

المشكلات الاجتماعية للمرأة الموظفة دراسة نظرية اجتماعية**لمى زامل عبدالكريم**

lum21a6004@uoanbar.edu.iq

أ.م.د. صالح شبيب محمد

salhhebeb@uoanbar.edu.iq

جامعة الانبار/ كلية الآداب

المخلص

تناولت الدراسة البعض من المشكلات التي تواجه المرأة والتي اثرت على طبيعة العلاقات الاجتماعية بينها وبين المجتمع المحيط كما تناولت بعض المشكلات التي اثرت على المرأة وجعلها تتعرض الى المشكلات النفسية بسبب تلك العوامل، اذ عاشت المرأة الموظفة العراقية مشكلات تنظيمية كثيرة يرجع سببها في الغالب الى عدم تكييف الموظفة مع البيئة محيطة ومع الأساليب التنظيمية التي ترتبط بها او مع الثقافة السائدة في المؤسسة كذلك ساعات العمل الطويلة التي ال تتمشى مع دورها كما واجهت المرأة التمييز بين الجنسين في العمل كل هذه المشكلات تؤثر على أداء المرأة الموظفة ، والمشكلات الاجتماعية بشكل عام تعتبر هي إحدى العقبات التي تؤثر وبشكل كبير على مردودية المرأة في عملها وداخل الاسرة ، وقد تناولت الدراسة المشكلة من استناداً الى مجموعة من المراجع العلمية،

الكلمات المفتاحية، المشكلات الاجتماعية، المرأة، الوظيفة

Social problems for female employees**Social theoretical study****Lama Zamel Abdul Karim Muhammad****Dr: Saleh Shabib****Anbar University/ College of Arts/ Department of Sociology****Abstract**

The study addressed some of the problems facing women that affected the nature of social relations between them and the surrounding society. It also addressed some of the problems that affected women and made them exposed to and affected by some psychological problems due to these factors, as the Iraqi female employee experienced many organizational problems that were mostly caused by To the employee's

failure to adapt to the organization's surroundings and to the organizational methods that relate to her or to the prevailing culture In the organization, as well as the long working hours that are not compatible with women, and the gender discrimination that women face at work. All of these problems Inevitably affect the performance of the female employee, and there they also affect The study addressed the problem based on a group of scientific references,

Keywords: social problems, women, job

العناصر الاساسية

اولاً: مشكلة الدراسة

كان عمل المرأة سابقاً مرتبطاً في بيتها حسب الأعراف والقيم والعادات الاجتماعية، اما بعد التغير الذي حصل في الوقت الحالي والذي تمثل في الاحتلال الامريكي للعراق عام ٢٠٠٣ تغير ذلك وفقاً للظروف الاقتصادية الزاهنة وما رافقها من تقدم تكنولوجي واجتماعي، الامر الذي مكنها من الخروج للعمل والحصول على مؤهلات علمية وشهادات ذات كفاءة مهنية، ولم يقتصر عملها على مجال معين بل شمل جميع المجالات، المراحل كونهما مسؤولتان عن تنشئة الأفراد وإعدادهم للمستقبل اعداداً صحيحاً لذا شكل خروج المرأة للعمل ارباك حول كيفية التوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجه، وهذا الارباك ادى الى العديد من المشكلات وصلت الى حد التفكك الاسري لذا تعتبر هذا المشكلة جدية بالدراسة ومعرفة ما يمكن تقديمه للحد من بعض المشكلات الاجتماعية والنفسية التي تواجه المرأة الموظفة.

ثانياً: اهمية الدراسة

تتمثل الأهمية النظرية في مشكلات المرأة من خلال جمع المصادر العلمية من اقوال والأفكار التي درست تلك المشكلات دراسة موضوعية، ومعرفة اهم التوجهات التي أخذت في وضع حلول لها وبحثها داخل هذه الدراسة، كذلك وضع النظريات الملائمة للدراسة والتي ساهمت في توجيه الدراسة إلى نتائج مفيدة وعلمية، كما يتم دراسة بعض المشكلات التي لاحظ العلماء تأثر المرأة بها لاسيما الموظفة وكيفية توسيع نطاق تلك المشكلات ، كذلك ملاحظة الباحثة في رصد بعض المشكلات في مجتمع الدراسة وجمع المعرفة العلمية لدراستها بشكل أقرب إلى المجتمع.

ثالثاً: اهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى تحقيق الاتي:

١- التعرف على اهم مشاكل المرأة الموظفة لاسيما فيما يخص صراع الادوار

٢- الاثار السلبية والايجابية التي تعود على المرأة نتيجة خروجها للعمل

٣- التعرف على المشكلات الاسرية والاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة الموظفة المصطلحات العلمية

تعرف المشكلات الاجتماعية لغة: المشكلة، من اشكل عليه الامر، اي التبس عليه الأمر^١
اما اصطلاحاً: هي الحالة الاجتماعية التي تعكس انتهاك القيم الافراد او تعكس احكامهم عليها
من خلال شعورهم بها فيتم اعتبارها مشكلة، كما يمكن وصفها انها شهور الافراد ان احد قيمهم
قد انتهكت^٢

المرأة

كلمة عربية مشتقة من الفعل مرأ ومصدرها المروءة وهي كذلك انثى الرجل، وتقول العرب
لعرب في المرأة ثلاث لغات ، يقال: هي أمرأتها، وهي مرأتها، وهي مرتها، والمرئية: تصغير المرأة
وتقول: إن فلاناً تزوج أمراً ، تريدُ امرأةً كاملةً، كما يقالُ : فلان رجلٌ، أي : كاملٌ في الرجال،
والنُسوةُ والنُسوةُ والنُسوان، ! جمع المرأة على غير قياس ، كما يقالُ، ذلك وأولئك ، والنساء جمع
نسوة اذا كثرن^٣

الوظيفة

هي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات، التي تحددها الجهة المختصة وتتطلب لمن يقوم
بدور الموظف بعض المؤهلات، والاشتراطات المعينة ، اي بمعنى قدر محدد ومخطط من
الاعباء والمسؤوليات يقوم بها الموظف للحصول على هدف معين او جزء من الهدف يتصل
بالصالح العام، او بخدمة الجمهور، المنتفعين بالمرافق العامة^٤

المبحث الاول

المرأة نظرة تاريخية

في الاغلبية الغالبة من المجتمعات قبل الصناعية وفي كثير من البلدان النامية لا تقوم
فواصل محددة بين أنشطة النساء الانتاجية والبيتية. ورغم إقصاء النساء عن ميادين السياسة
والمشاركة المجتمعية العامة، فقد كنّ في أكثر الأحيان يشاركن بصورة فعالة في الإنتاج الحرفي
التقليدي داخل البيت ، وفي النشاط الزراعي بأكمله . غير أن الانفصال بين هذين الاتجاهين قد
بدأ، من الوجهة التاريخية، بتطور الصناعة الحديثة التي استلزمت الفصل بين موقع العمل من
جهة، وملكيته من جهة أخرى. وتميزت هذه المرحلة الحديثة كذلك بالفصل بين المجال العام
والمجال الخاص مما أدى بدوره الى استئثار الرجال بالعمل خارج البيت في المجالات العامة
بأنواعها. وأُنحصر نشاط المرأة واهتماماتها منذ ذلك الحين بالمهام البيتية مثل رعاية الاطفال

^١ محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت ، ١٩٩٤، ص ٣٧٢

^٢ د. معن خليل العمر، علم المشكلات الاجتماعية، دار الشروق للطباعة ، ٢٠٠٥، ص ٨٥.

^٣ عبدالرحمن جواد خضير، مشكلات المرأة العاملة، دراسة ميدانية اجتماعية، مجلة العلوم الانسانية جامعة
بابل، ص ١٤٨

^٤ اسرار عبد الزهرة، ادارة الموارد البشرية ، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ص ١

وإعداد الطعام والتركيز على المشاغل البيتية وصيانتها . وتمتعت النساء الميسورات بالمساندة من جانب الخادمت والمربيات والمرضات . غير أن مشقة العيش كانت ، ومازالت من نصيب الفقيرات في أكثر المجتمعات^١ لقد اختلف وضع المرأة من مجتمع الى آخر عبر التاريخ وقد لعبت الثورة الصناعية دوراً كبيراً في تحرير المرأة يحملها فكراً علمياً يبتعد عن الأفكار الغيبية والدينية كما اقتضت الثورة الصناعية ايضاً الحاجة إلى الكثير من الأيدي العاملة الرخيصة صفة خاصة نظراً لقيام النهضة الصناعية على اساس النظام الرأسمالي الذي دافعه الوحيد هو الربح ومن ثم دخلت المرأة للعمل في الصناعة، وكان لظهور الرأسمالية الصناعية أثراً كبيراً على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية . ففي الطبقة العليا زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة، بينما قامت زوجات الطبقة العاملة كثيراً . فقد كان خروج المرأة للعمل محصوراً في الطبقات الدنيا من المجتمع بسبب الفقر وقسوة الظروف بينما كانت القيم السائدة في اوساط الطبقة المتوسطة والعليا تمنعهن من العمل ومع هذا لم يكن عمل نساء الطبقة الدنيا ليكسبهن أية حقوق^٢

معوقات تمكين المرأة:

إن البحث عن معوقات تمكين المرأة يجعلنا نضع فرضيه نتص على أن هناك مجموعة من العوامل الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والشخصية التي وقفت عائقاً من تمكين المرأة ، ومن تلك العوامل: العوامل الاجتماعية: التي تتمثل في نظرة المجتمع الضيقة والخلفية الثقافية والاجتماعية التقليدية التي حصرت دور المرأة في المجتمعات العربية في المنزل وفي بعض الاعمال البسيطة، وعدم وجود حرية ومساحة كافية للمرأة للاختيار أو للتخطيط لحياتها ومستقبلها دون التحكم فيها ، وفق ثقافة ومورث المجتمعات العربية التي تقوم على " ثقافة العيب والحرام من جهة" وعلى اعتبار المرأة أمّاً وزوجة في المقام الأول، فقد تم حصر دورها الأهم في أسرته فقط، وتحجيم أدوارها الأخرى في نواحي التنمية المختلفة الاجتماعية او الادارية أو السياسية أو الثقافية إضافة الى أن الموروث الاجتماعي السلبي تنعكس أثارة على المرأة مما يمنعها من ممارسة دورها في بناء المجتمع والمشاركة في عملية التنمية التي لا تتم الا بتكامل الأدوار بين كل من المرأة والرجل ، وما زال هذا الموروث يترك أثراً يحتاج إلى عمل جاد لتصحيح المفاهيم المغلوطة لهذه المعتقدات والموروثات ومن ثم الحفاظ على ما هو أصلي منها وتنقيتها مما هو نتيجة تراكمات لا اساس لها من الصحة ، أما العامل الآخر فهو العوامل الاقتصادية والسياسية: وهنا يقع على عاتق الحكومات أهمية إقرار السياسات المتعلقة بالمرأة ، والمشاركة التي تساعد على تحقيق التقدم من خلال التعاون بين الرجال والنساء ، والعمل على تقليص العقوبات القانونية

^١ أنتوني غدنز، علم الاجتماع المدخلات عربية، ط١ بيروت، تشرين الأول ٢٠٠٥، ص ٤٥١- ٤٥٢

^٢ لزغد فيروز، التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، جامعة الجزائر ٢٠١٢، ص ٢٨-٢٩

ضد المرأة ، والعمل على دفع المرأة إلى مراكز القيادات، لذلك يؤدي إلى ضعف الوعي بأهمية تمكين المرأة وضعف عملية بناء وتأهيل قدرات المنظمات النسائية وتحويلها إلى مؤسسات فاعلة ذات قيادات مؤهلة ومدرّبة عامل جوهري في عدم استغلال طاقاتها وتحقيق الاهداف المرجوه . وأخيراً تأتي العوامل الشخصية: على الرغم من اتفاق الباحثين على أن هناك معوقات للمشاركة الفعالة للمرأة في أنشطة المجتمع المختلفة، وإن تلك المعوقات دائماً ترتبط بعوامل اجتماعية وثقافية و اقتصادية وسياسية ، إلا أن هناك معوقات شخصية لدى المرأة وتصوراتها حول قدراتها و أدوارها، وهو ما يحول دون أن تستفيد من الفرص المتاحة امامها للمشاركة الرسمية واكتساب الأدوار والمكانات القيادية ليست فقط التطوعية ، وإنما الرسمية لأنه على الرغم من ما أتاحته القوانين والتشريعات من فرص المشاركة إلا ان المرأة لم تستفد منها على قدر توفرها ، وهو يؤكد على فكرة التمكين والمساعدة الذاتية للحصول على تلك الفرص^١ وفيما يتعلق بالمرأة العاملة في القطاع الحكومي، فقد كشفت النتائج عن المعوقات الثقافية والاجتماعية التي واجهت المرأة - وكان لها انعكاساتها على المستوى التشريعي والقضائي- في سبيل الحصول على حقها في المساواة بالرجل في التعيين في الوظائف الحكومية ، في ظل المناخ الثقافي للمجتمع الذي يرى ان المرأة مكانها المنزل لتربية الابناء ورعاية الأسرة، ومع نضال المرأة من اجل الانخراط في العمل العام، تطورت النظرة في المجتمع نحو عمل المرأة.^٢

دوافع وأسباب خروج المرأة للعمل

العامل الاقتصادي

تعد العوامل الاقتصادية من أهم الاسباب المؤثرة على مشاركة المرأة في عقد للعمل والتي تدفع البعض منهم الى بالعمل الهامش الذي لا يأتي بدخل جيد او ثابت وتعمل على تدني الواقع الاقتصادي للأسرة فضلاً عن عدم قدرة المرأة للحصول على وظائف جيدة وقلّة الحصول على تعليم جيد وضعف اعدادها اعدادها في سوق العمل^٣ بينت الدراسات في هذا المجال أن اهم دافع لخروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية، والمقصود هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الاسرة للاعتماد على دخل المرأة ، ولما لبث الامر أن تغير وقلت قيمة هذا الدافع تدريجياً بزيادة فرص التعليم وبتوسع عدد المشتغلات وكذلك بالتغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة. فقد تبين ان الوظيفة في حد ذاتها أهمية كبرى في حياة المرأة. ففي مقال لأحد المختصين وجد انه عند سؤال ثلاثمائة وخمس وعشرين امرأة عاملة بأن يرتبن عشرة موضوعات حسب اهميتها

^١ خالد احمد عبدالعال، اثر تمكين المرأة السعودية العاملة ومرونة تقييم الاداء ، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية، ص٦

^٢ عبد العشري، الصورة الذهنية الاجتماعية للمرأة في ضوء القانون المصري، ص٦١.

^٣ أحمد سالم الأحمد ، علم اجتماع الأسر بين التنظير والواقع المستمر ، دار الكتب الجديد المتحدة، ط١، بيروت، ٢٠٠٤، ص ١٤٠.

فكانت الوظيفة في مقدمة القائمة وجاءت ظروف العمل الحسنة في المرتبة الثانية بينما جاء ترتيب الاجر المرتفع في المرتبة السادسة و بمناقشة الدافع الاقتصادي يتضح امران: الأمر الاول ان هناك بحوث بينت وجود حاجة مادية ملحة بمعنى ان الاسرة لا يمكنها ان تستغني عن عمل المرأة اذا هو يمثل حاجة حقيقية الى المال. اما الامر الثاني بينت بحوث اخرى ان عمل المرأة لا يعتبر ضرورة او ضرورة قصوى وانما يساعد في رفع المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة. فمن بين البحوث الاولى تبين انه في محيط الموظفات وهن يمثلن الفئة الدنيا من المشتغلات - يكون دخول أزواجهن اقل من دخول أزواج غير موظفات^١

التعليم والتمكين

يعتبر التعليم من اهم العوامل التي دفعت المرأة إلى الخروج للعمل، ذلك لأنه واحد من اعرق الظواهر في تحرير المرأة وتشغيلها في مختلف الاعمال والوظائف ، وهو ايضا مسؤول عما صار يعرف...«الانقلاب النسوي» الذي امتاز به القرن العشرين ، خاصة مرحلة التعليم العالي للمرأة التي أوجدت لديها وعياً واضحاً بذاتها ومكانتها ، ودورها في المجتمع عامه، وقد ترتب على المرأة وتشغيلها في مختلف المهن المتخصصة فالنساء الاكثر جاهزية للمساهمة في النشاط الاقتصادي هن النساء المتعلّمات الراغبات في العمل. يضاف الى ذلك أنه من بين النساء اللاتي لا يملكن الشهادة توجد اكبر نسبة نشاط، حيث أن ٤٢.٧% من النساء اللاتي يتراوح سنهن بين (٢٦ - ٢٩)، واللاتي لا يملكن أي شهادة ، لا يعملن ، بينما هو الحال إلا لنسبة ٧% للنساء من نفس الفئة العمرية واللاتي تخرجن من التعليم العالي . وهذا ما يدل على الارتباط الوثيق بين التعليم والعمل ولقد اهتمت العديد من الدول بالتعليم بصورة خاصة ، أذاً وضعت التعليم من بين اهم الاهداف التي تسعى الدولة الى تطويرها، ومن اجل تحقيق هذه الغاية ، اقرت الدولة بأن كل من التربية والتعليم مصلحة عليا من مصالح الأمة وذات اولوية على غيرها من المصالح الأخرى، ولذلك كانت ولا تزال تحضي في الميزانية العامة للدولة بنصيب وافر في كل عام ، كما أقرت مجانية التعليم لكل من الرجل والمرأة .لقد أدى التعليم الى الحد من الفروق الطبقيّة حيث اتيح لبنات الطبقات المتوسطة ثم الراقية حتى أنتشر بعد ذلك اشتغالهن في شتى المهن ، أين تم التفاعل بينهن في مستوى وسيط وهو مستوى الطبقة العاملة ، ومع الوقت اصبح التعليم من الدلائل التي يحكم بها على مدى تقدم الدول^٢

عوامل اجتماعية

أخذت المرأة تشارك في معترك جوانب الحياة الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية، ويظهر ذلك جلياً وبشكل كبير في المجال التعليمي والمجال الاقتصادي حيث تخرج المرأة الى مؤسسات

^١ احمد سالم الاحمد، المصدر نفسه،

^٢ لزغد فيروز ، التحرّش الجنسي ضد المرأة العاملة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع ٢٠١٢ ، ص ٣٦-٣٧

التعليم وأماكن العمل الأخرى تاركة البيت لساعات طويلة خروج المرأة الى العمل دون تنسيق جيد مع البيت بكل ما يحتاجه الرعاية، تربية وحياة زوجية قد يؤدي الى زعزعه الاسس التربوية والاخلاقية عند الابناء وكذلك ازدياد المشاكل الزوجية حتى تصل الامور احيانا الى التفكك الأسري والسبب هو ان المرأة هي عمود البيت والركيزة التربوية الاولى والمهمة في الاسرة، النشاط الذي من اجله تخرج المرأة من البيت يحدد طبيعة الحياة الاسرية، لا يكفي ان تخرج المرأة من اجل اثبات نفسها في الحلبة السياسية أو الاقتصادية والاجتماعية على حساب الحياة الاسرية. لان الاسرة تبقى هي المجال الاساسي الذي يحتاج للمرأة قبل اي مجال اخر . أن الدوافع الاجتماعية تؤدي دوراً مهماً في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل^١

الدوافع الشخصية:

يعد الدافع الشخصي من الدوافع الرئيسية والمهمة التي تسهم في اشتغال المرأة خارج المنزل وأهمية هذه الدوافع بالنسبة للمرأة العاملة ، اذا لم يكن خروجها الى العمل من دون اهداف وغايات تطمح المرأة لتحقيقها في هذا المجال ، واندفاع المرأة نحو العمل الخارجي وممارسته في شتى الوظائف وعلى اساس وجود حاجة اقتصادية او الترقية الى مركز وظيفي اعلى أو لزيادة الوعي السياسي او لتعزيز مكانتها الاجتماعية ، وكذلك تعزيز شخصيتها وصحتها النفسية وتطوير قدراتها الشخصية والتعليمية وقرب مكان العمل الوظيفي، وقد يعود السبب في اشتغال المرأة الى انه لا يوجد معيل يعيل العائلة وكذلك الى التقدم الصناعي الذي خلف اعمالاً متنوعة تدفع المرأة الى العمل والاستفادة من فرص التدريب التي تنمي مهاراتها^٢

النظرية المفسرة للدراسة.

المطلب الاول: النظرية

نظرية الدور:

ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين إذ تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع، وتعتقد ان سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، فضلاً على ان منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على أدواره الاجتماعية، ذلك ان الدور الاجتماعي ينطوي على واجبات وحقوق اجتماعية، فواجباته يحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحددها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع علماً أنه لايشغل دوراً اجتماعياً واحداً بل عدة أدوار تقع في مؤسسات مختلفة، وأن الادوار في المؤسسة الواحدة لا تكون متساوية بل تكون مختلفة فهناك أدوار قيادية وأدوار وسطية وأدوار قاعدية، والدور يعد

^١ عاجب بومدين، الاثار الاسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت ، جامعة وهران ٢ كلية العلوم الاجتماعية، ٢٠١٧ ص ٣٩-٤٠-٤١، اطروحة دكتوراه غير منشورة.

^{٢٢} زينب بن جغمومة ، تعدد أدوار المرأة وعلاقته بالمشكلات الأسرية، السنة الجامعية ٢٠١٧ ، ص ٢١ ، رسالة ماجستير غير منشورة

الوحدة البنائية للمؤسسة والمؤسسة هي الوحدة البنائية للتركيب الاجتماعي، فضلاً على أن الدور هو حلقة الوصل بين الفرد والمجتمع^١ وتقوم نظرية الدور على أساس مفهوم التفاعل بين الذات والدور من ناحية وبين الأشخاص مع بعضهم البعض من ناحية أخرى، ويتميز الدور بأنه ذو طبيعة معيارية ملزمة كما يتميز ذو طبيعة تنبؤية تمكن من التنبؤ بأنماط السلوك المتوقعة في إطار أدوار معينة، فالفرد يتنبأ عن سلوك متوقع فيعد نفسه لمواجهة بسلوك مناسب، وكثيراً ما تأخذ الأنماط السلوكية داخل حدود الدور شكلاً رسمياً يتناسب مع ما أتفقت عليه الجماعة سواء كان ذلك شعورياً من خلال التنظيمات الرسمية أم لاشعورياً من خلال المعايير والقيم السائدة في المجتمع، ومن ثم فإن سلوك الدور يمثل نمطاً من دوافع الفرد يحاول بها مواجهة مطالب الجماعة، وحيث يؤدي الفرد دوره يخضع لتصوره عن الدور وهو ما تحكمه مجموعة من العوامل من بينها اتجاهاته وقيمه واستعداداته وغير ذلك التي تعد بمثابة موجهات سلوك ولتوقعات الآخرين، وينظر برونر ١٩٥٩ الى سلوك الدور على أنه يمثل الفرد داخلياً الأدوار الاجتماعية كما يدركها إذ يتسق سلوكه الفردي مع توقعات الآخرين ويتحدد هذا الإنساق بدرجة الدقة التي يدرك بها لتشخيص دوره في الجماعة^٢

المبادئ العامة لنظرية الدور:^٣

- ١- الدور هو حلقة الوصل بين الشخصية والبناء الاجتماعي.
- ٢- عن طريق الدور يتصل الفرد بالمجتمع ويتصل المجتمع بالفرد والاتصال قد يكون رسمياً او غير رسمي.
- ٣- تكون الأدوار الاجتماعية متكاملة في المؤسسة عندما تؤدي المؤسسة مهامها بصورة جيدة وكفاءة بحيث لا يكون هناك تناقض بين الأدوار.
- ٤- ان الدور الذي يشغله الفرد هو الذي يحدد سلوكه اليومي والتفصيلي ، وهو الذي يحدد علاقاته مع الآخرين على الصعيدين الرسمي وغير الرسمي.
- ٥- يتحلل البناء الاجتماعي الى عدد من المؤسسات الاجتماعية وتحلل المؤسسة الاجتماعية الواحدة الى عدد من الأدوار الاجتماعية .

النظرة الاجتماعية للمرأة في المجتمعات التقليدية

لقد لعبت القيم والعادات والتقاليد والعصبية القبلية دوراً سلبياً "لدخول المرأة في مجال العمل ، والبعض من هذه الافكار القديمة اخذت حيز كبيراً "من ثقافة المجتمع ومرتسبة في شخصية

^١ رولة مدفوني ، صراع الادوار وعلاقته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة دراسة ميدانية في مدينة أم البواقي ، السنة الجامعية ٢٠١٨ ، ص ٤٤ ، اطروحة دكتوراه غير منشورة

^٢ تهاني أنور أسماعيل السريح ، صراع الادوار والمسؤولية المجتمعية للمرأة العاملة، مجلة إكليل للدراسات الانسانية ، العدد ٨ جزء الاول، ٢٠٢١، ص٨

^٣ احسان محمد الحسن ، النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة ، دار وائل للنشر عمان -الاردن، ط٣، ٢٠١٥، ص٧٤

أفراده وتمثلت هذه النظرة ايضا على ان المرأة أقل منزلة من الرجل ولا تستطيع أن تحل محل الرجل ، والرجل هو الذي يدير شؤون الأسرة ويلبي متطلباتها . غير إن التطورات التي شهدتها المجتمع العراقي في الأونة الاخيرة نتيجة للتحويلات السياسية الاجتماعية الاقتصادية التي حدثت في البلد أثرت في تغير الأوضاع الاجتماعية للمرأة في ما يتعلق بتدعيمها الحياة الاسرية واستقرارها وتغيير مركزها في الأسرة وتغيير نظرة المجتمع عامة والرجل خاصة . مما استحدثت قيم جديدة في التعامل مع المرأة ، لذا أصبحت المرأة عنصراً "فعالاً" في الأسرة ، الأمر الذي اعطى نوعاً "من الحرية وإفراح المجال لها لتكوين ذاتيتها في الأسرة وفي المجتمع . وبهذا اصبح لديها أكثر من دور مما ولد بعض المشكلات الاجتماعية اثرت عليها داخل الأسرة وحتى عليها داخل المعمل^١.

المشكلات النفسية التي تواجه المرأة الموظفة.

بعض الخصائص الفسيولوجية والنفسية للمرأة:

تتميز المرأة بخصائص فسيولوجية ونفسية وتكوينها البيولوجي. وتحاول الباحثة فيما يلي لقاء الضوء على بعض هذه الخصائص من خلال استعراض بعض التغيرات الفسيولوجية والنفسية التي تعترض المرأة اثناء تعرضها لمقتضيات تكوينها البيولوجي ومنها ما يلي :

- ١- المحيض: تتعرض المرأة في اثناء الحيض الالام ومعاناة تلخصها فيما يلي:
 - أ- تصاب اكثر النساء بالأم واوجاع في اسفل الظهر واسفل البطن وتكون ألام بعض النساء فوق الاحتمال مما يستدعي استدعاء الطبيب واستعمال الادوية المسكنة الألم.
 - ب- تصاب كثير من النساء بحاله من الكأبة والضيق اثناء الحيض وخاصة عند بداية. وتكون المرأة عادة متقلبة المزاج سريعة كما ان حالتها العقلية والفكرية تكون في ادنى مستوى لها.
 - ٢- الحمل: ينقلب كيان المرأة اثناء الحمل ويبدأ الحمل بالغثيان والقيء.. وكثيراً ما يكون ذلك شديداً وخاصة في الاشهر الاولى من الحمل وتعطي الام جنينها كل ما يحتاج اليه من مواد غذائية مهضومة جاهزة حتى ولو كانت هي في اشد الحاجة اليها. وقد تصاب الكثير من الامهات نتيجة لذلك بلبين العظام وفقر الدم، كما ان القلب يتحمل اضعاف ما يتحمله قبل الحمل حيث يقوم بدوريتين دمويتين كاملتين. دورة اللأم ودورة الجنين ويتحمل تبعات هاتين الدورتين كما يحصل الكثير من التغيرات الفسيولوجية الاخرى. والتي تعتبر من مقتضيات الحمل الطبيعية^٢
- يعتبر مفهوم الاحداث الضاغطة مرادفاً لمفهوم الضغوط النفسية الاجتماعية ويعتبر هولمز وراهي من الاوائل الذين قدموا هذا المفهوم الى الحياة العلمية بعد العمل الرائد الكانون وسيلي

^١ حمزة جواد خضير ، مشكلات المرأة العاملة - دراسة ميدانية اجتماعية لمعمل السجاد اليدوي في محافظة بابل ، جامعة بابل، مجلة العلوم الانسانية، ص ١٤٩

^٢ حنان عبدالرحيم المالكي، القلق وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى كل من المرأة العاملة في (التعليم) وغير العاملة، جامعة ام القرى - مكة المكرمة، ١٤٢٢ هـ، ص ٤٠-٤١-٤٢-٤٣، رسالة ماجستير غير منشورة

في مجال الضغوط بصفة عامة وعلاقتها بمدى واسع من الامراض الجسمية والنفسية. وقد تبين من دراسة بينجوان ان احداث الحياة الضاغطة تسبب الاكتئاب وخاصة في غياب الدعم الاجتماعي المناسب، وتبين ايضاً ان الضغوط المتعلقة بالفقد هي افضل مؤثر للتنبؤ بالاكتئاب، وقد تبين ان النساء اللاتي عولجن من الاكتئاب ثم اصبن بانتكاسة، وقد تحدثن عن احداثاً حياتية غير مرغوبة اكثر من اللاتي لم ينتكسن، وخاصة في الشهر السابق على الانتكاس.

وهناك من يقسم الضغوط بحسب اثرها الى ضغوط سلبية وضغوط ايجابية :

١. الضغوط الإيجابية :

وهي الضغوط الدافعة والمفيدة للفرد والمنظمة التي يعمل بها الفرد، وتتسم بأنها ضغوط معتدلة تثير الحافز والدافع للنجاح والانجاز، وتعطي الفرد إحساساً بالقدرة على الانتاج، والشعور بالسعادة والسرور، وتؤدي الضغوط المهنية الايجابية الى ارتفاع مستوى فاعلية الاداء لدى الموظفين من الناحية الكمية والنوعية، معاً وتساعد على التفكير وتحافظ على التركيز في العمل وتمد الفرد بالقوة والثقة والتفاؤل بالمستقبل، وتمنحه الاحساس بالمتعة والقدرة على التعبير عن انفعالاته وتزوده بالحيوية والدافعية لاتخاذ قرارات رشيدة .

٢. الضغوط السلبية :

او الضيق فهو عبارة عن الضغوطات التي يواجهها الفرد في العائلة او العمل او في العلاقات الاجتماعية، وتؤثر هذه الضغوطات سلباً على الحالة الجسدية والنفسية وتؤدي إلى عوارض مرتبطة بالضغط النفسي، كالصداع وآلام المعدة والظهر والتشنجات العضلية، وعسر الهضم والارق وارتفاع ضغط الدم والسكري^١ الضغط النفسي والامور الحياتية

يمكن ان يؤدي الضغوط النفسي الى الاكتئاب، سواء أكان هذا الضغط فجائي أو نتيجة بعض الاحداث او بسبب ضغط طويل الأمد . وغالباً ما تكون الاصابة بالاكتئاب امراً شائعاً بعد ستة اشهر من التعرض لظروف حياتية مرهقة . وفي الواقع ، يدفع الضغط النفسي المرء اكثر فأكثر الى الاكتئاب. او قد يثيره^٢

يحتل الاكتئاب الآن المرتبة الرابعة في تصنيف الامراض التي تصيب الناس حسب تقرير منظمة الصحة العالمية ويتوقع ان يصبح في المرتبة الثانية . ان الحياة المعاصرة بما فيها من

^١ اسماء إبراهيمي ، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، جامعة محمد خيضر - بسكرة- كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، ٢٠١٥ ، ص ٦٥-٦٦ ، اطروحة دكتوراه غير منشورة.

^٢ د. كوام مكنزي ، الاكتئاب، كتب طبيب العائلة، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، ١٤٣٤ هـ ، ص ٢٨.

ضغوط نفسية واجتماعية وبيئية وازدياد اعباء المعيشة على الناس وتسارع وتيرة الحياة جعلت اعداد المصابين بالاكتئاب في تزايد مستمر^١

وتشير الاحصائيات الى ان نسبة كبيرة من السيدات لديهن مشكلات نفسية في مقدمتها الاكتئاب وتفسير ذلك هو عدم اقتناع المرأة بدورها كربة بيت والاعباء التي تصادفها اذا عملت خارج المنزل بالإضافة الى مسؤوليات تربية الابناء وكل هذه الامور تتسبب في شعور سلبى لدى المرأة بعدم الرضا عن دورها داخل وخارج المنزل ويرتبط ذلك بزيارة حدوث الاكتئاب.

لنأخذ نلاحظ أن المرأة في علاقتها بالاكتئاب كانت المثال للشئ ونقيضه، فهي أكثر عرضة للأصابة سواء تزوجت أو لم تتزوج ، أنجبت اطفالاً أو لم تنجب ، خرجت للعمل أم جلست بالمنزل ولعل هذا يذكرنا بما يردده بعض المتشائمين: "لن يستريح الانسان اله في قبرة" وان كنا نبادر الى رفض هذا القول ونرى فيه دعوة الى الاحباط، فسيل راحة البال والسلام النفسي موجودة في داخلنا ومن حولنا، ولا ذنب لاحد اذا كنا احياناً نضل الطريق اليها ، ومن وجهة نظري ان التحليل المنطقي للإرتباط بين المرأة والاكتئاب ربما كان وراء انخفاض تقدير المرأة لذاتها في مقابل سيادة الرجل في الاسرة والمجتمع ، وقد يدفعها داك الى محاولة الجمع والتفوق في مجالات عديدة دون الانتباه الى ان قدراتها و امكانياتها محددة، ووضح ذلك فأقول انه يصعب ان يتأتى للمرأة ان تكون موظفة او سيدة اعمال ناجحة وفي نفس الوقت زوجة رائعة، وام مثالية، وربة بيت ممتازة، وطاهية طعام ماهرة وأرى كطبيب نفسي ان المرأة اذا قيمت امكاناتها بموضوعية واعتدال ، وتوصلت الى تسوية او حل "حل يرضي جميع الاطراف" توفق فيه بين هذه المجالات المختلفة ، فأنها في هذه الحالة تستطيع ان تعيش حياة نفسية مستقرة وتحفظ بتوازنها وصحتها النفسية في مواجهة الاكتئاب^٢

الاحتراق النفسي عند الموظفة :

يعد مفهوم الاحتراق النفسي من المفاهيم التي انتشرت بشكل واسع في مجالات الوظيفة ، ويعتبر اول من استخدم هذه المصطلح للإشارة إلى الاستجابات الجسمية والانفعالية لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الإنسانية، والذين يرهقون أنفسهم في السعي لتحقيق اهداف صعبة. إلا ان ظاهرة الاحتراق النفسي قد أخذت بعين الاعتبار منذ سنة ١٩٥٩ في فرنسا من طرف الطبيب العقلي حيث لاحظ بعض الحالات المرضية المرتبطة بالمهنة والتي لم تصنف نوزوغرافيا. وقد صار مفهوم الاحتراق النفسي مصطلحاً واسع الانتشار ، وسمة من سمات المجتمع المعاصر ، فقد بنيت أن هذه الظاهرة الخطيرة تصيب بكثرة أصحاب المهن الاجتماعية والإنسانية ، فتسبب لهم القصور والعجز عن تأدية العمل بالمستوى المطلوب . وبالرغم من تعدد

^١ د. محمد صبري، الاكتئاب، مركز تعريب العلوم الصحية ، دولة الكويت ، سلسلة الثقافة الصحية،

^٢ . لطفى الشربيني ، الاكتئاب المرض والعلاج، الناشر منشأة المعارف الاسكندرية ٢٠٠١ ، ص ٧١-٧٢.

تعريفات مفهوم الاحتراق النفسي إلا أن هناك إتفاقاً على معناه وخصائصه بشكل عام . وفيما يلي نورد بعض التعريفات لمفهوم الاحتراق النفسي . يعرف الاحتراق النفسي بأنه حالة من الإعياء والضعف تصيب الجسد واستنفاد طاقته الحيوية نتيجة المتطلبات التي تفوق قدرة الفرد . وفي نفس الصدد يعرف الاحتراق النفسي بأنه عبارة عن الإرهاق، إستفاد القوة والنشاط لدى الفرد. ويمثل الإحتراق النفسي حسب المرحلة النهائية لعجز الفرد عن التكيف مع مطالب العمل. إذ يعكس الإحتراق النفسي حالة من الإنهاك تحدث كنتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة المستمرة لملقات على عاتق الأفراد بما يفوق طاقاتهم وقدراتهم، ويمكن التعرف على هذه الحالة عبر مجموعة الأعراض النفسية والجسدية التي تصيب الأفراد بدرجة تختلف من فرد الى آخر^١

القلق عند المرأة الموظفة :

شهد القرن الماضي قفزات سريعة من التطور والتقدم في كثير من النواحي الحياة فقد شهد الحرب العالمية الاولى عام ١٩١٤ والحرب العالمية الثانية عام ١٩٤٠ والتي تمخضت عنهما هزات اقتصادية واجتماعية وسياسية كبيرة. ولقد صاحب كل ذلك تغيرات البيولوجية واخرى تكنولوجية، واكبها تطورات واكتشافات علمية مذهلة، حتى سمية هذا العصر بعصر الانفجار المعرفي او عصر ثورة المعلومات ، كما صاحب كل ذلك تطور ملحوظ في وسائل الاتصال والمواصلات حتى اصبح الجنس البشري وكأنه يعيش في قرية تكنولوجية واحدة. ولقد واكب هذا التغير تغيرات في النشاطات الانسانية، تولد عنها حدوث تغيرات في السلوك والاتجاهات والادوار الاجتماعية، استطاع البعض ان يتوافق معها او يسايرها، وفشل البعض الاخر في ذلك، وينطبق هذا على كل انسان ذكراً كان ام أنثى. وقد تكون المرأة اشد تأثراً او اعمق استجابة لهذه التغيرات ربما لحساسيتها لكل تغير طرأ على الحياة وربما خروجها من بيتها للعمل.^٢

مشكلات اجتماعية

ضغوط العمل

هي عبارة عن اختلال وظيفي في المنظمة او المؤسسة التي يعمل بها الفرد ويؤدي هذا الاختلال الى انخفاض مستوى الرضى الوظيفي وضعف الاداء وانخفاض مستوى الفاعلية . كما تعرف ضغوط العمل بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلباً على اداء الفرد في العمل ومنها غموض الدور، صراع الدور ظروف العمل البيئية ، عبئ العمل، العلاقات الشخصية في العمل ، هذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي للفرد.

^١ طايبي نعيمة ، علاقة الاحتراق النفسي ببعض الاضطرابات النفسية و جسدية لدى الممرضين ، جامعة الجزائر، ٢٠١٣ ، ص ١٥ ، اطروحة دكتوراه غير منشورة

^٢ حنان عبد الرحيم المالكي، القلق وعلاقته ببعض المتغيرات لدى كل من المرأة العاملة في (التعليم) وغير العاملة، جامعة ام القرى - مكة المكرمة، ١٤٢٢ هـ ، ص ٤٠-٤١-٤٢-٤٣ ، رسالة ماجستير غير منشورة

وضغوط العمل جزء من بيئة العمل المادية والنفسية وهو احد المصادر التي تتسبب في حوادث وأمراض عمل متنوعة منها الجسدي ومنها ما هو نفسي تنعكس اثارها سلباً على الفرد والمنظمة^١

ومن اهم المواقف الضاغطة التي تتعرض لها المرأة الموظفة تتمثل المواقف الضاغطة في جملة الظروف والاحداث المرتبطة بالحياة المهنية للمرأة العاملة ، داخل اطار العمل والتي تمارس عليها ضغوطا بمستويات معينة، ومن اهم هذه المواقف الضاغطة.

- عبء العمل : يتمثل في متطلبات العمل المادية والمعنوية.
- توتر العلاقات الانسانية: تتمثل في الصراعات المؤدية إلى اضطراب العلاقات المهنية والإنسانية مع الزملاء والمسؤولين.
- ضعف التكوين : ونقص البرامج والامكانيات : تحتاج المرأة العاملة لإمكانيات العمل، حتى تستطيع اداء مهامها، إضافة الى حاجتها الى برامج عمل ، محددة وواضحة ، والى تكوين مستمر لمسايرة المستجدات.
- الوضعية المدنية : يقصد بها الخصائص الشخصية (عزباء، متزوجة، مطلقة، أرملة) التي تميز كل امرأة عاملة عن غيرها من العاملات ، حيث تؤدي بها الى استعمال طريقة معينة للتعامل مع مواقف الضغط المهني^٢
- استغلال المرأة الموظفة مادياً

يقول الداعية الشيخ محمد الماجد : لا يجوز أخذ راتب الزوجة بالقوة والتهديد مهما كانت الاسباب وذلك استناداً لقول الرسول محمد (صلى الله عليه وسلم) : "لا يحل مال امرئ مسلم إلا بطيب نفسه. " والزوجة التي تريد إعطاء زوجها أو مساعدته بجزء من مالها فلها الحرية الشخصية بذلك ولكن بشرط ألا يكون غصباً أو كرهاً. " وأضاف " أن راتب المرأة من حقها لأنها هي من تتعب الأجل الحصول عليه وأحياناً تضحي بوقتها وتحاول ان توفق بين عملها والمنزل من اجل المحافظة على البيت والعمل وهذا يكلفها الكثير من الوقت والجهد. وكذلك نصح أن لا يكون المال دائماً نقطة خلاف بين الزوج والزوجة كما يحدث مع الكثيرين وبسبب الحساسية الزائدة والخلافات المستمرة التي تعكر صفو الحياة بينهما ، وقال: "هناك رجال- هداهم الله - يفضلون الزواج من موظفة وذلك لاستغلالها وأخذ راتبها وهذا لا يجوز بالطبع^٣ التهميش بالصورة عامة هو مصطلح يوصف الواقع الاقتصادي والاجتماعي الذين يسكنون خارج الأطر الاجتماعية،

^١ د. صغير جميلة، القلق لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم :بين الواقع المهني والقيم الاجتماعية، الجزائر

مجلة القيس للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد الثاني، ص ١٣٣

^٢ صغيرة جميلة، القلق لدى المرأة العاملة، مصدر سابق، ص ١٣٤

^٣ د معن خليل العمر ، علم اجتماع الجندر ، الشروق، سدي استراليا ٢٠١٤ ، ص ١٧٩

التقليدية، ويعني حرمان الأفراد من الأصول الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، كما يعني أيضاً تهमيش المرأة ما يؤدي الى الحيلولة دون القيام بأدوارهم الاعتيادية ويدفعهم الى العمل في مهن هامشية يحصلون على أجر غير مناسب ولا يتألم مع الظروف المعيشية التي تمر بها المرأة.^١

الخوف الاجتماعي

ان المخاوف الاجتماعية هي خوف من مواقف اجتماعية بعينها ، وهذه المواقف تصبح مصدر تهديد ، وتصاحبه تغيرات فيزيولوجية حادة، تقضي الى مخاف مرضية اخرى ، وتنتهي الى التجنب والعزلة والاكتئاب ، ولها مكونات معرفية، ومكونات انفعالية ومكونات حركية تشير الى النشاط المفرط للجهاز العصبي اللاإرادي ، فالخوف او الرهاب الاجتماعي هو خوف شديد غير مقبول من مواجهة الآخرين والتعامل معهم، او التحدث إليهم ، وتجنب المواقف الاجتماعية باعتبارها مواقف تقييمية تهديدية للفرد ، لانه يعتقد أنه موضع فحص وتقييم الآخرين له، أن خوف المرأة الموظفة في قطاع التعليم من تقييم الآخرين لها وانتقاداتهم (المدير/ المفتش/ أولياء التلاميذ) من جهة وافراد اسرتها خاصة الزوج اذا كانت متزوجة يجعلها تسعى لأثبات ذاتها في العمل والتعبير عنها إضافة الى المهارات اللفظية وضرورة الحديث امام الآخرين وإليهم، وهذا ربما لم تتعود عليه كما يجعلها تسعى لإرضائهم على حساب نفسها وهي تحاول أن ترضي الجميع على حساب نفسها وصحتها ، فهي تشقى من أجل أن تسعد أسرتها وتؤدي عملها الخارجي على اكمل وجه، إلا أن هذا لايمكن تحقيقه في غالب الأحيان . مما يؤدي الى اصابتها بالاكتئاب. حيث يتطلب العمل اثبات الذات والتعبير عنها اضافة للمهارات اللفظية وضرورة الحديث الآخرين وإليهم . . وهذا لم تتعود عليه المرأة سابقاً . كما ان حالات أخرى تجد صعوبات في إتخاذ القرارات والاعتماد على النفس.. وتسبب لها بعض المواقف المهنية التي تتطلب قرارات عملية معينة قلقاً شديداً واضطراباً لأن تلك المواقف المرتبطة بالحياة العملية لم تتعود أن تتصرف فيها بنفسها^٢

تتفاقم حالات العنف بسبب اوضاع المرأة وتقاطع العديد من العوامل الاجتماعية والاقتصادية. تواجه المرأة حول العالم ، بغض النظر عن مركزها ، وطبقتها الاجتماعية، وسنها وطائفتها وديانتها، العنف في معظم نواحي حياتها، أكان في المنزل او المدرسة او مكان العمل، او الشارع او المؤسسات الحكومية ، او خلال فترات النزاع او الازمات. تعاني المرأة ايضا من العنف طيلة حياتها اذ ان هذه المشكلة تطال الفتيات والمسنات على حد سواء. لكن فئات معينة من النساء تواجه أشكالاً مختلفة منهن العاملات في القطاعات الحكومية التي يتعرضن الى

^١ محسن عوض ، قضايا التهميش والوصول إلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، مقاربات جديدة لمكافحة

التهميش في العالم العربي، ٢٠١٢ ، ص٣

^٢ د. صغير جميلة، القلق لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم :بين الواقع المهني والقيم الاجتماعية مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية ، جامعة يحي فارس الجزائر ، العدد الثاني، ص ١٣٢-١٣٣ مصدر سابق

بعض العنف اللفظي^١ وللعنف ضد المرأة أشكالاً متعددة ومتنوعة، يصعب جمع وتصنيف وتحليل كافة البيانات والمعلومات المتعلقة به بالقدر الذي يسمح بإصدار إحصائيات دقيقة بشأنه، إذ تسهم المنظومة الثقافية والدينية والأسرية، وكذا حالات عدم الإبلاغ في التغطية على الكثير من حالات العنف الممارس ضد النساء، () أن العنف ضد المرأة هو ذلك الفعل الموجه إلى النساء بشكل خاص ويتسم بدرجات متفاوتة من الاضطهاد والتمييز والعوانية والقهر، وبالرغم من اختلاف الألفاظ والمسميات في تعريف العنف فإن معناه واحد ويشير للعنف الموجه ضد المرأة بواسطة أحد أفراد الأسرة، وغالباً ما يكون هو الزوج ، ولغرض هذا البحث يمكن تعريف العنف داخل الأسرة انه اعتداء أو أذى ضد النساء بكافة أنواعه والاجتماعي واللفظي والاقتصادي والجنسي يحرمها من المشاركة الطبيعية بالأسرة والمجتمع ويمارس العنف ضد المرأة في كل المجتمعات، وتزداد درجة العنف وشدته من مجتمع الى آخر^٢

التحرش الجنسي

ان الامور المهمة التي تكشف مؤخرًا فيما يتعلق بطبيعة ونطاق حالات العنف والتحرش الممارسة ضد النساء، وردود الفعل التي أثارها الامر في جميع أنحاء العالم، برزت بعد فترة وجيزة من القرار الذي اتخذته منظمة العمل الدولية بأن تدرج في جدول أعمال الدورة الحالية للمؤتمر ودورته الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) بنداً بشأن وضع معيار يرمي الى القضاء على مثل هذه التجاوزات . في العمل وترد مسائل المطروحة على المحك في التقارير المقدمة الى المؤتمر لهذه المناقشة ، على ان يحدد المندوبون حصيلتها. غير انه يتوقع من منظمة العمل الدولية خلال مؤتمر المنوية للعام القادم ، عندما سيتبوا مستقبل العمل مكانة الصدارة ، ان تزود نفسها بصكوك جديدة من شأنها أن تكون ، ان استخدمت بكامل امكاناتها ، ذات اهمية جوهرية في التحدي الرامي إلى ضمان ان يكون المستقبل خالياً من اي نوع من انواع التجاوزات التي تكون النساء أولى ضحاياها . ومن شان ذلك ان يضيف قوة يعتد بها في سبيل الدفع المتجدد قدماً نحو المساواة.^٣

صراع الادوار:

يعرف كاتزو كان ١٩٦٦ صراع الدور بأنه عدم التوافق بين اثنين او اكثر من التوقعات او الطلبات فاتخاذ احد منهم يجعل القبول أو اداء الآخر أكثر صعوبة ان لم يكن مستحيلًا . ويرى هيجان * ١٩٩٨ أن صراع الدور يحدث عندما تتعارض مطالب العمل التي يجب على الفرد القيام بها وفقاً لتعليمات وتوجيهات المنظمة وبعض المواقف او المطالب الأخرى دخل المنظمة

^١ سلسلة نشرات إعلامية حول الصحة والحقوق الجنسية والأنجابية، العنف ضد المرأة

^٢ . حنان أمين أسماويل ، ملامح العنف ضد المرأة (عربياً وعالمياً) استعراض لبعض الأدبيات البحثية في

العلوم الاجتماعية، ص ٣٢٢

^٣ مكتب العمل الدولي جنيف، مبادرة المرأة في العمل :الدفع قدماً نحو المساواة ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة

١٠٧، ٢٠١٨ ، التقرير الاول ، ص ٢٠

والتي تختلف عن عملة الأساس أو تتعارض مع قناعاته الشخصية. ويعني به التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد من الرئيس المباشر للموظف . او تعدد التوجيهات عندما يكون الرؤساء المشرفون أكثر من شخص مما يشعره بعدم الاستقرار ويجعله يقع تحت ضغوط مستمرة تستلزم إعادة توفيقها للتخلص من الضغط. ويرى هونت (١٩٦٧)* أن صراع الأدوار عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية. بين هذه الأدوار بعض الخلط والاختلاف والصراع. وتعرف سامية الساعاتي (١٩٧٢) صراع الأدوار بأنه "ذلك الموقف الذي يدرك فيه شاغل مركز معين أو لاعب دور بعينه أنه يواجه بتوقعات متباينة" وتذكر سامية الساعاتي مثلاً لتعدد التوقعات وكثرتها لدى الأم العاملة حيث تواجه كثير من التوقعات والمتطلبات من المحيطين بها (الزوج، الأولاد، جهة العمل، الأسرة، الأصدقاء، الجيران) وتعتقد سهير كامل وسلوى عبد الباقي (١٩٨٥) أن صراع المرأة العاملة نتاج للتناقض بين الطموح الشخصي ومشاعر الذنب إذا حاولت المرأة التخلص من مسؤولياتها الأسرية. فقد نشأت على أنها المسؤولة بالعمل خارج بيتها بحثاً عن ذاتها وأملاً في تحقيق مستوى اجتماعي واقتصادي أفضل لها ولأسرتها ، تكون مطالبة بنفس القدر على الأقل بالوفاء بمسؤولياتها كاملة أتجاه الزوج والأولاد وإدارة البيت^١

المشكلات المنزلية

تعرف المشكلات الأسرية على أنها " حالة من الاختلال الداخلي والخارجي التي تترتب عليه حاجة غير مشبعة عند الفرد عضو الأسرة أو مجموعة الافراد بحيث يترتب عليها نمط سلوكي أو مجموعة انماط سلوكية يعبر عنها الفرد أو مجموعة من الأفراد المتعاملين معه بكيفية تتنافى مع الاهداف المجتمعية ولا تسايره، وما يحصل بين الزوجين من النزاع الذي يسبب التقاطع والتهاجر ويؤدي الى الفراق والطلاق وضياع الحقوق وتشتت الأسر () ومن اسباب هذا المشكلات هي الواجبات المنزلية فقد تصنف على انها واجبات المرهقة ، المصنفة على أنها وظائف متدنية، المرتبطة بالمرأة ويرجع الامر الى توزيع الادوار حيث أن التسلسل هرمي لدور الرجل في المجال العام،، الناتج عن التحرر من الواجبات الثابتة التي تستهلك الكثير من الوقت واما الدور المنزلي للمرأة في المجال الخاص ، الذي يستهلك المرأة جسدياً ونفسياً ويحرمها من ممارسات الاعمال الأعلى شأنًا، ولقد ادى هذا الترتيب الهرمي الى استمرارية احتكار الرجل لمراكز السلطة أما المرأة فتتمثل بالأدوار الهامشية الضعيفة التي أنيطت بالمرأة ووضعها في مكانة أدنى، وتبقى المرأة من ضمن الفئات الأكثر تمييز المبني على الجنس^٢

^١ بوراس أسية ، شريفى سمية، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة ، مجلة الابراهيمى للدراسات

النفسية والتربوية، جامعة محمد البشير الابراهيمى برج بوعرييج ، العدد ٢٠١٩ ، ص ٩٦

^٢ سماء جميل رشيد ، آليات حماية السلطة الذكورية في البناء العشائري ، مجلة التراث العلمي العربي ، العدد ٤٢ ، العراق، ٢٠١٩م، ص ٧٤.

ويرى الباحثون ان هنالك مجموعة من المشكلات التي تحدث داخل الاسرة والتي تصيب دور الافراد في الاسرة ويرجع ذلك الى تغيير النمط السائد في الاسرة ومن ابرز المشكلات على الصعيد السلوكي والعاطفية هي المشكلات التي تتعرض لها المرأة العاملة نتيجة انخفاض مشاعر الحب والسعادة والتعاون بين الزوجين. انخفاض روح التعاون تدريجياً بين الزوجين بعد الزواج. تعارض الانماط السلوكية الزوجين حول أساليب التنشئة الاجتماعية إتجاه تربية الأطفال وطرق اتخاذ القرارات ومعاملة الآخرين. اختلاف الصفات والقيم والعادات والتقاليد بين الزوجين بما يؤدي الى نشأة الصراع وتفكك وانحلال الأسرة. تؤثر هذه المشكلات على علاقتها بالأبناء والأهل والاصدقاء والجيران ويعوق من التوافق والتكيف الاجتماعي لديها.^١

تربية الاطفال

لقد أدى خروج المرأة الى الوظيفة وارتفاع اعداد النساء الموظفات خارج الأسرة ، الى حدوث خلل وأرتباك في اهم واجبات الأسرة وهو رعاية الاطفال ، فالمرأة العاملة تترك طفلها الرضيع عند أمها او جارتها أو خادمتها وحين يصل إلى سن الرابعة تلحقه بإحدى دور الحضانة ، بما فيهم المريض وغير النظيف والقضية هنا ليست في خروج المرأة للعمل أن بقائها في البيت ، وإنما هي قضية الطفل الذي تخرج أمه للعمل دون ان يستعد المجتمع بما فيه الكفاية لهذه النقلة الواسعة ، ودون ان يعد البديل للأم في رعاية الأطفال ، أصبح ان الحكومات قد بدأت في أعداد دور الحضانة الحكومية ، ولكنها ولا شك حضانات قليلة العدد ، ضعيفة الإمكانيات ، والغالبية منها لا تزيد على أنها أمكنة الإيواء أكبر عدد من الأطفال ، وفي أصغر قدر ممكن من المساحة ، وتحت إشراف غير تربوي ، مما نتج عنه أن فقد الطفل جو الحب والعطف والاهتمام والأمان ، كما فقد الغذاء الجيد والرعاية البدنية والنظيفة ، والنظافة العامة^٢ وعن تأثير ذلك على الاطفال تقول :ان التكوين الاساسي للمرأة يحملها عبء الإنجاب ، وبالتالي تربية الاطفال ، وهذا ما ادى الى ظهور المشكلة المتعلقة بالعمل ، فهي المسؤولة عن اطفالها ، وعن دافع الأمومة عندها، وعدم قدرتها على إرضاء هذا الدافع بسبب العمل وغيابها الطويل عن البيت، وبالتالي تقصيرها بواجباتها اتجاه اطفالها وحقوق زوجها وأسرته، كل ذلك ولد لديها قلقاً نفسياً دائماً، واضطراباً عاطفياً ، لذلك فهي تشعر بالذنب تجاه اطفالها، وأصبح همها الوحيد أن تقوي علاقتها بهم خلال وجودها في بيتها، محاولة منها للتعويض عن غيابها عنهم، وهذا الامر دعاها لان تكون حائرة قلقة مشتتة الذهن، ما جعلها تفقد تركيزها في واجباتها الموكلة إليها في العمل، ما أدى إلى فقدانها النجاح في الحياة العملية، وامتعاظ المسؤولين من إهمالها وتقصيرها ، الأمر الذي أثر سلباً في تقدمها في السلم الوظيفي ، وبانت زميلاتها أفضل منها حالاً ، لانهم لا

^١ د. آية محمود علي أبو الوفا ، نحو برنامج إرشادي مقترح في طريقة العمل مع الجماعات للتخفيف من المشكلات الاسرية التي تواجهها المرأة العاملة، ص ٧٨٣

^٢ د. زينب ابراهيم العزبي علم الاجتماع العائلي مصر – جامعة بنها ، ط١، ٢٠١٩ ص ٢٤١

يعيشون حالة التشتت الذهني التي تعيشها ، مع أنها تمتلك الكفاءات نفسها ، وربما أفضل منهم.^١

الحلول لتخفيف عبأ الدور الاجتماعي للمرأة الموظفة

١- التوازن بين الحياة والعمل:

يعتبر تحقيق الفرد والتوازن في حياته والتمتع بها تحدي كبير بالنسبة له وهذا راجع إلى الأفراد الذين لديهم انضباط بساعات العمل اليومية ويعد التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية من القضايا الهامة والحساسة لدى الموظف، والمؤسسة فكلاهما لديه متطلبات عديدة تحتاج إلى أسس متعددة لضبط التوازن بينهما، فترى الموظف مثلاً يواجه تحدي في تلبية المستلزمات الشخصية له ولعائلته والمؤسسة المختلفة، واحتياجات أسرته في إطار الإمكانيات التي تملكها المؤسسة بما يحقق أهدافها المرجوة. تواجه العديد من التحديات في تلبية واجبات الموظف للعمل، وتحديد الأجور العادلة التي تلبي احتياجاته وقد أشار بعض المختصين إلى أن التوازن بين جودة الحياة الوظيفية والشخصية أثر إيجابياً على الموظفين والمؤسسة بشكل عام، فهو يؤدي إلى التزام الموظفين داخل العمل ويقلل من معدل دوران العمل ويخفض ضغوط العمل ومعدل الغياب والصراعات ويعمل على زيادة رضا العاملين وتحسين مستوى الأداء والارتقاء بالحالة المادية والاقتصادية من خلال الزيادة الإنتاجية وفعالية الجودة في حياته الوظيفية. حيث تجد أن بعض المؤسسات تساعد الموظفين على التوفيق بين مستويات العمل والعائلة وتحسين صحتهم واستمتاعهم بالحياة بعدة طرق مشتملة على:

١- السماح للموظفين بالعمل الجزئي ومشاركة العمل

٢- السماح للموظفين بقضاء بعض ساعات العمل في المنزل

٣- السماح بساعات عمل مرنة في الموقع

٤- تخصيص حسابات مالية لرعاية الموظفين.

ولهذا فتحقيق جودة الحياة الوظيفية في أعلى مستوى لها أكدها الباحثون بإيجاد التوازن بين العمل والحياة الشخصية الذي يشكل أساساً لجودة الحياة الوظيفية وأكدوا على استعمال مختلف المناهج والأدوات لتحقيق هذا التوازن بحيث يحس الفرد بالرضا المتوازن بين عمله وحياته الشخصية، وهكذا يصبح مستغرق في عمله، وملتزماً في المؤسسة ويسعد بالانتماء إليها، وبذلك يصبح مكان العمل أساساً لتكوين العلاقات الاجتماعية، ويعزز سلوك الموظفين مما يؤثر إيجاباً على أداء المؤسسات وبالتالي الوصول إلى تحقيق جودة الحياة الوظيفية.^٢

٢- الإستقامة التنظيمية:

^١ عثمان محمد عورة، عمل المرأة بين ضوابط الشرع وضغوط الواقع ، ١٤٢٨م - ٢٠٠٧م ، ص ٨٠-٨١

^٢ مرغيت فاطمة الزهراء، بو عشير لبنى، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بتنمية الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي -ببعض جامعات الجزائر، السنة الجامعية ٢٠٢٠/٢٠١٩، ص ٣٥-٣٦

تعددت رؤى الباحثين حول مفهوم الإستقامة التنظيمية وفيما يلي عرض لبعض تلك المفاهيم :
فقد عرف الإستقامة التنظيمية على أنها مصطلح تستخدم لإظهار القدرة أو التفوق، وهي مظهر من مظاهر العادات والرغبات التي تنتج أمور إيجابية على المستويين الفردي والتنظيمي، وتعرف أيضا بأنها كل ما يتعلق بالعدالة والمنافسة النزيهة والتصرفات السليمة لأعضاء المنظمة في بيئة العمل . أن الإستقامة التنظيمية هي من أفضل الصفات التي تميز العنصر البشري ، في حين عرفت التنظيمية هي أفضل الصفات التي تميز العنصر البشري ، في حين عرف الإستقامة التنظيمية بأنها تعنى مكان العمل الإيجابى ، والذي هو مفيد لصحة الموظف ولطبيعة فكره ، وأيضا تعرف الإستقامة التنظيمية بأنها هي تلك المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تحكم العمل الذي يتم تنفيذه في بيئة العمل وهناك خمسة أبعاد للإستقامة التنظيمية (التفائل، الثقة، النزاهة، والرحمة، والتسامح) حيث أن :

التفائل : يعبر إلى مدى شعور العاملين بالمنظمة بأنهم سوف يكونون ناجحين في القيام بمهامهم عندما يواجهون تحديات كبيرة . كما يعتبر التفائل مفهوماً إيجابياً في السلوك التنظيمي، فهو متغير تكافح من خلالها المنظمات لمواجهة التغيرات البيئية لتظل قادرة على المنافسة ، فمن خلال التفائل يستطيع الموظف البقاء في مجال العمل ، حيث يتولد شعور داخلي لديهم وقت الأزمات بأنه يستطيع مواجهتها وتحديها

الثقة : هي إيمان الفرد والقائد التنظيمي بأهداف وقرارات وسياسات المنظمة والثقة المتبادلة بين بعضهم البعض من حيث والسلوك . كما تعرف بأنها الشعور الشامل بإستحقاق المنظمة بوصفها كيانا لتكون مؤتمن وفقا لإدراك الموظف .

النزاهة : تشير إلى الصدق، وحسن الخلق، والإحترام الشائع في المنظمات من خلال تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض ، كما عرفها بأنها الإلتزام في العمل وفقا لمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية، فالنزاهة على المستوى الفردي تعنى الدفاع عن ماهو منصف وعادل ومقبول.
الرحمة : هي صفة فرعية يجب أن تتواجد في كل فرد أو جماعة وتعنى الملاحظة، والشعور بمعاناة الآخرين، والعمل على تخفيف تلك المعاناة عنهم من خلال التفاعل بينهم مما يؤدي إلى تعزيز مشاعر الترابط .

التسامح : يعنى قبول الإعتذار بصدق عن الأخطاء التي يحدثها الموظف وهي بمثابة فرصة للمنظمة للحصول على مستويات أعلى في الأداء، كما يشير التسامح إلى التصرفات التي تهدف إلى كسر أو منع سلسلة من الأحداث الناتجة عن التفاعل البشري^١

^١ عبدالعزيز على مرزوق، وآخرون ، أثر لاستقامة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ، ص ١٩٤ - ١٩٥

النتائج

- ١- تعاني جميع النساء من مشكلات اجتماعية وصراع ادوار
- ٢- تمثل ضغوط العمل اكثر المشاكل التي تولد مشكلات نفسية
- ٣- تعاني المرأة من قلق دائم اتجاها دورها الاجتماعي والوظيفي

توصيات

- ١- ضرورة المرأة واخذ بعين الاعتبار التركيبية البيولوجية المختلفة عن الرجال
- ٢- توجيه العاملين في الوظائف كافة بضرورة احترام المرأة ،
- ٣- ضرورة اعادة النظر بدورها الاجتماعي داخل المجتمع

المصادر

- ١- محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت ، ١٩٩٤ ،
- ٢- د. معن خليل العمر، علم المشكلات الاجتماعية، دار الشروق للطباعة ، ٢٠٠٥ ،
- ٣- عبدالرحمن جواد خضير، مشكلات المرأة العاملة، دراسة ميدانية اجتماعية، مجلة العلوم الانسانية جامعة بابل،
- ٤- اسرار عبد الزهرة، ادارة الموارد البشرية ، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ص ١
- ٥- أنتوني غدنز، علم الاجتماع المدخلات عربية، ط١ بيروت، تشرين الأول ٢٠٠٥ ،
- ٦- لزغد فيروز، التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، جامعة الجزائر ٢٠١٢ ،
- ٧- خالد احمد عبدالعال، اثر تمكين المرأة السعودية العاملة ومرونة تقييم الاداء ، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية،
- ٨- عبد العشري، الصورة الذهنية الاجتماعية للمرأة في ضوء القانون المصري،
- ٩- أحمد سالم الأحمد ، علم اجتماع الأسر بين التنظير والواقع المستمر ، دار الكتب الجديد المتحدة، ط١، بيروت، ٢٠٠٤ ،
- ١٠- لزغد فيروز ، التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع ٢٠١٢ .
- ١١- عاجب بومدين، الاثار الاسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت ، جامعة وهران ٢ كلية العلوم الاجتماعية، ٢٠١٧ .
- ١٢- زينب بن جغمومة ، تعدد أدوار المرأة وعلاقته بالمشكلات الأسرية، السنة الجامعية ٢٠١٧ ، رسالة ماجستير غير منشورة
- ١٣- رولة مدفوني ، صراع الادوار وعلاقته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة دراسة ميدانية في مدينة أم البواقي ، السنة الجامعية ٢٠١٨ ، اطروحة دكتوراه غير منشورة

- ١٤- تهناني أنور أسماعيل السريح ، صراع الادوار والمسؤولية المجتمعية للمرأة العاملة، مجلة إكليل للدراسات الانسانية ، العدد ٨ جزء الاول، ٢٠٢١
- ١٥- احسان محمد الحسن ، النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة ، دار وائل للنشر عمان - الاردن، ط٣، ٢٠١٥،
- ١٦- حمزة جواد خضير ، مشكلات المرأة العاملة - دراسة ميدانية اجتماعية لمعمل السجاد اليدوي في محافظة بابل ، جامعة بابل، مجلة العلوم الانسانية .
- ١٧- حنان عبدالرحيم المالكي، القلق وعلاقتة ببعض المتغيرات لدى كل من المرأة العاملة في (التعليم) وغير العاملة، جامعة ام القرى - مكة المكرمة، ١٤٢٢ هـ ، رسالة ماجستير غير منشورة
- ١٨- اسماء إبراهيمي ، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، جامعة محمد خيضر - بسكرة- كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، ٢٠١٥ اطروحة دكتوراه غير منشورة.
- ١٩- د. كؤام مكنزي ، الاكتئاب، كتب طبيب العائلة، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، ١٤٣٤ هـ .
- ٢٠- د. محمد صبري، الاكتئاب، مركز تعريب العلوم الصحية ، دولة الكويت ، سلسلة الثقافة الصحية،
- ٢١- لطفى الشربيني ، الاكتئاب المرض والعلاج، الناشر منشأة المعارف الاسكندرية ٢٠٠١
- ٢٢- طايبي نعيمة ، علاقة الاحتراق النفسي ببعض الاضطرابات النفسية و جسدية لدى الممرضين ، جامعة الجزائر، -٢٠١٣ ، اطروحة دكتوراه غير منشورة
- ٢٣- حنان عبدالرحيم المالكي، القلق وعلاقتة ببعض المتغيرات لدى كل من المرأة العاملة في (التعليم) وغير العاملة، جامعة ام القرى - مكة المكرمة، ١٤٢٢ هـ. رسالة ماجستي منشورة
- ٢٤- د. صغير جميلة، القلق لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم :بين الواقع المهني والقيم الاجتماعية، الجزائر مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد الثاني، ص ١٣٣
- د معن خليل العمر ، علم اجتماع الجندر ، الشروق، سدي استراليا ٢٠١٤ ،
- ٢٥- محسن عوض ، قضايا التهميش والوصول إلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، مقاربات جديدة لمكافحة التهميش في العالم العربي، ٢٠١٢
- ٢٦- د. صغير جميلة، القلق لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم :بين الواقع المهني والقيم الاجتماعية مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية ، جامعة يحي فارس الجزائر ، العدد الثاني،
- ٢٧- سلسلة نشرات إعلامية حول الصحة والحقوق الجنسية والأنجابية، العنف ضد المرأة

- ٢٨- . حنان أمين أسماعيل ، ملامح العنف ضد المرأة (عربياً وعالمياً) استعراض لبعض الأدبيات البحثية في العلوم الاجتماعية
- ٢٩- مكتب العمل الدولي جنيف، مبادرة المرأة في العمل :الدفع قدماً نحو المساواة ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ١٠٧، ٢٠١٨ ، التقرير الاول ،
- ٣٠- بوراس أسية ، شريفي سمية، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة ، مجلة الابراهيمية للدراسات النفسية والتربوية، جامعة محمد البشير الابراهيمى برج بوعرييج ، العدد ١ ، ٢٠١٩ ،
- ٣١- سماء جميل رشيد ، آليات حماية السلطة الذكورية في البناء العشائري ، مجلة التراث العلمي العربي ، العدد ٤٢ ، العراق، ٢٠١٩م،
- ٣٢- د. آية محمود علي أبو الوفا ، نحو برنامج إرشادي مقترح في طريقة العمل مع الجماعات للتخفيف من المشكلات الاسرية التي تواجهها المرأة العاملة،
- ٣٣- د. زينب ابراهيم العزبي علم الاجتماع العائلي مصر - جامعة بنها ، ط١، ٢٠١٩
- ٣٤- عثمان محمد عورة، عمل المرأة بين ضوابط الشرع وضغوط الواقع ، ١٤٢٨ م - ٢٠٠٧ م
- ٣٥- مرغيت فاطمة الزهراء، بوعشير لبنى، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بتمتية الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي- ببعض جامعات الجزائر، السنة الجامعية ٢٠٢٠/٢٠١٩،
- ٣٦- عبدالعزيز على مرزوق، وآخرون ، أثر لاستقامة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ،