

Multiple Roles of Working Academic Women and their Relationship with Family Problems in Yemeni Universities: A Field Study at Aden University

Dr. Saif Mohsen Abdulqawi

Faculty of Arts | University of Aden | Yemen

Received:

13/09/2025

Revised:

22/09/2025

Accepted:

26/10/2025

Published:

30/11/2025

* Corresponding author:

Saif.m.Abdulqawi.arts@aden-univ.net

Citation: Abdulqawi, S. M. (2025). Multiple Roles of Working Academic Women and their Relationship with Family Problems in Yemeni Universities: A Field Study at Aden University. *Journal of Humanities & Social Sciences*, 9(11), 61 – 82. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.Q150925>

2025 © AISRP • Arab Institute for Sciences & Research Publishing (AISRP), United States, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license

Abstract: The study aimed at identifying the reality of multiple roles of a working woman and their relationship with the family problems in the Yemeni universities: A field case study on (63) of female academics working at the faculties of the University of Aden. To achieve the objectives of this study, the researcher used the descriptive analytical approach and the questionnaire to collect the data of the field study. After analyzing and discussing the data, the study revealed a number of findings such as that the main reason of a working woman is to depend on herself and achieve self-sufficiency, and the husband's consent for his wife's working is mainly attributed to economic conditions. In general, these women's children do not experience any decline in their academic performance. A working woman is capable of fulfilling various roles, whether at work or within the family, and her work does not pose any problems for her, as she is capable of managing both her occupational and familial duties. The findings also revealed that the most prominent difficulty encountered by the working woman is insufficiency of her monthly income because of rising prices and deteriorating living conditions. Security is achieved through her work, her husband's work, or by working together to provide a happy life, and by the man's understanding of the working woman. The study concludes with a number of Recommendations, such as: creating a work environment for women, exchanging family roles with men, and solving problems wisely.

Keywords: role, family, woman's roles, family problems, working woman.

تعدد أدوار المرأة الأكاديمية العاملة وعلاقته بالمشكلات الأسرية بالجامعات اليمنية: دراسة ميدانية بجامعة عدن

الدكتور/ سيف محسن عبد القوي

كلية الآداب | جامعة عدن | اليمن

المستخلص: هدفت الدراسة التعرف إلى واقع تعدد أدوار المرأة العاملة في الجامعات اليمنية وعلاقته بالمشكلات الأسرية بالجامعات اليمنية: دراسة ميدانية بجامعة عدن ، ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولتطبيق البحث الميداني استخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات، من عينة قوامها (63) من العاملات في جامعة عدن، وأظهر البحث عدد من النتائج منها: أن السبب الرئيس لخروج المرأة للعمل هو الاعتماد على نفسها وتحقيق الاكتفاء الذاتي، وأن رضا الزوج لخروجها للعمل يرجع بالدرجة الأساسية إلى الظروف الاقتصادية، فالكثير منهن لا يعاني ابنائهن من أي تراجع في مستواهم الدراسي، والمرأة العاملة قادرة على القيام بالأدوار المختلفة سواء أكان في العمل أم الأسرة، وأن خروجها للعمل لا يسبب لها مشكلات، لكونها قادرة على التوفيق بين أدوارها في العمل وربة بيت في الأسرة، كما أظهرت النتائج أبرز الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة، مثل: عدم كفاية دخلها الشهري نتيجة ارتفاع الأسعار وتدهور الأوضاع المعيشية، وتحقيق الأمان يكون بعملها وعمل زوجها أو عملها الاثنين لتوفير حياة سعيدة، وتفهم الرجل لعمل المرأة، وخلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات؛ مثل: تهيئة أجواء العمل للمرأة وتبادل الأدوار الأسرية مع الرجل، وحل المشكلات بالحكمة.

الكلمات المفتاحية: الدور: الأسرة: أدوار المرأة: المرأة العاملة: المشكلات الأسرية.

1. الإطار العام للدراسة.

1.1 المقدمة:

لقد فرضت التغيرات الجديدة، التي شهدتها كثير من المجتمعات في المجالات المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية إعطاء دور خاص للمرأة، وتمثل ذلك بإتاحة الفرصة لخروج المرأة للعمل، ومحاولة تمكينها من المشاركة الفاعلة في مجالات التنمية كافة، وبذلك استطاعت المرأة العاملة أن تعزز وجودها على الصعيد المجتمعي والأسري وهو الأمر الذي مكّنها من تحقيق الاستقلالية، وتعزيز دورها في مجالات الحياة المختلفة.

ولا شك أن التغيرات الاجتماعية التي فرضت على المرأة الخروج للعمل والمشاركة إلى جانب أخيها الرجل في عملية التنمية لم تعفيها عن القيام بدورها أمًا وزوجة تضطلع بمسؤولية تربية الأبناء، والقيام بمسؤولياتها تجاه زوجها وأسرته، وتحقيق المتطلبات لها كل هذه الأدوار قد أسهمت في تحسين وضع المرأة وأعطاه المكانة التي تستحقها في المجتمع.

ولقد أتاحت التحولات الاجتماعية والاقتصادية والتطورات العلمية والتكنولوجية التي يمر بها عالم اليوم إلى ضرورة تعزيز دور المرأة عضوًا بارزًا في المجتمع وأخذ أبعادًا جديدة تستدعي ضرورة مشاركة المرأة في المجالات المختلفة وهو الأمر الذي جعلها تخضع للتغيرات التي ترتبط بأدوارها الاجتماعية، وكان لهذا التغير تأثير واضح في علاقاتها بوظائفها الأسرية.

وإجمالاً يمكن القول إن خروج المرأة للعمل وتعدد الأدوار التي تقوم بها قد حظي باهتمام كثير من الباحثين الاجتماعيين وذلك لما لهذه الأدوار من أهمية كبيرة قد تعود عليها وعلى أسرتها والمجتمع على اعتبار أن عمل المرأة يسهم كثيرًا في رفع مستوى معيشة الأسرة، كما أنه يعد أحد الركائز التنموية في أي مجتمع، مع عدم إنكار الصعوبات التي تقف أمام المشاركة الأوسع للمرأة في سوق العمل. (الخضري، 2009م) ولاشك أن واقع المرأة الجديد قد خلق للمرأة العاملة مجموعة من الصراعات الناتجة عن تعدد أدوارها تجاه زوجها وأولادها وجميع أفراد أسرتها إلى جانب دورها الوظيفي بوصفها امرأة عاملة، كل هذه المسؤوليات والأدوار قد ترتب عنها ما يسمى بصراع الأدوار، ورغم هذا الصراع الذي تعيشه المرأة إلا أنها قد عملت بكل جد على إثبات قدرتها على العطاء، وأهمية الأدوار التي تقوم بها في خدمة أسرتها، والمشاركة الفاعلة في تنمية المجتمع، وبذلك استطاعت المرأة من خلال العلم والمعرفة، وتحقيق الكثير من المنجزات المهمة في حياتها تعزيز مكانتها كشريكة أساسية في عملية التنمية والتطور التي ينشدها المجتمع.

ومن عرض ما سبق يمكن القول إن وضع المرأة في الآونة الأخيرة تغير تغيرًا واضحًا وهو ما أدى إلى اهتمام الكثير من الباحثين بشؤون المرأة وعملها؛ إذ حاولوا الكشف عن آثاره المختلفة على المجتمع على اعتبار أن المرأة تعيش وضعًا مزدوجًا فردًا له التزامات خارج البيت، وعضوًا أساسيًا ضمن الأسرة، وبالأخص المرأة العاملة ذات الأدوار المتعددة في الحياة من حيث كونها زوجة وأم وربة بيت ومنشغلة في أعمال ومهن عامة تشارك فيها الرجل جنبًا إلى جنب. (قنديل، 1984م، ص8)

ونظرًا لأهمية تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة في إطار الأسرة والعمل، وما ترتب عنها من خلق صراعات كثيرة لا دوار المرأة فإن الحاجة، قد أصبحت ماسة وملحة لدراسة واقع تعدد أدوار المرأة العاملة وعلاقته بالمشكلات الأسرية في اليمن، وهذا ما سيتناول في هذه الدراسة على اعتبار أن تعدد أدوار المرأة يشكل أهمية كبيرة لا تقف عند حد أهمية أدوارها داخل الأسرة بل يتعدى ذلك إلى أدوارها في إطار العمل أو الوظيفة التي تعمل فيها، وذلك بهدف مساعدة المرأة العاملة على حل مشكلة صراع الأدوار التي تواجهها وتفعيل أدوارها واستثمارها بشكل أمثل في التنمية، ودعم أمن واستقرار المجتمع على اعتبار أن المرأة تمثل نصف المجتمع وتمثل مفتاح التنمية وضمان استقرار المجتمع وتنميته.

1.2 مشكلة البحث:

تعرض المرأة الأكاديمية في اليمن، إلى ضغوط متزايدة ناتجة عن تعدد الأدوار التي تضطلع بها، إذ لا تقتصر مسؤولياتها على أداء مهامها الوظيفية الأكاديمية فحسب؛ بل تمتد إلى الأدوار التقليدية داخل الأسرة كزوجة وأم وربة منزل، ويُعد هذا التداخل بين الأدوار سببًا رئيسيًا في نشوء توترات نفسية واجتماعية تؤثر سلبًا على أدائها المهني وتماسكها الأسري على حدٍ سواء.

وتشير الدراسات إلى أن تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة قد يؤدي إلى ما يُعرف بـ"الصراع بين العمل والأسرة (Work-Family Conflict)"، وهو ظاهرة شائعة في المجتمعات التي لا تزال تحافظ على أدوار جندرية تقليدية، كاليمن (العُمري، 2018م، ص 45).

وتُظهر الإحصائيات أن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في اليمن لا تتجاوز 6% (البنك الدولي، 2021م)، ما يعكس بيئة اجتماعية وثقافية غير داعمة للمرأة العاملة، خصوصًا في القطاع الأكاديمي الذي يتطلب التفريغ والانخراط المستمر.

وتشير دراسة الحمادي (2020م، ص72) إلى أن 68% من الأكاديميات في الجامعات اليمنية يعانين من ضغوط أسرية مرتبطة بغياب الدعم المؤسسي والاجتماعي، مما يفاقم من شعورهن بالذنب والقلق نتيجة عدم القدرة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة، ومع ذلك، تبقى الدراسات الميدانية التي تتناول هذه العلاقة في البيئة اليمنية، ولا سيما في جامعة عدن، شحيحة جدًا، ولا توجد دراسات كافية تربط بين تعدد الأدوار الأكاديمية والمشكلات الأسرية بشكل تجريبي أو كمي حد علم الباحث.

لذا، تبرز أهمية هذه الدراسة في سعيها لفحص العلاقة بين تعدد أدوار المرأة الأكاديمية (كعاملة، أم، زوجة) وحدث المشكلات الأسرية (كالتوتر، سوء التواصل، الصراعات اليومية) في سياق جامعة عدن، وهو ما قد يسهم في تقديم توصيات عملية لصناع القرار لتحسين بيئة العمل الأكاديمي للمرأة، وتعزيز سياسات الدعم المؤسسي التي تقلل من آثار هذا التعدد السلبية على الأسرة.. وفي ضوء ما سبق يمكن القول إن مشكلة البحث يمكن اختزالها في التساؤل الآتي: ما علاقة تعدد أدوار المرأة الأكاديمية العاملة في الجامعات اليمنية بالمشكلات الأسرية ؟

1.3 أهمية البحث::

1.3.1 الأهمية النظرية:

تكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة في إسهامها في إثراء الأدبيات العلمية العربية المتعلقة بظاهرة "تعدد الأدوار" و"الصراع بين العمل والأسرة"، خصوصاً في البيئات الأكاديمية ذات السياقات الثقافية المحافظة مثل اليمن. فعلى الرغم من وجود دراسات غربية واسعة النطاق حول العلاقة بين تعدد الأدوار والمشكلات الأسرية (Greenhaus & Beutell, 1985)، فإن الأبحاث العربية التي تناولت هذه العلاقة في سياقات ما بعد النزاع أو المجتمعات ذات الهياكل الأبوية القوية لا تزال محدودة (الحمادي، ص70).

ومن خلال تطبيق نظريات مثل نظرية التداخل بين الأدوار (Role Theory) ونظرية الصراع بين العمل والأسرة (Work-Family Conflict Theory)، تسعى هذه الدراسة إلى اختبار مدى تطابق هذه الإطارات النظرية في بيئة يمنية تتميز بخصوصية ثقافية واجتماعية فريدة، إذ تُعتبر الأسرة الوحدة الأساسية التي تُقيم فيها أدوار المرأة قبل مهنتها (الغمري، ص52). وبالتالي، فإن النتائج التي ستوصل إليها الدراسة ستُعد مرجعاً نظرياً لباحثين مستقبليين يهتمون بدراسة ديناميكيات الجندر، والعمل، والأسرة في السياقات العربية المهمشة أو ما بعد النزاع.

1.3.2 الأهمية التطبيقية:

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة لجهات متعددة:

1.3.2.1 قد تُسهم نتائج الدراسة في رفع وعي الأكاديميات في جامعة عدن بآثار تعدد الأدوار على صحتهم النفسية والعلاقات الأسرية، وتشجيعهم على اعتماد استراتيجيات توازن أكثر فاعلية بين العمل والحياة الخاصة.

1.3.2.2 يمكن أن تُستخدم النتائج كأساس لوضع سياسات مؤسسية داعمة، مثل توفير رعاية مهنية للأطفال، أو تطبيق أنظمة عمل مرنة (مثل الدوام الجزئي أو العمل عن بُعد)، وهو ما أوصت به دراسات سابقة كوسيلة فعالة لتقليل التوتر الأسري لدى الأكاديميات (البشير، 2019، ص104).

1.3.3 تُعد هذه الدراسة وثيقة تشخيصية تُظهر التحديات الخفية التي تواجهها الأكاديميات، مما يساعد في تصميم برامج تدريبية أو تشريعات تحمي حقوقهن وتدعم استقرارهن الأسري والمهني، تزامناً مع مساعي وزارة التعليم العالي لتعزيز مشاركة المرأة في التعليم الجامعي.

1.4 أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى الآتي:

- أ- التعرف على الوضع الراهن للأدوار المتعددة التي تقوم بها المرأة العاملة وعلاقته بالمشكلات الأسرية في جامعة عدن.
- ب- الكشف عن مدى قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين أدوارها عاملة ودورها أمًا وزوجة وربة بيت وعملها في جامعة عدن.
- ج- الكشف عن الفروق بين آراء أفراد العينة بشأن درجة تأثير الأدوار المتعددة للمرأة العاملة وعلاقته بالمشكلات الأسرية في جامعة عدن على وفق المتغير (النوع والتعليم).
- د- الوصول إلى نتائج وتوصيات علمية يمكن أن يستفيد منها صانع القرار في معالجة المشكلات الأسرية التي تواجه المرأة العاملة في جامعة عدن.

1.5 منهج البحث:

يمثل المنهج إجراء يتم إتباعه من أجل اكتشاف الظروف التي تحدث بها ظواهر معينة، وهو يتميز عموماً بالتجريب والقابلية للتحقق والتبرير والملاحظة العلمية، وعلى وفق متطلبات البحث قد استخدم المنهج الوصفي التحليلي حيث يعد هذا المنهج من أكثر المناهج ملائمة للدراسات الاجتماعية، واستخدام هذا المنهج يهدف وصف خصائص ظاهرة، ويعتمد هذا المنهج على جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالاتها بهدف إصدار تعميمات بشأن الموقف أو المشكلة محل الدراسة، ولجمع بيانات الدراسة الميدانية اعتمد الباحث على الإستبانة.

1.6 فرضيات البحث:

- توجد علاقة معنوية بين تعدد أدوار المرأة الأكاديمية والمشكلات الأسرية التي تواجهها.

- العوامل المؤسسية والثقافية تزيد من حدة المشكلات الأسرية.
- نقص المرونة والدعم المؤسسي يؤثران سلباً على توازن الحياة المهنية والأسرية.

1.7 مفاهيم ومصطلحات البحث:

1.7.1 الدور: اصطلاحاً: يعرف "رالف لينتون" بأنه يمثل المجموع الكلي للأنماط الثقافية المرتبطة بمركز معين أو هو الجانب الديناميكي للمركز والذي يلزم الفرد بتأديته كي يكون عمله سليماً في مركزه، ويعتقد رالف لينتون أنه يمثل المكانة هي مجموعة الحقوق والواجبات ويمثل المظهر الديناميكي، فالسير على هذه الحقوق والواجبات معناه القيام بالدور، ويشمل الدور عند لينتون، الاتجاهات والقيم والسلوك التي يملها المجتمع على كل شخص أو على الأشخاص الذين يشغلون مركزاً معيناً. (أبو جادور، 1995م، ص52)

ويعرف جون مان الدور: على أنه الشيء الذي يساعد على تحديد معنى الواجبات والحقوق، فالأدوار تخضع لمجموعة من المعايير عليها، وهي التي تحدد وواجباتنا على أنها الأفعال التي يمكنها أن تقرر مشروعية أداء الآخرين لها. (عبدالرحمن، 1997م، ص187) ويعرف الدور إجرائياً: بأنه يمثل تلك الواجبات والالتزامات التي تقوم بها المرأة تجاه الأولاد والزوج والوظيفة المهنية أمّا مسؤولية عن تربية أولادها، وزوجه مسؤولية عن تلبية حاجات الزوج، مع قيامها بوظيفتها كعامل مقابل أجر شهري.

1.7.2 الأدوار الاجتماعية: يُعرفها الباحث الاجتماعي عبد الله العروي بأنها:

"الأنماط السلوكية التي يُتوقع من الفرد أن يؤديها في موقع اجتماعي معين، وفقاً للمعايير الثقافية والدينية والاجتماعية السائدة في مجتمعه، وهي لا تُكتسب فطرياً بل تُتعلم عبر عملية التنشئة الاجتماعية منذ الطفولة" (العروي، 2003، ص112).

ويضيف أن هذه الأدوار "تُشكل هوية الفرد داخل الجماعة، وتحدد علاقاته بالآخرين، وتخضع لتغيرات بطيئة تبعاً لتطور البنية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع" (العروي، ص114).

وهذا التعريف يُعد من أوائل المحاولات العربية لتأصيل مفهوم الأدوار الاجتماعية في ضوء النظرية الاجتماعية الغربية، مع تكييفه ليناسب المجتمعات العربية والإسلامية، إذ يركز على التنشئة والمعايير الثقافية كعنصرين محوريين في تشكيل السلوك المتوقع من الرجل والمرأة في الأسرة والمجتمع.

التعريف السوسيولوجي للدور الاجتماعي: يتجه علماء الاجتماع في تعريفهم لدور إلى التأكيد عملية المراكز (ststues) وفي ذلك لأن الدور له علاقة بالترتيب الاجتماعي والمراكز التي يحتلها الناس في المجتمع وأن ارتباط الأفراد معاً في جماعات يتم من خلال شبكة الأدوار المتبادلة إذ تربطهم علاقة الدور بدورهم إذ إنه حقوق أي فرد على علاقة بتوقعات الآخر داخل الجماعة. (شتا، 1999م، ص59)

التعريف الإجرائي "تعدد الأدوار سوسيولوجياً": يعرف الدور على أنه يمثل تلك المهام المناطة بالفرد في إطار المكانة التي يشغلها على المستوى الأسري والمجتمعي، ويؤدي الاخلال بها إلى بعض المشكلات.

1.7.3 المرأة العاملة: تعرف اصطلاحاً: على أنها المرأة التي تقوم بممارسة عمل معين مقابل أجر مادي نظير جهدها الفعلي أو الوظيفي، كما تعرف بأنها المرأة العاملة هي التي تعمل خارج المنزل مقابل أجر مادي لقاء العمل الذي تقوم فيه، وفي الوقت نفسه تقوم بأدوار أخرى زوجةً وربة بيت تقوم برعاية أطفالها. (آدم، 1982م، ص39)

كما يمكن تعريفها بأنها موظف عمومي خاضع لقانون أساس معين في عمل دائم ومرسوم في رتبته من السلم التدريجي لإدارة المؤسسة. (العزام، 1982م، ص39)

التعريف الإجرائي للمرأة العاملة: يُعرفها الباحث بأنها المرأة التي تحاول جاهدة التوفيق بين متطلبات العمل خارج المنزل الذي تستهدف فيه تحسين وضعها، ووضع أسرتها المادي والمعيشي، إضافة إلى مهامها الأسرية في تربية الأبناء وتوفير مستلزماتهم حيث تنظم تلك المهام في القيام بواجباتها العملية في وظيفة، وفي إطار الاختصاصات التي تفرضها عليها في ضوء مجموعة من الإجراءات، وفي إطار الحقوق والالتزامات المتبادلة.

1.7.4 الأسرة: تعرف لغة: بأنه تمثل الدرع الحصينة، وهي أصل الزوج وعشيرته، وتطلق على الجماعة التي يربطها أمر مشترك، وجمعها أسر. (القصور، 1999م، ص33)

الأسرة اصطلاحاً: تعرف على أنها تمثل مجموعة من الأفراد يربطهم الزواج والدم أو التبني يؤلفون بيتاً واحداً ويتفاعلون سوياً، ولكل دوره المحدد، زوجاً أو زوجه، أب أو أم أو أخت مكونين ثقافة مشتركة. (2012م، ص16)، وعرف القاموس الاجتماعي الأسرة: إنها تلك العلاقة التي تربط بين الرجل والمرأة فأكثر معاً برابطة القرابة أو علاقة وثيقة أخرى بحيث يشير الأفراد البالغين فيها بمسؤولياتهم تجاه الأطفال سواءً أكانوا أطفالاً طبيعيين أم بالتبني (الخطيب، 2002م، ص358)، ومن المنظور السوسيولوجي تشير الأسرة إلى معيشة الرجل والمرأة معاً على أساس الدخول في جنسية يقرها المجتمع، ويعترف بها، وما يترتب عن هذه العلاقة من حقوق وواجبات كإدارة الأطفال وتربيتهم. (رمضان، 1999م، ص125)

- التعريف الإجرائي للأسرة: تعرف على أنها تمثل الخلية الأولى لتكوين المجتمع، وأول جماعة أولية ومنظمة اجتماعية وأكثر الظواهر الاجتماعية عمومية وجبرية وانتشاراً، وهي أساس استقرار المجتمع البشري. (عفيفي، 2011م، ص62)
- 1.7.5 المشكلات الأسرية: تعرف على أنها شكل من أشكال التوظيف الخاطئ الذي يمارس في نطاق الأسرة، والقصور في أداء الوظائف الأسرية مما يشكل حالة من التفكك الأسري، وعدم التكامل، وعدم التوازن داخل الأسرة، حيث إن ذلك يصرفها عن الأهداف العامة المشتركة التي يتوقع المجتمع أداؤها وتحقيقها (أحمد، 2012م، ص29)، ويقصد بالمشكلات الأسرية ظهور عائق يمنع أحد أفراد الأسرة من تحقيق أهدافه والحصول على متطلباته وعدم إشباعها والشعور بعدم الأمان، وعدم الحصول على حقوقه الشرعية، وذلك يسبب القلق والغضب في عملية التواصل بين الزوجين، وهذه إحدى أسباب سوء التوافق الزواجي. (أبوأسعد والخساسنة، 1435هـ، ص49)
- التعريف الإجرائي لمفهوم المشكلات الأسرية: تعرف بأنها تمثل حالة من الاختلال الداخلي والخارجي يترتب عليه عدم إشباع الحاجات الأساسية لعضو من أفراد الأسرة أو مجموعة من أعضاء الأسرة.
- 1.7.6 التفكك الأسري: يعرف عاطف غيث التفكك الأسري بأنه يمثل أي وهن أو سوء تكيف وتوافق أو انحلال يصيب الروابط التي تربط الجماعات الأسرية كل مع الآخر، ولا يقتصر وهن هذه الروابط على ما يصيب العلاقة بين الرجل والمرأة، وقد يصيب أيضاً علاقات الوالدة بأبنائها، وهو عبارة عن فشل واحد فأكثر من أعضاء الأسرة في القيام بواجباته نحوها وذلك يؤدي لضعف العلاقات وحدوث توترات بين أفرادها، وهذا يفضي لانفراد عقدها وانحلالها. (محمود، ص120)
- 1.7.7 العمل: يعرف على أنه يمثل الجهد الذي يبذله الإنسان سواءً كان عقلياً أم عضلياً بمعنى استخدام الفرد لقواه المختلفة من أجل تحقيق منفعة. (القدس، 2007م، ص6)

1.8 حدود البحث: يتحدد هذا البحث في الحدود الآتية:

- 1.8.1 الحدود المكانية: اقتصر على جامعة عدن كبيئة بحثية، باعتبارها إحدى أقدم وأكبر الجامعات الحكومية في اليمن، وتحتوي على أكبر تجمع للنساء الأكاديميات في جنوب البلاد، ولذلك، فإن النتائج لا يمكن تعميمها تلقائياً على جامعات يمنية أخرى من دون إجراء دراسات مماثلة فيها.
- 1.8.2 الحدود البشرية (العينة): اقتصر البحث على النساء الأكاديميات العاملات في الكليات المختلفة بجامعة عدن، واللواتي يملكن أسرة (أي متزوجات ولديهن أبناء أو زوج على الأقل). وبالتالي، لا تشمل الدراسة الأكاديميات غير المتزوجات أو العاملات في الكادر الإداري أو الفني.
- 1.8.3 الحدود الزمانية: جمعت البيانات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2024/2025م، وتعكس النتائج الظروف الاجتماعية والمهنية السائدة في تلك الفترة، وقد تختلف في ظل تغيرات لاحقة (مثل تحسن البنية المؤسسية أو تغير السياسات الأسرية).

2. الإطار النظري للبحث:

1.2. دوافع خروج المرأة للعمل.

- أ- الدافع الاقتصادي: لقد بينت كثير من الدراسات أن الحاجة الاقتصادية تمثل أحد أهم الدوافع لخروج المرأة إلى العمل والمقصود بالحاجة الاقتصادية هنا حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للاعتماد على دخل المرأة، وذلك من أجل مساعدة الأسرة في تخفيف أعباء المعيشة وتلبية احتياجاتها وتحسين دخلها ومن أجل مساعدة زوجها.
- والواقع أن الدافع الاقتصادي مرتبط في الأساس الطبيعي للمرأة التي تعمل فيكون الدافع الاقتصادي قوياً وملحاً، ويمثل حاجة قصوى كلما انخفضت بيئة المرأة العاملة، ولقد بينت عديد من البحوث أهمية الدافع الاقتصادي كعامل من عوامل الارتقاء بالمستوى العام للأسرة، إذ إن العمل يساعد المرأة على مواجهة صعوبات ومشكلات الحياة، ويملاً وقت فراغها، ومن أهم هذه الدوافع ما يلي:
- ب- الدافع الذاتي أو الدوافع الشخصية: ويتمثل في تأكيد الذات والمكانة الاجتماعية أو تحقيق المنفعة الشخصية، وقد اكدت بعض الدراسات أن خروج المرأة للعمل يأتي تحت إلحاح الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها إلى العمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية وبينت دراسات أخرى أن هناك عدداً كبيراً من الأمهات يعملن من أجل لذة العمل وما يحققه من إشباعات نفسية أكثر من أولئك اللاتي يعملن لأسباب اقتصادية، وفي هذا الإطار يعتبر العمل بالنسبة للمرأة العاملة وسيلة لتأكيد وإبراز شخصيتها فرداً في المجتمع له حقوق وواجبات على اعتبار العمل يمثل وسيلة لاكتساب مكانة مهمة على الصعيد المجتمعي والأسري، بالإضافة إلى الاستمتاع بالعمل وما يحققه للذات من قيمة.

- ويتضح من عرض ما سبق أنّ الدافع الشخصي يعدُّ من الدوافع التي تسهم في اشتغال المرأة خارج المنزل من أجل تعزيز مكانتها الاجتماعية وتعزيز شخصيتها وصحتها النفسية وتطوير قدراتها الشخصية والتعليمية، إضافة إلى أن السبب في اشتغال المرأة يعود إلى أنه لا توجد معيل للأسرة إضافة إلى التقدم الصناعي الذي خلق أعمالاً متنوعة تدفع المرأة للعمل والاستفادة من فرص التدريب التي تنمي مهاراتها.
- ج- **الدافع التعليمي:** ويمثل هذا الدافع في الوسيلة، التي تسعى من خلالها المرأة إلى إشباع قدرتها على إنجاز أعمال مختلفة ظلت على وفق الرجال، فمن خلال التعليم عملت المرأة على تغيير أنماط التفكير في المجتمعات المختلفة حيث تمثل الأدوار والاتجاهات عن عمل المرأة تأكيداً على قبولها وتحفيزها على العمل كونه يحقق للمرأة طموحاتها، وأهدافها الشخصية، وعنصرًا فاعلاً في المجالات المختلفة.
- د- **الدوافع السياسية:** والواقع أن الدوافع السياسية لا تقل أهمية عن الدوافع السابقة وهذا ما أكدته الدساتير والقوانين الوطنية التي تؤكد المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات، ومنها تلك القوانين المتعلقة بتمكين المرأة وإتاحة الفرصة أمامها لتصبح شريكاً فاعلاً على كل المستويات وبما يمكنها من المشاركة الفاعلة في القرار السياسي للدولة.
- هـ- **الدافع النفسي والاجتماعي:**

- ونظراً لأهمية الدافع النفسي والاجتماعي أكدت عديد من الدراسات أهمية هذا الدافع؛ إذ تسعى المرأة إلى تحقيق الشعور بالانتماء ومدى أهميتها في المجتمع فرداً فاعلاً في عملية التنمية الشاملة، كما أن المكانة الاجتماعية تؤدي من دون شك إلى شعور المرأة بالقوة والقدرة على العطاء وأنها فاعل اجتماعي ذو تأثير إيجابي بدلاً من التعطل عن العمل، الذي قد يسبب لها حالة من الاكتئاب والشعور بالانفصال عن المجتمع، وأن تعرض المرأة العاملة للضغط النفسي، وعدم التوافق مع الأعمال التي تمارسها يأتي نتيجة لعوامل مختلفة؛ منها:
- مزاوله أعمال لا تتفق مع تكوينها البيولوجي والنفسي.
 - حرمانها من أداء رسالتها الطبيعية، ووظيفتها الأمومة، بسبب عملها خارج المنزل، وذلك يولد فيها صراعاً عنيفاً بين مغريات الحياة العامة خارج المنزل، وبين رغبتها في بناء بيت تكون فيه الزوجة والأم، وتشعر فيه بالاستقرار. (رغدا، 1995م، ص ص 56-57)
 - ويمكن القول إن عمل المرأة يساعد على إشباع الكثير من الحاجيات السيكلوجية كالحاجة للأمان النفسي والانتماء لتكون إيجابية وفعالة في حياتها الأسرية وعلى صعيد مجتمعها، وهي تحاول جاهدة لحل الصراعات الناتجة عن تعدد أدوارها، وتعديل أنماط سلوكها بما يتماشى مع توقعات ومطالب الأدوار. (عبدالفتاح، 1983م، ص 85)

2.2. آثار خروج المرأة للعمل:

لقد أدى خروج المرأة للعمل إلى حدوث تغيرات بنيوية ووظيفية في الأسرة، وهذه التغيرات تمتد إلى المجتمع الخارجي، وخروجها إلى العمل ترتب عليه نتائج كثيرة تمثلت في اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية بعد اطلاعها على مسؤولياتها التي كانت من قبل من مسؤوليات الرجل، بالإضافة إلى ذلك تأثرت المرأة نفسياً واجتماعياً فكثيراً ما تجد نفسها أمام مطالب واختيارات في غاية الصعوبة من جهة وما ترغب في تحقيقه لذاتها، ويصعب عليها تحقيق ذلك نظراً لوضعها زوجاً ولديها أسرة بحاجة لتواجدها ورعايتها، فتجد المرأة نفسها في خيار صعب تحاول من خلاله تحقيق التوازن بين واجباتها الأسرية ومتطلبات العمل الخارجي لأن عملها يؤثر في علاقتها الأسرية وعلى صحتها، ويصل تأثيره حتى على المجتمع. (مادوي، 2013م)

1. أثر عمل المرأة على الأبناء: لاشك إن المشكلات التي تتعرض لها الأم العاملة وأطفالها تعتمد أساساً على نوعية المرأة ذاتها، ونوع العلاقة التي تقيمها معهم، ونوع الرعاية التي تقدمها لهم، ومدى استمتاعها بعملها، ومن وجهة نظر البعض فإن عمل المرأة يقدم للأطفال فرصة للتعاون والتعلم في المنزل والاعتماد على النفس، ويرى البعض إن الوقت الطويل الذي تقضيه الأم مع أطفالها ليس دليلاً على الأمومة الصالحة، لأنه إذا كان لدى المرأة رغبة شديدة في الالتحاق بالعمل وتشعر إن أطفالها يعوقونها عن تحقيق ذلك فإن علاقتها بهم قد تتأثر سلباً إلى حد كبير. (عبدالفتاح، ص 101)

ويمكن القول إن هناك بعض الآراء التي تشير إلى الأثر الإيجابي لعمل المرأة على الأبناء؛ إذ بينت بعض الدراسات أن المرأة العاملة تقبل على أبنائها بشوق ولهفة وتعوضهم عن وقت غيابها عن المنزل في حين إن بعض الدراسات التي ربطت تأثير عمل المرأة بمدى غيابها عن المنزل إذ تسبب خروج المرأة للعمل في ظهور مشكلة العناية بالأطفال، فغياب الأم لساعات طويلة وتركها لأبنائها في دور الحضانة أو في منازل الأهل أو أحد الجيران يجعلهم يحسون بفقدانها ويعانون من اضطرابات نفسية تؤثر في بناء شخصياتهم.

2. أثر عمل المرأة على علاقتها بزوجها: لا شك أن عمل المرأة يمكن أن يترتب عنه تغيير في العلاقة الزوجية داخل الأسرة التي تعمل فيها الزوجة وفي ضوء بعض الدراسات التي أجريت حول التوافق الزواجي بين الزوجات العاملات، ومن بين تلك الدراسات التي قامت بها جامعة كولومبيا عن مشكلات الأمهات العاملات، فقد تبين أن ثلثي مجموعة الزوجات العاملات يشعرون بأن علاقتهما الاجتماعية مع أزواجهن تحسنت نتيجة خروجهن للعمل.

وفي دراسة أخرى بشأن انشغال المرأة وأثره في بناء الأسرة ووظائفها خلصت هذه الدراسة إلى أنها قد زادت كفاءة الأسرة في أدائها لوظيفة التنشئة الاجتماعية من ناحية، وذلك يرجع إلى التعاون بين الزوجين في تربية ابنائهما واضطرار الأبناء الاعتماد على أنفسهم، وتحمل بعض المسؤوليات.

3. أثر عمل المرأة على نفسها: والواقع أن انتقال المرأة للعمل خارج المنزل قد جعلها منافساً للرجل في ميادين مختلفة بحيث حمل معه ذلك انعكاسات إيجابية وأخرى سلبية في شخصيتها، فمن الناحية الإيجابية فقد ساعد عمل المرأة على قيامها بدور نشيط في تطور شخصيتها سيكولوجيا، أما من الناحية السلبية فتؤكد الكثير من الدراسات السيكلوجية إن المرأة تواجه جملة من الاضطرابات النفسية نتيجة لخروجها للعمل، فالمرأة العاملة تشعر بالاكئاب والإحساس بالذنب فهي مشتتة الفكر ما بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرته وأطفالها ومنزلها، وهذه الحالة تجعلها فريسة للتوتر المستمر الذي يهدد شخصيتها فينعكس على سلوكها وتصرفاتها. (زينب، 2017م، ص 23)

2.3. المشكلات التي تواجه المرأة العاملة:

ذكر زنادرة، (2020م، ص 32-51) أهم هذه المشكلات بالآتي:

- 2.3.1 مشكلات المرأة العاملة الأسرية: وتتمثل في انعكاس خروج المرأة للعمل على الأطفال، وانعكاس خروج المرأة للعمل على علاقتها الزوجية، والتناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية وانحياز تقسيم العمل في المنزل، والعمل خارج المنزل، ونمط حياة الأسرة، وعدم التوفيق بين العمل والمنزل.
- 2.3.2 مشكلات المرأة العاملة الصحية: وتتمثل في الاجتهاد والتعب وأثر عمل المرأة على تكوينها النفسي والسيكولوجي والجسدي.
- 2.3.3 مشكلات المرأة العاملة النفسية: وتتمثل بالشعور بالملل، والقلق اثنا خروجها للعمل.
- 2.3.4 مشكلات المرأة العاملة الاجتماعية: وتتمثل في أثر عمل المرأة العاملة في المجتمع، وعمل المرأة في ظل القيم الاجتماعية، ومشكلة صراع الأدوار الاجتماعية والحد من العلاقات الاجتماعية.
- 2.3.5 مشكلات المرأة العاملة المهنية: وتتمثل في مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة، ومشكلة مواظبة المرأة على العمل، والعلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين، ومشكلات داخل العمل، نقص التدريب المهني للمرأة، مشكلات تتعلق بعلاقات المرأة العاملة مع زملائها، وضعف دعم الإدارة للمرأة، والاهتمام بالتدريب وتنمية مهارات المرأة، والتمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة داخل المؤسسة، والتحرش الجنسي ضد المرأة العاملة.

2.4. النظرية السوسيولوجية الموجبة للبحث:

- 2.4.1 نظرية الدور: لقد احتلت نظرية الدور في علم الاجتماع وضعاً مميزاً، واهتماماً كبيراً، إذ كشف (زيمل) في سياق تحليله لانبثاق الذات بتعدد الأدوار؛ عن مدى ارتباط عملية الإبداع والخلق لدى الأفراد بالمراكز التي يحتلونها في المجتمع، والأدوار التي يمارسونها خلال عملية التفاعل الاجتماعي. (شتا، ص 9)
- واهتم (ميد) بمفهوم شغل الدور وأن الأفراد لا يستطيعون أن ينسقوا انشطتهم بدون القدرات الفعلية لشغل الدور، وقد سعى (روبرت بارك) لربط الأدوار بالأوضاع البنائية في المجتمع وأن الذات على علاقة قوية بلعب الدور داخل نطاق أوضاع البناء الاجتماعي. (Robert, 1955, pp285-286)،

ويتضح هنا مدى ارتباط عملية الإبداع لدى الأفراد بالمراكز التي يحتلونها في المجتمع والأدوار التي يمارسونها خلال عملية التفاعل الاجتماعي، واهتم (ماكس فيبر) بالدور أكثر مما اهتم بموضوع آخر.

كما يعرف (ماكس فيبر) علم الاجتماع في كتابة نظرية التنظيم الاجتماعي والاقتصادي بالعلم الذي يفهم وينشر السلوك الاجتماعي إذ يعني بالسلوك الاجتماعي النشاط والحركة التي يقوم بها الفرد والتي تكون لها علاقة مباشرة بوجود الأفراد الآخرين في المجتمع.

من المبادئ المهمة التي تركّز نظرية الدور عليها هي: (Zanden, 1990, p45)

- يتحلل الدور الاجتماعي إلى عدد من المؤسسات الاجتماعية وتتحلل المؤسسة الاجتماعية الواحدة إلى عدد من الأدوار الاجتماعية.
- ينطوي على الدور الاجتماعي الواحد مجموعه من الواجبات أو الأدوار يؤديها الفرد بناء على مؤهلاته وخبراته وتجارب وثقة المجتمع به وكفاءته وشخصيته.
- يشغل الفرد الواحد في المجتمع عدد من الأدوار الاجتماعية والوظيفية في آن واحد، وهذه الأدوار هي التي تحدد قوته ومنزلته ومكانته، ومنزلته هي التي تحدد قوته الاجتماعية وطبقته.

- أن استخدام علماء الاجتماع لمفهوم المراكز أو المكانة يشير للوضع الذي يحتله الفرد داخل الجماعة أو المجتمع ويخصص لكل فرد مكانته أو وضعه في البناء الاجتماعي وعليه يكون لكل فرد مكانته أو وضعه في البناء الاجتماعي، وعليه يكون لكل من الأفراد الذكور والإناث حركة في المجتمع، وستهرق المكانة عن طريق المجتمع أو الجماعة أو عن طريق التيار الفرد أو المنافسة فإن مكانة الشخص ووزنها الواضح في علاقته بالآخرين وتفاعله معهم. (Ralph, 1936)

إذ تحمل كل مكانة معها مجموعة من الحقوق والواجبات وهي ما يسميها علم الاجتماع بمصطلح الأدور، وتحدد هذه الأدوار مجموعة من التوقعات التي تحدد سلوكيات الناس، وتجعلنا نرى ما إذا كان السلوك ملائم أو غير ملائم لشاغل المكانة، وبذلك تتضح العلاقة الوثيقة بين المكانة والدور، ولإسقاط هذه النظرية على واقع البحث الراهن يمكن القول إن تعدد الأدوار للمرأة العاملة تمثل مجموعة المهام المنوطة بها في إطار المكانات التي تشغلها على المستوى الأسري والمجتمعي، ويؤدي الإخلال بها إلى بعض المشكلات.

2.5 الدراسات السابقة :

2.5.1 دراسة الحارثي (2023م):

هدفت لفحص مستويات صراع العمل- الأسرة وعوامله المؤثرة في أكاديميات الجامعات الحكومية العمانية. وتكونت العينة من عينة 180 أكاديمية، وكانت النتائج أن ساعات العمل الطويلة وغياب المرونة هما العاملان الرئيسيان في الصراع، وأن 62% أبلغن عن تأثير سلبي على علاقتهن بأطفالهن.

2.5.2 دراسة الزبيدي (2022م):

هدفت لدراسة تأثير تعدد الأدوار على الصحة النفسية والعلاقات الأسرية في العراق، بالتطبيق على أكاديميات جامعة بغداد، باختيار عينة مكونة من 150 أكاديمية، باستخدام استبانة ومقياس القلق والاكتئاب. وكانت النتائج قد بينت أن 57% من العينة يعانين من قلق مرتبط بصراع الأدوار، وأن المشكلات الأسرية (كالخلافات مع الزوج) كانت أعلى لدى من يحملن 3 أدوار فأكثر.

2.5.3 دراسة البشير (2021م):

هدفت إلى قياس تأثير الضغوط المهنية (بما فيها تعدد الأدوار) على الاستقرار الأسري، بالتطبيق على 200 أكاديمية عاملات في 5 جامعات سعودية، وكانت أبرز نتائجها: وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين تعدد الأدوار ورضا الزوجة عن حياتها الأسرية، والدعم الاجتماعي (من الزوج أو العائلة الممتدة) يُخفف من آثار الصراع بنسبة تصل إلى 40%.

2.5.4 دراسة الحمادي (2020م):

هدفت لتحليل العلاقة بين تعدد الأدوار والمشكلات الأسرية لدى الأكاديميات في الجامعات اليمنية، وشملت عينة من 120 أكاديمية من جامعات صنعاء وعدن وتعز، تم اختيارهن بطريقة عشوائية طبقية. وتوصلت إلى أن 68% من العينة يعانين من صراع متوسط إلى مرتفع بين العمل والأسرة، وأن تعدد الأدوار يرتبط ارتباطاً طردياً ذا دلالة إحصائية ($p < 0.01$) بالتوتر الأسري وسوء التواصل مع الأبناء في ظل غياب الدعم المؤسسي (مثل الحضانات أو المرونة في الدوام) يُفاقم المشكلة.

2.5.5 دراسة العُمري (2019م):

هدفت لاستكشاف التحديات التي تواجهها المرأة الأكاديمية بين متطلبات المهنة والتوقعات الأسرية، بالتطبيق على أكاديميات جامعة صنعاء، وشملت عينة من 45 أكاديمية (عبر مقابلات شبه مُنظمة)، وتوصلت إلى أن معظم المُشاركات يشعرن بالذنب تجاه أسرهن بسبب غيابهن المتكرر، وأن الثقافة الذكورية تُقلل من تقدير إنجازاتهن المهنية، وتُحمّلن مسؤولية فشل الأسرة إن حدث، إذ لا توجد سياسات رسمية لدعم التوازن بين العمل والأسرة.

2.5.6 دراسة "زينب بنت جعموم، 2017م:

هدفت الدراسة التعرف إلى أدوار المرأة داخل الأسرة وتأثيرها في المشكلات الأسرية، واعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي التحليلي، واستخدام أدوات بحثية متنوعة، منها الاستبانة والمقابلات الموجهة، وبعد جمع البيانات وتحليلها خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: تتعدد أدوار المرأة داخل الأسر؛ بحيث لا تتوقف على مدى توفر الدعم الاجتماعي والاقتصادي والبيئي المحيط بها، وأن تعدد أدوار المرأة يؤدي أحياناً إلى مشكلات أسرية نتيجة لتداخل المهام وتعرضها لضغوط متعددة، وتبين أن هناك علاقة مباشرة بين الأدوار المختلفة التي تتولاها المرأة وظهور مشكلات أسرية مثل الخلافات والصراعات، وخاصة في الحالات التي تضع فيها المرأة في أعباء أكبر من قدرتها على التحمل، وأوصت الدراسة بضرورة تقديم الدعم والتوجيه للمرأة لمساعدتها على خلق التوازن بين أدوارها المتعددة وتحقيق استقرار الأسرة.

2.5.7 دراسة بن بوزيد، خولة نسرين، دنبري، و لطفی. (2015):

هدفت الدراسة إلى تحليل المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وفهم كيفية تأثير هذه المشكلات على الأداء الوظيفي، والتعرف إلى التحديات الاجتماعية والاقتصادية، والنفسية التي تواجه النساء العاملات، وتقييم تأثير هذه المشكلات على الأداء الوظيفي والقدرة على التكيف في بيئة العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات من خلال الاستبانة، والمقابلات الشخصية، وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: وجود علاقة سلبية بين الضغوط الأسرية والأداء الوظيفي، وتأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية في مستوى أداء المرأة في العمل، والحاجة إلى برامج دعم للنساء العاملات لتحسين أدائهن وتخفيف الضغوط.

التعليق على الدراسات السابقة:

أظهرت الدراسات السابقة اهتمامًا متزايدًا بظاهرة تعدد أدوار المرأة العاملة وانعكاساتها على استقرارها الأسري، خصوصًا في البيئات الأكاديمية؛ ففي المجتمع العماني، كشفت دراسة الحارثي (2023م) أن ساعات العمل الطويلة وغياب المرونة المؤسسية يُعدّان من العوامل الرئيسية المؤلدة لصراع العمل والأسرة، إذ أفادت 62% من العينة عن تأثير سلبي على علاقتهن بأطفالهن؛ وفي العراق، بيّنت دراسة الزبيدي (2022م) أن 57% من الأكاديميات يعانين من قلق نفسي مرتبط بصراع الأدوار، وأن المشكلات الأسرية – كالاخلافات الزوجية – تزداد حدة لدى من يضطلعن بثلاثة أدوار فأكثر؛ أما في السعودية، فقد أشارت دراسة البشير (2021م) إلى وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين تعدد الأدوار ورضا المرأة عن حياتها الأسرية، مع التأكيد على أن الدعم الاجتماعي (من الزوج أو العائلة الممتدة) يُخفف من آثار هذا الصراع بنسبة تصل إلى 40%..

أما في اليمن تُعدّ دراسة الحمادي (2020م) من أبرز المحاولات التي ربطت بين تعدد الأدوار والمشكلات الأسرية، إذ شملت عينة من 120 أكاديمية من جامعات صنعاء وعدن وتعز، وتوصلت إلى أن 68% منهن يعانين من صراع متوسط إلى مرتفع بين العمل والأسرة، وأن غياب الدعم المؤسسي (كالخصومات أو المرونة في الدوام) يُفاقم المشكلة، وقبلها سلّطت دراسة العُمري (2019م) الضوء على البُعد النوعي لهذا الصراع، مشيرة إلى أن الأكاديميات يشعرن بالذنب تجاه أسرهن بسبب غيابهن المتكرر، وأن الثقافة الذكورية تُحمّلهن مسؤولية فشل الأسرة إن حدث، في غياب تام لسياسات مؤسسية تدعم التوازن بين العمل والأسرة.

وإلى جانب هذه الدراسات الأكاديمية، أكدت دراسة زينب جعموم (2017م) أن تعدد أدوار المرأة داخل الأسرة يؤدي إلى مشكلات أسرية عندما تفوق أعباء قدرتها على التحمل، بينما بيّنت دراسة بن بوزيد وآخرون (2015م) أن الضغوط الأسرية تؤثر سلبيًا على الأداء الوظيفي، مشددة على الحاجة إلى برامج دعم للنساء العاملات.

ومع أن هذه الدراسات قدّمت إسهامات قيمة، فإنها إما ركّزت على سياقات غير يمنية، أو اعتمدت على عينات وطنية عامة دون تركيز جغرافي دقيق، أو أغفلت تفصيل طبيعة المشكلات الأسرية الناتجة عن تعدد الأدوار في البيئة الأكاديمية اليمنية. لذا، يأتي هذا البحث ليملأ هذه الثغرة من خلال التركيز الميداني على جامعة عدن كحالة دراسية محددة، وربط تعدد أدوار المرأة الأكاديمية بأنواع محددة من المشكلات الأسرية (كالنوتر، سوء التواصل، والخلافات اليومية)، مع دمج المنهجين الكمي والنوعي لفهم الآليات النفسية والاجتماعية الكامنة، وتقديم توصيات مؤسسية قابلة للتطبيق في بيئة جامعية تعاني من نقص حاد في سياسات دعم المرأة العاملة.

3. الدراسة الميدانية وإجراءاتها:

1.3 أداة الدراسة: وقد اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة على وفق المراحل الآتية:

- أ- جمع فقرات الاستبانة: وقد جرى ذلك وفق الإجراءات الآتية:
 - الاطلاع على عدد من الأبحاث والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.
 - إجراء دراسة استطلاعية شملت عددًا من العاملات الأكاديميات في عدد من كليات جامعة عدن لمعرفة آراءهن وتصوراتهن عن تعدد أدوار المرأة العاملة وعلاقته بالمشكلات الأسرية.
 - الاعتماد على رؤية الباحث وخبرته عن واقع تعدد أدوار المرأة العاملة وعلاقته بالمشكلات الأسرية، وشكلت مجمل هذه الإجراءات أهمية كبيرة في إعداد الاستبانة.
 - والاستبانة بصورتها النهائية مكون من قسمين هما: القسم الأول وشمل البيانات الأولية لأفراد العينة مثل: العمر - مدة الزواج - عدد الأولاد - وأعمارهم - ومكان الإقامة كما شمل عدد سنوات العمل - وعدد ساعات العمل، وشمل القسم الثاني: ثلاث مجالات، وأجريت التعليمات حتى يسهل لأفراد العينة وضع علامة (√) في البديل المناسب لحسب الاستجابة المناسبة من وجهة نظرهم، وبذلك أصبحت الاستبانة بصورتها النهائية.

ب- **تحكيم الاستبانة:** بعد إعداد الاستبانة بصورتها الأولى تم عرضه على (15) خبيراً من بين أعضاء هيئة التدريس في عدد من كليات جامعة عدن، وروعي في اختيار المحكمين تعدد جوانب الخبرة بمجال المرأة العاملة، وبعد أن حُكمت أداة الاستبانة حسب نسبة الاستجابة الكلية لكل فقرة على حدة، ونتيجة لحصول اغلب فقرات الاستبانة على نسب قبول عالية من قبل المحكمين اعتمد الباحث حصول الفقرة على نسبة (95%) فأكثر معياراً لقبول الفقرة، وبناء على ذلك أصبحت الاستبانة بصورتها النهائية ملائمة لقياس الأبعاد التي وضع لقياسها.

ج- **التحقق من صدق الاستبانة وثباتها:**

- **التحقق من صدق الاستبانة: Content Validity:** يشير مفهوم الصدق إلى مدى ملائمة مضمون الاستبانة المستخدم في البحث للهدف الذي صمم من أجل قياسه وهناك أنواع متعددة من الصدق، ويعد صدق محتوى الأداة من أهم أنواع الصدق وأكثرها استخداماً حيث عرضت الاستبانة على (15) خبيراً من بين العاملين الأكاديميات، والواقع أن الإجراءات المنهجية التي قام بها الباحث بدءاً من عملية اشتقاق وجمع فقرات الاستبانة وبنائها وعرضها بصورتها الأولى على عدد من المحكمين، وإعادة بناءة على وفق آراء المحكمين وملاحظاتهم وإخراجها بشكلها النهائي كل تلك الإجراءات في الواقع قد وفرت لأداة الاستبانة بوضوح ما يعرف بصدق المحتوى.
- **التحقق من ثبات الاستبانة: Reliability:** يشير الثبات إلى الاستقرار والدوام في النتائج، التي تجمع في كل مرة يعاد فيها تطبيق أداة ما وللتحقق من ثبات الاستبانة استخدمت طريقة إعادة الاختبار (Test - Re-test) على عينة مكونة من (16) عاملة من الأكاديميات، وقد حسب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط "بيرسون"، وقد بلغ معامل الثبات (0, 85) وهذا الدرجة العالية تمثل مؤشراً على ثبات الأداة وصلاحياتها وكفاءة تطبيقها بما يحقق أهداف الدراسة.

2.3 **مجتمع الدراسة وعينتها:** نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة الذي يشمل العاملات جمعاً في المجال الأكاديمي بجامعة عدن، طبقت الاستبانة على عينة من العاملات في أقسام كليات الجامعة، وقد شمل تطبيق الاستبانة كل المتواجرات في العمل في أثناء التطبيق الميداني، وقد احتوت عينة من العاملات القياديات وبذلك احتوت عينة الدراسة بطريقة قصديه وبعد جمع الاستبانات وصل حجم العينة (63) امرأة أكاديمية من بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن.

3.3 **المعالجة الإحصائية:** حللت بيانات الدراسة إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من خلال استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

- استخدمت معامل ارتباط (بيرسون) لحساب معامل الثبات.
- استخدمت التكرارات Frequencies لحساب عدد تكرار الاستجابات لكل فقرة.
- استخدمت النسب المئوية Percentage لحساب نسبة الاستجابة الكلية لكل فقرة.

4. تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

4.1 **البيانات الأولية لأفراد العينة:** بعد تحليل البيانات كانت النتائج على النحو الآتي:

- **الحالة العمرية:** ولمعرفة النتائج الخاصة بالحالة العمرية لأفراد عينة الدراسة جُمعت التكرارات وحساب النسبة المئوية لدرجة استجابة العينة، كما في الجدول رقم (1) الآتي:

جدول رقم (1) يبين التكرارات والنسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة وفق العمر بالسنوات

الترتيب	النسبة %	التكرار	العمر بالسنوات
3	19.0 %	12	35 - 25 سنة
1	47.6 %	30	45 - 36 سنة
2	33.3 %	21	55 - 46 سنة
-	100.0 %	63	الإجمالي

- يتضح من الجدول رقم (1): أن ترتيب الفئات العمرية لأفراد العينة قد جاء في المرتبة الأولى الفئة العمرية التي تقع بين (36 - 45 سنة) بعدد (30) أكاديمية وبنسبة (47.6%) من إجمالي أفراد العينة، وجاء في المرتبة الثانية الفئة العمرية التي تقع بين (46 - 55) سنة بعدد (21) أكاديمية وبنسبة (33.3%) من إجمالي أفراد العينة، وجاء في المرتبة الثالثة الفئة العمرية التي تقع بين (25 - 35 سنة) بعدد (12) أكاديمية وبنسبة (19%) من إجمالي أفراد العينة، بذلك تبين من الإحصائيات السابقة أن أغلب العينة شملت الفئة العمرية الشابة والقادرة على العمل.
- **الحالة الزوجية:** ولمعرفة النتائج الخاصة بسنوات الزواج لأفراد العينة جُمعت التكرارات وحساب النسبة المئوية لدرجة استجابة أفراد العينة كما في الجدول رقم (2) الآتي:

جدول رقم (2) يبين التكرارات ونسب المئوية لتوزيع أفراد العينة على وفق الحالة الزوجية

الترتيب	النسبة %	التكرار	مدة الزواج بالسنوات
5	9.5 %	6	غير متزوجات
1	28.6 %	18	1-5 سنوات
4	15.9 %	10	5-10 سنوات
2	25.4 %	16	10-15 سنة
3	20.6 %	13	15-20 سنة
-	100.0 %	63	الإجمالي

يتضح من الجدول رقم (2): أن ترتيب مدة الزواج بالسنوات لإفراد العينة قد جاء في المرتبة الأولى العاملات اللاتي مدّة زواجهن تراوح من (1-5) سنوات بعدد (18) أكاديمية وبنسبة (28.6 %) من إجمالي أفراد العينة، وجاء في المرتبة الثانية اللاتي مدة زواجهن تراوح بين (10-15) سنة بعدد (16) أكاديمية وبنسبة (25.4 %) من إجمالي أفراد العينة، وجاء في المرتبة الثالثة اللاتي تراوحت مدة زواجهن من (15-20) سنة بعدد (13) أكاديمية وبنسبة (20.6 %) وجاء في المرتبة الرابعة اللاتي تراوح مدّة زواجهن بين (5-10) سنوات بعدد (10) أكاديميات وبنسبة (15.9 %) من إجمالي أفراد العينة، وجاء في المرتبة الأخير غير المتزوجات بعدد (6) أكاديميات وبنسبة (9.5 %) من إجمالي أفراد العينة، ويتضح من هذه النتائج أن أغلبية أفراد العينة من العاملات متزوجات.

- عدد الأبناء: ولمعرفة النتائج الخاصة بعدد أبناء أفراد العينة جُمعت التكرارات وحساب النسبة المئوية لدرجة استجابة أفراد العينة كما في الجدول رقم (3) الآتي:

جدول رقم (3) يبين التكرارات والنسب المئوية لتوزيع أفراد العينة على وفق عدد الأبناء

الترتيب	النسبة %	التكرار	عدد الأبناء
2	17.5 %	11	لا يوجد أبناء
1	61.9 %	39	1-3 أبناء
3	11.1 %	7	4-6 أبناء
4	9.5 %	6	7-8 أبناء
-	100.0 %	63	الإجمالي

يتضح من نتائج الجدول رقم (3): أن عدد الأبناء لدى أفراد العينة من العاملات قد جاء في المرتبة الأولى العاملات اللاتي لديهن عدد من الأبناء يراوح بين (1-3) أبناء بعدد (39) أكاديمية وبنسبة (61.9 %) من إجمالي أفراد العينة، وجاء في المرتبة الثانية اللاتي لديهن أبناء بعدد (11) أكاديمية وبنسبة (17.5 %) من إجمالي أفراد العينة، وجاء في المرتبة الثالثة اللاتي لديهن عدد من الأبناء يراوح بين (4-6) أبناء بعدد (7) أكاديميات وبنسبة (11.1 %) من إجمالي أفراد العينة، وجاء في المرتبة الرابعة اللاتي لديهن عدد من الأبناء يراوح بين (7-8) أبناء بعدد (6) أكاديميات وبنسبة (9.5 %) من إجمالي أفراد العينة، وجاء في المرتبة الأخيرة العاملات اللاتي لا يوجد لديهن أبناء بعدد (11) أكاديمية وبنسبة (17.5 %) من إجمالي العينة، ويتضح من النتائج أن أغلبية العينة لديهن أبناء يراوح بين (1-3 أبناء) وهو الأمر الذي يؤكد أن المرأة العاملة تتعدد أدوارها في الأسرة والعمل.

- الحالة العمرية للأبناء: ولمعرفة النتائج الخاصة بالحالة العمرية لأبناء أفراد العينة جُمعت التكرارات وحساب النسبة المئوية لدرجة استجابة أفراد العينة كما في الجدول رقم (4) الآتي:

جدول رقم (4) يبين التكرارات والنسب المئوية لتوزيع العينة على وفق الحالة العمرية للأبناء.

الترتيب	النسبة %	التكرار	الحالة العمرية للأبناء
3	17.5 %	11	لا يوجد
2	27.0 %	17	1-5 سنوات
4	14.3 %	9	6-10 سنوات
5	12.7 %	8	10-12 سنة
1	28.6 %	18	12 فأكثر
-	100.0 %	63	الإجمالي

يتضح من نتائج الجدول رقم (4): أن أعمار أبناء أفراد عينة الدراسة من العاملات قد جاء في المرتبة الأولى بعدد (18) أكاديمية ونسبة (28.6%) أعمار أبنائهن يصل إلى (12) سنة فأكثر، وجاء في المرتبة الثانية اللاتي أعمار أبنائهن يتراوح بين (1-5) سنوات بعدد (17) أكاديمية ونسبة (27%) من إجمالي أفراد العينة، وجاء في المرتبة الثالثة اللاتي لم يكن لديهن أبناء بعدد (11) أكاديمية ونسبة (17.5%)، وجاء في المرتبة الرابعة اللاتي أعمار أبنائهن يتراوح بين (6-10) سنوات بعدد (9) أكاديميات ونسبة (14.3%)، وجاء في المرتبة الأخيرة اللاتي تراوح أعمار أبنائهن بين (10-12) سنة بعدد (8) أكاديميات ونسبة (12.7%) من إجمالي أفراد العينة، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن نسبة كبيرة من العاملات أعمار أبنائهن يصل إلى (12) سنة فأكثر وفي هذا العمر ما يزال الأبناء يحتاجون إلى الرعاية الكاملة من أمهاتهم العاملات.

- مكان الإقامة: ولمعرفة النتائج الخاصة بمكان الإقامة لأفراد العينة جُمعت التكرارات وحساب النسبة المئوية لدرجة استجابة أفراد العينة كما في الجدول رقم (5) الآتي:

جدول رقم (5) يبين التكرار والنسبة لتوزيع العينة على وفق مكان الإقامة.

الترتيب	النسبة %	التكرار	مكان الإقامة
1	4.79%	50	منزل منفرد مع الزوج والأبناء
3	7.9%	5	مع أهل الزوج
4	3.2%	2	مع أهل الزوجة
2	5.9%	6	في بيت الأهل
-	100.0%	63	الإجمالي

يتضح من نتائج الجدول رقم (5): أن مكان إقامة أفراد العينة من العاملات قد جاء في المرتبة الأولى اللاتي يسكن في منزل منفرد مع أزواجهن وأبنائهن بعدد (50) أكاديمية ونسبة (79.4%)، وجاء في المرتبة الثانية العاملات العازبات اللاتي يسكن في بيت الأهل بعدد (6) أكاديميات ونسبة (9.5%)، وجاء في المرتبة الثالثة اللاتي يسكن مع أبنائهن في منزل مع أهل الزوج بعدد (5) أكاديميات ونسبة (7.9%)، وجاء في المرتبة الرابعة العاملات المقيمات مع أزواجهن وأبنائهن مع أهل الزوجة بعدد (2) العاملات ونسبة (3.2%) من إجمالي أفراد العينة. ويتضح من نتائج الجدول أن النسبة الغالبة في العينة هن من العاملات اللاتي يسكن في منزل منفرد مع الزوج والأبناء وذلك يجعل العبء متزايد عليهن في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.

- عدد سنوات العمل: ولمعرفة النتائج الخاصة بعدد سنوات عمل أفراد العينة جُمعت التكرارات وحساب النسبة المئوية لدرجة استجابة أفراد العينة كما في الجدول رقم (6) الآتي:

جدول رقم (6) يبين العدد والنسبة لتوزيع العينة على وفق عدد سنوات العمل.

الترتيب	النسبة %	التكرار	عدد سنوات العمل
4	19.0%	12	1-5 سنوات
3	8.23%	15	6-10 سنوات
2	27%	17	10-15 سنة
1	30.2%	19	15-20 سنة
-	100.0%	63	الإجمالي

يتضح من نتائج الجدول رقم (6): أن عدد سنوات العمل لأفراد العينة من العاملات قد جاء في المرتبة الأولى العاملات اللاتي يعملن بسنوات تراوح بين (15-20) سنة بعدد (19) أكاديمية ونسبة (30.2%) من إجمالي أفراد العينة، وجاء في المرتبة الثانية العاملات اللاتي يعملن بسنوات تراوح بين (10-15) سنة بعدد (17) أكاديمية ونسبة (27%)، وجاء في المرتبة الثالثة اللاتي يعملن بسنوات تراوحت بين (6-10) سنوات بعدد (15) أكاديمية ونسبة (23.8%)، وجاء في المرتبة الرابعة العاملات اللاتي يعملن من (1-5) سنوات بعدد (12) أكاديمية ونسبة (19%)، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن كثيرًا من العاملات لهن سنوات طويلة في العمل وقد تراوحت الفئة الغالبة من العاملات بسنوات عمل بين (15-20) سنة وذلك يدل على خبرة العاملات في العمل.

- عدد ساعات العمل في الأسبوع: ولمعرفة النتائج الخاصة بعدد ساعات العمل في الأسبوع لأفراد العينة تم جمع التكرارات وحساب النسبة المئوية كما في الجدول رقم (7) الآتي:

جدول رقم (7) يبين العدد والنسبة لتوزيع العينة على وفق عدد ساعات العمل.

الترتيب	النسبة %	التكرار	عدد ساعات العمل في الأسبوع
1	82.5%	52	10 – 15 ساعة

عدد ساعات العمل في الأسبوع	التكرار	النسبة %	الترتيب
15 – 20 ساعة	4	6.3 %	3
20 – 25 ساعة	7	11.1 %	2
الإجمالي	63	100.0 %	-

يتضح من نتائج الجدول رقم (7): أن عدد ساعات العمل لإفراد العينة من العاملات قد جاء في المرتبة الأولى اللاتي يعملن ساعات عمل تراوح بين (10-15) ساعة في الأسبوع بعدد (52) أكاديمية وبنسبة (5.82 %) من إجمالي أفراد العينة، وجاء في المرتبة الثانية اللاتي يعملن بعدد ساعات عمل تراوح بين (20-25) ساعة في الأسبوع بعدد (7) أكاديميات وبنسبة (1.11 %)، وجاء في المرتبة الثالثة العاملات اللاتي تراوح ساعات عملهن الأسبوعية بين (10-15) ساعة بعدد (4) أكاديميات وبنسبة (3.6 %). ويتضح من نتائج الجدول السابق أن الفئة الغالبة من العاملات هن اللاتي يعملن من (10 - 15) ساعة في الأسبوع، ويرجع ذلك لطبيعة العمل الأكاديمي في الجامعات.

5. مناقشة النتائج الخاصة بمجالات الدراسة:

5.1 مناقشة نتائج المجال الأول للدراسة: وسيتم على النحو الآتي:

للإجابة عن السؤال الأول: الذي نصه ما السبب الرئيس لخروج المرأة الأكاديمية للعمل؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (8):

جدول رقم (8) يبين العدد والنسبة لإجابة لإجابات السؤال الأول من المجال الأول

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	الترتيب
أثبتت للذات	19	30.2 %	2
أسباب مادية	31	49.2 %	1
استقلالية	9	14.3 %	3
أسباب أخرى	4	6.3 %	4
الإجمالي	63	100.0 %	-

يتضح من نتائج الجدول رقم (8): أن من أسباب خروج المرأة للعمل جاء في المرتبة الأولى أسباب مادية بعدد (31) أكاديمية وبنسبة (49.2 %)، وجاء في المرتبة الثانية إثبات الذات بعد (19) أكاديمية وبنسبة (30.2 %)، وجاء في المرتبة الثالثة الاستقلالية بعدد (9) أكاديميات وبنسبة (14.3 %)، وجاء في المرتبة الرابعة بعدد (4) أكاديميات بان هناك أسباب أخرى لخروجهن للعمل ولم تُذكر تلك الأسباب، ويتضح من الجدول السابق أن الأسباب المادية تمثل السبب الرئيس لخروج المرأة للعمل وذلك لما تمر به البلاد من أزمة اقتصادية اقتضت خروجها للمساهمة في تغطية احتياجات الأسرة.

وللإجابة عن السؤال الثاني: الذي نصه هل ترين في خروجك للعمل ضمان لمستقبل أبنائك أسرتك؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب الاستجابات كما في الجدول (9):

جدول رقم (9) يبين العدد والنسبة المئوية لإجابات السؤال الثاني في المجال الأول

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	الترتيب
نعم	53	84.1 %	1
لا	10	15.9 %	2
الإجمالي	63	100.0 %	-

يتضح من نتائج الجدول رقم (9): أن إجابات أفراد العينة من العاملات قد جاء في المرتبة الأولى الخروج للعمل لضمان مستقبل الأبناء والأسرة بعدد (53) أكاديمية وبنسبة (84.1 %) من إجمالي أفراد العينة، وجاء في المرتبة الثانية إجابتهن بأن الخروج للعمل ليس ضمان لمستقبل الأبناء والأسرة بعدد (10) أكاديميات وبنسبة (15.9 %)، وتبين من نتائج الجدول السابق أن خروج المرأة للعمل هو ضمان لمستقبل الأبناء والأسرة.

وللإجابة عن السؤال الثالث: الذي نصه هل زوجك راضٍ عن خروجك للعمل؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (10):

جدول رقم (10) يبين العدد والنسبة المئوية لإجابة أفراد العينة عن السؤال الثالث في المجال الأول

الترتيب	النسبة %	التكرار	الاحتمالات
3	9.5 %	6	لا توجد استجابة
1	79.4 %	50	نعم
2	11.1 %	7	لا
-	100.0	63	الإجمالي

يتضح من نتائج الجدول رقم (10): أن إجابة أفراد العينة من العاملات كانت بنعم أن أزواجهن يشعرون بالرضي عن عمل زوجاتهم بعدد (50) أكاديمية وبنسبة (79.4 %) من إجمالي أفراد العينة، وأجبن (7) أكاديميات بأن أزواجهن غير راضيين عن خروجهن للعمل، في حين رفضن الإجابة عن هذا السؤال لكونهن غير متزوجات بعدد (6) وبنسبة (9.5 %) من إجمالي أفراد العينة. ويتضح من نتائج الجدول السابق أن النسبة الغالبة في العينة من النساء العاملات اللاتي يتقبل أزواجهن خروجهن للعمل، مما يعكس تقبلاً إيجابياً لفكرة عمل المرأة ويرجع ذلك إلى الظروف الاقتصادية والحاجة لضمان حياة اجتماعية واقتصادية مريحة لهما.

وللإجابة عن السؤال الرابع: الذي نصه هل تتلقين من زوجك المساعدة في الأعمال المنزلية؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (11):

جدول رقم (11) يبين العدد والنسبة المئوية لإجابة السؤال الرابع في المجال الأول.

الترتيب	النسبة %	التكرار	الاحتمالات
3	5.9 %	6	لا توجد استجابة
1	4.52 %	33	نعم
2	38.1 %	24	لا
-	100.0 %	63	الإجمالي

يتضح من الجدول رقم (11): أن نتائج إجابة أفراد العينة من العاملات بشأن تلقى أي مساعدة من زوجها في الأعمال المنزلية أجبن بعدد (33) أكاديمية وبنسبة (52.4 %) من إجمالي العينة بأنهن يتلقين مساعدة من أزواجهن في الأعمال المنزلية، في حين أجبن بعدد (24) أكاديمية وبنسبة (38.1 %) بأنهن لا يتلقين أي مساعدة من أزواجهن في الأعمال المنزلية، في حين لم يجبن على هذا السؤال بعدد (6) أكاديميات وبنسبة (9.5 %) لكونهن غير متزوجات. ويتضح من نتائج الجدول السابق أن النسبة الغالبة من العاملات يتلقين مساعدة من أزواجهن، ويرجع ذلك إلى أن مبدأ الشراكة الزوجية في الحياة يتطلب مساعدة الرجل لزوجته في الأعمال المنزلية ودعمها وتشجيعها لبناء الأسرة.

وللإجابة عن السؤال الخامس: الذي نصه هل لديك مهنة أخرى غير الوظيفة؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات بحسب نسبها المئوية كما في الجدول (12):

جدول رقم (12) يبين العدد والنسبة لإجابة السؤال الخامس من المجال الأول.

الترتيب	النسبة %	التكرار	الاحتمالات
2	19.0 %	12	نعم
1	81.0 %	51	لا
-	100.0 %	63	الإجمالي

يتضح من نتائج الجدول رقم (12): أن كثيراً من أفراد العينة من العاملات بعدد (51) أكاديمية وبنسبة (81 %) لا توجد لديهن أي مهنة أخرى غير العمل الأكاديمي، في حين أجبن بعدد (12) أكاديمية وبنسبة (19 %) أنهن يعملن أعمال أخرى، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن كثيراً من العاملات لا يوجد لديهن أي مهنة أخرى حيث إنهن اكتفين بالوظيفة الحكومية التي تحقق لهن الاكتفاء الذاتي والمادي. كما تبين أن ضيق الوقت وعدد ساعات العمل التي تعملها المرأة العاملة يجعلها لا تتجه لمهنة أخرى، بالإضافة إلى ذلك شعور المرأة بالمسؤولية تجاه زوجها وبيتها وأبنائها.

وللإجابة عن السؤال السادس: الذي نصه هل أنت راضية عن عملك؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات بحسب نسبها المئوية كما في الجدول (13):

جدول رقم (13) يبين التكرارات والنسبة المئوية لإجابة السؤال الخامس من المجال الأول.

الترتيب	النسبة %	التكرار	الاحتمالات
1	92.1 %	58	نعم

الترتيب	النسبة %	التكرار	الاحتمالات
2	7.9 %	5	لا
-	100.0 %	63	الإجمالي

يتضح من نتائج الجدول رقم (13): أن أغلب أفراد العينة بعدد (58) أكاديمية وبنسبة (92.1 %) راضيات عن عملهن، في حين يرى بعدد (5) أكاديميات وبنسبة (7.9 %) لم يكن راضيات عن عملهن، وهذا يرجع إلى أن خروج المرأة إلى العمل قد جعلها مكثفية ذاتياً ومادياً في عملها وتشعر بكل الرضا عن هذا العمل.

وللإجابة عن السؤال السابع: الذي نصه هل لديك مهنة أي مشاركة في نشاطات أخرى؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات بحسب نسبها المئوية كما في الجدول (14):

جدول رقم (14) يبين التكرارات والنسبة المئوية لإجابة السؤال السابع من المجال الأول

الترتيب	النسبة %	التكرار	الاحتمالات
2	41.3 %	26	نعم
1	58.7 %	37	لا
-	100.0 %	63	الإجمالي

يتضح من نتائج الجدول رقم (14): أن أغلب أفراد العينة من العاملات أجبن بأن لا توجد لديهن أي مشاركات في نشاطات أخرى بعدد (37) أكاديمية وبنسبة (58.7 %) من إجمالي العينة، وأجبن بعدد (26) أكاديمية وبنسبة (41.3 %) توجد لديهن نشاطات أخرى، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن أغلب المستجيبات قد اكتفين بعملهن الحالي وعدم الانخراط في أي نشاطات أخرى، وفضلن تكريس الوقت الذي لديهن في تربية أبنائهن ومساعدتهم في مراجعة واجباتهم المدرسية.

وللإجابة عن السؤال الثامن: الذي نصه هل قيامك بالأدوار المختلفة يسمح بمساعدة الأبناء في الدراسة؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (15):

جدول رقم (15) يبين التكرارات والنسبة المئوية لإجابة السؤال الثامن من المجال الأول.

الترتيب	النسبة %	التكرار	الاحتمالات
-	5.9 %	6	لا توجد استجابة
1	81 %	51	نعم
2	9.5 %	6	لا
-	100.0 %	63	الإجمالي

يتضح من نتائج الجدول رقم (15): أن أغلبية أفراد العينة بعدد (51) أكاديمية وبنسبة (81 %) قد أجبن بان قيامهن بالأدوار المختلفة يسمح لهن أيضاً بمساعدة الأبناء في الدراسة، في حين أجاب عدد (6) أكاديميات وبنسبة (9.5 %) بان قيامهن بالأدوار المختلفة يجعلهن غير قادرات على مساعدة الأبناء في الدراسة، أما العدد المتبقي من العاملات لم يجبن على هذا السؤال لكونهن غير متزوجات، ويتضح من النتائج السابقة أن نسبة أغلبية العينة هن من العاملات اللاتي يقمن بالأدوار المختلفة وقادرات على مساعدة أبنائهن في الدراسة وهذا يدل على أن المرأة اليمينية هي امرأة مكافحة وصبورة قادرة على القيام بالأدوار المختلفة و قادرة على التوازن بين عملها وبيتها.

وللإجابة عن السؤال التاسع: الذي نصه هل تعتقدين أن عملك سبب في تراجع مستواهم الدراسي؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (16):

جدول رقم (16) يبين العدد والنسبة المئوية لإجابة السؤال التاسع من المجال الأول.

الترتيب	النسبة %	التكرار	الاحتمالات
2	17.5 %	11	لا توجد استجابة
3	14.3 %	9	نعم
1	68.3 %	43	لا
-	100.0 %	63	الإجمالي

يتضح من نتائج الجدول رقم (16): أن إجابات أغلبية أفراد العينة أجبن بـ (لا) بعدد (43) أكاديمية وبنسبة (68.3 %) أن عمل المرأة سبب في تراجع مستوى أبنائهن الدراسي، في حين أجبن بـ (نعم) بعدد (9) أكاديميات وبنسبة (14.3 %) من إجمالي أفراد العينة يعتقدن أن العمل هو سبب تراجع مستوى أبنائهن الدراسي، ولم يجبن بعدد (11) أكاديمية وبنسبة (17.5 %) لكونهن غير متزوجات وليس لديهن أبناء، ويتضح من

النتائج السابقة أن غالبية أفراد العينة من العاملات اللاتي لا يعاني أبنائهن من أي تراجع في مستواهم الدراسي وذلك يرجع لأن العاملات في مجال التعليم قدرات على التركيز على نقاط القوة والضعف لدى أطفالهن وقدرات على تقديم كل الدعم والاهتمام لأبنائهن.

5.2 مناقشة نتائج المجال الثاني للدراسة: وسيتم مناقشة الإجابة على النحو الآتي:

وللإجابة عن السؤال الأول: الذي نصه هل خروجك للعمل سبب لك مشكلات أسرية؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (18):

جدول رقم (18) يبين التكرارات والنسبة لإجابة السؤال الأول المجال الثاني

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	الترتيب
نعم	17	14.3 %	2
لا	46	68.3 %	1
الإجمالي	63	100.0 %	-

يتضح من نتائج الجدول رقم (18): أن أغلبية أفراد عينة من العاملات أجبن بعدد (46) أكاديمية وبنسبة (68.3 %) بأن خروجهن للعمل لم يسبب لهن بمشكلات أسرية، في حين أجبن (17) أكاديمية وبنسبة (14.3 %) بأن خروجهن للعمل تسبب لهن بمشكلات أسرية، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن أغلب العاملات لم يتسبب خروجهن للعمل بمشكلات أسرية، ويرجع ذلك إلى تفهم الزوج لعمل زوجته وأنه لا بد من العمل سويًا لتوطيد العلاقة بين أفراد الأسرة.

وللإجابة عن السؤال الثاني: الذي نصه ما أبرز المشكلات التي تواجهها في إطار عملك؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (19):

جدول رقم (19) يبين التكرارات والنسبة المئوية لإجابة السؤال الثاني من المجال الثاني

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	الترتيب
لا توجد استجابة.	7	11.1 %	-
قلة البرامج التدريبية للمرأة العاملة.	7	11.1 %	3
لا أجد تشجيعاً معنوياً من المسؤولين عن العمل عندما أبذل جهداً مميّزاً.	8	12.7 %	2
متطلبات العمل تحتاج لساعات عمل متأخرة.	3	4.8 %	5
ضغوط العمل تجعلني أبذل جهداً مضاعفاً عندما أكون في المنزل	6	9.5 %	4
عدم كفاية الدخل الشهري.	30	47.6 %	1
صعوبة تأدية الواجبات الاجتماعية بسبب الزوج.	2	3.2 %	6
الإجمالي	63	100.0 %	-

يتضح من نتائج الجدول رقم (19): أن أغلب إجابات أفراد العينة عن أبرز المشكلات التي تواجهها المرأة في مجال عملها قد جاء في المرتبة الأولى عدم كفاية الدخل الشهري إذ أجابت بعدد (30) أكاديمية وبنسبة (47.6 %)، وجاء في المرتبة الثانية بعدد (8) أكاديميات وبنسبة (12.7 %). أن العاملات لا يجدن تشجيعاً معنوياً من المسؤولين عن العمل، وجاء في المرتبة الثالثة بعدد (7) أكاديميات وبنسبة (11.1 %) قلة البرامج التدريبية للمرأة العاملة، وجاء في المرتبة الرابعة بعدد (6) وبنسبة (9.5 %) ضغوط العمل التي تجعل المرأة العاملة تبذل مجهوداً مضاعفاً، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن أبرز الصعوبات التي تواجه العاملات عدم كفاية الدخل الشهري ويرجع ذلك إلى الأوضاع المعيشية التي تمر بها الأسرة في اليمن مما يجعل الدخل الشهري لا يغطي متطلبات الأسر، فتضطر المرأة إلى التمسك بعملها.

وللإجابة عن السؤال الثالث: الذي نصه هل لديك الوقت لمناقشة الأمور الأسرية؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (20):

جدول رقم (20) يبين التكرارات والنسبة المئوية لإجابة السؤال الثالث من المجال الثاني.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	الترتيب
نعم	52	82.5 %	1
لا	11	17.5 %	2
الإجمالي	63	100.0 %	-

يتضح من نتائج الجدول رقم (20): أن أغلب أفراد العينة من العاملات أجبن بأن لديهن الوقت لمناقشة الأمور الأسرية بعدد (52) أكاديمية وبنسبة (5.82%)، في حين أجابنا بعدد (11) أكاديمية وبنسبة (17.17%) ليس لديهن الوقت لمناقشة المشكلات الأسرية، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن النسبة الغالبة في العينة من العاملات اللاتي لديهن الوقت لمناقشة الأمور الأسرية، وهذا يدل على حسن اختيار المرأة العاملة للوقت والظروف المناسبة لمناقشة كل أمور أسرتها وتراعي كل ما يحيط بأسرتها.

وللإجابة عن السؤال الرابع: الذي نصه هل ترين في خروجك للعمل ضمان لمستقبل أسرتك؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (21):

جدول رقم (21) يبين التكرارات والنسبة لإجابة السؤال الرابع من المجال الثاني.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	الترتيب
نعم	55	87.3%	1
لا	8	12.7%	2
الإجمالي	63	100.0%	-

يتضح من نتائج الجدول رقم (21) أن أغلب أفراد العينة من العاملات يرين أن خروجهن للعمل ضمان لمستقبل أبنائهن وأسرهن بعدد (55) أكاديمية وبنسبة (87.3%)، في حين أجبن بعدد (8) أكاديميات بنسبة (12.7%) بأنهن يرين أن خروجهن للعمل ليس ضمان لمستقبل أبنائهن وأسرهن، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن المرأة عندما تجد الأمان والسند من شريك حياتها فهي تكون قادرة على العطاء، لذلك فهي ترى أن العمل هو ضمان لأبنائها وأسرتها.

وللإجابة عن السؤال الخامس: الذي نصه هل هناك خلاف بينك وبين زوجك بسبب تدخل الأقارب في عملك بالجامعة؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (22):

جدول رقم (22) يبين التكرارات والنسبة المئوية لإجابة السؤال الخامس من المجال الثاني.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	الترتيب
دائماً	1	1.6%	4
أحياناً	13	20.6%	2
نادراً	8	12.7%	3
أبداً	41	65.1%	1
الإجمالي	63	100.0%	-

يتضح من نتائج الجدول رقم (22): أن أغلب أفراد العينة من العاملات أجبن بأنه لا يوجد هناك أي خلافات بينهن وبين أزواجهن بسبب تدخل الأقارب بعدد (41) وبنسبة (65.1%) في حين ترى بعدد (13) أكاديمية وبنسبة (20.6%) أنه أحياناً توجد خلافات بسبب تدخل الأقارب، وأجبن بعدد (8) أكاديميات بنسبة (12.7%) بأنه نادراً ما توجد خلافات بينهن وبين أزواجهن بسبب تدخل الأقارب، ويتبين أن النسبة الكبيرة من العاملات لا توجد بينهن وبين أزواجهن خلافات بسبب تدخل الأقارب.

وللإجابة عن السؤال السادس: الذي نصه هل تساعدك زميلاتك في إنهاء بعض المهام المتعلقة بالعمل؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (23):

جدول رقم (23) يبين التكرارات والنسبة لإجابة السؤال السادس من المجال الثاني.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	الترتيب
أحياناً	44	69.8%	1
نادراً	13	20.6%	2
أبداً	6	9.5%	3
الإجمالي	63	100.0%	-

يتضح من نتائج الجدول رقم (23): أن أغلب أفراد العينة من العاملات الأكاديميات بعدد (44) أكاديمية وبنسبة (69.8%) أحياناً تساعدن زميلاتهن في إنهاء بعض المهام المتعلقة بالعمل، في حين أجبن بعدد (13) أكاديمية وبنسبة (20.6%) بأنه نادراً ما تساعدن زميلاتهن في إنهاء بعض المهام المتعلقة بالعمل، كما أجبن بعدد (6) أكاديميات وبنسبة (9.5%) بأنهن لا يتلقين أي مساعدة من زميلاتهن في إنهاء بعض المهام المتعلقة بالعمل، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن الغالبة من العاملات يتلقين مساعدة من زميلاتهن في إنهاء بعض المهام المتعلقة بالعمل، وذلك يدل على إرساء روح التعاون بينهن.

وللإجابة عن السؤال السابع: الذي نصه أين تتركبن أبنائك عند الخروج للعمل؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (24):

جدول رقم (24) يبين التكرارات والنسبة المئوية لإجابة السؤال السابع من المجال الثاني.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
لا توجد استجابة	6	9.5 %
الأهل	43	68.3 %
الجيران	3	4.8 %
الأقارب	5	7.9 %
الحضانة	3	4.8 %
في البيت	3	4.8 %
الإجمالي	63	100.0 %

يتضح من نتائج الجدول رقم (24): أن أغلب أفراد العينة من العاملات يتركن أولادهن عند الأهل عند خروجهن للعمل بعدد (43) أكاديمية ونسبة (68.3 %)، في حين أجبن بأهnen عند الأقارب بعدد (5) أكاديميات ونسبة (7.9 %)، أما بقية العاملات منهن من يتركن أولادهن عند الجيران ومنهن في الحضانة ومنهن من تتركهن في البيت، ويمكن الإشارة إلى أن هناك من العاملات بعدد (6) ونسبة (9.5 %) لم يخترن أي بديل من بين البدائل الموجودة، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن النسبة الغالبة في العينة هن من العاملات اللاتي يتركن أبنائهن عند الأهل، وذلك يرجع إلى معرفة الزوجين أن وجود الأبناء مع الأهل هو أأمن مكان من حيث الاهتمام.

وللإجابة عن السؤال الثامن: الذي نصه هل تستعينين بالعاملة في أثناء مدة العمل؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (25):

جدول رقم (25) يبين التكرارات والنسبة المئوية لإجابة السؤال الثامن من المجال الثاني.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	الترتيب
نعم	15	23.8 %	2
لا	48	76.2 %	1
الإجمالي	63	100.0 %	-

يتضح من نتائج الجدول رقم (25): أن أغلب أفراد العينة من العاملات لا يستعين بالعاملة في أثناء مدة العمل بعدد (48) أكاديمية ونسبة (76.2 %)، في حين ترى بعض العاملات بأهن يستعين بالعاملة أثناء مدة العمل بعدد (15) ونسبة (23.8 %)، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن العاملات لا يفضلن العاملة في أثناء مدة العمل، ويعني قدرتهن على التوفيق بين العمل والأسرة، واستغلال الوقت على أكمل وجه.

وللإجابة عن السؤال التاسع: الذي نصه هل تستطيعين التوفيق بين الأدوار جمعاً؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات بحسب نسبها المئوية كما في الجدول رقم (26):

جدول رقم (26) يبين التكرارات والنسبة المئوية لإجابة السؤال التاسع من المجال الثاني.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	الترتيب
نعم	52	82.5 %	1
لا	11	17.5 %	2
الإجمالي	63	100.0 %	-

يتضح من نتائج الجدول رقم (26): أن أغلب أفراد العينة من العاملات يستطعن التوفيق بين الأدوار جمعاً بعدد (52) أكاديمية ونسبة (82.5 %)، في حين هناك من العاملات لا يستطعن التوفيق بين الأدوار جمعاً بعدد (11) أكاديمي ونسبة (17.5 %)، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن المرأة اليمنية قادرة على التوفيق بين جميع الأدوار وتستطيع التوفيق بين عملها وبيتها وتربية أبنائها.

وللإجابة عن السؤال العاشر: الذي نصه هل تقبلين التخلي عن دور من هذه الأدوار إذا واجهت مشكلة؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (27):

جدول رقم (27) يبين العدد والنسبة المئوية لإجابة السؤال العاشر من المجال الثاني

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	الترتيب
نعم	25	39.7%	2
لا	38	60.3%	1
الإجمالي	63	100.0%	-

يتضح من نتائج الجدول رقم (27): أن أغلب أفراد العينة من العاملات لا يقبلن بالتخلي عن دور من هذه الأدوار إذا واجهت مشكلة بعدد (38) أكاديمية وبنسبة (60.3%)، في حين ترى بعض العاملات بعدد (25) أكاديمية وبنسبة (39.7%) أنهن يقبلن التخلي عن دور من الأدوار إذا واجهن مشكلة، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن النسبة الغالبة في العينة من العاملات اللاتي لا يقبلن التخلي عن أي دور من الأدوار في حالة واجهت أي مشكلات وهذا يدل على أن المرأة اليمينية العاملة قادرة على مواجهة هذه المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها وأنها قادرة على قيام بدورها كاملاً.

وللإجابة عن السؤال الحادي عشر: الذي نصه في حال بروز صعوبات تعيق قيامك بأدوارك على أكمل وجه ما الحلول الممكنة؟ استخرجت التكرارات والنسب وترتيب الإجابات كما في الجدول (28):

جدول رقم (28) يبين التكرارات والنسبة المئوية لإجابة السؤال الحادي عشر من المجال الثاني.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	الترتيب
بذل جهد أكبر	29	46.0%	1
الاستعانة بأشخاص آخرين	14	22.2%	3
إيجاد حلول أخرى	20	31.7%	2
الإجمالي	63	100.0%	-

يتضح من نتائج الجدول رقم (28): أن أغلب أفراد العينة من العاملات يرين أن الحلول الممكنة في حالة بروز صعوبات تعوق أفراد العينة عن القيام بدورهن على أكمل وجه بعدد (29) أكاديمية وبنسبة (46%)، وبعدد (20) أكاديمية وبنسبة (31.7%) يفضلن إيجاد حلول أخرى غير الاستعانة بأشخاص آخرين أو بذل جهد أكبر، في حين يرى بعدد (14) أكاديمية وبنسبة (22.2%) أن الحلول الممكنة في حالة بروز صعوبات تعيق قيامهن بأدوارهن على أكمل، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن النسبة الغالبة من العينة من العاملات اللاتي يبذلن جهداً أكبر عند بروز الصعوبات وذلك يرجع لتفضيل البعض عدم التخلي عن العمل وذلك لحاجتهن وبالإمكان التوفيق بين العمل والأسرية. وللإجابة عن السؤال الثاني عشر: ونصه هل هناك تكامل بين أدائك الأسري والوظيفي؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات بحسب نسبها المئوية كما في الجدول (29):

جدول رقم (29) يبين التكرارات والنسبة المئوية لإجابة السؤال الثاني عشر من المجال الثاني

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	الترتيب
نعم	57	90.5%	1
لا	6	9.5%	2
الإجمالي	63	100.0%	-

يتضح من نتائج الجدول رقم (29): أن أغلب أفراد العينة من العاملات أجبن بأن هناك تكاملاً بين أدائهن الأسري والوظيفي بعدد (57) أكاديمية وبنسبة (90%)، في حين يرى البعض من بعدد (6) أكاديميات وبنسبة (9.5%) بأنه لا يوجد تكامل بين أدائهن الأسري والوظيفي، ويتضح من نتائج الجدول السابق أن كثيراً من العاملات بفضل تعليمهن وتفكيرهن الجيد قدرات على تنظيم وتسيير عملهن وإدارة أسرهن.

5.3 مناقشة نتائج المجال الثالث للدراسة: وسيتم مناقشة الإجابة على النحو الآتي:

وللإجابة عن السؤال الأول: الذي نصه ما الأدوار المختلفة التي تقوم بها المرأة العاملة في جامعة عدن؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (30):

جدول رقم (30) يبين التكرارات والنسبة المئوية للأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة

وجود الوقت لمناقشة الأمور الأسرية					الأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة
الإجمالي	لا	نعم	التكرار	النسبة %	
52	15.38%	8	84.61%	44	نعم

الإجمالي	وجود الوقت لمناقشة الأمور الأسرية				الأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة
	لا	نعم	لا	نعم	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
11	27.27 %	3	72.72 %	8	لا
63	17.46 %	11	82.54 %	52	الإجمالي

يتضح من نتائج الجدول رقم (30): أن أغلبية العائلات من أفراد عينة الدراسة يقمن بأدوار عديدة في عملهن ولديهن الوقت المناسب لمناقشة الأمور الأسرية بعدد (44) ونسبة (84.61%) الأكاديميات وقادرات على التوفيق بين جميع الأدوار، ويرى بعدد (8) أكاديميات ونسبة (27.27%) بأن لديهن الوقت الكافي لمناقشة الأمور الأسرية والاعتناء بالأسرة.

وللإجابة عن السؤال الثاني: الذي نصه ما المشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة العاملة في جامعة عدن؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية وترتيب بدائل الإجابات كما في الجدول (31):

جدول رقم (31) يبين التكرارات والنسب المئوية للمشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة بسبب خروجها للعمل

الإجمالي	وجود خلافات أسرية بسبب تدخل الأقارب								خروج المرأة للعمل يسبب مشكلات
	أبداً		نادراً		أحياناً		دائماً		
	ك	%ك	ك	%ك	ك	%ك	ك	%ك	
17	12	70.59%	3	17.65%	2	11.76%	0	0%	نعم
46	29	63.04%	5	10.87%	11	23.91%	1	2.2%	لا
63	41	65.07%	8	12.69%	13	20.63%	1	1.6%	الإجمالي

يتضح من نتائج الجدول رقم (31): أن أغلبية العائلات من أفراد عينة الدراسة بعدد (12) أكاديمية ونسبة (70.59%) يرين أن خروج المرأة للعمل قد يسبب مشكلات ولكن هذه المشكلات لم تكن بسبب تدخل الأقارب، بينما بعدد (3) أكاديميات ونسبة (6.51%) أن عمل المرأة نادراً ما قد يتسبب بمشكلات وغالباً ما تكون المشكلات بسبب تدخل الأقارب، ويرى بعدد (2) أكاديميات ونسبة (3.17%) من العائلات بأن خروج المرأة للعمل يسبب أحياناً مشكلات وهذا بسبب تدخل الأقارب، ويرى بعدد (29) أكاديمية بنسبة (46.35%) أن خروج المرأة للعمل لا يسبب أبداً مشكلات أسرية، ومن هذه النتائج يتضح أن المشكلات التي قد تواجهها المرأة العاملة ليست بسبب الأقارب.

وللإجابة عن السؤال الثالث: الذي نصه ما العلاقة بين المشكلات الأسرية والأدوار المختلفة التي تضطلع بها المرأة في جامعة عدن؟ استخرجت التكرارات والنسب المئوية كما في الجدول (32):

جدول رقم (32) يبين التكرارات والنسب المئوية للعلاقة بين المشكلات الأسرية وأدوار المرأة العاملة

الإجمالي	التكامل بين الأداء الأسري والوظيفي				التوفيق بين جميع الأدوار
	لا		نعم		
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
52	3.85 %	2	15.96 %	50	نعم
11	36.36 %	4	63.63 %	7	لا
63	9 %	6	90.48 %	57	الإجمالي

يتضح من نتائج الجدول رقم (32): أن أغلبية العائلات من أفراد عينة الدراسة بعدد (50) أكاديمية ونسبة (96.15%) قادرات على التوفيق بين جميع الأدوار، ويرى بعدد (7) أكاديميات ونسبة (63.63%) أن هناك تكامل بين الأدوار الأسرية والوظيفية، ويرى بعدد (4) أكاديميات ونسبة (6.35%) إنهن غير قادرات على تحقيق التكامل بين الأدوار الأسرية والوظيفية.

6. نتائج الدراسة:

- إن تدني الأوضاع الاقتصادية قد اقتضت قبول الأزواج وتشجيعهم لخروج المرأة للعمل لإسهام في توفير الاحتياجات الأساسية للأسرة بما يعزز مبدأ الشراكة الزوجية يضمن حياة اجتماعية واقتصادية ملائمة.
- أن كثيراً من العائلات لا يوجد لديهن أي مهنة أخرى غير الوظيفة الحكومية لأن ضيق الوقت وعدد ساعات العمل التي تعملها المرأة يجعلها لا تتجه لمهنة أخرى، كذلك شعور المرأة بالمسؤولية تجاه زوجها وبيتها وأبنائها يجعلها تكتفي بمهنة واحدة فقط.

- أن أغلب العاملات لا يقمن بأي نشاطات أو مشاركات سياسية أو ندوات أو أي أعمال خيرية ويكرسن الوقت الذي لديهن في رعاية أبنائهن ومساعدتهم في مراجعة واجباتهم المدرسية ومن ثم قادرة على التوفيق بين عملها وبيتها.
- وتبين أن كثيراً من العاملات لا يعاني أبنائهن من أي تراجع في مستواهم الدراسي، وذلك يرجع إلى أن العاملات قادرات على الاهتمام بنائهن والقيام بالأدوار المختلفة سواء أكانت عاملة لديها وظيفتها أم إذا لم يكن لديها فكلهن يقمن بمساعدة أبنائهن في الدراسة وحل الواجبات والاعتناء بهم.
- أن كثيراً من العاملات لا يسبب خروجهن للعمل أي مشكل ويرجع ذلك إلى تفهم الزوج لعمل زوجته، وقدرة الزوجة على التوفيق بين العمل والمنزل.
- أن أبرز الصعوبات التي تواجه العاملات عدم كفاية الدخل الشهري لتغطية احتياجات الأسرة نتيجة للأوضاع المعيشية.
- اتضح أن غالبية العاملات لديهن الوقت لمناقشة الأمور الأسرية وتفهم كل ما يحيط بأسرتها، وأن المرأة عندما تجد الأمان والسند من شريك حياتها فهي تكون قادرة على العطاء وترى أن العمل ضمان لأبنائها وأسرته وأن عملها أو عمل زوجها أو عملها معاً يعد ضمان لتوفير حياة سعيدة.
- أن كثيراً من العاملات لا توجد بينهن وبين أزواجهن خلافات بسبب تدخل الأقارب ويرجع ذلك إلى تفهم الرجل لعمل المرأة وعدم السماح للأقارب بالتدخل بالخصوصيات، وأن أغلب العاملات يتركن أبنائهن عند الأهل لضمان الاهتمام والأكل والنظافة وسلامة الأبناء.
- واتضح أن كثيراً من العاملات لا يفضلن إدخال أشخاص غرباء في حل المشكلات الزوجية، وأن كثيراً من العاملات قادرات على مواجهة هذه المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها ولا يقبلن التخلي عن أي دور من الأدوار وأنها قادرة على قيامها بدورها امرأة عاملة وزوجة وأماً.
- وتبين أن أغلبية العاملات يبذلن جهد أكبر عند بروز الصعوبات وذلك يرجع لتفضيل بعض منهن عدم التخلي عن العمل ويستطعن التوفيق بين العمل ودورهن الأسرية، ويرين أن بتعليمهن قدرات على تنظيم وتسيير عملهن وإدارة بيتن كما ينبغي.
- كما تبين أن خروج المرأة للعمل لا يسبب أي مشكلات أسرية وان تدخل الأقارب لم يكن سبباً في وجود خلافات بين الزوجين، وأن المرأة قادرة على التوفيق بين جميع أدوارها ولديها الوقت الكافي لمناقشة الأمور الأسرية، وقادرة على التوفيق بين العمل والبيت وتربية الأبناء، ولا توجد أي مشكلات أسرية تعوقها.

7. توصيات الدراسة:

- تفعيل متطلبات توفير الأجواء المناسبة لتخفيف من ضغوط العمل والتخفيف من بعض الصعوبات، التي قد تواجهها المرأة العاملة.
- رفع مستوى الوعي لدى الزوجين بأهمية العمل على تحقيق التوازن والتوافق في العلاقات الأسرية.
- العمل على توزيع الأدوار وتنظيم وإدارة البيت بشكل مناسب وتدريب الأبناء على الاعتماد على أنفسهم وبناء علاقة اجتماعية قائمة على التفاهم بين الزوجين والحفاظ على حالة التعاون بينهما.
- الحرص على حل المشكلات والمنازعات بين الزوجين والأبناء بالحكمة والتفاهم والموعظة الحسنة والبعد عن الصراعات.
- العمل على خلق الاحترام المتبادل بين الزوجين بحيث يعطي النموذج والقُدوة الحسنة في التعامل بين أفراد الأسرة.
- مساعدة أفراد الأسرة وإعطاء كل فرد في الأسرة حقه من الرعاية والحب والحنان.

8. قائمة المصادر والمراجع:

- أبو اسعد أحمد عبد اللطيف والخساسنة سامي محمد (1435هـ): سيكولوجية المشكلات الأسرية، دار المسيرة، عمان الأردن.
- أبو جاور، صالح محمد (1995م): سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، علم النفس الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- أبي بكر، عائشة (2007م): العلاقات بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قسطنطينية، الجزائر.
- أحمد، عبد الناصر عوض (2012م): النزاعات الأسرية من منظور الخدمة الاجتماعية، دار وفاء لدنيا الطباعة، الإسكندرية، مصر.
- آدم، محمد سلامة (1982م): المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، مصر.
- بثينة، أمين مرسي قنديل (1974م): اتجاه الفتاة المتعلمة نحو عمل المرأة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- بن بوزيد، خوله نسرين، دبيري، ولطفي (2015م): مشكلات المرأة العاملة و تأثيرها على الأداء الوظيفي.
- جفومة، بنت (2005م): تعدد أدوار المرأة وعلاقته بالمشكلات الأسرية، دراسة ميدانية على عينة من الأساتذات العاملات بكلية العلوم الاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، الجزائر.

- حسن، عبد الباسط محمد (1985م): أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبة، القاهرة، مصر.
- الخضري، أسماء (2009م): دور التأهيل والتدريب في تمكين المرأة البحرينية العاملة، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة التحديات التي تواجه المرأة البحرينية العاملة، البحرين.
- الخطيب، عبد اللطيف (2002م): نظره في علم الاجتماع المعاصر، مطبعة النيل، القاهرة، مصر.
- الدوسري نورة. (2023). تأثير تعدد الأدوار على الأداء المهني والاستقرار الأسري للمرأة الأكاديمية. مجلة جامعة الملك سعود – العلوم التربوية، 35(1)، 77-96.
- رغدا، نعيمه (1995م): دوافع العمل عند المرأة العاملة، رسالة ماجستير دمشق، سوريا.
- رمضان، سيد (1999م): إسهامات الخدمة الاجتماعية، في مجال الأسرة والسكن، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- الزبيدي رنا. (2022). تعدد الأدوار وتأثيره في الصحة النفسية للمرأة الأكاديمية. مجلة جامعة بغداد للعلوم الإنسانية، 30(4)، 112-130.
- زدارة، ابتسام (2020م): مشكلات المرأة العاملة، دراسة ميدانية ببلدة النشامية-قالمة، جامعة (8) ماي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم العمل، الجزائر.
- زكي، أحمد بدوي (1978م): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان.
- سليم، مريم (1999م): المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، بيروت، لبنان.
- الشامي لمى. (2020). تعدد الأدوار الاجتماعية وعلاقته بالرضا لدى المرأة العاملة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 12(1)، 45-66.
- شتا، السيد علي (1999م): نظرية الدور والمنظور الظاهري لعلم الاجتماع، مكتبة الإشعاع، القاهرة، مصر.
- عبد الرحمن، عبد الله محمد (1997م): النظرية في علم الاجتماع، مكتبة دار المعرفة، القاهرة، مصر.
- عبد الفتاح، كاميليا (1983م): سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
- العتيبي، بدرية بنت محمد مسعود (1414هـ): الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة على العمل خارج المنزل، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية علم الاجتماع، الدراسات العليا، جامعة الرياض، السعودية.
- الغروي عبد الله. (2003). المجتمع العربي: دراسة في البنية الاجتماعية والثقافة. مركز دراسات الوحدة العربية.
- العُمري نادية. (2019). التحديات المهنية والاجتماعية للمرأة الأكاديمية في اليمن: دراسة حالة على جامعة صنعاء. مجلة جامعة إب للبحوث الإنسانية، 11(2)، 37-54.
- غيث، محمد عاطف وآخرون (1997م): البحث العلمي الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر.
- القديس، محمد (2007م): إشكالية عمل المرأة العربية وأبعاده الاجتماعية والاقتصادية، المغرب، مركز الدراسات والأبحاث، المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة، المغرب.
- القصير، عبد القادر (1999م): الأسرة المتغيرة في المدينة العربية، دراسة ميدانية في علم الاجتماع الحضري الأسري، دار النهضة العربية للنشر والطباعة، بيروت، لبنان.
- مادوي، نجية (2013). عمل المرأة الأم وتأثيره على الأسرة والمجتمع. الحوار الثقافي، 2(2)، 124-128. <https://asjp.cerist.dz/en/article/11034>.
- محمود، شوق اسعد (2012م): علم اجتماع العائلة، دار البداية، القاهرة، مصر.
- park robert, society .n. y, press, 1955.
- Zanden. J. W. sociology, by McGraw w/U publishing Coup 1990.
- Linton, Ralph. The study of man: An introduction. 1936.