

جامعة وهران
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية

الضغوطات الثقافية وصراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية

دراسة ميدانية لدى عينة من القياديات

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس و علوم التربية

إعداد الطالبة:

غيات حياة

تحت إشراف:

د. شارف جميلة

السنة الجامعية: 2013-2014

جامعة وهران
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية

الضغوطات الثقافية وصراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية

دراسة ميدانية لدى عينة من القياديات

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس و علوم التربية

إعداد الطالبة:

غيات حياة

تحت إشراف:

د. شارف جميلة

أعضاء لجنة المناقشة:

- | | |
|---------------|-------------------------|
| رئيسا | 1- أ.د. مزيان محمد |
| مشرفة و مقررة | 2- د. شارف جميلة |
| مناقشا | 3- أ.د. بوعبد الله لحسن |
| مناقشا | 4- د. بكري عبد الحميد |
| مناقشة | 5- د. شارب دليلة |
| مناقشة | 6- د. رحماني سعاد |

السنة الجامعية: 2013-2014

اللهم أنت ربي وأنا عبدك
ناصيتي بيدك فلا تدعني أصاب بالغرور إذا نجحت
و لا أصاب باليأس إذا فشلت
بل ذكرني بأن الفشل هو التجربة التي تسبق النجاح
اللهم إني سألك في أمري هذا
و أسألك عزيمة الرشد، وأسألك شكر نعمتك وعبادتك
وأسألك لسانا صادقا و قلبا سليما
و أعود بك من شر ما تعلم و أسألك من خير ما تعلم
و أستغفرك مما تعلم أنت العليم
ربي أنزلني منزلا مباركا و أتني خير المنزلين في مقام
القرب والشكر والرضا
ربي أتمم لنا نورنا واغفر لنا، إنك على كل شيء قدير

الإهداء

إلى والدي الكريم، إلى أمي الحبيبة، حفظهما الله و أمد في

عمرهما

إلى زوجي الحبيب

إلى قرّتا عيني، العزيزتان ميار و رزان

و إلى كل أفراد العائلة

إلى أعر صديقة فاطمة الزهراء

أهدى هذا العمل المتواضع

الباحثة

كلمة شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

" ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمتها علي و على والدي وأن
أعمل صالحا ترضاه "

صدق الله العظيم

الحمد لله العلي القدير الذي سخر لنا العلم لنستنير به في ظلمات
الجهل و الشكر للسميع المجيب الذي وفقني في إتمام هذا البحث،
راجية بأن يعم بالنعمة والفائدة.

أتقدم بجزيل الشكر الخالص:

- إلى الأستاذة الفاضلة الدكتورة شارف جميلة التي بدلت جهدا كبيرا في إرشادي وتوجيهي
خلال رحلتي العلمية و التي أسعدتني بقبولها للإشراف على هذه الأطروحة.
- إلى والدي العزيز الأستاذ الدكتور غيات بوفلجة الذي أعطاني من وقته الكثير و لم يبخل
علي بتوجيهاته وإرشاداته في انجاز هذا العمل.
- إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا بقبول مناقشة هذه الرسالة
- إلى الأساتذة الأفاضل الذين قاموا بتحكيم أداة الدراسة.
- إلى زميلتي و أختي مرياح فاطمة الزهراء التي كان لها الفضل بتشجيعي و مسانديتي لإتمام
هذا العمل المتواضع.

الباحثة

ملخص البحث

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن الضغوطات الثقافية والاجتماعية التي تعاني منها المرأة العاملة في المواقع القيادية، كما تهدف إلى معرفة صراع الأدوار التي تعاني منها المرأة القيادية.

تتكون عينة الدراسة من (200) امرأة عاملة في موقع قيادي، شملت مجموعة من المجالات نذكر منها: (مديرات المؤسسات التعليمية بمختلف مستوياتها، رئيسات أقسام المستشفيات، و الإدارات، مديرات في مؤسسات صناعية وتجارية، رئيسات مصالح الخدمات الاجتماعية، مفتشات في الجمارك).

و من أجل التحقق من الفرضيات، تم بناء مقياس الدراسة المتمثل في استبيان يدرس الضغوطات و صراع الأدوار عند المرأة القيادية انطلاقا من دراسات سابقة. و بعد التأكد من صدق و ثبات الأداة، تم تطبيقها على عينة الدراسة الأساسية. وبعد استخراج النتائج اعتمدت الباحثة على أسلوب الإحصاء الوصفي من أجل حساب النسب المئوية. كما اعتمدت على أسلوب الإحصاء الاستدلالي باستعمال الرزم الإحصائية SPSS، لحساب العلاقات الارتباطية و الفرقية بين المتغيرات.

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين صراع الأدوار و بين الضغوطات التي تعاني منها المرأة العاملة في المواقع القيادية.

- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين دور المرأة كربة بيت و بين قيامها بمهامها القيادية.

- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الضغوط الثقافية والاجتماعية التي تواجهها المرأة و بين قيامها بمهامها القيادية.

- توجد فروق دالة إحصائيا بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة من حيث القيام بمهامها القيادية (لصالح المرأة غير المتزوجة).

- توجد فروق دالة إحصائيا بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة من حيث الضغوط النفسية (لصالح المرأة المتزوجة).

Résumé de la recherche

Cette étude a pour but de révéler les pressions culturelles et sociales rencontrées par les femmes qui travaillent dans des postes de responsabilités, visant également à trouver les rôles que le conflit subi par le leadership des femmes.

L'échantillon de l'étude est composé de 200 Femmes travaillant dans des postes de responsabilités.

Afin de vérifier les hypothèses on a utilisé un questionnaire qui examine les pressions et les conflits des rôles chez la femme responsable on se basant sur d'autres études précédentes. Après avoir été assuré de la sincérité et la stabilité de l'outil, les dernières ont été appliquées sur l'échantillon de l'étude principale. Après extraction des résultats le chercheur a utilisé les statistiques descriptives pour calculer : les fréquences et les pourcentages ; ainsi que les statistiques significatives pour calculer les corrélations et les différences statistiques entre les variables en utilisant les statistiques SPSS.

Et le chercheur a constaté les résultats suivants :

- La présence d'une corrélation statistiquement significative entre le conflit des rôles et les pressions subies par les femmes qui travaillent dans des postes de direction.

- La présence d'une corrélation statistiquement significative entre le rôle des femmes en tant que femme au foyer et femme responsable.

- La présence d'une corrélation statistiquement significative entre les pressions culturelles et sociales rencontrées par les femmes et leur poste de responsabilité.

- Il existe des différences statistiquement significatives entre les femmes mariées et célibataires dans leurs tâches de responsabilités.

- Il existe des différences statistiquement significatives entre les femmes mariées et célibataires en termes de pression psychologique.

محتويات البحث

ب	الإهداء.....
ج	كلمة شكر و تقدير.....
د	ملخص البحث.....
و	ملخص البحث باللغة الفرنسية.....
ي	الفهرس.....
ي	قائمة الجداول.....
ل	قائمة الأشكال.....
01	المقدمة.....

الفصل الأول: تقديم البحث

05	تمهيد.....
06	1- الإشكالية.....
07	2- إشكالية عامة.....
09	3- الفرضيات.....
11	4- دوافع اختيار الموضوع.....
11	5- أهمية الدراسة.....

136- أهداف الدراسة
147- جوانب الموضوع
148- حدود الدراسة
159- تحديد المفاهيم الإجرائية للبحث
17خاتمة

أدبيات البحث

الفصل الثاني: المرأة العاملة في المواقع القيادية

19تمهيد
191- المرأة العاملة
212- المرأة والقيادة
243- واقع القيادة النسائية في الجزائر
274- الخصائص و المهارات التي يجب أن تتصف بها المرأة القيادية.....
285- المعوقات والمشاكل التي تواجه المرأة القيادية في العمل.....
30خاتمة

الفصل الثالث: الضغوطات على المرأة القيادية

32	تمهيد
32	1- مفهوم الضغط.....
34	2- أنواع الضغوط التي تتطرق لها المرأة العاملة في المواقع القيادية....
34	1.2- الضغوطات الثقافية.....
39	2.2- الضغوط الاجتماعية الأسرية.....
42	3.2- الضغوط الاقتصادية.....
44	4.2- الضغوط الناتجة عن العمل.....
47	5.2- الضغوط النفسية
55	خاتمة.....

الفصل الرابع: صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية

57	تمهيد
57	1- مفهوم الدور.....
58	2- العلاقة بين الدور والمكانة الاجتماعية.....
58	3- مفهوم صراع الأدوار.....
61	4- صعوبة التوفيق بين العمل والبيت والزوج والأولاد.....
63	5- المرأة العاملة في المواقع القيادية وصراع الأدوار.....

641-5 المرأة العاملة و دورها كقيادية.....
672-5 المرأة القيادية و دورها كأم.....
703-5 المرأة القيادية و دورها كزوجة.....
744-5 المرأة القيادية ودورها كمسئولة عن البيت.....
78الخاتمة.....

الفصل الخامس: الدراسات السابقة

80تمهيد.....
801- الدراسات العربية السابقة.....
922- الدراسات الأجنبية السابقة.....
973- التعقيب على الدراسات السابقة.....
98خاتمة.....

الفصل السادس: الدراسة الميدانية

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

101تمهيد.....
1011- أهداف الدراسة الاستطلاعية.....
1032- منهج وتصميم الدراسة.....

- 103 3- أدوات قياس الدراسة الاستطلاعية.....
- 104 4- خطوات بناء أداة الدراسة.....
- 106 5- أبعاد المقياس و فقراته
- 109 6- مكان و مدة إجراء الدراسة.....
- 110 7- تطبيق أداة الدراسة.....
- 118 8- الخصائص السيكمترية للمقياس.....
- 122 9- التعديلات التي طرأت على الاستبيان.....
- 122 10- الاستمارة في صورتها النهائية.....
- 126 11- الخصائص السيكمترية للمقياس بعد الترجمة.....

ثانيا: الدراسة الأساسية

- 128 1- منهج و تصميم الدراسة.....
- 131 2- مكان و مدة الدراسة.....
- 131 3- مجتمع الدراسة وعينتها.....
- 141 4- الأدوات الإحصائية المستعملة.....
- 142 خاتمة.....

الفصل السابع: عرض نتائج الدراسة

144	تمهيد
144	I- تحليل نسب استجابات عينة الدراسة
156	II- عرض نتائج الدراسة
163	خاتمة

الفصل الثامن: مناقشة نتائج الدراسة

165	تمهيد
165	مناقشة نتائج الدراسة
174	مناقشة عامة
177	مساهمة البحث
178	توصيات
180	خاتمة
181	قائمة المراجع
193	قائمة الملاحق

قائمة الجداول:

صفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
47	نموذج الضغط المهني لدى النساء الموظفات	01
106	توزيع المقياس على الأبعاد الأساسية	02
108	توزيع الأبعاد الثانوية	03
111	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن	04
112	مواصفات العينة حسب المستوى التعليمي للنساء القياديات	05
113	طبيعة الوظيفة للنساء القياديات	06
114	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب مجالات العمل	07
115	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الحالة الاجتماعية	08
116	مواصفات العينة حسب المستوى التعليمي للزوج	09
117	عدد الأطفال	10
120	قيم معاملات الارتباط بين كل بعد و الدرجة الكلية للمقياس	11
121	حساب ثبات المقياس	12
123	الفقرات المحذوفة	13
124	الفقرات المعدلة	14

125	الفقرات المضافة	15
132	توزيع العينة على أساس مجالات العمل	16
134	توزيع العينة حسب السن	17
135	مواصفات العينة حسب المستوى التعليمي	18
137	توزيع العينة حسب طبيعة المؤسسة الموظفة فيها	19
138	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	20
139	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي للزوج	21
140	توزيع العينة حسب عدد الأولاد	22
144	التكرارات و النسب المئوية لبعء دور المرأة كقيادية	23
148	التكرارات و النسب المئوية لبعء المرأة كزوجة	24
149	التكرارات و النسب المئوية لبعء المرأة كأم	25
150	التكرارات و النسب المئوية لبعء المرأة كمسئولة عن المهام المنزلية	26
152	التكرارات و النسب المئوية لبعء الضغوطات الثقافية	27
154	التكرارات و النسب المئوية لبعء الضغوطات الاجتماعية	28
155	التكرارات و النسب المئوية لبعء الضغوطات النفسية	29
156	العلاقة الإرتباطية بين صراع الأدوار وبين الضغوطات التي تعاني منها المرأة القيادية	30

157	العلاقة الإرتباطية بين دور المرأة كربة بيت و بين قيامها بمهامها كقيادية	31
158	العلاقة الإرتباطية بين دور المرأة كأم و بين قيامها كقيادية	32
158	العلاقة الإرتباطية بين دور المرأة كزوجة و بين قيامها بدورها كقيادية	33
159	العلاقة الإرتباطية بين دور المرأة كمسؤولة عن البيت و بين قيامها بدورها كقيادية	34
160	العلاقة الإرتباطية بين الضغوطات الثقافية التي تواجهها المرأة و بين قيامها بمهامها القيادية	35
160	هناك العلاقة الإرتباطية بين الضغوطات الاجتماعية و بين قيام المرأة بدورها كقيادية	36
161	الفرق بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة من حيث القيام بالمهام القيادية	37
162	الفرق بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة من حيث الضغوط النفسية	38

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
111	الأعمدة التكرارية لتوزيع عينة الدراسة حسب السن	01
112	مواصفات العينة حسب المستوى التعليمي للنساء القياديات	02
113	مواصفات العينة حسب طبيعة الوظيفة للنساء القياديات	03
114	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب مجالات العمل	04
115	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الحالة الاجتماعية	05
116	الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب المستوى التعليمي للزوج	06
117	الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب عدد الأطفال	07
130	رسم تخطيطي يوضح العلاقة الخاصة بنموذج الدراسة	08
133	الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب مجالات العمل	09
134	الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب السن	10
136	الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب المستوى التعليمي	11
137	الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب طبيعة المؤسسة الموظفة فيها	12
138	الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب الحالة الاجتماعية	13
139	الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب المستوى التعليمي للزوج	14

المقدمة

عرفت الجزائر بعد الاستقلال، تحولات سياسية، ثقافية، اجتماعية، واقتصادية عميقة مست المجتمع الجزائري، كما كان لها تأثير على وضع المرأة في المجتمع والأسرة، فبعدها كان مكانها البيت، و دورها محصورا على رعاية الزوج والأبناء، والاهتمام بالشؤون المنزلية، تغيرت الأوضاع، افتتحت بدورها مجال العلم وميدان العمل.

كما تغيرت نظرة المرأة لذاتها بتدخل عوامل اجتماعية تمثلت في ارتفاع معدلات التعليم بين النساء، و زيادة وعي المرأة بحقوقها في المجتمع، و بقدراتها وكفاءاتها الوظيفية، و طاقتها الإنتاجية الفعالة، كلها عوامل أثارت فيها رغبة التفوق لإثبات ذاتها، ما جعل وجودها يزداد في مختلف القطاعات (الصحة، التعليم، القضاء...)، بل تجاوزت ذلك وأصبحت تطمح لمناصب أرقى تتمثل في المواقع القيادية كالمديرة في المدرسة، رئيسة مصلحة في المستشفى أو مصلحة إدارية، أو القاضية في المحكمة... و لكن غالبا لا تتولى النساء في الجزائر مناصب قيادية ذات مسؤوليات كبرى، مثل المناصب الوزارية التقنية أو الاستراتيجية، بل تمنح لهن مناصب قيادية ذات صبغة اجتماعية، متصلة بأوضاع العائلة والسكن والمهام الاجتماعية مثل الصحة والطفولة، و التضامن، كأنها امتداد لوظائفها التقليدية في المجتمع و العائلة (سمينة، 2012).

إن المرأة العاملة في المواقع القيادية تواجه مجموعة من الضغوطات الثقافية والاجتماعية والنفسية، نتيجة تداخل و تعارض مجموعة من الأدوار التي تقوم بها فهي زوجة وأم و مسئولة عن المهام المنزلية في البيت، بالإضافة إلى دورها كقيادية في المؤسسة.

و من هذا المنطلق تبنت الباحثة موضوع الضغوطات الثقافية وصراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية. بحيث قامت بتنظيم بحثها في سبعة فصول و هي كالاتي:

الفصل الأول:

هو عبارة عن مدخل للدراسة، يضمن مجموعة من النقاط أولها: دواعي اختيار الموضوع، ثم الانتقال إلى تحديد إشكالية البحث، وصياغة الفرضيات، ثم تبيان أهمية وأهداف البحث، و أخيرا التعاريف الإجرائية للدراسة.

الفصل الثاني:

تناولت الباحثة فيه موضوع المرأة القيادية، مفاهيم حول المرأة العاملة، واقع المرأة الموظفة في الجزائر، ثم مفاهيم حول القيادة و المرأة القيادية، و في الأخير التطرق لسلمات، ومهارات، و معوقات النساء العاملات في المواقع القيادية.

الفصل الثالث:

خصص هذا الفصل بموضوع الضغوطات الثقافية، بحيث تطرقت الباحثة إلى مفهوم الضغط، ثم أنواع الضغوطات (الاجتماعية، والثقافية، والنفسية، والمهنية) التي تعاني منها المرأة القيادية.

الفصل الرابع:

خصص في هذا الفصل موضوع صراع الأدوار عند المرأة القيادية. بحيث تطرقت الباحثة إلى مفاهيم حول الدور و صراع الأدوار، ثم ركزت على أدوار المرأة العالة في المواقع القيادية، بحيث شمل دور المرأة كمسئولة في المؤسسة الوظيفية، و دورها كربة بيت، و التي يندرج فيها دورها كزوجة، دورها كمسئولة عن رعاة الأبناء، و ورها كامرأة مسؤولة عن المهام المنزلية.

الفصل الخامس:

و يحتوي على الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية، بحيث عرضنا فيه أهم وأحدث الدراسات، التي تناولت مواضيع مختلفة، متعلقة بواقع المرأة القيادية، والمشاكل والمعوقات التي تعاني منها، إضافة إلى دراسات حول صراع الأدوار، و في الأخير تم التعليق على مجموع الدراسات.

الفصل السادس:

تناولت الباحثة فيه الجانب الميداني متضمنا الدراسة الاستطلاعية، والدراسة الأساسية، مع التطرق إلى جميع الخطوات التي اتبعتها الباحثة في كلا المرحلتين.

الفصل السابع:

تم فيه عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها استنادا إلى الدراسات السابقة، على ضوء أدبيات البحث.

و ختمت الباحثة الأطروحة بمناقشة عامة، ثم مجموعة من التوصيات.

الفصل الأول

تقديم البحث

تمهيد

- 1- إشكالية البحث
- 2- فرضيات البحث
- 3- دواعي اختيار الموضوع
- 4- أهداف البحث
- 5- أهمية البحث
- 6- حدود البحث
- 7- التعاريف الإجرائية للمفاهيم المستخدمة في البحث

خاتمة

تمهيد:

ركزت الباحثة في هذا الفصل على مجموعة من العناصر المساعدة على تقديم البحث، من الإشكالية وتساؤلات البحث، الفرضيات، دواعي اختيار الموضوع، أهداف و أهمية و حدود البحث، وتطرقت الباحثة في الأخير إلى المفاهيم الإجرائية للمصطلحات الخاصة بموضوع الدراسة.

1. الإشكالية:

يشهد العالم منذ منتصف القرن العشرين، تعبئة واسعة لأعداد كبيرة من الرجال و النساء في حركات التحرر الوطني في البلاد العربية و الإسلامية. ففي هذه الحروب التي لا يسع أحد أن يكون فيها على قيد الحياة، قامت المرأة بوظائف هامة في ميادين التعليم، والصحة، و الاتصال، و الإعلام، كما ساهمت في عمليات الكفاح الوطني، مما يؤكد قدرة المرأة على أداء المهام الصعبة، عند حاجة المجتمع إليها (حلمي، 1992، ص05).

و قد أثبتت المرأة جدارتها في العديد من الميادين التي تتناسب تكوينها، و طبيعتها، و شغلت فيها مواقع قيادية، وأثبتت بأنها قادرة على توظيف قدراتها بتميز.

لقد بينت الدراسات أن هناك وجود تقدم كبير في تعليم المرأة في الجزائر، ومشاركتها في القوى الوظيفية في القطاع العام. إلا أن ضعف تمثيل المرأة في المواقع

القيادية لا يزال ملموسا، و لم تتمكن من المشاركة في رسم السياسات و اتخاذ القرارات بما

يتناسب مع مشاركتها في الوظيفة أو العمل في المستوى الإداري الأدنى. لذلك أصبح هناك شعور متنام من المرأة لمنحها مقاعد مخصصة في المناصب القيادية.

تعاني المرأة الموظفة من ضغوطات ثقافية، اجتماعية، مهنية ، إلا أنها في المواقع القيادية تعاني من ضغوط أقوى، لأنها تقوم بمهام إضافية عادة ما يقوم بها الرجال. و ما يزيد من صعوبات المرأة في المواقع القيادية تناقض واقعها وفطرتها كأمراة تميل إلى العطف والحنان و التسامح، في حين يتطلب منها دورها القيادي ممارسات تتسم بالجدية و الصرامة والانضباط، مما يؤدي إلى ضغوط نفسية على المرأة العاملة في المواقع القيادية.

إلى جانب صراع الأدوار الذي يواجه المرأة في موقع عملها، فهي تعاني من صراع بين دورها كعاملة لها مسؤوليات في واقع عملها، و دورها كزوجة و ربة أسرة تتطلب منها قدرا من الوقت والعناية والاهتمام.

وإن الدراسات السابقة، نذكر أهمها (الشهابي وحديد، 2002)، (العزام والشهابي، 2003)، (الزهيري، 2006)... تتفق بأن خروج المرأة لميدان العمل و تبوئها للمناصب القيادية، يزيد من عدد الأدوار المنوطة بها، فإضافة إلى دورها كزوجة، و أم، و ربة بيت، يضاف إليها دورها كعاملة في موقع قيادي، و بذلك تتعدد واجباتها و تتزامن التوقعات المنتظرة منها مما يجعل هذه الزوجة العاملة تعيش حالة صراع أدوار، و خاصة عند إحساسها بالتقصير في الواجبات التي يفرضها كل دور من هذه الأدوار. و في ضوء

هذه التوقعات المتعددة، و المسئوليات المتداخلة، و الواجبات المختلفة، قد تشعر الزوجة العاملة في المواقع القيادية بالضيق والتوتر و الضغط النفسي، الأمر الذي يتجلى في شكل أعراض نفسية و جسدية، و هو بدور يمكن أن يقلل من كفاءتها المهنية مما يؤدي بها إلى القلق و الخوف على مستقبلها الوظيفي، و إذا أرادت إرضاء مكانتها المهنية فقد يكون ذلك على حساب مكانتها الأمومية و الأسرية و الزوجية، و بالتالي قد تكون موضع لدائرة الضغط.

إن خصوصية مهام و أدوار المرأة في المواقع القيادية يتطلب تدعيماً من طرف الأقارب، والزوج، والأبناء، و حتى المجتمع ككل، و هو ما تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء عليه، و التعرف على استراتيجيات التكيف و التصرف عند المرأة الموظفة العاملة في المواقع القيادية.

و من هنا تأتي مشكلة الدراسة في التعرف على المتغيرات التي أحدثتها خروجها للعمل و حراكها المهني و التعرف على المعوقات التي تحد من الحراك إضافة إلى المشكلات التي قد تواجهها و التي تحد من حراكها سواء كان في العمل أو البيت. و من هنا ننطلق في الإشكالية العامة التالية:

2. إشكالية عامة:

هل هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار و بين الضغوطات

التي تعاني منها المرأة القيادية.

و من هذه الإشكالية تتفرع مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

1.2- هل هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين دور المرأة كربة بيت و بين قيامها بمهامها كقيادية.

و من هنا نتطرق إلى التساؤلات الجزئية التالية:

1.1.2- هل هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين دور المرأة كزوجة و بين قيامها بدورها كقيادية.

2.1.2- هل هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين دور المرأة كأم و بين قيامها بدورها كقيادية.

3.1.2- هل هناك علاقة إرتباطية بين دور المرأة كمسئولة عن مهام البيت و بين قيامها بدورها كقيادية.

2.2- هل هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الضغوطات الثقافية و الاجتماعية التي تواجهها المرأة و بين قيام المرأة بمهامها القيادية.

و منها نتطرق إلى السؤالين الجزئيين التاليين:

1.2.2- هل هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الضغوطات الاجتماعية و بين قيام المرأة بدورها كقيادية.

2.2.2- هل هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الضغوطات الثقافية و بين قيام المرأة بدورها كقيادية.

3.2- هل توجد فروق دالة إحصائية بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة من حيث القيام بالمهام القيادية.

4.2- هل هناك فروق دالة إحصائية بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة من حيث الضغوط النفسية.

3- الفرضيات:

و من هنا نطرح الفرضيات التالية:

. الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائية بين صراع الأدوار وبين الضغوطات التي

تعاني منها المرأة القيادية.

. الفرضية الفرعية الأولى:

هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائية بين دور المرأة كربة بيت و بين دورها كقيادية.

و من هنا نتطرق إلى الفرضيات الجزئية التالية:

أ / هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائية بين دور المرأة كزوجة و بين دورها

كقيادية.

ب / هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائية بين دور المرأة كأم و بين دورها كقيادية.

ج / هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائية بين دور المرأة كمسئولة عن مهام البيت

وبين دورها كقيادية.

الفرضية الفرعية الثانية:

هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الضغوطات الاجتماعية و الثقافية التي تواجهها المرأة و بين دورها كقيادية.

و منها نتطرق إلى الفرضيتين الجزئيتين التاليتين:

أ/ هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الضغوطات الاجتماعية التي تواجه المرأة و بين دورها كقيادية.

ب/ هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الضغوطات الثقافية التي تواجه المرأة و بين دورها كقيادية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد فروق دالة إحصائيا بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة من حيث القيام بالمهام القيادية.

الفرضية الفرعية الرابعة:

توجد فروق دالة إحصائيا بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة من حيث الضغوط النفسية.

4- دوافع اختيار الموضوع:

بادرت الباحثة في دراسة موضوع الضغوطات الثقافية و صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، لدى عينة متنوعة من النساء القياديات، انطلاقاً من دوافع، و اهتمامات خاصة يمكن إيجازها في النقاط التالية:

- إن أهمية هذه الدراسة تكمن في كونها تتناول الصحة النفسية للمرأة العاملة في الموقع القيادي بصفقتها تلعب دوراً مهماً وحيوياً في المجتمع، فهي في داخل الأسرة زوجة و أم و ربة بيت، و في خارجها موظفة و قائدة، يدا بيد مع الرجل في ذات المجتمع.
- أصبحت المرأة العاملة خاصة المسؤولة تعمل جنباً إلى جنب الرجل في المواقع القيادية. و لأهمية الموضوع، أجريت عدة مؤتمرات منها مؤتمر (المرأة والقيادة في الدولة و المجتمع) جامعة القدس 2009.

قلة الدراسات المحلية التي تناولت الضغوطات الثقافية و الاجتماعية، و صراعات الأدوار عند المرأة القيادية.

5- أهمية الدراسة:

يشهد المجتمع المعاصر اعترافاً متتامياً بحاجه للمرأة و بروزها في مجال الأعمال في ميادين عديدة كانت حكراً على الرجل، و هذا ما دعمها للارتقاء في عالم الشغل بتولي مناصب قيادية. ولأن عمل المرأة في المواقع القيادية ليس بهدف المنافسة والدخول مع الرجل في معارك بل هو مجال اعتراف تفرضه ممارسة قوة الفعالية، من هذا المنطلق

يتوجب علينا التركيز على الخصائص النفسية المحددة لدور المرأة و قدراتها في العمل القيادي.

كما يتضمن موضوع القيادة عند النساء قدرا كبيرا من الأهمية بالنسبة للمؤسسة في العمل، و الأسرة في البيت، لأن أهم شروط استراتيجية النجاح الوظيفي هو قدرة المرأة على التوفيق بين قوة الموقع القيادي و بين دورها الأسري و العائلي، وكيفية التعامل مع الزملاء في العمل واكتساب ثقة الآخرين بقدراتها وكفاءاتها (الشهابي، محمد: 2002).

من هنا تبرز أهمية البحث في إلقاء الضوء على طبيعة مشاركة المرأة في المواقع القيادية، و كيفية تبوءها لهذه المناصب.

كما نحاول الكشف عن مدى تغير القيم والعادات و التقاليد التي كانت تحد و تعوق مشاركة المرأة في قيادة المؤسسات و تعوق حراكها المهني و مدى تقبل المجتمع لها، كما أنها سوف تكشف عن أنماط الحراك و أساليبه و انعكاساته على أوضاع المرأة العاملة و مدى تأثيره بالقيم الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية.

و أخيرا تتضح أهمية هذه الدراسة بما ستضيفه نتائجها إلى المجال العلمي الأكاديمي، كما نأمل أن تستفيد منه كل مؤسسة سواء تعليمية، أو إنتاجية أو خدمتية خاصة التي تترأسها النساء القياديات من نتائج هذه الدراسة.

6- أهداف الدراسة:

تستهدف هذه الدراسة الكشف عن الجانبين الوظيفي و الأسري للمرأة العاملة في

المواقع القيادية، و ذلك من خلال إلقاء الضوء على الجوانب التالية:

- تحديد الخصائص الشخصية و الاجتماعية والثقافية و المهنية التي تتصف بها النساء في المواقع القيادية.

- الكشف عن مدى تفتح المجتمع الجزائري، و تخليه عن المعتقدات البالية التي تقلل من شأن المرأة.

- إلقاء الضوء على قضية المرأة كجزء لا يتجزأ من قضايا المجتمع، و إبراز دورها الحقيقي في تنمية وتطوير مجتمعا.

- التأكيد على الدور الايجابي للمرأة في المواقع القيادية، و ما يعزز مكانتها و يزيد من ثقته و يساعدها على التقدم و التفوق.

- معرفة المتطلبات اللازمة لنجاح المرأة العاملة في المواقع القيادية.

- تشجيع و دعم النساء للوصول إلى المواقع القيادية.

- معرفة مدى رضا النساء عن موقعهن القيادي الحالي.

- معرفة مدى التكافؤ في تبوء المواقع القيادية بين المرأة والرجل.

- تشخيص أهم المشكلات و المعوقات التي تواجه المرأة و تحد من تقدمها.

7- جوانب الموضوع:

- الضغوطات الثقافية و الاجتماعية للمجتمع الجزائري.
- المرأة القيادية.
- صراع الأدوار عند المرأة المسئولة.

8- حدود الدراسة:

تحدد إمكانية تعميم نتائج البحث الحالي في ضوء الحدود التالية:

1.8- الحدود الموضوعية:

يقتصر البحث على معرفة الضغوطات الثقافية و الاجتماعية التي تعاني منها المرأة العاملة في المواقع القيادية. كما تسعى الدراسة لمعرفة عوامل صراعات الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية. و تسعى الدراسة للوقوف على طبيعة العلاقة الارتباطية القائمة في ضوء المتغيرات التالية:

المرأة كأم، كزوجة، كربة بيت، و كقيادية.

2.8- الحدود المكانية:

أكبر عدد من العينة بمختلف تخصصاتها تواجدت في مدينة وهران، أما باقي عينة الدراسة تمثلت في رئيسات أقسام المصالح الطبية بمستشفى (محمد بوضياف) بولاية غيليزان.

3.8- الحدود الزمنية:

اقتصرت الدراسة على الموسم الدراسي 2012-2013.

4.8- عينة الدراسة:

شملت الدراسة عينة من النساء العاملات في المواقع القيادية بمختلف المجالات، و قدرت العينة بـ (200) امرأة عاملة قيادية.

9- تحديد المفاهيم الإجرائية للبحث:

لتحديد المفاهيم أهمية بالغة في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعي، و ذلك لاختلاف التناولات العلمية من جهة و تعقيد وصعوبة تحديد هذه المفاهيم من جهة أخرى، و بالنسبة لدراستنا هذه فإن المفاهيم المتصلة بها و التي يجب تحديدها بدقة هي:

- المرأة العاملة في المواقع القيادية.

- صراع الأدوار.

- ربة البيت.

- الضغوطات الثقافية.

1.9- المرأة العاملة في المواقع القيادية:

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل، و تحصل على أجر مادي مقابل منصبها كمسئولة في المؤسسة التي تعمل بها، و تقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة، و

كأم، إلى جانب دورها كموظفة و مسئولة كمديرة مؤسسة تعليمية، مديرة شركة، رئيسة مصلحة خدماتية، أو في المستشفى، رئيسة قسم، مفتشة ... إلخ.

2.9- صراع الأدوار:

إن تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة في المواقع القيادية بحكم قيامها بدور الأم، و الزوجة وربة البيت، إلى جانب قيامها بدور العاملة و المسئولة في مؤسسة العمل خارج البيت، يؤدي إلى صراع على مستوى هذه الأدوار، هذا الأخير الذي يظهر بحكم التوقعات المختلفة والمتطلبات المتباينة التي تنتظر منها، و من ثم ينتاب الزوجة العاملة شعور بالعجز وإحساس بعدم القدرة على القيام بجميع تلك المطالب و تلبية مختلف التوقعات المنتظرة منها في وقت واحد.

3.9- ربة البيت:

نقصد بربة البيت المرأة المسئولة عن المهام المنزلية من طبخ و تنظيف وشراء مستلزمات البيت دفع الفواتير ... إلخ.

4.9- الضغوطات الثقافية:

هي مجموعة من المواقف و الظروف و الخلفيات الاجتماعية و الثقافية المتعلقة بالعادات و التقاليد و نظرة المجتمع للأمور، و التي تقيد الفرد في حياته وتصرفاته و أفكاره وسلوكه و رغباته. الأمر الذي يسبب للفرد الشعور بالضيق و التوتر و عدم

الارتياح بناء على التقييم الذاتي للفرد، و التي يعتبره الفرد على أنها خطر على نفسيته و جسده و حياته بصفة عامة.

خاتمة:

تطرقنا الباحثة في الفصل الأول إلى تقديم موضوع الدراسة، من الإشكالية و الفرضيات، و دواعي اختيار الموضوع، و أهداف و أهمية الموضوع ... كما سوف تلم في الفصول الموالية بكل ما يتعلق بالجوانب النظرية لموضوع الدراسة، من المرأة العاملة في المواقع القيادية، الضغوطات الثقافية... الخ

الفصل الثاني

المرأة القيادية

تمهيد

1- المرأة العاملة

2- المرأة والقيادة

3- واقع القيادة النسائية في الجزائر

4- السمات التي يجب أن تتصف بها المرأة القيادية

خاتمة

تمهيد:

أصبح عمل المرأة الجزائرية ضرورة حضارية، فرضتها الظروف الاقتصادية والاجتماعية و الحاجة النفسية بعدما كان عملها في القديم يقتصر على الأعمال الزراعية و المهن الحرفية، أصبح هناك تركيز على تعليم المرأة، و مكافحة أميتها، و دخولها إلى الجامعات، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع المستوى التعليمي عندها، و أصبح الوعي يلعب دورا هاما لديها، كما انفتحت أمامها مجالات العمل الواسعة، وارتقت بوظائف مرموقة كالتعليم والطب و الهندسة والقضاء، كما شغلت مناصب المسؤولية والقيادة.

1- المرأة العاملة:

في القديم ارتبط الناس بالأرض، حيث اشتغل كل أفراد الأسرة، فالرجال في الحرث و الحصاد والدرس و القيام بالأعمال الشاقة تساعدهم زوجاتهم أبنائهم. و تشتغل المرأة في أمور المنزل وخارجه مثل سقي الماء و جمع الحطب و جني الخضر الفواكه من الحقول و المزارع، و الطبخ و العناية بالأطفال وتربيتهم. لهذا فجل النساء كانت عاملات بل ما يختلف هو طبيعة العمل، و عمل المرأة لم يكن مقتصر على المنزل فقط بل كان في الحقول و البساتين أيضا كما عملت المرأة جنبا مع الرجل في كل الأعمال دون استثناء، عند الحاجة إليها. (غيات، 2010، ص20).

إن تطور الحياة في عصرنا هذا دفع بالمرأة إلى ميادين عمل جديدة لم تألفها من قبل، حيث تخطت مجالات العمل التقليدية التي كانت تقوم بها في كثير من الأعمال

(العوفي، 2002، ص11) مثل الغزل و الحياكة، و صناعة الزرابي، و صناعة الأواني

الفخارية، إلى ميادين الطب و التعليم و الهندسة بفروعها إلخ.

من أهم الانتقادات الموجهة إلى المجتمعات العربية، تحجيمها لدور المرأة، و هذا ما يصرح به محمد عبد الله، بحيث أن المرأة تقضي معظم وقتها خارج المنزل من الصباح إلى المساء، و بالتالي تبقى في الخارج أكثر من بقائها في المنزل، و في هذا الصدد يقول الفيلسوف (أوجست كونت) أنه " ينبغي أن تكون حياة المرأة في بيتها و لا تكلف بأعمال الرجال، لأن ذلك يقطعها عن وظيفتها الطبيعية، و يفسد مواهبها الفطرية، و عليه فيجب على الرجال أن يتفوقوا على النساء دون أن ينتظروا منهن عملا ماديا" (بن عبد الله، 2000، ص 04).

و قد عرف وضع المرأة الجزائرية تطورا كبيرا نتيجة مجموعة من العوامل من بينها، انتشار التربية و إقبال الفتيات على التعليم، و كذلك مواجهة التحديات حيث تمكنت من متابعة دراستها الأساسية و الثانوية و حتى الجامعية بتفوق عادة، مما مكنها من النجاح، و باعتراف المجتمع بنجاحها و بقدرتها وكفاءتها، و بالتالي منحها مناصب تليق بها في المجتمع.

2- المرأة والقيادة:

يعد عدد الأفراد القادرين على ممارسة القيادة الفعالة قليلا بالنسبة للحاجة إليهم، فالمقدرة القيادية مهارة قيمة، و قد تكون من الأسباب الرئيسية لندرة القيادات في المؤسسات هو فشل هذه المؤسسات في إيجاد الظروف المساعدة على تطوير القيادات، وعدم وجود المناخ الملائم لتحفيزهن (الحسين، 2011، ص07).

قبل التطرق إلى موضوع المرأة القيادية، كان على الباحثة أن تتطرق لبعض مفاهيم القيادة، و التي تعتبر من المفاهيم المركبة التي تتضمن العديد من المتغيرات المتداخلة و التي تؤثر كل منها في لأخرى و تتأثر بها. كما تنوعت تعاريف القيادة مع اختلاف المحكات بحيث لا يوجد تعريف واحد للقيادة يحظى بالقبول الكبير من قبل الدارسين و المهتمين بهذا المجال (قوراية، 2007، ص 24).

و عرف كل من كونتز (Koonts) و أدونيل (O'Donnelle) و إيرج (Wehrich)، (1980): " أن القيادة هي عملية التأثير التي يقوم بها القائد في مرؤوسيه لإقناعهم و حثهم على المساهمة الفعالة بجهودهم في أداء النشاط التعاوني " الحسين، 2011، ص07).

و يمكن تعريف القيادة على أنها عملية نفسية و ثقافية و هي عملية ذهنية منذ البداية هدفها خلق مواقف و عادات تعمل على توفير القرار و العمل السليم. و القيادة هي عملية يحرك فيها القائد الذي يتمتع بالكفاءة و الولاء و ثقة الأتباع أو الناس نحو تحقيق الهدف الجماعي بطريقة ناجحة و فعالة، و تتطلب هذه القيادة أربعة هي:

- وجود جماعة من الأفراد.

- وجود قائد ذو كفاءة و قدرة و فعالية.

- وجود هدف جماعي.

- وجود الثقة والولاء المتبادل. (قوراية، 2007، ص 25).

كما عرف و آخرون أن "القائد هو ذلك الشخص الذي يتم تعيينه من جهة الاختصاص، أو يتم انتخابه ليكون مسئولاً عن أداء المنظمة. و عند الحديث عن القيادة لا يتم التمييز بين القائد الرجل و المرأة. و للقائد سلطة وقوة يمارسها لضمان انجاز مهام المؤسسة" (الحسين، 2011، ص 07).

إن التطورات الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية جاءت بتغيرات مجتمعية متعدّدة، انعكست على مكانة المرأة و دورها في الحياة العائلية و العملية على حدّ السواء. و قد بدأت المرأة بالحصول على فرص متكافئة في ميادين التعليم و العمل، و في كلّ النشاطات المهنية و الاجتماعية. و على الرغم من أن مشاركتها في هذه المجالات مازالت محدودة، إلا أنها في تزايد مستمر و بنسب متفاوتة، تبعا لتفاوت المحفزات و المؤثرات و المعوقات التي ترتبط به. و على الرغم من ذلك، فإن مشاركتها في اتخاذ القرارات و رغبتها في هذه المشاركة مازالت ضعيفة جدًا في المجالين العائلي و العملي، و ذلك تبعا لتأثير الآخرين عليها و حفزهم لها (الشهابي و حديد، 2002، ص 617).

و على الرغم من اعتلاء المرأة أحياناً رأس الهرم القيادي، فإن القيادة في المجتمعات العربية تبقى ملكية ذكورية من شؤون الرجال. و هي واقع في التصور الذي يحمله المجتمع عنها. كما تؤكد الدراسات المهمة بقضايا المرأة ضالة نسب تواجد النساء في المواقع القيادية كلما صعدنا في سلم المؤسسات بجميع أشكالها (أبو تينة والقاسم، 2011، ص 104).

و الحديث عن تبوء المرأة للمواقع القيادية هو حديث عن أزمة تكيف تواجهها، من وجهة نظر تقليدية معارضة لتدخل المرأة في مواقع صنع القرار. فإذا ما نظرنا إلى الصعوبات التي اعترضت المرأة الأوروبية، رغم الانفتاح الاجتماعي الأوروبي، يبرز لنا حجم الصعوبات التي تواجه المرأة القيادية في العالم العربي. و من هذه المشاكل ما عرف بأبناء الجدات و معناها تربية الجدّة للأحفاد بسبب الانشغال الدائم للأم و بالأسرة المهملة و غيرها من المشاكل التي تخص النساء.

و عليه فإن المرأة تحتاج إلى معرفة المعوقات التي قد تصعب مهمتها من حيث التكيف مع وضعية المرأة العاملة في المواقع القيادية، بما في ذلك يواجهها من صراعات داخل الأسرة و في إطار العمل و في الإطار الاجتماعي الواسع. " كما أن أهم شروط النجاح تكمن في استراتيجية قدرة التوفيق بين قوة الموقع القيادي و بين دور المرأة الأسري و العائلي، وكيفية التعامل مع الزملاء في العمل... واكتساب ثقة الآخرين بقدرتها و كفاءتها" (الشهابي و حديد، 2002، ص 612).

لكن بوجود المعوقات تحاول المرأة من خلال تفانيها في العمل و بذلها الجهود الكبيرة و سعيها إلى التطور و التقدم في عملها محاولة تأكيد ذاتها و إثبات جدارتها و تحقيق طموحها و رغبتها الشخصية و التزود بالخبرة و المعرفة و تبوء المكانة الاجتماعية اللائقة بها، إضافة إلى ما يحققه العمل لها ذلك من مردودات مادية و معنوية تعزز ثقتها بقدراتها وإمكانياتها (الشهابي وحديد، 2002، ص 622)، الأمر الذي يجعلها تتحدى صعوبات الواقع و يحفزها نحو التقدم لتبوء المواقع القيادية.

3- واقع القيادة النسائية في الجزائر:

يعرف المجتمع الجزائري تحولات كبيرة في واقع المرأة (غيات، 2005)، إذ أصبحت تعمل في التجارة و الصناعة و القضاء والتعليم و الصحة و الخدمات المختلفة. كما نجد أن عدد الطالبات المتخرجات من الجامعات أصبح أهم بكثير من الطلبة الذكور على مستوى كل التخصصات تقريبا، و حتى التخصصات العلمية التي كانت حكرا على الذكور مثل الهندسة المدنية والميكانيكية والهندسة البحرية... (غيات، 2013).

إن الوضع الحالي للمرأة في المجتمع الجزائري من خلال احتلالها مركزا مهما في قطاعات واسعة من الاقتصاد الوطني، ساعدها على التوجه الايجابي نحو المستقبل لتحقيق أهدافها. فقد أورد تقرير التنمية البشرية للمجلس الاقتصادي الاجتماعي (2009) أن النساء تشكلن 51% من الحاصلين على شهادات التعليم العالي، و قد أصبحت نسبة

الإناث تمثل 37% من العاملات بسلك القضاء، و 50% في قطاع التربية، و 53% في القطاع الصحي، و 32% منهن تتولين مسؤوليات سامية في الدولة، و هي نسب في تزايد مستمر (غيات، 2013).

و هكذا كان أثر التغييرات الاجتماعية و الاقتصادية إيجابا على توجهات المرأة في المجتمع الجزائري، و دفعتها إلى منافسة الرجل في الكثير من الأعمال والنشاطات المهنية التي كانت حكرا على الرجال، مثل سياقة سيارة الأجرة، و الدخول إلى قطاع الأمن و الجيش، و ساهمت بشكل شجاع في عملية إنشاء المؤسسات (يحياوي، 2010). و قد لاحظ بن صديق أن المرأة الجزائرية شرعت في السنوات الأخيرة في تبوء مناصب القيادة في المؤسسات وخوض تجارب إنشاء المشاريع المقاولاتية بكل ما يتطلبه ذلك من إمكانيات و كفاءات و مهارات و قدرات نفسية كالسلطة و الاستقلالية و اتخاذ القرار و القدرة على التواصل (Bensedik، 2006).

لذا فلا غرابة أن نجد النساء قد شغلن مناصب قيادية في مختلف القطاعات و المصالح و المؤسسات، و بذلك نشهد أن تبوء المرأة الجزائرية للمناصب القيادية قد خطى خطوات جبارة نحو الأمام (غيات، 2012).

أشار جون كراي (Jon GRAY)، في كتابه (الرجال من كوكب المريخ والنساء

من كوكب الزهرة) إلى النقاط التالية:

- تعلم كيف تختلف النساء عن الرجال وبالعكس، و عن طريق هذه المعرفة أنقذ أسراً كثيرة من التحطم و الطلاق و الافتراق، كما أنه أنقذ فوق ذلك الأطفال الذين سوف يعانون أكثر.

- توجد قناعة سابقة بأن الرجال و النساء مخلوقات بشرية مختلفة في كيفية التفكير، و كيفية الاتصال و التعبير عن المشاعر، و في كيفية التصرف في المواقف المتباينة، بل مختلفون في فهمهم للأحداث و العلاقات، و حاجتهم للحب و العطف، بهذا الأمر يكادون يكونون من كوكبين مختلفين.

- إن تأكيد الثقة بالذات ليس مهماً للمرأة، فإن تقديم المساعدة ليس بالأمر السلبي، و الاحتياج إلى المساعدة ليس مظهراً من مظاهر الضعف لديها. أما بالنسبة للرجل ربما يشعر بالإهانة عندما تقدم له المرأة المساعدة.

- أحد الفروق الكبيرة بين الرجل و المرأة هو كيفية التصرف أمام الضغوط فالرجل يشعر بالتحسن عن طريق حل المشكلة، أما المرأة تشعر بالتحسن عن طريق الحديث عن المشكلة.

- الرجال يشعرون بالأهمية عندما يتحققون من حاجة الآخرين إليهم، و النساء يشعرن بالأهمية و التفاعل عندما يجدن الرعاية.

- الاختلاف بين الجنسين يشكل عامل جذب للرجل، هو قاس و هي مرنة، هو ذو زوايا حادة، و هي مستديرة الزوايا بالمعنى النفسي، هو بارد و هي ساخنة، بشكل سحري، فإن اختلافهما يبدو وكأنه متكامل (محمد الرميحي، 1997، العدد 462).

4- الخصائص و المهارات التي يجب أن تتصف بها المرأة القيادية:

تتجلى أهم الخصائص التي تتميز بها المرأة القيادية حسب ما جاء به (الحسين، 2011)، فيما يلي:

_ الخصائص الشخصية: تتمثل في الثقة بالنفس، واللباقة، المرونة، الصبر، القدرة على تحمل المسؤولية، حب العمل، الدافعية، الاتزان.

_ الخصائص الفيزيولوجية: كالذكاء، الطول، الرشاقة، بنية الجسد، والمظهر الخارجي.

_ الخصائص الاجتماعية: و تتمثل في العدل، التعاون، المشاركة الاهتمام بالعمال، قدرة الإشراف الفعال.

أما المهارات فتتقسم حسب (الحسين، 2011)، إلى:

_ المهارات الفنية: و يقصد بها القدرة على اتخاذ القرار الصائب في الوقت المناسب، إدارة الاجتماعات، مهارة الاتصالات، و فهم الشخصيات.

_ المهارات التصورية: ويقصد بها القدرة على المبادرة و الإبداع و حل المشكلات،
التفاعل الاجتماعي بين الآخرين، إدارة الوقت بفاعلية، معرفة التخطيط الاستراتيجي،
ومفاهيم الجودة الشاملة و إدارة المشاريع.

كما يؤكد علماء النفس و الإدارة (Meyerson, 2000) أن مبدأ التعامل الإيجابي
مع الآخرين هو أحد أهم مقومات نجاح النساء في عملهن و تفوقهن الوظيفي، و أن
النجاح في العمل و وصول المرأة إلى المواقع القيادية المتقدمة يرتكز على أساسين هما:

- الوعي الذاتي.

- قوة الشخصية.

5- المعوقات والمشاكل التي تواجه المرأة القيادية في العمل:

تعددت المعوقات التي تواجه النساء العاملات في المواقع القيادية، و تم تصنيفها

كمايلي:

1.5 المشكلات التنظيمية:

كشفت دراسة (الشهابي و حديد،2002)، عن أهم المشكلات التنظيمية و قسمتها

إلى مايلي:

_ نظرة القائد الإداري لعمل المرأة، حيث أشارت الدراسة ب(81%) من النساء

القياديات، تصرح أنه غالبا ينظر القادة الإداريين إلى عمل المرأة بأنه دون المستوى

المطلوب نظرا لضعف قدراتها وكفاءاتها...

_ عدم القناع والثقة بقرارات و آراء المرأة بحيث أكدت (71%) من النساء القياديات بأن هذا المشكل له تأثير كبير على ابتعاد النساء عن المواقع القيادية، و تعود عدم قناعة المسؤولين والقياديين عن اعتقادهم بأن المرأة لا قدرة لها على اتخاذ القرارات بصورة منطقية موضوعية وعلمية، لأنها غالبا ما تكون عاطفية وانفعالية و تتأثر بالآخرين و بمشكلاتها الشخصية.

_ عدم القدرة على تحمل المسؤوليات القيادية: بحيث أشارت (56%) من القياديات إلى تخوفهن من تحمل أعباء المسؤولية القيادية، فأحيانا تكون المسؤولية فوق طاقتهن، الأمر الذي قد يشكل خطورة على موقعهن الوظيفي.

_ محدودية المؤهلات والخبرة الوظيفية: أكدت (50%) من القياديات على ضرورة المؤهلات العلمية المناسبة، حيث أن التخصص و الثقافة عنصران مهمان في نجاح القيادة الإدارية والتي تساعد على اكتساب الخبرة.

_ عدم القدرة على مواجهة مشكلات العمل: بحيث أن (46%) من القياديات تصرح بعدم قدرتها على مواجهة المشكلات، الأمر الذي يؤدي حتما إلى فلها وإبعادها عن موقعها.

2.5 المشكلات الشخصية: بحيث تعتقد (63%) من القياديات حسب (أبو تينة والقاسم)، أن الظروف الأسرية تحد من تبوء المرأة للمناصب القيادية، بحيث أن لا شك بابتعاد بعض المؤسسات عن ترقية الموظفات، كي لا تتعرض لخسائر و ذلك بسبب

التزام المرأة بمسئولياتها الأسرية و التي ينتج عنها الغيابات المتكررة. و عندما تفرغ المرأة من الأعباء الأسرية لتتولى المناصب الإدارية العليا تكون قد وصلت إلى سن لا يسمح لها بذلك (أبوتينة والقاسم، 2011، ص105).

3.5 المشكلات البيئية: و تتجلى أمها في العادات و التقاليد، و نظرة المجتمع لقيادة المرأة ، بحيث أدرست دراسة (الشهابي و حديد،2002)، أن (50%) من النساء على أن نظرة المجتمع لعمل المرأة القيادية يعتبر من المعوقات الأساسية التي تبعد المرأة عن المواقع القيادية، فالتقاليد العائلية و العادات الاجتماعية، غالبا ما تشجع المرأة على القيام بالأعمال التقليدية و اتكالها في قراراتها على الرجل و خضوعها الكلي له.

خاتمة:

على الرغم من النجاحات الوظيفية العديدة التي حضت بها المرأة الجزائرية، وتخطيها للعقبات التي تواجهها أثناء ممارستها لموقعها القيادي. و على الرغم من تكريس المساواة بين الجنسين في مناصب اتخاذ القرار و المسؤولية من حيث ممارسات العمل والأجور والقوانين، إلا أن تمثيلها في مراكز القيادة و اتخاذ القرار ظل إشكالية قائمة نتيجة مجموعة من الضغوط التي سوف نتطرق إليها بالتفصيل في الفصل الموالي.

الفصل الثالث

الضغوطات على المرأة القيادية

تمهيد

1- مفهوم الضغط

2- أنواع الضغوط التي تتطرق لها المرأة العاملة في المواقع القيادية

1.2- الضغوطات الثقافية

2.2- الضغوط الاجتماعية الأسرية

3.2- الضغوط الاقتصادية

4.2- الضغوط الناتجة عن العمل

5.2- الضغوط النفسية لدى المرأة العاملة

خاتمة

تمهيد:

حمل القرن العشرين عدة تطورات على كافة الأصعدة، الاقتصادية والثقافية

والسياسية، ما أدى إلى ظهور تغيرات اجتماعية، كانت أبرزها خروج المرأة لمجال العمل

و تبوءها مناصب قيادية عليا. إلا أن ذلك لم يكن سهلا، نظرا لترسخ مجموعة من

الأفكار الثقافية السائدة، تشمل العادات و التقاليد والأعراف و التي تؤمن بمجملها بفكرة أن دور المرأة في المجتمع محصورا داخل جدران البيت. و قد ترتب عن هذه الأفكار مجموعة من الضغوط الثقافية والاجتماعية و التي تؤثر حتما على الجانب النفسي للمرأة القيادية.

1- مفهوم الضغط:

لقد اشتق مفهوم الضغط من علم الهندسة، وتعني القوة المجهدة، وأول من استخدم هذا المصطلح في علم النفس هو وولف (Wolf) في الخمسينيات، ليعبر عن الحالة العضوية لدى الإنسان، والضغوط هي استجابة كيفية تتوسط عوامل على صفاتهم الشخصية (بارون، 1999، ص57).

يتبنى معظم علماء النفس تعريف الضغوط باعتبارها مثيرات، و هذه المثيرات الضاغطة هي في الغالب أحداث تفرض على الشخص، أو ظروف تتبع من داخل الشخص نفسه مثل الجوع أو الرغبة الجنسية، كما تنشأ أيضا من الخصائص العصبية لديه. و هناك أنواع عديدة من الأحداث التي توجد في البيئة المحيطة بالفرد، والتي يمكن أن يطلق عليها بمثيرات المشقة أو الضواغط. و الضغوط هي الأحداث التي تفرض على الشخص و تلزمه أو تتطلب منه تكيف فيزيولوجيا أو معرفيا، أو سلوكيا (يوسف، 2007، ص12).

كما عرفت (ميموني) الضغط (Le stress): "على أنه نتيجة الظروف المعيشية (طبيعية أو اجتماعية) و الضغط من مكونات الحياة. ففي القدم عند الإنسان البدائي كان يثير الفرد و يجعله يهرب أو يقاوم الحيوانات المفترسة و الخطر و هذا ضغط حقيقي ناتج عن خطر حقيقي يجعل الفرد يضاعف قواه و يقوم بالمستحيل لإنقاذ حياته" (ميموني، 2003، ص 116).

تشكل الضغوط النفسية الأساس الرئيسي الذي تبنى عليه بقية الضغوط الأخرى و يعد العامل المشترك في جميع أنواع الضغوط مثل: ضغوط اقتصادية، اجتماعية، ضغوط العمل، ضغوط أسرية، ضغوط عاطفية.

قد تنشأ الضغوط من داخل المرأة نفسها و تسمى ضغوط داخلية، أو قد تكون من المحيط الخارجي مثل العمل، العلاقة مع الأصدقاء و الاختلاف معهم في الرأي، أو الخلافات مع شريك الحياة، أو الطلاق أو موت شخص عزيز، التعرض لموقف صادم و مفاجئ، كلها تسمى ضغوط خارجية.

تعرف الضغوط على أنها عبارة عن المضاعفات التي تؤثر في ردود أفعال الجسد سلوكيا ونفسيا نتيجة عوامل خارجية أو داخلية، كما تعتبر الضغوط تجارب غير محببة يسعى الفرد إلى منع حدوثها أو التكيف معها على أقل تقدير.

و على العموم فإن الضغوط سواء كانت داخلية المنشأ نتيجة انفعالات و إحتباسات الحالة النفسية و عدم قدرة المرأة على التحدث عنها، أو ضغوط خارجية متمثلة في أحداث الحياة، فإنها تعد استجابات لتغيرات بيئية.

فالضغط ليس سلبيا بل أساسي للبقاء. يصبح الضغط خطيرا عندما يكون دائما مستمرا دون إدراكه و دون التعبير عنه (ميموني، 2003، ص116).

2- أنواع الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة في المواقع القيادية:

تعددت أنواع الضغوطات التي تعاني منها المرأة العاملة في المواقع القيادية و المتمثلة في الضغوط الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية، النفسية، و المهنية، و سوف نتطرق لها فيما يلي:

1.2- الضغوطات الثقافية:

قبل التطرق إلى مفهوم الضغوطات الثقافية، نوضح مفهوم مصطلح الثقافة، و الذي يعتبر محل اهتمام علماء الاجتماع و الانتروبولوجيا، خاصة بعدما ظهر تعريف تايلور (Taylor- EB) للثقافة، و تبين من خلال هذا الاهتمام، أنه لا يمكن فهم الثقافة بعيدا عن المجتمع، باعتبارها نشاط لا يوجد إلا في المجتمع (غيات، 2005، ص

و يعرف تايلور الثقافة على أنها " ذلك الكل المركب الذي يتضمن المعارف،
والعقائد، و الفنون، و الأخلاق، و القوانين، و العادات، و أية قدرات و خصال يكتسبها
الإنسان، نتيجة لوجوده كعضو في المجتمع " (غيات، 2005، ص 08).

و يقصد بثقافة شعب من الشعوب على العموم بطرائق المعيشة و أنماط الحياة،
وقواعد العرف و التقاليد والفنون و التكنولوجيا السائدة في ذلك المجتمع، و التي اكتسبها
أعضاؤه و يلتزمون بها في سلوكياتهم و في حياتهم.

كما يستعمل مصطلح الثقافة عند الأنثروبولوجيين، للدلالة على ما يصنعه أي
شعب من الشعوب من وسائل، أو ما يقيمه من نظم اجتماعية. فالثقافية عندهم تعبر عن
محمل التراث الاجتماعي، أو أسلوب حياة المجتمع، حيث يتميز كل مجتمع بأنماط معينة
من السلوك و أساليب التفكير، و كل ذلك ينتقل من جيل إلى آخر، بواسطة الاتصال و
التعليم و غيرها من العلاقات في المجتمع (بن السعدي، 2002، ص 80).

و نقصد بثقافة عمل المرأة التقاليد و القيم التي تحصرها، بحيث هناك اعتقاد سائد
بأن مكان المرأة هو البيت، و إذا كان من الضروري أن تعمل فعليها أن تختار الأعمال
البسيطة التي ليس بها أي ابتكار و هذا ما يؤدي إلى كثير من المواقف التي تعارض
عمل المرأة، و تقلل من أهميتها و طموحها في العمل. (عوفي، 2003، ص 144-

كما أن قيادة المرأة مسألة تمس العادات و التقاليد، بحيث لم يتعود الرجل من المرأة أن تكون رئيسته، خاصة و أنه تعود من صغره أن يرى المرأة دائما في خدمته. و أشار بوفلجة غيات في دراسته: الدوافع الثقافية للسلوك المهني للعامل الجزائري، فيما يخص الموقف من عمل المرأة، بحيث اختلاف الأفراد حول موضوع الدراسة المتعلق بعمل المرأة، بحيث يرى البعض بأنهم يسمحون للمرأة بالعمل بشروط بنسبة (45,29%)، يتبعهم من يرون أنه بإمكانها العمل فهي حرة بنسبة (35,89%)، بينما نجد نسبة صغيرة من العمال ضد خروج المرأة للعمل (10,25%). من هنا يتضح لنا أن أثر البعد الثقافي في تحديد اتجاهات أفراد العينة نحو عمل المرأة العاملة و الذي يتراوح بين السماح لها للعمل و القبول بعملها لكن بشروط (غيات، 2010، ص 78).

و تعتبر المورثات الفكرية التاريخية التي تحددها ثقافة المجتمع، وعاداته وتقاليدِه المشكلة سلوك المرأة الزوجة والأم ربة المنزل،" و هي أيضا التاي تعرقل تقدم مسيرة المرأة العملية، و تعيقها على اكتساب السمات القيادية، لأن السمات ليست فطرية فلا شك أن ثقافة المجتمع، بما تحده من أفكار و أعراف وما تقره من قيم وما تفرضه من تقاليد، هي التي توجه الاستعدادات الشخصية نحو سلوكات معينة، وهي التي تنمي أو لا تنمي سمات شخصية معينة" (أبو تينة و القاسم، 2011، ص 105).

لكن تبقى المرأة العاملة في المواقع القيادية في الجزائر تكافح من أجل إلغاء كل التصورات التقليدية القديمة التي تؤمن بأن النساء غير قادرات على المهام التي يقوم بها الرجال.

1.1.2 أثر العوامل الثقافية و التربوية في تنميط الأدوار بين الرجال و النساء:

إن حصول المرأة العربية على سلطة العلم، و سلطة العمل، و سلطة المال، أهلها الزيادة في مستوى حريتها، و إلى إسماع كلمتها، و هو ما أثر كثيرا على طرق التعامل معها. كل ذلك أثر على طريقة اختيارها لشريك حياتها و علاقاتها مع أوليائها و مع المجتمع ككل، و هو ما أدى إلى بروز ثقافة جديدة مبنية على قدر أوسع من المساواة و الحرية، و مع ذلك تبقى علاقات المرأة مع محيطها تتحكم فيها قيم تقليدية، إلا أنها أقل وطأة عما كانت عليه من قبل (غيات، 2005، ص 71).

على الرغم من التطورات الملموسة، إلا أن كثير من الاعتبارات الثقافية المتمثلة في قيم المجتمع، التي هي نتاج قرون طويلة، حتى في المجتمع الأمريكي، الذي هو أكثر المجتمعات حداثة، و أشدها تعرضا لدواعي التغيير (من حيث استخدام الأساليب الحديثة العلمية والتكنولوجية) نجد أن عمليات تنشئة الأطفال تتأثر بأنماط السلوكيات الذكورية أو الأنثوية.

" هذه الموروثات الثقافية هي التي وضعت الرجل في مرتبة فوقية، ووضعت المرأة في المرتبة الدونية، و هذه المرتبة التي وجدت فيها المرأة نفسها، أسهمت في تحجيم

إمكاناتها الذهنية والإبداعية و الاستقلالية المادية.... فالرجل الشرقي لا يفضل أن تكون المرأة في موقع قيادي، لأنه يفضلها أن تكون تابعة مستكينة، وأن يكون هو صاحب القرار. و تبقى هذه الأفكار السائدة، راجعة لأفكار تقليدية متجذرة في الذاكرة الاجتماعية العربية، تنتقل بين الأفراد من الولادة إلى أن تتأصل لاشعوريا فيهم لتصبح جزءا من قناعاتهم" (أبوتينة والقاسم، 2011، ص105).

لكن (برون، 1999) يتوقع أنه نتيجة للتقارب التدريجي، الذي يحدث في المجتمع بين الرجال والنساء، من حيث الأعمال التي يقومون بها، و للتداخل بين الأشياء والنشاطات التي يستخدمها و يقوم بها كلا الجنسين، سيضعف التميز الحاد بين هذه الأدوار مستقبلا.

و هناك من الدلائل، و ان كانت ما تزال قليلة و ضعيفة، مما يشير إلى أن هذه القسمة الحادة للمراكز و الأدوار الاجتماعية يمكن أن يطرأ عليها شيء من التغير و التحول بمقدار ما يطرأ عليه مركز المرأة الاجتماعي و نظرة المجتمع إليها، من تغير و تحول في اتجاه الوصول إلى نفس المكانة الاجتماعية و الإنسانية التي يتمتع بها الرجل. فقد كشفت بعض الدراسات الاجتماعية الحديثة، في مجتمعات أوروبية، و في مجتمعنا كذلك، أن الرجل بدأ يشارك الآن زوجته العاملة، في بعض الأعمال المنزلية، و في رعاية الأطفال و أن كان حجم هذا الإسهام ضئيلاً، و هامشياً، بسبب ضغوط تلك

المؤثرات الثقافية، و عوامل التنشئة الاجتماعية، و التمييز الحاد للأدوار الاجتماعية طبقاً للجنس.

و قد أفادت (ابتسام غانم) أن هناك ميدان تتجلى فيه الثورة الثقافية، و هو ميدان النماذج الأنثوية و الذكورية، ففيما مضى كان نفوذ الرجل يقاس من خلال عدد النساء اللواتي يستطيع الرجل احتباسهن داخل الحريم لكي يتمتع وحده بمواهبهن، أما في أيامنا هذه، فتقاس قوة الرجل و نفوذه من خلال عدد الشهادات التي تحملها نساؤه (زوجات و بنات) و أدائهن المهني في الساحة العامة. (غانم، 2011، ص 280).

فالهوية الجنسية للذكر أو الأنثى في المجتمعات العربية و المغاربية، ترتبط و تتشكل انطلاقاً من مجموعة القيم الدخيلة و المعترف بها في المجتمع، و التي تعكس بدورها التصنيف المجتمعي الذي يقوم على أساسه البناء الاجتماعي الثقافي لهذه الهوية، حيث يؤكد جادون (Gadant) أنه: " إذا توازنت القيم التي تسطر الروابط ما بين النساء و الرجال فسوف يكون هناك فقدان للهوية الجنسية، و كذلك خطر على مستوى المجتمع ". (غانم، 2011، ص 281).

2.2- الضغوط الاجتماعية الأسرية:

لكل مجتمع عادات و تقاليد تظهر و تتطور عبر العصور، و بالتالي تكوّن ظاهرة اجتماعية، يخضع لها الأفراد و يساهمون بدورهم في فرض احترامها من خلال مختلف

الضغوط الاجتماعية. من هذه العادات والتقاليد نظرة المجتمع لعمل المرأة و اختلاط الجنسين في مختلف المناسبات و المواقف الاجتماعية (غيات، 2005، ص 29-30).

تعيش المرأة العاملة عدة أدوار ومراكز اجتماعية، فهي أم وزوجة و مديرة منزل وموظفة، و لكل دور أو وظيفة متطلباتها، و التي قد لا تتسجم مع متطلبات الوظائف الأخرى بل و ربما تتعارض معها، فضلا عن الإحساس بضرورة الوفاء بمتطلبات هذه الأدوار، يجعل المرأة الموظفة تعيش صراعات عميقة يمكن أن تحرمها من الاستقرار الاجتماعي الأسري وقد يكون لذلك صدى على الاستقرار الوظيفي المهني (حمدي، ط1 1999، ص 38).

و تبين الدراسات التي اهتمت بضغوط النساء الموظفات أيا كانت رتبتهن الاجتماعية و الاقتصادية، أنهن يتعرضن إلى ضغوط أعنف مما يتعرض له الرجال وهذا لاعتبارات منها تكوينها الفسيولوجي.

و تعترف النساء في محيطهن الاجتماعي و الأسري أن ضغوط حادة تتجم عن تصادم الزوجة مع سياق العمل و تباين العمل مع أحداث الحياة العائلية، و لا تستفيد الموظفات حتى الآن من دعم شركائهم في مواجهة التأثيرات الانفعالية.

كما تتهم الموظفة بالإهمال وبالتقصير اتجاه أولادها و زوجها و بيتها، و عدم الشعور بالمسئولية، فرغم فتاولها جاهدة المواءمة بين مسؤولياتها في العمل، و واجباتها الأسرية التي يأبى أحد المشاركة فيها، إلا أن هناك العديد ممن يطالبون المرأة بالعودة إلى

داخل لأسوار بيتها. لذا نجد معظم الموظفات اللواتي يسكن الأرياف يتركن عملهن بعد الزواج، بتأثير من المجتمع والزوج بضرورة التفرغ لتربية الأبناء، والعناية بالزوج (ونوس، 2007).

و من أهم العوامل التي تعيق المرأة أثناء عملها، نظرة أصحاب العمل واعتراضهم على تشغيلها، كالعادات و التقاليد التي تعارض تشغيل المرأة، و نظرا لما قد يؤدي إليه من كثرة الغيابات في العمل (كالحمل، والولادة، وتربية الأبناء)، وما قد يترتب على صاحب العمل من مصاريف بسبب تشغيل النساء كالتزامه بإنشاء دار للحضانة، أو تخصيص أماكن للراحة و غيرها (عوفي، 2002، ص11).

1.2.2- عمل المرأة من حيث الأطر الاجتماعية:

و تقصد بها الباحثة مقدار ما يسود المجتمع من قيم اجتماعية و تقاليد و عادات تؤثر في ترشيد دور المرأة التتموي مستقبلا. و المشاهد حاليا أن القيم الاجتماعية تحت تأثير و ضغط العامل الاقتصادي، تبارك عمل المرأة باعتبارها مصدرا اقتصاديا جديدا يفيد الأسرة، رغم ما يصادفها من معوقات يمكن المجتمع من التغلب عليها أو تذليلها بصورة تخدم قضية المرأة في العمل.

إن التحولات التي مست المجتمعات الحديثة، ساهمت بشكل كبير في تغيير التركيبة الاجتماعية السائدة بمجتمعاتنا، ومنها تغيير دور و مكانة المرأة، بحيث أصبح لديها دور هام تلعبه داخل المجتمع مثلها مثل أخيها الرجل، و هذا بدخولها عالم الشغل

بقوة، سعيها منها في المساهمة في التنمية الوطنية، و بالتالي رفع مستواها الاقتصادي و تحقيق ذاتها. و كما وضع كارل ماركس قائلاً: "إن التقدم الاجتماعي يمكن أن يقاس بالوضع الاجتماعي للجنس النسائي، إلا أن الوضع الاجتماعي للمرأة و نجاح دخولها إلى معترك العمل يرتبطان بشكل أساسي بحاجتها النفسية و الاقتصادية والاجتماعية إلى العمل و قدرة المجتمع على تقديم الفرص المناسبة " (جورج موسى، 2004).

و في خضم هذا المسعى تجد المرأة نفسها أمام تحديات و مسؤوليات بسبب ازواج و انقسام أعمالها بين البيت و العمل مما يصعب عليها التأقلم مع هذا الوضع و جعلها تعيش الكثير من التوترات و الضغوط النفسية.

مازالت فرص تكافؤ مناصب القيادة بين الرجل والمرأة بعيدة، مما يشير إلى أن الرواسب التقليدية تؤثر دوماً في طبيعة العلاقات بينهما. و بالرغم أن للمرأة دوراً هاماً في تشكيل حياة أسلوب كل منهما، إلا أن الاعتراف الكامل من جانب الرجل بأهمية دورها في مجال التنمية، يضل متدنياً يحتاج إلى المزيد من إتاحة الفرص أمامها بهدف تذليل المعوقات التي تقف حائلاً دون أداء دورها كاملاً

و لعل ما يشترك لفترة طويلة من التراث البشري أن مكان المرأة هو داخل المنزل، و عمل المرأة خارجه، و ستظل هذه الفكرة راسخة في الأذهان، ولن تتخلص منها المجتمعات، إلا بعد زمن طويل و مازال لها الأثر في القوانين الغربية (عوفي، 2002،

3.2- الضغوط الاقتصادية:

من أهم المشاكل التي تعاني منها المرأة الجزائرية المشاكل الاقتصادية مثل البطالة و الفقر، لهذا فالمرأة هي في الأصل ربة بيت، و ليس في ذلك عيب، إلا أن صعوبات الحياة و تنامي متطلبات المعيشة، و عجز الزوج على تلبية كل متطلبات الأسرة، دفع بالمرأة إلى العمل خارج البيت (غيات، 2005، ص 69).

لكن قبل خروج المرأة للعمل كانت الخلافات الزوجية محدودة و معروفة، لكن عندما خرجت للعمل تفاقمت المشكلات و ازدادت الخلافات، و كان أكثرها صخبا و ضجيجا بسبب مشكلة راتبها الشهري، و تنوعت القضايا والأحداث في هذه المسألة بين أزواج يطالبون زوجاتهم الموظفات بضرورة الإسهام في نفقات البيت، نظرا لتقصيرهن في واجباتهن الزوجية، و زوجات يطالبن أزواجهن بضرورة المساعدة في أعمال المنزل و تدبير شؤون الصغار، نظرا لإسهامهن في الإنفاق على الأولاد والمنزل (فؤاد أحمد، 2007).

إن معاناة المرأة المعاصرة رغم تطورها و ارتقائها لمناصب وظيفية عالية، لم تنتهي قط بل أخذت وجوها جديدة، فالمرأة التي انتصرت في دخول ميدان العمل تدفع اليوم ثمن انجازها هذا، بمواجهتها العديد من المشاكل ضمن أسرتها، و يزداد الأمر تعقيدا عندما تواجه الموظفة مشاكل مع زوجها بسبب الراتب الذي تتقاضاه و كيفية إنفاقه، الأمر

الذي يشكل عائقًا آخر تدفع ثمنه العديد من النساء الموظفات لعدم فشل العلاقة الزوجية و من أجل سعادة الأسرة.

إن قضية راتب المرأة تستحق الوقوف عندها، لأنها قضية حساسة و مؤثرة، تهدد استقرار و استمرار العديد من العلاقات الزوجية، بحيث أن راتب الزوجة يعتبر أهم أسباب الخلافات الزوجية، إما بسبب إصرارها على عدم إدماج مرتبها مع مرتب زوجها للمساعدة في المصاريف المنزلية، أو بسبب صراع الزوجة من وقت لآخر على إلقاء الضوء على أن لها دخلها الخاص، أو التركيز على أن دخلها يفوق دخلها بما يجرح كرامته و لا يجد متنفس لحالته النفسية السيئة سوى اختلاق الخلافات و المشاكل مما يؤدي إلى كثير من حالات الطلاق و العنف الأسري كما يؤثر هذا الوضع حتى على الحالة النفسية للمرأة.

4.2- الضغوط الناتجة عن العمل:

تكمن أهم ضغوط المرأة العاملة في مغادرتها للبيت في ساعة مبكرة، من الصباح لتواجه مشاكل المواصلات و التنقل إلى مقر العمل، إضافة إلى زيادة ساعات العمل في بعض الأحيان إذا دعت الضرورة كالأعياد و المواسم و المناسبات مما يؤدي إلى عدم التحكم في الأمور المنزلية و العملية. و قد تتعرض المرأة العاملة في نفس العمل الذي يؤديه الرجل للانتقادات بدرجة أكبر مما يتعرض له الرجل، و قد تكون مكافأتها أقل من

مكافأة الرجل و لو كان عملها جيدا إضافة إلى كثرة المواقف المعادية للمرأة من قبل الرجل و ذلك يعود بعدم تفهم و تعاون مع الدور الجديد الذي اكتسبته المرأة بعملها خارج البيت (عوفي، 2003، ص 144).

أهتم العلماء و الباحثون حسب (بارون 1999) ، بتحديد مصادر الضغوط المهنية التي تعاني منها العاملات في مختلف القطاعات حيث كشفت الدراسات أن أهم المصادر تتمثل في خصائص وسمات الشخصية، و ظروف الحياة الخاصة و ملابساتها و العلاقات مع الآخرين، بالإضافة إلى التنظيم العام للمؤسسة التي تعمل بها المرأة، و كشفت الدراسة أيضا أن النساء اللواتي يعملن في قطاع الصحة و التعليم، يعتبرن من أكثر الأشخاص عرضة للضغط، مما يؤكد أن طبيعة العمل الذي تزاوله المرأة يكون لها أثرها و انعكاساتها عليها.

و يمكن تقسيم مصادر ضغط العمل حسب خضر بارون إلى ستة مصادر:

1.4.2- دور المرأة العاملة:

و يرتبط هذا النوع بالمرأة نفسها التي تقوم بالعمل و دورها في منظمة العمل و يبرز هذا العامل في بعض الحالات حين يكون دور غامضا، بالإضافة إلى عدم وضوح الأهداف المراد تحقيقها.

2.4.2- العلاقات في العمل:

و هي أنواع مثل علاقة المرأة مع الرئيس التسلسلي زملاء في العمل و مع المرئوسين، و قد وضع العديد من علماء النفس فريضة ملخصها أن العلاقات الطبيعية داخل فريق العمل هي عامل أساسي لصحة الفرد و المجموعة.

3.4.2- تطور الوظيفة:

و يحتوي على موضوعين أساسيين هما كالآتي:

- عدم ضمان الوظيفة.

- تناقض مركز المرأة العاملة الوظيفة مع واقعها.

4.4.2- هيكل المنظمة:

و يتمثل في صرامة هيكل المنظمة و مناخها التنظيمي و يدخل ضمن هذا المصدر قلة المشاركة في اتخاذ القرارات، وعدم الشعور بالانتماء، و ضعف الاستشارات و الاتصالات.

5.4.2- المشكلات الذاتية للمرأة:

سواء المشكلات النفسية أو الاقتصادية أو العائلية و الاجتماعية، و التي تعكس أثارها على المرأة داخل عملها، و قد تتسبب في خلق التوتر لديها في هيئة العمل.

6.4.2- المشكلات التنظيمية:

و يظهر ذلك في حالات التغيب، انخفاض الإنتاجية و العزلة عن الزملاء و عدم الرضا الوظيفي، و انخفاض الالتزام. كل هذه الاضطرابات تؤثر على حياة المرأة العائلية و المهنية بدرجات متفاوتة (بارون، 1999، ص68).

و فيما يلي جدول يوضح نموذج للضغط الوظيفي لدعم المرأة العاملة.

الجدول رقم (1)، يمثل نموذج الضغط المهني لدى النساء الموظفات. (ستورا،

1997، ص 52).

2- مجال البيت والمحيط	1- مجالات العمل	
<ul style="list-style-type: none"> - وجود الأولاد - مرتب أعلى من مرتب الزوج أو الشريك. - وجود بعض أفراد العائلة (غير الأولاد) يعيشون في المنزل. - انعدام الدعم النفسي في البيت. - صراع المؤسسات مقترن بالأعباء المنزلية وتطور الحياة المهنية. 	<p>عوامل ملازمة العمل</p> <ul style="list-style-type: none"> - رحلات تقوم بها لوحدها - تدريب غير مناسب - التسلسل الإداري سيئ - المعاملة - وجود صعوبة في التعامل مع المرأة - غياب التشجيع من قبل 	<p>عوامل ديمغرافية</p> <ul style="list-style-type: none"> - مرتب منخفض - قلة الصديقات في العمل - مؤهلات العاملة وتجاربيها مع الحياة المهنية منقطعة. - الانقطاع لسنيين عدة - كونها الأولى في سلم مركزها

5.2- الضغوط النفسية لدى المرأة القيادية:

تتعرض المرأة القيادية للضغوط باستمرار و تستطيع إعادة توازنها بشكل سريع حال انتهاء المواقف الضاغطة، أو مدى قدرتها على المواجهة و المطاولة في التحمل، إذ تختلف النساء عن بعضهن في الخصائص و الصفات التي تمكنهن من تحمل الضغوط، و من ثم تصريفها بالشكل الذي لا يترك أثر لدى النساء، و إنما تتدخل المكونات البيولوجية في قدرة التحمل و قوة أجهزة المرأة البدنية.

كما قد تؤثر هذه الضغوطات على الشخصية تأثيرا سيئا و يخلق الكثير من المشكلات الناتجة عن صراع الأدوار التي قد تؤدي إلى بعض الاضطرابات النفسية (زهران، 2003، ص 171).

1.5.2- مصادر الضغط النفسي لدى العاملات في المواقف القيادية:

اهتم علماء النفس بأحداث الحياة الضاغطة كمدخل للدراسة الضغوط النفسية، التي تنعكس على الحالة الجسمية و النفسية للمرأة، حيث تؤدي الأحداث المزعجة أو الصادمة إلى تغيرات جسمية و نفسية و كيميائية.

فالمراة العاملة علاقات عديدة و أدوار كثيرة، فهي ربة منزل و أم و زوجة وموظفة و إذا أرادت أن ترضى دوافع الأمومة لديها فقد تخفق في ذلك لانشغالها بأدوار ووظائف أخرى، و هذا من شأنه أن يوقعها في صراعات نفسية يصعب عليها حلها وبالتالي الوقوع في دائرة الخوف والقلق (حمدي، 1999، ص39).

و تؤكد دراسة (ونوس،2007) أن تواجه المرأة القيادة جملة من الاضطرابات النفسية، مع أنها خرجت للعمل بمأ إرادتها، و وجدت فيه ذاتها. و لو خيرت بين منصبها القيادي و تحمل الضغوطات، و بين التنازل عن منصبها بعمل وظيفي غير قيادي، أو المكوث بالبيت، تفضل دوما البقاء في موقعها القيادي.

إضافة إلى أن محيط العمل معقد فهناك علاقات مع الرؤساء، و أخرى مع الزملاء و هكذا فإن تعقد العلاقات، و كذلك الأدوار بمحيط العمل الواحد يمكن أن يؤدي بالمرأة للقلق، فهي بالحاجة إلى التوفيق بين في هذه العلاقات و في حاجة أيضا إلى الحفاظ على مكانتها الاجتماعية داخل دائرة العمل الذي تنتمي إليه.

إن رأي الرؤساء في قضية تبوء المرأة العاملة للمواقع القيادية حسب دراسة (الحسين،2011)، تمثلت في عدم تقبل فكرة قيادة المرأة، لأن ليس لها لا المقدره على

اتخاذ القرارات، ولا الرغبة في المناصب القيادية لأنها تهابها، كما أن مسؤوليات المرأة الاجتماعية تحول بينها وبين تبوء المناصب القيادية، أما المرأة العازبة أمامها فرصة للتقدم، لأن ليس لديها أية مسؤولية غير موقعها القيادي.

تعتبر المرأة القيادية الرجل المرؤوس من أهم المعوقات التي تحول دون وصولها. فالرجل لا يؤمن بقدرتها وكفاءتها، و يغار من المرأة الناجحة. أما الرجل المرؤوس يرى أن وصول المرأة إلى الموقع القيادي سيؤدي حتما إلى إهمالها لأسرتها، لأن ساعات العمل ستزيد نظرا لزيادة مسؤولياتها، كما أن المرأة غير قادرة على القيادة، و ذلك نتيجة موروثات اجتماعية سائدة، تكرست لدى الجميع بأن الرجل أقدر على القيادة. كما يؤكد الرجل المرؤوس أن التعامل مع الرجل أسهل (الحسين، 2011، ص 451).

أما تؤكد دراسة (الحسين، 2011)، عدم تقبل النساء للمرأة القيادية، بحيث عندما يصل الرجل إلى المنصب القيادي يسكت الجميع، لكن عندما تصل المرأة تكون ردود الأفعال جد صعبة، خاصة من قبل النساء، بحيث ترى المرأة القيادية أن المرأة هي التي تعيق تقدم المرأة، وبأن طموح المرأة محدود، وأن المرأة لا تؤمن بقدرات المرأة و بالتالي لاتساعها. كما أن بعض النساء عندما يصلن إلى مركز قيادي، يصبحن متسلطات و غير مرنات في التعامل خاصة مع النساء، و شخصية المرأة المتسلطة بعد وصولها إلى موقع قيادي يجعلها نموذجا سيئا أمام متخذي القرار و أمام المرؤوسين، مما يحول دون تعيين غيرهن من النساء.

و إن تعقد الأدوار و ثقل المهام الملقاة على المرأة القيادية، يمكن أن يقلل من الكفاءة المهنية مما يؤدي بها إلى القلق و الخوف على مستقبلها الوظيفي، و إذا أرادت أن ترضي مكانتها المهنية فقد يكون ذلك لدائرة الصراع و الحيرة و القلق.

و هذا ما يظهر لدى المرأة بعد خروجها للعمل، حيث ازدادت المهام الملقاة على عاتقها مما يجعلها مرهقة و غير قادرة في بعض الأحيان على التوفيق بين مسؤولياتها نحو أبنائها و زوجها و مسؤولياتها الأخرى الناتجة عن عملها، و كل هذا يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائها لتلك المسؤوليات، و كثرة التناقض بين المواقف التي تواجهها الزوجة العاملة، و تعدد الأدوار التي تلعبها، و تنوع أنماط السلوك التي تتطلبها هذه الأدوار. مما يؤدي إلى بعض الاضطرابات مثل الاكتئاب والإحساس بالذنب، فهي مشتتة الفكر ما بين أسرتها، و موقعها القيادي و يلزم عليها الأمر بضرورة قيامها بواجباتها كاملة و هذا ما يعكس على تصرفاتها (ونوس، 2007).

كل ذلك عقد عملية تكفيهن و جعلهن في كثير من الأحيان، يلجأن إلى أنواع من السلوك غير السوي كمحاولات تكييفية غير سليمة، يحاولن بها حل مشكلاتهن و التغلب على عوائقهن (علي، 1997، ص210).

و أيضا تحدث الضغوط عندما تطالب العاملة الزوجة بكثير من المطالب التي تتمثل في الواجبات الكثير الملقاة على عاتقها، سواء في الأسرة أو في مجال العمل و

نجد أن أحداث الحياة الضاغطة تختلف في استمرارها وحدتها، فبعضها يكون قصير المدى، مثل الانتظار عملية جراحية أو نتيجة امتحان (رشيدي، 1999، ص 90).

2.5.2- الآثار المترتبة عن الضغوط النفسية لدى العاملات القياديات:

و يمكننا تصنيف الآثار المترتبة على الضغوط فيما يلي:

1.2.5.2- انعكاساتها في العمل:

- فقدان الثقة في الدفاع عن وجهة نظر.
- العجز عن مواجهة مواقف الصراع.
- ردود انفعالية على مشاكل العمل.
- فقدان الثقة بالذات من أجل القيام بالمهام.
- العجز عن مواجهة مواقف المنافسة (رشيدي، 1999، ص 52).

2.2.5.2- انعكاسات على الناحية النفسية:

يؤكد بعض العلماء أن المرأة المضغوطة، امرأة تعاني من قلة الاسترخاء الذي يجعلها أكثر انفعالا و أقل قدرة على النوم، و أكثر إهمالا لنفسها بصورة تجعلها كثيرة المشاحنات و المشاجرات سواء في المنزل أو في العمل و تبدأ المرأة خاصة العاملة في

إلقاء اللوم على الآخرين، بالإضافة إلى شعورها بالذنب الذي قد يدفعها إلى العزلة و الشعور بالاكتئاب.

3.2.5.2- انعكاسات على الناحية الجسدية:

إن استمرارية الضغوط بما يفوق قدرة المرأة و إمكانيتها تحدث تغيرات و تحولات كيميائية غير طبيعية داخل الجسم، لأن هذه المواجهة تتطلب تهيؤ و استعداد من الجسم حيث يزداد إفراز الأدرينالين بالدم مما يؤدي إلى تنشيط الجسم و زيادة ردود الفعل المستمرة التي تجعل الجسم الدموي يضطرب. كما يظهر تأثير الضغط النفسي على الناحية الجسمية من خلال مجموعة من الأمراض الجسمية أو النفسية الجسمية مثال: توتر عضلات الرقبة، و الأكتاف و الظهر، و آلام البطن التي تؤدي إلى الإمساك أو الإسهال، ضيق التنفس، الاضطرابات الجنسية، اضطرابات النوم (الأرق و الكوابيس) الوهن العضلي إلخ (بن زروال، 2008، ص 122).

بالإضافة إلى ذلك تزداد نسبة الكوليسترول الناتج عن زيادة إفراز الغدة الدرقية مما يجعل الشرايين تتصلب و يعرضها للإصابة بنوبات قلبية إذا تكرر ذلك، ناهيك عن الاضطرابات التي قد تصيب الجهاز الهضمي من قرحة و التهاب القولون و غيرها بالإضافة إلى الاضطرابات التي قد تمس الجهاز التنفسي، إلى جانب الالتهابات الجلدية التي تجعل من الممكن أن تحدث، نتيجة لتحويل الدم إلى مناطق أخرى بالجسم، و لذلك

نجد أن المرأة تعاني من الآلام في أسفل الظهر و آلام في الرأس و صعوبة النهوض صباحا، و فقدان الشهية للأكل الخ (زهران، ط2، بدون تاريخ، ص 102).

4.2.5.2- انعكاسات على الناحية السلوكية:

و يمكن تمييز نوعين منها:

- إما أفعال ظاهرة مقبولة كحل مشكلات و انجاز عمل.
- أو أفعال وحركات غير مقبولة من الصراعات المهنية، و اضطرابات التركيز، و الهروب من المسؤولية، الإهمال واللامبالاة، و خلافات عائلية، الميل إلى الحوادث، استعمال المسكنات و الإدمان عليها، الانفجار العاطفي، الإفراط في الأكل، و الميل إلى العدوانية. (بن زروال، 2008، ص 120).

5.2.5.2- انعكاسات عقلية معرفية:

و تظهر في أعراض مختلفة الدرجات تكمن في: عدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة، و ضعف التركيز وانتباه قصير المدى، و حساسية زائدة اتجاه النقد، و حواجز مهنية، الإحساس بالتعب العميق، فراغ في الرأس اضطرابات في الذاكرة وجود مشاكل في إتباع حوار ما، حساسية للأصوات المرتفعة.

6.2.5.2 - انعكاسات تنظيمية:

و يظهر ذلك في حالات التغيب، انخفاض الإنتاجية و العزلة من الزملاء، و عدم الرضا الوظيفي، و انخفاض الالتزام. (بارون: 1999، ص 66).

خاتمة:

أحداث الحياة اليومية تحمل معها ضغوط تدركها المرأة عندما تسير استمرار المواقف المختلفة في العمل أو التعاملات مع الناس أو المشكلات التي لا تجد لها حلولا مناسبة، أو تسارع أحداث الحياة و متطلباتها، و هي تحتاج إلى درجة أعلى من المساندة لغرض التوافق النفسي، و ربما تفشل هذه الموازنة الصعبة، فحتى أسعد النساء تواجهن الكثير من خيبات الأمل و الصراعات و الإحباطات و مختلف الأنواع من الضغوط اليومية سواء كانت ثقافية و اجتماعية، أو أسرية، أو في العمل. و هي مشاكل قائمة، تكبح من تقدم المرأة على المستوى الوظيفي والاجتماعي، والذي يحتاج إلى معالجة جادة بإيجاد آليات كفيلة بحلها.

الفصل الرابع

صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية

تمهيد

1. مفهوم الدور
 2. العلاقة بين الدور والمكانة الاجتماعية
 3. مفهوم صراع الأدوار
 4. صعوبة التوفيق بين العمل والبيت والزوج والأولاد
 5. المرأة العاملة في المواقع القيادية وصراع الأدوار
- 1-5. المرأة العاملة و دورها كقيادية
- 2-5. المرأة القيادية و دورها كأم
- 3-5. المرأة القيادية و دورها كزوجة
- 4-5. المرأة القيادية ودورها كمسئولة عن البيت

خاتمة

تمهيد:

إن جملة التغيرات التاريخية، السياسية، الاجتماعية، الثقافية، والاقتصادية، كان لها الأثر البالغ و بدرجات متباينة في إعادة تشكيل البنية الاجتماعية للأفراد، و تركيبة الأدوار المنسوبة إليهم.

و المرأة باعتبارها جزءا هاما من المجتمع فقد انعكست هذه التغيرات على وضعيتها و على جملة الأدوار المنوطة بها، فبعدها كانت تكفي بأدوارها كزوجة و ربة بيت، أضحي لها دور آخر هو مزاولتها لعمل خارج بيتها أو وظيفة ثم الارتقاء إلى مناصب المسئولية والقيادة.

1- مفهوم الدور:

يرى أحمد ماهر أن الأدوار تمثل التصرفات و السلوك المتوقع من العضو في مركز وظيفي، و هي تمثل الأدوار التي يلعبها الممثلون. (ماهر، 2003، ص 265).

كما عرفه لينتون بأنه الجانب الديناميكي لمركز الفرد أو وضعه أو مكانته في الجماعة. أما روترز فيعرفه بأنه وظيفة في الجماعة، أو الدور الذي يلعبه الفرد في الجماعة أو موقف اجتماعي (لوكيا، جابر، 2003، ص 112).

كما يمكن تعريف الدور عل أنه مجموعة العلاقات الاجتماعية و المعايير السلوكية التي ترتبط بمكانة ما، و المكانة هي الموقع الاجتماعي الذي يحدد فيه سلوك الفرد و لو بشكل جزئي بالمعايير الاجتماعية. (لوكيا، جابر، 2003، ص 113-114).

و من جهة أخرى يرى عدلي على أبو طاحون أن مفهوم الدور يستخدم بطريقتين:

- الأولى: لتصوير المجموع الكلي للسلوك المقبول معياريا في أي وضع معين.

- الثانية: للدلالة أو الإشارة إلى المتطلبات السلوكية المختلفة للوضع أو المركز،

ذلك أن كل سلوك متوقع قد يصبح دورا (أبو طاحون، 2000، ص 109).

يمكن تعريف الدور الاجتماعي بأنه عبارة عن نمط منظم من المعايير فيما يختص

بسلوك فرد يقوم بوظيفة معينة في الجماعة، و الدور شيء مستقل عن الفرد الذي يقوم

بهذا الدور، فالفرد هو بشر أما الدور فهو يحدد السلوك، أو يعبر عن الأفعال و يحدد

الأقوال.

2- العلاقة بين الدور والمكانة الاجتماعية:

المكانة هي المكان الذي يشغله الفرد في بناء الجماعة، و هي وضع الفرد و

مركزه في التنظيم الاجتماعي مثل مركز الأم، ربة البيت، الأب، المرأة القيادية.

و يشير (يوسف عيساني) بأن الدور و المكانة مرتبطان ببعضهما بشدة، و كل

مكانة تتصل بشكل خاص مع عدة أدوار (Youssef Aissani, 2003, p60,61).

3- مفهوم صراع الأدوار:

يلعب الفرد مجموعة من الأدوار أي أنه يقوم بمحاولة مقابلة التوقعات المختلفة

التي تريدها الأطراف المختلفة منه، و أحيانا تكون هذه الأدوار (التوقعات) متعارضة، هذا

يعني أنه قد يحدث تعارض في مطالب العمل من حيث الأولوية، و تعارض في حاجات الأفراد مع المتطلبات، و تكون الضغوط نتيجة لعدم قدرة الفرد على تحقيق التوقعات المختلفة (العميان، 2004 ، ص 164).

إن المكانة الوظيفية التي تشغلها المرأة تفرض عليها مجموعة من المسؤوليات و الواجبات التي تجعلها أكثر عرضة من غيرها للضغوط بسبب الأدوار التي تقوم بها. ذلك أن التغيرات التي تحصل في طبيعة مهامها و مطالب الوقت الملحة عليها، و خطورة القرارات التي تتخذها و تصارع القيم و المصالح في المنظمات التي تعمل بها، و تعدد أدوارها خارج مجال العمل و المتعلقة بالبيت و الواجبات المنزلية و تربية الأبناء والاهتمام بالزوج، كلها عوامل تدلّ على قوّة التناقضات و الصراعات التي تواجهها.

ذلك أن أكثر الناس عرضة لصراع الأدوار هم الرؤساء و المشرفون على الهيئات العامة و المنظمات الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية. كأن يجد مدير المدرسة - مثلاً- نفسه مرغماً على إرضاء التلاميذ و الآباء و أجهزة الرقابة العامة و متطلبات الوزارة. و قد يعاني بشدة من صراع الأدوار مما يؤثر على ثقته بنفسه و رضاه عن عمله (حمدونة، 2008). كما يتعلق صراع الأدوار بالمرأة العاملة المتزوجة و التي لها أطفال (مليجي، 2001، ص 179).

إن طول مدة غياب المرأة العاملة عن البيت، في مقدمة العوامل التي تعوق حسن أداء المرأة القيادية لدورها كزوجة و يعكس هذا العامل جوهر المشكلة التي تعاني منها

المرأة القيادية، ألا وهي مشكلة " ضيق الوقت ". فالعمل القيادي يسلب من المرأة أطول ساعات النهار حيث نجد أن عدم وجود الوقت الكافي لدى المرأة العاملة، للوفاء بالتزاماتها المتعددة، و يظهر أثر هذا العامل عن الصعوبات التي تواجه الزوجة في أداء أعمالها المنزلية، بعد الانتهاء من العمل الخارجي، و تلبية طلبات زوجها المادية و غير المادية، و رعاية أطفالها، ثم العناية، أخيراً، بمظهرها، كما تذكر بعض الزوجات بشكل مباشر مسألة ضيق الوقت، و صعوبة التوفيق بين العمل و البيت و الأولاد كصعوبات لم يستطعن التغلب عليها، كذلك أشار الأزواج أنفسهم إلى ذلك و جدير بالذكر أن نشير في هذا الصدد أثر عمل المرأة علي شخصية الأبناء، فقد لاحظت الباحثة حين قارنت بين أبناء العاملات اللاتي يتغيبن عن عملهن مدة تزيد عن ثماني ساعات يومياً، و بين أبناء العاملات اللاتي يتغيبن مدة ألا تزيد عن خمس ساعات يومياً، أن هناك فروقا واضحة، من حيث درجة توافق الأبناء، لصالح الأبناء الذين لا تزيد مدة غياب أمهاتهم في العمل عن خمس ساعات في اليوم و لعل هذا يفرض علي المرأة العاملة أن تحسن استغلال هذا الوقت الضيق في منزله، و ربما يتطلب ذلك ضرورة إعداد المرأة و تدريبها لتكون الزوجة "الصالحة"، و الأم " الرشيدة " إلى جانب كونها المرأة "العاملة".

يمكن تعريف صراع الأدوار بأنه عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية و التي يكون بينها بعض الخلط و الاختلاف و الصراع، و الذي قد يؤثر تأثيرا سلبيا على

الشخصية الفرد و يخلق الكثير من المشكلات حتى أنه يتسبب في بعض الاضطرابات النفسية (زهران، 2003، ص171).

كما عرفت (سامية الساعاتي) صراع الدور بأنه " ذلك الموقف الذي يدرك الفرد شاغل مركز معين أو لاعب دور بعينه، بحيث تواجهه توقعات متباينة" (شند، 2000، ص37).

و يلعب الفرد أدوار أي أنه يقوم بمحاولة مقابلة التوقعات المختلفة التي تريدها الأطراف المختلفة منه، و أحيانا تكون هذه الأدوار متعارضة. هذا يعني أنه قد يحدث تعارض في مطالب العمل من حيث الأولوية و تعارض في حاجات الأفراد مع متطلبات المنظمة و تكون الضغوط نتيجة لعدم مقدرة الفرد على تحقيق التوقعات المختلفة. (سلمان، 2004، ص: 164).

و ترى سمية بن عمارة أن " صراع الأدوار هو عدم قدرة الفرد على الموازنة بين دورين أو أكثر، إذ يؤثر أحدهما على القيام بالدور الآخر" (بن عمارة، 2010، ص 354).

4- صعوبة التوفيق بين العمل والبيت والزوج والأولاد:

يبدو من تأمل مضمون هذا البحث أن الصعوبات تتعلق بوجود صراع الدور بصفة عامة لدى المرأة القيادية، وهو صراع مصدره عمل المرأة أساسا.

تعيش المرأة العاملة عدة أدوار و مراكز اجتماعية، فهي أم وزوجة و ربة بيت و موظفة، و لكل دور أو وظيفة متطلباتها، و التي قد لا تتسجم مع متطلبات الوظائف الأخرى بل و ربما تتعارض معها، فضلا عن الإحساس بضرورة الوفاء بمتطلبات هذه الأدوار، يجعلها تعيش صراعات عميقة يمكن أن تحرمها من الاستقرار الاجتماعي الأسري و قد يكون لذلك صدى على الاستقرار الوظيفي المهني (ياسين، 1999، ص 38).

كما أن شعورها بضيق الوقت بسبب قضاء وقت طويل خارج المنزل سبب العمل ومسؤولياته، و عدم كفاية الوقت و الجهد للاهتمام بالبيت وتربية الأولاد كما ينبغي، بحيث يبدو الجمع بين الموقع الوظيفي و البيت مسألة صعبة، بحيث أن قيام الفرد بمجموعة من الأدوار المتعددة و المتنوعة يؤدي إلى صراع في الأدوار (الوقفي، 2003، ص 170).

و يؤثر الوقت الطويل المستنفذ في العمل و الجهد والطاقة المستهلكة، على أداء وظائف الزوجة و الأم و عدم القدرة على توفير العطف و الحنان للأولاد و الاهتمام بالزوج، كما تؤثر ظروف العمل على الحياة الشخصية للمرأة. من الطبيعي أن يؤدي كل ذلك من ضغوطات بصعوبة التوفيق بين العمل و البيت و الزوج و الأولاد، كلها عوامل تساهم بشكل كبير في تشكيل مختلف ألوان الصراع عند المرأة القيادية.

لكن رغم العقبات التي تواجه النساء العاملات في المواقع القيادية، تكافح النساء العاملات على جبهتين: الجبهة الأولى في الأسرة بإقناع الرجل بأخذ جزء من الواجبات المنزلية لتخفيف العبء عليها، و الثانية في مكان العمل لإثبات ذاتها وكفاءتها.

5- المرأة القيادية وصراع الأدوار:

يذكر بعض الخبراء (48%) أن الضغوط النفسية الناتجة عن أداء العمل نفسه (خارج البيت) تؤثر على أداء المرأة العاملة لأداء أدوارها كزوجة و كأم . فالعمل لا يخلو من الصعوبات والمشكلات التي قد تستطيع المرأة مواجهتها و التغلب عليه، و قد تعجز عن السيطرة عليها فتنقل أثارها السلبية معها إلى المنزل.

و قد أشارت إلى هذا العامل بعض الزوجات و بعض الأزواج أيضا فهناك صعوبة في التوفيق بين العمل و البيت و الأولاد كذلك أظهر التحليل العملي على وجود عامل خاص أطلق عليه "صراع العمل" و هو يعكس الآثار السلبية لعمل المرأة، و التي تؤثر في أدائها لوظائف الزوجة و الأم و بالرجوع إلى تغض البنود التي تشبعت جوهريا على هذا العامل نجد أن أعلى هذه التشبعات كان يتعلق بسؤال عن " تأثير وقت العمل على أداء وظائف الزوجة و الأم " و نجد بعد ذلك بنودا تتحدث عن:

إن المكانة التي تشغلها المرأة العاملة في المواقع القيادية تفرض عليها مجموعة من المسؤوليات و الواجبات التي تجعلها أكثر عرضة من غيرها لمجموعة من الضغوط، الناتجة عن تعدد الأدوار التي تقوم بها، و التغيرات التي تحصل في طبيعة عملها،

و ضغط الوقت عليها، إضافة إلى خطورة القرارات التي قد تتخذها، و صراع القيم و المصالح في المؤسسات التي تعمل بها. كما تؤدي المرأة القيادية أدواراً أخرى خارج مجال العمل و المتعلقة بالبيت و الواجبات المنزلية و تربية الأبناء و الاهتمام بالزوج. و سوف نتطرق في الفقرة الموالية إلى أدوار المرأة القيادية و تتمثل أهمها فيما يلي:

5-1 المرأة العاملة و دورها كقيادية:

هناك اعتقاد سائد بأن مكانة المرأة هو البيت، وإذا كان من الضروري أن تعمل فعليها أن تختار الأعمال البسيطة التي ليس لها فيها أي ابتكار، مما يؤدي إلى كثير من المواقف التي تعارض عمل المرأة، و تقلل من أهميتها وطموحها في العمل (عوفي، 2003، ص 144-145).

كما أن العادات و التقاليد تعارض تشغيل المرأة نظراً لما قد يؤدي إلى كثرة تغيبها في العمل كالحمل و الولادة و تربية الأطفال، و ما قد يترتب عند صاحب العمل من مصاريف بسبب تشغيل النساء كالتزامه بإنشاء دار للحضانة أو تخصيص أماكن للراحة و غيرها (عوفي، 2002، ص 10-11).

و يؤكد خليل عبد الرحمان معاينة أن ارتفاع معدلات الغياب، و ترك العمل، يعتبران من أهم النتائج و الآثار الناجمة عن صراع الأدوار (معاينة، 2000، ص 198).

إن رفع كفاءة أداء المرأة في مختلف مواقع العمل و مجالاته ضروري جدًا من أجل تأهيلها لشغل مناصب قيادية و مواقع رئيسية في اتخاذ القرارات. و عليه فإن الأمر يتطلب الجمع بين القدرة والمهارات في رسم الاستراتيجيات و تحديد المعالم و التصورات المستقبلية، لما سيكون عليه وضع المرأة في السنوات القادمة. و هو ما يتطلب تشخيص المشكلات و المعوقات التي تواجه المرأة، و التي تبعتها عن تولي مناصب القيادة و إيجاد الحلول الجذرية لمعالجتها و تقليل تأثيراتها السلبية، و تعزيز الثقة بقدرات المرأة في تبوؤها لمناصب القيادة.

يؤكد علماء النفس و الإدارة أن مبدأ التعامل الايجابي مع الآخرين هو أحد أهم مقومات نجاح النساء في عملهن و تفوقهن الوظيفي، و أن النجاح في العمل و وصول المرأة إلى المواقع القيادية المتقدمة يرتكز على أساسين هما:

- الوعي الذاتي.

- و قوة الشخصية.

كما يعتمد نجاح وفاعلية القيادة على ما يتمتع به القائد من خصائص شخصية و مؤهلات ثقافية و خبرات مهنية تؤهله لاتخاذ قرارات صائبة و كفاءة تساعده على مواجهة المواقف التي يتعرض لها، و بذلك يحتاج متولي منصب قيادي قدرات وإمكانيات و رغبات من حيث المؤهل في الشهادة والتخصص والخبرة و المعرفة وسعة الاطلاع و

كذلك الإمكانيات الاجتماعية في القدرة على موازنة أعباء المسؤولية مع متطلبات الظروف الاجتماعية كظروف الأسرة و نظرة المجتمع و الظروف الاقتصادية (الشهابي، 1997).

كما أكدت دراسة (الشهابي وحديد، 2002) أن (36%) بدرجة كبيرة و(43%) بدرجة متوسطة تمثلان نسبة عالية من الرضا لدى المرأة عن ممارستها للعمل القيادي وعن المؤسسة التي تعمل فيها و هذا مما ينعكس بشكل إيجابي على مستوى الطموح لدى المرأة في تولي موقع قيادي متقدم.

إن المرأة عندما تستطيع أن تثبت جدارتها و كفاءتها في مجالات العمل المختلفة و تستطيع أن تكسب ثقة رؤسائها و احترامهم و تقديرهم لها إلى جانب احترام العاملين لديها سينعكس ذلك بشكل إيجابي على تطوير العمل و السعي للتقدم به و هذا مما يزيد من إصرار المرأة على تبوء مراكز قيادية متقدمة و قد أكدت ذلك (79%) من النساء رغبتهن الشديدة في تبوء موقع قيادي متقدم الأمر الذي يحقق طموحهن و أهدافهن في الحياة و يعتقدن بأنهن يستطعن منافسة الرجال في هذه المواقع و أنهن يستطعن تحمل مسؤولية الموقع القيادي (الشهابي و حديد، 2002، ص619).

كما أن أكثر الناس عرضة لصراع الأدوار هم الرؤساء، و المشرفون على الهيئات العامة، و المنظمات الاجتماعية، و الاقتصادية، و السياسية، كأن يجد مدير مدرسة نفسه مرغم على إرضاء التلاميذ، و الآباء، و أجهزة الرقابة العامة، و متطلبات الوزارة، فقد

يعاني من صراع الأدوار بشدة مما يؤثر على ثقته بنفسه، و رضاه عن عمله (حمونة، 2008).

5-2 المرأة القيادية و دورها كأم:

تعد غريزة الأمومة و غريزة الأبوة هي التي تدفع بالأم و الأب إلى العناية و الاهتمام بالطفل، حيث أن الأسر هي البيئة الطبيعية التي تقوم بعملية التربية و التنشئة للطفل الذي يحتاج إلى فترة طويلة نسبيا من الرعاية مقارنة بغيره من المواليد غير البشريين (هاشمي، 2004، ص 39).

و تقوم الأسر بمجموعة من الوظائف البيولوجية و النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية و التربوية. و الأسرة هي التي تحدد مسار أعضائها في المستقبل من خلال التربية التي تقدمها لأطفالها، و من خلال التنشئة التي تنشئهم عليها، و كفايات إشباع حاجات الأفراد، و ضبط حدودهم، و تحديد أدوار كل منهم، و من خلال و جودهم فيها فهي تهيئهم للحياة مستقبلا، و تعمل على استقرارهم، و توفير حاجياتهم، و توفير الأمن و الطمأنينة و السعادة. (هاشمي، 2004، ص14).

و تعد الأسرة الخلية الأولى الذي يتكون منها أي بناء اجتماعي كان، باعتبارها ظاهرة إنسانية لها أسسها و مقوماتها (ببيمون، 2009، ص 191).

عرف المجتمع الجزائري تحولات كبيرة و تطورات تماشيا مع التغيرات العالمية،
تمثلت أهمها في خروج المرأة إلى ميدان العمل و بقائها لفترة طويلة من اليوم بعيدة عن
البيت، على حساب العناية بأطفالها.

كما لعبت العوامل الاقتصادية و الثقافية و الاجتماعية و السياسية دورا واضحا في
تغيير النسق و البناء العائلي الجزائري في حالة تحول مستمر من عائلة ممتدة إلى عائلة
نوية و هذا التحول ناتج عن ضرورة فرضها للواقع المعاش، كما فرضتها أيضا تطور
الظروف المادية و التكنولوجية المعقدة التي لا تتلاءم مع طبيعة الأسرة النووية (عقون،
2002، ص 128).

و من أهم العوامل التي ساهمت في هذا التغيير هو خروج المرأة إلى عالم الشغل
و قضائها وقتا طويلا خارج المنزل مثلها مثل الرجل مقارنة مع الوقت الذي تقضيه في
البيت.

كما أن اضطرار خوج المرأة للعمل أدى إلى تقليص وقتها المخصص إلى العناية
بالأطفال، و هو ما شجع تقليص حجم الأسرة و اعتماد فلسفة تباعد الولادات (غيات،
2005، ص 63).

وهكذا بدأت الأسر تستعين بالخادومات في تربية أطفالها، مما أدى إلى تداعيات
سلبية عليهم، إذ لا أحد يهتم بالأطفال مثل عناية الأم و ما تقدمه من حنان و عطف
لأبنائها. و يجبر هذا الوضع نساء عديدات تطمحن للوصول إلى مراكز عالية على

الاختيار بين امرين، إما الأسرة و الأطفال، أو المشوار المهني. أما عن التوفيق بين الأمرين ممكن لكنه يتحقق عادة على حساب المرأة، لأن نسبة عالية من الرجال غير مستعدة لتحمل مسؤولية القيام ببعض الواجبات المنزلية. و يعلل ذلك غالباً بأن الرجل ليست لديه كفاءة على تربية الأطفال، مع أن تجارب عديدة أثبتت أن الأب قادر على رعاية أطفاله إن أراد ذلك حقاً.

لكن عندما لا ينجح الطرفان في التنسيق و التوفيق بين عملهما و تدبير الأمور المنزلية، تضطر أكثر النسوة الطامحات إلى النجاح في مشوارهن القيادي إلى التخلي إلى إنجاب الأطفال كي يستطعن تحقيق ما يصبن إليه.

" زيادة على ذلك أن المشكلات اليومية التي يعيشها الآباء، تجعل الطفل معرضاً أكثر لاضطرابات العلاقة و العناية مما يؤثر على توازنه و نتائجه الدراسية. كما أن الصراعات التي يعيشها الطفل في عائلته، والمشاكل المادية و عدم تتبعهم للطفل و دراسته ... كل هذا ليس في صالح الطفل و انسجامه و راحته النفسية، و لكي يستطيع الطفل أن يوظف التعلم و يحبه يجب أن يكون راضياً عن نفسه و مهيباً للتفتح الاجتماعي و المعرفي". (ميموني، 2003، ص 243-244).

لكن مع كل الصراعات "يصدر دافع الأمومة اهتمامات الأمهات العاملات، و خاصة حين يكون الأطفال صغاراً. و مع ذلك فقد اختلفت نتائج البحوث، فبعضها أبرز آثاراً سلبية على نمو الطفل نتيجة غياب الأم المادي و هي في عملها، و بعضها الآخر أبرز

اتجاهاً معتدلاً من خلال ما تملكه المرأة العاملة من قدرات للتوفيق بين أدوارها بما تكسبه من عملها من خبرات". (موسى، 2004، العدد 932).

3-5 المرأة القيادية و دورها كزوجة:

إن المرأة العاملة في المواقع القيادية، لديها أعباء كبيرة من الواجبات المنزلية، وأعباء مسؤولية الأبناء وتربيتهم وتنشئتهم التنشئة الصحيحة، والاهتمام بالزوج ومتطلباته، إضافة إلى الأعباء الوظيفية و القيادية، و ما تتطلب من التزامات كبيرة. الأمر الذي يتقل كاهل المرأة و الذي يؤثر على مستوى أدائها بالاهتمام جانب على حساب جانب آخر، الأمر الذي يجعل الكثير من الأزواج يستعملون أسلوب الضغط على زوجاتهم من أجل ترك العمل، أو الموقع القيادي، والتفرغ لشؤون العائلة، مما يجعل المرأة في كثير من الأحيان ترضخ للأمر وتترك موقعها القيادي، خوفاً على تماسك عائلتها وحياتها الزوجية (الشهابي وحديد، 2002، ص 625).

إن إسهام الرجل في جوانب العمل المنزلي يتم بتحفظ شديد، بحيث أن مساهمة الزوج تظهر في رعاية الأطفال أكثر منها في أداء الأعمال المنزلية، كما أن مساهمة الرجل ترتبط أكثر بعملية التنشئة الاجتماعية و التربية و التوجيه و اكتساب الاتجاهات و القيم الاجتماعية و هي مسألة هامة و لها دلالتها.

و العمل يعتبر من الأسباب الرئيسية في انشغال المرأة عن أداء كل واجباتها اتجاه زوجها و إعطائه حقه كاملاً. إن إهمال شؤون البيت و إهمال المرأة نفسها يبعث في نفس

الرجل الممل في الحياة اليومية الروتينية مع زوجة عاملة لا تهتم بنفسها في البيت بقدر ما تهتم بزینتها للخروج للعمل، و حين يرى الرجل زوجته العاملة المرهقة تعباً تزيدها أعباء و مسؤوليات البيت إرهاقاً يدخل هو أيضاً في دوامة، ففي خضم هذه الأجواء لا يجد لنفسه مقاما و يتحرج أن يبوح باحتياجاته النفسية و هذا يؤدي بدوره إلى خطر الطلاق الذي ينهي كيان مؤسسة الأسرة. (زوزو، 2005)

كما تبرز بعض الدراسات الصراع في الأدوار لدى الزوجة العاملة، و هي الأدوار المعروفة لكل من الزوجين. ففي دراسة أجراها كل من الباحثين (جيسي وسكي و دنيس) من جامعة أوكلاند عام 1982م ، ضمن برنامج الإرشاد و التوجيه النفسي، جاءت تحت "أنا أم عاملة، و لكن من أكون؟" خلص الباحثان إلى أن "خلط الدور و مشاكل صورة الذات التي تخبرها الأم العاملة بسبب اختيارها أن تبتعد عن دور الأمومة التقليدي، حيث تم تحديد القبول أو القبول الاجتماعي، مشاكل العناية بالطفل، تكامل الدور بين الزوجة و الزوج، القيم الوالدية و نظم المعتقدات المستمدة من الطفولة" و قالت الدراسة "إن الأم العاملة تحتاج إلى تضافر جهود من المنزل و من المجتمع بصفة عامة، كما أن هناك حاجة لمرشدين نفسيين مدربين للتعامل مع مشاكل الأم العاملة."

و حول هذه النقطة تقول الدكتورة خفاجي: "إن خروج المرأة إلى ميدان العمل، واكتسابها لأدوارها الجديدة كعاملة، مع احتفاظها في الوقت نفسه بأدوارها كربة بيت وكأم و كزوجة، ترتب على ذلك سلسلة من الصراعات بين هذه الأدوار تتعكس على شخصية

المرأة، و على مختلف الأطراف المشاركين معها في قطاع الدور، كالزوج و الأولاد." (خفاجي، 1999، ص 80).

إن العديد من النساء القياديات يواجهن الخلافات مع أزواجهن، والسبب في ذلك يعود إلى تخوف الرجال (الأزواج) من منافسة نسائهن لهم في تبوء المناصب القيادية، خاصة إذا كانوا يعملون في نفس المؤسسة. بحيث أن الرجل الشرقي لم ولن يقبل أن يكون مرؤوسا من قبل زوجته في العمل، وكأن الأمر يمس كرامته و رجولته، مما يولد العديد من المشاكل التي تؤثر على دور المرأة القيادي، كما يؤثر على وضعها الاجتماعي و الأسري.

إن إدعاء تحرر المرأة بعد تعلمها و وصولها لمناصب عليا جعلها تنظر إلى الزواج نظرة تحررية عصرية بعيدة عن نظرة المرأة في سابق، لكن تبقى النظرة التقليدية لرجل للزواج و للمرأة من جهة، شعوره بالتفوق عليها بحكم الدين و القانون و العادات و التقاليد، تدفعه إلى السيطرة عليها بجعلها زوجة ماكثة في البيت. لكن رفض المرأة العاملة خاصة التي تتبوء مناصب قيادية لهذه المعاملة و لاسيما أن تحررها الاقتصادي يجعلها أكثر ثقة بنفسها الأمر الذي يخلق مشاكل عديدة قد تؤدي غالبا إلى الانفصال و الطلاق (بركات، 2002).

و أشارت خفاجي أن الخلافات الزوجية عند بعض العاملات و أزواجهن وصلت إلى ساحة المحكمة و السبب في ذلك يدور حول مشكلات رعاية الأطفال الصغار، ومشكلات التكيف مع الزوج. (خفاجي، 1999، ص80).

كما أن غياب المرأة عن البيت لساعات طويلة، و تعرضها للإرهاق بسبب الانشغالات بأداء الواجبات المهنية، خاصة إذا كان الزوج لا يقدم أي مساعدات في أداء الواجبات المنزلية و الاهتمام بالأطفال و تراكم الأعمال والمسؤوليات و عدم قدرتها على الالتزام بأدوارها داخل وخارج البيت، كل هذا يخلق سوء و توتر العلاقة الزوجية بحيث يعتقد الزوج بأن الزوجة مقصرة في خدمته و خدمة الأطفال، هي غير قادرة على إدارة شؤون البيت مما يؤدي إلى التصادم بين الزوجين بسوء العلاقة بينهما مما يؤثر على استقرار الأسرة و وحدتها (حسن، 2008، ص48).

أما فيما يخص النساء غير المتزوجات، فإنهن في كثير من الأحيان لا زلن يعانين من فرض سيطرة الوالدين والإخوة، لأن المجتمع لا يرحم المرأة غير المتزوجة عندما تكثر من الخروج لحضور الاجتماعات والندوات، الأمر الذي يجعلها تفضل أحيانا أن تكون في موقع وظيفي بسيط على الموقع القيادي (الشهابي وحديد، 2002، ص611).

تعمل عادة النساء القياديات غير المتزوجات جاهدة للنجاح في موقعهن القيادي لإثبات مكانتهن في المجتمع، لكن تغمر في داخلهن نقطة ضعف و خوف من شبح

العنوسة، بحيث رغم نجاحهن وتقدمهن الوظيفي، إلا أنهن يعتبرن فاشلات من الناحية الاجتماعية والأسرية، لعدم تمكنهن من الزواج والإنجاب وتكوين أسرة.

4-5 المرأة القيادية ودورها كمسئولة عن البيت:

مع خروج المرأة الجزائرية لميدان العمل، أصبح لها دورا فعالا في مجال الإنتاج لرفع مستوى معيشة أسرتها، بحيث خرجت المرأة في معترك العمل، و صارت موظفة تعمل، و تكد و تتعب و تحصل على راتب آخر الشهر شأنها شأن زوجها الموظف، و صارت المرأة تتشارك بجزء كبير أو صغير في مصاريف المنزل، فتضع راتبها كله أو نصفه أو جزءا منه في المنزل لتغطية النفقات الاحتياجيات المنزلية، بل قد يصبح راتب الزوجة إذا كانت في وظيفة جيدة هو الأساس في نفقات الأسرة و المنزل (الرماني، 2010).

و أكدت دراسة (عبد الرحمان، 2010)، أن " يؤدي عمل المرأة إلى تقوية العلاقة الزوجية في حالة مساهمة المرأة في ميزانية الأسرة... كما يساهم العمل المأجور بالنسبة للزوجة في التخفيف من حدة الأعباء المنزلية و المشاكل العائلية، مما يزيد ويحافظ على حيوية و نشاط المرأة على الرغم من تأديتها لأدوار مختلفة".

أما عن دور المرأة الثاني و المهم هو الدور التي تكلف به المرأة اتجاه بيتها من و المتمثل في العمل المنزلي، و الذي يعرفه بوشول سيفر

(1983)، PUCHOL , M ,SEVER على أنه عمل بدون مقابل مع سلسلة من

المهام اللازمة للحياة اليومية نحو الفضاء المنزلي و المخصصة غالبا للنساء.

إن الواجبات المنزلية لا تزال حتى الآن تعد من مهام المرأة، و يعود السبب في

ذلك إلى عدم استعداد الكثير من الرجال لتخفيف الأعباء المنزلية على شريكات حياتهم،

لتصورات قديمة و تقاليد محافظة ورثوها عن التركيبة الاجتماعية السابقة. و هذا ما يقف

عائقا أمام طموح المرأة لتحقيق انجازات أعلى في مشوارها المهني.

إن عدم قناعة المجتمع بضرورة مساعدة الزوج في الأعمال المنزلية، والإشراف

على تعليم الأطفال، جعل المرأة مطالبة أولا و أخيرا بجميع الأعباء المنزلية. و بينت دراسة

(ونوس، 2007) أن 7% فقط من الرجال الذين يساعدون في البيت، بحيث لا تزال

الأسرة في مجتمعنا تخضع لمفاهيم وتقاليد لم تعد تتناسب مع تطور الحياة نتيجة خروج

المرأة لعمل، وازدواجية الأعباء داخل وخارج المنزل، مما جعل المرأة مطالبة بتحمل أعباء

نفسية وجسدية وحتى مادية.

إن خروج المرأة للعمل المأجور وتصادمه مع واقع حياتنا اليومية أدى إلى الالتفات

للدور المزدوج الذي تلعبه المرأة وتسلط الضوء على العمل المنزلي كظاهرة ملازمة لها،

لا تختفي مع التطور الصناعي، مما أدى إلى ظهور هذا الموضوع في كثير من

الدراسات، خاصة تلك المطالبة بتكسيمه و تثمينه (شارب، 2009، ص43).

أما الدراسات التي اهتمت به في علاقته بالمرأة فإنها لم تربطه إلا نادرا بالمرأة
الإطار ظنا منها أن هذه الفئة من العاملات (أي الإطارات) باستثمارهن لعملهن المأجور،
قدرات على التخلص من العمل المنزلي، و رفضه و التنازل عنه و تفويضه، كما ربطت
هذه الدراسات العمل المنزلي دائما بالفئات المأجورة الدنيا، مثل العاملات في الصناعة
و المعلمات. (F.Adel, 1997, p10).

يتميز عمل المرأة بالالتزامات التي هي من خصوصيات العمل بصفة عامة، و
العمل المنزلي بصفة خاصة لاختلاف طبيعته (العلاقة بالعائلة). يتمثل الالتزام في
عملية التعبئة التامة للمرأة في خدمة أفراد عائلتها، هذا الحضور الذي كثيرا ما يتعارض
مع عملها المهني، و حتى الاهتمام بنفسها، و يكون على حساب راحتها وصحتها (
شارب، 2009، ص45).

كما يؤدي العمل المنزلي عادة إلى إرهاق عصبي و جسدي لشدة وتيرة الأعمال
الدورية التي يكون القيام بها اضطراريا، كما أنها تخضع لكيفية تنظيمها و توزيعها
للوقت. كما أن هناك مهام مستعجلة و مهام لا تحتمل التأجيل، و هي مهام متفاوتة من
حيث الإكراه (شارب، 2009، ص46). و بالتالي بعدما كان العمل المنزلي يمثل النشاط
الأساسي الخاص بالمرأة، أصبح ينز إليه الآن نظرة سلبية، نظرا لانشغال المرأة بوظيفتها
و بموقعها القيادي، على الرغم من التسهيلات التي تقدمها التكنولوجيا، و المساعدات التي
تخفف من حدة عدة مشاكل لانجاز المهام المنزلية.

و تعتبر الأعمال المنزلية اليومية عادة أعمال متصلة، متتابعة، و متداخلة مع بعضها البعض كأنها مهام دورية تتميز بالاضطرار لأنها مهام اعتيادية و ضرورية لكل يوم و لحظة فالأكل، التنظيف، الترتيب، و الغسيل رغم ما تحمله من بداهة و تافهة كما يبدوا للكثير منا، فهي تتحول تدريجيا لتصبح هذه الواجبات إكراها يوميا عند ارتباطها بوجود أفراد العائلة، إذ يصبح عنصرا يحدد معنى الخدمة المستمرة (CHABAUD. 1984. P115).

كما أن تراجع أداء الموظفات للعمل المنزلي راجع إلى الأجور المرتفعة للنساء الموظفات، و مقدرتهن على الاستعانة بالخدمات و الاعتماد عليهن في تدبير شؤون المنزل من تنظيف و طبخ و حتى رعاية الأطفال.

إضافة إلى ذلك توجد بعد الخدمات التي تساعد المرأة في تحقيق التوازن بين أدوارها، من خلال توفير مجموعة من الخدمات الاجتماعية، مثل رياض الأطفال، النوادي، مطاعم الوجبات السريعة، و مؤسسات الخدمات المنزلية (DEUTCH, R 1998,) (P 384).

الخاتمة:

من خلال ما سبق، اتضح أن عمل المرأة في المجتمع، لا يؤثر فقط على المرأة، بل يؤثر على جميع الأطراف المشاركين في حياة هذه المرأة، و بالتالي فإن الحصول على "حق" العمل خارج المنزل، يقابله في جميع الأحوال، هدر بسيط أو جسيم، لحق الأسرة لهذه المرأة، كزوجة بالنسبة لزوجها، و كأم بالنسبة لأطفالها. لذلك فإن بعض الباحثين شدد على ضرورة أن يكون هناك تضافر لجهود الأسرة و المجتمع في سبيل تمكين المرأة من العمل خارج المنزل.

الدراسة الميدانية

تمهيد:

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

1. أهداف الدراسة الاستطلاعية

2. منهج وتصميم الدراسة

1.2- منهج الدراسة

2.2- تصميم البحث

3. أدوات قياس الدراسة الاستطلاعية

4. خطوات بناء أداة الدراسة

5. أبعاد المقياس و فقراته

6. مكان و مدة إجراء الدراسة

1.6- مكان الدراسة

2.6- تاريخ ومدة إجراء الدراسة

3.6- طريقة إجراء الدراسة

7. تطبيق أداة الدراسة

- عينة الدراسة

2.7- حجم العينة ومواصفاتها

8. الخصائص السيكمترية للمقياس

1.8- صدق المقياس

2.8- ثبات المقياس

9. التعديلات التي طرأت على الاستبيان

10. الاستمارة في صورتها النهائية

ثانيا الدراسة الأساسية:

1. منهج و تصميم الدراسة

1.1- منهج الدراسة

2.1- تصميم الدراسة

2. مكان ومدة الدراسة

3. مجتمع الدراسة وعينتها

4. الأدوات الإحصائية المستعملة

خاتمة

تمهيد:

بعد عرض الباحثة للأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، المتمثل في الجانب النظري، والاطلاع على الدراسات السابقة، قامت الباحثة بإجراءات منهجية للشروع في الدراسة الميدانية، من أجل التحقق من فرضيات البحث، و تمت الدراسة الميدانية على المرحلتين التاليتين:

أولاً: الدراسة الاستطلاعية.

ثانياً: الدراسة الأساسية.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

يتناول الجزء الأول من هذا الفصل، الخطوات المتبعة لإنجاز الدراسة الاستطلاعية من تحديد منهج الدراسة، و تصميم البحث و كذا الخطوات المتبعة في بناء أداة البحث و العينة المختارة لتجريب الأداة. كما يتناول الفصل القياس السيكومتری من صدق وثبات و يعرض في الأخير الأداة في صورتها النهائية بعد تعديلها.

1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية تمهيدا أوليا لإجراء الدراسة الأساسية ، و يتم من خلالها التحقق من أن الفرضيات التي طرحها الباحث هي فرضيات إجرائية و صياغتها

علمية و منهجية و التأكد من أن أدوات الدراسة تستجيب للمعطيات السيكومترية من صدق و ثبات و كذا تجاوز العراقيل التي قد تعترض الدراسة الأساسية. و تسعى الباحثة في إجراء الدراسة الاستطلاعية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مدى صحة الفروض المطروحة.
- بناء أدوات الاستمارة لقياس موضوع الدراسة.
- التعرف على خصائص و مواصفات أفراد العينة (النساء العاملات في المواقع القيادية) عن قرب.

- التعرف على مدى استيعاب العينة لمفردات و أسئلة الأدوات.
- التعرف على مختلف الصعوبات الميدانية التي تواجه الباحث عند إجرائه للدراسة الأساسية.

- اكتساب خبرة التحليل ومهارات جمع المعطيات و استغلالها في الدراسة الأساسية.
- اختبار أدوات البحث و الذي يعتبر أحد الشروط المنطقية والمنهجية لصدق وثبات و موضوعية، بحث تربوي حيث اعتمدت الباحثة في القياس على:

الصدق: اعتمدت الباحثة على صدق المحكمين.

الثبات: اعتمدت الباحثة على طريقة التجزئة النصفية و ألفا كرومباخ.

إضافة إلى القيام بالتعديلات الضرورية لإجراء البحث في صورته النهائية.

و كل هذا من أجل تسليط الضوء على ضغوطات و صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.

2- منهج وتصميم الدراسة:

1.2- منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي المقارن، الذي يعتمد على عينة البحث في جمع المعطيات المتعلقة بموضوع الدراسة، و هو التعرف على الضغوطات التي تعيشها المرأة العاملة في المواقع القيادية، و صراع الأدوار الذي تعاني منه.

2.2- تصميم البحث:

تم تصميم البحث حسب الأبعاد التي يتطلبها موضوع الدراسة و هي كالتالي:

- الضغوط الثقافية و الاجتماعية و النفسية.
- دور المرأة كقيادية.
- دور المرأة كربة بيت.

3- أدوات قياس الدراسة الاستطلاعية:

في ضوء إشكالية الدراسة و فروضها تم الاعتماد على استبيان يقيس:

- الضغوطات الثقافية، والاجتماعية، والنفسية عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.

- صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.
- المقارنة بين النساء القياديات المتزوجات وغير المتزوجات.

4-خطوات بناء أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة في إعداد أداة القياس على مجموعة من الخطوات نلخصها في

مايلي:

الخطوة الأولى:

راجعت فيها الباحثة بعض الدراسات السابقة التي توفرت لديها حول موضوع

الدراسة.

الخطوة الثانية:

الاطلاع على أهم الأدوات المستعملة لقياس الضغوط وصراع الأدوار عند المرأة

العاملة في المواقع القيادية. ودرستها من حيث الأهداف والأبعاد المكونة لها و الوقوف

على مدى اقترابها من أهداف الدراسة الحالية.

الخطوة الثالثة:

الخروج إلى الميدان للاحتكاك بفئة النساء العاملات في المواقع القيادية قصد

الاطلاع على تصوراتهم حول المرأة العاملة القيادية في الجزائر، و صراع الأدوار اللواتي

يعشنه و تم جمع المعلومات من خلال اعتماد الباحثة على المقابلة و التي تمت مع

خمس قياديات، بحيث طرحت عليهن بعض الأسئلة التي تخدم أبعاد الدراسة، وتم بها

جمع المعلومات الأولية حول موضوع الدراسة، بحيث احتوى دليل المقابلة على مجموعة من الأسئلة موزعة على الأبعاد التي تخدم الموضوع.

الخطوة الرابعة:

بعد الانتهاء من مرحلة البحث النظري والاطلاع الميداني، بدأت الباحثة في تحديد الأبعاد التي تكون في مجموعها أداة القياس، انطلاقاً من تحديد مفهوم ضغوطات المرأة القيادية وصراع الأدوار التي تقوم بها، و قد أفادت الباحثة في ذلك من الأدب النظري الذي وضعه مجموعة الباحثين المهتمين بموضوع الدراسة و نذكر على سبيل المثال دراسة (شارب،2010)، و دراسة (الحسين، 2011)، دراسة (أوتونيو: 2001)، و دراسة (غيات،2013).

الخطوة الخامسة:

بعد الانتهاء من مرحلة البحث النظري من مضمون الدراسات السابقة و التراث الأدبي للموضوع، و الاطلاع الميداني، بدأت الباحثة في تحديد الضغوطات الثقافية و صراع الأدوار عند المرأة القيادية انطلاقاً من:

أ- مضمون الدراسات السابقة و التراث الأدبي للموضوع.

ب- نتائج استطلاع الرأي التي شملت 05 نساء عاملات يشغلن مناصب قيادية.

في هذه المرحلة شرعت الباحثة في وضع تصورا تحدد من خلاله أبعاد الاستمارة و صياغة و كتابة فقراتها، و مكوناتها الأساسية و التي تشكل في النهاية مضمون الاستمارة المراد تطبيقها.

5- أبعاد المقياس و فقراته:

يتكون المقياس من (41) فقرة مقسمة على ثلاث أبعاد أساسية، و كل بعد مقسم

أبعاد ثانوية كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) يبين توزيع المقياس على الأبعاد الأساسية:

المجموع	رقم الفقرات	الأبعاد
12	22- 23 - 24 - 25- 26- 27- 28-	دور المرأة كربة بيت
	29- 30 - 31 - 33 - 40	
12	10- 11 - 12 - 15 - 16- 17 -	دور المرأة كقيادية
	18- 19 - 20 - 21 - 34 - 35	
17	1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 -	الضغوط الثقافية و الاجتماعية و النفسية
	9 - 13 - 14 - 32 - 36 - 37 - 38-	
	39 - 41 -	

يتكون المقياس من (41) فقرة مقسمة على ثلاث أبعاد لكل بعد هدف معين يتمثل

فيما يلي:

البعد الأول:

يبين دور المرأة كربة بيت و الذي يهدف إلى التعرف على صراع المرأة من أجل

قيامها بدورها كزوجة، و كأم، و كمسئولة عن مهام المنزل.

البعد الثاني:

يتناول دور المرأة كقيادية أي دورها كمسئولة في مجال عملها.

البعد الثالث:

والأخير فيتناول الضغوط الثقافية التي تعاني منها المرأة من الأسرة و الأهل سواء

كانت متزوجة أو عازبة، و كذلك الضغوط الاجتماعية و الأعراف المحيطة بالمرأة من

طرف المجتمع الذي تعيش فيه.

يتكون الاستبيان على أسئلة مفتوحة هدفها دراسة الضغوط النفسية التي تعاني

منها المرأة القيادية، و هي مبينة في الجدول كالتالي:

الجدول رقم (03) يبين توزيع الأبعاد الثانوية:

المجموع	رقم الفقرات	الأبعاد
	دورها كزوجة: 31 -30 -33 -29	
12	دورها كأم : 24 -23 -28 -27	دور المرأة كربة بيت
	دورها كمسؤولة عن المنزل: 40 -22 -26 -25	
12	18 -17 -16 -15 -12 -11 -10 35 -34 -21 -20 -19	دور المرأة كقيادية
17	الضغوط الثقافية: 13 -32 -8 -7 -6 -5 -3 -2 الضغوط الاجتماعية: 14 -9 -4 -1	الضغوط الثقافية و الاجتماعية و النفسية

الضغوط النفسية:

41-39 -38 -37 -36

41	المجموع الكلي
----	---------------

و للإجابة على أسئلة الاستبيان، تم اقتراح نوعين من البدائل: (نعم / لا) و (الاختيار من متعدد)، حيث تضع المستجوبة علامة (X) أمام الإجابة التي تتوافق مع رأيها.

أما حساب الدرجات (مفاتيح الاستمارة)، فهي حسب نوع السؤال بحيث:

- نعم: (1) لا: (2)

- الجواب الأول: (0)، الجواب الثاني: (1)، الجواب الثالث: (2) الجواب الرابع: (3).

- إضافة إلى أسئلة مفتوحة موضحة.

و بناء على هذه المعطيات، أمكن للباحثة أن تضع تصورا يحدد من خلاله إنشاء المكونات الأساسية لل فقرات، و التي تشكل في النهاية مضمون الاستبيان الأولي المراد تطبيقه (الملحق رقم: 01).

6- مكان و مدة إجراء الدراسة:

و تشمل مكان الدراسة، و مدة إجرائها، وطريقة إجرائها، و هي كالتالي:

1.6 مكان الدراسة:

أجريت الدراسة مجموعة من المؤسسات على مستوى مدينة وهران.

2.6 - تاريخ ومدة إجراء الدراسة:

تم إجراء الدراسة في مدة تقارب شهر واحد من ماي إلى جوان 2012.

3.6 - طريقة إجراء الدراسة:

خضعت الدراسة الاستطلاعية إلى الخطوات التالية:

- توضيح الهدف العام من الدراسة، و الأغراض العلمية التي تسعى إليها.
- توزيع الاستبيان على عينة الدراسة.
- شرح التعليمات اللازمة في كيفية الإجابة.

7- تطبيق أداة الدراسة:

بعد الانتهاء من كتابة عبارات الاستبيان، و تحديد مجالاته، و طريقة الإجابة على

كل فقرة، انتقلت الباحثة إلى الإجراءات المنهجية التالية:

1.7 - عينة الدراسة:

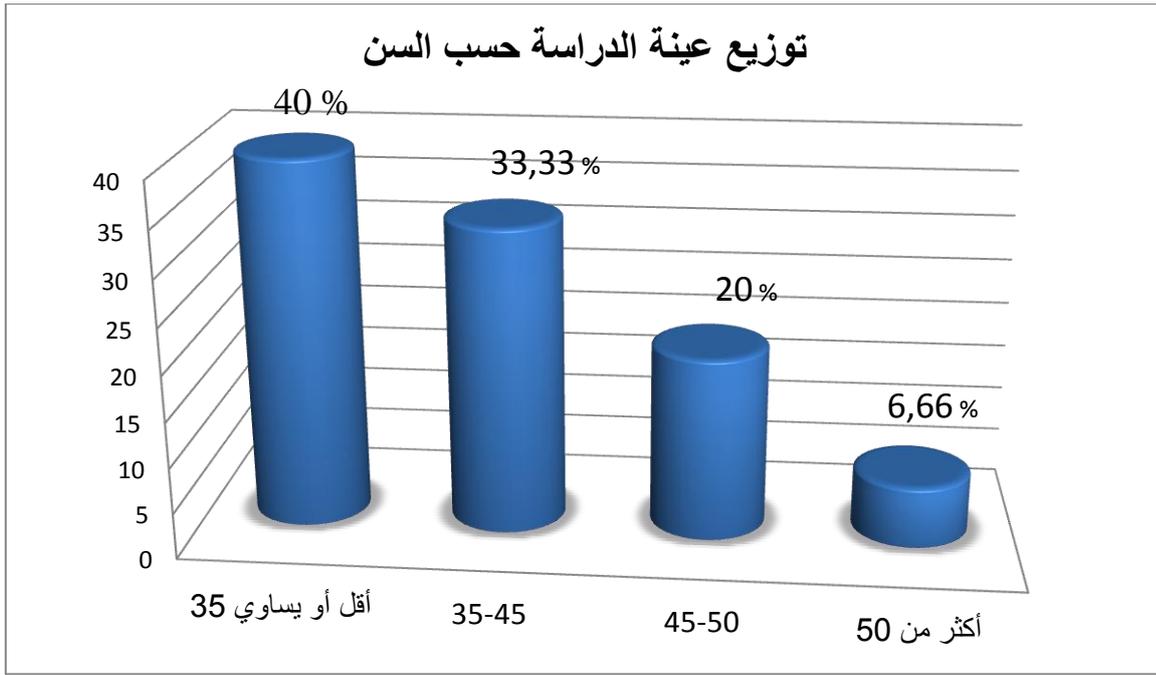
اختيرت عينة الدراسة الاستطلاعية بطريقة مقصودة، شملت كل الحالات الاجتماعية، و كل المستويات العلمية، و كل المجالات المهنية، و كل المراحل العمرية المؤهلة للمنصب القيادي.

2.7 - حجم العينة ومواصفاتها:

و الجداول التالية توضح توزيع العينة حسب المتغيرات:

الجدول رقم (04) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن:

النسبة المئوية	التكرارات	السن
40%	12	أقل من 35 إلى 35 سنة
33,33%	10	35-45
20%	06	45-50
6,66%	02	50 فأكثر
100%	30	المجموع



الشكل رقم (01) يبين الأعمدة التكرارية لتوزيع عينة الدراسة حسب السن.

يتضح من خلال الجدول رقم: (04) و الأعمدة التكرارية رقم (01)، أن أكبر نسبة تقع بين أقل من 35 إلى 35 سنة بنسبة 40%، و تليها فئة 35-45 بنسبة 33,33 %، ثم تليها فئة 45 - 50 بنسبة 20%، ثم أخيرا نسبة من سنهم 50 سنة فأكثر بنسبة 6.66%

- الجدول رقم (05) يبين مواصفات العينة حسب المستوى التعليمي للنساء القياديات:

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
0%	0	المستوى الابتدائي
0%	0	المستوى المتوسط
0%	0	المستوى الثانوي
73,33%	22	المستوى الجامعي

%26,66

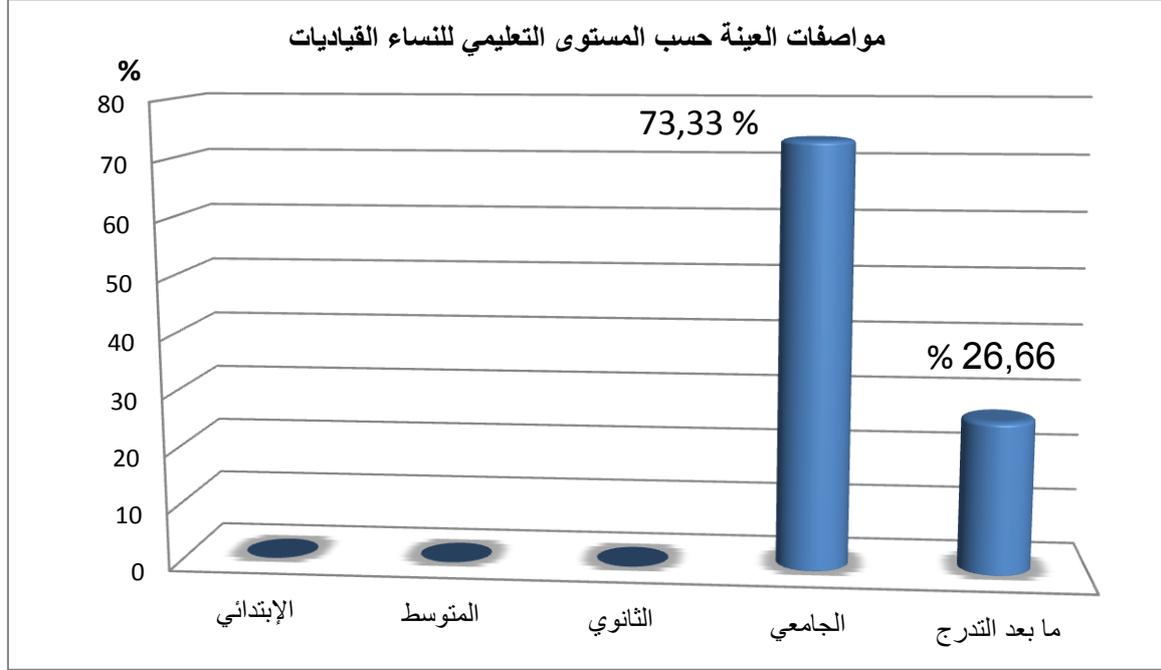
8

مستوى ما بعد التدرج

%100

30

المجموع



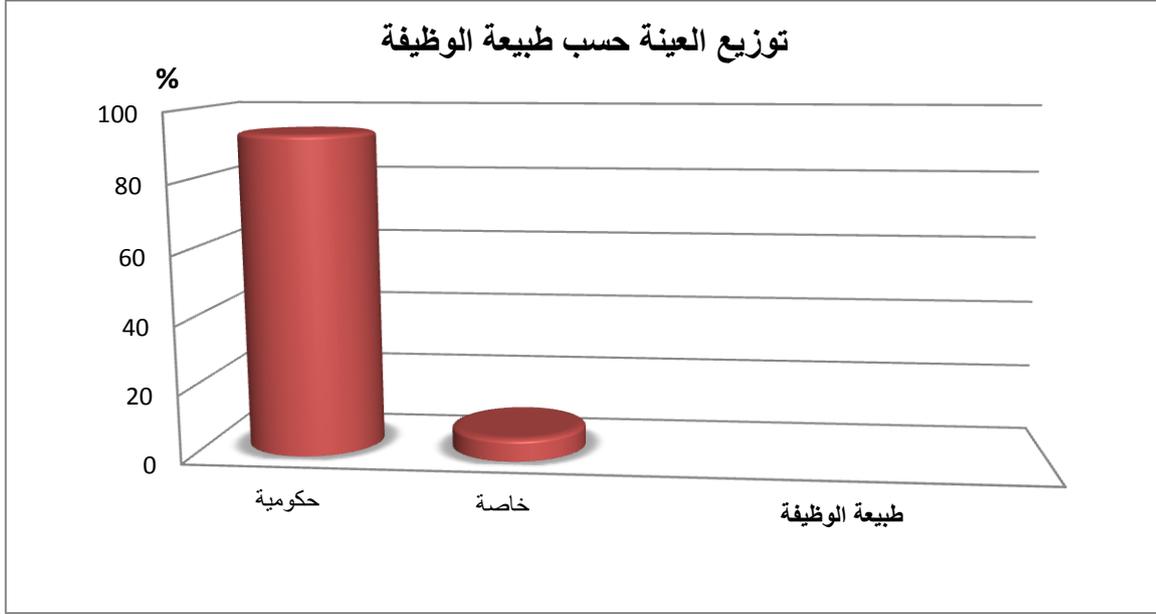
الشكل رقم (02) يبين مواصفات العينة حسب المستوى التعليمي للنساء القياديات

يتبين من خلال الجدول رقم (05)، و الأعمدة التكرارية رقم (02)، أن أكبر نسبة للنساء القياديات في الدراسة الاستطلاعية هن ذات مستوى تعليمي جامعي بحيث قدرت النسبة ب 73,33% ، ثم تليه نساء ذات مستوى تعليمي ما بعد التدرج أي متحصلات على شهادة ماجستير أو دكتوراه و قدرت نسبتهن ب 26,66%.

الجدول رقم (06) يبين طبيعة الوظيفة للنساء القياديات

النسبة المئوية	العدد	طبيعة الوظيفة
%93,33	28	حكومية

خاصة	2	6,66%
المجموع	30	100%



الشكل رقم (03) يبين مواصفات العينة حسب طبيعة الوظيفة للنساء القياديات

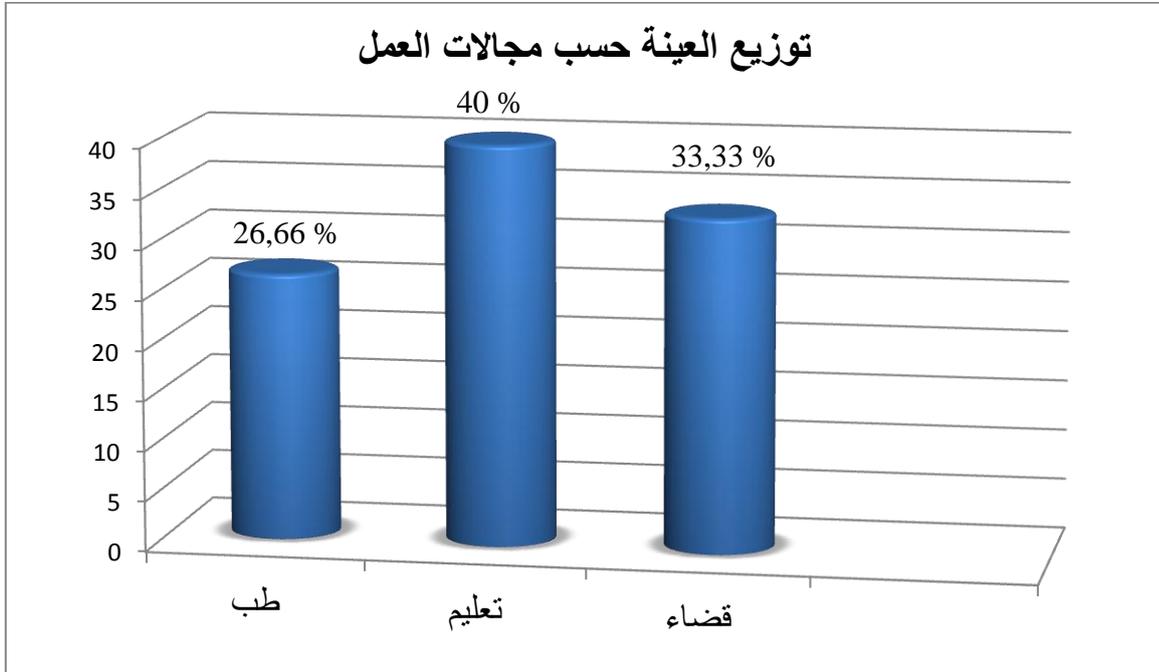
يتبين من خلال الجدول رقم (06)، و الأعمدة التكرارية رقم (03)، أن معظم النساء القياديات بالدراية الاستطلاعية هن من مؤسسات حكومية بحيث قدرت نسبتهن ب 93,33%، و أما العاملات بمؤسسات خاصة فنسبتهم قدرت ب 6,66%.

الجدول رقم (07) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب مجالات

العمل:

النسبة المئوية	التكرارات	مجال العمل
----------------	-----------	------------

طب	08	%26,66
تعليم	12	%40
قضاء	10	%33,33
المجموع	30	%100

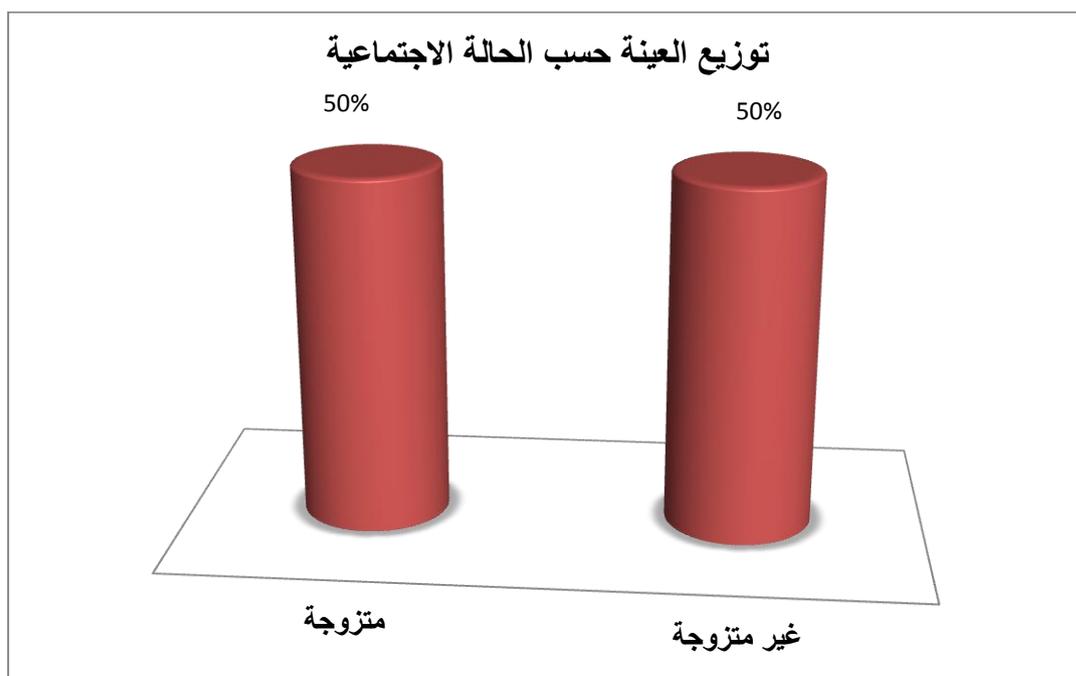


الشكل رقم (04) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب مجالات العمل

يتبين من خلال الجدول رقم (07)، و الأعمدة التكرارية رقم (04)، أن أكبر نسبة للنساء القيادات كان ضمن مجال التعليم بحيث قدرت النسبة ب 40 % ثم يليها مجال القضاء بحيث قدرت نسبة النساء به ب 33,33% ثم في الأخير مجال الطب بحيث قدرت النسبة ب 08 %.

الجدول رقم (08) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
%50	15	متزوجة
%50	15	غير متزوجة
%100	30	المجموع



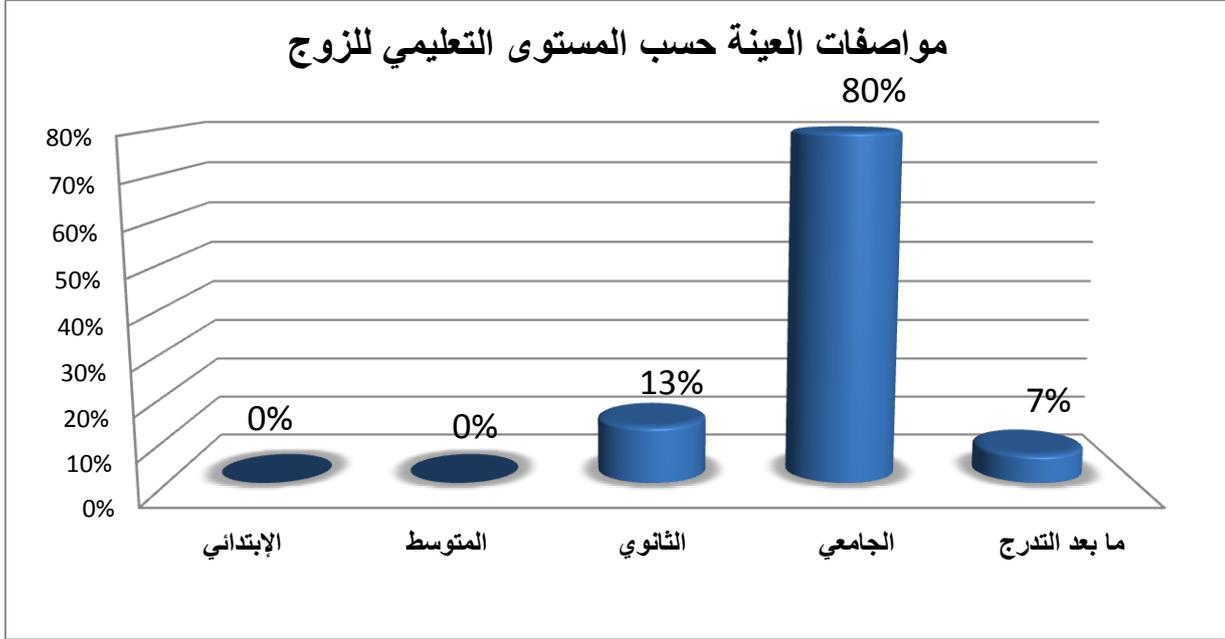
الشكل رقم (05) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الحالة الاجتماعية

يتضح من الجدول رقم (08)، و الأعمدة التكرارية رقم (05)، أن نسبة النساء

المتزوجات و غير المتزوجات متساوية بحيث نسبتهم بـ 50 %.

الجدول رقم (09) مواصفات العينة حسب المستوى التعليمي للزوج:

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
المستوى الابتدائي	0	0%
المستوى المتوسط	0	0%
المستوى الثانوي	2	13,33%
المستوى الجامعي	12	80%
مستوى ما بعد التدرج	1	6,66%
المجموع	15	100%



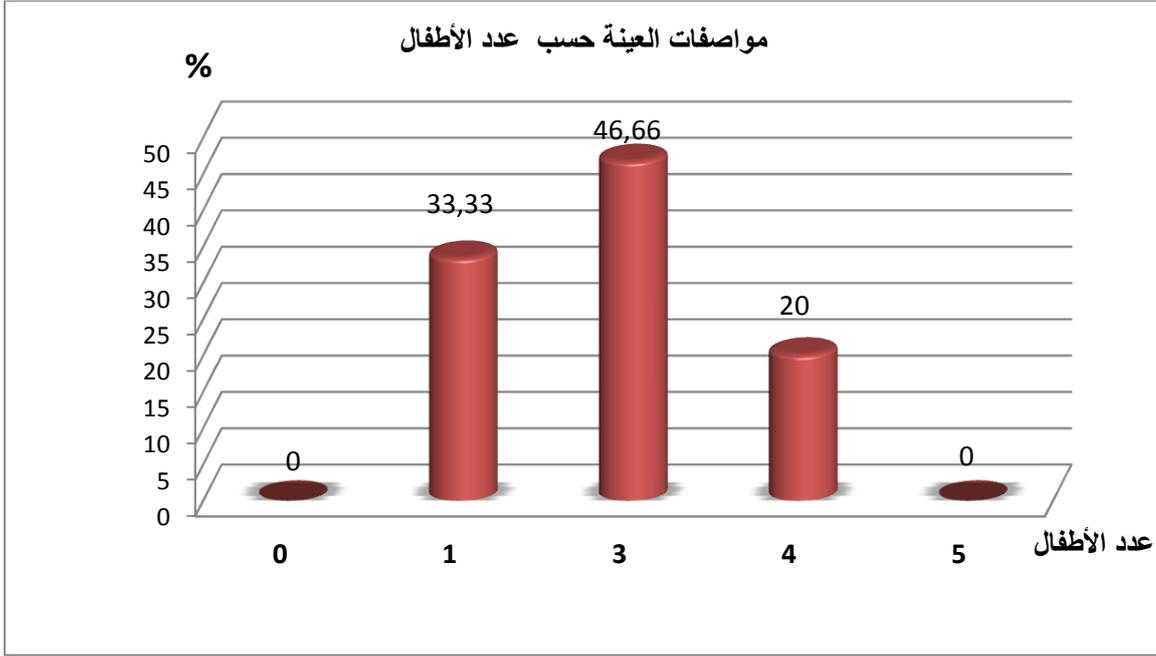
الشكل رقم (06) يمثل الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب المستوى التعليمي

للزوج.

يتبين من خلال الجدول رقم (09)، و الأعمدة التكرارية رقم (06)، أن أكبر نسبة للأزواج بالدراسة الاستطلاعية هم من المستوى الجامعي بحيث قدرت نسبتهم ب 80%، ثم نسبة الأزواج من المستوى الثانوي حيث قدرت النسبة ب 13,33% ثم في الأخير تأتي نسبة الأزواج من مستوى بعد التدرج و قدرت ب 6,66%.

الجدول رقم (10) يبين عدد الأطفال:

النسبة المئوية	العدد	عدد الأطفال
0 %	0	0
33,33 %	5	1
46,66 %	7	2
20 %	3	3
0 %	0	4
100 %	15	المجموع



الشكل رقم (07) يمثل الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب عدد الأطفال.

يتبين من الجدول رقم (10)، و الأعمدة التكرارية رقم (07)، أن أكبر نسبة النساء القياديات بالدراسة الاستطلاعية اللواتي لديهن طفلين بحيث قدرت النسبة بـ 46,66% ثم يليه نساء لديهن طفل واحد و قدرت نسبتهم بـ 33,33%، و في الأخير نساء لديهن ثلاث أطفال بنسبة 20%.

8- الخصائص السيكومترية للمقياس:

1.8 صدق المقياس:

1.1.8 صدق المحكمين:

اعتمدت الباحثة على صدق المحكمين كأسلوب لقياس صدق أداة القياس بصورتها الأولية، نظرا لشيوعه واستعماله الواسع بين الباحثين. و تم توزيع الاستمارة على تسعة من

الأساتذة الجامعيين والباحثين، من قسم علم النفس، و قسم علم الاجتماع، وقسم الأدب العربي (أنظر الملحق رقم: 02) و ذلك من أجل تحكيمها و التأكد من مدى تلاؤم الفقرات والعبارات و قياسها لأبعاد موضوع الدراسة.

و بعد تقديم الملاحظات والاقتراحات من قبل الأساتذة والتي أخذتها الطالبة بعين الاعتبار، كانت نتائج التحكيم كالتالي:

- _ اتفاق المحكمين على ضرورة صياغة بعد الفقرات والاستغناء عن بعضها.
- _ إشارة المحكمين إلى وجود بعض الفقرات المكررة و تم إدماجها في فقرة واحدة تؤدي بالمعنى.
- _ إعادة ترتيب بعض الفقرات و دمجها من جديد في محور خاص بها.
- _ إعادة صياغة البدائل بطريقة مبسطة.
- _ محاولة التقليل من حجم الاستمارة.
- _ التقليل من الأسئلة المفتوحة، و تحويلها إلى أسئلة مغلقة إذا أمكن.
- _ إدخال بعض التصحيحات اللغوية على الفقرات.

2.1.8 صدق المحتوى:

قامت الباحثة بحساب صدق المحتوى للمقياس عن طريق إيجاد الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس و الدرجة الكلية للمقياس، و الجدول رقم (11) يوضح قيم معاملات الارتباط.

إيجاد الارتباط عن طريق معامل ارتباط بيرسون و معادلته:

$$r = \frac{n \text{ مج (س} \times \text{ص) - (مج س) (مج ص)}}{\sqrt{[n \text{ مج س}^2 - (مج ص)^2] [n \text{ مج ص}^2 - (مج س)^2]}}$$

ن = عدد أفراد العينة

س = درجات النصف الأول من الاختبار، أو درجات المتغير الأول.

ص = درجات النصف الثاني من الاختبار، أو درجات المتغير الثاني.

تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون.

$$r_{\text{ث ص}} = \frac{r^2}{1+r}$$

الجدول رقم (11) يبين قيم معاملات الارتباط بين كل بعد و الدرجة الكلية

للمقياس:

الأبعاد	الارتباط بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
البعد الأول: دورها كرية بيت	0,723	دالة عند 0,01
البعد الثاني: دورها كقيادية	0,65	دالة عند 0,01
البعد الثالث:	0,56	دالة عند 0,05

الضغوط الاجتماعية و الثقافية و النفسية

يتضح من الجدول رقم (11) أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية و بعد دور المرأة كربة بيت دالة و مرتفعة بحيث قدرت ب 0,72، و أما العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية و دور المرأة كقيادية قدرت ب 0,65 و هي نسبة دالة، و أما العلاقة الارتباطية بين البعد الكلي و بعد الضغوط الاجتماعية و الثقافية و النفسية قدرت ب 0,56 أي دالة، و بالتالي جميع الأبعاد لها دلالة ارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي.

2.8- ثبات المقياس:

استعملت الباحثة طريقة التناسق الداخلي ألفا كرومباخ (التجزئة النصفية) للتأكد من ثبات الاستبيان، و باستعمال معامل ارتباط بيرسون بين البنود الفردية و الزوجية.

الجدول رقم (12) يبين حساب ثبات المقياس:

معامل الارتباط بين الفقرات	معامل الثبات بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان
الزوجية والفردية	براون

0,674

0,509

من خلال الجدول رقم: (12) يتضح أن مقداره ر = 0,509، و بعدما تم تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون أصبح معامل الثبات يساوي رث ص = 0,674 مما يدل على أن المقياس ثابت و قابل للتطبيق في الدراسة الأساسية، ما يؤهل هذه الأداة لقياس أبعاد موضوع الدراسة.

9-التعديلات التي طرأت على الاستبيان:

انطلاقا من توصيات المحكمين، و نتائج الدراسة الاستطلاعية، قامت الباحثة بالتعديلات التالية:

- قررت الباحثة استبدال مصطلحي الضغوطات الثقافية بمصطلح الضغوطات، لأنها شاملة بحيث تشمل الضغوطات الثقافية و الاجتماعية و النفسية.
- تحويل البدائل من دائما / أحيانا / أبدا، إلى نعم / لا، و الاختيار من متعدد.
- أهم نقطة تطرقت لها الباحثة في تعديل أداة القياس هي ترجمة الاستبيان من اللغة العربية إلى اللغة الفرنسية، نتيجة تلقي صعوبات في فهم محتوى الاستبيان مع معظم النساء القياديات المقدم لهن.
- توسيع عينة الدراسة.

10- الاستمارة في صورتها النهائية:

الاستمارة قبل إجراء الدراسة الاستطلاعية: كان عدد فقراتها (35) (أنظر الملحق

رقم: 03).

عدد الفقرات التي تم حذفها: 09

الجدول رقم (13) يبين الفقرات المحذوفة:

رقم الفقرة	الفقرات المحذوفة
30	أنا أستطيع فرض احترامي كمسئولة في المؤسسة
31	رغم نظرة العمال فإنني اكتسبت احترامي بعد فترة من تسلّم مهامى
32	أتعامل مع العمال بـ: عاطفة، صلابة، بعصبيّة، بصرامة، بضعف
34	هل تعتقدين أنك قادرة على اتخاذ القرارات
35	هل تشعرين بأنك أثبتت ذاتك في المؤسسة التي تعملين بها
04	هل أنت مسئولة عن رعاية أطفالك
02	ينظر المجتمع لعمل المرأة بطريقة إيجابية أو سلبية؟

21 هل زوجك يعمل بنفس المؤسسة التي تعملين بها؟

10 في أوقات عملك أين تتركين أبنائك؟

عدد الفقرات المعدلة: 04

الجدول رقم (14) يبين الفقرات المعدلة:

رقم ف	الفقرة قبل التعديل	رقم ف	الفقرة بعد التعديل
14	هل تتابعين وتراقبين الواجبات المنزلية لأبنائك و مشاكلهم	27	من يهتم بمراقبة الوظائف المدرسية لأبنائك؟
34	هل تعتقدين أنك قادرة على اتخاذ القرارات؟	20	ما هي القرارات التي يصعب عليك اتخاذها؟

هل يتقبل مجتمعنا الجزائري عمل	04	هل يتقبل مجتمعنا خروج المرأة	01
المرأة في منصب المسؤولية؟		للعمل؟	
هل هناك من يعارض عملك:		- هل هناك من يعارض عملك	-03
الاحوة، الزوج، عائلة الزوج...	01	- هل تتقبل عائلة الزوج عملك	04

عدد الفقرات المضافة: 14

الجدول رقم (15) يبين الفقرات المضافة:

رقم الفقرة	الفقرات المضافة
09	على الرغم من مهارات وأداء المرأة القيادي في العمل، إلا أنه ينظر إليها كامرأة
10	ماذا يمثل لك منصبك القيادي؟
17	أفرض نفسي بصفتي مسئولة في المؤسسة
18	أعمل في جو يسوده: التفاهم، الصراعات، المنافسة

هل تتأقشبن مع زجب مشاكل العمل؟	20
هل لءبك مشكل مع زوجك بسبب طرلقة صرف راتب؟	30
ما هل المسئلزمات الماءللة اللل قوملن بها؟	40
إضافة اءللار: لرفض و لعارض بشءة	34
إضافة اءللار: لئنازللن عن المنصب	35
هل لشلرلن بأن عملك لسلهلك كل وقللك؟	23
هل لشلرلن بأن عملك لسلهلك كل جهءك؟	24
عءما أءء صعوبة فل الجمع بلن العمل وئرللة الأبناء	36
عءما لئوئر علاقلل الزوجللة بسبب العمل فأنل	37
لسئلنء عملل كل وقلل وطاقئل مما لعللنل	38

الاسئلارة بعء إءراء الءراسة الاسئللاعللة: أصبء عءء فقرائلها (42) (أنظر الملءق

رقم: 04).

و كءلاصة لئئللة الءراسة الاسئللاعللة لمل اللعءللال اللالللة:

- لم اللعءلل بإضافة بعء العبارال للءراسة الأساسية.

- تم التعديل الفقرات المدمجة في الاستمارة الأساسية.
- تم تعديل الفقرات المحولة من بعد إلى آخر.
- استبدال مصطلحي الضغوطات الثقافية بالضغوطات.
- تم التعديل بضبط الأسئلة المفتوحة إلى أسئلة مغلقة.
- تحويل البدائل من دائما / أحيانا / أبدا، إلى نعم / لا، و اختيار من متعدد.
- ترجمة الاستبيان من اللغة العربية إلى اللغة الفرنسية.
- توسيع عينة الدراسة.

11- الخصائص السيكومترية للمقياس بعد الترجمة:

1.11 صدق المقياس:

اعتمدت الباحثة في صدق المقياس على صدق المحكمين كأسلوب لقياس صدق أداة القياس بصورتها النهائية، نظرا لشيوعه و استعماله الواسع بين الباحثين. و تم توزيع الاستمارة على مجموعة من الأساتذة الجامعيين و الباحثين من قسم علم النفس (أنظر الملحق رقم: 02) و ذلك من أجل تحكيمها و التأكد من مدى تلاؤم الفقرات و العبارات و قياسها لأبعاد موضوع الدراسة بعد ترجمتها.

2.11 ثبات المقياس:

تم التأكد من ثبات الاستبيان المترجم إلى اللغة الفرنسية، و ذلك بتطبيق طريقة التجزئة النصفية للاختبار، بحيث كان معامل الارتباط بين الفقرات الزوجية و الفقرات الفردية متساويا ب 0.73، ثم قمنا بتصحيحه بمعادلة سبيرمان براون فأصبحت قيمة ر تساوي 0.84، و هذا ما يدل على ثبات المقياس باللغة الفرنسية.

بناء على هذه التعديلات التي أفرزتها نتائج الدراسة الاستطلاعية، شرعت

الباحثة في القيام بالدراسة الأساسية.

ثانيا: الدراسة الأساسية

يتناول الجزء الثاني من هذا الفصل، الخطوات المتبعة لانجاز الدراسات الميدانية لموضوع البحث المتمثل في ضغوطات و صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، و قد تم التطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية و طريقة تصميم البحث و عينة الدراسة و مواصفاتها، كما سيتم توضيح الخطوات المتبعة في إجراء الدراسة و الأساليب الإحصائية المستعملة.

1- منهج و تصميم الدراسة:

1-1 منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، و الذي يتضمن ما يلي:

أ- تحليل المحتوى: يهدف لوصف واقع الظاهرة، بواسطة التكرارات، النسب

المئوية.

ب- البحث الارتباطي: يهدف إلى معرفة ما إذا كانت توجد علاقة بين متغيرين أو

أكثر، أو إظهار الفروق بين المتغيرات بواسطة الإحصاء الاستدلالي (سلمان،

2009، ص 146).

2-1 تصميم الدراسة:

يحتوي البحث على ثلاثة أنواع من المتغيرات و هي التالي:

1.2.1 - المتغير المستقل:

و يتمثل في المرأة العاملة في المواقع القيادية، و مكوناته هي:

-الضغوطات الثقافية.

-صراع الأدوار.

2.2.1 - المتغيرات الوسيطة:

و تشمل:

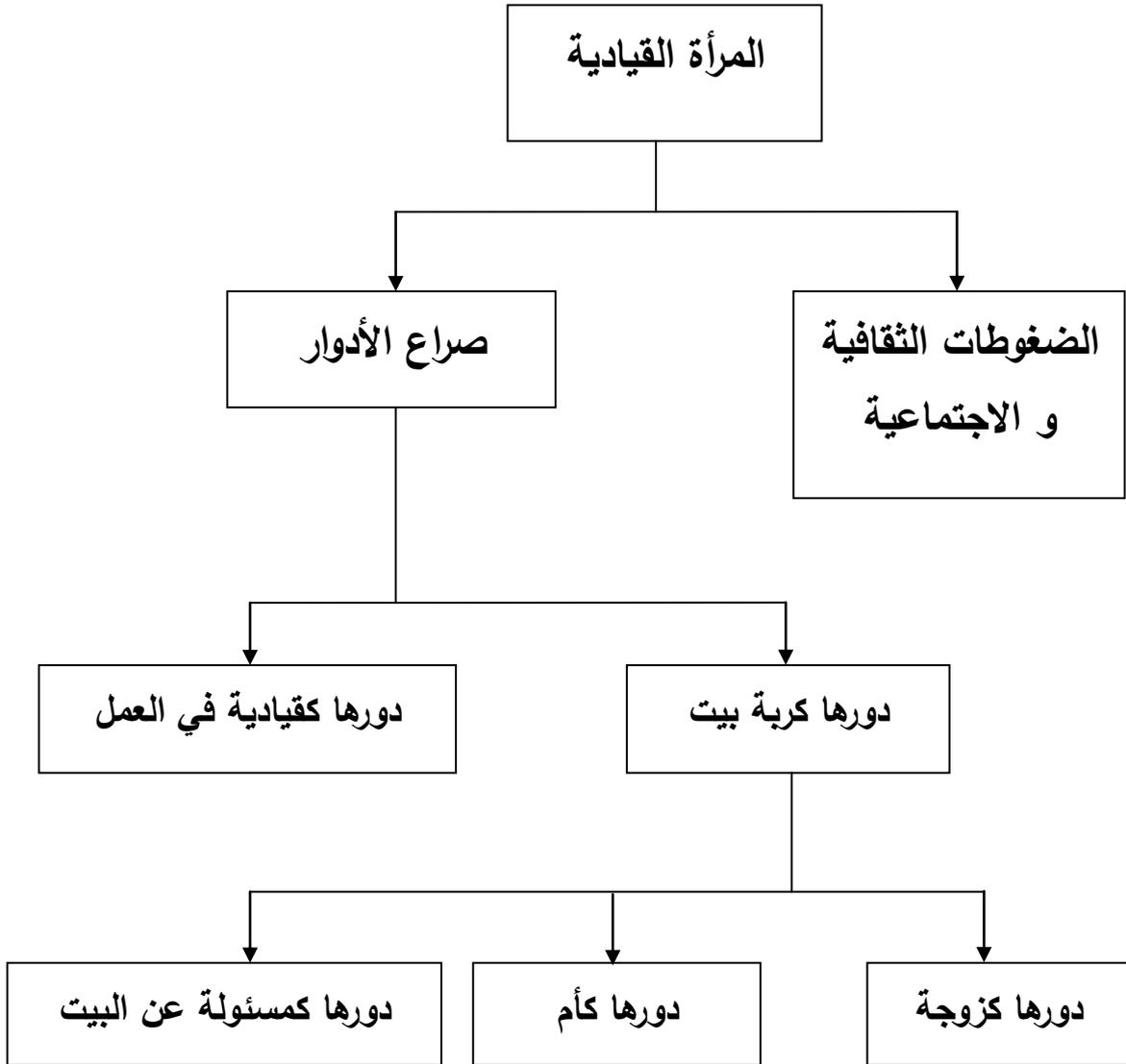
- الإناث.
- المستوى الاجتماعي (متزوجة / غير متزوجة).
- الموقع الوظيفي: نساء عاملات قياديات.
- المستوى التعليمي للزوجة (ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي، ما بعد التدرج).
- المستوى التعليمي للزوج (ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي، ما بعد التدرج).

3.2.1 - المتغير التابع:

و يتمثل في:

- دور المرأة كقيادية.
- دور المرأة كزوجة.

- دور المرأة كأم.
- دور المرأة كمسئولة عن البيت (المهام المنزلية).



الشكل رقم (08) يمثل رسم تخطيطي يوضح العلاقة الخاصة بنموذج الدراسة

أجريت الدراسة بمدينتي وهران و غيليزان، بحيث تم إجراء التطبيق ابتداء من الأسبوع الأول من شهر أكتوبر 2012، إلى غاية الأسبوع الثالث من شهر أفريل 2013، ما يعادل تقريبا سبعة أشهر.

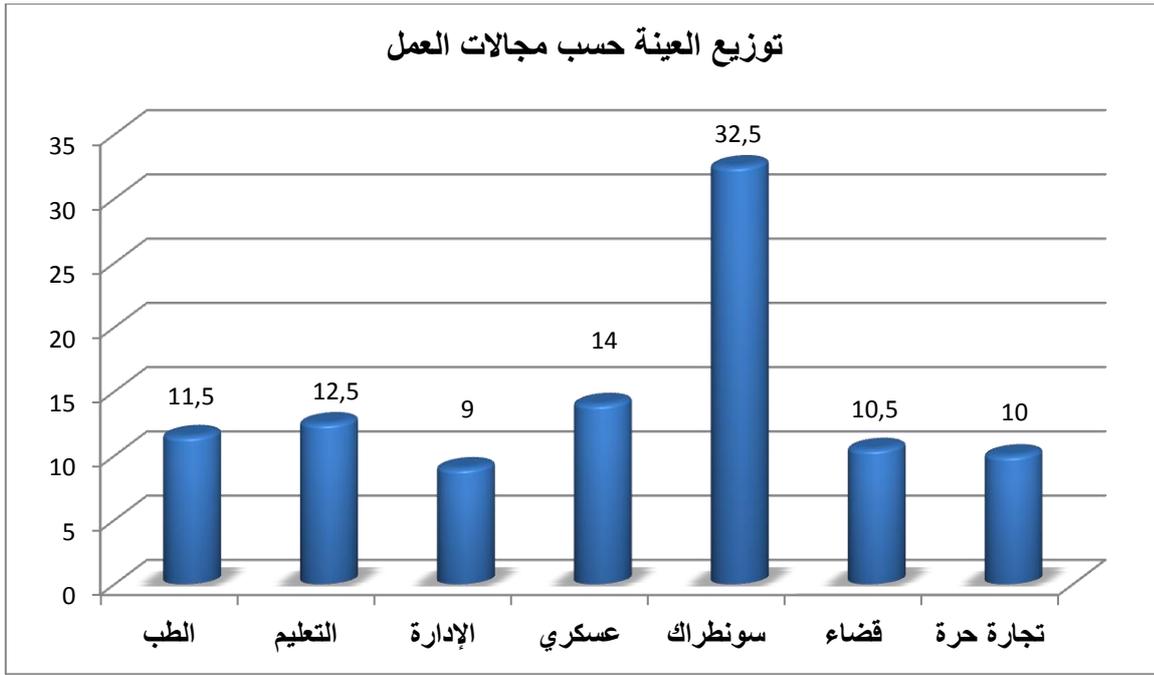
3- مجتمع الدراسة وعينتها:

اعتمدت الباحثة في اختيار العينة على الطريقة المقصودة، بحيث يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من النساء العاملات في المواقع القيادية. تم في البداية توزيع 260 استمارة، و بعد الفرز تحصلت على 203 استمارة، و بالتالي بلغ العدد الإجمالي لعينة الدراسة 200 امرأة قيادية.

و شملت 7 مجالات عمل مختلفة، كما هي مبينة في الجدول كالتالي:

الجدول رقم (16) يبين توزيع العينة على أساس مجالات العمل:

النسبة المئوية	التكرارات	مجال العمل
%11,5	23	الطب
%12,5	25	التعليم
%9	18	الإدارة
%14	28	عسكري
%32,5	65	سونطراك
%10,5	21	قضاء
%10	20	تجارة حرة
%100	200	المجموع

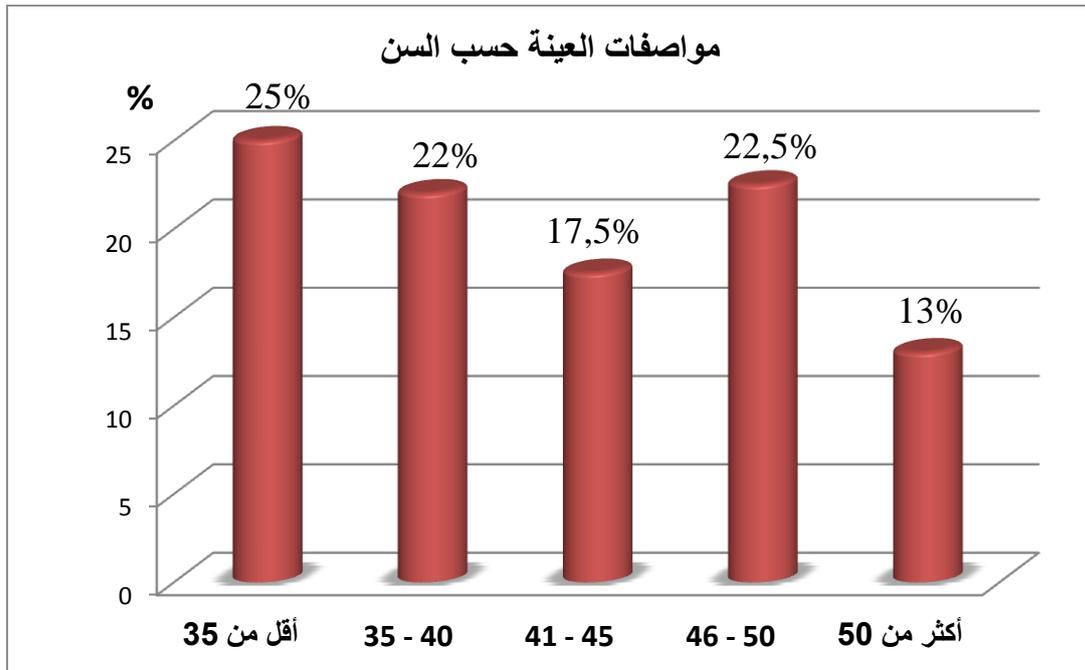


الشكل رقم (09) يمثل الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب مجالات العمل

من خلال الجدول رقم (16)، و الأعمدة التكرارية رقم(09)، يتضح لنا أن أكبر عينة في هذه الدراسة شملت الإطارات العاملة في شركة "سونطراك" بنسبة 32,5%، تليها نسبة النساء العاملات في المجال العسكري بنسبة 14%، ثم النساء العاملات في سلك التعليم بمختلف مستوياته بنسبة 12,5%، يليها النساء الطبييات بنسبة 11,5%، بعدها القاضيات والعاملات في التجارة الحرّة بنسبة متقاربة تمثل 10,5% و 10%، وأخيرا نسبة النساء العاملات في المجال الإداري في المكاتب وفي المؤسسات الخدمية والتي تمثل 9%.

الجدول رقم(17) يبين توزيع العينة حسب السن:

النسبة	التكرارات	السن
%25	50	أقل من 35
%22	44	40 - 35
%17,5	35	45 - 41
%22,5	45	50 - 46
%13	26	أكثر من 50
%100	200	المجموع



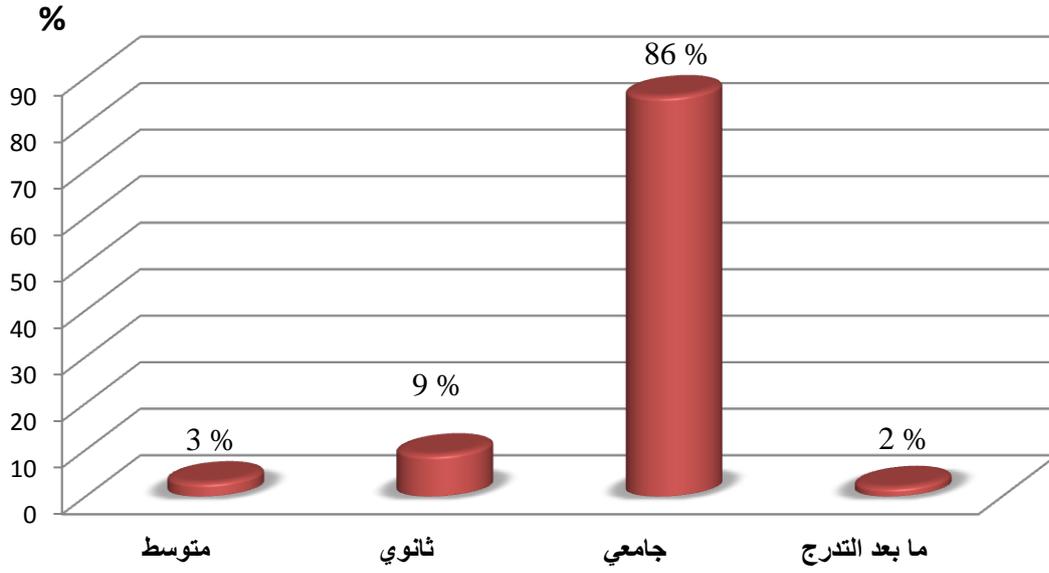
الشكل رقم (10) يمثل الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب السن

من خلال الجدول رقم (17)، و الأعمدة التكرارية رقم(10)، يتضح لنا أن أكبر نسبة في توزيع العينة حسب السن، حيث تمثلت النساء اللواتي يبلغ عمرهن أقل من 35 نسبة 25%. تليها نسبة النساء اللواتي تتراوح أعمارهن ما بين 46 و 50 بنسبة 22,5%، تليها النساء اللواتي تتراوح أعمارهن ما بين 35 و 40 بنسبة 22%. أما النساء اللواتي تتراوح أعمارهن ما بين 41-45 بنسبة 17,5%، و أخيرا تمثل 13% نسبة النساء اللواتي تزيد أعمارهن عن 50 سنة.

الجدول رقم (18) يبين مواصفات العينة حسب المستوى التعليمي:

النسبة	التكرارات	المستوى التعليمي
3%	6	متوسط
9%	18	ثانوي
86%	172	جامعي
2%	4	ما بعد التدرج
100%	200	المجموع

مواصفات العينة حسب المستوى التعليمي



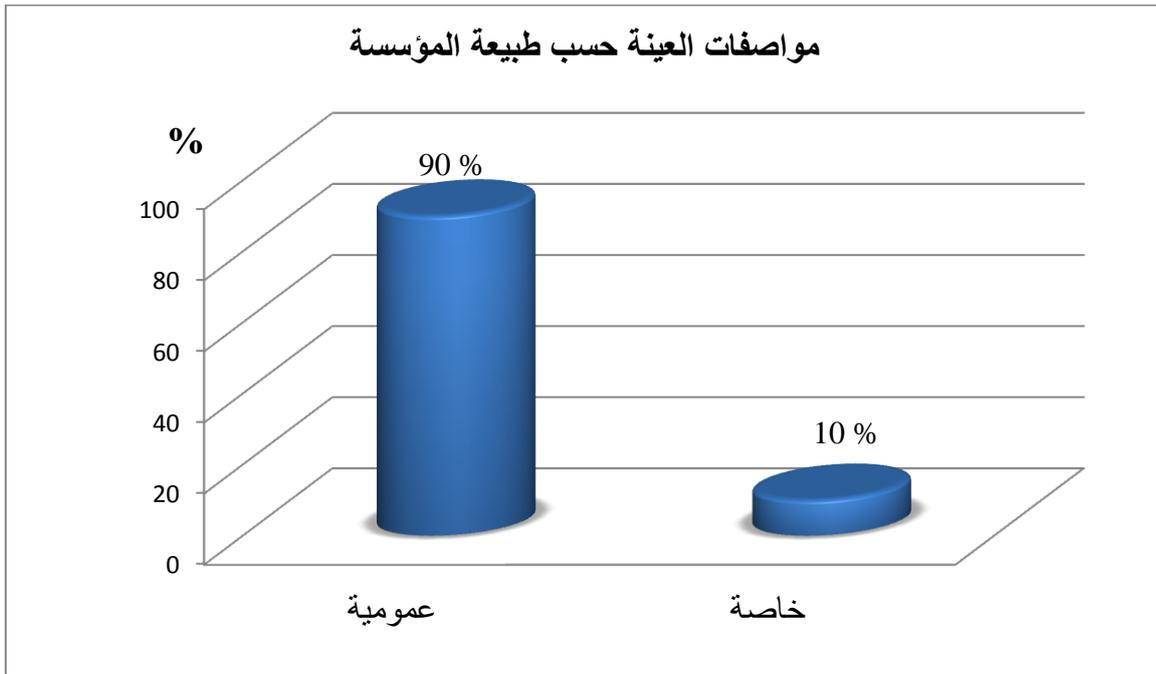
الشكل رقم (11) يمثل الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب المستوى

التعليمي

من خلال الجدول رقم (18)، و الأعمدة التكرارية رقم(11)، فيما يخص المستوى التعليمي نلاحظ أن أغلب نسبة تمثل نساء مستواهن جامعي بنسبة 86%، في حين قدرت النسبة المئوية لفئة ذوات المستوى التعليمي الثانوي 9%، تليها نسبة ذوات المستوى التعليمي المتوسط ب: 3%، و أخيرا العينة التي تشمل فئة مستوى ما بعد التدرج تمثل نسبة مئوية قدرها 2%.

جدول رقم (19) يبين توزيع العينة حسب طبيعة المؤسسة الموظفة فيها:

النسبة	التكرارات	المؤسسة الموظفة
%90	180	عمومية
%10	20	خاصة
%100	200	المجموع



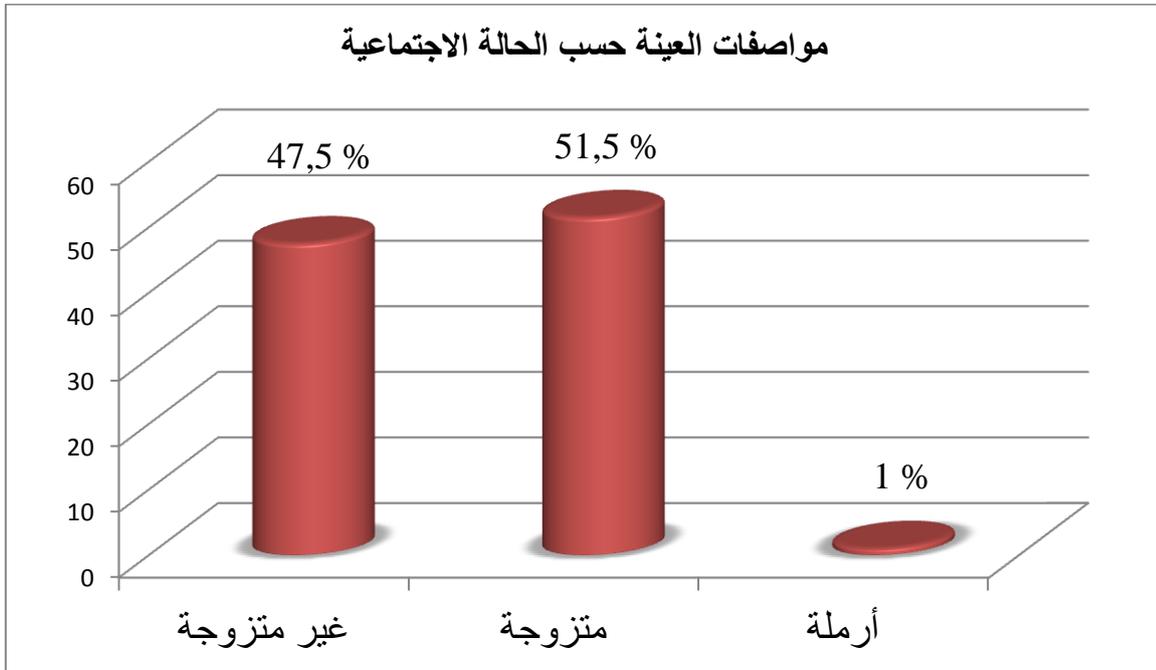
الشكل رقم (12) يمثل الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب طبيعة

المؤسسة الموظفة فيها

من خلال الجدول رقم (19)، و الأعمدة التكرارية رقم (12)، يبين توزيع فئات العينة حسب طبيعة المؤسسة الموظفة فيها تمثل 90% العمل في المؤسسات العمومية، مقابل 10% تمثل العمل في المؤسسات الخاصة.

الجدول رقم (20) يبين توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
47,5%	95	غير متزوجة
51,5%	103	متزوجة
1%	2	أرملة
100%	200	المجموع



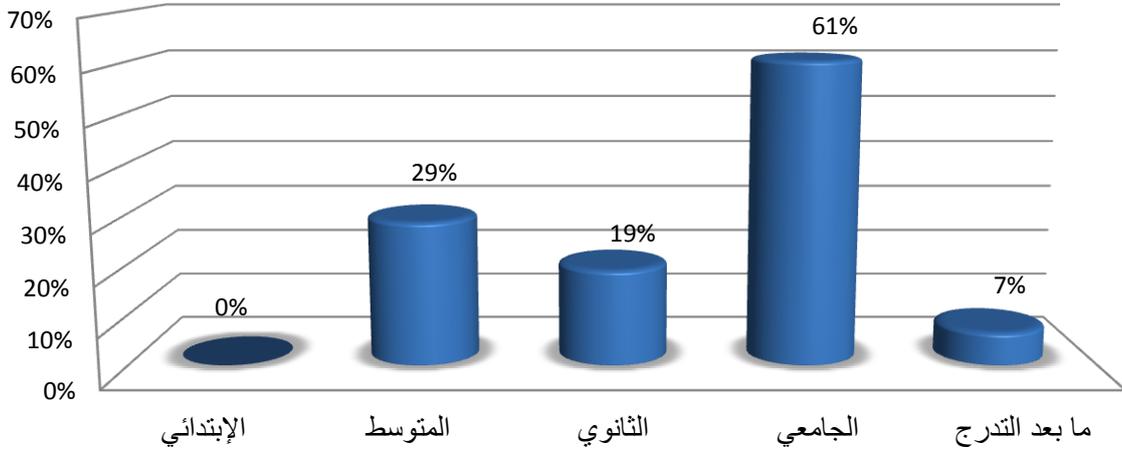
الشكل رقم (13) يمثل الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب الحالة الاجتماعية

من خلال الجدول رقم: (20)، و الأعمدة التكرارية رقم(13)، نلاحظ توزيع العينة حسب الحالة المدنية بحيث 51,5% تمثل نسبة النساء المتزوجات، تليها 47,5% تمثل نسبة النساء غير المتزوجات، و أخيرا 1% تمثل نسبة النساء الأرمال.

الجدول رقم (21) مواصفات العينة حسب المستوى التعليمي للزوج:

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
0%	0	المستوى الابتدائي
29,12%	30	المستوى المتوسط
19,41%	20	المستوى الثانوي
61,16%	63	المستوى الجامعي
6,92%	09	مستوى ما بعد التدرج
100%	122	المجموع

مواصفات العينة حسب المستوى التعليمي للزوج



الشكل رقم (14) يمثل الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب المستوى

التعليمي للزوج.

يتبين من خلال الجدول رقم (21)، و الأعمدة التكرارية رقم (14)، أن أكبر نسبة

للأزواج فيما يخص المستوى الدراسي هم ذوي المستوى الجامعي بحيث قدرت نسبتهم ب

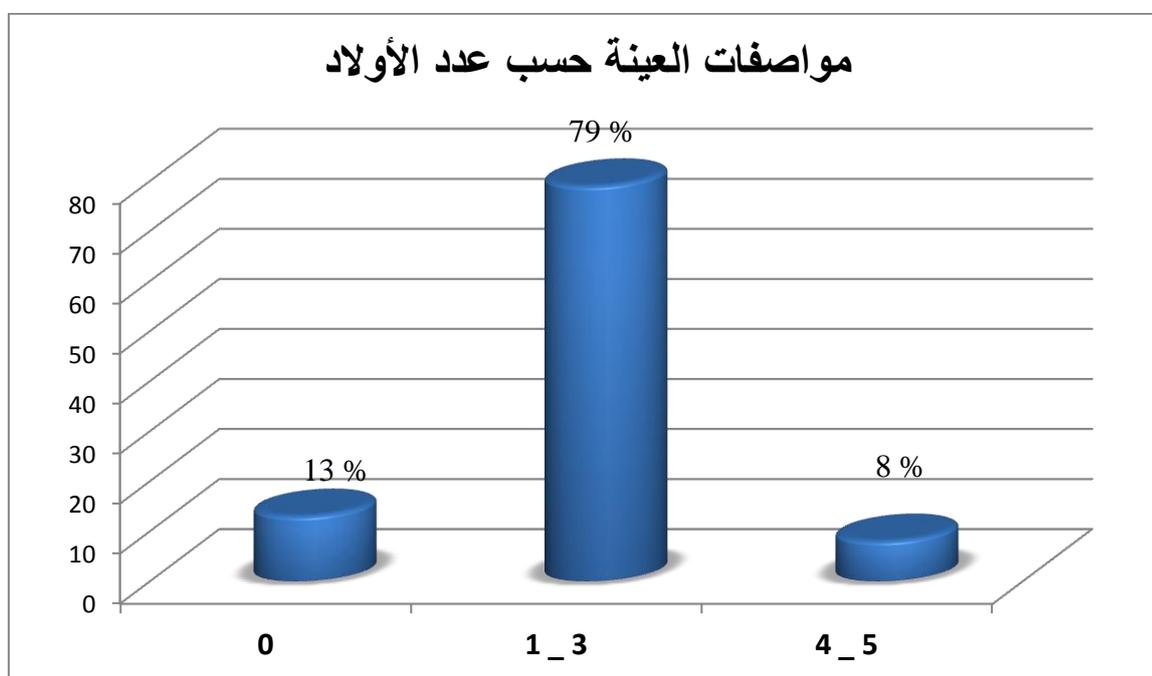
61,16%، ثم نسبة الأزواج ذوي المستوى المتوسط حيث قدرت النسبة ب 29,12%، ثم

نسبة الأزواج ذو المستوى الثانوي بنسبة 19,41%، في الأخير تأتي نسبة الأزواج

مستوى بعد التدرج و قدرت ب 6,92%.

الجدول رقم (22) يبين توزيع العينة حسب عدد الأولاد:

عدد الأولاد	التكرارات	النسبة المئوية
0	29	% 13,33
3 - 1	68	% 79,04
5 - 4	8	% 07,61
المجموع	105	% 100



الشكل رقم (14) يمثل الأعمدة التكرارية لمواصفات العينة حسب عدد الأولاد

من خلال الجدول رقم: (22)، و الأعمدة التكرارية رقم(14)، و الذي يمثل توزيع

العينة حسب عدد الأولاد، نلاحظ أن % 79,04 تمثل نسبة النساء عدد أولادهن من

3 - 1، تليها % 13,33 تمثل نسبة نساء ليس لديهن أبناء، و أخيرا % 7,61 تمثل

نسبة النساء عدد أولادهن 5 - 4.

4- الأدوات الإحصائية المستعملة:

اعتمدت الباحثة في تفرغ استبيان الدراسة انطلاقاً من تحديدها لتصنيف

المواصفات ثم الإجابات و هذا بالاستعانة بالجدول المكيفة لهما.

أجري التحليل الإحصائي بواسطة الحاسوب باستعمال برنامج:

- الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (أنظر الملحق رقم: 05).

- برنامج اكسل (EXCEL).

خاتمة:

بعد إتمام منهجية البحث فيما يخص الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية

للبحث، قامت الباحثة بالخطوة الموالية المتمثلة في عرض نتائج الدراسة، كما هو موضح

بطريقة مفصلة في الفصل الموالي.

عرض النتائج

تمهيد

I- تحليل نسب استجابات عينة الدراسة

II- عرض نتائج الفرضيات

أولاً: عرض الفرضية الرئيسية

ثانياً: عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى

ثالثاً: عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية

رابعاً: عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

خامساً: عرض نتائج الفرضية الفرعية الرابعة

خاتمة

تمهيد:

تطرقت الباحثة في هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة بطريقة مفصلة اعتماداً على الجداول الموضحة للنتائج المتحصل عليها، كما قامت الباحثة بتفسير النتائج المتحصل عليها.

I - تحليل نسب استجابات عينة الدراسة:

جدول رقم (23): يمثل التكرارات و النسب المئوية لبعء دور المرأة كقيادية:

بعء دور المرأة كقيادية

رقم س	السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
		وسيلة للوصول إلى مكانة في المؤسسة	22	% 11
		وسيلة للوصول إلى مكانة مهمة في المجتمع	36	% 18
10	ماذا يمثل لك منصبك القيادي	وسيلة للحصول على مال أكثر	46	% 23
		لإثبات قدراتي	96	% 48
		المجموع	200	% 100
		مع الرجال	35	% 17,5
11	مع من تفضلين العمل	مع النساء	20	% 10
		لا فرق بين الاثنين	145	% 72,5
		المجموع	200	% 100

124	62 %	معاملة حسنة	
24	12 %	معاملة بحساسية	كيف يتصرف
15	7,5 %	معاملة سيئة	12 العمال الذكور
37	18,5 %	معاملة محدودة	اتجاهك كمسئولة
200	100 %	المجموع	

116	58 %	نعم	هل تشعرين
84	42 %	لا	بغيرة أو حسد من طرف
200	100 %	المجموع	العمال اتجاهك
08	6,9 %	الرجال	15
27	23,27 %	النساء	في حالة نعم
81	69,83 %	كلاهما	فممن
116	100 %	المجموع	

82	41 %	نعم	هل تتعرضين
118	59 %	لا	لمكائد من طرف العمال من أجل
200	100 %	المجموع	إبعادك عن منصبك القيادي
16	19,51 %	الزملاء	16 في حالة نعم من
28	34,15 %	الزميلات	هم

% 14,63	12	المرؤسين	
% 3,66	03	المرؤسات	
% 24,39	20	المسئولين	
% 3,66	03	المسئولات	
% 100	82	المجموع	
<hr/>			
% 67	134	بدون صعوبات	
% 30,5	61	بصعوبة	أفرض نفسي
% 02,5	05	آخر	17 بصفتي مسئولة في المؤسسة
% 100	200	المجموع	
<hr/>			
% 61	122	التفاهم	
% 21,5	43	الصراعات	
% 16,5	33	المنافسة	18 أعمل في جو يسوده
% 01	02	آخر	
% 100	200	المجموع	
<hr/>			
% 28	56	الانضباط	
% 54,5	109	العمل بروح الجماعة	19 جو العمل تحت مسئوليتي يسوده
% 08,5	17	الفوضى	
% 09	18	التفويض	

المجموع	200	%100
تقييم الموظفين	36	%18
تغيير المنصب	25	% 12,5
ما هي القرارات التي يصعب عليك اتخاذها	74	% 37
العقوبات و الجزاءات	09	%04,5
الترقية	26	% 13
التراجع في مستوى المنصب	30	%15
المساس في المنح		

المجموع	200	% 100
هل تشعرين أنك أثبتت ذاتك كمسئولة في المؤسسة	139	% 69,5
نعم	61	% 30,5
لا		

المجموع	200	% 100
يرفض ويعارض بشدة	65	% 61,9
يتقبل الوضع	30	% 28,57
يسعد و يهنتك لما توصلت إليه	10	% 9,52

المجموع	105	% 100
في حالة ترفيتك	65	% 61,9
إلى منصب ترأسين فيه زوجك، هل تفضلين	35	% 33,33
معاملته كباقي الموظفين	05	% 4,76
التعامل معه بحساسية		
التنازل عن المنصب		
المجموع	105	% 100

من خلال الجدول رقم(23): نلاحظ أن بالنسبة لسؤال: ماذا يمثل لك منصبك

القيادي، 48 % (أعلى نسبة) هي نسبة إجابة لإثبات قدراتي، تقابلها 11 % (أدنى نسبة) تمثل

إجابة وسيلة للوصول إلى مكانة في المجتمع. أما فيما يخص مع من تفضل القيادات العمل ف

72,5 % تصرح بأن لا فرق بين الجنسين. و أما عن تصرف العمال اتجاه القيادات، فنلاحظ أن

62 % تمثل نسبة المعاملة الحسنة. أما فيما يخص الغيرة و الحسد من طرف العمال ف 58 % تمثل

الإجابة بنعم، من كلا الجنسين. أما فيما يخص تعرض القيادات لمكائد ف 59 % تدل على عدم

تعرض القيادات للمكائد من طرف العمال. أما عن سؤال أفرض نفسي بصفتي مسولة عن المؤسسة،

ف 67 % تمثل نسبة بدون صعوبة. أما فيما يخص القرارات التي تصعب على القيادات اتخاذها،

تمثلت أعلى نسبة 18% في تقييم الموظفين. أما عن إثبات الذات في المؤسسة ف 69,5 % من

القيادات تؤكد إثبات ذاتها في المؤسسة. أما فيما يخص منح منصب للمرأة ترأس فسها زوجها فكانت

الإجابات متباينة بين يرفض و يعارض بشدة بنسبة 61,9 % ، و بين يسعد و يئنك بنسبة 9,52 %.

أما فيما يخص الترقية إلى منصب تترأس فيه المرأة زوجها ف61,9 % من القيادات تؤكد بمعاملته

كباقي الموظفين.

جدول رقم (24): يمثل التكرارات و النسب المئوية لبعء المرأة كزوجة:

رقم س	السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
29	هل اهتمامك بزوجه	نعم	60	% 57,14
	الآن بنفس القدر قبل حصولك على منصبك القيادي	لا	45	% 42,85
	المجموع		105	% 100
30	هل تناقشين مع	نعم	80	% 76,19
	زوجك في مشاكل العمل	لا	25	% 23,80
	المجموع		105	% 100
31	هل واجهتك مشاكل مع زوجك بسبب طبيعة عملك	نعم	22	% 20,95
		لا	83	% 79,04
	المجموع		105	% 100
33	هل سبق و أن طلب	نعم	46	% 43,80

59	56,19 %	لا	منك زوجك التوقف عن العمل
105	100 %	المجموع	
23	50 %	الموافقة	
20	43,47 %	الرفض بشدة	في حالة نعم كيف
03	06,52 %	تجيبين بأنك ستفكرين	كان رد فعلك
46	100 %	المجموع	

من خلال الجدول رقم(24): فيما يخص اهتمام القياديات بالزوج بنفس القدر قبل الحصول على المنصب القيادي، نلاحظ أن 57,14 % صرحن بنعم. أما 76,19 % فهي تمثل نسبة القياديات التي تناقش مشاكل العمل مع الزوج. كما نلاحظ أن 79,04 % من النساء لا تواجه مشاكل مع أزواجهن بسبب العمل. أما 56,19 % فهي تمثل نسبة النساء اللواتي لم يطلب أزواجهن التوقف عن العمل.

جدول رقم (25): يمثل التكرارات و النسب المئوية لبعء دور المرأة كأم:

بعء دور المرأة كأم

رقم س	السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
23	هل تشعرين بأن عمالك يستنفذ	نعم	138	69 %

كل وقتك	لا	62	31 %
المجموع			
		200	100 %
<hr/>			
هل تشعرين بأن عمالك يستنفذ كل طاقتك	نعم	143	71,5 %
	لا	57	28,5 %
	المجموع		200
<hr/>			
من يهتم بمراقبة الوظائف المدرسية لأبنائك	أنا	60	65,93 %
	الزوج	20	21,98 %
	العائلة	07	07,96 %
	آخرون	04	4,39 %
المجموع		91	100 %
<hr/>			
هل اهتمامك بأبنائك الآن بنفس القدر قبل حصولك على منصبك القيادي	نعم	51	56,05 %
	لا	40	43,95 %
	المجموع		91

من خلال الجدول رقم (25): نلاحظ أن 69 % من القياديات العمل يستنفذ كل وقتهن. كم نلاحظ أن 71,5 % من النساء يستنفذ العمل كل طاقتهن. أما فيما يخص مراقبة الوظائف المنزلية للأبناء ف65,93 % تمثل نسبة الأم، تليها 21,98 % تمثل نسبة الأب. أما فيما يخص الاهتمام بنفس القدر قبل حصول الأم على المنصب القيادي

ف56,05% من القياديات صرحن بنعم.

جدول رقم (26): يمثل التكرارات و النسب المئوية لبعء دور المرأة كمسؤولة عن المهام المنزلية:

بعء دور المرأة كمسؤولة عن البيت

رقم س	السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
	هل تلقين الدعم من طرف عائلتك	نعم	140	70%
		لا	60	30%
		المجموع	200	100%
		الوالدين	47	33,57%
22		الزوج	50	35,71%
		الأبناء	19	13,57%
	في حالة نعم، ممن	عائلة الزوج	00	00%
		الأصدقاء	24	17,14%
		المجموع	140	100%
25	هل تجدين صعوبة في	نعم	87	43,5%

113	56,5 %	لا	جعل بيتك مكانا مريحا لأفراد بيتك	
200	100 %	المجموع		
09	8,57 %	التنظيف		
11	10,47 %	الطبخ		
65	61,90 %	كل الأعمال المنزلية	ما هي المهام المنزلية التي تقومين بها	
20	19,05 %	لا شيء		
105	100 %	المجموع		
40	38,09 %	لا أحد		26
13	12,38 %	الزوج		
22	20,95 %	العائلة		
11	10,47 %	الخادمة	من الذي يساعدك	
19	18,09 %	آخرون		
105	100 %	المجموع		
56	28 %	المستلزمات الخاصة		
37	18,5 %	مستلزمات الأطفال	ما هي المستلزمات المادية التي تقومين بها	40
33	16,5 %	مستلزمات البيت		

كل المستلزمات	74	% 37
المجموع	200	%100

من خلال الجدول رقم (26)، نلاحظ أن 70% من القياديات يلقون الدعم من قبل عائلاتهن، كما نلاحظ أن الأزواج هم أكثر تشجيعاً للمرأة بنسبة 35,71%. أما فيما يخص الأعمال المنزلية ف61,90% من النساء تقوم بالمهام لوحدها. كما نلاحظ أن 37% من النساء مسئولة عن كل مستلزمات المنزل.

جدول رقم (27): يمثل التكرارات و النسب المئوية لبعء الضغوطات الثقافية:

بعء الضغوطات الثقافية

رقم	السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
2	هل يفضل الرجل الارتباط بالمرأة العاملة	نعم	155	% 77,5

لا	45	% 22,5		
<hr/>				
المجموع	200	% 100		
<hr/>				
نعم	74	% 37		
لا	126	% 63		
<hr/>				
المجموع	200	% 100		
<hr/>				
نعم	54	% 27		
لا	146	% 73		
<hr/>				
المجموع	200	% 100		
<hr/>				
نعم	102	% 51		
لا	98	% 49		
<hr/>				
المجموع	200	% 100		
<hr/>				
نعم	133	% 66,5		
لا	67	% 33,5		
<hr/>				
المجموع	200	% 100		
<hr/>				
نعم	107	% 53,5		
لا	93	% 46,5		
<hr/>				

3 هل معاملة الرجل للمرأة العاملة هي نفسها للمرأة الماكثة في البيت ؟

5 هل يتقبل الرجل أن يكون مرؤوسا من قبل امرأة

6 ينظر بعض العمال الذكور إلي باحتقار لكوني امرأة

7 تنظر إلي بعض العاملات باحتقار لكوني امرأة

8 رغم جهودي ونجاحي في العمل ينظرون إلي على أنني امرأة

المجموع	200	% 100
زملاء	135	% 67,5
13 كيف ينظر إليك زملاؤك في نفس المرتبة منافسين	65	% 32,5
المجموع	200	% 100
نعم	17	16,19
32 هل تشعرين بأن زوجك يعتبر عملاً مضيعة للوقت لا	88	% 83,80
المجموع	105	% 100

من خلال الجدول رقم (17): نلاحظ أن 77,5 % من الرجال يفضلن الارتباط بالنساء العاملات. كما نلاحظ أن 63 % تمثل نسبة عدم معاملة الرجل لزوجته العاملة مثل المرأة الماكثة في البيت. أما فيما يخص تقبل الرجل أن يكون مرؤوساً من قبل زوجته ف73 % من الإجابات كانت تمثل لا. كما نلاحظ أن 51 % من العمال الرجال ينظرون إلى النساء القياديات باحتقار، و 66,5 % من العاملات ينظرن إليها كذلك باحتقار. أما عن الزملاء في نفس المرتبة ف 67,5 % تمثل نسبة علاقة الزمالة. كما أن 83,80 % من الرجال لا يعتبرن عمل زوجاتهم مضيعة للوقت.

جدول رقم (28): يمثل التكرارات و النسب المئوية لبعء الضغوطات الاجتماعية:

بعء الضغوطات الاجتماعية

رقم س	السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
		نعم	56	% 28
		لا	144	% 72
		المجموع	200	%100
		الوالدان	17	% 30,35
1	هل هناك من يعارض عملك	الإخوة	15	% 26,78
		الزوج	09	%16,07
	في حالة نعم هم:	عائلة زوجك	07	% 12,5
		غيرهم	08	% 14,28
		المجموع	56	% 100

81	40,5 %	نعم	هل يتقبل مجتمعنا الجزائري عمل المرأة في مناصب المسئولية	4
119	59,5 %	لا		
200	100 %	المجموع		
134	67 %	نعم	على الرغم من مهارات و أداء المرأة القيادية في العمل إلا أنه ينظر إليها كامرأة	9
66	33 %	لا		
200	100 %	المجموع		
70	35 %	نعم	وجود امرأة مسئولة إلى جانب الرجل يؤدي إلى مشاكل	14
130	65 %	لا		
200	100 %	المجموع		

من خلال الجدول رقم (28): نلاحظ أن 72 % من النساء اللواتي لا تلقى معارضة من

العائلة. كما نلاحظ أن 59,5 % تمثل نسبة عدم تقبل المجتمع الجزائري للمرأة القيادية. أما 65 %

فهي تمثل نسبة عمل النساء القياديات إلى جانب الرجل لا يؤدي إلى مشاكل.

جدول رقم (29): يمثل التكرارات و النسب المئوية لبعء الضغوطات النفسية

بعء الضغوطات النفسية

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة	السؤال	رقم س
23,8 %	25	أشعر بالتقصير و بتأنيب الضمير	عندما أجد صعوبة في الجمع بين العمل وتربية	36

		الأبناء	
أبدل أقصى جهدي للتوفيق بين العمل وتربية الأبناء	80	% 76,19	
المجموع	105	% 100	
أشعر بالخوف من فشل علاقتي الزوجية	46	% 43,80	
لا أبالى بالأمر و أثبت له بأنني امرأة قوية	49	% 46,66	37 عندما تتوتر علاقتي الزوجية بسبب العمل فإني
المجموع	105	% 100	
أشعر بالإحباط لعدم وفائي لمتطلبات أسرتي	72	% 68,57	
أفكر في ترك العمل لأوفر وقتي وجهدى لبيتي	33	% 31,43	38 يستنفذ عملي كل وقتي وطاقتي مما يجعلني
المجموع	105	% 100	
أشعر بالقلق	116	% 58	
أشعر أنني غير قادرة على اتخاذ القرار	22	% 11	
أشعر أحيانا بانخفاض دافعيته للعمل	30	% 15	39 عندما تزداد المشاكل في العمل فإن ذلك يجعلني
أتمنى لو كنت مأكثة بالبيت	32	%16	
المجموع	200	%100	

23	21,9 %	نعم	
82	78,1 %	لا	هل لديك مشكل مع زوجك بسبب طريقة صرف راتبك
105	100 %	المجموع	41

من خلال الجدول رقم (29): نلاحظ أن 76,19 % من النساء تبدل أقى جهدها للتوفيق بين تربية الأبناء والعمل. كما نلاحظ أن 46,66 % هي نسبة النساء التي لا تبالي بالأمر في حالة توتر العلاقة مع الزوج. أما فيما يخص استنفاد طاقة ووقت القياديات ف68,57 % تعبر عن شعورهن بالإحباط لعدم وفائهن لمتطلبات الأسرة. أما فيما يخص المشاكل في العمل ف58 % من القياديات يشعرن بالقلق، تليها نسبة 16% من القياديات تتمنى لو كانت مأكثة في البيت. أما 78,1 % فهي تمثل نسبة عدم وجود مشكل مع الزوج بسبب طريقة صرف الراتب.

II - عرض نتائج الفرضيات:

أولاً: عرض نتائج الفرضية الرئيسية:

الجدول رقم (30): يبين العلاقة الإرتباطية بين صراع الأدوار وبين الضغوطات

التي تعاني منها المرأة القيادية :

دلالة الفروق	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ر	العينة	العلاقة الإرتباطية
دالة	0,01	108	0,81	200	بين صراع الأدوار و بين الضغوطات

التي تعاني منها المرأة

القيادية

حسب النتيجة المبينة في الجدول رقم (24)، تبين أن قيمة ر تقدر ب 0,81، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغوطات التي تعاني منها المرأة القيادية وبين صراع الأدوار لديها، بحيث هناك 54% من النساء تعاني من الضغوط العملية التي تؤثر على قيامها بدورها كأم، و 45% صرحن بأنهن تعانين من التنسيق بين المتطلبات الحياتية وبين قيامها بدورها القيادي.

ثانياً: عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى

الجدول رقم (31): يبين العلاقة الإرتباطية بين دور المرأة كربة بيت و بين

قيامها بمهامها كقيادية:

العلاقة الإرتباطية	العينة	قيمة ر	درجة الحرية	مستوى دلالة	دلالة الفروق
بين دور المرأة كربة بيت و بين عملها	105	0,81	103	0,01	دالة

القيادي

من خلال الجدول رقم (31)، تبين أن قيمة ر تقدر ب: 0,81، وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين دور المرأة كربة بيت وبين قيامها بدورها كقيادية في العمل.

الجدول رقم(32): يبين العلاقة الإرتباطية بين دور المرأة كزوجة و بين قيامها بدورها كقيادية :

العلاقة الإرتباطية	العينة	قيمة ر	درجة الحرية	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين دور المرأة كزوجة و بين عملها القيادي	105	0,36	103	0,01	غير دالة

يتبين من الجدول رقم (32): تبين أن قيمة ر تقدر ب 0,36 و هذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطيه بين صراع المرأة في قيامها بدورها كزوجة و بين دورها كقيادية.

الجدول رقم (33): يبين العلاقة الإرتباطية بين دور المرأة كأم و بين قيامها كقيادية :

العلاقة الارتباطية	العينة	قيمة ر	درجة الحرية	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين دور المرأة كأم و بين عملها القيادي	105	0,64	103	0,01	دالة

من خلال الجدول رقم (33): تبين أن قيمة ر تقدر ب 0,64 و هذا يدل على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين صراع المرأة في قيامها بدورها كأم و بين دورها كقيادية.

الجدول رقم(34): يبين العلاقة الارتباطية بين دور المرأة كمسؤولة عن البيت و بين قيامها بدورها كقيادية:

العلاقة الارتباطية	العينة	قيمة ر	درجة الحرية	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين دور المرأة كمسؤولة عن البيت و بين عملها القيادي	105	0,68	103	0,01	دالة

من خلال الجدول رقم(34): يتبين أن قيمة ر تقدر ب 0,68 و هذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية بين صراع المرأة في قيامها بدورها كمسئولة عن الوظائف المنزلية و بين دورها كقيادية.

ثالثا: عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

الجدول رقم(35): يبين العلاقة الارتباطية بين الضغوطات الثقافية التي تواجهها المرأة و بين قيامها بمهامها القيادية:

العلاقة الإرتباطية	العينة	قيمة ر	درجة الحرية	مستوى دلالة	دلالة الفروق
بين الضغوطات الثقافية و بين قيام المرأة بدورها كقيادية	105	0,56	103	0,01	دالة

من خلال الجدول رقم (35): يتبين أن قيمة ر تقدر ب 0,56 و هذا يدل على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين صراع المرأة في قيامها بدورها كمسئولة عن الوظائف المنزلية و بين دورها كقيادية.

الجدول رقم(36): يبين هناك العلاقة الارتباطية بين الضغوط الاجتماعية و

بين قيام المرأة بدورها كقيادية:

العلاقة الارتباطية	العينة	قيمة ر	درجة الحرية	مستوى دلالة	دلالة الفروق
بين الضغوط الاجتماعية و بين قيام المرأة بدورها كقيادية	105	0,63	103	0,01	دالة

من خلال الجدول رقم (36): تبين أن قيمة ر تقدر ب 0,63، و هذا يدل على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الضغوط الاجتماعية و بين قيام المرأة بمهامها القيادية، و هذا ما أكدته النتائج بحيث أن 38% من القياديات صرحن بأن الوالدين و الإخوة يعارضن عمل المرأة كقيادية، و 67% منهن يعانين من عدم تقبل عائلة الزوج عملهن. مقابل 54% من النساء ترى بأن معظم الرجال في وقتنا الحالي يفضلون الارتباط بنساء عاملات بسبب المساندة المادية، ثقافة المرأة العاملة و غيرها من الأسباب. كما ترى 73% من النساء العاملات في المواقع القيادية أن معاملة المرأة الماكثة بالبيت تختلف عن معاملة المرأة العاملة.

رابعاً: عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

الجدول رقم(37): يبين الفرق بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة من حيث

القيام بالمهام القيادية:

العلاقة الفرقية بين المجموعات المرأة الغير المتزوجة	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة"ت"	درجة الحرية	مستوى دلالة الفرق	دلالة
المرأة متزوجة	95	27,85	7,289	0.49	188	0,05	دالة
المرأة متزوجة	95	27,35	6,681				

من خلال النتائج المبينة في الجدول (37): يتبين أن قيمة متوسط النساء غير

المتزوجات قدرت ب 27,85، في حين قدرت نسبة النساء المتزوجات ب 27.35، وهذا

يدل على وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى (غير

المتزوجات).

خامساً: عرض نتائج الفرضية الفرعية الرابعة

الجدول رقم(38): يبين الفرق بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة من حيث

الضغوط النفسية لصالح المرأة المتزوجة: (الفروق بين النساء المتزوجات و غير

المتزوجات يتولين نفس المناصب القيادية)

العلاقة الفرقية	العينة	المتوسط	الانحراف	قيمة"ت"	درجة	مستوى	دلالة
-----------------	--------	---------	----------	---------	------	-------	-------

الفروق	الدالة	الحرية	المعياري	بين المجموعات
				المرأة الغير المتزوجة
			3,137	6,27
			95	المرأة متزوجة
دالة	0,05	188	0,561	
				المرأة متزوجة
			2,522	6,04
				95

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (38): يتبين أن قيمة متوسط النساء غير المتزوجات قدرت ب 6,27، في حين قدرت نسبة النساء المتزوجات ب 6,04، وهذا يدل على وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى.

خاتمة:

بعد الانتهاء من عرض نتائج الدراسة المتحصل عليها، انتقلت الباحثة إلى مرحلة المناقشة، بحيث قامت بمناقشة كل فرضية على حدا، و في الأخير استخلصت المناقشة العامة للدراسة.

مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

مناقشة نتائج الدراسة

مناقشة عامة

مساهمة البحث

توصيات

خاتمة

تمهيد:

تطرقت الباحثة إلى مناقشة نتائج الفرضيات المطروحة، على ضوء ما أسفر عنه تحليل بيانات الدراسة إحصائياً، كما تم ربط نتائج التحليل الإحصائي بما تم تناوله في أدبيات البحث، مع التعقيب على نتائج الدراسة، و تفسيرها.

أولاً: مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية

هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار وبين الضغوط التي

تعاني منها المرأة القيادية.

من خلال تطبيق اختبار بيرسن أن، كما هو موضح في الجدول رقم (30)، يتبين لنا وجود علاقة ارتباطية بين صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، والمتمثلة في دورها كقيادية في العمل، و دورها كزوجة، و أم، و دورها كمسئولة عن المهام المنزلية، و بين الضغوط التي تعاني منها المرأة من ضغوطات ثقافية، واجتماعية، و نفسية. و قد بلغ معامل الارتباط (0,81) و هي نتيجة دالة عند مستوى الدلالة (0,01). و هو ما أكدته العديد من الدراسات، التي تؤكد أن هناك علاقة بين ضغوطات المرأة العاملة والقيادية، وبين أدوارها المتعددة، و هذا ما أكدته (عوفي، 2003)، و(نصار هبة أحمد، 2002)، و (الشهابي و حديد، 2002)، (العزام و الشهابي، 2003)، و دراسة (الزهيري، 2006)، حيث أشاروا بأن الاعتقاد السائد في المجتمع هو النظرة السلبية لعمل المرأة و وصولها لمراكز القيادة، و بأن مكان المرأة هو البيت، أو العمل أعمالاً بسيطة تحد من قدراتها و طموحها، كما بين (عوفي، 2002) بأن العادات و التقاليد تعارض عمل المرأة بسبب دورها الطبيعي كالحمل و الولادة و

تربية الأطفال. كما أكد (حمدي، 1999) أن أدوار المرأة الاجتماعية و الأسرية، لا تتماشى مع متطلبات الوظائف المهنية، و دراسة (برنر، 2000)، و (كولمان، 2001) التي تنسب القيادة للرجل فقط، أما (غيات، 2005) و (موسى، 2004) فيشيران بأن التحولات التي مست المجتمعات، و تأثيرها على قيمها و ثقافتها، غيرت النظرة الدونية للمرأة، و شجعته على الخروج و تبوء مناصب عليا. و هو ما يؤكد الفرضية الرئيسية بوجود علاقة ارتباطية دالة بين صراع الأدوار و بين الضغوطات التي تعاني منها المرأة القيادية.

ثانيا: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين دور المرأة كربة بيت و بين دورها كقيادية.

أظهرت نتائج الجدول رقم (31)، أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين دور المرأة كربة بيت، و التي تشمل دورها كزوجة، دورها كأم، و دورها كمسئولة عن المهام المنزلية، و بين دورها كأمراة عاملة في موقع قيادي، و قد بلغ معامل الارتباط (0,81) و هي نتيجة دالة عند مستوى الدلالة (0,01). و هو ما أكدته (حمدي، 1999)، و (الزهيري، 2006)، و (الشهابي و حديد، 2002)، بأن المرأة تتأثر كثيرا بالظروف الأسرية و الأعباء العائلية في عملها، كما أكدت دراسة (غيات، 2013) أن الدعم الأسري

يخفف من الضغوط التي تعاني منها النساء القياديات و يشجعهن على التفوق والاستمرار. و هو ما يؤكد الفرضية الفرعية الأولى، و التي تبين وجود علاقة ارتباطية دالة بين دور المرأة كربة بيت و بين دورها القيادي.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين دور المرأة كأم و بين دورها كقيادية.

أكدت الدراسة من خلال الجدول رقم (32)، أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين دور المرأة كأم لأطفال، وبين دورها كأمراة عاملة في موقع قيادي، و قد بلغ معامل الارتباط (0,64) و هي نتيجة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01). بحيث أن دور المرأة كقيادية جعلها تعيش صراعات عميقة يمكن أن تحرمها من الاستقرار الاجتماعي، الأسري بسبب عدم قدرتها على توفير الرعاية، والعطف، والحنان للأولاد والاهتمام بهم بالشكل اللائق، كما قد يكون لذلك صدى على الاستقرار الوظيفي المهني. و هو ما أكده (حمدي، 1999) كما أشارا (الوقفي، 2003)، و (غيات، 2005) بأن الموقع الوظيفي للمرأة يؤثر على اهتمام المرأة برعاية أطفالها، و تربيتهم، ما جعل المرأة تتبع سياسة تقليص حجم الأسرة، و اعتماد فلسفة تباعد الولادات. كما أكد (كولمان، 2001)، بأن عدم وصول المرأة للمناصب القيادية راجع إلى الاهتمام بالأطفال، و متابعة دراستهم. إضافة إلى ما أكده (موسى، 2004)، بأن رغم الصراعات تبقى الأمومة دافعا لمواجهة الصعوبات، و بدل الجهد للاهتمام بالأطفال، والعناية بهم. و

هو ما يثبت الفرضية الجزئية الأولى، و التي تبين وجود علاقة ارتباطية دالة بين دور المرأة كأم لأطفال و بين دورها القيادي.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين دور المرأة كزوجة و بين قيامها بدورها

كقيادية.

أظهرت نتائج الجدول رقم (33)، أن ليس هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين دور المرأة كزوجة، و بين دورها كأم في موقع قيادي، و قد بلغ معامل الارتباط (0,36)، التي تعتبر نتيجة غير دالة عند مستوى الدلالة (0,01). و هي نتيجة تخفي واقع المرأة القيادية مع زوجها في وجهة نظر الباحثة، بحجة المحافظة على مكانتها الأسرية في نظر المجتمع والتي تتماشى مع منصبها القيادي المرموق، أما الواقع فإن ضيق الوقت بسبب قضاء وقت طويل خارج البيت بسبب مسؤولياتها، و عدم كفاية الوقت والجهد للاهتمام بتربية الأولاد، و القيام بالأشغال المنزلية، و الجهد و الطاقة المستهلكة على أداء الوظائف الزوجية، و الاهتمام بالزوج، يصبح الزوج لا إراديا يشغل المرتبة الأخيرة بعد الاعتناء بالأطفال و القيام بالواجبات المنزلية، خاصة إذا كان الزوج غير متفهم، أو غير مساعد لزوجته. هو رأي أكدته مجموعة من الدراسات أهمها دراسة (حمدي، 1999) و (خفاجي، 1999) التي تؤيدان فكرة أن دور المرأة الموظفة

تتعارض مع دورها كزوجة، (الغانم والآخرين، 2008) الذي يؤكد معارضة الرجال من قضية تولي زوجاتهم للمناصب القيادية مما يثير مشاكل بينهما. كما أكد (أحمد، 2007) عن النزاع الذي يدور حول الزوجين بسبب مطالبة الرجل براتب زوجته و مطالبتها هي بضرورة مساعدته في الأعمال المنزلية و رعاية الأبناء. كما أشاروا (زوزو، 2005) و (بركات، 2002) و (حسن، 2008) إلى إهمال المرأة لزوجها بسبب العمل يؤدي بسوء العلاقة بينهما مما يؤثر على استقرار الأسرة، و الذي ينتهي عادة بالطلاق. و هو ما ينفي الفرضية الجزئية الثانية، و التي تبين عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين دور المرأة كزوجة و بين دورها القيادي.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

هناك علاقة إرتباطية بين دور المرأة كمسئولة عن مهام البيت و بين دورها

كقيادية.

أظهرت نتائج الجدول رقم (34)، أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين دور المرأة كمسئولة عن الوظائف المنزلية، وبين دورها كقيادية، و قد بلغ معامل الارتباط (0,68)، التي تعتبر نتيجة دالة عند مستوى الدلالة (0,01). بحيث أن عمل المرأة يتميز بالالتزامات لخدمة أفراد أسرتها، و هذا الحضور الذي كثيرا ما يتعارض مع عملها المهني، و حتى مع الاهتمام بنفسها، و يكون على حساب راحتها و صحتها، بحيث

يؤدي العمل المنزلي عادة إلى إرهاق عصبي و جسمي لشدة وتيرة الأعمال المنزلية اليومية، و التي يكون القيام بها اضطراريا، و إكراها، و هي دراسة أكدتها مجموعة من الباحثين، أهمهم(شارب،2009) و (الشهابي و حديد، 2002)، اللذين يؤكدون أن الأعباء المنزلية تثقل كاهل المرأة القيادية و تؤثر على أدائها. كما أكدت دراسة (كولمان،2001) و الذي رجح بأن عدم وصول المرأة للمناصب القيادية راجع إلى المسؤوليات العائلية من تنظيف و طبخ، و شراء احتياجات المنزل. و هو ما يؤكد الفرضية الجزئية الثالثة، و التي تبين وجود علاقة ارتباطية دالة بين دور المرأة كمسئولة عن البيت و بين دورها كقيادية.

الفرضية الفرعية الثانية:

هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الضغوطات الثقافية و الاجتماعية التي

تواجهها المرأة و بين قيام المرأة بمهامها القيادية.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الضغوطات الثقافية و بين قيام المرأة

بدورها كقيادية.

أظهرت نتائج الجدول رقم (35)، أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين

الضغوطات الثقافية، و بين دور المرأة كعامل في موقع قيادي، و قد بلغ معامل الارتباط

(0,56) و هي نتيجة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01). و هذا يدل على أن

للقيم والعادات وثقافة المجتمع دور كبير في تحديد مهام الأفراد في المجتمع، ما أكدته مجموعة من الدراسات أهمها دراسة (أونويو، 2001) و دراسة (سبايسر، 2004) و دراسة (كابارو و بوش، 2007) التي تشير بأن ثقافة الأنماط الجنسية لها دور كبير في الحد من وصول المرأة إلى المواقع القيادية. كما أكدت دراسة (كولمان، 2001) بأن المجتمع مؤمن بفكرة لا يمكن أن تكون المرأة مديرة ناجحة و أن المواقع القيادية للرجل فقط، و أن الثقافة الذكورية تعمل على تهميش و استبعاد المرأة. و هو ما يثبت الفرضية الجزئية الأولى، والتي تبين وجود علاقة ارتباطية دالة بين الضغوطات الثقافية لدى المرأة و بين دورها القيادي

عرض نتائج الفرضية الثانية:

هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الضغوطات الاجتماعية و بين قيام المرأة بدورها كقيادية.

أظهرت نتائج الجدول رقم (36)، أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الضغوطات الاجتماعية، و بين دور المرأة كعامل في موقع قيادي، و قد بلغ معامل الارتباط (0,63)، و هي نتيجة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01). لأن عمل المرأة الفطري والأصلي يتمثل في الاعتناء بالبيت و شؤونه، من الاعتناء بالزوج، و الإنجاب، و تربية الأبناء و رعايتهم، و توفير كل احتياجاتهم المادية والمعنوية. هذا ما

أكدته (عوفي، 2002) بأن تعارض عمل المرأة سببه دورها الطبيعي و المتمثل في الحمل و الولادة و تربية الأطفال. كما أكد (حمدي، 1999) أن أدوار المرأة الاجتماعية و الأسرية، لا تتماشى مع متطلبات الوظائف المهنية. و هو ما يؤكد الفرضية الجزئية الثانية، و التي تبين وجود علاقة ارتباطية دالة بين الضغوطات الاجتماعية لدى المرأة و بين دورها كقيادية.

و من خلال تأكيد الفرضية الجزئية الأولى، و الفرضية الجزئية الثانية، فهذا يثبت تأكيد الفرضية الفرعية الثانية، و التي تبين وجود علاقة ارتباطية دالة بين الضغوطات الثقافية و الاجتماعية و بين دور المرأة كقيادية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد فروق دالة إحصائياً بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة من حيث القيام بالمهام القيادية.

أظهرت نتائج الجدول (37): أن قيمة متوسط النساء غير المتزوجات قدرت ب 27,85، في حين قدرت نسبة النساء المتزوجات ب 27.35، و هذا يدل على وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى (غير المتزوجات). و هذا يعني بأن النساء غير لمتزوجات تقوم بمهامها القيادية أحسن من المرأة المتزوجة، و هذا ما أكدته مجموعة من الدراسات، أهمها دراسة (الشهابي و حديد، 2002) بحيث أن بأن المرأة القيادية المتزوجة، تتقل الأعباء المنزلية كاهلها و تؤثر على أدائها الوظيفي، و أشار

(الزهيري، 2006) بأن المرأة تتأثر كثيرا بظروفها الأسرية والعائلية في عملها القيادي. أما دراسة (غيات، 2013)، أكدت أن للدعم الأسري دور كبير في استمرارية ونجاح المرأة القيادية.

الفرضية الفرعية الرابعة:

هناك فروق دالة إحصائية بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة من حيث

الضغوط النفسية لصالح المرأة المتزوجة:

كما أوضحت نتائج الجدول رقم (38): أن قيمة متوسط النساء غير المتزوجات قدرت ب 6,27، في حين قدرت نسبة النساء المتزوجات ب 6,04، و هذا يدل على وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى (المرأة المتزوجة)، و هذا يعني أن النساء غير المتزوجات، تعانين من الضغوط النفسية أكثر من النساء المتزوجات، و هذا راجع لعدة عوامل نفسية و اجتماعية و ثقافية، لأن المرأة القيادية غير المتزوجة رغم نجاحها و تفوقها في منصبها الوظيفي ما تؤكدته دراسة (الحسين، 2011)، و رغم أنها لا تعاني من مسؤوليات أخرى، أو صراع الأدوار، مقارنة مع المرأة المزوجة، إلا أنها من الناحية الاجتماعية تعتبر فاشلة لأنها لم تصل إلى تحقيق دور المرأة الحقيقي و الأصلي و المتمثل في الزواج، و الإنجاب، و تكوين، بيت و أسرة.

مناقشة عامة:

من خلال نتائج البحث، توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج التي تعتبر من معوقات أساسية تتعارض مع وظيفة المرأة العاملة في المواقع القيادية.

إن التطور التكنولوجي، و التفتح العالمي، و ظهور العولمة، كلها عوامل أدت إلى مجموعة من التغيرات على المجتمعات العربية و المجتمع الجزائري خاصة، والذي شمل كل المستويات، السياسية و، والاجتماعية، الاقتصادية، وحتى الثقافية.

لكن رغم كل هذه التغيرات لا زالت مجموعة من المعتقدات والأفكار الثقافات القديمة والبالية سائدة، تهتمش دور المرأة و ترفض خروجها للعمل، و لا تتقبل تبوءها لمناصب قيادية عليا و التي تعتبر حكرا للرجال فقط.

تعاني المرأة العاملة في المواقع القيادية في الجزائر من صراع في الأدوار نظرا لتعدد و تعارض الأدوار التي تقوم بها، فهي تشتغل موظفة ذات منصب قيادي مرموق، لكنها بالدرجة الأولى هي امرأة لها دورها الطبيعي و الغريزي، والمتمثل في الحمل و الإنجاب و رعاية الأبناء و تربيتهم، وبالتالي يعتبر دور المرأة العاملة في المواقع القيادية كربة بيت مسئولة عن رعاية و تربية أبنائها من أهم و من أساسيات و أولويات الأدوار التي تقوم بها المرأة.

أما عن دورها الثاني و المتمثل في دورها كزوجة، فتتعدد الآراء حول الموضوع بحيث توجد فئة من الرجال الذين يتقبلن وصول زوجاتهم لتبوء مناصب قيادية، و يظهر

ذلك من خلال الفخر بها و تشجيعها، و مساعدتها، أو بالأحرى محاولة مساعدتها في
المسئوليات المنزلية كتربية الأبناء مثلا، وبالتالي يكون بينهم توافق و انسجام التعاون
والتغلب على كل الضغوطات والصراعات التي تعاني منها المرأة القيادية. لكن الرأي
الغالب في هذا الموضوع هو عدم تقبل الرجل خاصة الرجل الشرقي والجزائري
بالخصوص تبوء المرأة المناصب القيادية مرجعا ذلك السبب إلى أن مكان المرأة في
البيت أو العمل مهن بسيطة تتماشى مع قدراتها التكوينية البدنية والفكرية، و بأن يجب أن
لا تولى مناصب النساء على مناصب الرجال خاصة مع أزواجهن، كما تتهم المرأة
القيادية بالتقصير اتجاه زوجها بجعله في المرتبة الأخيرة في أدوارها بعد العمل ورعاية
الأبناء، إضافة إلى عدة مشاكل أخرى مثل النزاع على الراتب الشهري للمرأة، أو راتبها
يكون أعلى من راتب زوجها ما يخذش كرامته أو حالة غيرة نتيجة تفوقها في العمل.

كما أن من المهام الضرورية والتي تعتبر مفروضة على المرأة العاملة في المواقع
القيادية، هي المهام المنزلية والتي تتمثل في الطبخ و التنظيف، و التي تعتبر مهاما
إلزامية تقام تحت الإكراه، ما أكدته دراسة. إضافة إلى ذلك المساهمة بجزء أو بكل الراتب
الشهري في مصاريف البيت و الذي يعتبر الضريبة التي تدفعها الزوجة نتيجة خروجها
للعمل و التفوق فيه. كما قد تساهم المرأة بواجبات البيت خارجه من شراء المستلزمات
المنزلية، دفع الفواتير...كلها أمور تزيد من حدة الضغوط التي تعاني منها المرأة القيادية.

أما فيما يخص الفرق بين القياديات المتزوجات وغير المتزوجات، نجد أن رغم الضغوطات و صراع الأدوار التي تعاني منه المرأة المتزوجة إلا أنها لا تعاني من ضغوط نفسية لأنها تعيش مجمل أدوارها التي يجب أن تعيشها المرأة، فهي زوجة و أم، لها بيت و لها مكانة اجتماعية أسرية، رغم أنها من الناحية الوظيفية قد تكون غير ناجحة من حيث القيام بمهامها القيادية، عكس المرأة غير المتزوجة قد تتفوق من حيث قيامها بمهام القيادية و هذا ما أكدته دراسة، لأن ليس لديها مسئوليات أخرى تقوم بها ، إلا أنها تعاني من ضغوط نفسية لأنها لم تحصل على الأدوار الأصلية للمرأة (الزواج و الإنجاب و تكوين أسرة وبيت)كلها عوامل تولد لديها الشعور بالنقص و الفشل من الناحية الاجتماعية.

مساهمات البحث:

من خلال النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة الخاصة بالضغوطات الثقافية و صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، أمكن تحديد بعض المساهمات التي يمكن إبرازها فيما يلي:

1-الكشف عن مدى انتشار ظاهرة تبوء المرأة العاملة للمواقع القيادية.

2-إظهار و إبراز أهمية الموضوع و تسليط الضوء.

3-ساهم هذا البحث في الكشف عن الصعوبات والمعوقات الواقعية لضغوطات

و صراع أدوار المرأة القيادية.

4-ساهم هذا البحث في مجموعة من الاقتراحات و لو بسيطة، التي تساعد المرأة

القيادية للتغلب على بعض الضغوطات والصراعات.

5- و هو ما يساهم في تقديم نظرة علمية واقعية لواقع المرأة العاملة في المواقع

القيادية، والمساهمة في توعية المجمع اتجاهها، و لفت الانتباه إلى دور المرأة

الفعال في المجتمع.

فعلى الرغم من تقدم المرأة علميا و وظيفيا وعلى الرغم من التحولات الثقافية

والاجتماعية التي طرأت على المجتمعات العربية والجزائرية إلا أن نظرة المجتمع لقدرات

المرأة لا تزال و ستظل نظرة دونية تحجمها عن تقدم والتطور شأنها شأن الرجل.

التوصيات:

على ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة للمساهمة في مساعدة النساء القياديات

بالمحاولات التالية:

تبنى سياسة استقطاب النساء في المواقع القيادية و العمل على تشجيعهن على

الاستثمار و مواصلة تحقيق طموحاتهن لتبوء مناصب قيادية، و تقديم التسهيلات المادية

والمعنوية اللازمة لهن، و تقليل الصعوبات و المشاكل التي تعترضهن سواء في مواقع

العمل أو في حياتهن اليومية.

إعادة النظر في أسلوب تقييم جهود القيادات و الحكم عليها بواقع النتائج و الأداء

المرتبطتين بأهداف المؤسسة، و ليس إسنادا إلى جنس صاحب الموقع القيادي.

تحسين صورة المرأة في مناهج التعليم، مع إبراز مكانة المرأة في المجتمع،

والقيادات النسائية في التاريخ و الإسلام في كل من البرامج والكتب المدرسية.

استثمار وسائل الإعلام و التثقيف ليغرس القيم و المفاهيم الايجابية نحو تنشئة

المرأة ودورها في الحياة الاجتماعية و العلمية و المهنية، والمزيد من التغطية لأنشطة

المرأة في الحياة العامة والقيادات النسائية.

تعريف كل من المرأة والرجل بحقوقهم و واجباتهم و أدوارهم في الحياة و في

المشاركة في اتخاذ القرار.

تحسيس الفئات الرجالية بحق المرأة في المشاركة في الحياة العامة، وضرورة

ضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين.

تشجيع التدريب الموجه لفائدة الفئات النسائية في مجال المشاركة في الحياة

العامة.

الاهتمام بتوفير الأجواء والمستلزمات الضرورية التي تخفف عن كاهل المرأة

الأعباء المنزلية، والتفرغ لعملها و ذلك بتوفير مجموعة الخدمات الاجتماعية مثل دور

حضانة و رياض الأطفال، و مؤسسات الخدمات المنزلية، و خاصة تفهم الرجل لعملها

و دورها في المجتمع، و مساعدتها على تقليل تلك الأعباء.

مساهمة الزوج و الأبناء و كل أفراد الأسرة في مسؤوليات البيت للتخفيف من ثقل

الحمل على المرأة. والتوجيه من خلال وسائل الإعلام لتوعية المجتمع بهذا الخصوص،

وتعديل الاتجاهات الأسرية والأفكار و العادات التي ترفض مساعدة الرجل للمرأة.

خاتمة:

سأهم هذا البحث في توفير معطيات ميدانية، عن واقع النساء العاملات في المواقع القيادية، و هو ما سمح لنا بتوضيح الضغوطات و صراع الأدوار لديهن، كم تم محاولة و إيجاد بعد التوصيات التي تساعد في التخفيف من حدتها. و كذلك إعطاء نظرة شاملة حقيقية عن ظاهرة واقعية لتوعية مجتمعاتنا. و على الرغم من الضغوطات و المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في المواقع القيادية غير أنها في استمرارية متواصلة نحو التقدم و التولي للمناصب العليا المرموقة و إثبات قدرتهن على تحمل المسئوليات و النجاح فيها.

المراجع

الشهابي أنعام، (1997)، السلوك القيادي للقادة الإداريين، بغداد العراق.

شند سمية محمد، (2000)، الاضطرابات العصابية لدى المرأة العاملة، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.

حمدونة أسامة، (2008)، الصراع وآثاره السلوكية، اطلع عليه 2012/01/26،

www.fajrueb.net

حمدي ياسين، (1999)، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، القاهرة.

أبو تينة عبد الله محمد والقاسم نور فتحي، (2011)، درجة ممارسة مديرات مدارس محافظة الزرقاء للأنماط الإدارية والقيادية في مدارسهن من وجهة نظر المعلمات، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 38، ملحق 1، الجامعة الهاشمية، الأردن.

شارب دليلة (2009)، أنثوية العمل المنزلي والثقافة الأبوية: حالة الأستاذة الجامعية، مجلة التدوين، ع.1، المدرسة الدكتورالية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، ص: 43-47، جامعة وهران.

الشهابي أنعام عبد اللطيف وحديد محمد موفق، (2002)، مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية، الملتقى الأول، التسويق في الوطن العربي: الواقع وآفاق التطوير، 15-16 أكتوبر، الشارقة، الإمارات العربية.

زهران حامد عبد السلام، (2003)، دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي، عالم المكتب، القاهرة.

مليجي حلمي ، (2001)، علم النفس الشخصية، دار النهضة، بيروت.

بن عمارة سمية، (2010)، صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لدى الطلبة العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص للملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة ورقلة. ص: 348-379.

غيات بوفلجة، 2013، نظرة النساء القياديات للاتجاهات الاجتماعية نحوهن، الندوة الإقليمية حول المرأة في مراكز القيادة واتخاذ القرار بالبلدان العربية، 10-11 مارس 2013، الكويت.

غيات بوفلجة، (2005)، تحولات ثقافية، دار الغرب، وهران.

عوفي مصطفى، (2003)، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، ع. 19، جامعة منتوري، قسنطينة.

عوفي مصطفى، (2002)، المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل، مجلة العلوم الإنسانية، ع. 7، جامعة باتنة.

Adel, F. (1997),Le travail domestique, Revue Insanniyat No 1, CRASC, Oran.

Chabaud Rychter D. et al.(1984),Travail domestique travail salarié et temps quotidien, in Les femmes et la question du travail, Ed.PULL.CNRS, Lyon.

Bensedik, A. (Mars,2006). La dimension psychologique dans la réussite entrepreneuriale. 4ème rencontre; Jeunes et société en Europe et autour de la Méditerranée, Forli (Italie)– 26,27 et 28Mars

الملاحق

الملحق رقم(03)

استمارة البحث

نضع بين يديك هذا الاستبيان الذي يتضمن مجموعة من الأسئلة تخص موضوع الضغوطات الثقافية وصراع الأدوار عند المرأة القيادية. الرجاء الإجابة على الأسئلة الآتية بوضع علامة (X) أمام العبارة المناسبة.

شكرا على تعاونك

معنا

البيانات الشخصية:

- السن:
- المستوى التعليمي: ابتدائي []، متوسط []، ثانوي []، جامعي []، ما بعد التدرج []
- المؤسسة الموظفة فيها: عمومية []، خاصة []
- طبيعة القطاع الذي تعملين به: تربوي []، صحي []، خدمي []، تجاري []
- منصب العمل:.....
- الحالة الاجتماعية: عزباء []، متزوجة []، مطلقة []، أرملة []
- المستوى التعليمي للزوج: ابتدائي []، متوسط []، ثانوي []، جامعي []، ما بعد التدرج []
- عدد الأولاد:

أسئلة خاصة بالضغوطات الثقافية:

- 1- هل هناك من يعارض عملك؟ نعم []، لا []
في حالة نعم هم: الوالدان []، الإخوة []، الزوج []، عائلة زوجك []، غيرهم []
- 2- هل يفضل الرجل الارتباط بالمرأة العاملة؟ نعم []، لا []
لماذا؟

.....:

- 3- هل معاملة الرجل للمرأة العاملة هي نفسها للمرأة الماكثة في البيت؟ نعم []، لا []

وضحي:.....

.....

- 4- هل يتقبل مجتمعنا الجزائري عمل المرأة في مناصب المسئولية ؟ نعم []، لا []
- 5- هل يتقبل الرجل أن يكون مرؤوسا من قبل امرأة نعم []، لا []
- 6- ينظر بعض العمال الذكور إلي باحتقار لكوني امرأة نعم []، لا []
- 7- تنتظر إلي بعض العاملات باحتقار لكوني امرأة نعم []، لا []
- 8- رغم جهودي ونجاحي في العمل ينظرون إلي على أنني امرأة نعم []، لا []

أسئلة خاصة بصراع الأدوار عند المرأة القيادية:

- 9- على الرغم من مهارات وأداء المرأة القيادي في العمل، إلا أنه ينظر إليها كامرأة نعم []، لا []
- 10- ماذا يمثل لك منصبك القيادي ؟ وسيلة للوصول إلى مكانة في المؤسسة نعم []، لا []
- أن تكون لك مكانة مرموقة في المجتمع نعم []، لا []
- العائد والدخل المادي نعم []، لا []
- وسيلة لإثبات قدراتي نعم []، لا []
- 11- مع من تفضلين العمل ؟ مع: الذكور []، الإناث []، لا فرق بين الاثنين []

12- كيف يتصرف العمال الذكور اتجاهك كمسئولة؟

- معاملة حسنة []، المعاملة بحساسية []، معاملة سيئة []، معاملة محدودة [] .
- 13- كيف ينظر إليك زملاؤك في نفس الرتبة: كزميلة لهم []، كمنافسة لهم []
- 14- و جود امرأة مسئولة إلى جانب الرجل يؤدي إلى مشاكل بين الجنسين نعم []، لا []
- 15- هل تشعرين بغيرة أو حسد من طرف العمال اتجاهك ؟ نعم []، لا []
- في حالة نعم فممن ؟ الذكور []، الإناث []
- 16- هل تتعرضين لمكائد من طرف العمال لإبعادك عن منصبك القيادي ؟ نعم []، لا []
- في حالة نعم، من هم؟ الزملاء [] الزميلات [] المرؤوسين [] المرؤوسات []
المسؤولين [] المسئولات []
- 17- أفرض نفسي بصفتي مسئولة في المؤسسة: بدون صعوبة [] بصعوبة [] لآخر []
- 18- أعمل في جو يسوده: التفاهم [] الصراعات [] المنافسة [] آخر []

- 19- جو العمل تحت مسؤوليتي يسوده: الانضباط
 نعم []، لا []
 العمل بروح الجماعة
 نعم []، لا []
 الفوضى
 نعم []، لا []
 التفويض

- 20- ما هي القرارات التي يصعب عليك اتخاذها؟ تقييم الموظفين []
 تغيير المنصب []
 العقوبات []
 الترقية []
 التراجع في مستوى المنصب []
 المساس في المنح []

- 21- هل تشعرين بأنك أثبتت ذاتك كمسئولة في المؤسسة؟ نعم []، لا []
 22- هل تلقين الدعم من طرف عائلتك؟ نعم []، لا []
 في حالة نعم، من هم الوالدين []، الزوج []، الأبناء []، عائلة الزوج []، الأصدقاء []،
 23- هل تشعرين بأن: عملك يستهلك كل وقتك وجهدك؟ نعم []، لا []
 24- هل تشعرين بأن: عملك يستهلك كل طاقتك؟ نعم []، لا []
 25 - هل تجددين صعوبة في جعل بيتك مكانا مريحا لأفراد بيتك؟ نعم []، لا []
 26- ما هي المهام المنزلية التي تقومين بها؟

.....
 فمّن يقوم مساعدتك؟:.....

- 27- من يهتم بمراقبة الوظائف المدرسية لأبنائك؟

.....

- 28- هل اهتمامك بأبنائك الآن بنفس القدر قبل حصولك على منصبك كمسئولة؟ نعم []، لا []
 29- هل اهتمامك بزوجك الآن بنفس القدر قبل حصولك على منصبك كمسئولة؟ نعم []، لا []
 30- هل تتناقشين مع زوجك مشاكل العمل؟ نعم []، لا []
 31- هل واجهتك مشاكل مع زوجك بسبب طبيعة عملك؟ نعم []، لا []
 32- هل تشعرين بأن زوجك يعتبر عملك مضيعة للوقت؟ نعم []، لا []
 33- هل سبق وأن طلب منك زوجك التوقف عن العمل؟ نعم []، لا []
 في حالة نعم، كيف كان رد فعلك: الموافقة []، الرفض بشدة []، تجييبين بأنك ستفكرين []

34- إذا مُنحت منصب تترأسين فيه زوجك هل:

يرفض و يعارض بشدة] [، يتقبل الوضع] [، يسعد ويهنتك لما توصلت إليه] [

35- في حالة ترفيتك إلى منصب ترأسين فيه زوجك، هل تفضلين:

معاملته كباقي الموظفين] [، تتعاملين معه بحساسية] [، التنازل عن المنصب] [.

36- عندما أجد صعوبة في الجمع بين العمل وتربية الأبناء:

- أشعر بالتقصير اتجاه أبنائي وبتأنيب الضمير: نعم] [، لا] [

- أبدل أقصى جهدي للتوفيق بين العمل وتربية أبنائي: نعم] [، لا] [

37-عندما تتوتر علاقتي الزوجية بسبب العمل فإنني:

-أشعر بالخوف من فشل علاقتي الزوجية: نعم] [، لا] [

-لا أبالي بالأمر وأثبت له بأنني امرأة قوية: نعم] [، لا] [

38- يستنفذ عملي كلّ وقتي وطاقتي مما يجعلني:

- أشعر بالإحباط لعدم وفائي بمتطلبات أسرتي: نعم] [، لا] [

- أفكر في ترك العمل لأوفر وقتي وجهدي لبيتي: نعم] [، لا] [

39- عندما تزداد المشاكل في العمل فإن ذلك يجعلني:

- أشعر بالقلق وعدم القدرة على اتخاذ القرارات: نعم] [، لا] [

- أشعر أحيانا بانخفاض دافعتي للعمل: نعم] [، لا] [

- أتمنى لو كنت مأكثة بالبيت: نعم] [، لا] [

40- ما هي المستلزمات المادية التي تقومين بها؟

41- هل لديك مشكل مع زوجك بسبب طريقة صرف راتبك؟ نعم] [، لا] [

42- ما هي الإجراءات التي تقومين بها لمواجهة هذه الضغوط؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الملحق رقم (04)

Questionnaire de recherche

Stress culturel, professionnel et conflits de rôles chez les femmes en postes de responsabilité

Dans le cadre d'une recherche scientifique en psychologie sociale, je vous présente ce questionnaire à remplir, en mettant (X) dans la case appropriée, Il y'a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Les réponses sont selon les habitudes et préférences de chaque individu.

Merci de votre coopération

- Age:

- Niveau d'instruction:

Primaire [], Moyen [], Secondaire [], Universitaire [], Magister []

- Etablissement d'emploi : Public [], Privée []

- Secteur de l'activité:

Éducation [], Santé [], Service [], Commerce []

- Votre poste de travail :.....

- Situation familiale:

Célibataire [], Mariée [], Divorcée [], Veuve []

- Le niveau d'instruction du mari:

Primaire [], moyen [], secondaire [], l'universitaire [], poste-graduation []

- Nombre d'enfants:

1 –Dans votre entourage familial, y a t-il des gens qui s'opposent à votre travail? Oui [] Non []

Si oui, lesquels ? : parents [], frères [], époux [], famille de votre époux [], autres []

.....

2 –Es ce que les hommes préfèrent se marier avec la femme qui travaille ? Oui [] Non []

Pourquoi? :.....

3 - Le comportement des hommes avec les femmes qui travaillent est-il le même qu'avec celles qui ne travaillent pas? Oui [] Non []

expliquez :.....

.....

4 - Est-ce que dans la culture algérienne on accepte que les femmes occupent des postes de responsabilités?

Oui [] Non []

5 - Es ce que les hommes acceptent de travailler sous la responsabilité des femmes? Oui [] Non []

6 - Es ce que les femmes acceptent de travailler sous la responsabilité des femmes? Oui [] Non []

7 - Certains travailleurs de sexe masculin regardent avec mépris les femmes responsables. Oui []

Non []

8 - Certaines femmes regardent avec mépris les femmes responsables.

Oui []

Non []

Si oui,

pourquoi ?.....

9 - En dépit de compétences et performances au travail des femmes responsables, on les regarde comme femmes.

Oui [] Non []

10 – Que représente pour vous votre poste de responsabilité?

Le moyen d'accéder à un statut dans l'institution. []

Le moyen d'accéder à une place importante dans la société. []

Le moyen de gagner un salaire honorable. []

Prouver mes compétences []

11- Avec qui préférez-vous travailler? Avec les hommes [], Avec les femmes [], Pas de différence []

12 - Quels type de relations les hommes tiennent ils avec vous en tant que responsable?

Bonnes Relations [] Relations Difficiles [] Mauvaises relations [] Relations courtoises []

13 - Vos collègues du même niveau hiérarchique vous considèrent comme: Collègue [],

Concurrente []

14 –La présence d'une femme au milieu des hommes au travail crée t- elle des problèmes. Oui []

Non []

15 –y a-t-il de la jalousie ou de l'envie envers vous en tant que responsable ? Oui [] Non []

Si oui, par qui? Les hommes [] Les femmes [] Les deux []

16 –Avez-vous été objet de complots pour vous éloigner de votre poste de responsabilité ? Oui []

Non []

Si oui, par les: Collègues hommes [], Collègues femmes [], Subordonnés hommes []

Subordonnés femmes [], Responsables hommes [], Responsables femmes [].

17- Je m'impose en tant que responsable dans l'entreprise:

Sans aucune difficulté [] avec difficulté [] Autre

18- je travaille dans un climat:

D'entente [] De conflits [] De compétitivité []

Autres :.....

19- Le travail sous votre responsabilité, est dominé par un climat de:

Discipline []

Esprit de groupe []

Anarchie []
Délégation []

20- quelles sont les décisions qui vous sont difficiles à prendre ?

Evaluation du personnel []
Changement de postes []
Sanctions []
Promotion []
Dégradation []
Touches aux primes []

21-Pensez-vous que vous vous êtes affirmée en tant que responsable Oui [] Non []

22 -Recevez-vous le soutien de la famille pour faire face aux charges professionnel? Oui [] Non []

Si oui, par qui? - Les parents [], - L'époux [], - Les enfants [], La famille du mari [].les amis []

23 - Pensez-vous que votre travail vous prend tout votre temps? Oui [] Non []

24 - Pensez-vous que votre travail consomme tout votre énergie? Oui [] Non []

25 - Avez-vous du mal à faire de votre foyer un endroit agréable à vivre pour les membres de votre famille?

Oui [] Non []

26 – Quelles tâches ménagères effectuez-vous?.....

Qui vous aide?

.....

27 – Qui s'occupe du suivi des devoirs scolaire de vos enfants?.....

28 –est ce que vous consacrez autant de temps à vos enfants, qu'avant d'occuper votre poste actuel ?

Oui [] Non []

29 – est ce que vous consacrez autant de temps à votre mari qu'avant d'occuper votre poste actuel ?

Oui [] Non []

30 – Est-ce que vous discutez des problèmes de travail avec votre mari? Oui [] Non []

31 - Avez-vous un problème avec votre mari à cause de la nature de votre travail? Oui [] Non []

32 - Pensez-vous que votre mari considère votre travail comme une perte de temps? Oui [] Non []

33 –Votre mari vous a t-il demandé auparavant de quitter votre poste? Oui [] Non []

Si oui, quelle a été votre réaction? Accord [], Refus [], Réfléchir a la question []

34 - Si on vous propose d'être la supérieure hiérarchique de votre mari, vous :

Refusez [], acceptez [], Autre

ملحق رقم (05)

يبين العلاقة الإرتباطية بين الضغوطات الثقافية و بين قيام المرأة بدورها

كقيادية:

Correlations

		culturel	responsabl e
culturel	Pearson Correlation	1	0.56
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	200	200
respons able	Pearson Correlation	0.56	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	200	200

الملحق رقم (06)

يبين العلاقة الارتباطية بين الضغوط الإجتماعية و بين دورها كقيادية

Correlations

		Pression sociale	responsable
Pression sociale	Pearson Correlation	1	,632(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	200	200
responsable	Pearson Correlation	,632(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	200	200

الملحق رقم (07)

يبين العلاقة الارتباطية بين دور المرأة كربة بيت و بين دورها كقيادية

Correlations

		RESPONSABLE DE MAISON	RESPONSABILIT Y
PRESSION	Pearson Correlation	1	,819(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	200	200
RESPONSA BILITY	Pearson Correlation	,819(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	200	200

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (08)

يبين العلاقة الارتباطية بين دور المرأة كأوم و بين دورها كقيادية

Correlations

		RESPONSABILITY	maman
RESPONSA BILITY	Pearson Correlation	1	,644(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	95	95
maman	Pearson Correlation	,644(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	95	95

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (09)

يبين دور المرأة كزوجة و بين دورها كقيادية

Correlations

		Femme mariè	RESPONS ABILITY
Femme mariè	Pearson Correlation	1	,365
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	95	95
RESPONSA BILITY	Pearson Correlation	,365	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	95	95

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (10)

يبين العلاقة الارتباطية بين دور المرأة كمسؤولة عن البيت و بين دورها كقيادية

Correlations

		RESPONSABILITY	maison
RESPONSABILITY	Pearson Correlation	1	,684(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	95	95
maison	Pearson Correlation	,684(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	95	95

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (11)

يبين الفرق بين المرأة المتزوجة و الغير متزوجة من حيث الضغوط النفسية

Group Statistics

VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
PSY 1	95	6,04	2,522	,259
0	95	6,27	3,137	,322

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
PSY	Equal variances assumed	9,312	,003	,561	188	,576	-,232	,413	-1,046	,583
	Equal variances not assumed			,561	179,710	,576	-,232	,413	-1,046	,583

يبين الفرق الدالة إحصائياً بين المرأة المتزوجة و غير المتزوجة من حيث القيام بالمهام القيادية

Group Statistics

	cod	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
responsable	1	95	27,85	7,289	,748
	2	95	27,35	6,681	,685

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		f	Sig	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
responsable	Equal variances assumed	,163	,687	,498	188	,619	,505	1,014	-1,496	2,506
	Equal variances not assumed			,498	186,592	,619	,505	1,014	-1,496	2,506

المخلص

تعاني المرأة العاملة عموماً من ضغوطات نفسية، ثقافية ومهنية. إلا أن المرأة العاملة في المواقع القيادية تعاني من ضغوط أقوى، لأنها تقوم بمهام عادة ما يقوم بها الرجال. ومما يزيد في صعوبات المرأة في المواقع القيادية تناقض واقعها كمرأة تميل إلى العطف والحنان والتسامح، في حين يتطلب منها دورها القيادي ممارسات تتسم بالجدية والصرامة والانضباط، مما يؤدي إلى ضغوط نفسية على المرأة القيادية العاملة.

إلى جانب صراع الأدوار التي تواجه المرأة في موقع عملها، فهي تعاني كذلك من صراع بين دورها كعاملة لها مسؤوليات في واقع عملها، ودورها كربة بيت مسئولة عن المهام المنزلية، كزوجة وربة أطفال، وهو ما يتطلب منها قدراً من الوقت والجهد.

إن تزايد عدد النساء في المواقع القيادية، وخصوصية أدوارهن، عوامل شجعتنا على إلقاء الضوء عليها من خلال هذه الورقة، رغبة التعرف على استراتيجيات التكيف مع تداعيات صراع الأدوار، من أجل التعامل الإيجابي مع هذه المهام و التوفيق بين الدورين الأسري و المهني.

الكلمات المفتاحية:

المرأة العاملة؛ المرأة القيادية؛ المواقع القيادية؛ صراع الأدوار؛ الضغط؛ العمل؛ القيادة؛ الأم؛ الزوجة؛ الأسرة.

نوقشت يوم 18 جوان 2014