

## التوازن بين العمل والحياة لدى العاملات المتزوجات العبء المهني وانعكاساته على الدور الوظيفي والاجتماعي

تومية عبدالوهاب عبدالله

محاضر مساعد/كلية الآداب /جامعة الجفرة

atoumiyah64@gmail.com

### الملخص

تتناول هذه الورقة موضوع التوازن بين العمل والحياة لدى العاملات المتزوجات، بين العبء المهني وانعكاساته على الدور الوظيفي والاجتماعي، وانطلقت من سؤال رئيسي مفاده "كيف تستطيع المرأة العاملة المتزوجة التوفيق بين متطلبات الدور الاجتماعي(الأسرة) والدور الوظيفي (العمل)؟" وهدفت الدراسة للتعرف على التحديات التي تواجه الدور الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة والصعوبات التي تواجه الدور الاجتماعي للمرأة العاملة المتزوجة، والتعرف على العلاقة بين الدور الوظيفي والدور الاجتماعي للمرأة العاملة المتزوجة. وتم استخدام المنهج الكيفي باستخدام المقابلة المعمقة لمجموعة من موظفات الأكاديمية الليبية 9 حالات، وتوصلت الدراسة إلى أن الدور الاجتماعي يشكل عبئاً على المرأة العاملة المتزوجة، وإنها تعاني من التمييز المبني على النوع الاجتماعي في مجال العمل.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة، العبء المهني، الدور الوظيفي، الدور الاجتماعي

### Abstract:

This paper addresses the topic of "Professional burden and its reflections on the functional and social role of married working women". It began with a main question: "How can a married working woman balance the requirements of her social role (family) and her professional role (work)?" The study aimed to identify the difficulties faced by the professional role of married working women ،the difficulties faced by the social role of married working women .and to understand the relationship between the professional role and the social role of married working women.

The qualitative approach was used ،using in-depth interviews with a group of nine female employees from Libyan academia. The study found that the social role is a burden on married working women ،and that they suffer from discrimination based on gender in the workplace.

## مقدمة

تواجه الأمهات العاملات العديد من التحديات كل يوم مثل رعاية الأطفال وتجهيزهم الى المدرسة، ومساعدتهم في واجباتهم المدرسية، والوقوف على صحتهم وتغذيتهم هذه الأمور يحتاجها الأطفال اثناء متطلبات العمل المهني، ومن هنا تبرز الحاجة الى ضرورة تحقيق توازن مناسب مع العمل والحياة الاسرية، تستمر الأمهات في العمل على إيجاد التوازن المطلوب للتعامل مع متطلبات الحياة المهنية والحياة المنزلية، تختلف السياقات الاجتماعية والثقافية في عمل المرأة المتزوجة وخروجها من البيت هناك من يرى أن عملها الحقيقي، أن تلزم بيتها وأطفالها، وهناك من يشجع خروجها للعمل ويرى فيه إثبات للذات أو مشاركة في بناء المجتمع، وكثير الجدال والنقاش في هذا الموضوع، وظهرت العديد من الدراسات والأبحاث التي تناولت هذا الموضوع في العديد من المجتمعات ، التي نتج عنها أن هناك تداخلاً في الأدوار للمرأة العاملة وهناك من يسميه تضارب الأدوار، وهناك من يطلق عليه صراع الأدوار وهناك من يعتبره عدم توافق.

هذا التداخل بالأدوار ينتج عنه ضغط كبير يؤثر على أداء المرأة العاملة المتزوجة لأدوارها الوظيفية والاجتماعية، فالجزء المستقطع من ساعات يوم المرأة، الذي يقدر بحوالي 6-8 ساعات يومية تقضيها المرأة في عملها بدوام رسمي مدفوع الأجر انعكس على دورها الوظيفي ودورها الاجتماعي.

نتيجة للتغيرات التي حدثت على مكانة المرأة وأدوارها في المجتمع الليبي بفعل برنامج التنمية والتحديث، وتطور الحياة على كافة الأصعدة، والحد من القيود على عمل المرأة، ودفعها إلى المشاركة في الأنشطة المختلفة نتيجة انتشار التعليم والخروج للعمل، وما ترتب عليه من ظهور بعض المشكلات التي تصاحب هذا التغير في مكانة المرأة ودورها الوظيفي والاجتماعي، حيث تجدر الإشارة هنا إلى أن العبء المهني الكبير كما تحدده لوائح وقوانين العمل، إلى جانب التصورات الثقافية المحددة للدور الاجتماعي للمرأة في الأسرة الليبية يجعل المرأة تشعر بضغط كبير مما قد ينعكس ذلك على دورها الوظيفي والاجتماعي، وبنظرة تاريخية، وحسب البيانات المتوفرة عن النشاط الاقتصادي في المجتمع الليبي يتضح أن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي قبل عام 1969 كانت تمليه بعض الظروف الحيوية التي يعيشها المجتمع آن ذاك من ضعف، وفقير، وقلة مما دعا المرأة للعمل للمساعدة في تحسين أحوال الأسرة المعيشية وليس كونه تعزيراً لدور المرأة ومكانتها، فاشتغلت في المهن والاعمال الحرفية وبشكل خاص تلك التي يتم إنجازها داخل البيت، كأعمال النول، وتجهيز الصوف، والغزل وغيرها من الصناعات التقليدية. فكانت مشاركتها متدنية جداً ولا تتعدى 4% من مجموع القوى الوطنية عام 1962

وبنسبة 2.7% من المجموع الكلي للنساء الليبيات (2010: 7) وفي عام 1973 كانت نسبة العاملات بأجر 57% من المجموع الكلي للعاملات، وارتفعت عام 1995 لتصل إلى أكثر من 97%، وانخفض قليلاً عام 2006 ليسجل نحو 94% (2010: 41).

#### تحديد المشكلة

مسألة التوازن بين العمل والأسرة أصبحت مجال اهتمام لان النساء يسعين وراء الوظائف والمهن عندما يكون لديهن أسر وكذلك يسعون إلى تحقيق توازن صحي بين التزامات العمل والاحتياجات الشخصية والاجتماعية، وضرورة وجود بعض الاستراتيجيات المفيدة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة والتي تشمل تحديد الأولويات، وتنظيم الجدول الزمني، وتقسيم الوقت بين العمل والاسترخاء والترفيه والحياة الاجتماعية، والحفاظ على صحة الجسم والعقل، وتعزيز التواصل والدعم مع العائلة والأصدقاء، وعدم الاستسلام للإجهاد والضغوطات الزائدة في العمل.

ولهذا تسعى الدراسة في الحصول على فهم أعمق لعملية التوازن بين العمل والحياة بين النساء العاملات المتزوجات، واستكشاف حياة الأمهات المهنية والاجتماعية وساعدت المعلومات التي شاركتها النساء في الدراسة إلى فهم نمط الحياة المعقد والشائع بشكل متزايد وكذلك حددت القضايا والتحديات والآثار التي تواجه المرأة في تحقيق التوازن بين الدور المهني والدور الأسري، وكذلك فهم الاستراتيجيات التي تستخدمها النساء لإدارة ضغوط العمل الخارجية والداخلية. ولذلك تطرح الدراسة مجموعة أسئلة:

- ما التحديات التي تواجهها الأمهات العاملات المتزوجات للموازنة بين العمل والحياة الأسرية؟
- ما أنواع الدعم التي يرون انها مفيدة في تحقيق التوازن في العمل والحياة الأسرية؟
- ما الاستراتيجيات التي يمكن الاعتماد عليها من اجل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة؟

وتتمثل أهمية الدراسة في التعرف على التحديات التي تواجه المرأة لعاملات المتزوجة الذي أصبح امراً مهماً في تطوير الدراسات الاجتماعية المهتمة بالتوازن بين الحياة المهنية والأسرية، وزيادة المعرفة الاجتماعية حول كيفية التغلب على الصعوبات المؤسسية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة.

#### المنهجية

تم الاستعانة بالمنهج النوعي بطريقة التحليل الموضوعي والسردى لاكتشاف حياة الأمهات العاملات، وفهم نمط الحياة المعقد والتعرف الإيجابيات والسلبيات لحياة الأمهات العاملات من خلال روايات المشاركات، التي شكلت الأساس لتحليل البيانات لتطوير هذه الدراسة، فالبيانات المستمدة من المقابلة المعمقة المستخدمة في هذه الدراسة التي سمحت باستكشاف جوانب

مهمة في حياة الام العاملة من خلال مشاركة تسع حالات من النساء العاملات المتزوجات بالأكاديمية الليبية طرابلس، واللاتي يشتغلن أربعة أيام في الأسبوع على الأقل ولديهن طفل واحد على الأقل من عمر عامين الى اثني عشر عاماً وانجزت المقابلات في الفترة من شهر 2023/1م الى شهر 3/2023م

#### تحديد المفاهيم الرئيسية

التوازن بين العمل والحياة هو القدرة على إدارة وتنظيم الوقت، والانتقال بين الأدوار المختلفة في الحياة الشخصية والمهنية، ويجب على الأفراد تحديد حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية، والسعي لتحقيق التوازن السليم الذي يلبي احتياجاتهم الشخصية والمهنية.

#### العبء المبي (عبء العمل)

يعد عبء العمل مصطلح معقد نوعاً ما نظراً لتداخل العديد من العوامل المحددة له، ويعرف على أنه يمكن استعماله للدلالة على مجموعة من ردود الأفعال الناتجة عن تفاعل العامل مع مركز عمله، وهو تحصيل لأرغامات العمل التي يتعرض لها الفرد العامل في محيطه أثناء تأديته مهامه (العبيشي، 1999). كما يقصد به أيضاً كثرة الأعمال والواجبات والمهام المطلوب من الفرد القيام بها في وقت محدد، وعدم تناسب إمكانيات الفرد العلمية والمهنية للقيام بهذه الواجبات (مباركي، 2004: 127).

#### الدور الوظيفي

الجهد الذي يبذله الموظف المتكون من الأنشطة والمهام، التي تكون عمله. فالأفراد غالباً يميلون إلى وضع مستوى معين من الأداء يطمحون في الوصول إليه اعتماداً على خبراتهم وإنجازاتهم السابقة، فإذا حققوا مستوى الطموحات شعروا بالنجاح والرضا، أما إذا أخفقوا في تحقيق الطموحات المأمولة فالنتيجة هي الشعور بالفشل، وتعد تجربة النجاح والفشل ذات تأثير كبير على مستوى أقل من الأداء وعدم رضا العاملين، وهذا يؤدي إلى القول بأن للطموحات المستقبلية دوراً كبيراً ومؤثراً في تحديد مستوى الأداء الوظيفي وتنميته.

الدور الاجتماعي: هو مجموعة من الأفعال التي يقوم بها الأفراد بشكل يتوافق مع البناء الاجتماعي (أبومغلي واخرون، 2002: 127)

#### المرأة العاملة

هي المرأة التي تعمل في مؤسسة ما تتقاضى أجراً أو مكافأة مقابل ما تقوم به من عمل مهما كان نوعه (زهري، 1988: 85-86). وكذلك هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت، ودور الموظفة (عبد الفتاح، 1984: 100).

### الدراسات السابقة

دراسة أسماء أحمد محمد هزقل (2012) بعنوان "العبء المهني والتوافق بين الدور الوظيفي والدور الاجتماعي في الأسرة لمعلمات الملاك الوظيفي". هدفت الدراسة الى التحقق من فرضية أن أعباء الدور الوظيفي كما حددته لائحة الملاك الوظيفي ومسؤوليتها، والدور الاجتماعي كما حددتها الثقافة الليبية أدت إلى إحداث ضغط أثر في التوافق بين الدور الوظيفي والدور الاجتماعي لمعلمات الملاك الوظيفي، وكذلك الكشف عن مستوى التوافق بين الدور الوظيفي والدور الاجتماعي للمعلمة بمقياس تضارب الأدوار، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة، وأظهرت النتائج التالية: إن المعلمات يعانين من عبء الدور الوظيفي والاجتماعي، ويعانين كذلك من تضارب الأدوار مما يقلل من مستوى التوافق.

دراسة رحمة ميلاد خير (2000) بعنوان "الأثار الاجتماعية والنفسية لعمل المرأة على أدوارها الأسرية" هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر عمل المرأة خارج المنزل على واجباتها وأعمالها وأدوارها الأسرية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام العينة الطبقية، وتوصلت إلى أن عمل المرأة يؤثر على أدائها لأدوارها الأسرية، واهتمامها بزوجها وأطفالها.

دراسة عبدا لله أمين محمد الجزيري (2002) بعنوان "عمل المرأة وأثره على دورها في الأسرة" هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية الدور الذي تقوم به المرأة العاملة في مجال عملها، وأثر ذلك على أدوارها التقليدية داخل المنزل، والكشف عن الخلفية الثقافية والاجتماعية التي تتحكم في اتجاهات الأفراد، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة، واستنتجت أن هناك بعض الأعباء الوظيفية التي تعوق عملية التوافق بين الأدوار المتعددة للمرأة العاملة، وإن خروج المرأة للعمل أحدث تغييراً بالنسبة لواجباتها المنزلية.

دراسة الاحسن حمزة بعنوان "عبء العمل وعلاقته بمستوى التوافق المهني" هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة عبء العمل السائد لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية، وإلى تحديد مستوى التوافق المهني لديهم، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن عمال المؤسسة يعانون من عبء فيزيقي وذهني في العمل، كما أن لديهم مستوى منخفض من التوافق المهني، واتضح أن هناك علاقة ارتباطية بين عبء العمل ومستوى التوافق المهني للعمال بالمؤسسة.

دراسة سلوى سالم إبراهيم محمد (2012) بعنوان "ضغط العمل وعلاقته بالعوامل الشخصية والوظيفية" هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغط الذي يتعرض له العاملون، سواء كان هذا الضغط على المستوى الكلي، أو على مستوى المتغيرات الشخصية والوظيفية للعاملين في المنظمات الصناعية، ومن أبرز ما توصلت إليه ان العاملین يعانون من

مستوى متوسط من الضغط في العمل، وهناك دعم اجتماعي من الأسرة والأصدقاء والرؤساء، يسهم في تخفيف الشعور بالضغط في العمل، وهناك قدر من المشاركة في اتخاذ القرار مما يرفع مستوى الرضا والأداء.

دراسة نجوى محمد الحرثاني ومنى فهيم عناية (2022) بعنوان "التوازن ما بين العمل والأسرة لدى مديرات المدارس الحكومية — دراسة نوعية" هدفت الدراسة للكشف عن مدى تحقيق مديرات المدارس الحكومية للتوازن بين العمل والبيت بالمحافظات الجنوبية في فلسطين، والتعرف على عوامل النجاح التي تساعدن، وعلى المعوقات التي تواجههن، ووظفت المدخل السري منهجاً للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن مديرات المدارس يسعين لتحقيق التوازن بين العمل والبيت، وإن بعضهن وصلن لتحقيق هذا التوازن ومساعدة الأسرة والمجتمع لتحقيق التوازن.

دراسة جي وون كانغ وسونغ نانغ جانغ (2020) "أثار عمل المرأة والأسرة متعددة الأدوار ومزيج الأدوار على أعراض الاكتئاب في كوريا" هذه الدراسة عبارة عن مسح مقطعي لتحديد أثار الأدوار المتعددة ومجموعات الأدوار على أعراض الاكتئاب لدى النساء، وتم تقسيم أدوار النساء إلى عاملة، عاملة منزلية، زوج، والد، ومقدم رعاية. تم تحليل تأثيرات نوع وعدد وتوليفات الأدوار على أعراض الاكتئاب، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الجوانب المختلفة لأدوار المرأة في تحديد أثار الأدوار المتعددة على أعراض الاكتئاب لدى النساء. وتم تقسيم دور المرأة إلى أدوار عاملة، وعاملة منزلية، وزوج، وأبوين، ومقدم رعاية لتحديد الاختلافات في أعراض الاكتئاب وفقاً لعدد الأدوار، والوفاء بالأدوار، وتوليف الأدوار. باستخدام البيانات الأولية السادسة للمسح الطولي الكوري لعام 2016 للنساء والعائلات للتحليل، تضمنت البيانات 6198 مشاركاً لم يكن لديهم قيم مفقودة في المتغيرات الرئيسية. وأظهرت أن أداء المرأة متعدد الأدوار يمكن أن يكون له أثار إيجابية على أعراض الاكتئاب وأن الجمع بين الأدوار عنصرًا أكثر أهمية في أعراض الاكتئاب لدى النساء. هناك ثلاث نتائج رئيسية لهذه الدراسة: (1) مع زيادة عدد الأدوار، انخفضت أعراض الاكتئاب لدى النساء. بالإضافة إلى ذلك، كان الجمع بين الأدوار عنصرًا أكثر أهمية؛ (2) تميل النساء اللاتي لم يكن لهن أي دور إلى أن يكونوا أكثر اكتئابًا؛ (3) أظهر دور مقدم الرعاية تأثيرًا سلبيًا على أعراض الاكتئاب لدى النساء.

### الإطار النظري

يعد مدخل التحديث من المداخل النظرية المهمة في تفسير عملية خروج المرأة الى العمل وكيفية التكيف مع الأعباء الأسرية، يعني التحديث مرحلة اجتماعية يمر بها المجتمع، وهي مرحلة تختلف عن مراحل اجتماعية أخرى مر بها نفس المجتمع، ويحتكم إلى الثقافة المحلية في

التمييز فيما بين المراحل الاجتماعية المختلفة التي يمر بها المجتمع، فتوصف مرحلة بأنها تقليدية وأخرى على أنها تحديث بناء على مقاييس وتعريفات تضعها الثقافة السائدة في المجتمع (التير، 1980: 19).

وللحياة الحديثة في المجتمع مواصفات من بينها وجود المجتمع المتعلم، وتحكيم العقل والمنطق والعلم عند التفاعل مع مشكلات الحياة اليومية، وانتشار واسع لمنتجات العلم الحديث (التكنولوجيا) حيث تتوفر هذه المعدات للاستعمال في جميع الأماكن التي يقضي فيها الفرد يومه، أو أجزاء من يومه، أو فترة معينة من حياته ومكان العمل، والمدرسة، والمستشفى، ومكان وقت الفراغ.....الخ (التير، 1980: 21).

والمجتمع الليبي كغيره من المجتمعات تعرض لكل هذه المؤثرات التي أثرت بشكل خاص على وضعية المرأة في المجتمع، التي استفادت من فرص التعليم وحققت فيه نجاحات باهرة في كل مراحلها على اختلافها، والذي مكّنها من الولوج إلى سوق العمل، والدخول في معظم بيئات العمل المتاحة، إلا أن المرأة الليبية منذ البدايات وحتى وقت قريب، كان انخراطها في مجال العمل مقتصرًا على قطاعي التعليم والصحة، وذلك لانهما أنسب قطاعين، والأقرب لطبيعة المرأة، بالإضافة إلى أن ثقافة المجتمع كانت تشجع على الانتساب إلى هاذين المجالين.

أما المدخل النسوي الذي يعرف بأنه نظام معمم واسع النطاق من الأفكار حول الحياة الاجتماعية، والتجربة الإنسانية، وباختصار هو منظور يركز على المرأة وعلى النساء من ناحيتين اثنتين وأولاهما من حيث تجارب النساء في المجتمع، وثانيتها وصف العالم الاجتماعي من خلال نظرة النساء، أي من خلال وجهات النظر المختلفة للنساء. (ريتزرواخرون، 2021: 611)

وتوضح "آرلي هوشيلد" الشروط غير المتكافئة التي تدخل على أساسها النساء من الزوجات والأمهات المجال العام، ويظهر هذا في الفهم الشعبي لتجربة المرأة، مما أدى إلى تحقيقات مستمرة حول كيفية "التوفيق بين العمل والأسرة"، وتبحث "هوشيلد" بشكل أعمق مشكلة الموازنة بين العمل والأسرة في الأسر ذات الدخل المزدوج، والضغط من عدم وجود وقت للوفاء بمسؤوليات العمل والمنزل (ريتزرواخرون، 2021: 642).

ومدخل نظرية الدور يؤكد على أن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية تعتمد على أدواره الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، باعتبار أن هذه الأدوار هي التي تنظم تفاعله مع الأشخاص الآخرين الذين يشغلون أدوار اجتماعية أخرى، وكذلك يحدد المكانة الاجتماعية للفرد. فدور الفرد ينطوي على مجموعة من الحقوق والواجبات، فواجبات الفرد تحددها طبيعة الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحددها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع، وغالباً لا يشغل الفرد دوراً اجتماعياً واحداً، وإنما عدة أدوار في مؤسسات مختلفة، وفي المؤسسة الواحدة تكون

الأدوار غير متساوية ومختلفة، فخرج المرأة للعمل خارج المنزل مثلاً مكنها من أن تشغل أدوار متعددة في مؤسسات مختلفة سواء كانت مؤسسات وظيفية، أو تطوعية، أو سياسية، بالإضافة لأدوارها داخل المنزل زوجة وأم وربة بيت. ويعد الدور الوحيدة البنائية للتركيب الاجتماعي، علا على أنه يمثل حلقة وصل بين الفرد والمجتمع (حسن، 2005: 159).

#### تحليل البيانات

#### البيانات الأولية

الجدول رقم (1) يبين فئات وحالات الزواج والخبرة للمبحوثات

سنوات الزواج	عدد الحالات	سنوات الخبرة	عدد الحالات
9.4	4	16.8	3
14.10	2	25.17	3
19.15	2	20.16	2
20 فما فوق	1	25 فأكثر	1
المجموع	9	المجموع	9

يبين الجدول رقم (1) فئات وحالات الزواج والخبرة للمبحوثات، تراوحت سنوات الزواج بين (4) سنوات كأقل عدد من السنوات، و(27) سنة كأكثر عدد من السنوات، وتراوحت عدد سنوات الزواج في المتوسط ما بين (4 - 9) سنوات حيث بلغ عدد المبحوثات (4) سيدات وبأعلى نسبة (44.4%)، وهذا يوضح ان المبحوثات لديهن فترة لا بأس بها في الزواج، والتي تعني محاولة لوجود نوع من التوافق بين الدورين الوظيفي والاجتماعي، أما بالنسبة لفئات وحالات الخبرة، فقد سجلت الفئتان الأولى والثانية أعلى عدد بحوالي (3) سيدات بنسبة (33.3%) وفي الفئتين من (8 - 12) و(12 - 16) سنة، إي أن أعلى سنوات الخبرة كانت لدى المبحوثات من (8) سنوات إلى (16) سنة، وهذه نوعاً ما تعد فترة طويلة، وتعكس توافق وانسجام الموظفات بين الدور الوظيفي والاجتماعي، مع العلم أن الموظفات كن في مجال العمل قبل الزواج واستمر حتى بعد الزواج، وهذا يعطي مؤشراً على موافقة الأزواج لزوجاتهم باستمرارية العمل.

ليس تقديراً لهن أو لتحقيق ذواتهن، بل لأجل العامل المادي والحصول على مرتب لأن مرتباً واحداً للأسرة لا يكفي خصوصاً مع وجود أطفال ومتطلباتهم.

#### المحور الأول: التوازن بين العمل والحياة

العمل اليومي: تشكل ساعات الدوام الرسمي، التي تمتد مدة ستة ساعات متواصلة يومياً ماعدا الجمعة والسبت في الفترة الصباحية من النهار (9-2)، نوعاً من النمط اليومي للموظفات

(الوقت امتاع العمل صعب بين الحوش والعمل هذا أصعب شيء لو ينحل الشيء أهوا... ينحل كل شيء)(الحالة الخامسة)، وتشعر الموظفة أكثر بساعات العمل عندما تكون في حالة عدم الذهاب للعمل لأي سبب مثلاً عطلة رسمية، أو لمرض، أو إجازة (انت الست ساعات هادوكه انت كزوجة عاملة انت برا البيت فيه فراغ حتى لو صغارك ماهناش، انا فيه سنة اخديت إجازة سنة بدون مرتب كنت حامل قعمزت في الحوش، هادوكه الست ساعات كنت نكوي فيهم كنت إيجي غداي في وقته سخون، كنت اهتمام بالبيت أكثر من توا)(الحالة الثامنة).

أما العبء الكمي للعمل: ويقصد به أن يكون للموظف الكثير من العمل لإنجازه في وقت محدد، ويعد العبء الكمي الزائد للعمل أحد مصادر الاجهاد، وللعمل المكتبي النمطي مهما كانت كفاءة الموظف، وكثرة الاعمال التي تتطلب منه الانجاز في وقت محدد، وقد تقضي منه العمل لساعات طويلة متواصلة دون التمكن من أخذ فترات راحة خلال فترات العمل أو خارجه، فضغط الشغل اليومي فيتمثل في كثرة العمل مع تحديد ساعاته فتحاول الموظفة جاهدة أن تكمل المطلوب قبل نهاية الدوام حتى لا يتراكم ويزيد الضغط (ضغط الشغل يكون من لما نجو للشغل، وعندك شغل هلبا ضروري تكمله، أي مستحيل نخلي شغل عليا، فما نوصل نهاية الدوام الا وانا منتهية)(الحالة الاولى). وقد يظهر في صورة عدم وجود موظفين ليتساعدوا على العمل، وقد تكون في طبيعة العمل نفسه، وهذا كله يؤثر على الحالة النفسية والصحية للموظفة(مكاني الحالي منسقة قسم أسهل، ولكن في السابق كنت رئيسة قسم في المؤسسة وكنت مسؤولة عنها كلها والخدمة هلبا وكنت بروحي، حتى يجي موظف يقعد يومين ثلاثة ويهرب لان ما ياخذش ولا ميزة لا أي ولا هو، فأني كنت متحملة لأني نجبه شغلي، طلعت منه توا واجعني، ولكن ما عاdash نقدر نستمر التعب والوقاف الحق لقيت روعي تعبت رقبتي وكتافي وفقرات الرقبة، فتوا الحمد لله مانشكي من شيء كلها كانت إجهاد عمل)(الحالة التاسعة).

**العمل الإضافي** وهو نوع من العمل الذي يكلف به الموظف ويحصل من ورائه على مكافئة مالية تحسب بالساعات او مقدار العمل المكلف به، وعادة ما يكون خارج ساعات الدوام الرسمي كاصطحاب العمل المتبقي للبيت لإنجازه. وعادة يكون لفترات متقطعة وليس طوال العام. وأحيانا يكون شغلاً إضافياً خاصاً بالموظفة وليس لجهة العمل (نخدم خاص في البيت، أمس كان عندي شغل من بعد العصر للساعة 12 مساءً وأني نطبع على اللابتوب) (الحالة التاسعة).

**العامل الاقتصادي:** المتمثل في المرتب الشهري للموظف بعد أهم حافز، لتحمل ضغوط العمل (عبء العمل) وخصوصاً حالياً بعد زيادة المرتبات بمقدار الضعف وتحسين أحوال الموظفين (توا حالياً الحمد لله قبل كنا نعانوا (700) دينار مايفوتوش حتى نصف الشهر)

(الحالة الاولى) وخصوصاً مع تكاليف تعليم الابناء وتسديد أقساط الحضانات ورياض الأطفال والمدارس، مع أن البعض لم يشملهم قرار الزيادة في المرتبات. (المرتب ما راضي عليه حد بالموجود هدي درجتي وهذا مرتبي، وحي ما شملتناش الزيادة قاعدات مرتباتنا (600، 700) (الحالة السادسة). وهناك حالات معاناتها تأخذ منحى آخر وذلك عندما يكون الزوجان زميلي عمل ويتأخر المرتب لأي سبب (حالياً أحسن قبل 600دينار توا الضعف، ولكن المشكلة لما يتأخر الراتب لأي سبب أمورنا كلها تتوقف) (الحالة الثامنة).

وسيلة المواصلات الخاصة: وهي وسيلة التنقل من البيت إلى العمل والعكس وقضاء الأغراض الأخرى، وقد تبين أن عينة الدراسة كلها تقريباً تملك سيارة خاصة بها وهذا يدل على الاستقلالية والاعتماد على النفس من ناحية، وتخفيف الضغط من ناحية أخرى، ومؤشراً من مؤشرات التحديث في المجتمع، من مؤشرات التوافق الزواجي (عندي سيارة خاصة، وتوا حالياً سيارة زوجي عاطلة نستخدموا في سيارتي لمشاويرنا) (الحالة الثامنة).

التفاعل الوظيفي: أن العلاقة بين المدير المباشر والموظفات حسنة، وتحوي مستوى كبيراً من التعاون، والتقدير، والاحترام، وكذلك العلاقة مع الزملاء مما يجعل بيئة العمل فيها راحة (مديري كويس وأني ما نروحش لين نكمل شغلي حتى ولو كان على حساب صحي، وحتى هو متعاون، لما يلقي الشغل مكسد عليا يخدم معايا ويعاوني فيه، وأني كذلك، فحني متعاونين ومكملين لبعض) (الحالة الاولى). وهناك صورة مغايرة، التي ترى أن هناك تقصيراً من جانب المدير وتجاهلاً وعدم مسؤولية وغياب تام لدوره (الإدارة ما يعرفونيش...!!! يسمعو بشغلي... يقولولي إنت تشتغلي مع شخص ما يوصلش في المعلومة...مديرك جي كلمنا؟ مديرك دارلك إجراء وجانا؟ ما فيش...!!! حتى نطلب لابتوب والا هاردسك والا حاجة أني نطلبه لقسمي ونوقع عليه ونحوه يأخذه هو ويعطيه لناس ثانية) (الحالة التاسعة)

التمييز الجندري: ركزت البحوث العلمية النسوية منذ سبعينات القرن الماضي على عدم التوازن في أدوار الجنسين في التنظيمات، بوضع النساء في أعمال رتيبة مما أدى إلى عدم منحهن الفرص نفسها مثل الرجال لبناء مهنتهن.

فالمرأة العاملة المتزوجة تحرم من مناصب إدارية مهمة كرئاسة القسم أو مدير إدارة ما بحجة أنها متزوجة، وهذا يعد عائقاً لاستلامها هذه المهام مهما كانت منضبطة ومواظبة ومتفانية ومتميزة في عملها (توا حالياً نص المناصب تنحيت منها لإني أني مدام...فيقولك إنت مدام مش حتجي رغم إني مش مقصرة ونجي كل يوم وظروفي صعبة ونجي ولكن يقولك لا أنت مدام مانعطيكش مرات يصيرلك ظرف تغيبي) (الحالة الرابعة). والأصعب من ذلك أن تبقى الموظفة في منصبها في أوقات عصبية مرت بها المؤسسة وعندما تعدلت الأمور استبدلت بحجة

أنها لا تقوى على مضايقات ومشاكل هذا المنصب (عندما كلفت بمنصب مهم كانت مرحلة صعبة جداً فكانوا يهدو علينا بالأربيجيات والسلاح يبو يسجلو بالسيف وينجحوا بالسيف ويبو فلوس ويهددو فينا، هديك سنة أصعب سنة، لما بدت الأمور تتساوى وبدي فيه فلوس طلعتوني أني وجابوا من اخدي السيارة واخدي الفلوس والترقية واخدي كل شيء) (الحالة التاسعة).

### المحور الثاني: العبء المهني وانعكاسه على الدور الاجتماعي

الدور التقليدي للمرأة: وهي واجبات لا بد من القيام بها يومياً خاصة بترتيب البيت ومسؤولياته، ومسؤوليات الأبناء والزوج، التي تعد روتيناً يومياً لا بد من إنجازه، والذي غالباً ما يكون على حساب وقت وجهد المرأة وخاصة وقت النوم والراحة، لأنها عادة ما تضحي بهذا الوقت لإنجاز واستكمال جميع واجباتها مما يؤثر على صحتها(ديما نصلي العشي ونرقد...نوض 4 الفجر نصلي القيام ونوتي فطور المدرسة نديره في حفاظات، ونكوي الحوايج، ونوتي الفطور الي بنفطروه ، بعدين يشطف هو الحوش بالكهربائية، ونلمو كان فيه شي ونلبسوا الصغار ونتوكلو على الله)(الحالة الثامنة) .

وهناك من لديها أبناء يدرسون في الفترتين الصباحية والمسائية فيكون المجهود أكبر (أني المنبه على الساعة 6.30 صباحاً نصلي وطول المطبخ نوتي فطور إصغاري وعندي يقرو صبح وعشية وبعده انضم حوشي بسرعة بسرعة...وهذا ضاماته من الليل راهو...ونعقم ونبخر الحوش مانندريش على الدنيا مرا نسوق في سيارتي. وكان عندي صابون ننشره، وبعدين نجي للعمل، وبعدين نروح نديرلهم شن ياكلو، وواجباتهم وقرائتهم، وبعدين العشي وماتجي 9.30 إلا وأنا منتهية الصلاحية) (الحالة الأولى).

وهنا يتضح الضغط الأكبر على المرأة العاملة المتزوجة ولديها أبناء فالأعباء إضافية لديها مقارنة بمن ليس لديها ابناء (اني لما انضم الحوش وترتبه يقعد مرتب يومين ثلاثة مافيش من بيحوس)(الحالة الثانية) .

ومن المهام التقليدية للمرأة إعداد الوجبات الرئيسية ابتداء من وجبة الافطار والغداء والعشاء، وخصوصاً وجبة الغداء التي تعد أهم الوجبات، وعادة وقت إعدادها تكون المرأة مشغولة في الدوام، فتعويضاً لهذا الوقت وحتى تكون الوجبة في حكم الجاهزة في وقتها التجأت المرأة الى طرق عدة منها التجهيز المسبق من الليل والاعلبيبة لا يفضلون هذه الطريقة ويعدونه أكلاً بيتاً ويفضلون الاكل الطازج ويتحملون تأخيرها عن الوقت المطلوب شريطة أن يكون مجهزاً في يومه، أو ان تجهزه في الصباح الباكر أو بعد الرجوع من الدوام يبدأ التجهيز للوجبة وهنا يترتب عليه تأخير في الوجبة حتى أذان العصر(كنت نطيب من الليل ونحط في الثلجة ولكن توا

نطيب وقتي، فأول ما نروح على طول نبدأ في الغدي لأنه الوجبة الرئيسية مستحيل يتنازلوا عليه وديما أذان العصر الغدي(الحالة السادسة) وغالباً ما يترتب على هذا أن تكون الوجبة الرئيسية هي وجبة واحدة (غدي فعشاء) وبعدها حاجة خفيفة أو وجبة عشاء رئيسية(بحكم العمل زوجي يروح المغرب، فضروري بندير عشي، ومش أي عشي بنديره، لازم نوع السفارة، يقولي أنت ما طيبتيش غدي حتي العشي بتديره لي أي كلام وتحديلي السفارة لا لا ماليش علاقة، يقولي أي السفارة نبها مشكلة)(الحالة الأولى) .

مسؤولية الأبناء أثناء فترة العمل: وهي فترة ساعات العمل التي تكون المرأة (الأم) مشغولة في ساعات دوامها، وهنا تبحث الأم عن بديل يهتم بأطفالها خلال ساعات انشغالها فقد تتولى هذه المهمة الجدة، اما الأم أو الأب أو دور الحضانة (الصغار لما كانوا اصغار قسمنا بوهم يقعد معاهم فترة أي في الخدمة وكان يخدم في مكان وسيب وقعد معاهم، لان اني مرتبي كان احسن من مرتبه، وبعدين اعكسنا بالعكس، خدم في جهه مدة عامين وبمرتب كويس، فقعمزت وسيبت العمل وهو يخدم، وتفاهمنا بيناتنا لين كبروا الصغار ووصلو لمرحلة مثلا نديرله ساندوتش يأكله ويقعمز يتفرج على التلفزيون ويعرف يقضي حاجته... الحق ما تعبونيش)(الحالة التاسعة) .

**الحمل والولادة:** يحق للمرأة العاملة المتزوجة كأى موظف طلب إجازة من فترة لأخرى بسبب مضاعفات الحمل وخصوصاً إذا كان اول مرة وحسب رأي الطبيب، ويحدد القانون الليبي للعمل رقم (12) لسنة (2010) مدة إجازة الوضع ب (16) اسبوعاً، فأول حمل وولادة تعد تجربة فريدة للمرأة العاملة (اول حمل وولادة تعبت فيه بحكم أني كنت نمشي على رجليه ونجي، ويوم بنجيب بنتي مشيت خدمت وروحت الساعة 2 الظهر وأني فيا الوجع، الساعة 5 العصر مشيت جبنت، فلما رفع زوجي الورقة من غدوه قعدوا مستغربين...!! هذي امنا؟ أمس كانت تخدم معنا ما فيها شيء) (الحالة التاسعة).

### المحور الثالث: التوافق والعلاقة بين الدور الوظيفي والدور الاجتماعي

المكانة الاجتماعية يميل الرجال الى ان يكونوا اكثر قدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة المنزلية بسبب التوقعات المجتمعية التي تضع عبء الواجبات المنزلية والأمومة في الغالب على النساء، وفي السياقات الاجتماعية والثقافية للمجتمع الليبي ماتزال المرأة تعيش دورين دور عالم الحداثة بخروجها للعمل المهني ودور عالم الحياة التقليدية بانها ام ومسؤولة على البيت والعائلة وعلى العلاقات الاجتماعية، ولكن اصبحت المرأة العاملة المتزوجة تحظى بمكانة اجتماعية داخل اسرتها والمجتمع، وازداد تقديرها لذاتها، وارتفاع سقف الطموح لديها وازدادت ثقافة وعلماً. ذكرت النساء العاملات انهن فخورات بأنهن أمهات لأطفال ونساء عاملات، ويستطعن توفير حياة أفضل لأسرهم ولكن التوازن بين الحياة والعمل يحتاج الى فهم أفضل

لطريقة الموازنة وهذا يتطلب معرفة وفهم وإرشاد من أناس لهم تجارب مبنية على المعرفة العلمية لكيفية القدرة على تحديد الأولويات وتقديم التضحيات، والتسويات، ومعرفة، وتحديد قدرتهم، ومعارفهم لكي يصبح العمل له أثر إيجابي على الحياة الأسرية ومكمل لها. بمعنى ضرورة وجود مرشحات مهنيات في المؤسسات يتحدثن إلى النساء العاملات المتزوجات عن تطلعاتهن ومشاكلهن وعلى إيجاد طرق للتكيف مع السياقات الاجتماعية والثقافية والعمل المهني لأن النجاح في العمل والأسرة شيء ضروري ومكمل.

### الاستنتاجات

- تمثلت في أن أهم التحديات والعوائق كانت تتمثل في القيود والإرهاق، والتوتر وعدم وجود الوقت الكافي، وعدم وجود جدول أعمال واضحة نتيجة ضغوط العمل والسياسات الاجتماعية والثقافية، والمتطلبات الأسرية، حيث يذكر أغلب المشاركات بأنهن لا يجدن الوقت الكافي لرعاية الأطفال لأنهم بحاجة لهم، ولذلك يطلبن الدعم من الأقارب مثل الجدات أو الأخوات أو الجيران فسالة وجود الداعمين أمر مهم في حياة المرأة العاملة المتزوجة.
- أكدت المشاركات أن التخطيط المسبق المعتمد على الإصرار وتحقيق الأهداف مهم جداً فالموازنة بين العمل والحياة الأسرية أمر صعب ويعد تحدياً يومياً يتطلب حلولاً إبداعية لتحقيق أقصى استفادة وخفض حالة التوتر.
- ومن النتائج المهمة أن المشاركات أكدن أنهن لا يمارسن هوياتهن مثل الرياضة لأن الوقت غير كافٍ للرعاية الذاتية الشخصية فكل الوقت للعمل والأسرة.
- إن التوازن بين العمل والحياة هو تحقيق التوازن بين واجبات العمل، واحتياجات، ورغبات الحياة الشخصية، بهدف تحقيق توازن بين العمل والوقت الذي يقضيه الفرد في قضاء وقت مع الأسرة والأصدقاء، وممارسة الهوايات، والاهتمام بالصحة الشخصية، ولتحقيق التوازن بين العمل والحياة، يمكن اتباع بعض التوصيات مثل:
- تحديد الأولويات بتحديد الأهداف الشخصية والمهنية الرئيسية والفصل بينهما لتحقيق توازن مناسب
- التنظيم وتخطيط الوقت بشكل فعال لتحقيق الأهداف واحتياجاتك الشخصية والمهنية
- التفويض والاستعانة بالآخرين في تفويض بعض المهام أو طلب المساعدة من الآخرين لتخفيف الضغط وتوفير الوقت لأنشطة أخرى

- الاستراحة والاسترخاء تخصيص وقت للاستراحة والاسترخاء وممارسة الهوايات التي تساعد على التجديد واستعادة الطاقة.
- الحدود الواضحة وضع حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية واحترامها لتحقيق التوازن بين العمل والحياة، الشخصية والاجتماعي.

## مراجع

1. حسن، إحسان محمد، 2005: علم اجتماع الصناعي، داروائل للنشر والتوزيع، عمان.
2. مباركي، بوفحص ، 2004: العمل البشري، ط2، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر.
3. ريتزر وآخرون، جورج، جيفري ستيننسكي ، 2021: النظريات الحديثة في علم الاجتماع، ط1، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية.
4. زهري، زينب محمد، 1988: المرأة العاملة في المجتمع الليبي المعاصر، منشورات جامعة قاريونس، بنغازي.
5. أبو مغلي وآخرون، سميع، عبدالحفيظ سلامة، علم النفس الاجتماعي، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع .
6. عبدالفتاح، كاميليا إبراهيم ، 1984: سيكولوجيا المرأة العاملة، النهضة العربية ، بيروت.
7. التير، مصطفى عمر، 1980: التنمية والتحديث، ط1 معهد الانماء العربي وجامعة قاريونس.
8. المرأة الليبية أرقام ومؤشرات: اللجنة الشعبية العامة للشؤون الاجتماعية، 2010.
9. هزقل، أسماء محمد، 2012: العبء المهني والتوافق بين الدور الوظيفي والدور الاجتماعي في الأسرة لمعلمات الملاك الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية 2012.
10. جي وون كانغ وسونغ نانغ جانغ، 2020: <https://www.mdpi.com/1660-1249/4/17/4601>
11. خير، رحمة ميلاد محمد، 2000: الأثار الاجتماعية والنفسية لعمل المرأة على أدوارها الأسرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأدب جامعة سها 2000.
12. إبراهيم، سلوى سالم محمد 2012: ضغط العمل وعلاقته بالعوامل الشخصية والوظيفية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد جامعة بنغازي.
13. العبيشي، سليمان صالح، 1999: المتغيرات التنظيمية وأثرها على ضغوط العمل، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض . المملكة العربية السعودية.
14. الجزيري، عبدالله امين، 2002: عمل المرأة وأثره على دورها في الأسرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة طرابلس.
15. حمزة، الأحسن ب، ت: عبء العمل وعلاقته بمستوى التوافق المهني، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية (ENIEM) يتبزي وزو، جامعة مولود معمري، الجزائر.
16. الحرثاني، نجوى محمد، 2022: متى فهي عناية. التوازن ما بين العمل والأسرة لدى مديرات المدارس الحكومية، دراسة نوعية، مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة.