جامعة وهران 2
كلية العلوم الاجتماعية
قسم **علم الاجتماع**
اطروحة
لـــــنيـــــل شهادة **ماستر 02 علوم**
في **علم اجتماع التنظيم والعمل**

استراتيجية التوفيق بين الحياة الاسرية والالتزامات المهنية لدى المرآة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي
دراسة ميدانية لبلدية سيدي الشحمي –وهران-

من إعداد الطالب
بخدة إكرام

الأستاذ المشرف
د. بن كحيل شهرزاد

تشكيلة لجنة المناقشة:

الصفة	الاسم واللقب	الرتبة	مؤسسة الانتماء
رئيسا	بن هملة نسيمة	دكتورة	جامعة وهران 2
مشرفا	شهرزاد بن كحيل	دكتورة	جامعة وهران 2
مناقشا	عمري فاطمة	دكتورة	جامعة وهران 2

الموسم الجامعي
2026/2025

إهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين

ليست كل النهايات نهاية...

فبعضها بداية حلمٍ تحقق بعد تعبٍ طويل، وسنواتٍ من الصبر والمحاولات والسقوط

ثم النهوض من جديد.

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار

أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم

أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد

﴿والـــــــدي العـــــــــزيز﴾

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها المرأة العظيمة التي طالما تمنت أن

تقر عينها في يومي هذا ﴿ أمـــــي الحبيبـــــــة﴾

إلى صديقة طفولتي العزيزة امينة التي شاركتني أجمل الذكريات وإلى ابنها الغالي اسيد

إلى عمتي الغالية فاطمة اسال الله أن يديمك في حياتي وأن يرزقك الصحة والسعادة

إلى خالي عز الدين ولحسن وجودكما في حياتي كأن دائما مصدر فخر واعتزاز

إلى كل افراد عائلة بخدة التي كأنت دائما مصدر دفء ومحبة وإلى القلوب التي احاطتني بالدعاء

والتشجيع

اما أنتم يا من رحلتم وبقيتم في القلب ساكنين جدي جدتي خالي خالتي رحمكم الله اليوم كنت ابحث

عنكم بين الوجوه بين الفرح بين الدموع فلم اجدكم الا في قلبي فأنتم الغياب الذي لا يعوض

إلى صديقاتي من شاركنني التعب قبل الفرح والقلق قبل النجاح شكرا لأنكم كنتم دائما الجزء الجميل

في هذه الرحلة وأخيرا أهدي هذا العمل إلى "نفسي" كتذكار لأيام كافحت فيها، ونجحت

ربّنا تقبّل هذا العمل خالصًا لوجهك الكريم، واجعله لبنةً في بناء مستقبلٍ نافعٍ لأمتي

بخدة اكرام

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين أما بعد

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي وفقنا ومكننا من إتمام هذه الأطروحة، فما كان لشيء أن يجري في ملكه إلا بمشيئته جل شأنه وعظم قدره "إنما أمره إذا أراد شيئا أن يقول له كن فيكون "

فالحمد لله أوله وآخره ,أتقدم بأسمى معاني الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى اللذين حملوا أقدس رسالة في الحياة إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة إلى جميع أساتذتنا الأفاضل وبكامل الوفاء وصدق العرفان وعظيم الامتنان أخص بالشكر والتقدير إلى الأستاذة المشرفة "الدكتورة "بن كحيل شهرزاد على ما قدمته لي من توجيهات ونصائح قيمة ولم تبخل علي بوقتها ومعلوماتها التي ساهمت في انجاز هذا العمل كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة على مجهدهم وما منحوا لي من وقتهم الثمين لمناقشة وتحكيم هذا العمل المتواضع وتقديم الملاحظات والتوجيهات التي ستسهم في إثرائه دون أن ننسى شكر كل مسؤولي وإطارات قسم علم الاجتماع ونسأل الله أن يجعل هذا العمل كله خالصا لوجهه الكريم وأن يجزي الجميع خير الجزاء وأن يوفقنا لما يحبه ويرضاه إنه سميع مجيب

بخدة إكرام

الفهرس

إهداء

شكر وتقدير

الفهرس

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الملخص

المقدمة

الفصل الأول:الإطار العام للدراسة

تمهيد: 1

1إشكالية البحث: 1

2-فرضيات الدراسة 2

3-أهداف الدراسة 3

4-أهمية الدراسة 3

5-الدراسات السابقة 4

6-مفاهيم الدراسة 7

الفصل الثاني: التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية 9

المبحث الأول: الإطار النظري

تمهيد 10

1- تعريف التوازن بين العمل والأسرة 11

2-النظرة التطورية لمفهوم الموازنة بني الحياة العملية والحياة الخاصة: 12

3-العوامل المؤثرة على نجاح تطبيق استراتيجية التوازن بين العمل والحياة 12

4-ابعاد التوازن بين العمل والحياة 13

5-النظريات المفسرة لعمل المرأة 14

الخلاصة الفصل 18

الفصل الثالث: استراتيجيات التوفيق بين العمل والأسرة 13

تمهيد 19

المبحث الأول: الإطار النظري 20

1-استراتيجيات تنظيم الوقت وإدارة الأولويات 20

2-أثر إدارة الوقت على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة 20

3-الدعم الاسري للمرأة العاملة 21

خلاصة الفصل 22
الفصل الرابع: أثر الالتزامات الأسرية والمهنية على الأداء والحياة الأسرية 23
تمهيد 25
المبحث الأول: تأثير الضغوط الأسرية والمهنية على الأداء الوظيفي وجودة الحياة الأسرية 26
1-الضغوط المهنية 26
2-الضغوط الاسرية 32
3-العلاقة بين التوتر الوظيفي والدعم المؤسسي والأسري 33
خلاصة الفصل 37
الفصل الخامس:عرض وتحليل ومناقشة النتائج
1-منهجية الدراسة 41
2-تقديم المؤسسة وقطاعها الاقتصادي 44
أ-التعريف بالمؤسسة 43
ب-أهم المعلومات عن بلدية سيدي شحمي وهران 43
ت-الهيكل التنظيمي لبلدية سيدي الشحمي 45
3-نتائج البحث 46
أولا: أسلوب التحليل 46
ثانيا: نتائج الدراسة ومناقشتها 46
ثالثا النتائج المتحصل عليها 57
رابعا مناقشة الفرضيات 58
الخاتمة
المراجع
الملاحق

قائمة الجداول

جدول 1 استنباط الرموز والكلمات المفتاحية حسب الأسئلة 51
جدول 2 توزيع العينة حسب نوع الأسرة: 52
جدول 3 توزيع العينة حسب عدد الأطفال 55
جدول 4 توزيع العينة حسب مستوى المساعدة الزوجية 58
جدول 5 توزيع العينة حسب الشعور بالتقصير (الذنب السوسيولوجي) 59
جدول 6 توزيع العينة حسب استراتيجية لتوازن المعتمدة 60
جدول 7 تركيبي: يربط نتائج MAXQDA بالفرضيات والنظريات السوسيولوجية 61

قائمة الملاحق:

أسئلة المقابلات
عينات الإجابة
مقر بلدية سيدي شحمي
المعاهدة

الملخص بالعربية:

تتناول مذكرة البحث قضية التوازن بين الحياة الأسرية والالتزامات المهنية لدى المرأة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي ببلدية سيدي الشحمي بوهران .وتتمحور إشكالية الدراسة حول "صراع الأدوار" والضغوط النفسية والجسدية التي تواجهها المرأة نتيجة سعيها للتوفيق بين التزاماتها الإدارية الصارمة ومسؤولياتها التقليدية كزوجة وأم .

ويهدف البحث، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ونظرية الدور والنظريات النسوية، إلى قياس مستويات هذا التوازن وتحديد استراتيجيات مواجهة الضغوط .وتبين الدراسة أن النساء يتبنين تكتيكات فردية متعددة لإدارة الوقت وتحديد الأولويات، مثل استخدام التكنولوجيا لتخفيف الأعباء المنزلية، مما ينعكس إيجابًا على صحتهن النفسية وجودة الحياة الأسرية .كما تسلط المذكرة الضوء على وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي، مؤكدةً على الدور المحوري الذي يلعبه الدعم الأسري (مشاركة الزوج والسياسات الحكومية) والدعم التنظيمي (المساندة الإشرافية والزمالة) في تقليل حدة التوتر المهني وتعزيز الاستقرار الأسري والرضا الوظيفي داخل المؤسسات العمومية

الكلمات المفتاحية: التوازن بين العمل والأسرة، الالتزامات المهنية، المرأة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي.

الملخص بالإنجليزية:

Summary:

The thesis examines work-family balance among married women working in Oran's public sector. It investigates "role conflict" and the psychological pressures arising from competing demands. Using a descriptive approach and Role Theory, it assesses how women balance these duties. The study highlights individual coping strategies, time management, and the use of technology. Efficient time management is shown to improve mental health and the quality of family life.

Conversely, high occupational stress is found to directly hinder job performance and well-being. The research emphasizes that spousal cooperation and family support significantly reduce domestic burdens. It also identifies supervisor and peer support as vital factors in reducing workplace tension. Government policies, such as extended maternity leave, further assist in maintaining this social balance.

Ultimately, combined support enhances family stability and institutional productivity.

Keywords: Work-family balance, married working woman, public sector.

المقدمة العامة

المقدمة

شهدت المجتمعات الحديثة، ولا سيما المجتمعات العربية، تحولات اجتماعية واقتصادية وثقافية عميقة، كان من أبرز مظاهرها التوسع المتزايد في مشاركة المرأة في مختلف مجالات العمل، خاصة في القطاع العمومي الذي أصبح يشكّل فضاءً مهنيًا مهمًا لاستيعاب النساء المتزوجات. وقد جاء هذا التحول نتيجةً لعدة عوامل، من بينها ارتفاع مستويات التعليم لدى المرأة، وتغير أنماط التنشئة الاجتماعية، إضافة إلى التحولات الاقتصادية التي فرضت ضرورة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي والأسري على حد سواء.

غير أن هذا الاندماج المتنامي للمرأة في الحياة المهنية لم يخلُ من تحديات معقدة، لاسيما فيما يتعلق بقدرتها على التوفيق بين متطلبات العمل وضغوطه من جهة، والالتزامات الأسرية ومسؤولياتها التقليدية من جهة أخرى. فالمرأة المتزوجة العاملة تجد نفسها أمام تعدد في الأدوار الاجتماعية التي تؤديها، إذ تجمع بين دورها كعاملة ملتزمة بقوانين وتنظيمات المؤسسة، ودورها كزوجة وأم مسؤولة عن رعاية الأبناء، وتدبير شؤون المنزل، والحفاظ على التماسك والاستقرار الأسري.

وغالبًا ما يؤدي هذا التداخل بين المجالين الأسري والمهني إلى ظهور ما يُعرف في الأدبيات السوسيولوجية بصراع الأدوار الذي يتجلى في أشكال متعددة من الضغط النفسي، والإرهاق الجسدي، والإحساس بالتقصير في أحد المجالين أو كليهما، وهو ما قد يؤثر سلبًا في جودة الحياة الأسرية والأداء المهني للمرأة. ويزداد هذا الوضع تعقيدًا داخل القطاع العمومي، حيث تخضع المرأة العاملة لجملة من الالتزامات المهنية الصارمة، مثل احترام أوقات العمل الرسمية، والالتزام بالمهام الإدارية، والخضوع للتسلسل الهرمي التنظيمي، إضافة إلى محدودية المرونة في تنظيم الوقت مقارنة ببعض القطاعات الأخرى.

كما أن ضعف سياسات الدعم التنظيمي، مثل نقص دور الحضانة داخل أماكن العمل، ومحدودية أنظمة العمل المرن، وضعف ثقافة تقاسم الأدوار داخل الأسرة، كلها عوامل تسهم في تعميق الفجوة بين الحياة الأسرية والمهنية.

وأمام هذه التحديات، تلجأ المرأة المتزوجة العاملة إلى تبني استراتيجيات متنوعة للتوفيق بين حياتها الأسرية والتزاماتها المهنية، تختلف باختلاف السياق الاجتماعي، ومستوى الدعم الأسري، وطبيعة العمل، والموارد المتاحة. فقد تعتمد بعض النساء على التنظيم الصارم للوقت، أو طلب المساندة من الزوج

أو أفراد الأسرة، أو الاستعانة بالخدمات الخارجية، في حين تلجأ أخريات إلى إعادة ترتيب الأولويات أو تقديم تنازلات مؤقتة في أحد المجالين من أجل الحفاظ على نوع من التوازن النسبي بين أدوارهن المختلفة.

وتكتسي دراسة استراتيجيات التوفيق بين الحياة الأسرية والالتزامات المهنية لدى المرأة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي أهمية خاصة، كونها تمس إحدى القضايا الاجتماعية الراهنة المرتبطة بسوسيولوجيا العمل والأسرة والتنظيم، كما تسهم في فهم طبيعة العلاقة بين التنظيم المهني والبنية الأسرية، وتساعد على تشخيص الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة، والكشف عن العوامل الاجتماعية والتنظيمية التي تعيق أو تعزز قدرتها على تحقيق التوازن بين أدوارها المختلفة.

إضافة إلى ذلك، فإن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تشكل قاعدة معرفية لصانعي القرار من أجل تطوير سياسات عمل أكثر مراعاة لخصوصيات المرأة المتزوجة، بما ينعكس إيجابًا على استقرار الأسرة، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وتحسين الأداء داخل المؤسسات العمومية.

وانطلاقًا من هذا الإطار، جاءت هذه الدراسة الميدانية للكشف عن أهمية التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية لدى المرأة المتزوجة العاملة، وللإجابة عن تساؤلات البحث والتحقق من فرضياته. وقد تم تقسيم هذا العمل إلى بابين رئيسيين:

- يمثل الباب الأول الإطار المنهجي والنظري، ويضم أربعة فصول:

يتناول الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة من حيث أسباب اختيار الموضوع، وأهميته، وأهدافه، والإشكالية، والفرضيات، والمفاهيم الأساسية، والمنهج المعتمد، وأدوات جمع البيانات، والدراسات السابقة، والمقاربة النظرية.

أما الفصل الثاني، فيخصص لعرض مفهوم التوازن بين العمل والأسرة، وأبعاده النفسية والاجتماعية، والعوامل المؤثرة فيه.

ويتناول الفصل الثالث استراتيجيات التوفيق بين العمل والأسرة، مثل تنظيم الوقت، وإدارة الأولويات، والدعم الأسري والمجتمعي، وسياسات المؤسسة الداعمة كمرونة ساعات العمل وإجازات الأمومة وبرامج الدعم المهني.

بينما يركز الفصل الرابع على تأثير الضغوط الأسرية والمهنية على الأداء الوظيفي وجودة الحياة الأسرية، والعلاقة بين التوتر الوظيفي والدعم المؤسسي والأسري.

أما الباب الثاني، فقد خُصص للجانب الميداني للدراسة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- الفرضيات

3ـأهداف الدراسة

4ـأهمية الدراسة

5-دراسات السابقة

6- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة

الإطار العام للدراسة

تمهيد:

لا يمكن لأي باحث أن يتناول ظاهرة اجتماعية دون أن تثير لديه مجموعة من التساؤلات التي تستدعي الدراسة والتحليل وفق منهج علمي موضوعي.

ومن هذا المنطلق يتناول هذا الفصل عرض إشكالية الدراسة المتعلقة بالتوازن بين الحياة الأسرية والمهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة، من خلال تحديد أبعادها وصياغة التساؤلات والفرضيات التي توجه مسار البحث. كما يتضمن الفصل أهميته العلمية والاجتماعية، إلى جانب تحديد الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها. وسيتم كذلك ضبط المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع البحث، مثل التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية، والمرأة العاملة، مع عرض أهم الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، باعتبارها رصيدًا معرفيًا يسهم في بناء الإطار النظري للدراسة وتدعيمها من الناحية العلمية والمنهجية.

1- إشكالية البحث:

أدى التحول الاجتماعي والاقتصادي الذي شهده المجتمع الجزائري خلال العقود الأخيرة إلى تزايد مشاركة المرأة المتزوجة في سوق العمل، خاصة داخل القطاع العمومي، حيث أصبحت مطالبة بأداء أدوار متعددة تجمع بين مسؤولياتها الأسرية والتزاماتها المهنية في آن واحد.

وقد جعل هذا التعدد في الأدوار المرأة العاملة تواجه ضغوطا متزايدة ناتجة عن صعوبة التوفيق بين متطلبات الحياة الأسرية، كالرعاية الأسرية وتدبير شؤون المنزل، وبين متطلبات العمل الوظيفي، مثل الالتزام بساعات العمل، وضغط المهام، ومتطلبات الأداء المهني.

وتتأثر قدرة المرأة المتزوجة العاملة على تحقيق التوازن بين حياتها الأسرية والمهنية بعدة عوامل متداخلة، من بينها طبيعة العمل في القطاع العمومي، ومستوى المرونة التنظيمية، والسياسات الإدارية المعتمدة، إضافة إلى مستوى الدعم الذي تتلقاه من الزوج والأسرة والمحيط الاجتماعي.

وفي ظل غياب أو ضعف بعض آليات الدعم المؤسسي، تلجأ المرأة العاملة إلى اعتماد استراتيجيات فردية للتوفيق بين أدوارها الأسرية والمهنية، مثل تنظيم الوقت، وترتيب الأولويات، والاستعانة بالشبكات الأسرية والاجتماعية، غير أن فعالية هذه الاستراتيجيات تبقى متفاوتة من حالة إلى أخرى. ويترتب عن اختلال التوازن بين الالتزامات الأسرية والمهنية انعكاسات سلبية ال تقتصر على المرأة فقط،

بل تمتد لتشمل استقرار الأسرة وجودة العالقات الأسرية، إضافة إلى التأثير في الأداء الوظيفي ومستوى الرضا المهني، مما يجعل مسألة التوفيق بين العمل والأسرة إشكالية سوسيولوجيا وتنظيمية ذات أبعاد متعددة.

وعليه، تبرز الحاجة إلى دراسة معمقة تسعى إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين استراتيجيات التوفيق التي تعتمدها المرأة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي، ومستوى التوازن الذي تحققه بين حياتها الأسرية والتزاماتها المهنية، وكذا الوقوف على انعكاسات هذا التوازن على أدائها الوظيفي وجودة حياتها الأسرية، ضمن إطار اجتماعي وتنظيمي محدد. وانطلاقا من ذلك، يمكن صياغة الإشكالية العامة للدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

كيف تؤثر استراتيجيات الموازنة بين الحياة الأسرية والعمل على تحقيق التوازن بين الدور الأسري والدور المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي؟ وما أثر ذلك على أدائها الوظيفي وجودة حياتها الأسرية؟

<u>الأسئلة الفرعية:</u>

- ✓ ما أهم استراتيجيات التوفيق التي تعتمدها المرأة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي لتحقيق التوازن بين دورها الأسري ودورها المهني؟
- ✓ إلى أي مدى يسهم الدعم الأسري والمؤسسي في تعزيز قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين الحياة الأسرية والالتزامات المهنية؟
- ✓ ما أثر اختلال التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية على الأداء الوظيفي وجودة الحياة الأسرية لدى المرأة المتزوجة العاملة؟

<u>2-فرضيات الدراسة:</u>

الفرضية الأولى

توجد علاقة بين استراتيجيات التوفيق بين الحياة الأسرية والالتزامات المهنية ومستوى التوازن بين الدور الأسري والدور المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي.

الفرضية الثانية

يؤثر مستوى التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية تأثيرا مباشرا في الأداء الوظيفي وجودة الحياة الأسرية لدى المرأة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي.

3-أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد مستوى التوازن بين الحياة الأسرية والعمل لدى النساء المتزوجات العاملات في القطاع العمومي.

2. لتعرف على أهم الاستراتيجيات التي تعتمدها المرأة العاملة لتحقيق التوازن بين دورها الأسري والمهني.

3.تحليل دور الدعم الأسري والمؤسسي في تعزيز قدرة المرأة على التوفيق بين مسؤولياتها المختلفة.

4. فحص أثر التوازن أو اختلاله بين الحياة الأسرية والعمل على الأداء الوظيفي وجودة الحياة الأسرية.

5.تقديم اقتراحات عملية قابلة للتطبيق لتحسين أوضاع المرأة المتزوجة العاملة في المؤسسات العمومية.

4-أهمية الدراسة: تكتسب هذه الدراسة أهميتها من جانبين:

أولًا: الأهمية العلمية

تسهم في إثراء الدراسات السوسيولوجيا، خاصة في مجال علم اجتماع العمل والتنظيم، من خلال تحليل ظاهرة التوازن بين العمل والأسرة واستراتيجيات تحقيقه في السياق الجزائري.

ثانيًا: الأهمية العملية

توفر نتائجها معطيات يمكن أن تستفيد منها المؤسسات العمومية وصناع القرار في صياغة سياسات داعمة للمرأة العاملة، بما يسهم في تحسين أدائها المهني وتعزيز استقرارها الأسري.

5-الدراسات السابقة:

أولًا: الدراسات العربية

- **دراسة الناصر ويغمور(1976) :**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر عمل المرأة المتعلمة على التوافق الزواجي في المملكة العربية السعودية، وشملت عينة مكونة من (560) زوجًا وزوجة. وأظهرت النتائج أن مستوى التعليم وسنوات الزواج وعدد سنوات عمل المرأة تعد من العوامل المؤثرة في مستوى التوافق الزواجي. (صفاء، 2017-2018، صفحة 23)

- **دراسة هادي رضا مختار**: بعنوان :عمل المرأة وأثره على عدم الاستقرار الأسري – دراسة ميدانية بدولة الكويت.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين عمل المرأة المتزوجة وعدم الاستقرار الأسري، مع تحليل أثر متغيرات ديموغرافية واجتماعية (مثل الدخل، العمر، عدد الأبناء، فارق السن، المستوى التعليمي).

توصلت الدراسة إلى أن عدد الأبناء، والمستوى التعليمي، وبعض المتغيرات الاقتصادية، لها تأثير في درجة الاستقرار الأسري، كما أكدت أهمية وعي الزوج بدور المرأة المضاعف في تخفيف حدة الصراع. (مختار هادي رضا، 1997)

ثانيًا: الدراسات الجزائرية

- **دراسة الصادق عثمان:**

بعنوان :عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار – دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية برقان – ولاية أدرار.

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين عمل المرأة خارج البيت وصراع الأدوار داخل الأسرة، واعتمدت المنهج الوصفي، وشملت عينة من العاملات المتزوجات بالمؤسسة.

ومن أبرز نتائجها:

- وجود دعم نسبي من الأزواج والأسر لعمل المرأة.
- تراجع النظرة السلبية تجاه المرأة العاملة.
- تأثير نمط الأسرة (النووية أو الممتدة) في تخفيف الأعباء.
- وجود علاقة بين عدد الأبناء وزيادة الضغوط على المرأة العاملة. (البطران، 2023، صفحة 301)

- **دراسة زدادقة وفاء :**

بعنوان تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الأسرية مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر عمل المرأة في جودة الحياة الأسرية. واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وشمل مجتمع البحث النساء العاملات على المستوى الوطني نظرا لعدم تمكن الباحثة من توزيع أداة جمع البيانات ورقيا بسبب جائحة كورونا. لذلك لجأت الباحة إلى استهداف النساء على المستوى الوطني من خلال وسائل التواصل الاجتماعي.

ومن أبرز نتائجها:

- ✓ –عمل المرأة يؤثر على جودة حياتها بصفة خاصة ونوعية حياة أسرتها بصفة عامة حيث توفر كل ما تحتاجه في جميع الجوانب سواء توفير الاحتياجات الخاصة للأطفال وكذا العيش الكريم
- ✓ يعتبر عمل المرأة بوابة واسعة لتغطي النقص الموجود سواء في الظروف المعيشية حيث تسعى دائما للعيش في رخاء واقتناء كل ما تحتاجه أسرتها.

- ✓ عمل المرأة يكون له تأثير كبير في الحفاظ على صحتها وصحة أسرتها، حيث لا تترك فجوة للمستشفيات العمومية لتلاعب بصحتها وصحة أسرتها حيث تذهب مباشرة للأطباء الخواص ذو جودة.
- ✓ إن نجاح الأبناء في الأسرة يكون مرهون بعمل المرأة سواء من حيث دفع ما يحتاجوه الأبناء من دروس خصوصية أو غير ذلك عادة نرى أن أبناء العاملات هم أكثر التلاميذ نجاحا وتقدما في المستوى الدراسي ولذلك لما يتلقونه من مساعدة ومراقبة دائمة لنتائجهم الدراسية. (وفاء، 2019-2020)

- ♦ **دراسة ابتسام زدادرة:**

بعنوان مشكلات المرأة العاملة دراسة ميدانية ببلدية النشماية قالمة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

هدفت الدراسة الى تحليل ما أهم المشكلات الاجتماعية والمهنية والصحية التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها لمهامه واعتمدت على المنهج الوصفي وشملت عينة البحث تتكون من 70 موظفة وقد تم اختيارهم بطريقة قصدية

ومن أبرز النتائج:

- ✓ المرأة العاملة تعاني من مشكلات أسرية
- ✓ المرأة العاملة تعاني من مشكلات نفسية وصحية
- ✓ المرأة العاملة تعاني من مشكلات اجتماعية
- ✓ المرأة العاملة تعاني من مشكلات مهنية
- ✓ تشير النتائج إلى أن المرأة العاملة تشعر براحة أكبر داخل المنزل مقارنة ببيئة العمل
- ✓ المرأة العاملة مواظبة في عملها
- ✓ لا يوجد تمييز بين المرأة العاملة وبين الرجال داخل المؤسسة (ابتسام، 2019).

الدراسات الأجنبية:

- ♦ **دراسة البروفيسور روم 2001** في دراسة أمريكية قام بها البروفيسور روم في خريف سنة 2001 على الأطفال الذين تذهب أمهاتهم إلى العمل في سنوات حياتهم الأولى، وخلصت الدراسة إلى أن

هؤلاء الأطفال يعانون ضعف في مهارات القراءة فقد وجد البروفيسور " روم " أنه إذا اشتغلت الأم خلال السنوات الثلاث الأولى من حياة طفلها، فسيترك هذا أثرا سلبيا على قدرة طفلها في الكلام أو التحدث، ولغته في عمر الثالثة والرابعة، ويصبح هذا التأثير ضارا للغاية على مهارات القراءة والرياضيات في عمر خمس وست سنوات .وأكدت أبحاث البروفيسور " روم " أن تأثير المرأة العاملة يصبح في أسوأ صورة عندما يكون طفل المرأة العاملة في عمر الثانية والثالثة، يزداد التأثير السلبي المحتمل عند عودة الأم المبكرة للعمل.

من أبرز النتائج:

أن مسارعة الأم للعمل تصبح مكلفة على وجه الخصوص بالنسبة للأطفال الذين يعيشون في أسرة تقليدية مكونة من أب وأم، أما الأطفال الذين تبقى أمهاتهم في المنزل لسنتين أو ثلاث على الأقل بعد الوالدة، فيتمتعون بمكاسب إدراكية جوهرية. (العمراني، 2023–2024، صفحة 12)

- **الدراسة الثانية:**

أجري برايس دراسة في ولاية IWO بعنوان الرضا الزواجي وارتباطه بعدد من المتغيرات المتعلقة بالأسرة وهي ضغط الدور الذي يقوم به الشخص ودخل الاسرة ومكانة الزوج الوظيفية وعدد سنوات التعليم ومدة الزواج والعمر عند الزواج والذهاب الى الكنيسة ووجود الأطفال وعمل المرأة خارج المنزل والرضا الذاتي اشتملت عينة الدراسة على 1006 زوجا و1180. (عثمان، 2013–2014، صفحة 17)

من أبرز النتائج:

وجود تأثير للأطفال ودخل الأسرة على التوافق ألزواجي، وأن أكثر العوامل تأثيرا في التوافق ألزواجي كان ضغط الدور والرضا الذاتي.

6–مفاهيم الدراسة:

1.6. المرأة العاملة:

تعرف المرأة العاملة بأنها المرأة التي تمارس نشاطًا مهنيًا خارج نطاق الأسرة وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، إلى جانب أدائها لأدوارها الأسرية كزوجة وأم. (كاميليا، 1984، صفحة 110)

التعريف الإجرائي:

هي كل امرأة تمارس عملاً مأجورًا خارج المنزل في إحدى مؤسسات القطاع العمومي، سواء كانت متزوجة أو سبق لها الزواج، وذلك خلال فترة إجراء الدراسة.

2.6. التوازن بين الحياة الأسرية والعمل:

هو قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين متطلبات دورها الأسري (كالزوجة والأم) ومتطلبات دورها المهني، بما يحقق درجة من الرضا والاستقرار في المجالين دون أن يطغى أحدهما على الآخر.

(منصور و سعدوحورية، 2024، صفحة 210)

الفصل الثاني: التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية

تمهيد

1. تعريف التوازن بين العمل والأسرة
2. النظرة التطورية لمفهوم الموازنة بني الحياة العملية والحياة الخاصة
3. العوامل المؤثرة على نجاح تطبيق استراتيجية التوازن بين العمل والحياة
4. ابعاد التوازن بين العمل والحياة
5. النظريات المفسرة لعمل المرأة

الخلاصة

التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية

تمهيد:

يُعدّ الانسجام بين العمل والحياة الاسرية من القضايا المحورية التي نالت اهتمامًا واسعًا في الأبحاث الاجتماعية والتنظيمية، خصوصًا مع ازدياد انخراط المرأة في سوق العمل وتعدد المهام التي تؤديها داخل البيت وخارجه. وقد نجم عن ذلك بروز ضرورة إيجاد شكل من التوافق بين مقتضيات الحياة الوظيفية ومقتضيات الحياة الشخصية، مما يكفل الثبات النفسي والأسري للمرأة العاملة.

لهذا، يتناول هذا الجزء مفهوم التوافق بين الشغل والحياة الزوجية، والرؤية التنموية لهذا المفهوم، فضلًا عن العناصر المؤثرة في إنجاح تفعيله وجوانبه المتنوعة.

التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية

1- تعريف التوازن بين العمل والأسرة:

يُعدّ التوازن بين العمل والحياة الأسرية لدى المرأة من المفاهيم الحديثة التي تشير إلى قدرة المرأة على بين التزاماتها المهنية ومسؤولياتها الأسرية والشخصية. ويعكس هذا المفهوم حالة من التوازن الصحي بين وقت العمل، ووقت الراحة والاستجمام، إضافة إلى الوقت المخصص للأسرة والأقارب.

ويمثل تحقيق هذا التوازن تحديًا كبيرًا للمرأة، نظرًا للأدوار الاجتماعية التقليدية المنوطة بها، حيث تتحمل غالبًا المسؤولية الأساسية في الرعاية والتربية داخل الأسرة، إلى جانب التزاماتها المهنية. الأمر الذي يتطلب منها تنظيمًا دقيقًا للوقت، وبذل جهود إضافية لتحقيق التوازن المنشود.

وقد أكد المختصون في علم الاجتماع أن إشكالية التوفيق بين العمل والحياة الأسرية ليست حديثة، إلا أن الاهتمام بها تزايد في السنوات الأخيرة، نظرًا لتأثيراتها الكبيرة على الصحة النفسية والجسدية للمرأة العاملة، وما قد يترتب عنها من ضغوط وقلق مستمرين.

كما أن استمرار الأدوار الاجتماعية التقليدية يسهم في تعقيد هذه الوضعية، مما يستدعي دراسة أثر هذا التوزيع الاجتماعي للأدوار على قدرة المرأة على تحقيق التوازن، مع ضرورة تدخل صناع القرار من خلال وضع آليات تنظيمية فعالة تساعد على تخفيف هذه الأعباء.ويُعدّ تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية تحديًا مركبًا، نتيجة لتداخل الأدوار الاجتماعية والمهنية، حيث تتحمل المرأة العاملة مسؤوليات متعددة تشمل العمل خارج المنزل، وإدارة شؤون الأسرة، والقيام بالأعمال المنزلية، الأمر الذي يفرض عليها تطوير مهارات إدارة الوقت والموارد بشكل فعّال ومستدام. (صوفية منصور ح.، 2024، صفحة 219)

كما يعد التوازن بين العمل والحياة شاغلا رئيسيا في الخطاب اليومي حول العمل والحياة وفي هذه الدراسة تم تصور التوازن بينهما على انه تصورات الفرد لمدى توازن أدوار حياته وفي هذا المنطلق يقيس الافراد التوازن بين العمل وبقية حياتهم بشكل ذاتي وهو ما يتعارض مع الأراء السائدة التي تعتبر التوازن مقياسا موضوعيا من خلال انخفاض مستوى تضارب الأدوار او ارتفاع مستوى اثراء الأدوار

(Ying gong, 2022, p. 02)

التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية

2- النظرة التطورية لمفهوم الموازنة بني الحياة العملية والحياة الخاصة:

يعكس الاهتمام المتزايد بقضية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وعيًا متناميًا بأهمية تحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي للفرد. ولم يعد هذا المفهوم مقتصرًا على فئة معينة من الأفراد، بل أصبح يشمل مختلف الفئات الاجتماعية، بغض النظر عن الجنس أو العمر أو الخلفية الاجتماعية.

وفي ظل تعقّد الحياة المعاصرة، وتزايد الضغوط اليومية، برزت الحاجة إلى تبني استراتيجيات فعّالة لتحقيق هذا التوازن، لما له من دور أساسي في تحقيق الرفاهية العامة وجودة الحياة.

وقد أشار "لويس" إلى أن النظرة التقليدية لمفهوم التوازن كانت تركز أساسًا على قدرة المرأة على التوفيق بين العمل ورعاية الأطفال، إلا أن هذا التصور شهد تطورًا ملحوظًا منذ ثمانينيات القرن الماضي، حيث بدأت المؤسسات تولي اهتمامًا متزايدًا بسياسات التوازن بين العمل والحياة.

ومن أبرز هذه السياسات: إجازات الأمومة، وتوفير خدمات رعاية الأطفال، وإتاحة العمل عن بُعد، واعتماد أنماط العمل المرنة.

ومع نهاية القرن العشرين، توسّع هذا المفهوم ليشمل الرجال والنساء على حد سواء، وأصبح مرتبطًا بالثقافة التنظيمية للمؤسسات. أما في الوقت الراهن، فقد أصبح التوازن بين العمل والحياة من القضايا المحورية التي تحظى باهتمام الباحثين وصنّاع القرار، نظرًا لتأثيره المباشر على الأداء الوظيفي وجودة الحياة. (خالد، 2015، صفحة 17)

3- العوامل المؤثرة على نجاح تطبيق استراتيجية التوازن بين العمل والحياة

أ. ثقافة المؤسسة:

تلعب ثقافة المؤسسة دورًا حاسمًا في نجاح تطبيق استراتيجيات التوازن بين العمل والحياة، حيث تشير الدراسات إلى أن المؤسسات التي تتبنى ثقافة داعمة تحقق نتائج إيجابية، من بينها: (عثمان ع.، 2024، صفحة 158)

- ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي
- تعزيز الالتزام التنظيمي
- انخفاض معدلات الغياب ودوران العمل

ب. الدعم الاسري:

ان دعم الاسرة يسلط الدور على كيفية تعزيز القيم والاهداف الاسرية من خلال تسهيل وتوفير وتشجيع افراد الاسرة من اجل تلبية احتياجاتها (ليدية و زروفي، 2022، صفحة 26)

ت. المرونة في ترتيبات العمل:

أظهرت دراسة اجراها Allen ان المرونة في ترتيبات العمل تعزز نجاح تطبيق استراتيجية التوازن بين العمل والحياة ومن أبرز نتائج هذه الدراسة ان الموظفين الذين يتمتعون بمرونة في ساعات العمل ابلغوا من مستويات اعلى من التوازن بين العمل والحياة بنسبة 45 مقارنة بأولئك الذين لديهم ساعات عمل ثابتة العمل عن بعد لجزء من الوقت ارتبط بتحسن في الرضا عن التوازن بين العمل والحياة بنسبة 38 (عثمان ع.، 2024، صفحة 158)

تشير نتائج الأبحاث ان العمل المرن يمكن ان يكون مفيدا في تحقيق توازن افضل بين العمل والحياة ووظائف الاسرة (Lippe, 2018, p. 375)

4- ابعاد التوازن بين العمل والحياة:

تم الاعتماد في هذه الد راسة على ثلاثة ابعاد مرتبطة وفعالة في تعزيز التوازن بين العمل والحياة وهي:

- **توازن وقت العمل:** ونقصد به تهيئة وقت عمل الفرد بشكل يجعله يشعر بالراحة وعدم الضغط. ان تشخيص جداول العمل وفقا لنمط حياة الفرد ولأعماله الشخصية يمكن ان يحقق توازن الوقت بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية للأفراد. هناك عدة أنظمة لتهيئة وقت العمل وهي تبحث في كيفية تنظيم الوقت بالشكل الذي يعطي حرية أكبر للأفراد في تنظيم وقت عملهم وفقا لما يضمن لهم تسيير وقتهم الخاص حسب ظروفهم الشخصية وهذا سعيا لزيادة فعاليتهم في العمل ما ينعكس على تنمية مهاراتهم. والاشكال الحديثة لتنظيم وقت العمل تولد الشعور بالرضا والرفاهية لدى الافراد. (بوتاعة، 2025، صفحة 110)

- **العلاقات الاجتماعية:** نقصد بها التفاعلات التي تربط الموظفين ببعضهم البعض في إطار الجماعة وبالمشرفين المباشرين وبالإدارة عموما وتعرف على انها الروابط والاثار المتبادلة التي تنشا بين الافراد في المجتمع من طبيعة اجتماعهم وتبادل مشاعرهم واحتكاكهم ببعضهم البعض ومن تفاعلهم في المجتمع (عباسة، 2018، صفحة 37)

5- النظريات المفسرة لعمل المرأة:

أولًا: نظرية الدور (Role Theory)

تحاول نظرية الدور تفسير السلوك الإنساني بصورته المعقدة، باعتبار أن السلوك الاجتماعي يشمل عناصر حضارية واجتماعية وشخصية؛ وتعمل على ربط السلوك الفردي ببعض المعايير الاجتماعية حول السلوك المتوقع من الفرد وفقا لعمره وجنسه ووضعه الاجتماعي الطبقي والمهني (المقترحي، 2025، صفحة 354)

وعندما يؤدي الفرد دوره، فإنه يخضع لتصوره عن هذا الدور، وهو ما تحكمه مجموعة من العوامل، من بينها اتجاهاته وقيمه واستعداداته، إضافة إلى توقعات الآخرين. وقد أشار برونر (Broner, 1959) إلى أن سلوك الدور يمثل إدراك الفرد الداخلي لأدواره الاجتماعية كما يفهمها، حيث يتسق سلوكه الفردي مع توقعات الآخرين، ويتحدد هذا الاتساق بدرجة الدقة التي يدرك بها دوره داخل الجماعة.

ويتضح من ذلك أن الدور يتضمن:

- توقعات القائم بالدور
- إدراك الفرد لمحتويات دوره ومتطلباته
- توقعات الجماعة من الفرد الذي يؤدي الدور
- السلوك الفعلي للفرد أثناء أداء الدور.

وفي الواقع، فإن علاقة الفرد بالجماعة لا تحددها خصائصه الشخصية فقط، بل تتحدد أيضًا من خلال توقعاته عن الدور الذي يؤديه وتوقعات الآخرين منه. ولذلك فإنه يتفاعل مع الجماعة وفق ما تفرضه التوقعات الاجتماعية المرتبطة بالدور.

وقد يتم أداء هذه الأدوار بانسجام، كما قد يحدث صراع عندما يجد الفرد نفسه مضطرًا لأداء أدوار متعارضة. ويفترض نيوكومب وجود ثلاث حالات تؤدي إلى حدوث الصراع، وهي:

1. غموض التوقعات وعدم وضوحها
2. تعدد التوقعات وكثرتها
3. التعارض بين التوقعات.

كما يرى ميرتون أن غموض التوقعات المرتبطة بالسلوك المناسب لدور معين أو مكانة اجتماعية معينة يعد سببًا كافيًا لحدوث الصراع. (السريح، صفحة 08)

ثانيًا: نظرية المساواة بين الجنسين

تُعدّ نظرية المساواة بين الجنسين من أولى المحاولات الهادفة إلى تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة. ولا تكمن أهمية هذه النظرية فيما حققته فقط، بل أيضًا في أنها لفتت الانتباه بصورة علمية إلى الفروق التي يفرضها المجتمع على المرأة، رغم ما تبذله من جهود قد تتساوى مع جهود الرجل أو تتفوق عليها أحيانًا. (العرابي و بوهلالي، صفحة 345)

وقد اعتبرت المجتمعات التقليدية التفاوت بين الجنسين حقيقة واقعية لا يمكن مناقشتها أو تغييرها، غير أن هذه النظرية حظيت باهتمام فكري وسياسي واسع. ووفقًا لكامبل وواسكو(Campbell & Wasco) ، فقد دافعت النظرية عن حقوق المرأة من داخل النظام الاجتماعي نفسه، من خلال المطالبة بالمساواة في التشريع، والأجور، وفرص العمل.

كما سعت إلى تغيير البيئة القانونية للمجتمع مع المحافظة على مؤسساته القائمة، دون السعي إلى تقويض أسس المجتمع الرأسمالي أو استبداله بأطر سياسية واقتصادية أخرى. ولذلك تمثل الهدف الأساسي لهذه النظرية في تحسين أوضاع المرأة وتحقيق اندماجها داخل المجتمع، دون التمرد على أسسه أو الخروج عنها.

ثالثًا: النظرية النسوية

هي مجموعة من التصورات الفكرية والفلسفية التي تهدف الى فهم جدور وأسباب الفروقات الكامنة بين النساء والرجال لتحسين وضعية النساء وتقليص التمييز الواقع عليهن سواء من حيث توزيع الثروة او الفرص والحركة النسوية هي حركة اجتماعية تتبنى قضية النساء في المجتمع (عيد، 2022، صفحة 632)

وخلال القرن التاسع عشر، تطورت هذه الحركة لتصبح حركة لتحرير المرأة، خاصة في ظل تدهور أوضاع النساء نتيجة الثورة الصناعية. وقد مثّل هذا القرن مرحلة الذروة في المطالبة بالتغيير، حيث أصبحت الدعوة منظمة ومجسدة في مطالب واضحة ومحددة. (زاوي و سيد الشيخ، 2011-2012، صفحة 16)

في البداية، عملت هذه الاتجاهات في إطار الفكر الليبرالي، وسعت إلى تحسين أوضاع المرأة من خلال الحصول على ضمانات قانونية، خاصة في مجال العمل وظروفه. كما وجهت الحركة النسوية نقدًا للاتجاهات السابقة، حيث اعتبرت أن الاتجاه البنائي الوظيفي يدعم علاقات القوة القائمة لصالح الرجل داخل المجتمع، ويفرض على المرأة الخضوع والاستسلام سواء داخل الأسرة أو خارجها.

أما الاتجاه الراديكالي، فقد رأت النسويات أنه أخفق في حل القضية النسوية عندما ربط تحرير المرأة بانتصار الثورة الاشتراكية فقط. ومن هنا ظهرت الأيديولوجية النسوية التي اعتبرت أن الصراع الأساسي في المجتمع يرجع إلى التمييز القائم على أساس الجنس، وأن النساء يتعرضن للاضطهاد من قبل الرجال.

✓ وقد انقسم التيار النسوي إلى اتجاهات متعددة، من أبرزها:

- التيار النسوي الليبرالي، الذي يرى أن عدم المساواة بين الجنسين يرجع إلى عملية التنشئة الاجتماعية داخل الأسرة والمدرسة وغيرها من المؤسسات الاجتماعية.
- التيار النسوي الاشتراكي، الذي يربط عدم المساواة بالنظام الرأسمالي، إذ يرى أن الرأسمالية تجعل المرأة زوجة وأمًا وربة منزل من أجل ضمان استمرار النظام الاقتصادي، حيث تؤدي أدوارًا منزلية دون أجر، وتصبح في الوقت نفسه مستهلكة للسلع والخدمات.

التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية

ورغم أهمية النظرية النسوية، فإنها تعرضت للنقد بسبب تركيزها المفرط على الظلم والقمع الذي يمارسه الرجل ضد المرأة، في حين أن الواقع يبين أن جميع النساء لا يعشن بالضرورة علاقة اضطهاد، بل قد يحصلن أيضًا على الحب والرعاية والدعم داخل الأسرة والمجتمع.

التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية

خلاصة الفصل:

من خلال ما عُرض في هذا الفصل، يتضح أن التوافق بين العمل والحياة العائلية يُعد ركنًا محوريًا في حياة المرأة الموظفة، لما له من تأثير على استقرارها النفسي والمنزلي والوظيفي.

كما أن مفهوم التوافق نما مع ارتقاء المجتمع وتبدّل أدوار المرأة، وأصبح مرتبطًا بعدة عناصر إجرائية وأسرية وفردية تسهم في بلوغه. لذا فإن إتاحة محيط مساند داخل المنزل والعمل يشارك بفعالية في تمكين المرأة من المواءمة بين واجباتها المهنية والأسرية.

الفصل الثالث: استراتيجيات التوفيق بين العمل والأسرة

تمهيد

1. استراتيجيات تنظيم الوقت وإدارة الأولويات.
2. أثر إدارة الوقت على الصحة النفسية للمرأة العاملة
3. أثر إدارة الوقت على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة
4. الدعم الاسري للمرأة العاملة

خلاصة الفصل

استراتيجيات التوفيق بين العمل والأسرة

تمهيد

يُعتبر ترتيب الوقت وتدبير الأولويات من أهم التكتيكات التي تُعين المرأة الموظفة على الموازنة بين متطلبات عملها ومنزلها، لا سيما مع كثرة المهام والتحديات اليومية التي تصادفها.

كما أن ضبط الوقت الماهر لا يظهر فقط في الكفاءة المهنية، ولكنه يؤثر كذلك على العافية الذهنية والاستقرار المنزلي ومرونة العيش عموماً. لذا، يتطرق هذا الجزء إلى مناهج ترتيب الوقت لدى المرأة العاملة، وتأثير ذلك على سلامتها النفسية ومستوى عيشها العائلي، فضلاً عن أهمية المساندة الأسرية في تمكينها من بلوغ التوافق بين العمل والمنزل.

.

استراتيجيات التوفيق بين العمل والأسرة

1. استراتيجيات تنظيم الوقت وإدارة الأولويات:

أ. التخطيط الزمني المسبق وتنظيم المهام اليومية:

يعتبر التخطيط الزمني المسبق من اهم الاستراتيجيات التي تعتمدها المرأة العاملة المتزوجة لتنظيم حياتها اليومية خصوصا في ضل تزايد المسؤوليات المنزلية والمهنية تتمثل هذه الاستراتيجية في تخصيص وقت محدد لكل نشاط مما يساهم في زيادة الإنتاجية تقليل التشتت وتحديد الأولويات بشكل فعال كما يساعد على توزيع الجهد بشكل متوازن ويخفف من الضغوط الناشئة عن تداخل الأدوار المختلفة. (ليليانا، 2024-2025، صفحة 25)

ومن اهداف تخطيط الوقت نجد انه يؤدي إلى تحديد أهداف واضحة للعمل ورسم السياسة الخاصة للعمل ويساهم في مواجهة التحديات والتغيرات التي تحدث في المستقبل القريب أو البعيد (نافل و سعيد الشمراني، 2025، صفحة 392)

ب. التكنولوجيا كأداة الإدارة المهام المنزلية:

في ظل التحديات اليومية التي تواجهها المرأة العاملة المتزوجة تعتبر التكنولوجيا أداة فعالة تسهم في تسهيل وتنظيم المهام المنزلية مما يخفف من الضغوط ويحسن من جودة الحياة وسط تفاصيل يومية متسارعة تجد المرأة نفسها امام سلسة متواصلة من المسؤوليات التي لا تتوقف ولا تنتهي

هذا التراكم المستمر للمهام يفرض تحديات حقيقية على مستوى الصحة الجسدية والنفسية ويجعل إدارة الوقت مسالة معقدة في المقابل فتحت التكنولوجيات الحديثة افاقا جديدة داخل البيت حيث تحولت الأجهزة الكهرو منزلية الذكية الى أدوات عملية تساهم في تخفيف الأعباء وتمنح المرأة فرصة اكبر لتنظيم حياتها بكفاءة ومرونة (عبروس، 2025)

2. أثر إدارة الوقت على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة:

تلعب إدارة الوقت دورا محوريا في تحسين جودة الحياة الاسرية للمرأة العاملة حيث تمنحها القدرة على تحقيق توازن فعال بين مسؤولياتها المهنية والتزاماتها العائلية من خلال تنظيم وقتها بشكل صحيح تتمكن المرأة من تخصيص فترات مناسبة للاهتمام بأسرتها سواء كان ذلك عبر تربية الأبناء تعزيز التواصل الاسري او تلبية الاحتياجات النفسية (عائشة، 2020، صفحة 45)

4. الدعم الاسري للمرأة العاملة:

يعد الدعم الاسري من العوامل الأساسية التي تسهم في تمكين المرأة العاملة من التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والاسرية ففي السياق الجزائري تلعب الاسرة دورا محوريا في توفير بيئة داعمة تساعد المرأة على أداء مهامها بكفاءة وفعالية وقد ارتبط عمل المرأة ببعض التحديات التي واجهتها بصفتها الشخصية او واجهتها هي واسرتها الزوج والابناء وقد اصبح نزول المرأة للعمل حقيقة مائلة في هاا العصر ومن الطبيعي ان تعترضها بعض المشكلات لأنها وفقا لبعض أدوارها في الحياة كامرأة او ام او زوجة عليها واجبات ينبغي ان تؤديها (مسعودة، 2019، صفحة 54)

خلاصة الفصل:

عبر هذا الفصل يتبيّن أن تدبير الوقت وترتيب الأولويات يؤديان دوراً محورياً في تقليل الضغوط التي تواجه السيدة العاملة وتطوير قدرتها على الموازنة بين المهام العملية والمنزلية.

كذلك اتضح أن الاستخدام الجيد للوقت يسهم في تقوية السلامة النفسية ورفع مستوى معيشة الأسرة، بينما يمثّل السند الأسري عنصراً رئيسياً في بلوغ الثبات والتوافق لدى المرأة العاملة ومعاضدتها على إنجاز مسؤولياتها المتنوعة ببراعة.

الفصل الرابع: أثر الالتزامات الأسرية والمهنية على الأداء والحياة الأسرية

تمهيد

1. تأثير الضغوط الأسرية والمهنية على الأداء الوظيفي وجودة الحياة الأسرية.
2. العلاقة بين التوتر الوظيفي والدعم المؤسسي والأسري.

الخلاصة الفصل

تمهيد:

تُواجه السيدة العاملة جُملةً من الضغوط المهنية والمنزلية جراء تضاعف المهام ومقتضيات العمل وواجبات العائلة، الأمر الذي قد ينعكس على أدائها الوظيفي ورسوخها النفسي والاجتماعي.

وتُعتبر المتطلبات المهنية من أبرز الصعوبات التي تظهر تأثيرها على مستوى العيش الوظيفي والمنزلي، لا سيما في ظل قلة المساندة التنظيمية أو العائلية.

وعليه، سيتطرق هذا الباب إلى ماهية التوترات المهنية والأسرية، وطرق مواجهتها، علاوة على تأثيرها على الأداء العملي وجمالية الحياة الأسرية، مع إظهار الصلة بين الإجهاد الوظيفي والسند المؤسسي والأسري.

1. تأثير الضغوط الأسرية والمهنية على الأداء الوظيفي وجودة الحياة الأسرية

أولا: الضغوط المهنية

أ تعريف الضغوط المهنية:

تختلف نظرة الباحثين إلى مفهوم ضغوط العمل باختلاف توجهاتهم الفكرية ومن ثم تعرف ضغوط العمل على أنها "مجموعة من التفاعلات بين الفرد وبيئته التي تتسبب في حالة عاطفية أو وجدانية غير سارة مثل: التوتر والقلق أو الشعور بالمتهان ويشير عسكر إلى أن الضغط هو العملية التي يتم من خلالها تقييم حدث بأنه مؤذ، أو مهدد، أو يحمل تحديا، وأنها تقيم قدرة الفرد على التعامل معه والسيطرة عليه بأنها غير كافية، وهي الأحداث التي تدرك بأنها أعباء على الفرد، أو أنها تجاوز موارده للتأقلم، وعده باعثا للتوتر وهذا ما أكده تولور Tolor في أن الضغط هو أي تغير يلقي عبئا على قدرات الفرد التكيفية (كريمة، 2022، صفحة 20)

ب أساليب التعامل مع الضغوط المهنية:

قصد بأساليب التعامل مع ضغوط العمل على مستوى المورد البشري تلك الجهود التي يقوم بها هذا الأخير لكي يسيطر او يدير ضغوط العمل التي تفوق قدراته وطاقاته الشخصية وتوجد هناك عدة أساليب للتعامل مع ضغوط العمل على مستوى المورد البشري والمنظمة على حد سواء وهذه أهم الطرق والوسائل المتبعة (لبوابي، 2023، صفحة 37)

1. **أساليب التعامل مع الضغوط على مستوى الفرد:** يستطيع الانسان تجنب الضغوط بوسائل وطرق عديدة ومن أهمها:

لتمارين الرياضية: حيت اثبتت الدراسات والأبحاث ان الذين يمارسون التمارين الرياضية المتنوعة مثل المشي الجري والسباحة وغيرها وهم اقل عرضة للتوتر والضغوط

شبكة العلاقات: وذلك بتشجيع الفرد على الانضمام للجماعات المختلفة وتوثيق الصداقة والعلاقات بينه وبين زملائه وغبرهم خارج العمل بما يساعد على توفير المساندة الاجتماعية له

الاسترخاء: إن جلوس الفرد مستريحا وهادئاً يؤدي إلى تحقيق حالة من الهدوء والراحة الاسترخاء الجسمية، حيث أن استرخاء العقل لا يتم الا من خلال الاسترخاء العام للجسم ويعني هذا أن ينتبه الفرد الى الراحة العقلية هي شيء يترتب راحة الجسم (عبد القادر، 2009، صفحة 24)

2. **أساليب التعامل مع الضغوط على مستوى المنظمة** تقوم المنظمات المختلفة بتقديم العديد من الحوافز التي تقلل من التوتر والضغوط في العمل فبجانب ما يتم تقديمه تحت عنوان الحوافز الإنسانية بصورها ومجالاتها المختلفة هناك أيضا الحوافز المادية المباشرة ومن اجل إدارة الضغوط على مستوى المنظمة ويمكن اللجوء الى الأساليب التالية:

تحليل أدوار الافراد وتوضيحها: بحيث يعي ويدرك كل فرد ويوضح مسؤولياته ومهامه وسلطاته وما هو مطلوب منه وما يتوقعه الاخرون منه وما يتوقعه هو من غيره وبما يساعده على تجنب النزاع والتضارب في الادوار

نظم وقنوات الاتصال: ان توفر نظم الاتصال فعالة ذات اتجاهين بالمنظمة ويتيح للإدارة التعرف على المصادر المسببة لضغوط العمل ويشعر العاملين بالمنظمة ان شكاويهم تصل الى التعرف على المصادر المسببة لضغوط العمل ويشعر العاملين بالمنظمة ان شكاويهم تصل الى اعلى مستوى وان دورهم في المشاركة في عمل صنع القرار هي حقيقة ملموسة

المؤازرة الاجتماعية: من خلال توفير علاقات اجتماعية وايجابية بين الافراد بحيث يشعر الفرد بان زملائه ورئيسه يساعدونه في حل المشكلات ويشكرونه في انشطتهم ومما يبعد شعور الفرد بالعزلة والاغتراب (ايمان، 2023، صفحة 39)

ت أثر وانعكاس ضغوط العمل على الأداء الوظيفي:

دراسة ريتشارد كولات **Richard Colett** وايريك غوسلين **Éric Gosselin**بحيث يعتبران من خلال دراستهما التي أجرياها بعنوان الجدل حول العلاقة بين الضغوط والأداء الوظيفي البحث عن تفسيرات ان هناك أربع اشكال من العلاقات بين ضغوط العمل والأداء وتتمثل هذه الاشكال في: (وفاء ب.، 2024)

1. **علاقة منحنية سلبية relation linéaire négative:**

تقوم هذه العلاقة على أساس ان مستوى الأداء الفردي يتناسب عكسيا مع مستوى الضغط الذي يعاني منه الفرد وعلى هذا الأساس فان الضغط في هذه الحالة يهدد طاقة الفرد ما يؤثر على أدائه وعلى أهدافه ويقود قدراته الإبداعية وبالتالي سيكون لذلك أثر سلبي يتسبب في خفض أدائه إضافة لكون ضغوط

العمل تؤثر بدرجة كبيرة على الأداء في حالة غموض الدور لان ذلك يولد نوع من الصراع فعدم الالمام بمتطلبات العمل ينعكس سلبا على النتائج وعلى الحالة البدنية والنفسية للفرد اذ يجبره هذا الغموض على بذل جهود أكبر وتكريس وقت أطول في العمل للتغلب على هذه الضغوط ما يعيق تقدم أدائه الوظيفي.

يفهم مما سبق ان لضغوط المهنية أثر كبير وبشكل سلبي على الأداء الوظيفي وتوجد علاقة طردية عكسية بينهما فكلما ارتفع الضغط انخفض معه الأداء الوظيفي فمثلا في القطاع الصحي هناك ضغوطات تنشا من طبيعة العمل فيها مثل عبء العمل والمتمثل في الاعمال الوظيفية الزائدة والحجم القليل من الراحة الممنوحة مقارنة مع الجهود المبذولة إضافة الى تأجيل الموظفين لمهامهم فنادرا ما ينجز العمل في توقيته المناسب في المؤسسة ناهيك عن عدم اهتمام الإدارة بمشاكل موظفيها كل هذه العوامل تؤثر على سلوك الموظف داخل المؤسسة فتدفعه الى عدم بذل جهد إضافي ولرغبة في ترك العمل وهناك ضغوطات تنشا جراء بيئة للمؤسسة فعندما هذه الأخيرة لا توفر الظروف المناسبة للعمل والعوامل المتاحة لتأدية المهام بشكل مطلوب فإنها تسبب ضغطا لا محالة وينعكس هذا الامر على كفاءته وبأحرى على اداءه الوظيفي

2. علاقة خطية منحنية Relation curvilinéaire:

تتمثل في وجود علاقة خطية منحنية على شكل مقلوب حرف U بين الضغوط والأداء بحيث يفترض هذا الاتجاه بأن وجود مستوى منخفض من الضغوط لن يؤدي لتحفيز الافراد للعمل ووجود مستوى عالي من الضغوط سوف يؤدي لامتصاص قدرات الافراد واستنفادها في مكافحة الضغوط وبالتالي لا يجد العمال وقت للأداء.

3. علاقة منحنية إيجابية Relation linéaire positive:

إذ تتمثل هذه العلاقة في وجود علاقة ايجابية بحيث الفرد يترتب على الضغوط نوع من التحدي للسلوك الإنساني وتعتبر مشاكل العمل وصعوباته وتوتراته بمثابة تحديات الفرد وتؤدي الى تبني أنماط إيجابية من السلوك حيث تعطي الأداء الأفضل وتعزز التطوير المهني هذه علاقة تعتبر وجود الضغوط في جو العمل بمثابة الحافز للسلوك التنظيمي فتجد الفرد عند مواجهة مشكلة العمل او الصعوبات يعطي أداء أفضل ومميز ويسعى لتطوير مهاراته لكي تتلاءم مع مستوى الضغوط واعتبرت هذه العلاقة أيضا ان الضغوط والأداء الوظيفي يقابلها الحماس والرغبة والابتكار والمنافسة داخل المؤسسة وانخفاض الضغوط لان يبرز هذه المميزات التي ذكرها سابقا.

4. لا توجد علاقة بين ضغوط العمل والأداء Absence de relation:

الشكل الرابع من دراسة ريتشارد كولات يوضح عدم وجود علاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي وينقسم أصحاب هذا الاتجاه الى قسمين القسم الأول يرى ان الموظف ملتزما ذاتيا بعقد مبرم مع المؤسسة فيجب عليه ان يأخذ بعين الاعتبار كل ما يحيط به من الضغوط والمشاكل وصعوبات فيهيئ نفسه نفسيا وبدنيا اما قسم ثان فيرى ان الفرد يتكيف ويتأقلم مع الظروف مهما كانت سيئة لذلك لن ينعكس على صحته ونفسيته وبالتالي لا تؤثر الضغوط على الأداء الوظيفي.

5. ضغوط العمل وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية:

لعل الهدف الرئيسي للمنظمات في العصر الحالي هو اعداد قوة عمل ذات أداء عالي قادرة على الابداع والابتكار مما يقودنا لمفهوم تحسين جودة الحياة الوظيفية، الذي يعبر عن العملية التي من خلالها تقوم المنظمات ب خلق جو ملائم لأداء عمل معين من خلال استخدام نظم وطقوس تشعر العامل بأهميته داخل المنظمة. (وفاء زوقار، 2021)

تكتسب برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية أهميتها كونها تقود المنظمة الى التفوق النوعي على المنافسين من خلال حرص العاملين عمى تحسين الانتاجية والجودة في آن واحد؛ الحصول على نوعيات كفؤة من الموارد البشرية والاحتفاظ بها، يساهم في تحقيق فرص النمو والتطور لارتباطها الطويل بالمؤسسة فرصة للعاملين للقضاء على مشاكل قد تعرقل نشاط المنظمة وتعطل برامجها رغم سعي المنظمات إلى الأخذ بمفهوم تحسين جودة الحياة الوظيفية، إلا أن ضغوط العمل تعتبر عائق أمام هذه المنظمات، في طريقها لتطبيق هذا المفهوم مما يزيد من مسؤوليتها حول تفعيل قدرتها على احتواء هذه الضغوط، التي باتت سمة أو ظاهرة العصر.

وما يجدر الإشارة إليه أنه من غير المعقول أن يتخلص الفرد أو المنظمة من أسباب هذه الضغوط كليا الا انه بالإمكان التخفيض من تلك المسببات والاقلال من احتمال ظهورها عن طريق تجنبها بالاعتماد على الأساليب التالية:

- استخدام التفكير السليم الفطري والمبادئ الادارية المتعارف عليها، وهذا يعني توضيح العلاقة بين السلطة والمسؤولية ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب

- خلق وظائف ذات معنى حيث ينخفض الضغط عندما يلتزم الافراد الذين يقومون بها، فالالتزام أثناء العمل يرتبط كثيرا بإدراك الفرد بأهمية عمله
- تعديل الهيكل التنظيمي بحيث يسهل انجاز أهداف المنظمة بأبسط الطرق الممكنة ومن خلال الاطلاع على بعض الدراسات تبين ان العلاقة التي تربط ضغوط العمل بجودة الحياة الوظيفية علاقة عكسية وهذا ما اكده دراس حيت أكد ان على انه كلما ارتفع مستوى ضغوط العمل صاحبه انخفاض في مستوى جودة
- الحياة الوظيفية وتشير هذه الأخيرة QWL في العينة التي تمت دراستها في انخفاض مع زيادة الضغط الناتج في مكان العمل أما دراسة، فاكتفت بتحديد نوع العلاقة بين المتغيرين التي اعتبرتها علاقة عكسية كسابقتها، وأكدت على أن المنظمات يمكنها اتخاذ إجراءات مختلفة للحد من هذه الضغوط، لتعزيز مستوى جودة الحياة الوظيفية ومن بين هذه الاجراءات للتعامل مع الضغوط الوقاية والإدارة المهنية لها.

ث الصعوبات التي تواجه الأداء الوظيفي للمرأة العاملة:

كان نزول المرأة إلى ميدان العمل واسهامها في قطاعات الانتاج عملا تقدما ينطوي على تعبئة كل طاقات العمل البشري وخدماته الانتاجية، في عملية تطورية للنمو والنهوض بالمجتمع، وأدى هذا الوضع الجديد إلى تغيير مركز المرأة الاجتماعي ووظائفا الاجتماعية ولكن رغم المميزات التي اكتسبتها المرأة نتيجة عملها خارج المنزل في كافة المجتمعات فإن المرأة التي تعمل تقابل الكثير من الصعوبات أهمها: (بكاكرية و دراجي، 2024، صفحة 92)

1. صعوبات تتعلق بالقيم والتقاليد:

المجتمع المحيط بالمرأة ينحصر عملها في ابيت فقط وإذا كان من الضروري ان تعمل فعليه اختيار الاعمال البسيطة والسهلة. وهذا ما يقلل من شأنها وطموحاتها ويخلق بعض المواقف المعارضة لعملها خارج المنزل خاصة وأن فكرة خروجها من المنزل في حد ذاتها ما زالت محل نقاش بين مؤيد ومعارض فهناك اعتقاد سائد بأن مكان المرأة هو البيت وإذا كان من الضروري أن تعمل فعليها أن تعمل في أعمال بسيطة، التي ليس بها ابتكار وهذا ما يؤدي إلى الكثير من المواقف التي تتعارض مع عمل المرأة وتقلل من أهميتها وطموحها

2. الصعوبات العائلية:

الصعوبات العائلية هي التي من أهم الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة وعليه، فإن سؤال مفاده كيف يمكن للمرة العاملة أن تقوم بواجباتها الأسرية دون أن يؤثر ذلك على عملها، أو بمعنى آخر كيف يمكنها أن تقوم بعملها على أكمل وجوه دون تقصير منها في واجباتها المنزلية، وهذا التساؤل يتعلق بالمرأة العاملة المتزوجة وغير المتزوجة، إذا كان بالنسبة لأولى يثير صعوبات أكثر فالمرأة الغير متزوجة تتأثر بآراء الوالدين والإخوة الكبار ويمكنها أن تجد من يتعاون معها ويشجعها على العمل، كما أنها لا تترك فراغا كبيرا في العائلة اما المرأة العاملة المتزوجة. فان تأثير الزوج في عملها يبقى محوريا في ظروفها الاسرية فمتى ما كان الزوج متفهما لظروف زوجته وواجباته في العمل تذللت معظم المشاكل وزالت الصعوبات وخفت معها المسؤوليات. (حسن، 2018، صفحة 03)

3. صعوبات تتعلق بتعدد الأدوار:

ان اكبر مشكلة تواجه المرأة هي مشكلة تعدد الأدوار فقد أصبحت محصورة في نطاق ضيق بين العمل البيت فهي مشغولة البال طول غيابها عن المنزل بسبب التفكير في أبنائها وخاصة ااا كانوا صغار السن فهم في حاجة اليها من جهة وفي الاعمال المنزلية التي لم تستطع القيام بها بسبب ضيق الوقت من جهة اخرى (فيسة، 2023، صفحة 49)

4. الصعوبات الوظيفية:

رغم ازدياد عدد النساء العاملات بصورة عامة إلى ان حصول المرأة على موقع متقدم عملية لا تلقى قبولا واسعا، لصعوبة تقبل الرجل بأن تكون المرأة في المواقع الإدارية العليا لمبررات يضعها بنفسه كضعف قدرتها على القيادة من جهة، وتصوراته بأن عمل المرأة سيلحق الضرر بمهنته، وهذا ما جعله يهيمن على هذه المواقع وعدم اتاحة الفرصة للمرأة الا بتولي الوظائف الكتابية والروتينية التي أصبحت ذات قيمة أدنى بالنسبة للرجل فضلا عن النظرة المتدنية للمسؤولين لعمل المرأة باعتبارها أقل انتاجية وغير مستقرة في عملها، وضعف قدرتها لاتخاذ القرارات الاستراتيجية. تواجه المرأة العاملة العديد من الصعوبات في بيئة العمل، منها الفجوة الاجرية بين الجنسين حيث يتقاضى الرجال أجورا أعلى من النساء في العديد من القطاعات، بالإضافة إلى تحديات الاندماج الاجتماعي والمهني وضغوطات الحياة العائلية والمهنية معا، بما في ذلك التحديات التي تتعلق بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية، وقمة الدعم الاجتماعية. (شرع، 2008، صفحة 35)

ثانيا: الضغوط الاسرية:

1- تعريف الضغوط الاسرية:

يعتبر مفهوم الضغوط الأسرية من المفاهيم الحديثة التي بدأ الاهتمام به في ثمانيات القرن العشرين فقط من عدد قليل من الباحثين الأجانب والعرب، لهذا جاءت التعاريف حول هذا المفهوم قليلة حيت يعرفها Neuman نومان على أنها تلك الضغوط التي تتضمن كل القوى (المشكلات) والظروف والمواقف التي يمكن أن تؤدي إلى عدم ثبات واستقرار نظام الأسرة.

ويرى كل من **(Hanson & Berkey بركي وهانسون)** إن الضغوط الأسرية هي التوتر الناتج من مثير أو قوى تحدث داخل أو خارج الحدود البيئية للنظام الأسري، وتؤدي إلى عدم استقرار هذا النظام وحسب أماني عبد المقصود وتهاني محمد عثمان فالضغوط الأسرية هي حالة يتعرض فيها الوالدين وأبنائهما لظروف أو مطالب تفرض عليهم نوعا من عدم التوافق، وكلما ازدادت وطأة تلك الظروف أو المطالب أو استمرت لفترات طويلة تزداد هذه الحالة خطورة. (فريدة، 2013)

2- تعريف جودة الحياة الاسرية:

تعرفها بأنها نوعية الحياة الأسرية المستقرة والتي تضمن سعادة أفرادها، يتوفر فيها احتياجاتهم المختلفة ويتحقق ذلك عن طريق التوافق بين الزوجين، وقدرتهم على التواصل ومواجهة صعوبات الحياة معا، وقدرة الزوجين على النجاح في رعاية أبنائهم بدنيا، نفسيا واجتماعيا، مما يوفر الظروف البيئية الملائمة لتنمية قدرات ومهارات الأطفال لإعداد جيل صاعد للمجتمع من الموهوبين والمبدعين.

في حين عرفت جودة الحياة الأسرية بأنها شعور ديناميكي برفاهية الأسرة بشكل جماعي ومعلوم من قبل أعضائها، بحيث احتياجات الفرد والأسرة تتفاعل معا وحسب رضوان فإن جودة الحياة الاسرية تكمن في صحة الدور الذي يقوم به كل فرد من أفراد الأسرة؛ بمعنى توزيع الأدوار فيما بينهم وقدرتهم على إنجازهم لهذه الأدوار، وعندما تتلاقى هذه الأدوار تكون الأسرة تتسم حياتها بالجودة بمعنى أن تتلاقى هذه المكونات جميعها في شخصية كل فرد داخل الأسرة بطريقة صحية يؤدي هذا إلى صحة الدور الذي يقوم به في أسرته. (شاوشي و سيساني، 2023، صفحة 72)

3- ارتباط جودة الحياة الاسرية بالجانب الاجتماعي:

1.3. السكان وجودة الحياة: إن علماء الاجتماع عند اهتمامهم بدراسة جودة الحياة يركزون على المؤشرات الموضوعية مثل معدلات المواليد والوفيات وضحايا الأمراض المختلفة ونوعية المساكن والمستويات التعليمية لأفراد المجتمع ومستوى الاستيعاب والقبول في مراحل التعليم المختلفة إضافة إلى مستوى الدخل (العربي، 2022)

1.1.3. جودة الحياة والعمل: يرتبط مفهوم جودة الحياة بما يقوم به الفرد من عمل أو ما يشغله من وظيفة وثمة محددات هامة يمكن اعتبارها في هذا الصدد أن يكون لها تأثير على تحقيق هذا المفهوم إجرائيا مثل أوضاع العمل نفسه والعائد المادي وما يمكن أن يوفره في علاقته بالمهنة، كما أن نوعية الإشراف وعلاقة الزمالة تعد من العوامل الفعالة في تحقيق هذا المفهوم فهي تؤثر بدرجة ملحوظة على رضا أو عدم رضا العامل عن عمله.

2.1.3. ضغوط العمل: إذا كان تحسين جودة الحياة في العمل يعد أمرا هاما فأنه يجب التعرف على العوامل التي يمكن أن يكون لها تأثير على ذلك، وتعد ضغوط العمل من أهم العوامل المؤثرةعلى بيئة العمل ومدى قدرة الفرد على التوافق مع الوظيفة

ثالثا: العلاقة بين التوتر الوظيفي والدعم المؤسسي والأسري

1- تعريف التوتر الوظيفي:

عرف التوتر بالعديد من التعاريف من قبل الباحثين من بين هذه التعاريف نذكر:

- بأنه: "حالة من حالات الضغوط النفسية، والذهنية والاجتماعية تنتاب الإنسان وتتسم بالشعور والإرهاق الجسمي والبدني الذي قد يصل إلى الاحتراق، كما تتسم بالشعور الضيق والتعاسة وعدم القدرة على التأقلم وما يصاحب ذلك من عدم رضا عن النفس أو المنظمة أو المجتمع بصفة عامة (بن عبدالرحمان، 2019، صفحة 16)
- يعرف أورد التوتر الوظيفي عبارة عن ردود الأفعال التي يبديها الأفراد نتيجة تعرضهم لعوامل بيئية أو ذاتية تجعلهم جميعاً أو تجعل بعضهم عاجزين عن تحقيق التكييف معها أو مع البيئة الموجودة بها بسبب عدم موافقة ومطابقة قدراته الفعلية لمتطلبات البيئة العامل بها، وهذه العوامل التي تكون مصدراً للتوتر الوظيفي تتمثل في الأمن الوظيفي، ومتطلبات وظروف العمل، والعبء الوظيفي،

والمناخ الوظيفي، والمردود المادي، ومدى المشاركة في رسم القرارات واتخادها والاجهاد الوظيفي وأشار الادب الوظيفي إلى أن عمليات البحث والدراسة لم تستطع تحديد معظم العناصر التي تساهم بتكوين التوتر الوظيفي، لذا وجب التعامل مع موضوعه بشكل كلي لا جزئي. (محمد و الخضر، 2017، صفحة 121)

2- مفهوم الدعم التنظيمي:

يعرف جهيد أبو طالب: " الدعم التنظيمي بانه مجموعة من الممارسات والاستراتيجيات والسياسات التي تشمل كل أوجه الدعم التي تقدمها المؤسسة للعاملين سواء كانت مادية، اجتماعية، تنظيمية، بشكل طوعي من اجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها. (سومية و فهدي، 2024، صفحة 12)

من خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف الدعم التنظيمي هو عبارة عن الجهود والتصرفات والسلوكيات التي تقدمها المنظمة للعاملين من اجل تحقيق أ هداف المنظمة والفرد.

1.2. أنواع الدعم التنظيمي

1.1.2. الدعم الاشرافي

ينبع مفهوم الدعم الإشرافي من التبادلات الاجتماعية التي تتم بين الفرد والمشرف وتقوم على أساس نظرية التبادل الاجتماعي وقاعدة المعاملة بالمثل، ويوضح هذا النوع أن الشكل الأساسي التفاعلي بين البشر إنما يحدث أثناء تبادل الموارد بينهم، فهي تفترض أم جميع العالقات بين الأفراد والمشرفين إنما يتشكل استنادا إلى تحليل التكلفة والعائد من منظور شخصي، فإذا كانت الفوائد المترتبة عن هذه العالقة تفوق التكاليف التي يتحملها الموظف، فإنه سيفضل الاستمرار في تلك العالقة. (مختار و ميهوبي، 2023، صفحة 398)

2.1.2. دعم زملاء العمل:

ينظر العمال إلى المؤسسة التي يعملون بها على أن انسان وبالتالي يعتبرون تصرفاتها كما لو أنها تصرفات البشر، وأن تصرفات المسؤولين عن المؤسسة هي تصرفات المؤسسة ككل، ولا يندرج مفهوم الوكالة على المشرفين والرؤساء فقط بل يشمل زملاء العمل ولذلك يمكن القول ان ارتباط المؤسسة بعلاقات داخلها بين

مختلف أفرادها، فإن علاقة العامل تكون بين طرفين في مؤسسته وهي بين زملاء العمل والمشرفين عليه داخلها، والعامل عندما يحصل على الدعم التنظيمي من قبل زملاء عمله يتحلى أدائه بالإيجابية والجودة المطلوبين والعكس صحيح، من ناحية أخرى تشكل العالقات السائدة بين زملاء العمل وهذا راجع لتفهم بعضهم البعض بعد وقوعهم في نفس الضغوطات ولنفس الأسباب.

2.2. أثر التوتر الوظيفي على الأداء الوظيفي

لإلقاء المزيد من الضوء على التوتر الوظيفي وأثرها على الأداء، لابد من توضيح طبيعة العلاقة بين التوتر الوظيفي والأداء، وقد دلت الدراسات على اختلاف في وجهات نظر الباحثين نحو العلاقة بين التوتر الوظيفي والأداء كما يلي: (بن عبدالرحمان، 2019، صفحة 31)

بعض الباحثين أكدوا أن العلاقة بين التوتر الوظيفي والأداء علاقة سلبية فالباحثون أكدوا أن التوتر الوظيفي عبارة عن عائق للسلوك الإنساني وينعكس سلبيا على النتائج وعلى الحالة البدنية، والنفسية للفرد ويجبر الفرد على بدل جهود كبيرة وتكريس أوقات كتيره لتغلب على التوتر.

يرى بعض الباحثين أن العلاقة بين التوتر الوظيفي والأداء علاقة إيجابية ويمثل نوعا من التحدي لسلوك الإنساني، وتعتبر مشاكل العمل وصعوباته وتوتراته بمثابة تحديات الفرد، وتؤدي الى تبني أنماط إيجابية من سلوك، وتعطي أداء أفضل.

ويرى هؤلاء الباحثون أن وجود مستوى منخفض من التوتر لا يحفز الأفراد ويجعلهم يواجهون مستوى محدد من التحدي، ولكن في حالة زيادة مستوى التوتر فإنها تؤدي الى اثار عكسية الاتجاه الثالث يرى عدم وجود علاقة تذكر بين التوتر الوظيفي وكفاءة الأداء، وأصحاب هذا الرأي قلة، ويفترض هذا الرأي أن الفرد قد التزم ذاتيا بعقد مع المنطقية التي يعمل بها، فيهيئ نفسه جسديا ونفسيا للعمل في هذه المنظمة، وإنجاز واجباته بغض النظر عما يحيط به من ضغوط ويفترض أصحاب هذا الاتجاه بان الفرد يتمتع بمستوى معين من الرشد، يساعد على إنجاز هذا العقد المبرم بينه وبين المنظمة أما التفسير الأخر لهذا الاتجاه فإنه يمكن الفرد على التأقلم والتكيف مع جميع الظروف المستجدة.

وبالتالي لتحدث أتار نفسية أو عقلية على الفرد وبالتالي عدم وجود أي تأثير على الأداء.الاتجاه الرابع يرى أن هناك علاقة خطية منحنية على شكل مقلوب حرفu بين التوتر الوظيفي والأداء، وهذا الاتجاه يفترض أن وجود علاقة مستوى منخفض من التوتر لن يؤدي لتحفيز الفرد للعمل، ووجود مستوى

عال من الضغوط سوف يؤدي لامتصاص قدرات الأفراد في محاولة مكافحته وبالتالي استنفاد هذه القدرات وعدم توفره لإنجاز العمل لذلك يفترض أصحاب هذا الرأي وجود مستوى متوسط من التوتر يساعد الفرد على إيجاد توازن في قواه لتوزيعها بين إنجاز عمله، ومكافحته للتوتر، وهو الوضع الأمثل لإنجاز العمل.

3.2. علاقة الدعم التنظيمي بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي:

على الرغم من وجود الدراسات التي ربطت بني الضغوط الوظيفية والدعم التنظيمي، وكذلك وجود بعض الدراسات التي أجريت لدراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي والأداء الوظيفي، فإنه يوجد ندرة في الدراسات التي تناولت الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي، وبخاصة البلاد النامية إن المنظمات التي تهتم برفاهة موظفيها تميل الى ان تقلل من مضاعفات العمل غير الضرورية ولانحرافات، وكذلك تحدد بوضوح توقعات الأداء ومعايير الأداء لتمك العاملين من تجهيز أنفسهم وبالتالي تقديم أداء أفضل وبشكل عام فان الدراسات تشير بوضوح الى الدور المهم للدعم التنظيمي في التقليل من الاثار السلبية للضغوط الوظيفية على سبيل المثال أظهرت تصورات العاملين بوظيفة ممرض حول وبالمثل فان دراسة بينت أن انخفاض مستوى الدعم الاجتماعي من الإدارة والزملاء وقلة الاحترام من الإدارة هي عبارة عن عوامل مسببة للضغوط لدي العاملين بوظيفة ممرض في حين أن تزويد المنظمة العاملين لديها بالتغذية الراجعة كنوع من الدعم التنظيمي حول أدائهم في العمل، سيجعل من المتوقع ان تكون استجابتهم وردود فعلهم هي التحسين المستمر من جهة الأخرى، أظهرت دراسة، مستوى أدائهما بأن الدعم التنظيمي كمتغير معدل يؤثر في العلاقة بين المهارات الاجتماعية والأداء الوظيفي. وأجرى دراسة على عدد (210) من المرؤوسين و38 من المشرفين على سلسلة متاجر البقالة، لدراسة تأثير الدعم التنظيمي المدرك كمتغير معدل في العلاقة بين علاقة القائد والأتباع (LMX)من جهة والأداء الوظيفي من جهة أخرى. ووجد الباحثون أن (LMX) كانت تتعلق بالأداء فقط، عندما كان المشرفون يتلقون مستوى عالياً من الدعم التنظيمي. (الشنطي، 2015، صفحة 125)

خلاصة الفصل:

مما تم إلقاء الضوء عليه في هذا القسم، يتضح أن المتطلبات المهنية والعائلية تؤثر مباشرة على الإنجاز الوظيفي والاطمئنان النفسي والاجتماعي للمرأة العاملة. وكذلك فإن مستوى معيشة العمل والمنزل يرتبط بمدى استعداد المرأة للتأقلم مع شتى الضغوط التي تصادفها، فضلاً عن أهمية المساندة التنظيمية والأسرية في تخفيف القلق وبلوغ التوافق والثبات داخل المهنة والبيت.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

1. منهجية الدراسة:

أ. المنهج الوصفي التحليلي

ب. تحديد مجتمع وعينة الدراسة

ت. أدوات جمع البيانات

ث. المجال المكاني

ج. المجال الزماني

ح. المجال البشري

2- تقديم المؤسسة وقطاعها الاقتصادي

أ. التعريف بالمؤسسة

ب. أهم المعلومات عن بلدية سيدي شحمي وهران

ت. : الهيكل التنظيمي لبلدية سيدي الشحمي

3- نتائج البحث

4- نتائج الدراسة ومناقشتها

5- مناقشة الفرضيات

6- خلاصة

خاتمة

مراجع

ملاحق

1-منهجية الدراسة.

تتنوع المناهج العلمية بتنوع الظواهر والموضوعات التي تتناولها العلوم الإنسانية والاجتماعية، حيث تهدف إلى الوصول إلى حقائق دقيقة وموضوعية. ويُعد اختيار المنهج الملائم من الخطوات الأساسية التي يعتمد عليها الباحث، إذ يتم تحديده بناءً على أهداف الدراسة وطبيعة المشكلة المطروحة بجانب خصائص الظاهرة المراد بحثها .يشكل المنهج العلمي الإطار الذي يوجه الباحث في مختلف مراحل البحث، بدءًا من تحديد المشكلة وصياغة الفرضيات، مرورًا بجمع البيانات وتحليلها، وانتهاءً بتفسير النتائج واستخلاص الاستنتاجات. (عثمان ع.، 2020، صفحة 39)

وبالنظر إلى طبيعة موضوع دراستنا الذي يتناول التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة، فقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي كونه الأكثر ملاءمة لوصف الظاهرة المدروسة، وتحليل أبعادها المتعددة، والوقوف على العوامل المؤثرة فيهو يعرف المنهج على انه مجموعة القواعد التي يستعملها الباحث لتفسير ظاهرة معينة بهدف الوصول الى الحقيقة العلمية.

اولا-المنهج الوصفي التحليلي:

ومن المناهج المستخدمة فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي كما يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد عبر فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية تنسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة. (مليح و العسولي ، 2002، صفحة 37)

وعليه اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره من أكثر المناهج ملاءمة لدراسة الظواهر الاجتماعية.

ثانيا-تحديد مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفات المتزوجات العاملات ببلدية سيدي الشحمي بولاية وهران، والبالغ عددهن (15) موظفة، واللواتي يشغلن مناصب إدارية ومهنية مختلفة داخل البلدية.

ثالثا– العينة

اعتمدت الدراسة على عينة قصدية مكونة من (15) موظفات متزوجات، تم اختيارهن قصداً لكونهن الأكثر قدرة على تقديم معطيات تتعلق بموضوع الدراسة، وذلك بما يتوافق مع طبيعة المنهج الوصفي والتحليل النوعي المعتمد.

رابعا– مبرر اختيار العينة

تم اختيار هذه العينة نظراً لارتباط أفرادها المباشر بموضوع الدراسة، ولتوفرهن على الخبرة والمعايشة اليومية لمشكلة التوفيق بين الحياة الأسرية والالتزامات المهنية".

خامسا– الإشباع النظري (في الدراسات النوعية)

تم الاكتفاء بهذا العدد من المبحوثات بعد الوصول إلى الإشباع النظري، حيث أصبحت المعطيات المتحصل عليها متكررة ولم تعد المقابلات الجديدة تضيف معلومات نوعية جديدة".

سادسا–أدوات جمع البيانات:

خلال فترة التواجد الميداني، تم الاعتماد على أداتين أساسيتين:

- **الملاحظة المباشرة:** لمعاينة بيئة العمل، وأنماط التفاعل بين الموظفين والمسؤولين، وسير العمل اليومي.
- **المقابلة:** تُعرّف المقابلة علمياً بأنها تفاعل لفظي متبادل بين شخصين، يسعى من خلاله الباحث إلى استثارة معلومات وتعبيرات المبحوث حول موضوع الدراسة؛ وهي أداة مثالية لاستقصاء البيانات التي يتعذر الوصول إليها إلا عبر التفاعل المباشر وجهاً لوجه. وبناءً على ذلك، اعتمدت الدراسة الحالية على المقابلة نصف الموجهة كأداة رئيسية لاستقاء المعطيات الكافية؛ حيث شملت العينة خمس عشر (15) موظفة من موظفات البلدية. وقد أتيح من خلال طرح التساؤلات رصد استجاباتهم بدقة، نظراً للدور الجوهري الذي تؤديه هذه الأداة في استكشاف تفاصيل بيئة العمل الإداري واستخراج المعلومات النوعية من المبحثين.
- **المعالجة والتحليل:** تم تفريغ المقابلات وتحليل البيانات النوعية باستخدام برنامج MAXQDA، لربط الملاحظات الميدانية التي تم رصدها خلال فترة التربص بالإطار النظري للدراسة، مما سمح باستخلاص النتائج والتوصيات النهائية.

سابعا–المجال المكاني:

أجرينا هذه الدراسة تحت عنوان استراتيجية التوازن بين الحياة الاسرية والالتزامات المهنية لدى المرأة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي بمقر بلدية سيدي الشحمي دائرة السانيا ولاية وهران.

ثامنا–المجال الزماني:

أجريت الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة من 02 ماي إلى 08 ماي 2026، حيث خُصصت المرحلة الأولى للدراسة الاستطلاعية والتعرف على مجتمع الدراسة، ثم أُجريت المقابلات نصف الموجهة مع الموظفات العاملات بالبلدية

تاسعا–المجال البشري:

حسب موضوعنا كما سبق ذكره استراتيجية لتوازن بين الحياة الاسرية والالتزامات المهنية لدى المرأة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي، فأن مجتمع دراستنا يشمل موظفات داخل البلدية من مختلف المناصب.

2. تقديم المؤسسة وقطاعها الاقتصادي:

أ. التعريف بالمؤسسة:

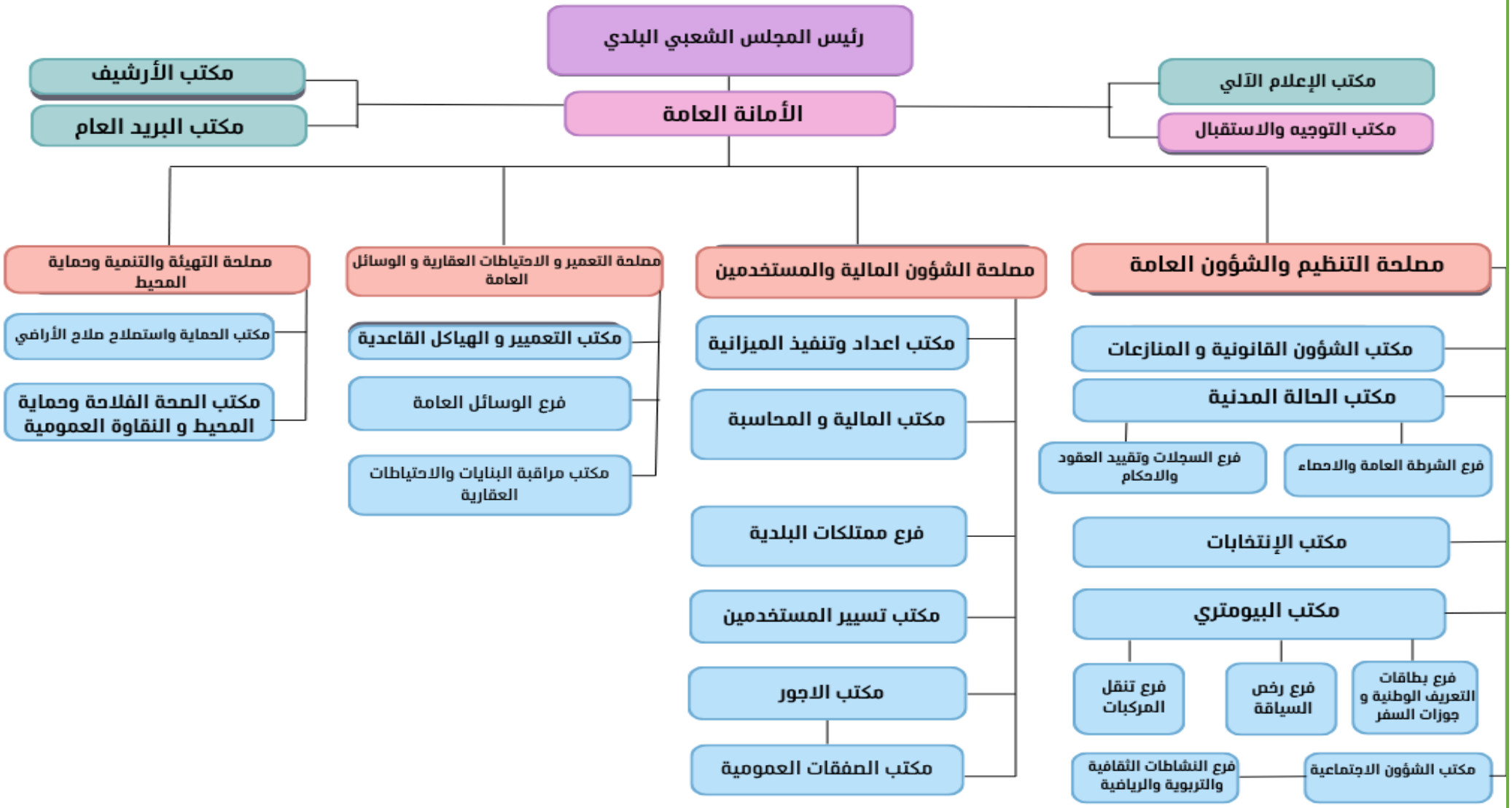
سيدي الشحمي إحدى بلديات دائرة السانية بولاية وهرأن، تحدها شمالا بلدية بئر الجير وبلدية وهرأن في الشمال الغربي، وبلدية حاسي بونيف شرقا وبلدية السانية غربا التابعة لدائرة وادي تليلات.

انبثقت بلدية سيدي الشحمي عن التقسيم الإداري الجديد لسنة 1985، وتتبع حاليا إلى دائرة السانية، وهي تتربع على مساحة إجمالية قدرها 6475 هكتار أي ما يعادل 3.06 % من مساحة ولاية وهرأن، وهي جزء من المجمع الكبير وتعتبر من إحدى البلديات المجاورة لبلدية وهرأن، حيث بهذه الصفة اندمجت فيما يسمى بمجمع وهرأن في إطار المخطط الرئيسي للإصلاح والتعمير (https://ar.wikipedia.org/سيدي الشحمي(.s.d ,)

ب. أهم المعلومات عن بلدية سيدي شحمي وهرأن:

- تأسست قرية سيدي الشحمي كمركز استيطاني بموجب مرسوم فرنسي في **16ديسمبر 1845.**
- تربط البلدية شبكة طرق استراتيجية هامة جداً، لعل أبرزها **الطريق الوطني رقم 4 (RN4)** والطريق الاجتنابي رقم 4، بالإضافة إلى محاور هامة تربطها بالطريق السيار شرق–غرب وبباقي بلديات الولاية.
- المنتخب للفترة الانتخابية الحالية، رئيس بلدية سيدي الشحمي (دائرة السانية) :السيد بوجمعة بن يوسف.
- **المميزات:** سيدي الشحمي بلدية ضخمة جداً ديموغرافياً وعمرانيا، وتضم تجمعات سكانية كبرى (مثل حي الصباح، سيدي معروف، حاسي لبيوض). بناءً على ذلك، فهي تضم عشرات المدارس الابتدائية والمتوسطات والثانويات، تحوز ايضا على أقطاب حضرية وعيادات متعددة الخدمات ومشاريع تنموية مستمرة نظراً لكثافتها السكانية العالية.

-الهيكل التنظيمي لبلدية سيدي شحمي, دائرة السانية ولاية وهران عدد سكان البلدية 115,000



رسم توضيحي 1: الهيكل التنظيمي لبلدية سيدي الشحمي

3. نتائج البحث:

أولا: أسلوب التحليل:

قامت الباحثة بتوظيف برنامج MAXQDA لتحليل البيانات التي تم جمعتها بعد تفريغها تحليلا نصيا، بغرض استنباط الرموز والكلمات المفتاحية المتعلقة بكل سؤال، ومن ثم مقارنتها ببعضها البعض لاستخراج الأنماط أو الموضوعات المحورية منها، ثم تحليلها وترتيبها وتجميعها لاستنباط التصنيفات منها وربطها معا، حيث أن هذه التصنيفات تمثل الأساس الذي اعتمدت عليه الباحثة في الإجابة عن أسئلة الدراسة.

ثانيا: نتائج الدراسة ومناقشتها

بناء على التحليل النوعي للبيانات التي تم الحصول عليها من خلال المقابلات استراتيجيات حول: مدة العمل، عدد الأطفال، نوع الأسرة (نووية/ممتدة)، الروتين اليومي، لحظات الضغط، التوقعات الاجتماعية، استراتيجيات التوازن، ودور المؤسسة والأسرة في الدعم.

1. ملخص إجابات العينات:

العينة 1 (تعمل منذ 8 سنوات، لديها طفلان، أسرة نووية):

- **الروتين:** يبدأ يومها بتحضير الأطفال للمدرسة، ثم العمل، والعودة لترتيب المنزل ومساعدة الأطفال في الدراسة.
- **أكبر ضغط:** عند تراكم المسؤوليات.
- **التوازن:** تراه صعباً حالياً مقارنة ببداية عملها بسبب زيادة الالتزامات.
- **الاستراتيجيات:** تنظيم الوقت، تحديد الأولويات، وتقسيم المهام مع زوجها.
- **الدعم:** تتلقى دعماً من زوجها، بينما تفتقر المؤسسة لمرونة العمل.

العينة 2 (تعمل في البلدية منذ 13 سنة، لديها 3 أطفال، أسرة ممتدة):

- **الروتين:** استيقاظ مبكر لتحضير الفطور، العمل، ثم العودة لمباشرة أعمال المنزل ودراسة الأطفال بدون راحة.

- **أكبر ضغط:** لحظة الخروج من العمل والعودة للمنزل لبدء مسؤوليات جديدة.
- **رؤية التوازن:** ترى أنه لا توجد امرأة عاملة تستطيع لتوازن تماماً بين الجانبين.
- **الاستراتيجيات:** التجهيز المسبق للطبخ (المجمد) وأنجزا الأعمال الشاقة في عطلة نهاية الأسبوع.
- **التوصيات:** تعلم قول "لا" في العمل للطلبات الإضافية المرهقة.

العينة 3 (تعمل منذ 5 سنوات، لديها طفلة واحدة، أسرة نووية):

- **أكبر ضغط:** عندما تتراكم ملفات العمل وتكون ابنتها بحاجة إليها في نفس الوقت.
- **رؤية التوازن:** تصفه بأنه "دوامة لا تنتهي" ولا توجد راحة.
- **الاستراتيجيات:** استغنت عن حياتها الاجتماعية لتكريس وقتها للعمل والمنزل.
- **الدعم:** غائب من المؤسسة، ومستمر من والدتها.

العينة 4 (تعمل منذ 10 سنوات، لديها 4 أطفال، أسرة ممتدة):

- **أكبر ضغط:** عند حدوث مشاكل في العمل والبيت متزامنة.
- **الصعوبات:** تصل للبيت بجسدها فقط بينما يظل عقلها مشغولاً بضغوط العمل.
- **التوصيات:** تخصيص وقت للراحة وطلب المساعدة عند الحاجة.

العينة 5 (تعمل منذ 7 سنوات، لديها طفلان، أسرة نووية):

- **أكبر ضغط:** العودة متعبة من العمل وإيجاد مهام منزلية كثيرة في الانتظار.
- **التأثير:** الضغوط المهنية تجعلها تعود للبيت بوجه عابس مما يؤثر على علاقتها بعائلتها.
- **التوصيات:** تقليل ضغط العمل والاعتماد على الآلات المنزلية المساعدة.

العينة 6 (تعمل منذ 4 سنوات، ليس لديها أطفال، أسرة نووية):

- **أكبر ضغط:** فترات كثرة العمل أو الضغط الإداري في البلدية.
- **التوازن:** تراه سهلاً حالياً لعدم وجود مسؤوليات الأمومة.
- **التوصيات:** سياسات داعمة في المؤسسة، تعزيز إجازات الأمومة، وتوفير دور حضانة قريبة.

العينة 7 (تعمل منذ سنة واحدة، لديها طفلان، أسرة نووية):

- **الرؤية للدور (س7)** :تشعر بضغط هائل لمحاولة لتوازن بين صورتها كأمانة ومربية وبين التزامها المهني الجديد؛ ترى أن تستمر الضغوط الاجتماعية المرتبطة بالأدوار التقليدية للمرأة فإذا قصرت في بيتها مهما كأن نجاحها العملي.
- **التوقعات الاجتماعية (س8)** :تؤكد وجود توقعات اجتماعية تضغط عليها لتكون "أماً مثالية"، حيث يُنظر لعملها كخيار شخصي لا يجب أن يؤثر على واجبات المنزل.
- **التوازن قبل وبعد (س9)** :تصف التوازن في بداية العمل (قبل الأنجاب أو بمسؤوليات أقل) بأنه كأن "جنة" مقارنة بالوضع الحالي؛ فالأنجاب قلب الموازين وزاد من صعوبة السيطرة على الوقت.

العينة 8 (تعمل منذ 11 سنة، لديها 3 أطفال، أسرة نووية):

- **الرؤية للدور (س7)** :تميل إلى الفصل الواضح؛ فهي في العمل موظفة ملتزمة، وفي البيت أم تكرس كل وقتها لأطفالها، لكنها تعترف أن الدور الأسري يطغى دائماً في تفكيرها.
- **التوقعات الاجتماعية (س8)** :لا تشعر بضغط اجتماعي كبير لأنها نجحت في وضع "نظام صارم" لبيتها، لكنها تلاحظ نظرة العتاب من المحيط إذا تأخرت في العمل.
- **التوازن قبل وبعد (س9)** :ترى أن التوازن أصبح "أصعب" مع زيادة عدد الأطفال (3 أطفال)، لكنه أصبح "أكثر تنظيماً" بفضل خبرتها الطويلة (11 سنة) في الإدارة.

العينة 9 (تعمل منذ 3 سنوات، لديها طفلة واحدة، أسرة ممتدة):

- **الرؤية للدور (س7)** :ترى أن أحد الجانبين دائماً ما يأتي على حساب الآخر؛ فإذا نجحت في العمل تشعر بتقصير في البيت، والعكس صحيح.
- **التوقعات الاجتماعية (س8)** :تشعر بالضغط خاصة من "أهل الزوج" (كونها في أسرة ممتدة)، حيث يتوقعون منها القيام بواجبات الضيافة والاجتماعيات بجانب عملها.
- **التوازن قبل وبعد (س9)** :تؤكد أن الانطلاقة في العمل كأنت سهلة جداً، لكن بمجرد قدوم الطفلة الأولى، اكتشفت أن مفهوم "التوازن" هو معركة يومية شاقة.

العينة 10 (تعمل منذ 14 سنة، لديها 4 أطفال، أسرة نووية):

- **الصعوبات:** تشير إلى صعوبة المواصلات وتعدد المسؤوليات.
- **الاستراتيجيات:** وضع حدود صارمة ورفض المهام غير الضرورية التي تشتت التركيز.
- **التوصيات:** تنظيم ورشات حول ضرورة التوازن وتقديم مساندة نفسية داخل المؤسسة.

العينة 11 و12 (تعملان منذ 6 سنوات، طفل واحد، أسرة نووية):

- **أكبر ضغط:** عند مرض الطفل والاضطرار للذهاب للعمل، مما يسبب قلقاً دائماً.
- **التوصيات:** توفير مرونة في المغادرة والعودة، وتأمين أيام عطل عند مرض الأطفال.

العينة 13 (تعمل منذ سنتين، لديها بنتان 11 و8 سنوات، أسرة ممتدة):

- التوازن :تصف تجربتها بأنها لم تكن سهلة في البداية، ولكن مع مرور سنتين بدأت تشعر بتحسن لأنها "اعتادت" على الروتين وتنظيم الوقت.
- أكبر الضغوط :التحديات المرتبطة بضغط العمل تزامناً مع احتياجات الأطفال التعليمية والمنزلية.

- الاستراتيجيات :تقوم بتنسيق أولوياتها يومياً، وتحاول قدر الإمكان إدارة وقتها بفعالية، وأشارت إلى أنها أحيانا تتلقى مساعدة من الزوج أو أفراد العائلة عند اشتداد الضغط.
- الدعم :وجدت تفهماً من مدراءها في العمل خاصة في الحالات الأسرية العاجلة، وتعتمد على مساعدة والدتها في رعاية البنات.

العينة 14 (تعمل منذ 12 سنة، لديها 3 أطفال، أسرة نووية):

- الروتين :يبدأ يومها باكراً جداً، حيث تتوجه للعمل في البلدية وتواجه ضغوط التعامل مع المواطنين والملفات الإدارية، ثم تعود للمنزل لتبدأ "الدوام الثاني" مع الأطفال والدروس.
- أكبر الضغوط :لتوازن بين المواعيد النهائية للعمل في المصلحة وبين مرض الأطفال أو امتحاناتهم.
- الرؤية السوسيولوجية :ترى أن وضع المرأة اليوم أفضل مادياً ومعنوياً، لكن التوقعات الاجتماعية لا تزال تضع العبء الأكبر عليها، ولا تعتقد أن الرجال يواجهون نفس حجم هذه المعاناة.
- الاستراتيجيات :تعويد الأبناء على الاعتماد على أنفسهم في بعض الأمور البسيطة، والتحضير المسبق لمتطلبات المنزل في عطلة نهاية الأسبوع.

العينة 15 (تعمل منذ 3 سنوات، لديها طفلان 9 و6 سنوات، أسرة نووية):

- التوازن :ترى أن الثلاث سنوات الماضية كأنت عبارة عن "تعلم مستمر" لكيفية الموازنة، وتؤكد أن الاستقرار النفسي في البيت ينعكس على أدائها الوظيفي.
- الصعوبات :تشتت الانتباه بين مشاكل العمل ومتطلبات الأبناء، خاصة الصغير منهم الذي يحتاج رعاية دائمة.
- الدعم :ترى أن الدعم المؤسسي غائب كبرامج منظمة، لكن "العلاقات الإنسانية" مع الزملاء تساعد أحيانا في التغطية عند الغياب الاضطراري.
- التوصيات :اقترحت ضرورة وجود مرونة في ساعات الدوام للمرأة التي لديها أطفال دون سن العاشرة، وتوفير مرافق حضانة قريبة من مقر العمل.

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1. جدول استنباط الرموز والكلمات المفتاحية حسب الأسئلة:

رقم السؤال	موضوع السؤال	الكلمات المفتاحية (Keywords)	الرموز المقترحة (Coding)
2	الأقدمية المهنية	سنوات العمل، الخبرة، التعود، التراكم المهني	[أقدمية]
3+4	السياق الأسري	أطفال، رضع، متمدرسة، أسرة نووية، سكن مشترك	[سياق_أ]
5	الروتين اليومي	استيقاظ مبكر، طبخ، شغل البيت، مراجعة دروس	[روتين]
6	لحظات الضغط	ذروة، تعب، ضيق وقت، تراكم، خروج من العمل	[لحظة_ض]
7+8	التوقعات الاجتماعية	أم مثالية، نظرة المجتمع، تقاليد، عتاب، تضحية	[توقع_ج]
9+10	أثر الأنجاب	قبل الأنجاب، صدمة الدور، مسؤولية جديدة، تغير	[أثر_إ]
12	المقارنة مع الرجل	الرجل لا يعأني، مسؤولية مشتركة، دور تقليدي للرجل	[نوع_ج]
13	تجربة لتوازن	دوامة، صراع، توازن قلق، استقرار تدريجي	[تجربة_ت]
14	صعوبات إدارة الوقت	وقت مزدوج، ملفات عالقة، تعارض مواعيد	[صعوبات_و]
15	استراتيجيات التكيف	طبخ مسبق، تجميد، تنظيم، تفويض مهام	[استراتيجية]
16	الدعم المؤسسي/الأسري	مرونة، حضانة، مساعدة الأم، دعم الزوج	[دعم_م/أ]
17	التأثير المتبادل	احتراق مهني، وجه عابس، قلق العمل، استنزاف	[تأثير_ب]

18	التوصيات	دور حضانة، تقليص ساعات، مرونة إدارية	[توصية]

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج MAXQDA

2. جدول توزيع العينة حسب نوع الأسرة:

نوع الأسرة	التكرار	النسبة المئوية
أسرة نووية	11	73.3%
أسرة ممتدة	4	26.7%
المجموع	**15**	**100%**

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج MAXQDA بناءً على نتائج المقابلة الميدانية

يظهر من خلال التوزيع الإحصائي غلبة الأسرة النووية بنسبة تتجاوز 73%، وهو ما يعكس التحولات البنيوية في المجتمع الجزائري المعاصر، خاصة في الوسط الحضري (مدينة وهرأن كنموذج). ويمكن تحليل هذا التوزيع وفق النقاط التالية:

1. استقلالية السكن وزيادة الضغط المزدوج : تشير نتائج سيادة الأسرة النووية في العينة إلى أن أغلب النساء العاملات يعشن في استقلال سكني بعيداً عن الأهل (الوالدين أو الأصهار). سوسيولوجياً، هذا يعني أن انشطار الأسرة الممتدة في المجتمع الجزائري وبروز الأسرة النووية أدى إلى فقدان المرأة العاملة للمساندة اليومية من الأهل، مما ضاعف من "لحظات الضغط" وعقدة الذنب لديها، وهو ما يفسر "لحظات الضغط" العالية التي صرحت بها العينات (بومخلوف، 2018، صفحة 62) (مثل العينة 3و11).

2.الأسرة الممتدة كآلية لدعم الموازنة :رغم أن نسبة الأسرة الممتدة هي الأقل (حوالي 27%)، إلا أن المقابلات أظهرت أن النساء اللواتي يعشن في هذا النمط (مثل العينة 2 و4 و13) يستفدن من "تضامن أسري "يخفف عنهن أعباء الطبخ ورعاية الأطفال أثناء ساعات العمل. تتحول الأسرة الممتدة (الجدة أو الحماة) إلى "آلية دعم بديلة" وملاذ آمن لتعويض النقص المؤسساتي ورعاية الأطفال، مما يحقق استقراراً توازنيّاً نسبياً للموظفة (صونيا، 2019، صفحة 142).

3. العلاقة بالاستراتيجيات الفردية : النساء في الأسر النووية (مثل العينة 15) يملن أكثر لاستخدام استراتيجيات "ترتيب الأولويات "و"التنظيم الصارم للوقت"، نظراً لعدم وجود بديل يعوض غيابهن في المنزل،

بينما تميل النساء في الأسر الممتدة إلى استراتيجيات "تفويض المهام "مثل الاعتماد على الجدة في إطعام الأطفال".

4. غياب البدائل المؤسساتية : يؤكد هذا التوزيع ما ورد في "الإشكالية "حول ضرورة الدعم المؤسسي؛ فمع تحول المجتمع نحو الأسرة النووية، لم يعد بإمكان المرأة الاعتماد كلياً على العائلة الكبيرة، مما يجعل الحاجة لـ "دور الحضانة "و"مرونة ساعات العمل "في بلدية وهرأن مطلباً بنيوياً وليس مجرد رفاهية، لتعويض الفراغ الذي تركه تراجع نمط الأسرة الممتدة. ولكن البيئة التنظيمية للمؤسسات العمومية (مثل البلديات) ظلت تفتقر لآليات الدعم الملموسة كدور الحضانة التابعة للمؤسسة ومرونة التوقيت، مما جعل لتوازن عبئاً فردياً خالصاً (قاسي، 2021، صفحة 142)

3. جدول توزيع العينة حسب عدد الأطفال:

عدد الأطفال	التكرار	النسبة المئوية
بدون أطفال	1	6.7%
طفل واحد	4	26.7%
طفلين (2)	5	33.3%
3 أطفال فأكثر	5	33.3%
المجموع	**15**	**100%**

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج MAXQDA بناءً على نتائج المقابلة الميدانية

33.3% من العينة لديهن 3 أطفال فأكثر يشير إلى أن المرأة العاملة في الجزائر لم تتخلَّ عن وظيفتها الإنجابية التقليدية لصالح العمل هذا الرقم يضع المرأة في مواجهة ما يُعرف بـ "صراع المكانة"؛ فهي مطالبة بالتميز الإداري في البلدية وفي نفس الوقت بالوفاء بمعايير "الأمومة المثالية" لعدد كبير من الأطفال في ظل غياب بدائل مؤسساتية كافية. خروج المرأة الجزائرية للعمل لم يلغِ التوقعات الاجتماعية التقليدية تجاه أدوارها الإنجابية والتربوية. (سعاد، 2022، صفحة 96)

4. جدول توزيع العينة حسب مستوى المساعدة الزوجية:

درجة مساعدة الزوج	التكرار	النسبة المئوية
مساعدة دائمة/فعالة	3	20%
مساعدة جزئية/ظرفية	8	53.3%
مساعدة منعدمة/محدودة جداً	4	26.7%
المجموع	**15**	**100%**

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج MAXQDA بناءً على نتائج المقابلة الميدانية

تظهر المعطيات أن النسبة الأكبر بـ 53.3%، تشير إلى أن دور الزوج لا يزال حبيس مفهوم "المساعدة عند الطلب "وليس "المشاركة البنيوية ."سوسيولوجياً، هذا يعني أن مسؤولية إدارة البيت تظل ملقاة على عاتق الزوجة، بينما يتدخل الزوج في حالات الطوارئ أو المهام الخارجية فقط، مما يُبقي على "العبء الذهني"كاملاً على عاتق المرأة. أن مساهمة المرأة الجزائرية المادية لم تشفع لها في تغيير التقسيم التقليدي للعمل المنزلي.

كما أن نسبة 26.7% من الأزواج يقدمون مساعدة منعدمة أو محدودة جداً. هذا الرقم يعكس صمود القيم الأبوية التي تعتبر العمل المنزلي شأناً نسوياً بامتياز. في هذا السياق، تواجه الموظفة في بلدية وهرأن صراعاً حاداً؛ فهي تساهم مادياً في ميزانية الأسرة ولكنها لا تجد صدى لهذا الدور التنموي في إعادة توزيع المهام داخل البيت. أن خروج المرأة للعمل أحدث تغيراً في وظيفتها الاقتصادية الخارجية، لكنه جوبه بمقاومة ثقافية داخل النسق الأسري الذي لا يزال يعتبر العمل المنزلي شأناً أنثوياً خالصا (مصطفى.، 2015، صفحة 142)

5. جدول توزيع العينة حسب الشعور بالتقصير (الذنب السوسيولوجي):

مستوى الشعور بالتقصير	التكرار	النسبة المئوية
شعور دائم بالتقصير (عقدة ذنب)	9	60%
شعور مرتبط بلحظات الذروة (مرض/امتحانات)	4	26.7%
لا تشعر بالتقصير (رضا وظيفي وأسري)	2	13.3%
المجموع	**15**	**100%**

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج MAXQDA بناءً على نتائج المقابلة الميدانية

تشير النسبة المرتفعة **(60%)** من النساء اللواتي يعانين من شعور دائم بالتقصير إلى فجوة حادة بين "الواقع المهني" و"المثال الاجتماعي". سوسيولوجياً، هذا يعني أن خروج المرأة للعمل في الإدارة العمومية لم يحررها من ضغط التوقعات الاجتماعية التقليدية؛ فهي لا تزال تقيس نجاحها الشخصي بمدى تفرغها التام للبيت والأبناء، مما يجعل من وظيفتها مصدراً دائماً للقلق النفسي بدلاً من الرفاه الاجتماعي وبالتالي أن الفجوة بين الواقع التنظيمي المعاصر والمثال الثقافي السائد تعيق تحقيق الرفاه الاجتماعي وتحول العمل إلى ضغط نفسي مستمر. (بودالية، 2019، صفحة 80)

تظهر المعطيات أن نسبة **26.7%** فئة "التوافق الهش"، حيث يرتبط شعورهن بالتقصير بلحظات الذروة (مرض الأطفال، الامتحانات). هذا النمط يعكس غياب "شبكات الأمان المؤسسية"؛ فعند حدوث أي طارئ أسري، تجد المرأة نفسها وحيدة في مواجهة عبء الاختيار بين الالتزام الوظيفي والواجب الوالدي، وهو ما يولد ضغطاً زمنياً ونفسياً مضاعفاً.

اما نسبة **13.3%** فقط لا يشعرن بالتقصير، نجد أن هذه الفئة غالباً ما تتمتع بـ (دعم زوجي فعال + مساعدة من الأسرة الممتدة)، مما يثبت أن عدم الشعور بالتقصير ليس قراراً فردياً للمرأة، بل هو نتيجة لتوفر "بيئة داعمة "تخفف عنها عبء المسؤولية المنفردة.

6. جدول توزيع العينة حسب استراتيجية لتوازن المعتمدة:

الاستراتيجية الأساسية	التكرار	النسبة المئوية
تنظيم الوقت والطبخ المسبق	7	46.7%
الاعتماد على دعم الأهل (الجدة/الحماة)	4	26.7%
التضحية بالراحة الشخصية/العلاقات	3	20%
الاعتماد على الحضانة/الدروس الخصوصية	1	6.6%
المجموع	**15**	**100%**

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج MAXQDA بناءً على نتائج المقابلة الميدانية

تبرز استراتيجية "تنظيم الوقت والطبخ المسبق" كخيار أول بنسبة **46.7%**. سوسيولوجياً، هذا يعكس اعتماد المرأة على "عقلنة الاستهلاك والوقت"؛ فهي تحاول تعويض نقص الوقت المتاح من خلال تكثيف الجهد الجسدي في أوقات معينة (عطلة نهاية الأسبوع أو الليل) لضمان استمرارية الوظيفة المنزلية، وهو ما يثبت أن لتوازن يقع كعبء إداري وتنفيذي كامل على عاتقها. (سعاد، 2022، صفحة 95)

يأتي الاعتماد على الأهل (الجدة/الحماة) بنسبة .**26.7%** هذا المؤشر يثبت أن الأسرة الجزائرية لا تزال تعتمد على "التضامن العضوي "التقليدي لمواجهة متطلبات الحياة الحديثة. فالجدة هنا تلعب دور "المؤسسة البديلة" في ظل نقص أو غلاء دور الحضانة، مما يجعل نجاح المرأة في عملها رهيناً بمدى قوة علاقاتها بالأقرباء.

نلاحظ أن **20%**من العينة يعتمدن استراتيجية إلغاء الراحة الشخصية والعلاقات الاجتماعية. هذا الرقم يعكس حالة من "الاغتراب الاجتماعي"؛ حيث تتعرض المرأة لضغط وظيفي وأسري مضاعف يؤدي إلى استنزافها الجسدي والنفسي، مستغنية عن حقها في الرفاهية أو التواصل الاجتماعي الخارجي، وهو ما يمهد للاحتراق النفسي على المدى البعيد.

النسبة الضئيلة (**6.6%**) المخصصة للحضانة أو الدروس الخصوصية كاستراتيجية أساسية قد تُفسر إما بضعف الدخل المادي الذي لا يغطي تكاليف هذه الخدمات، أو بعدم الثقة السوسيولوجية في المؤسسات الخارجية مقابل الثقة في "رعاية الأهل"، وهو ما يعزز فرضية الطابع الشخصي/الأسري لعملية لتوازن.

ثالثا:النتائج المتحصل عليها:

- ✓ من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها اعتمادا على المقابلة والملاحظة داخل البلدية، تم التوصل إلى النتائج التي توضح أهم استراتيجيات لتوازن التي تعتمدها المرأة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي لتحقيق التوازن بين دورها الأسري ودورها المهني:
- ✓ تنظيم الوقت الصارم والجدولة الزمنية: تقسيم ساعات اليوم بدقة بين الاستيقاظ الباكر جداً، وتوصيل الأطفال، وساعات العمل الإداري.
- ✓ التضحية التامة بوقت الفراغ، والاهتمامات الشخصية، وساعات النوم الكافية لضمان أنهاء الواجبات المنزلية والمهنية.
- ✓ تقليص أو إلغاء الزيارات العائلية والمناسبات الاجتماعية للحفاظ على ما تبقى من طاقة ووقت.
- ✓ توزيع بعض المهام الحياتية (مثل تسوق المستلزمات، أو مراجعة الدروس للأبناء، أو إيصالهم للمدارس).
- ✓ الاستعانة بمؤسسات الطفولة المبكرة أو مربيات مدفوعات الأجر.
- ✓ الطبخ المسبق والتموين الرقمي/التجميد: عقلنة العمل المنزلي عبر استغلال عطل نهاية الأسبوع لطهي الوجبات مسبقاً وتجميدها لتوفير الوقت خلال أيام الأسبوع.
- ✓ إسناد مسؤولية رعاية الأطفال الصغار ومتابعتهم بعد المدرسة للأمهات أو الحموات.
- ✓ الاعتماد على العقلنة والجهد الفردي " في المرتبة الأولى مما يظهر اعتماد المرأة على تكثيف جهدها البدني والذهني الذاتي.
- ✓ اللجوء للاستراتيجيات الدفاعية القاسية كآلية ترميمية لمنع انهيار التوازن الأسري.
- ✓ المساندة الزوجية الفعالة في تقاسم المسؤوليات المنزلية.
- ✓ الموظفات يعانين من شعور دائم ومستمر بالتقصير تجاه أدوارهن الأسرية والتربوية نتيجة لضغط الدوام الثاني في البيت.
- ✓ ظاهرة الفيض الشعوري السلبي حيث ضغوط العمل والمواجهة اليومية للجمهور في البلدية تنتقل مباشرة إلى البيت، وتنعكس في شكل "قلق ممتد، عصبية، ونقص صبر مع الأبناء"، مما يضر بجودة الحياة الأسرية.
- ✓ أظهرت المقابلات أن الأداء المهني للمرأة يصاب بالتشتت وصعوبة التركيز وتعارض المواعيد في حالات الطوارئ الأسرية (مثل مرض أحد الأطفال).

- ✓ كشفت النتائج أن شاغلات المناصب الإدارية والمسؤوليات في البلدية يواجهن اختلالاً مزدوجاً نتيجة اضطرارهن لمتابعة أعباء العمل عبر الهاتف والوسائل الرقمية داخل الفضاء الأسري.
- ✓ لتوازن بين العمل والأسرة لعامِلات بلدية وهرأن ليس مجرد أزمة تنظيم وقت فردية، بل هو نتيجة لصراع بنيوي بين وظيفة اقتصادية حديثة للمرأة (العمل) وبنية اجتماعية وثقافية تقليدية ثابِتة تعيد أنتاج التقسيم الجندري غير العادل للعمل المنزلي، في ظل غياب شبكات أمأن ومصدات مؤسساتية رسمية تساعدها على تحقيق التوازن الرفاهية.

رابعا :مناقشة الفرضيات:

أولاً: مناقشة الفرضية الأولى

الفرضية الأولى: *توجد علاقة ذات دلالة اجتماعية بين استراتيجيات لتوازن بين الحياة الأسرية والالتزامات المهنية ومستوى التوازن بين الدور الأسري والدور المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي.*

أثبتت نتائج الدراسة الميدانية صحة هذه الفرضية؛ حيث تبيّن أن مستوى التوازن ليس حالة ثابتة، بل هو متغير ديناميكي يتأثر طردياً وعكسياً بطبيعة ونوع "استراتيجية التكيف" التي تعتمدها الموظفة. ويمكن تفكيك هذه العلاقة سوسيولوجياً وفق الآتي:

1. عقلنة الوقت والجهد كآلية مقاومة فردية:

أظهرت النتائج أن الاستراتيجية الأكثر تكراراً بنسبة **46.7%** هي "تنظيم الوقت والطبخ المسبق".

تكشف هذه النسبة عن لجوء المرأة إلى ما يُعرف في سوسيولوجيا العمل بـ*"عقلنة الاستهلاك والوقت"*. فالمرأة هنا تحاول سدّ الفجوة الناتجة عن ضيق الوقت اليومي عبر تكثيف جهدها الجسدي في عطل نهاية الأسبوع أو خلال الليل (التحضير المسبق، التجميد). هذا التوازن المستند إلى جهد بدني مضاعف يُعد توازناً "مكافحاً" ومرهقاً تنظيميّاً.

2. التضامن العضوي (القربى) كبديل للمؤسسة:

جاءت "الاعتماد على دعم الأهل (الجدة/الحماة)" في المرتبة الثانية بنسبة **26.7%**.

يثبت هذا المؤشر سوسيولوجياً صمود *"التضامن العضوي التقليدي"* داخل المجتمع الجزائري الحضري لمواجهة متطلبات التحديث. في ظل غياب أو ضعف البدائل المؤسساتية الرسمية (مثل دور الحضانة

القريبة)، تتحول "الجدة" إلى مؤسسة رعاية بديلة. هذا الاعتماد يمنح المرأة في الأسرة الممتدة "حماية تشغيلية" ترفع من استقرار توازنها مقارنة بالمرأة في الأسرة النووية.

3. الاستراتيجيات الدفاعية وثمن الهروب:

أشارت النتائج إلى أن **20%** من الموظفات يعتمدن على "التضحية بالراحة الشخصية وإلغاء العلاقات الاجتماعية" كاستراتيجية للتوفيق.

تعكس هذه الاستراتيجية حالة من *"الاغتراب الاجتماعي والصدمة الدورانية"*. التوازن المحقق هنا ليس توازناً رفاهيا، بل هو توازن ترميمي (بثمن إلغاء الذات والهوايات ونوم أقل) لمنع انهيار البنية الأسرية. هذا النمط (المستنزف) يمهّد مباشرة لظاهرة الاحتراق النفسي والمهني على المدى البعيد.

ثانيا: مناقشة الفرضية الثانية

الفرضية الثانية: *يؤثر مستوى التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية تأثيرًا مباشرًا في الأداء الوظيفي وجودة الحياة الأسرية لدى المرأة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي.*

أكدت المعطيات الميدانية صحة هذه الفرضية تماماً، مبرهنةً على أن الاختلال في التوازن يؤدي إلى تداعيات ارتدادية متبادلة، تنتقل من البيئة المهنية إلى الأسرية والعكس، وذلك عبر المؤشرات التالية:

1. الفيض الشعوري والاحتراق النفسي الصامت:

كشف التحليل عن وجود علاقة طردية بين ضغط العمل وتوتر العلاقات الأسرية.

أن طبيعة العمل في الإدارة العمومية (بلدية وهرأن نموذجاً)، وما تشهده من ضغوط إدارية وتراكم الملفات ومواجهة الجمهور، ينتقل سلبياً إلى الفضاء الأسري. تظهر الموظفة في بيتها بـ *"وجه عابس، قلق ممتد، ونقص صبر مع الأبناء"*، مما يثبت أن اختلال التوازن يمس مباشرة بجودة الحياة الأسرية واستقرار العلاقات الحميمة.

2. الذنب السوسيولوجي وصراع المكانة:

سجلت الدراسة نسبة مرتفعة جداً بلغت **60%** من الموظفات اللواتي يعانين من "شعور دائم بالتقصير" (عقدة الذنب).

يفسر هذا الارتفاع بوجود *"فجوة حادة بين الواقع المهني المعاصر والمثال الاجتماعي التقليدي"*. خروج المرأة المتزوجة إلى العمل في الإدارة لم يحررها من الثقل المعياري لتوقعات المجتمع. تستمر الضغوط الاجتماعية المرتبطة بالأدوار التقليدية للمرأة إذا قصرت في بيتها، ويُنظر لعملها كخيار شخصي لا يجب أن يُنقص من واجباتها كـ "أم مثالية". هذا الصراع القيمي يحوّل العمل من أداة تمكين واستقلال مادي إلى مصدر قلق نفسي دائم.

3. أثر التداخل بين الالتزامات والأداء المهني:

أظهرت النتائج أن فترات الذروة (مثل مرض الأطفال أو الامتحانات بنسبة **26.7%**) تعكس حالة من "التوافق الهش".

عند غياب "شبكات الأمان المؤسساتية" (مرونة المغادرة، عطل اضطرارية لمرض الأطفال)، يظهر الأثر المباشر على الأداء الوظيفي من خلال تشتت الانتباه، وتعارض المواعيد، وبقاء العقل مشغولاً بالبيت أثناء التواجد الجسدي في المكتب. كما تبين أن شاغلات المناصب الإدارية العليا يعانين من "تداخل رقمي" (اتصالات العمل في البيت)، مما يُفسد نقاء واستقرار وقت الأسرة مقارنة بصاحبات الرتب البسيطة.

خلاصة:

تُجمع نتائج مناقشة الفرضيات على أن معضلة لتوازن بين العمل والأسرة لدى الموظفات في البلدية ليست مجرد أزمة تنظيم وقت فردية، بل هي قضية "بنية اجتماعية وتنظيمية تقليدية تقاوم التغيير".

رابعا: مناقشة النتائج في ضوء النظريات:

أولاً: مناقشة النتائج في ضوء "نظرية الدور(Rôle Theory) "

تعد نظرية الدور من أكثر المقاربات ملاءمةً لتفسير واقع لتوازن؛ حيث تفترض أن السلوك يتأثر طردياً بالتوقعات الاجتماعية المعيارية والملزمة .وقد تجسدت هذه النظرية ميدانيا من خلال الأبعاد التالية :

1. صراع الأدوار وتعدد التوقعات:

أظهرت نتائج الدراسة أن المرأة العاملة في بلدية وهرأن تواجه "صراع مكانة" حاد .فالأنجاب وزيادة عدد الأطفال (حيث **33.3%من العينة لديهن 3 أطفال فأكثر** (قلب الموازين وزاد من صعوبة السيطرة على الوقت .وتعيش الموظفة ما وصفته العينات بـ "دوامة لا تنتهي" و"معركة يومية شاقة ."

يتطابق هذا تماماً مع طرح **نيوكومب (Newcomb)** حول مسببات الصراع المتمثلة في **"تعدد التوقعات وكثرتها والتعارض بينها** ."فالموظفة مجبرة على أداء أدوار متعارضة في أن واحد (الالتزام الإداري، معالجة الملفات، مواجهة الجمهور، مقابل الالتزامات الوالدية والمنزلية والتعليمية للأبناء)، مما ينتج عنه تشتت الانتباه وتعارض المواعيد .(بدر أحمد، 2016، صفحة 184)

2. الذنب السوسيولوجي وإدراك الذات للدور:

سجلت الدراسة نسبة ضخمة بلغت **60%** من العينة يعانين من شعور دائم بالتقصير (عقدة ذنب سوسيولوجية) .

يفسر هذا الطرح بناءً على مفهوم **برونر (Broner)** الذي يربط سلوك الدور بـ **"إدراك الفرد الداخلي لأدواره الاجتماعية وتوقعات الجماعة منه** ."الموظفة الجزائرية لا تزال تقيس نجاحها الشخصي وفق المعيار الثقافي السائد لـ "الأم المثالية" و"المربية"، وحين تعجز عن الموازنة الكاملة نتيجة ضغوط "الدوام الثاني" في البيت، يصطدم إدراكها لذاتها بتوقعات المجتمع، مما يولد لديها هذا القلق النفسي الدائم كأثر مباشر لاختلال التوازن (منصور ط.، 2014، صفحة 210)

ثانيا: مناقشة النتائج في ضوء "نظرية المساواة بين الجنسين":

تركز **نظرية المساواة بين الجنسين** على تحقيق تمكين المرأة وإدماجها من داخل النظام الاجتماعي والقانوني القائم (عبر التعليم، الأجور، وتكافؤ فرص العمل المتاحة في القطاع العمومي) .وتظهر معطيات الدراسة مفارقة بنيوية عند مناقشتها مع هذه النظرية :

1. المساواة المؤسساتية الظاهرية مقابل غياب آليات الحماية:

صرحت العينات بأن وضع المرأة اليوم أفضل بكثير من حيث التعليم، الحقوق، والتمكين والاستقلال المادي والمعنوي .إلا أن هذا الاندماج الرسمي اصطدم **بإجماع تام (Pattern) على ضعف وغياب الدعم المؤسسي المنظم** في بلدية وهرأن (انعدام دور الحضانة القريبة، غياب مرونة التوقيت الإداري، وغياب الإجازات الخاصة بمرض الأطفال) .

تكشف هذه النتيجة عن قصور المقاربة الاندماجية التشريعية المحضة التي دافعت عنها هذه النظرية؛ فالقوانين منحت المرأة حق العمل والمساواة الوظيفية في القطاع العمومي، لكنها أغفلت "الخصوصية البيولوجية والاجتماعية للأمومة"، مما جعل التوازن متوافقاً بشكل هش ويرتبط بلحظات الذروة (مثل مرض الأطفال بنسبة (**26.7%**، حيث تجد المرأة نفسها وحيدة في مواجهة عبء المفاضلة بين وظيفتها وواجبها الوالدي نتيجة الفجوة المؤسساتية .

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء "النظرية النسوية"

تقدم الاتجاهات النسوية تفكيكاً عميقاً لبنية العلاقات داخل الأسرة، لاسيما عند تقسيم العمل المنزلي وسلطة القوة. ويمكن مناقشة مخرجات MAXQDA مع تياراتها على النحو التالي:

1. النسوية الليبرالية وثبات الأدوار الجندرية (التقسيم التقليدي للعمل):

أظهرت إحصائيات المساعدة الزوجية أن النسبة الأكبر بـ **53.3%من الأزواج يقدمون مساعدة "جزئية/ظرفية" فقط (عند الطلب)**، بينما **26.7%مساعدتهم منعدمة أو محدودة جداً** .واستخلصت المقابلات نمطاً محوريا وهو" :**الزوج يساعد ولا يتشارك** "وأن مشاكله تنتهي بمجرد خروجه من العمل، بينما يقع العبء الذهني والتنفيذي كاملاً على المرأة .

يفسر التيار النسوي الليبرالي هذا الثبات بنتاج *"عملية التنشئة الاجتماعية التقليدية داخل الأسرة ."*ورغم تغير الوظيفة الاقتصادية للمرأة ومساهمتها المادية في ميزانية الأسرة، إلا أن "العقد الاجتماعي والتقسيم الجندري" داخل البيت الجزائري المعاصر لا يزال صامداً يقاوم التغيير، مدعوماً بقيم أبوية تعيد أنتاج العمل المنزلي كشأن أنثوي خالص. (عبد اللاوي، 2015، صفحة 145)

2. النسوية الاشتراكية وإنتاجية "العبء غير المأجور:

تبين أن **46.7% من** العينات يعتمدن على استراتيجية تنظيم الوقت الصارم والطبخ المسبق والتجميد، و20% منهن يلجأن لاستراتيجيات دفاعية قوامها "التضحية بالراحة الشخصية، والنوم الأقل، وإلغاء الحياة الاجتماعية ."

يتقاطع هذا بشكل صارخ مع أطروحات **التيار النسوي الاشتراكي،** الذي يرى أن المنظومة الحديثة تستغل المرأة عبر فرض *"أدوار منزلية ورعاية أسرية شاقة دون أجر "*لضمان استمرار النظام الاقتصادي .المرأة في بلدية وهرأن تتحول سوسيولوجياً إلى "آلة أنتاج" موزعة بين المكتب والمطبخ (الدوام المزدوج) .هذا لتوازن ليس "رفاهياً"، بل هو **توازن ترميمي مكافح** يؤدي إلى "الاغتراب الاجتماعي" والاحتراق النفسي الصامت والفيض الشعوري كالانتقال السلبي للمشاعر والعودة بوجه عابس للمنزل .

3. نقد النظرية النسوية عبر "المصدات الاجتماعية والتضامن القربى:

كشفت النتائج أن **26.7%**من الموظفات يعتمدن على استراتيجية بشرية متمثلة في "دعم الأهل (الجدة/الحماة)«، كما أن النمط "المتوازن بدعم خارجي" يضم عينات يلقين مساندة دائمة وفعالة من أزواجهن بنسبة **20%.**

هنا تظهر **نقطة النقد الموجهة للنظرية النسوية** في تركيزها المفرط على فرضية الصراع المطلق والقمع الدائم من الرجل والمجتمع .الواقع الميداني في المجتمع الجزائري يثبت صمود "**التضامن العضوي التقليدي**"؛ فالمرأة العاملة (خصوصاً في ظل غلبة الأسرة النووية بنسبة 73.3% وافتقادها لشبكة أمأن يومية) تجد في "الوالدة أو الحماة أو الزوج المتفهم" مصدات اجتماعية حقيقية ومؤسسات رعاية بديلة تحميها من الانهيار والاحتراق.

7. جدول تركيبي: يربط نتائج MAXQDA بالفرضيات والنظريات السوسيولوجية:

متغيرات الدراسة الميدانية (MAXQDA)	النسبة/المؤشر الميداني	الفرضية المرتبطة به	النظرية السوسيولوجية المفسرة
استراتيجية تنظيم الوقت الصارم والطبخ المسبق	**46.7%**	الفرضية الأولى (استراتيجيات لتوازن وعلاقتها بالتوازن)	**النسوية الاشتراكية:** (عقلنة الوقت، تكثيف الجهد البدني والذهني غير المأجور لحماية الأسرة).
الاعتماد على دعم الأهل (الجدة/الحماة)	**26.7%**	الفرضية الأولى (مصادر الدعم الاجتماعي والقرابي)	**نقد النسوية التقليدية:** (بروز التضامن العضوي وشبكات القرابة كمصدات اجتماعية داعمة).
الشعور الدائم بالتقصير (الذنب السوسيولوجي)	**60%**	الفرضية الثانية (أثر التوازن على جودة الحياة الأسرية)	**نظرية الدور (برونر):** (الفجوة بين الواقع العملي وتوقعات المجتمع المعيارية للأم المثالية).
المشاركة المساعدة للزوج (ظرفية أو منعدمة)	**80%إجمالاً**	الفرضية الأولى والثانية (بيئة الدعم وصراع المكانة)	**النسوية الليبرالية / نظرية الدور (نيوكومب):** (ثبات التنشئة الجندرية وتعدد التوقعات المتعارضة).

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج MAXQDA بناءً على نتائج المقابلة الميدانية

الخاتمة العامة

الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع التوازن بين الحياة الاسرية والمهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة في القطاع العمومي أوضحت النتائج ان المرأة تواجه تحديات وضغوطا عديدة نتيجة التداخل بين أدوارها ومسؤولياتها في المنزل واعبائها المهنية هذا التداخل يجعل من تحقيق التوازن مهمة معقدة تتطلب بذل جهود مستمرة ومرونة للتأقلم مع مختلف المواقف والظروف وقد أظهرت الدراسة ان المرأة العاملة تعتمد على استراتيجيات مثل تنظيم الوقت ترتيب الأولويات والاستفادة من الدعم المتاح سواء على المستوى الاسرة او المجتمع لتحقيق هذا التوازن وابرزت النتائج أيضا وجود ترابط وثيق بين الجانبين الاسري والمهني حيث يساهم الاستقرار في الحياة الاسرية بشكل مباشر في تحسين الأداء الوظيفي بينما يؤدي الرضا الوظيفي الى تعزيز جودة العلاقات داخل الاسرة وفي المقابل فان الاخلال بهذا التوازن قد يترتب عليه تداعيات سلبية تلقي بظلالها على الصحة النفسية والاجتماعية للمرأة فضلا عن تأثير ذلك على قدرتها على أداء مسؤولياتها بفعالية في كلا المجالين بناء عليه يتضح ان تحقيق التوازن بين الحياة الاسرية والمهنية لا يمكن ان يكون مسؤولية المرأة وحدها بل يتطلب تظافر جهود متكاملة من جميع الأطراف المعنية بما في ذلك الاسرة ومكان العمل والمجتمع ككل وهذا يستدعي توفير بيئة داعمة تعزز المرونة في ظروف العمل

وفي ضوء النتائج الميدانية تمكنا من صياغة مجموعة من التوصيات:

- ✓ تعزيز المهارات التنظيمية للمرأة العاملة من خلال وضع جداول زمنية واضحة تقسم المهام المنزلية والمهنية وتمنع تداخلهما.
- ✓ تفعيل دور التضامن الأسري (مساعدة الزوج، الأهل) والوسائل التكنولوجية الحديثة لتقليص الجهد المبذول في الأعمال المنزلية.
- ✓ تدريب الذات على ترك مشاكل العمل وضغوط المواطنين داخل أسوار البلدية، وعدم نقل الأزمات الأسرية إلى المكتب الإداري للحفاظ على التوازن النفسي.
- ✓ لتوعية من خلال الاجتماعات في سيدي الشحمي بأهمية مساندة الزوج للمرأة العاملة وإعادة توزيع الأدوار داخل البيت، وتغيير النظرة التقليدية التي تضع العبء المنزلي كاملاً على عاتق المرأة.
- ✓ تفعيل الرعاية النفسية والصحية للموظفات داخل البلدية عبر طبيب العمل، للوقاية من ظاهرة الاحتراق النفسي الناتج عن ضغط الدور المزدوج.

- ✓ تفعيل المواد القانونية في الوظيف العمومي التي تسمح بنظام العمل بنصف التوقيت للمرأة المرضعة أو التي لديها أطفال صغار، لتخفيف العبء الزمني عليها.
- ✓ السعي بالتنسيق مع لجنة الشؤون الاجتماعية للبلدية لأنشاء روضة أطفال أو حضانة خاصة بأبناء الموظفين بالقرب من المقر الإداري، مما يقلل من تشتت الأم العاملة ويوفر لها الطمأنينة.
- ✓ إبداء مرونة أكبر من طرف رؤساء المصالح في منح الإجازات الاستثنائية والقصيرة للموظفات المتزوجات في حالات مرض الأطفال أو الالتزامات المدرسية الطارئة، شريطة عدم الإخلال بالسير الحسن للمرفق العام.
- ✓ استغلال استراتيجيات التحول الرقمي لتفويض بعض المهام الإدارية التي يمكن للموظفة القيام بها إلكترونياً دون الحاجة للتواجد الجسدي المستمر في الحالات الإنسانية الخاصة

المراجع

- حميدة مختارة ابراهيم عبدا الله. (2005). *دور التكوين في تنمية الموارد البشرية* ، . جامعة محمد خيض ، بسكرة.
- ابن زيادي بوعمامة. (2019). *القيم التنظيمية وتأثيرها في الولاء التنظيمي، (إشراف: عبد المالك بيدة)*، . ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، السنة الجامعية .
- أبو علام، سمير. (2020). السلوك التنظيمي في المؤسسات العمومية الجزائرية. *دار العلوم للنشر والتوزيع*، صفحة 32.
- أحمد قطامين. (1996). *التخطيط الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية*. عمان، الأردن: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- إسماعيل السريح تهاني أنور. (بلا تاريخ). *صراع الأدوار والمسؤولية المجتمعية للمرأة العاملة* . كلية التربية للعلوم الإنسانية جامعة البصرة .
- إسماعيل فهد نافل سعيد الشمراني صالح الدين. (2025). *دور إدارة الوقت في تعزيز جودة أداء العاملين*. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية المجلد 39 – العدد الرابع.
- البطران حميدة حمد خير واجد. (2023). *المشكلات الاجتماعية اليت تواجه المرأة العاملة المتزوجة*. بمستشفى جالو المركزي مجلة دلالات، العدد الثامن, جامعة بنغازي.
- الشيخ محمد الخضر محمد. (2017). *أثر مستويات التوتر الوظيفي على فاعلية اتخاد القرار*. مجلة الدراسات العليا جامعة النيلين ,مجلد 8 ,العدد 30.
- الصادق عثمان. (2013-2014). *عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار*. جامعة محمد خيضر بسكرة .
- الصغير حياة بن عبد السلام كريمة. (2022). *الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة*. مذكرة مكملة لنيل شهـادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.
- العربي الطاهر. (2022). *الاستقرار الأسري وانعكاسه على جودة الحياة الاجتماعية*. دراسة ميدانية لاتجاهات طلبة كلية التربية العجيلات مجلة كلية الآداب ,العدد التاسع والعشرون الجزء الأول.
- النعجة حورية زاوي سيد الشيخ حليمة. (2011-2012). *ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة وعلاقته بأدائها الوظيفي*. جامعة غرداية .
- آية بن العمراني أسماء بن العمراني. (2023-2024). *الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وتأثيرها على أدائها الوظيفي*. جامعة زيان عاشور الجلفة.
- ايمان عبروس. (2025). *من الارهاق الى التوازن كيف غيرت التكنولوجيا حياة المراة داخل المنزل* . تم الاسترداد من https://elayem.news/s0nm7.
- بدر أحمد. (2016). *علم النفس الاجتماعي: الأسس والنظريات وتطبيقاتها المعاصرة*. الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، (2016) ص. 184.
- بلال عثمان عبد الجليل طواهير. (بلا تاريخ). *مناهج البحث العلمي وطرق الاختيار*. مجلة رؤى في الآداب والعلوم الإنسانية.
- بن راس مسعودة. (2019). *المناعة النفسية وعلاقتها بالدعم الاسري لدى النساء العاملات*.
- بودالية نادية. (2019). *المرأة العاملة الجزائرية بين متطلبات الدور الأسري وضوابط الدور المهني: دراسة سوسيولوجية لآليات التكيف*. جامعة البليدة 2: مجلة التمكين الاجتماعي، جامعة البليدة 2، المجلد (1)، العدد (3).
- بوشنافة عائشة. (2020). *تأثير عمل المرأة على جودة الحياة ألسرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم االجتماع*. جامعة 8 ماي 1945 قالمة.

- بومخلوف خديجة. (2018). *خروج المرأة الجزائرية للعمل وصراع الأدوار بين المتطلبات الأسرية والالتزامات المهنية*. الجزائر مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، العدد (34).
- تهاني انور اسماعيل السريح. (بلا تاريخ). *صراع الأدوار والمسؤولية المجتمعية للمرأة العاملة*. كلية التربية للعلوم الانسانية جامعة البصرة.
- حشأني سعاد. (2022). *صراع الأدوار لدى المرأة المتزوجة العاملة في ظل التفاعلات الأسرية والقرابية*. . جامعة جيجل: مجلة دراسات اجتماعية، جامعة جيجل، العدد (28).
- حمداوي وسيلة. (بلا تاريخ). *إدارة الموارد البشرية*. قالمة ، الجزائر: مديرية النشر ، قالمة.
- حورية سعدو صوفية منصور. (2024). *التوازن بين عمل المرأة وحياتها الخاصة واسرتها التأثيرات والتحديات على التنشئة الاجتماعية للأبناء* . على التنشئة الاجتماعية للأبناء مجلة الاسرة والمجتمع ,المجلد 11 ,العدد 03 عدد خاص .
- خالد جمال سلطان. (2015). *سياسات وإجراءات العمل المؤثرة في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والخاصةوجهة نظر العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة*. قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول درجة الماجستير في إدارة الاعمال الجامعة الإسلامية.
- خيرة زاد دراجي , الفت بكاكرية. (2024). *جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين أداء المرأة العاملة*. دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية هرابي السبتي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل: جامعة 8 ماي 1945 قالمة .
- درويش. (1999). *أثر الولاء التنظيمي على إنتاجية العاملين*.
- رابح سيساني ميرة شاوشي. (2023). *جودة الحياة الأسرية المفهوم والاتجاهات المفسرة*. جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة : ,المجلد 10 ,العـدد01.
- راكان متعب صقر الشعلان. (2001). *الولاءالتنظيمي وعالقته بكفاءة الأداء*. كلية الدراسات العليا ،أكاديمية انيف العربية للعلوم الأمنية، رسالة ماجستير.
- زدادرة،ابتسام. (2019). *مشكلات المرأة العاملة*. ببلدية النشماية قالمة: جامعة8 ماي1945.
- زروفي تمزي زاينة ليدية. (2022). *الدعم الاسري والاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى المصابين بالتشوهات الخلقية*. جامعة مولود معمري.
- س سليمة بوتاعة. (2025). *أثر التوازن بين العمل والحياة على سلوك المواطنة التنظيمية*. المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي جيجل, مجلة معهد العلوم الاقتصادية جامعة جيجل: المجلد ,28 العدد01 .
- سعد جبار حسن. (2018). المرأة العاممة مشكالتيا ومعالجتها. *مجمة الحقوق كمية القانوف، جامعة المستنصرية، المجمد 11، العدد12 بغداد*.
- شادي حسين،. (بلا تاريخ). *الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي*،. جامعة دمشق، سوريا،: إشراف سليمان الفارس، مذكرة لنيل درجة الماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد.
- شيماء العرابي فتيحة بوهلالي. (بلا تاريخ). *أثر تغير الدور الاجتماعي للمرأة العاملة على الأداء الوظيفي*. جامعة ابن خلدون تيارت.
- صونيا لحلو. (2019). *الشبكات القرابية ودورها في تحقيق التوازن الاجتماعي للمرأة العاملة في الجزائر*. الجزائر: مجلة آفاق علمية، المركز الجامعي لتمنراست، المجلد (11)، العدد (3).
- عاشور، الهاني. (2016). *أداء العاملين داخل المؤسسة والعوامل المتحكمة فيه*. جامعة محمد خيضر بسكرة، (44)،: مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، .
- عبد الجليل طواهير بلال عثمان. (2020). *مناهج البحث العلمي وطرق الاختيار*. مجلة الرؤى في الاداب والعلوم الانسانية .
- عبد القادر سعيد بنات. (2009). *ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية* . قدم هذا لبحث استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الاعمال .
- عبد اللاوي مصطفى. (2015). *سوسيولوجيا العائلة الجزائرية المعاصرة: من التضامن القرابي إلى استقلالية الأسرة النووية*. بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.

- عبد اللاوي، مصطفى. (2015). *سوسيولوجيا العائلة الجزائرية المعاصرة: من التضامن القرابي إلى استقلالية الأسرة النووية*. . بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
- عزاز الطاهر. (2018). *الولاء التنظيمي وعوامل تعزيزه في التنظيمات الحديثة*. . حوليات جامعة الجزائر 1.
- عزيز، رتمي زينة خديجة. (2023). *الدعم الأسري وعلاقته بالتوافق النفسي لدى المرأة العاملة*. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة زيان عاشور بالجلفة.
- علي سالم سليمان المقترحي. (2025). دور المراة العاملة في التنشئة الاجتماعية. *مجلة القرطاس العدد السادس والعشرون كلية التربية يفرن جامعة الزنتان*.
- عيشوش عثمان. (2024). *استراتيجية التوازن بين العمل والحياة وأثرها على الصحة النفسية للموظفين*.
- فريدة بوروبي رجاح. (2013). *الضغوط الاسرية لدى الاسرة الجزائرية*. الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الاسرة أيام 09 10 افريل 2013 جامعة مولودي معمري تيزي وزو .
- فهيمة بوعبيد عيد. (2022). الاطر المرجعية للحركة النسوية وتجلياتها في تقنيات الانجاب الحديثة . *مجلة دراسات انسانية واجتماعية* .
- فوزية برسولي, وفاء زوقار. (2021). *أثر ضغوط العمل على جودة الحياة الوظيفية*. دراسة حالة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بمدينة بريكة ولاية باتنة: مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية المجلد 04 ,العدد01.
- فوزية ميهوبي مختار نورة. (2023). *أهمية الدعم التنظيمي في البيئة المهنية*. جامعة بونيسي علي البليدة 02: مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية المجلد 10 العدد01.
- قاسي سميرة. (2021). *بيئة العمل وضغوط الدور المزدوج لدى المرأة العاملة في الإدارة العمومية الجزائرية*. جامعة وهرأن 2،: مجلة دراسات سوسيولوجية، جامعة وهرأن 2، المجلد (14)، العدد (2)
- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح. (1984). *سيكولوجية المرأة العاملة*. دار النهضة العربية للطباعة والنشر لبنان.
- لبوابي ايمان. (2023). *لضغوط المهنية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى الطالبة العاملة*. عينة من الطالبات بجامعة غرداية .
- لمياء عباسة. (2018). *اثر العلاقات الاجتماعية على اداء العاملين داخل المؤسسة*.
- لوناه، حمدة محمد يوسف (2002) *العلاقة بين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي*.
- ليليانا كرفي قطيب فتيحة مازا تينهينان. (2024-2025). *استراتيجيات إدارة الوقت لدي الموظفات المتزوجات ما بين العمل وتدبير شؤون المنزل*. العمل وتدبير شؤون المنزل دراسة ميدانية للأستاذات المتزوجات لجامعة وهران 2 محمد بن احمد.
- محمد بن عبدالرحمان. (2019). *تأثير التوتر الوظيفي على الأداء الوظيفي لموظفي البلدية*. مذكرة مقدمة الاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي الطور الثاني جامعـة غرداية.
- محمد صلاح الدين أبو العلا. (2009). ظغوط *العمل وأثرها على الولاء التنظيمي: دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة*. الجامعة الإسلامية، غزة،.
- محمود عبد الرحمان الشنطي. (2015). *دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي*. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية المجلد الأول.
- مختار هادي رضا. (1997). *عمل المرأة واثره على عدم الاستقرار الاسري*. دراسة ميدانية مجلة العلوم الاجتماعية مجلد 25 ,العدد 2.
- مدحت أبو النصر محمد. (2017). *إدارة الموارد البشرية*. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- مريم أرفيس. *الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة* . جامعة بسكرة: مجلة التغير الاجتماعي، العدد 6.
- مريم شرع. (2008). تمكيف المرأة العاممة مف تولي المناصب القيادية مقومات وتحديات. *مجلة الحقوق والعلوم الانسانية"، دراسات اقتصادية*.
- منصور طلعت. (2014). *نظريات الشخصية: الأسس والأبعاد النفسية والاجتماعية*. القاهرة، مص: دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

- نعيرات أحمد و جهاد عبدالرزاق. (2022). *العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة*. المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات (EMJ) (46).
- نوال فهدي بورزمة سومية. (2024). *الدعم التنظيمي المدرك وانعكاسه على الدافعية لدى العاملين*. دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز غرداية مذكرة مقدمة الاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي: جامعة غرداية .
- نورة سليمان فيسة. (2023). المشكلات والمعوقات التي تواجهها المراة العاملة في تربية ابنائها والعلاقات الاسرية. *مجلة سوسيولوجيا المجلد السابع العدد 01*.
- و مختارأيوب قصر بن عودة. (2019). *نظام تقييم الأداء وعلاقته بتحسين المستمر في ظل معايير و موصفات الأيزو 9000 للصناعة الميكانيكية*. بمؤسسة (ORSIM) للصناعة غليزان ،: مجلة التنمية البشرية.
- والحدي نجويه موفق سيهام. (2016). *نموذج مقترح يوضح العوامل المؤثرة في أداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات العمومية الجزائرية*. المؤسسة الاستشفائية محمد زيوشي طولقة.: مجلة دفاتر اقتصادية 7(2).
- وضيف محمد. عميروش عبد الكريم، (2019). *العوامل الداخلية المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي*. بقالمة. مذكرة ماستر.
- وفاء بن عبد الهادي. (2024). *تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي للموظفين*. في المؤسسة الاستشفائية الجزائرية دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بمستشفى 18 فيفري متليلي غرداية.
- وفاء زدادقة. (2019-2020). *تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الأسرية*. جامعة 8ماي 1945.
- يحياوي،صفاء. (2017-2018). *أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقاتها الاسرية*، بدائرة على عينة من المدر تلمسان.
- يونس مليح عبد الصمد العسولي. (2002). *المنهج الوصفي التحليلي في مجال البحث العلمي*، ، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية عدد 29 .

المراجع الأجنبية

- Heejung Chung, Tanja van der Lippe(2018)Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction
- Ying Pan, and Gong Sun, Exploring work life balance among professional women in mainland china a qualitative study International Business School Suzhou, Xi’an Jiaotong-Liverpool University, Suzhou, China, 2Management School, University of Liverpool, Liverpool, United Kingdom, 3School of Business, Changshu Institute of Technology, Changshu, China

الملحق

الملاحق:

أسئلة المقابلات:

المقابلات :

2منذ متى تعملين

3عدد الأطفال واعمارهم

4هل تعيشين في اسرة نووية ام ممتدة

5كيف يبدو يومك العادي من الصباح للمساء

6في أي لحظة تشعرين بأكبر ضغط

7كيف ترين دورك كام او زوجة مقارنة بدورك المهني

8هل تشعرين بوجود توقعات اجتماعية تضغط عليك

9هل كان التوازن أسهل او أصعب في بداية العمل

10هل تغير شيء بعد الانجاب

11برأيك هل وضع المرأة العاملة اليوم أفضل من قبل ولماذا

12هل تعتقدين ان الرجال يواجهون نفس الصعوبات

13كيف تصفين تجربتك في التوفيق بين العمل والاسرة

14ما أكثر الصعوبات اتي توجهينها في إدارة في إدارة الوقت بين العمل والاسرة

15ما الاستراتيجيات التي تستخدمينها للتغلب على هده الصعوبات

16هل هناك دعم من المؤسسة مرونة العمل برامج مؤسسة اومن الاسرة يساعدك على التوازن

17كيف تؤثر الضغوط المهنية على حياتك الاسرية والعكس

18ما التغيرات او التوصيات التي ترين انها تساعد المرأة العاملة على تحقيق توازن أفضل

عينات الإجابة:

العينة 1

1منذ متى تعملين

منذ 8 سنوات

2عدد الأطفال واعمارهم

طفلين، بنت عمرها 10 سنوات وولد عمره 6 سنوات

3هل تعيشين في اسرة نووية ام ممتدة

أسرة نووية مع زوجي وأطفالي فقط

4كيف يبدو يومك العادي من الصباح للمساء

في الصباح احضر الأطفال للمدرسة ثم أذهب للعمل. بعد العمل أرجع للبيت، أرتب المنزل وأساعد الأطفال في الدراسة

5في أي لحظة تشعرين بأكبر ضغط

عندما تتراكم علي المسؤوليات

6كيف ترين دورك كام او زوجة مقارنة بدورك المهني

أرى أن دوري كأم وزوجة مهم جدا لكن عملي أيضا مهم بالنسبة لي لأنه يشعرني بالاعتماد على النفس

7هل تشعرين بوجود توقعات اجتماعية تضغط عليك

نعم خصوصا نظرة المجتمع لدينا

8هل كان التوازن أسهل او أصعب في بداية العمل

في بداية العمل كان التوازن أسهل لأن المسؤوليات الأسرية كانت أقل، لكن مع الوقت وكثرة الالتزامات أصبح أصعب

9هل تغير شيء بعد الانجاب

نعم بعد الإنجاب تغيرت أشياء كثيرة خاصة من جهة الوقت والتعب والمسؤولية، وأصبحت أنظم وقتي أكثر من قبل.

10برأيك هل وضع المرأة العاملة اليوم أفضل من قبل ولماذا

أعتقد أن وضع المرأة العاملة اليوم أفضل من قبل من ناحية فرص العمل والتعليم

11هل تعتقدين ان الرجال يواجهون نفس الصعوبات

أظن أن الرجال يواجهون ضغوط العمل أيضا لكن المرأة غالبا تتحمل مسؤوليات إضافية داخل البيت لذلك يكون الضغط عليها أكبر

12كيف تصفين تجربتك في التوفيق بين العمل والاسرة

ليست سهلة أحيانا يمكنني التوفيق بينها بالتنظيم لكن في كثير من الأحيان اشعر بالضغط

13ما أكثر الصعوبات اتي توجهينها في إدارة الوقت بين العمل والاسرة

ضغط الوقت وكثرة المسؤوليات أحيانا يكون العمل متراكم وفي نفي الوقت المهام المنزلية تكوت كثيرة

14ما الاستراتيجيات التي تستخدمينها للتغلب على هده الصعوبات

الاعتماد على تنظيم الوقت وتحديد الأولويات وتقسيم المهام بيني وبين زوجي

15هل هناك دعم من المؤسسة مرونة العمل برامج مؤسسة اومن الاسرة يساعدك على التوازن

نعم هناك دعم من زوجي يساعدني وهذا يخفف الضغط كثيرا

16كيف تؤثر الضغوط المهنية على حياتك الاسرية والعكس

أحيانا اعود متعبة الى البيت ومتوترة وهذا يجعلني اقل صبرا للعائلة وكذلك الضغوط الاسرية تؤثر على تركيزي في العمل

17ما التغيرات او التوصيات التي ترين انها تساعد المرأة العاملة على تحقيق توازن أفضل

وضع جدول اسبوعي

التحضير المسبق

العينة 2

1منذ متى تعملين

أعمل في البلدية منذ 13 سنة

2عدد الأطفال واعمارهم

لدي ثلاثة أطفال أعمارهم 14 و11 و4 سنوات

3هل تعيشين في اسرة نووية ام ممتدة

في اسرة ممتدة مع اهل الزوج

4كيف يبدو يومك العادي من الصباح للمساء

أستيقظ مبكرا لتحضير الفطور والأطفال ثم أذهب للعمل، وبعد الرجوع للبيت أبدأ بأعمال المنزل وتحضير العشاء ومتابعة دراسة الأطفال

5في أي لحظة تشعرين بأكبر ضغط

عند الخروج من العمل والعودة للبيت لأن المسؤوليات تبدأ من جديد بدون راحة.

6كيف ترين دورك كام او زوجة مقارنة بدورك المهني

أحاول أن أوفق بين دوري كزوجة وأم وبين عملي، لكن أحيانا أشعر أن الأسرة تأخذ مني جهدا أكبر خاصة مع الأطفال

7هل تشعرين بوجود توقعات اجتماعية تضغط عليك

نعم لأن المرأة العاملة دائما تسمع أنها مقصرة إما في بيتها أو في عملها.

8هل كان التوازن أسهل او أصعب في بداية العمل

في بداية العمل كان الأمر أسهل لأنني لم أكن أما بعد وبعد الزواج والإنجاب أصبح التوازن صعب

9هل تغير شيء بعد الانجاب

نعم، بعد الإنجاب تغيرت حياتي بالكامل وأصبحت أفكر أكثر في تنظيم الوقت وترتيب الأولويات

10برأيك هل وضع المرأة العاملة اليوم أفضل من قبل ولماذا

نعم أرى أن وضع المرأة أفضل من قبل لأن هناك وعي أكثر بحقها في العمل

11هل تعتقدين ان الرجال يواجهون نفس الصعوبات

لا أعتقد أنهم يواجهون نفس الصعوبات لأن أغلب مسؤوليات البيت تبقى على المرأة

12كيف تصفين تجربتك في التوفيق بين العمل والاسرة

أضن انه لا توجد امرأة تعما تستطيع التوفيق بين العمل واسرتها

13ما أكثر الصعوبات اتي توجهينها في إدارة في إدارة الوقت بين العمل والاسرة

اخرج من العمل متعبة تماما فاذهب للمنزل لأجد الطبخ والغسيل وتدريس الأطفال في انتظاري

14ما الاستراتيجيات التي تستخدمينها للتغلب على هده الصعوبات

التجهيز من قبل والاعتماد على الطبخ والوضع في المجمد وكذلك انجاز كل الاعمال في عطلة نهاية الاسبوع

15هل هناك دعم من المؤسسة مرونة العمل برامج مؤسسة اومن الاسرة يساعدك على التوازن

السند الوحيد هم عائلتي فقط

16كيف تؤثر الضغوط المهنية على حياتك الاسرية والعكس

بصراحة انا اترك كل شيء في مكانه عندما اخرج من العمل أنسى كل ما حصل ولا ادخل مشاكلي المهنية في اسرتي

17ما التغيرات او التوصيات التي ترين انها تساعد المرأة العاملة على تحقيق توازن أفضل

التعلم ب قول لا في العمل لست مضطرة للموافقة على كل طلب إضافي في العمل فوق جهدي



رسم توضيحي 1 بلدية سيدي الشحمي

2.المعاهدة:



Département de sociologie et d'anthropologie

ترخيص باجراء بحث ميداني

أنا الموقع أسفله السيد رئيس قسم علم الإجتماع والأنثروبولوجيا- كلية العلوم الإجتماعية

- جامعة وهران 2- محمد بن أحمد

يشرفني أن أطلب من سيادتكم أن تمنحوا:

الطالب (ة) : **بخدة اكرام**

المولودة (ة) : **2002/11/26** ب : وهران

المسجل في: السنة الثانية ماستر تخصص علم عمل و تنظيم .

برسم السنة الجامعية: **2026/2025 .**

الحامل (ة) بطاقة التعريف الوطنية رقم :.**119202206**

بتاريخ : 2020-12-24

باجراء بحث ميداني حول : **استراتيجية التوفيق بين الحياة الاسرية و الالتزامات المهنية لدى المراة المتزوجة العاملة في القطاع العمومي .**

ب ... بلدية ... المدة :.....

تحت إشراف الأستاذ (ة) : **.بن كحيل شهرزاد .**

يرجى من الهيئات المعنية تسهيل مهمة الطالب (ة) في هذا البحث التكويني فيما يهم الحصول على المعطيات المتصلة بموضوع بحثه والإستفادة من الخدمات التوثيقية المتوفرة لديكم في إطار تحضير رسالته(ها)لنيل شهادة الليسانس و ماستر في علم الإجتماع و الانثروبولوجيا .

حرر بوهران يوم : .2025-12-16

أستاذ المشرف على البحث

ع/ رئيس القسم

د. بن شارف حسين

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie

Es-Senia le :...../...../2025

CONVENTION DE STAGE

Entre :

L'Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, faculté des sciences sociale ayant siège à Es-Senia, campus Mourad Salim Taleb, représenté par le Chef de Département Mr. BEN ACHOUR Salem.

Ci-après désigné par l'Université d'Oran 2.

D'une part,

Et

L'Entreprise.....dont le siège social est Sise à .....représentée par son Directeur Mr.....

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE/1 :

La présente convention a pour objet l'organisation du stage pratique de l'étudiant(e) : .....

Inscrit (e) en Master : .....

En conformité avec le programme et le plan des études de la dite spécialité .....

ARTICLE/2 :

Le stage pratique a pour but d'assurer l'application de l'enseignement donné au département conformément aux programmes et plan des études de la spécialité de l'étudiant(e).

ARTICLE/3 :

Le programme de stage pratique établi par le département de sociologie et contrôler Conjointement avec le département ou se déroule le stage au sein de l'entreprise, est joint à la présente Convention dont il fait partie intégrante.

ARTICLE/4 :

Le stage pratique se déroule du.....au.....inclus.

ARTICLE/5 :

L'entreprise s'engage à désigner la personne chargée de l'encadrement de l'étudiant(e) au sein de l'organisation. Cette dernière est tenue d'apporter tout le concours nécessaire à la bonne exécution du programme du stage pratique

ARTICLE/6 :

Durant la période du stage pratique, l'entreprise n'est pas tenue d'assurer l'hébergement, le transport et la restauration de l'étudiant (e), toutefois si elle dispose d'une prise en charge selon le tarif en vigueur.

ARTICLE/7 :

Durant la période du stage pratique le travail de l'étudiant (e) doit être suivi dans la mesure du possible par un cadre de l'entreprise en collaboration avec un enseignant désigner par le département de sociologie.

ARTICLE/8 :

Durant la période du stage pratique. L'étudiant (e) est soumis (e) aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de l'entreprise telles qu'elles sont définies dans son règlement intérieur. A cet effet, l'entreprise devra porter à la connaissance de l'étudiant(e), dés son arrivée sur le lieu de stage, l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en cours.

ARTICLE/9 :

En cas d'infraction aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise par l'étudiant (e), celle-ci peut lui adresser un avertissement que sera communiqué immédiatement au département de sociologie.

ARTICLE/10 :

En cas d'accident survenu à l'étudiant (e), soit au cours du trajet jusqu' à son lieu d'affectation, soit au cours de son stage, soit au cours de lieu d'affectation, l'entreprise demeure dégagée de toute responsabilité. L'étudiant dans de cas pareil et couvert par le contrat d'assurance prépayé par l'Université pour l'ensemble de ses étudiants

ARTICLE/11 :

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour protéger l'étudiant (e) contre tous risques ou accidents du travail, en particulier elle veillera à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité afférentes aux postes de travail ou l'étudiant(e) aura été affecté(e) .

ARTICLE/12 :

L'entreprise s'engage à remettre au département, dans les quinze jours qui suivent la fin du stage pratique, sont appréciation et sa notation sur le déroulement et le résultat du stage pratique de l'étudiant(e). A cet effet, le département de sociologie remettra à l'entreprise des feuilles de notation de l'étudiant(e) qui seront établies par celle-ci en deus exemplaires dont l'un sera transmis au département, et l'autre conservé par l'entreprise.

ARTICLE/13 :

Cet accord est valable pour une durée de six mois, à compter du.....

Et relatif au stage de l'étudiant (es) : Mr

LE DIRECTEUR GENERAL DE L'ENTREPRISE

LE REPRESENTANT DE L'UNIVERSITE