الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية علوم الاجتماعية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة على الاجتماع

تخصص تنظيم العمل

الهوية المهنية للمرأة العاملة و انعكاسها على العلاقة الأسرية

دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي 1 نوفمبر 1954 بمصلحة الأورام والسرطان

من اعداد:

الطالبة مقدم بن يعقوب يسرى

تحت اشراف:

الدكتور الأستاذ العراجي عبد الكريم

أمام لجنة المناقشة

الأستاذ: د.العراجي عبد الكريم	أستاذ محاضر	جامعة وهران 2	مقررا
الأستاذ: د.بن شارف حسين	أستاذ محاضر	جامعة وهران 2	مناقشا
الأستاذ:د. ميلودي محمد	أستاذ محاضر	جامعة وهران 2	رئيسا

السنة الدراسية

2026-2025


بسم الله الرحمن الرحيم



الإهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

"يرفع الله اللذين آمنوا منكمو الذين أوتوا العلم درجاتو الله بما تعملون خبير"

صدق الله العظيم

لم تكن الرحلة قصيرةولا ينبغي لها أن تكون,لم يكن الحلم قريباو لا الطريق كان محفوفا بالتسهيلات لكني فعلتها.

أهدي تخرجي

إلى والدي الغالي السند الذي لا يميل والمنارة التي أضاءت لي عتمة الدروب أهديك هذا النجاح يا من علمتني أن الطموح لا سقف له، وأن الجد والاجتهاد هما مفتاح كل باب مغلق. لقد كنت ومازلت مثلي الأعلى، وشكري لك لا تكفيه الكلمات، بل أرجو أن يكون هذا الإنجاز أول الغيث في رد جميلك العظيم.

إلى جنتي في الأرض ومصدر الطمأنينة في قلبي أمي الحبيبة، إليك يا من سهرت لأرتاح، ودعوت لأنجح، وحملت هي قبل همك. هذا اليوم هو يومك قبل أن يكون يومي، وفرحتي اليوم هي انعكاس لدموع الفرح في عينيك. شكراً لأنك كنت السند الذي لا ينضب، والحضن الذي ألجأ إليه كلما أرهقني المسير.

إلى أختي، يارفيقة الدرب وشركة العمر، إليكي يا من كنتي لي خير عون، تقاسمتي معي تعب الأيام وشجعتيني في لحظات اليأس. شكراً لوجودكي الذي يمنح الحياة لوناً، ولضحكاتك التي كانت تخفف عني ضغوط الدراسة. أنتي السند الذي أعتز به، وفرحتي اليوم لا تكتمل إلا برؤية الفخر في أعينكي.

إلى عائلتي خالاتي و عماتي، شكراً لكم جميعاً على كلمات التشجيع، وعلى وقوفكم بجانبي في كل مراحل هذه الرحلة. أنتم الوقود الذي دفعني للأمام. ومشاركتكم لي هذا الإنجاز هي ما يعطيه القيمة والمعنى.

إلى بنات خالتي العزيزات ,إلى من جمعتني بهن أجمل اللحظات و الذكريات و كان وجودهم مصدر فرح و المحبة,أهديكن هذا العمل المتواضع تعبيرا عن امتناني و اعتزازي بكن .

إلى صديقاتي الغاليات رفيقات الدرب و النجاح, شكرا لكن على كل كلمة تشجيع,وكل لحظة وقوف جانبي في أوقات التعب و الإنجاز.

إلى تللك التي صبرت واجتهدت و تجاوزت كل لحظات التعب و الضغط من أجل الوصول إلى هذه اللحظة اليوم، أقف وبيدي شهادتي، وبقلبي وجوهكم التي كانت دافعي الأول. أهديكم ثمرة سهرنا وتعبنا جميعاً، وأعدكم أن يكون هذا التخرج مجرد بداية لنجاحات تليق بكم وبحبكم الذي لا ينتهي.



شكر و العرفان:



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين أما بعد فإننا نشكر الله العلي القدير أولاً وأخرا على توفيقه لنا بإتمام هذه الرسالة فهو عزوجل أحق بالشكر والثناء وأولى بهما؛

انطلاقا من قوله صلى الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله واعتر افا منا لأهل الفضل الذين علمونا الكثير نتقدم بالشكر والثناء العاطر وجميل الوفاء لكل من أسدى لنا علماً أو أفادنا بتجربة أو قدم لنا ر أياً أو توجيهاً أو توضيحاً

نخص بالشكر الجزيل الأستاذ الفاضل الدكتور: "العراجي عبد الكريم "فلقد وجدناه نعم المرشد ونعم المعين والذى منحنا الكثير من وقته وصبره وأحاطنا بملاحظاته القيمة لهذه المذكرة فلولا تفضله علينا لما استطعنا إتمام هذه المذكرة نسأل الله أن يطيل في عمره وينير في دربه؛ كما نتوجه بجزيل الشكر إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تكرمهم بقبول مناقشة هذه المذكرة و إبداء ملاحظاتهم وآرائهم القيمة والتي ستثري هذا العمل المتواضع

كما نثني على بقية الأساتذة الأفاضل قسم علم الاجتماع بجامعة وهران 2 فلهم منا كل التقدير و الاحترام

نتوجه بشكر إلى كل من مد إلينا يد العون و المساعدة بكتابة أو فكرة أو كلمة أو إرشاد أو تصويب أسأل الله سبحانه أن يكافئهم بما هو أهله.

نتقدم بشكر إلى مستشفى وهران 1 نوفمبر خصوصا مصلحة الأورام و السلطان و كل العاملين الأطباء و الممرضات نشكرهم على صبرهم و تعاونهم معنا بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع وفي الأخير أسأل الله العلي القدير التوفيق للجميع وأن ينتفع الجميع من هذه المذكرة.



ملخص الدراسة:

أصبح خروج المرأة للعمل لا يقتصر فقط على الجانب المادي، بل ارتبط أيضًا بتحقيق الذات وإثبات الكفاءة وتعزيز المكانة الاجتماعية، الأمر الذي جعل المرأة تعيش بين متطلبات الهوية المهنية ومسؤولياتها الأسرية في آنٍ واحد.وانطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي يتمثل في معرفة مدى تأثير بناء الهوية المهنية للمرأة العاملة على طبيعة العلاقة الأسرية، إضافة إلى محاولة فهم العوامل التي تحدد مستوى التوازن أو الصراع بين الدور المهني والدور الأسري. كما سعت الدراسة إلى التعرف على التحولات التي طرأت على أدوار المرأة داخل الأسرة بعد التحاقها بالعمل، والكشف عن دور استراتيجيات تنظيم الوقت والدعم الأسري في مساعدتها على التوفيق بين مختلف مسؤولياتها اليومية, حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لتحليل الظاهرة وفهم أبعادها الاجتماعية والمهنية، كما تم استخدام المقابلة والملاحظة كأدوات أساسية لجمع البيانات الميدانية. وقد أُجريت الدراسة بمصلحة طب الأورام بمستشفى وهران 1 نوفمبر، على عينة قصدية تضم 12 امرأة عاملة متزوجة، تم اختيارهن وفق معايير تخدم طبيعة الدراسة وأهدافها.

وفي الأخير، تسعى هذه الدراسة إلى الإسهام في إثراء البحوث السوسيولوجية المتعلقة بقضايا المرأة والعمل والأسرة، وفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تهتم بشكل أوسع بالتحولات التي تعرفها الأسرة الجزائرية في ظل تزايد حضور المرأة داخل المجال المهني، وما يرافق ذلك من تغيرات في طبيعة العلاقات والأدوار الاجتماعية داخل الأسرة والمجتمع.

Abstract:

Women's participation in work is no longer limited to the financial aspect only, but has also become linked to self-realization, proving competence, and enhancing social status. This situation has led women to balance between the demands of their professional identity and their family responsibilities at the same time. The study was based on a main research question concerning the extent to which the construction of the professional identity of working women affects the nature of family relationships, in addition to understanding the factors that determine the level of balance or conflict between professional and family roles. The study also sought to identify the transformations that occurred in women's roles within the family after joining the workforce, as well as to reveal the role of time management strategies and family support in helping women reconcile their various daily responsibilities. The study adopted the descriptive analytical method as the most appropriate approach for analyzing the phenomenon and understanding its social and professional dimensions. Interviews and observation were used as the main tools for collecting field data. The field study was conducted in the Oncology Department at November 1st Hospital in Oran on a purposive sample consisting of 12 married working women selected according to criteria serving the nature and objectives of the study.

Finally, this study seeks to contribute to enriching sociological research related to women, work, and family issues, while opening the way for future studies that focus more broadly on the transformations experienced by the Algerian family in light of the increasing presence of women in the professional sphere and the resulting changes in the nature of social relationships and roles within the family and society.

الفـــهرس

الإهداء I

شكر و العرفان: III

ملخص الدراسة: IV

الفـــهرس المحتويات ..... أ

فهرس الجداول ..... د

مقدمة عامة: 10

1.1الإشكالية 14

3.1 الفرضيات 15

3.13. أهمية الدراسة 16

4.3.1 أهداف الدراسة 16

5.4.1 أسباب اختيار الموضوع 17

5.1 تحديد المفاهيم 21

6.1 المقاربات النظرية 23

7.1 المجال المكاني و المجال الزمني 24

8.1 مجتمع الدراسة 25

9.1 عيّنة الدراسة 25

10.1 منهج الدراسة 25

صعوبات البحث 27

الفصل الأول: الهوية المهنية للمرأة العاملة

تمهيد 29

1_ مفهوم عام للهوية المهنية _المفهوم السوسيولوجي 30

2_ محددات الهوية المهنية 32

3_مفهوم المرأة العاملة 34

4_ التمثلات الاجتماعية للهوية المهنية.....36
5_ و اقع المرأة العاملة 39
6_الهوية المهنية والأسرية للمرأة العاملة.....41
7_ التوازن أو الصراع بين الدور المهني والدور الأسري للمرأة العاملة 45
خاتمة 49

الفصل الثاني: العلاقة بين العمل والأسرة لدى المرأة العاملة

المقدمة.....51
1 _ مفهوم العمل في علم الاجتماع 52
2_مفهوم الأسرة ووظائفها 55
3_مفهوم الدور الاجتماعي.....58
4_ الدور المهني للمرأة العاملة.....61
5_ الدور الأسري للمرأة العاملة 63
6- التوازن بين العمل والأسرة للمرأة العاملة 66
7_ صراع الأدوار بين الدور المهني والدور الأسري للمرأة العاملة.....69
8_ تأثير العمل على العلاقات والأدوار داخل الأسرة.....72
خاتمة 76

الفصل الثالث: تنظيم الوقت وإدارة الأدوار لدى المرأة العاملة

تمهيد 78
مفهوم تنظيم الوقت 79
2_ أهمية تنظيم الوقت في الحياة المهنية والأسرية.....80
3_ استراتيجيات تنظيم الوقت لدى المرأة العاملة 82
4 _ إدارة الأدوار لدى المرأة العاملة 84
5_ التوفيق بين الدور المهني والدور الأسري 86
6_التوتر الناتج عن تداخل الحياة المهنية والأسرية.....89
7_ الصراع بين الأدوار لدى المرأة العاملة 90
8_ إستراتيجيات التقليل من الصراع بين العمل والأسرة.....92
9_تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية.....96

خاتمة 99
1- المحور الأول: الهوية المهنية للمرأة العاملة 101
المحور الثاني :الأدوار الأسرية و صراع المسؤوليات.....106
المحور الثالث :استراتيجيات التوفيق و التوازن الأسري.....111
نتائج الدراسة:.....118
تحليل النتائج على ضوء الفرضيات: 119
تحليل النتائج على ضوء الدراسات السابقة:.....121
توصيات الدراسة 122
خاتمة عامة: 124

فهرس الجداول

الرقـم	العنـــوان	الصفحة
جدول رقم (01)	تمثل الهوية لدى المرأة العاملة	102
جدول رقم (02)	تأثير العمل على الثقة بالنفس و الاستقلالية	102
جدول رقم (03)	تغير نظرة المرأة العاملة لدورها داخل الأسرة	103
جدول رقم (04)	نظرة أفراد الأسرة للمرأة بعد التحاقها بالعمل	104
جدول رقم (05)	تأثير الهوية المهنية على التواصل الأسري	105
جدول رقم (06)	تغير توزيع المهام المنزلي	107
جدول رقم (07)	وجود صراع بين العمل و الأسرة	107
جدول رقم (08)	الصعوبات الرئيسية لدى المرأة العاملة	108
جدول رقم (09)	أسباب التوتر بين العمل و الأسرة	109
جدول رقم (10)	الخلافات الأسرية الناتجة عن العمل	110
جدول رقم (11)	تنظيم الوقت بين العمل و الأسرة	112
جدول رقم (12)	التخطيط المسبق لإنجاز المسؤوليات المهنية و الأسرية	112
جدول رقم (13)	الدعم الأسري للمرأة العاملة من الزوج و الأسرة	114
جدول رقم (14)	استراتجيات التوفيق بين العمل و الحياة الأسرية لدى المرأة العاملة	114
جدول رقم (15)	تحقيق التوازن بين الحياة المهنية و الحياة الأسرية لدى المرأة العاملة	115
جدول رقم (16)	الشروط الضرورية لتحقيق التوازن بين العمل و الحياة الأسرية لدى المرأة العاملة	116
جدول رقم (17)	نصائح المرأة العاملة لدى المرأة المقبلة عن العمل	117

مقدمة

عامة

مقدمة عامة:

تعدّ الهوية الإنسانية من أبرز المفاهيم السوسيولوجية التي اهتم بها الباحثون في العلوم الاجتماعية، باعتبارها تمثل الإطار الذي يحدد شخصية الفرد ومكانته داخل المجتمع، فهي ليست معطى فطريًا يولد به الإنسان بصورة جاهزة وثابتة، و إنما هي بناء اجتماعي وثقافي يتشكل تدريجيًا عبر مراحل الحياة المختلفة، بدءًا من مرحلة الطفولة مرورًا بمختلف عمليات التنشئة الاجتماعية والتفاعل مع المحيط الاجتماعي. فالإنسان يكتسب هويته من خلال احتكاكه بالآخرين، ومن خلال الأدوار الاجتماعية التي يؤديها داخل الجماعة، كما تتأثر هذه الهوية بمنظومة القيم والعادات والتقاليد والثقافة السائدة داخل المجتمع. لذلك فإن الهوية لا تُفهم باعتبارها عنصرًا فرديًا معزولًا، بل باعتبارها نتاجًا للعلاقات الاجتماعية والتفاعلات اليومية التي يعيشها الفرد داخل محيطه الاجتماعي,وقد أشار العديد من الباحثين في علم الاجتماع إلى أن الهوية تتشكل من خلال الرؤية التي يحملها الفرد عن ذاته، وكذلك من خلال نظرة الآخرين إليه والأحكام الاجتماعية المرتبطة بسلوكاته ومو اقفه وأدواره الاجتماعية. فالهوية تمثل عملية ديناميكية متجددة تتغير بتغير الظروف الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي يعيشها الفرد، كما أنها تتأثر بالمكانة الاجتماعية التي يحتلها داخل المجتمع. ومن هذا المنطلق، أصبحت الهوية ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالمجالات التي ينتمي إليها الفرد، وعلى رأسها المجال المهني الذي أصبح يشكل أحد أهم الفضاءات الاجتماعية التي يحقق فيها الإنسان ذاته ويثبت مكانته الاجتماعية.

وتعتبر الهوية المهنية جزءًا أساسيًا من الهوية الاجتماعية للفرد، حيث تتشكل من خلال علاقة الشخص بعالم العمل وما ير افقه من تفاعلات مهنية واجتماعية. فالعمل لم يعد مجرد نشاط اقتصادي يهدف إلى توفير الدخل وتحقيق الاستقرار المادي، بل أصبح يمثل وسيلة لإثبات الذات وتحقيق الاعتراف الاجتماعي و اكتساب المكانة داخل المجتمع. كما أن الهوية المهنية ترتبط بالمسار المهني للفرد، وبالقيم والمعايير التي تحكم المؤسسة التي يعمل بها، إضافة إلى طبيعة العلاقات المهنية التي تربطه بالزملاء والإدارة ومختلف الفاعلين داخل المؤسسة. لذلك فإن بناء الهوية المهنية يتم من خلال التفاعل المستمر بين الفرد ومحيطه المهني والاجتماعي، وهو ما يجعلها في حالة تشكل دائم تبعًا للتحولات التي يشهدها المجتمع.

وفي ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي عرفتها المجتمعات المعاصرة، شهدت مكانة المرأة تغيرًا ملحوظًا سواء داخل الأسرة أو داخل المجتمع، حيث لم تعد المرأة تقتصر على أداء أدوارها التقليدية المرتبطة بالبيت وتربية الأبناء فقط، بل أصبحت تشارك بشكل واسع في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وأصبحت عنصرًا فعالًا في مختلف المؤسسات المهنية والإنتاجية. وقد ساهمت هذه التحولات في إعادة تشكيل البناء الأسري والاجتماعي، خاصة مع تز ايد خروج المرأة إلى العمل وارتفاع نسبة مشاركتها في مختلف القطاعات، ومن بينها القطاع الصحي الذي يشهد حضورًا نسويًا كبيرًا.

وتُعدّ مشاركة المرأة في الحياة المهنية من أبرز الظواهر الاجتماعية التي فرضتها التحولات الحديثة، وذلك نتيجة التغيرات الاقتصادية ومتطلبات الحياة المعاصرة، بالإضافة إلى تطور مستوى التعليم وارتفاع الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية. فالمرأة أصبحت اليوم تمثل نصف المجتمع وقوة فاعلة في مختلف مجالات الحياة، الأمر الذي منحها مكانة اجتماعية جديدة وساهم في تعزيز استقلاليتها الاقتصادية والاجتماعية. غير أن هذا التحول لم يكن خاليًا من التحديات، بل أدى إلى ظهور مجموعة من التغيرات داخل الأسرة، خاصة فيما يتعلق بتوزيع الأدوار والمهام بين الزوجين، وطبيعة العلاقات الأسرية، وأساليب التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية,فالمرأة العاملة تعيش وضعية اجتماعية معقدة ومركبة، لأنها مطالبة بأداء أدوار متعددة ومتداخلة في آن واحد، فهي داخل المؤسسة المهنية مطالبة بالالتزام بالقوانين المهنية والانضباط وتحمل المسؤولية وأداء العمل بكفاءة، بينما تبقى داخل الأسرة مسؤولة عن العديد من الأدوار المرتبطة بالرعاية والتربية والاهتمام بشؤون البيت وتلبية الاحتياجات النفسية والاجتماعية لأفراد الأسرة. وهذا التداخل بين المجال المهني والمجال الأسري يجعل المرأة تواجه ضغوطًا نفسية واجتماعية مستمرة في سبيل تحقيق التوازن بين مسؤولياتها المختلفة.

كما أن خروج المرأة إلى العمل ساهم في إحداث تغيرات واضحة في طبيعة العلاقات الأسرية، حيث أصبحت الأسرة الجزائرية تشهد تحولات تدريجية في توزيع الأدوار التقليدية بين الرجل والمرأة، خاصة مع تزايد مساهمة المرأة في الإنفاق الأسري وتحقيق الاستقرار الاقتصادي للأسرة. وقد أدى ذلك إلى إعادة النظر في بعض التصورات الاجتماعية التقليدية المتعلقة بمكانة المرأة ووظيفتها داخل الأسرة، إذ أصبحت المرأة تشارك بشكل أكبر في اتخاذ القرارات الأسرية، كما أصبح الرجل في بعض الحالات يساهم في أداء بعض الأعمال المنزلية وتربية الأبناء، رغم استمرار تأثير الثقافة التقليدية والنظرة الذكورية في العديد من الأسر الجزائرية.

ومن جهة أخرى، فإن المرأة العاملة، خاصة المتزوجة، تجد نفسها أمام تحدي التوفيق بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة، حيث قد يؤدي ضغط العمل وطبيعة المسؤوليات المهنية إلى التأثير على علاقتها بزوجها و أبنائها، سواء من حيث الوقت المخصص للأسرة أو من حيث طبيعة التفاعل الأسري داخل البيت. كما أن اعتماد المرأة على بعض الوسائل الحديثة كالحضانات أو الاستعانة بالأقارب في رعاية الأطفال يعكس حجم التحولات التي طرأت على النسق الأسري المعاصر نتيجة خروج المرأة للعمل. وبالتالي فإن دراسة المرأة العاملة لا يمكن فصلها عن دراسة الأسرة والعلاقات الاجتماعية داخلها، باعتبار أن الأسرة تعدّ أول مؤسسة اجتماعية تتأثر بالتحولات التي تمس مكانة المرأة وأدوارها الاجتماعية.وتزداد أهمية دراسة الهوية المهنية للمرأة العاملة من خلال محاولة فهم الكيفية التي تنعكس بها هذه الهوية على العلاقة الأسرية، خاصة في ظل التغيرات الاجتماعية التي يشهدها المجتمع الجزائري المعاصر. فالهوية المهنية قد تمنح المرأة شعورًا بالاستقلالية والثقة بالنفس وتحقيق الذات، لكنها في المقابل قد تفرض عليها ضغوطًا وصراعات مرتبطة بتعدد الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها. ومن هنا تبرز أهمية البحث في طبيعة العلاقة بين الهوية المهنية للمرأة العاملة والعلاقات الأسرية، والكشف عن مختلف التحولات التي أحدثها عمل المرأة داخل الأسرة الجزائرية.

و انطلاقًا من ذلك، جاءت هذه الدراسة الموسومة بـ"الهوية المهنية للمرأة العاملة و انعكاسها على العلاقة الأسرية"، باعتبارها محاولة سوسيولوجية لفهم طبيعة التحولات التي مست أدوار المرأة داخل الأسرة والمجتمع، والكشف عن تأثير العمل المهني على العلاقات الأسرية والاجتماعية للمرأة العاملة، وذلك من خلال دراسة ميدانية بـ المؤسسة الاستشفائية الجامعية أول نوفمبر ، باعتبارها مؤسسة صحية تضم عددًا معتبرًا من النساء العاملات اللواتي يعشن يوميًا مختلف التحديات المرتبطة بالتوفيق بين حياتهن المهنية والأسرية، الأمر الذي يجعل من هذا الموضوع مجالًا مهمًا للدراسة والتحليل السوسيولوجي و الإجابة على الإشكالية المطروحة و التحقق من أغراض البحث قسمنا هذه الدراسة إلى ما يلي:

الجانب المنهجي للدراسة و لقد تم فيه طرح الإشكالية و التساؤلات الفرعية و الفرضيات ,بالإضافة إلى الدراسات السابقة و الاقتراب السوسيولوجي الذي يحتوي على علاقة موضوع الدراسة بتخصص علم اجتماع تنظيم و موضوع الدراسة العلمية.

الجانب النظري يحتوي على ثلاثة فصول الفصل الأول و يتعلق بكيفية تشكل الهوية المهنية للمرأة العاملة و تأثير العمل على حياتها الأسرية و الاجتماعية الفصل الثاني و يتعلق بعلاقة بين العمل و ألأسرة لدى المرأة العاملة و صراع الأدوار التي تعيشه المرأة العاملة أما الفصل الثالث و هو يتعلق بتنظيم الوقت و إدارة الأدوار لدى المرأة العاملة و التوفيق و التوازن بين الحياة المهنية و الأسرية و الكشف عن العوامل التي تسير هذا التوازن و تعيق تحقيقه.

أما الفصل الأخير و هو الجانب التطبيقي للدراسة,بالإضافة إلى عرض و تحليل النتاج على ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة و تحليل النتائج العامة و توصيات الدراسة و في الأخير العناصر المتبقية كقائمة المراجع و الملاحق المعتمدة في الدراسة.

الجانب المنهجي

1. الإشكالية
2. الفرضيات
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. أسباب اختيار الموضوع
6. الدراسات السابقة
8. تحديد المفاهيم
9. مقاربات النظرية
10. المجال المكاني والزماني للدراسة
11. مجتمع البحث
12. عينة الدراسة
13. منهج الدراسة
14. أداة الدراسة
15. صعوبات البحث

1.1الإشكالية

بعد التحاق المرأة بسوق العمل أصبح ضرورة اجتماعية واقتصادية في زمن يشهد تطوراً علمياً وتكنولوجياً سريعاً. فالعمل يوفر لها ولأسرتها دخلاً مادياً، ويقوي شخصيتها، ويزيد من ثقتها بنفسها، ويمنح وجودها قيمة داخل المجتمع. أما بقاؤها في حدود العمل المنزلي فقط، فيؤدي إلى إضعاف قدراتها وإمكاناتها، ويمنع المجتمع من الاستفادة من مهاراتها وطاقاتها.

ومع ذلك، فإن عدم خروج المرأة للعمل ما يزال يُنظر إليه كأمر طبيعي، إذ يكفي في نظر البعض أن تتولى رعاية شؤون أسرتها داخل المنزل. غير أن العمل خارج البيت أصبح اليوم عنصراً مهماً في حياة الكثير من المتزوجات، حتى وإن جمعن بين الوظيفة وأعباء المنزل. وقد أتاح انخراط المرأة في العمل فرصاً أوسع للمشاركة الاجتماعية، وأحدث بفضله تغييرات ملحوظة داخل الأسرة. فقد أصبحت المرأة تعمل في مهام كانت فيما مضى حكراً على الرجل، حيث برزت بشكل كبير ظاهرة التحاق المرأة بالعمل واقتحامها لـ مجالات متعددة مثل التعليم والطب... إلخ، خلافاً لما كان عليه الوضع سابقاً؛ حيث كان دورها مقتصراً على الفلاحة وصنع الفخار وحياكة الزرابي، بينما كان الرجل يتحمل بمفرده مسؤولية إعالة الأسرة وتلبية احتياجاتها. ومع ذلك، أصبح للمرأة الحق في الخروج إلى العمل والتحرر من القيود التي فرضتها المجتمعات التقليدية قديماً.

للتوفيق بين دورها الأسري ومسؤوليتها المهنية، تعتمد الأم العاملة على مجموعة من الأساليب تختلف باختلاف وضعها الاجتماعي وطبيعة الفئة التي تنتمي إليها. أغلبية الزوجات العاملات يَلجَأن إلى تنظيم أوقاتهن بدقة، والاستعانة بالخدمات المنزلية، واستخدام الأجهزة الحديثة لتخفيف الأعباء. غير أن العاملات، سواء كنَّ أستاذات أو موظفات، ما زلن يتحملن الجزء الأكبر من المهام الأسرية؛ فهن يقمن بأدوار الأمومة والتربية والعمل المنزلي، مثل أخذ الأطفال إلى الحضانة ومتابعتهم في المدرسة ذهاباً وإياباً، ومساعدتهم في إنجاز واجباتهم وحل مختلف المشاكل اليومية. كما أن مؤسسات التنمية الاجتماعية توفر وتلعب دوراً كبيراً في تربية الأطفال وتعليمهم القراءة والكتابة... إلخ، وهذا ما يولد لديهم شعوراً بالأمان مع الآخرين.

إن حرص الأم العاملة على أداء واجباتها المنزلية والمهنية يمنحها الشعور بالرضا، ويدفعها لبذل المزيد في سبيل تحقيق أهداف عملها وتسخير قدراتها بما يخدم مصلحة المؤسسة، والتعرف على أشخاص قد يساعدونها في تلبية بعض احتياجاتها، إلى جانب تعزيز علاقاتها الاجتماعية. وبرغم من ذلك، لا يزال عمل المرأة يواجه انتقادات في المجتمع، سواء

كانت متزوجة أو غير متزوجة، وتزداد هذه النظرة انتشاراً في المناطق الريفية مقارنة بالمناطق المتحضرة التي تدعم عمل المرأة بشكل كبير.

إن ازدواجية الأدوار التي تتحملها المرأة وعدم قدرتها على التفرغ لكامل شؤون المنزل والأسرة قد يؤثران على أدائها لمهامها الأسرية والوظائف الاجتماعية المتوقعة منها؛ فعملها لا ينعكس عليها وحدها، بل يمتد تأثيره على أفراد أسرتها بشكل مباشر. وبسبب تعدد المسؤوليات، تواجه المرأة العاملة تحديات متعددة، مثل التأخر أو التغيب عن العمل بسبب مرض أطفالها أو زوجها، وهذا ما قد يُحدِث صعوبات في علاقاتها المهنية مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين.

ومن هذا المنطلق، يُطرح التساؤل الرئيسي التالي: إلى أي مدى يؤثر بناء الهوية المهنية لدى المرأة العاملة على طبيعة العلاقة الأسرية؟ وما العوامل التي تحدد مستوى التوازن أو الصراع بين دورها المهني ودورها داخل الأسرة؟

2.1 أسئلة فرعية

1. هل يؤدي بناء الهوية المهنية للمرأة العاملة إلى تغير في طبيعة أدوارها التقليدية داخل الأسرة، وما هو شكل هذا التغير؟
2. ما الدور الذي تلعبه إستراتيجيات تنظيم الوقت وإدارة الأدوار في التخفيف من حدة التوتر والصراع بين متطلبات الحياة المهنية والأسرية للمرأة؟

3.1 الفرضيات

1.3.1 الفرضية الرئيسية:

يُفترض أن يكون بناء الهوية المهنية للمرأة العاملة ذا تأثير معنوي على طبيعة العلاقة الأسرية، حيث يتحدد مستوى التوازن أو الصراع بين دورها المهني ودورها داخل الأسرة بناءً على تفاعل مجموعة من العوامل المهنية والأسرية.

2.3.1 الفرضيات الجزئية

1. تسهم الهوية المهنية للمرأة العاملة في إحداث تغير ملحوظ وإعادة هيكلة في طبيعة أدوارها داخل الأسرة.
2. تساعد إستراتيجيات تنظيم الوقت وإدارة الأدوار في التقليل المعنوي من التوتر والصراع الناتج عن تداخل الحياة المهنية والأسرية.

3.13. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها لبناء الهوية المهنية للمرأة العاملة وتأثيرات ذلك على ديناميكية العلاقات الأسرية، وسط التحولات الاجتماعية والاقتصادية السريعة التي يعيشها المجتمع المعاصر. فهي تسلط الضوء على كيفية تأثير مشاركة المرأة في العمل المهني على أدوارها الأسرية، مما يولد حالات من التوازن أو الصراع بين الدورين. كما تساعد في فهم العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تشكل هذا التوازن، وتبرز دور الدعم الأسري والمؤسسي في تعزيز استقرار حياة المرأة العاملة. ومن الناحية العلمية والتطبيقية، تضيف الدراسة إلى التراث الأكاديمي حول قضايا المرأة والهوية المهنية، وتقدم بيانات قيمة لصياغة سياسات اجتماعية تدعم المرأة العاملة وتحسن جودة علاقاتها الأسرية.

4.3.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية، أبرزها:

- التعرف على تأثير بناء الهوية المهنية للمرأة العاملة على طبيعة العلاقات الأسرية: سعى هذا الهدف إلى رصد الكيفية التي ينعكس بها اعتزاز المرأة بكيانها الوظيفي ونجاحها المهني على تعاملها داخل الأسرة، وهل يساهم هذا النضج العملي في تقوية الروابط الأسرية أم يؤدي إلى تغير في نمط التفاعل مع الزوج والأبناء.
- تحليل أشكال التوازن أو الصراع بين دورها المهني والأسري: يركز هذا الهدف على دراسة "نقطة التماس" بين العمل والبيت؛ أي محاولة فهم متى تنجح المرأة في خلق تناغم بين هذين الدورين، ومتى يحدث الصدام نتيجة ضيق الوقت أو كثرة الضغوط، مما يؤدي إلى ما يسمى بصراع الأدوار.
- تحديد العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تؤثر على مستوى هذا التوازن أو الصراع: يهدف هذا الجانب إلى البحث في المحيط الخارجي للمرأة، مثل العادات والتقاليد (الثقافة)، والمستوى المادي (الاقتصاد)، ودعم المجتمع (الاجتماع)، لمعرفة أي من هذه العوامل يساعدها على الاستقرار وأيها يزيد من صعوبة مهمتها.
- دراسة دور الدعم الأسري والمؤسسي في تعزيز استقرارها الأسري: يبحث هذا الهدف في أهمية "سند" المرأة؛ سواء كان سنداً عائلياً من الزوج والأهل، أو سنداً مؤسسياً من جهة العمل عبر توفير بيئة مرنة، ومدى مساهمة هذا الدعم في تخفيف العبء النفسي وتحقيق الأمان العائلي.

- إبراز انعكاسات عملها المهني على التنشئة الأسرية والعلاقات الزوجي: يتناول هذا الهدف النتائج المباشرة للعمل على تربية الأطفال وتوجيههم، إضافة إلى تأثيره على جودة العلاقة بين الزوجين، وهل يضيف العمل نوعاً من التفاهم والتعاون أم يولد فجوات في التواصل نتيجة الانشغال الدائم.
- اقتراح آليات عملية تساعد المرأة على تحقيق التوازن بين العمل والأسرة: هذا هو الهدف التطبيقي للدراسة، حيث يسعى الباحث من خلاله إلى تقديم حلول وخطوات واقعية يمكن للمرأة أو المجتمع تبنيها لتقليل حدة الصراعات المهنية والأسرية وضمان حياة أكثر توازنا.
- تحليل أثر السياسات والتشريعات العمالية على جودة العلاقة مع الأبناء: ويهدف هذا الجانب إلى فحص مدى كفاية القوانين الحالية (مثل إجازات الأمومة وساعات الرضاعة) في توفير الوقت اللازم للمرأة لممارسة دورها التربوي، ورصد انعكاسات هذه التشريعات على سلوك الأبناء وتحصيلهم الدراسي وتواصلهم مع الأم، للوقوف على مدى حاجة السياسات الحالية للتطوير بما يضمن عدم تضرر الرابطة الأسرية نتيجة الغياب المهني الطويل.

5.4.1 أسباب اختيار الموضوع

1.5.4.1 الأسباب الموضوعية

يرجع اختيار هذا الموضوع إلى أسباب موضوعية ترتبط بواقع المجتمع المعاصر، الذي يشهد زيادة ملحوظة في مشاركة المرأة في سوق العمل، مما أثار تحديات جديدة في التوفيق بين الدور المهني والأسري. أصبح بناء الهوية المهنية للمرأة عنصرًا أساسيًا يحدد مكانتها الاجتماعية وطبيعة علاقاتها داخل الأسرة. كما أن قضية التوازن أو الصراع بين هذه الأدوار تمثل إحدى المشكلات الاجتماعية الراهنة، التي تحتاج إلى دراسة علمية عميقة لفهم أبعادها وأسبابها، خاصة مع التغييرات القيمية والثقافية التي تؤثر على بنية الأسرة وأدوار أفرادها. يأتي ذلك بالإضافة إلى ندرة الدراسات التي تناولت الموضوع بعمق في السياق المحلي.

1.5.4.1 الأسباب الذاتية

يعود اختيار موضوع "الهوية المهنية للمرأة العاملة وانعكاسها على العلاقة الأسرية" إلى اهتمام شخصي عميق ينبع من ملاحظة الواقع المعيش، حيث يمثل الدافع الأول في الرغبة الصادقة لفهم الكيفية التي تدير بها المرأة العاملة حياتها اليومية، ومدى قدرتها على الموازنة بين ضغوط الوظيفة والتزامات البيت. إن هذا الاهتمام ليس مجرد فضول معرفي، بل

هو نابع من الرغبة في الاقتراب أكثر من التفاصيل الدقيقة التي تشكل يوميات النساء، واستيعاب حجم التضحيات التي يقدمنها في سبيل الحفاظ على نجاحهن في الميدانين معاً. كما أسعى من خلال هذا البحث إلى كسر حاجز الصمت حول المعاناة الحقيقية التي قد لا تظهر للعلن، وتسليط الضوء على الجوانب النفسية والاجتماعية التي تؤثر بشكل مباشر على بناء شخصية المرأة المهنية وشعورها بالرضا عن ذاتها. إن المحرك الأساسي لي كباحث هو الإيمان بضرورة تقدير هذا الدور المحوري للمرأة، مع الطموح الكبير في أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم مقترحات عملية وملموسة تخدم المجتمع، وتساعد في تحسين الظروف المحيطة بالمرأة العاملة، مما يضمن لها حياة أكثر استقراراً وطمأنينة. وفي نهاية المطاف، فإن هذا البحث هو محاولة جادة لتقديم إضافة علمية بسيطة في لغتها وعميقة في أثرها، تهدف إلى دعم التوازن الأسري وحماية الصحة النفسية للمرأة، باعتبارها الركيزة الأساسية التي يقوم عليها استقرار المجتمع ككل، ومن هنا جاء الإصرار على دراسة هذا الموضوع بعناية وتفصيل.

4.1 الدراسات السابقة

1.4.1 الدراسية الأولى

دراسة البيوض لامية وحرقاس وسيلة تحت عنوان صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثره على علاقتها بالأسرة مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية العدد 02{2020} المجلد 02 تندرج هذه الدراسة للكشف عن وجود فروق في نتائج صراع الدور بين العاملات في السلك الطبي من الناحية المهنية، وظيفة الزوج الوضعية العائلية و عدد الأطفال من خلال دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية لولاية قالمة 31 ديسمبر 2020 حيث انطلقت من سؤال رئيسي: هل هناك فروق دالة إحصائيا في نتائج صراع الأدوار بين العاملات في السلك من الناحية السن؟

اعتمدت الدراسة على المنتج الوصفي لأنه يصف لنا ظاهرة عمل المرأة السلك الطبي وطبيعة العلاقة الموجودة آثناء عملهن ووصف حالتها كما توجد عليها في الواقع مستخدمان أداة الاستمارة كأداة جمع البينات وأطور حيث أخذت عينة من الدراسة ما يقدر عدده بـ 100 امرأة عاملة في السلك الطبي (طبيبات ممرضات صيدليات القابلات.... إلخ) وتوصلت إلى النتائج التالية: حيث تبين أن هناك فرق بين العاملات في السلك الطبي الخاصة بنتائج صراع الأدوار تختلف باختلاف السن و الخبرة المهنية ووظيفة الزوج و الوضعية العائلية باعتبار أن المرأة العاملة الأكبر سنا والأكثر خبرة مهينة تكون أقدر على التوفيق بين أدوارها الأسرية والمهينة وتنظيم مسؤوليتها مقارنة بالمرأة الأقل سنا و ذات الخبرة المحدودة التي تكون أكتر عرضة الاضطرابات الأسرية والمهنية كما تؤثر طبيعة عمل الزوج في حدة الصراع اذا يقل الصراع لدى المرأة التي يعمل

زوجها عملا فكريا نتيجة الدعم المعنوي والمشاركة في الأعباء المنزلية مقارنة بمن يعل زوجها عملا عضليا. وتزداد حدة الصراع لدى المرأة المتزوجة خاصة عند وجود الأطفال في حين يقل لدى العازبة بسبب الدعم الأسري.

2.4.1 الدراسة الثانية

دراسة لباحث عبد الرحمان تحت عنوان امرأة العاملة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين مذكرة تخرج لشهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع المدرسة الدكتور الية للعلوم الاجتماعية والإنسانية كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران 2010.2009 تسعى هذه الدراسة معرفة دوافع خروج المرأة للعمل و مدى قدرة المرأة العاملة على تحقيق التوازن في أداء الأدوار من خلال دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية العين صفراء انطلق الباحث من سؤال رئيسي التالي : هل يشاطر الزوج زوجته أداء الأعمال المنزلية في كل الأوقات بحكم عملها كالإطار داخل المؤسسة أم في الأوقات الاستثنائية؟ معتمد على المنهج الوصفي التحليلي. الذي يعتمد على محاولة تفسير ومعرفة ما إذا كان الزوج يساعد زوجته في الأعمال المنزلية حيث اعتمدت على أداة الملاحظة والمقابلة مع عينة الدراسية مع عينة 30 نساء متزوجات حيث توصلت الدراسية الى النتائج التالية: أن عمل المرآة المتزوجة اسم في إحداث تغير ملحوظ في طبيعة العلاقة داخل الأسرة، حيث انتقلت العلاقة من الخضوع لسلطة الزوج الى المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية مما أضفي قدرا من المرونة على العلاقات الزوجية بعد أن كانت تسهم بالتسلط في الأسرة التقليدية. كم ساهم عمل المراءة في توفير دخل إضافي في الأسرة الأمر الذي مكنها من المشاركة في تسيير ميزانية الأسرة والتحكم في بعض قرارات المصيرية حيث بينت النتائج أن مساعدة الزوج لزوجته في الأعمال المنزلية خلال فترات أو التعب تعكس تلاشي الحدود الصارمة بين ادوار الرجل والمرأة داخل الأسرة. مما عزز التعاون والتفاهم بين الزوجين وتذل هذه التحولات المجتمع على تراجع القيم الذكورية التقليدية لصالح قيم قائمة على الحوار التشاور وتقاسم المسؤوليات داخل الأسرة.

3.4.1 الدراسية الثالثة

دراسة والى فايزة تحت عنوان واقع المرأة العاملة بين الأدوار الأسرية والأنوار المهنية مذكرة تخرج شهادة الماستر تخصص علم اجماع التنظيم والعمل جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغالم كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية 2021 .2022

تسعى هذه الدراسة التعرف على الظروف الأسرية التي تعيشها المرأة العاملة وعلى أهم الصعوبات والمشاكل التي تواجهها لأم سواء داخل الأسرة أو في العمل من خلال دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات بمدينة ماسرى انطلقت

الباحثة من سؤال رئيسي: كيف للمرأة العاملة أن توقف بين الأدوار المهنية والأدوار الأسرية؟ معتمدة على المنهج الكيفي حيث استخدمت أداة المقابلة والملاحظة وقد اعتمدت في دراستها على العينة القصدية من خلال إجراء مقابلة معا100 أمهات العاملات وتوصلت الباحثة إلى أهم النتائج أن خروج المرأة للعمل تحركه بالأساس دوافع إثبات الذات وتحسين الوضع المعيشي غير آنها ما تزال تواجه صعوبات مهنية تتمثل في ضعف الأجور محدودية فرص الترقية. وضغوط الاشراف داخل المؤسسة إضافة الى استمرار ثقل الأدوار الأسرية التي تحد من أدائها المهني وفي المقابل تبين أن التنظيم الأسري، ودعم الزوج والأسرة وارتفاع المستوى التعليمي والثقافي للمرأة عوامل أساسية تساعد على التوفيق بين أدوارها المهنية والأسرية من حد الصراع بينها بما يساهم. في تحقيق قدر من التوازن والاستقرار الأسري والمهني.

4.4.1 الدراسية الر ابعة

دراسة لباحثة شدى بنت حمد راشد تحت عنوان تعدد أدوار المرأة العاملة السعودية وانعكاساتها على جودة الحياة الأسرية، مجلة الأبحاث، العدد1 مارس 2025، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة نورة بنت عبد الرحمان المملكة عربية السعودية تندرج هذه الدراسة إلى التعرف على التأثيرات السلبية لتعدد أدوار المرأة العاملة السعودية على جودة حياة الأسرية من خلال دراسة ميدانية على عينة من النساء مدينة الرياض حيث انطلقت الباحثة من التساؤلات التالية:

-1- ما التأثيرات السلبية لتعدد أدوار المرأة العاملة السعودية على جودة الحياة الأسرية؟

- 2- ما الأسباب التي تؤدي إلى التأثيرات السلبية لتعدد الأدوار المرأة العاملة السعودية على جودة الحياة الأسرية؟

-3- ما المقترحات التي تحد من التأثيرات السلبية لتعدد أدوار المرأة العاملة على جودة الحياة الأسرية؟

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي حيث ثم استخدام أداة الملاحظة والاستبيان لجمع البيانات حيث أخدت الباحثة عينة من النساء العاملات في المدنية رياض بالمملكة العربية السعودية والبالغ عددها(504) وتوصلت إلى النتائج التالية الى أن تعدد أدوار المرأة العاملة السعودية يخلف تأثيرات سلبية مرتفعة على جودة الحياة الأسرية حيث ابدت عينة الدراسة موافقة عالية على الاسباب المؤدية لهذه التأثيرات وفي المقابل أظهرت النتائج موافقة مرتفعة جدا على المقترحات التي من شأنها الحد من هذه الآثار السلبية مؤكدة أهمية تبني حلول عملة . وأوصلت الدراسة بضرورة تعزيز برامج الدعم الحكومي والاجتماعي الموجهة للمرأة العاملة بما يسهم من تحقيق التوازن بين أدوارها المهنية والأسرية وتحسين جودة الحياة الأسرية.

5.1 تحديد المفاهيم

1.4.1 تعريف الهوية

إن إشكالية الهوية تظهر في عمق التغيرات النفسو-اجتماعية والثقافية والتي يعرفها العالم الآن، مثلما يقدمها المحلل النفساني (اريكسون) (1968) "إن دراسة الهوية أصبحت أمرًا مركزيا في وقتنا الحالي، مثل الجنسية في عهد فرويد".

2.4.1 تعريف الهوية المهنية

هي عملية بناء مستمرة لا تولد مع الإنسان، بل تتشكل عبر "الجتمعة المتواصلة" واحتكاك الفرد بالآخرين. وتتحدد هذه الهوية من خلال التفاعل بين ثلاثة أبعاد أساسية: العالم المعاش في العمل، السيرة الاجتماعية المهنية، والحركات المهنية. كما يلعب "التصور الاجتماعي" دوراً محورياً في هذا البناء، حيث يساعد في مواءمة الهوية الشخصية مع النظام القيمي للمجتمع، مما يعزز الروابط والائتمان الاجتماعي. وتاريخياً، تطور مفهوم الهوية المهنية من كونه "انتماءً لروح الجماعة" أو الحرفة التي تتطلب قسماً أخلاقياً قديماً، إلى نموذج أكاديمي حديث يعتمد على "التخصص العلمي والمعرفي" والتكوين الطويل.

وتبرز الدراسة أن بناء الهوية يمر بميكانيزمات نفسية واجتماعية، مثل "التقمص التدريجي للدور" والجتمعة المستبقة"، حيث يتبنى الفرد قيم ومعايير المجموعة التي يطمح للانتماء إليها. الهوية المهنية هي نتاج اتفاق (أو تسوية) بين "الداخل" الذي يمثل السمات الشخصية والهوية الموروثة، و"الخارج" الذي يمثل ثقافة.

تعرَّيف الهوية المهنية إجرائيًا بأنها البناء الديناميكي الذي تُشكّله المرأة العاملة حول ذاتها من خلال ممارستها للعمل، وما يتضمنه من تصورات وقيم واتجاهات ومعايير مهنية، تعكس مدى شعورها بالكفاءة والقدرة على الإنجاز، والانتماء إلى المجال المهني، والاعتراف الاجتماعي بدورها. كما تشمل درجة التماهي مع العمل باعتباره مصدرًا لتحقيق الذات والاستقلالية والارتقاء الاجتماعي. ويُقاس هذا المفهوم من خلال مؤشرات مثل مستوى الرضا الوظيفي، والاستقرار المهني، والطموح والترقي المهني، وإدارة الوقت بين العمل والأسرة، وإدراك المرأة لتأثير عملها على شخصيتها واستقلال قرارها، وعلى طبيعة علاقاتها الأسرية من حيث التوازن أو الصراع بين أدوارها المهنية والأسرية.[1]

[1] - أ. بوشنة سامية، الهوية المهنية بين الواقع والتصورات الاجتماعية، مجلة العلوم الإسلامية والحضارة، العدد الثامن، جوان 2018، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة الجزائر ص 4.

3.4.1 المرأة العاملة:

المرأة العاملة هي:" التي تعمل خارج بينها مقابل أجر مادي مع احتفاظها بدورها الأساسي كزوجة وأم ".

ويمكن القول إن المرأة العاملة المتزوجة حسب هذه الدراسة هي التي تزاول عملا خارج بينها بشكل رسمي ومنتظم مقابل اجر مادي تتقاضاه، إضافة إلى أدوارها داخل البيت والمتمثلة في مراعاة زوجها وأولادها إن وجدوا وإدارة شؤون بيتها.

تعرَّف المرأة العاملة إجرائيًا بأنها كل امرأة تمارس نشاطًا مهنيًا منتظمًا ومأجورًا، سواء داخل أو خارج المنزل، في القطاع العام أو الخاص، وتلتزم في الوقت نفسه بأدوار أسرية متعددة كدور الزوجة والأم وربة الأسرة. ويُنظر إليها بوصفها فاعلًا اجتماعيًا يجمع بين متطلبات المجال المهني ومسؤوليات المجال الأسري، ويواجه ضغوطًا ناتجة عن تعدد الأدوار، مما يفرض عليها السعي إلى تحقيق التوازن بين العمل والأسرة أو التعرض لصراع الأدوار، وهو ما ينعكس على بنائها لهويتها المهنية وعلى طبيعة علاقاتها الأسرية.[2]

4.4.1 تعريف العلاقات

هي الروابط والآثار المتبادلة التي تنشأ بين فردين أو أكثر نتيجة التفاعل الاجتماعي المستمر، حيث يؤثر كل طرف في الآخر ويتأثر به. وهي تقوم على الاتصال والتفاعل وتبادل الأفعال وردود الأفعال، وقد تكون هذه العلاقات مؤقتة أو دائمة، رسمية أو غير رسمية، حسب طبيعة السياق الاجتماعي الذي تنشأ فيه.

5.4.1 تعريف الأسرية

هي الصفة التي تُنسب إلى الأسرة، والأسرة هي وحدة اجتماعية أساسية تتكوّن من مجموعة من الأفراد تجمعهم روابط الزواج والدم أو القرابة، ويعيشون غالبًا في إطار مشترك، تربطهم أدوار اجتماعية وعاطفية وتربوية واقتصادية متبادلة. وتمثل الأسرة الإطار الأول للتنشئة الاجتماعية، حيث تُنقل القيم والمعايير الاجتماعية، ويتشكل الانتماء والهوية الفردية.

6.4.1 تعريف العلاقات الأسرية

هي مجموعة الروابط والتفاعلات الاجتماعية والوجدانية التي تنشأ بين أفراد الأسرة الواحدة، والقائمة على روابط الزواج والدم والقرابة، والتي تتجسد من خلال أنماط الاتصال والتفاعل المتبادل بينهم. وتقوم هذه العلاقات على المشاركة العاطفية، والتعاون، وتقاسم الأدوار والحقوق والواجبات، بما يحقق التماسك الأسري والاستقرار، ويسهم في جودة الحياة

[2] - أ.د. مصطفى عوفي و أ. حديدان وفاء، سلطة المرأة العاملة في اتخاذ القرار داخل الأسرة، جامعة باتنة 1 مجلة الدراسات، جوان 2017 ص2

داخل الأسرة. كما تُعد العلاقات الأسرية علاقات اجتماعية أولية تتسم بالاستمرارية والقوة والتأثير العميق في شخصية الأفراد، لأنها مشحونة بالعواطف والانفعالات، وتستمر حتى في غياب التفاعل المباشر.

تعرَّف العلاقات الأسرية إجرائيًا بأنها مجموع أنماط التفاعل اليومي والتواصل اللفظي وغير اللفظي بين المرأة العاملة وأفراد أسرتها، ولاسيما الزوج والأبناء، وما يتضمنه ذلك من تبادل للأدوار والحقوق والواجبات داخل الأسرة. وتتحدد هذه العلاقات من خلال مستوى التفاهم والتعاون والدعم المتبادل، وتقاسم المسؤوليات المنزلية والتربوية، أو من خلال ظهور الخلافات والتوترات والصراعات الناتجة عن متطلبات العمل وضغوطه وبناء الهوية المهنية للمرأة. ويُقاس هذا المفهوم عبر مؤشرات مثل جودة التواصل الأسري، ودرجة الرضا والاستقرار الأسري، ومستوى الدعم الأسري المقدم للمرأة العاملة، وحدّة الصراع الأسري، وتأثير ذلك على التماسك الأسري واستمراريته.[3]

6.1 المقاربات النظرية

1.6.1 النظرية البنائية الوظيفية

تعد نظرية البنائية الوظيفية من أبرز النظريات السوسيولوجيا التي سعت إلى تفسير المجتمع من خلال النظر إليه كنسق كلي منظم يتكون من مجموعة من البني والمؤسسات والأدوار المترابطة، حيث يؤدي كل جزء وظيفة محددة تسهم في ضمان استمرارية النسق الاجتماعي وتوازنه. وتنطلق هذه النظرية من افتراض أساسي مفاده أن الظواهر الاجتماعية لا يمكن فهمها بمعزل عن موقعها داخل البناء الاجتماعي الكلي، إذ تكتسب دلالتها من الوظائف التي تؤديها داخل النسق. وقد تطورت البنائية الوظيفية في صيغتها المعاصرة، المعروفة بالوظيفية الجديدة، لتتجاوز التصور التقليدي للتوازن بوصفه حالة ثابتة نحو فهمه كتوازن ديناميكي قابل للاختلال وإعادة التشكل بفعل التغيرات الاجتماعية والصراعات وتعدد الفاعلين. كما اعترفت هذه المقاربة بدور الفاعل الاجتماعي باعتباره عنصرًا واعيا وقادرا على التأويل والفعل، وبأهمية الثقافة والقيم والرموز في تنظيم الفعل الاجتماعي وعليه، فإن البنائية الوظيفية الجديدة لا تكتفي بتحليل البني والمؤسسات، بل تسعى إلى الربط بين المستويات الكلية والجزئية للفعل الاجتماعي، من خلال دراسة تفاعل الأنساق الثقافية والاجتماعية والشخصية، وما ينتج عنها من انتظام أو توتر داخل المجتمع

وفي هذا الإطار، تفهم الهوية المهنية للمرأة العاملة عالميا كنتاج لتحولات اقتصادية وثقافية وقيمية أعادت تشكيل أدوار النوع الاجتماعي داخل النسق الاجتماعي، لا سيما الأسرة التي تعد نسقا أساسيا في المجتمع. فصعود الدور المهني للمرأة يؤدي إلى إعادة توزيع الأدوار داخل الأسرة، ويخلق في بعض الحالات توترا أو صراع أدوار بين الوظيفة المهنية والوظيفة الأسرية، وهو ما يعكس حالة من الاختلال النسقي المؤقت. غير أن البنائية الوظيفية الجديدة ترى أن هذا الاختلال لا يعني بالضرورة تفكك النسق الأسري، بل قد يقود إلى إعادة تكيفه عبر تطوير آليات جديدة للتكامل والتنسيق بين الأدوار، بما

[3] - سميرة بوشعالة، العلاقات الأسرية وجودة الحياة، جامعة صالح بو بنيدر قسنطينة 3 ص 2.

يسمح بظهور توازن أسري جديد قائم على الشراكة وتقاسم المسؤوليات، وبما ينسجم مع القيم الحديثة المرتبطة بالاستقلالية والفاعلية الاجتماعية للمرأة[4].

2.6.1 نظرية الدور الاجتماعي

تطلق نظرية الدور الاجتماعي من اعتبار المجتمع السقا من العلاقات الاجتماعية المتداخلة، يشغل فيه الأفراد مراكز أو أوضاعها اجتماعية محددة، يترتب عنها أداء أدوار اجتماعية تتضمن جملة من الحقوق والواجبات والتوقعات المتبادلة بين الفاعلين الاجتماعيين ويعرف الدور الاجتماعي بوصفه الجانب الديناميكي للمكانة الاجتماعية، أي نحط السلوك المتوقع من الفرد وفقا للموقع الذي يشغله داخل البناء الاجتماعي، وهو سلوك يتشكل في ضوء الثقافة السائدة والمعايير الاجتماعية والتفاعل مع الأدوار المقابلة، وتؤكد النظرية أن الفرد غالبا ما يؤدي أدوارا متعددة في الوقت نفسه، ما قد يؤدي إلى تكامل الأدوار أو إلى صراع بينها، خاصة في ظل تعقد الحياة الاجتماعية وتزايد متطلباتها، وبالاستناد إلى هذه النظرية، يمكن تحليل الهوية المهنية للمرأة العاملة باعتبارها دورا اجتماعيا مستحدث أو معاد التشكيل داخل المجتمع المعاصرة يتقاطع مع دورها الأسري التقليدي، الأمر الذي قد ينتج توترا أو صراع أدوار داخل النسق الأسري نتيجة تضارب التوقعات الاجتماعية المرتبطة بكل من الدور المهني والدور الأسري، غير أن نظرية الدور الاجتماعي ترى أن هذا الصراع ليس حتميا، بل يمكن أن يتحول إلى تكامل وظيفي عندما يعاد تنظيم الأدوار داخل الأسرة على أساس التفاوض والتقاسم، بما يسمح بإعادة بناء العلاقة الأسرية في ضوء التحولات القيمية المرتبطة بعمل المرأة واستقلاليتها، ويتحقق قدرا من التكيف الاجتماعي والاستقرار الأسري[5].

7.1 المجال المكاني و المجال الزمني

أولا :المجال المكاني

أُجريت هذه الدراسة الميدانية في مستشفى وهران 1 نوفمبر، تحديداً في مصلحة طب الأورام وهي إحدى المصالح الاستشفائية المتخصصة التي تتميز ببيئة عمل ذات ضغط مهني مرتفع نظراً لطبيعة الحالات المرضية التي تتعامل معها يومياً. ويُعدّ هذا الاختيار مقصوداً من الناحية المنهجية، إذ تُمثّل هذه البيئة الاستشفائية فضاءً مهنياً يجمع بين متطلبات العمل التقني الطبي والعبء العاطفي الناجم عن مرافقة المرضى في ظروف صعبة، مما يجعلها ميداناً خصباً لدراسة انعكاسات الهوية المهنية على الحياة الأسرية.

[4] د فتيحة طويلة، النظرية الوظيفة الجديدة والتحليل البناء الاجتماعي، مجلة تغير الاجتماعي، العدد 1 جامعة محمد خيضر،بسكرة.

[5] فهد مسفر ناصر القحطاني، الدوا الاجتماعي العمدة الحي، مجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، جامعة المنصورة جمهورية مصر العربية / المملكة العربية السعودية، 5 جوان 2024

ثانيا: المجال الزمني

تمتد من 20 جانفي إلى 4 مارس.

8.1 مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع البحث من مجموع النساء العاملات في مستشفى وهران 1 نوفمبر بمصلحة طب الأورام وهن يمارسن مهنهن ضمن بيئة عمل استشفائية متخصصة تفرض عليهن متطلبات مهنية صارمة من حيث الانضباط في الوقت والالتزام بمعايير الرعاية الصحية. وتتنوع التخصصات المهنية داخل هذا المجتمع البحثي بين الممرضات والقابلات وعاملات الإدارة والتقنيين الصحيين، وهو تنوّع يُغني الدراسة ويمنحها عمقاً تحليلياً أكبر،ويشترك أفراد هذا المجتمع في سمة جوهرية واحدة هي كونهن نساءً متزوجات يجمعن بين المسؤولية المهنية الكاملة والالتزامات الأسرية في آنٍ واحد .

9.1 عيّنة الدراسة

نوع العيّنة: اعتمدت هذه الدراسة على العيّنة القصدية (العيّنة المقصودة)، وهو اختيار منهجي مبرّر بطبيعة الدراسة الكيفية التي لا تسعى إلى التعميم الإحصائي بقدر ما تسعى إلى الفهم العميق للظاهرة المدروسة .

حجم العيّنة: تتكوّن العيّنة من 12 امرأة عاملة متزوجةفي مصلحة طب الأورام بمستشفى وهران 1 نوفمبر

معايير اختيار العيّنة : تم اختيار أفراد العيّنة وفق جملة من المعايير المنهجية المتعمّدة، أبرزها: أن تكون المبحوثة امرأة عاملة في المصلحة ذاتها، وأن تكون متزوجة لضمان الاطلاع على ديناميكيات العلاقة الزوجية والأسرية، وأن تكون على استعداد للمشاركة الطوعية في المقابلة والإفصاح عن تجربتها بصدق وتلقائية. كما راعى الباحث قدر المستطاع التنوّع في المتغيرات الفردية كسنوات الخبرة والمستوى الوظيفي وعدد الأبناء بما يُثري التحليل المقارن داخل العيّنة .

10.1 منهج الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الموضوع المدروس وأهدافه، وسعياً إلى فهم الظاهرة الاجتماعية فهماً عميقاً يتجاوز مجرد الوصف السطحي، اعتمدت هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** بوصفه المنهج الأنسب للإجابة عن إشكاليتها المحورية المتعلقة بالهوية المهنية للمرأة العاملة وانعكاساتها على العلاقة الأسرية .

والمنهج الوصفي التحليلي هو ذلك المنهج العلمي الذي لا يكتفي برصد الظاهرة الاجتماعية ووصف مظاهرها الخارجية، بل يتجاوز ذلك إلى تحليل أبعادها البنيوية واستكشاف العلاقات الخفية بين مكوّناتها وتفسير دلالاتها في ضوء سياقها الاجتماعي والمهني. فهو منهج يجمع بين الوصف الدقيق والتحليل المعمّق في آنٍ واحد، مما يجعله أداةً منهجية قادرة على الإمساك بتعقيد الواقع الاجتماعي الذي تعيشه المرأة العاملة .

وقد تجلّى توظيف هذا المنهج في دراستنا على مستويين متكاملين :

على مستوى الوصف: سعت الدراسة إلى رصد واقع المرأة العاملة في مصلحة طب الأورام بمستشفى وهران 1 نوفمبر، من خلال تصريحات المبحوثات ومعايشة يومياتهن المهنية والأسرية، وتحديد أشكال الضغط التي يتعرضن لها وطبيعة الأدوار المتشابكة التي يحملنها .

على مستوى التحليل: انتقلت الدراسة من مجرد وصف هذا الواقع إلى تفكيك بنيته الداخلية وتحليل العلاقة بين الهوية المهنية وديناميكيات العلاقة الأسرية، مستعينةً بالمفاهيم والنظريات السوسيولوجية لاستخلاص التفسيرات الدالة والمعاني الكامنة وراء ما تُعبّر عنه المبحوثات .

وقد استُكمل هذا المنهج بتوظيف **الملاحظة الميدانية** خلال فترة إجراء المقابلات، إذ أتاحت للباحث رصد السلوكيات والتعبيرات غير اللفظية وأسلوب التواصل اليومي داخل بيئة العمل، مما أضاف بُعداً تأويلياً ثرياً إلى ما أفصحت عنه المبحوثات بالكلام، وساعد على التثليث بين ما يُقال وما يُلاحَظ فعلياً في الميدان

1.11 أداة الدراسة

تُعدّ المقابلة من أبرز أدوات جمع البيانات في البحث الاجتماعي الكيفي، وهي في جوهرها تفاعل لفظي مقصود ومنظّم يجري بين الباحث والمبحوث بهدف الحصول على معلومات وبيانات تخدم أغراض الدراسة وتقوم المقابلة على العلاقة المباشرة بين طرفين، يطرح فيها الباحث أسئلة أو محاور موجّهة، في حين يُجيب المبحوث بحرية وتلقائية مُعبّراً عن تجربته ومواقفه ومعاناته بأسلوبه الخاص

وقد عرّفها **موريس أنجرس** بأنها "محادثة موجّهة يقوم بها الباحث مع شخص أو أشخاص بهدف جمع معلومات تتعلق بموضوع بحثه عبر أسئلة موجّهة تُثير لدى المبحوث ردود فعل وتعبيرات تكشف عن تمثّلاته وتجاربه". أما **غودي وهاث** فيعرّفانها بأنها "عملية تواصل إنساني هادفة يسعى فيها الباحث إلى استخراج معلومات من المبحوث عبر الحوار المنظّم الذي يُفضي إلى فهم عميق للواقع الاجتماعي" [6].

وتتميز المقابلة عن غيرها من أدوات البحث بكونها تُتيح للباحث الاطلاع على الجانب الذاتي والمعاش للظاهرة، أي فهم كيف يُدرك الأفراد واقعهم ويُعطونه معنى، وهو ما لا تستطيع الاستبانة الكمية بلوغه كما تُتيح للباحث إمكانية الاستيضاح والتعمّق في إجابات المبحوث حين تستدعي الحاجة .

وقد جاء اختيار المقابلة مبرّراً منهجياً بعدة اعتبارات: أولها أن طبيعة موضوع الدراسة — وهو الهوية المهنية وانعكاساتها على العلاقة الأسرية — موضوعٌ حساس ومركّب يستدعي فضاءً من الثقة والانفتاح لا تُتيحه الأسئلة المغلقة. وثانيها أن المبحوثات نساء يعشن تجارب متنوعة ومتباينة تستوجب المرونة في إدارة الحوار. وثالثها أن الهدف الأعمق للدراسة هو فهم المعاني التي تُعطيها المرأة لتجربتها المهنية والأسرية، وهو هدف لا يتحقق إلا بإتاحة المجال لها للتعبير الحر الموجَّه .

_ **محاور دليل المقابلة :** تضمّن دليل المقابلة المُعتمد في هذه الدراسة ثلاثة محاور رئيسية مترابطة ومتدرّجة بنيت كل منها في ارتباط مباشر بفرضيات الدراسة

[6] ذوقان عبيدات، عبد الرحمن عدس، كايد عبد الحق، البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه،دار الفكر، الأردن (عمان)، 2014 ،ص84

المحور الأول : الهوية المهنية للمرأة العاملة: يستكشف هذا المحور الطريقة التي تُعرّف بها المرأة نفسها في ضوء أدوارها المتعددة كعاملة وأم وزوجة، ومدى مساهمة العمل في بناء ثقتها بنفسها واستقلاليتها وكيفية تأثير الهوية المهنية على طبيعة تواصلها داخل الأسرة وعلى نظرة أفراد أسرتها إليها .

المحور الثاني : الأدوار الأسرية وصراع المسؤوليات: يتناول هذا المحور التحوّلات التي طرأت على توزيع الأدوار الأسرية في أعقاب الالتحاق بالعمل، ومواطن الصراع الفعلي بين الدور المهني والدور الأسري، والصعوبات اليومية الناجمة عن الجمع بين الالتزامين .

المحور الثالث : استراتيجيات التوفيق والتوازن الأسري: يرصد هذا المحور الآليات العملية التي تعتمدها المرأة لإدارة وقتها وتوزيع طاقتها بين الفضاءين المهني والأسري، ومصادر الدعم التي تستند إليها، ومدى شعورها بتحقيق التوازن المأمول بين حياتها المهنية وحياتها الأسرية.

صعوبات البحث

- في البداية, كانت هناك صعوبة في اختيار الموضوع و ضبط الإشكالية بشكل دقيق.
- واجهت صعوبة في جمع المراجع و الدراسات السابقة, بسبب الوصول إلى بعض المراجع الحديثة.
- صعوبة التواصل مع المبحوثات بسبب ضغط العمل,و ضيق الوقت و أحيانا تردد بعضهن في الإجابة.
- كما أن بعض الإجابات كانت مختصرة أو غير دقيقة نتيجة التعب و الاستعجال و هو ما صعب عملية جمع معطيات كافية للتحليل .
- واجهت صعوبة في تفريغ المقابلات بدقة, خاصة مع استعمال اللهجة العامية, إضافة إلى تداخل الأفكار في بعض الإجابات.
- وأخيرا كان هناك نوع من الضغط النفسي وضيق الوقت, خاصة مع الرغبة في إنجاز مذكرة بمستوى جيد يعبر عن مجهود حقيقي.

الجانب النظري

الفصل الأول: الهوية المهنية للمرأة العاملة

تمهيد

1. مفهوم العام للهوية المهنية
2. محددات الهوية المهنية
3. مفهوم المرأة العاملة
4. التمثلات الاجتماعية للمرأة العاملة
5. و اقع المرأة العاملة
6. الهوية المهنية والأسرية للمرأة العاملة
7. التوازن أو الصراع بين الدور المهني والدور الأسري

خلاصة الفصل

تمهيد

لقد شهدت العقود الأخيرة تحولاتٍ جذريةً في أنماط مشاركة المرأة في سوق العمل، فبعد أن كانت مشاركتها ،محدودةً ومقيّدة بسياقات اجتماعية وثقافية ضيقة أصبحت اليوم تُسهم بفاعلية في مختلف القطاعات والميادين المهنية وتتقلّد مناصب قيادية وتتخصص في مجالات علمية وتقنية متقدمة .غير أن هذا التوسع في الحضور المهني للمرأة لم يُفضِ تلقائياً إلى بناء هوية مهنية مستقرة ومتماسكة؛ إذ تظل هذه الهوية ميداناً خصباً للتساؤل والبحث والتحليل.

تُعدّ الهوية المهنية من أكثر المفاهيم النفسية والاجتماعية حضوراً في حياة الإنسان المعاصر، إذ لم تعد مجرد انتماء وظيفي أو ممارسة مهنية يومية، بل باتت تُشكّل ركيزةً أساسية في بناء الذات وتحديد معالم الوجود الشخصي ،والاجتماعي .وإذا كان هذا الأمر صحيحاً بالنسبة للإنسان عموماً، فإنه يكتسب أهمية استثنائية حين يتعلق بالمرأة العاملة التي تخوض تجربة فريدة في التوفيق بين متطلبات الهوية المهنية ومقتضيات الهوية الأسرية والاجتماعية في آنٍ واحد.

1_ مفهوم عام للهوية المهنية _المفهوم السوسيولوجي

تجاوز **الهوية المهنية** في سياقها السوسيولوجي مجرد كونها توصيفاً وظيفياً، لتصبح "بناءً اجتماعياً" معقداً يتشكل عبر التفاعل المستمر بين الفرد وبيئة العمل. فهي تمثل المحصلة النهائية لعملية **التنشئة المهنية** التي يذوب فيها الفرد داخل الجماعة، متبنياً قيمها ومعاييرها، ومتأرجحاً بين رؤيته لذاته (الهوية الذاتية) واعتراف المجتمع به (الهوية الاجتماعية). وبذلك، لا تُعد المهنة مجرد وسيلة للعيش، بل هي **فضاء لإنتاج المعنى** ومصدر أساسي يمنح الفرد مكانته وانتماءه داخل النسيج الاجتماعي.

_ التعريف الإشتقاقي اللغوي.

تشتقّ كلمة "هوية "في اللغة العربية من ضمير الغائب "هو"، وتُشير إلى الذات المُتفرّدة بصفاتها وخصائصها الثابتة، وفي الاستعمال الحديث باتت تدلّ على مجموع السمات التي تُميّز كياناً بعينه – فرداً كان أم جماعة – وتُحافظ على تواصله عبر الزمن .أما مصطلح "مهنة "فيُحيل إلى العمل المُتخصَّص الذي يمارسه الفرد بصفة منتظمة ويُعرَّف بواسطته اجتماعياً واقتصادياً[7].

من خلال هذا التعريف نرى أنه بين الأصالة اللغوية والواقعية الوظيفية، حيث نجح في تأصيل "الهوية" فلسفياً بإرجاعها لضمير الغائب "هو" كرمز للتفرد، مع ربطها بـ "المهنة" كواجهة اجتماعية واقتصادية تُحدد ملامح الفرد في الفضاء العام؛ إلا أن مكمن النقد فيه يتركز في ميله لوسم الهوية بـ "الثبات"، وهو ما يتناقض مع الطبيعة الديناميكية للهويات الحديثة التي تتشكل عبر التفاعل المستمر، كما أنه يفتح باباً للنقاش حول خطورة اختزال كيان الإنسان الشامل في "الوظيفة" وحدها، مما قد يجعل الهوية رهينة للوضع الاقتصادي المتقلب بدلاً من أن تكون جوهراً إنسانياً مستقلاً يتجاوز حدود العمل الرتيب.

_تعريف أريكسون

يرى إريك أريكسون أن الهوية المهنية جزء لا يتجزأ من الهوية الكلية للفرد، وتتشكّل في سياق الأزمات النفسية الاجتماعية التي يمرّ بها خلال مراحل نموّه وتعني في جوهرها الإحساس الداخلي المتماسك بالاستمرار والتواصل في الأداء المهني المُقترن بالاعتراف الاجتماعي[8] .

من خلال هذا التعريف يرى أريكسون أن الهوية المهنية ليست مجرد وظيفة بل هي "عمود فقري" لشخصية الفرد، تُبنى عبر تجاوز صراعات نفسية واجتماعية متتالية لتمنحه شعوراً بالوحدة والانسجام بين طموحاته الداخلية واعتراف المجتمع الخارجي به؛ وبالرغم من عمق هذا الطرح في ربط الذات بالمهنة، إلا أنه يُنتقد اليوم بكونه مثالياً و"جامداً" نوعاً ما، إذ يفترض استمرارية خطية للهوية قد لا تصمد أمام واقع سوق العمل المعاصر الذي يتسم بالتقلب، والسرعة، والاضطرار لتغيير المسارات المهنية بشكل جذري، مما يجعل الهوية المهنية اليوم "سائلة" ومتجددة أكثر مما هي "متماسكة وثابتة" كما وصفها أريكسون.

---

[7] ابن منظور، جمال الدين ،لسان العرب ،دار صادر، المجلد الخام بيروت،1414،ص 317.

[8] أريكسون، إيريك ، الهوية الشباب والأزمة، ترجمة :سعد المغربي، دار الساقي بيروت،2000، ص 42

_ تعريف كلود دوبار

يُعرّف دوبار الهوية المهنية بأنها نتاج التقاطع الدائم بين مسارين متلازمين :مسار الحياة الذاتية للفرد الذي يُحدد كيف يرى نفسه مهنياً، ومسار الاعتراف المؤسسي الذي يُحدد كيف يصنّفه الآخرون وهي بذلك ليست معطىً جاهزاً بل عملية بنائية تشاركية مستمرة تتجدّد باستمرار[9].

من خلال هذا التعريف يرى **دوبار** أن الهوية المهنية هي "عملية تفاوض" مستمرة وليست حالة ثابتة، ناتجة عن تقاطع **المسار الذاتي** (كيف ترى نفسك) مع **المسار المؤسسي** (كيف يصنفك العالم والوظيفة)؛ فبينما يتميز هذا التعريف بواقعيته في ربط التطور النفسي بالاعتراف الاجتماعي، يُنتقد بكونه يمنح "المؤسسة" سلطة كبيرة في تحديد هوية الفرد، مما قد يُغفل قدرة الإنسان على صياغة هوية مستقلة أو متمردة على التصنيفات الوظيفية الجاهزة.

_ تعريف بيار بورديو

في ضوء نظرية الحقول يرى بورديو أن الهوية المهنية هي الموضع الذي يحتله الفرد داخل الحقل المهني وما يُرافقه من استيعاب لمنطقه الداخلي ورأسماله الرمزي وهي بهذا المعنى انعكاس للبُنى الموضوعية للحقل في الذهنية الفردية[10].

من خلال هذا التعريف يرى **بورديو** أن هويتك المهنية هي ببساطة "موقعك" داخل الحقل المهني وما تكتسبه فيه من نفوذ وسمعة (**رأسمال رمزي**)، فهي عملية استبطان لقواعد المهنة وتحويلها إلى سلوك تلقائي (**هابيتوس**)؛ ومع أن هذا التعريف يكشف ببراعة كيف تشكل موازين القوى والسلطة هوياتنا، إلا أنه يُنقد بنزعته **"الحتمية"** التي تُصوّر الفرد كمجرد صدى للبنى الاجتماعية، مُهمشةً دور الإرادة الحرة والإبداع الشخصي في تغيير المسار المهني.

_ تعريف أوتو

يُعرّفها أوتو بأنهاالصورة الذهنية الثابتة نسبياً التي يحملها الممارس عن دوره ومكانته في المجتمع المهني، وما يُصاحب ذلك من قيم والتزامات وتوجهات سلوكية[11] .

من خلال هذا التعريف نرى أنه ركز **أوتو** على الجانب **"الذهني القيمي"**، حيث يُعرف الهوية المهنية بأنها تصور داخلي مستقر يتبنى فيه الممارس أدواراً وقِيماً أخلاقية وسلوكية محددة؛ ومع أن هذا التعريف يمنح الفرد **اتساقاً داخلياً** وثباتاً في الأداء، إلا أنه يُنتقد بكونه **"جامداً "**أمام التحولات المهنية السريعة، ومثاليّاً في افتراضه أن الصورة الذهنية تظل ثابتة رغم ضغوط الواقع العملي المتغيرة.

التعريف الإجرائي للهوية المهنية:

مجموع التمثلات الذاتية والتصورات الاجتماعية التي يَبني بها الفرد صورته عن نفسه بوصفه ممارساً لمهنة بعينها، وما يترتب على ذلك من قيم واتجاهات والتزامات مهنية مُستَبطَنة، وإحساس بالانتماء إلى جماعة مهنية محددة .وتتشكّل هذه الهوية عبر ثلاثة محاور متداخلة :التكوين المهني المُكتسَب، والبيئة المؤسسية وما تُفرزه من ضغوط واعترافات، والمكانة

---

[9].دوبار، كلود التنشئة، الاجتماعية :بناء الهويات الاجتماعية والمهنية .ترجمة :أحمد بلقاسم، منشورات ضفاف الرباط، 2013، ص 173-179

[10] بورديو، بيير، المنطق العملي .ترجمة :سلمان قعفراني، المنظمة العربية للترجمة بيروت، 2012، ص 92-98

[11] عثماني، نور الدين هوية الطبيب في ظل الإصلاحات الصحية بالجزائر،مجلة علوم الإنسان والمجتمع 2020، ،ص 47-56 .

،الاجتماعية التي يُسبغها المجتمع على المهنة في سياق زمني ومكاني محدد .وتُقاس إجرائياً من خلال :درجة الرضا المهني ومستوى الالتزام التنظيمي، وقوة الانتماء إلى الجماعة المهنية، ومستوى الكفاءة والتكوين، ودرجة الاعتراف المؤسسي والاجتماعي.

_ المفهوم السوسيولوجي للهوية المهنية.

يتناول علم الاجتماع الهوية المهنية باعتبارها بناءً اجتماعياً تُعيد إنتاجه الجماعات والمؤسسات باستمرار، لا مجرد خاصية نفسية فردية .ويُميّز السوسيولوجيون عادةً بين مستويين تحليليين متكاملين

- **المستوى الميكروسوسيولوجي:** يُركّز على التفاعلات اليومية بين الأفراد داخل بيئة العمل وكيفية بنائهم لصور ذاتية مهنية عبر الحوار والتفاوض والصراع[12] .
- **،المستوى الماكروسوسيولوجي:** يتناول البنى الاجتماعية الكبرى – كتقسيم العمل والتراتبية الطبقية وسياسات التكوين – التي تُحدد القيمة الرمزية والمكانة الاجتماعية لكل مهنة[13].

_ المقارابات السوسيولوجية الكبرى.

أ .مقاربة دوركايم :التضامن المهني والتخصص

أرسى دوركايم أُسس التحليل السوسيولوجي للمهن عبر نظرية التضامن العضوي ففي "المجتمعات الحديثة يُولّد التخصص المهني نمطاً جديداً من الترابط الاجتماعي قائماً على التكامل لا التشابه .وتنبثق الهوية المهنية هنا من موضع الفرد في تقسيم العمل الاجتماعي ومن ارتباطه بمجموعة مهنية حاملة لقيم مشتركة"[14] .

ب .مقاربة بورديو :الحقل والرأسمال والهابيتوس

يُحلّل بورديو الهوية المهنية بوصفها إنتاجاً مزدوجاً للحقل المهني والهابيتوس الفردي .فالحقل هو ميدان الصراع على الموارد والمكانة، والهابيتوس هو مجموع الاستعدادات المُستبطَنة التي تُوجّه الممارسة .وتتشكّل الهوية المهنية في لحظة انصهار الشرط الموضوعي للحقل في الاستعداد الذاتي الداخلي للفرد[15] .

2_ محددات الهوية المهنية

الهوية المهنية منظومة متكاملة من القيم والمعتقدات والأدوار التي يُكوّنها الفرد تجاه مهنته، وتُشكِّل الإطار المرجعي الذي يُنظِّم سلوكه المهني وانتماءه لجماعته المهنية ، وتتمايز عن الهوية الشخصية في ارتباطها بالسياق الاجتماعي والمؤسسي للعمل، كما أنها ليست ثابتة بل في تشكُّل مستمر عبر مراحل الممارسة المهنية.

---

[12] .عبد الحميد، رضوان، الهوية المهنية والانتماء الوظيفي .مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت العدد 38، 2010ص 28-32

[13] معمر، نعيمة التنشئة ،المهنية وتشكّل الهوية لدى العمال .مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ورقلة، العدد 22، 2015،ص 96

[14] .بلحاج، منصور، أثر الإصلاحات التعليمية على هوية المعلم ،مجلة الباحث في العلوم الإنسانية، 2017،ص 221-228

[15] بن موسى، سليمان الهوية المهنية للأستاذ الجامعي في الجزائر .رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة ، 2020،ص76

و نرى أن **المحددات الأساسية للهوية المهنية**

- **التكوين الأكاديمي والتدريب المهني.**

يُعدّ التكوين الأكاديمي الركيزة الأولى في بناء الهوية المهنية، إذ يُزوِّد الفرد بالمعارف النظرية والكفاءات التطبيقية التي تُؤسِّس تصوُّره عن دوره المهني. وتُشير الدراسات إلى أن جودة برامج إعداد الكوادر المهنية وأساليب الإشراف الميداني تُسهم بشكل مباشر في تشكيل الصورة الذاتية للممارس، إذ كلما كان الإعداد متيناً كلما كانت الهوية المهنية أكثر تماسكاً واتساقاً[16].

- **التجارب الشخصية والمسار الحياتي.**

تُشكِّل التجارب الحياتية المبكرة والنماذج المهنية التي تأثَّر بها الفرد مرجعيةً ضمنية تُغذّي بناء هويته المهنية. وقد أثبتت الدراسات النوعية أن السيرة الذاتية الشخصية لا تنفصل عن مسار التطور المهني، فالخبرات التراكمية في البيئة الأسرية والمدرسية والاجتماعية تُخلِّف أثراً عميقاً في رؤية الفرد لمهنته ودوره فيها[17].

- **الانتماء إلى الجماعة المهنية والثقافة التنظيمية.**

ينبثق جزء مهم من الهوية المهنية من خلال الانتماء إلى مجتمع الممارسة، حيث تُسهم القيم المشتركة والمعايير الأخلاقية للمهنة والتفاعل مع الزملاء في تعزيز الشعور بالانتماء والاعتراف المهني. كما تؤدي الثقافة التنظيمية دوراً محورياً في تكريس هذا الانتماء أو إضعافه، وقد كشفت دراسات عربية عدة أن بيئة العمل الداعمة تُعزِّز الهوية المهنية بصورة ملموسة[18].

الاعتراف الاجتماعي والمكانة المهنية

لا تتشكَّل الهوية المهنية بمعزل عن المجتمع، بل تحتاج إلى اعتراف اجتماعي يُثبِّتها ويمنحها معنى. فتقدير المجتمع للمهنة وما تحمله من مكانة رمزية يُعزِّز ثقة الممارس بهويته أو يُضعِفها، وقد رصدت دراسات عربية تراجعاً في الهوية المهنية لدى الفئات التي تعاني من انخفاض المكانة الاجتماعية لمهنتها[19].

---

[16] العتيبي، منيرة بنت سعد ،دور برامج الإعداد المهني في تشكيل الهوية المهنية لدى المعلمين الجدد. رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2020،ص25

[17] بوعلاق مصطفى ،السيرة الذاتية المهنية والهوية: قراءة في المسارات الوظيفية للأساتذة الجامعيين ،مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت،2020،ص67.

[18] الغامدي، حمدان بن علي ،الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالهوية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس. مجلة التربية، جامعة الأزهر،2020 ، ص201–238.

[19] عمران، سامي محمد، المكانة الاجتماعية للمعلم وأثرها على هويته المهنية في ضوء بعض المتغيرات، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، 2021،ص 415–450.

- **القيم والمعتقدات الشخصية**

تُوثّق الدراسات أن القيم الراسخة لدى الفرد — دينية كانت أم أخلاقية أم اجتماعية — تُصفّي مفهومه عن المهنة وترسم حدود ممارسته. والفرد الذي تتوافق قيمه مع متطلبات المهنة يُبدي هوية مهنية أكثر استقراراً، في حين يعاني من يعيش تعارضاً قيمياً من أزمة هوية مهنية واضحة[20].

- **التأمل الذاتي والممارسة الانعكاسية**

يُجمع كثير من الباحثين على أن الممارسة التأملية تُمثِّل عاملاً محورياً في تطوير الهوية المهنية وتجديدها، إذ يُتيح التأمل للممارس مراجعة تصوراته وتحديث معتقداته في ضوء التجارب المتراكمة. وقد أثبتت دراسات عربية أن المعلمين والمرشدين الذين يمارسون التأمل الذاتي يمتلكون هوية مهنية أكثر وضوحاً ونضجاً[21].

- **السياق المؤسسي والسياسات المهنية.**

تُمارس السياسات التربوية والتشريعات المهنية والمتطلبات المؤسسية ضغطاً مستمراً على الهوية المهنية، إذ يضطر الممارس أحياناً إلى التوفيق بين هويته الداخلية ومتطلبات النظام الخارجي، مما قد يُفضي إلى توترات هوياتية. وقد رصدت دراسات عربية حديثة هذه التوترات بصورة واضحة في سياقات الإصلاح التعليمي[22].

و **من خلال ما سبق** نستخلص أن **محددات الهوية المهنية** ليست عناصر معزولة، بل هي شبكة متداخلة من العوامل الذاتية (كالاستعدادات والقيم الشخصية) والعوامل الموضوعية (كظروف العمل والتنشئة المهنية). إن تشكل هذه الهوية هو عملية ديناميكية مستمرة تبدأ من التكوين القاعدي وتتبلور من خلال الممارسة اليومية، مما يجعل الهوية المهنية بمثابة "بصمة" تعكس مدى اندماج الفرد في مهنته وتوافقه مع معاييرها الاجتماعية والأخلاقية.

3_مفهوم المرأة العاملة

تعرف المرأة العاملة بأنها : " المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها لمهنتين رئيسيتين في حياتها، الأولى دور ربة البيت داخل أسرتها والثانية الخروج إلى العمل قصد تغطية حاجيات الأسرة"[23].

---

[20] الزهراني، عادل بن سعيد ، القيم المهنية وعلاقتها بمستوى الهوية المهنية لدى المرشدين الطلابيين، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس،2020،ص130.

[21] العنزي، فهد محمد، الممارسة التأملية وأثرها في تطوير الهوية المهنية لدى المعلمين ، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين،2021 ، ص155–188.

[22] عبد الله، نادية سعيد، الضغوط المؤسسية وانعكاساتها على الهوية المهنية للمعلمين. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان،2019، ص115.

[23] سهام موفق، دور القيادة الإستراتيجية في التخفيف من الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة، دراسة حالة جامعة محمد خيضر - بسكرة ومركز البحث العلمي والتقني حول المناطق الجافة (عمر برناوي) - بسكرة، مذكرة دكتوراه، تخصص تسير المنظمات قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسير، جامعة بسكرة، 2014/2015، (غير منشورة) ، ص69 .

من خلال هذا التعريف يأكد أن منظور **"الدور المزدوج"**، حيث يربط وجودها في الفضاء العام (المهنة) بضرورة استمرارها في الفضاء الخاص (المنزل). ويُشرح المفهوم هنا بأن خروج المرأة للعمل لا يُعفيها من مسؤولياتها التقليدية، بل يُضيف إليها "مهنة ثانية" تجعل يومها عبارة عن دورة مستمرة من العطاء المادي والخدمي. أما **النقد** الموجه لهذا التعريف، فهو يكمن في **حصردو افع العمل في "الحاجة المادية "**فقط (تغطية حاجيات الأسرة)، متجاهلاً حق المرأة في تحقيق الذات، الطموح المهني، أو الاستقلال المالي كأهداف قائمة بذاتها.

تعرف هدى محمود الناشف : المرأة العاملة بأنها "المرأة التي تمارس نشاطاً مهنياً منتظماً خارج المنزل، مقابل أجر مادي، مع احتفاظها بمسؤولياتها الأسرية والاجتماعية التقليدية"[24].

من خلال تعريف هدى محمود الناشف تأكد أن منظور **"الازدواجية الوظيفية"**، حيث يربط بين الالتزام المؤسسي الرسمي (النشاط المنتظم والمأجور) وبين الالتزام الاجتماعي المتوارث. ويُشرح هذا المفهوم بأن خروج المرأة للميدان المهني لا يحررها من "القالب التقليدي"، بل يضيف عبئاً جديداً يتطلب موازنة مستمرة بين متطلبات الوظيفة وضغوط الواجبات الأسرية، مما يجعلها تعيش في حالة "تأهب دائم" لتلبية الأدوار كافة. أما **النقد** الموجه لهذا التعريف، فهو يكمن في **تكريسه للنظرة النمطية** التي تعتبر المسؤوليات الأسرية "حكراً" على المرأة (مسؤولياتها التقليدية)، دون الإشارة إلى مبدأ الشراكة الوالدية أو إعادة توزيع الأدوار داخل الأسرة الحديثة.

وتعرفها سامية حسن الساعاتي :بأنها "المرأة التي تشارك في قوة العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية والمهنية، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، وتتقاضى أجراً نظير عملها، مع تحملها لأعباء مزدوجة تجمع بين العمل والأسرة"[25].

من خلال تعريف سامية حسن الساعاتي تأكد أن منظور **"المشاركة الاقتصادية الشاملة"**، حيث ينقلها من الأطر الضيقة إلى فضاءات "قوة العمل" بمختلف قطاعاتها (العام والخاص). ويُشرح هذا المفهوم بأن المرأة أصبحت شريكاً استراتيجياً في الدورة الاقتصادية تتقاضى "أجراً" يكرس استقلاليتها، لكنه يقر في الوقت ذاته بضريبة هذه المشاركة وهي **"الأعباء المزدوجة** ."أما **النقد** الموجه لهذا التعريف، فهو يكمن في **طابعه التقريري الاستسلامي**؛ إذ يذكر "تحمل الأعباء المزدوجة" كحقيقة ثابتة وملازمة لعمل المرأة، دون الإشارة إلى دور السياسات المؤسسية أو التشريعات (كحضانات الأطفال أو ساعات العمل المرنة) في تخفيف هذه الأعباء. كما أنه يغفل التباين في "نوعية العمل"؛ فالمساواة في "المشاركة" لا تعني بالضرورة المساواة في "الفرص القيادية" أو التخلص من التمييز المهني الذي يضاعف ضغوط العمل النفسية بعيداً عن ضغوط الأسرة.

ويعرفها عبد الله الرشدان:بأنها "المرأة التي تزاول مهنة أو وظيفة بشكل دائم أو مؤقت، في أي من المجالات المهنية المتاحة، بهدف تحقيق الاستقلال الاقتصادي والمساهمة في التنمية الاجتماعية، مع الموازنة بين أدوارها المختلفة"[26].

من خلال تعريف عبد الله الرشدان يأكد أن المنظور **التنموي والتحرري**، حيث يربط عملها بغايات سامية تتجاوز مجرد سد الحاجة المادية إلى "الاستقلال الاقتصادي" و"المساهمة في التنمية". ويشرح المفهوم بأن العمل حق متاح في شتى المجالات وليس مجرد وسيلة طارئة، معتبراً القدرة على "الموازنة بين الأدوار" مهارة أساسية مكملة لهويتها المهنية. أما **النقد**

[24] محمد علي محمد، علم الاجتماع والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 234.

[25] سامية حسن الساعاتي، المرأة والمجتمع المعاصر، دار الفكر العربي، القاهرة، 2008، ص 145.

[26] عبد الله الرشدان، علم اجتماع التربية، دار الشروق، عمان، 2011، ص 276.

الموجه لهذا التعريف، فهو يكمن في **حمولة "المثالية المرهقة"**؛ إذ يضع عبء "الموازنة" على عاتق المرأة وحدها كشرط لتعريفها

وتعرفها فاطمة المرنيسي في سياق عربي إسلامي بأنها "المرأة التي تمارس نشاطاً اقتصادياً منتجاً خارج نطاق المنزل، وتسهم في دخل الأسرة والمجتمع، مع احتفاظها بهويتها الاجتماعية والثقافية، ومواجهتها لتحديات التوفيق بين أدوارها المتعددة"[27].

من خلال تعريف فاطمة المرنيسي تأكد أن **تكامل الهوية**، حيث يربط بين الفاعلية الاقتصادية "خارج المنزل" وبين الحفاظ على "الهوية الاجتماعية والثقافية"، مما يعكس محاولة للمصالحة بين الحداثة والقيم الأصيلة. ويُشرح المفهوم هنا بأن عمل المرأة ليس مجرد وظيفة، بل هو **فعل تنموي** مزدوج الأثر (أسرياً ومجتمعياً)، يضعها في قلب دائرة الإنتاج مع الاعتراف الضمني بأن "التوفيق" ليس حالة طبيعية بل هو "تحدٍ" يتطلب صموداً. أما **النقد** الموجه لهذا التعريف، فهو يكمن في **غموض مصطلح "الهوية الثقافية"**؛ فقد يُستخدم هذا التعبير أحياناً كأداة ضغط اجتماعي لإبقاء المرأة حبيسة أدوار نمطية تحت مسمى التقاليد، مما يضاعف من "صراع الأدوار" بدلاً من حله. كما أن التعريف يكتفي بـ"توصيف" المواجهة للتحديات دون الإشارة إلى حقوقها في بيئة عمل عادلة تخفف عنها وطأة هذا التوفيق المنهك.

التعريف الإجرائي للمرأة العاملة: أجمعت التعاريف على أنها المرأة التي تمارس نشاطاً مهنياً منتظماً خارج المنزل مقابل أجر، مع احتفاظها بمسؤولياتها الأسرية والاجتماعية. وهنا تكمن خصوصية وضع المرأة العاملة، حيث تواجه تحدياً مزدوجاً يتمثل في الموازنة بين متطلبات العمل المهني والأدوار التقليدية المنوطة بها كزوجة وأم ومربية، مما يجعلها أكثر عرضة لضغوط العمل مقارنة بنظيرها الرجل.

4_ التمثلات الاجتماعية للهوية المهنية.

تعود جذور مفهوم التمثيلات الاجتماعية إلى عالم الاجتماع إميل دوركايم الذي أرسى مفهوم "التمثيلات الجماعية"، غير أن سيرج موسكوفيتشي هو من أعاد صياغته وطوَّره في إطار سيكولوجية اجتماعية حديثة. وتُعرَّف التمثيلات الاجتماعية بأنها منظومة من المعارف والمعتقدات والقيم والصور التي يبنيها الأفراد والجماعات حول موضوع ما، وتُوجِّه سلوكهم وتفاعلهم مع العالم المحيط بهم. وحين تتقاطع هذه التمثيلات مع الهوية المهنية، فإنها تُنتج تصورات جماعية مشتركة حول ما تعنيه مهنة معينة، وما يُفترض أن يكون عليه ممارسوها[28].

- **العلاقة بين التمثلات الاجتماعية والهوية المهنية**
  - **التمثلات الاجتماعية بوصفها مرجعاً للهوية**

لا تنشأ الهوية المهنية في فراغ، بل تتشكَّل داخل حقل اجتماعي مُحمَّل بتمثيلات جماعية تُحدِّد ما يعنيه أن تكون معلماً أو طبيباً أو مهندساً أو أي ممارس مهني آخر. فالصور النمطية التي يحملها المجتمع عن مهنة بعينها تُنتج توقعات اجتماعية

[27] فاطمة المرنيسي، ما وراء الحجاب: الجنس كهندسة اجتماعية، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، 2007، ص 93.

[28] جودة عبد الفتاح محمد، التمثيلات الاجتماعية: المفهوم والنظرية والتطبيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمّان،2019، ص240 .

تُلقي بظلالها على الممارس وتُشكِّل هويته بصورة أو بأخرى، سواء بالتوافق معها أو بمقاومتها. وقد أثبتت الدراسات أن الممارس المهني يُفاوض هويته باستمرار في مواجهة هذه التمثيلات الاجتماعية السائدة[29].

- **البناء الاجتماعي للصورة المهنية**

تُسهم المؤسسات الاجتماعية المختلفة (كالأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام والمجتمع المدني)في بناء صورة اجتماعية عن كل مهنة، وهذه الصورة تُغذِّي تمثيلات الممارسين أنفسهم عن هويتهم قبل أن تُغذِّي تمثيلات الآخرين عنهم، ففي السياقات العربية تحديداً، تلعب المرجعية الدينية والقيمية دوراً بارزاً في تلوين هذه الصورة وإضفاء أبعاد أخلاقية ورمزية على الممارسة المهنية[30].

- **التمثلات الاجتماعية والتمييز بين الجماعات المهنية**

تعمل التمثيلات الاجتماعية على رسم حدود رمزية بين الجماعات المهنية المختلفة، فتُحدِّد من هو "الداخل" ومن هو "الخارج" في كل مهنة. وتُعزِّز هذه الحدود الشعورَ بالتميُّز المهني والانتماء إلى فئة بعينها، وهو ما يُعرِّفه علماء النفس الاجتماعي بـ"الهوية الاجتماعية" بحسب نظرية تاجفيل وتيرنر. وعليه، فإن التمثيلات الاجتماعية لمهنة ما تُنتج في الوقت ذاته حدوداً هوياتية تُميِّز أصحابها عن سواهم[31].

- **تمثلات الذات المهنية والصورة الداخلية**

تنقسم التمثيلات الاجتماعية للهوية المهنية إلى صنفين متكاملين: تمثيلات خارجية يحملها الآخرون عن المهنة، وتمثيلات داخلية يكوِّنها الممارس عن نفسه وعن دوره. وتُشير الأبحاث إلى أن التوافق بين هذين النوعين يُنتج هوية مهنية مستقرة ومتماسكة، في حين يُولِّد التباين بينهما أزمة هوية وتوتراً وجدانياً قد يُؤثِّر سلباً على الأداء المهني والرضا الوظيفي[32].

- **التمثلات الاجتماعية والنوع الاجتماعي في المهنة**

"أثبتت الدراسات أن النوع الاجتماعي يُنتج تمثيلات متباينة للهوية المهنية، إذ تحمل المجتمعات صوراً نمطية مُسبقة حول "المهن الذكورية" و"المهن الأنثوية"، وهذه الصور تُلقي بظلالها على الممارسين من كلا الجنسين وتُحدِّد ردود أفعالهم تجاه

[29] الحسن، بوعناني، التمثيلات الاجتماعية للهوية المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي ،مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة،2021، 201ص–228.

[30] الصمادي، جميل محمود، الصورة الاجتماعية للمعلم بين الواقع والمأمول. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمّان،2020 ،ص87_99.

[31] خليفة، عبد اللطيف محمد، نظرية الهوية الاجتماعية وتطبيقاتها في علم النفس الاجتماعي العربي. مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب،2019 ،ص33_45.

[32] عبد العزيز، مي محمد، الصورة الذاتية المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى المعلمين. مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس،2021، ص321–358.

مهنهم. وفي السياق العربي تحديداً، تزداد هذه التمثيلات تعقيداً بفعل البُعد الثقافي والديني الذي يُوجِّه الأدوار الاجتماعية المنوطة بكل جنس"[33].

- **تمثلات الهوية المهنية في سياق التحولات الاجتماعية**

تتأثر التمثيلات الاجتماعية للهوية المهنية بالتحولات الكبرى التي تشهدها المجتمعات، كالتحضُّر والعولمة والتحوُّل الرقمي وإصلاحات سوق العمل. ففي ظل هذه التحولات تتفكَّك تمثيلات قديمة وتنشأ تمثيلات جديدة تعيد تعريف المهن وأدوارها، مما يضع الممارسين أمام إعادة تفاوض مستمرة حول هويتهم المهنية. وقد رصدت دراسات عربية حديثة هذا الإشكال بوضوح في سياق جائحة كوفيد-19 التي أعادت رسم خريطة التمثيلات لعدد من المهن[34].

- **التمثيلات الاجتماعية وأزمة الهوية المهنية**

حين تتعارض التمثيلات الاجتماعية السائدة مع ما يعيشه الممارس فعلياً داخل مؤسسته، تنشأ أزمة هوية مهنية تتجلى في الشعور بالاغتراب المهني وتراجع الالتزام والإنهاك الوجداني. وقد كشفت دراسات عدة أن المعلمين والعاملين في المهن الاجتماعية والصحية هم الأكثر عُرضة لهذه الأزمة، نظراً للهُوَّة الكبيرة بين الصورة الاجتماعية المثالية لمهنتهم والواقع المؤسسي المُعاش[35].

- **دور التنشئة المهنية في تشكيل التمثيلات**

تُعدّ التنشئة المهنية (أي المرحلة التي يتدرَّج فيها الفرد من مكانة الطالب إلى مكانة الممارس) من أبرز الفضاءات التي تُبنى فيها التمثيلات الاجتماعية للهوية المهنية، ففي هذه المرحلة يُدمج الفرد القيم والأعراف والصور الجماعية للمهنة ويُحوّلها إلى هوية داخلية، ويُعدّ الإشراف الميداني والنماذج المهنية المُحتذى بها من أقوى الآليات التي تُنقل عبرها هذه التمثيلات من جيل مهني إلى آخر[36].

نستخلص مما سبق أن **التمثلات الاجتماعية** ليست مجرد صور ذهنية عابرة، بل هي بناء معرفي متجذر يحدد كيفية إدراك الفرد لذاته المهنية ولعالم الشغل. لقد كشف هذا البحث أن الهوية المهنية لا تُبنى فقط من خلال المهارات التقنية،

---

[33] زروق، جمال، النوع الاجتماعي والهوية المهنية في ضوء التمثيلات الثقافية السائدة. *مجلة الدراسات الجندرية، جامعة وهران،2019،ص 77–104.

[34] بن الشيخ، نادية ، تحولات التمثيلات الاجتماعية للمهن التعليمية في زمن الجائحة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم،2022 ،ص 55–82.

[35] الدوسري، راشد مبارك، الاغتراب المهني وعلاقته بأزمة الهوية لدى المعلمين. مجلة العلوم التربوية، جامعة القصيم،2020 ، 445–490.

[36] مزوز، بكر، التنشئة المهنية وبناء التمثيلات الاجتماعية للهوية لدى طلبة التكوين المهني ،مجلة التكوين والبحث، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية، الجزائر، 2020،ص 30–58.

بل تتشكل عبر التفاعل المستمر بين التوقعات الاجتماعية والخبرات الشخصية، مما يجعل من فهم هذه التمثيلات مدخلاً أساسياً لتطوير الأداء المهني وتعزيز الانتماء المؤسسي.

5_ و اقع المرأة العاملة

تُمثِّل قضية المرأة العاملة أحد أبرز الملفات التي تتشابك فيها أبعاد اجتماعية وثقافية واقتصادية وقانونية ونفسية، وقد شهدت العقود الأخيرة تحولات جوهرية في مشاركة المرأة في سوق العمل على المستويين العالمي والعربي. غير أن هذا الحضور المتنامي لم يُصاحبه دائماً تحقُّق كامل للمساواة والعدالة المهنية، بل ظلَّت المرأة العاملة تواجه جملة من التحديات البنيوية والنفسية والثقافية التي تُقيِّد إمكاناتها وتُعيق مسيرتها المهنية.

المحاور الأساسية لو اقع المرأة العاملة

- **المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل**

تشير الإحصاءات إلى تفاوت واضح في معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل بين المجتمعات المختلفة، ففي حين ارتفعت هذه النسبة في المجتمعات الغربية، لا تزال منخفضة نسبياً في عدد من المجتمعات العربية رغم التحسُّن الملحوظ في السنوات الأخيرة. ويُفسِّر الباحثون هذا التفاوت بجملة من العوامل البنيوية المتداخلة، من بينها السياسات الاقتصادية وطبيعة سوق العمل ومنظومة القيم الثقافية السائدة. وقد كشفت جائحة كوفيد-19 هشاشة وضع المرأة الاقتصادي إذ كانت الأكثر تضرراً من خسائر العمل[37].

- **التمييز المهني والفجوة في الأجور**

يُمثِّل التمييز المهني على أساس النوع الاجتماعي أحد أبرز إشكاليات واقع المرأة العاملة، ويتجلى في عدة صور: التمييز في التوظيف، والتفاوت في الأجور لقاء العمل ذاته، وضعف التمثيل في المناصب القيادية. وتُشير الدراسات إلى أن الفجوة في الأجور بين الجنسين لا تزال قائمة حتى في المجتمعات الأكثر تقدماً، وإن تفاوتت في حدَّتها. وفي السياق العربي، يرتبط هذا التمييز أحياناً بعوامل ثقافية تُقيِّد المرأة في قطاعات بعينها أو تحول دون ترقّيها[38].

- **السقف الزجاجي والحواجز أمام التقدم الوظيفي**

يُشير مفهوم "السقف الزجاجي" إلى الحواجز غير المرئية التي تحول دون وصول المرأة إلى المناصب القيادية العليا، رغم امتلاكها المؤهلات والكفاءات اللازمة. وتتضافر في إنتاج هذا السقف عوامل متعددة، منها: الصور النمطية الجنسانية

[37] العيسى، سلطان بن محمد، مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي في ضوء رؤية 2030. مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الملك عبدالعزيز، 2021، ص 67–98.

[38] بوكروح، نسيمة،التمييز المهني ضد المرأة في سوق العمل الجزائري: أشكاله وآليات مواجهته. رسالة دكتوراه، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2020، ص45_66.

السائدة في ثقافة المنظمة، وشبكات العلاقات المهنية الذكورية، وغياب سياسات داعمة للتوازن بين الحياة المهنية والأسرية. وقد رصدت دراسات عربية حديثة هذه الظاهرة في سياقات مؤسسية متعددة[39].

- **التوفيق بين العمل والأسرة: الصراع بين الدورين**

يُعدّ الصراع بين الدور المهني والدور الأسري من أكثر التحديات التي تواجهها المرأة العاملة، إذ تجد نفسها في كثير من الأحيان أمام ضغوط متعارضة ومتزامنة. وتكشف الدراسات أن المرأة تتحمَّل عبء العمل المنزلي والرعاية الأسرية إلى جانب متطلبات العمل، في ظل غياب توزيع عادل للمهام داخل الأسرة. وقد أثبتت الأبحاث أن هذا الصراع يُلقي بظلاله الوخيمة على الصحة النفسية والجسدية للمرأة وعلى مستوى أدائها المهني[40].

- **الصحة النفسية للمرأة العاملة**

تتعرَّض المرأة العاملة لضغوط نفسية مضاعفة ناجمة عن تراكم الأدوار وتعارضها، فضلاً عن بيئات العمل المُجهِدة وأشكال التمييز المختلفة. وتُشير الدراسات النفسية إلى ارتفاع معدلات الاحتراق المهني والاكتئاب والقلق لدى شريحة من النساء العاملات، لا سيما في المهن عالية الضغط. في المقابل، تُثبت دراسات أخرى أن العمل يُعزِّز الصحة النفسية للمرأة حين يكون اختياراً طوعياً ويُتيح لها الاستقلالية والتقدير والتحقق الذاتي[41].

- **الإطار القانوني وحقوق المرأة العاملة**

تتباين الأطر القانونية الناظمة لعمل المرأة تبايناً ملحوظاً بين الدول العربية، من حيث مدى ضمانها للمساواة في التوظيف والأجر وإجازة الأمومة والحماية من التحرش في بيئة العمل. وعلى الرغم من التطور التشريعي الذي شهدته دول عربية عديدة في السنوات الأخيرة، لا تزال ثمة فجوة بين النص القانوني والتطبيق الفعلي. وتُؤكِّد الدراسات القانونية أن ضعف آليات التطبيق وغياب ثقافة الحقوق يُفضيان إلى استمرار انتهاكات حقوق المرأة في بيئة العمل[42].

- **التحرش والعنف في بيئة العمل**

يُمثِّل التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي في بيئة العمل أحد أشد التحديات التي تواجه المرأة العاملة، وقد كشفت موجة حركة "مي تو" عالمياً عمق هذه الظاهرة وانتشارها. وفي السياق العربي، تظل نسبة الإبلاغ عن هذه

---

[39] الشهراني، نورة بنت حمد، السقف الزجاجي وعلاقته بالطموح المهني لدى المرأة العاملة في القطاع الحكومي،مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة المجمعة،2021 ، ص101

[40] الصبحي، عائشة بنت محمد، الصراع بين دوري العمل والأسرة وعلاقته بالإنهاك الوجداني لدى المرأة العاملة. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، 2020، ص199–244.

[41] عبد الله، سمية رشاد ، الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة: دراسة نفسية واجتماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية،2020 ، ص109

[42] الكيلاني، عمر فاروق، الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريعات العربية: دراسة مقارنة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، 2020،ص 55–102.

الحالات منخفضة بسبب الوصمة الاجتماعية والخوف من العواقب المهنية، مما يجعل قياس الظاهرة أمراً عسيراً. وتُركِّز الدراسات الحديثة على ضرورة بناء بيئات عمل آمنة وتوفير آليات فعَّالة للإبلاغ والحماية[43].

- **المرأة في القيادة والمناصب الإدارية العليا**

على الرغم من ارتفاع نسبة المرأة في التعليم العالي وفي قطاعات واسعة من سوق العمل، يظل تمثيلها في المناصب القيادية والإدارية العليا محدوداً في معظم المجتمعات العربية. وتتضافر في إنتاج هذه الظاهرة عوامل بنيوية وثقافية ومؤسسية، من بينها: غياب برامج الإرشاد والتوجيه المهني للمرأة، وضعف الشبكات المهنية النسائية، وسيادة أنماط قيادية ذكورية في ثقافة المنظمات. وقد بدأت دول خليجية عدة في السنوات الأخيرة باتخاذ تدابير إيجابية لتعزيز تمثيل المرأة في القيادة[44].

- **التحول الرقمي وفرص العمل الجديدة للمرأة**

فتح التحول الرقمي آفاقاً جديدة أمام المرأة العاملة، إذ وفَّر أشكالاً مرنة من العمل عن بُعد والعمل الحر التي تُتيح لها التوفيق بين متطلباتها المهنية والأسرية. كما خلقت الاقتصاديات الرقمية فرصاً ريادية لم تكن متاحة في السياقات التقليدية. غير أن الفجوة الرقمية بين الجنسين لا تزال قائمة، لا سيما في البيئات الريفية والمجتمعات ذات الدخل المنخفض، مما يُهدِّد بإعادة إنتاج اللامساواة في أشكال جديدة[45].

و من خلال ما سبق يظهر واقع المرأة العاملة كلوحة معقدة تمزج بين الطموح الشخصي والإكراهات الاجتماعية. فبقدر ما حققت المرأة من مكاسب في اقتحام مجالات مهنية متنوعة وإثبات كفاءتها، لا تزال تواجه تحدي "الدور المزدوج" (التوفيق بين متطلبات العمل والمسؤوليات الأسرية). إن تحسين هذا الواقع لا يتوقف عند القوانين والتشريعات فحسب، بل يتطلب تغييراً في الذهنيات الاجتماعية وتوفير بيئة عمل داعمة تحترم خصوصية احتياجاتها وتثمن إسهاماتها التنموية.

6_الهوية المهنية والأسرية للمرأة العاملة.

تقف المرأة العاملة في قلب تقاطع معقد بين هويتين متداخلتين ومتنافستين في آنٍ واحد: الهوية المهنية التي تبنيها عبر مسارها الوظيفي وانتمائها إلى جماعة مهنية، والهوية الأسرية التي تتشكَّل من خلال أدوارها بوصفها زوجة وأماً وابنة وربَّة بيت. وتُمثِّل إدارة هذا التقاطع أحد أعمق التحديات الوجودية التي تواجهها المرأة في المجتمعات المعاصرة، لا سيما في السياق العربي الذي تتشابك فيه البنى الثقافية والدينية والاجتماعية لتُلقي بظلالها على مفهوم المرأة لذاتها ودورها.

---

[43] حمدي، نادية، التحرش الجنسي في بيئة العمل وأثره على الصحة النفسية والأداء المهني للمرأة. مجلة علم النفس والتربية، جامعة المسيلة*، 2020،ص 176–205.

[44] الرشيدية، أسماء بنت هلال ، المرأة في مناصب القيادة التربوية: دراسة في المعيقات وآليات التمكين. رسالة دكتوراه، جامعة السلطان قابوس، مسقط، 2020 ،ص 109

[45] السعيد، أماني عبد المنعم،الاقتصاد الرقمي وتمكين المرأة: الفرص والتحديات في المجتمعات العربية. مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية*، 2021،ص 61–84.

مفهوم الهوية المهنية للمرأة العاملة

تنشأ الهوية المهنية للمرأة عبر مسار تدريجي يبدأ من مرحلة الإعداد الأكاديمي ويمتد عبر سنوات الممارسة، وتتشكَّل بفعل تفاعل ثلاثة عناصر متشابكة: الكفاءات الشخصية والتكوين الأكاديمي، والتجارب الميدانية والعلاقات المهنية، والتمثيلات الاجتماعية السائدة حول ما يعنيه أن تكون المرأة ممارسة مهنية في مجتمع بعينه.

وتُضيف الدراسات العربية الحديثة بُعداً خاصاً إلى هذه المعادلة، إذ تُؤكِّد أن الهوية المهنية للمرأة لا تُبنى في فراغ بل في حقل اجتماعي محمَّل بتوقعات مزدوجة: توقعات المؤسسة المهنية التي ترى فيها موظفة ذات كفاءة وإنتاجية، وتوقعات المجتمع الذي لا يزال يُعرِّفها أساساً من خلال دورها الأسري[46].

الأمومة والهوية المهنية: علاقة جدلية

تُمثِّل الأمومة نقطة تحوُّل جوهرية في مسار الهوية لدى المرأة العاملة، إذ تُعيد رسم خريطة أولوياتها وتضخُّ في هويتها الأسرية طاقة رمزية هائلة قد تُهيمن على هويتها المهنية. وتُميِّز الأبحاث النفسية بين نمطين: المرأة التي تُدمج الأمومة والعمل في هوية واحدة متكاملة، والمرأة التي تعيشهما في حالة من التعارض والتوتر المستمر. ويتحدَّد هذا النمط بعوامل متعددة، من أبرزها: طبيعة الدعم الأسري، وسياسات المؤسسة تجاه الأمهات العاملات، والسياق الثقافي المُحيط[47].

العوامل المعزِّزة للهوية المهنية للمرأة

تُسهم جملة من العوامل في تعزيز الهوية المهنية للمرأة وتمنحها ثباتاً واتساقاً، في مقدِّمتها: المستوى التعليمي المرتفع، والرضا عن الاختيار المهني، والحصول على الاعتراف والتقدير في بيئة العمل، ووجود نماذج نسائية ناجحة يُحتذى بها. فضلاً عن ذلك، تُشير الدراسات إلى أن الشعور بالفاعلية والاستقلالية المهنية يُعزِّز صورة المرأة الذاتية ويمنحها ثقة في دورها المهني، وهو ما ينعكس إيجاباً على جودة أدائها وعلاقاتها المهنية[48].

أثر الدعم الأسري على الهوية المهنية للمرأة

يُمثِّل الدعم الأسري — ولا سيما دعم الزوج — متغيراً محورياً في معادلة الهوية لدى المرأة العاملة. وتُثبت الدراسات أن المرأة التي تحظى بدعم زوجي حقيقي تُبدي هوية مهنية أكثر ثباتاً وأقل توتراً، وطموحاً مهنياً أعلى، ومستوى رضا وظيفي

---

[46] العتيبي، منيرة بنت سعد، دور برامج الإعداد المهني في تشكيل الهوية المهنية لدى المعلمات الجدد، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة المكرمة،2020، ص 88–134.

[47] الصبحي، عائشة بنت محمد، الصراع بين دوري العمل والأمومة وعلاقته بالإنهاك الوجداني، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، 2020،ص 199–244.

[48] عبد العزيز، مي محمد، الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالهوية المهنية لدى المعلمات. *مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس،2021 ،ص321–358.

أفضل. في المقابل، تُعاني المرأة التي تفتقر إلى هذا الدعم من إرهاق مزمن وشعور بالذنب يُضعف ثقتها في هويتها معاً. ويتجاوز الدعم الأسري مفهوم المساعدة المادية ليشمل الاعتراف الرمزي بقيمة عمل المرأة وأهميته[49].

- **مفهوم الهوية الأسرية للمرأة العاملة**
- **الهوية الأسرية: المفهوم والأبعاد**

تُشير الهوية الأسرية للمرأة إلى منظومة الأدوار والمعاني والقيم التي تُكوِّنها حول ذاتها بوصفها عضواً في نسق أسري، وتشمل أدوار الزوجة والأم والابنة والأخت. وتُمثِّل هذه الهوية في كثير من المجتمعات العربية المرجعية الأولى التي يُقيِّم المجتمع من خلالها المرأة، إذ لا يزال الخطاب الثقافي السائد يمنح الأدوار الأسرية أولوية رمزية على الأدوار المهنية في تعريف المرأة وتقييمها.

وتكشف الدراسات أن المرأة ذاتها كثيراً ما تُدمج هذه الأولوية في بنيتها الهوياتية، فتُحدِّد قراراتها المهنية في ضوء ما يُملكه عليها دورها الأسري، سواء في اختيار المهنة أو ساعات العمل أو التطلع إلى الترقي[50].

التقاطع بين الهويتين وإشكالياته

✓ الصراع بين الهويتين: المفهوم والأبعاد

يُعدّ الصراع بين الهوية المهنية والهوية الأسرية من أكثر الموضوعات حضوراً في الأدب النفسي والاجتماعي المتعلق بالمرأة العاملة. ويتجلى هذا الصراع في أربعة مستويات متداخلة: الصراع الزمني الناجم عن محدودية الوقت، والصراع الطاقوي الناجم عن استنزاف الجهد والموارد النفسية، والصراع السلوكي حين تتعارض متطلبات الدورين في الممارسة اليومية، والصراع الهوياتي العميق حين لا تجد المرأة تعريفاً متسقاً لذاتها يجمع الدورين في رواية واحدة منسجمة[51].

✓ التو افق بين الهويتين: النماذج والاستر اتيجيات

في مقابل نموذج الصراع، تطرح الدراسات الحديثة نموذج الإثراء المتبادل بين الدورين، إذ تكشف أن بعض النساء يتمكَّن من توظيف خبرات الدور الأسري لتعزيز كفاءتهن المهنية والعكس بالعكس. وتُحدِّد الأبحاث جملة من الاستراتيجيات التي

---

[49] الشمري، حصة بنت محمد، دعم الزوج وأثره على الهوية المهنية والطموح الوظيفي للمرأة، رسالة دكتوراه، جامعة الملك سعود، الرياض،2021 ، ص 55–99.

[50] الدوسري، نورة بنت عبد الله، الهوية الأسرية وعلاقتها باتخاذ القرار المهني لدى المرأة السعودية، رسالة دكتوراه، جامعة الملك سعود، الرياض،2021، ص 44–91.

[51] الدوسري، راشد مبارك ،الاغتراب المهني وعلاقته بأزمة الهوية لدى المعلمات. مجلة العلوم التربوية، جامعة القصيم،2020، ص445–490.

تعتمدها المرأة لتحقيق هذا التوافق، منها: التخطيط الزمني المرن، والتفاوض مع الزوج حول توزيع المهام، والبحث عن بيئات عمل داعمة، والاستناد إلى شبكات الدعم الاجتماعي الممتد[52].

السياقات المؤثرة في العلاقة بين الهويتين

✓ السياق الثقافي والديني

تُحدِّد المرجعية الثقافية والدينية في المجتمعات العربية طبيعة العلاقة بين الهوية المهنية والأسرية للمرأة، إذ تُنتج هذه المرجعية تراتبية رمزية تضع الدور الأسري في مرتبة أعلى. ولا يعني ذلك بالضرورة رفض العمل، بل يعني اشتراط أن يكون العمل متوافقاً مع المتطلبات الأسرية ومُكمِّلاً لا منافساً لها. وتُشير الأبحاث الأنثروبولوجية إلى أن المرأة في هذه السياقات تُطوِّر خطاباً تبريرياً مزدوجاً يجعل عملها مقبولاً اجتماعياً بربطه بخدمة الأسرة[53].

✓ السياق التشريعي والسياسات المؤسسية

تُمثِّل السياسات المؤسسية والتشريعات العمالية بيئة حاضنة أو طاردة لتوازن الهويتين لدى المرأة، فحيث توفِّر المؤسسات سياسات مرنة كإجازات الأمومة الموسَّعة وساعات العمل المرنة وخدمات رعاية الأطفال، تنخفض حدة الصراع الهوياتي وترتفع نسب الاحتفاظ بالكفاءات النسائية[54]. في المقابل، أثبتت الدراسات أن غياب هذه السياسات يدفع كثيرات من النساء إلى التخلي عن مساراتهن المهنية أو التضحية بحياتهن الأسرية[55].

مقاربات نظرية في تحليل العلاقة بين الهويتين

✓ نظرية الدور الاجتماعي

تُفسِّر نظرية الدور الاجتماعية الصراعَ بين الهوية المهنية والأسرية بوصفه نتيجة حتمية لتعدُّد الأدوار وتعارض متطلباتها، وترى أن الفرد يمتلك طاقة محدودة توزَّع بين الأدوار المختلفة، فكلما ازداد عدد الأدوار وحدَّتها ازداد الضغط وتراجع الأداء في كل دور. وتُقدِّم النظرية مفهوم "التداخل بين الأدوار" بوصفه المحور الذي تدور حوله مشكلة المرأة العاملة[56].

---

[52] قاسم، هدى محمود، استراتيجيات التوافق بين العمل والأسرة لدى المرأة المهنية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،2019، ص 55–99.

[53] حجازي مصطفى، المرأة العربية بين ثقل الموروث وتطلعات التحرر، المركز الثقافي للكتاب، الدار البيضاء،2019، ص 89–133.

[54] بلحاج، سارة ، الحماية القانونية للمرأة العاملة وأثرها على استقرار هويتها المهنية، رسالة دكتوراه، جامعة تلمسان،2021، ص 66–109.

[55] الكيلاني، عمر فاروق ،الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريعات العربية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت،2020 ،ص 55–102.

[56] الجوهري محمد، علم الاجتماع المهني: الدور والهوية والصراع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،2021، ص 200–244,

✓ **نظرية الهوية الاجتماعية**

تُقدِّم نظرية الهوية الاجتماعية التي طوَّرها تاجفيل وتيرنر أداة تحليلية قيِّمة لفهم كيفية انتماء المرأة إلى جماعتين هوياتيتين في آن واحد، وكيف تُدير هذا الانتماء المزدوج. فالمرأة العاملة تنتمي في الوقت ذاته إلى مجموعتها المهنية وإلى نسقها الأسري، وتُحدِّد في كل سياق أيَّ هويتها تُقدِّم وأيَّهما تُؤخِّر. ويُعدّ هذا التنقل الهوياتي مصدر إثراء أو إرهاق بحسب مرونة السياق وطبيعة الضغوط[57].

✓ **النظرية السردية في الهوية**

تُقدِّم النظرية السردية منظوراً مغايراً، إذ ترى أن الهوية ليست كياناً جامداً بل رواية يُعيد الفرد كتابتها باستمرار. وتطبيقاً على واقع المرأة العاملة، تكشف هذه النظرية كيف تُنتج المرأة سرديات مختلفة لتبرير خياراتها وإعطاء معنى للتوترات التي تعيشها، فتارة تُقدِّم نفسها باعتبارها أماً قبل كل شيء، وتارة أخرى باعتبارها مهنية ذات إسهام اجتماعي. والاتساق بين هذه السرديات أو تعارضها هو ما يُحدِّد في نهاية المطاف مستوى الاستقرار الهوياتي[58].

و من خلال ما سبق إن الهوية المهنية والأسرية للمرأة العاملة هما وجهان لعملة واحدة قوامها الطموح والعطاء؛ فنجاحها في ميدان العمل ليس مجرد إنجاز وظيفي، بل هو رافد يغني شخصيتها ويكسبها مهارات تنعكس إيجاباً على إدارتها لبيتها وتربية أجيالها. وفي المقابل، يظل الاستقرار الأسري هو الوقود الدافع لاستمرار تميزها المهني، مما يجعل من الجمع بين هذين الدورين تجسيداً لقدرة المرأة على صياغة توازن فريد يخدم ذاتها ومجتمعها في آن واحد، ويؤكد أن التكامل بين العمل والأسرة هو سر ديمومة نجاحها وتألقها.

7_ التوازن أو الصراع بين الدور المهني والدور الأسري للمرأة العاملة

باتت إشكالية الصراع بين الدور المهني والدور الأسري للمرأة العاملة من أكثر الموضوعات تعقيداً وراهنيةً في حقل العلوم الاجتماعية والإنسانية؛ إذ تتشابك فيها متغيرات اقتصادية ونفسية وثقافية ودينية وأيديولوجية في آنٍ واحد. فالمرأة العاملة لا تحمل مجرد وظيفة أو مهنة، بل هي في الوقت ذاته أمٌّ ومربية وزوجة وعضو فاعل في المجتمع، وهو ما يجعلها في مواجهة دائمة مع جملة من التوقعات المتناقضة التي تفرضها عليها بيئتها المهنية ومحيطها الأسري والاجتماعي.

مظاهر الصراع بين الدور المهني والدور الأسري

يتجلّى الصراع بين الدورين في مظاهر متعددة ومتشابكة تمسّ حياة المرأة العاملة في أبعادها المختلفة:

---

[57] الحسن بوعناني ، الهوية الاجتماعية والهوية المهنية لدى المرأة العاملة: مقاربة نظرية ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة،2021 ،ص 201–228.

[58] بوسنة عبد الوافي، الهوية السردية والتجربة الذاتية للمرأة العاملة: بين التمثل الذاتي والاجتماعي، رسالة دكتوراه، جامعة تلمسان،2020، ص 77–121.

أ- الضغط الزمني: تُشير الدراسات إلى أن المرأة العاملة تقضي في المتوسط ضعف الوقت الذي يقضيه الرجل في الأعمال المنزلية وتربية الأطفال، مما يُولّد ما يُسمّى بـ"الوردية الثانية" وهو المفهوم الذي أطلقته Hochschild في دراستها الكلاسيكية[59].

ب- الإجهاد النفسي والاحتراق الوظيفي: وثّقت أبحاث العلاقة الوثيقة بين تعارض الأدوار وظاهرة الاحتراق الوظيفي لا سيما في المهن التي تشهد حضوراً نسائياً كثيفاً كالتعليم والصحة.

ج- التعارض السلوكي[60]: يحدث حين تتطلب بيئة العمل أنماطاً سلوكية (كالحزم والسلطوية) تتعارض مع الأنماط المتوقعة في السياق الأسري (كالحنان والتسامح)، مما يُربك الهوية الاجتماعية للمرأة[61].

د- الشعور بالذنب: تُشير الدراسات النفسية إلى أن المرأة العاملة غالباً ما تعاني من شعور مزمن بالذنب تجاه أطفالها وأسرتها، وهو شعور أقل شيوعاً لدى الرجل في الموقف ذاته، مما يكشف عن البُعد الجنسي في تجربة الصراع[62].

العوامل المُفاقِمة للصراع

لا يقع الصراع بين الدورين في فراغ اجتماعي، بل تُغذّيه منظومة من العوامل البنيوية والثقافية والفردية:

- ✓ **العوامل البنيوية والتنظيمية:** تُسهم ثقافة المنظمة وسياساتها في تفاقم الصراع أو تخفيفه؛ فالمنظمات التي تُكرّس ثقافة "الحضور الطويل" وتربط الترقي بساعات العمل المديدة تضع المرأة أمام خيارات مستحيلة. وقد أظهرت أبحاث أن المنظمات بُنيت أصلاً وفق نموذج "العامل المثالي" الذكوري الذي لا أعباء أسرية عليه[63].
- ✓ **العوامل الثقافية والقيمية:** في السياق العربي والإسلامي، تُمارس المرجعية الدينية والقيم الثقافية الموروثة ضغطاً مزدوجاً على المرأة؛ إذ تُرسّخ الأعراف الاجتماعية السائدة تصوّراً مفاده أن الأمومة المثالية تستلزم الحضور الكامل، في حين تُقدّر الحداثة الاقتصادية انخراط المرأة في سوق العمل. وقد رصد هذا التوتر في المجتمعات العربية ووصفه بـ"التحديث المتناقض"[64].

---

[59] Hochschild, A. R.. The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home. Viking. (1989);p101

[60] Maslach, C., & Leiter, M. P. Burnout. In Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior. Academic Pres . (2016) (pp. 351–357)

[61] Allen, T. D., et al. Work–family conflict and flexible work arrangements. Journal of Applied Psychology. (2020), 105(6), p645–672.

[62] بلقاسم، سهام، الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في القطاع التربوي*. أطروحة دكتوراه، جامعة وهران 2019،ص102.

[63] Acker, J.. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. Gender & Society, (1990), 139–158.

[64] Moghadam, V. M. Patriarchy in transition. Journal of Comparative Family Studies,(2004) , 137–162.

- ✓ **العوامل الديموغرافية والأسرية:** تكشف الأبحاث أن شدة الصراع تتصاعد مع وجود أطفال دون سن الخامسة، وتزداد في حالة الزواج مقارنة بالعزوبة، كما ترتبط بمستوى مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية ارتباطاً عكسياً واضحاً[65].

مفهوم التوازن بين الدورين وآليات تحقيقه

في مقابل نموذج الصراع، تبرز في الأدبيات المعاصرة مقاربة "التوازن بين العمل والحياة" Work-Lifeبوصفها هدفاً استراتيجياً تسعى إليه الأفراد والمنظمات والمجتمعات على حدٍّ سواء. ويُعرّف Greenhaus et al. هذا التوازن بأنه "الدرجة التي يكون فيها الفرد منخرطاً بالقدر ذاته ومُرضياً بالقدر ذاته في أدواره الحياتية المتعددة".

- ✓ **آليات التوازن على المستوى الفردي:** تشمل إدارة الوقت وتحديد الأولويات، وتطوير ما يُسمّى بـ"المرونة المعرفية" للتنقل الفعّال بين السياقات المختلفة، فضلاً عن الاستعانة بشبكات الدعم الاجتماعي غير الرسمية[66].
- ✓ **آليات التوازن على المستوى التنظيمي:** تشمل سياسات العمل المرن والعمل عن بُعد، وإجازات الأمومة والأبوة المدفوعة، وبرامج رعاية الطفل. وقد بيّنت دراسة .أن هذه السياسات لا تعود بالنفع على العاملين فحسب، بل تُحسّن الإنتاجية وتُقلّل من معدلات دوران العمل[67].
- ✓ **آليات التوازن على المستوى المجتمعي:** تتعلق بالبنية التحتية للرعاية (دور الحضانة، المدارس) والإطار التشريعي الداعم، وتقاسم الأعباء المنزلية بين الجنسين الذي يُعدّ أحد أكثر المتنبئين قوةً بمستوى رضا المرأة عن حياتها[68].

الأثر النفسي والاجتماعي لصراع الأدوار على المرأة العاملة

يُخلّف الصراع المزمن بين الدورين آثاراً موثّقة على صحة المرأة النفسية والجسدية وعلى أدائها الاجتماعي. وتُجمع الدراسات على أن مستويات مرتفعة من صراع العمل-الأسرة ترتبط ارتباطاً ذا دلالة بارتفاع أعراض الاكتئاب والقلق، وتراجع الرضا الوظيفي والأسري، وضعف الرابطة الوالدية[69].

وعلى **الصعيد الهوياتي**، تُعاني المرأة العاملة ما وصفه بـ"أزمة الهوية" حين تجد صعوبة في التوفيق بين هويتها المهنية وهويتها الأمومية/الزوجية، لا سيما في السياقات الثقافية التي لا تزال تُقدّم هذين الدورين بوصفهما متناقضين. وفي السياق

---

[65] Nomaguchi, K. M., & Milkie, M. A. Parenthood and well-being :Journal of Marriage and Family, (2020), 198–241.

[66] Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. The relation between work–family balance and quality of lifeJournal of Vocational Behavior (2003),p 510–531.

[67] Kelly, E. L., et al.. Changing work and work-family conflict. *American Sociological Review*, (2014), p485–516.

[68] Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. *Work–Life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work–Life Inequality in Upper, Middle, and Lower Level Jobs*. Academy of Management Annals . (2018) ,p133

[69] عبد الحميد، سحر ،الهوية المهنية للمرأة العربية العاملة بين متطلبات الحداثة وضغوط التقليد. المجلة العربية لعلم النفس،2019، ص134.

العربي تحديداً، رصد عبد الحميد ما أسمته "الهوية المعلّقة"، إذ تجد المرأة نفسها في مفترق طرق بين توقعات تقليدية وتطلعات حداثية[70].

غير أن الأبحاث تكشف في المقابل أن للعمل خارج المنزل آثاراً إيجابية موثّقة على المرأة تشمل تعزيز الاستقلالية الاقتصادية، وتوسيع الشبكة الاجتماعية، ورفع مستوى تقدير الذات، بما يُرجّح أن المسألة ليست بالضرورة مفاضلة صفرية بين دورين متنافسين[71].

[70] حسين رحمة ، أثر صراع الأدوار على الصحة النفسية للمرأة العاملة المتزوجة. أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة،2021،ص123.

[71] Dubar, C*La crise des identités: L'interprétation d'une mutation. PUF. 2000,p34

خاتمة

تبيَّن من خلال ما تقدَّم في هذا الفصل أن الهوية المهنية للمرأة العاملة لا تنشأ في فراغ، بل تنبثق في قلب حقل اجتماعي مُحمَّل بالتوقعات والتمثيلات والموروثات الثقافية، حقل يُعطي الأدوار الأسرية أولوية رمزية راسخة في كثير من المجتمعات العربية، مما يجعل المرأة أمام معادلة صعبة التوازن بين هويتين: هوية تنبع من إنجازها المهني وانتمائها الوظيفي، وهوية تنبع من دورها الأسري ومكانتها داخل النسيج العائلي.

الهوية المهنية للمرأة ليست ثابتة بل في حركة دائمة، تتأثر بمراحل الدورة الحياتية كالزواج والأمومة، وبتحولات بيئة العمل وما تفرضه من ضغوط وتقييمات، وبمستوى الدعم الأسري والمؤسسي الذي تحظى به. وتتباين حدَّة هذا التأثير بين امرأة وأخرى تبعاً لمنظومة قيمها الشخصية ومستوى تعليمها ودرجة وعيها بذاتها المهنية.

الفصل الثاني: العلاقة بين العمل والأسرة لدى المرأة العاملة

تمهيد

1. مفهوم العمل في علم الاجتماع
2. مفهوم الأسرة ووظائفها
3. مفهوم الدور الاجتماعي
4. الدور المهني للمرأة العاملة
5. الدور الأسري للمرأة العاملة
6. التوازن بين العمل والأسرة
7. الصرع بين الدور المهني والأسري
8. تأثير العمل على العلاقات والأدوار داخل الأسرة

خلاصة الفصل

المقدمة

لم تعد المرأة في المجتمعات المعاصرة تقف أمام خيار أحادي البُعد بين عالَمَين منفصلَين، بل باتت تجمع في يومها وكيانها بين مسؤوليتين متوازيتين ومتشابكتين :مسؤولية العمل المهني خارج البيت، ومسؤولية الأسرة في داخله .وقد غدت هذه الازدواجية من أكثر الظواهر الاجتماعية تعقيداً وإثارةً للجدل في حقل علم الاجتماع والدراسات النسوية والتنظيمية على حدٍّ سواء .

فمنذ أن فتحت التحولات الاقتصادية والتعليمية الكبرى أبواب سوق العمل أمام المرأة بصورة واسعة وهي تخوض تجربةً فريدة لا تشبه تجربة الرجل في شيء؛ إذ تحمل معها إلى مكان عملها أعباء الأمومة والزوجية وإدارة البيت، كما تحمل معها إلى بيتها هموم الوظيفة وضغوط الأداء المهنيوبين هذين الفضاءين _فضاء الإنتاج وفضاء الإعادة الاجتماعية _تجد المرأة العاملة نفسها في مواجهة يومية مع ما بات يُعرف في الأدبيات الاجتماعية بـ"الصراع بين العمل والأسرة .

فالمرأة العاملة في المجتمعات العربية تعيش هذا التوتر بخصوصية بالغة، إذ تجد نفسها في مواجهة منظومة من التوقعات المزدوجة والمتناقضة في بعض الأحيان :مجتمع يُشجّع على تعليمها وعملها من جهة، ومنظومة قيمية تقليدية لا تزال تُرسّخ دورها الأول والأساسي بوصفها ربّة بيت وأماً من جهة أخرى وهو ما يُولّد لديها نوعاً خاصاً من الضغط الرمزي والاجتماعي الذي يتجاوز ما تعانيه نظيراتها في المجتمعات الغربية .

1 _ مفهوم العمل في علم الاجتماع

يُعدّ العمل من أكثر المفاهيم حضوراً وتشعّباً في الفكر الاجتماعي، إذ لا يقتصر على كونه نشاطاً اقتصادياً يرمي إلى إنتاج ،السلع وتوفير الدخل، بل هو في جوهره فعل اجتماعي بامتياز، يُعبّر عن علاقة الإنسان بالطبيعة والآخرين والمجتمع ويُشكّل هويته ومكانته ووجوده الاجتماعي ومن هنا تتعدد الزوايا التي ينظر منها علم الاجتماع إلى العمل، وتتشعب المقاربات النظرية التي تسعى إلى استيعاب أبعاده ودلالاته .

_ تطور مفهوم العمل عبر التاريخ الاجتماعي

- **العمل في المجتمعات التقليدية**

في المجتمعات ما قبل الصناعية، كان العمل مُدمجاً في النسيج الاجتماعي والديني والعائلي، ولم يكن منفصلاً عن الحياة اليومية بوصفه نشاطاً مستقلاً .العمل الزراعي والحرفي كان يحمل بُعداً رمزياً وهوياتياً عميقاً[72] .

- **العمل في المجتمع الصناعي**

أحدثت الثورة الصناعية قطيعة جذرية في مفهوم العمل

_ الفصل بين مكان العمل ومكان السكن.

_ تحويل العمل إلى سلعة تُباع في سوق العمل .

_ نشوء الطبقة العاملة كفئة اجتماعية مستقلة .

_ ظهور الوقت كمعيار لقياس الإنتاجية[73].[74]

- **العمل في المجتمع ما بعد الصناعي**

تراجع العمل الصناعي وصعود اقتصاد الخدمات والمعرفة

_ ظهور أشكال عمل هشة ومرنة)العمل الحر، العقود المؤقتة(

_ تحوّل الكفاءات التقنية والمعلوماتية إلى رأسمال رمزي أساسي

_ طرح تساؤلات جديدة حول مستقبل العمل في عصر الذكاء الاصطناعي .

---

[72] قدور بوعلام ،الثقافة التنظيمية وأثرها على التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة الصناعية :مقاربة سوسيولوجية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة وهران 2، 2018 ،ص43

[73] بن يوب رشيدة،"عمل المرأة وتأثيره على جودة العلاقات الأسرية: مقاربة سوسيولوجية"، مجلة دراسات، جامعة الجزائر 2، المجلد 14، العدد 2، 2020 ، ص65

- **تعريف العمل في علم الاجتماع**

_**لغةً:** العمل هو كل نشاط يبذل فيه الإنسان جهداً جسدياً أو ذهنياً لتحقيق غاية ما .أما اصطلاحاً في علم الاجتماع، فقد تعددت التعريفات تبعاً للمرجعيات النظرية [75].

و من خلال التعريف السابق يُعرف **العمل لغوياً** بأنه "الفعل الهادف" الذي يجمع بين طاقة البدن أو العقل لتحويل القصد إلى واقع ملموس، فكل حركة تفتقر للهدف لا تسمى عملاً في فقه اللغة؛

التعريف الوظيفي: العمل هو النشاط الذي يُسهم في الحفاظ على التوازن الاجتماعي وتلبية الحاجات الجماعية [76].

و من خلال التعريف السابق يُعرف **المنظور الوظيفي** العمل الذي يحفظ تماسك المجتمع، فبدلاً من النظر إليه كجهد فردي، يُفسره كآلية حيوية تُشبه عمل الأعضاء في الجسد الواحد؛ حيث يهدف كل نشاط مهني إلى سد ثغرة أو تلبية حاجة جماعية (كالتعليم، الصحة، أو الأمن)، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق **التوازن الاجتماعي** واستقرار البناء العام، وبناءً على هذا التعريف، تصبح قيمة العمل مرتبطة بمدى "النفع العام" الذي يقدمه للمجموع، فالفرد لا يعمل لنفسه فقط، بل لضمان استمرار دوران عجلة المجتمع وتجنب الفوضى أو التفكك.

وحسب الرؤية المادية الجدلية: العمل هو الفعل الإنساني الذي يُحوّل الطبيعة ويُنتج القيمة، وهو أساس العلاقات الاجتماعية والبنى الطبقية الذي يبني فيه الفرد معنى وجوده ويُشكّل هويته الاجتماعية [77].

و من خلال هذا التعريف **الرؤية المادية الجدلية** (الماركسية غالباً) التي لا ترى العمل مجرد وظيفة، بل هو **الجوهر الإنساني** الذي يُميزنا عن الكائنات الأخرى؛ فهو ليس جهداً بيولوجياً بل "فعل تحويل" يُطوع الطبيعة لخدمة الإنسان، ومن خلال هذا التحويل تُخلق **القيمة** (التي هي أساس الاقتصاد)، وبناءً على من يملك أدوات هذا الإنتاج ومن يعمل فيها، تتشكل **الطبقات الاجتماعية** وصراعاتها، فالعلاقات بين البشر في هذا المنظور ليست عفوية بل هي "علاقات إنتاج"، وفي الوقت ذاته، يُعد العمل المرآة التي يرى فيها الفرد انعكاس قدراته، فمن خلال ما يُنتجه وما يشغله من موقع في الهيكل الطبقي، تُصاغ **هويته الاجتماعية** ويستمد معنى وجوده وتأثيره في العالم.

التعريف التفاعلي :العمل هو ممارسة اجتماعية تُنتج المعاني والرموز والهويات عبر التفاعل المستمر بين الفاعلين[78].

و من خلال **التعريف التفاعلي** من نظرة العمل كـ"آلة إنتاج" أو "وظيفة جامدة" إلى اعتباره **مسرحاً يومياً** للتواصل، حيث لا يكون العمل مجرد أداء لمهام تقنية، بل هو عملية مستمرة لصناعة "المعنى"؛ فمن خلال الحوارات، والإيماءات، واللغة المشتركة بين الزملاء (الفاعلين)، تنشأ رموز خاصة بكل مهنة تمنح الفرد شعوراً بالانتماء، وبناءً عليه، تصبح **الهوية المهنية**

---

[75] ،هشام بن صالح، الدافعية المهنية ومحدداتها الاجتماعية والرمزية في المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم جامعة الجزائر 2، 2019 ، ص65 .

[76] ،نادية قوجيل،"العمل والهوية الاجتماعية :نحو سوسيولوجيا هوياتية للفعل المهني"، مجلة العلوم الاجتماعية جامعة الكويت، المجلد 47 2019 ،ص28_39

[77] عمر مقداد،إنتاج المعنى وتداوله داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر ، 2020 ص76

[78] عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع التنظيمي :دراسة نظرية وتطبيقية، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية 2012،ص89

ليست لقباً يُمنح في عقد العمل، بل هي "بناء اجتماعي" يتشكل ويتعدل عبر الاحتكاك اليومي والتوقعات المتبادلة، مما يجعل "بيئة العمل" مكاناً لإعادة إنتاج الذات والمجتمع الصغير في كل لحظة تفاعل.

_ المفهوم السوسيولجي للعمل

يُعدّ العمل في الفكر السوسيولوجي مجرد نشاط اقتصادي يهدف إلى إنتاج السلع والخدمات وتحقيق الدخل المادي، بل هو في جوهره فعل اجتماعي مُركّب تتشابك فيه أبعاد متعددة تمس جوهر الوجود الإنساني وتُحدد موقع الفرد في البنية الاجتماعية وتُشكّل هويّته وانتماءاته وعلاقاته مع الآخرين. وقد تناول الفكر السوسيولوجي الكلاسيكي هذا المفهوم من زوايا متباينة ومتكاملة في آنٍ واحد؛ فعند كارل ماركس يُمثّل العمل الفعل الإنساني الأصيل الذي يُعبّر من خلاله الإنسان عن جوهره الخلاق ويُحقق ذاته في الطبيعة والمجتمع، غير أن النظام الرأسمالي يُفرغه من هذا المعنى الأنطولوجي ويُحوّله إلى بضاعة قابلة للبيع والشراء، مُنتجاً بذلك ظاهرة الاغتراب التي تُفصل العامل عن نتاج عمله وعن نفسه وعن جنسه البشري. أما دوركهايم فقد نظر إلى العمل من منظور التضامن الاجتماعي، مُؤكّداً أن تقسيم العمل في المجتمعات الحديثة لا يُنتج التنافس والصراع فحسب، بل يُولّد نمطاً جديداً من التضامن العضوي القائم على التكامل والاعتماد المتبادل بين الوظائف المتخصصة. وعند ماكس فيبر اكتسب العمل بُعداً قيمياً ثقافياً عميقاً، إذ أظهر كيف أن الأخلاق البروتستانتية حوّلت العمل المهني إلى رسالة دينية وواجب أخلاقي، مُرسيةً بذلك الأرضية الثقافية لنشوء الرأسمالية الحديثة وثقافة الإنتاجية والانضباط[79].

وفي ضوء هذه الإسهامات الكلاسيكية وما تراكم عليها من مراجعات نقدية معاصرة، يمكن تعريف العمل سوسيولوجياً بأنه مجموع الأنشطة الإنسانية المُنظَّمة والهادفة التي يُمارسها الأفراد في إطار علاقات اجتماعية محددة تاريخياً وثقافياً، وتُنتج في الوقت ذاته قيماً مادية ورمزية تُعيد إنتاج البنية الاجتماعية وتُحدد موازين القوى والمكانة والهوية داخلها. فالعمل من هذا المنظور ليس فقط ما يفعله الإنسان، بل هو أيضاً ما يُصبح عليه الإنسان من خلال ما يفعله، إذ يُشكّل الممارسةَ الاجتماعية الأكثر استمراريةً وتأثيراً في صياغة الشخصية الاجتماعية وبناء الشعور بالكرامة والانتماء والجدارة. وتزداد هذه الأبعاد تعقيداً في سياق المجتمعات المعاصرة التي تشهد تحولات جذرية في طبيعة العمل وأشكاله، من الرقمنة وانتشار العمل عن بُعد إلى الهشاشة الوظيفية وتفكك النماذج التقليدية للمسار المهني، وهي تحولات تستدعي إعادة تعريف المفهوم في ضوء الواقع الاجتماعي الراهن[80].

و من خلال التعريف الشامل **للعمل سوسيولوجياً** بوصفه "المختبر" الذي يُصاغ فيه الإنسان والمجتمع معاً؛ فهو يتجاوز كونه مجرد وسيلة لجلب الرزق ليصبح فعلاً وجودياً مركباً: عند **ماركس** هو جوهر خلاق يُسلب بالاغتراب الرأسمالي، وعند **دوركهايم** هو خيط التضامن العضوي الذي يربط التخصصات ببعضها، بينما عند **فيبر** هو رسالة أخلاقية وقيمة ثقافية، وبذلك يخلص التحليل إلى أن العمل هو "الممارسة الاجتماعية" التي لا تُنتج السلع فحسب، بل تُعيد إنتاج البنية الطبقية،

[79] حمزة قريشي،الاغتراب الوظيفي في المؤسسة الجزائرية :قراءة ماركسية معاصرة"، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 34، 2018" ،ص97

[80] سعيد بومعيزة، مفهوم العمل في الفكر الاجتماعي الكلاسيكي والمعاصر :دراسة تحليلية مقارنة مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 33، 2018 ،ص89_93 .

وتمنح الفرد هويته وشعوره بالكرامة والانتماء، متأثراً بالتحولات المعاصرة كالرقمنة التي تفرض اليوم إعادة قراءة هذا المفهوم في ظل واقع وظيفي متغير.

_ التعريف الإجرائي للعمل :

هو مجموعة من الجهود البدنية والذهنية التي يبذلها الفرد داخل إطار مؤسسي رسمي ولزمن محدد، وتتجلى إجرائياً في الامتثال للأدوار الوظيفية الموكلة إليه والالتزام بالمعايير التنظيمية السائدة، مقابل الحصول على عوائد مادية أو رمزية تساهم في تشكيل هويته المهنية ومكانته الاجتماعية؛ وبذلك يمكن قياس "العمل" ميدانياً عبر مؤشرات ملموسة مثل عدد ساعات الإنجاز، ومستوى الإنتاجية، ودرجة الاندماج في شبكة العلاقات الاجتماعية داخل بيئة الاشتغال.

ومن خلال ما سبق يُعد **العمل** في علم الاجتماع أكثر من مجرد وسيلة لتأمين الاحتياجات المادية؛ فهو **ظاهرة اجتماعية جوهرية** تُسهم في صياغة هوية الفرد وتحديد مكانته داخل البنية الطبقية. ومن خلال تقسيم العمل، تترابط خيوط التضامن الاجتماعي وتتشكل العلاقات القوية بين الجماعات، مما يجعل العمل المحرك الأساسي للتغير الاجتماعي والأداة التي يطوّع بها الإنسان بيئته لخدمة أهداف المجتمع وتطوره واستقراره.

2_مفهوم الأسرة ووظائفها

تُعد الأسرة النسق الاجتماعي الأول والخلية الأساسية التي يقوم عليها بناء المجتمع، فهي ليست مجرد تجمع بيولوجي للأفراد، بل هي مؤسسة تربوية وأخلاقية تعمل كحلقة وصل كبرى بين الفرد والمنظومة الاجتماعية الشاملة. وتتحدد هوية الأسرة سوسيولوجياً من خلال شبكة معقدة من العلاقات والأدوار المتبادلة التي تهدف إلى تحقيق الاستقرار المادي والعاطفي لأعضائها؛ حيث تضطلع بوظائف حيوية تبدأ من الوظيفة البيولوجية (إعادة إنتاج النوع)، مروراً بـ الوظيفة التنشئوية (نقل القيم والثقافة)، وصولاً إلى الوظيفة النفسية والاقتصادية، مما يجعلها الضمانة الرئيسية لتماسك البناء الاجتماعي واستمراره عبر الأجيال.

_ مفهوم الأسرة

- **التعريف اللغوي:**

الأسرة في اللغة العربية مشتقة من الفعل "أَسَرَ" بمعنى الشدّ والربط، وهو ما يعكس طبيعة الرابطة القوية التي تجمع أفراد هذه الجماعة بعضهم ببعض. وجاء في لسان العرب لابن منظور أن الأسرة هي "درع الحديد"، وهو ما يدل على معنى الحماية والتماسك[81].

من خلال هذا التعريف اللغوي للأسرة دلالات سوسيولوجية عميقة، حيث يشير الاشتقاق من فعل **"أَسَرَ "**إلى وجود "رابطة عضوية" متينة تتجاوز مجرد التجمع العرضي لتصبح شبكة من الالتزامات المتبادلة التي تشد الأفراد نحو وحدة المصير، بينما يجسد تشبيهها بـ**"درع الحديد "**الوظيفة الحمائية للنسق الأسري باعتباره النسق الأول الذي يوفر الحصانة

[81] عماد عبد الغني، سوسيولوجيا الثقافة: المفاهيم والإشكاليات، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية،2006 ، ص97-111

النفسية والاجتماعية لأفراده ضد المؤثرات الخارجية؛ وبذلك يتحول المفهوم من مجرد رابطة قرابة إلى "بناء حصين" يضمن التماسك والضبط الاجتماعي، مما يجعل الأسرة هي النواة الصلبة التي تستمد قوتها من قدرتها على الربط بين أعضائها وتوفير الأمن الجماعي لهم في آن واحد.

- **التعريف الكلاسيكي**

عرّف عالم الأنثروبولوجيا جورج بيتر مردوك الأسرة بأنها "جماعة اجتماعية تتميز بالإقامة المشتركة، والتعاون الاقتصادي، والإنجاب، وتضم راشدَين من الجنسين يحافظان على علاقة جنسية معترف بها اجتماعياً مع أطفالهما". وقد ظلّ هذا التعريف مرجعاً أساسياً في علم الاجتماع الكلاسيكي[82].

من خلال هذا التعريف جورج بيتر مردوك للأسرة بمثابة **النموذج الوظيفي الكلاسيكي** الذي يختزل الأسرة في أربعة أركان أساسية (المكان، الاقتصاد، البيولوجيا، والاجتماع)، حيث يرى أن "الإقامة المشتركة" و"التعاون الاقتصادي" هما الضامن لاستمرار الوحدة المعيشية وتماسكها المادي، بينما يشكل "الإنجاب" و"العلاقة الجنسية المقننة" الوسيلة الشرعية الوحيدة لإعادة إنتاج النوع البشري والحفاظ على البناء الاجتماعي؛ وبذلك يقدم مردوك رؤية "بنائية" تعتبر الأسرة "جماعة وظيفية" لا تكتمل إلا بتكامل أدوار الوالدين تجاه الأبناء، مما جعل هذا التعريف مرجعاً محورياً في الدراسات السوسيولوجية والأنثروبولوجية التي تبحث في استقرار المجتمعات، رغم ما واجهه لاحقاً من انتقادات لكونه يحصر الأسرة في "النموذج النووي" فقط.

- **التعريف الوظيفي (تالكوت بارسونز)**

نظر بارسونز إلى الأسرة باعتبارها النظام الاجتماعي الأساسي المسؤول عن التنشئة الاجتماعية للأطفال وتحقيق الاستقرار النفسي للبالغين، مؤكداً وظيفتها في إدماج الفرد في المنظومة الاجتماعية الأشمل[83].

و من خلال ما سبق تتبنى رؤية تالكوت بارسونز للأسرة بعدًا وظيفيًا "بنائيًا" يركز على الكفاءة النفسية والاجتماعية، حيث لا يراها مجرد وحدة بيولوجية، بل "مصنعًا "لإنتاج الشخصيات السوية القادرة على الاندماج في المجتمع عبر وظيفتين جوهريتين؛ الأولى هي "التنشئة الاجتماعية الأولية" التي يتم من خلالها غرس القيم والمعايير الثقافية في نفوس الأطفال لتحويلهم من كائنات بيولوجية إلى فاعلين اجتماعيين، والثانية هي "تحقيق الاستقرار النفسي للبالغين" (ما يُعرف بنموذج الامتصاص النفسي) الذي يوفر التوازن العاطفي للأبوين لمواجهة ضغوط العالم الخارجي؛ وبذلك تصبح الأسرة في منظور بارسونز هي الحلقة الوسطى والحاسمة التي تضمن استقرار النسق الاجتماعي الكلي من خلال تخريج أفراد منضبطين ومنسجمين مع الأدوار المطلوبة منهم في البناء القيمي والأخلاقي للمجتمع.

_المفهوم السوسيولوجي للأسرة

يشير المفهوم السوسيولوجي للأسرة إلى أنها نسق اجتماعي وأخلاقي يتجاوز مجرد الرابطة البيولوجية، فهي الجماعة الأولية التي تضطلع بمسؤولية التنشئة الاجتماعية ونقل التراث الثقافي عبر الأجيال. وفي المنظور الوظيفي، تُعد الأسرة "وحدة

---

[82] بلحاج عبد الجليل، "التحولات البنيوية للأسرة الجزائرية في ظل العولمة". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 38 ، 2020 ،ص121

[83] حمداوي جميل،"الأسرة في الفكر الاجتماعي: مقاربة نقدية". مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة قاصدي مرباح ، 2016 ،ص77

بنائية" ضرورية للحفاظ على توازن المجتمع، حيث تقوم بتنظيم العلاقات بين الجنسين وتوفير الحماية الاقتصادية والعاطفية لأفرادها. ومع التغيرات المعاصرة، تطور المفهوم ليشمل أشكالاً متنوعة من التنظيم الأسري، إلا أنها تظل دائماً الحيز الأول الذي تتشكل فيه هوية الفرد وتتحدد من خلاله مكانته وتوقعاته الاجتماعية، مما يجعلها الركيزة الأساسية لاستقرار أي بناء اجتماعي[84].

- **التعريف الإجرائي للأسرة**

يُقصد بالأسرة إجرائياً في هذا السياق أنها النسق الاجتماعي الصغير المكون من مجموعة من الأفراد الذين تربطهم صلات قرابة أو زواج رسمية، والذين يتشاركون وحدة الإقامة والتعاون الاقتصادي والوجداني؛ وتتجلى مؤشرات قياسها ميدانياً من خلال أنماط التفاعل اليومي بين الأعضاء، وتوزيع الأدوار الوظيفية بينهم (تنشئة، حماية، إعالة)، ومدى الالتزام بالمعايير والقيم الأسرية التي تضمن استقرار هذا البناء الصغير واندماجه الفعال في البناء الاجتماعي الكلي.

_ وظائف الأسرة.

تُعد وظائف الأسرة هي المحرك الحيوي الذي يضمن استمرارية البناء الاجتماعي وتوازنه، فهي ليست مجرد وحدة للإقامة، بل هي نسق متكامل الأدوار يهدف إلى تلبية احتياجات الفرد والمجتمع معاً.**وتتنوع هذه الوظائف على:**

- **الوظيفة البيولوجية والإنجابية**

تُعدّ وظيفة إنجاب الأطفال وضمان استمرار النوع البشري من أبرز الوظائف الأصيلة للأسرة. غير أن كثيراً من الباحثين يؤكدون أن هذه الوظيفة لا تقتصر على مجرد الإنجاب، بل تمتد لتشمل الرعاية الصحية والجسدية للأفراد على مختلف مراحل حياتهم[85].

- **الوظيفة الاقتصادية**

كانت الأسرة تاريخياً وحدةً اقتصادية إنتاجية متكاملة. وعلى الرغم من تراجع هذا الدور في المجتمعات الحديثة، تظل الأسرة وحدةً للاستهلاك والتوزيع، وتؤدي وظيفة الحماية الاقتصادية لأفرادها عند الحاجة.

- **الوظيفة التربوية والتنشئة الاجتماعية**

تُعدّ الأسرة المؤسسة التربوية الأولى التي يتلقى فيها الفرد قيمه وأعرافه ومهاراته الأساسية، حيث أنها تُوضح الدور المحوري للأسرة في بناء الهوية الاجتماعية للفرد قبل أي مؤسسة أخرى.

- **الوظيفة النفسية والعاطفية**

توفر الأسرة للفرد الأمن النفسي والدعم العاطفي اللازمَين لتوازنه الشخصي. حيث أن غياب الدفء الأسري يُعدّ من أبرز أسباب اضطرابات الشخصية والمشكلات السلوكية في مرحلة الطفولة والمراهقة.

---

[84] عماد عبد الغني، سوسيولوجيا الثقافة: المفاهيم والإشكاليات، المرجع السابق ،ص150

[85] بيومي، محمد أحمد، وناصر، عفاف عبد العليم، علم اجتماع الأسرة. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية،2005 ، ص98_109

- **الوظيفة الدينية والقيمية**

تضطلع الأسرة بنقل الموروث الديني والقيمي من جيل إلى آخر، وتُسهم في تعزيز الانتماء الهوياتي للفرد[86].

- **الوظيفة الاجتماعية والضبط الاجتماعي**

تمارس الأسرة وظيفة الضبط الاجتماعي من خلال تنظيم السلوك، ونقل المعايير، وتكريس الامتثال للقيم السائدة[87].

- **الوظيفة الترفيهية والترابطية**

أشارت الدراسات الحديثة إلى أهمية الوظيفة الترابطية للأسرة المتمثلة في خلق فضاءات للتفاعل والتواصل والترفيه المشترك، وهو ما يُعزز الانسجام الأسري ويُقلّل من حدة النزاعات الداخلية[88].

ومن خلال ما سبق تُعد **الأسرة** الخلية الأساسية التي يرتكز عليها بناء المجتمع، فهي ليست مجرد وحدة بيولوجية، بل هي **نسق اجتماعي متكامل** يضطلع بأدوار حيوية تتجاوز الإنجاب إلى التنشئة الاجتماعية السليمة ونقل القيم الثقافية. ومن خلال وظائفها العاطفية والاقتصادية والتربوية، تعمل الأسرة كحلقة وصل بين الفرد والمجتمع، محققةً التوازن النفسي لأفرادها والاستقرار البنيوي للمحيط الاجتماعي، مما يجعلها الضامن الأول لاستمرارية الحضارة وتماسك الروابط الإنسانية.

3_مفهوم الدور الاجتماعي

الدور الاجتماعي أحد الركائز الأساسية في بناء النسق السوسيولوجي، حيث يمثل الجانب الديناميكي والحركي للمكانة التي يشغلها الفرد داخل المجتمع. فهو عبارة عن مجموعة النماذج السلوكية، الحقوق، والواجبات المتوقعة من الشخص بناءً على وضعه الاجتماعي (كالأب، المعلم، أو الموظف)، والتي تفرضها المعايير والقيم السائدة لضمان التنسيق والانسجام بين الأفراد؛ وبذلك يشكل الدور الاجتماعي الأداة التي تحول البناء النظري للمجتمع إلى ممارسة واقعية، حيث يتعلم الفرد من خلاله كيفية التفاعل مع الآخرين وتلبية التوقعات الجمعية، مما يساهم في تحقيق الضبط الاجتماعي واستقرار الأدوار وتكاملها.

[86] رمضان فريد ، التحولات الاجتماعية وانعكاساتها على وظائف الأسرة الجزائرية: دراسة ميدانية. أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع. جامعة الجزائر 2، 2020 ،ص89 .

[87] حمداوي جميل،"الأسرة في الفكر الاجتماعي، مرجع سابق ، ص100

[88] مسعودي هواري ،"وظائف الأسرة بين الثبات والتغير: نموذج الأسرة الجزائرية". مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 2، المجلد 17، العدد 1 ، 2020 ، ص87

_**التعريف اللغوي** :الدور لغة مشتق من الفعل "دار يدور"، ويحمل معنى الحركة والتناوب والتكرار. وقد استُعير هذا المفهوم في العلوم الاجتماعية ليدل على الأنماط السلوكية المتوقعة من الفرد بحكم موقعه في المنظومة الاجتماعية، تماماً كما يؤدي الممثل دوره في المسرح وفق نصٍّ محدد[89].

ومن خلال هذا التعريف يكشف هذا التحليل اللغوي والمسرحي لمفهوم **الدور الاجتماعي** عن الطبيعة "الديناميكية" للتفاعل البشري، حيث يشير الاشتقاق من فعل **"دار "**إلى أن الدور ليس سمة ثابتة في الفرد بل هو حركة متكررة ونمط سلوكي يتناوبه الأفراد حسب المواقف، بينما تجسد **"الاستعارة المسرحية "**عمق العلاقة بين الفرد والمجتمع؛ فالمجتمع يكتب "النص" (المعايير والقيم)، والمنظومة الاجتماعية تحدد "الخشبة" (المكانة)، ليقوم الفرد "بالأداء" الذي يتوقع منه الآخرون رؤيته، وبذلك يتحول الدور إلى أداة سوسيولوجية تربط بين الذات والبناء الاجتماعي، مؤكداً أن سلوكياتنا ليست عفوية تماماً بل هي استجابة منظمة لتوقعات جمعية تضمن استمرارية العرض الاجتماعي وتناسق أدوار الممثلين فيه.

_ التعريفات السوسيولوجية الكلاسيكية

يُعدّ لينتون من أوائل من أرسوا مفهوم الدور في علم الاجتماع، إذ ميّز بين مفهومَي المكانة والدور، فعرّف الدور بأنه "الجانب الديناميكي للمكانة الاجتماعية، فحين يُحقق الفرد الحقوق والواجبات المرتبطة بمكانته يكون بذلك يؤدي دوراً". ويعني ذلك أن المكانة هي البنية الثابتة، والدور هو ممارستها الفعلية[90].

ومن خلال هذا التعريف يقدم تحليل **رالف لينتون** فصلاً منهجياً حاسماً بين "الساكن" و"المتحرك" في البناء الاجتماعي، حيث تُفهم **المكانة** بوصفها "وعاءً سوسيولوجياً" ثابتاً يمنحه المجتمع للفرد (مثل مرتبة طبيب أو أب)، بينما يمثل **الدور** الجانب الإجرائي والوظيفي الذي يبعث الحياة في هذه المكانة؛ فالفرد لا "يملك" الدور بل "يؤديه" من خلال تحويل الحقوق والواجبات النظرية إلى سلوكيات ملموسة وتفاعلات واقعية، وبذلك يفسر لينتون أن انتظام المجتمع يعتمد على هذا التوازن الدقيق، حيث تشكل المكانة "الخارطة" التي تحدد موقع الفرد، ويشكل الدور "الحركة" الفعلية على هذه الخارطة، مما يجعل الدور هو الأداة التي تربط البناء الاجتماعي المجرد بالفعل الإنساني المعاش

حيث يرأى **بارسونز** في إطار نظريته البنائية الوظيفية أن الدور الاجتماعي هو "الوحدة الأساسية للنظام الاجتماعي"، وأنه يمثل مجموعة من التوقعات المعيارية التي يُحددها المجتمع للفرد انطلاقاً من موقعه في البنية الاجتماعية، مُؤكداً أن استقرار المجتمع يتوقف على مدى الوفاء بهذه الأدوار[91].

---

[89] جابر نصر الدين،"الدور الاجتماعي للمعلم في ضوء التحولات التربوية في الجزائر"، مجلة التربية والتعليم، جامعة الجزائر 2، المجلد 9، العدد 1 ، 2017 ،ص98

[90] بومعزة فاطمة الزهراء،"صراع الأدوار لدى المرأة العاملة الجزائرية بين البيت والعمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، العدد 37 ،2019 ،ص66

[91] التير مصطفى عمر، مدخل إلى علم الاجتماع. ليبيا: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع،2001 ،ص99

ومن خلال هذا التعريف يُؤصل **تالكوت بارسونز** لمفهوم الدور الاجتماعي بوصفه "اللبنة البنائية" التي تمنح النظام الاجتماعي توازنه واستمراره، حيث لا ينظر للدور كمجرد سلوك فردي، بل كاستجابة حتمية لـ**"توقعات معيارية "**صاغها المجتمع مسبقاً لضبط حركة الفاعلين داخل البنية؛ فالفرد في المنظور البنائي الوظيفي هو "حامل للدور" مُطالب بتحويل القيم الثقافية إلى أفعال اجتماعية منضبطة، وبذلك يصبح أداء الدور هو الأداة التي تضمن "التكامل النسقي"، فإذا وفى كل فرد بالتزامات دوره تحقق الاستقرار، وإذا حدث خلل في الأداء اهتز توازن النظام ككل، مما يجعل الدور في رؤية بارسونز هو جسر العبور الضروري من الدوافع الذاتية للفرد إلى الغايات الكلية للمجتمع.

و أضاف **ميرتون** بُعداً جديداً إلى المفهوم بتقديمه لفكرة "مجموعة الأدوار" مُشيراً إلى أن كل مكانة اجتماعية لا ترتبط بدور واحد بل بحزمة من الأدوار المتشعبة، كالمعلم الذي يؤدي في الوقت ذاته دوراً تجاه طلابه وزملائه وإدارته ومجتمعه[92].

و من خلال التعريف يُحدث **روبرت ميرتون** نقلة نوعية في التحليل السوسيولوجي بانتشاله لمفهوم الدور من الأحادية إلى التعددية عبر صياغة **"مجموعة الأدوار**، حيث يرى أن الفرد لا يؤدي دوراً معزولاً بل يدير شبكة معقدة من العلاقات الاجتماعية المتزامنة المرتبطة بمكانة واحدة؛ فالمعلم مثلاً ليس مجرد ملقن للطلاب، بل هو "فاعل" يواجه توقعات متباينة ومتعارضة أحياناً من (الإدارة، الزملاء، أولياء الأمور، والوزارة)، وبذلك يفسر ميرتون أن البناء الاجتماعي ليس مجرد تراتب للمكانات، بل هو "ديناميكية تفاعلية" تتطلب من الفرد قدرة عالية على التكيف والموازنة بين هذه الحزم الأدوارية المتشعبة، مما يفتح الباب لفهم أعقد لظواهر مثل **"صراع الأدوار "**و"الضغط الأدوارى"الناتجة عن تضارب هذه التوقعات داخل المجموعة الواحدة.

عرّف غيث الدور الاجتماعي في "قاموس علم الاجتماع" بأنه "النمط السلوكي المنظم والمتوقع من شاغل مكانة اجتماعية معينة، وهو يُعبّر عن مجموع الحقوق والواجبات المرتبطة بتلك المكانة، سواء أكانت محددة بصورة رسمية أم من خلال الأعراف والتوقعات الضمنية"[93].

و من خلال التعريف يؤصل تعريف **محمد عاطف غيث** لمفهوم الدور الاجتماعي باعتباره "النموذج المعياري" الذي يحول المكانة المجردة إلى ممارسة واقعية منظمة، حيث يربط بين البناء الرسمي (القوانين واللوائح) والبناء غير الرسمي (الأعراف والتوقعات الضمنية) في تحديد سلوك الفرد؛ فالدور هنا ليس مجرد أداء شخصي، بل هو **"التزام متبادل "**يتجسد في حزمة من الحقوق التي يستحقها الفرد والواجبات التي تفرضها عليه جماعته بناءً على موقعه، وبذلك يوضح غيث أن انتظام الحياة الاجتماعية يعتمد على هذا "التوقع المسبق" للسلوك، مما يجعل الدور الأداة المحورية لتحقيق الضبط الاجتماعي وضمان انسجام التفاعلات اليومية داخل النسق المؤسسي أو العرفي على حد سواء.

حيث أشار في "**موسوعة علم الاجتماع"** إلى أن الدور الاجتماعي هو "الجانب الوظيفي للمكانة، ويمثل السلوك الفعلي الذي يُمارسه الفرد نتيجة احتلاله مكانة معينة في نسق اجتماعي محدد، وهو يتضمن توقعات معيارية من طرف الفرد ذاته ومن طرف المجتمع في آنٍ واحد"[94].

---

[92] عمر معن خليل، علم الاجتماع العام، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع،2018 ،ص45

[93] بلقاسم، سلاطنية،"البناء الاجتماعي وتوزيع الأدوار في الأسرة الجزائرية"،مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة، المجلد 13، العدد3، 2019 ،ص111

[94] بومعزة فاطمة الزهراء،"صراع الأدوار لدى المرأة العاملة الجزائرية بين البيت والعمل،مرجع سابق ،ص99

و من خلال هذا التعريف من "**موسوعة علم الاجتماع** "رؤية تكاملية تربط بين البنية والفاعل، حيث يُنظر إلى الدور بوصفه "**الأداء الوظيفي** "الذي يمنح المكانة المجردة معناها العملي والواقعي داخل النسق الاجتماعي؛ فالفرد هنا ليس مجرد متلقٍ للأوامر، بل هو "طرف فاعل" في صياغة السلوك نتيجة التفاعل بين نوعين من التوقعات :**توقعات ذاتية** تنبع من إدراك الفرد لمسؤوليته وقدراته، و**توقعات مجتمعية** معيارية تفرضها الجماعة لضمان الانضباط؛ وبذلك يتحول الدور إلى "ممارسة علائقية" تضمن توازن النسق، حيث تتوحد إرادة الفرد مع مقتضيات البناء الاجتماعي لتوليد سلوك منسجم يحقق الغايات الوظيفية للمؤسسة أو الجماعة التي ينتمي إليها.

ومن خلال مكا سبق تُشكل الخلاصة في مفهوم **الدور الاجتماعي** حلقة الوصل الديناميكية بين الفرد والبناء الاجتماعي، فهو يمثل الجانب السلوكي والوظيفي للمكانة التي يشغلها الشخص داخل الجماعة. ومن خلال تبني هذه الأدوار، يتحدد نمط التفاعلات اليومية وتتضح التوقعات المتبادلة بين الأفراد، مما يساهم في تحقيق **التوازن الاجتماعي** واستمرارية النسق. إن إتقان الفرد لدوره لا يعكس فقط التزامه بالمعايير السائدة، بل يعد أداة أساسية لتشكيل هويته المهنية والاجتماعية وضمان انسجام الأداء العام داخل المؤسسات والمجتمعات.

4_ الدور المهني للمرأة العاملة

يُقصد بالدور المهني للمرأة العاملة مجموعة الأنماط السلوكية والمهام والمسؤوليات التي تضطلع بها المرأة داخل الفضاء المهني، انطلاقاً من موقعها الوظيفي وما يُلزمها به من حقوق وواجبات مُحددة رسمياً أو متعارفاً عليها مهنياً. ويتجاوز هذا الدور مجرد أداء المهام الوظيفية الضيقة ليشمل الانخراط في الثقافة المؤسسية، وبناء العلاقات المهنية، وتحمّل المسؤولية الاجتماعية داخل محيط العمل.

_ تعريف الدور المهني

يعرف الدور المهني في قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، بأنه "مجموع الأنشطة والسلوكيات المُتوقَّعة من الفرد داخل المؤسسة التي ينتمي إليها، والتي تحددها طبيعة الوظيفة والمعايير التنظيمية السائدة[95].

_ أبعاد الدور المهني للمرأة العاملة

- **البُعد الوظيفي والأدائي**

يتمثل هذا البعد في مجموع المهام والمسؤوليات الرسمية المرتبطة بالمنصب الذي تشغله المرأة، من إنجاز المهام اليومية، والالتزام بالتوقيت، واحترام التسلسل الهرمي، وتحقيق الأهداف المؤسسية المرسومة. ويُقاس هذا البعد في الغالب من خلال مؤشرات الأداء الوظيفي والتقييم الإداري[96].

[95] بوساحة عمر، "التعب المزدوج لدى المرأة العاملة: دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 3، العدد 22، 2018 ،ص99

[96] سلاطنية بلقاسم، "توزيع المهام المنزلية في الأسرة الجزائرية بين الرجل والمرأة". مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة، المجلد 15، العدد 1، 2018 ، ص76

- **البُعد التفاعلي والعلائقي**

يشمل طبيعة العلاقات التي تبنيها المرأة مع زملائها ورؤسائها ومرؤوسيها، وأسلوب تعاملها مع الصراعات التنظيمية وديناميكيات الفريق. وقد أثبتت دراسات عديدة أن المرأة العاملة كثيراً ما تُوظّف كفاءات تواصلية عالية لتعويض ما قد تفتقر إليه من مكانة رسمية أو سلطة هرمية[97].

- **البُعد التطوري والمهني الارتقائي**

يتعلق بمسار المرأة الوظيفي وطموحها في الترقي والتكوين المستمر وتطوير الكفاءات حيث أن المرأة الجزائرية العاملة كثيراً ما تصطدم بما يُعرف بـ"السقف الزجاجي"، أي الحواجز غير المرئية التي تحول دون وصولها إلى المناصب القيادية العليا رغم كفاءتها.

- **البُعد القانوني والحقوقي**

يرتبط بمعرفة المرأة لحقوقها داخل بيئة العمل وقدرتها على المطالبة بها، من حق الأجر المتساوي، إلى الحق في إجازة الأمومة، إلى الحق في بيئة عمل آمنة خالية من التحرش[98].

_ التحديات التي تواجه المرأة في أداء دورها المهني

- **التحديات البنيوية والمؤسسية**

تتجلى هذه التحديات في ضعف تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار، وغياب سياسات مؤسسية تُراعي خصوصية وضعها، وتفاوت الأجور بين الجنسين في بعض القطاعات[99].

- **التحديات الثقافية والقيمية**

تُفرز الثقافة السائدة في كثير من المجتمعات العربية نظرة دونية ضمنية تجاه المرأة العاملة في بعض القطاعات، أو تضع مشروعية عملها خاضعة لموافقة الزوج أو الأسرة.

---

[97] قروف نسيمة، إدارة الوقت والتوازن بين العمل والأسرة لدى المرأة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم. جامعة مولود معمري، تيزي وزو.2020 ،ص122

[98] قمودي سهيلة ، المرأة العاملة وصراع الأدوار: دراسة سوسيولوجية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع. جامعة الجزائر 2، 2020 ،ص111

[99] قرزيز أمال، استراتيجيات التكيّف لدى المرأة العاملة في ظل صراع الأدوار، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة 2 ،2019 ،ص100

- **تحديات التوازن والتعب المزدوج**

المرأة العاملة تعاني ما يُسمى بـ"التعب المزدوج" أو "الوردية المزدوجة" ،حيث تنهي عملها المهني لتبدأ فور عودتها إلى البيت وردية ثانية من الأعمال المنزلية والرعاية الأسرية، مما يُضعف أداءها في الدورَين معاً[100].

- **التحديات النفسية والهوياتية**

المرأة العاملة كثيراً ما تُعاني من أزمة هوية مُركّبة، ناجمة عن التوتر بين صورتها عن نفسها كامرأة ذات دور مهني طموح، وما يفرضه المجتمع من نمط الأنوثة التقليدي المرتبط بالبيت والأسرة[101].

ومن خلال ما سبق يمثل **الدور المهني للمرأة العاملة** محوراً ديناميكياً في البناء الاجتماعي الحديث، فهو يتجاوز كونه مجرد نشاط اقتصادي ليصبح مكوناً جوهرياً في تشكيل **هويتها الاجتماعية** واستقلاليتها الذاتية. ومن خلال تفاعلها داخل النسق المهني، تساهم المرأة في إعادة صياغة التوقعات الاجتماعية التقليدية، محققةً نوعاً من التوازن بين متطلبات الأداء الوظيفي والالتزامات الأسرية، مما يعزز من مكانتها كعنصر فاعل في التنمية والتغير الاجتماعي. إن نجاح هذا الدور لا يتوقف على الكفاءة الفردية فحسب، بل يرتبط بمدى مرونة المؤسسات والمجتمع في استيعاب هذه الأدوار المزدوجة ودعم استقرارها البنيوي.

5_ الدور الأسري للمرأة العاملة

يُقصد بالدور الأسري للمرأة مجموع الأنشطة والمسؤوليات والوظائف التي تضطلع بها المرأة داخل الفضاء الأسري، من رعاية الأطفال وتنشئتهم، إلى إدارة الشؤون المنزلية، إلى الدعم العاطفي والنفسي لأفراد الأسرة، إلى صون التماسك الأسري ورعاية كبار السن. وتتعدد هذه المسؤوليات وتتشابك بطريقة تجعل الدور الأسري للمرأة دوراً كلياً وشاملاً يمتد عبر اليوم كله.

_ أبعاد الدور الأسري للمرأة العاملة

- **دور الزوجة**

يُشمل هذا البُعد الشراكة العاطفية والجنسية مع الزوج، والتواصل الفعّال، والمساهمة في بناء القرارات المشتركة، فضلاً عن الدعم النفسي المتبادل. وفي ظل الضغوط الناجمة عن العمل، كثيراً ما تتراجع جودة هذه الشراكة، مما يُولّد توترات زوجية ذات طابع بنيوي[102].

---

[100] العناني حنان عبد الحميد ، الطفولة المبكرة بين الأسرة ورياض الأطفال ، عمان، دار الفكر،2019 ،ص99

[101] شفيق محمد، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية،2020،ص89

[102] عبد الجواد نجلاء، المرأة العربية بين سندان التقاليد ومطرقة الحداثة، القاهرة، دار الأفق الجديد،2007،ص177

- **دور الأمومة والتنشئة**

تُعدّ الأمومة من أكثر أبعاد الدور الأسري ثقلاً وتعقيداً في الوجدان الاجتماعي العربي، إذ يُحمَّل فيها أداء المرأة بتوقعات مُثقلة تتعلق بالإشراف على التربية، والمتابعة الدراسية، وغرس القيم، وتوفير الجو الأسري الآمن[103].

- **دور ربة البيت وإدارة الشؤون المنزلية**

يتضمن هذا البعد إدارة الميزانية الأسرية، والتسوق، وإعداد الوجبات، وتنظيم المسكن، ومتابعة الشؤون الإدارية للأسرة. وتُشير الدراسات إلى أن هذا الدور يبقى في معظمه منوطاً بالمرأة حتى حين تكون عاملة بدوام كامل، وهو ما يُكرّس مفهوم "العمل غير المرئي" الذي أشبعته الباحثات النسويات تحليلاً[104].

- **دور الرعاية العاطفية والنفسية**

يُقصد به دور المرأة بوصفها المرساة العاطفية للأسرة، المسؤولة عن ضمان التوازن النفسي لأفرادها والاستجابة لاحتياجاتهم العاطفية. حيث أن هذه الوظيفة العاطفية هي من أكثر الوظائف استنزافاً للطاقة النفسية للمرأة العاملة.

- **دور الرابطة القرابية والاجتماعي**

تضطلع المرأة عادةً بدور صون الروابط الأسرية الموسعة، من تنظيم اللقاءات العائلية إلى الاهتمام بكبار السن إلى المشاركة في المناسبات الاجتماعية. وتُضيف هذه المسؤوليات عبئاً إضافياً على المرأة العاملة في السياق الجزائري، حيث لا تزال الروابط العائلية الموسعة ذات ثقل اجتماعي بالغ[105].

_التحديات التي تواجه المرأة في أداء دورها الأسري

- **إشكالية التوفيق بين الوقت والطاقة**

تُعدّ محدودية الوقت والطاقة التحدي الأول للمرأة العاملة في أداء دورها الأسري. فبعد يوم عمل مُجهِد، تُطالَب المرأة بالتفرغ الكامل لمتطلبات الأسرة، وهو ما يُنتج حالة مزمنة من الإرهاق الجسدي والنفسي.

- **ضعف مشاركة الزوج في المهام المنزلية**

لا تزال المهام المنزلية والرعائية في معظم الأسر الجزائرية والعربية تقع بصورة شبه حصرية على عاتق المرأة، حتى حين تكون عاملة[106].

---

[103] العناني حنان عبد الحميد ، الطفولة المبكرة بين الأسرة ورياض الأطفال، مرجع سابق ذكره ،ص122

[104] قرزيز أمال، استراتيجيات التكيّف لدى المرأة العاملة في ظل صراع الأدوار ،مرجع سابق ذكره ،ص166

[105] بوعزيز نوال، "المرأة والسقف الزجاجي في سوق العمل الجزائري"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، المجلد 16، العدد 2 ، 2020 ،ص33

[106] خواجة، عبد العزيز، الزواج والأسرة في الإسلام، بيروت، دار ابن حزم، 2019 ،ص23

- **ضغط التوقعات الثقافية**

يفرض المجتمع على المرأة معياراً مزدوجاً: أن تكون أماً مثالية وزوجة حاضرة وربة بيت منظمة، وفي الوقت ذاته موظفة كفؤة. وهذا التوقع المُثالي المستحيل يُولّد شعوراً متواصلاً بالذنب والقصور لدى المرأة العاملة.

- **غياب البنى الداعمة**

يُقصد به غياب أو محدودية دور الحضانات ورياض الأطفال الحكومية ذات الجودة، وضعف منظومة الرعاية الاجتماعية الداعمة للأسرة، مما يُضاعف العبء على المرأة العاملة ذات الأطفال الصغار في السياق الجزائري[107].

_التكيّف الأسري واستراتيجيات المرأة في إدارة الدورَين

- **استراتيجية التقسيم الزمني**

تعتمد كثير من النساء العاملات على تقسيم اليوم إلى مساحات زمنية مُخصصة للعمل من جهة وللأسرة من جهة أخرى، في محاولة لتخفيف حدة التداخل بين الدورَين.

- **استراتيجية إعادة التفاوض الأسري**

تسعى بعض النساء إلى إعادة توزيع المهام المنزلية مع الزوج أو عبر الاستعانة بأفراد الأسرة الموسعة، لتخفيف العبء الرعائي[108].

- **استراتيجية تحديد الأولويات**

تلجأ المرأة أحياناً إلى تأجيل طموحاتها المهنية مؤقتاً خلال مراحل الأمومة المبكرة، ثم العودة إليها بعد استقرار الأوضاع الأسرية. حيث أن هذه الاستراتيجيات في عيّنة من المعلمات والممرضات الجزائريات.

- **الاستناد إلى الشبكات القرابية**

في السياق الجزائري تحديداً، تلعب شبكة العائلة الممتدة دوراً تعويضياً جوهرياً، حيث تُسهم الجدات والأخوات في تقديم الرعاية للأطفال في غياب الأم العاملة[109].

ومن خلال ما سبق يتجلى **الدور الأسري للمرأة العاملة** كنسق حيوي يعيد صياغة العلاقات الداخلية ضمن الوحدة الأسرية، حيث لم يعد مقتصرًا على الرعاية البيولوجية والتربوية التقليدية، بل امتد ليشمل المساهمة في **الاستقرار الاقتصادي** وصناعة القرار. ومن خلال هذا الدور المزدوج، تعمل المرأة كحلقة وصل بين متطلبات التنشئة الاجتماعية الحديثة وضغوط الحياة الخارجية، مما يفرض نوعًا من **التوافق الوظيفي** بين مسؤولياتها المنزلية وطموحها المهني. إن

[107] قمودي سهيلة ، المرأة العاملة وصراع الأدوار،مرجع سابق ،ص107

[108] بوعزيز نوال، "المرأة والسقف الزجاجي في سوق العمل الجزائري، مرجع سابق نص77

[109] بلعيد خيرة ،"المرأة العاملة وأعباء الأدوار المتعددة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد 13، العدد 3، 2019 ،ص157

نجاحها في إدارة هذه الأدوار يعزز من تماسك البناء الأسري ويقدم نموذجًا متطورًا للمشاركة الفعالة، رغم ما قد يفرضه ذلك من تحديات ترتبط بتعدد التوقعات الاجتماعية والضغوط النفسية الناتجة عن محاولة تحقيق التوازن البنيوي المنشود.

6- التوازن بين العمل والأسرة للمرأة العاملة

يمثل **التوازن بين العمل والأسرة** للمرأة العاملة أحد أبرز التحديات المعاصرة في سوسيولوجيا العمل والعائلة، حيث يتقاطع فيه **الدور المهني** الطموح مع **المسؤوليات الأسرية** الجوهرية في نسق واحد. وتتجلى أهمية هذا التوازن في قدرة المرأة على إدارة التوقعات الاجتماعية المتعددة وتجنب صراع الأدوار الذي قد يؤثر على استقرار البناء الأسري أو كفاءة الأداء الوظيفي. إن تحقيق هذه المعادلة لا يعد مجرد نجاح فردي، بل هو مؤشر على مرونة البنية الاجتماعية ومدى دعم المؤسسات لتمكين المرأة، بما يضمن استدامتها كعنصر فعال يسهم في التنمية الاقتصادية مع الحفاظ على تماسك الخلية الأولى للمجتمع.

التوازن لغةً : مشتق من الفعل "وازن"، ويحمل معنى التعادل والاتزان بين طرفَين أو أكثر. أما اصطلاحاً في العلوم الاجتماعية والنفسية، فيُقصد بالتوازن بين العمل والأسرة تلك الحالة التي يستطيع فيها الفرد الاستجابة لمتطلبات دوره المهني ودوره الأسري في آنٍ واحد، دون أن يُلحق تضخّم أحد الدورَين ضرراً جوهرياً بالآخر، مع الحفاظ على مستوى مقبول من الرضا والفاعلية في كليهما[110].

و من خلال هذا التعريف نستنتج أن **التوازن** ليس حالة استاتيكية بل هو عملية "موازنة" ديناميكية تعتمد على **التعادل الكمي والكيفي** بين ضفتي الحياة (العمل والأسرة). لغوياً، يشير الاشتقاق من الفعل "وازن" إلى وجود كفتين تتطلبان ضبطاً مستمراً لمنع الميل أو الاختلال، بينما ينقله المفهوم الاصطلاحي إلى سياق **التو افق الوظيفي**؛ حيث لا يُقاس النجاح بمجرد توزيع الوقت، بل بالقدرة على الاستجابة للأدوار المتعددة دون "تضخم" دور على حساب الآخر. وبذلك، يصبح التوازن معياراً لـ **الفاعلية الاجتماعية والرضا النفسي**، مما يضمن صيانة البناء الأسري واستمرارية العطاء المهني في آنٍ واحد دون حدوث استنزاف لأي من النسقين.

_ النظريات المُفسِّرة للتوازن بين العمل والأسرة

- **نظرية التشبّع**

تنطلق هذه النظرية من فكرة أن طاقة الإنسان وموارده الزمنية محدودة، وأن الانخراط في دور ما يعني بالضرورة استنزاف الموارد المتاحة للدور الآخر. وتُفسّر هذه النظرية بصورة رئيسية لماذا تُعاني المرأة العاملة من إرهاق مُضاعف[111].

[110] جودة، أمال، "الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في ظل غياب التوازن"، مجلة الصحة النفسية والإرشاد، جامعة قسنطينة 2، المجلد 7، العدد 1، 2020 ،ص28

[111] عبد الرحيم، محمد إبراهيم، سيكولوجية العمل والمنظمة، القاهرة، دار غريب،2020 ،

- **نظرية التعزيز**

على النقيض من نظرية التشبّع، يرى أصحاب هذه النظرية أن الانخراط في أدوار متعددة يُمكن أن يكون مصدراً للإثراء لا للاستنزاف، إذ يُوفّر كل دور موارد نفسية وعاطفية واجتماعية تُغذّي الأدوار الأخرى[112].

- **نظرية الحدود**

تُركّز على مرونة الحدود بين العمل والأسرة وقابليتها للتمييز، وترى أن التوازن يتحقق حين يتمكن الفرد من إدارة هذه الحدود والتنقل بينها بسلاسة وفق احتياجاته[113].

- **نظرية صراع الأدوار**

تُؤكد أن وجود أدوار متعارضة يُنتج ضغطاً نفسياً يُعيق الأداء، وأن التوازن يكون مُهدَّداً كلما تصاعد مستوى صراع الأدوار. وتُعدّ هذه النظرية الإطار الأكثر توظيفاً في الدراسات العربية المتعلقة بالمرأة العاملة.

- **نظرية الهوية**

ترى أن الفرد يبني هويته الاجتماعية من خلال أدواره المتعددة، وأن التوازن يرتبط بمدى انسجام هذه الهويات واتساقها في الوعي الذاتي للمرأة[114].

_أبعاد التوازن بين العمل والأسرة

- **البُعد الزمني**

يتعلق بكيفية توزيع المرأة لوقتها بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة. حيث أن الاختلال الزمني هو أبرز مظاهر انعدام التوازن لدى المرأة العاملة في الجزائر[115].

- **البُعد النفسي والعاطفي**

يرتبط بمدى قدرة المرأة على الفصل النفسي بين هموم العمل وضغوط الأسرة. فالمرأة التي تعود إلى البيت وهي تحمل معها أعباء العمل النفسية لا تستطيع الحضور الكامل أسرياً، والعكس صحيح[116].

---

[112] الخولي، سناء، الأسرة والحياة العائلية، بيروت دار النهضة العربية،2019 ،ص202

[113] جودة، أمال، "الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في ظل غياب التوازن"،مرجع سابق ، ص97

[114] خالدي، سامية، السياسات التنظيمية ودعم التوازن بين العمل والأسرة لدى المرأة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل. جامعة سطيف 2 ،2021 ،ص98 .

[115] بوساحة، عمر، "التعب المزدوج لدى المرأة العاملة: مقاربة سوسيولوجية"، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 3، العدد 2 ، 2018

[116] لخضاري، أسماء، العمل المهني وأثره على هوية المرأة الجزائرية وعلاقاتها الأسرية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع. جامعة وهران 2 ، 2020 ،ص87

- **البُعد الاجتماعي والعلائقي**

يتضمن طبيعة الدعم الاجتماعي الذي تتلقاه المرأة من محيطها الأسري والمهني والاجتماعي، إذ أثبتت الدراسات أن الدعم الاجتماعي متغير وسيط محوري يُلطّف من حدة الصراع بين الدورَين.

- **البُعد التنظيمي والمؤسسي**

يتعلق بالسياسات التي تعتمدها المؤسسة المُشغِّلة لدعم توازن العمل والأسرة، كمرونة أوقات العمل، وإجازات الأمومة المدفوعة، وتوفير حضانات في موقع العمل[117].

_العوامل المؤثرة في التوازن بين العمل والأسرة

- **العوامل الفردية**

تشمل سمات شخصية المرأة كقدرتها على إدارة الوقت، ومرونتها النفسية، وأسلوبها في مواجهة الضغوط، فضلاً عن مستواها التعليمي ومدى وضوح أولوياتها الشخصية[118].

- **عوامل بيئة العمل**

تتضمن: حجم عبء العمل، ومرونة ساعات الدوام، وطبيعة العلاقة مع الرئيس المباشر، وتوافر التأمين الصحي وإجازة الأمومة، وسياسة المؤسسة تجاه الأسرة[119].

- **العوامل الأسرية**

يُشكّل موقف الزوج متغيراً محورياً في هذا الإطار، إذ تُثبت الدراسات أن مشاركة الزوج في المهام المنزلية والرعائية تُخفف بشكل ملموس من حدة الصراع.

- **العوامل الثقافية والاجتماعية**

تؤدي القيم الثقافية السائدة دوراً بالغ الأثر في رسم حدود التوازن المقبول اجتماعياً. ففي المجتمعات التي ترى في عمل المرأة استثناءً وليس قاعدة، يرتفع مستوى الضغط الثقافي على المرأة العاملة ويتعقد مسار التوازن[120].

---

[117] الجيلالي، عبد الرحمن، "الدعم الزوجي وأثره على التوازن بين العمل والأسرة لدى المرأة الجزائرية"، مجلة إنسانيات، مركز CRASC، وهران، العدد 84، 2019 ، ص33

[118] الجيلالي، عبد الرحمن، "الدعم الزوجي وأثره على التوازن بين العمل والأسرة لدى المرأة الجزائرية"،مرجع سابق ، ص86

[119] بن يوب، رشيدة، "التوازن بين متطلبات العمل والأسرة لدى المرأة الجزائرية العاملة"، مجلة دراسات، جامعة الجزائر 2، المجلد 14، العدد 2، 2020 ،ص98

[120] حافظ بدوي، هناء، المرأة العربية والعمل، رؤية سوسيولوجية ، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية،2020 ،ص109

- **العوامل المتعلقة بمرحلة الحياة**

تتفاوت درجة صعوبة تحقيق التوازن تبعاً لمرحلة الحياة التي تمرّ بها المرأة، إذ تُعدّ مرحلة الأطفال الصغار وما تستلزمه من رعاية مكثفة من أشد المراحل ضغطاً وأكثرها تطلّباً للموارد الزمنية والطاقوية[121].

في الختام، يمثل **التوازن بين العمل والأسرة** للمرأة العاملة ضرورة بنيوية تتجاوز النطاق الفردي لتشمل استقرار النسق الاجتماعي ككل، فهو المعيار الحقيقي لقدرة المجتمع على استيعاب الأدوار المتعددة والمستحدثة للمرأة. إن تحقيق هذا الاتزان يضمن تلافي **صراع الأدوار** وما يتبعه من ضغوط نفسية أو تقصير وظيفي، مما يسهم في خلق بيئة أسرية متماسكة ومنظومة مهنية منتجة في آنٍ واحد. وبناءً عليه، فإن التوفيق بين هذه الالتزامات ليس مجرد مسؤولية ذاتية، بل هو نتاج تظافر الجهود المؤسسية والتشريعات الداعمة التي تعزز من مرونة الأدوار وتدعم **الهوية المهنية** للمرأة دون المساس بجوهر وظيفتها الأسرية.

7_ صراع الأدوار بين الدور المهني والدور الأسري للمرأة العاملة

تُعد إشكالية **صراع الأدوار** لدى المرأة العاملة من أكثر القضايا السوسيولوجية تعقيداً، حيث تتقاطع فيها متطلبات **النسق المهني** مع التزامات **النسق الأسري** في آنٍ واحد. ويحدث هذا الصراع عندما تصبح التوقعات المرتبطة بكل دور متعارضة، بحيث يصعب على المرأة الوفاء بمقتضيات أحدهما دون التقصير في الآخر، مما يؤدي إلى حالة من التوتر البنيوي والنفسي. إن هذا التضاد لا يعكس ضغوطاً فردية فحسب، بل يكشف عن الفجوة بين طموح المرأة للمشاركة في التنمية الاقتصادية وبين الموروث الثقافي الذي يحصرها في قوالب رعائية محددة، مما يضع مفهوم **التوازن الاجتماعي** على المحك ويستدعي البحث في آليات التوافق والانسجام بين هذين العالمين.

الصراع لغةً: مشتق من الفعل "صَرَعَ"، ويحمل معنى التغالب والتنازع بين طرفَين. واستُعير هذا المفهوم في العلوم الاجتماعية والنفسية ليدل على حالة التوتر الناجمة عن تعارض متطلبات دورَين أو أكثر يضطلع بهما الفرد في الوقت ذاته[122].

و من خلال ما سبق يتضح أن **صراع الأدوار** ليس مجرد ضغط عابر، بل هو حالة من **التدافع البنيوي** المستمر؛ فاشتقاقه من الفعل "صَرَعَ" يُضفي صبغة نزاعية توحي بوجود طرفين يحاول كل منهما غلبة الآخر، وهو ما ينعكس سوسيولوجياً في التجاذب بين متطلبات **النسق المهني** والتزامات **النسق الأسري** .وتكمن خطورة هذا الصراع في "الآنية"، أي اضطرار المرأة للقيام بأدوار متعارضة في حيز زمني ونفسي واحد، مما يولد حالة من **التوتر الوظيفي** واختلال التوازن. وبذلك، لا يعد

[121] بوطالب، خديجة، صراع الأدوار وأثره على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم. جامعة قسنطينة 2، 2020 ،ص55

[122] قاسمي نور الهدى، "توزيع العمل المنزلي وصراع الأدوار في الأسرة الجزائرية"،مجلة إنسانيات، مركز CRASC، وهران، العدد 88، 2020 ،ص78

الصراع مجرد سوء تنظيم للوقت، بل هو تعبير عن تناقض التوقعات الاجتماعية التي تفرضها البيئة الخارجية مقابل الواجبات الداخلية، مما قد يؤدي إلى استنزاف طاقة الفرد وتشتت هويته بين الدورين.

_ أنواع صراع الأدوار بين الدور المهني والأسري

- **الصراع القائم على الوقت**

يُعدّ هذا النوع الأكثر ظهوراً وتوثيقاً، وينشأ حين يستهلك أحد الدورَين وقتاً يُفترض أن يكون مُخصَّصاً للآخر. كالمرأة التي تُضطر إلى البقاء في العمل لساعات إضافية على حساب وقت أسرتها، أو التي تتغيب عن العمل بسبب مرض طفلها[123].

- **الصراع القائم على الإجهاد**

يظهر حين تُنتج ضغوط أحد الدورَين أعراضاً من القلق والتعب والتوتر تُعيق الأداء الفعّال في الدور الآخر. فالمرأة التي تعود إلى المنزل منهكة من ضغوط العمل لا تستطيع تقديم الرعاية الأسرية المطلوبة بالمستوى المأمول.

- **الصراع القائم على السلوك**

ينشأ حين تتعارض الأنماط السلوكية المطلوبة في أحد الدورَين مع تلك المطلوبة في الدور الآخر. فالمديرة التي اعتادت الحزم والقيادة في بيئة العمل قد تجد صعوبة في اعتماد أسلوب مغاير من الحنوّ والمرونة حين تعود إلى دورها الأمومي، والعكس صحيح[124].

- **الصراع من العمل نحو الأسرة**

يتجلى حين تُعيق متطلبات العمل وضغوطه الاضطلاعَ بالمسؤوليات الأسرية. وهو الاتجاه الأكثر حضوراً في الدراسات المتعلقة بالمرأة العاملة[125].

- **الصراع من الأسرة نحو العمل**

يتجلى حين تُلقي المسؤوليات الأسرية والضغوط المنزلية بظلالها السلبية على الأداء المهني، كحضور الأم ذهنياً للعمل وهي مشغولة بمرض طفلها أو بأزمة أسرية طارئة[126].

---

[123] حافظ بدوي، هناء، العربية والعمل رؤية سوسيولوجية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية،2020 ،ص98

[124] بوحوش عمار، "الضغط الزمني وصراع الأدوار لدى المرأة العاملة الجزائرية". مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 3، العدد 20، 2017 ،ص87

[125] الجيلالي عبد الرحمن، "الدعم الزوجي ودوره في تخفيف صراع الأدوار لدى المرأة الجزائرية العاملة".مجلة إنسانيات، مركز CRASC، وهران، العدد 84، 2021 ،ص103

[126] جودة أمال، "الاحتراق الوظيفي وعلاقته بصراع الأدوار لدى المرأة العاملة"، مجلة الصحة النفسية والإرشاد، جامعة قسنطينة 2، المجلد 7، العدد 1، 2020 ،ص88

_ النظريات المُفسِّرة لصراع الأدوار

- **نظرية التشبّع (Scarcity Hypothesis ، 1960)**

تنطلق من مبدأ أن الموارد الإنسانية من وقت وطاقة محدودة بطبيعتها، وأن انخراط الفرد في أدوار متعددة يستنزف هذه الموارد ويُفضي حتماً إلى صراع. ووفق هذا المنطق، فإن الصراع بين الدور المهني والأسري للمرأة أمر لا مناص منه في ظل تعدد الأدوار.

- **النظرية البنائية الوظيفية (Parsons، 1951)**

رأى بارسونز أن التوزيع التقليدي للأدوار بين الجنسَين — الرجل خارج البيت والمرأة داخله — هو الترتيب الأمثل لضمان الاستقرار الوظيفي للنظام الاجتماعي، وأن خروج المرأة للعمل يُخلّ بهذا التوازن.[127]

- **نظرية صراع الأدوار (Role Conflict Theory — Kahn et al.، 1964)**

ترى أن الصراع نتاج حتمي لتعارض التوقعات الاجتماعية، وأنه يُولّد غموضاً في الدور وضغطاً نفسياً مزمناً يُقلّل من الرضا الوظيفي والأسري معاً[128].

- **نظرية التحقق (Enhancement Theory — Marks، 1977)**

تعارض نظرية التشبّع، وترى أن أداء أدوار متعددة يُمكن أن يُعزز بعضها البعض، إذ يمنح كل دور الفرد موارد نفسية وعاطفية إضافية لا تُنتزع من الأدوار الأخرى بل تُضاف إليها[129].

- **النظرية النسوية (Feminist Theory)**

تُفسّر الصراع في ضوء البنى الاجتماعية الذكورية التي تُحمّل المرأة أعباءً مضاعفة دون توفير الدعم المؤسسي الكافي، وتُطالب بإعادة هيكلة توزيع الأدوار بين الجنسَين على المستويَين الأسري والمؤسسي[130].

_ أسباب صراع الأدوار بين الدور المهني والأسري

يعتبر ضغط عبء العمل من بين الأسباب التي تولد صراع الأدوار بين الدور المهني والأسري و يتمثل في

---

[127] بوطالب خديجة، صراع الأدوار وأثره على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة: دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم،جامعة قسنطينة 2، 2020 ،ص111

[128] سلاطنية بلقاسم، "التوترات الزوجية الناجمة عن صراع أدوار المرأة العاملةمجلة العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة، المجلد 15، العدد 1، 2019 ،ص199

[129] الجيلالي عبد الرحمن، "الدعم الزوجي ودوره في تخفيف صراع الأدوار لدى المرأة الجزائرية العاملة".مرجع سابق ،ص156

[130] بلعيد خيرة ،"الازدواجية القيمية في تقييم المرأة العاملة وأثرها على صراع الأدوار"،مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعي، جامعة ورقلة، المجلد 13، العدد 3، 2021 ،ص201

ارتفاع حجم المهام المهنية وطول ساعات العمل يُقلّصان الوقت والطاقة المتاحَين للأسرة. وفي الجزائر، يُشكّل هذا العامل أحد أبرز مصادر الصراع لدى المعلمات والممرضات اللواتي يُكمّلن يوم العمل بمهام أسرية ثقيلة. إضافة إلى **غياب سياسات مؤسسية داعمة** الذي يتمثل في غياب الحضانات في أماكن العمل، ومحدودية مرونة ساعات الدوام، وقصور إجازة الأمومة المدفوعة من أبرز الأسباب البنيوية لتفاقم الصراع.و تعتبر **التوقعات المهنية المبالَغ فيها** التي تفرض بعض بيئات العمل توقعات تُهمل البُعد الأسري للموظفة، مما يُضعها في موقف دفاعي مستمر بين الإيفاء بمتطلبات العمل والحفاظ على مسؤولياتها الأسرية. أما عن **الأسباب الأسرية والاجتماعية** المتمثلة في **ضعف مشاركة الزوج في المهام المنزلية** حيث يُشكّل عدم تقاسم المهام المنزلية بصورة عادلة أحد أبرز مُغذّيات الصراع حيث بعض الدراسات أبدت أن الغالبية الكبرى من المرأة الجزائرية العاملة تتولى وحدها ما بين 80 و90% من المهام المنزلية. أما عن **الضغوط القرابية والاجتماعية الموسعة** نجد المسؤوليات الأسرية المباشرة مسؤوليات أسرية موسعة تجاه الأهل والأقارب، من حضور المناسبات إلى رعاية كبار السن، مما يُضاعف من حجم الأعباء الأسرية على المرأة. على غرار **مرحلة وجود الأطفال الصغار** حيث تُعدّ مرحلة الطفولة المبكرة الأشد حضوراً في إنتاج الصراع، نظراً لما تستلزمه من رعاية مكثفة لا يمكن تأجيلها أو تفويضها بسهولة[131].

في الختام، يمثل التوفيق بين **المفهوم السوسيولوجي للأسرة** ومتطلبات **الحياة المهنية** حجر الزاوية في استقرار البناء الاجتماعي المعاصر، حيث لم يعد الدور الأسري والمهني للمرأة مسارين منفصلين بل نسقاً متكاملاً يتطلب توازناً دقيقاً. إن تجاوز حالة **صراع الأدوار** وإحلال **التوازن الوظيفي** مكانه يضمن تماسك الخلية الأسرية من جهة، ورفع كفاءة الأداء المهني من جهة أخرى، مما يعزز من هوية المرأة كعنصر فاعل ومؤثر. وبذلك، تظل الأسرة المحضن الأول للقيم، بينما يشكل العمل ميداناً لتحقيق الذات والتنمية، ويظل الانسجام بينهما الضمان الأمثل لاستمرارية التطور الاجتماعي وتوازنه البنيوي.

8_ تأثير العمل على العلاقات والأدوار داخل الأسرة

شكّل دخول المرأة إلى سوق العمل بصورة واسعة منذ منتصف القرن العشرين منعطفاً جوهرياً في تاريخ الأسرة، إذ أعاد رسم خارطة العلاقات والأدوار داخل الفضاء الأسري برمّته. ولم يعد العمل مجرد نشاط اقتصادي خارجي، بل غدا متغيراً بنيوياً يُعيد تشكيل ديناميكيات السلطة وتوزيع الأدوار وجودة التفاعل العاطفي داخل الأسرة. وفي السياق الجزائري والعربي تحديداً، اكتسب هذا التأثير أبعاداً مركّبة نظراً لتشابك قيم الحداثة مع الموروث الثقافي والديني.

_ تأثير العمل على العلاقة الزوجية

- **التأثير على موازين السلطة الزوجية**

يُعدّ عمل المرأة وما يُرافقه من استقلالية اقتصادية من أبرز العوامل المُعيدة لرسم موازين القوة داخل العلاقة الزوجية. ففي الأسرة التقليدية، كانت السلطة الزوجية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالإنفاق المادي الذي احتكره الرجل تاريخياً. غير أن انخراط المرأة في العمل المأجور أفرز ديناميكية جديدة تتسم بإعادة التفاوض على مواقع السلطة، حيث أن عمل المرأة

[131] حاج حمو رابح، "صراع الأدوار بين المهني والأسري: قراءة في الواقع الجزائري"، مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، المجلد 14، العدد 2، 2021 ، ص176

يُزيح الأسرة من نمط السلطة الأحادية القائمة على الزوج نحو نمط أكثر تفاوضية، وإن كان هذا الإزاحة يجري بصورة تدريجية وغير معلنة في أغلب الأحيان[132] .

- **التأثير على جودة العلاقة الزوجية**

أ_ التأثيرات الإيجابية المحتملة

تُشير الأدبيات إلى جملة من التأثيرات الإيجابية التي يُحدثها عمل المرأة على جودة العلاقة الزوجية، أبرزها:

- ✓ **تعزيز الاحترام المتبادل:** إذ تُكسب المرأة العاملة ذات الكفاءة احتراماً وتقديراً من شريكها يُغذّي جودة العلاقة العاطفية.
- ✓ **تنويع المحادثة الزوجية**: فانخراط المرأة في عالم العمل يمنحها تجارب ورؤى جديدة تُثري التواصل الزوجي وتُخرجه من دائرة الشؤون المنزلية الضيقة.
- ✓ **التحرر من التبعية الاقتصادية**: الذي يُعزز الشعور بالندية ويقي من علاقات القهر والإقصاء[133].

ب_ التأثيرات السلبية المحتملة

في المقابل، تُوثّق الدراسات جملة من التأثيرات السلبية المحتملة:

- ✓ **تراجع الوقت الزوجي المُشترك**: إن إرهاق المرأة العاملة يُقلّص الوقت والطاقة المُخصَّصَين للتواصل الزوجي[134].
- ✓ **التوترات الناجمة عن إعادة توزيع الأدوار**: حين يرفض الزوج المشاركة في المهام المنزلية التي باتت الزوجة عاجزة عن الاضطلاع بها وحدها.
- ✓ **الغيرة والشعور بالتهديد:** في الأوساط ذات الرصيد الثقافي المحافظ، قد يُولّد نجاح المرأة المهني شعوراً لدى الزوج بالتهديد لذكوريته[135].

- **تأثير العمل على العلاقة بالأطفال**

أ_ التأثير على مستوى الوقت والحضور الأمومي

يُعدّ السؤال عن تأثير عمل الأم على أطفالها من أكثر الأسئلة حضوراً في الأدبيات الاجتماعية والنفسية المتعلقة بالأسرة. وتتباين الإجابات تبعاً للمنطلق النظري والسياق الثقافي.

---

[132] القصيرعبد القادر، الأسرة العربية المتغيرة، رؤية سوسيولوجية، بيروت، دار النهضة العربية،2010 ،ص91

[133] قمودي سهيلة، المرأة العاملة وصراع الأدوار: دراسة سوسيولوجية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، 2019 ،ص87

[134] بيومي محمد أحمد، علم اجتماع الأسرة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2005 ،ص87

[135] بن علي صبرينة، تأثير عمل المرأة على بنية السلطة داخل الأسرة الجزائرية: دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع الأسري، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2019 ،ص45

وتخلص إلى أن عمل الأم لا يُشكّل بالضرورة تهديداً لنمو الطفل النفسي والاجتماعي، شريطة أن يُعوَّض النقص الكمّي بوقت نوعي عالي الجودة وبدور أبوي مُكمِّل فاعل[136].

ب_ التأثير على التنشئة الاجتماعية للأطفال

- **التأثيرات الإيجابية**

✓ **القدوة الإيجابية:** تُشكّل الأم العاملة نموذجاً حياً للمثابرة والاستقلالية أمام أطفالها، وقد أثبتت الدراسات أن بنات الأمهات العاملات يُبدين طموحاً مهنياً أعلى في مراحل لاحقة.

✓ **تحسين المستوى المعيشي للأسرة:** الذي ينعكس على جودة التعليم والرعاية الصحية والتغذية المُقدَّمة للأطفال.

✓ **تعزيز الاستقلالية لدى الأطفال:** إذ يُتيح لهم تحمّل قدر من المسؤولية في غياب الأم[137].

_ التأثير على الأطفال وفق المرحلة العمرية

يختلف حجم تأثير عمل الأم على الأطفال تبعاً للمرحلة العمرية التي يمرون بها:

✓ **مرحلة الرضاعة والطفولة المبكرة (0-3 سنوات)**

تُعدّ الأكثر حساسية نظراً للحاجة البيولوجية والنفسية الأساسية للتعلق الأمومي. وتُشير الدراسات إلى أن التغيب المبكر والمفاجئ للأم يُمكن أن يُؤثر على جودة التعلق الأوّلي[138].

✓ **مرحلة الطفولة المتوسطة (6-12 سنة)**

يصبح التأثير مرتبطاً أكثر بالمتابعة الدراسية والتوجيه القيمي، وتُؤدي فيها الشبكة القرابية دوراً تعويضياً مهماً في السياق الجزائري.

✓ **مرحلة المراهقة**

تحتاج هذه المرحلة إلى حضور والدي مرن وواعٍ لا بالضرورة كثيف، وقد يُفيد نموذج الأم العاملة في بناء الهوية الطموحة لدى المراهقة تحديدا[139].

في الختام، يُحدث **العمل** تحولاً عميقاً في بنية **العلاقات والأدوار الأسرية**، حيث يسهم في الانتقال من النموذج التقليدي القائم على تقسيم العمل الجامد إلى نموذج أكثر مرونة وتشاركاً. ومع بروز **الدور المهني للمرأة**، تبرز حاجة ملحة لإعادة

---

[136] بومعزة فاطمة الزهراء ،"صراع الأدوار لدى المرأة العاملة الجزائرية وأثره على التوازن الأسري"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، العدد 37، 2019 ،ص98

[137] بن علي صبرينة، تأثير عمل المرأة على بنية السلطة داخل الأسرة الجزائرية: دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع الأسري،مرجع سابق ، ص75

[138] الجيلالي عبد الرحمن، "عمل المرأة وإعادة رسم موازين السلطة في الأسرة الجزائرية"، مجلة إنسانيات، مركز CRASC، وهران، العدد 84، 2019 ،ص176

[139] حاج حمو رابح، "ديناميكيات الأسرة الجزائرية في ظل عمل المرأة: بين التحوّل والمقاومة"، مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، المجلد 14، العدد 2، 2021 ،ص232

تعريف التوقعات المتبادلة بين أفراد الأسرة، مما يعزز من قيم التعاون والاستقلال الاقتصادي، لكنه في الوقت ذاته يفرض تحديات ترتبط بـ **صراع الأدوار** وضيق الوقت المخصص للتفاعل العاطفي. إن نجاح الأسرة في استيعاب التغيرات المهنية لأفرادها يضمن تحويل العمل من مصدر محتمل للتوتر إلى أداة لتعزيز التماسك البنيوي والارتقاء بالمستوى المعيشي والاجتماعي للوحدة الأسرية ككل.

خاتمة

ي ختام هذا الفصل يتضح أن العلاقة بين العمل والأسرة لدى المرأة العاملة ليست علاقة تعارض مطلق ولا انسجام تام، بل هي علاقة توتر ديناميكي متجدد تعيشه المرأة يومياً وهي تسعى إلى التوفيق بين دورين اجتماعيين متطلِّبَين في آنٍ واحد؛ دور المرأة المهنية الفاعلة في سوق العمل ودور الزوجة والأم المسؤولة عن إدارة البيت ورعاية الأبناء. وقد كشف هذا الفصل أن صراع الأدوار الذي تعيشه المرأة العاملة ليس نتاج ضعف فردي أو قصور شخصي، بل هو في جوهره إفراز بنيوي لمجتمع لم تواكب تحولاته الثقافية والتنظيمية وتيرة خروج المرأة إلى سوق العمل، مما أبقاها وحدها تحت ثقل مسؤوليتين مزدوجتين دون إعادة توزيع حقيقية للأدوار داخل الأسرة أو دعم مؤسسي كافٍ من المحيط المهني والاجتماعي.

ومع ذلك تبقى المرأة العاملة فاعلاً اجتماعياً حقيقياً لا مجرد ضحية لهذه الضغوط، إذ تُبدع يومياً في ابتكار استراتيجيات تكيفية تُمكّنها من إدارة هذا التوتر والحفاظ على توازنها النفسي والأسري بقدر ما تُتيحه الظروف المحيطة. وتبقى هذه الإشكالية مفتوحة أمام البحث الاجتماعي المستمر، إذ تستدعي في السياق الجزائري تحديداً إعادة نظر جدية في منظومة القيم والسياسات الاجتماعية التي تُحدد شروط عمل المرأة وشروط توافقها الأسري في آنٍ واحد.

الفصل الثالث: تنظيم الوقت وإدارة الأدوارلدى المرأة العاملة

تمهيد

1. مفهوم تنظيم الوقت
2. أهمية تنظيم الوقت في الحياة المهنية والأسرية
3. استراتيجيات تنظيم الوقت لدى المرأة العاملة
4. إدارة الأدوارلدى المرأة العاملة
5. توفيق بين الدور المهني والدور الأسري
6. التوتر الناتج عن تداخل الحياة المهنية والأسرية
7. صراع بين الأدوارلدى المرأة العاملة
8. استراتيجيات التقليل من الصراع بين العمل والأسرة
9. تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية

خلاصة

تمهيد

يُعدّ موضوع تنظيم الوقت وإدارة الأدوار من أكثر الموضوعات راهنيةً وحساسيةً في حقل علم النفس العمل والتنظيم، لا سيما حين يتعلق الأمر بالمرأة العاملة التي تجد نفسها في قلب منظومة متشابكة من المتطلبات والالتزامات المتعددة والمتداخلة. فهي في الوقت الذي تؤدي فيه دورها المهني بكل ما يستلزمه من كفاءة وانضباط وإنتاجية، تحمل في الآن ذاته أعباءً أسريةً واجتماعيةً لا تقل ثقلاً، من رعاية الأبناء والاعتناء بالزوج وتدبير شؤون البيت، فضلاً عن ما تفرضه البيئة الثقافية العربية والجزائرية من توقعات اجتماعية راسخة تتعلق بدور المرأة ومكانتها.

وفي هذا السياق، يغدو الوقت موردَ المرأة العاملة الأثمن والأكثر شُحاً، إذ تتنافس على اقتطاع حصص منه مطالب متعددة لا تقبل التأجيل ولا التنازل، مما يضعها أمام تحدي التوفيق والتوازن بين عالمَين يبدوان في أحيان كثيرة متعارضَين. وقد استأثر هذا الإشكال باهتمام متزايد من الباحثين في علم النفس العمل والتنظيم، الذين سعوا إلى فهم الآليات التي تلجأ إليها المرأة العاملة في تنظيم وقتها وإدارة أدوارها المتعددة، وكشف العوامل التي تُيسّر هذا التوازن أو تُعيق تحقيقه.

مفهوم تنظيم الوقت

تنظيم الوقت هو القدرة على التخطيط الواعي لكيفية توزيع ساعات اليوم بين المهام والأنشطة المختلفة بهدف تحقيق أكبر قدر من الإنجاز مع أقل قدر من الضغط والإرهاق.

تعددت التعريفات التي أسبغها الباحثون على مفهوم تنظيم الوقت تبعاً لاختلاف زوايا النظر ومرجعيات التخصص، وفيما يلي أبرز هذه التعريفات مع تحليل موجز لكل منها:

- تعريف Macan :

يرى **Macan** أن تنظيم الوقت هو "سلوك يقوم على وضع الأهداف وترتيب الأولويات وجدولة المهام ومراقبة مدى التقدم نحو إنجازها، بما يُفضي إلى شعور الفرد بالتحكم في وقته[140].

ومن خلال هذا التعريف بطابعه السلوكي الإجرائي، إذ لا يكتفي بوصف التنظيم كحالة ذهنية بل يُحدده في سلوكيات قابلة للقياس والملاحظة، كالجدولة والمراقبة وترتيب الأولويات. والقيمة المضافة فيه هي إدراجه لمتغير "الشعور بالتحكم" بوصفه ناتجاً نفسياً جوهرياً لتنظيم الوقت لا مجرد فرعية ثانوية.

_ تعريف Britton & Tesser :

عرّف الباحثان تنظيم الوقت بأنه مجموعة من الممارسات والسلوكيات التي يوظفها الفرد للاستثمار الأمثل لوقته، وتشمل التخطيط قصير المدى، والتخطيط بعيد المدى، وتفضيلات الوقت الذاتية[141].

يُقدّم هذا التعريف بنيةً ثلاثية الأبعاد تجمع بين الآني والاستراتيجي والشخصي، وهو ما يجعله أكثر شمولاً من الناحية النفسية. فإدراج "تفضيلات الوقت الذاتية" يعكس إدراكاً بأن تنظيم الوقت ليس معياراً موحداً بل يتأثر بالفوارق الفردية في إيقاع الطاقة والتركيز.

_ تعريف Claessens

عرّف هؤلاء الباحثون تنظيم الوقت بأنه "الدرجة التي يدرك بها الفرد فاعليته في استخدام وقته، وما يترتب على ذلك من انخفاض في مستوى الضغط وارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي[142].

---

[140] Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. Journal of Applied Psycholog, 79(3), 381–391

[141] Britton, B. K., & Tesser, A. (1991). Effects of time-management practices on college grades. Journal of Educational Psychology, 83(3), 405–410

[142] Claessens, B. J. C., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. Personnel Review, 36(2), 255–276.

يُميّز هذا التعريف بانزياحه من البُعد السلوكي إلى البُعد الإدراكي، إذ يجعل من الإدراك الذاتي لفاعلية الوقت محوراً مركزياً، وهو توجه يتقاطع مع مفاهيم الكفاءة الذاتية لدى Bandura. كما يربط تنظيم الوقت مباشرةً بنواتجه النفسية كالرضا وتخفيف الضغط.

التعريف الإجرائي لتنظيم الوقت:

استناداً إلى التعريفات السابقة واستحضاراً لخصوصية موضوع الدراسة وسياقها الجزائري، يُقصد بتنظيم الوقت في هذا البحث: القدرة الواعية للمرأة العاملة على توزيع وقتها اليومي بين متطلبات عملها المهني والتزاماتها الأسرية، من خلال تحديد الأولويات ووضع خطط عمل مرنة، بما يُمكّنها من الإيفاء بأدوارها المتعددة والحفاظ على توازنها النفسي وتقليص مستويات التوتر الناجم عن تعارض هذه الأدوار.

ومن خلال ما سبق، لا يعد **تنظيم الوقت** مجرد مهارة ثانوية، بل هو الفن الذي يمنحنا القدرة على الموازنة بين ضغوط الحياة وأهدافنا الشخصية. إن استثمار الدقائق بذكاء لا يعني العمل بجهد أكبر، بل العمل بذكاء أكثر، مما يقلل من التوتر ويفتح آفاقاً للإبداع والإنجاز. وكما يُقال: "الوقت هو المادة الخام التي تُصنع منها الحياة"، لذا فإن إدارته هي الخطوة الأولى والأساسية نحو تحقيق النجاح والرضا الذاتي.

2_ أهمية تنظيم الوقت في الحياة المهنية والأسرية

تتجلى أهمية تنظيم الوقت في حياة المرأة العاملة في مستويين متلازمين ومتكاملين: المستوى المهني والمستوى الأسري، ولا يستقيم الحديث عن أحدهما دون استحضار الآخر.

أ_الأهمية على المستوى المهني:

_**تعزيز الإنتاجية والأداء الوظيفي:**يُشكّل تنظيم الوقت أحد أبرز المحددات النفسية للإنتاجية في بيئة العمل، إذ يُتيح للمرأة العاملة توجيه طاقتها المعرفية والجسدية نحو المهام ذات الأولوية، متجنبةً الاستنزاف الناجم عن التشتت والارتجال. وقد أثبت أن الأفراد الذين يُمارسون تنظيم الوقت بانتظام يُسجّلون مستويات أعلى من الأداء الوظيفي ومستويات أدنى من الإرهاق المهني مقارنةً بأقرانهم[143].

_**تخفيف الضغط المهني:**يُقرّ كثير من الباحثين في علم النفس العمل بأن غياب تنظيم الوقت يُعدّ من المنبّهات الرئيسية للضغط المهني، إذ يُولّد شعوراً متراكماً بالعجز عن الإنجاز والتأخر الدائم. وفي المقابل[144].

_ **تعزيز الشعور بالكفاءة الذاتية المهنية:**حين تُنجز المرأة العاملة مهامها في الأوقات المحددة وتفي بالتزاماتها المهنية، يتعزز لديها شعور الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy) بمفهوم Bandura، مما يُشكّل دافعاً تراكمياً للاستمرار والتطور المهني.

[143]الطيطي، محمد خطاب، إدارة الوقت: مفاهيم واستراتيجيات. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2009،ص 47.

[144] بوعمامة، سهيلة، تنظيم الوقت وعلاقته بالتوازن بين العمل والأسرة لدى المرأة العاملة. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، 2018، ص 112.

_**تحسين العلاقات المهنية وجودة التواصل:**يُتيح التنظيم الجيد للوقت للمرأة العاملة هامشاً كافياً للتواصل مع زملائها ورؤسائها ومرؤوسيها بصورة هادئة ومنتجة، بعيداً عن ضغط الوقت الذي يُضيّق مساحة الحوار ويُولّد توترات علائقية في بيئة العمل[145].

ب_ الأهمية على المستوى الأسري:

_ **تحقيق التوازن بين العمل والأسرة:** يُعدّ تنظيم الوقت الأداةَ العملية الأولى لتحقيق ما يُعرف في الأدبيات التنظيمية بـ"التوازن بين العمل والحياة" (Work-Life Balance)، وهو مفهوم راكم حوله الباحثون رصيداً نظرياً وافراً منذ مطلع الألفية الثالثة[146].

_ **تقليص الصراع بين الأدوار:**يُسهم تنظيم الوقت في الحدّ من ظاهرة "صراع الدور" (Role Conflict) التي تنشأ حين تتعارض متطلبات الدور المهني مع متطلبات الدور الأسري[147].

_**الحفاظ على جودة العلاقات الأسرية:**حين تستطيع المرأة العاملة تخصيص وقت نوعي كافٍ لأسرتها بعيداً عن ضغط المهام المتراكمة، ترتفع جودة التفاعلات الأسرية وينخفض منسوب التوتر داخل الفضاء المنزلي، حيث أن المرأة العاملة التي تُحسن تنظيم وقتها تُسجّل مستويات أعلى من الرضا الأسري وأدنى من الشعور بالذنب تجاه أبنائها[148].

_**الصحة النفسية والوقاية من الاحتراق الوظيفي:**أثبتت الأبحاث المتراكمة في علم النفس الصحي التنظيمي أن ضعف تنظيم الوقت لدى المرأة العاملة يُسرّع وتيرة الوصول إلى حالة الاحتراق الوظيفي (Burnout)، بما يترتب عليها من إرهاق انفعالي وتبلّد وجداني وتراجع في الكفاءة الشخصية[149].

ومن خلال ما سبق، إن **تنظيم الوقت** هو الجسر الذي يربط بين الطموح المهني والاستقرار الأسري؛ فهو يضمن للموظف أداءً يتسم بالكفاءة والاحترافية بعيداً عن ضغوط التراكمات، وفي الوقت ذاته، يمنح العائلة حقها من الاهتمام والرعاية بجودة عالية. إن القدرة على الموازنة بين هذين المحورين ليست مجرد ترف، بل هي **ضرورة حيوية** لتحقيق حياة متزنة ومستدامة، حيث يصبح الوقت وسيلة للبناء والإنجاز في العمل، وأداة للترابط وتعميق المودة في المنزل.

---

[145] بن زاهي، منصور، صراع الدور وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2017، ص 76.

[146] بلعيد، نادية،التوازن بين الحياة المهنية والأسرية لدى المرأة العاملة وأثره على الرضا الزواجي. أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة باتنة 1، 2019،ص 139.

[147] Peeters, M. C. W., & Rutte, C. G. (). Time management behavior as a moderator for the job demands-control interaction. Journal of Occupational Health Psychology, 10(1), 2005, 64–75.

[148] Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (). Work-family balance: A review and extension of the literature. In Quick, J. C. & Tetrick, L. E. (Eds.),Handbook of Occupational Health Psychology (2nd ed.). Washington, DC: APA, pp. 2011,165–183

[149] بن زاهي، منصور، صراع الدور وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية، مرجع سابق ،ص100

3_ استراتيجيات تنظيم الوقت لدى المرأة العاملة

تواجه المرأة العاملة تحدياً حقيقياً في كيفية توزيع وقتها المحدود على متطلبات متعددة ومتنافسة، مما دفع الباحثين في علم النفس العمل والتنظيم إلى رصد جملة من الاستراتيجيات التي تعتمدها النساء العاملات للتعامل مع هذا الضغط الزمني المركّب. وتتباين هذه الاستراتيجيات من حيث طبيعتها وفاعليتها ودرجة توافقها مع خصوصية السياق الأسري والمهني، ويمكن تصنيفها على النحو الآتي:

أ_استراتيجية ترتيب الأولويات

تُعدّ هذه الاستراتيجية من أكثر الأساليب توظيفاً لدى المرأة العاملة، وتقوم على التمييز الواعي بين المهام وفق معيارَي الأهمية والاستعجال، بما يُمكّنها من توجيه طاقتها الزمنية نحو ما يستحق الأولوية دون الانزلاق نحو الانشغال بالعاجل على حساب المهم حيث أن اعتماد ترتيب الأولويات اليومي يرتبط ارتباطاً طردياً دالاً بانخفاض مستوى الضغط النفسي وارتفاع درجة الرضا المهني والأسري في آنٍ واحد[150].

وتستند هذه الاستراتيجية نظرياً إلى ما يُعرف بـ"مصفوفة الأولويات" التي تُصنّف المهام في أربع خانات: مهام مهمة وعاجلة تستحق التنفيذ الفوري، ومهام مهمة غير عاجلة تستوجب التخطيط المسبق، ومهام عاجلة غير مهمة يمكن تفويضها، ومهام غير مهمة وغير عاجلة يُستحسن التخلي عنها. وتظهر قيمة هذه الأداة بجلاء في حياة المرأة العاملة التي تتراكم أمامها المهام المنزلية والمهنية دون أن تحمل في الغالب درجةً واضحةً من الأولوية.

ب_ استراتيجية التخطيط المسبق

تُشير هذه الاستراتيجية إلى ميل المرأة العاملة إلى جدولة مهامها المهنية والأسرية مسبقاً بصورة يومية أو أسبوعية أو شهرية، عوضاً عن الاكتفاء بالتعامل مع المهام آنياً وارتجالياً. حيث أن التخطيط المسبق يُتيح للفرد العامل ولا سيما المرأة استباق الأزمات الزمنية والتهيؤ لها قبل وقوعها، بدلاً من الانغماس الدائم في الاستجابة التفاعلية للضغوط.

وتتجلى هذه الاستراتيجية عملياً في لجوء المرأة العاملة إلى إعداد قوائم المهام اليومية، وتنظيم الرزنامة الأسبوعية المشتركة للأسرة، وتحديد الأوقات المخصصة للأنشطة الثابتة كإيصال الأبناء إلى المدرسة وتحضير الوجبات وغيرها، وهو ما يُحوّل الوقت من مورد فوضوي إلى بنية منظّمة يمكن التحكم فيها والتنبؤ بها[151].

---

[150] زروق، ليلى، تنظيم الوقت وعلاقته بالضغط النفسي لدى المرأة العاملة في قطاع التربية. مجلة الدراسات النفسية والتربوية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2020، ص 88.

[151] Sieber, S. D.Toward a theory of role accumulation. American Sociological Review, 1974, 567–578.

ج_ استراتيجية التفويض والاستعانة بالدعم الاجتماعي

لا تستطيع المرأة العاملة في الغالب تحمّل كامل الأعباء الأسرية والمهنية منفردةً دون أن تتعرض للاستنزاف الزمني والنفسي، مما يجعل استراتيجية التفويض والاستعانة بالمحيط ضرورةً وظيفية لا ترفاً. ويتجلى هذا في توزيع بعض المهام المنزلية على الزوج أو الأبناء الكبار أو أفراد الأسرة الممتدة، فضلاً عن الاستعانة بخدمات الرعاية الخارجية كدور الحضانة[152].

د_ استراتيجية الفصل بين الأدوار

تعتمد بعض النساء العاملات على وضع حدود نفسية وزمنية واضحة بين فضاء العمل وفضاء الأسرة، بحيث تُعطّل تفكيرها في شؤون المنزل حين تكون في العمل، والعكس صحيح. وقد أثبتت هذه الاستراتيجية فاعليتها في تقليص ظاهرة "الحضور الجسدي والغياب الذهني" التي تُعاني منها كثير من النساء العاملات اللواتي يُجِدن التواجد في مكان دون أن ينخرطن فيه فعلياً بسبب تشتت انتباههن بين الدورَين.

حيث أن الفصل الوظيفي بين الأدوار يستلزم من المرأة العاملة مهارات تنظيمية معرفية متقدمة كالتحكم في الانتباه والتبديل الانتقائي بين السياقات، وأن ضعف هذه المهارات يُفسّر جزءاً كبيراً من التعب النفسي الذي تُبديه النساء العاملات في نهاية اليوم[153].

هـ_ استراتيجية الاندماج المرن بين الأدوار

على النقيض من استراتيجية الفصل، تلجأ بعض النساء العاملات إلى تذويب الحدود بين الأدوار والتعامل معها بمرونة تسمح بتداخلها المحسوب. فقد تُنجز بعض المهام المهنية من المنزل، أو تُبقي هاتفها متاحاً لأسرتها خلال ساعات العمل في حالات الطوارئ. وتُناسب هذه الاستراتيجية النساءَ العاملات في مجالات تتيح المرونة الزمنية والمكانية كالتعليم والعمل عن بُعد.

حيث أن انتشار العمل عن بُعد بعد جائحة كوفيد-19 دفع كثيراً من النساء العاملات الجزائريات نحو اعتماد هذه الاستراتيجية، غير أنها كشفت في الآن ذاته أن الاندماج غير المُدار قد يُفضي إلى طمس الحدود الزمنية والنفسية بين الدورَين مما يُعمّق الإرهاق بدلاً من تخفيفه[154].

---

[152] بوزيد، سمية ، استراتيجيات التكيف المهني لدى المرأة الجزائرية العاملة وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تبسة، العدد 40، 2020،ص 117.

[153] مقراني، نسيمة ،دور الدعم الزوجي في تخفيف صراع الأدوار لدى المرأة العاملة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، 2021،ص 148.

[154] بن شعيب، فاطمة الزهراء،التوافق المهني والأسري لدى المرأة العاملة الجزائرية وعلاقته بالدعم الاجتماعي المُدرَك، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2021،ص 162.

و_إستراتيجية إعادة التأطير المعرفي للوقت

تُشير هذه الاستراتيجية إلى قدرة المرأة العاملة على إعادة تفسير علاقتها بالوقت ذاتياً، بتخفيف الشعور الدائم بالعجز الزمني واستبداله بإدراك إيجابي لما أُنجز عوضاً عن التركيز على ما لم يُنجز. وتستند هذه الاستراتيجية إلى مفاهيم العلاج المعرفي السلوكي التي تُؤكد أن الضيق الناجم عن ضغط الوقت لا يُولّده الوقت في حد ذاته بل يُولّده التفسير السلبي له[155].

ومن خلال ما سبق ،تظل **استراتيجيات تنظيم الوقت** هي الركيزة الأساسية التي تمكّن المرأة العاملة من تحويل التحديات إلى إنجازات ملموسة؛ فمن خلال تبني أدوات ذكية مثل "مصفوفة الأولويات" وتفويض المهام، تتحول الفوضى إلى نظام والضغط إلى إنتاجية. إن سر النجاح لا يكمن في امتلاك ساعات إضافية، بل في **الاستثمار الواعي** لكل لحظة، مما يتيح للمرأة مساحة للتطور المهني دون إغفال جانب الرعاية الذاتية والترابط الأسري، لتظل دائماً قادرة على العطاء بكفاءة واتزان.

4 _ إدارة الأدوار لدى المرأة العاملة

_ مفهوم الدور الاجتماعي وتعدد الأدوار

يُعدّ مفهوم الدور من المفاهيم المحورية في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي على حدٍّ سواء، ويُقصد به مجموعة التوقعات السلوكية والمسؤوليات المرتبطة بموقع اجتماعي أو وظيفي معين يشغله الفرد. وتجمع المرأة العاملة في شخصها حزمةً من الأدوار المتزامنة والمتنافسة تضم على أقل تقدير: الدور المهني، والدور الزوجي، والدور الأمومي، والدور الاجتماعي داخل الأسرة الممتدة والمجتمع.

وقد أسهم Biddle (1986) في تأسيس نظرية الدور بتمييزه بين ثلاثة مستويات للدور: الدور المتوقَّع الذي يُمليه المجتمع والمحيط، والدور المُدرَك الذي تُشكّل المرأة له صورةً ذهنيةً ذاتية، والدور المُؤدَّى الذي يتجسد فعلياً في السلوك اليومي. وتنشأ كثير من مصادر التوتر لدى المرأة العاملة في الفجوة بين هذه المستويات الثلاثة، حين يتعارض ما يتوقعه المجتمع مع ما تُدركه المرأة وما تستطيع فعلياً تأديته[156].

يُضاف إلى هذه الأدوار بُعد ثقافي وقيمي خاص، إذ تظل التوقعات الاجتماعية المحيطة بالمرأة مُثقَلةً بتصورات تقليدية عن الأمومة والزوجية تجعل من إدارة الأدوار المتعددة مسألةً تتجاوز حدود التنظيم اليومي لتمسّ الهوية والانتماء والشعور بالقيمة.

[155] عيساني، رشيد، الفصل بين الأدوار المهنية والأسرية وأثره على الصحة النفسية للمرأة العاملة. مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الجلفة، العدد 11، 2018،ص 45.

[156] Kaufman-Scarborough, C., & Lindquist, J. D.Time management and polychronicity: Comparisons, contrasts, and insights for the workplace. Journal of Managerial Psychology, 1999, 288–312

_ نظريات إدارة الأدوار المتعددة

تتعدد النظريات التي أسهمت في تأطير ظاهرة تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة، ويمكن إجمال أبرزها فيما يلي:

أ_ نظرية الشُّح أو النضوب (Scarcity Theory):

تُقدّم هذه النظرية المنسوبة إلى Goode (1960) الأدوارَ المتعددة بوصفها مصدر استنزاف حتمي للطاقة والوقت، إذ ترى أن مجموع الموارد التي يمتلكها الفرد — من وقت وطاقة وانتباه — محدودٌ وثابت، وأن الانخراط في دور إضافي لا بدّ أن يُقلّص ما يُتاح للأدوار الأخرى. وبناءً على هذا المنطق، فإن اضطلاع المرأة بالدور المهني إلى جانب أدوارها الأسرية يُفضي حتماً إلى عجز في أحد هذين المجالَين أو كليهما.

غير أن هذه النظرية تعرّضت لانتقادات جوهرية، لا سيما من الباحثين الذين أثبتوا أن تعدد الأدوار لا يُفضي بالضرورة إلى الاستنزاف بل قد يُولّد موارد نفسية إضافية[157].

ب_نظرية الإثراء أو التوسّع (Expansion Theory):

جاءت هذه النظرية التي دعا إليها Marks (1977) و(1974) Sieber رداً على نظرية الشُّح، إذ ترى أن الانخراط في أدوار متعددة لا يستنزف الفرد بالضرورة بل قد يُغنيه بموارد نفسية واجتماعية إضافية كالشعور بالهوية المتعددة والثقة بالنفس والدعم الاجتماعي المتنوع. ومن هذا المنطلق، فإن المرأة التي تجمع بين الدور المهني والدور الأسري قد تجد في كل دور منهما مصدراً للتعويض النفسي عن ضغوط الدور الآخر[158].

ج_نظرية صراع الدور (Role Conflict Theory):

تُعدّ نظرية صراع الدور من أكثر النظريات توظيفاً في تحليل وضع المرأة العاملة، وتُعرّف الصراع بأنه الحالة التي تنشأ حين تُولّد متطلبات دورَين أو أكثر ضغوطاً متعارضةً بحيث يُصعّب الوفاء بأحدهما دون الإخلال بالآخر. وقد ميّز* Katz & Kahn (1978) بين نوعين رئيسيَّين من صراع الدور: الصراع بين الأدوار الناجم عن تعارض متطلبات أدوار مختلفة، والصراع داخل الدور الواحد الناجم عن تضارب التوقعات داخل الدور ذاته[159].

د_ نظرية الحدود بين الأدوار لـ Clark (2000):

تُقدّم هذه النظرية تصوراً بديلاً يُركّز على طبيعة الحدود التي تفصل بين عالم العمل وعالم الأسرة، وتُصنّف هذه الحدود إلى ثلاثة أنواع: الحدود المادية (الأماكن والأوقات)، والحدود الزمنية (ساعات العمل مقابل ساعات الأسرة)، والحدود النفسية (القواعد الذهنية التي تُنظّم الانتقال بين الدورَين). وتُؤكد النظرية أن مرونة هذه الحدود أو صلابتها تُحدد إلى حدٍّ بعيد سهولةَ انتقال المرأة بين أدوارها ودرجةَ التوتر الذي يُصاحب هذا الانتقال[160].

---

[157] مزياني، فتيحة ،المرأة العاملة الجزائرية بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،2016، ص 89.

[158] حمداوي، عبد الوهاب ،إدارة الوقت في المؤسسة الجزائرية: دراسة تحليلية نقدية. أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر 2، 2019، ص 74.

[159] عيساني، رشيد، الفصل بين الأدوار المهنية والأسرية وأثره على الصحة النفسية للمرأة العاملة،مرجع سابق ،ص76

[160] مزياني، فتيحة ،المرأة العاملة الجزائرية بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية،مرجع ستبق ،ص100

_ أبعاد إدارة الأدوارلدى المرأة العاملة

تتجلى إدارة الأدوار المتعددة لدى المرأة العاملة في ثلاثة أبعاد متكاملة:

أ_ البُعد التنظيمي:

ويُشير إلى قدرة المرأة على تنسيق متطلبات أدوارها المختلفة وجدولتها بصورة تُقلّص التعارض الزمني بينها. حيث أن المرأة العاملة التي تمتلك كفاءةً تنظيميةً عالية تستطيع تحويل الصراع المحتمل بين الأدوار إلى توازن فعلي، بفضل قدرتها على التبديل السلس بين السياقات والمتطلبات المتباينة[161].

ب_ البُعد النفسي والانفعالي:

ويتعلق بالحالة الوجدانية التي ترافق أداء الأدوار المتعددة، كالشعور بالذنب والقلق وتقدير الذات والكفاءة الذاتية. وتُشير الأبحاث إلى أن المرأة العاملة التي تُدير أدوارها بفاعلية تحظى بصحة نفسية أفضل لا لأنها تحمل أعباءً أقل، بل لأنها تمتلك أُطراً معرفيةً وانفعاليةً تُمكّنها من تحويل الضغط إلى تحدٍّ يستحق المواجهة[162].

ج_البُعد الاجتماعي والتفاوضي:

وهو البُعد الأكثر خصوصيةً في السياق الجزائري والعربي، إذ تجد المرأة العاملة نفسها مُضطرةً في أحيان كثيرة إلى التفاوض مع محيطها الأسري والمهني حول حدود أدوارها ومسؤولياتها. حيث أن المرأة الجزائرية العاملة التي تحظى بدعم زوجها في إعادة توزيع الأدوار المنزلية تُسجّل مستويات أدنى من صراع الأدوار ومستويات أعلى من الرضا المهني والأسري[163].

ومن خلال ما سبق، ختاماً، تُعد **إدارة الأدوارلدى المرأة العاملة** عملية موازنة دقيقة تتطلب مرونة ذهنية وتنظيماً فائقاً؛ فهي ليست مجرد تنسيق بين جدول العمل ومهام المنزل، بل هي فن ترتيب الأولويات بما يضمن الحفاظ على صحتها النفسية واستقرار محيطها. إن نجاح المرأة في التوفيق بين طموحها المهني ومسؤولياتها الأسرية يمثل **نموذجاً للإدارة الذاتية الناجحة**، وهو ما لا يتحقق بجهدها الفردي فحسب، بل بدعم مجتمعي وأسري يقدر قيمة هذه الأدوار المتعددة ويؤمن بأن نجاحها في ميدان العمل هو إضافة وقوة لكيان الأسرة والمجتمع على حد سواء.

5_ التوفيق بين الدور المهني والدور الأسري

يُمثّل التوفيق بين الدور المهني والدور الأسري من أبرز التحديات الوجودية والنفسية التي تواجهها المرأة العاملة في المجتمعات المعاصرة عموماً، والمجتمع الجزائري خصوصاً. فهي تجد نفسها يومياً في مواجهة معادلة صعبة تستلزم تحقيق الإنجاز المهني دون التفريط في الواجبات الأسرية، وهو توازن دقيق لا تُحقّقه النوايا الحسنة وحدها بل يستلزم قدراً من الوعي والتخطيط وتضافر الدعم الاجتماعي والمؤسسي.

---

[161] حمداوي، عبد الوهاب ،إدارة الوقت في المؤسسة الجزائرية،مرجع سابق ،ص107

[162] عيساني، رشيد، الفصل بين الأدوار المهنية والأسرية وأثره على الصحة النفسية للمرأة العاملة،مرجع سابق ،ص98

[163] قاسمي، سامية، المرأة العاملة في ظل التحولات الرقمية: بين العمل عن بُعد وإعادة تشكيل الأدوار الأسرية. مجلة المجتمع والرياضة، جامعة الجزائر 3، العدد 7، 2022،ص 33.

_ مفهوم التوفيق بين الدورَين

يُقصد بالتوفيق بين الدور المهني والدور الأسري في أدبيات علم النفس العمل والتنظيم تلك القدرة الديناميكية على الانتقال الفعّال بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة، بما يُمكّن الفرد من أداء كلا الدورَين بمستوى مقبول من الكفاءة دون أن يُضحّي بأحدهما على حساب الآخر تضحيةً كاملة[164].

حيث أن التوفيق بين الدورَين بأنه "القدرة على إعادة التنظيم المستمر لمختلف المتطلبات الحياتية المهنية والأسرية في إطار توازن نسبي يتشكّل وفق أولويات المرأة وقيمها وظروف محيطها الاجتماعي والمؤسسي ويُميّز هذا التعريف بإدراجه لمفهوم التوازن النسبي عوضاً عن التوازن المثالي، وهو تصوّر أكثر واقعية يُقرّ بأن التوفيق الكامل بين الدورَين لا يعدو كونه مُثُلاً نظرياً قلّما يتحقق في الواقع المعاش.

_ العوامل المُيسِّرة للتوفيق بين الدورَين

رصدت الأبحاث جملةً من العوامل التي تُسهم في تيسير التوفيق بين الدور المهني والدور الأسري، يمكن تصنيفها في ثلاث فئات:

أ_العوامل الفردية:

تتصدر هذه العوامل الكفاءةُ الذاتية للمرأة العاملة، إذ إن امتلاكها لمهارات إدارة الوقت والتخطيط المسبق وترتيب الأولويات يُشكّل الركيزة الأساسية لأي توفيق ناجح بين الدورَين. كما يؤدي المرونة النفسية (Psychological Flexibility) دوراً محورياً في قدرة المرأة على التكيف مع المتطلبات المتغيرة لكلا الدورَين دون الانهيار أمام تراكم الضغوط. حيث أن الشعور بالمعنى والهدف في كلا الدورَين — المهني والأسري — يُعزز دافعية المرأة على الاستمرار في السعي نحو التوفيق حتى في الأوقات الأكثر إرهاقاً[165].

ب_ العوامل الأسرية:

يُشكّل الدعم الزوجي العامل الأسري الأكثر تأثيراً في تحقيق التوفيق بين الدورَين، سواءٌ أكان دعماً عملياً بالمشاركة في الأعباء المنزلية أم دعماً نفسياً بالتشجيع والتقدير. حيث أن مشاركة الزوج في الأعباء المنزلية ترتبط ارتباطاً طردياً قوياً بمستوى الرضا المهني للمرأة العاملة، وأن غيابها يُعدّ من أقوى المنبّئات بصراع الأدوار وتراجع الكفاءة المهنية[166].

---

[164] دحماني، حياة ،الدعم الزوجي وأثره على التوازن بين العمل والأسرة لدى المرأة العاملة: دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو. أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة مولود معمري تيزي وزو،2021، ص 183.

[165] بن عيسى، محمود ،السياسات التنظيمية الداعمة للأسرة وأثرها في الحد من صراع أدوار المرأة العاملة. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، العدد 19، 2018،ص 211.

[166] بوزيان، تاورة، المعنى في العمل وأثره على التوفيق بين متطلبات الحياة المهنية والأسرية لدى المرأة الجزائرية،مجلة آفاق علمية، جامعة المدية، العدد 12، المجلد 2، 2020،ص 58.

ج_العوامل المؤسسية والتنظيمية:

تضطلع المؤسسة المُشغِّلة بدور لا يُستهان به في تيسير أو تعسير التوفيق بين الدورَين لدى المرأة العاملة، من خلال السياسات التنظيمية المتعلقة بالمرونة في ساعات العمل وإجازة الأمومة وتوفير دور الحضانة وغيرها. وفي هذا الإطار حيث أن غياب هذه السياسات الداعمة في معظم المؤسسات الجزائرية يُحوّل مسؤولية التوفيق بين الدورَين إلى عبء فردي تتحمله المرأة وحدها، مما يُضاعف الإرهاق النفسي ويُقلّص فرص الترقي المهني[167].

_ نماذج التوفيق بين الدورَين

أ_نموذج التوازن بين العمل والحياة لـ Greenhaus & Allen (2011)

يُقدّم هذا النموذج التوازن بين الدورَين لا بوصفه تساوياً حسابياً في الوقت المُكرَّس لكل منهما، بل بوصفه انسجاماً ذاتياً بين التوزيع الفعلي للوقت والطاقة وبين القيم والأولويات الشخصية للمرأة. وهو تصور أكثر واقعيةً إذ يُقرّ بأن المرأة التي تُخصص وقتاً أطول للعمل قد تكون في حالة توازن إذا كان ذلك يتوافق مع قيمها وأهدافها المرحلية[168].

ب_ نموذج التكامل الوظيفي لـ Frone (2003):

يرى هذا النموذج أن التوفيق بين الدورَين لا يتوقف عند حدود تقليص الصراع بينهما، بل يمتد إلى تحقيق ما يُسمّيه الباحث "الإثراء المتبادل" (Enrichment) بين الدورَين، بحيث تُغذي الإنجازات في العمل الشعورَ بالكفاءة في الأسرة والعكس بالعكس[169].

ومن خلال ما سبق ، يُعد التوفيق بين المتطلبات المهنية والالتزامات الأسرية معادلة دقيقة تتطلب توازناً مستمراً، فهي ليست مجرد تقسيم للوقت، بل هي عملية **تكامل أدوار** تهدف إلى تحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي. إن النجاح في الموازنة بين هذين المجالين لا ينعكس أثره على رفاهية الفرد فحسب، بل يمتد ليشكل دعامة أساسية لتماسك الأسرة ورفع كفاءة الأداء في بيئة العمل، مما يستوجب تظافر الجهود بين الوعي الشخصي والسياسات المؤسسية الداعمة لتحقيق هذا التوازن المنشود.

---

[167] Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (). Work-family balance: A review and extension of the literature. In Quick, J. C. & Tetrick, L. E. (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology (2nd ed.). Washington DC: APA, 2011; pp. 165–183.

[168] مصطفاوي، عائشة ، الإثراء المتبادل بين الدور المهني والأسري لدى المرأة العاملة الجزائرية وعلاقته بجودة الحياة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة 2، 2022، ص 137.

[169] مصطفاوي، عائشة ، الإثراء المتبادل بين الدور المهني والأسري لدى المرأة العاملة الجزائرية وعلاقته بجودة الحياة،مرجع سابق ،ص98

6_التوتر الناتج عن تداخل الحياة المهنية والأسرية

_ مفهوم التوتر الناجم عن تداخل الأدوار

يُشير التوتر الناجم عن تداخل الحياة المهنية والأسرية إلى تلك الحالة النفسية والجسدية التي تنشأ حين تتشابك متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة وتتداخل إلى الحد الذي يتعذّر فيه على المرأة أداء أيٍّ منهما بالمستوى المأمول. حيث هذا التوتر بأنه "الحالة الانفعالية المزمنة الناجمة عن الإدراك المتكرر للعجز عن الوفاء بمتطلبات الدورَين المهني والأسري في آنٍ واحد، والمصحوب بمشاعر الذنب والإرهاق وتراجع تقدير الذات.

ويتمايز مفهوم التوتر الناجم عن التداخل عن مفهوم صراع الأدوار في كون الأول يُركّز على الحالة الانفعالية الداخلية وتداعياتها النفسية، في حين يُركّز الثاني على الجانب البنيوي والتنظيمي للتعارض بين متطلبات الأدوار[170].

_ مصادر التوتر الناجم عن التداخل

تتعدد مصادر التوتر الناجم عن تداخل الحياة المهنية والأسرية لدى المرأة العاملة، وتتوزع على مستويات ثلاثة:

أ_ المصادر المهنية

تتصدر المصادر المهنية المُولّدة للتوتر لدى المرأة العاملة: ضغط العمل الزائد وساعات العمل الطويلة، وغياب المرونة التنظيمية في جداول العمل، وضغط الأداء والتنافسية في بيئة العمل، فضلاً عن غياب الدعم المؤسسي لمتطلبات الأمومة. حيث أن العمل في قطاعات تفرض حضوراً صارماً وغياب مرونة زمنية يُضاعف التوتر لدى النساء العاملات مقارنةً بأقرانهن في القطاعات ذات الساعات المرنة.

ب_ المصادر الأسرية

على صعيد المصادر الأسرية، يأتي في مقدمتها غياب توزيع عادل للمهام المنزلية بين الزوجين، والضغط الناجم عن رعاية الأطفال الصغار أو ذوي الاحتياجات الخاصة، وكذا الضغط الناجم عن التوقعات التقليدية للأسرة الممتدة من المرأة.

ج_المصادر الاجتماعية والثقافية:

تُلقي البيئة الاجتماعية والثقافية بظلالها الثقيلة على مستوى التوتر لدى المرأة العاملة، من خلال النظرة النمطية التي تُحمّلها وحدها مسؤولية الأسرة، والحكم الاجتماعي على أدائها الأمومي والزوجي، والمقارنة الضمنية أو الصريحة مع نموذج "المرأة المثالية" التي يُفترض أنها تُتقن كل شيء في آنٍ واحد[171].

---

[170] بوزيان، تاورة، المعنى في العمل وأثره على التوفيق بين متطلبات الحياة المهنية والأسرية لدى المرأة الجزائرية، مرجع سابق ،ص87

[171] قاسمي، سامية، المرأة العاملة في ظل التحولات الرقمية: بين العمل عن بُعد وإعادة تشكيل الأدوار الأسرية،مرجع سابق ،ص65

_ تداعيات التوتر الناجم عن التداخل

أ_**على المستوى النفسي** :يُفضي التوتر المزمن الناجم عن تداخل الأدوار إلى طيف واسع من التداعيات النفسية أبرزها: القلق المزمن والاكتئاب والإرهاق الانفعالي والشعور بالذنب وتراجع تقدير الذات[172].

ب_**على المستوى الجسدي**:يتجسد التوتر الناجم عن التداخل على المستوى الجسدي في اضطرابات النوم وأمراض القلب والأوعية الدموية والصداع المزمن وضعف جهاز المناعة.

ج _**على المستوى المهني**:يؤدي التوتر المزمن إلى تراجع الأداء الوظيفي وارتفاع معدلات التغيب عن العمل وتراجع الدافعية المهنية، وقد يُفضي في حالاته القصوى إلى الاحتراق الوظيفي الكامل (Burnout) أو إلى التخلي عن المسار المهني كلياً[173].

ومن خلال سبق، أن التوتر الناتج عن تداخل الحياة المهنية والأسرية ليس مجرد ضغط عابر، بل هو نتاج صراع أدوار يستنزف الموارد النفسية والجسدية للفرد. إن غياب الحدود الواضحة بين العمل والمنزل يؤدي إلى حالة من الإنهاك التي تؤثر سلباً على جودة العلاقات الأسرية وكفاءة الإنتاج المهني على حد سواء. لذا، تبرز الحاجة الملحة لتبني استراتيجيات مواجهة فعالة، تبدأ من التنظيم الذاتي للمهام وتصل إلى ضرورة وجود بيئة عمل مرنة تراعي الخصوصية الاجتماعية، لضمان حماية الفرد من الوقوع في فخ الاحتراق النفسي.

7_ الصراع بين الأدوار لدى المرأة العاملة

_ مفهوم صراع الأدوار

يُعدّ صراع الأدوار (Role Conflict) من أكثر المفاهيم حضوراً في أدبيات علم النفس العمل والاجتماع التنظيمي حين يتعلق الأمر بالمرأة العاملة. ويُعرّف عموماً بأنه "الحالة التي ينشأ فيها تعارض بين متطلبات دورَين أو أكثر يشغلهما الفرد في آنٍ واحد، بحيث يُصعّب الامتثال لمتطلبات أحدهما دون الإخلال بمتطلبات الآخر[174].

حيث أنه التعارض الموضوعي أو المُدرَك بين ما تُمليه بيئة العمل من التزامات زمنية وطاقوية ومعرفية وما تستلزمه الأسرة من حضور وانتباه ورعاية، مما يُولّد لدى المرأة العاملة شعوراً متكرراً بالعجز عن الوفاء بأيٍّ من الدورَين على النحو المأمول.

_أنواع صراع الأدوار لدى المرأة العاملة

أ_الصراع الزمني (Time-Based Conflict):

[172] سماتي، ثريا، الصراع الزمني بين متطلبات العمل والأسرة لدى المرأة العاملة وعلاقته بالأداء الوظيفي. مجلة آفاق للعلوم، جامعة جيجل، 2020، ص 412.

[173] حرقاس، عمار،غياب السياسات التنظيمية الأسرية في المؤسسة الجزائرية وأثره على صراع أدوار المرأة العاملة. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تامنغست، 2020، ص 494.

[174] محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،2018 ،ص285–278

وهو أكثر أنواع صراع الأدوار شيوعاً، وينشأ حين تتنافس متطلبات الدورَين على الوقت المتاح ذاته، بحيث تستحيل تلبيتها في آنٍ واحد. ومثاله الاضطرار للبقاء في العمل ساعات إضافية في اليوم الذي تعقد فيه مدرسة الابن اجتماعاً للأولياء، أو تلقّي مكالمة طارئة من المنزل خلال اجتماع مهني مهم حيث أن الصراع الزمني يُمثّل الشكل الأكثر وضوحاً وقابليةً للقياس من بين أنواع صراع الأدوار، غير أنه ليس بالضرورة الأشد تأثيراً في الصحة النفسية للمرأة العاملة[175].

ب_ الصراع الطاقوي أو الجهدي (Strain-Based Conflict):

وينشأ حين يُولّد الانخراط في دور من الأدوار إرهاقاً نفسياً أو جسدياً يُقلّص الطاقة المتاحة للاضطلاع بالدور الآخر بفاعلية. فالمرأة التي تُعاني ضغوطاً مهنية شديدة قد تعود إلى المنزل مُنهكةً إلى حد يتعذر معه عليها الانخراط في رعاية أطفالها بالمستوى الذي تتطلع إليه. وهذا النوع من الصراع أشد تأثيراً في الصحة النفسية لكونه يتجذّر في الحالة الداخلية للمرأة لا في التنازع الخارجي على الوقت[176].

ج _الصراع السلوكي (Behavior-Based Conflict):

وهو أدق أنواع صراع الأدوار وأقلها وضوحاً، وينشأ حين تتعارض الأنماط السلوكية المطلوبة في دور مع تلك المطلوبة في دور آخر. فالمرأة التي تشغل منصباً قيادياً يستلزم الحزم والصرامة والموضوعية قد تجد صعوبةً في التحوّل إلى نمط الحنان والحضن والتقبّل غير المشروط حين تعود إلى المنزل بوصفها أماً[177].

_ العوامل المُفاقِمة لصراع الأدوارلدى المرأة العاملة في الجزائر

تتضافر جملة من العوامل في تعميق صراع الأدوار لدى المرأة العاملة الجزائرية تحديداً، أبرزها:

أولاً: القيم الثقافية السائدة تُكرّس الثقافة الجزائرية السائدة نظرةً تُجعل من تفضيل المرأة للعمل على الأسرة موضع نقد اجتماعي، مما يُضاعف شعورها الداخلي بالذنب ويُضيق عليها هامش المناورة في التفاوض حول توزيع الأدوار.

ثانياً :ضعف منظومة الرعاية الاجتماعية: يُشكّل شُح دور الحضانة عالية الجودة وعدم شمول كافة العاملات بإجازة أمومة كافية عبئاً مُضاعَفاً، يجعل من رعاية الأطفال مسؤوليةً تقع بشكل شبه حصري على عاتق المرأة.

ثالثاً : غياب مرونة بيئة العمل: تفرض معظم المؤسسات الجزائرية جداول عمل صارمة لا تُراعي خصوصية المرأة العاملة ذات المسؤوليات الأسرية، وهو ما يُحوّل أي طارئ أسري إلى أزمة مهنية محتملة[178].

---

[175] نادية العمري ،برامج دعم الأسرة في بيئة العمل وأثرها على الرضا الوظيفي ،رسالة دكتوراه، جامعة محمد الخامس، الرباط، 2020،ص 88–103 .

[176] نادية العمري ،برامج دعم الأسرة في بيئة العمل وأثرها على الرضا الوظيفي ،مرجع سابق ،ص

[177] أحمد بوذراع ،" سياسات العمل المرن وانعكاساتها على التوازن بين الحياة المهنية والأسرية ."مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، 2022، ص 220–201 .

[178] أحمد بوذراع ،" سياسات العمل المرن وانعكاساتها على التوازن بين الحياة المهنية والأسرية،مرجع سابق ،ص250

_ استراتيجيات التعامل مع صراع الأدوار

أ_ استراتيجية إعادة التفاوض حول الأدوار:

تلجأ بعض النساء العاملات إلى إعادة التفاوض مع محيطهن حول توقعات الدور، سواءٌ بإقناع الزوج بتوزيع أعادل للمهام المنزلية أو بتعديل الالتزامات الموجّهة من الأسرة الممتدة. وتُعدّ هذه الاستراتيجية الأكثر فاعليةً على المدى البعيد كونها تعمل على مصدر الصراع لا على عوارضه.

ب_ استراتيجية الانفصال الانتقائي:

وتقوم على التخلي الواعي عن بعض التوقعات غير الواقعية المرتبطة بأحد الأدوار أو كليهما، بما يُخفف من حدة الصراع دون إلغاء أي من الدورَين.

ج_ استراتيجية البحث عن المعنى:

تُلجأ إليها النساء اللواتي يُوظّفن منظومتهن القيمية لاستخلاص معنى إيجابي من تعدد الأدوار، فتكون الأمومة دافعاً للتميز المهني والإنجاز المهني رافداً للكرامة الأسرية[179].

ومن خلال ما سبق، يمثل صراع الأدوار لدى المرأة العاملة تحدياً بنيوياً ناتجاً عن التجاذب بين التوقعات الاجتماعية التقليدية وطموحات التمكين المهني المعاصر. إن هذا الصراع لا يقتصر على كونه عبئاً زمنياً فحسب، بل هو **ضغط أدوار** نابع من تعدد المسؤوليات وضيق المجال الزمني للتوفيق بينها. ولتجاوز هذه الإشكالية، تبرز الضرورة لتجاوز النظرة النمطية لتقسيم العمل داخل الأسرة، مع تفعيل آليات دعم مؤسساتية تخفف من حدة هذا التناقض، بما يضمن للمرأة تحقيق ذاتها مهنياً دون المساس باستقرارها الأسري وتوازنها النفس.

8_ إستراتيجيات التقليل من الصراع بين العمل والأسرة

يُعدّ الصراع بين العمل والأسرة من أكثر الظواهر الاجتماعية حضوراً في المجتمعات المعاصرة، وقد تصاعد الاهتمام به في أدبيات علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي تصاعداً ملحوظاً منذ مطلع القرن الحادي والعشرين .ويُعرَّف هذا الصراع بأنه "شكل من أشكال الصراع بين الأدوار تكون فيه الضغوط الصادرة عن دور العمل ودور الأسرة متنافية في بعض جوانبها"، وهو تعريف يستند إلى نظرية تعارض الأدوار التي أرسى دعائمها كاهن وآخرون عام 1964 .

[179] زهير حطب ،علم اجتماع العمل والمهن .منشورات جامعة دمشق،2018، ص 217–214 .

ويتجلى هذا الصراع في صورتين رئيسيتين :الأولى هي انسياب ضغوط العمل إلى الحياة الأسرية والثانية هي تأثير الالتزامات الأسرية سلباً على الأداء المهني .وقد أظهرت الدراسات أن كلا الاتجاهين يُفضيان إلى تراجع في مستوى الرضا الوظيفي والأسري معاً، فضلاً عن تدهور الصحة النفسية والجسدية للفرد [180].

_الإستراتيجيات الفردية

أ_إدارة الوقت وتحديد الأولويات

تُشكّل إدارة الوقت ركيزةً جوهرية في الحدّ من الصراع بين العمل والأسرة؛ إذ يُسهم التخطيط اليومي والأسبوعي المسبق في توزيع الطاقة والجهد بصورة مدروسة ومتوازنة .ويرى الباحثون أن الأفراد القادرين على تصنيف مهامهم وفق مبدأ الأهمية والعاجلية يُبدون مستويات أدنى من التوتر الناجم عن تعارض الأدوار.

وتكتسب هذه الإستراتيجية أهمية مضاعفة في سياق انتشار الهواتف الذكية والتكنولوجيا الرقمية التي محت الحدود الزمنية بين العمل والحياة الخاصة، إذ أصبح الموظف في متناول رب العمل على مدار الساعة، مما يستوجب وعياً فردياً راسخاً بضرورة وضع حدود رقمية واضحة [181].

ب_الفصل النفسي بين دوري العمل والأسرة

يُعدّ الفصل المعرفي والنفسي بين دور الفرد في العمل ودوره الأسري من الآليات الفاعلة للحدّ من انسياب ضغوط العمل إلى الفضاء الأسري .ويقصد بذلك قدرة الفرد على "تعطيل "دوره الوظيفي فور عودته إلى المنزل، وهو ما يُطلق عليه بعض الباحثين مفهوم "الحدود النفسية ."وقد أثبتت الدراسات أن الأفراد الذين يتمتعون بهذه القدرة يُعانون قدراً أقل من الاستنزاف العاطفي، ويمنحون أسرهم حضوراً ذهنياً ووجدانياً أكثر جودةً [182].

وتجدر الإشارة إلى أن الفصل النفسي لا يعني اللامبالاة بالعمل، بل يعني القدرة على التحوّل الواعي والمتعمّد بين الأدوار، وهي مهارة يمكن تطويرها وتعزيزها عبر التدريب والممارسة المنتظمة

ج_تطوير مهارات التفاوض والتواصل الأسري

تُسهم مهارات الحوار الفعّال داخل الأسرة في إعادة توزيع الأعباء المنزلية بصورة أكثر عدالةً، مما يُخفّف الضغط الواقع على أحد الطرفين .وتُؤكد الدراسات الاجتماعية أن المرأة العاملة تتحمّل في الغالب ما يُسمى "العبء المزدوج"، أي الجمع

---

[180] الكفراوي، سالي محمود، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي والمهني لدى المرأة العاملة ،معهد الدراسات والبحوث البيئية، قسم العلوم الإنسانية البيئية، جامعة عين شمس، مصر،2016،ص65

[181] بن عمر، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة: دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل على أدوارها الاجتماعية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر،2015،ص76 .

[182] عبد الفتاح، كاميليا إبراهيمى،سيكولوجية المرأة العاملة. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية،2019،ص145

بين متطلبات العمل والتزامات الرعاية الأسرية دون توزيع متوازن للمسؤوليات مع الشريك .ويُشير الباحثون إلى أن الأزواج الذين يتبنّون نمط التفاوض المفتوح في إدارة شؤون أسرهم يُسجّلون معدلات أعلى من الرضا الزوجي والأسري .

د_الاهتمام بالصحة النفسية وتنمية القدرة على الصمود

لا يمكن إغفال دور العوامل النفسية في مواجهة الصراع بين العمل والأسرة؛ إذ تُعدّ القدرة على الصمود النفسي، وتقبّل الذات، والوعي بالحدود الشخصية، من الموارد النفسية الجوهرية التي تُمكّن الفرد من التعامل مع الضغوط المتراكمة دون أن ينهار تحت وطأتها .ويُنصح في هذا الإطار بممارسة تقنيات اليقظة الذهنية والتأمل، والانخراط في أنشطة ترفيهية منتظمة تُجدّد طاقة الفرد.[183]

_الإستراتيجيات المؤسسية والتنظيمية.

أ_ مرونة ساعات العمل و أنماطه

باتت سياسات العمل المرن من أكثر الآليات المؤسسية فاعليةً في الحدّ من الصراع بين العمل والأسرة وتشمل هذه السياسات :تحديد ساعات العمل الأساسية مع إتاحة هامش مرونة في التوقيت، والعمل عن بُعد كلياً أو جزئياً، وضغط أسبوع العمل في أربعة أيام بدلاً من خمسة، وتقاسم الوظائف بين موظفَين .وقد أثبتت الدراسات أن المؤسسات التي تعتمد هذه السياسات تُسجّل معدلات أعلى من الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي وأدنى من معدلات الغياب والدوران الوظيفي.

ب_ برامج دعم الأسرة في بيئة العمل

تتضمن هذه البرامج طيفاً واسعاً من الخدمات والمزايا، منها :توفير دور الحضانة الملحقة بمقار العمل أو دعم تكاليفها، ومنح إجازات الأمومة والأبوة بمدد كافية، وإتاحة إجازات مدفوعة للرعاية في حالات المرض الأسري، وتوفير برامج الإرشاد النفسي والاجتماعي للعاملين وذويهم .وتُسهم هذه الخدمات في تخفيف التوتر الناجم عن القلق حول شؤون الأسرة خلال أوقات العمل، وهو ما يُعرف بـ"التداخل المعرفي

وتجدر الإشارة إلى أن كثيراً من المؤسسات العربية لا تزال تفتقر إلى هذه البرامج الداعمة، مما يُضاعف الضغوط على العاملين ذوي الالتزامات الأسرية، ويُؤثر سلباً على إنتاجيتهم وولائهم للمؤسسة [184].

ج _الثقافة التنظيمية الداعمة للأسرة

لا تكفي السياسات الرسمية وحدها ما لم تُرافقها ثقافة تنظيمية حقيقية تُقدّر الالتزامات الأسرية للموظف وتتفهّمها . ويُشير الباحثون إلى أن المشرف المباشر يؤدي دوراً محورياً في خلق هذه البيئة الداعمة أو عرقلتها؛ فالمشرف الذي يُبدي

[183] عبدالله بن ناصر السدحان"الثقافة التنظيمية الداعمة للأسرة في المنظمات السعودية ."مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض ،المجلد59، 2019، ص 344–311

[184] نوال السعداوي ومنى أبو الفضل،المرأة والعمل والأسرة :قراءات نقدية في السياق العربي، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت،2020 ، ص 71–67

تفهّماً لضرورات الحياة الأسرية يُعزز لدى موظفيه الشعور بالأمان والانتماء، في حين يُكرّس المشرف المتصلّب مناخاً من الخوف والإخفاء، حيث يتحاشى الموظفون الإفصاح عن احتياجاتهم الأسرية خشية الوصم المهني[185].

د _برامج التدريب والتوعية في المؤسسات

تضطلع برامج التدريب المؤسسي بدور مهم في تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة لإدارة الصراع بين العمل والأسرة، وتشمل : ورش إدارة الوقت، وبرامج تنمية المرونة النفسية، وجلسات التوعية بأهمية التوازن بين الحياة المهنية والخاصة .كما يشمل التدريب توعية القيادات والمشرفين بكيفية التعامل مع احتياجات موظفيهم الأسرية بصورة إيجابية وداعمة .

_الإستراتيجيات المجتمعية والسياساتية .

أ_السياسات الاجتماعية الداعمة للأسرة العاملة

تضطلع الدولة بدور جوهري في توفير منظومة حماية اجتماعية تُيسّر التوفيق بين العمل والأسرة وتشمل :التشريعات العمالية التي تُنظّم ساعات العمل وتحدّ من الإفراط في الأعباء الوظيفية والسياسات الضريبية المراعية للأسر ذات الدخل المحدود، وتوسيع شبكات رعاية الأطفال وكبار السن، وتطوير منظومة النقل العام لتخفيف عبء التنقل اليومي .وتُشير التجارب المقارنة إلى أن الدول التي تعتمد سياسات اجتماعية شاملة تُسجّل معدلات أدنى من الصراع بين العمل والأسرة.

ب_دور التشريعات العمالية

تُمثّل التشريعات العمالية أداةً فاعلة لحماية الفرد من الاستغلال المهني وضمان حقه في حياة أسرية سليمة .وتشمل هذه التشريعات :تحديد سقف أقصى لساعات العمل الإضافية، وإلزامية الإجازة السنوية، وحظر التمييز في التوظيف على أساس الالتزامات الأسرية، وكفالة حق العودة إلى العمل بعد إجازة الأمومة بشروط منصفة [186].

ومن خلال ما سبق، تُعد إستراتيجيات التقليل من الصراع بين العمل والأسرة ضرورة حتمية لضمان الاستقرار النفسي والمهني؛ فهي تتطلب تضافر الجهود بين **وعي الفرد** في تنظيم أولوياته ووضع حدود فاصلة بين أدواره، وبين **مرونة المؤسسات** في تبني سياسات داعمة للظروف الاجتماعية. إن النجاح في تطبيق هذه الإستراتيجيات لا يسهم فقط في رفع الكفاءة الإنتاجية، بل يضمن بناء مجتمع متوازن يتسم بالرضا الوظيفي والتماسك الأسري، مما يحول التوفيق بين المجالين من تحدٍّ مستمر إلى حالة من التكامل والانسجام.

[185] عبدالله بن ناصر السدحان"الثقافة التنظيمية الداعمة للأسرة في المنظمات السعودية ،مرجع سابق ،ص344

[186] الفقي، إبراهيم، إدارة الوقت، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة،2020 ،ص230

9_تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية

_مفهوم التوازن

يُعدّ مفهوم التوازن بين العمل والأسرة من المفاهيم التي تتسم بالتعقيد والنسبية في آنٍ واحد .ويُعرَّف في أدبيات علم الاجتماع بأنه "الدرجة التي يشعر فيها الفرد بالرضا والتوافق بين متطلبات عمله وحياته الأسرية، دون أن يؤدي أحدهما إلى إضعاف الآخر أو إلغائه ."غير أن كثيراً من الباحثين يرفضون التصوّر المثالي للتوازن بوصفه حالةً ثابتة ومستدامة، مُقترحين بدلاً من ذلك النظر إليه باعتباره عمليةً ديناميكية متجددة تستلزم إعادة ضبط وتكيّف مستمرَّين[187] .

وقد ذهب بعض الباحثين إلى أن مصطلح "التوازن "ذاته ينطوي على قدر من المثالية المُضلِّلة مُقترحين استبداله بمفهوم "الاندماج "أو "التوفيق"، الذي يُعبّر بدقة أكبر عن الطابع الديناميكي لعلاقة الفرد بمجالَي العمل والأسرة في واقع الحياة المعاش[188].

_ أبعاد التوازن

يتضمن التوازن بين العمل والأسرة أربعة أبعاد رئيسية متكاملة :

البُعد الزمني: ويتعلق بالتوزيع العادل للوقت بين مجالَي العمل والأسرة، ولا يُقصد به التساوي الحرفي في الساعات، بل الشعور بكفاية الوقت المخصص لكلٍّ منهما .وقد أثبتت الدراسات أن كثيراً من الأفراد لا يُعانون من غياب الوقت بمقدار ما يُعانون من غياب الجودة في استخدامه .

البُعد الطاقوي :ويتعلق بالمحافظة على طاقة جسدية ونفسية كافية للاضطلاع بمتطلبات كلٍّ من الدورين؛ فالشخص المُنهَك جسدياً أو نفسياً من ضغوط العمل لا يستطيع منح أسرته الحضور الفاعل الذي تستحقه حتى لو كان موجوداً جسدياً بينهم .

البُعد النفسي والوجداني :ويتضمن تحقيق الرضا والإشباع في كلا المجالين دون شعور دائم بالذنب أو التقصير؛ إذ يُعاني كثير من الأفراد من ما يُسمى "الذنب المزدوج"، وهو الشعور بالتقصير تجاه العمل حين يتفرّغون للأسرة، والشعور بالتقصير تجاه الأسرة حين ينهمكون في العمل[189] .

_ العوامل المؤثرة في تحقيق التوازن .

تتشابك جملة من العوامل في تحديد قدرة الفرد على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية

---

[187] سلوى السيد عبد القادر،" دور مؤسسات المجتمع المدني في دعم الأسرة العاملة "، المجلة العربية للدراسات الاجتماعية، 2021، ص 119–148.

[188] هند بنت عبدالله السلمي،"توزيع الأدوار المنزلية وأثره على الصراع الأسري لدى المرأة السعودية العاملة،"مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 2021، ص 78–45

[189] صبري، حسين،فن إدارة الوقت،دار النشر للجامعات، القاهرة ،2019 ،ص190

العوامل الأسرية والزوجية: تُعدّ طبيعة العلاقة الزوجية ونمط توزيع الأدوار بين الشريكين من أكثر العوامل تأثيراً في تحقيق التوازن؛ فالزواج التشاركي القائم على المساواة في تحمّل المسؤوليات الأسرية يُسهم إسهاماً جوهرياً في تخفيف الضغوط على كلا الطرفين .كما يُعدّ وجود شبكة دعم ممتدة من الأجداد والأقارب عاملاً مُسهِّلاً في كثير من الأسر العربية .

العوامل المهنية والتنظيمية: تُشمل طبيعة العمل ومستوى ضغوطه، ودرجة الاستقلالية في اتخاذ القرارات، ومدى توافر سياسات مؤسسية داعمة .وقد أثبتت الدراسات أن الموظفين الذين يتمتعون بقدر أعلى من الاستقلالية في تنظيم عملهم يُسجّلون مستويات أعلى من التوازن المُدرَك .

العوامل الثقافية والاجتماعية:تُلقي القيم الثقافية السائدة حول أدوار الجنسين والإنجاز المهني بظلالها الثقيلة على تصوّر الأفراد للتوازن وسعيهم إليه .وفي السياق العربي تحديداً، يُلاحظ الباحثون تعارضاً أحياناً بين قيم الأسرة التقليدية الداعية إلى إيلاء الأولوية للحياة الأسرية وبين قيم الإنجاز المهني المتصاعدة في ظل العولمة[190] .

_النماذج النظرية في علم الاجتماع .

استندت الدراسات الاجتماعية في تناولها لهذه القضية إلى عدد من النماذج النظرية :

نظرية تعارض الأدوار: أرسى دعائمها كاهن وآخرون عام 1964، وترى أن الصراع ينشأ حين تكون متطلبات دورٍ ما غير متوافقة مع متطلبات دور آخر من حيث الوقت أو الطاقة أو السلوك .وقد مثّلت هذه النظرية المرجعَ الأساسي لمعظم الدراسات اللاحقة في هذا المجال[191] .

نظرية الإثراء المتبادل:تُجادل هذه النظرية بأن الانتماء إلى أدوار متعددة لا يُفضي بالضرورة إلى الصراع بل يمكن أن يُغني كلّ دور الآخر ويُعزّزه؛ فالخبرات المكتسبة في العمل يمكن أن تُحسّن الأداء الأسري والعكس صحيح .وتُشكّل هذه النظرية نقلةً نوعية من النظرة التشاؤمية إلى نظرة أكثر إيجابيةً وتفاؤلاً[192] .

نظرية المطالب والموارد:تفترض هذه النظرية أن الصراع بين العمل والأسرة يُحدَّد بالموازنة بين المطالب من الدورين والموارد المتاحة لتلبيتها .وكلّما تجاوزت المطالب الموارد المتاحة من الوقت والطاقة والدعم الاجتماعي، تصاعد احتمال الوقوع في الصراع والاستنزاف[193].

_التوازن في ضوء التغيرات الاجتماعية الراهنة

أ .تأثير الثورة الرقمية

أفرزت الثورة الرقمية وانتشار أدوات التواصل والعمل عبر الإنترنت واقعاً اجتماعياً جديداً طمس الحدود التقليدية بين مجالَي العمل والمنزل، مما أضفى مزيداً من التعقيد على مسألة التوازن .وتُشير الدراسات إلى ظاهرة "التوفّر الدائم "التي

[190] سلوى السيد عبد القادر،" دور مؤسسات المجتمع المدني في دعم الأسرة العاملة،مرجع سابق ،122

[191] الفقي، إبراهيم، إدارة الوقت،مرجع سابق 123 .

[192] سلوى السيد عبد القادر،" دور مؤسسات المجتمع المدني في دعم الأسرة العاملة،مرجع سابق ،ص128

[193] الفقي، إبراهيم، إدارة الوقت،مرجع سابق،ص128

باتت تُميّز واقع العمل المعاصر، حيث يشعر الموظف بضغط ضمني للاستجابة للرسائل والمكالمات المهنية في جميع أوقات اليوم، بما في ذلك أوقات الراحة والعطل والعائلية [194].

ب .تداعيات جائحة كوفيد19-

كشفت جائحة كوفيد 19-عن مفارقة مثيرة للاهتمام في مسألة التوازن؛ فبينما أتاح العمل عن بُعد مرونةً نظرية أكبر، أفضى في الوقت ذاته إلى اندماج غير مسبوق بين مساحة العمل ومساحة الأسرة .وأظهرت الدراسات المُجراة إبّان الجائحة أن كثيراً من العاملين، ولا سيما النساء، شهدوا تصاعداً ملحوظاً في معدلات الصراع بين العمل والأسرة نتيجة تزامن ضغوط العمل مع متطلبات التعليم المنزلي ومتطلبات رعاية الأطفال على نحو غير مسبوق [195].

ومن خلال ما سبق ، إنّ تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية ليس حالة من الكمال الثابت، بل هو **عملية مستمرة من التقييم وترتيب الأولويات** .يتطلب الأمر وضع حدود ذكية واستثمار "الجودة" لا "الكمية" في الوقت المقضي مع العائلة، مع الإدراك بأن النجاح في العمل يفقد بريقه إذا لم يرافقه استقرار عاطفي وأسري؛ فالتوازن الحقيقي هو الذي يضمن لنا العطاء بتميز في ميادين العمل دون أن نغفل عن كوننا السند الأول والأساسي في قلوب من نحب.

[194] هند بنت عبدالله السلمي،"توزيع الأدوار المنزلية وأثره على الصراع الأسري لدى المرأة السعودية العاملة،"،مرجع سابق ،200

[195] سلوى السيد عبد القادر،" دور مؤسسات المجتمع المدني في دعم الأسرة العاملة،مرجع سابق ،مرجع سابق ،142

خاتمة

تجد المرأة العاملة نفسها في مواجهة تحديات متعددة ومتشابكة، إذ تتقاطع مسؤولياتها المهنية مع التزاماتها الأسرية في ظل محدودية الوقت المتاح، مما يُفضي في كثير من الأحيان إلى ما يُعرف بصراع الأدوار، الذي يُلقي بظلاله على أدائها في مختلف مجالات حياتها النفسية والاجتماعية والمهنية.

حيث أن تنظيم الوقت وتحديد الأولويات لا تُعدّ مجرد مهارة شخصية، بل هي عامل جوهري في تحقيق التوازن بين الأدوار المتعددة التي تضطلع بها المرأة العاملة، وأن غياب هذه المهارة أو ضعفها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بارتفاع مستويات الضغط النفسي والإرهاق الوظيفي وتراجع جودة الحياة الأسرية.

ومن هنا يتضح أن تنظيم الوقت وإدارة الأدوار ليسا هدفاً قائماً بذاته، بل وسيلةٌ لتحقيق التكيف الإيجابي مع متطلبات الحياة المعاصرة، وسبيلٌ نحو بناء توازن حقيقي يُمكّن المرأة العاملة من الوفاء بالتزاماتها المهنية دون أن يكون ذلك على حساب دورها الأسري أو صحتها النفسية.

الجانب التطبيقي

1. تحليل النتائج على ضوء الفرضيات
2. تحليل النتائج على ضوء الدراسات السابقة
3. النتائج العامة للدراسة
4. توصيات الدراس

1- المحور الأول: الهوية المهنية للمرأة العاملة

الجدول(1)يبين تمثل الهوية(امرأة عاملة,أم,زوجة)

فئة الهوية	عدد الحالات	النسبة المئوية
امرأة عاملة	6	%50
أم	5	%41,7
زوجة	1	%8,3
مجموع	12	%100

من خلال هذا الجدول, إجابات العينة المكوّنة من 12 امرأة عاملة في المستشفى هناك تعددية في تمثّلات الهوية النسوية، تتوزع بين البعد المهني والأسري، مع اختلاف في درجة الحضور لكل دور. فقد صرّحت 6 نساء، أي بنسبة 50%، بأنهن يعرفن أنفسهن أساسًا كـ"نساء عاملات"، وهو ما يعكس تحوّلًا مهمًا في وعي المرأة بذاتها، حيث أصبح العمل عنصرًا مركزيًا في بناء الهوية، ليس فقط كمصدر للدخل، بل كفضاء لتحقيق الذات والاستقلالية وإثبات المكانة الاجتماعية. هذا التوجه يعكس أيضًا تأثير التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عززت حضور المرأة في المجال العام.في المقابل، عبّرت 5 نساء، أي بنسبة 41.7%، عن أنهن يعرفن أنفسهن أولًا كـ"أمهات"، وهو ما يدل على استمرار مركزية الأمومة كقيمة اجتماعية وثقافية راسخة. فبالرغم من انخراطهن في العمل، لا تزال المسؤوليات الأسرية، خاصة رعاية الأبناء، تحتل موقع الصدارة في تعريف الذات. وتُظهر بعض الإجابات أن المرأة قد تُقدّم دورها كأم على حساب عملها عند حدوث تعارض، مما يعكس ثقل التوقعات الاجتماعية المرتبطة بهذا الدور.أما هوية "الزوجة"، فقد ظهرت بشكل محدود جدًا، حيث لم تُذكر إلا في حالة واحدة فقط بنسبة 8.3%، ما يشير إلى تراجع نسبي في اعتبار العلاقة الزوجية كمرجعية أساسية الذات، مقارنة بالدورين المهني والأمومي اللذين يرتبطان أكثر بالفعل اليومي والمسؤوليات المباشرة.

بصفة عامة، تكشف هذه النتائج أن المرأة العاملة تعيش حالة من "تعدد الأدوار"، حيث تسعى إلى التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الأسرية. غير أن هذا التوازن ليس دائمًا متكافئًا، إذ تميل الكفة غالبًا نحو الأمومة، في ظل استمرار توزيع تقليدي للأدوار داخل الأسرة. وعليه، يمكن القول إن الهوية النسوية في هذا السياق تتشكل بشكل ديناميكي، يجمع بين السعي نحو الاستقلال المهني والحفاظ على الأدوار الأسرية التقليدية.

الجدول(2)يبين تأثير العمل على الثقة بالنفس و الاستقلالية

الفئة	عدد الحالات	النسبة المئوية
نعم	12	%100
لا	0	%0
المجموع	12	%100

نلاحظ من خلال هذا الجدول, إجماعًا شبه تام حول الدور الإيجابي للعمل في تعزيز الثقة بالنفس والاستقلالية. فقد صرّحت جميع المبحوثات، أي بنسبة **100%**، بأن العمل ساهم بشكل مباشر في تحسين صورتهن عن ذواتهن، سواء على المستوى النفسي، الاجتماعي أو حتى الاقتصادي. هذا الإجماع يعكس بوضوح الأهمية المركزية للعمل في إعادة تشكيل هوية المرأة وتحريرها نسبيًا من حالة التبعية.فعلى المستوى النفسي، أكدت عدة مشاركات أن العمل عزّز ثقتهن بأنفسهن ومنحهن شعورًا بالقيمة والوجود ، حيث أشارتا المبحوثات من بينهم (م1,م8)إلى أن المرأة العاملة "تحس بروحها وعندها شخصية". كما عبّرت أخريات عن تحوّل واضح في نظرتهن لذواتهن، إذ انتقلن من الشعور بالتهميش أو التقليل من القيمة إلى الإحساس بالقوة والاحترام داخل المجتمع.أما الآخرين على المستوى الاجتماعي، فقد أبرزت بعض الإجابات أن العمل ساهم في تحسين مهارات التواصل والانفتاح على ، حيث انتقلت المرأة من العزلة داخل البيت إلى التفاعل مع محيط أوسع، ما ساعدها على اكتساب خبرات جديدة وتوسيع شبكة علاقاتها. هذا التحول يعكس دور العمل كفضاء للتنشئة الاجتماعية المستمرة.ومن الجانب الاقتصادي، يظهر أن الاستقلال المالي يمنح المرأة إحساسًا بالتحكم في حياتها (م3)("دراهمي وحدي كلشي وحدي")، وهو ما يعزز استقلاليتها ويقلل من اعتمادها على الغير. إلى أن العمل مكّنها من المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة، ما يدل على تحسن مكانتها التفاوضية داخل البيت.

إجمالًا، تؤكد هذه النتائج أن العمل لا يقتصر فقط على كونه نشاطًا اقتصاديًا، بل يمثل رافعة أساسية لتمكين المرأة نفسيًا واجتماعيًا، ويساهم في بناء شخصية أكثر استقلالية وثقة في مختلف مجالات الحياة.

الجدول(3)يبين تغير نظرة المرأة العاملة لدورها داخل الأسرة

الفئة	عدد الحالات	النسبة المئوية
تغيرت النظرة بشكل إجابي	8	%66,7
لم تتغير مع (زيادة المسؤوليات,الضغط)	4	%33,3
المجموع	12	%100

نلاحظ من خلال هدا الجدول, أن إلتحاق المرأة بالعمل ساهم بدرجات متفاوتة في تغيير نظرتها لدورها داخل الأسرة، مع غلبة الاتجاه نحو التغيير الإيجابي. إذ صرّحت 8 نساء، أي بنسبة 66.7%، بأن نظرتهن قد تغيّرت فعلًا، حيث أكدن أن العمل منحهن مكانة أكبر داخل الأسرة، سواء من خلال المساهمة المادية والمعنوية واتخاذ القرارات ، أو من خلال تعزيز الثقة بالنفس والاستقلالية. كما أشارت بعضهن إلى أن العمل أتاح لهن بناء هوية خارج الإطار الأسري التقليدي، ما وسّع من تصورهن لذواتهن.في المقابل، أفادت 4 نساء بنسبة 33.3% أن نظرتهن لم تتغير بشكل جوهري، غير أنهن أشرن إلى زيادة في حجم المسؤوليات ، أو صعوبة التوفيق بين العمل والأسرة . وهذا يدل على أن العمل، رغم أهميته، قد يفرض

ضغوطًا إضافية، خاصة في ظل استمرار تحميل المرأة الجزء الأكبر من الأدوار المنزلية. كما عبّرت بعض المشاركات عن تمسكهن بالهوية التقليدية كأم وزوجة في المقام الأول، رغم الانخراط في العمل.

بصفة عامة، تكشف هذه النتائج أن العمل يشكل عاملًا مهمًا في إعادة تشكيل تمثّلات المرأة لدورها داخل الأسرة، حيث يعزز مكانتها وثقتها بنفسها، لكنه في الوقت نفسه يفرض تحديات تتعلق بإدارة الوقت وتعدد الأدوار. وعليه، يمكن القول إن التغيير في نظرة المرأة ليس مطلقًا، بل يتراوح بين التحول الإيجابي والاستمرارية الجزئية، وفقًا لظروف كل حالة وقدرتها على التوفيق بين المجالين المهني والأسري.

الجدول(4)يبين نظرة أفراد الأسرة للمرأة بعد التحاقها بالعمل

الفئة	عدد الحالات	النسبة المئوية
نظرة إجابية	7	%58,3
نظرة سلبية	3	%25
نظرة مزدوجة	2	%16,7
المجموع	12	%100

نلاحظ من خلال الجدول, أن نظرة أفراد الأسرة (الزوج والأبناء) إلى المرأة بعد التحاقها بالعمل تتسم في غالبيتها بالطابع الإيجابي، مع وجود بعض الآثار الجانبية المرتبطة بضغط الأدوار. إذ عبّرت 7 مشاركات، أي بنسبة **58.3%**، عن تغيّر إيجابي في نظرة الأسرة، حيث أصبح الزوج أو الأبناء يقدّرون جهودها بشكل أكبر ، ويرون فيها نموذجًا يُحتذى به أو مصدر فخر ، أو امرأة قوية وقادرة على تحمّل المسؤولية . كما أشارت بعض المبحوثات إلى تحسن العلاقات داخل الأسرة من خلال زيادة الدعم، مثل مساعدة الزوج في الأعباء المنزلية ، ما يعكس نوعًا من إعادة توزيع الأدوار.في المقابل، بيّنت 5 مشاركات، بنسبة **41.7%**، وجود انعكاسات سلبية أو تحديات مرافقة للعمل، حيث ترى الأسرة المرأة أحيانًا (م5)"مشغولة دائمًا" أو قليلة التواجد ، وهو ما يؤثر على علاقتها بأبنائها الذين قد يشعرون بالانزعاج من غيابها ، أو بعدم رضاهم في بعض المناسبات . كما وصفت بعض المشاركات نظرة الأسرة بأنها مزدوجة، تجمع بين الاعتراف بنجاحها المهني والإحساس بتعبها وضغطها ، أو تحميلها مسؤوليات مضاعفة .

بشكل عام، يمكن القول إن العمل ساهم في تحسين صورة المرأة داخل الأسرة وتعزيز مكانتها، لكنه في الوقت ذاته كشف عن تحديات التوفيق بين الأدوار، خاصة في ظل استمرار بعض التوقعات التقليدية من المرأة داخل البيت. وعليه، فإن نظرة الأسرة تتراوح بين التقدير والدعم من جهة، والإحساس بغيابها أو ضغطها من جهة أخرى، ما يعكس طبيعة التحول الاجتماعي الذي تعيشه الأسرة مع عمل المرأة.

الجدول(5) يبين تأثير الهوية المهنية على التواصل الأسري

الفئة	عدد الحالات	النسبة المئوية
تأثير سلبي	8	%66,7
لايوجد تأثير	3	% 25
محاولة توازن	1	% 8,3
المجموع	12	%100

نلاحظ من خلال هذا الجدول, أن تأثير الهوية المهنية على أسلوب التواصل داخل الأسرة حاضر بشكل واضح، لكنه يتخذ طابعًا متباينًا بين التأثير السلبي، ومحاولات التحكم فيه، وحالات قليلة من الفصل التام بين المجالين.فقد صرّحت 8 نساء، أي بنسبة **66.7%**، بأن العمل يؤثر فعليًا على تواصلها داخل الأسرة. ويتجلى هذا التأثير أساسًا في نقل الضغط النفسي إلى البيت، حيث ذكرت عدة مشاركات(م2,م7,م12) أن الإرهاق المهني يجعلها أكثر عصبية أو "منارفيا" داخل المنزل ، أو يؤدي إلى التحدث بأسلوب حاد نتيجة التعب . إلى أن طريقة التواصل تتغير حتى على مستوى الأسلوب، حيث تنتقل عادات التواصل المهني إلى الحياة الأسرية. وهذا يعكس ما يمكن تسميته بـ"تسرّب الضغوط المهنية" إلى الفضاء العائلي.في المقابل، عبّرت 3 نساء، بنسبة **25%**، عن عدم تأثر التواصل بشكل سلبي أو عن وجود فصل واضح بين المجالين . فبعضهن يحرصن على عدم إدخال مشاكل العمل إلى البيت، بهدف حماية العلاقات الأسرية من التوتر. هذا يدل على وعي بأهمية الفصل النفسي بين الدور المهني والدور العائلي، رغم أنه قد لا يكون دائمًا سهل التطبيق.كما توجد حالة واحدة، أي **8.3%**، تؤكد محاولة التوفيق بين الدورين دون التأثير السلبي، ما يعكس إستراتيجية وسطية لإدارة الضغط وتوازن الأدوار.

بشكل عام، تكشف النتائج أن الهوية المهنية للمرأة العاملة تؤثر في أغلب الحالات على أسلوب تواصلها داخل الأسرة، غالبًا عبر نقل التوتر والإرهاق، خاصة في ظل تعدد المسؤوليات. ومع ذلك، تظهر بعض الاستراتيجيات الفردية التي تهدف إلى الفصل أو التوازن بين المجالين، مما يعكس صراعًا يوميًا بين متطلبات العمل والحياة الأسرية.

خاتمة:

في ختام هذا المحور الأول الذي تناول تمثّلات المرأة العاملة لهويتها وتفاعلاتها داخل الأسرة، يتضح أن المرأة تعيش وضعية مركّبة تقوم على تعدد الأدوار وتداخل المسؤوليات بين المجالين المهني والأسري. فقد أظهرت النتائج أن الهوية المهنية أصبحت حاضرة بقوة في وعي النساء، وساهمت في تعزيز الثقة بالنفس والاستقلالية وتغيير مكانتهن داخل الأسرة، غير أن هذا التحول لم يُلغِ بشكل كامل مركزية الأدوار التقليدية، خاصة دور الأم الذي ظل حاضرًا بقوة في تمثّلات غالبية المبحوثات.كما بيّنت المعطيات أن دخول المرأة إلى سوق العمل لم يُحدث دائمًا إعادة توازن داخل الأسرة، بل أدى في كثير من الحالات إلى استمرار الضغط وتراكم المسؤوليات، سواء على مستوى التواصل الأسري أو توزيع المهام المنزلية، مما يعكس بقاء نمط تقليدي في تقسيم الأدوار. ومع ذلك، ظهرت بعض المؤشرات الإيجابية المتعلقة بتقدير الأسرة للمرأة العاملة وتحسن مكانتها داخل محيطها العائلي.وبالتالي، يمكن القول إن تجربة المرأة العاملة في هذه العينة تتأرجح بين التمكين المهني من جهة، واستمرار الأعباء الأسرية من جهة أخرى، ما يجعل مسار بناء الهوية عملية ديناميكية غير مستقرة، تتشكل باستمرار حسب السياق الاجتماعي والاقتصادي الذي تعيشه المرأة

المحور الثاني :الأدوار الأسرية و صراع المسؤوليات

الجدول (1)يبين تغير توزيع المهام المنزلي

الفئة	عدد الحالات	النسبة المئوية
زادة الأعباء على المرأة	10	%83,3
لم يتغير التوزيع	1	%8,3
تحسن التنظيم	1	%8,3
المجموع	12	%100

نلاحظ من خلال الجدول, أن التحاق المرأة بالعمل لم يُحدث في الغالب تغييرًا إيجابيًا في توزيع المهام المنزلية داخل الأسرة، بل اتجه في أغلب الحالات إلى تكريس العبء على المرأة نفسها.فقد صرّحت **11 امرأة من أصل 12**، أي بنسبة **91.7%**، بأن هناك تغيرًا في وضعية المهام المنزلية بعد الالتحاق بالعمل. غير أن هذا التغير لم يكن في اتجاه تقاسم المسؤوليات، بل في اتجاه زيادة الأعباء أو استمرارها بشكل كامل على عاتق المرأة. فقد أكدت عدة مشاركات منهم (م3,م6,م7)أن "كل شيء بقي عليّ" أو "كل شيء زاد عليّ" ، كما أشارت أخريات إلى تراكم المهام بعد العمل وصعوبة التوفيق بين المسؤوليات المهنية والمنزلية. هذا يعكس استمرار النموذج التقليدي في توزيع الأدوار داخل الأسرة، حيث تبقى المرأة الفاعل الأساسي في تسيير الشأن المنزلي حتى بعد خروجها للعمل، وهو ما يعكس ما يمكن وصفه بـ"تراكم الأدوار" أو الازدواجية في العبء اليومي.في المقابل، حالة واحدة فقط، بنسبة **8.3%** ، أشارت (م2)إلى تحسن في التنظيم داخل البيت بعد العمل، ما يدل على إمكانية وجود استثناءات فردية مرتبطة بظروف خاصة داخل الأسرة. أما الحالة فقد صرّحت بعدم حدوث أي تغيير، حيث بقي توزيع المهام كما هو بين أفراد الأسرة، لكنها تبقى حالة محدودة مقارنة بالغالبية.

بشكل عام، تكشف النتائج أن دخول المرأة إلى سوق العمل لم يُرافقه في معظم الحالات إعادة توزيع عادلة للمهام المنزلية، بل أدى إلى استمرار تحميل المرأة مسؤولية أكبر، مما يعزز مفهوم "العبء المزدوج" الذي يجمع بين العمل خارج المنزل والعمل داخله. وهذا يعكس أن التغير في وضع المرأة المهني لم يُترجم بشكل كافٍ إلى تغير مماثل داخل البنية الأسرية التقليدية.

الجدول (2)يبين وجود صراع بين العمل و الأسرة

الفئة	عدد الحالات	النسبة المئوية
يوجد صراع	10	%83,3
لا يوجد صراع	2	%16,7
المجموع	12	%100

نلاحظ من خلال هذا الجدول, أن الإحساس بالصراع بين الدور المهني والدور الأسري حاضر بقوة لدى غالبية المبحوثات، ما يعكس التحديات اليومية التي تواجهها المرأة العاملة في التوفيق بين المجالين.فقد صرّحت **10 نساء من أصل 12**، أي بنسبة **83.3%**، بوجود صراع بدرجات متفاوتة بين العمل والأسرة. وتتنوع مظاهر هذا الصراع بين صراع قوي ومباشر حيث أشارت المشاركات منهم (م3,م8)إلى "صراع كبير" وصعوبة في التوفيق بين كونها امرأة عاملة وامرأة منزل، وبين ضغط نفسي مرتبط بالأبناء ، أو تأثير على العلاقة الزوجية . كما أوضح'أن ضغط العمل يؤدي أحيانًا إلى عجز عن أداء الدور الأسري بالشكل المطلوب ، ما يعكس حالة "تضارب أدوار" واضحة داخل الحياة اليومية للمرأة العاملة.في المقابل، صرّحت حالتان فقط، بنسبة **16.7%**، بعدم وجود صراع بين الدورين ، ما يدل على وجود بعض الحالات التي استطاعت تحقيق نوع من التوازن أو الفصل بين المجالين، سواء عبر التنظيم الجيد أو عبر ظروف أسرية أكثر مرونة.

بشكل عام، تكشف هذه النتائج أن تجربة المرأة العاملة في هذه العينة تتسم في أغلبها بإحساس واضح بالضغط وتداخل المسؤوليات، حيث لا يتم التعامل مع الدورين بشكل تكاملي دائمًا، بل يظهر في كثير من الحالات كصراع يومي يتطلب مجهودًا نفسيًا وتنظيميًا كبيرًا. وعليه، يمكن القول إن "تعدد الأدوار" لا يعني دائمًا التوازن، بل قد يتحول في الواقع الاجتماعي إلى مصدر ضغط وتوتر، خاصة في ظل استمرار ثقل المسؤوليات الأسرية على المرأة.

الجدول(3)يبين الصعوبات الرئيسية للمرأة العاملة

الفئة	عدد الحالات	النسبة المئوية
ضغط نفس جسدي	5	%41,7
مسؤولية الأطفال	4	%33,3
ضيق الوقت	3	%25

نلاحظ من خلال الجدول, أن أكثر الصعوبات الناتجة عن الجمع بين العمل والأسرة تتمحور أساسًا حول الضغط النفسي والجسدي، ضيق الوقت، وصعوبة التوفيق بين متطلبات العمل ورعاية الأبناء.فقد عبّرت **11 امرأة من أصل 12**، أي بنسبة **91.7%**، عن وجود صعوبات واضحة بدرجات مختلفة. ويمكن تصنيف هذه الصعوبات إلى عدة أبعاد رئيسية. أولًا، **البعد الصحي والنفسي** ، حيث أشارت المشاركات مثل (م 1,م7,م8)إلى التعب، الضغط النفسي، وتأثير العمل على الصحة الجسدية والعقلية. ثانيًا، **بعد ضيق الوقت وإدارة المهام** ، حيث تعاني النساء من صعوبة في تنظيم الوقت بين العمل والالتزامات المنزلية، ما يؤدي أحيانًا إلى عدم القدرة على إنجاز جميع المهام.ثالثًا، يبرز **بعد مسؤولية الأطفال والأسرة** بشكل واضح، حيث أشارت بعض المبحوثات منهم (م9,م10,م11)إلى صعوبات تتعلق برعاية الأبناء ومتابعتهم في الدراسة أو توفير الرعاية اليومية . هذا يعكس استمرار تحمل المرأة للعبء الأساسي في رعاية الأطفال حتى مع وجود عمل خارج المنزل. حيث أن تراكم المسؤوليات المنزلية يزيد من الإحساس بالضغط، ما يعكس تداخل الأدوار دون دعم كافٍ من

باقي أفراد الأسرة.في المقابل، هناك من ركزت على صعوبة مرتبطة بالعمل نفسه دون تفصيل في الجانب الأسري، ما يشير إلى اختلاف نسبي في طبيعة التحديات حسب الظروف الفردية.

بشكل عام، تكشف النتائج أن الصعوبات الأساسية التي تواجه المرأة العاملة ترتبط بثلاثة محاور مترابطة: الإرهاق الجسدي والنفسي، ضيق الوقت، وثقل المسؤوليات الأسرية، خاصة المتعلقة بالأبناء. وهذا يعكس واقع "تعدد الأعباء" الذي يجعل التوفيق بين العمل والأسرة تحديًا يوميًا مستمرًا.

الجدول(4)يبين أسباب التوتر بين العمل و الأسرة

النسبة المئوية	عدد الحالات	الفئة
ضغط العمل و الإرهاق	8	%66,7
ضعف دعم الزوج	3	%25
ضيق الوقت	1	%8,3
المجموع	12	%100

نلاحظ من خلال الجدول, أن تأثير الهوية المهنية على أسلوب التواصل داخل الأسرة حاضر بشكل واضح، لكنه يتخذ طابعًا متباينًا بين التأثير السلبي، ومحاولات التحكم فيه، وحالات قليلة من الفصل التام بين المجالين.فقد صرّحت 8 نساء، أي بنسبة 66.7%، بأن العمل يؤثر فعليًا على تواصلها داخل الأسرة. ويتجلى هذا التأثير أساسًا في نقل الضغط النفسي إلى البيت، حيث ذكرت عدة مشاركات أن الإرهاق المهني يجعلها أكثر عصبية أو "منارفيا" داخل المنزل ، أو يؤدي إلى التحدث بأسلوب حاد نتيجة التعب . إلى أن طريقة التواصل تتغير حتى على مستوى الأسلوب، حيث تنتقل عادات التواصل المهني إلى الحياة الأسرية. وهذا يعكس ما يمكن تسميته بـ"تسرّب الضغوط المهنية" إلى الفضاء العائلي.في المقابل، عبّرت 3 نساء، بنسبة 25%، عن عدم تأثر التواصل بشكل سلبي أوعن وجود فصل واضح بين المجالين . فبعضهن يحرصن على عدم إدخال مشاكل العمل إلى البيت، بهدف حماية العلاقاتالأسرية من التوتر. هذا يدل على وعي بأهمية الفصل النفسي بين الدور المهني والدور العائلي، رغم أنه قد لا يكون دائمًا سهل التطبيق.كما توجد حالة واحدة، أي 8.3%، تؤكد محاولة التوفيق بين الدورين دون التأثير السلبي، ما يعكس استراتيجية وسطية لإدارة الضغط وتوازن الأدوار.

بشكل عام، تكشف النتائج أن الهوية المهنية للمرأة العاملة تؤثر في أغلب الحالات على أسلوب تواصلها داخل الأسرة، غالبًا عبر نقل التوتر والإرهاق، خاصة في ظل تعدد المسؤوليات. ومع ذلك، تظهر بعض الاستراتيجيات الفردية التي تهدف إلى الفصل أو التوازن بين المجالين، مما يعكس صراعًا يوميًا بين متطلبات العمل والحياة الأسرية.

الجدول(5)يبين الخلافات الأسرية الناتجة عن العمل

الفئة	عدد الحالات	النسبة المئوية
نعم	7	%58,3
لا	5	%41,7
المجموع	12	%100

نلاحظ من خلال الجدول, أن الخلافات الأسرية الناتجة عن العمل ليست شاملة لكل الحالات، لكنها تبقى حاضرة بشكل ملحوظ لدى نسبة معتبرة من المبحوثات.فقد صرّحت **7 نساء من أصل 12**، أي بنسبة **58.3%**، بحدوث خلافات أسرية بسبب العمل، بدرجات متفاوتة. وتتمثل هذه الخلافات أساسًا في عدم رضا بعض أفراد الأسرة عن طول ساعات العمل أو الغياب المتكرر،كما أشارت المبحوثة (3) إلى طلب الزوج التوقف عن العمل، ما يعكس وجود توتر مرتبط بتصورات تقليدية لدور المرأة داخل البيت. كما تشير المبحوثات(12,8) إلى أن ضغط العمل أو تأثيره على المسؤوليات المنزلية والأبناء قد يؤدي إلى احتكاكات داخل الأسرة، سواء مع الزوج أو باقي أفراد العائلة.في المقابل، أفادت **5 نساء**، أي بنسبة **41.7%**، بعدم وجود خلافات أسرية مرتبطة بالعمل . ويعكس ذلك وجود حالات من التفاهم أو التكيف الأسري مع وضعية المرأة العاملة، حيث لا يُعتبر العمل مصدر صراع داخل هذه الأسر، بل جزءًا مقبولًا من الحياة اليومية.

بشكل عام، تكشف النتائج أن العمل قد يكون مصدر خلاف داخل الأسرة في أكثر من نصف الحالات، خاصة عندما يتقاطع مع توقعات تقليدية حول دور المرأة ومسؤولياتها المنزلية. ومع ذلك، فإن وجود نسبة معتبرة من الأسر التي لا تعاني من هذا النوع من الخلاف يشير إلى تباين في أنماط التقبل والدعم داخل الأسرة الجزائرية تجاه عمل المرأة.

خاتمة:

في ختام المحور الثاني الذي تناول تأثير العمل على الحياة الأسرية للمرأة العاملة، يتضح أن دخول المرأة إلى سوق العمل لم يقتصر على تغيير وضعها المهني فقط، بل امتد ليؤثر بشكل مباشر عام لدى ديناميكية الأسرة في مختلف جوانبها. فقد أظهرت النتائج أن الهوية المهنية أصبحت مصدرًا أساسيا للتوتر والضغط لدى نسبة معتبرة من المبحوثات، نتيجة الإرهاق وضيق الوقت وتعدد المسؤوليات، إضافة إلى ضعف الدعم أو التفهم الأسري في بعض الحالات.كما بينت المعطيات أن هذا الضغط قد ينعكس أحيانًا في شكل صراعات أسرية أو خلافات داخل البيت، خاصة عندما يتعارض العمل مع التوقعات التقليدية لدور المرأة كأم وزوجة. وفي المقابل، توجد حالات أخرى من التكيف والتفاهم الأسري، حيث استطاعت بعض النساء تنظيم وقتهن أو الحصول على دعم نسبي من الأسرة، مما خفف من حدة التوتر.

وعليه، يمكن القول إن العلاقة بين العمل والأسرة ليست علاقة صدام دائم، بل هي علاقة مركبة تتراوح بين الصراع والتوازن حسب الظروف الاجتماعية والأسرية لكل حالة. كما تؤكد النتائج أن المرأة العاملة تعيش "عبئًا مزدوجًا" يتطلب منها مجهودًا كبيرًا لإدارة الوقت والضغوط، مما يجعل مسألة التوازن بين الدور المهني والدور الأسري تحديًا مستمرًا في حياتها اليومية.

المحور الثالث :استراتيجيات التوفيق و التوازن الأسري

الجدول (1) يبين تنظيم الوقت بين العمل و الأسرة

الطريقة	عدد الحالات	النسبة المئوية
الاعتماد على الوكاند	5	%41,7
محاولة التوازن اليومي	4	%33,3
ضعف التنظيم	3	%25
المجموع	12	%100

نلاحظ من خلال الجدول, أن تنظيم الوقت بين العمل والأسرة يختلف من امرأة لأخرى، لكنه يتمحور أساسًا حول اعتماد استراتيجية "الويكند" والتوفيق الجزئي بين المجالين، مع وجود فئة تعاني من ضعف التنظيم.فقد صرّحت **5 نساء من أصل 12**، أي بنسبة **41.7%**، بأنهن يعتمدن بشكل واضح على نهاية الأسبوع (الويكند) لإنجاز المهام المنزلية وقضاء الوقت مع الأسرة . هذا يدل على أن يوم العطلة يشكل مساحة تعويضية يتم فيها تدارك ما لم يتم إنجازه خلال أيام العمل، سواء من حيث الأعمال المنزلية أو الاهتمام بالأبناء. ، في المقابل عبّرت **4 نساء**، بنسبة **33.3%**، عن محاولتهن التوفيق بين العمل والأسرة بشكل مستمر، من خلال تنظيم الوقت أو إعطاء كل جانب حقه . وهذا يعكس وجود جهد فردي لإحداث توازن نسبي بين المسؤوليات المهنية والأسرية، رغم ما قد يرافقه من ضغط أو توتر.كما أشارت **حالتان (16.7%)** إلى ضعف أو غياب التنظيم الفعلي للوقت، سواء بسبب ضيق الوقت أو عدم القدرة على التوفيق بين المهام ، ما يعكس صعوبة إدارة الأدوار المتعددة لدى بعض النساء.في المقابل، حالة واحدة فقط ، بنسبة **8.3%**، تبين أن الأعمال المنزلية تبقى مؤجلة أو غير منظمة بشكل واضح، ما قد يشير إلى تراكم المهام.

بشكل عام، تكشف النتائج أن تنظيم الوقت لدى المرأة العاملة يعتمد أساسًا على استراتيجية "التعويض في نهاية الأسبوع" أو "المحاولة المستمرة للتوازن"، غير أن هذا التنظيم يبقى غير متكافئ دائمًا، مما يعكس تحديًا مستمرًا في إدارة الوقت بين متطلبات العمل وضغوط الحياة الأسرية.

الجدول (2) يبين التخطيط المسبق لإنجاز المسؤوليات المهنية و الأسري

الفئة	عدد الحالات	النسبة المئوية
نعم	10	%83,3
لا	2	%16,7
المجوع	12	%100

نلاحظ من خلال الجدول, أن التخطيط المسبق يعدّ إستراتيجية شائعة لدى غالبية المبحوثات لإدارة المسؤوليات المهنية والمنزلية، مع وجود تفاوت في درجة الالتزام به.فقد صرّحت **10 نساء من أصل 12**، أي بنسبة **83.3%**، بأنهن يعتمدن على التخطيط المسبق لتنظيم أعمالهن اليومية والأسبوعية. ويتجلى هذا التخطيط في إعداد برنامج أسبوعي ، أو التحضير المسبق للمهام المنزلية ، أو تنظيم الوقت بشكل عام لتفادي الضغط . وهذا يعكس وعيًا متزايدًا لدى المرأة العاملة بأهمية التنظيم كوسيلة أساسية لمواجهة تعدد الأدوار وتقليل الضغط الناتج عن تداخل العمل والأسرة.في المقابل، عبّرت **حالتان فقط (16.7%)** عن ضعف أو غياب التخطيط المنتظم. فقد صرّحت إحدى المبحوثات من بينهم (م5)"لم تخطط أبدًا"، ما يدل على اعتمادها على العفوية في تسيير شؤونها اليومية، حيث تبين إلى أنها أحيانًا تخطط لكنها لا تلتزم دائمًا بما تخطط له، وهو ما يعكس صعوبة تطبيق التخطيط في الواقع العملي بسبب الظروف الطارئة وضغط العمل.

بشكل عام، تكشف النتائج أن التخطيط المسبق يمثل آلية مهمة تعتمد عليها معظم النساء العاملات في العينة لضبط التوازن بين العمل والأسرة، حيث يساعدهن على تقليل الفوضى وتنظيم الوقت بشكل أفضل. ومع ذلك، فإن فعالية هذا التخطيط تبقى نسبية، إذ قد تعيقها الضغوط اليومية غير المتوقعة، مما يجعل إدارة الحياة اليومية عملية مرنة أكثر منها ثابتة.

الجدول(3) مدى حصول المرأة العاملة على الدعم الأسري من الزوج و الأسرة

الفئة	عدد الحالات	النسبة المئوية
لايوجد دعم	9	%75
لا يوجد دعم	3	%25
المجموع	12	%100

نلاحظ من خلال الجدول,أن الدعم الأسري يُعد عنصرًا حاضرًا لدى غالبية المبحوثات، لكنه يتفاوت بين دعم قوي، دعم جزئي، وغياب الدعم في بعض الحالات.فقد صرّحت **9 نساء من أصل 12**، أي بنسبة **75%**، بأنهن يتلقين دعمًا من الزوج أو أفراد الأسرة. ويتنوع هذا الدعم بين دعم مباشر من الزوج (م3، م5)، أو دعم من العائلة الممتدة مثل الوالدين وأهل الزوج (م2، م4، م6)، إضافة إلى الدعم المعنوي والتحفيز (م10). هذا يعكس أن الأسرة ما تزال تمثل سندًا مهمًا للمرأة العاملة، وتساهم في تخفيف بعض أعباء العمل المنزلي والنفسي، أو على الأقل تقديم التشجيع المعنوي الذي يساعدها على الاستمرار.في المقابل، عبّرت **3 نساء**، بنسبة **25%**، عن غياب الدعم أو ضعفه. فقد أشارت (م8) و(م12) إلى عدم تلقي أي دعم، بينما ذكرت (م11) أنها لا تحظى بمساندة، ما يعكس وجود حالات تعاني من عزلة أو ضغط إضافي نتيجة غياب السند الأسري. كما يمكن اعتبار إجابة (م7) "عادي" دعمًا ضعيفًا أو غير واضح، مما يشير إلى تفاوت نوعية الدعم حتى في الحالات الإيجابية.

بشكل عام، تكشف النتائج أن الدعم الأسري يمثل عاملًا مهمًا في توازن المرأة العاملة بين حياتها المهنية والأسرية، حيث يساهم في تخفيف الضغط وتحسين القدرة على التكيف. غير أن غياب هذا الدعم في بعض الحالات قد يزيد من حدة التوتر ويعمّق الإحساس بالعبء المزدوج، مما يبرز أهمية الدور العائلي في نجاح تجربة المرأة العاملة واستقرارها النفسي والاجتماعي.

الجدول (4) يبين استراتجيات التوفيق بين العمل و الحياة الأسرية لدى المرأة العاملة

الاستراتجية	عدد الحالات	النسبة المئوية
التخطيط و التنظيم	9	%75
دعم الزوج	3	%25
المجموع	12	%100

نلاحظ من خلال الجدول, أن الاستراتيجيات الأكثر اعتمادًا واعتقادًا بفعاليتها لتوفيق بين العمل والأسرة تتمحور أساسًا حول التخطيط والتنظيم، مع حضور ثانوي لعامل الدعم الأسري، خاصة دعم الزوج.فقد صرّحت 9 نساء من

أصل 12، أي بنسبة 75%، بأن التخطيط وتنظيم الوقت هو الإستراتيجية الأكثر فعالية. ويتجلى ذلك في تكرار مفاهيم مثل "التخطيط"، "تنظيم الوقت"، و"أن النظام" . هذا يوضح أن المرأة العاملة تعتبر التنظيم المسبق للحياة اليومية أداة أساسية للحد من الفوضى وتقليل الضغط الناتج عن تداخل المسؤوليات المهنية والأسرية، كما يعكس وعيًا بأهمية إدارة الوقت كآلية للتوازن بين الأدوار.في المقابل، اعتبرت 3 نساء فقط، أي بنسبة 25%، أن الدعم الأسري وخاصة دعم الزوج يمثل إستراتيجية فعالة للتوفيق بين العمل والأسرة (م1، م7،) إضافة إلى(م10) جزئيًا التي جمعت بين التخطيط والدعم. هذا يدل على أن وجود سند أسري يُنظر إليه كعامل مساعد مهم، لكنه أقل حضورًا مقارنة بالاعتماد على الجهد الفردي والتنظيم الذاتي.

بشكل عام، تكشف النتائج أن المرأة العاملة تميل بشكل واضح إلى الاعتماد على استراتيجيات فردية قائمة على التخطيط والانضباط الذاتي لإدارة تعدد الأدوار، أكثر من اعتمادها على الدعم الخارجي. ومع ذلك، يظل الدعم الأسري عنصرًا مكملًا يعزز قدرة المرأة على تحقيق التوازن، خاصة في ظل الضغوط اليومية المرتبطة بالعمل والمسؤوليات المنزلية.

الجدول (5) يبين تحقيق التوازن بين الحياة المهنية و الحياة الأسرية لدى المرأة العاملة

الفئة	عدد الحالات	النسبة المئوية
يوجد توازن	6	%50
لايوجد توازن	5	%41,7
توازن جزئي	1	%8,3
المجموع	12	%100

نلاحظ من خلال الجدول, أن الإحساس بتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية يتوزع بشكل غير متكافئ بين المبحوثات، مع ميل نسبي نحو الشعور بالتوازن لدى جزء معتبر منهن، مقابل وجود فئة أخرى تعاني من غياب هذا التوازن أو عدم استقراره.فقد صرّحت **6 نساء من أصل 12**، أي بنسبة **50%**، بأنهن حققن توازنًا بين العمل والأسرة ، إضافة إلى م3 التي تميل إلى "إلى حد ما" ضمن الإحساس الإيجابي النسبي. وتدل هذه الإجابات على أن نصف العينة تقريبًا تمكنت من إيجاد نوع من التوازن، سواء بشكل كامل أو جزئي، حيث لا يطغى أحد الدورين على الآخر بشكل حاد، مما يعكس نجاحًا نسبيًا في إدارة الوقت وتوزيع الجهد بين المجالين.في المقابل، عبّرت **5 نساء**، بنسبة **41.7%**، عن عدم تحقيق توازن حقيقي أو الشعور بغيابه، سواء بشكل صريح أو بشكل ضمني من خلال الإحساس بالتقصير تجاه الأبناء . هذه الفئة تعكس تجربة المرأة التي تعيش ضغط الأدوار المتعددة دون قدرة كافية على الموازنة بينها، ما يؤدي إلى شعور بعدم الرضا أو التأنيب الذاتي.كما توجد حالة واحدة فقط، بنسبة **8.3%** (م5)، عبّرت عن موقف "بين بين"، أي إحساس جزئي بالتوازن دون تأكيد واضح، وهو ما يعكس حالة وسطية غير مستقرة.

بشكل عام، تكشف النتائج أن تحقيق التوازن بين العمل والأسرة ليس حالة ثابتة لدى جميع النساء، بل هو تجربة نسبية تختلف حسب الظروف الفردية والدعم المتاح ومستوى الضغط المهني والأسري. وعليه، فإن المرأة العاملة تعيش بين نجاح نسبي في التوازن لدى البعض، وصعوبة مستمرة لدى البعض الآخر في التوفيق بين متطلبات الدورين.

الجدول(6) يبين الشروط الضرورية لتحقيق التوازن بين العمل و الحياة الأسرية لدى المرأة العاملة.

الشروط	عدد الحالات	النسبة المئوية
التنظيم	4	%33,3
التفاهم الأسري	4	%33,3
ظروف العمل	2	%16,7
أراء خاصة	2	%16,7
المجموع	12	%100

نلاحظ من خلال الجدول, أن الشروط الضرورية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية تتمحور أساسًا حول ثلاثة أبعاد رئيسية: **التنظيم الشخصي التفاهم الأسري، وظروف العمل**، مع وجود بعض الآراء الفردية التي تعكس رؤى مختلفة جذريًا.فقد صرّحت **4 نساء من أصل 12**، أي بنسبة **33.3%**، بأن **التنظيم وإدارة الوقت** هو الشرط الأساسي لتحقيق التوازن (م2، م3، م5، م10). ويعكس هذا الاتجاه قناعة واسعة بأن قدرة المرأة على التخطيط وترتيب الأولويات تساعدها على التوفيق بين متطلبات العمل والمسؤوليات الأسرية وتقليل الضغط اليومي.في المقابل، أكدت **4 نساء أخريات (33.3%)** على أهمية **التفاهم والدعم الأسري، خاصة من الزوج** (م6، م8، م12، إضافة إلى (م3)جزئيًا. وهذا يدل على أن العلاقة داخل الأسرة تُعتبر عنصرًا حاسمًا في نجاح التوازن، حيث يسهم التفهم وتقاسم الأدوار في تخفيف العبء عن المرأة.كما أشارت **امر أتان (16.7%)** إلى أهمية **ظروف العمل الجيدة والاستقرار المادي** (م4، م7)، ما يعكس أن بيئة العمل نفسها تلعب دورًا مهمًا في تقليل الضغط وتحقيق توازن أفضل.في المقابل، ظهرت **آراء فردية غير شائعة** تمثل **16.7%** أيضًا، حيث اقترحت إحداهن عدم عمل المرأة (م9)، وأخرى دعت إلى القطيعة المؤقتة عن العمل لإعادة التوازن (م11)، وهي رؤى تعكس تصورًا جذريًا لحل مشكلة التوازن عبر تقليل أو إيقاف الدور المهني.

بشكل عام، تكشف النتائج أن تحقيق التوازن بين العمل والأسرة لا يعتمد على عامل واحد، بل هو نتيجة تفاعل بين التنظيم الفردي، الدعم الأسري، وظروف العمل، مع اختلاف في تصورات النساء حول أفضل الحلول الممكنة.

الجدول (7) يبين نصائح المرأة العاملة للمرأة المقبلة على العمل

نوع النصيحة	عدد الحالات	النسبة المئوية
التوازن و التنظيم	4	%33,3
رفض العمل	3	%25
العمل مع التفاهم	2	%16,7
الاستعداد للمسؤولية	2	%16,7
أراء أخرى	1	%8,3
المجموع	12	%100

نلاحظ من خلال الجدول, حول نصائحهن للمرأة المقبلة على العمل تنوعًا واضحًا في التوجهات بين الدعوة إلى **التوازن والتنظيم**، وبين تشجيع العمل، وأحيانًا رفضه أو التحذير منه، ما يعكس اختلاف التجارب الفردية مع العمل والحياة الأسرية.فقد صرّحت **4 نساء من أصل 12**، أي بنسبة **33.3%**، بأن النصيحة الأساسية هي **تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية** (م1، م4، م10، م11). ويعكس هذا الاتجاه وعيًا بأهمية عدم طغيان أحد الدورين على الآخر، مع التركيز على التنظيم وتحمل المسؤولية كشرط للنجاح في المجالين معًا.في المقابل، عبّرت **3 نساء (25%)** عن مواقف **ر افضة لعمل المرأة أو غير مشجعة له**، حيث نصحن بعدم العمل والبقاء في المنزل للاهتمام بالأسرة (م3، م6، م8). هذا يعكس استمرار حضور التصورات التقليدية التي تعتبر أن دور المرأة الأساسي يتمثل في البيت ورعاية الزوج والأبناء.كما نجد **حالتين (16.7%)** تشجعان على العمل مع التأكيد على **أهمية التفاهم مع الزوج** (م7، م12)، ما يدل على أن نجاح تجربة المرأة العاملة مرتبط بدرجة كبيرة بالدعم الأسري والتفاهم داخل العلاقة الزوجية.إضافة إلى ذلك، هناك **حالتان (16.7%)** ركزتا على **الاستعداد النفسي وتحمل المسؤولية ومواجهة الصعوبات** (م2، م11)، وهو ما يعكس إدراكًا لطبيعة التحديات التي قد تواجهها المرأة العاملة.وأخيرًا، حالة واحدة (8.3%) (م9) أشارت إلى صعوبات اجتماعية تتعلق بعدم تفهم بعض الرجال لتعب المرأة، ما يعكس بُعدًا اجتماعيًا مرتبطًا بالنظرة إلى عمل المرأة.

بشكل عام، تكشف النتائج أن نصائح النساء تنقسم بين ثلاث توجهات رئيسية: التوازن كخيار مثالي، العمل المشروط بالدعم الأسري، ورفض العمل أو التحفظ عليه، وهو ما يعكس تعددية في التمثلات الاجتماعية حول دور المرأة العاملة في المجتمع والأسرة.

خاتمة:

في ختام هذا المحور المتعلق بتصورات ونصائح المرأة العاملة حول العمل والتوازن الأسري، يتضح أن تمثلات النساء لموضوع العمل لا تتسم بالاتجاه الواحد، بل تعكس تنوعًا واضحًا بين من ترى العمل وسيلة للتمكين وتحقيق الذات، ومن تعتبره مسؤولية تحتاج إلى تنظيم وتوازن دقيق، وبين من ترى أن بقاء المرأة في البيت قد يكون الخيار الأنسب في بعض الحالات.فقد برزت فكرة التوازن كخيار مثالي متكرر في إجابات العديد من المبحوثات، حيث اعتُبر التنظيم، التفاهم الأسري، والدعم الزوجي شروطًا أساسية لنجاح المرأة في الجمع بين الدورين المهني والأسري. وفي المقابل، كشفت بعض الآراء عن استمرار التصورات التقليدية التي تميل إلى تقليص دور المرأة في المجال العام لصالح الأسرة، مما يعكس اختلافًا في المرجعيات الاجتماعية والثقافية التي تحكم هذه التصورات.كما أظهرت النتائج أن تجربة المرأة مع العمل تؤثر بشكل مباشر على توصياتها، فالمجربات للعمل غالبًا ما يركزن على أهمية التنظيم والتوازن، بينما تميل بعض التجارب الصعبة إلى التحذير من العمل أو التشكيك في جدواه.

وعليه، يمكن القول إن هذا المحور يبرز أن قضية عمل المرأة ليست مجرد اختيار مهني، بل هي تجربة اجتماعية مركبة تتداخل فيها الأبعاد الاقتصادية والنفسية والأسرية، مما يجعل مسألة التوازن محورًا أساسيًا لفهم وضعية المرأة العاملة داخل المجتمع.

نتائج الدراسة:

من خلال هذه الدراسة التي أجريناها وفق منهج المعتمد عليه و المقاربة نظرية و بناء على الإشكالية و الفرضيات كانت النتائج كتالي:

تكشف نتائج هذه الدراسة، التي أُجريت على عينة من 12 النساء العاملات في المستشفى، عن صورة مركّبة لتجربة المرأة العاملة، حيث تتداخل الأبعاد المهنية والأسرية بشكل واضح في تشكيل حياتها اليومية وهويتها الاجتماعية. فمن خلال تحليل الإجابات، يتبين أن العمل لم يعد مجرد وسيلة لكسب الرزق، بل أصبح عنصرًا أساسيًا في بناء شخصية المرأة وتعزيز مكانتها داخل الأسرة والمجتمع.فعلى مستوى الهوية، برزت الهوية المهنية بشكل ملحوظ لدى عدد معتبر من المبحوثات، حيث ترى العديد منهن أنفسهن كنساء عاملات بالدرجة الأولى، وهو ما يعكس تحوّلًا في تمثّل الذات مقارنة بالنموذج التقليدي الذي كان يربط المرأة أساسًا بدورها داخل الأسرة. ومع ذلك، فإن هذا التحول لم يُلغِ مكانة الأمومة، التي لا تزال حاضرة بقوة في وعي النساء مما يدل على أن المرأة تعيش نوعًا من التوازن بين هويتها المهنية وهويتها الأسرية، وإن كان هذا التوازن في كثير من الأحيان هشًا.

ومن جهة أخرى، أجمعت جميع المشاركات على أن العمل ساهم في تعزيز ثقتهن بأنفسهن ومنحهن إحساسًا أكبر بالاستقلالية، سواء على المستوى المادي أو المعنوي. وقد انعكس هذا التحول إيجابيًا على علاقاتهن داخل الأسرة، حيث لاحظت نسبة معتبرة منهن تحسنًا في نظرة الزوج والأبناء، من خلال زيادة التقدير والاعتراف بالدور الذي تقمن به. كما أن بعضهن أشرن إلى أن العمل مكّنهن من المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة، وهو ما يعكس تحسنًا في مكانتهن التفاوضية داخل البيت.غير أن هذا الجانب الإيجابي لا يخفي وجود تحديات حقيقية تواجهها المرأة العاملة، خاصة فيما يتعلق بتعدد الأدوار. فقد أظهرت النتائج أن أغلب النساء يعانين من ضغط كبير نتيجة الجمع بين العمل والمسؤوليات الأسرية، حيث تستمر المرأة في تحمل الجزء الأكبر من الأعباء المنزلية حتى بعد التحاقها بالعمل. وهذا ما يؤدي إلى حالة من الإرهاق الجسدي والنفسي، ويجعلها تعيش نوعًا من الصراع المستمر بين متطلبات العمل واحتياجات الأسرة.

كما بيّنت الدراسة أن هذا الضغط ينعكس أحيانًا على العلاقات الأسرية، سواء من خلال توتر في التواصل أو حدوث خلافات، خاصة في ظل ضيق الوقت وصعوبة التوفيق بين مختلف الالتزامات. ويظهر ذلك بشكل أوضح لدى النساء اللواتي لا يتلقين دعمًا كافيًا من الزوج أو الأسرة، حيث يزداد الإحساس بالعبء والمسؤولية.وفي مواجهة هذه التحديات، تلجأ المرأة العاملة إلى مجموعة من الاستراتيجيات، أبرزها التخطيط وتنظيم الوقت، حيث تحاول توزيع مهامها بشكل يتيح لها التوفيق بين العمل والأسرة. كما يُعد الدعم الأسري، خاصة من الزوج، عنصرًا مهمًا في تخفيف الضغط وتحقيق نوع من التوازن. ومع ذلك، تبقى قدرة المرأة على تحقيق هذا التوازن متفاوتة، إذ تشير النتائج إلى أن جزءًا فقط من المبحوثات استطعن الوصول إلى توازن مقبول، في حين لا تزال أخريات يعانين من اختلال واضح بين الجانبين.

وفي ضوء ذلك، يمكن القول إن تجربة المرأة العاملة في هذا السياق تعكس واقعًا اجتماعيًا في طور التحول، حيث تتجه المرأة نحو تحقيق ذاتها مهنيًا، لكنها في الوقت نفسه لا تزال مرتبطة بتوقعات تقليدية داخل الأسرة. وهذا ما يجعل مسألة التوفيق بين العمل والحياة الأسرية تحديًا يوميًا يتطلب مجهودًا مستمرًا، سواء على المستوى الفردي أو من خلال دعم المحيط الأسري.

تحليل النتائج على ضوء الفرضيات:

الفرضية (1):التي تفترض أن **بناء الهوية المهنية للمرأة العاملة يؤثر بشكل معنوي على طبيعة العلاقة الأسرية**، يمكن القول أن النتائج المتوصل إليها تدعم هذه الفرضية إلى حدٍّ كبير، مع بعض التعقيد الذي يميز الواقع الاجتماعي.فمن خلال المعطيات، يتضح أن تشكّل الهوية المهنية لدى المرأة لم يكن مجرد تحول رمزي، بل انعكس فعليًا على موقعها داخل الأسرة وطبيعة تفاعلاتها اليومية. فقد أدى العمل إلى تعزيز ثقة المرأة بنفسها ومنحها نوعًا من الاستقلالية، وهو ما ساهم في تحسين مكانتها داخل الأسرة، سواء من حيث التقدير أو المشاركة في اتخاذ القرار. وهذا يتماشى مع الفرضية التي تربط بين تطور الهوية المهنية وتحسن العلاقات الأسرية في جانبها الإيجابي.لكن في المقابل، تكشف النتائج أن هذا التأثير ليس خطيًا أو دائمًا إيجابيًا، بل يرتبط بمجموعة من العوامل المتداخلة. فاستمرار تحمّل المرأة للجزء الأكبر من المسؤوليات المنزلية، إلى جانب ضغط العمل، أدى في كثير من الحالات إلى توتر في العلاقات الأسرية، سواء على مستوى التواصل أو توزيع الأدوار. وهنا يظهر بوضوح أن العلاقة بين الهوية المهنية والتوازن الأسري ليست علاقة سببية بسيطة، بل علاقة مركّبة تتأثر بعوامل مثل دعم الزوج، طبيعة العمل، والقدرة على تنظيم الوقت.بمعنى آخر، الهوية المهنية قد تكون مصدر تمكين، لكنها في غياب شروط مساعدة (كالدعم الأسري أو إعادة توزيع الأدوار) قد تتحول إلى مصدر ضغط وصراع. وهذا ما يفسر التذبذب الذي تعيشه المرأة بين الإحساس بالاستقلالية من جهة، والشعور بثقل المسؤوليات من جهة أخرى.وعليه، يمكن القول إن الفرضية **قد تحققت بشكل جزئي إلى حد كبير**: تحققت من حيث وجود تأثير واضح للهوية المهنية على العلاقة الأسرية. لكنها لم تتحقق بشكل مطلق، لأن هذا التأثير يتحدد وفق تفاعل عوامل متعددة، وليس بشكل مباشر أو موحّد لدى جميع الحالات.وبالتالي، تؤكد النتائج أن بناء الهوية المهنية للمرأة هو عملية ديناميكية تؤثر في الأسرة وتتأثر بها في الوقت نفسه، ضمن سياق اجتماعي ما يزال يحمل مزيجًا من القيم الحديثة والتقليدية

الفرضية (2):التي تفترض أن **الهوية المهنية للمرأة العاملة تسهم في إحداث تغير وإعادة هيكلة في أدوارها داخل الأسرة**، يمكن قراءة نتائج هذا المحور على أنها تؤكد هذا الطرح، ولكن بشكل غير متجانس ومعقّد يعكس طبيعة الواقع الاجتماعي.فالمعطيات تُظهر بوضوح أن دخول المرأة إلى سوق العمل لم يمرّ دون أثر، بل أحدث تحوّلًا فعليًا في موقعها داخل الأسرة. فقد أصبحت المرأة لا تقتصر على الدور التقليدي المرتبط بالرعاية المنزلية، بل أضيف إليها دور مهني يفرض عليها مسؤوليات جديدة، وهو ما أدى إلى إعادة تشكيل جزئية لأدوارها. هذا التغير يظهر خاصة في انتقال المرأة من موقع "المنفّذ الوحيد للأعمال المنزلية" إلى فاعل مزدوج يجمع بين العمل والإدارة الأسرية، وأحيانًا إلى شريك في اتخاذ القرار داخل الأسرة.غير أن هذه "إعادة الهيكلة" لم تكن دائمًا في اتجاه التوازن أو التقاسم العادل للأدوار، بل في كثير من الحالات اتخذت شكل **تراكم الأدوار بدل إعادة توزيعها**. إذ بيّنت النتائج أن المرأة ما تزال تتحمل العبء الأكبر داخل البيت، رغم دخولها إلى المجال المهني، ما أدى إلى بروز ما يُعرف بـ"العبء المزدوج". وهذا يدل على أن التغير الذي أحدثته الهوية المهنية هو تغير في الكمّ (زيادة الأدوار) أكثر منه تغيرًا في الكيف (إعادة توزيع الأدوار داخل الأسرة).كما أظهرت النتائج أن هذا التحول قد يؤدي إلى توترات داخل الأسرة، خاصة عندما تتعارض متطلبات العمل مع التوقعات التقليدية لدور المرأة، وهو ما يعكس وجود فجوة بين التحول الاجتماعي الذي تعيشه المرأة، وبطء تغير الذهنيات داخل الأسرة. ومع ذلك، لا يمكن إغفال وجود حالات استطاعت فيها المرأة تحقيق نوع من التكيف، سواء عبر تنظيم الوقت أو بفضل دعم الزوج، ما يشير

إلى بداية تحول تدريجي في بنية العلاقات الأسرية.بناءً على ذلك، يمكن القول إن الفرضية **قد تحققت إلى حدٍّ كبير**، حيث ساهمت الهوية المهنية فعلًا في تغيير أدوار المرأة داخل الأسرة، لكنها لم تؤدِّ دائمًا إلى إعادة هيكلة متوازنة، بل غالبًا ما أنتجت وضعية مركّبة تجمع بين التغيير والاستمرارية. وهذا يعني أن التحول في أدوار المرأة لا يزال في طور التشكل، ويتأثر بعوامل اجتماعية وثقافية متعددة.

الفرضية (3):التي ترى أن **استراتيجيات تنظيم الوقت وإدارة الأدوار تساهم في التقليل من التوتر والصراع بين العمل والأسرة**، يمكن القول إن نتائج هذا المحور تدعم هذه الفرضية بشكل واضح، ولكن في إطار نسبي وليس مطلقًا.فالنتائج تُبرز أن فكرة **التنظيم والتخطيط** كانت من أكثر الاستراتيجيات حضورًا في إجابات المبحوثات، حيث اعتبرتها نسبة معتبرة شرطًا أساسيًا لتحقيق التوازن. وهذا يعكس وعيًا عمليًا لدى النساء بأن إدارة الوقت ليست مجرد مهارة، بل ضرورة يومية للتخفيف من ضغط الأدوار المتعددة. كما أن الربط المتكرر بين التوازن والتنظيم يدل على أن النساء اللواتي ينجحن نسبيًا في توزيع وقتهن يشعرن بدرجة أقل من التوتر مقارنة بغيرهن.إلى جانب ذلك، برز **التفاهم الأسري والدعم الزوجي** كعامل مكمل لنجاح هذه الاستراتيجيات، ما يعني أن التنظيم الفردي وحده لا يكفي دائمًا، بل يحتاج إلى بيئة أسرية متفهمة تساعد على تطبيقه. وهذا ينسجم مع فكرة أن إدارة الأدوار هي عملية مشتركة وليست فردية فقط.لكن في المقابل، تكشف بعض الإجابات، خاصة تلك التي تحذر من العمل أو تميل إلى رفضه، أن **التنظيم لا ينجح دائمًا في القضاء على التوتر**، خاصة في الحالات التي يكون فيها الضغط المهني مرتفعًا أو الدعم الأسري ضعيفًا. فهنا، حتى مع وجود محاولات للتخطيط، يبقى الصراع قائمًا، وهو ما يدل على حدود فعالية هذه الاستراتيجيات.بمعنى آخر، يمكن القول إن استراتيجيات تنظيم الوقت وإدارة الأدوار **تُسهم فعلًا في التخفيف من حدة التوتر**، لكنها لا تلغيه بشكل كامل، بل تقلل منه حسب الظروف المحيطة بالمرأة، مثل طبيعة العمل، حجم المسؤوليات الأسرية، ومستوى الدعم الذي تتلقاه.وعليه، فإن الفرضية **قد تحققت إلى حدٍّ كبير ولكن بشكل نسبي**: تحققت لأن التنظيم والتخطيط يساهمان فعليًا في تقليل الضغط. لكنها ليست مطلقة لأن فعاليتها تبقى مرتبطة بعوامل أخرى مرافقة.وبالتالي، تؤكد النتائج أن التوازن بين العمل والأسرة لا يعتمد فقط على مهارات فردية، بل على تفاعل معقد بين التنظيم الشخصي والدعم الاجتماعي، مما يجعل تجربة المرأة العاملة تجربة ديناميكية تتراوح بين التحكم النسبي في الأدوار واستمرار بعض مظاهر التوتر.

تحليل النتائج على ضوء الدراسات السابقة:

إن الاعتماد على الدراسات السابقة أمر ضروري من أجل الاستفادة من نتائجها في البحث الحالي وعليه قمنا في البحث عن الجوانب الاستفادة من الدراسات السابقة وربطها بمراحل بحثنا المختلفة و على رأسها النتائج التوصل إليها بهذف الكشف عن نقاط الالتقاء بينها ما سنوضحه ما يلي:

أكدت نتائج هذه الدراسة أن المرأة العاملة تعيش حالة واضحة من التداخل بين الأدوار المهنية والأسرية، وهو ما يتوافق مع دراسة البيوض لامية وحرقاس وسيلة (2020) التي أبرزت أن صراع الأدوار ليس حالة لاستثنائية بل هو واقع يومي يتأثر بعدة عوامل مثل السن، الخبرة المهنية، والوضعية العائلية. ويمكن ربط ذلك بنتائج هذه الدراسة التي أظهرت أن النساء اللواتي يفتقدن للدعم أو يعانين من ضغط مضاعف يكنّ أكثر عرضة للتوتر والصراع داخل الأسرة.كما تتقاطع هذه النتائج مع دراسة عبد الرحمان (2010)، التي بيّنت أن عمل المرأة لا يقتصر على الجانب الاقتصادي فقط، بل يساهم في إعادة تشكيل العلاقات داخل الأسرة، حيث تنتقل المرأة من موقع التبعية إلى موقع المشاركة في اتخاذ القرار. وهذا ما ظهر بوضوح في هذه الدراسة من خلال إحساس النساء بقيمتهن داخل الأسرة وارتفاع مستوى التقدير من طرف الزوج والأبناء، وهو ما يعكس تحولًا تدريجيًا في طبيعة السلطة داخل الأسرة من نمط تقليدي إلى نمط أكثر تشاركية.ومن جهة أخرى، تتوافق هذه النتائج مع دراسة والي فايزة (2022) التي أبرزت أن عمل المرأة يحمل وجهين: فهو من جهة وسيلة لإثبات الذات وتحقيق الاستقلالية، ومن جهة أخرى مصدر لضغوط نفسية ومهنية نتيجة الإرهاق وضيق الوقت واستمرار الأعباء المنزلية. وهذا التناقض نفسه يتجلى في نتائج هذه الدراسة، حيث تعبر النساء عن رضاهن عن العمل من ناحية، وفي نفس الوقت يشتكين من التعب وصعوبة التوفيق، ما يعكس حالة من التوازن الهش بين الإيجابي والسلبي.كما نجد انسجامًا مع دراسة شدى بنت حمد (2025) التي أكدت أن تعدد أدوار المرأة العاملة ينعكس بشكل مباشر على جودة الحياة الأسرية، خاصة من خلال ارتفاع مستوى التوتر والخلافات داخل الأسرة. وهو ما أكدته هذه الدراسة أيضًا، حيث بيّنت أن ضغوط العمل قد تنتقل إلى داخل البيت وتؤثر على طبيعة التواصل والعلاقات الأسرية، خاصة في غياب الوقت الكافي أو ضعف الدعم.غير أن ما يميز نتائج هذه الدراسة هو أنها لا تقدم صورة أحادية أو سلبية فقط، بل تكشف عن جانب مهم يتمثل في قدرة المرأة على التكيف مع هذه الضغوط. فقد أظهرت المعطيات أن العديد من النساء يعتمدن على استراتيجيات مثل تنظيم الوقت، التخطيط المسبق، ومحاولة الفصل بين العمل والحياة الأسرية، إضافة إلى الاعتماد على الدعم الأسري عندما يكون متوفرًا. وهذا يدل على أن المرأة ليست مجرد متأثرة بالظروف، بل فاعلة تحاول إدارة وضعيتها رغم الصعوبات.وعليه، يمكن القول إن هذه الدراسة تضيف بعدًا مهمًا يتمثل في إبراز **الطابع الديناميكي لتجربة المرأة العاملة**، حيث لا يمكن اختزالها في صراع فقط أو نجاح فقط، بل هي تجربة مركّبة تجمع بين التمكين من جهة، من خلال الاستقلالية وتحسين المكانة، وبين الضغط من جهة أخرى نتيجة تعدد المسؤوليات. كما تعكس هذه النتائج واقعًا اجتماعيًا يعيش مرحلة انتقالية، حيث بدأت بعض القيم التقليدية في التغير، لكن دون أن تختفي بشكل كامل، مما يجعل المرأة تعيش بين نموذجين: نموذج تقليدي يحمّلها مسؤولية الأسرة، ونموذج حديث يدفعها نحو العمل وتحقيق الذات.

توصيات الدراسة

1. ضرورة تعزيز الدعم الأسري للمرأة العاملة,خاصة من طرف الزوج, من خلال تقاسم المسؤوليات المنزلية و التخفيف من العبء اليومي.
2. أهمية نشر ثقافة تقاسم الأدوار داخل الأسرة بدل تحميل المرأة وحدها مسؤولية البيت و العمل معا.
3. تشجيع المرأة العاملة على تنظيم وقتها و التخطيط المسبق لتسيير مهامها المهنية و الأسرية بشكل أفضل .
4. ضرورة توفير ظروف عمل مريحة داخل المؤسسات, خاصة في القطاع الصحي من خلال تقليل الضغط و تحسين بيئة العمل.
5. إدراج برامج توعوية ذاخل المؤسسات حول أهمية التوازن بين العمل و الحياة الأسرية.
6. تشجيع الأزواج على تقديم الدعم النفسي و المعنوي للمرأة العاملة, لما له دور في تقليل التوتر و الصراع.
7. العمل في تغيير بعض التصورات الاجتماعية التقليدية التي تحصر دور المرأة في مجال الأسري فقط.
8. ضرورة مراعاة خصوصية المرأة العاملة, خاصة الأم من خلال توفير التسهيلات مثل(مرونة في أوقات العمل إن أمكن).
9. تشجيع إجراء المزيد من الدراسات حول الهوية المهنية للمرأة و علاقتها بالأسرة في سياقات مختلفة.
10. دعم المرأة نفسيا و اجتماعيا على تحقيق التوازن و تجنب الضغط و الإرهاق.

خاتمة عامة

خاتمة عامة:

في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع الهوية المهنية للمرأة العاملة و انعكاسها على العلاقة ألأسرية يتبين أن التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفها المجتمع المعاصر قد ساهمت في بروز أدوار جديدة للمرأة داخل المجتمع والآسرة حيث أصبحت المرأة العاملة اليوم تؤدي وظيفة مزدوجة تجمع بين المسؤولية المهنية والالتزامات ألأسرية الأمر الذي جعل قضية التوازن بين المجالين من أبرز القضايا الاجتماعية المطروحة للنقاش والدراسة. وقد حاولت هذه الدراسة فهم طبيعة العلاقة القائمة بين بناء الهوية المهنية للمرأة العاملة وبين استقرار العلاقات الأسرية أو تعرضها للصراع من خلال الاقتراب من الو اقع الميداني للنساء العاملات بمصلحة طب الأورام بمستشفى وهران 1 نوفمبر.

وقد أظهرت النتائج النظرية أن الهوية المهنية ليست مجرد انتماء وظيفي بل هي بناء اجتماعي ونفسي يتشكل عبر التفاعل مع المحيط المهني والاجتماعي ويتأثر بجملة من العوامل المرتبطة بالتنشئة الاجتماعية والثقافة السائدة والاعتراف الاجتماعي والدعم الأسري والمؤسساتي. كما بينت المقاربات السوسيولوجية المتعمدة خاصة نظرية الدور الاجتماعي والبنائية الوظيفية، أن عمل المرأة أدى إلى إعادة تشكيل الأدوار التقليدية داخل ألأسرة وخلق أنماط جديدة من العلاقات تقوم على المشاركة والتعاون وتقاسم ألمسؤوليات إلا أن هذا التحول قد ينتج أحيانًا حالات من التوتر وصراع الأدوار نتيجة تراكم الضغوط اليومية وتداخل المسؤوليات المهنية والأسرية.

أما على المستوى الميداني، فقد كشفت الدراسة أن أغلب النساء المبحوثات يعتبرن العمل وسيلة لتحقيق الذات وتعزيز الاستقلالية والثقة بالنفس، كما ساهم في تحسين مكانتهن داخل الأسرة ومنحهن دورًا أكبر في اتخاذ القرارات الأسرية. وأظهرت النتائج أيضًا أن المرأة العاملة ما تزال تتحمل الجزء الأكبر من المسؤوليات المنزلية والتربوية رغم خروجها للعمل، وهو ما يفرض عليها مجهودًا مضاعفًا قد يؤدي أحيانًا إلى الإرهاق النفسي والشعور بالتقصير. وفي المقابل، تبين أن وجود الدعم الأسري، خاصة من الزوج، واعتماد استراتيجيات تنظيم الوقت وتقاسم الأدوار يساعد بشكل كبير على تحقيق نوع من التوازن والاستقرار الأسري.

ومن خلال تحليل المعطيات النظرية والميدانية، توصلت الدراسة إلى تأكيد الفرضية الرئيسية التي مفادها أن بناء الهوية المهنية للمرأة العاملة يؤثر بشكل واضح على طبيعة العلاقة الأسرية، حيث يتحدد مستوى التوازن أو الصراع داخل الأسرة وفق مجموعة من العوامل الاجتماعية والمهنية والأسرية. كما تم التوصل إلى صحة الفرضيات الجزئية، إذ تبين أن الهوية المهنية للمرأة ساهمت في إحداث تغير ملحوظ في طبيعة أدوارها داخل الأسرة، من خلال انتقالها من دور تقليدي محدود إلى دور أكثر فاعلية ومشاركة في اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات الاقتصادية. كذلك أثبتت الدراسة أن استراتيجيات تنظيم الوقت والدعم الأسري وتقاسم المسؤوليات تلعب دورًا أساسيًا في التخفيف من حدة الصراع بين الدور المهني والدور الأسري.

وفي ضوء هذه النتائج، تفتح الدراسة آفاقًا بحثية متعددة يمكن الاستفادة منها مستقبلاً، من خلال التوسع في دراسة الهوية المهنية للمرأة في قطاعات مهنية مختلفة، ومقارنة تجارب النساء العاملات بين الوسط الحضري والريفي، أو دراسة تأثير الضغوط المهنية على الصحة النفسية والعلاقات الزوجية والتنشئة الأسرية. كما يمكن مستقبلاً التطرق إلى دور السياسات الاجتماعية والتشريعات المهنية في حماية المرأة العاملة وتوفير بيئة عمل أكثر مرونة تساعدها على تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية. إضافة إلى ذلك، يمكن إنجاز دراسات تتناول نظرة المجتمع الجزائري للمرأة العاملة والتحولات القيمية المرتبطة بخروجها للعمل، لما لهذا الموضوع من أهمية كبيرة في فهم التغيرات التي يشهدها البناء الأسري والاجتماعي في المجتمع المعاصر.

وفي الأخير تبقى المرأة العاملة ركيزة أساسية في استقرار الأسرة وتنمية المجتمع الأمر الذي يستوجب مزيدًا من الاهتمام الأكاديمي والاجتماعي بقضاياها وتحدياتها المختلفة.

قائـــمـــة

المصادر والمراجع

قائمــة المراجـــع

مراجع باللغة العربية

✓ كتب

- ابن منظور، جمال الدين ،لسان العرب ،دار صادر، المجلد الخام بيروت،1414.
- أريكسون، إيريك ، الهوية الشباب والأزمة، ترجمة :سعد المغربي، دار الساقي بيروت،2000
- بورديو، بيير، المنطق العملي .ترجمة :سلمان قعفراني، المنظمة العربية للترجمة بيروت،2012 .
- بيومي محمد أحمد، علم اجتماع الأسرة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2005 .
- بيومي، محمد أحمد، وناصر، عفاف عبد العليم، علم اجتماع الأسرة. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية،2005 .
- التير مصطفى عمر، مدخل إلى علم الاجتماع. ليبيا: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع،2001 .
- جودة عبد الفتاح محمد، التمثيلات الاجتماعية: المفهوم والنظرية والتطبيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمّان،2019.
- الجوهري محمد، علم الاجتماع المهني: الدور والهوية والصراع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،2021 .
- حافظ بدوي، هناء، المرأة العربية والعمل، رؤية سوسيولوجية ، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية،2020 .
- حجازي مصطفى، المرأة العربية بين ثقل الموروث وتطلعات التحرر، المركز الثقافي للكتاب، الدار البيضاء،2019.
- خواجة، عبد العزيز، الزواج والأسرة في الإسلام، بيروت، دار ابن حزم، 2019 .
- الخولي، سناء، الأسرة والحياة العائلية، بيروت دار النهضة العربية،2019 .
- دوبار، كلود التنشئة، الاجتماعية :بناء الهويات الاجتماعية والمهنية .ترجمة :أحمد بلقاسم، منشورات ضفاف الرباط،2013 .
- زهير حطب ،علم اجتماع العمل والمهن .منشورات جامعة دمشق،2018.
- سامية حسن الساعاتي، المرأة والمجتمع المعاصر، دار الفكر العربي، القاهرة، 2008.
- شفيق محمد، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية،2020.

- صبري، حسين،فن إدارة الوقت،دار النشر للجامعات، القاهرة ،2019 .
- الصمادي، جميل محمود، الصورة الاجتماعية للمعلم بين الو اقع والمأمول. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمّان،2020.
- الطيطي، محمد خطاب، إدارة الوقت: مفاهيم واستر اتيجيات. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2009.
- عبد الجواد نجلاء، المرأة العربية بين سندان التقاليد ومطرقة الحداثة، القاهرة، دار الأفق الجديد،2007.
- عبد الرحيم، محمد إبراهيم، سيكولوجية العمل والمنظمة، القاهرة، دار غريب،2020 .
- عبد الفتاح، كاميليا إبراهيمى،سيكولوجية المرأة العاملة. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية،2019.
- عبد الله الرشدان، علم اجتماع التربية، دار الشروق، عمان، 2011.
- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع التنظيمي :دراسة نظرية وتطبيقية، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية 2012 .
- عبد الله، سمية رشاد ، الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة: دراسة نفسية واجتماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية،2020 .
- عماد عبد الغني، سوسيولوجيا الثقافة: المفاهيم والإشكاليات، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية،2006 .
- عمر معن خليل، علم الاجتماع العام، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع،2018 .
- العناني حنان عبد الحميد ، الطفولة المبكرة بين الأسرة ورياض الأطفال ، عمان، دار الفكر،2019.
- فاطمة المرنيسي، ما وراء الحجاب: الجنس كهندسة اجتماعية، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، 2007.
- الفقي، إبراهيم، إدارة الوقت، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة،2020 .
- قاسم، هدى محمود، استر اتيجيات التو افق بين العمل والأسرة لدى المرأة المهنية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،2019.
- القصير عبد القادر، الأسرة العربية المتغيرة، رؤية سوسيولوجية، بيروت، دار النهضة العربية،2010.
- محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،2018 .
- محمد علي محمد، علم الاجتماع والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.

- مزياني، فتيحة ،المرأة العاملة الجزائرية بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،2016.
- نوال السعداوي ومنى أبو الفضل،المرأة والعمل والأسرة :قراءات نقدية في السياق العربي، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت،2020 .

✓ رسائل جامعية

- أطروحات دكتوراه

- بلحاج، سارة ، الحماية القانونية للمرأة العاملة و أثرها على استقرارهويتها المهنية، رسالة دكتوراه، جامعة تلمسان،2021.
- بلعيد، نادية،التوازن بين الحياة المهنية والأسرية لدى المرأة العاملة و أثره على الرضا الزواجي. أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة باتنة 1، 2019.
- بلقاسم، سهام، الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في القطاع التربوي، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران ،2019.
- بن شعيب، فاطمة الزهراء،التو افق المهني والأسري لدى المرأة العاملة الجزائرية وعلاقته بالدعم الاجتماعي المُدرَك، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2021.
- بن علي صبرينة، تأثيرعمل المرأة على بنية السلطة داخل الأسرة الجزائرية: دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع الأسري، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2019.
- بن موسى، سليمان الهوية المهنية للأستاذ الجامعي في الجزائر .رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة ، 2020.
- بوسنة عبد الوافي، الهوية السردية والتجربة الذاتية للمرأة العاملة: بين التمثل الذاتي والاجتماعي، رسالة دكتوراه، جامعة تلمسان،2020.
- بوطالب خديجة، صراع الأدوارو أثره على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة: دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم،جامعة قسنطينة 2، 2020 .
- بوطالب، خديجة، صراع الأدوارو أثره على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم. جامعة قسنطينة 2، 2020 .

- بوكروح، نسيمة،التمييز المهني ضد المرأة في سوق العمل الجزائري: أشكاله وآليات مواجهته. رسالة دكتوراه، جامعة تيزي وزو، الجزائر،2020.
- حسين رحمة ، أثر صراع الأدوار على الصحة النفسية للمرأة العاملة المتزوجة. أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة،2021.
- حمداوي، عبد الوهاب ،إدارة الوقت في المؤسسة الجزائرية: دراسة تحليلية نقدية. أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر2، 2019.
- خالدي، سامية، السياسات التنظيمية ودعم التوازن بين العمل والأسرة لدى المرأة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل. جامعة سطيف 2 ،2021
- دحماني، حياة ،الدعم الزوجي و أثره على التوازن بين العمل والأسرة لدى المرأة العاملة: دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو. أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة مولود معمري تيزي وزو،2021.
- الدوسري، نورة بنت عبد الله، الهوية الأسرية وعلاقتها باتخاذ القرار المهني لدى المرأة السعودية، رسالة دكتوراه، جامعة الملك سعود، الرياض،2021.
- الرشيدية، أسماء بنت هلال ، المرأة في مناصب القيادة التربوية: دراسة في المعيقات وآليات التمكين. رسالة دكتوراه، جامعة السلطان قابوس، مسقط، 2020 .
- رمضان فريد ، التحولات الاجتماعية و انعكاساتها على وظائف الأسرة الجزائرية: دراسة ميدانية. أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع. جامعة الجزائر2، 2020.
- سهام موفق، دور القيادة الإستراتيجية في التخفيف من الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة، دراسة حالة جامعة محمد خيضر- بسكرة ومركز البحث العلمي والتقني حول المناطق الجافة (عمر برناوي) بسكرة، مذكرة دكتوراه، تخصص تسير المنظمات قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسير، جامعة بسكرة، 2014/2015، (غير منشورة).
- الشمري، حصة بنت محمد، دعم الزوج و أثره على الهوية المهنية والطموح الوظيفي للمرأة، رسالة دكتوراه، جامعة الملك سعود، الرياض،2021.

- العتيبي، منيرة بنت سعد ،دور برامج الإعداد المهني في تشكيل الهوية المهنية لدى المعلمين الجدد. رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2020 .
- العتيبي، منيرة بنت سعد، دور برامج الإعداد المهني في تشكيل الهوية المهنية لدى المعلمات الجدد، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة المكرمة،2020، ص 88–134.
- عمر مقداد،إنتاج المعنى وتداوله داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر ، 2020.
- قدور بوعلام ،الثقافة التنظيمية و أثرها على التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة الصناعية :مقاربة سوسيولوجية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة وهران2 ،2018 .
- قرزيز أمال، استراتيجيات التكيّف لدى المرأة العاملة في ظل صراع الأدوار، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة 2 ،2019 .
- قروف نسيمة، إدارة الوقت والتوازن بين العمل والأسرة لدى المرأة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم. جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2020
- قمودي سهيلة ، المرأة العاملة وصراع الأدوار: دراسة سوسيولوجية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع. جامعة الجزائر2، 2020 .
- قمودي سهيلة، المرأة العاملة وصراع الأدوار: دراسة سوسيولوجية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر2، 2019 .
- الكفراوي، سالي محمود، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي والمهني لدى المرأة العاملة ،معهد الدراسات والبحوث البيئية، قسم العلوم الإنسانية البيئية، جامعة عين شمس، مصر،2016
- لخضاري، أسماء، العمل المهني و أثره على هوية المرأة الجزائرية وعلاقاتها الأسرية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع. جامعة وهران 2 ، 2020 .
- مقراني، نسيمة ،دور الدعم الزوجي في تخفيف صراع الأدوارلدى المرأة العاملة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، 2021.

- نادية العمري ،برامج دعم الأسرة في بيئة العمل و أثرها على الرضا الوظيفي ،رسالة دكتوراه، جامعة محمد الخامس، الرباط، 2020.
- هشام بن صالح، الدافعية المهنية ومحدداتها الاجتماعية والرمزية في المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر2 ،2019 .

✓ مجلات

- أ. بوشنة سامية، الهوية المهنية بين الواقع والتصورات الاجتماعية، مجلة العلوم الإسلامية والحضارة، العدد الثامن، جوان 2018، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة الجزائر.
- [1] - أ.د. مصطفى عوفي و أ. حديدان وفاء، سلطة المرأة العاملة في اتخاذ القرارداخل الأسرة، جامعة باتنة 1 مجلة الدراسات، جوان 2017 .
- [1] - سميرة بوشعالة، العلاقات الأسرية وجودة الحياة، جامعة صالح بو بنيدرقسنطينة 3 .
- أحمد بوذراع ،" سياسات العمل المرن و انعكاساتها على التوازن بين الحياة المهنية والأسرية ."مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، 2022 .
- بلحاج عبد الجليل، "التحولات البنيوية للأسرة الجزائرية في ظل العولمة". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 38 ، 2020 .
- بلحاج، منصور، أثر الإصلاحات التعليمية على هوية المعلم ،مجلة الباحث في العلوم الإنسانية،2017 .
- بلعيد خيرة ،"الازدواجية القيمية في تقييم المرأة العاملة و أثرها على صراع الأدوار"،مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعي، جامعة ورقلة، المجلد 13، العدد 3، 2021 .
- بلعيد خيرة ،"المرأة العاملة وأعباء الأدوار المتعددة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد 13، العدد 3، 2019 .
- بلقاسم، سلاطنية،"البناء الاجتماعي وتوزيع الأدوارفي الأسرة الجزائرية"،مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة، المجلد 13، العدد3، 2019 .

- بن الشيخ، نادية ، تحولات التمثيلات الاجتماعية للمهن التعليمية في زمن الجائحة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم،2022.
- بن زاهي، منصور، صراع الدور وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2017.
- بن عمر، صراع الأدوارلدى المرأة العاملة: دراسة وصفية لأثرخروج المرأة للعمل على أدوارها الاجتماعية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر،2015 .
- بن عيسى، محمود ،السياسات التنظيمية الداعمة للأسرة و أثرها في الحد من صراع أدوار المرأة العاملة. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، العدد 19، 2018.
- بن يوب رشيدة،"عمل المرأة وتأثيره على جودة العلاقات الأسرية: مقاربة سوسيولوجية"، مجلة دراسات، جامعة الجزائر2، المجلد 14، العدد 2، 2020 .
- بن يوب، رشيدة، "التوازن بين متطلبات العمل والأسرة لدى المرأة الجزائرية العاملة"، مجلة دراسات، جامعة الجزائر2، المجلد 14، العدد 2، 2020 .
- بوحوش عمار، "الضغط الزمني وصراع الأدوارلدى المرأة العاملة الجزائرية". مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر3، العدد 20، 2017 .
- بوزيان، تاورة، المعنى في العمل و أثره على التوفيق بين متطلبات الحياة المهنية والأسرية لدى المرأة الجزائرية،مجلة آفاق علمية، جامعة المدية، العدد 12، المجلد 2، 2020.
- بوزيد، سمية ، استراتيجيات التكيف المهني لدى المرأة الجزائرية العاملة وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تبسة، العدد 40، 2020.
- بوساحة عمر، "التعب المزدوج لدى المرأة العاملة: دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 3، العدد 22، 2018 .
- بوساحة، عمر، "التعب المزدوج لدى المرأة العاملة: مقاربة سوسيولوجية"، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر3، العدد 2 ، 2018 .

- بوعزيز نوال، "المرأة والسقف الزجاجي في سوق العمل الجزائري"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، المجلد 16، العدد 2 ، 2020 .
- بوعلاق مصطفى ،السيرة الذاتية المهنية والهوية: قراءة في المسارات الوظيفية للأساتذة الجامعيين، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت،2020.
- بوعمامة، سهيلة، تنظيم الوقت وعلاقته بالتوازن بين العمل والأسرة لدى المرأة العاملة. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، 2018.
- بومعزة فاطمة الزهراء ،"صراع الأدوارلدى المرأة العاملة الجزائرية و أثره على التوازن الأسري"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، العدد 37، 2019 .
- بومعزة فاطمة الزهراء،"صراع الأدوارلدى المرأة العاملة الجزائرية بين البيت والعمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، العدد 37 ،2019 .
- جابر نصر الدين،"الدور الاجتماعي للمعلم في ضوء التحولات التربوية في الجزائر"، مجلة التربية والتعليم، جامعة الجزائر2، المجلد 9، العدد 1 ، 2017.
- جودة أمال، "الاحتراق الوظيفي وعلاقته بصراع الأدوارلدى المرأة العاملة"، مجلة الصحة النفسية والإرشاد، جامعة قسنطينة 2، المجلد 7، العدد 1، 2020 .
- جودة، أمال، "الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في ظل غياب التوازن"، مجلة الصحة النفسية والإرشاد، جامعة قسنطينة 2، المجلد 7، العدد 1، 2020 .
- الجيلالي عبد الرحمن، "عمل المرأة وإعادة رسم موازين السلطة في الأسرة الجزائرية"، مجلة إنسانيات، مركز CRASC، وهران، العدد 84، 2019 .
- الجيلالي عبد الرحمن، "الدعم الزوجي ودوره في تخفيف صراع الأدوارلدى المرأة الجزائرية العاملة".مجلة إنسانيات، مركزCRASC، وهران، العدد 84، 2021 .
- الجيلالي، عبد الرحمن، "الدعم الزوجي و أثره على التوازن بين العمل والأسرة لدى المرأة الجزائرية"، مجلة إنسانيات، مركزCRASC، وهران، العدد 84 ،2019 .

- حاج حمو رابح، "صراع الأدوار بين المهني والأسري: قراءة في الو اقع الجز ائري"، مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، المجلد 14، العدد 2، 2021 .
- حاج حمو رابح، "ديناميكيات الأسرة الجز ائرية في ظل عمل المرأة: بين التحوّل والمقاومة"، مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، المجلد 14، العدد 2، 2021 .
- حرقاس، عمار،غياب السياسات التنظيمية الأسرية في المؤسسة الجز ائرية و أثره على صراع أدوار المرأة العاملة. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تامنغست، 2020.
- الحسن بوعناني ، الهوية الاجتماعية والهوية المهنية لدى المرأة العاملة: مقاربة نظرية ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة،2021.
- الحسن، بوعناني، التمثيلات الاجتماعية للهوية المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي ،مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة،2021.
- حمداوي جميل،"الأسرة في الفكر الاجتماعي: مقاربة نقدية". مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة قاصدي مرباح ، 2016 ،ص77
- حمدي، نادية، التحرش الجنسي في بيئة العمل و أثره على الصحة النفسية والأداء المهني للمرأة. مجلة علم النفس والتربية، جامعة المسيلة، 2020.
- حمزة قريشي،"الاغتراب الوظيفي في المؤسسة الجز ائرية :قراءة ماركسية معاصرة"، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد34 ،2018 .
- خليفة، عبد اللطيف محمد، نظرية الهوية الاجتماعية وتطبيقاتها في علم النفس الاجتماعي العربي. مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب،2019.
- الدوسري، راشد مبارك ،الاغتراب المهني وعلاقته بأزمة الهوية لدى المعلمات. مجلة العلوم التربوية، جامعة القصيم،2020 .
- الدوسري، راشد مبارك، الاغتراب المهني وعلاقته بأزمة الهوية لدى المعلمين. مجلة العلوم التربوية، جامعة القصيم،2020.

- زروق، جمال، النوع الاجتماعي والهوية المهنية في ضوء التمثيلات الثقافية السائدة. مجلة الدراسات الجندرية، جامعة وهران،2019.
- زروق، ليلى، تنظيم الوقت وعلاقته بالضغط النفسي لدى المرأة العاملة في قطاع التربية. مجلة الدراسات النفسية والتربوية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2020.
- الزهر اني، عادل بن سعيد ، القيم المهنية وعلاقتها بمستوى الهوية المهنية لدى المرشدين الطلابيين، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس،2020.
- سعيد بومعيزة، مفهوم العمل في الفكر الاجتماعي الكلاسيكي والمعاصر دراسة تحليلية مقارنة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد33 ،2018 .
- السعيد، أماني عبد المنعم،الاقتصاد الرقمي وتمكين المرأة: الفرص والتحديات في المجتمعات العربية. مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، 2021.
- سلاطنية بلقاسم، "التوترات الزوجية الناجمة عن صراع أدوار المرأة العاملة ،مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة، المجلد 15، العدد 1، 2019 .
- سلاطنية بلقاسم، "توزيع المهام المنزلية في الأسرة الجز ائرية بين الرجل والمرأة". مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة، المجلد 15، العدد 1، 2018 .
- سلوى السيد عبد القادر،" دور مؤسسات المجتمع المدني في دعم الأسرة العاملة "، المجلة العربية للدراسات الاجتماعية، 2021.
- سماتي، ثريا، الصراع الزمني بين متطلبات العمل والأسرة لدى المرأة العاملة وعلاقته بالأداء الوظيفي. مجلة آفاق للعلوم، جامعة جيجل، 2020.
- الشهر اني، نورة بنت حمد، السقف الزجاجي وعلاقته بالطموح المهني لدى المرأة العاملة في القطاع الحكومي،مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة المجمعة،2021 .
- الصبحي، عائشة بنت محمد، الصراع بين دوري العمل والأسرة وعلاقته بالإنهاك الوجداني لدى المرأة العاملة. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، 2020.

- الصبحي، عائشة بنت محمد، الصراع بين دوري العمل والأمومة وعلاقته بالإنهاك الوجداني، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، 2020.
- عبد الحميد، رضوان، الهوية المهنية والانتماء الوظيفي .مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت العدد38 ، 2010
- عبد الحميد، سحر ،الهوية المهنية للمرأة العربية العاملة بين متطلبات الحداثة وضغوط التقليد. المجلة العربية لعلم النفس،2019.
- عبد العزيز، مي محمد، الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالهوية المهنية لدى المعلمات. مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس،2021.
- عبد العزيز، مي محمد، الصورة الذاتية المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى المعلمين. مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس،2021.
- عبد الله، نادية سعيد، الضغوط المؤسسية و انعكاساتها على الهوية المهنية للمعلمين. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان،2019.
- عبدالله بن ناصر السدحان"الثقافة التنظيمية الداعمة للأسرة في المنظمات السعودية ."مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض ،المجلد59، 2019.
- عثماني، نور الدين هوية الطبيب في ظل الإصلاحات الصحية بالجزائر،مجلة علوم الإنسان والمجتمع2020 .
- عمران، سامي محمد، المكانة الاجتماعية للمعلم و أثرها على هويته المهنية في ضوء بعض المتغيرات، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، 2021.
- العنزي، فهد محمد، الممارسة التأملية و أثرها في تطوير الهوية المهنية لدى المعلمين ، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين،2021.
- عيساني، رشيد، الفصل بين الأدوار المهنية والأسرية و أثره على الصحة النفسية للمرأة العاملة. مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الجلفة، العدد 11، 2018.
- العيسى، سلطان بن محمد، مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي في ضوء رؤية 2030. مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الملك عبدالعزيز،2021.

- الغامدي، حمدان بن علي ،الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالهوية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، مجلة التربية، جامعة الأزهر،2020.
- قاسمي نور الهدى، "توزيع العمل المنزلي وصراع الأدوار في الأسرة الجزائرية"،مجلة إنسانيات، مركزCRASC، وهران، العدد 88، 2020 .
- قاسمي، سامية، المرأة العاملة في ظل التحولات الرقمية: بين العمل عن بُعد وإعادة تشكيل الأدوار الأسرية. مجلة المجتمع والرياضة، جامعة الجزائر3، العدد 7، 2022.
- الكيلاني، عمر فاروق ،الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريعات العربية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت،2020.
- الكيلاني، عمر فاروق، الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريعات العربية: دراسة مقارنة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، 2020،ص 55–102.
- مزوز، بكر، التنشئة المهنية وبناء التمثيلات الاجتماعية للهوية لدى طلبة التكوين المهني ،مجلة التكوين والبحث، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية، الجزائر، 2020.
- مسعودي هواري ،"وظائف الأسرة بين الثبات والتغير: نموذج الأسرة الجزائرية". مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 2، المجلد 17، العدد 1 ، 2020 .
- مصطفاوي، عائشة ، الإثراء المتبادل بين الدور المهني والأسري لدى المرأة العاملة الجزائرية وعلاقته بجودة الحياة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة 2، 2022.
- معمر، نعيمة التنشئة ،المهنية وتشكّل الهوية لدى العمال .مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ورقلة، العدد 22،2015 .
- نادية قوجيل،"العمل والهوية الاجتماعية :نحو سوسيولوجيا هوياتية للفعل المهني"، مجلة العلوم الاجتماعية جامعة الكويت، المجلد47 ،2019 .
- هند بنت عبدالله السلمي،"توزيع الأدوار المنزلية و أثره على الصراع الأسري لدى المرأة السعودية العاملة،"مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 2021.

مراجع أجنبية

- Acker, J.. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. Gender & Society, (1990).
- Britton, B. K., & Tesser, A. (1991). Effects of time-management practices on college grades. Journal of Educational Psychology, 83(3), 405–410
- Claessens, B. J. C., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007).
- Dubar, CLa crise des identités: L'interprétation d'une mutation. PUF. 2000.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (). Work-family balance: A review and extension of the literature. In Quick, J. C. & Tetrick, L. E. (Eds.),Handbook of Occupational Health Psychology (2nd ed.). Washington, DC: APA. 2011.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (). Work-family balance: A review and extension of the literature. In Quick, J. C. & Tetrick, L. E. (Eds.), Handbook of Occupational Health Psychology (2nd ed.). Washington DC: APA, 2011.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. The relation between work–family balance and quality of lifeJournal of Vocational Behavior (2003).
- Hochschild, A. R.. The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home. Viking. (1989) .
- Kaufman-Scarborough, C., & Lindquist, J. D.Time management and polychronicity: Comparisons, contrasts, and insights for the workplace. Journal of Managerial Psychology, 1999 .
- Kelly, E. L., et al.. Changing work and work-family conflict. American Sociological Review, (2014).

- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. Work–Life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work–Life Inequality in Upper, Middle, and Lower Level Jobs. Academy of Management Annals . (2018).
- Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. Journal of Applied Psycholog, 79(3).
- Maslach, C., & Leiter, M. P. Burnout. In Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior. Academic Pres . (2016) .Allen, T. D., et al. Work–family conflict and flexible work arrangements. Journal of Applied Psychology. (2020), 105(6).
- Moghadam, V. M. Patriarchy in transition. Journal of Comparative Family Studies,(2004).
- Nomaguchi, K. M., & Milkie, M. A. Parenthood and well-being :Journal of Marriage and Family.
- Peeters, M. C. W., & Rutte, C. G. (). Time management behavior as a moderator for the job demands-control interaction. Journal of Occupational Health Psychology, 10(1), 2005.
- Sieber, S. D.Toward a theory of role accumulation. American Sociological Review, 1974

الملاحق

أسـئلـة المقـابلـــة

المحور الأول: الهوية المهنية للمرأة العاملة

1/ـكيف تعرفين نفسك اليوم كإمرأة عاملة أو كزوجة أو كأم وأي هذه الأدوار ترينها الأكثر حضورا في حياتك؟

2هل تشعرين أن عملك ساهم في تعزيز ثقتك بنفسك وإستقلاليتك؟

3هل تغيرت نظرتك داخل الأسرة بعد إلتحاقك بالعمل؟

4كيف يراك أفراد أسرتك بعد أن أصبحتي إمرأة عاملة؟

5هل تشعرين أن هويتك المهنية تؤثر على طريقة تواصلك داخل الأسرة؟

المحور الثاني: الأدوار الأسرية وصراع المسؤوليات

1كيف كانت أدوارك داخل الأسرة وكيف أصبحت بعده؟

2هل تغير توزيع المهام المنزلية بعد العمل ومن يشارككم فيه؟

3هل تشعرين بوجود صراع بين دورك المهني و دورك الأسري؟

4ما أكثر الصعوبات التي تواجهينها نتيجة الجمع بين العمل و لأسرة؟

5في رأيك ما العامل الذي يساهم في زيادة التوتر بين العمل و الأسرة؟

6هل يحدث خلاف أسري بسبب العمل وكيف يمكن حله؟

المحور الثالث: إستراتجيات التوفيق و التوازن الأسري

1كيف تنظمين وقتك بين العمل و الأسرة؟

2هل تعتمدين على التخطيط المسبق لإنجاز مسؤولياتك المهنية و الأسرية؟

3ما الإستراتجيات التي ترينها فعالة لتوفيق بين العمل والأسرة؟

4هل تتلقين الدعم من الزوج أو أفراد أسرتك؟

5هل تشعرين أنكي حققتي توازن بين حياتك الأسرية و المهنية؟

6ما الشروط الضرورية لتحقيق التوازن الناجح بين العمل و الأسرة؟

7مانصيحتك للمرأة المقبلة على العمل؟

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique & Populaire
وزارة الصحة
Ministère de La santé

Direction Générale
Département des Ressources Humaines et de Développement
Service de Formation, Formation Continue et Documentation

Réf : N° 03 /EHU/DG/DRHD/ SFFC/2026

Établissement Hospitalier Universitaire 1er Nov. Bre 1954 Oran
Service de Formation Formation Continue et de La Documentations

Attestation de stage

Le Directeur Général de l'Établissement Hospitalier et Universitaire d'Oran, atteste que Mlle :

Mekeddem Benyagoub Yousra

Né(e) le : 01-01-2003 à Oran
A effectuée un stage au niveau de l'établissement
- *Option :* ***Master 2*** *en* ***Sociologie du travail et organisation***
- *Service :* ***Oncologie Medicale***
- *Durée du stage : du 20/01/2026 au 04/03/2026*

La présente attestation est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Établissement Hospitalier Universitaire d'Oran 1er Novembre 1954 Direction Générale

Fait à Oran le : 25/03/2026

Le Directeur Général