الجمهـــوريـــة الجـزائـــرية الديمقراطيـة الشعبيـة
République Algérienne démocratique et Populaire
وزارة التعليـــم العـــالـي والبحـــث العلمـــي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
Université d'Oran 2Mohamed Ben Ahmed

كلية العلوم الاجتماعية
Faculté des Sciences Sociales
قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا
Département de Sociologie & d'Anthropologie

قسم علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحت عنوان

"الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة وإشكالية التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية"

دراسة ميدانية ببلدية المرسى الكبير-وهران

من إعداد الطالبة:

- فوناس إكرام

تحت إشراف:

- العقاق حفصة

أعضاء اللجنة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
زرقة دليلة	أستاذة التعليم العالي	جامعة وهران 2	رئيسا
بداش وردة	أستاذة محاضرة -أ-	جامعة وهران 2	مناقشا
العقاق حفصة	أستاذة محاضرة -أ-	جامعة وهران 2	مشرفا ومقررا

السنة الجامعية: 2025 / 2026


بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في وصولي إلى هذه اللحظة المميزة من حياتي، أهدي ثمرة تخرجي هذا بكل فخر وامتنان.

إلى والدي العزيز، سندي الأول ومصدر قوتي، إلى من علّمني معنى الكفاح والصبر، وكان دائماً الداعم لي في كل خطوة من خطواتي، أشكرك على ثقتك بي وعلى وقوفك بجانبي حتى وصلت إلى هذا النجاح.

وإلى والدتي الغالية، نبع الحنان والأمان، إلى من كانت دعواتها سرّ نجاحي وطمأنينتي، وإلى من سهرت وتعبت وضحت من أجلي دون كلل، أدامك الله لي تاجاً فوق رأسي.

وإلى نفسي، التي قاومت وتعبت وصبرت رغم كل الصعوبات، إلى تلك الروح التي لم تستسلم واستمرت حتى النهاية، أفتخر بك اليوم لأنك لم تخذليني.

وإلى أستاذتي الفاضلة العقعاق حفصة، التي كانت لي قدوة ومصدر علم وتوجيه، أشكرك على ما قدمته لي من نصائح ودعم، وعلى ما غرسته فيّ من معرفة وثقة بالنفس.

وإلى أحبتي من الأصدقاء والعائلة، الذين كانوا بجانبي في لحظات الفرح والتعب، وساندوني بكلمة طيبة أو دعاء صادق، أهدي لكم هذا النجاح عربون حب ووفاء.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل، ويسّر لي طريق العلم، ومنحني الصبر والعزيمة لتجاوز مختلف الصعوبات التي صاحبت إعداد هذه المذكرة، فله الحمد أولًا وآخرًا.

أتقدم بالشكر إلى الأستاذة المشرفة العقعاق حفصة، على إشرافها ومتابعتها وتوجيهاتها العلمية التي ساهمت في إنجاز هذا العمل.

كما أتوجه بالشكر إلى جميع أساتذتي الذين رافقوا مسيرتي الجامعية، وكان لهم دور في تكويني العلمي والمعرفي، وإلى كل من قدم لي الدعم والمساندة خلال فترة إعداد هذه المذكرة.

وأخص نفسي بالتقدير لما بذلته من جهد، وما تحليت به من صبر ومثابرة وإصرار من أجل الوصول إلى هذه المرحلة وإتمام هذا العمل، الذي أرجو أن يكون ثمرة مسار علمي حافل بالتعلم والاجتهاد.

وفي الختام، أسأل الله تعالى أن يبارك هذا الجهد، وأن يجعله نافعًا، وأن يوفقني لما هو آتٍ من خطوات علمية ومهنية.

الملخص

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة، مع تسليط الضوء على إشكالية التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية، باعتبارها من أبرز التحديات التي تعيشها المرأة داخل المجتمع المعاصر. كما تسعى الدراسة إلى إبراز انعكاسات هذه الضغوط على مختلف جوانب حياتها، سواء النفسية أو الصحية أو الاجتماعية، إضافة إلى التعرف على أهم استراتيجيات التكيف التي تعتمدها المرأة العاملة لمواجهة متطلبات العمل من جهة، ومتطلبات الأسرة من جهة أخرى، في محاولة لتحقيق نوع من التوازن بين هذه الأدوار المتعددة.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لدراسة الظاهرة في سياقها الطبيعي، وفهم أبعادها المختلفة وتحليل العلاقات القائمة بينها. كما تم الاعتماد على أداتي المقابلة والملاحظة الميدانية باعتبارهما من الأدوات الملائمة لجمع البيانات النوعية المتعلقة بتجربة المرأة العاملة داخل بيئة العمل وخارجها، وقد أُنجزت هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من 16 جانفي إلى غاية 26 فيفري، وشملت عينة مكونة من ست (06) نساء عاملات بالقطاع العمومي على مستوى بلدية بولاية وهران.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الضغوط المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة ترتبط بشكل أساسي بعوامل تنظيمية داخل بيئة العمل، من أبرزها كثرة المهام وتعدد المسؤوليات، إضافة إلى تزايد متطلبات الأداء المهني، وهو ما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغط اليومي الذي تواجهه المرأة، ويؤثر بشكل مباشر على قدرتها على التوفيق بين التزاماتها المهنية وأدوارها الأسرية، مما يخلق حالة من عدم التوازن بين المجالين.

كما بينت النتائج أن هذه الضغوط تنعكس على المرأة العاملة من خلال مجموعة من الآثار السلبية التي تمس الجوانب النفسية والصحية على حد سواء، حيث تعاني العديد من الحالات من التوتر والقلق والإرهاق الجسدي نتيجة تراكم المسؤوليات وتعددها، بالإضافة إلى ذلك، تظهر صعوبات واضحة في تنظيم الوقت، وتزايد الشعور بالضغط النفسي الناتج عن تراكم الالتزامات المهنية والأسرية في آن واحد، وهو ما ينعكس بدوره على مستوى الأداء داخل العمل وفي إطار الحياة الأسرية.

الملخص

وفيما يتعلق بإشكالية التوفيق بين الأدوار، خلصت الدراسة إلى أن المرأة العاملة تعتمد على مجموعة من استراتيجيات التكيف لمواجهة هذه الضغوط ومحاولة التخفيف من حدتها، والسعي إلى تحقيق قدر من التوازن بين متطلبات الدور المهني والدور الأسري.

ومن أبرز هذه الاستراتيجيات: الاعتماد على الدعم الأسري، والتخطيط المسبق للوقت، وتحديد الأولويات اليومية، إضافة إلى الاستعانة بشبكة العلاقات الاجتماعية المحيطة بها، بما يساعدها على التكيف مع متطلبات الحياة اليومية وتجاوز الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، المرأة العاملة، صراع الأدوار.

Résumé de l'étude :

Cette étude vise à analyser les pressions professionnelles auxquelles la femme travailleuse est confrontée, en mettant en lumière la problématique de la conciliation entre les rôles professionnels et familiaux, considérée comme l'un des défis majeurs que vit la femme dans la société contemporaine. Elle cherche également à mettre en évidence les répercussions de ces pressions sur différents aspects de sa vie, qu'ils soient psychologiques, sanitaires ou sociaux, ainsi qu'à identifier les principales stratégies d'adaptation adoptées par la femme active pour faire face aux exigences du travail, d'une part, et aux exigences familiales, d'autre part, dans une tentative de parvenir à un certain équilibre entre ces rôles multiples.

L'étude s'est appuyée sur l'approche descriptive et analytique, considérée comme la plus appropriée pour étudier le phénomène dans son contexte naturel et comprendre ses différentes dimensions ainsi que les relations existantes entre elles. Elle a également utilisé les techniques de l'entretien et de l'observation de terrain comme outils adaptés à la collecte de données qualitatives liées à l'expérience de la femme travailleuse, au sein et en dehors de l'environnement professionnel. Cette étude a été réalisée durant la période allant du 16 janvier au 26 février et a porté sur un échantillon composé de six (06) femmes actives du secteur public au niveau d'une commune de la wilaya d'Oran.

Les résultats de l'étude ont montré que les pressions professionnelles auxquelles la femme travailleuse est exposée sont principalement liées à des facteurs organisationnels au sein de l'environnement de travail, notamment la multiplicité des tâches et la diversité des responsabilités, ainsi que l'augmentation

des exigences de performance professionnelle. Cela entraîne un niveau élevé de pression quotidienne auquel la femme est confrontée et affecte directement sa capacité à concilier ses obligations professionnelles et ses rôles familiaux, créant ainsi une situation de déséquilibre entre les deux sphères.

Les résultats ont également montré que ces pressions se répercutent sur la femme active à travers un ensemble d'effets négatifs touchant à la fois les aspects psychologiques et sanitaires, où de nombreuses femmes souffrent de stress, d'anxiété et de fatigue physique en raison de l'accumulation et de la diversité des responsabilités. En outre, des difficultés évidentes apparaissent dans l'organisation du temps, ainsi qu'un sentiment accru de pression psychologique résultant de la simultanéité des obligations professionnelles et familiales, ce qui se répercute à son tour sur le niveau de performance au travail et dans la vie familiale.

En ce qui concerne la problématique de la conciliation des rôles, l'étude a conclu que la femme active adopte un ensemble de stratégies d'adaptation pour faire face à ces pressions et tenter d'en atténuer l'intensité, afin de rechercher un certain équilibre entre les exigences du rôle professionnel et celles du rôle familial. Parmi ces stratégies figurent notamment le recours au soutien familial, la planification préalable du temps, la définition des priorités quotidiennes, ainsi que la mobilisation du réseau social environnant, ce qui l'aide à s'adapter aux exigences de la vie quotidienne et à surmonter les pressions résultant de la multiplicité des rôles.

Mots-clés : pressions professionnelles, femme travailleuse, conflit de rôles.

فهرس المحتويات

الإهداء
الشكر
ملخص
مقدمة: 1
تمهيد: 18
1-تعريف المرأة العاملة:.....19
2- دوافع خروج المرأة إلى العمل.....19
2-1-الدوافع الاقتصادية:.....20
2-2-الدوافع الاجتماعية والنفسية:.....20
2-3-الدوافع السياسية: 21
2-4-الدوافع الشخصية:.....22
3- المشكلات التي تواجه المرأة العاملة.....22
3-1-المشكلات المرتبطة ببيئة العمل: 23
3-2-مشكلة غياب الأم عن الأبناء لفترات طويلة: 23
3-3-المشكلات الناتجة عن تداخل الأدوار والمسؤوليات:.....23
3-4-المشكلات على المستوى الشخصي: 24
4-مراحل تطور عمل المرأة في الجزائر: 24
4-1-عمل المرأة في المرحلة الاستعمارية:.....24
4-2-**العمل النسوي بعد الاستقلال:** 25
4-3-عمل المرأة خلال مرحلة التسيير الاشتراكي: 27
5-المرأة وسوق العمل في الجزائر: بين القيود الاجتماعية ومنطق الهيمنة الذكورية عند بورديو..... 28
6-المرأة وقانون العمل في الجزائر.....31
خلاصة الفصل: 34
تمهيد: 36
1-ماهية الضغوط المهنية:.....36
2-مفهوم الضغوطات المهنية لدى المرأة العاملة في البلدية:.....38
3-عوامل الضغوط المهنية:.....39
3-1-العوامل الشخصية:.....39

3-2-العوامل الوظيفية:.....41
3-3-العوامل التنظيمية:.....44
3-4-العوامل السلوكية:.....46
3-5العوامل الاجتماعية:.....49
4-انعكاسات ضغوط المهنية على المرأة العاملة:.....51
4-1-آثار إيجابية:.....51
4-2-الأثار السلبية لضغوط العمل:.....53
خلاصة الفصل:.....61
تمهيد:.....63
1-المرأة والعمل المنزلي:.....64
2-المرأة والعمل الخارجي:.....65
3-صراع الأدوار عند المرأة العاملة:.....66
4-الاستراتيجيات التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية:.....69
4-1- الاستعانة بالأقارب والجيران والمؤسسات المتخصصة:.....70
4-2-استعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة:.....73
4-3-التخطيط الأسري:.....75
4-4-التنظيم وتحمل المسؤولية:.....77
خلاصة الفصل:.....81
الخاتمة:.....82
قائمة المصادر المراجع
الملاحق

مقدمة العامة

مقدمة:

شهدت المجتمعات المعاصرة تحولات اجتماعية واقتصادية وثقافية مست مختلف بنى الحياة الاجتماعية، وهو ما أدى إلى إعادة تشكيل العلاقات الاجتماعية وإعادة توزيع الأدوار داخل الأسرة والمجتمع، خاصة مع تطور أنماط الحياة وارتفاع متطلبات العمل وتزايد حاجات الأفراد في مختلف المجالات، وقد انعكس هذا التحول بشكل واضح على مكانة المرأة داخل المجتمع، حيث أصبحت أكثر انخراطًا في الحياة العامة والمجال المهني بعد أن كان دورها يقتصر أساسًا على المجال الأسري.

وفي الجزائر، لم يكن المجتمع بمعزل عن هذه التحولات، إذ شهد بدوره تغيرات تدريجية مست مختلف الجوانب الاجتماعية والاقتصادية، الأمر الذي ساهم في تعزيز حضور المرأة الجزائرية في سوق العمل وفتح أمامها مجالات مهنية متعددة، وقد أصبح خروج المرأة إلى العمل من أبرز مظاهر هذا التغير الاجتماعي، حيث لم تعد أدوارها تقتصر على تسيير شؤون البيت وتربية الأبناء فقط، بل امتدت إلى المشاركة الفعالة في مختلف المؤسسات والقطاعات العمومية والخاصة، مما جعلها طرفًا أساسيًا في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

ومع هذا التوسع في أدوار المرأة، برزت وضعية اجتماعية جديدة تتمثل في تعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقها، إذ أصبحت تجمع بين الدور الأسري والدور المهني في آن واحد، وهو ما فرض عليها بذل جهد مضاعف لتحقيق التوازن بين متطلبات العمل داخل المؤسسة ومتطلبات الحياة الأسرية داخل المنزل. وقد جعلها هذا التعدد في الأدوار تواجه تحديات يومية مرتبطة بالوقت وكثافة المهام وضغط المسؤوليات داخل العمل وخارجه.

ومن هنا تبرز مسألة الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة كأحد أهم القضايا التي فرضها هذا التحول الاجتماعي، حيث أصبحت هذه الضغوط ناتجة عن طبيعة العمل وكثرة الأعباء المهنية، إضافة إلى مسؤولياتها الأسرية المتواصلة. كما ترتبط بعدة عوامل تنظيمية ومهنية واجتماعية وشخصية تختلف باختلاف طبيعة العمل والبيئة المهنية التي تنشط فيها المرأة. وقد تنعكس هذه الضغوط بصورة إيجابية من خلال رفع مستوى التحفيز وزيادة الشعور بالمسؤولية وتحسين الأداء، كما قد تؤدي في المقابل إلى آثار سلبية نفسية وصحية وسلوكية تؤثر على توازن المرأة واستقرارها داخل العمل والأسرة.

وفي ظل هذه الوضعية، أصبحت المرأة العاملة مطالبة بالبحث عن مختلف السبل والاستراتيجيات التي تساعدها على التوفيق بين أدوارها المهنية والأسرية، خاصة في ظل تشابك المسؤوليات اليومية وصعوبة الفصل بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة، الأمر الذي جعل من التوفيق بين الأدوار أحد أبرز الإشكالات التي تواجه المرأة العاملة في المجتمع الجزائري.

وانطلاقًا من هذه المعطيات، جاءت هذه الدراسة لمحاولة الإحاطة بموضوع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة، والتعرف على أهم العوامل المؤدية إليها وانعكاساتها المختلفة، إضافة إلى إبراز كيفية تمكن المرأة العاملة من التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، واستراتيجيات التكيف التي تعتمدها في حياتها اليومية.

كما اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأسباب الذاتية والموضوعية التي دفعت إلى اختيار هذا الموضوع، إلى جانب تحديد أهم الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها، مع إبراز أهميتها في فهم واقع المرأة العاملة داخل المؤسسة محل الدراسة.

ومن الناحية المنهجية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية، مع توظيف أدوات البحث الميداني المتمثلة في المقابلة والملاحظة لجمع البيانات من الميدان. كما شملت الدراسة تحديد مجالاتها الثلاث: المجال المكاني المتمثل في البلدية محل الدراسة، والمجال الزمني الذي حدد فترة إجراء البحث وجمع البيانات، والمجال البشري الذي يضم الموظفات العاملات داخل المؤسسة.

أما مجتمع البحث فقد شمل مختلف الموظفات العاملات بالمؤسسة محل الدراسة، بهدف الإحاطة بالظاهرة في إطارها العام.

وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول، حيث تضمن الفصل الأول المعنون بـ "مقاربة سوسيولوجية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري" عرضًا لمفهوم المرأة العاملة، وأهم الدوافع التي ساهمت في خروج المرأة للعمل ومشكلات المرأة العاملة، إضافة إلى تطور عمل المرأة خلال فترة الاحتلال وبعد الاستقلال، وعمل المرأة في ظل التوجه الاشتراكي، ثم المرأة وسوق العمل في الجزائر إضافة إلى مكانة المرأة في القانون الجزائري.

أما الفصل الثاني تحت عنوان "العوامل المسببة للضغوط المهنية وانعكاساتها على المرأة العاملة"، فقد تناول مختلف العوامل المؤدية إلى الضغوط المهنية، كالعوامل التنظيمية والمهنية والاجتماعية والشخصية، إضافة إلى الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة عنها، مع تدعيم الجانب النظري بنتائج المقابلات الميدانية داخل مؤسسة الدراسة.

في حين خُصص الفصل الثالث تحت عنوان "إشكالية التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية"، حيث تم التطرق إلى أهم الاستراتيجيات التي تعتمدها المرأة العاملة للتوفيق بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، مع ربط ذلك بنتائج الدراسة الميدانية التي أبرزت مختلف أساليب التكيف والتوازن التي تلجأ إليها المرأة في حياتها اليومية.

وفي الأخير، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم قراءة سوسيولوجية لواقع الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة في ظل تعدد أدوارها الاجتماعية والمهنية، من خلال تحليل العوامل المؤثرة فيها وانعكاساتها المختلفة، والكشف عن أهم استراتيجيات التكيف والتوازن التي تعتمدها المرأة للتوفيق بين حياتها المهنية والأسرية، وذلك في ضوء المعطيات الميدانية المتحصل عليها من مؤسسة الدراسة، إضافة الى الخاتمة والملاحق.

1- الإشكالية:

شهد المجتمع الجزائري خلال السنوات الأخيرة تحولات اقتصادية واجتماعية ساهمت في تعزيز مكانة المرأة و زيادة مشاركتها في مختلف مجالات العمل حيث اصبحت فاعلا أساسيا في العديد من القطاعات من بينها قطاع الإدارة الذي يتميز بتعدد المهام وكثرة المسؤوليات، والاحتكاك اليومي بالموظفين والإدارة، وتفرض طبيعة هذا العمل على المرأة العاملة ضغوطاً مهنية متزايدة ناتجة عن عبء المهام وضيق الوقت، وتعدد المسؤوليات داخل بيئة العمل، وقد حاولنا في هذه الدراسة تناول الموضوع من مختلف جوانبه مستفيدين في ذلك من مجموع الدراسات والأبحاث، التي كان لها الفضل في إثرائه نذكر منها:

– دراسة عياد نورهان وبوكوسة رحموني للعام (2023–2024) بعنوان: "**ضغوط العمل في الإدارة الجزائرية دراسة سوسيولوجية بالمجلس الشعبي البلدي**"، تهدف هذه الدراسة إلى إيجاد حلول لتخفيف من ضغوط العمل، ومعرفة الأسباب التي تؤدي إلى ضغوط العمل، وتم استخدام المنهج الوصفي اعتماداً على أداة المقابلة، التي طبقت على 11 عامل في بلدية عين الترك ولاية وهران توصلت دراسة أن البيئة المهنية هي البيئة التي يقضي فيها الموظف أغلب وقته، وبسبب هذا يتعرض لعدة معوقات متنوعة أثناء قيامه بالعمل ولتجاوز هذا يسعى الفرد للبحث عن طرق ووسائل تساعد في التخفيف من الضغط.[1]

– دراسة ثانية: دراسة محي الدين هواري (2020) بعنوان: "**المرأة المتناوبة بين طبيعة المهنة وتأثيراتها الاجتماعية**"، هدفت الدراسة إلى كيفية توفيق المرأة العاملة بالتناوب بين وظيفتها ودورها الاجتماعي، استعمل الباحث المنهج الكيفي، اعتماداً على أداة المقابلة، تكونت عينة الدراسة من 10 ممرضات عاملات في مستشفى وهران، خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها أن الممرضة العامة تحاول توازن بين مهنتها وشؤونها الأسرية، بالرغم من الاستراتيجيات التي تتخذها هذه العاملة لمحاولتها التوفيق بين الدور والوظيفة إلا أنها تعاني من بعض المشاكل التنظيمية والاجتماعية.[2]

---

[1] نورهان عياد، رحمونة إلهام بوكوسة، **ضغوط العمل في الإدارة الجزائرية دراسة سوسيولوجية بالمجلس الشعبي البلدي عين الترك وهران**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع والانثروبولوجيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة وهران محمد بن أحمد، 2024/2023.

[2] محي الدين هواري، **المرأة العاملة بالتناوب بين طبيعة المهنة وتأثيراتها الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، العدد 64، جامعة تلمسان، 2020.

– دراسة لقرع إيمان خيرة (2018/2017) الموسومة "المعاناة اليومية لدى الممرضات في مصلحة الاستعجالات الطبية والجراحية بوهران "أظهرت الدراسة أن معاناة الممرضات في مصلحة الاستعجالات الطبية الجراحية ليست ناتجة عن العمل فقط، بل هي نتيجة تفاعل معقد بين المجال المهني والمجال العائلي والاجتماعي. تبين أن العائلة تلعب دورًا أساسيًا في حياة الممرضة المهنية، سواء من خلال التأثير في اختيار المهنة أو من خلال التدخل في مسارها المهني، وأحيانًا محاولة إعادة توجيهها نحو مصالح أخرى.

كما يظهر الدعم العائلي كعامل إيجابي يساعد على التخفيف من الضغط المهني، خاصة من خلال تقديم النصيحة والدعم النفسي. في المقابل، تُعتبر المسؤوليات العائلية مصدر ضغط إضافي، خصوصًا لدى الممرضات المتزوجات، حيث يؤدي الجمع بين العمل والواجبات الأسرية إلى صعوبات في التوفيق بين الدورين، وقد ينتج عنه توتر أسري ومشاكل زوجية تصل أحيانًا إلى خطر الطلاق. أما بالنسبة للممرضات العازبات، فإن الضغط العائلي يظهر بشكل مختلف، حيث يتم تشجيعهن على بناء علاقات اجتماعية داخل بيئة العمل، ويُنظر إلى المهنة أحيانًا كوسيلة لتحقيق الزواج، وهو ما يعكس تأثيرًا اجتماعيًا تقليديًا على تصور المهنة.

كما أظهرت النتائج أن تداخل الحياة المهنية مع الحياة الخاصة يؤدي إلى آثار سلبية واضحة، منها انخفاض التركيز، تراجع الأداء المهني، الشعور بالذنب، والقلق المستمر، إضافة إلى الإرهاق النفسي والجسدي. وتبين أيضًا أن تنظيم العمل، وخاصة العمل الليلي وساعات العمل غير المنتظمة، يزيد من حدة الضغط، ويؤدي إلى صعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية، مما يعزز ظاهرة الاحتراق النفسي .(Burn–out) كما أظهرت الدراسة أن الاحتراق النفسي لا يقتصر على المجال المهني فقط، بل يمتد إلى الحياة الاجتماعية والعائلية، حيث يؤدي إلى تدهور العلاقات الاجتماعية، زيادة العصبية وسوء المزاج، وانخفاض جودة التفاعل مع الآخرين. كذلك، تؤثر هذه الضغوط على الحالة الجسدية للممرضات، من خلال التعب، اضطرابات النوم، وتغيرات في الصورة الجسدية، مما يؤدي إلى تراجع الإحساس بالصحة والجاذبية الاجتماعية.

وأخيرًا، توصلت الدراسة إلى أن غياب التنظيم المهني الفعّال داخل مصلحة الاستعجالات يؤدي إلى لجوء الممرضات إلى تنظيم ذاتي ودعم جماعي غير رسمي للتعامل مع الضغط، وهو ما يعكس وجود حركية جماعية تساعد على التكيف لكنها لا تلغي المعاناة[1].

في ظل تزايد انخراط المرأة في سوق العمل، خاصة داخل المؤسسات الإدارية كالبلديات، أصبحت تواجه جملة من الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل ومتطلباته وهو ما يتقاطع مع مسؤولياتها الأسرية، محدثاً نوعاً من التوتر وصراع الأدوار ومن هنا تبرز أهمية دراسة هذه الظاهرة لفهم أبعادها وانعكاساتها على حياة المرأة العاملة، من خلال هذه الدراسة تم طرح الإشكال التالي:

– ما مدى تأثير عوامل الضغوط المهنية على المرأة العاملة وكيف تتعامل معها للتوفيق بين ادورها المهنية والأسرية؟

2– فرضيات الدراسة:

– **الفرضية الأولى:** ترتبط الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة بجملة من العوامل التنظيمية داخل بيئة العمل مثل كثرة المهام.

– **الفرضية الثانية:** تؤدي الضغوط المهنية إلى آثار نفسية سلبية على المرأة العاملة تتمثل في التوتر والقلق.

– **الفرضية الثالثة:** تعتمد المرأة العاملة على مجموعة من الاستراتيجيات مثل الدعم الأسري والتخطيط للتوفيق بين أدوارها المهنية والأسرية.

3– أسباب اختيار الموضوع

ينطلق أي جهد بحثي من رصد ظاهرة لافتة تستوجب التحليل العلمي لفهم مسبباتها ونتائجها، ويخضع اختيار الباحث لموضوعه –لاسيما في التخصصات الاجتماعية–لمتغيرين أساسيين: أولهما ذاتي يتعلق بالميول الشخصية والرغبة في معالجة قضية محددة، وثانيهما موضوعي يمليه السياق المجتمعي أو الثقافي

[1] Lagraa, Imane Kheira, **La souffrance au quotidien chez les infirmières au service des urgences médico–chirurgicales d'Oran**, Thèse de Doctorat en Sociologie de la Santé, Université d'Oran 2, 2017–2018.

المحيط. هذا التداخل يجعل من عملية البحث عملاً منظماً وليس وليد الصدفة، وتتضح هذه المبررات في الجوانب التالية:

- **الأسباب الذاتية:**

– الاهتمام الشخصي بموضوع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة، باعتباره من المواضيع التي تمس الواقع الاجتماعي بصورة مباشرة، خاصة في ظل التغيرات التي عرفها مجال العمل ودخول المرأة بقوة إلى مختلف القطاعات المهنية.

– ملاحظة معاناة النساء العاملات في المحيط القريب، وما يواجهانه من ضغوط نفسية ومهنية نتيجة تعدد المسؤوليات والأعباء اليومية بين العمل ومتطلبات الحياة الأسرية.

– الرغبة في فهم كيفية التوفيق بين العمل والأسرة، ومعرفة الآليات والأساليب التي تعتمدها المرأة العاملة لتحقيق التوازن بين أدوارها المهنية والأسرية رغم الصعوبات والضغوط المختلفة.

- **الأسباب الموضوعية:**

– انتشار ظاهرة عمل المرأة وما يرافقها من ضغوط مهنية، نتيجة التطورات الاجتماعية والاقتصادية التي ساهمت في تزايد مشاركة المرأة في مختلف مجالات العمل وتحملها لمسؤوليات متعددة داخل وخارج الأسرة.

– أهمية الموضوع وتأثيره على الأسرة والمجتمع، باعتبار أن الضغوط المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة قد تنعكس على استقرارها النفسي والاجتماعي، وعلى علاقتها الأسرية وأدائها داخل محيطها المهني والاجتماعي.

– الحاجة إلى نتائج تساعد في تحسين ظروف العمل للمرأة، من خلال تسليط الضوء على أهم الضغوط التي تواجهها المرأة العاملة ومحاولة الوصول إلى مقترحات يمكن أن تساهم في التخفيف منها وتحسين بيئة العمل.

– الميل الأكاديمي لدراسة قضايا المرأة والعمل، والرغبة في التعمق في المواضيع المرتبطة بعلم الاجتماع والعمل والتنظيم، لما لها من أهمية في فهم الواقع المهني والاجتماعي للمرأة العاملة.

4- أهداف الدراسة:

تنطلق الدراسة الاجتماعية من وضوح الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، إذ تمثل هذه الأهداف الإطار الذي يوجّه البحث نحو نتائج علمية دقيقة، ويساعد على فهم الظاهرة المدروسة وتحليل أبعادها المختلفة بصورة علمية ومنهجية؛ وعليه يهدف هذا البحث إلى تناول الجوانب التالية:

- التعرف على طبيعة الضغوط المهنية التي تواجهها المرأة العاملة، من خلال الوقوف على مختلف أشكال الضغوط التي تتعرض لها أثناء أدائها لمهامها المهنية، ومحاولة فهم طبيعتها وعلاقتها بظروف العمل ومتطلباته اليومية وما تفرضه بيئة العمل من مسؤوليات وأعباء متعددة.

- تحديد أبرز مصادر هذه الضغوط داخل بيئة العمل، وذلك بالكشف عن العوامل المهنية والتنظيمية والاجتماعية التي تسهم في زيادة حدة الضغوط لدى المرأة العاملة، ومدى ارتباطها بطبيعة العمل وظروفه المختلفة داخل المؤسسة.

- فهم تأثير الضغوط المهنية على التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، من خلال إبراز مدى انعكاس الضغوط التي تعيشها المرأة العاملة على قدرتها في التوفيق بين متطلبات العمل ومسؤولياتها الأسرية والاجتماعية، وما قد ينتج عن ذلك من آثار تؤثر على استقرارها النفسي والمهني والأسري.

- الكشف عن الاستراتيجيات التي تعتمدها المرأة العاملة للتخفيف من حدة هذه الضغوط، ومحاولة فهم الكيفية التي تتعامل بها مع مختلف الضغوط المهنية من أجل تحقيق نوع من التوازن والتكيف مع متطلبات الحياة المهنية والأسرية.

5- أهمية الموضوع:

تنبع القيمة العلمية لأي موضوع بحثي من الإضافة التي يقدمها للمعرفة في مجاله، إذ لا تقتصر الدراسة على الوصف فقط، بل تسعى إلى توسيع الفهم العلمي للظاهرة المدروسة؛ ومن هذا المنطلق تتمثل أهمية دراستنا في الظاهرة قيد البحث في النقاط التالية:

- إبراز واقع الضغوط المهنية التي تعيشها المرأة العاملة داخل بيئة العمل، وما يرافقه من تحديات يومية تؤثر على أدائها واستقرارها المهني.

– التعرف على مختلف العوامل التي تؤثر في توازن المرأة بين العمل والأسرة، سواء كانت عوامل تنظيمية داخل المؤسسة أو اجتماعية مرتبطة بالأسرة والمحيط.

– تقديم فهم أوضح لكيفية تعامل المرأة مع هذه الضغوط في حياتها اليومية، من خلال أساليب التكيف والتنظيم التي تعتمد عليها لمواجهة متطلبات الحياة المهنية والأسرية.

– دعم الدراسات الاجتماعية المتعلقة بالعمل النسوي داخل المجتمع، من خلال إثراء الجانب العلمي بمعطيات تساعد على فهم أعمق لهذه الظاهرة الاجتماعية.

6– منهج الدراسة:

إن أي بحث علمي لا يمكن أن يصل إلى النتائج المرغوبة منه دون السير وفق منهج واضح يتم من خلاله دراسة المشكلة محل البحث، وإن اختيار أي منهج ليس بالأمر الذي يكون فيه للباحث حرية بل الموضوع هو الذي يفرض في أغلب الأحيان المنهج الملائم، ومن المعروف أن المنهج هو المسلك أو السبيل الموصل إلى الحقيقة وهو نسق من القواعد الواضحة والإجراءات التي يستند عليها الباحث في سبيل الوصول إلى نتائج علمية، ويعرفها "ريمون بودون": على أنه مجموعة من الإجراءات المنهجية المتكاملة من أجل وصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالتها السوسيولوجية والوصول لنتائج وتعميمات عن الواقع المدروس.[1]

أما بالنسبة لدراستنا فقد استعملنا المنهج الأكثر استخداماً في العلوم الإنسانية والاجتماعية وهو المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعرف على أنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنتظم لوصف وتصويرها كمياً عن طريق جمع البيانات ومعلومات معينة عن الظاهرة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة فهو يهدف لتحديد الوصف الحالي للظاهرة معينة ثم وصفها وصفاً دقيقاً.[2]

يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظواهر كما هي في الواقع، من خلال تقديم وصف دقيق لها وتحليل مختلف أبعادها، وقد تم اعتماد هذا المنهج في دراسة الحالة باعتباره يساعد على تحديد خصائص

[1] ريمون بودون، **مناهج علم الاجتماع**، عويدات للنشر والطباعة، بيروت، 1988، ص 151.

[2] خالد عامر، **مناهج البحث العلمي**، دار الريحان للنشر، مصر، 2009، ص 199.

الظاهرة محل الدراسة وتحليلها انطلاقًا من المعطيات الميدانية التي يتم جمعها، بما يساهم في وصف مؤشرات الدراسة وتحليلها ضمن المقاربة الكيفية.

7- مجتمع الدراسة:

يتشكل مجتمع الدراسة من جميع العناصر التي ترتبط بموضوع البحث والظاهرة المدروسة، ويُعد مجتمع البحث الإطار العام الذي تُجرى عليه الدراسة، ويُعرف بأنه مجموعة من المفاهيم أو الأفراد المحددين مسبقًا، والتي تُبنى عليها عملية الملاحظة والتحليل.[1]

وبما أن موضوع هذه الدراسة يتمحور حول الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة، فإن مجتمع الدراسة يضم النساء العاملات اللواتي يعشن هذه الضغوط داخل بيئة العمل، وما يرتبط بذلك من ظروف مهنية تؤثر على أدائهن وتوازنهن اليومي، ويقصد بهن هنا النساء العاملات ببلدية المرسى الكبير بولاية وهران، اللواتي يشغلن مناصب إدارية وخدماتية داخل مختلف مصالح البلدية، حيث يزاولن مهامًا يومية متنوعة تتطلب الدقة والالتزام والسرعة في الإنجاز، في ظل ضغط العمل وكثرة المسؤوليات. كما أن هذه الفئة تعمل ضمن إطار إداري منظم يخضع لقوانين وإجراءات وظيفية محددة، الأمر الذي يجعلها عرضة لمجموعة من الضغوط المهنية المرتبطة بطبيعة العمل الإداري، مثل كثافة الملفات، ضغط الوقت، التعامل مع الجمهور، إضافة إلى الظروف التنظيمية والمادية داخل بيئة العمل. وهذا ما يجعل تجربتهن المهنية مجالًا مناسبًا لدراسة الظاهرة وفهم أبعادها المختلفة.

8- الأدوات المستخدمة في الدراسة:

- **الملاحظة:**

يُعتبر الباحثون أن الملاحظة من أهم أدوات البحث العلمي، فهي وسيلة أساسية لجمع المعلومات حول موضوع الدراسة، وتعتمد على حواس الباحث وقدرته على فهم ما يراه من أحداث ووقائع وتحويلها إلى أفكار ومعاني يمكن الاستفادة منها في وضع فرضيات أولية يتم اختبارها لاحقًا. وفي البحث السوسيولوجي، تُستعمل الملاحظة كثيرًا خصوصًا في الدراسات الاستطلاعية.

[1] موريس انجرس، **منهجية البحث في العلوم الانسانية**، بوزيد صحراوي واخرون، دار القصبة الجزائر،2004 ص 298.

وقد تم الاعتماد على الملاحظة في هذه الدراسة باعتبارها من الأدوات المنهجية المهمة التي تساعد على جمع المعلومات من الواقع الميداني بصورة مباشرة، حيث تقتضي الملاحظة في البداية تواصل الباحث مع الواقع المراد دراسته بشكل مباشر، من خلال التواجد داخل الميدان ومعايشة الظروف الحقيقية التي تتم فيها الظاهرة المدروسة، فالملاحظة لا تقتصر فقط على مشاهدة السلوكيات، بل تسمح بفهم مختلف التفاعلات والمواقف والعلاقات التي تحدث داخل بيئة العمل بصورة طبيعية وتلقائية، الأمر الذي يساعد على الحصول على معطيات أكثر دقة وواقعية.

ومن خلال ذلك، تم الاعتماد على الملاحظة المباشرة لسلوكيات المرأة العاملة في الميدان ورصدها كما هي في الواقع، وذلك من خلال متابعة طريقة أدائها لمهامها اليومية، وكيفية تعاملها مع متطلبات العمل المختلفة والضغوط المرتبطة به؛ كما أتاحت الملاحظة إمكانية الوقوف على طبيعة العلاقات المهنية داخل المؤسسة، سواء مع الزملاء أو المسؤولين أو المواطنين، إضافة إلى ملاحظة بعض السلوكيات المرتبطة بحالات التوتر والانشغال وضغط العمل أثناء أداء المهام المهنية.

وقد ساعدت هذه الأداة كذلك على فهم طبيعة الظروف المهنية التي تعمل فيها المرأة داخل البلدية، والتعرف على مختلف المواقف التي تعكس حجم المسؤوليات الملقاة على عاتقها، خاصة في ظل تعدد الأدوار التي تؤديها داخل العمل وخارجه؛ كما ساهمت الملاحظة في تدعيم المعلومات المتحصل عليها من أدوات البحث الأخرى، من خلال توفير معطيات ميدانية مباشرة تساعد على تكوين صورة شاملة وأكثر دقة حول واقع الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة داخل بيئة العمل.[1]

- **المقابلة**

تُعدّ أداة المقابلة من الوسائل الأساسية ذات الأهمية الكبيرة في البحث السوسيولوجي، حيث تُستخدم بشكل واسع في الدراسات الميدانية والإمبريقية، لما تتيحه من معلومات وبيانات دقيقة حول موضوع الدراسة.

وهي وسيلة تهدف إلى استقصاء الحقائق وجمع المعلومات وفق منهجية منظمة، تعتمد على حوار لفظي مباشر بين الباحث والمبحوث.[2]

[1] مسعود بيطام، **الملاحظة والمقابلة في البحث السوسيولوجي**، مجلة العلوم الإنسانية (د.ت)، 1999، ص120

[2] **نفس المرجع**، ص 122.

المقابلة نصف الموجّهة: في هذا النوع من المقابلات يقوم الباحث بإعداد مجموعة من الأسئلة بشكل مسبق لطرحها على المبحوث، مع ترك مساحة من المرونة تسمح بطرح أسئلة إضافية أثناء سير المقابلة وفق ما تقتضيه الإجابات، دون الابتعاد عن موضوع الدراسة أو أهدافها[1]. تم تنفيذ المقابلات الميدانية داخل بلدية المرسى الكبير بالاعتماد على المقابلة نصف الموجّهة كإحدى أدوات جمع المعطيات الأساسية في هذه الدراسة، حيث تم التواصل مع ستّ موظفات عاملات داخل المؤسسة. وقد تم اختيار هذا النوع من المقابلات نظرًا لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، كونه يتيح للباحثة إعداد مجموعة من الأسئلة المسبقة المرتبطة بمحاور البحث الأساسية، مع الإبقاء على قدر من المرونة أثناء سير المقابلة، يسمح بطرح أسئلة إضافية عند الحاجة تبعًا لطبيعة إجابات المبحوثات وما تفرضه الوضعية الميدانية، دون الابتعاد عن موضوع الدراسة أو أهدافها الرئيسية. ويساهم هذا النوع من المقابلات في الحصول على معلومات أكثر عمقًا وتفصيلًا، كما يمنح المبحوثات مساحة للتعبير بحرية عن آرائهن وتجاربهن المرتبطة بموضوع الدراسة، مما يساعد على الوصول إلى معطيات أكثر دقة وارتباطًا بالواقع الميداني .وقد جرت هذه المقابلات في سياق ميداني طبيعي داخل بلدية المرسى الكبير، سمح بالتفاعل المباشر مع المبحوثات داخل بيئة عملهن، بما يضمن الحصول على معلومات دقيقة تعكس واقعهن المهني كما يُعاش فعليًا داخل المؤسسة. كما ساعد هذا النوع من المقابلات على بناء تواصل مباشر مع المبحوثات، مما أتاح فهمًا أعمق لمختلف الجوانب المرتبطة بموضوع الدراسة، وساهم في الكشف عن المعطيات المتعلقة بالضغوط المهنية وانعكاساتها، إضافة إلى الكيفية التي تعتمدها المرأة العاملة في التكيف مع متطلبات العمل والحياة الأسرية الحدود الزمانية: حذف فقرتها توضع هذه تمت الدراسة الميدانية خلال فترة زمنية امتدت من 16 جانفي إلى 26 فيفري، حيث تم التردد على الميدان بمعدل يومين في الأسبوع، وفق برنامج عمل ميداني منظم سمح بجمع المعطيات بشكل تدريجي. وقد استغرقت المقابلات مع كل مبحوثة حوالي ثلاثين دقيقة، وتمت بشكل فردي بهدف الحصول على معلومات معمقة حول موضوع الدراسة.

9- صعوبات اختيار الموضوع:

- صعوبة تحديد موضوع مناسب يجمع بين الاهتمام الشخصي والأهمية العلمية.
- التردد بين عدة مواضيع قبل الاستقرار على الموضوع النهائي.

[1] حميدشة نبيل، "**المقابلة في البحث الاجتماعي**"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد الثامن، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2012، ص102.

- عدم وضوح الفكرة في البداية حول كيفية معالجة الموضوع.

- الضغط النفسي وكثرة الالتزامات خلال فترة إنجاز المذكرة.

- صعوبة صياغة أسئلة المقابلة بشكل دقيق وواضح.

10- حدود البحث:

من أجل الإحاطة بموضوع الدراسة والإجابة على إشكاليته بشكل دقيق، تم تحديد مجال البحث ضمن مجموعة من الحدود المكانية والزمانية والبشرية، وذلك كما يلي:

- **الحدود المكانية:**

أُجريت هذه الدراسة الميدانية على مستوى بلدية المرسى الكبير، التابعة لدائرة عين الترك بولاية وهران، وشملت النساء العاملات داخل هذا الإطار الإداري.

تُعدّ البلدية من أهم ركائز التنظيم الإداري في الجزائر، حيث يقوم هذا التنظيم على مبدأ اللامركزية، الذي يمنح الوحدات المحلية دورًا فعّالًا في تسيير شؤونها، وقد مرت البلدية عبر مختلف المراحل التاريخية بعدة تحولات شملت تعريفها، شروط إنشائها، وطبيعة الصلاحيات الممنوحة لها، وجاءت هذه التغيرات استجابةً لتنامي مطالب المجتمع بضرورة تكريس الديمقراطية التشاركية، إضافة إلى اتساع وظائف الدولة وتزايد مسؤولياتها في مجال التنمية، الأمر الذي فرض إشراك المواطن في تنفيذ السياسات والبرامج المحلية.

كما عرفت الجزائر صدور عدة دساتير أولت عناية خاصة للبلدية، باعتبارها جماعة إقليمية محلية تُجسد اللامركزية الإدارية وتُسهم في تمكين المواطنين من المشاركة في إدارة شؤونهم اليومية، وقد رافق ذلك إصدار مجموعة من القوانين التي تنظم عمل البلدية، وذلك بما يتماشى مع التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها البلاد في كل مرحلة، ولا يمكن إغفال البعد التاريخي في هذا السياق، إذ تأثرت بنية البلدية ووظائفها بالظروف التي مرت بها الجزائر، سواء خلال الفترة الاستعمارية أو بعد الاستقلال.

ويسعى المشرّع الجزائري من خلال هذه الإصلاحات إلى تطوير نظام الجماعات المحلية، بما يواكب التغيرات التي تعرفها مختلف مناطق الوطن، حيث تبقى البلدية الخلية الأساسية في هذا التنظيم، والمحور الرئيسي لتحقيق التنمية المحلية.

التعريف القانوني للبلدية: تعددت التعريفات القانونية للبلدية تبعًا لاختلاف القوانين المنظمة لها، وكذا باختلاف الفترات التي صدرت فيها هذه النصوص.

– حسب المادة الأولى من قانون البلدية رقم 24/67 المؤرخ في 13 جانفي 1967: تم تعريف البلدية على أنها "جماعة إقليمية ذات طابع سياسي وإداري واقتصادي واجتماعي". ويُفهم من هذا التعريف أنه جاء عامًا وشاملًا، معبرًا عن التوجه السائد آنذاك، والمتمثل في تبني الخيار الاشتراكي ضمن إطار نظام الحزب الواحد. وقد انعكس هذا التوجه على توسيع صلاحيات البلدية.[1]

- **الحدود الزمانية:**

تمت الدراسة خلال فترة زمنية امتدت من 16 جانفي 2026 إلى 26 فيفري 2026، حيث تم التردد على الميدان بمعدل يومين في الأسبوع، وفق برنامج عمل ميداني منظم سمح بجمع المعطيات بشكل تدريجي، وقد استغرقت المقابلات مع كل مبحوثة حوالي ثلاثين دقيقة، وتمت بشكل فردي بهدف الحصول على معلومات معمقة حول موضوع الدراسة.

الحدود البشرية للدراسة:

"تتمثل حدود الدراسة في ست عاملات من النساء الموظفات داخل بلدية المرسى الكبير بولاية وهران، تم اختيارهن من مختلف المصالح الإدارية، وهي: مكتب الحالة المدنية والشؤون العامة، مكتب المالية، مكتب الإعلام الآلي، مكتب الشؤون الاجتماعية، مكتب الأرشيف، ومكتب تسيير المستخدمين. وقد أُخِذ هذا التوزيع بعناية لدراسة طبيعة الضغوط المهنية التي تواجههن في بيئة العمل البلدي".

11- المفاهيم المرتبطة بالدراسة:

تُعدّ عملية تحديد المفاهيم خطوة أساسية في البحث العلمي، لأنها تمثل الأساس الذي ينطلق منه الباحث لفهم موضوعه، خاصة في علم الاجتماع، فالعلم يقوم على مفاهيم دقيقة وواضحة، ولكل مجال مفاهيمه الخاصة؛ لذلك، فإن ضبط المفاهيم يساهم في إزالة الغموض وتوضيح الرؤية لدى القارئ، كما يمنح البحث نوعًا من التنظيم والوضوح، ويتم ذلك من خلال تحديد معاني المفاهيم الأساسية المرتبطة

[1] أسماء مجدوب، خولة هنوس، **التنظيم الإداري للجماعات المحلية في الجزائر**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، معهد الحقوق، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، ميلة، 2025/2024، ص 3-4.

بموضوع الدراسة، بالاعتماد على التعريفات اللغوية والاصطلاحية، ثم تكييفها مع إطار البحث لتصبح مفاهيم إجرائية يمكن استخدامها في الجانب الميداني.

- اصطلاحا تعريف المرأة العاملة

تُعرَّف المرأة العاملة بأنها المرأة التي تشارك في الحياة المهنية من خلال ممارستها لعمل مأجور خارج المنزل، وفي الوقت نفسه تواصل أداء أدوارها داخل الأسرة، ولا يقتصر مفهوم العمل على النشاط المأجور فقط، بل يشمل أيضًا العمل المنزلي الذي تقوم به المرأة داخل البيت، رغم أنه لا يُقابل بأجر مادي، ومن هذا المنطلق، يُنظر إلى المرأة العاملة باعتبارها فاعلًا اجتماعيًا يجمع بين دورها الاقتصادي داخل المجتمع ودورها الأسري داخل المنزل.

وانطلاقًا من ذلك، يمكن القول إن المرأة العاملة هي التي تسعى إلى تحقيق توازن بين متطلبات العمل خارج البيت ومسؤولياتها الأسرية، حيث تمارس أنشطة مهنية متنوعة قد تكون إدارية أو ميدانية أو خدمية، بما يعكس تعدد أدوارها داخل البنية الاجتماعية.[1]

- تعريف الاجرائي للمرأة العاملة في البلدية:

هي كل امرأة تشغيل وظيفة داخل البلدية بصفة دائمة او مؤقتة وتتقاضى أجرا مقابل عملها، وتؤدي مهام إدارية أو تقنية أو خدماتية.

- تعريف الضغط المهني اصطلاحا:

يقصد بضغوط العمل تلك الأوضاع المهنية التي تنشأ داخل بيئة العمل نتيجة تفاعل الفرد مع مختلف المتغيرات التنظيمية والاجتماعية، حيث يجد نفسه أمام فرص قد تحقق له مكاسب، وفي المقابل يواجه قيودًا ومطالب مهنية تحد من قدرته على تحقيق أهدافه. وفي هذا السياق، يرى لوتانز (Luthans) أن الضغوط تمثل استجابة الأفراد لمحاولة التكيف مع متطلبات البيئة التنظيمية، وهو ما قد ينعكس في شكل آثار جسدية ونفسية وسلوكية، ناتجة عن التفاعل المستمر بين الفرد ومحيطه المهني، مثل التوتر والقلق والإجهاد وبعض الاضطرابات الصحية.[2]

---

[1] صبيحة التلي، **الأصل الاجتماعي للمرأة العاملة في التعليم وعلاقته بهويتها**، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في تخصص علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص12.

[2] زهير ثابت، **إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل**، مصر، 2010 ص65.

تُفهم ضغوط العمل على أنها حالة نفسية تنشأ نتيجة التفاعل المستمر بين الفرد وظروف بيئة العمل، خاصة عندما تتجاوز متطلبات العمل قدراته أو إمكانياته، مما يولّد لديه مشاعر القلق والتوتر، كما تعبّر عن مجموعة من الخبرات التي يمر بها الفرد بفعل عوامل شخصية أو مهنية، وتظهر آثارها في شكل استجابات نفسية أو سلوكية أو جسدية.[1]

- التعريف الاجرائي للضغوط المهنية عند موظفات البلدية:

هي تلك الصعوبات والضغوط التي تواجهها الموظفة داخل بيئة العمل في البلدية نتيجة تعدد أدوار المسؤوليات، ضغط الوقت وكثرة التعامل مع المواطنين والإدارة مما يسبب لها توتر وإجهاد قد يؤثر على أدائها.

- مفهوم صراع الأدوار:

يقصد بصراع الأدوار الحالة التي يجد فيها الفرد نفسه أمام مجموعة من المسؤوليات والمتطلبات المتزامنة، بحيث يصعب عليه التوفيق بينها أو الاستجابة لها في الوقت نفسه، نتيجة اختلاف توقعات الجماعات المحيطة به، ويبرز هذا الصراع بشكل خاص لدى المرأة العاملة بسبب تعدد الأدوار التي تضطلع بها داخل الأسرة وخارجها، فهي مطالبة بالقيام بواجباتها كزوجة وأم والاهتمام بشؤون بيتها وأبنائها، وفي الوقت نفسه أداء مهامها المهنية داخل المؤسسة. هذا التعدد في المسؤوليات يؤدي إلى شعورها بالضغط وصعوبة تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الأسرية ومتطلبات العمل.[2]

- التعريف الاجرائي لصراع الأدوار لدى موظفات البلدية:

هو الصعوبة التي تواجهها المرأة العاملة في البلدية عند محاولتها التوفيق بين متطلبات العمل داخل البلدية ومسؤولياتها الأسرية، نتيجة تعدد الأدوار والمهام التي تقوم بها.

---

[1] حياة الصغير، كريمة بن عبد السلام، **الضغوط المهنية التي تواجه المرأة**، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2022/2021، ص8.

[2] خيرة مخيوث، زهية مجدوب، **صراع الأدوار وعلاقته بالتوافق المهني لدى الأمهات العاملات**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، 2015/ 2016، ص 15.

الفصل الأول: المقاربة السوسيولوجية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري

الفصل الأول: المقاربة السوسيولوجية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري

تمهيد:

يُعدّ موضوع عمل المرأة من أهم القضايا الاجتماعية التي شهدت تطوراً ملحوظاً في المجتمع الجزائري، حيث ارتبط ظهوره وانتشاره بجملة من التحولات التاريخية والاقتصادية والاجتماعية التي مست بنية المجتمع وأدوار أفراده. فقد ساهم خروج المرأة إلى العمل في إحداث تغييرات واضحة على مستوى توزيع الأدوار داخل الأسرة والمجتمع، مما جعلها فاعلاً أساسياً في عملية التنمية إلى جانب الرجل.

ومن هذا المنطلق، تبرز أهمية دراسة عمل المرأة في الجزائر من خلال مقاربة سوسيولوجية تسمح بفهم مختلف العوامل التي أثرت في مسارها المهني والاجتماعي. وعليه، سيتم في هذا الفصل التطرق أولاً إلى تعريف المرأة العاملة وإبراز أهم دوافع خروجها إلى العمل، ثم عرض أبرز المشكلات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة داخل محيط العمل وخارجه، سواء تعلق الأمر بصعوبة التوفيق بين المسؤوليات المهنية والأسرية، أو الضغوط المهنية، أو بعض أشكال التمييز وعدم تكافؤ الفرص، وما يترتب عنها من آثار اجتماعية ونفسية ومهنية.

كما سيتم استعراض تطور عمل المرأة عبر المراحل التاريخية، بداية من فترة الاحتلال، مروراً بمرحلة ما بعد الاستقلال، وصولاً إلى فترة التوجه الاشتراكي، كما سيتم تناول واقع عمل المرأة في المجتمع الجزائري، من خلال الوقوف على أبرز القيود الاجتماعية التي تحد من اندماجها، وكذا تحليل ظاهرة الهيمنة الذكورية كما تناولها عالم الاجتماع بيير بورديو، والتي تفسر استمرار بعض أشكال التمييز بين الجنسين، وفي الأخير، سيتم التطرق إلى الإطار القانوني المنظم لعمل المرأة في الجزائر، من خلال عرض أهم القوانين التي تكفل حقوقها وتحدد واجباتها داخل سوق العمل.

1- تعريف المرأة العاملة:

المرأة إنسانة مستقلة بذاتها، لها قيمتها وكرامتها مثل الرجل تمامًا، وتتمتع بنفس الحقوق وتتحمل نفس الواجبات في مختلف جوانب الحياة، دون أي تمييز بينها وبينه.[1]

عرفتها كاميليا عبد الفتاح بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها والتي تقوم بدورين أساسين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة.[2]

كذلك تعرف على أنها المرأة التي تزاول عملاً خارج بيتها بشكل رسمي ومنظم في قطاع التعليم أو الصحة أو الإدارة مقابل أجر مادي تتقاضاه وهذا إضافة إلى أدوارها داخل بيتها في دور الزوجة (ترعى زوجها وتلبي حاجاته المختلفة)، دور الأم (تسهر على تربية أبنائها) دور ربة البيت (إدارة وتسيير شؤون بيتها من طبخ وغسيل...)، تلك التي تبذل نشاطاً عقلياً أو فكرياً مأجوراً خارج المنزل في أي مجال أو مؤسسة اجتماعية، وتتلقى مقابل ذلك أجراً مادياً قصد رفع المستوى المعيشي والاجتماعي لأسرتها.[3]

2- دوافع خروج المرأة إلى العمل:

تتعدد الأسباب التي تدفع المرأة العربية عمومًا، والمرأة الجزائرية على وجه الخصوص، إلى العمل خارج المنزل، وهي لا ترتبط بعامل واحد فقط، بل تتداخل فيها أبعاد اقتصادية واجتماعية ونفسية وشخصية. فقد أصبح خروج المرأة إلى سوق العمل مرتبطًا بالرغبة في تحسين المستوى المعيشي للأسرة، والمساهمة في مواجهة الأعباء الاقتصادية، وتحقيق الاستقلالية وإثبات الذات والكفاءة المهنية، إضافة إلى التحولات الاجتماعية والثقافية التي ساهمت في تعزيز مكانة المرأة وزيادة مشاركتها في مختلف مجالات الحياة العامة. كما تختلف دوافع العمل لدى المرأة باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تعيشها داخل المجتمع.

---

[1] نورة طبيب، **واقع الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص**، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2015/2014.

[2] كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، س**يكولوجية المرأة العاملة**، دار النهوض العربية، د ط، 1989، ص110.

[3] سارة صبار، بسمة دهنون، **عمل المرأة وأثره على تحصيل الدراسي للأبناء**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2023/2022.

2-1-الدوافع الاقتصادية:

يُعد العامل الاقتصادي من أبرز الدوافع التي تدفع المرأة إلى العمل، حيث تسعى إلى تحسين وضعها المعيشي والمساهمة في دخل الأسرة، خاصة في ظل ارتفاع تكاليف الحياة، وفي كثير من الحالات، يصبح عملها ضرورة وليس خياراً، خصوصاً لدى الفئات ذات الدخل المحدود، إذ تلعب الظروف الاقتصادية دوراً حاسماً في توجيهها نحو سوق العمل.

من أبرز الدوافع التي تدفع المرأة إلى الالتحاق بميدان العمل الحاجة الاقتصادية، ويعود ذلك إلى ارتفاع تكاليف المعيشة من جهة، ورغبتها في تحقيق طموحاتها وتطلعاتها الشخصية من جهة أخرى، بالإضافة إلى حاجة الأسرة إلى مساهمة المرأة في الدخل من أجل تحسين المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة، وقد أوضحت دراسات "مير" سنة 1958 حول المرأة النشيطة وغير النشيطة أن النساء المنتميات إلى الطبقات الدنيا يتجهن إلى العمل بدافع اقتصادي بدرجة أكبر مقارنة بنساء الطبقة الوسطى، اللواتي يكون الدافع نحو العمل لديهن مرتبطاً غالباً بالاستمتاع بالعمل وتحقيق الرضا الشخصي، وبذلك يرتبط الدافع الاقتصادي بالانتماء الطبقي للمرأة العاملة، إذ يكون أكثر قوة وإلحاحاً لدى بعض الفئات، بينما يتراجع كحاجة نفسية كلما انخفض تأثير الظروف الاقتصادية على بيئة المرأة العاملة.[1]

2-2-الدوافع الاجتماعية والنفسية:

لا يقتصر خروج المرأة للعمل على الجانب المادي فقط، بل يرتبط أيضاً برغبتها في تحقيق مكانة داخل المجتمع، والتخلص من بعض القيود الاجتماعية التقليدية، فالعمل يمنحها شعوراً بالانتماء ويعزز تفاعلها مع الآخرين، كما يساهم في بناء هويتها الاجتماعية ويقوي حضورها داخل محيطها.

إن العمل بوصفه نشاطاً اقتصادياً له أهمية كبيرة في حياة الإنسان بصفة عامة، وفي حياة المرأة العاملة بصفة خاصة، كونه لا يقتصر على كونه وسيلة للحصول على الدخل وتحقيق المتطلبات المادية فقط، بل يمتد أثره ليشمل جوانب نفسية واجتماعية وشخصية متعددة، فالمرأة العاملة تسعى من خلال العمل إلى تحقيق ذاتها وإثبات وجودها داخل الأسرة والمجتمع، وذلك عبر أداء دور منتج وفعّال يمنحها الشعور بالاستقلالية والقدرة على المساهمة في تحسين الظروف المعيشية للأسرة، إضافة إلى تعزيز ثقتها بنفسها

[1] فتيحة العرابي، شيماء بوهلالي، **أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي**، دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات بالمؤسسة الاستشفائية طاهر ميموني، سوقر، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، 2022/2021، ص27

وإحساسها بأهميتها داخل محيطها الاجتماعي، وهذا ما أثبتته دراسة كليمر التي بينت أن عدداً كبيراً من النساء يعملن لأسباب اقتصادية، باعتبار العمل وسيلة تساعدهن على مواجهة المتطلبات الحياتية والمساهمة في دعم الأسرة وتحقيق الاستقرار الاقتصادي.

كما يرتبط العمل لدى المرأة بجانب اجتماعي ونفسي مهم يتمثل في الشعور بالانتماء، حيث يعد الانتماء من الحاجات الأساسية التي تساعد الفرد على بناء شخصية متكاملة ومتوازنة، فوجود المرأة داخل بيئة العمل يجعلها أكثر تفاعلاً مع الآخرين، ويساهم في توسيع شبكة علاقاتها الاجتماعية، كما يعزز إحساسها بأنها جزء فعّال من المجتمع، ويساعد هذا الشعور على تنمية جوانب متعددة من شخصيتها، ويمنحها قدراً أكبر من الثقة والقدرة على التكيف مع مختلف المواقف الاجتماعية.

إضافة إلى ذلك، تلعب المكانة الاجتماعية دوراً مهماً في شعور المرأة بقيمتها الذاتية وارتياحها النفسي، إذ إن ممارسة العمل تمنح المرأة مكانة اجتماعية تعزز تقديرها لذاتها وتزيد من شعورها بالإنجاز والرضا، كما أن العمل باعتباره نشاطاً اجتماعياً يفرض على الفرد التفاعل المستمر مع محيطه، الأمر الذي يساهم في تعزيز الروابط الاجتماعية ويقلل من الشعور بالعزلة والانغلاق، وفي المقابل، قد يؤدي التعطل عن العمل أو الابتعاد عنه إلى انعكاسات نفسية واجتماعية سلبية، حيث يمكن أن تشعر المرأة بحالة من الفراغ أو فقدان الدور الاجتماعي، وهو ما قد يسبب حرجاً نفسياً يؤثر على توازنها النفسي وشعورها بقيمتها داخل المجتمع، كما قد يساهم ذلك في ظهور بعض الاضطرابات النفسية مثل الشعور بالحزن أو الاكتئاب أو الميل إلى الانعزال والانفصال عن المجتمع، نتيجة ضعف التفاعل الاجتماعي وتراجع الإحساس بالانتماء والمشاركة الاجتماعية.[1]

2-3-الدوافع السياسية:

هناك كذلك دوافع ذات طابع سياسي تدفع المرأة إلى الالتحاق بسوق العمل، حيث جاءت العديد من الدساتير والتشريعات الدولية التي تؤكد مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات، كما تم عقد مؤتمرات دولية في بلدان مثل مكسيكو والقاهرة وغيرها بهدف دراسة أوضاع المرأة في مختلف المجالات الأسرية والاجتماعية والثقافية، وبشكل خاص المجال السياسي، وفي هذا السياق يُنظر إلى العمل بالنسبة للمرأة كحق سياسي يمكن أن يكون وسيلة للوصول إلى مراكز القرار والمشاركة في الحيا السياسية، وقد

[1] عبد الله بن العربي، **دوافع خروج المرأة إلى سوق العمل**، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد الثامن، العدد الأول، جامعة لونيسي علي البليدة الجزائر،2023.

انتقدت "ماري رين جوندرونغ" فكرة التبعية الاقتصادية للمرأة، ودعت إلى تمكينها من حق العمل، معتبرة أن النساء ينبغي أن يلجن مختلف المهن الصناعية والسياسية حتى لا يبقين في وضع اجتماعي هامشي أو أدنى مكانة، فحسب رأيها، فإن دخول المرأة إلى سوق العمل يتيح لها فرصة المشاركة في اتخاذ القرار السياسي داخل الدولة.[1]

ترتبط مشاركة المرأة في العمل أحياناً بسياق سياسي أوسع، حيث يعكس انخراطها في الحياة المهنية مدى حضورها في المجال العام، كما أن القوانين والسياسات التي تدعم عمل المرأة وتكفل حقوقها تساهم في تعزيز مشاركتها، خاصة في المجتمعات التي شهدت تحولات سياسية واجتماعية، مثل الجزائر، حيث لعبت المرأة دوراً مهماً في مراحل تاريخية مختلفة مما دعم مكانتها في سوق العمل.

2-4-الدوافع الشخصية:

إلى جانب العوامل السابقة، تسعى بعض النساء إلى العمل بدافع تحقيق الذات وإثبات القدرة على النجاح والاستقلالية، إذ لا يُنظر إلى العمل بالنسبة لهن على أنه مجرد وسيلة لتوفير الدخل أو تلبية الاحتياجات المادية، بل يمثل مجالاً لتحقيق الطموحات الشخصية وتنمية القدرات والمهارات المختلفة، فالمرأة من خلال العمل تسعى إلى بناء شخصيتها المهنية، وإبراز كفاءتها، وإثبات قدرتها على تحمل المسؤوليات واتخاذ القرارات، بما يعزز ثقتها بنفسها وشعورها بقيمتها داخل الأسرة والمجتمع. كما يتيح لها العمل فرصة اكتساب خبرات جديدة وتطوير معارفها ومهاراتها، الأمر الذي يساهم في توسيع آفاقها وتحقيق النمو الشخصي والمهني، وتبرز هذه الدوافع بشكل أكبر لدى النساء المتعلمات، اللواتي ينظرن إلى العمل باعتباره وسيلة للتعبير عن الكفاءة العلمية والقدرات المكتسبة، وبناء مسار مهني خاص يحقق لهن الشعور بالإنجاز والتميز، ويمنحهن مكانة اجتماعية تعكس جهودهن وطموحاتهن المستقبلية.[2]

3- المشكلات التي تواجه المرأة العاملة:

تواجه المرأة العاملة العديد من التحديات والصعوبات الناتجة عن طبيعة الأدوار المتعددة التي تؤديها داخل الأسرة وخارجها، حيث أصبحت مطالبة بالجمع بين المسؤوليات المهنية والواجبات الأسرية والاجتماعية في الوقت نفسه، ومع اتساع مشاركة المرأة في مختلف مجالات العمل، ظهرت مجموعة من

[1] ناجية دايلي، **الضغط النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في ميدان التعليمي وعلاقته بالقلق**، مقدمة كبيرة العلوم الاجتماعية والانسانية قسم علم النفس وعلوم التربية الأرطوفونيا، تخصص علم النفس العيادي لنيل شهادة الماجستير، جامعة سطيف، الجزائر 2013/2012، ص 200.

[2] دلال مصابحي، فادية نايب، **مرجع سابق**، ص 38.

المشكلات التي قد تؤثر على أدائها المهني، واستقرارها الأسري، وصحتها النفسية والاجتماعية، وذلك نتيجة الضغوط المرتبطة ببيئة العمل ومتطلبات الأسرة وتداخل الأدوار التي تقوم بها، وتختلف حدة هذه المشكلات من امرأة إلى أخرى تبعاً لظروف العمل، وطبيعة البيئة الأسرية، ومستوى الدعم الاجتماعي المتوفر لها. ومن أبرز المشكلات التي قد تواجه المرأة العاملة ما يأتي:

3-1-المشكلات المرتبطة ببيئة العمل:

تعاني المرأة العاملة من مجموعة من الصعوبات داخل محيط العمل، والتي قد تؤثر بصورة مباشرة على أدائها المهني وشعورها بالاستقرار الوظيفي، وتختلف هذه المشكلات باختلاف طبيعة المؤسسة وظروف العمل السائدة فيها، إلا أن بعض التحديات تبقى أكثر شيوعاً، مثل عدم المساواة في بعض الجوانب المهنية، وضعف التحفيز، والتعرض لبعض المضايقات، إضافة إلى ضغوط التعامل اليومي مع المواطنين أو المستفيدين من الخدمة، فضلاً عن طول ساعات العمل وما يرافقها من إرهاق جسدي ونفسي يؤثر على قدرة المرأة على أداء مهامها بكفاءة.[1]

3-2-مشكلة غياب الأم عن الأبناء لفترات طويلة:

تتحمل الأم مسؤوليات متعددة داخل الأسرة، تشمل الرعاية والتربية والمتابعة الصحية والنفسية للأبناء، إلى جانب دورها في تقديم الدعم العاطفي والتوجيه والإرشاد، فضلاً عن مسؤولياتها تجاه الزوج وشؤون المنزل المختلفة، ومع انخراط المرأة في العمل وخروجها لفترات طويلة خارج المنزل، قد تواجه صعوبة في التوفيق بين متطلبات الوظيفة وواجباتها الأسرية، الأمر الذي قد يؤثر على مستوى المتابعة اليومية للأبناء، خاصة في المراحل العمرية التي تتطلب حضوراً مستمراً من الأم، مما يجعل الحاجة إلى تنظيم الوقت وتوفير وسائل الدعم الأسري أمراً ضرورياً.[2]

3-3-المشكلات الناتجة عن تداخل الأدوار والمسؤوليات:

أدى اتساع مشاركة المرأة في الحياة المهنية والاجتماعية إلى زيادة المسؤوليات الملقاة على عاتقها، حيث أصبحت مطالبة بأداء أدوار متعددة ومتزامنة داخل الأسرة وخارجها، فهي تقوم بواجباتها المرتبطة

[1] حمد حميدة، خير واجد البطران، "**المشكلات التي تواجه المرأة العاملة المتزوجة**"، دراسة ميدانية على عينة من العاملات بمستشفى جالو المركزية، مجلة دلالات كلية الآداب والعلوم الواحات، جامعة بنغازي، العدد الثامن 2023، ص296.

[2] **المرجع نفسه**، ص 297.

بالحياة الزوجية، والأعمال المنزلية، وتربية الأطفال، وفي الوقت نفسه تلتزم بمتطلبات العمل الوظيفي، وقد يؤدي هذا التداخل بين الأدوار إلى ظهور ضغوط نفسية واجتماعية وصعوبات في تحقيق التوازن بين مختلف المسؤوليات، الأمر الذي قد ينعكس على استقرارها النفسي والعائلي، وقد يسبب أحياناً بعض الخلافات الأسرية نتيجة تراكم الأعباء وتعدد الالتزامات.

3-4-المشكلات على المستوى الشخصي:

ساهم دخول المرأة إلى مختلف مجالات العمل في إحداث تغيرات على مستوى شخصيتها ومكانتها الاجتماعية، حيث أصبح لها دور فاعل في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي ساهم في تعزيز ثقتها بنفسها وتنمية قدراتها ومهاراتها المختلفة. وفي المقابل، قد يترتب عن تعدد المسؤوليات والضغوط المهنية والأسرية بعض التأثيرات النفسية والاجتماعية، مثل الشعور بالتعب والإرهاق والتوتر وصعوبة التوفيق بين متطلبات الحياة المختلفة، مما يجعل المرأة العاملة في حاجة مستمرة إلى الدعم الأسري والاجتماعي لتحقيق التوازن بين أدوارها.[1]

4- مراحل تطور عمل المرأة في الجزائر:

4-1-عمل المرأة في المرحلة الاستعمارية:

عرف المجتمع الجزائري خلال الفترة الاستعمارية طابعاً زراعياً ورعوياً يعتمد أساساً على استغلال الموارد الطبيعية المتاحة، وفي هذا الإطار كانت المرأة تضطلع بدور مهم ومحوري داخل الأسرة وخارجها، إذ كانت تجمع بين الأعمال المنزلية اليومية وتربية الأطفال، وبين أنشطة إنتاجية مرتبطة بالزراعة والرعي، مثل جمع المحاصيل، المساعدة في الحصاد، تربية المواشي، وتوفير بعض الاحتياجات الأساسية للأسرة، مما جعلها عنصراً فاعلاً في استمرارية الحياة الاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمع الريفي.

وقد ازدادت أعباء المرأة بشكل واضح نتيجة الظروف الصعبة التي عرفتها تلك المرحلة، خاصة ما ارتبط بالاستعمار من اضطرابات أمنية واقتصادية، وارتفاع معدلات الفقر، إلى جانب ارتفاع عدد الأرامل بسبب الثورات الشعبية والحرب التحريرية التي فقد فيها المجتمع الكثير من الرجال، سواء بالموت أو الاعتقال

[1] حميدة حمد، خير واجد البطران، **مرجع سابق**، ص 296 -297.

أو الهجرة، مما جعل المرأة تتحمل مسؤولية أكبر في إعالة الأسرة وتسيير شؤونها اليومية، وأصبحت في كثير من الحالات تقوم بدور الأب والأم في آن واحد، مع ما يتطلبه ذلك من جهد بدني ونفسي كبير.

أما العمل المأجور للمرأة فكان محدوداً بشكل واضح، واقتصر في الغالب على بعض الحرف التقليدية مثل النسيج والحياكة، وأعمال زراعية بسيطة موسمية، إضافة إلى بعض الخدمات المنزلية التي تقدم داخل البيوت الميسورة أو لدى العائلات الحضرية، ويرجع ذلك إلى ضعف مستوى التعليم وقلة التكوين والمهارات المهنية، فضلاً عن القيود الاجتماعية والثقافية التي كانت تحد من ولوج المرأة إلى مجالات العمل النظامي، مما جعل مشاركتها الاقتصادية غير مرئية في كثير من الأحيان.

وفي الوسط الحضري، كانت المرأة مقيدة بعادات اجتماعية صارمة تحد من خروجها ومشاركتها في الفضاء العام، إلا أنها رغم ذلك استطاعت أن تستثمر بيتها كمجال إنتاج بديل، فمارست الحياكة، وغزل الصوف، وصناعة النسيج، والطرز، وصباغة المواد، وإعداد بعض المنتجات التقليدية التي كانت تُباع في الأسواق المحلية أو تُستعمل داخل الأسرة، حيث كانت هذه الأنشطة توفر لها دخلاً بسيطاً يساهم في مصاريف الأسرة ويخفف من الأعباء الاقتصادية اليومية.

ومع أن هذه المساهمة كانت واضحة من الناحية الاقتصادية وتلعب دوراً مهماً في دعم استقرار الأسرة، إلا أنها لم تحظَ بالاعتراف الاجتماعي الكافي، حيث ظل الرجل يُنظر إليه كالمعيل الأساسي ورب الأسرة الوحيد، بينما تم تهميش دور المرأة أو اعتباره دوراً ثانوياً ومكملاً. ومع ذلك، كانت المرأة تؤدي دوراً اقتصادياً فعلياً داخل الأسرة، حتى وإن كان ذلك في إطار غير رسمي وغير معترف به مؤسساتياً، مما يجعلها تمارس نشاطاً إنتاجياً بخصائص تقليدية تختلف عن المفهوم الحديث للعمل من حيث التنظيم، والأجر، والاعتراف الاجتماعي، لكنها في الوقت نفسه تعكس مساهمة حقيقية في الاقتصاد الأسري والمجتمعي.[1]

4-2-العمل النسوي بعد الاستقلال:

بعد الاستقلال، أولت الدولة الجزائرية اهتماماً بالغاً بإعادة بناء مؤسساتها الوطنية في مختلف المجالات، وكان قطاع التعليم من بين أهم القطاعات التي حظيت بالأولوية، باعتباره الركيزة الأساسية

[1] لطيفة مناد، فوزية صغيري، **واقع العمل النسوي في الجزائر**، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد 29، سنة 2017، جامعة تلمسان، ص 258.

لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وفي هذا الإطار، سعت الدولة إلى تعميم التعليم وإتاحته لجميع المواطنين دون تمييز بين الجنسين، من خلال توفير المدارس وتوسيع فرص التمدرس في مختلف مناطق الوطن. ورغم أن إقبال الفتيات على الدراسة كان محدوداً في السنوات الأولى للاستقلال نتيجة هيمنة بعض العادات والتقاليد الاجتماعية والثقافية التي كانت تقيد تعليم المرأة، إضافة إلى الظروف الاقتصادية الصعبة التي عرفها المجتمع الجزائري آنذاك، إلا أن هذه الوضعية بدأت تتغير تدريجياً مع تطور المجتمع وارتفاع مستوى الوعي بأهمية تعليم المرأة ودورها في بناء الأسرة والمجتمع.

ومع مرور الوقت، ساهم التحسن النسبي في الظروف الاقتصادية والاجتماعية، إلى جانب الجهود التي بذلتها الدولة في مجال التمدرس، في ارتفاع نسبة تعليم النساء، الأمر الذي أتاح لهن فرصة اكتساب مؤهلات علمية ومهنية مكنتهن من الاندماج في سوق العمل والمشاركة في مختلف القطاعات المهنية، وقد شكل التعليم بالنسبة للمرأة الجزائرية وسيلة أساسية لتحقيق ذاتها وإثبات قدراتها، كما ساعدها على الخروج من الإطار التقليدي الذي كان يحصر دورها داخل الأسرة فقط.

وفي هذا السياق، أكد الميثاق الوطني لسنة 1976 على أهمية إشراك المرأة في عملية التنمية الوطنية، من خلال تهيئة الظروف الملائمة التي تسمح لها بالمساهمة الفعلية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، باعتبارها عنصراً أساسياً في المجتمع وشريكاً في عملية البناء الوطني، وقد عكس هذا التوجه رغبة الدولة في تعزيز مكانة المرأة ومنحها فرصاً أكبر للمشاركة في التنمية إلى جانب الرجل.

كما أن طبيعة النظام الاقتصادي الاشتراكي الذي تبنته الجزائر بعد الاستقلال ساهمت في توفير فرص عمل واسعة داخل المؤسسات العمومية، حيث كانت الدولة تعتبر المشغل الرئيسي في مختلف القطاعات، وفي تلك الفترة كان دخل فرد واحد من الأسرة غالباً كافياً لتلبية الاحتياجات الأساسية، وهو ما جعل خروج المرأة إلى العمل أقل ضرورة مقارنة بالمراحل اللاحقة، رغم وجود بعض النساء العاملات في قطاعات معينة كالتعليم والصحة والإدارة.

غير أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الجزائر خلال تسعينيات القرن الماضي، خاصة في ظل الأزمة الاقتصادية وبرامج إعادة الهيكلة وتسريح العمال وتراجع القدرة الشرائية، أدت إلى تدهور الأوضاع المعيشية للعديد من الأسر الجزائرية، وأمام هذه الظروف أصبحت الأسرة بحاجة إلى مصادر دخل إضافية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية، الأمر الذي دفع المرأة إلى دخول سوق العمل بشكل أكبر، خصوصاً بعد ارتفاع مستواها التعليمي وتوفر الكفاءات النسوية المؤهلة للعمل في مختلف المجالات.

وقد ساهمت الدولة بدورها في دعم هذا التوجه من خلال نشر الوعي بأهمية عمل المرأة وحقها في المشاركة الاقتصادية، إضافة إلى توفير بعض الهياكل والخدمات الاجتماعية التي تساعدها على التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية، مثل مؤسسات رعاية الأطفال ودور الحضانة، إلى جانب سنّ قوانين وتشريعات تهدف إلى حماية حقوق المرأة العاملة وضمان مشاركتها في الحياة المهنية.

ومع تطور التشريعات الجزائرية، تم تكريس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات، والعمل على منع مختلف أشكال التمييز، وهو ما ساهم في إحداث تغيرات اجتماعية مهمة مست مكانة المرأة داخل المجتمع، ورغم هذه التحولات ظل المجتمع الجزائري في الغالب محافظاً على قيمه الثقافية والدينية، حيث حاول تحقيق نوع من التوازن بين المحافظة على خصوصيته الاجتماعية وبين تعزيز مشاركة المرأة في الحياة العامة.

وبفضل هذه التحولات التاريخية والاجتماعية والاقتصادية أصبحت المرأة الجزائرية اليوم حاضرة بقوة في مختلف المجالات والقطاعات، حيث أثبتت قدرتها على العمل والعطاء في مجالات الإدارة والتعليم والصحة والجيش والصناعة والتجارة وغيرها من الميادين، كما تمكنت من اقتحام مجال المقاولات والاستثمار وإثبات كفاءتها في إدارة المشاريع وتحقيق النجاح، مع استمرارها في أداء دورها الأسري والاجتماعي داخل الأسرة والمجتمع، الأمر الذي يعكس التطور الذي عرفته مكانة المرأة الجزائرية عبر مختلف المراحل التاريخية.[1]

4-3-عمل المرأة خلال مرحلة التسيير الاشتراكي:

شهدت الجزائر بعد الاستقلال تبنّي توجه اشتراكي سعى إلى تنظيم مختلف المجالات، من بينها التعليم والعمل، باعتبارهما ركيزتين أساسيتين للتنمية، غير أن واقع المرأة خلال هذه المرحلة الممتدة تقريباً من الستينيات إلى الثمانينيات، لم يعكس بشكل كامل هذه التوجهات، خاصة فيما يتعلق بمشاركتها في سوق العمل. فرغم الخطاب الداعم لعمل المرأة، بقي حضورها المهني محدوداً مقارنة بما كان متوقعاً أو بما سُجل في بعض الدول ذات التوجه نفسه.

في المقابل، عرفت وضعية الفتيات في مجال التعليم تحسناً ملحوظاً، حيث ارتفعت نسب التمدرس بشكل سريع، خاصة في المرحلتين الثانوية والجامعية، نتيجة سياسة تعميم وإلزامية التعليم، هذا التقدم

[1] لطيفة مناد، فوزية صغيري، **مرجع سابق**، ص 258 -259.

التعليمي كان من المفترض أن يفتح آفاقاً أوسع أمام المرأة، لكنه لم يُترجم بشكل مباشر إلى اندماج واسع في الحياة المهنية.

ويمكن فهم هذا التباين من خلال مجموعة من العوامل التي أثرت في نشاط المرأة خلال تلك الفترة، من أهمها:

– **العامل الديمغرافي:** كانت الحياة الأسرية المبكرة، مثل الزواج في سن صغيرة وكثرة عدد الأطفال، من أبرز العوائق التي حدّت من قدرة المرأة على العمل، حيث وجدت نفسها منشغلة بمسؤوليات منزلية تقلّص من فرص خروجها إلى المجال المهني.

– **مستوى التعليم:** على الرغم من التحسن التدريجي، بقيت الفوارق قائمة بين الذكور والإناث في فرص التعليم، كما أن نسبة الأمية بين النساء كانت مرتفعة نسبياً، الأمر الذي أثّر على إمكانية حصولهن على وظائف، خاصة تلك التي تتطلب تأهيلاً علمياً.

– **العادات والتقاليد:** لا يمكن إغفال تأثير البيئة الاجتماعية، إذ كانت بعض التصورات السائدة لا تشجع على عمل المرأة خارج البيت، وتعتبره أحياناً مخالفاً للدور التقليدي المنسوب لها، وهو ما ساهم في الحد من مشاركتها رغم وجود فرص تعليمية أفضل.

بشكل عام، يمكن القول إن هذه المرحلة اتسمت بوجود تقدم واضح في تعليم المرأة، يقابله بطء في إدماجها في سوق العمل، نتيجة تداخل عوامل اجتماعية وثقافية وديمغرافية حالت دون تحقيق مشاركة أوسع للمرأة في الحياة المهنية.[1]

5– المرأة وسوق العمل في الجزائر: بين القيود الاجتماعية ومنطق الهيمنة الذكورية عند بورديو

لا تزال نظرة المجتمع الجزائري تجاه المرأة العاملة متأثرة بشكل واضح بترسبات اجتماعية وثقافية تقليدية، تشكّلت عبر فترات طويلة من الزمن، وأصبحت تتحكم إلى حد كبير في تقييم عمل المرأة ودورها داخل المجتمع، ففي كثير من الحالات، يتم النظر إلى بعض المهن النسائية باعتبارها غير ملائمة أو غير

[1] نسيمة لشهب، الحراك المهني، **عملية الاندماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم، جامعة أبو قاسم سعد الله الجزائر 2، قسم علم الاجتماع، الجزائر، 2019/ 2020، ص 154.

مقبولة اجتماعياً، مما يضع المرأة في مواجهة مباشرة مع أحكام مسبقة وصور نمطية سلبية، حيث قد تُوصَف أحياناً بأنها "متمردة" أو "مسترجلة"، أو تُواجَه بنوع من الانتقاص من قيمتها الاجتماعية والمهنية.

وتؤدي هذه الأفكار المتجذرة في البنية الذهنية التقليدية، والتي يغلب عليها الطابع الذكوري في بعض السياقات، إلى دفع العديد من النساء إلى التكيف مع توقعات المحيط الاجتماعي والعائلي أكثر من انسجامهن مع رغباتهن وطموحاتهن الشخصية، وهو ما يجعل اختيار المهنة بالنسبة للمرأة لا يقوم دائماً على أساس الميول أو الكفاءة الفردية، بقدر ما يرتبط بمدى قبول المجتمع والأسرة لتلك المهنة، خوفاً من الانتقادات الاجتماعية وما يُعرف بـ "هدرة الناس" التي قد تؤثر بشكل مباشر على صورتها داخل محيطها الاجتماعي.

كما تدرك المرأة العاملة أن نظرة المجتمع وحديثه عنها لا يقتصران على الجانب المهني فقط، بل يمتدان ليشملوا جوانب حياتها الخاصة، مثل العلاقات الاجتماعية مع الجيران والأصدقاء، وحتى فرصها المستقبلية في الزواج، مما يجعل هذه النظرة عاملاً مؤثراً في توجيه سلوكها وقراراتها المهنية. ونتيجة لذلك، تلعب العادات والتقاليد دوراً محورياً في تحديد اختياراتها، حيث يصبح مدى قبول المجتمع للمهنة معياراً أساسياً في اتخاذ القرار المهني.

وفي هذا السياق، تجد المرأة نفسها أحياناً محاطة بمنظومة من القيم والتقاليد التي تفرض عليها ضغوطاً قد تكون أشد تأثيراً من القوانين والتنظيمات الرسمية، إذ تتحكم فيما يُسمى بـ "ثقافة العيب" في كثير من تفاصيل مسارها المهني والاجتماعي، مما يجعلها في بعض الحالات مقيدة بتصورات اجتماعية تقليدية لا تزال فاعلة بقوة في الواقع المعاش، وقد تضطر في بعض الأحيان إلى التنازل عن طموحاتها المهنية أو تعديل اختياراتها لإرضاء الأسرة، سواء كان ذلك من طرف الأب أو الأخ أو الزوج، مع اختلاف درجة هذه الضغوط من امرأة إلى أخرى بحسب الوسط الاجتماعي والمستوى الثقافي للأسرة.[1]

– يرى بيير بورديو حسب منظوره السوسيولوجي في كتابه "الهيمنة الذكورية":

ينطلق البناء الاجتماعي الذي يهيمن عليه الطابع الذكوري من اعتبار الرجولة رمزاً للمكانة الاجتماعية والشرف، وهو ما ينعكس بشكل واضح على طريقة توزيع الأدوار داخل سوق العمل، حيث يسود منطق "المعيار المزدوج" في تقييم المهن والوظائف، وهو تقييم لا يعتمد فقط على طبيعة العمل أو الكفاءة بل يتأثر

[1] خديجة جروان، مالك شايح توفيق، **العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى النساء الجزائريات مجلة الرواق للدارسات الانسانية و الاجتماعية**، المجلد 7 ، العدد 2، 2021، جامعة وهران، ص 98-99.

أيضاً بالصورة الاجتماعية المرتبطة بكل جنس، ووفق هذا المنطق يتم توجيه النساء في الغالب إلى أعمال تُصنَّف اجتماعياً على أنها أقل قيمة أو أقل مكانة، مثل الاستقبال، والتنشيط، والسكرتارية، والتمريض، وهي وظائف غالباً ما تضع المرأة في موقع تابع داخل المؤسسة من حيث السلطة واتخاذ القرار، بينما تُسند المناصب العليا والقيادية، مثل الإدارة أو الطب، بدرجة أكبر للرجال، مما يعكس استمرار التفاوت في الفرص المهنية.

كما أن تقييم طبيعة العمل نفسه يتأثر بهذه التصورات الاجتماعية، حيث تُعتبر المهام التي ينجزها الرجال أكثر أهمية أو أكثر صعوبة من الناحية الاجتماعية والمهنية، ويتم الاعتراف بها بشكل أكبر، في حين تُقلَّل قيمة نفس المهام أو ما يشابهها عندما تقوم بها النساء، ويتجلى هذا التمييز أيضاً في بعض المجالات المهنية مثل الطبخ، إذ يُنظر إلى عمل المرأة داخل المطبخ على أنه عمل يومي وروتيني مرتبط بالأدوار المنزلية التقليدية، بينما يُنظر إلى دخول الرجل إلى نفس المجال باعتباره مهارة خاصة أو إبداعاً مهنياً أو حتى تخصصاً قائماً بذاته، وهو ما يوضح استمرار تأثير الصور النمطية في تقييم الأعمال والمهن.[1]

يشير بيير بورديو إلى أن الحركات النسوية لا تقتصر في مطالبها على نقد مؤسسة الأسرة فقط أو إعادة النظر في أدوارها التقليدية، بل تتجاوز ذلك نحو تحليل أعمق لمجمل البنى الاجتماعية والثقافية التي تساهم في إعادة إنتاج الهيمنة الذكورية بشكل مستمر، فهذه الحركات تسعى إلى كشف الآليات الخفية التي تجعل من التمييز بين الجنسين أمراً "طبيعياً" داخل المجتمع، في حين أنه في الواقع نتيجة تراكمات اجتماعية وتاريخية.

ومن هذا المنطلق، تدعو الحركات النسوية إلى مقاومة جماعية منظمة، إضافة إلى الدفع نحو إصلاحات قانونية وحقوقية من شأنها الحد من أشكال التمييز الجنسي، والعمل على تفكيك مختلف المؤسسات التي تكرّسه سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

وفي هذا السياق، ساهم الارتفاع الملحوظ في مستوى تعليم النساء في إتاحة فرص أوسع لهن، ما أدى إلى توسع حضورهن في مجالات مهنية وإعلامية متعددة، حيث أصبح لهن وجود أكبر داخل سوق العمل وفي فضاءات كانت في السابق حكراً على الرجال. غير أن هذا التوسع الكمي في المشاركة لم يواكبه

[1] بيار بيورديو، **الهيمنة الذكورية**، ترجمة ذكورية، سليمان فغفراني، مراجعة ماهر ترميش، بيروت المنظمة العربي للترجمة، 2009، ط 1، ص 95.

تحسن نوعي على مستوى الوصول إلى مراكز القرار، خاصة في المجالات الاقتصادية والسياسية، إذ ما تزال النساء ممثلات بشكل محدود في المناصب العليا وصنع القرار.

ومع استمرار التقسيم الذكوري للتخصصات داخل النظام التعليمي وسوق العمل، ما تزال الفوارق قائمة بشكل واضح، حيث يتم توجيه النساء في الغالب نحو وظائف أقل مكانة اجتماعية وأقل استقراراً مهنياً، في حين يهيمن الرجال على المناصب ذات النفوذ والسلطة داخل الفضاء العام، وبذلك يمكن القول إن ما تحقق من مساواة يبقى في كثير من الأحيان مساواة شكلية أكثر منها فعلية، لأنها لا تمس جوهر البنية الاجتماعية التي تعيد إنتاج الفوارق بين الجنسين بشكل مستمر.[1]

6- المرأة وقانون العمل في الجزائر

يُعدّ النظام الاجتماعي منظومة متكاملة من القوانين التي تنظم العلاقات الإنسانية داخل المجتمع، حيث تُجسّد الرعاية الاجتماعية من خلال مجموعة من التشريعات التي يُفترض أن يستوعبها الأفراد ويعملوا على تطبيقها بما يضمن استقرار المجتمع وحسن سيره، غير أن المرأة في المجتمع الجزائري ظلت لفترة طويلة بعيدة عن هذا الدور، بفعل الأعراف والتقاليد التي كرّست إقصاءها واعتبرت ذلك أمراً لا ينبغي مخالفته.

لكن هذا الوضع لم يدم، إذ بدأت المرأة تكسر تلك القيود، وتُعبّر عن رفضها لما تتعرض له من تهميش، مطالبة بحقوقها الأساسية، وفي مقدمتها الحق في العمل، وقد شكّل دخولها إلى عالم الشغل نقطة تحول مهمة في حياتها، حيث أتاح لها فرصاً جديدة، ومكّنها من اكتساب مكانة اجتماعية أفضل.

ومع مرور الوقت، بدأت نظرة المجتمع تتغير تجاه المرأة العاملة، خاصة بعد أن أثبتت قدرتها على المساهمة الفعالة في التنمية الوطنية، وأصبحت عنصراً أساسياً في مختلف المجالات، دون أن يعني ذلك التخلي عن القيم الثقافية والروحية التي يتميز بها المجتمع الجزائري.

وقد دعم المشرّع الجزائري هذا التوجه، من خلال تبني مبدأ تحرير المرأة في ميثاق الجزائر، مع التأكيد في الوقت نفسه على الحفاظ على هويتها الأصيلة، وبفضل ذلك شاركت المرأة بثقة في الحياة الاقتصادية والسياسية، وأسهمت في تحقيق تطور ملحوظ وتحسين مستوى المعيشة.

[1] بيار بيورديو، **نفس مرجع**، ص 136.

كما لعبت المنظمات النسوية دوراً مهماً في دعم قضايا المرأة، وعلى رأسها الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات، الذي عقد أول مؤتمر له ما بين 19 و23 نوفمبر 1966، بهدف وضع برنامج شامل لتفعيل دور المرأة، ودراسة أوضاعها، وتعزيز مشاركتها في الحياة السياسية والاجتماعية.

ونظراً لاتساع موضوع تطور النظام القانوني في الجزائر، فإن التركيز في هذا الإطار ينصب على أبرز المراحل التي شهدت تحولات مهمة، خاصة فيما يتعلق بحق المرأة في العمل، لما لهذا الحق من أهمية في ظل التغيرات التي عرفتها المنظومة القانونية، لاسيما الدساتير وقوانين العمل.

فقد جاء دستور سنة 1976 ليؤكد على إدماج المرأة في مسار التنمية، تلاه دستور 1986 الذي عرف بعض التعديلات المحدودة في مجال الحقوق والمساواة، ثم جاءت مرحلة التحولات الكبرى مع دستور 1989، الذي كرس التعددية السياسية والاقتصاد الحر، نتيجة للأزمات الاقتصادية التي عرفتها البلاد، خاصة انهيار أسعار البترول، مما دفع إلى تبني إصلاحات هيكلية شاملة.

ومن أبرز ما جاء به هذا الدستور، نص المادة 52 التي تقر بأن لكل مواطن الحق في العمل، وهو ما منح المرأة قدراً من الاستقرار والأمان الاجتماعي.

وعلى الصعيد الدولي، اعترفت الجمعية العامة للأمم المتحدة بحق العمل كحق أساسي لكل إنسان، يشمل حرية اختيار العمل والقدرة على كسب الرزق، كما تم التأكيد على حماية حقوق المرأة العاملة ضمن التشريعات العامة.

أما على المستوى الوطني، فقد نص قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، والمعدل والمتمم، على منع كل أشكال التمييز على أساس الجنس في التوظيف، حيث يُعدّ باطلاً كل شرط يُميز بين الرجل والمرأة في فرص العمل أو شروطه، مما يكرّس مبدأ المساواة.

كما شهدت هذه القوانين تعديلات لاحقة، خاصة في سنتي 1992 و1994، تتعلق بمخاطر العمل كالأمراض المهنية والعجز والوفاة، وجاء دستور 1996 ليؤكد بدوره على مبادئ الحقوق والواجبات والمساواة، إلى جانب تعزيز نظام التأمينات الاجتماعية.

وفي سنة 1997، تم إدخال تنظيم العمل الجزئي، حيث نص تعديل قانون 90-11 في مادته 13 على هذا النوع من العمل، وترك تفصيله للمرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، الذي وضع الإطار القانوني له.

ورغم أن التشريع الجزائري يتماشى مع القوانين الدولية في مبدأ المساواة في الأجور، إلا أنه لم يحدد بشكل دقيق مفهوم العمل ذي القيمة المتساوية وفق المعايير الدولية، وهو ما يشكل مجالاً لمزيد من التطوير.

وفي المجمل، فإن مسار القوانين والتعديلات في الجزائر ما يزال مستمراً، وقد عرف تطوراً ملحوظاً يصب في صالح المرأة، سواء من حيث حقها في العمل، أو استقرارها الاجتماعي، أو مشاركتها في الحياة العامة.[1]

[1] مليكة بلحاج، **التغير الاجتماعي كبناء لهوية العمل النسوي في الجزائر**، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، 2017، ص 199-200.

خلاصة الفصل:

يتضح من خلال هذا الفصل أن عمل المرأة في المجتمع الجزائري هو نتيجة مسار تاريخي واجتماعي طويل، تأثر بمختلف التحولات التي عرفها المجتمع الجزائري، بدءاً من فترة الاحتلال الفرنسي، مروراً بمرحلة الاستقلال وبناء الدولة والتنمية، وصولاً إلى المرحلة الراهنة، وهو ما ساهم في توسيع حضور المرأة الجزائرية داخل سوق العمل وتعزيز مشاركتها في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية.

كما تبين أن خروج المرأة الجزائرية إلى العمل لم يكن نتيجة عامل واحد، بل جاء نتيجة تداخل مجموعة من الدوافع الاقتصادية والاجتماعية والشخصية، مثل تحسين الوضع المعيشي للأسرة، ومواجهة متطلبات الحياة المتزايدة، إضافة إلى الرغبة في تحقيق الذات والاستقلالية والمساهمة في التنمية.

ورغم هذا التطور، لا تزال المرأة العاملة في الجزائر تواجه جملة من المشكلات والتحديات، سواء داخل بيئة العمل أو في محيطها الاجتماعي، من بينها صعوبة التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية، وبعض أشكال التمييز وضعف ظروف العمل، إلى جانب استمرار تأثير القيود الاجتماعية والثقافية التي قد تعيد إنتاج أنماط من الهيمنة الذكورية كما أشار إليها بيير بورديو، مما يحد أحياناً من مشاركتها الكاملة.

وفي المقابل، سعت المنظومة القانونية في الجزائر إلى تنظيم عمل المرأة وضمان حقوقها المهنية والاجتماعية، غير أن الفجوة بين الإطار القانوني والتطبيق الفعلي لا تزال مطروحة. وعليه، فإن عمل المرأة في الجزائر يُعد ظاهرة اجتماعية ديناميكية تجمع بين التطور من جهة، واستمرار بعض التحديات من جهة أخرى، بما يستدعي تعزيز الأبعاد الاجتماعية والثقافية والمؤسساتية لدعم تمكين المرأة وتحقيق توازن أفضل بين أدوارها المختلفة.

الفصل الثاني: العوامل المفسرة للضغوط المهنية وآثارها على المرأة العاملة

تمهيد:

تناول هذا الفصل موضوع عوامل الضغوط المهنية وانعكاساتها على المرأة العاملة، باعتبار أن الضغوط المهنية من الظواهر التي أصبحت ترافق بيئة العمل الحديثة، نتيجة تعدد المسؤوليات المهنية وتزايد متطلبات العمل، الأمر الذي قد يؤثر على المرأة العاملة في مختلف الجوانب المهنية والنفسية والاجتماعية والصحية.

كما تم التطرق إلى أهم العوامل المساهمة في ظهور الضغوط المهنية، والمتمثلة في العوامل الشخصية والسلوكية والاجتماعية والتنظيمية، إضافة إلى الظروف المرتبطة ببيئة العمل، مع محاولة إبراز طبيعة تأثيرها على المرأة العاملة. كذلك تناول الفصل مختلف انعكاسات الضغوط المهنية، سواء الإيجابية منها أو السلبية، من خلال الوقوف على أبرز آثارها وانعكاساتها على الأداء المهني والحياة الأسرية والاجتماعية للمرأة.

ولتعزيز الجانب النظري، تم الاعتماد على المعطيات الميدانية المستخلصة من المقابلات التي أُجريت مع موظفات داخل البلدية، من أجل تحليل واقع الضغوط المهنية والعوامل المرتبطة بها، والكشف عن مختلف الانعكاسات الناتجة عنها لدى المرأة العاملة.

1- ماهية الضغوط المهنية:

تُفهم الضغوط على أنها حالة تنشأ عندما يحدث اختلال بين متطلبات الموقف والقدرة الفعلية للفرد على الاستجابة له.

كما تُعرّف ضغوط المهنية بأنها حالة داخلية يعيشها الفرد نتيجة تفاعله مع مجموعة من العوامل الضاغطة المرتبطة بالعمل، والتي تتقاطع مع خصائصه الشخصية، وقد يترتب عنها تأثيرات جسمية أو نفسية أو سلوكية تؤثر على أدائه، سواء بشكل سلبي أو من خلال دفعه نحو تحسينه.

وتُعرف أيضاً بأنها استجابة تكيفية تصدر عن الفرد تجاه ظروف أو مواقف خارجية، وقد يصاحب هذه الاستجابة نوع من التغير أو الانحراف على المستوى الجسدي أو النفسي أو السلوكي داخل المنظمة، بحيث تُعد ضغوط العمل تجربة ذاتية تختلف من شخص لآخر، تنشأ نتيجة تفاعل عوامل داخلية تخص الفرد مع عوامل خارجية مرتبطة ببيئة العمل أو تنظيمه وهي مجموعة من المثيرات الموجودة داخل بيئة

العمل، والتي تؤدي إلى ظهور ردود أفعال متعددة لدى الأفراد، تنعكس في سلوكهم أو حالتهم النفسية والجسمية، أو في مستوى أدائهم، وذلك نتيجة تفاعلهم المستمر مع هذه البيئة.

وفي تعريف آخر، تشير ضغوط العمل إلى حالة من عدم التوافق بين قدرات الفرد ومهاراته من جهة، ومتطلبات الوظيفة أو العمل من جهة أخرى، مما يؤدي إلى شعوره بالضغط.[1]

وفي هذا السياق يرى كشرود في نموذجه للضغوط المهنية أن أي موقف ضاغط يمكن أن يتأثر بمجموعة متنوعة من المتغيرات، حيث ميّز بين مصادر خارجية للضغط ترتبط ببيئة الفرد مثل "الأسرة والمجتمع"، ومصادر داخلية ناتجة عن العمل ذاته كغموض الدور الوظيفي. كما أشار إلى أن تأثير الضغوط قد يكون مختلفاً؛ فقد يدفع الفرد إلى زيادة النشاط أو يؤدي إلى تثبيط سلوكه، وذلك حسب خصائصه الشخصية. وبالتالي فإن حدوث الضغط المهني أو عدمه يتحدد من خلال التفاعل بين مصادر الضغط وخصائص الفرد.[2]

ويُفهم من هذا النموذج أن الضغوط المهنية لا تنتج فقط عن ظروف العمل المباشرة، وإنما تتأثر كذلك بمحيط الفرد الاجتماعي والأسري، باعتبار أن الإنسان يعيش ضمن بيئات متعددة تتداخل فيما بينها وتؤثر في حالته النفسية والمهنية. فالمشكلات الأسرية، وضعف الدعم الاجتماعي، أو الضغوط الاقتصادية، قد تزيد من حدة الضغط الذي يعيشه الفرد داخل المؤسسة. وفي المقابل، فإن طبيعة العمل ذاتها، كغموض المهام، أو تضارب الأدوار، أو كثرة الأعباء المهنية، تشكل بدورها عوامل داخلية مولدة للضغط. كما يؤكد النموذج أن استجابة الأفراد للضغوط ليست متماثلة، إذ تختلف تبعاً لخصائصهم الشخصية وقدرتهم على التكيف والمواجهة، حيث قد تدفع بعض الأفراد إلى تحسين الأداء وبذل مجهود أكبر، بينما قد تؤدي لدى آخرين إلى التوتر وضعف التركيز وتراجع المردودية المهنية. وبالتالي فإن الضغط المهني يُعد ظاهرة ناتجة عن تفاعل عوامل شخصية ومهنية واجتماعية مجتمعة.

---

[1] محمد حسن أبو رحمة، **ضغوط العمل التربوي انعكاسات وأبعاد نشر مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للآداب والدراسات التربوية والنفسية**، الطبعة الأولى، فلسطين غزة، 2020 ص 10-11.

[2] فايزة هواري مخطرية بولقدام، **أثر الضغوط المهنية لدى رفاهية العاملين أثناء جائحة كورونا دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية**، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، الطور الثاني في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة ابن خلدون تيارت 2021/2020 ص44.

2- مفهوم الضغوطات المهنية لدى المرأة العاملة في البلدية:

تشير الضغوطات المهنية لدى المرأة العاملة في البلدية إلى مجموعة من التحديات والصعوبات التي تواجهها أثناء أداء مهامها اليومية، نتيجة متطلبات العمل وظروفه المختلفة، وتزداد هذه الضغوط عندما تسعى المرأة إلى التوفيق بين مسؤولياتها المهنية داخل البلدية والتزاماتها الأسرية خارجها، مما يفرض عليها أعباء إضافية قد تنعكس في شكل إرهاق وتوتر يؤثران على مستوى تركيزها وأدائها الوظيفي. وعليه، يمكن اعتبار الضغوطات المهنية حالة ناتجة عن تداخل الأعباء المهنية والأسرية وما يرافق ذلك من صعوبة في تحقيق التوازن بينهما.

من خلال الدراسة الميدانية التي تم إجراؤها على مستوى بلدية المرسى الكبير، وبالاعتماد على المقابلة التي تم إجراؤها مع المبحوثات، تبين من خلال تصريحاتهن حول مفهوم الضغوطات المهنية أنهن يرينها كحالة من التراكم والضغط الناتج عن كثرة المهام وضيق الوقت.

وفي هذا السياق صرحت مبحوثتان بما يلي:

- **المبحوثة الأولى** (م. ح. 37 سنة متزوجة) صرحت: ***"أنا نشوف الضغط في الخدمة كي يكون عندي طلبات بزاف لازم نكملها في نفس الوقت، وكل ملف عندو وقت محدد وما نقدرش نأجل. هاد الشي يخليني نحس بضغط كبير خاصة كي يكون النهار كامل خدمة وما يكونش وقت للراحة"***.

- **المبحوثة الثانية** (غ. م. 43 متزوجة) صرحت: ***"بالنسبة ليا الضغط المهني هو كي نكون نخدم في البلدية ونلقى روحي قدام مسؤوليات كثيرة ومتراكمة، ومع الخدمة في الدار نولي نحس بلي الوقت ما يكفينيش باش ندير كلش، وهذا يخليني نحس بالتعب"***.

ومن خلال تعريف المبحوثات للضغط المهني يتضح أنه يرتبط أساسًا بتراكم المهام وضيق الوقت وتعدد المسؤوليات داخل وخارج العمل، مما يؤدي إلى شعور مستمر بالتعب والضغط وصعوبة التوفيق بين مختلف الأدوار.

3- عوامل الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في البلدية:

3-1- العوامل الشخصية:

تتعلق هذه العوامل بالخصائص الفردية التي تميز كل شخص عن الآخر، مثل تركيبته النفسية، قدراته، مهاراته، دوافعه، وأنماط سلوكه، فالأفراد يختلفون فيما بينهم من حيث درجة الطموح والدوافع؛ فهناك من يتميز بطموح مرتفع وتعدد في الرغبات والأهداف، بينما نجد آخرين أقل طموحًا وتطلعاتهم محدودة، ولا يظل هذا الاختلاف في مستوى التوجهات فقط، بل يمتد ليؤثر بشكل مباشر على كيفية إدراك الضغوط المهنية وطريقة التعامل معها، إذ تختلف الاستجابة للضغوط من فرد لآخر حسب خصائصه النفسية و الشخصية، فالأفراد ذو الطموح العالي قد يواجهون ضغوطًا مرتبطة بزيادة حجم العمل أو قلة الفرص أو ضيق الوقت، غير أنهم غالبًا ما يسعون إلى تحويل هذه الضغوط إلى دافع إيجابي من خلال البحث عن حلول متنوعة وأساليب تنظيمية تساعدهم على التكيف. ومع ذلك، فإن استمرار هذه الضغوط لفترات طويلة وفي بيئة عمل غير داعمة قد يؤدي إلى انعكاسات صحية ونفسية، مثل ارتفاع ضغط الدم، الصداع، اضطرابات الهضم أو الحساسية، مما يوضح أن تأثير الضغط لا يتحدد فقط بالسمات الفردية، بل أيضًا بمدته وحدته وظروفه.[1]

ومن خلال المقابلات الميدانية التي أُجريت داخل بلدية المرسى الكبير مع ست (6) موظفات، وبالاعتماد على أسئلة المقابلة، يتضح أن العوامل الشخصية تلعب دورًا مهمًا وأساسيًا في تحديد كيفية تعامل المرأة العاملة مع الضغوط المهنية، حيث تختلف طرق التكيف من موظفة إلى أخرى حسب الخصائص الفردية لكل واحدة، مثل أسلوب التفكير، القدرة على التنظيم، مستوى القلق، طريقة التعامل مع المواقف الصعبة، والخبرة المهنية في تسيير العمل، ويظهر من خلال هذه المعطيات أن نفس الوضع المهني الضاغط لا يؤدي إلى نفس الاستجابة، بل يتشكل الأثر وفق آليات نفسية وسلوكية داخلية خاصة بكل موظفة.

- فقد بينت إجابة المبحوثة الأولى (م. ح. 37 سنة متزوجة) أنها تعتمد بشكل كبير على تنظيم الوقت وتقسيم المهام حسب الأولويات، حيث تقول: "***عادة نحاول ننظم وقتي ونقسم الخدمة حسب الأولويات، أنا***

[1] أية قديري، مارية فرجاني، **الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة وانعكاسها على الأداء الوظيفي**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص التنظيم والعمل كلية العلوم الاجتماعية 2022/2021، ص 35.

نحب نخدم بطريقة منظمة ونحب نكمل خدمتي مهما كان الضغط، نحاول نلقى حلول ونمشي خطوة بخطوة باش نخفف الضغط." وهذا يدل على أنها تميل إلى أسلوب مواجهة نشط قائم على التخطيط والتنظيم الذاتي، حيث تحاول التحكم في الضغط من خلال إدارة الوقت وتقسيم المهام إلى خطوات تدريجية، مما يساعدها على تقليل التوتر والحفاظ على توازنها أثناء العمل.

– أما المبحوثة الثانية (غ. م، 43 سنة، متزوجة)، ومن خلال إجابتها، فقد أوضحت أنها تتأثر بزيادة الضغط المهني وتشعر بالتوتر وصعوبة في التركيز، حيث تقول: ***"كي يكون الضغط كبير نحس بالتوتر وما نركزش مليح، نحتاج شوية وقت باش نرتب أفكاري، مرات نطلب المساعدة من الزملاء ولا نأجل بعض المهام حتى نرجع نتحكم في الوضع."*** وهذا يعكس أن ارتفاع الضغط يؤثر على قدراتها الإدراكية والتنظيمية، مما يدفعها إلى اعتماد استراتيجيات تكيّف مؤقتة مثل طلب الدعم أو إعادة ترتيب الأولويات إلى حين استعادة السيطرة على الوضع.

– في حين تشير المبحوثة الثالثة (س. ب، 30 سنة، متزوجة)، عند الإجابة على السؤال، إلى أنها سريعة القلق بطبعها، حيث تقول: ***"أنا بطبعي نقلق بسرعة، كي يكثر الضغط نحس روحي متوترة، بصح نحاول نهدأ ونخدم بشوية، ومرات نرتاح شوية ومن بعد نكمل الخدمة."*** وهذا يعكس أن السمات الانفعالية تلعب دورًا مهمًا في تحديد طبيعة الاستجابة للضغط، رغم وجود محاولات للتكيف عبر التدرج في العمل وأخذ فترات راحة قصيرة بهدف استعادة التوازن النفسي.

– أما المبحوثة الرابعة (ن. ع، 38 سنة، متزوجة)، ومن خلال مختلف أسئلة المقابلة، فقد أكدت أن الخبرة المهنية ساعدتها بشكل كبير في التحكم في الضغط، حيث تقول: "***عندي خبرة في الخدمة، لهذا نحاول دايماً نتحكم في الضغط، ننظم خدمتي مليح وما نخليش الأمور تتراكم، ونفضل نكمل كل حاجة في وقتها.***" وهذا يدل على أن تراكم الخبرة المهنية يسهم في تطوير مهارات التنظيم وإدارة الوقت، ويجعل الاستجابة للضغط أكثر هدوءًا واتزانًا مقارنة بالمراحل الأولى من العمل.

– وبالنسبة المبحوثة الخامسة (ر. ك، 35 سنة، متزوجة)، فقد أظهرت إجاباتها أنها تعتمد على أسلوب مرن في التعامل مع الضغط من خلال ترتيب الأولويات، حيث تقول: ***"كي يكون ضغط كبير، نحاول نبدل شوية الجو ونرتب أولوياتي، نبدأ بالأهم ومن بعد الأقل أهمية، هكذا نحس روحي مرتاحة أكثر."*** وهذا يعكس اعتمادها على استراتيجية تنظيمية مرنة تعتمد على إعادة ترتيب المهام حسب الأولوية، إضافة إلى استخدام أسلوب نفسي يساعدها على تخفيف التوتر واستعادة النشاط.

– أما المبحوثة السادسة (ف. ل، 34 سنة، متزوجة)، ومن خلال إجاباتها على جميع أسئلة المقابلة، فقد صرحت بأنها تفضل العمل بهدوء وتجنب الضغط الزائد، حيث تقول: "***أنا نفضل نخدم بالراحة، كي يكون ضغط نحاول ما نخلطش، نخدم بالتدريج ونصبر، وما نحبش نضغط على روحي بزاف باش ما نتعبش نفسياً***." وهذا يعكس نمطًا تكيّفيًا يقوم على التروي وتجنب الاستعجال، حيث تعتمد على تقليل سرعة الأداء كوسيلة للحفاظ على التوازن النفسي وتقليل التوتر أثناء العمل.

وعليه، يتبين من خلال هذه المقابلات التي أُجريت داخل بلدية المرسى الكبير مع ست موظفات، وبالاعتماد على جميع أسئلة المقابلة، أن العوامل الشخصية تمثل عنصرًا أساسيًا في تفسير اختلاف طرق التعامل مع الضغوط المهنية. كما أن النتائج تُظهر أن نفس الضغط المهني لا يؤدي إلى نفس الاستجابة لدى جميع الموظفات، بل تتنوع ردود الفعل بين التنظيم النشط، التوتر المؤقت، طلب المساعدة، أو التكيف التدريجي، وذلك حسب طبيعة كل موظفة وخبرتها وطريقة تفكيرها، وبذلك يتأكد أن العامل الذاتي يمثل متغيرًا حاسمًا في تشكيل أساليب المواجهة داخل بيئة العمل وفي تحديد قدرة الفرد على التوازن النفسي والمهني.

3-2- العوامل الوظيفية:

تتعلق هذه العوامل بطبيعة العمل الذي تؤديه الموظفة داخل المؤسسة، من حيث المهام والمسؤوليات الموكلة إليها، إضافة إلى مستوى الصلاحيات الممنوحة لها ومكانتها ضمن الهيكل التنظيمي. كما تشمل طبيعة الدور الوظيفي الذي يتمثل في مجموعة التوقعات التي يفرضها المحيط المهني، وقد ينجم عن ذلك ضغوط مرتبطة بتعدد المهام، غموض الأدوار، أو تضارب المسؤوليات، إلى جانب ضغط الوقت.

يُعد حجم العمل المطلوب من أبرز العوامل المسببة للضغط المهني، إذ إن تزايد المهام وتراكم الأعباء، سواء كان ذلك بمبادرة من العامل نفسه أو بفرض من الآخرين دون مبررات واضحة، يضع الفرد أمام مسؤوليات متعددة يتعين عليه إنجازها في الوقت ذاته، الأمر الذي يجعله يعيش حالة من الإرهاق والإجهاد المستمر. كما أن استمرار هذا الوضع يؤدي إلى استنزاف طاقاته وقدراته بشكل حقيقي، مما ينعكس سلباً على أدائه وحالته النفسية، وفي هذا الإطار يشير محمد الصيرفي إلى أن: "إن ارتفاع ضغوطات العمل ومن ورائه هبوط معنويات المعني المفضي إلى الابتعاد عن الأداء الفعلي يتطلب توزيع الأعباء بعدل.[1]

[1] محمد الصيرفي، **السلوك الإداري العلاقات الانسانية**، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط 1، الاسكندرية، ص301.

يُعد غموض الدور الوظيفي من بين العوامل الوظيفية المسببة لضغوط العمل، ويظهر عندما يفتقر العامل إلى الوضوح بشأن مسؤولياته ومهامه الوظيفية أو كيفية أدائها وترتيب أولوياتها، إضافة إلى عدم وضوح العلاقة بين دوره والأدوار الأخرى داخل المؤسسة. كما يرتبط غموض الدور بعدم توفر معلومات كافية للعامل حول ما هو متوقع منه داخل العمل، أو غياب التحديد الدقيق للواجبات المطلوبة، مما يجعله يواجه صعوبة في فهم طبيعة المهام التي ينبغي عليه القيام بها، وقد يؤدي ذلك إلى حدوث حالة من الارتباك أثناء أداء العمل، خاصة عندما تتعدد المهام أو تتداخل المسؤوليات داخل المؤسسة، وإن عدم معرفة ما يجب تأديته نتيجة لافتقاده المعلومات التي تساعده على دوره خاصة فيما تعلق منها بحدود سلطته.[1]

من خلال تحليل المعطيات المستخلصة من المقابلات الميدانية التي أُجريت مع ست مبحوثات داخل بلدية المرسى الكبير، يتبيّن أن العوامل الوظيفية تُعد من أبرز المحددات المباشرة لإنتاج الضغط المهني، حيث لا يرتبط هذا الضغط فقط بكثرة المهام، بل يتشكل أساسًا من طبيعة العمل، ونمط التفاعل المهني، ومستوى المسؤولية، إضافة إلى خصوصيات كل مصلحة داخل المؤسسة، وقد أظهرت النتائج أن الضغط المهني الناتج عن العوامل الوظيفية لا يظهر بشكل موحّد، بل يتخذ أشكالًا متعددة تختلف باختلاف طبيعة النشاط المهني لكل مكتب.

ففي مكتب الحالة المدنية والشؤون العامة، يرتبط الضغط الوظيفي أساسًا بكثافة التفاعل المباشر مع المواطنين وتعدد الطلبات اليومية، حيث تقول المبحوثة الأولى (م. ح، 37 سنة، متزوجة): *"**خدمتي فيها ضغط يومي خاطر يجي بزاف تاع الناس وكل واحد عندو مطلب لازم نعاونهم كامل في وقتهم**"*، وهو ما يعكس أن مصدر الضغط هنا وظيفي بالدرجة الأولى، ناتج عن طبيعة العمل الخدمي القائم على الاستجابة المستمرة للجمهور، وما يفرضه ذلك من سرعة في الأداء ودقة في تقديم الخدمة.

أما في مكتب المالية، فإن الضغط الوظيفي يرتبط بالدقة العالية والمسؤولية الكبيرة في معالجة الملفات المالية، حيث صرحت المبحوثة الثانية (غ. م، 43 سنة، متزوجة): *"**لازم نكون مركزة مليح في كل ورقة خاطر حتى غلطة صغيرة تقدر تدير مشكل في الحسابات**"*، مما يدل على أن طبيعة العمل نفسها تفرض ضغطًا مهنيًا ناتجًا عن حساسية المهام وخطورة الخطأ، وهو ضغط قائم على المسؤولية المهنية والمراقبة المستمرة للأعمال الحسابية.

[1] حسن رواية، **السلوك في المنظمات**، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2001، ص401.

وفي مكتب الإعلام الآلي، يظهر الضغط الوظيفي بشكل ظرفي مرتبط بالأعطال التقنية والطلبات المستعجلة، حيث تقول المبحوثة الثالثة (س. ب، 30 سنة، متزوجة): "***كي تصرا الأعطال نولي متوترة بصح نحاول نهدأ ونصلح المشكلة خطوة خطوة***"، وهو ما يعكس أن طبيعة المهام التقنية تخلق ضغطًا لحظيًا يظهر عند حدوث أعطال أو مشاكل، مما يجعل الموظفة في حالة جاهزية دائمة للتدخل السريع.

أما في مكتب الشؤون الاجتماعية، فإن الضغط الوظيفي يرتبط بتعدد المهام وتراكم الملفات وتعقيد الحالات الاجتماعية، حيث صرحت المبحوثة الرابعة (ن. ع، 38 سنة، متزوجة): "***الخدمة عندي فيها بزاف تاع ملفات وكل مرة نضطر نرتب الأولويات تاعي ونبدا بالأهم***"، وهو ما يبرز أن طبيعة التنظيم الوظيفي وتنوع المهام داخل المصلحة يفرض على الموظفة عبء إدارة العمل وتحديد الأولويات بشكل مستمر.

وفي مكتب الحالة المدنية أيضًا، تشير المبحوثة الخامسة (ر. ك، 35 سنة، متزوجة) إلى أن الخبرة المهنية داخل نفس السياق الوظيفي ساهمت في تحسين التحكم في الضغط، حيث تقول: "***مع الوقت ولّيت نعرف كيفاش ننظم خدمتي وما نخليش الملفات تتراكم كيما قبل***"، وهو ما يعكس أن تطور الأداء داخل نفس الإطار الوظيفي يساعد على التكيف مع متطلبات العمل وتقليل أثر الضغط الناتج عنه.

أما في مكتب الأرشيف، فإن الضغط الوظيفي يبقى أقل حدة مقارنة بباقي المصالح، ويرتبط أساسًا بوتيرة العمل وتراكم الملفات، حيث تقول المبحوثة السادسة (ف. ل، 34 سنة، متزوجة): "***خدمتي هادئة شوية نخدم على مهلي ونكمل الملفات بلا ضغط كبير بصح كي يكثرو نولي نحس بالتعب***"، وهو ما يدل على أن طبيعة العمل الأرشيفي أقل تعقيدًا من حيث التفاعل والسرعة، لكن قد يظهر الضغط عند ارتفاع حجم المهام.

وبناءً على هذه المعطيات، يتضح أن الضغط المهني الناتج عن العوامل الوظيفية داخل بلدية المرسى الكبير يتجلى من خلال اختلاف طبيعة المهام بين المصالح، حيث يتراوح بين ضغط تواصلي ناتج عن التعامل المباشر مع المواطنين في الحالة المدنية، وضغط دقيق ومسؤول في المالية، وضغط ظرفي تقني في الإعلام الآلي، وضغط تنظيمي مرتبط بتعدد المهام في الشؤون الاجتماعية، في حين يكون أقل حدة في الأرشيف. كما تؤكد النتائج أن طبيعة الوظيفة نفسها هي العامل الأساسي في تحديد شكل وحدّة الضغط المهني، من خلال ما تفرضه من متطلبات يومية ومسؤوليات مهنية تختلف من مصلحة إلى أخرى.

3-3- العوامل التنظيمية:

تتعلق هذه العوامل بالبيئة التنظيمية داخل المؤسسة، من حيث مستوى الوسائل والتقنيات المستخدمة، ومدى فعاليتها في تسهيل أداء العمل، إضافة إلى أساليب التسيير المعتمدة والتنظيم الداخلي لسير المهام. كما تشمل هذه العوامل درجة التنسيق بين المصالح، وطبيعة المناخ التنظيمي السائد، إلى جانب الإمكانيات المتوفرة وحسن استغلالها، وقد تؤثر هذه العناصر بشكل مباشر على أداء الموظفات ومستوى الضغط المهني الذي يعشنه داخل العمل، لأن البيئة التنظيمية تعد من الجوانب الأساسية التي تنعكس على مردودية العاملات وقدرتهن على التكيف مع متطلبات الوظيفة، فكلما توفرت وسائل عمل فعالة، وتنظيم إداري واضح، وتنسيق جيد بين مختلف المصالح، ساهم ذلك في تخفيف الأعباء المهنية وتحسين ظروف العمل، بينما يؤدي ضعف التنظيم أو نقص الإمكانيات إلى زيادة الضغوط المهنية والشعور بالإرهاق والتوتر أثناء أداء المهام اليومية.[1]

ومن خلال المقابلات الميدانية التي أُجريت مع الموظفات العاملات ببلدية المرسى الكبير، تبين أن العوامل التنظيمية تلعب دورًا مهمًا في تحديد طبيعة الضغط المهني الذي تعيشه المرأة العاملة داخل البلدية، حيث اختلفت استجابات المبحوثات باختلاف ظروف العمل التي يواجهنها ومدى توفر الوسائل والإمكانات داخل المؤسسة، وقد أظهرت المعطيات الميدانية أن جودة التنظيم الإداري وتوفر الوسائل التقنية يسهمان بشكل واضح في تسهيل أداء المهام وتقليل مستويات الضغط، في حين يؤدي وجود اختلالات تنظيمية أو تقنية إلى التأثير على السير العادي للعمل وزيادة الشعور بالتوتر.

- إذ تشير المبحوثة الأولى (م. ح، 37 سنة، متزوجة) إلى أن الوسائل المتوفرة تساعدها في أداء عملها، خاصة النظام المعلوماتي، حيث تقول: ***"الوسائل اللي كاينة تعاون بزاف في الخدمة خاصة النظام المعلوماتي، بصح مرات كي يكون ضغط ولا عطل تقني تتعطل الخدمة ويزيد التوتر، والتنظيم يلعب دور باش تمشي الخدمة مليح."*** ويظهر من خلال تصريح المبحوثة أن توفر الوسائل التقنية الحديثة داخل البلدية يساهم في تسهيل العمل وتحسين الأداء، غير أن الأعطال التقنية أو الضغط المرتبط بكثرة المهام قد يؤدي إلى تعطيل سير العمل، مما ينعكس سلبًا على الحالة النفسية للموظفة ويزيد من حدة الضغط المهني.

[1] أية قديري، مارية فرجاني، **مرجع سابق**، ص 36.

– بينما توضح المبحوثة الثانية (غ. م، 43 سنة، متزوجة) أن الوسائل والتنظيم عنصران أساسيان في سير العمل، إذ تقول: *"**الوسائل والتنظيم مهمين بزاف في الخدمة اليومية، بصح مرات نقص الإمكانيات ولا سوء التنسيق يؤثر على سرعة الإنجاز، ومع الوقت تعلمت نتأقلم مع هاد الظروف.**"* ويتضح من خلال هذه الإفادة أن نقص الإمكانيات أو غياب التنسيق بين مختلف المصالح داخل البلدية يؤثر على فعالية الأداء، كما ينعكس على مستوى الإنجاز اليومي للموظفات، غير أن الخبرة والتعود على ظروف العمل يساعدان بعض العاملات على التكيف مع هذه الصعوبات.

– أما المبحوثة الثالثة (س. ب، 30 سنة، متزوجة) فترى أن أي خلل في النظام يؤثر مباشرة على العمل، حيث تقول: *"**كي يكون مشكل في السيستام ولا ضغط كبير نحس بلي الخدمة تعطلت، هذا يخليني نتوتر، بصح نحاول نصبر ونكمل كي يرجع كلش عادي.**"* وتبرز هذه الإفادة العلاقة المباشرة بين التنظيم التقني وضغط العمل، حيث يؤدي تعطل الأنظمة أو زيادة ضغط المهام إلى خلق حالة من التوتر والارتباك، خاصة عندما تكون طبيعة العمل مرتبطة بوسائل تقنية ضرورية لإنجاز المهام الإدارية.

– في حين تشير المبحوثة الرابعة (ن. ع، 38 سنة، متزوجة) إلى أن الخبرة تساعدها على التعامل مع هذه الظروف، إذ تقول: *"**مع الخبرة تاع سطاعش عام وليت نعرف كيفاش نتعامل مع المشاكل تاع خدمة، نحاول نلقى حلول ونكمل خدمتي بدون ما نضغط على روحي بزاف.**"* ويتبين من خلال هذا التصريح أن الخبرة المهنية تعتبر عاملًا مساعدًا في التكيف مع الضغوط التنظيمية، حيث تمنح الموظفة قدرة أكبر على التعامل مع المشكلات اليومية وتجاوز العراقيل المرتبطة بالعمل دون التأثر بشكل كبير.

– وتوضح المبحوثة الخامسة (ر. ك، 35 سنة، متزوجة) أن التنسيق بين الموظفين مهم جدًا، حيث تقول: *"**كي يكون تنسيق مليح بين الزملاء تمشي الخدمة بسهولة، بصح كي يكون نقص في التنظيم ولا تفاهم، نحس بلي الضغط يزيد.**"*

ويعكس هذا التصريح أهمية العلاقات المهنية والتنسيق بين الموظفين داخل البلدية، إذ يساهم التعاون وحسن التواصل في تحسين الأداء وتخفيف الضغوط، بينما يؤدي غياب التفاهم وضعف التنظيم إلى زيادة الأعباء المهنية.

– أما المبحوثة السادسة (ف. ل، 34 سنة، متزوجة) فترى أن العمل في بيئة منظمة يخفف الضغط، إذ تقول: *"**نفضل نخدم في جو منظم، كي يكون كل واحد عارف خدمتو تمشي الأمور بسهولة، أما الفوضى***

تزيد الضغط والتعب." ويظهر من خلال هذه الإجابة أن المناخ التنظيمي الجيد داخل البلدية يساهم في خلق بيئة عمل أكثر استقرارًا، ويساعد الموظفات على أداء مهامهن بشكل أفضل، بينما تؤدي الفوضى أو غياب التنظيم إلى ارتفاع مستويات الضغط والتعب المهني.

وعليه، ومن خلال المقابلات الميدانية التي أُجريت مع الموظفات ببلدية المرسى الكبير، يتبين أن العوامل التنظيمية داخل المؤسسة، من حيث توفر الوسائل والتقنيات، جودة التسيير، مستوى التنسيق بين الموظفين، وطبيعة المناخ التنظيمي، تؤثر بشكل مباشر على مستوى الضغط المهني لدى المرأة العاملة.

كما أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن جودة التنظيم الإداري وتوفر الإمكانيات تساعدان على تحسين الأداء المهني والتخفيف من الضغوط المرتبطة بالعمل، في حين يؤدي نقص الوسائل أو ضعف التنسيق أو وجود اختلالات تنظيمية إلى زيادة التوتر وتعطيل سير المهام.

كما تبين أن بعض الموظفات يستطعن التكيف مع هذه الظروف بفضل الخبرة المهنية والقدرة على التأقلم، مما يؤكد أهمية توفير بيئة تنظيمية مناسبة داخل بلدية المرسى الكبير تسهم في تحقيق الاستقرار المهني والتقليل من ضغوط العمل لدى المرأة العاملة.

3-4- العوامل السلوكية:

ويقصد بالعوامل السلوكية مختلف أنماط السلوك والتفاعلات التي تسود داخل بيئة العمل، سواء تلك المرتبطة بالجماعات الرسمية التي يحددها التنظيم الإداري للمؤسسة، أو الجماعات غير الرسمية التي تنشأ بصورة تلقائية بين العاملين نتيجة الاحتكاك اليومي والتواصل المستمر داخل محيط العمل، وتشمل هذه العوامل مجموعة من الخصائص الفردية والجماعية للعاملين، كالعمر، والجنس، والمؤهلات العلمية، والدوافع المهنية، والقيم الشخصية، ومستوى الطموح والرغبة في تحقيق الأهداف المهنية. كما تتضمن طبيعة العلاقات الاجتماعية والمهنية السائدة داخل المؤسسة، ومدى اعتمادها على التعاون والتنسيق والتفاهم، أو على التنافس والصراعات وضعف الانسجام بين العاملين، كذلك يظهر أثر هذه العوامل من خلال مستوى الدعم المتبادل بين الموظفين، ودرجة التعاون أثناء أداء المهام، بالإضافة إلى طبيعة العلاقة التي تربط العاملين برؤسائهم المباشرين والإدارة، وما إذا كانت قائمة على التواصل الإيجابي والثقة والاحترام المتبادل، أو يشوبها نوع من التوتر وضعف التفاعل. كما تلعب الجماعات غير الرسمية دورًا مهمًا داخل المؤسسة،

إذ قد تكون عاملًا داعمًا للتنظيم الرسمي من خلال خلق جو من التعاون والتماسك، وقد تكون في بعض الحالات مصدرًا للتوتر أو المعارضة أو الحياد تجاه التوجهات التنظيمية.[1]

ومن خلال إجابات المبحوثات داخل بلدية المرسى الكبير، يتضح أن العوامل السلوكية تشكل عنصرًا مهمًا في التأثير على مستوى الضغط المهني داخل البلدية، وذلك بالنظر إلى الدور الذي تلعبه طبيعة العلاقات المهنية في توفير بيئة عمل مستقرة أو خلق ظروف تزيد من الشعور بالتوتر والضغط. كما أظهرت المقابلات وجود تفاوت في طبيعة العلاقات داخل بيئة العمل من حيث مستوى التعاون والتفاهم والتواصل بين الزميلات، وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على الأداء المهني والحالة النفسية للموظفات أثناء أداء مهامهن اليومية.

– إذ تشير المبحوثة الأولى (م. ح، 37 سنة، متزوجة) إلى أن طبيعة العلاقة التي تجمعها بزملائها تتسم بالإيجابية والتعاون، الأمر الذي يساعدها على أداء عملها في ظروف مريحة نسبيًا، حيث تقول: *"**العلاقة بيني وبين زملائي مليحة، كاين تعاون وتفاهم في الخدمة، ومع المدير كاين احترام ونتواصلوا غير كي يكون حاجة تخص العمل، ونحاول نخدم في جو هادئ.**"* وتعكس هذه الإجابة أهمية وجود مناخ مهني قائم على التعاون والتفاهم، لما له من دور في تخفيف حدة الضغوط المرتبطة بالعمل، إلى جانب أهمية التواصل المهني المنظم مع المسؤولين داخل المؤسسة.

– بينما توضح المبحوثة الثانية (غ. م، 43 سنة، متزوجة) أن العلاقات داخل بيئة العمل لا تكون مستقرة دائمًا، وإنما قد تتخللها بعض الخلافات أو حالات سوء التفاهم، حيث تقول: *"**العلاقة عادية، مرات نتعاونوا ومرات يكون سوء تفاهم، بصح نرجعوا نخدموا عادي، ومع المدير العلاقة رسمية بزاف.**"* وتشير هذه المعطيات إلى أن وجود بعض التوترات أو الاختلافات داخل العمل لا يؤدي بالضرورة إلى تعطيل سير المهام، خاصة عندما يكون هناك وعي مهني يسمح بتجاوز الخلافات والمحافظة على استمرارية العمل.

– أما المبحوثة الثالثة (س. ب، 30 سنة، متزوجة) فترى أن روح التعاون والتضامن بين الزميلات تساهم بشكل واضح في التخفيف من الضغط المهني وتحسين الجو العام داخل المؤسسة، حيث تقول: *"**العلاقة مليحة، نتعاونوا في الخدمة ونعاونوا بعضانا خاصة كي نكونوا مضغوطين، هذا يطلع المورال، ومع المدير***

[1] أية قديري، مارية فرجاني، **نفس مرجع**، ص 36.

نتواصلوا غير في إطار العمل." وتبرز هذه الإجابة أهمية الدعم الاجتماعي داخل بيئة العمل، باعتباره أحد العوامل التي تساعد الموظفات على مواجهة الضغوط اليومية والتكيف مع متطلبات العمل المختلفة.

– في حين تشير المبحوثة الرابعة (ن. ع، 38 سنة، متزوجة) إلى أن الخبرة المهنية التي اكتسبتها ساعدتها على بناء علاقات مستقرة وإيجابية داخل محيط العمل، حيث تقول: *"**بحكم الخبرة نحاول نخلي العلاقة مليحة مع كامل الزملاء، نتعاونوا باش تمشي الخدمة، ومع المدير كاين احترام وتفاهم.**"* وتبين هذه المعطيات أن الخبرة المهنية قد تلعب دورًا مهمًا في تعزيز مهارات التواصل والتعامل مع مختلف المواقف المهنية، بما يساهم في خلق مناخ عمل أكثر استقرارًا.

– وتوضح المبحوثة الخامسة (ر. ك، 35 سنة، متزوجة) أن الجو العام داخل المؤسسة ينعكس بصورة مباشرة على حالتها النفسية أثناء أداء العمل، حيث تقول: *"**كي يكون جو مليح وتعاون نحس روحي مرتاحة ونخدم مليح، بصح كي يكون توتر ولا مشاكل يزيد الضغط عليّ.**"* وتعكس هذه الإجابة العلاقة الوثيقة بين المناخ الاجتماعي داخل المؤسسة ومستوى الضغط المهني، حيث أن الأجواء الإيجابية تساعد على تحسين الأداء والشعور بالراحة، في حين تؤدي الخلافات والتوترات إلى ارتفاع مستوى الضغط.

– أما المبحوثة السادسة (ف. ل، 34 سنة، متزوجة) فترى أن الاحترام المتبادل والتفاهم بين العاملين يشكلان عنصرًا أساسيًا لتسهيل سير العمل، حيث تقول: *"**نفضل نخدم في جو فيه احترام وتفاهم، كي يكون هذا الشي تسهل الخدمة، ومع المدير نحافظوا على علاقة رسمية ومحترمة.**"* وتبرز هذه المعطيات أهمية العلاقات المهنية المبنية على الاحترام المتبادل، لما لها من دور في توفير بيئة عمل أكثر استقرارًا وتنظيمًا.

وعليه، يتبين أن العوامل السلوكية داخل بلدية المرسى الكبير، وخاصة طبيعة العلاقات المهنية بين الزميلات، ومستوى التعاون والتفاهم، ونمط التواصل مع الإدارة، تؤثر بصورة مباشرة في مستوى الضغط المهني لدى الموظفات، فكلما كانت العلاقات قائمة على التعاون والاحترام والتواصل الإيجابي، ساهم ذلك في خلق بيئة عمل أكثر استقرارًا، وساعد على التقليل من التوتر وتحسين الأداء المهني، في حين أن ضعف التواصل أو انتشار التوتر وسوء التفاهم قد يؤدي إلى زيادة الضغوط المهنية ويؤثر سلبًا على ظروف العمل.

ومن خلال المقابلات التي أُجريت مع الموظفات داخل بلدية المرسى الكبير، تبين أن العوامل السلوكية تتسم في أغلب الحالات بوجود علاقات تعاون وتفاهم بين الزميلات، وهو ما يساعد على إنجاز المهام في

ظروف أفضل ويعزز الانسجام داخل بيئة العمل. كما أظهرت النتائج أن العلاقة مع الإدارة تسير في إطار رسمي قائم على الاحترام والتواصل المرتبط بالعمل، الأمر الذي يعكس نوعًا من التوازن والاستقرار داخل المؤسسة، ويساهم بدرجة معتبرة في التخفيف من حدة الضغوط المهنية وتحسين ظروف الأداء الوظيفي.

3-5- العوامل الاجتماعية:

تمتد هذه العوامل إلى خارج بيئة العمل لتشمل الظروف الاجتماعية التي يعيشها الفرد، مثل الوضع الاقتصادي العام، والالتزامات العائلية، ونفقات المعيشة، وأنماط الحياة والاستهلاك، وهي عناصر تتداخل بشكل مباشر مع الحياة المهنية للمرأة العاملة، فتجعل من الضغوط المهنية ظاهرة متعددة الأبعاد لا تقتصر على مكان العمل فقط، بل تمتد إلى المجال الأسري والاجتماعي. كما تتأثر هذه الضغوط بالقيم السائدة في المجتمع ونظرته لبعض الأدوار والمهن، إضافة إلى مكانة الفرد داخل محيطه الاجتماعي ومدى تقديره لدوره المهني والأسري. كذلك يلعب التكيف الاجتماعي دورًا مهمًا في تحديد مستوى هذه الضغوط، من خلال الاستقرار الأسري، والعلاقات الاجتماعية الداعمة، والمشاركة في الحياة الاجتماعية، ووجود شبكة دعم تساعد الفرد على مواجهة متطلبات الحياة والعمل، خاصة عندما تتزايد المسؤوليات وتتداخل الأدوار بشكل يومي ومتكرر.[1]

ومن خلال تحليل إجابات المبحوثات في بلدية المرسى الكبير، يتضح أن العوامل الاجتماعية تمثل مصدرًا مهمًا وواضحًا للضغط المهني، خاصة عندما تتداخل مسؤوليات العمل مع المسؤوليات العائلية داخل الحياة اليومية للمرأة العاملة.

- إذ تشير المبحوثة الأولى (م. ح، 37 سنة، متزوجة) إلى أن وضعها الأسري يؤثر أحيانًا على تركيزها في العمل، حيث تقول: *"**الوضع تاعي في الدار يؤثر على خدمتي شوية، خاصة مع المسؤوليات تاع الدار وتربية الأولاد، نحاول ننظم وقتي بين الدار والخدمة، بصح مرات يصعب عليا نوفق بينهم خاصة كي يكون ضغط في الاثنين."***

- بينما توضح المبحوثة الثانية (غ. م، 43 سنة، متزوجة) أن التزامات البيت تضيف عبئًا إضافيًا إلى جانب العمل المهني، مما يجعل الضغط أكثر وضوحًا في حياتها اليومية، إذ تقول: *"**كي تكون المسؤوليات***

[1] توفيق عبد الرحمن، **مواجهة ضغوط العمل**، ط ثالثة، مركز الخبرات المهنية الإرادة، 2011، ص19.

في الدار مع الخدمة في نفس الوقت نحس بالضغط، بصح نحاول ننظم وقتي باش نقدر نكمل خدمتي وواجباتي العائلية."

– أما المبحوثة الثالثة (س. ب، 30 سنة، متزوجة) فترى أن وجود بعض الدعم داخل الأسرة يساهم بشكل ملحوظ في تخفيف حدة الضغط، حيث تقول: ***"عائلتي تعاونني شوية في شؤون الدار، وهذا يخفف عليا الضغط، بصح كي يكون كاين مشاكل عائلية يتأثر عليا خدمتي ونولي متوترة."***

– في حين تشير المبحوثة الرابعة (ن. ع، 38 سنة، متزوجة) إلى أهمية الاستقرار الأسري كعامل أساسي في تحسين الأداء المهني، إذ تقول: ***"كي يكون الجو العائلي مستقر الأمور تمشي مليح في الخدمة، بصح كي يكون توتر في الدار يبان تأثيره عليا في العمل."***

– وتوضح المبحوثة الخامسة (ر. ك، 35 سنة، متزوجة) أن تداخل المسؤوليات بين العمل والمنزل يضاعف من مستوى الضغط الذي تعيشه، حيث تقول: ***"مرات تتجمع عليا مسؤوليات الدار مع ضغط الخدمة ونحس بالتعب، بصح نحاول نرتب وقتي ونخفف الضغط قد ما نقدر."***

– أما المبحوثة السادسة (ف. ل، 34 سنة، متزوجة) فترى أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية يمثل تحديًا مستمرًا، إذ تقول: ***"نحاول نوفق بين الخدمة والدار، بصح مرات الضغط يكون كبير كي تتراكم المسؤوليات في الجهتين."***

وعليه، يتبين من خلال هذه المعطيات أن العوامل الاجتماعية، وخاصة ما يتعلق بالأسرة والمسؤوليات اليومية، تؤثر بشكل واضح ومباشر على تجربة المرأة العاملة داخل بلدية المرسى الكبير، إذ قد تساهم في زيادة حدة الضغط المهني عندما تتداخل مع متطلبات العمل اليومية. وفي المقابل، يظهر أن وجود دعم أسري فعّال، إلى جانب القدرة على تنظيم الوقت وتوزيع المهام، يساهم بشكل كبير في التخفيف من هذا الضغط، ويساعد المرأة العاملة على تحقيق نوع من التوازن النسبي بين الحياة المهنية والحياة الاجتماعية، رغم استمرار صعوبة الموازنة في بعض الحالات نتيجة تراكم المسؤوليات في الجانبين[1]

[1] أية قديري مارية فرجاني، **الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة وانعكاسها على الأداء الوظيفي**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص التنظيم والعمل كلية العلوم الاجتماعية 2022/2021، ص 35–36.

4- انعكاسات ضغوط المهنية على المرأة العاملة:

4-1- آثار إيجابية:

تؤدي الضغوط المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة إلى مجموعة من الانعكاسات التي قد تُصنَّف في بعض الأدبيات السوسيولوجية ضمن الجوانب الإيجابية، خاصة عندما تُفهم من زاوية تأثيرها على تحسين الأداء المهني وتنمية القدرات الفردية داخل المؤسسة، ففي بعض الحالات، وعندما تكون هذه الضغوط في حدود معينة، فإنها قد تدفع المرأة العاملة إلى إعادة تنظيم وقتها بشكل أكثر دقة، من خلال ترتيب الأولويات المهنية ومحاولة التوفيق بين مختلف المهام الموكلة إليها، مما يساهم في تحسين طريقة أداء العمل.

كما أن مواجهة المهام المتعددة داخل بيئة العمل قد تمنح المرأة فرصة لاكتساب خبرات مهنية جديدة، سواء على مستوى التعامل مع الملفات الإدارية أو على مستوى مواجهة الوضعيات اليومية داخل المؤسسة. هذا التفاعل المستمر مع متطلبات العمل يساعد على تطوير المهارات العملية بشكل تدريجي، ويعزز القدرة على التكيف مع طبيعة العمل ومتغيراته، الأمر الذي ينعكس على تحسين مستوى الكفاءة المهنية.

ومن جهة أخرى، قد ترتبط الضغوط المهنية أحيانًا بالدافع نحو تحقيق الاستقرار المادي، حيث تدفع المرأة العاملة إلى بذل مجهود أكبر من أجل تحسين وضعها المهني والاقتصادي، خصوصًا في ظل تزايد المتطلبات الحياتية. كما أن السعي المستمر لإثبات الذات داخل المؤسسة يجعلها أكثر التزامًا بمهامها، وأكثر حرصًا على تطوير أدائها، مما قد يفتح أمامها فرصًا مهنية مستقبلية مثل الترقية أو تحسين المكانة الوظيفية.

إضافة إلى ذلك، فإن التعرض المستمر للمواقف المهنية الصعبة يمكن أن يسهم في تعزيز الثقة بالنفس، حيث تتعلم المرأة العاملة كيفية التعامل مع الضغوط اليومية وتحمل المسؤولية، وهو ما قد يرفع من مستوى الشعور بالإنجاز المهني. كما أن هذه الوضعيات قد تساهم في تطوير التفكير وحل المشكلات من خلال البحث عن حلول بديلة للتحديات التي تواجهها داخل العمل.

ومن ناحية أخرى، يمكن أن تلعب الضغوط المهنية دورًا في تقوية العلاقات داخل بيئة العمل، من خلال دفع العاملين إلى التعاون وتبادل الدعم من أجل التخفيف من عبء المهام وتحقيق الأهداف المشتركة، مما قد يساهم في خلق نوع من التماسك داخل المؤسسة.[1]

[1] عبد المجيد أونيس، **مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي وأداء العاملين**، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2013، ص 64-65.

اعتمادًا على مقابلات أُجريت مع ست (06) موظفات ببلدية المرسى الكبير، ومن خلال تحليل آرائهن حول الآثار الإيجابية لضغوط العمل داخل المؤسسة، يتضح أن جميع المبحوثات يُجمعن على نفي وجود أي آثار إيجابية للضغط المهني داخل بيئة العمل، حيث تم ربطه في مجمله بالتعب والإرهاق النفسي والجسدي أكثر من كونه عاملًا محفزًا أو مساهمًا في تحسين الأداء.

– وقد صرّحت المبحوثة الأولى (م. ح، 37 سنة، متزوجة) قائلة: ***"لا، ما نحسش بلي ضغط الخدمة عندو حتى حاجة مليحة، غير يزيد يتعبني ويضغط عليا"***، وهو ما يعكس اعتبارها للضغط المهني كعامل إرهاق فقط دون أي فائدة مهنية.

– كما صرّحت المبحوثة الثانية (غ. م، 43 سنة، متزوجة): ***"الضغط في الخدمة بالنسبة لي غير سلبي، ما يضيف لي حتى حاجة"***، مما يدل على غياب أي قيمة إيجابية للضغط داخل بيئة العمل.

– وأوضحت المبحوثة الثالثة (س. ب، 30 سنة، متزوجة): ***"كثرة الخدمة والضغط اليومي ما خلّاتنيش نحس بأي راحة ولا فائدة، بالعكس ديما نرجع مرهقة"***، وهو ما يؤكد تأثيره المباشر على الحالة الجسدية والنفسية. كما صرّحت المبحوثة الرابعة (ن. ع، 38 سنة، متزوجة): ***"ما نشوف حتى جانب إيجابي لضغط العمل، لأنو غير يسببلي التوتر والتعب النفسي"***، مما يعكس ارتباط الضغط بالتوتر فقط.

– وأشارت المبحوثة الخامسة (ر. ك، 35 سنة، متزوجة): ***"الضغط داخل البلدية ما يساعدنيش نطوّر روحي، بالعكس يخليني ديما تحت الضغط والخوف من التقصير"***، وهو ما يدل على عرقلة التطور الذاتي.

– في حين صرّحت المبحوثة السادسة (ف. ل، 34 سنة، متزوجة): ***"بالنسبة لي ضغط العمل ما عندوش فوائد، لأنه يؤثر على راحتي النفسية ويزيد المسؤوليات عليا"***، مما يبرز زيادة العبء النفسي والمهني.

وبناءً على المعطيات المستخلصة من المقابلات مع ست (06) موظفات ببلدية المرسى الكبير، يتضح أن ضغوط العمل لا تحمل أي آثار إيجابية داخل بيئة العمل، حيث تم ربطها في مجمل التصورات بالإرهاق النفسي والجسدي والتوتر المستمر. كما أجمعت المبحوثات على أن هذا الضغط لا يساهم في تحسين الأداء أو تطوير القدرات المهنية، بل يؤدي إلى زيادة الأعباء وتقليل الراحة النفسية، مما يؤكد غياب أي دور إيجابي له داخل المؤسسة محل الدراسة.

4-2- أثار ضغوط العمل:

- **الآثار الصحية:**

تؤثر ضغوط العمل بشكل مباشر على صحة الإنسان الجسدية، حيث يمكن أن تسبب مشاكل في القلب والشرايين نتيجة زيادة التوتر المستمر، وقد يكون الأشخاص الأكثر عرضة للغضب والانفعال أكثر عرضة للإصابة بأمراض القلب مقارنة بغيرهم. كما أن استمرار التعرض لضغوط العمل لفترات طويلة قد يؤدي إلى ظهور أمراض مختلفة مثل قرحة المعدة، والتهابات المفاصل، وأمراض الكبد، وحتى بعض أنواع السرطان. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تضعف هذه الضغوط جهاز المناعة، مما يجعل الفرد أكثر عرضة للأمراض والتعب السريع دون مجهود كبير، مع اضطرابات في درجة حرارة الجسم أحياناً، ومن أبرز الأعراض والأمراض الجسدية المرتبطة بضغوط العمل: الصداع، الحمى، قرحة المعدة، أمراض القلب، وارتفاع ضغط الدم.[1]

في إطار المعطيات الميدانية المستخلصة من المقابلات التي أُجريت مع ست (06) موظفات داخل بلدية المرسى الكبير، والمتعلقة بالآثار الصحية لضغوط العمل، يتبين أن هذا البعد لم يكن حاضرًا بشكل متساوٍ في إجابات جميع المبحوثات، بل ظهر بصورة محدودة ومباشرة لدى حالتين فقط، في حين لم تُشر بقية الموظفات بشكل صريح إلى وجود انعكاسات صحية واضحة لضغوط العمل، سواء على المستوى الجسدي أو النفسي.

- فقد صرحت الموظفة الأولى (م. ح، 37 سنة، متزوجة) بقولها: ***"نحس بزاف بالتعب والتوتر كي تكون الخدمة كثيرة، نخرج من الدوام راسي يضربني وما نقدرش نرتاح مليح"***، وهو تصريح يعكس بوضوح وجود تأثير مباشر لضغط العمل على الحالة الجسدية، حيث يظهر من خلاله أن كثافة المهام وتراكمها خلال فترات معينة يؤديان إلى الشعور بالإرهاق والصداع، إضافة إلى صعوبة استعادة الراحة بعد انتهاء الدوام. كما يشير هذا المعطى إلى أن الضغط المهني، عندما يرتفع بشكل مؤقت، ينعكس على القدرة البدنية على التحمل، ويظهر في شكل أعراض ظرفية مرتبطة بفترات الذروة في العمل.

- كما أكدت الموظفة الخامسة (ر. ك، 35 سنة، متزوجة) هذا الطرح من خلال قولها: ***"نحس أن الخدمة تأثر حتى على صحتي، نولي دايماً تعبانة ونفسيتي ماشي مليحة خاصة مع كثرة المسؤوليات"***، وهو

[1] محمود سلمان العميان، **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، دار وائل النشر، الطبعة الثالثة 2005 عمان، ص 167.

تصريح يوسع من طبيعة التأثير ليشمل الجانب النفسي إلى جانب الجسدي، حيث لا يقتصر الأمر على التعب اللحظي فقط، بل يتعداه إلى شعور مستمر بالإرهاق وانخفاض في الحالة النفسية العامة، ويُفهم من هذا القول أن تراكم المسؤوليات المهنية لا ينعكس فقط على الجهد البدني، بل يؤثر أيضًا على التوازن النفسي للموظفة، خاصة عندما يترافق مع ضغط مستمر دون فترات كافية للراحة أو الاسترجاع.

ومن خلال تحليل باقي إجابات المبحوثات الأربع الأخريات، يتضح أن موضوع الآثار الصحية لضغوط العمل لم يُطرح لديهن بشكل مباشر، أو لم يُعتبر من أبرز الانعكاسات التي يعشنها داخل بيئة العمل، وهو ما يمكن تفسيره إما بغياب أعراض صحية ملحوظة أو بتركيزهن على جوانب أخرى من الضغط المهني مثل الجوانب التنظيمية أو الاجتماعية أو المرتبطة بعبء العمل نفسه دون ربطه بتأثيرات صحية واضحة.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن المعطيات الميدانية تشير إلى أن الآثار الصحية لضغوط العمل داخل بلدية المرسى الكبير ليست ظاهرة عامة أو شاملة لكل الموظفات، وإنما تظهر بشكل فردي ومحدود لدى بعض الحالات فقط، وتتمثل أساسًا في أعراض خفيفة إلى متوسطة مثل التعب الجسدي، الصداع، والإرهاق النفسي المؤقت. كما أن هذه الأعراض تبقى مرتبطة بفترات الضغط المرتفع في العمل أكثر من كونها حالات مستمرة أو مزمنة.

وعليه، فإن هذه النتائج تسمح باستنتاج أن تأثير ضغوط العمل على الجانب الصحي داخل بيئة الدراسة هو تأثير غير معمّم، ويعتمد بدرجة كبيرة على اختلاف تجارب الموظفات الفردية، وطبيعة تحملهن للضغط، إضافة إلى أسلوب تنظيم العمل داخل المؤسسة، مما يجعل هذه الانعكاسات الصحية ظرفية ومحدودة الانتشار، وليست نمطًا ثابتًا لدى جميع العاملات.

- **الآثار النفسية**

تُعدّ الآثار النفسية من أهم النتائج المترتبة عن ضغوط العمل، رغم أن ملاحظتها أو قياسها يُعدّ أمراً صعباً كونها آثاراً غير ملموسة تظهر تدريجياً على مستوى الحالة الداخلية للفرد، ومن أبرز هذه التأثيرات الشعور بالقلق والتوتر المستمر الذي يرافق العامل في مختلف أوقات العمل وحتى خارجه، إضافة إلى الانفعال السريع والغضب الذي قد يظهر في التعاملات اليومية سواء مع الزملاء أو المراجعين، إلى جانب الإحباط والملل الذي ينتج عن تكرار المهام أو تراكم المسؤوليات دون تحفيز كافٍ. كما تُسهم ضغوط العمل

في ظهور مشكلات مثل الأرق وصعوبة النوم، مما يؤثر على راحة الفرد واستعادته لطاقته، فضلاً عن ضعف الحالة النفسية العامة التي تجعل الموظف أقل قدرة على التكيف مع متطلبات العمل، ومن جهة أخرى، قد يؤدي استمرار هذه الضغوط إلى انخفاض مستوى الرضا عن العمل والشعور بعدم الارتياح المهني، مما ينعكس أيضاً على تراجع الولاء للمؤسسة أو مكان العمل وفقدان الارتباط به تدريجياً، ومع استمرار الضغط دون توازن أو دعم، قد يصل الأمر إلى الاحتراق النفسي وفقدان الحماس والدافعية، إضافة إلى ضعف القدرة على التركيز والشعور بالإجهاد الذهني المستمر الذي يؤثر على جودة الأداء، وبشكل عام، فإن هذه الضغوط النفسية تؤدي إلى اختلال التوازن النفسي والجسدي لدى العامل، الأمر الذي ينعكس سلباً على أدائه داخل العمل وكذلك على حياته اليومية وعلاقاته الاجتماعية.[1]

من خلال تحليل إجابات المبحوثتين في بلدية (المرسى الكبير) حول الآثار النفسية لضغوط العمل، يتضح أن هذه الضغوط تنعكس بشكل مباشر وواضح على الحالة النفسية للموظفات، حيث برزت مجموعة من المظاهر النفسية التي تم التصريح بها بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال أقوالهن، فقد أشارت المبحوثتان إلى وجود حالة من التوتر والضغط النفسي المستمر الناتج عن كثرة المهام والمسؤوليات اليومية، مما يجعل الموظفة تعيش في حالة من عدم الارتياح النفسي أثناء العمل، مع صعوبة في التكيف مع ضغط الوقت وكثرة المطالب المهنية، وهو ما يعكس وجود شعور دائم بالقلق والتوتر حتى وإن لم يُذكر بشكل صريح كمصطلح مباشر في جميع الإجابات.

كما ظهر بوضوح الانفعال السريع والغضب كأحد أبرز الآثار النفسية، حيث عبّرت المبحوثة الأولى (م. ح، 37 سنة، متزوجة) بقولها: *"**ضغط الخدمة يخليني نولي عصبية بزاف، أي حاجة بسيطة تخليني ننفعل خاصة كي يكون الوقت ضيق**"*، مما يدل على ارتفاع مستوى التوتر والانفعال داخل بيئة العمل. وهو تصريح صريح يعكس سرعة الانفعال وكثرة العصبية أثناء التعامل مع مواقف العمل اليومية، مما يدل على تأثر التوازن الانفعالي تحت ضغط المهام المهنية. وفي السياق نفسه، برز أيضًا الإحباط والملل وفقدان الرغبة في العمل من خلال قول المبحوثة الثانية (غ. م، 34 سنة، متزوجة): *" **مرات نجي للخدمة بلا رغبة ونحب غير نكمل ونروح**"*، وهو ما يعكس حالة من الفتور المهني وضعف الدافعية، حيث تصبح الرغبة في العمل متذبذبة نتيجة الضغط المستمر وتراكم المسؤوليات.

[1] نزيهة يوسفي، سناء مرابطي، **تأثير ضغوط العمل على جودة الخدمات الصحية دراسة ميدانية بمؤسسة العمومية الجوارية**، كلية العلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع جامعة 8 ماي 1945 قالمة 2021 2022 ص 82.

أما فيما يتعلق بـ الأرق وصعوبة النوم، فلم يتم التصريح به بشكل مباشر من طرف المبحوثتين، وبالتالي فهو غير ظاهر في المعطيات الميدانية الحالية، ولا يمكن تأكيد وجوده ضمن هذه الحالة، وبالنسبة لـ ضعف الحالة النفسية العامة أو الاضطراب النفسي، فهو موجود بشكل ضمني من خلال تكرار الإحساس بعدم الارتياح النفسي وانخفاض الطاقة والحماس أثناء العمل، ما يعكس تأثير الضغط المهني على التوازن النفسي العام للموظفات دون استعمال مصطلحات نفسية مباشرة.

كما أن انخفاض الرضا عن العمل يظهر من خلال فقدان الرغبة في الالتحاق بالعمل في بعض الفترات، وهو ما يدل على تراجع الإحساس بالرضا المهني، بينما لم يتم التصريح بشكل مباشر بـ التراجع في الولاء للمؤسسة أو مكان العمل، وبالتالي يبقى هذا الجانب غير واضح في إجابات المبحوثتين، أما الاحتراق النفسي وفقدان الحافز فهو حاضر بشكل واضح من خلال الشعور بالإرهاق النفسي وفقدان الرغبة في مواصلة العمل بنفس الحماس، وهو ما يعكس حالة من الضغط المستمر الذي يؤثر على الطاقة النفسية للموظفة، في حين أن ضعف القدرة على التركيز والشعور بالإجهاد الذهني لم يتم ذكره بشكل صريح، رغم إمكانية استنتاج وجود تعب عام مرتبط بكثرة الضغط، دون وجود تصريح مباشر به.

وبشكل عام، يتضح من خلال إجابات المبحوثتين في بلدية (المرسى الكبير) أن الآثار النفسية لضغوط العمل تتركز أساسًا في التوتر، العصبية، الانفعال السريع، فقدان الرغبة في العمل، والإرهاق النفسي، مع وجود بعض الأبعاد بشكل غير مباشر، في حين لم تُذكر بعض الآثار الأخرى بشكل صريح، مما يعكس أن التجربة المهنية اليومية للموظفات تتسم بضغط نفسي مستمر يؤثر على استقرارهن النفسي داخل بيئة العمل.

- **الآثار السلوكية:**

تؤثر ضغوط العمل على سلوك الفرد داخل المؤسسة بشكل تدريجي، حيث تبدأ بعض التغيرات البسيطة في الظهور على طريقة تصرفه وتعامله اليومي. فقد يلاحظ عليه اضطراب في الكلام مثل التلعثم أو التوقف المفاجئ أثناء الحديث، نتيجة التوتر والضغط المستمر.

كما ينخفض لديه الحماس تدريجياً، ويصبح أقل اندفاعاً نحو العمل، وقد يفقد شيئاً فشيئاً اهتمامه بأهدافه المهنية أو يقل التزامه بها.

ومن بين السلوكات التي يمكن ملاحظتها أيضاً، كثرة التأخر عن العمل في البداية، ثم تتطور إلى غيابات متكررة، وقد تصل في بعض الحالات إلى الانقطاع عن العمل بشكل كلي.[1]

تتمثل الآثار السلوكية لضغوط العمل في مجموعة من التغيرات التي قد تطرأ على سلوك الموظفة داخل بيئة العمل في البلدية، والتي تنعكس بشكل مباشر على طريقة أدائها اليومي وتفاعلها مع مختلف المهام المهنية، وتتمثل هذه التغيرات أساسًا في قلة الرغبة في العمل، والشعور بثقل الحضور إلى مكان العمل، إضافة إلى تراجع نسبي في مستوى الطاقة والدافعية المهنية، وهو ما يعكس تأثير الضغط المهني على السلوك الوظيفي داخل البلدية.

ومن خلال المقابلات الميدانية في بلدية المرسى الكبير، صرحت المبحوثة السادسة (ف. ل، 34 سنة، متزوجة) بقولها: *"نحس روحي ما عنديش طاقة نخدم"*، وهو تصريح يعكس أحد الآثار السلوكية لضغوط العمل، والمتمثل في الشعور بالإرهاق والتعب المستمر الذي يؤثر على قدرة الموظفة على أداء مهامها المهنية بنفس المستوى المعتاد من النشاط والحيوية. كما يشير هذا القول إلى وجود استنزاف للطاقة النفسية والجسدية نتيجة الضغوط المهنية المتكررة، الأمر الذي قد يؤدي إلى تراجع الحافز المهني وضعف الرغبة في مواصلة العمل بنفس الوتيرة، خاصة في ظل تراكم المسؤوليات ومتطلبات العمل اليومية.

وتبرز هذه النتيجة أن ضغوط العمل لا تتوقف عند حدود التأثير النفسي الداخلي، بل تمتد لتنعكس على السلوك المهني للموظفة داخل بيئة العمل، حيث تظهر في صورة انخفاض مستوى النشاط، وضعف الحيوية المهنية، وتراجع المبادرة والحماس أثناء أداء المهام الوظيفية. كما يمكن أن تؤثر هذه الحالة على مستوى التفاعل مع متطلبات العمل اليومية، فتجعل الموظفة أقل قدرة على مواصلة الأداء بالكفاءة المعتادة، خصوصًا عندما تستمر الضغوط لفترات طويلة دون وجود وسائل فعالة للتخفيف منها أو التكيف معها.

ومن خلال المعطيات الميدانية المتحصل عليها، لم يتم تسجيل مظاهر سلوكية أخرى أكثر حدة، مثل اضطراب الكلام، أو انخفاض شديد في الحماس المهني، أو تراجع كبير في الدافعية، أو اضطرابات الذاكرة، أو كثرة الغيابات والتغيب المتكرر عن العمل، أو الانقطاع عنه بشكل كلي، وهو ما يدل على أن التأثيرات السلوكية لضغوط العمل لدى المبحوثات لم تصل إلى مراحل متقدمة أو أكثر تعقيدًا من الاضطراب السلوكي.

[1] خديجة عاشور، **ضغوط النظريات والنماذج**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد السادس والعشرون، جامعة بسكرة، 2021، ص 204.

وعليه، يمكن القول إن الآثار السلوكية لضغوط العمل داخل البلدية تبقى محدودة نسبيًا، حيث تركزت بصورة أساسية في الشعور بانخفاض الطاقة والإرهاق وتراجع الدافعية نحو العمل، دون أن تمتد إلى أنماط سلوكية أكثر حدة قد تؤثر بصورة مباشرة على الاستقرار الوظيفي أو الالتزام المهني، مما يعكس وجود تأثير سلوكي لضغوط العمل، لكنه يظل ضمن حدود يمكن التكيف معها داخل البيئة المهنية محل الدراسة.

- **الأداء في العمل:**

يتضح أن تأثير ضغوط العمل على الأداء يرتبط بشكل مباشر بدرجة هذه الضغوط وطبيعتها، حيث لا يمكن اعتبارها عاملاً سلبياً بشكل مطلق، بل هي ظاهرة ذات بعدين تختلف نتائجها حسب حدّتها واستمراريتها، فإذا كانت الضغوط خفيفة ومقبولة وفي حدود القدرة على التحمل فإنها قد تُحدث نوعاً من التحدي الإيجابي لدى الفرد إذ تدفعه إلى زيادة التركيز وتنظيم وقته بشكل أفضل ورفع مستوى اليقظة والانتباه أثناء أداء المهام، كما يساهم هذا النوع من الضغوط في تعزيز التحفيز الداخلي وخلق حالة من النشاط المهني التي تنعكس إيجابياً على تحسين الأداء ورفع مستوى الإنتاجية إضافة إلى مساعدته على تطوير مهارات التكيف مع متطلبات العمل المختلفة، أما في المقابل فإذا تجاوزت الضغوط مستوى التحمل الطبيعي وأصبحت قوية ومستمرة دون فترات راحة أو دعم مناسب فإنها تتحول إلى عامل مُعيق للأداء بدل أن تكون محفزة له حيث يؤدي ذلك إلى استنزاف طاقة الفرد الجسدية والنفسية وظهور مظاهر التعب والإرهاق الذهني إضافة إلى تراجع القدرة على التركيز واتخاذ القرار ومع استمرار هذه الحالة يبدأ الشعور بفقدان الدافعية تجاه العمل وقد يظهر نوع من اللامبالاة أو ضعف الالتزام بالمهام المهنية مما ينعكس بشكل مباشر على جودة الأداء ودقته، كما أن استمرار الضغط المهني لفترات طويلة قد يؤدي إلى تدهور تدريجي في العلاقة بين الفرد وعمله حيث يصبح أداء المهام اليومية مصدراً للتوتر بدل أن يكون مجالاً للإنتاج وهذا الوضع لا يؤثر فقط على الفرد بل يمتد تأثيره إلى المؤسسة ككل من خلال انخفاض الفعالية العامة وتراجع جودة الخدمات المقدمة وارتفاع احتمالات الأخطاء المهنية وبالتالي يتضح أن تأثير ضغوط العمل يتخذ منحى تصاعدياً يرتبط بشدته ومدى استمراريته مما يجعل إدارة هذه الضغوط والتوازن بينها وبين قدرات الفرد أمراً أساسياً للحفاظ على أداء مهني مستقر وفعّال.[1]

من خلال المقابلات الميدانية داخل بلدية المرسى الكبير، وعند السؤال حول الآثار السلبية لضغوط العمل، تبين أن هذا الجانب لم يُذكر بشكل واسع من طرف المبحوثات، حيث كانت الإجابة محدودة لدى

[1] خديجة عاشور، **مرجع سابق**، ص 104.

بعض المبحوثات اللواتي ربطْن بين الضغط المهني، وتأثيره المباشر على الأداء والتركيز أثناء العمل، وقد صرّحت المبحوثة الرابعة (ن. ع، 38 سنة، متزوجة) يقولها ***"الضغط يخليني نغلط في بعض الأمور وننسى بعض الحوايج اللي لازم تتدار، يعني التركيز يضعف وما نوليش مركزة مليح في الخدمة، وهذا يأثر على أدائي ويخليني ما نديرش المهام كيف ما لازم وفي وقتها."*** وهو ما يدل على أن ضغوط العمل تؤثر على سير أداء المهام من خلال إضعاف التركيز وزيادة احتمال الوقوع في الأخطاء أو نسيان بعض الأعمال المطلوبة. كما صرّحت المبحوثة الثالثة (س. ب، 30 سنة، متزوجة) بقولها: ***"كي يكثر علينا الضغط والخدمة بزاف نحس روحي مشوشة وما نقدرش نركز مليح، ساعات نحب نخدم بسرعة باش نلحق كلش وهذا يخليني نغلط ولا نعاود نفس الخدمة أكثر من مرة."*** ويعكس هذا التصريح أن الضغط المهني الناتج عن كثرة المهام وضيق الوقت يؤدي إلى حالة من التشتت الذهني والاستعجال أثناء العمل، مما ينعكس سلباً على جودة الأداء ودقته .ومن خلال هذه الإجابات، يمكن ملاحظة أن الضغط المهني داخل العمل اليومي قد يؤدي إلى صعوبة في الحفاظ على الانتباه المستمر أثناء إنجاز المهام، مما ينعكس على دقة العمل وجودته. كما أن تراكم المهام أو كثرتها في وقت واحد قد يخلق نوعاً من الارتباك الذهني لدى الموظفات، يجعلهن أقل قدرة على تنظيم الأولويات بالشكل المطلوب، خاصة في ظل المسؤوليات الإدارية المتعددة داخل البلدية .وبناءً على ذلك، يتضح أنه حتى وإن كانت الإشارة إلى هذا الجانب محدودة في المقابلات، إلا أن مضمون التصريحات يعكس وجود تأثير فعلي لضغوط العمل على الأداء المهني، يتمثل أساساً في ضعف التركيز، وتراجع الدقة، وكثرة الأخطاء أثناء تنفيذ المهام اليومية داخل البلدية . وبصفة عامة، يتضح من خلال معطيات المقابلات الميدانية أن تجارب المبحوثات مع ضغوط العمل تتسم بتشابه كبير، حيث تبرز هذه الضغوط في صورة إرهاق جسدي ونفسي واضح، يترافق مع توتر مستمر وانفعال سريع وصعوبة في الحفاظ على التركيز أثناء أداء المهام. كما يظهر أن هذه الضغوط تؤدي إلى انخفاض ملحوظ في مستوى الدافعية المهنية، حيث تتراجع الرغبة في العمل ويصبح الأداء مرتبطاً بالشعور بالثقل والضغط بدل الحافزية .وتشير النتائج أيضاً إلى أن هذا الضغط المهني لا يقتصر تأثيره على الجانب النفسي فحسب، بل يمتد ليؤثر على الأداء اليومي داخل بيئة العمل، من خلال كثرة الأخطاء، وضعف الانتباه، وصعوبة إنجاز المهام في وقتها المحدد. كما ينعكس على الحالة العامة للموظفات، حيث يظهر التعب المستمر، وانخفاض الطاقة، والشعور بعدم القدرة على مواصلة العمل بنفس الوتيرة المعتادة. وبالتالي، فإن ضغوط العمل تبدو كعامل مؤثر بشكل مباشر على التوازن النفسي والأداء المهني لدى المبحوثات داخل بلدية المرسى الكبير .ومن خلال تحليل إجابات المبحوثات حول آثار ضغوط العمل داخل البلدية،

يتبين أن معظم الآراء تتجه نحو التأكيد على أن الضغط المهني يترك انعكاسات واضحة على المستويين النفسي والجسدي، كما يؤثر بشكل سلبي على أداء الموظفات في مهامهن اليومية، سواء من خلال ضعف التركيز أو الإرهاق أو تراجع القدرة على التحكم في سير العمل بالشكل المطلوب.

خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل، يتبين أن الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في البلدية ظاهرة معقدة ناتجة عن تداخل مجموعة من العوامل المترابطة، تتمثل في العوامل التنظيمية داخل بيئة العمل، والعوامل الوظيفية المرتبطة بطبيعة المهام والمسؤوليات، والعوامل الاجتماعية الناتجة عن التزامات المرأة الأسرية، إضافة إلى العوامل السلوكية والشخصية التي تؤثر في طريقة تعاملها مع هذه الضغوط، وقد أظهرت نتائج المقابلات أن هذه العوامل تتداخل فيما بينها لتشكل واقعًا ضاغطًا تعيشه المبحوثات في حياتهن المهنية اليومية، كما بينت النتائج أن لهذه الضغوط انعكاسات سلبية واضحة تمس الجوانب النفسية والجسدية والمهنية للمرأة العاملة وتؤثر على أدائها واستقرارها داخل بيئة العمل، وعليه فإن الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في البلدية تمثل منظومة متكاملة من العوامل والنتائج المتداخلة.

الفصل الثالث: إشكالية التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية

تمهيد:

يتناول هذا الفصل إشكالية التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية لدى المرأة العاملة داخل بلدية، باعتبارها تعيش تداخلاً يومياً بين متطلبات العمل خارج المنزل ومسؤولياتها داخل الأسرة، مما يفرض عليها جهداً وتنظيماً مستمراً من أجل تحقيق نوع من التوازن بين المجالين.

ويتفرع هذا الفصل إلى محاور أساسية، حيث يتم التطرق أولاً إلى العمل خارج المنزل والعمل المنزلي باعتبارهما الإطار العام الذي تتحدد داخله أدوار المرأة العاملة وتوزيع مسؤولياتها اليومية، ثم التطرق بشكل مختصر إلى صراع الأدوار على المستويين المهني والأسري بوصفه نتيجة مباشرة لهذا التداخل، وأخيراً عرض مختلف الاستراتيجيات والآليات التي تعتمدها المرأة من أجل التوفيق بين أدوارها المهنية والأسرية وتنظيم حياتها اليومية.

1- المرأة والعمل المنزلي:

يُعتبر العمل المنزلي من أكثر المهام ارتباطًا بالمرأة داخل الحياة الزوجية والأسرية، حيث يُنظر إليه تقليديًا كواجب أساسي يقع على عاتقها بشكل شبه تلقائي، وتزداد أهميته وثقله بشكل ملحوظ خاصة بعد مرحلة الزواج والإنجاب ووجود الأطفال، حيث تتضاعف المسؤوليات وتتوسع لتشمل مختلف الجوانب المرتبطة بتسيير الحياة اليومية للأسرة، ورغم أن المرأة قد تمارس بعض هذه الأعمال في فترات سابقة مثل مرحلة ما قبل الزواج، إلا أن حجم هذه المسؤوليات ونوعيتها يتغير بشكل واضح بعد تكوين الأسرة، ليصبح أكثر انتظامًا واستمرارية وضغطًا.

ومن الناحية الاجتماعية، يبقى العمل المنزلي غير مُقدَّر بالشكل الكافي، سواء من حيث الاعتراف الرمزي أو المادي، إذ لا يُقابل بأجر ولا يُصنف ضمن الأعمال الرسمية المعترف بها اقتصاديًا، رغم كونه يشكل عنصرًا أساسيًا في استمرارية الحياة اليومية للأسرة واستقرارها، فكل ما يتعلق بتنظيم البيت وإدارته يُعد جزءًا حيويًا من الوظائف اليومية التي تضمن توازن الحياة الأسرية، لكنه في المقابل لا يحظى بنفس القيمة التي يمنحها المجتمع للعمل خارج المنزل، مما يعكس نوعًا من عدم التوازن في تقدير الأدوار.

وفي الواقع، يُفهم العمل المنزلي على أنه مجموعة من الأنشطة اليومية المتكررة التي تقوم بها المرأة داخل البيت دون مقابل مادي، مثل التنظيم، والتنظيف، وإعداد الطعام، وغسل الملابس، إضافة إلى رعاية الأطفال ومتابعة شؤونهم الصحية والتعليمية والنفسية، وهذه المهام لا تُمارس بشكل عشوائي، بل تُنجز بشكل يومي ومنتظم وتتطلب وقتًا وجهدًا ذهنيًا وجسديًا مستمرًا، مما يجعلها شكلًا من أشكال العمل الحقيقي الذي يستهلك طاقة المرأة بشكل كبير.

كما أن هذا التوزيع في الأدوار داخل الأسرة لا يحدث بشكل اعتباطي، بل هو نتيجة عملية تنشئة اجتماعية وثقافية تبدأ منذ الطفولة، حيث يتم توجيه الفتاة بشكل مباشر أو غير مباشر نحو الاهتمام بالأعمال المنزلية وتحمل مسؤوليات البيت، في حين يتم إعداد الذكر اجتماعيًا وثقافيًا للتوجه نحو العمل خارج المنزل وتحمل المسؤوليات المهنية، وهذا التفاوت في التنشئة يعزز استمرار نفس الأنماط التقليدية لتقسيم العمل داخل الأسرة عبر الأجيال.

ومن هذا المنظور، يمكن فهم وضع المرأة العاملة المتزوجة بشكل أعمق وأكثر شمولًا، باعتبارها تعيش في ظل ازدواجية واضحة في الأدوار، حيث تتحمل مسؤوليتين متوازيتين في الوقت نفسه: مسؤولية

داخل البيت تتمثل في إدارة الشؤون المنزلية ورعاية الأسرة، ومسؤولية خارج البيت تتمثل في العمل المهني والمشاركة في الحياة الاقتصادية، وهذا التداخل بين المجالين يجعلها تواجه ضغطًا مضاعفًا يتطلب منها تنظيمًا دقيقًا للوقت والجهد.

كما أن هذا الوضع يساعد على فهم طريقة تنظيم الحياة داخل الأسرة، وكيفية توزيع الأدوار بين أفرادها، سواء بشكل صريح أو ضمني، رغم أن المجتمع ما يزال في كثير من الأحيان يربط الأعمال المنزلية بالمرأة بشكل تلقائي ويعتبرها امتدادًا طبيعيًا لدورها الاجتماعي، حتى في الحالات التي تكون فيها المرأة موظفة أو عاملة خارج المنزل.

وفي السياق المعاصر، لم تعد المرأة تكتفي بالدور التقليدي داخل البيت فقط، بل أصبحت تساهم أيضًا في العمل المأجور خارج المنزل، وهو ما جعلها تجمع بين نوعين من الجهد في آن واحد: جهد منزلي يومي غير مدفوع الأجر، يتمثل في تسيير شؤون الأسرة، وجهد مهني خارج المنزل تحصل من خلاله على دخل مادي، مما يعكس تداخل الأدوار وتعقيد المسؤوليات التي تتحملها المرأة في الوقت الراهن.[1]

2- المرأة والعمل الخارجي:

خروج المرأة إلى العمل خارج البيت لم يعد أمراً استثنائياً، بل أصبح واقعاً فرضته التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفها المجتمع مع مرور الوقت، إضافة إلى رغبتها في تحسين وضع الأسرة وتحقيق ذاتها. فالمرأة منذ زمن بعيد لم تكن بعيدة عن مجال العمل، إذ كانت تساهم داخل بيتها وخارجه في مختلف الأنشطة التي تساعد على تسيير الحياة اليومية للأسرة.

وفي المجتمع الجزائري تحديداً، كان للمرأة دور واضح في العمل، خاصة في الوسط الريفي، حيث شاركت مع أفراد عائلتها في النشاط الفلاحي من حرث وزراعة وجني المحاصيل واستصلاح الأراضي، ومع تطور المجتمع وتوسع المدن، توسعت مجالات عملها لتشمل مختلف الميادين الحرفية والمهنية، وأصبحت في كثير من الحالات تتحمل مسؤوليات إضافية عند غياب المعيل، ما جعلها طرفاً أساسياً في دعم الاقتصاد الأسري. لكن في المقابل، فإن هذا التوجه نحو العمل خارج المنزل لا يخلو من صعوبات، إذ تجد المرأة نفسها أمام مسؤوليات متراكمة بين العمل والأسرة، هذا الوضع قد يسبب لها إرهاقاً وضغطاً نفسياً، خاصة

[1] سمية بن زحاف، **تأثير عمل الام خارج البيت على قيامها بالعمل المنزلي**، دراسة ميدانية لمجموعة من نساء ببلدية مازونة، مذكرة نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع العائلة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2021 /2022 ص21.

مع صعوبة التوفيق بين الوقت المخصص للعمل ووقت العائلة، مما قد يخلق نوعاً من البعد العاطفي عن الأطفال أحياناً، ويجعلها تعيش حالة من التردد بين واجباتها المهنية ودورها الأسري، وهو ما يعرف بصراع الأدوار.

وفي الأخير، تحاول المرأة العاملة أن توازن بين الجانبين قدر الإمكان، فتسعى إلى النجاح في عملها دون إهمال أسرتها، وفي نفس الوقت تحافظ على استقرار بيتها دون التقصير في مهامها المهنية، في ظل ظروف ليست دائماً سهلة أو متوازنة[1]

3- صراع الأدوار عند المرأة العاملة:

يعرّف نبيل عبد الهادي صراع الأدوار بأنه حالة من التعارض أو التباين التي يعيشها الفرد أثناء ممارسته لأدواره الاجتماعية المتعددة، حيث يظهر هذا الصراع عندما يواجه الفرد تغيرات اجتماعية في حياته، أو عند انتقاله من طبقة اجتماعية إلى أخرى، أو نتيجة تكليفه بأدوار متعارضة أو غير متجانسة يصعب التوفيق بينها، مثل أن يكون الفرد رجل شرطة ويُطلب منه تنفيذ القانون على أحد أفراد أسرته، ويؤكد عبد الهادي أن هذا النوع من الصراع قد ينعكس بصورة سلبية على شخصية الفرد، ويؤثر في كفاءته وقدرته على أداء الواجبات والمسؤوليات المتوقعة منه، كما قد يحد من قدرته على الاستجابة للتوقعات الاجتماعية المرتبطة بأدواره المختلفة.[2]

فإن المرأة العاملة تؤدي مجموعة من الأدوار المتداخلة التي تجعلها تتحمل مسؤوليات متعددة داخل الأسرة وخارجها، إذ تجمع بين الدور الأسري والدور المهني في الوقت نفسه، ويتمثل الدور الأسري في مختلف الأنشطة والواجبات التي تقوم بها المرأة داخل محيطها العائلي، كالعناية بالأبناء، والاهتمام بشؤون الزوج، وتنظيم الأعمال المنزلية، والعمل على توفير جو أسري مستقر يساهم في تحقيق التوازن داخل الأسرة، كما يشمل هذا الدور الجوانب التربوية والاجتماعية والنفسية التي تؤديها المرأة باعتبارها عنصرًا أساسيًا في بناء الأسرة والمحافظة على تماسكها.

أما الدور المهني، فيرتبط بمختلف المسؤوليات والمهام التي تمارسها المرأة داخل مجال العمل خارج إطار الأسرة، حيث تسعى من خلاله إلى تحقيق ذاتها وإثبات كفاءتها المهنية والمساهمة في التنمية

[1] زازة لعلمي، **العمل النسوي وصراع الأدوار**، دراسة ميدانية ببلدية قديل وهران، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران 2 محمد بن أحمد 2019/ 2020، ص85.

[2] نبيل عبد الهادي، **تشكيل السلوك الاجتماعي**، الطبعة الأولى عمان، الأردن، مركز الكتاب الأكاديمي للنشر والتوزيع، 2016، ص 225.

الاقتصادية والاجتماعية، كما يمنحها العمل مكانة اجتماعية ودخلًا ماديًا يساعدها على تعزيز استقلاليتها والمشاركة في تحسين المستوى المعيشي للأسرة، إلا أن الجمع بين الدورين قد يجعل المرأة تواجه تحديات وضغوطًا متعددة نتيجة تعدد المسؤوليات وتداخل متطلبات الحياة الأسرية مع الالتزامات المهنية.

وفي هذا الإطار، عرفت نادية جمال الدين الدور بأنه مجموعة من الصفات والتوقعات المحددة اجتماعيًا والمرتبطة بمكانة اجتماعية معينة، فالمجتمع يضع مجموعة من الأنماط السلوكية والمعايير التي يتوقع من الفرد الالتزام بها وفق المركز الذي يشغله داخل البناء الاجتماعي، ومن هذا المنطلق، فإن المرأة داخل الأسرة تشغل مكانة اجتماعية يترتب عليها أداء أدوار محددة تتعلق بالرعاية والتربية والمتابعة الأسرية، وفي المقابل فإن مكانتها المهنية تفرض عليها التزامات ومسؤوليات أخرى مرتبطة بطبيعة العمل ومتطلباته.[1]

وعليه، فإن المرأة العاملة تعيش حالة من التفاعل المستمر بين الأدوار التي تؤديها، حيث تحاول التوفيق بين واجباتها الأسرية ومسؤولياتها المهنية بما يحقق نوعًا من التوازن بين الجانبين، غير أن هذا التعدد في الأدوار قد يؤدي أحيانًا إلى ظهور صعوبات أو ضغوط مرتبطة بكثرة الالتزامات، خاصة عندما تتعارض متطلبات العمل مع متطلبات الأسرة، الأمر الذي يجعل قضية التوفيق بين الأدوار من القضايا المهمة المرتبطة بدراسة واقع المرأة العاملة وظروفها الاجتماعية والمهنية.

يُعتبر صراع الأدوار من الظواهر الاجتماعية والنفسية التي ترتبط بتعدد المسؤوليات والمهام التي يؤديها الفرد داخل المجتمع، ويظهر بشكل أكثر وضوحًا لدى المرأة العاملة نتيجة طبيعة الأدوار المتعددة التي تقوم بها في حياتها اليومية، فالمرأة العاملة لا تقتصر مسؤولياتها على أداء دورها المهني داخل المؤسسة أو مكان العمل فقط، بل تمتد لتشمل دورها كزوجة، وأم، وربّة بيت، وهو ما يجعلها أمام مجموعة متنوعة من التوقعات الاجتماعية والالتزامات الأسرية والمهنية التي تتطلب منها جهدًا مستمرًا لتحقيق التوازن بينها.

ويظهر صراع الأدوار عندما تجد المرأة نفسها مطالبة بالاستجابة لمتطلبات مختلفة قد تكون أحيانًا متعارضة أو متزامنة، فنجاحها في أداء دور معين قد يكون على حساب دور آخر، الأمر الذي قد يولد لديها شعورًا بالتوتر والضغط النفسي والإرهاق، خاصة عندما تعجز عن تلبية جميع التوقعات المرتبطة بأدوارها المتعددة. فالمرأة العاملة مطالبة بالالتزام بواجباتها المهنية من حضور منتظم، وإنجاز للمهام، وتحمل

[1] سامية العارفي، **الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والمهنية**، رسالة لنيل شهادة ماستر، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة العقيد أكلي محمد محند او الحاج، البويرة، الجزائر، 2021، ص75.

المسؤوليات الوظيفية، وفي الوقت نفسه تبقى مسؤولة عن الأعمال المنزلية ورعاية الأبناء ومتابعة شؤون الأسرة، مما يجعلها تعيش حالة من التداخل بين المجال الأسري والمجال المهني.

ومن منظور نظرية الدور، فإن الفرد يشغل عدة مراكز اجتماعية، ولكل مركز مجموعة من التوقعات المرتبطة به، وعندما تتعارض هذه التوقعات أو يصعب التوفيق بينها يظهر صراع الأدوار، وبالنسبة للمرأة العاملة، فإن هذا الصراع يتجسد من خلال التفاعل اليومي بين مختلف العلاقات الاجتماعية التي تعيشها، سواء داخل الأسرة أو داخل بيئة العملن فالعلاقة مع الزوج قد تصبح أحد مصادر الضغط إذا غاب التعاون أو تقاسم المسؤوليات الأسرية، كما قد يمتد هذا الصراع إلى العلاقة مع الأبناء نتيجة الانشغال المهني أو ضيق الوقت المخصص لمتابعة شؤونهم اليومية.

وتزداد حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة عندما تتزامن متطلبات العمل مع المسؤوليات الأسرية، كالحاجة إلى إنجاز مهام وظيفية في أوقات تتطلب وجودها داخل المنزل، أو عند تعرض الأبناء لمشكلات صحية أو دراسية تستوجب اهتمامًا أكبر، وهو ما قد يدفعها إلى إعادة ترتيب أولوياتها بشكل مستمر. كما أن ضيق الوقت وكثرة الالتزامات اليومية قد يساهمان في ظهور حالات من الإرهاق الجسدي والضغط النفسي والشعور بالتعب المستمر.[1]

في الجانب الميداني، ومن خلال الملاحظة المباشرة التي تم تسجيلها داخل بلدية المرسى الكبير، تم الوقوف على مجموعة من الوضعيات اليومية التي تعكس طبيعة تفاعل المرأة العاملة مع أدوارها الاجتماعية المتعددة، وخاصة ما يتعلق بتداخل الدور الأسري مع الدور المهني، فقد تمت ملاحظة عاملة قامت بإحضار وجبة فطور لابنتها ولنفسها إلى مقر العمل، كما تم رصد حالة أخرى لعاملة اصطحبت ابنتها معها إلى مكان العمل، حيث كانت تزاول مهامها المهنية على الحاسوب.

وتدل هذه الوضعيات الميدانية، رغم بساطتها الظاهرة، على وجود تداخل فعلي بين المجال الأسري والمجال المهني في حياة المرأة العاملة، حيث لا يتم الفصل بينهما بشكل صارم، بل يتقاطعان في تفاصيل الحياة اليومية، فإحضار وجبة الفطور إلى مكان العمل يعكس ضغط الوقت الناتج عن تعدد الالتزامات اليومية، حيث تصبح بعض الاحتياجات الأساسية مرتبطة بسياق العمل بدل إنجازها في إطارها الأسري التقليدي.

[1] وسام عداد، صراع الأدوار **وتأثيره على المرأة العاملة**، مجلة التكامل، العدد السادس،2019 ص 181.

أما حالة اصطحاب الابنة إلى مقر العمل، فهي تعكس بشكل أوضح هذا التداخل، إذ يتواجد البعد الأسري داخل الفضاء المهني في نفس الوقت الذي تُمارس فيه المهام الوظيفية، كما أن استمرار العاملة في أداء عملها على الحاسوب رغم وجود ابنتها معها يدل على محاولة الحفاظ على سير العمل دون انقطاع، وفي الوقت نفسه عدم الانفصال عن المسؤوليات الأسرية، وهو ما يكشف عن طبيعة الضغط الناتج عن تعدد الأدوار.

ومن منظور نظرية الدور، يمكن تفسير هذه الوضعيات باعتبارها انعكاسًا مباشرًا لتعدد المراكز الاجتماعية التي تشغلها المرأة العاملة، حيث يفرض كل مركز مجموعة من التوقعات الاجتماعية المختلفة. فالدور الأسري يرتبط بالمسؤولية تجاه الأبناء والعناية بهم وتوفير الاستقرار داخل الأسرة، بينما يرتبط الدور المهني بالالتزام بالمهام الوظيفية والحضور والأداء داخل مكان العمل. وعندما تتداخل هذه التوقعات في نفس الوقت، يظهر ما يُعرف بصراع الأدوار، الذي يتجلى هنا في صور يومية ملموسة أكثر من كونه حالة نظرية مجردة.

كما توضح هذه الملاحظات أن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة لا يظهر بالضرورة في شكل صراع مباشر أو أزمة واضحة، بل قد يتجسد في ممارسات يومية بسيطة تعكس ثقل المسؤوليات وتعدد الالتزامات، وهو ما يؤكد أن واقع المرأة العاملة يتميز بتداخل مستمر بين المجالين الأسري والمهني، بما ينعكس على طبيعة تجربتها اليومية داخل المؤسسة وخارجها.

4- الاستراتيجيات التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية:

تتبع المرأة الأم العاملة بعض الطرق من أجل التوفيق بين أدوارها كأم وزوجة وربة بيت وبين دورها كعاملة، كي تثبت جدارتها على مستويين وأي شكوى منها قد تؤثر على علاقتها بزوجها، فهو لا يرغب أن يسمع منها الشكوى بالإرهاق والتعب ولا يريدها أن تفقد صفات الأنوثة فيها، وفي نفس الوقت عليها أن تقوم بكامل الأعباء المنزلية وأي تقصير منها في أي ناحية تتعلق بأدوارها يسمح بتوتر علاقتها بزوجها، هذا من جهة ومن جهة أخرى لا يجب أن تكثر من طلب المساعدة من طرف رئيسها وزملائها في السماح لها بالخروج قبل وقت الدوام لمشكل ما لأن ذلك يسبب لها مشاكل أخرى كونها عاملة مكلفة بأداء دورها على أكمل وجه دون أن تدخل مشاكلها المنزلية في العمل ولهذا تحاول قصارى جهودها لمواجهة هذه الصعوبات والتغلب عليها، ومن أهم الطرق التي تتخذها الأم العاملة للتوفيق بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلباتها المهنية نجد:

4-1-الاستعانة بالأقارب والجيران والمؤسسات المتخصصة:

يُعتبر الأقارب امتدادًا اجتماعيًا مباشرًا للأسرة النووية، إذ تشمل شبكة القرابة مختلف العلاقات التي تُشكّل المحيط الاجتماعي للأسرة، سواء تلك المرتبطة بالأب (القرابة العصبية) أو المرتبطة بالأم (قرابة النسب)، وتلجأ المرأة العاملة، في إطار تسيير مسؤولياتها المهنية والأسرية، إلى هذه الشبكة كآلية دعم أساسية تساعدها على التوفيق بين أدوارها المتعددة، خصوصًا فيما يتعلق برعاية الأطفال في سن مبكرة.

وفي هذا السياق، غالبًا ما يتم ترك الأطفال الصغار لدى الجدة سواء من جهة الزوج أو الزوجة، أو لدى الأخوات والعمات والخالات، بحسب درجة القرب العائلي والثقة المتبادلة، ومع امتداد دائرة القرابة، قد تُقدَّم مقابل هذه الرعاية مساعدات مالية رمزية أو هدايا شهرية، تعبيرًا عن الامتنان وضمانًا لاستمرارية هذا الدعم، وهو ما يعكس طابعًا تبادليًا يجمع بين التضامن العائلي والمنفعة العملية.

كما تمتد هذه الاستعانة أحيانًا إلى الجيران، الذين يشكلون بدورهم شبكة دعم اجتماعي غير رسمية، تقوم على الثقة والعلاقات اليومية المتبادلة. فالكثير من النساء العاملات يتركن أبناءهن لدى جارات موثوقات، سواء مقابل مبلغ مالي رمزي أو مقابل خدمات متبادلة، خصوصًا في الحالات الطارئة أو عند غياب الدعم العائلي المباشر، ويكتسب الجار هنا دورًا مهمًا باعتباره امتدادًا مكانيًا واجتماعيًا للأسرة، مما يعزز مفهوم التكافل الاجتماعي داخل الحي.

أما بالنسبة للأطفال الأكبر سنًا نسبيًا، فإن اللجوء إلى دور الحضانة يُعد خيارًا متزايد الانتشار، نظرًا لما توفره من بيئة آمنة منظمة، تجمع بين الرعاية والتنشئة الاجتماعية الأولية، حيث يكتسب الطفل مهارات التفاعل مع الآخرين خارج الإطار الأسري، ويتعود على النظام والأنشطة التربوية المختلفة، وفيما يتعلق بالأعمال المنزلية، فإن المرأة العاملة تعتمد في الغالب على جهودها الذاتية، مع إمكانية الاستعانة بالزوج أو الأبناء أو بعض المساعدات المنزلية عند الحاجة، ورغم أن بعض التصورات التقليدية ما تزال تُحمّل المرأة مسؤولية أكبر داخل البيت، فإن الواقع الاجتماعي المعاصر يُظهر درجة متفاوتة من مشاركة الزوج

في بعض المهام المنزلية، خاصة في الأسر التي تعيش ضغط العمل وتعدد الالتزامات، مما يعكس تحولات تدريجية في توزيع الأدوار داخل الأسرة.[1]

ومن خلال المقابلات التي أُجريت مع المبحوثات داخل بلدية المرسى الكبير، يتضح أنهن يعتمدن بشكل واضح على شبكة الدعم الاجتماعي من أجل التوفيق بين العمل ورعاية الأطفال، حيث تتنوع مصادر التكفل بين الأقارب والجيران، مع حضور محدود للحلول المؤسساتية، وهو ما يدل على أن عملية رعاية الأطفال أثناء أوقات العمل لا تعتمد على جهة واحدة ثابتة، بل على شبكة دعم تتبدل حسب الظروف الاجتماعية والعملية.

– تقول إحدى المبحوثات (م. ح، 37سنة، متزوجة): ***"نخلي ولادي عند ماما كي نكون في الخدمة، هي تعاونني بزاف ونثق فيها، خاصة مع صغار السن ما نقدرش نخليهم وحدهم"***. هذا القول يعكس بوضوح المكانة المركزية التي تحتلها الأم في منظومة رعاية الأطفال، إذ تُعتبر الطرف الأكثر ثقة والأقرب عاطفيًا واجتماعيًا، مما يجعلها الخيار الأول عند التوجه إلى العمل، كما يشير إلى أن عامل السن الصغير للأطفال يزيد من صعوبة تركهم دون رعاية مباشرة، ما يدفع الأم العاملة إلى الاعتماد على والدتها باعتبارها سندًا أسريًا يضمن الاستقرار والأمان النفسي للأبناء أثناء غيابها.

– وتضيف أخرى (غ. م، 37 سنة، متزوجة)**:** ***"أختي هي اللي تعاوني في رعاية الأولاد كي نكون في البلدية، ونحس روحي مرتاحة كي نعرف بلي هما في يد أمينة"***. ويبرز هذا التصريح دور الإخوة داخل الأسرة الممتدة كامتداد طبيعي لمسؤولية الأم، حيث لا يقتصر الدعم على الأم فقط، بل يمتد إلى الأخت التي تُسهم في تخفيف العبء اليومي، كما يعكس هذا القول البعد النفسي المهم، إذ أن شعور المبحوثة بالاطمئنان مرتبط بوجود الأطفال في رعاية شخص موثوق، مما يساعدها على التركيز في عملها دون ضغط أو قلق مستمر.

– كما صرحت المبحوثة الثالثة (س. ب، 37 سنة، متزوجة): ***"مرات نضطر نخلي أولادي عند جارتي، هي قريبة مني ونثق فيها، خاصة كي يكون عندي خدمة وما نلقاش حل آخر"***. هذا القول يوضح أن الجيران يمثلون شبكة دعم بديلة يتم اللجوء إليها عند غياب الحلول العائلية، خصوصًا في الحالات الطارئة

[1] نريمان بيراش، **استراتيجية إدارة الحياة الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة في القطاع العمومي–دراسة ميدانية في الشركة الجزائرية للتأمينات caat**، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية ،قسم علم الاجتماع والانثروبولوجيا، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد،2023/2022، ص 43.

أو غير المخطط لها، كما يعكس طبيعة العلاقات الاجتماعية في الحي التي تقوم على الثقة والتعاون، حيث يتحول الجار إلى عنصر مساند يساهم في سد الفراغ المؤقت في رعاية الأطفال، مما يسمح باستمرار الالتزامات المهنية دون انقطاع.

– وتؤكد المبحوثة الرابعة (ن. ع، 38 سنة، متزوجة): ***"نستعين بماما في أغلب الأحيان، هي اللي تهتم بالأطفال وقت خدمتي في البلدية، وهذا يسهل عليا بزاف"***. ويشير هذا التصريح إلى استمرارية الاعتماد على الأم كخيار أساسي وثابت في تنظيم رعاية الأطفال، حيث تُعد المرجع الأول في أغلب الأوقات، كما يبرز هذا الاعتماد الدور التنظيمي الذي تلعبه الأم في تخفيف الأعباء اليومية، مما يساهم في تسهيل التوازن بين متطلبات العمل والمسؤوليات الأسرية بشكل مستمر.

– وتضيف الخامسة (ر. ك، 35 سنة، متزوجة): ***"في بعض الحالات نخلي أولادي عند الجيران أو العائلة، حسب الظروف، المهم يكونو في أمان حتى نرجع من الخدمة"***. وهنا يظهر بوضوح أن اختيار جهة الرعاية لا يخضع لنمط واحد ثابت، بل يتحدد وفق المعطيات المتاحة في كل ظرف. كما يبرز أن معيار الأمان هو الأساس في اتخاذ القرار، سواء كانت الرعاية من طرف العائلة أو الجيران، مما يعكس وعيًا بأهمية الاستقرار النفسي والجسدي للأطفال أثناء غياب الأم.

– بينما تشير المبحوثة السادسة (ف. ل، 34 سنة، متزوجة) إلى: ***"نستعمل حتى الحضانة كي ما نلقاش من العائلة يساعدني، خاصة للأطفال الكبار شوية، باش يكونو في مكان آمن ويتعلمو ويتكفلو بيهم"***. ويبين هذا القول أن اللجوء إلى المؤسسات التربوية مثل الحضانة لا يكون الخيار الأول، بل يُستخدم كحل بديل عند غياب الدعم العائلي والاجتماعي، كما يشير إلى أن اختيار الحضانة يرتبط أيضًا بعمر الطفل، حيث تصبح أكثر ملاءمة للأطفال الأكبر نسبيًا، لما توفره من رعاية منظمة وأنشطة تعليمية تساعد على نموهم في بيئة آمنة.

يتضح من خلال هذه المعطيات أن المبحوثات يعتمدن أساسًا على العائلة، خاصة الأم والأخت، ثم الجيران عند الضرورة، في حين يبقى اللجوء إلى الحضانة محدودًا ويُستعمل كحل بديل، وهذا يبين أن التوفيق بين العمل ورعاية الأطفال يتم في الأساس عبر شبكة دعم اجتماعي غير رسمية، تتسم بالمرونة والتكيف مع الظروف اليومية.

وبالتالي، فإن تنظيم رعاية الأطفال عند المرأة العاملة يقوم أساسًا على شبكة دعم اجتماعي مرنة ومتحركة، تمكّنها من الاستمرار في أداء مهامها المهنية رغم تعدد المسؤوليات الأسرية وتداخلها.

4-2-استعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة:

أدى التطور الصناعي والتكنولوجي إلى دخول العديد من الأجهزة الحديثة إلى الحياة الأسرية، مثل الثلاجة والغسالة والمكيفات الكهربائية وأجهزة التنظيف المختلفة، إضافة إلى وسائل الاتصال الحديثة كالهاتف المحمول والإنترنت وأجهزة الاستقبال الفضائي، وقد ساهمت هذه الوسائل بشكل كبير وملموس في تقليص الوقت والجهد المبذول في تسيير شؤون البيت اليومي، كما سهلت عملية الحصول على مختلف الحاجيات والمواد الاستهلاكية، سواء تعلق الأمر بالأطعمة المحفوظة أو غيرها من المستلزمات الضرورية للحياة اليومية.

هذا التطور التكنولوجي أتاح للمرأة إمكانية التفرغ بشكل أكبر للعمل خارج المنزل، وساهم في التخفيف من حدة الصراع القائم بين أدوارها كربة بيت وكموظفة، حيث أصبحت في كثير من الحالات قادرة على أداء مسؤولياتها المزدوجة بكفاءة وتنظيم أفضل مقارنة بالظروف السابقة، كما أن الدخل الذي تحصل عليه من عملها خارج المنزل يساهم بدوره في تحسين مستوى المعيشة داخل الأسرة، مما يمكّنها من اقتناء مختلف الوسائل المنزلية العصرية التي بدورها تخفف من الأعباء اليومية وتقلل من حجم الجهد المبذول داخل البيت.

وفي هذا السياق، تبرز أهمية الأجهزة المنزلية الحديثة باعتبارها عاملاً أساسياً وداعماً يساعد المرأة العاملة على تحقيق قدر أكبر من التوازن بين متطلبات العمل خارج المنزل ومتطلبات الأسرة، إذ توفر هذه الوسائل الوقت والجهد وتسهم في إنجاز المهام المنزلية في وقت أقصر وبطريقة أكثر فعالية وتنظيماً، كما أن توفر وسائل النقل، سواء الخاصة أو الحديثة، يسهل عملية التنقل اليومي ويجنب المرأة العديد من الصعوبات المرتبطة بالمواصلات، مما يساعدها على الوصول إلى عملها في الوقت المناسب والتنقل بسهولة واستقرار أكبر، وهو ما يعزز قدرتها على التوفيق بين مختلف أدوارها اليومية.[1]

[1] نجية مادوي، **استراتجيات توفيق المرأة العاملة بين أدوراها الأسرية والعمل الخارجي**، مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية، المجلد 2، العدد 4، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة البليدة 2، 2022، ص78.

من خلال إجابات المبحوثات العاملات في بلدية، يتضح أن الوسائل التكنولوجية الحديثة أصبحت عنصرًا أساسيًا ومحوريًا في حياتهن اليومية، ولم تعد تقتصر على كونها وسائل ثانوية أو كمالية، بل تحولت إلى أدوات فعّالة ساهمت بشكل مباشر في تحسين قدرتهن على التوفيق بين العمل خارج المنزل والالتزامات الأسرية المتعددة، ويظهر هذا الدور بوضوح من خلال التجارب اليومية التي عبرت عنها كل مبحوثة، والتي تعكس تنوع استخدام هذه الوسائل وتعدد وظائفها داخل الحياة اليومية للمرأة العاملة.

– المبحوثة الأولى (م. ح، 37 سنة، متزوجة) تقول: ***"الغسالة والميكروويف خففوا عليا بزاف، نقدر ندير الخدمة تاعي ونرجع نلقى الدار مرتبة وما نضيعش وقت كبير في الخدمة المنزلية"***. وهذا يعكس كيف ساهمت الأجهزة المنزلية الحديثة في تقليص الجهد البدني والوقت المستغرق في الأعمال المنزلية الروتينية، خاصة تلك التي كانت في السابق تستنزف وقتًا طويلًا من المرأة، كما أن هذا التخفيف سمح لها بإعادة تنظيم وقتها بشكل أفضل بين العمل والبيت، مما ينعكس إيجابًا على استقرارها اليومي ويقلل من الشعور بالإرهاق المستمر الناتج عن تعدد المسؤوليات.

– المبحوثة الثانية (غ. م، 34 سنة، متزوجة) توضح: ***"الهاتف يعاونني بزاف، نبقى على تواصل مع ولادي وأنا في الخدمة، وإذا كان عندي حاجة ضرورية نتصرف بسرعة"***. ويبين هذا التصريح الدور الكبير الذي أصبح يلعبه الهاتف المحمول في تعزيز التواصل الأسري الفوري والسريع، حيث لم يعد التواصل مرتبطًا بالتواجد الفيزيائي داخل المنزل، بل أصبح ممكنًا في أي وقت ومكان، كما أن الهاتف ساعد في التعامل مع الحالات المستعجلة واتخاذ القرارات السريعة، مما يمنح المرأة العاملة نوعًا من الاطمئنان النفسي أثناء تواجدها في العمل.

– المبحوثة الثالثة (س. م، 30 سنة، متزوجة) تضيف: ***الإنترنت سهل عليا شراء حاجيات الدار من غير ما نخرج كل مرة، هذا وفرلي الوقت باش نركز على خدمتي وولادي"***. وهنا يتضح أن الإنترنت أسهم بشكل مباشر في تغيير أنماط الاستهلاك والتسوق، حيث أصبح بإمكان المرأة القيام بعمليات الشراء إلكترونيًا دون الحاجة إلى التنقل المتكرر للأسواق، وهذا الأمر ساهم في تقليص الوقت والجهد المبذول في المهام اليومية، وبالتالي منحها مساحة أكبر للتركيز على مسؤولياتها المهنية والأسرية الأخرى بشكل أكثر توازنًا وتنظيمًا.

– المبحوثة الرابعة (ن. ع، 38 سنة، متزوجة) تقول: ***"الأيرفراير عاونتني بزاف في الطياب، وليت نطيب بسرعة وبأقل جهد، خاصة كي نكون راجعة تعبانة من الخدمة، خفف عليا الضغط في الكوزينة"***. ويؤكد هذا التصريح أن الأجهزة الحديثة داخل المطبخ لعبت دورًا مهمًا في تسريع إنجاز المهام المنزلية المرتبطة

بإعداد الطعام، والتي تعتبر من أكثر المهام اليومية استهلاكًا للوقت والجهد، كما ساعدت هذه الوسائل في تقليل الضغط الجسدي بعد يوم عمل طويل، مما يخفف من مستوى الإرهاق العام ويجعل أداء المهام المنزلية أكثر سهولة ومرونة.

– أما المبحوثة الخامسة (ر. ك، 35 سنة، متزوجة) فذكرت: ***"كي ما نلقاش ركبة، نستعمل تطبيق ياسير من التليفون باش نوصل للخدمة، والهاتف سهل عليا حل مشكلة التنقل"***. وهذا يدل على أن التطبيقات الذكية أصبحت جزءًا من الحلول العملية لمشاكل الحياة اليومية، خاصة فيما يتعلق بالتنقل والوصول إلى مكان العمل في الوقت المناسب، كما أن هذه الوسائل ساهمت في تقليل التوتر المرتبط بعدم توفر وسائل النقل، وأصبحت وسيلة لضمان الاستمرارية والانضباط في العمل.

– المبحوثة السادسة (ف. ل، 34 سنة، متزوجة) تقول: ***"حتى التواصل مع العائلة ولى أسهل، نقدر نهدر مع ولادي وراجلي في أي وقت وأنا في الخدمة، هذا يطمني ويخليني نركز أكثر في خدمتي وما نقلقش عليهم"***. ويبرز هذا القول الدور النفسي والاجتماعي لوسائل التواصل الحديثة، حيث لم تقتصر فائدتها على الجانب العملي فقط، بل امتدت إلى الجانب العاطفي أيضًا من خلال تعزيز الإحساس بالاطمئنان وتقليل القلق المرتبط بالانفصال المؤقت عن الأسرة أثناء ساعات العمل، مما يساهم في تحسين التركيز والأداء المهني.

وبناءً على هذه المعطيات الميدانية، يمكن الاستنتاج أن النساء العاملات في البلدية يعتمدن بشكل واضح ومتزايد على الوسائل التكنولوجية الحديثة، سواء داخل المنزل أو خارجه، باعتبارها جزءًا لا يتجزأ من تنظيم حياتهن اليومية، فقد أصبحت هذه الوسائل تتجاوز وظيفتها التقليدية كأدوات مساعدة، لتتحول إلى وسائل تنظيم فعّالة تسهم في تخفيف الأعباء اليومية، وتوفير الوقت والجهد، وتحسين القدرة على التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الأسرية بطريقة أكثر مرونة وكفاءة واستقرارًا.

4-3- التخطيط الأسري:

أصبحت المرأة العاملة تولي اهتمامًا أكبر بتنظيم حياتها العائلية، خاصة في ظل التحديات اليومية التي تفرضها محاولة التوفيق بين العمل خارج المنزل من جهة، وبين مسؤولياتها الأسرية المرتبطة بتربية الأطفال ورعاية شؤون البيت من جهة أخرى، هذا الوضع جعلها تبحث عن حلول عملية تساعدها على تقليل الضغط وتخفيف الأعباء، وهو ما يدفعها في كثير من الحالات إلى إعادة النظر في عدد الأطفال

داخل الأسرة، سواء من خلال تقليل عدد الولادات أو اعتماد فترات متباعدة بينها، بما يسمح لها بإدارة وقتها وجهدها بشكل أكثر فعالية.

ويقصد بالتخطيط الأسري أنه عملية واعية ومقصودة تهدف إلى ضبط عدد أفراد الأسرة وتنظيم فترات الإنجاب، وفقًا للإمكانات المادية والاجتماعية والصحية للأسرة، وذلك من خلال استعمال وسائل تنظيم النسل بطريقة اختيارية ومدروسة، تضمن للأسرة قدرة أفضل على تلبية احتياجات أفرادها وتحسين مستوى العيش وجودة الحياة، ويعتبر هذا المفهوم مرتبطًا ارتباطًا وثيقًا بوعي الأفراد بقدراتهم وحدودهم، وبسعيهم إلى تحقيق توازن بين متطلبات الحياة المختلفة.[1]

كما أن خروج المرأة إلى سوق العمل ساهم بشكل واضح في تغيير نمط تفكيرها وتوسيع مداركها، حيث أصبح لديها وعي أكبر بأهمية التخطيط للمستقبل، سواء على المستوى المهني أو الأسري، هذا الوعي المتزايد جعلها أكثر ميلاً إلى تقليل عدد الأطفال مقارنة بالأنماط التقليدية السابقة، ليس فقط بسبب ضيق الوقت، وإنما أيضًا بهدف ضمان تربية أفضل للأبناء وتوفير ظروف معيشية وتعليمية أحسن لهم، وبالتالي فإن هذا التحول يعكس سعي المرأة العاملة إلى تحقيق توازن حقيقي بين دورها المهني ودورها الأسري في إطار من التنظيم والتخطيط المسبق.

من خلال أقوال المبحوثات العاملات في بلدية المرسى الكبير، يتضح أن أغلبهن يعتبرن أن العمل خارج المنزل يشكل عاملاً مؤثرًا بشكل مباشر في اتخاذ قرار الإنجاب وتنظيم الأسرة، حيث تتكرر فكرة الربط بين الالتزامات المهنية وبين القدرة على تحمل أعباء الأمومة وتربية الأطفال، وهو ما يعكس إدراكًا عمليًا لتداخل الأدوار بين المجال المهني والمجال الأسري.

– فقد صرحت المبحوثة الأولى (م. ح، 37 سنة، متزوجة): *"إي نعم، خدمتي خلاتني نفكر نجيب غير عدد قليل من الأولاد باش نقدر نوفق بين الخدمة والدار"*، وهو تصريح يبرز بوضوح أن قرار الإنجاب لديها لم يعد قرارًا عفويًا فقط، بل أصبح مرتبطًا بحسابات تنظيم الوقت والجهد.

[1] نريمان بيراش، **مرجع سابق**، ص43–44.

– كما أكدت المبحوثة الثانية (غ. م، 43 سنة، متزوجة) هذا التوجه بقولها: *"عندي 3 ولاد، وما رانيش نخمم نزيد نجيب، نحس الخدمة ما تسمحليش نزيد نتقل أكثر"*، مما يدل على أن شعور الثقل الناتج عن المسؤوليات المهنية يجعلها تميل إلى تثبيت عدد الأطفال وعدم التفكير في الزيادة.

– وأضافت المبحوثة الثالثة (س. ب، 30 سنة، متزوجة): *"الخدمة خلاتني نختار عدد قليل من الأولاد باش نقدر نربيهم مليح"*، وهو ما يعكس بعدًا تربويًا واضحًا، حيث لا يقتصر الأمر على تقليل العدد فقط، بل يرتبط أيضًا بالرغبة في ضمان جودة التربية والرعاية لكل طفل.

– أما المبحوثة الرابعة (ن. ع، 38 سنة، متزوجة) فقالت: *"نحسب حسابي ونكتفي بزوج ولاد باش ما نضغطش على روحي"*، وهو تعبير صريح عن البحث عن التوازن النفسي والجسدي، وتجنب الإرهاق الناتج عن تعدد المسؤوليات داخل البيت وخارجه.

– ومن جهة أخرى، نجد أن بعض المبحوثات لا يربطن بين العمل خارج المنزل وقرار الإنجاب، حيث تتبنى المبحوثة الخامسة (ر. ك، 35 سنة، متزوجة) رؤية مختلفة عندما قالت: *"هذا رزق من عند ربي وما نحبش نحدد عدد معين"*، وهو ما يعكس تصورًا قيميًا أو دينيًا يجعل قرار الإنجاب خارج نطاق التخطيط المرتبط بالعمل أو الظروف المهنية، كما أكدت المبحوثة السادسة (ف. ل، 34 سنة، متزوجة) هذا الاتجاه بقولها: *"الخدمة ما عندها حتى علاقة، نجيب على حساب قدرتي"*، حيث ترى أن معيار الإنجاب مرتبط بالقدرة الشخصية وليس بطبيعة العمل أو ضغطه.

ومن خلال هذه المعطيات المستخلصة من مقابلات ميدانية في بلدية المرسى الكبير، يمكن القول إن الغالبية من المبحوثات يرين أن العمل خارج المنزل ساهم في إعادة تشكيل نظرة المرأة لقرار الإنجاب، حيث أصبح هذا القرار يخضع لاعتبارات التنظيم والتخطيط والقدرة على التوفيق بين مختلف الأدوار، كما يظهر أن تقليل عدد الأطفال أو الاكتفاء بعدد محدد يُعتبر بالنسبة لهن وسيلة لتخفيف الضغط وتحقيق نوع من التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، في حين تبقى أقلية ترى أن الإنجاب قرار مستقل تحكمه القناعة الشخصية أو الاعتبارات الدينية والاجتماعية أكثر من ارتباطه بالعمل.

4-4- التنظيم وتحمل المسؤولية:

تعمل المرأة العاملة على إدارة وقتها بطريقة منظمة قدر الإمكان، وذلك بسبب تعدد الأدوار التي تقوم بها داخل البيت وخارجه، هذا التعدد في المسؤوليات يجعلها تعتمد على التخطيط المسبق وترتيب الأولويات

بشكل يومي، حيث تسعى إلى توزيع مهامها بين الواجبات الأسرية والالتزامات المهنية وفق ما يتناسب مع طبيعة يومها وإمكاناتها، لذلك غالباً ما تبدأ يومها في وقت مبكر، فتقوم ببعض الأعمال المنزلية الخاصة بأسرتها قبل التوجه إلى العمل، مثل تحضير متطلبات الأطفال أو ترتيب المنزل أو إعداد بعض الاحتياجات اليومية، ثم تواصل أداء مهامها المهنية مع محاولة الفصل بين ضغط العمل والحياة العائلية قدر الإمكان رغم تداخلها في بعض الأحيان.

كما تحرص على الحفاظ على توازن نسبي بين واجباتها داخل المنزل وخارجه، فتسعى إلى إبقاء بيتها منظماً حتى لا تتراكم عليها الأشغال عند عودتها مساءً وهي مرهقة بعد يوم عمل طويل، وفي هذا السياق، تتحمل الأم العاملة مسؤولية كبيرة تجاه أسرتها، وقد تضطر في كثير من الأحيان إلى تقديم راحتها الشخصية ووقت فراغها مقابل تلبية احتياجات أفرادها، وهو ما يعكس حجم الضغط اليومي الذي تعيشه نتيجة تعدد المسؤوليات وتداخل الأدوار.

ومن جهة اجتماعية، فإن الدور التقليدي للمرأة في المجتمع العربي غالباً ما يرتبط بالعطاء داخل الأسرة ورعاية الأبناء وتسيير شؤون البيت، وهو ما يجعلها تركز بشكل أكبر على الاهتمام بالزوج والأبناء أكثر من اهتمامها بنفسها، معتبرة أن نجاحها يتحقق أساساً من خلال استقرار أسرتها وتوازنها الداخلي، لذلك فهي تبذل جهوداً يومية مستمرة ومتواصلة، مثل التحضير المبكر لشؤون البيت، أو تنظيم الوقت بدقة لتفادي التراكم، أو حتى السهر أحياناً رغم التعب لإنجاز مختلف المهام المنزلية وتعويض ما قد يفوتها خلال ساعات النهار بسبب العمل.

كما تحاول العديد من الأمهات العاملات تعويض قلة الوقت مع أبنائهن بإظهار الاهتمام والحنان عند العودة إلى المنزل، من خلال متابعة دراستهم، والاستماع إليهم، ومرافقتهم في بعض الأنشطة اليومية، إضافة إلى تشجيعهم على الاعتماد على أنفسهم بشكل تدريجي وتنمية قدراتهم في تحمل المسؤولية، بما يساعد على تخفيف العبء عنها من جهة، ويعزز استقلالية الأبناء من جهة أخرى، في إطار محاولة مستمرة لتحقيق نوع من التوازن بين متطلبات الحياة المهنية والحياة الأسرية.

من خلال إجابات المبحوثات في ميدان الدراسة من خلال المقابلات الميدانية في بلدية المرسى الكبير، يتبين أن المرأة العاملة تعتمد بشكل واضح على التنظيم اليومي للوقت من أجل التوفيق بين العمل والمسؤوليات المنزلية.

– حيث تشير المبحوثة الأولى (م. ح، 37 سنة، متزوجة) إلى أنها تبدأ يومها مبكراً لتحضير شؤون البيت قبل الذهاب إلى العمل، مع حرصها على عدم خلط مهام البيت بالعمل، وتقول: *"نفيق بكري ونوجد الدار قبل ما نروح نخدم، نحاول ننظم وقتي باش ما نخلطش بين الخدمة والدار"*.

– أما المبحوثة الثانية (غ. م، 43 سنة، متزوجة) فتوضح أنها تقوم بتقسيم يومها بين الأعمال المنزلية صباحاً والعمل خلال النهار ثم الاهتمام بالأسرة عند العودة، وتقول: *"راني نقسم وقتي، الصباح للدار والخدمة نتاعها، ومنين نرجع نركز مع ولادي وراجلي"*. وهذا يعكس اعتمادها على الفصل المرحلي بين الأدوار وفق ترتيب زمني يخفف من ضغط التداخل بين المسؤوليات.

– في حين تؤكد المبحوثة الثالثة (س. ب، 30 سنة، متزوجة) على أهمية التنظيم لتفادي تراكم الأشغال المنزلية، وتقول: *"التنظيم راه ضروري، نخلي كل حاجة في وقتها، باش ما تتراكمش عليا الخدمة في الدار"*. وهو ما يشير إلى وعيها بأثر سوء التنظيم في زيادة العبء اليومي والشعور بالإرهاق.

– كما تشير المبحوثة الرابعة (ن. ع، 38 سنة، متزوجة) إلى أنها تعتمد على التخطيط المسبق لتنظيم يومها لتحقيق التوازن بين العمل والبيت، وتقول: *"راني نحاول نكون منظمة، نخدم البرنامج تاعي في راسي باش نقدر نوفق بين الخدمة والدار"*. وهذا يعكس اعتمادها على التخطيط الذهني المسبق كآلية لضبط مختلف المهام اليومية وتحديد الأولويات.

– أما المبحوثة الخامسة (ر. ك، 35 سنة، متزوجة) فتوضح أن الأمر صعب لكنه أصبح عادة يومية، وتقول: *"صعيب بصح راني متعودة، نخدم ونرجع نكمل أشغال الدار ونرعى ولادي كيما لازم"* وهو ما يدل على تحول التنظيم من مجرد مجهود واعٍ إلى نمط حياة يومي متكرر رغم الصعوبات.

– وتشير المبحوثة السادسة (ف. ل، 34 سنة، متزوجة) إلى أنها تحاول تعويض أبنائها بعد العودة من العمل، وتقول: *"نحاول نكون منظمة قد ما نقدر، كي نرجع من الخدمة نعوض ولادي بالاهتمام"*، وهذا يعكس جانباً عاطفياً مكملاً للتنظيم، حيث لا يقتصر الأمر على إدارة الوقت فقط بل يمتد إلى تعويض النقص في التفاعل الأسري.

يتضح من إجابات المبحوثات في ميدان الدراسة من خلال المقابلات الميدانية في بلدية المرسى الكبير أن التنظيم يعد العامل الأساسي الذي تعتمد عليه المرأة العاملة للتوفيق بين العمل والأسرة، حيث تقوم بتقسيم وقتها بين المهام المنزلية والمهنية بشكل يومي، كما يتبين أن هذا التنظيم لا يخلو من ضغط

ناتج عن تعدد الأدوار وتشابك المسؤوليات، إلا أن أغلب المبحوثات يحاولن التكيف مع هذا الوضع من خلال التخطيط الجيد وتحديد الأولويات، إضافة إلى تقديم تضحيات شخصية في الوقت والراحة.

كما يظهر أن هذا التكيف يتخذ أشكالاً مختلفة بين المبحوثات، فمنهن من يعتمدن على التخطيط المسبق، ومنهن من يفضلن تقسيم اليوم بشكل صارم، ومنهن من يكتسبن هذا التنظيم كعادة يومية مع مرور الوقت. إضافة إلى ذلك، يتضح أن جانب التعويض العاطفي للأطفال بعد العودة من العمل يمثل بعداً مهماً في هذه العملية، حيث تسعى المرأة العاملة إلى موازنة النقص في الوقت عبر الاهتمام والرعاية المباشرة.

وبالتالي، فإن التنظيم اليومي لا يمثل فقط وسيلة تقنية لإدارة الوقت، بل هو آلية شاملة للتكيف مع الضغوط اليومية، تسمح بتحقيق توازن نسبي بين متطلبات الحياة المهنية والحياة الأسرية رغم استمرار التحديات المرتبطة بتعدد الأدوار.[1]

[1] نجية مادوي، **مرجع سابق**، ص 138.

خلاصة الفصل:

نستنتج من خلال هذا الفصل أن المرأة العاملة داخل البلدية تعيش واقعاً يتسم بتداخل الأدوار المهنية والأسرية، بحكم المسؤوليات المتعددة التي تتحملها داخل بيئة العمل وخارجها، الأمر الذي يجعل عملية التوفيق بين المجالين تتطلب جهداً مستمراً وقدرة على التنظيم والتكيف مع مختلف الظروف اليومية، كما أظهرت الملاحظة الميدانية داخل البلدية أن تعدد المهام والالتزامات قد يؤدي إلى ظهور بعض جوانب صراع الأدوار المهنية والأسرية، خاصة عند تزامن متطلبات العمل مع المسؤوليات المنزلية والأسرية.

كما بينت المعطيات المستخلصة من المقابلات أن المرأة العاملة لا تعتمد على أسلوب واحد في تحقيق التوازن بين أدوارها، وإنما تلجأ إلى مجموعة من الاستراتيجيات والآليات التي تساعدها على التوفيق بين مختلف مسؤولياتها، من بينها الاستعانة بشبكة الدعم الاجتماعي كالأقارب والجيران، واستعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة لتسهيل بعض المهام، إضافة إلى التخطيط الأسري، وتنظيم الوقت، وتحمل المسؤولية، بما يسمح لها بالتكيف مع الضغوط والمتطلبات اليومية.

وعليه، يتضح أن التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية لا يرتبط بغياب الصعوبات، وإنما بقدرة المرأة العاملة على إدارة أدوارها المختلفة وتوظيف الإمكانيات المتاحة بما يساعدها على تحقيق قدر من التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.

الخاتمة:

وأخيرًا، ومن خلال هذه الدراسة التي تناولت موضوع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة، وإشكالية التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية من منظور سوسيولوجي، تم التطرق إلى مختلف الجوانب النظرية والميدانية المرتبطة بواقع المرأة العاملة داخل المجتمع الجزائري، باعتبارها فاعلًا اجتماعيًا محوريًا يؤدي مجموعة من الأدوار المتعددة والمتداخلة، التي تجمع بين المسؤوليات المهنية داخل المؤسسة من جهة، والالتزامات الأسرية والاجتماعية داخل الأسرة والمجتمع من جهة أخرى، وما يرافق ذلك من تحديات يومية وضغوط متزايدة ناتجة عن تشابك هذه الأدوار وتداخلها بشكل مستمر في الحياة اليومية للمرأة، وقد بينت هذه الدراسة أن تجربة المرأة العاملة مع الضغوط المهنية ليست تجربة بسيطة أو أحادية السبب، وإنما هي تجربة معقدة تتشكل من خلال تفاعل مجموعة من العوامل المختلفة والمتداخلة، فمن خلال التحليل الميداني للمقابلات التي أُجريت مع ست موظفات ببلدية المرسى الكبير، تبين أن بيئة العمل تشكل فضاءً رئيسيًا لتوليد الضغط المهني، وذلك من خلال عدة مظاهر أبرزها كثرة المهام اليومية، وضيق الوقت، وتعدد الطلبات الإدارية، إضافة إلى الضغط الناتج عن التعامل المباشر مع المواطنين، وما قد يرافق ذلك من توتر أو استعجال في أداء المهام. كما أظهرت النتائج أن العوامل التنظيمية داخل المؤسسة، مثل ضعف التنسيق في بعض الحالات، والأعطاب التقنية، وبطء الأنظمة المعلوماتية، تساهم بشكل واضح في زيادة العبء المهني، مما يجعل الموظفة في حالة استجابة دائمة لمتطلبات العمل، وهو ما يؤدي إلى استنزاف طاقتها النفسية والذهنية على مدار اليوم

وفي السياق نفسه، تبين أن طبيعة المصالح الإدارية تختلف في درجة توليدها للضغط، حيث أن بعض المصالح التي تتطلب دقة عالية أو سرعة في الإنجاز أو مسؤوليات متراكمة، تكون أكثر عرضة لإنتاج مستويات مرتفعة من الضغط مقارنة بغيرها، غير أن الدراسة لم تقف عند هذا البعد التنظيمي فقط، بل أظهرت أيضًا أن العوامل الشخصية تلعب دورًا مهمًا في تفسير كيفية عيش المرأة لهذا الضغط وكيفية تعاملها معه، فقد تبين وجود اختلافات واضحة بين الموظفات من حيث القدرة على التنظيم الذاتي، وأساليب إدارة الوقت، ومستوى الخبرة المهنية، إضافة إلى السمات الشخصية مثل الصبر، والقلق، وطريقة التعامل مع التوتر، حيث تعتمد بعض الموظفات على التخطيط المسبق وترتيب الأولويات لتقليل حدة الضغط، في حين تجد أخريات صعوبة أكبر في التحكم في الضغوط اليومية، مما يؤدي إلى تفاوت واضح في الاستجابة

الخاتمة

لنفس الظروف المهنية. كما أكدت النتائج أن العوامل الوظيفية المرتبطة بطبيعة المهام داخل المصالح المختلفة تلعب دورًا أساسيًا في تحديد مستوى الضغط المهني، حيث أن المهام التي تتطلب دقة عالية أو سرعة في الإنجاز أو مسؤولية مباشرة عن ملفات حساسة، تؤدي غالبًا إلى ارتفاع مستوى التوتر لدى الموظفة. بالإضافة إلى ذلك، فإن تعدد المهام داخل نفس المنصب يزيد من الإحساس بالعبء المهني ويعمق الشعور بالضغط المستمر. ومن جهة أخرى، أبرزت الدراسة أهمية العوامل السلوكية داخل بيئة العمل، حيث تبين أن طبيعة العلاقات الاجتماعية بين الزميلات تؤثر بشكل مباشر على تجربة الضغط المهني، فوجود علاقات قائمة على التعاون والتفاهم والدعم المتبادل يساهم في خلق مناخ عمل أكثر راحة واستقرارًا، ويساعد على تخفيف حدة التوتر، في حين أن غياب التواصل الإيجابي أو وجود بعض الخلافات المهنية قد يؤدي إلى زيادة الضغط وتعقيد تجربة العمل اليومية. كما شكلت العوامل الاجتماعية بعدًا أساسيًا في فهم هذه الظاهرة، حيث أظهرت النتائج أن المرأة العاملة تعيش في كثير من الأحيان حالة من التداخل بين أدوارها المهنية وأدوارها الأسرية، مما يؤدي إلى ما يشبه "الضغط المزدوج". فمحاولة التوفيق بين متطلبات العمل داخل المؤسسة، والالتزامات المنزلية ورعاية الأطفال يخلق حالة مستمرة من التوازن غير المستقر. ومع ذلك، فإن وجود دعم أسري من الزوج أو الأسرة الممتدة أو الاعتماد على مؤسسات الحضانة، يساهم نسبيًا في التخفيف من حدة هذا الضغط، رغم أنه لا يلغي وجوده بشكل كامل، وفيما يتعلق بالآثار النفسي للضغوط المهنية، فقد بينت النتائج أن هذه الضغوط تنعكس بشكل واضح على الحالة النفسية للمرأة العاملة، حيث تظهر في شكل توتر مستمر، وإرهاق نفسي وجسدي، وانفعال سريع، إضافة إلى ضعف التركيز في بعض الحالات، وتراجع مستوى الدافعية والرغبة في أداء العمل بنفس الحماس. كما أن استمرار هذه الضغوط لفترات طويلة قد يؤدي إلى حالة من الإجهاد الذهني والنفسي، يجعل المرأة أكثر عرضة للضغط والانفعال أثناء أداء مهامها اليومية، ورغم أن عنصر القلق لم يتم التعبير عنه بشكل صريح وواضح في جميع المقابلات، إلا أن بعض المؤشرات غير المباشرة مثل عدم الارتياح النفسي، والشعور الدائم بالضغط، والتفكير المستمر في متطلبات العمل، تسمح باستنتاج وجوده بشكل ضمني بدرجات متفاوتة.

وبذلك، يمكن القول إن التوتر والإرهاق النفسي يمثلان أبرز وأوضح الآثار النفسية للضغوط المهنية، بينما يظهر القلق كأثر غير مباشر يتجلى من خلال السلوك والانفعالات اليومية. وفي المقابل، أوضحت الدراسة أن المرأة العاملة لا تقف موقفًا سلبيًا أمام هذه الضغوط، بل تسعى إلى التكيف معها من خلال اعتماد مجموعة من الاستراتيجيات العملية والتنظيمية، حيث تبين أن الاستعانة بشبكة الدعم الاجتماعي تعد

الخاتمة

من أهم هذه الاستراتيجيات، من خلال الاعتماد على الأسرة، وخاصة الأم أو الأخت أو الزوج، في رعاية الأطفال أو المساعدة في تسيير الشؤون المنزلية. كما تلجأ بعض النساء إلى مؤسسات الحضانة كحل بديل أو مكمل عند غياب الدعم العائلي المباشر. كما برزت الوسائل التكنولوجية الحديثة كعامل مهم في تسهيل الحياة اليومية للمرأة العاملة، من خلال الأجهزة المنزلية والتطبيقات الرقمية ووسائل الاتصال، التي ساعدت على تقليص الوقت والجهد وتحسين القدرة على تنظيم المهام اليومية. بالإضافة إلى ذلك، فإن التخطيط الأسري سواء من خلال تنظيم عدد الأطفال أو المباعدة بين الولادات، يمثل أيضًا أحد الأساليب التي تعتمدها بعض النساء للتخفيف من حدة الضغوط المرتبطة بتعدد الأدوار، كما أن التنظيم الذاتي وإدارة الوقت وتحمل المسؤولية شكلت عناصر مركزية في تجربة المرأة العاملة، حيث تعمل باستمرار على إعادة ترتيب أولوياتها بين العمل والأسرة، في محاولة للحفاظ على توازن نسبي بين مختلف الالتزامات، رغم ما يرافق ذلك من إرهاق وضغط يومي مستمر.

وبناءً على الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة، فقد أظهرت النتائج ما يلي:

– حيث تبين أن الفرضية الأولى المتعلقة بارتباط الضغوط المهنية بجملة من العوامل التنظيمية داخل بيئة العمل مثل كثرة المهام، قد تحققت جزئيًا، إذ أكدت النتائج أن العوامل التنظيمية تمثل مصدرًا أساسيًا للضغط مع تداخلها مع عوامل أخرى.

– كما تبين أن الفرضية الثانية القائلة بأن الضغوط المهنية تؤدي إلى آثار نفسية سلبية تتمثل في التوتر والقلق، قد تحققت كذلك جزئيًا، حيث برز التوتر والإرهاق النفسي بوضوح، في حين ظهر القلق بشكل ضمني وغير مباشر.

– أما الفرضية الثالثة المتعلقة باعتماد المرأة العاملة على استراتيجيات مثل الدعم الأسري والتخطيط للتوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية، فقد تحققت بشكل واضح، إذ أكدت النتائج اعتماد المبحوثات على مجموعة من الاستراتيجيات التكيفية المتنوعة .

وعليه، خلصت الدراسة إلى أن الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة تمثل ظاهرة اجتماعية معقدة ومركبة، لا يمكن تفسيرها من خلال عامل واحد فقط، بل هي نتيجة تفاعل ديناميكي بين العوامل التنظيمية والوظيفية والشخصية والسلوكية والاجتماعية. كما أن هذه الضغوط لا تؤثر فقط على الأداء المهني داخل

الخاتمة

المؤسسة، بل تمتد آثارها إلى الحياة النفسية والاجتماعية والأسرية للمرأة، مما يجعلها ظاهرة متعددة الأبعاد، وفي الوقت نفسه، تؤكد نتائج الدراسة أن المرأة العاملة ليست مجرد متلقٍ سلبي لهذه الضغوط، بل هي فاعل اجتماعي يسعى باستمرار إلى التكيف وإعادة التوازن في حياته اليومية من خلال استراتيجيات متعددة ومتنوعة. غير أن هذا التوازن يظل توازنًا نسبيًا وغير ثابت، يتغير بتغير الظروف المهنية والاجتماعية والإمكانات المتاحة والدعم المحيط.

وعليه، خلصت الدراسة إلى أن التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية لا يمكن اعتباره حالة مستقرة أو نهائية، بل هو مسار يومي متجدد، يتشكل باستمرار وفق طبيعة العمل، والظروف الاجتماعية، والخصائص الفردية لكل امرأة، إضافة إلى مستوى الدعم الذي تتلقاه، مما يجعل تجربة المرأة العاملة تجربة غنية ومعقدة في آن واحد، تعكس عمق التحولات الاجتماعية التي يشهدها المجتمع الجزائري.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

I. المراجع باللغة العربية:

أولًا: الكتب

1- ابراهيم عبد الفتاح كاميليا، "**سيكولوجية المرأة العاملة**"، دار النهضة العربية، دط،1989.

2- أونيس عبد المجيد، "**مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي وأداء العاملين**"، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط1، عمان،2013.

3- العميان محمود سلمان، "**السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**"، دار وائل للنشر، ط3، عمان ،2005.

4- الصيرفي محمد، "**السلوك الإداري العلاقات الإنسانية**"، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الاسكندرية مصر.

5- بودون ريمون، "**مناهج علم الاجتماع**"، عويدات للنشر والطباعة، بيروت ،1988.

6- بيورديو بيار، "**الهمينة الذكورية**"، ترجمة ذكورية، سليمان فعفراني، مراجعة ماهر ترميش، بيروت، المنظمة العربي للترجمة، ط1 ،2009.

7- ثابت زهير، "**إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل**"، مصر،2010.

8- حسن رواية، "**السلوك في المنظمات**"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية،2001.

9- عامر خالد، "**مناهج البحث العلمي**"، دار الريحان للنشر، مصر، 2009.

10- عبد الرحمن توفيق، "**مواجهة ضغوط العمل**"، ط3، مركز الخبرات المهنية لإدارة،2001.

11- عبد الهادي نبيل، "**تشكيل السلوك الاجتماعي**"، ط1، مركز الكتاب الأكاديمي للنشر والتوزيع، عمان الأردن،2016.

12- موريس انجرس، "**منهجية البحث في العلوم الإنسانية**"، بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة، الجزائر،2004.

ثانيا: المذكرات والأطروحات

1- العرابي سامية، "**الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والمهنية**"، رسالة لنيل شهادة الماستر، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر، 2010.

2- العرابي فتيحة، بوهلالي شيماء، "**أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي**": دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات بالمؤسسة الاستشفائية طاهر ميموني سوقر، مذكرة لنيل شهادة

الماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، 2020-2021 .

3- العلمي زازة، "**العمل النسوي وصراع الأدوار**": دراسة ميدانية ببلدية قديل وهران، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، 2019-2020.

4- بن زحاف سمية، "**تأثير عمل الأم خارج البيت على قيامها بالعمل المنزلي**": دراسة ميدانية لمجموعة من نساء مازونة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع العائلة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2021-2022.

5- بيراش نريمان، "**استراتيجية إدارة الحياة الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة في القطاع العمومي: دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية للتأمينا"تCAAT** ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، 2022-2023.

6- التلي صبيحة، "**الأصل الاجتماعي للمرأة العاملة في التعليم وعلاقته بهويتها**"، مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في تخصص علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

7- الطبيب نوارة، "**واقع الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الخاص**"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2014-2015.

8- الصغير حياة، بن عبد السلام كريمة، "**الضغوط التي تواجه المرأة**"، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2021-2022.

9- صبار سارة، دهنون بسمة، "**عمل المرأة وأثره على التحصيل الدراسي للأبناء**"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2022-2023.

10-دايلي ناجية، "**الضغط النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في الميدان التعليمي وعلاقته بالقلق**"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية الأرطوفونيا، تخصص علم النفس العيادي، جامعة سطيف، الجزائر، 2012-2013.

11- عياد نورهان، بوكوسة إلهام رحمونة، "**ضغوط العمل في الإدارة الجزائرية: دراسة سوسيولوجية بالمجلس الشعبي البلدي عين الترك وهران**"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد.

12- قسوم عبد الوهاب، قصاص ياسين، "**تأثير ضغوط العمل على أداء أستاذ التعليم الابتدائي: دراسة ميدانية من وجهة نظر أستاذة التعليم الابتدائي**"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج، 2022-2023 .

13- لشهب نسيمة، "**الحراك المهني وعملية الاندماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية**"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم، قسم علم الاجتماع، جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2، الجزائر، 2019-2020.

14- مخيوث خيرة، مجدوب زهية، "**الأدوار وعلاقته بالتوافق المهني لدى الأمهات العاملات**"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، 2015-2016.

15- هواري فايزة، بولقدام مخطرية، "**أثر الضغوط المهنية على رفاهية العاملين أثناء جائحة كورونا: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية**"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الطور الثاني في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة ابن خلدون تيارت، 2020-2021.

16- هنوس خولة، مجدوب أسماء، "**التنظيم الإداري للجماعات المحلية في الجزائر**"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، معهد الحقوق، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، 2024-2025.

17- يوسفي نزيهة، مرابطي سماء، "**تأثير ضغوط العمل على جودة الخدمات الصحية: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الجوارية**،" كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2021-2022.

II. المراجع باللغة الفرنسية:

1-Lagraa, Imane Kheira, La souffrance au quotidien chez les infirmières, Doctorat, Université d'Oran 2, 2017-2018.

الملاحق

الملحق رقم 01

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الموضوع:

الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة وإشكالية التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية

(دراسة سوسيولوجية ببلدية المرسى الكبير – وهران)

دليل المقابلة

موظفات بلدية المرسى الكبير – وهران

تندرج هذه المقابلة ضمن دراسة ميدانية أكاديمية تُنجز في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل، وتهدف إلى التعرف على طبيعة الضغوط المهنية التي تواجهها المرأة العاملة داخل البلدية، وانعكاساتها على أدائها المهني، إضافة إلى دراسة الاستراتيجيات المعتمدة للتوفيق بين متطلبات العمل والمسؤوليات الأسرية.

نرجو منكن التفضل بالإجابة على أسئلة المقابلة بكل موضوعية وشفافية، مع التأكيد على أن جميع المعطيات ستُحفظ بسرية تامة، ولن تُستعمل إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

المحور الأول: البيانات الشخصية

- ما هو عمرك؟
- ما هي وضعيتك الاجتماعية؟
- كم سنة لديك من الخبرة المهنية؟
- في أي مصلحة أو قسم تعملين داخل البلدية؟
- كم عدد أبنائك؟

المحور الثاني: عوامل الضغوط المهنية وانعكاساتها على المرأة العاملة في البلدية

- كيف تعرفين الضغوط المهنية التي تواجهينها أثناء العمل داخل البلدية؟
- عندما تكونين تحت ضغط العمل، كيف تتصرفين لإنجاز مهامك؟

- كيف تؤثر طبيعة عملك داخل البلدية على أدائك وتعاملك مع المهام اليومية؟

- ما تقييمك للوسائل والإمكانيات وطريقة تنظيم العمل داخل المصلحة؟ وهل تساعدك في أداء مهامك؟

- ما طبيعة العلاقات التي تربطك بزملائك ورؤسائك في العمل؟

- هل تؤثر ظروفك الاجتماعية أو الأسرية على أدائك المهني؟

- هل ترين أن لضغوط العمل داخل البلدية آثاراً إيجابية على أدائك المهني؟ وإذا نعم كيف؟

- كيف تؤثر الضغوط المهنية على حالتك النفسية والجسدية؟

المحور الثالث: استراتيجيات التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية

- من يساعدك في رعاية الأطفال أثناء وقت العمل؟

- كيف تساعدك وسائل التكنولوجيا الحديثة في التوفيق بين العمل والمسؤوليات المنزلية؟

- هل تعتمدين على تنظيم الإنجاب كاستراتيجية للتخفيف من ضغط التوفيق بين العمل والأسرة؟

- كيف تنظمين وقتك بين العمل والالتزامات المنزلية؟

الملحق رقم 02

جدول الخصائص السوسيومهنية للمبحوثات

رقم المبحوثة	السن	الحالة الاجتماعية	الخبرة المهنية	عدد الأبناء	المكتب
01	37 سنة	متزوجة	5 سنوات	طفلان	مكتب الحالة المدنية وشؤون العامة
02	43 سنة	متزوجة	12 سنة	3 أطفال	مكتب المالية
03	30 سنة	متزوجة	3 سنوات	طفل واحد	مكتب الإعلام الآلي
04	38 سنة	متزوجة	9 سنوات	طفلان (02)	مكتب الشؤون الاجتماعية
05	35 سنة	متزوجة	7 سنوات	طفلان (02)	مكتب الأرشيف
06	34 سنة	متزوجة	5 سنوات	طفلان (02)	مكتب تسيير المستخدمين

الملحق رقم 03

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية وهران
دائرة عين الترك
بلدية المرسى الكبير

عدد السكان: 16 657 نسمة

الهيكل التنظيمي لبلدية المرسى الكبير

(مداولة المجلس الشعبي البلدي رقم 2014/01/10 مؤرخة في 2014/03/17)

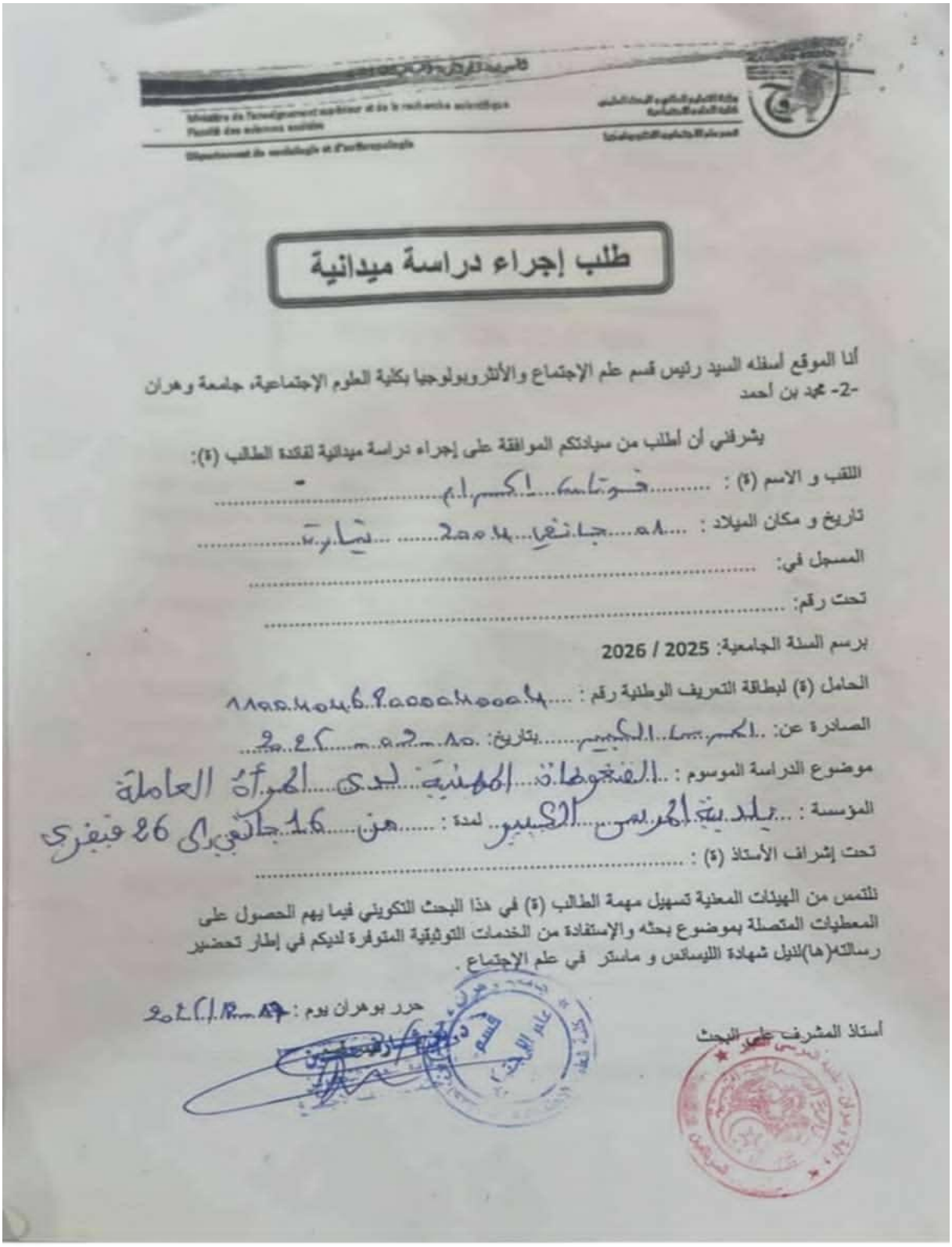


حرر بالمرسى الكبير في 2014
رئيس المجلس الشعبي البلدي

ولاية وهران
مديرية الادارة
مصلحة التنشيط
مكتب متخذي
نظر و صدق عليه
وهران في
الوالي

إمضاء : مختار هاشمي

الملحق رقم 04



طلب إجراء دراسة ميدانية

أنا الموقع أسفله السيد رئيس قسم علم الإجتماع والأنثروبولوجيا بكلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران -2- محمد بن أحمد

يشرفني أن أطلب من سيادتكم الموافقة على إجراء دراسة ميدانية لفائدة الطالب (ة):

اللقب و الاسم (ة) : .....خوتاس اكرام.....

تاريخ و مكان الميلاد : ...18...جانفي...2004.....تيارت.....

المسجل في: .....

تحت رقم: .....

برسم السنة الجامعية: 2025 / 2026

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 118046902000400004

الصادرة عن: ..المصلحة الولائية.....بتاريخ: ..26-03-2025...

موضوع الدراسة الموسوم : ..الفتوحات المهنية لدى المرأة العاملة

المؤسسة : ...بلدية المرسى الكبير.. لمدة : .....من 16 جانفي الى 26 فيفري

تحت إشراف الأستاذ (ة) : .....

نلتمس من الهيئات المعنية تسهيل مهمة الطالب (ة) في هذا البحث التكويني فيما يهم الحصول على المعطيات المتصلة بموضوع بحثه والإستفادة من الخدمات التوثيقية المتوفرة لديكم في إطار تحضير رسالته(ها)لنيل شهادة الليسانس و ماستر في علم الإجتماع .

حرر بوهران يوم : 26/02/17

أستاذ المشرف على البحث

الملحق رقم 05

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie

Es-Senia le :...../...../2025

CONVENTION DE STAGE

Entre :

L'Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, faculté des sciences sociale ayant siège à Es-Senia, campus Mourad Salim Taleb, représenté par le Chef de Département Mr. BEN ACHOUR Salem.

Ci-après désigné par l'Université d'Oran 2.

D'une part,

Et

L'Entreprise APC Mers el Kebir dont le siège social est Sise à Commune de Mers el Kebir représentée par son Directeur Mr. chargé de la gestion et de l'administration des affaire de la Commune de Mers el Kebir

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

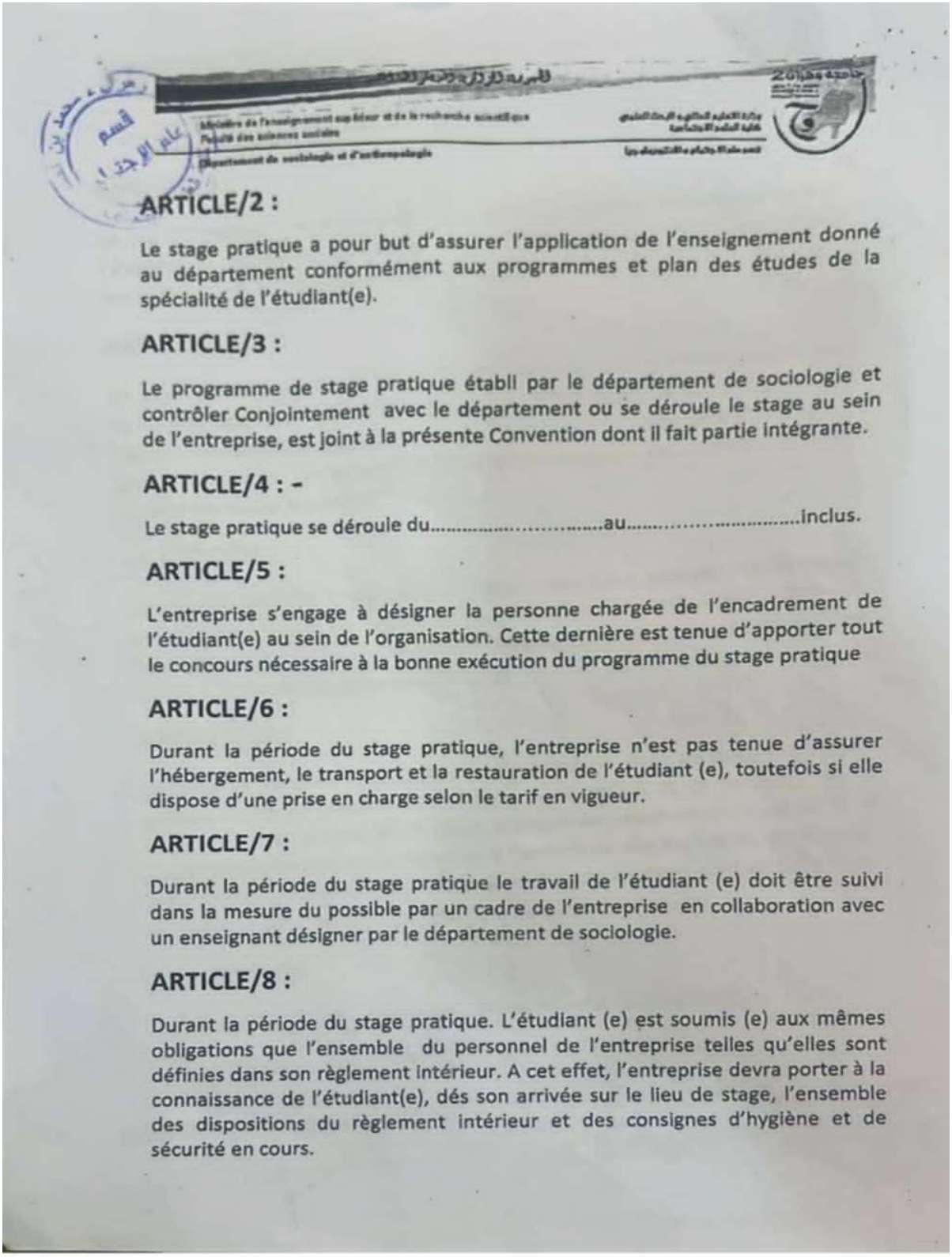
ARTICLE/1 :

La présente convention a pour objet l'organisation du stage pratique de l'étudiant(e) : Fournes Ibtissam

Inscrit (e) en Master : .....

En conformité avec le programme et le plan des études de la dite spécialité .....

الملحق رقم 06



ARTICLE/2 :

Le stage pratique a pour but d'assurer l'application de l'enseignement donné au département conformément aux programmes et plan des études de la spécialité de l'étudiant(e).

ARTICLE/3 :

Le programme de stage pratique établi par le département de sociologie et contrôler Conjointement avec le département ou se déroule le stage au sein de l'entreprise, est joint à la présente Convention dont il fait partie intégrante.

ARTICLE/4 : -

Le stage pratique se déroule du.....au.....inclus.

ARTICLE/5 :

L'entreprise s'engage à désigner la personne chargée de l'encadrement de l'étudiant(e) au sein de l'organisation. Cette dernière est tenue d'apporter tout le concours nécessaire à la bonne exécution du programme du stage pratique

ARTICLE/6 :

Durant la période du stage pratique, l'entreprise n'est pas tenue d'assurer l'hébergement, le transport et la restauration de l'étudiant (e), toutefois si elle dispose d'une prise en charge selon le tarif en vigueur.

ARTICLE/7 :

Durant la période du stage pratique le travail de l'étudiant (e) doit être suivi dans la mesure du possible par un cadre de l'entreprise en collaboration avec un enseignant désigner par le département de sociologie.

ARTICLE/8 :

Durant la période du stage pratique. L'étudiant (e) est soumis (e) aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de l'entreprise telles qu'elles sont définies dans son règlement intérieur. A cet effet, l'entreprise devra porter à la connaissance de l'étudiant(e), dés son arrivée sur le lieu de stage, l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en cours.

الملحق رقم 07

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie

ARTICLE/9 :

En cas d'infraction aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise par l'étudiant (e), celle-ci peut lui adresser un avertissement que sera communiqué immédiatement au département de sociologie.

ARTICLE/10 :

En cas d'accident survenu à l'étudiant (e), soit au cours du trajet jusqu' à son lieu d'affectation, soit au cours de son stage, soit au cours de lieu d'affectation, l'entreprise demeure dégagée de toute responsabilité. L'étudiant dans de cas pareil et couvert par le contrat d'assurance prépayé par l'Université pour l'ensemble de ses étudiants

ARTICLE/11 :

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour protéger l'étudiant (e) contre tous risques ou accidents du travail, en particulier elle veillera à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité afférentes aux postes de travail ou l'étudiant(e) aura été affecté(e) .

ARTICLE/12 :

L'entreprise s'engage à remettre au département, dans les quinze jours qui suivent la fin du stage pratique, sont appréciation et sa notation sur le déroulement et le résultat du stage pratique de l'étudiant(e). A cet effet, le département de sociologie remettra à l'entreprise des feuilles de notation de l'étudiant(e) qui seront établies par celle-ci en deus exemplaires dont l'un sera transmis au département, et l'autre conservé par l'entreprise.

ARTICLE/13 :

Cet accord est valable pour une durée de six mois, à compter du.....

Et relatif au stage de l'étudiant (es) : Mr

LE DIRECTEUR GENERAL DE L'ENTREPRISE

LE REPRESENTANT DE L'UNIVERSITE