الجمهـــوريـــة الجـزائـــرية الديمقراطيـة الشعبيـة
République Algérienne démocratique et Populaire
وزارة التعليـــم العـــالـي و البحـــث العلمـــي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed
كلية العلوم الاجتماعية
Faculté des Sciences Sociales
قسم علم الاجتماع و الانثروبولوجيا
Département de Sociologie & d'Anthropologie

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع عمل وتنظيم

الموسومة:

استراتيجيات إدارة الوقت لدي الموظفات المتزوجات ما بين العمل وتدبير شؤون المنزل

دراسة ميدانية للأستاذات المتزوجات لجامعة وهران 2 محمد بن احمد

من إعداد الطلبة:

كرفي قطيب فتيحة

مازا تينهينان ليليانا

تحت إشراف الاستاذ:

د. زمام ربيع

تاريخ المناقشة:2025/06/11

أمام لجنة المناقشة المكونة من:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
بن شارف حسين	أستاذ محاضر أ	رئيسا
زمام ربيع	أستاذ محاضر ب	مشرفا
ناصري زواوي	أستاذ محاضر ب	مناقشا

السنة الجامعية:2024-2025


بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

إلى من علّمتني أن الصبر مفتاح كل جميل،

إلى من كانت دعواتها سرّ التيسير و النجاح، وابتسامتها نور طريقي...

إلى أمي، النعمة التي لا تكرّر، والأمان الذي لا يعوّض...

لكِ كل الامتنان، وكل ما وصلتُ إليه هو من بركاتك، و لك يهدى هذا الإنجاز

إلى من كان لي السند بعد الله، أخي العزيز، صاحب القلب الحنون،

من وقف إلى جانبي و كان كتفًا أستند إليه حين يميل العالم،، وكان دائمًا العون والسند...

شكرًا لوجودك الثابت في كل مراحل حياتي، وشكراً لكل ما لم يُقال وكنتَ فيه العون الحقيقي،

وإلى رفيق دربي، ونصف روحي الآخر...

زوجي الحبيب، الذي منحني من الحب والدعم ما لا يوصف،

كنتَ دائمًا الدافع، والصوت الذي يهمس لي "أنتِ قادرة"...

شكري لك لا يفيك حقك، لكن يكفيني أن هذا النجاح هو ثمرة وجودك إلى جانبي،

أنت الدافع الحقيقي وراء كل نجاح... دمت لي نعمة لا تزول.

إلى أبي الغالي، أول من علّمني أن العطاء لا يُنتظر عليه مقابل، ومن غرَس فيّ معنى القوة والعزة،

وإلى إخوتي الأعزاء، من منحوني دفء العائلة، وأمان الانتماء،وشاركوا خطواتي بكل حب وصدق،

إلى أصدقائي الذين كانوا نورًا في لحظات العتمة، وسندًا في لحظات التعب، الذين رسموا الابتسامة

في لحظات الإنكسار

وإلى عائلة زوجي الكريمة، التي أحاطتني بمحبة صادقة كأنني واحدة منهم،و التي لم أشعر يومًا أنني

غريبة بينهم...

لكم جميعًا، أهدي هذا العمل، فهو لم يكن ليكتمل دونكم.

هذا التخرّج ليس إنجازي وحدي، بل هو ثمرة حبّكم وإيمانكم بي، هو لكم، وبفضلكم.

إهداء

إلى من غرسا في قلبي أول بذور الحلم،

إلى من كانت دعواتهما نور طريقي في الليالي الحالكة...

إلى من تعبت وسهرت وربّت بحبٍ لا يعرف حدودًا...

إلى أمي العظيمة، رمز العطاء والصبر،

وإلى أبي الحنون، سندي في الحياة ومصدر قوتي،

لكما كل الامتنان، وكل حرفٍ في هذه المذكرة هو ثمرة تضحياتكما.

إلى إخوتي الأعزاء،

أمين الذي كان دومًا قدوتي في الصبر والثبات،

وتاج الدين ، رفيق دربي وضحكتي في أصعب اللحظات...

شكرًا لكما على الحب والدعم والإيمان الذي منحتماني إياه دون شروط.

وإلى أصدقائي الذين كانوا لي عونًا في مسيرتي،

الذين تقاسموا معي لحظات التعب والفرح،

من أعماق قلبي، شكرًا لكم على صداقتكم الصادقة ووجودكم الحقيقي.

إليكم جميعًا...

الفهرس

المقدمة: ..... أ

الإشكالية 1

الفرضيات: 2

الدراسات السابقة: 2

أسباب إختيار الموضوع: 5

أهداف الدراسة: 6

أهمية الدراسة: 6

مفاهيم الدراسة: ..... أ

الفصل الأول استراتيجيات إدارة الوقت لدى الموظفة المتزوجة في تدبير شؤون المنزل 1

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للموظفة المتزوجة وإدارة وقتها في الجانب المنزلي 11

المطلب الأول: مفهوم الموظفة المتزوجة ومسؤولياتها في المجال المنزلي 11

المطلب الثاني: التطور التاريخي لعمل المرأة في الجزائر و دوافع خروجها للعمل 11

المطلب الثالث: التحديات التي تواجه الموظفة المتزوجة في إدارة الأعمال المنزلية والآثار المترتبة على ذلك 15

خلاصة 17

المبحث الثاني:ماهية إدارة الوقت وأهميته في الحياة اليومية 18

المطلب الأول: مفهوم إدارة الوقت لدى الموظفة المتزوجة و أهم مراحله 18

المطلب الثاني: أساليب وأهمية إدارة الوقت: 21

المبحث الثالث:سبل واستراتيجيات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات 24

المطلب الأول: التخطيط الزمني المسبق و تنظيم المهام اليومية 24

المطلب الثاني: الدور الأسري في دعم المرأة العاملة 26

المطلب الثالث: أثر إدارة الوقت على الصحة النفسية للمرأة العاملة 27

خاتمة الفصل الأول 28

الفصل الثاني: استراتيجيات إدارة الوقت لدى الموظفة المتزوجة في الجانب العملي 29

تمهيد 30

المبحث الأول:الخصوصيات المهنية للمرأة المتزوجة. 31

المطلب الأول : تعدد الأدوار بين العمل و الأسرة 31

المطلب الثاني:تأثير الحياة الزوجية على الأداء المهني 31

المطلب الثالث:إنعكاسات الأعباء اليومية على تنظيم الوقت: 33

المبحث الثاني: معوقات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات. 34

المطلب الأول: الضغوط الأسرية والإجتماعية وعلاقتها بالتنظيم الزمني 34

المطلب الثاني:المعوقات التنظيمية داخل بيئة العمل 34

المطلب الثالث: غياب الدعم المؤسسي وتأثيره على إدارة الوقت 35

المبحث الثالث :الإستراتيجيات الفعالة لإدارة الوقت في الجانب العملي 36

المطلب الأول: آليات ضبط الوقت المهني كمدخل لتحقيق الفعالية الوظيفية لدى الموظفات 36

المطلب الثالث:دور المؤسسات في دعم المرأة العاملة زمنيا 37

خاتمة الفصل: 38

الفصل الثالث : الجانب الميداني 39

منهج الدراسة: 40

تقنية الدراسة: 40

مجالات الدراسة: 41

تحليل نتائج الدراسة: 42

المحور الأول: البيانات الشخصية 42

المحور الثاني: إستراتيجيات إدارة الوقت الخاص بالعمل: 46

المحور الثالث:إستراتيجيات إدارة الوقت الخاص بالأسرة: 51

المحور الرابع :إستراتيجيات إدارة الوقت مابين المهام المهنية و المنزلية: 57

الجدول رقم 18 يوضح توزيع العينة حسب إنجاز العمل المهني في الوقت و تأثيره على المهام اليومية: 57

مناقشة نتائج الدراسة: 62

مناقشة الفرضيات: 62

مناقشة الفرضية الأولى 62

الخاتمة 65

قائمة المصادر والمراجع: 66

فهرس الجداول:

الرقم	الجدول	الصفحة
1	يوضح توزيع العينة حسب السن	42
2	يوضح توزيع العينة حسب نوع السكن	43
3	يوضح توزيع العينة حسب عدد الأبناء	44
4	يوضح توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	45
5	يوضح توزيع العينة حسب عدد أيام العمل في الأسبوع	46
6	يوضح توزيع العينة حسب عدد ساعات العمل المكلفة بها في الأسبوع	47
7	يوضح توزيع العينة حسب العمل في ساعات إضافية	48
8	يوضح توزيع العينة حسب توزيع ساعات العمل بحسب الظروف الأسرية	49
9	يوضح توزيع العينة حسب مراعاة ظروف الأسرةمن خلال توزيع برنامج العمل	50
10	يوضح توزيع العينة حسب تخصيص الوقت لتحضير الدروس أثناء أيام الراحة	51
11	يوضح توزيع العينة حسب تأثير الإرتباطات الأسرية على المردود المهني	52
12	يوضح توزيع العينة حسب تأثير الإهتمام بالمهام المنزلية على وقتهن	53
13	يوضح توزيع العينة حسب تكليف شخص آخر بتدبير الأعمال المنزلية في أيام العمل	54
14	يوضح توزيع العينة حسب مساعدة الزوج في المهام المنزلية	55
15	يوضح توزيع العينة حسب متابعة الأبناء المتمدرسين	56
16	يوضح توزيع العينة حسب تخصيص الوقت للأسرة على حسب العمل	57
17	يوضح توزيع العينة حسب تأثير العمل على الوقت المخصص للأسرة	58
18	يوضح توزيع العينة حسب إنجاز المهام المهنية في وقتها لتفادي التأثير على المهام اليومية	59
19	يوضح توزيع العينة حسب إعداد جدول زمني لترتيب المهام اليومية	60
20	يوضح توزيع العينة حسب تأثير الإلتزام بالجدول الزمني على تخفيف الضغوطات	61
21	يوضح توزيع العينة حسب التخلي عن المهام المنزلية لأجل المهام المهنية	62
22	يوضح توزيع العينة حسب تخصيص نهاية الأسبوع	63
23	يوضح توزيع العينة حسب تقييم الإهتمام بالوقت في إدارة الأعمال	64

المقدمة

المقدمة:

يشهد العالم المعاصر تحولات متسارعة في بنية المجتمع و مجال العمل ماجعل من تنظيم الوقت و إدارته مسألة حيوية تفرض نفسها على الأفراد خاصة النساء اللواتي يشغلن أدوارا مزدوجة كعاملات و زوجات و ربات بيوت. فقد أصبحت المرأة المتزوجة الموظفة اليوم مطالبة بالتوفيق بين متطلبات العمل و ضغوطه من جهة و التزاماتها الأسرية و المنزلية من جهة أخرى الأمر الذي يضعها أمام تحديات مستمرة تتطلب مهارات و استراتيجيات دقيقة لإدارة وقتها بكفاءة.

و في هذا السياق تبرز أهمية دراسة استراتيجيات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات لفهم الآليات التي تعتمدها هؤلاء النساء في توزيع أوقاتهن و كيفية مواجهتهن لضغوط التزاحم بين الأدوار الإجتماعية و المهنية. و تندرج هذه الدراسة ضمن اهتمام علم إجتماع تنظيم و عمل الذي يسعى إلى تحليل التفاعلات بين الأفراد و المؤسسات و تحديد آثار التنظيم المهني على الحياة الإجتماعية للفرد خاصة في ظل تعقد المهام و تزايد وتيرة العمل.

إن تسليط الضوء على هذه الفئة الإجتماعية يعد مساهمة في فهم واقع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري و استكشاف ما إذا كانت تمتلك استراتيجيات فعالة في إدارة وقتها أم أنها تعاني من صعوبات تؤثر على توازنها الشخصي و المهني

لقد شهدت المجتمعات المعاصرة تحولات جذرية في مختلف مجالات الحياة، ومن أهم هذه التحولات هو بروز دور المرأة في المجتمع، بحيث أصبح عمل المرأة ضرورة اقتصادية واجتماعية وثقافية بحصولها على أحقية التعليم ، وهذا ما وفر لها إمكانية الدخول إلى سوق العمل في مختلف مجالات الحياة بعدما كان دورها محصور فقط في البيت للاهتمامّ بالأسرة التي تكونها، نتيجة التطور والظروف المعيشية والدوافع التي ألزمت على المرأة الخروج إلى العمل،إلا أن هذا لا يعد سهلا بالنسبة لها خاصة وإن كانت متزوجة، ما يجعلها تواجه العديد من الصعوبات والمعوقات والضغوطات في هذا المجال، إذ أصبحت مطالبة بالتوفيق بين حياتها المهنية ومتطلبات بيتها، بحيث أن هذا التداخل بين المجالين العملي والمنزلي يولّد ضغطاً مستمراً على المرأة العاملة، ويجعلها في مواجهة يومية مع إكراهات الوقت، والإرهاق الجسدي والنفسي، وصعوبات التنظيم والتنسيق بين الالتزامات المهنية والأسرية. ما يلزم عليها وضع استراتيجيات في سبيل إدارة وقتها بين كلا الجانبين المنزلي و المهني.

أمام هذه التحديات، تبرز إدارة الوقت كأداة أساسية وفعالة تساعد المرأة المتزوجة على تحقيق التوازن بين هذين الجانبين من حياتها. إذ تُمَكِّن هذه المهارة من تنظيم و توزيع الوقت بشكل عقلاني ومنهجي، ويضمن إنجاز المهام المختلفة في وقتها بكفاءة، ويُخفّف من التوتر والضغط النفسي و الجسدي الناتج عن تعدد المسؤوليات. و بالتالي فإنّ إدارة الوقت لا تقتصر على كونها مهارة تنظيمية فحسب، بل تعتبر استراتيجية حياتية تبرز قدرة المرأة على التكيّف والتخطيط والتحكم في مجريات يومها.

وتتعدد الاستراتيجيات التي تلجأ إليها المرأة العاملة لإدارة وقتها بنجاح، فمنها ما يعتمد على استخدام جدول زمني لتحديد الأولويات، أو توزيع المهام، أو طلب المساعدة من أفراد الأسرة أو الزوج، أو حتى الاستفادة من الوسائل التكنولوجية الحديثة. وتختلف هذه الاستراتيجيات على حسب ظروف كل امرأة، وطبيعة عملها، وعدد أفراد أسرتها، ومدى الدعم الذي تتلقاه من محيطها الأسري والاجتماعي.

وعلى ضوء هذه المعطيات، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الاستراتيجيات التي تعتمدها الموظفات المتزوجات في إدارة وقتهن، وكيفية تفاعلهن مع متطلبات العمل والأسرة، في محاولة لفهم طبيعة التحديات التي تواجههن، ومدى فعالية الأساليب التي يعتمدنها لتحقيق التوازن المطلوب.

الفصل الأول

الجانب المنهجي

مفاهيم الدراسة:

1. مفهوم الإستراتيجية: لغة: تعرف بأنها خطة أو سبيل للعمل، حيث تعتبر الإستراتيجية على أنها التخطيط والعملية التخطيطية وما يرتبط بها من ممارسة أنشطة متعددة، والتعلم والفكر الاستراتيجي وما يشتق عنه من قدرة إبداعية، والتعامل مع الأحداث بذكاء.[3]

أ) التعريف الإجرائي للإستراتيجية: هي مجموعة من الخطوات أو خطة مدروسة طويلة المدى تهدف إلى تحقيق أهداف معينة.[1]

2. إدارة الوقت: هي الطرق والوسائل التي تعين المرء على الإستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه، وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف[1].

ب) التعريف الإجرائي لإدارة الوقت: مجموعة من التقنيات أو المهارات لتنظيم الوقت بشكل صحيح من أجل تحقيق الأهداف المعينة. [2]

أ) التعريف الإجرائي للإستراتيجية: هي مجموعة من الخطوات أو خطة مدروسة طويلة المدى تهدف إلى تحقيق أهداف معينة.

3. إدارة الوقت: هي الطرق والوسائل التي تعين المرء على الإستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه، وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف[1].

ب) التعريف الإجرائي لإدارة الوقت: مجموعة من التقنيات أو المهارات لتنظيم الوقت بشكل صحيح من أجل تحقيق الأهداف المعينة. [3]

2بوبريمة كوثر، دور ومكانة المرأة الجزائرية قبل وبعد الاستقلال، جملة دراسات إنسانية واالجتماعية، 11(21)، جامعة حسيبة بن على، ص95،96، (2022). [1]

3طاهر محسن منصور الغربي، وائل محمد صبحي ادريس،، الادارة الاستراتيجية:منظور منهجي متكامل. عمان،ط الأولى 2007، ط الثانية 2009، دار وائل.(2006). [2]

طاهرالسيد محمد شعلان، (2014)،إدارة و تنظيم الوقت في التعليم، القاهرة، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، ص 11،(2014). [3]

الموظفات المتزوجات: الموظفات المتزوجات هن النساء الالتي يعملن في وظائف رسمية ولديهم مسؤوليات مهنية بالإضافة إلى مسؤولياتهن العائلية كزوجات. يعكفن على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الأسرية، مما يشمل أداء واجباتهن في العمل بفعالية إلى جانب إدارة المنزل ورعاية الأسرة.

4. التدبير المنزلي: هو مجموعة من النشاطات والمهامات المتعلقة بالمنزل مثل: التنظيف والطبخ ورعاية الأطفال، ويشمل كذلك تحديد الوقت من أجل تسيير أمور المنزل.

الإشكالية

تعتبر قضية إدارة الوقت من القضايا المحورية التي تشغل الأفراد في مختلف ميادين حياتهم اليومية، ويكتسب هذا الموضوع أهمية خاصة لدى الموظفات المتزوجات حيث يعكس التوازن بين العمل والمسؤوليات المنزلية، فالوقت في تعريفه العام هو عنصر مهم في حياتنا وهو المتحكم الرئيسي في مسار حياة الإنسان،حيث يساهم في زيادة كفاءة العمل ومنح فرص التقدم وتحقيق الأهداف سواء على المستوى الشخصي أو المهني.

أما إدارة الوقت هي عملية تنظيم الأنشطة والمهام التي يقوم بها الفرد أو الجماعة خلال فترة زمنية معينة للوصول إلى أهداف معينة بالنسبة للموظفة المتزوجة تصبح إدارة الوقت اكثر اهمية نظرا لتعدد مسؤوليتها بين متطلبات العمل والواجبات المنزلية، وهذه المسؤوليات المتنوعة تتطلب منها قدرة على التخطيط والتنظيم بشكل جيد لضمان تحقيق الإنتاجية في العمل والوفاء بمتطلبات الأسرة.

حيث تواجه الموظفة المتزوجة الكثير من التحديات التي تجعل لها عائقا في محاولة التوفيق بين متطلبات العمل ومسؤولية التدريب المنزلي، ويعتبر هذا التحدي مصدر قلق سواء لها أو أسرتها، ففي المجتمعات المعاصرة ال زالت المرأة الموظفة تحمل أعباء كثيرة من الواجبات المنزلية، بينما يتطلب العمل المهني التزاما زمنيا ومهنيا حيث تسعى إلى تنظيم وتقسيم وقتها بين زوجها وأطفالها وعملها من خالل تحديد أولوياتها بوضوح ومهامها اليومية بفعالية.

هذا ما يجعل أن ادارة الوقت أمرا معقدا بالنسبة لها ويسبب ضغطا كبيرا على حياتها اليومية ومن خالل هذه الإشكالية نطرح التساؤل آلتي: كيف تحدد الموظفات المتزوجات استراتيجيات إدارة الوقت بين العمل المهني

والواجبات المنزلية، وما هي التحديات التي يواجهونها في تحديد التوازن بين هذين المجالين في حياتهن اليومية؟

الفرضيات:

• استراتيجيات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات تتأثر الأدوار التقليدية التي يحددها المجتمع للمرأة مما يجعلهن يواجهن صعوبة في التوازن بين العمل والمنزل

• استراتيجيات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات تختلف حسب وجود الدعم الأسري حيث يساعد الدعم في تخفيف

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: تتمحور دراسة بيراش إيمان التي أجرتها في جامعة محمد بن أحمد وهران ،2 في عام 2022/2023 حول موضوع استراتيجية إدارة الحياة الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة في القطاع العمومي، دراسة ميدانية في الشركة الجزائرية للتأمينات caat، ضمن تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، وقد تم تحديد السؤال المحوري الذي يدور حول: كيف تدير وتسير المراة العاملة المتزوجة حياتها الأسرية؟.

_ للإجابة عن هذا السؤال وضعت الطالبة مجموعة من الفرضيات التي تهدف إلى:

تستعين المرأة العاملة المتزوجة العائلة الممتدة لإدارة حياتها الأسرية

. تعاني المرأة العاملة المتزوجة من سوء إدارة وتسيير حياتها الأسرية، ومن أجل اختبار هذه الفرضيات، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، كما استخدمت أدوات البحث مثل الملاحظة والمقابلة وقامت باختيار عينة بحث والتي تمثل 10 عاملات وموظفات في القطاع العمومي، وبعد إجراء التحليل توصلت الدراسة إلى النتائج التي أفادت ب:

أن يؤثر عمل المرأة المتزوجة وعلى علاقاتها الأسرية أي أن ضعف وتوتر العلاقات الزوجية ينتجان عن غياب المرأة لساعات طويلة عن البيت، و تعرضها للتعب والملل بسبب انشغالها بأداء الواجبات المنزلية والوظيفية، وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال.

عند ترك الأولاد عند الذهاب للعمل وترك أبنائها عند المربيات، والحاضنات، والأقارب، كل هذا من شأنه أن يدخل

المرأة العاملة في صراع دائم إحساسها بالتقصير نحو أبنائها، فتجدها مضطربة تستيقظ في ساعات مبكرة من اليوم لتقوم بإعداد الأولاد وتلبية حاجيات الزوج لتخرج للعمل وتتعرض لمشاكل المواصلات، مما يؤثر على علاقتها الزوجية وعلاقتها بالعمل.

الدراسة الثانية :تتمثل دراسة كل من الباحثين اسماء سولات، مديحة زيشان، أرسلان حسين، وشفيق الرحمن حول "دراسة استكشافية للنساء المتزوجات العاملات، التوازن بين العمل والحياة، المشاكل والحلول" التي أجروها في معهد شهيد ذو الفقار علي بوتو للعلوم والتكنولوجيا في كراتشي باكستان بمشاركة إضافية من طالب دكتوراه في جامعة اوتارا ماليزيا في عام ،2019 ضمن التخصص في دراسات الجنس و الإدارة وقد تم تحديد السؤال المحوري الذي يتمحور حول البحث الذي يستقصي العقبات التي تواجهها الأمهات العاملات المتزوجات في باكستان فيما يتعلق بحياتهن المهنية بعد أن يصبحن أمهات، وما هي العوامل التي تسهم في قدرتهن على الحفاظ على مسيرتهن المهنية، وللإجابة عن هذا السؤال اقترح الباحثون فرضيات وكانت كالآتي:

_ زياده التعليم المهني بين النساء يقودهن الى متابعات مسيرات مهنية، حيث يمكنهن تحقيق التوازن صحي بين العمل والحياة.

_ التعاون التنظيمي مثل ساعات العمل المرنة والمرافق لرعاية الأطفال ضروري لنجاح هؤلاء النساء في حياتهن المهنية.

_ الدعم من الأسرة لاسيما في الهياكل العائلية الممتدة و الشائعة في باكستان أمر حاسم الإدارة المسؤوليات المنزلية جنبا الى جنب مع التزامات المهنية.

ومن خلال اختبار صحة هذه الفرضيات استند الباحثون على تصميم بحث نوعي يركز على فهم أعمق لتجارب المشاركين من خلال المقابلات المنظمة كما استعملوا أداة بحث رئيسية ألا وهي المقابلات المنظمة، التي سمحت باستخراج بيانات نوعية مفصلة تتعلق بتجارب المشاركين وإدراكهم، وقاموا كذلك باختيار عينة البحث تكونت من 12

و corporatمرأة متزوجة عاملة من كراتشي، تعليمهن يتجاوز على الأقل درجة الماجستير ويعملن حاليا في القطاعين وبعد إجراء التحليل توصلت الدراسة إلى نتائج والتي أقرت ب :وجدت أن الوصول إلى مرافق العمل ،corporat non مثل رعاية الأطفال وساعات العمل المرنة والدعم الأسري، يعزز بشكل كبير قدرة النساء

المتزوجات على الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة، والنساء اللواتي لديهن مثل هذه الدعم يكن أكثر تنظيما وانتاجا ، وتتعرض لضغط أقل مقارنة بمن ليس لديهن هذه الموارد

الدراسة الثالثة: أما بالنسبة للدراسة الثالثة فكانت للباحثتان فارشا سينغ، وبريا سريفاستافا، تحت عنوان "إدارة التوازن بين العمل والحياة، دراسة حول الموظفات المتزوجات في كلية الإدارة والهندسة في منطقة معينة" ، والتي أجريت بالتعاون مع كلية فاسوديف للتكنولوجيا والإدارة في مدينة لكناو الهند، حيث نشرت هذه الدراسة في مجلة ADHAYAYAN: A journal of management sciences في ديسمبر ،2015 والسؤال الرئيسي الذي يدفع هذه الأخيرة هو كيف تدير الموظفات المتزوجات في الأكاديمية وقتهن لتحقيق التوازن بين المسؤوليات المهنية الأسرية؟

بحيث يركز هذا السؤال على فهم كيفية تخصيص هؤلاء النساء لوقتهن لتلبية المطالب والعمل والمنزل خاصة في بيئة الأكاديمية ذات متطلبات عالية، وانطلاقا من هذا السؤال اعتمدت الباحثتان على ثالث فرضيات ألا وهما:

الفرضية الأولى: يمكن للنساء المتزوجات التي يمتلكن أنظمة دعم مرنة)مثل دعم الأسرة و ساعات العمل المرنة، وموارد رعاية الأطفال (إدارة وقتهن بشكل أكثر فعالية، مما يحقق توازنا أفضل بين العمل والحياة.

الفرضية الثانية: تؤثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية بما في ذلك مستوى الدخل وتعيين الوظيفة بشكل كبير على فعالية استراتيجيات إدارة الوقت التي تستخدمها النساء المتزوجات في الأكاديمية.

الفرضية الثالثة: يرتبط الدعم المؤسسي مثل تعديلات على عبء العمل وتدريب إدارة الوقت بشكل إيجابي بنجاح وإدارة الوقت بين هؤلاء النساء.

أما بالنسبة الى منهجية البحث فقد اعتمدت الدراسة على نهج كمي باستخدام استبيان منظم يستهدف الموظفات المتزوجات في كليات الإدارة والهندسة في لكناو.

لفحص العلاقات بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية ANOVA وتضمنت التحليلات الإحصائية اختبارات كاي مربع و وأنظمة الدعم ونجاح إدارة الوقت، كما اعتمدت الدراسة أيضا على جداول التكرار والتحليل النسبي واختبارات كاي مربع كأدوات البحث مما سمح بإجراء تحليل مفصل للعلاقات بين أنظمة الدعم، ونجاح إدارة الوقت. ANOVA

و قد شملت العينه أعضاء هيئة التدريس من النساء المتزوجات لعاملات بدوام كامل في كليات الإدارة والهندسة في لكناو. وأخيرا بعد إجراء التحليل توصلت الدراسة إلى نتائج والتي أوضحت أن: دعم الأسرة وتخصيص الوقت الإستراتيجي ضروريان لتحقيق إدارة فعالة للوقت، مما يسمح للنساء المتزوجات بتوازن مسؤوليات العمل والعائلة اللواتي اتبعن تقنيات تحديد الأولويات وتنظيم يومهن بناء على الأولوية أدرن المطالب بشكل أكثر نجاحا.

تم تحديد أن ترتيبات العمل المرنة)مثل العمل عن بعد أو ساعات القابلة للتعديل(، والدعم المؤسسي ، عوامل حاسمة لنجاح إدارة الوقت. كانت النساء التي يمتلكن جداول مرنه قادرات على التكيف مع المهام المهنية والشخصية. مما يعزز التعاون والتوازن بين العمل والحياة ، ولم يتم ملاحظة فروق كبيرة في تحديات إدارة الوقت بناء على تعيين الوظيفة مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس عبر جميع المستويات تواجه صعوبات مشابهة في تحقيق التوازن بين الأدوار.

التعقيب: على الرغم من أن الدراسات السابقة التي تناولت موضوع المرأة المتزوجة ودورها في تدبير شؤون المنزل، قد سلطت الضوء على التحديات التي تواجهها في التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية، إال أن معظم هذه الدراسات ركزت بشكل رئيسي على الأدوار التقليدية التي تؤديها المرأة في المنزل، وأثر ذلك على حياتها الشخصية والإجتماعية في المقابل تركز دراسات على بعد مهم لم يتناول بشكل كافي في الأدبيات السابقة، وهو إدارة الوقت لدى المرأة المتزوجة.

من خلال هذا البحث تم تسليط الضوء على كيفية تنظيم المرأة لوقتها بشكل فعال بين مسؤوليات المنزل والعمل، وكيفية استخدام استراتيجيات معينة لتحقيق التوازن بين هذين الجوانب، أرى أن هذه الإضافة ضرورية، حيث أن إدارة الوقت تعد عامال حاسما في تخفيف الضغوط التي تواجهها المرأة المتزوجة مما يساهم في تحسين جودة حياتها اليومية

أسباب إختيار الموضوع:

أسباب ذاتية: لقد قمنا باختيار هذا الموضوع بناء على اهتمامنا الشخصي العميق بتحديات إدارة الوقت التي تواجهها الموظفات المتزوجات في التوفيق بين حياتهن الشخصية والعملية، أي بين متطلبات العمل وواجباتهم المنزلية. ومن خلال تجاربنا اليومية وملاحظتنا لعدة حاولت في محيطنا الاجتماعي ككل مثل الأقارب والأساتذة الذين يشرفون على دراستنا أن العديد منهم يعانون من صعوبة في التوفيق بين هذين البعدين، مما يجعلهم دائما

تحت ضغط نفسي مستمر.

وبالتالي هذا قد دفعنا للبحث حول كيفية تعامل النساء مع هذه التحديات ومن خالل إستراتيجية التحكم في الوقت وإدارته، وأدركنا أن هذه الدراسة قد تساعد في تحسين جودة حياة هذه الفئة ،من خالل تقديم حلول فعالة ودائمة، كما أننا نرغب في فهم وتحليل عميق للأسباب التي تقف وراء هذا العائق.

أسباب موضوعية: إلى جانب تخصصنا علم الإجتماع عمل وتنظيم، يتضح أن التحديات التي تواجه الموظفات المتزوجات في إدارة الوقت ليست فقط مجرد قضايا فردية، بل هي ظواهر اجتماعية ترتبط بشكل وثيق ببنية العمل والمنظمات في هذا السياق،وتلعب المؤسسات دورا مهما في تشكيل التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
ففي الكثير من الأحيان تشهد بعض المؤسسات بيئات عمل تفتقر إلى المرونة في ساعات العمل مما يضيف عبئا إضافيا على العاملات اللواتي يتحملن مسؤوليات منزلية، كما أن الضغوط العملية أحيانا قد تتعارض مع الاحتياجات الأسرية، مما يساهم في خلق توتر مستمر بين العمل والبيت .

أهداف الدراسة:

1 معرفة الطرق والاستراتيجيات التي تتبعها الموظفة المتزوجة في تسيير وقتها لتحقيق التوازن بين المسؤوليات المهنية والمنزلية.

.2 معرفة أبرز التحديات التي تواجهها الموظفة المتزوجة سواء من ناحية الشؤون المنزلية ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي، ومن ناحية المسؤوليات المهنية،وكيفية تأثير ضغط العمل على قدرتها في التوفيق بين المهام المنزلية والوظيفية

.3 معرفة العوامل المؤثرة على إدارة الوقت، أي دراسة العوامل الشخصية والاجتماعية للموظفة المتزوجة ومدى تأثيرها على إدارة وقتها بشكل فعال.

أهمية الدراسة:

تكتسب دراسة استراتيجيات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات أهمية كبيرة من الناحية السوسيولوجية، ألنها تسلط الضوء على كيفية التعامل النساء مع ضغوط الحياة المهنية والعائلية ، وكيفية تطوير استراتيجيات إدارة الوقت لتحقيق التوازن بينهما.

ففي الكثير من الأحيان تجد الموظفة المتزوجة نفسها أمام تحدي التنقل بين دورها في العمل ودورها في الأسرة، وهو ما يصدها أمام تحديات كبيرة تؤثر على حياتها الشخصية والمهنية.

النظريات المفسرة لإستراتيجيات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات ما بين العمل و تدبير شؤون المنزل:

إن خروج المرأة للعمل أصبح أمرا ظاهرا و حتميا و معروفا خصوصا في السنوات الأخيرة، حيث أصبح لها وجود في شتى المناصب و جميع المجالات، خاصة في المجال التعليمي و هذا ما جعلها تمر بتحديات و صعوبات حول إدارة وقتها ما بين حياتها المهنية والمنزلية، وفي هذا المجال ظهرت الكثير من النظريات التي تناولت و عالجت موضوع المرأة الموظفة وكذلك إدارة الوقت على حد سواء.

أولا: النظرية المفسرة لإدارة الوقت:

جاءت النظرية الحديثة بنقد النظريات الكلاسيكية كالعلاقات الإنسانية فقد استفادت من أخطاء التجارب السابقة ، وحاول روادها الاستفادة من الأفكار التي سبقتهم ومن أهم النظريات :

.نظرية اتخاذ القرارات :

تُعد نظرية اتخاذ القرار من أبرز النظريات التي ساهم في تطويرها "هاربرت سيمون"، حيث استفادت من الطروحات السابقة ووسّعت مفاهيمها بشكل ملحوظ، مُعززة بذلك مكانة إدارة الوقت كعنصر أساسي في معالجة المشكلات المتعلقة بالتخطيط والإنتاج. وقد استندت هذه النظرية إلى تحليل الوقائع الماضية وتصنيفها بما يتناسب مع عملية اتخاذ القرار، سواء كانت تلك الوقائع مكررة، طارئة، أو متغيرة وغير مستقرة. ومن هذا المنطلق، فإن القرار يتأثر بشكل مباشر بتلك الأحداث الماضية، ما يجعل للزمن دورًا حاسمًا في تحديد طبيعة القرار المتخذ وتوقيته.[1]

النظرية المفسرة لعمل المرأة:

اتجاه التحديث " المساواة بين الجنسين " ويسود هذا الاتجاه في المجتمعات الحديثة ويقوم على مبدأ العدل بين الرجل والمرأة الدور الذي تلعبه المرأة سواء في المنزل أو خارجه تأسس في الثمانيات ويستند إلى افتراض أن النساء من جميع الأعمار في بلدان العالم الثالث يشاركن بفعالية في حياة الاقتصادية الريفية والحضرية وأن المرأة تساهم على قدم وساق في تنمية العالم، حيث أنهم يحملون شعلة التحديث من خلال خلق وجبات محددة مثل رعاية الأطفال.

ونجد أنه برغم من خروج فئة كبيرة من الفتيات إلى ميدان التعليم والعمل ولعب الأدوار المتعددة في المجتمع، إلا أن المجتمع يخاب الفتاة بلغتين مختلفتين من جهة يحثها على التعلم والتكوين واكتساب أدوار جديدة ومن جانب آخر يذكرها بالدور الطبيعي لها لهذا نجد تطور دور الفتاة الجنسي في العصر الحديث وأصبح أكثر تعقيدا، فمن جانب واحد تذهب الفتاة إلى المدرسة للاستعداد للحياة في المجتمع معقد تكنولوجيا واجتماعيا، ومن جانب آخر يبدو هذا التعليم وكأنه تدريب مزيف فليس المقصود أن يتعارض مع التدريب الأكثر أهمية هو كيف تتصرف الفتاة " كأنثى " وأم " وهي أمور مغروسة في تصور الفتاة اللاشعوري وهي من المورثات الثقافية الخاصة بدور المرأة في المجتمع، فالأدوار الاجتماعية هي أدوار جاهزة ومعدة جاهزة في المجتمع منها محدود، كما أن قيم هذا الدور تكون جاهزة ومعدة من قبل برغم من نسبية القيم وتغيرها، تبقى قيم الدور الاجتماعي[1] للمرأة كزوجة وأم لا مفر منها، فمهما اكتسبت الفتاة أدوار في المجتمع إلا وضعت في الأخير لهذا الدور تنازلت على الأدوار الأخرى، لأن مكانة ودور الفتاة كعازبة في المجتمع الجزائري غير معترف به قانونيا لا تشريعيا لا اجتماعيا ولا ثقافيا، وعليه فإن المرأة العاملة يمكنها لها ان تقوم بوظائف متعددة، فهي اذا تعمل خارج المنزل وداخل الأسرة ألا وهي الإشراف على رعاية الأبناء وتدبير شؤون المنزل.[2]

1. سمير نعيم أحمد، النظرية في علم الإجتماع، دار المعارف،القاهرة،ص 1981،50. [1]

الفصل الثاني استراتيجيات إدارة الوقت لدى الموظفة المتزوجة في تدبير شؤون المنزل

الفصل الثاني استراتيجيات إدارة الوقت لدى الموظفة المتزوجة في تدبير شؤون المنزل

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للموظفة المتزوجة وإدارة وقتها في تدبير شؤون المنزل

المطلب الأول: مفهوم الموظفة المتزوجة ومسؤولياتها في المجال المنزلي

المطلب الثاني: التطور التاريخي لعمل المرأة في الجزائر و دوافع خروجها للعمل

المطلب الثالث: التحديات التي تواجه الموظفة المتزوجة في إدارة الأعمال المنزلية والآثار المترتبة على ذلك

المبحث الثاني: ماهية إدارة الوقت وأهميته في الحياة اليومية

المطلب الأول:مفهوم إدارة الوقت لدى الموظفة المتزوجة و أهم مراحله

المطلب الثاني: أساليب وأهمية إدارة الوقت:

المطلب الثالث: معوّقات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات

المبحث الثالث:سبل واستراتيجيات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات

المطلب الأول: التخطيط الزمني المسبق و تنظيم المهام اليومية

المطلب الثاني:الدور الأسري في دعم المرأة العاملة

المطلب الثالث: أثر إدارة الوقت على الصحة النفسية للمرأة العاملة

خلاصة الفص

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للموظفة المتزوجة وإدارة وقتها في الجانب المنزلي

المطلب الأول: مفهوم الموظفة المتزوجة ومسؤولياتها في المجال المنزلي

تُعد الموظفة المتزوجة إحدى الفئات الاجتماعية التي تلعب دورًا مركزيًا في المجتمع، فهي امرأة تجمع بين متطلبات الحياة المهنية من جهة، ومتطلبات الحياة الزوجية والأسرية من جهة أخرى. وعليه، فإنها تتحمل مسؤوليات مزدوجة، تتطلب منها جهدًا ذهنيًا وبدنيًا مضاعفًا من أجل التوفيق بين الجانبين.

مفهوم الموظفة المتزوجة: يُقصد بالموظفة المتزوجة تلك المرأة التي تشغل منصبًا وظيفيًا في القطاع العام أو الخاص، وتعيش في إطار علاقة زوجية قائمة، سواء كانت أماً أو بدون أبناء. ويُعدّ هذا المفهوم مركبًا لأنه يجمع بين الحالة الاجتماعية (الزواج) والحالة المهنية (العمل بأجر)، وهو ما ينعكس على طبيعة المهام التي تقوم بها في حياتها اليومية، وعلى سلوكها في إدارة الوقت وتوزيع الجهد بين متطلبات العمل والحياة الأسرية[1].

أما فيما يتعلق بمسؤولياتها في المجال المنزلي، فإن الموظفة المتزوجة – رغم انخراطها في الحياة المهنية – لا تُعفى في الغالب من أداء مختلف المهام المنزلية، مثل إعداد الطعام، وتنظيف البيت، وتربية الأبناء، ومتابعة شؤونهم الصحية والدراسية، إضافة إلى العناية بالزوج ومراعاة العلاقات العائلية الممتدة. وتُظهر الدراسات الاجتماعية أن المجتمع لا يزال، في كثير من حالاته، يُحمّل المرأة العبء الأكبر من هذه المسؤوليات، حتى وإن كانت تعمل خارج المنزل وتُساهم في الدخل الأسري[2].

ويُلاحظ أن هذه المسؤوليات قد تختلف من امرأة إلى أخرى حسب متغيرات عديدة، مثل عدد أفراد الأسرة، طبيعة العمل، الدعم العائلي المتوفر، والثقافة الاجتماعية السائدة. كما أن هذه المهام المنزلية غالبًا ما تُؤدى خارج إطار التقدير أو الاعتراف الرسمي، رغم ما تتطلبه من جهد وتخطيط وتنظيم يومي[3].

ومن هنا، فإن أهمية الحديث عن مسؤوليات الموظفة المتزوجة في المجال المنزلي لا تقتصر على الجانب الوصفي، بل تمتد إلى الجانب التحليلي الذي يُبرز الأثر المباشر لهذه الأعباء على طريقة تعاملها مع الوقت، وعلى توازنها النفسي والاجتماعي.

المطلب الثاني: التطور التاريخي لعمل المرأة في الجزائر و دوافع خروجها للعمل

بعد الاستقلال أصبحت المرأة في الجزائر تشارك في تنمية الشاملة التي تعيشها البلاد، وذلك من خلال اقتحامها جميع المجالات، حيث لم تكن ظاهرة خروج المرأة في مجال العمل في المجتمع الجزائري جديدة وإنما هي بفضل كفاحها من أجل تحرير الوطن، إن حقيقة المرأة العاملة أعطى لها وظائف جديدة نتيجة لمشاركتها في مجالات التعليم والعمل، هذا مما أدى في إحداث تغيرات في قيم المجتمع التقليدية[1]

ومرت المرأة في المجتمع الجزائري بعدة تغيرات نتيجة العوامل الاقتصادية والسياسية والتاريخية، حيث انعكست هذه التغيرات على كل الشرائح المؤسسات الاجتماعية وبصفة خاصة الأسرة، خاصة في المرحلة التي مرت في الجزائر في عهد الاستعمار. هذا ما أدى بتغيير بنية الأسرة الجزائرية[2]

حيث كانت وضعية المرأة في الأسرة الجزائرية بالنسبة لعملها، لا تختلف كثير عن المرأة في المجتمعات العربية، لأنها تعتبر عنصر ثانوي في اتخاذ القرارات بعد الرجل، لكن وضع المرأة العاملة الجزائرية في الوقت الراهن تتحكم فيه بنية الأسرة والتحولات الاجتماعية التي تطرأ على الأسرة والعوامل التي تساهم في تغيير ذهنية التفكير في المجتمع[3].

لم تكن مشاركة المرأة الجزائرية في العمل مع الرجل بعد الاستقلال ظاهرة حديثة في المجتمع، بل هي مجهود لنضالها في سبيل تحرير البلاد وتحقيق الاستقلال الكامل في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والعسكرية والسياسية ولم تقتصر مشاركة المرأة في العمل على المناطق الحضرية فقط، حيث شهدت مثل جميع البلدان الأخرى التصنيع الذي لعب دور مهم في خلق الظروف والعوامل التي مكنت المرأة الجزائرية من العمل ليس فقط في المنزل ولكن أيضا للعمل في الحقول[4]

إن الزيادة المستمرة في معدل النساء المتعلمات في الجزائر مكنهن من إيجاد فرص عمل، كما أصبحت مشاركة المرأة الجزائرية في العمل في الخارج ضرورة ملحة في العصر الحديث من خلال تطور مشاركة المرأة اقتصاديا

شنتوف زهرة (2019)، المرأة العاملة وتحديات التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، مجلة دراسات المرأة والأسرة، جامعة الجزائر 2، العدد 5، ص. 45،(2019). [1]

عبد الحميد سامية ، التحصيل العلمي وإدارة الوقت لدى النساء العاملات، المجلة العربية لعلم النفس، العدد 38، ص. 92،(2021). [2] 2.

أبو عون حسن ، الأسرة العربية وتحديات التغير الاجتماعي، دار الفكر العربي، القاهرة، ص. 118،(2016). [3] 3.

عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت ، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة وهران 02،ص 22،(2016). [4] .

واجتماعيا وثقافيا تزايدت تدريجيا في الجزائر، وهذا يدل على التغيير عقلية عائلة الجزائرية التي تسمح لبناتها بالذهاب إلى المدرسة حتى التخرج[1]

دوافع خروج المرأة للعمل : إن اقتحام المرأة لسوق العمل يعود لعدة أسباب نذكر بعضها فيما يلي:

الدافع الاقتصادي: أظهرت العديد من البحوث أن الضرورة المادية كانت السبب الذي شجع المرأة على الالتحاق بسوق الشغل كمصدر للربح المالي، بهدف الإسهام في إعالة العائلة. وفي دراسة أُجريت على خمسة آلاف خريجة حديثة، اتضح أن ثلث العدد الإجمالي للنساء العاملات يقمن بذلك من أجل دعم أزواجهن أو آبائهن، حيث إن تصاعد كلفة المعيشة وتزايد متطلباتها وحاجيات الأسرة المتنوعة، دفع المرأة إلى تقديم العون من خلال مشاركتها الرجل في العمل خارج المنزل، بهدف الاستجابة لمختلف احتياجاتها واحتياجات عائلتها[2]

الدافع النفسي والاجتماعي: بما أن العمل يُعد نشاطًا اقتصاديًا، فإنه يُمثل محور الحياة العامة للإنسان، وبشكل خاص للمرأة الموظفة، حيث تسعى هذه الأخيرة من خلاله إلى تحقيق طموحها وتأكيد مكانتها داخل الأسرة والمجتمع. وقد أكدت دراسة كليجر هذا المعطى، إذ تبين أن عددًا كبيرًا من النساء يمارسن العمل بدوافع مالية.

الدافع التعليمي: للمرأة العاملة دوافع شخصية تسعى من خلالها إلى إثبات قدرتها على إنجاز أعمال كانت من قبل وقفا على الرجال ، وقد تبين من خلال دراسة آيد أن طالبات الكليات ادوات الرغبة الشديدة في العمل يؤمن بقيم ذكرية فهن يؤكدن الحاجة إلى التنوع ويقدرن على ما يمكن تحصيله خارج المنزل، فالتعليم هو الأي ساعد على تغيير أنماط التفكير في مختلف المجتمعات، وتعبر الآراء والاتجاهات حول المرأة الخارجي، يتقبل هذا الأخير والتحفيز عليه كونه يحقق للمرأة طموحاتها وأهدافها الشخصية كما أنها تساهم في تحقيق التنمية في مختلف المجالات والقطاعات. كما ان هناك اسباب اخرى نذكر من ضمنها :[3]

تطوير وتحسين المستوى المعيشي لها ولاسرتها : أدان عمل المرأة يؤدي إلى زيادة دخل الأسرة عامة الأمر الذي يوفر للأبناء مزيدا من الخدمات ويحقق رفاهية أفضل[4]

1. محي الدين عبد العزي، مشكلات المرأة العاملة وأثرها على التوليد النفسي، مجلة الدراسات النفسية والتربوية، جامعة بليدة، ص162،(2013). [1]
. بركات حليمة السعدية، الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها على الاستقرار المهني، مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، 15(02)،ص 20،(2019). [2]
. علي الساحلي ، الدور والمكانة الإجتماعية في المجتمع بين الضوابط الإسلامية و الحتمية الاجتماعية، مجلة النوازل الفقهية والقانونية 07.04، ص162،(2020). [3]
. علي الساحلي، مرجع سبق ذكره،ص 170. [4]

المساهمة في تنمية المجتمع مع الرجل فالمجتمع لا يكتمل إلا بتعاون الأطراف جميعها مع بعضها فلكل طرف أهمية في تطوير والحفاظ على المجتمع

تحقيق طموح المرأة في حصولها على قيمة اجتماعية مرموقة من خلال توليها بعض المناصب الحساسة السيادية وفي مراكز صنع القرارات سواء في الجانب السياسي أو الاجتماعي[1]

تحقيق الذات وإثباتها فمن خلال العمل تستقل المراة دانيا وتقوي شخصيتها من خلال الاستقلال المادي الرفاهية الاجتماعية : وذلك من خلال تشكيلها علاقات اجتماعية مع غيرها من النساء العاملات في المجتمع.[2]

تأمين المستقبل : وهذا من خلال المدخرات التي توصفها أما في إنشاء مشروع ما أو كسب عقارات أو الاستثمار في البنوك

الشعور بالمسؤولية وتعزيز الروح المعنوية أن الأشخاص المستقلين ماديا يكونون أكثر قدرة على الاعتماد على أنفسهم واتخاذ قراراتهم بأنفسهم وتكون لهم قدرة على مواجهة مشاكل وضغوطات الحياة.[3]

[1] بن العربي عبد الله ، "دوافع خروج المرأة إلى سوق العمل"، مجلة الدراسات القانونية والاجتماعية، جامعة البليدة 2، المجلد الثاني، العدد الأول، ص.1437،(2023).

[2] سامية العارفي، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و الأدوار المهنية، دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات العمومية .البويرة :معهد العلوم الإنسانية واالجتماعية، قسم العلوم االجتماعية، جامعة العقيد أكلي محمد أولحاج.2012

[3] بن العربي عبد الله، المرجع سبق ذكره.ص1437،1438.

المطلب الثالث: التحديات التي تواجه الموظفة المتزوجة في إدارة الأعمال المنزلية والآثار المترتبة على ذلك

تُعدّ قضية التوفيق بين العمل المهني والأعمال المنزلية من أبرز الإشكاليات التي تعاني منها الموظفة المتزوجة، نظرًا لتعدد الأدوار التي تضطلع بها داخل المجتمع والأسرة، مما ينعكس بشكل مباشر على حالتها النفسية، وصحتها الجسدية، وأدائها المهني. ويمكن تلخيص أبرز التحديات في النقاط الآتية:

1. تعدد الأدوار وضيق الوقت:

إن الموظفة المتزوجة تؤدي عدة أدوار متداخلة، فهي زوجة، وأم، وعاملة، ومدبرة لشؤون البيت، مما يؤدي إلى ضيق في الوقت وعدم القدرة على التوفيق بين هذه المسؤوليات. هذا التعدد يُسبّب ضغطًا نفسيًا وبدنيًا كبيرًا، ويؤثر على جودة أدائها في كل من المجال المهني والمنزلي.

وقد أكّدت على ذلك دراسة حورية العابد التي أشارت إلى أن الموظفة المتزوجة تعاني من صعوبات حقيقية في تنظيم الوقت بين العمل والمنزل، خاصة في ظل غياب التخطيط والدعم الأسري[1].

2. الإرهاق الجسدي والنفسي:

الإرهاق الناتج عن تراكم الأعمال المنزلية بعد العودة من الوظيفة يُشكّل عبئًا كبيرًا على المرأة المتزوجة، حيث تؤدي مسؤولياتها المنزلية وهي في حالة من الإنهاك الجسدي، مما يؤدي إلى اضطرابات نفسية كالقلق، والتوتر، ونوبات الاكتئاب أحيانًا و هذا بسبب عدم وجود وقت كافٍ للراحة أو الترفيه.

3. غياب الدعم الأسري:

إن غياب المساندة من الزوج أو أفراد العائلة للمرأة المتزوجة العاملة في تحمل جزء من الأعباء المنزلية، يؤدي إلى تزايد الأعباء اليومية عليها، مما يُحدّ من قدرتها على الحصول على الراحة الجسدية والنفسية. ويُعد هذا النقص في الدعم من أبرز التحديات التي تعيق تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية.

4. الضغوط الاجتماعية والصورة النمطية:

في كثير من المجتمعات العربية، لا تزال المرأة تُواجه توقعات اجتماعية تُحمّلها كامل المسؤولية عن الأعمال المنزلية، حتى وإن كانت موظفة بدوام كامل. وهذه النظرة التقليدية تضع المرأة تحت ضغط نفسي كبير، وتدفعها أحيانًا للشعور بالتقصير أو الذنب عند عجزها عن تلبية تلك التوقعات.

5. غياب الوقت للراحة والترفيه :

إنّ تراكم المهام المهنية والمنزلية يمنع المرأة من تخصيص وقت لنفسها من أجل الراحة أو ممارسة الهوايات أو قضاء وقت مع الذات. وقد أثبتت الدراسات أن هذا الغياب للوقت الخاص يؤدي إلى الاحتراق النفسي والشعور بالإرهاق المزمن[2].

.2أثر عمل المرأة على مختلف جوانب حياتها:

أثر عمل المرأة على ذاتها :يترك عمل المرأة بصمات متعددة على شخصيتها، سواء من حيث تحقيق الكيان الفردي أو من حيث الضغوطات النفسية. فمن ناحية، يُمكن أن يُساهم النشاط المهني في تقوية ثقة المرأة بذاتها وتنمية قدراتها، الأمر الذي يُعزز مكانتها داخل المجتمع. ومن ناحية أخرى،

قد يُنتج عن العمل أعباء نفسية ناتجة عن السعي إلى التوازن بين المهام المهنية والواجبات الأسرية. وقد بينت إحدى الدراسات أن "المرأة الموظفة تواجه صعوبات في التوفيق بين عملها ووظائفها العائلية، مما ينعكس سلبًا على حالتها النفسية ويُعرضها لحالة مستمرة من التوتر[1]

أثر عمل المرأة على الأسرة:

أدى انخراط المرأة في سوق الشغل إلى إحداث تحولات في القيم الأسرية التقليدية، فلم تعد العلاقات داخل الأسرة مبنية على السلطة الأبوية الصارمة كما في السابق، بل أصبحت ترتكز على مبادئ الحوار والتكامل بين أفرادها. ويُعد عمل المرأة أيضًا عنصرًا فاعلًا في بنية الأسرة واستقرارها. فمن ناحية، يُساهم في تحسين الوضع المالي للأسرة، مما يُمكنها من تلبية احتياجاتها بشكل أكثر فاعلية. ومن ناحية أخرى، قد يُؤدي إلى تقليص الوقت المخصص للمهام المنزلية والعناية بالأبناء، مما يُحدث نوعًا من التحول في توزيع المسؤوليات داخل الأسرة. وقد أوضحت إحدى

[1] العابد حورية،الضغوط المهنية والحياتية لدى المرأة العاملة المتزوجة. مجلة البحوث والدراسات النفسية والتربوية، جامعة الأغواط، العدد 10، ص. 133-150(2017).

الدراسات أن "اشتغال المرأة خارج البيت يُؤثر في نوعية الحياة الأسرية، حيث قد يُساهم في رفع المستوى المعيشي، لكنه بالمقابل قد يُقلل من الوقت المخصص للتفاعل العائلي، مما يُلقي بظلاله على العلاقات بين أفراد الأسرة[1]

تشير دراسة الباحثة مليكة الحاج إلى أن عمل الأم يؤثر بشكل مباشر على تربية أبنائها، حيث تختلف درجة التأثير تبعًا لعدد ساعات العمل التي تقضيها الأم خارج المنزل. فكلما زادت ساعات العمل، قلّ الوقت المخصص لرعاية الأطفال، مما قد يؤدي إلى ضعف في المتابعة التربوية والنفسية لهم. كما أن الأم العاملة تواجه صعوبات في التوفيق بين عملها المهني وواجباتها المنزلية، مما ينعكس سلبًا على جودة الرعاية المقدمة للأطفال. وتؤكد الدراسة أن الأم العاملة تسعى لتنظيم الإنجاب أكثر من الأم الماكثة في البيت،[2] وذلك لتتمكن من التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والأسرية[3].

خلاصة القول: إن خروج المرأة للعمل في العصر الحديث أصبح منتشر في العالم، فالمرأة باعتبارها نصف المجتمع ومربية النصف الآخر، فهي تمثل قوة إيجابية تساهم في تحقيق بناء وتطور المجتمع ولها أدوار مختلفة في شتى المجالات الحياة. فقد شغلت المرأة في العصور القديمة والحديثة جميع المجالات والى الآن ما زالت تمد وتكدح والتي تساهم بكل طاقتها وقوتها في رعاية أبنائها وأفراد أسرتها، فهي الأم التي تربي الأجيال [3]والزوجة التي توعي زوجها وربة البيت التي تدير وتوجه اقتصاده، ضف إلى ذلك قد تكون عاملة بسبب ظروف الاجتماعية والاقتصادية التي فرضها التطور الاجتماعي والاقتصادي الكبير وما يتبعه من صعوبات معيشية وأعباء كثيرة دفعت المرأة إلى مشاركتها في العملية الإنتاجية في مختلف القطاعات مما زاد وكثف عليها تعدد الأدوار والمسؤوليات والواجبات والعمل في عدة جوانب، فدورها لم يعد يقتصر على الجانب الأسري فقط بل أصبحت لديها وظيفه خارج المنزل.[4]

---

[1] بن عائشة ليلى،صورة المرأة العاملة في المجتمع الجزائري. مجلة الباحث، جامعة قسنطينة، العدد 20، ص. 77-91.(2016).

[2] بن عبد الله فاطمة ، الضغوط الأسرية وتأثيرها على المرأة العاملة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة ابن خلدون تيارت، ص. 67،(2019).

[3] بن عيسى سعاد ، تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الأسرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، ص. 45.(2020).

[4] الحاج مليكة (2003)، آثار عمل الأم على تربية أبنائها، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، ص. 45.(2003).

المبحث الثاني:ماهية إدارة الوقت وأهميته في الحياة اليومية

المطلب الأول: مفهوم إدارة الوقت لدى الموظفة المتزوجة و أهم مراحله

تُعدّ إدارة الوقت من المهارات الأساسية التي تمكّن الأفراد من تنظيم حياتهم وتحقيق التوازن بين مختلف مسؤولياتهم. وتبرز هذه المهارة بشكل خاص لدى المرأة المتزوجة العاملة، التي تواجه تحديات كبيرة في التوفيق بين التزاماتها المهنية وواجباتها الأسرية. يهدف هذا المبحث إلى دراسة كيفية إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات، والآليات المعتمدة لتحقيق التوازن، والتحديات التي تعيق هذه العملية.

مفهوم الوقت: يعرف الوقت بأنه "مورد في غاية الأهمية، فهو أنفس ما يملك الإنسان، إنه وعاء لكل عمل وكل إنتاج، ورأس المال الحقيقي للإنسان فردا أو مجتمع[1]،ذلك أن أي نشاط إنساني أو إنتاجي يتم في إطار زمني محدد وفق برنامج معتمد من طرف الفرد ذاته أو إدارة المنظمة، ومنه وارتباطهما الوثيق ولا يمكن لأي عملية إدارية أو إنتاجية أن تتم بمعزل عن عامل الوقت، فهو "أكثر المصادر التي نمتلكها قيمة ... ويجب أن يستثمر بعناية فائقة[2].

إدارة الوقت من منظور الموظفة المتزوجة:

بالنسبة للمرأة الموظفة المتزوجة، لا يقتصر مفهوم إدارة الوقت على المجال المهني فحسب، بل يمتد إلى تدبير شؤون الأسرة، وتربية الأبناء، ومتابعة المهام المنزلية. فهي مطالبة بالتوفيق بين عملها الرسمي وبين أدوارها كزوجة وأم، مما يزيد من تعقيد إدارتها للوقت ويجعلها بحاجة إلى أدوات وأساليب تنظيم دقيقة وفعالة[2].

وعلى هذا الأساس فإن النجاح في إدارة سائر ألعمال وتحقيق أهداف المنظمة التي سطرتها متوقف إلى حد بعيد على قدرة المدير ومهارته في إدارة الوقت.

وتعرف إدارة الوقت أيضا بأنها"عملية مستمرة من التخطيط والتوجيه والتقويم لمجالات العمل بهدف تحقيق فعالية مرتفعة استغلال الوقت في ضوء هذه الموارد المالية والبشرية الموضوعة تحت تصرف المدير[3].

مراحل إدارة الوقت:

أ- التخطيط:

تُعد هذه المرحلة من أبرز المراحل التي تُبنى عليها عملية إدارة الوقت، وأكثرها تأثيرًا في مسار المنظمة وسعيها نحو تحقيق أهدافها المستقبلية. وتزداد أهمية هذه المرحلة عندما نُدرك أن التخطيط يُشكّل حلقة وصل بين مختلف عناصر العملية الإدارية، كما يربط بين الإجراءات المتتالية والمتداخلة التي يتضمنها النشاط الإداري. إضافة إلى ذلك، فإن التخطيط يُحدد توقيت بداية ونهاية كل مرحلة من مراحل التنظيم أو التوجيه أو الرقابة، ويتوجب على الموظفين داخل المؤسسة تنفيذ مهامهم وفق هذه الخطة الإدارية. ويتطلب من القائم على عملية التخطيط أن يُراعي التدرج الزمني للمراحل، وأن يُوزع الأوقات المخصصة لها بشكل يتناسب مع طبيعة كل مرحلة، بحيث يتطابق مجموع هذه الأوقات مع المدة الزمنية الكلية المحددة، ويُراعى اختيار الوقت الأنسب لكل مرحلة[1].

ب- التنظيم: ترتبط إدارة الوقت بالتنظيم الإداري في جوانب متعددة، من بينها تحديد المهام والصلاحيات، وتوزيع الأنشطة بين الأفراد بشكل منطقي، إلى جانب تحديث وتبسيط إجراءات وأساليب العمل المعتمدة، واعتماد مبدأ تفويض السلطة الذي يهدف إلى ترسيخ[2] مفهوم التخصص وتقسيم العمل، مما يُسهّل على كل مستوى إداري أداء المهام الموكلة إليه. ويُقصد بالتنظيم كذلك إنشاء هيكل يُساهم في بلوغ الأهداف، إذ يتمثل مفهومه في توفير الإطار الذي يتم من خلاله تحقيق أهداف العمل، إلى جانب الأهداف الشخصية للمسؤول الإداري. وبناء على ذلك، فإن التنظيم يشمل ما يلي:[3]

- تفكيك العمل المطلوب لإنجاز الهدف إلى مهام منفصلة.

توفير الأدوات والآليات اللازمة لتنسيق جهود العاملين على إنجاز تلك المهام[4]

---

1. راشد علي، كفايات الأداء التدريسي. دار الفكر العربي. القاهرة،ط1، ص140، (2005).
2. سيوارت لوثر، إدارة الوقت. ترجمة: رعد الصرن. دار عالء الدين للنشر. والطباعة والتوزيع. سوريا،ط1،(2002).
3. أحمد حافظ فرج و حافظ محمود صبري، إدارة المؤسسات التربوية. عالم الكتب. القاهرة. ط.1 ص 182.(2003).
4. سليم جدة ، سامي محمد هشام ، " فن إدارة الوقت، ط1 مؤسسة رؤية للنشر والتوزيع، دون بلد النشر،ص35، (2000).

1. ج- التوجيه:
2. تتجسد هذه المرحلة في مجموعة من التعليمات الموجهة للموظفين بخصوص الطريقة التي ينبغي من خلالها تنفيذ المهام. وقد تكون هذه التعليمات شفوية أو مكتوبة أو غيرها، ويُشترط في من يتولى عملية التوجيه أن يختار التوقيت المناسب لذلك، مع مراعاة الحالة النفسية للعاملين وظروف المؤسسة. كما يجب أن يكون مطّلعًا على التخطيط الإداري، نظرًا لأن التوجيه يُعد جزءًا ملازمًا للعملية التخطيطية، ولا يجوز إغفاله أو فصله عنها.
3. د- اتخاذ القرارات:
4. تُعد عملية اتخاذ القرار من أبرز الأنشطة الإدارية على الإطلاق، خاصة وأن الإدارة المعاصرة قد أولت اهتمامًا كبيرًا للاعتماد على المنهج العلمي في اتخاذ القرارات، سواء فيما يتعلق بتحديد المشكلة بدقة أو في اقتراح البدائل الملائمة لمعالجتها. وتتطلب هذه العملية وقتًا زمنيًا محددًا لتنفيذها، وذلك بالنظر إلى طبيعة التحديات التي يواجهها المسؤول الإداري والظروف المحيطة ببيئة العمل.

هـ- الرقابة:

تتجلى هذه العملية من خلال تتبّع سير إدارة الوقت وكل العوامل التي قد تؤثر عليها، مع العمل على رصد الأخطاء أو تفادي حدوثها في الوقت الملائم. ويزداد طول فترة الرقابة عندما تكون إجراءاتها صارمة وتُمارَس بأسلوب يقوم على التهديد والتخويف، بينما تُختصر مدتها إذا انبثقت من الرقابة الذاتية، واعتمدت على الثقة المتبادلة، وروح المحبة، والحرص على بلوغ الأهداف المنشودة[1].

[1] العجيمي محمد حسنين، الإدارة المدرسية. دار الفكر الإسلامي. دار الفكر العربي. القاهرة. ط.1 ص177،(2000). .

المطلب الثاني: أساليب وأهمية إدارة الوقت:

1. أساليب إدارة الوقت:

تُعد إدارة الوقت من المهارات الجوهرية التي يحتاج إليها كل فرد يسعى لتحقيق التوازن بين الأدوار الحياتية المختلفة، إلا أن أهميتها تزداد لدى الموظفة المتزوجة، نظرًا لتعدد التزاماتها وتنوّع ومسؤولياتها بين الأسرة والعمل. وفي هذا السياق، أفرزت الأدبيات عدّة أساليب فعالة لإدارة الوقت تساعد المرأة العاملة على تحسين جودة حياتها وتقليل الضغوط وتحقيق التوازن بين مهامها المنزلية والمهنية. نعرض فيما يلي أبرز هذه الأساليب :

أ. التخطيط الزمني:

يُعد التخطيط الركيزة الأساسية في عملية تنظيم الوقت، إذ يُساعد الفرد على تصور المهام المطلوبة وتوزيعها بطريقة تتماشى مع أولويات محددة. ويُنصح بالاستعانة بأدوات تنظيمية مثل الجداول الزمنية، والخطط اليومية أو الأسبوعية، من أجل تحديد أوقات العمل، فترات الاستراحة، وكذلك الالتزامات الأسرية.

ب. تحديد الأولويات: يُعتبر ترتيب الأولويات من الكفاءات الجوهرية التي تُمكّن الموظفة المتزوجة من التعامل بكفاءة مع المهام المتعددة. فاعتماد هذا الأسلوب يُساعد على تصنيف الأنشطة حسب درجة أهميتها أو مدى استعجالها، مما يُمكّن من توجيه الجهد والوقت نحو ما يُعد أكثر فاعلية وجدوى.[1]

ج. الجدولة الزمنية للمهام: تُعد الجدولة الزمنية من الوسائل التنظيمية البارزة، إذ تُتيح للمرأة العاملة إمكانية توزيع المهام على فترات زمنية دقيقة، الأمر الذي يُسهم في ترشيد استخدام الوقت وتفادي ضياعه. كما تُعزز الجدولة من الالتزام الذاتي وتُسهم في تحقيق التقدم المرحلي نحو الأهداف.

د. تفويض المهام:

يُعتبر توزيع المسؤوليات من الاستراتيجيات الفعالة للتقليل من الضغط الواقع على المرأة العاملة، وذلك عبر إشراك أفراد الأسرة أو الزملاء (عند توفر الإمكانية) في أداء بعض الواجبات. فبدلًا من محاولة تولي جميع المهام بمفردها، يُمكنها الاعتماد على دعم الآخرين لتقاسم الأعباء[1]

[1] العجيمي محمد حسنين، المرجع سبق ذكره، ص 178. .

هـ. التحكم في مضيعات الوقت تتمثل مشتتات الوقت في مجموعة من السلوكيات التي قد تُمارَس دون إدراك، كالإفراط في استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، المكالمات غير الضرورية، التردد في اتخاذ القرار، أو الميل إلى التأجيل. وتُؤدي هذه العوامل إلى إهدار كبير للوقت، كما تُضعف من قدرة الفرد على التركيز وتُقلل من مستوى إنتاجيته.

2. أهمية إدارة الوقت: إن الإدارة الجيدة للوقت تتضح من خلال الإدارة السليمة والفعالة للموارد البشرية، وتعطي بعدا إرتقائيا للعمل والعاملين، إضافة الى زيادة الإشباع والإمتاع، والفاعلية،وصولا إلى أكبر الإنجازات،وأكثرها عائدا وانتاجية، ويتم ذلك من خلال حسن إدارة الوقت، حيث تساعد إدارة الوقت على:

1. تحديد جيد، وفعال، وواضح، وسليم للاختصاصات يمتع التعارض والتضارب والتنازع في الاختصاصات.
2. تعميق واع ومدرك بالشعور بالمسؤولية الإيجابية تجاه النجاح العام للمنظمة، فالفرد هو ركيزة التقدم لأي منظمة وأداته الفعالة للارتقاء والتنمية.
3. استخدام التنسيق المسبق والمبكر وأساليب المشاركة والتفاعل والتفعيل البشري، وزيادة إحساس بالآخرين كونهم شركاء وليسوا متنافسين، وأن العلاقة معهم هي علاقة تعاون واعتماد متبادل.
4. سلامة التخطيط المدرك لدى قيمة وثروة الزمن والوقت، من خلال وضع استراتيجيات عامة لمدة طويلة قائمة على حسن استغلال الموارد والإمكانيات في ضوء رؤية مستقبلية شاملة.
5. سلامة التنظيم المرن المستوعب للمتغيرات والمستجدات ولطموحات الأفراد في الارتقاء الوظيفي،
6. تحفيز القوى العاملة في البرامج على تقديم أفضل ما لديها وعلى تفعيل كافة إمكاناتها لرفع الإنتاجية من خلال توفير محفزات الإبداع والابتكار.
7. قرب المتابعة بشكل سليم و تفعيل الرقابة الذاتية التي توفر كثيرا من الوقت من خلال منع الأخطاء التي تحتاج إلى معالجة الإصلاح يحتاج إلى فترة زمنية [1].

المطلب الثالث: معوّقات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات

رغم إدراك الموظفات المتزوجات لأهمية إدارة الوقت، إلا أن الواقع العملي كثيرًا ما يُبرز عقبات تُعطّل تنفيذ الخطط الزمنية وتُقلّل من فاعلية الأداء اليومي. هذه المعوقات قد تكون ذاتية أو بيئية أو تنظيمية، وتؤدي في مجملها إلى

زيادة الضغط النفسي والتشتت، وانخفاض جودة الإنجاز، سواء في العمل أو الأسرة. وفيما يلي عرض لأبرز معوقات إدارة الوقت:

1. ضعف مهارات التخطيط الزمني:

يُعد ضعف القدرة على التخطيط من بين أبرز العوائق التي تواجه المرأة العاملة في تنظيم وقتها بفعالية. فغياب تصوّر واضح للمهام المطلوبة، وافتقارها لمعرفة الكيفية والتوقيت الملائم لإنجازها، يؤدي إلى أداء عشوائي وتراكم غير منظم للواجبات. ولا يقتصر التخطيط الفعّال على إعداد جدول زمني، بل يشمل كذلك تحديد الأهداف بدقة، وتوزيع الجهد والموارد بشكل متناسق مع تلك الأهداف[2].

.صعوبة تحديد الأولويات:

تُعاني الكثير من الموظفات المتزوجات من صعوبات في تحديد سلم الأولويات، لاسيما عند تداخل الالتزامات المهنية والأسرية وتنافسها على نفس الحيز الزمني. وبدلاً من التعامل مع المهام وفقًا لمدى أهميتها وأثرها، قد تنصرف المرأة إلى إنجاز أعمال طارئة على حساب الواجبات الأساسية. ويُؤدي غياب منهجية واضحة في تصنيف الأولويات إلى تشتت الجهود، ضعف في التركيز، وارتباك في اتخاذ القرارات[1]

مضيعات الوقت التكنولوجية:

يُعد الاستخدام غير الواعي للتكنولوجيا من الممارسات الحديثة المُهدِرة للوقت، ويظهر ذلك من خلال الإفراط في استخدام منصات التواصل الاجتماعي، تصفّح الإنترنت دون هدف، أو الانشغال بمكالمات غير ضرورية خلال أوقات العمل أو الإنجاز المنزلي. وتُسهم هذه السلوكيات في تشتيت الانتباه وتقليص فاعلية الوقت، ما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية.[2]

2ضعف الدعم الاجتماعي والمؤسسي:

[1] الخضيري محسن أحمد : الإدارة التنافسية للوقت " إتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ص 76، (2000). .

[2] الشناوي محمد عبد العظيم ، إدارة الوقت، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ص. 49،(2002).

يُعد ضعف الدعم من البيئة الاجتماعية والمهنية من العوامل التي تُعرقل حسن إدارة الوقت لدى المرأة العاملة. ففي بعض الحالات، لا يُدرك أفراد الأسرة، وخصوصًا الزوج، حجم المسؤوليات التي تتحملها الزوجة العاملة، مما يُجبرها على القيام بكافة المهام بمفردها. كما أن بعض المؤسسات لا تُوفر بيئة عمل مرنة، كتقليص ساعات العمل أو اعتماد نظام العمل عن بُعد، مما يُفاقم الضغط الزمني الواقع على المرأة [1]

خلاصة القول: إن معوّقات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات ليست مجرد صعوبات وقتية، بل ترتبط بمجموعة من العوامل النفسية والسلوكية والاجتماعية والمؤسسية [2]التي تتشابك لتجعل من تنظيم الوقت تحديًا مستمرًا. ومن هنا، تبرز أهمية الوعي بهذه المعوّقات أولاً، ثم العمل على معالجتها من خلال استراتيجيات مدروسة، يشارك فيها الفرد والمؤسسة والمجتمع، لضمان تحقيق التوازن المنشود في حياة المرأة العاملة.[3]

المبحث الثالث:سبل واستراتيجيات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات

المطلب الأول: التخطيط الزمني المسبق و تنظيم المهام اليومية

يُعدّ التخطيط الزمني المسبق من أبرز الاستراتيجيات التي تلجأ إليها المرأة العاملة المتزوجة لتنظيم حياتها اليومية، خاصة في ظل تزايد الأعباء المنزلية والمهنية. إذ تتمثل هذه الاستراتيجية في تخصيص وقت محدد لكل نشاط، مما يُسهم في زيادة الإنتاجية وتقليل التشتت الذهني. وتحديد الأولويات، تساعد على توزيع الجهد بطريقة متوازنة وتُقلل من الضغط الناتج عن تداخل الأدوار. وتُشير دراسات إلى أن إعداد جداول زمنية مرنة يُمكن أن يُحسن من قدرة المرأة على أداء المهام المنزلية والمهنية بكفاءة، مع تخصيص أوقات للراحة والاهتمام بالذات، ما يُؤدي إلى استقرار نفسي وأسري أعلى. كما أن التخطيط يُسهم في التنبؤ بالمشكلات اليومية والعمل على تفاديها أو التكيف معها بفعالية، من خلال استثمار الوقت بشكل مُنظّم ومنهجي.

---

[1] كوفي ستيفن ، العادات السبع للناس الأكثر فعالية، ترجمة: عمر عبيدة الدمشقي، مكتبة جرير، الرياض، ص. 72.(2004). .

[2] بركات هدى ، المرأة وتحديات العمل، دار الطليعة، بيروت، ص. 58.(2014). 1.

[3] العتوم، حسن ، أساسيات الإدارة الحديثة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ص. 99،(2004). 1.

من الأدوات المساعدة في هذا السياق، استخدام تقنية بومودورو، التي تعتمد على تقسيم العمل إلى فترات زمنية محددة (عادة 25 دقيقة) تليها استراحة قصيرة، مما يُعزز التركيز ويُقلل من الشعور بالإرهاق. تُساهم هذه التقنية في تحسين الإنتاجية وتقليل التشتت الذهني[1].

علاوة على ذلك، يُنصح بتحديد الأولويات باستخدام مصفوفة أيزنهاور، التي تُصنّف المهام إلى أربع فئات: مهم وعاجل، مهم وغير عاجل، غير مهم وعاجل، وغير مهم وغير عاجل. يساعد هذا التصنيف في توجيه الجهود نحو المهام الأكثر أهمية، وتفويض أو تأجيل المهام الأقل أهمية.

من خلال تطبيق هذه الاستراتيجيات، تتمكن الموظفات المتزوجات من إدارة وقتهن بفعالية، مما يُسهم في تحسين جودة حياتهن الشخصية والمهنية.

التكنولوجيا كأداة لإدارة المهام المنزلية:

في ظل التحديات اليومية التي تواجهها المرأة العاملة المتزوجة، تُعتبر التكنولوجيا أداة فعّالة تُسهم في تسهيل وتنظيم المهام المنزلية، مما يُخفف من الضغوط ويُحسن من جودة الحياة.

تُشير الدراسات إلى أن استخدام الأجهزة المنزلية الذكية، مثل المكانس الروبوتية والأفران الذكية، يُساهم في تقليل الوقت المستغرق في الأعمال المنزلية بنسبة تصل إلى 40%، مما يُتيح للمرأة تخصيص وقت أكبر للأنشطة الأخرى. كما أن المساعدات الصوتية الذكية، مثل "Google Assistant" و"Siri"، تُساعد في تنظيم المهام اليومية من خلال التذكير بالمواعيد والمهام، مما يُحسن من إدارة الوقت ويُقلل من التشتت الذهني.[2]

بالإضافة إلى ذلك، تُتيح التطبيقات الذكية، مثل "Todoist" و"Google Keep"، إمكانية تتبع المهام وتحديد الأولويات، مما يُسهم في تحسين الإنتاجية وتقليل الشعور بالإرهاق. كما أن التسوق الإلكتروني يُوفر الوقت والجهد، حيث يُمكن للمرأة شراء المستلزمات المنزلية بسهولة من خلال التطبيقات المخصصة لذلك.

من خلال دمج هذه الأدوات التكنولوجية في الحياة اليومية، تتمكن المرأة من إدارة مهامها المنزلية بفعالية، مما يُسهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية[1]

المطلب الثاني: الدور الأسري في دعم المرأة العاملة

يُعدّ الدعم الأسري من العوامل الأساسية التي تُسهم في تمكين المرأة العاملة من التوفيق بين مسؤولياتها المهنية والأسرية. ففي السياق الجزائري، تلعب الأسرة دورًا محوريًا في توفير بيئة داعمة تُساعد المرأة على أداء مهامها بكفاءة وفعالية.

أظهرت دراسة أجراها الباحثان زينة رتمي وعزيز خديجة في جامعة زيان عاشور بالجلفة أن مشاركة الزوج والأبناء في الأعمال المنزلية يُخفف من الضغوط اليومية على المرأة، مما يُحسن من استقرارها النفسي ويُعزز من قدرتها على التوفيق

بين العمل والأسرة. كما أشارت الدراسة إلى أن الدعم المعنوي من قبل أفراد الأسرة يُسهم بشكل كبير في تعزيز ثقة المرأة بنفسها وقدرتها على مواجهة التحديات المهنية والأسرية[2].

من جهة أخرى، تُشير دراسة أخرى أجرتها الباحثة هاجر يحياوي في جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل إلى أن الدعم الأسري يُساهم في تقليل تأثيرات العمل على مسؤوليات المرأة الأسرية[2]. فمن خلال التعاون الأسري، تتمكن المرأة من أداء واجباتها المنزلية بفعالية، مما يُحسن من علاقتها بزوجها وأبنائها ويُعزز من استقرار الأسرة بشكل عام.علاوة على ذلك، تُعتبر السياسات الحكومية في الجزائر، مثل تمديد عطلة الأمومة، جزءًا من الدعم الأسري غير المباشر[3] الذي يُسهم في تعزيز استقرار الأسرة. فتمديد هذه العطلة يُتيح للأم العاملة وقتًا إضافيًا لرعاية طفلها، مما يُقلل من الضغوط النفسية ويُعزز من التوازن بين العمل والحياة الأسرية[3].

رحلي، فتيحة ، التكنولوجيا الحديثة ودورها في تحسين إدارة المهام المنزلية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، ص. 89،(2023). [1]

1. رتمي زينة؛ خديجة، عزيز ، الدعم الأسري وعلاقته بالتوافق النفسي لدى المرأة العاملة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة زيان عاشور بالجلفة، ص. 112.(2023). [2]

1. يحياوي هاجر، الدعم الأسري وتأثيره على قدرة المرأة العاملة في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل، ص. 89،(2023). [3]

وبالتالي، يُظهر الدور الأسري كعامل داعم للمرأة العاملة أهمية التعاون والتكامل بين أفراد الأسرة في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية. فمن خلال الدعم المتبادل، تتمكن المرأة من أداء مهامها بكفاءة، مما يُساهم في استقرار الأسرة والمجتمع بشكل عام.[1]

المطلب الثالث: أثر إدارة الوقت على الصحة النفسية للمرأة العاملة

تُعد إدارة الوقت عنصرًا محوريًا في دعم الصحة النفسية للمرأة العاملة، إذ تتيح لها الشعور بالسيطرة والتحكم في مجريات حياتها اليومية، ما يخفف من حدة التوتر والضغوط النفسية الناتجة عن تعدد الأدوار التي تقوم بها. فغياب مهارات تنظيم الوقت يؤدي إلى تراكُم المهام، والإحساس الدائم بالعجز وعدم الكفاءة، مما قد يُفضي إلى ظهور أعراض نفسية كالقلق، التوتر، الأرق، وحتى الاكتئاب. بالمقابل، يساعد التوزيع المنظم للمهام بين العمل والحياة الشخصية في تقليل الاحتراق النفسي، ويمنح المرأة وقتًا للراحة النفسية وممارسة أنشطة شخصية تساهم في رفع المعنويات واستعادة الطاقة الذهنية. كما أن الإحساس بالنجاح في التوفيق بين هذه الأبعاد يعزز تقدير الذات ويخلق شعورًا بالإنجاز، وهو ما يُعد من الركائز الأساسية للصحة النفسية المتوازنة[2]

أثر إدارة الوقت على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة:

تلعب إدارة الوقت دورًا أساسيًا في تعزيز جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة، إذ تُمكّنها من تحقيق توازن مرن وفعّال بين متطلبات الحياة المهنية والالتزامات الأسرية. فالتنظيم الجيد للوقت يتيح لها تخصيص فترات زمنية كافية للعناية بشؤون أسرتها، من تربية الأطفال، والتواصل الأسري، وتلبية الاحتياجات العاطفية والمادية، دون أن يتسبب العمل في إهمال هذه الجوانب. كما يُقلل ذلك من احتمالية نشوب خلافات أسرية ناجمة عن الغياب المتكرر أو الشعور بالإهمال من قبل الزوج أو الأبناء. بالإضافة إلى ذلك، فإن السيطرة على الوقت تتيح للمرأة فرصة التخطيط المسبق للأنشطة الأسرية، مما يضفي جوًا من الاستقرار والطمأنينة داخل الأسرة، ويسهم في رفع مستوى الرضا الأسري.

1. بن شعبان، حياة ، إدارة الوقت وعلاقتها بالتوازن النفسي لدى المرأة العاملة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، ص. 59.(2021). [1]

. بن شعبان حياة ، إدارة الوقت وعلاقتها بالتوازن النفسي لدى المرأة العاملة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، ص. 59.(2021). [2]

وكلما تحقّق هذا التوازن، انعكس ذلك إيجابيًا على العلاقة الزوجية وعلى التفاعل الأسري بشكل عام، وهو ما يُعد مؤشرًا أساسيًا لجودة الحياة الأسرية[1]

خاتمة الفصل الأول

ختامًا، يمكن القول إن إدارة الوقت بالنسبة للموظفة المتزوجة لا تقتصر على تنظيم جدول أعمالها اليومي، بل تمثل استراتيجية حياتية متكاملة تسعى من خلالها إلى الحفاظ على توازنها الشخصي، وتحقيق الفعالية في كل من مجال العمل والأسرة. وقد أظهر هذا الفصل كيف أن تعدد المسؤوليات المنزلية والمهنية، إضافة إلى التحولات الاجتماعية، تضع المرأة أمام ضغوط كبيرة تتطلب وعيًا ذاتيًا، ودعمًا محيطًا، ومهارات خاصة في التخطيط والتنظيم.

كما بيّن الفصل أن حسن إدارة الوقت يسهم بشكل ملموس في تحسين الصحة النفسية للمرأة وتقليل مستويات التوتر، ويزيد من فرص النجاح الأسري والمهني معًا. ومن هذا المنطلق، تبرز الحاجة إلى نشر ثقافة إدارة الوقت وتكريس قيم التعاون الأسري، بما يعزز من قدرة المرأة على أداء أدوارها المتعددة بكفاءة واستقرار.

1. بوشنافة عائشة ، تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الأسرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، ص. 45.(2020). [1]

الفصل الثالث: استراتيجيات إدارة الوقت

لدى الموظفة المتزوجة في الجانب العملي

تمهيد

المبحث الأول: الخصوصيات المهنية للمرأة المتزوجة

المطلب الأول: تعدد الأدوار بين العمل و الأسرة.

المطلب الثاني: تأثير الحياة الزوجية على الأداء المهني

المطلب الثالث: إنعكاسات الأعباء اليومية على تنظيم الوقت

المبحث الثاني: معوقات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات

المطلب الأول:الضغوط الأسرية و الإجتماعية و علاقتها بالتنظيم الزمني

المطلب الثاني: المعوقات التنظيمية داخل بيئة العمل.

المطلب الثالث:غياب الدعم المؤسسي و تأثيره على إدارة الوقت.

المبحث الثالث:الإستراتيجيات الفعالة لإدارة الوقت.

المطلب الأول: مهارات تنظيم الوقت و توزيع المهام اليومية.

المطلب الثاني:إستراتيجيات التوفيق بين متطلبات العمل و الأسرة.

المطلب الثالث: دور المؤسسات في دعم المرأة العاملة زمنيا.

الخلاصة

تمهيد

يشكل الفصل الثالث أرضية نظرية لفهم إشكالية إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات، في ظل تزايد الأعباء المترتبة عن تعدد الأدوار بين الوظيفة و الأسرة. فهو يتناول الخصوصيات المهنية والاجتماعية لهذه الفئة، ويبرز تأثير الديناميكيات الزوجية و المهنية على تنظيم الوقت. كما يتطرق إلى أبرز المعوقات، سواء كانت ناتجة عن الضغوط الأسرية أو التحديات التنظيمية في بيئة العمل. ويختتم بعرض لأهم الإستراتيجيات والمهارات التي تعتمدها المرأة العاملة للتوفيق بين أدوارها، مع التأكيد على دور الدعم المؤسسي في تحقيق الفعالية الزمنية والتوازن بين الحياة المهنية و العائلية

المبحث الأول: الخصوصيات المهنية للمرأة المتزوجة.

المطلب الأول : تعدد الأدوار بين العمل و الأسرة

إن المرأة المتزوجة تواجه تحديا اجتماعيا و تنظيميا يتمثل في ضرورة التوفيق بين أدوارها المختلفة:كزوجة وأم وموظفة. هذا التعدد في الأدوار يجعلها في حالة دائمة من السعي إلى التوازن بين المجالين الأسري والمهني، فبخلاف الرجل الذي غالبا ما ينظر إلى عمله باعتباره الدور الأساس، تحمل المرأة أدوارا مركبة تستند إلى توقعات اجتماعية و ثقافية متجذرة، و هو ما يعرف في علم الإجتماع ب"الازدواجية الدورية".[1]

و قد أشار"بارسونز" إلى النظام الإجتماعي يضفي على النساء أدوارا"تعبيرية" تتعلق بالعناية و الرعاية، بينما يضفي على الرجال أدوارا "أدائية" تتعلق بالإنتاج و الإنجاز[1]، ما يؤدي إلى عدم توازن في توزيع الأدوار، خاصة حين تدخل المرأة سوق العمل. و بالتالي، فإن المرأة العاملة تجد نفسها أمام ضغوطات متعددة ناجمة عن تضارب المتطلبات بين المنزل و العمل، مما يؤثر على استقرارها النفسي، وأحيانا على إنتاجيتها المهنية.[2]

و قد أكدت دراسات سوسيولوجية حديثة أن المرأة العاملة كلما تحملت أدوارا أكثر سواء داخل الأسرة كزوجة وأم ، أو خارجها كموظفة زادت احتمالات تعرضها لضغوطات نفسية و تنظيمية ، بسبب التضارب الزمني والوظيفي بين هذه الأدوار ، وهذا ما اظهرته دراسة ميدانية أجريت بوهران حيث عبرت نسبة كبيرة من النساء العاملات عن شعورهن بالإرهاق والصراع الداخلي نتيجة محاولة التوفيق بين أدوار متضاربة ومتزامنة في الزمن نفسه[3]

1. وقد بينت دراسات ميدانية اجريت في السياق العربي أن النساء العاملات يواجهن مستويات أعلى من الإرهاق والتعب مقارنة بغير العاملات، كما أن هذا التعدد في الأدوار يؤدي إلى تراجع في جودة بعض المهام سواء على المستوى المهني أو الأسري[3].
2. إن هذا الوضع يفرض على المرأة ضرورة تبني استراتيجيات تنظيمية محددة، مثل تقسيم الوقت، وتفويض المهام، والاعتماد على الدعم الإجتماعي ، خاصة من الزوج والعائلة) ، وذلك لمحاولة تحقيق الحد الأدنى من التوازن ، رغم أن تلك الإستراتيجيات غالبا ما تكون عفوية وغير ممنهجة، ما يزيد من تعقيد الوضعية.

المطلب الثاني:تأثير الحياة الزوجية على الأداء المهني

---

[1] بارسونز تالكوت،النظام الإجتماعي ،ترجمة فؤاد زكريا، دار المعارف، القاهرة ، 1970، ص 64.

[2] بوالريش كريمة، تعدد أدوار المرأة العاملة بين التوفيق و التقصير ، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة وهران ، مجلة العلوم الإجتماعية و الإنسانية، جامعة وهران ، 2019، ص 86،85.

1. نادية خليل، تعدد أدوارالمرأة العاملة و تأثيرها على التوازن الأسري، دراسة ميدانية على عينة من العاملات في الجزائر العاصمة ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، 2017، ص 122 [3]

تلعب الحياة الزوجية دورا محوريا في تشكيل المسار المهني للمرأة المتزوجة ، إذ أنها لا تؤثر فقط على ظروفها الشخصية ، بل تمتد لتنعكس على أدائها داخل المحيط المهني. فالعلاقة بين الحياة الأسرية والعمل هي علاقة جدلية، يحكمها التوازن والاختلال في الأدوار ، ومدى الدعم الذي تتلقاه المرأة داخل الأسرة.[1]

من وجهة نظر علم الاجتماع التنظيمي ، يعد الأداء المهني نتاجا لتفاعل عدة عوامل نفسية، واجتماعية، وتنظيمية، والحياة الزوجية تمثل عنصرا فاعلا ضمن هذه المنظومة ، خصوصا بالنسبة للمرأة . فوجود مسؤوليات أسرية متشابكة، مثل رعاية الأطفال ، والاهتمام بشؤون المنزل ، والتفاعل الزوجي، قد يؤدي إلى تشتت الانتباه والضغط النفسي وهو ما قد يضعف من فعالية المرأة في أداء واجباتها المهنية ، لاسيما إذا كانت تفتقر إلى نظام دعم داخل الأسرة أو بيئة العمل.[1]

وقد أوضحت دراسة قامت بها نورة خريس حول تأثير الأسرة على أداء المرأة العاملة أن أكثر من 65% من النساء العاملات يعانين من ضعف التركيز والرضا الوظيفي نتيجة الخلافات الأسرية ، أو عدم تعاون الزوج في الأعباء المنزلية . كما بينت أن النساء اللواتي يحظين بعلاقات زوجية مستقرة وداعمة، يظهرن أداء مهنيا أعلى ، ومعدلات أقل من الغياب أو التأخر عن العمل[2]

إضافة إلى ذلك، تطرقت دراسات أخرى إلى مفهوم "نقل التوتر" أي انتقال الضغوط من مجال الحياة الزوجية إلى المجال المهني، حيث تؤثر النزاعات المنزلية أو غياب التفاهم الأسري على المزاج العام للعاملة، مما ينعكس على تفاعلها مع زملائها، وقدرتها على اتخاذ القرارات أو الالتزام بالمهام في وقتها المحدد[3]

أما من زاوية علم اجتماع التنظيم، فإن ضغط الأدوار المزدوجة قد يؤدي إلى "انخفاض الولاء التنظيمي"، خاصة في ظل غياب مرونة زمنية من المؤسسة أو عدم تفهم الإدارة الخصوصيات المرأة المتزوجة ، مما يجعلها في حالة من الشعور بالعجز أو الذنب الدائم تجاه أحد المجالين العمل أو الأسرة.[4]

وعليه فإن تأثير الحياة الزوجية على الأداء المهني ليس سلبيا دائما، بل يعتمد على طبيعة العلاقة داخل الأسرة ، وعلى مدى توفر الدعم العاطفي والمادي والتنظيمي [5]، وهو ما يستدعي في المقابل أن تتبنى المؤسسة سياسات مرنة

---

[1] بن عائشة سعاد، المرأة العاملة وتوازن الأدوار بين العمل والأسرة ، دراسة سوسيولوجية مجلة العلوم الإجتماعية ، جامعة الجزائر 2 ، ص 144.

[2] بن يوسف نوال ، الإرهاق الزمني وتأثيره على الصحة النفسية للمرأة العاملة ، مجلة دراسات إجتماعية، جامعة باتنة ، ص67، 2016.

[3] بن يوسف نوال ، الإرهاق الزمني وتأثيره على الصحة النفسية للمرأة العاملة ، مجلة دراسات إجتماعية، جامعة باتنة ، ص67، 2016.

[4] بن عودة سامية ، صعوبات تنظيم الوقت لدى النساء العاملات ، دراسة ميدانية مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية ، جامعة مستغانم ،ص 75، 2020.

[5] بن عودة سامية ، صعوبات تنظيم الوقت لدى النساء العاملات ، دراسة ميدانية مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية ، جامعة مستغانم ،ص 75، 2020.

تؤخذ بعين الاعتبار ظروف النساء العاملات، من خلال أنظمة دوام مرنة، أو دعم الأمومة، أو توفير حضانات داخلية لأبناء العاملات.[1]

المطلب الثالث:إنعكاسات الأعباء اليومية على تنظيم الوقت:

يشكل تنظيم الوقت أحد أبرز التحديات التي تواجهها المرأة المتزوجة العاملة ، خاصة في ظل تعدد المهام اليومية وتداخل المسؤوليات ما بين العمل والأسرة. فالأعباء اليومية لا تتوزع فقط بين مهمة العمل الخارجي ومهام المنزل، بل تشمل أيضا الجوانب النفسية ، والعاطفية، والاجتماعية ، وهو ما ينتج ضغطا مضاعفا على زمنها الشخصي، وتشير الدراسات في علم إجتماع التنظيم إلى أن المرأة، بخلاف الرجل ، تضطر إلى تقسيم وقتها بين مجالين رئيسيين يتطلبان جهدا متواصلا المجال المهني الذي يتطلب الالتزام والانضباط ، والمجال الأسري الذي يحتاج إلى رعاية وتدبير. وغالبا ما يتم ذلك على حساب أوقات الراحة ، أو التكوين الذاتي أو الحياة الإجتماعية للمرأة[2]

وقد بينت دراسة للباحثة هيفاء غلاب أن 72%% من النساء العاملات يعانين من ضيق الوقت المزمن ، بسبب تراكم المهام غير القابلة للتأجيل ، مثل الإهتمام بالأطفال، الطهي، التنظيف، إلى جانب متطلبات الوظيفة ، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى الاعتماد على التخطيط الآلي أو ردود الفعل بدلا من التخطيط المسبق، وهو ما ينعكس سلبا على جودة الأداء و الراحة النفسية [3]كما أن عدم التوازن الزمني الناتج عن الأعباء اليومية ينعكس على مستويات الإرهاق البدني والعقلي ويؤدي إلى فقدان السيطرة على الوقت الشخصي، وهي ظاهره تعرف في علم الاجتماع التنظيمي

ب " الإرهاق الزمني"، هذا المفهوم يشير إلى الحالة التي يصبح فيها الزمن غير كافي لتلبية متطلبات الأدوار ، مما يدفع المرأة إلى التضحية بجزء من احتياجاتها الأساسية كالنوم، أو الراحة ، أو الترفيه.[3]

في السياق ذاته، تؤكد الباحثة سامية بن عودة أن تراكم الأعباء اليومية يجعل من الوقت عنصرا نادرا ونفيسا، ويؤدي إلى اضطراب في الأولويات، حيث تقدم المهام العائلية أحيانا على المهام المهنية أو العكس ، وفقا لطبيعة الضغوط اليومية، مما يجعل تنظيم الوقت عملية ديناميكية ومعقدة 10 تحتاج إلى مهارات عالية وإسناد من البيئة الاجتماعية.[4]

---

[1] بوقرة فتيحة ، الضغوط المهنية و الوقت عند المرأة العاملة ، دراسة ميدانية. مجلة علم الاجتماع و التنظيم ، جامعة الجزائر 2، ص 98، 2017.

[2] غلاب هيفاء،المرجع سبق ذكره، ص121.

[3] بن يوسف نوال ، المرجع سبق ذكره،ص 69.

إن هذه الوضعية تبرز الحاجة إلى تبني إستراتيجيات واضحة في إدارة الوقت من طرف المرأة ، مثل التخطيط الأسبوعي ، تحديد الأولويات ، التفويض، والاستعانة بالتكنولوجيا ، إلا أن ذلك يتطلب بدوره توعية ومرافقة، سواء من المحيط الأسري أو المؤسسي.

المبحث الثاني: معوقات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات.

المطلب الأول: الضغوط الأسرية والإجتماعية وعلاقتها بالتنظيم الزمني

تعد الضغوط الأسرية والاجتماعية من أبرز العوامل المؤثرة في قدرة المرأة المتزوجة العاملة على تنظيم وقتها بكفاءة . حيث تتداخل الأدوار التي تقوم بها داخل الأسرة ، كزوجة، وأم، وراعية لشؤون المنزل، مع المتطلبات الاجتماعية المرتبطة بعلاقات القرابة، والجيرة، والأنشطة المجتمعية، مما يقيد هامش التصرف الزمني المتاح لديها،

وتؤكد الأدبيات السوسيولوجية أن هذه الضغوط لا تنبع فقط من كم المهام المطلوبة ، بل من الانتظارات الثقافية والاجتماعية التي تلزم المرأة بضرورة النجاح في كل الأدوار دون تقصير، وهو ما يضعها في حالة صراع دائم بين المسؤوليات العائلية والمهنية[1]،وفي دراسة ميدانية قامت بها الباحثة سميرة مخلوف على عينة من النساء العاملات في الجنوب الجزائري ، تبين أن أكثر من 68% من المشاركات أشرن إلى أن التزامات الأسرة والضغوط الاجتماعية المرتبطة بالمناسبات والتقاليد تعيق قدرتهن على تنظيم الوقت، وتجبرهن أحيانا على تغيير أولوياتهن المهنية بسبب ضغوط الأسرة والمجتمع.[2]

كما أن غياب الدعم من الشريك، أو النظرة النمطية التي تقلل من قيمة عمل المرأة خارج البيت، يخلق ضغوطا نفسية تضاعف من صعوبة التخطيط الزمني، وتؤدي إلى استخدام الوقت بشكل اضطراري وليس استراتيجي، مما ينعكس سلبا على الأداء وجودة الحياة.

المطلب الثاني:المعوقات التنظيمية داخل بيئة العمل

تشكل المعوقات التنظيمية داخل المؤسسة عائقا حقيقيا أمام قدرة الموظفة المتزوجة على إدارة وقتها بشكل فعال. وتشمل هذه المعوقات عدة مظاهر، اهمها الروتين الإداري، ضعف التخطيط المؤسسي غياب العدالة في توزيع المهام، وعدم مراعاة الفوارق الاجتماعية داخل المؤسسة ، خاصة تلك المتعلقة بالنساء المتزوجات.[1]

[1] عبد القادر أمينة ، مرجع سبق ذكره، ص 103

وتشير نظريات التنظيم الإجتماعي إلى أن بنية المؤسسة تلعب دورا كبيرا في تشكيل سلوك الأفراد داخلها. فإذا كانت هذه البنية جامدة، تفتقر إلى المرونة و العدالة ، فإنها تعيق الأداء وتزيد من الضغط الزمني على العاملات، خصوصا المتزوجات اللواتي يحملن مسؤوليات إضافية خارج العمل[1]

وتوضح دراسة أجرتها الباحثة جميلة ناصري في بيئة العمل الإداري أن أغلب الموظفات عبرن عن عدم رضاهن بسبب تحميلهن مهام إضافية دون تقدير لوضعهن الأسري ، وغياب نظام واضحلتوزيع الأعباء بناء على الخصوصيات الاجتماعية، وهو ما يؤثر على قدرتهن على التخطيط وتنظيم الوقت داخل وخارج المؤسسة[2]

إن عدم إشراك المرأة في اتخاذ القرار، وتأخير الإجتماعات لما بعد وقت الدوام، أو التغييرات الفجائية في المهام ، هي كلها مؤشرات على بيئة تنظيمية طاردة تفتقر إلى البعد الإنساني في التسيير، ما يضعف .. الحافزية ويجعل تنظيم الوقت مستحيلا في بعض الحالات[3]

إن عدم إشراك المرأة في اتخاذ القرار، وتأخير الإجتماعات لما بعد وقت الدوام، أو التغييرات الفجائية في المهام ، هي كلها مؤشرات على بيئة تنظيمية طاردة تفتقر إلى البعد الإنساني في التسيير، ما يضعف .. الحافزية ويجعل تنظيم الوقت مستحيلا في بعض الحالات

المطلب الثالث: غياب الدعم المؤسسي وتأثيره على إدارة الوقت

يعد الدعم المؤسسي من أهم العوامل التي تساعد المرأة العاملة المتزوجة على التوفيق بين أدوارها المختلفة ، وتنظيم وقتها بكفاءة . وعندما يغيب هذا الدعم تصبح المرأة عرضة لمزيد من الضغوط والتشتت الزمني مما ينعكس سلبا على أدائها المهني و استقرارها الأسري، يشمل الدعم المؤسسي عدة أبعاد مثل: مرونة أوقات العمل، توفير حضانات لأبناء العاملات، إجازات مرنة، التقدير المعنوي، وتفهم الإدارات للخصوصية الإجتماعية للمرأة المتزوجة

و عندما تكون هذه العناصر غائبة، تزداد معاناة الموظفة في محاولتها التوفيق بين التزاماتها.

وقد أظهرت دراسة الباحثة أسماء بن جلول أن المؤسسات التي تطبق سياسات مرنة في التعامل مع النساء، خاصة المتزوجات، تسجل معدلات أعلى في الانتاجية، وانخفاضا ملحوظا في نسب الغياب والتوتر المهني، في مقابل مؤسسات تفتقر لمثل هذه الآليات، حيث ترتفع معدلات الإرهاق و الفشل في تنظيم الوقت[1]، ومن منظور سوسيولوجي، يعكس غياب الدعم المؤسسي استمرار النظرة الذكورية داخل المنظمات حيث لا تزال الأدوار الأسرية تعد عبئا خاصا

---

[1] مخلوف سميرة ، الضغوط الإجتماعية والأسرية وأثرها على تنظيم الوقت لدى المرأة العاملة ، مجلة 12علوم الإنسان والمجتمع ، جامعة ورقلة،ص 89، 2020.

[2] عبدي سامية ، المرأة العاملة في البيئة البيروقراطية ، دراسة في معيقات التنظيم ، مجلة الإدارة و التنظيم ، جامعة الجزائر، ص 133، 2017.

[3] ناصري جميلة ، العوامل التنظيمية المؤثرة على تنظيم الوقت لدى المرأة العاملة ، مجلة اقتصاديات الأعمال و التسيير ، جامعة المسيلة، ص 60، 2018.

على المرأة ، بدلا من أن تؤخذ بعين الإعتبار ضمن السياسات التنظيمية ، وهو ما يعمق الإقصاء الهيكلي للمرأة داخل بيئة العمل.

المبحث الثالث :الإستراتيجيات الفعالة لإدارة الوقت في الجانب العملي

المطلب الأول: آليات ضبط الوقت المهني كمدخل لتحقيق الفعالية الوظيفية لدى الموظفات

تسعى الموظفة المتزوجة إلى اعتماد جملة من الاستراتيجيات لتنظيم وقتها المهني بما يضمن تحقيق الفعالية في الأداء الوظيفي وتقليل الضغوط المرتبطة بالمهام اليومية. من أبرز هذه الاستراتيجيات: تحديد الأولويات، حيث تعمل الموظفة على ترتيب المهام حسب أهميتها ودرجة استعجالها، مما يسمح لها بالتركيز على الأنشطة الجوهرية ذات القيمة المضافة؛ ثم تخطيط اليوم المهني مسبقًا، إما من خلال جداول تنظيمية أو قوائم مهام، وهو ما يسهم في استغلال الوقت بكفاءة وتفادي التشتت. كما تلجأ العديد من الموظفات إلى تفويض بعض المهام البسيطة عند توفر الإمكانية، بهدف التخفيف من العبء المهني، إلى جانب تخصيص أوقات محددة للرد على البريد الإلكتروني أو الاتصالات لتفادي الانقطاعات المتكررة التي تؤثر سلبًا على التركيز والإنتاجية. ومن الاستراتيجيات الأخرى أيضًا تجنب التأجيل من خلال الالتزام بمهل زمنية محددة لإنجاز كل مهمة، الأمر الذي يعزز الانضباط الذاتي والاحترافية في العمل. وقد أشارت الباحثة حمداني فاطمة الزهراء إلى أن الموظفات الناجحات غالبًا ما يتبنين أساليب تنظيمية مرنة تعتمد على التوازن بين متطلبات العمل وضغوط الحياة الأسرية، مما يمنحهن قدرة على التأقلم وتحقيق الأهداف المهنية دون الإخلال بالأدوار الاجتماعية الأخرى[2].

المطلب الثاني:إستراتيجيات التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة.

تمثل القدرة على التوفيق بين العمل والأسرة حجر الزاوية في حياة المرأة العاملة المتزوجة. ويتطلب هذا التوازن اعتماد إستراتيجية تشمل التخطيط الزمني، التواصل الفعال مع الشريك، وإعادة توزيع الأدوار داخل الأسرة بما يخفف العبء عنها.

تشير نظرية دور الأدوار إلى أن الصراع بين الأدوار المختلفة التي تلعبها المرأة قد يؤدي الى الإجهاد وفقدان السيطرة الزمنية ، إذا لم يتم التحكم فيه من خلال وضوح الحدود الزمنية والمهام[1]، ومن هنا تبرز أهمية التفاوض داخل الأسرة، حيث يمكن للمرأة أن تعيد ترتيب التزاماتها بشكل مرن من خلال تعاون الزوج أو أفراد العائلة.

كما تظهر الأدبيات التنظيمية أن التوفيق الناجح بين المجالين يتطلب عقلية مرنة، وقدرة على الفصل بين السياقات، بحيث لا تؤثر المشكلات المهنية على الحياة الخاصة، والعكس صحيح. وهنا تلعب القدرة على الفصل بين الأدوار دورا كبيرا في تنظيم الوقت وتقليص الصراع الداخلي.[1]

وتوضح الباحثة ليلى مرزوقي في دراستها حول التوازن المهني والأسري، أن المرأة العاملة المتزوجة في الجزائر غالبا ما تلجأ إلى تقنيات ذاتية مثل التناوب في المهام أو تقليص الالتزامات الاجتماعية الثانوية من أجل تحقيق التوازن بين المجالين، وهو ما يعزز شعورها بالتحكم الزمني[2]

المطلب الثالث:دور المؤسسات في دعم المرأة العاملة زمنيا

لا يمكن الحديث عن إدارة فعالة للوقت دون التطرق إلى الدور الحيوي الذي تلعبه المؤسسة في توفير بيئة مشجعة ومحفزة، تمكن المرأة من تنظيم وقتها بشكل فعال. فالدعم المؤسسي هو أحد المقومات الأساسية التي تساعد المرأة المتزوجة على التوفيق بين مسؤوليتها المتعددة.[3]

ويتمثل هذا الدعم في اعتماد نظام عمل مرن كالدوام الجزئي أو التوقيت القابل للتفاوض)، و أيضا تخصيص إجازات أسرية مرنة ويوفر خدمات حضانة أطفال داخل المؤسسات، والتقليص من ساعات العمل للنساء الحوامل أو الأمهات الجدد، حيث يقوم بتشجيع ثقافة تنظيمية داعمة تراعي التوازن الأسري.

وقد أظهرت دراسات سوسيولوجية أن المؤسسات التي تتبنى هذه السياسات تسجل ارتفاعا في 20 الانتاجية وانخفاضا في معدلات الإرهاق والاحتراق المهني بين النساء العاملات[3].

وتؤكد دراسة ياسمين بوعلام أن النساء العاملات في مؤسسات[4] تسمح بالمرونة في الدوام عبر تقنيات العمل الهجين (حضوري وعن بعد عبرن عن قدرة أعلى في تنظيم وقتهن، مقارنة بزميلاتهن في المؤسسات صارمة ذات طابع بيروقراطي

ويظهر الواقع أن غياب هذه السياسات لا يؤثر فقط على إنتاجية المرأة ، بل يساهم في تقليص دافعيتها ويدفعها أحيانا الى التفكير في الإنسحاب من سوق العمل وهو ما يعد خسارة للمؤسسة، ولمجتمع العمل بصفه عامة.[5]

---

1. بن جلول أسماء ، دور الدعم المؤسسي في تحسين التوازن بين العمل و الأسرة لدى المرأة العاملة ، مجلة العلوم الإجتماعية و الإنسانية ، جامعة بسكرة ، ص 91، 2021.
2. قريشي نسرين ، نظرية الأدوار وتطبيقاتها في تحليل صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ، مجلة الفكر الإجتماعي ، جامعة الجزائر 2 ، ص 23، 2017.
3. مرزوقي ليلى التوازن بين العمل والأسرة لدى المرأة الجزائرية العاملة ، مجلة علم الاجتماع و التنمية، جامعة تبسة ، ص70، 2017.
4. نكاع مريم ، أثر السياسات المؤسسية على إدارة الوقت لدى الموظفات ، مجلة الإدارة و التنظيم ، جامعة الجزائر 3 ، ص 55، 2022.
5. بوعلام ياسمين ، مدى فاعلية الترتيبات المؤسسية في دعم المرأة العاملة ، مجلة قضايا العمل و التنظيم ، جامعة مستغانم، ص 102، 2019.

خاتمة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل تبين أن إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات عملية معقدة، تتداخل فيها أبعاد شخصية، أسرية ومهنية. فالتوازن بين العمل والأسرة يعتمد على وعي المرأة بمهارات التنظيم، ومدى قدرتها على مواجهة الضغوط اليومية، إلى جانب دور المؤسسة في توفير دعم تنظيمي ملائم. كما مهد هذا الإطار النظري لفهم أعمق للواقع الميداني، الذي سيتم سنتناول تجارب الموظفات واستراتيجية حياتهن في التوفيق بين الأدوار

الفصل الرابع: الجانب الميداني

منهج الدراسة

تقنية الدراسة

مجتمع البحث وعينة الدراسة

مجالات الدراسة:المجال الزماني و المكاني

صعوبات الدراسة

تحليل نتائج الدراسة

مناقشة الفرضيات و الدراسات السابقة

الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع

منهج الدراسة:

يعد المنهج في البحث العلمي الأداة الأساسية التي يعتمد عليها الباحث لدراسة الظواهر وتحليلها بطريقة علمية منظمة، فالمنهج هو المسلك أو السبيل الموصل إلى الحقيقة، وهو نسق من القواعد الواضحة والإجراءات التي يستند عليها الباحث في سبيل الوصول إلى نتائج علمية، أما بالنسبة لدراستنا فقد استعملنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف على أنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميا عن طريق جمع البيانات ومعلومات معينة من الظاهرة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، حيث يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع ويصفها وصفا دقيقا.[1]

تقنية الدراسة: تعتبر مرحلة جمع البيانات من أهم مراحل البحث العلمي، حيث أنها تعني الوسيلة التي يجمع بها المعلومات اللازمة للإجابة عن أسئلة البحث، وقد يستخدم الباحث أكثر من طريقة أو أداة لجمع المعلومات حول مشكلة الدراسة، ويجب عليه ان يقرر مسبقا الطريقة المناسبة لدراسته، وأن يكون ملما بالأدوات والأساليب المختلفة لجمع المعلومات لأغراض البحث العلمي، وفي حالة دراستنا ومع المنهج المستخدم فيها فقد استعنا فقط بالاستمارة المتمثلة على أنها من أكثر الأدوات استخداما في الدراسات الإجتماعية لكونها توفر الجهد من حيث أنها لا تتطلب عددا كبيرا من الباحثين،[2] وقد قسمت الإستمارة إلى أربع محاور:[2]

المحور الأول: يشمل البيانات الشخصية التي تميز أفراد عينة الدراسة،ويتضمن ستة أسئلة تمحورت حول: السن، السكن مع أسرة أو سكن مستقل، عدد الأبناء، عدد الأبناء المتمدرسين، والخبرة المهنية، و عدد أيام العمل في الأسبوع

المحور الثاني: يدور حول استراتيجيات إدارة الوقت الخاص بالعمل

المحور الثالث: يختص بإستراتيجيات إدارة الوقت الخاص بالأسرة

المحور الرابع: أما بخصوص المحور الأخير فقد جمعنا بين كلا المهامين العملي و المنزلي و كان تحت عنوان"استراتيجيات التوفيق في إدارة الوقت ما بين المهام المهنية والمنزلية.

---

[1] عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وأبو سمرة، كايد، البحث العلمي: مفاهيمه، أدواته، وأساليبه. عمان: دار الفكر،ص 195،(2005).

[2] محمد عبد الجبار خندقجي،نواف عبد الجبار،مناهج البحث العلمي منظور تربوي معاصر،ط1،الأردن،عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع،ص 124،(2012).

مجتمع البحث وعينة الدراسة:

يشير معنى مجتمع الدراسة إلى جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة، و يتكون مجتمع الدراسة عادة من عناصر ومفردات. كما يشير مجتمع الدراسة إلى المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة، وقد شمل مجتمع البحث 91 أستاذة متزوجة على المستوى كلية العلوم الإجتماعية لجامعة وهران 2 محمد بن أحمد[1]، أما بالنسبة إلى العينة فهي عبارة عن مجتمع البحث تعبر عن أفراد أو مفردات مختارة للدراسة والتحليل من أجل الاستدلال على خصائص المجتمع الذي أخذت العينة منه، وفي دراستنا قد اعتمدنا على العينة القصدية، و هي عينة يتم اختيارها بشكل مقصود وغير عشوائي من قبل الباحث، حيث يختار الأفراد بناءا على معايير للعينة التي تتعلق بالبحث، و بالتالي فقد اعتمدنا في دراستنا على 74 عينة[1]

مجالات الدراسة:

المجال الزمني: فكانت ممتدة ما بين 1 ديسمبر 2024، إلى غاية 3 جوان 2025

المجال المكاني: انحصرت الحدود المكانية للدراسة لكلية العلوم الأج مجمع أستاذ طالب مراد سليم .**IGMO**

صعوبات الدراسة:[2]

1. صعوبة في الحصول على عدد كاف من الموظفات المتزوجات الراغبات في ملء الإستمارة ، و ذلك يكون إما بسبب ضغط العمل أو لم يرغبوا في الإجابة.
2. واجهنا صعوبة في إختيار الوقت المناسب لتوزيع الإستمارات ، هذا ما جعلنا أن نحدد مواعيد تناسب ظروفهن سواء خلال فترات الإستراحة أو بعد إنتهاء الدوام.
3. واجهنا صعوبة في تحليل المعطيات التي تم جمعها ، حيث كان من الصعب تصنيف الإجابات و تنظيمها بشكل مناسب.

[1] عودة أحمد سليمان و الخليلي، خليل يوسف.(2000م).الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية،ط2 ،عمان دار الأمل للنشر والتوزيع،ص 159،(1992).

[2] عودة أحمد سليمان والخليلي، خليل يوسف،المرجع سبق ذكره، ص 160.

4. عدم إرجاع عدد من الإستبيانات الموزعة أو تعبئتها بطريقة ناقصة مما قلل من حجم العينة الفعلية المستخدمة في التحليل.

تحليل نتائج الدراسة:

المحور الأول: البيانات الشخصية

الجدول رقم 01 يوضح توزيع العينة حسب السن:

السن	التكرار	النسبة المئوية%
سنة 35 أصغر أو تساوي	18	24%
سنة 35 أكبر من	56	76%
المجموع	74	100%

توزيع الموظفات المتزوجات حسب الفئات العمرية و يتضح من خلاله أن الفئة أكبر عددا هي 1 يمثل الجدول رقم 35 أصغر أو تساوي" في المقابل تمثل فئة.76% موظفة أي بنسبة 56 حيث بلغ عددهن "سنة 35 أكبر من" فئة و يشير هذا التوزيع إلى تركيز العينة بشكل أكبر .74 موظفة من أصل 18 فقط ما يعادل 24% نسبة " سنة ضمن الفئة العمرية أكبر سنا وهو ماقد يكون مرتبطا بطول فترة الخبرة في التوفيق بين العمل المهني و المن

الجدول رقم 02 يوضح توزيع العينة حسب السكن:

السكن	التكرار	النسبة المئوية%
مع أسرة الزوج	09	12%
سكن مستقل	65	88%
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 02 توزيع أفراد العينة حسب نمط السكن، حيث تبين أن أغلب الموظفات المتزوجات يعشن في سكن مستقل، بنسبة 88%، أي ما يعادل 65 موظفة، مقابل 12% فقط يعشن مع أسرة الزوج، وعددهن ت9 موظفات.

تعكس هذه النتائج أن العيش في سكن مستقل يمنح الموظفة المتزوجة مساحة أكبر من الحرية في تنظيم شؤونها اليومية، سواء داخل البيت أو خارجه. فوجودها في منزل خاص بها يساعدها على ترتيب وقتها حسب أولوياتها، دون تدخلات أو إلتزامات إضافية قد تفرضها الحياة في بيت العائلة. هذا النوع من الإستقلال يسهل عليها التوفيق بين العمل والتدبير المنزلي، لأنه يمنحها نوعا من الخصوصية و السيطرة على بيئتها الأسرية.

أما الموظفات اللواتي يعشن مع أسرة الزوج، فقد يواجهن صعوبات إضافية في ادارة الوقت بسبب تعدد المسؤوليات ووجود أفراد آخرين داخل نفس المسكن، مما يزيد من حجم الأعباء اليومية .كما أن هذا الوضع قد يؤثر على قدرتها في وضع جدول زمني منتظم ومتوازن بين مهام العمل وواجباتها المنزلية.يوضح الجدول رقم 02 توزيع أفراد العينة حسب نمط السكن، حيث تبين أن أغلب الموظفات المتزوجات يعشن في سكن مستقل، بنسبة88% ، أي ما يعادل 65موظفة، مقابل 12% فقط يعشن مع أسرة الزوج، وعددهن 09موظفات.

الجدول رقم 03 يوضح توزيع العينة حسب عدد الأبناء:

الأبناء	التكرار	النسبة المئوية%
عدد الأبناء	36	%49
بدون أبناء	08	%11
عدد الأبناء المتمدرسين	18	%24
دون أبناء متمدرسين	12	%16
المجموع	74	100%

من خلال نتائج الجدول رقم 03يتبين لنا أن أغلبية الموظفات المتزوجات لديهن أبناء حيث تمثلت بنسبة49% من مجموع العينة و هذا مايعكس حجم المسؤوليات الأسرية الملقاة على عاتقهن والتي يمكن أن يكون لها تأثير بشكل مباشر على قدرتهن في إدارة الوقت بين حياتهن المهنية و تدبير شؤون المنزل. كما تشير النتائج إلى أن 24% من

العينة لديهن أبناء في مراحل عمرية متغيرة وهو ما يزيد من تعقيد وصعوبة في الأعمال المنزلية نظرا لتنوع الحاجات والمتطلبات. في المقابل فقط 11%من العينة لايملكن أبناء و هي فئة من الممكن أن تكون أقل ضغطا فيما يتعلق بتوزيع الوقت بين الأدوار المهنية والأسرية.

إذن من خلال هذه المعطيات تبرز بوضوح أن عامل الأبناء يلعب دورا مهما في تحديد طبيعة استراتيجيات إدارة الوقت المتبعة من طرف الموظفات المتزوجات

الجدول رقم 04 يوضح توزيع العينة حسب الخبرة المهنية:

الخبرة المهنية	التكرار	**%** النسبة المئوية
1-4	15	20%
5-9	16	22%
فما فوق 10	43	58%
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 04 على مدى تنوع الخبرة المهنية لدى أفراد العينة. فقد أبرزت النتائج أن أكبر نسبة من الموظفات المتزوجات بنسبة 58% يمتلكن خبرة مهنية تفوق عشر سنوات و هو مايدل على أنهن قد اكتسبن تجارب و خبرات كافية في مجال العمل و قد تكون لديهن استراتيجيات أكثر نضجا في التعامل مع ضغط الوقت و تعدد المهام. و في المقابل نرى أن 22% من العينة لديهن خبرة متوسطة تتراوح مابين 5 إلى 9 سنوات بينما تمثل فئة الخبرة القليلة (من سنة إلى أربع سنوات) نسبة 20% ما يعني أنها في طريق لإكتساب الخبرة فيما يخص التوفيق بين العمل و المنزل و هذا يتوقف على مدى ذكائها و فطنتها و مهاراتها في محاولة إيجاد الحلول و الإستراتيجيات

إذن هذه المؤشرات تعني أن تنوع الخبرات يمكن أن يعكس تنوعا في الكفاءات و القدرات على التخطيط و التنظيم. و بالتالي فإن الخبرة المهنية قد تكون أحد العوامل المساعدة في تحقيق توازن أفضل بين متطلبات الحياة المهنية و الحياة الأسرية.

الجدول رقم 05 يوضح توزيع العينة حسب عدد العمل في الأسبوع:

عدد العمل في الأسبوع	التكرار	% النسبة المئوية
يوم	03	04%
يومان	21	28%
ثلاثة أيام	21	28%
أكثر من ذلك	29	40%
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 5 توزيع أفراد العينة حسب عدد أيام العمل في الأسبوع، حيث أظهرت النتائج أن 40% من الموظفات يعملن أكثر من ثلاثة أيام أسبوعيًا، وهي النسبة الأكبر ضمن العينة، تليها نسب متساوية لفئتي من يعملن يومين أو ثلاثة أيام بنسبة 28% لكل منهما، بينما كانت أقل نسبة لمن يعملن يومًا واحدًا فقط بنسبة 4%.

تشير هذه المعطيات إلى وجود تباين واضح في عدد أيام العمل بين الموظفات المتزوجات، ما يؤثر بشكل مباشر على قدرتهن في التوفيق بين المهام المهنية ومتطلبات الحياة المنزلية. فكلما زادت أيام العمل، زادت معها التحديات التي تواجهها المرأة في تنظيم وقتها، خاصة في ظل الأعباء المرتبطة بتدبير شؤون المنزل، مثل العناية بالأبناء، الطبخ، التنظيف وغيرها من المسؤوليات اليومية، والتي تتطلب وقتًا وجهدًا إضافيًا.

من جهة أخرى، فإن توزيع أيام العمل يرتبط أيضًا بدرجة الخبرة المهنية لدى الموظفة. فغالبًا ما يتم تكليف ذوات الخبرة الأكبر بعدد أكبر من أيام العمل، نتيجة الاعتماد عليهن بشكل أكبر داخل المؤسسة. هذا يعني أن المرأة ذات الخبرة الطويلة قد تواجه عبئًا مضاعفًا، حيث تُطالب بتأدية مهامها المهنية المكثفة، وفي الوقت نفسه، لا يمكنها التغافل عن واجباتها العائلية والمنزلية، ما يفرض عليها ضرورة استخدام استراتيجيات دقيقة في إدارة وقتها لتتمكن من التوازن بين الجانبين.

أما الموظفات اللواتي يعملن لعدد أقل من الأيام، فقد يكنّ في بداياتهن المهنية أو يشغلن مناصب تتيح لهن مرونة أكبر في توزيع العمل، ما يمنحهن وقتًا أوسع للاهتمام بشؤون المنزل. ورغم ذلك، فإن هذا لا يعني غياب الضغوط، بل تختلف فقط طريقة تعامل كل فئة مع الوقت المتاح لها.

وبالتالي، فإن عدد أيام العمل الأسبوعي يُعد عاملًا مؤثرًا في تنظيم الحياة اليومية للموظفة المتزوجة، ويكشف عن مدى حاجتها لتخطيط جيد وفعّال يضمن لها تحقيق توازن معقول بين العمل والأسرة، خاصة في ظل الأدوار المتعددة التي تؤديها يوميًا.

المحور الثاني: إستراتيجيات إدارة الوقت الخاص بالعمل:

الجدول رقم 06 يوضح توزيع العينة حسب ساعات العمل المكلفة بها في الأسبوع:

ساعات العمل	التكرار	النسبة المئوية%
ساعات 6	15	21%
ساعات9	21	28%
ساعة 12	18	24%
أكثر من ذلك	20	27%
المجموع	74	100%

يظهر لنا الجدول رقم 06تفاوت في عدد ساعات العمل الأسبوعية بين أفراد العينة المدروسة، حيث بينت النتائج أن فئة الموظفات اللواتي يعملن 9ساعات أسبوعيا كانت النسبة الأعلى و قدرت ب 28%، تليها فئة اللواتي يعملن أكثر من 12 ساعة أسبوعيا بنسبة 27%، وهي نسبة عالية جدا تدل على وجود ضغط زمني كبير يتطلب الكثير من الجهد و قدرات و المهارات العالية في التنظيم و التخطيط. كما تمثل نسبة العاملات لمدة 12 ساعة أسبوعيا نسبة 24%، بينما لا تتجاوز نسبة اللواتي يعملن فقط 6 ساعات أسبوعيا نسبة 21%. تعكس هذه المعطيات أن غالبية الموظفات يعانين من ضغط الوقت الناتج عن ساعات العمل الطويلة ، و يمكننا القول أن الوقت هو العامل الأساسي هنا الذي يحدد كمية الضغط التي تواجهه الأساتذة سواء كان شديدا أم متوسطا أم قليلا. و هذا الأمر الذي يستدعي البحث في الطريقة التي تعتمدها هؤلاء النساء في الموازنة بين العمل المهني و متطلبات الحياة الأسرية، لاسيما في ظل التزامات منزلية وأسرية متعددة.

الجدول رقم 07 يوضح توزيع العينة حسب ساعات العمل الإضافية:

ساعات العمل الإضافية	التكرار	**%**النسبة المئوية
نعم	30	41%
لا	44	59%
المجموع	74	100%

يتبين لنا من هذا الجدول أن 41%من الموظفات يقمن بساعات عمل إضافية ، في المقابل نجد أن 59%لا يعملن خارج ساعات الدوام الرسمية .و هذا ما يدل على أن أغلبية الأساتذة يحاولن الحفاظ على توازن معين بين العمل والحياة الأسرية من خلال العمل في الساعات المطلوبة فقط لاغير، ماقد يعكس أنهم يقومون بإعطاء أهمية كبيرة للجانب الأسري بتخصيص وقت أكبر لتدبير شؤون المنزل و الأسرة .و من جهة أخرى ، يمكن أن نحلل نسبة 41% ممن يعملن لساعات إضافية بوجود ضغط مهني أو حاجة مالية تجبرهن بذلك، مما قد يؤدي إلى ضغط مزدوج بين المتطلبات المهنية والأسرية .

الجدول رقم 08 يوضح توزيع العينة حسب توزيع ساعات العمل حسب الظروف الأسرية:

ساعات العمل بحسب الظروف الأسرية	التكرار	**%** النسبة المئوية
نعم	48	65%
لا	26	35%
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 8 أن 65% من الموظفات أشرن إلى أن ساعات عملهن تُراعي ظروفهن الأسرية، في حين صرحت 35% بعدم استفادتهن من هذا النوع من المرونة.

هذه النتيجة تعكس وجود تفاوت في التعامل مع ظروف الأستاذات داخل المؤسسات، ويبدو أن الأستاذات ذوات الخبرة الطويلة هنّ الأكثر استفادة من هذه المرونة، نظرًا لمكانتهن المهنية واستقرارهن في العمل، مما يجعل الإدارة تتفهم وضعياتهن الأسرية بشكل أكبر، سواء من حيث توقيت العمل أو توزيع الحصص.

في المقابل، تواجه الأستاذات الحديثات في العمل صعوبات واضحة في هذا الجانب، إذ لا يتم دائمًا أخذ ظروفهن العائلية بعين الاعتبار، إما بسبب قلة خبرتهن أو لأنهن لم يكتسبن بعد المكانة التي تُمكّنهن من التفاوض على مواعيد العمل. هذا ما يجعل تنظيم وقتهن أكثر تعقيدًا، خاصة مع أدوارهن الجديدة كزوجات أو أمهات، وبالتالي، تُظهر هذه المعطيات أن الخبرة المهنية لا تقتصر فقط على الجانب المعرفي أو المهني، بل تلعب دورًا مهمًا في تمكين الأستاذة من التمتع ببعض الحقوق غير الرسمية، مثل مراعاة ظروفها الأسرية، مما يساعدها على تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية

الجدول رقم 09 يوضح توزيع العينة حسب مراعاة ظروف الأسرة من خلال توزيع برنامج العمل :

مراعاة الإدارة للظروف الأسرية	التكرار	**%**النسبة المئوية
نعم	38	%51
لا	36	%49
المجموع	74	100%

يبين لنا الجدول أن %51من الموظفات أقررن بأن برنامج العمل يراعي ظروفهن الأسرية ، مقابل %49أشرن إلى نفي ذلك، هذه النسبة المتقاربة تعكس وجود تباين كبير في تطبيق مبدأ مراعاة الظروف الشخصية داخل المؤسسات . كما يظهر الجدول أن هناك غيابا لسياسات تنظيمية موحدة تراعي خصوصية المرأة المتزوجة العاملة، ما يستدعي التفكير في إجراءات تنظيمية أكثر إنصافا لتوفير بيئة عمل مرنة و مستجيبة لمتطلبات الحياة الأسرية .

الجدول رقم 10 يوضح توزيع العينة حسب تخصيص الوقت لتحضير الدروس أثناء أيام الراحة :

تحضير الدروس في أيام الراحة	التكرار	**%** النسبة المئوية
نعم	48	%65
لا	26	%35
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 10 أن 65% من الأستاذات المتزوجات يقمن بتحضير دروسهن خلال أيام الراحة، في حين أن 35% لا يقمن بذلك، وهذا الفرق يُمكن تفسيره بعدة عوامل متداخلة. أولًا، الأستاذات اللواتي يحضّرن دروسهن في أوقات الراحة غالبًا ما يكنّ أكثر تنظيمًا في إدارة وقتهن، أو لديهن وعي أكبر بأهمية الاستعداد المسبق، رغم انشغالاتهن المنزلية. كما قد يكون الدافع وراء ذلك هو شعورهن بالمسؤولية المهنية أو الضغط المرتبط بعدد ساعات العمل الكبير، ما يجعلهن يُضحّين بجزء من وقت الراحة لضمان سير العمل دون تقصير.

في المقابل، الأستاذات اللواتي لا يُخصّصن أيام الراحة للتحضير، فقد يعود ذلك إلى عدة أسباب، منها تراكم المهام المنزلية التي تستهلك أغلب وقتهن، خصوصًا إذا كنّ أمهات لأبناء في أعمار صغيرة أو يعشن دون دعم فعلي داخل الأسرة. كما يمكن أن تكون ظروفهن المهنية أقل ضغطًا، سواء من حيث عدد الساعات أو نوعية المهام، مما لا يفرض عليهن الحاجة للتحضير خارج أوقات العمل الرسمية.

ومن جهة أخرى، يُحتمل أن تكون الخبرة المهنية عاملاً فارقًا أيضًا. فالأستاذات ذوات الخبرة غالبًا ما يمتلكن مخزونًا معرفيًا ومنهجيًا يساعدهن على التحضير بسرعة أو بفعالية أكبر، ما يجعل التحضير خارج أوقات العمل أقل إرهاقًا لهن. بينما تجد الأستاذات الجديدات أنفسهن بحاجة إلى وقت أطول للتحضير، لكن يصعب عليهن إيجاد هذا الوقت بسبب ضعف القدرة على تنظيم المهام أو لغياب الدعم الأسري الكافي.

بالتالي، فإن الفروقات الظاهرة في هذا الجدول لا تعكس فقط قرارات شخصية، بل هي نتيجة لاختلاف في الظروف الأسرية، وضغط العمل، وطبيعة الخبرة المهنية، ومدى قدرة كل أستاذة على الموازنة بين الأدوار المختلفة في حياتها اليومية.

الجدول رقم 11 يوضح توزيع العينة حسب تأثير الإرتباطات الأسرية على المردود المهني :

تأثير الارتباطات الأسرية على المردود المهني	التكرار	**%** النسبة المئوية
نعم	39	%53
لا	35	%47
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 11 أن 53% من الأستاذات المتزوجات صرّحن بأن الارتباطات الأسرية تؤثر على مردودهن المهني، في حين ترى 47% أن هذه الارتباطات لا تؤثر على عملهن.

هذا التفاوت يعكس اختلافًا في الظروف التي تعيشها كل أستاذة، خاصة من حيث حجم المسؤوليات داخل الأسرة، وعدد الأبناء، والدعم المتوفر من الزوج أو أفراد العائلة. فالنساء اللواتي يشعرن بتأثير الالتزامات العائلية على أدائهن في العمل غالبًا ما يكنّ محاصرات بكثرة المهام اليومية، سواء المرتبطة بتربية الأبناء، أو التدبير المنزلي، ما يجعلهن يعانين من ضغط مستمر قد يُؤدي إلى تشتت التركيز أو التعب النفسي والجسدي.

في المقابل، فإن الأستاذات اللواتي لم يُسجلن تأثيرًا واضحًا للارتباطات الأسرية، من المحتمل أنهن يملكن ظروفًا أكثر استقرارًا، مثل تقاسم الأعباء داخل المنزل، أو وجود أطفال كبار في السن لا يتطلبون عناية دائمة، أو حتى استفادتهن من نظام عمل مرن يُراعي ظروفهن.

من جانب آخر، قد يكون للخبرة المهنية دور في هذا التفاوت أيضًا، فالأستاذة ذات الخبرة الطويلة قد طوّرت آليات تنظيم محكمة تساعدها على تجاوز الضغط اليومي والتعامل مع التزاماتها بطريقة أكثر هدوءًا وكفاءة، بينما قد تجد الأستاذة الجديدة صعوبة في التكيف مع هذا التوازن، خاصة إذا كانت لا تزال في مرحلة بناء أسرتها أو بدون دعم كافٍ من محيطها.

وبالتالي، فإن الفرق المسجل في هذا الجدول يُبرز أن تأثير الارتباطات الأسرية ليس أمرًا ثابتًا، بل يرتبط بشكل مباشر بعدد من العوامل مثل حجم المسؤوليات، نوعية الدعم الأسري، الخبرة المهنية، وفعالية التنظيم الشخصي للوقت.

المحور الثالث:إستراتيجيات إدارة الوقت الخاص بالأسرة:

الجدول رقم 12 يوضح توزيع العينة حسب تأثير الاهتمام بالمهام المنزلية على وقتهن:

تأثير المهام المنزلية على الوقت	التكرار	%النسبة المئوية
نعم	31	%42
أحيانا	33	%45
لا	10	%13
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 12 أن 42% من الأستاذات المتزوجات يعتبرن أن المهام المنزلية تؤثر بشكل مباشر على تنظيم وقتهن، بينما ترى 45% أن هذا التأثير يحدث أحيانًا فقط، في حين أفادت 13% بعدم تأثرهن بذلك إطلاقًا.

هذا التفاوت في الآراء يُشير إلى أن تأثير الأعمال المنزلية يختلف حسب طبيعة الحياة اليومية لكل أستاذة. فالفئة التي ترى أن المهام المنزلية تؤثر على وقتها تمثّل الأستاذات اللواتي يتحملن عبءًا كبيرًا من المسؤوليات المنزلية دون مساعدة، سواء من الزوج أو من أفراد الأسرة الآخرين، ما يؤدي إلى تقليص الوقت المتاح لمهام أخرى أو التسبب في تعب مستمر يجعل من الصعب التحكم في الوقت.

أما الفئة التي أشارت إلى أن التأثير يحدث "أحيانًا"، فهي في الغالب تعيش نوعًا من التوازن النسبي، إذ تعتمد على توزيع جزئي للمهام أو على فترات معينة يكون فيها الضغط أكبر من المعتاد، مثل أيام الامتحانات أو المرض المفاجئ لأحد الأبناء. هذا ما يجعل تأثير الأعمال المنزلية لديهم غير ثابت، بل يتغير حسب الوضع.

في المقابل، فإن الأستاذات اللواتي صرّحن بأن المهام المنزلية لا تؤثر على وقتهن، قد يرجع ذلك إلى امتلاكهن لخبرة طويلة مكّنتهن من تطوير مهارات تنظيم فعالة، أو إلى وجود دعم أسري واضح، مثل تعاون الزوج أو الأبناء، أو حتى الاستعانة بمساعدة خارجية.

وبذلك، نُلاحظ أن درجة تأثير المهام المنزلية على الوقت ليست مرتبطة فقط بكمية العمل المنزلي، بل أيضًا بمدى قدرة الأستاذة على تنظيم يومها، وتقاسم الأعباء، واستثمار خبرتها في التوفيق بين المهام المختلفة داخل وخارج البيت.

الجدول رقم 13 يوضح توزيع العينة حسب تكليف شخص آخر بتدبير الأعمال المنزلية في أيام العمل:

تكليف شخص آخر بالأعمال المنزلية	التكرار	% النسبة المئوية
نعم	10	%13
أحيانا	14	%19
لا	50	%68
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 13 أن 68% من الأستاذات المتزوجات لا يُكلفن أي شخص آخر بالقيام بالأعمال المنزلية خلال أيام العمل، بينما 19% يقمن بذلك أحيانًا، و13% فقط يعتمدن على شخص آخر بشكل دائم.

تشير هذه النتيجة إلى أن أغلب الأستاذات ما زلن يتحملن المسؤولية الكاملة في تدبير شؤون المنزل، حتى خلال فترات العمل، وهو ما يعكس استمرار الصورة النمطية التي تضع المرأة في مركز الأدوار المنزلية، بغض النظر عن وضعها المهني. هذا الالتزام الكامل قد يُسبب ضغطًا كبيرًا على الأستاذة، ويؤثر على قدرتها في تنظيم وقتها بين العمل والمنزل.

أما الفئة التي تُكلّف شخصًا آخر بالأعمال المنزلية أحيانًا، فهي غالبًا تحاول الموازنة بين التزاماتها، فتستعين بالمساعدة عند الحاجة، خاصة في فترات الضغط المهني أو العائلي، كأيام الامتحانات أو المناسبات العائلية. هذا التصرف يُظهر وعيًا بأهمية تخفيف العبء، ولو بشكل مؤقت، للمحافظة على نوع من التوازن.

أما الأستاذات اللواتي يعتمدن بشكل دائم على شخص آخر، فقد تكون ظروفهن المهنية أكثر ضغطًا، أو لديهن القدرة المالية لتوفير من يساعد في الأعمال المنزلية، مما يسمح لهن بالتركيز على مهامهن الأخرى. كما قد يكون هذا الخيار ناتجًا عن وعي عالٍ بأهمية توزيع الأدوار داخل الأسرة أو عن دعم من الزوج في اتخاذ مثل هذه القرارات.

ومن خلال هذه المعطيات، يتضح أن تدبير شؤون المنزل لا يرتبط فقط بعدد ساعات العمل أو حجم المسؤوليات، بل يتأثر أيضًا بعوامل ثقافية، ودرجة الوعي بأهمية التوازن، ومدى تقبل المحيط لفكرة تقاسم الأدوار أو تفويض المهام.

الجدول رقم 14 يوضح توزيع العينة حسب مساعدة الزوج في المهام المنزلية

مساعدة الزوج في المهام المنزلية	التكرار	**%** النسبة المئوية
نعم	15	%20
أحيانا	29	%39
لا	30	%41
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 14 أن 41% من الأستاذات المتزوجات صرّحن بأن أزواجهن لا يقدّمون لهن أي مساعدة في الأعمال المنزلية، بينما 39% يحصلن على المساعدة أحيانًا، و20% فقط يستفدن من دعم دائم من الزوج.

هذه النتائج تُبرز بوضوح استمرار التصورات التقليدية داخل العديد من الأسر، والتي تُحمّل المرأة وحدها مسؤولية تدبير شؤون المنزل، حتى وإن كانت موظفة عاملة. فالنسبة الكبيرة من الأستاذات اللواتي لا يتلقين أي مساعدة تُشير إلى أن بعض الأزواج ما زالوا يَرَون الأعمال المنزلية خارج إطار مسؤولياتهم، وهو ما يضاعف العبء على المرأة، ويُصعّب عليها تنظيم وقتها بشكل متوازن بين العمل والبيت.

أما الفئة التي تحصل على مساعدة أحيانًا، فتمثل حالات وسطية، حيث يوجد نوع من الوعي بأهمية المشاركة، لكنه لا يتحقق بشكل دائم، وقد يكون مرتبطًا بمدى انشغال الزوج أو بمواقف محددة، مما يجعل تأثيره غير مستقر في تخفيف الأعباء اليومية.

في حين تُعتبر فئة 20% من الأستاذات اللواتي يحظين بمساندة دائمة من الزوج نموذجًا يُعبّر عن وعي مشترك داخل الأسرة بضرورة تقاسم الأدوار. هذا النوع من الدعم لا يخفف فقط من المهام المنزلية، بل يساعد المرأة أيضًا على تنظيم وقتها بشكل أفضل، ويساعد في خلق بيئة أكثر توازنًا وراحة نفسية، ما ينعكس إيجابيًا على حياتها المهنية والأسرية.

وعليه، يُظهر هذا الجدول أن طبيعة العلاقة الزوجية، ومدى تقاسم الأدوار داخل الأسرة، عامل أساسي في تشكيل واقع الأستاذة المتزوجة، ويؤثر بشكل مباشر على استراتيجياتها في إدارة الوقت والتوفيق بين المهام المختلفة.

الجدول رقم 15 يوضح توزيع العينة حسب متابعة الأبناء المتمدرسين:

متابعة الأبناء المتمدرسين	التكرار	**%**النسبة المئوية
نعم	53	%72
لا	21	%28
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 15 أن 72% من الأستاذات المتزوجات يقمن بمتابعة أبنائهن المتمدرسين، بينما 28% لا يقمن بذلك.

النتيجة تُظهر أن أغلب الأستاذات، رغم التزاماتهن المهنية، يُخصصن جزءًا من وقتهن لمرافقة أبنائهن دراسيًا، ما يدل على وعيهن بدورهن التربوي، وسعيهن لتحقيق التوازن بين الوظيفة والأسرة. لكن رغم هذه النسبة المرتفعة، تبقى نسبة 28% غير قليلة، وتُطرح حولها تساؤلات حول أسباب غياب المتابعة.

من بين العوامل المؤثرة في هذا التفاوت، نمط السكن يلعب دورًا مهمًا. فاللواتي يعشن في سكن مستقل قد يتمتعن بمرونة أكبر في تنظيم بيتهن ووقتهن، ويملكن حرية أكبر في تخصيص أوقات معينة لمرافقة الأبناء، دون تدخل أو قيود من أطراف أخرى، كما أن الاستقلالية تساعد على خلق بيئة تنظيمية مناسبة.

في المقابل، الأستاذات اللواتي يعشن مع أسرة الزوج قد يواجهن عراقيل تنظيمية داخل المنزل، مثل عدم توفر الهدوء الكافي أو تداخل الأدوار التربوية داخل العائلة، مما قد يُضعف من حضورهن المباشر في متابعة الأبناء. كما قد تواجهن صعوبة في فرض نظام يومي خاص، بسبب تعدد المرجعيات داخل البيت.

كما لا يمكن إغفال تأثير حجم الأسرة، وعدد الأبناء، وظروف العمل، وأيضًا توفر الدعم من الزوج أو من المدرسة، فكلها عوامل تلعب دورًا في تحديد مدى قدرة الأم العاملة على المتابعة اليومية.

وبناءً عليه، يُمكن القول إن متابعة الأبناء دراسيًا لا ترتبط فقط بالإرادة، بل تتأثر بظروف محيطة مثل نمط السكن، تنظيم الوقت، وتقاسم الأدوار داخل الأسرة، ما يجعلها مؤشرًا مهمًا على مدى قدرة الأستاذة على تحقيق التوازن الأسري–المهني.

الجدول رقم 16 يوضح توزيع العينة حسب تخصيص الوقت للأسرة على حسب العمل:

الوقت المخصص للأسرة	التكرار	%النسبة المئوية
نعم	20	%27
أحيانا	37	%50
لا	17	%23
المجموع	74	100%

يعكس هذا الجدول تفاوتا واضحا فيما يخص تخصيص الوقت للأسرة في ظل ضغط العمل، حيث نرى أن 27% فقط من الموظفات قادرين على تخصيص وقت كاف و تحقيق توازن لأسرهن بإنتظام قد يكون هذا بسبب التفاهم الأسري مثل مساعدة الأفراد لبعضهم البعض للمهام المنزلية من أجل تخفيف الحمل عليها ووعي المرأة لأهمية الأسرة في حياتها، في حين نرى أن 50%يقمن بذلك أحيانا، و هذا من الراجح أن يكون بسبب نوع من الصراع لديها بين متطلبات الحياة المهنية والأسرية، و تليها فئة 23%اللواتي لايخصصن إطلاقا وهذا ما يدل على غياب الدعم الإجتماعي و ضغط العمل، و قد تكون ضحية لظروف العمل بشكل مكثف، وقد يشكل مع الوقت نوعا من الاضطراب الأسري إذا استمر لفترات طويلة .

الجدول رقم 17 يوضح توزيع العينة حسب تأثير العمل على الوقت المخصص للأسرة:

تأثير العمل على الوقت مع الأسرة	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	31	%42
أحيانا	24	%32
لا	19	%26
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 17 أن 42% من الأستاذات المتزوجات صرّحن بأن عملهن يؤثر على الوقت المخصص للأسرة، بينما 32% أشارت إلى أن هذا التأثير يحدث أحيانًا، في حين ترى 26% أن العمل لا يؤثر على حياتهن الأسرية.

تعكس هذه النتائج تفاوتًا واضحًا في تجارب الأستاذات بخصوص التوفيق بين الحياة المهنية والعائلية. فالنسبة المرتفعة لمن أشرن إلى وجود تأثير مباشر تؤكد أن ساعات العمل، متطلباته، أو حتى ضغوطاته، تستهلك جزءًا كبيرًا من طاقتهن اليومية، مما يترك وقتًا أقل للتواجد مع الأسرة، سواء من حيث الكمية أو النوعية.

هذا التأثير قد يكون أكثر وضوحًا لدى الأستاذات اللواتي يعانين من ضغط مهني كبير أو لا يملكن مرونة في ساعات العمل، أو من يفتقرن للدعم داخل المنزل، ما يجعلهن يواجهن صعوبة في تخصيص وقت كافٍ للأسرة. كما أن من تعيش في سكن مشترك مع أسرة الزوج قد تواجه صعوبات إضافية، نظرًا لتعدد الالتزامات العائلية، وضيق المساحة الزمنية المتاحة للاهتمام بأفراد الأسرة النووية.

أما الفئة التي ترى أن التأثير يحدث أحيانًا، فهي غالبًا ما تحاول التوازن، لكنها تجد نفسها في بعض الفترات غير قادرة على التحكم الكامل بالوضع، مثل أوقات الامتحانات أو الضغط المهني، مما يجعل الوقت المخصص للأسرة يتغير حسب الظروف.

في المقابل، تُشير نسبة 26% من الأستاذات إلى أن عملهن لا يؤثر على حياتهن الأسرية، وقد يعود ذلك إلى عدة عوامل، منها توفر دعم من الزوج أو أحد أفراد العائلة، تنظيم محكم للوقت، أو العمل ضمن ظروف مهنية مريحة تسمح بمرونة في التوقيت.

بالتالي، يُبين هذا الجدول أن التوفيق بين العمل والأسرة لا يتوقف فقط على الرغبة، بل يتأثر بمنظومة كاملة من الظروف الشخصية، المهنية، والتنظيمية، التي تختلف من أستاذة لأخرى.

المحور الرابع :إستراتيجيات إدارة الوقت مابين المهام المهنية و المنزلية:

الجدول رقم 18 يوضح توزيع العينة حسب إنجاز العمل المهني في الوقت و تأثيره على المهام اليومية:

إنجاز المهام المهنية في وقتها	التكرار	النسبة المئوية%
أبدا	08	%11
دائما	42	%57
أحيانا	24	%32
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 18 أن 57% من الأستاذات المتزوجات صرّحن بأنهن دائمًا يُنجزن مهامهن المهنية في الوقت المحدد، بينما 32% يقمن بذلك أحيانًا، و11% لا ينجزن أعمالهن في الوقت إطلاقًا.

تُبرز هذه المعطيات تفاوتًا واضحًا في قدرة الأستاذات على الالتزام بالجدول الزمني الخاص بالمهام المهنية. فالفئة التي تنجز أعمالها بانتظام تُظهر مستوى عالٍ من التنظيم، غالبًا ما يكون ناتجًا عن خبرة مهنية طويلة، ووعي بأهمية التسيير الجيد للوقت، إلى جانب إمكانية الاستفادة من بيئة أسرية مستقرة تتيح لها التركيز على مهامها.

في المقابل، فإن الأستاذات اللواتي لا يتمكنّ من الالتزام بإنهاء المهام في وقتها – ولو أحيانًا – قد يعانين من ضغط مضاعف بسبب تراكم المهام المنزلية، أو من صعوبات في التحكم في الوقت اليومي، خاصة إذا كانت المسؤوليات العائلية تأخذ حيزًا كبيرًا، مثل رعاية أطفال صغار أو غياب الدعم الأسري.

أما النسبة الصغيرة التي لا تُنجز أعمالها المهنية في الوقت أبدًا، فقد تُشير إلى وجود خلل واضح في تنظيم الوقت، أو صعوبات اجتماعية ونفسية، أو ظروف خاصة تجعل من الصعب عليها التوفيق بين المهام المنزلية والمهنية. كما يمكن أن تكون في بداية مشوارها المهني، ولا تزال تفتقر للخبرة في إدارة المهام بكفاءة.

بالتالي، يُظهر هذا الجدول أن الالتزام بإنجاز العمل في الوقت المناسب لا يتعلق فقط بالكفاءة المهنية، بل يتأثر بمجموعة من العوامل، أبرزها تنظيم الوقت، عدد الأعباء المنزلية، حجم الدعم الأسري، والخبرة في التوفيق بين الأدوار المختلفة التي تؤديها المرأة العاملة المتزوجة.

الجدول رقم 19 يوضح توزيع العينة حسب إعداد جدول زمني لترتيب المهام اليومية:

إعداد جدول زمني	التكرار	**%**النسبة المئوية
دائما	36	%49
أحيانا	35	%47
أبدا	03	%04
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 19 أن 49% من الأستاذات المتزوجات يُعِدْن جدولًا زمنيًا يوميًا دائمًا، بينما 47% يقمن بذلك أحيانًا، و4% فقط لا يعتمدن على جدول زمني إطلاقًا.

هذه النتائج تُظهر أن أغلب الأستاذات يُدركن أهمية تنظيم الوقت، ولو بدرجات متفاوتة. فالفئة التي تلتزم بإعداد جدول زمني دائم تمثل الأستاذات اللواتي يملكن وعيًا عاليًا بأهمية التخطيط المسبق، وغالبًا ما يتمتعن بخبرة مهنية تسمح لهن بتنظيم يومهن بكفاءة، خاصة في ظل التزاماتهن المنزلية والمهنية المتعددة. يساعدهن هذا التنظيم على تقليل التوتر وتوزيع الجهد بشكل متوازن على مدار اليوم.

أما الفئة التي تعتمد على الجدول الزمني أحيانًا، فهي في وضع وسط؛ إذ قد تُواجه صعوبة في الالتزام به يوميًا بسبب التغير المستمر في ظروفهن الأسرية أو المهنية، مثل تقلبات جدول الأطفال أو ضغط العمل المفاجئ. هذه الفئة تدرك أهمية التخطيط لكنها لا تستطيع دائمًا تطبيقه بشكل منتظم، بسبب طبيعة أدوارها المتغيرة.

في المقابل، الفئة الصغيرة التي لا تعتمد على أي جدول زمني على الإطلاق، قد تعاني من ضعف في مهارات التنظيم أو تواجه ظروفًا غير مستقرة تجعل من التخطيط المسبق أمرًا صعبًا. كما يمكن أن تكون في بداية تجربتها المهنية أو الحياتية كزوجة وأم، ولم تطور بعد أدوات فعالة للتسيير الزمني.

وبذلك، يُمكن القول إن إعداد الجدول الزمني يعكس مستوى من الوعي والتنظيم تختلف درجاته حسب الخبرة، وضغط المهام، والدعم العائلي، وكلها عناصر تؤثر في قدرة الأستاذة المتزوجة على التحكم في وقتها والتوفيق بين مسؤولياتها المتعددة.

الجدول رقم 20 يوضح توزيع العينة حسب تأثير الالتزام بالجدول الزمني على تخفيف الضغوطات:

تأثير الجدول الزمني على الضغوطات	التكرار	**%**النسبة المئوية
نعم	59	%80
لا	05	%07
ربما	10	%13
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 20 أن 80% من الأستاذات المتزوجات يعتبرن أن الالتزام بالجدول الزمني يُخفف من الضغوط، في حين 13% ترددن في الإجابة، و7% فقط لا يرين فيه فائدة.

هذه النتائج تُظهر أن أغلب الأستاذات مقتنعات بأهمية الجدول الزمني في تنظيم الوقت وتسهيل التوفيق بين العمل والمنزل. ولكن إذا قارنا هذه النتيجة بما ورد في الجدول رقم 19، نلاحظ أن عددًا كبيرًا منهن لا يُطبّق هذا الجدول بانتظام، ففقط 49% يلتزمن به دائمًا، والباقي يستخدمنه أحيانًا أو لا يستخدمنه إطلاقًا.

هذا الفرق يُفسَّر بأن الكثير من الأستاذات، رغم معرفتهن بأهمية التخطيط، لا يستطعن الالتزام به يوميًا بسبب كثرة المهام أو تغيّر الظروف العائلية. فوجود أطفال صغار، أو غياب المساعدة داخل البيت، أو حتى الإرهاق، يجعل من الصعب تطبيق جدول ثابت.

كما أن بعض الأستاذات لا يجدن الوقت الكافي لوضع جدول، أو لا يملكن المهارة اللازمة لتنظيم يومهن بدقة، رغم أنهن مقتنعات بأن هذا قد يُساعدهن.

وبالتالي، فالتناقض بين القناعة والتطبيق سببه الأساسي هو الظروف اليومية الصعبة، وليس غياب الوعي. وهذا ما يُبيّن أن الأستاذة المتزوجة تحتاج إلى دعم حقيقي في الواقع، وليس فقط أدوات نظرية.

الجدول رقم 21 يوضح توزيع العينة حسب التخلي عن المهام المنزلية لأجل المهام المهنية:

التخلي عن المهام المنزلية لأجل العمل	التكرار	**%** النسبة المئوية
نعم	50	%67
لا	05	%07
أحيانا	19	%26
المجموع	74	100%

يوضح الجدول رقم 21 أن 67% من الأستاذات المتزوجات يضطررن للتخلي عن المهام المنزلية من أجل أداء المهام المهنية، في حين 26% يفعلن ذلك أحيانًا، و7% فقط لا يتخلين عن أعمالهن المنزلية إطلاقًا.

تعكس هذه النتائج أن نسبة كبيرة من النساء العاملات يجدن أنفسهن مضطرات لوضع العمل المهني في المرتبة الأولى، حتى لو كان ذلك على حساب واجباتهن المنزلية. وهذا يدل على حجم الضغط الذي تعيشه الأستاذة المتزوجة، خاصة في أوقات الذروة المهنية مثل الامتحانات، الاجتماعات، أو التحضير للدروس.

الفئة التي تُضحي أحيانًا فقط بالمهام المنزلية، تحاول جاهدة تحقيق نوع من التوازن بين الجانبين، لكنها قد تواجه مواقف تضطرها للتنازل مؤقتًا عن جانب الأسرة. أما الفئة القليلة التي لا تتخلى أبدًا عن أعمالها المنزلية، فقد تكون في ظروف مريحة نوعًا ما، مثل وجود دعم من الزوج أو الأسرة، أو عملها بنظام جزئي أو أقل ضغطًا.

ويُحتمل أيضًا أن يكون للخبرة المهنية دور في هذا الفرق؛ فالأستاذة ذات الخبرة قد تكون طوّرت استراتيجيات تنظيم فعالة تسمح لها بالتحكم في وقتها دون أن تهمل أحد الجانبين، أو أنها تملك قدرة على ترتيب الأولويات بطريقة تُمكّنها من تقليل التنازلات.

في المجمل، يُظهر هذا الجدول أن العمل المهني يفرض نفسه في كثير من الأحيان على حساب المهام العائلية، وهو ما يدفع المرأة إلى اتخاذ قرارات صعبة يوميًا، خصوصًا في غياب التوزيع العادل للأدوار داخل الأسرة.

الجدول رقم 22 يوضح توزيع العينة حسب تخصيص نهاية الأسبوع:

تخصيص نهاية الأسبوع	التكرار	النسبة المئوية%
للراحة	17	%23
مراجعة الأعمال المهنية	17	%23
القيام بالمهام المنزلية العالقة	40	%54
المجموع	74	100%

يوضح لنا هذا الجدول أن أكثر من نصف العينة 54%تستغل نهاية الأسبوع لتأدية المهام العائلية ، و هو مؤشر على كمية الأشغال المنزلية العالقة لديهم، و تؤجل إلى عطلة نهاية الأسبوع بسبب ضغط العمل .من جهة أخرى نرى أن 23%من النساء المستجوبات يخصصنه للراحة من الإرهاق والتعب النفسي و الجسدي اللذان أنهكهما طيلة أيام الأسبوع ، هذا ما يوضح محدودية الوقت الشخصي لها .في المقابل نجد أن 23%خصصنه لمراجعة الأعمال المهنية يكشف عن تمدد العمل حتى الجانب الشخصي و المنزلي ، و بالتالي يساهم هذا الأخير في تهديد جودة الحياة والتوازن النفسي .

الجدول رقم 23 يوضح توزيع العينة حسب تقييم الإهتمام بالوقت في إدارة الأعمال:

تقييم الإهتمام بالوقت	التكرار	النسبة المئوية%
جيد	33	%45
متوسط	41	%55
ضعيف	00	%00
المجموع	74	%100

نلاحظ هنا في هذا الجدول 23 أن الإجابات انقسمت بين جيد و متوسط مع انعدام وجود أي تقييم ضعيف هذا مايبرز وعي النساء بأهمية الوقت بالرغم من وجود ضغوطات وصعوبات في حياتهم الشخصية و المهنية ، و سعيهن لإدارته رغم التحديات .فنرى أن تصنيف الغالبية ب متوسط 55%يشير إلى وجود عراقيل تنظيمية أو ضغوط تمنع التسيير المثالي للوقت .و بالنسبة الجيدة 45%تقر بأن هناك فئة نجحت في تطوير مهارات التوازن و إدارة الوقت حتى في ظل الضغوط المتعددة .

مناقشة نتائج الدراسة:

- **مناقشة الفرضيات:**

مناقشة الفرضية الأولى

تؤكد الفرضية الأولى أن استراتيجيات إدارة الوقت عند الموظفات المتزوجات تتأثر بالأدوار التقليدية التي يفرضها المجتمع، وهذا ما يجعل التوفيق بين العمل والمنزل صعبًا. من خلال نتائج الدراسة، نلاحظ أن الكثير من النساء

ما زلن يتحملن الجزء الأكبر من الأعمال المنزلية، حتى وإن كن يعملن خارج البيت، وهذا يؤكد أن الأدوار التقليدية ما زالت موجودة وتؤثر على طريقة تنظيمهن للوقت.

لكن من جهة أخرى، هناك بعض الموظفات اللواتي استطعن التوفيق إلى حد ما، سواء بفضل دعم من العائلة أو بفضل تنظيم شخصي، مما يعني أن التأثير ليس نفسه عند الجميع. لذلك يمكن القول إن الفرضية الأولى تحققت جزئيًا، لأن الأدوار التقليدية تؤثر فعلاً، لكنها ليست العامل الوحيد، بل هناك عوامل أخرى تلعب دورًا أيضًا، مثل الدعم الأسري وطبيعة العمل.

مناقشة الفرضية الثانية:

تتحقق الفرضية الثانية جزئيًا، حيث تبين النتائج أن الدعم الأسري يساهم في تسهيل إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات، لكنه ليس العامل الحاسم. فبينما تستفيد بعض النساء من دعم الشريك أو مراعاة ظروفهن من طرف العمل، إلا أن هذا الدعم يبقى غير كافٍ أمام الأعباء المنزلية المتراكمة. لذلك، يظل تأثير الأدوار التقليدية أقوى، مما يجعل الفرضية الأولى أكثر تحققًا، في حين تتحقق الفرضية الثانية بشكل نسبي فقط.

نتائج الدراسة:

1. تواجه الموظفات المتزوجات صعوبات كبيرة في تنظيم وإدارة وقتهن بسبب تداخل المسؤوليات المهنية مع الالتزامات الأسرية.
2. تتحمل المرأة غالبًا الجزء الأكبر من الأعمال المنزلية، مما يزيد من العبء عليها ويصعب عليها التوفيق بين العمل والمنزل.
3. الدعم الأسري، رغم أهميته، لا يكون متوفرًا أو كافيًا في معظم الحالات لتخفيف هذا العبء.

4. الضغوط الاجتماعية والثقافية المتعلقة بالأدوار التقليدية تؤثر بشكل واضح على استراتيجيات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات.
5. تختلف قدرة النساء على إدارة وقتهن بشكل فعّال باختلاف الظروف الشخصية ومستوى الدعم الذي يتلقينه.
6. تعاني العديد من الموظفات من توتر مستمر بسبب المحاولة المستمرة للتوفيق بين متطلبات العمل والحياة الأسرية.

هناك حاجة ماسة إلى سياسات وإجراءات داعمة تساعد المرأة العاملة على تحقيق توازن أفضل بين مهامها المهنية والأسرية.

على ضوء الدراسات السابقة:

عند مقارنة نتائج دراستنا مع نتائج الدراسات السابقة اتضح لنا أن دراسة بيراش إيمان هي الأقرب لدراستنا التي تناولت موضوع إستراتيجية إدارة الحياة الأسرية للمرأة العاملة المتزوجة في القطاع العمومي، نجد تقاطعًا واضحًا في العديد من النقاط. فقد توصلت دراسة بيراش إلى أن المرأة العاملة تعاني من ضغط نفسي وجسدي ناتج عن تداخل الأدوار المنزلية والمهنية، إضافة إلى شعورها المستمر بالتقصير تجاه أفراد أسرتها بسبب غيابها الطويل عن المنزل. كما بيّنت الدراسة أن هذا الوضع يخلق لديها حالة من الاضطراب والتوتر، خاصة مع غياب الدعم الكافي من المحيط الأسري. وهي نتائج تتطابق مع ما كشفت عنه هذه الدراسة الحالية، حيث تبين أن الموظفات المتزوجات يواجهن صعوبات في تنظيم أوقاتهن بسبب تراكم المسؤوليات وتوزيع الأدوار بشكل غير متوازن داخل الأسرة، ما يؤثر على قدرتهن في التوفيق بين العمل وتدبير شؤون المنزل. هذا التشابه في النتائج يعكس واقعًا اجتماعيًا متقاربًا، ويؤكد على أهمية إعادة النظر في الأدوار الأسرية وتقاسم المهام بين أفراد الأسرة لتحقيق التوازن.

الخاتمة

في النهاية واستنتاجا لكل ما تم ذكره في هذه الدراسة، يتّضح أن الموظفة المتزوجة، وعلى الرغم من كل الضغوطات اليومية والتحديات المتعددة التي تعترض طريقها، تظل مثالًا يُحتذى في الصبر والاجتهاد. فهي لا تكلّ ولا تملّ من السعي لتلبية حاجياتها المنزلية والمهنية معًا، وتبذل ما بوسعها من أجل تحقيق التوازن بين الجانبين. وقد كان هذا التوازن ممكنًا بفضل استراتيجيات ذاتية طورتها بعناية لتنظيم وقتها وتوزيع جهودها بشكل يُمكّنها من أداء أدوارها المتعددة بكفاءة ومسؤولية.

إن هذا السلوك يعكس إرادة قوية ووعيًا عميقًا بأهمية كل من الأسرة والعمل في حياتها، ويؤكد أن المرأة الموظفة المتزوجة قادرة على الجمع بين النجاح المهني والاستقرار الأسري متى ما وجدت العزيمة والنية الصادقة. وبذلك، تبرهن هذه الفئة من النساء على أن التحديات لا تُضعف من عزيمتهن، بل تدفعهن إلى الإبداع في كيفية التوفيق بين مختلف جوانب حياتهن اليومية.

قائمة المصادر والمراجع:

1. أحمد حافظ فرج و حافظ محمود صبري، إدارة المؤسسات التربوية. عالم الكتب. القاهرة. ط.1 (2003).
2. أبو عون حسن ، الأسرة العربية وتحديات التغير الاجتماعي، دار الفكر العربي، القاهرة، (2016).
3. أحمد حافظ فرج،و حافظ محمود صبري، مرجع سبق ذكره (مدرج سابقًا).
4. بارسونز تالكوت،النظام الإجتماعي ،ترجمة فؤاد زكريا، دار المعارف، القاهرة ، 1970، ص 64.
5. بركات حليمة السعدية، الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها على الاستقرار المهني، مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، 15(02)، (2019).

   بركات هدى ، المرأة وتحديات العمل، دار الطليعة، بيروت،(2014).
6. بن العربي عبد الله ، "دوافع خروج المرأة إلى سوق العمل"، مجلة الدراسات القانونية والاجتماعية، جامعة البليدة 2، المجلد الثاني، العدد الأول، (2023).
7. بن العربي عبد الله، المرجع سبق ذكره.
8. بن عبد الله فاطمة ، الضغوط الأسرية وتأثيرها على المرأة العاملة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة ابن خلدون تيارت، (2019).
9. بن عائشة سعاد، المرأة العاملة وتوازن الأدوار بين العمل والأسرة ، دراسة سوسيولوجية مجلة العلوم الإجتماعية ، جامعة الجزائر 2 ، ص 144.
10. بن عائشة ليلى،صورة المرأة العاملة في المجتمع الجزائري. مجلة الباحث، جامعة قسنطينة، العدد 20، (2016).
11. بن عودة سامية ، صعوبات تنظيم الوقت لدى النساء العاملات ، دراسة ميدانية مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية ، جامعة مستغانم ،ص 75، 2020.
12. بن عودة سامية ، مرجع سبق ذكره.
13. بن جلول أسماء ، دور الدعم المؤسسي في تحسين التوازن بين العمل و الأسرة لدى المرأة العاملة ، مجلة العلوم الإجتماعية و الإنسانية ، جامعة بسكرة ، ص 91، 2021.
14. بن شعبان، حياة ، إدارة الوقت وعلاقتها بالتوازن النفسي لدى المرأة العاملة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، ص. 59.(2021).

15. بن شعبان حياة ، إدارة الوقت وعلاقتها بالتوازن النفسي لدى المرأة العاملة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، (2021).

16. بن عيسى سعاد ، تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الأسرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، (2020).

17. بن يوسف نوال ، الإرهاق الزمني وتأثيره على الصحة النفسية للمرأة العاملة ، مجلة دراسات إجتماعية، جامعة باتنة ، ص67، 2016.

18. بن يوسف نوال ، المرجع سبق ذكره،ص 69.

19. بوبريمة كوثر، دور ومكانة المرأة الجزائرية قبل وبعد الاستقلال، جملة دراسات إنسانية واالجتماعية، 11(21)، جامعة حسيبة بن على، (2022).

20. بوشنافة عائشة ، تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الأسرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، (2020).

21. بوقرة فتيحة ، الضغوط المهنية و الوقت عند المرأة العاملة ، دراسة ميدانية. مجلة علم الاجتماع و التنظيم ، جامعة الجزائر 2، ص 98، 2017.

22. بوالريش كريمة، تعدد أدوار المرأة العاملة بين التوفيق و التقصير ، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة وهران ، مجلة العلوم الإجتماعية و الإنسانية، جامعة وهران ، 2019، ص 85،86.

23. بوعلام ياسمين ، مدى فاعلية الترتيبات المؤسسية في دعم المرأة العاملة ، مجلة قضايا العمل و التنظيم ، جامعة مستغانم، ص 102، 2019.

24. جعفري، رُهام ،إدارة الوقت لدى مديري ومديرات المدارس في محافظة قلقيلية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت، فلسطين، (2013).

25. الحاج مليكة (2003)، آثار عمل الأم على تربية أبنائها، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، (2003).

26. حمداني، فاطمة الزهراء (2020)، إدارة الوقت كآلية لتحسين الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة 2، العدد 17، ص. 102.

27. الخضيري محسن أحمد : الإدارة التنافسية للوقت " إتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2000.

28. عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وأبو سمرة، كايد، البحث العلمي: مفاهيمه، أدواته، وأساليبه. عمان: دار الفكر،ص 195،(2005).

29. عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت ، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة وهران 02، (2016).

30. عبد الحميد سامية ، التحصيل العلمي وإدارة الوقت لدى النساء العاملات، المجلة العربية لعلم النفس، العدد 38، (2021).

31. عبد القادر أمينة ، التحديات الأسرية التي تواجه المرأة العاملة ، دراسة إجتماعية ، مجلة البحوث في العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة قالمة، ص 101،2019.

32. العابد حورية،الضغوط المهنية والحياتية لدى المرأة العاملة المتزوجة. مجلة البحوث والدراسات النفسية والتربوية، جامعة الأغواط، العدد 10، (2017).

33. العجيمي محمد حسنين، الإدارة المدرسية. دار الفكر الإسلامي. دار الفكر العربي. القاهرة. ط.1(2000).

34. العجيمي محمد حسنين، المرجع سبق ذكره، ص 178.

35. العتوم، حسن ، أساسيات الإدارة الحديثة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، (2004).

36. علي الساحلي ، الدور والمكانة الإجتماعية في المجتمع بين الضوابط الإسلامية و الحتمية الاجتماعية، مجلة النوازل الفقهية والقانونية 07.04،(2020).

37. علي الساحلي، مرجع سبق ذكره.

38. عودة أحمد سليمان و الخليلي، خليل يوسف،الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية،ط2 ،عمان دار الأمل للنشر والتوزيع،(1992).

39. عودة أحمد سليمان والخليلي، خليل يوسف،المرجع سبق ذكره.

40. راشد علي، كفايات الأداء التدريسي. دار الفكر العربي. القاهرة. ط.1(2005).

41. رحلي، فتيحة ، التكنولوجيا الحديثة ودورها في تحسين إدارة المهام المنزلية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، (2023).

42. رتمي زينة؛ خديجة، عزيز ، الدعم الأسري وعلاقته بالتوافق النفسي لدى المرأة العاملة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة زيان عاشور بالجلفة، (2023).

43. سامية العارفي، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و الأدوار المهنية، دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات العمومية .البويرة :معهد العلوم اإلنسانية واالجتماعية، قسم العلوم االجتماعية، جامعة العقيد أكلي محمد أولحاج.2012

44. سيوارت لوثر، إدارة الوقت. ترجمة: رعد الصرن. دار عالء الدين للنشر. والطباعة والتوزيع. سوريا. ط.(2002).

45. سليم جدة ، سامي محمد هشام ، " فن إدارة الوقت، ط1، مؤسسة رؤية للنشر والتوزيع، دون بلد النشر،2008.

46. سمير نعيم أحمد، النظرية في علم الإجتماع، دار المعارف،القاهرة،1981.

47. الشناوي محمد عبد العظيم ، إدارة الوقت، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، (2002).

48. شنتوف زهرة (2019)، المرأة العاملة وتحديات التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، مجلة دراسات المرأة والأسرة، جامعة الجزائر 2، العدد 5، (2019).

49. طاهر محسن منصور الغربي، وائل محمد صبحي ادريس،، الادارة الاستراتيجية:منظور منهجي متكامل. عمان،ط الأولى 2007، ط الثانية 2009، دار وائل.(2006).

50. طاهرالسيد محمد شعلان، (2014)،إدارة و تنظيم الوقت في التعليم، القاهرة، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، (2014)

51. غلاب هيفاء، تنظيم الوقت و تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة ، مجلة الباحث في العلوم الإجتماعية و الإنسانية ، جامعة وهران، ص121،2018.

52. غلاب هيفاء، مرجع سبق ذكره.

53. قريشي نسرين ، نظرية الأدوار وتطبيقاتها في تحليل صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ، مجلة الفكر الإجتماعي ، جامعة الجزائر 2 ، ص 23،. 2017

54. كوفي ستيفن ، العادات السبع للناس الأكثر فعالية، ترجمة: عمر عبيدة الدمشقي، مكتبة جرير، الرياض،(2004).

55. محمد عبد الجبار خندقجي،نواف عبد الجبار،مناهج البحث العلمي منظور تربوي معاصر،ط1،الأردن،عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع،ص 124،(2012).

56. محي الدين عبد العزي، مشكلات المرأة العاملة وأثرها على التوليد النفسي، مجلة الدراسات النفسية والتربوية، جامعة بليدة،(2013).

57. مرزوقي ليلى التوازن بين العمل والأسرة لدى المرأة الجزائرية العاملة ، مجلة علم الاجتماع و التنمية، جامعة تبسة ، ص70، 2017.

58. نادية خليل، تعدد أدوارالمرأة العاملة و تأثيرها على التوازن الأسري، دراسة ميدانية على عينة من العاملات في الجزائر العاصمة ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، 2017، ص 122.

59. نكاع مريم ، أثر السياسات المؤسسية على إدارة الوقت لدى الموظفات ، مجلة الإدارة و التنظيم ، جامعة الجزائر 3 ، ص 55، 2022.

60. يحياوي هاجر، الدعم الأسري وتأثيره على قدرة المرأة العاملة في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل، (2023).

الملاحق

1. المحور الأول: البيانات الشخصية:

1. السن:.....

2. السكن:
   - □ مع أسرة الزوج
   - □ سكن مستقل

3. عدد الأبناء: .....
   - □ بدون أبناء

4. عدد الأبناء المتمدرسين: .....
   - □ دون أبناء متمدرسين

5. الخبرة المهنية:
   - □ 1-4
   - □ 5-9
   - □ 10 فما فوق

6. عدد أيام العمل في الأسبوع:
   - □ يوم
   - □ يومان
   - □ ثلاثة أيام
   - □ أكثر من ذلك

المحور الثاني: استراتيجيات إدارة الوقت الخاص بالعمل

7. كم عدد ساعات العمل المكلفة بها في الأسبوع؟
   - □ 6 ساعات
   - □ 9 ساعات
   - □ 12 ساعة
   - □ أكثر من ذلك

8. هل تقومين بالعمل في ساعات إضافية؟
   - □ نعم
   - □ لا

9. هل تعملين على توزيع ساعات العمل بناءا على ظروفك الأسرية؟

□ نعم
□ لا

10. هل تؤخذ إدارة العمل ظروفكم الأسرية بعين الاعتبار خلال توزيع برنامج العمل في الأسبوع؟
□ نعم
□ لا

11. في الأيام التي لا تشتغلين فيها، تخصصين في المنزل معظم وقتك في تحضير الدروس أو الانهماك في البحث العلمي؟
□ نعم
□ لا

12. هل تؤثر ارتباطاتك الأسرية على مردودك المهني؟
□ نعم
□ لا

المحور الثالث: استراتيجيات إدارة الوقت الخاص بالأسرة

13. هل الإهتمام بانجاز مهامك المنزلية يؤخذ القسط الأكبر من وقتك؟
□ نعم
□ أحيانا
□ لا

14. هل تكلفين شخصا آخر بتدبير الأعمال المنزلية في الأيام التي تعملين فيها؟
□ نعم
□ أحيانا
□ لا

15. هل يساعدك الزوج في إنجاز المهام المنزلية؟
□ نعم
□ أحيانا
□ لا

16. هل تخصصين وقتا معينا لمتابعة أبنائك المتمدرسين؟
□ نعم
□ لا

17. هل تخصصين أغلب وقتك للاهتمام بأسرتك على حساب عملك؟
□ نعم

□ أحيانا
□ لا

18. هل يؤثر عملك على استغلال وقتك الكافي مع أفراد الأسرة؟
□ نعم
□ أحيانا
□ لا

المحور الرابع: استراتيجيات إدارة الوقت ما بين المهام المهنية والمنزلية

19. هل تقومين بانجاز مهامك المهنية في آجالها كي لا يؤثر ذلك على الوقت المخصص لمهامك اليومية؟
□ أبدا
□ دائما
□ أحيانا

20. هل تقومين بإعداد جدول زمني لترتيب مهامك اليومية؟
□ دائما
□ أحيانا
□ أبدا

21. الالتزام بتحديد زمني لاعمالك المختلفة يساهم في تخفيف الضغوطات عليك؟
□ نعم
□ لا
□ ربما

22. هل سبق و أن تخليت عن بعض الأعمال المنزلية في مقابل إعداد بعض المهام المهنية؟
□ نعم
□ لا
□ أحيانا

23. تخصصين نهاية الأسبوع:
□ للراحة
□ مراجعة الأعمال المهنية
□ القيام بالمهام المنزلية العالقة

24. إلى أي مدى تقيمين اهتمامك بالوقت في إدارة أعمالك المختلفة؟
□ جيد
□ متوسط

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل استراتيجيات إدارة الوقت لدى الموظفات المتزوجات من خلال استكشاف العوامل المؤثرة على تنظيم وقتهن في الجانبين المهني والمنزلي. اعتمد البحث على المنهج الكمي حيث شملت العينة 74 أستاذة متزوجة، بهدف دراسة تأثير الأدوار التقليدية، الدعم الأسري، وضغوط العمل على إدارة الوقت، حيث تناولت الدراسة محورين رئيسيين: إدارة الوقت في الجانب المهني، حيث تم تحليل الخصوصيات المهنية للمرأة المتزوجة، المعوقات التنظيمية، وغياب الدعم المؤسسي، وإدارة الوقت في تدبير شؤون المنزل.

ومن خلال دراسة مسؤوليات المرأة العاملة التحديات اليومية، وأهمية التخطيط الزمني المسبق أظهرت النتائج أن الأدوار التقليدية تؤثر على استراتيجيات إدارة الوقت، حيث تواجه الموظفات المتزوجات صعوبة في تحقيق التوازن بين العمل و التدبير منزلي. كما تبين أن الدعم الأسري يلعب دورًا محوريا في تحسين تنظيم الوقت، في حين أن ضغط العمل والجدول الزمني يؤثران سلبا على الأداء المهني والحياة الأسرية.

خلصت الدراسة إلى ضرورة تبني استراتيجيات فعالة تشمل التخطيط المسبق، توزيع المهام اليومية . وتعزيز الدعم الأسري والمؤسسي، لضمان تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية للمرأة العاملة

الكلمات المفتاحية: الإستراتيجية، إدارة الوقت، الموظفة المتزوجة،التدبير المنزلي