

المرأة العاملة بين الأدوار الوظيفية والمسؤوليات الأسرية The working woman between professional roles and family responsibilities

سميرة بوسقيعة¹، صبرينة حديدان²

¹المختبر المتعدد التخصصات في العلوم الإنسانية والاجتماعية التطبيقية
من أجل التنمية (LPSHAD)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة جيجل،
18000 جيجل (الجزائر)، bouskia.samira@univ-jijel.dz
²LPSHAD كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة جيجل 18000 (الجزائر)،
hadidanesabrina@univ-jijel.dz

تاريخ الاستلام: 2025/09/25 تاريخ القبول: 2025/11/01 تاريخ النشر: 2025/11/01

Abstract:

This research paper aims to clarify the issue of women's work while seeking to balance job and family by examining women's historical status between the past and present, highlighting the relationship between work and family in light of their multiple roles, in addition to reviewing the situation of women in their dual roles and the challenges of balancing their professional and familial responsibilities.

Key words: Working Women, Women's work, Job roles, Family responsibilities, Family.

المخلص:

تهدف هذه الورقة البحثية لتوضيح مسألة عمل المرأة وتنميتها جهودها أثناء سعيها إلى الجمع بين الوظيفة والأسرة من خلال مكانة المرأة تاريخيا بين الماضي والحاضر أبرز العلاقة بين الوظيفة والأسرة في ظل تعدد أدوارها إضافة إلى استعراض حالة المرأة في ازدواجية أدوارها وتحديات الموازنة بين أدوارها الوظيفية والأسرية وأخيرا تعزيز تقدير لجهود المرأة العاملة في ظل تعدد أدوارها.

كلمات مفتاحية: المرأة العاملة، عمل المرأة، الأدوار الوظيفية، المسؤوليات الأسرية، الأسرة.

المؤلف المرسل: حديدان صبرينة، الإيميل: hadidanesabrina@univ-jijel.dz

1. مقدمة:

شهدت ساحة العمل والمهن تحولات هامة على المناحي التقنية، التكنولوجية والمورفولوجية، التي عرفت تغيرا هاما في تركيب الوارد البشرية؛ بدأت بولوج المراة مجال العمل بعد أن كانت رهينة العمل المنزلي وواجباته التقليدية، وانتهت بهيمنة المراة على مجالات عديدة داخل فضاءات العمل. ولقد كان هذا التحول محملا بالعديد من التبعات التي جاءت في مجملها على المراة باعتبارها مسؤولة داخل الأسرة من جهة، وعن العمل الذي توجهت له واختارته إما بعد حصولها على شهادة علمية، أو مؤهل، أو حيازتها لكفاءة ومهارة، مستهدفة بذلك إثبات ذاتها، أو ممارسة ما يمكنها أن تفيد به المجتمع دونما حاجة ملحة لعائد مادي. وإما دفعت له دفعا نتيجة لحاجة مادية ملحة اضطررتها لاقتحام مجالات العمل لتلبي حاجات مادية لم يفلح المعيل في تلبيتها أمام تضاعف متطلبات الحياة من جهة وتدني القدرة الشرائية من جهة أخرى.

وبغض النظر عن مبررات ولوج المراة إلى سوق العمل، فهي وخلال ممارستها لوظائفها غير التقليدية أصبحت تسعى لاندماج أكبر في الحياة المهنية والوظيفية، الأمر الذي يقودها للتخلص شيئا فشيئا من الأدوار التقليدية التي حبستها فيها ثقافة المجتمع، خاصة بعد حصولها على شهادات علمية/ أكاديمية تمكنها من مزاحمة الرجال في مناصب كانت محصورة فقط على فئتهم؛ فبرزت النساء في مجالات متعددة كالموارد البشرية، والخدمات والتصنيع (Kanchan, 2023) وأصبحت المراة تعمل في مجال التعليم والصحة والأمن الطيران والمحاماة وحتى القضاء.

غير أن خروج المراة للعمل لم يعتقها من مسؤولياتها التقليدية التي أناطها بها المجتمع وأعرافه، فحتى وإن كان الزوج عاطلا عن العمل، وكانت الزوجة هي من يعيل الأسرة، تجد نفسها ودون أي تبرير منطقي وشرعي، مسؤولة عن التنظيف، الترتيب، الغسل، الطبخ، إعداد مستلزمات الزوج لتأمين راحته، رعاية جميع شؤون المنزل، الاهتمام بالأولاد ورعايتهم ومساعدتهم في واجباتهم المدرسية... وعليه تكون مشغولة بدوام العمل من جهة، وبمسؤوليات الأسرة من جهة أخرى. ناهيك عن الزيارات العائلية والواجبات الاجتماعية. هذا، ولا تتذكر الاهتمام بصحتها - في الغالب - إلا إذا أُنذرها خطر طبي وتدهورت صحتها، وربما لا تجد وقتا كافيا لذلك.

فوجدت المرأة العاملة نفسها وإضافة لمسؤولياتها المنزلية والأسرية تحت وطأة مسؤوليات أخرى إضافية، لا بد عليها من الوفاء بها وهو ما يعقد من عملية التوفيق بين المسؤوليتين. ويشنت جهودها بينها. وقد يقلل من درجة رضاها، وهو الإشكال الذي كان محل جدل بين عديد الباحثين الذين تناولوا مسألة الرضا عن الحياة بين المرأة العاملة وريبات البيوت.

ففي سنة 1978 كتب D.James متسائلا: هل المرأة العاملة حقا أكثر رضا؟ مستشهدا بالعديد من المقالات والدراسات التي تجادل بأن النساء اللواتي لديهن وظائف خارج المنزل أكثر سعادة ورضا عن حياتهن بشكل عام من ربات البيوت. لكن النتيجة التي توصلت لها ستة استطلاعات كبيرة أجرتها جامعة ميشيغان والمركز الوطني لأبحاث الرأي بين عامي 1971 و 1976 تؤكد عكس هذا؛ فالعمل خارج المنزل وربة المنزل بدوام كامل لهما مزايا وتكاليف مرتبطة بهما. والنتيجة هي أنه لا توجد فروق متسقة أو ذات دلالة إحصائية في أنماط الرضا عن الحياة بين النساء العاملات وريبات البيوت.

وفي دراسة عن الرضا عن الحياة بين النساء العاملات وغير العاملات في فيصل آباد بالهند سنة 1984، يؤكد (Mohammad & all, 2015) وآخرون على وجود فرق كبير بين النساء العاملات وغير العاملات فيما يتعلق برضاها الإيجابي؛ حيث أن الرضا عن الحياة لدى النساء العاملات أعلى من النساء غير العاملات.

وفي سنة 2010 أجرى (Shakil & Fakhr, 2011) دراسة استقصائية استهدفت 25 بنكا (القطاع العام والخاص) داخل منطقتي أتوك وإسلام آباد باكستان. على عينة من 100 امرأة عاملة للبحث في العوامل الكامنة وراء الصراع بين العمل والحياة التي تعاني منها النساء اللواتي يتحملن مسؤوليات مزدوجة (العمل والمنزل). ولقد ربطت الدراسة الصراع بساعات العمل وعبء ومتطلبات الوظيفة من جهة، وبدعم المشرف وزملاء العمل من جهة ثانية، وكثرة النفقات/ المتطلبات المنزلية، والواجبات تجاه الأطفال (بغض النظر عن عددهم)؛ حيث كلما كانت هذه العوامل موجودة زاد هذا من الصراع بين العمل والحياة الأسرية. كما أكدت الدراسة على تأثير موقف الزوج من وظيفة زوجته بشكل مباشر على صراع الأدوار. فإذا تبنى الزوج طريقة تقليدية لتصور عمل زوجته، فستواجه زوجته بالتأكيد المزيد من الضغوط في العمل، والمزيد من الصراع بين دوريه الوظيفي والمنزلي.

وأكدت هذه الدراسة على الآثار السلبية على صحة المرأة البدنية والنفسية والعقلية؛ حيث تواجه النساء العاملات ساعات عمل طويلة ومسؤوليات متعددة تؤدي بهن إلى الإجهاد، الإرهاق، الاكتئاب، فقدان السيطرة، العجز....

كما ذكر ميشيل وآخرون في دراستهم حول العوامل الممهدة لصراع أدوار المرأة بين العمل والأسرة، أن ضغوط الدور الأسري بما في ذلك المشاركة الأسرية يعدّ عاملاً ممهداً للصراع بين الأدوار الأسرية ودور المرأة في العمل، مشيرين إلى أن الصراع بين الأسرة والعمل يلعب دوراً وسيطاً يؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة، ويؤجج سلوك الانسحاب لديها.

وهو ما دعمته دراسة (Opie & Henn, 2013) حول صراع العمل المنزلي والتزامات العمل لدى الأمهات في سنة 2016؛ حيث تشير الأدلة التجريبية إلى أن مشاركة الأسرة ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالصراع بين العمل والأسرة وترتبط سلباً بالالتزام التنظيمي. عندما أجرى رودرمان وآخرون دراسة بحثية نوعية وكمية بين المديرات لدراسة التداخليات الإيجابية لمجالي العمل والأسرة، تم استنتاج أن المشاركة في الأدوار الأسرية ساعدت في أن تكون أكثر فعالية في أدوارهن الإدارية. ومن ثم، من المهم تقييم مقدار الدعم الاجتماعي متاح للفرد وتقييم دوره الحمائي. دراسة أجراها أوبي وهين.

ولعل المرأة العاملة تجد نفسها مثقلة أكثر بأعباء الوظيفية إذا لم تجد الفضاء الأنسب لممارسة تلك الوظيفية، حيث يلعب مكان العمل دوراً حاسماً في هذا. وهو ما يشير له التقرير السنوي (McKinsey & Company, 2024) المرأة في فضاء العمل. مؤكداً على أن مجال/ فضاء العمل لم يتحسن بالنسبة للنساء. وهن ليسوا أكثر تفاؤلاً مما كانوا عليه في الماضي بشأن تأثير جنسهن على التقدم الوظيفي، حتى عندما يظن طموحات للغاية - وطموحات مثل الرجال. كما يشير التقرير إلى وقوف الجنس، العرق، ولون البشرة كعقبة أمام التقدم الوظيفي للنساء، ما يفتح المجال لطرح تساؤلات التمييز العرقي داخل فضاءات العمل وتأثيره على الاستقرار الوظيفي للمرأة.

كما يشير التقرير إلى ثقل الأدوار والمسؤوليات المناطة بالمرأة العاملة؛ حيث تقرّ أربع من كل عشر نساء متزوجات إنهن مسؤولات عن معظم أو كل الأعمال المنزلية. يتبدى من هذه الدراسات التي أجريت في سياقات ثقافية واجتماعية وزمنية مختلفة ثقل المسؤولية التي ألقاها المجتمع على المرأة وألقاها هي ذاتها على نفسها، فمسؤولياتها

الأسرية التي أنيطت بها، وخروجها للعمل شكلاً نموذجاً غير متكافئ في المهام والمسؤوليات، يوقع المسؤولية الكبرى على المرأة. وهو ما يؤكد على تراكم المقتضيات التي تشوب السياق الاجتماعي الحاضن لعمل المرأة، بل ويحكم توجهاتها المهنية والوظيفية، وهي مقتضيات تحول دون توفيق المرأة بين المسؤوليات المزدوجة للأسرة من جهة والعمل من جهة ثانية، ولنشر أننا نتناسى التزاماتها تجاه ذاتها نفسياً ومادياً وروحياً.

ومن المجدي الإشارة إلى حقيقة تحطم النسيج الاجتماعي والاقتصادي جراء دخول المرأة مجالات العمل. فمن الناحية الاجتماعية، لم تستطع المرأة حسب الدراسات أن توفيق بين مهامها كمسؤولة عن أسرة ومهامها المهنية، وهو ما أوجد العديد من المشكلات الأسرية أودت في كثير من الحالات لفك الرابطة الزوجية.... ومن الناحية الاقتصادية، فإن سيطرة المرأة على مجالات معينة من العمل قد يقلل من نصيب الرجل في ذلك، ما أوجد

تأسيساً على ما سبق، تحول الدراسة الحالية الإجابة على التساؤل التالي:

إلى أي حد يمكن للمرأة كفاعل أساس ضمن المنظومتين الأسرية والمهنية أن توفّق

بين إلتزاماتها تجاه هاتين المنظومتين؟

2. الدلالات المفاهيمية لموضوع الدراسة: يستلزم الوقوف عند المفاهيم الأساسية التي يتكون منها موضوع الدراسة (المرأة العاملة ، الوظيفة ، الأسرة) تجاوز الطرح البسيط للمفاهيم إلى معالجة أكثر عمقا نأخذ بعين الاعتبار الأبعاد النظرية والاجتماعية والثقافية.

1.2. المرأة العاملة كفاعل مزدوج الدورين في المنظومتين: ليست المرأة كيانا منحصر الأدوار في مجال واحد، بل إنها فاعل يتحرك في منظومتين أساسيتين، تتكامل أدواره بتكامل تلك المنظومتين. ونتاجاً لذلك، يتجلى فهمنا لهذا الفاعل وفق مستويين:

هي المرأة العاملة خارج المنزل مقابل أجر مادي وتقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربت البيت ودور الموظفة(عبد الفتاح، 1984، صفحة 110)

كما تعرف على أنها أي فرد يقوم بأعمال يدوية وغير يدوية وبذلك يشمل جميع الأفراد العاملين على جميع المستويات. (فريدمان و نافيل، 1985، صفحة 11)

من خلال التعاريف يتبين أن المرأة العاملة كأى فرد من أفراد المجتمع تؤدي وظيفة معينة مقابل راتب شهري وفي نفس الوقت تؤدي دورها داخل المنزل كربة بيت ، أما التعريف الثاني فيشير على أن المرأة العاملة والتي تصنف كفرد من أفراد المجتمع أيضا وبدورها قد

تكون أيضا مشاركة كجميع الأفراد العاملين على جميع المستويات بمعنى لا يخص جنس معين فكل ذكر و أنثى يعمل في أوقات منتظمة مقابل راتب شهري فلا يمكن استثناء المرأة من هذا التعريف .

ويمكن تعريف المرأة العاملة أولا أنها كائن إنساني له قيمة إنسانية لها حقوق كما أن لها واجبات تؤدي ، تؤدي وظيفة ما خارج المنزل وتحصل على راتب شهري مقابل ذلك كما تقوم بدورين مهمين الاهتمام بشؤون أسرتها بكل الجوانب (أشغال البيت، التربية، واجبات زوجها واتجاه الأهل والأقارب) ودورها الوظيفي في الوسط الذي تعمل به. ولا يختزل دورها في الوظيفة فحسب بل تعد فاعلا اجتماعيا يجمع بين الوظيفة والأسرة ومحاولة الموازنة بين الأدوار المزدوجة ، و اعتبرت (Hochshlid & Machung, 2012) أن المرأة تواصل المهام الأسرية بعد انتهاء دوامها، هذه الأدوار لا تقل عبئا وثقلا عن التزاماتها الوظيفية.

2.2. الوظيفة من البعد الإجرائي إلى البعد السوسيو-ثقافي :

معنى مصطلح الوظيفة في معجم لسان العرب لابن منظور هي " الوظيفة من كل شيء يقدر في كل يوم رزق أو طعام أو علف أو شراب وجمعها الوظائف والوظف. ويحمل مصطلح الوظيفة معنى التقدير والتعيين ، أي وظف الشيء على نفسه ووظفه توظيفا ، ألزمه إياه(ابن منظور، صفحة 4869)

كما استعمل هذا المصطلح وتم تطبيقه على المفاهيم الجديدة في المعاجم الحديثة كتوظيف الشخص أي إسناد وظيفة له وتولييه عملا محددا بوقت محدد(الزهران، 2017، صفحة 59)

ويمكن القول الوظيفة هي مجموعة من المهام والأعمال التي تسند للشخص وتعتبر واجبات وظيفية اتجاه الجهة التي يعمل فيها مقابل راتب منظم.

بالنسبة للمرأة العاملة فإن الوظيفة لا تقتصر فقط على الدخل المادي والقيام بنشاط مهني بل وسيلة للخروج من القيود التقليدية والاندماج الاجتماعي وترتبط بالاستقلالية وتحقيق الذات ووسيلة لتحقيق المكانة والاعتراف وبالمقابل فهي تساعد إعادة التوازن داخل المحيط الأسري من ادوار ومسؤوليات ،فحسب دراسة حديثة منشورة تبين أن التصورات

النسوية حول الوظيفة تغيرت خلال العقود الأخيرة وأصبحت وسيلة لأجل تحقيق التوازن بين الأدوار المتعددة إطارا لبناء الهوية الاجتماعية (Baba & Krishnan, 2025) وعليه يمكن القول أن الوظيفة لم تعد ذلك النشاط الواقعي بل تطورت وصارت تعبر عن موقع ومكانة اجتماعية تعكس التحولات المرتبطة بمكانة المرأة العاملة في ظل أدائها لأدوارها بي المجالين الوظيفي والأسري .

3.2. الأسرة مجال لتكامل الأدوار :

هي المؤسسة الأولى التي ينشأ فيها الأفراد ومنها تشكل فيها شخصية أعضائها سواء الفردية منها أو الاجتماعية ، ومنها يستقون القيم والعادات والتقاليد وتنتقل من الأبناء إلى الآباء معتقداتهم والتي غالبا تظهر في سلوكهم ومساراتهم الحياتية والمستقبلية (وحيد، 2018، صفحة 86)

يعرفها آخر بأنها رابطة اجتماعية من زوجين امرأة ورجل و أطفال أو زوجين فقط دون أطفال أو بدون أحد الزوجين الزوج أو الزوجة. كما يعرفها أيضا آخرون أنها مجموعة من الأفراد تربطهم رابطة الزواج أو الدم أو التبني يجمعهم بيت واحد لكل منهم أدوار اجتماعية معينة ومحددة يتفاعلون معا على أساسها من أجل الحفاظ على نمطهم الثقافي (الفتاح ا،، صفحة 141)

وعليه، تكون الأسرة مؤسسة أولية متكونة من رجل و امرأة وأطفال تربطهم رابطة الدم والزواج يعيشون تحت سقف واحد لكل واحد لأدوار، لها قيم وعادات وتقاليد من أجل تشكيل شخصية أفرادها وفق تنشئة اجتماعية سليمة.

تعتبر الأسرة مجالا اجتماعيا مزدوج الأدوار فهي تؤدي وظيفة التنشئة والرعاية والحفاظ على التماسك الأسري ومن جهة أخرى هي وحدة اجتماعية تضطلع بالدور الاجتماعي الأوسع على المجتمع من خلال نقل القيم عبر الأجيال وهذا الطابع المزدوج يجعل الأسرة وحدة بنائية بين ما هو خاص وما هو اجتماعي عام تتحرك المرأة العاملة فيها بين إلزاماتها الأسرية ومتطلبات الوظيفة .

ويشير أنطوني غيدنز أن الأسرة وحدة اجتماعية تقوم العلاقات الأسرية فيها على التعاون والالتزام الشامل غير مشروط وبدون تحفظ مما يجعلها مساحة لتكامل الأدوار وتحقيق التوازن (غيدنز، 2005، الصفحات 254-255)

3. إكراهات المناخ السوسيوثقافي وفعالية المرأة بين الحاضر والماضي:

يشير التفحص المبني للمناخ الاجتماعي ومحدداته الثقافية لوجود تطور ملحوظ في النظرة للمرأة من جهة، والنظرة لخروجها للعمل من جهة أخرى؛ فثمة اختلاف ملحوظ بشكل كبير لهذه المسألة، وقبول اجتماعي وثقافي جعل من دخول المرأة مجالات العمل المختلفة أمرا مقبولا اجتماعيا، خاصة بعدما أتاحت لها الفرصة للتعليم والحصول على مؤهلات عملية، مهنية مختلفة.

فبعد أن كان منتهى أفق المرأة في العمل أن تساعد في بعض الأعمال الفلاحية والزراعية والحرفية، عملت التحولات التي شهدتها أوروبا على وجه الخصوص بقيام الثورة الصناعية على إعطاء المرأة فرصة للولوج إلى المصانع وممارسة الأعمال الصناعية. كما عملت الحربين العالميتين على زيادة عمالة النساء بعد تجنيد الرجال للعمل في الجيش. فانضمت النساء إلى طواوير العمل لتواجه متطلبات أسرية وأخرى مهنية، خاصة مع التردّي اللامحدود لظروف العمل الصناعي في بداياته، والذي كان مشوبا بكثرة المهام وتراكمها، وطول ساعات العمل وتردّي الشروط التي تتم من خلالها العملية الإنتاجية، ناهيك عن الأجور الزهيدة والحقوق المهضومة.

لم تتوقف مسيرة المرأة في العمل عند هذا الحد، فقد عملت الظروف المختلفة على التحسين من الظروف الصناعية وظروف العمل على نحو شامل، خاصة بعد صدور القوانين المختلفة التي تؤسس لحقوق العمال، فكانت الترسانة القانونية خادمة للمرأة في هذا المجال، وساعدت على تمكينها من الحصول على عمل قار ومحترم يضمن لها مكانة اجتماعية ملائمة. بل وغدت تطمح لممارسة الوظائف القيادية، رغبة منها في تعزيز كفاءاتها وتطبيق مؤهلاتها ومهاراتها من جهة، وطموحا لممارسة السلطة التراتبية من جهة أخرى. (المتحدة، صفحة 08) معلنة بذلك تحديها لنقل الخلفيات الثقافية المتقاومة التي مازالت تلقي بمعتقداته وقيمه على مجالات العمل، وتحدث التمييز بين المرأة والرجل، وكبحها عن الوصول إلى مناصب يمكنها فيها أن تبلي حسنا

فإذا ما تتبعنا تاريخا مجتمعاتنا العربية دون الحصر لوجدنا أن المبادئ والأسس التي تبنتها وفقا للأعراف تقوم على تفضيل الذكر عن الأنثى منذ الولادة وأحقية الذكر على الأنثى في مختلف الواجبات والحقوق وجوانب أخرى من الحياة. إن الأفكار حول التمييز بين

المولود الذكر على المولود الأنثى ما هي إلا مخلفات ثقافية كانت سابقا وتوارثتها الأجيال و ظلت موجودة في مجتمعنا إلى اليوم ولا زالت تفرض نفسها وتبدو أكثر وضوحا مع الزمن بصفة لا إرادية.

إن التمييز بين الجنسين يبدأ منذ الولادة فتعم الفرحة عندما يولد الصبي ولا يحدث ذلك حين تولد البنت، تعطي حرية كثر للصبي حين يبلغ سنا معيناً على الأخت وغالبا تكون للصبي امتيازات للابن الأكبر فتكون المفاضلة هنا على أساس الجنس كما يجب أن نأخذ بعين الاعتبار كذلك أن سمات التمييز والتفضيل تبدو أكثر وضوحا مع الزمن فتخضع الفتاة لعملية إلزام تربوي أين تصبح الفتاة متكيفة مع تفضيل أخيها وأولوية أخيها في أشياء كثيرة منها المأكل والملبس التي تعتبر من الحقوق الطبيعية لكل إنسان، فضلا عن جوانب شتى من التفضيل فتصبح الفتاة نتيجة لعملية الإلزام إلى برمجة تفكيرها ويترسخ لديها أنه ليس لها حق سوى تلبية حاجات الرجل سواء في بيت أهلها أو بيت زوجها .

إذ تشير أكثر الدراسات العربية في ميدان التنشئة الأسرية امتداد أنماط التربية التي تسعى لبناء شخصيات تسلطية وشخصيا تميل للتبعية فتصل المرأة إلى الاعتقاد أن التوفيق العلمي مثلاً أمر خاص بالرجال بينما ينحصر دورها في البيت (نبراس، 2017، صفحة 570)

وكما هو معروف وواضح أن نسق المفاهيم والقيم السائدة في مجتمعاتنا قد اكتسب شرعية وقوة حتى أصبحت ثابتة ومتجذرة ولا يمكن مخالفتها أو تغييرها، كما أكدت في ذلك العديد من الدراسات الاجتماعية أن التمييز بين الأفراد تخلق العداء وعدم التقاهم وخاصة إذا كان من نفس الأسرة ومن هما تحاول الفتاة التصدي عما تشعر به من الرفض والتمييز، كسلوك يترجم واقع معاناة من أثر التمييز فتجد الملجأ للعمل هو سبيلها الوحيد يحفظ كرامتها وذاتها ولا تحتاج للتبعية الدائمة للرجل فإذا كانت المرأة تلقى الإعراف بمجهوداتها ودورها داخل الأسرة والمجتمع وتتمتع بكامل حقوقها دون تمييز لما خرجت للبحث عن العمل والاستقرار المادي إلا للظروف الطارئة والحاجة القصوى .

ولكن إذا تعمقنا الظاهرة، لوجدنا أن أثر التمييز لبن الذكر والأنثى أدى بالمرأة للبحث عن الاستقرار المادي فكان العمل خارج المنزل ملجأ لها،

أما في الجزائر فكانت التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية للجزائر منذ الاستقلال دفعات المرأة للخروج للعمل بسبب المتطلبات الكثيرة كالتعليم وتعهيدات الحياة وانتشار الصناعة والتكنولوجيا دفعت المرأة إلى الانخراط في سوق العمل (بومدين، 2017، صفحة 22)

فعرف وضع المرأة في المجتمع تغييرا جذريا فشهدنا ارتفاعا في نسبة القوة العاملة النسائية حيث توجه النساء للعمل خارج المنزل وحكت ذلك دوافع عديدة من أجل تحقيق أهداف قد تكون اقتصادية كالمساهمة في الإنفاق أو قد تكون رغبة ذاتية كتقدير الذات أو قد تكون تحقيق الاستقلال الذاتي وعدم التبعية الذي نشأت عنها خضوع المرأة للإلزام التربوي الذي يسلبها حقوقها في الأسرة .

وهكذا فالمرأة العاملة تحمل إلى عملها عبأ إضافيا فالتفكير المتواصل في منزلها وعائلتها قد يسبب لها عدم الاستقرار النفسي مما يجعلها أحيانا قليلة التركيز وتواجه تحدي جبارا للتوفيق بين التزامها الوظيفي والتزامها الأسري الأمر الذي جعل محور نقاش في العالم كله حيث طرحت في وسائل الإعلام المختلفة في الندوات وكذا المؤتمرات من بينهم المؤتمر العالمي الذي عقد في بكين عام 1995 (رمزي، 2001)

ولا يزال موضوع عمل المرأة يلاقي الكثير من الرفض ومن التهمج ووضع المرأة محل إدانة و عدم الاعتراف بالتضحيات التي تقوم بها فلا بد من إبراز الدور الفعال للمرأة العاملة على المستوى الوظيفي والمستوى الأسري وقدرتها على أداء الأعمال الوظيفية خارج المنزل فضلا عن مسؤولياتها الجبارة داخله ومحاولة التوفيق بينهما .

4. ازدواجية الأدوار والموقف المعاند للمرأة العاملة :

إن دخول المرأة ميدان العمل خلق منها إنسانا جديدا بخصائص ومميزات جديدة عما كان ظاهرا في محيط الأسرة والمنزل. (نعامة، 1984، صفحة 50)، فعمل المرأة خارج المنزل يستغرق وقتا طويلا كالإدارة والصحة والتعليم فحالة الموازنة بين الالتزامات الوظيفية والأسرية يشكل تحديا كبيرا غالبا ما يؤدي إلى صراع بين الأدوار المتعددة ومع التغييرات التي حدثت على مؤسسة الأسرة والضغط التي تتلقاها من المجتمع يشكل لديها تحدي أصعب فيتوجب على المرأة الاستمرار بالاهتمام بأمور البيت دون التقصير في ذلك سعيا

منها من أجل التوفيق في كلا الدورين وغالبا ما يتعارض مع ذلك مع المعايير المجتمعية وأيضا توقعات مكان العمل مع واقع المسؤوليات الأسرية .

لازالت الزوجة تتحمل مسؤولية إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤولياتها الوظيفية وفي الوقت نفسه تهتم برعاية الأطفال ومراقبتهم أعمال المنزل وشؤون الزوج ، فعمل المرأة لم يسقط عنها المسؤوليات التقليدية في تاريخ الأسرة بل ظهور جوانب التأثير كانت غالبا بين الزوج والزوجة حول السيطرة، الادخار، معاملة الأبناء، وأخرى متعلقة بالنسق القرابي وغيرها من المسائل التي أفرزها التغير الاجتماعي (سيد منصور، الشربيني، و زكرياء، 2000)

يعد التغير الاجتماعي الذي طرأ على المجتمعات ومشاركة المرأة في سوق العمل تحولا لم يكن خيارا لا إراديا، وإنما نتيجة التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أدوار الرجل والمرأة داخل الأسرة والمجتمع. وبالرغم من تغير النظرة تجاه المرأة العاملة وأصبح عمل المرأة حاجة تفرضها الظروف منها الحاجة إلى دخل إضافي ومنح المرأة حقوقا في العمل والتعليم وغيرها وارتفاع مستوى التعليم أين دفعت وشجعت النساء للاتجاه إلى العمل وأصبح ضرورة ملحة لا يمكن التنازل عنها ومع ذلك لا تزال المرأة تواجه تحديات من أجل التوفيق بين العمل والواجبات الأسرية .

تحقيق الموازنة لأدوار المرأة العاملة يتطلب تخطيطا دقيقا مسبقا وكذا الدعم العائلي من الأسرة مع تحديد الأولويات وفقا للأهمية والوقت المتاح ووضع حدود بين أوقات الدوام وأوقات الخاصة بالأسرة والاستعانة بحضانات رعاية الأطفال ذات خدمة جيدة يعزز داخلها الاطمئنان حول أطفالها دون أن ننسى رعاية صحتها النفسية والجسدية تكسبها مرونة ويمكنها من تحقيق نجاح وظيفي دون التقصير بدورها الأسري مما يضمن لها استقرارا أكثر . إن المرأة هي أحد أهم الأنساق الفرعية التي تتفاعل ضمن النسق الاجتماعي لما لها من دور في الحياة الأسرية زيادة على الدور الذي تلعبه في وظيفتها خارج المنزل، هذا ما حملها مسؤوليات أكثر؛ فازدواجية أدوار المرأة العاملة يتطلب منا النظر إلى التحديات التي تواجهها في محاولتها إيجاد التوازن بين المسؤوليات الوظيفية والأسرية وكيف يؤثر ذلك على حياتها من الجانب النفسي والاجتماعي، والازدواجية في الأدوار تعني تعدد أدوار المرأة العاملة بين الوظيفة والأسرة وأخرى متعلقة بالمجتمع يجعلها تحت ضغوط نفسية وجسدية

يؤثر على أدائها أثناء القيام بأدوارها، وتتباين أدوارها وتختلف من حيث الظروف ومسؤوليات كل امرأة .

ويمكن مناقشة المسؤولية الأسرية التي تعني تربية الأطفال والاهتمام بشؤون البيت ورعاية الزوج وهنا يجب الإشارة إلى أن شكل الأسرة الكبيرة قد يخفف على المرأة جانب من تحمل كافة أعباء المنزل أو المساعدة في الاهتمام بشؤون الأطفال أثناء غيابها إذا كانت المرأة متزوجة ولديها أطفال وقد نجد في أسر أخرى أثر التعاون والتضامن الداخلي للأسرة شبه منعدم أين تعمل المرأة لعدة اعتبارات قد تكون شخصية محضة والحقيقة أن هذا الأمر يؤرق المرأة فعلا ويزيدها ضغوط وانشغال فكري دائم، وبأن المرأة ذات كيان عاطفي حساس فلا تلبث إلا وتقدم المساعدة لأسرتها فتشارك في تحمل الأعباء المنزلية والمساهمة ماديا من أجل تقديم الأحسن لعائلتها وأولادها أو لمساعدة والديها والتخفيف عنهم حمل الإنفاق وفي هذا يشير بيار بورديو " إن العمل الذي تهب المرأة له نفسها والجهد الذي تبذله في المنزل والذي هو غير مأجور يعد عديم القيمة لأنه خارج فضاء السوق "(مليكة، 2004، صفحة 46)

ولهذا، كثيرا ما ينظر لعمل المرأة المنزلي عديم القيمة وأنها مجرد أعمال روتينية يومية مفروضة عليها لا يحق لها التذمر منها في حال تعبها ، أما في حالة ما إذا كانت المرأة تعمل براتب شهري خارج المنزل يستخذ هذا موقفا مغايرا ورغم هذا إلا أنها أحيانا تتخذ موقف إدانة لها في التقصير بشؤون أسرتها .

5. بين أعباء الوظيفة ومسؤوليات الأسرة : تثمين جهود المرأة العاملة

تساهم المرأة العاملة بدورها في بناء المجتمع كما تساهم في تنمية وتطوير العديد من القطاعات إلى جانب دورها الأساسي في الأسرة ومع تزايد عدد النساء المقبلات على العمل أصبح التوفيق بين الالتزامات الوظيفية والأسرية تحديا يحتاج الدعم من المحيط التي تتواجد فيه المرأة العاملة كالأسرة ومكان العمل والمجتمع .

ونقصد بالتوفيق: مجموعة الإجراءات تتبعها المرأة الموظفة من أجل الإلمام بكامل مسؤوليات الوظيفة ومسؤولية الحياة الأسرية والتقليل من التداخل بينهما ما أمكن لتحقيق هدف ومصلحة كل جانب مع ضغوط متطلبات الحياة نجد المرأة أحيانا نفسها في صراع بين أدوار بين المنزل وفي العمل(الحرثاني و فهمي، 2022، صفحة 2904)

أثبتت المرأة قدرتها في تحقيق الكثير في مجالات عديدة كالطب ، التعليم ، الإدارة وغيرها هذا من الجانب الوظيفي أما من الجانب الأسري المساهمة في تحسين الوضع المعيشي للأسرة مما يعزز من مستوى تعليم الأطفال ، تحسين المستوى المعيشي وكذا الصحة ، كما تسهم في بناء تنمية المجتمع من خلال التطور الاقتصادي والاجتماعي .

ومع ذلك فإن المساهمة الواقعية للمرأة العاملة لم تقتصر فقط على بعدها الاقتصادي داخل الأسرة بل شملت الدعم الاجتماعي في مسار التنمية وهذا ما يستدعي منا الاعتراف بقدرتها وتثمين جهودها على الجمع بين المجالين الأسري والوظيفي رغم التحديات فتشير (Hochschild, 1997) إلى التناقض بين ما تحصل عليه النساء من تقدير وقيمة في مكان العمل على عكس أدوارهن في البيت التي تعتبر أعمال غير مدفوعة الأجر فلا يحصلن على نفس التقدير والقيمة باعتبارها ادوار نسائية محضة .

فالوضعية التي دفعت بخروج النساء للعمل تحتاج من خلالها الدعم والمساندة من خلال تعزيز آليات مرنة وتوفير خدمات من أجل تسهيل الأعباء المتعددة ، كدعم الزوج والأسرة وحتى الأبناء والمساهمة في تقسيم الأعمال المنزلية من أجل التخفيف على المرأة أعباء المنزل ومنحها وقت أطول من الراحة وهذا عامل مهم لنجاح المرأة وتقليل الضغوط عنها، توفر بيئة عمل تتصف بالمرونة كتقليل ساعات العمل أو إمكانية العمل وتوفير خدمات لرعاية الأطفال كتوفير روضات أطفال في مكان العمل أو قريبة حتى تكون الأم العاملة مطمئنة في مكان عملها يسمح لها التقدم في العمل .

إن ثقافة تعزيز تقدير وتثمين جهود المرأة العاملة أمر في غاية الأهمية لأن أهم عامل لتوفيقها للقيام بعدة أدوار يعود بالدرجة الأولى إلى المجهود الخاص في تنظيم الوقت وتوزيع المهام والتخطيط اليومي فهو عبارة عن تخطيط ذهني قبل أن يصبح تخطيط حقيقي يترتب وفق أولويات. (الحرثاني و فهمي، 2022)

ولا يقتصر تثمين جهود المرأة على كلمات ثناء وشكر أو مجاملو بل هو ضرورة لبناء أي مجتمع قائم على الإنصاف، فالمرأة تلعب دورا جوهريا في مختلف المجالات وتساهم بجهودها في تطوير الأسرة والمجتمع.

5. خاتمة:

تواجه المرأة العاملة تحديات كثيرة في عالم الشغل تحدّ من نجاحها وتقدمها ولعل أبرزها التصورات التقليدية لأدوار المرأة العاملة القادمة من العادات والتقاليد والنظام التربوي الذي نشأت عليه خاصة في مجتمعنا العربي .

وترسخ بعض المؤسسات التي تعمل لها المرأة تصورا سلبيا لقدرة المرأة وكفاءتها بسبب الفروقات بينها وبين الرجل وتكريس مبدأ القوة والسلطة وأن المرأة لا تستطيع نقل مناصب وظيفية لا تتماشى والطبيعة التي فطرت عليها فأدوارها تنحصر فقط في محيط الأسرة.

وتساهم المرأة في إعادة إنتاج الأدوار الاجتماعية من خلال التفاعل المتواصل بين الجانب الوظيفي والأسري سعيا منها لتحقيق التوازن وينعكس ذلك داخل الأسرة ومحيط عملها.

وعليه من أجل رفع مستوى تثمين جهود المرأة العاملة من الناحية الوظيفية والأسرية يمكن تقديم مقترحات و توصيات حول المرأة العاملة والتوازن بين الوظيفة والأسرة كالاتي:

ضرورة تفعيل الأطر المؤسسية التي تدعم أدوار المرأة العاملة كتوفير خدمات الروضة والحضانة مما يساهم في ضمان توزيع متوازن لأدوارها .

تعزيز لسياسات العمل التي تدعم المرأة العاملة من خلال توفير بيئة عمل مرنة مثل نظام الدوام المرن، قابلية العمل عن بعد، وعطل الأمومة.

تفعيل دور الدراسات حول قضايا المرأة العاملة في إطار العمل والأسرة .

تعزيز دور وسائل الإعلام من خلال إعادة تشكيل التصورات الاجتماعية التقليدية التي تحد من التقدم والتميز الوظيفي لديها .

تمكين المرأة العاملة وتثمين تقدمها ونجاحها فالمرأة لها مقومات لتولي مناصب وظيفية ويدفعها نحو تحقيق التميز الوظيفي والأسري.

6. قائمة المراجع:

- Ahmad Zainab Shakil و Jalil Fakhr. (2011). Working women work- life conflict . *Busines Strategy Series* 302-289، (06) 12،
- Arshad Mohammad و all. (2015). Life Satisfaction among working and non working women . *European Journal of Research in Social Sciences*. 127- 121، (01) 03،
- Draxler Weber Nicole و all. (2022). Brriers to Digita Higher Education Teaching And How to Overcome Them - lessons Learned during the COVID-19 Pandemic . *Edu. Sci.* 870، (12)
- N et Elbadr. (2001) .
- S. MCshane, M. G. (2000). *Organization behavior : immerging realities for the workplace revolution*. Irwin MC Grow Hill.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline*. New York: Harbor.
- T J Opie و C M Henn. (2013). Work- family conflit and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators . *SA Journal of Industrial Psychology*. 39-12، (12) 39،
- إحسان دهش جلاب، و آخرون. (2013). *إدارة التمكين والاندماج*. عمان: دار الصفاء.
- الجلندي بن مسعود بن سيف الغرابي. (2022). أسباب التفكك الاسري والاتجاهات العلمية المفسرة له. *IJASOS* 8، (22)، 354.
- أتوني غيدنز. (2005). *علم الاجتماع* (الإصدار 4). بيروت: المنظمة العربية للترجمة.
- انطوني غيدنز. (2005). *علم الاجتماع* (الإصدار 4). (فايز الصباغ، المترجمون) لبنان: المنظمة العربية للترجمة.
- بلقاسم إيمان فاطمة الزهراء. (2017). مصطلح الوظيفة والوظيفية: الإستعمال والمفهوم. *المجلة التعليمية*، 04 (9)، 59.
- جلوب عدنان نبراس. (2017). مؤشرات التمييز ضد المرأة: دراسة ميدانية في جامعة بغداد. *مجلة الدواب* (121)، 570.
- جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور. *لسان العرب* (المجلد 94869). بيروت: دار صادر.
- جورج فريدمان، و ييار نافيل. (1985).
- خالد سعيد أبو هتلة. (2012). أثر السياسات التنظيمية على التمكين الوظيفي لدى العاملين في الدوائر الحكومية.
- المملكة العربية السعودية: دار المأمون.
- عاجب بومدين. (2017). الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة على عمل المرأة خارج المنزل. *ملكرة لنيل شهادة الدكتوراه*، 22. جامعة الجزائر.
- كاميليا عبد الفتاح. (1984). *سيكولوجية المرأة العاملة*. بيروت: دار النهضة.
- نعامة. (1984).
- هيئة الأمم المتحدة. *مكانة المرأة الموظفة في مناصب المسؤولية بالغاادرة العمومية بالمغرب*. موجز تنفيذي.