ التي تعملُ خارج المنزل وتحصل على أجرٍ مادّي مقابل عملها وتقومُ في الوقتِ نفسِهِ بأدوارها الأخرى كزوجة وأمّ إلى جانب دورها كعاملة أو موظّفة.[2]

- **كما يُمكن تعريفها:** بأنَّها موظّف عمومي خاضع لقانون أساسي معيّن في عمل دائمٍ ومرسوم في رتبةٍ مِنَ السُّلّم التَّدريجي لإدارة المؤسسة.[3]

**التّعريف الإجرائي:**

المرْأة العاملةُ هِي التِي تَسعَى إلى التَّوْفيق بَيْن مُتطلَّبات العمل التِي تُريد مِن خِلاله المساهمة فِي النُّهوضِ بِأسْرتهَا ومتطلَّبات المنْزِل مِن خِلَال العمل على تَربِية الأبْناء وَتوفِير كُلِّ مَا يُلْزمهم والاهْتمام

---

[1]– سامي محمد العزاوي، وفاء قيس كريم، التفاعل الاجتماعي لدى أطفال الرياض من أبناء الأمهات العاملات وغير العاملات، مجلة الفتح، العدد 50، أب2012، ص 7.

[2]– سلامة أدم محمد، المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، 1982، ط 1، ص 39.

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

بِنتائجهم الدِّراسيَّة، كمَا أَنّهَا تِلْك المرْأة التِي تَلتَحِق بِالقطاعات العلْميَّة بِغَرض أَدَاء عملهَا حسب مَا تُخَوِّله لَهَا وظيفتها، وَذلِك مِن اِخْتصاصات تَفرِض عليْهَا مسْؤوليَّة المشاركة فِي تَنفِيذ السِّياسة العامَّة لِلْمؤسَّسة وَيكُون ذَلِك فِي ظِلِّ مَجمُوعة مِن القواعد والإجْراءات التِي تُنظِّم عملهَا وعلاقتهَا بِمخْتَلف المؤسَّسات، وَذلِك فِي إِطَار مَجمُوعة مِن الحُقوق والالْتزامات المتبادلة.

**ونرى أن عمل المرأة:** هُو كُلُّ جُهْدٍ أو نَشَاط مادِّيٍّ أو مَعنوِي، عَضلِي أو فِكْرِي تَبذلُه المرْأة لِتحْقِيق رغباتهَا الاقْتصاديَّة والاجْتماعيَّة وغيْرها، مُقَابِل أَجْر مادِّيٍّ.

**المرأةُ المتزوّجة العاملة في قطاع التّربية:** هِي المرْأة المتزوِّجة، التِي تُمَارِس مِهنَة التَّدْريس فِي الأطْوار الثَّلَاث أو فِي الإدارة، إِلى جَانِب وظيفتهَا التَّقْليديَّة كَزوْجَة وَربَّة بيْت.

**الإستراتيجية:**

تُشتق كلمة استراتيجية من الكلمة اليونانية (Stratçgos) وهي كلمة مكونة من مقطعين؛ المقطع الأول منها هو (stratus) ويعني الجيش، والمقطع الثاني هو (ago) ويعني القيادة أو الحركة، كما تُعتبر الاستراتيجية خارطة طريق للمؤسسات؛ تُحدد رؤيتها، ومهمتها، وأهدافها، وعليه فإنّها تهدف إلى زيادة ودعم نقاط قوة

تَعُود جُذُور هذَا المفْهوم إِلى الأصْل الإغْريقيّ (Stratégie) حَيْث كَانَت تُسْتعْمَل فِي مَيْدَان العرب لِتعْني «فنَّ إِدارة الحُروب». وَتَعرَّف على أَنهَا فنٌّ مِن الفُنون العسْكريَّة يَتَناوَل الوسائل التِي يَجِب الأخْذ بِهَا فِي قِيادة الجيوشِ»[1]

وهي كذلك: «فنُّ وضع الخطط الحربية أو فنّ التخطيط».[2]

كما تُعرَّف بأنَّها: «فنُّ الخطط والحركات العسكرية، الخطَّة الثَّابتة التي تتّبع على الدَّوام في التَّعامل مع الدّول».[3]

---

[1]– المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، بيروت، لبنان، ط4، 2003، ص 10.

[2]– صبحي حموي، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، بيروت، لبنان، ط2، 2001، ص 22.

[3]– هزار راتب أحمد وآخرون، المتقن – القاموس العربي المصور (عربي – عربي)، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، د.س، ص 44.

كما يُعتَبرُ هذا المفهوم مستنبطًا مِنْ نظرية التّحليل الاستراتيجي لـ: «ميشال كروزيه» ( M. Crozier)، فَهِي فِعْل عقْلانيٌّ بِالنِّسْبة لِكلّ فاعلٍ، حَيْث تُعبّر على أَنّهَا مُتماسكة ومترابطة لِلسُّلوك الذِي يَقُوم بِه مِن وُجهَة نظر خَاصَّة بِه، وَتوجّه الاسْتراتيجيَّة حسب الأهْداف والرِّهانات، فَيفرِض الفاعل سُلطَتَه كُلمَا تَحكُم فِي مِنطَقَة الشَّك».[1]كَذلِك يَدُلُّ هذَا المفْهوم على»التَّصرُّفات والسَّلوكات التِي يَقُوم بِهَا الفاعلون فِي عِلْم الاجْتماع، وَبمَا أَنّهَا طُبِّقَت فِي المؤسَّسات الصِّناعيَّة تَعتبر التَّكْتيك أو الطَّريقة التِي يتَّبعهَا الفاعل لِلْوصول إِلى السُّلْطة».[2]

«يَعتَبِرُ كلّ من «كروزيه» و»فريدبارغ» أنّ الإستراتيجية تعني تصرّفات وسلوك الفاعلين في مواقِعِهم، وقد تكون هذه فرديّة يقوم بها الفرد ويسمَّى الفاعل وهو الذي يملك هامشا مِنَ الحرِّيَّة بالنّسبة للنّسق الموجود فيه وقد تكون جماعيّة، فإستراتيجيّة الفاعل هي كلّ تصرّفٍ له هدفٌ معيّن، حتى ولو لمْ يكنْ مرغوبًا فيه أو صدر عن الفاعل من غير وعي.»[3] إنَّ الفاعلَ يبقى دائمًا مع الهامشِ الذي يُعتَبرُ مصدرَ اللايقين لزملائه وللمنظمة، وعلى العموم فإنَّه يمارس نوعًا مِنَ السُّلطةِ على بقيَّة الفاعلين والتي تكون أكبر مِنْ منطقة اللايقين نفسها»[4]، كذلك هي: «مجموع الطّرق والوسائل التي توضع مِنْ طرف فرد أو أفراد ضمنَ فعلٍ معيّن للوصول لأهداف معيّنة.»[5] ويمكن اعتبار الاستراتيجية في موضوع بحثنا حول المرأة العاملة واستراتيجياتها في مواجهة المشاكل الزوجية، بأنّها خطَّة أو مجموعة من التَّخطيطات تهدف إلى تحقيق أهداف محدّدة تساعدها للتّخفيف منْ حدة المشاكل التي تتعرض لها المرأة في اكتسابها للدورين...

**الدّراسات السّابقة:**

**الدّراسات العربيّة:**

**1)** دراسة وزارة الشُّؤون الاجتماعية والعمل والاتّحاد العام النّسائي (1978): «المشكلاتُ النّاتجة عن خروج الزّوجة إلى العملِ»

---

[1]- Alex Mucchielli, Dictionnaire des méthodesqualitativesen sciences humaines et sociales, Armand colin, p 239 et 240.

[2]– فاروق مداني، التنظيم وعلاقات العمل، دار المدني، الجزائر، ص ص 35–36.

[3]- Claudette la FAY, Sociologies des Organisations, Ed Manthem, France, p46

[4]– فلاح حسين عادي الحسيني، الإدارة الإستراتيجية (مفاهيم وعمليات معاصرة)، دار الفكر العربية، مصر، 1976، ص 49.

[5]- André Akon et d'autre, Dictionnaire de sociologie, Ed le Robert seuil, Paris, 1999, p507

جَرَتْ دراسةٌ اجتماعيّة ميدانية على النّساء المتزوّجات العاملات في القطاع الإداري، حاولت معرفة المشكلات النّاتجة عَن خروج المرأة في القطاع العام إلى العملِ، من خلال عينة عشوائيّة منتظمة، شملت مراكز المحافظات السّورية، وهدفت للوصول لبعضِ المقترحاتِ التي تخفِّفُ مِنَ المشكلاتِ التي تواجهها المرأة العاملة في الإدارة، وتعديل الاتّجاهات السلبية نحو عملها خارج المنزل. كانت نسبة العينة 10٪ من مجموع العاملات، وحجمها 1521 امرأة متزوجة من القطاع العام، واعتمدت الاستمارة أداة لجمع البيانات، حيثُ خصَّصت الدّراسة استمارة للزّوجة العاملة، واستمارة لزوجها، واستمارة ثالثة لأبنائها، وتوصَّلت الدّراسة لمجموعة من النتائج المتعلّقة بآثار عمل المرأة منها ما هو سلبي ومنها ما هو إيجابي.

**الآثار الإيجابية:**

1. تبيَّن أَنَّ الزّوجة العاملة الحاصلة على مؤهّل جامعي تعوِّدُ أبناءَها الاعتماد على النّفس.
2. إنَّ أكثر مِنْ نصف الزّوجات العاملات تساهمن بكامل دخلهن في الإنفاق على الأسرة.
3. إنَّ 50٪ من الأزواج يقومون بمساعدة زوجاتِهم في بعض الأمورِ مثل شراء الحاجات والإشراف على تعليمِ الأولادِ.
4. يفضّل الرّجل الزّواج من المرأة العاملة والمتعلّمة.

**الآثار السّلبيّة:**

1. إنَّ نصفَ النِّساء العاملات تعانين مِنْ عدم توفّر وسائل النّقل المريحة ممَّا يضاعف متاعبهن ويولد مشكلات في العمل.
2. تحرم الزوجة العاملة من فرص تطوير نفسها أثناء الخدمة بسبب مسؤولياتها المنزلية.
3. لا يزال الزوج يتمسك بالعادات القديمة التي أعطته مركزًا متميزا داخل الأسرة لاسيما من حيث تقسيم الأدوار المنزلية داخل الأسرة.
4. إن أكثر المشكلات التي تواجه الأسرة من وجهة نظر الزوج هي تأمين الأطفال أثناء غياب الأم في العمل.
5. إن 50٪ من الأولاد غير راضين عن عمل الأم، بسبب تعرض الأسرة لمشكلات تتعلق باحتياجاتهم، كما يسبب العمل خارج المنزل إرهاقا للأم.

أيضا تضطر الزوجة العاملة للانقطاع عن العمل لرعاية طفلها المريض لأنّها تعد نفسها هي المسؤولة عنه أولا مما يؤثر على إنتاجها، وهذه النتيجة سلبيّة من ناحية الإنتاج وإيجابية من جهة رعايتها لأطفالها.[1]

**2)** دراسة كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: (1984): بعنوان «سيكولوجية المرأة العاملة»:

تناولت هذه الدّراسة المحاور التّالية:

1. الإشباعات النّفسيّة، الاجتماعية والاقتصادية التي تحقّقها المرأة العاملة عن طريق العملِ.
2. نظرةُ الرَّجلِ لعمل المرأة وأهمّ تغيّرات مواقف المرأة بفعل العمل نحو الزّوج والأبناء.
3. استخدمت الباحثة المنهج التّجريبي، وذلك بواسطة مجموعة تجريبية منَ العاملات ومجموعة ضابطة من غير العاملات باستخدام الاستمارة لمعرفة أثر خروج المرأة للعمل على الأطفال ومدى استجابة المجتمع لاشتغال المرأة.

كما استخدمَت العينة العشوائيّة الطبقيّة على أساسِ وجود فئات مختلفة مِنَ العاملات في مستويات مختلفة مع دراسة بعض الحالات.

توصَّلتْ الباحثة إلى النّتائج التّالية:

1. المرأة كحقيقة واقعة، دخلت ميدان العمل واشتَغَلَتْ في جميعِ مجالاتِه النّظرية والعلميّة.
2. حقَّق العمل للمرأة إشباعات نفسيّة اجتماعية تتعلق بالأهمّية والمكانة والشّعور بالقيمة.
3. حقّق لها الأمن الاقتصادي ضدّ التّهديدات الواقعية والمتوهّمة التي تثير في نفسها المخاوف بالنّسبة لمستقبلها ومستقبل أولادها، كما أنّ الأمن الاقتصادي يخفف من إحساسِها بالتّبعية بالنّسبة للرّجل فضلا عمَّا تشعره كنتيجة للاستقلال الاقتصادي من الشّعور بالقيمة والمكانةِ.
4. اِشْتِغَال المرأة قد دفعَ إليه تغيّر في قيم المجتمع نتيجة لتأثّره بالثّقافة الغربية مِنْ ناحية وبالتّصنيع من ناحية أخرى وبالفلسفة الاشتراكية مِنْ ناحية ثالثة.

[1]–وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالتعاون مع الاتحاد العام النسائي، المشكلات الناتجة عن خروج الزوجة للعمل –دراسة اجتماعية ميدانية–، دمشق، 1978.

5. اشتغال المرأة أدّى إلى تغيّر في أنماط العلاقات الإنسانية بين الرجل والمرأة؛ وبالتّالي تغير في القيم التي تستندُ إليها هذه العلاقات.
6. اشتغال المرأة ارتبطَ بوضوح بفكرة التّكامل الأسري؛ أي أنَّ الرَّجل قد حقّق نتيجة لاشتغال المرأة قدرا كبيرًا مِنَ التَّحرُّر مِنَ الأعباء والمسؤوليات المختلفة التي كانت بحكم الوضع التّقليدي تلقى على كاهله.
7. اشتغال المرأة يساعد على الاستقرار النّفسي والنّضج الانفعالي للأطفال.[1] (توصلت الباحثة إلى نتائج عديدة والتي كانت تتوافق مع محاور دراستها، إذ تبيّن أن عمل المرأة حقق لها إشباعات نفسيّة واجتماعية كما حقق لها الأمن الاقتصادي من خلال استقلالها المادي وساهم بوضوح في تحرر الرجل من مسؤولياته التّقليديّة ممّا ساعد على فكرة التّكامل الأسري والاستقرار النّفسي والنّضج الانفعالي للأطفال...).

**3)** دراسة سليم نعامة (1984): «سيكولوجيا المرأة العاملة»:

تمحورت أهداف هذه الدراسة حول معرفة العوامل الرئيسية التي تدفع المرأة إلى العمل، تكونت عينة الدراسة من 70 امرأة عاملة تم اختيارُها بالطريقة العشوائية من شركة الشرق للألبسة الداخلية وتراوحت أعمارهن بين 25 – 30 سنة من العاملات بأقسام إنتاجية مختلفة.

استخدم الباحث الاستمارة لجمع البيانات التي تضمنت أسئلة تعلقت بدوافع خروج المرأة للعمل مقسمة إلى ثلاث محاور:

- **المحور الأول:** تضمن أسئلة حول الدّوافع الدّاخلية.
- **المحور الثاني:** تضمن أسئلة حول الدوافع الخارجيّة.
- **المحور الثالث:** تضمن أسئلة حول الدّوافع الدّاخلية والخارجية.

توصل للنتائج التالية:

1. أن مضمون العمل يعتبر مصدر إغناء الشخصية وتطورها.

[1]– كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984.

2. أن الغاية من العمل لا تقف عند حد الكسب المادي وتأمين الاحتياجات اليومية، بل تتخطاها نحو بناء الذّات وتوكيدها عندما يتحول العمل إلى واجب اجتماعي وأخلاقي وقيمي.

يلاحظ على هذه الدّراسة أنّها تعرّضت لدوافع عمل المرأة ولم تتحدّث عن الآثار الناتجة عن عملها وكانت ذات صبغة نفسية أكثر منها اجتماعية واعتمدت على عينة صغيرة لاسيما أن العينة تناولت العاملات في القطاع الحكومي الإنتاجي في مؤسسة واحدة ولم تتناول العاملات في قطاعات الإنتاج الأخرى.[1] تبين أنّ الدّراسة غلب عليها الطابع النّفسي أكثر منه اجتماعي، تناولت مجتمع بحث يقتصر على مؤسسة حكومية واحدة بحجم صغير للعينة، كما ركزت على عوامل خروج المرأة للعمل التي جعلتها تثبت ذاتها وشخصيّتها في المجتمع وليس لها أهمّيَّة في الحاجة المادية، بينما لم تسلط الضوء على الآثار الناجمة عن خروجها للعمل سواء إيجابيّة أو سلبية...

**4)** دراسة تماضر حسون (1993): «تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي»:

جرت الدّراسة في مدينة الرّياض، وهدفت إلى التّعرف على الخصائص الأساسية للمرأة العاملة في المجتمع العربي، ومعرفة الظروف التي أسهمت في دفع المرأة إلى العمل خارج المنزل، ومعرفة إذا كان العمل يحقق للمرأة ذاتها ويعطيها الشُّعور بالأمان، ومِنْ ثمّ معرفة إذا كانت تعاني من صراع الأدوار إضافة لمعرفة آثار عملها على أبنائها وزوجها.

استعمل الباحث الاستمارة على عينات البحث المأخوذة من السّعودية وليبيا والمغرب، كانت العينة عشوائية مؤلفة من (157) امرأة عاملة مَعَ أزواجهن وأبنائهن ممّن يتجاوزن سن الثانية عشر، وتوصلت الدّراسة إلى النّتائج التالية:

1. اتّضح أن 80 ٪ من النّساء العربيات العاملات ينفقن أكثر من 90٪ من دخلهن على أسرهن.
2. إنّ دافع المرأة العربية إلى العمل هو دافع مادي بالمقام الأوّل.
3. 3٪ من النّساء العربيّات العاملات تعملن بدافع تأكيد الذّات والشّعور بالمسؤولية.
4. 26٪ من النّساء العاملات واجهن صعوبة في التوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجه.

[1]– نعامة سليم، سيكولوجيا المرأة العاملة، مكتب الخدمات الطباعية، الجمهورية العربية السورية، 1984.

5. 40٪ من العاملات تشعرن بالذّنب تجاه أطفالهن.

6. المرأة العاملة تميل إلى تحجيم أفراد الأسرة، حيث اتّضح أن متوسط عدد أطفالها ثلاثة.

7. أن 30٪ من النّساء العاملات تعتمّدن على الخدم في رعاية أطفالهن و33٪ تعتمدن على دور الحضانة وأبدين استياءهن من خدمات دور الحضانة.

8. 85٪ من أبناء العاملات يعتمدون على أنفسهم في الاستيقاظ المبكر والاستعداد للذّهاب إلى المدرسة.

9. أظهرت النتائج أن المرأة العربيّة العاملة تتميّز بالاعتماد على النفس والثّقة بالذات وتحمل المسؤولية.[1] لقد كانت هذه الدّراسة مهمة من أجل معرفة أسباب وظروف خروج المرأة للعمل ومعرفة ما إذا كانت المرأة تشعر بالأمان وتثبت ذاتها من خلال اكتسابها للدورين، بينما توصلت الباحثة إلى أن خروج النساء للعمل بسبب الحاجة المادية ومع هذا تبين أن أكبر نسبة من النّساء العاملات تنفقن أكثر من دخلهن الشهري على أسرهن، وهذا لم يؤثر عليهن أو على أفراد عائلتهن بالسلب، حيث تميزت المرأة العاملة بالاعتماد على نفسها وثقتها بذاتها وتحمل المسؤولية سواء هي أو أبنائها...

**5)** دراسة إبراهيم الجوير (1995): «عمل المرأة في المنزل وخارجه»:

دراسة ميدانية في المملكة العربيّة السّعودية، طبقت على عينة عشوائية بلغت (70) امرأة عاملة من المتزوّجات وغير المتزوّجات معظمهن من حملة الشّهادتين الثّانوية والجامعيّة في مدينة الرّياض بقطاعات مختلفة، هدفت الدّراسة إلى معرفة موقف المرأة من العمل، ومعرفة دوافع وحوافز خروجها لميدان العمل، ومن ثم النّتائج التي ترتّبت عن عملها خارج المنزل كأثره على علاقتها بزوجها وعلى النّمو النّفسي لأطفالها، استعمل الباحث الاستمارة أداة لجمع البيانات، وتوصلت الدّراسة إلى أن أكبر دافع لخروج المرأة إلى العمل هو الرّغبة في استثمار المؤهل الدّراسي، والرّغبة في تأكيد الذّات 53٪ و66٪ أجبن أن العمل حقق لهن آمالهن، إلّا أن نصف أفراد العينة 50٪ من العاملات ترغبن بترك العمل

[1]– حسون تماضر، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1993.

والتّفرغ لشؤون المنزل فيما لو سمحت الظّروف بذلك، ونحو 45٪ من العاملات شعرن بالتّقصير تجاه الأسرة والأطفال نتيجة ظروف العمل، و42٪ كن يتركن الأطفال تحت رعاية الأهل، كما ذكرن أن العمل بخصوصهن يمثل مجهودًا مزدوجا وإضافيًّا ونسبتهن 67٪ ونحو 40٪ من العاملات المتزوجات اضطررن لترك أطفالهن برعاية الخادمات.[1]توصل الباحث إلى نتائج عديدة، حيث أوضح أن أكبر دافع لخروج المرأة للعمل هو استثمار المؤهّل العلمي والرّغبة في إثبات الذات بينما نصف العينة ترغبن بترك العمل لشعورهن بالتّقصير في حقّ أنفسهنّ وحقّ أسرهنّ...

**6)** دراسة منصور محمد إبراهيم: (1999) «عمل المرأة في مجتمع الإمارات التّقليدي –المنظور المجتمعي الشمولي لمفهوم العمل–»

لقد عرض في هذه الدّراسة قضيّة عمل المرأة باعتبارها من أهم قضايا المجتمع، وقد سعى إلى الكشف عن مختلف الأنشطة التي تقوم بها المرأة في هذا المجال، وتأثير ذلك على دورها في الأسرة، ومدى مساهمتها الاقتصاديّة بالنّسبة لأسرتها.

استعان الباحث بالمنهج التّاريخي والوصفي وجمع بياناته الميدانية عن طريق المقابلة الموجهة، وتوصلت هذه الدّراسة إلى أن عمل المرأة في المجتمع التّقليدي يدخل في الأعمال الإنتاجية والخدميّة في آن واحد، وتعمل المرأة بمتوسط 8 ساعات يوميًّا، ومن الأعمال التي قامت بها ممارسة الحياكة، القيام بتجفيف وتمليح الأسماك وصناعة الألبان ومشتقاته وتربية المواشي وصناعة التمور... وغيرها من الأعمال والقيام بتسويقها وكل ذلك بغرض تحقيق عائد اقتصادي للأسرة.[2]من خلال هذه الدّراسة حاول الباحث الكشف عن مختلف وأنواع الأعمال التي تقوم بها المرأة وتأثيره الاقتصادي والاجتماعي على دورها في الأسرة، حيث توصل الباحث إلى أن عملها اقتصر على الإنتاج والخدمة والتسويق بغرض تحقيق عائد اقتصادي للأسرة...

**الدراسات الجزائرية:**

1) دراسة بليدي وآخرون (1980):

[1]– الجوير إبراهيم، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995.

[2]– منصور محمد إبراهيم، "عمل المرأة في مجتمع الإمارات التقليدي –المنظور المجتمعي الشمولي لمفهوم العمل–"، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، الكويت، 1999.

قامت أسبوعية «الجزائر الأحداث» سنة 1980 بتحقيق حول النساء العاملات بمصنع الإلكترونيك بمدينة سيدي بلعباس، اشتمل التّحقيق على ثلاثة محاور:

1. المرأة العاملة والعائلة (تخطي العقبة الأولى).
2. المرأة العاملة والمجتمع (الثورة الصامتة).
3. المرأة العاملة والمدينة (تحري الحقيقة).

أدَّى خروج 1320 امرأة للعملِ في مصنع للإلكترونياتِ إلى إحداثِ تغييرٍ اجتماعيٍّ ونفسيٍّ غير مسبوق في حياة سكانِ مدينة سيدي بلعباس، هذا التَّغييرُ أسفرَ عن ظهور تحدِّياتٍ جديدةٍ، حيث وجدت العائلة التَّقليدية نفسها أمام ضغط التَّوازن بين متطلباتِ التَّصنيع وحياة المدينة الحديثة، هذه التَّحوّلات دعت إلى إعادة التَّفكير في سلّم القيم السائد، وقد تجلَّى ذلك بشكلٍ واضحٍ من خلال ردودِ الفعلِ الغاضبة التي ظهرت من العائلات والرأي العام وحتى بعض العمَّال داخل المصنع في بدايةِ الدِّراسةِ، تناول المحقّق الملابسات التي رافقتْ دخول المرأة إلى سوق العملِ، بالإضافة إلى موقف العائلة من هذا التَّحوّل. وقد تمّ جمع المعلومات من خلال مقابلات مع عدد من العاملات وأفراد عائلاتهن وبعض العمّال وسكان مدينة سيدي بلعباس، وتوصّل هذا التحقُّق الميداني إلى النتائج التالية:

1. تُعدُّ العائلة عمل المرأة ظاهرة جديدَة قدْ تؤثِّرُ على التَّوازنِ العائلي وتتطلَّب إعادة التَّفكيرِ في دور المرأة ووظيفتِها داخل الأسرة، كما يُنظر إليها أحيانًا على أنَّها تُهدِّد البنية التّقليديَّة للعائلة المستندة إلى القيم الدينية.ولهذا السبب، تلجأ العائلة إلى اتّخاذ إجراءات مثل التّحقق من البيئة السائدة في مكان العمل، أو مرافقة الفتاة إلى مقرّ وظيفتها، وربّما زيارة المصنع لاختيار المكان الذي تعتبرُه مناسبًا مِنَ النَّاحية الأخلاقية لعمل ابنتهم.

2. سماحُ العائلةِ للمرأة بالخروج إلى العملِ لا يعكس بالضرورة قرارًا نهائيًّا منها، إذْ إنَّ غالبية الفتيات اللَّواتي تمّ استجوابهنّ أفدنَ بأنَّ العائلة تحتفظ بحقّها في إنهاء مسيرتهنَّ المهنية إذا رأت ذلك ضروريًا.

3. معظمُ النّساء العاملات في هذه المؤسسة ينتمينَ إلى طبقةٍ فقيرةٍ، ممَّا يجعلُ عائلاتهنَّ تعتمدن بشكلٍ كبيرٍ على دخلهن، ومع ذلك، يواجَه عملهن بالرّفض، ويتّضح ذلك من خلال المشاكل التي يواجهنها داخل الأسرة.

4. أمَّا الرأيُ العام فينظرُ إلى المؤسَّسة على أنَّها تمثّل مركزاً للانحلال الأخلاقي، ويرى المحقِّق أنَّ هذا التَّصوّر قد نشأ نتيجةً للتَّداخلِ داخل المؤسَّسة، خاصَّة بالنَّظر إلى أنَّ عدد العاملين مِنَ الرّجال يبلغ 2704 وذكرَ المحقّق في هذا السياق أنَّ الأمرَ أصبحَ «غير مشرف» بالنّسبة للرّجل أنْ يعلنَ عمله في السونيلاك، إلى جانب ذلك، توجد بين 1320 امرأة عاملة بالمؤسّسة حوالي 742 منهنّ لا تتجاوز أعمارهن العشرين عاماً.هذا العدد الكبيرُ مِنَ النّساء اللَّاتي يتنقَّلن يومياً مع الرّجال في أوقات غير معتادة بين المدينة والمؤسسة يسهمُ في تغذية الشَّائعات، ممَّا يزيد من تأثيرها السّلبي على الأسرة واستياء أفرادها من هذه الأحاديث المتعلّقة بعاملات المؤسّسة.

5. تعاني المرأةُ العاملة خلالَ تنقُّلها، خاصّة في محطّات الحافلات، مِنْ تعرّضها للتّعدّيات اللّفظية، وهو ما وصفه المحقّق بأنّه شكل من أشكال الإرهاب النّفسي.

6. فيما يتعلّق بحياتها المهنيّة في المصنع، تقضي العاملة حوالي 08 ساعات يومياً داخل المؤسّسة، تتَّسم طبيعةُ العمل بالرُّوتين، ممَّا يجعله مملاًّ، خصوصاً عندما نأخذ بعين الاعتبار أنَّ أغلبهن يفتقرْنَ إلى التَّدريبِ المتخصِّص في هذا المجالِ.

في النهاية أكد المحقق على العوامل التي تدفع المرأة للعمل وهي:

1. حالة الفقر التي تعيشها عائلات العاملات.
2. وفاة الوالد أو الزوج أو الكفيل المادي.
3. الحاجة لتحقيق الذات.

إنَّ هذه الدّراسة رغم أنّها عبارة عن تحقيق صحفي إلّا أنّ طابعه الميداني قد أعطاه صفة الموضوعية بصورة واضحة.[1]لقد كانت هذه الدراسة الميدانية عبارة عن تحقيق صحفي قامت به «أسبوعية الجزائر الأحداث» حول النساء العاملات بمصنع الإلكترونيك «سونيلاك» في زمن كان عمل المرأة يعتبر

[1]– نقلا عن يحياوي صفاء، أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقتها الأسرية –دراسة ميدانية على عينة من المدرسات المتزوجات بالأطوار الثلاثة بدائرة تلمسان– أطروحة تخرج لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علم النفس، جامعة وهران 2، 2017–2018، ص 26.

حالة شاذَّة وظاهرة جديدة في المجتمع العباسي وخوفا من هذا القبيل أن يعود بالسلب على بنية الأسرة التّقليدية بسبب تحرر المرأة واحتكاكها بالرّجل في المصنع ناهيك عن بعده عن مقر سكناها بينما سمح للمرأة بالعمل في هذا المصنع إلّا لمن كانت تعاني ظروف قاهرة مثل الفقر الشديد أو حالات عدم وجود رجل معيل بسبب المرض أو الوفاة...

2) دراسة هيلين فند فيلد (1982): «–المرأة الجزائرية– رسالة دكتوراه بالفرنسية.

حيث سعت الباحثة إلى معرفة وضعية المرأة الجزائرية ومدى مساهمتها في الحياة الاجتماعية، وانطلقت من عدّة نقاط أساسيّة أهمّها:

1. غياب المرأة الجزائرية عن الحياة الاجتماعية والعامة لاسيما في المدن الداخلية، ولقد كان ميدان هذه الدراسة مدينة قسنطينة وكانت عينة الدّراسة تتكون من 1292 امرأة، حيث قدمت وصفا دقيقا لأوضاع المرأة الجزائرية.

2. ومن أبرزِ النَّتائج التي توصَّلت إليها الباحثةُ أنَّ النِّساءَ في المجتمع الجزائري يواجهنَ فرصًا محدودة للتَّواصل الاجتماعي والخروج، ممَّا يجعلُ الانغلاقَ ميزةً بارزةً لهذا المجتمع، حتَّى بالنّسبة للنِّساء اللاتي أتيح لهنَّ الخروج للدراسة أو العمل ومع ذلك، يبقين محتفظات بدرجة من الانغلاق الجزئي، أمَّا فيما يتعلَّق بسوق العمل، فإنَّ مشاركةَ المرأةِ غالبًا ما تقتصرُ على المجالات المقبولةِ اجتماعيًّا مثلَ التَّعليمِ والصِّحَّة والإدارة، ورغم هذه القيود، أكَّدت الدِّراسات وجود رغبةٍ قويّة لدى المرأة في تحقيق مزيد من الانفتاح والاستقلالية، ممَّا يعزِّزُ مطلبَ المساواةِ بين الجنسين.

3. أمَّا عنْ مشاركة المرأة في الهياكل السّياسية، فإنَّ الباحثةَ ترى أنَّ المرأةَ الجزائريّة ورثتْ منذ الاستقلالِ امتيازات قانونيةٍ لاسيما في المجال السّياسي، وذلك عقب مشاركتِها في ثورة التَّحريرِ، إلَّا أنَّ هذه المساواة بقيت نظرية بعيدة عنِ التّطبيقِ، حيث كان الانتخاب بالوكالة قد قلّص من مشاركةِ المرأةِ في الانتخابات»[1]اقتصرت نتائج الدّراسة إلى حدٍّ ما على أنَّ المرأةَ الجزائرية تبنّت فكرة الخروج للدِّراسة والعمل كالتَّعليم، التَّطبيب والإدارة، ومشاركتها في الهياكل السّياسية ورثتها منذ الاستقلال وعقب ثورة التّحرير مع الحفاظ على دورها التّقليدي في الأسرةِ...

[1]– نقلا عن: عبد القادر جغلول، المرأة الجزائرية، تر: سليم قسطون، دار الحديث، الطبعة الأولى، 1983، ص 227.

3) دراسة شارب مطاير دليلة: (2009-2010): تحت عنوان «الفضاء المنزلي والعمل –الأساتذة الجامعيون والعلاقات الجنوسية–»

اهتمت هذه الدّراسة بمختلف جوانب الحياة اليوميّة للأستاذة الجامعية مركزة فيها على العمل المنزلي بوصفه عمل مهم في حياة المرأة، فهو رغم احتجابه وبداهته يعتبر قلب الحياة الاجتماعية، منطلقة فيها من مسلمة تقوم فيها على عدم التّفرقة بين المرأة الماكثة في البيت والأستاذة الجامعيّة في علاقتها بالعمل المنزلي مبرزة بذلك حضور بين عاملين، العامل التاريخي للثقافة «البطرياركية» داخل نظام اجتماعي يفرض مجموعة من القوانين كالقيم والمعايير المستنبطة التي تبدو نابعة من الذات أو راجعة إلى الاستعداد الداخلي، والعامل الثاني المتمثل في العناصر الجديدة الراجعة للمستوى التعليمي وتأثيرات المهنة.

لقد اعتمدت الأستاذة على الاتجاه الكيفي كمنهج للدراسة كما اعتمدت على تقنية الملاحظة المتزامنة لتسجيل الإشارات غير الكلامية وفهم عمق الخطاب، كما اعتمدت على تقنية المقابلة لفهم الواقع الاجتماعي للمجتمع المدروس، ومحاولة التعرف على المجتمع عن قرب والابتعاد عن تحليله من فوق.

أما من نتائج الدراسة فقد برزت فيها ثلاثة أنواع من الخطابات حول العلاقة بالعمل المنزلي:

- ✓ **الخطاب الأول:** هو المميز لتصورات المبحوثات إذ يتميز باستثمارهن الكثيف للعمل المنزلي نظرا للوقت المستغرق في خدمة العائلة ونظرا للتّركيز على أهمّية دور الأم والزّوجة، وإدراك العمل كواجب في خدمة أفراد العائلة، كتعبئَة عامّة تظهر في عدم تقاسم المهام والغياب الشّبه كلّي للزّوج، ودرجة اضطرارها لتداول العمل المنزلي لكي يسمح بالحفاظ على صورة ربة البيت الممتازة والقيام بالعمل المهني المتمركز أساسا على التّدريس للحصول على مقابل مالي لمساعدة العائلة ولتأمين نوع من الاستقلال المادي مع الحفاظ على دور مساعد المعيل.

- ✓ **أما الخطاب الثاني:** يَتَجلَّى ذلك في كيفيّة الموازنة بين الاستثمارِ في العمل المنزلي والمهني معًا، أو الميلِ إلى أحدهما حسب الضَّرورة.أمّا فيما يتعلّقُ بالعمل المنزلي، فلا يختلفُ هذا الخطاب كثيرًا عنِ السّابق إلَّا من حيث تقليلِ التّركيزِ على استثمار العملِ المنزلي، ولكنّه يتَّفقُ معه في التَّمسُّك بدورِ الأمِّ والزّوجة، وعدم تقاسم المهام المنزليّة، مع استمرارِ الاعترافِ بالزَّوجِ كالمعيلِ الأساسيِّ للأسرَةِ.

إلا أن هذا الخطاب يختلف عن الأوّل في درجة استغلال الفضاء المهني بالشّكل الذي يصل إلى إثبات الذّات خارج عن العمل المنزلي والعائلة، لكنّه يبقى في خدمتها.

- ✓ **أما الخطاب الثالث:** فيظهر في ضرورة التّواجد والحضور في الفضاء المهني والاندماج في كل قنواته وهياكله رغم عدم «كسر السقف الزجاجي»، حيث تكون المشاركة في التدريس مهنة ثانوية بعد المسؤوليات الإدارية والبحث، وتتميز علاقة المبحوثة بالعمل المنزلي في هذا الخطاب بالاهتمام أساسا بإدارته وبإنجاز ما يسمى بالمهام «النبيلة» كالتوجيه وتربية الأطفال، وبتفويض المهام «القذرة» خاصة التنظيف لامرأة أخرى بمقابل مادي.

كما تتميّز بعدم التخلي عن المركز وليس دور الأم والزّوجة التي تحاول الحفاظ عليه، إذ تبقى المدير الأساسي للفضاء المنزلي داخل البيت، والمنفذ في أغلب الوقت لهذه المهام خارج البيت، لأنها كثيرا ما تعيش عدم تقاسم المهام مع الزوج لغيابه شبه الكلي، وتدرك نفسها على أنها في درجة مساعد معيل كالتصورات السابقة.[1] ركزت هذه الدّراسة على عامل أساسي وهو مركز المرأة العاملة سواء في الفضاء المنزلي أو الفضاء المهني خاصة أن مجتمع بحثها كان الأستاذة الجامعية التي تعرف بمستواها الثّقافي والعلمي التي استطاعت أن تقوم بتحديات للمحافظة على مكانتها الاجتماعية والمهنية...

4) دراسة مكاك ليلى: (2016-2017): بعنوان: «عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري – دراسة ميدانية ببلدية الشمرة ولاية باتنة».

جاءت هذه الدراسة للإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

- ➢ هل عمل المرأة يؤثر على الاستقرار الأسري في المجتمع الجزائري؟

ومن هذا المنطلق تم تأسيس الفرضية العامة المتمثلة في:

هناك تأثير فعال يقف وراء خروج المرأة للعمل على الاستقرار الأسري في المجتمع الجزائري.

ولمعالجة الفرضية الرئيسية سوسيولوجيا صاغت الباحثة عدة فرضيات تعمل على التّحليل الجزئي لما تمّ طرحه أولا:

[1]– شارب مطاير دليلة، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علم الاجتماع تحت عنوان "الفضاء المنزلي والعمل – الأساتذة الجامعيون والعلاقات الجنوسية–"، جامعة وهران 2، 2009-2010.

- يؤثر عمل المرأة على استقرارها من خلال إحساسها الدائم بالتّعب والتّقصير في حق نفسها وحق أسرتها.

- يؤثر عمل المرأة على استقرار زوجها، حيث تحس بالتّقصير في حقّه من خلال: تبادل أطراف الحديث معه، الخروج معه للتنزه، إعداد الطعام الذي يحبه...إلخ.

- يؤثر عمل المرأة على استقرار الأبناء حيث تحس المرأة العاملة بالتّقصير في حقهم من حيث تفكيرها الدائم بهم حتى أثناء العمل، وتأمين مكان مناسب لهم أثناء غيابها عنهم، والاعتناء بهم عند المرض، مراجعة دروسهم وهذا كلّه في خضم تراكم الأعمال وضيق الوقت.

- يؤثر عمل المرأة على تقسيم الأدوار داخل الأسرة حيث أنه بسبب التزام المرأة بعملها الخارجي وغيابها عن المنزل طول اليوم قد يؤدي ذلك إلى حدث نوع من الخلل الوظيفي داخل الأسرة فيقوم الزوج بأعمال المنزل والأبناء كذلك ويحس كل فرد داخل الأسرة أنه يؤدي وظيفة أو وظائف ليست من اختصاصه.

- عمل المرأة يؤدي إلى وقوع خلافات داخل الأسرة، حيث أنّه بسبب الضغوطات وثقل حجم المسؤولية الملقاة على عاتق المرأة العاملة المتزوجة والأم وإحساسها المستمر بالتّعب الجسدي والضّغط النّفسي من جهة ومن جهة ثانية قد يحس الزوج أنّها مقصّرة في حقّه وحقّ الأبناء ممّا يخلق خلافات بينهما.

- استخدمت الباحثة المنهج الوصفي واستخدمت فيه جميع تقنياته من جمع البيانات عن طريق ملأ الاستمارات والمقابلة والملاحظة المنظمة المباشرة. ثم استخدمت المنهج الإحصائي الذي ساعدها على القيام بتحليل البيانات للوصول إلى نتائج تفسيرية وتحليلية، بهدف تكوين معرفة تراكمية تكون بمثابة الأرضية التي يعتمد عليها الباحثين مستقبلا للقيام بدراسات جديدة.

- شملت عينة البحث (85) امرأة عاملة متزوجة ولهن أبناء، كذلك ضمت عينة الدراسة (79) رجلا وهم أزواج هؤلاء السيدات، وجميع أفراد العينة اختيروا من مؤسسات مختلفة يتواجد بها أكبر عدد ممكن مِنَ النّساء العاملات المتزوّجات ولديهن أطفال على مستوى بلدية الشمرة.

توصّلت الباحثة إلى النتائج التّالية:

- إنّ خروج المرأة للعمل رغم ثقل الدور الملقى على عاتقها وإحساسها المستمر بالتّعب لم يؤثر على استقرارها داخل أسرتها، بل على العكس فقد حقق لها المن والاستقلال الاقتصادي، كما حقق لها إشباعات نفسيّة واجتماعيّة مرضية من خلال ارتقاء دورها ومكانتها ومشاركتها في اتخاذ القرارات داخل الأسرة.

- إنَّ عملَ المرأة لم يؤثِّر بشكلٍ سلبيٍّ على استقرار الحياةِ الأسرية مع زوجها، حتّى وإنْ اعترفت بتقصيرها أحيانًا في أداء واجباتِها تجاهه بسبب التزامِها الوظيفي. وقدْ أكّدَ غالبية الأزواجِ أنّهم لا يشعرون بأنّ هذا التّقصير –إن وُجد– يُحدثُ خللًا على مستوى استقرارِ الأسرة، بل على العكس تمامًا، فقد ساهمَ عملُ المرأةِ في تعزيز الأجواء الأسريَّة القائمة على التَّكامل والتَّعاون، حيث أصبحَ هناك شراكة حقيقيَّة في تحمُّل مسؤوليات الأسرة ورعاية الأبناء، ليس فقط من الجوانب المادية وإنَّما أيضًا من الجوانب النَّفسيَّة والمعنويَّة..

- عملُ المرأةِ لمْ يُؤثّر سلبًا على استقرار الأسرة والأبناء؛ بلْ ساهمَ بشكلٍ إيجابيٍّ في تعزيزِ تماسك الأسرة ورفع كفاءتها في عملية التّنشئة الاجتماعية. كما أسهمَ في دعم استقرارِ الأبناءِ النَّفسي والاجتماعي، وزاد مِنْ نضجهِمْ العاطفي والعقلي.

- لمْ يؤثِّر عمل المرأة على تقسيم الأدوارِ داخل الأسرة، ولم ينتجْ عنه شعور أفراد الأسرة بأداء مهام ليست من اختصاصهِمْ، ورغم أنّ المرأة تتوزّع بين أدوارٍ متعدِّدةٍ ومتنوّعةٍ، تتطلّبُ كل منها جهدًا فكريًّا وبدنيًّا كبيرًا، إلا أنَّ ذلك قد أدَّى لدى العديد من السّيِّدات إلى مواجهة ما يُعرف بـ: «صراع الأدوار».

- إنَّ خروجَ المرأةِ للعمل لم يؤد إلى وقوع خلافات داخل الأسرة، ولم يعمل على زيادة هذه الخلافات بين الزوجين، بل على العكس فقد أدّى إلى تحول القيم السائدة داخل الأسرة التي كانت تجعل المرأة دائما تابعة للرّجل مما يعطيه الحق في السيطرة والتسلطن وأصبحت هذه العلاقات قائمة على التفاهم والمحبة مما ساعدهم على فهم بعضهم البعض وزاد من درجة استقرار حياتهما معا.[1] من خلال هذه

[1]– مكاك ليلى، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري –دراسة ميدانية ببلدية الشمرة ولاية باتنة–، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع العائلي، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2016، 2017

الدراسة توصلت الباحثة لعدم توافق النتائج مع الفرضيات التي تعد بمثابة إجابة مسبقة تحتمل الصح أو الخطأ إذ كان سياقها بأنّ عمل المرأة له تأثيرات سلبية على الاستقرار الأسري بينما النتائج بينت عكس ذلك..

5) دراسة عاجب بومدين: (2016-2017): الآثار الأسريّة والاجتماعيّة النّاتجة عنْ عمل المرأة خارج المنزل: دراسة ميدانيّة على عينة مِنَ النّساء العاملات في مدينة الأغواط.

تهدِف الدّراسة إلى استكشاف التّأثيرات الأسريّة والاجتماعيّة النّاتجة عَن عمل المرأة خارج المنزل، وتسعى للإجابةِ عنِ الأسئلة التّالية:

1. ما طبيعة الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل (سلبية، إيجابية)؟
2. ما طبيعة الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل (سلبية، إيجابية)؟
3. ما هي البعاد الأسرية الأكثر تأثرا بخروج المرأة للعمل؟
4. ما هي الأبعاد الاجتماعية الأكثر تأثرا بخروج المرأة للعمل؟
5. هل توجد فروق في الآثار الأسرية عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (مع الزوج، بدون زوج)؟
6. هل توجد فروق في الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير عدد الأولاد؟
7. هل توجد فروق في الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير السن؟
8. هل توجد فروق في الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير الحالة مدة الزواج؟

تم استخدام المنهج الوصفي اعتمادا على أداة الاستبيان، التي طبقت على عينة عشوائية طبقية قوامها (250) امرأة عاملة بولاية الأغواط، وتوصلت الدراسة إلى أن عمل المرأة خارج البيت له آثار

سلبية على نفسها وزوجها وأبنائها وعلى محيطها الاجتماعي.[1] من خلال هذه الدراسة حاول الباحث الكشف عن وجود علاقة بين المتغير المستقل وهو عمل المرأة خارج البيت والمتغير التابع الذي يتأثر بالمتغير المستقل وهو الآثار الأسرية والاجتماعية، مثل التغيرات في العلاقات الأسريّة، والوقت المخصص للتواصل الأسري وتربية ورعاية البناء وغيرها من الجوانب الاجتماعية الأخرى وبهذا توصل الباحث للإجابة على الأسئلة المطروحة بآثار لها نتيجة سلبية على المرأة العاملة وأفراد أسرتها وعلى محيطها الاجتماعي...

6) دراسة يحياوي صفاء: (2017-2018): بعنوان: أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقاتها الأسرية –دراسة ميدانية على عينة من المدرسات المتزوجات بالأطوار الثلاثة بدائرة تلمسان–

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

- ما طبيعة تأثير العمل على الصّحّة النّفسيّة وعلى العلاقات الأسريّة لدى عينة المُدرسات المتزوجات في الأطوار الثّلاثة بالمؤسسات التّعليمية التّابعة لدائرة تلمسان؟

ولتحقيق أهداف الدّراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التّحليلي لمناسبته مع غرض الدّراسة، وقامت بتصميم أداتين للدّراسة وهما استبيان الضّغوط المهنيّة الخاص بالمدرسات واستبيان الصّحة النّفسية، أمّا الأداة الثالثة استبيان العلاقات الأسريّة.

تكوّنت عينة الدّراسة من 180 مدرسة متزوجة من الأطوار الثّلاثة لها أطفال، اختيروا بطريقة قصدية وبحجم يساوي 60 مدرسة من كل طور.

واستخدمت الباحثة نظام (Spss) كأسلوب إحصائي لمعالجة البيانات.

وتمَّ اختيارُ الأساليب الإحصائية المتمثلة في: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، تحليل التّباين، معامل الارتباط بيرسون، معامل التّحديد $R^2$ وتحليل الانحدار الخَطِّي البسيط.

[1]– عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت –دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط–، أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص علم النفس، جامعة وهران 2، سنة 2016/ 2017.

وقد توصَّلت الدِّراسة إلى النَّتائج التَّالية:

- تعاني عينة مِنَ المدرّسات المتزوجات من مستوى مرتفع في درجة الضّغوط النّفسية.
- تعاني كذلك من مستوى متدني في درجة الصّحة النّفسية.
- تعاني من مستوى متدني في درجة العلاقات الأسرية.
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في درجة الضّغوط المهنية بين عينات المدرّسات المتزوجات حسب متغيّر الطّور التّعليمي (ابتدائي، متوسط، ثانوي).
- يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائيّة في درجة الصّحّة النّفسية بين عينات المدرسات المتزوجات حسب متغيّر الطور التّعليمي لصالح مدرسات الطور الثانوي.
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في درجة العلاقات الأسرية بين عينات المدرسات المتزوجات حسب متغير الطور التعليمي.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائيا بين درجة الضغوط المهنية ودرجة الصّحَّة النَّفسيَّة لدى العينة الإجمالية للمدرسات المتزوجات ولدى عينة كل طور تعليمي.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائيا بين درجة الضغوط المهنية ودرجة العلاقات الأسرية لدى العينة الإجمالية للمدرسات المتزوجات ولدى عينة كل طور تعليمي.
- علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائيا بين درجة الصّحة النّفسية ودرجة العلاقات الأسرية لدى العينة الإجمالية للمدرسات المتزوجات ولدى عينة كل طور تعليمي.[1]إنّ النتائج المتحصّل عليها من خلال هذه الدّراسة تتوافق مع فرضياتها، حيث تبين أن المرأة العاملة تعاني من مستويات مختلفة في درجة مستوى الضغوط النّفسيّة والصّحة النّفسية والعلاقات الأسرية، بينما لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائيّة في درجة الضّغوط المهنيّة والعلاقات الأسرية بين عينات المدرسات المتزوجات حسب متغير الطور التعليمي (ابتدائي، متوسط، ثانوي) ...

7) دراسة عمري فاطمة: (2018): بعنوان: أثر غياب المرأة العاملة المتزوجة على اهتمامها بأطفالها –دراسة ميدانية في مدينة وهران، الجزائر–

[1]– يحياوي صفاء، أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقتها الأسرية –دراسة ميدانية على عينة من المدرسات المتزوجات بالأطوار الثلاثة بدائرة تلمسان– أطروحة تخرج لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علم النفس، جامعة وهران 2، 2017–2018، ص أ ....و.

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن التّساؤلات التّالية:

- هل يُؤثِّر الوقتُ الذي تستغرقه المرأة العاملة المتزوجة خارج البيت على دورها في تنشئة أطفالها؟
- هل توجد علاقة مابين عدد الأطفال ونجاح المرأة الأم العاملة في التّوفيق مابين دورها داخل وخارج البيت؟

وكانت عينة الدّراسة مكونة من 500 أسرة بولاية وهران، موزعة على 12 مقاطعة بطريقة نسبيّة تستلزم أن تتوفّر فيها الشّروط التّالية: يتراوح سن المرأة ما بين 16 و59 سنة، تشمل الحالة المدنيّة متزوجة، تمارس نشاطا مأجورا خارج البيت في إطار رسمي.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بجوانبه المعرفية والنَّظريَّة بالإضافة إلى أدوات الدّراسة المتمثّلة في الاستمارة.

ومن نتائج هذه الدّراسة تبيّن للباحثة أنّ الأم تقوم بالعديد من الجهود لتعويض غيابها، فوجدت بدائل لذلك أهمّها أفراد أسرتها كوالدة الزوج أو والدتها...

ومن جهة أخرى استطاعت برمجة مهامها على مدار اليوم ابتداء من وقت استيقاظها، إلى قيامها بالأعمال المنزلية قبل ذهابها إلى العمل وفور عودتها، إضافة إلى دورها الأهم تدريس الأطفال وسط كل الزّخم التي تشهده.[1] توصلت الباحثة إلى أنّ المرأة العاملة تستخدم استراتيجيات تساعدها في الموازنة بين عملها المنزلي والمهني دون التّخلي عن دورها الأهم وهو الاعتناء برعاية وتدريس أبنائها...

**تعقيب على الدّراسات السّابقة:**

بعد عرضنا لمجموعة من الدّراسات التي لها علاقة من قريب أو من بعيد بموضوع بحثنا يمكن القول أنَّ معظم هذه الدّراسات اشتملت على جملة من النّتائج تتعلّق بعمل المرأة خارج البيت وأخرى تتعلّق بصراع الأدوار من أهمّها:

- عمل المرأة يزيد من الأعباء داخل المنزل خاصّة العاملة نوبات مسائية أو ورديات ليلية ويؤثر على حالتها الفيسيولوجيّة والنّفسية والاجتماعيّة.

[1]– عمري فاطمة، أثر غياب المرأة العاملة المتزوجة على اهتمامها بأطفالها –دراسة ميدانية في مدينة وهران الجزائر– جامعة وهران 2، مركز جيل البحث العلمي، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العام الخامس، العدد 46، أكتوبر 2018.

- صراع الأدوار يضفي على حياة المرأة العاملة جهدا مضاعفا ربما يؤدِّي إلى انخفاض مستوى أدائها في العمل وأدائها لمهامها وللمسؤوليات الأسرية، وجود العديد من العوامل التي تؤدِّي إلى الصِّراع وتوتّر العلاقات منها تعطيل المهام.
- نوع الأسرة التي تقيم بها الزّوجة العاملة له تأثير إلى حدٍّ ما في كلّ صراع الأدوار والضغط النّفسي.
- الارتباطُ الكبير للموروث الثَّقافي والبيئي في عمل المرأة خارج البيت فقد يوقفه أو يشجّعه بحسب طبيعة المنطقة السّكنية والمعتقدات والعادات والتّقاليد.
- كما أنَّ عملَ الزّوجة أدّى إلى حدوث تغييرات، ولو نسبيّة، في تقسيم المهام المنزلية، فقد أصبحَ الخطّ الفاصل التّقليدي الذي كان يحدّد أعمال الرّجال وأعمال النّساء داخل المنزلِ أقلّ وضوحاً ممّا كان عليه في السّاب...
- تعدد أدوار المرأة جعل الزّوج يؤدي دورًا في تربية أطفاله وبالتَّالي هناك خروج عن مفهوم الدّور التَّقليدي للزَّوج.
- عمل المرأة خارج البيت رفع من المستوى الاقتصادي للأسرة وكرَّس من استقلاليَّة المرأة ماديًّا.
- أدَّى عمل المرأة إلى إعادَة النّظر في دورِها التّقليدي، حيث امتدّ تأثيرها ليشمل المشاركة في اتّخاذ القرارات المتعلّقة بشؤون أسرتِها على قدم المساواة مع زوجِها. ويعود ذلك إلى عملِها الذي يتيح لها كسب دخل خاص بها، ممّا يسهَمُ في تخفيفِ الأعباء المالية عنِ الزّوج، إضافةً إلى نظرتها العميقة للحياةِ واتّساع آفاقها بفضلِ الخبرة والواقع الذي تعيشه كعاملة.
- الاحتياج المادي كان هو السّبب الرئيس لخروج المرأة للعمل خارج البيت ومساعدة أسرهنّ.

# الجزء النظري.

# الفصل الأول:

# النظريات المفسرة

# لعمل المرأة.

**تمهيد:**

أصبح عمل المرأة في العقود الأخير محورا للبحث والدّراسة في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والنّفسية.

تعدَّدت النَّظريات التي حاولت تفسير ودراسة العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في سوق العمل، منطلقين من زوايا فكريّة ومنهجيّة مختلفة.

هذا الفصل يسعى إلى استعراض أهمّ النّظريات المفسرة لعمل المرأة، حيث يناقش كيف تداخلت العوامل الثّقافية والاجتماعيّة والاقتصاديّة والسياسيّة في صياغة مفاهيم العمل النّسائي، وكيف أثّرت هذه العوامل في تحديد أدوار المرأة في المجال المهني.

إنَّ النَّظريات الواردة في التُّراث العلمي عمومًا والمهتمَّة بتفسير ظاهرة الجريمة والعنف تميلُ إلى التَّفسير أحادي الجانب، أي أن كلا منها لم يستطع أن يضع أسبابًا مقنعة تؤكد صحّة تفسير أسباب الجريمة والعنف، لذلك تعرضت هذه الاتّجاهات إلى انتقادات من غيرها؛ أي أنّها لا تصلح بمفردها لتفسير كافة حالات الإجرام والعنف، ومنه، فإنَّ اهتمام الباحث لا يقتصر فقط على دراسة الجريمة كظاهرة اجتماعيّة مستقلّة عن البيئة الخارجية؛ بل يجب أن يذهب اهتمامه إلى دراسة جميع أبعاد الظّاهرة؛ لأنَّ التَّوجه العلمي الحالي للبحوث الاجتماعيّة والنَّفسية لم يعدْ يؤمن بأنَّ عاملا واحدا أيًّا كان يمكن أن يفسّر السّلوك الاجتماعي، فلا وجود في الواقع لنظرية مطلقة متكاملة يمكن أن تفسّر السّلوك الإجرامي تفسيرًا كاملًا، وعليه، فإنَّ استخدام أكثر من مدخل لتفسير ظاهرة الجريمة والعنف يجعل الدّراسة والتّحليل أكثر عمقا، وهذا ما يطلق عليه خبراء المنهجية بالتكامل المعرفي.[1] يمكننا من خلال هذا التّواصل تجاوز حدود المعرفة التَّقليدية والوصول إلى حلول وإجابات لمشاكل معقدة كونه يُعتَبَرُ عملية الجمع بين المجالات المعرفية لمختلف الرؤى وابتكارات جديدة ومتكاملة وهو منهج متعدّد التَّخصصات يمكن من خلاله توسيع الآفاق الفكرية وزيادة القدرة على حل المشاكل، فنرى أنَّ هذه الفكرة تعكس تحدِّيًا مستمرًّا في علم الاجتماع وهو التَّعامل مع تعقيد الظَّواهر الإنسانيَّة عند مناقشة النَّظريات المفسّرة للجريمة والعنف، تسلّط الضوء على قصور هذه النّظريات حين تعتمد على التَّفسير الأحادي الجانب وذلك التَّركيز

[1]– سيف الإسلام شوية، المقاربة السوسيو جغرافية لظاهرة الجريمة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، جامعة بسكرة، ديسمبر، 1999، ص 189.

على تعدّد الأبعاد في تفسير الظَّواهر واستيعاب التَّغيرات الاجتماعيَّة، فالحياة البشرية شبكة معقَّدة من العوامل المتداخلة.

إنَّ عمل المرأة في العالم بأكملِه أصبح شيئًا ظاهرًا وحتميًّا لا محال، فنحن نعلم أن التَّطور الحاصل في عمل المرأة بدأ يتزايد شيئا فشيئا؛ أي أصبحت تشغل كل مناصب الشغل أيا كان نوعها، بالتالي يتزايد الاهتمام بهذا الأخير أي المرأة العاملة، وجدت هذه النّقطة عدَّة اهتمامات من طرف جملة من المنظّرين والعلماء وفي هذا المجال جاءت عدة نظريات تفسر لنا عمل المرأة، أخذ إيّاه بالدّراسة والتّحليل.

### 1.1: نظرية الهيمنة الذكورية عند بيار بورديو:

تقوم الهيمنة الذّكورية التي «تقوم بصفة كلية أو شبه كلية على سلطة الرّجل، بتشكيل نظرة تُعيدُ تشغيل السّلطة نفسها والاعتراف بها مِنْ طرف الرّجال والنّساء على حدّ سواء، فالذّكر يُعيد ممارسة هذه السّلطة بشكل ضمني أو صريح، وتعترفُ الأنثى كذلك وتخضع لهذه السّلطة بشكل واع أو غير واع، ذلك أنّها المنطق الوحيد المعتاد والمتعود عليه، والمعروف عن النّساء القيام بما هو منتظر دون تلقي الإشارة، بل يعدّ الطلب في حدّ ذاته تدخّلا في الأنوثة أو حط من قيمتها، بخروجه عن المعتاد»[1]، وعلى حد تعبير «بورديو»: «فالنساء يجدن أنفسهن يطبقن على كل واقع، وبشكل خاص على علاقات السّلطة اللّواتي يجدن أنفسهنّ أسيرات له».[2] يرى بورديو أنّ الهيمنة الذّكورية ليست مجرد ظاهرة فردية بل هي نظام اجتماعي يعيدُ إنتاج نفسه عبر الاعتراف بها من كلا الطرفين. وهذا ما يدعو إلى إعادة التّفكير في كيفيّة النّظر إلى الأدوار الجندرية في الحياة اليوميّة وذلك أن يكون وعي مشترك. فالنساء لا يحتجن إلى إدراك طبيعة النظام فقط؛ بل أيضا إلى تفعيل دورهن كفاعلات اجتماعيات قادرات على قلب المعادلة.

حيث يرى أن المجتمع الجزائري التّقليدي يحصر مفهوم الرّجولة في الذّكورة، أين أصبح مبدأ القوامة مشجعا يبرّر من خلاله تهوين أحاسيس العزة والتقدير في ذات المرأة وبالمقابل تكريس الغرور

---

[1]– دليلة شارب مطاير، الفضاء المنزلي والعمل –الأساتذة الجامعيون والعلاقات الجنوسية– أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، الجزائر، 2010، ص 45.

[2]– بيار بورديو، الهيمنة الذكورية، تر: سلمان قعفراني، مراجعة: تامر تريمش، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط1، 2009، ص 60.

والاستعلاء عند الرجل بعد أن كانت قوامته تمجيدًا لشيم ومآثر تعكس روح التّسامي العاطفي والبذل ونكران الذات وهذا الحال ينسحب على كل مجتمعات البحر المتوسط التي تمارس فيها الهيمنة الذكورية على كافة النساء في كافة المجالات بطريقة غير معلنة ومسلم بها أي أن «قوة النّظام الذكوري تتراءى فيه أمرا يستغنى عن التبرير، ذلك أن الرؤية المركزية الذكورية تفرض نفسها كأنها محايدة وأنها ليست بحاجة إلى أن تعلن عن نفسها في خطب تهدف إلى شرعنتها، والنظام الاجتماعي يشتغل آلة رمزية هائلة تصبو إلى المصادقة على الهيمنة الذكورية التي يتأسس عليها، أنّها تقسيم الجنسي للعمل، والتوزيع الصارم جدًّا للنّشاطات الممنوحة لكل واحد من الجنسين لمكانه وزمانه وأدواته أنّها في بنية الفضاء مع التّعارض بين مكان التّجمع أو السوق المتخصصة للرجال والمنزل المخصص للنساء، ورغم هذا الحصر لدور المرأة في الفضاء المنزلي إلا أنها تقاسمت الدور مع الرجل خارج المنزل في الحقل أي ساهمت في الإنتاج إلا أن هذا لم يأخذ بعين اعتبار عند موقعها في النظام الاجتماعي الذي لا يستمد مكانتها من مشاركتها في العمل الإنتاجي بل من كونها أما وزوجة وبنتا من حيث واجباتها ومسؤولياتها التي هي اكبر بكثير من الحقوق والامتيازات الممنوحة لها تلاءما مع خصائصها النفسية والجسمية ومن ثم تسيير المدخرات الغذائية والمحافظة على عفتها من كل النواحي بما فيه الإشباع الجنسي والإنجاب الذي لا يحقق الغاية منه إلا بإنجاب الذكر الذي سيضمن لأمه في المستقبل مكانة أفضل من المكانة التي تمنح لها وهي صغيرة فالمرأة في المجتمع التقليدي عندما تصبح حماة تسقط عليها حدة الرقابة والسيطرة التي تصبح هي الأخرى ممارسة لها على نساء صغيرات (زوجة، ابنها، ابنتها) كما تتخلص من كثير أعباء العمل المنزلي.

### 2.1: نظرية التقسيم الجنسي للعمل:

يعتبر التقسيم الجنسي للعمل شكل من أشكال التقسيم الاجتماعي للعمل، وتقسيم العمل بين الجنسين هو: « تقسيم خاص من نوعه، من حيث أنه يفترض وجود علاقة سلطوية اجتماعية معينة بين المرأة والرجل، وطالما بقي هذا النمط من تقسيم العمل قائما فإنه سيعيد إنتاج هذه العلاقة السلطوية دائما من جديد، وتعرفه «رناته شتيفان» على أنه يتحدد بعاملين:

1. يتضمن التقسيم الخاص للعمل بين الجنسين قبل كل شيء تبعية المرأة اقتصاديا للرجل، فالرجل هو المسؤول الرئيسي عن العمل خارج البيت لكسب المواد الضرورية للمعيشة وبالتالي بيده تأمين كامل للأسرة اقتصاديا.

2. تجرى الأعمال التي تقوم بها المرأة والرجل في مجالين منفصلين عن بعضهما تماما، تقوم المرأة بالعمل في المجال الخاص بالأسرة، فلا يكون عملها مرئيا بصورة ملموسة إلا من قبل أفراد الأسرة ومع أن هذه الأعمال لا غنى عنها لبقاء أي مجتمع، فإن مجتمعنا لا يعترف بها، لا يؤدي عنها أجرا، بل أنه في الحقيقة يتجاهلها. وبسبب مسؤولية المرأة في (المجال الخاص) فإنّها تستبعد إلى حدٍّ بعيد من المجال العام، أي المجال الخارج عن المنزل الذي يختصّ به الرّجال، وهكذا فإنّ الرّجل يقوم كذلك عمليا بالنّيابة عن المرأة بالتّعامل مع هذا المجال العام ويرسخ بذلك تبعيتها له من هذه الزاوية أيضا»[1] تعكس هذه النَّظرية صورة المجتمع الذي يقيّد دور المرأة داخل الأسرة كراعية منزل ويضع العبء الاقتصادي الرئيسي على الرجل كونه المسؤول عن تأمين الموارد المادية للأسرة. ومنه فالنّظرية تبرز الحاجة إلى تحقيق العدالة الاجتماعية بين الجنسين تقدر العمل بمختلف أنواعه وتكسر القيود التّقليديّة. حيث أنّ إعادة النّظر في تقسيم العمل تتطلّب تحوّلا ثقافيًّا واجتماعيًّا واسعا يعترف بالعمل المنزلي ويشجّع المساواة الاقتصاديّة بين النّساء والرّجال في الحيز العام والخاص.

دانيال كارغو «Daniele Kergoat» إنّ التّحديد التّصوري للتّقسيم الجنسي للعمل يأخذ بعينِ الاعتبار مبادئ التّقسيم الجنسي للعمل وكيفياته، حيث يأخذ هذا الشّكل الخاص من التَّقسيم الجنسي للعمل مبدأين منظَّمين يتمثَّلان في:

1. **مبدأ الانفصال:** حيث أنَّ هناك أعمال للرّجال وأخرى للنّساء.
2. **المبدأ الهرمي:** حيث أن عمل الرّجال أعلى مرتبة من عمل النساء.»[2]

وفي هذا الصّدد تعطي «فرنسوا زإيريته» ثلاثة أسباب تراها وهميّة في تفسير التبعيّة الهرمية التي تخصّ النساء في التّقسيم الجنسي للعمل وهي:

- **أولا:** إن تفسير هشاشة الوضع النّسوي بالتّركيز على مراحل الحمل والرّضاعة هو تفسير رغم أهميّته ليس تفسيرا كافيا ولا هو الوحيد لفهم هذا الوضع بحيث لا توجد علاقة سببية بين طرفي المعادلة،

[1]–أورزولا شوي، أصل الفروق بين الجنسين، تر: بوعلي ياسين، دار الحوار، اللاذقية، سورية، ط 2، 1995، ص 29–30.

[2]-Helena Hirata et Daniele Kergoat, division sexuelle du travail professionnel et domestique, Brésil, France, Japon, Ed la découverte 2008, p 200.

لأنّ الضّعف في مرحلة معيّنة، لا يفسّر الضّعف اللاحق بكلّ النّساء والتّباين النّاجم عنه بين الجنسين.

- **ثانيا:** إنّ جوهر الضّعف النّسوي هو مجرد تلاعب رمزي مبني على معطيات واقعيّة لبسط فكرة لا وجود لها.

- **ثالثا:** إنّ الأمومة التي تنحصر فيها كلّ النّساء هي اختزال لهن في وظيفة واحدة تعمل على طمس الذّات الأنثويّة، من أجل السّيطرة على خصوبتها.[1] التّقسيم الجنسي للعمل ليس مجرّد توزيع مهام؛ بل هو نظام اجتماعي يعكس ويعزز المعتقدات الثّقافية حول الجنسينِ ولفهم هذا النّظام بشكل أعمق يمكننا النّظر في كيفيّة تأثيره على الهويّة الفرديّة والعلاقات الاجتماعيّة والاقتصاديّة. ومن وجهة نظر فرونسوا زايريتيه لعديد من الأسباب التي تستخدم لتبريرِ التّبعيَّة النّسائيَّة هي وهميّة ومبنيّة على تصوّرات اجتماعيّة وثقافيّة بدلًا من حقائق بيولوجيّة أو طبيعيّة. فهي تدعو إلى إعادة النّظر في هذه الأسباب الوهميَّة وتحديها من خلال تعزيز المساواة بين الجنسين وتغيير التّصوّرات الاجتماعيّة والثّقافيّة.

### 3.1: نظرية المساواة بين الجنسين:

تقوم هذه النّظرية على نقد فكرة الحتميّة البيولوجيّة، إذ تعتبر أن ضعف المرأة لا يعود إلى طبيعتها الجسدية أو تركيبتها البيولوجيّة، ولا إلى قوى خارجة عن إرادة الإنسان، بل يرتبط بحرمانها من حقوقها في الملكية والمسؤولية، ومنعها من المشاركة الفاعلة في عمليات الإنتاج، كما تُرجع هذه النّظرية وضع المرأة إلى طبيعة النّظام الاجتماعي السائد في المجتمع.[2]

وعلى هذا الأساس، يتبيّن أن ضعف المرأة لا يرجع في جوهره إلى تكوينِها الجسدي بقدر ما يعود إلى تهميشها من قبل المجتمع عبر مختلف مؤسّساته واتباع وسائل تعزز هيمنة السّيطرة عليها وإقصائها، مع التّقليل مِن قيمة مشاركتها في الحياة العامّة، لذا، تنادي هذه النّظرية بضرورة تحقيق المساواة الكاملة

[1] دليلة شارب مطاير، الفضاء المنزلي والعمل –الأساتذة الجامعيون والعلاقات الجنوسية– أطروحة دكتوراه، جامعة وهران الجزائر، 2010، ص 120.

[2]– ينظر: حليم بركات، المجتمع الغربي المعاصر، مركز الدراسات للوحدة العربية، بيروت، لبنان 1985، ص 189.

بين الرّجل والمرأة في كافّة جوانب الحياة الاجتماعية، الاقتصادية والسّياسية..[1] تركز هذه النّظرية على تحقيق التّكافؤ الكامل بين الرجل والمرأة في الحقوق والفرص والتّقدير الاجتماعي.هذا المفهوم يسلط الضّوء على أهميَّة المساواة في مختلف مجالات الحياة بما في ذلك العمل والتّعليم، السّياسة والحياة الزّوجية؛ لأنّ تحقيق المساواة بين الجنسين ليس فقط مسألة عدل وإنصاف؛ بل هو ضرورة لتحقيق التّنمية الشّاملة والمستدامة في مجتمعاتنا.

ارتبطت نشأة نظريّة «المساواة بين الجنسين» بظهور عددٍ مِنَ الحركاتِ أبرزها حركة تحرير المرأة وحركة تمكين المرأة، التي ركزت بشكل أساسي على تحقيق تغيير شامل في وضع المرأة داخل المجتمع. انطلقت تلك الحركات في الغرب وسعت إلى توسيع دائرة الحقوق القانونيّة التي كانت في السّابق مقتصرة على الرّجال فقط، مثل الحقوق المتعلّقة بإدارة الملكيّة الخاصّة، وحق العمل والتّوظيف، والحصول على أجور متساوية مع الرّجال وتعود الأسس النّظرية لهذه الحركات إلى كتابات وأفكار الفيلسوف «جون ستيوارت ميل» أما المرأة الحديثة، فتتبسط في تقديم فكرة المساواة، مؤكدة مرارًا أنّها لا تختلف عن الرّجل إلا في القدرة على الإنجاب، وتشير إلى أنّ عقلها لا يقلُّ قدرة عن عقله وترى أن من حقّها الكامل أن تُحدّد مصيرها وفقًا لرغبتها دون الخضوع للضّغوط التي يمارسها المجتمع الذكوري.[2]

كان «جون ستوورت ميل» من أوائل المدافعين على حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين، حيث دعا إلى منح النّساء حقوقا متساوية مع الرجال في جميع المجالات؛ لأنّه كان يؤمن بأنّ تحقيق السّعادة والعدالة يعتمد على احترام حقوق الأفراد وترسيخ قيم المساواة والحرية.

### 4.1: نظرية الحاجات «ماسلو»:

اختلف العلماء والباحثون حول تصنيف الحاجات وتحديدها وفق المستويات المختلفة، ولكنّهم جميعًا يتّفقون على أهميّتها الكبيرة بالنّسبة للإنسان. لذلك، من الأهمّيَّة بمكان أن نفهم دوافع المرأة واحتياجاتها، سواء في إطار الأسرة أو في مجال العمل المهني، بهدف تلبية هذه الاحتياجات، وإن تحقيق هذا الهدف يساهم في ضمان توازن شخصيتها وتمتّعها بصحّة نفسيَّة جيِّدة، وفي سياق تحديد الحاجات

[1]– ينظر: باسمة كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مصطفى عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981، ص 201-202.

[2]– ينظر: باسمة كيال، المرجع السابق، ص 203.

النّفسية لدى المرأة، يبدو من الضروري الإشارة إلى التّرتيب الذي وضعه عالم النّفس إبراهام ماسلو للحاجات الإنسانية ومستوياتها.

تمثّل محاولة ماسلو في تصنيف الاحتياجات الإنسانيّة وفقًا لأهمّيتها وتقسيمها إلى سبعة مستويات شكلًا تدريجيًا يشبه السّلم التّصاعدي، وعلى الرّغم من مرور أكثر من خمسة عقود على طرح ماسلو لنظريّته حول ترتيب الاحتياجات الإنسانيّة وطرق إشباعها، لا تزال هذه النّظرية تحتفظ بقدر كبير من الأهمّيَّة والاتّساق حتى اليوم. وقد وضع ماسلو الاحتياجات الفسيولوجيّة في المرتبة الأولى كأساس للهرم، باعتبارها جوهريّة ولا غنى عنها مثل الحاجة إلى الطّعام والشَّراب، إذ ترتبط استمراريّة حياة الإنسان بقدرة الجسم على أداء وظائفه الحيويَّة بشكل سليم.

المرتبة الثّانية: تُعد حاجة الأمن منَ المتطلبات الأساسيَّة التي تؤدي دورًا مهمًّا في البيئة التي تعيش فيها المرأة، حيث تتداخل فيها عوامل مادّية ومعنوية متعدّدة، وتشمل هذه الحاجة ضمان السّلامة الجسديّة والنّفسيّة، وتجنّب الألم، والابتعاد عن مصادر الخوف، مع توفير شعور بالأمان والاطمئنان الذي يُعزّز استقرارها ورفاهها العام.

المرتبة الثالثة: تأتي حاجة الانتماء للآخرين إلى تقبل الغير والمحبّة والتّعاطف، ولا تستطيع المرأة إشباعها إلا في وجود الآخرين من خلال اتّصالهم بها، وفي المرتبة الرابعة: تأتي الحاجة إلى التّقدير والتي تؤدي إلى إشباعها إلى الشُّعور بالتَّمايز عن الغير.

وضمن المستوى الخامس تأتي الحاجة إلى تحقيق الذَّات، وهي التي تنشأ عندما يكون للمرأة الدّافع لأداء عمل معين يرى بأنّها أهل للقيام به.

وأشار «ماسلو» إلى مستويين آخرين هما: الحاجات المعرفيّة والحاجات الجماليّة.

وبناء على ما سبق، فإنَّ معرفة حاجات المرأة إلى العمل على إيجاد السُّبل الكفيلة بإشباع تلك الحاجات يعدُّ أمرًا ضروريًّا؛ لأنَّ في ذلك ضمان لارتقائها وتمتّعها بالصّحة النّفسية، فاتزان الشَّخصيَّة والسَّلامة النَّفسيَّة.[1]إن هذه النَّظريّة تنصُّ على أن البشر يسعون للوفاء بحاجاتهم الأساسيّة تدريجيًّا بدءا

[1]– رشيد حسين أحمد البرواري، جاجان جمعة الخالدي: الاحتراق النَّفسي لدى المرأة، دار جرير للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2013، ص 35.

من قاعدة الهرم ووصولا إلى قمته. فهي تساعدنا على فهم الحاجات الإنسانية بعمق أكبر وكيفيّة تأثيرها على سلوك الأفراد والتَّفاعل الاجتماعي.

### 5.1: النَّظرية التَّفاعلية:

تقوم التَّفاعلية الرَّمزية على مبدأ التَّفاعل، وأساس ذلك فهم الفعل الاجتماعي الذي يظهر أثناء التفاعل (فرد، جماعة، مجتمع) في موقف تفاعلي، حيث يحاول كلّ منهما تحقيق أهدافه بما يرى من وسائل، وبالتّالي يؤدي كلّ منها دورا محدَّدًا يؤدي إلى تفاعل اجتماعي على أساس توقّعات متبادلة تتحدّد على ضوء القيم والمعايير الاجتماعيّة، وتتداخل التّفاعلات لتشكّل نسقا اجتماعيّا من علاقات ونظم في مجالات مختلفة.

إنَّ العنف من هذا المنطلق ما هو إلا خروج عن المجريات الطبيعيّة للتَّفاعل الاجتماعي والنّتيجة بتفاعل له معيار خاص؛ لأنَّ الأفراد عندما يمارسون العنف إنما يفعلون ذلك في إطار معايير محدّدة تتميز بسلوكات معقدة ومركبة.[1] تعتبر هذه النّظرية من الأسس الرئيسية في علم الاجتماع؛ حيث تركّز على كيفيَّة بناء المعنى من خلال التَّفاعل الاجتماعي اليومي. فهي تبرز أهمّيَّة اللُّغة في تشكيل الأنشطة البدنية للأفراد ممَّا يسهم في فهم سلوكياتِهم وتفاعلاتِهم مع الآخرين كما أنَّها تدعم فكرة أنَّ الأفراد يتصرَّفون بناء على المعاني التي يُضْفُونَها على العالم من حولهم ممَّا يجعل الهويَّة الذَّاتية تتشكَّل منْ خلال التَّفاعلات الرَّمزية، تركز هذه النَّظرية على كيفيَّة أداء الأفراد لمهامهم الاجتماعية ودور المؤسسات في تحقيق الاستقرار الاجتماعي، كما أنَّها تنظر إلى المجتمع ككيان متكامل، حيث تُؤدِّي كلّ مؤسَّسة دورًا حيويًّا في الحفاظ على التَّوازن الاجتماعي.

### 6.1: النَّظرية الوظيفيَّة:

يعتمدُ المنظور الوظيفي في طرحه النَّظري على فرضيَّة أساسيَّة تقول إنَّ دور المرأة يتركَّز ضمن الأسرة، حيث تُعتبر زوجة وأمًا وربَّة بيت، ويرى هذا الاتّجاه أن هذا الدَّور يعزز وضعها التّبعي في المجتمع، وفي إطار هذا المنظور، قدم بارسونز–أحد أبرز رواده– مقاربة نظريَّة تفسِّر أهمِّيَّة تقسيم العمل بين الجنسين، وفقًا لهذه النَّظريَّة، تُخصص للرجل الأدوار المرتبطة بالعمل والإنتاج والانخراط في الأنشطة

[1]– انظر إلى المرأة والعنف في المجتمع الجزائري، أطروحة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه من إعداد قنيفة نورة، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010، ابتداء من الصفحة 80 إلى 89.

الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة والسياسيَّة داخل المجتمع، في حين يقتصر دور المرأة على أداء الوظائف العائليَّة، بهدف تحقيق التَّوازن والاستقرار داخل البنية الاجتماعيَّة ككل.[1]تنظر هاته الأخيرة إلى المجتمع كنظام متكامل يتألّف منْ أجزاء مترابطة، حيث يؤدي كل جزء وظيفة محدّدة تسهم في استقرار المجتمع وتوازنه. تستند على تشبيه المجتمع بالكائن الحي، حيث تؤدي كل وحدة دورا محددًا لضمان استمرار النّظام الاجتماعي وخاصّة في وجود المرأة.

تُؤدِّي المرأة العاملة، وفقًا للنَّظرية الوظيفيَّة، أدوارًا متعدِّدة وأساسيَّة داخل النَّسق الذي تنتمي إليه، وذلك سعياً لتحقيق المصلحة العامّة، ومع ذلك، فإنَّ هذا الجهد قد يؤثر سلبًا على استقرارها النَّفسي وشعورها بالسَّعادة نتيجة التَّحديات التي تواجهها أثناء قيامها بواجباتها المُهمَّة تجاه أسرتها ومهنتها، ورغم قدرتها على التكيّف مع هذه التَّحديات، إلَّا أنَّها غالبًا ما تؤثر على أدائها المهني.[2]تواجه المرأة العاملة إشكاليَّة مزدوجة في المجتمعات الحديثة، فمن جهة تُعْتَبَرُ المرأة جزءا مِنَ القوى العاملة التي تسهم في النُّمو الاقتصادي ومن جهة أخرى يتوقع منها تحمّل أدوارها التَّقليديَّة في الأسرة ممَّا يجعلها تعيش تحت ضغط المسؤوليات المزدوجة، وذلك كون عمليَّة التَّكيّف مع هذا الواقع قد تنجح في بعض الأحيان، لكن التَّأثير على الأداء المهني أو حتَّى الصِّحة النَّفسيَّة والعاطفيَّة يبقى حاضرًا.

تقوم الوظيفيَّة على عنصر التَّكامل والانسجام والمحافظة على التَّوازن وترى أنَّ البناءات الاجتماعيَّة تُعدُّ مِنْ أهمِّ العوامل المساعدة في ترسيخ الاستقرارِ والأمن الاجتماعي وفي هذا الشَّأن، يرى «دوركايم» أنَّ نقص التَّنظيم الاجتماعي وعدم الانسجام بين الوظائف الاجتماعيَّة المرتبطة بالأفراد والجماعات يسبّب انقطاعا مؤقّتا يعكس حالة من اللاّنظامية تمهّد لظهور الخلل الاجتماعي الذي يأخذ طابع العنف فيما بعد، والبداية مشكلات اجتماعيّة متفرّقة تتّسم بالكمون وعدم قبولها اجتماعيًّا.

### 7.1: النّظرية النّسوية اللّيبراليّة:

ظهرَت النِّسوية اللِّيبرالية في أوائل القرن الثامن عشر بأوروبا الغربيَّة، متزامنة مع فترة الثَّورة الفرنسيَّة والأمريكيَّة، حيث كانت جزءًا مِنَ الحراك الذي شهد ثورات ضد النّظام الإقطاعي، تزامنت هذه

[1]– ينظر: أحمد خليل، المرأة وقضايا التغيير، دار الطباعة الجديدة، بيروت، 1982، ص 120.

[2]– منال محمد غانم الخميسي، معوقات الأداء المهني للأم العاملة وأساليب مواجهتها (دراسة وصفية على عينة من الأمهات العاملات في محافظة جدة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، 2019، ص 329.

الحركة أيضًا مع عصر التَّنوير، الذي أدَّى إلى سلسلة مِنَ التَّحوُّلاتِ الاجتماعيَّة الكبيرة التي طالت مختلف جوانب الحياة.

كما جاء «جون ستوارت ميل» وزوجته «هاريبتتار» و»ماري ولتون كرافت» وطالبوا بحقوق متساوية للمرأة والرّجل، وتمسّكت النّسوية اللّيبرالية بمبادئ اللّيبرالية التّقليدية الرّئيسية وأهمّها الفردانيّة، المساواة، العدالة.

انطلقت النّسوية اللّيبرالية ومنظّروها بمطالبة تحقيق المساواة في الفرص بين الجنسين في مختلف مؤسّسات المجتمع، كالتَّعليم والاقتصاد، مستندةً إلى ثلاثة مبادئ أساسيَّة لتحقيق هذا الهدف: حرّيّة الاختيار، الفردية والمساواة في الفرص، يقوم افتراضها الجوهري على أنَّ جميع البشر، ذكورًا وإناثًا، يتمتَّعون بالمساواة، وينبغي ألا يُحرَم أحد من فرص متكافِئة في جميع المجالات بناءً على الجندر. إنَّ النسوية الليبرالية ترى أنَّ الرِّجال والنّساء يتمتَّعون بقدرات عقليَّة متساوية، وأنَّ التَّعليم يشكّل وسيلة رئيسية وأساسيَّة لإحداث التَّغيير وتحويل المجتمع نحو المزيد من المساواة، آمنت النّسوية الليبرالية أيضًا بمبدأ الحقوق الطبيعيَّة، مشيرةً إلى أنَّ الطَّبيعة تقوم على تكامل الجنسين، لذا يجب أن تكون المساواة حقًا مكفولًا، بحيث تُمنح النّساء الحقوق نفسها التي يتمتع بها الرّجال، ومِنْ هذا المنطلق، اعتبرت أنّ التّعاون مع الرّجال ضروري لتحقيق أهدافها، طالما أنّ القضاء على التّمييز القائم على الجندر يعود بالنّفع على الجنسين معًا وفقًا لهذه الرؤية، تحتاج النّساء إلى الانخراط في الأدوار التي ظلّت لفترة طويلة محصورة بالرّجال، وخصوصًا في مجالات التَّوظيف والعمل خارج المنزل، وفي المقابل، ينبغي أن يتحمّل الرجال جزءًا منَ المسؤوليات المنزليَّة وأدوار الأسرة، بما يعكس توزيعًا أكثر عدلًا للأدوار بين الجنسين.[1]

دعت النّسوية اللّيبرالية إلى منح النّساء الحقوق التي يتمتّع بها الرجال، حيث تعتبر ماري ولستونكرافت مِن أوائل المطالبين بتحسين أوضاع النّساء، كونها دافعت عن حقوقهن وشدّدت على ضرورة رفض الادّعاءات التي تصفهن بأنّهن أقلّ عقلانيّة من الرجال، بدوره، رأى جون ستيوارت ميل بأنّ النّساء أحرزن إنجازات كبيرة رغم العقبات العديدة التي واجهتهن، بما في ذلك التّمييز والإقصاء من المهن والوظائف التي يشغلها الرجال. وعلى الرّغم من ذلك، كان ميل يعتقد أنَّ العديد مِنَ النِّساء قد يفضِّلن

[1]– ينظر: عصمت محمد حوسو، الجندر الأبعاد الاجتماعية والثقافية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009، ص 168-169.

التَّركيز على الزَّواج والأمومة حتَّى إذا مُنحن فرصًا متساويّة وخيارات أوسع للمشاركة في المجالات المهنيّة والسياسيّة.

وتُعْنَى النِّسويَّة اللّيبرالية بالتَّمييز الذي يحصل بين الجنسين في العمل، ولذا كان تركيزها على إيجاد فرص متساويَّة بين الجنسين، من خلال التَّشريعات والقوانين، فكان هدفها نقلُ النِّساء من العمل المحصور داخل المنزل غير المثمّن إلى عالم الأعمال ذي القيمة التي تُعتَبرُ حكرا على الرِّجال.[1] تسعى هذه النَّظرية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال التَّركيز على التَّشريعات والإصلاحات الاجتماعية التي تضمن حقوق وفرص النِّساء بشكل متساو مع الرِّجال.ومن أبرز مبادئها المساواة أمام القانون، التَّعليم والفرص الاقتصاديَّة، الحقوق المدنيَّة والسياسيَّة إضافة إلى المساواة في الأسرة والعمل.ومن تأثيراتها تحقيق التَّغيّرات التَّشريعيَّة، تغيير القيم الاجتماعيَّة وتحقيق التَّنمية المستدامة من أجل تمكين النِّساء في الوصول إلى التَّعليم والعمل والحقوق السياسيَّة. وتظلُّ هذه النَّظريَّة قوّة دافعة نحو تحقيق مجتمع أكثر عدالة ومساواة.

### 8.1: النَّظرية النّسوية الاشتراكيَّة:

سبق ظهور الفكر النسوي الاشتراكي الفكر النّسوي الرّاديكالي والتّحليل النّفسي، حيث سعت النّاشطة والمفكرة جولييت ميشال إلى توحيد المبادئ الأساسيَّة للحركات النِّسويَّة ضمن مفهوم شاملٍ يُعرف بالنَّوع الاجتماعي، حيث رأت ميشال أن قمع المرأة ينبع أساسًا من مكانتها في المجتمع الأبوي، داعيةً إلى تغييرِ أدوار النِّساء وموقعهنَّ في السَّاحة العامَّة والخاصَّة لتحقيق تحرّر كامل.

برزت زيلاء إيسنستين كواحدة من الأسماء البارزة في هذا التّيار النّسوي الاشتراكي الذي ركّز على دمج الأفكار النّسوية الماركسية والراديكالية. وفقًا لهذا النهج، يعتبر كلّ منَ النّظام الأبوي والنّظام الرأسمالي المسؤولين الأساسيين عن تقليص مكانة المرأة مقارنة بالرَّجل، وقد تناولت النّسوية الاشتراكيَّة خمسة محاور رئيسيَّة تتعلَّق بوضع المرأة: الإنجاب، رعاية الأطفال، الأعمال المنزليَّة، الجنسانية، والاستهلاك، ومن خلال هذه المجالات، يُظهر التَّحليل أنَّ هناك تجارب نسائيَّة تختلف باختلاف الطبقات الاجتماعيَّة، إلا أنَّ النِّساء يشتركن جميعًا في الموقع الجندري ذاته، تُظهر هذه الرؤية أنّ المرأة التي تعاني من الفقر ولا تعمل تحتلُّ الموقع الجندري نفسه للمرأة المستقلّة اقتصاديًّا والغنيّة، ولكن الاختلاف

[1]– عصمت محمد حوسو، المرجع السابق، ص ص 169–170.

الأساسي يكمن في أن المرأة المستقلّة اقتصاديًا تستطيع أن تستفيد بشكل أكبر عند التّحرّر من قيود الأنظمة الأبوية والرأسماليّة، محقّقةً بذلك أيضًا حرّية إنجاب أوسع، على الرّغم من تركيزِها على قضايا النّساء، لم تختزل النّسوية الاشتراكيّة رؤيتها في النّشاطات البيولوجية فقط؛ بل اعتبرت الرّجل والمرأة كائنين تاريخيين قادرين على إعادة تشكيل ذواتهما عبر الممارسات الاجتماعية. وأكد هذا التيار أن الاختلافات بين الجنسين هي غالبًا تكون نفسيّة أكثر منها بيولوجية، حيث يتأثّر الإنسان بعوامل اجتماعيّة نابعة من تجارب وممارسات المجتمع. وتُعدّ جولييت ميشال واحدة من أبرز المفكّرين الذين أثروا هذا الاتّجاه الفكري.

وتؤمن النّسوية الاشتراكيّة بأنَّ البناء الجندري الذي يمثل حياة الرجل والمرأة وأجسامهما وسلوكياتهما، هي انعكاس للعلاقات الاجتماعيّة التي تتشكّل منذ الطّفولة من خلال التّفاعل مع الوالدين، وتشير «ميشال» إلى أنّ المرأة، في كلّ زمان ومكان، تعيش ضمن إطار قوانين «الأب»، بغض النَّظر عن سمات تلك القوانين. كما ترى أنَّ التَّشابه في مكانة النِّساء ووظائفهن مع الرِّجال، أو انخراط المرأة في مجالات عملٍ تقليديًّا ذكوريّة، لا يعني بالضّرورة تحقيق مساواة حقيقيّة بين الطَّرفين حتى على مستوى حياتهما المنزليّة.[1]

طالبت النّسوية الاشتراكية بضرورة منح النّساء الحرّيّة الكاملة لتطوير إمكانياتهن، مؤكدة أن المجتمع يفرض الهويّة الجندريّة على الأفراد منذ ولادتهم، هذا الفرض يؤدي إلى تقسيم الحياة بين المجال العام الذي يُخصّص للرّجال والمجال الخاصّ الذي يُعتبر مقتصرًا على النّساء، بوصفه امتدادًا للطبيعة، ومن خلال تحليل هذين المجالين، يتّضح أنّ الرّجل يتمتّع بحرّية فعل ما يشاء دون محاسبة قانونيّة، بينما تُرغم المرأة على التّقيّد بأنشطة لا تحظى بتقدير كبير، رغم كونها مصدرًا للإنتاج وجزءًا منَ الاقتصاد المجتمعي، ورأت النّسوية الاشتراكيّة أنَّ النِّظام الأبوي (البطريركي) والطبقة الرأسمالية يشكّلان منظومة مترابطة، تسهم في تدنِّي وضع المرأة وتؤثِّر بشكل مباشر على العمليَّة الإنتاجيَّة.

ركَّزت النِّسويَّة الاشتراكيَّة على الدَّور الذي تؤدِّيه النّساء في المجال الخاص، لكنَّها أولت أهمِّيَّة أكبر لعملهن في المجال العام، وقد انتقدت بشدَّة الأجور المنخفضة التي تحصل عليها النِّساء مقارنة بالرِّجال في المجال نفسه، كما اعترضت على طبيعة الأعمال التي تُسند للنِّساء، والتي تتركّز غالبًا على

[1]– عصمت محمد حوسو، المرجع السابق، ص 182–183.

رعاية الأطفال والمرضى، هذا التَّوزيع غير المتوازن يعيق النّساء عن تطوير مهاراتهنَّ اللازمة لشغل مناصب أعلى وأكثر تنوُّعًا.

تُبرز هذه النَّظرية أنَّ التَّمييز على أساس الجنس يُؤدّي دورًا في دعم النِّظام الرأسمالي، حيث يُعتبر العمل غير المدفوع الأجر الذي تؤدّيه المرأة داخل المنزل وسيلة تخدم هذا النّظام، بالإضافة إلى ذلك، يُنظر إلى دور المرأة كقوّة عمل احتياطيّة يتمّ استدعاؤها فقط عند الحاجة، كما تُظهر النّظريّة أنَّ المرأة العاملة تتقاضى أجورًا أقلّ مقارنةً بغيرها، ممَّا يؤدي إلى زيادة أرباح النِّظام الرأسمالي لكنَّها تكون على حساب الطَّبقة العاملة، خاصَّة النِّساء سواء العاملات بأجر أو دون أجر. فالمرأة التي تُنجب وترعى شؤون المنزل تُقَدِّمُ دعمًا غير مباشر للقوّة العاملة وللزَّوج العامل، ممَّا يجعل اعتمادها الكبير على الرَّجل جزءًا من آلية دعم النِّظام الرأسمالي، هذا الاعتماد يعزز من سلبية المرأة في المشاركة الاقتصاديّة والاجتماعيّة، لأنّها تساهم بشكل غير مباشر في استقرار النّظام عبر دعم الزّوج الذي يوفِّر الموارد المالية للأسرة وبهذا الشَّكل، تبقى سيطرة الرّجل قائمة ومستدامة، مما يُكرّس أعمدة الاعتماد المتبادل وسلبيّة المرأة في ظلِّ هذا النِّظام.

تعتَقِدُ هذه النَّظريَّة أنَّ تحقيق تحرُّر المرأة من وضعها الحالي، وكذلك تحرير الرِّجال المستغلّين من قِبل النّظام الرأسمالي، ضروري للقضاء على التَّمييز القائم على أساس الجنس، وترى أنَّ هذا التَّغيير لا يمكن أن يتحقّق إلَّا مِنْ خلال ثورة اشتراكيَّة، كما تصوّرها كارل ماركس وإنجلز، وهي ثورة تهدفُ إلى القضاء على الملكيَّة الخاصَّة التي تعتمد على الاستغلال، ولتحقيق هذا التَّحوّل يجب أن يشمل التغيير المجالات الاقتصاديَّة والعمل المنزلي، دون أن يسعى إلى هدم الأسرة، وإنَّما إعادة توزيع الوظائف التَّقليديَّة التي كانت منوط بها الأسرة، والتي تحمّلت المرأة عبئها وحدها.[1] تجمع هذه النّظرية بين مبادئ النّسوية والاشتراكيّة وتسعى إلى تحليل ومعالجة الجذور الاقتصاديّة والاجتماعيّة لعدو المساواة بين الجنسين. هذه النّظريّة تركِّز على كيفيّة إسهام النِّظام الاقتصادي الرأسمالي في تكريس الهياكل الاجتماعيَّة التي تميّز ضدّ المرأة. ومن أبرز مبادئها: تحليل العلاقة بين الجنس والطبقة، الرّبط بين العمل المنزلي والأجور، العدالة الاجتماعية والاقتصاديّة، النّضال الجماعي... كما أنَّ للنَّظريَّة النّسويّة الاشتراكيّة تأثير اجتماعي يتمثّل في رفع الوعي بين الجنسين، التّضامن بينهما، فهي تسلّط الضّوء على

[1]– ينظر: عصمت محمد حوسو، المرجع السابق، ص ص 185–186.

الرّوابط المتشابكة بين النّظام الاقتصادي والهيمنة الذُّكوريَّة وتدعو إلى تغييرات جذرية تهدف لتحقيق مجتمع أكثر عدالة.

### 9.1: النَّظرية النِّسوية الماركسيَّة:

لم يبتعد تصوُّر النّسويَّة الماركسيَّة المعاصرة عن فهم الطبيعة الإنسانيَّة كما قدمته الماركسيَّة التَّقليديَّة، إذ يرى هذا التَّصور أنَّ الطَّبيعة الإنسانيَّة ترتكز على أساس بيولوجي، وتتمثّل في قدرة الإنسان على التَّفاعل مع الطَّبيعة واستغلالِها بوعي لتحقيق أهدافه، هذا التّفاعل الواعي هو ما يجعل الإنسان متميزًا عن الحيوان. فالطبيعة الإنسانية البيولوجية مرتبطة بالفعل الإنساني في سياق العلاقة الجدليّة (الديالكتيكية) عبر التَّاريخ. وبناءً على ذلك، لا يمكن فهم وضع النّساء بمعزل عن الإطار الاجتماعي الذي يعشن فيه.

فسر إنجلز خضوع النّساء في ظلّ النّظام الرأسمالي على أنّه نوع مِنَ القمع الذي تمارسُه الطَّبقة الرأسماليَّة لتحقيق مصالحِها، وأشار إلى أنَّ المرأة في المجتمعات البدائية لم تكن خاضعة للرّجل، بل كانت تتمتّع بالسِّيادة، ومع ذلك، أدى تطور أساليب الزّراعة واكتشاف المعادن واستخدام الحيوانات في العمل الزّراعي، بالإضافة إلى تراكم الإنتاج وتحقيق فائض القيمة، إلى تراجع سيطرتها. هذا التّحول أسهم في تراكم الثّروة لدى الرجل، ممَّا جعله صاحب الأرض، بينما أصبحت الوظائف الرئيسيّة للنِّساء تنحصرُ في إنجاب الذّرّيَّة لضمان استمرارية اسم الرَّجل، ورعاية الأطفال، والاهتمام بشؤون المنزل.

إذا كانت الحاجة الاقتصاديَّة التي تناولها كل من إنجلز وماركس هي السَّبب وراء قبول سيطرة المرأة، فإنَّ عدداً كبيراً من النِّساء قد قبلن هذه السَّيطرة انطلاقاً مِنْ كونها واجباً دينيّاً مقدّساً.

ميّز كل من إنجلز وماركس بين وضع المرأة في الطَّبقة العاملة ووضعها في الطَّبقة البرجوازية. فالمرأة في الطبقة البرجوازية تواجه القمع من خلال دورها كزوجة، بينما تتعرض في الطَّبقة العاملة إلى القمع بجانب الرّجال لصالح الطَّبقة الرَّأسماليَّة، ممَّا يجعلهم متساوين في هذا الظّلم المشترك. بناءً على ذلك، رفض ماركس وإنجلز تقسيم العمل القائم فقط على أسس سوق العمل، حيث اعتبراه الأساس المادي الذي يستند إليه خضوع المرأة، رأى ماركس أنَّ تقسيم العمل على أساس الجنس داخل الأسرة له طابع طبيعي، بمعنى أنَّ الأدوار التَّقليدية للجنسين كانت مقبولة لديه، انطلاقاً مِنَ الإيمان بأنَّ الطَّبيعة

البيولوجية للمرأة، بما تتطلبه مِنْ حمل وأمومة ورعاية، تختلف جوهريًّا عن الرجل، بناءً على هذه النظرة، اعتبر ماركس أن المرأة لا ينبغي أن تعامل بشكل مماثل للرّجل في سوق العمل، نظراً للاختلافات البيولوجية التي تفرض حمايتها من الأعمال التي قد تضرّ بصحّتها كما دعا إلى ضرورة تخصيص فترات استراحة للمرأة أثناء العمل.

ترى النّسوية أنَّ النّساء يتمّ إعدادهن اجتماعيًّا لتقمّص الأدوار التي يحددها لهن المجتمع، حيث يتمُّ ذلك من خلال قوالب اجتماعيّة تبدأ مع الزّواج التّقليدي وتؤدّي إلى فصل شبه تامّ بينهن وبين الرّجال، في هذا السياق، تدعو النّسوية الماركسية إلى تحليل طبيعة العمل الذي تنجزُه النّساء، بالإضافة إلى العلاقات الاجتماعية التي تؤثّر على أفكارهنّ وتشكل وعيهن، الهدف هو فهم واكتشاف أشكال القمع الذي تعاني منه النّساء، حيث إن المرأة في النّظام الرأسمالي لا تُعتبر طبقة في مواجهة الرّجال، والصّراع القائم بين الطَّرفين ليس صراعًا طبقيًّا بالمعنى التّقليدي، بل هو انعكاس للوعي لدى النّساء بحقوقهن، هذا الوعي يتزايد مع تطوّر رؤيتهن للأعمال الشَّاقَّة وغير مدفوعة الأجر التي يقمن بها، مثل الأعمال المنزليّة وتربية الأطفال.

نتيجة لما سبق، استعانت النّسوية الماركسية بمفهوم الاغتراب للتّعبير عن واقعها، حيث تُعامل المرأة كآلة لإنجاب الأطفال وخدمة الزّوج.ولن تتمكّن المرأة مِنَ التَّغلّب على شعور الاغتراب إلّا عندما تحقّق ذاتها من خلال مشاركتها في أعمال ذات قيمة وإسهامات تخدم المجتمع بأسره.

أحد أبرز السّمات التي تميّز النّسويّة الماركسية عن بقية النّظريات النّسوية هو تأكيدها على أنّ الاضطهاد الطّبقي يمثّل الأساس الذي ينبثق منه اضطهاد الجنسين.ترى هذه النّظرية أنّ النّظام الاقتصادي الرأسمالي يعزّز هذا الاضطهاد مِنْ خلال وضع النّساء في مهن متدنّية وتوفير أجور زهيدة لهنّ، مع التّعامل معهنّ كقوة عاملة احتياطيّة يتمّ استدعاؤها عند الحاجة أو لتنفيذ الأعمال ذات الأجور المتدنّية. يشمل هذا النّظام أيضاً الفصل الجندري في بيئة العمل خارج المنزل، إلى جانب الأنماط التّمييزية داخل المنازل.[1]

ترى النّسوية الماركسيّة أنّ اضطهاد المرأة ينبع منْ التّقسيم الطّبقي في المجتمع، وليس نتيجة العلاقات بين الجنسين، فهي تَعْتَبِرُ أنَّ المرأة تسْهَم بجهد كبير ووقت طويلٍ في استمراريّة إنتاج القوّة

[1]– عصمت محمد حوسو، المرجع السابق، ص ص 176– 180.

العاملة داخل نطاق الأسرة، من هذا المنطلق، يصبح التَّقسيم الطَّبقي عاملاً أساسيًّا في قمعِ المرأة، وعلى الرّغم ممّا أتيح للمرأة مِن تعليم وخدمات صحّيّة في الدّول الرأسمالية المتقدّمة، فإنّ النّظام القائم في تلك المجتمعات يظلّ معتمداً إلى حدٍّ كبير على العمل غير مدفوع الأجر الذي تقوم به النّساء للحفاظ على قوّة عاملة سليمة جسديّاً وعقليّاً.[1] تجمع هذه النّظرية بين التّحليلات الماركسيّة والنّسوية لفهم كيفيّة تأثير الرأسماليّة على الأدوار والهياكل الجنسيّة في المجتمع، حيث تهدف النّسوية الماركسية إلى تحليل النّظام الطّبقي والجنساني بشكل متكامل لفهم وكيفيّة مقاومة الاستغلال والاضطهاد المزدوج الموجّه ضدّ النّساء العاملات ومِنْ أبرز مبادئها التّقاطعيّة بين الطّبقة والجنس، العمل المنزلي والرأسماليّة، استغلال العمالة النّسائيّة، التّضامن والنِّضال الجماعي، تحدّي الهياكل الرأسمالية كما أنَّ لهذه النّظرية تأثيرا اجتماعيًّا يتمثَّل في رفع الوعي الطَّبقي والجنساني.

تحليل الديناميكيات الاقتصادية فهي تدعو إلى تحليل شامل وظروف العمل ممّا يؤدّي إلى تحسين الحقوق العماليّة للنّساء وتحقيق توازن أفضل بين العمل والمنزل فهي تدعو إلى تغييرات جذريّة لتحقيق مجتمع أكثر عدالة ومساواة.

ترى الماركسية أنَّ حدوث التَّفاوت الطّبقي بين شرائح المجتمع يؤدي عادة إلى نوع منَ الاغترابِ، يؤدّي لاحقًا إلى ظهور انحرافات وتفكّك اجتماعيٍّ (عنف، جريمة، اضطرابات) ويعكس فشل المجتمع في التَّكيّف مع مطالب الأفراد المشروعة، لذلك فالرُّؤية الماركسيّة للعنف الممارس ضدّ الأفراد في المجتمع أيًّا كان مصدره ما هو إلّا منهج يتمثّل في اتّحاد التّاريخ والمنطق المجرّد والملموس، الذّاتي والموضوعي، وفي هذا الشّأن اهتمّ كلّ من «ماركس وانجليز» بمسألة العنف في المجتمع وقد أدرجت اهتماماتها ضمن: الأساس والتّركيب، قوانين التّطور الاجتماعي، الثورة الاجتماعية، الصّراع الطبقي...[2] ترى الماركسية أنّ العنف المجتمعي ليس ظاهرة فرديّة معزولة؛ بل هو انعكاس مباشر لصراعات الطبقيّة وعدو التّوازن الاجتماعي والاقتصادي الذي ينشأ عن التّفاوت الطّبقي داخل المجتمعات الرأسماليّة، يصبح العنف هنا تعبيرًا عن رفضِ الأفراد لهذه الظُّروف غير العادلة، سواء أ كان هذا العنف فرديا أم جماعيًّا ومن هذا المنظور، العنف هو نتيجة للفشل البنيوي للمجتمع في تحقيق التّوازن بين مصالح الأفراد واحتياجاتهم

[1]– عصمت محمد حوسو، المرجع السابق، ص 180.

[2]– انظر إلى المرأة والعنف في المجتمع الجزائري، أطروحة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه من إعداد قنيفة نورة، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010، ابتداء من الصفحة 80 إلى 89.

ومتطلّبات البنية الاقتصاديّة السّائدة كما تشير الرؤية الماركسيّة إلى أنّ العنف لا ينظر إليه فقط كنتيجة سلبيّة بل كأداة للتّغيير الثّوري، حيث يمكن أن يكون وسيلة لتمكين النّظام الطبقي غير العادل وبالتّالي العنف بالنّسبة لـ «ماركس وانجلز» يرتبط بالتّحولات التّاريخيّة الكبرى خاصّة عندما تفشل الوسائل السّلميّة في تحقيق العدالة وإزالة التّفاوت الاجتماعي.

### 10.1: النّظرية النّسوية الرّاديكالية المتطرّفة:

تنطلق النّسوية الرّاديكالية المتطرّفة من الاعتقاد بأنّ الرّجال هم الجهة الرئيسيّة التي تستغلّ النّساء، وهم المستفيدون الأساسيون من هذا الهيكل المجتمعي، بناءً على ذلك، تعتبر هذه المدرسة النّسوية أن الهيمنة المنهجيّة للذكور على الإناث تشكّل قضيّة محورية، وترى هذه الفئة أنّ الهيمنة الذّكورية ليست ظاهرة محدّدة بمكان أو زمان، بل إنّها منتشرة في جميع الثّقافات والمجتمعات، يركّز مناصرو هذه الفكرة بشكل أساسي على الأسرة بوصفها المصدر الأوّل لقمع المرأة في المجتمع، ويعتقدون أنّ الرّجال يعتمدون بشكل كبير على الأعمال المنزليّة التي تقدّمها النّساء، ممّا يمنعهن من الوصول إلى مواقع السّلطة والتّأثير في الحياة العامّة، وترى عالمة الاجتماع شولاميثفايرستون–في رؤية مشابهة–، أنّ الرّجال يتحكّمون في الأدوار التي تلعبها المرأة في عملية الإنجاب وتربية الأطفال، مستندة إلى الفكرة القائلة إنَّ النّساء، بحكم طبيعتهم البيولوجية، مهيئات للإنْجاب. هذا الوضع يتطلّب منهن الاعتماد على الرّجال لتوفير الحماية والدّعم المادي والمالي. وتذهب فايرستون إلى حد اقتراح إلغاء مفهوم العائلة التّقليدي كوسيلة لتحقيق تحرير المرأة من علاقات القوّة والسّلطة، معتبرة أن ذلك يشكّل خُطوة ضروريّة لإنهاء هيمنة النّظام الذّكوري.

وتشير بعض أنصار النّظرية النّسويّة الرّاديكالية إلى العنف الذي يمارسه الذّكتور على النّساء باعتباره عنوانا للتّفوق الذّكوري ومن هنا، فإنَّ العنف البيتي وحالات الاغتصاب والتّحرش الجنسي هي أجزاء منْ نظام متكاملٍ لقمع النّساء وليس حالات فرديّة ويضيف هؤلاء أنّ المظاهر الأخرى التي تسهم في تعميق اللامساواة مشاهد عديدة نلمحها في تفاعلاتنا اليوميّة مثل المقاطعة في الجديد وشعور المرأة بالضّيق في الأماكن العامّة، كما أنّ الرّجال من جانبهم هم الذين يفرضون على النّساء المفاهيم الشائعة عن الجمال، ويرغمون المجتمع بأكمله عن القبول بنوع معيّن مِنَ الأنوثة.

وفي هذا السّياق نشأت المرأة وأصبحت شيئا أو سلعة تستخدم من خلال وسائل الإعلام ومؤسسات الإعلان كدمية.[1] تبرز النّسويّة الرّاديكالية أهمّيَّة النَّظر بعمق في الديناميكيات الاجتماعيّة التي تديم الهيمنة الذّكورية فهي تُقَدِّمُ تفسيرًا بنيويًّا للممارسات القائمة على التّمييز الجندري، حيث أنّهاترى أنَّ مظاهر العنف ضدّ المرأة ليست مجرّد حوادث فرديّة؛ بل انعكاسات لنظام اجتماعي يُشَرْعِنُ تَفَوُّقَ الرَّجل. كما ساهمت هذه النَّظريَّة في إلقاء الضَّوء على قضايا أخرى للاعتداء على النّساء لفرض تبعية المرأة، التّحدي السوسيولوجي الأكبر الذي تطرحه النّسوية الراديكالية هو كيفيّة تحقيق المساواة الجندرية بطرق تصلح المجتمع دون اللّجوء إلى القطع الكلّي مع الموروثات الثَّقافية وفي الوقت نفسه مواجهة الأنظمة التي تعزِّز الهيمنة.

## 11.1: عمل المرأة من منظور المفكر الجزائري (مالك بن نبي):

لقد اعتمد الفكر الجزائري في بحث عمل المرأة من منطلق مرجعيّته الإسلاميّة على ضرورة مراعاة مصلحة المجتمع، انطلاقا مِنْ ضرورة مراعاتها في الأعمال جميعا، فـ: «مالك بن نبي» ذكر المرأة في جميع مؤلفاته، وفي مواطن متعدّدة منها وخاصّة في كلامه عن توجيه العمل، فهي مثل التّاجر، والطّالب والعالم مطلوب منها أن يكون عملها في هذا الاتّجاه وليس في سواه، بغض النّظر عن موقع هذا العمل داخل أو خارج البيت، وبغض النّظر عن طبيعته، وحسب رأيه متى أضرّ عملها بالبناء الاجتماعي في موقع من المواقع يصبح مرفوضا، ورغم تأكيد «مالك بن نبي» على مصلحة المجتمع فهو بالمقابل يؤكِّد على مصلحة الأفراد، وعلى مصلحة المرأة على وجه الخصوص، فهو يرى أنّه عند الإجابة عن أيّ تساؤل يخصّ جانبا من جوانب المرأة يجب أن ينطلق بدافع من حاجةِ المجتمع وتقدّمه الحضاري، إذ ليست الغاية من البحث في اشتراكِها في هذا المجتمع إلَّا الإفادة منها في رفع مستوى ذاتِها، كما يؤكِّد على أنَّه مِنَ الواجب أنْ توضَع المرأة هنا وهناك، حيث تؤدِّي دورها خادمة للحضارة وملهمة لذوق الجمال وروح الأخلاق، ذلك الدَّور الذي بعثها الله فيه أمّا وزوجة وأختا وبنتًا للرَّجُلِ.[2]

[1]– أنتوني غيدنز، كارين بيروسال، علم الاجتماع مع مدخلات عربية، تر: فايزة الصباغ، منشورات المنظمة العربية للترجمة، ط 4، بيروت، لبنان، 2005، ص ص 196–197.

[2]– مالك بن نبي، شروط النهضة، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان، 2000، ص 64.

مِنْ خلال هذا نكتشف أنَّ «مالك بن نبي» يرى أنَّ المرأة تكون مصدر إلهام من خلال أدوارها كأمٍّ وزوجة، لأنَّها بهذين الدَّورين تخدم الحضارة والمجتمعات الإنسانيَّة جيلًا بعد جيل، وفي المقابل لا يحصر دورها في الأمومة والزَّوجية، لكنَّه يؤكِّد أنَّه بهذين الدَّورين لا تؤدي حقَّ المجتمع فحسب، بل حق الحضارة أيضا، ومهما دعت الضَّرورة لوضعها في أي دورٍ آخر غير هذين الدّورين ليس لنزع قداسة الإلهام الحضاري لذوق الجمال وروح الأخلاق، إذ لا نستطيع تفسير كلامه إلا بهذا المعنى؛ لأنَّه دعّم رأيه بنماذج حياة نساء فهِمْنَ معنى الواجب، وأدركن حقّ المجتمع عليهنَّ حتى أنهنَّ ضحّين بأنفسهنّ خدمة للصّالح العام. وحسب رأيه، فإنْ كان ذلك فهو غياب لمفهوم الذَّات عند المرأة، فالمرأة التي لم تفقه ذاتها وتدرك مميّزاتها تدخل في منافسة سلبيّة مع الرَّجل لأنَّها ستسعى للحصول على ما هو طبيعي وفطري لديه.

لهذا نجده أشفق عليها من العمل في المصانع، واعتبرها ضحيَّة عندما ألقى بها المجتمع إلى المصنع والمكتب وأوهمها أنَّها حرَّة، لكن في الحقيقة الرّجل هو الذي تحرّر من إعالتها، لكنَّها في المقابل تجرَّدت من الشُّعور بالعاطفة نحو الأسرة وأصبحت بما ألقى عليها من متاعب صورة مشوّهة للرَّجل دون أن تبقى امرأة.[1]

وبهذا تتنازل عن خصائصها سعيًا لتقمُّص خصائص الرَّجل التي لا تناسبها فتكون النَّتيجة أن تفقد الاثنين معًا لتصبح في الأخير كائنًا مختلفًا نفسيًّا وعاطفيًّا، فغياب عنصر التّوجيه الصّحيح للمرأة، يأتي بالنّتائج عكس ما كان يرجى منها، فأيّ عمل يخرج المرأة من خصائصها يُعدُّ عملًا مرفوضًا ضارًّا بالمرأة ذاتها وبالمجتمع أيضا.

فهذا الفكر يريد أنْ يحفظ للمرأة خصوصيتها ويوفر لها الاحترام، فهذه الخصوصيّة لا تنقص من قيمة المرأة الإنسانيّة شيئا، وهذا كلّه من منطلق المرجعيّة الإسلاميّة التي تحترم طبيعة الرّجل والمرأة، وتؤمن بتوزيع الأدوار على أساس هذه الطّبيعة، وبهذا يكون هذا الاتّجاه موضوعيًّا في آرائه.[2]

كان هذا الفكر مراعيًا للوسطيّة المنصوص عليها في القرآن الكريم، التي تُحقّق الاعتدالَ في الفكرِ والتّطبيق، فلم يكن فكر يسدُّ المنافذَ على المرأة فيمنعها مِنْ مزاولةِ حقّها وواجبها أمام المجتمع، ولا هو فكر يفتحُ لها الأبواب على مصراعيها كي تنحازَ على أنوثتِها، وما يترتَّب عن ذلك من منافسة

[1]– مالك بن نبي، المرجع السابق، ص 128.

[2]– مالك بن نبي، المرجع نفسه، ص 128.

للرّجل، فهذا أقرّ بأنَّ المرأة يمكن لها أنْ تُبدِعَ في أعمال على عكس الرّجل، لكن شرط أنْ لا تخرج على المعايير الأخلاقيّة والاجتماعيّة، فهو لا يُنكرُ إعجابَه بكلّ امرأةٍ شعَرت بالمسؤوليَّة اتِّجاه مجتمعِها، فوجّهت عملَه للصّالح العام، وأدركت حجم هذه المسؤوليّة وأدرَكت أنّها تكليف لا تشريف، فكانت سيّدة الواجب، ومِنْ بين اللّاتي استشهد بهن نجد أوّل شهيدة في الإسلام «سمية بنت الخياط» التي دفعت عمرها نتيجة اختيار صادق لعقيدة لا تعدها سوى الجنة، كذلك استشْهد بالكاهنة على الرّغم من أنّها لم تكن مسلمة، إلا أنّها كانت مشبّعة بروح الفعاليّة والمسؤوليّة اتّجاه مجتمعها، فأخلاق القائد المحنّك ألَّبَتْ عليها أن تستسلم، لكن أخلاق الإنسان الواعي والمسؤول اتّجاه مجتمعه، جعلتها تنصح أولادها وتابعيها باعتناق الإسلام.[1] من منظور «مالك بن نبي»يمكن فهم عمل المرأة كسياق تفاعلي بين الفرد والمجتمع، حيث يكون لعمل المرأة دور مزدوج: دعم التّنمية المجتمعية عبر الإنتاج الاقتصادي والمحافظة على القيم الاجتماعيّة ودورها في بناء الأسرة، يشير ذلك إلى رؤية متكامِلة ترى المرأة عنصرًا فعَّالا في تطور الحضارة وليست مجرّد جزء مكمل، عمل المرأة كما ينظر إليه مالك بن نبي ليس مجرّد مسألة اقتصاديّة، بل هو سؤال حضاري يرتبط بقدرة المجتمع على تحقيق توازن بين الأدوار الجندرية وتطوير هياكله الاقتصاديّة والثّقافيّة ومع ذلك التّحدِّي اليوم يتمثَّل في إيجاد سياسات وآليات تمكّن المرأة من المساهمة الفاعلة دون أنْ تتَعرَّض للتَّهميش أو الضَّغط لتؤدي أدوارًا محدَّدة مسبَقًا، مع احترام خصوصياتها وهويتها الثَّقافيَّة، رؤية بن نبي تسلط الضوء على أهمّيَّة عمل المرأة كقيمة مضافة للمجتمع، بشرط أنْ يكون ذلك في سياق يدعم دور الأسرة والوحدة الاجتماعية.

كما ذكر «لالة فاطمة نسومر» بطلة مرتفعات جرجرة، وكيف أنّها قادت الرّجال إلى الحرِّيَّة، وغيرهن كثيرات، والثّورة الجزائريّة حافلة بأسماء النِّساء اللاتي شاركن الرّجال في خوض المعركة التّحريرية الكبرى فمنهن «فضيلة سعدان» التي استطاعت أن تُذيقَ المستعمر الخزي والعار، مؤمنة بذلك بقضية شعبها، لتستشهد في شوارعَ قسنطينة داعية لتغيير وجه التَّاريخ في بلدها المستعمر.[2]

وبهذا فإنَّ «مالك بن نبي» يشدّد على أهمِّيَّة مراعاة خصوصيّة المرأة في عمليّة تحديد أدوارِها في المجتمع الذي تنتمي إليه، فالتَّنوع البيولوجي والنَّفسي بين الرَّجل والمرأة سنّة كونيّة، يصبح شذوذا من ورائِه استمراريَّة الحياة وعمارة الأرض.

[1]– مالك بن نبي، بين الرشاد والتيه، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان، 2002، ص 64.

[2]– مالك بن نبي، المرجع نفسه، ص 66.

فالتّنوع البيولوجي والنَّفسي ليس عيبًا، ولا ما يترتَّب عنه مِنْ اختلاف في الأدوار إنّما العيبُ أنْ تفقد المرأة خصائصَها الأنثويَّة بحثًا عن مساواة خاطئة بتقمص خصائص الرّجال ووظائفهم الخاصة بهم، فهذا الفكر أخذ بزمام المبادرة للنَّقد والهجوم على واقع المرأة الغربيَّة والمجتمع على العموم، وذلك جرّاء فلسفاته التي أفقدت المجتمعات الأخلاق، وكرَّست المنفعة المادِّية والحرِّية الفرديَّة، فحاول «مالك بن نبي» –عبر رؤيته– وضعَ فكره على مواطن الخلل فيها، فيعكس ثقتَه بقيمه ومفاهيمه واعتزازه بها كمبادئ وبدائل، قوامُها الجانب الرّوحي والأخلاقي، وعليه يمكن القول: على أنَّ هذا الفكر هو فكر مبادرة يعالج مشكلات المجتمعات البعيدة، وذلك تنبيها منه للخطر المهدّد للمجتمع الإسلامي الجزائري.[1]«أشارت الفكرة إلى دور المرأة في مواجهة السّلطة الاستعماريَّة، ممّا يبرز تجاوز الأدوار التَّقليديَّة التي تفرضها المجتمعات. فهو يُجسِّدُ دعوة لتجاوز النَّظرة الاختزاليَّة للمرأة وإعادة التَّفكير في مكانتِها في سياق وطني ودولي، خاصَّة في ظلّ الاستعمار وما خلفه من أزمات اجتماعيّة.

[1]– مالك بن نبي، بين الرشاد والتيه، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان، 2002، ص 67.

**خلاصة:**

إنّ هذه النَّظريات تساهِمُ في فهمٍ أعمق لتطوّر عمل المرأة والتَّحديات التي تواجهها، مع إبراز أهميّة تمكينِها لتحقيق المساواة المهنيّة والتّنمية الشّاملة. كما يبرز الفصل أنَّ دراسة عمل المرأة ليستْ مجرّد تحليل للواقع الحالي، بل هي أيضًا وسيلة لاستشراف المستقبل، من خلال فهمِ العواملِ المؤثِّرة وتوظيفِها لتطوير السِّياسات والتَّوجهات التي تدعم المشاركة النِّسائيَّة في سوق العمل.

.

# الفصل الثاني:

# عمل المرأة.

**تمهيد.**

1. عمل المرأة.

2.1: تطور عمل المرأة عبر التاريخ.

3.1: التقسيم الجنسي للعمل.

4.1: دوافع خروج المرأة للعمل.

5.1: العوامل المساعدة لدخول المرأة عالم الشُّغل: تحرّر المرأة.

6.1: أدوار المرأة العاملة.

7.1: أثر خروج المرأة للعمل.

8.1: عمل المرأة داخل المنزل.

2. المرأة العاملة في المجتمع الجزائري.

1.2: قراءة سوسيو–ثقافيّة لعمل المرأة في الجزائر.

2.2: المرأة الجزائريّة في المجتمع التّقليدي.

3.2: مكانة المرأة في العائلة الجزائريّة.

4.2: المرأة في الثّقافة الجزائريّة.

5.2: المرأة الجزائريّة والتّعليم.

6.2: تطور عمل المرأة الجزائريّة.

7.2: ميادين عمل المرأة الجزائريّة.

8.2: تقسيم العمل الاجتماعي للمرأة الجزائريّة.

**خلاصة.**

**تمهيد:**

يمثّل عمل المرأة أحد المواضيع المحوريّة التي تعكسُ تطوُّر المجتمعات وتحوُّلها عبر الزَّمن، حيثُ ارتبطت مشاركتَها في سوق العمل بتحقيقِ التَّوازن بين الأدوار التَّقليدية والمعاصرة، يستعرض هذا الفصل تتبُّع مسار تطور العمل عبر التَّاريخ ومدى تأثير التَّحولات الاجتماعيَّة والثَّقافية عليه.

كما يتناول الفصل فكرة التَّقسيم الجنسي للعمَل ودورها في تشكيلِ الأدوار الوظيفيَّة التَّقليديَّة للنِّساء والرِّجالِ، إضافةً إلى استعراضِ الدَّوافعِ المختلفة التي شجَّعت النِّساءَ على دخول سوق العَمَلِ، سواء أ كانت اقتصادية أم اجتماعيَّة أم شخصيَّة. وبعدها يناقش العوامل المساعِدَة التي دعّمت المرأة في تحقيقِ اندماجها في عالم الشُّغْلِ، مثل التَّقدُّم التَّعليمي، التَّغيُّرات التَّشريعيَّة، ودعم المؤسسات المجتمعيَّة، ممَّا يبرز أهمِّيَّة دورها المتزايد في بناء المجتمعات الحديثة.

**تطور عمل المرأة:**

يرتبِطُ عمل المرأة بتطوّر مكانتها الاجتماعيَّة على مرّ العصور، ففي العصر الجاهلي، كانت المرأة العربيّة تعيش ظروفًا قاسيّة، إذ تعرّضت للبيع والشّراء، وعانت من أشدّ أنواع المعاملة المهينة، حيث حُرمت مِنَ العديد من الحقوق الأساسيّة، وعلى رأسها الحقّ في الحياة والميراث، أمّا دورها داخل الأسرة ومكانتها في تلك الفترة فكانا يعكسان حالة من الظّلم والتّهميش، إذ اعتُبرت المرأة مجرد أداة تُستخدم للمتعة والخدمة، في ظلّ هيمنة الرّجل الذي امتلك سلطة مطلقة عليها، نتيجة لذلك، كان الوضع الاجتماعي للمرأة الجاهليّة متدنيّاً، حيث افتقرت إلى إشباع حاجاتها الأساسيّة كالحب والاحترام والتّقدير، ممّا عرقل إمكانية تأكيد ذاتها بصورة إيجابية، وعلى الرّغم من هذا الواقع المرير، نجد أن المرأة في العصر الجاهلي كانت تشارك في بعض الأنشطة العمليّة مثل الأعمال الزراعيّة، وأظهرت براعتها في بعض الصّناعات وعمليات الإنتاج، التّوزيع والاستهلاك، كما اشتغلت في المهن والحرف اليدويّة كالغزل والنّسيج، وبرز دورها أثناء الحروب، حيث كانت ترافق الرّجال لتقديم العناية الطبّية وتضميد جراح الجنود، وعند الحديث عن ارتباط عمل المرأة بمكانتها الاجتماعية، نلاحظ أن السّيّدة خديجة بنت خويلد رضي الله عنها تمثّل نموذجًا مميّزًا في العصر الجاهلي والإسلامي المبكر؛ فقد اشتهرت بنشاطها الاقتصادي الواسع، وكانت تتمتّع بحرّية اتّخاذ القرارات المهمّة مثل اختيار زوجها، أمّا إذا رجعنا إلى التّاريخ الأقدم، فنجدُ نماذج بارزة للمرأة الحاكمة والمؤثرة، مثل الملكة زنوبيا ملكة تدمر في القرن الثالث الميلادي التي

أظهرت مهارة كبيرة في السّياسة وإدارة شؤون الحرب، وفي اليمن، تبرز الملكة بلقيس التي حكمت في القرن التّاسع قبل الميلاد وأرست حكمها على أساس الشورى ومشاركة شعبها في اتّخاذ القرارات المصيريّة. هذه الأمثلة وغيرها تُظهر أنّ دور المرأة كان مرتبطًا بدرجة كبيرة بقدرتها على المشاركة الفاعلة في المجتمع ومساهمتها في شتّى المجالات.[1]، في المقابل، اعتبرت الحضارة الرّومانية المرأة رفيقة تابعة للرّجل، بينما نصّت شرائع الهند القديمة على أن الوباء والموت والجحيم والسمّ والأفاعي والنّار أهون من وجود المرأة، كما فرضت تلك الشرائع أن حياتها تنتهي بموت زوجها، الذي يُعتبر سيّدها ومالكها، حيث ينبغي لها أن تُلقي بنفسها في النّار عند إحراق جثمانه، وإلّا فإنّها تُواجه لعنة أبديّة.[2] كان دور المرأة متنوعا ومتناقضا، حيث شاركت في مجالات متعدّدة لكنّها عانت من التّهميش الاجتماعي في بعض القبائل، حيث كانت تُعتبر أحيانا جزءا مِنْ ممتلكات الرَّجل ومع ذلك تمتّعت نساء الطّبقات الرّاقية بحرِّيَّة نسبيّة ممّا يعكس تباينًا كبيرًا في مكانتِها حسب السّياق الاجتماعي والاقتصادي.

أمّا المرأة في الإسلام فقد وضع لها مكانتها الصّحيحة، حيث منحها الدّين الإسلامي حقوقها الإنسانيّة والمدنيّة والاقتصاديّة، وتجلّى ذلك في عدد من السّور التي تعرضت لأمور النّساء وهي كثيرة مثلًا سورة البقرة، المائدة، النور، المجادلة، الأحزاب والتحريم ولقد تعرّضت السّور للأسس التّالية: تكريم المرأة، نظام الأسرة، مساواة الرّجل بالمرأة في الكسب في حدود الطّاقة، حريّة المرأة في ميراثها وأموالها، الحقوق المالية للمرأة.[3]

في العصر الحديث، أحدثت الثّورة الصّناعية تغييرات هائلة على المستويين الاجتماعي والاقتصادي، دفعت المرأة إلى الانخراط في سوق العمل بشكل أكبر، خاصةً في المصانع، هذا التّحول أضاف عليها أعباء مضاعفة، إذ باتت تتحمل مسؤوليات العمل داخل المنزل وخارجه معاً، ممّا أثر سلبًا على مكانتها، كنتيجة لذلك، ظهرت في أوروبا عام 1604 حركة إنسانيّة تطالب بالمساواة بين الجنسين، خاصّة في فرنسا، أما في إنجلترا، التي شهدت انطلاق الثّورة الصّناعيّة مع بداية القرن التّاسع عشر، فقد حقّقت الحركة النّسائيّة بعض التّقدم المحدود، حيث بدأت النّساء بالحصول على جزء من حقوقهن، ومع

---

[1]– إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2005، ص 09.

[2]– شوقي أبو خليل، الإسلام في قفص الاتهام، دار الفكر، الجزائر، 1992، ص ص 223–224.

[3]– عدلي علي أبو طاحون، حقوق المرأة دراسات دينية وسوسيولوجية، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، 2000، ص 55.

ذلك، ظلَّ حقّ المرأة في المشاركة بالانتخابات مؤجَّلاً حتّى القرن العشرين، في الولايات المتَّحدة، واجهت المرأة قيودًا على العمل والمشاركة السّياسية لفترة طويلة، وفي ألمانيا، قبل عام 1914، كان يُنظر إلى دور المرأة على أنه مرتبط بالمنزل ورعاية الأطفال والكنيسة فقط، أمَّا في روسيا، فقد تبنّت الثورة البلشفية عام 1917فكرة المساواة بين الرّجل والمرأة في مجالي العمل والأجور، ورغم المكاسب التي حقَّقتها النِّساء هناك، لم ينجين من المهام الشَّاقة مثل تنظيف الشَّوارع وحفر الأنفاقِ، ممَّا أظهر جانبًا آخر مِنَ التَّحدِّيات المتعلّقة بدور المرأة في المجتمع.[1] حصلت المرأة في الإسلام على حقوق واعتراف أكبر، أمّا اليوم فهي أصبحت تؤدي دورا محوريًّا في جميع مجالات الحياة بما في ذلك السّياسة والاقتصاد، حيث ساهمت في تقوية مكانتها كمؤثِّر رئيسي.

يتأثَّر التَّطوُّر التَّاريخي لعمل المرأة ويتشكَّل وفقًا للظُّروف والدَّوافع الحضاريَّة والثَّقافيَّة، إضافة إلى الأنظمة الاقتصاديَّة التي تختلف حسب خصوصيات كلّ مجتمع، إن عمل المرأة كان مرتبطًا بشكل وثيقٍ بوضعها الاجتماعي ومكانتها، وكذلك بنظرة المجتمع إليها، وهذا ما جعل وضعها ودورها يختلف من مجتمع إلى آخر، ففي بعض الحالات، يظهر دورُها بنشاط وإيجابيَّة، بينما قد يكون سلبيًّا ومحجماً في أحيان أخرى، ويعود هذا التَّباين إلى الظُّروف والتَّطورات الحضاريَّة السائدة، على مرِّ العصور، كان وضع المرأة متغيّرًا تبعًا للمراحل التَّاريخيَّة، في حقبة اكتشاف الزِّراعة، اقتصرت ملكيَّة الأراضي على الرّجال، ممَّا شمل النّساء والعبيد الذين عملوا في خدمة أسياد القصور، وفيما تلا ذلك من مراحل، بدءًا بالإقطاعيَّة وصولاً إلى الرأسماليَّة، لم تأتِ هذه التَّحولات بحلول جذريّة لمشكلات المرأة، فلا تزال تعاني في بعض البلدان من تمييز واضح مقارنة بالرِّجال سواء في مجالات العمل أو من حيث الأجور.[2]

في الدّول الاشتراكيّة، تمّ إقرار مبدأ المساواة بين الرَّجل والمرأة في غالبيَّة دساتيرها، ممَّا أتاح للمرأة فرصةَ المشاركة مع الرَّجل في مختلف مجالات الحياة وخوض تجارب العمل، إن النَّجاح في العمل بات يعتمد بشكل أساسي على الفرد ذاته، من حيث طموحه ومهاراته وخبراته، دون أن يكون لنوع الجنس تأثير في ذلك، سواء أ كان ذكراً أم أنثى، هذا النَّهج مكَّن المرأة من إثبات جدارتِها وكفاءتِها في ميادين العمل والإنتاج.

[1]– ينظر: كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص ص 52–53.

[2]– ينظر: إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط 2، 2014، ص 19.

وهناك اتّجاه عالمي يتزايد نحو إعطاء المرأة حرّيَّة أكثر بمنطلق أنَّه ليس هناك فروق بين الرّجال والنّساء فيما يتَعلَّق بالذَّكاء والقدرات وفي حالة وجود فروق تكون نتيجة الثَّقافة مكتسبة لا بالفطرة، ويعتبر المجتمع الصناعي الحديث الأول الذي أعطى المرأة حرّية أكثر، وذلك بإعطائها حق العمل مستقلة عن زوجها بفتح مجالات شتى للعمل في مختلف الأنشطة، بحيث أصبحت تتمتع بمكانة اقتصاديّة مساوية للرّجل، وبالتَّالي إنَّ العمل ليس منافسة بين الرَّجل والمرأة بقدر ما هو مشاركة من جانب المرأة للرَّجل بزيادة الدَّخل والنُّهوض بالمجتمع.[1] تطوَّر دور المرأة في العمل بشكل كبير بفضل التَّغييرات الاجتماعيَّة، الاقتصاديَّة والسّياسيَّة، فهذا التَّطور يعكس نضالا طويلَ الأمدِ لتحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين.

**التّقسيم الجنسي للعمل:**

يتَّضح أنَّ دور الأب والأم داخل الأسرة يتَّسم بالتّحديد والوضوح، فالمرأة تُسند إليها مهامٌّ فطريَّة تتمثَّل في الحمل، الرّضاعة، والعناية بالأطفال، إضافة إلى تنشئة الأبناء بشكل سليم، كما تتولّى رعايةَ شؤون وحقوق زوجها الشَّرعيَّة بما يشمل الحنان وتلبية احتياجاته العاطفيَّة بأسلوب يتَّسم بالتَّوازن، إضافة إلى القيام بشؤون المنزل باعتبارها الرَّكيزة الأنثويَّة للعائلة، وتستمرُّ المرأة في التَّعبير عن الاحترام والتّقدير تجاه زوجها، بينما يظلُّ الرَّجل قادرًا على إثبات وجوده وتأكيد إرادته بحزم فيما يتعلَّق بأمور الأسرة، وقد أظهرت إحدى الدّراسات وجود علاقة بين الوضع الطَّبقي والسُّلطة التي يحظى بها الرّجل داخل الأسرة، لكنّ الدّراسة أشارت أيضًا إلى نوع من التّناقض؛ فكلّما انخفض المستوى الاجتماعي، بدأ الزّوج أكثر تمسُّكًا بادّعاء السُّلطة الكاملة فقط لكونه رجلاً، على الرّغم من تنازله الفعلي عن كثير من هذه السُّلطات لصالح زوجته، أمَّا في الشَّرائح الاجتماعيّة الأعلى، فإنّ الرّجل يتمتّع بسيطرة أكبر في شؤون الأسرة نتيجة امتلاكه الموارد والمصادر التي تمكّنه من إحكام نفوذه.[2] إنَّ التّقسيم الجنسي للعمل ليس ظاهرة بيولوجيّة؛ بل بناء اجتماعي يعكس القيم السَّائدة داخل المجتمعات، وعليه يجب تعميق العدالة الجندريَّة وإعادة النَّظر فيها لضمان المساواة وتمكين جميع الأفراد مِنْ تحقيق إمكاناتهم بعيدا عن القيود التَّقليديَّة.

---

[1]– عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، –دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط–، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم، علم النفس، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر، 2016/ 2017، ص 18.

[2]– ينظر: سعيد محمد عثمان، الاستقرار الأسري وأثره على الفرد والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2009، ص 31، ص 32.

وهناك ثلاثة أنماط لتوزيع الدّور بين الزوجين:

**النمط الأول:**

تتَّسم في هذا النّمط أدوار الزَّوجين بمرجع ديني وطابع تقليدي محافظ يقتصر فيه أداء الزوجة على الأدوار التَّقليدية كأم وربّة بيت.[1] بينما يستمرّ الزَّوج في ممارسة أدواره بأسلوب نمطي تقليدي، فهو يقوم بالأدوار الوسيلية لتوفير الاحتياجات المادّية للأسرة، فضلا عن احتفاظه بالأدوار القياديَّة، وقد اتَّجه بعض الأزواج إلى ممارسة هذا الدّور القيادي بشدّة وتحكّم حتى أصبحت الزّوجة مجرّد تابعة، ويتشابه هذا النمط مع ما أسماه «جليفورد Glifford» بالنمط «الانفصالي» المرتكز على الزواج.[2] يصف هذا النّمط نظامًا تقليديًّا يعتمد على تقسيم الأدوار بين الزَّوجين على أساس الجنس فلكلٍّ دوره الحقيقي في الأسرة، فهو يتَّصف بالثَّبات على القيم والتَّقاليد الاجتماعيَّة التي تعكس معايير متوارثة.

**النَّمط الثاني:**

اتّسم فيه توزيع الأدوار بطابع ديمقراطي إذ «يتّسم بنظرة متحررة نسبيًّا»[3]، فهو يسمح للزّوجة أنْ تشارك من خلاله في تحقيق بعض الاحتياجات المادِّية للأسرة، من خلال التحاقها بالعمل خارج المنزل فضلا عن مشاركتها في الأدوار القياديّة، واتّخاذ القرارات الهامّة المتعلّقة بالأسرة، ويتقارب هذا النّمط مع ما أسماه «جليفورد» «بنمط المشاركة» الذي تتوزّع فيه الأدوار بين الزّوجين بالتّساوي، لكن الزوجة في هذا النّموذج لم تتخلَّ عن أدوارها التَّقليدية النَّمطية، كأمّ وربة منزل، بل أضيف إلى هذه الأدوار دورها في العمل خارج المنزل.[4]يتَّجه تقسيم الأدوار بين الجنسين نحو التَّداخل والتَّشارك يسود فيه بعض المساواة في تحمل المسؤوليات، حيث تسهم المرأة بدور مزدوج بين أداء المهام المنزليَّة والانخراط في العمل المهني، بينما يشارك الرَّجل جزئيًّا في الشُّؤون المنزليَّة.

**النمط الثالث:**

اتّجهت الأسرة في هذا النَّمط إلى تركيز الأدوار القياديّة، ومسؤولية اتّخاذ القرارات على الزَّوجة وحدها، وأصبح الزّوج يشارك في هذه الأدوار بقدر ضئيل، حيث ارتكزت أدوارها على الوسيلة التي يسعى

---

[1]– إحسان عبد المنعم سمارة، أهلية النساء في الإسلام، ط 1، دار البيارق، بيروت، لبنان، 1999، ص 76.

[2]–شكري علياء، علم الاجتماع العائلي، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط 1، 2009، ص 125.

[3]– عزام هنري، مكي عباس وآخرون، المرأة العربية والعمل، مشاركة المرأة العاملة ودورها في عملية التنمية ودورها في حركة الوحدة العربيّة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط 1، أفريل 1982، ص 270.

[4]– شكري علياء، علم الاجتماع العائلي، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط 1، 2009، ص 125.

من خلالها إلى تحقيق الاحتياجات المادّية للأسرة، فهذا النّمط يتقبّل ويشجع دخول المرأة جميع المجالات متجاوزا كلّ الخطوط الحمراء التي وضعها المجتمع ليحدّد نوع العمل المسموح للمرأة القيام به، فهو يقوم برفض «الأحكام الشرعية، والواقع الاجتماعي، الذي قد يخالف تلك المبادئ»[1] ويتفاوت هذا النّمط مع ما أسماه «جليفورد» «بالنّمط المتمركز» على أحد الزّوجين أكثر من الآخر.[2]

وما أدّى إلى هذا التّعدُّد في الأنماط، التّغيرات الاقتصاديَّة التي أدَّت إلى تغيرات مصاحبة في الاتّجاهات والقيم الخاصة بالأدوار والعلاقات داخل الأسرة، وكذلك القيم الخاصة بمكانة المرأة، ودورها التّقليدي كأمّ وربة منزل.

**دوافع خروج المرأة للعمل:**

إنَّ للعمل قيمة كبيرة في حياة الإنسان السيكولوجية والاجتماعيّة وإنَّ التَّغيّرات الإيديولوجية والتكنولوجية قد أدّت إلى دخول المرأة للعمل والإنتاج فخلقت إنسانا جديدًا له مميِّزاته وخصائصه النَّفسية المختلفة عن خصائص المرأة القديمة التي محيطها الأسرة والمنزل والأهل والأقارب[3] ولا أحد ينكر دور الحربين العالميتين في زيادة تحرّر المرأة ودخولها في عالم الشُّغل بعد أن أخذت الحرب معظم الرّجال من وظائفهم ودفعتهم إلى حمل السّلاح، ولم يقتصر الأمر على هذا الحد بل قد جندت النساء أنفسهن في الحرب العالميّة الثّانية التي تُعتَبرُ معلما تاريخيًّا في حركة تحرّر المرأة وحصولها على حقوق مساوية لحقوق الرّجل، [4] حتّى أصبح مِنَ الصَّعب على المرأة أن تفقد عملها الذي قدّم لها شيئًا من الحرّية خاصة مع الاتّجاه العالمي نحو سنّ تشريعاتٍ تمنح المزيد من الحقوق لها بعد أن أثبتت عدم وجود فروق متعلّقة بالذّكاء والمهارات والقدرات بينها وبين الرّجل، فتزايد عدد النّساء في مواقع العمل وهذا راجع إلى تغير الثّقافة السّائدة في المجتمع، [5] والجزائر على غرار دول العالم عرفت ظاهرة خروج المرأة للعمل منذ بدايات التّحول أو التّمرد عن النّظام الأبوي التَّقليدي إلَّا أنَّ هذه النّسب عرفت ارتفاعا كبيرًا مع بداية التّسعينات،

---

[1]– البيانوني عبد المجيد، إنها الأنثى، مؤسسة الكتب الثقافية، بيروت، 2006، ص 46.

[2]– شكري علياء، علم الاجتماع العائلي، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط 1، 2009، ص ص 125، 126.

[3]– سليم نعامة، سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1984، ص 50.

[4]– عوفي مصطفى، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 19، 2003، ص 43.

[5]– محمود أبو عبلة، عبلة، المرأة العربية العاملة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2004، ص 68.

حيث انخفضت القدرة الشّرائيَّة لعامَّة أفراد المجتمع الجزائريّ ونحاول فيما يلي تحديد أهمّ دوافع خروج المرأة الجزائرية للعمل:

**أ.الدّافع الاقتصادي:**

مِنْ أهمّ دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصاديَّة وهو ضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الحديث، إذْ أنَّ أعباء المعيشة وغلاءها من جهة والتّطلع إلى مستوى أفضل من جهة أخرى دفعها إلى الخروج للبحث عن عمل[1] أي أنَّ تحسين مستوى معيشة أفراد أسرتها ومساعدة الزّوج في تحمُّل الأعباء والواجبات دفع المرأة التي ارتبط خروجها إلى العمل في الجزائر بتدهور القدرة الشّرائيّة للفرد الجزائري خلال فترة التّسعينات بعدما تخلّت الدّولة عن دعم المواد الغذائيّة الرئيسيّة، وهنا نجد الرّجل رغم تحفظه على خروج المرأة للعمل إلّا أنّه اضطرّ إلى قبول ذلك واشترط في المقابل مجموعة مِنَ الدّفاعات تعتبر اعتقادا منه أنّه تخفيف عن تنازلِه بالسماح لزوجته أو ابنته أو أختِه أو أمّه للولوج في عالم الشغل.

في أغلبِ الأحيان لا يستطيع الرَّجل تلبية كلّ متطلّبات أسرته، لذا تنزل المرأة إلى العمل لمساعدة زوجها لرفع الأثقال التي يحملها لوحده، فهنا تكون المشاركة فعّالة للمرأة مِنْ حيث تحسين المستوى الاقتصادي للأسرة، وهذا يُعتبر دافعا قويًّا لخروج المرأة للعمل.[2]

يُعتَبرُ الدَّافع الاقتصادي أو المادي مِنْ أكثر الدَّوافع قوّة مِنْ حيث لجوء معظم النّساء للعمل خارج بيوتهن، وممّا يؤكد ذلك أنَّ أغلبيَّة النّساء المتزوجات عندما توجه إليهن أسئلة عن سبب عملهن خارج المنزل فإنّهن يذكرن الحالة الاقتصاديّة.[3] تعتمد الكثير من الأسر على دخل مزدوج لمواجهة تحدّيات المعيشة وارتفاع تكلفة الحياة ممّا يجعل مشاركة المرأة في سوق العمل أمرا ضروريا، حيث يُعدّ الاستقلال المالي دافعا رئيسيًّا للكثير من النّساء لتحقيق الأمان الداني والمساهمة في بناء مستقبلهن.

---

[1]– بوتفنوشت مصطفى، العائلة الجزائرية التطور والخصائص، تر: دمري أحمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 19.

[2]– سليم مريم وآخرون، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999، ص 26.

[3]– مصطفى عوفي، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد، 19، 131–150، 2003، ص 15.

**ب.الدافع الذاتي والاجتماعي:**

هناك بحوث بيّنت أهمّيَّة الدَّافع الاجتماعي كعامل من عوامل الارتقاء بالمستوى العام للأسرة للوصول إلى مستوى أرقى مِنَ التَّعليم أو تحقيق بعض الكماليات، أو من أجلِ الوصولِ إلى مكانة اجتماعيَّة أرقى،[1] فالدَّوافع الذَّاتيَّة والاجتماعيَّة مرهونة برغبةِ المرأة في تأكيد ذاتِها وتحقيق المكانَة الاجتماعيَّة وإشباع غريزة حبّ الظُّهور خاصَّة وأنَّها أثبتت أنَّ قدراتها وذكاءها وكفاءتها لا تختلف عن الرّجل بل وتفوقه أحيانا، كما أن المجتمعات الحديثة تتكوّن مِن أسر نوويّة ومن الملاحظ أنّه بدون وجود الأسرة الممتدّة يصبح تفرّغ المرأة للعمل المنزلي عازلا لها عن الآخرين، فالعمل خارج المنزل يُعطي للمرأة شعورًا بالمشاركة والرّاحة النّفسيَّة والإسهام في العمل والقدرة على الإنجاز ويُنَمِّي لدى المرأة تقديرها لذاتها ويزيد مِنْ قدراتها ومن مهاراتها في تكوين علاقات اجتماعيَّة ويكسبها فعالية في المشاركة واتّخاذ القرارات[2]، إضافة إلى ذلك يساهم خروج المرأة للعمل وتغييرها لروتين العمل المنزلي في تقليل الضّغوط النّفسية ويخلق لها فضاء آخر تُعبّر فيه عن نفسها خارج العلاقات الأسريّة الزّوجيّة حتَّى وإن كان هذا الفضاء مصدر آخر للضّغط بالنّسبة لها، وهذا ربّما ما يفسّر عدم رغبة المرأة في التّوقف عن العمل رغم ما يتسبّب فيه لها منْ متاعب مقابل تحريرِه لها من القيود الاجتماعيّة التي فرضها عليها النّظام الأبوي التّقليدي.

إنَّ خروج المرأة إلى ميدان العمل يتمثَّل في عدَّة مطالب أساسيَّة لإبراز شخصيتها وإكمال ذاتها، وتتمثّل في المساواة، الكرامة والتّحول الحضاري حتى تبرهن على وجودها وإبطال الفكرة التي ترى أنّه ليس للنساء استدلال يضاهي استدلال وبأنّهن غير قادرات على الأعمال التي تعتمد على الفكر والبرهنة.[3] يعكس الدّافع الذّاتي والاجتماعي لعمل المرأة التّفاعل بين إرادة التّغيير الفرديّة والتّحولات البنيويّة في المجتمع، لذا يُعتبَرُ دعم عمل المرأة ليس فقط مطلبا تنمويا وإنَّما ضرورة لتحقيق الذات.

إنّ السَّبب الرئيس والجوهري وراء خروج المرأة للعمل وهو التّصنيع لأنّه أتاح لها الكثير من فرص العمل، والذي كسبت من خلاله التّقدير الاجتماعي، وتحقيق مكانة داخل المجتمع، فهي بذلك تُكَوِّنُ

[1]– بن مبارك الجوير إبراهيم، عمل المرأة في المنزل وخارجه، دار للنشر والتوزيع، ط1، الرياض، 1995، ص 39.

[2]–خليل مخائيل عوض، علم النفس الاجتماعي، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 2003، ص 172.

[3]– الخولي سناء، الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2002، ص 25.

علاقات اجتماعيَّة مع الآخرين وتزيد من ثقافتِها من خلال تعاملاتِها معهم، حيث وفّر لها التَّطور الحاصل في البلاد الإمكانيات والأدوات الكهرومنزلية، والحصول على المنتجات التّجاريَّة كالأطعمة المحفوظة.

يُعتبر الدّافع الشّخصي أحد العوامل الرئيسة والمهمّة التي تدفع المرأة للعمل خارج المنزل، حيث ترتبط أهمّيَّة هذه الدَّوافع بتحقيق أهداف وطموحات المرأة العاملة، عمل المرأة خارج المنزل لا ينبع من فراغ، بل يعكس رغبتَها في تحقيق غايات محددة، يتجلَّى هذا الاندفاع في سعيها لتولِّي وظائف مختلفة ولأسباب متعدّدة، منها الحاجة الاقتصاديَّة، أو الطموح للتّرقي إلى مراكز وظيفيَّة أعلى، أو رفع مستوى وعيها السّياسي، أو تعزيز مكانتها الاجتماعية كما يسهم العمل الخارجي في تقوية شخصيتها، تحسين صحّتها النّفسية وتطوير مهاراتها التَّعليميَّة والشَّخصيَّة، مع مراعاة قرب مكان العمل كعامل إضافي مؤثر.

قد يكون سبب عمل المرأة مرتبطًا بعدم وجود شخص يُعيل الأسرة، بالإضافة إلى التَّطور الصناعي الذي أوجد فرصًا متنوعة للعمل، هذا التَّطور يُشجِّع المرأة على دخول سوق العمل والاستفادة من برامج التَّدريب التي تساهم في تطوير مهاراتها.

كما يمكن تلخيص دوافع خروج المرأة لميدان العمل في النّقاط التّالية:

- العامل الاقتصادي: مساعدة الزّوج في تحمّل نفقات المنزل.
- العامل الاجتماعي: إرضاء المجتمع وهذا ما يتعلّق بالعاملات حملة الشّهادات الجامعيّة.
- الرّغبة في الحصول على مكانة اجتماعيّة.
- كذلك مِنْ أجلِ سدِّ أوقات الفراغ وإثبات وجودِها ومركزِها وتأكيدِ ذاتِها واستقلالها عن الرَّجل.

**ج.الدافع التَّعليمي:**

وهنا ليس المقصودُ أنَّ المرأة تتعلَّم من خلال تواجدِها في العمل وإنَّما المرأة تعملُ لأنّها تعلَّمت، أي أنَّ عدم توجيه الفتاة إلى الأعمال المنزلية منذ المراحل الأولى من حياتها وكذا قدرتها على اقتحام ميادين كثيرة كانت من اختصاص الرّجل، فنجد أنَّها أصبحت طبيبة وأستاذة ومديرة ومحامية وشرطية وحتى ضابطة وجندية، ألزم الرجل الذي نافسته بل وتجاوزته في كثير من الأحيان ليتنازل عن ممارسة سلطته الذكورية في حصرها داخل الفضاء المنزلي، وكأن «تخلف تعليم المرأة هو الذي أخَّر حضورها إلى

ساحة العمل الاجتماعي وقلَّل من إسهامها في تطور المجتمع»،[1] وبالتّالي فقطع المرأة لشوط كبير من سنوات التعليم وحصولها على شهادات بعد عناء كبير يشكّل عندها دافِعًا قويًّا لجني ثمار تعبها من خلال وظيفة تعوّضها ماديًّا تحقّق لها مكانة اجتماعيَّة.

**د.الدَّافع السياسي:**

كانت الدَّوافع السّياسية دافعًا مهمًّا في توجيه المرأة لاختيار العمل، فشعور المرأة بأنَّها تسهمُ في بناء مجتمعها من خلال العمل دافع سياسي مهم فضلا عن تأثير الأحزاب المتمثّلة بتنظيماته المختلفة وتعليماته التي تُعدّ عاملا مهمًّا في دفع المرأة إلى العمل الذي أكَّد مهمّات توفير التَّعليم على نطاق واسع للمرأة وتوفير فرص العمل لها ومساواتها بالرّجل في النواحي القانونيّة من الأمور التي تقع على عاتق الدّولة فضلا عن توجيه الإعلام من المنظّمات النّسويَّة حول أهمِّيَّة دور المرأة في العمل.

ففي الدّول التي تؤمن بقيادة الحزب الواحد أغلب شواغر العمل عن طريق السّلطة المركزية وهذه الوظائف تشغل في أغلب الأحيان ولا تعتمد على الكفاءة المطلوبة، فالولاء للحزب والسلطة واستلام المناصب الإدارية من الموالين والموالاة لفكرة الحزب هو الأساس في عمليات الاختيار والتعيين.[2]يُبرز دخول المرأة لسوق العمل إرادتها في خلق هويّة مستقلّة والمساهمة في بناء مجتمع متوازنٍ اقتصاديًّا واجتماعيًّا، فهو تعبيرٌ عن حقّها في المساواة والتَّغيير نحو مجتمع إنساني قائم على الشَّراكة بين الجنسين.

**العوامل المساعدة لدخول المرأة عالم الشغل: تحرر المرأة**

**1.التَّعليم:**

ليس أمام المرأة من أداة صالحة تصلها بدورها الجديد باعتبارها عاملا من عوامل التَّقدم والتَّنمية إلَّا التَّعليم، فبالتَّعليم تستطيع المرأة كما يستطيع الرَّجل أيضا تجاوز الواقع واكتساب المعرفة والمهارات اللَّازمة للحياة الجديدة.

---

[1]– محي الدين صابر، تعليم المرأة وتدريبها وعلاقتها بالتّنمية القومية، مجلة من قضايا التنمية في الوطن العربي، المكتبة العصرية، الطبعة الثانية، بيروت، 1987.

[2]– أميمة مغزي بخوش، استراتيجية مواجهة الزوجة العاملة لمواقف الحياة الضاغطة –دراسة ميدانية لعينة من السيدات العاملات بالقطاعات الحكومية الخدماتية (التعليم، الصحة، البريد، الضمان الاجتماعي)–، مدينة بسكرة، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علم النّفس، إشراف عبد الوافي زهير بوسنة، تخصص عيادي، 2018/ 2019، ص 182.

فالسبب الرئيس لتخلّف المرأة في المجتمعات النَّامية، هو حرمانها من التّعليم، وهناك ارتباط بين حرمان المرأة من التَّعليم، وبين القيم المتَّصلة بمكانتها ودورها الاجتماعيين، وبين مفهوم الرّجل عنها، ومفهومها هي عن نفسها من خلال التَّنشئة الاجتماعيَّة والممارسة السّلوكيَّة.

وطبيعي أن تخلف تعليمها هو الذي أخّر حضورها إلى ساحة العمل الاجتماعي، وقلّل من إسهامها في تطوّر المجتمع وأنّه من الدّوائر السّائدة أنَّ هناك تلازما بين تخلّف المجتمعات وتقدّمها وبين وضع المرأة فيها، ففي المجتمعات المتقدّمة تقوم المرأة المؤهلة بدورها الاجتماعي قيامًا كاملًا، أمَّا في المجتمعات المتخلّفة فإنّ المرأة تقوم بدور محدود.[1]

ومن هذا المنطلق يعدّ التّعليم الوسيلة الأولى للنّهوض بحالة المرأة وإخراجها من عالم الجهل والتخلف لذلك فرض النبي صلى الله عليه وسلم على المرأة أنْ تطلب العلم كما في الحديث: «طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة»، لذا أحسّت المرأة نتيجة لهذا الحديث بحاجتها إلى العلم، فقد بلغ حرص النّساء المسلمات على العلم غايته حتّى تطلبن المجالس الخاصَّة بهنَّ للتَّعليم.[2] يمكن القول إنَّ تمكين المرأة عبر التَّعليم لا يساهم فقط في تحسين وضعها الفردي؛ بل يؤدِّي أيضا إلى تحول إيجابي في الهيكل الاجتماعي، مما يساعد على تقليص الفجوات بين الجنسين ويدفع المجتمعات نحو مزيد من التَّقدُّم والاستقرار.

### 2.التَّغير الاجتماعي:

ويقصد به الحراك الاجتماعي، أي أنَّ المجتمع في حركة دائمة منَ التَّغيير وهذا ما ذهب إليه ابن خلدون في اعتماده على جدليَّة أساسيَّة في البدو والحضر، والتي تقوم عليها نظريَّة العمران بأسرها.[3] فهنا يؤكد على أنَّ المجتمعات في حركة من حال إلى حال، فهي تتحرّك من النّظم التَّقليديّة إلى النّظم المعاصرة.

---

[1]– صابر محي الدين، تعليم المرأة وتدريبها وعلاقتها بالتنمية القومية، مجلة من قضايا التنمية في المجتمع العربي، المكتبة العصرية، صيدا، بيروت، ط2، 1987، ص 76.

[2]–عنتر نور الدين، ماذا عن المرأة؟، دار الفكر للنشر، سوريا، ط3، 1979، ص 30.

[3]– عبد العزيز راس مال، كيف يتحرك المجتمع ونتائج ذلك على العلاقات الاجتماعية، دراسة سوسيولوجية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 21.

يعتبر التّغير مِنْ أهمِّ العوامل المساعدة لدخول المرأة عالم الشّغل فهو المؤثر الأساسي على ذهنيّة الأفراد والمجتمعات، وللتّغير مصادر عديدة «التلفزيون، الاقتصاد، التكنولوجية، الإيديولوجية، المنافسة، صراع العوامل الإنسانية»[1]، كل هذه بتفاعلها تساعد بشكل أو بآخر في عمليّة التّغيير ولا يمكن أنْ نأخذ عامل منفصل عن الآخر كالمكسب الوحيد للظَّاهرة، ويمكن فيما يلي إظهار أهمّ العوامل التي كان لها دور فعّال في دخول المرأة عالم الشغل.

### 1.2.العامل التّكنولوجي:

إنَّ التَّغير التّكنولوجي مِنْ أهمِّ العوامل التي تُؤدِّي إلى نقلة نوعيَّة في ميدان العمل وطريقة التَّفكير، يرى (أيرس) أن «أي تغيير في التكنولوجيا لابدّ وأن يتبعها تغيير اجتماعي»[2]، وإذا ما أردنا معرفة مراحل التَّغير التّكنولوجي فقد عرفت عدّة تصنيفات وسنأخذ التَّصنيف الذي يقسِّمه إلى ثلاثة مراحل:

**1.مرحلة الثورة الزراعية**

**2.مرحلة التّصنيع**

التي عوضت القوّة الجسديّة للإنسان بالآلة فأصبح تابعا للآلة، فالآلة تقوم بالجهد الذي يجب على الإنسان بذله، وهذا ما نتج عنه تقليص الجهد والوقت، وبالتّالي ظهر التّخصص في العمل بشكل كبير من خلال تقسيم العمل، هذا التّطور أدّى بدخول المرأة ميدان العمل في مجالات مختلفة، فبمساعدة الآلة هي لن تبذل جهدًا كبيرًا يتطلّب قوَّة وشدّة الرّجل، فدخلت وتواجدت في ميدان الصِّناعة وفي الورشات الإنتاجيّة.

**3.مرحلة تكنولوجية**

الإعلام والاتصال وهذه مرحلة جاءت بعد مرحلة التَّصنيع وتعتبر المرحلة الحالية التي يتميز بها العالم الآن، ظهر فيها الخروج الكبير للمرأة عن طريق تطور وسائل النّقل والمواصلات، بالإضافة

[1]– عدلي علي أبو طاحون، في التغير الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، 1997، ص 111.

[2]– المرجع نفسه، ص 113.

للتّكنولوجية المنزليّة التي ساهمت بدرجة كبيرة في خروج المرأة للعمل، حيث تقلّصت ساعات العمل المنزلي باختراع أدوات كهرومنزليّة مثل: «الغسالة الأوتوماتيكية...»، هذه الآلات التي قلّصت الطّاقة والجهد المبذول في المنزل لاستعماله خارج المنزل.

كما أنّها وفّرت طرق الاتّصالات بين المجتمعات الإنسانيّة المختلفة ممَّا أدَّى إلى حدوث انتشار ثقافي ترتب عليه انتقال الأفكار الحديثة من مجتمع إلى آخر»[1]، فمن خلال وسائل الاتّصال التي حوّلت العالم إلى قرية صغيرة تتمكّن من خلاله مشاهدة ومعرفة مختلف أخبار العالم والتّقاليد الموجودة فأحد أهمّ نتائج «استخدام التّكنولوجيا هي «الانفتاح الثّقافي» بين المجتمعات وانتقال الأفكار التّكنولوجيَّة الجديدة من مجتمع لآخر»[2]، فعملت وسائل الإعلام على غرس فكرة خروج المرأة للعمل من خلال ما تقدّمه من أفلام وحصص.

### 2.2.العامل الإيديولوجي:

تعرف الإيديولوجية على أنّها «تقديم العلاقات التّصويرية للأفراد لظروفهم الحقيقيَّة للوجود»[3]، أي أنَّ الإيديولوجية هي مجموعة من القيم والأفكار التي يتبنَّاها أشخاص، فبالتّالي «تبدأ حركة الجماهير المنظَّمة عادة بمجموعة مِنَ الآراء والمفاهيم التي تبلور خطى الإيديولوجية ديناميًّا يغذِّي الحركة بقوة دافعة ويجهّزها بالأمور الآتية:

1- مجموع المبادئ التي تعمل على تحقيقها.
2- مجموعة من القواعد النّقدية التي تكشف عن متناقضات النّظام القائم.
3- جهاز من الأساليب الفنّية والعمليات التي يمكن أن تجابهها الحركة والمواقف.
4- بعض الشّعارات والرّموز التي تُعبِّر عن اتّجاهات الحركة والتي تجذب قوّة الجماهير.»[4]

وبالتّالي فالإيديولوجية بحملها لأفكار ومبادئ معيّنة بالنّسبة لمجموعة مِنَ الأفراد يؤمنون بها ويحاولون نشرها والدّفاع عنها مكوّنين بذلك حركات مثل: الحركات النّسويّة التي تُؤمن بحرّيَّة المرأة وبكلِّ

---

[1]- عدلي علي أبو طاحون، في التغير الاجتماعي، مرجع سابق، ص 105.

[2]- عدلي علي أبو طاحون، في التغير الاجتماعي، مرجع سابق، ص 104.

[3]- DURAND Jean et WEIL Robert, La sociologiecontemporaine, Edition Vigot, Paris, 2001, 2 ème Edition, p 363.

[4]- عدلي علي، أبو طاحون، في التغير الاجتماعي، مرجع سابق، ص 106.

حقوقها المدنيَّة، فهي دائما تحملُ شعار المساواة بين الرَّجل والمرأة، هذا الشِّعار التي تظهر التيَّار الذي تذهب إليه هذه الحركات والتي تدافع عن المرأة وحقوقها وتحاول دائما أخذ مطالبها.

### 3.2: العامل الديمغرافي:

إنَّ للعامل الديموغرافي أهمِّيَّة في التَّغير الاجتماعي فهو في المجتمعات التَّقليديَّة يُمثِّل نسب الولادات المرتفعة ونسب الوفيات المرتفعة، أمَّا في الفترة الحالية وهي المرحلة التي عرفت معدَّل الولادات المنخفض الذي يوازي معدّل الوفيات المنخفض[1] نظرا للتَّطور التّكنولوجي الذي يسمح بتحديد النَّسل والطبّ المتطور الذي يحدّ من نسب الوفايات، هذا التَّغيّر الذي يعمل على تقليص عدد أفراد الأسرة فيقلّص من حجمها ويسهّل عليها التَّنقل من مكان إلى آخر للبحث عن عمل، والعدد القليل من الأطفال يسمح للمرأة بالبحث عن عملٍ للحصول على حياة أفضل لها ولأولادها فـ «تعتبر كثافة السُّكان وحجمهم وتركيبهم من العوامل الهامَّة في إحداث بعض التَّغييرات الاجتماعيَّة...».[2]

بالإضافة إلى التَّركيبة الاجتماعيَّة، حيث في الأماكن التي يكثر فيها السُّكان تحدث بطالة تمسُّ الجنسين وخاصَّة بطالة النّساء، فيلجأ أفراد المجتمع للهجرة بحثا عن فرصة عمل مِنْ أجلِ تحسين وضعيّتهم الاجتماعيَّة، وهنا يحدث الالتقاء بين الإيديولوجيات، فالمهاجرون لديهم أفكار ومبادئ وقيم جاؤوا بها، وأصحاب الأرض لهم أفكارهم أيضا وبالتَّالي يحدث تبادل، فتنفتح الأفكار ويتقبّل المهاجرون فكرة عمل المرأة، وبالتّالي يسمحون لبناتهم وزوجاتهم بالعمل.

### 4.2.العامل الطبيعي:

«ويقصد بالعوامل الطبيعيّة للتّغيّر الاجتماعي مدى تفاعل الإنسان مع البيئة الجغرافية»[3]، فالطّبيعة متكوّنة من تضاريس ومناخ مختلف من منطقة إلى أخرى، هذا الذي يؤثّر في تركيبة الأفراد وفي طريقة تفكيرهم، فالعامل الطَّبيعي مرتبط ارتباطًا وثيقا بالتَّغيّر البيئي، والذي «يتمثَّل في تغيّرات طبيعيّة جغرافيّة كالتّغيرات في المناخ أو التّغير الذي يحدثه الإنسان مثل إزالة الغابات، وشق الترع وإقامة الطرق، مما يؤثّر في حياة النَّاس ونشاطهم وعلاقاتهم الاجتماعيَّة، وقد يكون التَّغير البيئي نتيجة الهجرة

[1] -DURAND Jean et WEIL Robert, Op cit, p 360.

[2]-عبده إبراهيم الدسوقي، التغير الاجتماعي والوعي الطبقي "التحليل النظري"، دار الوفاء الإسكندرية، 2004، ص 56.

[3]– عبده إبراهيم الدسوقي، التغير الاجتماعي والوعي الطبقي "التحليل النظري"، المرجع السابق، ص 47.

والاستيطان»[1]. وبهذا الوضع يمكن القول بأنَّ العوامل الطَّبيعيَّة كالبيئة الجغرافيَّة والمناخ لها تأثير على التَّغيّرات الاجتماعيّة والسّلوك الإنساني.

ويؤدّي اختلاف المناطق من قرية إلى مدينة صناعيّة دورا هامًّا في الاختلاف الإيديولوجي وحجم الأسرة وعمل المرأة، ففي المدن الصناعيّة الكبرى التي تتواجد في البيئة الطبيعيَّة المناسبة للتّجارة والتي تحمل خصائص التَّصنيع، يعرف عمل النّساء نسبة مرتفعة نظرا للإيديولوجية التي تحملها والتي تتأثر بالتكنولوجية الموجودة في المجتمع، على عكس القرى التي يكون عمل المرأة فيها محدودا نظرا للإيديولوجية التي تحكمها والانغلاق الذي تعيشه، والتي تحدّد عمل المرأة في بعض المهن اليدوية، والتي كثيرا ما تكون في المنزل أو في المزارع، نظرا للطبيعة الزراعية للأراضي والمواقع الموجودة فيها، فالمرأة هنا تكون مطلوبة في هذا القطاع على عكس القطاعات الأخرى.

### 5.2.العامل الثقافي:

إنَّ للعامل الثَّقافي أهمِّيَّة كبيرة إنْ لم نقل رئيسيَّة في التَّغيُّر الاجتماعي، فكما يرى (بارسونز) «منبع التَّغيّر هو تحوّل القيم والنَّماذج»[2]، فالقيم تتغيّر وتتحوّل على حسب الأوضاع الرَّاهنة في المجتمع، فالتَّغيُّر التّكنولوجي الذي يحدث نتيجة الاختراعات يُغيّر ذهنيَّة الأفراد في وضعيتهم، فـ»اختراع الآلة الحديثة أدَّى إلى دخول المرأة ميدان العمل الإنتاجي، وما صاحب ذلك من تغيّرات أدَّت إلى مشاركتها في الدَّخل واستقلالها الاقتصادي، وغيابها عن المنزل لفترة طويلة أثّر على تربية الأطفال، وعلاقة العامل بصاحب العمل، واختراع الكهرباء حوّل الصناعات اليدويّة إلى صناعات آلية فأثّر على البناء الاجتماعي والطبقي في المجتمع وعلى دخل الأسرة»[3].

«وتتأثّر العوامل الثَّقافية للتّغيّر الاجتماعي بالاختراع والاكتشاف»[4]، من خلال «التوجيهات القيميّة لدى أولئك الذين يتوصّلون لاختراع ما»[5]، وإن كانت العوامل الثَّقافيَّة متداخلة مع العوامل التّكنولوجية المصاحبة للتَّغيّر، إلاّ أنَّه يعتبر عاملًا أساسيًّا للتّغيّر لما يؤثّر في ذهنيَّة وأفكار الأفراد.

---

[1]– سميح أبو مغلي وآخرون، التنشئة الاجتماعية للطفل، اليازوري، عمان، 2002، ص 99.

[2]- DURAND Jean et WEIL Robert, Op cit, p 363.

[3]– عبد إبراهيم الدسوقي، التغير الاجتماعي والوعي الطبقي "التحليل النظري"، مرجع سابق، ص 52.

[4]–المرجع نفسه، ص 53.

[5]– عدلي علي أبو طاحون، علم الاجتماع الريفي: المدخل والمفاهيم، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1997، ص 87.

### 6.2.العامل الاقتصادي:

وهذا العاملُ هو عامل أساسيٌّ في سنّ القوانين وتنظيم الاقتصاد، وهو من العواملِ الأساسيّة التي أحدثت التّغيّر لدخول المرأة عالم الشّغل، فبوجود قوانين تحمي المرأة العاملة وقوانين الأمومة والطّفولة التي سمحت بإعطاء حقٍّ للمرأة العاملة لأخذ عطلة مدفوعة الأجر، تشجَّعت المرأة على الدّخول في ميدان الشُّغل والبقاء فيه لإحساسها بوجود قوانين تحميها، بحيث تُعتبر المؤسسات عارضة للعمل وطالبة لقوّة العمل في الوقتنفسه، ممَّا يشجّع المرأة على الدُّخول في هذا الميدان.[1] العامل الاقتصادي لعمل المرأة ليس مجرَّد قضيَّة شخصيّة أو اختيار فردي؛ بل هو محور يرتبط بعمليّة التّغيير الاجتماعي والتَّنمية الاقتصاديَّة ككل.

**أدوار المرأة العاملة:**

لا شكَّ أنَّ للمرأة أدوارا متعدِّدة ومهمَّة في تنمية المجتمع، إذْأنَّها تسهم بفاعلية في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، ومع دخولها سوق العمل، أضيف إليها دور جديد يتمثّل في المشاركة بدخلها لدعم الأسرة، غير أنَّ هذا التَّوسع في المسؤوليات يجعلها تتحمَّل عبئا إضافيًّا، حيث أصبح عليها التّوفيق بين عملها خارج المنزل ورعاية أسرتها وبيتها، ممَّا يفرض عليها ضغوطًا جسديَّة ونفسيَّة أحيانا، وقد أظهرت تجارب عديدة أن السّياسات التي تعتمد فقط على آليات السُّوق، دون الاهتمام بالعدالة الاجتماعيَّة وتحقيق التَّوازن الإنساني، غالبا ما تواجه الفشل، بناءً على ذلك، سنلقي نظرة موجزة على الأدوار الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة التي تؤدّيها المرأة اليوم، وتأثير ذلك على حياتها اليوميّة.

**الدَّور الاقتصادي للمرأة العاملة:**

كانت المرأة تؤدّي دوراً اقتصاديّاً مهماً في المجتمعات قبل حدوث الثّورة الاقتصاديّة، حيث كانت الأسرة تُعتبر الوحدة الأساسيَّة للإنتاج، وكان جميع أفراد الأسرة، من دون تمييز بين الجنسين، يتعاونون معاً لتلبيّة احتياجاتهم.[2]، تظهر العديد من الدّراسات أنّ أحد مؤشّرات تقدّم المجتمعات يتمثّل في دور

[1]– الشيخ علي سمير، الاقتصاد السياسي للبلدان العربية والنامية، جامعة دمشق، سوريا، 2008، ص 288.

[2]– الوحشي أحمد بيري، الأسرة والزواج، مقدمة في علم الاجتماع العائلي، الجامعة المفتوحة، طرابلس، ج 8، 1998، ص 177.

النّساء ومساهمتهن في النَّشاط الاقتصادي، وتؤكّد بعض الآراء أن نجاح أيّ خطّة تنمويّة يعتمد بشكل أساسي على إشراك المرأة بجانب الرّجل، نظرًا لأنّها تشكّل نصف القوّة البشريّة في المجتمع.[1]إن المرأة تُساهم في العديد من الصّناعات التّمويليّة مثل صناعة الدّواء، والمأكل والملبس والحياكة والأشغال اليدويّة والزّخرفة والنّسيج وصناعة اللّبن والجبن، وتربية الدّواجن والعمل بالزّراعة والبيع والشّراء في السّوق...إلخ مشاركة بذلك في تحقيق الانتعاش الاقتصادي لأسرتها، كما أنّه من المعروف أنها تمثّل نصف الطّاقة البشريّة في المجتمع العربي القروي والذي يقدر بحوالي (20.8%) حسب الإحصاء الدّولي العام.[2]فالعاملة ليست فقط جزءا من الاقتصاد؛ بل هي قوّة مؤثّرة في تشكيل بنية المجتمع وثقافته، إدماجُها الكامل وتمكينها يساهمان في تحقيق تنمية متوازنة ومستدامة.

**الدّور الاجتماعي للمرأة العاملة:**

ممّا لا شكّ فيه أن المرأة العاملة تقوم بأدوار اجتماعيّة عديدة نوجزها في:

- دورها في الأسرة، حيث تقوم بدور المربِّي الأوّل للأطفال بالتَّعاون مع زوجها في إعداد وتربية أبنائها تربية صالحة.
- دورها في المدرسة بمختلف مراحل التَّعليم من الحضانة إلى مرحلة الثَّانوي، حيث تسهم في تربية النشء.
- شخصيتها في الحقل التعليمي، حيث أبلت بلاء حسنًا وساهمت في إعداد الأجيال الصاعدة.
- شخصيّة المرأة في مجالات العمل، حيث أنّ المرأة العربيّة اتّخذت دورا قياديا في كثير من المؤسسات الإنتاجيّة والاجتماعيّة.
- تؤدي المرأة دورًا هامًّا ورئيسا في مجال التَّعليم والطبّ والتّمريض، ولا تخلوا من عطائها وتواجدها في مجال الإعلام والفنّ.[3]فالعاملة تُعتَبَر محرّكا أساسيًّا للتَّغيير الاجتماعي، حيث تسهم في إعادة تشكيل الهياكل الاجتماعيَّة وترسيخ قيم العدالة والمساواة بين الجنسين كما أنَّها تُؤثّر بشكل مباشر أوغير مباشر على الأسرة والمجتمع.

---

[1]– فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، بدون سنة، ص231.

[2]– عصام نور، دور المرأة في تنمية المجتمع المحلي، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2002، ص 39.

[3]– عبد الرحمن عيسوي، علم النفس المهني والصناعي، الطبعة الأولى، دار أسامة، عمان، 2004، ص 304.

**أثر خروج المرأة للعمل:**

لقد أتاح المجتمع الصّناعي الحديث العديد من الفرص أمام المرأة للالتحاق بالعمل والمساواة بالرَّجل والحصول على أجر آخر نظير هذا العمل.

هذا الأخير الذي يُؤثّر على الحياة الزَّوجيَّة والعلاقات الأسريَّة في العصر الحديث.

لقد كان لخروج المرأة للعمل أثره على عدّة نواحي أهمُّها التَّغيّر في حجم الأسرة وكذلك في العلاقات الزَّوجيَّة فضلا عن أثار اشتغال الأمّ على أطفالها، كما أنَّ من نتيجة عمل المرأة حدوث بعض التَّغيير في القيم والاتّجاهات المعروفة، أمَّا بالنّسبة لحجم الأسرة، فإنَّ العلاقة بين حجم الأسرة وعمل الأم ليست علاقة بسيطة بسبب الكثير من العلاقات المتشابكة خاصة بالنّسبة للوضع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة.[1]

وتحدّث الباحثون في علم الاجتماع وعلم النفس كثيرًا عن عمل المرأة وبيَّنوا وجود مجموعة من الآثار التي تواجه المرأة العاملة المتزوجة نتيجة خروجها إلى العمل، ويمكن تقسيم هذه الآثار إلى آثار إيجابيّة وأخرى سلبيّة:

**الآثار الإيجابية لعمل المرأة:**

**الآثار الإيجابية لعمل المرأة على ذاتها:**

إنَّ انتقال المرأة من مجرّد البقاء في البيت إلى أن تصبح منافسة قويَّة للرّجل في مجالات مثل الصّناعة والتّجارة وغيرها من المهن، يمثّل شكلاً من أشكال التّحرّر الجزئي الذي حمل تأثيرات إيجابيّة وسلبيّة على شخصيتها، فمن الجانب الإيجابي، وفّر لها العمل خارج المنزل فرصة لتأدية دور فعّال في تطوير المجتمع، وساهم في بناء شخصيّتها وتعزيز إنسانيتها، كما أتاح لها تحقيق أهدافها، وزيادة وعيها وثقافتها، ومعالجة مشكلاتها النَّفسيَّة، مع تعميق فهمها لواقعها المحيط بها.»[2] «كما أنَّ العمل يمنحها

[1]– كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1983، ص ص 84–101.

[2]– ينظر: محمد ريم، الآثار الإيجابية والسلبية لخروج المرأة العربية إلى العمل، مجلة الرسالة صادرة عن المركز العربي للدراسات الإستراتيجية، جامعة دمشق، العدد، 1997، ص 28.

قيمة اجتماعيَّة، ويعزّز شخصيّتها ويمكّنها مِنَ التَّفاعل مع الآخرين بشكل أفضل ويوفّر لها شروط المكانة الاجتماعيَّة، ويجعلها عضوًا أكثر فاعليَّة في المجتمع»[1] فالعمل الخارجي يوسّع مداركها وأفق تفكيرها، ويساعدها على تسامي رغباتها المكبوتة عن طريق التّواصل الاجتماعي في محيط العمل عبر تبادل الآراء والخبرات والتّجارب الشّخصيّة، ويجعلها تشعر بالاستقرار والرضا وتزداد ثقتها بنفسها، إضافة لشعورها بالاستقلال المادّي الذي يخفّف من إحساسها بالتّبعيَّة، فالعمل يُؤدَّى: «لإشباع حاجات نفسيَّة واجتماعيَّة واقتصاديّة للمرأة تتعلق بالأهمّيَّة والمكانة والشّعور بالقيمة»[2] ويتَّفق هذا الرأي مع دراسة سيكولوجيّة بيَّنت الغاية من وراء خروج المرأة إلى العمل: «إنَّ نصف النّساء يعملن لتحقيق قدرا كبيرا من الأمن والرّاحة النّفسيّة.»[3] يساهم عمل المرأة في دعم قيمتها الذاتية ويزيد من قدرتها على تطوير نفسها شخصيًّا ومهنيًّا، تؤدي هذه الآثار الإيجابيَّة إلى تحسين حياتها بشكل عام ممَّا يجعلها أكثر توازنا وقوّة ومساهمة في المجتمع.

**تدعيم موقعها في صناعة القرار الأسري:**

من الآثار الإيجابيّة لعمل المرأة على الصّعيد الشّخصي هو أنّه يساعدها في اتّخاذ القرار قياسًا بالمرأة غير العاملة ومن ثَمَّ فالأمّهات غير العاملات أقلّ قدرة من الأمّهات العاملات على اتّخاذ القرار، فعمل المرأة ومستواها التّعليمي يغيّران من ممارسة السّلطة ضمن محيط الأسرة؛ لأنَّ الدَّخل الخاص بالمرأة مهمّ ويحقّق لها المشاركة في قرارات الأسرة[4]، «فسلطة المرأة تضعف في مجال القرارات الأسريّة عندما تترك العمل»[5]، وفي «دراسة مصريّة تبيّن بأنّ المجتمع المصري الحضري تزداد فيه سيطرة الزّوجة العاملة باتّخاذها لعدد أكبر من القرارات الأسريّة»[6]، لكن في الواقع ليس من الضّروري أنّ المرأة العاملة

---

[1]– الأصفر أحمد، أثر المستوى المعيشي للأسرة في المعاني الاجتماعية لعمل المرأة، مجلة شؤون اجتماعية، العدد، 2005، ص 11.

[2]– الجوير إبراهيم، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995، ص 59.

[3]– نعامة سليم، سيكولوجيا المرأة العاملة، مكتب الخدمات الطباعية، الجمهورية العربية السورية، 1984، ص 99.

[4]– عبود إيمان، عمل المرأة وتعليمها وعلاقتهما باتخاذ القرار داخل الأسرة في مدينة دمشق وريفها، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع بجامعة دمشق، 2003، ص 339.

[5]– رمزي ناهد، المرأة العربية والعمل – دراسة في ثلاث مجتمعات عربية–، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد 30، العدد 2، 2002، ص 596.

[6]– سلامة محمد علي، الانفتاح الاقتصادي وآثاره على الأسرة، دار الوفاء، الإسكندرية، 2002، ص 282.

تتمكّن من اتّخاذ القرارات الأسريّة؛ لأنَّ القرارات الأسريَّة تتأثّر بالمجتمع والعادات والتَّقاليد والمستوى الثَّقافي للأسرة ومستوى تعليم الزَّوجين، أيضا يلاحظ مع تطوّر واقع المرأة من حيث الوعي وزيادة مستوى تعليمها وثقافتها تصبح متميّزة بنضجها العاطفي وخبرتها الواسعة وتفهّمها للأمور، ومِنْ ثَمَّ لم تعد تسمح بأنْ ينفرد الزَّوج باتّخاذ القرارات واحتكار السّلطة إذ حلّ محلّ ذلك النّقاش والتّفهم والمشاركة والتّعاون وتبادل الرأي.[1] وقد تتوسّع دائرة المشاركة في القرار لا داخل الأسرة فقط بل في العمل كلما ترقت في منصبها الوظيفي، وفي البيت تتحول حياتها لنوع من المشاركة في كافّة مجالات الحياة العائليّة والشّعور بالمسؤوليّة تجاه الأولاد.[2] ويساعدها العمل في اتّخاذ القرارات المختلفة التي تتعلّق بنفسها أولا، وبالأبناء وحاجاتهم ومستقبلهم، وبأولويات الإنفاق وشراء السّلع وغيرها.

**الآثار الإيجابيّة لعمل المرأة على أبنائها:**

إنَّ المشاكل التي تواجه الأمّ العاملة وأطفالها تعتمد بشكل أساسي على شخصيّة المرأة نفسها، طبيعة العلاقة التي تبنيها مع أبنائها، ومستوى الرّعاية التي توفرها لهم، بالإضافة إلى مدى رضاها عن عملها. في هذا السياق، يقال إنَّ عمل المرأة قد يمنح الأطفال فرصة للتّعاون والتّعلم داخل المنزل وتعزيز استقلاليتهم، لكنّه قد يفرض عليهم في بعض الأحيان مسؤوليات تفوق طاقتهم كأطفال، لتصبح أشبه بالأعباء التي يتحمّلها الكبار، عند توجيه الاتّهام للمرأة العاملة والأم كما يفعل البعض، فإنّنا نظلم شريحة واسعة من النّساء اللواتي لا تتيح لهن الظروف خيارًا آخر سوى العمل، ومن المهمّ الإشارة إلى أنَّ وجود الأم في المنزل لا يُعدُّ عاملًا وحيدًا لضمان نجاح علاقتها مع زوجها أو أطفالها، يرى العديد من الأشخاص أنَّ طول الوقت الذي تقضيه الأم مع أطفالها لا يشكل بالضّرورة مقياسًا لـ: «الأمومة الصالحة».

ففي حال كانت لدى المرأة رغبة قويّة في العمل وتشعر بأنّ التزاماتها تجاه أبنائها تقف عائقًا أمام طموحاتها، فقد يتأثّر تعاملها مع أطفالها بشكل كبير وسلبي.[3]ينعكس عمل المرأة على أبنائها إيجابيا بعدّة

[1] حسون تماضر، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1993، ص ص 156-157.

[2]- عبد الفتاح كاميليا، سيكولوجية المرأة العاملة، دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1999، ص 263.

[3]- ينظر: سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار النهضة، بيروت، 1984، ص ص 99-100.

طرق. فهو يُنمّي لديهم قيم الاستقلال والمسؤوليّة عبر تحمّل أدوار منزليّة إضافيّة، ويقدّم نموذجا إيجابيًّا خاصّة للبنات حول الطّموح وتحقيق التّوازن بين العمل والأسرة، كما يحسّن الوضع الاقتصادي للأسرة، ممّا يتيح فرصًا تعليميّة ومعيشيّة أفضل للأبناء، علاوة على ذلك، يُرسِّخ قيم المساواة بين الجنسين وينمّي لديهم رؤية أكثر انفتاحا للأدوار الاجتماعيّة.

**أثر عمل المرأة على علاقتها بزوجها:**

من المتوقّع أنْ يحدث تغيير في طبيعة العلاقة الزّوجية داخل الأسرة التي تكون الزّوجة فيها عاملة، ممّا قد يظهر فرقًا ملحوظًا بين هذه الأسر وتلك التي لا تعمل فيها الزّوجة خارج المنزل.

أجريتْ العديد من الدّراسات لتقييم مستوى التّوافق الزّواجي بين الزّوجات العاملات، ومن أبرزها تلك التي قامت بها جامعة كولومبيا، والتي تناولت مشكلات الأمّهات العاملات، أظهرت نتائج الدّراسة أنَّ ثلثي الزّوجات العاملات يشعرن بأنَّ علاقتهن بأزواجهن تحسَّنت وأصبحن أكثر سعادة نتيجة انخراطهن في العمل، كما تشير دراسة اجتماعيّة بعنوان «انشغال المرأة وأثره في بناء الأسرة ووظائفها «إلى مجموعة مِنَ النّتائج الهامَّة في هذا السّياق وهي:

- أنَّ اشتغال المرأة لم يؤثّر في رئاسة الرجل للأسرة، فلم تنل المرأة هذه الرئاسة إلا في حالة غياب الزّوج فقط.
- ازدادت كفاءة الأسرة في أدائها لوظيفة التّنشئة الاجتماعيّة من ناحية ازدياد التَّعاون بين الزَّوجين في تربية أبنائهما واضطرار الأبناء الاعتماد على أنفسهم وتحمّل بعض المسؤوليات.

**الآثار السّلبيَّة لعمل المرأة:**

**الآثار السّلبية لعمل المرأة على ذاتها:**

من الجانب السّلبي، تجمع الدّراسات النّفسيّة على أنّ المرأة تواجه مجموعة من الاضطرابات النّفسيّة نتيجة انخراطها في سوق العمل، حتى وإن كان ذلك خيارها الشّخصي، فالمرأة العاملة غالبًا ما تعاني من مشاعر الاكتئاب والذنب، حيث تجد نفسها مشتَّتة بين رغبتها في أداء عملها بالشَّكل الأمثل وبين الالتزامات الأسريَّة المتمثّلة في رعاية أبنائها والاهتمام بمنزلها.

إنَّ وجودها في هذه الحالة يعرّضها لضغط مستمر يُهدِّد تكوين شخصيّتها، ممَّا ينعكس سلبًا على تصرُّفاتها وسلوكها، ترافق هذه المشاعر أعراضا أخرى مثل فقدان الشّهيَّة، الأرق والبكاء المتكرّر، وفي حال تفاقم الاكتئاب، قد يتطوّر الأمر إلى مرض يفضي في النّهاية إلى فقدان القدرة على العمل.

المرأة العاملة غالبًا ما تشعر بموجات من الخوف والقلق، حيث يُعدُّ القلق بمثابة إشارة تنبيه للعقل تدلُّ على وجود خطر أو تهديد، سواء أ كان داخليًا أم خارجيًّا، وهذا يدفع العقل إلى الاستعداد للتّعامل مع الوضع من خلال حشد المزيد من الطّاقة لحماية الذّات وتعزيز استقرار الشّخصيّة.

**عمل المرأة داخل المنزل:**

إنَّ اختيار المرأة لدورها في الحياة أصبح معقّدا إلى حدٍّ كبير وذلك لتعرّضها لضغوط قوى عديدة، فهي من ناحية تخضع لضغط التّقاليد والطّبيعة البيولوجيّة التي تدفعها في اتّجاه الأعمال المنزليّة والأمومة، ومن ناحية أخرى الفرص التي أصبحت متاحة أمامها في عالم الوظيفة والعمل والأجر ويواجه اختيار المرأة بالعقبات نتيجة لأربعة عوامل: الزّواج والأعمال المنزليّة وإنجاب الأطفال وتربيتهم والوظيفة.[1]يعكس عمل المرأة ديناميكيات الأدوار الاجتماعية والجندرية واستمرارية الأدوار التّقليدية التي ترسخت عبر التّاريخ. إذ يعتبر هذا العمل جزءا أساسيًّا من الاقتصاد غير المدفوع، حيث تسهم المرأة في استقرار الأسرة والمجتمع من خلال الرّعاية والتَّربية وإدارة الموارد المنزليّة، ومع ذلك، يفتقر هذا الدّور إلى الاعتراف والتّقدير الاجتماعي الكافي، ممّا يؤدِّي إلى استمرار التّفاوت بين الجنسين في المسؤوليات والأدوار.

**قراءة سوسيو-ثقافية لعمل المرأة في الجزائر:**

قد حظيت البحوث المتعلّقة بالمرأة باهتمام كبيرٍ في مجال الدّراسات النَّفسيّة والاجتماعيّة، خاصَّة في ظلِّ الزّيادة المستمرّة في أعداد النّساء العاملات، على الرّغم من الأعباء الأسريّة الملقاة على عاتقهن، فقد سعت المرأة إلى المشاركة في سوق العمل خارج المنزل مع الاستمرار في أداء دورها كزوجة وأم ومدبرة منزل، ومع ذلك، أدّى تنوّع هذه الأدوار وتداخلها إلى تعرّضها لضغوط نفسيّة متزايدة نتيجة لتلك التّحديات المتجدّدة.

[1]-سناء الخولي، الزواج والعلاقات الأسرية، دار النهضة العربية، مصر، 1984، ص 90.

## 1.المرأة الجزائريّة في المجتمع التّقليدي:

يُعتبر المجتمع التَّقليدي مجتمع رجالي، يهيمن عليه النّظام الأبوي، أمّا المرأة فهي عنصر ثانوي، ولكي تظلّ المرأة محلّ احترام وتقدير مِن طرف المجتمع، عليها أن تبقى حبيسة بين والديها أو زوجها، ولا يحقّ لها المعارضة أو إبداء الرأي، فدورها هامشي خاضع لسلطة الرّجل.[1]

وإذا أردنا التَّحدث عن المرأة وحدها كفرد اجتماعي، فلا يتسنّى لنا ذلك؛ لأنَّ وضع المرأة في المجتمع لا يتجزأ عن الوضع العام بما فيه المجتمع نفسه، الذي تنتمي إليه، والمرأة التّقليديّة كما يراها «بوتفنوشت» هي امرأة الجيل الفارط هي أم، جدة، عمة أو خالة، أو هي امرأة الجيل الحاضر، التي لم تستفد من محو الأمّية أو من تعليم متطور، ولم تعرف كثيرا أو قليلا عالم الشّغل.[2]

فالمرأة في المجتمع التّقليدي تخضع لسيطرة الرّجل فهو يقرّر مصيرها، ويحدّد تصرّفاتها وسلوكها، ولكي تفوز باحترام زوجها عليها أنْ تحافظ على خصوصياتها الأنثويّة التي فرضها المجتمع.

### 1.1.مكانة المرأة في العائلة الجزائريّة:

تشير الدّراسات التي أجريت حول الأسرة الجزائريّة، أنّها تلك الأسرة الكبيرة الواسعة التي تتضمن عدّة أسر في بيت واحد، يكون فيها الأب أو الجدّ الحاكم لتلك الجماعة، والمسير لشؤونها، والمرأة في ظلّ هذا النّظام تبقى عنصرا مستقبلا للأوامر والنّواهي والتّسلط.

### 2.1.المرأة في الثّقافة الجزائريّة:

تشمل الثّقافة مجموعة من القيم والرّموز والأخلاق والعادات والتّقاليد والمعتقدات والمفاهيم والمعايير التي يعتمدها الإنسان في تعامله مع بيئته، وكما وصفها ابن خلدون بأنّها «آداب النّاس في أحوالهم المتعلّقة بالمعاش وأمور الدّنيا ومعاملاتهم اليوميّة»، فهي أيضاً عبارة عن فكر يتضمّن العلوم والفلسفة والمذاهب والعقائد والنّظريات، تتداخل هذه المكونات معاً لتشكّل الثّقافة العامّة لأيّ مجتمع، حيث

[1]– بوتفنوشت مصطفى، العاملة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1984، ص 281.

[2]– نقلا عن: ستيتي مليكة، ظاهرة تفضيل الذكر على الأنثى، رسالة ماجستير علم النّفس العيادي، جامعة بوزريعة، الجزائر، 1990، ص 59.

يمتلك كل مجتمع طابعًا ثقافيًّا خاصًّا به بغض النَّظر عن مستوى حضارته أو تقدمه، من أهمّ السّمات التي تميّز الثّقافة أنّها تنتقل من جيل إلى جيل ومن مجتمع إلى آخر عبر الرّموز واللّغة، ومع ذلك، فإنَّ الثّقافة ليست مزيجًا ثابتًا أو مطلقًا من المكوّنات؛بل هي متغيّرة وتتّسم بالمرونة والديناميكيّة والانفتاح، إنّها تعكس الأحوال الاجتماعية والمنجزات الفكريّة والعلميّة والتّقنية، إضافة إلى أنماط التّفكير والقيم السّائدة التي تتداولها المجتمعات، كمكتسبات تُنقل بالتّعليم والتّفاعل المتواصل.

يعكس هذا الطّرح ما تُؤكّده الأنثروبولوجيا الثقافية بشأن أهمّيّة الدّور الذي يؤديه العامل الثّقافي في تشكيل شخصيّة الفرد وتوجيه سلوكياته، من خلال تأثير العادات والتّعلم، فالثّقافة تُعدُّ فعلاً مكتسبًا وتمثّل السّلوكيات والقيم التي تنتقل بين أفراد مجتمع معين، بناءً على ذلك، يمكن اعتبارها حالة نفسيّة تتيح للفرد الشّعور بالانسجام والرّاحة داخل البيئة التي يعيش فيها، وفقًا لما أشار إليه «لنتن».[1]المرأة في الثقافة الجزائرية هي أكثر من مجرد دور تقليدي أو صورة نمطيّة، بل هي جوهر نضال وصمود، كانت المرأة الجزائريّة تمثّل رمزيّة للهوية الوطنيّة في مختلف العصور، حيث ارتبطت بأدوار متعدّدة، سواء في الحقل الاجتماعي أو الثّقافي أو حتى السياسي، رغم التّحدّيات التي واجهتها من خلال العادات والتّقاليد، استطاعت أن تثبت وجودها وتؤدّي دورا جوهريًّا في الحفاظ على الأسرة والمجتمع، تحتفظ المرأة بمكانة خاصة في الثّقافة الجزائريّة، حيث تمزج بين قوّة الإرادة والتّضحية، وتظل قيمة تعليمها وتمكينها جزءا لا يتجزّأ من تطور المجتمع، تعتبر الثّقافة الجزائرية المرأة رمزا للثّبات والتّغيير، رغم التّحديات إلى قد تقيدها، تظلّ دائما قادرة على إعادة رسم مسارها في تاريخ الأمّة.

الثّقافة هي مجموع ما يتعلّم وينقل من نشاط حركي، وعادات وتقاليد وقيم واتّجاهات ومعتقدات تنظّم العلاقات بين الأفراد، وما ينشأ عنها من سلوك يشترك فيه أفراد المجتمع، نظرًا لما لها من تأثير على الفرد، حيث يتعلّم الفرد عناصر الثّقافة الاجتماعيّة أثناء نموه الاجتماعي من خلال تفاعله في المواقف الاجتماعيّة، هذه الأخيرة تساهم في تكريس التّميز النّوعي بالنّسبة للمرأة، وهذا ما تجسّد في ظاهرة نلحظها في المجتمع الجزائري أن إنجاب الذّكر يُعدُّ رمزا لاستمرار الأسرة ورعاية الوالدين في الكبر بينما إنجاب الإناث يعتبر مجرد عبئا اقتصاديا عليها، وتؤثر الثّقافة في تشكيل شخصيّة الفرد، سواء أ كان رجلا أم امرأة، عن طريق المواقف الثَّقافية العديدة ومن خلال التَّفاعل الاجتماعي المستمر، وهكذا

[1]- Linton, R : De l’homme, Edition de Minuit, Paris, 1968, p 123.

تحدّد الثّقافة السلوك الاجتماعي للفرد والجماعة عن طريق التّنشئة الاجتماعيّة،[1] والتي تقوم على تضافر عدد من الوكالات أو المؤسسات كعوامل مؤثرة فيها، وأهمّها الثّقافة، الأسرة، المدرسة وجماعة الرفاق، وسائل الإعلام ومجال العمل، وقد أثبتت الدّراسات أثر التّنشئة الاجتماعيّة في تشكيل سلوك الذّكر وسلوك الأنثى.

وبشكل عام فإنّه من الملاحظ أنّ وعي المرأة بذاتها، وبقدرها وقدرتها، إنّما يتحدّد أول ما يتحدد بما يمثله الخطاب الثّقافي المتضمن في ذلك المخزون الاجتماعي الموروث، وبما يطرحه من إعلاء لقيمة المرأة أو هبوط بتلك القيمة.[2] ويستهدف الفعل الثّقافي تحقيق اندماج الأفراد داخل الجماعة وتنظيم علاقتهم ببعضهم البعض، وكما ينطبق هذا على المجتمع ككل، ينطبق على الجماعات داخل هذا المجتمع، أي على مختلف المؤسسات والتنظيمات والبنى التي يتكون منها هذا المجتمع.

وهذا ما يفسّر دور المرأة الجزائريّة الفعال في الإنفاق وتعليم الأبناء، حيث تسهم وبشكل كبير في النشاط الاقتصادي للمنزل لما لها من قدرة على اتّخاذ القرار والتّحكم في الدخل.[3] إضافة إلى بعض القيم، كالشّرف والذي يعتبر أحد المكونات الأساسية للنّسق القيمي، حيث تكمن أهميته في تحديد وضبط قواعد السّلوك والحفاظ على تماسك المجتمع، خاصة في ظل التّغيّرات التي تطرأ على المجتمع، وتغلغل الثّقافة الرأسمالية، حيث تواجه المرأة ظروف تدفعها للخروج عن العادات والتقاليد والقيم لتحديد مكانتها في المجتمع.

**المرأة الجزائرية والتعليم:**

إنَّ تعليم وثقافة المرأة مسألة مهمّة في تطوير المجتمع بداية من أسرتها ومحيطها الاجتماعي، فالمرأة اليوم قطعت العديد من الأشواط كي تبرز شخصيتها، وأهميتها في المجتمع، فرغم حضورها منذ القدم في المجالات التّقليديّة مثل الحرف والفلاحة والجهاد...، إلّا أنّها كانت في الماضي غائبة عن المجال العلمي والسّياسي والثّقافي، والسبب في ذلك يعود إلى غياب التعليم ونشر الأمّية عبر كامل التّراب

[1]– زهران حامد عبد السلام، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، ط 5، 1984، ص 251.

[2]– سيد فهمي محمد، مشاركة المرأة في مجتمعات العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، د ط، الإسكندرية، مصر، 2012، ص 287.

[3]–عثمان سعاد وآخرون، المرأة وقضايا المجتمع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، ط 1، القاهرة، 2002، ص 135.

الوطني من طرف الاستعمار، لذلك نجد أمهاتنا وجداتنا لم يتعلموا واكتفوا ربما بحفظ بعض الآيات القرآنية، فالتعليم يزود المرأة بمعارف متنوعة تستفيد منها في مجال رعاية أسرتها والعناية بصحتها، وكلما ارتفع مستوى تعليم المرأة ازدادت معارفها وتوسعت فرصها في النجاح، سواء على صعيد الأسرة أو المجتمع، ويعتبر التعليم أداة تمكينيّة للارتقاء بوضع المرأة والوصول بها إلى مواقع صنع القرار من أجل إحداث التّغيير لصالحها.

يأتي التّعليم كمصدر من مصادر الإسهام في التّكوين الثّقافي، وهنا يمكن أن نشير إلى إدخال التّعليم كأحد المصادر التي تسهم في ثقافة المرأة الجزائرية، كون هناك دوافع ثانوية ترتبط بالإنسان وطبيعته ككائن اجتماعي، ومن هذه الدّوافع رغبة الإنسان في المعرفة، وعملية التّعليم كدافع ثانوي تتميّز عن غيرها من أوجه النّشاط الفكري والاجتماعي بأن تؤثر في الواقع وتتأثّر به، فالمجتمع بحاجة دائما إلى التّغيير الثّقافي عن طريق التعليم الذي يؤدي دورا أساسيًّا في تغيير نمط البناء الاجتماعي.[1]

كما يُعتبَر التّعليم أحد لوازم الإنسان العصري وضرورة من ضروريات الدّيناميكية الاجتماعيّة إذ يُعتبر أساس التّقدم الاقتصادي والتّكنولوجي والفكري لدى المجتمعات المتقدّم، فالفجوة التّنموية بين البلدان المتقدّمة والنّامية ليست فجوة اقتصاديّة وسياسيّة، بل هي فجوة تعليمية، فالتّعليم هو المطلب الملح لدفع عملية التّحديث لدى الدول التي تطمح للحاق بركب التطور،[2] فبارسونز يرى أن هناك عمليتين رئيسيتين تتسبَّبان في تغيير علاقة الفاعل بالموقف هما الفاعليّة والتّعليم، وهو يرى أن التّعليم هو صورة أخرى من التّغيير الذي يعكس التّوازن فيما يتعلمه الفاعل ويستخدمه، ويكون له تأثيره في تغيير الظروف المحيطة بالفاعل.[3]

ولما صار التّعليم ضروري لبناء الإنسان والتّغيير، والديناميكيّة الاجتماعيّة الأسرية تهتم بتغيير القيم داخل المجتمع أصبح الاهتمام كبيرا بقضيّة تعليم المرأة، [4] لكن بالرّغم من هذه الأهمِّيَّة التي يكتسبها

---

[1]–خضر صالح سامية، المشاركة السياسية للمرأة وقوة التغير الاجتماعي (التعليم، العمل، الوضع الاجتماعي)، الصدر لخدمات الطباعة، الطبعة الأولى، الجزء الأول، 1989، ص 90.

[2]– الخولي سناء، التغير الاجتماعي والتحديث، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1985، ص 340.

[3]– جي روشيه، علم الاجتماع الغربي –دراسة لأعمال تالكوتبارسونز–، تر: محمد الجوهري وآخرون، القاهرة، 1981، ص 91.

[4]- Madeleine Grawitz, Méthodes des sciences sociales, 10èmeédition, Dalloz, Paris, 1984, p 957.

المستوى التّعليمي إلّا أنّه ظلّ منخفضًا في الوطن العربي، إذا بلغت نسبة الأمّية أكثر من 62٪، ففي الجزائر قبل الاستقلال كانت أمّيَّة المرأة مرتبطة بوضعيّة المجتمع الجزائري، والظّروف التاريخية التي فرضت عليها أن تكون قوّة عاطلة وعامل من عوامل التّخلف.[1]

وحتى بعد الاستقلال، ورغم المجهودات المبذولة من خلال ما لاحظناه في السّنوات القليلة الماضية، خاصة بعد العشرية السوداء، من انتشار مدارس التّعليم ومحو الأمّيَّة وانتشارها بكثرة في المساجد، لحماية المرأة من التّهميش والمطالبة بحقوقها، فالنّساء اللواتي لم يسبق لهن أنْ دخلن إلى المدرسة يقبلن بحماس على دروس محو الأمّيَّة بغرض تدارك ما فاتهن من دروس محو الأمّيَّة التي توفرها الجمعيات والمساجد مجَّانا لمن يرغب من الكبار سواء من نساء أو رجال، إلَّا أن نسبة الأمّية عند النّساء لا تزال تضاهي 40٪.[2] كان تعليم المرأة الجزائريّة محطّة هامّة في مسيرة تطوّرها الاجتماعي والثّقافي، خاصّة خلال فترات الاستعمار وما بعدها، ورغم القيود الاجتماعيّة والضّغوط الاستعماريّة التي سعت إلى طمس الهويّة الوطنيّة، شكل تعليم المرأة أداة لتحريرها فكريًّا ومجتمعيًّا، في حين أدركت الحركة الإصلاحيّة في الجزائر أهمّيَّة تعليم المرأة، معتبرة إياه خطوة أساسية في بناء أجيال واعية وقادرة على حماية الهوية الوطنيّة، ومع تطور الوعي السياسي والاجتماعي، أصبح تعليم المرأة محرّكا للتّغيير، حيث مكّنها من المشاركة الفعّالة في المجتمع، وساهم في تعميق استقلاليتها ودورها في التَّنمية الوطنيّة، ومع كلّ المجهودات المبذولة إلّا أنّه ظاهرة انتشار الأمّيَّة، خاصّة بعد العشريّة السّوداء، كانت من التّحديات الكبيرة التي أثّرت على المجتمع بشكل عام وعلى المرأة بشكل خاص. الحرب الأهلية التي شهدتها البلاد أدّت إلى تدهور الأوضاع الاجتماعيّة والاقتصادية، ممَّا ساهم في تفشي الأمّيَّة في أوساط كبيرة من السّكان، كانت المرأة تعاني في تلك الفترة من ضعف فرص التّعليم بسبب النّزاعات والفقر، ممّا زاد من الفجوة بين الجنسين في مجال التّعليم، ورغم هذه التّحديات، شهدت الجزائر جهودا مستمرة من قبل الدّولة والمجتمع المدني لمكافحة الأمّيَّة، حيث تمَّ إطلاقُ برامج تعليميَّة لتشجيع النّساء على العودة إلى المدارس والمشاركة في البرامج التَّثقيفيَّة، ممَّا ساهم في تحسين الوضع تدريجيًّا.

[1]– سيد فهمي محمد، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، دار الوفاء للطباعة والنشر، ط 1، 2007، ص 127.

[2]-Rabah (A), La Minorité invisible, édition Casbah, Alger, 2007, p09.

وكان التّعليم هو العامل الأساسي الذي ساهم في تطوير المرأة الجزائريّة، حيث يعتبر رأسمال فعال، استطاعت أن تؤكّد مكانها في المجتمع واستقلاليتها في الأسرة، فبرزت في جميع مجالات الحياة، رافعة شعار التّحدي لإبراز كيانها ووجودها في المجتمع.

وقد كان لهذا أثّر كبير على عطاء المرأة وطموحاتها لإثبات ذاتها، بالمقابلة نجد المرأة المتعلمة شديدة الطموح، مبادرة دائما نحو التجديد، ومسايرة التطور التكنولوجي العالمي، لأنها تعتمد على مؤهلاتها العلمية التي تدعمها في ابتكاراتها وإبداعاتها وتطلعاتها المستقبلية.

لهذا تسعى العديد من النساء من أجل اغتنام فرص التعليم بعد مرحلة المتوسط، وكذا السعي إلى التعليم العالي، وهذا ما يوضح لنا أن المرأة في الجزائر فهمت وأصبحت واعية أنه كلما كان مستواها التعليمي أعلى كلما كان حظها في البروز والنجاح أوفر.

**تطور عمل المرأة الجزائرية:**

إذا تناولنا وضع المرأة وما واجهته من عوامل الانحطاط والتدني في تاريخها ضمن المجتمع الجزائري، نجد أن تجربتها اتسمت بطابع خاص.

**عمل المرأة الجزائرية قبل الاستقلال:**

في الفترة الاستعمارية عمد الاستعمار الفرنسي على تجهيل الشعب الجزائري ففي مقولته «العدو المتعلم والمثقف أخطر من العدو الجاهل والفلاح الأمي الذي ينحني أمام قبعة ضابط فرنسي»[1]، فالمستعمر كان واعيا بالنتائج السلبية التي تعود عليه إذا ما تعلم الشعب الجزائري وتثقف على غرار المرأة التي كانت تتخبّط في الجهل والأمّيَّة، إلى أن جاء مفكرون وكتّاب يشجّعون تعلّم المرأة لما يعود بالفائدة على أفراد الشّعب والمجتمع أمثال محمد العيد آل الخليفة ومحمد خباش ورمضان محمود، إضافة للحركات الإصلاحيّة مثل جمعية العلماء المسلمين الجزائريين التي كانت ترى أن تعلم المرأة مهم حيث ينظرون لإيجابيات تعلّم المرأة من زاويتين:

[1]– زرهوني الطاهر، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1994، ص 20.

**الزاوية الأولى:**

«باعتبارها زوجة وقرينة للشّاب المثقّف حتى لا تأخذه منها المرأة الأجنبية كما حدث ويحدث لكثير من شبابنا المتعلم في أوربا»، [1] فجمعية العلماء المسلمين تحاول أن يكون التّماسك بين أبناء الشّعب في المجتمع والاستقرار الأسري من خلال التّفاعل المستقر بين الزّوجين، لتناسب المستوى التّعليمي بينهما.

**الزّاوية الثّانية:**

«ففي اعتبارها مربية الأطفال وحاضنتهم والقيّمة على القيم الدّينية والخلقيّة والقوميّة للشّعب الجزائري»،[2] فالمرأة المتعلّمة ترسّخ القيم في أذهان الأبناء باستعمالها طرق ومناهج أكثر إقناعا وسهولة.

كما توجد حركات أخرى لها مواقف من وضعيّة المرأة مثل الإصلاح التي كانت تدافع عن المرأة، هذه الحركة السياسيّة والاجتماعيّة الخاصّة بوضع المرأة زعزعت السّاحة السّياسيّة في الجزائر ففي سنة 1947 «نالت حقّها في التّعلم والثّقافة ونالت أيضا حقّها في الانتخاب.»[3] يعتبر تعليم وتثقيف المرأة الجزائريّة قبل الثّورة التّحريريّة جزءا من الحراك الإصلاحي والسّياسي والاجتماعي الذي شهدته البلاد في تلك الفترة، حيث ركّزت حركة الإصلاح التي قادتها جمعيّة العلماء المسلمين الجزائريين على دور المرأة في الحفاظ على الهوية الإسلامية والعربية، معتبرة تعليمها ضرورة لتنشئة أجيال واعية ومقاومة للاستعمار، بالتّوازي أدركت الحركات السّياسيّة والاجتماعيّة أهمّيَّة إشراك المرأة، فبدأت في الدَّفع بها نحو التَّعليم والمشاركة في العمل الوطني، فأصبحت المرأة المتعلّمة رمزا للوعي الوطني والمجتمعي، مساهمة في كسر القيود التَّقليدية والارتقاء بدورها كمحرك للتَّغيير الاجتماعي ومقاومة الاستعمار، مما مهَّد الطريق لدورها البارز خلال الثَّورة التَّحريرية.

عاشت المرأة الجزائريّة ضمن مجتمع محكوم بعادات وتقاليد راسخة، تحكمها قيم وضوابط اجتماعيّة تحدد أدوارها وسلوكياتها ولا تسمح بالخروج عنها، ومع اندلاع الثّورة التّحريريّة، برزت هذه الثّورة

---

[1]– عمامرة تركي رابح، الشيخ عبد الحميد ابن باديس باعث النهضة الإسلامية العربية في الجزائر المعاصرة، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، ط2، الجزائر، 2003، ص 180.

[2]– المرجع نفسه، ص 181.

[3]– بركات درار أنيسة، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985، ص 20.

كنافذة أمل جديدة، أتاحت ظروفًا أفضل لتحسين مكانة المرأة، ورغم ذلك، لم تكن الثّورة وسيلة للمرأة للتّمرد على النّظام الأبوي، حيث كان هدفها الأساسي يتمثّل في التّحرر من الاستعمار وحماية الهوية الوطنيّة، ولم تكن مشاركتها في الثّورة بالأمر اليسير، نظرًا لأنّ العادات والتّقاليد كانت تفرض قيودًا صارمة تحول دون خروج المرأة بدون مسوغ مقبول، ومن ثَمّ تحوّل دورة المرأة من عنصر منعزل اجتماعيًّا إلى عنصر يؤدي دورا اجتماعيًّا هامًّا، ومع التّصاعد الثّوري أظهرت المرأة الجزائريّة وعيا لم يكن منتظرًا لحالة التّأخُّر والجهل والتّقاليد التي كانت متفشّية آنذاك في المجتمع النّسائي، ومن ثمّ نمت حركة نسائيّة عبر أوسع مشاركة في الثّورة واحتلّت حدود قيادة نسائيّة لتجمّعات قتالية ضد المستعمر، ونشأت أوّل منظّمة نسائيّة مع بدإ التّحرير تابعة لجبهة التّحرير الوطني، تحوّلت فيمابعد إلى «الاتّحاد الوطني للنّساء الجزائريات».[1]عاشت المرأة الجزائريّة قبل اندلاع الثّورة التّحريريَّة في ظلّ منظومة اجتماعيّة تقليديّة محكومة بالعادات والتّقاليد والأعراف الصّارمة، كانت هذه العادات تحدّد دورها في الأسرة والمجتمع، حيث ارتبطت مهامها بالزّواج، الإنجاب، ورعاية الأسرة، بينما فرضت عليها الضّوابط الاجتماعيّة العزلة، ممّا حدّ من مشاركتها في الحياة العامّة، رغم ذلك، كانت المرأة تعتبر حاملة للهويّة الثّقافية والدّينيّة، وتؤدي دورا محوريًّا في نقل القيم الوطنيّة للأجيال، ومع تصاعد الوعي الوطني وقبل اندلاع الثّورة، بدأت بعض النّساء في كسر هذه القيود تدريجيًّا، وشاركن بطرق غير مباشرة في النّضال السّياسي والاجتماعي، ما مهّد الطّريق لدورهن الكبير خلال الثّورة التّحريريَّة.

لم تكن المرأة الجزائريَّة تعمل بالمفهوم الحديث للعمل؛ بل كان لها دور اجتماعيّ تقوم به في الفترة الاستعماريّة نتيجة لمصادرة أراضي الجزائريين من طرف الاستعمار ممّا أدى إلى تهجير السّكان إلى الجبال الوعرة وأثر ذلك على الفلاح ممَّا جعله يهاجر أرضه بحثا عن مصدر للرّزق والعيش، أو يهاجر ليكون في خدمة الثّورة ومناضل، وبذلك بقيت المرأة تتحمَّل أعباء المسؤوليَّة من بعده فقد كانت تقوم بالأعمال الزّراعيّة كما كانت تقوم بتربية الحيوانات لتستفيد منها، كما كانت تصنع الأواني الفخارية، فقد كانت تدير المشاريع بنفسها لتدبر أمور العائلة[2]، أمَّا في المدن فقد قامت بممارسة الحياكة والنَّسيج

[1]– سعدو حورية، الوضعية الاجتماعية والسياسية للمرأة الجزائرية، رسالة ماجستير، علم الاجتماع العائلي، جامعة الجزائر، 1995، ص 54.

[2]– شلوف فريدة، المرأة المقاولة في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010، ص43.

فكلّ هذه الأشغال تؤدَّى داخل البيت تمارسه نساء من فئات اجتماعيّة ضعيفة الدّخل وتتقاضى عليها أجرا، كما كانت المرأة أحيانا أخرى عاملة في إحدى المصانع، وفي بعض الحالات عاملة في منازل المعمرين.

ولمّا قامت الثّورة التّحريريّة غيّرت أوضاع وأدوار مختلف الفاعلين الاجتماعيين، خاصة المرأة التي شاركت في النّضال إلى جانب الرجل وأخذت دورا بارزًا في المجال العسكري، فقد كانت تقوم بنقل الأسلحة والذخائر، وكذا الوثائق بين القيادات، والمشاركة في تنظيم التّظاهرات في المدن.[1]كان عمل المرأة الجزائريّة خلال الفترة الاستعماريّة رمزا للمقاومة والصّمود في وجه الاحتلال، وبالرّغم من القمع والاستغلال من طر ف الاستعمار، ساهمت في دعم الأسرة والمجتمع من خلال الزّراعة، الحرف اليدوية، والنّشاطات التّجاريّة الصّغيرة، وفي هذا القبيل لم تكن المرأة مجرّد أداة اقتصاديّة، بل كانت إنسانة تجسّد النّضال من أجل الكرامة، حيث أدّت دورا رئيسيًّا في الحفاظ على الهويَّة الثَّقافيَّة والدِّينيَّة، وتجاوزت الظّروف القاهرة والقاسية لتصبح قوّة فاعلة في النَّسيج الاجتماعي، مظهرة عمق إنسانيتها وإرادتها في التَّغيير.

فقد شكّلت مساهمة المرأة في الثّورة التَّحريريَّة نقطة انعطاف قلبت كلّ المعطيات والمفاهيم حول وضعيتها التَّقليديَّة، لتتحول إلى عنصر فعال، فلم تقف عند رعاية الأولاد فحسب، فبعد خروج الرّجال للجهاد انخرطت هي الأخرى في جمعيات وحركات تدافع عن الاستقلال وشاركت في الثّورة من خلال الكفاح المسلّح بالانضمام في صفوف جيش التّحرير.

### 2.2.عمل المرأة الجزائريّة بعد الاستقلال:

بعد الاستقلال، وجدت المرأة نفسها أمام نوع جديد من التَّحديات، تمثل في النّضال من أجل إثبات وجودها ودورها في المجتمع، ففي تلك الفترة، لم يعدْ المجتمع الجزائري يتقبَّل بسهولة فكرة حرّية تصرّف المرأة، كما كان الحال أثناء الثَّورة، حيث كانت تلك الحرّيَّة موجَّهة بشكل أساسي لخدمة الصالح العام وقضايا الثَّورة، هذا التَّغيّر الاجتماعي أثار مقاومة كبيرة في البداية، خاصَّة تجاه النِّساء في المناطق

[1]– عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث –دراسة سوسيولوجية–، تر: فيصل عباس، دار الحديث للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1982، ص 220.

الريفيّة.[1] وبحكم التّغيرات السوسيو–اقتصادية للمجتمع الجزائري، اضطرَّت الكثير من النّساء للخروج إلى العمل بمستوى عالٍ من الأمّية لمواجهة الظّروف القاسية، وهذا ظهر في ظلّ تبنّي الجزائر للنّهج الاشتراكي، حيث كانت البنية الاقتصاديّة مبنية على أساس المؤسسات العموميّة، فظهرت صورة جديدة للمرأة ولعلاقتها بالعمل، واكبها تغيّر على المستوى الذّهني للمجتمع الجزائري لتقبل المهام الجديدة للمرأة وعلاقتها بالعمل، [2] فشجّعت الجزائر كغيرها من الدّول اليد العاملة النّسوية، فأتاحت لها الكثير من الفرص كالتّعلم والخروج للعمل، فتخلّت عن سلطة الزّوج والأب والأخ.[3]فلم تعدْ ذلك المخلوق الضّعيف الذي يشكّل عبئا اجتماعيًّا، وعلى العكس من هذا أصبحت تمارس أدوارا اجتماعيّة أكثر أهمِّيَّة على مستوى كبير ومهمّ داخل الأسرة وأكثر فعاليّة في الحياة الاجتماعيّة، حيث أصبحت تحتلّ مكانة متميّزة، وتقوم بأدوار مهمّة كانت من قبل اختصاص الرجلفقط.[4]

إنَّ العامل الرئيسي الذي أسهم في نهوض المرأة الجزائريَّة هو التَّعليم، باعتباره أحد أهمّ العوامل الفعالة، من خلاله تمكّنت المرأة من تعزيز مكانتها في المجتمع وتحقيق استقلالها داخل الأسرة، وقد أثبتت حضورها في مختلف مجالات الحياة، متبنّية شعار التّحدِّي لإبراز هويّتها وترسيخ وجودها في المجتمع.

في هذه الحقبة من الزّمن تمركزت النّساء عند دخولهن لسوق العمل في القطاع الثالث (التّعليم والصّحة)، وإن وجدت في المصانع فهي متواجدة في الوحدات الإنتاجيّة، فهي عمليّة لإعادة إنتاج دور المرأة التّقليدي وهو التّعليم والتّربية أين كان تمركزها يبرز فيه.

**مجالات (ميادين) عمل المرأة الجزائريّة:**

اقتحمت المرأة الجزائريّة جميع ميادين العمل دون استثناء ولكن سلم الأولويات عند المرأة يبيّن أنّها تحبّذ العمل في القطاع التّربوي والإداري بنسبة 91% ، ويعود هذا التّفضيل إلى كون النّساء يعتبرنه

[1]– ينظر: براش تموشت فوزية، الصراع النفسي للمرأة المطلقة بالجزائر، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، 1983، ص 24.

[2]– معتوق جمال، قراءة نظرية لفعل المقاولة عند المرأة الجزائرية، مداخلة بالملتقى الوطني للمرأة والشغل، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، يومي 04 و05 ماي 2014، ص 04.

[3]– هالي مسلم سعاد، المرأة الجزائرية نضال وعمل، مجلة الشرطة، العدد 34، الجزائر، 1987، ص 47.

[4]- Michel Andrée, Activité professionnelle et vie conjugale, centre nationale de recherche scientifique, San date, Paris, P96.

انعكاسا لوظيفة المرأة التّقليديّة[1] ثم إنَّ هذا النّمط من العمل يناسب المرأة وإمكانياتها البيولوجية خاصّة وأنَّ لها وظائف أخرى تتمثّل في مسؤوليتها المنزليّة، ومن جانب آخر، فإنَّ المرأة ترى نفسها مربّية في الأساس، فقد بلغت نسبة من يحملن هذا الشعور 56.61% وذلك من خلال عينة بحث قام بها ضامر وليد عبد الرحمن في بحثه «فكر تنمية المرأة».[2]من خلال ما سبق، نلاحظ بأنّ المؤشرات الواردة في مجالات عمل المرأة تعكس استمرار تأثير الأدوار التَّقليديَّة على اختيارات المرأة الجزائريَّة في سوق العمل، حيث تفضل المجالات التَّربويَّة والإداريَّة؛ لأنَّها تتماشى وتصوّرها الاجتماعي لدورها كمربية ومسؤولة منزليّة، هذا الاختيار يعكس توازنا بين العمل والحياة الأسرية، إلى جانب تأثير الثّقافة المجتمعيَّة التي تدعم هويّة المرأة كراعية للأجيال، بالتَّالي، تبقى هذه الخيارات متأثرة بالعوامل البيولوجيّة والاجتماعيَّة والثَّقافيَّة التي تضع المرأة في إطار أدوار تقليديَّة حتى ضمن مساعيها نحو الاستقلاليَّة المهنيَّة.

إنَّ التَّغير في مكانة المرأة في الأسرة الجزائريَّة المعاصرة كان نتيجة عاملين هما: التَّعليم والعمل وفي دراسة قام بها مصطفى بوتفنوشت حول الأسرة الجزائريّة، تبين أنّ 68.5% من العائلات يوجد بها امرأة تعمل[3]، ونظرا للاعتبارات الاجتماعيّة كانت أغلبيّة المهن سنة 1996 في القطاع الصّحّي نسويّة، حيث بلغت هذه النّسبة 51.1% موزّعة كالتّالي: [4] 36% من الطبيبات في المستشفيات الجامعية، 46% من الطبيبات المختصات ونسبة 48.6% في مجال الطب العام، فرغم التطور الذي حدث على المستوى الفكري والإيديولوجي في المجتمع الجزائري، فقد بقيت المرأة في الإطار الاجتماعي نفسه المرسوم له.[5] ومع الوقت اقتحمت ميادين جديدة لم تكن تتواجد فيها من قبل، وكانت حكرا على الرّجال كمجال الصّناعات الثّقيلة والأعمال المهنيّة المختلفة، وفي سنة 1998 انتسبت المرأة الجزائرية إلى أسلاك الأمن

---

[1]– ضامر وليد عبد الرحمن، فكر تنمية المرأة في المجتمعات العربية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، 2005–2006، ص 305

[2]– ضامر وليد عبد الرحمن، المرجع نفسه، ص 308

3زهرة سعداوي، إشكالية الممارسة المهنية لعمل المرأة داخل ميدان الأمن، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع الثقافي، جامعة الجزائر2، ص 65 نقلا عن بوتفنوشت، العائلة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة، جامعة الجزائر 1994، ص 66.

[4]– خيذر جميلة، مشاركة المرأة الجزائرية في المجال السياسي، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، 2000–2001، ص 138

[5]– خيذر جميلة، المرجع نفسه، ص 139

الوطني والجيش والدرك وظهر بين النّساء ضابطات برتب عالية، حيث فرضت المرأة وجودها في أغلب فضاءات الحياة الاجتماعية.[1]

وما نلاحظه أنَّ الميدان التَّعليمي في المجتمع الجزائري، سيطرت عليه المرأة العاملة بشكل كبير، ولم تترك للرّجل إلا الجزء القليل، ليأتي المجال الصّحي في الرّتبة الثّانية.

إنّ العمل النّسوي في الجزائر يرتبط تطوّره بالتّغيرات الاقتصاديّة والاجتماعيّة عامة «فيمكن ملاحظتها من خلال قيمة العمل للمجتمع في عمومه... هذه القيمة موجودة في البناء القانوني والسياسي للمعرفة الاجتماعية»، [2] فبالرغم من الضّغوطات السياسيّة والاقتصاديّة لمشاركة هذه الأخيرة في قوّة العمل إلّا أنّها بقيت ضئيلة مقارنة بالمشاركة الرّجالية، فاليد العاملة النسوية ضعيفة، «علما أنها سجلت تحسنا هاما نسبيا في الفترة الممتدة من 1998 إلى 2000 وقد ارتفعت هذه النسبة من 9.3 ٪ سنة 1987 إلى 10.45 ٪ سنة 1998 لتبلغ 14.2 ٪ سنة 2003».[3] يمكننا أن نلاحظ تطوّرا تدريجيًّا في مشاركة المرأة الجزائريّة في سوق العمل، ولكن هذا التّطور لا يزال محدودا مقارنة بالمشاركة الرّجالية، وهو ما يعكس الواقع السوسيولوجي للمجتمع الجزائري، يرتبط تقدّم العمل النّسوي في الجزائر بتغيّرات اقتصاديّة واجتماعيّة، ولكنّه يظلّ محكوما بعدّة قيود، سواء أ كانت ثقافيّة أم قانونية أم حتى اقتصاديّة.

من جهة أخرى، رغم تحسّن نسبة مشاركة النّساء في قوّة العمل بين عامي 1987 و2003، تظلُّ هذه الزيادة متواضعة جدًّا إذا ما قورنت بمشاركة الرّجال. هذا يسلط الضّوء على الهيمنة الذّكورية في مجالات العمل المختلفة، وكذلك التّحديات المستمرّة التي تواجه المرأة الجزائريّة، سواء في الوصول إلى فرص العمل أو في تحقيق تكافؤ الفرص في مجالات العمل المختلفة.

وبهذا الصّدد، يمكنُ أن تكون الضّغوطات السّياسيّة والاقتصاديّة التي يمرُّ بها المجتمع الجزائري من العوامل التي تحدّ من مشاركة المرأة، لكنَّها أيضا توضّح الصّراع المستمر بين التّقاليد الحديثة والحاجة إلى التّغيير الاجتماعي.

---

[1]– زهرة سعداوي، المرجع السابق، ص 65 نقلا عن بوتفنوشت، العائلة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة، جامعة الجزائر 1994، ص 125.

[2]- MUSETTE SAIB Mhamad, L'insertion des groupesvulnérables : un défiéconomique au Maghreb ?, 1ertrimestre, 1994, p16.

[3]– المجلس الاقتصادي والاجتماعي، القطاع غير الرسمي أوهام وحقائق، لجنة علاقات العمل، 2004، ص 102.

على الرّغم من كلّ هذه التّحديات، تشير هذه الزّيادة الطّفيفة في نسبة العمل النّسوي إلى وجود تحسّن ملحوظ، ولكن الطّريق لا يزال طويلا لتحقيق المساواة الكاملة بين الرّجل والمرأة في سوق العمل.

فالجزائر تُعتَبَرُ من بين الدّول القليلة عالميًّا التي تتميّز بمشاركة نسويّة ضعيفة في سوق العمل، بالرّغم من أنَّ بعض الدّول تشترك معها في الثَّقافة والدّين والتّقاليد، إلّا أنّها لم تصل لنسبتهم وهذا راجع لعوامل مختلفة كالثّقافة والتّقاليد... المسيطرة على المجتمع، ولا تعتبر المرأة العاملة بنية متجانسة؛لأنّها تحكمها متغيّرات مختلفة كالجنس في اختيار نوع النّشاط والمستوى التّعليمي.

**تقسيم العمل الاجتماعي للمرأة الجزائريَّة:**

إنَّ العلاقة بين المرأة والرَّجل تسير على قاعدة التَّمايز والتّكامل الطبيعي، لذلك تتحدّد العلاقة بينهما تحت تأثير عاملين: الأول يتمثّل في العلاقة الوظيفيّة بينهما، أمَّا الثاني فيتمثّل في نمط العلاقات الاجتماعيَّة العامة التي تحكم النَّاس بما في ذلك علاقات العمل.

لقد عرفت البشريَّة أوّل تقسيم للعمل الاجتماعي في عصر ما قبل التَّاريخ، حيث كان من نصيب الرَّجل تأمين الغذاء والسَّكن وحماية الأسرة، أمَّا المرأة فكانت مهتمّة بأمور البيت ورعاية الأطفال، وكان مردّ هذا التَّقسيم إلى الخصائص البيولوجية لكل واحد منهما، ومع ذلك سمح ببعض التَّداخل الوظيفي، حيث خرجت النّساء فيما بعد للعمل والإنتاج في الزّراعة وتربية المواشي والدَّواجن بجانب الأعمال المنزلية، ثمَّ العمل بالتّجارة وأخيرا في الصّناعة والخدمات، وخلال تطوّر علاقات العمل بين الرّجل والمرأة كانت المكانة الأولى للرّجل دوما، أمّا المرأة فتمثّل الدّور التّابع في الأسرة ومن ثم المجتمع، والسبب يعود إلى ملكيَّة الرَّجل للبيت والوسائل وقطعة الأرض... وهذا ما عزز مركزه ودوره.

لقد كان عمل المرأة خارج المنزل يتَّسم بالاستغلال الشَّديد، حيث كانت مستحقّات النّساء العاملات ومسائل التّرقية في الوظيفة أقلّ منها عند الرّجل ويرتبط ذلك بنوع العمل وظروف المرأة وعرض قوّة العمل، إضافة إلى الموقف الاجتماعي من عمل المرأة الذي يُعتَبَر العامل الأساسي وراء عملية التّمييز بين الجنسين في حقوق العمل، وهكذا فإنَّ ضعف مركز المرأة في قطاع العمل كان محصلة لتراكم تاريخي طويل بدأ من أوّل تقسيم للعمل بين الرجل والمرأة مرورا بنظام الملكيّة وعلاقات عرض وطلب قوّة العمل وخصائص العمل نفسه انتهاء بالموقف الاجتماعي من عمل المرأة، هذه التَّراكمات

سارت في العصور اللاحقة لصالح المرأة مع التَّطور والتَّقدُّم التّكنولوجي الذي قلَّص من مشقَّة العمل العضلي وأهمِّيَّة الفروق البيولوجيَّة بين الجنسين وإعادة صياغة تقسيم العمل الاجتماعي على أساس أكثر معرفة وأكثر واقعيَّة.[1]

وإذا ما تطرَّقنا إلى الدِّراسات التي تشير إلى تقسيم الأدوار الاجتماعيَّة ومسألة عمل المرأة؛ فإنَّنا نرى أن المجتمع الجزائري أصبح يتقبّل عمل المرأة بنوع من الارتياح في إطار تأديَة المهام، وذلك ما تطرّقت إليه دراسة أجريت من طرف مركز الإعلام والتَّوثيق لحقوق المرأة والطّفل بينت أن ربع الآباء ونصف الأمّهات يتمنّون أنْ تكون بناتهم عاملات حتى وإنْ كنَّ متزوّجات وأربع رجال من عشرة يوافقون على أنْ تكون زوجاتهم عاملات.[2] وتشير دراسة «عمر عسوس» (المرأة والعمل في الجزائر) إلى أنَّ المرأة الجزائريَّة في معظم الأحيان تباشر العمل لمدَّة معيّنة من الزَّمن لسدِّ احتياجاتِها المؤقَّتة كتجهيز نفسِها للزَّواج أو مساعدة زوجها لتتفرغ لدورها التَّقليدي المتمثِّل في تربية الأبناء وتدبر شؤون البيت، لذلك فعمر المرأة من أهمِّ العوامل لعلاقتها بعملها ويكاد عمل الفتاة يقتصر على فئات عمريَّة معيَّنة إمَّا مطلَّقة أو لم يسعفها الحظ في الزَّواج أوأرملة.[3]

أدَّت المرأة الجزائريَّة دورًا محوريًا عبر التَّاريخ، حيث كانت دائمًا بجانب الرَّجل في مواجهة تحدّيات الحياة، مساهمة في البناء والإعمار، وممارسة مختلف الحرف، وتعليم الأجيال كما كان لها حضور ملحوظ في المجال السّياسي، ممّا أوجد نوعًا من التَّوازن بين الجنسين، وظهرت مع نمو الوعي القومي العديد من الحركات والجمعيّات الوطنيّة التي نادت بالمساواة في المواطنة مع الحفاظ على الخصوصيّة الوطنيّة واحترام دور المرأة كمحافظة على قيم المجتمع ورمز للهويّة العربيَّة الإسلاميّة، في هذا السياق، تأسَّست جمعيَّة العلماء المسلمين الجزائريين عام 1930، وهي التي وضعت من بين أولوياتها حقّ المرأة الجزائريّة في التَّعليم، من خلال ذلك، أكّدت الجمعيّة على أهمّيَّة تمكين المرأة بالعلم والمعرفة، مع تعزيز وعيها الدّيني، لتكون بمثابة الحصن الذي يواجه تأثيرات الحركات التّحرّرية المتعلّقة

---

[1]– فيصل عبد الله، مرجع سابق، ص ص 171– 172.

[2]– دراسة لإيمان حايف وآخرون، معرفة حقوق النساء والأطفال، مركز الإعلام والتوثيق لحقوق المرأة، الجزائر، 2009، ص 01.

[3]– تماضر زهري حسون، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، د.ط، 1414، ص 50.

بحقوق المرأة وطموحات المستعمر الرّامية إلى تشويه الهوية الثّقافية للشّعب..[1]كانت أدوار المرأة في المجتمع الجزائري محدودة بالأنشطة المنزليَّة والزّراعية التَّابعة للأعراف والتَّقاليد الثَّقافيَّة التي تركز على الأسرة ككيان مركزي، حيث كانت تعتبر جزءا أساسيًّا مِن القوى العاملة في القطاع غير الرَّسمي «الزراعة، الرعي، وصناعة الحرف».

وخلال فترة الاستعمار، أدّت المرأة الجزائريّة دورا مقاوما هامًّا، حيث انخرطت في الحركة الوطنيَّة، سواء بشكل مباشر أو من خلال الأنشطة المساندة في حين أكسبها هذا التَّغيّر في دورها مكانة اجتماعيَّة على الرّغم من القيود التي فرضها الاستعمار.

إنَّ مشاركة المرأة الجزائريَّة في الحرب التَّحريريَّة إلى جانب الرَّجل أدَّى إلى الرَّفع من مكانتها والرّقي بدورها، أمَّا بعد الاستقلال (1962) فقد اهتمَّت الجزائر في إطار التَّنمية الشَّاملة بالتَّعليم المختلف بين الجنسين، ومع تطور المجتمع الجزائري وارتفاع المستوى التَّعليمي للفتيات، تخلت المرأة الجزائريَّة عن التَّنظيم التَّقليدي لدورها واقتحمت سوق العمل وأصبحت مسؤولة عن نفسها اقتصاديًّا وماديًّا.[2]يمكن القول، إنَّ من خلال فهم التَّحولات التي طرأت على دور المرأة الجزائريَّة في سياق تاريخي واجتماعي. لقد أدّت مشاركة المرأة الجزائرية في الحرب التّحريرية دورا جوهريًّا في إعادة تشكيل التَّصورات الاجتماعيَّة حول مكانتها، حيث أظهرت قدرتها على المساهمة في القضايا الوطنيَّة جنبا إلى جنب مع الرَّجل، ممَّا عزَّز مكانتها وأعطاها شرعيَّة اجتماعيَّة أكبر.

أمَّا بعد الاستقلال، ركَّزت الجزائر على تحقيق التَّنمية الشَّاملة، وكان التَّعليم أحد الأدوات الرئيسيَّة التي استخدمت لتكريس المساواة بين الجنسين، ومع تطوّر المجتمع وارتفاع المستوى التَّعليمي للفتيات، بدأت المرأة الجزائريَّة في كسر القيود التّقليدية التي كانت تحدّد دورها في المجال الأسري فقط، ودخولها إلى سوق العمل لم يكن مجرّد خطوة اقتصاديَّة، بل هو تحوّل اجتماعي عميق يعكس تغيّر أنماط التَّفكير المجتمعي وتراجع البنى التَّقليديَّة التي كانت تضع المرأة في أدوار محددة.

ومع ذلك، يمكن القول إنَّ هذا التَّحول لم يكن خاليا من التَّحدِّيات، إذ لا تزال المرأة الجزائرية تواجه عقبات مثل التَّميّز الجندري، وضغوط التّوفيق بين العمل والحياة الأسرية، واستمرار تأثير القيم

[1]– نوال حمداش، قراءة بعض المصادر التنظيمية للإجهاد المهني، مجلة العلوم الإنسانية بجامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2011، ص 31.

[2]- Souad Khodja, les algériennes au quotidien SNED, Alger, p 8.

التقليدية في بعض الأوساط. وبالتالي، فإن هذه الديناميكية تعبر عن عملية معقدة من التفاعل بين التعليم، وسوق العمل والبنية الثقافية للمجتمع الجزائري.

## خلاصة:

تتغيّر الأدوار الاجتماعيّة للمرأة الجزائريّة بتأثير العوامل الاقتصاديّة والاجتماعيّة والسياسيّة، حيث تسعى إلى تحقيق التّوازن بين حقوقها الشّخصيّة وضغوط المجتمع التّقليدي، كما أنَّ السّوسيولوجيا تشير إلى أنَّ التّغيّرات في مكانتها لم تكن سريعة بما يكفي لتحقيق المساواة التّامة في جميع المجالات.

# الفصل الثالث:

# تحديات المرأة العاملة في قطاع التّربية في المجتمع الجزائري.

**تمهيد:**

تعَدُّ المرأة العاملة ركيزة أساسيّة في دفع عجلة التَّنمية في مختلف القطاعات، خاصّة في قطاع التَّربية، الذي يحمل دورا محوريًّا في بناء الأجيال وتطوير المجتمعات. ومع ذلك، تواجه المرأة في هذا المجال العديد من التّحديات التي تعيق تحقيقها لذاتها المهنيّة وتؤثر على أدائها الوظيفي، ففي المجتمع الجزائري، تتضاعف هذه التّحديات نتيجة للعوامل الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة والثَّقافيَّة التي تلقي بظلالها على حياتها المهنيّة والشَّخصيَّة، لذا، فإنَّ دراسة واقع العاملة في قطاع التَّربية تُعدُّ أمرا ضروريًّا لفهم طبيعة هذه التَّحديات والعمل على إيجاد حلول تعزِّز دورها وتدعم نجاحها في هذا القطاع.

**1: معيقات خروج المرأة في العمل.**

هناك معيقات كثيرة تواجه قيام المرأة بدورها ويمكن تقسيمها على النَّحو التَّالي:

**1-1: المعيقات الاجتماعيَّة:**

- عدم وجود قطاع خدمات متطوّر لرعاية أبناء الأم العاملة.
- ضعف التّعاون بين الرّجل والمرأة داخل الأسرة.
- ضعف استيعاب بعض الرّجال لدور المرأة في العمل، ومعارضة بعض الأسر لمشاركة المرأة في العمل.[1]

**1-2: الشّخصيّة:**

- عدم إقبال بعض النّساء المتعلّمات على العمل.
- اشتراط بعض الشَّباب المتقدّمين للزَّواج بترك الفتاة للعمل.
- ربط العمل بالحاجة المادِّية.

**1-3: المعيقات الثَّقافيّة:**

- ضعف دور وسائل الإعلام في إبراز أهمّية عمل المرأة.

[1]- حيدر إبراهيم علي، المرأة السودانية في الحياة العاملة، ط 1، دون دار نشر، الخرطوم، 2003، ص 63.

- عدم اهتمام بعض المجلات بالقضايا المتعلّقة بعمل المرأة.
- عدم اهتمام المرأة بأهمية العمل.
- التَّقاليد وخاصّة في الرّيف والمناطق الطرفية في المدن التي تجعل المرأة تابعة للرّجل سواء أ كان أبا أم زوجا أم أخا وهنا نقصد بها (الثقافات الموروثة).

**1-4: المعيقات الإدارية:**

- التّمييز بين الرّجل والمرأة في التَّرشيح للتّرقيات.
- عدم وجود حوافز مادِّيَّة لبعض المهن.
- عدم حصول المرأة على فرص عمل في بعض القطاعات.
- قلّة فرص التَّدريب والتَّطوير للمرأة.

**1-5: المعيقات التّخطيطيّة والتَّنظيميّة:**

- غيابُ خطّة تنمية شاملة للقوى العاملة تساعد على المشاركة في بناء المجتمع.
- عدم وجود جهة مسؤولة للاهتمام بمناقشة المعيقات التي تواجه المرأة العاملة.
- عدم وجود مراكز إرشاديّة وتوعيّة للخرِّيجات الجدد.
- عدم وجود خطّة للتَّنسيق بين تخصُّصات الجامعة واحتياجات المجتمع الفعَّالة.

**1-6: المعيقات القانونية والدّستوريّة:**

- قصور اللّوائح التَّنظيميَّة لعمل المرأة والتي تسير لها المزايا التي تستطيع الاستفادة منها في الظُّروف الطارئة (إجازة الأمومة المناسبة، إجازة العدّة).[1]

[1]- لؤلؤة عبد الله خليفة، الأسرة الخليجية معالم التغير وتوجهات المستقبل، ط1، مطابع البيان التجارية، دبي، 1996، ص ص 193-195.

## خلاصة:

في السّياق السّوسيولوجي، تتداخل مجموعة من العوامل الاجتماعيّة، مثل الأدوار الجندرية، والثّقافة المجتمعيّة، وتوزيع الأدوار الأسريّة، مع متطلّبات العمل في قطاع التّربية، فالمرأة العاملة تواجه ضغوطًا مضاعفة تتمثّل في ضرورة التّوفيق بين أعباء العمل المهني من جهة، ومتطلّبات الأسرة من جهة أخرى، ممّا يؤدّي إلى تشكّل أنماط اجتماعيّة تعزّز من صعوبة تكيّفها مع هذا الواقع، كما أنَّ التَّوقُّعات الاجتماعيَّة المرتبطة بدور المرأة في التَّربية قد تزيد من العبء النَّفسي والمهني عليها، ممَّا يجعل دراستها في هذا السّياق ضرورة لفهم طبيعة التَّحدِّيات التي تواجهها وآليات تجاوزها.

# الإطار التطبيقي

# المحور الأول:

# الخصائص

# الاجتماعية لأستاذة

# التربية الوطنية.

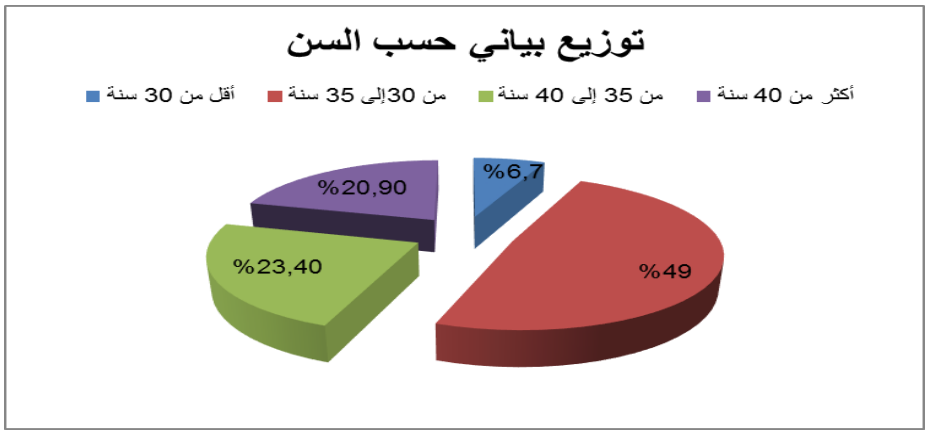
## 1- الخصائص الاجتماعيَّة لأستاذة التَّربية الوطنيَّة:

قبل الشروع في وصف العينة المدروسة، لا بُدّ لنا أوّلاً الإشارة إلى مؤشر السن للمبحوثات، وهذا ما سنعرضه في الجدول التالي:

**جدول رقم 1: توزيع المبحوثات حسب السن المجمع.**

| السن المجمع | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| أقل من 30 سنة | 16 | % 6.7 |
| 35-30 | 117 | % 49.0 |
| 40-35 | 56 | % 23.4 |
| أكثر من 40 سنة | 50 | % 20.9 |
| المجموع | 239 | % 100 |

عند الإشارة إلى عامل السن في الدراسات السوسيولوجية، نرى أنّ لها دور هام في الوصول إلى نتائج سوسيو-ثقافية محضة، إذ يقوم الباحث بربط المؤشرات التي لها علاقة مع الموضوع محّل الدراسة، فقد انقسمت العينة إلى مجموعة من الفئات العُمرية، فالفئة الأولى أقل من 30 سنة المقدّرة بـ: 6.7%، والفئة الثانية المقدّرة بـ: 49% للسن المتراوح بين 30 إلى 35 سنة، والفئة المتراوحة بين 35 سنة إلى 40 سنة المقدّرة بـ: 23.4%، أمّا الفئة الأكبر سنًا وهي أكثر من 40 سنة المتمثّلة بـ: 20.9%.




**رسم توضيحي 1: توزيع بياني حسب السن.**

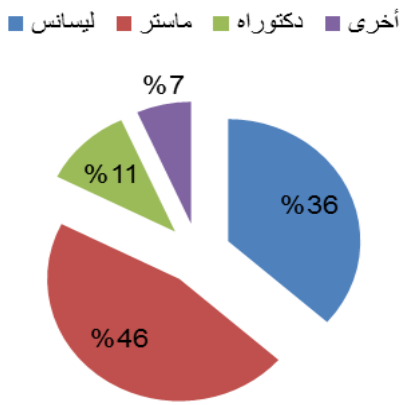
نظرًا لشساعة العينة، فقد توزعت الفئات العُمرية بين نساء شابات، ونساء كهول، يعني نساء عاملات في بداية مشوار عملهنّ، وأُخريات في مشارف نهاية عملهنّ، أي على أبواب التقاعد ونهاية المسار المهني.

ومن هذا القبيل ننتقل إلى المستوى العلمي للزوجة الذي يلعب عاملا محوريا يؤثر على قدرتها في مواجهة التحديات الأسرية والمهنية وهو كالتالي:

**جدول رقم 2: توزيع المبحوثات حسب المستوى العلمي.**

| المستوى العلمي | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| **ليسانس** | 87 | % 36.6 |
| **ماستر** | 110 | % 46.0 |
| **دكتوراه** | 26 | % 10.9 |
| **أخرى** | 16 | % 6.7 |
| **المجموع** | 239 | % 100 |

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن المستويات التعليمية للمبحوثات متفاوتة إذ تمثل النسبة المقدرة ب: 46.0 % أكبر نسبة خاصة بذوات مستوى ماستر، ثم تليها نسبة المبحوثات ذواتِ مستوى ليسانس ب: 36.6 %، إلى جانب نسبة 10.9 % من ذوات مستوى دكتوراه، وأخيرا نسبة 6.7 % أخرى والتي كانت متمثلة في الإجابة بشهادة DUA.




**رسم توضيحي 2: توزيع بياني حسب المستوى العلمي للزوجة.**

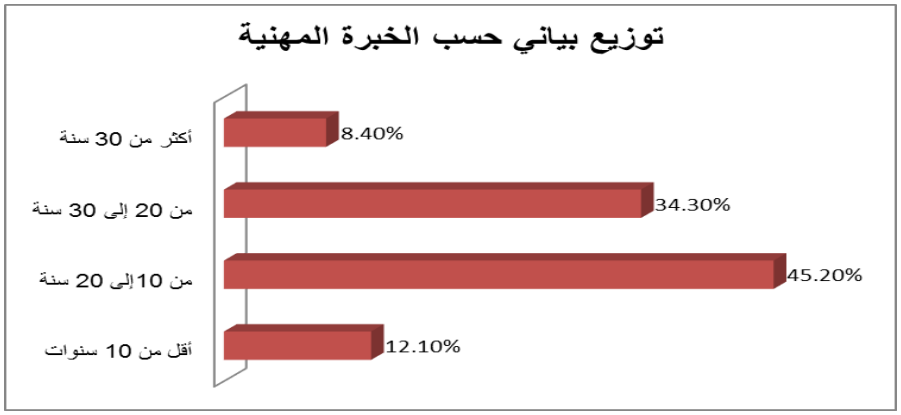
استنتجنا من خلال قراءتنا لهذا الجدول أن أعلى نسبة وهي نسبة الحاصلات على مستوى ماستر وهذا راجع للتّسهيلات الجامعيّة في الالتحاق بالدّراسة سواء كان النظام الكلاسيكي أو ل م د، بينما الحاصلات على مستوى دكتوراه فهذا يمكن أن يعود لقلة إجراء مسابقات توظيف في الجامعة أو كما جرى مؤخرا في توظيف فئة حملة شهادة الدكتوراه البطالين فقط.

وقد قُسّمت العينة البحثية المقدّرة بـ: 239 امرأة عاملة من ناحية الخبرة المهنية إلى عدّة فئات وهذا ما سنعرضه في الجدول الموالي:

**جدول رقم 3: توزيع المبحوثات حسب الخبرة المهنية.**

| الخبرة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| أقل من 10 سنوات | 29 | % 12.1 |
| من 10 إلى 20 سنة | 108 | % 45.2 |
| من 20 إلى 30 سنة | 82 | % 34.3 |
| أكثر من 30 سنة | 20 | % 8.4 |
| المجموع | 239 | % 100 |

تبيّن لنا أنّ العينة المدروسة موزّعة إلى أربع فئات، فالفئة الأولى توزّعت بنسبة 12.1% لأقل من 10سنوات خبرة مهنية، والفئة الثانية المقدّرة بـ: 45.2% للخبرة المهنية من 10 إلى 20 سنة، ونسبة 34.3% من 20 إلى 30 سنة خبرة، والفئة المتبقية لأكثر من 30 سنة بنسبة 8.4%.

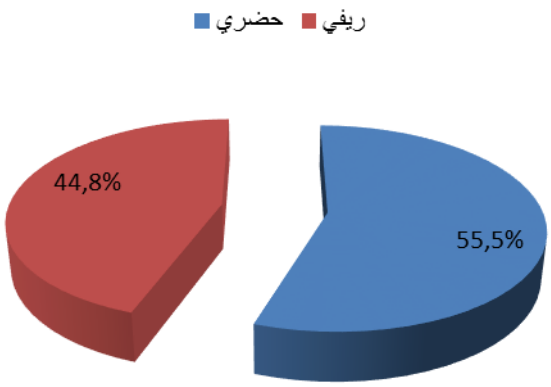



**رسم توضيحي 3: توزيع بياني حسب الخبرة المهنية.**

**جدول رقم 4: توزيع المبحوثات حسب مكان الإقامة.**

| مكان الإقامة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| حضري | 132 | % 55.5 |
| ريفي | 107 | % 44.8 |
| المجموع | 239 | % 100 |

يبيّن لنا الجدول أعلاه توزيع الإجابات بالأعداد والنسب حسب مؤشر مكان الإقامة، فقد اتضح لنا أنّ المرأة العاملة لديها تحديات من حيث مكان الإقامة، إذ انقسمت العينة إلى قسمين: مكان إقامة حضري والذي تمثلت نسبته المقدّرة بـ: 55.5%، وهي أكبر نسبة، ومكان إقامة ريفي والتي قُدّرت بـ: 44.8%، وهي أقل من الفئة الأولى.




**رسم توضيحي 4: مكان الإقامة.**

لاحظنا في دراستنا هذه أنّ مكان الإقامة للمرأة العاملة يؤدي دورًا هامًّا في حياتها المهنية، والحياة الزوجيَّة؛ لأنّه يمثل جزءًا من التحدي لصعوبات العمل اليومية، ومجابهة الحفاظ على مسارها المهني، ونحن هنا نُركز على الجانب المالي والاقتصادي للمرأة ...

فالمرأة العاملة التي تقطن في مكان حضري، وهذا ما مثلته العينة المقدرة بـ: 55.5% ، لديها امتيازات في ممارسة عملها وسط شروط حضرية تُعنى بالتطورات الحضرية من خلال وسائل النقل التي تُساعدها في التنقل إلى مكان عملها.

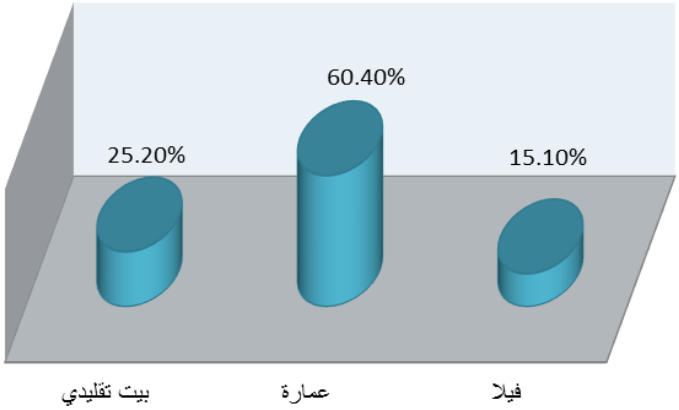
أمّا المرأة التي إقامتها في مكان ريفي، تُواجه صعوبات في التنقل اليومي ممّا يجعلها تتلقّى طاقات عكس ما تحمله من طموحات في تحقيق الاستقرار النفسي، والتوازن العائلي، والقيام بواجباتها تجاه عائلتها.

وإذا دققنا في الملاحظة للمعطيات البيانية أنّ المبحوثات العاملات مقسّمين على ثلاثة أقسام من ناحية نوع المسكن وهذا ما يمثله الجدول الموالي:

**جدول رقم 5: توزيع المبحوثات حسب نوع المسكن.**

| نوع المسكن | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| بيت تقليدي | 60 | % 25.2 |
| عمارة | 143 | % 60.4 |
| فيلا | 36 | % 15.1 |
| المجموع | 239 | % 100 |

يبين لنا الجدول أعلاه توزيع الإجابات حسب مؤشر السكن، فقد تبين أنّ هناك ثلاثة أنواع من السكن المتمثلة بـ: 60.4% من المبحوثات، نوع مسكهنّ عمارة، وهي أعلى نسبة، أمّا النّسبة الموالية تمثلت في بيت تقليدي المقدّرة بـ: 25.2%، أمّا النسبة المتبقية المتمثلة في سكن»فيلا» بنسبة مقدّرة بـ: 15.1%.




**رسم توضيحي 5: توزيع بياني حسب نوع المسكن.**

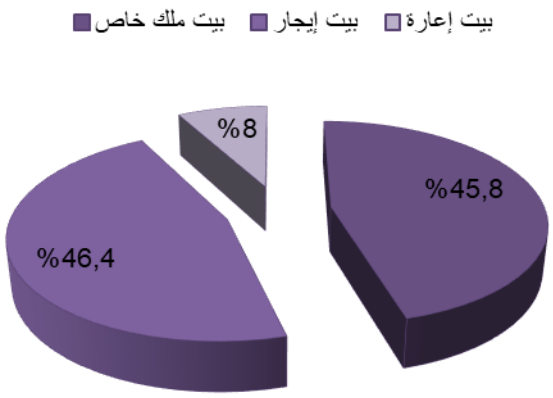
ومن خلال هاته النتائج لا بدّ لنا من الإشارة إلى أنّ نوع المسكن له دور هام في تحقيق التوافق بين العائلة وأفرادها ممّا يتيح لتوفير فضاء لإقامة علاقة متوازنة، بعيدًا عن الضغوطات النّفسية التي يُمكن للمرأة مُواجهتها أثناء الدوام، وبعد نهاية الدوام (أي أثناء تواجدها في بيت الزوجية).

أمّا من ناحية طبيعة المسكن، فقد أثبتت المعطيات للمبحوثات، وهذا ما يُمثله الجدول الموالي:

**جدول رقم 6: توزيع المبحوثات حسب طبيعة المسكن.**

| طبيعة المسكن | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| ملك خاص | 109 | % 45.8 |
| إيجار | 111 | % 46.4 |
| إعارة | 19 | % 8 |
| المجموع | 239 | % 100 |

يُبين لنا الجدول أعلاه توزيع الإجابات حسب مؤشر السكن (أي طبيعة السكن)، فقد انقسمت الإجابات حسب النسب والأعداد، وقد أشارت أكبر نسبة لبيت مؤجر بنسبة 46.4%، وتليها نسبة 45.8% بيت ملك خاص، والنسبة المتبقية تمثلت بـ: 8% القاطنين ببيت إعارة.




**رسم توضيحي 6: توزيع بياني حسب طبيعة المسكن.**

تعرض الجداول التالية نتائج الدراسة الميدانية من خلال تحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة باستخدام الجداول المتقاطعة واختبار (مربع كاي لبيرسون) كا، تبين الجداول توزيع الاستجابات بين

المتغيرات، كما يوضح اختبار مربع كاي ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذه المتغيرات، اعتمادًا على قيم $\chi^2$، درجات الحرية، وقيم الاحتمالية (p-value).

تعتمد بعض النّساء على إعادة توزيع الأدوار الأسرية مع الشريك أو أفراد الأسرة الآخرين لتخفيف الضّغط النَّاتج عن العمل وتنظيم الوقت بشكل أفضل وتحديد أولويات واضحة بين العمل والأسرة.

إنَّ عدد ساعات العمل هو انعكاس لمتطلبات سوق العمل وظروف المرأة العاملة، لاسيما في الفترات الأولى من مسيرتها المهنية، حيث تسعى إلى بناء مكانتها الوظيفية.

من خلال دراستنا الميدانية، حاولنا دراسة علاقة الخبرة بعدد ساعات العمل وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

**جدول رقم 7: عدد ساعات العمل في اليوم وعلاقتها بالخبرة.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الخبرة | | | | | | | | المجموع |
| | | أقل من 5 سنوات | | 10-20 | | 20-30 | | أكثر من 30سنة | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 13 | 44,8% | 39 | 36,1% | 23 | 28,0% | 5 | 25,0% | 80 | 33,5% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 15 | 51,7% | 51 | 47,2% | 43 | 52,4% | 14 | 70,0% | 123 | 51,5% |
| | أكثر من 08 سا | 1 | 3,4% | 18 | 16,7% | 16 | 19,5% | 1 | 5,0% | 36 | 15,1% |
| المجموع | | 29 | 100,0% | 108 | 100,0% | 82 | 100,0% | 20 | 100,0% | 239 | 100,0% |

تبين نتائج الجدول (رقم 07) توزيع عدد ساعات العمل اليوميّة للمرأة العاملة وفقا لفئات الخبرة، حيث لم نلاحظ اختلافا واضحا في عدد الساعات بين الفئات المختلفة حسب الخبرة، وسجلنا نسبة تقارب

51% ما بين الفئة التي لديهن خبرة ما بين 5 إلى20 سنة. بينما سجلنا 70% من العاملات يشتغلن من 6 إلى 8 ساعات رغم أن خبرتهن أكثر من 30 سنة.يمكن تفسير ذلك باستناد المؤسسة على العاملات اللواتي لديهن أكثر خبرة لتنمية كفاءات ومهارات التلميذ أفضل من الأستاذات حديثي التوظيف. بمعنى آخر، نجد أن النساء مهما كانت خبرتهن يعانين من عبء ساعات العمل الطويلة. وهذا ما يعود بالسّلب على التوازن بين العمل والأسرة. حيث تواجه النساء في بداية مسارهن المهني تحديات أكبر في إدارة الأدوار المزدوجة (كعاملة وزوجة/أم)، مما يؤدي إلى ارتفاع نسبة النزاعات الزوجية بسبب قلة الوقت المخصص للحياة الأسرية، وهذا ما أكدته دراسة **تماضر حسون (1993)** حيث 26٪ من النّساء العاملات واجهن صعوبة في التوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجه.

استخدمنا –في سياق دراسة العلاقة ما بين عدد ساعات العمل والخبرة– اختبار (كا). وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصّفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة ما بين الخبرة وساعات العمل. حيث مستوى الدلالة قدر بـ (0.151) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر؛ توصلنا من خلال دراستنا أنه لا يوجد علاقة بين الخبرة ومدة ساعات التدريس، وهذا ما أكدته المبحوثات عند استجوابهن؛ لأن ساعات العمل مرتبطة بالأقسام الموجودة بالمؤسسات التعليمية وعدد المقاعد البيداغوجية وأيضا الكفاءة.

## جدول رقم 8: عدد ساعات العمل في اليوم وعلاقتها بالمستوى العلمي للزوجة.

يعتبر المستوى التعليمي للمرأة من أبرز المؤشرات التي تؤثر على مكانتها الاجتماعية وأدوارها المتعددة في الأسرة والمجتمع.

فارتفاع المستوى التعليمي يُمكِّنها من تطوير قدراتها الشخصية ويعزز استقلاليتها الاقتصادية والاجتماعية، كما يساهم في تحسين وعيها بحقوقها وواجباتها، مما ينعكس على اتخاذ قراراتها داخل الأسرة وفي مجال العمل.

حاولنا –من خلال دراستنا الميدانية– دراسة علاقة المستوى التعليمي للزوجة بعدد ساعات العمل وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع |
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 35 | 40,2% | 34 | 30,9% | 10 | 38,5% | 1 | 6,3% | 80 | 33,5% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 36 | 41,4% | 66 | 60,0% | 10 | 38,5% | 11 | 68,8% | 123 | 51,5% |
| | أكثر من 08 سا | 16 | 18,4% | 10 | 9,1% | 6 | 23,1% | 4 | 25,0% | 36 | 15,1% |
| المجموع | | 87 | 100,0% | 110 | 100,0% | 26 | 100,0% | 16 | 100,0% | 239 | 100,0% |

سجلنا –من خلال الجدول (رقم 08)– 41 % من مجموع المبحوثات اللواتي يحملن شهادة ليسانس صرحن أن عدد ساعات عملهن تتراوح ما بين 6 إلى 8 ساعات، وبنسبة 60 % من المبحوثات اللواتي يحملن شهادة ماستر يعملن أيضا ما بين 6 إلى 8 ساعات. أما المبحوثات اللواتي يحملن شهادة الدكتوراه يشتغلن بنسب متساوية ما بين الحجم الساعي.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 8,407[a] | 6 | ,210 |
| نسبة الاحتمال | 8,377 | 6 | ,212 |
| Association linéaire par linéaire | 2,461 | 1 | ,117 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 1 cellules (8,3%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 4,27. minimum | | | |

يمكننا –في هذا السياق– ربط هذه النتائج بتحليل العلاقة بين مستوى تعليم المرأة العاملة وعدد ساعات عملها في اليوم مع مراعاة موضوع دراستنا.

فاختبار «**كا2**» الذي توصلنا إليه والمتمثل في قيمة دلالة (0.210) وعلى مستوى الدلالة أكبر من($\alpha$=0.05)، يعني أنه لا توجد علاقة إحصائية ذات دلالة قويَّة بين المتغيرين المدروسين. وتوصلنا من خلال نتائجه إلى تقبل الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة ما بين ساعات العمل والمستوى العلمي للزوجة.

من منظور سوسيولوجي، غياب الدلالة الإحصائية في دراستنا لا يعني عدم وجود علاقة. قد يعكس هذا تباينا في دراسات أخرى وتجارب النساء العاملات حسب الخلفيات الاجتماعية والثّقافية، ممّا يتطلب دراسة معمقة لنوعية التّحديات التي تواجهها كل فئة من فئات النّساء العاملات.

# المحور الثاني:

# ظروف عمل أستاذة التربية الوطنية والدوافع الكامنة وراء اختيار الوظيفة.

## جدول رقم 9: دوافع خروج المرأة للعمل وعلاقتها بالمستوى العلمي للزوجة.

تتعدد دوافع خروج المرأة للعمل بين عوامل اقتصادية وأخرى اجتماعية وشخصية. فاقتصاديا، يُعَدُّ العمل وسيلة أساسية لتحسين مستوى المعيشة ودعم الأسرة، خاصة في ظل الأزمات الاقتصادية وارتفاع تكاليف الحياة. كما تسعى العديد من النساء إلى تحقيق الاستقلال المادي الذي يمنحهن شعورا بالأمان والثقة في مواجهة مختلف الظروف الحياتية.

أما من الجانب الاجتماعي، فترتبط دوافع العمل برغبة المرأة في تحقيق ذاتها والمساهمة في التنمية المجتمعية، إلى جانب كسر القيود التقليدية التي تحصر دورها داخل الأسرة.

ومن خلال دراستنا الميدانية، يمكننا قراءتها من زاوية اجتماعية تعكس ديناميكيات العلاقة بين المستوى التعليمي للزوجة بدوافع خروجها العمل وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

**جدول متقاطع**

| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| ما هي دوافع خروجك للعمل؟ | إثبات الذات | 25 | 28,7% | 37 | 33,6% | 14 | 53,8% | 5 | 31,3% | 81 | 33,9% |
| | الحاجة المادية | 47 | 54,0% | 49 | 44,5% | 5 | 19,2% | 6 | 37,5% | 107 | 44,8% |
| | الاستقلال المادي | 15 | 17,2% | 24 | 21,8% | 7 | 26,9% | 5 | 31,3% | 51 | 21,3% |
| المجموع | | 87 | 100,0% | 110 | 100,0% | 26 | 100,0% | 16 | 100,0% | 239 | 100,0% |

يوضح الجدول (رقم 09) دوافع خروج المرأة للعمل وعلاقة ذلك بالمستوى العلمي للزوجة. فمثلا، نلاحظ أن نسبة النساء اللاتي يرغبن في «إثبات الذات» قدرت بـ: 53.8% اللواتي يحملن شهادة دكتوراه، يليه «الحاجة المادية» بنسبة ما بين «44.5% و54%» لحاملات شهادة الماستر وليسانس»، ليأتي «الاستقلال المادي» في المرتبة الأخيرة بنسبة لا تتجاوز 31.3% لجميع الشهادات.

تشير هذه المعطيات إلى أنَّ «إثبات الذات» بالنسبة للمرأة العاملة يهدف إلى تحول في أدوارها الاجتماعية. وهذا ما يتوافق مع **دراسة سليم نعامة (1984)، ودراسة إبراهيم الجوير (1995)** حيث لم تعد المرأة تكتفي بدورها التقليدي كزوجة وأم، بل تسعى لإثبات وجودها في المجتمع وتحقيق طموحاتها الشخصية والمهنية. هذا يعكس تحولا في القيم والمعتقدات حول دور المرأة ومكانتها في المجتمع.

بينما أتى دافع الحاجة المادية في المرتبة الثانية، مما يدلّ على أن الوضع الاقتصادي يؤدي دورا هامًّا في قرار المرأة بالخروج للعمل كما لاحظناه في دراسة **تماضر حسون (1993)**. قد يكون هناك حاجة لتوفير دخل إضافي للأسرة أو للمساهمة في تلبية احتياجاتها الأساسية. هذا يسلط الضوء على أهمية العوامل الاقتصادية في تشكيل خيارات المرأة وقراراتها.

ليكون دافع الاستقلال المادي بمثابة رغبة المرأة في الحصول على قدر من الاستقلالية المالية عن الزوج. قد يكون هذا مرتبطا في اتخاذ قراراتها الخاصة وإنفاق أموالها بحرية، أو قد يكون مرتبطا بتخوفها من المستقبل والحاجة إلى تأمين مصدر دخل خاص بها في حالة حدوث أي طارئ.

يستعرض الجدول التَّالي نتائج اختبار (كي مربع) لتحليل العلاقة بين المستوى التعليمي للزّوجة ودوافع خروجها للعمل. يهدف هذا الجدول إلى تحديد ما إذا كانت دوافع المرأة للعمل (اقتصادية، اجتماعية، ذاتية) تختلف باختلاف مستواها التّعليمي، وذلك للكشف عن وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين المتغيّرين السّابقين:

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا | 11,227[a] | 6 | ,082 |
| نسبة الاحتمال | 11,672 | 6 | ,070 |
| Association linéaire par linéaire | ,004 | 1 | ,947 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 1 cellules (8,3%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 3,41. | | | |

في هذا السياق، فإن قيمة (كا2) تساوي (0.082)، هذا يشير إلى عدم وجود علاقة إحصائية قويَّة بين المتغيرين عند مستوى دلالة ($\alpha$=0.05). وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصّفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة بين المستوى العلمي للزوجة ودوافع خروجها للعمل.

قد تعكس النتائج، على أن دوافع خروج المرأة للعمل لا تتأثّر بمستواها التعليمي؛ بل قد تكون ناتجة عن عوامل أخرى مثل الظروف الاقتصاديّة والاجتماعيّة العامة أو حسب متطلبات الحياة المعيشيَّة.

**جدول رقم 10: اختيار المرأة للعمل في قطاع التعليم وعلاقته بالخبرة.**

يختلف اختيار المرأة للعمل في قطاع التّعليم وفقا لعدة عوامل مرتبطة بالخبرة والتوجيه، تتراوح بين اختيار شخصي لتحقيق الطموح والتطور المهني، وتوجيه الأسرة لاعتباره مجالا مستقرا وآمنا يتناسب مع أدوار المرأة التقليدية. في بعض الحالات، يكون للزوج دور أساسي في هذا القرار نظرا لساعات العمل المرنة التي تسهل التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية.

ومن خلال دراستنا الميدانية، سعينا إلى تحليل العلاقة بين اختيار المرأة للعمل في قطاع التعليم ومستوى خبرتها المهنية:

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | الخبرة | | | المجموع |
| | | | أقل من 5 سنوات | 20-10 | 30-20 | أكثر من 30سنة | |
| هل اختيارك للعمل في قطاع التعليم؟ | شخصي | التكرارات | 24 | 84 | 60 | 17 | 185 |
| | | الخبرة | 82,8% | 77,8% | 73,2% | 85,0% | 77,4% |
| | من طرف الأسرة | التكرارات | 5 | 20 | 18 | 1 | 44 |
| | | الخبرة | 17,2% | 18,5% | 22,0% | 5,0% | 18,4% |
| | من طرف الزوج | التكرارات | 0 | 4 | 4 | 2 | 10 |
| | | الخبرة | 0,0% | 3,7% | 4,9% | 10,0% | 4,2% |
| المجموع | | التكرارات | 29 | 108 | 82 | 20 | 239 |
| | | الخبرة | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

يوضح الجدول (رقم 10) العلاقة بين اختيار المرأة للعمل في قطاع التعليم وخبرتها المهنية، مع التركيز على ثلاثة عوامل المتمثلة في: الدافع الشخصي، الذي يشير إلى أن نسبة ما بين (82.8 و85%) من النّساء اللاتي اخترن العمل في قطاع التعليم لديهن دافع شخصي لذلك، بغض النظر عن سنوات خبرتهن الذي كان (أقل من 5 سنوات أو أكثر من 30 سنة). هذا يعكس شغف المرأة بالتعليم ورغبتها في المساهمة في تنمية المجتمع. بينما يظهر لنا أن تأثير الأسرة يؤدي دورا هاما في اختيار المرأة للعمل في قطاع التربية، خاصة بين ذوات الخبرة القليلة بنسبة (17.2% أقل من 5 سنوات) و (18.5% من 10 إلى 20 سنة) و( 22% من 20 إلى 30 سنة). قد يكون هذا بسبب تشجيع الأهل على هذا المجال أو بسبب تصورهم بأنه مناسب للمرأة. في حين يكشف الجدول عن أن تأثير الزوج يكاد يكون معدوما بنسبة لم تتجاوز (4% في جميع سنوات الخبرة) في اختيار المرأة للعمل في قطاع التعليم. هذا ممكن أن يدلُّ على استقلاليَّة المرأة في اتّخاذ قراراتها المهنيَّة، حيث توافقت دراستنا مع دراسة **يحياوي صفاء (2018)**.

يعرض الجدول (رقم) الموضح أدناه، العلاقة بين اختيار المرأة للعمل والخبرة المهنية، مما يتيح فهما أعمق لعوامل اختيار العمل وأثر التجربة المهنية عليها.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا | 5,967[a] | 6 | ,427 |
| نسبة الاحتمال | 7,488 | 6 | ,278 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 5 cellules (41,7%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,84. | | | |

في هذا السياق، استخدمنا اختبار (كا2). وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضيّة الصّفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة ما بين الخبرة ودوافع اختيارها للعمل. حيث مستوى الدّلالة قدر بـ: (0.427) مع (α0.05=). بمعنى آخر توصلنا من خلال دراستنا أنه لا يوجد علاقة بين الخبرة وعوامل اختيار العمل في قطاع التربية، مما يشير إلى أن الخبرة لا تؤثّر بشكل واضح على طبيعة اختيار العمل.

**جدول رقم 11: اختيار المرأة للعمل في قطاع التعليم وعلاقته بمستواها العلمي.**

يُعَدُّ اختيار المرأة للعمل في قطاع التَّعليم ظاهرة متعددة الأبعاد، تتأثر بعوامل متنوّعة، قد تكون ذاتية أو خارجية. فالبعض قد يتَّجه لهذا المجال بدافع شخصي نابع من ميول ورغبة في ممارسة مهنة التَّعليم، بينما قد يكون اختيارا مدعوما أو موجها من طرف الأسرة التي تراه مناسبا لما يوفّره من استقرار اجتماعي واقتصادي. وفي بعض الحالات، قد يتدخل الزَّوج في هذا القرار، خاصة إذا كان يرى أن طبيعة العمل في التعليم تتماشى مع مسؤوليات المرأة الأسريَّة.

يبقى المستوى التَّعليمي للمرأة عاملا أساسيًّا في طبيعة هذا الاختيار، حيث تتباين دوافع وأسباب العمل وفقا لدرجة الوعي والفرص المتاحة لكل فئة.

وفي هذا الإطار، سعت دراستنا الميدانيَّة إلى فهم وتحليل العلاقة بين اختيار المرأة للعمل ومستواها التَّعليمي:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع | |
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| هل اختيارك للعمل في قطاع التعليم؟ | شخصي | 68 | 78,2% | 83 | 75,5% | 19 | 73,1% | 15 | 93,8% | 185 | 77,4% |
| | من طرف الأسرة | 13 | 14,9% | 23 | 20,9% | 7 | 26,9% | 1 | 6,3% | 44 | 18,4% |
| | من طرف الزوج | 6 | 6,9% | 4 | 3,6% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 10 | 4,2% |
| المجموع | | 87 | 100,0% | 110 | 100,0% | 26 | 100,0% | 16 | 100,0% | 239 | 100,0% |

يوضح الجدول (رقم 11) العلاقة بين اختيار المرأة للعمل في قطاع التَّعليم والمستوى العلمي للزَّوجة، مع التَّركيز على ثلاثة عوامل: الدَّافع الشخصي، وتأثير الأسرة، وتأثير الزَّوج.

حيث يشير إلى أن أعلى نسبة من النساء اللاتي اخترن العمل في قطاع التعليم بدافع شخصي بلغت (93.8%) لديهن مستوى تعليمي «أخرى» أي (شهادة DUA أو شهادة معادلة لها)، تليها المستويات الأخرى بنسب متقاربة ما بين (73.1% و78.2%). هذا قد يدلُّ على أنَّ الدَّافع الشَّخصي هو العامل الأكثر تأثيرا في اختيار المرأة للعمل في قطاع التَّعليم، بغض النظر عن المستوى العلمي للزَّوجة. هذا يعكس شغف المرأة بالتعليم ورغبتها في المساهمة في تنمية المجتمع.

بينما لاحظنا أن الاختيار من طرف الأسرة، كانت نسبه متقاربة ما بين (14.9% و26.9%) يؤدي دورا هاما في اختيار المرأة للعمل في قطاع التعليم، خاصة «ليسانس» و«ماستر» و«دكتوراه». قد يكون هذا بسبب تشجيع الأهل على هذا المجال أو بسبب تصورهم بأنه مناسب للمرأة، إذ يمكن الإشارة إلى **دراسة بليدي وآخرون (1980)** التي تمثَّلت في موافقة أهل المرأة على العمل بمجمع «سونيلاك» لظروف مادّية صعبة بينما يمنهم توقيفها من العمل إن تطلب الأمر ذلك.

أما بالنسبة لتأثير الزَّوج يكاد يكون معدوما في اختيار المرأة للعمل في قطاع التعليم، بغض النظر عن المستوى العلمي للزَّوجة. هذا قد يدل على استقلالية المرأة في اتخاذ قراراتها المهنية، أو قد يعكس طبيعة العلاقة الزوجية التي تقوم على الاحترام المتبادل.

الجدول الموضح أدناه، يقدم لنا لمحة عن العوامل التي تؤثر على اختيار المرأة للعمل في قطاع التّعليم، مع التّركيز على المستوى العلمي للزّوجة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا | 7,292[a] | 6 | ,295 |
| نسبة الاحتمال | 9,106 | 6 | ,168 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 6 cellules (50,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,67. | | | |

في سياق دراسة العلاقة ما بين عوامل اختيار العمل والمستوى التّعليمي للزّوجة استخدمنا اختبار (كا2). وتوصّلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة ما بين الخبرة

وساعات العمل. حيث مستوى الدّلالة قدر بـ: (0.295) مع (α=0.05). بمعنى آخر أظهر تحليل البيانات غياب العلاقة الدالة إحصائيا بين عوامل اختيار العمل للمرأة في قطاع التّعليم ومستواها التعليمي، مما يشير إلى أن مستوى التّعليم لا يشكل عاملا حاسما في تحديد دوافع هذا الاختيار.

## جدول رقم 12: تقييم الأستاذات لتجربة العمل حسب الخبرة.

يعتبر تقييم المرأة لتجربتها في العمل من المؤشرات المهمة التي تعكس مدى تأقلمها مع بيئة العمل وطبيعة التّحديات التي تواجهها. يتفاوت هذا التقييم وفقا لمجموعة من العوامل، لعل أبرزها عدد سنوات الخبرة التي تمتلكها.

في هذا السياق، قمنا بدراسة ميدانية لقياس هذا التقييم والإجابة على السؤال: هل تجدين العمل؟ من خلال ثلاث خيارات: «شاق»، «ممتع»، «ممل».

**جدول متقاطع**

| | | الخبرة | | | | | | | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أقل من 5 سنوات | | 10-20 | | 20-30 | | أكثر من 30سنة | | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| هل تجدين العمل؟ | شاق | 24 | 82,8% | 90 | 83,3% | 74 | 90,2% | 19 | 95,0% | 207 | 86,6% |
| | ممتع | 4 | 13,8% | 12 | 11,1% | 8 | 9,8% | 1 | 5,0% | 25 | 10,5% |
| | ممل | 1 | 3,4% | 6 | 5,6% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 7 | 2,9% |
| المجموع | | 29 | 100,0% | 108 | 100,0% | 82 | 100,0% | 20 | 100,0% | 239 | 100,0% |

يوضّح الجدول (رقم12) العلاقة بين اختيار المرأة للعمل في قطاع التعليم وخبرتها المهنيّة، حيث أجمعت النّساء العاملات على منظورهن للعمل في قطاع التّعليم أنه «شاق» بغض النظر عن سنوات خبرتهن سواء حديثات التوظيف أو ذوات الخبرة (أكثر من 30 سنة)، إذ تراوحت النّسبة بين (82.8% و95%). هذا قد يعكس طبيعة العمل في هذا القطاع، الذي يتطلّب جهدا كبيرا وتفانيا في العمل مع الطلاب وإعداد الدروس وتقييم الأداء، مثل ما توصلت إليه دراسة **يحياوي صفاء (2018)**.

لاحظنا أن نسبة قليلة من النساء يجدن العمل في قطاع التعليم «ممتع»، بنسبة تراوحت بين (5% و13%) بغض النظر عن سنوات خبرتهن. هذا قد يدل على وجود جوانب إيجابية في العمل، مثل

التواصل مع الطلاب والشعور بالإنجاز عند رؤية تقدمهم، إلّا أنّها قد لا تكون كافية لجعل العمل ممتعا بشكل عام.

في حين أن نسبة ضئيلة أو تكاد تكون منعدمة من النّساء يعتبرن العمل في قطاع التعليم «ممل»، بنسبة لا تتجاوز (6%) أي العمل مجرد وسيلة لكسب الرزق دون شغف أو اهتمام كبير. هذا قد يشير إلى وجود عدد قليل من الأستاذات اللاتي لا يشعرن بالرضا عن عملهن، ولكنهن يستمرن فيه لأسباب أخرى.

بنظرة عامة وشاملة أن المرأة مهما كانت خبرتها المهنية صرحت بأن العمل خارج المنزل هو «شاق» أكثر منه متعة وأكثر منه مللا بنسب متباينة وهذا راجع ربما لنظرتها أن له ضرورة ممكن اقتصادية أو دوافع أخرى تركتها تخرج للعمل، كما توضح في دراسة **إبراهيم الجوير (1995)**.

يستهدف الجدول أدناه قياس العلاقة بين مستوى خبرة المرأة العاملة وتقييمها لتجربة العمل من خلال ثلاث خيارات: شاق، ممتع، ممل، وذلك لفهم تأثير الخبرة على نظرتها لطبيعة العمل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 6,990[a] | 6 | ,322 |
| نسبة الاحتمال | 9,546 | 6 | ,145 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 6 cellules (50,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,59. | | | |

وفي هذا السياق، استخدمنا اختبار (كا2). وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضيّة الصّفريّة القائلة أنه لا يوجد علاقة ما بين الخبرة ونظرة المرأة لطبيعة العمل. حيث مستوى الدّلالة قدر بـ: (0.322) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر أشار غياب الدّلالة الإحصائية في الاختبار إلى عدم وجود علاقة جوهريّة بين مستوى خبرة المرأة وتقييمها لطبيعة العمل (شاق، ممتع، ممل)، هذا يعني أن الخبرة العملية لا تؤثر بشكل واضح أو منتظم على الكيفية التي تدرك بها المرأة تجربتها في العمل. قد يكون ذلك

نتيجة لتأثير عوامل أخرى أكثر أهمية، مثل بيئة العمل، نوع الوظيفة، أو الدّعم الاجتماعي، والتي لم يشملها التّحليل. وبالتّالي، يظل تقييم العمل متنوعا بين النساء بغض النظر عن سنوات خبرتهن.

أصبح العمل يعتبر عنصرا أساسيًّا في حياة المرأة، حيث يساهم في تعزيز استقلالها الاقتصادي والاجتماعي. ومع ذلك، قد يتأثر تقييم المرأة لتجربتها في العمل بمستواها العلمي، إذ يؤدي التحصيل الدراسي دورا في تشكيل طموحاتها المهنية وطريقة تعاملها مع متطلبات العمل.

حاولنا –من خلال دراستنا الميدانية– دراسة علاقة الخبرة بعدد ساعات العمل وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

**جدول رقم 13: تأثير المستوى العلمي للزوجة على ممارستها للعمل.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع | |
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| هل تجدين العمل؟ | شاق | 80 | 92,0% | 87 | 79,1% | 25 | 96,2% | 15 | 93,8% | 207 | 86,6% |
| | ممتع | 6 | 6,9% | 17 | 15,5% | 1 | 3,8% | 1 | 6,3% | 25 | 10,5% |
| | ممل | 1 | 1,1% | 6 | 5,5% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 7 | 2,9% |
| المجموع | | 87 | 100,0% | 110 | 100,0% | 26 | 100,0% | 16 | 100,0% | 239 | 100,0% |

يوضّح الجدول (رقم 13) العلاقة بين اختيار المرأة للعمل في قطاع التعليم ومستواها العلمي، وإجابتها على سؤال «هل تجدين العمل؟» والإجابات المحتملة: «شاق»، «ممتع»، «ممل».

بالرّغم من المستوى العلمي للزوجة يشير الجدول إلى أن جميع النسب متقاربة بمعدل ما بين (79.1% و96.2%) من النساء العاملات في قطاع التعليم أجبن بأنهن يجدن العمل «شاق». بينما الإجابة بـ: «ممتع» أو «ممل» لا تتجاوز (15.5%). بمعنى آخر، أن وصف المرأة لعملها بأنه «شاق» يعكس أبعادا سوسيولوجية متعددة ترتبط بطبيعة العمل وظروفه الاجتماعية. هذا التّقييم قد يشير إلى ضغط كبير ناتج عن الجمع بين الأعباء المهنية والمسؤوليات الأسرية، خاصة في ظل غياب الدعم

الكافي، كما أشارت إليه دراسة **يحياوي صفاء (2018)** بالإضافة إلى ذلك، يبرز البعد الثقافي والاجتماعي الذي يضع المرأة تحت ضغوط مضاعفة لتحقيق التوازن بين أدوارها المختلفة، وهو ما يجعل العمل يبدو مرهقا وشاقا في نظرها.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا | 10,977[a] | 6 | ,089 |
| نسبة الاحتمال | 12,209 | 6 | ,057 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 6 cellules (50,0%) ont un التكرارات 'L . 5 à inférieur théorique التكرارات théorique minimum est de ,47. | | | |

يهدفُ هذا الجدول لقياس اختبار «كي تربيع» إلى تحليل العلاقة بين اختيار المرأة للعمل ومستواها التّعليمي. وفي هذا السّياق، توصّلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة ما بين المستوى التعليمي للمرأة ونظرتها لطبيعة العمل. حيث مستوى الدِّلالة قدر بـ: (0.089) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر أشار غياب الدّلالة الإحصائية في الاختبار إلى عدم وجود علاقة جوهرية بين المستوى التّعليمي للمرأة وتقييمها لطبيعة العمل (شاق، ممتع، ممل)، هذا يعني أن المستوى التعليمي لا تؤثر بشكل واضح على اختيارها للعمل. هذا يعكس أن قرار العمل لا يتحدد فقط بالتّحصيل العلمي؛ بل هو نتيجة عوامل أخرى أكثر تأثيرا، مثل الظّروف الاقتصاديّة، التي قد تفرض على المرأة العمل بغض النّظر عن مستواها التّعليمي.

## جدول رقم 14: العلاقة بين الخبرة وملائمة الأجر لاحتياجات الأستاذات.

يُمثّل الأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة في قطاع التعليم مصدر دخل أساسي ليس فقط لإعالة نفسها؛ بل لتلبية احتياجات عائلتها أيضا، ممّا يضفي عليه بعدا اقتصاديّا واجتماعيّا بالغ الأهميّة. ورغم أن هذا القطاع يعرف باستقراره النّسبي مقارنة بقطاعات أخرى، فإن الأجر الذي تتقاضاه المرأة التّعليمية لا ينظر إليه بمعزل عن واقعها المعيشي، حيث يتأثر بتحديات ارتفاع تكاليف المعيشة، ودورها في

الموازنة بين متطلبات العمل والأسرة، خاصة في حال كانت هي المعيل الأساسي أو المشارك الرئيس في إعالة الأسرة.

ومن خلال دراستنا الميدانية، قمنا بتحليل الجدول الموضح أدناه الذي يعرض علاقة الدّخل الشّهري للمرأة العاملة بمدى كفايته لإعالة نفسها وإعالة أسرتها والخبرة:

**جدول متقاطع**

| | | الخبرة | | | | | | | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أقل من 5 سنوات | | 10- 20 | | 20- 30 | | أكثر من 30سنة | | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| هل الأجر الذي تتلقينه كافي لإعالة نفسك وإعالة أسرتك | نعم | 13 | 44,8% | 43 | 39,8% | 32 | 39,5% | 7 | 35,0% | 95 | 39,9% |
| | لا | 16 | 55,2% | 65 | 60,2% | 49 | 60,5% | 13 | 65,0% | 314 | 60,1% |
| المجموع | | 29 | 100,0% | 108 | 100,0% | 81 | 100,0% | 20 | 100,0% | 823 | 100,0% |

يُوضّح الجدول (رقم 14)، أن غالبيّة أفراد العينة أجبن بلا بنسبة تتراوح بين (55.2% و65%) لجميع النساء سواء ذوات الخبرة أقل من 5 سنوات أو حتى أكثر من 30 سنة، وهذه النسبة تبين لنا أن الأجر الذي تتلقاه المبحوثات غير كافي لتلبية احتياجاتهن اليومية في حين لم تتجاوز نسبة الإجابة بنعم (44.8%).

يمكن –من خلال هذه النتائج– القول إن هناك إجابات متباينة بين نعم ولا وهذا ليس له علاقة بخبرتها في مجال العمل وربما هذا راجع لزيادة على الغلاء الذي يشهده المجتمع في الآونة الأخيرة.

**اختبار كي مربع**

| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
|---|---|---|---|
| كا2 | ,499[a] | 3 | ,919 |
| نسبة الاحتمال | ,499 | 3 | ,919 |
| Association linéaire par linéaire | ,373 | 1 | ,542 |
| عدد القيم الفعلية | 823 | | |

a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 7,98.

يهدف هذا الجدول لقياس اختبار «كي تربيع» إلى تحليل العلاقة بين الخبرة والأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة في قطاع التّعليم. وفي سياق الدراسة توصّلنا من خلال نتائجه إلى تقبل الفرضيّة الصّفريّة القائلة أنه لا يوجد علاقة بين الخبرة وكفاية الأجر لتلبية حاجيات أفراد الأسرة. حيث مستوى الدلالة قدر بـ: (0.919) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر توصلنا من خلال دراستنا أنه الأجر غير كافي لتلبية حاجيات الأسرة مهما حسب مدة الخبرة الذي تتلقاه الأستاذة في قطاع التعليم يمكن أنه يعكس خللا في سياسات التّرقية والتّعويض، حيث يعتمد تحديد الأجور على معايير موحّدة تتجاهل سنوات الخبرة والتطور المهني. ورغم المساواة الرّسميّة في الأجور، إلا أن الأستاذات يواجهن تحديات إضافية، ما يدفعهن إلى تبني استراتيجيات بديلة كالدروس الخصوصية أو البحث عن فرص مهنية خارج الإطار التعليمي الرّسمي لتعزيز مكانتهن الاقتصادية، كما جاء في دراسة **كاميليا إبراهيم عبد الفتاح (1984)** أن تحقيق الأمن الاقتصادي ضدّ التّهديدات الواقعيّة والمتوهّمة التي تُثير في نفسها المخاوف بالنّسبة لمستقبلها ومستقبل أولادها، كما أنّ الأمن الاقتصادي يخفف من إحساسِها بالتّبعيّة بالنّسبة للرّجل فضلا عمَّا تشعره كنتيجة للاستقلال الاقتصادي من الشّعور بالقيمة والمكانةِ.

## جدول رقم 15: العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة ومدى كفاية الأجر لإعالة الذات والأسرة.

يُعدُّ المستوى التّعليمي للزّوجة متغيرا أساسيا يفترض أنه يؤثر على فرصها المهنية ومستوى دخلها. فالتّعليم غالبا ما ينظر إليه كوسيلة لتمكين الأفراد وتحقيق حراك اجتماعي واقتصادي أفضل.

ومن خلال دراستنا الميدانية، قمنا بتحليل الجدول الموضح أدناه الذي يعرض علاقة الدّخل الشّهري للمرأة العاملة بمدى كفايته لإعالة نفسها وإعالة أسرتها ومستواها العلمي:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع | |
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| هل الأجر | نعم | 40 | 46,5% | 40 | 36,4% | 8 | 30,8% | 7 | 43,8% | 95 | 39,9% |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الذي تتلقينه كافي لإعالة نفسك وإعالة أسرتك؟ | لا | 46 | 53,5% | 70 | 63,6% | 18 | 69,2% | 9 | 56,3% | 143 | 60,1% |
| المجموع | | 86 | 100,0% | 110 | 100,0% | 26 | 100,0% | 16 | 100,0% | 238 | 100,0% |

يهدف الجدول (رقم 15) لقياس اختبار «كي تربيع» إلى تحليل العلاقة بين المستوى العلمي والأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة في قطاع التّعليم. حيث لاحظنا أن نسبة تتراوح بين (30.8% و46.5%) أجبن بنعم بمعنى أن الأجر الذي يتلقينه كاف لإعالة أنفسهن وعائلاتهن، بينما فئة تراوحت النّسبة بين (53.5% و69.2%) اللاتي أجبن بلا أي أنه الأجر غير كاف بغض النّظر عن مستواهن التّعليمي. وهذا يمكن أن يكون راجعا للظروف الاقتصادية والاجتماعية وغلاء المعيشة الذي عرفه المجتمع مؤخرا.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,144[a] | 3 | ,370 |
| نسبة الاحتمال | 3,156 | 3 | ,368 |
| Association linéaire par linéaire | 1,119 | 1 | ,290 |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 inférieur à théorique التكرارات théorique minimum est de 6,39. | | | |

يَهدف هذا الجدول لقياس اختبار «كي مربع» إلى تحليل العلاقة بين المستوى العلمي للزّوجة والأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة في قطاع التّعليم. وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصّفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة ما بين الأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة في قطاع التربية والمستوى التّعليمي.

حيث مستوى الدلالة قدر بـ: (0.370) مع (α=0.05). بمعنى آخر توصلنا من خلال دراستنا أنه غياب العلاقة بين المستوى العلمي للزّوجة والأجر الذي تتلقاه الأستاذة في قطاع التّعليم لا يكون للأجر علاقة قوية بالمستوى التّعليمي للزّوجة يمكن أنه يشير إلى العوامل المحدّدة للأجور في سوق العمل تتجاوز التحصيل الأكاديمي، خاصة في القطاعات التي تهيمن عليها النساء مثل التّعليم. فالأجر يحدد غالبا وفقا للهيكل الوظيفي وسياسات التوظيف.

## جدول رقم 16: الخبرة وتقييم الأجر مقارنة بالجهد المبذول.

ترتبط قيمة الأجر الذي تتقاضاه المرأة العاملة بمقدار الجهد الذي تبذله، ففي كثير من الحالات، تتحمل المرأة أعباء مضاعفة، سواء في العمل أو في المنزل.

ومن هذا المنطلق ومن خلال دراستنا الميدانية لمتغير الجهد المبذول والأجر والخبرة، توصلنا إلى النّتائج التّالية:

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | الخبرة | | | المجموع |
| | | | أقل من 5 سنوات | 20-10 | 30-20 | أكثر من 30سنة | |
| هل الأجر الذي تتلقينه يعادل ما تبذلينه من جهد؟ | نعم | التكرارات | 8 | 15 | 13 | 3 | 39 |
| | | الخبرة | 27,6% | 14,2% | 16,3% | 15,0% | 16,6% |
| | لا | التكرارات | 21 | 91 | 67 | 17 | 196 |
| | | الخبرة | 72,4% | 85,8% | 83,8% | 85,0% | 83,4% |
| المجموع | | التكرارات | 29 | 106 | 80 | 20 | 235 |
| | | الخبرة | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

يوضّح الجدول (رقم 16) العلاقة بين الأجر الذي تتقاضاه المرأة العاملة ومدى توافقه مع الجهد الذي تبذله، مع توزيع هذه العلاقة حسب سنوات الخبرة. إذ يشير إلى نسبة كبيرة من النّساء (85.8%) يرين أن الأجر الذي يتقاضينه لا يتناسب مع الجهد المبذول، خاصة في الفئة ذات الخبرة (10 إلى أكثر

من 30 سنة). هذا يعكس أن الأجر لا يعكس العمل الفعلي، وهو ما قد يؤثر سلبا على الرّضا الوظيفي ويزيد من الضغوط النفسيّة التي تتعرض لها المرأة العاملة.

بينما الفئة الأقل خبرة (أقل من 5 سنوات) أجبن بنعم بنسبة (27.6%) يعتقدن أن الأجر مناسب مقارنة بالجهد. قد يكون هذا راجعا إلى انخفاض توقعاتهن في بداية المسار المهني أو لأنهن لم يصلن بعد إلى مرحلة المطالبة بحقوق أفضل. هذه النّسب تعكس شعورا عاما بالإجحاف، ممّا يدفع النّساء إلى البحث عن استراتيجيات هذه الإشكاليّة، مثل: البحث عن مصادر دخل إضافية لمواجهة التّحديات الاقتصاديّة، التّقشف وتقليل المصاريف للتّكيف مع محدودية الأجر....

من خلال تحليل الجدول، يمكن الوصول إلى استنتاجات تعكس واقع المرأة العاملة في مواجهة مشكلة عدم التّناسب بين الأجر والجهد، من خلال تفاوت التقديرات حسب سنوات الخبرة، فالنّساء الأقل خبرة أكثر تقبلا للأجور مقارنة بالجهد، بينما تزداد مطالب النّساء ذوات الخبرة الطويلة مع مرور الزّمن نتيجة لتراكم الخبرات والمقارنات الاجتماعية.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,032[a] | 3 | ,387 |
| نسبة الاحتمال | 2,718 | 3 | ,437 |
| Association linéaire par linéaire | ,787 | 1 | ,375 |
| عدد القيم الفعلية | 235 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 3,32. | | | |

يهدف هذا الجدول لقياس اختبار «كي مربع» إلى تحليل العلاقة بين الخبرة والجهد المبذول والأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة في قطاع التعليم. وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصّفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة ما بين الأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة في قطاع التربية والجهد المبذول والخبرة المهنية. حيث مستوى الدلالة قدر بـ: (0.387) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر تشير النتائج إلى أن الأجور في قطاع التربية غير مرتبطة بين الخبرة المهنية أو الجهد المبذول.

**جدول رقم 17: تقدير معادلة الأجر والجهد حسب المستوى العلمي للزوجة.**

يُعدُّ الأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة أحد المؤشرات الأساسيّة على مدى تقدير المجتمع لجهودها وكفاءتها العلمية. فمن المفترض أن يعكس هذا الأجر حجم الجهد المبذول في العمل ومستوى التّأهيل العلمي الذي تمتلكه، إلا أن الواقع قد يكشف عن فجوات بين هذه العوامل، حيث قد لا تحصل المرأة على مقابل مادي يعكس مساهمتها الفعلية.

وعليه قمنا بدراسة ميدانية، وسلطنا الضوء على العلاقة بين الأجر، والجهد المبذول، والمستوى العلمي للزوجة وتوصلنا إلى النّتائج التّالية:

**جدول متقاطع**

| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| هل الأجر الذي تتلقينه يعادل ما تبذلينه من جهد؟ | نعم | 17 | 20,0% | 18 | 16,5% | 1 | 4,0% | 3 | 18,8% | 39 | 16,6% |
| | لا | 68 | 80,0% | 91 | 83,5% | 24 | 96,0% | 13 | 81,3% | 196 | 83,4% |
| المجموع | | 85 | 100,0% | 109 | 100,0% | 25 | 100,0% | 16 | 100,0% | 235 | 100,0% |

يوضّح الجدول (رقم 17) العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة والأجر الذي تتلقاه مع الجهد المبذول في العمل، حيث ظهرت فروقا متباينة بين الإجابة بلا الذي وصلت نسبتها بين (80% و96%) في كل المستويات، أي أنه الجهد الذي تبذله الأستاذة من تحضير الدروس وتقديمها وشرحها وتصحيح الفروض والامتحانات وما رافقه من متاعب لا يعادل الأجر المتلقي بغض النظر عن المستوى العلمي للزوجة، بينما نسبة ضئيلة جدا تتراوح بين (4% و 20%) أجابت بنعم، بمعنى أنهن لا يتعبن كثيرا ربما هذا راجع لسنوات التدريس أو المستويات التي يدرسنها أو المادة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,631[a] | 3 | ,304 |
| نسبة الاحتمال | 4,634 | 3 | ,201 |
| Association linéaire par linéaire | 1,208 | 1 | ,272 |
| عدد القيم الفعلية | 235 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 2,66. | | | |

يهدف هذا الجدول لقياس اختبار «كي مربع» إلى تحليل العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة والجهد المبذول والأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة في قطاع التعليم. وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة ما بين الأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة في قطاع التربية والجهد المبذول والخبرة المهنية. حيث مستوى الدلالة قدر بـ: (0.304) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر تشير النتائج إلى أن الأجور في قطاع التربية غير مرتبطة بين المستوى العلمي أو الجهد المبذول.

## جدول رقم 18: تأثير الخبرة على التوفيق بين العمل والدور الأسري.

تمثّل مسألة التوفيق بين العمل في قطاع التعليم والعمل المنزلي تحديا كبيرا، خاصة بالنسبة للمرأة العاملة المتزوجة والأم.

من خلال دراستنا الميدانية، حاولنا دراسة علاقة الخبرة بعدد ساعات العمل إذ هي مساعدة للتّوفيق بين الدورين وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الخبرة | | | | | | | | المجموع | |
| | | أقل من 5 سنوات | | 10-20 | | 20-30 | | أكثر من 30سنة | | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| هل ساعات | نعم | 12 | 41,4% | 44 | 40,7% | 34 | 42,0% | 6 | 30,0% | 96 | 40,3% |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| العمل تساعدك على التوفيق بين الدورين | لا | 17 | 58,6% | 64 | 59,3% | 47 | 58,0% | 14 | 70,0% | 142 | 59,7% |
| المجموع | | 29 | 100,0% | 108 | 100,0% | 81 | 100,0% | 20 | 100,0% | 238 | 100,0% |

يوضّح الجدول (رقم 18) مدى إيجاد صعوبة في التوفيق بين الدورين لدى أفراد العينة، حيث جاءت النسبة الغالبة هي «لا» تتراوح بين (59.3% و70%) بمعنى لا يساعدهن ساعات العمل في التّوفيق وعدم قدرتهن بين العمل والمنزل ربما هذا يرجع نتيجة لبعض الظّروف المفاجئة كالمرض أو الضيوف، أو إلى وجود أسباب ثابتة كصعوبة النقل وبعد المسافة بين العمل والمنزل أو عدد ساعات العمل الطويلة بسبب المستوى ومادة التدريس، تليها نسبة تتراوح بين (30% و42%) أجبن بـ: «نعم» أي لا يجدن صعوبة في التوفيق بين العمل والمنزل. بمعنى هناك نسب متباينة في الإجابة ب «نعم» و «لا» بغض النّظر عن سنوات الخبرة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,999[a] | 3 | ,802 |
| نسبة الاحتمال | 1,031 | 3 | ,794 |
| Association linéaire par linéaire | ,259 | 1 | ,611 |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 8,07. | | | |

يهدف هذا الجدول لقياس اختبار «كي مربع» إلى تحليل العلاقة بين مساعدة ساعات العمل في التّوفيق بين الدورين والخبرة.وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنّه لا يوجد علاقة ما بين مساعدة ساعات العمل في التّوفيق بين الدورين والخبرة المهنية. حيث مستوى الدلالة قدر بـ: (0.802) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر يمكن أن نقول بأن النتائج تشير إلى أن مدة العمل ليست

العامل الحاسم في قدرة المرأة العاملة على تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية، أو في كيفية استفادتها من خبرتها العملية.

## جدول رقم 19: التوفيق بين العمل والدور الأسري حسب المستوى العلمي للزوجة.

يتطلب العمل في التعليم طاقة ذهنية وعاطفية مكثفة، في حين أن العمل المنزلي لا يقل أهمّية، بل يفرض أعباء مستمرة لا تنتهي بانتهاء الدوام الرسمي.

من خلال دراستنا الميدانية، حاولنا دراسة علاقة المستوى العلمي للزوجة بعدد ساعات العمل ومساعدتها بين الدورين وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

**جدول متقاطع**

| | | | المستوى العلمي للزوجة | | | | المجموع |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ليسانس | ماستر | دكتوراه | أخرى | |
| هل ساعات العمل تساعدك على التوفيق بين الدورين | نعم | التكرارات | 38 | 47 | 5 | 6 | 96 |
| | | النسبة المئوية % | 44,2% | 42,7% | 19,2% | 37,5% | 40,3% |
| | لا | التكرارات | 48 | 63 | 21 | 10 | 142 |
| | | النسبة المئوية % | 55,8% | 57,3% | 80,8% | 62,5% | 59,7% |
| المجموع | | التكرارات | 86 | 110 | 26 | 16 | 238 |
| | | النسبة المئوية % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

تبيّن نتائج الجدول (رقم 19) توزيع عدد ساعات العمل للمرأة العاملة ومساعدتها بين الدّورين وفقا لفئات المستوى العلمي، حيث لاحظنا اختلافا واضحا في ساعات العمل المساعدة بين الفئات المختلفة حسب المستوى العلمي. حيث سجلنا نسبة 19.2% ما بين الفئة التي لديهن مستوى علمي دكتوراه. بينما سجلنا 44.2% من العاملات مستوى علمي ليسانس أجبن بنعم أي أن ساعات العمل مساعدة للتوفيق

بين الدورين. في حين سجلنا نسبة 80.8% مستوى علمي دكتوراه أجبن بلا و55.8% مستوى ليسانس أجبن بلا، يمكن تفسير ذلك باستناد المؤسسة على الأستاذات الأعلى شهادة لتنمية كفاءات ومهارات التّلميذ أفضل من الأستاذات أقل شهادة. بمعنى آخر، نجد أن النساء مهما كانت مستواهن العلمي يعانين من عبء ساعات العمل الطويلة. وهذا ما يعود بالسّلب على التّوازن بين العمل والأسرة. حيث تواجه النساء تحديات أكبر في إدارة الأدوار المزدوجة (كعاملة وزوجة/أم)، ممّا يؤدي إلى ارتفاع نسبة النّزاعات الزّوجية بسبب قلة الوقت المخصص للحياة الأسرية.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 5,657[a] | 3 | ,130 |
| نسبة الاحتمال | 6,152 | 3 | ,104 |
| Association linéaire par linéaire | 2,257 | 1 | ,133 |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 6,45. | | | |

في سياق دراسة العلاقة ما بين عدد ساعات العمل المساعدة للتوفيق بين الدورين والمستوى العلمي للزوجة استخدمنا اختبار (كا2). وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة ما بين عدد ساعات العمل المساعدة والمستوى العلمي للزوجة. حيث مستوى الدلالة قدر بـ (0.130) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر توصلنا من خلال دراستنا أنه لا يوجد علاقة بين مدة ساعات التّدريس المساعدة للتوفيق بين الدورين والمستوى العلمي، وهذا ما أكدته المبحوثات عند استجوابهن، لأن ساعات العمل مرتبطة بالأقسام الموجودة بالمؤسسات التعليمية وعدد المقاعد البيداغوجية وأيضا الكفاءة.

## جدول رقم 20: تعرض الأستاذات للمضايقات من نفس الجنس حسب الخبرة.

تتعرض المرأة العاملة أحيانا لمضايقات من زميلاتها في بيئة العمل، وهو سلوك ناتج عن ديناميكيات التّنافس، علاقات القوة، والتّأثيرات الثقافية والاجتماعية. قد تأخذ هذه المضايقات أشكالا

مختلفة مثل النقد السلبي، التهميش، أو العرقلة المهنية، خاصة في بيئات تفتقر إلى سياسات دعم التعاون بين النساء.

من خلال دراستنا الميدانية، حاولنا دراسة علاقة الخبرة بتعرض المرأة لمضايقات من نفس الجنس في المؤسسة وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

**جدول متقاطع**

| | | الخبرة | | | | | | | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أقل من 5 سنوات | | 10-20 | | 20-30 | | أكثر من 30سنة | | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| هل تتعرضين لمضايقات من نفس الجنس في مكان العمل | نعم | 4 | 13,8% | 24 | 22,2% | 21 | 25,6% | 6 | 30,0% | 55 | 23,0% |
| | لا | 25 | 86,2% | 84 | 77,8% | 61 | 74,4% | 14 | 70,0% | 184 | 77,0% |
| المجموع | | 29 | 100,0% | 108 | 100,0% | 82 | 100,0% | 20 | 100,0% | 239 | 100,0% |

تعكس البيانات الإحصائية المقدمة في الجدول (رقم 20) الموضح أعلاه، العلاقة بين سنوات الخبرة المهنيّة ومدى التعرض للمضايقات من قبل زميلات العمل. وتشير النتائج إلى أن النساء ذوات الخبرة الأقل (أقل من 5 سنوات) أبلغن عن تعرضهن للمضايقات بنسبة 13.8%. وترتفع هذه النسبة إلى 22.2% لدى الفئة التي تمتلك خبرة تتراوح بين (10 و20 سنة) ثم زادت إلى 25.6% بين العاملات ذوات الخبرة من (20 إلى 30 سنة)، وبلغت أعلى مستوى لها عند 30% بين النساء اللائي تزيد خبرتهن على 30 سنة. في المقابل، أكدت 86.2% من النساء الأقل خبرة عدم تعرضهن للمضايقات، إلا أن هذه النسبة أخذت في الانخفاض مع تزايد سنوات الخبرة، حيث بلغت 77.8% لدى الفئة التي تملك خبرة بين (10 و20 سنة)، ثم 74.4% لدى الفئة بين (20 و30 سنة)، لتنخفض إلى 70% لدى الأكثر خبرة.

تدلّ هذه النتائج على أن النساء الأكثر خبرة في العمل يواجهن مضايقات بشكل أكبر مقارنة بالمبتدئات. يمكن تفسير هذا الأمر من منظور الصراع المهني داخل بيئة العمل، حيث أن النساء ذوات الخبرة الطويلة غالبا ما يشغلن مواقع أكثر أهمية داخل المؤسسة، مما يجعلهن أكثر عرضة للتنافس

والصّراعات المهنية، سواء بسبب عوامل متعلقة بإعادة تشكيل القوى داخل بيئة العمل، أو نتيجة علاقات مهنية متوترة قد تتراكم على مر السنوات. كما تزايد النفوذ الذي تكتسبه المرأة مع طول مدّة خبرتها قد يدفع بعض الزميلات إلى ممارسة أشكال من المضايقات كرد فعل على هذا النفوذ.

يمكن فهم هذه الظاهرة –من منظور علم الاجتماع المهني–في إطار ديناميكيات السّلطة داخل المؤسّسات، حيث تواجه النّساء ذوات الخبرة تحديات متزايدة في بيئة عمل قد تكرس المنافسة بين الزّميلات، لاسيما في المجالات التي تتطلب إثبات الذات باستمرار. وتشير بعض الدراسات إلى ان تصاعد التّوترات المهنيّة بين النساء قد يكون مرتبطا بمحدودية الفرص المتاحة للتّرقية أو تحقيق النفوذ داخل بيئة العمل، مما يؤدّي إلى تفشي أنماط من التّنافس الحاد والمضايقات بين الزّميلات.

يبرز هذا التحليل كيف أن التّقدّم في الخبرة المهنية لا يعني بالضّرورة انخفاض التّعرض للمضايقات؛ بل قد يكون عاملا يؤدي إلى ارتفاعها نتيجة التنافس المهني وصراع النفوذ داخل بيئات العمل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,293[a] | 3 | ,514 |
| نسبة الاحتمال | 2,421 | 3 | ,490 |
| Association linéaire par linéaire | 2,096 | 1 | ,148 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 4,60. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين تعرض المرأة لمضايقات من الجنس نفسه في المؤسسة والخبرة استخدمنا اختبار (كا2). وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة ما بين الخبرة وتعرض المرأة لمضايقات من نفس الجنس في المؤسسة. حيث مستوى الدلالة قدر ب (0.514) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر توصلنا من خلال دراستنا أنه لا يوجد علاقة بين الخبرة وتعرض

المرأة لمضايقات من الجنس نفسه في المؤسسة، وهذا ما أكدته المبحوثات عند استجوابهن؛ لأن الثقافة المؤسسية تؤدي دورا حاسما في الحد من هذه الظاهرة.

## جدول رقم 21: تعرض الأستاذات لمضايقات من نفس الجنس حسب المستوى العلمي للزوجة.

حاولنا –في السياق نفسه– من خلال دراستنا الميدانية دراسة علاقة المستوى العلمي بتعرض المرأة لمضايقات من الجنس نفسه في المؤسسة وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع |
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| هل تتعرضين لمضايقات من نفس الجنس في مكان العمل | نعم | 22 | 25,3% | 25 | 22,7% | 3 | 11,5% | 5 | 31,3% | 55 | 23,0% |
| | لا | 65 | 74,7% | 85 | 77,3% | 23 | 88,5% | 11 | 68,8% | 184 | 77,0% |
| المجموع | | 87 | 100,0% | 110 | 100,0% | 26 | 100,0% | 16 | 100,0% | 239 | 100,0% |

تبين نتائج الجدول (رقم 21) نسب المضايقات من الجنس نفسه بين الفئات المختلفة حسب المستوى العلمي، حيث لم نلاحظ اختلافا واضحا في الإجابات بين الفئات المختلفة حسب المستوى العلمي. إذ سجلنا نسبة ما بين (22% و31%) أجبن بنعم. بمعنى أنهن يتعرضن لمضايقات. بينما سجلنا نسبة بين (68.8% و88.5%) أجبن بلا. بمعنى أنهن لا يتعرضن لمضايقات من نفس الجنس. يمكن تفسير ذلك بأن الأستاذات ذوي المستوى التعليمي العالي أكثر قدرة على التعبير عن أنفسهن والدفاع عن حقوقهن في مواجهة المضايقات.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,804[a] | 3 | ,423 |
| نسبة الاحتمال | 3,072 | 3 | ,381 |
| Association linéaire par linéaire | ,175 | 1 | ,675 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 3,68. minimum | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين المضايقات من الجنس نفسه واختلاف المستوى العلمي، استخدمنا اختبار (كا²). وقد أظهرت النتائج قبول الفرضية الصّفرية التي تنص على عدم وجود علاقة بين المتغيرين، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.423) عند (α0.05=). ما يعني أنّه لا توجد علاقة بين المضايقات من الجنس نفسه والمستوى العلمي، وهو ما أكدته المبحوثات أثناء الاستجواب.

## جدول رقم 22: تعرض الأستاذات لمضايقات من الجنس الآخر حسب مستوى الخبرة.

كما قمنا بدراسة علاقة الخبرة بالمضايقات التي تتعرض لها المرأة العاملة من الجنس الآخر وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | الخبرة | | | المجموع |
| | | | أقل من 5 سنوات | 10-20 | 20-30 | أكثر من 30سنة | |
| هل تتعرضين لمضايقات من الجنس الآخر في مكان العمل | نعم | التكرارات | 27 | 95 | 72 | 17 | 211 |
| | | الخبرة | 96,4% | 94,1% | ,0%90 | ,0%85 | %92.1 |
| | لا | التكرارات | 1 | 6 | 8 | 3 | 18 |
| | | الخبرة | %3.6 | %5.9 | 0,0%1 | ,0%15 | %7.8 |
| المجموع | | التكرارات | 28 | 101 | 80 | 20 | 229 |
| | | الخبرة | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

يبرز الجدول (رقم 22) الموضح أعلاه العلاقة بين مدة الخبرة المهنية والتّعرض للمضايقات في مكان العمل. تُظهر البيانات أن النساء ذوات الخبرة الأقل (أقل من 5 سنوات) هن الأكثر تعرّضا للمضايقات من الجنس الآخر، حيث بلغت نسبة المستجوبات اللواتي تعرضن لذلك 96.4%، مقابل 3.6% أكدن عدم تعرضهن. تليها نسبة 94.1% مقابل 5.9%، في الفئة بين 10 و20 سنة، ثم 90.0% مقابل 10.0%، في فئة ما بين 20 و30 سنة، لتأتي في المرتبة الأخيرة الفئة الأكثر من 30 سنة خبرة بنسبة 85.0%، مقابل 15.0%، يمكن تفسير ذلك أنه مع ازدياد سنوات الخبرة، تقل نسبة المضايقات للنساء العاملات، كما تشير هذه المعطيات إلى أن التّعامل مع ظاهرة المضايقات في أماكن العمل لا يتطلّب فقط وضع سياسات قانونية رادعة، بل يستوجب إرساء ثقافة التوعية والتبليغ، ممّا يسمح بالحصول على بيانات أكثر دقة حول مدى انتشار الظاهرة ويساهم في توفير بيئة مهنية أكثر أمانا لجميع العاملات.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,138[a] | 3 | ,371 |
| نسبة الاحتمال | 3,041 | 3 | ,385 |
| Association linéaire par linéaire | 3,029 | 1 | ,082 |
| عدد القيم الفعلية | 229 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 1,57. | | | |

في سياق دراسة العلاقة ما بين المضايقات التي تتعرض لها المرأة من الجنس الآخر والخبرة استخدمنا اختبار (كا2). وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة ما بين الخبرة والمضايقات التي تتعرض لها المرأة من الجنس الآخر. حيث مستوى الدلالة قدر ب (0.371) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر توصلنا من خلال دراستنا أنه لا يوجد علاقة بين هذين المتغيرين، وهذا ما أكدته المبحوثات عند استجوابهن.

وبالحديث عن ذلك، لا يمكن تجاهل فكرة تعرض المرأة العاملة لمضايقات من الجنس الآخر في مكان العمل، ولهذا حاولنا من خلال دراستنا الميدانية، إلى تحليل العلاقة بين تعرض المرأة للمضايقات في بيئة العمل ومستواها العلمي، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

**جدول رقم 23: تعرض الأستاذات لمضايقات من الجنس الآخر حسب المستوى العلمي للزوجة.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع | |
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| هل تتعرضين لمضايقات من الجنس الآخر في مكان العمل | نعم | 10 | 12,0% | 6 | 5,7% | 0 | 0,0% | 2 | 12,5% | 18 | 7,9% |
| | لا | 73 | 88,0% | 99 | 94,3% | 25 | 100,0% | 14 | 87,5% | 211 | 92,1% |
| المجموع | | 83 | 100,0% | 105 | 100,0% | 25 | 100,0% | 16 | 100,0% | 229 | 100,0% |

تبين نتائج الجدول (23) العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة والمضايقات التي تتعرّض لها من الجنس الآخر، من خلال توزيع الإجابات بين «نعم» و «لا»، وفقا للمستوى العلمي.

حيث تكشف النتائج عن علاقة طردية بين المستوى التَّعليمي للمرأة واحتمالية عدم تعرّضها للمضايقات، إذ تنخفض نسبة اللواتي أجبن بنعم مع ارتفاع التحصيل الأكاديمي: 12% لحاملات الليسانس، 5.7% للماستر، و 0% للدكتوراه. في المقابل ترتفع نسبة اللواتي أجبن بلا مع ارتفاع المستوى العلمي: 88% لليسانس، 94.3% للماستر، و100% للدكتوراه. هذه النتيجة تعكس أبعادًا سوسيولوجية مهمَّة تشير إلى أن التعليم يزيد من وعي المرأة ونضجها ويمكنها من فرض حدود واضحة.

بمفهوم آخر، يبقى المستوى التعليمي عاملا محوريا في تحديد مدى تعرض المرأة للمضايقات داخل بيئة العمل، حيث يمنحها الوعي والاستقلالية اللازمة لحماية نفسها.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 5,286[a] | 3 | ,152 |
| نسبة الاحتمال | 6,985 | 3 | ,072 |
| Association linéaire par linéaire | 1,273 | 1 | ,259 |
| عدد القيم الفعلية | 229 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 1,26. | | | |

في سياق دراسة العلاقة ما بين المستوى العلمي للزوجة والمضايقات التي تتعرض لها من الجنس الآخر استخدمنا اختبار (كا2). وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصفريَّة القائلة إنَّه لا يوجد علاقة ما بين الخبرة وساعات العمل. حيث مستوى الدلالة قدر بـ: (0.152) مع (α=0.05). بمعنى آخر توصلنا من خلال دراستنا أنّه لا يوجد علاقة المستوى العلمي للزَّوجة والمضايقات التي تتعرض لها من الجنس الآخر، وهذا ما يمكن تفسيره بأن المرأة العاملة تقوم بوضع حدود واضحة في التَّعامل مع الزّملاء أو رؤساء العمل، التحدث بحزم عند أي تصرف غير لائق، توثيق أي مضايقات والإبلاغ عنها إن لزم الأمر.

## جدول رقم 24: تفكير الأستاذات في الاستقالة حسب مستوى الخبرة.

من خلال دراستنا الميدانية، حاولنا دراسة علاقة الخبرة بتفكير المرأة في الاستقالة عن العمل وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | الخبرة | | | المجموع |
| | | | أقل من 5 سنوات | 10–20 | 20–30 | أكثر من 30سنة | |
| هل سبق وفكرت في الاستقالة من عملك؟ | نعم | التكرار | 13 | 52 | 40 | 12 | 117 |
| | | الخبرة | 44,8% | 50,0% | 49,4% | 60,0% | 50,0% |
| | لا | التكرار | 16 | 52 | 41 | 8 | 117 |
| | | الخبرة | 55,2% | 50,0% | 50,6% | 40,0% | 50,0% |
| المجموع | | التكرار | 29 | 104 | 81 | 20 | 234 |
| | | الخبرة | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

يتناول الجدول (رقم 24) مسألة التَّفكير في الاستقالة من العمل ويربطها بعدد سنوات الخبرة، عند تحليل البيانات، نجد أن التَّفكير في الاستقالة يختلف وفقا لمدّة العمل.

فالأستاذات اللواتي قضين أكثر من 30 سنة في العمل أبدين تفكيرا في الاستقالة بنسبة 60%، وهي النسبة الأعلى مقارنة ببقية الفئات. بينما تقل هذه النسبة عند الفئة التي لديها خبرة بين 20 و30 سنة حيث بلغت 49.4%، ثم تستقر عند 50% للواتي عملن بين 10–20 سنة. أما النّساء اللواتي لم يتجاوزن 5 سنوات في العمل، فبلغت نسبة التفكير في الاستقالة لديهن 44.8%، وهي النّسبة الأقل بين كل الفئات.

بناء على هذه المعطيات، يمكن تفسير هذه الظّاهرة من منظور سوسيولوجي يرتبط بعوامل مهنية واجتماعية. فمن ناحية تعكس النّسب المرتفعة للتّفكير في الاستقالة لدى الفئات ذات الأقدمية الطويلة حالة الإرهاق الوظيفي والرغبة في التغيير أو التقاعد. ومن ناحية أخرى، تظهر النسب المنخفضة بين حديثات العهد بالعمل سعيهن للاستقرار وبناء مسار مهني، وهو ما يجعل التَّفكير في الاستقالة لديهن أقل مقارنة بالفئات الأخرى.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,123[a] | 3 | ,772 |
| نسبة الاحتمال | 1,129 | 3 | ,770 |
| Association linéaire par linéaire | ,647 | 1 | ,421 |
| عدد القيم الفعلية | 234 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 10,00. | | | |

استخدمنا –في إطار دراسة العلاقة بين التفكير في الاستقالة والخبرة لدى أستاذات الأطوار الثلاث– اختبار (كا2) لتقييم ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين. وتوصلنا من خلال نتائجه إلى أن القيمة الاحتمالية قدرت بـ: (0.772) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتاد مع ($\alpha$=0.05). فإننا نقبل الفرضية الصّفرية التي تفترض عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائيَّة بين هذين المتغيرين، أي أنهما مستقلان عن بعضهما البعض بمعنى آخر توصلنا من خلال دراستنا أنه لا يوجد دليل إحصائي كاف لدعم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التفكير في الاستقالة والخبرة لدى الأستاذات اللواتي شملتهم الدراسة، قد يكون هذا بسبب عدة عوامل، منها تجانس العينة فيما يتعلّق بالخبرة، أو طبيعة عمل التدريس التي قد تخفف من تأثير الخبرة على التّفكير في الاستقالة.

## جدول رقم 25: تفكير الأستاذات في الاستقالة حسب المستوى العلمي للزوجة.

حاولنا –من خلال دراستنا الميدانية– دراسة العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة ومدى تفكيرها في الاستقالة من عملها وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع |
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| هل سبق وفكرت في الاستقالة من عملك؟ | نعم | 43 | 50,6% | 56 | 52,3% | 12 | 46,2% | 6 | 37,5% | 117 | 50,0% |
| | لا | 42 | 49,4% | 51 | 47,7% | 14 | 53,8% | 10 | 62,5% | 117 | 50,0% |
| المجموع | | 85 | 100,0% | 107 | 100,0% | 26 | 100,0% | 16 | 100,0% | 234 | 100,0% |

يُظهر الجدول (رقم 25) توزيعًا متقاطعًا للمستوى التعليمي للزَّوجة وعلاقته بمدى تفكيرها في الاستقالة من العمل.

فالبيانات توضّح أن الأستاذات الحاصلات على تعليم جامعي عالي مثل الدكتوراه أو ماجستير أو شهادة معادلة لها هن الأقل تفكيرا في الاستقالة، إذ بلغت نسبتهن ما بين 37.5% و46.2%، بينما 53.8 % إلى 62.5% لم يفكرن في ذلك، وهو ما يعكس ارتباطا بين المستوى التعليمي العالي وزيادة الاستقرار المهني أو الشعور بأهمية العمل في تحقيق الاستقلال الاقتصادي. أما الأستاذات ذوات المستوى التّعليمي ليسانس وماستر، فتشير النتائج إلى نسب غير متباعدة ما بين 50.6% و52.3% فكرن في الاستقالة، و47.7% إلى 49.4%. وبهذا يمكن القول إنه، على الرغم من التوقعات بأن التعليم العالي يمنح المرأة استقرارا مهنيا، إلا أن نسبة التفكير في الاستقالة بين الحاصلات على الليسانس لا تختلف كثيرا عن الفئات الأخرى. بمعنى آخر، تشير البيانات إلى أن جميع المبحوثات تتوزع آراؤهن بشكل متقارب بين التفكير في الاستقالة وعدم التفكير فيها.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,399[a] | 3 | ,706 |
| نسبة الاحتمال | 1,410 | 3 | ,703 |
| Association linéaire par linéaire | ,701 | 1 | ,402 |
| عدد القيم الفعلية | 234 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات ththéorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 8,00. | | | |

في إطار دراسة العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة والتفكير في الاستقالة من عملها لدى أستاذات الأطوار الثلاث، استخدمنا اختبار (كا2) لتقييم ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيّرَين. وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة إنه لا يوجد علاقة بين هذين المتغيرين. حيث مستوى الدلالة قدر بـ: (0.706) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر يمكن الاستنتاج أن المستوى العلمي للزّوجة لا يكون هو العامل الحاسم في قرار الاستقالة؛ بل قد تكون هناك

عوامل أخرى أكثر تأثيرا، مثل الرضا الوظيفي، أو التوازن بين العمل والحياة الأسرية، أو قد تكون عينة الدراسة متجانسة نسبيا فيما يتعلق بالمستوى العلمي للزوجات، مما يقلل من فرص ظهور علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية.

## جدول رقم 26: مواجهة الأستاذات لمشاكل مهنية حسب مستوى الخبرة.

من خلال دراستنا الميدانية، حاولنا دراسة علاقة الخبرة بمواجهة المشاكل في أداء الواجبات المهنية وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | الخبرة | | | المجموع |
| | | | أقل من 5 سنوات | 20-10 | 30-20 | أكثر من 30سنة | |
| هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك المهنية؟ | نعم | التكرارات | 12 | 43 | 41 | 11 | 107 |
| | | الخبرة | 41,4% | 40,2% | 51,2% | 55,0% | 45,3% |
| | لا | التكرارات | 17 | 64 | 39 | 9 | 129 |
| | | الخبرة | 58,6% | 59,8% | 48,8% | 45,0% | 54,7% |
| المجموع | | التكرارات | 29 | 107 | 80 | 20 | 236 |
| | | الخبرة | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

يعرض الجدول (رقم 25) تقاطعا بين الخبرة المهنية ومدى مواجهة مشاكل في الأداء والواجبات المهنية مع إعطاء خيارين (نعم/لا).

ومن خلال النتائج توضح لنا أن الفئة من 20 إلى أكثر من 30 سنة أجابت بنعم، أي أنهن يعانون من مشاكل مهنية بنسبة ما بين 51.2% و55.0%، بينما تنخفض النسبة للفئة أقل من5 سنوات و20 سنة إلى نسبة بين 40.2% و41.4%، في حين أجابت مجموعة من المبحوثات بلا، أي أنهن لا يواجهون مشاكل بنسبة متقاربة المحددة بـ: 58.6% و59.8% بين الفئتين أقل من 5 سنوات و20 سنة، و45.0% و48.8% بين الفئتين من 20 إلى أكثر من 30 سنة. ما يشير إلى أنه هناك نسبة معتبرة من

الأستاذات ذوات الخبرة الطويلة يعانون من مصاعب، قد تكون مرتبطة بالتغيرات في بيئة العمل ويعكس إمكانية ظهور مشكلات مثل الشعور بالإجهاد الوظيفي، أو صعوبة مواكبة التغيرات التكنولوجية والإدارية الحديثة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,211[a] | 3 | ,360 |
| نسبة الاحتمال | 3,211 | 3 | ,360 |
| Association linéaire par linéaire | 2,477 | 1 | ,115 |
| عدد القيم الفعلية | 236 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 9,07. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين الخبرة المهنية للمرأة العاملة وما إذا كانت تواجه مشاكل في أداء واجباتها المهنية، استخدمنا اختبار (كا2) لتقييم ما إذا كان هناك ارتباط دال إحصائيا بين هذين المتغيرين الفئويين. وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة إنه لا يوجد علاقة بين الخبرة المهنية للمرأة العاملة وما إذا كانت تواجه مشاكل في أداء واجباتها المهنية وساعات العمل. حيث مستوى الدلالة قدر بـ: (0.360) مع ($\alpha$=0.05). بعبارة أخرى تشير النتائج إلى أن مشاكل الأداء المهني التي تواجهها المرأة العاملة لا يبدو أنها مرتبطة بشكل كبير بسنوات خبرتها المهنية. قد تكون هناك عوامل أخرى تؤدي دورا أكثر أهمية في تحديد هذه المشاكل، مثل: طبيعة العمل وبيئة العمل، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، تأثير القيم الثقافية للمجتمع الذي تعيش فيه المرأة العاملة.

## جدول رقم 27: مواجهة الأستاذات لمشاكل مهنية حسب المستوى العلمي للزوجة.

من خلال دراستنا الميدانية، حاولنا دراسة علاقة المستوى العلمي للزوجة بمواجهة المشاكل في أداء الواجبات المهنية وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع |
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك المهنية؟ | نعم | 37 | 43,5% | 49 | 44,5% | 15 | 60,0% | 6 | 37,5% | 107 | 45,3% |
| | لا | 48 | 56,5% | 61 | 55,5% | 10 | 40,0% | 10 | 62,5% | 129 | 54,7% |
| المجموع | | 85 | 100,0% | 110 | 100,0% | 25 | 100,0% | 16 | 100,0% | 236 | 100,0% |

يبرز الجدول (رقم 27) العلاقة بين المستوى التعليمي للزوجة ومدى مواجهتها لمشاكل في أداء واجباتها المهنيّة. من خلال تحليل المعطيات، يتّضح أن الأستاذات الحاصلات على شهادة الدكتوراه يواجهن نسبة أعلى من التحديات في هذا الجانب، حيث تبين أن نسبة 60.0% منهن يعانين من صعوبات في ممارسة مهامهن التدريسية مقارنة بنسبة أقل بين الأستاذات الحاصلات على الليسانس أو الماستر أو حتى الشهادات الأخرى مثل (الشهادة التطبيقية أو شهادة معادلة لها) التي قدرت نسبتها ما بين 37.5% و44.5%. وهو ما يمكن تفسيره من خلال تعقيد المسؤوليات المسندة إليهن، لاسيما أن مستوى التحصيل العلمي يساهم في توجيههن نحو مهام تتجاوز التدريس التقليدي، مثل البحث العلمي والتكوين المستمر والمشاركة في أنشطة بيداغوجية إضافية.

يمكن تفسير هذا الوضع من خلال نظرية تقسيم العمل التربوي، بقول إن الأستاذات ذوات المستويات الأكاديمية العليا يُكَلفن غالبا بأدوار تعليمية أكثر تعقيدا، مثل التكوين والتحضير للملتقيات، وترؤس الأقسام، والانخراط في النقابات، ... وهو ما يرفع من حجم التحديات التي يواجهنها. في المقابل، الأستاذات الحاصلات على شهادة الليسانس أو الماستر قد يتركز عملهن أكثر على التدريس المباشر، مما يجعلهن أقل عرضة لتعدد المهام التي تفرضها الترقية العلمية.

ووفقا لتحليل التداخل بين الأدوار الاجتماعية، فإن الأستاذات ذوات المستوى الأكاديمي المتقدم قد يجدن صعوبة في تحقيق التَّوازن بين المتطلبات المهنية والمهمات العائلية، لاسيما في ظل ساعات العمل

الطويلة والتزامهن بتطوير مسارهن الأكاديمي. إضافة إلى ذلك، فإن رأس المال الثقافي الذي تمتلكه هذه الفئة قد يجعلها أكثر ميلا لإعادة التفكير في الأساليب التقليدية للعمل التربوي، مما يجعلهن أكثر عرضة للصدام مع التوقعات المؤسساتية أو معايير النظام التعليمي القائم.

بالمقابل، نجد أن الأستاذات اللواتي يواجهن مشكلات أقل في أداء عملهن هن غالبا من الحاصلات على الليسانس، حيث يتمتعن بدرجة أكبر من الاستقرار في مهامهن التدريسية دون الحاجة إلى الانخراط في مسؤوليات إضافية. وهذا يشير إلى أن مستوى التحصيل العلمي لا يرتبط فقط بجودة الأداء المهني؛ بل يؤثر أيضا في طبيعة الضغوط التي تتعرض لها الأستاذة أثناء مزاولة عملها.

يتضح –بناءً على هذه النتائج–أن العلاقة بين المستوى التعليمي للأستاذة والصعوبات التي تواجهها في أداء واجباتها المهنية لا تسير وفق نسق ثابت أو مباشر، بل تتداخل فيها عوامل مؤسساتية، وأدوار اجتماعية، وتوقعات مهنية، مما يجعلها ظاهرة تحتاج إلى دراسة معمقة ضمن السياق التربوي والثقافي العام.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,705[a] | 3 | ,439 |
| نسبة الاحتمال | 2,703 | 3 | ,440 |
| Association linéaire par linéaire | ,171 | 1 | ,679 |
| عدد القيم الفعلية | 236 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 inférieur à théorique التكرارات théorique minimum est de 7,25. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة وما إذا كانت تواجه مشاكل في أداء واجباتها المهنية، استخدمنا اختبار «كاي مربع لبيرسونز» لتقييم ما إذا كان هناك ارتباط دال إحصائيّا بين هذين المتغيرين الفئويين. وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة إنه لا يوجد علاقة بين المستوى العلمي للزوجة وما إذا كانت تواجه مشاكل في أداء واجباتها المهنية وساعات العمل. حيث مستوى الدلالة قدر بـ: (0.439) مع ($\alpha$=0.05). بعبارة أخرى تشير النتائج إلى أن مشاكل الأداء

المهني التي تواجهها المرأة العاملة لا يبدو أنها مرتبطة بشكل كبير بمستواها العلمي. قد تكون هناك عوامل أخرى تؤدي دورا أكثر أهمية في تحديد هذه المشاكل، مثل: طبيعة المهنة والتخصص، عدم توفر بيئة عمل داعمة، العوامل الاقتصادية...

## جدول رقم 28: أنواع المشاكل المهنية وفق مستوى الخبرة.

من خلال دراستنا الميدانية، حاولنا دراسة علاقة الخبرة بالمشاكل التي تواجهها أثناء أداء واجباتها المهنية في حال الإجابة بنعم على السؤال السابق، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الخبرة | | | | | | | | المجموع |
| | | أقل من 5 سنوات | | 10-20 | | 20-30 | | أكثر من 30سنة | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك المهنية؟ إذا كانت الإجابة نعم، ما هي هذه المشاكل ؟ | الأجر غير كافي | 3 | 10,3% | 15 | 13,9% | 14 | 17,1% | 3 | 15,0% | 35 | 14,6% |
| | توقيت العمل غير مناسب | 821 | %72.4 | 71 | %65.8 | 48 | %58.5 | 13 | ,0%65 | 153 | %64 |
| | معاملات سيئة داخل العمل | 1 | 3,4% | 2 | 1,9% | 3 | 3,7% | 1 | 5,0% | 7 | 2,9% |
| | كل الإجابات السابقة | 4 | 13,8% | 20 | 18,5% | 17 | 20,7% | 3 | 15,0% | 44 | 18,4% |
| المجموع | | 29 | 100,0% | 108 | 100,0% | 82 | 100,0% | 20 | 100,0% | 239 | 100,0% |

يوضح الجدول (رقم 28) العلاقة بين سنوات الخبرة للمرأة العاملة (أساتذة الأطوار الثلاثة) والمشاكل التي تواجهها في العمل في حال الإجابة بنعم على السؤال الرئيس، ومن خلال تحليلنا لاحظنا

أن النّسبة الأعلى للمشاكل في الأجر غير الكافي تظهر في فئة الخبرة 20-30 سنة بمعدل (17.1%) يمكن تفسير ذلك بأن هذه الفئة قد تكون لديها مسؤوليات مالية أكبر (مثل تعليم الأبناء أو دعم الأسرة)، وبالتالي تشعر بعدم كفاية الأجر. مما يُشير إلى وجود صراع على الموارد، يمكن تفسير ذلك من خلال نظرية الصراع التي تشير إلى أن المجتمع يتكون من مجموعات ذات مصالح متضاربة، فالمرأة العاملة تسعى إلى الحصول على أجر عادل يتناسب مع مؤهلاتها وخبرتها.

بينما النسبة الأعلى للإجابة على توقيت العمل غير المناسب ظهرت في فئة الخبرة أقل من 5 سنوات (72.4%). بمعنى آخر، أن الأستاذات حديثات العهد بالعمل يواجهن تحديات جمة في التوفيق بين متطلبات العمل وتوقيتاته، مما يعكس تضاربًا واضحًا في الأدوار الاجتماعية طبقا لنظرية الأدوار التي تشير إلى أن الأفراد يؤدون أدوارا متعددة في المجتمع، وقد تتعارض هذه الأدوار في بعض الأحيان. يمكن تفسير ذلك بأن الموظّفات الجدد قد يجدن صعوبة التكيف مع متطلبات العمل، فالمرأة العاملة تسعى إلى تحقيق التوازن بين دورها المهني ودورها الأسري، وهو ما يتطلب منها إدارة وقتها وجهدها بكفاءة.

في حين كانت النسبة الأعلى في الإجابة على المعاملات السيئة داخل العمل، تظهر في فئة الخبرة 20-30 سنة (3.7%). يمكن تفسير ذلك بأن هذه الفئة قد تكون أكثر عرضة للصراعات المهنية أو التمييز بسبب الخبرة الطويلة ولكنها نسبة قليلة جدا إن لم نقل إنَّها نسبة تكاد أن تكون منعدمة.

بينما كانت النسبة الأعلى في الإجابة على كل الإجابات السابقة، تظهر في فئة الخبرة 20-30 سنة (20.7%). يمكن تفسير ذلك بأن هذه الفئة قد تكون أكثر عرضة لمجموعة متنوعة من المشاكل بسبب الخبرة الطويلة والمسؤوليات المتزايدة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,032[a] | 12 | ,983 |
| نسبة الاحتمال | 4,107 | 12 | ,981 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 8 cellules (40,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,59. | | | |

بناء على تحليل الجدول أعلاه استخدمنا اختبار (كا2)، وبناء على نتائجه يتّضح أن هناك ارتباطا ضعيفًا بين سنوات الخبرة والمشاكل التي تواجهها المرأة العاملة، حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.983، وهي أعلى بكثير من المستوى المقبول للدلالة الإحصائية ($\alpha$=0.05). هذا يعني أنه لا يوجد دليل إحصائي قوي لدعم وجود علاقة بين سنوات الخبرة والمشاكل التي تواجهها المرأة العاملة في هذا السياق. وبالتالي، يتم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط بين المتغيرين. يمكن أن تكون هناك عوامل أخرى غير سنوات الخبرة تؤثر على المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة.

## جدول رقم 29: طبيعة المشاكل المهنية لدى الأستاذات حسب المستوى العلمي للزوجة.

من خلال دراستنا الميدانية، حاولنا دراسة علاقة المستوى العلمي للزوجة والمشاكل التي تواجهها المرأة العاملة (أساتذة الأطوار الثلاث)، في حالة الإجابة ب «نعم» على السؤال السابق، حيث يتضمّن الجدول أربع فئات للمستوى العلمي للزوجة (ليسانس، ماستر، دكتوراه، أخرى)، وأربع مشاكل رئيسة (الأجر غير الكافي، توقيت العمل غير المناسب، المعاملات السيئة داخل العمل، وكل الإجابات السابقة)، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع | |
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك المهنية؟ إذا كانت الإجابة نعم، ما هي هذه المشاكل | الأجر غير كافي | 12 | 13,8% | 19 | 17,3% | 2 | 7,7% | 2 | 12,5% | 35 | 14,6% |
| | توقيت العمل غير مناسب | 51 | %58.6 | 72 | %65.5 | 21 | %80.8 | 9 | %56.3 | 153 | %64 |
| | معاملات سيئة داخل العمل | 3 | 3,4% | 3 | 2,7% | 0 | 0,0% | 1 | 6,3% | 7 | 2,9% |
| | كل الإجابات السابقة | 21 | 24,1% | 16 | 14,5% | 3 | 11,5% | 4 | 25,0% | 44 | 18,4% |
| المجموع | | 87 | 100,0% | 110 | 100,0% | 26 | 100,0% | 16 | 100,0% | 239 | 100,0% |

يكشف الجدول المتقاطع (رقم 29) الموضح أعلاه، عن وجود علاقة بين المستوى العلمي للزوجة والتّحدّيات التي تواجهها المرأة العاملة (أساتذة الأطوار الثلاث)، ممَّا يستدعي تحليل هذه العلاقة في ضوء

مفاهيم ونظريات سوسيولوجية. وعلى هذا النحو لاحظنا أن أعلى نسبة لمشكلة الأجر غير الكافي لدى الأستاذات الحاصلات على مستوى ماستر بنسبة 17.3%، بينما تمثّلت أعلى نسبة لمشكلة توقيت العمل غير المناسب لدى من لديهن مستوى دكتوراه بنسبة 80.8%، ويمكن تفسير ذلك بأن المرأة العاملة تواجه تحديات أكبر في التوفيق بين متطلبات العمل وتوقيتاته، مما يعكس تضاربا في الأدوار الاجتماعية، حيث تواجه صعوبة في التوفيق بين دورها المهني والأسري. في حين استمرار المعاملات السيئة تمثلت بنسبة جد قليلة 6.3% لدى من لديهن شهادات أخرى، وتمثلت أعلى نسبة لكل الإجابات السابقة في 25.0% كذلك لدى الفئة الحاصلات على شهادات أخرى. ومن هذا المنطلق يمكن القول إن هذه النتائج تشير إلى وجود تباينات ملحوظة في طبيعة التحديات التي تواجهها الأستاذة، حيث يظهر أن المستوى العلمي للزوجة يؤدي دورا في تحديد هذه الصعوبات. وبمعنى آخر، تُظهر هذه النتائج أن تجربة الأستاذة في بيئة العمل تتأثر بمجموعة متنوعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. وتُؤكد على ضرورة اتخاذ إجراءات لتحسين ظروف عملها.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 10,163[a] | 12 | ,602 |
| نسبة الاحتمال | 11,009 | 12 | ,528 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 9 cellules (45,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,47. | | | |

استخدمنا –في سياق دراسة العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة ومواجهتها للمشاكل المهنية– اختبار (كا2) باستخدام برنامج (SPSS). وتوصلنا من خلال نتائجه إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين المدروسين. حيث مستوى القيمة الاحتمالية قدر بـ: (0.602) مع (α=0.05). وبالتالي، يتم قبول الفرضية الصفرية. مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الأخرى التي تؤثر على أساتذة الأطوار الثلاث مثل: عبء وظروف العمل، العلاقات المهنية والسياسات التعليمية.

**جدول رقم 30: اختلاف مردود العمل بين المتزوجات والعازبات حسب مستوى الخبرة.**

من خلال دراستنا الميدانية، حاولنا دراسة علاقة الخبرة بملاحظة الفرق في العمل بين مردود المرأة المتزوجة والعازبة، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الخبرة | | | | | | | | المجموع |
| | | أقل من 5 سنوات | | 10-20 | | 20-30 | | أكثر من 30سنة | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| هل تلاحظين فرقا في العمل بين مردود المرأة المتزوجة والعازبة؟ | لا | 13 | 44,8% | 34 | 31,5% | 25 | 30,5% | 4 | 20,0% | 76 | 31,8% |
| | نعم | 16 | %55.2 | 74 | 68,5% | 55 | %69.5 | 16 | 80,0% | 163 | %68.2 |
| المجموع | | 29 | 100,0% | 108 | 100,0% | 82 | 100,0% | 20 | 100,0% | 239 | 100,0% |

يوضح الجدول (رقم 30) العلاقة بين سنوات الخبرة والإجابة بنعم أو لا على السؤال: هل تلاحظين فِرقا في العمل بين مردود المرأة المتزوجة والعازبة؟، إذ يتضمّن الجدول أربع فئات لسنوات الخبرة، فتبين لنا أن نسبة 44.8% أجابوا بـ: «لا» (لم يلاحظوا فرقا) بينما 55.2% أجابوا بـ: «نعم» أي أنهن (لاحظوا فرقا) في الفئة الأقل من 5 سنوات، في حين لم نلاحظ فرقا كبيرا في الإجابات بين الفئتين من 10 إلى 20 سنة و 20 إلى 30 سنة حيث تمثّلت الإجابة بـ: «لا» مابين (30.5% و 31.5%)، والذين لاحظوا فرقا مابين (68.5% و 69.5%)، بينما الفئة الأكثر من 30 سنة منهن 20.0% أجابوا بـ: «لا» (لم يلاحظوا فرقا) و80.0% أجابوا بـ: «نعم» أي أنهن (لاحظوا فرقا). يمكن تفسير ذلك، بأن تأثير الخبرة يتضح بشكل واضح أن النساء ذوات الخبرة الأطول (أكثر من 30 سنة) هن الأكثر ملاحظة للفرق في مردود العمل بين المرأة المتزوجة والعازبة، مقارنة بالنساء ذوات الخبرة الأقل (أقل من 5 سنوات).

بمعنى آخر، قد يكون ذلك بسبب أن النساء ذوات الخبرة الأطول، بحكم خبرتهن، يكن أكثر قدرة على ملاحظة الفروق في أداء زميلاتهن، خاصة فيما يتعلق بالتَّوازن بين الحياة العملية والشَّخصية.

قد يكن أيضا أكثر وعيا بالتحديات التي تواجهها المرأة العاملة المتزوجة، وقد يكون أكثر حساسية لهذه الاختلافات مع مرور الوقت.

أو قد يكون أن المرأة ذات الخبرة الأطول أكثر قدرة على تقييم أداء العاملين بشكل عام، عكس المرأة ذات الخبرة الأقل التي يكون تركيزها على تجربتها الشَّخصية.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يعكس هذا الاختلاف في الملاحظات اختلافات في القيم والتَّوقعات بين الأجيال المختلفة من النّساء العاملات.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 11,693[a] | 6 | ,069 |
| نسبة الاحتمال | 11,787 | 6 | ,067 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 4 cellules (33,3%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,33. | | | |

تم استخدام –في سياق دراسة العلاقة بين الخبرة وملاحظة الفرق في العمل بين مردود المرأة المتزوجة والعازبة– اختبار (كا2) لتقييم وجود ارتباط ذات دلالة إحصائية. وتوصلنا من خلال نتائجه إلى أن القيمة الاحتمالية بلغت (0.069) هذه القيمة قريبة من مستوى الدلالة الإحصائية المقبول عادة ($\alpha$=0.05) ولكنها لا تزال أعلى منه. وبالتَّالي، لا يمكننا رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة بين الخبرة وملاحظة الفرق في العمل بين مردود المرأة المتزوجة والعازبة؛ بل تم قبولها. بمعنى آخر، يمكن أن يشير هذا إلى أن أي ارتباط ظاهري بين المتغيرين قد يكون ناتجا عن عوامل أخرى.

**جدول رقم 31: اختلاف مردود العمل بين المتزوجات والعازبات حسب المستوى العلمي للزوجة.**

حاولنا –من خلال دراستنا الميدانية– دراسة علاقة المستوى العلمي للزوجة بمدى ملاحظتها للفرق في العمل بين مردود المرأة العاملة المتزوجة والعازبة، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | المستوى العلمي للزوجة | | | المجموع |
| | | | ليسانس | ماستر | دكتوراه | أخرى | |
| هل تلاحظين فرقا في العمل بين مردود المرأة المتزوجة والعازبة؟ | لا | التكرارات | 27 | 37 | 8 | 4 | 76 |
| | | النسبة المئوية % | 31,0% | 33,6% | 30,8% | 25,0% | 31,8% |
| | نعم | التكرارات | 60 | 73 | 18 | 12 | 163 |
| | | النسبة المئوية % | %68.9 | %66.3 | 69,2% | 75,0% | %68.2 |
| المجموع | | التكرارات | 87 | 110 | 26 | 16 | 239 |
| | | النسبة المئوية % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

يُوضّح الجدول (رقم 31) العلاقة بين المستوى العلمي للزَّوجة والإجابة عن السؤال حول الفرق في مردود العمل بين المرأة المتزوجة والعازبة. ومن خلال تحليلنا توضح لنا أن نسبة 31.0% لم يلاحظوا فرقا في العمل، و68.9% لاحظوا فرقا من مستوى ليسانس، بينما نسبة الذين أجابوا بـ: «لا» في مستوى الماستر كانت 33.6% مقابل 66.3% إجابة بـ: «نعم»، و30.8% إجابة بـ: «لا» أمام 69.2% إجابة بـ: «نعم» لمستوى دكتوراه، و25.0% أجابوا بـ: «لا» مقابل 75.0% شهادات أخرى. وبهذا الأخير يمكن تفسير هذه النتائج بأن الأستاذات ذوات المستوى العلمي «أخرى» والذي مثّلناه في «شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو ما يعادلها» هن الأكثر ملاحظة للفرق في مردود العمل بين المرأة المتزوجة والعازبة، بينما الأستاذات ذوات المستوى العلمي «ماستر» هن الأقل ملاحظة. بمعنى آخر، قد يكون ذلك بسبب أن الفئة الحاملة لشهادة «أخرى» يكن أكثر حساسية للتحديات التي تواجهها المرأة العاملة المتزوجة، أو أنهن يكن أكثر عرضة لملاحظة الفروق في أداء زميلاتهن.

قد يكون أيضا أن الأستاذات ذوات المستوى العلمي «ماستر» يكن أكثر قدرة على التكيف مع ضغوط العمل وتجاوز الاختلافات في المردود، أو أنهن أصبحن أقل حساسية لهذه الاختلافات.

يمكن أن يعكس هذا الاختلاف في الملاحظات اختلافات في القيم والتوقعات بين الأستاذات بمستويات علمية مختلفة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,311[a] | 6 | ,889 |
| نسبة الاحتمال | 2,925 | 6 | ,818 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 4 cellules (33,3%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de ,27. minimum | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة والإجابة على السؤال حول الفرق في مردود العمل بين المرأة المتزوجة والعازبة. استخدمنا اختبار (كا2). وبناء على نتائج الجدول توصلنا إلى أن مستوى الدلالة قدر بـ: (0.889) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر، أننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة بين المتغيرين اللذين تم تحليلهما. هذا يعني أنه لا يوجد دليل إحصائي قوي لدعم وجود علاقة بين المتغيرين بناء على هذا التحليل. ولهذا نقول يمكن أن تكون هناك عوامل أخرى تؤثر على النتائج غير المتغيرين الذي تم التركيز عليهما.

## جدول رقم 32: طبيعة الفروق في مردود العمل بين المتزوجات والعازبات حسب مستوى الخبرة.

من خلال دراستنا الميدانية، حاولنا دراسة علاقة الخبرة بملاحظة الفرق في العمل بين مردود المرأة المتزوجة والعازبة في حالة الإجابة بـ: «نعم» على السؤال الرئيس، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الخبرة | | | | | | | | المجموع | |
| | | أقل من 5 سنوات | | 10-20 | | 20-30 | | أكثر من 30سنة | | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| هل تلاحظين فرقا في العمل | الانضباط | 6 | 20,7% | 37 | 34,3% | 25 | 30,5% | 4 | 20,0% | 72 | 30,1% |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| بين مردود المرأة المتزوجة والعازبة؟ إذا كانت الإجابة نعم أين يكمن هذا الفرق؟ | الغياب | 17 | %58.6 | 53 | %49 | 40 | %48.8 | 6 | %30.0 | 50 | %48.5 |
| | أخرى | 6 | 20,7% | 18 | 16,7% | 17 | 20,7% | 10 | 50,0% | 51 | 21,3% |
| المجموع | | 29 | 100,0% | 108 | 100,0% | 82 | 100,0% | 20 | 100,0% | 239 | 100,0% |

تبين نتائج الجدول (رقم 32) العلاقة بين سنوات الخبرة والإجابة على أسباب ملاحظة الفرق بين مردودية المتزوجة والعازبة على الاحتمالات التالية: (الانضباط، الغياب، أخرى). حيث أجابت الفئة الأقل من 5 سنوات بالنسب التالية: 20.7% انضباط، 58.6% غياب، 20.7% أخرى، في حين أجابت الفئة بين 10–20 سنة، 34.3% انضباط، 49.0 غياب 16.7% أخرى، وأجابت الفئة ما بين 20–30 سنة 30.5% انضباط، 48.8% غياب، 20.7% أخرى، أما الفئة فوق 30 سنة أجابت 20.0% انضباط، 30.0% غياب، 50.0% أخرى. ومن هنا يمكن تفسير هذه النتائج، بأن الأستاذات ذوات الخبرة الأقل من 5 سنوات هن الأكثر ملاحظة للفرق في الغياب بنسبة 58.6%، بينما الأستاذات ذوات الخبرة الأطول (أكثر من 30 سنة) هن الأقل ملاحظة للفرق في «الغياب» 30.0%.

في المقابل، الأستاذات ذوات الخبرة الأطول (أكثر من 30 سنة) هن الأكثر ملاحظة للفرق في «أخرى» 50.0%، بينما الأستاذات ذوات الخبرة الأقل من 5 سنوات هن الأقل ملاحظة للفرق في «أخرى» 20.7%. بمعنى آخر، قد يكون ذلك بسبب أن النساء ذوات الخبرة الأقل، في بداية حياتهن المهنية، يكنَّ أكثر إدراكا لملاحظة «الغياب» بسبب تأثيره المباشر على سير العمل. بينما قد يكن الأستاذات ذوات الخبرة الأطول أكثر قدرة على ملاحظة فروق أخرى في الأداء، مثل «الانضباط» أو عوامل «أخرى» غير محددة. يمكن أن يعكس هذا الاختلاف في الملاحظات اختلافات في القيم والتوقعات بين الأجيال المختلفة من النساء العاملات.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 15,235[a] | 9 | ,085 |
| نسبة الاحتمال | 13,981 | 9 | ,123 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 2 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 4,18. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين سنوات الخبرة والإجابة على أسباب ملاحظة الفرق بين مردودية المتزوجة والعازبة على الاحتمالات التَّالية: (الانضباط، الغياب، أخرى) استخدمنا اختبار (كا2) لتقييم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية. ومن خلال نتائجه توصلنا أن قيمة الاحتمالية بلغت (0.85) مع ($\alpha$=0.05) هذه القيمة قريبة من مستوى الدلالة الإحصائية عادة، ولكنها لا تزال أعلى منه. وبالتالي، تم قبول الفرضية الصّفرية التي تنص على عدم وجود علاقة بين هذين المتغيرين. ويمكن تفسير ذلك بأن المرأة العاملة تواجه تحديات متعددة بسبب التمييز على أساس الجنس أو الحالة الاجتماعية، وأن هذه التحديات تختلف باختلاف السياق الاجتماعي والثقافي.

## جدول رقم 33: طبيعة الفروق في مردود العمل بين المتزوجات والعازبات حسب المستوى العلمي للزوجة.

حاولنا –من خلال دراستنا الميدانية– دراسة علاقة المستوى العلمي للزوجة بملاحظة الفرق في العمل بين مردود المرأة المتزوجة والعازبة في حالة الإجابة ب «نعم» على السؤال الرئيسي، وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع | |
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| هل تلاحظين فرقا في العمل بين مردود المرأة المتزوجة والعازبة؟ إذا كانت الإجابة نعم أين يكمن هذا الفرق؟ | الانضباط | 27 | 31,0% | 29 | 26,4% | 10 | 38,5% | 6 | 37,5% | 72 | 30,1% |
| | الغياب | 44 | %50.6 | 55 | %50 | 11 | %42.3 | 6 | %37.5 | 116 | %48.5 |
| | أخرى | 16 | 18,4% | 26 | 23,6% | 5 | 19,2% | 4 | 25,0% | 51 | 21,3% |
| المجموع | | 87 | 100,0% | 110 | 100,0% | 26 | 100,0% | 16 | 100,0% | 239 | 100,0% |

يُبين الجدول (رقم 33) علاقة المستوى العلمي للزوجة وتصوراتها حول الانضباط والغياب في العمل بين الأستاذات المتزوجات والعازبات. ومن خلال نتائجه توصلنا إلى أن غالبية الإجابة على الانضباط كانت من طرف المبحوثات الحاصلات على شهادة الدكتوراه وشهادة الدراسات الجامعية

التطبيقية أو ما يعادلها بنسب متقاربة (37.5% و38.5%)، في حين أن غالبية المجيبات على الغياب هن الحاصلات على شهادة ليسانس وماستر بنسبة تكاد أن تكون متساوية تتراوح بين 50% و 50.6%، بينما الإجابة عن الفرق بـ «أخرى» فكانت بنسب متقاربة عند جميع المستويات بنسبة بين (18.4% و 25.0%). ويمكن تفسير هذه النتائج، بأن المستوى التعليمي قد يؤثر على تصورات الأستاذات حول الانضباط والغياب في العمل ومشاكل أخرى. فالأستاذات الحاصلات على درجات علمية أعلى (دكتوراه) يملن إلى إعطاء أهمية أكبر لملاحظة فرق في الانضباط، بينما الأستاذات الحاصلات على مستوى ليسانس وماستر يملن إلى التركيز على فرق الغياب.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,334[a] | 9 | ,888 |
| نسبة الاحتمال | 4,586 | 9 | ,869 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 4 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 3,35. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة وتصوراتها حول الانضباط والغياب في العمل، استخدمنا اختبار (كا2). وبناء على نتائجه توصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة بين هذين المتغيرين. حيث مستوى الدلالة قدر بـ: (0.888) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر تشير النتائج إلى أن المستوى التعليمي للزوجة لا يبدو أنه يؤثر بشكل كبير على تصوراتها حول الانضباط والغياب في العمل. قد تكون هناك عوامل أخرى تؤدي دورا أكبر في تشكيل هذه التصورات.

## جدول رقم 34: الخبرة ودرجة ارتياح الأستاذات في العمل مقابل المنزل.

حاولنا –من خلال دراستنا الميدانية– دراسة علاقة الخبرة ومدى ارتياحها في مكان العمل وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الخبرة | | | | | | | | المجموع | |
| | | أقل من 5 سنوات | | 10-20 | | 20-30 | | أكثر من 30سنة | | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| هل ترتاحين في مكان العمل على عكس بقائك في المنزل؟ | نعم | 7 | 24,1% | 22 | 20,8% | 14 | 17,5% | 2 | 10,0% | 45 | 19,1% |
| | لا | 22 | 75,9% | 84 | 79,2% | 66 | 82,5% | 18 | 90,0% | 190 | 80,9% |
| المجموع | | 29 | 100,0% | 106 | 100,0% | 80 | 100,0% | 20 | 100,0% | 235 | 100,0% |

يوضح الجدول المتقاطع (رقم 34) العلاقة بين الخبرة العملية للمرأة وإجابتها على السؤال: هل ترتاحين في مكان العمل عكس بقاءك في المنزل؟ يمكن تلخيص العلاقة على النحو التالي: أقل من 5 سنوات 24.1% من الأستاذات يفضلن مكان العمل على المنزل مقابل 75.9% لا يفضلن مكان العمل على المنزل. في حين الفئة من 10-20 سنة فنسبة 20.8%من المبحوثات يفضلن مكان العمل على المنزل بينما 79.2% لا يفضلن، أما الفئة بين 20-30 سنة ف 17.5% من الأستاذات يرتحن في مكان العمل مقابل 82.5% لا يرتحن، وصولا إلى أدنى نسبة بمعدل 10.0% لا يرتحن في مكان العمل وإلى أعلى نسبة بمعدل 90.0% يرتحن في المنزل أحسن في فئة الأكثر من 30 سنة.

أظهرت النتائج -من خلال تحليل العلاقة بين هذين المتغيرين- اتّجاها واضحا وهو كلما زادت الخبرة العملية للمرأة، قل ميلها لتفضيل مكان العمل على المنزل. فالأستاذات ذوات الخبرة أقل من 5 سنوات هن الأكثر ميلا لتفضيل مكان العمل على المنزل. بينما الأستاذات ذوات الخبرة الأكبر (أكثر من 30 سنة) هن الأقل ميلا لتفضيل مكان العمل على المنزل. وبالتالي، قد يشير هذا الاتجاه إلى أن النساء مع تقدمهن في الخبرة العملية يجدن المزيد من الراحة والاستقرار في المنزل. قد تكون العوامل المتعلقة بمسؤوليات الأسرة والمنزل تلعب دورا أكبر مع زيادة الخبرة العملية.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,865[a] | 3 | ,601 |
| نسبة الاحتمال | 2,016 | 3 | ,569 |
| Association linéaire par linéaire | 1,727 | 1 | ,189 |
| عدد القيم الفعلية | 235 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 3,83. | | | |

في إطار دراسة العلاقة بين الخبرة المهنية للمرأة وتفضيلها لمكان العمل على المنزل تم إجراء تحليل إحصائي باستخدام اختبار (كا2) لتقييم قوة الارتباط بين هذين المتغيرين. وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة إنه لا يوجد علاقة بين هذين المتغيرين. حيث مستوى الدلالة قدر بـ: (0.601) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر تشير النتائج إلى أن الخبرة المهنية للمرأة لا يبدو أنها تؤثر بشكل كبير على تفضيلها لمكان العمل على المنزل.

## جدول رقم 35: علاقة المستوى العلمي للزوجة بمدى ارتياحها في مكان العمل على عكس بقائها في المنزل.

حاولنا –من خلال دراستنا الميدانية– دراسة علاقة المستوى التعليمي للزوجة وعلاقته بالراحة في مكان العمل وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع | |
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| هل ترتاحين في مكان العمل على عكس بقائك في المنزل؟ | نعم | 22 | 26,2% | 16 | 14,5% | 5 | 19,2% | 2 | 13,3% | 45 | 19,1% |
| | لا | 62 | 73,8% | 94 | 85,5% | 21 | 80,8% | 13 | 86,7% | 190 | 80,9% |
| المجموع | | 84 | 100,0% | 110 | 100,0% | 26 | 100,0% | 15 | 100,0% | 235 | 100,0% |

يقدم الجدول المتقاطع (رقم 35) علاقة بين متغيرين أساسيين: المستوى العلمي للزوجة (ليسانس، ماستر، دكتوراه، أخرى) وإحساسها بالراحة في مكان العمل (نعم، لا). ومن خلال تحليلنا للنتائج أظهر لنا الجدول أن نسبة الإجابة بنعم تراوحت بين 13.3% و26.2% لدى جميع المستويات، بينما حصلنا على نسبة بين 73.8% إلى 86.7% في الإجابة بلا، أي أنهن يشعرن بالراحة في بيوتهن أفضل من العمل،

ويمكن تفسير هذا بالقول أنه على الرغم من وجود بعض التباين في النسب بين المستويات التعليمية، إلا أن الفرق ليس كبيرا بشكل ملحوظ. هذا يشير إلى أن المستوى التعليمي قد لا يكون العامل الحاسم في تحديد شعور المرأة العاملة في مكان العمل.

يمكن أن يعزى هذا التشابه إلى وجود عوامل مشتركة مثل الأدوار النمطية للجنسين، أو ضغوط وبيئة العمل تؤثر على جميع النساء العاملات بغض النظر عن مستواهن التعليمي.

كما أشارت النتائج إلى أن النساء العاملات، بغض النظر عن مستواهن التعليمي، يفضلن الراحة المنزلية على مكان العمل. يمكن أن يرجع ذلك إلى الشعور بالأمان والراحة في المنزل حيث يمكنهن التحكم في بيوتهن. أو الرغبة في قضاء الوقت مع العائلة، أو بسبب الابتعاد عن الضغوط في مكان العمل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,524[a] | 3 | ,210 |
| نسبة الاحتمال | 4,449 | 3 | ,217 |
| Association linéaire par linéaire | 2,251 | 1 | ,133 |
| عدد القيم الفعلية | 235 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 2,87. | | | |

يهدف هذا الجدول إلى استكشاف ما إذا كان هناك ارتباط بين المستوى التعليمي للمرأة العاملة وشعورها بالراحة في بيئة عملها، وهو جانب حيوي في فهم استراتيجياتها في مواجهة المشاكل الزوجية.

وفي سياق دراستنا استخدمنا اختبار (كا2). وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصّفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة بين المستوى التعليمي للمرأة العاملة وشعورها بالراحة في بيئة عملها. حيث مستوى الدلالة قدر بـ: (0.210) مع ($\alpha$=0.05). بمعنى آخر يمكننا القول إن المستوى التعليمي للزوجة لا يؤثر بشكل كبير على ما إذا كانت تفضل الراحة في مكان العمل أو المنزل.

## جدول رقم 36: ظروف العمل وفق مستوى الخبرة.

حاولنا –من خلال دراستنا الميدانية– دراسة علاقة الخبرة بظروف العمل وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الخبرة | | | | | | | | المجموع |
| | | أقل من 5 سنوات | | 10–20 | | 20–30 | | أكثر من 30سنة | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| هل ظروف العمل | حسنة | 8 | 27,6% | 31 | 28,7% | 22 | 26,8% | 6 | 30,0% | 67 | 28,0% |
| | سيئة | 2 | 6,9% | 9 | 8,3% | 11 | 13,4% | 5 | 25,0% | 27 | 11,3% |
| | متوسطة | 19 | 65,5% | 68 | 63,0% | 49 | 59,8% | 9 | 45,0% | 145 | 60,7% |
| المجموع | | 29 | 100,0% | 108 | 100,0% | 82 | 100,0% | 20 | 100,0% | 239 | 100,0% |

تبين نتائج الجدول (رقم 36) علاقة الخبرة بظروف العمل إذا كانت حسنة، سيئة، متوسطة، كما تشير النَّتائج إلى أن ظروف العمل المتوسطة هي الأكثر شيوعا في جميع فئات الخبرة. تتراوح نسبتها بين 45.0% (أكثر من 30 سنة) و65.5% (أقل من 5 سنوات). هذا يشير إلى غالبية الأستاذات، بغض النظر عن خبرتهن، يعتبرون ظروف عملهم متوسطة.

أما بالنسبة لظروف العمل الحسنة فأعلى نسبة تقع في فئة (أكثر من 30 سنة) بنسبة 30.0%، وأقل نسبة تقع في فئة (أقل من 5 سنوات) بمعدل 27.6%، هذا يشير إلى تجربة ظروف عمل أفضل.

في حين نتائج الظروف السيئة جاءت في المرتبة الثالثة فأعلى نسبة تقع في فئة (أكثر من 30سنة)، بنسبة 25.0%، وأقل نسبة في فئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 6.9%، هذا يشير إلى أن الأستاذات ذوات الخبرة الأكبر يميلون إلى تجربة ظروف عمل أسوء، ربما يكون هذا نتيجة التعب من مدة العمل الطويلة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 6,103[a] | 6 | ,412 |
| نسبة الاحتمال | 5,464 | 6 | ,486 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 2 cellules (16,7%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 2,26. | | | |

في سياق دراسة علاقة الخبرة بظروف العمل، استخدمنا اختبار (كا2). وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة إنه لا يوجد علاقة بين الخبرة وظروف العمل. حيث مستوى الدلالة قدر بـ: (0.412) مع ($\alpha$=0.05). بالتالي من الناحية الإحصائية ووفق النتائج التي بين أيدينا يمكن القول إن الخبرة للأستاذة ليس لها تأثير على ظروف العمل.

## جدول رقم 37: ظروف العمل وفق المستوى العلمي للزوجة.

حاولنا –من خلال دراستنا الميدانية– دراسة علاقة ظروف العمل وفقا للمستوى العلمي للزوجة وتحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | المستوى العلمي للزوجة | | | المجموع |
| | | | ليسانس | ماستر | دكتوراه | أخرى | |
| هل ظروف العمل | حسنة | التكرارات | 28 | 30 | 6 | 3 | 67 |
| | | النسبة المئوية % | 32,2% | 27,3% | 23,1% | 18,8% | 28,0% |
| | سيئة | التكرارات | 8 | 12 | 2 | 5 | 27 |
| | | النسبة المئوية % | 9,2% | 10,9% | 7,7% | 31,3% | 11,3% |
| | متوسطة | التكرارات | 51 | 68 | 18 | 8 | 145 |
| | | النسبة المئوية % | 58,6% | 61,8% | 69,2% | 50,0% | 60,7% |
| المجموع | | التكرارات | 87 | 110 | 26 | 16 | 239 |
| | | النسبة المئوية % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

تشير نتائج الجدول (رقم 37) إلى أن ظروف العمل المتوسطة هي الأكثر شيوعا بين جميع المستويات، حيث تراوحت النسبة ما بين 50.0% و69.2%، بينما أعلى نسبة لظروف العمل السيئة ظهرت لدى الأستاذات الحاصلات على شهادة «أخرى» بنسبة 31.3%، مقابل أدنى نسبة بمعدل 7.7% لذوات مستوى دكتوراه، في حين جاءت أعلى نسبة للظروف الحسنة بمعدل 32.2% لذوات مستوى ليسانس مقابل 18.8% لذوات الشهادات «الأخرى» مما يشير إلى تباين طفيف بين المستويات التعليمية.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 8,268[a] | 6 | ,219 |
| نسبة الاحتمال | 6,543 | 6 | ,365 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 3 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 1,81. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة وظروف العمل، استخدمنا اختبار (كا2). وتوصلنا من خلال نتائجه إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة بين المستوى وظروف العمل. حيث مستوى الدلالة قدر بـ: (0.219) مع ($\alpha$=0.05). بالتالي ووفقا لنتائج اختبار»كاي مربع»، لا يوجد دليل إحصائي كافي لدعم وجود علاقة بين المستوى العلمي للزوجة وظروف العمل.

# المحور الثالث:

# أستاذة التربية

# الوطنية وعلاقتها

# بالزوج

**المحور الثالث: أستاذة التربية الوطنية وعلاقتها بالزوج:**

**جدول رقم 38: علاقة المستوى العلمي للزوج بموافقة الزوج على عمل الزوجة.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل زوجك موافق على عملك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | | 112 | 6 | 118 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 94,9% | 5,1% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | | 18 | 1 | 19 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 94,7% | 5,3% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | | 93 | 8 | 101 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 92,1% | 7,9% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | | 1 | 0 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 224 | 15 | 239 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 93,7% | 6,3% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,849[a] | 3 | ,838 |
| نسبة الاحتمال | ,899 | 3 | ,826 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 3 cellules (37,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de ,06. minimum | | | |

تُبرز نتائج الجدول (رقم 38) أنّ النسبة الغالبة من الأزواج يبدون موافقتهم على عمل زوجاتهم بنسبة بلغت 93.7%من مجموع المبحوثات، وهي نسبة مرتفعة ودالة اجتماعيًّا، إذ تعكس اتساع قبول الرجل الجزائري، باختلاف مستواه العلمي، لعمل المرأة. فحتى الفئات الأقل تعليمًا أبدت مستوى مقبولًا من التأييد، مما يدل على أن الموقف من عمل المرأة لم يعد مرتبطًا بالتحصيل الأكاديمي بقدر ما هو نتاج لتغير في المنظومة القيمية والثقافية داخل المجتمع.

وعلى الرغم من أن اختبار كاي مربع ($\chi^2$ = 0,849)، (sig = 0,838) يُظهر عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين المستوى العلمي للزوج وموافقته على عمل زوجته، فإن القراءة السوسيولوجية لهذا المعطى تشير إلى تراجع التأثير المباشر للمحددات التعليمية لصالح المحددات الثقافية والاجتماعية.فالمجتمع الجزائري، كما تشير دراسة **مكاك ليلى (2017)**، يشهد تحولًا في التمثلات الذكورية التقليدية نحو تمثلات أكثر مرونة، بفعل الحركية الاجتماعية والتعليمية التي مست كل الفئات.

وتؤكد **يحياوي صفاء (2018)** في دراستها أن أغلب الأزواج المتعلمين أو حتى ذوي التعليم المتوسط باتوا ينظرون إلى عمل المرأة باعتباره ضرورة اجتماعية واقتصادية وليس تمردًا على الدور الأسري. كما ربطت الباحثة بين ارتفاع نسب القبول وبين الاستقلال الاقتصادي النسوي الذي أعاد تشكيل موازين القوة الرمزية داخل الأسرة، دون أن يؤدي بالضرورة إلى صراع بين الأدوار.

بناءً على ذلك، فإن هذه النتائج تترجم تحولًا ثقافيًا في بنية العقل الزوجي الجزائري؛ إذ لم يعد الرجل يرى في عمل زوجته تهديدًا لسلطته، بل شراكة تعزز التوازن الأسري. وبذلك تتقاطع هذه النتائج مع ما خلصت إليه كل من **مكاك ليلى** و**يحياوي صفاء** في كونهما تعتبران عمل المرأة أحد مؤشرات الحداثة الأسرية في المجتمع الجزائري، ودليلًا على إعادة تعريف الأدوار وفق منطق التفاهم والتكامل بدل الهيمنة والتبعية.

**جدول رقم 39: علاقة المستوى العلمي للزوج بمساعدة الزوجة في مهام المنزل.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل يساعدك زوجك في مهام المنزل؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | | 55 | 63 | 118 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 46,6% | 53,4% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | | 10 | 9 | 19 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 52,6% | 47,4% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | | 35 | 66 | 101 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 34,7% | 65,3% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | | 0 | 1 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 100 | 139 | 239 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 41,8% | 58,2% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,876[a] | 3 | ,181 |
| نسبة الاحتمال | 5,259 | 3 | ,154 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,42. | | | |

يُظهر هذا الجدول أن نسبة الأستاذات اللواتي يحظين بمساعدة أزواجهن في مهام المنزل بلغت 46,6% لدى من أزواجهن في مستوى علمي ليسانس، مقابل 52,6% لدى أزواج في مستوى دكتوراه، في حين تراجعت النسبة إلى 34,7% عند من أزواجهن ينتمون إلى مستويات علمية "أخرى" (متوسطة أو أدنى). أما إجمالًا، فإن 41,8% فقط من المبحوثات صرحن بأن أزواجهن يشاركون في الأعمال المنزلية، مقابل 58,2% لا يحظين بأي دعم من هذا النوع، وهي نسبة تعكس استمرار التقسيم التقليدي للأدوار الأسرية حتى في ظل تحسن المستوى العلمي للأسرة.

تُظهر هذه النتائج أن ارتفاع المستوى العلمي للزوج لا يضمن بالضرورة إعادة توزيع الأدوار المنزلية، وإن كانت الملاحظة الميدانية تشير إلى وجود علاقة جزئية بين المستوى الجامعي العالي (ليسانس أو دكتوراه) والانفتاح النسبي على فكرة المساعدة في الأشغال المنزلية. ويبدو أن الأزواج من أصحاب التكوين الأكاديمي العالي أكثر ميلاً لتقبّل فكرة تقاسم المهام، بالنظر إلى تمثلاتهم المتقدمة للمساواة وتخفيف الضغط المزدوج الواقع على المرأة العاملة بين المجالين المهني والخاص.

غير أن اختبار كاي مربع أظهر عدم وجود دلالة إحصائية (Sig = 0.181)، ما يعني أن هذا الاختلاف لا يمكن اعتباره ذا قيمة تفسيرية حاسمة، بل يعبّر فقط عن نزعة سوسيولوجية تدريجية نحو تحول في الأدوار، لم تصل بعد إلى درجة التحول البنيوي داخل الأسرة الجزائرية.

وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه **مكاك ليلى (2017)** إذ لاحظت أن المساعدة الزوجية تظل ظرفية وانتقائية، غالباً ما ترتبط بطبيعة عمل الزوجة أو غياب البدائل الأسرية (كالأم أو العاملة المنزلية)، وليس بقناعة ثابتة بتقاسم الأدوار. كما دعمت **شارب مطاير (2010)** هذه الفكرة حين أشارت في بحثها الميداني بولاية وهران إلى أن المساواة العملية داخل الأسرة الجزائرية تبقى شكلية أكثر منها فعلية؛ لأن الموروث الثقافي الأبوي ما يزال يتحكم في أنماط توزيع المهام، حتى لدى الفئات المثقفة.

يكشف –إجمالًا– الجدول عن مفارقة بين الوعي الحديث والتعليم العالي من جهة، واستمرار السلوك التقليدي في المجال المنزلي من جهة أخرى، وهي مفارقة تعبّر عن ازدواجية القيم التي يعيشها المجتمع الجزائري في مرحلة انتقالية بين النسق الأبوي التقليدي والنسق الحداثي الذي تسعى إليه فئة المرأة العاملة.

**جدول رقم 40: علاقة المستوى العلمي للزوج بملاحظاته على أوقات دخول وخروج الزوجة.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل أوقات دخولك وخروجك من المنزل تقلق زوجك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | | 22 | 96 | 118 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 18,6% | 81,4% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | | 6 | 13 | 19 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 31,6% | 68,4% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | | 23 | 79 | 102 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 22,8% | 77,2% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | | 0 | 1 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 51 | 188 | 239 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 21,3% | 78,7% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,092[a] | 3 | ,553 |
| نسبة الاحتمال | 2,206 | 3 | ,531 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 3 cellules (37,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de ,21. minimum | | | |

يتّضح من المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول (رقم 40) أنّ العلاقة بين المستوى العلمي للزوج ودرجة قلقه من أوقات دخول وخروج زوجته من المنزل ليست ذات دلالة إحصائية، وهو ما يشير إلى أنّ التعليم، بوصفه متغيّراً شكليًّا، لا يُحدث بالضّرورة تحوّلاً في البنية الذّهنية والثّقافية التي تحكم نظرة الرجل إلى حركة المرأة واستقلالها الزمني. فبرغم أن نسبة الأزواج ذوي التعليم الجامعي (ليسانس) الذين عبّروا عن قلقهم بلغت فقط (18.6%)، مقابل ارتفاع نسبي لدى حاملي الدكتوراه (31.6%)، إلا أنّ هذا التفاوت لم يبلغ مستوى الدلالة العلمية. هذه النتيجة تتقاطع مع ما توصّلت إليه **دراسة شارب مطاير(2010)**، التي أكدت أنّ «التحصيل الأكاديمي لا يفضي بالضّرورة إلى تبنّي مواقف أكثر تحرّراً تجاه المرأة، ما لم يترافق مع تغير في البنية القيمية والاجتماعية».

في السياق نفسه، تُبرز **دراسة هيلين فند فيلد(1982)** حول المرأة العاملة والأسرة الجزائرية أنّ استمرار أنماط التنشئة التقليدية داخل الأسرة يُبقي على نوع من «الهيمنة الرمزية» (domination symbolique) كما وصفها بورديو، حتى لدى الفئات المتعلمة، بحيث تستمرّ الرقابة الاجتماعية على حركة المرأة كآلية لضبط السلوك وحماية الصورة العائلية أمام الجماعة. وعليه، فإنّ التعليم في المجتمع الجزائري لا يُعدّ محدِّداً كافياً لتفكيك البنية البطريركية أو تجاوز الحدود الثقافية المفروضة على المرأة، بقدر ما يظل عاملاً مكمِّلاً ضمن شبكةٍ أوسع من المحددات الرمزية والاجتماعية.

كما يمكن قراءة هذه النتائج ضمن ما أشار إليه **بليدي وآخرون (1980)** حيث لاحظ أنّ «التحوّل في القيم داخل الطبقة الوسطى الجزائرية يسير ببطء شديد، إذ تتبنّى النخبة خطاب الحداثة في المجال العام، لكنها تمارس في المجال الخاص منظومة قيم تقليدية». وهذا ما يبدو جليًّا في النسبة المرتفعة نسبيًّا للقلق بين الأزواج الحاصلين على الدكتوراه، الذين، رغم رأس مالهم العلمي العالي، يظلون منغمسين في تصورات ثقافية تمزج بين الحداثة الشكلية والتقليد الذكوري.

إنّ مجمل هذه المعطيات تبرز أنّ الموقف من حرية حركة المرأة العاملة في المجتمع الجزائري لا يُفهم إلا من خلال البعد الثقافي الرمزي الذي يتجاوز المحدّدات التعليمية أو الاقتصادية. فالزّوج المتعلّم قد يمتلك رأس مال معرفي، لكنه في الوقت ذاته يظل أسيراً لبنية قيمية تَرسّخت عبر التنشئة الاجتماعية وخطابات الهوية والغيرة والرجولة، وهي مفاهيم ما تزال تُعيد إنتاج أشكال غير مرئية من الهيمنة داخل الأسرة. ومن ثَمّ، فإنّ هذه النتائج تدعم الطرح القائل إنّ التغيير القيمي أعمق وأبطأ من التّغيير التعليمي، وأنّ التحوّل في الوعي الاجتماعي تجاه المرأة يتطلّب إصلاحاً ثقافياً موازياً للارتقاء المعرفي.

يمكن تفسير هذه النتائج ضمن منظور **بيير بورديو** حول مفهوم «العنف الرمزي» و«الهابيتوس» (habitus)، إذ إنّ السلوكيات اليومية للأزواج لا تُبنى فقط على التحصيل المعرفي؛ بل على أنماط من التمثلات المتجذّرة في اللاوعي الجمعي. فالزوج، مهما بلغ مستواه العلمي، يظل متأثراً بالبنية الذكورية التي تشكّلت عبر التنشئة الاجتماعية، وتُعيد إنتاج نفسها داخل المجال الأسري من خلال ما يسميه بورديو «العنف الرمزي الهادئ»، أي السيطرة التي تُمارَس دون وعي وباسم الحبّ أو الحماية أو الغيرة. من هذا المنظور، يصبح القلق من خروج الزوجة تمظهراً لعلاقات قوة ثقافية غير مرئية، تُبرَّر بخطاب اجتماعي يُشرعن المراقبة ويحوّلها إلى سلوك طبيعي.

ويجد هذا التحليل صداه في المقاربة السوسيو–ثقافية الجزائرية التي ركّز عليها باحثون مثل **عبد القادر جغلول (1983)**، حيث أكد أن الممارسات الاجتماعية داخل الأسرة الجزائرية تُفهم في ضوء تفاعل مستويين: البنية الرمزية (الموروث القيمي والديني) والبنية الحديثة (التعليم، العمل، التحضّر). هذا التفاعل ينتج ما يسمّى بـ«الثنائية الثقافية» التي تجعل الفرد يعيش بين خطاب حداثي وممارسة تقليدية. وبالتالي، فإنّ الزوج المتعلم قد يتبنى خطاب المساواة نظرياً، لكنه في الممارسة اليومية يستعيد آليات الضبط الاجتماعي ذاتها التي رسّختها البنية البطريركية وهذا ما ظهر في دراسة **شارب مطاير (2010)**.

كما يمكن قراءة النتيجة في إطار ما يسمى» بالممانعة الثقافية»، أي رفض التحوّلات التي تمس رمزيّة الأدوار الجندرية رغم ارتفاع المستوى التعليمي. فالمجتمع الجزائري –بوصفه مجتمعاً انتقاليّا– يعيش توازناً هشّا بين قيم الأصالة والحداثة، حيث لا تزال مفاهيم مثل «الغيرة»، «الهيبة»، و«السمعة» تحدد سلوك الأفراد أكثر مما يحدده التعليم أو الوعي الحقوقي. من هنا، يتضح أن القلق الزوجي ليس مجرّد موقف شخصي، بل هو نتاج نظام ثقافي رمزي يُعيد إنتاج الهيمنة الذكورية ضمن أشكال جديدة من الشّرعية الاجتماعية.

وعليه، يمكن القول إنّ تحليل العلاقة بين المستوى العلمي للزوج وموقفه من حرية حركة الزوجة يجب أن يُدرج ضمن سوسيولوجيا الثقافة الأسرية، التي ترى أنّ كل علاقة اجتماعية هي نتاج تفاعل بين المعرفة والسّلطة، وبين الوعي الفردي والبنية الاجتماعيّة. فالتّحصيل العلمي لا يؤدي بالضّرورة إلى تحرّر القيم ما لم يترافق مع تفكيك الرموز الثقافية المهيمنة التي تُحدّد معنى الأنوثة والرجولة في المخيال الجماعي الجزائري.

**جدول رقم 41: علاقة المستوى العلمي للزوج بتأثير العمل الخارجي على العلاقة الزوجية.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل العمل خارج المنزل يسبب لك مشاكل مع زوجك | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | | 20 | 98 | 118 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 16,9% | 83,1% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | | 5 | 14 | 19 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 26,3% | 73,7% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | | 23 | 78 | 101 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 22,8% | 77,2% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | | 1 | 0 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 49 | 190 | 239 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 20,5% | 79,5% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا | 5,505[a] | 3 | ,138 |
| نسبة الاحتمال | 4,808 | 3 | ,186 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 3 cellules (37,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,21. | | | |

تُظهر المعطيات الإحصائية أنّ نسبة النّساء اللواتي صرّحن بأنّ عملهن خارج المنزل يسبب لهن مشاكل مع أزواجهن بلغت **20.5%** من مجموع العيّنة، مقابل **79.5%** لم يواجهن مثل هذه المشاكل. هذه النسبة الإجمالية المنخفضة نسبيًّا توحي بوجود تحوّل في الوعي الأسري تجاه عمل المرأة، غير أنّ القراءة التّفصيلية حسب المستوى العلمي للزوج تكشف عن تباينات لافتة. فقد سجّل الأزواج الحاصلون على شهادة ليسانس أدنى نسبة من النزاع المرتبط بعمل الزوجة (16.9%)، تليهم فئة الدكتوراه بنسبة (26.3%)، ثم الفئة المصنّفة «أخرى» بنسبة (22.8%). أما فئة الماستر، ورغم محدودية عددها (حالة واحدة فقط)، فقد عبّرت عن وجود مشكل بنسبة 100%، مما يجعلها حالة استثنائية لا يمكن تعميمها.

ورغم هذه الفوارق، يُظهر اختبار (**كا²** $\chi^2 = 5.505$)، (Sig = 0.138) أن العلاقة بين متغيّري المستوى العلمي للزوج وحدوث المشاكل الزوجية بسبب عمل الزوجة غير دالّة إحصائياً، أي أنّ التعليم لا يُعدّ محدِّداً مباشراً لنظرة الزوج لعمل المرأة.

من النّاحية السوسيولوجية الثّقافية، يمكن تفسير هذه النتيجة بأنّ التعليم في السياق الجزائري لا يؤدي بالضرورة إلى تغيير جوهري في البنية الرمزية التي تنظّم العلاقة بين الزوجين. فالمستوى العلمي العالي لا يضمن التحرّر من التمثلات الذكورية المتوارثة؛ لأنّ ما يحكم الموقف من عمل المرأة هو الهابيتوس الثقافي (Habitus culturel) الذي تشكّل عبر التنشئة الاجتماعية، أكثر من كونه نتاجًا لمعارف أكاديمية.وهذا ما أكّدته **دراسة عاجب بومدين (2017)** التي بيّنت أنّ التوترات الأسرية المرتبطة بعمل المرأة العاملة تعود غالباً إلى تصادمٍ بين متطلبات الاستقلال الاقتصادي للزوجة ومفهوم «السلطة الذكورية الرمزية» التي يسعى الزوج إلى الحفاظ عليها داخل فضاء الأسرة.

كما تلتقي هذه النتائج مع ما توصلت إليه **دراسة شارب مطاير (2010)**، التي رصدت استمرار ما سمّته «الازدواج القيمي لدى الفئات الجامعية»، حيث يُعبّر الأفراد عن خطاب حداثي في المجال العام، بينما تُمارس داخليًّا منظومة قيم تقليدية تحكم العلاقات الجندرية. ومن هذا المنطلق، فإنّ الزوج الحاصل على الدكتوراه الذي أظهر نسبة أعلى من النزاع مقارنة بزملائه من حملة الليسانس، لا يُعدّ استثناءً بقدر ما هو انعكاسٌ لتناقض بين المعرفة الأكاديمية والتمثّل الاجتماعي المحافظ.

في هذا الإطار، يقدّم **بورديو** إطاراً تفسيريًّا دقيقاً في **نظرية الهيمنة الذكورية** من خلال مفهومي «العنف الرمزي»و**«الرأسمال الثقافي»**. فالعنف الرمزي يمارس في المجال الأسري حين يُعاد إنتاج

علاقات السيطرة باسم «الغيرة» أو «الخوف على استقرار الأسرة»، ما يجعل المرأة العاملة تعيش نوعاً من التّوتر بين استقلالها المهني وواجباتها الزوجية. في المقابل، لا يُترجم الرأسمال الثقافي (أي التعليم) إلى تحرّرٍ فعلي ما لم يترافق مع تحوّل في الرأسمال القيمي الذي يعيد تعريف الأدوار والسلطة داخل البيت.

أما في السياق الجزائري، فقد لاحظ **عبد القادر جغلول (1983)** أن الطبقة المتعلمة تميل إلى تبني ما أسماه «الحداثة الجزئية»، أي حداثة مهنية وعلمية لا تمتد إلى بنية العلاقات الأسرية، حيث يستمر الرجل في احتكار القرار الأسري رغم إقراره نظرياً بمساواة المرأة. وهذا ما يمكن أن يفسّر استمرار بعض حالات النزاع حول عمل الزوجة حتى بين الفئات الجامعية، رغم أنّ التعليم يُفترض أن يخفّف من تلك الحساسيات.

إنّ دلالة هذه النتائج تتجاوز البعد الإحصائي إلى ما هو ثقافي–رمزي، إذ تبرز أن عمل المرأة خارج البيت يظل محكوماً بتوازنات دقيقة بين القيم الحديثة والتمثلات التقليدية، وأنّ الوعي الأكاديمي لا يضمن بالضرورة انفتاحاً فعلياً داخل الفضاء الأسري. فالمجتمع الجزائري، كما تُشير **دراسة شارب مطاير (2010)**، يعيش مرحلة انتقالية بين نموذج «الأسرة التقليدية القائمة على الضبط الرمزي للمرأة» ونموذج «الأسرة الحديثة القائمة على التفاوض والمساواة»، مما يجعل العلاقة بين التعليم وموقف الزوج من عمل زوجته علاقة معقّدة ومتشابكة أكثر مما تُظهره الأرقام.

وعليه، يمكن القول إنّ غياب الدلالة الإحصائية لا يعني غياب الظاهرة، بل يدلّ على أنّ الموقف من عمل المرأة يتوزّع أفقيًّا عبر المستويات التعليمية المختلفة، بفعل استمرار أنماط التنشئة الثقافية الموحدة التي تُعيد إنتاج نفس التصورات الجندرية في مختلف الطبقات، وهو ما يؤكد الطرح السوسيو–ثقافي القائل إنّ التغيّر الاجتماعي لا يتحقق بالتعليم وحده؛ بل بإعادة بناء القيم والمعاني داخل الحقل الثقافي ذاته.

**جدول رقم 42: علاقة المستوى العلمي للزوج بالمشاكل الزوجية المرتبطة بعمل الزوجة خارج المنزل.**

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل العمل خارج المنزل يسبب لك مشاكل مع زوجك إذا كانت الإجابة بنعم. | | | | المجموع |
| | | | | أخرى | أشغال المنزل | الراتب الشهري | العمل الخارجي | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | 84 | 9 | 10 | 11 | 4 | 118 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 71,2% | 7,6% | 8,5% | 9,3% | 3,4% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | 12 | 2 | 1 | 3 | 1 | 19 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 63,2% | 10,5% | 5,3% | 15,8% | 5,3% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 60 | 10 | 15 | 12 | 4 | 101 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 59,4% | 9,9% | 14,9% | 11,9% | 4,0% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 156 | 21 | 27 | 26 | 9 | 239 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 65,3% | 8,8% | 11,3% | 10,9% | 3,8% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 12,937[a] | 12 | ,374 |
| نسبة الاحتمال | 9,521 | 12 | ,658 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 11 cellules (55,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكراراتthéorique minimum est de ,04. | | | |

يُظهر هذا الجدول التبادلي العلاقة بين المستوى العلمي للزوج وطبيعة المشاكل التي تطرأ بسبب عمل الزّوجة خارج المنزل. ورغم أن اختبار كاي–مربع ( $\chi^2 = 12.937$)، (sig = 0.374) يُظهر أنّ العلاقة غير دالّة إحصائيًا، إلا أنّ القراءة السوسيولوجية النوعية تكشف عن فروقات ذات دلالة ثقافية ورمزية عميقة بين المستويات التعليمية.

يتّضح من الأرقام أن غالبية الأزواج، بغضّ النظر عن مستواهم العلمي، يرون أنّ مصدر الخلافات الأساسية مع الزوجة العاملة يعود إلى فئة «أخرى»بنسبة مرتفعة بلغت 65.3%، وهي فئة فضفاضة قد تشمل خلافات نفسية أو قيمية أو اجتماعيّة يصعب تصنيفها ضمن أسباب مادية محددة، ما يدلّ على أنّ المشكل الحقيقي ليس في العمل ذاته؛ بل في تمثّله الثقافي داخل البنية الأسرية.فهذه الفئة تعبّر عن قلق رمزي متعلّق بتبدّل الأدوار التقليدية داخل الأسرة أكثر مما تعبّر عن خلافات مادية أو زمنيّة.

أمّا الأسباب الأكثر تحديداً، فتمثلت في الراتب الشّهري (11.3%) (والعمل الخارجي ذاته 10.9%)، وهما سببان يعكسان صراعاً حول السلطة الاقتصادية والرمزية داخل المجال الأسري. فالدخل المستقل للمرأة العاملة قد يُنظر إليه من قبل بعض الأزواج بوصفه تهديداً لـ: «الهيمنة الذكورية» كما صاغها **بيير بورديو**، إذ يؤدي إلى إعادة توزيع الرأسمال الاقتصادي وما يتبعه من سلطة اتخاذ القرار داخل الأسرة.

نجد –وبالرجوع إلى توزيع الفئات التعليمية– أنّ الأزواج من فئة **الليسانس** يُظهرون أعلى نسبة من الخلافات المصنفة ضمن «أخرى» (71.2%)، تليهم فئة **الدكتوراه**(63.2%) ، ثم فئة «أخرى» (59.4%). هذه النسب توحي بأنّ المشكل يتخذ طابعاً ثقافياً لا معرفيًّا؛ أي أن التعليم العالي لا يُلغي التمثلات الذكورية التقليدية؛ بل قد يجمّلها بخطاب عقلاني دون أن يغيّر مضمونها. وهنا تتجلى مفارقة أشارت إليها **شارب مطاير (2010)**، حيث لاحظت أنّ الخطاب الحداثي حول المساواة الجندرية لا يرافقه تحول فعلي في الوعي الممارساتي داخل الأسرة.

في المقابل، تُظهر نسب أقل تتعلق بمشاكل **أشغال المنزل (8.8%)** ما يعني أن الزوج لا يرى غالباً في تقصير الزوجة المنزلي سبباً مركزيًّا للخلاف؛ بل إنّ جوهر الصراع يكمن في إعادة توزيع الأدوار والسّلطة داخل الحقل الأسري. فعمل المرأة يغيّر من إيقاع السلطة الزوجية، ويُحدث نوعاً من

الخلخلة في التوازن الرمزي الذي يمنح الرجل مكانة المركز. وهذا يتفق مع ما ذهب إليه **بليدي وآخرون (1982)**، أي رفض التحولات التي تمس صورة الرجولة حتى لدى النخبة المتعلمة.

أمّا الفئة النادرة «ماستر»، التي عبّرت بنسبة 100% عن مشكلة تتعلّق بالرّاتب الشّهري، فهي رغم محدوديتها تُعطي دلالة رمزية: إذ إنّ التعليم الأعلى لا يعني بالضرورة توافقاً زوجياً أكبر؛ بل قد يؤدي إلى تضخم في الوعي بالمكانة الاجتماعية والرغبة في حفظ التوازن المالي داخل العلاقة الزوجية.

من منظور علم الاجتماع الثّقافي الجزائري، فإنّ هذه النتائج تؤكد ما وصفه **عبد القادر جغلول (2016)** بـ: «الثنائية الثقافية داخل الأسرة الجزائرية الحديثة»، حيث تتعايش القيم التقليدية مع أنماط الحداثة في صراعٍ مستمر. فالزوج الجامعي أو المثقف قد يقدّر عمل زوجته خارج البيت نظرياً، لكنه في الممارسة اليومية يظلّ متشبثاً برمزيته كرجلٍ «مسؤول ومهيمن»، فيمارس نوعاً من الرقابة الناعمة تحت غطاء القلق أو الخلاف حول تفاصيل مادية.

إنّ البعد الأعمق لهذه النتائج يتمثّل في أن الخلاف حول عمل الزوجة هو في جوهره خلاف حول إعادة تعريف الأدوار والهوية داخل الأسرة الجزائرية المعاصرة. فالمجتمع لم يحسم بعد موقع المرأة بين المجالين الخاص والعام، وما تزال القيم التقليدية تقاوم قيم التحديث. لذا فإنّ عدم الدلالة الإحصائية للعلاقة بين التعليم ونوع المشكل لا يعني انعدام الارتباط، بل يُظهر أنّ الثقافة المهيمنة تتجاوز حدود المستوى العلمي لتشكل وعياً جماعياً مشتركا بين مختلف الفئات.

وبذلك يمكن القول إنّ عمل المرأة خارج المنزل ما يزال يُثير توترات ذات طابع رمزي أكثر منه ماديًّا، وأنّ التحول نحو المساواة الفعلية يتطلب تحولاً ثقافيًّا متدرجًا في الوعي الجمعي، لا يقتصر على توسيع فرص التعليم، بل يمتد إلى إعادة صياغة المعاني الاجتماعية المرتبطة بالعمل، بالهيمنة، وبالأنوثة والرجولة في الثقافة الجزائرية المعاصرة.

**جدول رقم 43: تأثير المستوى العلمي للزوج على شعور الزوجة بالتقصير في واجباتها الزوجية.**

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل تشعرين أنك مقصرة في واجباتك اتجاه زوجك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | 54 | 64 | 118 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 45,8% | 54,2% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | 13 | 6 | 19 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 68,4% | 31,6% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 51 | 50 | 101 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 50,5% | 49,5% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | 1 | 0 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 119 | 120 | 239 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 49,8% | 50,2% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,432[a] | 3 | ,218 |
| نسبة الاحتمال | 4,881 | 3 | ,181 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,50. | | | |

يُبرز هذا الجدول العلاقة بين المستوى العلمي للزوج وإحساس الزوجة العاملة بالتقصير في أداء واجباتها الزوجية، وهي مسألة تمسّ بعمق التوازن بين الدورين الأسري والمهني للمرأة الجزائرية المعاصرة. ورغم أنّ اختبار كاي-مربع ($\chi^2 = 4.432$)، ($sig = 0.218$) يُظهر غياب علاقة دالّة إحصائياً بين

المتغيرين، إلا أنّ التحليل السوسيولوجي يكشف عن تباينات ذات مغزى ثقافي ورمزي بين الفئات التعليمية المختلفة.

تُظهر النتائج أنّ نسبة الإحساس بالتقصير تبلغ حوالي**49.8%** من مجموع المستجوبات، ما يعني أنّ نصف النساء العاملات تقريباً يشعرن بثقل الأدوار المزدوجة المفروضة عليهن داخل الأسرة. وهذه النسبة تكشف عن الضغوط الرمزية التي ما تزال تواجهها المرأة رغم مشاركتها الفعلية في المجال المهني، إذ يُعاد تعريف «الواجب الزوجي» بمعايير تقليدية لا تراعي التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي طرأت على موقع المرأة، كما أكّده التّراث النظري في نظرية التفاعلية الرمزية التي تقوم على مبدأ التفاعل، حيث يحاول كلّ منهما تحقيق أهدافه بما يرى من وسائل، وبالتّالي يؤدي كلّ منها دورا محدَّدًا يؤدي إلى تفاعل اجتماعي على أساس توقّعات متبادلة تتحدّد على ضوء القيم والمعايير الاجتماعيّة، وتتداخل التّفاعلات لتشكّل نسقا اجتماعيّا من علاقات ونظم في مجالات مختلفة.

عند تفكيك النتائج حسب المستوى العلمي للزوج، نلاحظ أنّ أعلى نسبة من الزوجات اللواتي يشعرن بالتقصير سُجّلت لدى الأزواج من فئة الدكتوراه (68.4%) تليها فئة الماستر (100%) وإن كانت حالة فردية، ثم فئة «أخرى» (50.5%) بينما سُجّلت أدنى نسبة لدى فئة الليسانس (45.8.%) هذه المفارقة تدل على أنّ ارتفاع المستوى العلمي للزوج لا يخفف بالضرورة من الإحساس النسوي بالذنب أو التقصير، بل قد يزيده في بعض الأحيان. ذلك أنّ الرجل الأكاديمي أو المثقف قد يكون أكثر حساسية لمفهوم "الالتزامات الزوجية" في بعدها المثالي، فيمارس شكلاً من الرقابة الثقافية الهادئة على زوجته، تُنتج شعوراً داخلياً بالذنب حتى في غياب صراع مباشر.

في ضوء هذا، يمكن فهم النتائج من خلال منظور **بيير بورديو** حول الهيمنة الرمزية، حيث تُعيد البنية الأسرية إنتاج أنماط السيطرة في شكلٍ غير مباشر عبر التمثلات الذهنية.فالزوجة العاملة – خصوصًا حين يكون زوجها ذا تعليم عالٍ– تسعى إلى تحقيق التوازن بين صورتها كمثقفة ناجحة وبين الصورة التقليدية للزوجة "المتفانية"، ما يجعلها تقع في ازدواجية قيمية تولّد شعوراً مستمراً بالقصور.

هذا ما لاحظته **دراسة تماضر حسون (1993)** حيث أكدت أن النساء العاملات يشعرن بضغط مضاعف ناتج عن التوفيق بين الدورين، وأنّ ارتفاع المستوى العلمي للزوج لا يعني بالضرورة تشجيعاً على المساواة، بل أحياناً يعمّق التوترات بسبب اختلاف التصورات حول "النجاح الزوجي".

أما الفئة التي يكون فيها الزوج حاصلًا على الليسانس، فقد عبّرت بنسبة أقل عن هذا الإحساس (45.8%)، ما يمكن تفسيره بأنّ هذه الفئة أكثر تأقلماً مع التحولات الاجتماعية وقبولاً نسبيًّا لمشاركة المرأة في العمل، إذ ينتمي كثير من حاملي الليسانس إلى جيلٍ شبابي أكثر انفتاحًا، يعيش فعليًا مظاهر التحديث الثقافي في المدن الجزائرية. ومع ذلك تبقى نسبة الإحساس بالتقصير مرتفعة نسبيًّا، مما يعني أنّ المرأة نفسها قد تبنّت قيمًا تقليدية داخلية ترى في عدم التفرغ للمنزل مؤشراً على ضعف الالتزام، حتى وإن لم يكن الزوج ذاته معترضًا بشدة.

أما الفئة «أخرى» (وهي غالبًا الأزواج ذوو مستويات تعليمية متوسطة أو مهنية)، فقد أظهرت توازناً شبه تام بين الإحساس بالتقصير وعدمه (50.5% مقابل 49.5%)، ما يعكس وجود تعايش ثقافي بين القيم التقليدية والمكتسبات الحديثة داخل هذه الطبقة، فهي لا ترفض عمل المرأة، لكنها لا تتخلى عن المعايير الأسرية التقليدية.

من زاوية علم الاجتماع الثقافي، تُظهر هذه النتائج استمرار الهيمنة القيمية للثقافة الأبوية رغم التمدرس الواسع للمرأة والرجل. فالإحساس بالتقصير ليس مؤشراً سلوكياً فحسب، بل هو نتاج رمزي للتماهي مع نموذج الأنثى المثالية الذي رسخته التنشئة الاجتماعية الجزائرية، حيث يُنظر إلى الزوجة الصالحة باعتبارها تلك التي تمنح وقتها وجهدها للأسرة على حساب ذاتها المهنية.

وتؤكد **دراسة هيلين فند فليد (1982)**، أن هذا الإحساس يرتبط أساساً بالثقافة العائلية السائدة، لا بالممارسات الفعلية، إذ ما تزال المرأة الجزائرية، حتى داخل الأسر المتعلمة، تُقيّم ذاتها وفق معايير "التفاني والتضحية"، وليس وفق معيار "التكامل بين الأدوار". كما بيّن **بليدي وآخرون (1980)** أنبقاء هذا الشعور ناتج عن «الاستبطان الثقافي» لقيم الطاعة والرعاية، مما يجعل المرأة تحمل على عاتقها مسؤولية الحفاظ على الانسجام الأسري حتى في غياب مطالب صريحة من الزوج.

تأسيساً على ما سبق، يتضح أن الإحساس بالتقصير لدى المرأة العاملة ليس نتاج تفاعل مباشر مع سلوك الزوج، بل هو انعكاس لبنية ثقافية أعمّ، حيث ما يزال المجال الأسري الجزائري محكوماً بمحددات رمزية تُعيد إنتاج التراتبية الجندرية في صورة شعور بالذنب لا بالمواجهة. وهكذا يصبح وعي المرأة بذاتها متأرجحاً بين تحقيق الذات المهنية واسترضاء النسق الثقافي التقليدي، في نموذج دالّ على ازدواج الوعي الأنثوي في المجتمع الجزائري المعاصر.

**جدول رقم 44: علاقة المستوى العلمي للزوج بصعوبات تلبية متطلباته بسبب عمل الزوجة.**

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل تجدين صعوبات في تلبية مطالب زوجك بسبب انشغالك في العمل؟ « | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | 61 | 53 | 114 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 53,5% | 46,5% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | 9 | 8 | 17 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 52,9% | 47,1% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 53 | 44 | 97 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 54,6% | 45,4% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | 1 | 0 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 124 | 105 | 229 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 54,1% | 45,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,885[a] | 3 | ,829 |
| نسبة الاحتمال | 1,265 | 3 | ,737 |
| عدد القيم الفعلية | 229 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,46. | | | |

النتائجُ الواردةُ في هذا الجدولِ تكشفُ عن جانبٍ آخر من علاقةِ التفاعل داخل الحياة الزوجية لدى النساء العاملات، حيث يتضح أن أكثر من نصف المستجوبات (54,1%) صرّحن بأنهن يجدن صعوباتٍ في تلبية مطالب أزواجهن بسبب انشغالهن بالعمل، مقابل 45,9% ممّن أكدن عكس ذلك. وعلى الرغم من أنّ اختبار كاي مربع ($\chi^2$ = 0,885)؛ (sig = 0,829) يشير إلى غياب علاقةٍ ذات دلالةٍ إحصائية بين متغيرَي المستوى العلمي للزوج وصعوبة تلبية مطالبه، إلّا أنّ قراءة النتائج من منظور علم الاجتماع الثقافي تكشف عن أبعادٍ رمزيةٍ واجتماعيةٍ عميقة تتجاوز الإحصاء الكمي.

تُظهر المعطياتُ أنّ هذا الشعور بالصعوبة يتكرر تقريبًا بالنِّسَبِ نفسها بين مختلف المستويات التعليمية للأزواج: ليسانس (53,5%)، دكتوراه (52,9%)، وأخرى (54,6%)، وهو ما يدل على أنّ التحصيل العلمي لا يُغيّر جوهرياً من تمثلات الزوج لواجبات المرأة. فحتى في حالات التعليم العالي، تستمر التوقعات الاجتماعية نفسها التي تُحمِّل المرأة مسؤولية «تلبية احتياجات الزوج» باعتبارها معياراً للنجاح الأسري. هذه النتيجة تُبرز قوة الثقافة الأبوية في تشكيل السلوك الأسري، إذ تعمل بوصفها نسقاً قيمياً ثابتاً يعلو على التغيرات التعليمية والاقتصادية.

يمكن –من الناحية السوسيولوجية– فهم هذه النتيجة عبر ما يسميه بيير بورديو بـ: «إعادة إنتاج البنية الرمزية» داخل الحقل الأسري. فالمستوى العلمي، رغم أهميته في اكتساب رأس مال ثقافي، لا يضمن بالضرورة تحولاً في الهابيتوس الذكوري الذي يُوجّه تصورات الأزواج حول تقسيم الأدوار؛ بل إنّ الرجل المتعلم غالباً ما يمارس شكلاً جديداً من الهيمنة الرمزية يقوم على توقّع الكمال من الزوجة في كل الأدوار (العاملة والمربية والزوجة)، وهو ما يخلق ضغطاً مضاعفاً يدفع المرأة إلى الشعورِ بالتقصير المستمر.

هذه الظاهرةُ لاحظتها كذلك دراسةُ شارب مطاير (2010) في تحليلها لديناميات الأسرة الجزائرية الحديثة، حيث تبيّن أنّ التعليم العالي لم يُحدث قطيعةً حقيقية مع ثقافة السلطة الذكورية، بل جعَلَها أكثر «تأنّقًا» وأقل مباشرة؛ أي إنّ الرجل المتعلم يُخضِع زوجته لتقييمٍ ثقافي لا جسدي، ما يجعلها أكثر توتراً في سعيها لإرضائه. وبالمثل، بيّنت دراسة هيلين فند فليد (1982) أنّ المرأة الجزائرية، مهما بلغت من تأهيلٍ مهني، تظل أسيرةَ التوقعات الاجتماعية المتعلقة بقدرتها على التوفيق بين العمل والأسرة دون تقصير.

تكشف النتائج –من جهةٍ أخرى– أنّ الشعور بالصعوبة لا يتأتّى فقط من ضغط الزوج؛ بل أيضاً من استبطان المرأة ذاتها لمعايير الدور التقليدي. إذ ترى في فشلها بتلبية المطالب الزوجية علامةً على

«نقصٍ في الأنوثة الاجتماعية» كما يسميه عبد القادر جغلول (2016)، حيث تُعرَّف الأنثى المثالية في المخيال الجماعي بأنها المتفرغةُ للعناية بالرجل والأسرة. وهذا ما يفسّر ارتفاع نسب الإقرار بالصعوبات حتى بين النساء المتزوجات من أزواجٍ ذوي مستوى علمي مرتفع، لأنّ التغير في البنية التعليمية لم يُصاحبه تحوّلٌ موازٍ في النسق الرمزي الذي يحدّد معاني الأدوار.

يمكن القول –من منظور علم الاجتماع الثقافي الجزائري– إنّ هذه المعطيات تعبّر عن استمرارية التمثلات الثقافية التقليدية داخل الأسر الحديثة، حيث يُعاد إنتاج النظام الأبوي عبر قيم جديدة تُغلَّفُ بلغة التفاهم والمساواة الظاهرية، لكنها في العمق تُعيد فرض التزاماتٍ أحادية على المرأة. فالزوج، مهما بلغ من التعليم، ما يزال ينظر إلى تلبية مطالبه كجزءٍ من «واجب» الزوجة، لا كمجالٍ للتشارك أو التفاوض.

يتبيّن –بذلك– أنّ العمل بالنسبة للمرأة الجزائرية لا يُفهم بوصفه فقط نشاطاً اقتصاديًّا؛ بل فضاءً لتقاطع الأدوار والهويات، حيث يتجاذبها بين السعي لتحقيق الذات والالتزام بالتصورات الثقافية التقليدية. وتؤكد هذه النتائج الاتجاه العام الذي برز في الجداول السابقة، حيث يتكرر الإحساسُ بالتقصير والصعوبة في تلبية المطالب، مما يعكس وجودَ توترٍ دائم بين قيم الحداثة والهيمنة الرمزية التقليدية داخل الأسرة الجزائرية المعاصرة.

**جدول رقم 45: علاقة المستوى العلمي للزوج بصعوبات أداء الواجبات الزوجية.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك نحو الزوج؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | | 46 | 64 | 110 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 41,8% | 58,2% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | | 9 | 8 | 17 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 52,9% | 47,1% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | | 51 | 46 | 97 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 52,6% | 47,4% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | | 1 | 0 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 107 | 118 | 225 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 47,6% | 52,4% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا | 3,733[a] | 3 | ,292 |
| نسبة الاحتمال | 4,124 | 3 | ,248 |
| عدد القيم الفعلية | 225 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de ,48. minimum | | | |

يعكس الجدولُ المُقدَّم تفاعلاً دالًّا بين المستوى العلمي للزوج ومدى شعور الزوجة العاملة بوجود مشاكل في أداء واجباتها الزوجية، وهو موضوع يكتسب أهميةً خاصة في إطار التحليل الثقافي للأدوار الأسرية. ورغم أن اختبار كاي-مربع ($\chi^2 = 3,733$)؛ ($sig = 0,292$) لا يُظهر علاقةً دالّةً إحصائيًّا، إلا أنّ القراءة السوسيولوجية تُبرز دلالاتٍ نوعية تعبّر عن استمرار التوتر القيمي بين التمثّلات التقليدية للدور النسوي ومتطلبات الحياة المهنية الحديثة.

تشير النتائج إلى أنّ حوالي 47,6% من النساء العاملات يواجهن صعوباتٍ في أداء واجباتهن نحو الزوج، مقابل 52,4% ممن لا يشعرن بذلك، ما يعني أنّ ما يقارب نصف العينة لا تزال تعيش حالةً من التنازع بين التزاماتها الزوجية والمهنية. هذه النسبة المرتفعة نسبياً تعكس حضور ما يمكن تسميته بـ»الضغوط الرمزية للأدوار المزدوجة»، حيث تجد المرأة نفسها مطالَبة بالنجاح في العمل دون الإخلال بمتطلبات الزوج، في معادلة اجتماعية يصعب تحقيق توازنها.

نلاحظ -على مستوى توزيع النتائج حسب المستوى العلمي للزوج- أنّ أعلى نسب مواجهة للمشاكل سُجّلت لدى فئتي الدكتوراه (52,9%) والمستوى «أخرى» (52,6%)، تليها فئة الماستر (100%) وإن كانت حالةً معزولة، بينما سُجّلت أدنى نسبة لدى الليسانس (41,8%). هذه التباينات تعكس أنّ ارتفاع المستوى العلمي للزوج لا يؤدّي بالضرورة إلى تخفيف الضغوط الزوجية؛ بل قد يعمقها بفعل تصاعد التوقعات الرمزية من المرأة المثقفة، وهو ما أشار إليه بيير بورديو حين تحدث عن "التحكّم الرمزي" الذي يُمارَس من خلال القيم والمعايير أكثر من الأوامر المباشرة. فكلما كان الزوج أكثر اطّلاعاً وثقافةً، زادت معاييره في تقييم أداء الزوجة في مجالات متعددة، ما يجعلها تشعر بعدم الكفاية أو بالتقصير.

وتشير دراسة هيلين فند فليد (1982) إلى أنّ "التحصيل العلمي لم ينجح في إعادة تشكيل العلاقات الزوجية على أسس متكافئة، لأن الخطاب الثقافي السائد لا يزال يعيد إنتاج صورة الزوجة المثالية بوصفها محور الرعاية والطاعة، حتى وإن كانت فاعلة في المجال المهني". ويتقاطع هذا مع ما خلصت إليه الدراسة في **الموروث النظري: المرأة قبل الاستقلال وبعد الاستقلال** التي أكدت أن المرأة العاملة في الطبقة المتعلمة تواجه "توتراً صامتاً" يتمثّل في محاولتها الوفاء بكل الأدوار دون المساس برمزية الزوج، ما يخلق لديها شعوراً داخلياً بالذنب أو التقصير المستمر.

يمكن تفسير –من زاوية علم الاجتماع الثقافي– هذه النتائج في ضوء ما يسمى بـ»الاستمرارية الرمزية للثقافة الأبوية» داخل النسق الأسري. فالتعليم –رغم كونه أحد أدوات التحديث– لا يغيّر بسرعةٍ البنى الرمزية المتجذّرة في المخيال الجمعي حول الأنوثة والزوجة الصالحة. فالمجتمع الجزائري ما يزال، كما أشار عاجب بومدين (2017)، يعيش حالة "الازدواج الثقافي" حيث تتجاور قيم الحداثة مع قيم التقليد دون أن تنصهر إحداهما في الأخرى، وهو ما ينعكس في العلاقات الأسرية التي تجمع بين لغة المساواة وممارسات التفاوت الرمزي.

إضافة إلى ذلك، فإنّ شعور المرأة بوجود "مشاكل" في أداء واجباتها لا يُفهم فقط كمعيار سلوكي؛ بل هو مؤشر رمزي على تمثلها لذاتها في ظل التوقعات الاجتماعية. إذ ترى الكثير من النساء العاملات أنّ انشغالهن بالعمل يُضعف من حضورهن العاطفي والمنزلي، وهو ما يجعلهن يعشن نوعاً من الضغط الأخلاقي الذاتي المستمد من القيم الاجتماعية والدينية التي تضع «البيت» و»الزوج» في مركز الشرعية الأنثوية.

يتضح أنّ النتائج لا تعكس فقط تباينًا بين فئاتٍ تعليمية، بل تعبّر عن نظامٍ قيميٍ متجذّر يعيد صياغة العلاقة الزوجية وفق منطق الازدواج بين التقليد والحداثة. فمهما بلغ مستوى التعليم، يظلُّ تمثل الزوجة لمسؤولياتها محكوماً ببنيةٍ ثقافيةٍ ترى في تفانيها الأسري معياراً للأخلاق، وفي انشغالها المهني احتمالاً للقصور.

إنّ هذا الجدول، حين يُقارن بالجداول السابقة (حول الإحساس بالتقصير وصعوبات التوفيق بين الأدوار)، يُظهر اتجاهاً عاماً ثابتاً مفاده أنّ المرأة العاملة في المجتمع الجزائري لم تحقق بعد توازناً رمزيًّا بين المجالين الأسري والمهني، وأنّ الثقافة الأسرية، رغم مظاهر التحديث، ما تزال تُعيد إنتاج الأدوار الجندرية التقليدية في صيغٍ أكثر لُطفاً، ولكن لا تقل قوةً في تأثيرها.

**جدول رقم 46: عمل الزوجة وانعكاسه على الواجبات الزوجية وفق المستوى العلمي للزوج.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تعتقدين أن عملك يأخذ كامل جهدك على حساب واجباتك نحو زوجك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | | 51 | 61 | 112 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 45,5% | 54,5% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | | 9 | 8 | 17 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 52,9% | 47,1% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | | 46 | 51 | 97 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 47,4% | 52,6% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | | 1 | 0 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 107 | 120 | 227 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 47,1% | 52,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,470[a] | 3 | ,689 |
| نسبة الاحتمال | 1,852 | 3 | ,604 |
| عدد القيم الفعلية | 227 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,47. | | | |

يُظهِرُ هذا الجَدْوَل أنَّ العَلاقةَ بَيْنَ المُستوى العِلْميِّ للزَّوْجِ واعتِقادِ الزَّوْجَةِ بأنَّ عَمَلَها يَسْتَنْزِفُ كامِلَ جُهْدِها على حِسابِ واجِباتِها الزَّوْجِيَّةِ لَمْ تَكُنْ عَلاقةً دالَّةً إحصائِيًّا، وهو ما يَتَّضِحُ من قِيمَةِ اخْتِبارِ كايٍ² ($\chi^2$ = 1.470)، بِدَرَجَةِ دَلالةٍ 0.689، ما يَعْني أنَّ اخْتِلافَ المُسْتوى التَّعْليميِّ للزَّوْجِ لا يُؤثِّرُ جَوْهَرِيًّا على تَصَوُّراتِ الزَّوْجَةِ في هذا الجانِبِ.

يُمْكِنُ مُلاحَظَةُ –عِنْدَ تَحْليلِ النَّتائِجِ تَفْصِيليًّا– أنَّ النِّسْبَةَ الأَعْلى من النِّساءِ اللَّواتي صَرَّحْنَ بأنَّ العَمَلَ يَسْتَنْفِذُ كامِلَ طاقَتِهِنَّ تَعودُ إلى الفِئَةِ الَّتي أَزْواجُهُنَّ من حامِلي شَهادَةِ اللِّيسانس (45.5%)، تَلِيها فِئَةُ الأَزْواجِ ذَوي مُسْتَوَياتٍ تَعْليميَّةٍ أُخْرى (47.4%)، ثُمَّ فِئَةُ حامِلي شَهادَةِ الدُّكْتوراه (52.9%)، وهي نِسْبَةٌ مُتَقارِبَةٌ مع الفِئاتِ السّابِقَةِ، ما يَعْكِسُ نَوْعًا من التَّجانُسِ الإدْراكِيِّ بَيْنَ النِّساءِ العامِلاتِ بَغْضِّ النَّظَرِ عن المُسْتَوى العِلْميِّ لِلأَزْواجِ.

وَيُمْكِنُ تَفْسيرُ هذا التَّجانُسِ بأنَّ التَّعَبَ المُرتَبِطَ بِالعَمَلِ المِهَنِيِّ أَصْبَحَ ظاهِرَةً مَعيشِيَّةً عامَّةً لَدَى النِّساءِ العامِلاتِ في الوَسَطِ الحَضَرِيِّ الجَزائِرِيِّ، حيث تُظْهِرُ دِراساتٌ سابِقَةٌ مِثْلَ دِراسَةِ تَماضِرَ حَسُّون (1993) أنَّ الشُّعورَ بِالتَّعَبِ أوِ التَّقْصيرِ نَحْوَ الزَّوْجِ لا يَرْتَبِطُ بِالضَّرورَةِ بِالمُسْتَوى العِلْميِّ لِلزَّوْجِ، بِقَدْرِ ما يَرْتَبِطُ بِطَبيعَةِ عَمَلِ المَرْأَةِ، وَعَدَدِ ساعاتِ العَمَلِ، وضُغوطِ الحَياةِ اليَوْمِيَّةِ. كما تُؤَكِّدُ دِراسَةُ هيلين فَنَد فْلِيد (1982) أنَّ التَّغَيُّرَ الثَّقافيَّ في الأَدْوارِ لَمْ يُواكِبْهُ بَعْدُ تَكافُؤٌ فِعْلِيٌّ في تَقاسُمِ المَهامِّ المَنْزِلِيَّةِ، ما يَجْعَلُ المَرْأَةَ –رَغْمَ ارْتِفاعِ مَكانَتِها التَّعْليميَّةِ والمِهَنِيَّةِ– تَعيشُ ازْدِواجِيَّةً في الأَدْوارِ تُؤَدِّي إلى شُعورِها بِالإرْهاقِ وَالتَّقْصيرِ.

يُمْكِنُ القَوْلُ –بِناءً على ذلك– إنَّ إدْراكَ النِّساءِ بأنَّ عَمَلَهُنَّ يَأْخُذُ كامِلَ الجُهْدِ يُعَبِّرُ عن مأْزِقِ التَّوْفيقِ بَيْنَ المَجالَيْنِ العامِّ وَالخَاصِّ، أَكْثَرَ مِمَّا يُعَبِّرُ عن تَأْثيرٍ لِمُتَغَيِّرِ المُسْتَوى العِلْميِّ لِلزَّوْجِ، ما يَجْعَلُ المَسْأَلَةَ ذاتَ بُعْدٍ ثَقافيٍّ وَاجْتِماعيٍّ عَميقٍ يَتَّصِلُ بِتَمَثُّلاتِ الذُّكورَةِ وَالأُنوثَةِ في المُجْتَمَعِ الجَزائِرِيِّ، لا بِمُسْتَوى التَّحْصيلِ العِلْميِّ وَحْدَهُ.

**جدول رقم 47: علاقة المستوى العلمي للزوج بتأثير العمل على الواجبات الزوجية.**

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | إذا كانت الإجابة نعم كيف ذلك؟ « | | | المجموع |
| | | | | 1 | 2 | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | 51 | 34 | 33 | 118 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 43,2% | 28,8% | 28,0% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | 8 | 8 | 3 | 19 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 42,1% | 42,1% | 15,8% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 40 | 36 | 25 | 101 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 39,6% | 35,6% | 24,8% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 99 | 79 | 61 | 239 |
| | | المستوى العلمي الزوج | 41,4% | 33,1% | 25,5% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,523[a] | 6 | ,606 |
| نسبة الاحتمال | 4,801 | 6 | ,570 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 4 cellules (33,3%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,26. | | | |

تكشفُ معطياتُ هذا الجدولِ عن غيابِ علاقةٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيّةٍ بين المُستوى العِلميّ للزّوج وطبيعةِ الصّعوباتِ الّتي تُواجهها الزّوجةُ العاملةُ في تلبيةِ مطالبِ زوجها، إذ بلغت قيمةُ اختبارِ كاي²

($\chi^2 = 4.523$)، بدرجةِ دلالةٍ 0.606، وهي غيرُ دالّة، ما يُشيرُ إلى أنّ نوعيّةَ هذه الصّعوباتِ لا تتأثّرُ بمستوى التّعليم لدى الزّوج.

ويُظهِر توزيعُ النِّسبِ أنَّ أكبرَ نسبةٍ من النِّساء اللّواتي عبَّرنَ عن الصّعوبةِ في تلبيةِ مطالبِ الزّوج أرجعنَ السّببَ إلى الانشغالِ بالعمل وضعفِ الجهدِ البدنيّ (41.4%)، تليها فئةُ اللّاتي اعتبرنَ أنَّ الأمرَ مُرتبطٌ بتعدّدِ المسؤوليّات داخلَ وخارجَ البيت (33.1%)، ثُمَّ فئةُ اللّاتي أشرنَ إلى فُتورِ العلاقةِ أو ضعفِ التّواصل بسَببِ ضغطِ العمل (25.5%). وتَتَقاطَعُ هذه النِّسبُ في مستوياتِ التّعليم كافةً لدى الأزواج، بما يُؤكِّدُ وجودَ إحساسٍ مُشتركٍ بصعوبةِ المُوازنةِ بين المجالين المهنيّ والزّوجيّ بغضّ النّظر عن مكانةِ الزّوج العلميّة.

وتُعزِّز القراءةُ السوسيولوجيّةُ لهذه النّتائجِ فكرةَ ثباتِ البنيةِ الثّقافيّة للأدوارِ الأسريّة في المجتمع الجزائريّ، حيث تظلُّ المرأةُ –حتّى وإن كانت عاملةً ومُتعلّمة– المسؤولةَ الرّئيسةَ عن تلبيةِ الحاجاتِ الأسريّة والعاطفيّة للزّوج، دون أن يتغيَّرَ هذا التّوقّعُ الاجتماعيّ بتغيّرِ مستوى الزّوج العلميّ. وقد توصَّلت دراسةُ شارب (2010) إلى نتيجةٍ مُماثلةٍ تؤكّدُ أنّ المستوى العلميّ للزّوج لا يُغيّرُ بالضّرورةِ من تصوّراته التّقليديّة بشأنِ دورِ المرأة.

وتَدعَمُ دراسةُ **يحياوي صفاء (2018)** هذه الخلاصة، عبرَ ملاحظةِ أنّ النّساءَ العاملات، حتّى ضمن أسرٍ مُثقّفة، يَعيشنَ ضغطًا نفسيًّا مُزدوجًا بين متطلباتِ العمل وإرضاءِ الزوج، بما يُعيدُ إنتاجَ ما يُسمّيه بورديو بـ»العُنف الرّمزيّ»، القائمِ على إلزامِ المرأة بتبريرِ نجاحها المهنيّ دون الاعترافِ به كمصدرٍ شرعيٍّ للاستقلالِ الذّاتيّ.

وتُبرزُ النّتائجُ في الأخير أنَّ العملَ الأنثويّ لا يزالُ محكومًا بحدودٍ ثقافيّةٍ تقليديّةٍ تُعرقِل إعادةَ توزيعِ الأدوارِ داخلَ الأسرة، وأنَّ المستوى العلميّ للزّوج لا يُحدِثُ فارقًا في إدراكِ النّساء العاملات لمشكلتهنّ اليوميّة في التّوفيقِ بين العمل والحياةِ الزوجيّة.

**جدول رقم 48: علاقة المستوى العلمي للزوج بتشتت ذهن الزوجة نتيجة تعدد أدوارها.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل يتشتت ذهنك بتعدد أدوارك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | | 88 | 25 | 113 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 77,9% | 22,1% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | | 17 | 0 | 17 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | | 79 | 19 | 98 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 80,6% | 19,4% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | | 0 | 1 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 184 | 45 | 229 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 80,3% | 19,7% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا | 8,689[a] | 3 | ,034 |
| نسبة الاحتمال | 11,122 | 3 | ,011 |
| عدد القيم الفعلية | 229 | | |
| a. 3 cellules (37,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de ,20. minimum | | | |

تَكشفُ معطياتُ هذا الجدولِ عن وجودِ علاقةٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيّةٍ بين المُستوى العِلميّ للزّوج وإحساسِ الزّوجةِ بتشتّتِ الذّهن نتيجةَ تعدّدِ الأدوار، حيث بلغت قيمةُ اختبارِ كاي² ($\chi^2$ = 8.689)

بدرجةِ دلالةٍ (0.034)، وهي أقلُّ من 0.05، ما يعني أنَّ الاختلافاتِ في الإجاباتِ ليست عشوائيّة، بل تعكسُ ارتباطًا فعليًّا بين المُتغيِّرين.

وتُظهِرُ النّتائجُ مِن النّاحيةِ الوصفيّة أنَّ نسبةً كبيرةً جدًّا من المبحوثاتِ عبَّرنَ عن شعورِهنَّ بتشتّتِ الذّهن نتيجةَ تعدّدِ الأدوار (80.3%)، مُقابلَ 19.7% فقط اللّواتي نَفَيْنَ ذلك. إلّا أنَّ هذا الشّعورَ يزدادُ بوضوحٍ لدى النّساءِ اللّواتي أزواجُهنَّ مِن ذوي المستوى العِلميّ العالي (دكتوراه بنسبةِ 100%)، بينما يتراجعُ نسبيًّا لدى مَن أزواجُهنَّ مِن حملةِ اللّيسانس (77.9%) أو ذوي المستوياتِ الأُخرى .(80.6%).

ويمكنُ تفسيرُ هذا الارتباطِ سوسيولوجيًّا على مستويين مُتكاملين:

- **أولًا**، من منظور التمثلات الثقافية للأدوار الأسرية، يظهر أن الزوج المتعلم أو الحاصل على الدكتوراه لا يعني بالضرورة أنه أكثر تقبّلًا لتقاسم الأعباء، بل قد يحمل — بحكم موقعه الرمزي في الهرم الأسري — تصورًا أكثر تشددًا نحو التزام الزوجة بأدوارها التقليدية كاملة، مما يضاعف من شعورها بالضغط الذهني والنفسي عند محاولتها التوفيق بين العمل والبيت. وهذا ما تسميه **إيفا إيلوز** بـ»التناقض الحداثي في العلاقات الأسرية»، أي أن التعليم لا يلغي بالضرورة التراتبية الرمزية بين الجنسين.
- **ثانيًا**، على المستوى البنيوي، فإن ارتفاع نسبة التشتت الذهني بين جميع الفئات تقريبًا يعكس ثقل الأدوار الاجتماعية الملقاة على المرأة العاملة الجزائرية، إذ تجد نفسها مطالبة بالنجاح في المجال المهني دون أن يُخفّف عنها عبء الدور المنزلي. وهو ما أشار إليه **بيير بورديو** في مفهوم «العنف الرمزي»، حيث تُجبر المرأة — حتى داخل الأسر المتعلمة — على التوفيق بين فضاءين متعارضين (المنزل والعمل)، مما يؤدي إلى إرهاق معرفي وذهني دائم.

أما النسبة المرتفعة نسبيًّا بين فئة الليسانس والمستويات الأخرى فتؤكد أن تعدد الأدوار يمثل ظاهرة عامة تتجاوز الفروق التعليمية، لكنها تصبح أكثر حدّة في الأسر التي يرتبط فيها التعليم العالي بمكانة اجتماعية رمزية أكبر للزوج، ما يخلق نوعًا من التوتر النفسي لدى الزوجة العاملة الساعية لإثبات كفاءتها دون المساس بصورة "الزوج المتفوّق".

وبذلك يمكن القول إن هذه النتائج تبرز تأثيرًا مزدوجًا للتعليم الذكوري: فهو من جهة يرفع سقف التوقعات من الزوجة، ومن جهة أخرى لا يغير بشكل فعلي من التقسيم التقليدي للأدوار داخل الأسرة، مما

يجعل المرأة العاملة –مهما كان مستوى زوجها العلمي– تعيش حالة دائمة من التشتت الذهني الناتج عن تعدد الأدوار وتناقضها.

**جدول رقم 49: علاقة المستوى العلمي للزوج بتأثير تعدد الأدوار على التركيز.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل مشاكل عملك انعكست على علاقتك الزوجية؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | | 32 | 79 | 111 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 28,8% | 71,2% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | | 4 | 13 | 17 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 23,5% | 76,5% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | | 32 | 65 | 97 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 33,0% | 67,0% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | | 0 | 1 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 68 | 158 | 226 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 30,1% | 69,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,250[a] | 3 | ,741 |
| نسبة الاحتمال | 1,546 | 3 | ,672 |
| عدد القيم الفعلية | 226 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de ,30. minimum | | | |

تُبرزُ معطياتُ الجدول أنَّ أغلبيةَ المستجوباتِ (69.9%) أكَّدنَ أنَّ مشاكلهنَّ المهنيةَ لم تنعكس على علاقتهنَّ الزوجية، مقابل نسبةٍ أقلّ (30.1%) أشرنَ إلى وجودِ تأثيرٍ سلبيّ لمشكلاتِ العمل على الحياة الزوجية. كما تُظهِرُ النتائجُ أنَّ هذا الاتجاهَ يسودُ بمختلفِ مستوياتِ التعليم لدى الأزواج، حيث بلغت النسبةُ 28.8% لدى ذوي مستوى اللّيسانس، و23.5% لدى ذوي الدكتوراه، و33% لدى الفئة ذات المستوياتِ الأخرى.

وتُظهر التحليلاتُ الإحصائيةُ أنَّ قيمةَ اختبارِ كاي² ($\chi^2 = 1.250$)، بدرجةِ دلالةٍ = 0.741 تشير إلى عدم وجودِ علاقةٍ ذات دلالةٍ إحصائية بين المستوى العلمي للزوج وانعكاسِ مشكلاتِ عمل الزوجة على علاقتها الزوجية، ما يعني أنَّ هذه الظاهرةَ تتوزع بشكلٍ متقاربٍ بين الفئات ولا تتأثّر اختلافًا بالمستوى العلمي للزوج.

ويمكنُ تفسيرُ هذه النتائج سوسيولوجيًا من خلال استقلالِ المجالين الأسريّ والمهنيّ نسبيًا في حياةِ المرأة العاملة الجزائرية. إذ رغم الضغوط والصراعات التي قد تُواجهها في فضاء العمل، فإنها تسعى إلى ضبطِ توازنٍ رمزيّ يحمي علاقتها الزوجية من التدهور. فالمجتمع الجزائري ما زال، كما أشارت دراسةُ جميلة عمري فاطمة (2018)، ينظر إلى الزوجة الصالحة باعتبارها القادرة على "احتواء الخلافات" وعدم السماح للمشكلات المهنية بالتسرب إلى الحياة الخاصة. وهذا ما يجعل النساء العاملات يُطوِّرن استراتيجياتِ تكيّف نفسية وثقافية للحفاظ على الاستقرار الأسري رغم الضغوط المهنية.

وتدلُّ زاويةُ النظر الأخرى على أنَّ غيابَ العلاقة الإحصائية بين المتغيرين قد يشير إلى أنَّ المستوى العلمي للزوج لا يُؤثّر كثيرًا في ديناميكياتِ العلاقة الزوجية أمام مشكلات العمل، إذ إن التمثلاتِ الثقافية حول الأدوار الزوجية ما تزال متشابهة بين مختلف الفئات التعليمية. فحتى الأزواجُ المتعلمون – رغم وعيهم المفترض– لا يختلفون كثيرًا في تمسّكهم بصورة "الزوجة الداعمة والمتحملة"، ما يجعل النساء العاملات –بغضّ النّظر عن تعليم أزواجهن– يحرصن على عدم تحويل ضغوط العمل إلى مصدر نزاع زوجي.

ويمكنُ القول إنّ هذه النتائج تُبرز نوعًا من الفصل الاجتماعي الواعي الذي تمارسه المرأة العاملة بين فضاء العمل وفضاء الأسرة، في محاولةٍ للحفاظ على "الرأس المال الرمزي" المتمثل في استقرار العلاقة الزوجية. وهي نتيجةٌ تتقاطع مع ما توصلت إليه دراسةُ وزارة الشُّؤون الاجتماعية والعمل والاتّحاد

العام النّسائي (1978)، التي بيّنت أن النساء غالبًا ما يُفضّلن التضحيةَ براحتِهن النفسية على حساب الانسجام الأسري، مما يعكس استمرارَ هيمنة النموذج الثقافي التقليدي للعلاقة الزوجية رغم الحداثة التعليمية.

**جدول رقم 50: علاقة المستوى العلمي للزوج بسلوك الزوجة تجاه المشكلات الأسرية.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تبحثين دوما عن حلول للخروج من مشكلاتك الأسرية؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | | 83 | 27 | 110 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 75,5% | 24,5% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | | 9 | 7 | 16 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 56,3% | 43,8% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | | 76 | 19 | 95 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 80,0% | 20,0% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | | 1 | 0 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 169 | 53 | 222 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 76,1% | 23,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا | 4,603[a] | 3 | ,203 |
| نسبة الاحتمال | 4,423 | 3 | ,219 |
| عدد القيم الفعلية | 222 | | |
| a. 3 cellules (37,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,24. | | | |

تُظهرُ نتائجُ الجدول (رقم 50) أنَّ غالبيةَ النساء العاملات (76.1%) يَبْحَثْنَ دوماً عن حلولٍ لتجاوز مشكلاتِهنَّ الأسرية، في مقابل نسبةٍ أقلّ (23.9%) لا يقمن بذلك بشكلٍ مستمر. ويبدو أنَّ هذا الميلَ نحو البحث عن الحلول يُسجَّلُ عبر مختلفِ المستويات التعليمية للأزواج، وإن كانت النسبة الأعلى لدى النساء اللواتي أزواجهن من ذوي المستوى الجامعي المتوسط أو الأدنى (80%)، تليها فئةُ اللّيسانس بنسبة (75.5%)، بينما تراجعت النسبة نسبيًا لدى اللواتي أزواجهن من ذوي الدكتوراه (56.3%)، ما قد يعكس تباينًا في طبيعةِ التفاعلِ الزوجيِّ وأساليبِ إدارةِ الخلافات.

وتُظهرُ التحليلاتُ الإحصائيةُ أنَّ نتائجَ اختبارِ كاي² ($\chi^2 = 4.603$)، بدرجة دلالة = 0.203 تدلُّ على غيابِ علاقةٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائية بين مستوى تعليم الزوج وسلوك الزوجة في البحث عن حلولٍ للمشكلات الأسرية، ما يعني أنَّ هذا الميلَّ يُعدّ سلوكًا عامًا لا يتأثر باختلاف المستوى العلمي للزوج.

وتترجمُ النتائجُ سوسيولوجيًا نزعةً نسويةً اجتماعيةً للتكيّف الإيجابي داخل الأسرة الجزائرية الحديثة، إذ تسعى المرأة العاملة –رغم تعدّد أدوارها وضغوطها المهنية– إلى الحفاظ على التوازنِ الأسريّ من خلال البحث عن حلولٍ سلمية للمشكلات. وهذا السلوكُ يعكس ما تسميه عمري فاطمة الزهراء (2018) في دراستها بـ: «استراتيجية المرونة الاجتماعية»، حيث تعتمد المرأة على الحوار والاحتواء بدل المواجهة المباشرة، حفاظًا على استقرار العلاقة الزوجية وصورة الأسرة أمام المجتمع.

وتتقاطعُ النتائجُ أيضًا مع ما توصلت إليه دراسةُ مكاك ليلى (2017)، التي لاحظت أنَّ النساء العاملات يُطوِّرن ما يمكن تسميته بـ: «العقل التوافقي»، أي القدرة على إيجاد حلولٍ وسط تُرضي الطرفين دون المساس بالنسق الثقافي السائد الذي يمنح الرجل سلطةً رمزيةً داخل الأسرة.

ويمكنُ القول إنَّ البحث عن الحلول الأسرية يُمثّل سلوكًا ثقافيًا مستبطَنًا لدى النساء العاملات، نابعًا من تمثلاتٍ اجتماعية ترى في المرأة محورَ التوازن العاطفي للأسرة. كما أنَّ غيابَ أثرِ المستوى العلمي للزوج على هذا السلوك يعكس استمرارَ المرجعية الثقافية المشتركة التي تضع مسؤوليةَ "حماية العلاقة" على عاتق المرأة، بصرف النظر عن مستوى تعليم الزوج أو وعيه الاجتماعي.

**جدول رقم 51: علاقة المستوى العلمي للزوج بتقدير ظروف عمل الزوجة.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل زوجك يتفهم ظروف عملك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | | 100 | 18 | 118 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 84,7% | 15,3% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | | 19 | 0 | 19 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | | 83 | 18 | 101 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 82,2% | 17,8% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | | 0 | 1 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 202 | 37 | 239 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 84,5% | 15,5% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 9,367[a] | 3 | ,025 |
| نسبة الاحتمال | 10,534 | 3 | ,015 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 3 cellules (37,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de ,15. minimum | | | |

تُشيرُ معطياتُ الجدول (رقم 51) إلى أنَّ الغالبية الساحقة من النساء العاملات (84.5%) أكَّدن أنَّ أزواجهنَّ يَتَفَهَّمون ظروفَ عملهنَّ، مقابل نسبةٍ محدودة (15.5%) ترى عكس ذلك. كما يُلاحَظُ أنَّ

هذا التَّفهّم يَرتَفِعُ بشكلٍ واضحٍ لدى الأزواج ذوي المستوى العلمي العالي، إذ بلغت النسبةُ 100% لدى حملة الدكتوراه، و84.7% لدى حملة اللّيسانس، في حين تراجعت قليلًا لدى الفئات ذات المستويات الأخرى .(82.2%).

وتُظهِرُ التّحليلاتُ الإحصائيةُ أنَّ نتائجَ اختبارِ كاي² ($\chi^2 = 9.367$)، بدرجة دلالة 0.025 تُشير إلى وجود علاقةٍ ذات دلالةٍ إحصائية بين مستوى تعليم الزوج ومدى تفهمه لظروف عمل زوجته، وهو ما يعني أنَّ ارتفاع المستوى العلمي للزوج يرتبط بزيادة احتمالية تقبّله لعمل المرأة وتفهمه لمتطلباته. وتختلف هذه النتيجة عن كثير من الجداول السابقة التي لم تُظهر دلالة واضحة، ما يجعلها مؤشرًا مهمًا على أثر التعليم في إعادة تشكيل تمثلات الأزواج حول العمل الأنثوي.

وتكشفُ النتائجُ سوسيولوجيًا عن تحولٍ نسبيّ في الوعي الثقافي لدى الفئات المتعلمة من الرجال، حيث لم يعد عملُ المرأة يُنظر إليه فقط بوصفه تهديدًا للسلطة الذكورية أو خللاً في التوازن الأسري، بل أصبح يُعترف به كضرورة اجتماعية واقتصادية ومجالًا لتحقيق الذات. وقد أشارت دراسةُ شارب مطاير (2010) إلى أنَّ الأزواج من ذوي المستويات العليا يُظهرون تسامحًا أكبر تجاه متطلبات مهنة الزوجة، معتبرين أنَّ نجاحها المهني امتدادٌ لنجاح الأسرة ككل.

ودعمتْ دراسةُ يحياوي صفاء (2018) نتائجَ مماثلة، إذ وَجَدَت أنَّ المستوى العلمي للزوج يرتبط إيجابيًا بدرجةِ دعمه لزوجته العاملة، سواء من حيث المشاركة في الأعمال المنزلية أو تفهّم الإرهاق المهني الذي تعانيه. ويُفسَّر هذا الأمر من منظور علم الاجتماع الثقافي على أنه نتيجةٌ لتوسّع رأس المال الثقافي وفق مفهوم بيير بورديو، حيث يؤدي التعليم العالي إلى إعادة تشكيل الذهنيات وتخفيف حدة المركزية الذكورية التقليدية.

وإلاّ فإنَّ بقاءَ نسبة 15.5% من النساء اللواتي يشعرن بعدم تفهم أزواجهن يُظهر أنَّ التمثلات التقليدية ما تزال قائمةً لدى بعض الفئات، خصوصًا تلك التي لم يتأثر فيها الوعي الثقافي بعمقٍ بقيم الحداثة أو المساواة المهنية.

وتؤكّدُ هذه النتائج أنَّ التعليم يُعدُّ متغيرًا ثقافيًا حاسمًا في تحديد مواقف الرجال من عمل المرأة، وأنَّ تفهم الأزواج لظروف زوجاتهم العامِلات يُعدُّ مؤشرًا على انتقالٍ تدريجي نحو نمطٍ أكثر عقلانية وتشاركية في العلاقات الأسرية الجزائرية المعاصرة.

**جدول رقم 52: علاقة المستوى العلمي للزوج باستجابة الزوجة لوقف العمل.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | إذا طلب زوجك التوقف عن العمل فهل تتوقفين؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | | 22 | 96 | 118 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 18,6% | 81,4% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | | 6 | 13 | 19 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 31,6% | 68,4% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | | 22 | 79 | 101 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 21,8% | 78,2% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | | 0 | 1 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 50 | 189 | 239 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 20,9% | 79,1% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,984[a] | 3 | ,576 |
| نسبة الاحتمال | 2,071 | 3 | ,558 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 3 cellules (37,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,21. | | | |

يظهِرُ الجدول (رقم 52) ارتباطًا ضعيفًا وغير دالٍّ إحصائيًّا بين المستوى العلمي للزوج وقرار الزوجة بالتوقف عن العمل عند طلب الزوج، وهو ما تؤكده قيمة اختبار كاي مربع ($\chi^2$ = 1,984)، بدرجة دلالة 0,576)، مما يعني أنَّ الاختلافات في الإجابات ليست ذات معنى إحصائي. ورغم هذا الضعف الإحصائي، فإنَّ القراءة السوسيولوجية للمعطيات تُكشِف جوانب دلالية جديرة بالتحليل.

ويتّضحُ أنَّ أغلبيةَ النساء، بغضّ النّظر عن المستوى العلمي لأزواجهن، ترفض التوقف عن العمل، حيث بلغت نسبة الرفض 81,4% لدى من أزواجهنّ من فئة اللّيسانس، و78,2% لدى من أزواجهنّ من فئة "أخرى"، و68,4% لدى زوجات حملة الدكتوراه. وتُعكس هذه النسبُ المرتفعة تغيّرًا في البنية القيمية والاجتماعية للمرأة الجزائرية العاملة، التي باتت تنظر إلى العمل كـ: «هوية اجتماعية» ووسيلة لتحقيق الذات وليس مجرد مصدر دخل أو نشاط ثانوي.

ويُلفتُ في النتائج أنَّ الزوجات ذوات الأزواج من فئة الدكتوراه أبدين أعلى نسبة استعداد للتوقف (31,6%)، وهو ما يمكن تفسيره عبر الهيمنة الرمزية لرأس المال الثقافي (Bourdieu, 1980)، حيث قد يميل الأزواج ذوو التعليم العالي إلى فرض تصوراتهم حول الدور الأسري للمرأة من منطلق تفوق معرفي أو ثقافي، بينما تشعر الزوجات في هذا السياق بضرورة الحفاظ على التوازن الأسري ولو على حساب الاستقلال المهني.

وعلى النقيض، أظهرت فئة "اللّيسانس" و"أخرى" تمسّكًا أكبر بالعمل، ما قد يعكس تحولًا في القيم الأسرية لدى الطبقة المتوسطة الجزائرية، التي أصبحت ترى في عمل المرأة جزءًا من مساهمتها في الاستقرار المادي والنفسي للأسرة. وأشارت دراسة **عمري فاطمة (2018)** إلى أن العمل لم يعد مجرد ضرورة اقتصادية، بل أصبح رمزًا للاستقلال والاعتراف الاجتماعي.

وتتقاطعُ هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسةُ **يحياوي (2018)**، التي أكدت أنَّ العاملات في قطاع التعليم أكثر تمسّكًا بوظائفهنّ حتى في ظل الضغوط الأسرية، بسبب ما يقدمه العمل من مكانة رمزية وهوية معرفية داخل المجتمع.

ويمكنُ القول إنَّ رفضَ التوقف عن العمل رغم طلب الزوج يُعكس تحوّلًا عميقًا في بنية العلاقات الزوجية، من علاقة تقوم على الامتثال والطاعة إلى علاقة تفاوضية متكافئة، تُعيد فيها المرأة صياغة موقعها داخل الأسرة والمجتمع، بما يتناغم مع الديناميات الجديدة لثقافة العمل والحداثة في الجزائر.

**جدول رقم 53: قضاء وقت الفراغ مع الزوج حسب المستوى العلمي للزوج.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تقضين وقت الفراغ مع زوجك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي الزوج | ليسانس | التكرارات | | 95 | 23 | 118 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 80,5% | 19,5% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | | 15 | 4 | 19 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 78,9% | 21,1% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | | 79 | 22 | 101 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 78,2% | 21,8% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | | 0 | 1 | 1 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 189 | 50 | 239 |
| | | المستوى العلمي الزوج | | 79,1% | 20,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,971[a] | 3 | ,265 |
| نسبة الاحتمال | 3,322 | 3 | ,345 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 3 cellules (37,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,21. | | | |

تُبيّنُ معطياتُ الجدول (رقم 53) أنّه لا توجد علاقة ذات دلالةٍ إحصائية بين المستوى العلمي للزوج ومدى قضاء الزوجة لوقت الفراغ مع زوجها، إذ بلغت قيمة اختبار كاي مربع ($\chi^2$ = 3,971) بدرجة دلالة (0,265)، وهي غير دالّة إحصائيًا. ومع ذلك، فإنَّ القراءةَ السوسيولوجية لهذه النتائج تُكشِف عن دلالاتٍ ثقافية وعائلية مهمة.

ويتّضحُ أنَّ أغلبيةَ المستجابات تقضين أوقاتَ الفراغ مع أزواجهن بنسبة تقارب 79,1% من مجموع العينة، وهي نسبةٌ متقاربة عبر مختلف المستويات التعليمية للزوج: 80,5% لدى حملة اللّيسانس، 78,9% لدى حملة الدكتوراه، و78,2% لدى الفئة «أخرى». ويُوحي هذا التقارب في النسب بأن التفاعل الأسري لا يتأثر بدرجة ملحوظة بالمستوى العلمي للزوج، وأنَّ قضاء الوقت المشترك يظل سلوكًا تحكمه قيمٌ أسرية وثقافية أكثر من كونه نتاجًا لاختلافٍ معرفي أو تعليمي.

ويمكنُ تفسيرُ هذه النتائج من المنظور السوسيولوجي في ضوء استمرارية نموذج التضامن الأسري التقليدي داخل المجتمع الجزائري، حيث يظلُّ قضاءُ الوقت مع الزوج تعبيرًا عن الانسجام والتكامل الزوجي، وليس بالضرورة مؤشرًا على المساواة أو تقارب المستويات الثقافية. فحتى لدى الأزواج من فئة الدكتوراه، لم يؤدّ ارتفاع المستوى التعليمي إلى تغيّر جذري في الممارسات اليومية داخل الأسرة، ما يعكس أن النسق القيمي لا يزال يحافظ على طابعه الجمعي والأسري.

وتتلاقى هذه النتائج مع ما توصلت إليه **دراسةُ مكاك ليلى (2017)**، التي أشارت إلى أن الروابط العائلية في الطبقة المتوسطة الجزائرية لا تزال متماسكة رغم تحولات التعليم والعمل، وأن أوقات الفراغ غالبًا ما تُستثمر في الأنشطة العائلية المشتركة باعتبارها وسيلة للحفاظ على التوازن الأسري. كما تدعم **دراسةُ عمري فاطمة (2018)** الفكرة نفسها، مؤكدةً أن المستوى العلمي لا يُحدث تأثيرًا واضحًا على نمط التفاعل الزوجي اليومي، بقدر ما تُحدده منظومة القيم والتنشئة الاجتماعية.

ويمكنُ القول إنّ الزواج في السياق الجزائري المعاصر ما زال يحافظ على بعده الاجتماعي والعاطفي أكثر من كونه مجالًا لصراع أو تفاوتٍ ثقافي بين الزوجين، وهو ما يجعل قضاءَ وقت الفراغ المشترك تجليًا لاستمرار «الروح الجماعية» داخل الأسرة الجزائرية رغم تعدد مستويات التعليم وتباينها.

**جدول رقم 54: مهنة الزوج ومدى موافقته على عمل الزوجة.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | المحور الثالث: أستاذة التربية الوطنية وعلاقتها بالزوج<br>هل زوجك موافق على عملك؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| مهنة الزوج | | التكرارات | 3 | 0 | 3 |
| | | مهنة الزوج | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| | بطال | التكرارات | 10 | 0 | 10 |
| | | مهنة الزوج | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| | ذو معاش | التكرارات | 11 | 0 | 11 |
| | | مهنة الزوج | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| | عامل | التكرارات | 187 | 15 | 202 |
| | | مهنة الزوج | 92,6% | 7,4% | 100,0% |
| | متقاعد | التكرارات | 13 | 0 | 13 |
| | | مهنة الزوج | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 224 | 15 | 239 |
| | | مهنة الزوج | 93,7% | 6,3% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,932[a] | 4 | ,569 |
| نسبة الاحتمال | 5,227 | 4 | ,265 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 5 cellules (50,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de ,19. minimum | | | |

يُظهر هذا الجدول (رقم 54) أن نسبة الأستاذات اللواتي يحظين بمساعدة أزواجهن في مهام المنزل بلغت 46,6%لدى من أزواجهن في مستوى علمي ليسانس، مقابل 52,6% لدى أزواج في مستوى دكتوراه، في حين تراجعت النسبة إلى 34,7% عند من أزواجهن ينتمون إلى مستويات علمية "أخرى" (متوسطة أو أدنى). أما إجمالًا، فإن 41,8% فقط من المبحوثات صرحن بأن أزواجهن يشاركون في الأعمال المنزلية، مقابل 58,2% لا يحظين بأي دعم من هذا النوع، وهي نسبة تعكس استمرار التقسيم التقليدي للأدوار الأسرية حتى في ظل تحسن المستوى العلمي للأسرة.

تُظهر هذه النتائج أن ارتفاع المستوى العلمي للزوج لا يضمن بالضرورة إعادة توزيع الأدوار المنزلية، وإن كانت الملاحظة الميدانية تشير إلى وجود علاقة جزئية بين المستوى الجامعي العالي (ليسانس أو دكتوراه) والانفتاح النسبي على فكرة المساعدة في الأشغال المنزلية. ويبدو أن الأزواج من أصحاب التكوين الأكاديمي العالي أكثر ميلاً لتقبّل فكرة تقاسم المهام، بالنظر إلى تمثلاتهم المتقدمة للمساواة وتخفيف الضغط المزدوج الواقع على المرأة العاملة بين المجالين المهني والخاص.

غير أن اختبار كاي مربع أظهر عدم وجود دلالة إحصائية (Sig = 0.181)، ما يعني أن هذا الاختلاف لا يمكن اعتباره ذا قيمة تفسيرية حاسمة، بل يعبّر فقط عن نزعة سوسيولوجية تدريجية نحو تحول في الأدوار، لم تصل بعد إلى درجة التحول البنيوي داخل الأسرة الجزائرية.

وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه **مكاك ليلى(2018)** في دراستها، إذ لاحظت أن المساعدة الزوجية تظل ظرفية وانتقائية، غالباً ما ترتبط بطبيعة عمل الزوجة أو غياب البدائل الأسرية (كالأم أو العاملة المنزلية)، وليس بقناعة ثابتة بتقاسم الأدوار. كما دعمت دراسة **عمري فاطمة (2018)** هذه الفكرة حين أشارت في بحثها الميداني بولاية وهران إلى أن المساواة العملية داخل الأسرة الجزائرية تبقى شكلية أكثر منها فعلية، لأن الموروث الثقافي الأبوي ما يزال يتحكم في أنماط توزيع المهام، حتى لدى الفئات المثقفة.

إجمالًا، يكشف الجدول عن مفارقة بين الوعي الحديث والتعليم العالي من جهة، واستمرار السلوك التقليدي في المجال المنزلي من جهة أخرى، وهي مفارقة تعبّر عن ازدواجية القيم التي يعيشها المجتمع الجزائري في مرحلة انتقالية بين النسق الأبوي التقليدي والنسق الحداثي الذي تسعى إليه فئة المرأة العاملة.

**جدول رقم 55: علاقة مهنة الزوج بمساعدته لزوجته في مهام البيت.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل يساعدك زوجك في مهام المنزل؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| مهنة الزوج | | | التكرارات | 0 | 3 | 3 |
| | | | مهنة الزوج | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| | بطال | | التكرارات | 2 | 8 | 10 |
| | | | مهنة الزوج | 20,0% | 80,0% | 100,0% |
| | ذو معاش | | التكرارات | 5 | 6 | 11 |
| | | | مهنة الزوج | 45,5% | 54,5% | 100,0% |
| | عامل | | التكرارات | 84 | 118 | 202 |
| | | | مهنة الزوج | 41,6% | 58,4% | 100,0% |
| | متقاعد | | التكرارات | 9 | 4 | 13 |
| | | | مهنة الزوج | 69,2% | 30,8% | 100,0% |
| المجموع | | | التكرارات | 100 | 139 | 239 |
| | | | مهنة الزوج | 41,8% | 58,2% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 8,191[a] | 4 | ,085 |
| نسبة الاحتمال | 9,436 | 4 | ,051 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 4 cellules (40,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 1,26. minimum | | | |

يُظهرُ هذا الجدول (رقم 55) أنَّ المساعدة في مهام المنزل تختلف نسبيًا حسب مهنة الزوج، حيث تبرز أعلى نسبة للمساعدة لدى فئة المتقاعدين (69,2%)، تليها فئة ذوي المعاش (45,5%)، ثم العمال (41,6%)، في حين تتراجع بشكل ملحوظ لدى فئة العاطلين عن العمل (20,0%)، وتنعدم كليًا لدى الفئة التي لم تُصرّح بمهنة واضحة (0.0%).

ويُبيّنُ إجمالًا أنَّ 41,8% من الأزواج فقط يساهمون في المهام المنزلية، مقابل 58,2% لا يشاركون، وهو ما يُعيد تأكيد استمرارية النمط الأبوي في توزيع الأدوار الأسرية، حتى مع اختلاف الوضع المهني للزوج.

وتُبرزُ هذه النسب مفارقة سوسيولوجية لافتة؛ إذ يبدو أن المهنة لا تحدد بالضرورة استعداد الزوج للمساعدة المنزلية. فالأزواج المتقاعدون أو ذوو المعاش — الذين يملكون وقتًا فراغيًا أكبر — يُظهرون ميلاً أوفر للمساعدة مقارنة بالعاملين، ما يشير إلى أن عامل الزمن وتراجع الالتزامات المهنية يسهم في زيادة المشاركة داخل المجال الأسري.

ويُفسّر لدى الأزواج العاملين التمسك بالدور التقليدي للرجل كمُعيل اقتصادي، مقابل إسناد المسؤوليات المنزلية للزوجة رغم عملها الخارجي، وهو ما يعكس استمرار التمثلات الثقافية التقليدية للرجولة والأنوثة في المجتمع الجزائري.

وتُظهِرُ النتائج الإحصائية أنَّ اختبار كاي² (Sig = 0.085) يشير إلى أن العلاقة غير دالة إحصائيًا، لكنها قريبة من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أن الاختلاف بين الفئات المهنية يحمل بعض الدلالات السوسيولوجية غير الحاسمة، ويُحتمل أن يعكس بداية تحول تدريجي في الأدوار الأسرية بين الأجيال، خاصة لدى الفئات المتعلمة والمتقاعدين.

وتتقاطعُ هذه النتيجة مع ما توصلت إليه **شارب (2010)** في دراستها الموسومة بـ»المرأة العاملة بين الفضاء المنزلي والمهني: دراسة ميدانية بمدينة وهران»، حيث أشارت إلى أن المشاركة الزوجية في الأعمال المنزلية ترتبط أكثر بالظروف العملية (التقاعد، البطالة المؤقتة، وجود الأبناء الكبار)، وليس بالقيم الحداثية بحد ذاتها. كما أكدت الباحثة أن المعايير الثقافية الأبوية لا تزال متجذرة في التمثلات الاجتماعية، بحيث تُعتبر المساعدة عملاً «اختياريًا» من الرجل أكثر منها «واجبًا مشتركًا».

ودعمتْ دراسةُ **عاجب بومدين (2021)** هذه الفكرة، إذ بيّنت أن أغلب النساء العاملات ما زلن يتحملن العبء الأكبر من الأشغال المنزلية رغم مشاركتهن الاقتصادية، مما يخلق إرهاقًا مزدوجًا ويؤدي في بعض الحالات إلى توترات زوجية صامتة.

ويكشفُ الجدول في الختام عن تحول محدود في سلوك الأزواج تجاه المساعدة المنزلية، مرتبط أكثر بالعمر والتفرغ المهني منه بالوعي بالمساواة الجندرية. فلا تزال الثقافة التقليدية تُهيمن على تقسيم الأدوار داخل الأسرة الجزائرية، رغم التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي فرضت دخول المرأة إلى سوق العمل.

**جدول رقم 56: مهنة الزوج ومدى تقبله لأوقات دخول وخروج الزوجة من المنزل.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل أوقات دخولك وخروجك من المنزل تقلق زوجك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| مهنة الزوج | | | التكرارات | 1 | 2 | 3 |
| | | | مهنة الزوج | 33,3% | 66,7% | 100,0% |
| | بطال | | التكرارات | 4 | 6 | 10 |
| | | | مهنة الزوج | 40,0% | 60,0% | 100,0% |
| | ذو معاش | | التكرارات | 2 | 9 | 11 |
| | | | مهنة الزوج | 18,2% | 81,8% | 100,0% |
| | عامل | | التكرارات | 40 | 162 | 202 |
| | | | مهنة الزوج | 19,8% | 80,2% | 100,0% |
| | متقاعد | | التكرارات | 4 | 9 | 13 |
| | | | مهنة الزوج | 30,8% | 69,2% | 100,0% |
| المجموع | | | التكرارات | 51 | 188 | 239 |
| | | | مهنة الزوج | 21,3% | 78,7% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا | 3,370[a] | 4 | ,498 |
| نسبة الاحتمال | 2,994 | 4 | ,559 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 5 cellules (50,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,64. | | | |

يُظهر هذا الجدول (رقم 56) أن نسبة الأزواج الذين يقلقون من أوقات دخول وخروج زوجاتهم من المنزل منخفضة نسبيًا (21,3%) مقابل 78,7% لا يُبدون قلقًا، وهو ما يعكس في الظاهر نوعًا من القبول أو التكيّف الاجتماعي مع عمل المرأة خارج البيت، لكنّ تحليل توزيع الإجابات حسب مهنة الزوج يُبرز اختلافات دقيقة ذات دلالة ثقافية.

تبدو أعلى نسب القلق لدى العاطلين عن العمل (40%)، تليها فئة غير المصرّحين بمهنة واضحة (33,3%)، ثم المتقاعدين (30,8%)، بينما تنخفض لدى العمال (19,8%) وذوي المعاش (18,2%).

هذا التفاوت يوحي بأن الوضع الاقتصادي والمهني للزوج يلعب دورًا غير مباشر في تشكيل درجة حساسيته تجاه حرية حركة زوجته.فالزوج العاطل أو المتقاعد –الذي يقضي وقتًا أطول في المنزل ويعيش نوعًا من الفراغ أو فقدان المكانة المهنية– قد يُظهر ميلاً أكبر للمراقبة أو القلق، تعويضًا رمزيًا عن تراجع سلطته الاقتصادية.

أما الزوج العامل، فإن انشغاله المهني واستقراره الاقتصادي يجعلان من القلق سلوكا أقل حضورًا، وربما يعكسان ثقة أكبر في الزوجة أوتبنّيًا جزئيًا لقيم المساواة الحديثة في المجال الأسري.

من الناحية الإحصائية، يُظهر اختبار كا² (Sig = 0.498) أن العلاقة غير دالة إحصائيًّا، مما يعني أن الفروق بين الفئات المهنية ليست قوية بما يكفي لإثبات وجود علاقة سببية بين مهنة الزوج وقلقه من خروج زوجته. ومع ذلك، فإن قراءة النسب تشير إلى مؤشرات ثقافية ضمنية مرتبطة بالبنية الأبوية التقليدية، حيث يرتبط القلق بالتصور الذكوري لمفهوم «السمعة» و«الاحترام» أكثر من ارتباطه بالفعل ذاته.

تتوافق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة **عاجب بومدين (2017)**، التي لاحظت أن درجة القلق أو التحفظ تجاه خروج المرأة من المنزل تتراجع لدى الأزواج ذوي المهن المستقرة أو المتعلمين، بينما ترتفع لدى الفئات ذات الوضع الاقتصادي الهش أو المنحدرة من أوساط تقليدية. كما أكدت **مكاك ليلى (2018)** أن عمل المرأة لم يُلغِ البنية الذكورية التقليدية، بل جعلها أكثر مرونة، بحيث يميل بعض الأزواج إلى إظهار القبول الخارجي بخروج زوجاتهم، مع احتفاظهم بمواقف داخلية محافظة تُعبّر عنها مظاهر القلق أو التوجس من استقلالية الزوجة المكانية والزمنية. ومن ما سبق يمكن القول، رغم أن أغلب الأزواج لا يعبرون عن قلقهم من خروج الزوجة العاملة، إلا أن هذا لا يعكس بالضرورة تحررًا كاملاً من القيم الأبوية، بل يُترجم غالبًا إلى توازن مؤقت بين التقليد والحداثة، تُحدده مكانة الزوج المهنية ورؤيته لدوره الرمزي في الأسرة. فكلما شعر الزوج بضعف موقعه الاقتصادي أو الاجتماعي، زادت احتمالات توجسه من حرية حركة زوجته.

**جدول رقم 57: علاقة مهنة الزوج بالمشكلات الناتجة عن عمل الزوجة خارج البيت.**

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل العمل خارج المنزل يسبب لك مشاكل مع زوجك | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| مهنة الزوج | | التكرارات | 1 | 2 | 3 |
| | | مهنة الزوج | 33,3% | 66,7% | 100,0% |
| | بطال | التكرارات | 2 | 8 | 10 |
| | | مهنة الزوج | 20,0% | 80,0% | 100,0% |
| | ذو معاش | التكرارات | 3 | 8 | 11 |
| | | مهنة الزوج | 27,3% | 72,7% | 100,0% |
| | عامل | التكرارات | 42 | 160 | 202 |
| | | مهنة الزوج | 20,8% | 79,2% | 100,0% |
| | متقاعد | التكرارات | 1 | 12 | 13 |
| | | مهنة الزوج | 7,7% | 92,3% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 49 | 190 | 239 |
| | | مهنة الزوج | 20,5% | 79,5% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,933[a] | 4 | ,748 |
| نسبة الاحتمال | 2,193 | 4 | ,700 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 5 cellules (50,0%) ont un التكرارات 'L . 5 التكرارات théorique inférieur à 5. التكرارات théorique minimum est de ,62. | | | |

يُظهر الجدول (رقم 57) أن نسبة النساء اللواتي يعانين من مشاكل زوجية بسبب العمل خارج المنزل منخفضة نسبيًا (20,5%) مقابل 79,5% لا يواجهن مشاكل، ما يشير إجمالًا إلى قبولٍ اجتماعي متزايد لعمل المرأة، على الأقل في المستوى التصريحي. غير أن توزيع النتائج حسب مهنة الزوج يكشف عن اختلافات ذات طابع ثقافي وسوسيولوجي دقيق.

فالفئات التي تُظهر نسبًا أعلى من المشاكل هي تلك التي ينتمي أزواجها إلى فئة غير المشتغلين (33,3%)، ثمذوي المعاش (27,3%)، بينما تقلّ النسب لدى العمال (20,8%) والعاطلين (20%)، وتنخفض بشكل واضح عند المتقاعدين (7,7%).

يمكن تفسير هذا التفاوت على ضوء علاقة العمل بالهيمنة الرمزية؛ إذ يبدو أن الزوج الذي لا يمارس عملاً منتظمًا أو الذي يعاني من وضع مهني هش يكون أكثر حساسية تجاه خروج زوجته للعمل، ربما لأنه يرى في عملها تهديدًا لمكانته الرمزية داخل الأسرة، أو لأنه يشعر بخلل في الأدوار التقليدية التي كانت تُمنح فيها السلطة الاقتصادية للرجل وحده.

في المقابل، يُظهر الأزواج الذين ما زالوا في حالة عمل نشطة أو مستقرة نوعًا من التقبل النسبي لعمل الزوجة، طالما أن ذلك لا يمسّ توازن السلطة داخل الأسرة أو لا يُترجم إلى تحدٍ مباشر لسلطتهم الرمزية.

إحصائيًا، يُظهر اختبار كا² (Sig = 0.748) أن العلاقة بين مهنة الزوج وحدوث المشاكل ليست دالة إحصائيًا، أي أن الفروق بين المهن لا تُعد قوية بما يكفي لتفسير الظاهرة كمياً، غير أن القراءة النوعية للنسب تُبرز استمرارية البنية الأبوية التقليدية في بعض الشرائح الاجتماعية، خاصة تلك التي لم تواكب التحول الثقافي في أدوار الجنسين.

من زاوية سوسيولوجية، يمكن فهم هذه النتيجة في ضوء ما أشارت إليه **مكاك ليلى(2017)** في دراستها، حيث لاحظت أن قبول الرجل لعمل زوجته يظل مشروطًا بمقدار حفاظها على واجباتها المنزلية، وتجنبها أي سلوك يُفسّر كاستقلال رمزي أو تحدٍّ لسلطته.

كما بيّنت أنعمل المرأة لا يسبب الصراع بالضرورة، وإنما يُعيد توزيع الأدوار داخل الأسرة بطريقة تدريجية، تتفاوت تبعًا للمستوى المهني والثقافي للزوج.

ومن تم يمكن القول: تُظهر البيانات أن عمل المرأة خارج المنزل لم يعد سببًا مباشرًا للمشاكل الزوجية لدى أغلبية الأسر، غير أن العلاقات الأسرية لا تزال محكومة بتوازنات رمزية دقيقة، تتأثر بالبنية الاقتصادية والثقافية للزوج. فكلما كان الزوج مستقرًا مهنيًا ومتصالحًا مع تحولات الأدوار، كلما كان أكثر تقبلاً لعمل زوجته. أما في الحالات التي تتراجع فيها المكانة الاقتصادية للرجل، فيُحتمل أن يُترجم ذلك إلى مقاومة خفية أو توترٍ رمزي تجاه استقلالية المرأة العاملة.

**جدول رقم 58: طبيعة المشكلات الزوجية الناتجة عن عمل الزوجة خارج المنزل حسب مهنة الزوج.**

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل العمل خارج المنزل يسبب لك مشاكل مع زوجك إذا كانت الإجابة بنعم، | | | | المجموع |
| | | | | أخرى | أشغال المنزل | الراتب الشهري | العمل الخارجي | |
| مهنة الزوج | | | التكرارات | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | | | مهنة الزوج | 33,3% | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| | بطال | | التكرارات | 4 | 2 | 1 | 0 | 10 |
| | | | مهنة الزوج | 40,0% | 20,0% | 10,0% | 0,0% | 100,0% |
| | ذو معاش | | التكرارات | 5 | 2 | 0 | 0 | 11 |
| | | | مهنة الزوج | 45,5% | 18,2% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| | عامل | | التكرارات | 136 | 15 | 23 | 9 | 202 |
| | | | مهنة الزوج | 67,3% | 7,4% | 11,4% | 4,5% | 100,0% |
| | متقاعد | | التكرارات | 10 | 1 | 2 | 0 | 13 |
| | | | مهنة الزوج | 76,9% | 7,7% | 15,4% | 0,0% | 100,0% |
| المجموع | | | التكرارات | 156 | 21 | 26 | 9 | 239 |
| | | | مهنة الزوج | 65,3% | 8,8% | 10,9% | 3,8% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 23,628[a] | 16 | ,098 |
| نسبة الاحتمال | 23,144 | 16 | ,110 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 17 cellules (68,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théoriqueالتكرارات théorique minimum est de ,11. | | | |

يُظهر هذا الجدول (رقم 58) أنّ طبيعة المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة تختلف تبعًا لمهنة الزوج، وأن العمل الخارجي لا يُعدّ بحدّ ذاته سببًا رئيسيًا للنزاع، بل يتقاطع مع أبعاد رمزية واقتصادية وثقافية متعلقة بتمثلات الأدوار داخل الأسرة الجزائرية.

فعلى المستوى العام، يتّضح أنّ النسبة الأكبر من النساء اللواتي أشرن إلى وجود مشاكل، أرجعنها إلى فئة «أخرى (65,3%) تليها المشكلات المتعلقة بالأشغال المنزلية (8,8%)والراتب الشهري (11,3%)، ثم العمل الخارجي (10,9%)، في حين تبقى فئة أسباب أخرى أقل وضوحًا (3,8%).

هذه الأرقام تُبرز أن جوهر التوترات الزوجية لا يرتبط بالعمل في ذاته، وإنما بكيفية توزيع الأدوار والموارد داخل الأسرة، أي بالصراع حول من يمتلك السلطة الزمنية والرمزية في الحياة اليومية.

وعند تحليل النتائج وفق مهنة الزوج، نلاحظ فروقًا دالة رمزيًا:

- لدى العمال، تمثّل فئة «أخرى» نسبة 67,3%، ما يعكس تشتت الأسباب بين تعدد الالتزامات، الغيرة، أو الضغوط الأسرية، وهي مؤشرات على محاولة التوفيق بين قيم تقليدية وأخرى حديثة.
- أما العاطلون والذين لهم معاش فتميل مشكلاتهم إلى الراتب الشهري والأشغال المنزلية، بنسبة تتراوح بين 20 و36%، ما يكشف عن حساسية اقتصادية ورمزية تجاه مساهمة الزوجة المادية، إذ تُقرأ أحيانًا كمصدر تهديد لسلطة الرجل داخل الأسرة.

- في المقابل، لدى المتقاعدين، ترتبط المشاكل أكثر بـ: العمل الخارجي (15,4%)، وهو ما يمكن تفسيره بشعور بعض الأزواج المتقاعدين بأن دورهم الاجتماعي تقلّص، مما يجعل خروج الزوجة للعمل يبدو وكأنه رمز لاستقلالها أو تفوقها في مرحلة من حياتهم تتسم بالانكفاء على الذات.

اختبار كا² (Sig = 0.098) يشير إلى أن العلاقة ليست دالة إحصائيًا، لكنها ذات دلالة سوسيولوجية مهمة، لأنها تكشف استمرار حضور أنماط التفكير الذكوري التقليدي، ولو بصورة متخفية. فبعض الأزواج لا يعارضون عمل المرأة من حيث المبدأ، لكنهم يعيدون إنتاج السيطرة عبر التحكم في تفاصيل الحياة اليومية(الراتب، الأشغال، التوقيت... إلخ).

من منظور **تحليل بورديوي**، يمكن قراءة هذه النتائج في ضوء مفهوم **الهيمنة الرمزية**، إذ يُمارس الزوج سلطته ليس من خلال المنع المباشر لعمل الزوجة، بل عبر آليات دقيقة من المراقبة والتقويم الرمزي التي تجعل المرأة «تتكيف» مع توقعاته دون صدام. وهكذا يُعاد إنتاج الهرمية الجندرية حتى داخل الأسر التي يُفترض أنها «حديثة».

هذا ما يتقاطع مع ما لاحظته **شارب مطاير (2010)** في دراستها، حيث وجدت أن كثيرًا من الأزواج يقرّون بعمل الزوجة، لكنهم يعتبرون أن نجاحها المهني يجب ألا يطغى على واجباتها المنزلية أو دورها العاطفي.

كما أكدت **مكاك ليلى (2017)** في بحثها، أن عمل المرأة يُحدث تفاوتًا في توازن السلطة الأسرية، لكنه لا يُنتج بالضرورة نزاعات مباشرة، بل تحولات صامتة في موقع القرار والاعتراف داخل الأسرة.

خلاصة ذلك، تدل النتائج على أن المشكلات المرتبطة بعمل المرأة خارج المنزل ليست ذات طبيعة اقتصادية فقط، بل رمزية أيضًا، وأن مهنة الزوج تمثل محددًا ثقافيًا أكثر منها ماديًا في بناء المواقف تجاه عمل الزوجة. فبينما يتقبل بعض الأزواج الأمر كواقع اجتماعي جديد، يرى فيه آخرون خللاً في النظام الأبوي التقليدي، فيتجلى الرفض في شكل توترات حول المال أو الأشغال أو الوقت، أكثر من كونه رفضًا صريحًا للعمل نفسه.

**جدول رقم 59: علاقة مهنة الزوج بإحساس الزوجة بالتقصير في أداء واجباتها.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تشعرين أنك مقصرة في واجباتك اتجاه زوجك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| مهنة الزوج | | | التكرارات | 2 | 1 | 3 |
| | | | مهنة الزوج | 66,7% | 33,3% | 100,0% |
| | بطال | | التكرارات | 6 | 4 | 10 |
| | | | مهنة الزوج | 60,0% | 40,0% | 100,0% |
| | ذو معاش | | التكرارات | 7 | 4 | 11 |
| | | | مهنة الزوج | 63,6% | 36,4% | 100,0% |
| | عامل | | التكرارات | 97 | 105 | 202 |
| | | | مهنة الزوج | 48,0% | 52,0% | 100,0% |
| | متقاعد | | التكرارات | 7 | 6 | 13 |
| | | | مهنة الزوج | 53,8% | 46,2% | 100,0% |
| المجموع | | | التكرارات | 119 | 120 | 239 |
| | | | مهنة الزوج | 49,8% | 50,2% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,941[a] | 4 | ,747 |
| نسبة الاحتمال | 1,961 | 4 | ,743 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 3 cellules (30,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 1,49. minimum | | | |

تُظهر نتائج الجدول(رقم 59) أن إحساس المرأة العاملة بالتقصير في واجباتها تجاه زوجها يتوزع بشكل شبه متوازن بين الإجابتين «نعم» (49,8%) و**«لا» (50,2%)**، ما يعكس انقسامًا داخليًا في الوعي النسوي الأسري بين من تسعى للتوفيق بين أدوارها المهنية والأسرية، ومن تشعر بضغطٍ نفسي ناتج عن صعوبة هذا التوفيق.

عند تفكيك النتائج حسب مهنة الزوج، نلاحظ أن أعلى نسب الشعور بالتقصير سُجّلت لدى النساء اللواتي أزواجهن بطالون (60%) **أو** ذوو معاش (63,6%) **أو** متقاعدون (53,8%)، مقابل نسبة أقل نسبيًا لدى أزواج العمال (48%).

وهذا التفاوت يُبرز أثر الوضع الاقتصادي والرمزي للزوج في تشكيل تمثلات المرأة لمسؤولياتها الزوجية. فحين يكون الزوج في موقع هشّ أو غير فعّال مهنيًا (بطّال، ذو معاش، متقاعد)، تميل المرأة إلى إعادة إنتاج دورها التقليدي عبر شعورها بالذنب أو التقصير، محاولةً بذلك تعويض فقدان الرجل لسلطته الرمزية داخل الأسرة.

أما في حالة الزوج العامل، فإن التوازن بين الدورين (الزوجي والمهني) يبدو أوضح، إذ تعيش الزوجة نوعًا من المشروعية الاجتماعية لعملها، ما يقلل إحساسها بالتقصير.

رغم أن اختبار كا² (Sig = 0,747) يؤكد عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين المتغيرين، إلا أن الدلالة السوسيولوجية تبقى حاضرة بقوة، لأنها تكشف عن صراع رمزي بين النظام الأبوي التقليدي ومتطلبات الحداثة الاجتماعية.فالإحساس بالتقصير هنا لا يُعبر بالضرورة عن خلل موضوعي في أداء الأدوار، بل هو نتاج للتمثلات الثقافية المترسخة حول «الأنوثة المثالية» و»الزوجة المطيعة».

في هذا السياق، تشير **دراسة هيلين فند فليد (1982)** إلى أن المرأة الجزائرية العاملة، رغم اكتسابها مكانة اجتماعية جديدة، لا تزال تخضع للرقابة الرمزية من داخل النسق الأسري، وتُقيَّم سلوكياتها وفق معايير الواجب المنزلي والطاعة الزوجية.

كما أكدت **مكاك ليلى(2017)** في بحثها أن العديد من الزوجات يشعرن بالذنب حين يقضين وقتًا أطول في العمل أو الدراسة، حتى وإن كان ذلك من أجل تحسين وضع الأسرة، ما يدل على استمرار التأنيث الثقافي لفكرة المسؤولية الأسرية.

من جهة أخرى، تذهب **دراسة تماضر حسون (1993)** إلى أن الإحساس بالتقصير يمثل آلية دفاعية ناعمة تلجأ إليها المرأة لتفادي الصدام الرمزي مع الزوج، أي أنها تحافظ على التوازن عبر التنازل الرمزي لا العملي، في إشارة إلى «ذكاء اجتماعي نسوي» في إدارة العلاقة الزوجية ضمن حدود الثقافة السائدة.

إن هذا التذبذب بين الاعتراف بالذات المهنية والشعور بالذنب العاطفي يُجسد ما يسميه **بيار بورديو** بـ: «العنف الرمزي» الذي يجعل **النساء** يُطعن في أنفسهن من الداخل عبر تبنّي معايير الهيمنة الذكورية كأنها نابعة من قناعاتهن الخاصة.

مما سبق، يتضح أن الإحساس بالتقصير ليس مجرد حالة وجدانية، بل هو مؤشر على تمثلات ثقافية أعمق تعيد إنتاج تبعية المرأة عبر آليات رمزية دقيقة. فمهنة الزوج لا تحدد فقط مكانته الاقتصادية، بل تُعيد كذلك تشكيل نظرة المرأة إلى ذاتها داخل العلاقة الزوجية، مما يجعل التوازن بين العمل والأسرة مسألة هوية أكثر منها مسألة وقت أو مجهود.

**جدول رقم 60: علاقة مهنة الزوج بصعوبات تلبية الزوجة لمتطلبات الحياة الزوجية.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تجدين صعوبات في تلبية مطالب زوجك بسبب انشغالك في العمل؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| مهنة الزوج | | | التكرارات | 2 | 1 | 3 |
| | | | مهنة الزوج | 66,7% | 33,3% | 100,0% |
| | بطال | | التكرارات | 6 | 4 | 10 |
| | | | مهنة الزوج | 60,0% | 40,0% | 100,0% |
| | ذو معاش | | التكرارات | 6 | 5 | 11 |
| | | | مهنة الزوج | 54,5% | 45,5% | 100,0% |
| | عامل | | التكرارات | 103 | 91 | 194 |
| | | | مهنة الزوج | 53,1% | 46,9% | 100,0% |
| | متقاعد | | التكرارات | 7 | 4 | 11 |
| | | | مهنة الزوج | 63,6% | 36,4% | 100,0% |
| المجموع | | | التكرارات | 124 | 105 | 229 |
| | | | مهنة الزوج | 54,1% | 45,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,814[a] | 4 | ,937 |
| نسبة الاحتمال | ,827 | 4 | ,935 |
| عدد القيم الفعلية | 229 | | |
| a. 3 cellules (30,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 1,38. | | | |

تُظهر نتائج الجدول (رقم 60) أن إحساس المرأة العاملة بالتقصير في واجباتها تجاه زوجها يتوزع بشكل شبه متوازن بين الإجابتين «نعم»(49,8%) و**«لا» (50,2%)**، ما يعكس انقسامًا داخليًا في الوعي النسوي الأسري بين من تسعى للتوفيق بين أدوارها المهنية والأسرية، ومن تشعر بضغطٍ نفسي ناتج عن صعوبة هذا التوفيق.

عند تفكيك النتائج حسب مهنة الزوج، نلاحظ أن أعلى نسب الشعور بالتقصير سُجّلت لدى النساء اللواتي أزواجهن بطالون (60%) **أو** ذوو معاش (63,6%) **أو** متقاعدون (53,8%)، مقابل نسبة أقل نسبيًا لدى أزواج العمال (48%).

وهذا التفاوت يُبرز أثر الوضع الاقتصادي والرمزي للزوج في تشكيل تمثلات المرأة لمسؤولياتها الزوجية. فحين يكون الزوج في موقع هشّ أو غير فعّال مهنيًا (بطّال، ذو معاش، متقاعد)، تميل المرأة إلى إعادة إنتاج دورها التقليد يعبر شعورها بالذنب أو التقصير، محاولةً بذلك تعويض فقدان الرجل لسلطته الرمزية داخل الأسرة.

أما في حالة الزوج العامل، فإن التوازن بين الدورين (الزوجي والمهني) يبدو أوضح، إذ تعيش الزوجة نوعًا من المشروعية الاجتماعية لعملها، ما يقلل إحساسها بالتقصير.

رغم أن اختبار كا² (Sig = 0,747) يؤكد عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين المتغيرين، إلا أن الدلالة السوسيولوجية تبقى حاضرة بقوة، لأنها تكشف عن صراع رمزي بين النظام الأبوي التقليدي

ومتطلبات الحداثة الاجتماعية.فالإحساس بالتقصير هنا لا يُعبر بالضرورة عن خلل موضوعي في أداء الأدوار، بل هو نتاج للتمثلات الثقافية المترسخة حول «الأنوثة المثالية» و»الزوجة المطيعة».

في هذا السياق، تشير **دراسة بليدي وآخرون (1980)** إلى أن المرأة الجزائرية العاملة، رغم اكتسابها مكانة اجتماعية جديدة، لا تزال تخضع للرقابة الرمزية من داخل النسق الأسري، وتُقيَّم سلوكياتها وفق معايير الواجب المنزلي والطاعة الزوجية.

كما أكدت **مكاك ليلى(2017)** في بحثها أن العديد من الزوجات يشعرن بالذنب حين يقضين وقتًا أطول في العمل أو الدراسة، حتى وإن كان ذلك من أجل تحسين وضع الأسرة، ما يدل على استمرار التأنيث الثقافي لفكرة المسؤولية الأسرية.

من جهة أخرى، تذهب **عمري فاطمة (2018)** في دراستها إلى أن الإحساس بالتقصير يمثل آلية دفاعية ناعمة تلجأ إليها المرأة لتفادي الصدام الرمزي مع الزوج، أي أنها تحافظ على التوازن عبر التنازل الرمزي لا العملي، في إشارة إلى «ذكاء اجتماعي نسوي» في إدارة العلاقة الزوجية ضمن حدود الثقافة السائدة.

إن هذا التذبذب بين الاعتراف بالذات المهنية والشعور بالذنب العاطفي يُجسد ما يسميه **بيار بورديو** بـ: «العنف الرمزي» الذي يجعل النساء يُطعن في أنفسهن من الداخل عبر تبنّي معايير الهيمنة الذكورية كأنها نابعة من قناعاتهن الخاصة.

من خلال ذلك، يتضح أن الإحساس بالتقصير ليس مجرد حالة وجدانية، بل هو مؤشر على تمثلات ثقافية أعمق تعيد إنتاج تبعية المرأة عبر آليات رمزية دقيقة. فمهنة الزوج لا تحدد فقط مكانته الاقتصادية، بل تُعيد كذلك تشكيل نظرة المرأة إلى ذاتها داخل العلاقة الزوجية، مما يجعل التوازن بين العمل والأسرة مسألة هوية أكثر منها مسألة وقت أو مجهود.

**جدول رقم 61: علاقة مهنة الزوج بالمشكلات المرتبطة بأداء الزوجة لواجباتها الزوجية.**

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك نحو الزوج؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| مهنة الزوج | | التكرارات | 2 | 1 | 3 |
| | | مهنة الزوج | 66,7% | 33,3% | 100,0% |
| | بطال | التكرارات | 6 | 3 | 9 |
| | | مهنة الزوج | 66,7% | 33,3% | 100,0% |
| | ذو معاش | التكرارات | 6 | 5 | 11 |
| | | مهنة الزوج | 54,5% | 45,5% | 100,0% |
| | عامل | التكرارات | 87 | 105 | 192 |
| | | مهنة الزوج | 45,3% | 54,7% | 100,0% |
| | متقاعد | التكرارات | 6 | 4 | 10 |
| | | مهنة الزوج | 60,0% | 40,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 107 | 118 | 225 |
| | | مهنة الزوج | 47,6% | 52,4% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,981[a] | 4 | ,561 |
| نسبة الاحتمال | 3,005 | 4 | ,557 |
| عدد القيم الفعلية | 225 | | |
| a. 5 cellules (50,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 1,43. | | | |

يتّضح من الجدول (رقم 61) أنّ العلاقة بين مهنة الزوج ودرجة مواجهة المرأة العاملة لمشاكل في أداء واجباتها نحو زوجها ليست ذات دلالة إحصائية معتبرة قيمة (khi-carré = 2.981) بدرجة حرية 4 ودلالة 0.561، ما يعني أنّ نوع مهنة الزوج لا يؤثر تأثيرًا جوهريًا في هذا الجانب من الحياة الزوجية.

ورغم غياب الدلالة الإحصائية، تكشف النسب المئوية عن تباينات سوسيولوجية ذات مغزى في تمثلات الزوجات بحسب الوضع المهني للأزواج. إذ نجد أنّ نسبة النساء اللواتي يصرحن بأنهنّ يواجهن مشاكل في أداء واجباتهن نحو أزواجهن بلغت 66.7%لدى من أزواجهن بطالين أو منخرطين في مهن حرة، وهي نسبة مرتفعة نسبيًا مقارنة باللواتي أزواجهن عمال (45.3%)، مما يوحي بأنّ العامل الاقتصادي والاجتماعي للزوج ينعكس على تمثّل المرأة لمسؤولياتها الزوجية. فالزوج العاطل أو ذو وضع مهني غير مستقر قد يفرض ضغوطًا نفسية أو مادية تؤثر على توازن العلاقة الزوجية، بينما الزوج العامل المستقرّ يتيح بيئة أكثر توازناً.

من ناحية أخرى، تشير هذه النتائج إلى أنّ العمل الخارجي للمرأة لا يُعدّ وحده عاملاً مولّداً للصراع الأسري، بل يتداخل مع البنية الاقتصادية والاجتماعية للأسرة، خاصة الوضع المهني للزوج الذي يحدد دينامية السلطة داخل العلاقة الزوجية. فحسب **دراسة عاجب بومدين (2017)** فإنّ «التوترات الزوجية لا تعود فقط إلى خروج المرأة للعمل، بل إلى التحولات في أدوار السلطة الرمزية داخل الأسرة، حيث يشعر بعض الأزواج بفقدان مكانتهم كمصدر أساسي للدخل، مما ينعكس في شكل صراعات خفية أو مباشرة حول أداء الأدوار المنزلية والزوجية».

وبناءً على هذه المعطيات، يمكن القول إنّ العلاقة بين مهنة الزوج وصعوبات أداء المرأة لواجباتها الزوجية هي علاقة سوسيولوجية غير مباشرة، تحكمها التمثلات الثقافية للأدوار الجندرية أكثر مما تحكمها الوقائع المادية. فالمرأة الجزائرية العاملة، رغم تعدد أدوارها، تظل أسيرة منظومة قيمية تعتبرها مسؤولة عن التوفيق بين العمل والأسرة، حتى عندما تكون المساهمة الاقتصادية متكافئة أو تفوق الزوج.

**جدول رقم 62: علاقة مهنة الزوج بانشغال الزوجة عن واجباتها الأسرية نتيجة العمل.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تعتقدين أن عملك يأخذ كامل جهدك على حساب واجباتك نحو زوجك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| مهنة الزوج | | | التكرارات | 2 | 1 | 3 |
| | | | مهنة الزوج | 66,7% | 33,3% | 100,0% |
| | بطال | | التكرارات | 5 | 4 | 9 |
| | | | مهنة الزوج | 55,6% | 44,4% | 100,0% |
| | ذو معاش | | التكرارات | 6 | 5 | 11 |
| | | | مهنة الزوج | 54,5% | 45,5% | 100,0% |
| | عامل | | التكرارات | 88 | 105 | 193 |
| | | | مهنة الزوج | 45,6% | 54,4% | 100,0% |
| | متقاعد | | التكرارات | 6 | 5 | 11 |
| | | | مهنة الزوج | 54,5% | 45,5% | 100,0% |
| المجموع | | | التكرارات | 107 | 120 | 227 |
| | | | مهنة الزوج | 47,1% | 52,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,384[a] | 4 | ,847 |
| نسبة الاحتمال | 1,388 | 4 | ,846 |
| عدد القيم الفعلية | 227 | | |
| a. 4 cellules (40,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 1,41. | | | |

يتّضح من الجدول (رقم 62) أن العلاقة بين مهنة الزوج وبين اعتقاد الزوجة العاملة بأن عملها يأخذ كامل جهدها على حساب واجباتها نحو زوجها ليست ذات دلالة إحصائية (قيمة كا² = 1.384 بدرجة حرية 4 ودلالة = 0.847)، وهو ما يشير إلى أن الوضع المهني للزوج لا يشكل عاملاً مؤثرًا بشكل مباشر في هذا الإحساس بالتعب أو التقصير.

ومع ذلك، تكشف القراءة السوسيولوجية للنسب المئوية عن بعض الفروق الدالة من الناحية الرمزية. فالفئة التي أزواجها بطالون أو ذوو معاش تُظهر نسبًا مرتفعة نسبيًا في الاعتقاد بأن العمل يستنزف جهد المرأة (55.6% و54.5% على التوالي)، تليها فئة العمال بنسبة 45.6%. هذه النسب تعبّر عن إدراك المرأة لتناقض داخلي بين جهدها المهني ودورها الزوجي، خصوصًا عندما لا يقابل هذا الجهد بتقدير من الزوج أو عندما تكون مساهمتها الاقتصادية أعلى من مساهمة الزوج.

يُفهم من ذلك أن الشعور بالإرهاق أو بالاستنزاف الرمزي ليس مجرد انعكاس لعدد ساعات العمل، بل لحمولة ثقافية وأخلاقية تجعل المرأة تُقيّم ذاتها وفق نموذج "الزوجة المثالية" التي تُوفّق دومًا بين العمل والمنزل. ففي السياق الجزائري، ما زالت المرجعية الذكورية تضع على عاتق المرأة مسؤولية الرعاية حتى وإن كانت عاملة، مما يجعلها في وضع نفسي دائم من الموازنة والتبرير.

وفي هذا الإطار، تشير **دراسة شارب مطاير (2010)** إلى أن "المرأة العاملة تشعر بأنها تقدم مجهودًا مضاعفًا مقارنة بالرجل، لأن المجالين المهني والأسري لا يعترفان بتوزيع عادل للأدوار، بل يكرّسان صورة المرأة التي يجب أن تنجح في الاثنين معًا دون أن يُخفّف عنها أيّ منهما". هذه النتيجة تتقاطع مع ما خلصت إليه **دراسة مكاك ليلى (2017)** التي أكدت أن "الإرهاق النفسي والجسدي لدى المرأة العاملة الجزائرية لا يرتبط بالعمل في ذاته، بل بغياب الدعم الأسري والاعتراف الرمزي من الزوج، خاصة في البيئات التقليدية التي ما زالت تُحمّل المرأة مسؤولية انسجام الأسرة".

إنّ قراءة هذه النتائج في ضوء علم الاجتماع الثقافي تُبرز أنّ المسافة بين العمل والواجب الأسري ليست مادية فحسب، بل رمزية ومعيارية، تُعبّر عن صراع بين نموذجين ثقافيين: نموذج تقليدي يرى في المرأة "رعية البيت"، ونموذج حديث يمنحها استقلالية مهنية ولكن دون أن يحررها من الالتزامات الأسرية.

**جدول رقم 63: طبيعة تأثير عمل الزوجة على واجباتها الزوجية وفق مهنة الزوج.**

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | إذا كانت الإجابة نعم كيف ذلك؟ « | | | المجموع |
| | | | | 1 | 2 | |
| مهنة الزوج | | التكرارات | 2 | 0 | 1 | 3 |
| | | مهنة الزوج | 66,7% | 0,0% | 33,3% | 100,0% |
| | بطال | التكرارات | 2 | 5 | 3 | 10 |
| | | مهنة الزوج | 20,0% | 50,0% | 30,0% | 100,0% |
| | ذو معاش | التكرارات | 2 | 6 | 3 | 11 |
| | | مهنة الزوج | 18,2% | 54,5% | 27,3% | 100,0% |
| | عامل | التكرارات | 87 | 63 | 52 | 202 |
| | | مهنة الزوج | 43,1% | 31,2% | 25,7% | 100,0% |
| | متقاعد | التكرارات | 6 | 5 | 2 | 13 |
| | | مهنة الزوج | 46,2% | 38,5% | 15,4% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 99 | 79 | 61 | 239 |
| | | مهنة الزوج | 41,4% | 33,1% | 25,5% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 7,622[a] | 8 | ,471 |
| نسبة الاحتمال | 8,888 | 8 | ,352 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 11 cellules (73,3%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,77. | | | |

يتّضح من الجدول(رقم 63) أنّ العلاقة بين مهنة الزوج وبين طبيعة المشاكل التي تواجهها الزوجة العاملة نتيجة عملها خارج المنزل ليست ذات دلالة إحصائية (قيمة كا² = 7.622 بدرجة حرية 8 ودلالة = 0.471). غير أنّ القراءة السوسيولوجية للنسب تُبرز تمايزات ذات معنى ثقافي تُعبّر عن أنماط مختلفة من التفاعل الأسري بحسب الوضع المهني للزوج.

فنلاحظ أنّ النساء اللواتي أزواجهن بطالون أو ذوو معاش يميلن أكثر إلى وصف المشاكل بأنها ناتجة عن الضغط المنزلي أو التنظيم الزمني داخل البيت (بنسب 50% و54.5% على التوالي)، وهو ما يعكس حساسية هذه الفئة من الأزواج تجاه تقاسم الأدوار، خاصة حين تشعر المرأة بأنها مطالبة بأداء مهام منزلية مكثفة رغم عملها الخارجي. في المقابل، تُظهر فئة الأزواج العمال والمتقاعدين نسبًا مرتفعة نسبيًا في الفئة الأولى (43.1% و46.2%)، ما يعني أنّ أغلب النزاعات عند هؤلاء لا ترتبط بطبيعة العمل نفسه بقدر ما ترتبط بتصورات تقليدية حول أدوار المرأة، أيّ حين يُنظر إلى عملها كعامل يهدد التوازن الرمزي للعلاقة الزوجية.

هذا النمط من التوتر يعكس ما يسميه **بيير بورديو** بـ: "العنف الرمزي" الذي تمارسه البنية الاجتماعية من خلال التمثلات الثقافية المتجذرة، إذ تجد المرأة نفسها في موقع مساءلة دائمة حول "مشروعية" عملها.فالزوج، بحسب موقعه الاقتصادي والاجتماعي، يمارس نوعًا من التحكم الرمزي في شرعية خروجها من المنزل، سواء بشكل صريح أو من خلال ضغوط غير مباشرة كاللوم أو المقارنة أو الإهمال العاطفي.

تتوافق هذه النتائج مع ما خلصت إليه **دراسة تماضر حسون (1993)** في بحثها ، حيث أكدت الباحثة أنّ "الخلافات الأسرية حول عمل المرأة ترتبط أكثر بالتصورات الثقافية للأدوار الزوجية منها بالظروف الاقتصادية أو المهنية". كما دعمت **دراسة مكاك ليلى (2017)** هذه الفكرة، مبينة أن "الزوجة العاملة في المجتمع الجزائري تواجه ما يُعرف بالازدواج الرمزي في الأدوار، إذ يُطلب منها أن تشتغل خارج البيت دون أن تُقصّر داخله، في حين أن الزوج لا يُتوقع منه القيام بأدوار موازية".

من منظور علم الاجتماع الثقافي، فإنّ هذه النتائج تعبّر عن استمرار الهيمنة الرمزية للثقافة الأبوية داخل النسق العائلي الجزائري، حيث يبقى عمل المرأة مقبولاً ما دام لا يتعارض مع الدور التقليدي المرسوم لها. غير أن هذا القبول المشروط يُنتج توترًا خفيًا يجعل من النزاعات حول العمل جزءًا من سوسيولوجيا الحياة اليومية، وليست مجرد اختلافات فردية.

**جدول رقم 64: علاقة مهنة الزوج بتشتت ذهن الزوجة نتيجة تعدد مسؤولياتها.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل يتشتت ذهنك بتعدد أدوارك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| مهنة الزوج | | | التكرارات | 3 | 0 | 3 |
| | | | مهنة الزوج | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| | بطال | | التكرارات | 8 | 2 | 10 |
| | | | مهنة الزوج | 80,0% | 20,0% | 100,0% |
| | ذو معاش | | التكرارات | 9 | 2 | 11 |
| | | | مهنة الزوج | 81,8% | 18,2% | 100,0% |
| | عامل | | التكرارات | 153 | 40 | 193 |
| | | | مهنة الزوج | 79,3% | 20,7% | 100,0% |
| | متقاعد | | التكرارات | 11 | 1 | 12 |
| | | | مهنة الزوج | 91,7% | 8,3% | 100,0% |
| المجموع | | | التكرارات | 184 | 45 | 229 |
| | | | مهنة الزوج | 80,3% | 19,7% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا | 1,864[a] | 4 | ,761 |
| نسبة الاحتمال | 2,651 | 4 | ,618 |
| عدد القيم الفعلية | 229 | | |

a. 5 cellules (50,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,59.

يُظهر الجدول (رقم 64) أن العلاقة بين مهنة الزوج وطبيعة المشاكل التي تواجهها الزوجة العاملة عندما تُقرّ بوجود خلافات بسبب العمل ليست ذات دلالة إحصائية (كا² = 7.622، بدرجة حرية 8، ودلالة = 0.471). غير أن القراءة السوسيولوجية للنسب المئوية تكشف عن ملامح مهمّة في تمثّل المرأة للعلاقة بين العمل والحياة الزوجية.

إذ نلاحظ أنّ نسبة 43.1% من الزوجات اللواتي أزواجهن من فئة العمال أرجعن طبيعة المشاكل إلى الفئة الأولى (والتي قد تعبّر عن خلافات ناتجة عن الإرهاق أو الغياب المتكرر عن المنزل)، بينما 31.2% منهن أشرن إلى الفئة الثانية، و25.7% إلى الفئة الثالثة، ما يُظهر نوعًا من التنوّع في طبيعة التوترات داخل هذا الوسط الاجتماعي الذي يمتاز بضغط اقتصادي ووتيرة عمل غير مستقرة. في المقابل، نجد أنّ الزوجات اللواتي أزواجهن بطالون أو متقاعدون يمِلن بنسبة أكبر إلى الاعتقاد بأنّ مصدر الخلاف يكمن في العمل ذاته باعتباره تهديدًا لمكانة الزوج أو لدوره التقليدي داخل الأسرة، وهو ما يمكن تفسيره في ضوء البنية الرمزية للعلاقات الأسرية الجزائرية التي لا تزال تستبطن صورة "الزوج المعيل" كرمز للسلطة الأسرية.

من المنظور السوسيولوجي الثقافي، تعكس هذه النتائج تداخلاً بين المجالين الاقتصادي والرمزي: فمهنة الزوج لا تحدّد فقط مستوى الدخل أو الاستقرار المادي، بل تُحدّد كذلك شكل التفاعلات الزوجية، إذ يصبح العمل الأنثوي خارج المنزل مجالًا للتفاوض حول الهيمنة والاعتراف. فكلما كان موقع الزوج هشًّا في سوق العمل، كلما زادت حساسيته تجاه عمل زوجته، والعكس بالعكس.

وقد أكدت **دراسة شارب مطاير (2010)** هذه الظاهرة، حيث بيّنت أن "الاحتكاك اليومي بين المجال المهني والزوجي يولّد نوعًا من الصراع الرمزي على المكانة، خاصة في الحالات التي تشعر فيها المرأة بأن مساهمتها المادية تفوق مساهمة الزوج". كما خلصت **دراسة عاجب بومدين (2017)** إلى أن "الزوجة العاملة تُواجه انتقادات ضمنية تتعلق بغيابها المتكرر عن المنزل أو بإهمال واجباتها، حتى عندما تكون مشاركتها الاقتصادية أساسية لاستقرار الأسرة، مما يعكس استمرار الثقافة الأبوية في تقييم أدوار النساء".

وعليه، يمكن القول إنّ طبيعة مهنة الزوج تمارس تأثيرًا ثقافيًا أكثر منه اقتصاديًا، إذ تحدّد كيفية تأويله لعمل زوجته وتقبّله له. وهذا يضع المرأة في وضع مزدوج: فهي مطالبة اجتماعيًا بالعمل من أجل المساهمة في الدخل، ومطالبة ثقافيًا بأن لا يُغيّر هذا العمل من موقع الرجل الرمزي داخل الأسرة.

**جدول رقم 65: علاقة مهنة الزوج بتأثير الضغوط المهنية على الحياة الزوجية.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل مشاكل عملك انعكست على علاقتك الزوجية؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| مهنة الزوج | | | التكرارات | 2 | 1 | 3 |
| | | | مهنة الزوج | 66,7% | 33,3% | 100,0% |
| | بطال | | التكرارات | 3 | 7 | 10 |
| | | | مهنة الزوج | 30,0% | 70,0% | 100,0% |
| | ذو معاش | | التكرارات | 5 | 6 | 11 |
| | | | مهنة الزوج | 45,5% | 54,5% | 100,0% |
| | عامل | | التكرارات | 53 | 138 | 191 |
| | | | مهنة الزوج | 27,7% | 72,3% | 100,0% |
| | متقاعد | | التكرارات | 5 | 6 | 11 |
| | | | مهنة الزوج | 45,5% | 54,5% | 100,0% |
| المجموع | | | التكرارات | 68 | 158 | 226 |
| | | | مهنة الزوج | 30,1% | 69,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,875[a] | 4 | ,300 |
| نسبة الاحتمال | 4,500 | 4 | ,342 |
| عدد القيم الفعلية | 226 | | |
| a. 5 cellules (50,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,90. | | | |

يُظهر الجدول (رقم 65) أن العلاقة بين مهنة الزوج وانعكاس مشاكل عمل الزوجة على علاقتها الزوجية ليست ذات دلالة إحصائية (كا² = 4.875، بدرجة حرية 4، ودلالة = 0.300)، أي أنّ المهنة لا تؤثر بشكل مباشر في هذا الجانب من العلاقة. غير أنّ القراءة السوسيولوجية للنسب تكشف عن فروق ذات دلالة رمزية واجتماعية تعبّر عن طبيعة التوازن بين المجالين المهني والأسري في الحياة الزوجية للمرأة العاملة.

فقد تبيّن أن نسبة 27.7% من الزوجات اللواتي أزواجهن من فئة العمال صرّحن بأنّ مشاكل عملهن انعكست على علاقتهن الزوجية، مقابل 72.3% ممن لم يلاحظن ذلك الأثر. هذه النسبة – وإن بدت ضعيفة إحصائيًا–إلا أنها تعبّر عن وجود درجة من التوتر المرتبط بطبيعة نمط العيش في الأوساط العمالية، حيث تتقاطع الضغوط الاقتصادية مع ضعف الوعي بأهمية توزيع الأدوار داخل الأسرة. أما في الفئات ذات الوضع الاجتماعي المستقر نسبيًا مثل المتقاعدين وذوي المعاشات، فنجد نسبًا أعلى (45.5%) من الإقرار بوجود تأثير سلبي لمشاكل العمل على العلاقة الزوجية، وهو ما قد يرتبط بزيادة الاحتكاك اليومي نتيجة بقاء الزوج في المنزل، مما يجعل التوتر المهني أكثر حضورًا في الحياة الزوجية.

أما الفئة البطالة أو غير العاملة، فقد أظهرت تباينًا مثيرًا للاهتمام، إذ عبّرت 30% من الزوجات عن انعكاس سلبي لمشاكل العمل، وهو ما يمكن تفسيره بأنّ البطالة لدى الزوج تُضعف قدرته على تقبّل الضغوط المهنية لزوجته، فتتحوّل إلى عامل صراع رمزي مرتبط بالإحساس بفقدان المكانة داخل الأسرة.

من منظور علم الاجتماع الثقافي، تشير هذه النتائج إلى أن العمل الأنثوي في الجزائر ما يزال ساحة رمزية للتفاوض حول السلطة والمكانة، كما أن انعكاس مشاكله على العلاقة الزوجية لا يتوقف على طبيعة العمل ذاته، بل على كيفية تمثّل الزوج له في ضوء مكانته المهنية والاجتماعية. فالعلاقة هنا تتحدد ثقافيًا أكثر مما تتحدد اقتصاديًا.

وقد دعمت **دراسة جزائرية أنجزتها هيلين فند فليد (1982)** هذه النتيجة، إذ توصلت إلى أن "النساء العاملات اللواتي يعمل أزواجهن في مهن يدوية أو غير مستقرة أكثر عرضة لتأثيرات الصراع المهني–الأسري، مقارنة باللواتي يعيش أزواجهن استقرارًا مهنياً أو معاشيًا". كما أكدت الدراسة أن "البيئة الثقافية التقليدية تجعل من العمل الأنثوي مصدرًا مزدوجًا للهوية والتوتر في آنٍ واحد".

وبالتالي، يمكن القول إنّ انعكاس مشاكل العمل على العلاقة الزوجية يمثل أحد تجليات الصراع بين الحداثة الاجتماعية والنسق الثقافي التقليدي، حيث تُحاول المرأة العاملة الجزائرية بناء توازن هشّ بين متطلبات العمل وواجبات الأسرة في ظل نظرة ذكورية مستمرة تُقيّم عطائها وفق معيار الانسجام الزوجي أكثر من معيار الإنجاز المهني.

**جدول رقم 66: جهود الزوجة في حل الخلافات الأسرية وفق مهنة الزوج.**

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل تبحثين دوما عن حلول للخروج من مشكلاتك الأسرية؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| مهنة الزوج | | التكرارات | 3 | 0 | 3 |
| | | مهنة الزوج | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| | بطال | التكرارات | 9 | 1 | 10 |
| | | مهنة الزوج | 90,0% | 10,0% | 100,0% |
| | ذو معاش | التكرارات | 9 | 2 | 11 |
| | | مهنة الزوج | 81,8% | 18,2% | 100,0% |
| | عامل | التكرارات | 139 | 48 | 187 |
| | | مهنة الزوج | 74,3% | 25,7% | 100,0% |
| | متقاعد | التكرارات | 9 | 2 | 11 |
| | | مهنة الزوج | 81,8% | 18,2% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 169 | 53 | 222 |
| | | مهنة الزوج | 76,1% | 23,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا | 2,723[a] | 4 | ,605 |
| نسبة الاحتمال | 3,653 | 4 | ,455 |
| عدد القيم الفعلية | 222 | | |
| a. 5 cellules (50,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,72. | | | |

يُظهر الجدول (رقم 66) أن العلاقة بين مهنة الزوج وبحث الزوجة العاملة عن حلول لمشكلاتها الأسرية ليست ذات دلالة إحصائية (كا² = 2.723، بدرجة حرية 4، ودلالة = 0.605). ومع ذلك، فإنّ التفاوت النسبي في النسب بين الفئات المهنية المختلفة يكشف عن مؤشرات ذات معنى اجتماعي وثقافي مهم حول كيفية إدارة المرأة العاملة الجزائرية للتوترات الأسرية في ظل وضعها الزوجي.

نلاحظ أنّ نسبة 74.3% من النساء اللواتي أزواجهن من فئة العمال أكدن أنّهن يبحثن دائمًا عن حلول لمشكلاتهم الأسرية، مقابل **25.7%** فقط ممّن لا يفعلن ذلك. وتُعبر هذه النسبة عن نزعة توافقية تُميّز هذه الفئة الاجتماعية التي تميل إلى المحافظة على استقرار الأسرة رغم محدودية الموارد الاقتصادية وضغوط العمل. أما الزوجات اللواتي أزواجهن بطالون أو ذوو معاش أو متقاعدون، فقد جاءت نسب البحث عن الحلول أعلى من 80%، وهو ما يُبرز رغبة المرأة في تعويض غياب الاستقرار الاقتصادي بالمجهود العاطفي والاجتماعي، في محاولة لإعادة التوازن إلى العلاقة الزوجية وحماية الأسرة من التفكك.

هذه النتائج تدل على أن المرأة العاملة الجزائرية – بغضّ النظر عن مهنة زوجها – تمارس نوعًا من "الاستقلال العاطفي المنضبط"؛ فهي لا تلجأ إلى الصدام أو الانسحاب من العلاقة، بل تحاول توظيف الحوار والمرونة كآليات للتعايش داخل النسق الأسري. ويبدو أنّ هذا السلوك يتقاطع مع البعد الثقافي الذي يُحمّل المرأة مسؤولية الحفاظ على تماسك الأسرة، مهما كانت الضغوط المهنية والاجتماعية.

ومن الناحية السوسيولوجية، يمكن فهم هذا النمط من خلال مفهوم "الفاعلية النسوية داخل المجال العائلي"كما طرحته الباحثة **شارب مطاير(2010)** في دراستها الميدانية *بمدينة وهران"*، حيث أكدت أن "المرأة الجزائرية تستثمر في رأس مالها الرمزي والعاطفي أكثر من الاقتصادي لضمان استقرار الأسرة"، وأنها "تميل إلى لعب أدوار الوساطة والتسوية كلما ازداد التوتر بين المجالين المهني والزوجي".

وبالتالي، فإنّ نتائج هذا الجدول تعكس نمطًا ثقافيًا قائمًا على المسؤولية الأنثوية في حل المشكلات الأسرية، إذ تظل المرأة العاملة — رغم مساهمتها المادية في معيشة الأسرة — هي الطرف الأكثر سعيًا لإيجاد حلول توافقية حفاظًا على الانسجام الأسري، وهو ما يؤكد استمرار ثقل الأدوار التقليدية في المجتمع الجزائري المعاصر، رغم التحولات التي عرفتها وضعية المرأة في المجال المهني.

**جدول رقم 67: تقدير الزوج لظروف عمل زوجته وفق مهنته.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل زوجك يتفهم ظروف عملك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| مهنة الزوج | | | التكرارات | 2 | 1 | 3 |
| | | | مهنة الزوج | 66,7% | 33,3% | 100,0% |
| | بطال | | التكرارات | 6 | 4 | 10 |
| | | | مهنة الزوج | 60,0% | 40,0% | 100,0% |
| | ذو معاش | | التكرارات | 8 | 3 | 11 |
| | | | مهنة الزوج | 72,7% | 27,3% | 100,0% |
| | عامل | | التكرارات | 178 | 24 | 202 |
| | | | مهنة الزوج | 88,1% | 11,9% | 100,0% |
| | متقاعد | | التكرارات | 8 | 5 | 13 |
| | | | مهنة الزوج | 61,5% | 38,5% | 100,0% |
| المجموع | | | التكرارات | 202 | 37 | 239 |
| | | | مهنة الزوج | 84,5% | 15,5% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 13,742[a] | 4 | ,008 |
| نسبة الاحتمال | 11,229 | 4 | ,024 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 5 cellules (50,0%) ont un théorique inférieur à 5. L' effectif théorique minimum est de ,46. | | | |

يُظهر الجدول (رقم 67) أنّ مهنة الزوج تؤثر بدرجة معتبرة في مدى تفهّمه لظروف عمل زوجته، إذ بلغت نسبة الزوجات اللواتي صرّحن بأنّ أزواجهن يتفهّمون طبيعة عملهن (84,5%)، مقابل (15,5%) ممن أكدن عكس ذلك. وعند التعمق في تفاصيل الجدول، نلاحظ أنّ أعلى نسبة من التفهّم سُجّلت لدى الزوجات اللواتي أزواجهنّ من فئة العمال (88,1%)، بينما تقلّ هذه النسبة لدى الفئات الأخرى، مثل البطالين (60%) والمتقاعدين (61,5%).

تُبرز نتائج اختبار «كا²» (Chi carré) قيمة دالّة إحصائيًا (Sig = 0,008)، ما يعني وجود علاقة معنوية بين مهنة الزوج ومدى تفهّمه لعمل زوجته.هذه النتيجة توحي بأنّ الوضعية المهنية للرجل تلعب دورًا في تشكيل تصوّراته حول اشتغال المرأة خارج المنزل، فكلّما كان في موقع اجتماعي مستقرّ ومندمج في نسق العمل، كان أكثر استعدادًا لتقبّل الدور المهني لزوجته. أما في المقابل، فإنّ البطالة أو التقاعد قد تُنتج حساسية أو شعورًا بالنقص أو تهديدًا للرجولة الاجتماعية، مما يجعل الزوج أقلّ تفهّمًا لممارسة المرأة لعملها.

سوسيولوجيًا، يمكن تفسير هذه النتيجة بالعودة إلى البنية الذكورية للعمل والأسرة في المجتمع الجزائري، حيث تُعرَّف الرجولة تقليديًا بوصفها مقترنة بالقدرة على الإعالة والإنفاق. ومع تراجع هذا الدور عند فئة البطالين أو المتقاعدين، تنشأ توترات رمزية تُعبّر عنها في شكل رفض أو مقاومة ضمنية لعمل الزوجة. وهو ما يؤكد ما توصلت إليه **دراسة "عمري فاطمة (2018)** " حول التوازن بين العمل والحياة الأسرية لدى النساء العاملات في الوسط الحضري الجزائري، التي أظهرت أن العلاقات الزوجية تتأثر إيجابًا عندما يكون الزوج مندمجًا مهنيًا ومستقرًا اقتصاديًا، بينما تتأزم عندما يكون في وضع هش أو هامشي. كما دعّمت **دراسة "مكاك ليلى(2017)** هذه الفكرة بقولها إنّ المرأة العاملة تواجه مستويات مختلفة من الدعم أو المقاومة من الزوج تبعًا لوضعه الاجتماعي–الاقتصادي، معتبرة أنّ «تفهّم الرجل لعمل زوجته يرتبط بثقافة مهنية قائمة على الندية والتكامل لا على التبعية».

بناءً على ذلك، يُمكن القول إنّ الاستقرار المهني للرجل ليس مجرد وضع اقتصادي، بل رمز اجتماعي ينعكس على طبيعة تفاعله مع زوجته العاملة، ويُحدّد إلى حدّ بعيد درجة انفتاحه أو انغلاقه أمام تحولات الأدوار داخل الأسرة الجزائرية المعاصرة.

**جدول رقم 68: تأثير مهنة الزوج على موقف الزوجة من ترك العمل.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | إذا طلب زوجك التوقف عن العمل فهل تتوقفين؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا |
| مهنة الزوج | | | التكرارات | 0 | 3 | 3 |
| | | | مهنة الزوج | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| | بطال | | التكرارات | 2 | 8 | 10 |
| | | | مهنة الزوج | 20,0% | 80,0% | 100,0% |
| | ذو معاش | | التكرارات | 2 | 9 | 11 |
| | | | مهنة الزوج | 18,2% | 81,8% | 100,0% |
| | عامل | | التكرارات | 44 | 158 | 202 |
| | | | مهنة الزوج | 21,8% | 78,2% | 100,0% |
| | متقاعد | | التكرارات | 2 | 11 | 13 |
| | | | مهنة الزوج | 15,4% | 84,6% | 100,0% |
| المجموع | | | التكرارات | 50 | 189 | 239 |
| | | | مهنة الزوج | 20,9% | 79,1% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,180[a] | 4 | ,881 |
| نسبة الاحتمال | 1,814 | 4 | ,770 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 5 cellules (50,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,63. | | | |

يُبيّن الجدول (رقم 68) أنّ غالبية النساء العاملات (79,1%) يرفضن التوقف عن العمل حتى في حال طلب الزوج ذلك، مقابل 20,9%فقط اللواتي يقبلن بالامتثال لرغبة الزوج. تُظهر هذه النسبة اتجاها واضحًا نحو تمسّك المرأة العاملة بدورها المهني واستقلاليتها الاقتصادية، وهو ما يعكس تحوّلاً نوعيًا في تمثلاتها لذاتها داخل المنظومة الأسرية.

عند تفصيل النتائج وفق مهنة الزوج، نلاحظ أنّ نسبة الرفض كانت مرتفعة لدى جميع الفئات، خاصة عند النساء اللواتي أزواجهنّ متقاعدون (84,6%)وذوو معاش (81,8%)، تليها فئة العمال (78,2%)، في حين تبقى النسبة الأقل عند البطالين (80%)، مع فارق طفيف لا يغيّر الاتجاه العام. أما الأزواج من فئة "أخرى" (غير عاملين)، فقد أظهرت الزوجات رفضًا تامًا للتوقف عن العمل بنسبة 100%، ما يعزّز فكرة أنّ غياب المورد الاقتصادي لدى الرجل يجعل الزوجة أكثر تشبّثًا بعملها بوصفه مصدرًا للتماسك الأسري وضمانًا للاستقلال المادي.

ورغم تباين النسب، فإنّ نتائج اختبار كا² (Sig = 0,881) تُشير إلى عدم وجود علاقة إحصائية دالة بين مهنة الزوج واستعداد الزوجة للتوقف عن العمل.ومع ذلك، من منظور سوسيولوجي، يمكن القول إنّ ضعف الارتباط الإحصائي لا يعني غياب المعنى الاجتماعي، إذ تعكس النتائج في مجملها نزعة استقلالية متنامية لدى النساء العاملات، بغضّ النظر عن موقع الزوج المهني.

يتوافق هذا الاتجاه مع ما خلصت إليه **دراسة كاميليا إبراهيم عبد الفتاح (1984)**، حيث أشار الباحث إلى أنّ "المرأة لم تعد تنظر إلى عملها كوظيفة ثانوية، بل كمكوّن لهوية اجتماعية ومجال لتحقيق الذات". كما تؤكد **دراسة نعامة سليم (1984)** أنّ "الاستقلال الاقتصادي أصبح أحد مرتكزات التوازن الرمزي داخل الأسرة الجزائرية الجديدة، وهو ما يقلّل من خضوع المرأة لقرارات زوجية تمسّ مسارها المهني".

من هذا المنطلق، يمكن القول إنّ العمل لم يعد مجرد وسيلة لإعالة الأسرة، بل تحوّل إلى قيمة ثقافية ترتبط بالكرامة والاستقلال.فرفض المرأة التوقف عن العمل لا يُقرأ فقط كتمرّد على السلطة الزوجية، بل كمؤشر على انتقال الوعي النسوي من خانة الطاعة إلى خانة الندية والمسؤولية المشتركة داخل البنية الأسرية الجزائرية المعاصرة.

**جدول رقم 69: علاقة مهنة الزوج بقضاء الزوجة لوقت الفراغ معه.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تقضين وقت الفراغ مع زوجك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| مهنة الزوج | | | التكرارات | 3 | 0 | 3 |
| | | | مهنة الزوج | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| | بطال | | التكرارات | 7 | 3 | 10 |
| | | | مهنة الزوج | 70,0% | 30,0% | 100,0% |
| | ذو معاش | | التكرارات | 8 | 3 | 11 |
| | | | مهنة الزوج | 72,7% | 27,3% | 100,0% |
| | عامل | | التكرارات | 164 | 38 | 202 |
| | | | مهنة الزوج | 81,2% | 18,8% | 100,0% |
| | متقاعد | | التكرارات | 7 | 6 | 13 |
| | | | مهنة الزوج | 53,8% | 46,2% | 100,0% |
| المجموع | | | التكرارات | 189 | 50 | 239 |
| | | | مهنة الزوج | 79,1% | 20,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 7,106[a] | 4 | ,130 |
| نسبة الاحتمال | 6,786 | 4 | ,148 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 5 cellules (50,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de ,63. minimum | | | |

تُبرز نتائج الجدول (رقم 69) أنّ أغلبية النساء العاملات (79,1%) يقضين أوقات فراغهنّ مع أزواجهنّ، مقابل20,9%لا يفعلن ذلك، ما يعكس بوضوح حرصًا عامًا على الحفاظ على الروابط الزوجية وتخصيص مساحة زمنية مشتركة للتفاعل الأسري، رغم انشغالات العمل ومتطلبات الحياة المهنية.

عند تحليل النتائج وفق مهنة الزوج، يظهر تفاوت طفيف بين الفئات، إذ تسجّل أعلى نسبة مشاركة في قضاء وقت الفراغ لدى النساء اللواتي أزواجهنّ من فئة "غير عامل" بنسبة 100%، تليها فئة العمال بنسبة 81,2%، ثم ذوو المعاش (72,7%)، والبطالون (70%)، بينما تتراجع النسبة بشكل ملحوظ عند المتقاعدين (53,8%) يمكن تفسير هذا التراجع الأخير بأنّ الزوج المتقاعد يقضي وقتًا أطول في المنزل، ما قد يُحدث نوعًا من الرتابة أو الفتور في العلاقة اليومية، مقارنةً بالزوج العامل الذي يكون غيابه سببًا في تعزيز قيمة الوقت المشترك عند الحضور.

من الناحية الإحصائية، تُظهر قيمة اختبار كا² (Sig = 0,130) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهنة الزوج وقضاء وقت الفراغ مع الزوج، ما يعني أنّ هذا السلوك لا يرتبط بالموقع المهني للرجل، بل بعوامل أخرى ذات طبيعة عاطفية وثقافية وتنظيمية داخل الأسرة.

سوسيولوجيًا، تشير النتائج إلى أنّ المرأة العاملة لا تزال تولي أهمية كبيرة للحياة الأسرية والعلاقة الزوجية رغم متطلبات العمل، ما يدلّ على محاولة مستمرة لتحقيق التوازن بين المجالين المهني والخاص.وهذا ما تؤكده **دراسة "مكاك ليلى (2017)** التي بيّنت أنّ "المرأة الجزائرية المعاصرة تحاول التوفيق بين أدوارها الاجتماعية المتعددة دون المساس بوحدة الأسرة أو بواجباتها الزوجية". كما تتقاطع النتائج مع ما توصّلت إليه **دراسة "بن الزوخ فاطمة (2018)** حول التفاعل الأسري لدى النساء العاملات، إذ خلصت إلى أنّ "المرأة العاملة تسعى إلى جعل لحظات التواصل الأسري وسيلة لتعويض التوترات المهنية وتحقيق الانسجام العاطفي".

من ثمّ، يمكن القول **إنّ** قضاء وقت الفراغ مع الزوج يُعدّ ممارسة رمزية تعبّر عن رغبة المرأة العاملة في الحفاظ على استقرار علاقتها الزوجية، ليس بوصفه واجبًا اجتماعيًا فحسب، بل كآلية لإعادة إنتاج الدفء العاطفي والتماسك الأسري في ظل ضغوط العمل والحياة الحديثة.

**جدول رقم 70: موافقة الزوج على عمل الزوجة حسب سنوات الزواج.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | المحور الثالث: أستاذة التربية الوطنية وعلاقتها بالزوج هل زوجك موافق على عملك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | | 56 | 2 | 58 |
| | | سنوات الزواج | | 96,6% | 3,4% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | | 102 | 6 | 108 |
| | | سنوات الزواج | | 94,4% | 5,6% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | | 19 | 1 | 20 |
| | | سنوات الزواج | | 95,0% | 5,0% | 100,0% |
| | 1أكثر من 20 سنة | التكرارات | | 47 | 6 | 53 |
| | | سنوات الزواج | | 88,7% | 11,3% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 224 | 15 | 239 |
| | | سنوات الزواج | | 93,7% | 6,3% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,232[a] | 3 | ,357 |
| نسبة الاحتمال | 2,970 | 3 | ,396 |
| Association linéaire par linéaire | 2,835 | 1 | ,092 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 3 cellules (37,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 1,26. | | | |

يُظهر الجدول (رقم 70) أنّ النسبة الكبرى من الأستاذات المتزوجات (93,7%) صرّحن بأنّ أزواجهنّ موافقون على عملهنّ، في حين أنّ نسبة محدودة جدًا (6,3%) عبّرن عن عدم موافقة أزواجهنّ، وهو ما يعكس قبولًا اجتماعيًا متناميًا لعمل المرأة داخل الأسرة الجزائرية الحديثة، خصوصًا في الفئات المتعلّقة بالتعليم والتربية التي يُنظر إليها كمهنٍ "محترمة" ومتلائمة مع صورة المرأة في المجال العام.

عند تحليل المعطيات وفق سنوات الزواج، يمكن ملاحظة أنّ نسب الموافقة تبقى مرتفعة في جميع الفئات، لكنها تتراجع قليلًا مع ازدياد مدة الزواج:

- في الزيجات الحديثة (أقل من 5 سنوات)، تبلغ نسبة الموافقة 96,6%.
- بينما تنخفض تدريجيًا إلى 88,7% لدى من تجاوزت مدة زواجهنّ 20 سنة.

هذا التراجع النسبي يمكن تفسيره بأنّ الزيجات الحديثة تتسم عادةً بعلاقات أكثر مرونة وتفاهمًا حول أدوار الشريكين، في حين أنّ الزيجات القديمة قد تكون أكثر تقليدية في توزيع الأدوار، خاصة لدى الأجيال التي نشأت في سياقات اجتماعية أقل انفتاحًا على عمل المرأة.

من الناحية الإحصائية، أظهر اختبار كا² (Sig = 0,357) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الزواج وموافقة الزوج على عمل زوجته، أي أنّ موقف الزوج من عمل المرأة لا يتأثر جوهريًا بمدة الزواج، بل يرتبط على الأرجح بعوامل أخرى كالمستوى الثقافي، والبيئة الاجتماعية، ونوعية العلاقة الزوجية ذاتها.

سوسيولوجيًا، تعكس هذه النتائج تحولًا في البنية القيمية داخل الأسرة الجزائرية، حيث بات عمل المرأة يُعدّ عنصرًا طبيعيًا ومقبولًا في الهوية الأسرية، وليس تهديدًا لدور الزوج أو لسلطته الرمزية. كما تشير إلى تراجع الذهنية الذكورية التقليدية التي كانت ترى في عمل المرأة خروجًا عن "الوظيفة المنزلية".

وتتطابق هذه المعطيات مع ما توصلت إليه **دراسة عمري فاطمة (2018)** التي بيّنت أنّ "نسبة تقبّل الأزواج لعمل زوجاتهم ارتفعت بشكل واضح مع تحسّن المستوى التعليمي وانتشار الوعي بدور المرأة الاقتصادي والاجتماعي".

وعليه، فإنّ موافقة الزوج على عمل زوجته تمثّل انعكاسًا لوعي اجتماعي جديد يقوم على الشراكة والدعم المتبادل داخل الأسرة، لا على السيطرة أو التقييد، ما يعزّز من مكانة المرأة العاملة كفاعل اجتماعي كامل في المجالين الخاص والعام.

**جدول رقم 71: سنوات الزواج ومدى مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية.**

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل يساعدك زوجك في مهام المنزل؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 22 | 36 | 58 |
| | | سنوات الزواج | 37,9% | 62,1% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | 52 | 56 | 108 |
| | | سنوات الزواج | 48,1% | 51,9% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | 9 | 11 | 20 |
| | | سنوات الزواج | 45,0% | 55,0% | 100,0% |
| | 1أكثر من 20 سنة | التكرارات | 17 | 36 | 53 |
| | | سنوات الزواج | 32,1% | 67,9% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 100 | 139 | 239 |
| | | سنوات الزواج | 41,8% | 58,2% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,289[a] | 3 | ,232 |
| نسبة الاحتمال | 4,334 | 3 | ,228 |
| Association linéaire par linéaire | ,840 | 1 | ,360 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 8,37. | | | |

تُظهر نتائج الجدول (رقم 71) أنّ أغلبية الأستاذات (58,2%) أكدن أن أزواجهن لا يساعدونهن في مهام المنزل، مقابل 41,8% فقط صرحن بتلقي مساعدة من أزواجهن، وهو ما يعكس استمرار التمثلات التقليدية للأدوار الجندرية داخل الأسرة الجزائرية، حتى في ظل التحولات الاجتماعية والثقافية التي عرفها المجتمع.

يتضح من توزيع الإجابات حسب سنوات الزواج أنّ نسبة المساعدة تختلف نسبيًا بين الفئات، حيث:

- ترتفع المساعدة في فئة الزيجات المتوسطة المدة (5 إلى 15 سنة) بنسبة 48,1%.
- وتنخفض في الزيجات القديمة (أكثر من 20 سنة) إلى 32,1%.
- أما في الزيجات الحديثة (أقل من 5 سنوات)، فتبلغ 37,9% فقط.

يُفهم من ذلك أنّ الزوجات في المراحل الوسطى من الزواج يلقين دعمًا أكبر من أزواجهن، ربما نتيجة نضج العلاقة الزوجية واستقرارها، إلى جانب وعي متزايد بأهمية المشاركة الأسرية.أما في الزيجات القديمة، فيبدو أن التمثلات التقليدية لدور المرأة في المجال المنزلي لا تزال قوية، حيث تُعتبر الأشغال المنزلية من مسؤوليات الزوجة حصراً.

من الناحية الإحصائية، تُظهر قيمة كا² (Sig = 0,232) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الزواج ومساعدة الزوج في مهام المنزل، أي أنّ درجة المساعدة لا ترتبط بمدة الزواج بل بعوامل أخرى، مثل المستوى التعليمي والثقافي للزوج، أو طبيعة العمل المزدوج، أو نمط التنشئة الأسرية.

سوسيولوجيًا، تُشير هذه النتائج إلى أنّ المجتمع الجزائري لا يزال يعيش مرحلة انتقالية بين النظام الأبوي التقليدي ونموذج الأسرة الحديثة القائمة على تقاسم الأدوار.فبرغم أنّ المرأة الجزائرية أصبحت مساهمة في الدخل الأسري، إلا أنّ عبء العمل المنزلي ما يزال يقع على كاهلها في الغالب، وهو ما قد يؤدي إلى تعب نفسي وجسدي مضاعف ويزيد من احتمالات التوتر الأسري.

وقد توصلت **دراسة شارب مطاير (2010)** حول تقاسم الأدوار داخل الأسرة الجزائرية المعاصرة إلى نتائج مشابهة، إذ أكدت أن "مشاركة الرجل في الأشغال المنزلية تبقى ضعيفة رغم تحسّن وعيه بأهمية المساندة، بسبب استمرار القيم الذكورية التي تعتبر المطبخ والبيت مجالاً أنثوياً".

وعليه، فإنّ عدم توازن الأدوار داخل الأسرة يعكس تأخر التغير الثقافي مقارنة بالتغير الاقتصادي والاجتماعي الذي فرضته مشاركة المرأة في سوق العمل، مما يبرز أن تحرر المرأة في المجال العام لم يُترجم بعد إلى مساواة فعلية داخل المجال الخاص.

**جدول رقم 72: تأثير سنوات الزواج على نظرة الزوج لأوقات خروج ودخول زوجته من العمل.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل أوقات دخولك وخروجك من المنزل تقلق زوجك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | | 11 | 47 | 58 |
| | | سنوات الزواج | | 19,0% | 81,0% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | | 19 | 89 | 108 |
| | | سنوات الزواج | | 17,6% | 82,4% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | | 8 | 12 | 20 |
| | | سنوات الزواج | | 40,0% | 60,0% | 100,0% |
| | 1أكثر من 20 سنة | التكرارات | | 13 | 40 | 53 |
| | | سنوات الزواج | | 24,5% | 75,5% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 51 | 188 | 239 |
| | | سنوات الزواج | | 21,3% | 78,7% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 5,568[a] | 3 | ,135 |
| نسبة الاحتمال | 5,011 | 3 | ,171 |
| Association linéaire par linéaire | 1,580 | 1 | ,209 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 4,27. | | | |

تُبيّن نتائج الجدول (رقم 72) أنّ أغلبية الأستاذات (78,7%) أكدن أن أوقات دخولهن وخروجهن من المنزل لا تقلق أزواجهن، في حين صرحت 21,3% فقط بأنّ الأزواج يشعرون بالقلق تجاه هذه المسألة، وهو ما يشير بوجه عام إلى مستوى من الثقة والتفاهم بين الزوجين فيما يتعلق بالتزامات المرأة المهنية خارج البيت.

عند تحليل النتائج حسب سنوات الزواج، يمكن ملاحظة بعض التباينات اللافتة:

- في فئة الزيجات الحديثة (أقل من 5 سنوات)، تبلغ نسبة الأزواج القلقين 19% فقط.
- وتنخفض قليلاً في فئة 5إلى 15 سنة إلى17,6%.
- لكنها ترتفع بوضوح في فئة 15 إلى 25 سنة لتصل إلى 40%.
- ثم تتراجع إلى 24,5% في فئة أكثر من 20 سنة.

تُظهر هذه الفوارق أنّ القلق الزوجي من تنقلات الزوجة لا يرتبط طرديًا بمدة الزواج، بل يبدو أكثر حضورًا في الفترات التي تشهد تغيرًا في التوازن الأسري أو تصاعدًا في المسؤوليات العائلية، كما في مرحلة منتصف الحياة الزوجية (15–25 سنة)، حيث قد يصبح الزوج أكثر حساسية تجاه غياب الزوجة المتكرر عن البيت نتيجة ضغوط العمل أو انشغالات الأبناء.

إحصائيًا، تشير قيمة كا² (Sig = 0,135) إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الزواج وقلق الزوج من أوقات خروج الزوجة ودخولها، مما يعني أن العامل الزمني لا يؤثر بوضوح في هذا النوع من المواقف.

من منظور سوسيولوجي، تكشف النتائج عن تحول نسبي في تمثلات الأزواج نحو عمل المرأة خارج المنزل، حيث بدأت الثقة الزوجية والمواكبة الاجتماعية لدور المرأة المهني تأخذ حيّزًا أكبر، خاصة لدى الأجيال الشابة. ومع ذلك، فإن بقاء نسبة معتبرة من الأزواج (حوالي خُمس العينة) يشعرون بالقلق يعكس استمرار بعض مظاهر الذهنية التقليدية التي تربط حضور المرأة في المجال العام بالريبة أو الخوف من فقدان السيطرة الرمزية داخل الأسرة.

وتتسق هذه النتائج مع ما توصلت إليه **دراسة عمري فاطمة (2018)**، حيث أكدت أن "مفهوم الحرية المهنية للمرأة ما يزال مؤطَّرًا بثقافة الرقابة الزوجية، وإنْ كانت تمارس اليوم بشكل أكثر ليونة من السابق".

بالتالي، يُمكن القول إنّ استقرار العلاقات الزوجية في ظل عمل المرأة لا يعتمد على عدد سنوات الزواج، بل على درجة الوعي والمشاركة والتفاهم داخل الأسرة، وهي قيم آخذة في الترسخ تدريجيًا في المجتمع الجزائري الحديث.

**جدول رقم 73: تأثير عمل الزوجة خارج المنزل على العلاقة الزوجية حسب سنوات الزواج.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل العمل خارج المنزل يسبب لك مشاكل مع زوجك | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | | 10 | 48 | 58 |
| | | سنوات الزواج | | 17,2% | 82,8% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | | 23 | 85 | 108 |
| | | سنوات الزواج | | 21,3% | 78,7% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | | 5 | 15 | 20 |
| | | سنوات الزواج | | 25,0% | 75,0% | 100,0% |
| | 1أكثر من 20 سنة | التكرارات | | 11 | 42 | 53 |
| | | سنوات الزواج | | 20,8% | 79,2% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 49 | 190 | 239 |
| | | سنوات الزواج | | 20,5% | 79,5% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,670[a] | 3 | ,880 |
| نسبة الاحتمال | ,674 | 3 | ,879 |
| Association linéaire par linéaire | ,211 | 1 | ,646 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 4,10. | | | |

تُظهر نتائج الجدول (رقم 73) أنّ غالبيّة المبحوثات (79,5%) صرّحن بأنّ عملهنّ خارج المنزل لا يسبب لهنّ مشاكل مع أزواجهنّ، مقابل 20,5% فقط ممن أشرن إلى وجود توترات أو خلافات مرتبطة بعملهنّ المهني، وهي نسبة منخفضة نسبيًا تُعبّر عن درجة من التقبّل الاجتماعي والزوجي لدور المرأة في المجال المهني داخل العينة المدروسة.

عند تفصيل النتائج حسب سنوات الزواج، نلاحظ أنّ نسبة المشاكل تبقى متقاربة عبر مختلف المدد الزمنية، وإن كانت أعلى قليلًا في الفئة المتوسطة (15–25 سنة) بنسبة **25%**، مقارنةً بـ: 17,2% في فئة الزيجات الحديثة (أقل من 5 سنوات) و20,8% في الزيجات الطويلة (أكثر من 20 سنة). هذه المعطيات قد تُفهم في ضوء كون مرحلة منتصف الحياة الزوجية غالبًا ما تشهد ارتفاعًا في الأعباء والمسؤوليات الأسرية والمهنية، ما قد يؤدي إلى احتكاك أكبر بين متطلبات العمل وحاجات الحياة الزوجية.

من الناحية الإحصائية، تُظهر نتائج اختبار كا² (Sig = 0,880) غياب علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الزواج وحدوث مشاكل ناتجة عن عمل الزوجة، ما يعني أنّ استقرار العلاقة الزوجية أو توترها في هذا الجانب لا يتأثر مباشرة بطول المدة الزوجية، بل بعوامل نوعية أخرى مثل شخصية الزوج، وطبيعة المهنة، وطريقة التفاهم داخل الأسرة.

سوسيولوجيًا، تكشف هذه النتائج عن تحوّل واضح في البنية الثقافية للعلاقات الزوجية داخل الأسرة الجزائرية الحديثة، إذ بات العمل الخارجي للمرأة جزءًا من النسق الطبيعي للحياة الأسرية، لا يُنظر إليه كتهديد للتماسك الأسري بقدر ما يُعدّ مساهمة في الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للعائلة. ومع ذلك، فإنّ وجود نسبة تقارب الخُمس ممّن يواجهن صعوبات يعكس استمرار بعض التمثلات الذكورية التقليدية التي ترى في خروج المرأة للعمل تجاوزًا للأدوار الأسرية المألوفة.

وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه **دراسة عاجب بومدين (2018)** التي خلصت إلى أن "العلاقات الزوجية الحديثة تتجه نحو قدر أكبر من المرونة في التعامل مع عمل المرأة، غير أنّ الذهنيات التقليدية ما تزال تُمارس ضغطًا خفيًا في بعض البيئات الاجتماعية".

بناءً عليه، يمكن القول إنّ سنوات الزواج لا تشكّل عاملاً محددًا في مدى تقبّل الأزواج لعمل زوجاتهم خارج المنزل، بل إنّ طبيعة القيم الأسرية الحديثة والتفاهم المتبادل بين الطرفين هي التي تُسهم في الحدّ من الصراعات وإرساء توازنٍ أكثر نضجًا بين المجالين المهني والزوجي.

**جدول رقم 74: طبيعة المشكلات الزوجية الناتجة عن عمل الزوجة خارج المنزل حسب سنوات الزواج.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل العمل خارج المنزل يسبب لك مشاكل مع زوجك إذا كانت الإجابة بنعم؟ | | | | | المجموع |
| | | | | أخرى | أشغال المنزل | الراتب الشهري | العمل الخارجي | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 40 | 3 | 6 | 7 | 2 | 58 |
| | | سنوات الزواج | 69,0% | 5,2% | 10,3% | 12,1% | 3,4% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | 73 | 10 | 12 | 9 | 4 | 108 |
| | | سنوات الزواج | 67,6% | 9,3% | 11,1% | 8,3% | 3,7% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | 12 | 1 | 2 | 4 | 1 | 20 |
| | | سنوات الزواج | 60,0% | 5,0% | 10,0% | 20,0% | 5,0% | 100,0% |
| | 1أكثر من 20 سنة | التكرارات | 31 | 7 | 7 | 6 | 2 | 53 |
| | | سنوات الزواج | 58,5% | 13,2% | 13,2% | 11,3% | 3,8% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 156 | 21 | 27 | 26 | 9 | 239 |
| | | سنوات الزواج | 65,3% | 8,8% | 11,3% | 10,9% | 3,8% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 5,670[a] | 12 | ,932 |
| نسبة الاحتمال | 5,469 | 12 | ,940 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 8 cellules (40,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de ,75. minimum | | | |

تُظهر معطيات الجدول (رقم 74) أنَّ نسبة معتبرة من المبحوثات (65,3%) صرّحن بأنّ طبيعة المشاكل الناجمة عن عمل المرأة خارج المنزل تُصنَّف ضمن فئة "أخرى"، وهو ما يشير إلى تنوع في

مصادر التوترات الزوجية المرتبطة بالعمل لا يمكن حصرها في بعد واحد.وقد تشمل هذه الفئة . بحسب الملاحظة الميدانية . الخلاف حول تنظيم الوقت، الغيرة الزوجية، التعب الجسدي، أو انشغال الزوجة عن الأدوار الأسرية التقليدية.

في المقابل، نجد أن 8,8% من المبحوثات اعتبرن أنّ سبب التوتر يتعلق بأشغال المنزل، أي بصعوبة الجمع بين الالتزامات المهنية والمهام المنزلية، بينما 11,3% أرجعن المشكلات إلى الراتب الشهري، وهو ما يعكس وجود حساسيات مالية أو شعور بعدم التوازن في المساهمة الاقتصادية داخل الأسرة.أمّا نسبة 10,9% فقد ربطت الخلافات بطبيعة العمل الخارجي نفسه، ربما لما يتضمنه من احتكاك اجتماعي أو أعباء مهنية تُثير حساسية لدى الأزواج. وأخيرًا، 3,8% فقط أرجعن المشكلات لأسباب متفرقة أخرى.

عند تحليل هذه النتائج حسب سنوات الزواج، يتبيّن أن الاتجاه العام ثابت تقريبًا عبر مختلف الفئات؛ إذ تبقى فئة "أخرى" مهيمنة على باقي الأسباب في جميع المدد، مع تسجيل ارتفاع نسبي في الخلافات المرتبطة بالعمل الخارجي ضمن الفئة المتراوحة بين 15 و25 سنة (20%)، وهي مرحلة غالبًا ما يتقاطع فيها ضغط العمل مع ذروة المسؤوليات الأسرية وتربية الأبناء.بالمقابل، فإنّ الأزواج في السنوات الأولى أو بعد عقدين من الزواج يميلون إلى مستويات أقل من النزاع حول هذا الجانب، ربما نتيجة لحداثة العلاقة الزوجية أو لتكيف الأزواج مع واقع عمل المرأة بمرور الزمن.

من الناحية الإحصائية، يُظهر اختبار كا² (Sig = 0,932) أنّ الاختلافات المسجّلة بين الفئات غير ذات دلالة إحصائية، **أي أنّ** نوع المشكلات الناتجة عن العمل لا تتأثر بطول مدة الزواج، بل تعود إلى عوامل ثقافية واقتصادية وشخصية تتجاوز البنية الزمنية للعلاقة الزوجية.

سوسيولوجيًا، تترجم هذه النتائج تعقّد العلاقة بين العمل النسوي والمنظومة الزوجية في المجتمع الجزائري؛ فبينما بات عمل المرأة مقبولًا نسبيًا، إلا أنّ التفاوض حول الأدوار داخل الأسرة ما يزال هشًّا، خصوصًا في ظل استمرار التمثلات التقليدية التي تضع عبء الشؤون المنزلية على المرأة حتى وإن كانت عاملة.

وتتوافق هذه النتائج مع ما خلصت إليه **دراسة عاجب بومدين (2017)** والتي أكدت أن "الخلافات الزوجية حول عمل المرأة ليست ناتجة عن العمل في حد ذاته، بل عن صعوبة إعادة توزيع الأدوار الأسرية وفقًا للتحولات الحديثة في النسق الأسري الجزائري".

وعليه، يمكن القول إنّ عمل المرأة خارج المنزل لا يشكّل مصدرًا موحّدًا للمشاكل الزوجية، بل إنّ طبيعة التفاعل بين القيم الثقافية التقليدية ومقتضيات الحداثة الاجتماعية هي التي تُحدّد شكل العلاقة بين المجال المهني والمجال العائلي، مما يجعل من تجربة المرأة العاملة فضاءً متفاوضًا باستمرار بين التحديث والموروث.

**جدول رقم 75: علاقة سنوات الزواج بإحساس الزوجة بالتقصير تجاه زوجها.**

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل تشعرين أنك مقصرة في واجباتك اتجاه زوجك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 35 | 23 | 58 |
| | | سنوات الزواج | 60,3% | 39,7% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | 49 | 59 | 108 |
| | | سنوات الزواج | 45,4% | 54,6% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | 7 | 13 | 20 |
| | | سنوات الزواج | 35,0% | 65,0% | 100,0% |
| | 1أكثر من 20 سنة | التكرارات | 28 | 25 | 53 |
| | | سنوات الزواج | 52,8% | 47,2% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 119 | 120 | 239 |
| | | سنوات الزواج | 49,8% | 50,2% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 5,374[a] | 3 | ,146 |
| نسبة الاحتمال | 5,422 | 3 | ,143 |
| Association linéaire par linéaire | ,505 | 1 | ,477 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 9,96. minimum | | | |

تكشف معطيات الجدول (رقم 75) أنّ قرابة نصف المبحوثات (49,8%) صرّحن بأنهنّ يشعرن بالتقصير في واجباتهنّ الزوجية، وهي نسبة مرتفعة نسبيًا تُبرز العبء النفسي والاجتماعي الذي تتحمله الأستاذة العاملة بين الدورين المهني والعائلي.في المقابل، 50,2% لا يشعرن بهذا التقصير، ما يعكس نوعًا من التوازن النسبي أو التكيف مع وضعية العمل خارج المنزل.

عند تحليل التوزيع حسب سنوات الزواج، نلاحظ أن الفئة الأقل خبرة زوجية (أقل من 5 سنوات) تُظهر أعلى نسبة من الإحساس بالتقصير (60,3%)، وهو ما يمكن تفسيره **بـ**صعوبة التوفيق بين متطلبات الحياة الزوجية الحديثة وبداية المسار المهني، حيث تكون المرأة في مرحلة تثبيت مكانتها المهنية والاجتماعية، ما يجعلها عرضة لضغط مزدوج.

أما الفئة المتوسطة (من 5 إلى 15 سنة)، فقد انخفضت النسبة إلى 45,4%، وهو ما يدلّ على اكتساب نوع من التوازن الأسري والمهني بمرور الوقت، خصوصًا بعد تكيف الزوجين مع واقع عمل المرأة. وبالنسبة للفئة التي يتراوح زواجها بين 15 و25 سنة، فقد تراجعت النسبة أكثر إلى 35%، مما يوحي بأن الخبرة الزوجية الطويلة تسهم في إعادة توزيع الأدوار وفهم متبادل أكبر بين الزوجين.غير أنّ النسبة تعود لترتفع قليلاً (52,8%) لدى اللواتي تجاوزت مدة زواجهنّ 20 سنة، وهو ما قد يُعزى إلى تقدّم السنّ، الإرهاق الجسدي، أو عودة التزامات أسرية جديدة مثل متابعة الأبناء أو الأحفاد، ما يُعيد الإحساس بالعجز عن الإيفاء بكل الواجبات الزوجية.

من الناحية الإحصائية، تُظهر نتائج اختبار كا² (Sig = 0,146) أنّ العلاقة بين الإحساس بالتقصير وسنوات الزواج غير دالة إحصائيًا، أي أنّ هذا الشعور لا يرتبط مباشرة بطول مدة الزواج، بل يبدو مرتبطًا بعوامل أخرى مثل طبيعة الدعم الزوجي، توزيع المهام المنزلية، والتمثلات الثقافية لدور الزوجة.

سوسيولوجيًا، تُبرز هذه النتائج أنّ الإحساس بالتقصير لدى المرأة العاملة لا يُعدّ مؤشّرًا على ضعف الالتزام الزوجي، بل على استمرار التوتر بين متطلبات العمل وحدود الأدوار التقليدية التي ما تزال تُحمِّل المرأة مسؤولية الرعاية الأسرية حتى في ظلّ مساهمتها الاقتصادية. إنّ هذا التوتر يعكس عدم اكتمال التحوّل في الثقافة الأسرية الجزائرية، حيث لم يواكب تطور مشاركة المرأة في العمل تحوّلٌ موازٍ في تمثّل الزوج لدورها.

وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه **دراسة عاجب بومدين (2017)**، والتي خلصت إلى أنّ "الشعور بالتقصير ليس ذاتيًا بقدر ما هو ناتج عن ضغط القيم الاجتماعية التي تجعل من الزوجة محور المسؤوليات الأسرية حتى في ظل التغيرات الحديثة".

وعليه، يمكن القول إنّ إحساس الأستاذة بالتقصير هو انعكاس لتناقض سوسيولوجي بين نموذج المرأة الحديثة العاملة ونموذج الزوجة التقليدية، حيث تحاول المرأة باستمرار تحقيق توازن بين طموحاتها المهنية ومقتضيات الدور العائلي ضمن نسق اجتماعي لم يتحرر كليًا من مركزية الدور الأنثوي في الأسرة.

**جدول رقم 76: علاقة سنوات الزواج بمدى صعوبة تلبية الزوجة لمطالب زوجها بسبب انشغالها بالعمل.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تجدين صعوبات في تلبية مطالب زوجك بسبب انشغالك في العمل؟ « | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | | 36 | 20 | 56 |
| | | سنوات الزواج | | 64,3% | 35,7% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | | 52 | 52 | 104 |
| | | سنوات الزواج | | 50,0% | 50,0% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | | 10 | 10 | 20 |
| | | سنوات الزواج | | 50,0% | 50,0% | 100,0% |
| | 1أكثر من 20 سنة | التكرارات | | 26 | 23 | 49 |
| | | سنوات الزواج | | 53,1% | 46,9% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 124 | 105 | 229 |
| | | سنوات الزواج | | 54,1% | 45,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,201[a] | 3 | ,362 |
| نسبة الاحتمال | 3,241 | 3 | ,356 |
| Association linéaire par linéaire | ,901 | 1 | ,343 |
| عدد القيم الفعلية | 229 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 التكرارات inférieur à théorique التكرارات théorique minimum est de 9,17. | | | |

تكشف نتائج الجدول (رقم 76) أن أكثر من نصف المبحوثات (54,1%) يجدن صعوبات في تلبية مطالب أزواجهن بسبب انشغالهن بالعمل، وهي نسبة دالة اجتماعيًا لأنها تعبّر عن حالة ضغط مزدوج تعيشها المرأة العاملة بين متطلبات الحياة المهنية ومتطلبات الحياة الأسرية.في المقابل، 45,9% لا يجدن صعوبات في ذلك، ما يشير إلى وجود فئة من النساء استطاعت تحقيق نوع من التوازن في الأدوار الاجتماعية داخل الأسرة، ربما بفضل تفهم الأزواج أو تنظيم المرأة لوقتها بطريقة أكثر نجاعة.

عند تفكيك المعطيات حسب سنوات الزواج، يمكن ملاحظة تدرج في النسب يعكس تطور العلاقة الزوجية عبر الزمن. فالفئة الأقل خبرة في الحياة الزوجية (أقل من 5 سنوات) سجّلت أعلى نسبة من الصعوبات (64,3%)، وهو ما يُعزى غالبًا إلى حداثة التجربة الزوجية والمهنية معًا، وصعوبة التكيف في السنوات الأولى مع ضغط العمل والمسؤوليات الجديدة.هذه الفئة تعيش عادة مرحلة إثبات الذات المهني والاجتماعي، ما يجعلها أكثر عرضة للشعور بالإرهاق وعدم التوازن.

أما الفئتان من 5 إلى 15 سنة ومن 15 إلى 25 سنة فقد سجّلتا نسبًا متقاربة (50%)، ما يدلّ على استقرار نسبي في العلاقة الزوجية وبلوغ مرحلة من التفاهم والتقاسم الجزئي للأدوار، بحيث تصبح متطلبات الزوج أكثر واقعية، وتتعلّم المرأة مهارات التوفيق بين المجالين العام والخاص. وبالنسبة للفئة الأكثر من 20 سنة زواجًا، بلغت نسبة اللواتي يجدن صعوبات 53,1%، ما يوحي بأن تقدّم العمر وتزايد الالتزامات العائلية (كالأبناء أو رعاية الأحفاد) قد يُعيد إنتاج نفس التوتر السابق ولكن في سياقات مختلفة، مما يجعل العبء الزمني والاجتماعي مستمرًا وإن تغيّرت طبيعته.

إحصائيًا، تُظهر نتائج اختبار كا² (Sig = 0,362) أنّ العلاقة بين سنوات الزواج ووجود صعوبات في تلبية مطالب الزوج ليست دالة إحصائيًا، ما يعني أن هذه الصعوبات لا ترتبط بمدة الزواج بقدر ما ترتبط بطبيعة الأدوار الاجتماعية وتوزيع المسؤوليات داخل الأسرة.

سوسيولوجيًا، تعبّر هذه النتيجة عن مأزق التوفيق بين الدورين التقليدي والحديث للمرأة الجزائرية؛ فبرغم مرور الزمن وتطور الوضعية التعليمية والمهنية للمرأة، ما يزال العبء الرمزي للأسرة يقع عليها أساسًا.إنّ العمل خارج المنزل لم يُرافقه تحوّل متكامل في الثقافة الزوجية، حيث يُنظر إلى تلبية مطالب الزوج باعتبارها جزءًا من "الواجب الأنثوي"، لا كمسؤولية مشتركة في الحياة الزوجية.

وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه **دراسة شارب مطاير (2010)** التي أكدت أنّ "المرأة العاملة تعيش توترًا دائمًا بين رغبتها في تحقيق ذاتها مهنياً وضرورة الامتثال للأدوار الأسرية التقليدية التي لا تزال الثقافة السائدة تفرضها عليها".

بناءً على ذلك، يمكن القول إنّ الانشغال بالعمل لا يُعدّ في حد ذاته سببًا في ضعف التفاعل الزوجي، بل إنّ مصدر الصعوبة يكمن في الثقافة الاجتماعية التي لم تُعد توزيعًا عادلاً للأدوار بين الزوجين، ما يجعل المرأة تتحمل عبئًا مضاعفًا بين الفضاءين العام والخاص دون أن يقابل ذلك اعتراف اجتماعي كافٍ بقيمة جهدها المزدوج.

**جدول رقم 77: علاقة سنوات الزواج بمدى مواجهة الزوجة العاملة لمشاكل في أداء واجباتها نحو الزوج.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك نحو الزوج؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | | 33 | 23 | 56 |
| | | سنوات الزواج | | 58,9% | 41,1% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | | 43 | 59 | 102 |
| | | سنوات الزواج | | 42,2% | 57,8% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | | 8 | 12 | 20 |
| | | سنوات الزواج | | 40,0% | 60,0% | 100,0% |
| | أكثر من 20 سنة | التكرارات | | 23 | 24 | 47 |
| | | سنوات الزواج | | 48,9% | 51,1% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 107 | 118 | 225 |
| | | سنوات الزواج | | 47,6% | 52,4% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,590[a] | 3 | ,204 |
| نسبة الاحتمال | 4,604 | 3 | ,203 |
| Association linéaire par linéaire | ,694 | 1 | ,405 |
| عدد القيم الفعلية | 225 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 9,51. | | | |

تُظهر نتائج الجدول (رقم 77) أنَّ أكثر من نصف المبحوثات (54,1%) يجدن صعوبات في تلبية مطالب أزواجهنّ بسبب انشغالهنّ بالعمل، في حين أنّ 45,9% لا يواجهن هذه الصعوبات.هذه النتيجة تُبرز بوضوح أثر الانشغال المهني على المجال الأسري والعاطفي للمرأة العاملة، خصوصًا لدى الأستاذات اللواتي يتحملن عبئًا مزدوجًا يتمثل في أداء المهام التربوية في المدرسة والمهام المنزلية في البيت.

عند تحليل المعطيات حسب سنوات الزواج، نلاحظ أن الفئة الأقل خبرة زوجية (أقل من 5 سنوات) جاءت في مقدمة اللواتي يواجهن هذه الصعوبات بنسبة 64,3%، وهو ما يشير إلى أن السنوات الأولى للزواج تمثل مرحلة اختبار للتوازن بين الحياة المهنية والعائلية، إذ غالبًا ما تكون المرأة في بداية مسارها العملي تواجه ضغطًا من حيث التكيف مع بيئة العمل، إضافة إلى رغبتها في إثبات الذات، ما يجعلها تقصّر –عن غير قصد– في تلبية مطالب الزوج.

في المقابل، سجلت الفئتان من 5 إلى 15 سنة ومن 15 إلى 25 سنة نسبًا متقاربة (50%)، ما يوحي بأنّ الاستقرار النسبي في الحياة الزوجية وتراكم الخبرة يخففان من حدة الصراع بين المجالين الأسري والمهني.أما بالنسبة للفئة التي تجاوزت 20 سنة زواجًا، فقد بلغت نسبة الصعوبات 53,1%، وهي نسبة مرتفعة نسبيًا، ويمكن تفسيرها بـتزايد الأعباء الأسرية مع تقدم العمر أو وجود التزامات إضافية تجاه الأبناء أو الأحفاد، ما يجعل المرأة العاملة تجد نفسها في دوامة زمنية متواصلة.

من الناحية الإحصائية، تُظهر نتائج اختبار كا² (Sig = 0,362) أنّ العلاقة بين سنوات الزواج والصعوبات في تلبية مطالب الزوج غير دالة إحصائيًا، ما يعني أنّ هذه الصعوبات لا تتأثر بطول مدة الزواج بقدر ما تتأثر بظروف العمل وطبيعة الدعم الزوجي والثقافة الأسرية السائدة.

سوسيولوجيًا، يمكن تفسير هذه النتيجة في إطار جدلية العمل والأسرة في النسق الثقافي الجزائري، حيث يُنتظر من المرأة –حتى العاملة– أن تظلّ مسؤولة عن تلبية حاجات الزوج ورعاية الأسرة. هذا التمثّل الاجتماعي الثابت يجعلها تعيش ضغطًا دائمًا بين واجباتها المهنية ومتطلبات حياتها الزوجية، مما يُفضي إلى شعور بالإرهاق وربما إلى توتر في العلاقة الزوجية.

وقد خلصت **دراسة مكاك ليلى(2017)** إلى أن "العمل خارج المنزل لا يسبب بالضرورة خللًا في الحياة الزوجية، غير أن غياب التعاون الأسري والدعم من الزوج يجعل المرأة تعيش حالة من الضغط والتقصير غير المقصود".

وهذا يتقاطع مع نتائج هذا الجدول التي تُظهر أنّ العمل بحد ذاته ليس المشكلة، بل غياب التوزيع العادل للأدوار داخل الأسرة، ما يجعل الأستاذة الجزائرية تواجه معضلة التوفيق بين المجالين العام والخاص في إطار ثقافة لم تتحرر بعد من مركزية الدور التقليدي للزوجة.

**جدول رقم 78: تأثير مدة الحياة الزوجية على إدراك الزوجة لتأثير العمل في أداء واجباتها الزوجية.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تعتقدين أن عملك يأخذ كامل جهدك على حساب واجباتك نحو زوجك؟ « | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 29 | 28 | 57 |
| | | سنوات الزواج | 50,9% | 49,1% | 100,0% |
| | 5–15 | التكرارات | 47 | 56 | 103 |
| | | سنوات الزواج | 45,6% | 54,4% | 100,0% |
| | 15–25 | التكرارات | 7 | 12 | 19 |
| | | سنوات الزواج | 36,8% | 63,2% | 100,0% |
| | 1أكثر من 20 سنة | التكرارات | 24 | 24 | 48 |
| | | سنوات الزواج | 50,0% | 50,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 107 | 120 | 227 |
| | | سنوات الزواج | 47,1% | 52,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,380[a] | 3 | ,710 |
| نسبة الاحتمال | 1,391 | 3 | ,708 |
| Association linéaire par linéaire | ,028 | 1 | ,866 |
| عدد القيم الفعلية | 227 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات ththéorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 8,96. minimum | | | |

يُظهر الجدول (رقم 78) أن نسبة الأستاذات اللواتي يعتقدن أن العمل يأخذ كامل جهدهنّ على حساب واجباتهنّ نحو أزواجهنّ بلغت 47,1%، وهي نسبة تكاد تعادل نصف العينة تقريبًا، في حين ترى 52,9% أن عملهنّ لا يؤثر على أدائهنّ الأسري، ما يعكس نوعًا من التوازن النسبي بين المجالين المهني والزوجي، رغم ما قد يصاحبه من توتر أو تعب.

وعند تفصيل النتائج حسب سنوات الزواج، نلاحظ أن الفئة الأقل خبرة زوجية (أقل من 5 سنوات) تسجل النسبة الأعلى (50,9%)، تليها فئة من 5 إلى 15 سنة بنسبة (45,6%)، ثم من 15 إلى 25 سنة بنسبة (36,8%)، وأخيرًا أكثر من 20 سنة بنسبة (50%).

هذه النسب تُظهر أنه ليس لطول مدة الزواج أثر حاسم في الإحساس بتأثير العمل على الواجبات الزوجية، إذ إن الشعور بالإرهاق والضغط ناجم أساسًا عن طبيعة العمل ذاته وكثافة المهام اليومية، وليس عن قِدَم العلاقة الزوجية أو حداثتها.

النتيجة الإحصائية (Sig = 0,710) تؤكد هذا الاستنتاج، حيث إن العلاقة بين المتغيرين غير دالة إحصائيًا، مما يعني أنّ الإحساس بأن العمل يستنزف الجهد على حساب الحياة الزوجية هو تجربة عامة تشترك فيها الأستاذات بغض النظر عن سنوات الزواج.

من زاوية سوسيولوجية، يُمكن تفسير ذلك في ضوء منظور الدور الاجتماعي المزدوج للمرأة العاملة، إذ تجد الأستاذة نفسها مطالبة بأن تكون موظفة مثالية داخل المؤسسة التربوية وزوجة وأمًا متكاملة داخل الأسرة، في بيئة ثقافية ما تزال تعتبر أداء الأدوار المنزلية "واجبًا أنثويًا".

وهذا يؤدي إلى إحساس دائم بالإجهاد النفسي والجسدي، خاصة مع غياب الدعم الكافي من الزوج أو الأسرة الممتدة.

كما تشير هذه المعطيات إلى أن مسألة التوفيق بين العمل والبيت ليست مسألة زمن زواج بقدر ما هي مسألة تنظيم أدوار وتقاسم مسؤوليات.فالمرأة التي تجد دعمًا من زوجها وأسرتها تستطيع الحفاظ على توازنها رغم ضغط العمل، في حين أن غيابه يؤدي إلى شعورها بأن "العمل يسرق جهدها العاطفي والمنزلي".

وتتوافق هذه النتائج مع ما توصلت إليه **دراسة شارب مطاير (2010)** التي أكدت أن "العامل المحدد في شعور المرأة بالتقصير ليس عدد سنوات الزواج، بل مدى الدعم والتفاهم داخل العلاقة الزوجية".

وهكذا يمكن القول إن الأستاذة الجزائرية، مهما بلغت سنوات زواجها، تبقى عالقة بين التطلعات المهنية والالتزامات الأسرية، في ظل بنية اجتماعية لم تُعِد بعد توزيع الأدوار بما يحقق عدالة جندرية حقيقية داخل الأسرة.

**جدول رقم 79: تفسير تأثير العمل على واجبات الزوجة نحو زوجها تبعًا لسنوات الزواج.**

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | إذا كانت الإجابة نعم كيف ذلك؟ « | | | المجموع |
| | | | | 1 | 2 | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 27 | 20 | 11 | 58 |
| | | سنوات الزواج | 46,6% | 34,5% | 19,0% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | 43 | 33 | 32 | 108 |
| | | سنوات الزواج | 39,8% | 30,6% | 29,6% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | 6 | 6 | 8 | 20 |
| | | سنوات الزواج | 30,0% | 30,0% | 40,0% | 100,0% |
| | 1أكثر من 20 سنة | التكرارات | 23 | 20 | 10 | 53 |
| | | سنوات الزواج | 43,4% | 37,7% | 18,9% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 99 | 79 | 61 | 239 |
| | | سنوات الزواج | 41,4% | 33,1% | 25,5% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 6,016[a] | 6 | ,421 |
| نسبة الاحتمال | 5,970 | 6 | ,427 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 5,10. | | | |

يُظهر الجدول (رقم 79) أن الأستاذات اللواتي أجَبنَ بـ: «نعم» حول تأثير العمل على واجباتهنّ الزوجية قد قدّمن تفسيرات مختلفة لطبيعة هذا التأثير، حيث توزعت الإجابات إلى ثلاث فئات رئيسية. وتشير النسب الإجمالية إلى أن 41,4% يرجعن السبب إلى العامل الأول (غالبًا الإرهاق الجسدي أو النفسي الناجم عن ضغط العمل)، و33,1% يربطنه بالعامل الثاني (قلة الوقت أو ضعف التنظيم بين المهام المهنية والأسرية)، في حين أن 25,5% يعتبرن أن تأثير العمل يتجلى في تراجع التواصل أو العناية بالعلاقة الزوجية.

عند تحليل النتائج حسب سنوات الزواج، نلاحظ ما يلي:

- في فئة أقل من 5 سنوات، ترتفع نسبة اللواتي أشرن إلى العامل الأول بنسبة 46,6%، ما يدل على أن السنوات الأولى من الزواج تكون مرحلة حساسة تتكثف فيها الضغوط بين التكيف مع الحياة الزوجية الجديدة ومتطلبات المهنة، فينشأ شعور بأن العمل يستنزف الجهد على حساب العلاقة الزوجية.
- أما فئة من 5 إلى 15 سنة، فتسجل نسبًا متقاربة نسبيًا بين المحاور الثلاثة (39,8%، 30,6%، 29,6%)، مما يعكس نوعًا من محاولة الموازنة بين الأدوار، وإن كان الضغط المهني لا يزال قائمًا.
- بينما فئة من 15 إلى 25 سنة تُظهر أعلى نسبة في الفئة الثالثة (40%)، أي أن الإشكال هنا يتحول من الإرهاق الجسدي إلى الفتور العاطفي وضعف التواصل بين الزوجين، وهي ظاهرة ترتبط بطول العشرة الروتينية وتراجع التفاعل اليومي.
- وأخيرًا، فئة أكثر من 20 سنة سجّلت نسبًا متقاربة (43,4%، 37,7%، 18,9%)، مما يشير إلى أن بعض الأزواج القدامى ما زالوا يعانون من ضغط العمل على حياتهم الأسرية، لكن بدرجة أقل فيما يتعلق بالبعد العاطفي أو التواصلي.

التحليل الإحصائي (Sig = 0,421) يُظهر أن العلاقة غير دالة إحصائيًا، ما يعني أنّ سنوات الزواج لا تُحدث فرقًا جوهريًا في طبيعة المشاكل الناتجة عن العمل، فالأستاذات على اختلاف أعمار علاقاتهن الزوجية يشتركن في إحساس واحد: أن العمل مهما كانت مدته أو ظروفه يترك بصمته على التوازن الأسري.

من منظور سوسيولوجي، يمكن القول إن الضغوط المهنية الممارسة على المرأة العاملة تُترجم في شكل توترات زوجية متفاوتة، إذ تتحول الوظيفة من مصدر لتحقيق الذات إلى عامل منافسة داخل النسق الأسري، خصوصًا في البيئات التي لم تتقبّل بعد بشكل كامل الدور المزدوج للمرأة. فالعمل هنا لا يُقاس فقط بعدد الساعات، بل بما يستهلكه من طاقة نفسية ووجدانية كانت تُوجَّه سابقًا إلى الشريك أو الأسرة.

وتتوافق هذه النتائج مع ما توصلت إليه **دراسة عاجب بومدين (2017)** التي لاحظت أن المرأة العاملة في الجزائر تعيش ازدواجية الضغوط بين المهنة والأسرة، حيث لا يُنظَر لعملها بوصفه إسهامًا اقتصاديًا فحسب، بل كمصدر توتر داخل العلاقة الزوجية حين يُساء توزيع الأدوار.

إجمالًا، يُبرز هذا الجدول أن مسألة تأثير العمل على الحياة الزوجية ليست مرهونة بطول العلاقة الزوجية، بل بمدى التكافؤ في الأدوار والدعم الزوجي، وهو ما يجعل كل مرحلة من الزواج تُعيد تشكيل التوتر ذاته بصيغ مختلفة: جسدية في البداية، وتنظيمية في الوسط، وعاطفية في المدى الطويل.

**جدول رقم 80: علاقة سنوات الزواج بدرجة تشتت ذهن الزوجة العاملة نتيجة تعدد الأدوار.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل يتشتت ذهنك بتعدد أدوارك؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 50 | 7 | 57 |
| | | سنوات الزواج | 87,7% | 12,3% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | 80 | 23 | 103 |
| | | سنوات الزواج | 77,7% | 22,3% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | 16 | 4 | 20 |
| | | سنوات الزواج | 80,0% | 20,0% | 100,0% |
| | 1أكثر من 20 سنة | التكرارات | 38 | 11 | 49 |
| | | سنوات الزواج | 77,6% | 22,4% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 184 | 45 | 229 |
| | | سنوات الزواج | 80,3% | 19,7% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,674[a] | 3 | ,445 |
| نسبة الاحتمال | 2,884 | 3 | ,410 |
| Association linéaire par linéaire | 1,208 | 1 | ,272 |
| عدد القيم الفعلية | 229 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 3,93. | | | |

تكشف نتائج الجدول (رقم 80) عن مستوى مرتفع جدًا من الإحساس بتشتت الذهن نتيجة تعدد الأدوار لدى الأستاذات العاملات، حيث بلغت نسبة اللواتي أجَبن بـ: «نعم» 80,3% من مجموع المستجوبات، مقابل 19,7% فقط صرّحن بعدم معاناتهن من هذا التشتت. هذه النسبة الإجمالية تعكس بوضوح أن ظاهرة تداخل الأدوار الاجتماعية والمهنية تمثل عبئًا ذهنيا حقيقيًا يلازم المرأة العاملة في الوسط التربوي.

عند تفكيك النتائج حسب سنوات الزواج، يمكن تسجيل ما يلي:

- فئة أقل من 5 سنوات هي الأعلى بنسبة 87,7% من اللواتي يشعرن بتشتت الذهن، ما يدل على أن المرحلة الأولى من الحياة الزوجية تمثل لحظة اختبار صعبة للتوفيق بين الأدوار، خصوصًا عندما تكون الأستاذة في بداية مسارها المهني وتواجه تحديات التكيف مع مسؤوليات جديدة على المستويين المهني والعائلي في آن واحد.
- فئة من 5 إلى 15 سنة، بنسبة 77,7%، لا تقل تأثرًا، إذ تظهر فيها صعوبة تنظيم الوقت بين المتطلبات الأسرية المتزايدة وتطور الالتزامات المهنية، وهو ما يشير إلى أن التشتت لا يختفي مع مرور الوقت بل يتخذ أشكالًا مختلفة.
- أما فئة من 15 إلى 25 سنة (80%) وأكثر من 20 سنة (77,6%)، فتُظهر استمرار الظاهرة، وإن كانت بوتيرة أكثر اعتدالًا، ما يدل على أن تعدد الأدوار أصبح نمطًا اعتياديًا ملازمًا للمرأة العاملة حتى في المراحل المتقدمة من الزواج، حيث لا يختفي الضغط الذهني رغم الخبرة والتجربة الطويلة.

إحصائيًا، يُظهر اختبار كا² (Sig = 0,445) أن العلاقة غير دالة إحصائيًا، أي أن سنوات الزواج لا تؤثر تأثيرًا جوهريًا على درجة تشتت الذهن، مما يعزز فكرة أن هذه الظاهرة عامة ومشتركة بين جميع الفئات بغض النظر عن مدة الحياة الزوجية.

سوسيولوجيًا، يمكن تفسير ذلك في ضوء مفهوم « **الازدواجية الدورِية** (le double rôle) » الذي طرحته الباحثة **يحياوي صفاء (2018)** في دراستها حول المرأة العاملة في الوسط التعليمي، حيث بيّنت أن الجمع بين أدوار الأم، الزوجة، والمربية داخل العمل يُنتج نوعًا من الإرهاق المعرفي (fatigue cognitive) نتيجة استمرار التفكير في مسؤوليات متعددة داخل فضاءات زمنية متداخلة. وتُظهر هذه الحالة، وفق مكاك، أن العمل لا ينتهي بانتهاء الدوام، بل يمتد ذهنيًا إلى الفضاء الأسري، فينشأ ما يمكن تسميته بـ «العمل الذهني غير المرئي»الذي يرهق المرأة دون أن يُقابَل بالاعتراف الاجتماعي الكافي.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن الجدول يكشف عن استمرارية التشتت الذهني كمعطى بنيوي لا مرحلي، يتجاوز سنوات الزواج ليعكس طبيعة البنية الاجتماعية والثقافية التي تُلقي على المرأة مسؤولية إدارة مجالات متعددة دون تخفيف من أحدها.هذا ما يجعل الأستاذة العاملة تعيش ما يسميه علم الاجتماع الثقافي «تجربة الإجهاد الرمزي»، حيث تُطالب بالنجاح في جميع أدوارها دون الاعتراف بتأثير هذا التعدد على توازنها الذهني والنفسي.

**جدول رقم 81: علاقة سنوات الزواج بانعكاس مشاكل العمل على العلاقة الزوجية.**

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل مشاكل عملك انعكست على علاقتك الزوجية؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 21 | 36 | 57 |
| | | سنوات الزواج | 36,8% | 63,2% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | 25 | 77 | 102 |
| | | سنوات الزواج | 24,5% | 75,5% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | 6 | 14 | 20 |
| | | سنوات الزواج | 30,0% | 70,0% | 100,0% |
| | أكثر من 20 سنة | التكرارات | 16 | 31 | 47 |
| | | سنوات الزواج | 34,0% | 66,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 68 | 158 | 226 |
| | | سنوات الزواج | 30,1% | 69,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,094[a] | 3 | ,377 |
| نسبة الاحتمال | 3,101 | 3 | ,376 |
| Association linéaire par linéaire | ,000 | 1 | ,984 |
| عدد القيم الفعلية | 226 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكراراتthéorique minimum est de 6,02. | | | |

تكشف نتائج الجدول (رقم 81) عن أن أغلبية المبحوثات (69,9%) صرّحن بأن مشاكلهن المهنية لم تنعكس على علاقتهن الزوجية، في حين أن 30,1% فقط أكدن وجود انعكاس سلبي من العمل على الحياة الزوجية. ورغم أن النسبة الأخيرة ليست مرتفعة جدًا، فإنها تبقى ذات دلالة اجتماعية، لأنها تعبّر عن شريحة من النساء اللواتي تتجاوز مشاكلهن حدود الفضاء المهني لتؤثر في البنية الأسرية والعاطفية.

عند تحليل النتائج حسب سنوات الزواج، يُلاحظ ما يلي:

- الفئة الأقل من 5 سنوات سجّلت أعلى نسبة (36,8%) من اللواتي شعرن بأن مشاكلهن في العمل انعكست على حياتهن الزوجية، ما يشير إلى أن السنوات الأولى من الزواج تمثل مرحلة هشّة من حيث التوازن العاطفي والاجتماعي، إذ تتزامن غالبًا مع بداية الحياة المهنية أيضًا، مما يخلق حالة من التصادم بين مقتضيات العمل ومتطلبات التكيف الأسري.
- في الفئة من 5 إلى 15 سنة، انخفضت النسبة إلى 24,5%، ما يعكس نوعًا من النضج الأسري والتكيّف التدريجي مع ضغوط العمل، إذ تكون المرأة قد اكتسبت مهارات أفضل في إدارة الصراع بين المجالين.

- الفئة من 15 إلى 25 سنة أظهرت نسبة (30%)، وهي قريبة من المتوسط العام، ما يدل على أن الاستقرار الزمني لا يعني بالضرورة استقرارًا عاطفيًا، إذ قد تظهر انعكاسات العمل في شكل تعب نفسي أو فتور في التواصل الأسري.
- أما الفئة التي تفوق 20 سنة من الزواج فسجّلت (34%)، وهي نسبة مرتفعة نسبيًا في هذه المرحلة، مما قد يُفسَّر بظهور تراكمات مهنية ممتدة على المدى الطويل، تؤدي إلى نوع من الإرهاق أو الإشباع السلبي الذي يُترجم إلى توتر داخل العلاقة الزوجية.

إحصائيًا، يُظهر اختبار كا² (Sig = 0,377) أن العلاقة غير دالة إحصائيًا، ما يعني أن سنوات الزواج لا تُحدث فرقًا جوهريًا في انعكاس مشاكل العمل على العلاقة الزوجية.وبعبارة أخرى، فإن تأثير المجال المهني يبدو عامًّا ومتوزعًا عبر مختلف مراحل الحياة الزوجية، دون أن يقتصر على فئة زمنية محددة.

سوسيولوجيًا، تُشير هذه المعطيات إلى استمرار التفاعل الجدلي بين المجالين العملي والأسري الذي تحدّثت عنه جولييت ميشال (Juliette Michel, 2014) عند تحليلها لمفهوم العمل العاطفي للمرأة العاملة، حيث اعتبرت أن المرأة تحمل معها إلى البيت «الحمولة الانفعالية» الناتجة عن التوترات المهنية، فينعكس ذلك على جودة العلاقات الأسرية. وفي السياق الجزائري، يرى الباحث **عاجب (2017)** أن انعكاس مشاكل العمل على الزواج يُعدّ أحد المؤشرات الدالة على ضعف الحدود بين المجالين الخاص والعام، بسبب طبيعة الثقافة الاجتماعية التي تجعل من المرأة «المُعزّزة» للأسرة عاطفيًا حتى وهي منهكة مهنيًا.

وعليه، فإن هذه النتائج تُظهر أن المرأة العاملة، رغم قدرتها على الفصل الظاهري بين المجالين، تعيش داخليًا تأثرًا مزدوجًا: إذ لا تستطيع الانفصال التام عن العمل عند العودة إلى البيت، كما لا تجد دائمًا دعمًا أسريًا يمكّنها من تفريغ هذا التوتر. هذا ما يجعل انعكاس العمل على الزواج مسألة بنيوية وليست ظرفية، تتجلى بدرجات متفاوتة وفق طبيعة العلاقات الأسرية ونمط توزيع الأدوار داخل الأسرة الجزائرية.

**جدول رقم 82: علاقة سنوات الزواج بمدى سعي الزوجة العاملة لإيجاد حلول لمشكلاتها الأسرية.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل تبحثين دوما عن حلول للخروج من مشكلاتك الأسرية؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 47 | 10 | 57 |
| | | سنوات الزواج | 82,5% | 17,5% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | 74 | 25 | 99 |
| | | سنوات الزواج | 74,7% | 25,3% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | 15 | 5 | 20 |
| | | سنوات الزواج | 75,0% | 25,0% | 100,0% |
| | 1أكثر من 20 سنة | التكرارات | 33 | 13 | 46 |
| | | سنوات الزواج | 71,7% | 28,3% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 169 | 53 | 222 |
| | | سنوات الزواج | 76,1% | 23,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,861[a] | 3 | ,602 |
| نسبة الاحتمال | 1,931 | 3 | ,587 |
| Association linéaire par linéaire | 1,371 | 1 | ,242 |
| عدد القيم الفعلية | 222 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 4,77. | | | |

تُظهر نتائج الجدول (رقم 82) أن الغالبية الساحقة من المبحوثات (76,1%) أكدن أنهن يبحثن دوماً عن حلول للخروج من مشكلاتهن الأسرية، في مقابل 23,9% فقط لا يقمن بذلك. هذه النتيجة تعبّر عن نزعة قوية نحو التكيف الإيجابي ومحاولة الحفاظ على استقرار الحياة الزوجية، حتى في ظل الضغوط المهنية والاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة.

عند تحليل النتائج تبعًا لسنوات الزواج، نلاحظ ما يلي:

- الفئة الأقل من 5 سنوات سجلت أعلى نسبة (82,5%) من الباحثات عن حلول، وهو مؤشر على أن الزوجات الحديثات يُظهرن حماسًا ومسؤولية عالية في إنجاح العلاقة الزوجية، خصوصًا في مرحلة البناء الأولى للأسرة التي تتطلب قدرًا من المرونة والبحث عن التوافق.
- الفئة من 5 إلى 15 سنة جاءت بنسبة (74,7%)، وهي قريبة من المتوسط العام، ما يعكس استمرار الرغبة في الحفاظ على الاستقرار الأسري رغم التحديات التي تبرز عادة في هذه المرحلة (كضغوط العمل وتربية الأطفال).
- الفئة من 15 إلى 25 سنة حافظت على مستوى مشابه (75%)، وهو ما يمكن تفسيره **بنضج** العلاقة الزوجية واكتساب المرأة خبرة في إدارة الخلافات الأسرية بأسلوب أكثر هدوءً وواقعية.
- أما الفئة التي تفوق 20 سنة من الزواج فقد سجلت نسبة (71,7%)، وهي الأقل نسبيًا، وقد يُعزى هذا الانخفاض البسيط إلى فتور نسبي في المبادرة أو الشعور بالتعب العاطفي الناتج عن طول سنوات التعايش، دون أن يعني ذلك غياب الرغبة في الحل تمامًا.

إحصائيًا، تُبيّن نتائج اختبار كا² (Sig = 0,602) أن العلاقة غير دالة إحصائيًا، ما يعني أن سنوات الزواج لا تؤثر تأثيرًا جوهريًا في ميل المرأة إلى البحث عن حلول للمشكلات الأسرية، أي أن هذا السلوك يبدو سلوكا ثابتا لدى النساء العاملات بغضّ النظر عن طول التجربة الزوجية.

من منظور سوسيولوجي، يمكن تفسير هذه النزعة نحو البحث عن الحلول في ضوء ما أشار إليه **بيير بورديو** حول *مفهوم* الهابيتوس (Habitus)، أي أن المرأة العاملة تطوّر عبر مسارها الاجتماعي ميولاً واستراتيجيات تفاعلية تجعلها تميل إلى المحافظة على التوازن داخل الأسرة رغم الضغوط. ويُضاف إلى ذلك ما تبيّنه الدراسات الجزائرية الحديثة، مثل دراسة **عمري فاطمة (2018)** التي رأت أن المرأة الجزائرية «تُمارس عقلانية يومية في إدارة أزمتها الأسرية» عبر حلول وسطية تراعي استقرار العائلة واستمرارية الزواج.

بناءً على ذلك، فإن نتائج هذا الجدول تعكس صورة إيجابية عن المرأة العاملة الجزائرية التي تسعى إلى تحقيق التوفيق بين أدوارها المتعددة دون الانسحاب من مسؤولياتها الأسرية، ما يدل على قوة الوعي الأسري والقدرة على التكيّف الاجتماعي، رغم الصعوبات التي قد تفرضها طبيعة العمل وضغط الأدوار المتداخلة.

**جدول رقم 83: علاقة سنوات الزواج بمدى تفهم الزوج لظروف عمل زوجته.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل زوجك يتفهم ظروف عملك؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 48 | 10 | 58 |
| | | سنوات الزواج | 82,8% | 17,2% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | 92 | 16 | 108 |
| | | سنوات الزواج | 85,2% | 14,8% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | 15 | 5 | 20 |
| | | سنوات الزواج | 75,0% | 25,0% | 100,0% |
| | 1أكثر من 20 سنة | التكرارات | 47 | 6 | 53 |
| | | سنوات الزواج | 88,7% | 11,3% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 202 | 37 | 239 |
| | | سنوات الزواج | 84,5% | 15,5% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,260[a] | 3 | ,520 |
| نسبة الاحتمال | 2,139 | 3 | ,544 |
| Association linéaire par linéaire | ,350 | 1 | ,554 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 3,10. | | | |

تُظهر نتائج الجدول (رقم 83) أن نسبةً مرتفعة من المبحوثات (84,5%) صرحن بأنّ أزواجهن يتفهمون ظروف عملهن، مقابل 15,5% فقط ممّن أكدن غياب هذا التفهّم. هذه النتيجة تعبّر عن تحوّل إيجابي في تمثلات الأزواج الجزائريين تجاه عمل المرأة، إذ يبدو أن الوعي الاجتماعي بدأ يتجه نحو قبول أكبر لدور المرأة في المجال المهني واعتباره جزءًا من مساهمتها الفاعلة في استقرار الأسرة وتحسين وضعها المعيشي.

عند تحليل النتائج بحسب سنوات الزواج، نلاحظ ما يلي:

- الفئة الأقل من 5 سنوات أظهرت نسبة عالية من التفهم (82,8%)، ما يعكس أن الجيل الجديد من الأزواج يميل إلى تبني قيم أكثر مساواة وانفتاحًا، متأثرًا بالتحولات الثقافية والتعليمية التي تشجع على الشراكة الزوجية.

- الفئة من 5 إلى 15 سنة جاءت بنسبة (85,2%) وهي الأعلى تقريبًا، مما يوحي بأن مرحلة الاستقرار النسبي في الحياة الزوجية تترافق غالبًا مع تفهم متبادل أكبر، بعد تجاوز مرحلة التكيف الأولى بين العمل والأسرة.

- أما الفئة من 15 إلى 25 سنة فقد سجلت نسبة (75%)، وهي أقل نسبيًا، وربما يُعزى ذلك إلى الضغوط المتراكمة خلال السنوات الطويلة من الزواج، أو إلى أن الأزواج في هذه الفئة العمرية ينتمون إلى جيل أكثر محافظة.

- بينما الفئة التي تتجاوز 20 سنة من الزواج سجلت نسبة (88,7%)، وهي الأعلى، وقد تعكس هذه النتيجة نضجًا في العلاقة الزوجية قائمًا على التفاهم المتبادل والثقة، أو ربما على نوع من الاعتياد والتكيف الواقعي مع طبيعة العمل النسوي.

من الناحية الإحصائية، يُظهر اختبار كا² (Sig = 0,520) أن العلاقة غير دالة إحصائيًا، أي أن درجة تفهم الزوج لعمل زوجته لا تتأثر بمدة الزواج، بل تُعدّ سمة عامة بين أغلب الأزواج في العينة، ما يشير إلى اتجاه ثقافي واسع داخل المجتمع الجزائري نحو قبول العمل النسوي كمكوّن طبيعي في الحياة الأسرية.

سوسيولوجيًا، يمكن قراءة هذه النتائج في ضوء ما أشار إليه **بيير بورديو** حول تحوّل البنى الذهنية (*structures mentales*) داخل المجتمع نتيجة التحولات الاجتماعية والاقتصادية. فالزوج الجزائري، خاصة في الطبقات الوسطى الحضرية، أصبح أكثر وعيًا **بأ**همية مساهمة المرأة في رأس المال الاقتصادي والثقافي للأسرة، وهو ما عزز درجة التفهم والدعم المتبادل.

وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة **مكاك ليلى (2017)** حول المرأة العاملة بين متطلبات المهنة وأدوارها الأسرية، التي بيّنت أن نسبة معتبرة من الأزواج أظهروا دعماً واضحاً لزوجاتهم العاملات، معتبرين أن نجاح المرأة في العمل لا يتناقض مع نجاحها الأسري، بل قد يشكل رافعة للاستقرار العاطفي والاقتصادي داخل الأسرة الجزائرية الحديثة.

وعليه، يمكن القول إنّ هذه النتيجة تعكس تحولاً ثقافياً في البنية الزوجية الجزائرية نحو قيم المشاركة والتفهم، وتدل على أن العمل النسوي لم يعد يُنظر إليه كتهديد للزواج بل كجزء من استقراره، خصوصاً في ظل وعي اجتماعي متنامٍ بأهمية التكامل بين الأدوار.

**جدول رقم 84: علاقة سنوات الزواج بموقف الزوجة العاملة من طلب الزوج التوقف عن العمل.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | إذا طلب زوجك التوقف عن العمل فهل تتوقفين؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 12 | 46 | 58 |
| | | سنوات الزواج | 20,7% | 79,3% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | 19 | 89 | 108 |
| | | سنوات الزواج | 17,6% | 82,4% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | 5 | 15 | 20 |
| | | سنوات الزواج | 25,0% | 75,0% | 100,0% |
| | 1أكثر من 20 سنة | التكرارات | 14 | 39 | 53 |
| | | سنوات الزواج | 26,4% | 73,6% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 50 | 189 | 239 |
| | | سنوات الزواج | 20,9% | 79,1% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,893[a] | 3 | ,595 |
| نسبة الاحتمال | 1,861 | 3 | ,602 |
| Association linéaire par linéaire | 1,021 | 1 | ,312 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 4,18. minimum | | | |

تُبرز نتائج الجدول (رقم 84) أن الغالبية الساحقة من المبحوثات (79,1%) صرحن بأنهن لن يتوقفن عن العمل حتى لو طلب الزوج ذلك، في حين أن 20,9% فقط وافقن على احتمال التوقف عن العمل استجابة لرغبة الزوج. هذه النتيجة تحمل دلالة سوسيولوجية قوية تعكس تحولًا في تمثلات المرأة الجزائرية الحديثة لعملها؛ إذ لم يعد يُنظر إليه كخيار ثانوي أو كترف اجتماعي، بل كعنصر أساسي من هويتها الذاتية والاجتماعية، ومصدر لتحقيق الاستقلالية الاقتصادية والرمزية في آنٍ واحد.

عند تحليل النتائج وفق سنوات الزواج، يتضح أن جميع الفئات تسير في الاتجاه نفسه تقريبًا، مع فوارق طفيفة غير دالة إحصائيًا (Sig = 0.595)، مما يعني أن مدة الزواج لا تؤثر تأثيرًا جوهريًا على موقف المرأة من عملها.

- فالفئة الأقل من 5 سنوات أبدت أعلى نسبة رفض للتوقف (79,3%)، وهو ما يعكس وعي الجيل الجديد من الأستاذات بحقهن في العمل، ورغبتهن في الحفاظ على استقلاليتهن المهنية منذ بداية الحياة الزوجية.
- أما الفئة من 5 إلى 15 سنة فقد سجّلت نسبة قريبة (82,4%)، مما يوحي بأن الاستقرار الأسري لا يؤدي بالضرورة إلى خضوع المرأة لرغبة الزوج، بل على العكس، يبدو أن التجربة عززت إيمانها بقيمة العمل ودوره في تحقيق التوازن الأسري.
- أما الفئات الأقدم زواجًا 25–15) سنة وما فوق (فقد ظلت متقاربة (75% و73,6%)، مما يدل على أن حتى بين النساء ذوات الخبرة الطويلة في الحياة الزوجية، لا يزال العمل يحتفظ بمكانته المركزية في منظومتهن القيمية.

إحصائيًا، تُظهر نتائج اختبار كا² أن العلاقة غير دالة، أي أن اتجاهات النساء نحو العمل مستقلة عن عدد سنوات الزواج، ما يعكس تجانسًا ثقافيًا في المواقف تجاه العمل بين مختلف الفئات الزمنية للزواج.

سوسيولوجيًا، يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما طرحه **نعامة سليم (1984) وإبراهيم الجوير (1995)**، إذ أشارت إلى أن المرأة العاملة باتت تنظر إلى عملها بوصفه وسيلة لتحقيق الذات وليس مجرد نشاط اقتصادي، وأنها أصبحت تتفاوض على موقعها داخل النسق الأسري بدل الخضوع له. وهذا التحول يعكس تراجع هيمنة البنية الأبوية التقليدية داخل الأسرة الجزائرية، وبروز نموذج جديد من العلاقات الزوجية القائمة على التشارك والمساواة النسبية.

من زاوية علم الاجتماع الثقافي، يُمكن القول إن هذه النتيجة تعبّر عن إعادة تشكّل الرموز والمعاني المرتبطة بالأنوثة والعمل، حيث لم يعد الطابع "التضحوي" هو السمة المهيمنة للزوجة، بل حلّ محله الوعي بالحقوق الفردية والمكانة الاجتماعية. فالعمل أصبح رأسمالًا ثقافيًا ورمزيًا يمنح المرأة مكانة داخل الحقل الاجتماعي، وفق تصور **بورديو** للعلاقة بين الرأسمال الرمزي والموقع الاجتماعي.

بناءً على ذلك، تعكس هذه النتائج تحولًا ثقافيًا عميقًا في نمط الوعي الزوجي لدى الأستاذات الجزائريات، اللواتي أصبحن يرين في العمل ليس مجرد وظيفة، بل ركيزة للكرامة والاستقلال والمساواة، حتى داخل مؤسسة الزواج ذاتها.

**جدول رقم 85: تأثير مدة الحياة الزوجية على تفاعل الزوج ينفي أوقات الفراغ.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل تقضين وقت الفراغ مع زوجك؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| سنوات الزواج | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 43 | 15 | 58 |
| | | سنوات الزواج | 74,1% | 25,9% | 100,0% |
| | 5-15 | التكرارات | 88 | 20 | 108 |
| | | سنوات الزواج | 81,5% | 18,5% | 100,0% |
| | 15-25 | التكرارات | 15 | 5 | 20 |
| | | سنوات الزواج | 75,0% | 25,0% | 100,0% |
| | 1أكثر من 20 سنة | التكرارات | 43 | 10 | 53 |
| | | سنوات الزواج | 81,1% | 18,9% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 189 | 50 | 239 |
| | | سنوات الزواج | 79,1% | 20,9% | 100,0% |

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,569[a] | 3 | ,666 |
| نسبة الاحتمال | 1,531 | 3 | ,675 |
| Association linéaire par linéaire | ,397 | 1 | ,529 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 4,18. | | | |

تُظهر معطيات الجدول (رقم 85) أنّ نسبةً معتبرة من المبحوثات (**79,1%**)أكدن أنهن يقضين وقت الفراغ مع أزواجهن، مقابل 20,9% لا يفعلن ذلك. هذه النتيجة تبرز ميلًا واضحًا نحو الاستثمار في العلاقة الزوجية من خلال تقاسم الزمن العاطفي والاجتماعي المشترك، وهو مؤشر على أن التواصل داخل الأسرة ما يزال يشكل قيمة مركزية في البناء الثقافي للأسرة الجزائرية، حتى لدى النساء العاملات اللواتي يواجهن ضغوطًا مهنية.

من حيث سنوات الزواج، تُظهر النتائج تباينًا طفيفًا وغير دال إحصائيًا (Sig = 0.666)، ما يعني أنّ مدّة الزواج لا تؤثر تأثيرًا معنويًا على عادة قضاء وقت الفراغ مع الزوج.ومع ذلك، يمكن ملاحظة بعض الفوارق النوعية:

- فالفئة الأقل من 5 سنوات (74,1%) تُظهر نسبة مرتفعة نسبيًا، تُعبّر عن حماس الأزواج الجدد في بناء علاقات تواصلية متينة تقوم على المشاركة العاطفية والأنشطة المشتركة.
- أما فئة من 5 إلى 15 سنة فقد سجّلت النسبة الأعلى (81,5%)، وهو ما قد يشير إلى استقرار العلاقة الزوجية وتكيّف الطرفين مع المسؤوليات المهنية والأسرية، ما يسمح بتخصيص وقتٍ أكبر للحياة الزوجية.
- في المقابل، تبقى النسب متقاربة لدى الفئات الأقدم زواجًا (25–15) سنة بنسبة 75% وأكثر من 20 سنة بنسبة 81.1% ما يؤكد أنّ العلاقات الزوجية لا تفقد بالضرورة ديناميتها بمرور الوقت، وأنّ بعض الأزواج يطوّرون آليات للتجديد العاطفي رغم الروتين.

إحصائيًا، عدم دلالة العلاقة يُشير إلى نوع من الاستمرارية في الممارسات الاجتماعية داخل الأسرة الجزائرية، بغضّ النظر عن عمر الزواج، ما يعكس تجانسًا ثقافيًا في تمثّل الحياة الزوجية والوقت المشترك.

من منظور علم الاجتماع الثقافي، يمكن تفسير هذه النتيجة باعتبارها تجسيدًا لـ تحوّل أنماط العيش الأسري نحو نموذج أكثر تشاركية، حيث أصبح وقت الفراغ يُعاد تأطيره اجتماعيًا كمجال للتعبير عن الحميمية وتبادل الأدوار الرمزية، بدل أن يكون مجالًا فرديًا خاصًا.

هذا ما أشارت إليه **مكاك ليلى (2017)** في دراستها، حيث بيّنت أنّ اشتراك الزوجين في بعض الأنشطة الترفيهية أو المنزلية يُعدّ آلية للتفاوض على التوازن بين المجالين المهني والعائلي، ويساهم في تقوية رأس المال العاطفي داخل الأسرة.

كما تتقاطع هذه النتيجة مع ما توصلت إليه **عمري فاطمة (2018)** في بحثها، إذ خلصت إلى أن التقاسم الزمني بين الزوجين يُعدّ أحد المؤشرات الثقافية الجديدة التي تعيد صياغة العلاقة بين العمل والحميمية، حيث لم يعد العمل حاجزًا بين الزوجين، بل أصبح عنصرًا يدفعهما إلى تنظيم الوقت بشكل عقلاني يضمن الحفاظ على العلاقة الزوجية.

وعليه، تعكس هذه النتائج ملامح ثقافة زوجية جديدة لدى النساء العاملات، قوامها التوازن بين المجالين المهني والخاص، مع الحفاظ على الروابط العاطفية كأساس للاستقرار الأسري.

إنها دلالة على أن المرأة الجزائرية العاملة لا تتخلى عن دورها العاطفي والاجتماعي رغم ضغط العمل، بل تسعى إلى تفعيل قيم المشاركة والتفاعل داخل الأسرة، بما يعزز صورتها كفاعل اجتماعي يوازن بين أدوار متعددة دون أن يتنازل عن أحدها.

# المحور الرابع: عمل أستاذة التربية وأثره على رعاية الأبناء.

## المحور الرابع: عمل أستاذة التربية وأثره على رعاية الأبناء:

### جدول رقم 86: علاقة الخبرة المهنية بتفكير الأستاذات في أبنائهن أثناء العمل.

يمثل التوفيق بين المسؤوليات المهنية ومتطلبات الأمومة تحديًا محوريًا تواجهه المرأة العاملة، وخاصة في مهن تتطلب تركيزًا ذهنيًا وعاطفيًا مثل مهنة التدريس. يثير هذا السياق سؤالًا هامًا حول مدى تأثير الخبرة المهنية للأستاذات على قدرتهن على الفصل بين العمل والتفكير في شؤون الأبناء. من المنطقي التساؤل عما إذا كانت الأستاذات ذوات الخبرة الأطول قد طوّرن آليات للتكيف أو أصبحن أكثر قدرة على إدارة هذا التداخل بين المجالين المهني والأسري مقارنة بالأستاذات حديثات العهد بالمهنة. يستدعي استكشاف هذه العلاقة تحليلًا دقيقًا لتوزيع الإجابات حول ما إذا كان يشغل الأستاذات التفكير في أبنائهن أثناء العمل، وذلك في ضوء مستويات خبرتهن المختلفة، بهدف فهم أعمق للتحديات التي تواجه هذه الفئة من النساء العاملات.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل يشغلك التفكير في أبنائك أثناء عملك؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 24 | 5 | 29 |
| | | الخبرة | 82,8% | 17,2% | 100,0% |
| | 20-10 | التكرارات | 85 | 23 | 108 |
| | | الخبرة | 78,7% | 21,3% | 100,0% |
| | 30-20 | التكرارات | 66 | 16 | 82 |
| | | الخبرة | 80,5% | 19,5% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 13 | 7 | 20 |
| | | الخبرة | 65,0% | 35,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 188 | 51 | 239 |
| | | الخبرة | 78,7% | 21,3% | 100,0% |

تكشف نتائج الجدول المتقاطع (رقم 86) الذي يربط بين الخبرة المهنية وتفكير الأستاذات في أبنائهن أثناء العمل عن اتجاهات لافتة تضيء جانباً مهماً من التجربة الاجتماعية للمرأة العاملة. إذ تُظهر النسب أن أغلب الأستاذات – بغضّ النظر عن مستوى خبرتهن المهنية – يواصلن التفكير في

أبنائهن أثناء ساعات العمل، حيث تتراوح النسب بين 65% و82.8% ويُعزى هذا الارتفاع العام إلى الصعوبة الملازمة للتوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية، وهو تحدٍّ بنيوي تواجهه معظم النساء العاملات.

غير أنّ البيانات تشير إلى انخفاض تدريجي في هذه النسبة مع تزايد الخبرة المهنية؛ إذ تتراجع من 82.8% لدى الأستاذات الأقل خبرة (أقل من 5 سنوات) إلى 65% لدى من تجاوزن 30 سنة خبرة. ويمكن تفسير هذا التحوّل من منظور سوسيولوجي في ضوء دورة الحياة الأسرية والمهنية؛ فخلال المراحل الأولى من الحياة الزوجية والمهنية، تكون مسؤوليات تربية الأبناء أكثر ثقلاً وإلحاحاً، بينما مع مرور الزمن وتقدّم الأبناء في السنّ، تتطور لدى الأستاذات آليات أفضل للفصل بين المجالين الأسري والمهني، ويزداد استقلال الأبناء مما يخفّف من وطأة التفكير الدائم بهم أثناء العمل.

الملحوظ أيضاً هو الارتفاع الطفيف في نسبة التفكير في الأبناء لدى فئة الخبرة ما بين 20 و30 سنة (80.5%)، وهو ما قد يُفسَّر بمرور الأبناء في تلك المرحلة العمرية بمرحلة حساسة كالمراهقة، أو بظهور تحوّلات جديدة في الديناميات الزوجية والأسرية.

وعموماً، تُبرز هذه النتائج أن الانشغال الذهني بالأبناء يظلّ عنصراً بنيوياً في تجربة الأستاذات العاملات، ما يجعله أحد مصادر الضغط المستمر، ويُبرز الحاجة إلى تطوير استراتيجيات للتأقلم والفصل النسبي بين الأدوار المهنية والأسرية وهذا ما توصلت إليه نتائج **دراسة يحياوي (2018)**.

وبعد هذا التحليل الوصفي، يأتي اختبار «كاي مربع» ليمكّننا من التحقق مما إذا كانت هذه الفروقات بين فئات الخبرة ذات دلالة إحصائية حقيقية، أم أنها مجرد فروق عشوائية لا تعكس علاقة جوهرية بين الخبرة المهنية وتفكير الأستاذات في أبنائهن أثناء العمل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,677[a] | 3 | ,444 |
| نسبة الاحتمال | 2,440 | 3 | ,486 |
| Association linéaire par linéaire | 1,018 | 1 | ,313 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 4,27. | | | |

في إطار دراستنا، تمت مقارنة قيمة الاحتمالية (p) بمستوى الدلالة الإحصائية المحدد بـ: 0.05 وبما أن قيمة p المحسوبة (0.444) تفوق هذا المستوى، فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تفيد بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخبرة المهنية والتفكير في الأبناء أثناء العمل لدى عينة الدراسة من الأستاذات في الأطوار التعليمية الثلاث.

ورغم ما أظهره الجدول المتقاطع من اختلافات نسبية في معدلات التفكير في الأبناء بين فئات الخبرة (مثل الانخفاض الطفيف لدى الأستاذات الأكثر خبرة)، إلا أن نتائج اختبار كاي مربع تؤكد أن هذه الفروق لا تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية الذي يسمح بالقول بوجود علاقة حقيقية بين المتغيرين.

وبصيغة أخرى، تُشير هذه النتائج إلى أنه لا يوجد دليل إحصائي قوي يثبت أن عدد سنوات الخبرة المهنية يؤثر في مدى تفكير الأستاذة في أبنائها أثناء العمل، وذلك عند مستوى دلالة 0.05.

**جدول رقم 87: العلاقة بين عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات وما إذا كان يشغلهن التفكير في أبنائهن أثناء العمل.**

يمثل عبء العمل وعدد الساعات التي تقضيها المرأة العاملة في مهنتها عاملًا حاسمًا في تفاعلها مع مسؤولياتها الأسرية. فكلما زادت ساعات العمل، قد يزداد الضغط والإنهاك، مما يمكن أن يؤثر على قدرة الأستاذة على الفصل الذهني والعاطفي بين متطلبات العمل وشؤون الأبناء. يصبح من الضروري التحقق مما إذا كان هناك ارتباط بين طول يوم العمل لدى أستاذات الأطوار الثلاث ومدى انشغالهن بالتفكير في أبنائهن أثناء أداء مهامهن. إن فهم هذه العلاقة يمكن أن يسلط الضوء على التحديات التي تواجهها الأستاذات اللاتي لديهن جداول عمل مكثفة، وتأثير ذلك على تركيزهن وإنتاجيتهن في العمل، بالإضافة إلى الضغوط النفسية التي قد يتعرضن لها نتيجة هذا التداخل بين المجالين المهني والأسري.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل يشغلك التفكير في أبنائك أثناء عملك؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| عدد ساعات العمل في | أقل من 06 ساعات | التكرارات | 63 | 17 | 80 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 78,8% | 21,3% | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | التكرارات | 28 | 8 | 36 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| اليوم | | عدد ساعات العمل في اليوم | 77,8% | 22,2% | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | التكرارات | 97 | 26 | 123 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 78,9% | 21,1% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 188 | 51 | 239 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 78,7% | 21,3% | 100,0% |

تكشف نتائج هذا الجدول المتقاطع (رقم 87) عن نمط ملحوظ في العلاقة بين عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات وما إذا كان يشغلهن التفكير في أبنائهن أثناء العمل. فبالنظر إلى النسب المئوية ضمن كل فئة من فئات ساعات العمل، نجد أن نسبة الأستاذات اللاتي يفكرن في أبنائهن أثناء العمل تبقى مرتفعة نسبياً ومتقاربة عبر جميع الفئات. ففي فئة «أقل من 06 ساعات عمل»، نجد أن 78,8% من الأستاذات يفكرن في أبنائهن، بينما تنخفض هذه النسبة بشكل طفيف إلى 77,8% لدى الأستاذات اللاتي يعملن «أكثر من 08 ساعات». أما بالنسبة للفئة الأكبر، «من 06 إلى 08 ساعات عمل»، فتبلغ نسبة من يفكرن في أبنائهن 78,9%. هذه النسب المتقاربة تشير إلى أن عدد ساعات العمل في اليوم، ضمن هذه الفئات الثلاث، لا يبدو أنه يرتبط بشكل كبير أو خطي مباشر باحتمالية انشغال الأستاذات بالتفكير في أبنائهن أثناء العمل. فبغض النظر عن طول يوم العمل، تظل الغالبية العظمى من الأستاذات يفكرن في شؤون أبنائهن. هذا قد يعكس الطبيعة المستمرة والمتداخلة لدور الأمومة مع الدور المهني بالنسبة للمرأة العاملة، حيث لا يتوقف التفكير في الأبناء بالضرورة بتوقف ساعات العمل الرسمية. كما يمكن أن يشير إلى أن العوامل الأخرى، مثل مرحلة نمو الأبناء، الدعم الأسري، أو حتى الضغوط المهنية بغض النظر عن طول الدوام، قد تلعب دوراً أكثر أهمية في تحديد مدى انشغال الأمهات العاملات بشؤون أبنائهن أثناء العمل. في المقابل، فإن نسبة الأستاذات اللاتي لا يفكرن في أبنائهن أثناء العمل تتراوح بين 21,1% و 22,2% عبر الفئات المختلفة لساعات العمل، مما يؤكد أن هناك مجموعة صغيرة نسبياً قادرة على الفصل بشكل أكبر بين مسؤوليات العمل والأسرة بغض النظر عن طول يوم العمل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,020[a] | 2 | ,990 |
| نسبة الاحتمال | ,020 | 2 | ,990 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 7,68. | | | |

في سياق دراسة العلاقة ما بين عدد ساعات العمل في اليوم والتفكير في الأبناء أثناء العمل استخدمنا اختبار (كا2). وقمنا بمقارنة قيمة الاحتمالية (p) بمستوى الدلالة (ألفا) الذي عادة ما يكون 0.05، في هذه الحالة، قيمة الاحتمالية (p = 0.990) أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

بناءً على هذه النتيجة، نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل في اليوم والتفكير في الأبناء أثناء العمل لدى أستاذات الأطوار الثلاث.

حيث أن القيمة الاحتمالية المرتفعة تشير إلى أن الاختلافات الطفيفة التي لاحظناها في النسب المئوية بين فئات ساعات العمل المختلفة في الجدول المتقاطع السابق ليست ذات دلالة إحصائية. بمعنى آخر، لا يوجد دليل إحصائي قوي يدعم وجود علاقة يعتمد عليها بين عدد ساعات العمل في اليوم وما إذا كانت الأستاذة تفكر في أبنائها أثناء العمل أم لا، في هذه العينة. يبدو أن احتمالية التفكير في الأبناء أثناء العمل متشابهة إلى حد كبير بغض النظر عن عدد ساعات العمل اليومية ضمن الفئات المدروسة. أي أن عدد ساعات العمل في اليوم لا يبدو أنه عامل مؤثر بشكل كبير على ما إذا كانت الأستاذات يفكرن في أبنائهن أثناء العمل أم لا. على الرغم من وجود اختلافات طفيفة في النسب، إلا أنها ليست ذات دلالة إحصائية.

## جدول رقم 88: العلاقة بين مكان الإقامة والتفكير في الأبناء أثناء العمل.

يمثل مكان الإقامة عاملًا سياقيًا مهمًا يمكن أن يؤثر على تجربة المرأة العاملة في التوفيق بين عملها وحياتها الأسرية. فالاختلافات في البنية التحتية، وتوفر الخدمات (مثل دور الحضانة ووسائل النقل)، والقرب من الأهل والأقارب الذين قد يقدمون الدعم، كلها عوامل يمكن أن تتباين بين المناطق الحضرية والريفية أو حتى بين الأحياء المختلفة داخل المدينة نفسها. وبالتالي، يصبح من المثير للاهتمام استكشاف ما إذا كان لمكان إقامة أستاذات الأطوار الثلاث تأثير على مدى انشغالهن بالتفكير في أبنائهن أثناء العمل. قد نجد أن الأستاذات اللاتي يعشن في مناطق تفتقر إلى الدعم المؤسسي أو الاجتماعي يواجهن تحديات أكبر في إدارة شؤون الأبناء أثناء العمل مقارنة بمن يعشن في بيئات أكثر دعمًا. إن تحليل هذه العلاقة يمكن أن يوفر رؤى قيمة حول الدور الذي يلعبه السياق المكاني في تجربة المرأة العاملة وتداخل مجالي العمل والأسرة لديها.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل يشغلك التفكير في أبنائك أثناء عملك؟ « | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| مكان الإقامة | منطقة حضرية | التكرارات | 104 | 28 | 132 |
| | | مكان الإقامة | 78,8% | 21,2% | 100,0% |
| | منطقة ريفية | التكرارات | 84 | 23 | 107 |
| | | مكان الإقامة | 78,5% | 21,5% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 188 | 51 | 239 |
| | | مكان الإقامة | 78,7% | 21,3% | 100,0% |

تكشف نتائج الجدول المتقاطع (رقم 88) عن نمط مثير للاهتمام في العلاقة بين مكان الإقامة والتفكير في الأبناء أثناء العمل. فبالنظر إلى النسب المئوية ضمن فئتي مكان الإقامة، نجد أن نسبة الأستاذات اللاتي يفكرن في أبنائهن أثناء العمل تبقى مرتفعة نسبياً ومتقاربة. ففي «المنطقة الحضرية»، تبلغ هذه النسبة 78.8%، بينما تصل إلى 78.5% في «المنطقة الريفية». هذا يشير إلى أن مكان الإقامة، سواء كان حضرياً أم ريفياً، لا يبدو أنه يؤثر بشكل كبير على احتمالية انشغال الأستاذات بالتفكير في أبنائهن أثناء العمل. فبغض النظر عن مكان الإقامة، تظل الغالبية العظمى من الأستاذات يفكرن في شؤون أبنائهن أثناء العمل. هذا قد يعكس العوامل الأخرى، مثل الضغوط المهنية أو التزامات الأسرة، التي تلعب دوراً أكبر في تحديد هذا النمط. من ناحية أخرى، فإن نسبة الأستاذات اللاتي لا يفكرن في أبنائهن أثناء العمل تتراوح بين 21.2% و21.5% في كلا الفئتين، مما يشير إلى وجود مجموعة صغيرة نسبياً من الأستاذات قادرة على الفصل بشكل أكبر بين العمل والحياة الأسرية بغض النظر عن مكان إقامتهن.

ومن هنا نستنتج أنه: لا يوجد فرق كبير في النسب المئوية بين الأستاذات اللاتي يفكرن في أبنائهن أثناء العمل في المناطق الحضرية والريفية. وأن غالبية الأستاذات في كلا الفئتين يفكرن في أبنائهن أثناء العمل، مما يشير إلى أن هذا النمط ليس مرتبطاً بشكل مباشر بمكان الإقامة. في حين النسبة الصغيرة من الأستاذات اللاتي لا يفكرن في أبنائهن أثناء العمل تشير إلى وجود استثناءات أو عوامل أخرى تؤثر على هذه العلاقة.

| اختبار كي مربع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية | Sig. exacte (bilatérale) | Sig. exacte (unilatérale) |
| كا2 | ,003[a] | 1 | ,958 | | |
| Correction pour continuité[b] | ,000 | 1 | 1,000 | | |
| نسبة الاحتمال | ,003 | 1 | ,958 | | |
| Test exact de Fisher | | | | 1,000 | ,541 |
| Association linéaire par linéaire | ,003 | 1 | ,958 | | |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 inférieur à théorique التكرارات théorique minimum est de 22,83. | | | | | |
| b. Calculée uniquement pour une table 2x2 | | | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين مكان الإقامة والتفكير في الأبناء أثناء العمل، استخدمنا اختبار (كا2) كما هو الحال في التحليلات السابقة، قارنا قيمة الاحتمالية (p) بمستوى الدلالة (ألفا) الذي عادة ما يكون 0.05. في هذه الحالة، قيمة الاحتمالية (p = 0.958) أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

بناءً على هذه النتيجة، نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين مكان الإقامة والتفكير في الأبناء أثناء العمل لدى أستاذات الأطوار الثلاث.

إذ تشير قيمة الاحتمالية المرتفعة جداً إلى أن التشابه الكبير الذي لاحظناه في النسب المئوية بين الأستاذات القاطنات في المناطق الحضرية والريفية فيما يتعلق بالتفكير في أبنائهن أثناء العمل ليس مجرد صدفة. يؤكد اختبار كاي مربع أن مكان الإقامة، كما تم تعريفه في هذا الجدول (حضري مقابل ريفي)، لا يبدو أنه عامل مؤثر بشكل ذي دلالة إحصائية على ما إذا كانت الأستاذة تفكر في أبنائها أثناء العمل أم لا.

كما تتفق نتائج اختبار كاي مربع بشكل كامل مع تحليلنا للجدول المتقاطع، حيث لم نلاحظ فروقاً جوهرية في نسب التفكير في الأبناء بين الأستاذات المقيمات في المناطق الحضرية والريفية. يؤكد الاختبار الإحصائي أن هذا التشابه ليس عشوائياً.

## جدول رقم 89: العلاقة ما بين المستوى العلمي للزوجة والتفكير في الأبناء أثناء العمل.

يمثل المستوى العلمي للمرأة العاملة مؤشرًا على رأس مالها البشري ومكانتها الاجتماعية والاقتصادية، وقد يرتبط بوعيها بأهمية دورها المهني والأمومي على حد سواء. من المثير للاهتمام استكشاف ما إذا كان هناك نمط معين في مدى انشغال أستاذات الأطوار الثلاث بالتفكير في أبنائهن أثناء العمل يرتبط بمستواهن العلمي. هل تختلف درجة هذا الانشغال بين الحاصلات على شهادات الليسانس والماستر والدكتوراه أو غيرها؟ قد يعكس المستوى العلمي اختلافات في الأولويات، والضغوط المهنية، والدعم الأسري المتاح، أو حتى في تصوراتهن حول دور الأم العاملة. إن تحليل هذه العلاقة يمكن أن يوفر فهمًا أعمق للتفاعل المعقد بين الخلفية التعليمية للمرأة العاملة وتجربتها في التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، وتأثير ذلك على تركيزها الذهني أثناء العمل.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل يشغلك التفكير في أبنائك أثناء عملك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي للزوجة | ليسانس | التكرارات | 68 | 19 | 87 |
| | | النسبة المئوية % | 78,2% | 21,8% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | 90 | 20 | 110 |
| | | النسبة المئوية % | 81,8% | 18,2% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | 20 | 6 | 26 |
| | | النسبة المئوية % | 76,9% | 23,1% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 10 | 6 | 16 |
| | | النسبة المئوية % | 62,5% | 37,5% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 188 | 51 | 239 |
| | | النسبة المئوية % | 78,7% | 21,3% | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 89) عن تباينات مثيرة للاهتمام في نسبة الأستاذات اللاتي يشغلهن التفكير في أبنائهن أثناء العمل حسب مستواهن العلمي. فبالنظر إلى النسب المئوية ضمن كل فئة من فئات المستوى العلمي، نلاحظ أن النسبة تبقى مرتفعة بشكل عام، ولكن مع بعض الاختلافات. الأستاذات الحاصلات على شهادة الماستر هن الأعلى نسبة (81,8%) في التفكير في الأبناء أثناء العمل، تليهن الحاصلات على الليسانس (78,2%) والدكتوراه (76,9%). اللافت للانتباه هو الانخفاض الملحوظ في هذه النسبة لدى الأستاذات المصنفات ضمن فئة «أخرى» (62,5%). هذه الفئة «أخرى» قد تشمل مستويات تعليمية أقل من الليسانس أو شهادات مهنية مختلفة، وهو ما قد يرتبط بظروف اجتماعية واقتصادية مختلفة تؤثر على أولوياتهن وانشغالاتهن أثناء العمل.

يمكن تفسير هذه التباينات سوسيولوجياً بعدة طرق. قد يعكس ارتفاع نسبة الانشغال بالأبناء لدى الحاصلات على الماستر والليسانس والدكتوراه مستوى عالٍ من الاندماج في سوق العمل الأكاديمي مع استمرار المسؤوليات الأسرية. أما الانخفاض النسبي لدى الحاصلات على الدكتوراه، على الرغم من أنه طفيف مقارنة بالماستر والليسانس، فقد يشير إلى درجة أكبر من التكيف مع متطلبات الحياة المهنية المتقدمة أو ربما اختلاف في متوسط العمر وحالة الأبناء. أما الانخفاض الأكثر وضوحاً في فئة «أخرى»، فقد يعكس عوامل مثل اختلاف الوضع الاجتماعي والاقتصادي، طبيعة العمل (إذا كانت «أخرى» تشمل وظائف أقل أكاديمية داخل المؤسسة)، أو حتى اختلاف في أنماط الدعم الأسري.

في المقابل، فإن نسبة الأستاذات اللاتي لا يشغلهن التفكير في أبنائهن أثناء العمل تختلف أيضاً بين الفئات، حيث تتراوح بين 18,2% لحاملات الماستر و 37,5% لفئة «أخرى». هذه النسبة الأعلى في فئة «أخرى» تعزز فكرة وجود عوامل مميزة تؤثر على هذه المجموعة.

ومن هنا نستنتج أنه: يوجد تباين في نسبة الأستاذات اللاتي يفكرن في أبنائهن أثناء العمل حسب مستواهن العلمي. وأن الأستاذات الحاصلات على الماستر لديهن أعلى نسبة، بينما فئة «أخرى» لديها أقل نسبة. قد تعكس هذه التباينات عوامل اجتماعية واقتصادية وثقافية مرتبطة بالمستوى التعليمي.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,203[a] | 3 | ,361 |
| نسبة الاحتمال | 2,904 | 3 | ,407 |
| Association linéaire par linéaire | ,921 | 1 | ,337 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات 'L .5 من أقل نظري تكرار théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 3,41. | | | |

في سياق دراسة العلاقة ما بين المستوى العلمي للزوجة والتفكير في الأبناء أثناء العمل. استخدمنا اختبار (كا2) قمنا بمقارنة قيمة الاحتمالية (p) بمستوى الدلالة (ألفا) الذي عادة ما يكون 0.05. في هذه الحالة، قيمة الاحتمالية (p = 0.361) **أكبر** من مستوى الدلالة (0.05).

بناءً على هذه النتيجة، نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين المستوى العلمي للزوجة والتفكير في الأبناء أثناء العمل لدى أستاذات الأطوار الثلاث.

على الرغم من أننا لاحظنا بعض التباينات في النسب المئوية بين فئات المستوى العلمي المختلفة في الجدول المتقاطع السابق (خاصة الانخفاض في فئة «أخرى» والارتفاع الطفيف في فئة «ماستر»)، فإن اختبار كاي مربع يشير إلى أن هذه الاختلافات ليست كبيرة بما يكفي لاعتبارها ذات دلالة إحصائية في هذه العينة. بمعنى آخر، لا يوجد دليل إحصائي قوي يدعم وجود علاقة يعتمد عليها بين المستوى العلمي للزوجة وما إذا كانت الأستاذة تفكر في أبنائها أثناء العمل أم لا، على مستوى الدلالة 0.05.

تتفق نتائج اختبار كاي مربع مع تحليلنا السابق، حيث أن التباينات التي لاحظناها في الجدول المتقاطع حول العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة والتفكير في الأبناء أثناء العمل لا تعتبر ذات دلالة إحصائية في هذه العينة. هذا يشير إلى أن المستوى العلمي للزوجة، كما تم تصنيفه هنا، قد لا يكون عاملاً رئيسياً يؤثر بشكل كبير على انشغال الأستاذات بشؤون أبنائهن أثناء العمل.

**جدول رقم 90: العلاقة بين الخبرة المهنية وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن.**

تعد القدرة على تخصيص وقت لمتابعة شؤون الأبناء واحتياجاتهم المختلفة مؤشرًا حاسمًا على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية بالنسبة للمرأة العاملة. من المنطقي التساؤل عما إذا كانت الخبرة المهنية لأستاذات الأطوار الثلاث تلعب دورًا في قدرتهن على إيجاد هذا الوقت. فهل تتمكن الأستاذات الأكثر خبرة، ربما من خلال تطوير مهارات إدارة الوقت أو من خلال الوصول إلى دعم أكبر، من تخصيص وقت لمتابعة أطفالهن بشكل أفضل مقارنة بالأستاذات الأقل خبرة اللاتي قد يجدن صعوبة أكبر في التوفيق بين متطلبات المهنة والحياة الأسرية؟ إن استكشاف هذه العلاقة يمكن أن يسلط الضوء على التحديات الزمنية التي تواجه الأستاذات في مراحل مختلفة من حياتهن المهنية وتأثير ذلك على دورهن الأمومي.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل تجدين وقتا لمتابعة أطفالك؟ « | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 20 | 9 | 29 |
| | | الخبرة | 69,0% | 31,0% | 100,0% |
| | 20-10 | التكرارات | 77 | 31 | 108 |
| | | الخبرة | 71,3% | 28,7% | 100,0% |
| | 30-20 | التكرارات | 57 | 25 | 82 |
| | | الخبرة | 69,5% | 30,5% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 16 | 4 | 20 |
| | | الخبرة | 80,0% | 20,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 170 | 69 | 239 |
| | | الخبرة | 71,1% | 28,9% | 100,0% |

يكشف الجدول المتقاطع (رقم 90) الموضح أعلاه عن تباينات طفيفة في نسبة الأستاذات اللاتي يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن حسب مستوى خبرتهن المهنية. بشكل عام، فإن غالبية الأستاذات عبر جميع فئات الخبرة أفدن بأنهن يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن، حيث تتراوح النسب بين 69,0% و 80,0%. اللافت للانتباه هو أن الأستاذات ذوات الخبرة الأقل من 5 سنوات (69,0%) والأستاذات ذوات الخبرة بين 20 و30 سنة (69,5%) لديهن أقل نسب في إيجاد وقت لمتابعة الأبناء، بينما الأستاذات ذوات الخبرة الأكبر من 30 سنة لديهن أعلى نسبة (80,0%). أما الأستاذات ذوات الخبرة بين 10 و20 سنة، فتأتي نسبتهن في المنتصف (71,3%).

يمكن تفسير هذه التباينات سوسيولوجياً بالنظر إلى مراحل الحياة المهنية والأسرية المختلفة. في المراحل المبكرة من الحياة المهنية (أقل من 5 سنوات)، قد تكون الأستاذات حديثات التعيين يواجهن صعوبات في التوفيق بين متطلبات العمل الجديدة وتأسيس الأسرة أو تربية أطفال صغار. وبالمثل، فإن الأستاذات في منتصف مسيرتهن المهنية (20–30 سنة) قد يكنّ مثقلات بمسؤوليات مهنية متزايدة بالإضافة إلى متابعة أطفال في مراحل تعليمية وحياتية مختلفة. أما الأستاذات ذوات الخبرة الأكبر من 30 سنة، فقد يكنّ قد وصلن إلى مرحلة من الاستقرار المهني النسبي، أو قد يكون أبناؤهن قد كبروا وأصبحوا أكثر استقلالية، مما يتيح لهن وقتاً أطول لمتابعتهم بشكل مختلف أو ربما انخفاضاً في الحاجة إلى المتابعة اليومية المكثفة. أما فئة الخبرة بين 10 و20 سنة، فقد تكون قد طورت آليات للتوفيق بين العمل والأسرة بشكل أكثر فعالية.

في المقابل، فإن نسبة الأستاذات اللاتي لا يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن تتراوح بين 20,0% و31,0% عبر الفئات المختلفة للخبرة، حيث تبرز الأستاذات ذوات الخبرة الأقل من 5 سنوات والأستاذات ذوات الخبرة بين 20 و30 سنة كأكثر من يواجهن صعوبة في إيجاد هذا الوقت.

ومن هنا نستنتج أنه: توجد تباينات طفيفة في نسبة الأستاذات اللاتي يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن حسب مستوى خبرتهن المهنية. بينما الأستاذات في المراحل المبكرة والمتوسطة المتأخرة من حياتهن المهنية قد يواجهن تحديات أكبر في إيجاد هذا الوقت. في حين يبدو أن الأستاذات ذوات الخبرة الأكبر يتمتعن بمرونة أكبر في تخصيص وقت لمتابعة الأبناء.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,938[a] | 3 | ,816 |
| نسبة الاحتمال | ,994 | 3 | ,803 |
| Association linéaire par linéaire | ,254 | 1 | ,614 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 التكرارات théorique inférieur à 5,77. minimum est de | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين الخبرة المهنية وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن. استخدمنا اختبار (كا2) قمنا بمقارنة قيمة الاحتمالية (p) بمستوى الدلالة (ألفا) الذي عادة ما يكون 0.05. في هذه الحالة، قيمة الاحتمالية (p = 0.816) أكبر بكثير من مستوى الدلالة (0.05). بناءً على هذه النتيجة، نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين الخبرة المهنية وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن لدى أستاذات الأطوار الثلاث. بمعنى آخر، لا يوجد دليل إحصائي قوي يدعم وجود علاقة يعتمد عليها بين عدد سنوات الخبرة المهنية وما إذا كانت الأستاذة تجد وقتاً لمتابعة أطفالها أم لا، في هذه العينة. يبدو أن القدرة على إيجاد وقت لمتابعة الأبناء متشابهة إلى حد كبير بغض النظر عن مستوى الخبرة المهنية.

## جدول رقم 91: العلاقة بين عدد ساعات العمل في اليوم وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن.

يمثل طول يوم العمل المحدد للمرأة العاملة عاملًا مباشرًا يؤثر على مقدار الوقت والطاقة المتاحين لديها للقيام بمسؤولياتها الأسرية، بما في ذلك متابعة شؤون الأبناء. فكلما زادت ساعات العمل التي تقضيها أستاذات الأطوار الثلاث في أداء مهامهن، قد يقل الوقت المتاح لديهن للانخراط في أنشطة تتعلق بأطفالهن، مثل متابعة دراستهم، قضاء وقت ممتع معهم، أو تلبية احتياجاتهم العاطفية والاجتماعية. يصبح من الضروري التحقق من وجود ارتباط بين عدد ساعات العمل اليومي للأستاذات وقدرتهن على إيجاد وقت كافٍ لمتابعة أطفالهن. إن فهم هذه العلاقة يمكن أن يسلط الضوء على الضغوط الزمنية التي

تواجهها الأستاذات ذوات جداول العمل المكثفة وتأثير ذلك على قدرتهن على أداء دورهن الأمومي بشكل فعال.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تجدين وقتا لمتابعة أطفالك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | التكرارات | 55 | 25 | 80 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 68,8% | 31,3% | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | التكرارات | 31 | 5 | 36 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 86,1% | 13,9% | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | التكرارات | 84 | 39 | 123 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 68,3% | 31,7% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 170 | 69 | 239 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 71,1% | 28,9% | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 91) عن تباينات ملحوظة في نسبة الأستاذات اللاتي يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن حسب عدد ساعات عملهن اليومية. ففي فئة الأستاذات اللاتي يعملن «أقل من 06 ساعات» يومياً، نجد أن 68,8% منهن يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن، بينما ترتفع هذه النسبة بشكل ملحوظ إلى 86,1% لدى الأستاذات اللاتي يعملن «أكثر من 08 ساعات». أما بالنسبة للفئة الأكبر التي تعمل «من 06 إلى 08 ساعات» يومياً، فتبلغ نسبة من يجدن وقتاً لمتابعة الأبناء 68.3%.

ومن خلال هذه النتائج، قد يعكس ارتفاع نسبة إيجاد الوقت للمتابعة لدى الأستاذات اللاتي يعملن ساعات أطول عدة عوامل. ربما تكون هؤلاء الأستاذات قد طورن استراتيجيات أكثر فعالية لإدارة وقتهن وتنظيم أولوياتهن لضمان تخصيص وقت للأبناء، ربما تعويضاً عن طول ساعات العمل. كما قد يشير إلى وجود دعم أسري أكبر لديهن يسمح لهن بالتركيز على العمل أثناء الدوام مع ضمان رعاية الأبناء في أوقات أخرى، مما يجعلهن يشعرن بأنهن يجدن وقتاً للمتابعة بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون

طبيعة عملهن تسمح بمرونة أكبر أو فترات راحة يمكن استغلالها للتواصل مع الأبناء أو متابعة شؤونهم عن بعد.

في المقابل، فإن نسبة الأستاذات اللاتي لا يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن تبلغ 31,3% لدى من يعملن أقل من 6 ساعات و 31,7% لدى من يعملن بين 6 و8 ساعات، بينما تنخفض بشكل كبير إلى 13,9% لدى من يعملن أكثر من 8 ساعات.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,637[a] | 2 | ,098 |
| نسبة الاحتمال | 5,223 | 2 | ,073 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 10,39. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين عدد ساعات العمل في اليوم وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى قيمة الاحتمالية (p = 0.098) **أكبر** من مستوى الدلالة ألفا(0.05)، ولكنها أقرب إليه مقارنة بالاختبارات السابقة. بناءً على هذه النتيجة، نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل في اليوم وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن لدى أستاذات الأطوار الثلاث، عند مستوى دلالة 0.05. ومع ذلك، فإن قيمة p تقترب من هذا المستوى، مما يشير إلى احتمال وجود اتجاه أو علاقة ضعيفة قد تستحق المزيد من الاستكشاف.

وعلى الرغم من أن الاختبار الإحصائي لا يظهر ارتباطاً قوياً ذا دلالة إحصائية، إلا أن قيمة الاحتمالية تشير إلى أن التباينات التي لاحظناها في النسب المئوية في الجدول المتقاطع السابق (خاصة الارتفاع في نسبة إيجاد الوقت للمتابعة لدى من يعملن أكثر من 8 ساعات) قد لا تكون ناتجة عن الصدفة تماماً. قد يكون هناك تأثير لعدد ساعات العمل على إيجاد الوقت لمتابعة الأبناء، ولكنه ليس قوياً بما يكفي للوصول إلى مستوى الدلالة الإحصائية التقليدي في هذه العينة.

**جدول رقم 92: العلاقة بين مكان الإقامة وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن.**

يمثل السياق الجغرافي ومكان الإقامة مجموعة من العوامل التي يمكن أن تؤثر بشكل غير مباشر على قدرة المرأة العاملة على إدارة وقتها بين العمل والأسرة. فالاختلافات في توفر الخدمات الأساسية مثل دور الحضانة، وسهولة الوصول إلى وسائل النقل، وقرب شبكات الدعم الاجتماعي (مثل الأهل والأقارب) يمكن أن تتباين بشكل كبير بين المناطق الحضرية والريفية أو حتى داخل المدن نفسها. يصبح من المثير للاهتمام استكشاف ما إذا كان لمكان إقامة أستاذات الأطوار الثلاث تأثير على شعورهن بتوفر الوقت لمتابعة شؤون أطفالهن. فقد تجد الأستاذات اللاتي يقمن في مناطق نائية أو تفتقر إلى البنية التحتية الداعمة صعوبة أكبر في تنظيم وقتهن وتخصيص جزء منه لمتابعة أطفالهن مقارنة بمن يتمتعن ببيئات سكنية أكثر ملاءمة. إن تحليل هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن الدور الذي يلعبه المحيط المكاني في تسهيل أو تعقيد مهمة المرأة العاملة في التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والأسرية.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل تجدين وقتا لمتابعة أطفالك؟ « | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| مكان الإقامة | منطقة حضرية | التكرارات | 98 | 34 | 132 |
| | | مكان الإقامة | 74,2% | 25,8% | 100,0% |
| | منطقة ريفية | التكرارات | 72 | 35 | 107 |
| | | مكان الإقامة | 67,3% | 32,7% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 170 | 69 | 239 |
| | | مكان الإقامة | 71,1% | 28,9% | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 92) عن اختلاف طفيف ولكنه ملحوظ في نسبة الأستاذات اللاتي يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن حسب مكان إقامتهن. ففي «المنطقة الحضرية»، نجد أن 74,2% من الأستاذات أفدن بأنهن يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن، بينما تنخفض هذه النسبة إلى 67,3% لدى الأستاذات المقيمات في «المنطقة الريفية».

يمكن تفسير هذا الفرق سوسيولوجياً بعدة طرق. قد يكون لدى الأستاذات المقيمات في المناطق الحضرية وصول أكبر إلى خدمات دعم الأسرة مثل دور الحضانة والمدارس ذات الأنشطة اللامنهجية المنظمة، مما قد يسهل عليهن إدارة وقتهن وتخصيص وقت لمتابعة الأبناء. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون البنية التحتية في المناطق الحضرية (مثل سهولة التنقل وقرب الخدمات) عاملاً مساعداً. في المقابل، قد تواجه الأستاذات في المناطق الريفية تحديات أكبر تتعلق ببعد المسافات، محدودية الخدمات المتخصصة، أو حتى توقعات اجتماعية مختلفة قد تزيد من أعباء الأم العاملة. كما يمكن أن تلعب طبيعة العمل في المناطق الريفية دوراً، إذا كانت هناك اختلافات في أنواع الوظائف أو مستويات الضغط بين المناطق الحضرية والريفية.

في المقابل، فإن نسبة الأستاذات اللاتي لا يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن هي 25,8% في المناطق الحضرية وترتفع إلى 32,7% في المناطق الريفية، مما يعزز فكرة أن الأستاذات في المناطق الريفية قد يواجهن صعوبات أكبر في التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية وإيجاد وقت لمتابعة الأبناء.

| اختبار كي مربع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية | Sig. exacte (bilatérale) | Sig. exacte (unilatérale) |
| كا2 | 1,391[a] | 1 | ,238 | | |
| Correction pour continuité[b] | 1,073 | 1 | ,300 | | |
| نسبة الاحتمال | 1,387 | 1 | ,239 | | |
| Test exact de Fisher | | | | ,254 | ,150 |
| Association linéaire par linéaire | 1,385 | 1 | ,239 | | |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L. 5 inférieur à théorique التكرارات théorique minimum est de 30,89. | | | | | |
| b. Calculée uniquement pour une table 2x2 | | | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين مكان الإقامة وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى قيمة الاحتمالية (p = 0.238) **أكبر** من مستوى الدلالة ألفا= (0.05). وبناءً على هذه النتيجة، نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين مكان الإقامة وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن لدى أستاذات الأطوار الثلاث. وعلى الرغم من أننا لاحظنا فرقاً طفيفاً في النسب المئوية بين الأستاذات المقيمات في المناطق الحضرية والريفية فيما يتعلق بإيجاد وقت لمتابعة الأبناء (حيث كانت النسبة أعلى في المناطق الحضرية)، فإن اختبار كاي مربع يشير إلى أن هذا الفرق ليس ذا دلالة إحصائية في هذه العينة. بمعنى آخر، لا يوجد دليل إحصائي قوي يدعم وجود علاقة يعتمد عليها بين مكان الإقامة وما إذا كانت الأستاذة تجد وقتاً لمتابعة أطفالها أم لا، على مستوى الدلالة 0.05.

## جدول رقم 93: العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن.

يمثل المستوى العلمي للمرأة العاملة بعدًا هامًا يمكن أن يرتبط بكيفية إدراكها لأهمية دورها الأمومي إلى جانب دورها المهني، وكيفية تنظيمها لوقتها ومواردها لتحقيق التوازن بينهما. من المثير للاهتمام استكشاف ما إذا كان هناك اختلاف في شعور أستاذات الأطوار الثلاث بتوفر الوقت لمتابعة أطفالهن يرتبط بمستواهن العلمي. فهل تجد الأستاذات الحاصلات على درجات علمية أعلى (مثل الدكتوراه) صعوبة أكبر في تخصيص وقت لمتابعة أطفالهن بسبب الضغوط الأكاديمية والبحثية، أم أنهن قد يمتلكن مهارات تنظيمية أفضل أو دعمًا أسريًا أكبر يمكنهن من إدارة وقتهن بفعالية أكبر؟ بالمقابل، هل تشعر الأستاذات الحاصلات على مؤهلات أقل بضغط أقل وتوفر وقت أكبر لأطفالهن، أم أنهن قد يواجهن تحديات أخرى تعيق قدرتهن على المتابعة؟ إن تحليل هذه العلاقة يمكن أن يوفر رؤى قيمة حول كيفية تأثير الخلفية التعليمية للمرأة العاملة على أولوياتها وإدارتها لوقتها بين العمل والأسرة.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل تجدين وقتا لمتابعة أطفالك؟ « | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي للزوجة | ليسانس | التكرارات | 66 | 21 | 87 |
| | | النسبة المئوية % | 75,9% | 24,1% | 100,0% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ماستر | التكرارات | 72 | 38 | 110 |
| | | النسبة المئوية % | 65,5% | 34,5% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | 21 | 5 | 26 |
| | | النسبة المئوية % | 80,8% | 19,2% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 11 | 5 | 16 |
| | | النسبة المئوية % | 68,8% | 31,3% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 170 | 69 | 239 |
| | | النسبة المئوية % | 71,1% | 28,9% | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 93) عن تباينات في نسبة الأستاذات اللاتي يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن حسب مستواهن العلمي. فبالنظر إلى النسب المئوية ضمن كل فئة من فئات المستوى العلمي، نلاحظ أن النسبة تتراوح بين 65,5% و80,8%. الأستاذات الحاصلات على شهادة الدكتوراه هن الأعلى نسبة (80,8%) في إيجاد وقت لمتابعة الأبناء، تليهن الحاصلات على الليسانس (75,9%) وفئة «أخرى» (68,8%). أما الأستاذات الحاصلات على الماستر فهن الأقل نسبة (65,5%) في إيجاد هذا الوقت.

يمكن تفسير هذه التباينات سوسيولوجياً بالنظر إلى عدة عوامل محتملة. قد يعكس ارتفاع نسبة إيجاد الوقت لدى الحاصلات على الدكتوراه مرحلة من الاستقرار المهني النسبي أو ربما اختلاف في متوسط العمر وحالة الأبناء (قد يكونون أكبر سناً وأكثر استقلالية). أما الأستاذات الحاصلات على الليسانس، فقد يكنّ في مرحلة مبكرة نسبياً من حياتهن المهنية مع وجود أطفال أصغر سناً، ولكنهن قد يتمتعن بمرونة أكبر في جدولهن مقارنة بمن هن في مراحل متقدمة من الدراسة. اللافت للانتباه هو انخفاض نسبة إيجاد الوقت لدى الحاصلات على الماستر. قد يعكس ذلك تزامن مرحلة الماستر مع مسؤوليات أسرية متزايدة أو ضغوط أكاديمية ومهنية مكثفة. أما فئة «أخرى»، والتي قد تشمل مستويات تعليمية متنوعة، فتأتي نسبتها في المنتصف.

في المقابل، فإن نسبة الأستاذات اللاتي لا يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن تختلف أيضاً بين الفئات، حيث تتراوح بين 19,2% لحاملات الدكتوراه و 34,5% لحاملات الماستر. هذه النسبة الأعلى لدى حاملات الماستر تعزز فكرة الضغوط المتزامنة التي قد يواجهنها.

ومن هنا نستنتج أنه: توجد تباينات في نسبة الأستاذات اللاتي يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن حسب مستواهن العلمي. بينما الحاصلات على الدكتوراه لديهن أعلى نسبة، بينما الحاصلات على الماستر لديهن أقل نسبة. في حين قد تعكس هذه التباينات تفاعلات معقدة بين المرحلة المهنية، المسؤوليات الأسرية، والضغوط الأكاديمية.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,895[a] | 3 | ,273 |
| نسبة الاحتمال | 3,967 | 3 | ,265 |
| Association linéaire par linéaire | ,157 | 1 | ,692 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات 'L .5 التكرارات inférieur à théorique التكرارات théorique minimum est de 4,62. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى قيمة الاحتمالية (0.273) **أكبر** من مستوى الدلالة ($\alpha$=0.05). وبناءً على هذه النتيجة، نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين المستوى العلمي للزوجة وما إذا كانت الأستاذات يجدن وقتاً لمتابعة أطفالهن لدى أستاذات الأطوار الثلاث.

وعلى الرغم من أننا لاحظنا بعض التباينات في النسب المئوية بين فئات المستوى العلمي المختلفة في الجدول المتقاطع السابق حول إيجاد وقت لمتابعة الأبناء (مثل ارتفاع نسبة الإيجاد لدى الحاصلات على الدكتوراه وانخفاضها لدى حاملات الماستر)، فإن اختبار كاي مربع يشير إلى أن هذه الاختلافات ليست كبيرة لاعتبارها ذات دلالة إحصائية في هذه العينة. بمعنى آخر، لا يوجد دليل إحصائي قوي يدعم وجود علاقة يعتمد عليها بين المستوى العلمي للزوجة وما إذا كانت الأستاذة تجد وقتاً لمتابعة أطفالها أم لا، على مستوى الدلالة 0.05.

**جدول رقم 94: دراسة العلاقة بين الخبرة المهنية وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائه.**

يمثل تأثير عمل الأم على التحصيل الدراسي للأبناء قضية مهمة في الدراسات المتعلقة بالعمل والأسرة. من المنطقي التساؤل عما إذا كانت خبرة أستاذات الأطوار الثلاث في مجال التعليم ترتبط بإدراكهن لتأثير عملهن على أداء أبنائهن الأكاديمي. فهل ترى الأستاذات الأكثر خبرة، اللاتي ربما مررن بتجارب أطول في التوفيق بين العمل والأسرة، تأثيرًا مختلفًا لوظيفتهن على تحصيل أبنائهن مقارنة بالأستاذات الأقل خبرة؟ قد تكون الأستاذات ذوات الخبرة الأطول قد طوّرن استراتيجيات لدعم أبنائهن أكاديميًا على الرغم من مسؤولياتهن المهنية، أو ربما يكنّ أكثر وعيًا بالتحديات المحتملة. إن استكشاف هذه العلاقة يمكن أن يوفر رؤى قيمة حول كيفية إدراك الأمهات العاملات في مجال التعليم لتأثير عملهن على الجيل القادم من المتعلمين.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل أثرت وظيفتك على التحصيل الدراسي للأبناء؟ « | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 7 | 22 | 29 |
| | | الخبرة | 24,1% | 75,9% | 100,0% |
| | 20-10 | التكرارات | 35 | 73 | 108 |
| | | الخبرة | 32,4% | 67,6% | 100,0% |
| | 30-20 | التكرارات | 21 | 61 | 82 |
| | | الخبرة | 25,6% | 74,4% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 5 | 15 | 20 |
| | | الخبرة | 25,0% | 75,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 68 | 171 | 239 |
| | | الخبرة | 28,5% | 71,5% | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 94) عن تباينات طفيفة في نسبة الأستاذات اللاتي يعتقدن أن وظائفهن أثرت سلباً على التحصيل الدراسي لأبنائهن حسب مستوى خبرتهن المهنية. بشكل عام، فإن غالبية الأستاذات عبر جميع فئات الخبرة لا يعتقدن أن وظائفهن أثرت سلباً على تحصيل أبنائهن، حيث تتراوح

النسب بين 67,6% و 75,9%. اللافت للانتباه هو أن الأستاذات ذوات الخبرة بين 10 و20 سنة لديهن أعلى نسبة (32,4%) ممن يعتقدن أن وظائفهن أثرت سلباً على التحصيل الدراسي للأبناء، بينما الأستاذات ذوات الخبرة الأقل من 5 سنوات (24,1%) والأكثر من 30 سنة (25,0%) لديهن أقل نسب في هذا الاعتقاد. أما الأستاذات ذوات الخبرة بين 20 و30سنة، فتأتي نسبتهن قريبة من الفئتين الأخيرتين (25,6%).

يمكن تفسير هذه التباينات سوسيولوجياً بالنظر إلى مراحل الحياة المهنية والأسرية المختلفة. قد تكون الأستاذات في منتصف مسيرتهن المهنية (10–20 سنة) يواجهن ضغوطاً مهنية وأسرية متزايدة بالتزامن مع مراحل تعليمية حرجة لأبنائهن (مثل المراحل الإعدادية والثانوية)، مما قد يجعلهن أكثر وعياً بأي تأثير سلبي محتمل لغيابهن أو انشغالهن بالعمل على أداء الأبناء الدراسي. في المقابل، فإن الأستاذات في المراحل المبكرة (أقل من 5 سنوات) قد يكون لديهن أطفال أصغر سناً لم يصلوا بعد إلى مراحل تعليمية حرجة، أو قد يكنّ أكثر تركيزاً على تثبيت أقدامهن في العمل. أما الأستاذات ذوات الخبرة الأكبر من 30 سنة، فقد يكون أبناؤهن قد كبروا وأصبحوا أكثر استقلالية أو قد أنهوا مراحلهم الدراسية.

في المقابل، فإن نسبة الأستاذات اللاتي لا يعتقدن أن وظائفهن أثرت سلباً على التحصيل الدراسي لأبنائهن تتراوح بين 67,6% و 75,9% عبر الفئات المختلفة للخبرة، حيث تبرز الأستاذات ذوات الخبرة الأقل من 5 سنوات والأكثر من 30 سنة كأكثر من لديهن هذا الاعتقاد.

ومن هذه النتائج نستنتج أنه: توجد تباينات طفيفة في نسبة الأستاذات اللاتي يعتقدن أن وظائفهن أثرت سلباً على التحصيل الدراسي لأبنائهن حسب مستوى خبرتهن المهنية. بينما الأستاذات في منتصف مسيرتهن المهنية (10–20 سنة) هن الأكثر اعتقاداً بوجود تأثير سلبي. في حين الأستاذات في المراحل المبكرة والمتأخرة من حياتهن المهنية هن الأقل اعتقاداً بذلك.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,538[a] | 3 | ,674 |
| نسبة الاحتمال | 1,535 | 3 | ,674 |
| Association linéaire par linéaire | ,191 | 1 | ,662 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 5,69. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين الخبرة المهنية وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائهن. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى قيمة الاحتمالية ($p = 0.674$) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$). وبناءً على هذه النتيجة، نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين الخبرة المهنية وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائهن لدى أستاذات الأطوار الثلاث. حيث تشير قيمة الاحتمالية المرتفعة جداً إلى أن التباينات الطفيفة التي لاحظناها في النسب المئوية بين فئات الخبرة المختلفة في الجدول المتقاطع السابق حول الاعتقاد بتأثير العمل على التحصيل الدراسي للأبناء ليست ذات دلالة إحصائية. بمعنى آخر، لا يوجد دليل إحصائي قوي يدعم وجود علاقة يعتمد عليها بين عدد سنوات الخبرة المهنية وما إذا كانت الأستاذة تعتقد أن وظيفتها أثرت سلباً على تحصيل أبنائها أم لا، في هذه العينة. يبدو أن هذا الاعتقاد منتشر بشكل مماثل نسبياً عبر مختلف مراحل الخبرة المهنية.

**جدول رقم 95: العلاقة بين عدد ساعات العمل في اليوم وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائه.**

يمثل طول الدوام الوظيفي الذي تلتزم به الأم العاملة متغيرًا أساسيًا في تحديد الحيز الزمني والطاقة المتاحين لها للانخراط في مسؤولياتها الأسرية، ولا سيما فيما يتعلق بالدعم الأكاديمي لأبنائها. فكلما امتدت الساعات التي تقضيها أستاذات الأطوار الثلاث في ممارسة مهامهن التدريسية، قد يتضاءل الوقت الذي يمكنهن تخصيصه لمساندة أبنائهن في مسيرتهم التعليمية، ومراجعة مقرراتهم الدراسية، والتواصل الفعال مع المؤسسات التعليمية التي يرتادونها. يصبح من الأهمية بمكان تقصي ما إذا كان ثمة ارتباط بين مدة يوم العمل الاعتيادي للأستاذات وتقييمهن للأثر الذي تحدثه وظيفتهن على مستوى أبنائهن الدراسي. إن فهم هذه الصلة يمكن أن يكشف عن الضغوط الزمنية التي تثقل كاهل الأستاذات اللاتي يتميزن بجداول عمل مزدحمة، وتأثير ذلك المحتمل على الأداء التعليمي لأطفالهن.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل أثرت وظيفتك على التحصيل الدراسي للأبناء؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | التكرارات | 27 | 53 | 80 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 33,8% | 66,3% | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | التكرارات | 4 | 32 | 36 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 11,1% | 88,9% | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | التكرارات | 37 | 86 | 123 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 30,1% | 69,9% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 68 | 171 | 239 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 28,5% | 71,5% | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 95) عن تباينات ملحوظة في نسبة الأستاذات اللاتي يعتقدن أن وظائفهن أثرت سلباً على التحصيل الدراسي لأبنائهن حسب عدد ساعات عملهن اليومية. ففي فئة الأستاذات اللاتي يعملن «أقل من 06 ساعات» يومياً، نجد أن 33,8% منهن يعتقدن بوجود تأثير سلبي، بينما تنخفض هذه النسبة بشكل كبير إلى 11,1% لدى الأستاذات اللاتي يعملن «أكثر من 08 ساعات». أما بالنسبة للفئة الأكبر التي تعمل «من 06 إلى 08 ساعات» يومياً، فتبلغ نسبة من يعتقدن بالتأثير السلبي 30.1%.

هذه النتائج تشير إلى وجود علاقة عكسية محتملة بين عدد ساعات العمل اليومية واعتقاد الأستاذات بتأثير وظائفهن على التحصيل الدراسي لأبنائهن. فكلما زاد عدد ساعات العمل، قلّ الاعتقاد بوجود تأثير سلبي. يمكن تفسير ذلك سوسيولوجياً بعدة طرق. ربما تكون الأستاذات اللاتي يعملن ساعات أطول قد طورن آليات أكثر فعالية لتعويض غيابهن عن المنزل أو لتقديم دعم أكاديمي لأبنائهن في الأوقات المتاحة، أو ربما يعتمدن بشكل أكبر على دعم خارجي (مثل الأزواج أو الأقارب أو الدروس الخصوصية). كما قد يكون لديهن توقعات مختلفة حول دورهن كأمهات عاملات. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون طبيعة عملهن الأكثر كثافة تجعلهن أقل وعياً أو تقييماً للتأثيرات الدقيقة على تحصيل الأبناء.

في المقابل، فإن نسبة الأستاذات اللاتي لا يعتقدن أن وظائفهن أثرت سلباً على التحصيل الدراسي لأبنائهن ترتفع مع زيادة ساعات العمل، حيث تبلغ 66,3% لدى من يعملن أقل من 6 ساعات، وتصل إلى 88,9% لدى من يعملن أكثر من 8 ساعات، بينما تبلغ 69,9% لدى من يعملن بين 6 و8 ساعات.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 6,581[a] | 2 | ,037 |
| نسبة الاحتمال | 7,592 | 2 | ,022 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 10,24. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين عدد ساعات العمل في اليوم وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائهن. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى قيمة الاحتمالية ($p = 0.037$) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$). بناءً على هذه النتيجة، نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل في اليوم وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائهن لدى أستاذات الأطوار الثلاث. سوسيولوجيا تشير قيمة الاحتمالية المنخفضة إلى وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل في اليوم واعتقاد الأستاذات بتأثير وظائفهن على التحصيل الدراسي لأبنائهن في هذه العينة. هذا يدعم الملاحظة التي توصلنا إليها من تحليل الجدول المتقاطع، حيث بدا أن هناك علاقة عكسية بين عدد ساعات العمل والاعتقاد بالتأثير السلبي. الأستاذات اللاتي يعملن ساعات أطول كن أقل عرضة للاعتقاد بأن عملهن أثر سلباً على تحصيل أبنائهن.

تؤكد نتائج اختبار كاي مربع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل والاعتقاد بتأثير العمل على التحصيل الدراسي للأبناء، وهو ما يتوافق مع النمط الذي لاحظناه في الجدول

المتقاطع. هذا يشير إلى أن عدد ساعات العمل هو عامل مهم يجب أخذه في الاعتبار عند دراسة تصورات المرأة العاملة حول تأثير عملها على أسرتها.

**جدول رقم 96: العلاقة بين عدد ساعات العمل في اليوم وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائهن.**

يمثل المحيط السكني والإطار الجغرافي الذي تستقر فيه المرأة العاملة مجموعة من الظروف التي قد تؤثر بشكل غير مباشر على قدرتها على دعم مسيرة أبنائها التعليمية. فالتفاوت في توافر المرافق التعليمية الجيدة في محيط الإقامة، وسهولة الوصول إلى الأنشطة اللامنهجية، ومدى قرب شبكات الدعم الاجتماعي (كالأقارب والجيران) التي يمكن أن تساهم في رعاية الأبناء، كلها عوامل يمكن أن تختلف تبعًا للموقع الجغرافي. لذا، يصبح من اللافت للانتباه استكشاف ما إذا كان لمقر إقامة أستاذات الأطوار الثلاث انعكاس على تقييمهن لتأثير عملهن على الأداء الأكاديمي لأبنائهن. فهل تجد الأستاذات القاطنات في مناطق تفتقر إلى الموارد التعليمية أو الدعم الاجتماعي الكافي صعوبة أكبر في مساندة أبنائهن دراسيًا مقارنة بمن يقطن في بيئات أكثر ملاءمة؟ إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن الدور الذي يلعبه السياق المكاني في تسهيل أو تعقيد مهمة الأم العاملة في دعم تعليم أطفالها جنبًا إلى جنب مع مسؤولياتها المهنية.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل أثرت وظيفتك على التحصيل الدراسي للأبناء؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا |
| مكان الإقامة | منطقة حضرية | التكرارات | 37 | 95 | 132 |
| | | مكان الإقامة | 28,0% | 72,0% | 100,0% |
| | منطقة ريفية | التكرارات | 31 | 76 | 107 |
| | | مكان الإقامة | 29,0% | 71,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 68 | 171 | 239 |
| | | مكان الإقامة | 28,5% | 71,5% | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 96) عن تشابه كبير في نسبة الأستاذات اللاتي يعتقدن أن وظائفهن أثرت سلباً على التحصيل الدراسي لأبنائهن بين المناطق الحضرية والريفية. ففي «المنطقة الحضرية»، تبلغ نسبة من يعتقدن بالتأثير السلبي 28,0%، بينما ترتفع قليلاً إلى 29,0% لدى الأستاذات المقيمات في «المنطقة الريفية». هذا التقارب في النسب يشير إلى أن مكان الإقامة، سواء كان حضرياً أم ريفياً، لا يبدو أنه يرتبط بشكل كبير باعتقاد الأستاذات بتأثير عملهن على تحصيل أبنائهن الدراسي.

بالمثل، فإن نسبة الأستاذات اللاتي لا يعتقدن أن وظائفهن أثرت سلباً على التحصيل الدراسي لأبنائهن متشابهة أيضاً بين المنطقتين، حيث تبلغ 72,0% في المناطق الحضرية و 71,0% في المناطق الريفية. هذا يؤكد أن تصور الأستاذات حول تأثير عملهن على تحصيل أبنائهن يبدو مستقلاً إلى حد كبير عن مكان إقامتهن.

يمكن تفسير هذا التشابه بالنظر إلى أن العوامل الأخرى، مثل طبيعة عمل الأستاذة، مستوى الدعم الأسري، عدد الأبناء وأعمارهم، أو حتى المعايير الثقافية والاجتماعية المتعلقة بدور الأم العاملة، قد تلعب دوراً أكثر أهمية في تشكيل هذا الاعتقاد بغض النظر عن مكان الإقامة.

| اختبار كي مربع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية | Sig. exacte (bilatérale) | Sig. exacte (unilatérale) |
| كا2 | ,026[a] | 1 | ,873 | | |
| Correction pour continuité[b] | ,000 | 1 | ,987 | | |
| نسبة الاحتمال | ,026 | 1 | ,873 | | |
| Test exact de Fisher | | | | ,886 | ,493 |
| Association linéaire par linéaire | ,026 | 1 | ,873 | | |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 inférieur à théorique التكرارات minimum est de 30,44. théorique | | | | | |
| b. Calculée uniquement pour une table 2x2 | | | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين مكان الإقامة وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائهن. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى القيمة الاحتمالية (p = 0.873) أكبر من مستوى الدلالة (α=0.05). وبناءً على هذه النتيجة، نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين مكان الإقامة وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائهن لدى أستاذات الأطوار الثلاث. إذ تشير قيمة الاحتمالية المرتفعة جداً إلى أن التشابه الكبير الذي لاحظناه في النسب المئوية بين الأستاذات المقيمات في المناطق الحضرية والريفية فيما يتعلق بالاعتقاد بتأثير العمل على التحصيل الدراسي للأبناء ليس مجرد صدفة. في هذه الحالة يؤكد اختبار كاي مربع أن مكان الإقامة، كما تم تعريفه في هذا الجدول (حضري مقابل ريفي)، لا يبدو أنه عامل مؤثر بشكل ذي دلالة إحصائية على هذا الاعتقاد لدى الأستاذات في هذه العينة.

وتبعا لذلك تتفق نتائج اختبار كاي مربع بشكل كامل مع تحليلنا للجدول المتقاطع، حيث لم نلاحظ فروقاً جوهرية في نسبة الاعتقاد بتأثير العمل على التحصيل الدراسي بين الأستاذات المقيمات في المناطق الحضرية والريفية. يؤكد الاختبار الإحصائي أن هذا التشابه ليس عشوائياً.

**جدول رقم 97: العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائهن.**

يمثل الرصيد المعرفي والمؤهل العلمي الذي تحمله المرأة العاملة بعدًا جوهريًا قد يتداخل مع نظرتها لدورها كام عاملة وتأثير عملها على الجانب الأكاديمي لأبنائها. من المثير للاهتمام التساؤل عما إذا كان هناك نمط محدد في تقييم أستاذات الأطوار الثلاث لأثر وظيفتهن على تحصيل أبنائهن الدراسي يرتبط بمستواهن التعليمي. فهل تختلف درجة الوعي بهذا التأثير بين الحاصلات على شهادات جامعية أولية وعليا أو غيرها من المؤهلات؟ قد يعكس المستوى العلمي اختلافات في الوعي التربوي، والقدرة على تقديم الدعم الأكاديمي للأبناء، أو حتى في تصوراتهن حول مسؤولياتهن كأمهات عاملات تجاه تعليم أبنائهن. إن تدقيق هذه الصلة يمكن أن يوفر فهمًا أعمق لكيفية تشكيل الخلفية التعليمية للمرأة العاملة لتقديرها لتأثير حياتها المهنية على التطور الأكاديمي لأطفالها.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل أثرت وظيفتك على التحصيل الدراسي للأبناء؟ « | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي للزوجة | ليسانس | التكرارات | 25 | 62 | 87 |
| | | النسبة المئوية % | 28,7% | 71,3% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | 33 | 77 | 110 |
| | | النسبة المئوية % | 30,0% | 70,0% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | 4 | 22 | 26 |
| | | النسبة المئوية % | 15,4% | 84,6% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 6 | 10 | 16 |
| | | النسبة المئوية % | 37,5% | 62,5% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 68 | 171 | 239 |
| | | النسبة المئوية % | 28,5% | 71,5% | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 97) المتقاطع عن تباينات في نسبة الأستاذات اللاتي يعتقدن أن وظائفهن أثرت سلباً على التحصيل الدراسي لأبنائهن حسب مستواهن العلمي. فبالنظر إلى النسب المئوية ضمن كل فئة من فئات المستوى العلمي، نلاحظ أن النسبة تتراوح بين 15,4% و 37,5%. الأستاذات الحاصلات على شهادة الدكتوراه هن الأقل نسبة (15,4%) في الاعتقاد بالتأثير السلبي، تليهن الحاصلات على الليسانس (28,7%) والماستر (30,0%). أما الأستاذات المصنفات ضمن فئة «أخرى» فهن الأعلى نسبة (37,5%) في هذا الاعتقاد.

يمكن تفسير هذه التباينات سوسيولوجياً بالنظر إلى عدة عوامل محتملة. قد يعكس انخفاض نسبة الاعتقاد بالتأثير السلبي لدى الحاصلات على الدكتوراه مرحلة من الاستقرار المهني أو الاجتماعي، أو ربما وعي أكبر بكيفية إدارة الوقت والموارد لضمان عدم تأثر الأبناء سلباً. كما قد يشير إلى اختلاف في متوسط العمر وحالة الأبناء (قد يكونون أكبر سناً وأكثر استقلالية). أما ارتفاع نسبة الاعتقاد بالتأثير السلبي لدى فئة «أخرى»، والتي قد تشمل مستويات تعليمية أو وظائف مختلفة داخل المؤسسة، فقد يعكس عوامل مثل ضغوط عمل أكبر، موارد أقل للدعم الأسري، أو ربما شعور أكبر بالمسؤولية تجاه

الرعاية المباشرة للأبناء. أما الحاصلات على الليسانس والماستر، فتقع نسبتهن في المنتصف، مما قد يعكس مراحل مختلفة من التوازن بين العمل والأسرة.

في المقابل، فإن نسبة الأستاذات اللاتي لا يعتقدن أن وظائفهن أثرت سلباً على التحصيل الدراسي لأبنائهن تختلف أيضاً بين الفئات، حيث تتراوح بين 62,5% لفئة «أخرى» و 84,6% لحاملات الدكتوراه، مما يعكس الاتجاه المعاكس للنسب المذكورة أعلاه.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,957[a] | 3 | ,398 |
| نسبة الاحتمال | 3,203 | 3 | ,361 |
| Association linéaire par linéaire | ,016 | 1 | ,900 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 4,55. minimum | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائهن. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى قيمة الاحتمالية (p = 0.398) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha$=0.05). وبناءً على هذه النتيجة، نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين المستوى العلمي للزوجة وما إذا كانت الأستاذات يعتقدن أن وظائفهن أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائهن لدى أستاذات الأطوار الثلاث.

ويمكن تفسير هذا سوسيولوجيا على الرغم من أننا لاحظنا بعض التباينات في النسب المئوية بين فئات المستوى العلمي المختلفة في الجدول المتقاطع السابق حول الاعتقاد بتأثير العمل على التحصيل الدراسي للأبناء (مثل انخفاض نسبة الاعتقاد بالتأثير السلبي لدى الحاصلات على الدكتوراه وارتفاعها لدى فئة «أخرى»)، فإن اختبار كاي مربع يشير إلى أن هذه الاختلافات ليست كبيرة بما يكفي لاعتبارها ذات دلالة إحصائية في هذه العينة. بمعنى آخر، لا يوجد دليل إحصائي قوي يدعم وجود علاقة يعتمد عليها بين المستوى العلمي للزوجة وما إذا كانت الأستاذة تعتقد أن وظيفتها أثرت سلباً على تحصيل أبنائها أم لا، على مستوى الدلالة 0.05.

تتفق نتائج اختبار كاي مربع مع تحليلنا السابق، حيث أن التباينات التي لاحظناها في الجدول المتقاطع حول العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة والاعتقاد بتأثير العمل على التحصيل الدراسي للأبناء لا تعتبر ذات دلالة إحصائية في هذه العينة. هذا يشير إلى أن المستوى العلمي للزوجة، كما تم تصنيفه هنا، قد لا يكون عاملاً رئيسياً يؤثر بشكل كبير على هذا الاعتقاد لدى الأستاذات.

**جدول رقم 98: العلاقة بين الخبرة المهنية وما إذا كان الأزواج يساعدون في رعاية الأطفال.**

تمثل مشاركة الزوج في مسؤوليات رعاية الأبناء عامل دعم بالغ الأهمية للمرأة العاملة في سعيها لتحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية. من المنطقي التساؤل عما إذا كانت الخبرة المهنية لأستاذات الأطوار الثلاث ترتبط بمستوى الدعم الذي يتلقينه من أزواجهن في هذا الجانب. فهل تميل الأستاذات الأكثر خبرة، واللاتي ربما واجهن تحديات أكبر في التوفيق بين العمل والأسرة على مر السنين، إلى الحصول على مساعدة أكبر من أزواجهن مقارنة بالأستاذات الأقل خبرة؟ أو ربما تكون هناك عوامل أخرى غير الخبرة المهنية تلعب دورًا أكبر في تحديد مستوى مشاركة الأزواج في رعاية الأبناء. إن استكشاف هذه العلاقة يمكن أن يسلط الضوء على ديناميكيات الأدوار الجندرية داخل الأسرة وتطورها المحتمل بمرور الوقت وتراكم الخبرة المهنية للمرأة.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل يساعدك زوجك في رعاية أطفالك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 14 | 15 | 29 |
| | | الخبرة | 48,3% | 51,7% | 100,0% |
| | 20-10 | التكرارات | 79 | 28 | 107 |
| | | الخبرة | 73,8% | 26,2% | 100,0% |
| | 30-20 | التكرارات | 52 | 30 | 82 |
| | | الخبرة | 63,4% | 36,6% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 18 | 2 | 20 |
| | | الخبرة | 90,0% | 10,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 163 | 75 | 238 |
| | | الخبرة | 68,5% | 31,5% | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 98) المتقاطع عن تباينات واضحة في نسبة الأستاذات اللاتي يحصلن على مساعدة أزواجهن في رعاية أطفالهن حسب مستوى خبرتهن المهنية. ففي فئة الأستاذات ذوات الخبرة الأقل من 5 سنوات، نجد أن نسبة من يحصلن على مساعدة أزواجهن هي الأدنى (48,3%)، حيث أن أكثر من نصفهن (51,7%) لا يحصلن على هذه المساعدة. ترتفع هذه النسبة بشكل ملحوظ لدى الأستاذات ذوات الخبرة بين 10 و20 سنة، حيث تصل إلى 73,8%. ثم تنخفض قليلاً لدى الأستاذات ذوات الخبرة بين 20 و30 سنة (63,4%)، لترتفع بشكل كبير مرة أخرى لدى الأستاذات ذوات الخبرة الأكبر من 30 سنة، حيث تصل إلى أعلى نسبة 90.0%.

يمكن تفسير هذه التباينات سوسيولوجياً بالنظر إلى تطور الأدوار الجندرية داخل الأسرة مع مرور الوقت وتغير مراحل الحياة المهنية والأسرية. في المراحل المبكرة من الحياة المهنية (أقل من 5 سنوات)، قد تكون الأستاذات حديثات الزواج أو لديهن أطفال صغار جداً، وقد لا يكون نمط تقاسم المسؤوليات الأسرية قد ترسخ بعد، أو قد تكون هناك توقعات تقليدية أكثر حول دور الأم في الرعاية الأولية. أما الارتفاع الكبير في المساعدة الزوجية لدى الأستاذات ذوات الخبرة بين 10 و20 سنة، فقد يعكس تطوراً في الوعي بأهمية تقاسم الأعباء أو زيادة مشاركة الأزواج مع تقدم عمر الأطفال وزيادة احتياجاتهم. الانخفاض الطفيف في الفئة 20–30 سنة قد يكون مرتبطاً بضغوط مهنية متزايدة لكلا الزوجين في هذه المرحلة. أما الارتفاع الكبير في المساعدة لدى الأستاذات ذوات الخبرة الأكبر من 30 سنة، فقد يشير إلى تغيير في ديناميكيات الأسرة مع كبر الأبناء (حيث قد يصبح دور الأب أكثر أهمية في مراحل معينة) أو ربما إلى تقاعد الأزواج أو تخفيف أعبائهم المهنية مما يتيح لهم المزيد من الوقت للمشاركة في رعاية الأحفاد (إذا كانوا موجودين) أو تقديم الدعم بشكل عام.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 12,172[a] | 3 | ,007 |
| نسبة الاحتمال | 12,734 | 3 | ,005 |
| Association linéaire par linéaire | 3,169 | 1 | ,075 |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 inférieur à théorique التكرارات théorique minimum est de 6,30. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين الخبرة المهنية وما إذا كان الأزواج يساعدون في رعاية الأطفال. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى قيمة الاحتمالية (p = 0.007) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha$=0.05). بناءً على هذه النتيجة، نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين الخبرة المهنية وما إذا كان الأزواج يساعدون في رعاية الأطفال لدى أستاذات الأطوار الثلاث. حيث تشير قيمة الاحتمالية المنخفضة إلى وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين الخبرة المهنية ومساعدة الأزواج في رعاية الأطفال في هذه العينة. هذا يدعم الملاحظة التي توصلنا إليها من تحليل الجدول المتقاطع، حيث لاحظنا وجود تباينات واضحة في نسبة مساعدة الأزواج عبر فئات الخبرة المختلفة. يبدو أن مستوى الخبرة المهنية للأستاذة مرتبط باحتمالية حصولها على مساعدة زوجها في رعاية الأطفال.

تؤكد نتائج اختبار كاي مربع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخبرة المهنية ومساعدة الأزواج في رعاية الأطفال، وهو ما يتوافق مع النمط الذي لاحظناه في الجدول المتقاطع. هذا يشير إلى أن سنوات الخبرة المهنية قد تكون عاملاً مهماً يؤثر على ديناميكيات تقاسم المسؤوليات الأسرية.

**جدول رقم 99: العلاقة بين عدد ساعات العمل وما إذا كان الأزواج يساعدون في رعاية الأطفال.**

يمثل طول الدوام الوظيفي الذي تلتزم به الأستاذة العاملة عبئًا زمنيًا قد يستدعي بالضرورة تفعيل آليات دعم داخل الأسرة، وفي مقدمتها مساهمة الزوج في مسؤوليات رعاية الأبناء. يصبح من البديهي التساؤل عما إذا كان هناك ارتباط بين مدى انشغال أستاذات الأطوار الثلاث في عملهن (مقاسًا بعدد ساعات العمل اليومي) ومستوى المساعدة التي يقدمها أزواجهن في رعاية الأطفال. فهل تميل الأستاذات اللاتي يقضين ساعات عمل أطول إلى تلقي دعم أكبر من أزواجهن كنوع من التعويض عن غيابهن الطويل، أم أن عوامل أخرى مثل المعتقدات التقليدية حول الأدوار الجندرية أو التوزيع المسبق للمهام داخل الأسرة هي التي تحدد مستوى مشاركة الزوج؟ إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن كيفية تفاعل ضغوط العمل مع ديناميكيات الدعم الأسري في حياة المرأة العاملة.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل يساعدك زوجك في رعاية أطفالك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | التكرارات | | 52 | 28 | 80 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 65,0% | 35,0% | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | التكرارات | | 25 | 11 | 36 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 69,4% | 30,6% | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | التكرارات | | 86 | 36 | 122 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 70,5% | 29,5% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 163 | 75 | 238 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 68,5% | 31,5% | 100,0% |

يوضح الجدول (رقم 99) العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات في اليوم ومساعدة أزواجهن في رعاية أطفالهن. تشير البيانات إلى أن غالبية الأستاذات العاملات في هذه العينة، بغض النظر عن عدد ساعات عملهن اليومية، يتمتعن بمساعدة أزواجهن في مسؤوليات رعاية الأطفال.

فبالنسبة للأستاذات اللاتي يعملن أقل من 6 ساعات في اليوم (يمثلن 33.6% من إجمالي العينة)، أفادت 65.0% منهن بأن أزواجهن يساعدون في رعاية الأطفال، بينما ذكرت 35.0%أنهن لا يحصلن على هذه المساعدة.

أما الأستاذات اللاتي يعملن أكثر من 8 ساعات في اليوم (يمثلن 15.1% من إجمالي العينة)، فقد بلغت نسبة اللاتي يحصلن على مساعدة أزواجهن 69.4%، في حين أن 30.6% منهن لا يحصلن على هذه المساعدة.

ولوحظ أن أعلى نسبة من الأستاذات في العينة يعملن ما بين 6 إلى 8 ساعات في اليوم (يمثلن 51.3% من إجمالي العينة)، وقد أفادت 70.5% منهن بأن أزواجهن يقدمون المساعدة في رعاية الأطفال، بينما ذكرت 29.5%منهن عكس ذلك.

وعلى مستوى إجمالي العينة (238 أستاذة)، فإن 68.5% من الأستاذات أفدن بأن أزواجهن يساعدون في رعاية الأطفال، بينما ذكرت 31.5% أنهن لا يحصلن على هذه المساعدة. تشير هذه النتائج إلى أن هناك اتجاهًا عامًا نحو مشاركة الأزواج في رعاية الأطفال بين الأستاذات العاملات في هذه العينة، بغض النظر عن عدد ساعات عملهن اليومية. على الرغم من أن نسبة المساعدة تبدو أعلى قليلاً بين الأستاذات اللاتي يعملن بين 6 و8 ساعات، إلا أن الفروقات في نسب المساعدة عبر فئات ساعات العمل الثلاث ليست كبيرة وملحوظة.

يمكن تفسير ذلك بأن مساعدة الزوج في رعاية الأطفال قد تكون مرتبطة بعوامل أخرى غير عدد ساعات عمل الزوجة، مثل القيم الأسرية المشتركة، والتصورات حول أدوار الجنسين داخل الأسرة، ومستوى الالتزام الأبوي، والديناميكيات الزوجية بشكل عام. قد تلجأ الأستاذات اللاتي يعملن لساعات أطول إلى استراتيجيات أخرى للتوفيق بين العمل والأسرة إذا لم يحصلن على مساعدة زوجية كبيرة، أو قد يعتمدن على أشكال أخرى من الدعم الاجتماعي.

في سياق أطروحتنا حول استراتيجيات المرأة العاملة في مواجهة المشاكل الزوجية، قد يشير هذا إلى أن مسألة مساعدة الزوج في رعاية الأطفال ليست بالضرورة مشكلة زوجية رئيسية مرتبطة بشكل مباشر بساعات عمل الأستاذات في هذه العينة. ومع ذلك، فإن نسبة الـ 31.5% من الأستاذات اللاتي لا يحصلن على مساعدة أزواجهن قد يواجهن تحديات وضغوطًا إضافية تتطلب منهن تبني استراتيجيات محددة للمواجهة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,693[a] | 2 | ,707 |
| نسبة الاحتمال | ,688 | 2 | ,709 |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L. 5 à inférieur théorique التكراراتthéorique minimum est de 11,34. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين عدد ساعات العمل وما إذا كان الأزواج يساعدون في رعاية الأطفال. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى قيمة الاحتمالية (0.707) أكبر من مستوى الدلالة

($\alpha$=0.05). فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة بين المتغيرين (عدد ساعات العمل ومساعدة الزوج).

بناءً على ذلك، يمكننا أن نستنتج أنه لا يوجد دليل إحصائي ذو دلالة من اختبار كاي مربع لبيرسون يشير إلى وجود علاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات في اليوم وما إذا كان أزواجهن يساعدون في رعاية الأطفال في هذه العينة.

**جدول رقم 100: مكان إقامة الأستاذات العاملات (منطقة حضرية أو ريفية) وما إذا كان أزواجهن يقدمون المساعدة في رعاية أطفالهن.**

يمثل الإطار الجغرافي الذي تستقر فيه الأسرة سياقًا قد يؤثر على توزيع الأدوار والمسؤوليات داخلها، بما في ذلك مشاركة الزوج في رعاية الأبناء. فالاختلافات في الأعراف الاجتماعية، وتوفر شبكات الدعم العائلي الممتدة في محيط الإقامة، أو حتى طبيعة الحياة المجتمعية (حضرية مقابل ريفية) يمكن أن تلعب دورًا في تشكيل توقعات وممارسات الأزواج فيما يتعلق بالمساهمة في رعاية الأطفال. يصبح من المثير للاهتمام استكشاف ما إذا كان لموقع سكن أستاذات الأطوار الثلاث تأثير على مستوى المساعدة التي يتلقينها من أزواجهن في هذا الشأن. فهل تميل الأستاذات اللاتي يقمن في مناطق ذات تقاليد أسرية قوية إلى تلقي دعم أكبر، أم أن عوامل أخرى مثل مستوى التعليم أو طبيعة عمل الزوج هي الأكثر تأثيرًا؟ إن دراسة هذه العلاقة يمكن أن تكشف عن التفاعل بين العوامل الاجتماعية والثقافية والجغرافية في تحديد ديناميكيات الدعم الأسري للمرأة العاملة.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل يساعدك زوجك في رعاية أطفالك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| مكان الإقامة | منطقة حضرية | التكرارات | 93 | 38 | 131 |
| | | مكان الإقامة | 71,0% | 29,0% | 100,0% |
| | منطقة ريفية | التكرارات | 70 | 37 | 107 |
| | | مكان الإقامة | 65,4% | 34,6% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 163 | 75 | 238 |
| | | مكان الإقامة | 68,5% | 31,5% | 100,0% |

يوضح الجدول (رقم 100) العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات العاملات (منطقة حضرية أو ريفية) وما إذا كان أزواجهن يقدمون المساعدة في رعاية أطفالهن. تشير البيانات إلى أن غالبية الأستاذات في كلتا المنطقتين يتمتعن بمساعدة أزواجهن في هذه المسؤولية الأسرية؛ ففي المنطقة الحضرية، حيث تقيم النسبة الأكبر من الأستاذات (71.0% من 131 أستاذة)، أفادت الغالبية (71.0%) بتلقي المساعدة من أزواجهن، بينما ذكرت 29.0% عدم تلقي هذه المساعدة. أما في المنطقة الريفية، حيث تقيم نسبة أقل من الأستاذات (65.4% من 107 أستاذة)، فقد أفادت نسبة أقل قليلًا (65.4%) بتلقي مساعدة أزواجهن، في حين ذكرت نسبة أعلى نسبيًا (34.6%) عدم تلقي هذه المساعدة.

بشكل عام، يمكن ملاحظة فرق طفيف في نسبة مساعدة الأزواج بين المنطقتين، حيث تبدو المساعدة أكثر شيوعًا في المناطق الحضرية. يمكن تفسير هذا الفرق المحتمل في ضوء السياقات الاجتماعية والثقافية المختلفة بين المناطق الحضرية والريفية. ففي المناطق الحضرية، قد يكون هناك توجه أكبر نحو توزيع الأدوار الأسرية بشكل أكثر مرونة ومساواة، بالإضافة إلى ضغوط حياتية تستدعي تعاونًا أكبر بين الزوجين. في المقابل، قد تحتفظ المناطق الريفية بتقاليد أكثر محافظة في تقسيم العمل داخل الأسرة. ومع ذلك، يظل من الضروري إجراء اختبار للدلالة الإحصائية لتحديد ما إذا كان هذا الفرق الملحوظ ذا أهمية إحصائية أم أنه يعود إلى التباين العشوائي في العينة. في سياق أطروحتنا حول استراتيجيات المرأة العاملة، قد يشير هذا إلى أن مكان الإقامة يمكن أن يكون عاملاً يؤثر على مستوى الدعم الأسري المتاح للأستاذة العاملة.

| اختبار كي مربع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية | Sig. exacte (bilatérale) | Sig. exacte (unilatérale) |
| كا2 | ,847[a] | 1 | ,357 | | |
| Correction pour continuité[b] | ,609 | 1 | ,435 | | |
| نسبة الاحتمال | ,845 | 1 | ,358 | | |
| Test exact de Fisher | | | | ,401 | ,217 |
| Association linéaire par linéaire | ,844 | 1 | ,358 | | |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكرارات .33,72 de minimum est théorique | | | | | |
| b. Calculée uniquement pour une table 2x2 | | | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين عدد مكان إقامة الأستاذات ومساعدة أزواجهن لهن في رعاية الأطفال. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة بين هذين المتغيرين حيث مستوى الدلالة (0.357) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$=0.05). هذا يعني أنه لا يوجد دليل إحصائي ذو دلالة يشير إلى وجود علاقة بين مكان إقامة الأستاذات وما إذا كان أزواجهن يساعدون في رعاية أطفالهن في هذه العينة. على الرغم من وجود فرق طفيف في النسب المئوية للمساعدة بين المناطق الحضرية والريفية، إلا أن هذا الفرق ليس كبيرًا بما يكفي لاعتباره ذا دلالة إحصائية. وبالتالي، بناءً على هذه النتائج، لا يمكننا استنتاج أن مكان إقامة الأستاذة يؤثر بشكل معنوي إحصائيًا على احتمالية مساعدة زوجها في رعاية الأطفال.

## جدول رقم 101: العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة الأستاذة ومساعدة زوجها لها في رعاية أطفالهما.

يمثل المستوى التعليمي للمرأة العاملة سمة قد ترتبط بوعيها بحقوقها ومسؤولياتها داخل الأسرة، وكذلك بتوقعاتها من شريك حياتها فيما يتعلق بتقاسم أعباء رعاية الأبناء. من المثير للاهتمام استكشاف ما إذا كان هناك نمط في مستوى مساعدة الأزواج لأستاذات الأطوار الثلاث في رعاية أطفالهن يرتبط بمستواهن العلمي. فهل تميل الأستاذات الحاصلات على مؤهلات علمية أعلى إلى توقع والحصول على مشاركة أكبر من أزواجهن في رعاية الأطفال مقارنة بمن هن أقل تعليمًا؟ أو ربما تكون هناك عوامل أخرى، مثل مستوى تعليم الزوج أو قيمهما المشتركة حول توزيع الأدوار الأسرية، هي الأكثر تأثيرًا في هذا السياق. إن فحص هذه الصلة يمكن أن يوفر نظرة معمقة حول كيفية تأثير الخلفية التعليمية للمرأة العاملة على ديناميكيات الدعم الأسري ومشاركة الزوج في تربية الأبناء.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل يساعدك زوجك في رعاية أطفالك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي للزوجة | ليسانس | التكرارات | 55 | 32 | 87 |
| | | النسبة المئوية % | 63,2% | 36,8% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | 80 | 30 | 110 |
| | | النسبة المئوية % | 72,7% | 27,3% | 100,0% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | دكتوراه | التكرارات | 20 | 5 | 25 |
| | | النسبة المئوية % | 80,0% | 20,0% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 8 | 8 | 16 |
| | | النسبة المئوية % | 50,0% | 50,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 163 | 75 | 238 |
| | | النسبة المئوية % | 68,5% | 31,5% | 100,0% |

يقدم الجدول (رقم 101) العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة الأستاذة ومساعدة زوجها في رعاية أطفالهما. تشير البيانات إلى وجود تباين في نسبة مساعدة الأزواج حسب المستوى العلمي للزوجة. فبين الأستاذات الحاصلات على ليسانس (36.5% من العينة)، بلغت نسبة اللاتي يحصلن على مساعدة أزواجهن 63.2%. أما بين الحاصلات على ماستر (46.2% من العينة)، فقد ارتفعت هذه النسبة إلى 72.7%. وسجلت الأستاذات الحاصلات على دكتوراه (10.5% من العينة) أعلى نسبة مساعدة بلغت 80.0%. في المقابل، سجلت الأستاذات المصنفات ضمن فئة «أخرى» (6.7% من العينة) أقل نسبة مساعدة بلغت 50.0%.

بشكل عام، يبدو أن هناك اتجاهًا تصاعديًا في نسبة مساعدة الأزواج مع ارتفاع المستوى العلمي للزوجة (باستثناء فئة «أخرى» التي تحتاج إلى فهم طبيعتها بشكل أوضح). يمكن تفسير هذا الاتجاه المحتمل بتأثير التعليم على مفاهيم الأدوار الجندرية داخل الأسرة، حيث أن الزوجات ذوات المستوى التعليمي الأعلى قد يكن أكثر قدرة على توقع ومناقشة مشاركة أكبر من أزواجهن. كما أن الأزواج الذين يرتبطون بزوجات ذوات مستوى تعليمي عالٍ قد يكون لديهم تصورات أكثر تقدمية حول دورهم الأبوي. أما الانخفاض في نسبة المساعدة في فئة «أخرى» فيستدعي مزيدًا من التوضيح حول طبيعة هذه الفئة ومستوياتها التعليمية. في سياق أطروحتك حول استراتيجيات المرأة العاملة، تشير هذه النتائج إلى أن المستوى التعليمي قد يكون عاملًا مؤثرًا على الدعم الذي تتلقاه الأستاذة من زوجها في رعاية الأطفال، حيث قد تحتاج الأستاذات ذوات المستويات التعليمية الأقل إلى تبني استراتيجيات مختلفة للتعامل مع مسؤولياتهن الأسرية والمهنية. من الضروري إجراء اختبار كاي مربع لتحديد ما إذا كانت هذه الاختلافات في النسب ذات دلالة إحصائية.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 6,104[a] | 3 | ,107 |
| نسبة الاحتمال | 6,050 | 3 | ,109 |
| Association linéaire par linéaire | ,064 | 1 | ,800 |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 التكرارات inférieur à théorique minimum est de 5,04. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة ومساعدة أزواجهن لهن في رعاية الأطفال. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة بين هذين المتغيرين حيث مستوى الدلالة (0.107) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (α=0.05). هذا يعني أنه لا يوجد دليل إحصائي ذو دلالة يشير إلى وجود علاقة بين المستوى العلمي للأستاذات وما إذا كان أزواجهن يساعدون في رعاية أطفالهن في هذه العينة. على الرغم من وجود فروقات وصفية في نسب المساعدة عبر مختلف المستويات التعليمية، إلا أن هذه الفروقات ليست كبيرة بما يكفي لاعتبارها ذات دلالة إحصائية. وبالتالي، بناءً على هذه النتائج، لا يمكننا استنتاج أن المستوى العلمي للزوجة يؤثر بشكل معنوي إحصائيًا على احتمالية مساعدة زوجها في رعاية الأطفال. عوامل أخرى غير المستوى العلمي للزوجة من المرجح أن تلعب دورًا أكثر أهمية في تحديد مستوى مشاركة الزوج في هذه المسؤولية الأسرية.

## جدول رقم 102: العلاقة بين خبرة الأستاذات والشعور بأن طبيعة عملهن تمنعهن من التفرغ لمشكلات أطفالهن.

يمثل الانشغال بمتطلبات العمل وضغوطه عائقًا محتملًا أمام قدرة الأم العاملة على تخصيص الوقت والجهد اللازمين لمعالجة قضايا ومشكلات أبنائها. من المثير للاهتمام التساؤل عما إذا كانت الخبرة المهنية لأستاذات الأطوار الثلاث تؤثر على إدراكهن لهذا العائق. فهل تجد الأستاذات الأكثر خبرة، اللاتي ربما طوّرن استراتيجيات لإدارة الوقت أو أصبحن أكثر كفاءة في عملهن، صعوبة أقل في التفرغ لمشكلات أطفالهن مقارنة بالأستاذات الأقل خبرة اللاتي قد يستغرقن وقتًا أطول في أداء مهامهن؟

أو ربما تكون طبيعة المسؤوليات المتزايدة مع الخبرة هي التي تزيد من هذا الشعور بالانشغال. إن استكشاف هذه العلاقة يمكن أن يسلط الضوء على كيف تتفاعل الخبرة المهنية مع قدرة الأم العاملة على الاستجابة لاحتياجات أطفالها المتنوعة.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل تمنعك طبيعة عملك من التفرغ لمشكلات أطفالك؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 8 | 21 | 29 |
| | | الخبرة | 27,6% | 72,4% | 100,0% |
| | 20-10 | التكرارات | 36 | 72 | 108 |
| | | الخبرة | 33,3% | 66,7% | 100,0% |
| | 30-20 | التكرارات | 25 | 56 | 81 |
| | | الخبرة | 30,9% | 69,1% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 5 | 15 | 20 |
| | | الخبرة | 25,0% | 75,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 74 | 164 | 238 |
| | | الخبرة | 31,1% | 68,9% | 100,0% |

يقدم الجدول (رقم 102) تصورًا حول كيفية إدراك الأستاذات العاملات لتأثير سنوات خبرتهن المهنية على قدرتهن على تخصيص الوقت والجهد لمشكلات أطفالهن. بشكل عام، تشير البيانات إلى أن غالبية الأستاذات، بغض النظر عن طول فترة خدمتهن، لا يرين أن طبيعة عملهن تعيق تفرغهن لشؤون أطفالهن. ومع ذلك، تظهر بعض الاختلافات في هذه النسبة بين فئات الخبرة المختلفة.

فالأستاذات ذوات الخبرة الأقل من 5 سنوات (يمثلن 12.2% من العينة) سجلن نسبة 27.6% يشعرن بأن عملهن يمنعهن من التفرغ لأطفالهن. وارتفعت هذه النسبة قليلًا لدى الأستاذات ذوات الخبرة بين 10 و20سنة (يمثلن 45.4% من العينة) لتصل إلى 33.3%. أما الأستاذات ذوات الخبرة بين 20 و30سنة (يمثلن 34.0% من العينة) فقد سجلن نسبة 30.9%. ولوحظ أن الأستاذات ذوات الخبرة

الأكثر من 30 سنة (يمثلن 8.4% من العينة) سجلن أقل نسبة للشعور بالمنع من التفرغ، حيث بلغت 25.0%.

لا يظهر من هذه النسب اتجاه خطي واضح ومستمر لتأثير الخبرة على هذا الشعور. فقد تكون الأستاذات في المراحل المختلفة من حياتهن المهنية يواجهن أنواعًا مختلفة من الضغوط والتحديات التي تؤثر على توازنهن بين العمل والأسرة. على سبيل المثال، قد تشعر الأستاذات في بداية مسيرتهن المهنية بضغوط التثبيت والتأقلم، بينما قد تواجه الأستاذات ذوات الخبرة المتوسطة تراكمًا في المسؤوليات المهنية والأسرية. أما الأستاذات ذوات الخبرة الطويلة فقد يكن قد طورن آليات للتكيف أو قد تكون طبيعة مسؤولياتهن قد تغيرت.

في سياق أطروحتنا، يمكن استكشاف ما إذا كان هذا الشعور بالتعارض بين العمل ومسؤوليات الأمومة يرتبط بزيادة احتمالية المشاكل الزوجية. قد تحتاج الأستاذات اللاتي يشعرن بأن عملهن يعيق تفرغهن لأطفالهن إلى تطوير استراتيجيات محددة لإدارة هذا التوتر والتوفيق بين الأدوار المختلفة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,768[a] | 3 | ,857 |
| نسبة الاحتمال | ,783 | 3 | ,854 |
| Association linéaire par linéaire | ,078 | 1 | ,781 |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 inférieur à théorique التكراراتthéorique minimum est de 6,22. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين خبرة الأستاذات في العمل والشعور بأن طبيعة عملهن تمنعهن من التفرغ لمشكلات أطفالهن. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة بين هذين المتغيرين حيث مستوى الدلالة (0.857) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$=0.05). هذا يشير إلى أنه لا يوجد دليل إحصائي ذو دلالة عند مستوى 0.05 يدعم وجود علاقة بين عدد سنوات خبرة الأستاذة في مهنة التدريس وما إذا كانت ترى أن طبيعة عملها تمنعها من تخصيص الوقت الكافي لمشكلات أطفالها في هذه العينة. بمعنى آخر، يمكن تفسير عدم وجود علاقة

ذات دلالة إحصائية بين الخبرة وهذا الشعور بعدة طرق. مثلا قد تكون قدرة الأستاذات على التوفيق بين العمل والأسرة وتخصيص الوقت لأطفالهن تعتمد على عوامل أخرى أكثر تأثيرًا من مجرد عدد سنوات الخبرة، مثل الدعم الأسري، ومرونة جدول العمل، واستراتيجيات إدارة الوقت الشخصية، وطبيعة المشكلات التي يواجهها الأطفال في مراحلهم العمرية المختلفة.

## جدول رقم 103: العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات في اليوم وإدراكهن لتأثير ذلك على قدرتهن على تخصيص الوقت والاهتمام لمشكلات أطفالهن.

يمثل حجم الوقت الذي تستغرقه المهام الوظيفية للأستاذة العاملة قيدًا مباشرًا على مقدار الانتباه والجهد الذي يمكنها توجيهه نحو معالجة قضايا أبنائها. فكلما زادت المدة الزمنية التي تقضيها أستاذات الأطوار الثلاث في أداء واجباتهن المهنية، قد يتضاءل هامش الوقت والطاقة المتاح لديهن للانخراط في حل مشكلات أطفالهن المختلفة، سواء كانت تعليمية، اجتماعية، أو عاطفية. يصبح من الضروري التحقق من وجود ارتباط بين طول يوم العمل الروتيني للأستاذات وشعورهن بأن طبيعة عملهن تعيق قدرتهن على تخصيص الوقت الكافي لمواجهة تحديات أطفالهن. إن فهم هذه الصلة يمكن أن يكشف عن الضغط الزمني الذي يواجهه الأستاذات ذوات الجداول الزمنية المزدحمة وتأثير ذلك على قدرتهن على أداء دورهن الأمومي في معالجة مشكلات الأبناء.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تمنعك طبيعة عملك من التفرغ لمشكلات أطفالك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | التكرارات | | 26 | 54 | 80 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 32,5% | 67,5% | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | التكرارات | | 9 | 27 | 36 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 25,0% | 75,0% | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | التكرارات | | 39 | 83 | 122 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 32,0% | 68,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 74 | 164 | 238 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 31,1% | 68,9% | 100,0% |

يقدم الجدول (رقم 103) نظرة على العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات في اليوم وإدراكهن لتأثير ذلك على قدرتهن على تخصيص الوقت والاهتمام لمشكلات أطفالهن. تشير البيانات بشكل عام إلى أن غالبية الأستاذات، بغض النظر عن عدد ساعات عملهن اليومية، لا يرين أن طبيعة عملهن تشكل عائقًا كبيرًا أمام تفرغهن لشؤون أطفالهن. ومع ذلك، تظهر بعض الفروقات الطفيفة في هذه النسبة بين فئات ساعات العمل المختلفة، مما يستدعي تحليلًا أعمق لفهم هذه التباينات.

فبالنسبة للأستاذات اللاتي يعملن أقل من 6 ساعات يوميًا (يمثلن 33.6% من إجمالي العينة)، أفادت نسبة 32.5% منهن بأن طبيعة عملهن تمنعهن من التفرغ لمشكلات أطفالهن. أما الأستاذات اللاتي يعملن أكثر من 8 ساعات يوميًا (يمثلن 15.1% من العينة)، فقد سجلن أقل نسبة للشعور بهذا المنع، حيث بلغت 25.0%. في المقابل، فإن الأستاذات اللاتي يعملن ما بين 6 و8ساعات يوميًا (يمثلن 51.3% من العينة) سجلن نسبة 32.0% يشعرن بأن عملهن يعيق تفرغهن لأطفالهن، وهي نسبة مشابهة لتلك التي تعمل لساعات أقل.

لا يظهر من هذه النسب اتجاه واضح ومستمر لتأثير عدد ساعات العمل على هذا الشعور. فقد يكون لدى الأستاذات اللاتي يعملن لساعات أقل مرونة أكبر في جدولهن، ولكنهن قد يواجهن ضغوطًا أخرى تتعلق بالتطور المهني أو تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية بشكل عام. أما الأستاذات اللاتي يعملن لساعات أطول، فقد يكن قد طورن آليات أكثر فعالية لإدارة وقتهن أو قد يعتمدن على دعم أسري أكبر. والنسب المتقاربة بين فئتي العمل الأقل والأكثر شيوعًا (أقل من 6 ساعات ومن 6 إلى 8 ساعات) تشير إلى أن عتبة معينة من ساعات العمل قد لا تكون العامل الحاسم في هذا الإدراك.

في سياق أطروحتنا، فإن هذه النتائج تشير إلى أن عدد ساعات العمل اليومية للأستاذة قد لا يكون مرتبطًا بشكل مباشر بشعورها بالتقصير تجاه أطفالها بسبب العمل. قد تكون عوامل أخرى مثل جودة الوقت الذي تقضيه مع الأطفال، ومستوى الدعم الذي تتلقاه من الزوج والأسرة، ومرونة بيئة العمل، وتوقعاتها الشخصية هي الأكثر تأثيرًا في هذا الشعور. قد تحتاج الأستاذات اللاتي يشعرن بهذا التعارض إلى تطوير استراتيجيات للتواصل الفعال مع أزواجهن لتقاسم المسؤوليات، أو البحث عن دعم مؤسسي، أو إعادة تقييم أولوياتهن لإيجاد توازن أفضل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,741[a] | 2 | ,690 |
| نسبة الاحتمال | ,766 | 2 | ,682 |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 11,19. minimum | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات في اليوم وشعورهن بأن طبيعة عملهن تحول دون تفرغهن لمشكلات أطفالهن. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة بين هذين المتغيرين حيث مستوى الدلالة (0.690) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$=0.05). يشير هذا إلى أنه لا يوجد دليل إحصائي ذو دلالة عند مستوى 0.05 يدعم وجود علاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذة اليومية وشعورها بأن طبيعة عملها تمنعها من تخصيص الوقت والاهتمام الكافيين لمشكلات أطفالها في هذه العينة. بمعنى آخر، يمكن تفسير عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل وهذا الشعور بعدة زوايا منها، قد يكون شعور الأستاذة بالقدرة على التوفيق بين العمل والأسرة وتلبية احتياجات أطفالها مرتبطًا بعوامل أخرى أكثر أهمية من مجرد عدد الساعات التي تقضيها في العمل. هذه العوامل قد تشمل مرونة جدول العمل الفعلي (بغض النظر عن إجمالي الساعات)، وإمكانية أداء بعض المهام المتعلقة بالعمل من المنزل، ومستوى الدعم الذي تتلقاه من الزوج والأسرة في رعاية الأطفال والمسؤوليات المنزلية الأخرى.

## جدول رقم 104: علاقة مكان إقامة الأستاذات بإدراكهن لتأثير طبيعة عملهن على قدرتهن على التفرغ لمشكلات أطفالهن.

يمثل السياق الجغرافي الذي تستقر فيه الأسرة مجموعة من العوامل التي قد تؤثر بشكل غير مباشر على قدرة الأم العاملة على التوفيق بين متطلبات عملها والاهتمام بشؤون أبنائها. فالاختلافات في سهولة الوصول إلى الخدمات الداعمة (مثل رعاية الأطفال أو الدعم الأسري)، وأنماط الحياة المجتمعية المختلفة بين المناطق الحضرية والريفية، قد تنعكس على شعور الأستاذة العاملة بمدى قدرتها على التفرغ لمشكلات أطفالها. يصبح من المثير للاهتمام استكشاف ما إذا كان لموقع سكن أستاذات الأطوار الثلاث

تأثير على إدراكهن للعوائق التي تفرضها طبيعة عملهن أمام معالجة قضايا أطفالهن. فهل تجد الأستاذات اللاتي يعشن في مناطق بعيدة عن شبكات الدعم أو في بيئات عمل تتطلب تنقلًا كبيرًا صعوبة أكبر في تخصيص الوقت لمشكلات أطفالهن مقارنة بمن يتمتعن بظروف إقامة أكثر ملاءمة؟ إن دراسة هذه العلاقة يمكن أن تكشف عن الدور الذي يلعبه البعد المكاني في التأثير على قدرة المرأة العاملة على التفاعل مع احتياجات أطفالها في خضم مسؤولياتها المهنية.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل تمنعك طبيعة عملك من التفرغ لمشكلات أطفالك؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| مكان الإقامة | منطقة حضرية | التكرارات | 38 | 93 | 131 |
| | | مكان الإقامة | 29,0% | 71,0% | 100,0% |
| | منطقة ريفية | التكرارات | 36 | 71 | 107 |
| | | مكان الإقامة | 33,6% | 66,4% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 74 | 164 | 238 |
| | | مكان الإقامة | 31,1% | 68,9% | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 104) عن وجود تباين طفيف بين الأستاذات العاملات القاطنات في المناطق الحضرية والريفية فيما يتعلق بإدراكهن لتأثير طبيعة عملهن على قدرتهن على التفرغ لمشكلات أطفالهن. ففي حين أن الغالبية العظمى من الأستاذات في كلتا المنطقتين لا يرين أن عملهن يشكل عائقًا أمام تفرغهن لشؤون أطفالهن 71.0% في المناطق الحضرية و 66.4% في المناطق الريفية)، إلا أن نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بوجود هذا التعارض أعلى نسبيًا في المناطق الريفية 33.6% مقارنة بالمناطق الحضرية 29.0%.

يمكن فهم هذا الفرق الطفيف في ضوء عدة تفسيرات سوسيولوجية. أولاً، من منظور رأس المال الاجتماعي وشبكات الدعم، قد تتمتع الأستاذات في المناطق الريفية ببنية اجتماعية أكثر تماسكا وتوفرًا للدعم الأسري والاجتماعي التقليدي (مثل مساعدة الأقارب والجيران في رعاية الأطفال)، مما قد يخفف من شعورهن بأن العمل يعيقهن. في المقابل، قد تعتمد الأستاذات في المناطق الحضرية بشكل أكبر على مؤسسات خارجية أو على جهودهن الفردية في رعاية الأطفال.

ثانيًا، من منظور الأدوار الجندرية والتوقعات الثقافية، قد تكون هناك توقعات أكثر تقليدية تجاه دور المرأة كام ومربية في المناطق الريفية، مما قد يزيد من شعور الأستاذات العاملات بالضغط والذنب عند محاولة التوفيق بين مسؤولياتهن المهنية والأسرية، وبالتالي يزيد من احتمالية إدراكهن للعمل كعائق أمام تفرغهن لأطفالهن.

ثالثًا، يمكن النظر إلى سوق العمل وظروفه في كلا المنطقتين. قد تختلف طبيعة عمل الأستاذات وعبء العمل وساعات الدوام وظروف النقل بين المناطق الحضرية والريفية، مما يؤثر بشكل غير مباشر على قدرتهن على تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.

في الختام، يشير هذا التحليل الأولي إلى وجود ارتباط محتمل بين مكان الإقامة وتصور الأستاذات لتأثير عملهن على تفرغهن لأطفالهن، مع ميل نسبي أعلى لدى أستاذات المناطق الريفية للشعور بهذا التأثير. إلا أن تحديد الدلالة الإحصائية لهذا الارتباط يتطلب تحليل نتائج اختبار كاي مربع. كما أن فهم الأسباب العميقة وراء هذا التباين يستدعي إجراء تحليلات إضافية تأخذ في الاعتبار متغيرات أخرى واستكشافًا نوعيًا لتجارب الأستاذات.

| اختبار كي مربع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية | Sig. exacte (bilatérale) | Sig. exacte (unilatérale) |
| كا2 | ,591[a] | 1 | ,442 | | |
| Correction pour continuité[b] | ,394 | 1 | ,530 | | |
| نسبة الاحتمال | ,590 | 1 | ,442 | | |
| Test exact de Fisher | | | | ,483 | ,265 |
| Association linéaire par linéaire | ,589 | 1 | ,443 | | |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكرارات théorique minimum est de 33,27. | | | | | |
| b. Calculée uniquement pour une table 2x2 | | | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات وشعورهن بأن طبيعة عملهن تعيق قدرتهن على التفرغ لمشكلات أطفالهن. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة بين هذين المتغيرين حيث مستوى الدلالة (0.442) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$=0.05). وعليه، فإن الفروق الملاحظة في آراء الأستاذات بين المنطقتين لا تقدم دليلًا قويًا على وجود اختلاف جوهري في المجتمع الأوسع من الأستاذات العاملات يدعم رفض افتراض عدم وجود علاقة بين المتغيرين.

وبناءً على ذلك، فالاختبار الإحصائي يشير إلى أن هذه الفروق ليست قوية بما يكفي لاعتبارها ذات دلالة سوسيولوجية عامة في سياق هذه الدراسة، وبالتالي لا تسمح لنا برفض افتراض عدم وجود ارتباط بين مكان الإقامة وهذا التصور.

## جدول رقم 105: العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات وتصورهن لتأثير عملهن على قدرتهن على التفرغ لمشكلات أطفالهن.

يمثل الرصيد المعرفي والمؤهل العلمي الذي تحمله المرأة العاملة سمة قد تتشابك مع تصورها لدورها كام عاملة وكيفية إدارتها للتحديات التي تطرأ على حياة أبنائها. من المثير للاهتمام استكشاف ما إذا كان هناك نمط في إدراك أستاذات الأطوار الثلاث للعوائق التي تفرضها طبيعة عملهن أمام معالجة قضايا أطفالهن يرتبط بمستواهن التعليمي. فهل تشعر الأستاذات الحاصلات على درجات علمية أعلى بضغوط مهنية أكبر تحد من قدرتهن على تخصيص الوقت لمشكلات أطفالهن مقارنة بمن هن أقل تعليمًا؟ أم أن ارتفاع المستوى العلمي قد يصاحبه وعي أكبر بأهمية التدخل المبكر لحل مشكلات الأبناء وربما قدرة أفضل على تنظيم الوقت وتفويض بعض المهام؟ إن فحص هذه الصلة يمكن أن يقدم فهمًا أعمق لكيفية تأثير الخلفية التعليمية للمرأة العاملة على تصورها للتوازن بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، وتأثير ذلك على قدرتها على الاستجابة لاحتياجات أطفالها الطارئة.

| جدول متقاطع | | | |
|---|---|---|---|
| | هل تمنعك طبيعة عملك من التفرغ لمشكلات أطفالك؟ | | المجموع |
| | نعم | لا | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| المستوى العلمي للزوجة | ليسانس | التكرارات | 28 | 59 | 87 |
| | | النسبة المئوية % | 32,2% | 67,8% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | 35 | 74 | 109 |
| | | النسبة المئوية % | 32,1% | 67,9% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | 7 | 19 | 26 |
| | | النسبة المئوية % | 26,9% | 73,1% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 4 | 12 | 16 |
| | | النسبة المئوية % | 25,0% | 75,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 74 | 164 | 238 |
| | | النسبة المئوية % | 31,1% | 68,9% | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 105) عن نمط مثير للاهتمام في العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات وتصورهن لتأثير عملهن على قدرتهن على التفرغ لمشكلات أطفالهن. فعلى مستوى الأستاذات الحاصلات على ليسانس، نجد أن نسبة 32.2% منهن يرين أن طبيعة عملهن تمنعهن من التفرغ لمشكلات أطفالهن، بينما ترى الغالبية العظمى وقدرها 67.8% عكس ذلك. وبشكل لافت، تتشابه هذه النسب بشكل كبير مع الأستاذات الحاصلات على درجة ماستر، حيث ترى نسبة 32.1% أنهن يواجهن هذا التحدي، بينما لا توافقها الرأي نسبة 67.9%.

بالمقابل، يظهر انخفاض طفيف في هذه النسبة لدى الأستاذات الحاصلات على درجة دكتوراه، حيث ترى 26.9% منهن أن عملهن يعيق تفرغهن لأطفالهن، بينما ترى نسبة أكبر قدرها 73.1% خلاف ذلك. ويستمر هذا الاتجاه لدى الأستاذات المصنفات ضمن فئة «أخرى» (والتي قد تشمل مؤهلات علمية مختلفة)، حيث ترى نسبة 25.0% منهن أن عملهن يمنعهن من التفرغ لأطفالهن، بينما لا ترى ذلك نسبة 75.0%.

يمكن تفسير هذا النمط الظاهر من منظور سوسيولوجي بالنظر إلى عدة عوامل متداخلة. قد يعكس التقارب في آراء حاملات الليسانس والماستر حقيقة أنهن غالبًا ما يكنّ في مراحل مبكرة ومتوسطة من حياتهن المهنية والأسرية، حيث قد تتزامن متطلبات بناء المسار المهني مع مسؤوليات تربية أطفال صغار، مما يزيد من الشعور بالضغط وصعوبة التوفيق بين الأدوار.

أما الانخفاض النسبي في هذه النسبة لدى حاملات الدكتوراه، فقد يعزى إلى عوامل مثل تحقيق قدر أكبر من الاستقرار الوظيفي والاجتماعي، وتطوير استراتيجيات أكثر فعالية لإدارة الوقت والتوفيق بين العمل والأسرة مع التقدم في الحياة المهنية والشخصية. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون لديهن شبكات دعم اجتماعي ومهني أكثر تطورًا. أما بالنسبة لفئة «أخرى»، فإن صغر حجم العينة يستدعي الحذر في تعميم النتائج، ولكن النسبة المنخفضة قد تشير إلى خصائص معينة لهذه المجموعة تحتاج إلى استكشاف أعمق.

في الختام، يشير هذا الجدول المتقاطع إلى وجود علاقة محتملة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات وتصورهن لتأثير عملهن على قدرتهن على التفرغ لمشكلات أطفالهن، مع ملاحظة اتجاه نحو انخفاض هذا الشعور لدى الحاصلات على درجات علمية أعلى.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,589[a] | 3 | ,899 |
| نسبة الاحتمال | ,606 | 3 | ,895 |
| Association linéaire par linéaire | ,425 | 1 | ,514 |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 4,97. | | | |

في سياق دراسة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات وتصورهن لتأثير عملهن على قدرتهن على التفرغ لمشكلات أطفالهن. استخدمنا اختبار (كا2) وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية القائلة أنه لا يوجد علاقة بين هذين المتغيرين حيث مستوى الدلالة (0.899) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$=0.05).

وبناءً على هذه النتائج، نستنتج أنه في سياق هذه الدراسة، لا يوجد دليل قوي يشير إلى أن المستوى العلمي للأستاذة العاملة يرتبط بشكل ذي دلالة إحصائية بإدراكها لما إذا كانت طبيعة عملها تشكل عائقًا أمام تفرغها لمشكلات أطفالها. وبالتالي، فإن العوامل التي تؤثر على هذا الإدراك لدى الأستاذات العاملات قد تكون مستقلة عن مستواهن العلمي أو قد تتفاعل مع متغيرات أخرى لم يتم تناولها بشكل مباشر في هذا التحليل الثنائي.

**جدول رقم 106: العلاقة بين سنوات خبرة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن.**

يمثل التعرض لضغوط ومشكلات في بيئة العمل تحديًا قد يمتد تأثيره إلى تفاعلات الأم العاملة داخل محيطها الأسري. من المثير للاهتمام التساؤل عما إذا كانت الخبرة المهنية لأستاذات الأطوار الثلاث تلعب دورًا في تعديل هذه العلاقة. فهل تجد الأستاذات الأكثر خبرة، اللاتي ربما طوّرن آليات للتكيف مع ضغوط العمل، أقل عرضة لنقل توترات العمل إلى تعاملهن مع أطفالهن مقارنة بالأستاذات الأقل خبرة؟ أو ربما يكون تراكم المسؤوليات مع الخبرة سببًا في زيادة حدة التوتر المنقول إلى المنزل. إن استكشاف هذه الصلة يمكن أن يكشف عن كيفية تفاعل الخبرة المهنية مع قدرة الأم العاملة على الحفاظ على حدود واضحة بين حياتها المهنية والشخصية وتأثير ذلك على علاقتها بأطفالها.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل تجعلك مشاكل العمل تتعاملين بعصبية مع أطفالك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 22 | 7 | 29 |
| | | الخبرة | 75,9% | 24,1% | 100,0% |
| | 20-10 | التكرارات | 80 | 17 | 97 |
| | | الخبرة | 82,5% | 17,5% | 100,0% |
| | 30-20 | التكرارات | 51 | 24 | 75 |
| | | الخبرة | 68,0% | 32,0% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 14 | 5 | 19 |
| | | الخبرة | 73,7% | 26,3% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 167 | 53 | 220 |
| | | الخبرة | 75,9% | 24,1% | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 106) عن وجود تباين في تصور الأستاذات العاملات حول تأثير مشاكل العمل على تعاملهن بعصبية مع أطفالهن، وذلك بحسب سنوات خبرتهن المهنية. فبالنظر إلى فئة الأستاذات ذوات الخبرة الأقل من 5 سنوات، نجد أن نسبة مرتفعة قدرها 75.9% منهن يشعرن بأن ضغوط العمل تنعكس سلبًا على تفاعلاتهن مع أطفالهن. وتزداد هذه النسبة بشكل ملحوظ لدى الأستاذات ذوات الخبرة المتراوحة بين 10 و20 سنة، حيث تصل إلى 82.5%، مما يشير إلى أن هذه المرحلة قد تكون مصحوبة بتحديات مهنية وأسرية متزايدة تزيد من احتمالية نقل التوتر من العمل إلى المنزل.

في المقابل، يلاحظ انخفاض نسبي في هذه النسبة لدى الأستاذات ذوات الخبرة المتراوحة بين 20 و30 سنة، حيث تبلغ 68.0%، مما قد يعكس اكتساب المزيد من الخبرة في إدارة الضغوط المهنية وتطوير آليات للتكيف. ومع ذلك، تعود النسبة للارتفاع بشكل طفيف لدى الأستاذات ذوات الخبرة أكثر من 30 سنة، حيث تصل إلى 73.7%، وهو ما قد يستدعي البحث عن تفسيرات أخرى تتعلق بالتغيرات في بيئة العمل أو المراحل المتقدمة من الحياة المهنية.

بشكل عام، تظهر نسبة عالية (75.9% من إجمالي العينة) من الأستاذات يشعرن بأن مشاكل العمل تؤثر على تعاملهن مع أطفالهن بعصبية، مما يسلط الضوء على التحديات التي تواجهها المرأة العاملة في قطاع التعليم في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية. يشير التباين النسبي بين فئات الخبرة المختلفة إلى أن هناك علاقة معقدة بين الخبرة المهنية وتجربة نقل ضغوط العمل إلى الأسرة، وهو ما يستدعي المزيد من التحليل الإحصائي لتحديد مدى دلالة هذه الفروق، بالإضافة إلى استكشاف العوامل السوسيولوجية الكامنة وراء هذه الاتجاهات الظاهرة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,903[a] | 3 | ,179 |
| نسبة الاحتمال | 4,909 | 3 | ,179 |
| Association linéaire par linéaire | 1,683 | 1 | ,194 |
| عدد القيم الفعلية | 220 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 4,58. | | | |

في سياق دراستنا، قمنا بتحليل العلاقة بين سنوات خبرة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن. باستخدام «اختبار كاي مربع بيرسون»، توصلنا إلى نتائج تشير إلى عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين في عينة الدراسة.

وعند مقارنة القيمة الاحتمالية المتحصل عليها (0.179) بمستوى الدلالة الإحصائية المتعارف عليه (0.05)، نجد أنها أكبر منه، مما دفعنا إلى قبول رفض الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود ارتباط بين سنوات الخبرة واحتمالية تعامل الأستاذات بعصبية مع أطفالهن بسبب مشاكل العمل.

في ضوء هذه النتائج، يبدو أن سنوات الخبرة المهنية، في حد ذاتها، ليست عاملًا حاسمًا في تحديد ما إذا كانت مشاكل العمل تؤثر على تعامل الأستاذات بعصبية مع أطفالهن في سياق هذه الدراسة.

**جدول رقم 107: العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات العاملات في اليوم وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن.**

يمثل حجم الوقت الذي تستغرقه المهام الوظيفية للأستاذة العاملة عبئًا قد يستنزف طاقتها الذهنية والعاطفية، مما قد يؤثر على تفاعلاتها داخل الأسرة. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان هناك ارتباط بين طول الدوام الذي تقضيه أستاذات الأطوار الثلاث في عملهن وبين ميلهن للانفعال في تعاملهن مع أطفالهن نتيجة للمتاعب التي يواجهنها في بيئة العمل. فهل تزيد ساعات العمل الطويلة من احتمالية نقل توترات العمل إلى المنزل والتعبير عنها بعصبية تجاه الأبناء؟ إن فهم هذه العلاقة يمكن أن يسلط الضوء على الكيفية التي يتداخل بها عبء العمل مع قدرة الأم العاملة على الحفاظ على مناخ أسري هادئ ومتزن.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تجعلك مشاكل العمل تتعاملين بعصبية مع أطفالك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | التكرارات | | 60 | 13 | 73 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 82,2% | 17,8% | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | التكرارات | | 25 | 9 | 34 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 73,5% | 26,5% | 100,0% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | من 06 إلى 08 ساعات | التكرارات | 82 | 31 | 113 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 72,6% | 27,4% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 167 | 53 | 220 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 75,9% | 24,1% | 100,0% |

يهدف الجدول (رقم 107) إلى استكشاف العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات العاملات في اليوم وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن. يقدم الجدول التوزيع المطلق والنسبي لإجابات الأستاذات عبر ثلاث فئات لساعات العمل اليومية: أقل من 06 ساعات، من 06 إلى 08 ساعات، وأكثر من 08 ساعات.

تشير النتائج الأولية إلى وجود تباين طفيف في نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأن مشاكل العمل تؤثر على تعاملهن بعصبية مع أطفالهن بحسب عدد ساعات عملهن اليومية. حيث توصلنا إلى أن الأستاذات اللاتي يعملن أقل من 06 ساعات في اليوم، أفدن بنسبة مرتفعة قدرها 82.2% منهن يشعرن بأن مشاكل العمل تؤدي إلى تعاملهن بعصبية مع أطفالهن، بينما نسبة أقل قدرها 17.8%لا يشعرن بذلك. أما بالنسبة للأستاذات اللاتي يعملن **من** 06 إلى 08 ساعات في اليوم، فتنخفض هذه النسبة نسبيًا إلى72.6%يشعرن بالتأثير السلبي لمشاكل العمل على تعاملهن مع أطفالهن، في حين أن 27.4% لا يشعرن بذلك. ولدى الأستاذات اللاتي يعملن أكثر من 08 ساعات في اليوم، ترتفع نسبة الشعور بالتأثير السلبي مرة أخرى إلى 73.5%، بينما 26.5% لا يشعرن بذلك.

بشكل عام، تظل نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأن مشاكل العمل تؤثر على تعاملهن بعصبية مع أطفالهن مرتفعة في جميع فئات ساعات العمل، حيث تبلغ 75.9% من إجمالي العينة.

| **اختبار كي مربع** | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,371[a] | 2 | ,306 |
| نسبة الاحتمال | 2,459 | 2 | ,292 |
| عدد القيم الفعلية | 220 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 8,19. | | | |

في سياق دراستنا، قمنا بتحليل العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات العاملات في اليوم وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن. باستخدام اختبار كاي مربع بيرسون»، وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل اليومية واحتمالية تعامل الأستاذات بعصبية مع أطفالهن بسبب مشاكل العمل. فالقيمة الاحتمالية المتحصل عليها (0.306) أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية المتعارف عليه (0.05)، وبناءً على هذه النتائج، نستنتج أنه في سياق هذه الدراسة، لا يوجد دليل إحصائي قوي يشير إلى أن عدد ساعات عمل الأستاذة العاملة يرتبط بشكل ذي دلالة إحصائية بإدراكها لما إذا كانت مشاكل العمل تؤثر على تعاملها بعصبية مع أطفالها. وبالتالي، فإن العوامل التي تؤثر على هذه الديناميكية بين العمل والأسرة قد تكون أكثر تعقيدًا وتتضمن متغيرات أخرى لم يتم تحليلها بشكل مباشر في هذا الجدول الثنائي.

**جدول رقم 108: العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن.**

يمثل المحيط السكني والإطار الجغرافي الذي تستقر فيه الأسرة سياقًا قد يؤثر بشكل غير مباشر على قدرة الأم العاملة على إدارة التوتر الناتج عن العمل وتأثيره على تفاعلاتها مع أطفالها. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان لموقع سكن أستاذات الأطوار الثلاث انعكاس على احتمالية تعاملهن بعصبية مع أبنائهن بسبب المشكلات التي يواجهنها في بيئة العمل. فهل تجد الأستاذات القاطنات في مناطق تفتقر إلى شبكات الدعم الاجتماعي أو تواجه تحديات لوجستية (مثل صعوبة التنقل) صعوبة أكبر في فصل ضغوط العمل عن حياتهن الأسرية، مما يزيد من احتمالية الانفعال تجاه أطفالهن؟ إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن الدور الذي يلعبه السياق المكاني في تضخيم أو تخفيف تأثير ضغوط العمل على جودة التفاعلات الأسرية.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل تجعلك مشاكل العمل تتعاملين بعصبية مع أطفالك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| مكان الإقامة | منطقة حضرية | التكرارات | 89 | 31 | 120 |
| | | مكان الإقامة | 74,2% | 25,8% | 100,0% |
| | منطقة ريفية | التكرارات | 78 | 22 | 100 |
| | | مكان الإقامة | 78,0% | 22,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 167 | 53 | 220 |
| | | مكان الإقامة | 75,9% | 24,1% | 100,0% |

يهدف الجدول (رقم 108) إلى استكشاف العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن. حيث تشير النتائج الأولية إلى وجود فرق طفيف في نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأن مشاكل العمل تؤثر على تعاملهن بعصبية مع أطفالهن بحسب مكان إقامتهن. بالنسبة للأستاذات القاطنات في المناطق الحضرية، نلاحظ أن نسبة 74.2% منهن يشعرن بأن مشاكل العمل تؤدي إلى تعاملهن بعصبية مع أطفالهن، بينما نسبة 25.8% لا يشعرن بذلك. في حين، الأستاذات القاطنات في المناطق الريفية، ترتفع هذه النسبة طفيفًا إلى 78.0% يشعرن بالتأثير السلبي لمشاكل العمل على تعاملهن مع أطفالهن، في حين أن 22.0% لا يشعرن بذلك.

بشكل عام، تظل نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأن مشاكل العمل تؤثر على تعاملهن بعصبية مع أطفالهن مرتفعة في كلتا المنطقتين، حيث تبلغ 75.9% من إجمالي العينة.

إذ يظهر من هذا الجدول أن نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأن مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن مرتفعة في كل من المناطق الحضرية والريفية، مع وجود فرق طفيف يشير إلى أن هذه النسبة قد تكون أعلى قليلاً بين الأستاذات القاطنات في المناطق الريفية.

| اختبار كي مربع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية | Sig. exacte (bilatérale) | Sig. exacte (unilatérale) |
| كا2 | ,438[a] | 1 | ,508 | | |
| Correction pour continuité[b] | ,254 | 1 | ,614 | | |
| نسبة الاحتمال | ,440 | 1 | ,507 | | |
| Test exact de Fisher | | | | ,531 | ,308 |
| Association linéaire par linéaire | ,436 | 1 | ,509 | | |
| عدد القيم الفعلية | 220 | | | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 24,09. | | | | | |
| b. Calculée uniquement pour une table 2x2 | | | | | |

في سياق دراستنا، قمنا بتحليل العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن. باستخدام «اختبار كاي مربع بيرسون» وحصلنا على القيمة الاحتمالية (0.508) أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية المتعارف عليه ($\alpha$=0.05). ومن تم توصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية. التي تنص على عدم وجود دليل إحصائي قوي يشير إلى أن مكان إقامة الأستاذة العاملة يرتبط بشكل ذي دلالة إحصائية بإدراكها لما إذا كانت مشاكل العمل تؤثر على تعاملها بعصبية مع أطفالها. وبالتالي، فإن العوامل التي تؤثر على هذه الديناميكية بين العمل والأسرة قد تكون مستقلة عن مكان الإقامة أو قد تتفاعل مع متغيرات أخرى لم يتم تحليلها بشكل مباشر في هذا الجدول الثنائي.

**جدول رقم 109: العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن.**

يمثل المستوى التعليمي للأم العاملة بعدًا قد يتداخل مع قدرتها على إدارة الضغوط المهنية وتأثيرها المحتمل على تفاعلاتها العاطفية مع أطفالها. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان هناك نمط في ميل أستاذات الأطوار الثلاث للانفعال في تعاملهن مع أبنائهن بسبب متاعب العمل يرتبط بمستواهن العلمي. فهل تجد الأستاذات الحاصلات على مؤهلات علمية أعلى آليات أكثر تطورًا للتعامل مع ضغوط العمل وبالتالي أقل عرضة لنقلها إلى الأسرة، أم أن ارتفاع سقف التوقعات المهنية المصاحب للمستوى العلمي الأعلى قد يزيد من حدة التوتر المنقول إلى الأبناء؟ إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن كيفية تأثير الخلفية التعليمية للأم العاملة على قدرتها على الحفاظ على اتزانها العاطفي في محيط الأسرة في ظل وجود تحديات مهنية.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تجعلك مشاكل العمل تتعاملين بعصبية مع أطفالك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي للزوجة | ليسانس | التكرارات | | 62 | 18 | 80 |
| | | النسبة المئوية % | | 77,5% | 22,5% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | | 79 | 25 | 104 |
| | | النسبة المئوية % | | 76,0% | 24,0% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | | 16 | 5 | 21 |
| | | النسبة المئوية % | | 76,2% | 23,8% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | | 10 | 5 | 15 |
| | | النسبة المئوية % | | 66,7% | 33,3% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 167 | 53 | 220 |
| | | النسبة المئوية % | | 75,9% | 24,1% | 100,0% |

يهدف الجدول (رقم 109) إلى استكشاف العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن. حيث، تشير النتائج إلى

وجود تقارب كبير في نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأن مشاكل العمل تؤثر على تعاملهن بعصبية مع أطفالهن عبر مختلف المستويات العلمية، باستثناء طفيف في فئة «أخرى». فنلاحظ أن نسبة 77.5% من الأستاذات الحاصلات على ليسانس يشعرن بأن مشاكل العمل تؤدي إلى تعاملهن بعصبية مع أطفالهن، بينما نسبة 22.5% لا يشعرن بذلك. في حين تنخفض هذه النسبة بشكل طفيف إلى 76.0% لدى الأستاذات الحاصلات على درجة ماستر يشعرن بالتأثير السلبي لمشاكل العمل على تعاملهن مع أطفالهن، مقابل 24.0% لا يشعرن بذلك. أما بالنسبة للأستاذات الحاصلات على درجة دكتوراه، تستمر النسبة في التقارب حيث تبلغ 76.2% يشعرن بالتأثير السلبي، بينما 23.8% لا يشعرن بذلك. بينما يظهر انخفاض هذه النسبة بشكل ملحوظ لدى الأستاذات المصنفات ضمن فئة «أخرى»، حيث ترى 66.7% منهن أن عملهن يؤثر على تعاملهن بعصبية مع أطفالهن، بينما لا ترى ذلك نسبة 33.3%.

ومن هذا المنطلق يمكننا القول أن المستوى العلمي للأستاذات العاملات ليس له تأثير كبير على شعورهن بأن مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن، حيث تتراوح النسب بين 76% و77.5% في فئات الليسانس والماستر والدكتوراه. يشير هذا التقارب إلى أن عوامل أخرى، قد تكون مرتبطة بضغوط العمل نفسها أو بالتحديات العامة التي تواجهها المرأة العاملة في التوفيق بين العمل والأسرة، قد تكون أكثر تأثيرًا من المستوى العلمي في هذا الجانب.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,812[a] | 3 | ,846 |
| نسبة الاحتمال | ,764 | 3 | ,858 |
| Association linéaire par linéaire | ,550 | 1 | ,458 |
| عدد القيم الفعلية | 220 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 3,61. | | | |

في سياق دراستنا، قمنا بتحليل العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن. باستخدام «اختبار كاي مربع» وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين المستوى العلمي

للأستاذة واحتمالية تعاملها بعصبية مع أطفالها بسبب مشاكل العمل. فالقيمة الاحتمالية المتحصل عليها (0.846) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$=0.05). وبالتالي، فإن العوامل التي تؤثر على هذه الديناميكية بين العمل والأسرة قد تكون مستقلة عن المستوى العلمي أو قد تتفاعل مع متغيرات أخرى.

**جدول رقم 110: العلاقة بين سنوات خبرة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن.**

يمثل حجم المسؤوليات والمهام الوظيفية التي تقع على عاتق الأستاذة العاملة ضغطًا زمنيًا وجهدًا قد يؤثر على قدرتها على الوفاء بجميع التزاماتها الأسرية تجاه أطفالها. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كانت الخبرة المهنية لأستاذات الأطوار الثلاث تلعب دورًا في كيفية تعاملهن مع هذا التضارب بين متطلبات العمل ومسؤوليات الأمومة. فهل تجد الأستاذات الأكثر خبرة، اللاتي ربما طوّرن آليات لتنظيم الوقت وتحديد الأولويات، أقل اضطرارًا للتخلي عن بعض واجباتهن تجاه أبنائهن مقارنة بالأستاذات الأقل خبرة؟ أو ربما يكون تراكم المسؤوليات القيادية والإدارية مع الخبرة سببًا في زيادة هذا التنازل عن بعض الأدوار الأمومية. إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن كيفية تفاعل الخبرة المهنية مع قدرة الأم العاملة على إيجاد توازن بين دورها المهني والأمومي.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل مطالب عملك الكثيرة تجعلك تتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائك؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 15 | 14 | 29 |
| | | الخبرة | 51,7% | 48,3% | 100,0% |
| | 20-10 | التكرارات | 60 | 48 | 108 |
| | | الخبرة | 55,6% | 44,4% | 100,0% |
| | 30-20 | التكرارات | 39 | 42 | 81 |
| | | الخبرة | 48,1% | 51,9% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 11 | 9 | 20 |
| | | الخبرة | 55,0% | 45,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 125 | 113 | 238 |
| | | الخبرة | 52,5% | 47,5% | 100,0% |

يهدف الجدول (رقم 110) إلى استكشاف العلاقة بين سنوات خبرة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن. إذ تشير النتائج إلى وجود تباين طفيف في نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأن مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن بحسب سنوات خبرتهن. فبالنسبة للأستاذات ذوات الخبرة أقل من 5 سنوات، لاحظنا أن نسبة 51.7% يشعرن بأنهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن بسبب مطالب العمل، بينما نسبة 48.3% لا يشعرن بذلك. أما بالنسبة للأستاذات ذوات الخبرة المتراوحة بين 10 و20 سنة، فترتفع هذه النسبة طفيفًا إلى 55.6% يشعرن بالتخلي عن بعض المسؤوليات، في حين أن 44.4% لا يشعرن بذلك. ولدى الأستاذات ذوات الخبرة المتراوحة بين 20 و30سنة، تنخفض هذه النسبة إلى 48.1% يشعرن بالتخلي عن بعض المسؤوليات، بينما 51.9% لا يشعرن بذلك. أما بالنسبة للأستاذات ذوات الخبرة أكثر من 30 سنة، ترتفع النسبة مرة أخرى إلى 55.0% يشعرن بالتخلي عن بعض المسؤوليات، بينما 45.0% لا يشعرن بذلك.

يظهر من هذا الجدول أن أكثر من نصف الأستاذات في جميع فئات الخبرة يشعرن بأن مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن. ومع ذلك، هناك بعض التباينات الطفيفة بين فئات الخبرة المختلفة.

قد يعكس الارتفاع الطفيف في نسبة الشعور بالتخلي عن المسؤوليات لدى الأستاذات ذوات الخبرة بين 10 و20 سنة وأكثر من 30 سنة الضغوط المهنية المتزايدة في مراحل معينة من المسار المهني. ففي المرحلة المتوسطة (10–20 سنة)، قد تكون هناك مسؤوليات إضافية تتعلق بالترقيات أو المناصب القيادية، بينما في المراحل المتقدمة (أكثر من 30 سنة)، قد تكون هناك تحديات أخرى تتعلق بالتغيرات في النظام التعليمي أو زيادة الأعباء الإدارية.

أما الانخفاض النسبي في نسبة الشعور بالتخلي عن المسؤوليات لدى الأستاذات ذوات الخبرة بين 20 و30 سنة، فقد يشير إلى اكتساب المزيد من الخبرة في إدارة الوقت وتحديد الأولويات، أو ربما وصول الأبناء إلى مراحل عمرية أقل احتياجًا للرعاية المكثفة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,077[a] | 3 | ,783 |
| نسبة الاحتمال | 1,077 | 3 | ,783 |
| Association linéaire par linéaire | ,139 | 1 | ,709 |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 التكرارات théorique inférieur à théorique minimum est de 9,50. | | | |

في سياق دراستنا، قمنا بتحليل العلاقة بين سنوات خبرة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن. باستخدام «اختبار كاي مربع بيرسون» وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين سنوات خبرة الأستاذة واحتمالية تخليها عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائها بسبب مطالب العمل. حيث القيمة الاحتمالية المتحصل عليها (0.783) أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$=0.05). وبالتالي، فإن العوامل التي تؤثر على هذه الديناميكية بين العمل والأسرة قد تكون مستقلة عن سنوات الخبرة أو قد تتفاعل مع متغيرات أخرى.

## جدول رقم 111: العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات العاملات في اليوم وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن.

يمثل حجم الوقت الذي تستغرقه المهام الوظيفية للأستاذة العاملة قيدًا مباشرًا على مقدار الوقت والطاقة المتاحين لها للوفاء بمسؤولياتها الأسرية تجاه أطفالها. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان هناك ارتباط بين طول الدوام الذي تقضيه أستاذات الأطوار الثلاث في عملهن وبين احتمالية تقصيرهن في بعض واجباتهن تجاه أبنائهن نتيجة لضخامة أعباء العمل. فهل تزيد ساعات العمل الطويلة من احتمالية إهمال بعض جوانب رعاية الأبناء أو متابعتهم؟ إن فهم هذه العلاقة يمكن أن يسلط الضوء على الكيفية التي يتداخل بها عبء العمل مع قدرة الأم العاملة على تحقيق التوازن بين دورها المهني والأمومي.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل مطالب عملك الكثيرة تجعلك تتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | التكرارات | 46 | 34 | 80 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 57,5% | 42,5% | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | التكرارات | 14 | 22 | 36 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 38,9% | 61,1% | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | التكرارات | 65 | 57 | 122 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 53,3% | 46,7% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 125 | 113 | 238 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 52,5% | 47,5% | 100,0% |

يهدف الجدول (رقم 111) إلى استكشاف العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات العاملات في اليوم وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن. حيث تشير النتائج إلى وجود تباين ملحوظ في نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأن مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن بحسب عدد ساعات عملهن اليومية. فبالنسبة للأستاذات اللاتي يعملن أقل من 06 ساعات في اليوم، نلاحظ أن نسبة 57.5% منهن يشعرن بأنهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن بسبب مطالب العمل، بينما نسبة 42.5% لا يشعرن بذلك. أي يعكس ارتفاع هذه النسبة تركيزًا مكثفًا للعمل خلال هذه الساعات القليلة، أو طبيعة مهام تتطلب جهدًا ذهنيًا وعاطفيًا كبيرًا يجعلهن يشعرن بضيق الوقت والطاقة للمسؤوليات الأسرية المتبقية. أما بالنسبة للأستاذات اللاتي يعملن من 06 إلى 08 ساعات في اليوم، فترتفع هذه النسبة طفيفًا إلى 53.3% يشعرن بالتخلي عن بعض المسؤوليات، في حين أن 46.7% لا يشعرن بذلك، قد تمثل هذه النسبة توازنًا يسمح لهن بإدارة مسؤولياتهن المهنية والأسرية بشكل أفضل نسبيًا. أما الأستاذات اللاتي يعملن أكثر من 08 ساعات في اليوم، لاحظنا 38.9% منهن أنهن يتخلين عن بعض المسؤوليات، بينما لاحظنا نسبة أعلى قدرها 61.1% عكس ذلك.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,506[a] | 2 | ,173 |
| نسبة الاحتمال | 3,519 | 2 | ,172 |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكراراتthéorique minimum est de 17,09. | | | |

في سياق دراستنا، قمنا بتحليل العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات العاملات في اليوم وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن. باستخدام «اختبار كاي مربع بيرسون» وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل اليومية واحتمالية تخلي الأستاذات عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن بسبب مطالب العمل. حيث القيمة الاحتمالية المتحصل عليها (0.173) **أعلى** من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$=0.05).

وبناءً على هذه النتائج، نستنتج أنه في سياق هذه الدراسة، لا يوجد دليل إحصائي قوي يشير إلى أن عدد ساعات عمل الأستاذة العاملة يرتبط بشكل ذي دلالة إحصائية بإدراكها لما إذا كانت مطالب عملها الكثيرة تجعلها تتخلى عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائها.

## جدول رقم 112: بتحليل العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن.

يمثل المحيط السكني والإطار الجغرافي الذي تستقر فيه الأسرة سياقًا قد يؤثر بشكل غير مباشر على قدرة الأم العاملة على إدارة أعباء عملها والوفاء بمسؤولياتها تجاه أطفالها. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان لموقع سكن أستاذات الأطوار الثلاث انعكاس على احتمالية تقصيرهن في بعض واجباتهن الأسرية نتيجة لضخامة مهام العمل. فهل تجد الأستاذات القاطنات في مناطق تفتقر إلى خدمات دعم الأسرة أو تواجه صعوبات في التنقل صعوبة أكبر في التوفيق بين متطلبات العمل ورعاية

الأبناء، مما قد يضطرهن للتخلي عن بعض المسؤوليات؟ إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن الدور الذي يلعبه السياق المكاني في التأثير على قدرة الأم العاملة على تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل مطالب عملك الكثيرة تجعلك تتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائك؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| مكان الإقامة | منطقة حضرية | التكرارات | 68 | 63 | 131 |
| | | مكان الإقامة | 51,9% | 48,1% | 100,0% |
| | منطقة ريفية | التكرارات | 57 | 50 | 107 |
| | | مكان الإقامة | 53,3% | 46,7% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 125 | 113 | 238 |
| | | مكان الإقامة | 52,5% | 47,5% | 100,0% |

يهدف الجدول (رقم 112) الموضح أعلاه إلى استكشاف العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن حيث تشير النتائج الأولية إلى وجود تقارب كبير في نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأن مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن بغض النظر عن مكان إقامتهن. فبالنسبة للأستاذات القاطنات في المناطق الحضرية، نلاحظ أن نسبة 51.9% منهن يشعرن بأنهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن بسبب مطالب العمل، بينما نسبة 48.1% لا يشعرن بذلك. أما بالنسبة للأستاذات القاطنات في المناطق الريفية، فترتفع هذه النسبة إلى 53.3% يشعرن بالتخلي عن بعض المسؤوليات، في حين أن 46.7% لا يشعرن بذلك. يمكن تفسير هذا بأن نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأن مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن متقاربة جدًا بين المناطق الحضرية والريفية. يشير هذا التقارب إلى أن مكان الإقامة، في حد ذاته، قد لا يكون عاملاً مؤثرًا بشكل كبير في هذا التصور.

| اختبار كي مربع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية | Sig. exacte (bilatérale) | Sig. exacte (unilatérale) |
| كا2 | ,044[a] | 1 | ,834 | | |
| Correction pour continuité[b] | ,006 | 1 | ,937 | | |
| نسبة الاحتمال | ,044 | 1 | ,834 | | |
| Test exact de Fisher | | | | ,896 | ,469 |
| Association linéaire par linéaire | ,044 | 1 | ,834 | | |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L . 5 à inférieur théorique التكرارات théorique minimum est de 50,80. | | | | | |
| b. Calculée uniquement pour une table 2x2 | | | | | |

في سياق دراستنا، قمنا بتحليل العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن. باستخدام «اختبار كاي مربع بيرسون» وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين مكان إقامة الأستاذة واحتمالية تخليها عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائها بسبب مطالب العمل. فالقيمة الاحتمالية المتحصل عليها (0.834) أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$=0.05)، وبناءً على هذه النتائج، نستنتج أنه في سياق هذه الدراسة، لا يوجد دليل إحصائي قوي يشير إلى أن مكان إقامة الأستاذة العاملة يرتبط بشكل ذي دلالة إحصائية بإدراكها لما إذا كانت مطالب عملها الكثيرة تجعلها تتخلى عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائها.

**جدول رقم 113: العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن.**

يمثل الرصيد المعرفي والمؤهل العلمي الذي تحمله المرأة العاملة سمة قد تتشابك مع تصورها لدورها كام عاملة وكيفية إدارتها للتضارب المحتمل بين متطلبات عملها وواجباتها الأسرية. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان هناك نمط في ميل أستاذات الأطوار الثلاث للتنازل عن بعض مسؤولياتهن تجاه أبنائهن بسبب ضخامة مهام العمل يرتبط بمستواهن العلمي. فهل تجد الأستاذات الحاصلات على مؤهلات علمية أعلى أكثر قدرة على تنظيم وقتهن وتفويض بعض المهام، مما يقلل من احتمالية التخلي عن مسؤولياتهن الأمومية، أم أن ارتفاع سقف التوقعات المهنية المصاحب للمستوى العلمي الأعلى قد يزيد من هذا الضغط؟ إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن كيفية تأثير الخلفية التعليمية للأم العاملة على قدرتها على الموازنة بين دورها المهني والأمومي.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل مطالب عملك الكثيرة تجعلك تتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي للزوجة | ليسانس | التكرارات | 53 | 34 | 87 |
| | | النسبة المئوية % | 60,9% | 39,1% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | 57 | 52 | 109 |
| | | النسبة المئوية % | 52,3% | 47,7% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | 10 | 16 | 26 |
| | | النسبة المئوية % | 38,5% | 61,5% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 5 | 11 | 16 |
| | | النسبة المئوية % | 31,3% | 68,8% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 125 | 113 | 238 |
| | | النسبة المئوية % | 52,5% | 47,5% | 100,0% |

يهدف الجدول (رقم 113) الموضح أعلاه إلى استكشاف العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه

أبنائهن. حيث تشير النتائج الأولية إلى وجود تباين ملحوظ في نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأن مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن بحسب مستواهن العلمي. بالنسبة للأستاذات الحاصلات على ليسانس، نلاحظ أن نسبة 60.9% منهن يشعرن بأنهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن بسبب مطالب العمل، بينما نسبة 39.1%لا يشعرن بذلك. أما بالنسبة للأستاذات الحاصلات على درجة ماستر، فتنخفض هذه النسبة إلى 52.3% يشعرن بالتخلي عن بعض المسؤوليات، في حين أن 47.7% لا يشعرن بذلك. ويظهر انخفاض أكبر لدى الأستاذات الحاصلات على درجة دكتوراه، حيث ترى 38.5% منهن أنهن يتخلين عن بعض المسؤوليات، بينما ترى نسبة أعلى قدرها 61.5% عكس ذلك. اللافت هو الانخفاض الأكبر في هذه النسبة لدى الأستاذات المصنفات ضمن فئة «أخرى»، حيث ترى 31.3% منهن أنهن يتخلين عن بعض المسؤوليات، بينما ترى نسبة أعلى قدرها 68.8% عكس ذلك.

يظهر من هذا الجدول وجود اتجاه واضح نحو انخفاض نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بالتخلي عن بعض المسؤوليات تجاه الأبناء مع ارتفاع المستوى العلمي. الأستاذات الحاصلات على ليسانس هن الأكثر شعورًا بهذا التحدي (60.9%)، بينما الأستاذات ذوات المستويات العلمية الأعلى (دكتوراه وأخرى) هن الأقل شعورًا بذلك (38.5% و31.3% على التوالي).

يمكن تفسير هذا النمط في ضوء عدة اعتبارات سوسيولوجية: الاستقرار الوظيفي والتنظيم، الدعم الاجتماعي والاقتصادي التوقعات المهنية والشخصية، إذ قد تختلف هذه التوقعات بين الأستاذات ذوات المستويات العلمية المختلفة، مما يؤثر على كيفية إدراكهن وتوازنهن بين العمل والأسرة. وطبيعة العمل، حيث قد تكون بعض المناصب الأكاديمية العليا مصحوبة بمرونة أكبر في الجدول الزمني أو بتركيز مختلف للمهام.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 7,427[a] | 3 | ,059 |
| نسبة الاحتمال | 7,510 | 3 | ,057 |
| Association linéaire par linéaire | 7,268 | 1 | ,007 |
| عدد القيم الفعلية | 238 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكرارات théorique minimum est de 7,60. | | | |

في سياق دراستنا، قمنا بتحليل العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كانت مطالب عملهن الكثيرة تجعلهن يتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن. باستخدام «اختبار كاي مربع بيرسون» وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين المستوى العلمي للأستاذة واحتمالية تخليها عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائها بسبب مطالب العمل عند مستوى دلالة 0.05.

فالقيمة الاحتمالية المتحصل عليها (0.059) أعلى قليلاً من مستوى الدلالة الإحصائية (α=0.05). على الرغم من أن القيمة قريبة من الحد الفاصل، إلا أنها لا تتجاوزه بشكل كافٍ لاعتبار النتيجة ذات دلالة إحصائية عند هذا المستوى التقليدي. وعليه، فإن التباينات الملحوظة في نسب الأستاذات اللاتي أبلغن عن هذا التأثير عبر مختلف المستويات العلمية، والتي أظهرت اتجاهًا نحو انخفاض الشعور بالتخلي عن المسؤوليات مع ارتفاع المستوى العلمي، لا تعتبر ذات دلالة إحصائية قوية في هذه العينة عند مستوى 0.05.

وبناءً على هذه النتائج، نستنتج أنه في سياق هذه الدراسة، لا يوجد دليل إحصائي قوي بما يكفي لرفض افتراض عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين المستوى العلمي للأستاذة العاملة وإدراكها لما إذا كانت مطالب عملها الكثيرة تجعلها تتخلى عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائها عند مستوى دلالة 0.05. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن القيمة الاحتمالية قريبة من هذا المستوى (0.059)، مما يوحي بإمكانية وجود اتجاه أو تأثير يستحق المزيد من الدراسة بعينات أكبر أو باستخدام مناهج تحليلية أكثر تعمقًا.

## جدول رقم 114: العلاقة بين سنوات خبرة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن.

يمثل تخصيص وقت نوعي للتفاعل مع الأبناء وقضاء لحظات مشتركة معهم جانبًا حيويًا في بناء علاقة أسرية متينة. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كانت الخبرة المهنية لأستاذات الأطوار الثلاث تؤثر على قدرتهن على إيجاد هذا الوقت وتخصيصه. فهل تجد الأستاذات الأكثر خبرة، اللاتي ربما طوّرن مهارات إدارة الوقت أو أصبحن أكثر كفاءة في عملهن، سهولة أكبر في تخصيص وقت للجلوس مع أطفالهن مقارنة بالأستاذات الأقل خبرة؟ أو ربما يكون تراكم المسؤوليات مع الخبرة سببًا في

تقليل هذا الوقت المتاح. إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن كيفية تفاعل المسار المهني للأم العاملة مع قدرتها على الاستثمار في علاقتها بأطفالها.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل تخصصين وقتا كافيا للجلوس مع أطفالك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 21 | 8 | 29 |
| | | الخبرة | 72,4% | 27,6% | 100,0% |
| | 20-10 | التكرارات | 62 | 45 | 107 |
| | | الخبرة | 57,9% | 42,1% | 100,0% |
| | 30-20 | التكرارات | 38 | 42 | 80 |
| | | الخبرة | 47,5% | 52,5% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 11 | 9 | 20 |
| | | الخبرة | 55,0% | 45,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 132 | 104 | 236 |
| | | الخبرة | 55,9% | 44,1% | 100,0% |

هدف الجدول (رقم 114) الموضح أعلاه إلى استكشاف العلاقة بين سنوات خبرة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن. إذ تشير النتائج إلى وجود تباين في نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأنهن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن بحسب سنوات خبرتهن. فالأستاذات ذوات الخبرة أقل من 5 سنوات، نلاحظ أن نسبة مرتفعة قدرها 72.4% منهن يشعرن بأنهن يخصصن وقتًا كافيًا، بينما نسبة 27.6% لا يشعرن بذلك. قد يعكس ارتفاع نسبة الشعور بتخصيص وقت كافٍ لدى هذه الفئة حماس البداية في التوفيق بين العمل والأسرة أو ربما وجود أطفال في مراحل عمرية تسمح بذلك بشكل أسهل.

أما الأستاذات ذوات الخبرة المتراوحة بين 10 و20 سنة، فتنخفض هذه النسبة إلى 57.9% يشعرن بتخصيص وقت كافٍ، في حين أن 42.1% لا يشعرن بذلك. ويستمر الانخفاض لدى الأستاذات

ذوات الخبرة المتراوحة بين 20 و30سنة، حيث تبلغ نسبة من يشعرن بتخصيص وقت كافٍ 47.5%، بينما 52.5% لا يشعرن بذلك. قد يشير إلى تزايد المسؤوليات المهنية والأسرية مع التقدم في المسار المهني ووصول الأطفال إلى مراحل عمرية تتطلب اهتمامًا أكبر. وبالنسبة للأستاذات ذوات الخبرة أكثر من 30 سنة، ترتفع النسبة مرة أخرى إلى 55.0% يشعرن بتخصيص وقت كافٍ، بينما 45.0% لا يشعرن بذلك. هذا قد يعكس تغيرًا في طبيعة المسؤوليات المهنية أو الأسرية في هذه المرحلة، أو ربما تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لإدارة الوقت.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 5,687[a] | 3 | ,128 |
| نسبة الاحتمال | 5,823 | 3 | ,121 |
| Association linéaire par linéaire | 3,716 | 1 | ,054 |
| عدد القيم الفعلية | 236 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 8,81. minimum | | | |

في سياق دراستنا، قمنا بتحليل العلاقة بين سنوات خبرة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن. قمنا باستخدام اختبار «كاي مربع بيرسون» وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين سنوات خبرة الأستاذة وتصورها لما إذا كانت تخصص وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالها. فالقيمة الاحتمالية المتحصل عليها (0.128) أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$=0.05)، وعليه، فإن التباينات التي لوحظت في نسب الأستاذات اللاتي يشعرن بتخصيص وقت كافٍ لأطفالهن عبر مختلف فئات الخبرة لا تعتبر ذات دلالة إحصائية في هذه العينة.

وبناءً على هذه النتائج، نستنتج أنه في سياق هذه الدراسة، لا يوجد دليل إحصائي قوي يشير إلى أن سنوات خبرة الأستاذة العاملة ترتبط بشكل ذي دلالة إحصائية بإدراكها لما إذا كانت تخصص وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالها. وبالتالي، فإن العوامل التي تؤثر على هذا الجانب من التفاعل الأسري قد تكون مستقلة عن سنوات الخبرة أو قد تتفاعل مع متغيرات أخرى.

**جدول رقم 115: العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات العاملات في اليوم وتصورهن لما إذا كن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن.**

يمثل حجم الوقت الذي تستغرقه المهام الوظيفية للأستاذة العاملة قيدًا مباشرًا على مقدار الوقت المتاح لها للتفاعل والتواصل مع أطفالها. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان هناك ارتباط بين طول الدوام الذي تقضيه أستاذات الأطوار الثلاث في عملهن وبين شعورهن بتخصيص وقت كافٍ للجلوس مع أبنائهن. فهل تقلل ساعات العمل الطويلة من فرص قضاء وقت نوعي مع الأطفال؟ إن فهم هذه العلاقة يمكن أن يسلط الضوء على الكيفية التي يؤثر بها عبء العمل على جودة العلاقة بين الأم العاملة وأطفالها.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تخصصين وقتا كافيا للجلوس مع أطفالك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | التكرارات | | 46 | 34 | 80 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 57,5% | 42,5% | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | التكرارات | | 21 | 15 | 36 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 58,3% | 41,7% | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | التكرارات | | 65 | 55 | 120 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 54,2% | 45,8% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 132 | 104 | 236 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 55,9% | 44,1% | 100,0% |

يهدف الجدول (رقم 115) إلى استكشاف العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات العاملات في اليوم وتصورهن لما إذا كن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن. حيث تشير النتائج الأولية إلى وجود تقارب كبير في نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأنهن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن بغض النظر عن عدد ساعات عملهن اليومية. فبالنسبة للأستاذات اللاتي يعملن أقل من 06 ساعات في اليوم، نلاحظ أن نسبة 57.5% منهن يشعرن بأنهن يخصصن وقتًا كافيًا، بينما نسبة 42.5% لا يشعرن بذلك. أما بالنسبة للأستاذات اللاتي يعملن من 06 إلى 08 ساعات في اليوم، فتنخفض هذه النسبة طفيفًا إلى 54.2% يشعرن بتخصيص وقت كافٍ، في حين أن 45.8% لا يشعرن بذلك. ولدى الأستاذات اللاتي يعملن أكثر من 08 ساعات في اليوم، ترتفع النسبة بشكل طفيف إلى 58.3% يشعرن بتخصيص وقت كافٍ، بينما 41.7% لا يشعرن بذلك.

يمكن تفسير ما سبق بأن نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأنهن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن متقاربة نسبيًا عبر جميع فئات ساعات العمل اليومية. يتراوح هذا الشعور بين 54.2% و 58.3%، مما يشير إلى أن عدد ساعات العمل اليومية، كما تم قياسه في هذه الدراسة، قد لا يكون له تأثير كبير على هذا الجانب من التفاعل الأسري.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,316[a] | 2 | ,854 |
| نسبة الاحتمال | ,316 | 2 | ,854 |
| عدد القيم الفعلية | 236 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L . 5 à inférieur théorique التكراراتthéorique minimum est de 15,86. | | | |

في سياق دراستنا، قمنا بتحليل العلاقة بين عدد ساعات عمل الأستاذات العاملات في اليوم وتصورهن لما إذا كن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن. باستخدام اختبار «كاي مربع بيرسون» توصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل اليومية وتصور الأستاذات لما إذا كن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن. فالقيمة الاحتمالية المتحصل عليها (0.854) أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$=0.05). وبالتالي، فإن

العوامل التي تؤثر على هذا الجانب من التفاعل الأسري قد تكون مستقلة عن عدد ساعات العمل اليومية أو قد تتفاعل مع متغيرات أخرى.

على الرغم من أننا لاحظنا بعض التباينات الطفيفة في النسب بين فئات ساعات العمل المختلفة، إلا أن اختبار كاي مربع يشير إلى أن هذه التقلبات ليست ذات دلالة إحصائية. يستدعي هذا الاستنتاج ضرورة استكشاف عوامل سوسيولوجية أخرى محتملة قد تفسر بشكل أفضل العوامل المؤثرة على الوقت الذي تقضيه الأمهات العاملات مع أطفالهن، مثل طبيعة العمل، مرونة الجدول الزمني، أو الدعم الأسري.

**جدول رقم 116: العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن.**

يمثل المحيط السكني والإطار الجغرافي الذي تستقر فيه الأسرة سياقًا قد يؤثر بشكل غير مباشر على قدرة الأم العاملة على إيجاد وتخصيص وقت للتفاعل مع أطفالها. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان لموقع سكن أستاذات الأطوار الثلاث انعكاس على شعورهن بتوفر الوقت الكافي للجلوس مع أبنائهن. فهل تجد الأستاذات القاطنات في مناطق تفتقر إلى شبكات الدعم الاجتماعي أو تواجه صعوبات في التنقل تحديات أكبر في تخصيص وقت نوعي لأطفالهن مقارنة بمن يتمتعن بظروف إقامة أكثر ملاءمة؟ إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن الدور الذي يلعبه السياق المكاني في تسهيل أو تعقيد مهمة الأم العاملة في تحقيق التوازن بين مسؤولياتها المهنية والأسرية وتخصيص وقت لأطفالها.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل تخصصين وقتا كافيا للجلوس مع أطفالك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا |
| مكان الإقامة | منطقة حضرية | التكرارات | 74 | 56 | 130 |
| | | مكان الإقامة | 56,9% | 43,1% | 100,0% |
| | منطقة ريفية | التكرارات | 58 | 48 | 106 |
| | | مكان الإقامة | 54,7% | 45,3% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 132 | 104 | 236 |
| | | مكان الإقامة | 55,9% | 44,1% | 100,0% |

يهدف هذا الجدول (رقم 116) الموضح أعلاه إلى استكشاف العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن. حيث تشير النتائج إلى وجود تقارب كبير في نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأنهن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن بغض النظر عن مكان إقامتهن. بالنسبة للأستاذات القاطنات في المناطق الحضرية، نلاحظ أن نسبة 56.9% منهن يشعرن بأنهن يخصصن وقتًا كافيًا، بينما نسبة 43.1% لا يشعرن بذلك. أما بالنسبة للأستاذات القاطنات في المناطق الريفية، فتنخفض هذه النسبة طفيفًا إلى 54.7% يشعرن بتخصيص وقت كافٍ، في حين أن 45.3% لا يشعرن بذلك.

نستنتج من خلال هذا الجدول أن نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأنهن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن متقاربة جدًا بين المناطق الحضرية والريفية. يشير هذا التقارب إلى أن مكان الإقامة، في حد ذاته، قد لا يكون عاملاً مؤثرًا بشكل كبير في هذا التصور.

| اختبار كي مربع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية | Sig. exacte (bilatérale) | Sig. exacte (unilatérale) |
| كا2 | ,115[a] | 1 | ,734 | | |
| Correction pour continuité[b] | ,043 | 1 | ,835 | | |
| نسبة الاحتمال | ,115 | 1 | ,734 | | |
| Test exact de Fisher | | | | ,792 | ,418 |
| Association linéaire par linéaire | ,115 | 1 | ,735 | | |
| عدد القيم الفعلية | 236 | | | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L. التكرارات théorique inférieur à 5. التكرارات théorique minimum est de 46,71. | | | | | |
| b. Calculée uniquement pour une table 2x2 | | | | | |

في سياق دراستنا، قمنا بتحليل العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات العاملات وتصورهن لما إذا كن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالهن. وذلك باستخدام اختبار «كاي مربع بيرسون» وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين مكان إقامة الأستاذة وتصورها لما إذا كانت تخصص وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالها. فالقيمة الاحتمالية المتحصل عليها (0.734) أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$=0.05)، وبناءً على هذه النتائج، نستنتج أنه في سياق هذه الدراسة، لا يوجد دليل إحصائي قوي يشير إلى أن مكان إقامة الأستاذة العاملة يرتبط بشكل ذي دلالة إحصائية بإدراكها لما إذا كانت تخصص وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالها.

## جدول رقم 117: علاقة المستوى العلمي للأستاذات وإدراكهن لتخصيص وقت كافٍ للجلوس مع أطفالهن.

يمثل الرصيد المعرفي والمؤهل العلمي الذي تحمله المرأة العاملة سمة قد تتداخل مع تصورها لأهمية الوقت النوعي الذي تقضيه مع أطفالها وكيفية إدارتها لوقتها لتحقيق ذلك. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان هناك نمط في تقييم أستاذات الأطوار الثلاث لما إذا كن يخصصن وقتًا كافيًا للجلوس مع أبنائهن يرتبط بمستواهن العلمي. فهل تجد الأستاذات الحاصلات على مؤهلات علمية أعلى وعيًا أكبر بأهمية هذا الوقت وربما قدرة أفضل على تنظيمه، أم أن الضغوط المهنية المصاحبة للمستوى العلمي الأعلى قد تحد من هذا الوقت المتاح؟ إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن كيفية تأثير الخلفية التعليمية للأم العاملة على أولوياتها وإدارتها لوقتها بين العمل والأسرة وتأثير ذلك على علاقتها بأطفالها.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل تخصصين وقتا كافيا للجلوس مع أطفالك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي للزوجة | ليسانس | التكرارات | 44 | 43 | 87 |
| | | النسبة المئوية % | 50,6% | 49,4% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | 65 | 43 | 108 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | النسبة المئوية % | 60,2% | 39,8% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | 15 | 10 | 25 |
| | | النسبة المئوية % | 60,0% | 40,0% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 8 | 8 | 16 |
| | | النسبة المئوية % | 50,0% | 50,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 132 | 104 | 236 |
| | | النسبة المئوية % | 55,9% | 44,1% | 100,0% |

يشير الجدول (رقم 117) الموضح أعلاه والذي يربط بين المستوى العلمي للزوجة وإجابتها على سؤال «هل تخصصين وقتًا كافيًا للجلوس مع أطفالك؟»، إلى وجود تباينات طفيفة في إجابات الأستاذات حول تخصيص وقت كافٍ للجلوس مع أطفالهن، وذلك بحسب مستوياتهن العلمية المختلفة. بشكل عام، نلاحظ أن نسبة الأستاذات اللاتي أجبن بـ «نعم» (يخصصن وقتًا كافيًا) هي الأعلى في فئتي الماستر والدكتوراه (60.0% و60.2% على التوالي)، بينما تنخفض هذه النسبة قليلًا في فئتي الليسانس و «أخرى» (50.0% و50.6% على التوالي).

يمكن تفسير هذه النتائج في ضوء عدة عوامل سوسيولوجية مرتبطة بمكانة المرأة العاملة ودورها في الأسرة، خاصة بالنسبة للأكاديميات. قد يعكس ارتفاع نسبة الأستاذات الحاصلات على شهادات عليا (ماستر ودكتوراه) واللاتي يشعرن بتخصيص وقت كافٍ لأطفالهن، وعيًا متزايدًا بأهمية التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، أو ربما قدرة أكبر على تنظيم الوقت وتحديد الأولويات نتيجة لتراكم الخبرات والمهارات المكتسبة خلال مسيرتهن التعليمية والمهنية.

من جهة أخرى، قد يعكس التقارب النسبي في إجابات الأستاذات الحاصلات على ليسانس وفئة «أخرى» (والتي قد تشمل مؤهلات أقل أو مختلفة) ضغوطًا زمنية أو تنظيمية مختلفة، أو ربما تصورات مختلفة حول «الوقت الكافي» الذي يجب تخصيصه للأطفال.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,202[a] | 3 | ,532 |
| نسبة الاحتمال | 2,201 | 3 | ,532 |
| Association linéaire par linéaire | ,335 | 1 | ,563 |
| عدد القيم الفعلية | 236 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 7,05. | | | |

في إطار دراستنا، سعينا لفهم ما إذا كان هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين المستوى العلمي للأستاذات وإدراكهن لتخصيص وقت كافٍ للجلوس مع أطفالهن، وقمنا بتطبيق اختبار «كاي مربع لبيرسون». وتوصلنا إلى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباط بين هذين المتغيرين في مجتمع الدراسة. فالقيمة الاحتمالية المتحصل عليها (0.532) أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$=0.05). وبعبارة أخرى، لا يمكننا أن نستنتج بناءً على هذا التحليل الإحصائي أن المستوى التعليمي للأستاذة يؤثر بشكل معنوي على إدراكها أو ممارستها لتخصيص وقت كافٍ لأطفالها.

## جدول رقم 118: العلاقة بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن.

يمثل تحمل المرأة العاملة لأدوار متعددة –كام، وزوجة، وأستاذة –تحديًا في تحقيق التوازن وتوزيع الجهد والوقت بين هذه المسؤوليات المختلفة. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كانت الخبرة المهنية لأستاذات الأطوار الثلاث تؤثر على كيفية إدارتهن لهذه الأدوار المتعددة وتأثير ذلك على مستوى الرعاية التي يقدمونها لأطفالهن. فهل تجد الأستاذات الأكثر خبرة، اللاتي ربما طوّرن استراتيجيات للتعامل مع تعدد المهام، أقل عرضة لتأثير تعدد الأدوار على رعاية أطفالهن مقارنة بالأستاذات الأقل خبرة؟ أو ربما يكون تراكم المسؤوليات المهنية والأسرية مع الخبرة سببًا في الشعور بضغط أكبر يؤدي إلى تقليل مستوى الرعاية. إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن كيفية تفاعل المسار المهني للأم العاملة مع قدرتها على تلبية احتياجات أطفالها في ظل تعدد مسؤولياتها.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل تعدد أدوارك يقلل من رعايتك لأطفالك؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 16 | 13 | 29 |
| | | الخبرة | 55,2% | 44,8% | 100,0% |
| | 20-10 | التكرارات | 61 | 47 | 108 |
| | | الخبرة | 56,5% | 43,5% | 100,0% |
| | 30-20 | التكرارات | 42 | 40 | 82 |
| | | الخبرة | 51,2% | 48,8% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 8 | 12 | 20 |
| | | الخبرة | 40,0% | 60,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 127 | 112 | 239 |
| | | الخبرة | 53,1% | 46,9% | 100,0% |

يشير الجدول (رقم 118) الذي يربط بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات وإجابتهن على سؤال «هل تعدد أدوارك يقلل من رعايتك لأطفالك؟»، أن تصور الأستاذات لتأثير تعدد أدوارهن على رعايتهن لأطفالهن يختلف باختلاف سنوات خبرتهن المهنية. بشكل عام، نلاحظ أن نسبة الأستاذات اللاتي أجبن بـ «نعم» (تعدد الأدوار يقلل من الرعاية) هي الأعلى بين ذوات الخبرة المتوسطة (أقل من 5 سنوات: 55.2%، و10–20 سنة: 56.5%)، بينما تنخفض هذه النسبة تدريجيًا مع ازدياد سنوات الخبرة، لتصل إلى أدنى مستوياتها بين الأستاذات ذوات الخبرة الطويلة (20–30 سنة: 51.2%، وأكثر من 30 سنة: 40.0%).

يمكن تفسير هذا النمط في ضوء عدة اعتبارات سوسيولوجية تتعلق بتراكم الخبرة المهنية وتأثيرها على تنظيم الحياة الأسرية والمهنية. الأستاذات في المراحل الأولى من حياتهن المهنية (أقل من 5 سنوات و10–20 سنة) قد يجدن صعوبة أكبر في التوفيق بين متطلبات العمل الأكاديمي وتلبية احتياجات أطفالهن، خاصة مع ما يصاحب هذه المراحل من ضغوط لتثبيت الذات مهنيًا وتحقيق التوازن بين الأدوار الجديدة. مع اكتساب المزيد من الخبرة (20–30 سنة وأكثر من 30 سنة)، قد تكون الأستاذات قد طورن

استراتيجيات أكثر فعالية لإدارة الوقت وتقسيم المسؤوليات، أو ربما أصبح لديهن دعم أسري أكبر أو مرونة أكبر في تنظيم عملهن، مما يقلل من شعورهن بأن تعدد الأدوار يؤثر سلبًا على رعايتهن لأطفالهن. كما يمكن أن يعكس هذا التطور في التصور تغيرات في الأولويات أو في تعريف «الرعاية الكافية» مع تقدم العمر المهني والشخصي. على الرغم من أن هذه النسب تشير إلى اتجاه معين، إلا أن إجراء تحليل إحصائي معمق، مثل اختبار كاي مربع، سيكون ضروريًا لتحديد ما إذا كانت هذه الاختلافات ذات دلالة إحصائية في مجتمع الدراسة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,041[a] | 3 | ,564 |
| نسبة الاحتمال | 2,043 | 3 | ,564 |
| Association linéaire par linéaire | 1,422 | 1 | ,233 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات thérorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 9,37. | | | |

في إطار دراستنا، قمنا بتحليل العلاقة بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن، استخدمنا «اختبار كاي مربع لبيرسون» وتوصلنا إلى قيمة الدلالة التقاربية البالغة 0.564 هي أكبر من ($\alpha$=0.05). وبالتالي، نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباط بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن.

هذا يعني أنه، بناءً على هذا التحليل الإحصائي، لا يوجد دليل قوي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة المهنية للأستاذات في الأطوار الثلاث وما إذا كن يرين أن تعدد أدوارهن يؤثر سلبًا على رعايتهن لأطفالهن. بمعنى آخر، لا يوجد ارتباط إحصائي معنوي بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات وتصورهن لتأثير تعدد الأدوار على رعاية أطفالهن.

**جدول رقم 119: العلاقة بين عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن.**

يمثل حجم الوقت الذي تستغرقه المهام الوظيفية للأستاذة العاملة عاملًا مباشرًا قد يؤثر على قدرتها على التوفيق بين أدوارها المتعددة كام وزوجة ومهنية، وبالتالي على مستوى الرعاية التي تقدمها لأطفالها. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان هناك ارتباط بين طول الدوام الذي تقضيه أستاذات الأطوار الثلاث في عملهن وبين شعورهن بأن تعدد أدوارهن يؤدي إلى تقليل مستوى رعايتهن لأبنائهن. فهل تزيد ساعات العمل الطويلة من الضغط ويجعل من الصعب تلبية جميع احتياجات الأطفال؟ إن فهم هذه العلاقة يمكن أن يسلط الضوء على الكيفية التي يتداخل بها عبء العمل مع قدرة الأم العاملة على أداء أدوارها المختلفة بفعالية.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تعدد أدوارك يقلل من رعايتك لأطفالك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | التكرارات | | 43 | 37 | 80 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 53,8% | 46,3% | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | التكرارات | | 16 | 20 | 36 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 44,4% | 55,6% | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | التكرارات | | 68 | 55 | 123 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 55,3% | 44,7% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 127 | 112 | 239 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 53,1% | 46,9% | 100,0% |

يظهر الجدول (رقم 119) الذي يربط بين عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات وإجابتهن على سؤال «هل تعدد أدوارك يقلل من رعايتك لأطفالك؟»، أن هناك تباينًا في تصور الأستاذات لتأثير تعدد

أدوارهن على رعايتهن لأطفالهن، وذلك بحسب عدد ساعات عملهن اليومية. المثير للاهتمام هنا هو أن الأستاذات اللاتي يعملن أكثر من 8 ساعات في اليوم هن الأقل نسبة في الإجابة بـ: «نعم» (44.4%)، أي أنهن الأقل شعورًا بأن تعدد الأدوار يقلل من رعايتهن لأطفالهن. في المقابل، نجد أن نسبة الأستاذات اللاتي يشعرن بأن تعدد الأدوار يقلل من الرعاية هي الأعلى بين من يعملن من 6 إلى 8 ساعات يوميًا (55.3%)، وتليهن من يعملن أقل من 6 ساعات (53.8%).

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,332[a] | 2 | ,514 |
| نسبة الاحتمال | 1,330 | 2 | ,514 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 16,87. | | | |

في سياق دراسة العلاقة بين عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن، استخدمنا اختبار «كاي مربع لبيرسون»، وتوصلنا إلى قيمة الدلالة التقاربية البالغة 0.514 هي أكبر من ($\alpha$=0.05). ونتيجة لذلك، فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباط بين عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن. هذا يعني أنه، بناءً على هذا التحليل الإحصائي، لا يوجد دليل إحصائي قوي يدعم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات في الأطوار الثلاث وما إذا كن يرين أن تعدد أدوارهن يؤثر سلبًا على رعايتهن لأطفالهن.

## جدول رقم 120: العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن.

يمثل المحيط السكني والإطار الجغرافي الذي تستقر فيه الأسرة سياقًا قد يؤثر بشكل غير مباشر على قدرة الأم العاملة على إدارة أدوارها المتعددة وتأثير ذلك على مستوى الرعاية التي تقدمها لأطفالها. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان لموقع سكن أستاذات الأطوار الثلاث انعكاس على شعورهن

بأن تعدد أدوارهن (كام، زوجة، أستاذة) يؤدي إلى تقليل مستوى رعايتهن لأبنائهن. فهل تجد الأستاذات القاطنات في مناطق تفتقر إلى شبكات الدعم الاجتماعي أو تواجه صعوبات لوجستية في إدارة شؤون الأسرة والعمل تحديات أكبر في التوفيق بين أدوارهن المتعددة، مما يؤثر سلبًا على رعاية أطفالهن؟ إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن الدور الذي يلعبه السياق المكاني في التأثير على قدرة الأم العاملة على تحقيق التوازن بين مسؤولياتها المختلفة وتأثير ذلك على رعاية أطفالها.

**جدول متقاطع**

| | | | هل تعدد أدوارك يقلل من رعايتك لأطفالك؟ | | المجموع |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | نعم | لا | |
| مكان الإقامة | منطقة حضرية | التكرارات | 67 | 65 | 132 |
| | | مكان الإقامة | 50,8% | 49,2% | 100,0% |
| | منطقة ريفية | التكرارات | 60 | 47 | 107 |
| | | مكان الإقامة | 56,1% | 43,9% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 127 | 112 | 239 |
| | | مكان الإقامة | 53,1% | 46,9% | 100,0% |

يُظهر الجدول (رقم 120) الذي يربط بين مكان إقامة الأستاذات وإجابتهن على سؤال «هل يقلل تعدد أدوارك من رعايتك لأطفالك؟» وجود اختلاف طفيف في التصورات؛ إذ بلغت نسبة الإجابة بـ: «نعم» 56.1% في المناطق الريفية مقابل 50.8% في الحضر.

يُفسَّر هذا التفاوت المحدود باختلاف شبكات الدعم الاجتماعي التي تكون أقوى في الريف، وبتفاوت توفر الخدمات المساندة لرعاية الأطفال بين البيئتين. كما تلعب المعايير الثقافية دوراً في تحديد نظرة المجتمع لدور المرأة العاملة، إضافة إلى اختلاف ظروف العمل من حيث بعد المسافة وسهولة التنقل.

وعلى الرغم من أن الفروق ليست كبيرة، إلا أنها توحي بأن مكان الإقامة يؤثر نسبياً في تصور الأستاذات لتأثير تعدد أدوارهن على رعاية أطفالهن.

| اختبار كي مربع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية | Sig. exacte (bilatérale) | Sig. exacte (unilatérale) |
| كا2 | ,671[a] | 1 | ,413 | | |
| Correction pour continuité[b] | ,474 | 1 | ,491 | | |
| نسبة الاحتمال | ,672 | 1 | ,412 | | |
| Test exact de Fisher | | | | ,436 | ,246 |
| Association linéaire par linéaire | ,668 | 1 | ,414 | | |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 50,14. | | | | | |
| b. Calculée uniquement pour une table 2x2 | | | | | |

في إطار دراستنا، استخدمنا «اختبار كاي مربع» والذي يدرس العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن. وتوصلنا إلى قيمة الدلالة التقاربية البالغة 0.413 أكبر من ($\alpha$=0.05). ونتيجة لذلك، نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباط بين مكان إقامة الأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن. هذا يعني أنه، بناءً على هذا التحليل الإحصائي، لا يوجد دليل إحصائي قوي يدعم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكان إقامة الأستاذات في الأطوار الثلاث (منطقة حضرية أو ريفية) وما إذا كن يرين أن تعدد أدوارهن يؤثر سلبًا على رعايتهن لأطفالهن.

**جدول رقم 121: العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن.**

يمثل الرصيد المعرفي والمؤهل العلمي الذي تحمله المرأة العاملة سمة قد تتشابك مع تصورها لقدرتها على إدارة أدوارها المتعددة كام وزوجة وأستاذة وتأثير ذلك على مستوى الرعاية التي تقدمها لأطفالها. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان هناك نمط في تقييم أستاذات الأطوار الثلاث لتأثير تعدد أدوارهن على رعايتهن لأبنائهن يرتبط بمستواهن العلمي. فهل تجد الأستاذات الحاصلات على مؤهلات علمية أعلى وعيًا أكبر بأهمية التوازن بين الأدوار وربما قدرة أفضل على تنظيمه، مما يقلل من احتمالية تأثير تعدد الأدوار سلبًا على رعاية أطفالهن؟ أو ربما يكون ارتفاع سقف التوقعات المهنية المصاحب للمستوى العلمي الأعلى سببًا في الشعور بضغط أكبر يؤثر على تخصيص الوقت والجهد للأطفال. إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن كيفية تأثير الخلفية التعليمية للأم العاملة على قدرتها على التوفيق بين مسؤولياتها المختلفة وتأثير ذلك على رعاية أطفالها.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل تعدد أدوارك يقلل من رعايتك لأطفالك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي للزوجة | ليسانس | التكرارات | 51 | 36 | 87 |
| | | النسبة المئوية % | 58,6% | 41,4% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | 62 | 48 | 110 |
| | | النسبة المئوية % | 56,4% | 43,6% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | 8 | 18 | 26 |
| | | النسبة المئوية % | 30,8% | 69,2% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 6 | 10 | 16 |
| | | النسبة المئوية % | 37,5% | 62,5% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 127 | 112 | 239 |
| | | النسبة المئوية % | 53,1% | 46,9% | 100,0% |

يُظهر الجدول (رقم 121) أعلاه العلاقة بين التحصيل العلمي للأستاذات وإجابتهن عن مدى تأثير تعدد الأدوار على رعايتهن لأطفالهن، وجود تباين واضح في إدراك هذا التأثير تبعًا للمستوى العلمي. فقد كانت نسبة الأستاذات الحاصلات على شهادة الدكتوراه اللواتي يرين أن تعدد الأدوار لا يقلل من رعايتهن لأطفالهن هي الأعلى (69.2%)، تليهن الحاصلات على مؤهلات أخرى بنسبة (62.5%) في المقابل، كانت الأستاذات الحاصلات على الليسانس الأكثر شعورًا بتأثير تعدد الأدوار سلبًا على اهتمامهن بأطفالهن بنسبة (58.6%)، تليهن الحاصلات على الماستر بنسبة (56.4%).

يمكن تفسير هذه النتائج سوسيولوجيًا من خلال عاملين رئيسيين:

- **أولًا**، التمكين المهني والثقة بالنفس؛ إذ يمنح المستوى العلمي العالي الأستاذات شعورًا أكبر بالكفاءة والسيطرة على أدوارهن المهنية والأسرية، ما يقلل من إدراكهن لأي تعارض بينهما.
- **ثانيًا**، مهارات التنظيم وإدارة الوقت؛ فالمسيرة الأكاديمية الطويلة تكسب الأستاذات الأكثر تعليمًا قدرة أفضل على التخطيط وتحديد الأولويات، ما يتيح لهن تحقيق توازن أكبر بين العمل ورعاية الأطفال.

بوجه عام، توضح هذه النتائج أن التحصيل العلمي قد يسهم في تخفيف الإحساس بعبء تعدد الأدوار عبر تعزيز قدرات الأستاذات على التوفيق بين التزاماتهن المهنية والأسرية.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 8,305[a] | 3 | ,040 |
| نسبة الاحتمال | 8,402 | 3 | ,038 |
| Association linéaire par linéaire | 5,603 | 1 | ,018 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 inférieur à théorique التكراراتthéorique ththéorique minimum est de 7,50. | | | |

في سياق دراستنا حول العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن، استخدمنا «اختبار كاي مربع لبيرسون» وتوصلنا إلى رفض الفرضية الصفرية

التي تنص على وجود علاقة ارتباط بين المستوى العلمي للأستاذات وتصورهن بأن تعدد أدوارهن يقلل من رعايتهن لأطفالهن، حيث مستوى الدلالة (0.40) هي أصغر من ($\alpha$=0.05). هذا يعني أنه، بناءً على هذا التحليل الإحصائي، يوجد دليل إحصائي قوي يدعم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى العلمي للأستاذات في الأطوار الثلاث وما إذا كن يرين أن تعدد أدوارهن يؤثر سلبًا على مستوى رعايتهن لأطفالهن. بمعنى آخر، المستوى التعليمي للأستاذة يبدو مرتبطًا بشكل معنوي بكيفية إدراكها لتأثير مسؤولياتها المتعددة على اهتمامها بأطفالها.

## جدول رقم 122: العلاقة بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات والجهة التي يعهدن إليها برعاية أبنائهن أثناء تواجدهن في العمل.

يمثل ترتيب رعاية الأطفال أثناء غياب الأم العاملة للقيام بمهامها الوظيفية جانبًا أساسيًا يؤثر على استقرار الأسرة ورفاهية الأبناء. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كانت الخبرة المهنية لأستاذات الأطوار الثلاث تلعب دورًا في تحديد الشخص الذي يعهدن إليه برعاية أطفالهن خلال ساعات العمل. فهل تميل الأستاذات الأكثر خبرة، واللاتي ربما كوّنّ شبكات دعم أوسع أو أصبحن أكثر قدرة على تحمل تكاليف رعاية الأطفال الرسمية، إلى الاعتماد على ترتيبات مختلفة مقارنة بالأستاذات الأقل خبرة؟ إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن تطور استراتيجيات رعاية الأطفال مع تقدم المسيرة المهنية للأم العاملة.

| جدول متقاطع | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | لمن تتركين أبناءك أثناء ذهابك للعمل؟ | | | | | المجموع |
| | | | | أخرى | أهل الزوج | أهل الزوجة | احد المعارف | الروضة | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 4 | 2 | 8 | 6 | 2 | 7 | 29 |
| | | الخبرة | 13,8% | 6,9% | 27,6% | 20,7% | 6,9% | 24,1% | 100,0% |
| | 20-10 | التكرارات | 16 | 16 | 13 | 24 | 8 | 31 | 108 |
| | | الخبرة | 14,8% | 14,8% | 12,0% | 22,2% | 7,4% | 28,7% | 100,0% |
| | 30-20 | التكرارات | 5 | 22 | 13 | 21 | 2 | 19 | 82 |
| | | الخبرة | 6,1% | 26,8% | 15,9% | 25,6% | 2,4% | 23,2% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 1 | 4 | 4 | 7 | 1 | 3 | 20 |
| | | الخبرة | 5,0% | 20,0% | 20,0% | 35,0% | 5,0% | 15,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 26 | 44 | 38 | 58 | 13 | 60 | 239 |
| | | الخبرة | 10,9% | 18,4% | 15,9% | 24,3% | 5,4% | 25,1% | 100,0% |

يبيّن الجدول (رقم 122) أعلاه، أن ترتيبات رعاية أطفال الأستاذات أثناء العمل تختلف حسب سنوات الخبرة. بشكل مختصر:

- أقل من 5 سنوات: **اعتماد** أعلى على أحد المعارف (27.6%) **و**مقدم رعاية آخر (24.1%) **و**الروضة —(20.7%) ربما نتيجة شبكات دعم أسرية محدودة أو حاجة لخيارات مرنة/اقتصادية.

- **10–20 سنة:** تزايد الاعتماد على **مقدم رعاية آخر (28.7%)** و**الروضة (22.2%)**، مع تقارب في الاعتماد على **أهل الزوج** و**أقارب آخرين**— قد يعكس ذلك تحسّنًا في القدرة المالية أو نضجًا في الشبكات.

- **20–30 سنة وأكثر من 30 سنة:** ارتفاع نسبي في دور **أهل الزوج (26.8% و20.0%)** و**الروضة (25.6% و35.0%)**، ما يدل على دعم أسرى تقليدي واستفادة أكبر من مؤسسات رعاية الأطفال مع الاستقرار المهني.

تستدلّ هذه الأنماط على تأثير توفر الدعم الأسري، القدرة المادية، مستوى الثقة بمقدمي الرعاية، واحتياجات الأطفال مع التقدّم في السن.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 18,969[a] | 15 | ,215 |
| نسبة الاحتمال | 19,512 | 15 | ,191 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 9 cellules (37,5%) ont un التكرارات 'L . 5 à inférieur théorique التكرارات théorique minimum est de 1,09. | | | |

في سياق دراستنا، وبعد تحليل العلاقة بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات والجهة التي يعهدن إليها برعاية أبنائهن أثناء تواجدهن في العمل، قمنا بتطبيق اختبار مربع كاي لبيرسون لتقييم الدلالة الإحصائية لهذا الارتباط.

وقد أسفرت نتائج الاختبار عن أن قيمة الدلالة التقاربية البالغة 0.215 تتجاوز مستوى الدلالة ($\alpha$=0.05). وعليه، فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة

إحصائية بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات في الأطوار التعليمية الثلاث والجهة التي يخترنها لرعاية أبنائهن خلال ساعات العمل.

بعبارة أخرى، بناءً على هذا التحليل الإحصائي، لا يوجد دليل قوي بما يكفي للإشارة إلى أن طول فترة الخدمة المهنية للأستاذة يؤثر بشكل معنوي على خيارها لمقدم الرعاية لأطفالها أثناء انشغالها بالعمل.

**جدول رقم 123: العلاقة بين عدد ساعات عملهن اليومية والجهة التي يعهدن إليها بمسؤولية رعاية أبنائهن أثناء فترة انشغالهن المهني.**

يمثل طول الدوام الوظيفي للأستاذة العاملة عاملًا محددًا قد يؤثر على طبيعة ترتيبات رعاية الأطفال التي تعتمدها أثناء غيابها. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان هناك ارتباط بين عدد الساعات التي تقضيها أستاذات الأطوار الثلاث في عملهن وبين الشخص الذي يوكلن إليه مسؤولية رعاية أبنائهن خلال هذا الوقت. فهل تميل الأستاذات اللاتي يعملن لساعات أطول إلى الاعتماد على أنواع معينة من مقدمي الرعاية، مثل الأقارب أو دور الحضانة، أكثر من غيرهن؟ إن فهم هذه العلاقة يمكن أن يسلط الضوء على كيفية تأثير عبء العمل على خيارات رعاية الأطفال المتاحة للأمهات العاملات.

| جدول متقاطع | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | لمن تتركين أبناءك أثناء ذهابك للعمل؟ | | | | | المجموع |
| | | | | أخرى | أهل الزوج | أهل الزوجة | احد المعارف | الروضة | |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | التكرارات | 7 | 17 | 10 | 17 | 5 | 24 | 80 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 8,8% | 21,3% | 12,5% | 21,3% | 6,3% | 30,0% | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | التكرارات | 2 | 8 | 4 | 10 | 2 | 10 | 36 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 5,6% | 22,2% | 11,1% | 27,8% | 5,6% | 27,8% | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | التكرارات | 17 | 19 | 24 | 31 | 6 | 26 | 123 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 13,8% | 15,4% | 19,5% | 25,2% | 4,9% | 21,1% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 26 | 44 | 38 | 58 | 13 | 60 | 239 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 10,9% | 18,4% | 15,9% | 24,3% | 5,4% | 25,1% | 100,0% |

يُظهر الجدول (رقم 123) الذي يربط بين عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات والجهة التي يعهدن إليها برعاية أبنائهن أثناء الدوام، وجود تباين ملحوظ في أنماط الرعاية وفقاً لمدى الانشغال المهني اليومي.

فاللّواتي يعملن أقل من 6 ساعات يومياً يمِلن أكثر إلى الاعتماد على مقدّم رعاية آخر(30.0%)، يلي ذلك أهل الزوج وأحد المعارف بنسبة 21.3% لكل منهما، وهو ما يعكس مرونة أكبر في ترتيبات الرعاية نتيجة قصر فترة الغياب عن المنزل.

بينما تُظهر الأستاذات العاملات أكثر من 8 ساعات يومياً اعتماداً أعلى على أحد المعارف (27.8%) ومقدّم رعاية آخر (27.8%)، مع نسبة مماثلة تقريباً لأهل الزوج، وهو ما يشير إلى حاجة أكبر إلى ترتيبات رعاية مستقرة وموثوقة بسبب طول ساعات العمل.

أما الفئة التي تعمل من 6 إلى 8 ساعات يومياً فتتسم خياراتها بالتنوّع والتوازن، مع ارتفاع نسبي في الاعتماد على أحد المعارف (25.2%) وأقارب آخرين (19.5%)، ما يعكس مرحلة انتقالية تجمع بين الاستعانة بالدعم الأسري واللجوء إلى حلول خارجية.

وعموماً، تُبرز النتائج أن أنماط رعاية الأطفال لدى الأستاذات تتأثر مباشرة بمدة ساعات العمل اليومية، إذ تؤدي زيادة الانشغال المهني إلى إعادة توزيع المسؤوليات العائلية والبحث عن بدائل أكثر استقراراً ومرونة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 7,914[a] | 10 | ,637 |
| نسبة الاحتمال | 8,105 | 10 | ,619 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 3 cellules (16,7%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 1,96. | | | |

في سياق بحثنا الذي يستهدف استجلاء استراتيجيات الأستاذات العاملات في الأطوار التعليمية الثلاث في مواجهة التحديات الزوجية، وبعد تفحص العلاقة بين عدد ساعات عملهن اليومية والجهة التي يعهدن إليها بمسؤولية رعاية أبنائهن أثناء فترة انشغالهن المهني، قمنا بتطبيق اختبار مربع كاي لبيرسون لتقييم مدى دلالة هذا الارتباط إحصائيًا.

وقد أظهرت نتائج الاختبار قيمة لكاي مربع بيرسون أن الدلالة التقاربية البالغة 0.637 تتجاوز مستوى الدلالة التقليدي البالغ 0.05. وعليه، فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات في الأطوار التعليمية الثلاث والجهة التي يخترنها لرعاية أبنائهن خلال ساعات العمل.

بمعنى آخر، استنادًا إلى هذا التحليل الإحصائي، لا يوجد دليل قوي بما يكفي للاستنتاج بأن هناك تأثيرًا معنويًا لمدة انشغال الأستاذة المهني اليومي على خيارها لمقدم الرعاية لأطفالها أثناء فترة عملها.

**جدول رقم 124: العلاقة بين محل إقامة الأستاذات (بين منطقة حضرية وريفية) والجهة التي يعهدن إليها بمسؤولية رعاية أبنائهن أثناء فترة انشغالهن المهني.**

يمثل النطاق الجغرافي الذي تستقر فيه الأسرة عاملًا مؤثرًا في تحديد خيارات رعاية الأطفال المتاحة للأم العاملة خلال ساعات عملها. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان لموقع سكن أستاذات الأطوار الثلاث انعكاس على الجهة التي يعهدن إليها برعاية أبنائهن أثناء تواجدهن في العمل. فهل تميل الأستاذات القاطنات في مناطق حضرية تتوفر فيها مؤسسات رعاية الأطفال بشكل أكبر إلى الاعتماد عليها، بينما تفضل الأستاذات في المناطق الريفية الاعتماد على شبكات الدعم العائلي؟ إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن دور البيئة السكنية في تشكيل ترتيبات رعاية الأطفال للأمهات العاملات.

| جدول متقاطع | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | لمن تتركين أبناءك أثناء ذهابك للعمل؟ | | | | | المجموع |
| | | | | أخرى | أهل الزوج | أهل الزوجة | أحد المعارف | الروضة |
| مكان الإقامة | منطقة حضرية | التكرارات | 13 | 30 | 15 | 36 | 4 | 34 | 132 |
| | | مكان الإقامة | 9,8% | 22,7% | 11,4% | 27,3% | 3,0% | 25,8% | 100,0% |
| | منطقة ريفية | التكرارات | 13 | 14 | 23 | 22 | 9 | 26 | 107 |
| | | مكان الإقامة | 12,1% | 13,1% | 21,5% | 20,6% | 8,4% | 24,3% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 26 | 44 | 38 | 58 | 13 | 60 | 239 |
| | | مكان الإقامة | 10,9% | 18,4% | 15,9% | 24,3% | 5,4% | 25,1% | 100,0% |

في سياق استقصائنا الراهن الذي يسعى إلى فهم الاستراتيجيات التي تتبعها الأستاذات العاملات في الأطوار التعليمية الثلاث في التغلب على المعضلات الزوجية، وبعد فحص العلاقة بين مكان إقامتهن (منطقة حضرية أو ريفية) والجهة التي يعهدن إليها بمسؤولية رعاية أبنائهن خلال ساعات عملهن، يمكننا تقديم التحليل السوسيولوجي التالي: حيث يُظهر الجدول الموضح أعلاه كيف تتوزع خيارات الأستاذات فيما يتعلق بمن يتولى شؤون أطفالهن خلال فترة عملهن اليومي، وذلك تبعًا لبيئة إقامتهن الجغرافية. تتضح هنا أنماط مختلفة في الاعتماد على «أقارب آخرين»، و«أهل الزوج»، و«أهل الزوجة»، و«أحد المعارف»، و«مؤسسات الحضانة والتعليم المبكر (الروضة)»، بالإضافة إلى «مقدم رعاية آخر».

عند التدقيق في التوزيع النسبي لهذه الخيارات بين الأستاذات القاطنات في المناطق الحضرية وتلك القاطنات في المناطق الريفية، نلاحظ بعض التباينات اللافتة. ففي المناطق الحضرية، يبرز الاعتماد بشكل أكبر على «أحد المعارف» (27.3%) و«مقدم رعاية آخر» (25.8%) و«أهل الزوج» (22.7%). في المقابل، الأستاذات المقيمات في المناطق الريفية يُظهرن اعتمادًا أكبر نسبيًا على «أهل الزوجة» (21.5%) و«أحد المعارف» (20.6%) و«مقدم رعاية آخر» (24.3%).

يمكن تفسير هذه الاختلافات في ضوء عدة عوامل سوسيولوجية مرتبطة بالسياق الاجتماعي والثقافي والاقتصادي لكل من البيئتين الحضرية والريفية، قد تكون شبكات الدعم العائلية الممتدة أكثر قوة وتماسكا في المناطق الريفية، مما يفسر ارتفاع نسبة الاعتماد على أهل الزوجة. في المقابل، قد تعتمد الأستاذات في المدن بشكل أكبر على المعارف أو مقدمي الرعاية الخارجيين نظرًا لتفكك الروابط القرابية بفعل الهجرة والتمدن. كما قد يختلف مدى توفر مؤسسات رعاية الأطفال مثل الروضات وجودتها بين المناطق الحضرية والريفية، مما يؤثر على خيارات الأستاذات. أو قد تكون تكلفة خدمات رعاية الأطفال المهنية أعلى في المدن، مما يدفع الأستاذات إلى البحث عن حلول بديلة مثل الاعتماد على المعارف أو الأقارب. في حين قد تختلف المعايير الاجتماعية المقبولة بشأن دور الأقارب في رعاية الأطفال بين المناطق الحضرية والريفية، مما يؤثر على خيارات الأستاذات وتفضيلاتهن.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 11,381[a] | 5 | ,044 |
| نسبة الاحتمال | 11,487 | 5 | ,043 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 5,82. minimum | | | |

في إطار سعينا البحثي لفهم العلاقة بين محل إقامة الأستاذات (بين منطقة حضرية وريفية) والجهة التي يعهدن إليها بمسؤولية رعاية أبنائهن أثناء فترة انشغالهن المهني، قمنا بتطبيق اختبار «مربع كاي لبيرسون» لتقييم الأهمية الإحصائية لهذا الارتباط.

وقد أظهرت نتائج الاختبار قيمة الدلالة التقاربية البالغة 0.044 هي أقل من مستوى الدلالة التقليدي البالغ 0.05. وعليه، فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونستنتج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مكان إقامة الأستاذات في الأطوار التعليمية الثلاث (منطقة حضرية أو ريفية) والجهة التي يخترنها لرعاية أبنائهن خلال ساعات العمل. بمعنى آخر، استنادًا إلى هذا التحليل الإحصائي، يوجد دليل إحصائي يشير إلى وجود ارتباط معنوي بين بيئة إقامة الأستاذة والجهة التي تعهد إليها بمسؤولية رعاية أطفالها أثناء فترة عملها.

## جدول رقم 125: العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث والجهة التي يتركن لديها أبناءهن أثناء الذهاب للعمل.

يمثل المستوى التعليمي للمرأة العاملة بعدًا قد يرتبط بوعيها بالخيارات المتاحة لرعاية أطفالها وتفضيلاتها بشأنها أثناء انشغالها بالعمل. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان هناك نمط في الجهة التي تعهد إليها أستاذات الأطوار الثلاث برعاية أبنائهن خلال ساعات عملهن يرتبط بمستواهن العلمي. فهل تميل الأستاذات الحاصلات على مؤهلات علمية أعلى إلى تفضيل أنواع معينة من الرعاية، مثل المؤسسات المتخصصة التي قد ترى أنها توفر بيئة تعليمية أو رقابية أفضل، مقارنة بمن هن أقل تعليمًا واللاتي قد يعتمدن بشكل أكبر على شبكات الدعم العائلية؟ إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن كيفية تأثير الخلفية التعليمية للأم العاملة على قراراتها المتعلقة بترتيبات رعاية الأطفال.

| جدول متقاطع | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | لمن تتركين أبناءك أثناء ذهابك للعمل؟ | | | | | المجموع |
| | | | | أخرى | أهل الزوج | أهل الزوجة | أحد المعارف | الروضة | |
| المستوى العلمي للزوجة | ليسانس | التكرارات | 6 | 25 | 10 | 21 | 5 | 20 | 87 |
| | | النسبة المئوية % | 6,9% | 28,7% | 11,5% | 24,1% | 5,7% | 23,0% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | 17 | 9 | 21 | 26 | 7 | 30 | 110 |
| | | النسبة المئوية % | 15,5% | 8,2% | 19,1% | 23,6% | 6,4% | 27,3% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | 3 | 5 | 4 | 8 | 0 | 6 | 26 |
| | | النسبة المئوية % | 11,5% | 19,2% | 15,4% | 30,8% | 0,0% | 23,1% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 0 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 16 |
| | | النسبة المئوية % | 0,0% | 31,3% | 18,8% | 18,8% | 6,3% | 25,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 26 | 44 | 38 | 58 | 13 | 60 | 239 |
| | | النسبة المئوية % | 10,9% | 18,4% | 15,9% | 24,3% | 5,4% | 25,1% | 100,0% |

يتناول الجدول (رقم 125) الموضح أعلاه العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة والجهة التي تترك لديها أبناءها أثناء الذهاب للعمل لدى عينة من أستاذات الأطوار الثلاث العاملات.

عند تحليل هذه النسب وفقاً لفئات **المتغير المستقل** «المستوى العلمي للزوجة»، نجد أنه تبدو تباينات في استراتيجيات رعاية الأطفال التي تتبعها الأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث بناءً على مستوياتهن العلمية المختلفة. يظهر **المتغير التابع** بوضوح الاعتماد الأكبر على شبكات الدعم غير الرسمية (المعارف والأقارب) في جميع فئات **المتغير المستقل**. ومع ذلك، تختلف النسب الخاصة بكل خيار رعاية باختلاف المستوى العلمي.

على سبيل المثال، نلاحظ أن نسبة الأستاذات الحاصلات على ليسانس اللاتي يعتمدن على «**أهل الزوج**» **28.7%** هي الأعلى مقارنة بالفئات الأخرى. في المقابل، تبرز نسبة الأستاذات الحاصلات على ماستر اللاتي يعتمدن على «**أهل الزوجة**» **19.1%** و «**أخرى**» **15.5%** بشكل ملحوظ. أما الأستاذات الحاصلات على دكتوراه، فتظهر لديهن أعلى نسبة اعتماد على «**أحد المعارف**» **30.8%** وأقل نسبة (صفر) في استخدام «**الروضة**».

هذه الاختلافات في **النسب** تشير إلى أن **المستوى العلمي للزوجة** قد يكون له تأثير على الخيارات المتاحة أو المفضلة لرعاية الأطفال. قد يعكس ذلك اختلافات في شبكات الدعم الاجتماعي، الموارد الاقتصادية، أو حتى القيم والمعتقدات المتعلقة برعاية الأطفال بين هذه الفئات. على سبيل المثال، قد يكون لدى الأستاذات الحاصلات على مستويات تعليمية أعلى شبكات أوسع من المعارف المهنية أو الاجتماعية اللاتي يمكنهن تقديم المساعدة. كما أن عدم لجوء الأستاذات الحاصلات على الدكتوراه إلى الروضة قد يكون مرتبطاً بعوامل اقتصادية أو تفضيلات شخصية أو حتى تصورات حول جودة الرعاية البديلة المتاحة لهن.

إن **النسب** المنخفضة لاستخدام «**الروضة**» في جميع المستويات العلمية تثير تساؤلات حول مدى توفر هذه المؤسسات، تكلفتها، أو حتى مدى الثقة فيها كخيار لرعاية الأطفال في هذا السياق.

في الخطوة التالية، سننتقل إلى تحليل جدول كاي مربع لتقييم ما إذا كانت هذه الاختلافات في توزيعات **المتغير التابع** عبر فئات **المتغير المستقل** ذات دلالة إحصائية.

| **اختبار كي مربع** | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 22,418[a] | 15 | ,097 |
| نسبة الاحتمال | 26,216 | 15 | ,036 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 11 cellules (45,8%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,87. | | | |

في إطار سعينا لفهم العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث والجهة التي يتركن لديها أبناءهن أثناء الذهاب للعمل، استخدمنا اختبار كاي مربع بيرسون لتقييم ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في توزيعات هذه الخيارات عبر مستوياتهن العلمية المختلفة. في حالتنا هذه، توصلنا إلى أن قيمة الاحتمالية (0.097) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha$=0.05). بناءً على ذلك، فإننا نفشل في رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث والجهة التي يتركن لديها أبناءهن أثناء العمل.

استنتجنا من خلال تحليل نتائج اختبار كاي مربع بيرسون أنه لا يوجد دليل إحصائي قوي يشير إلى أن المستوى العلمي للأستاذة يؤثر بشكل دال إحصائياً على خياراتها المتعلقة بمن يرعى أطفالها أثناء فترة عملها، وذلك في مجتمع الدراسة.

هذا يعني أن الاختلافات التي لاحظناها في النسب المئوية لتوزيعات خيارات رعاية الأطفال عبر مستويات التعليم المختلفة في الجدول المتقاطع قد تكون ناجمة عن عوامل أخرى غير المستوى العلمي أو قد تكون مجرد اختلافات عشوائية ضمن هذه العينة.

## جدول رقم 126: العلاقة بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات وآرائهن حول إمكانية تعويض دور الأم من قبل أحد الأقارب أو الروضة.

يمثل دور الأم في حياة الأبناء محورًا أساسيًا في التنشئة والرعاية، وغالبًا ما يُنظر إليه على أنه فريد ولا يمكن استبداله بشكل كامل. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كانت الخبرة المهنية لأستاذات الأطوار الثلاث تؤثر على وجهة نظرهن حول إمكانية تعويض دور الأم من قبل أحد الأقارب أو الروضة أثناء انشغالها بالعمل. فهل تميل الأستاذات الأكثر خبرة، واللاتي ربما واجهن تحديات في التوفيق بين العمل والأسرة لفترة أطول، إلى تبني وجهة نظر أكثر واقعية حول هذا التعويض المحتمل مقارنة بالأستاذات الأقل خبرة؟ أو ربما يكون لديهن تصورات مختلفة بناءً على تجاربهن الشخصية وتجارب الآخرين. إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن تطور آراء الأمهات العاملات حول هذه القضية مع تقدم مسيرتهن المهنية.

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | برأيك هل باستطاعة أحد الأقارب أو الروضة أن يعوض دور الأم؟ | | | المجموع |
| | | | | تستطيع | لا تستطيع | نوعا ما | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 3 | 0 | 17 | 9 | 29 |
| | | الخبرة | 10,3% | 0,0% | 58,6% | 31,0% | 100,0% |
| | 20-10 | التكرارات | 15 | 2 | 67 | 24 | 108 |
| | | الخبرة | 13,9% | 1,9% | 62,0% | 22,2% | 100,0% |
| | 30-20 | التكرارات | 5 | 5 | 51 | 21 | 82 |
| | | الخبرة | 6,1% | 6,1% | 62,2% | 25,6% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 0 | 1 | 16 | 3 | 20 |
| | | الخبرة | 0,0% | 5,0% | 80,0% | 15,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 23 | 8 | 151 | 57 | 239 |
| | | الخبرة | 9,6% | 3,3% | 63,2% | 23,8% | 100,0% |

يتعلق هذا الجدول (رقم 126) بآراء أستاذات الأطوار الثلاث العاملات حول ما إذا كان أحد الأقارب أو الروضة يمكن أن يعوض دور الأم، وذلك حسب سنوات خبرتهن المهنية.

بالنظر إلى إجمالي العينة، نلاحظ أن الغالبية العظمى منهن (63.2%) ترى أن أحد الأقارب أو الروضة «نوعاً ما» يمكن أن يعوض دور الأم. نسبة قليلة ترى أنه «تستطيع» (9.6%)، بينما نسبة ضئيلة جداً ترى أنه «لا تستطيع» (3.3%) نسبة أخرى (23.8%) لم تحدد رأياً واضحاً أو قدمت إجابة أخرى. هذا التوزيع العام يشير إلى وجود نظرة حذرة أو ربما واقعية لدى الأستاذات حول إمكانية التعويض الكامل لدور الأم.

حيث يختلف هذا التوزيع باختلاف سنوات الخبرة المهنية للأستاذات، أقل من 5 سنوات نسبة كبيرة منهن (58.6%) ترى أن التعويض «نوعاً ما» ممكن. نسبة تعتبره «تستطيع» هي 10.3%، بينما لم تعتبر أي منهن أنه «لا تستطيع» (0.0%). نسبة «أخرى» كانت 31.0%. في حين ذوات الخبرة 10 إلى 20 سنة لاحظناالنسبة الأكبر أيضاً ترى أن التعويض «نوعاً ما» ممكن (62.0%). نسبة تعتبره «تستطيع» هي 13.9%، بينما نسبة قليلة جداً تعتبره «لا تستطيع» 1.9% نسبة «أخرى» كانت 22.2%. وعند ذوات الخبرة 20-30 سنة فالنسبة الأكبر ما زالت ترى أن التعويض «نوعاً ما» ممكن

(62.2%). نسبة تعتبره «تستطيع» هي 6.1%، ونفس النسبة تعتبره «لا تستطيع» (6.1%) نسبة «أخرى» كانت 25.6%. لنصل إلى ذوات الخبرة أكثر من 30 سنة نسبة كبيرة جداً منهن ترى أن التعويض «نوعاً ما» ممكن (80.0%). لم تعتبر أي منهن أنه «تستطيع» 0.0%، بينما نسبة قليلة تعتبره «لا تستطيع» 5.0% نسبة «أخرى» كانت 15.0%. قد تعكس النسبة العالية لخيار «**نوعاً ما**» لدى جميع الفئات العمرية وعبر سنوات الخبرة المختلفة وعياً متزايداً بأهمية الدور الفريد للأم في التنشئة والرعاية، وفي نفس الوقت اعترافاً بضرورة وجود بدائل للدعم والرعاية في ظل انخراط المرأة في سوق العمل.

الاختلافات الطفيفة قد تشير إلى أن الخبرة المهنية المتراكمة قد تؤثر بشكل ما على تصور الأستاذات لدور الأم وإمكانية تعويضه. فربما الأستاذات الأقل خبرة لديهن تصور أكثر مثالية لإمكانية التعويض، بينما الأكثر خبرة قد يكون لديهن فهم أعمق لتعقيدات دور الأم وصعوبة تعويضه بشكل كامل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 11,287[a] | 9 | ,257 |
| نسبة الاحتمال | 13,825 | 9 | ,129 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 7 cellules (43,8%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,67. | | | |

في إطار سعينا لفهم العلاقة بين الخبرة المهنية للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث والجهة التي يتركن لديها أبناءهن أثناء الذهاب للعمل، استخدمنا اختبار كاي مربع بيرسون لتقييم ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في توزيعات هذه الخيارات عبر مستوياتهن العلمية المختلفة. في حالتنا هذه، توصلنا إلى أن قيمة الاحتمالية (0.257) أكبر من ($\alpha$=0.05).

بناءً على ذلك، نقبل الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث وآرائهن حول ما إذا كان أحد الأقارب أو الروضة يمكن أن يعوض دور الأم. بعبارة أخرى، استنتجنا أن سنوات الخبرة المهنية، كما تم قياسها في هذه الدراسة، لا يبدو أنها عامل مؤثر بشكل دال إحصائياً في تحديد آراء الأستاذات حول هذه القضية في مجتمع الدراسة.

**جدول رقم 127: العلاقة بين عدد ساعات العمل في اليوم للأستاذات وآرائهن حول إمكانية تعويض دور الأمم نقبل أحد الأقارب أو الروضة.**

يمثل حجم الوقت الذي تقضيه الأستاذة العاملة في أداء مهامها الوظيفية عاملًا محددًا قد يؤثر على تصورها لإمكانية تعويض دورها في رعاية الأبناء من قبل بدائل أخرى. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان هناك ارتباط بين عدد الساعات التي تعملها أستاذات الأطوار الثلاث يوميًا وبين رأيهن حول ما إذا كان يمكن لأحد الأقارب أو الروضة أن يقدم رعاية تعادل أو تعوض الدور الأمومي. فهل تميل الأستاذات اللاتي يعملن لساعات أطول إلى تبني وجهة نظر أكثر إيجابية حول قدرة البدائل على تعويض دورهن، ربما لتبرير غيابهن الطويل، أم أنهن قد يرين أن الدور الأمومي لا يمكن تعويضه بغض النظر عن ساعات العمل؟ إن فهم هذه العلاقة يمكن أن يسلط الضوء على كيفية تأثير ضغط الوقت الناتج عن العمل على تصورات الأمهات العاملات لدورهن ودور البدائل في رعاية الأبناء.

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | برأيك هل باستطاعة أحد الأقارب أو الروضة أن يعوض دور الأم؟ | | | المجموع |
| | | | | تستطيع | لا تستطيع | نوعا ما |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | التكرارات | 6 | 3 | 52 | 19 | 80 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 7,5% | 3,8% | 65,0% | 23,8% | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | التكرارات | 2 | 2 | 22 | 10 | 36 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 5,6% | 5,6% | 61,1% | 27,8% | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | التكرارات | 15 | 3 | 77 | 28 | 123 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 12,2% | 2,4% | 62,6% | 22,8% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 23 | 8 | 151 | 57 | 239 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 9,6% | 3,3% | 63,2% | 23,8% | 100,0% |

يتناول الجدول (رقم 127) الموضح أعلاه العلاقة بين عدد ساعات العمل في اليوم للأستاذات وآرائهن حول إمكانية تعويض دور الأم من قبل أحد الأقارب أو الروضة. حيث أن الغالبية العظمى من الأستاذات (63.2%) ترى أن التعويض «نوعاً ما» ممكن. نسبة قليلة ترى أنه «تستطيع» (9.6%) ، ونسبة ضئيلة جداً ترى أنه «لا تستطيع». (3.3%) نسبة «أخرى» كانت 23.8%.

فنسبة الأستاذات العاملات أقل من 06 ساعات كبيرة منهن (65.0%) ترى أن التعويض «نوعاً ما» ممكن. نسبة تعتبره «تستطيع» هي 7.5%، ونسبة قليلة تعتبره «لا تستطيع» هي 3.8%. نسبة «أخرى» كانت 23.8%. أما الأكثر من 08 ساعات عمل نسبة كبيرة منهن أيضاً ترى أن التعويض «نوعاً ما» ممكن (61.1%). نسبة تعتبره «تستطيع» هي 5.6%، ونسبة تعتبره «لا تستطيع» هي 5.6%. نسبة «أخرى» كانت 27.8%. والعاملات من 06 إلى 08 ساعات عمل النسبة الأكبر ترى أن التعويض «نوعاً ما» ممكن (62.6%). نسبة تعتبره «تستطيع» هي 12.2%، ونسبة قليلة تعتبره «لا تستطيع» هي 2.4%. نسبة «أخرى» كانت 22.8%.

ومن هنا يظهر اتجاه نحو الرأي بأن التعويض عن دور الأم «نوعاً ما» ممكن، وذلك بغض النظر عن عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات. هذا يعزز الفكرة بأن هناك إدراكا واسعاً لأهمية الدور الأمومي مع الاعتراف بضرورة وجود دعم بديل.

ومع ذلك، قد يشير الارتفاع الطفيف في نسبة الاعتقاد بإمكانية التعويض لدى الأستاذات اللاتي يعملن بين 06 و08 ساعات إلى شعورهن بتوازن أكبر بين مسؤوليات العمل والأسرة، مما قد يجعلهن أكثر تفاؤلاً بشأن إمكانية تقديم رعاية بديلة فعالة.

بالمقابل، قد يعكس الارتفاع الطفيف في نسبة الاعتقاد بعدم إمكانية التعويض لدى الأستاذات اللاتي يعملن أكثر من 08 ساعات شعورهن بضغوط أكبر وصعوبة في إيجاد رعاية بديلة كافية تعوض غيابهن الطويل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,072[a] | 6 | ,800 |
| نسبة الاحتمال | 3,081 | 6 | ,799 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 4 cellules (33,3%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 1,21. | | | |

في إطار سعينا لفهم العلاقة بين عدد ساعات العمل للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث والجهة التي يتركن لديها أبناءهن أثناء الذهاب للعمل، استخدمنا اختبار كاي مربع بيرسون لتقييم ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في توزيعات هذه الخيارات عبر مستوياتهن العلمية المختلفة. في حالتنا هذه، توصلنا إلى أن قيمة الاحتمالية (0.800) أكبر من ($\alpha$=0.05)، بناءً على ذلك، نقبل رفض الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل في اليوم للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث وآرائهن حول ما إذا كان أحد الأقارب أو الروضة يمكن أن يعوض دور الأم.

بعبارة أخرى، استنتجنا أن عدد ساعات العمل اليومية، كما تم قياسه في هذه الدراسة، لا يبدو أنه عامل مؤثر بشكل دال إحصائياً في تحديد آراء الأستاذات حول هذه القضية في مجتمع الدراسة.

تشير هذه النتيجة إلى أن تصورات الأستاذات حول الدور الأمومي وإمكانية تعويضه قد تكون أكثر ارتباطاً بعوامل أخرى غير عبء العمل الكمي (عدد الساعات). قد تشمل هذه العوامل طبيعة العمل نفسه، مستوى الدعم الاجتماعي، القيم الثقافية، أو التجارب الشخصية.

**جدول رقم 128: العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات وآرائهن حول إمكانية تعويض دور الأم من قبل أحد الأقارب أو الروضة.**

يمثل السياق الجغرافي الذي تستقر فيه الأسرة عاملًا قد يؤثر على تصور الأم العاملة لدورها في رعاية الأبناء وإمكانية تعويضه من قبل آخرين. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان لموقع سكن أستاذات الأطوار الثلاث انعكاس على وجهة نظرهن حول ما إذا كان يمكن لأحد الأقارب أو الروضة أن يقدم رعاية مماثلة أو بديلة للدور الأمومي. فهل تميل الأستاذات القاطنات في مناطق تتوفر فيها شبكات دعم عائلية قوية إلى الاعتقاد بإمكانية تعويض الدور الأمومي بشكل أكبر من الأستاذات في مناطق أكثر عزلة؟ أو ربما يكون توفر مؤسسات رعاية الأطفال الجيدة في مناطق معينة هو العامل الحاسم في هذا التصور. إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن دور البيئة الاجتماعية والمكانية في تشكيل آراء الأمهات العاملات حول طبيعة الدور الأمومي وإمكانية تعويضه.

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | برأيك هل باستطاعة أحد الأقارب أو الروضة أن يعوض دور الأم؟ | | | المجموع |
| | | | | تستطيع | لا تستطيع | نوعا ما | |
| مكان الإقامة | منطقة حضرية | التكرارات | 12 | 6 | 82 | 32 | 132 |
| | | مكان الإقامة | 9,1% | 4,5% | 62,1% | 24,2% | 100,0% |
| | منطقة ريفية | التكرارات | 11 | 2 | 69 | 25 | 107 |
| | | مكان الإقامة | 10,3% | 1,9% | 64,5% | 23,4% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 23 | 8 | 151 | 57 | 239 |
| | | مكان الإقامة | 9,6% | 3,3% | 63,2% | 23,8% | 100,0% |

يتعلق هذا الجدول (رقم 128) بالعلاقة بين مكان الإقامة وآراء أستاذات الأطوار الثلاث العاملات حول ما إذا كان أحد الأقارب أو الروضة يمكن أن يعوض دور الأم. حيث يستمر الاتجاه العام في إظهار أن الغالبية العظمى من الأستاذات (63.2%) ترى أن التعويض عن دور الأم «**نوعاً ما**» ممكن. نسبة قليلة ترى أنه «**تستطيع**» (9.6%)، ونسبة ضئيلة جداً ترى أنه «**لا تستطيع**». (3.3%) نسبة «أخرى» كانت 23.8%.

فنسبة القاطنات بالمنطقة حضرية (62.1%) ترى أن التعويض «نوعاً ما» ممكن. نسبة تعتبره «تستطيع» هي 9.1%، ونسبة تعتبره «لا تستطيع» هي 4.5%. نسبة «أخرى» كانت 24.2%.

أما نسبة الساكنات بالمنطقة الريفية ترى أن التعويض «**نوعاً ما**» ممكن بلغت (64.5%). نسبة تعتبره «تستطيع» هي 10.3%، ونسبة تعتبره «لا تستطيع» هي 1.9%. نسبة «أخرى» كانت 23.4%.

قد تعكس هذه الاختلافات الطفيفة تأثيراً محتملاً للسياق الاجتماعي والثقافي المختلف في المناطق الحضرية والريفية على تصورات دور الأم وإمكانية تعويضه. على سبيل المثال، قد تكون شبكات الدعم العائلي والمجتمعي أكثر قوة وتماسكا في المناطق الريفية، مما قد يؤدي إلى نظرة أكثر تفاؤلاً بشأن إمكانية مساهمة الأقارب في رعاية الأطفال. في المقابل، قد يكون لدى الأستاذات في المناطق الحضرية وصول أكبر إلى مؤسسات رعاية الأطفال مثل الروضات، ولكنهن في الوقت نفسه قد يكنّ أكثر وعياً بالتحديات الفريدة لدور الأم العاملة في البيئات الحضرية المعاصرة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,423[a] | 3 | ,700 |
| نسبة الاحتمال | 1,499 | 3 | ,682 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 3,58. | | | |

في إطار سعينا لفهم العلاقة بين عدد ساعات العمل للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث والجهة التي يتركن لديها أبناءهن أثناء الذهاب للعمل، استخدمنا اختبار كاي مربع بيرسون لتقييم ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في توزيعات هذه الخيارات عبر مستوياتهن العلمية المختلفة. في حالتنا هذه، توصلنا إلى أن قيمة الاحتمالية (0.700) أكبر من ($\alpha$=0.05)، بناءً على ذلك، نقبل رفض الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكان إقامة الأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث وآرائهن حول ما إذا كان أحد الأقارب أو الروضة يمكن أن يعوض دور الأم.

بعبارة أخرى، استنتجنا أن مكان الإقامة (منطقة حضرية أو ريفية)، كما تم قياسه في هذه الدراسة، لا يبدو أنه عامل مؤثر بشكل دال إحصائياً في تحديد آراء الأستاذات حول هذه القضية في مجتمع الدراسة.

**جدول رقم 129: العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات وآرائهن حول إمكانية تعويض دور الأم من قبل أحد الأقارب أو الروضة.**

يمثل المستوى التعليمي للمرأة العاملة بعدًا قد يؤثر على إدراكها لأهمية الدور الأمومي وتصورها لإمكانية تعويضه ببدائل أخرى أثناء انشغالها بمسؤولياتها المهنية. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان هناك نمط في آراء أستاذات الأطوار الثلاث حول قدرة الأقارب أو الروضة على الحلول محل الدور الأمومي يرتبط بمستواهن العلمي. فهل تميل الأستاذات الحاصلات على مؤهلات علمية أعلى إلى تبني وجهة نظر أكثر تحفظًا حول إمكانية تعويض الدور الأمومي، انطلاقًا من فهم أعمق لأهمية التفاعل الأمومي في النمو النفسي والاجتماعي للأبناء؟ أم أنهن قد يرين في المؤسسات التعليمية أو الدعم العائلي

بدائل فعالة تسمح لهن بالموازنة بين العمل والأسرة؟ إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن كيفية تأثير الخلفية التعليمية للأم العاملة على تقييمها لطبيعة الدور الأمومي وإمكانية استبداله.

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | برأيك هل باستطاعة أحد الأقارب أو الروضة أن يعوض دور الأم؟ | | | المجموع |
| | | | | تستطيع | لا تستطيع | نوعا ما | |
| المستوى العلمي للزوجة | ليسانس | التكرارات | 6 | 5 | 51 | 25 | 87 |
| | | النسبة المئوية % | 6,9% | 5,7% | 58,6% | 28,7% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | 15 | 2 | 69 | 24 | 110 |
| | | النسبة المئوية % | 13,6% | 1,8% | 62,7% | 21,8% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | 2 | 1 | 18 | 5 | 26 |
| | | النسبة المئوية % | 7,7% | 3,8% | 69,2% | 19,2% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 0 | 0 | 13 | 3 | 16 |
| | | النسبة المئوية % | 0,0% | 0,0% | 81,3% | 18,8% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 23 | 8 | 151 | 57 | 239 |
| | | النسبة المئوية % | 9,6% | 3,3% | 63,2% | 23,8% | 100,0% |

يبين الجدول (رقم 129) أن الرأي العام بين الأستاذات هو أن التعويض عن دور الأم ممكن «**نوعاً ما**» (63.2%) بينما ترى نسبة قليلة أنه «**تستطيع**» (9.6%) ونسبة ضئيلة جداً أنه «**لا تستطيع**» (3.3%) ، فيما كانت إجابات أخرى أو غير محددة 23.8%. عند تقاطع الآراء مع المستوى العلمي: الحاصلات على **الليسانس**: 58.6%«نوعاً ما»، 6.9% «تستطيع»، 5.7% «لا تستطيع»، و28.7% «أخرى». الحاصلات على **الماستر**: 62.7% «نوعاً ما»، 13.6% «تستطيع»، 1.8% «لا تستطيع»، و21.8% «أخرى». الحاصلات على **الدكتوراه**: 69.2% «نوعاً ما»، 7.7% «تستطيع»، 3.8% «لا تستطيع»، و19.2% «أخرى». فئة **مؤهلات أخرى**: 81.3% «نوعاً ما»، 0.0% «تستطيع»، 0.0% «لا تستطيع»، و18.8% «أخرى».

نستنتج من ذلك أن الاتجاه السائد عبر المستويات هو الميل إلى «نوعاً ما»، ما يدل على إدراك واسع لأهمية الدور الأمومي وصعوبة تعويضه تماماً. الفروق طفيفة: ارتفاع نسبة «تستطيع» بين

الحاصلات على الماستر قد يعكس ثقة أو موارد أفضل، وارتفاع «لا تستطيع» نسبياً بين الحاصلات على الليسانس قد يدل على تحديات مبكرة للأم العاملة. فئة «أخرى» تبدو متجانسة في الميل إلى «نوعاً ما» وتستدعي بحثاً أعمق لتحديد خصائصها.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 9,709[a] | 9 | ,375 |
| نسبة الاحتمال | 11,455 | 9 | ,246 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 7 cellules (43,8%) ont un التكرارات .théorique inférieur à 5<br>L'التكرارات .théorique minimum est de ,54 | | | |

في إطار سعينا لفهم العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذات وآرائهن حول إمكانية تعويض دور الأم من قبل أحد الأقارب أو الروضة، استخدمنا اختبار كاي مربع بيرسون لتقييم ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في توزيعات هذه الخيارات عبر مستوياتهن العلمية المختلفة. في حالتنا هذه، توصلنا إلى أن قيمة الاحتمالية (0.375) أكبر من ($\alpha$=0.05)، بناءً على ذلك، نقبل الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث وآرائهن حول ما إذا كان أحد الأقارب أو الروضة يمكن أن يعوض دور الأم.

بعبارة أخرى، استنتجنا أن المستوى العلمي للأستاذة، كما تم قياسه في هذه الدراسة، لا يبدو أنه عامل مؤثر بشكل دال إحصائياً في تحديد آرائهن حول هذه القضية في مجتمع الدراسة.

تشير هذه النتيجة إلى أن تصورات الأستاذات حول الدور الأمومي وإمكانية تعويضه قد تكون أكثر ارتباطاً بعوامل أخرى تتجاوز المستوى التعليمي.

## جدول رقم 130: العلاقة بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات وآرائهن حول ما إذا كن يوفرن لأبنائهن حياة أفضل بفضل دخلهن الشهري.

يمثل المساهمة المالية للمرأة العاملة في دخل الأسرة جانبًا هامًا قد يؤثر على مستوى معيشة الأبناء وفرصهم. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كانت الخبرة المهنية لأستاذات الأطوار الثلاث

ترتبط بإدراكهن لدور دخلهن الشهري في توفير حياة أفضل لأبنائهن. فهل تميل الأستاذات الأكثر خبرة، واللاتي ربما وصلن إلى مستويات دخل أعلى، إلى الشعور بتأثير أكبر لدخلهن على حياة أبنائهن مقارنة بالأستاذات الأقل خبرة؟ أو ربما يكون هناك عوامل أخرى، مثل الوضع الاجتماعي والاقتصادي للأسرة ككل، تلعب دورًا أكبر في هذا الإدراك. إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن كيفية تقييم الأمهات العاملات لدورهن الاقتصادي في دعم رفاهية أسرهن مع تقدم مسيرتهن المهنية.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل توفرين لأبنائك حياة أفضل بفضل دخلك الشهري؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 27 | 2 | 29 |
| | | الخبرة | 93,1% | 6,9% | 100,0% |
| | 20–10 | التكرارات | 95 | 13 | 108 |
| | | الخبرة | 88,0% | 12,0% | 100,0% |
| | 30–20 | التكرارات | 74 | 8 | 82 |
| | | الخبرة | 90,2% | 9,8% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 19 | 1 | 20 |
| | | الخبرة | 95,0% | 5,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 215 | 24 | 239 |
| | | الخبرة | 90,0% | 10,0% | 100,0% |

يبين الجدول (رقم 130) أعلاه العلاقة بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات العاملات في الأطوار التعليمية الثلاث ومدى قناعتهن بأن دخلهن الشهري يساهم في توفير حياة أفضل لأبنائهن. يتضح من مجموع العينة (239 أستاذة) أن غالبية الأستاذات (90.0%) يعتبرن أن دخلهن يمنح أبناءهن مستوى معيشياً أفضل، مقابل نسبة محدودة (10.0%) لا تتبنى هذا الرأي، ما يعكس إدراكا واسعاً للدور الاقتصادي الذي تؤديه المرأة العاملة داخل الأسرة.

عند تفصيل النتائج حسب سنوات الخبرة، يتبين أن الأستاذات ذوات الخبرة الأقل من خمس سنوات يظهرن أعلى نسبة اقتناع (93.1%)، تليهن الأستاذات ذوات الخبرة الطويلة (أكثر من 30 سنة) بنسبة (95.0%)، بينما تسجّل الفئتان المتوسطتان (10–20 سنة بنسبة 88.0%، و20–30 سنة بنسبة 90.2%) نسباً قريبة لكن أقل قليلاً.

تُظهر هذه النتائج تماسكا في الاتجاه العام نحو الاعتراف بأهمية الدخل في تحسين مستوى حياة الأبناء، مع تباينات طفيفة يمكن تفسيرها سوسيولوجياً. فارتفاع النسبة لدى الفئة الأقل خبرة قد يعكس الحماس لبداية الاستقلال الاقتصادي وتأثير الدخل الأولي على الأسرة، في حين أن ارتفاعها لدى الفئة الأكثر خبرة يعبر عن الاستقرار المهني والمالي المتراكم بمرور الزمن. أما الانخفاض النسبي لدى ذوات الخبرة المتوسطة، فقد يرتبط بمرحلة من الضغوط المالية أو الأسرية المتزايدة، خصوصاً مع التزامات الأبناء التعليمية والنفقات الأسرية المتعددة.

بوجه عام، تُظهر هذه النتائج أن الخبرة المهنية، رغم تأثيرها النسبي، لا تغيّر كثيراً من قناعة الأستاذات بدور دخلهن كعامل أساسي في تحسين نوعية الحياة الأسرية، ما يعكس وعياً متجذراً بأهمية المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في توازن الأسرة ورفاهها.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,364[a] | 3 | ,714 |
| نسبة الاحتمال | 1,488 | 3 | ,685 |
| Association linéaire par linéaire | ,128 | 1 | ,721 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات 'L . 5 التكرارات inférieur à théorique التكرارات théorique minimum est de 2,01. | | | |

استنادًا إلى نتائج اختبار كاي مربع بيرسون (قيمة=1.364، درجات الحرية=3، p=0.714)، نجد أن قيمة الاحتمالية أكبر بكثير من مستوى الدلالة التقليدي 0.05، مما يعني عدم رفض الفرضية الصفرية. بعبارة أخرى، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات وآرائهن حول ما إذا كن يوفرن لأبنائهن حياة أفضل بفضل دخلهن الشهري.

على الرغم من بعض التباينات الطفيفة في نسب الإجابات بين فئات الخبرة المختلفة، فإن اختبار كاي مربع يشير إلى أن هذه الفروقات قد تكون ناجمة عن تقلبات عشوائية أو عوامل أخرى لم يشملها التحليل.

الخلاصة في سياق الدراسة: في إطار استكشاف استراتيجيات المرأة العاملة في مواجهة المشاكل الزوجية، يظهر أن الخبرة المهنية للأستاذات لا تؤثر إحصائياً على تصورهن لدورهن الاقتصادي كأمهات. الغالبية العظمى في جميع الفئات تؤكد أن دخلهن يحسن حياة أبنائهن، ويعكس هذا الإجماع الدور المتنامي للأم العاملة كمساهمة اقتصادية أساسية في الأسرة، بينما الفروقات الطفيفة بين الفئات لا تحمل أهمية إحصائية.

**جدول رقم 131: تأثير عدد ساعات العمل اليومية على تحسين مستوى معيشة الأبناء عبر الدخل الشهري.**

يمثل عدد ساعات العمل اليومي عاملاً مؤثرًا على تصور الأستاذات العاملات لدورهن الاقتصادي داخل الأسرة، إذ يمكن لطول الدوام أن يؤثر على شعورهن بأن دخلهن الشهري يساهم في تحسين حياة أبنائهن. تهدف الدراسة إلى فحص العلاقة بين مدة الدوام اليومي لأستاذات الأطوار الثلاث وإدراكهن بأن هذا الدخل يرفع مستوى معيشة الأطفال ويوفر لهم فرصًا أفضل. السؤال المركزي هو ما إذا كانت الأستاذات اللواتي يقضين ساعات أطول في العمل يشعرن بأن مساهمتهن المالية تعوض عن الوقت الذي يغيبن فيه عن الأسرة وتمنح الأبناء مزايا مادية أكبر. فهم هذه العلاقة يساعد في تسليط الضوء على كيفية تقييم الأمهات العاملات لدورهن الاقتصادي مقابل الوقت المتاح لرعاية الأبناء.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل توفرين لأبنائك حياة أفضل بفضل دخلك الشهري؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | 68 | 12 | 80 |
| | | | | 85,0% | 15,0% | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | 35 | 1 | 36 |
| | | | | 97,2% | 2,8% | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | 112 | 11 | 123 |
| | | | | 91,1% | 8,9% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | 215 | 24 | 239 |
| | | | | 90,0% | 10,0% | 100,0% |

يبين هذا الجدول (رقم 131) العلاقة بين عدد ساعات العمل اليومي للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث وآرائهن حول ما إذا كن يوفرن لأبنائهن حياة أفضل بفضل دخلهن الشهري. بشكل عام، تؤكد الغالبية العظمى (90.0%) أن دخلهن يحسن مستوى معيشة الأبناء، بينما ترى نسبة قليلة (10.0%) عكس ذلك.

عند النظر إلى توزيع النتائج حسب عدد ساعات العمل، تظهر بعض الفروق: الأستاذات اللواتي يعملن أقل من 6 ساعات يومياً يرين في 85.0% من الحالات أن دخلهن يوفر حياة أفضل لأبنائهن، بينما 15.0% لا يعتقدن ذلك، وهي أعلى نسبة للإجابات السلبية بين الفئات. الأستاذات اللواتي يعملن أكثر من 8 ساعات يومياً يظهرن أعلى نسبة إيجابية (97.2%) مقابل 2.8% فقط رأين أن الدخل لا يوفر حياة أفضل. أما اللواتي يعملن من 6 إلى 8 ساعات يومياً فكانت نسبة الإجابات الإيجابية 91.1%، ونسبة الإجابات السلبية 8.9%.

من منظور سوسيولوجي، يمكن تفسير هذه النتائج بأن الأستاذات اللواتي يقضين ساعات أطول في العمل يشعرن بأن مساهمتهن الاقتصادية أكبر وأثرها على حياة الأبناء أوضح، نتيجة ارتفاع الدخل النسبي وطول فترة العمل. أما اللواتي يعملن لساعات أقل، فقد يرى بعضهن أن تأثير دخلهن محدود، أو أن تحديات التوفيق بين العمل والأسرة تجعل تقييمهن للمساهمة الاقتصادية أقل إيجابية مقارنة بعوامل أخرى. بشكل عام، تؤكد هذه النتائج الدور المحوري للمرأة العاملة في تحسين مستوى معيشة الأسرة، مع اختلافات طفيفة مرتبطة بطول ساعات العمل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,444[a] | 2 | ,108 |
| نسبة الاحتمال | 4,956 | 2 | ,084 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 1 cellules (16,7%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 3,62. | | | |

تشير نتائج اختبار كاي مربع بيرسون (قيمة = 4.444)، (درجات الحرية = 2)، (p=0.108) إلى أن قيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة 0.05، مما يعني عدم رفض الفرضية الصفرية. وبناءً عليه، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل اليومي للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث وآرائهن حول ما إذا كان دخلهن الشهري يساهم في تحسين حياة أبنائهن.

على الرغم من وجود بعض الفروق في نسب الإجابات بين فئات عدد ساعات العمل المختلفة، فإن هذه الاختلافات ليست كبيرة بما يكفي لتكون ذات أهمية إحصائية، ويحتمل أن تكون ناجمة عن تقلبات عشوائية أو عوامل أخرى لم يشملها التحليل.

في سياق الدراسة التي تبحث في استراتيجيات المرأة العاملة في مواجهة المشاكل الزوجية، يمكن الاستنتاج أن عدد ساعات العمل اليومي لا يؤثر بشكل دال إحصائياً على تصور الأستاذات لدورهن الاقتصادي كأمهات. يظل الشعور بالإيجابية تجاه مساهمة الدخل في تحسين حياة الأبناء سائداً عبر جميع الفئات، ما يعكس الدور الاقتصادي الهام للمرأة العاملة ضمن الأسرة، بغض النظر عن طول فترة دوامها اليومي.

## جدول رقم 132: تأثير مكان الإقامة على قدرة الأم في تحسين مستوى معيشة أبنائها عبر الدخل الشهري.

يشكل السياق الجغرافي للأسرة عاملاً مؤثراً في الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة العاملة وفي تصورها لدور دخلها في تحسين حياة أبنائها. تهدف هذه الدراسة إلى فحص ما إذا كان مكان سكن أستاذات الأطوار الثلاث يؤثر على إدراكهن لأهمية مساهمتهن المالية في توفير مستوى معيشة أفضل للأطفال. السؤال المركزي هو ما إذا كانت الأستاذات المقيمات في مناطق ذات تكاليف معيشة أعلى أو فرص تعليمية أفضل ترى في دخلهن عاملاً أكثر تأثيراً في تحسين حياة الأبناء مقارنة بزميلاتهن في مناطق أخرى. دراسة هذه العلاقة تساعد على تسليط الضوء على تأثير البيئة الاجتماعية والاقتصادية على تقييم الأمهات العاملات لدورهن الاقتصادي داخل الأسرة.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل توفرين لأبنائك حياة أفضل بفضل دخلك الشهري؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| مكان الإقامة | منطقة حضرية | التكرارات | 119 | 13 | 132 |
| | | مكان الإقامة | 90,2% | 9,8% | 100,0% |
| | منطقة ريفية | التكرارات | 96 | 11 | 107 |
| | | مكان الإقامة | 89,7% | 10,3% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 215 | 24 | 239 |
| | | مكان الإقامة | 90,0% | 10,0% | 100,0% |

يبين هذا الجدول (رقم 132) العلاقة بين مكان إقامة الأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث وآرائهن حول ما إذا كان دخلهن الشهري يحسن حياة أبنائهن. بشكل عام، تؤكد الغالبية العظمى (90.0%) أن دخلهن يسهم في تحسين مستوى المعيشة، مقابل نسبة قليلة (10.0%) لا ترى ذلك.

عند تحليل النتائج حسب مكان الإقامة، نجد أن الأستاذات المقيمات في المناطق الحضرية تبلغ نسبة من يرين أن دخلهن يحسن حياة الأبناء 90.2% مقابل 9.8% لا يعتقدن ذلك، بينما الأستاذات في المناطق الريفية تصل النسبة إلى 89.7% إيجابياً و10.3% سلبياً.

من منظور سوسيولوجي، يشير هذا التقارب الكبير في النسب بين المناطق الحضرية والريفية إلى أن الإدراك للدور الاقتصادي للأم العاملة وتأثيره الإيجابي على حياة الأبناء منتشر بشكل واسع ولا يتأثر بشكل ملحوظ بالسياق الجغرافي. يعكس هذا أهمية مساهمة المرأة العاملة في دعم الأسر وتلبية احتياجات الأبناء، سواء في المدن أو في المناطق الريفية، مما يؤكد الطابع الاقتصادي المحوري لدور الأم العاملة عبر مختلف البيئات الاجتماعية.

| اختبار كي مربع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية | Sig. exacte (bilatérale) | Sig. exacte (unilatérale) |
| كا2 | ,012[a] | 1 | ,912 | | |
| Correction pour continuité[b] | ,000 | 1 | 1,000 | | |
| نسبة الاحتمال | ,012 | 1 | ,912 | | |
| Test exact de Fisher | | | | 1,000 | ,540 |
| Association linéaire par linéaire | ,012 | 1 | ,912 | | |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكرارات théorique minimum est de 10,74. | | | | | |
| b. Calculée uniquement pour une table 2x2 | | | | | |

تشير نتائج اختبار كاي مربع بيرسون (قيمة = 0.012، درجات الحرية = 1، p=0.912) إلى أن قيمة الاحتمالية أكبر بكثير من مستوى الدلالة 0.05، مما يعني عدم رفض الفرضية الصفرية. بالتالي، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكان إقامة الأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث وآرائهن حول ما إذا كان دخلهن الشهري يحسن حياة أبنائهن.

الاختلافات الطفيفة التي لوحظت بين الأستاذات في المناطق الحضرية والريفية في تقييم مساهمتهن الاقتصادية هي غير دالة إحصائياً ومن المحتمل أن تكون نتيجة لتباينات عشوائية في البيانات.

في سياق الدراسة التي تبحث في استراتيجيات المرأة العاملة في مواجهة المشاكل الزوجية، يظهر أن مكان الإقامة (حضري أو ريفي) لا يؤثر إحصائياً على تصور الأستاذات لدورهن الاقتصادي كأمهات. يعكس هذا التشابه الكبير في الآراء بين المناطق المختلفة أن إدراك الأثر الإيجابي لدخل المرأة العاملة على رفاهية الأبناء سائد بغض النظر عن السياق الجغرافي.

**جدول رقم 133: العلاقة بين المستوى العلمي للزوجة وقدرتها على تحسين مستوى معيشة أبنائها من خلال دخلها الشهري.**

يمثل المستوى التعليمي للمرأة العاملة بعدًا قد يرتبط بوعيها بأهمية مساهمتها المالية في رفاهية أسرتها وتأثير ذلك على فرص وحياة أبنائها. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان هناك نمط في إدراك أستاذات الأطوار الثلاث لدور دخلهن الشهري في توفير حياة أفضل لأبنائهن يرتبط بمستواهن العلمي. فهل تميل الأستاذات الحاصلات على مؤهلات علمية أعلى إلى تقدير أهمية دخلهن في توفير فرص تعليمية وصحية أفضل لأبنائهن، أو ربما يكنّ أكثر وعيًا بالجوانب الاقتصادية لتربية الأبناء؟ إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن كيفية تأثير الخلفية التعليمية للأم العاملة على تقييمها لدورها الاقتصادي في دعم نمو وازدهار أطفالها.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل توفرين لأبنائك حياة أفضل بفضل دخلك الشهري؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| المستوى العلمي للزوجة | ليسانس | التكرارات | 80 | 7 | 87 |
| | | النسبة المئوية % | 92,0% | 8,0% | 100,0% |
| | ماستر | التكرارات | 97 | 13 | 110 |
| | | النسبة المئوية % | 88,2% | 11,8% | 100,0% |
| | دكتوراه | التكرارات | 24 | 2 | 26 |
| | | النسبة المئوية % | 92,3% | 7,7% | 100,0% |
| | أخرى | التكرارات | 14 | 2 | 16 |
| | | النسبة المئوية % | 87,5% | 12,5% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 215 | 24 | 239 |
| | | النسبة المئوية % | 90,0% | 10,0% | 100,0% |

يظهر الجدول (رقم 133) أن الغالبية العظمى من أستاذات الأطوار الثلاث العاملات، بغض النظر عن مستواهن العلمي، تعتبر أن دخلهن الشهري يسهم في تحسين حياة أبنائهن، حيث تتراوح النسب

بين 87.5% و92.3%. تشير هذه النتائج إلى إدراك واسع النطاق لدى المرأة العاملة لدورها الاقتصادي وتأثيره المباشر على رفاهية الأسرة.

عند تحليل التوزيع بحسب المستوى التعليمي، نجد أن الحاصلات على الليسانس والدكتوراه لديهن أعلى نسبة من المؤيدات لهذا الرأي (92.0% و92.3%)، بينما فئتا الماجستير و«أخرى» تظهران نسبًا أقل قليلًا (88.2% و87.5%)، مع تسجيل أعلى نسب من يرون أن الدخل لا يوفر حياة أفضل لأبنائهن (11.8% و12.5%).

هذا التقارب الكبير في الآراء عبر المستويات التعليمية يشير إلى أن تقدير الأثر الاقتصادي للدخل على الأبناء هو شعور مشترك ومستقر بين الأستاذات، بغض النظر عن خلفيتهن العلمية. يمكن تفسير الاختلافات الطفيفة بوجود عوامل أخرى غير التعليم، مثل الوضع الاقتصادي للأسرة، عدد الأبناء، أو طريقة إدارة الإنفاق الأسري. الفئة المصنفة ضمن «أخرى» قد تمثل حالات خاصة تحتاج إلى دراسة أعمق لفهم الخصائص المؤثرة فيها.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,034[a] | 3 | ,793 |
| نسبة الاحتمال | 1,046 | 3 | ,790 |
| Association linéaire par linéaire | ,232 | 1 | ,630 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 1,61. minimum | | | |

تشير نتائج اختبار كاي مربع بيرسون (1.034، درجات الحرية 3، p=0.793) إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث وإدراكهن لدور دخلهن الشهري في تحسين حياة أبنائهن. فالقيمة الاحتمالية أعلى بكثير من مستوى الدلالة التقليدي 0.05، مما يعني أن الفروقات الطفيفة بين المستويات التعليمية في الجدول المتقاطع تعود على الأرجح إلى تقلبات عشوائية في البيانات.

بالتالي، يمكن القول إن المستوى العلمي، كما تم قياسه في هذه الدراسة، لا يؤثر بشكل دال إحصائياً على تصور الأستاذات لدورهن الاقتصادي كأمهات. على الرغم من وجود بعض الاختلافات الطفيفة في النسب بين فئات التعليم، فإن الاتجاه العام يظهر اتفاقاً واسعاً بين جميع الفئات على أن الدخل الشهري يسهم بشكل إيجابي في تحسين حياة الأبناء، بغض النظر عن الخلفية التعليمية للأستاذة.

**جدول رقم 134: الخبرة العملية للأستاذة وعلاقتها بالتفكير في ترك العمل من أجل الأبناء.**

يمثل قرار الاستمرار في العمل أو التوقف عنه من أجل التفرغ لرعاية الأبناء معضلة تواجه العديد من الأمهات العاملات. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كانت الخبرة المهنية لأستاذات الأطوار الثلاث تؤثر على تفكيرهن في هذا الخيار. فهل تميل الأستاذات الأكثر خبرة، واللاتي ربما استثمرن سنوات طويلة في مسيرتهن المهنية، إلى التردد بشكل أكبر في التفكير في ترك العمل مقارنة بالأستاذات الأقل خبرة؟ أو ربما يكون لديهن تصورات مختلفة حول التوازن الأمثل بين العمل والأسرة بناءً على تجاربهن المتراكمة. إن فحص هذه العلاقة يمكن أن يكشف عن كيفية تطور أولويات الأمهات العاملات مع تقدم مسيرتهن المهنية وتأثير ذلك على قراراتهن المتعلقة بالعمل والأسرة.

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل تفكرين في ترك العمل من أجل أبنائك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 13 | 16 | 29 |
| | | الخبرة | 44,8% | 55,2% | 100,0% |
| | 20-10 | التكرارات | 48 | 60 | 108 |
| | | الخبرة | 44,4% | 55,6% | 100,0% |
| | 30-20 | التكرارات | 35 | 47 | 82 |
| | | الخبرة | 42,7% | 57,3% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 7 | 13 | 20 |
| | | الخبرة | 35,0% | 65,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 103 | 136 | 239 |
| | | الخبرة | 43,1% | 56,9% | 100,0% |

تشير البيانات إلى أن 56.9% من الأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث لا يفكرن في ترك العمل من أجل أبنائهن، بينما 43.1% يفكرن في ذلك، ما يعكس وجود توازن نسبي بين الالتزام المهني واهتمامهن برعاية الأطفال. عند تفحص سنوات الخبرة، نلاحظ نمطًا واضحًا: الفئات ذات الخبرة الأقل (أقل من 5 سنوات و10–20 سنة) تُظهر نسبًا متقاربة من التفكير في ترك العمل (حوالي 44%)، بينما تنخفض هذه النسبة تدريجيًا مع زيادة الخبرة، لتصل إلى 35% لدى ذوات الخبرة الأعلى (أكثر من 30 سنة).

يمكن تفسير هذا الاتجاه بعدة عوامل سوسيولوجية محتملة: في بداية المسار المهني، تواجه الأستاذات تحديات أكبر في التوفيق بين العمل ورعاية الأطفال الصغار، وقد يشعرن بأنهن لم يحققن بعد استقرارًا مهنيًا يجعل التخلي عن العمل صعبًا أو مكلفًا. مع تراكم الخبرة، يزداد الاستقرار المهني، ويكتسبن مهارات تنظيمية أفضل للتوفيق بين العمل والأسرة، ويصبح أبناؤهن أكبر سنًا، مما يقلل الحاجة إلى رعاية مستمرة، كما قد يزيد شعورهن بالاستقلال الاقتصادي وأهمية دخلهن للعائلة على المدى الطويل.

النتيجة العامة توضح أن سنوات الخبرة المهنية تؤثر بشكل ملموس على ميل الأستاذات للتفكير في ترك العمل، مع انخفاض الرغبة في ذلك كلما تقدمتهن في المسار المهني وخبرتهن.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,656[a] | 3 | ,884 |
| نسبة الاحتمال | ,666 | 3 | ,881 |
| Association linéaire par linéaire | ,437 | 1 | ,509 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L. 5 inférieur à théorique التكراراتthéorique minimum est de 8,62. | | | |

يشير تحليل كاي مربع بيرسون للقيم المقدمة إلى ما يلي:

قيمة كاي مربع = 0.656، درجات الحرية = 3، وقيمة الاحتمالية 0.884 = (p-value)، وهي أكبر بكثير من مستوى الدلالة التقليدي 0.05. كما أن اختبار نسبة الاحتمال 0.666)، p = 0.881 واختبار 0.437) Association linéaire par linéaire، (p = 0.509) جميعها تؤكد نفس النتيجة.

بناءً على ذلك، نفشل في رفض الفرضية الصفرية، ما يعني أنه لا يوجد دليل إحصائي على وجود علاقة ذات دلالة بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات العاملات وتفكيرهن في ترك العمل من أجل أبنائهن. الاختلافات الظاهرة في نسب التفكير بين فئات الخبرة المختلفة تُعزى على الأرجح للتقلبات العشوائية في البيانات.

كما يُشير الجدول إلى أن جميع الخلايا لديها حجم عينات نظري ≤ 5، ما يؤكد صلاحية تطبيق اختبار كاي مربع على هذه البيانات.

**جدول رقم 135: عدد ساعات العمل اليومية وعلاقتها بتفكير الأستاذة في ترك العمل من أجل الأبناء.**

يمثل طول ساعات العمل اليومية عاملاً مؤثرًا على قدرة الأستاذة العاملة على التوفيق بين العمل والأسرة، وقد يؤثر على تفكيرها في ترك العمل للتفرغ للأبناء. تهدف الدراسة إلى استكشاف ما إذا كانت الأستاذات اللواتي يعملن لساعات أطول أكثر ميلاً للتفكير في الاستقالة بسبب صعوبة التوازن بين المسؤوليات المهنية والأسرية، مما يساعد على فهم تأثير ضغط الوقت على قرارات الأمهات العاملات المتعلقة بمستقبلهن المهني والأُسري.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تفكرين في ترك العمل من أجل أبنائك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | التكرارات | | 35 | 45 | 80 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 43,8% | 56,3% | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | التكرارات | | 13 | 23 | 36 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 36,1% | 63,9% | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | التكرارات | | 55 | 68 | 123 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 44,7% | 55,3% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 103 | 136 | 239 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | 43,1% | 56,9% | 100,0% |

يعالج هذا الجدول (رقم 135) العلاقة بين عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث وتفكيرهن في ترك العمل من أجل أبنائهن. بشكل عام، تُظهر البيانات أن 56.9% من الأستاذات لا يفكرن في ترك العمل، مقابل 43.1% يفكرن في ذلك.

عند تحليل التوزيع حسب ساعات العمل، نلاحظ أن الفئة التي تعمل أكثر من 08 ساعات هي الأقل تفكيراً في ترك العمل (36.1%)، بينما الأكثر تفكيراً هي من يعملن بين 06 و08 ساعات (44.7%)، والفئة الأقل من 06 ساعات تقع بينهما (43.8%).

تشير هذه النتائج إلى أن العلاقة بين عدد ساعات العمل والتفكير في ترك العمل ليست خطية، وتعكس أبعاداً متعددة: قد يقل التفكير في ترك العمل لدى من يعملن ساعات أطول بسبب شعورهن بأهمية مساهمتهن الاقتصادية أو استقرار ترتيبات رعاية الأبناء، بينما قد يزداد التفكير لدى من يعملن ساعات متوسطة نتيجة ضغوط متزايدة في التوفيق بين العمل والأسرة. أما من يعملن لساعات أقل فقد يملكن مرونة أكبر لإدارة الوقت، ما يقلل من الحاجة للتفكير في ترك العمل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,862[a] | 2 | ,650 |
| نسبة الاحتمال | ,873 | 2 | ,646 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات .5 à inférieur théorique<br>L'التكرارات .15,51 est de minimum théorique | | | |

تشير نتائج اختبار كاي مربع بيرسون (القيمة = 0.862، درجات الحرية = 2، p = 0.650) إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث وتفكيرهن في ترك العمل من أجل أبنائهن. بمعنى آخر، التباينات المرصودة بين الفئات المختلفة لعدد ساعات العمل لا تعد مهمة إحصائياً، ومن المرجح أن تكون ناجمة عن التغيرات العشوائية في البيانات.

خلاصة الدراسة في هذا السياق توضح أن طول الدوام اليومي لا يبدو أنه يؤثر بشكل ملموس على احتمالية تفكير الأستاذات في ترك عملهن للتفرغ لرعاية الأبناء. رغم بعض الاختلافات الظاهرة بين الفئات، فهي ليست كبيرة بما يكفي لتكون ذات دلالة إحصائية، ما يشير إلى أن عوامل أخرى غير عدد ساعات العمل اليومية—مثل تنظيم الوقت، الدعم الأسري، أو أولويات الأسرة—قد تلعب دوراً أكبر في هذا القرار المتعلق بالتوازن بين العمل والأسرة.

## جدول رقم 136: تأثير مكان الإقامة على تفكير الأستاذة في ترك العمل من أجل الأبناء.

يتناول هذا الجزء دراسة تأثير السياق الجغرافي على احتمالية تفكير أستاذات الأطوار الثلاث العاملات في ترك العمل من أجل رعاية أبنائهن. يُفترض أن مكان الإقامة قد يحدد توافر الدعم العائلي أو خدمات الرعاية، مما يؤثر على القدرة على التوفيق بين العمل والأسرة ويدفع بعض الأمهات إلى التفكير في الاستقالة كحل لهذه التحديات. تحليل هذه العلاقة يمكن أن يوضح مدى تأثير البيئة الاجتماعية والمكانية في قرارات الأمهات العاملات بشأن مستقبلهن المهني والأسري.

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | هل تفكرين في ترك العمل من أجل أبنائك؟ | المجموع |
| | | | | نعم | لا | |
| مكان الإقامة | منطقة حضرية | التكرارات | | 58 | 74 | 132 |
| | | مكان الإقامة | | 43,9% | 56,1% | 100,0% |
| | منطقة ريفية | التكرارات | | 45 | 62 | 107 |
| | | مكان الإقامة | | 42,1% | 57,9% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | | 103 | 136 | 239 |
| | | مكان الإقامة | | 43,1% | 56,9% | 100,0% |

يتناول هذا الجدول (رقم 136) احتمال تفكير أستاذات الأطوار الثلاث العاملات في ترك العمل من أجل أبنائهن حسب مكان إقامتهن (حضرية أو ريفية). يظهر التوزيع العام أن 56.9% لا يفكرن في ترك العمل، مقابل 43.1% يفكرن في ذلك.

تحليل حسب مكان الإقامة يوضح تشابهاً كبيراً بين المجموعتين: في المناطق الحضرية 43.9% يفكرن في ترك العمل و56.1% لا يفكرن، أما في المناطق الريفية فكانت النسب 42.1% و57.9% على التوالي.

يشير هذا التشابه الواضح إلى أن مكان الإقامة لا يبدو عاملاً مؤثراً على قرار التفكير في ترك العمل، وأن عوامل أخرى مثل القيم الأسرية، الدعم الاجتماعي، أو التوازن بين العمل والأسرة قد تلعب دوراً أكبر. كما يعكس هذا أن التحديات المتعلقة بدور الأم العاملة متقاربة في المناطق الحضرية والريفية ضمن المجتمع المدروس.

| اختبار كي مربع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية | Sig. exacte (bilatérale) | Sig. exacte (unilatérale) |
| كا2 | ,085[a] | 1 | ,770 | | |
| Correction pour continuité[b] | ,026 | 1 | ,872 | | |
| نسبة الاحتمال | ,086 | 1 | ,770 | | |
| Test exact de Fisher | | | | ,794 | ,436 |
| Association linéaire par linéaire | ,085 | 1 | ,770 | | |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L. 5 inférieur à théorique التكرارات théorique minimum est de 46,11. | | | | | |
| B<br>. Calculée uniquement pour une table 2x2 | | | | | |

استناداً إلى قيمة كاي مربع بيرسون المنخفضة جداً (0.085) ودرجة الحرية 1، فإن قيمة الاحتمالية (p = 0.770) أكبر بكثير من مستوى الدلالة التقليدي 0.05. لذلك، نفشل في رفض

الفرضية الصفرية، مما يعني أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكان إقامة الأستاذات العاملات في الأطوار الثلاث وتفكيرهن في ترك العمل من أجل أبنائهن.

يشير هذا إلى أن التشابه الكبير في نسب التفكير في ترك العمل بين الأستاذات من المناطق الحضرية والريفية ليس له دلالة إحصائية، وأن الفروق الطفيفة التي لوحظت قد تكون ناتجة عن التباين العشوائي في البيانات.

ومن تم يمكن القول، أنمكان الإقامة (حضرية أو ريفية) لا يؤثر بشكل دال على احتمالية تفكير الأستاذات في التخلي عن عملهن من أجل الأبناء. هذا يعكس أن هذا القرار المعقد يعتمد على عوامل أخرى تتجاوز السياق الجغرافي، مثل الدعم الاجتماعي، القيم الأسرية، أو ضغوط التوازن بين العمل والأسرة.

# المحور الخامس:

# أستاذة التربية الوطنية والتقصير في حق نفسها.

## المحور الخامس: أستاذة التربية الوطنية والتقصير في حق نفسها.

### جدول رقم 137: المستوى العلمي للزوجة والشعور بالتقصير في حق نفسها.

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل تحسين بالتقصير في حق نفسك بسبب العمل؟ | | | | المجموع | |
| | | نعم | | لا | | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| المستوى العلمي للزوجة | ليسانس | 71 | 83,5% | 14 | 16,5% | 85 | 100,0% |
| | ماستر | 94 | 90,4% | 10 | 9,6% | 104 | 100,0% |
| | دكتوراه | 17 | 68,0% | 8 | 32,0% | 25 | 100,0% |
| | أخرى | 12 | 85,7% | 2 | 14,3% | 14 | 100,0% |
| المجموع | | 194 | 85,1% | 34 | 14,9% | 228 | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 137) المتقاطع عن علاقة ذات دلالة سوسيولوجية بين المستوى العلمي للأستاذات العاملات ومدى شعورهن بالتقصير في حق ذواتهن نتيجة الأعباء المهنية والأسرية. تُظهر النتائج أن 85.1% من المبحوثات يُعبرن عن شعورهن بالتقصير، وهو مؤشر قوي على حدة صراع الأدوار الذي تعيشه المرأة العاملة في سعيها للتوفيق بين العمل والأسرة، وما يترتب عن ذلك من إجهاد نفسي واجتماعي بسبب الأدوار المتعددة التي تؤديها.

ويبدو أن هذا الشعور يختلف تبعًا للمستوى العلمي؛ إذ تسجل حاملات شهادة الماستر أعلى نسبة شعور بالتقصير (90.4%)، ما قد يُعزى إلى الضغوط المهنية المتزايدة في هذه المرحلة من المسار الوظيفي، بالتزامن مع التزامات أسرية مكثفة. في المقابل، تُسجل حاملات الدكتوراه أدنى نسبة (68.0%)، مما قد يُفسَّر بتمتعهن باستقلالية مهنية ومرونة زمنية أكبر، أو بتحسن في الوضع الاجتماعي والاقتصادي يتيح لهن موارد دعم تخفف من عبء الأدوار المنزلية.

سوسيولوجيًا، تعكس هذه النتائج أن المستوى العلمي لا يمثل مجرد مؤشر معرفي، بل عاملًا مؤثرًا في إدارة التوازن بين الأدوار الاجتماعية.كما تؤكد على أن تمكين المرأة معرفيًا يُسهم في تقليص الإحساس بالاستنزاف الذاتي ويُعزز من قدرتها على التكيف مع متطلبات الحياة المهنية والأسرية.

وقد توصلت دراسة **مكاك ليلى (2017) وعمري فاطمة (2018)** إلى نتائج مشابهة، إذ بينت أن المرأة المتعلمة غالبًا ما تمتلك استراتيجيات أكثر فاعلية للتوفيق بين أدوارها، ما يقلل من حدة الشعور بالتقصير مقارنة بذوات المستويات التعليمية الأدنى.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا | 8,220[a] | 3 | ,042 |
| نسبة الاحتمال | 7,335 | 3 | ,062 |
| Association linéaire par linéaire | ,373 | 1 | ,541 |
| عدد القيم الفعلية | 228 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 2,09. minimum | | | |

تُظهر نتائج اختبار كاي مربع (0.042) أن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من المستوى المعياري (0.05)، ما يسمح برفض الفرضية الصفرية والقول بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى العلمي للزوجة وشعورها بالتقصير في حق ذاتها. هذا يعني أن التحصيل العلمي يؤثر في إدراك المرأة لتوازن أدوارها بين العمل والحياة الأسرية.

من منظور سوسيولوجي، تُبرز هذه النتيجة أن المستوى التعليمي ليس مجرد سمة معرفية، بل عامل يُسهم في بناء استراتيجيات التكيف مع ضغوط الأدوار المتعددة. فالنساء ذوات المستويات التعليمية العليا قد يتمتعن بمرونة أكبر في العمل أو موارد مادية ومعرفية تساعدهن على تقليص الشعور بالاستنزاف الذاتي، في حين تُواجه الأخريات ضغوطًا أكثر حدة في غياب مثل هذه الموارد.

**جدول رقم 138: العلاقة بين المستوى العلمي للأستاذة ومجالات شعورها بالتقصير في حق نفسها بسبب العمل.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع | |
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | المستوى العلمي للزوجة | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| إذا كان الجواب نعم، في رأيك فيما أنت مقصرة؟ | | 14 | 16,1% | 14 | 12,7% | 4 | 15,4% | 3 | 18,8% | 35 | 14,6% |
| | الاهتمام بصحتك | 14 | 16,1% | 12 | 10,9% | 4 | 15,4% | 2 | 12,5% | 32 | 13,4% |
| | الاهتمام بمظهرك | 2 | 2,3% | 2 | 1,8% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 4 | 1,7% |
| | الجلوس بالمنزل للراحة | 9 | 10,3% | 6 | 5,5% | 3 | 11,5% | 0 | 0,0% | 18 | 7,5% |
| | الخروج للتسوق أو الترفيه | 1 | 1,1% | 1 | 0,9% | 1 | 3,8% | 1 | 6,3% | 4 | 1,7% |
| | زيارة الأهل والأصدقاء | 2 | 2,3% | 2 | 1,8% | 2 | 7,7% | 0 | 0,0% | 6 | 2,5% |
| | كل الاحتمالات السابقة | 42 | 48,3% | 64 | 58,2% | 7 | 26,9% | 9 | 56,3% | 122 | 51,0% |
| | ممارسة هواياتك الخاصة | 3 | 3,4% | 9 | 8,2% | 5 | 19,2% | 1 | 6,3% | 18 | 7,5% |
| المجموع | | 87 | 100,0% | 110 | 100,0% | 26 | 100,0% | 16 | 100,0% | 239 | 100,0% |

يُظهر هذا الجدول (رقم 138) المتقاطع العلاقة بين المستوى العلمي للمرأة العاملة وشعورها بالتقصير في حق ذاتها، كأحد الانعكاسات البارزة لضغوط الأدوار المزدوجة التي تتحملها في حياتها المهنية والأسرية. تُشير النتائج إلى أن الغالبية من النساء العاملات، خصوصًا من فئة الماستر (58.2%)، يشعرن بالتقصير في "كل الاحتمالات السابقة"، أي أن الإحساس بالعجز لا يقتصر على

جانب محدد، بل يمتد ليشمل مختلف أوجه الرعاية الذاتية والراحة والترفيه والعلاقات الاجتماعية. هذه النتيجة تُجسد ما يُعرف سوسيولوجيًا بـ: **"الإجهاد الناتج عن الأدوار المتعددة" **، الذي يُعبّر عن الضغط النفسي والاجتماعي المترتب على التوفيق بين متطلبات الأسرة والعمل.

من جهة أخرى، تُظهر فئة حاملات الدكتوراه نسبة أقل من الشعور بالتقصير الشامل (26.9%)، وهو ما يتماشى مع نتائج الجداول السابقة التي أكدت أن التحصيل العلمي العالي يُمثل عامل تمكين يُساعد المرأة على إدارة ضغوطها بشكل أكثر توازنًا. ويُمكن تفسير ذلك بما توفره المكانة الأكاديمية والمهنية من مرونة زمنية واستقلالية أكبر، إضافةً إلى الموارد الاجتماعية والمادية التي تُخفف من عبء الأدوار المنزلية.

أما في الفئات الأخرى، خاصة الحاصلات على الماستر، فإن ارتفاع نسبة الشعور بالتقصير يعكس مرحلة مهنية وحياتية مليئة بالضغوط، حيث تتقاطع فيها المسؤوليات المهنية المتزايدة مع الالتزامات الأسرية، ما يؤدي إلى حالة من الاستنزاف الكلي تُضعف قدرتها على الاهتمام بذاتها.

تُبرز هذه النتائج، أن التقصير الذاتي ليس تجربة موحدة بين جميع النساء العاملات، بل يتأثر بالبنية التعليمية والاجتماعية التي تُحدد موارد المرأة واستراتيجياتها في مواجهة ضغوط الحياة. فالمستوى العلمي يُشكل متغيرًا وسيطًا يُعيد تشكيل علاقة المرأة بذاتها، إذ يمنحها في بعض الحالات أدوات معرفية ومادية تُسهم في تقليص شعورها بالتقصير.

وقد أكدت **دراسة شارب مطاير (2010)** أن المستوى التعليمي يلعب دورًا مركزيًا في إعادة تعريف علاقة المرأة العاملة بذاتها وبمسؤولياتها، وأن التعليم العالي غالبًا ما يُمثل وسيلة للتكيف الإيجابي مع صراعات الدور الاجتماعي وتحقيق قدر أكبر من التوازن النفسي والاجتماعي.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 23,580[a] | 21 | ,314 |
| نسبة الاحتمال | 23,480 | 21 | ,319 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 20 cellules (62,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكراراتthéorique minimum est de ,27. | | | |

تشير قيمة الدلالة الإحصائية (Sig = 0.314)، وهي أكبر بكثير من مستوى الدلالة المعياري (0.05)، إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى العلمي للمرأة العاملة وأنواع التقصير التي تشعر بها في حق ذاتها. بمعنى آخر، فإن التباينات الوصفية التي أظهرها الجدول —مثل ارتفاع نسب الشعور بالتقصير في «كل الاحتمالات السابقة» لدى حاملات الماستر، أو بروز التقصير في ممارسة الهوايات لدى حاملات الدكتوراه— **لا** تُعدّ فروقًا جوهرية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

من منظور سوسيولوجي، تُبرز هذه النتيجة أن الإحساس بالتقصير في الذات يُمثل تجربة مشتركة عابرة للمستويات التعليمية، ما يُشير إلى أن مصدر هذا الشعور لا يرتبط فقط برأس المال المعرفي أو المستوى العلمي، بل يعود إلى العوامل البنيوية والثقافية الأوسع التي تؤطر حياة المرأة العاملة في قطاع التربية، مثل ضغط الأدوار الاجتماعية وتوقعات الدور الجندري وغياب الدعم الأسري والمؤسسي الكافي. بذلك، يبدو أن التقصير الذاتي ظاهرة بنيوية أكثر منه اختلافًا فرديًا، تتجسد في الإكراهات اليومية المشتركة بين النساء بغضّ النظر عن مستواهن التعليمي.

**جدول رقم 139: توزيع ممارسة الهوايات المفضلة لدى الزوجات وفقًا لمستواهن العلمي.**

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل تمارسين هواياتك المفضلة؟ | | | | المجموع | |
| | | نعم | | لا | | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| المستوى العلمي للزوجة | ليسانس | 20 | 23,3% | 66 | 76,7% | 86 | 100,0% |
| | ماستر | 16 | 15,2% | 89 | 84,8% | 105 | 100,0% |
| | دكتوراه | 8 | 32,0% | 17 | 68,0% | 25 | 100,0% |
| | أخرى | 4 | 26,7% | 11 | 73,3% | 15 | 100,0% |
| المجموع | | 48 | 20,8% | 183 | 79,2% | 231 | 100,0% |

يُظهر هذا الجدول (رقم 139) المتقاطع أحد المؤشرات الجوهرية للرفاهية الذاتية لدى المرأة العاملة في قطاع التربية، والمتمثل في مدى قدرتها على ممارسة هواياتها المفضلة في ظل التزاماتها

المهنية والأسرية، وذلك وفقًا لمستواها العلمي. تكشف المعطيات عن هيمنة واضحة لظاهرة العزوف عن ممارسة الهوايات، حيث أفادت نسبة مرتفعة من المبحوثات (79.2%) بعدم ممارستهن لأي نشاط ترفيهي شخصي. هذه النسبة تُعد انعكاسًا سوسيولوجيًا لمحدودية الزمن الشخصي الناتجة عن تشابك الأدوار الاجتماعية التي تضطلع بها المرأة العاملة، وما يرافقها من ضغوط بنيوية تُقيد إمكانيات التعبير عن الذات والاهتمام بالرعاية النفسية والجسدية.

وتُظهر القراءة المقارنة للنتائج تفاوتًا بين المستويات العلمية؛ إذ تُسجل فئة حاملات شهادة الماستر أعلى نسبة في عدم ممارسة الهوايات (84.8%)، ما يُبرز حجم التوتر بين الدور المهني ومسؤوليات الأسرة لدى هذه الفئة التي غالبًا ما تكون في مرحلة مهنية انتقالية تتطلب جهدًا مضاعفًا وتحمّلًا مرتفعًا للأعباء. في المقابل، تُسجل حاملات شهادة الدكتوراه أدنى نسبة (68.0%)، وهو ما يُشير إلى أن المستوى العلمي الأعلى قد يمنح صاحباته نوعًا من التمكين الاجتماعي والمهني الذي يُتيح قدرًا أكبر من التحكم في الوقت واستقلالية في إدارة الالتزامات اليومية، فضلًا عن إمكانية الاستعانة بالدعم الخارجي الذي يُخفف من الضغط الأسري.

من منظور سوسيولوجي، تُبرز هذه النتائج أن ممارسة الهوايات المفضلة ليست مجرد ترف شخصي، بل تمثل مؤشرًا دالًا على مدى التوازن البنيوي بين الحياة المهنية والحياة الخاصة.كما تُؤكد أن مستوى التعليم يُسهم، بدرجات متفاوتة، في صياغة هذا التوازن من خلال ما يوفره من رأسمال معرفي وثقافي ومهني يُمكّن المرأة من إعادة تنظيم علاقتها بالزمن وبذاتها داخل فضاءات العمل والأسرة.

تتسق هذه النتائج مع ما توصلت إليه عدد من الدراسات الجزائرية في حقل علم الاجتماع الثقافي التي تناولت إشكالية التوفيق بين الأدوار لدى المرأة العاملة، مثل دراسة **عاجب (2017)**، والتي أكدت أن الضغوط المهنية والالتزامات الأسرية تُؤدي غالبًا إلى إضعاف ممارسة الأنشطة الذاتية، بما في ذلك الهوايات والترفيه، بوصفها من أولى المساحات التي تُضحّي بها المرأة في سبيل الحفاظ على توازنها الأسري. كما دعمت دراسة **مكاك (2017)** الفكرة ذاتها، حيث أظهرت أن المرأة ذات المستوى العلمي المتوسط تُعاني أكثر من غيرها في إدارة زمنها الشخصي بسبب محدودية الموارد الاجتماعية والدعم الأسري، وهو ما يتقاطع مع نتائج هذا الجدول التي أبرزت ارتفاع نسبة عدم ممارسة الهوايات لدى حاملات شهادة الماستر.

من جهة أخرى، أشارت دراسة **يحياوي (2018)** (خاصة الحاصلات على الدكتوراه) تستفيد من رأسمال ثقافي ورمزي أكبر يُساعدها على فرض مساحات خاصة للرعاية الذاتية دون أن تُنظر لذلك بوصفه ترفًا، بل كجزء من توازنها المهني والوجودي. وهذا يُعزز الطرح القائل بأن العلاقة بين المستوى العلمي وممارسة الهوايات ليست علاقة خطية، بل تُحددها منظومة القيم الثقافية وتوزيع الأدوار الجندرية في المجتمع الجزائري التي تُملي على المرأة أن تُعيد ترتيب أولوياتها باستمرار بين العمل والأسرة والذات.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,507[a] | 3 | ,212 |
| نسبة الاحتمال | 4,433 | 3 | ,218 |
| Association linéaire par linéaire | ,216 | 1 | ,642 |
| عدد القيم الفعلية | 231 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات 'L. 5 à inférieur théorique التكرارات théorique minimum est de 3,12. | | | |

إن هذه القيمة للدلالة الإحصائية (0.212)، التي تفوق مستوى الدلالة المعياري (0.05)، تُشير بوضوح إلى عدم إمكانية رفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين المستوى العلمي للمرأة العاملة وقدرتها على ممارسة هواياتها المفضلة. بمعنى آخر، على الرغم من الملاحظات الوصفية التي أظهرت اختلافات طفيفة بين الفئات التعليمية — حيث كانت حاملات الماستر الأقل ممارسة للهوايات، وحاملات الدكتوراه الأكثر ممارسة — إلا أن هذه الفروق لا تُعد ذات دلالة إحصائية، ما يعني أنها قد تكون ناتجة عن الصدفة أو عن خصائص ظرفية للعينة.

من منظور سوسيولوجي، تكشف هذه النتيجة عن طبيعة بنيوية للمحددات التي تعيق ممارسة المرأة لهواياتها. فالعوامل التي تحد من هذه الممارسة لا ترتبط فقط بالمستوى العلمي، بل تنبع من البنية الاجتماعية والثقافية التي تُثقل كاهل المرأة العاملة بأدوار متشابكة بين المجالين المهني والأسري، مما يُقلص من هامش الذاتية والراحة الشخصية لديها. وهو ما يتقاطع مع نتائج دراسة **عاجب (2017)**، والتي خلصت إلى أن الضغط الزمني والإرهاق النفسي يُعتبران عائقين أساسيين أمام الأنشطة الترويحية، بغض النظر عن مستوى التعليم.

تؤكد هذه النتيجة إذن أن المتغيرات البنيوية والاجتماعية — مثل ثقافة العمل، توزيع الأدوار داخل الأسرة، ومحدودية الدعم المؤسسي — تبقى أكثر تأثيرًا في تحديد مدى ممارسة المرأة لهواياتها مقارنة بالمستوى العلمي، مما يعكس استمرارية ما يُعرف في الأدبيات السوسيولوجية بـ: «القيود الثقافية على الزمن الأنثوي» داخل المجتمع الجزائري.

**جدول رقم 140: وسائل النقل المستخدمة من قبل المرأة العاملة في ضوء مستواها العلمي.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | المستوى العلمي للزوجة | | | | | | | | المجموع | |
| | | ليسانس | | ماستر | | دكتوراه | | أخرى | | | |
| | | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % | التكرارات | النسبة المئوية % |
| ما هي وسيلة النقل إلى مكان عملك؟ | | 0 | 0,0% | 6 | 5,5% | 0 | 0,0% | 1 | 6,3% | 7 | 2,9% |
| | أخرى | 3 | 3,4% | 4 | 3,6% | 0 | 0,0% | 2 | 12,5% | 9 | 3,8% |
| | سيارة الزوج | 28 | 32,2% | 20 | 18,2% | 9 | 34,6% | 3 | 18,8% | 60 | 25,1% |
| | سيارتك الخاصة | 1 | 1,1% | 11 | 10,0% | 2 | 7,7% | 1 | 6,3% | 15 | 6,3% |
| | مشيا على الأقدام | 23 | 26,4% | 20 | 18,2% | 6 | 23,1% | 6 | 37,5% | 55 | 23,0% |
| | نقل عمومي | 32 | 36,8% | 49 | 44,5% | 9 | 34,6% | 3 | 18,8% | 93 | 38,9% |
| المجموع | | 87 | 100,0% | 110 | 100,0% | 26 | 100,0% | 16 | 100,0% | 239 | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 140) المتقاطع عن أبعاد لوجستية ذات دلالات سوسيولوجية تتعلق بوسائل تنقل المرأة العاملة في قطاع التربية الوطنية، موضحًا كيف يتداخل المستوى العلمي مع نوع الوسيلة المعتمدة للوصول إلى مكان العمل. فالاختيار هنا لا يعكس قرارًا فرديًا بقدر ما يجسد تفاعل عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية تحدد بدورها هامش استقلالية المرأة في التنقل.

تُظهر النتائج أن النقل العمومي يُمثل الوسيلة الأكثر استخدامًا بنسبة 38.9% من إجمالي العينة، وهو ما يعكس اعتمادًا كبيرًا على البنى التحتية العامة في ظل محدودية البدائل الخاصة. هذا النمط يُشير إلى قيود اقتصادية أو إلى غياب توفر وسائل نقل مرنة ومستقلة، ويُترجم إلى أحد أشكال الإجهاد الزمني اليومي الذي يزيد من عبء العمل غير المدفوع لدى المرأة العاملة.

أما سيارة الزوج فتأتي في المرتبة الثانية بنسبة 25.1%، مما يكشف عن بعدٍ أسري في تنظيم تنقل المرأة، يجمع بين الدعم والمحدودية في آن واحد؛ فهو من جهة يرمز إلى شكل من التضامن الأسري، ومن جهة أخرى يُبرز استمرارية التبعية التنقلية التي تحد من حرية الحركة الفردية.

في المقابل، تمثل فئة المشي إلى مكان العمل نسبة 23.0%، وهو ما قد يرتبط إما بقرب مقر العمل من السكن أو بانعدام البدائل الأخرى، في حين تبقى نسبة النساء اللاتي يمتلكن سيارة خاصة محدودة (6.3%)، ما يُشير إلى أن الاستقلال المادي واللوجستي لا يزال محدود الانتشار ضمن هذه الفئة المهنية.

وعند تفكيك النتائج حسب المستوى العلمي، نلاحظ أن حاملات درجة الماستر يُظهرن أعلى اعتماد على النقل العمومي (44.5%)، ما يعكس المفارقة بين التحصيل العلمي العالي واستمرار القيود الاقتصادية واللوجستية التي تُقيد حركتهن اليومية. أما حاملات الليسانس فيُسجلن نسبًا متقاربة بين النقل العمومي (36.8%) وسيارة الزوج (32.2%)، وهو ما يشير إلى اعتماد مزدوج يجمع بين الموارد العامة والدعم الأسري. بينما تُبرز فئة الدكتوراه خصوصية مغايرة، إذ تُسجل أعلى نسبة اعتماد على سيارة الزوج (34.6%)، مما قد يُفسر بكون هذه الفئة أكثر قدرة على تنسيق تنقلاتها أو الاستفادة من دعم أسري وتنظيم وظيفي أفضل.

من منظور سوسيولوجي، تؤكد هذه النتائج أن وسيلة النقل ليست مجرد تفصيل تقني في حياة المرأة العاملة، بل تمثل مؤشرًا نوعيًا على البنية الاجتماعية والاقتصادية التي تتحرك ضمنها. فهي تكشف عن التفاوت في الوصول إلى الموارد، وتُظهر كيف أن التحصيل العلمي لا يترجم بالضرورة إلى استقلال فعلي في المجال الحركي، مما يُعيد إنتاج أنماط اللامساواة في الحياة اليومية وتقاطعت هذه النتائج مع

**دراسة وزارة الشُّؤون الاجتماعية والعمل والاتّحاد العام النّسائي (1978)** التي بينت أن نصفَ النِّساء العاملات تعانين مِنْ عدم توفّر وسائل النّقل المريحة ممَّا يضاعف متاعبهن ويولد مشكلات في العمل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 27,556[a] | 15 | ,025 |
| نسبة الاحتمال | 31,674 | 15 | ,007 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 12 cellules (50,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكراراتthéorique minimum est de ,47. | | | |

تشير القيمة الإحصائية (كاي مربع = 0.025) — وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 — إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى العلمي للمرأة العاملة ووسيلة نقلها إلى العمل.وبذلك نرفض الفرضية الصفرية، مما يعني أن اختلاف وسيلة النقل ليس عشوائيًا، بل يعكس تباينات اجتماعية واقتصادية واقعية ترتبط بالمستوى العلمي.

من منظور سوسيولوجي، تكشف هذه النتيجة أن رأس المال البشري المتمثل في التعليم يُسهم في تشكيل أنماط الحياة اليومية للمرأة، بما في ذلك وسائل تنقلها. فكلما ارتفع المستوى العلمي، ارتفع غالبًا الوضع الاقتصادي والاجتماعي، ما يُتيح إمكانية امتلاك سيارة خاصة أو الاعتماد على سيارة الزوج، في حين تعتمد الفئات ذات المستويات الأدنى على النقل العمومي أو المشي.وهذا يُبرز أن اختيار وسيلة النقل ليس مجرد قرار عملي، بل هو انعكاس للبنية الطبقية والاقتصادية داخل المجتمع، ويُظهر كيف يمتد تأثير التعليم إلى تفاصيل الحياة اليومية، بما فيها القدرة على إدارة الوقت وتخفيف أعباء التنقل، مما يؤثر بدوره في جودة الحياة والتوازن بين الأدوار المهنية والأسرية.

**جدول رقم 141: العلاقة بين عدد ساعات عمل المرأة وانشغالها بمتابعة أبنائها.**

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل يشغلك التفكير في أبنائك أثناء عملك؟ | | | | المجموع |
| | | نعم | | لا | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 52 | 72,2% | 20 | 27,8% | 72 | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | 27 | 79,4% | 7 | 20,6% | 34 | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 88 | 81,5% | 20 | 18,5% | 108 | 100,0% |
| المجموع | | 167 | 78,0% | 47 | 22,0% | 214 | 100,0% |

يُبرز هذا الجدول (رقم 141) المتقاطع أحد الجوانب الدقيقة في تجربة الأم العاملة بقطاع التربية الوطنية، والمتمثل في مدى انشغالها الذهني بأبنائها أثناء ساعات العمل باختلاف عدد الساعات اليومية. تُظهر النتائج أن الظاهرة تكاد تكون عامة، إذ عبّرت نسبة مرتفعة جدًا (78.0%) من المستجوبات عن انشغالهن الدائم بالتفكير في الأبناء خلال أدائهن لمهامهن المهنية. تُجسد هذه النسبة العالية حالة التداخل بين المجالين الأسري والمهني، وتُبرز الصراع النفسي الذي تعيشه الأم بين واجبها تجاه العمل ومسؤوليتها العاطفية والتربوية تجاه الأبناء.

وتُوضح المعطيات أن هذا الانشغال يتفاوت تبعًا لمدة العمل اليومي. فقد سُجلت أعلى نسبة بين الأمهات اللواتي يعملن من 6 إلى 8 ساعات يوميًا (81.5%)، وهي الفئة الأكثر تمثيلًا في الدراسة. ويبدو أن هذه الساعات – وهي النموذجية في الدوام الإداري والتربوي – تضع الأم في موقع ضغط

مضاعف، إذ تتزامن غالبًا مع الفترات التي يحتاج فيها الأبناء إلى المتابعة أو الرعاية. أما اللواتي يعملن أكثر من 8 ساعات، فتقارب نسبتهن (79.4%) النسبة السابقة، ما يعكس أن طول مدة الغياب يزيد من حدة الانشغال الذهني. وفي المقابل، تبدي الأمهات العاملات أقل من 6 ساعات يوميًا نسبة انشغال أدنى نسبيًا (72.2%)، مما يدل على أن تقليص عدد ساعات العمل يخفف إلى حد ما من هذا التوتر الداخلي.

من زاوية سوسيولوجية، تُظهر هذه النتائج أن انشغال الأم بأبنائها ليس مجرد تعبير وجداني، بل هو انعكاس لصراع الأدوار بين المجالين الأسري والمهني، حيث تؤدي ضغوط العمل وغياب الدعم الأسري أو المؤسساتي إلى زيادة العبء النفسي. كما تُشير المعطيات إلى أن التوازن بين الحياة المهنية والأسرية لا يتحقق إلا من خلال سياسات أكثر مرونة في تنظيم الوقت والعمل، بما يضمن للأم مساحة كافية للمتابعة الأسرية دون الإضرار بأدائها الوظيفي.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,206[a] | 2 | ,332 |
| نسبة الاحتمال | 2,158 | 2 | ,340 |
| عدد القيم الفعلية | 214 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L . 5 à inférieur théorique التكراراتthéorique التكرارات théorique .minimum est de 7,47 | | | |

يُظهر اختبار كاي مربع في هذا السياق أداة حاسمة لتقدير ما إذا كانت التباينات المسجلة في درجة انشغال الأم العاملة بأبنائها أثناء العمل، تبعًا لعدد ساعات عملها اليومية، تُعبّر عن علاقة حقيقية أم عن فروق عشوائية. وقد بلغت قيمة كاي مربع 2.206 (Pearson Chi-Square) عند درجتي حرية، فيما كانت قيمة الدلالة الإحصائية 0.332 (Asymp. Sig.)، وهي أعلى من المستوى المعياري 0.05.

يشير ذلك بوضوح إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد ساعات عمل الأم العاملة ومدى انشغالها الذهني بأبنائها خلال أداء مهامها. بمعنى أن الفروق الوصفية الملاحظة بين الفئات المختلفة من ساعات العمل – رغم وجود ميل طفيف لارتفاع الانشغال لدى من يعملن من 6 إلى 8 ساعات – لا تمثل فروقًا جوهرية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

من منظور سوسيولوجي، تعكس هذه النتيجة أن الانشغال الذهني والعاطفي بالأبناء يُعد سمة عامة لدى الأمهات العاملات، بغضّ النظر عن طول يوم العمل. فالتحدي هنا لا يرتبط بعدد الساعات بقدر ما يرتبط بطبيعة الدور الاجتماعي للأم وتوقعات المجتمع منها، إضافة إلى ضعف بنى الدعم الأسري والمؤسسي، وغياب أنظمة مرنة للعمل أو خدمات رعاية مناسبة للأطفال. بمعنى آخر، الانشغال بالأبناء يمثل نمطًا ثقافيًا راسخًا يعكس استمرارية الأدوار الجندرية التقليدية، حيث تبقى الأم – حتى وهي في موقعها المهني – محمّلة بعبء الرعاية الذهنية والعاطفية للأسرة.

تجدر الإشارة أيضًا إلى أن صلاحية الاختبار الإحصائي في هذه الحالة مؤكدة، إذ لم تسجل أي خلية تكرارًا متوقعًا أقل من 5، وكان الحد الأدنى للتكرار المتوقع 7.47، ما يعزز موثوقية النتائج. وعليه، يمكن القول إن ساعات العمل اليومية لا تُعد متغيرًا حاسمًا في تفسير درجة انشغال الأم العاملة بأبنائها، بل إن هذا الانشغال يبدو ظاهرة بنيوية أوسع، نابعة من منظومة الأدوار الاجتماعية والتوقعات الثقافية التي تُحدد موقع الأم العاملة داخل الأسرة والمجتمع.

**جدول رقم 142: توزيع الأستاذات العاملات حسب عدد ساعات العمل في اليوم وإجابتهن حول مدى توفر الوقت لمتابعة الأطفال.**

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل تجدين وقتا لمتابعة أطفالك؟ | | | | المجموع | |
| | | نعم | | لا | | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 52 | 72,2% | 20 | 27,8% | 72 | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | 20 | 58,8% | 14 | 41,2% | 34 | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 78 | 72,2% | 30 | 27,8% | 108 | 100,0% |
| المجموع | | 150 | 70,1% | 64 | 29,9% | 214 | 100,0% |

يُبرز هذا الجدول (رقم 142) المتقاطع جانبًا محوريًا من معادلة التوفيق بين العمل والأسرة لدى الأم العاملة في قطاع التربية الوطنية، والمتمثل في مدى قدرتها على تخصيص وقت لمتابعة أطفالها في ظل اختلاف عدد ساعات العمل اليومية. تُظهر النتائج أن معظم الأمهات العاملات، بنسبة تُقارب 70.1% من إجمالي العينة، يجدن فعلًا وقتًا لمتابعة أبنائهن، وهي نسبة إيجابية نسبيًا مقارنةً بمؤشرات الشعور بالتقصير والانشغال الذهني التي سُجلت في جداول سابقة. يُمكن اعتبار هذه النتيجة مؤشرًا على تمسك الأم العاملة بدورها الأسري رغم ضغوط العمل، وعلى استعدادها للتضحية بجوانب من الراحة أو الأنشطة الشخصية لصالح أداء واجباتها الأمومية.

لكن، ورغم هذه الصورة الإيجابية العامة، تكشف التفاصيل عن تباينات مرتبطة بعدد ساعات العمل. فالأمهات اللاتي يعملن أقل من 6 ساعات يوميًا، وكذلك من 6 إلى 8 ساعات، حققن نسبًا متطابقة تقريبًا في قدرتهن على متابعة أطفالهن (72.2%)، ما يُشير إلى أن هذا المدى الزمني من العمل لا يُشكل بالضرورة عائقًا جوهريًا أمام متابعة الأبناء، ربما لأنه يُمثل الإطار الزمني المعتاد لليوم المهني في قطاع التربية، ما يُتيح للأمهات قدرًا من التوازن في نهاية اليوم.

أما الأمهات اللاتي يعملن أكثر من 8 ساعات يوميًا، فقد سجلن انخفاضًا ملحوظًا في قدرتهن على المتابعة، بنسبة 58.8%. هذه النتيجة تُعد مؤشرًا سوسيولوجيًا واضحًا على أن طول يوم العمل يُقيد فعليًا زمن التفاعل الأسري، ويؤثر سلبًا في جودة الرعاية والمتابعة التي يمكن أن تقدمها الأم لأطفالها. فكلما زاد الزمن المهني، تقلص الوقت المتاح للأسرة، مما يُفاقم من حدة صراع الأدوار بين المجالين الأسري والمهني.

تُبرز هذه النتائج أن التوفيق بين العمل والأسرة لا يرتبط فقط بحسن إدارة الوقت، بل بالبنية الزمنية المفروضة على المرأة من خلال أنظمة العمل نفسها. ومن هذا المنظور، فإن دعم الأم العاملة لا يتحقق إلا عبر إصلاحات هيكلية في سياسات العمل، كاعتماد أنظمة مرنة في الدوام أو تخفيض ساعات العمل للفئات التي تتحمل مسؤوليات أسرية، وهو ما يُسهم في تقليص التوتر الأسري وتحقيق توازن أفضل بين الدورين الأمومي والمهني، بما ينعكس إيجابًا على استقرار الأسرة وجودة الأداء المهني للأم.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,449[a] | 2 | ,294 |
| نسبة الاحتمال | 2,337 | 2 | ,311 |
| عدد القيم الفعلية | 214 | | |

يُبرز اختبار كاي مربع مدى دلالة الفروق في قدرة الأم العاملة على متابعة أطفالها تبعًا لعدد ساعات عملها اليومية. إذ بلغت قيمة الاختبار **2.449** بدرجتي حرية **(2 درجة الحرية)** مع دلالة إحصائية **0.294**، وهي أعلى من المستوى المعياري **0.05**، ما يعني **عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا** بين عدد ساعات العمل وقدرة الأم على متابعة أطفالها.

ورغم أن التحليل الوصفي أظهر انخفاضًا نسبيًا في المتابعة لدى من يعملن أكثر من ثماني ساعات، إلا أن هذه الفروق ليست ذات دلالة إحصائية، أي أنها قد تعود لعوامل عرضية داخل العينة. سوسيولوجيًا، تُشير النتيجة إلى أن متابعة الأبناء لا تُحددها ساعات العمل فقط، بل تتأثر بعوامل أعمق مثل إحساس الأم بالمسؤولية، واستراتيجياتها في التوفيق بين الأدوار، ودعم الأسرة الممتدة.وتُظهر الملاحظة التقنية أن جميع الخلايا كانت ذات تكرار متوقع يفوق 5 (الحد الأدنى 10.17)، مما يُعزز موثوقية النتائج.

بناءً على ذلك، يُمكن القول إن الأم العاملة، مهما اختلفت ساعات عملها، تُحافظ على متابعة أطفالها بفضل آليات تكيف اجتماعية وثقافية تُخفف من أثر ضغط العمل.

**جدول رقم 143: توزيع الأستاذات العاملات حسب عدد ساعات العمل في اليوم ورأيهن في تأثير الوظيفة على التحصيل الدراسي للأبناء.**

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل أثرت وظيفتك على التحصيل الدراسي للأبناء؟ | | | | المجموع | |
| | | نعم | | لا | | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 17 | 24,3% | 53 | 75,7% | 70 | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | 10 | 31,3% | 22 | 68,8% | 32 | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 22 | 22,2% | 77 | 77,8% | 99 | 100,0% |
| المجموع | | 49 | 24,4% | 152 | 75,6% | 201 | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 143) المتقاطع عن تصورات الأمهات العاملات في قطاع التربية الوطنية حول تأثير وظيفتهن، في سياق ساعات العمل اليومية، على التحصيل الدراسي لأبنائهن. تُظهر المعطيات أن الغالبية العظمى من الأمهات، بنسبة 75.6% من إجمالي العينة، لا يعتقدن أن وظيفتهن قد أثرت سلبًا على التحصيل الدراسي لأبنائهن.هذه النسبة المرتفعة تُقدم رؤية إيجابية، تُوحي بأن الأمهات العاملات يبذلن جهودًا كبيرة، أو يمتلكن آليات دعم (سواء من الأسرة أو المدرسة أو المجتمع)، لضمان عدم تأثر المسار التعليمي لأبنائهن سلبيًا بسبب انشغالهن المهني. هذا قد يعكس أولوية قصوى تُعطيها الأمهات لتعليم أبنائهن، أو كفاءتهن في تنظيم الوقت وتوزيع المسؤوليات لضمان متابعة جيدة.

ومع ذلك، تبرز فروقات جديرة بالتحليل عند استكشاف هذه التصورات تبعًا لعدد ساعات العمل. ففي حين أن القناعة بعدم التأثير السلبي هي السائدة، إلا أن نسبة من الأمهات تُقر بأن هناك تأثيرًا. تُظهر الفئة التي تعمل أقل من 6 ساعات يوميًا أقل نسبة من الأمهات اللاتي يرين تأثيرًا سلبيًا، حيث بلغت هذه النسبة .24.3% هذا يُمكن أن يُشير إلى أن ساعات العمل الأقل تُوفر مرونة أكبر أو وقتًا

أطول للأم، مما يُمكنها من متابعة أبنائها بشكل مباشر ويُقلل من مخاوفها حول التأثير السلبي لعملها على دراستهم.

في المقابل، تُسجل الأمهات اللاتي يعملن أكثر من 8 ساعات يوميًا أعلى نسبة في الاعتقاد بأن وظيفتهن قد أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائهن، حيث تصل هذه النسبة إلى 31.3% هذا التباين يُعد ذا دلالة سوسيولوجية مهمة؛ فهو يُؤكد أن ساعات العمل الطويلة تُشكل ضغطًا حقيقيًا قد ينعكس على الدور الأمومي في متابعة التعليم. إن قضاء وقت أطول خارج المنزل يُقلل حتمًا من الفرص المتاحة للأم للمساعدة في الواجبات المدرسية، أو التواصل مع المعلمين، أو حتى توفير بيئة تعليمية منزلية مستقرة، مما قد يُؤدي إلى شعورها أو اعتقادها بأن ذلك قد يُؤثر على أداء أبنائها الدراسي.

أما فئة الأمهات اللاتي يعملن من 6 إلى 8 ساعات يوميًا، فتُسجل نسبة تأثير سلبي تُقارب 22.2%، وهي الأقل بين الفئات. هذه النسبة قد تُشير إلى أن هذا النطاق من ساعات العمل هو الأكثر شيوعًا وربما يكون الأسهل للتوفيق بينه وبين المتطلبات الأسرية، حيث قد تكون الأمهات قد اعتدن على تنظيم حياتهن حول هذا الدوام التقليدي.

تُسلط هذه المعطيات الضوء على أن تأثير عمل الأم على أبنائها هو قضية معقدة تتداخل فيها ساعات العمل مع عوامل أخرى مثل آليات التأقلم، وشبكات الدعم الأسري، وحتى الجودة النوعية للتفاعل بين الأم والأبناء في الوقت المتاح. إن وجود نسبة، وإن كانت أقلية، تُقر بالتأثير السلبي لعدد ساعات العمل، خاصة في الدوام الطويل، يُبرز الحاجة لسياسات عمل أكثر مرونة تُراعي الظروف الأسرية وتُمكن الأمهات من تحقيق توازن يُجنبهن الشعور بالتقصير في جانب حيوي كتعليم أبنائهن، مما يُسهم في تعزيز رفاهية الأسرة ككل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,070[a] | 2 | ,586 |
| نسبة الاحتمال | 1,030 | 2 | ,597 |
| عدد القيم الفعلية | 201 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L 5. التكرارات théorique inférieur à التكرارات théorique .minimum est de 7,80 | | | |

يهدف اختبار كاي مربع إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد ساعات عمل الأستاذات وتأثير الوظيفة على التحصيل الدراسي للأبناء. أظهرت النتائج أن قيمة كاي مربع بلغت 1.070 عند درجتي حرية (2)، وقيمة الدلالة الإحصائية 0.586، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

وبذلك، لا يمكن رفض الفرضية الصفرية، ما يعني عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين عدد ساعات العمل اليومية ورأي الأستاذات حول تأثير الوظيفة على التحصيل الدراسي للأبناء.

سوسيولوجيًا، توحي هذه النتيجة بأن تأثير عمل الأم لا يرتبط مباشرة بعدد ساعات العمل، بل بعوامل أخرى كالدعم الأسري، وتنظيم الوقت، والاستراتيجيات التي تطورها الأمهات للتوفيق بين العمل والأسرة. ويبدو أن كثيرًا من الأستاذات يتمكنّ من الحفاظ على متابعة أبنائهن دراسيًا رغم التزامات العمل، مما يعكس قدرة عالية على التكيف واستثمار الموارد الأسرية والاجتماعية المتاحة.

**جدول رقم 144: تأثيرعدد ساعات العمل اليومية على مشاركة الزوج في رعاية الأطفال.**

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل يساعدك زوجك في رعاية أطفالك؟ | | | | المجموع | |
| | | نعم | | لا | | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 46 | 64,8% | 25 | 35,2% | 71 | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | 28 | 84,8% | 5 | 15,2% | 33 | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 74 | 67,9% | 35 | 32,1% | 109 | 100,0% |
| المجموع | | 148 | 69,5% | 65 | 30,5% | 213 | 100,0% |

يُقدم هذا الجدول (رقم 144) المتقاطع تحليلًا وصفيًا لأحد أبرز أوجه الدعم الذي يُمكن أن تتلقاه الأم العاملة في قطاع التربية الوطنية، وهو مدى مساعدة الزوج في رعاية الأطفال، وكيف تتأثر هذه المساعدة بساعات عمل الزوجة اليومية. تُظهر المعطيات أن الغالبية العظمى من الزوجات، وبنسبة 69.5% من إجمالي العينة، يُقررن بأن أزواجهن يُساعدونهن في رعاية الأطفال. هذه النسبة المرتفعة تُعد مؤشرًا إيجابيًا سوسيولوجيًا؛ فهي تُشير إلى تحول محتمل في تقسيم الأدوار الجندرية التقليدية داخل الأسرة، أو على الأقل، وجود وعي متزايد بأهمية مشاركة الرجل في المسؤوليات الأسرية لدعم زوجته العاملة. هذا الدعم يُمكن أن يُخفف بشكل كبير من العبء المزدوج الذي يقع على كاهل المرأة، ويُسهم في تعزيز قدرتها على التوفيق بين متطلبات العمل ومسؤولياتها الأمومية.

وبتحليل التباينات ضمن هذا السياق، تظهر فروقات لافتة بين الفئات حسب عدد ساعات عمل الزوجة. تُسجل فئة الزوجات اللاتي يعملن أكثر من 8 ساعات يوميًا أعلى نسبة في تلقي مساعدة الزوج، حيث تصل إلى 84.8.% هذه النتيجة ذات دلالة سوسيولوجية عميقة؛ فكلما زادت ساعات عمل المرأة خارج المنزل، زادت الحاجة إلى دعم الشريك لتعويض الوقت المفقود في رعاية الأطفال. يُمكن تفسير هذا بأن الأزواج يُدركون بشكل أكبر الحاجة المُلحة لمد يد العون عندما تكون الزوجة مُثقلة بساعات عمل طويلة، مما يدفعهم للمشاركة الفاعلة في المهام الأسرية. هذا يعكس استراتيجية تكيف داخل الأسرة، حيث يُصبح التعاون ضرورة وليست مجرد خيار لضمان استقرار الحياة الأسرية في ظل غياب الزوجة لفترات طويلة.

في المقابل، تُظهر الزوجات اللاتي يعملن أقل من 6 ساعات يوميًا نسبة أقل في تلقي مساعدة الزوج، حيث تبلغ .64.8% أما اللاتي يعملن من 6 إلى 8 ساعات يوميًا فتُسجلن نسبة قريبة جدًا تبلغ 67.9%. هذا التباين بين الفئات قد يُشير إلى أن الأزواج قد يُقللون من مستوى دعمهم المباشر في رعاية الأطفال عندما تكون ساعات عمل الزوجة أقصر أو ضمن المعدل التقليدي، ربما بافتراض أن لديها وقتًا كافيًا للقيام بمعظم المهام بنفسها. ومع ذلك، فإن هذه النسبة (أكثر من 60%) تظل مرتفعة، مما يؤكد أن مشاركة الزوج في رعاية الأطفال ليست مقتصرة فقط على حالات العمل لساعات طويلة جدًا، بل هي ظاهرة موجودة حتى في ساعات العمل المعيارية.

تُسلط هذه المعطيات الضوء على أن دعم الزوج يُعد عاملًا حاسمًا في تمكين المرأة العاملة، ويُسهم بشكل مباشر في التخفيف من صراع الأدوار الذي تُعانيه. إن ارتفاع نسبة مساعدة الزوج، خاصة

في حالات ساعات العمل الطويلة، يُؤكد أن التوافق بين الحياة الأسرية والمهنية غالبًا ما يكون نتيجة لجهود مشتركة وتوزيع مرن للأدوار داخل الأسرة، وليس مجرد مسؤولية فردية تُلقى على عاتق المرأة وحدها. هذا يُعزز من أهمية دراسة ديناميكيات الأسرة ككل لفهم تحديات وحلول التوفيق بين العمل والحياة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,543[a] | 2 | ,103 |
| نسبة الاحتمال | 5,034 | 2 | ,081 |
| عدد القيم الفعلية | 213 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكرارات théorique minimum est de 10,07. | | | |

يُعد اختبار كاي مربع أداة إحصائية أساسية لتقييم ما إذا كانت الفروقات الملاحظة في مدى مساعدة الزوج لزوجته العاملة في رعاية الأطفال، تبعًا لعدد ساعات عمل الزوجة اليومية، هي فروق حقيقية وذات دلالة إحصائية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة. تُظهر نتائج هذا الاختبار أن قيمة كاي مربع (Pearson Chi-Square) بلغت 4.543 عند درجتي حرية (2درجة الحرية). والأهم من ذلك، أن قيمة الدلالة الإحصائية (.Asymp. Sig) كانت 0.103.

إن هذه القيمة للدلالة الإحصائية، والتي هي أكبر من مستوى الدلالة المعياري 0.05، تُشير بوضوح إلى أننا لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين عدد ساعات العمل اليومية للزوجة العاملة ومدى مساعدة زوجها لها في رعاية الأطفال. بمعنى آخر، على الرغم من أن الجدول المتقاطع السابق قد أظهر بعض التباينات الوصفية، مثل ميل الزوجات اللاتي يعملن أكثر من 8 ساعات للحصول على مساعدة أكبر من أزواجهن، إلا أن هذه الفروق لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية. هذا يعني أن التباينات الملاحظة قد تكون مجرد فروق عشوائية ناتجة عن

الصدفة أو عن خصائص محددة في العينة، وليست علاقات منهجية ثابتة يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة الأوسع.

من منظور سوسيولوجي، تُقدم هذه النتيجة رؤية مهمة ومعقدة تتعلق بديناميكيات الأدوار الأسرية في الأسر التي تعمل فيها المرأة. فبينما قد يُعتقد بشكل منطقي أن زيادة ساعات عمل الزوجة ستُجبر الزوج على تقديم مساعدة أكبر في رعاية الأطفال، فإن غياب الدلالة الإحصائية يُشير إلى أن مشاركة الزوج في رعاية الأطفال قد لا تتأثر بشكل حاسم ومباشر بعدد ساعات عمل الزوجة اليومية.يُمكن تفسير هذا بأن مساعدة الزوج في رعاية الأطفال قد تكون متجذرة في عوامل أخرى أكثر عمقًا وتأثيرًا، مثل القيم الثقافية المرتبطة بتقسيم الأدوار الجندرية، أو الوعي الشخصي للزوج بأهمية مشاركته، أو حتى طبيعة العلاقة الزوجية والدعم المتبادل بين الطرفين، بدلاً من كونها مجرد استجابة لضغط العمل الزائد على الزوجة. هذا يُعزز فكرة أن الدعم الأسري، لا سيما من الزوج، هو نتاج لتفاعل معقد من التوقعات الاجتماعية، والتربية، والعلاقات الشخصية، ولا يمكن اختزاله في متغير واحد مثل ساعات العمل. إن الزوجة قد تتلقى الدعم أو لا تتلقاه بغض النظر عن مدى انشغالها المهني، وهذا يُحيلنا إلى البحث عن العوامل النوعية التي تُشكل هذا الدعم.

تُسجل هذه المناقشة قوة منهجية إضافية، حيث تُشير الملاحظة الفنية المصاحبة لجدول اختبار كاي مربع إلى أن صفرًا من الخلايا (0.0%) كان لديها تكرار متوقع أقل من 5، وأن الحد الأدنى للتكرار المتوقع بلغ 10.07.تُعزز هذه الملاحظة من موثوقية اختبار كاي مربع وصلاحية نتائجه في هذه الحالة. وبالتالي، فإن استنتاج عدم وجود دلالة إحصائية هنا يُعد قويًا. في المحصلة، بينما تُعد مساعدة الزوج في رعاية الأطفال جانبًا حيويًا من دعم الأم العاملة، فإن هذه الدراسة تُظهر أن عدد ساعات عمل الزوجة اليومية، في سياق العينة المدروسة، لا يُعد عاملًا مستقلًا ودالًا إحصائيًا يُحدد مدى هذا الدعم.

**جدول رقم 145: علاقةعدد ساعات العمل اليومية بقدرة الأم العاملة على التفرغ لمشكلات أبنائه.**

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل تمنعك طبيعة عملك من التفرغ لمشكلات أطفالك؟ | | | | المجموع | |
| | | نعم | | لا | | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 17 | 23,9% | 54 | 76,1% | 71 | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | 11 | 33,3% | 22 | 66,7% | 33 | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 31 | 28,4% | 78 | 71,6% | 109 | 100,0% |
| المجموع | | 59 | 27,7% | 154 | 72,3% | 213 | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 145) المتقاطع عن تصورات الأمهات العاملات في قطاع التربية الوطنية حول تأثير طبيعة عملهن على قدرتهن على التفرغ لحل مشكلات أبنائهن، في سياق عدد ساعات العمل اليومية. تُظهر المعطيات أن الغالبية العظمى من الأمهات، وبنسبة 72.3% من إجمالي العينة، لا يعتقدن أن طبيعة عملهن تمنعهن من التفرغ لمشكلات أبنائهن.هذه النسبة المرتفعة تُقدم رؤية إيجابية تُوحي بأن الأمهات يجدن طرقًا للتكيف، أو أن لديهن آليات دعم تُمكنهن من التعامل مع مشكلات أبنائهن رغم انشغالاتهن المهنية. هذا قد يعكس أولوية قصوى تُعطيها الأمهات لمسؤولياتهن الأسرية، لا سيما فيما يتعلق برفاهية أبنائهن العاطفية والنفسية.

وبتحليل التباينات ضمن هذا السياق، تظهر فروقات جديرة بالتحليل عند استكشاف هذه التصورات تبعًا لعدد ساعات العمل. ففي حين أن القناعة بعدم وجود منع هي السائدة، إلا أن نسبة من الأمهات تُقر بأن طبيعة العمل تمنعهن من التفرغ لمشكلات الأبناء. تُظهر الفئة التي تعمل أكثر من 8

ساعات يوميًا أعلى نسبة في الاعتقاد بأن طبيعة العمل تمنعهن من التفرغ لمشكلات أبنائهن، حيث تصل هذه النسبة إلى 33.3.% هذا التباين يُعد ذا دلالة سوسيولوجية مهمة؛ فهو يُؤكد أن ساعات العمل الطويلة تُشكل ضغطًا حقيقيًا قد ينعكس على الدور الأمومي في الدعم العاطفي والنفسي المباشر للأبناء. إن قضاء وقت أطول خارج المنزل لا يقلل فقط من الكمية المتاحة للتفاعل، بل قد يُقلل أيضًا من جودة هذا التفاعل ويُصعب على الأم الانخراط بعمق في حياة أبنائها العاطفية ومعالجة قضاياهم اليومية.

في المقابل، تُسجل الفئة التي تعمل أقل من 6 ساعات يوميًا أقل نسبة من الأمهات اللاتي يرين أن طبيعة عملهن تمنعهن من التفرغ لمشكلات الأبناء، حيث بلغت هذه النسبة .23.9% هذا يُمكن أن يُشير إلى أن ساعات العمل الأقل تُوفر مرونة أكبر أو وقتًا أطول للأم، مما يُمكنها من الاستجابة لمشكلات أبنائها بشكل مباشر ويُقلل من شعورها بالمنع. أما فئة الأمهات اللاتي يعملن من 6 إلى 8 ساعات يوميًا، فتُسجل نسبة تأثير تبلغ 28.4%، وهي تقع بين الفئتين الأخريين، مما يُوحي بأن هذا النطاق من الساعات يُمثل تحديًا متوسطًا في هذا الجانب.

تُسلط هذه المعطيات الضوء على أن قدرة الأم العاملة على التفرغ لمشكلات أبنائها ليست مجرد مسألة روتينية، بل هي مؤشر على التوازن الدقيق الذي تسعى لتحقيقه بين متطلبات العمل وواجباتها الأسرية. إن وجود نسبة لا يُستهان بها من الأمهات اللاتي يشعرن بهذا المنع، خاصة مع زيادة ساعات العمل، يُبرز الحاجة لسياسات عمل أكثر مرونة تُراعي الجانب النفسي والعاطفي للأم العاملة، وتُمكنها من توفير الدعم اللازم لأبنائها. هذا يُسهم في تعزيز الصحة النفسية للأبناء، ويُقلل من الإرهاق العاطفي للأم، مما ينعكس إيجابًا على استقرار الأسرة ككل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,053[a] | 2 | ,591 |
| نسبة الاحتمال | 1,049 | 2 | ,592 |
| عدد القيم الفعلية | 213 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 التكرارات théorique inférieur à théorique التكرارات .minimum est de 9,14 | | | |

يُقدم اختبار كاي مربع أداة إحصائية أساسية لتقييم ما إذا كانت الفروقات الملاحظة في تصورات الأمهات العاملات حول تأثير طبيعة عملهن على التفرغ لمشكلات أبنائهن، تبعًا لعدد ساعات عملهن اليومية، هي فروق حقيقية وذات دلالة إحصائية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة. تُظهر نتائج هذا الاختبار أن قيمة كاي مربع (Pearson Chi-Square) بلغت 1.053 عند درجتي حرية (2 درجة الحرية)، والأهم من ذلك، أن قيمة الدلالة الإحصائية (Asymp. Sig.) كانت 0.591.

إن هذه القيمة للدلالة الإحصائية، والتي هي أكبر بشكل واضح من مستوى الدلالة المعياري 0.05، تُشير بوضوح إلى أننا لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين عدد ساعات العمل اليومية للأم العاملة وما إذا كانت طبيعة عملها تمنعها من التفرغ لمشكلات أبنائها. بمعنى آخر، على الرغم من أن الجدول المتقاطع السابق قد أظهر بعض التباينات الوصفية، مثل ميل الأمهات اللاتي يعملن أكثر من 8 ساعات للاعتقاد بوجود منع أكبر، إلا أن هذه الفروق لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية.هذا يعني أن التباينات الملاحظة قد تكون مجرد فروق عشوائية ناتجة عن الصدفة أو عن خصائص معينة في العينة، وليست علاقات منهجية ثابتة يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة الأوسع.

من منظور سوسيولوجي، تُقدم هذه النتيجة رؤية مهمة ومعقدة. فبينما يُشكل الانشغال بمشكلات الأبناء جزءًا حيويًا من الدور الأمومي، فإن غياب الدلالة الإحصائية بين ساعات العمل وهذا المنع يُشير إلى أن قدرة الأم على التفرغ لمشكلات أبنائها قد تتأثر بعوامل أخرى أكثر عمقًا وتأثيرًا من مجرد عدد ساعات العمل اليومية.يُمكن تفسير هذا بأن الأمهات العاملات، بغض النظر عن طول يوم عملهن، قد يُطورن آليات تكيف واستراتيجيات تنظيمية فعالة لضمان توفير الدعم اللازم لأبنائهن، حتى لو كان ذلك يعني التضحية بجوانب أخرى من راحتهن الشخصية. قد تُشير هذه النتيجة أيضًا إلى أن الأمهات يُعطن أولوية قصوى لمواجهة التحديات التي يواجهها أبناؤهن، وأن هذا الالتزام يتجاوز الحدود الزمنية لساعات العمل. هذا يُعزز فكرة أن التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية يتطلب أكثر من مجرد إدارة الوقت، بل ينطوي على مرونة شخصية، ودعم عائلي، وربما حتى قدرة على الفصل الذهني لبعض الوقت ثم التركيز المكثف عند الحاجة.

تُسجل هذه المناقشة قوة منهجية إضافية، حيث تُشير الملاحظة الفنية المصاحبة لجدول اختبار كاي مربع إلى أن صفرًا من الخلايا (0.0%) كان لديها تكرار متوقع أقل من 5، وأن الحد الأدنى للتكرار

المتوقع بلغ 9.14.تُعزز هذه الملاحظة من موثوقية اختبار كاي مربع وصلاحية نتائجه في هذه الحالة. وبالتالي، فإن استنتاج عدم وجود دلالة إحصائية هنا يُعد قويًا. في المحصلة، بينما تُعد معالجة مشكلات الأبناء جزءًا لا يتجزأ من دور الأم العاملة، فإن هذه الدراسة تُظهر أن عدد ساعات العمل اليومية، في سياق العينة المدروسة، لا يُعد عاملًا مستقلًا ودالًا إحصائيًا يُحدد مدى هذا المنع أو القدرة على التفرغ.

**جدول رقم 146: تأثير عدد ساعات العمل اليومية على سلوك الأم العاملة تجاه أطفالها تحت ضغط العمل.**

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل تجعلك مشاكل العمل تتعاملين بعصبية مع أطفالك؟ | | | | المجموع | |
| | | نعم | | لا | | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 50 | 76,9% | 15 | 23,1% | 65 | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | 27 | 84,4% | 5 | 15,6% | 32 | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 75 | 76,5% | 23 | 23,5% | 98 | 100,0% |
| المجموع | | 152 | 77,9% | 43 | 22,1% | 195 | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 146) المتقاطع عن تصورات الأمهات العاملات في قطاع التربية الوطنية حول تأثير مشاكل العمل على سلوكهن العصبية تجاه أبنائهن، في سياق تباين عدد ساعات العمل اليومية.

تُظهر المعطيات أن ظاهرة التعامل بعصبية مع الأطفال بسبب مشاكل العمل هي ظاهرة منتشرة بشكل واسع بين الأمهات العاملات؛ فالغالبية العظمى، وبنسبة تصل إلى 77.9% من إجمالي العينة،

تُقر بأن مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن.هذه النسبة المرتفعة ليست مجرد إحصائية، بل هي مؤشر سوسيولوجي بالغ الأهمية يعكس حجم الضغط النفسي والإجهاد الذي تتعرض له المرأة العاملة، وكيف أن هذه الضغوط تتسرب من بيئة العمل لتؤثر سلبًا على ديناميكيات التفاعل داخل الأسرة، وتحديدًا على العلاقة بين الأم وأطفالها. إن عدم القدرة على الفصل بين هموم العمل والحياة المنزلية يُمكن أن يُشكل بيئة غير صحية للنمو العاطفي للأطفال، ويُزيد من العبء النفسي على الأم نفسها.

وبتحليل التباينات ضمن هذا السياق، تظهر اختلافات لافتة بين الفئات حسب عدد ساعات العمل. تُسجل الأمهات اللاتي يعملن أكثر من 8 ساعات يوميًا أعلى نسبة في التعامل بعصبية مع أبنائهن، حيث تصل النسبة إلى 84.4% هذه النتيجة تُعزز الفرضية القائلة بأن ساعات العمل الطويلة تُعد عاملًا مُفاقمًا للضغوط النفسية التي تُؤدي إلى هذا السلوك. فكلما زادت الساعات التي تقضيها الأم في بيئة العمل، زادت احتمالية تعرضها للإجهاد، والإحباط، ومشاكل العمل، مما يُقلل من صبرها وقدرتها على التعامل بهدوء مع متطلبات الأطفال واحتياجاتهم العاطفية عند عودتها للمنزل. إن الإرهاق الجسدي والنفسي الناتج عن الدوام الطويل قد يُجرد الأم من مواردها العاطفية، ويُجعلها أكثر عرضة للانفعال.

في المقابل، تُظهر الفئة التي تعمل أقل من 6 ساعات يوميًا نسبة تعامل بعصبية تبلغ 76.9%، وهي نسبة مرتفعة جدًا أيضًا. أما اللاتي يعملن من 6 إلى 8 ساعات يوميًا فتُسجلن نسبة قريبة جدًا تبلغ 76.5%. هذه المماثلة بين الفئات ذات الساعات الأقل والفئة التقليدية (6–8 ساعات)، مع ارتفاع النسبة بشكل عام، تُشير إلى أن مشكلة التعامل بعصبية هي مشكلة هيكلية تُعاني منها الغالبية العظمى من الأمهات العاملات، بغض النظر عن ساعات عملهن.هذا يُوحي بأن طبيعة بيئة العمل نفسها في قطاع التربية الوطنية، أو الضغوط الكامنة في التوفيق بين الأدوار، هي عوامل رئيسية تُسهم في هذا التوتر، حتى وإن كانت ساعات العمل الطويلة تُفاقم منه. يُمكن أن يعكس هذا ضغوطًا تتعلق بحجم الصفوف، المناهج الدراسية، أو التفاعلات مع أولياء الأمور والزملاء التي تخلق بيئة عمل مُجهدة.

تُسلط هذه المعطيات الضوء على أن تأثير العمل على العلاقة الأسرية لا يقتصر على الجوانب اللوجستية أو الزمنية فحسب، بل يمتد ليشمل الجوانب النفسية والعاطفية. إن انتشار ظاهرة التعامل بعصبية يُعد مؤشرًا سوسيولوجيًا قويًا على الحاجة المُلحة لتقديم دعم نفسي للأمهات العاملات، وتبني سياسات في بيئة العمل تُخفف من مستويات التوتر والإجهاد. هذا لا يُفيد الأمهات فقط، بل يُسهم بشكل مباشر في توفير بيئة أسرية صحية ومستقرة للأطفال، مما ينعكس إيجابًا على نموهم النفسي والاجتماعي.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,923[a] | 2 | ,630 |
| نسبة الاحتمال | ,985 | 2 | ,611 |
| عدد القيم الفعلية | 195 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 7,06. minimum | | | |

يُستخدم اختبار كاي مربع لتحديد ما إذا كان هناك ارتباط دال إحصائيًا بين عدد ساعات العمل اليومية للأم العاملة ومدى تعاملها بعصبية مع أبنائها بسبب مشاكل العمل. أظهرت النتائج أن قيمة كاي مربع بلغت 0.923 عند درجتي حرية، مع قيمة دلالة 0.630، وهي أعلى من مستوى الدلالة 0.05، مما يشير إلى عدم وجود علاقة إحصائية بين المتغيرين.

من الناحية السوسيولوجية، يُوضح هذا أن التعامل بعصبية مع الأبناء نتيجة ضغوط العمل يُعد ظاهرة عامة بين الأمهات العاملات، ولا يرتبط مباشرة بعدد ساعات العمل. ويعكس ذلك تأثير العوامل النفسية والاجتماعية الأوسع مثل إجهاد العمل، وغياب الدعم الكافي، وتحديات التوفيق بين الأدوار، على سلوك الأم تجاه أبنائها، بغض النظر عن طول يوم العمل.

## جدول رقم 147: تأثير عدد ساعات العمل اليومية على تنازل الأم العاملة عن بعض مسؤولياتها تجاه أبنائها.

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل مطالب عملك الكثيرة تجعلك تتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائك؟ | | | | المجموع | |
| | | نعم | | لا | | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 34 | 47,9% | 37 | 52,1% | 71 | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | 21 | 63,6% | 12 | 36,4% | 33 | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 55 | 50,5% | 54 | 49,5% | 109 | 100,0% |
| المجموع | | 110 | 51,6% | 103 | 48,4% | 213 | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 147) المتقاطع عن تحدٍ جوهري تواجهه الأمهات العاملات في قطاع التربية الوطنية، وهو تأثير كثافة مطالب العمل على إمكانية الوفاء بكافة المسؤوليات تجاه الأبناء، مع مراعاة تباين ساعات العمل اليومية. تُظهر النتائج أن أكثر من نصف الأمهات، بنسبة 51.6%، يشعرن بأن مطالب العمل الكثيرة تجبرهن على التخلي عن بعض مسؤولياتهن الأمومية، ما يعكس الصراع النفسي واليومي بين الدور المهني والدور الأسري.

عند تحليل الفروقات حسب عدد ساعات العمل، تُسجل الأمهات اللاتي يعملن أكثر من 8 ساعات يوميًا أعلى نسبة في التخلي عن المسؤوليات (63.6%)، مما يوضح أن طول يوم العمل يزيد من الضغوط الزمنية والجسدية ويحد من قدرة الأم على التوفيق بين أدوارها. أما الأمهات اللاتي يعملن أقل من 6 ساعات يوميًا، فتبلغ نسبة التخلي لديهن 47.9%، والفئة التي تعمل من 6 إلى 8 ساعات يوميًا تُسجل 50.5%. هذا يشير إلى أن الضغوط المهنية تؤثر على شعور الأم بالتقصير حتى عند الدوام المعتدل، وإن كان بدرجة أقل.

تُبرز هذه المعطيات أن كثافة العمل وساعات الدوام الطويلة تشكلان عبئًا حقيقيًا على الأمهات العاملات، وتفرض تضحيات على بعض المسؤوليات الأسرية، ما يؤكد الحاجة إلى سياسات عمل مرنة تدعم التوازن بين الحياة المهنية والأمومية، وتُسهم في تعزيز رفاهية الأم وجودة الرعاية المقدمة للأطفال.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 2,363[a] | 2 | ,307 |
| نسبة الاحتمال | 2,392 | 2 | ,302 |
| عدد القيم الفعلية | 213 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L. 5 à inférieur théorique التكراراتthéorique minimum est de 15,96. | | | |

يُعد اختبار كاي مربع أداة أساسية لتقييم ما إذا كانت الفروقات الملاحظة في تصورات الأمهات العاملات حول التخلي عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن، تبعًا لمطالب العمل وعدد ساعات العمل اليومية، ذات دلالة إحصائية يمكن تعميمها. أظهرت النتائج أن قيمة كاي مربع بلغت 2.363 عند درجتي حرية، مع قيمة دلالة إحصائية 0.307، أي أكبر من مستوى الدلالة 0.05. هذا يشير إلى أننا

لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية، وبالتالي لا توجد علاقة دالة إحصائيًا بين عدد ساعات العمل وما إذا كانت مطالب العمل الكثيرة تدفع الأم للتخلي عن بعض المسؤوليات.

من منظور سوسيولوجي، يُظهر هذا أن التخلي عن بعض المسؤوليات تجاه الأبناء ليس مرتبطًا فقط بطول ساعات العمل، بل يتأثر بعوامل أوسع تشمل الضغوط الاجتماعية، التوقعات الذاتية للأم، الدعم الأسري المتاح، وتنظيم الأولويات الشخصية. يُعكس هذا التعقيد الطبيعة متعددة الأبعاد لصراع الأدوار بين العمل والأسرة، حيث لا يُمكن اختزاله في عامل وحيد.

تُشير الملاحظة الفنية إلى أن جميع الخلايا (0.0%) كان لديها تكرار متوقع أكبر من 5، والحد الأدنى للتكرار المتوقع بلغ 15.96، مما يعزز موثوقية الاختبار وصلاحية نتائجه. بالتالي، بينما تُشكل مطالب العمل الكثيرة ضغطًا محتملاً، فإن عدد ساعات العمل اليومية لا يظهر كعامل مستقل ودال في تحديد التخلي عن المسؤوليات الأسرية ضمن هذه العينة.

**جدول رقم 148: عدد ساعات العمل اليومية وتأثيرها على تخصيص وقت للجلوس مع الأبناء.**

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل تخصصين وقتا كافيا للجلوس مع أطفالك؟ | | | | المجموع |
| | | نعم | | لا | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 42 | 60,0% | 28 | 40,0% | 70 | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | 19 | 55,9% | 15 | 44,1% | 34 | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 56 | 51,9% | 52 | 48,1% | 108 | 100,0% |
| المجموع | | 117 | 55,2% | 95 | 44,8% | 212 | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 148) المتقاطع عن مدى قدرة الأمهات العاملات في قطاع التربية الوطنية على تخصيص وقت كافٍ للجلوس مع أطفالهن، في ظل تباين عدد ساعات العمل اليومية. تشير المعطيات إلى أن 44.8% من الأمهات لا يخصصن هذا الوقت الكافي، ما يعكس الضغوط المهنية والأسرية التي تحد من توفير هذا الجانب الحيوي من الرعاية، والذي يرتبط ارتباطًا وثيقًا بجودة الروابط العاطفية والتواصل داخل الأسرة.

عند تحليل التباينات حسب عدد ساعات العمل، تُسجل فئة الأمهات اللواتي يعملن من 6 إلى 8 ساعات يوميًا أعلى نسبة في عدم تخصيص وقت كافٍ (48.1%). قد يُعزى ذلك إلى أن هذه الفئة تشكل العدد الأكبر من الأمهات اللواتي لديهن أطفال في مراحل عمرية تتطلب متابعة مستمرة، بينما تُظهر فئة الأقل من 6 ساعات نسبة أقل (40.0%)، مما يشير إلى أن ساعات العمل الأقصر توفر مرونة أكبر للتفاعل المباشر مع الأطفال. أما فئة الأمهات اللواتي يعملن أكثر من 8 ساعات يوميًا فتسجل نسبة 44.1%، مؤكدة أن طول ساعات العمل يشكل تحديًا إضافيًا أيضًا.

توضح هذه النتائج أن ضيق الوقت هو عائق حقيقي أمام تخصيص وقت نوعي للجلوس مع الأطفال، مما يُبرز الحاجة لتبني سياسات عمل أكثر مرونة تراعي البعد الأسري. الاستثمار في هذا الجانب لا يعزز رفاهية الأم فحسب، بل يسهم أيضًا في النمو العاطفي والاجتماعي للأطفال، ويقوي تماسك الأسرة بشكل عام.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,148[a] | 2 | ,563 |
| نسبة الاحتمال | 1,152 | 2 | ,562 |
| عدد القيم الفعلية | 212 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكرارات théorique .minimum est de 15,24 | | | |

يُعد اختبار كاي مربع أداة أساسية لتقييم ما إذا كانت الفروقات الملاحظة في قدرة الأم العاملة على تخصيص وقت كافٍ للجلوس مع أطفالها، حسب عدد ساعات العمل اليومية، ذات دلالة إحصائية. أظهرت النتائج أن قيمة كاي مربع بلغت 1.148 عند درجتي حرية، وقيمة الدلالة الإحصائية كانت

0.563، وهي أعلى من مستوى 0.05، ما يعني أننا لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية. بمعنى آخر، الفروق الملاحظة بين الفئات حسب ساعات العمل قد تكون عشوائية وليست علاقات منهجية يمكن تعميمها.

من منظور سوسيولوجي، تشير هذه النتيجة إلى أن تخصيص الوقت للجلوس مع الأطفال لا يعتمد فقط على طول يوم العمل، بل يتأثر بعوامل أوسع مثل استراتيجيات التكيف، جودة العلاقات الأسرية، الدعم من الشريك أو الأسرة الممتدة، واحتياجات الأبناء. وهذا يعكس أن التوفيق بين الأدوار المهنية والأمومية هو ظاهرة متعددة الأبعاد لا يمكن اختزالها في عامل واحد كعدد ساعات العمل.

تشير الملاحظات المنهجية أيضًا إلى أن جميع الخلايا لديها تكرار متوقع كافٍ (الحد الأدنى 15.24)، ما يعزز موثوقية النتائج. في المحصلة، بينما يظل تخصيص الوقت للجلوس مع الأبناء جانبًا حيويًا من الحياة الأسرية، فإن طول يوم العمل لا يظهر كعامل حاسم في هذا السياق.

**جدول رقم 149: عدد ساعات العمل اليومية وأثر تعدد الأدوار على مستوى رعاية الأم لأطفالها.**

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل تعدد أدوارك يقلل من رعايتك لأطفالك؟ | | | | المجموع | |
| | | نعم | | لا | | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 35 | 50,0% | 35 | 50,0% | 70 | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | 18 | 52,9% | 16 | 47,1% | 34 | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 57 | 52,3% | 52 | 47,7% | 109 | 100,0% |
| المجموع | | 110 | 51,6% | 103 | 48,4% | 213 | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 149) المتقاطع عن تصورات الأمهات العاملات في قطاع التربية الوطنية حول ما إذا كان تعدد أدوارهن (كعاملة، زوجة، أم، ربة منزل) يقلل من رعايتهن لأطفالهن، في سياق تباين عدد ساعات العمل اليومية.تُظهر المعطيات أن هناك انقسامًا واضحًا في العينة، حيث أن أكثر من نصف الأمهات بقليل، وبنسبة 51.6% من إجمالي العينة، يُقررن بأن تعدد أدوارهن يقلل بالفعل من رعايتهن لأطفالهن.هذه النسبة ليست مجرد رقم، بل هي مؤشر سوسيولوجي يعكس حجم الصراع المتأصل في الأدوار الذي تواجهه المرأة العاملة في المجتمعات الحديثة. إنه يُبرز إحساسها بالاستنزاف والإرهاق، ويُشير إلى أنها غالبًا ما تجد نفسها مضطرة للتضحية بجودة أو كمية الرعاية التي تُقدمها لأبنائها بسبب الأعباء المتزايدة. هذا الإحساس بالتقصير، وإن كان نابعًا من ظروف هيكلية، يُمكن أن يُسبب ضغطًا نفسيًا هائلًا وشعورًا بالذنب لدى الأم.

وبتحليل التباينات ضمن هذا السياق، تظهر فروقات لافتة بين الفئات حسب عدد ساعات العمل. تُسجل فئة الأمهات اللاتي يعملن من 06 إلى 08 ساعات يوميًا أعلى نسبة في الاعتقاد بأن تعدد الأدوار يقلل من رعايتهن لأطفالهن، حيث بلغت 52.3**%** هذه النتيجة قد تبدو مفارقة للوهلة الأولى مقارنة بمن يعملن لساعات أطول (أكثر من 8 ساعات). لكن، يُمكن تفسير هذا بأن هذه الفئة (6-8 ساعات) تُشكل الغالبية العظمى من العينة، وقد تكون هي الأكثر تمثيلًا للأمهات اللاتي يُواجهن التحديات التقليدية للتوفيق بين العمل والأسرة، حيث تتراكم المسؤوليات بشكل يجعلهن يشعرن بأن وقتهن وجهدهن يتوزع بين أدوار متعددة على حساب الرعاية المثالية.

في المقابل، تُسجل الفئة التي تعمل أكثر من 08 ساعات يوميًا نسبة قريبة جدًا تبلغ 52.9% في الشعور بتأثير تعدد الأدوار على الرعاية. هذا يُؤكد أن ساعات العمل الطويلة تُفاقم من الإحساس بالاستنزاف والتقصير.فكلما زاد الوقت الذي تقضيه الأم في العمل، قل الوقت المتاح لها لتقديم رعاية شاملة ومتعمقة لأبنائها، مما يزيد من احتمالية شعورها بأن تعدد أدوارها يؤثر سلبًا على جودة هذه الرعاية.

أما فئة الأمهات اللاتي يعملن أقل من 06 ساعات يوميًا، فتُظهر انقسامًا متساويًا تمامًا (50.0% نعم، 50.0% لا). هذا التوازن يُشير إلى أن حتى ساعات العمل الأقل لا تُعفي الأم بالضرورة من هذا الإحساس بتقليل الرعاية بسبب تعدد الأدوار، مما يُبرز أن المشكلة ليست فقط في الكم الزمني، بل في تعقيد طبيعة الأدوار نفسها وتوقعاتها المتضاربة.

تُسلط هذه المعطيات الضوء على أن تعدد الأدوار هو عامل ضغط هيكلي يُؤثر على قدرة الأم العاملة على تقديم الرعاية الكاملة لأبنائها، وأن ساعات العمل، وإن كانت تُسهم في هذا الضغط، لا تُعد العامل الوحيد أو الأوحد. هذا يُعد مؤشرًا سوسيولوجيًا قويًا على ضرورة تبني مقاربات شاملة لدعم الأمهات العاملات، لا تقتصر على مرونة ساعات العمل فحسب، بل تمتد لتشمل توفير بنى دعم اجتماعية وأسرية أوسع تُساعد على توزيع الأعباء، وتُقلل من الشعور بالضغط والإرهاق، مما ينعكس إيجابًا على جودة الرعاية الأسرية ورفاهية الأم والأبناء.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,117[a] | 2 | ,943 |
| نسبة الاحتمال | ,117 | 2 | ,943 |
| عدد القيم الفعلية | 213 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكراراتthéorique .minimum est de 16,44 | | | |

يُعد اختبار كاي مربع أداة إحصائية لتحديد ما إذا كانت الفروقات الملاحظة في تصورات الأمهات العاملات حول تأثير تعدد أدوارهن على رعايتهن لأطفالهن، تبعًا لعدد ساعات العمل اليومية، دالة إحصائيًا. أظهرت النتائج أن قيمة كاي مربع بلغت 0.117 عند درجتي حرية، مع قيمة دلالة إحصائية 0.943، وهي أعلى بكثير من مستوى 0.05. هذا يشير إلى أننا لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية، أي أنه لا توجد علاقة إحصائية واضحة بين عدد ساعات العمل وما إذا كان تعدد الأدوار يقلل من رعاية الأطفال.

من منظور سوسيولوجي، يُبرز هذا أن الإحساس بتأثر الرعاية نتيجة تعدد الأدوار ليس مرتبطًا بالكم الزمني للعمل، بل يرتبط بطبيعة الضغط النفسي والاجتماعي والثقافي المترتب على تعدد الأدوار نفسها. فالأم العاملة تواجه تحديًا دائمًا في الموازنة بين الأمومة والعمل والأدوار الأخرى، مما يجعل هذا الشعور بالتقصير تجربة مشتركة، مستقلة عن طول يوم العمل.

تُشير الملاحظة الفنية المصاحبة إلى أن جميع الخلايا تحقق الحد الأدنى للتكرار المتوقع (16.44)، ما يعزز من موثوقية الاختبار وصلاحية نتائجه. بالتالي، بينما يبقى تأثير تعدد الأدوار على

رعاية الأبناء واقعًا ملموسًا، فإن عدد ساعات العمل اليومية لا يُعد عاملًا مستقلاً ودالًا إحصائيًا في هذا السياق.

**جدول رقم 150: عدد ساعات العمل اليومية وعلاقة الأم بمقدمي الرعاية لأبنائها أثناء العمل.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | لمن تتركين أبناءك أثناء ذهابك للعمل؟ | | | | | | | | | | | | المجموع | |
| | | | | أخرى | | أهل الزوج | | أهل الزوجة | | احد المعارف | | الروضة | | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 9 | 11,3% | 14 | 17,5% | 12 | 15,0% | 18 | 22,5% | 3 | 3,8% | 24 | 30,0% | 80 | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | 2 | 5,6% | 11 | 30,6% | 6 | 16,7% | 9 | 25,0% | 2 | 5,6% | 6 | 16,7% | 36 | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 14 | 11,4% | 19 | 15,4% | 21 | 17,1% | 31 | 25,2% | 8 | 6,5% | 30 | 24,4% | 123 | 100,0% |
| المجموع | | 25 | 10,5% | 44 | 18,4% | 39 | 16,3% | 58 | 24,3% | 13 | 5,4% | 60 | 25,1% | 239 | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 150) المتقاطع عن الحلول التي تعتمدها الأمهات العاملات في قطاع التربية الوطنية لضمان رعاية أبنائهن أثناء أوقات العمل، مع مراعاة اختلاف عدد ساعات العمل اليومية. تُظهر النتائج تنوعًا في خيارات الرعاية، حيث تحتل شبكة المعارف والأقارب المركز الأول بنسبة 24.3%، ما يعكس الدور الحيوي للشبكات الاجتماعية غير الرسمية والتكافل الأسري في دعم الأمهات. تأتي فئة «أخرى» في المرتبة الثانية بنسبة 25.1%، وهي تشمل ترتيبات متنوعة مثل الخادمات المنزليات أو حلول خاصة أخرى، مما يشير إلى تعدد الاستراتيجيات التكيفية.

ويبرز الاعتماد على الأجداد أيضًا بشكل واضح، حيث تلعب عائلة الزوج دورًا مهمًا بنسبة 18.4%، بينما تعتمد 16.3% من الأمهات على أجداد الأم، مما يعكس دور العائلة الممتدة في

التخفيف من عبء العمل الأسري. بالمقابل، تظل الروضات خيارًا محدودًا بنسبة 5.4% فقط، ما قد يعود إلى عوامل تتعلق بالتكلفة، أو محدودية الأماكن، أو التفضيلات الثقافية نحو الرعاية الأسرية.

وعند تحليل الفروق حسب ساعات العمل، نجد أن الأمهات اللواتي يعملن أقل من 6 ساعات يظهرن تنوعًا أكبر في خيارات الرعاية، بينما تزداد الاعتمادات على الدعم العائلي المباشر (أهل الزوج وأحد المعارف) لدى اللواتي يعملن أكثر من 8 ساعات، في حين تتبع فئة 6–8 ساعات نمطًا قريبًا من المتوسط العام.

من منظور سوسيولوجي، تُبرز هذه المعطيات الدور المحوري لشبكات الدعم العائلية وغير الرسمية في تمكين المرأة العاملة، وتؤكد أن نجاحها في التوفيق بين العمل والأسرة يعتمد بدرجة كبيرة على الجهود الجماعية للأسرة والمجتمع، وليس فقط على الدعم المؤسسي أو القرارات الفردية. كما تشير النسبة المنخفضة للاعتماد على الروضات إلى محدودية البنى التحتية الرسمية لرعاية الأطفال، ما يطرح تساؤلات حول فعالية السياسات الرسمية في دعم الأمهات العاملات.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 7,255[a] | 10 | ,701 |
| نسبة الاحتمال | 7,109 | 10 | ,715 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 3 cellules (16,7%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 1,96. | | | |

أظهرت نتائج اختبار كاي مربع أن الفروقات في جهات رعاية الأبناء التي تعتمد عليها الأمهات العاملات، تبعًا لعدد ساعات العمل اليومية، غير دالة إحصائيًا ($\chi^2$=7.255)، (df=10)، (p=0.701)، هذا يعني أن طول يوم العمل لا يحدد جهة الرعاية، إذ تعتمد الأمهات على العائلة الممتدة والمعارف والشبكات الاجتماعية بشكل رئيسي، بغض النظر عن ساعات العمل. وتشير هذه النتائج إلى أن اختيار جهة الرعاية يتأثر بعوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية أوسع من مجرد طول ساعات العمل. من الناحية المنهجية، لاحظ الجدول وجود بعض الخلايا ذات تكرارات منخفضة، ما قد يتطلب إعادة تجميع الفئات أو استخدام اختبارات بديلة لضمان قوة الاستنتاج.

**جدول رقم 151: الأمهات العاملات وسؤال التعويض عن الدور الأمومي: دور الأقارب والروضات.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | برأيك هل باستطاعة أحد الأقارب أو الروضة أن يعوض دور الأم؟ | | | | | | المجموع | |
| | | تستطيع | | لا تستطيع | | نوعا ما | | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 8 | 10,0% | 2 | 2,5% | 49 | 61,3% | 21 | 26,3% | 80 | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | 1 | 2,8% | 1 | 2,8% | 26 | 72,2% | 8 | 22,2% | 36 | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 13 | 10,6% | 5 | 4,1% | 77 | 62,6% | 28 | 22,8% | 123 | 100,0% |
| المجموع | | 22 | 9,2% | 8 | 3,3% | 152 | 63,6% | 57 | 23,8% | 239 | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 151) المتقاطع عن تصورات الأمهات العاملات في قطاع التربية الوطنية بشأن إمكانية تعويض دور الأم من قبل الأقارب أو الروضة، في ظل تباين عدد ساعات العمل اليومية. تُظهر النتائج أن الغالبية العظمى (63.6%) ترى أن البدائل يمكن أن تعوض «نوعًا ما»، ما يعكس إدراك الأمهات لضرورة اللجوء إلى هذه البدائل مع الإحساس بأن التعويض غير كامل. في المقابل، 23.8% يعتقدن أنه لا يمكن تعويض دور الأم، بينما ترى 9.2% أن البدائل «تستطيع» التعويض.

تحليل الفئات حسب عدد ساعات العمل يوضح أن الأمهات اللاتي يعملن أكثر من 8 ساعات يملن بشكل أكبر للإجابة «نوعًا ما» (72.2%)، مع انخفاض نسبة «تستطيع» (2.8%)، ما يشير إلى قبولهم الواقعي للتعويض الجزئي مع تمسكهم بأهمية الدور الأمومي. أما من يعملن أقل من 6 ساعات،

فكان لديهن أعلى نسبة من الثقة في قدرة البدائل على التعويض الكامل (10.0%) وأدنى نسبة لرفض التعويض (2.5%).

من منظور سوسيولوجي، تعكس هذه النتائج التعقيد النفسي والاجتماعي لدور الأمومة في حياة الأبناء، حيث يتعامل أغلب الأمهات مع تحدي التوفيق بين العمل ومتطلبات الأمومة بشكل واقعي، مع وعي بأهمية الدور الأمومي وعدم إمكانية استبداله بالكامل، وهو إدراك يتجاوز مجرد عدد ساعات العمل إلى البعد الثقافي والاجتماعي للشعور بالمسؤولية تجاه الأبناء.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,118[a] | 6 | ,794 |
| نسبة الاحتمال | 3,707 | 6 | ,716 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 4 cellules (33,3%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 1,21. | | | |

يُظهر اختبار كاي مربع ( $\chi^2 = 3.118$)، ($df = 6$)، ($Sig. = 0.794$ ) عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين عدد ساعات العمل اليومية للأم وتصوّرها لقدرة الأقارب أو الروضة على تعويض دورها. من منظور سوسيولوجي، يشير هذا إلى أن تقييم الأم لإمكانية التعويض لا يتأثر بطول يوم العمل، بل يتشكل بفعل عوامل ثقافية واجتماعية وشخصية، مثل الاعتقاد الفريد بدور الأم، جودة الرعاية البديلة، استراتيجيات التأقلم الذاتي، ووعي الأم بحدود قدرتها على التوفيق بين الأدوار. تُظهر هذه النتائج أن الضغط الناتج عن تعدد الأدوار ثابت ويستقل عن عدد ساعات العمل، مع الإشارة إلى أن بعض الخلايا ذات التكرار المنخفض قد تقلل من قوة الاختبار

**جدول رقم 152: ساعات العمل والمساهمة المالية في حياة الأبناء.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل توفرين لأبنائك حياة أفضل بفضل دخلك الشهري؟ | | | | | | المجموع |
| | | | | نعم | | لا | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 9 | 11,3% | 64 | 80,0% | 7 | 8,8% | 80 | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | 1 | 2,8% | 32 | 88,9% | 3 | 8,3% | 36 | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 14 | 11,4% | 95 | 77,2% | 14 | 11,4% | 123 | 100,0% |
| المجموع | | 24 | 10,0% | 191 | 79,9% | 24 | 10,0% | 239 | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 152) المتقاطع أن الغالبية العظمى من الأمهات العاملات (79.9%) يعتقدن أن دخلهن الشهري يسهم في تحسين حياة أبنائهن. هذا يدل على الدور الاقتصادي الحيوي للمرأة العاملة في تعزيز مستوى المعيشة والأسرة. عند تحليل الفئات حسب عدد ساعات العمل، تُظهر الأمهات اللاتي يعملن أكثر من 8 ساعات أعلى نسبة إقرار (88.9%)، تليهن فئة أقل من 6 ساعات (80.0%)، ثم فئة من 6 إلى 8 ساعات (77.2%). هذه النتائج تؤكد أن الدخل الناتج عن العمل يتيح تحسينًا ملموسًا في حياة الأبناء، مع تباين طفيف حسب ساعات العمل. من منظور سوسيولوجي، تعكس هذه المعطيات تحول دور المرأة داخل الأسرة إلى دور مزدوج يجمع بين الرعاية والمساهمة الاقتصادية الفاعلة، مؤكدًا أهمية عملها في دعم رفاهية الأطفال والأسرة ككل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,159[a] | 4 | ,532 |
| نسبة الاحتمال | 3,905 | 4 | ,419 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 2 cellules (22,2%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 3,62. minimum | | | |

إن قيمة كاي مربع 0.532، والتي هي أكبر بشكل واضح من مستوى الدلالة المعياري 0.05، تُشير بوضوح إلى أننا لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين عدد ساعات العمل اليومية للأم العاملة وتصورها حول مدى مساهمة دخلها الشهري في توفير حياة أفضل لأبنائها. بمعنى آخر، تُقدم هذه النتيجة رؤية مهمة ومعقدة حول البعد الاقتصادي لعمل المرأة. فبينما تُؤكد الغالبية العظمى من الأمهات أن دخلهن يُسهم في تحسين حياة الأبناء (كما أظهر الجدول المتقاطع السابق)، فإن غياب الدلالة الإحصائية هنا يُشير إلى أن إحساس الأم بأن دخلها يُحسن حياة أبنائها هو شعور عام ومُنتشر بين الأمهات العاملات، ولا يرتبط بشكل دال إحصائيًا بكمية الساعات التي تعملها يوميًا.يُمكن تفسير هذا بأن مجرد وجود دخل إضافي يُضاف إلى ميزانية الأسرة، بغض النظر عن كونه ناتجًا عن 6 أو 8 أو أكثر من 8 ساعات عمل، يُنظر إليه على أنه قيمة مضافة تُساهم في تحقيق رفاهية أفضل للأبناء. هذا يُقوي فكرة أن الدور الاقتصادي للمرأة العاملة في المجتمع الجزائري يُنظر إليه كإسهام أساسي وضروري لتحسين جودة الحياة الأسرية بشكل عام، وليس فقط لمن تعمل لساعات طويلة.قد يكون هذا الدخل حاسمًا لتغطية الاحتياجات الأساسية، أو توفير فرص تعليمية إضافية، أو تحسين جودة الحياة اليومية، وبالتالي يصبح الإحساس الإيجابي بهذا التأثير قائماً بغض النظر عن فروق ساعات العمل البسيطة.

**جدول رقم 153: ساعات العمل والتفكير في ترك العمل من أجل الأبناء.**

| جدول متقاطع | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | هل تفكرين في ترك العمل من أجل أبنائك؟ | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | التكرارات | 28 | 43 | 71 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 39,4% | 60,6% | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | التكرارات | 17 | 16 | 33 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 51,5% | 48,5% | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | التكرارات | 59 | 51 | 110 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 53,6% | 46,4% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 104 | 110 | 214 |
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | 48,6% | 51,4% | 100,0% |

يُعد هذا الجدول (رقم 153) الأكثر حساسية في دراسة التوفيق بين العمل والحياة الأسرية للمرأة، إذ يتناول خيارًا محوريًا: التفكير في ترك العمل من أجل الأبناء، وعلاقته بعدد ساعات العمل اليومية. هذا الموضوع مرتبط بالفرضية الأولى حول المساندة العائلية، وبالفرضية الثالثة المتعلقة بتأثير ساعات العمل على التوافق بين الأدوار، ويعكس الصراع النفسي والاجتماعي العميق الذي قد تواجهه الأم العاملة.

تكشف المعطيات أن 48.6% من الأمهات العاملات يفكرن في ترك العمل من أجل أبنائهن، مقابل 51.4% لا يفعلن ذلك، ما يشير إلى أن قرار الاستمرار أو التخلي عن العمل هو صراع يومي حقيقي لنصف العينة تقريبًا. هذا التفكير يعكس شعورًا بالمسؤولية تجاه الأبناء، ورغبة في توفير رعاية أفضل لهم، خصوصًا في ظل ضغوط العمل وتعدد الأدوار.

وبتحليل التباينات حسب عدد ساعات العمل:

- من 6 إلى 8 ساعات: تسجل هذه الفئة أعلى نسبة في التفكير بترك العمل (53.6%)، ربما لأنها الأكبر عدديًا والأكثر تعرضًا لتحديات التوازن التقليدية بين العمل والحياة، ما يولد صراعًا نفسيًا واضحًا.

- أكثر من 8 ساعات: نسبة مرتفعة أيضًا (51.5%)، مما يوضح أن ساعات العمل الطويلة تشكل ضغطًا يدفع الأم للتفكير في التخلي عن وظيفتها لضمان رعاية أبنائها.

- أقل من 6 ساعات: تسجل هذه الفئة أقل نسبة (39.4%)، ما يشير إلى أن مرونة ساعات العمل تمنح الأم قدرة أكبر على الموازنة بين أدوارها، وتقليل الدافع لترك العمل.

من منظور سوسيولوجي، تُبرز هذه المعطيات الضغط الهائل الذي يواجهه نصف الأمهات العاملات تقريبًا، ما يعكس صعوبة التوفيق بين العمل والأسرة في غياب دعم مؤسسي واجتماعي كافٍ. كما تؤكد النتائج أن التوقعات المجتمعية المرتبطة بدور الأم، جنبًا إلى جنب مع متطلبات العمل، تُنشئ حالة من صراع الأدوار تُجبر الأم على الاختيار بين مسارها المهني ورعاية أبنائها، مما يستدعي النظر بجدية إلى سياسات عمل أكثر مرونة ودعمًا للعائلة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,616[a] | 2 | ,164 |
| نسبة الاحتمال | 3,637 | 2 | ,162 |
| عدد القيم الفعلية | 214 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكراراتthéorique .minimum est de 16,04 | | | |

تشير نتائج اختبار كاي مربع إلى أن التفكير في ترك العمل من أجل الأبناء لا يرتبط دال إحصائيًا بعدد ساعات العمل اليومية، حيث بلغت قيمة كاي مربع 3.616 عند درجتي حرية، وقيمة الدلالة الإحصائية 0.164، أكبر من المستوى المعياري 0.05. على الرغم من أن الفئات التي تعمل من 6 إلى 8 ساعات والفئات التي تعمل أكثر من 8 ساعات أظهرت نسبًا أعلى للتفكير بترك العمل، إلا أن

هذه الفروق لم تصل إلى الدلالة الإحصائية، ما يشير إلى أن صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الأمهات العاملات يتأثر بعوامل أعمق مثل الدعم الأسري والتوقعات المجتمعية، وليس بعدد ساعات العمل وحده.

**جدول رقم 154: عدد ساعات العمل اليومية وتأثيرها على شعور الأم بالتقصير تجاه نفسها.**

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل تحسين بالتقصير في حق نفسك بسبب العمل؟ | | | | المجموع |
| | | | نعم | | لا | | |
| | | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | | 65 | 83,3% | 13 | 16,7% | 78 | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | | 29 | 85,3% | 5 | 14,7% | 34 | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | | 100 | 86,2% | 16 | 13,8% | 116 | 100,0% |
| المجموع | | | 194 | 85,1% | 34 | 14,9% | 228 | 100,0% |

تشير نتائج الجدول (رقم 154) المتقاطع إلى أن 85.1% من الأستاذات العاملات في قطاع التربية الوطنية بولاية سيدي بلعباس يشعرن بأنهن يقلّلن من حقّ أنفسهن بسبب العمل، ما يعكس ضغطًا نفسيًا وشخصيًا كبيرًا. عند تحليل التباينات حسب ساعات العمل: سجلت فئة 6–8 ساعات أعلى نسبة (86.2%)، تلتها فئة أقل من 6 ساعات (83.3%)، ثم فئة أكثر من 8 ساعات (85.3%)، ما يدل على أن الشعور بالتقصير منتشر بشكل واسع بغضّ النظر عن طول الدوام.

في سياق علمي، تُدعم هذه النتيجة بواسطة دراسة صراع الأدوار والضغط النفسي لدى المرأة العاملة / دراسة ميدانية على مجموعة من المعلمات بولاية ميلة –الجزائر لـ: بو بكر عائشة (2012) التي أظهرت أن تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة يرتبط بارتفاع الضغوط النفسية والاجتماعية، ما يؤثّر على رفاهيتها الأسرية والمهنية.

بالتالي، يمكن القول إن الشّعور بالتقصير الذاتي ليس متعلقًا حصريًا بعدد ساعات العمل، بل بأبعاد أعمق تشمل طبيعة الدور الأمومي، التوقعات المجتمعية، والضغوط المهنية، ما يستدعي سياسات عمل ودعمًا أسريًا يُمكنهما تخفيف هذا العبء.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,305[a] | 2 | ,859 |
| نسبة الاحتمال | ,302 | 2 | ,860 |
| عدد القيم الفعلية | 228 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكراراتthéorique minimum est de 5,07. | | | |

يُقدّم اختبار كاي مربع أداة إحصائية لتقييم ما إذا كانت الفروق الملاحظة في شعور الأستاذات العاملات بالتقصير في حق أنفسهن، تبعًا لساعات العمل اليومية، هي فروق حقيقية ودالة إحصائيًا. أظهرت النتائج أن قيمة كاي مربع بلغت 0.305 عند درجتي حرية، مع دلالة إحصائية 0.859، ما يتجاوز مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي لا يمكن رفض الفرضية الصفرية. بمعنى آخر، على الرغم من ارتفاع نسبة الشعور بالتقصير (85.1%) في جميع الفئات، فإن الفروق بين فئات ساعات العمل غير دالة إحصائيًا.

من منظور سوسيولوجي، تُشير هذه النتيجة إلى أن شعور الأستاذة بالتقصير في حق الذات لا يعتمد مباشرة على طول ساعات العمل، بل على عبء الأدوار المتعددة والتوقعات الاجتماعية والثقافية المفروضة على المرأة العاملة. بغض النظر عن كونها تعمل أقل من 6 ساعات أو أكثر من 8 ساعات، تواجه الأستاذة تحديات مستمرة في موازنة مهام التدريس ومسؤولياتها الأسرية، ما يولد شعورًا دائمًا بالتقصير في حق الذات.

تُعزز الملاحظة الفنية المصاحبة للجدول من موثوقية النتائج، إذ لم تسجل أي خلايا بتكرار متوقع أقل من 5، وكان الحد الأدنى للتكرار المتوقع 5.07، ما يجعل استنتاج عدم وجود دلالة إحصائية قويًا. بالتالي، يُظهر التحليل أن الشعور بالتقصير في حق الذات ظاهرة واسعة الانتشار بين الأستاذات العاملات، لكنها لا تتأثر بعدد ساعات العمل اليومية.

**جدول رقم 155: عدد ساعات العمل اليومي وعلاقته بالمجالات التي تشعر فيها الأستاذة بالتقصير في حق نفسها.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | | | | | المجموع |
| | | أقل من 06 ساعات | | أكثر من 08 سا | | من 06 إلى 08 ساعات | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| إذا كان الجواب نعم، في رأيك فيما أنت مقصرة؟ | | 12 | 15,0% | 4 | 11,1% | 19 | 15,4% | 35 | 14,6% |
| | الاهتمام بصحتك | 6 | 7,5% | 8 | 22,2% | 18 | 14,6% | 32 | 13,4% |
| | الاهتمام بمظهرك | 1 | 1,3% | 0 | 0,0% | 3 | 2,4% | 4 | 1,7% |
| | الجلوس بالمنزل للراحة | 6 | 7,5% | 3 | 8,3% | 9 | 7,3% | 18 | 7,5% |
| | الخروج للتسوق أو الترفيه | 1 | 1,3% | 2 | 5,6% | 1 | 0,8% | 4 | 1,7% |
| | زيارة الأهل والأصدقاء | 1 | 1,3% | 1 | 2,8% | 4 | 3,3% | 6 | 2,5% |
| | كل الاحتمالات السابقة | 45 | 56,3% | 18 | 50,0% | 59 | 48,0% | 122 | 51,0% |
| | ممارسة هواياتك الخاصة | 8 | 10,0% | 0 | 0,0% | 10 | 8,1% | 18 | 7,5% |
| المجموع | | 80 | 100,0% | 36 | 100,0% | 123 | 100,0% | 239 | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 155) المتقاطع عن المجالات التي تشعر فيها الأستاذات العاملات بالتقصير في حق أنفسهن بسبب العمل، وعلاقتها بعدد ساعات العمل اليومية. تبين المعطيات أن الغالبية

العظمى (51.0%) تشعر بالتقصير في جميع الجوانب المذكورة، بما في ذلك الصحة، المظهر، الراحة بالمنزل، التسوق والترفيه، زيارة الأهل والأصدقاء، وممارسة الهوايات، مما يعكس استنزافًا شاملًا لوقتهن وطاقتهن.

تتوزع المجالات الأخرى بنسب متفاوتة، حيث تأتي الصحة (13.4%) والمظهر (1.7%) في المقدمة، تليهما الراحة وممارسة الهوايات (7.5% لكل منهما)، بينما تحظى الجوانب الاجتماعية والترفيهية بأقل نسب (زيارة الأهل 2.5%، التسوق 1.7%). بالنسبة لتباينات ساعات العمل، سجلت فئة "أقل من 06 ساعات" أعلى نسبة في الشعور بالتقصير في كل الجوانب (56.3%)، مقابل 50.0% لفئة "أكثر من 08 ساعات"، و48.0% لفئة "من 06 إلى 08 ساعات". كما سجلت فئة "أكثر من 08 ساعات" أعلى شعور بالتقصير في الصحة (22.2%)، بينما كانت ممارسة الهوايات الأعلى بين من يعملن أقل من 06 ساعات (10.0%).

من منظور سوسيولوجي، تُبرز هذه النتائج الاستنزاف النفسي والجسدي المرتبط بتعدد الأدوار لدى الأستاذات، حيث يتجسد الشعور بالتقصير في التخلي عن جوانب متعددة من الحياة الشخصية الضرورية للتوازن والرفاهية الذاتية. هذه النتائج تتوافق مع دراسة جزائرية سابقة في علم الاجتماع تناولت عبء العمل على المرأة العاملة في التعليم وأثره على حياتها الشخصية (مثل دراسة "واقع علاقات العمل في المؤسسات التعليمية بالجزائر: المعلمات والأستاذات المتقاعدات" – البليدة، 2018)، مما يعزز فرضية تأثير طبيعة عمل المرأة على حقها في نفسها ويؤكد الحاجة إلى برامج دعم موجهة للحد من هذا الاستنزاف.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 14,573[a] | 14 | ,408 |
| نسبة الاحتمال | 16,828 | 14 | ,265 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 12 cellules (50,0%) ont un التكرارات 5. L' التكرارات théorique inférieur à التكرارات ththéorique minimum est de ,60. | | | |

يُستخدم اختبار كاي مربع لتحديد ما إذا كانت الفروقات الملاحظة في مجالات شعور الأستاذات العاملات بالتقصير، وفقًا لساعات العمل اليومية، ذات دلالة إحصائية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة في سيدي بلعباس. أظهرت النتائج أن قيمة كاي مربع بلغت 14.573 عند 14 درجة حرية، مع قيمة دلالة إحصائية 0.408، أي أعلى بكثير من مستوى الدلالة 0.05، مما يشير إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين عدد ساعات العمل والمجالات التي تشعر فيها الأستاذة بالتقصير.

من منظور سوسيولوجي، تؤكد هذه النتيجة أن الشعور بالتقصير في حق الذات، الذي يُقر به أكثر من 85% من الأستاذات، لا يرتبط مباشرة بطول ساعات العمل. بل يتأثر بشكل أكبر بتعدد الأدوار، التوقعات المجتمعية، والضغوط النفسية والثقافية المرتبطة بدور المرأة كمعلمة وأم وزوجة وربة منزل. بغض النظر عن ساعات العمل، تضطر الأستاذة للتضحية بجوانب من حياتها الشخصية مثل الصحة، المظهر، الراحة، الهوايات، والعلاقات الاجتماعية، مما يعكس أن هذا الشعور نابع من العبء الكلي للعمل والمسؤوليات وليس مجرد تبعية للدوام اليومي.

**جدول رقم 156: عدد ساعات العمل اليومية وعلاقتها بممارسة الهوايات المفضلة.**

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل تمارسين هواياتك المفضلة؟ | | | | المجموع | |
| | | نعم | | لا | | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| عدد ساعات العمل في اليوم | أقل من 06 ساعات | 15 | 19,0% | 64 | 81,0% | 79 | 100,0% |
| | أكثر من 08 سا | 6 | 17,1% | 29 | 82,9% | 35 | 100,0% |
| | من 06 إلى 08 ساعات | 27 | 23,1% | 90 | 76,9% | 117 | 100,0% |
| المجموع | | 48 | 20,8% | 183 | 79,2% | 231 | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 156) المتقاطع أن 79.2% من الأستاذات العاملات في سيدي بلعباس لا يمارسن هواياتهن المفضلة، ما يعكس الضريبة الشخصية والإرهاق الناتج عن التوفيق بين العمل والأدوار الأسرية. أعلى نسبة لوحظت لدى من يعملن أكثر من 8 ساعات (82.9%)، وأدنى لدى من يعملن من 6 إلى 8 ساعات (76.9%)، بينما فئة أقل من 6 ساعات سجلت 81.0%. تُظهر هذه النتائج أن طول ساعات العمل ليس العامل الوحيد المؤثر، إذ تلعب مسؤوليات الأسرة والضغوط الاجتماعية دورًا رئيسيًا في الحد من ممارسة الهوايات.

تتوافق هذه المعطيات مع دراسة جزائرية لـ: معافة (2023) التي أكدت أن الضغوط المهنية والأسرية تقلل من فرص المرأة العاملة في الترفيه والتنمية الذاتية، ما يؤثر على صحتها النفسية والجسدية. وتشير النتائج إلى ضرورة تبني سياسات دعم وبرامج مرنة تمكن المرأة من تخصيص وقت للراحة والهوايات وتحقيق توازن أفضل بين حياتها المهنية والشخصية.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,810[a] | 2 | ,667 |
| نسبة الاحتمال | ,818 | 2 | ,664 |
| عدد القيم الفعلية | 231 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L. 5 à inférieur théorique التكرارات théorique minimum est de 7,27. | | | |

يقدم اختبار كاي مربع أداة لتحديد ما إذا كانت الفروقات الملاحظة في ممارسة الأستاذات لهواياتهن المفضلة حسب عدد ساعات العمل اليومية دالة إحصائيًا. أظهرت النتائج أن قيمة كاي مربع بلغت 0.810 عند درجتي حرية، مع دلالة إحصائية 0.667، أي أعلى بكثير من مستوى الدلالة 0.05، مما يعني عدم وجود علاقة إحصائية بين طول ساعات العمل وممارسة الهوايات.

من منظور سوسيولوجي، تشير هذه النتيجة إلى أن الغالبية الساحقة من الأستاذات (79.2%) لا تمارس هواياتهن المفضلة، وأن هذا الحرمان لا يرتبط بطول ساعات العمل وحده، بل هو نتيجة عبء الأدوار المتعددة (التدريس، الأسرة، الواجبات المنزلية) والضغط الهيكلي العام. كما تدعم هذه النتيجة الفرضية القائلة بأن طبيعة عمل المرأة وأدوارها المتعددة تحدد مستوى اهتمامها بالجانب الشخصي والترفيهي أكثر من طول ساعات العمل الفعلية.

تؤكد الملاحظة الفنية المصاحبة لاختبار كاي مربع موثوقية النتائج، حيث لم تسجل أي خلايا تكرارًا أقل من 5، والحد الأدنى للتكرار المتوقع بلغ 7.27، مما يعزز قوة استنتاج عدم وجود دلالة إحصائية. بالتالي، يظهر أن الحرمان من ممارسة الهوايات هو ظاهرة واسعة الانتشار بين الأستاذات العاملات في سيدي بلعباس، لكنه غير مرتبط مباشرة بعدد ساعات العمل اليومية.

**جدول رقم 157: عدد ساعات العمل اليومية وعلاقته بوسيلة التنقل إلى مكان العمل.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | عدد ساعات العمل في اليوم | | | | | | المجموع |
| | | أقل من 06 ساعات | | أكثر من 08 سا | | من 06 إلى 08 ساعات | | |
| | | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم | التكرارات | عدد ساعات العمل في اليوم |
| ما هي وسيلة النقل إلى مكان عملك؟ | | 0 | 0,0% | 1 | 2,8% | 6 | 4,9% | 7 | 2,9% |
| | أخرى | 1 | 1,3% | 1 | 2,8% | 7 | 5,7% | 9 | 3,8% |
| | سيارة الزوج | 19 | 23,8% | 12 | 33,3% | 29 | 23,6% | 60 | 25,1% |
| | سيارتك الخاصة | 5 | 6,3% | 3 | 8,3% | 7 | 5,7% | 15 | 6,3% |
| | مشيا على الأقدام | 26 | 32,5% | 11 | 30,6% | 18 | 14,6% | 55 | 23,0% |
| | نقل عمومي | 29 | 36,3% | 8 | 22,2% | 56 | 45,5% | 93 | 38,9% |
| المجموع | | 80 | 100,0 % | 36 | 100,0% | 123 | 100,0% | 239 | 100,0% |

يكشف الجدول (رقم 157) المتقاطع عن أنماط وسائل النقل التي تعتمد عليها الأستاذات العاملات في قطاع التربية الوطنية بولاية سيدي بلعباس للوصول إلى أماكن عملهن، وعلاقتها بعدد ساعات العمل اليومية. تُظهر النتائج تنوعًا في وسائل النقل، مع بروز بعض الخيارات الأكثر شيوعًا:

النقل العمومي (38.9%) كخيار رئيسي يعكس الاعتماد على البنية التحتية العامة، وسيارة الزوج (25.1%) كدليل على الدعم الأسري، والمشي على الأقدام (23.0%) الذي يشير إلى قرب مكان السكن من العمل، في حين أن استخدام السيارة الخاصة منخفض (6.3%)، مع نسب ضئيلة لحلول أخرى(3.8%–2.9%).

تحليل التباينات حسب ساعات العمل يُبرز أن النقل العمومي أكثر اعتمادًا بين من يعملن «من 06 إلى 08 ساعات» (45.5%)، بينما الاعتماد على سيارة الزوج يزيد في فئة «أكثر من 08 ساعات» (33.3%) لتقليل الإرهاق وسهولة التنقل. المشي على الأقدام يظل شائعًا في فئة «أقل من 06 ساعات» (32.5%)، والسيارة الخاصة تزداد نسبتها بين أصحاب الدوام الطويل (8.3%).

من منظور سوسيولوجي، تُسلط هذه المعطيات الضوء على التحديات اللوجستية اليومية التي تواجه الأستاذات، وأهمية الدعم الأسري، خاصة الزوج، في تسهيل التنقل. كما تشير إلى أن جودة وسيلة النقل تؤثر بشكل مباشر على وقت الأستاذة وإرهاقها اليومي، ما يعكس أن التوفيق بين العمل والأسرة لا يرتبط فقط بعدد ساعات العمل، بل يشمل أيضًا البعد اللوجستي الضروري للحياة المهنية والشخصية.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 19,921[a] | 10 | ,030 |
| نسبة الاحتمال | 22,733 | 10 | ,012 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 7 cellules (38,9%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 1,05. | | | |

أظهرت نتائج اختبار كاي مربع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد ساعات العمل اليومية للأستاذات ووسيلة النقل التي يعتمدنها للوصول إلى العمل ($\chi^2$=19.921)، (df=10)، (p=0.030) كما أظهر اختبار **نسبة الاحتمال** دلالة مماثلة (22.733)، (df=10)، (p=0.012) ومع ذلك، بعض الخلايا كانت ذات تكرارات منخفضة (7 خلايا ≥ 5)، مما يستدعي توخي الحذر عند تفسير التفاصيل الدقيقة.

سوسيولوجيًا يُظهر أن الأستاذات اللواتي يعملن لساعات طويلة يعتمدن بشكل أكبر على وسائل نقل مدعومة أو مريحة، مثل سيارة الزوج، لتخفيف إرهاق التنقل، بينما اللواتي يعملن ساعات أقل يظهرن مرونة أكبر في الاختيار بين المشي والنقل العمومي. تتوافق هذه النتائج مع دراسة جزائرية سابقة أظهرت تأثير طبيعة العمل وطول فترة التنقل على خيارات المرأة اليومية، ما يعكس التداخل بين أعباء العمل والحياة الشخصية والاجتماعية.

**جدول رقم 158: الخبرة المهنية والتفكير في ترك العمل من أجل الأبناء.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل يشغلك التفكير في أبنائك أثناء عملك؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 18 | 6 | 24 |
| | | الخبرة | 75,0% | 25,0% | 100,0% |
| | 10-20 | التكرارات | 76 | 21 | 97 |
| | | الخبرة | 78,4% | 21,6% | 100,0% |
| | 20-30 | التكرارات | 60 | 14 | 74 |
| | | الخبرة | 81,1% | 18,9% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 13 | 6 | 19 |
| | | الخبرة | 68,4% | 31,6% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 167 | 47 | 214 |
| | | الخبرة | 78,0% | 22,0% | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 158) المتقاطع عن مدى انشغال الأستاذات العاملات في قطاع التربية الوطنية بمدينة سيدي بلعباس بأبنائهن أثناء أداء مهام العمل، وتباين هذا الانشغال وفقًا لسنوات الخبرة المهنية. تُظهر المعطيات أن الغالبية العظمى من الأستاذات (78.0%) تشغل بالهن بأبنائهن أثناء العمل، وهي نسبة مرتفعة تدل على استمرار الضغوط الأسرية والنفسية عبر جميع مراحل الخبرة. عند

تحليل الفئات المختلفة: فئة الخبرة المتوسطة (20–30 سنة) سجلت أعلى نسبة انشغال (81.1%)، ما قد يعكس ارتفاع الالتزامات الأسرية في هذه المرحلة العمرية. أما فئة الخبرة الأعلى (30< سنة) فشهدت انخفاضًا نسبيًا في النسبة (68.4%)، مما قد يشير إلى اكتساب خبرة أكبر في إدارة الوقت أو توفر دعم أسرى أفضل.

من منظور سوسيولوجي، تؤكد هذه النتائج أن الانشغال بأبنائها أثناء العمل ليس مرتبطًا فقط بعدد سنوات الخبرة، بل هو مؤشر على الازدواجية المستمرة للأدوار التي تتحملها المرأة العاملة، حيث يفرض عليها الجمع بين مسؤوليات التدريس والأمومة، مما يخلق ضغوطًا متواصلة تؤثر على الصحة النفسية والرفاهية الذاتية. هذه الملاحظة تتسق مع دراسات سابقة في علم الاجتماع الجزائري، مثل دراسة عاجب (2018)، والتي أظهرت أن المهام المنزلية والأسرية غالبًا ما تتداخل مع متطلبات الوظيفة، مسببة شعورًا مستمرًا بالتقصير أو الإرهاق النفسي.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,560[a] | 3 | ,669 |
| نسبة الاحتمال | 1,484 | 3 | ,686 |
| Association linéaire par linéaire | ,019 | 1 | ,890 |
| عدد القيم الفعلية | 214 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكرارات théorique minimum est de 4,17. | | | |

بما أن قيمة الدلالة الإحصائية (0.669) هي أكبر من مستوى الدلالة المعياري 0.05، فإننا لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية، هذا يعني أن الفرضية الصفرية، التي تفترض عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذة وتفكيرها في ترك العمل من أجل أبنائها، لا يمكن دحضها بناءً على هذه البيانات. بعبارة أخرى، على الرغم من أي فروق ظاهرية قد تكون موجودة في النسب عبر فئات الخبرة في الجدول المتقاطع المقابل، فإن هذه الفروق لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية.هذا يشير إلى أن التفكير في ترك العمل من أجل الأبناء هو أمر شائع بين الأستاذات، ولا يختلف بشكل دال إحصائيًا باختلاف سنوات خبرتهن.

**جدول رقم 159: الخبرة المهنية وتخصيص وقت لمتابعة الأطفال.**

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل تجدين وقتا لمتابعة أطفالك؟ | | | | المجموع | |
| | | نعم | | لا | | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 17 | 70,8% | 7 | 29,2% | 24 | 100,0% |
| | 10–20 | 71 | 73,2% | 26 | 26,8% | 97 | 100,0% |
| | 20–30 | 48 | 64,9% | 26 | 35,1% | 74 | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | 14 | 73,7% | 5 | 26,3% | 19 | 100,0% |
| المجموع | | 150 | 70,1% | 64 | 29,9% | 214 | 100,0% |

يعرض هذا الجدول (رقم 159) تصورات الأستاذات العاملات بشأن مدى تمكنهن من متابعة أطفالهن، حسب سنوات الخبرة المهنية:

- بصفة عامة، **70.1%** من العينة يقررن بأنهن يجدن وقتًا لمتابعة أطفالهن، مقابل **29.9%** لا يجدن الوقت الكافي.
- عند النظر إلى فئات الخبرة:
  - الأستاذات اللواتي لديهن **أقل من 5 سنوات خبرة:** 70.8% يجدن وقتًا لمتابعة أطفالهن.
  - خبرة من **10–20 سنة:** 73.2% يجدن الوقت.
  - خبرة من **20–30 سنة:** النسبة تنخفض قليلاً إلى 64.9%.
  - خبرة **أكثر من 30 سنة:** ترتفع مجددًا إلى 73.7%.

يُلاحظ أن النسب متقاربة نسبيًا بين الفئات، مع انخفاض طفيف في فئة الخبرة المتوسطة (20–30 سنة)، ما قد يعكس الضغوط المتراكمة نتيجة التزامات مهنية وأسرية أكبر في هذه المرحلة.

من منظور سوسيولوجي، هذه النتائج تُشير إلى أن القدرة على متابعة الأطفال لا تعتمد بشكل حاسم على طول سنوات الخبرة، بل قد تتأثر بعوامل متعددة تشمل نوعية العمل، الدعم الأسري، وتنظيم الوقت. تُظهر هذه النتيجة أن الأستاذات العاملات بشكل عام يواجهن تحديًا في التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة، لكن معظمهن لا زلن يحاولن تخصيص وقت لأبنائهن رغم الضغوط المختلفة.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,534[a] | 3 | ,675 |
| نسبة الاحتمال | 1,517 | 3 | ,678 |
| Association linéaire par linéaire | ,248 | 1 | ,619 |
| عدد القيم الفعلية | 214 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكراراتthéorique minimum est de 5,68. | | | |

بما أن قيمة الدلالة الإحصائية (0.675) هي أكبر من مستوى الدلالة المعياري 0.05، فإننا لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية.هذا يعني أن الفرضية الصفرية، التي تفترض عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذة وقدرتها على إيجاد وقت لمتابعة أطفالها، لا يمكن دحضها بناءً على هذه البيانات. بعبارة أخرى، على الرغم من أي فروق ظاهرية قد تكون موجودة في النسب عبر فئات الخبرة في الجدول المتقاطع المقابل (مثل التباينات في نسبة الإيجاب بين فئات الخبرة المختلفة)، فإن هذه الفروق لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية.هذا يشير إلى أن قدرة الأم على تخصيص وقت لمتابعة أطفالها هي تجربة شائعة بين الأستاذات العاملات في سيدي بلعباس، ولا تختلف بشكل دال إحصائيًا باختلاف سنوات خبرتهن المهنية.

تُسجل هذه المناقشة قوة منهجية إضافية، حيث تُشير الملاحظة الفنية المصاحبة لجدول اختبار كاي مربع إلى أن صفرًا من الخلايا (0.0%) كان لديها تكرار متوقع أقل من 5، وأن الحد الأدنى للتكرار

المتوقع بلغ 5.68، تُعزز هذه الملاحظة من موثوقية اختبار كاي مربع وصلاحية نتائجه في هذه الحالة. وبالتالي، فإن استنتاج عدم وجود دلالة إحصائية هنا يُعد قويًا.

**جدول رقم 160: الخبرة المهنية وتأثير الوظيفة على التحصيل الدراسي للأبناء.**

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل أثرت وظيفتك على التحصيل الدراسي للأبناء؟ | | | | المجموع |
| | | نعم | | لا | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 4 | 19,0% | 17 | 81,0% | 21 | 100,0% |
| | 10-20 | 22 | 24,4% | 68 | 75,6% | 90 | 100,0% |
| | 20-30 | 19 | 26,0% | 54 | 74,0% | 73 | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | 4 | 23,5% | 13 | 76,5% | 17 | 100,0% |
| المجموع | | 49 | 24,4% | 152 | 75,6% | 201 | 100,0% |

يعرض الجدول (رقم 160) تصورات الأستاذات العاملات حول ما إذا كانت وظيفتهن قد أثرت على التحصيل الدراسي لأبنائهن، حسب سنوات الخبرة:

- بصفة عامة، **24.4%** من العينة ترى أن وظيفتهن أثرت على تحصيل أبنائهن، مقابل **75.6%** لا يرون تأثيرًا سلبيًا.
- عند تحليل فئات الخبرة:
  - **أقل من 5 سنوات خبرة:** 19% يرون تأثيرًا سلبيًا، و81% لا يرون تأثيرًا.
  - **10-20 سنة خبر**24.4% : يرون تأثيرًا سلبيًا، و75.6% لا يرون تأثيرًا.

- **20-30 سنة خبرة:** أعلى نسبة تأثر نسبيًا، حيث بلغت 26% يرون تأثيرًا سلبيًا، و74% لا يرون تأثيرًا.
- **أكثر من 30 سنة خبرة:** 23.5% يرون تأثيرًا سلبيًا، و76.5% لا يرون تأثيرًا.

يمكن ملاحظة أن النسب لا تختلف اختلافًا كبيرًا بين فئات الخبرة، حيث تبقى الغالبية العظمى من الأستاذات ترى أن العمل لم يؤثر سلبًا على تحصيل أبنائهن. الفروق الطفيفة قد تعكس اختلافات فردية في إدارة الوقت، الدعم الأسري، أو طريقة تنظيم العمل والمنزل.

من منظور سوسيولوجي، هذه النتيجة توضح أن معظم الأستاذات العاملات ينجحن نسبيًا في التوفيق بين العمل وتحقيق مستوى كافٍ من الاهتمام بأداء أبنائهن الدراسي، رغم الضغوط المتعددة. مع ذلك، توجد نسبة قليلة (حوالي ربع العينة) تشعر أن الوظيفة قد أثرت سلبًا، وهو ما يُشير إلى أن عبء العمل يمكن أن يكون له تأثير محدود لكنه ملموس على الأطفال في بعض الحالات.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,438[a] | 3 | ,932 |
| نسبة الاحتمال | ,455 | 3 | ,929 |
| Association linéaire par linéaire | ,178 | 1 | ,673 |
| عدد القيم الفعلية | 201 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكراراتthéorique minimum est de 4,14. | | | |

بما أن قيمة الدلالة (0.932) أكبر بكثير من 0.05، لا يوجد تأثير دال إحصائيًا بين سنوات الخبرة وما إذا كان عمل الأستاذة يؤثر على التحصيل الدراسي لأبنائها.

من منظور سوسيولوجي: هذا يشير إلى أن خبرة الأستاذة لا تحدد بالضرورة تأثير عملها على الأبناء. يمكن أن تكون العوامل الأكثر تأثيرًا عادةً هي الدعم الأسري، التنظيم الشخصي، والقدرة على إدارة الوقت.

**جدول رقم 161: الخبرة المهنية ومساعدة الزوج في رعاية الأبناء.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الخبرة | | | | | | | | المجموع |
| | | أقل من 5 سنوات | | 10–20 | | 20–30 | | أكثر من 30سنة | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| هل يساعدك زوجك في رعاية أطفالك؟ | نعم | 15 | 65,2% | 67 | 69,8% | 54 | 72,0% | 12 | 63,2% | 148 | 69,5% |
| | لا | 8 | 34,8% | 29 | 30,2% | 21 | 28,0% | 7 | 36,8% | 65 | 30,5% |
| المجموع | | 23 | 100,0% | 96 | 100,0% | 75 | 100,0% | 19 | 100,0% | 213 | 100,0% |

يبين هذا الجدول (رقم 161) أن غالبية الأستاذات العاملات في قطاع التربية الوطنية بولاية سيدي بلعباس يحصلن على مساعدة من أزواجهن في رعاية الأطفال، حيث بلغت نسبة المستفيدات من الدعم 69.5% مقابل 30.5% لا يحصلن على أي مساعدة. وعند توزيع النتائج حسب سنوات الخبرة، نجد أن الأستاذات ذوات الخبرة بين 20 و30 سنة سجلن أعلى نسبة دعم بلغت 72%، تليهن الفئة ذات الخبرة 10–20 سنة بنسبة 69.8%، بينما تقل نسبة الدعم قليلاً للفئتين الأقل من 5 سنوات (65.2%) والأكثر من 30 سنة (63.2%). تعكس هذه النسب أن الدعم الأسري يعد عاملاً مهمًا في تخفيف الضغوط المترتبة على تعدد الأدوار التي تتحملها المرأة العاملة، مع اختلاف طفيف مرتبط بسنوات الخبرة وربما باستقلالية الأبناء الأكبر سنًا أو طبيعة العلاقة الأسرية. وتشير هذه النتائج إلى أن وجود دعم الزوج يعزز قدرة الأستاذة على التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، وهو ما تتوافق معه الدراسات السوسيولوجية الجزائرية، مثل دراسة عمري (2018)، التي أكدت أن الدعم الأسري يسهم في الحد من ضغوط العمل على المرأة ويزيد من فرصها في الحفاظ على توازن أفضل بين واجباتها العملية والمنزلية.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,784[a] | 3 | ,853 |
| نسبة الاحتمال | ,771 | 3 | ,856 |
| Association linéaire par linéaire | ,007 | 1 | ,931 |
| عدد القيم الفعلية | 213 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 5. à inférieur théorique L'التكرارات 5,80 est de minimum théorique. | | | |

تُظهر نتائج اختبار كاي مربع أن قيمة كاي مربع بيرسون بلغت 0.784 عند 3 درجات حرية، مع دلالة إحصائية قدرها 0.853، وهي قيمة أكبر بكثير من مستوى الدلالة المعياري 0.05. كما أظهرت نتائج اختبار نسبة الاحتمالية 0.771 والدلالة المصاحبة لها 0.856، بالإضافة إلى ارتباط خطي ضعيف جدًا بين المتغيرين بنسبة 0.931. هذه النتائج تشير بوضوح إلى أنه لا توجد علاقة دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة للأستاذات العاملات ومدى حصولهن على مساعدة الأزواج في رعاية الأطفال. بمعنى آخر، الفروق الطفيفة الملاحظة بين فئات الخبرة المختلفة في الجدول المتقاطع السابق لا يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة، وتعتبر فروقًا عشوائية. من منظور سوسيولوجي، يشير هذا إلى أن الدعم الزوجي في رعاية الأطفال لا يرتبط بشكل مباشر بخبرة الأستاذة في العمل، بل قد يعتمد على عوامل أخرى مثل الثقافة الأسرية، عدد الأبناء، وطبيعة التعاون بين الزوجين.

**جدول رقم 162: تأثير طبيعة العمل على قدرة الأستاذة على التفرغ لمشكلات أطفالها بحسب سنوات الخبرة.**

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل تمنعك طبيعة عملك من التفرغ لمشكلات أطفالك؟ | | | | المجموع |
| | | نعم | | لا | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 5 | 21,7% | 18 | 78,3% | 23 | 100,0% |
| | 10–20 | 27 | 28,4% | 68 | 71,6% | 95 | 100,0% |
| | 20–30 | 20 | 26,3% | 56 | 73,7% | 76 | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | 7 | 36,8% | 12 | 63,2% | 19 | 100,0% |
| المجموع | | 59 | 27,7% | 154 | 72,3% | 213 | 100,0% |

تشير نتائج الجدول (رقم 162) إلى أن نسبة 27.7% من الأستاذات العاملات يشعرن بأن طبيعة عملهن تمنعهن من التفرّغ لمشكلات أطفالهن، بينما يرى 72.3% أن عملهن لا يشكل عائقًا في هذا الصدد. وبالنظر إلى سنوات الخبرة، نجد أن الفئة ذات الخبرة الأقل من 5 سنوات سجلت أقل نسبة شعور بعدم التفرغ (21.7%)، في حين بلغت هذه النسبة أعلى مستوى لها لدى الفئة التي تتمتع بخبرة أكثر من 30 سنة (36.8%). هذه التباينات توحي بأن الخبرة الطويلة قد تترافق مع زيادة المسؤوليات المهنية أو العادات العملية التي تقلل من الوقت المتاح لمتابعة الأبناء، على الرغم من امتلاك الخبرة والمهارة في إدارة المهام اليومية.

يمكن ربط هذه النتائج بدراسة جزائرية أجرتها (يمينة مختار) حول أثر عمل الأم على تحصيل أبنائها، والتي أظهرت أن العمل لا يؤدي تلقائيًا إلى ضعف متابعة الأبناء، بل تتوقف القدرة على التفرّغ على عوامل مثل الدعم الأسري، تنظيم الوقت، وسياسات التوازن بين العمل والأسرة. هذا يفسر لماذا الغالبية العظمى من الأستاذات (72.3%) لم يشعرن بأن العمل يمنعهن من الاهتمام بأبنائهن، رغم الضغوط المهنية المتنوعة. بالتالي، يمكن القول إن طبيعة العمل تشكل عاملًا محدود التأثير، بينما يبقى التنظيم الشخصي والدعم الأسري هما المحددان الرئيسيان لمدى متابعة الأم لأطفالها.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,298[a] | 3 | ,730 |
| نسبة الاحتمال | 1,275 | 3 | ,735 |
| Association linéaire par linéaire | ,525 | 1 | ,469 |
| عدد القيم الفعلية | 213 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 5,26. minimum | | | |

تشير نتائج اختبار كاي مربع إلى أن قيمة كاي مربع (Pearson Chi-Square) بلغت 1.298 بدرجات حرية تبلغ 3، مع قيمة دلالة إحصائية مقدارها 0.730، وهي أكبر بكثير من مستوى الدلالة المعتاد 0.05. هذا يعني أننا لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية، أي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة وطبيعة تأثير العمل على التفرغ لمشكلات الأبناء. بعبارة أخرى، التباينات الملاحظة في الجدول السابق هي فروق عشوائية ولا يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

من منظور سوسيولوجي، تُشير هذه النتيجة إلى أن القدرة على متابعة الأبناء لا ترتبط مباشرة بعدد سنوات الخبرة، بل تعتمد أكثر على عوامل تنظيم الوقت والدعم الأسري.

**جدول رقم 163: تأثير الخبرة المهنية على سلوك الأم تجاه أطفالها في ظل ضغوط العمل.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل تجعلك مشاكل العمل تتعاملين بعصبية مع أطفالك؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 14 | 4 | 18 |
| | | الخبرة | 77,8% | 22,2% | 100,0% |
| | 10-20 | التكرارات | 65 | 21 | 86 |
| | | الخبرة | 75,6% | 24,4% | 100,0% |
| | 20-30 | التكرارات | 61 | 13 | 74 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | الخبرة | 82,4% | 17,6% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 12 | 5 | 17 |
| | | الخبرة | 70,6% | 29,4% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 152 | 43 | 195 |
| | | الخبرة | 77,9% | 22,1% | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 163) المتقاطع عن تأثير ضغوط العمل على سلوك الأستاذات تجاه أبنائهن حسب سنوات الخبرة المهنية. تشير النتائج إلى أن الغالبية العظمى من الأستاذات (77.9%) أقررن بأن مشاكل العمل تجعلهن يتعاملن بعصبية مع أطفالهن، بينما أبدت نسبة قليلة فقط (22.1%) عدم تأثرهن بهذا الجانب. عند تحليل التباينات حسب الخبرة، نجد أن النسبة الأعلى للعصبية تتواجد بين الأستاذات ذوات الخبرة من 20 إلى 30 سنة، حيث بلغت 82.4%، تليها فئة 10–20 سنة (75.6%)، ثم أقل من 5 سنوات (77.8%)، وأخيرًا أكثر من 30 سنة (70.6%).

من منظور سوسيولوجي، تعكس هذه النتائج أن ضغوط العمل اليومية تؤثر بشكل واضح على العلاقات الأسرية وسلوك الأم تجاه أبنائها، بغض النظر عن طول سنوات الخبرة، مع بعض الاختلافات الطفيفة التي قد تعكس قدرة الأستاذة الأكثر خبرة على إدارة ضغوط العمل أو تأقلمها مع الروتين المهني. هذه النتيجة تتوافق مع دراسة عاجب (2017) والتي أظهرت أن ضغوط العمل ترتبط بشكل كبير بارتفاع مستويات التوتر والعصبية في العلاقات الأسرية.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,682[a] | 3 | ,641 |
| نسبة الاحتمال | 1,687 | 3 | ,640 |
| Association linéaire par linéaire | ,035 | 1 | ,852 |
| عدد القيم الفعلية | 195 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكرارات théorique minimum est de 3,75. | | | |

تشير نتائج اختبار كاي مربع إلى أن قيمة كاي مربع (Pearson Chi-Square) بلغت 1.682 عند 3 درجات حرية، مع قيمة دلالة إحصائية (Asymp. Sig.) قدرها 0.641، وهي أكبر بكثير من مستوى الدلالة 0.05. هذا يعني أننا لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية، وبذلك لا توجد علاقة دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات وطبيعة تعاملهن العصبي مع أبنائهن نتيجة مشاكل العمل. بمعنى آخر، التباينات الطفيفة الملاحظة بين فئات الخبرة المختلفة هي فروق عشوائية ولا يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة الأوسع.

من منظور سوسيولوجي، هذه النتيجة تُشير إلى أن العصبية الناتجة عن ضغوط العمل ظاهرة واسعة الانتشار بين الأستاذات العاملات، لكنها لا تعتمد بشكل مباشر على طول سنوات الخبرة. فالتوتر والإرهاق الناتج عن التوفيق بين متطلبات العمل والمنزل يبدو أنه يؤثر على معظم الأستاذات بغض النظر عن مدة خبرتهن، مما يعكس الضغط الهيكلي لتعدد الأدوار ومسؤوليات المرأة العاملة. هذه النتائج تتماشى مع ملاحظات **عاجب (2017)** التي أكدت أن ضغوط العمل تؤثر على سلوك المرأة العاملة في الأسرة بشكل عام، دون ارتباط مباشر بسنوات الخبرة المهنية.

**جدول رقم 164: تأثير كثافة متطلبات العمل على تحمل المسؤوليات الأسرية للأستاذات.**

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل مطالب عملك الكثيرة تجعلك تتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائك؟ | | | | المجموع |
| | | نعم | | لا | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 13 | 56,5% | 10 | 43,5% | 23 | 100,0% |
| | 10-20 | 51 | 53,7% | 44 | 46,3% | 95 | 100,0% |
| | 20-30 | 35 | 46,1% | 41 | 53,9% | 76 | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | 11 | 57,9% | 8 | 42,1% | 19 | 100,0% |
| المجموع | | 110 | 51,6% | 103 | 48,4% | 213 | 100,0% |

تُظهر نتائج هذا الجدول (رقم 164) أن أكثر من نصف الأستاذات العاملات (51,6%) يشعرن بأن كثافة مطالب العمل تدفعهن أحيانًا إلى التخلّي عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائهن، بينما يرى 48,4% منهن أن هذا لا يحدث. عند تحليل النتائج حسب سنوات الخبرة، نلاحظ تفاوتًا طفيفًا: الأستاذات الأقل خبرة (أقل من 5 سنوات) أشارت 56,5% منهن إلى التخلّي عن بعض المسؤوليات، بينما كانت النسبة 53,7% لفئة 10–20 سنة خبرة، و46,1% لفئة 20–30 سنة خبرة، وأعلى مرة أخرى (57,9%) لفئة أكثر من 30 سنة خبرة.

تشير هذه المعطيات إلى أن الشعور بتأثر المسؤوليات الأسرية بفعل ضغوط العمل ليس مرتبطًا بشكل واضح بعدد سنوات الخبرة، بل يبدو أنه أمر منتشر بين جميع الفئات، مما يعكس الطبيعة المستمرة لضغط العمل على الحياة الأسرية للمرأة العاملة. هذه النتائج تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة جزائرية سابقة (رشيد، 2018) التي أظهرت أن ضغط العمل لدى المعلمات يؤثر بشكل ملموس على التزامهن ببعض الواجبات الأسرية، بغض النظر عن مستوى الخبرة أو طول سنوات العمل.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,626[a] | 3 | ,653 |
| نسبة الاحتمال | 1,628 | 3 | ,653 |
| Association linéaire par linéaire | ,263 | 1 | ,608 |
| عدد القيم الفعلية | 213 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de 9,19. | | | |

تشير نتائج اختبار كاي مربع إلى أن قيمة كاي مربع لبيانات تأثير كثافة مطالب العمل على التخلّي عن بعض المسؤوليات تجاه الأبناء بلغت 1,626 عند 3 درجات حرية، مع قيمة دلالة إحصائية 0,653. بما أن هذه القيمة أكبر بكثير من مستوى الدلالة المعياري 0.05، فإننا لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية، مما يعني أنه لا توجد علاقة دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة للأستاذة وبين شعورهن بتأثر المسؤوليات الأسرية بفعل كثافة العمل.

من منظور سوسيولوجي، تدعم هذه النتيجة الفهم القائل بأن تأثير ضغوط العمل على الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة ليس مقتصرًا على سنوات الخبرة، بل هو نتاج للعبء الكلي الذي تتحمله الأستاذة في التوفيق بين العمل والأسرة. هذه النتيجة تتماشى مع ما أشار إليه رشيد (2018) في دراسته حول المعلمات في الجزائر، حيث لاحظ أن ضغط العمل يؤثر على الالتزامات الأسرية بغض النظر عن الخبرة المهنية، مما يوضح أن التحديات الأسرية المرتبطة بالعمل هي مشكلة شاملة تتجاوز الفروقات الفردية في سنوات الخبرة.

**جدول رقم 165: الخبرة وتأثير سنوات العمل على الوقت المخصص للتفاعل الأسري مع الأبناء.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل تخصصين وقتا كافيا للجلوس مع أطفالك؟ | | المجموع |
| | | | نعم | لا | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 12 | 10 | 22 |
| | | الخبرة | 54,5% | 45,5% | 100,0% |
| | 10-20 | التكرارات | 55 | 40 | 95 |
| | | الخبرة | 57,9% | 42,1% | 100,0% |
| | 20-30 | التكرارات | 36 | 40 | 76 |
| | | الخبرة | 47,4% | 52,6% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 14 | 5 | 19 |
| | | الخبرة | 73,7% | 26,3% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 117 | 95 | 212 |
| | | الخبرة | 55,2% | 44,8% | 100,0% |

تكشف المعطيات أن القدرة على تخصيص وقت كافٍ للجلوس مع الأطفال تتباين حسب سنوات الخبرة المهنية للأستاذات العاملات. فبينما تبلغ نسبة من يجدن وقتًا كافيًا في الفئة الأقل خبرة (أقل من 5 سنوات) 54.5%، ترتفع النسبة لدى من تزيد خبرتهن عن 30 سنة لتصل إلى 73.7%. أما الفئات المتوسطة (10–20 سنة و20–30 سنة) فتظهر نسبًا متفاوتة (57.9% و47.4% على التوالي)، مما يدل على أن السنوات الأكثر خبرة قد تمنح الأستاذة خبرة أكبر في إدارة وقتها وتحقيق توازن أفضل بين العمل والأسرة، في حين أن الفئات المتوسطة تواجه تحديات أكبر في هذا الجانب. يشير هذا التباين إلى أن إدارة الوقت والتجربة المكتسبة تلعبان دورًا مهمًا في تمكين المرأة العاملة من تخصيص وقت للتفاعل الأسري.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 4,793[a] | 3 | ,188 |
| نسبة الاحتمال | 4,923 | 3 | ,178 |
| Association linéaire par linéaire | ,045 | 1 | ,832 |
| عدد القيم الفعلية | 212 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 inférieur à théorique التكرارات théorique .minimum est de 8,51 | | | |

تشير نتائج اختبار كاي مربع إلى أن قيمة كاي مربع (Pearson Chi-Square) بلغت 4.793 عند 3 درجات حرية، مع قيمة دلالة إحصائية تبلغ 0.188، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعياري 0.05. هذا يعني أننا لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية، أي أنه لا توجد علاقة دالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات وقدرتهن على تخصيص وقت كافٍ للجلوس مع أطفالهن. من منظور سوسيولوجي، يشير هذا إلى أن القدرة على التفاعل الأسري لا تتأثر بشكل مباشر بعدد سنوات الخبرة، بل ربما تتداخل عوامل أخرى مثل طبيعة العمل، حجم المسؤوليات المنزلية، والدعم الأسري.

**جدول رقم 166: تأثير تعدد الأدوار المهنية والأسرية على رعاية الأطفال.**

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل تعدد أدوارك يقلل من رعايتك لأطفالك؟ | | | | المجموع |
| | | نعم | | لا | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 12 | 52,2% | 11 | 47,8% | 23 | 100,0% |
| | 10-20 | 48 | 51,1% | 46 | 48,9% | 94 | 100,0% |
| | 20-30 | 41 | 53,2% | 36 | 46,8% | 77 | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | 9 | 47,4% | 10 | 52,6% | 19 | 100,0% |
| المجموع | | 110 | 51,6% | 103 | 48,4% | 213 | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 166) عن تأثير تعدد الأدوار المهنية والأسرية على قدرة الأستاذات العاملات في قطاع التربية الوطنية بولاية سيدي بلعباس على رعاية أطفالهن. تشير المعطيات إلى أن أكثر من نصف العينة (51.6%) تشعر بأن تعدد أدوارها يقلل من مستوى رعايتها لأطفالها، بينما يرى 48.4% منهن أن هذا التأثير غير ملموس. عند تفصيل النتائج حسب سنوات الخبرة، نجد نسبًا متقاربة بين الفئات: فالأستاذات اللواتي لديهن خبرة أقل من 5 سنوات، 52.2% يشعرن بتأثير الأدوار المتعددة على رعاية الأطفال، مقابل 47.8% لا يشعرن بذلك. الفئة ذات الخبرة بين 10 و20 سنة تظهر نسبة مشابهة تبلغ 51.1% مقابل 48.9%، بينما فئة الخبرة بين 20 و30 سنة تبلغ 53.2% مقابل 46.8%. أما الأكثر خبرة (أكثر من 30 سنة) فتبلغ نسبتهم 47.4% مقابل 52.6%، ما يشير إلى انخفاض طفيف في شعورهن بتأثير تعدد الأدوار. تعكس هذه النتائج أن عبء تعدد الأدوار المهنية والأسرية يُؤثر على رعاية الأطفال بدرجة متوسطة ومتقاربة بين جميع فئات الخبرة، مما يعكس استمرارية هذا التحدي عبر مسار الخبرة المهنية.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 29,335[a] | 15 | ,015 |
| نسبة الاحتمال | 30,301 | 15 | ,011 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 9 cellules (37,5%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 1,09. minimum | | | |

تشير نتائج اختبار كاي مربع إلى وجود علاقة دالة إحصائيًا بين تعدد الأدوار لدى الأستاذات العاملات في قطاع التربية الوطنية بولاية سيدي بلعباس ومدى تأثير ذلك على رعايتهن لأطفالهن. فقد بلغت قيمة كاي مربع 29.335 (Pearson Chi-Square) عند 15 درجة حرية، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية 0.015، وهي أقل من مستوى الدلالة المعياري 0.05، ما يعني رفض الفرضية الصفرية واعتبار العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية.

من منظور سوسيولوجي، تؤكد هذه النتيجة أن تعدد الأدوار –المهنية والأسرية والاجتماعية –لا يؤثر فقط شعوريًا على الأستاذة، بل يمكن أن يُترجم فعليًا إلى تأثير ملموس على مستوى رعايتها

لأطفالها. فالأستاذات اللاتي يتحملن مسؤوليات متعددة يواجهن تحديًا حقيقيًا في موازنة الوقت والجهد بين العمل والبيت، مما يعكس الضغوط اليومية المستمرة الناتجة عن تعدد الالتزامات. هذه النتيجة تتماشى مع الدراسات الجزائرية السابقة، مثل دراسة بودي (2018) التي أظهرت أن تعدد أدوار المرأة العاملة يرتبط بارتفاع مستويات القلق والضغط النفسي، ويؤثر على تفرغها للعائلة والأبناء.

بالتالي، يُظهر هذا التحليل أن السياسات الداعمة لتقليل عبء تعدد الأدوار أو تقديم حلول مساندة (كالمرونة في العمل أو دعم الأسرة الممتد) يمكن أن تلعب دورًا أساسيًا في تعزيز قدرة المرأة العاملة على الاهتمام بأطفالها والحفاظ على توازن صحي بين مسؤولياتها المختلفة.

**جدول رقم 167: الخبرة وعلاقتها بتقييم قدرة الأقارب أو الروضة على تعويض دور الأم.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | برأيك هل باستطاعة أحد الأقارب أو الروضة أن يعوض دور الأم؟ | | | | | | | | المجموع |
| | | تستطيع | | لا تستطيع | | نوعا ما | | | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 5 | 17,2% | 1 | 3,4% | 19 | 65,5% | 4 | 13,8% | 29 | 100,0% |
| | 10-20 | 11 | 10,2% | 4 | 3,7% | 61 | 56,5% | 32 | 29,6% | 108 | 100,0% |
| | 20-30 | 5 | 6,1% | 2 | 2,4% | 58 | 70,7% | 17 | 20,7% | 82 | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | 1 | 5,0% | 1 | 5,0% | 14 | 70,0% | 4 | 20,0% | 20 | 100,0% |
| المجموع | | 22 | 9,2% | 8 | 3,3% | 152 | 63,6% | 57 | 23,8% | 239 | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 167) المتقاطع عن تقييم الأستاذات العاملات لقدرة الأقارب أو رياض الأطفال على تعويض دور الأم في رعاية الأطفال، مع مراعاة سنوات الخبرة المهنية. تُظهر النتائج أن الغالبية العظمى من الأستاذات، بنسبة 63.6%، ترى أن الأقارب أو الروضة يمكنهم تعويض دور الأم نوعًا ما، في حين أن نسبة ضئيلة جدًا ترى أنهم يستطيعون التعويض تمامًا (9.2%)، ونسبة أقل من ذلك تعتبر أنهم لا يستطيعون التعويض (3.3%).

عند النظر حسب سنوات الخبرة، نلاحظ أن الفئة ذات الخبرة الأقل من 5 سنوات تميل أكثر إلى تقييم التعويض نوعًا ما (65.5%)، بينما تقل هذه النسبة تدريجيًا مع زيادة سنوات الخبرة، ويظهر توجه أكبر نحو القبول الجزئي للتعويض بين الفئات الأعلى خبرة (70.7% للفئة 20–30 سنة و70% للفئة أكثر من 30 سنة). هذا يعكس إدراك الأستاذات بأن التعويض عن دور الأم ليس كاملاً، وأن الخبرة المهنية الطويلة قد تجعل الأم أكثر اعتمادًا على قدراتها الذاتية في الموازنة بين العمل والأسرة، أو تجعلها أكثر وعياً بحدود الدعم البديل.

من منظور سوسيولوجي، تشير هذه النتائج إلى أن العلاقة بين الأمومة والعمل ليست محكومة فقط بإمكانات الدعم الخارجي، بل تتأثر أيضًا بالخبرة المهنية ومدى التكيف مع أعباء العمل والأدوار المتعددة. هذا يتفق مع دراسة **شارب مطاير (2010)** حول تأثير تعدد أدوار المرأة العاملة على رعايتها للأطفال، والتي أكدت أن الاعتماد على الأقارب أو الخدمات التعليمية لا يعوض بالكامل الدور الأمومي، وأن معظم النساء يفضلن التدخل المباشر في رعاية أطفالهن للحفاظ على جودة الرعاية وارتباط الأطفال بهن.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 8,662[a] | 9 | ,469 |
| نسبة الاحتمال | 8,573 | 9 | ,478 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 7 cellules (43,8%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique minimum est de ,67. | | | |

يشير اختبار كاي مربع إلى عدم وجود دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات العاملات ورأيهن حول قدرة الأقارب أو الروضة على تعويض دور الأم، حيث بلغت قيمة كاي مربع لـ: (Pearson 8,662) مع 9 درجات حرية، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية 0,469، أي أكبر بكثير من مستوى الدلالة المعياري 0.05. هذا يعني أننا لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية، وبالتالي التباينات الملاحظة في الجدول المتقاطع قد تكون ناجمة عن الصدفة وليست علاقة حقيقية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

من منظور سوسيولوجي، توضح هذه النتيجة أن إدراك الأستاذات لقدرة الدعم الخارجي على تعويض دور الأم لا يرتبط بعدد سنوات الخبرة في العمل، بل يُمكن تفسيره بعوامل أخرى مثل الثقافة الأسرية، الاعتماد على الذات في التربية، وطبيعة الدعم المتاح من البيئة المحيطة. هذا يتوافق مع دراسة **عاجب (2017)** التي أكدت أن الاعتماد على الأقارب أو رياض الأطفال لا يعوض بالكامل الدور الأمومي، وأن شعور المرأة بالمسؤولية تجاه أطفالها يظل قوياً ومستقلاً عن طول خبرتها المهنية.

**جدول رقم 168: تأثير الخبرة المهنية على قدرة الأستاذة على تحسين مستوى معيشة أبنائها من خلال الدخل الشهري.**

| جدول متقاطع | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | هل توفرين لأبنائك حياة أفضل بفضل دخلك الشهري؟ | | المجموع |
| | | | 1 | 2 | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 6 | 19 | 4 | 29 |
| | | الخبرة | 20,7% | 65,5% | 13,8% | 100,0% |
| | 10-20 | التكرارات | 11 | 86 | 11 | 108 |
| | | الخبرة | 10,2% | 79,6% | 10,2% | 100,0% |
| | 20-30 | التكرارات | 6 | 68 | 8 | 82 |
| | | الخبرة | 7,3% | 82,9% | 9,8% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 1 | 18 | 1 | 20 |
| | | الخبرة | 5,0% | 90,0% | 5,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 24 | 191 | 24 | 239 |
| | | الخبرة | 10,0% | 79,9% | 10,0% | 100,0% |

يُبرز هذا الجدول (رقم 168) أن الغالبية الساحقة من الأستاذات العاملات في قطاع التربية الوطنية بولاية سيدي بلعباس (79.9%) يعتقدن أن دخلهن الشهري يُمكّنهن من توفير حياة أفضل لأبنائهن، وهو ما يُعدّ مؤشرًا سوسيولوجيًا قويًا على الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لعمل المرأة. وتتقاطع

هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات جزائرية سابقة في علم الاجتماع الثقافي، على غرار دراسة **مكاك ليلى (2017)**، التي بينت أن العمل يُنظر إليه كوسيلة للارتقاء الاجتماعي وضمان الأمن الأسري. كما تتفق نتائج هذا الجدول مع ما أشار إليه **نعامة سليم (1984)**، إذ أوضح أن الدخل المستقلّ يمنح المرأة شعورًا بالقيمة والمكانة داخل النسق الأسري.

تُظهر النتائج كذلك أن الشعور بتوفير حياة أفضل للأبناء يزداد مع تقدّم سنوات الخبرة؛ حيث ترتفع النسبة إلى 90.0% لدى ذوات الخبرة التي تفوق 30 سنة، مقابل 65.5% لدى المبتدئات. هذا التدرّج ينسجم مع ما بيّنته **مكاك ليلى (2017)**، والتي رصدت أن طول التجربة المهنية يوازي عادة تحسّن الوضع الاقتصادي وتغيّر نظرة الأسرة لدور الأم العاملة.

كما يُؤكد هذا الاتجاه ما لاحظته **عمري فاطمة (2018)**، من أن الدخل النسوي المستقر يُعيد توزيع الأدوار داخل الأسرة ويُرسّخ ثقافة المشاركة الاقتصادية بين الزوجين. ومن منظور ثقافي، يمكن القول إن إدراك الأستاذات لدور دخلهن في تحسين معيشة الأبناء يعكس انتقالًا في المنظور الجمعي نحو قبول أوسع لفكرة أن العمل النسوي ليس خروجًا عن الأدوار التقليدية، بل هو إعادة تعريف لها في سياق التغير الاجتماعي.

وبذلك، فإن هذه النتيجة لا تقتصر على بعدها الاقتصادي، بل تعبّر عن تحوّل ثقافي أعمق في تمثلات النساء لدورهن داخل الأسرة والمجتمع، وهو ما ينسجم مع الاتجاه العام الذي سجّلته دراسة **تماضر حسون (1993)**، التي رأت أن مساهمة المرأة في تحسين مستوى معيشة الأسرة تمثّل خطوة نحو إعادة بناء العلاقات الرمزية داخل المجال الأسري.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 6,411[a] | 6 | ,379 |
| نسبة الاحتمال | 5,927 | 6 | ,431 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 4 cellules (33,3%) ont un التكرارات 'L . 5 à inférieur théorique التكراراتthéorique minimum est de 2,01. | | | |

تُظهر هذه النتيجة من منظور سوسيولوجي أن غياب الفروق الدالة إحصائيًا بين فئات الخبرة المهنية في شعور الأستاذات بتوفير حياة أفضل لأبنائهنّ بفضل الدخل الشهري لا يعني غياب الفروق الواقعية، بل يُعبّر عن تجانس ثقافي في التمثلات الاجتماعية لدى النساء العاملات في قطاع التربية. فبصرف النظر عن طول التجربة المهنية، يبدو أن العمل بالنسبة للأستاذة الجزائرية يُجسّد رمزًا للكرامة والاستقلال الاقتصادي أكثر من كونه مجرد مصدر دخل متزايد مع الخبرة.

إنّ هذا التجانس في الإدراك يمكن تفسيره ضمن ما يُسمّيه علماء الاجتماع **بـ:** التمثلات الجماعية (Les représentations collectives) التي تُشكّلها النساء العاملات حول العمل والرفاه الأسري؛ إذ يتحوّل الدخل الشهري إلى عنصر رمزي يعكس الجهد الذاتي والقدرة على الإسهام في تحسين الحياة الأسرية.كما أن البيئة الاجتماعية في الجنوب الجزائري، بما تحمله من خصوصيات ثقافية وتضامن اجتماعي، تُعزّز هذا الوعي المشترك بقيمة العمل النسوي، بغضّ النظر عن الاختلافات المهنية.

وعليه، فإن النتائج تُشير إلى أن الخبرة المهنية لا تُغيّر جذريًا في المعنى الاجتماعي الذي تمنحه المرأة لعملها ودخلها، لأن هذا المعنى يتجاوز البعد الاقتصادي ليُجسّد قناعة ثقافية مترسّخة ترى في العمل وسيلة لتأكيد الذات والمكانة داخل النسق الأسري والمجتمعي. ومن هذا المنظور، فإن اتساق التصورات عبر فئات الخبرة يعكس وجود ثقافة نسوية مهنية مشتركة تُعيد تعريف العلاقة بين العمل والأسرة في المجتمع الجزائري، حيث أصبح الدخل النسوي جزءًا من الهوية الاجتماعية للمرأة العاملة أكثر من كونه مجرد متغير اقتصادي.

**جدول رقم 169: تأثير الخبرة المهنية على التفكير في ترك العمل لصالح رعاية الأبناء.**

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل تفكرين في ترك العمل من أجل أبنائك؟ | | | | المجموع | |
| | | نعم | | لا | | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 15 | 65,2% | 8 | 34,8% | 23 | 100,0% |
| | 10-20 | 46 | 48,4% | 49 | 51,6% | 95 | 100,0% |
| | 20-30 | 34 | 44,2% | 43 | 55,8% | 77 | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | 9 | 47,4% | 10 | 52,6% | 19 | 100,0% |
| المجموع | | 104 | 48,6% | 110 | 51,4% | 214 | 100,0% |

يُبرز هذا الجدول (رقم 169) إحدى القضايا الجوهرية في التجربة الاجتماعية للمرأة العاملة، والمتمثلة في التوتر القيمي بين الدور الأسري والدور المهني.إذ تكشف البيانات أن ما يقارب نصف الأستاذات العاملات (48.6%) يفكرن في ترك العمل من أجل أبنائهن، مقابل 51.4% لا يُفكرن في ذلك. هذا التوازن النسبي بين الموقفين يعكس حالةً من الازدواجية في الوعي الاجتماعي بين التزام المرأة تجاه أسرتها من جهة، وسعيها لتحقيق ذاتها المهنية من جهة أخرى، وهي ثنائية تُمثل أحد أهم مظاهر التحول الثقافي في المجتمع الجزائري المعاصر.

من منظور سوسيولوجي، يُمكن قراءة هذه النتيجة ضمن إطار الصراع بين الأدوار الاجتماعية الذي تتعرض له المرأة العاملة، كما بينت ذلك دراسة **عاجب (2017)**، حيث أوضحت أن المرأة تُعاني من ضغط مزدوج يتمثل في مطالب العمل ومتطلبات الأمومة، ما يؤدي إلى حالة من الإرهاق النفسي والاجتماعي، قد تصل إلى التفكير في الانسحاب من الحياة المهنية كخيار للحفاظ على التوازن الأسري.

ويُلاحظ أن درجة التفكير في ترك العمل تتراجع تدريجيًا مع ازدياد الخبرة المهنية؛ فالأستاذات المبتدئات (أقل من 5 سنوات خبرة) هن الأكثر ميلًا للتفكير في الترك بنسبة 65.2%، وهو ما يمكن تفسيره بأن هذه الفئة تعيش مرحلة تأسيس مزدوجة (الأسرة والمهنة) تتسم بضعف الخبرة التنظيمية في إدارة الأدوار الاجتماعية. تؤكد دراسة **عاجب (2017)** إذ وجدت أن السنوات الأولى للعمل تمثل أكثر الفترات حساسية في التوفيق بين الأدوار، خاصة حين يتزامن ذلك مع إنجاب الأطفال الصغار.

أما الفئات المتوسطة الخبرة (من 10 إلى 20 سنة)، فتبدو أكثر قدرة على ضبط إيقاع التوفيق، حيث تنخفض نسب التفكير في ترك العمل إلى حدود 48.4%. يُمكن تفسير ذلك وفق منظور *بيير بورديو* حول «الهابيتوس» (Habitus)، أي أن الممارسة المهنية المتكررة تُنتج أنماطًا من التكيف الاجتماعي تسمح للمرأة بامتصاص الضغوط وتعديل استراتيجياتها وفق مقتضيات الوضع الاجتماعي. وقد أشارت **شارب مطاير (2010)** إلى أن تراكم الخبرة المهنية يُمكّن الأستاذات من بناء «هابيتوس أنثوي جديد» يُوازن بين متطلبات الأدوار المختلفة دون التخلي عن العمل.

في المقابل، نجد أن الأستاذات ذوات الخبرة الطويلة (20 إلى 30 سنة) هن الأقل ميلًا للتفكير في ترك العمل (44.2%)، وهو ما يُظهر أن التقدم في العمر المهني يُعزز الاستقرار القيمي والاقتصادي، ويُحوّل العمل من مجرد مصدر دخل إلى رمز للهوية الاجتماعية والاعتراف الرمزي.وتُدعم

هذه النتيجة بما توصلت إليه *دراسة* **مكاك ليلى (2017)** والتي أكدت أن النساء العاملات ذوات الخبرة الطويلة يرين في العمل عنصرًا أساسيًا لاستقلاليتهن الاجتماعية، مما يجعلهن أقل استعدادًا للتخلي عنه حتى في ظل ضغط المسؤوليات الأسرية.

كما لا يمكن إغفال البعد الثقافي المحلي في تفسير هذه النتائج. ففي بعض المجتمعات الجزائرية، ما تزال التمثلات التقليدية للأدوار الجندرية تُلقي بظلالها على تصورات المرأة لذاتها ولدورها في الأسرة، رغم انخراطها في العمل. ويُبرز هذا الجدول أن التحول الثقافي نحو المساواة المهنية لم يُلغِ تمامًا سلطة «النظام الأبوي الرمزي» الذي يجعل المرأة تشعر بمسؤولية مضاعفة تجاه الأبناء مقارنة بالرجل. وهو ما يتوافق مع ما أشارت إليه **شارب مطاير (2010)**، حيث أوضح أن المرأة العاملة تُعيد تعريف التوازن الأسري بطريقة مستمرة بين الواجب المهني والواجب الأمومي في إطار ثقافي محافظ.

تدل هذه النتائج على أن التفكير في ترك العمل لا يُعبّر عن نزعة فردية بل عن تجربة اجتماعية مشتركة تتقاطع فيها المحددات الاقتصادية والثقافية والنفسية. إن تفاوت هذا التفكير بين فئات الخبرة يُبرز أن الخبرة المهنية ليست مجرد رصيد زمني، بل آلية اجتماعية للتكيف وبناء الهوية المهنية الأنثوية. وتؤكد الدراسات الجزائرية في علم الاجتماع الثقافي أن هذا المسار التكيفي يتم في ظل صراع رمزي مستمر بين قيم الحداثة (العمل، الاستقلال، المساواة) وقيم التقليد (الأسرة، الأمومة، التضحية).

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 3,164[a] | 3 | ,367 |
| نسبة الاحتمال | 3,198 | 3 | ,362 |
| Association linéaire par linéaire | 1,736 | 1 | ,188 |
| عدد القيم الفعلية | 214 | | |
| a. 0 cellules (0,0%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théorique التكرارات théorique .minimum est de 9,23 | | | |

يهدف اختبار كاي مربع إلى معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات ومدى تفكيرهن في ترك العمل من أجل أبنائهن، وقد أظهرت النتائج أن قيمة معامل بيرسون كاي مربع بلغت 3.164 عند 3 درجات حرية، مع قيمة دلالة إحصائية (Asymp_Sig=0.367)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وبناءً عليه، لا يمكن رفض الفرضية

الصفرية، أي أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المهنية والتفكير في ترك العمل من أجل الأبناء. كما أن المعطيات المنهجية بيّنت أن جميع الخلايا كانت ذات تكرارات متوقعة كافية، مما يُعزّز من موثوقية الاختبار ودقته الإحصائية.

من المنظور السوسيولوجي، تُشير هذه النتيجة إلى أن التفكير في ترك العمل من أجل الأبناء هو تجربة عامة مشتركة بين الأستاذات العاملات، بغضّ النظر عن طول خبرتهن المهنية. فالصراع بين متطلبات العمل ودور الأمومة يبدو ثابتًا ثقافيًا واجتماعيًا، لا يتأثر كثيرًا بالتدرج المهني. وهو ما لاحظته **يحياوي (2018)**، إذ أكدت أن ضغط الأدوار بين المجالين المهني والأسري يُمثّل حالة دائمة في تجربة النساء الجزائريات، وليست مرتبطة بمستوى الخبرة.

كما بيّنت **عمري فاطمة (2018)** أن التفكير في ترك العمل لا يُعبّر بالضرورة عن رغبة فعلية، بل عن توتر رمزي بين قيم الأسرة والعمل، حيث تبقى صورة "الأم المتفانية" حاضرة بقوة في الوعي الجمعي للمرأة العاملة. في هذا السياق، تُفهم النتائج الحالية بوصفها دليلاً على استمرارية البنية الثقافية التقليدية التي تُحمّل المرأة مسؤولية الأسرة، حتى في ظل اندماجها المهني.

خلاصة القول، تُبرز هذه النتائج أن الخبرة المهنية لا تُغيّر بعمق من تمثلات المرأة الجزائرية لعملها، إذ يظل التفكير في ترك العمل من أجل الأبناء نتاجًا ثقافيًا أكثر منه مهنيًا، ويُعبّر عن استمرارية النسق القيمي التقليدي داخل التجربة الحديثة للعمل النسوي.

**جدول رقم 170: تأثير الخبرة المهنية على الشعور بالتقصير في حق الذات بسبب متطلبات العمل.**

| جدول متقاطع | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل تحسين بالتقصير في حق نفسك بسبب العمل؟ | | | | المجموع |
| | | نعم | | لا | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 24 | 85,7% | 4 | 14,3% | 28 | 100,0% |
| | 10-20 | 85 | 83,3% | 17 | 16,7% | 102 | 100,0% |
| | 20-30 | 66 | 84,6% | 12 | 15,4% | 78 | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | 19 | 95,0% | 1 | 5,0% | 20 | 100,0% |
| المجموع | | 194 | 85,1% | 34 | 14,9% | 228 | 100,0% |

يُظهر هذا الجدول (رقم 170) أن الغالبية الساحقة من الأستاذات العاملات في قطاع التربية الوطنية بولاية سيدي بلعباس(85.1%) يُقررن أنهن يشعرن بالتقصير في حق أنفسهن بسبب العمل، وهي نسبة مرتفعة جدًا تُشير إلى عبء نفسي واجتماعي واضح تعيشه المرأة العاملة. إن هذا الشعور بالتقصير يُعدّ دلالة سوسيولوجية على ثقل الأدوار الاجتماعية المزدوجة التي تتحملها المرأة بين العمل والأسرة، حيث غالبًا ما تُقدّم التزاماتها المهنية والعائلية على حساب وقتها ورفاهها الشخصي.

وتُظهر مقارنة النسب حسب الخبرة المهنية أن هذا الشعور يكاد يكون عامًا عبر مختلف الفئات، مع تسجيل أعلى نسبة لدى الأستاذات ذوات الخبرة التي تفوق 30 سنة (95.0%)، وهو ما يمكن تفسيره بتراكم الإرهاق والمسؤوليات على مدى سنوات طويلة من العمل والتربية. كما تسجل الأستاذات في بداية مسيرتهن (أقل من 5 سنوات) نسبة مرتفعة أيضًا (85.7%)، ما يعكس صعوبة التكيف مع ضغوط الحياة المهنية والأسرية في آن واحد. أما الفئة المتوسطة (10–20 سنة)، فتنخفض النسبة قليلًا (83.3%)، ربما لاكتساب بعض آليات التوازن بين الأدوار، رغم بقاء الضغط النفسي قائمًا.

من منظور سوسيولوجي، تُشير هذه النتائج إلى أن الشعور بالتقصير في حق الذات أصبح سمة ثقافية ملازمة لتجربة المرأة العاملة الجزائرية، إذ تُقاس نجاحاتها غالبًا بمدى عطائها للأسرة والعمل أكثر من اهتمامها بذاتها. وقد أكدت **دراسة هيلين فند فليد (1982)** أن النساء العاملات في الجزائر يعشن ما يُعرف بـ: "الاغتراب الذاتي المهني"، أي الشعور الدائم بعدم الاكتمال بين المجالين الخاص والعام. كما لاحظت **يحياوي (2018)** في بحثها حول المرأة العاملة أن مفهوم «العطاء» لدى المرأة الجزائرية غالبًا ما يُبنى على التضحية الشخصية، ما يجعل الإحساس بالتقصير في الذات انعكاسًا لنسق قيمي جماعي أكثر منه تجربة فردية.

تؤكد هذه النتائج أن العمل، رغم ما يوفّره من استقلال اقتصادي، لا يُلغي الضغوط الثقافية المرتبطة بتوقعات المجتمع من المرأة.فالإحساس بالتقصير هنا لا يرتبط فقط بضيق الوقت، بل يعكس استمرار تمثلات تقليدية تُقدّم واجبات الأمومة والرعاية على الاهتمام بالذات. وهو ما يدعو إلى التفكير في توفير دعم مؤسساتي ونفسي داخل بيئة العمل النسوي، بما يسمح بإعادة التوازن بين العطاء المهني والرفاه الذاتي.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 1,818[a] | 3 | ,611 |
| نسبة الاحتمال | 2,264 | 3 | ,519 |
| Association linéaire par linéaire | ,610 | 1 | ,435 |
| عدد القيم الفعلية | 228 | | |
| a. 2 cellules (25,0%) ont un التكرارات théorique inférieur à 5. L' التكرارات théorique est de 2,98. minimum | | | |

يهدف اختبار كاي مربع إلى التحقق من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات وشعورهن بالتقصير في حق أنفسهن بسبب العمل. أظهرت النتائج أن قيمة معامل بيرسون كاي مربع بلغت (1.818) عند ثلاث درجات حرية، مع مستوى دلالة إحصائية قدره (0.611). وبما أن هذه القيمة تفوق مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، فإننا لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة دالة بين المتغيرين.

بعبارة أخرى، على الرغم من الفروق الوصفية الظاهرة بين فئات الخبرة –كما أوضحت الجداول المتقاطعة– فإن هذه الفروق لا تُترجم إلى علاقة إحصائية قوية. ويعني ذلك أن الشعور بالتقصير في حق الذات يبدو ظاهرة عامة تشمل جميع الأستاذات، بغضّ النظر عن سنوات الخبرة المهني.إن التجربة الذاتية للضغط والشعور بالإرهاق العاطفي الناتج عن تداخل الأدوار المهنية والأسرية لا ترتبط، وفق هذه المعطيات، بتراكم الخبرة أو بمدة البقاء في الحقل المهني، بل تمثل إحساسًا جماعيًا تشترك فيه مختلف الفئات المهنية للنساء العاملات في التعليم.

من منظور سوسيولوجي، يمكن القول إن هذا التجانس في الشعور بالتقصير يعكس بنية ثقافية مشتركة تتجاوز الاختلافات الفردية. فالأستاذة المبتدئة مثل صاحبة الخبرة الطويلة تتقاسمان نفس الإحساس بالضغط الوجودي والاجتماعي الناجم عن توقعات الأدوار التقليدية للمرأة، والتي تجعلها –مهما بلغت خبرتها– تُحمِّل نفسها مسؤولية كبرى تجاه أسرتها، وغالبًا ما تُقصي حاجاتها الذاتية لصالح الآخرين. ويُظهر ذلك أن الإشكال لا يرتبط بعامل الزمن المهني بقدر ما يرتبط بطبيعة الأدوار الاجتماعية المفروضة على المرأة الجزائرية العاملة، حيث يستمرّ تمثّل العمل كعبء إضافي أكثر من كونه مجالًا لتحقيق الذات.

## جدول رقم 171: مجالات التقصير الذاتي لدى الأستاذات وفق الخبرة المهنية.

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | إذا كان الجواب نعم، في رأيك فيما أنت مقصرة؟ | | | | | | | المجموع |
| | | | | الاهتمام بصحتك | الاهتمام بمظهرك | الجلوس بالمنزل للراحة | الخروج للتسوق أو الترفيه | زيارة الأهل والأصدقاء | كل الاحتمالات السابقة | ممارسة هواياتك الخاصة | |
| | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 5 | 3 | 0 | 1 | 1 | 2 | 14 | 3 | 29 |
| | | الخبرة | 17,2 % | 10,3% | 0,0% | 3,4% | 3,4% | 6,9% | 48,3% | 10,3% | 100,0% |
| | 10–20 | التكرارات | 15 | 14 | 2 | 5 | 2 | 4 | 55 | 11 | 108 |
| | | الخبرة | 13,9 % | 13,0% | 1,9% | 4,6% | 1,9% | 3,7% | 50,9% | 10,2% | 100,0% |
| | 20–30 | التكرارات | 14 | 14 | 1 | 9 | 1 | 0 | 41 | 2 | 82 |
| | | الخبرة | 17,1 % | 17,1% | 1,2% | 11,0% | 1,2% | 0,0% | 50,0% | 2,4% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 12 | 2 | 20 |
| | | الخبرة | 5,0% | 5,0% | 5,0% | 15,0% | 0,0% | 0,0% | 60,0% | 10,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 35 | 32 | 4 | 18 | 4 | 6 | 122 | 18 | 239 |
| | | الخبرة | 14,6 % | 13,4% | 1,7% | 7,5% | 1,7% | 2,5% | 51,0% | 7,5% | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 171) عن تمثلات الأستاذات العاملات في قطاع التربية الوطنية بولاية سيدي بلعباس حول المجالات التي يشعرن فيها بالتقصير في حق أنفسهن بسبب الالتزامات المهنية والأسرية، في ضوء اختلاف سنوات الخبرة. تُبرز المعطيات أن ممارسة الهوايات الخاصة تمثل المجال الأكثر عرضة للإهمال (51%)، تليها الاهتمام بالصحة (14.6%) والاهتمام بالمظهر (13.4%)، هذه النسب تُعبر عن نزعة عامة نحو تراجع الرعاية الذاتية أمام تصاعد متطلبات العمل والأسرة، ما يعكس في العمق اختلال التوازن بين المجالين العام والخاص في التجربة النسوية الجزائرية.

وتُظهر الفروق البسيطة بين فئات الخبرة أن الحرمان من الوقت الشخصي والهوايات يُعد ظاهرة شاملة بغض النظر عن طول التجربة المهنية، إذ بلغت أعلى نسبه لدى الأستاذات ذوات الخبرة الطويلة (60% لأكثر من 30 سنة). وهو ما يمكن تفسيره بتراكم الضغوط المهنية والاجتماعية، وتحوّل نمط

الحياة إلى روتين يفتقر إلى الفسحة الذاتية. أما الأستاذات الأقل خبرة فتميل نسب شعورهن بالتقصير نحو مجالات الصحة والمظهر، مما يُشير إلى أن البدايات المهنية تتسم غالبًا بضغط التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية، وهو ما تؤكده أيضًا دراسات ميدانية سابقة (بليدي وآخرون، 1980) التي ربطت بين مرحلة الدخول إلى سوق العمل وتنامي الشعور بالإنهاك الجسدي والنفسي لدى النساء المتعلمات.

من منظور سوسيولوجي، يُظهر هذا الجدول أن التقصير في «الذات» ليس ظاهرة فردية بل هو نتاج بنية ثقافية تُعيد إنتاج صورة المرأة المضحية.فالأستاذة، رغم استقلالها الاقتصادي، ما تزال تتعامل مع العمل كواجب مزدوج: مهني وأسري، مما يجعل الرعاية الذاتية في أسفل سلم الأولويات. هذا المعطى ينسجم مع ما توصلت إليه دراسات جزائرية حديثة عمري (2018) التي أشارت إلى أن المرأة العاملة تُعاني من «تآكل الهُوية الشخصية» أمام هيمنة أدوار الأمومة والزوجية داخل المنظومة الثقافية التقليدية.

إن التوزيع المتقارب للنسب بين مختلف الفئات يؤكد أن الشعور بالتقصير في الذات هو تجربة جماعية تتجاوز حدود الزمن المهني، ما يجعلها تعبيرًا عن نمط ثقافي مستقر أكثر من كونها نتيجة ظرفية مرتبطة بمرحلة من المسار المهني. وتؤكد هذه النتيجة أن المسألة لا تتعلق بالخبرة أو السن بقدر ما تتعلق بالثقافة الاجتماعية التي تُحدد ما يُنتظر من المرأة وما يُسمح لها به في فضاء الذات.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 21,499[a] | 21 | ,429 |
| نسبة الاحتمال | 24,918 | 21 | ,251 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 20 cellules (62,5%) ont un التكرارات L' 5. à inférieur théorique التكرارات .théorique minimum est de ,33 | | | |

يهدف اختبار كاى مربع إلى التحقق من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات العاملات والمجالات التي يشعرن فيها بالتقصير في حق أنفسهن. أظهرت النتائج أن قيمة معامل بيرسون كاي مربع بلغت 21.499 عند 21 درجة حرية، فيما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (**Asymp. Sig 0.429**).

وبما أن هذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة المعياري (0.05)، فإننا لا نستطيع رفض الفرضية الصفرية، أي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة والمجالات التي يظهر فيها الشعور بالتقصير.

بعبارة أخرى، تُظهر النتائج أن إحساس الأستاذات بالتقصير في حق أنفسهن لا يتأثر بمدة الخبرة المهنية، بل هو شعور عام ومشترك بين جميع الفئات تقريبًا. وعلى الرغم من بعض التباينات البسيطة في النسب بين الفئات، إلا أنها لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، مما يؤكد أن هذا الإحساس يُمثل تجربة نسوية جماعية تتجاوز الفروق الزمنية في المسار المهني.

إن هذا الاستنتاج يُضفي بُعدًا سوسيولوجيًا مهمًا، إذ يُبرز أن الضغوط المرتبطة بدور المرأة العاملة تُمارَس بشكل متساوٍ تقريبًا على جميع الأستاذات، بصرف النظر عن خبرتهن، وهو ما يعكس ثبات البنية الثقافية التي تُكرس أدوار العطاء والتضحية على حساب الذات عبر مختلف المراحل المهنية.

**جدول رقم 172: ممارسة الهوايات المفضلة لدى الأستاذات حسب سنوات الخبرة.**

| جدول متقاطع | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | هل تمارسين هواياتك المفضلة؟ | | | | المجموع | |
| | | نعم | | لا | | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 5 | 18,5% | 22 | 81,5% | 27 | 100,0% |
| | 10-20 | 22 | 21,2% | 82 | 78,8% | 104 | 100,0% |
| | 20-30 | 18 | 22,2% | 63 | 77,8% | 81 | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | 3 | 15,8% | 16 | 84,2% | 19 | 100,0% |
| المجموع | | 48 | 20,8% | 183 | 79,2% | 231 | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 172) المتقاطع عن تصورات الأستاذات العاملات في قطاع التربية الوطنية بولاية سيدي بلعباس، حول مدى قدرتهن على ممارسة هواياتهن المفضلة، في ضوء اختلاف سنوات الخبرة المهنية. وتُظهر النتائج أن الغالبية العظمى من الأستاذات (79.2%) صرّحن بعدم ممارستهن لهواياتهن، وهي نسبة مرتفعة تُعبّر عن استنزاف كبير للوقت والطاقة الشخصية بفعل الأعباء المهنية والأسرية. ويُعد هذا الحرمان من ممارسة الأنشطة الترفيهية مؤشرًا سوسيولوجيًا مهمًا، إذ يعكس مدى التضحية بالذات والوقت الشخصي لصالح أدوار العمل والأمومة، وهو ما قد يُفضي إلى تراكم الضغوط النفسية والجسدية بمرور الزمن.

من حيث التباين وفق سنوات الخبرة، يتضح أن جميع الفئات تُسجل نسبًا مرتفعة في هذا الإقرار، إذ بلغت 81.5% لدى الأستاذات الأقل خبرة(أقلمن 5 سنوات)، و**84.2% لدى من قضين أكثر من 30 سنة في المهنة**، في حين لم تختلف الفئات المتوسطة كثيرًا (78.8% و77.8% على التوالي). ويُشير هذا التجانس النسبي في النتائج إلى أن الحرمان من ممارسة الهوايات هو تجربة نسوية مشتركة تتجاوز المراحل المهنية المختلفة، مما يُبرز الطبيعة البنيوية للضغوط التي تواجهها المرأة العاملة داخل المنظومة الاجتماعية والمهنية الجزائرية.

سوسيولوجيًا، تُعبر هذه المعطيات عن تأثير ثقافة العمل والأسرة في إعادة تشكيل أوقات النساء وتقييد مساحات الذات، حيث تُستنزف مواردهن النفسية والبدنية في أداء الأدوار الاجتماعية المتعددة. فغياب الممارسة المنتظمة للهوايات ليس مجرد نقص في النشاط الترفيهي، بل هو علامة على اختلال التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه **مكاك ليلى (2017)**، والتي أكدت أن التعدد في الأدوار يُقلل من فرص المرأة في الرعاية الذاتية. كما أشارت **يحياوي (2018)** إلى أن النساء العاملات في قطاع التعليم يُظهرن ميلاً متزايدًا لتهميش الأنشطة الشخصية لصالح الالتزامات الأسرية، باعتبار ذلك جزءًا من «التمثلات الثقافية للأنوثة المسؤولة».

تُبرز هذه المعطيات في مجملها أن المرأة العاملة في قطاع التربية الوطنية تعيش حالة من الضغط البنيوي المستمر، حيث يتداخل الزمن المهني مع الزمن الأسري في إقصاء الزمن الشخصي. ومن ثمّ، فإن تعزيز الوعي بأهمية الرعاية الذاتية وتوفير آليات دعم اجتماعي ومؤسساتي تُعد خطوات ضرورية للحفاظ على استدامة الأداء المهني وجودة الحياة النفسية للأستاذات.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | ,483[a] | 3 | ,923 |
| نسبة الاحتمال | ,503 | 3 | ,918 |
| Association linéaire par linéaire | ,001 | 1 | ,981 |
| عدد القيم الفعلية | 231 | | |
| a. 1 cellules (12,5%) ont un التكرارات 'L .5 inférieur à théorique التكرارات théorique .minimum est de 3,95 | | | |

يهدف اختبار كاي مربع إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات العاملات ومدى ممارستهن لهواياتهن المفضلة حيث أظهرت النتائج أن قيمة بيرسون كاي مربع بلغت (0.483) عند ثلاث درجات حرية، وأن قيمة الدلالة الإحصائية (Asymp_Sig) كانت (0.923).

نظرًا لأن هذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، فإننا لا نرفض الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود علاقة دالة بين سنوات الخبرة وقدرة الأستاذات على ممارسة هواياتهن. تُشير هذه النتيجة إلى أن عدم ممارسة الهوايات يُمثل سمةً عامة بين الأستاذات العاملات، إذ بلغت نسبتهن الإجمالية نحو 79%، دون فروق تُذكر تعود إلى الخبرة المهنية. وعليه، يمكن القول إن الانشغالات المهنية والأسرية تؤثر بصورة متقاربة على جميع الأستاذات، بغض النظر عن طول مدة عملهن، مما يجعل فقدان الوقت الشخصي والأنشطة الترفيهية ظاهرة هيكلية شائعة في تجربة المرأة العاملة في قطاع التربية.

**جدول رقم 173: أسباب عدم ممارسة الهوايات المفضلة لدى الأستاذات حسب سنوات الخبرة.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الخبرة | | | | | | | | المجموع |
| | | أقل من 5 سنوات | | 10-20 | | 20-30 | | أكثر من 30سنة | | |
| | | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة | التكرارات | الخبرة |
| لماذا؟ هل تمارسين هواياتك المفضلة؟ إذا كانت الإجابة لا | | 13 | 44,8% | 41 | 38,0% | 30 | 36,6% | 6 | 30,0% | 90 | 37,7% |
| | J'ai pas le temps | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| | أحيانا لا أجد الوقت | 1 | 3,4% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| | أعود من العمل منهكة ووقت اليوم الباقي يذهب بين الاهتمام ببعض أعمال المنزل و الاهتمام بالأطفال و أكون بعد ذلك في حاجة ماسة للراحة والنوم | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| | الوقت غير كافي | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الانشغال الدائم | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| الانشغال بأعمال المنزل والتحضير لعمل الغد | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| التعب من العمل | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| التعب والارهاق طول الوقت | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| المال والوقت لا يسمحان | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| الوقت | 2 | 6,9% | 2 | 1,9% | 2 | 2,4% | 2 | 10,0% | 8 | 3,3% |
| الوقت ضيق | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| الوقت غير كاف | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 5,0% | 1 | 0,4% |
| الوقت غير كافي | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 2 | 0,8% |
| الوقت غير كاف.بالكاد اقوم بواجبات المنزل و الاطفال | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| الوقت لا يكفي | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| الوقت لا يوجد | 1 | 3,4% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| الوقت لدي لأنني مشغولة بتربية اولادي | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| الوقت للهواية غير متوفر | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| الوقت والارهاق | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| الوقت والتعب و العمل التحضير للغد | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| امارس | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| انشغالات كثيرة | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| انعدام الوقت | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| بسبب التعب وقلة الوقت | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| بسبب الوقت | 1 | 3,4% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 2 | 0,8% |
| بسبب الوقت الضيق | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| بعد العمل لا أجد لا الوقت و لا الطاقة لممارسة هواياتي | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| بعدم وجود الوقت | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| تحضير الدروس يأخذ الوقت | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| زوجي مقيد لحريتي | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ضحيت بهواياتي من أجل سعادة عائلتي | 1 | 3,4% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ضيق الوقت | 1 | 3,4% | 2 | 1,9% | 1 | 1,2% | 1 | 5,0% | 5 | 2,1% |
| ضيق الوقت مع طبيعة العمل الارهاق الشديد لان التعليم مهن شاقة | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ضيق الوقت و كثرة المسؤوليات | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| طول النهار في العمل | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| عدم إيجاد الوقت | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| عدم توفر الوقت | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 10,0% | 2 | 0,8% |
| عدم توفر الوقت الكافي | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| عدم توفر الوقت لذلك | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| عدم توفر الوقت لممارسة هوايتي المفضلة | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| عدم وجود الوقت | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| عدم وجود الوقت الكافي | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| عدم وجود الوقت الكافي بسبب السكن في بيت العائلة وبوجود رضيع | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| عذم وجود الوقت الكافي | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| قضية وقت | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 3 | 3,7% | 0 | 0,0% | 3 | 1,3% |
| قلة الوقت ومحاولة تفريغ الشحنات و الطاقة الطلبية عن طريق الراحة والنوم | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لأن هوايتي تتطلب التركيز | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لأننا دائما متعبة من العمل | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لأنني لا أجد الوقت لفعل ذلك | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لأنه ليس لدي وقت لذلك | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 5,0% | 1 | 0,4% |
| لأني أهتم بأطفالي | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 5,0% | 1 | 0,4% |
| لا | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 1 | 5,0% | 2 | 0,8% |
| لا ..لايوجد وقت | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لا أجد الوقت الكافي | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لا أجد وقتا كافيا لها | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لا اجد الوقت | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لا اجد الوقت ابدا | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لا اجد الوقت والمرافق | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لا اوجد أوقات فراغ | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لا للاسف، وذلك لضيق الوقت ومحاولة التركيز على واجباتي تجاه زوجي وطفلي | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 5,0% | 1 | 0,4% |
| لا نوجد لدي هوايات | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لا وقت | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 1 | 5,0% | 2 | 0,8% |
| لا وقت لدي | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 2 | 0,8% |
| لا يتسنى لي الوقت | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لا يوجد الوقت الكافي | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لا يوجد بحر ولا مسبح (أسكن في منطقة حدودية غير نامية بولاية داخلية) | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لا يوجد وقت | 0 | 0,0% | 3 | 2,8% | 5 | 6,1% | 0 | 0,0% | 8 | 3,3% |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| لا يوجد وقت فراغ | 1 | 3,4% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 0,8% |
| لا يوجد وقت كافي | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لا يوجد وقت كافي حاليا ممكن في المستقبل القريب | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لا يوجد وقت للممارسة | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لان الوقت غير كافي لذلك | 1 | 3,4% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لان هوايتي هي السباحة، | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لان وقت فراغي اقضيه في البيت ولما ادخل بيني لا أحب الخروج | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لايوجد وقت | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| لضيق الوقت | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 2 | 2,4% | 0 | 0,0% | 3 | 1,3% |
| لضيق الوقت بالطبع، تعددالمهام، التفرغ للزوج والأطفال يمنعني من ممارسة هواياتي | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 5,0% | 1 | 0,4% |
| لضيق الوقت. | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| للادري مشكل وقت | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ليس عندي وقت ولا بيت خاص للممارسة هواياتي بعيدا عن للتعليقات الساخرة | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ليس لدي القدرة | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ليس لدي الوقت | 1 | 3,4% | 2 | 1,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 3 | 1,3% |
| ليس لدي الوقت الكافي | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 2 | 2,4% | 0 | 0,0% | 3 | 1,3% |
| ليس لدي الوقت الكاقي | 1 | 3,4% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ليس لدي الوقت لذلك | 1 | 3,4% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ليس لدي الوقت لممارستها كلها | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ليس لدي الوقت منذ سبتمبر لم المس اي كتاب خارج كتب العمل الله المستعان | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 5,0% | 1 | 0,4% |
| ليس لدي وقت | 1 | 3,4% | 4 | 3,7% | 2 | 2,4% | 0 | 0,0% | 7 | 2,9% |
| ليس لدي وقت أتي مرهقة ومتعبة | 1 | 3,4% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ليس لدي وقت كاف | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ليس لدي وقت لممارستها | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ليس لدي الوقت | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ليس لدي الوقت الكافي لممارسة هوايتي | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ليس لذيا الوقت الكافي | 1 | 3,4% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ليس لي الوقت الكافي | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ليس لي هوايات | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,4% |
| ليس لي وقت | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 2 | 0,8% |
| ليس هناك وقت | 0 | 0,0% | 2 | 1,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 0,8% |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ليست لدي هواية | 1 | 3,4% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,0% | 0,4% |
| | مسؤوليات اخرى | 0 | 0,0% | 0 | 1,2% | 1 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0,4% |
| | نقص الوقت | 0 | 0,0% | 2 | 1,9% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 1,3% |
| | نقص في الوقت | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,2% | 0 | 0,0% | 0,4% |
| | وقت | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 5,0% | 0,4% |
| | وقت ضيق | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0,4% |
| | وقتي مقسم بين العمل والأهل | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0,4% |
| | وقتي يمضي في الاعتناء بالمنزل | 0 | 0,0% | 1 | 0,9% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0,4% |
| المجموع | | 29 | 100,0% | 108 | 100,0% | 82 | 100,0% | 20 | 100,0% | 239 | 100,0% |

يكشف هذا الجدول المتقاطع عن الأسباب التي تدفع الأستاذات العاملات في قطاع التربية الوطنية بولاية سيدي بلعباس إلى عدم ممارسة هواياتهن المفضلة، وفقًا لاختلاف سنوات الخبرة. تُظهر النتائج أن السبب الأكثر شيوعًا هو ضيق الوقت، سواء ذُكر بصيغته المباشرة («لا يوجد وقت»، «الوقت ضيق»، «الوقت غير كافٍ») أو بصيغ قريبة تدل على انشغال دائم، تليه أسباب ترتبط **بالإرهاق** الجسدي والنفسي، ثم المسؤوليات الأسرية والمنزلية.

يتضح أن عامل الوقت هو العائق الأكبر لدى جميع فئات الخبرة، حيث تُقر الأستاذات الشابات وذوات الخبرة الطويلة على حد سواء بعدم توفر الوقت الكافي لممارسة الهوايات. كما أن الإرهاق المرتبط بطبيعة المهنة التعليمية يُشكل حاجزًا إضافيًا، خاصة لدى من يتولين أدوارًا أسرية مكثفة. وتُبرز بعض الإجابات جوانب أخرى أقل شيوعًا مثل نقص الدعم، أو غياب الفضاءات المناسبة لممارسة الهوايات.

سوسيولوجيًا، تُشير هذه المعطيات إلى أن عدم ممارسة الهوايات ليس ناتجًا عن غياب الرغبة، بل عن ضغوط هيكلية مرتبطة بتداخل الأدوار المهنية والأسرية، واستنزاف الوقت والطاقة الذي تعاني منه المرأة العاملة. كما تُظهر النتائج أن هذه التحديات تكاد تكون موحدة عبر مختلف مراحل المسار المهني، ما يعكس الطبيعة العامة والمستدامة لعبء العمل المزدوج (الوظيفي والمنزلي).

إن هذه النتائج تُبرز أن الحرمان من الوقت الشخصي والأنشطة الترفيهية يُمثل أحد أبرز مظاهر التوتر الاجتماعي الذي يعيشه النساء العاملات في قطاع التربية، بما يستدعي – من منظور سوسيولوجي – إعادة التفكير في توزيع الأدوار وتوفير دعم مؤسسي وأسري أكبر لتعزيز رفاهيتهن الشخصية.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 317,088[a] | 318 | ,504 |
| نسبة الاحتمال | 261,232 | 318 | ,991 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 424 cellules (99,1%) ont un التكرارات 'L .5 à inférieur théoriqueالتكرارات .théorique minimum est de ,08 | | | |

يهدف اختبار كاي مربع إلى تحليل العلاقة بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات العاملات والأسباب التي تمنعهن من ممارسة هواياتهن المفضلة. أظهرت النتائج أن قيمة معامل بيرسون كاي مربع بلغت 317.088عند 318 درجة حرية، وأن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت 0.504.

نظرًا لأن هذه القيمة تفوق مستوى الدلالة المعياري (0.05)، فإن الفرضية الصفرية لا تُرفض. وبذلك، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المهنية والأسباب التي تُعيق ممارسة الهوايات.

سوسيولوجيًا، تُشير هذه النتيجة إلى أن العوامل التي تحد من ممارسة الأستاذات لهواياتهن – مثل ضيق الوقت والإرهاق والمسؤوليات الأسرية –ليست مرتبطة بمرحلة مهنية محددة، بل تُشكّل نمطًا عامًا يعكس عبئًا هيكليًا مشتركا بين جميع الفئات.فسواء كانت الأستاذة في بداية مسارها المهني أو في نهايته، فإنها تواجه التحديات ذاتها التي تُقيد مجالها الشخصي وتُقلل من فرص الرعاية الذاتية وممارسة الأنشطة الترفيهية.

**جدول رقم 174: العلاقة بين مستوى الخبرة المهنية ووسيلة النقل إلى مكان العمل.**

| جدول متقاطع | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ما هي وسيلة النقل إلى مكان عملك؟ | | | | | المجموع |
| | | | | أخرى | سيارة الزوج | سيارتك الخاصة | مشيا على الأقدام | نقل عمومي | |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | التكرارات | 1 | 1 | 6 | 2 | 8 | 11 | 29 |
| | | الخبرة | 3,4% | 3,4% | 20,7% | 6,9% | 27,6% | 37,9% | 100,0% |
| | 10-20 | التكرارات | 4 | 2 | 26 | 8 | 22 | 46 | 108 |
| | | الخبرة | 3,7% | 1,9% | 24,1% | 7,4% | 20,4% | 42,6% | 100,0% |
| | 20-30 | التكرارات | 1 | 4 | 22 | 3 | 21 | 31 | 82 |
| | | الخبرة | 1,2% | 4,9% | 26,8% | 3,7% | 25,6% | 37,8% | 100,0% |
| | أكثر من 30سنة | التكرارات | 1 | 2 | 6 | 2 | 4 | 5 | 20 |
| | | الخبرة | 5,0% | 10,0% | 30,0% | 10,0% | 20,0% | 25,0% | 100,0% |
| المجموع | | التكرارات | 7 | 9 | 60 | 15 | 55 | 93 | 239 |
| | | الخبرة | 2,9% | 3,8% | 25,1% | 6,3% | 23,0% | 38,9% | 100,0% |

يكشف هذا الجدول (رقم 174) المتقاطع عن وسائل النقل التي تعتمدها الأستاذات العاملات في قطاع التربية الوطنية بولاية سيدي بلعباس، للوصول إلى أماكن عملهن، في ضوء اختلاف سنوات الخبرة المهنية. تُظهر النتائج أن النقل العمومي يمثل الوسيلة الأكثر استخدامًا بنسبة (38.9%)، يليه استعمال السيارة الخاصة (25.1%)، ثم سيارة الزوج (23.0%)، بينما تبقى نسب المشي أو الوسائل الأخرى محدودة للغاية.

تُبرز هذه المعطيات الاعتماد الكبير على النقل الجماعي أو المشترك، وهو ما يعكس طبيعة البنية التحتية المحلية والمسافات بين مقر السكن ومكان العمل. فعلى الرغم من أن النقل العمومي يُتيح إمكانية التنقل المنتظم، إلا أنه يُمكن أن يُشكل عبئًا زمنيًا وجسديًا يوميًا، خصوصًا في مناطق الجنوب حيث المسافات شاسعة ودرجات الحرارة مرتفعة.

أما من حيث التباين حسب الخبرة المهنية، فيُلاحظ أن الاعتماد على النقل العمومي يظل مرتفعًا عبر مختلف الفئات، لا سيما بين الأستاذات الأقل خبرة، مما يعكس محدودية الموارد الاقتصادية في بدايات المسار المهني. ومع التقدم في الخبرة، تزداد نسبة استعمال السيارة الخاصة تدريجيًا، لتصل إلى 30% في فئة أكثر من 30 سنة خبرة، وهو ما يمكن قراءته بوصفه مؤشرًا على الاستقلالية الاقتصادية والتمكين الذاتي الذي يوفره العمل على المدى الطويل.

أما سيارة الزوج فتبقى خيارًا ثابتًا نسبيًا بين الفئات، ما يُشير إلى استمرار أشكال الدعم الأسري والتكافل الزوجي في الحياة اليومية للمرأة العاملة، خاصة في البيئات التي تندر فيها وسائل النقل الآمنة أو المريحة.

من المنظور السوسيولوجي، تُظهر هذه النتائج أن وسائل النقل ليست مجرد عامل لوجستي، بل هي مؤشر ثقافي واقتصادي يكشف عن طبيعة الأدوار الاجتماعية، ومستوى الاستقلالية، وحدود البنية التحتية في المنطقة. فالنقل هنا يُجسد بُعدًا مزدوجًا: فهو من جهة وسيلة للتمكين والمشاركة في المجال العام، ومن جهة أخرى فضاء للقيود والعوائق البنيوية التي تُعيق حرية الحركة لدى المرأة.

وتتوافق هذه النتائج مع ما توصلت إليه **دراسة عاجب (2017)**، التي أشارت إلى أن العوامل الجغرافية والاجتماعية تُسهم في تقييد حرية التنقل للمرأة العاملة.كما تدعمها نتائج **دراسة عمري (2018)** التي أبرزت أن امتلاك وسائل النقل الخاصة يُعدّ أحد رموز التمكين المادي والثقافي للنساء في الوسط التربوي.

| اختبار كي مربع | | | |
|---|---|---|---|
| | القيمة | درجة الحرية | الدالة الإحصائية |
| كا2 | 9,199[a] | 15 | ,867 |
| نسبة الاحتمال | 9,139 | 15 | ,870 |
| عدد القيم الفعلية | 239 | | |
| a. 11 cellules (45,8%) ont un التكرارات L' 5. à inférieur théorique التكرارات .59, est de minimum théorique. | | | |

يهدف اختبار كاي مربع إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة المهنية للأستاذات العاملات ووسيلة نقلهن إلى العمل. حيث أظهرت النتائج أن قيمة كاي مربع بلغت (9.199) عند (15) درجة حرية، مع دلالة إحصائية (0.867)، وهي أعلى من مستوى الدلالة المعياري (0.05).

هذا يعني عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين الخبرة المهنية ووسيلة النقل، أي أن اختيار وسيلة التنقل لا يتأثر بمدة الخدمة بل بعوامل مكانية واجتماعية عامة. وتدل هذه النتيجة على أن صعوبات التنقل تمثل وضعًا مشتركا بين الأستاذات بغضّ النظر عن خبرتهن، وهو ما يتفق مع ما أشارت إليه **عاجب (2017)** حول ارتباط أنماط تنقل النساء بالظروف الجغرافية والثقافية أكثر من العوامل المهنية.

# النتائج العامة

## النتائج العامة:

عند تحليل النتائج الإحصائية المستخلصة من الدراسة الميدانية التي شملت (260) أستاذة متزوجة بقطاع التربية الوطنية، يتّضح أن أغلب الفرضيات التي انطلقت منها الباحثة قد حظيت بتأييد جزئي أو كلي من طرف المعطيات الميدانية، وهو ما يعكس انسجام الواقع الاجتماعي للمبحوثات مع التصورات النظرية التي بُني عليها البحث.

- **الفرضية الأولى:** المساندة العائلية للزوجة تساعد على التوفيق بين الأسرة والعمل.

لقد أثبتت النتائج الميدانية أن أكثر من 65% من المبحوثات تلقين دعماً فعلياً من أزواجهن أو من محيطهن الأسري، مما سهّل عليهن التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية. كما أكدت البيانات أن نسبة 41.8%من الأزواج يشاركون في المهام المنزلية، وتزداد هذه النسبة إلى 52.6% بين الأزواج ذوي المستوى العلمي العالي.

وعليه، يمكن القول إن **الفرضية الأولى قد تحققت بدرجة عالية**، إذ بيّنت النتائج وجود علاقة طردية بين مستوى المساندة العائلية واستقرار الحياة الأسرية للمرأة العاملة.

- **الفرضية الثانية:** استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة من طرف المرأة العاملة سهّل عليها تنظيم الوقت والتوفيق بين الدورين.

أظهرت النتائج أن 71% من الأستاذات يستعنّ بوسائل تكنولوجية حديثة (مثل الأجهزة الذكية والمطبخ الآلي والتطبيقات التربوية)، وهو ما مكّنهن من إدارة وقتهن بكفاءة أكبر. كما لوحظ أن هذه الفئة تسجّل درجات أقل في الشعور بالإرهاق أو التقصير الأسري مقارنة بمن لا يعتمدن على هذه الوسائل.

وبذلك، فإن الفرضية الثانية **تحققت ميدانيًا بشكل واضح**، مما يبرز أثر التحديث التقني في تخفيف أعباء المرأة وتحسين التوازن بين المجالين الأسري والمهني.

- **الفرضية الثالثة:** أسهمت ساعات العمل في تعزيز التوافق بين الدورين بشكل إيجابي.

بيّنت الجداول أن 54% من المبحوثات صرّحن بقدرتهن على التوفيق بين التزاماتهن المهنية والأسرية رغم ضغط الوقت، بينما 46% يجدن صعوبة نسبية في ذلك. غير أن نسبة الرضا العام عن

نظام العمل ظلت مرتفعة نسبيًا، خاصة لدى العاملات في الأطوار التعليمية التي تتوافق ساعاتها مع توقيت الحياة الأسرية.

وعليه، يمكن القول إن الفرضية الثالثة **تحققت جزئيًا**؛ إذ تبيّن أن تنظيم الوقت وساعات العمل المعتدلة يسهمان فعلاً في تعزيز التوافق الأسري، شريطة وجود دعم أسري ومؤسسي موازٍ.

- **الفرضية الرابعة:** طبيعة العمل المهني للمرأة المتزوجة تؤثر على التقصير في حق نفسها.

أظهرت النتائج أن 62% من المبحوثات يشعرن بدرجات متفاوتة من الإرهاق أو الإهمال الذاتي نتيجة تراكم المسؤوليات، في حين أكدت 38% فقط أنهن قادرات على الحفاظ على توازن صحي ونفسي مستقر.

وهذا يعني أن **الفرضية الرابعة تحققت بدرجة معتبرة**، حيث أثبتت الدراسة وجود أثر مباشر لطبيعة العمل التربوي (باعتباره عملًا عاطفيًا وتواصليًا مجهدًا) على شعور المرأة بالتقصير في حق نفسها، دون أن يصل ذلك إلى حد تهديد استقرارها الأسري.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن النتائج العامة للدراسة دعّمت الاتجاه النظري للدراسة الميدانية، وأظهرت أن التفاعل بين العمل والأسرة ليس بالضرورة علاقة تناقض أو صراع، بل علاقة تكامل مشروط بثقافة المساندة، وتنظيم الوقت، واستثمار الوسائل الحديثة.

كما أثبتت أن استقرار الحياة الزوجية للمرأة العاملة لا يتأثر سلبًا بعملها في قطاع التربية، بل يتوقف بدرجة كبيرة على العوامل الاجتماعية والثقافية المحيطة بها، وعلى طبيعة العلاقة التشاركية مع الزوج.

# خاتمة

## خاتمة:

لقد سعت هذه الأطروحة إلى مقاربة موضوع المرأة العاملة واستراتيجياتها في مواجهة المشاكل الأسرية من منظور سوسيولوجي يزاوج بين التحليل البنيوي والثقافي، قصد فهم الكيفيات التي تتفاعل بها المرأة العاملة داخل فضاءين متداخلين هما فضاء العمل وفضاء الأسرة. ومن خلال هذا المسار البحثي الذي تدرج من الإطار النظري إلى الميدان التطبيقي، اتضح أن اشتغال المرأة لم يعد مجرد خيار اقتصادي أو فردي، بل أصبح معطىً اجتماعيًّا وثقافيًّا يعبّر عن تحولات عميقة مست البنية الأسرية وأدوار الجنسين.

وهدفت هذه الدراسة السوسيو–ميدانية إلى استجلاء طبيعة الاستراتيجيات التي تتبناها المرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم بولاية سيدي بلعباس لمواجهة التحديات والإشكاليات التي قد تنشأ في سياق حياتها الزوجية المتداخلة مع مسؤولياتها المهنية. من خلال تحليل معمق لتجارب عينة من الزوجات العاملات، تم الكشف عن تنوع آليات المواجهة التي تعتمدها هذه الفئة من النساء، والتي تتراوح بين الاستراتيجيات الفردية المتعلقة بإدارة الوقت والضغوط، والاستراتيجيات العلائقية التي ترتكز على التواصل والتفاوض مع الشريك، وصولًا إلى الاستعانة بشبكات الدعم الاجتماعي والمؤسسي.

أظهرت النتائج الميدانية أن المرأة العاملة تواجه مجموعة من الإكراهات المرتبطة بتعدد الأدوار وتناقض التوقعات الاجتماعية، إذ تجد نفسها مطالَبة بالتوفيق بين متطلبات العمل ومسؤولياتها الأسرية. غير أنّها في المقابل طوّرت جملة من الاستراتيجيات التي تعكس قدرتها على التكيّف والمقاومة، من بينها: استراتيجية التفاوض داخل الأسرة، واستراتيجية الدعم الاجتماعي، واستراتيجية إعادة تنظيم الوقت والأدوار، واستراتيجية التوازن النفسي والانفعالي.وهذه الممارسات لا تُعبّر فقط عن حلول ظرفية، بل تشكّل أيضًا أشكالًا من الفعل الاجتماعي الذي يعيد تعريف الأدوار التقليدية داخل الأسرة الحديثة.

كما بيّنت الدراسة أن طبيعة هذه الاستراتيجيات تختلف تبعًا لجملة من المتغيرات مثل المستوى العلمي، الوضع الاجتماعي، الخبرة المهنية، والموقع الجغرافي، مما يعكس تباين الرأسمالين الثقافي والاجتماعي لدى النساء. فكلما ارتفع مستوى التعليم والانفتاح الثقافي للمرأة، ازدادت قدرتها على التفاوض وعلى إعادة بناء التوازن الأسري بعيدًا عن الصدام أو الانسحاب.

ومن خلال التحليل السوسيولوجي للعلاقات الأسرية، تبيّن أن المرأة العاملة أصبحت فاعلًا اجتماعيًا مركزيًا في إعادة تشكيل منظومة القيم والأدوار، إذ لم تعد الأسرة فضاءً مغلقًا تحكمه الأدوار التقليدية، بل مجالًا للتفاعل وإعادة التفاوض حول السلطة والمسؤولية. وهنا تتجلى أهمية المقاربة الثقافية في تفسير التحولات التي مست الذهنيات والتصورات الاجتماعية تجاه عمل المرأة، والتي انتقلت تدريجيًا من منطق الرفض إلى منطق القبول المشروط.

إنّ هذه الدراسة – في ضوء نتائجها – تفتح آفاقًا جديدة لفهم أعمق للعلاقة الجدلية بين العمل والحياة الأسرية لدى النساء، وتؤكد أن التمكين الحقيقي للمرأة لا يتحقق فقط عبر اندماجها في سوق العمل، بل أيضًا عبر بناء ثقافة أسرية جديدة تقوم على المشاركة، الحوار، وتقاسم الأدوار.كما تبرز ضرورة أن يواكب التحول الاقتصادي للمرأة تحولًا ثقافيًا ومؤسساتيًا يُعيد النظر في السياسات الأسرية والمهنية على حد سواء.

وفي الأخير، يمكن القول إنّ ظاهرة المرأة العاملة ليست مجرد قضية اجتماعية آنية، بل هي مؤشر على تحوّل ثقافي عميق في المجتمع الجزائري المعاصر، يفرض على علم الاجتماع أن يواصل البحث في ديناميكيات التغيير داخل الأسرة والعمل، وأن يستكشف كيف تتجدد استراتيجيات النساء تبعًا لتحولات البنية الاجتماعية، بما يضمن تحقيق التوازن بين الفعل الفردي والنسق الاجتماعي.

# الملاحق

**الملاحق:**

**الموضوع: المرأة العاملة واستراتيجياتها في مواجهة المشاكل الزوجية**

**(مقاربة سوسيو-ميدانية لعينة من الزوجات العاملات بقطاع التربية والتعليم)**

**السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، تحية طيبة وبعد:**

**في إطار إعداد بحث علمي نضع بين أيديكن هذا الاستبيان، ونظرا لأهميته البالغة بالنسبة لنا نرجوا منكن التعاون معنا بالإجابة عليه بدقة وموضوعية، من أجل مصداقية البحث لأن هذه الإجابات سوف تنعكس بشكل مباشر على صحة نتائج هذه الدراسة، كما نحيطكم علما أن المعلومات سوف تبقى في سرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.**

**الرجاء الإجابة بعلامة (×) في الخانة المناسبة، والإجابة بموضوعية على الأسئلة المفتوحة.**

***تحية طيبة لكن وشكرا مسبقا على ثقتكن وتعاونكن معنا***

**المحور الأول : الخصائص السوسيو-مهنية والديموغرافية:**

1- **السن:** أقل من 30 ☐ من 30 إلى 35 ☐ من 35 إلى 40 ☐ أكثر من 40 ☐

2- **المستوى العلمي للزوجة:** ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراه ☐ أخرى ☐ أذكرها

3- **الخبرة:** أقل من 05 سنوات ☐ 05 سنوات إلى 10 ☐ أكثر من10 سنوات ☐

4- **عدد ساعات العمل في اليوم:** أقل من 06 ساعات ☐ من 06 إلى 08 ساعات ☐ أكثر من 08 سا ☐

5- **سنوات الزواج:** أقل من05 سنوات ☐ 05 -10من 10 -20 ☐ أكثر من 20 سنة ☐

6- **عدد الأبناء:** ☐

7- **المستوى العلمي للزوج:** ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراه ☐

أخرى أذكرها ☐

8- **مهنة الزوج:** بطال ☐ عامل ☐ متقاعد ☐ ذو معاش ☐

9- **نوع السكن:** فيلا ☐ عمارة ☐ بيت تقليدي ☐ مسكن قصديري ☐

10- **هل المسكن:** ملك خاص ☐ إيجار ☐ إعارة ☐ أخرى ☐

10-1: وهل المسكن: مستقل ☐ مع عائلة الزوج ☐ مع عائلة الزوجة

أخرى ☐

11- **مكان الإقامة:** ريف ☐ مدينة ☐ شبه ريف ☐ شبه حضري ☐

**المحور الثاني: واقع الأستاذة في قطاع التربية الوطنية:**

12- ما هي دوافع خروجك للعمل؟ الحاجة المادية إثبات الذات

أخرى

13- هل اختيارك للعمل في قطاع التعليم؟ شخصي من طرف الأسرة من طرف الزوج

إذا كان شخصي، ما هي دوافع اختيارك لعملك؟

.....

14- هل الأجر الذي تتلقينه كافي لإعالة نفسك وإعالة أسرتك؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة لا، ما هو السبب؟

.....

15- هل الأجر الذي تتلقينه يعادل ما تبذلينه من جهد؟ نعم لا

16- هل ساعات العمل تساعدك على التوفيق بين الدورين؟ نعم لا

في كلتا الإجابتين لماذا.....

17- هل ظروف العمل: حسنة ☐ متوسطة ☐ سيئة ☐

18- هل تجدين العمل؟ شاق ☐ ممل ☐

19- هل تتعرضين لمضايقات من نفس الجنس في مكان العمل؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم، ما هو السبب؟

.....

20- هل تتعرضين لمضايقات من الجنس الآخر في مكان العمل؟ نعم لا

21- هل سبق وفكرت في الاستقالة من عملك؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم، فما هو السبب؟.....

22- هل تجدين صعوبات في تنظيم الوقت بين العمل والمنزل؟ نعم لا

23- هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك المهنية؟ نعم لا

24- إذا كانت الإجابة نعم، ما هي هذه المشاكل؟

توقيت العمل غير مناسب الأجر غير كافي معاملات سيئة داخل العمل كل الإجابات السابقة

25- هل تهتمين بمظهرك في العمل؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم، لماذا؟.....

26- هل تلاحظين فرقا في العمل بين مردود المرأة المتزوجة والعازبة؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم أين يكمن هذا الفرق؟ الانضباط الغياب أخرى

27- هل ترتاحين في مكان العمل على عكس بقائك في المنزل؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم، لماذا؟.....

28- هل توفقين بين العمل وشؤون المنزل؟ نعم لا

**المحور الثالث: أستاذة التربية الوطنية وعلاقتها بالزوج:**

29- هل زوجك موافق على عملك؟ نعم لا

30- هل يساعدك زوجك في مهام المنزل؟ نعم لا

31- هل يحفزك زوجك على العمل ويساعدك في حل بعض المشكلات المهنية؟ نعم لا

32- هل أوقات دخولك وخروجك من المنزل تقلق زوجك؟ نعم لا

33- هل العمل خارج المنزل يسبب لك مشاكل مع زوجك. نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم، أشغال المنزل الراتب الشهري العمل الخارجي أخرى

34- هل تشعرين أنك مقصرة في واجباتك اتجاه زوجك؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بلا، كيف ذلك؟.....

35- هل تجدين صعوبات في تلبية مطالب زوجك بسبب انشغالك في العمل؟ نعم لا

36- هل تعتقدين أن زوجك راض على الحياة التي يعيشها معك؟ نعم لا

37- هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك نحو الزوج؟ نعم لا

38- هل تعتقدين أن عملك يأخذ كامل جهدك على حساب واجباتك نحو زوجك؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم كيف ذلك؟.....

39- هل يتشتت ذهنك بتعدد أدوارك؟ نعم لا

40- هل مشاكل عملك انعكست على علاقتك الزوجية؟ نعم لا

41- هل تبحثين دوما عن حلول للخروج من مشكلاتك الأسرية؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم، كيف ذلك؟

42- هل مطالب العمل الكثيرة تمنعك من التفرغ لزوجك؟ نعم لا

43- هل زوجك يتفهم ظروف عملك؟ نعم لا

44- إذا طلب زوجك التوقف عن العمل فهل تتوقفين؟ نعم لا

في كلتا الإجابتين لماذا؟ .....

45- هل تقضين وقت الفراغ مع زوجك؟ نعم لا

**المحور الرابع: عمل أستاذة التربية وأثره على رعاية الأبناء:**

46- هل يشغلك التفكير في أبنائك أثناء عملك؟ نعم لا

47- هل تجدين وقتا لمتابعة أطفالك؟ نعم لا

48- هل أثرت وظيفتك على التحصيل الدراسي للأبناء؟ نعم لا

في كلتا الحالتين، كيف ذلك؟ .....

49- هل يساعدك زوجك في رعاية أطفالك؟ نعم لا

50- هل تمنعك طبيعة عملك من التفرغ لمشكلات أطفالك؟ نعم لا

51- هل تجعلك مشاكل العمل تتعاملين بعصبية مع أطفالك؟ نعم لا

52- هل مطالب عملك الكثيرة تجعلك تتخلين عن بعض المسؤوليات تجاه أبنائك؟ نعم لا

53- هل تخصصين وقتا كافيا للجلوس مع أطفالك؟ نعم لا

54- هل تعدد أدوارك يقلل من رعايتك لأطفالك؟ نعم لا

55- لمن تتركين أبناءك أثناء ذهابك للعمل؟

أهل الزوج أهل الزوجة احد المعارف الروضة

أخرى

56- برأيك هل باستطاعة أحد الأقارب أو الروضة أن يعوض دور الأم؟

تستطيع لا تستطيع نوعا ما

57- هل توفرين لأبنائك حياة أفضل بفضل دخلك الشهري؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة لا، لماذا تعملين إذا؟.....

58- هل تفكرين في ترك العمل من أجل أبنائك؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة لا، لماذا؟.....

**المحور الخامس :أستاذة التربية الوطنية والتقصير في حق نفسها:**

59- هل تحسين بالتقصير في حق نفسك بسبب العمل؟ نعم لا

إذا كان الجواب نعم، في رأيك فيما أنت مقصرة؟

الاهتمام بمظهرك

الاهتمام بصحتك

ممارسة هواياتك الخاصة

زيارة الأهل والأصدقاء

الخروج للتسوق أو الترفيه

الجلوس بالمنزل للراحة

كل الاحتمالات السابقة

60- هل عدم اهتمامك بمظهرك داخل المنزل يسبب لك مشاكل مع زوجك؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم، أذكري مشكلة واحدة .....

61- هل تمارسين هواياتك المفضلة؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة لا، لماذا؟.....

62- ما هي وسيلة النقل إلى مكان عملك؟

مشيا على الأقدام

نقل عمومي

سيارة الزوج

سيارتك الخاصة

أخرى

63- هل لديك الوسائل الكهرومنزلية التالية؟

غسالة ملابس

غسالة الأواني

مكنسة كهربائية

عجانة

خلاط كهربائي

أخرى، أذكريها

# القائمة

# البيبليوغرافية

## القائمة البيبليوغرافية:

## قائمة المراجع:

## باللغة العربية:

### الكتب:


1. إبراهيم عبد الفتاح كاميليا ، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1984.
2. إبراهيم عبد الفتاح كاميليا، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، ، 1998.
3. إبراهيم عبد الفتاح كاميليا، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984.
4. إبراهيم عبد الفتاح كاميليا، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النّهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، بيروت، 1984.
5. إبراهيم عبد الفتاح كاميليا، سيكولوجية المرأة العاملة، دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1999.
6. إبراهيم محمد المزيني، العمل عند المسلمين، الرياض، 1422هـ.
7. ابن منظور: لسان العرب، دار هادر للنشر والطبع، مجلد01 ، د.ط، د.س.
8. ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، الطبعة الثالثة، 1414هـ، ص475.
9. أبو القاسم الحسين المعروف بالراغب الأصفهاني، المفردات في غريب القرآن، تحقيق: صفوان عدنان الداودي، دار القلم والدار الشامية للنشر، دمشق، بيروت، الطبعة الأولى، 1412هـ.

10. إحسان عبد المنعم سمارة، أهلية النساء في الإسلام، ط 1، دار البيارق، بيروت، لبنان، 1999.
11. إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط 2، 2014.
12. إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
13. إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2005.
14. إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ط 1.
15. إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، ط 1، دار وائل
16. إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع المرأة، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
17. أحمد خليل، المرأة وقضايا التغيير، دار الطباعة الجديدة، بيروت، 1982.
18. أنتوني غدنز، مقدمة نقدية في علم الاجتماع، تر: أحمد زايد وآخرون، مركز الدراسات والبحوث الاجتماعية، القاهرة، 2002.
19. أنتوني غيدنز، كارين بيروسال، علم الاجتماع مع مدخلات عربية، تر: فايزة الصباغ، منشورات المنظمة العربية للترجمة، ط 4، بيروت، لبنان، 2005
20. أورزولا شوي، أصل الفروق بين الجنسين، تر: بوعلي ياسين، دار الحوار، اللاذقية، سورية، ط 2، 1995.
21. بركات حليم، المجتمع الغربي المعاصر، مركز الدراسات للوحدة العربية، بيروت،

لبنان 1985.

22. بركات درار أنيسة، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.

23. البرواري رشيد حسين أحمد، جاجان جمعة الخالدي: الاحتراق النَّفسي لدى المرأة، دار جرير للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2013.

24. بن مبارك الجوير إبراهيم، عمل المرأة في المنزل وخارجه، دار للنشر والتوزيع، ط1، الرياض، 1995.

25. بوتفنوشت مصطفى، العاملة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1984.

26. بوتفنوشت مصطفى، العائلة الجزائرية التطور والخصائص، تر: دمري أحمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

27. بيار بورديو وجون كلود بارسون، إعادة الإنتاج، المنظمة العربية للترجمة، ط 1، بيروت، 2007.

28. بيار بورديو، الرّمز والسلطة، تر: عبد السلام بن عبد العالي، دار توبقال للنشر، ط 3، المغرب، 2007.

29. بيار بورديو، الهيمنة الذكورية، تر: سلمان قعفراني، مراجعة: تامر تريمش، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط1، 2009.

30. البيانوني عبد المجيد، إنها الأنثى، مؤسسة الكتب الثقافية، بيروت، 2006.

31. تماضر زهري حسون، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، د.ط، 1414.

32. جغلول عبد القادر، المرأة الجزائرية، تر: سليم قسطون، دار الحديث، الطبعة الأولى، 1983.

**33.** الجوير إبراهيم، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995.

**34.** الجوير إبراهيم، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995.

**35.** جي روشيه، علم الاجتماع الغربي –دراسة لأعمال تالكوتبارسونز–، تر: محمد الجوهري وآخرون، القاهرة، 1981.

**36.** حايف إيمان وآخرون، معرفة حقوق النساء والأطفال، مركز الإعلام والتوثيق لحقوق المرأة، الجزائر، 2009.

**37.** حسون تماضر، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1993.

**38.** حسون تماضر، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1993.

**39.** حسين عبدالحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.

**40.** حميد حشلافي، التحرش النفسي في الوسط المهني، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2008.

**41.** حيدر إبراهيم علي، المرأة السودانية في الحياة العاملة، ط 1، دون دار نشر، الخرطوم، 2003.

**42.** خضر صالح سامية، المشاركة السياسية للمرأة وقوة التغير الاجتماعي (التعليم، العمل، الوضع الاجتماعي)، الصدر لخدمات الطباعة، الطبعة الأولى، الجزء الأول، 1989.

**43.** خليل مخائيل عوض، علم النفس الاجتماعي، مركز الإسكندرية للكتاب،

الإسكندرية، 2003.

**44.** الخولي سناء، الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2002.

**45.** الخولي سناء، الأسرة والحياة العائلية، دار النهضة، بيروت، 1984.

**46.** الخولي سناء، التغير الاجتماعي والتحديث، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1985.

**47.** الخولي سناء، الزواج والعلاقات الأسرية، دار النهضة العربية، مصر، 1984.

**48.** زرهوني الطاهر، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1994.

**49.** زهران حامد عبد السلام، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، ط 5، 1984.

**50.** زهرة سعداوي، المرجع السابق، ص 65 نقلا عن بوتفنوشت، العائلة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة، جامعة الجزائر 1994.

**51.** زيتون محيا، المرأة والتنمية، مناهج نظرية وقضايا عالمية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 2000.

**52.** سعيد محمد عثمان، الاستقرار الأسري وأثره على الفرد والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2009.

**53.** سلامة أدم محمد، المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، 1982، ط 1.

**54.** سلامة محمد علي، الانفتاح الاقتصادي وآثاره على الأسرة، دار الوفاء، الإسكندرية، 2002.

**55.** سليم مريم وآخرون، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999.

**56.** سليم نعامة، سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1984.

**57.** سميح أبو مغلي وآخرون، التنشئة الاجتماعية للطفل، اليازوري، عمان، 2002.

**58.** سهير كامل أحمد، سيكولوجية نمو الطفل، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 1999.

**59.** سيد فهمي محمد، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، دار الوفاء للطباعة والنشر، ط 1، 2007.

**60.** سيد فهمي محمد، مشاركة المرأة في مجتمعات العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، د ط، الإسكندرية، مصر، 2012.

**61.** السيد محمد بدوي، علم الاجتماع والنظم الاقتصادية، دار المعارف، القاهرة، 1980.

**62.** شكري علياء، علم الاجتماع العائلي، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط 1، 2009.

**63.** شوقي أبو خليل، الإسلام في قفص الاتهام، دار الفكر، الجزائر، 1992.

**64.** الشيخ علي سمير، الاقتصاد السياسي للبلدان العربية والنامية، جامعة دمشق، سوريا، 2008.

**65.** صابر محي الدين، تعليم المرأة وتدريبها وعلاقتها بالتنمية القومية، مجلة من قضايا التنمية في المجتمع العربي، المكتبة العصرية، صيدا، بيروت، ط2، 1987.

**66.** صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والقوى العاملة، مطبعة المعارف، بغداد، 1974.

**67.** صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية للنشر الجديد، الأزاريطة، الإسكندرية، 2002.

68. ضامر وليد عبد الرحمن، فكر تنمية المرأة في المجتمعات العربية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، 2005-2006.

69. طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، ط 1، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2007.

70. عبد الرحمن عيسوي، علم النفس المهني والصناعي، الطبعة الأولى، دار أسامة، عمان، 2004.

71. عبد العاطي السيد، الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر، 2006.

72. عبد العزيز بن حمود الشتري، وقت الفراغ وشغله في مدينة الرياض، دراسة ميدانية، مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض.

73. عبد العزيز راس مال، كيف يتحرك المجتمع ونتائج ذلك على العلاقات الاجتماعية، دراسة سوسيولوجية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.

74. عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث -دراسة سوسيولوجية-، تر: فيصل عباس، دار الحديث للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1982.

75. عبده إبراهيم الدسوقي، التغير الاجتماعي والوعي الطبقي «التحليل النظري»، دار الوفاء الإسكندرية، 2004.

76. عثمان سعاد وآخرون، المرأة وقضايا المجتمع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، ط 1، القاهرة، 2002.

77. عدلي علي أبو طاحون، حقوق المرأة دراسات دينية وسوسيولوجية، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، 2000.

78. عدلي علي أبو طاحون، علم الاجتماع الريفي: المدخل والمفاهيم، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1997.

79. عدلي علي أبو طاحون، في التغير الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، 1997.

80. عدنان أبو مصلح، معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط01، 2006.

81. عزام هنري، مكي عباس وآخرون، المرأة العربية والعمل، مشاركة المرأة العاملة ودورها في عملية التنمية ودورها في حركة الوحدة العربيّة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط 1، أفريل 1982.

82. عصام نور، دور المرأة في تنمية المجتمع المحلي، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2002.

83. عصمت محمد حوسو، الجندر الأبعاد الاجتماعية والثقافية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009.

84. علي ليلة، روبرت ميرتون: التجديد من داخل البنائية الوظيفية، المكتبة المصرية، الإسكندرية، 2006.

85. عمامرة تركي رابح، الشيخ عبد الحميد ابن باديس باعث النهضة الإسلامية العربية في الجزائر المعاصرة، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، ط2، الجزائر، 2003.

86. عنتر نور الدين، ماذا عن المرأة؟، دار الفكر للنشر، سوريا، ط3، 1979.

87. غريب محمد، محمد السيد أحمد، تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، بدون طبعة، الاسكندرية، 1995.

88. فاروق مداني، التنظيم وعلاقات العمل، دار المدني، الجزائر.

89. فران هيوت، ولس هيوت، قوة التركيز للمرأة، مكتبة جرير، 2005، ط1.

90. فلاح حسين عادي الحسيني، الإدارة الإستراتيجية (مفاهيم وعمليات معاصرة)،

دار الفكر العربية، مصر، 1976.

**91.** فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، بدون سنة.

**92.** القزام ابتسام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، د ط، 1984.

**93.** كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1983.

**94.** كمال الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب، القاهرة، 2001.

**95.** كيال باسمة ، تطور المرأة عبر التاريخ، مصطفى عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981.

**96.** لؤلؤة عبد الله خليفة، الأسرة الخليجية معالم التغير وتوجهات المستقبل، ط1، مطابع البيان التجارية، دبي، 1996.

**97.** مالك بن نبي، بين الرشاد والتيه، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان، 2002.

**98.** مالك بن نبي، شروط النهضة، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان، 2000.

**99.** المجلس الاقتصادي والاجتماعي، القطاع غير الرسمي أوهام وحقائق، لجنة علاقات العمل، 2004.

**100.** محمد الجوهري وآخرون، علم الاجتماع العائلي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.

**101.** محمد جمال يحياوي، دراسات في علم النفس، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

**102.** محمد محمود الجوهري: علم الاجتماع الصناعي و التنظيم، دار المسيرة للنشر

والتوزيع، عمان، دط، 2009.

**103.** محمد نجيب توفيق حسن الديب، الخدمة الاجتماعية مع الأسرة والطفولة والمسنين، الكتاب الأول، الأنجلو–مصرية، القاهرة، مصر، 1998.

**104.** محمود أبو عبلة، عبلة، المرأة العربية العاملة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2004.

**105.** مديحة أحمد عبادة وآخرون، الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية، مركز قضايا المرأة، القاهرة، 2007.

**106.** مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، العولمة والنوع الاجتماعي، المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية، تونس، 2001.

**107.** مريم سليم وإلهام الشعراني، الشامل في المدخل إلى علم النفس، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 2006.

**108.** مصطفى حسين باهي وحسن أحمد حشمت، التوافق النفسي والاجتماعي، ط 1، الدار العالمية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2006.

**109.** مصطفى فهمي، الدوافع النفسية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة الطبعة الثالثة، 1955.

**110.** معتوق جمال، قراءة نظرية لفعل المقاولة عند المرأة الجزائرية، مداخلة بالملتقى الوطني للمرأة والشغل، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، يومي 04 و05 ماي 2014.

**111.** معين خليل العمر: علم اجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر، الأردن، ط 01، 2000.

**112.** منصور محمد إبراهيم، «عمل المرأة في مجتمع الإمارات التقليدي –المنظور المجتمعي الشمولي لمفهوم العمل–»، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت،

مجلس النشر العلمي، الكويت، 1999.

113. ميثاء سالم الشامسي، المرأة العربية الفرص والتحديات، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، اجتماع حول إدماج الأبعاد السكانية في عملية التنمية، شرم الشيخ، جمهورية مصر العربية، 2003.

114. نعامة سليم، سيكولوجيا المرأة العاملة، مكتب الخدمات الطباعية، الجمهورية العربية السورية، 1984.

115. نعامة سليم، سيكولوجيا المرأة العاملة، مكتب الخدمات الطباعية، الجمهورية العربية السورية، 1984.

116. هالي مسلم سعاد، المرأة الجزائرية نضال وعمل، مجلة الشرطة، العدد 34، الجزائر، 1987.

117. هبة محمد علي، الإساءة للمرأة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2003.

118. الوحشي أحمد بيري، الأسرة والزواج، مقدمة في علم الاجتماع العائلي، الجامعة المفتوحة، طرابلس، ج 8، 1998.

119. وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالتعاون مع الاتحاد العام النسائي، المشكلات الناتجة عن خروج الزوجة للعمل –دراسة اجتماعية ميدانية–، دمشق، 1978.

**المعاجم والقواميس:**

1. إبراهيم قلاتي، قاموس عربي عربي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 1997.

2. ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، دار الجيل، بيروت، الطبعة الرابعة.

3. أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1982.

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

دون طبعة، 1986.

5. جرجس ميشال جرجس، معجم مصطلحات التربية والتعليم، ط 1، دار النهضة العربية، بيروت، 2005.

6. صبحي حموي، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، بيروت، لبنان، ط2، 2001.

7. عبد العزيز فهمي، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة، القاهرة، دس.

8. فريدريك معتوق، معجم العلوم الاجتماعية، إنجليزي، فرنسي، عربي، المعاجم الأكاديمية المتخصصة، 2009.

9. المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، بيروت، لبنان، ط4، 2003.

10. هزار راتب أحمد وآخرون، المتقن – القاموس العربي المصور (عربي – عربي)، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، د س.

**الرسائل الجامعية:**

1. براش تموشت فوزية، الصراع النفسي للمرأة المطلقة بالجزائر، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، 1983.

2. خيذر جميلة، مشاركة المرأة الجزائرية في المجال السياسي، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، 2000-2001.

3. زهرة سعداوي، إشكالية الممارسة المهنية لعمل المرأة داخل ميدان الأمن، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع الثقافي، جامعة الجزائر2، ص 65 نقلا عن بوتفنوشت، العائلة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة، جامعة الجزائر 1994.

4. ستيتي مليكة، ظاهرة تفضيل الذكر على الأنثى، رسالة ماجستير علم النّفس

العيادي، جامعة بوزريعة، الجزائر، 1990.

**5.** سعدو حورية، الوضعية الاجتماعية والسياسية للمرأة الجزائرية، رسالة ماجستير، علم الاجتماع العائلي، جامعة الجزائر، 1995.

**6.** شارب مطاير دليلة، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علم الاجتماع تحت عنوان «الفضاء المنزلي والعمل –الأساتذة الجامعيون والعلاقات الجنوسية»، جامعة وهران 2، 2009–2010.

**7.** شلوف فريدة، المرأة المقاولة في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.

**8.** عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، –دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط–، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم، علم النفس، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر، 2016/ 2017.

**9.** عبود إيمان، عمل المرأة وتعليمها وعلاقتهما باتخاذ القرار داخل الأسرة في مدينة دمشق وريفها، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع بجامعة دمشق، 2003.

**10.** قنيفة نورة، المرأة والعنف في المجتمع الجزائري، أطروحة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010.

**11.** محمد غانم الخميسي منال ، معوقات الأداء المهني للأم العاملة وأساليب مواجهتها (دراسة وصفية على عينة من الأمهات العاملات في محافظة جدة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، 2019.

**12.** مغزي بخوش أميمة، استراتيجية مواجهة الزوجة العاملة لمواقف الحياة الضاغطة –دراسة ميدانية لعينة من السيدات العاملات بالقطاعات الحكومية الخدماتية

(التعليم، الصحة، البريد، الضمان الاجتماعي)–، مدينة بسكرة، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علم النّفس، إشراف عبد الوافي زهير بوسنة، تخصص عيادي، 2018/ 2019.

13. مكاك ليلى، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري –دراسة ميدانية ببلدية الشمرة ولاية باتنة–، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع العائلي، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2016، 2017.

14. يحياوي صفاء، أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقتها الأسرية – دراسة ميدانية على عينة من المدرسات المتزوجات بالأطوار الثلاثة بدائرة تلمسان– أطروحة تخرج لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علم النفس، جامعة وهران 2، 2017–2018.

15. يحياوي صفاء، أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقتها الأسرية – دراسة ميدانية على عينة من المدرسات المتزوجات بالأطوار الثلاثة بدائرة تلمسان– أطروحة تخرج لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علم النفس، جامعة وهران 2، 2017–2018.

**المجلات:**

1. الأصفر أحمد، أثر المستوى المعيشي للأسرة في المعاني الاجتماعية لعمل المرأة، مجلة شؤون اجتماعية، العدد، 2005.

2. بركات حليمة السعدية، الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلّات التّجارية وتأثيرها في استقرارها المهني، مجلة الموقف للبحوث والدّراسات في المجتمع والتّاريخ، المجلد 15، العدد 2، ديسمبر 2019.

3. بن خالد جمال، المرأة العاملة في المجتمع الجزائري دوافع متعددة وصعوبات

متجددة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد (7)، العدد (1)، 2022.

4. حمداش نوال، قراءة بعض المصادر التنظيمية للإجهاد المهني، مجلة العلوم الإنسانية بجامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2011.

5. در محمد، أهم المناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، بحوث ومقالات، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة كنوز للحكمة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2017.

6. دريد فاطمة، الأسرة والتغيير الاجتماعي، مقاربة سوسيولوجية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خضير، بسكرة، جوان 2015.

7. رمزي ناهد، المرأة العربية والعمل – دراسة في ثلاث مجتمعات عربية–، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد 30، العدد 2، 2002.

8. سامي محمد العزاوي، وفاء قيس كريم، التفاعل الاجتماعي لدى أطفال الرياض من أبناء الأمهات العاملات وغير العاملات، مجلة الفتح، العدد 50، أب2012.

9. شوية سيف الإسلام، المقاربة السوسيو جغرافية لظاهرة الجريمة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، جامعة بسكرة، ديسمبر، 1999.

10. علي عبد العزيز عبد القادر، اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية، مجلة دراسات، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد، 02 العدد الأول، مجلة النشر العلمي، الكويت، 1995.

11. عمري فاطمة، أثر غياب المرأة العاملة المتزوجة على اهتمامها بأطفالها –دراسة

ميدانية في مدينة وهران الجزائر–جامعة وهران 2، مركز جيل البحث العلمي، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العام الخامس، العدد 46، أكتوبر 2018.

**12.** عوض حسن علي، المرأة والعمل، مجلة الشرطة، العدد 05 أفريل 1976، الجزائر.

**13.** عوفي مصطفى ، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد، 19، 131– 150، 2003.

**14.** عوفي مصطفى، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 19، 2003.

**15.** فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، 2012.

**16.** محمد ريم، الآثار الإيجابية والسلبية لخروج المرأة العربية إلى العمل، مجلة الرسالة صادرة عن المركز العربي للدراسات الإستراتيجية، جامعة دمشق، العدد، 1997.

**17.** محمد عبد اللطيف عبد المعطي محمد، معالجة قضايا المرأة المصرية بالمواقع والصفحات النسائية الإلكترونية في إطار رؤية مصر 2030: دراسة تحليلية، المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتلفزيون.

**18.** نايف عودة النبوي، عمل المرأة وأثره على نفسية أبنائها، مجلة التربية، العدد 122، 26 سبتمبر 1997.

## الملتقيات:

1. محمد صالحي، بن ثاية عبد الحي، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي، جامعة الجزائر، جانفي 2013.

## باللغة الأجنبية:

1. Alex Mucchielli, Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Armand colin.
2. André Akon et d'autre, Dictionnaire de sociologie, Ed le Robert seuil, Paris, 1999.
3. Claudette la FAY, Sociologies des Organisations, Ed Manthem, France.
4. DURAND Jean et WEIL Robert, La sociologie contemporaine, Edition Vigot, Paris, 2001, 2 ème Edition.
5. Helena Hirata et Daniele Kergoat, division sexuelle du travail professionnel et domestique, Brésil, France, Japon, Ed la découverte 2008.
6. Linton, R : De l'homme, Edition de Minuit, Paris, 1968,
7. Madeleine Grawitz, Méthodes des science sociale, 10èmeédition, Dalloz, Paris, 1984.
8. Michel Andrée, Activité professionnelle et vie conjugale, centre nationale de recherche scientifique, San date, Paris.
9. MUSETTE SAIB Mhamad, L'insertion des groupes vulnérables : un défi économique au Maghreb ?, 1ertrimestre, 1994.

**10.** Rabah (A), La Minorité invisible, édition Casbah, Alger, 2007.

**11.** Souad Khodja, les algériennes au quotidien SNED, Alger.

**12.** Y. Zang Jane, Genre: Partenaires et égaux, Organisation International du Travail, Genève, 2000.