



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة زيان عاشور بالجلفة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



## عمل المرأة في قطاع التعليم وتأثيره على إدارة البيت

دراسة ميدانية على مجموعة من النساء العاملات في قطاع التعليم بمدينة حاسي بحبح

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع التربوية

إشراف:

أ.د. عمر فضيلة

إعداد الطالبة:

جمعة بن خيرة

أمام لجنة المناقشة المكونة من:

رئيسا  
مشرفا ومقررا  
عضوا مناقشا

جامعة الجلفة  
جامعة الجلفة  
جامعة الجلفة

أ.د. عمر فضيلة

السنة الجامعية: 2025 / 2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## إهداء

إلى من كانوا وما زالوا مصدر قوتي وسندي في هذه الحياة...  
إلى والديّ حفظهما الله، اللذين غرسا في نفسي حبّ العلم والعمل، وكانا  
النور الذي أضاء طريقي، أطال الله في عمرهما وبارك فيهما وجعل رضاها  
سبباً في توفيقني.

إلى زوجي العزيز، شريك دربي وسندي في كل خطوة، شكراً لصبرك  
ودعمك وتشجيعك الدائم، فلولاك لما وصلت إلى ما أنا عليه اليوم.  
إلى أبنائي الأحبة، أتم أمني وفخري، ومنكم أستمّد العزيمة للاستمرار  
وتحقيق الأفضل.

إلى إخوتي الأعزاء، شكراً لمساندتكم ووقوفكم إلى جانبي، وكنتم دائماً  
مصدر قوة وتشجيع.

أهديكم ثمرة هذا الجهد المتواضع، راجياً من الله أن يديم محبتنا ويجمعنا  
دائماً على الخير.

# شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تمّ الصالحات،  
أحمده سبحانه وأشكره على توفيقه وفضله.

بمناسبة نيل شهادة الماجستير، أتقدّم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان  
إلى كل من كان له الفضل في دعمي ومساندتي طوال مسيرتي الدراسية.  
وأخص بالذكر الأستاذة المشرفة على هذا العمل،  
الدكتورة أمّ فصيلا التي أتوجّه لها بخالص الشكر والتقدير  
لما قدّمته من توجيهات قيّمة ونصائح سديدة،  
كان لها الأثر الكبير في إنجاز هذه الدراسة.  
لقد كان إشرافها مثلاً يُحتذى به في الإخلاص والتفاني،  
حيث لم تبخل علينا بوقتها ولا بعلمها،  
وساهمت بجهودها في تصويب مسار البحث وإثرائه علمياً ومنهجياً.  
فجزاها الله عني خير الجزاء، وبارك في علمها وعملها

# فهرس المحتويات

أ	البسمة
ب	شكر وتقدير
ج	إهداء
د	فهرس المحتويات
1	مقدمة
<b>الإطار النظري للدراسة</b>	
<b>الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة</b>	
4	تمهيد
4	أولاً: أسباب اختيار الموضوع
5	ثانياً: أهداف الدراسة
5	ثالثاً: أهمية موضوع الدراسة
6	رابعاً: إشكالية الدراسة
8	خامساً: فرضيات الدراسة
8	سادساً: تحديد المفاهيم
13	سابعاً: المقاربة النظرية
15	ثامناً: الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: ظروف العمل</b>	
23	تمهيد
24	1- الدور الاجتماعي للمرأة
25	2- دوافع خروج المرأة للعمل
28	3- أثر خروج المرأة للعمل
32	4- مشكلات المرأة العاملة
33	5- النظريات المفسرة لعمل المرأة
35	6- الدلالات الاجتماعية لعمل المرأة
39	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: أداء المعلم	
41	تمهيد
42	1- مفهوم إدارة البيت
42	2- عناصر إدارة البيت
45	3- الأسرة وإدارة البيت
46	4- أثر خروج المرأة على تسيير شؤون البيت
48	5- استراتيجيات التوفيق بين العمل وإدارة البيت
50	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
53	تمهيد
54	أولاً: التعريف بميدان الدراسة
54	ثانياً: مجالات الدراسة
56	ثالثاً: مجتمع البحث
56	رابعاً: عينة الدراسة
57	خامساً: منهج الدراسة
58	سادساً: أدوات جمع البيانات (الإستبيان)
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
64	أولاً: تحليل وتفسير النتائج الخاصة بالفرضية الأولى
69	1/ نتائج الفرضية الأولى
71	ثانياً: تحليل وتفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثانية
76	1/ نتائج الفرضية الثانية
78	الاستنتاج العام
79	خاتمة
82	قائمة المراجع
87	الملاحق

## الملخص باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير عمل المرأة في قطاع التعليم على إدارة البيت لدى مجموعة من النساء العاملات في قطاع التعليم بمدينة حاسي بحبح، وانطلقت الدراسة من التساؤل العام:

هل لعمل المرأة في قطاع التعليم تأثير على إدارتها للبيت؟  
ومنه التساؤلات الفرعية التالية:

هل يؤثر عمل المرأة في قطاع التعليم على التحصيل الدراسي لأبنائها؟  
هل يؤثر عمل المرأة في قطاع التعليم على علاقاتها الزوجية وشعورها بالأمن والاستقرار؟

وتبعاً لذلك تمت صياغة الفرضيتين التاليتين:

الفرضية الأولى: يؤثر عمل المرأة في قطاع التعليم على التحصيل الدراسي لأبنائها.  
الفرضية الثانية: يؤثر عمل المرأة في قطاع التعليم على علاقاتها الزوجية وشعورها بالأمن والاستقرار.

- اعتمدنا في هذه الدراسة على أداة البحث الاستبيان أو الاستمارة، واخترنا المنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسب لهذه الدراسة، واستعملنا الأسلوب الإحصائي (النسب والتكرارات).

- تمثل مجتمع البحث في الإناث العاملات في قطاع التعليم، أما المجال المكاني فقد كان على مستوى مجموعة من مدارس مدينة حاسي بحبح وتم توزيع الاستمارة في 10 أبريل 2026 وجمعها كان يوم 11 أبريل 2026، واشتملت عينة الدراسة على 60 أستاذة ومعلمة من جميع المراحل التعليمية، وجاءت نتائج الدراسة إيجابية نسبياً، وأكدت على تحقق صحة فرضية الدراسة

مصطلحات البحث: عمل المرأة، قطاع التعليم، إدارة البيت، التحصيل الدراسي، الاستقرار الأسري، العلاقات الزوجية.

**Résumé en langue française:**

Cette étude vise à analyser l'impact du travail de la femme dans le secteur de l'éducation sur la gestion du foyer, auprès d'un échantillon de femmes exerçant dans ce secteur dans la ville de Hassi Bahbah. Elle s'est appuyée sur la problématique générale suivante: Le travail de la femme dans le secteur de l'éducation a-t-il un impact sur la gestion de son foyer ?

De cette problématique découlent les questions secondaires suivantes:

- Le travail de la femme dans le secteur de l'éducation influence-t-il le rendement scolaire de ses enfants ?
- Le travail de la femme dans le secteur de l'éducation affecte-t-il ses relations conjugales et son sentiment de sécurité et de stabilité ?

En conséquence, les deux hypothèses suivantes ont été formulées:

La première hypothèse: Le travail de la femme dans le secteur de l'éducation influence le rendement scolaire de ses enfants.

La deuxième hypothèse: Le travail de la femme dans le secteur de l'éducation influence ses relations conjugales ainsi que son sentiment de sécurité et de stabilité.

Dans cette étude, nous avons utilisé le questionnaire comme outil de recherche, et nous avons adopté la méthode descriptive analytique comme approche méthodologique appropriée. Nous avons également utilisé la méthode statistique basée sur les fréquences et les pourcentages.

La population d'étude est constituée de femmes travaillant dans le secteur de l'éducation. Le cadre spatial de l'étude a concerné un ensemble d'établissements scolaires dans la ville de Hassi Bahbah. Le questionnaire a été distribué le 10 avril 2026 et récupéré le 11 avril 2026. L'échantillon de l'étude est composé de 60 enseignantes appartenant aux différents cycles d'enseignement.

Les résultats de l'étude ont été positifs et ont confirmé la validité des hypothèses formulées.

**Mots-clés:** travail de la femme, secteur de l'éducation, gestion du foyer, rendement scolaire, stabilité familiale, relations conjugales.

مقدمة

## مقدمة

شهدت المجتمعات الحديثة تحولاً واضحاً في دور المرأة، إذ لم تعد تقتصر على الواجبات المنزلية التقليدية، بل أصبحت جزءاً فعالاً من سوق العمل، مساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومشاركة في صنع القرارات داخل الأسرة والمجتمع. ويعد قطاع التعليم من أبرز المجالات التي توفر للمرأة فرص العمل، نظراً لما يتطلبه من مهارات تربوية وتعليمية، وما يتوافق مع السمات التقليدية المرتبطة بالدور الأنثوي مثل العناية، التوجيه، والرعاية.

غير أن العمل في التعليم لم يعد مقصوراً على ساعات الدوام الرسمية، بل يشمل مجموعة واسعة من المهام والمسؤوليات، مثل تحضير البرامج الدراسية، متابعة تحصيل الطلاب، تصحيح الاختبارات، الإشراف على النشاطات المدرسية، حضور الاجتماعات التربوية، والمشاركة في الدورات التدريبية. وتولد هذه الالتزامات ضغوطاً جسدية ونفسية قد تحد من قدرة المرأة على التوازن بين التزاماتها المهنية وحياتها الأسرية.

على الجانب الآخر، تبقى المرأة مسؤولة عن إدارة شؤون الأسرة، بما في ذلك رعاية الأطفال، أداء الأعمال المنزلية اليومية، تنظيم الأنشطة الروتينية، والحفاظ على استقرار الحياة الأسرية. وهذه المسؤوليات تتطلب صبراً، مرونة، وتنظيماً جيداً للوقت، ما يجعل التوازن بين الدورين تحدياً أساسياً للمرأة العاملة، ويستدعي دراسة العوامل التي تسهم في تعزيز قدرتها على الوفاء بالتزاماتها في كلا المجالين.

ولذلك، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الأثر المتبادل بين الالتزامات المهنية للمرأة في قطاع التعليم وأدائها لأدوارها الأسرية، وتحليل الاستراتيجيات التي تعتمدها لتجاوز التحديات اليومية. كما تسعى إلى إبراز العوامل التنظيمية والنفسية والاجتماعية التي تؤثر على نجاحها في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، مع تقديم إطار شامل يربط بين النظرية والتطبيق من خلال دراسة الواقع العملي للمرأة العاملة في المدارس، بما يمكن الباحث من فهم أعمق للعوامل المؤثرة واستكشاف الحلول المناسبة.

لقد شملت هذه الدراسة بايين رئيسيين، أحدهما نظري والآخر ميداني. وقد احتوى الباب الأول على ثلاثة فصول متكاملة:

الفصل الأول جاء كفصل تمهيدي خصص للإطار المنهجي للدراسة، حيث تم فيه عرض إشكالية البحث وفرضياته، وتحديد المفاهيم الأساسية المتعلقة بالموضوع، بالإضافة إلى توضيح دوافع اختيار الدراسة، وأهدافها، وأهميتها العلمية، والاجتماعية. كما تضمن هذا الفصل استعراضاً للدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، وذلك بهدف وضع الأسس النظرية والمعرفية التي تقوم عليها الدراسة.

الفصل الثاني تناول عمل المرأة، مركزاً على بعده الاجتماعي وتحليله من منظور سوسيولوجي. فقد تم في هذا الفصل دراسة الدور الاجتماعي للمرأة، والدوافع التي تحثها على الخروج إلى سوق العمل، بالإضافة إلى الآثار المترتبة على عمل المرأة داخل المجتمع والأسرة. كما تم التطرق إلى أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة، والنظريات الاجتماعية والتربوية التي تفسر ظاهرة عمل المرأة، وأخيراً تم تحليل الدلالات الاجتماعية المرتبطة بالمرأة العاملة، بما يعكس التغيرات والتحويلات الاجتماعية والثقافية التي تطرأ على المجتمع.

الفصل الثالث ركز على إدارة البيت وعلاقته بالعمل النسوي، حيث تم تعريف مفهوم إدارة البيت ومكوناته الأساسية، ثم دراسة العلاقة بين الأسرة وإدارة المنزل. كما تناول تأثير عمل المرأة على شؤون البيت والأدوار المنزلية، مع تحليل الاستراتيجيات المتبعة لتحقيق التوازن والتوفيق بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الأسرية، باعتبار ذلك مؤشراً على قدرة المرأة على إدارة أبعاد حياتها المتعددة في سياق اجتماعي معقد.

أما الجانب الميداني فقد اشتمل على فصلين، حيث تناول الفصل الرابع مجتمع البحث، ومجالات الدراسة، ومنهج الدراسة، وعينة الدراسة، إضافة إلى أدوات جمع البيانات والمتمثلة في الاستبيان، في حين خصص الفصل الخامس لتحليل وتفسير النتائج، إذ تم عرض نتائج الفرضية الأولى وتحليلها، ثم التطرق إلى تحليل وتفسير النتائج الخاصة

بالفرضية الثانية مع عرض نتائجها، ليُختتم هذا الجانب بالاستنتاج العام الذي تضمن خلاصة شاملة لأهم النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء فرضيات الدراسة.

الإطار النظري

## الفصل الأول:

### الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة.

تمهيد.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع.

ثانياً: أهداف الدراسة.

ثالثاً: أهمية موضوع الدراسة.

رابعاً: إشكالية الدراسة.

خامساً: فرضيات الدراسة.

سادساً: تحديد المفاهيم.

سابعاً: المقاربة النظرية.

ثامناً: الدراسات السابقة مع التعقيب عليها.

### تمهيد:

يعتبر الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة كمدخل ينطلق منه الباحث فهو من أهم الفصول الذي من خلاله نقوم بمقاربة تصويرية لموضوع الدراسة، وهذا لما يقتضيه البحث العلمي.

بداية تطرقنا إلى أسباب اختيار الموضوع، وبعدها ذكر أهداف الدراسة ثم أهمية موضوع الدراسة تم تحديد إشكالية الدراسة وجعلها في إطار معين يسهل التحكم في كل جوانبها، ثم تطرقنا إلى فرضيات الدراسة، والذي لا بد منه هو تحديد مفاهيم الدراسة التي تسهل لنا فهم الموضوع، بالإضافة إلى المقاربة النظرية، ثم تناولنا بعض الدراسات السابقة مع التعقيب عليها.

### أولاً: أسباب اختيار الموضوع.

لم يكن اختيار هذا الموضوع وليد الصدفة، بل جاء نتيجة مجموعة من الدوافع الذاتية والعلمية التي فرضها واقع عمل المرأة في قطاع التعليم، وما يرافقه من تحديات ومسؤوليات متعددة داخل البيت وخارجه. وقد ساهمت التجربة المهنية والاهتمام الأكاديمي في توجيه الباحثة نحو دراسة هذا الموضوع لما له من أهمية اجتماعية وأسرية ومن أهم الأسباب التي دفعت إلى اختيار هذا الموضوع:

### الأسباب الذاتية

- تنتمي صاحبة العمل إلى قطاع التعليم، مما أتاح لها الاحتكاك اليومي بالمرأة العاملة، ومعايشة، واقعها المهني، والأسري.
- الخبرة الميدانية التي تمتلكها الباحثة في المجال التربوي، وما لاحظته من صعوبات في التوفيق بين العمل التعليمي وإدارة البيت.
- الرغبة الشخصية في دراسة موضوع قريب من الواقع المعاش والانطلاق من تجربة مهنية حقيقية.
- الاهتمام بقضايا المرأة العاملة ومحاولة فهم انعكاسات العمل على الحياة الأسرية.
- السعي إلى إبراز الجهود التي تبذلها المرأة التعليمية داخل الأسرة والمجتمع.

### الأسباب العلمية

- أهمية الموضوع لارتباطه بالأسرة باعتبارها الخلية الأساسية في المجتمع.
- تزايد عدد النساء العاملات في قطاع التعليم وما يترتب عنه من آثار اجتماعية وأسرية.
- قلة البحوث التي تناولت بشكل مباشر تأثير عمل المرأة التعليمية على إدارة البيت.
- حاجة الدراسات الاجتماعية والتربوية إلى تسليط الضوء على التوازن بين العمل والحياة الأسرية.
- الإسهام في إثراء البحث العلمي في مجال علم الاجتماع الأسري والدراسات التربوية.
- تقديم معطيات علمية يمكن أن تستثمر في تحسين ظروف عمل المرأة في قطاع التعليم

### ثانياً: أهداف الدراسة.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع عمل المرأة في قطاع التعليم وانعكاساته على حياتها الأسرية، وذلك من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف، من أهمها:

- التعرف على طبيعة عمل المرأة في قطاع التعليم.
- دراسة تأثير عمل المرأة في قطاع التعليم على إدارة شؤون البيت.
- إبراز التحديات التي تواجه المرأة العاملة في التوفيق بين العمل والأسرة.
- تحديد مدى قدرة المرأة على تحقيق التوازن بين الدور المهني والدور الأسري.
- تقديم مقترحات وتوصيات تساعد المرأة العاملة في قطاع التعليم على تحسين إدارة البيت.
- الإسهام في إثراء البحث العلمي في مجال الدراسات الأسرية والتربوية.

### ثالثاً: أهمية الدراسة.

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تتناول موضوعاً اجتماعياً معاصراً يمس شريحة واسعة من المجتمع، وهي المرأة العاملة في قطاع التعليم، وما يترتب عن ذلك من تداخل بين أدوارها المهنية والأسرية. وتتجلى أهمية هذه الدراسة في الجوانب الآتية:

### الأهمية العلمية

تساعد الدراسة في فهم العلاقة بين عمل المرأة في قطاع التعليم وإدارة البيت، وتسلط الضوء على التحديات والآثار التي تواجهها المرأة العاملة، مما يسهم في إثراء الدراسات الأكاديمية في مجال التعليم والعلوم الاجتماعية.

### الأهمية الاجتماعية

تسهم الدراسة في رفع الوعي لدى الأسرة والمجتمع حول دور المرأة العاملة، وفهم احتياجاتها وتحدياتها، بما يعزز من دعمها في تحقيق توازن بين العمل والأسرة.

### الأهمية العملية

يمكن أن تقدم الدراسة توصيات عملية تساعد المؤسسات التعليمية والأسرة على إيجاد آليات لتخفيف الضغط على المرأة العاملة، وتحسين جودة إدارة البيت، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

### رابعاً: إشكالية الدراسة.

شهدت المجتمعات المعاصرة توسعاً ملحوظاً في مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث لم تعد مجرد عامل مساعد، بل أصبحت جزءاً أساسياً من القوة العاملة، مساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وفي هذا السياق، برز قطاع التعليم كأحد أكثر القطاعات التي تستقطب النساء، إذ يُنظر إليه غالباً على أنه يتوافق مع الخصائص التقليدية المرتبطة بالمرأة، مثل العناية، التربية، والتواصل الاجتماعي. إلا أن الواقع العملي للعمل التربوي لم يعد مجرد وظيفة محدودة الوقت والمهام، بل أصبح ينطوي على مجموعة واسعة من المسؤوليات والالتزامات التي تتطلب وقتاً وجهداً كبيرين، وقد تتجاوز أوقات العمل الرسمية. وتشمل هذه الالتزامات التحضير للدروس، متابعة الواجبات المدرسية، تصحيح الاختبارات، المشاركة في التكوينات التربوية، حضور الاجتماعات، والمساهمة في النشاطات المدرسية المتنوعة. هذه

الضغوط المهنية قد تؤدي إلى إرهاق جسدي ونفسي، وقد تتسبب أحياناً في صعوبات في إدارة الوقت والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

من جهة أخرى، تبقى المرأة مسؤولة عن إدارة شؤون البيت، وهي مسؤولة تتضمن الاعتناء بالأبناء، القيام بالأعمال المنزلية اليومية، الحفاظ على الاستقرار الأسري، تنظيم الأنشطة الروتينية للأسرة، وضمان سير الحياة اليومية بسلاسة. وتعد هذه المهام ليست مجرد واجبات شكلية، بل تتطلب حضوراً نفسياً مستمراً، صبراً، مرونة، وقدرة على التكيف مع الضغوط المختلفة. وعليه، يظهر التداخل بين الدور المهني والدور الأسري، ما يضع المرأة العاملة أمام تحديات مزدوجة؛ فهي مطالبة بالوفاء بالتزاماتها المهنية دون الإخلال بواجباتها الأسرية، مما يثير التساؤلات حول إمكانية تحقيق التوازن بين هذين الدورين المتداخلين.

ويزداد التعقيد حين نأخذ في الاعتبار العوامل التي تؤثر على قدرة المرأة على إدارة هذا التوازن، مثل طبيعة بيئة العمل، مستوى الدعم الأسري، نوعية العلاقات داخل الأسرة، طبيعة مهامها المهنية، مهاراتها في التنظيم وإدارة الوقت، ومستوى الضغوط النفسية والاجتماعية التي تتعرض لها. فوجود دعم أسري قوي، مثل مشاركة الزوج أو وجود مساعدة منزلية، قد يخفف من حدة التحديات، بينما غياب الدعم قد يزيد من صعوبة التوفيق بين العمل والمنزل.

وبناءً على هذا السياق، فإن دراسة تأثير العمل في قطاع التعليم على أداء المرأة لأدوارها الأسرية، وفهم الاستراتيجيات التي تعتمد عليها للتعامل مع الضغوط والتحديات اليومية، أصبح أمراً ضرورياً. إذ يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين الالتزامات المهنية وضغوط العمل، وقدرة المرأة على إدارة البيت، مع التركيز على العوامل التنظيمية والنفسية والاجتماعية التي تحدد مدى نجاحها في تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.

وبناءً على هذا الطرح يمكننا صياغة الإشكال التالي:

- هل لعمل المرأة في قطاع التعليم تأثير على إدارتها للبيت؟

ومنه التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يؤثر عمل المرأة في قطاع التعليم على التحصيل الدراسي لأبنائها؟

هل يؤثر عمل المرأة في قطاع التعليم على علاقاتها الزوجية وشعورها بالأمن والاستقرار؟

**خامساً: فرضيات الدراسة.**

الفرضية الأولى يؤثر عمل المرأة في قطاع التعليم على التحصيل الدراسي لأبنائها.

الفرضية الثانية يؤثر عمل المرأة في قطاع التعليم على علاقاتها الزوجية وشعورها بالأمن والاستقرار.

**سادساً: تحديد المفاهيم.**

### 1- عمل المرأة

لغة: يُقصد بعمل المرأة لغةً كلُّ جهدٍ أو فعلٍ تقوم به المرأة، سواء كان ذهنياً أو بدنياً، بقصد الإنجاز أو الإنتاج، ويشمل ذلك الأنشطة التي تبذل فيها طاقة لتحقيق غاية معينة داخل أو خارج البيت<sup>1</sup>.

اصطلاحاً: يُعرف عمل المرأة اصطلاحاً بأنه مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية أو الاجتماعية المنظمة، سواء بأجر أو بدون أجر، داخل الأسرة أو خارجها، بما ينسجم مع القيم الاجتماعية والأدوار المحددة لها داخل المجتمع<sup>2</sup>.

كما يُقصد بعمل المرأة اصطلاحاً كل نشاط منظم تمارسه المرأة خارج نطاق الأعمال المنزلية التقليدية، ويساهم في عملية الإنتاج أو تقديم الخدمات، ويُعد جزءاً من البناء الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، مجلد 12، ص 418.

<sup>2</sup> نوال السعداوي، المرأة والعمل، دار الآداب، بيروت، 2006، ص 27.

<sup>3</sup> محمد الجوهري، علم الاجتماع والأسرة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2011، ص 143.

**التعريف الإجرائي:** يُقصد بعمل المرأة إجرائياً في هذا البحث كل نشاط مهني أو وظيفي تمارسه المرأة في قطاع التعليم، مقابل أجر، داخل مؤسسة رسمية، ويخضع لقوانين العمل المعمول بها، ويمكن قياسه من خلال عدد ساعات العمل، طبيعة الوظيفة، ومستوى الدخل.

### 2- قطاع التعليم

**لغة:** يُعرّف التعليم لغةً بأنه إيصال المعرفة وإكساب المهارات، ويُقصد به عملية التعلّم والتفهيم، أي نقل العلم من المعلم إلى المتعلّم بصورة مقصودة ومنظمة، وعليه فإن قطاع التعليم هو المجال الذي تُمارَس فيه عملية التعليم والتعلّم<sup>1</sup>.

**اصطلاحاً:** يُعرّف قطاع التعليم اصطلاحاً بأنه مجموعة المؤسسات والتنظيمات الرسمية وغير الرسمية التي تُعنى بتقديم الخدمات التعليمية، وتهدف إلى تنمية قدرات الأفراد معرفياً ومهارياً وقيماً، في مختلف المراحل التعليمية، وفق سياسات تربوية محددة<sup>2</sup>.

كما يُقصد بقطاع التعليم اصطلاحاً الإطار المؤسسي والاجتماعي الذي يتم من خلاله إعداد الموارد البشرية، عبر برامج تعليمية منظمة، تسهم في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمع<sup>3</sup>.

**التعريف الإجرائي:** يُقصد بقطاع التعليم إجرائياً في هذا البحث جميع المؤسسات التعليمية الرسمية التابعة للدولة، التي تعمل على تقديم التعليم النظامي في مراحلها المختلفة، ويشمل ذلك المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية، ويُحدّد من خلال طبيعة المؤسسة، نوع التعليم المقدم، وعدد العاملين بها.

<sup>11</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، مجلد 12، ص 420.

<sup>2</sup> عبد الرحمن عزي، سوسولوجيا التربية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 55.

<sup>3</sup> محمد عبد السلام، التعليم والتنمية الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2014، ص 89.

### 3- إدارة البيت

لغة: تُعرّف الإدارة لغةً بأنها حسنُ التدبير والتصرف في الأمور، ويُقصد بالبيت المسكن والأسرة، وعليه فإن إدارة البيت لغةً هي تنظيم شؤون المسكن وتدبير شؤون الأسرة بما يحقق الاستقرار والتوازن داخلها<sup>1</sup>.

اصطلاحاً: تُعرّف إدارة البيت اصطلاحاً بأنها مجموعة الأنشطة والمهام التنظيمية التي تقوم بها الأسرة، وبخاصة المرأة، من أجل تسيير الموارد المادية والبشرية داخل المنزل، كتظيم الوقت، وتوزيع الأدوار، ورعاية أفراد الأسرة، بما يحقق الكفاءة والاستقرار الأسري<sup>2</sup>.

كما يُقصد بإدارة البيت اصطلاحاً العملية التي يتم من خلالها التخطيط والتنظيم والتنسيق لشؤون الحياة الأسرية اليومية، بما يشمل التغذية، والتربية، والصحة، والاقتصاد المنزلي، بهدف تحقيق التوازن بين متطلبات الأسرة وإمكاناتها<sup>3</sup>.

التعريف الإجرائي: يُقصد بإدارة البيت إجرائياً في هذا البحث جميع الأنشطة المنزلية والتنظيمية التي تقوم بها المرأة داخل الأسرة، مثل تدبير الوقت، رعاية الأبناء، تنظيم شؤون المنزل، وإدارة الموارد الأسرية، ويمكن قياسها من خلال حجم المسؤوليات، عدد الساعات المخصصة لها، وتأثيرها على التوفيق بين العمل المهني والحياة الأسرية.

### 4- التأثير

لغة: يُعرّف التأثير لغةً بأنه إحداثُ أثرٍ في الشيء وترك علامة فيه، ويُقصد به ما ينجم عن فعلٍ أو عاملٍ معينٍ من تغيير أو تعديل في السلوك أو الحال<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، مجلد 3، ص 289.

<sup>2</sup> سميرة خليل، الاقتصاد المنزلي وإدارة الأسرة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2008، ص 41.

<sup>3</sup> عبد الله عبد الدائم، التربية والأسرة في المجتمع العربي، دار العلم للملايين، بيروت، 1999، ص 112.

<sup>4</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، مجلد 4، ص 23.

اصطلاحاً: يُعرّف التأثير اصطلاحاً بأنه العملية التي يتم من خلالها إحداث تغيير مباشر أو غير مباشر في سلوك الأفراد أو اتجاهاتهم أو أدوارهم الاجتماعية نتيجة التفاعل مع عوامل، أو متغيرات اجتماعية، أو اقتصادية أو ثقافية محددة<sup>1</sup>.

كما يُقصد بالتأثير اصطلاحاً مجموعة النتائج أو الانعكاسات التي تنتج عن تدخل عامل

معين في نسق اجتماعي ما، ويظهر ذلك في أنماط السلوك أو العلاقات أو الأداء الوظيفي للأفراد<sup>2</sup>.

التعريف الإجرائي: يُقصد بالتأثير إجرائياً في هذا البحث مقدار التغيير الذي يطرأ على إدارة البيت لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم نتيجة ممارستها للعمل المهني، ويمكن قياسه من خلال مستوى التوفيق بين العمل والمنزل، توزيع الوقت، حجم الضغوط الأسرية، ودرجة الاستقرار الأسري.

## 5/ التحصيل الدراسي

لغة: يُعرّف التحصيل لغةً بأنه ما يُحصّله الفرد من معرفة أو نتيجة بعد جهدٍ وبذلٍ، ويُقصد به الجمع والبلوغ والإنجاز، وعليه فإن التحصيل الدراسي هو ما يكتسبه المتعلم من علم ومعرفة نتيجة عملية التعلم<sup>3</sup>.

اصطلاحاً: يُعرّف التحصيل الدراسي اصطلاحاً بأنه مقدار ما يكتسبه المتعلم من معارف ومهارات واتجاهات خلال فترة دراسية معينة، ويُقاس عادةً من خلال الاختبارات والامتحانات المدرسية المنظمة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> علي عبد المعطي محمد، علم الاجتماع العام، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2012، ص 176.

<sup>2</sup> محمد الجوهري، سوسيولوجيا التغيير الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2010، ص 91.

<sup>3</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، مجلد 4، ص 196.

<sup>4</sup> عبد الرحمن عزي، سوسيولوجيا التربية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 102.

كما يُقصد بالتحصيل الدراسي اصطلاحاً مستوى الأداء التعليمي الذي يبلغه التلميذ أو الطالب في مادة أو مجموعة مواد دراسية، ويعكس درجة استيعابه وفهمه للمحتوى التعليمي المقرر<sup>1</sup>.

التعريف الإجرائي: يُقصد بالتحصيل الدراسي إجرائياً في هذا البحث المستوى التعليمي الذي يحققه أبناء المرأة العاملة في قطاع التعليم، ويُقاس من خلال معدلاتهم الفصلية، نتائج الامتحانات المدرسية، وتقارير الأساتذة حول أدائهم الدراسي.

## 6/ العلاقات الزوجية

لغة: تُعرّف العلاقة لغةً بأنها الصلة والارتباط، ويُقصد بالزوجية الاقتران بين الزوجين، وعليه فإن العلاقات الزوجية لغةً هي الروابط والصلات التي تجمع بين الزوج والزوجة في إطار من المودة والتعامل المشترك<sup>2</sup>.

اصطلاحاً: تُعرّف العلاقات الزوجية اصطلاحاً بأنها نمط التفاعل الاجتماعي والعاطفي والسلوكي الذي يقوم بين الزوجين داخل الأسرة، ويشمل ذلك التعاون، والتفاهم، وتقاسم الأدوار والمسؤوليات بما يحقق الاستقرار الأسري<sup>3</sup>.

كما يُقصد بالعلاقات الزوجية اصطلاحاً مجموعة الممارسات والتفاعلات اليومية التي تنظم الحياة المشتركة بين الزوجين، والتي تتأثر بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتنعكس على تماسك الأسرة واستمرارها<sup>4</sup>.

التعريف الإجرائي: يُقصد بالعلاقات الزوجية إجرائياً في هذا البحث مستوى التفاهم والتعاون بين الزوجين داخل الأسرة، ويُقاس من خلال درجة الحوار الأسري، تقاسم المسؤوليات

<sup>1</sup> أحمد زكي صالح، علم النفس التربوي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 211.

<sup>2</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، مجلد 9، ص 253.

<sup>3</sup> عبد الله عبد الدائم، التربية والأسرة في المجتمع العربي، دار العلم للملايين، بيروت، 1999، ص 118.

<sup>4</sup> محمد الجوهري، علم اجتماع الأسرة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2011، ص 167.

المنزلية، مستوى الدعم المتبادل، وحدة الخلافات الزوجية في ظل عمل المرأة في قطاع التعليم.

### سابعاً: المقاربة النظرية.

المقاربة الوظيفية (Functionalism) : تُعرّف المقاربة الوظيفية في علم الاجتماع على أنها اتجاه نظري ينظر إلى المجتمع بوصفه نسقاً متكاملًا تتكوّن أجزاؤه من مؤسسات مترابطة، يؤدي كلٌّ منها وظيفة محددة تسهم في تحقيق الاستقرار والتوازن الاجتماعي، حيث أكد إميل دوركايم أن الظواهر الاجتماعية تؤدي وظائف ضرورية لبقاء المجتمع واستمراره<sup>1</sup>، كما طوّر تالكوت بارسونز هذا التصور من خلال تحليله للنسق الاجتماعي القائم على تكامل الأدوار وتقسيمها داخل المجتمع. وانطلاقاً من هذا المنظور، يُفسّر عمل المرأة في قطاع التعليم بوصفه وظيفة اجتماعية أساسية تساهم في التنشئة الاجتماعية ونقل القيم والمعايير الثقافية للأجيال الصاعدة، وهي وظيفة تربوية تضمن استمرارية المجتمع واستقراره<sup>2</sup> ويرى روبرت ميرتون أن لهذه الظاهرة وظائف ظاهرة، مثل التعليم والتأطير، ووظائف كامنة، كتعزيز مكانة المرأة الاجتماعية وتحقيق اندماجها في الحياة العامة<sup>3</sup>. كما تشير دراسات علم الاجتماع الأسري إلى أن عمل المرأة يؤدي إلى إعادة تنظيم الأدوار داخل الأسرة، بما يسمح بالحفاظ على التوازن الأسري وتحسين الوضع الاقتصادي للأسرة<sup>4</sup>. وفي هذا السياق، يبرز تأثير عمل المرأة، خاصة في قطاع التعليم، على إدارة البيت من خلال نقل مهارات التنظيم والانضباط والتخطيط المكتسبة من العمل المهني إلى الحياة الأسرية، ورغم ما قد ينشأ عن ذلك من ضغوط أو توترات مؤقتة ناتجة عن تعدد الأدوار، إلا أن المقاربة الوظيفية تعتبر

<sup>1</sup> إميل دوركايم، قواعد المنهج في علم الاجتماع، ترجمة محمود قاسم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دون سنة نشر، ص 45.

<sup>2</sup> تالكوت بارسونز، النسق الاجتماعي، ترجمة عبد الله عبد الرحمن، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، دون سنة نشر، ص 112.

<sup>3</sup> روبرت ك. ميرتون، النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعي، ترجمة محمد الجوهري، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، دون سنة نشر، ص 89.

<sup>4</sup> سيد الخولي، علم الاجتماع الأسري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002، ص 133.

هذه الصعوبات مظاهر تكيف اجتماعي مؤقتة سرعان ما تؤدي إلى استعادة التوازن داخل الأسرة والمجتمع.

**مقاربة صراع الأدوار: (Role Conflict Theory):** تُعدّ مقاربة صراع الأدوار من المداخل السوسيولوجية التي تفسّر المشكلات الاجتماعية انطلاقاً من تعارض الأدوار التي يشغلها الفرد داخل المجتمع، حيث يحدث صراع الأدوار عندما يُطالب الشخص بأداء أدوار متعددة تتسم بتوقعات متناقضة أو تفوق قدرته الزمنية والجسدية.<sup>1</sup> وقد أشار رالف لينتون إلى أن لكل مركز اجتماعي مجموعة من الأدوار المرتبطة به، وأن تعدد المراكز قد يؤدي إلى توتر وصراع<sup>2</sup>، بينما يرى روبرت ميرتون أن صراع الأدوار ينشأ نتيجة عدم الانسجام بين متطلبات الأدوار المختلفة التي يؤديها الفرد داخل البناء الاجتماعي.<sup>3</sup> وفي هذا الإطار، يُفسّر عمل المرأة في قطاع التعليم بوصفه مصدراً محتملاً لصراع الأدوار، إذ تجد المرأة نفسها مطالبة بالتوفيق بين دورها المهني كمعلمة وما يفرضه من التزامات زمنية ونفسية، ودورها الأسري كزوجة وأم ومسؤولة عن إدارة شؤون البيت. ويظهر هذا الصراع بشكل خاص في إدارة البيت، حيث قد يؤدي ضغط العمل إلى الإرهاق، ونقص الوقت، والتوتر داخل الأسرة، خاصة في حال غياب الدعم الأسري أو عدم إعادة توزيع الأدوار داخل المنزل.<sup>4</sup> وتؤكد دراسات علم الاجتماع الأسري أن استمرار صراع الأدوار دون حلول تنظيمية قد ينعكس سلباً على الاستقرار الأسري، في حين أن التفاهم وتقاسم المسؤوليات يسهمان في الحد من هذا الصراع والتخفيف من آثاره الاجتماعية والنفسية.

**مقاربة التغيير الاجتماعي:** تُعدّ مقاربة التغيير الاجتماعي من المداخل السوسيولوجية التي تفسّر التحولات التي تطرأ على البناء الاجتماعي وأنماط العلاقات والأدوار داخل المجتمع نتيجة عوامل اقتصادية وثقافية وتعليمية، حيث يرى وليم أوجبرن أن التغيير الاجتماعي

<sup>1</sup> عبد الباسط عبد المعطي، الاتجاهات الحديثة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 77.

<sup>2</sup> رالف لينتون، دراسة الإنسان، ترجمة أحمد أبو زيد، دار النهضة العربية، القاهرة، دون سنة نشر، ص 142.

<sup>3</sup> روبرت ك. ميرتون، النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعي، ترجمة محمد الجوهري، دار المعرفة الجامعية، القاهرة،

دون سنة نشر، ص 96.

<sup>4</sup> محمد عاطف غيث، المعجم الوسيط في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص 245.

يحدث نتيجة التطور الثقافي والمادي وما يصاحبه من فجوة ثقافية بين القيم التقليدية والواقع الاجتماعي الجديد<sup>1</sup>، كما يؤكد أن التعليم يعد من أهم محركات هذا التغيير. وفي هذا السياق، يُفسر عمل المرأة في قطاع التعليم بوصفه مظهراً من مظاهر التغيير الاجتماعي، إذ يعكس انتقال المرأة من الأدوار التقليدية المحدودة إلى أدوار اجتماعية ومهنية أكثر فاعلية داخل المجتمع<sup>2</sup>. وقد أشار أنطوني جيدنز إلى أن هذا التحول يؤدي إلى إعادة تشكيل العلاقات داخل الأسرة، بما في ذلك أنماط السلطة وتقسيم العمل المنزلي<sup>3</sup>. وينعكس هذا التغيير بوضوح على إدارة البيت، حيث تسهم المرأة العاملة في إدخال أساليب حديثة في التنظيم والتخطيط الأسري، غير أن هذا التحول قد يصاحبه توتر مؤقت ناتج عن عدم تكيف بعض القيم التقليدية مع الواقع الجديد، وهو ما يُعدّ من منظور مقارنة التغيير الاجتماعي مرحلة انتقالية طبيعية نحو أنماط أسرية أكثر تكيفاً مع التحولات الاجتماعية المعاصرة.

### ثامناً: الدراسات السابقة.

تُعد الدراسات السابقة حجر الزاوية لأي بحث علمي، فهي تساعد الباحث على فهم الظاهرة المدروسة، وتحديد الفجوات المعرفية، وتوجيه منهجية البحث. في هذا الإطار، تم تقسيم الدراسات السابقة إلى: الدراسات الأجنبية، الدراسات العربية، والدراسات الوطنية الجزائرية، مع تقديم تحليل متعمق لكل دراسة وربط نتائجها بموضوع البحث.

### 1/ الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: دراسة (Greenhaus & Beutell (1985)

تُعد دراسة (Greenhaus & Beutell (1985) من الدراسات المرجعية الأساسية في مجال صراع الأدوار بين العمل والأسرة، حيث هدفت إلى تفسير مصادر التعارض بين الدور المهني والدور الأسري لدى الأفراد العاملين. وقد ارتكزت الدراسة على فرضية مفادها أن

<sup>1</sup> وليم أوجبرن، التغيير الاجتماعي، ترجمة عبد الكريم غريب، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دون سنة نشر، ص 61.

<sup>2</sup> سيد الخولي، علم الاجتماع والتنمية الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 97.

<sup>3</sup> أنطوني جيدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، دار المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2005، ص 431.

تعدد الأدوار الاجتماعية التي يشغلها الفرد يؤدي إلى ظهور صراع عندما تصبح متطلبات أحد الأدوار غير متوافقة مع متطلبات الدور الآخر. وحدد الباحثان ثلاثة أشكال رئيسية لهذا الصراع، يتمثل الأول في الصراع القائم على الوقت، الذي يحدث عندما يستهلك العمل وقتاً يعيق القيام بالواجبات الأسرية، بينما يتمثل الثاني في الصراع القائم على الجهد أو الضغط الناتج عن الإرهاق النفسي والجسدي الذي يولده أحد الدورين ويؤثر سلباً على الدور الآخر، أما الشكل الثالث فهو الصراع القائم على السلوك، ويظهر عندما تكون أنماط السلوك المطلوبة في بيئة العمل غير متلائمة مع السلوك المتوقع داخل الأسرة. وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن ارتفاع متطلبات العمل يؤدي إلى زيادة مستوى التوتر والضغط النفسي، ويؤثر سلباً على التوافق الأسري والرضا الزوجي والأداء الوظيفي، كما أكدت أن النساء العاملات أكثر عرضة لهذا النوع من الصراع بسبب استمرار تحملهن الجزء الأكبر من المسؤوليات الأسرية إلى جانب أدوارهن المهنية<sup>1</sup>.

الدراسة الثانية: دراسة (Hochschild 1989)

تعد دراسة أرلي راسل هوكشيلد (Hochschild 1989)، أستاذة علم الاجتماع بجامعة كاليفورنيا-بيركلي، من الدراسات السوسيولوجية البارزة التي تناولت وضع المرأة العاملة داخل الأسرة، وقد جاءت تحت عنوان *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*، حيث انطلقت الدراسة من إشكالية أساسية مفادها البحث في أسباب استمرار تحمل المرأة العاملة العبء الأكبر من الأعمال المنزلية ورعاية الأبناء رغم مشاركتها في العمل المأجور خارج البيت. وافترضت الباحثة أن خروج المرأة إلى سوق العمل لا يقابله بالضرورة توزيع عادل للأدوار داخل الأسرة، مما يؤدي إلى ما أطلقت عليه مفهوم «الوردية الثانية»، أي قيام المرأة بعمل منزلي غير مدفوع بعد انتهاء دوامها الرسمي. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن النساء العاملات يؤديان ساعات عمل إجمالية أطول من الرجال نتيجة الجمع بين الدور المهني والدور الأسري، وأن هذا العبء المزدوج يسبب إرهاقاً نفسياً وجسدياً ويؤثر سلباً على العلاقات

<sup>1</sup> Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

الزوجية والاستقرار الأسري، كما أبرزت الدراسة أهمية ما سمّته بالعمل العاطفي الذي تقوم به المرأة داخل الأسرة، باعتباره عنصراً أساسياً لفهم صراع الأدوار بين العمل والأسرة<sup>1</sup>.

## 2/ الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: ناصيف، جميل يوسف صالح، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالتوافق النفسي

أجرت جميل يوسف صالح ناصيف دراسة ماجستير بعنوان «صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالتوافق النفسي» بجامعة القدس - فلسطين، حيث هدفت إلى استكشاف مدى ارتباط صراع الأدوار بين العمل والأسرة بالتوافق النفسي لدى المرأة العاملة في المجتمع الفلسطيني. انطلقت الدراسة من الإشكالية القائلة بأن تعدد الأدوار الملقاة على المرأة العاملة قد يؤدي إلى ضغوط نفسية وصراع داخلي يؤثر على جودة حياتها النفسية والاجتماعية، ووضعت فرضية تفيد بأن ارتفاع مستوى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة يرتبط بانخفاض مستوى التوافق النفسي لديها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي على عينة من النساء العاملات في محافظات شمال الضفة الغربية، حيث تم جمع البيانات باستخدام أدوات قياس موثوقة لقياس كل من صراع الأدوار والتوافق النفسي. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عكسية بين صراع الأدوار والتوافق النفسي لدى المرأة العاملة؛ إذ كلما ازداد الصراع بين متطلبات العمل والأسرة، انخفض مستوى التوافق النفسي، مما يشير إلى أن الأعباء المتعددة التي تتحملها المرأة العاملة تؤثر سلباً على صحتها النفسية وجودة حياتها اليومية. وأكدت الدراسة على أهمية تبني سياسات دعم اجتماعية ومؤسسية تقلل من تأثير صراع الأدوار وتوفر دعماً نفسياً ومهنياً للمرأة

<sup>1</sup>Hochschild, A. R. (1989). The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home. New York: Viking.

العاملة بما يساهم في تحسين مستوى التوافق النفسي وتعزيز القدرة على التوازن بين العمل والأسرة<sup>1</sup>.

الدراسة الثانية: رباب راسم كاظم، «صراع الأدوار عند المرأة والمشكلات الأسرية: دراسة ميدانية في محافظة المثنى»

تعد دراسة رباب راسم كاظم (2020) بعنوان «صراع الأدوار عند المرأة والمشكلات الأسرية: دراسة ميدانية في محافظة المثنى» واحدة من الدراسات الميدانية التي عالجت واقع صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وأثره على المشكلات الأسرية في المجتمع العراقي، وقد نُشرت الدراسة في مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع عام 2020. انطلقت الدراسة من إشكالية أساسية مفادها أن تعدد أدوار المرأة بين العمل الخارجي والمسؤوليات الأسرية يؤدي إلى ضغوط متزايدة قد تساهم في تفكك العلاقات الأسرية وتدهور الحالة الأسرية، وقد افترضت الباحثة وجود علاقة معنوية بين تعدد أدوار المرأة وحدوث التفكك الأسري. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الميداني واعتمدت على استمارة استبيان طبقت على عينة عشوائية مكونة من 60 امرأة موظفة في محافظة المثنى. وأظهرت نتائج البحث أن أغلب المشاركات يشعرن بأنهن يعشن في جو أسر مفكك بنسبة مرتفعة بلغت حوالي 70٪، وقد تأكدت فرضية الدراسة بوجود فرق معنوي بين التفكك الأسري وتعدد أدوار المرأة، كما أكدت النتائج أن الثقافة الذكورية للمجتمع تقلل من مشاركة الزوج في أعمال المنزل مما يزيد من أعباء المرأة ويؤدي إلى تفاقم المشكلات الأسرية. وتشير نتائج الدراسة إلى ضرورة العمل على إعادة توزيع الأدوار داخل الأسرة ودعم السياسات التي تقلل من الأعباء المتعددة على المرأة العاملة، بما يساهم في تعزيز الاستقرار الأسري والرفاه الاجتماعي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ناصيف، جميل يوسف صالح، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالتوافق النفسي رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس، فلسطين، 2009.

<sup>2</sup> رباب راسم كاظم، صراع الأدوار عند المرأة والمشكلات الأسرية: دراسة ميدانية في محافظة المثنى، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد 56، سنة 2020، ص 221-238.

### 3/ الدراسات الجزائرية:

الدراسة الأولى: ابن فرحات، غزالة، «المرأة الجزائرية العاملة وصراع الدور في المجتمع الحديث

تناولت دراسة بعنوان «المرأة الجزائرية العاملة وصراع الدور في المجتمع الحديث» التي أعدتها ابن فرحات غزالة والموتقة في مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية عام 2023، واقع صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بين الأدوار المهنية والمسؤولية الأسرية في المجتمع الجزائري. وقد انطلقت الدراسة من الإشكالية المركزية المتعلقة بضرورة تفاعل المرأة مع متطلبات العمل المهني في ظل استمرار توقعات المجتمع منها في أداء الدور التقليدي داخل الأسرة، مما يجعلها تواجه صعوبة في التوفيق بين التزاماتها المهنية والأسرية. افترضت الدراسة أن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي دفعت المرأة للالتحاق بسوق العمل لم تُترجم بشكل كافٍ إلى دعم اجتماعي أو مؤسسٍ يساعدها على التوفيق بين هذه الأدوار دون صراع أو ضغط نفسي. واعتمدت الدراسة في منهجها على القراءة السوسيو مهنية وتحليل الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة في الجزائر، فخلصت إلى أن المرأة اليوم تواجه ازدواجية في الأدوار بين الالتزامات المهنية ومسؤوليات الأسرة، وأن هذا الصراع ينشأ من التوتر بين متطلبات سوق العمل وتوقعات الدور الاجتماعي التقليدي داخل الأسرة، مما يؤثر على مستوى رفايتها النفسية والاجتماعية ويضعها تحت ضغط مستمر في محاولة التوازن بين هذين الدورين. وأكدت الدراسة أهمية إيجاد سياسات داعمة مثل المرونة في العمل وإعادة النظر في توزيع الأدوار الأسرية داخل المجتمع، لتخفيف حدة الصراع بين العمل والأسرة لدى المرأة الجزائرية العاملة<sup>1</sup>.

الدراسة الثانية: بيتور، نسرين، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة وعلاقته بالضغط المهني: دراسة ميدانية بثانوية سيدي أعجاز - ولاية غرداية

<sup>1</sup> ابن فرحات، غزالة، المرأة الجزائرية العاملة وصراع الدور في المجتمع الحديث، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 22، العدد 2، 2023، ص 24-43.

تُعدّ دراسة نسرين بيتور (2024) بعنوان «صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة وعلاقته بالضغط المهني: دراسة ميدانية بثانوية سيدي أعجاز - ولاية غرداية» رسالة ماجستير مُنجزّة في جامعة غرداية - الجزائر، حيث هدفت إلى استكشاف العلاقة بين صراع الأدوار لدى المرأة العاملة والمتزوجة ومستوى الضغط المهني الذي تواجهه في بيئة العمل . وقد انطلقت الباحثة من إشكالية مفادها أن تعدد الأدوار التي تتحملها المرأة (زوجة، أم، ربة منزل) مع التزاماتها المهنية يساهم في زيادة مستوى التوتر والضغط في الحياة العملية والأسرة، وطرحت الدراسة فرضية تفيد بأن ارتفاع مستوى صراع الأدوار مرتبط بزيادة مستويات الضغط المهني لدى المرأة العاملة المتزوجة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في تحليل بيانات تم جمعها من عينة ميدانية مكونة من 40 أستاذة موظفة بثانوية سيدي أعجاز، حيث شملت متغيرات مثل العلاقات الأسرية، الأعباء المنزلية، الضغط المهني، وبيئة العمل. وأظهرت النتائج أن تعدد الأدوار (كالم، الزوجة، ربة المنزل) إلى جانب بيئة العمل المتضاربة يرتبط ارتباطاً قوياً بارتفاع الضغط المهني لدى المرأة العاملة المتزوجة؛ مما يدل على أن الصراع بين التزامات الأسرة والعمل يؤدي إلى زيادة مستويات التوتر والإرهاق المهني. وتوصي الدراسة بضرورة تبني سياسات تنظيمية ومؤسسية تساعد في تخفيف ضغط العمل لدى المرأة العاملة، مثل المرونة في تنظيم أوقات العمل وتوفير دعم اجتماعي داخلي داخل مؤسسات التعليم، وذلك للمساهمة في تحسين جودة الحياة المهنية والشخصية للمرأة المتزوجة العاملة<sup>1</sup>.

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال إطلاعي على بعض الدراسات السابقة والذي كان في غاية الأهمية حيث تم الوقوف على النتائج التي توصل إليها الباحثون في موضوع عمل المرأة في قطاع التعليم وتأثيره على إدارة البيت، وبالنظر لما سبق نلاحظ تنوع الجوانب التي من خلالها تم تناول موضوع عمل المرأة في قطاع التعليم وتأثيره على إدارة البيت، أما في دراستنا الحالية تم

<sup>1</sup> بيتور، نسرين، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة وعلاقته بالضغط المهني: دراسة ميدانية بثانوية سيدي أعجاز - ولاية غرداية رسالة ماجستير، جامعة غرداية، الجزائر، 2024.

التركيز على شريحة المرحلة الابتدائية، فدراستنا الحالية اتفقت مع بعض الدراسات وتباينت مع البعض الآخر

## الفصل الثاني: عمل المرأة.

- تمهيد.

- 1- الدور الاجتماعي للمرأة.
- 2- دوافع خروج المرأة للعمل.
- 3- أثر خروج المرأة للعمل.
- 4- مشكلات المرأة العاملة.
- 5- النظريات المفسرة لعمل المرأة.
- 6- الدلالات الاجتماعية لعمل المرأة.

خلاصة الفصل

### تمهيد:

يعد عمل المرأة من المواضيع المتداولة في الوقت الراهن، حيث أصبحت نسبة النساء العاملات تزداد كل عام، وهذا من أجل تحقيق ذاتها وفرض مكانتها في المجتمع وتحقيق الاستقلالية المادية واكتشاف قدراتها وتلبية رغبات أسرتها، ومن خلال هذا الفصل سنتحدث عن تغير الأدوار الاجتماعية للمرأة وأهم الأسباب التي دفعت المرأة للخروج إلى ميدان العمل والآثار المترتبة عن عمل المرأة والمشكلات التي تواجهها وأهم النظريات المفسرة لعمل المرأة والدلالات الاجتماعية للمرأة العاملة.

## 1- الدور الاجتماعي للمرأة

يُقصد بالدور الاجتماعي للمرأة مجموع الأدوار والوظائف والمسؤوليات التي يحددها المجتمع للمرأة داخل البناء الاجتماعي، سواء في إطار الأسرة أو في المجال العام، وذلك وفق منظومة القيم والمعايير الاجتماعية السائدة. ويُعد هذا الدور نتاجاً لعملية التنشئة الاجتماعية التي تُسهم في ترسيخ أنماط سلوكية وتوقعات اجتماعية خاصة بالمرأة، تختلف باختلاف السياق الثقافي والاجتماعي. وقد ارتبط الدور الاجتماعي للمرأة تقليدياً بالوظائف الأسرية، ولا سيما الرعاية والتنشئة الاجتماعية للأبناء، حيث شكّلت الأسرة المجال الأساسي لممارسة هذا الدور.<sup>1</sup>

غير أنّ التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفتها المجتمعات الحديثة، خاصة ارتفاع مستوى تعليم المرأة وتزايد مشاركتها في سوق العمل، أدت إلى إعادة تشكيل دورها الاجتماعي، فلم تعد المرأة تقتصر على أداء دورها داخل الأسرة، بل أصبحت فاعلاً اجتماعياً واقتصادياً يساهم في تحقيق التنمية الاجتماعية. وقد انعكس هذا التحول على طبيعة العلاقات الأسرية، من خلال إعادة تنظيم توزيع الأدوار والمسؤوليات بين الزوجين، الأمر الذي ساهم في إضعاف التقسيم التقليدي الصارم للأدوار القائم على النوع الاجتماعي.<sup>2</sup>

وتؤكد المقاربة السوسولوجية الحديثة أنّ الدور الاجتماعي للمرأة يُعد بناءً اجتماعياً متغيراً، وليس معطىً طبيعياً ثابتاً، إذ يتأثر بالبنية الاجتماعية وبالعلاقات القوة السائدة داخل المجتمع. وفي هذا الإطار، يرى غيدنز أنّ تطور أدوار المرأة ساهم في الانتقال من نموذج الأسرة التقليدية إلى نموذج أسري أكثر مرونة يقوم على الشراكة والتفاوض بين الزوجين، وهو ما أدى إلى تغيير طبيعة العلاقات داخل الأسرة ووظائفها الاجتماعية.<sup>3</sup>

ومن جهة أخرى، فإن تعدد الأدوار التي تؤديها المرأة، خاصة الجمع بين الدور الأسري والدور المهني، قد يترتب عنه في بعض الأحيان صراع أدوار، لاسيما في ظل ضعف الدعم

<sup>1</sup> شلبي أحمد، علم الاجتماع، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 2004، ص 41.

<sup>2</sup> بوطالب عبد القادر، علم الاجتماع الأسري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 78.

<sup>3</sup> Giddens Anthony. Sociology Cambridge, Polity Press, 2009, p. 425.

الأسري والمؤسساتي. وقد تناولت بعض الدراسات الجزائرية هذه الإشكالية من خلال تحليل انعكاسات عمل المرأة على العلاقات الأسرية، مبرزة أن طبيعة هذه الانعكاسات تختلف باختلاف مستوى التفاهم بين الزوجين والظروف الاجتماعية المحيطة بالأسرة.<sup>1</sup> وعليه، فإن الدور الاجتماعي للمرأة يُعد مؤشراً أساسياً على مستوى التحول الاجتماعي الذي يعرفه المجتمع، ومدى قدرته على تحقيق التوازن بين متطلبات التحديث والمحافظة على الاستقرار الأسري.

## 2- دوافع خروج المرأة للعمل

ليس غريباً على المجتمع البشري كون المرأة خرجت لأول مرة إلى مجال العمل بعد الانقلاب الصناعي- ذلك لأن المرأة عملت قديماً في المجال الزراعي جنباً إلى جنب مع الرجل- إلا أن خروج المرأة إلى العمل الصناعي يعتبر ظاهرة اجتماعية ناجحة بعد الثورة الصناعية- ولقد سادت هذه الظاهرة في جميع المجتمعات التي اتجهت نحو التصنيع.

يمكن تعريف العمل على أنه الجهد الذي يبذله الإنسان سواء كان عقلياً أم بدنياً للمشاركة في خدمة الفرد والمجتمع يهدف الحصول على أجر يساعد الفرد على الوفاء باحتياجاته، ونعلم جيداً أن الوظيفة الأولى والأساسية للمرأة هي تكوين الأسرة وتربية النشء فهي تعتبر الخدمة الأساسية التي تقدمها للمجتمع وهي قضية تعتبر أساسية ومسلم بها ولا جدال فيها، ولكن لا يمنعها هذا من إعدادها لمواجهة الحياة والتعليم والعمل والمشاركة ومن حقها ممارسة الواجبات والحقوق من مختلف المجالات ونيل ما يمكن نيله من ثقافة فنية وعلمية ومهنية أسوة بالرجل دون قيد أو شرط، وقد أثر هذا من تقرير الحقوق الإنسانية وإلغاء الرق والامتيازات الطائفية والطبقية وإلغاء النظريات الخاصة بعدم المساواة بين الرجل والمرأة والتي تنتظر إليها على أنها أقل من الرجل.<sup>2</sup>

ولما انتشرت الدراسات والبحوث العلمية حول المرأة اتضح أن قدرات المرأة الأدبية والعقلية مساوية للرجل وأنها مزودة بجميع الاستعدادات مثلها مثل الرجل وتستطيع أن تقوم

<sup>1</sup> بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير، علم الاجتماع، جامعة جزائرية، 2016، ص 73.

<sup>2</sup> البهي الخولي، الإسلام والمرأة المعاصرة، دار القلم، الكويت، ط 05، 1984 ص ص 228-221.

بما يقوم به الرجل ومن هنا اهتمت المجتمعات الإنسانية لتعلم المرأة ورفعت من مكانتها وأتاحت لها فرص العمل المناسبة والمشاركة بنصيب لا يقل شأنًا عن الرجل في الوظائف وفي الحياة بوجه عام.

ولكن رغم قدرة المرأة على العمل في جميع المجالات إلا أنه من الأفضل أن تتجه المرأة للعمل الذي يتناسب مع طبيعتها الأنثوية. وهناك دوافع كثيرة لخروج المرأة للعمل .

### 2-1- دوافع اقتصادية

يعتبر الدافع الاقتصادي أو المادي من أكثر الدوافع قوة من حيث التجاء معظم النساء إلى العمل خارج بيوتهن ومما يؤكد ذلك أن غالبية النساء المتزوجات عندما يوجه إليهن أسئلة عن سبب عملهن فإنهن يذكرن الحالة الاقتصادية أو المادية كدافع رئيسي على أساس أنهن يساهمن في نفقات المعيشة الأسرية. وهذا الدافع واضح في الأسرة ذات الدخل المنخفض.

وما يؤكد هذا، ما جاء في رسالة (سنية خليل أحمد) "أن الذي دفع المرأة إلى العمل هو الجانب الاقتصادي أي لارتفاع تكاليف المعيشة الأثر المباشر في دفع المرأة لميدان العمل.<sup>1</sup>

### 2-2- دوافع شخصية

قد تعمل المرأة سواء متزوجة أو غير متزوجة لتثبت كفاءتها وقدراتها في إنجاز الأعمال التي كانت وقفا على الرجال فقط ويظهر هذا بوضوح بين العاملات المتعلقات تعليما عاليا لأن التعليم في حد ذاته لا يحقق الحصول على عمل فقط بل إنه وسيلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للمرأة التي تعمل خارج المنزل. كما أن العمل يساعد المرأة على مواجهة صعوبات ومشكلات الحياة، ويقضي على وقت الفراغ .

### 2-3- دوافع لتحقيق الذات

وهو يتضمن اتجاه المرأة للعمل خارج البيت حتى تقضي على الوضع التقليدي الذي يضعها فيه المجتمع باعتبارها ربة بيت وزوجة وأم لأطفال وعليه العبء الأكبر في التنشئة الاجتماعية، وأيضا تعمل الكثيرات من النساء لأنهن يفضلن القيام بعمل منظم عن القيام بأعمال المنزل، فمن مميزات العمل الخارجي بالنسبة لهن :

<sup>1</sup> د- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1984

- العمل ينظم وقت المرأة بحيث يكون لكل من عملها الداخلي والخارجي بداية ونهاية محددة ومنظمة .
- إن عمل المرأة يعتبر جهدا خلاقا ومساهمة إيجابية منها لصالح مجتمعها مما يساعدها على الرضا عن نفسها .

#### 2-4- دوافع اجتماعية

للثورة الصناعية دورا بارزا في خروج معظم النساء للعمل خارج بيوتهن فالمرأة تعمل في مختلف المجتمعات- ولكن السبب الرئيسي والجوهري وراء خروج المرأة للعمل هو التصنيع لأنه أتاح لها الكثير من فرص العمل.

ولقد ساعد أيضا دخول الأدوات الكهرومنزلية إلى المنزل على توفير وقت الفراغ لدى الزوجة وهي من ضمن الأسباب الرئيسية والضرورية التي جعلت المرأة تخرج إلى ميدان العمل وتشارك في قطاع الإنتاج المختلفة. بالإضافة إلى سهولة الحصول على المنتجات والإمكانيات التجارية كالأطعمة المحفوظة وغيرها .....

كل هذه العوامل مكنت المرأة من تخفيف متطلبات الأسرة ومسؤولياتها وساعدت المرأة على القيام بدور ربة المنزل والأم أيضا وبدور عاملة تكسب دخل آخر. ومما ساعدها أيضا مستواها التعليمي الذي مكنها من إيجاد فرص العمل المناسبة لها فأصبح العمل لا يحتاج إلى القوة الجسمانية كما كان من قبل بقدر احتياجه إلى المهارة والتدريب<sup>1</sup>.

بالإضافة إلى هذه الدوافع هناك دوافع أخرى كالدافع الثقافي والمهني بحيث تشعر المرأة العاملة بأن العمل يمكنها من زيادة ثقافتها نتيجة للتعامل مع الزملاء في العمل والرغبة في تعلم مهارة إضافة إلى أمور خاصة تتصل بالمؤسسات والشركات نفسها التي تقدم خدمات تجذب إليها العاملات.

<sup>1</sup> د- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص 269

### 3- أثر خروج المرأة للعمل:

#### 3-1- أثر عمل المرأة على الأسرة

##### 3-1-1 الرأي الأول الذي يتناول الأثر الإيجابي لعمل المرأة:

كان لخروج المرأة إلى ميدان العمل أثر واضح في تغيير السلطة التقليدية القديمة للرجل، حيث أصبحت تقوم العلاقات داخل الأسرة بين الزوج والزوجة والأبناء على أساس التعاون والتفاهم. كما سعت المرأة العاملة إلى تنظيم النسل ومحاولة الإقلال من الإنجاب لانشغالها بالعمل خارج البيت من ناحية، ورغبتها في الاحتفاظ بمستوى اقتصادي مناسب من ناحية أخرى.

أدى عملها خارج البيت إلى تغيير الكثير من القيم السائدة في الأسرة من ناحية كتقسيم العمل داخل المنزل مثلاً والقيم الخاصة باختيار شريك حياتها. كما أصبحت الزوجة تعتمد على نفسها ولا تخضع لزوجها حيث أصبحت المرأة مساوية للرجل في كثير من الحقوق بالإضافة إلى رفع مكانتها داخل الأسرة وسيادة العلاقات الديمقراطية بالأسرة، ولم يصبح الزواج بالنسبة للمرأة وسيلة لتحقيق الضمان الاقتصادي كما كان من قبل وإنما أصبح الهدف الأول من الزواج لدى المرأة هو تحقيق الإشباع النفسي والاجتماعي وتحقيق مركز اجتماعي معين.

ومن خلال اشتراك الزوجات العاملات مع أزواجهن في الإنفاق على الأسرة إلى مشاركة المرأة لزوجها في اتخاذ القرارات الخاصة بالأسرة وتبادل وجهات النظر فيما يتعلق بعمل كل منهما، أدى عمل المرأة إلى قيام الأسرة بدورها في التنشئة الاجتماعية بكفاءة وذلك نتيجة لزيادة التعاون بين الزوجين في تربية الأبناء وإلى ارتفاع دخل الأسرة وارتفاع مستواها الاقتصادي والتعليمي والثقافي هذا من جراء خروجها إلى العمل.

##### 3-1-2 الرأي الثاني الذي يتناول الأثر السلبي لعمل المرأة:

إن خروج المرأة لميدان العمل أدى إلى زيادة نسبة الطلاق ومظاهر التفكك الأسري نتيجة لعدم تكيف العلاقات الأسرية وعدم تأقلمها للتغيير الذي طرأ على أدوار أعضاء الأسرة ومراكزهم، فلم يعد الطلاق يهم المرأة العاملة ولا يشكل اتجاهها أية عقبة كما كان في السابق، حيث أصبحت الزوجات العاملات أكثر استقلالاً من الناحية الاقتصادية وتستطيع الاعتماد على دخلهن لتحقيق أغراضهن. ونتيجة لخروج المرأة للعمل تغير الأساس

الاقتصادي للأسرة فترتب عليه تغيير مركز الزوجة في الأسرة حيث صاحب خروجها للعمل تعرفها على قدراتها وقدرات الرجل لتكتشف أنها تتساوى معه في القدرات والمهارات بل من الممكن أن تتفوق عليه في مجالات معينة، مما أدى إلى تأخر سن الزواج لدى الطرفين وخاصة المرأة فالعمل أتاح لها فرص طويلة لاكتساب المهارات والخبرات وتحقيق النضج الاجتماعي والنفسي مما أدى بدوره إلى انكماش سلطة الرجل التقليدية وخضوع المرأة التلقائي<sup>1</sup>.

أصبحت المرأة تنتظر للرجل على أنه صديق أو زميل لها وانعكس ذلك بدوره على تغيير نظرة الرجل للمرأة إحجامه على الزواج وهذا ما أدى إلى وجود عدد كبير من النساء غير المتزوجات وكذلك إهمالها لرعاية زوجها وأولادها والعناية بمنزلها، بالإضافة إلى عدم موافقة الزوج على عمل المرأة يؤدي إلى الصراع الزوجي. كما أن عملها قد يكون سبب في عدم التمكن من الحصول على درجة مناسبة من التماسك الأسري.

### 3-2- أثر عمل المرأة على العلاقة الزوجية

#### 3-2-1 الرأي الأول الذي يتناول الأثر الإيجابي

أدى عمل المرأة ومشاركتها للزوج في تحمل بعض نفقات ومتطلبات الحياة الأسرية إلى جعل الزوج متجاوبا مع زوجته في تدبير شؤون الأسرة والأبناء، حيث تقوم العلاقة بينهما على أساس التعاون وتبادل الآراء.

إن العمل بالنسبة للمرأة مهم وضروري ويأتي بفوائد إذا كانت المرأة تعمل لكي تكون بجانب الزوج وتشاركه الكفاح وتتعاون معه وليس لتنافسها وتثبت أن لها قدرة تفوق زوجها. كما يؤدي العمل إلى زيادة التعاون والتفاهم بين الزوجين، ولكن لا يمكن اعتبار أن العمل يؤدي إلى تغيير أدوار كل من الزوجين حيث أن لكل طرف أدواره المعروفة، فرعاية الزوج والبيت والأطفال من المسؤوليات الأولى للزوجة، ويجب على المرأة أن تقوم بدورها ولا تقصر في واجباتها الأولى حتى لا تشعر بالعجز والضيق وحتى يؤدي عملها خارج البيت

<sup>1</sup> قاسم امين ، تحرير المرأة ، دار المعارف ، القاهرة ، 1970 ص ص 33.42

إلى زيادة التفاهم بينها وبين زوجها وليس إلى الخلاف والمزايدات التي تؤدي إلى تعاسة وشقاء الأسرة بدلا من سعادتها وتماسكها.

### 3-2-2 الرأي الثاني الذي يتناول الأثر السلبي

بمجرد خروج المرأة للعمل ظهر دور جديد إلى جانب دورها الأساسي في رعاية الأسرة والأطفال. مما أدى إلى مطالبتها للقيام ببعض الأدوار التي تعرف أنها من اختصاصها وهذا أدى إلى الصراع بين الزوجين من الأسرة بوجه خاص وفي المجتمع بوجه عام. فلم يصبح الرجل هو المسيطر على الزوجة والأبناء ولم تصبح القرارات الأسرية من حق الرجل وحده بل أصبحت تشاركه المرأة هذا الحق، وفي نفس الوقت قد يكون الدخل الإضافي للزوجة العاملة هو السبب الرئيسي في الخلاف بين الزوجين لأسر بعض العاملات. وذلك يعود إلى رفض الزوجة المشاركة في متطلبات الأسرة.

يطالب بعض الأزواج زوجاتهم العاملات بالمساهمة في الدخل كله في الأسرة كما أن بعض الأزواج يستولون على مرتب الزوجة بأكمله مما يؤدي إلى الصراع الزوجي<sup>1</sup>. فالزوجة المتعلمة التي تعمل يكون بينها وبين زوجها تقارب في المستوى الفكري مما يزيد من التفاهم بينهما في كافة نواحي الحياة سواء على المستوى الأسري أو المستوى العام. كما أن عمل الزوجة يساعدها على التخلص من الفراغ والملل والروتين الذي يتواجد في الحياة الزوجية وهذا بوجودها كفرد عامل في المجتمع وليس مجرد وسيلة تسير أمور المنزل ومن هنا نجد مشاركة المرأة لزوجها في حل مشاكله ومحاولتها مساعدته فيما يزيد من التقارب والتماسك بينهما ويؤدي لحياة زوجية سعيدة ومتفاهمة.

### 3-3-3 أثر عمل المرأة على الأطفال

### 3-3-1 الرأي الأول الذي يتناول الأثر الإيجابي

يسهم عمل المرأة في تحسين المستوى المعيشي للأسرة، الأمر الذي ينعكس على إشباع حاجات الأبناء الأساسية من تعليم وصحة وتغذية، ويوفر لهم ظروفًا أفضل للنمو السليم. كما تمثل الأم العاملة نموذجا إيجابيا للأبناء، حيث تغرس في نفوسهم قيم الاجتهاد والمسؤولية

<sup>1</sup> د- علي عبد الواحد وافي ، الأسرة والمجتمع ، دار النهضة ، ط08 ، القاهرة ، 1977 ص ص 14.17

والطموح، وتساعدهم على إدراك أهمية العمل والمشاركة الاجتماعية، خاصة لدى البنات اللواتي يكتسبن تصورات أكثر إيجابية عن أدوار المرأة في المجتمع.

إلى جانب ذلك، يؤدي عمل المرأة إلى تنمية الاستقلالية لدى الأبناء، إذ يضطرون إلى الاعتماد على أنفسهم في إنجاز بعض شؤونهم اليومية، مما يعزز لديهم الشعور بالمسؤولية والانضباط. كما يساهم هذا الوضع في توسيع دائرة التنشئة الاجتماعية للأبناء من خلال احتكاكهم ببيئات اجتماعية مختلفة، سواء في المدرسة أو المحيط الخارجي.

### 3-3-2 الرأي الثاني الذي يتناول الأثر السلبي

في المقابل، قد تترتب عن عمل المرأة بعض الآثار السلبية على الأبناء، خاصة في حال غياب التنظيم الأسري. إذ قد يؤدي انشغال الأم لساعات طويلة خارج البيت إلى نقص المتابعة التربوية والدراسية للأبناء، وهو ما قد ينعكس سلباً على تحصيلهم الدراسي وسلوكهم الاجتماعي. كما قد يشعر بعض الأبناء بنقص في الرعاية العاطفية، لا سيما في مراحل الطفولة المبكرة، إذا لم يتم تعويض غياب الأم بدعم عاطفي كافٍ داخل الأسرة.

كما يمكن أن يتعرض الأبناء لضغوط نفسية نتيجة تحميلهم مسؤوليات تفوق أعمارهم، أو نتيجة الاعتماد على وسائل تنشئة بديلة كالتلفاز والإنترنت، مما قد يؤدي إلى اضطراب في القيم والسلوكيات المكتسبة. وتزداد هذه الآثار السلبية في الأسر التي يغيب فيها دور الأب أو يضعف مستوى التعاون بين الزوجين.

وخلاصة القول، فإن أثر عمل المرأة على الأبناء لا يمكن الحكم عليه بالإيجاب أو السلب بصورة مطلقة، بل يتحدد وفق مجموعة من العوامل المرتبطة بمدى توازن الأسرة في توزيع الأدوار، وطبيعة عمل الأم، وعدد ساعات العمل، وعمر الأبناء، ومستوى الوعي الأسري. فكلما تحقق هذا التوازن، تحول عمل المرأة إلى عامل إيجابي داعم لتنمية الأبناء وتكوين شخصياتهم الاجتماعية السليمة.

#### 4- مشكلات المرأة العاملة:

كان نزول المرأة إلى ميدان العمل وإسهامها في قطاعات الإنتاج عملاً تقدمياً ينطوي على تعبئة كل طاقات العمل البشري وخدماته الإنتاجية في عملية تطويرية للنهوض بالمجتمع، وأدى هذا الوضع الجديد إلى تغيير مركز المرأة الاجتماعي ووظائفها الاجتماعية، ولكن رغم المميزات التي اكتسبتها المرأة نتيجة عملها خارج المنزل في كافة المجتمعات فإن المرأة التي تعمل تقابل الكثير من المشكلات، أهمها:

#### 4-1- مشكلات داخل العمل

تحيز صاحب العمل للرجال دون النساء: هناك من يتخذ موقفاً معادياً للمرأة العاملة وذلك يعود إلى عدم تفهم وتعاون مع الدور الجديد الذي اكتسبته المرأة بعملها خارج المنزل.

#### 4-2- نقص التدريب المهني والمهارة للمرأة

من ناحية التدريب المهني فإن أكثر العاملات لا يقمن بتدريب حول عملهن وهذا يؤثر بدوره على العملية الإنتاجية- هذه مشكلة تعاني منها المرأة العاملة في جميع الدول وخاصة النامية منها لأن النظرة التقليدية لا زالت مسيطرة على كثير من أفكار الرجال.

#### 4-3- مشاكل تتعلق بعلاقات المرأة العاملة مع زملائها ورؤسائها في العمل

إن العلاقات بين الزملاء والرؤساء في العمل تسبب الكثير من المشاكل، وخاصة في الاتصال بالرؤساء، والجيرة في التصرفات والتزام حدود العمل وذلك لأن خروج المرأة عن هذه القوالب يجعلها عرضة للشائعات فلا شك أن هذه الظواهر تسبب لها متاعب.

أما المشاكل التي تواجه المرأة خارج العمل فهي باختصار:

#### 4-4- التقاليد والقيم الثقافية

هناك اعتقاد سائد بأن مكان المرأة هو البيت، وإذا كان من الضروري أن تعمل فعليها أن تختار الأعمال البسيطة التي ليس بها أي ابتكار وهذا ما يؤدي إلى كثير من المواقف التي تعارض عمل المرأة وتقلل من أهميتها وطموحها في العمل

#### 4-5- تعدد أدوار المرأة

إن الاتجاه نحو عمل المرأة أدى إلى إضافة دور جديد للزوجة وهو العمل خارج المنزل والحصول على دخل تشارك به المرأة في نفقات الأسرة، بحيث يرى البعض أن المرأة أصبحت محصورة في نطاق ضيق، فهي مسؤولة عن بيتها وأولادها وعليها دور كبير

اتجاههم وعليها أن تقوم بعملها بجدارة ومهارة، لذلك فهي تشعر بالتعب والملل أحيانا نتيجة قيامها بدورين داخلي وخارجي<sup>1</sup>.

بالإضافة إلى هذا هناك مشاكل أخرى تواجه المرأة العاملة ومنها اختلال تقسيم العمل في البيت وكذا مشاكل تتعلق بتربية الأطفال نتيجة عدم توافر دور الحضانه المناسبة لهم وبعد السكن عن مقر العمل وعدم توافر المواصلات. مما سبق ذكره يتضح أن المرأة العاملة تواجه الكثير من المتاعب والمشاكل مما يعرضها للضغط النفسي ويجب بقدر الإمكان المحاولة التقليل من هذه المشاكل التي تواجه المرأة العاملة حتى تتمكن من مواصلة كفاحها جنبا إلى جنب مع الرجل

## 5- النظريات المفسرة لعمل المرأة:

### 5-1- النظرية الماركسية

تؤكد النظرية الماركسية أن عمل المرأة لا يمكن فهمه بمعزل عن البنية الاقتصادية والتاريخية للمجتمع، إذ يربط ماركس وإنجلز بين اضطهاد المرأة وظهور الملكية الخاصة وتقسيم العمل الاجتماعي، حيث فقدت المرأة مكانتها التي كانت تتمتع بها في المجتمعات المشاعية الأولى، وأصبحت خاضعة لهيمنة الرجل داخل الأسرة وخارجها. ومع تطور نمط الإنتاج الرأسمالي، جرى إدماج المرأة في سوق العمل باعتبارها قوة عمل احتياطية تُستغل بأجور منخفضة وشروط عمل غير متكافئة، إلى جانب استمرار تحميلها مسؤوليات العمل المنزلي غير المدفوع الأجر، وهو ما يعكس طبيعة الاستغلال المزدوج الذي تعانيه المرأة العاملة في المجتمع الرأسمالي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> د- علي عوض حسن ، المرأة والعمل ، مجلة الشرطة ، العدد 05 ابريل 1976 ، الجزائر ، ص 12

<sup>2</sup> فريدريك إنجلز، أصل العائلة والملكية الخاصة والدولة، ترجمة: محمد عبد الله عنان، دار التقدم، موسكو، 1982، ص 60-45.

### 5-2- النظرية الوظيفية

تنظر النظرية الوظيفية إلى عمل المرأة من زاوية الحفاظ على التوازن والاستقرار الاجتماعي، حيث يرى تالكوت بارسونز أن تقسيم الأدوار بين الرجل والمرأة يمثل آلية تنظيمية داخل النسق الاجتماعي، يتكفل من خلالها الرجل بالدور الأداتي المرتبط بالإنتاج وتوفير الموارد الاقتصادية للأسرة، بينما تضطلع المرأة بالدور التعبيري المتمثل في الرعاية والتنشئة الاجتماعية للأبناء، مما يضمن استمرارية المجتمع. غير أن هذا التصور تعرض لانتقادات واسعة لكونه ينطلق من نموذج الأسرة النووية التقليدية ويتجاهل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي أدت إلى خروج المرأة بقوة إلى سوق العمل، إضافة إلى كونه يبرر عدم المساواة بين الجنسين باسم الوظيفة الاجتماعية<sup>1</sup>

### 5-3- نظرية المساواة بين الجنسين

أما نظرية المساواة بين الجنسين فتتطلب من افتراض أساسي مفاده أن الاختلافات بين الرجل والمرأة ليست بيولوجية في جوهرها، وإنما هي نتاج التنشئة الاجتماعية والبناء الثقافي السائد في المجتمع. وترى هذه النظرية أن التقسيم الجنسي للعمل يعكس علاقات قوة غير متكافئة، وأن تطور التعليم، وارتفاع مستوى الوعي، والتقدم التكنولوجي، أسهم في إعادة توزيع الأدوار الاجتماعية داخل الأسرة وخارجها، مما أتاح للمرأة فرصاً أوسع للمشاركة في العمل والإنتاج والمجال العام. وقد دعمت الحركات النسوية هذا الطرح من خلال المطالبة بالمساواة في فرص العمل والأجور، وتقاسم الأدوار الأسرية، وحق المرأة في الاستقلال الاقتصادي والاجتماعي<sup>2</sup>

Talcott Parsons, Family, Socialization and Interaction Process, Free Press, New York, 1955, <sup>1</sup> p. 21-35.

Ann Oakley, Sex, Gender and Society, Harper & Row, London, 1972, p. 145-170.<sup>2</sup>

#### 5-4- مقارنة التغيير الاجتماعي

تنطلق مقارنة التغيير الاجتماعي من اعتبار أن عمل المرأة يُعدّ نتيجة مباشرة للتحوّلات البنيوية التي عرفها المجتمع الحديث، لا سيما الانتقال من المجتمع التقليدي إلى المجتمع الصناعي وما بعد الصناعي، وما صاحبه من توسّع في التعليم، وتطوّر وسائل الإنتاج، وتغيّر أنماط القيم والمعايير الاجتماعية. فقد أدّى هذا التغيير إلى إعادة صياغة الأدوار الاجتماعية داخل الأسرة والمجتمع، حيث لم يعد دور المرأة مقتصرًا على المجال الأسري، بل امتد ليشمل المجال الاقتصادي والمهني، استجابة لمتطلبات التنمية والحاجة إلى توظيف مختلف الطاقات البشرية. وتؤكد هذه المقاربة أن خروج المرأة إلى سوق العمل يعكس ديناميكية المجتمع وقدرته على التكيف مع التحوّلات الاجتماعية والاقتصادية، رغم ما قد يرافق ذلك من توترات ناتجة عن صراع الأدوار وعدم التوازن بين الأدوار الأسرية والمهنية في مرحلة الانتقال الاجتماعي.<sup>1</sup>

#### 6- الدلالات الاجتماعية لعمل المرأة:

ينطوي إقدام الفرد على ممارسة أي شكل من أشكال السلوك الإنساني على معنى اجتماعي يحدده الفرد من خلاله قيمة السلوك الذي يرغب به، وتمثل على أساسه بين أنماط الفعل الممكنة وأشكال السلوك المتعددة، وفي هذا السياق تأخذ مشاركة المرأة في النشاطات الاقتصادية، ودخولها مجال العمل المنتج معانٍ ودلالات اجتماعية تختلف من الأفراد باختلاف خصائصهم واتجاهاتهم القيم الاجتماعية والمادية والجمالية بينهم.

ويلاحظ أن التباين في المواقف التي يتخذها أفراد المجتمع من عمل المرأة لا يأتي إلا من خلال الاختلاف في الدلالات الاجتماعية التي ينطوي عليها هذا السلوك بالنسبة لكل منهم، فذوي الاتجاهات التقليدية يعتبرون أن قيمة المرأة ومكانتها الاجتماعية تأتي من قيمة الأسرة التي تنتمي إليها في نظام الروابط الاجتماعية العشائرية وروابط القرابة.

<sup>1</sup> أنتوني غيدنز، علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، دار المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2005، ص 312-320.

والتي تنشأ وتترعرع في ظروف الدعامة العشائرية تجد نفسها مدفوعة إلى تحقيق عملية التواصل الاجتماعي من خلال ما تؤديه من أدوار إنسانية واجتماعية بين نساء القبيلة نفسها، وبين أبناء المجتمع الأكبر الذي تنتمي إليه حتى في ظروف المدينة الحديثة من جهة أخرى. وعلى جانب ذلك نجد شريحة واسعة من أبناء المجتمع العربي أن قيمة المرأة ومكانتها الاجتماعية إنما تأتي من الدور الذي تؤديه في بناء أسرتها وفق ما تقتضيه أحكام الشريعة الإسلامية من عفاف وخدمة بيتها وتربية أبنائها، ما يجعلها تفرض على الآخرين احترامها، أما عمل المرأة ومشاركتها في النشاط الإنتاجي بالنسبة إلى ذوي الاتجاهات التقليدية فيحمل دلالات سلبية إن لم يكن لضرورات اجتماعية أو إنسانية يقرها العرف الاجتماعي، وإذا أقدمت المرأة على ممارسة العمل المأجور لدى الآخرين دون أن تظهر الضرورات الاجتماعية والإنسانية ففي ذلك خطورة تتطوي على ميل المرأة إلى الإفلات من قيود التنظيم الاجتماعي ومن قيود الشريعة الإسلامية التي جعلت مكانة المرأة ومن حسن عملها تبني أسرتها ويسعد أبنائها.

أما في المجتمع الحديث، فتبدو ملامح التغيير في التنظيم الاجتماعي واضحة، وتأخذ الروابط الاجتماعية التقليدية بالانحلال والتفكك، ويصبح تأثير المعايير الدينية في السلوك الإنساني أقل مما كان عليه في السابق، ويغدو المجتمع أميل إلى العلمنة والتفكك من التنظيم بالمعنى التقليدي، وهذا كانت الضرورة ملحة في الغرب لنشوء الدولة بعد أن انفصمت تماماً بنية الروابط التقليدية (الدينية والاجتماعية)، وفي الوقت الذي أخذ فيه الفرد يبحث فعلياً عن روابط اجتماعية جديدة تشده إليها وتقيد سلوكه، فهو بطبيعته كائن اجتماعي لا يستطيع العيش منعزلاً عن غيره من أفراد المجتمع، وهذا فهو ينشد إلى الارتباط بهم، وإذا ما شدته القرابة أو الدين فلا شك أن الدولة الحديثة بمؤسساتها المتطورة ستستقطب أفرادها بما تؤديه من وظائف حيوية بالنسبة إليهم، ويصبح الارتباط مبنياً على القوانين والنظم الدستورية وليس على العادات والأعراف الاجتماعية كما هو الحال في المجتمع التقليدي.

قد سبق لدوركايم أن ميز بين نمودجي المجتمعين على أساس درجة التضامن فيها، فوصف المجتمع الأول بأنه يقوم على التضامن الآلي، بينما وصف المجتمع الحديث بأنه يقوم على التضامن العضوي.

ويختلف الأمر في المجتمع العربي الراهن، فالتحولات الاقتصادية والاجتماعية لم تسهم في تفويض دعائم الروابط التقليدية وبنيتها الاجتماعية كما جرى الأمر في الغرب الصناعي، إذ إن الدولة قامت مؤسساتها على أساس البنية الاجتماعية التقليدية، وراحت الدولة تستمد من هذه البنية القسم الأكبر من سلطتها ومؤهلاتها، ما جعل البنية الاجتماعية تستمر بقوة في البنية المؤسساتية للدولة لتصبح واحدة من المعايير التي يتم اللجوء إليها في تقرير العدد الكبير من الأحكام.

ولما كان الواقع الاقتصادي والاجتماعي يحمل في طياته قدراً كبيراً من التنوع فمن الطبيعي أن تصبح مظاهر السلوك ذات دلالات متنوعة أيضاً، فما هو سلوك اجتماعي يعد مقبولاً بالنسبة إلى شريحة اجتماعية معينة قد يعد مرفوضاً بالنسبة إلى شريحة اجتماعية أخرى.

ولهذا بات عمل المرأة يحمل معاني مختلفة بالنسبة إلى السكان بحسب شرائحهم وتصوراتهم المتعددة، ففي حين ينطوي عمل المرأة على معنى اقتصادي بالنسبة إلى شريحة اجتماعية واسعة من السكان، يُلاحظ أنه يحمل معنى اجتماعياً في إطار شريحة سكانية أخرى، وهو ذو بعد ثقافي بالنسبة إلى شريحة ثالثة. وفي الحالات المختلفة يستمد الفرد دلالة من المعايير الاجتماعية السائدة في البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها<sup>1</sup>.

إن الدلالات الاجتماعية التي ينطوي عليها عمل المرأة هي عبارة عن مجموعة من المقولات النظرية التي تفسر تعدد الدلالات باختلاف مستويات المعيشة بين الأسر، وتتمثل هذه المقولات بالعناصر الرئيسية كالاتي:

1- تميل الأسر ذات المستوى المعيشي المنخفض إلى تحسين مستواها المعيشي وزيادة دخلها، ما يجعل عمل المرأة بالنسبة إليها يأخذ معنى اقتصادياً بالدرجة الأولى، وتغلب عليه قيمته الاقتصادية.

<sup>1</sup> أحمد الأصفر وأديب عقيل، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، 2012، ص 330.

2- أما الأسر ذات المستوى المعيشي المتوسط فهي تميل على الأغلب لتعميق التواصل الاجتماعي مع البيئة المحيطة بها، ما يجعلها تنظر إلى المرأة ضمن هذا التصور، فتجد في عمل المرأة ما يعزز تواصلها الاجتماعي، ويسهم في تعزيز مكانتها الاجتماعية.

2- ويختلف الأمر بالنسبة إلى الأسر ذات المستوى المعيشي المرتفع، حيث تتمتع الأسرة بقدر أفضل من الاستقرار الاجتماعي، ما يجعل لعمل المرأة قيمة حضارية تتعلق بتصوير الفاعل لما ينبغي أن يكون عليه الحال.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أحمد الأصفر وأديب عقيل ، مرجع سبق ذكره، ص 333.

### خلاصة الفصل:

ومنه نستخلص أن للمرأة عدة أسباب جعلتها تخرج إلى ميدان العمل ونتج عن ذلك عدة مشاكل وآثار، وكلما تغير دورها الاجتماعي قد يؤثر على أدائها الوظيفي، إلا أن نظرة المرأة وعملها أو دورها في مجال العمل قد تغير عبر الزمن، والشاهد على ذلك أن العديد من مجالات العمل التي كانت مناطق محظورة في وقت ما صارت الآن مفتوحة على مصراعيها أمام المرأة، وبالتالي فقد أصبح للمرأة دورا هاما في عالم الشغل وأصبح لها مكان مرموقا فيه.

## الفصل الثالث: إدارة البيت.

- تمهيد.

- 1- مفهوم إدارة البيت.
- 2- عناصر إدارة البيت.
- 3- الأسرة وإدارة البيت.
- 4- أثر خروج المرأة على تسيير شؤون البيت.
- 5- استراتيجيات التوفيق بين العمل وإدارة البيت.

خلاصة الفصل

### تمهيد

تُعدّ إدارة البيت من المجالات الحيوية في حياة الأسرة، إذ ترتبط بحسن تنظيم الموارد البشرية والمادية بما يحقق الاستقرار الأسري. ومع التحولات الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة، خاصة تزايد خروج المرأة للعمل، برزت تحديات جديدة تتطلب إعادة النظر في أنماط تسيير شؤون البيت واستراتيجيات التوفيق بين العمل والأسرة.

## 1- مفهوم إدارة البيت:

يُقصد بإدارة البيت العملية التنظيمية التي تقوم بها الأسرة بهدف تسيير شؤونها اليومية والمستقبلية بطريقة عقلانية تضمن تحقيق التوازن بين حاجات أفرادها والإمكانات المتاحة. فهي لا تقتصر على إنجاز الأعمال المنزلية الروتينية، بل تشمل التخطيط للموارد، وتنظيم الوقت، واتخاذ القرارات المتعلقة بالإنفاق، والتربية، والعلاقات الأسرية.

وتُعرّف إدارة البيت بأنها عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم لموارد الأسرة البشرية والمادية (الوقت، المال، الجهد) من أجل تحقيق أقصى إشباع ممكن لحاجات أفرادها في حدود الإمكانيات المتوفرة.<sup>1</sup> ويستند هذا المفهوم إلى المبادئ العامة للإدارة كما حددها Henri Fayol، خاصة ما يتعلق بوظائف التخطيط والتنظيم والرقابة، والتي يمكن تطبيقها داخل الإطار الأسري باعتبار الأسرة وحدة اجتماعية تحتاج إلى حسن التدبير.

وعليه، فإن إدارة البيت تمثل أسلوباً علمياً واعياً لتسيير شؤون الأسرة، يهدف إلى تحقيق الاستقرار الأسري وضمان الاستخدام الأمثل للموارد، بما ينعكس إيجاباً على العلاقات بين أفراد الأسرة وعلى أدائهم لأدوارهم الاجتماعية.

## 2- عناصر إدارة البيت:

تقوم إدارة البيت على مجموعة من العناصر الأساسية التي تعمل بتكامل لضمان تسيير شؤون الأسرة بفعالية واستقرار. وفيما يلي تفصيل كل عنصر:

### 2-1- التخطيط:

التخطيط هو الخطوة الأولى والأساس لأي إدارة ناجحة داخل الأسرة. يشمل تحديد الأهداف قصيرة وطويلة المدى، مثل تنظيم المصروف الشهري للأسرة، والادخار لتأمين مستقبل

<sup>11</sup> سهير كامل أحمد، إدارة المنزل واقتصاديات الأسرة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005، ص 15.

الأبناء، أو تحسين مستوى المعيشة. كما يشمل التخطيط التربوي من خلال وضع جداول لمتابعة تحصيل الأبناء الدراسي، وتحديد الأنشطة التربوية والثقافية المناسبة.

التخطيط يسمح للأسرة بتوقع المشكلات مسبقاً، وتحديد الأولويات، وتقليل العشوائية، كما يسهم في توزيع الوقت بين العمل، المنزل، والترفيه، ويعزز حسن استغلال الموارد المتاحة. على سبيل المثال، قد تخطط الأم العاملة لشراء الاحتياجات الأسبوعية من السوق بعد تحديد ميزانية محددة وجدول زمني، مما يساعد على تقليل الوقت المهدور وتحقيق توازن أفضل بين متطلبات العمل والحياة الأسرية<sup>1</sup>.

## 2-2- التنظيم:

التنظيم هو عملية توزيع الأدوار والمهام بين أفراد الأسرة بطريقة عادلة وواضحة، بحيث يشارك الجميع في مسؤوليات البيت ولا يتقل الحمل على فرد واحد. يشمل التنظيم تحديد من يقوم بإعداد الطعام، ومن يعتني بالنظافة، ومن يتابع الواجبات المدرسية للأطفال، ومن يتولى إدارة الشؤون المالية. التنظيم الجيد يخلق انسجاماً داخلياً، ويقلل من النزاعات، ويعزز روح التعاون، خاصة مع مشاركة المرأة في العمل خارج المنزل. مثال عملي: تقسيم الأعمال اليومية بين الزوجة والزوج والأبناء بحيث يتولى الزوج بعض المهام المنزلية مساءً بعد العودة من العمل، فيما يشارك الأبناء في ترتيب غرفهم أو أعمال بسيطة مناسبة لأعمارهم<sup>2</sup>.

## 2-3- التوجيه والإشراف:

بعد التخطيط والتنظيم، يأتي دور التوجيه والإشراف، وهو متابعة تنفيذ الخطط والتأكد من قيام كل فرد بمسؤولياته. التوجيه يشمل إرشاد الأبناء لأداء واجباتهم، وتحفيزهم على التعاون، وتشجيعهم على الالتزام بالجدول الزمني للبيت. كما يشمل التوجيه تحفيز الزوجة أو الزوج على التعاون والالتزام بالخطة العائلية، وتقديم الدعم عند الحاجة.

<sup>1</sup> سهير كامل أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 48.

<sup>2</sup> Henri Fayol, General and Industrial Management, Pitman, London, 1949, p. 21.

على سبيل المثال، توجيه الأطفال لتنظيف غرفهم بعد اللعب أو التحقق من إعداد الطعام في الوقت المحدد.

#### 2-4- الرقابة والتقييم:

الرقابة تعني متابعة الأداء وتقييم النتائج، سواء في الجانب المالي أو الزمني أو التربوي. فمثلاً، متابعة المصروف الشهري والتأكد من عدم تجاوز الميزانية، أو التأكد من قيام الأبناء بواجباتهم الدراسية في الوقت المحدد، أو مراقبة جدول الأعمال اليومي للبيت لضمان الانضباط.

أما التقييم فيساعد على تصحيح الأخطاء وتحسين الأداء في المستقبل، مثل تعديل خطة ترتيب البيت أو إعادة توزيع المسؤوليات عند ملاحظة وجود ضغط على أحد أفراد الأسرة.

#### 2-5- إدارة الموارد الأسرية:

وتشمل:

- إدارة الوقت: توزيع الوقت بين العمل، والبيت، والدراسة، والراحة، بما يضمن تحقيق التوازن بين مختلف الأنشطة اليومية .
- إدارة المال: وضع ميزانية واضحة، وضبط المصروفات، والادخار للمستقبل، مع تحديد أولويات الإنفاق .
- إدارة الجهد البشري: استغلال قدرات كل فرد في الأسرة بطريقة مناسبة، بحيث يساهم كل عضو بما يستطيع دون إرهاق أحد .

مثال: تحديد يوم محدد للتسوق الأسبوعي، والقيام ببعض الأعمال المنزلية بمشاركة جميع أفراد الأسرة، مما يخفف العبء عن الأم العاملة ويعزز روح التعاون.

تعمل هذه العناصر بتكامل مستمر، حيث يعتمد كل عنصر على الآخر لتحقيق إدارة فعالة لشؤون الأسرة، وينعكس نجاح ذلك على استقرارها وتحقيق أهدافها التربوية والاقتصادية والاجتماعية.

## 3- الأسرة وإدارة البيت:

تُعتبر الأسرة الوحدة الأساسية في المجتمع، وهي الكيان الاجتماعي الذي يجمع مجموعة من الأفراد المرتبطين بالدم أو الزواج أو التبني، ويقومون بتبادل الأدوار والحقوق والواجبات لضمان تلبية حاجاتهم المشتركة. وتلعب الأسرة دوراً حيوياً في تنشئة الأبناء اجتماعياً وثقافياً وتعليمياً، كما تسهم في استقرار المجتمع من خلال نقل القيم والعادات والتقاليد<sup>1</sup>.

ويرتبط مفهوم إدارة البيت ارتباطاً وثيقاً بالأسرة، إذ يمكن اعتبار إدارة البيت آلية تنظيمية داخلية تمكن الأسرة من أداء وظائفها بكفاءة. فكل أسرة تسعى إلى تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية والتربوية، وهذا لا يمكن أن يتم إلا من خلال تنظيم الموارد، وتوزيع الأدوار، والتخطيط للأعمال اليومية، ومتابعة الإنجاز<sup>2</sup>.

وفي الواقع الجزائري، حيث تتغير أدوار المرأة مع ارتفاع نسبة مشاركتها في سوق العمل، أصبح من الضروري إعادة تنظيم البيت ليكون قادراً على التكيف مع هذه التحولات. فعلى سبيل المثال، في الأسر التي تشهد خروج الأم للعمل، يتم توزيع المسؤوليات المنزلية بين الزوجة والزوج والأبناء، مثل ترتيب الغرف، إعداد الوجبات، ومتابعة الدروس المدرسية، بحيث يتعاون الجميع لتحقيق استقرار الأسرة واستمرار سير البيت بكفاءة.

يمكن القول إن إدارة البيت تعمل كحلقة وصل بين الأدوار التقليدية للأسرة وبين المتطلبات الحديثة للحياة المعاصرة. فهي تهدف إلى تحقيق التوازن بين الاحتياجات اليومية للأفراد وبين قدرات الأسرة الاقتصادية والزمنية، كما تضمن المحافظة على الانسجام بين جميع أفراد الأسرة، سواء في المدن الكبرى مثل الجزائر العاصمة ووهران أو في المناطق الريفية، حيث تختلف الموارد والإمكانيات.

<sup>1</sup> سهير كامل أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 32.

<sup>2</sup> Talcott Parsons, The Social System, Free Press, 1951, p. 23.

بالتالي، فإن نجاح الأسرة في أداء وظائفها يعتمد إلى حد كبير على كفاءة إدارة البيت، التي تشمل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة وإدارة الموارد، بحيث تتحقق أهداف التربية، والاستقرار، وتحسين جودة الحياة الأسرية.

#### 4- أثر خروج المرأة على تسيير شؤون البيت:

أدى ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى تحولات عميقة في بنية الأسرة وأسلوب إدارة البيت، خاصة في المجتمعات التي كانت المرأة فيها تتحمل المسؤولية الكبرى عن جميع الأعمال المنزلية. ويُعد الواقع الجزائري نموذجاً واضحاً، حيث شهدت المدن الكبرى مثل الجزائر العاصمة ووهران وقسنطينة زيادة كبيرة في نسبة النساء العاملات، وهو ما أثر على توزيع المهام داخل الأسرة وأساليب التنظيم اليومي.

#### 4-1 الآثار الإيجابية

- أول هذه الآثار يتمثل في تحسين الوضع الاقتصادي للأسرة، إذ يسهم دخل المرأة في زيادة الموارد المالية للأسرة، مما يرفع القدرة على تلبية الاحتياجات الأساسية مثل الغذاء، السكن، التعليم، والرعاية الصحية.<sup>1</sup> وقد أظهرت الدراسات الاجتماعية أن الأسر التي تشارك فيها المرأة في العمل غالباً ما تتمتع بمرونة أكبر في إدارة الميزانية المنزلية، مع إمكانية الادخار للمستقبل.
- تعزيز استقلالية المرأة ومكانتها الاجتماعية، حيث يزداد إحساسها بالكفاءة والقدرة على اتخاذ القرارات داخل الأسرة وخارجها. وهذا يعكس تحسناً في التوازن النفسي والاجتماعي، ويقلل من تبعية المرأة التقليدية المطلقة للزوج، ويتيح لها المساهمة في القرارات الأسرية الهامة.<sup>2</sup>
- يساهم خروج المرأة في إعادة توزيع الأدوار داخل الأسرة، وهو ما يعزز مبدأ الشراكة بين الزوجين. فمع مشاركة المرأة في العمل، يصبح من الضروري أن يتحمل الزوج

<sup>1</sup> سهير كامل أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 48.

Talcott Parsons, The Social System, Free Press, 1951, p. 23<sup>2</sup>

بعض المهام المنزلية، ويشارك الأبناء الأكبر سنًا في أعمال بسيطة تتناسب مع قدراتهم. في هذا السياق، يصبح البيت بيئة تعليمية للأبناء، حيث يتعلمون التعاون والانضباط منذ الصغر<sup>1</sup>.

- يسهم عمل المرأة في تغيير أنماط التنشئة الاجتماعية للأبناء، حيث يزداد احتمال تبني الأبناء لقيم المساواة بين الجنسين واحترام أدوار كل فرد داخل الأسرة، مقارنة بالأنماط التقليدية التي كانت تركز على التقسيم الصارم للأدوار بين الرجل والمرأة.

#### 4-2- الآثار السلبية

- رغم الفوائد، تظهر عدة تحديات مرتبطة بخروج المرأة للعمل، أبرزها ما يُعرف بـ ازدواجية الدور. فبعد ساعات العمل، تضطر المرأة إلى القيام بمهام المنزل مثل إعداد الطعام، تنظيف البيت، ومتابعة واجبات الأبناء. وقد أكدت Arlie Russell Hochschild في كتابها *The Second Shift* أن المرأة العاملة تعيش "الوردية الثانية"، أي استمرار العمل داخل المنزل بعد انتهاء العمل المهني<sup>2</sup>.
- يؤدي هذا الضغط إلى الإجهاد النفسي والجسدي، الذي قد يتفاقم في حال غياب الدعم الأسري أو ضعف التنظيم. فالمرأة العاملة تواجه صعوبة في التوفيق بين الالتزامات المهنية والمتطلبات المنزلية، ما قد يؤدي إلى الشعور بالتعب المستمر أو القلق.
- قد ينعكس خروج المرأة على نقص الوقت المخصص لمتابعة الأبناء، خاصة في المرحلة الدراسية الحساسة، إذا لم يتم وضع جداول دقيقة لتوزيع المهام أو مشاركة الأب في مسؤوليات التربية. وقد لوحظ في بعض الأسر الجزائرية أن تراجع المتابعة المباشرة للأبناء قد يؤثر على تحصيلهم الدراسي إذا لم يتم تعويضه بالتخطيط المسبق والإشراف المتواصل.

<sup>1</sup> Henri Fayol, *General and Industrial Management*, Pitman, London, 1949, p. 21.

<sup>2</sup> Arlie Russell Hochschild, *The Second Shift*, Viking, 1989, p. 10.

- يمكن أن يؤدي هذا التغيير إلى توتر العلاقة الزوجية إذا لم يكن هناك اتفاق مسبق على توزيع المهام، أو غياب الحوار المستمر بين الزوجين، مما قد يخلق صراعات أو شعوراً بعدم العدالة في توزيع المسؤوليات.

### 5- استراتيجيات التوفيق بين العمل وإدارة البيت:

يُعتبر التوفيق بين عمل المرأة وإدارة البيت تحدياً أساسياً تواجهه الأسر المعاصرة، خاصة في المجتمع الجزائري الذي شهد ارتفاعاً في نسبة النساء العاملات. ويمكن اعتبار هذا التوفيق عامل استقرار وتوازن أسري إذا تم إتباع استراتيجيات واضحة وعملية.

#### 5-1- مبدأ الشراكة الزوجية

تتمثل الإستراتيجية الأولى في توزيع المسؤوليات بين الزوجين على أساس التعاون والشراكة، بحيث لا تتحمل المرأة وحدها عبء البيت. يشمل ذلك مشاركة الزوج في الأعمال المنزلية اليومية، مثل إعداد الطعام، التنظيف، أو متابعة الأبناء، بما يخفف الضغط على المرأة ويضمن استمرار سير البيت بكفاءة.<sup>1</sup> في الأسر الجزائرية، يلاحظ أن الشراكة بين الزوجين تقلل النزاعات وتحفز الأبناء على المشاركة في الأعمال المنزلية منذ الصغر.

#### 5-2- التخطيط الزمني المرن

تعتبر إدارة الوقت بشكل مرن ومنظم من أهم الاستراتيجيات لتقليل الإرهاق وضمان التوازن بين العمل والمنزل. ويتضمن ذلك وضع جداول أسبوعية لتوزيع المهام، تحديد أوقات محددة لإعداد الطعام، ترتيب البيت، متابعة الدروس، وأوقات الراحة والترفيه. على سبيل المثال، يمكن للأم العاملة تحديد أوقات معينة للطبخ ومتابعة الأبناء بعد عودتها من العمل، بينما يقوم الأب بمسؤوليات محددة في فترة النهار أو مساءً.

<sup>1</sup> سهير كامل أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 48.

### 3-5- الدعم الاجتماعي

تلعب شبكات الدعم الاجتماعي دوراً مهماً في التخفيف من الضغوط اليومية. يشمل ذلك الاستعانة بالأقارب أو الأصدقاء، خاصة إذا كان الأبناء صغار السن أو في مراحل تعليمية تتطلب متابعة مستمرة. في بعض المدن الجزائرية، يساهم الدعم العائلي مثل مساعدة الجد والجددة أو الأخت الكبرى في إدارة البيت في تقليل الضغوط على الأم العاملة.

### 4-5- الاستفادة من التكنولوجيا

استخدام الأجهزة المنزلية الحديثة والتطبيقات الرقمية يساعد على توفير الوقت والجهد، ويجعل إدارة البيت أكثر فعالية. فمثلاً، استخدام الغسالات وأجهزة الطهي السريعة، بالإضافة إلى تطبيقات تنظيم الميزانية أو قوائم التسوق الرقمية، يساهم في تقليل الجهد المبذول ويتيح الوقت للأنشطة الأخرى.<sup>1</sup>

### 5-5- الحوار الأسري المنتظم

يعد الحوار المفتوح بين أفراد الأسرة إستراتيجية مهمة لتجنب سوء الفهم وتراكم المشكلات. يجب أن يناقش الزوجان تقسيم المهام، الأولويات، والمشكلات اليومية بشكل دوري، مع إشراك الأبناء في فهم مسؤولياتهم. ويؤدي الحوار المنتظم إلى تعزيز روح التعاون والانضباط، ويجعل كل فرد على دراية بدوره داخل الأسرة.

<sup>1</sup> Arlie Russell Hochschild, The Second Shift, Viking, 1989, p. 10.

## خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يتضح أن إدارة البيت ليست مجرد أعمال منزلية، بل هي عملية تنظيمية متكاملة تهدف إلى تحقيق التوازن والاستقرار الأسري من خلال التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، وإدارة الموارد. فالأسرة بوصفها الوحدة الاجتماعية الأساسية تحتاج إلى إدارة واعية لتسيير شؤونها اليومية، وضمان تحقيق أهدافها الاقتصادية، التربوية، والاجتماعية

وقد أظهر البحث أن خروج المرأة للعمل أحدث تحولات كبيرة في هيكل الأسرة وأدوارها التقليدية، حيث ساهم في تحسين الوضع الاقتصادي وتعزيز مكانة المرأة الاجتماعية، لكنه طرح في الوقت نفسه تحديات مثل ازدواجية الدور وضغط الوقت والإجهاد النفسي

ولذلك، أصبحت الحاجة ملحة لاعتماد استراتيجيات فعالة للتوفيق بين العمل وإدارة البيت

وعليه فإن نجاح الأسرة في تسيير شؤون البيت وتحقيق أهدافها يتوقف على كفاءة الإدارة المنزلية وقدرة أفرادها على التعاون والتكيف مع المتغيرات الحديثة، وهو ما يعزز الاستقرار الأسري ويرفع جودة الحياة لجميع أفرادها.

الإطار الميداني

للدراصة

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: التعريف بميدان الدراسة

ثانياً: مجالات الدراسة

ثالثاً: مجتمع البحث

رابعاً: عينة الدراسة

خامساً: منهج الدراسة

سادساً: أدوات جمع البيانات (الإستبيان)

## تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية الجانب الأكثر أهمية في البحوث الاجتماعية، والهدف منها تدعيم الدراسة النظرية، ويتجلى ذلك من خلال البحث والاستطلاع والملاحظة التي تحصى الظاهرة المدروسة وتمكن الباحث من جمع المعلومات على طبيعتها، كما أن الجانب الميداني يطلعنا على أهم النتائج المتحصل عليها، وبالتالي يمكننا من التحقق من فرضيات البحث. وبما أن موضوع دراستنا هذه يتمحور حول عمل المرأة في قطاع التعليم وتأثيره على إدارة البيت وعليه نقوم في هذا الفصل بتحديد المنهج المتبع والدراسة الاستطلاعية إضافة إلى عينة البحث ومجتمع البحث وحدودها المكانية والزمانية وقمنا بتحديد الأدوات المستخدمة.

### أولاً: التعريف بميدان الدراسة:

يتمثل ميدان الدراسة في مجموعة من المؤسسات التعليمية (مدارس ابتدائية/متوسطة/ثانوية) التي تعمل بها نساء متزوجات، باعتبارهن الفئة المستهدفة في البحث. وقد تم اختيار هذه المؤسسات لكونها تمثل البيئة المهنية التي تمارس فيها المرأة عملها التعليمي، وفي نفس الوقت تعيش أدوارها الأسرية داخل البيت، مما يسمح بدراسة التفاعل بين العمل خارج المنزل وإدارة شؤون الأسرة. ويضم مجتمع الدراسة معلمات بمستويات مختلفة من الخبرة والحالة العائلية، وهو ما يساهم في الحصول على بيانات متنوعة تخدم أهداف البحث.

### الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية مرحلة تمهيدية مهمة، هدفت إلى التعرف على مجتمع البحث من خلال المؤسسات التعليمية المختارة، وفهم طبيعة عمل المرأة في هذا القطاع وانعكاساته على إدارة البيت. وقد ساعدت هذه الدراسة في:

- تكوين تصور أولي حول طبيعة عمل المرأة في قطاع التعليم (عدد ساعات العمل، الضغوط المهنية، الأعباء الإضافية).
- التعرف على كيفية تسيير المرأة العاملة لشؤون بيتها والتوفيق بين العمل والأسرة.
- الوقوف على خصائص مجتمع البحث (الحالة العائلية، عدد الأبناء، سنوات الخبرة).
- اختبار مدى وضوح وملاءمة أسئلة الاستبيان للموضوع.
- الكشف عن الصعوبات التي قد تواجه الباحث أثناء جمع البيانات.

وبناءً على نتائج الدراسة الاستطلاعية، تم تعديل أداة البحث وتكييفها بما يتلاءم مع واقع المرأة العاملة في قطاع التعليم، مما ساهم في تحسين دقة النتائج ومصداقيتها.

### ثانياً: مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني: أجريت الدراسة الميدانية بمجموعة من المدارس في المراحل التعليمية الثلاث (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) على مستوى دائرة حاسي بحبح والتي كان عددها 10 وهي كالاتي:

- ابتدائية المجاهد شتوح الطيب حي المجاهدين
- ابتدائية سيدي نايل حي بو عافية
- ابتدائية الشهيد هزرشي بن صيفية حي بو عافية
- ابتدائية المجاهد ابن خيرة محمد حي بو عافية
- متوسطة المجاهد بن سيدي محمد حي المجاهدين
- متوسطة المجاهد براهيم محمد حي بو عافية
- متوسطة خذير الحاج حي المحطة
- متقنة موفقي محمد حي بو عافية
- ثانوية المجاهد صادق عمر حي قصر الفروج
- ثانوية هميل بن سعد حي المناضلين

ب- المجال الزمني: أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2026/2025 وقد مرت بعدة مراحل وهي:

**المرحلة الأولى:** كانت البداية في شهر نوفمبر حيث تم اختيار الموضوع ثم التواصل مع الأستاذة المشرفة التي أبدت موافقتها.

**المرحلة الثانية:** وفيها كانت البداية الفعلية حيث تم البدء في الجانب النظري وقد استمرت هذه المرحلة من شهر نوفمبر إلى غاية شهر مارس.

**المرحلة الثالثة:** وهي مرحلة النزول إلى الميدان وتوزيع الاستمارات واستمرت هذه العملية مدة يومين ففي يوم 10 أبريل 2026 قمنا بتوزيع الاستمارات وتم جمعها في اليوم الموالي أي في يوم 11 أبريل 2026.

**المرحلة الرابعة:** وهي آخر مرحلة حيث تم فيها تفرغ البيانات وتحليلها وتحويلها إلى جداول إحصائية ثم الوصول إلى الأهداف والنتائج، وأخيرا التصحيح النهائي للمذكرة وطبعها وإيداعها.

### ثالثاً: مجتمع البحث

شملت الدراسة مجموعة من الأساتذات اللواتي يعملن في قطاع التعليم في مراحل التعليم الثلاث (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) على مستوى دائرة حاسي بحبح والتي كان عددها 10 مؤسسات وهي كالاتي:

- ابتدائية المجاهد شتوح الطيب حي المجاهدين
- ابتدائية سيدي نايل حي بو عافية
- ابتدائية الشهيد هزرشي بن صيفية حي بو عافية
- ابتدائية المجاهد ابن خيرة محمد حي بو عافية
- متوسطة المجاهد بن سيدي محمد حي المجاهدين
- متوسطة المجاهد براهيمي محمد حي بو عافية
- متوسطة خذير الحاج حي المحطة
- متقنة موقفي محمد حي بو عافية
- ثانوية المجاهد صادق عمر حي قصر الفروج
- ثانوية هميل بن سعد حي المناضلين

### رابعاً: عينة الدراسة.

العينة هي جزء فرعي من المجتمع الأصلي للدراسة يتم اختيارها بطريقة علمية بحيث يكون ممثلاً له، بهدف تعميم نتائج الدراسة على المجتمع ككل دون الحاجة إلى دراسة جميع مفرداته، خاصة عندما يكون المجتمع كبيراً أو يصعب حصره بالكامل<sup>1</sup>. وتعد العينة أداة أساسية في البحث العلمي، إذ تمكن الباحث من توفير الوقت والجهد والتكلفة مع الحفاظ على قدر مناسب من الدقة والموضوعية<sup>2</sup>. قمنا في دراستنا بتبني العينة العشوائية ففي دراستنا تمثلت العينة في أساتذات عاملات بقطاع التعليم وكان عددهن 60 أستاذة.

<sup>1</sup> محمد عبد الحميد، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، عالم الكتب، القاهرة، 2000، ص 112.

<sup>2</sup> رجاء محمود أبو علام، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2004، ص 145.

العينة العشوائية: العينة العشوائية هي نوع من العينات الاحتمالية يتم فيها اختيار مفردات العينة بطريقة تضمن أن لكل عنصر من عناصر المجتمع فرصة متساوية ومستقلة في الظهور ضمن العينة، ويتم ذلك باستخدام أساليب مثل القرعة أو الجداول العشوائية أو البرامج الإحصائية<sup>1</sup>.

وتعتبر العينة العشوائية من أكثر أنواع العينات دقة وموضوعية، لأنها تقلل من التحيز وتزيد من إمكانية تعميم النتائج على المجتمع الأصلي بدرجة عالية من الثقة<sup>2</sup>.

### خامساً: منهج الدراسة

المنهج هو مجموعة من القواعد والخطوات المنظمة التي يعتمد عليها الباحث من أجل دراسة ظاهرة معينة، بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية يمكن تعميمها أو الاستفادة منها علمياً<sup>3</sup>.

ويعد المنهج الإطار العام الذي يوجه عملية البحث، ويحدد كيفية جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها وفق أسس علمية محددة<sup>4</sup>.

المنهج الوصفي هو أسلوب من أساليب البحث العلمي يهدف إلى وصف الظواهر كما هي في الواقع، من خلال جمع البيانات عنها وتحليلها وتفسيرها، دون التدخل في تغييرها. ويركز هذا المنهج على دراسة العلاقات بين المتغيرات، والكشف عن خصائص الظاهرة، وتحديد طبيعتها واتجاهاتها، باستخدام أدوات مثل الاستبيان والملاحظة والمقابلة. ويُستخدم المنهج الوصفي بكثرة في الدراسات التربوية والاجتماعية، لأنه يساعد على فهم الواقع وتشخيص المشكلات تمهيداً لمعالجتها<sup>5</sup>.

- تم اختيار المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى وصف وتحليل واقع عمل المرأة في قطاع التعليم وتأثيره على إدارة البيت. حيث يسمح هذا المنهج بجمع البيانات من الميدان كما هي، دون تدخل في المتغيرات، ثم تحليلها إحصائياً باستخدام التكرارات

<sup>1</sup> حسن عماد مكاوي ووليلي حسين السيد، الاتصال ونظرياته المعاصرة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2005، ص 89.

<sup>2</sup> موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006، ص 210.

<sup>3</sup> موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص 45.

<sup>4</sup> رجاء محمود أبو علام، مرجع سبق ذكره، ص 33.

<sup>5</sup> عبد الرحمن بدوي، مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1977، ص 76.

والنسب المئوية للكشف عن العلاقات بين الظواهر. لذلك يُعد المنهج الوصفي الأنسب لتحقيق أهداف هذه الدراسة وفهم الواقع التربوي بشكل موضوعي.

#### سادسا: أدوات جمع البيانات

تُعدّ أدوات جمع البيانات من العناصر الأساسية في البحث العلمي، إذ يعتمد عليها الباحث للحصول على المعلومات اللازمة لدراسة الظاهرة محل البحث. وتتنوع هذه الأدوات مثل الاستبيان والمقابلة والملاحظة، ويتم اختيارها وفق طبيعة الدراسة وأهدافها. كما يشترط فيها أن تتسم بالصدق والثبات لضمان دقة النتائج وإمكانية تعميمها.

الاستبيان: يعد من أكثر أدوات جمع البيانات استخداما وشيوعا في البحوث الاجتماعية ويرجع ذلك إلى المميزات التي تحققها هذه الأداة والاستمارة نموذجاً يضم مجموعة أسئلة توجه إلى المبحوثات (أستاذات) من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة يتم ملؤها مباشرة، أما بالنسبة إلى استمارة بحثنا فقد احتوت على 29 سؤال:

تتدرج تحت أربع محاور وهي:

تتدرج تحت ثلاث محاور وهي:

البيانات الشخصية وتتضمن ستة أسئلة.

- المحور الأول: حول تأثير عمل المرأة على التحصيل الدراسي للأبناء ويتضمن اثنا عشر سؤال.

- المحور الثاني: حول تأثير العمل على العلاقات الزوجية والاستقرار ويتضمن أحد عشر سؤال.

العينة الأصلية 60 أستاذة، حصلنا على 60 استمارة إذن العينة الفعلية المستخدمة في التحليل الإحصائي هي 60 اشتملت العينة على المراحل التعليمية الثلاث (الابتدائي، المتوسط، الثانوي

صدق أداة الدراسة (استمارة الاستبيان): للتأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبيان)، تم

عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في مجال

علم الاجتماع التربوي، والبالغ عددهم (3) أساتذة. وقد قام هؤلاء المحكمون بإبداء

ملاحظاتهم واقتراحاتهم من حيث وضوح العبارات، مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة،

وشمولها لمختلف أبعاد الموضوع. وبناءً على هذه الملاحظات، تم إجراء التعديلات اللازمة على فقرات الاستبيان، سواء بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، إلى أن تم الوصول إلى الصيغة النهائية التي تتسم بالوضوح والدقة، مما يعزز من صدق الأداة.

**الملاحظة:** تُعرّف الملاحظة بأنها أسلوب من أساليب جمع البيانات في البحث العلمي، يقوم على المراقبة المنظمة والمقصودة لسلوك الأفراد أو الظواهر في بيئتها الطبيعية، بهدف الحصول على معلومات دقيقة وواقعية دون تدخل الباحث في مجريات الأحداث.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عمار بوحوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 85.

## الفصل الخامس:

### عرض وتحليل ومناقشة النتائج

أولاً: تحليل تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

1/ نتائج الفرضية الأولى

ثانياً: تحليل وتفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثانية

2/ نتائج الفرضية الثانية

الاستنتاج العام.

الجدول رقم 1: توزيع المبحوثات (حسب العمر):

العمر	التكرارات	النسبة
أقل من 30	15	25%
30-40	30	50%
أكثر من 40	15	25%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثة.

- تشير نتائج الجدول رقم 1 إلى أن عدد المبحوثات اللواتي تتراوح أعمارهن بين 30 و 40 سنة بلغ 30 مفردة بنسبة 50%، وهي أعلى نسبة ضمن العينة. في حين بلغ عدد اللواتي تقل أعمارهن عن 30 سنة 15 مفردة بنسبة 25%، وكذلك اللواتي يفوق عمرهن 40 سنة بنفس العدد 15 مفردة بنسبة 25%.

يدل ذلك على أن أغلب أفراد العينة ينتمين إلى فئة عمرية نشطة مهنيًا وأسريًا، مما يجعلها أكثر احتكاكاً بضغوط العمل ومتطلبات الأسرة.

الجدول رقم 2: توزيع المبحوثات (حسب عدد الأبناء):

عدد الأبناء	التكرارات	النسبة
1-2	20	33.3%
3-4	25	41.7%
أكثر من 4	15	25%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 2 يتضح أن عدد المبحوثات اللواتي لديهن من 3 إلى 4 أبناء بلغ 25 مفردة بنسبة 41.7%، وهي النسبة الأعلى، تليها فئة (1-2 أبناء) بـ 20 مفردة بنسبة 33.3%، ثم فئة أكثر من 4 أبناء بـ 15 مفردة بنسبة 25%.

تشير هذه النتائج إلى أن أغلب المبحوثات يتحملن مسؤوليات أسرية متوسطة إلى مرتفعة، وهو ما قد يؤثر على قدرتهن في التوفيق بين العمل ومتابعة الأبناء.

الجدول رقم 3: توزيع المبحوثات (حسب الطور التعليمي):

الطور	التكرارات	النسبة
ابتدائي	25	41.7%
متوسط	20	33.3%
ثانوي	15	25%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 3 توضح النتائج أن عدد المبحوثات العاملات في الطور الابتدائي بلغ 25 مفردة بنسبة 41.7%، بينما بلغ عدد العاملات في الطور المتوسط 20 مفردة بنسبة 33.3%، وفي الطور الثانوي 15 مفردة بنسبة 25%. يُلاحظ أن الطور الابتدائي يحتل النسبة الأكبر، وهو ما قد يعكس طبيعة العمل المكثف في هذا الطور مقارنة ببقية الأطوار.

الجدول رقم 4: توزيع المبحوثات (حسب سنوات العمل):

سنوات العمل	التكرارات	النسبة
أقل من 5 سنوات	15	25%
5-10 سنوات	20	33.3%
أكثر من 10 سنوات	25	41.7%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 4 أظهرت النتائج أن عدد المبحوثات اللواتي لديهن خبرة تفوق 10 سنوات بلغ 25 مفردة بنسبة 41.7%، تليها فئة (5-10 سنوات) بـ 20 مفردة بنسبة 33.3%، ثم فئة أقل من 5 سنوات بـ 15 مفردة بنسبة 25%. يدل ذلك على أن أغلب المبحوثات يتمتعن بخبرة مهنية معتبرة، مما قد يساعدهن على التكيف مع ضغوط العمل رغم التحديات.

الجدول رقم 5: توزيع المبحوثات (حسب مكان العمل بالنسبة للبيت):

البعد	التكرارات	النسبة
قريب	20	33.3%
بعيد	25	41.7%
نوفاً ما	15	25%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 5 يبين الجدول أن عدد المبحوثات اللواتي يعملن في أماكن بعيدة بلغ 25 مفردة بنسبة 41.7%، في حين بلغ عدد اللواتي يعملن في أماكن قريبة 20 مفردة بنسبة 33.3%، أما اللواتي يعملن في أماكن متوسطة البعد (نوفاً ما) فقد بلغ عددهن 15 مفردة بنسبة 25%.

تشير هذه النتائج إلى أن نسبة معتبرة من المبحوثات يعانين من بعد مكان العمل، وهو ما قد يزيد من الإرهاق ويؤثر على التوازن الأسري.

الجدول رقم 6: توزيع المبحوثات (حسب نوع الإقامة):

نوع الإقامة	التكرارات	النسبة
ملكية خاصة	30	50%
كراء	15	25%
مع أهل الزوج	15	25%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 6 توضح النتائج أن عدد المبحوثات اللواتي يمتلكن سكناً خاصاً بلغ 30 مفردة بنسبة 50%، بينما بلغ عدد اللواتي يسكنن بالإيجار 15 مفردة بنسبة 25%، وكذلك اللواتي يعشن مع أهل الزوج بنفس العدد 15 مفردة بنسبة 25%. تشير هذه النتائج إلى وجود استقرار نسبي لدى نصف العينة، في حين أن النصف الآخر قد يواجه ضغوطاً اجتماعية أو اقتصادية مختلفة.

أولاً: تحليل وتفسير النتائج الخاصة بالفرضية الأولى

الجدول رقم 7: توزيع المبحوثات (حسب متابعة دراسة الأبناء):

متابعة دراسة الأبناء	التكرارات	النسبة
نعم	25	41.7%
أحياناً	20	33.3%
لا	15	25%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 7 تشير نتائج الجدول إلى أن عدد المبحوثات اللواتي يتمكنّ من متابعة دراسة أبنائهن بانتظام بلغ 25 مفردة بنسبة 41.7%، في حين بلغ عدد اللواتي يتابعن أبناءهن أحياناً 20 مفردة بنسبة 33.3%، أما اللواتي لا يتمكنّ من المتابعة فقد بلغ عددهن 15 مفردة بنسبة 25%.

يتضح أن نسبة معتبرة من الأمهات لا تتمكن من المتابعة المنتظمة، مما يعكس تأثيراً واضحاً لضغوط العمل على المتابعة الدراسية.

الجدول رقم 8: توزيع المبحوثات (حسب تأثير ضغط العمل على متابعة دراسة الأبناء):

تأثير ضغط العمل	التكرارات	النسبة
نعم	35	58.3%
أحياناً	15	25%
لا	10	16.7%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 8 يبين الجدول أن عدد المبحوثات اللواتي أكدن أن ضغط العمل يؤثر على مساعدتهن لأبنائهن دراسياً بلغ 35 مفردة بنسبة 58.3%، في حين أجابت 15 مفردة بنسبة 25% بـ "أحياناً"، مقابل 10 مفردات بنسبة 16.7% فقط لا يرون ذلك.

تؤكد هذه النتائج أن ضغط العمل يمثل عاملاً أساسياً يحد من قدرة الأم على المرافقة الدراسية.

الجدول رقم 9: توزيع المبحوثات (حسب تخصيص وقت للمراجعة مع الأبناء):

النسبة	التكرارات	تخصيص وقت للمراجعة مع الأبناء
33.3%	20	نعم
41.7%	25	أحياناً
25%	15	لا
%100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 9 تشير النتائج إلى أن عدد المبحوثات اللواتي يخصصن وقتاً كافياً للمراجعة بلغ 20 مفردة بنسبة 33.3%، بينما بلغت فئة "أحياناً 25" مفردة بنسبة 41.7%، في حين صرحت 15 مفردة بنسبة 25% بعدم تخصيص وقت كافٍ. يتضح أن أغلب الأمهات لا يلتزم من بمتابعة منتظمة، وهو ما قد يؤثر على التحصيل الدراسي للأبناء.

الجدول رقم 10: توزيع المبحوثات (حسب توفير بيئة تعليمية جيدة للأبناء):

النسبة	التكرارات	توفير بيئة تعليمية جيدة للأبناء
66.7%	40	نعم
33.3%	20	لا
%100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 10 أظهرت النتائج أن 40 مفردة بنسبة 66.7% أكدن أن عملهن يساعد على توفير بيئة تعليمية جيدة لأبنائهن، في حين أجابت 20 مفردة بنسبة 33.3% بـلا.

يدل ذلك على أن عملهن في قطاع التعليم يمنحهن الخبرة الكافية في توفير البيئة السانحة (المساهمة إيجابياً من الجانب المادي والتربوي)، رغم الضغوط المختلفة.

الجدول رقم 11: توزيع المبحوثات (حسب الرضا عن المستوى الدراسي للأبناء):

الرضا عن المستوى الدراسي للأبناء	التكرارات	النسبة
نعم	35	58.3%
لا	25	41.7%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 11 تبين أن عدد المبحوثات الراضيات عن المستوى الدراسي لأبنائهن بلغ 35 مفردة بنسبة 58.3%، مقابل 25 مفردة بنسبة 41.7% غير راضيات.

تشير النتائج إلى مستوى رضا متوسط، ما يعكس حرصهن على بلوغ أبنائهن مراتب متقدمة في الدراسة.

الجدول رقم 12: توزيع المبحوثات (حسب تأثير الغياب عن المنزل على تحصيل الأبناء):

حسب تأثير الغياب عن المنزل على تحصيل الأبناء	التكرارات	النسبة
نعم	30	50%
لا	30	50%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 12 أظهرت النتائج تساوياً بين المبحوثات، حيث أجابت 30 مفردة بنسبة 50% بنعم، و 30 مفردة بنسبة 50% بلا. يدل هذا التباين على اختلاف ظروف الأسر، حيث لا يؤثر الغياب بنفس الدرجة على جميع الحالات.

الجدول رقم 13: توزيع المبحوثات (حسب تواصلهن مع الأساتذة):

النسبة	التكرارات	التواصل مع الأساتذة
50%	30	نعم
33.3%	20	أحيانا
16.7%	10	لا
%100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 13 تشير النتائج إلى أن 30 مفردة بنسبة 50 % يحرصن على التواصل، بينما 20 مفردة بنسبة 33.3 % يفعلن ذلك أحيانا، و 10 مفردات بنسبة 16.7 % لا يقمن بذلك.

نلاحظ اهتماماً وحرصاً بمتابعة الأبناء من خلال تواصلهن مع الأساتذة لأهمية هذه المرحلة في مسارهم الدراسي .

الجدول رقم 14: توزيع المبحوثات (حسب استخدام الخبرة التعليمية في مساعدة الأبناء):

النسبة	التكرارات	استخدام الخبرة التعليمية
75%	45	نعم
16.7%	10	أحيانا
8.3%	05	لا
%100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 14 يبين الجدول أن 45 مفردة بنسبة 75 % يستعملن خبرتهن التعليمية، مقابل 10 مفردات بنسبة 16.7 % أحيانا، و 5 مفردات بنسبة 8.3 % لا يستعملنها.

تعد الخبرة المهنية للأمم في قطاع التعليم عاملا ومؤشرا ايجابيا في مساعدة الأبناء على التحصيل الجيد وتجاوز الكثير من الصعوبات.

الجدول رقم 15: توزيع المبحوثات (حسب الصعوبات الدراسية يعاني منها الأبناء بسبب العمل):

صعوبات دراسية يعاني منها الأبناء بسبب العمل	التكرارات	النسبة
نعم	20	33.3%
لا	40	66.7%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 15 تشير النتائج إلى أن 20 مفردة بنسبة 33.3% يرين أن أبناءهن يعانون من صعوبات دراسية بسبب العمل، مقابل 40 مفردة بنسبة 66.7% لا يرين ذلك.

يدل ذلك على أن المبحوثات ورغم الضغوط المهنية إلا أنهن تحاولن تجاوزهن مما يدل على ان طبيعة عملهن ليست سبباً مباشراً دائماً في ضعف التحصيل.

الجدول رقم 16: توزيع المبحوثات (حسب التوازن بين العمل ودراسة الأبناء):

التوازن بين العمل ودراسة الأبناء	التكرارات	النسبة
نعم	25	41.7%
أحياناً	20	33.3%
لا	15	25%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 16 أظهرت النتائج أن 25 مفردة بنسبة 41.7% يحققن التوازن، بينما 20 مفردة بنسبة 33.3% أحياناً، و 15 مفردة بنسبة 25% لا يحققن ذلك. يبقى التوازن تحدياً أساسياً لدى نسبة معتبرة من المبحوثات.

الجدول رقم 17: توزيع المبحوثات (حسب كفاية الوقت مع الأبناء):

النسبة	التكرارات	كفاية الوقت مع الأبناء
33.3%	20	نعم
66.7%	40	لا
%100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 17 تشير النتائج إلى أن 20 مفردة بنسبة 33.3% فقط يرون أن الوقت كافٍ، مقابل 40 مفردة بنسبة 66.7% يرون عكس ذلك. يدل ذلك على التأثير الواضح لطبيعة العمل والحجم الساعي المعتبر في تخصيص الوقت الكافي للتواصل الأسري.

الجدول رقم 18: توزيع المبحوثات (حسب التعامل بتوتر وعصبية مع الأبناء):

النسبة	التكرارات	التعامل بتوتر وعصبية مع الأبناء
33.3%	20	نعم
41.7%	25	أحيانا
25%	15	لا
%100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 18 يبين الجدول أن 20 مفردة بنسبة 33.3% يتعاملن بتوتر، و 25 مفردة بنسبة 41.7% أحيانا، بينما 15 مفردة بنسبة 25% لا يعانين من ذلك.

تشير النتائج إلى أن الإرهاق الناتج عن العمل ينعكس على العلاقة مع الأبناء.

\* نتائج الفرضية الأولى:

يؤثر عمل المرأة في قطاع التعليم على التحصيل الدراسي لأبنائها، وكانت نتائج هذه الفرضية كالتالي:

- يتبين لنا من خلال الجدول رقم (7) أن نسبة 41.7% من المبحوثات يتمكنّ من متابعة دراسة أبنائهن بانتظام، في حين أن 33.3% يصرحن بأن ذلك يتم أحياناً، و25% لا يتمكنّ من المتابعة، وهو ما يدل على وجود صعوبة نسبية في المتابعة المستمرة.

كما يؤكد الجدول رقم (8) أن 58.3% من المبحوثات يرين أن ضغط العمل يؤثر على قدرتهن في مساعدة أبنائهن دراسياً، وهو ما يعكس تأثيراً سلبياً واضحاً لضغوط العمل.

أما الجدول رقم (9) فيوضح أن نسبة 41.7% من المبحوثات يخصصن وقتاً للمراجعة أحياناً فقط، مقابل 33.3% يخصصن وقتاً كافياً، و25% لا يخصصن وقتاً، مما يدل على عدم استقرار المتابعة الدراسية.

في المقابل، يبين الجدول رقم (10) أن 66.7% من المبحوثات يؤكدن أن عملهن يساعد على توفير بيئة تعليمية جيدة لأبنائهن، وهو ما يعكس جانباً إيجابياً لعمل المرأة، خاصة من الناحية المادية والتربوية.

كما يظهر من خلال الجدول رقم (11) أن 58.3% من المبحوثات راضيات عن المستوى الدراسي لأبنائهن، مما يدل على أن التحصيل الدراسي ليس متأثراً بشكل سلبي مطلق. أما الجدول رقم (12) فيبين تساوي الآراء، حيث ترى 50% أن غياب الأم يؤثر سلباً، مقابل 50% لا يرون ذلك، وهو ما يعكس اختلاف الظروف الأسرية.

كما يوضح الجدول رقم (13) أن 50% من المبحوثات يحرصن على التواصل مع أساتذة أبنائهن، و33.3% أحياناً، مما يدل على وجود متابعة تربوية مقبولة.

ويؤكد الجدول رقم (14) أن 75% من المبحوثات يستعملن خبرتهن التعليمية في مساعدة أبنائهن، وهو مؤشر إيجابي مهم يعزز التحصيل الدراسي.

أما الجدول رقم (15) فيبين أن 66.7% من المبحوثات لا يرين أن أبنائهن يعانون من صعوبات دراسية بسبب عملهن، مما يدل على أن العمل ليس سبباً مباشراً في ضعف التحصيل.

كما يوضح الجدول رقم (16) أن 41.7% فقط يتمكنّ من تحقيق التوازن بين العمل ومتابعة دراسة الأبناء، مقابل نسب معتبرة (أحياناً ولا)، وهو ما يعكس صعوبة التوفيق.

ويبين الجدول رقم (17) أن 66.7% من المبحوثات يرين أن الوقت الذي يقضيه مع أبنائهن غير كافٍ، وهو ما يؤكد وجود ضغط زمني واضح.

وأخيراً، يوضح الجدول رقم (18) أن 41.7% من المبحوثات يتعاملن أحياناً بتوتر مع أبنائهن، و33.3% بشكل دائم، وهو ما يعكس أثر الإرهاق الناتج عن العمل.

- نستنتج من خلال هذا التحليل أن عمل المرأة في قطاع التعليم يؤثر على التحصيل الدراسي للأبناء من خلال مجموعة من العوامل، حيث يظهر تأثير سلبي يتمثل في ضيق الوقت، ضغط العمل، وضعف المتابعة المنتظمة، يقابله تأثير إيجابي يتمثل في توفير بيئة تعليمية جيدة واستثمار الخبرة المهنية للأم.

وعليه، فإن تأثير عمل المرأة يبقى تأثيراً نسبياً ومركباً، لا يؤدي بالضرورة إلى ضعف التحصيل الدراسي، بل يتوقف على ظروف الأسرة وقدرة الأم على التوفيق بين أدوارها.

### ثانياً: تحليل وتفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثانية.

الجدول رقم 19: توزيع المبحوثات (حسب تأثير العمل على الوقت مع الزوج):

النسبة	التكرارات	تأثير العمل على الوقت مع الزوج
66.7%	40	نعم
33.3%	20	لا
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 19 تشير النتائج إلى أن عدد المبحوثات اللواتي أكدن أن عملهن يؤثر على الوقت الذي يقضينه مع أزواجهن بلغ 40 مفردة بنسبة 66.7%، في حين صرحت 20 مفردة بنسبة 33.3% بعدم وجود تأثير.

يدل ذلك على أن العمل يحدّ بشكل واضح من الوقت المخصص للحياة الزوجية، مما قد يؤثر على التواصل والتفاعل بين الزوجين.

الجدول رقم 20: توزيع المبحوثات (حسب التفاهم مع الزوج على طبيعة العمل):

النسبة	التكرارات	التفاهم مع الزوج على طبيعة العمل
75%	45	نعم

لا	15	25%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 20 يبين الجدول أن 45 مفردة بنسبة 75% أكد أن وجود تفاهم مع أزواجهن حول طبيعة العمل، مقابل 15 مفردة بنسبة 25% لا يوجد لديهن هذا التفاهم.

تشير هذه النتيجة إلى أن التفاهم الزوجي يمثل عاملاً إيجابياً مهماً في التكيف مع متطلبات العمل.

الجدول رقم 21: توزيع المبحوثات (حسب العمل مصدر التوتر في العلاقة الزوجية):

العمل مصدر التوتر في العلاقة الزوجية	التكرارات	النسبة
نعم	25	41.7%
لا	35	58.3%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 21 توضح النتائج أن 25 مفردة بنسبة 41.7% يشعرون بأن العمل يسبب توتراً في العلاقة الزوجية، في حين 35 مفردة بنسبة 58.3% لا يشعرون بذلك.

رغم وجود تفاهم، إلا أن نسبة معتبرة تعاني من توتر مرتبط بضغوط العمل.

الجدول رقم 22: توزيع المبحوثات (حسب مساعدة الزوج لزوجته في اطار عملها):

مساعدة الزوج لزوجته في اطار عملها	التكرارات	النسبة
نعم	30	50%
أحياناً	20	33.3%
لا	10	16.7%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 22 أظهرت النتائج أن 30 مفردة بنسبة 50 % يتلقين دعماً دائماً من الزوج، بينما 20 مفردة بنسبة 33.3 % يتلقين دعماً أحياناً، و 10 مفردات بنسبة 16.7 % لا يتلقين أي دعم.

يدل ذلك على أن الدعم الزوجي موجود لكنه غير متكافئ بين جميع الحالات.

الجدول رقم 23: توزيع المبحوثات (حسب التوفيق بين العمل ومتطلبات الأسرة):

التوفيق بين العمل والأسرة	التكرارات	النسبة
نعم	25	41.7%
أحياناً	20	33.3%
لا	15	25%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 23 تشير النتائج إلى أن 25 مفردة بنسبة 41.7 % يتمكنّ من التوفيق، بينما 20 مفردة بنسبة 33.3 % أحياناً، و 15 مفردة بنسبة 25 % لا يتمكنّ من ذلك.

يبقى التوفيق بين العمل ومتطلبات الأسرة أولوية وتحدياً رئيسياً لدى نسبة معتبرة من المبحوثات.

الجدول رقم 24: توزيع المبحوثات (حسب تأثير الإرهاق على العلاقة الزوجية):

تأثير الإرهاق على العلاقة الزوجية	التكرارات	النسبة
نعم	35	58.3%
لا	25	41.7%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 24 يبين الجدول أن 35 مفردة بنسبة 58.3 % يرون أن الإرهاق يؤثر على العلاقة الزوجية، مقابل 25 مفردة بنسبة 41.7 % لا يرون ذلك. الإرهاق الناتج عن العمل يمثل عاملاً مهماً في التأثير على جودة العلاقة الزوجية.

الجدول رقم 25: توزيع المبحوثات (حسب الشعور بالأمان والاستقرار):

النسبة	التكرارات	الشعور بالأمان والاستقرار
66.7%	40	نعم
33.3%	20	لا
%100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 25 تشير النتائج إلى أن 40 مفردة بنسبة 66.7% يشعرون بالأمان والاستقرار الأسري، في حين 20 مفردة بنسبة 33.3% لا يشعرون بذلك. رغم الضغوط، فإن أغلب المبحوثات يتمتعن باستقرار أسري نسبي.

الجدول رقم 26: توزيع المبحوثات (حسب مساهمة العمل في تحسين الوضع المادي للأسرة):

النسبة	التكرارات	مساهمة العمل في تحسين الوضع المادي للأسرة
83.3%	50	نعم
16.7%	10	لا
%100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 26 توضح النتائج أن 50 مفردة بنسبة 83.3% يؤكدن أن العمل يساهم في تحسين الوضع المادي للأسرة، مقابل 10 مفردات بنسبة 16.7% لا يرون ذلك.

يمثل عمل المرأة إلى جانب زوجها مصدراً مهماً لتحسين الظروف المعيشية، وهو عامل إيجابي قوي على استقرارها.

الجدول رقم 27: توزيع المبحوثات (حسب حدوث خلافات زوجية بسبب متطلبات العمل):

النسبة	التكرارات	حدوث خلافات زوجية بسبب متطلبات العمل
33.3%	20	نعم
41.7%	25	أحياناً
25%	15	لا

المجموع	60	%100
---------	----	------

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 27 أظهرت النتائج أن 20 مفردة بنسبة 33.3 % يعانين من خلافات، بينما 25 مفردة بنسبة 41.7 % أحياناً، و 15 مفردة بنسبة 25 % لا يعانين من ذلك.

تشير النتائج إلى وجود خلافات بدرجات متفاوتة، لكنها ليست دائمة لدى جميع المبحوثات. الجدول رقم 28: توزيع المبحوثات (حسب الرضا عن الحياة الأسرية):

الرضا عن الحياة الأسرية	التكرارات	النسبة
نعم	45	75%
لا	15	25%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 28 تشير النتائج إلى أن 45 مفردة بنسبة 75 % يشعرون بالرضا عن حياتهن الأسرية، مقابل 15 مفردة بنسبة 25 % غير راضيات. تعكس هذه النتيجة قدرة أغلب المبحوثات على التكيف مع ظروف العمل والحياة الأسرية. الجدول رقم 29: توزيع المبحوثات (أهمية مشاركة الزوج في تقاسم أعباء البيت):

تقاسم أعباء البيت	التكرارات	النسبة
نعم	55	91.7%
لا	05	8.3%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الباحثة.

- من خلال تحليل معطيات الجدول رقم 29 يبين الجدول أن 55 مفردة بنسبة 91.7 % يعتقدن أن مشاركة الزوج تقلل من الضغوط، مقابل 5 مفردات بنسبة 8.3 % لا يرين ذلك. تؤكد هذه المعطيات على الدور المحوري لتقاسم الأدوار داخل الأسرة في تحقيق التوازن والاستقرار.

\* نتائج الفرضية الثانية:

يؤثر عمل المرأة في قطاع التعليم على علاقاتها الزوجية وشعورها بالأمن والاستقرار، وكانت نتائج هذه الفرضية كالتالي:

- يتبين لنا من خلال الجدول رقم (19) أن نسبة 66.7% من المبحوثات أكدن أن عملهن يؤثر على الوقت الذي يقضينه مع أزواجهن، في حين صرحت 33.3% بعدم وجود هذا التأثير، مما يدل على أن العمل يحد من الوقت المخصص للحياة الزوجية. كما يوضح الجدول رقم (20) أن 75% من المبحوثات يتمتعن بتفاهم مع أزواجهن حول طبيعة العمل، مقابل 25% لا يوجد لديهن هذا التفاهم، وهو ما يعكس وجود دعم نسبي داخل الأسرة.

أما الجدول رقم (21) فيبين أن 41.7% من المبحوثات يشعرن بأن عملهن يسبب توتراً في العلاقة الزوجية، في حين 58.3% لا يشعرن بذلك، مما يدل على أن التوتر موجود لكنه ليس عاماً.

كما يشير الجدول رقم (22) إلى أن 50% من المبحوثات يتلقين دعماً دائماً من أزواجهن، و33.3% أحياناً، مقابل 16.7% لا يتلقين أي دعم، وهو ما يدل على تفاوت في مستوى المساندة الزوجية.

أما الجدول رقم (23) فيوضح أن 41.7% من المبحوثات يتمكنّ من التوفيق بين العمل ومتطلبات الأسرة، في حين 33.3% أحياناً، و25% لا يتمكنّ من ذلك، مما يعكس صعوبة تحقيق التوازن.

ويبين الجدول رقم (24) أن 58.3% من المبحوثات يرين أن الإرهاق الناتج عن العمل يؤثر على العلاقة الزوجية، مقابل 41.7% لا يرون ذلك، وهو ما يؤكد أثر التعب المهني.

كما يوضح الجدول رقم (25) أن 66.7% من المبحوثات يشعرن بالأمان والاستقرار الأسري، مقابل 33.3% لا يشعرن بذلك، مما يدل على وجود استقرار نسبي رغم الضغوط.

أما الجدول رقم (26) فيبين أن 83.3% من المبحوثات يؤكدن أن عملهن يساهم في تحسين الوضع المادي للأسرة، مقابل 16.7% لا يرون ذلك، وهو ما يمثل جانباً إيجابياً مهماً.

كما يشير الجدول رقم (27) إلى أن 33.3% من المبحوثات يعانين من خلافات زوجية بسبب العمل، و41.7% أحياناً، مقابل 25% لا يعانين من ذلك، مما يدل على وجود خلافات بدرجات متفاوتة.

ويبين الجدول رقم (28) أن 75% من المبحوثات يشعرن بالرضا عن حياتهن الأسرية، مقابل 25% غير راضيات، وهو ما يعكس قدرة على التكيف مع ظروف العمل. وأخيراً، يوضح الجدول رقم (29) أن 91.7% من المبحوثات يعتقدن أن مشاركة الزوج في الأعباء المنزلية وتربية الأبناء من شأنه التقليل من الضغوط، مقابل 8.3% لا يرون ذلك، وهو ما يؤكد أهمية تقاسم الأدوار داخل الأسرة.

- نستنتج من خلال هذا التحليل أن عمل المرأة في قطاع التعليم يؤثر على العلاقات الزوجية والشعور بالاستقرار من خلال مجموعة من العوامل، حيث يظهر تأثير سلبي يتمثل في نقص الوقت، الإرهاق، وحدوث بعض التوترات والخلافات، يقابله تأثير إيجابي يتمثل في التفاهم الزوجي، الدعم الأسري، وتحسين الوضع المادي.

وعليه، فإن تأثير عمل المرأة على العلاقات الزوجية يبقى تأثيراً نسبياً، يتحدد بدرجة التفاهم وتقاسم الأدوار داخل الأسرة.

### الاستنتاج العام:

من خلال تحليل نتائج الدراسة الميدانية، يتضح أن عمل المرأة في قطاع التعليم يشكل عاملاً مهماً ومؤثراً في حياتها الأسرية، حيث تتداخل أدوارها المهنية والأسرية بشكل مستمر، مما ينعكس على كل من التحصيل الدراسي للأبناء والعلاقات الزوجية داخل الأسرة.

ففيما يخص التحصيل الدراسي للأبناء، أظهرت النتائج أن عمل المرأة يؤثر بشكل غير مباشر، حيث يحد من قدرتها على المتابعة المنتظمة نتيجة ضيق الوقت وضغط العمل، إلا أن هذا التأثير لا يكون سلبياً بشكل مطلق، إذ يقابله دور إيجابي يتمثل في تحسين الظروف المادية للأسرة، وتوفير بيئة تعليمية مناسبة، إضافة إلى استثمار الأم لخبرتها المهنية في مساعدة أبنائها، وهو ما يجعل تأثير العمل نسبياً ومتغيراً حسب ظروف كل أسرة.

أما فيما يتعلق بالعلاقات الزوجية، فقد بينت النتائج أن عمل المرأة قد يؤدي إلى بعض التوترات ونقص الوقت المخصص للحياة الزوجية، خاصة في ظل الإرهاق الناتج عن العمل، غير أن هذا التأثير يظل محدوداً بوجود عوامل إيجابية كالتفاهم بين الزوجين، والدعم المتبادل، وتقاسم الأدوار داخل الأسرة، مما يساهم في الحفاظ على قدر من الاستقرار الأسري.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن عمل المرأة في قطاع التعليم لا يمثل عاملاً سلبياً في حد ذاته، بل هو عامل مركب ذو تأثير مزدوج، يجمع بين الإيجابيات والسلبيات، ويتحدد أثره النهائي وفق مجموعة من المتغيرات، أهمها مستوى التفاهم الزوجي، وتنظيم الوقت، وعدد الأبناء، وطبيعة ظروف العمل.

وعليه، فإن نجاح المرأة في التوفيق بين عملها وأسرته يعتمد بدرجة كبيرة على قدرتها على إدارة أدوارها المختلفة، إلى جانب دعم الأسرة لها، خاصة الزوج، بما يحقق التوازن الأسري والاستقرار النفسي والاجتماعي.

خاتمة

## خاتمة:

في ختام هذا الموضوع الذي تناول عمل المرأة في قطاع التعليم وتأثيره على إدارة شؤون البيت، يتضح أن هذه القضية تُعد من القضايا الاجتماعية والتربوية المهمة، لما لها من انعكاسات مباشرة على استقرار الأسرة من جهة، وعلى جودة العملية التعليمية من جهة أخرى. فالمرأة المعلمة لا تؤدي دوراً مهنياً فقط داخل المؤسسة التربوية، بل تتحمل في الوقت نفسه مسؤوليات أسرية متعددة، مما يجعلها أمام تحدي حقيقي يتمثل في كيفية التوفيق بين هذين الدورين.

وقد أظهرت مختلف المعطيات أن عمل المرأة في قطاع التعليم يسهم بشكل إيجابي في تحسين المستوى الاقتصادي للأسرة، كما يعزز من مكانتها الاجتماعية ويزيد من وعيها الثقافي والتربوي، وهو ما ينعكس بدوره على تنشئة الأبناء ورعايتهم. فالمرأة المعلمة غالباً ما تكون أكثر قدرة على متابعة المسار الدراسي لأبنائها، وتوجيههم تربوياً، نظراً لخبرتها في المجال التعليمي.

إلا أن هذا الدور الإيجابي لا يخلو من صعوبات، حيث تواجه المرأة العاملة ضغوطاً ناتجة عن تعدد الأدوار وتراكم المسؤوليات، خاصة في ظل غياب الدعم الكافي داخل الأسرة أو عدم تقاسم الأعباء المنزلية بشكل عادل. كما أن طبيعة العمل في قطاع التعليم، بما تتطلبه من تحضير للدروس وتصحيح للواجبات والمشاركة في الأنشطة التربوية، قد تؤدي إلى استنزاف الجهد والوقت، مما يؤثر أحياناً على قدرتها على إدارة شؤون البيت بالكفاءة المطلوبة.

كما تبين أن نجاح المرأة في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة يرتبط بعدة عوامل، من بينها تنظيم الوقت، ومستوى الوعي الأسري، ووجود دعم من الزوج وباقي أفراد الأسرة، إضافة إلى مرونة ظروف العمل. فكلما توفرت هذه العوامل، تمكنت المرأة من أداء أدوارها بشكل متكامل دون أن يكون أحدها على حساب الآخر.

وعليه، فإن تحسين وضعية المرأة العاملة في قطاع التعليم يتطلب تبني مقاربة شاملة تقوم على توفير ظروف عمل ملائمة، وتخفيف الضغوط المهنية، إلى جانب تعزيز ثقافة التعاون داخل الأسرة وتقاسم المسؤوليات بين الزوجين، بما يضمن تحقيق التوازن الأسري والاستقرار النفسي.

وفي الأخير، يمكن التأكيد أن عمل المرأة في قطاع التعليم ليس عائقاً أمام إدارة البيت، بل يمكن أن يكون عاملاً إيجابياً إذا توفرت الظروف المناسبة، حيث يسهم في بناء أسرة واعية ومجتمع متعلم. غير أن ذلك يبقى مرهوناً بمدى قدرتها على التكيف، ومدى توفر الدعم الاجتماعي والمؤسسي اللازم، مما يفتح المجال أمام المزيد من الدراسات التي تبحث في سبل تحسين هذا التوازن وتحقيق التنمية الأسرية والمهنية في آن واحد.

المصادر والمراجع

الكتب:

1. نوال السعداوي، المرأة والعمل، دار الآداب، بيروت، 2006.
2. محمد الجوهري، علم الاجتماع والأسرة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2011.
3. عبد الرحمن عزي، سوسيولوجيا التربية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
4. محمد عبد السلام، التعليم والتنمية الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2014.
5. سميرة خليل، الاقتصاد المنزلي وإدارة الأسرة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2008.
6. عبد الله عبد الدائم، التربية والأسرة في المجتمع العربي، دار العلم للملايين، بيروت، 1999.
7. علي عبد المعطي محمد، علم الاجتماع العام، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2012.
8. محمد الجوهري، سوسيولوجيا التغيير الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2010.
9. عبد الرحمن عزي، سوسيولوجيا التربية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
10. أحمد زكي صالح، علم النفس التربوي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.
11. عبد الله عبد الدائم، التربية والأسرة في المجتمع العربي، دار العلم للملايين، بيروت، 1999.
12. محمد الجوهري، علم اجتماع الأسرة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2011.
13. إميل دوركايم، قواعد المنهج في علم الاجتماع، ترجمة محمود قاسم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
14. تالكوت بارسونز، النسق الاجتماعي، ترجمة عبد الله عبد الرحمن، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
15. روبرت ك. ميرتون، النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعي، ترجمة محمد الجوهري، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
16. سيد الخولي، علم الاجتماع الأسري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002.
17. عبد الباسط عبد المعطي، الاتجاهات الحديثة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2001.

18. رالف لينتون، دراسة الإنسان، ترجمة أحمد أبو زيد، دار النهضة العربية، القاهرة.
19. محمد عاطف غيث، المعجم الوسيط في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1997.
20. وليم أوجبرن، التغيير الاجتماعي، ترجمة عبد الكريم غريب، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
21. سيد الخولي، علم الاجتماع والتنمية الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
22. أنطوني جيدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، دار المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2005.
23. شلبي أحمد، علم الاجتماع، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 2004.
24. بوطالب عبد القادر، علم الاجتماع الأسري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
25. البهي الخولي، الإسلام والمرأة المعاصرة، دار القلم، الكويت، ط 05 ، 1984.
26. د- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت ، 1984.
27. قاسم امين، تحرير المرأة ، دار المعارف، القاهرة ، 1970.
28. د- علي عبد الواحد وافي، الأسرة والمجتمع، دار النهضة، ط08 ، القاهرة ، 1977.
29. فريدريك إنجلز، أصل العائلة والملكية الخاصة والدولة، ترجمة: محمد عبد الله عنان، دار التقدم، موسكو، 1982.
30. سهير كامل أحمد، إدارة المنزل واقتصاديات الأسرة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005.
31. ضياء عويد حربي العرنوسي، المناهج وتحليل الكتب، جامعة التربية الأساسية.
32. محمد عبد الحميد، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، عالم الكتب، القاهرة، 2000.
33. رجاء محمود أبو علام، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2004.

34. حسن عماد مكاوي وليلى حسين السيد، الاتصال ونظرياته المعاصرة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2005.
35. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006.
36. عبد الرحمن بدوي، مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1977.
37. عمار بوحوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

#### المذكرات:

38. بوعبوش هدى، شلباب يمينية، المحددات الاجتماعية والتعليمية في إقبال التلاميذ على الدروس الخصوصية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوية، جامعة محمد الشبشير الإبراهيمي برج بوعريريج، 2021 / 2022.
39. بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير، علم الاجتماع، جامعة جزائرية، 2016.
40. بيتور، نسرين، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة وعلاقته بالضغط المهني: دراسة ميدانية بثانوية سيدي أعجاز - ولاية غرداية رسالة ماجستير، جامعة غرداية، الجزائر، 2024.
41. ناصيف، جميل يوسف صالح، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالتوافق النفسي رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس، فلسطين، 2009.

#### المجلات:

42. د- علي عوض حسن، المرأة والعمل، مجلة الشرطة، العدد 05 ابريل 1976 , الجزائر.
43. ابن فرحات، غزالة، المرأة الجزائرية العاملة وصراع الدور في المجتمع الحديث، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 22، العدد 2، 2023.

44. رباب راسم كاظم، صراع الأدوار عند المرأة والمشكلات الأسرية: دراسة ميدانية في محافظة المثنى، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد 56، سنة 2020.

45. أحمد الأصفر وأديب عقيل، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، 2012.  
المراجع الأجنبية:

46. Henri Fayol, *General and Industrial Management*, Pitman, London, 1949.

47. Talcott Parsons, *The Social System*, Free Press, 1951.

48. Arlie Russell Hochschild, *The Second Shift*, Viking, 1989.

49. Ann Oakley, *Sex, Gender and Society*, Harper & Row, London, 1972.

50. Talcott Parsons, *Family, Socialization and Interaction Process*, Free Press, New York, 1955.

51. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. Academy of Management Review.

52. Hochschild, A. R. (1989). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York: Viking

Giddens Anthony. *Sociology* Cambridge, Polity Press, 2009

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة زيان عاشور بالجلفة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

- قسم: علم اجتماع

- تخصص علم الاجتماع التربوي

\* سيدتي:

أمامك استمارة استبيان لموضوع مذكرة تخرج ماستر علم اجتماع التربية، والموسومة بـ:

عمل المرأة في قطاع التعليم وتأثيره على إدارة البيت

دراسة ميدانية على مجموعة من النساء العاملات في قطاع التعليم بمدينة حاسي بحبح

- يرجى منك وضع علامة (x) أمام الإجابة التي تراها مناسبة، علماً أن محتوى إجابتك يستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

البيانات العامة:

- 1- العمر: أقل من 30  30-40  أكثر من 40
- 2- عدد الأبناء: 1-2  3-4  أكثر من 4
- 3- الطور التعليمي الذي تعملين فيه: ابتدائي  متوسط  ثانوي
- 4- سنوات العمل: أقل من سنوات  5-10 سنوات  أكثر من 10 سنوات
- 5- مكان عملك بالنسبة للبيت: قريب  بعيد  نوعاً ما
- 6- نوع الإقامة: ملكية خاصة  كراء  مع أهل الزوج

المحور الأول: تأثير عمل المرأة على التحصيل الدراسي للأبناء

- 7- هل تتمكنين من متابعة دراسة أبنائك بانتظام؟ نعم  لا  أحياناً
  - 8- هل يؤثر ضغط العمل على قدرتك في مساعدة أبنائك دراسياً؟ نعم  لا  أحياناً
- إذا كان جوابك (نعم) في رأيك لماذا؟

.....  
.....

9- هل تخصصين وقتاً كافياً لمراجعة الدروس مع أبنائك؟ نعم  لا  أحياناً   
إذا كان جوابك (لا) في رأيك لماذا؟

.....  
.....

10- هل عملك يساعدك على توفير بيئة تعليمية جيدة لأبنائك؟ نعم  لا   
في رأيك لماذا؟

.....  
.....

11- هل أنت راضية عن المستوى الدراسي لأبنائك؟ نعم  لا

12- هل غيابك عن المنزل يؤثر سلباً على تحصيل أبنائك؟ نعم  لا   
إذا كان جوابك (نعم) في رأيك لماذا؟

.....  
.....

13- هل تحرصين على التواصل مع أساتذة أبنائك؟ نعم  لا  أحياناً

14- هل تستخدمين خبرتك في التعليم لمساعدة أبنائك؟ نعم  لا  أحياناً

15- هل يعاني أبنائك من صعوبات دراسية بسبب عملك؟ نعم  لا   
إذا كان الجواب (نعم) لماذا؟

.....  
.....

16- هل توازنين بين عملك ومسؤولياتك تجاه دراسة أبنائك؟ نعم  لا  أحياناً   
إذا كان الجواب (لا) لماذا؟.

.....  
.....

17- هل الوقت الذي تقضينه مع أبنائك كافٍ للتواصل والحوار معهم؟ نعم  لا   
إذا كان الجواب (لا) لماذا؟

.....

.....  
 18- هل تتعاملين بتوتر وعصبية مع أبنائك بعد العودة من العمل؟ نعم  لا  أحيانا   
 إذا كان الجواب (نعم) لماذا؟

.....  
 .....

المحور الثاني: تأثير العمل على العلاقات الزوجية والاستقرار

19- هل يؤثر عملك على الوقت الذي تقضيه مع زوجك؟ نعم  لا   
 إذا كان الجواب (نعم) كيف ذلك؟

.....  
 .....

20- هل هناك تفاهم بينك وبين زوجك حول طبيعة عملك؟ نعم  لا   
 21- هل تشعرين أن عملك يسبب توتراً في العلاقة مع زوجك؟ نعم  لا   
 إذا كان الجواب (نعم) كيف ذلك؟

.....  
 .....

22- هل يقدم زوجك أي مساعدة تحتاجينها في إطار عملك؟ نعم  لا  أحيانا   
 23- هل تتمكنين من التوفيق بين العمل ومتطلبات أسرتك اليومية؟ نعم  لا  أحيانا   
 24- هل يؤثر الإرهاق الناتج عن العمل على علاقتك بزوجك؟ نعم  لا   
 25- هل تشعرين بالأمان والاستقرار الأسري رغم التزامات العمل؟ نعم  لا   
 26- هل يساهم عملك في تحسين الوضع المادي للأسرة؟ نعم  لا   
 27- هل تحدث خلافات زوجية بسبب متطلبات العمل؟ نعم  لا  أحيانا   
 إذا كان الجواب (نعم) كيف ذلك؟

.....  
 .....

28- هل تشعرين بالرضا عن حياتك الأسرية بشكل عام؟ نعم  لا

29- هل تعتقد أن مشاركة الزوج في تقاسم أعباء المنزل وتربية الأبناء من شأنه التقليل

من الضغوط التي تعانيها؟ نعم  لا

كيف ذلك؟

.....

.....