Balancing work and life; A study of work effects on the quality of women's life

Fatima Saif AL-Dhaheri
fatima.sa.aldhaheri@gmail.com
Prof. Hussain Al-Othman, PHD
halothman@sharjah.ac.ae
University of Sharjah - College of Arts, Humanities and Social Sciences, The United Arab Emirates

DOI: 10.31973/aj.v1i138.1228

Abstract:

This study aimed to know the impact of a woman's work on her quality of life, to identify how a working woman achieves a balance between her work and her life, to uncover aspects of the impact of work on a woman's life, and to uncover the challenges that prevent achieving this balance. The researcher used the descriptive and analytical approach for its ability to describe the study variables with the required accuracy, where the study was applied to a random sample of women working in governmental and private Emirati institutions, and their number reached (400) women, and the questionnaire was used and distributed to them, then the data were collected and entered into a program SPSS to be analyzed. The study found that there is a statistically significant discrepancy with an F value of (63.482), which is a statistically significant value at the level of 0.05, in the opinions of working women about aspects of the impact of work on the lives of Emirati women, as the views of the participants differed in terms of support and acceptance among the average and higher. However, in terms of ways for the working woman to achieve a balance between her work and her life, the results showed that there is a statistically significant discrepancy with a value of F (43.033), which is a statistically significant value at the level of 0.05, in women's opinions about it between the average and the high as well, while the results showed in the last part that there is a statistically significant discrepancy with an F value of (39,653), which is a statistically significant value at the level of 0.05, in the views of women about the challenges that prevent the working woman from achieving a balance between her work and her life, between medium and low. In the end, the results revealed that the effect of the study variables, including age, education, the nature of the work sector, the number of daily working hours, the duration of marriage, and the presence of children with a woman, is statistically significant in both aspects of the impact of work on her life, and in the ways the working woman achieves balance between her work and her life, as well as the challenges that prevent working women from achieving a balance between her work and her life.

Keywords: Work, quality of life, working women**.**

التوازن بين العمل والحياة؛ دراسة في تأثير العمل في جودة حياة النساء العاملات

فاطمة سيف الظاهري
طالبة دكتوراة في جامعة الشارقة
مسار السياسات التنموية
الإمارات العربية المتحدة
fatima.sa.aldhaheri@gmail.com

أ.د. حسين محمد العثمان
جامعة الشارقة/ استاذ علم الاجتماع
الإمارات العربية المتحدة
halothman@sharjah.ac.ae

(مُلَخَّصُ البَحث)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير عمل المرأة في جودة حياتها، والتعرُّف على كيفية تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، والكشف عن أوجه تأثير العمل في حياة المرأة، وما سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، والكشف عن التحديات التي تحول من دون تحقيق التوازن بين عمل المرأة وحياتها. اذ استعلمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لقدرته على وصف متغيرات الدراسة بالدقة المطلوبة، وجرى تطبيق الدراسة على عينة عشوائية من النساء العاملات في مؤسسات الدولة الحكومية والخاصة، وبلغ عددهن (٤٠٠) امرأة، وجرى استعمال الاستبانة وتوزيعها عليهم، ومن ثم جرى جمع البيانات وإدخالها على برنامج SPSS وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرات الاستبانة. توصلت الدراسة الى أن هناك تبايناً ذو دلالة إحصائية بلغت قيمة F له (٦٣.٤٨٢)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ ، في آراء النساء العاملات حول أوجه تأثير العمل في حياة المرأة الإماراتية، إذ كانت آراء المشتركات متباينة من حيث التأييد والقبول بين المتوسط والعالي، أما من حيث سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، فبينت النتائج أن هناك تبايناً ذو دلالة إحصائية بلغت قيمة F له (٤٣.٠٣٣)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ ، في آراء النساء حوله بين المتوسط والعالي أيضاً، في حين بينت النتائج في الجزء الأخير إلى أن هناك تبايناً ذو دلالة إحصائية بلغت قيمة F له (٣٩.٦٥٣)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ ، في آراء النساء حول التحديات التي تحول من دون تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، بين المتوسط والبسيط. وفي النهاية كشفت النتائج عن أن تأثير متغيرات الدراسة بما فيها العمر، والتعليم، وطبيعة قطاع العمل، وعدد ساعات العمل اليومية، ومدة الزواج، ووجود أطفال عند المرأة، ذو دلالة إحصائية في كل من أوجه تأثير العمل على حياتها، وفي

سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، فضلاً عن التحديات التي تحول من دون تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها

الكلمات المفتاحية: العمل، جودة الحياة، النساء العاملات، التحديات، التوازن.

أولاً: المدخل إلى البحث

- **المقدمة:**

يمثل عمل المرأة في المجتمع المعاصر فرصة وتحديا بذات الوقت؛ فرصة لأنه يفتح أمام النساء العاملات إمكانية بناء القدرات والتطور الذاتي، وكذلك المشاركة الفاعلة في حياة المجتمع. في المقابل، يمثل ذات الحدث تحدّيا كبيرا في حياة شريحة كبيرة من النساء لأنه يضعهن أمام اختبار حقيقي لمدى التوفيق بين الالتزامات المهنية من جهة، وضرورات الاستجابة لنداء الحياة، والتمتع بها وتحقيق طموحاتهن في بناء حياة اجتماعية ثرية وناجحة، من جهة أخرى.

شهد القرن الماضي تطوراً كبيراً في شتى مجالات الحياة، ومن أهمها خوض المرأة في معترك الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي كانت تقتصر فقط على الرجل، إلا أنها ما تزال تخضع لبعض التحديات التي تقيد من حركتها ومن تقلدها لمناصب مرموقة في الدولة اذ نجد هذه الفجوة موجودة في كلّ مكان في أنحاء هذا العالم الواسع. فضلا عن أن موضوع خروج المرأة للعمل يشكل جدلاً كبيراً عند فئة كبيرة، أي أن المرأة ما زالت تواجه عوائق كبيرة تحول من دون تحقيق رغبتها في العمل، وإثبات ذاتها إلا أن بعض المفكرين المنصفين عمدوا إلى عقد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين عام ١٩٩٥، وأحدث ضجة كبيرة آنذاك ولم يستطع تحسين الحالة الوظيفية للمرأة إلا قليلاً وبقي الحال على ما هو عليه وصولاً لعام ٢٠١٥ الذي شمل تنفيذ خطة التنمية المستدامة تركز على المساواة بين المرأة والرجل في سوق العمل العالمية والمحلية أيضاً(منظمة العمل الدولية،٢٠١٦).

يحتل العمل أهمية كبيرة بالنسبة للإنسان؛ نظرًا لما يترتب عليه من آثار في المستوى الاقتصادي والاجتماعي والذاتي للفرد، إذ أصبحت المرأة أكثر انفتاحا في معرفة حقوقها، والتي من ضمنها حقها في العمل، خاصة في ظل ارتفاع نسبة تعليمها التي رفعت من مستوى كفاءتها المهنية، وسمحت لها بالدخول في كثير من المجالات التي كانت حكرا على الرجل، فضلا عن وصولها للعديد من المناصب القيادية في مختلف المؤسسات (موفق ، ٢٠١٥). وتعد قضية المرأة العاملة من القضايا المهمة التي نالت اهتمام الكثير من المنظمات والحكومات على المستوى المحلي والدولي، وذلك بسبب تنامي إدراك أهمية إدماج

المرأة في عملية التنمية، إذ تُعرّف المرأة العاملة على انها تلك المرأة التي تعمل بشكل منتظم في عمل يعود عليها بالدخل (محمد ، ٢٠١٢).

ويؤثر العمل بدوره في جودة حياة العامل أو العاملة ، اذ تتضمن هذه الجودة ثلاثة عناصر تتفاعل مع بعضها البعض وهي ظروف الحياة أو الظروف المعيشية ، والرضا الشخصي عن الحياة والقيم الشخصية والطموح الشخصي ، ويجري قياسها من خلال المؤشرات النفسية ، والاجتماعية ، والمهنية ، والجسمية والبدنية (شيخي ، ٢٠١٤).

اذ تعددت النظريات النسوية المختلفة التي حاولت أن ترصد مظاهر التفاوتات المختلفة بين الرجل والمرأة في المجتمعات البشرية، اذ ان معظم هذه النظريات ظهرت في أوروبا منذ الثورة الصناعية، وارتبطت بالأساس بالسياقات الغربية ودرجة التطور الذي وصلته، و حاولت هذه النظريات تشخيص أوجه التفاوت التي تواجه المرأة في مجال العمل التي حصلت عليها بعد الثورة في مختلف المجالات، والتي لم يكن من المتصور أن تلتحق بها(صالح،٢٠١٤).

ولأن عمل المرأة يشكل جدلاً وانقسم بين مؤيد ومعارض للفكرة؛ لارتباط المرأة بالمنزل حسب التقاليد والعرف الاجتماعي ، على عكس الرجل الذي ارتبط بالعمل خارج المنزل تماشياً مع طبيعته الصلبة وبنيته الجسمانية وأصبح يعمل ويتقلد مناصب ومراكز وأدوار مهمة على عكسها التي انشغلت بإدارة المنزل ورعاية الأطفال وغيرهم، وعندما أرادت العمل زعموا بأنها لن تكون قادرة على الموازنة بين حياتها وعملها ومن هنا جاءت هذه الورقة لتناقش التوازن بين العمل والحياة من خلال دراسة ميدانية تهدف الى قياس تأثير العمل في جودة حياة النساء العاملات. يركز البحث على ثلاثة جوانب مهمة هي سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، وأوجه تأثير العمل في حياة المرأة العاملة، وأخيراً معرفة التحديات التي تحول من دون تحقيق التوازن بين عمل المرأة وحياتها.

- **إشكالية البحث:**

يعدُّ الاهتمام بالمرأة من ناحية تأمين حقوقها على أكمل وجه، فضلا عن ضمان مشاركتها بناء وتنمية المجتمع ككل من أهم الأمور التي باتت تتطلع إليها المرأة، اذ أصبح دور المرأة يظهر في الآونة الأخيرة على الصعيد الاقتصادي والسياسي والاجتماعي، مما عزز دورها في كونها لبنة أساسية في المجتمع. وقد أثارت بعض الدراسات نقطة مثيرة للجدل حول خروج المرأة للعمل وما يترتب عليه من آثار سلبية كثيرة، فضلا عن صعوبة تكيفها مع الآخرين لتعدد أدوارها التي تقوم بها بين الأسرة نفسها وبين المجتمع ككل. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على تأثير العمل في جودة حياة النساء العاملات، وتسليط الضوء أيضاً على قدرتهن في خلق التوازن بين العمل والحياة.

مما جعلهن واعيات لضرورة مشاركة العمل مع الرجل ومشاركته بشكل ايجابي في مختلف مجالات الحياة، بل ذهب الأمر إلى أبعد من ذلك وعملت على تحسين مستوى المعيشة للأسرة، ودفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية للدولة بأكملها. ومن هنا فقد أسهمت التغيرات والتقلبات الاجتماعية للمرأة في اظهار كفاءتها في العمل، ومدى إتقانها لشتى مناحي الحياة المختلفة. ومن هنا بدأت نقطة الخلاف في خروج المرأة من بيتها بهدف العمل، وجرى إطلاق حملات منددة بهذا الفعل وتعذرهم بعدم قدرة المرأة على خلق توازن بين حياتها وعملها اذ تجد الكثير من النساء العاملات صعوبة في الاهتمام بنفسها وببيتها وأسرتها، فتجد المرأة نفسها في مشكلة وضغط نفسي كبير، وأخرى مناهضة اذ أصبح عمل المرأة ضرورة من ضرورات الحياة، لذا سيقوم هذا البحث بتوضيح أثر عمل المرأة في جودة حياتها والدور الذي تقوم به لتحقيق التوازن بين الحياة وبين العمل. وكما عالجت الدراسة مجموعة من الأمور تلخصت بعدد من الأسئلة:

١. كيف يؤثر عمل المرأة على جودة حياتها؟
٢. ما سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها؟
٣. ما مستوى التحديات التي تحول دون تحقيق التوازن بين عمل المرأة وحياتها؟

- **الأهداف:**

جاءت أهداف هذا البحث للوقوف على تأثير عمل المرأة في جودة حياتها، ومعرفة كيفية تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، والكشف عن أوجه تأثير العمل في حياة المرأة، وما سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، وما التحديات التي تحول من دون تحقيق التوازن بين عمل المرأة وحياتها، كما أن هذه الدراسة تعمل على اقتراح بعض الأفكار التي ربما تمكن المرأة من تحقيق التوازن بين عملها وحياتها.

- **الأهمية:**

أما بالنسبة لأهمية البحث تكمن في إمكانية إفادة المكتبات العلمية به كدراسة سابقة لدراسات وأبحاث لاحقة في نفس الموضوع. وقد تفيد الدراسة المرأة العاملة في معرفة الآثار السلبية والإيجابية التي يخلفها العمل في نفسها وصحتها وأسرتها وزوجها ومجتمعها، لذا فإنّ هذه الدراسة تفيد المسؤولين عن العمل في مختلف المؤسسات في معرفة أهمية تحقيق التوازن بين العمل والحياة للموظفين والأخذ بعين الاعتبار بالجوانب السلبية والإيجابية المترتبة عليه، ومن ثمّ تغيير سياسات العمل لإتاحة الفرصة للنساء العاملات بتحقيق التوازن بين عملهن وحياتهن.

- **حدود البحث:**

يتحدد هذا البحث بالعوامل الآتية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة التوازن بين العمل والحياة من خلال عمل دراسة عن تأثير العمل في جودة حياة النساء العاملات. أما بالنسبة للحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة الحالية عام ٢٠١٩/٢٠٢٠. أما في ما يخص الحدود البشرية: جرى توزيع الاداة على (400) امرأة من النساء العاملات في مؤسسات الدولة الحكومية والخاصة.

ثانياً: الإطار النظري

في بداية الأمر سيجري استعراض كيف بدأت أول محاولات عمل المرأة اذ يرجع ذلك إلى بداية الثورة الصناعية في أوروبا، فاضطرها الوضع الإقتصادي والسياسي والإجتماعي المتدهور آنذاك إلى العمل، وجراء الحروب المتعاقبة كانت تعمل في المصانع وفي مهام صعبة لساعات طويلة من العمل وبأجر محدود، وكان هذا الضغط على المرأة النتيجة المتحصلة لإضراب العمال عن العمل وتغطية النقص في الأيدي العاملة في المصانع، وذلك لأن أصحاب المصانع كانوا متخوفين من توقّف العمل أو من الخسارة المالية التي تترتب على ذلك.

وبعدها تطور مفهوم العمل عند المرأة وأصبح مرتبطاً بإيجاد القيمة لها وخلق مركز مرموق، وتحسين حياتها وظروفها المعيشية والحضارية والثقافية. اذ كانت طبيعة عمل المرأة مرتبطة بطبيعة المجتمع الذي تعيش فيه ونظرته إليها، فضلا عن إختلاف وضع عمل المرأة من مرحلة تاريخية لأخرى، كما يختلف سوى كانت تعمل في دول أوروبية الشق الأوربي أو في دول العالم الثالث؛ لإختلاف العادات والتقاليد بينهم (الحسن ، ٢٠١٤).

أي أن طبيعة الوضع الإقتصادي آنذاك دفع المرأة للعمل وخروجها من منزلها، وقوبلت بالإستغلال البحت سوى من الناحية المادية أو الجسمانية، مما دفعها للمناداة لنصرتها ومساواتها مع الرجل ولاسيّما وأنها تؤدي المهام نفسها بل أكثر منه في بعض الأحيان، فضلا عن تزايد الحاجات والمتطلبات للمجتمع الصناعي، وغلاء المعيشة والتطلُّع لمستوى حياة أفضل دفعتها على حد قولهم إلى الخروج عن التقاليد ومحاولة بناء حياة أمنة مادياً ونفسياً. كما تمثل هذا الإستغلال في كون النساء كن مظطرات في تلك الحقبة فالطبقة على العمل من أجل العائد المادي لتلبية احتياجات الأسرة الأساسية مما أدى إلى عدم إنصافهن بواقع الحال، وإعطائهن أُجورهن على أكمل وجه، هذا التصرف أجبرها على رفع صوتها حتى يسمعها المنصفون لنصرتها حتى تتمكن من التحرر وإثبات قدرتها بأنها فرد ناجح وفاعل في مجتمعه (فرحات ، ٢٠١٢). ومنها فقد جاء هذا الجزء من الدراسة لاستعراض أهم المفاهيم المتعلقة بعمل المرأة من خلال توضيح مفهوم التوازن بين العمل والحياة، و أهمية التوازن بين العمل والحياة، وتأثير عمل المرأة في جودة حياتها، والتحديات التي تواجه المرأة بين العمل والحياة الخاصة، والآثار المترتبة في عمل المرأة.

- **مفهوم التوازن بين العمل والحياة:**

إن مفهوم التوازن بين العمل والحياة تأثر باختلاف الحضارات القديمة في معاملة المرأة، مما جعلتها تشعر بالظلم، اذ تباينت الأحكام والأعراف حسب رغبات كل مجتمع وتقاليده، فكانت عند الغرب لا تملك أمر نفسها بشئ، كما أن ليس لها حق من الحقوق عند الهنود، وعند العرب في الجاهلية ما قبل الأسلام كانت تحكمها العادات والتقاليد، أي أنها كانت على الهامش ولا تشكل أي شئ في المجتمع(حمد،٢٠١٩).

وعليه فإن مفهوم التوازن بين الحياة والعمل أتاح للمرأة ترتيب حياتها العملية وحياتها الخاصة، وهذا ما فرضته التغيرات والتحديات الكبيرة الناتجة عن طبيعة الحياة الاقتصادية والاجتماعية وطبيعة الاحتياجات المتعلقة بالأفراد، كما حظي موضوع خلق الموازنة باهتمام الكثير من الدراسات بل وذهب الباحثون إلى أبعد من هذا من خلال وضع استراتيجيات تساعد المرأة على عمل الموازنة لكونها أحد أهم العناصر التي تخدم جودة الحياة المجتمعية والوظيفية. ومن ثمّ فإن التوازن عبارة عن أسلوب يجمع ما بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة وتشمل عناية الأطفال والعلاقات الاجتماعية والرياضة، كما أنها تعدُّ سلسلة من الإجراءات التي تتبعها المرأة لإنهاء كافة لتحقيق التوازن بين مسؤوليات الحياة والعمل والمسؤولية الشخصية بما يضمن تحقيق مصلحته ومصلحة صاحب العمل Melanie, (2012).

كما تتمتع عملية الموازنة بين متطلبات الحياة والعمل بأهمية كبيرة اذ انها تعمل على توضيح العلاقة بين النشاطات والأسس التي تهدف إلى خلق الموازنة بين العمل والحياة ومؤشرات قياس الأداء، أشارت الدراسات إلى التأثير الإيجابي الكبيرة للاستراتيجيات التي تتعلق بخلق التوازن وما تحققه من ربح ونمو داخل العمل والقضاء على الضغوط الناجمة عنه فضلا عن زيادة الإنتاجية والإلتزام بالعمل (Bird, 2006).

- **أهمية التوازن بين العمل والحياة:**

وتكمن أهمية الموازنة لكونها تسهم في زيادة قدرة المرأة على استغلال كفاءتها وقدراتها وتطويرها من خلال التدريب والتعليم، وهذا التوازن يعمل على زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديها، وزيادة شعورهم بالأمان الوظيفي داخل مؤسسة العمل وكذلك تقل غياباته عن العمل بسبب متطلبات الحياة الشخصية اذ استنتجت الدراسات إلى أن الموازنة تؤدي إلى زيادة كفاءة التعامل مع الأداء الأسري، وتحسن العلاقة بين الزوجين وتحقيق الرضا داخل الأسرة(Broers, 2012).

وتستطيع المرأة تحقيق التوازن بين العمل وحياتها من خلال قيامها بإشراك زوجها في تحمل مسؤولية المنزل في غيابها، الأمر الذي يخفف من تضارب الأدوار الذي تعاني منه،

والعمل على إعادة النظر في بيئة العمل التي تعمل فيها وأن تسعى لتحقيق الرضا الوظيفي، مما يسهم بقيامها بدعم اسرتها (Rangarajan, 2014).

ويمكن أن تسهم برامج الدعم الشخصية المرأة على إدارة عملها والموازنة بينه وبين الحياة الشخصية بشكل فعال، واستخدامها لتطبيق العمل المرنة، أي يمكن للمرأة القادرة على إيجاد التوفيق بين العمل والحياة الشخصية أن تساهم في النجاح التنظيمي الذي يقودها إلى تحقيق أهدافها، وهذا يتطلب أن يتم تلقي الدعم من أسرتها ومن سياسات التنظيم والحكومة التي تعمل على حل مشكلاتهن، واتخاذ الخطوات المناسبة؛ لتصحيح قضاياهن المختلفة، وتحقيق التوازن بين عملهن وحياتهن، ومن ثمّ سيؤدي إلى إدارة الحياة بشكل سلمي سوى في العمل والأسرة ويمهد الطريق لتوسيع نطاق تنمية المجتمع (Vasumathi , 2018).

- **تأثير عمل المرأة في جودة حياتها**

بدأ تأثير عمل المرأة يظهر جلياً في جودة حياتها الشخصية والأسرية والمجتمعية، ومن هنا وجب علينا التنويه للإحصائيات التي تشير إلى نسبة النساء الذين يعملن خارج منازلهن بنسبة (٣٤.٩) في المائة، وبلغت نسبة النساء اللاتي يعملن لحسابهن الخاص نحو(٤٢.٥)، أما نسبة النساء التي يعملن في سوق العمل ضمن فئة العاملين براتب أو أجر ما نسبته (٥٢.١) مقارنة بنسبة الرجال التي بلغت (٥١.٢) إلا أن هذا لا يشكل ضماناً لاستمرار عمل المرأة للضغوطات والتحديات التي تواجهها (Duflo, 2012).

إلا أن هناك تأثيرات إيجابية وسلبية خلفها عمل المرأة، دعونا أولاً نتطرق إلى التأثير الإيجابي له ابتداءً من المرأة نفسها اذ يظهر تأثيرها جلياً في نفسية المرأة كشعورها بأنها عنصر فعال، وقادر على المساهمة في تنمية اقتصاد البلد بإكماله في مختلف المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

ومن المهم ذكره أن المرأة التي لا تكون قادرة على عمل توازن بين حياتها وعملها يؤثر سلباً في حياتها الأسرية؛ لانشغالها مدة طويلة عن أسرتها التي قد تهملها وتصبح عبئا على المجتمع ككل نتيجة عدم تفعيل دور الشراكة بين الزوج وزوجته وتوطين مفهوم التكامل بينهما اذ كشفت الدراسات أن المرأة العاملة تلجأ في الغالب على وضع أطفالهن عند الأقارب أو عند الخدم أو في رياض الأطفال في أثناء المدة التي يعملن بها (زيدان، ٢٠٢٠). لذا ترى الباحثة أنه من الضروري على المرأة إنتزاع حقها إنتزاع، ومن العوامل التي ساعدت المرأة على إثبات ذاتها، وإثبات حقها بالعمل كانت أهمها التعليم والتعلم اذ ظهرت حركات مناصرة لتعليم المرأة وحقها في تأهيل نفسها وإمتلاك شهادة عمليّة متخصصة، فضلا عن تعديل التشريعات والقوانين الخاصة بالعمل التي سمحت بدورها للمرأة بزيادة فرصتها للحصول على العمل ولاسيّما بعدما عانت الكثير من الدول في نقص الجنس

الذكوري جراء الحروب والهجرة وغيرها من الأمور التي أدت إلى نقص في القوى العاملة في بعض المهن، الأمر الذي دفعها إلى الدخول في الأعمال والإنخراط في العمل.

- **التحديات التي تواجه المرأة بين العمل والحياة الخاصة**

وتواجه المرأة العديد من التحديات والصعوبات التي تجعل من طريقها شاق ومضني اذ انها تؤدي العديد من الأدوار وأهم أدوارها بأنها تعمل على إعداد الأجيال وتربيتهم، ومن التحديات التي تواجهه المرأة وتؤثر فيها سلباً هي العادات والتقاليد التي تمثل المشكلات الإجتماعية والتي تحد من قدرتها على الدخول إلى سوق العمل، فضلا عن المشكلات الصحية التي تعاني منها المرأة نتيجة لتكوينها البيولوجي اذ تتعرض لتقلبات صحية معينة ولاسيّما الحمل والولادة الذي يظطرها إلى الغياب مدة طويلة، والتي قد تودي بها إلى المشكلات النفسية بطبيعة الحال نتيجة للظروف التي تقع فيها (خضير،٢٠١٢).

وهذا أثر في العلاقات مع الزوج وأفراد الأسرة فقد بينت بحوث حجة المشكلات الأسرية الكبيرة التي تترتب على عمل المرأة وخروجها من منزلها للعمل، أي أن الوقت التي تقضية المرأة خارج بيتها يصعب عليها قيامها بالمهام والواجبات تجاه زوجها وأبنائها، مما قد يؤدي إلى ضعف في عملية بناء الأسرة وإعداد جيل نَير هذا في حال لما تستطيع أن تعمل التوازن المطلوب بين الحياة والعمل(خضير،٢٠١٢).

وقد عملت بعض مؤسسات ومنظمات العمل على مستوى العالم إلى اتباع سياسات اسهمت في تحقيق التوازن بين الحياة والعمل ، ومن هذه السياسات، أولاً: السماح للموظفين بالعمل بشكل جزئي. وثانياً: السماح للموظفين بقضاء بعضًا من ساعات العمل في المنزل. وثالثاً: السماح للموظفين بالعمل بساعات عمل مرنة. ورابعاً: تحديد مساعدات مالية لرعاية الموظفين. وخامساً: تقديم خدمات استشارية في شؤون العمل والأسرة (Repa, 2010).

وتعاني المرأة من صعوبة في الدخول لسوق العمل والوصول لمختلف الوظائف، وحينما تشارك في أي وظيفة فإنها في الغالب تكون مجبورة على قبول وظيفة أقل جودة، وأدى ارتفاع الفجوات الجنسانية إلى التأثير بشكل سلبي في كسب رزقها وعلى أمنها الاقتصادي، كما أنه لا تزال نوعية الوظائف مصدرا للتحديات أمام المرأة ، إذ تعاني الأخيرة بأنها ممثلة تمثيلا مفرطا كعاملة مساهمة في دخل الأسرة، وأنه يجري استخدامها في الوظائف الصغيرة من القطاعات والمهن ، وغالبا ما يتركز وجودها في الأنشطة الكثيفة الوقت والتي لا تدفع فيها أجورا أو التي تدفع فيها أجور متدنية .

وقد أدت الفجوة الجنسانية في العمالة ونوعية الوظائف إلى نيل المرأة لفرص محدودة للوصول للحماية الاجتماعية المتصلة بالعمالة، ولاسيّما إعانات الأمومة والشيخوخة، إلى جانب قلة عدد الساعات والسنوات في العمالة المؤمنة للمرأة، وعدم وجود الإعانات النقدية

والرعاية الصحية للأمومة، كما وتعاني المرأة من وجود جانب نظم الحماية الاجتماعية الإجبارية بشكل أدنى من المتاح للرجل. وما يحد من مشاركة المرأة في سوق العمل في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ووصولها إلى مراكز رفيعة المستوى، هو تحملها مسؤوليات الرعاية، والانتقاص من المهارات الأنثوية التقليدية، وعدم وجود تدابير كافية للتوفيق بين العمل والأسرة، وتعاني الأمهات اللواتي يواجهن مسؤوليات رعاية إضافية من القدرة المحدودة على كسب الرزق، الأمر الذي يسهم في ظهور آثار سلبية في أجور الأمومة وعلاوة في الأجور للأبوة (منظمة العمل الدولية ، ٢٠١٦م).

وترى الباحثة أنه في حال قدرة المرأة على عمل توازن بين حياتها وعملها تمكنها من الوصول إلى الاستقلالية الإقتصادية وصولاً إلى الحرية المالية، كما أسهم أيضاً في تفعيل مبدأ التشارك بين المرأة والرجل في عملية اتخاذ القرار وبناء الحياة والمفاضلة بين البدائل المتاحة لكليهما.

- **الآثار المترتبة على عمل المرأة**

أظهرت العديد من الدراسات أنَّ زيادة التنافس في السوق تدفع مؤسسات العمل والموظفين إلى أن يكونوا أكثر تأقلمًا ومرونة واستجابة للتغيرات : مثل العمل بساعات عمل أكثر من المعتاد ، ويؤدي ذلك إلى إحداث تأثيرات في المسؤوليات الأسرية ، ورعاية الأطفال ، والاهتمام بالزوج والقيام بالأعمال المنزلية ، اذ بينت بعض الدراسات أنَّ المرأة العاملة المتزوجة التي لديها أطفال صغار تواجه صعوبة في أداء الأدوار والمسؤوليات المزدوجة، المتمثلة في المشاركة في الأسرة وبيئة العمل، اذ تشعر بمصدر أكبر للإجهاد العقلي والجسدي ، نتيجة شعورها بالضغط من الزوج والأسرة والأصدقاء , Vasumathi) .2018)

كما يؤثر خروج المرأة للعمل في علاقاتها مع الأقارب والجيران، فهي في عملها الجديد تسعى إلى تكوين علاقات جديدة في العمل مع الزملاء، وقد أصبحت المرأة جزءًا من عملية التنمية الشاملة في المجتمعات نتيجة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي خلَّفها مجتمع التصنيع الحديث، ولكن خروجها إلى سوق العمل جعلها تسلط كل اهتمامها عليه وتُهمل علاقتها بالأقارب والجيران، وأصبحت تتعامل معهم من أجل الاعتناء بأبنائها إلى حين العودة إلى المنزل ، اذ أثبتت بعض الدراسات أنَّ الكثير من النساء العاملات يلجأن إلى وضع ابنائهن عند أمهاتهن للاعتناء بهم وتدبير المنزل في غيابهن، اذ أصبح اعتمادهن على أمهاتهن اعتمادًا كبيرًا في تنظيم حياتهن المنزلية والمهنيّة ، وتتسم علاقة المرأة العاملة مع جيرانها بالإيجاز ، وأنها علاقات سطحيَّة ومحدودة، ولكن في ذات الوقت تحتاج هذه المرأة إلى جيرانها لرعاية أطفالها في غيابها، لتصبح العلاقة محاطة

بمشاعر الحب والاحترام ، أما في محيط العمل فإنّ علاقاتها مع زميلاتها تقوم على أساس الاحترام والتعاون المتبادل من أجل تحقيق الإنتاجية المطلوبة في المؤسسة التي يعملون بها (فرحات ، ٢٠١٢) .

وبينت الدراسات أنَّه كثيرا ما تهمل المرأة نفسها وصحتها بسبب ضغوطات العمل والقيود الزمنية التي تتحكم بها، حيث ترتبط المشاكل الصحية مثل الصحة النفسية والصحة البدنية ارتباطًا سلبيًا بالموازنة بين الحياة والعمل، ويؤدي وجود حياة غير متوازنة وعلاقات متوترة وحياة بلا عاطفة في حياة المرأة العاملة إلى أداء غير فعال في حياتها وعملها، وتؤدي كثرة ضغوطات العمل، والعوامل الاجتماعية والنفسية ونوع العمل والرضا الوظيفي وبيئة العمل والجدول الزمني في المنزل إلى عدم التوازن في الحياة العملية.

ومن بين الأسباب التي تؤدي على إحداث آثار سلبية ناجمة عن عمل المرأة هو وجود تغيرات في ثقافات العمل التي تؤدي إلى اختلال التوازن بين العمل والحياة ، ويرجع هذا التغيير إلى زيادة الضغوط في العمل ، والتقدم في تكنولوجيا المعلومات مثل الاستعمال المكثف للإنترنت والحاجة المستمرة للبقاء على اتصال ، والحمل الزائد للمعلومات ، وضغط تقديم خدمة عالية الجودة ، كما أثرت التغييرات في ثقافة العمل على نظام إجازات المرأة ووقت فراغها الذي يؤدي دورًا مهمًا في الاسترخاء عن العمل ، ومن ثمّ فإنّ فقدان الإجازة أو انشغال المرأة في وقتها يؤدي إلى قضائها وقت أقل مع أفراد أسرتها، اذ بينت بعض من الدراسات أنَّه من حق الموظف أن يحصل على أجازة للأمور المتعلقة بأسرته ، وإجازة مرضية مع تقرير طبي، فضلا عن التعويض عن ساعات العمل الإضافية بإجازة ، واستحقاق الأم العاملة لإجازة أمومة.

ولكن في المقابل توجد إيجابيات لعمل المرأة ، والتي تتمثل في أنَّ حضورها قد أصبح في مكان العمل الآن ظاهرة عالمية ، و أنّ مشاركتها في سوق العمل عكست الكثير من الفوائد الاقتصادية للمنظمات والدول، كما أبلغت النساء العاملات أيضًا عن فوائد مثل مشاركتهن في صنع القرار وزيادة جودة المعيشة والمكانة الاجتماعية والارتفاع في إحساسهم بالكفاءة ، و أدى دخولها لسوق العمل إلى إحداث زيادة مستقرة في المساواة بين الجنسين والتقليل من المفهوم التقليدي حول الرجال والنساء ، و بدأت الاقتصاديات في جميع أنحاء العالم في معاملة المرأة بوصفها شريحة ثمينة من الموارد البشرية التي تسهم في التنمية والتقدم.

- **سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها.**

على الرغم من أن المرأة باتت تعمل في ميدان العمل، الا انها ظلت تتحمل مسؤوليات اسرتها وبيتها التي لا يحل محلها أحد في ذلك، اذ ان وجود الأم يعد أساساً في حياة أسرتها.

وقد أثبتت المرأة بأنها تستطيع عمل التوفيق بين العمل وحياتها، إلا أنه ليس بالأمر السهل، اذ يتطلب منها أثبات وجودها مع اولادها في المنزل والاهتمام بهم والاشراف على تربيتهم، وفي الوقت نفسه سعيها الدائم بالبحث عن ذاتها واثبات وجودها، الا أن التوفيق بين الأمرين أمراً في غاية الصعوبة(مادوي،٢٠١٤).

اذ انَّ وجود توازن بين الحياة والعمل يعني امتلاك تجارب مرضية في جميع مجالات الحياة التي تؤدي في النهاية إلى الرفاهية الجسدية والعاطفية وتحسين الأداء، ويزيد من احترام المرأة لذاتها ومن الرفاهية النفسية والرضا والنجاح، فإذا كانت راضية عن جودة العمل المنجز في يوم معين، يؤدي ذلك إلى تجارب مرضية في المنزل (Vasumathi , 2018).

ومن هنا فإن التنظيم يعد من أهم الخطوات التي تمكن المرأة العاملة من تحقيق التوازن بين عملها وحياتها الأسرية، مما يساعدها على تخصيص الوقت الكافي لأطفالها بهدف متابعة دروسهم وقضاء الوقت معهم، وهذا بدوره يساعد على تعويد الأطفال على النظام والإلتزام، وهذا يعطيها الوقت الكافي لإنجاز مهامها المختلفة، ويعطيها المرونة اللازمة لتحقيق التوافق بين عملها وحياتها الشخصية.

ومن ذلك يمكن القول إن خروج المرأة لا ينبغي أن يثير كل هذه الجلبة، بل أن خروجها للعمل ناتج عن دوافع اقتصادية وسياسية واجتماعية، اذ أصبحت تتطلع لمستوى حياة أفضل جراء غلاء المعيشة الذي أثر بشكل مباشر في النساء والرجال معاً. كما تبين وهذا شكل الفارق الكبير بين المرأة والرجل حيث أن المرأة في الطبقة الدنيا يعملن من أجل العائد المادي لتلبية احتياجات الأسرة من مأكل ومشرب وملبس ودواء، والتي تشكل نسبة أكبر من شريحة النساء، مما دفع أصحاب العمل إلى تشغيل النساء بدلاً من الرجال لانخفاض رواتبهن الشهرية.

وترى الباحثة أن هناك حملات منددة لعمل المرأة وتحاول إحباطها ومحاولة حصرها في المنزل، وهذا بطبيعة الحال مناقض لكفاءة المرأة ومؤهلاتها التي تستطيع من خلالها تلبية احتياجات أسرتها من مأكل ومشرب وملبس ودواء وتكون معيلة لهم. إلا أن الدّافع الأكبر لعمل المرأة هي رغبتها بالتحرر وإثبات الذّات والشعور بالقيمة، إذ تؤمن المرأة أنّ حصولها على الدرجات العِلميّة والعمليَّة يجعلها ترفع من شانها أمام زوجها وأسرتها بل وأمام المجتمع بأكمله.

كما ترى الباحثة أن هذه الادعاءات التي تتمحور حول المرأة وعدم قدرتها على تحقيق التوازن استطاعت المرأة أن تدحضه عبر سلسلة من الكفاح والنضال والعمل الدؤوب والمستمر، بل وحققت شبكة من العلاقات الاجتماعية في إطار المجتمع الخارجي كالزمالة والمساهمة في مختلف الأنشطة، وأثبتت أن العمل يؤثر عليها وعلى جودة حياتها بالإيجاب

سواء كانت الآثار المترتبة على نفسها، وعلى التوافق الزواجي، وعلى أسرتها، وعلى دخل الأسرة، وعلى تنمية الدولة بأسرها، كما عملت على إرساء مبدأ التوازن بين عملها وبيتها، وأبنائها، وعلاقتها بزوجها، وعلى اقتصادها المنزلي، وعلى علاقتها الشخصية والاجتماعية فضلا عن التوازن الذي حققته بينها وبين المجتمع.

خلاصة القول تتمتع عملية الموازنة بين متطلبات الحياة والعمل بأهمية كبيرة لكونها توضح العلاقة بين نشاطات الموازنة بين العمل والحياة ومؤشرات قياس الأداء، اذ تزيد هذه العملية من الأثر الإيجابي عند المرأة والرجل على حد سوى، وتحقيق الربح والنمو داخل العمل والقضاء على الضغوط الناجمة عنه، والزيادة في الإنتاجية ، وزيادة الالتزام وارتباطهم بالعمل كما تعد هذه الموازنة مهمة لديهم، لكون هذا التوازن الذي تحققه المرأة بينها وبين الرجل يسهم في زيادة القدرة على استغلال الكفاءات وتطويرها من خلال التدريب والتعليم . أي أن المرأة قادره على تحقيق التوازن بين العمل وحياتها من خلال إشراك زوجها أو أسرتها في تحمُّل المسؤولية معها في المنزل، وتفعيل أدوارهم، تعد هذه أول خطوات الحل واتخاذ الخطوات المناسبة لتصحيح القضايا المختلفة من الناحية التشريعية.

ثالثاً: الإجراءات المنهجية للدراسة

- **المنهج المستخدم**

اتبعت الدراسة طريقة المنهجية الكمية؛ باستخدام المنهج الوصفي فضلا عن منهج المسح بالعينة. كما جرى جمع البيانات باستعمال الاستبانة وجرى استخدام الإحصاء الوصفي لتحليل استجابات المشاركين باستعمال التكرارات، النسب المئوية، ومقاييس التمركز والتشتت (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) لقياس استجابات المشاركين، فضلاً عن اختبار تحليل التباين (One-Way Anova). استغرقت مرحلة جمع البيانات (توزيع الاستبانات وجمعها) حوالي أسبوعين من المدة ٢٠٢٠/٨/٢٥ إلى المدة ٢٠٢٠/٩/٥.

- **مجتمع الدراسة**

تشكل مجتمع الدراسة من شريحة النساء العاملات في مؤسسات الدولة المختلفة، وشملت العينة على (400) امرأة بطريقة عرضية.

- **أدوات الدراسة**

هدفت الدراسة لمعرفة واقع التوازن بين العمل والحياة للمرأة في مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة. لتحقيق هذا الهدف أعدت استبانة حول (التوازن بين العمل والحياة؛ دراسة في تأثير العمل على جودة حياة النساء العاملات)، ومرت عملية تصميمها بالخطوات الآتية: الاطلاع على الأدبيات المتصلة بموضوع التوازن بين العمل والحياة، وجرت الاستفادة من الدراسات السابقة والإطار النظري لهذه الدراسة صياغة عبارات الاستبانة. بعد صياغة

عبارات الاستبانة تم عقد عدد من اللقاءات والمناقشات مع مجموعة من المتخصصين في علم الاجتماع وعلم النفس وعرضت عليهم الاستبانة لإبداء ملاحظاتهم وإرشاداتهم. ومن ثم إعداد البنود وتعديل صياغتها العلمية واللغوية وترتيبها بتسلسل سليم وعرضت هذه الاستبانة على مجموعة من المحكمين. وجرت صياغة الاستبانة في صورتها النهائية المعدلة بعد الاستفادة من مقترحات بعض المحكمين. تضمنت الأداة في صورتها النهائية (٢٧) مؤشر.

وجرى تقسيم الاستبانة على جزئين: تناول الجزء الأول معلومات ديمغرافية عن أفراد العينة، وتكون الجزء الثاني من عبارات موزعة على ثلاثة محاور رئيسة هي: أوجه تأثير العمل في حياة المرأة، سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، ومحور التحديات التي تحول من دون تحقيق التوازن بين عمل المرأة وحياتها. تتفرع من هذه المحاور الرئيسة مجموعة من المحاور الفرعية التي تقيس التوازن بين العمل والحياة بالنسبة للمرأة في مجتمع دولة الامارات العربية المتحدة باستخدام سلم ليكرت الخماسي.

- **عينة الدراسة**

بلغت عينة الدراسة (٤٠٠) مشاركا جرى اختيارهم بالطريقة عرضية من خلال إرسال رسائل الكترونية رسمية للمؤسسات تتضمن طلب تسهيل مهمة باحثة في تطبيق الاستبانات للحصول على بيانات حول الموضوع من بعض المنتسبات للمؤسسة ممن لهن علاقة بالدراسة من العاملات في مختلف الوزارات والهيئات الحكومية الإتحادية والمحلية والمؤسسات الخاصة. ولقد توزعت عينة الدراسة المكونة من العاملات في مؤسسات الدولة المختلفة الحكومية والخاصة والمستجيبة للاستبيان، وفقاً للمتغيرات الديمغرافية المختلفة (العمر، التعليم، طبيعة قطاع العمل، طبيعة الوظيفة التي تعمل فيها، عدد ساعات العمل اليومية، الحالة الاجتماعية، مدة الزواج، وجود أطفال لديها، وعدد هؤلاء الأطفال إن وجدوا)، كما هو موضح في الجدول رقم (١) الآتي:

الجدول رقم (١): توزيع العينة حسب المتغيرات الديمغرافية

	العمر	**العدد ن = ٤٠٠**	**النسبة المئوية %**
العمر	أقل من ٣٠ سنة	34	8.5
	من ٣٠ – ٤٠ سنة	204	51.0
	من ٤١ – ٥٠ سنة	146	36.5
	أكثر من ٥٠ سنة	16	4.0
التعليم	**التعليم**	**العدد**	**النسبة المئوية %**
	ثانوية عامة أو أقل	28	7.0
	دبلوم	30	7.5

	بكالوريوس	300	75.0
	دراسات عليا	42	10.5
طبيعة قطاع العمل	**طبيعة قطاع العمل**	**العدد ن = ٤٠٠**	**النسبة المئوية %**
	خاص	55	13.8
	حكومي	345	86.3
طبيعة الوظيفة التي تعمل فيها	**طبيعة الوظيفة التي تعمل فيها**	**العدد ن = ٤٠٠**	**النسبة المئوية %**
	قيادي	24	6.0
	إشرافي	34	8.5
	إداري	93	23.3
	تخصصي	236	59.0
	وظيفة مساندة	13	3.3
عدد ساعات العمل في اليوم	**عدد ساعات العمل في اليوم**	**العدد ن = ٤٠٠**	**النسبة المئوية %**
	أقل من ٤ ساعات	9	2.3
	من ٤ – ٨ ساعات	322	80.5
	أكثر من ٨ ساعات	69	17.3
الحالة الاجتماعية	**الحالة الاجتماعية**	**العدد ن = ٤٠٠**	**النسبة المئوية %**
	عزباء	50	12.5
	متزوجة	324	81.0
	مطلقة	23	5.8
	أرملة	3	0.8
ماهي مدة الزواج	**ماهي مدة الزواج**	**العدد ن = ٤٠٠**	**النسبة المئوية %**
	أقل من ٥ سنوات	27	8.3
	من ٥ – ٨ سنوات	34	10.5
	أكثر من ٨ سنوات	263	81.2
هل لديك أطفال؟	**هل لديك أطفال؟**	**العدد ن = ٤٠٠**	**النسبة المئوية %**
	نعم	324	92.6
	لا	26	7.4

	عدد الأطفال	العدد ن = ٤٠٠	النسبة المئوية %
عدد الأطفال	1	18	5.6
	2	47	14.5
	3	46	14.2
	4	83	25.6
	5	67	20.7
	6	30	9.3
	7	23	7.1
	8	7	2.2
	9	2	0.6
	10	1	0.3

- **صدق أداة الدراسة**

جرى التأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبانة)عن طريق أخذ آراء محكمين من أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الإماراتية حول الفقرات المختلفة من بنود الاستبانة، من حيث: انتماء الفقرات للمجال، ووضوح العبارات ودقة الصياغة اللغوية، وملاءمة الاستبانة لهدف الدراسة. وجرت الاستفادة من ملاحظات المحكمين للوصول إلى أفضل صياغة لفقرات الاستبانة. كما أن الباحثة قامت بالتأكد من ثبات الاستبانة والتي تقصد فيها استقرار نتائج أداة الدراسة واعتماديتها، وما مستوى الاتساق في نتائج الاستبانة إذا جرى تطبيقها أكثر من مرة في الظروف نفسها، وللتأكد من ذلك جرى استعمال اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا.

- **المعالجة الاحصائية للبيانات**

لقد جرى معالجة بيانات العينة إحصائيا من خلال حزمة البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، اذ استعملت كل من المقاييس الوصفية والتحليلية على حدٍّ سواء.

فقد جرى استخدام الإحصاء الوصفي لعرض خصائص وسمات أفراد العينة ووصف استجاباتهم من خلال استخدام التكرارات، والنسبة المئوية، والمتوسط الحسابي كأهم مقاييس النزعة المركزية . كما استخدم الإنحراف المعياري كأحد مقاييس التشتت لقياس الانحراف في الاستجابات عن المتوسط الحسابي، فضلا عن استخدام تحليل التباين الأحادي(One-WayANOVA) لإختبار الفروق الإحصائية حسب خصائص المبحوثات. ولقد تم اعتماد (٠.٠٥) كحد أعلى لمستوى الدلالة الإحصائية بين المتغيرات .

رابعاً: عرض تحليل النتائج ومناقشتها

- **بناء المقياس :**

تتحدد مستويات التوازن من خلال بناء مقياس يقوم على طرح الدرجة الأدنى في السلم (١) من أعلى درجة (٥)، ثم قسمة الحاصل (٤) على عدد المراتب (٥) لتحديد المدى. وتكون العملية على النحو الآتي (٥-١=٤:٥=٠.٨٠). ثم يستعمل هذا المدى ٠.٨٠ على النحو المبين أسفله للحصول على مستويات التمثل التي تظهر على النحو الآتي:

١-مستوى تمثل معدوم :١-١.٨٠

٢-مستوى تمثل بسيط:١.٨٠-٢.٦٠

٣-مستوى تمثل متوسط:٢.٦٠-٣.٤٠

٣-مستوى تمثل عال:٣.٤٠-٤.٢٠

٤-مستوى تمثل كامل:٤.٢٠-٥

يجري استعمال هذه المستويات كأداة قياس عند استخدام المتوسط الحسابي في تمثيل إجابات المشاركات على مختلف العبارات، وهو ما يسمح بتحديد مستوى تمثل المشاركات على كل واحدة من تلك العبارات، وترتب مستويات التمثل كالتالي: معدوم، بسيط، متوسط، عال، كامل.

- **أوجه تأثير العمل في حياة المرأة العاملة**

تعرض الورقة البحثية في هذا الجزء مجموعة من النتائج المرتبطة بمؤشرات أوجه تأثير العمل في حياة المرأة العاملة من منظور المشاركات في الدراسة، اذ تستهل الدراسة في هذا الجزء بترتيب عبارات تأثير العمل في حياة المرأة العاملة تنازلياً، أي بذكر العبارات التي نالت أعلى تقديرات قبول من قبل عينة البحث وصولاً إلى الأقل تقديراً من حيث القبول، وذلك على وفق الإحصاءات الوصفية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتباين) لاستجابات أفراد العينة لفقرات المحور الأول من الاستبيان، والجدول رقم (٢) الآتي يوضح هذه الإحصاءات الوصفية وترتيب العبارات على وفق تقديرات القبول بين أفراد عينة الدراسة:

الجدول رقم (2): نتائج اختبار تحليل التباين (One-Way ANOVA)

لإجابات المشاركين على المحور الأول: أوجه تأثير العمل في حياة المرأة مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية.

المحور الأول: أوجه تأثير العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	مستوى التقييم	قيمة F	مستوى الدلالة
٢. أعاني من الارهاق الجسدي والنفسي الناجم عن الجمع بين العمل في المنزل والعمل خارج المنزل.	4.13	0.939	**0.882**	**عال**	63.482	0.0000
٤. مكنني العمل من تحقيق عدة مكاسب على الصعيد الشخصي.	4.10	0.8	**0.640**	**عال**		
١. العمل يحد من زياراتي المنتظمة لأسرتي وأسرة زوجي.	3.82	1.018	**1.036**	**عال**		
٣. أثر العمل على خياراتي الشخصية بشأن عملية الإنجاب	3.58	1.174	**1.378**	**عال**		
٥. تمنعني التزاماتي المهنية من حضور مختلف المناسبات الاجتماعية.	3.49	1.083	**1.173**	**عال**		
٧. أعاني من التوتر وأتعامل بعصبية مع أهلي عند عودتي من عملي.	3.29	1.193	**1.423**	**متوسط**		
٦. أرتاح أكثر في مكان العمل على عكس بقائي في المنزل.	2.99	1.105	1.221	متوسط		

تُشير النتائج في الجدول رقم (٢) أن قيمة **F (٦٣.٤٨٢)** وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥، مما يدل على أن الفروق بين المحاور الفرعية للمحور الأول هي فروق معنوية وذات دلالة إحصائية، وهذا يُعني أن آراء المشاركين حول المؤشرات ليست بالدرجة نفسها من التأييد والقبول، بل بعضها لقي قبولاً قوياً، وبعضها أقل.

أما تلك العبارات التي لقيت قبولا وتأييدا قويا أقل من الكامل لكنه يبقى قويا (درجة عال)، فكانت خمسة عبارات من واقع سبعة مؤشرات فرعية وهي على الترتيب العبارة رقم (٢)، العبارة رقم (٤)، العبارة رقم (١)، العبارة رقم (٣)، العبارة رقم (٥)، وكما هو موضح بالجدول رقم (٢)، تأتي في المقدمة العبارة رقم (٢) التي تقول" أعاني من الارهاق الجسدي والنفسي الناجم عن الجمع بين العمل في المنزل والعمل خارج المنزل." تليها العبارة رقم (٤) والتي تفيد أن العمل مكنني من تحقيق عدة مكاسب على الصعيد الشخصي. ثم العبارة رقم (١) التي تشير أن العمل يحد من زياراتي المنتظمة لأسرتي وأسرة زوجي. ثم العبارة رقم (٣) التي تؤكد أن العمل يؤثر في خياراتي الشخصية بشأن عملية الإنجاب. وأخيرا العبارة رقم (٥) التي تُفيد بأن التزاماتي المهنية تمنعني من حضور مختلف المناسبات الاجتماعية.

أما العبارات التي لقيت قبولا متوسطا فكانت عبارتان فقط، الأولى العبارة رقم (٧) والتي تُفيد بالمعاناة من التوتر والتعامل بعصبية مع أهلي عند عودتي من عملي. ثم تأتي العبارة رقم (٦) التي تؤكد الارتياح في مكان العمل على عكس بقائي في المنزل.

تشير القراءة التفصيلية للمؤشرات إلى وجود مستويان من الرأي بين عينة الدراسة بشأن أوجه تأثير العمل في حياة المرأة العاملة. يخص المستوى الأول خمسة مؤشرات من المؤشرات السبعة لهذا المحور، والتي سجلت الدرجة العالية والقوية، وهي بالترتيب حسب الأهمية، المؤشرات رقم (٢-٤-١-٣-٥)، التي تعنى بقضايا تتعلق بعبارات تعكس معاناة المرأة العاملة من الارهاق الجسدي والنفسي الناجم عن الجمع بين العمل في المنزل والعمل خارج المنزل (العبارة رقم ٢)، تليها العبارة رقم (٤) والتي تفيد أن العمل مكنها من تحقيق عدة مكاسب على الصعيد الشخصي، لتعود مرة أخرى إلى الجانب السلبي المتمثل بالعبارة رقم (١) التي تشير إلى أن العمل يحد من زيارات المرأة المنتظمة لأسرته وأسرة زوجها، ومن ثم العبارة رقم (٣) التي تؤكد على أن العمل يؤثر في خيارات المرأة الشخصية بشأن عملية الإنجاب، وأخيرا العبارة رقم (٥) التي تُفيد بأن التزامات المرأة المهنية تمنعها من حضور مختلف المناسبات الاجتماعية. ولعل أهم ملاحظة تسجل بشأن هذه النتيجة هي أن تصورات المشاركات قد جاءت سلبية تجاه تأثير العمل في حياة المرأة العاملة، فعلى الرغم من إجماعهن على فائدة العمل لهن على الصعيد الشخصي إلا أنه كان عائقاً لهن من الناحية النفسية والاجتماعية والأسرية، اذ ان المرأة العاملة وعلى الرغم من كونها مدفوعة إلى

العمل برغبة تأكيد ذاتها وتحقيق إمكانياتها والمساهمة في تقدم المجتمع والتأثير بطريقة إيجابية على الحياة، إلا أن ذلك قد اصطدم بجوانب سلبية أثرت في قدرتها على التوفيق بين العمل داخل المنزل والتزاماتها الأسرية، والعمل الرسمي الخارجي. فهذا يتفق مع ما أشارت إليه خمس البحوث والدراسات والأدبيات المتعلقة في هذا المجال، ولاسيّما بالنسبة للمرأة العاملة في العالم العربي ودول العالم الثالث، كما هو الحال في بحثنا، بأن المرأة العربية العاملة تجد نفسها أمام مطالب واختيارات في غاية الصعوبة، من جهة ما ينتظره البيت منها والذي يصعب عليها تحقيقه نظرا لعملها الخارجي، ومن جهة ما ترغب هي في تحقيقه لذاتها ويصعب عليها تحقيقه نظرا لوضعها كزوجة ولديها أسرة بحاجة لرعايتها وتواجدها الملح، فتجد المرأة الأم خاصة، نفسها في مفترق الطرق بين هذا وذاك، فعلى الرغم من التغيرات التي حدثت في مركز المرأة من جراء التغييرات الاجتماعية والتكنولوجية إلا أن ذلك لم يكن في صالحها على الدوام.

أما في المستوى الثاني فنجد أن هناك مؤشرين من المؤشرات التابعة لهذا المحور قد سجلت تقديراً متوسطاً، وهي المؤشرات رقم (٦-٧)، التي تعنى بقضايا تتعلق بمعاناة المرأة العاملة من التوتر والتعامل بعصبية مع أسرتها عند عودتها من العمل كما يظهر في العبارة رقم (٧)، ومن ثم العبارة رقم (٦) التي تؤكد ارتياح المرأة في مكان العمل على عكس بقائها في المنزل، ولعل هذا الموقف الحيادي للنساء العاملات والمشاركات في الدراسة كان جراء اختلاف ظروفهن المعيشية والزوجية والسيكولوجية، وهو ما جعل موقفهن غامضاً ومتبايناً وغير واضح، بطريقة لم تمكنهن من الحكم إيجاباً أو سلباً على هذه العبارات، إذ ان البعض منهن قد يمتلكن جانب سيكولوجي يجعلهن قادرات على تحمل ضغوطات العمل والتعامل مع مختلف الظروف بصدر رحب، بل إنهن يجدن أن عملهن في الخارج والداخل يعزز شخصيتهن في درء المخاوف والسيطرة عليها، فضلاً عن كونه يساعدهن في التغلب على الصراع والملل، بل ويكسبهن مهارة حل المشكلات المتعددة، ولا سيّما إذا كانت ظروفهن الاجتماعية والديمغرافية تساعدهن في ذلك كامتلاكهن لأزواج محبين ومساعدين ومتفهمين ويمتلكون نظرة عصرية بعيدة كل البعد عن تلك التقليدية المتمثلة باقتصار الأعمال المنزلية والتربوية على المرأة، وتقديرهم لمسارهن المهني والوظيفي وما يقدمن من تضحيات لهم. في حين نجد أن جزء آخر من النساء العاملات قد يمتلكن شخصية متوترة تهيئ لها الظروف المساعدة على الغضب والشعور بالضجر، ولا سيّما إذا ما اقترنت هذه الخصائص النفسية بالمتطلبات الكثيرة من الأسرة (الزوج والأبناء) و من رؤساء عملها الرسمي في الدوائر الحكومية والخاصة في الوقت ذاته، دون وجود مساندة أو مراعاة أو تقدير لها من الجانبين، الأمر الذي يؤثر في حالتها النفسية، وتجد نفسها أكثر عرضة للانهيار النفسي والعصبي،

وتبدأ بخسارة شعور الراحة الاستقرار، وهو ما أكدته تصورات الفاعلين في الميدان، والتي جاءت مطابقة لما رسخته الكثير من الدراسات والأدبيات السابقة التي بحثت في تأثير العمل في المرأة العاملة في مجتمعاتنا العربية، والتي أكدت على ضرورة إعادة النظر في تقدير جهود المرأة العاملة والبحث عن طرائق تدعم وتساعدها على المستوى المهني والشخصي والاجتماعي وتعزز من ثقتها في تحقيق التوافق المهني والأسري بدلاً من إحباطها.

الجدول رقم (٣): نتائج معامل الارتباط بيرسون لأهم المحاور الفرعية للمحور الأول

المتغير	معاملات ارتباط بيرسون ودلالاتها	٢. أعاني من الارهاق الجسدي والنفسي الناجم عن الجمع بين العمل في المنزل والعمل خارج المنزل.	٤. مكنني العمل من تحقيق عدة مكاسب على الصعيد الشخصي.	١. العمل يحد من زياراتي المنتظمة لأسرتي وأسرة زوجي.
العمر	معامل ارتباط بيرسون	−0.065	0.022	0.036
	مستوى الدلالة	0.192	0.655	0.467
التعليم	معامل ارتباط بيرسون	0.086	0.053	0.059
	مستوى الدلالة	0.087	0.292	0.242
طبيعة قطاع العمل	معامل ارتباط بيرسون	−0.040	**.112***	0.057
	مستوى الدلالة	0.429	0.025	0.257
طبيعة الوظيفة التي تعمل فيها	معامل ارتباط بيرسون	0.030	0.080	**.166****
	مستوى الدلالة	0.543	0.110	0.001
عدد ساعات العمل في اليوم	معامل ارتباط بيرسون	**.183****	**−.112***	**.177****
	مستوى الدلالة	0.000	0.025	0.000

الحالة الاجتماعية	معامل ارتباط بيرسون	0.050	0.014	**.151****
	مستوى الدلالة	0.317	0.780	0.002
ماهي مدة الزواج	معامل ارتباط بيرسون	-0.023	0.074	0.046
	مستوى الدلالة	0.674	0.182	0.407
هل لديك أطفال؟	معامل ارتباط بيرسون	-0.064	0.020	-0.090
	مستوى الدلالة	0.233	0.715	0.094
كم عدد الأطفال	معامل ارتباط بيرسون	-0.044	0.008	0.076
	مستوى الدلالة	0.435	0.882	0.170

أما في ما يتعلق بتأثير المتغيرات المستقلة التي اعتمدت في هذه الدراسة فقد أظهرت النتائج عدم تأثيرها بشكل دال في تلك العبارات التي لقيت قبولاً قوياً (درجة عال) والتي تمثل أكثر اتجاهات المشاركين. وتبين النتائج الموضحة بالجدول رقم (٣) ما يأتي:

١. أعاني من الارهاق الجسدي والنفسي الناجم عن الجمع بين العمل في المنزل والعمل خارج المنزل، العبارة رقم (٢)، يتغير فقط بتغير عدد ساعات العمل في اليوم، مما يدل على أن آراء المشاركين ومواقفهم يتقاسمها الجميع بشكل منتظم ولا تتأثر سوى بمتغير مستقل واحد، وبالتالي لم يتأثر بتلك المتغيرات.
٢. مكنني العمل من تحقيق عدة مكاسب على الصعيد الشخصي. العبارة رقم (٤) يتغير بتغير عدد ساعات العمل في اليوم فضلا عن طبيعة قطاع العمل، ولا يوجد تأثير لبقية المتغيرات المستقلة، مما يعني أن آراء المشاركين ومواقفهم ثابتة ولا تتغير.
٣. العمل يحد من زياراتي المنتظمة لأسرتي وأسرة زوجي. العبارة رقم (١) يتغير بتغير ثلاثة متغيرات مستقلة عدد ساعات العمل في اليوم، طبيعة الوظيفة التي تعمل بها، فضلا عن متغير الحالة الاجتماعية

يمكن القول بأن هذه النتيجة تدلل على أن أهم المتغيرات المستقلة التي تحكم وتؤثر في جوانب و مدى تأثير العمل في حياة المرأة العاملة هي: ساعات العمل ، وطبيعة قطاع العمل، فضلا عن الحالة الاجتماعية، وهو ما يمكن تفسيره بأن ظروف العمل وساعات الانشغال به تؤثر سلباً وإيجاباً في طبيعة عمل المرأة وعلى مقدار تأثير في حياتها الاجتماعية، إذ أن طول ساعات العمل يجعل المرأة تقصر في مسؤولياتها تجاه أسرتها في

بعض الأحيان، وتجد نفسها غير قادرة على إعطائهم القدر الكافي من الحنان والحب والاهتمام، كما أنه قد يؤثر في صحتها الجسدية والنفسية، فتستنزف قدراً كبير من طاقتها في العمل سعياً منها نحو التطور والترقية، ولكنها في الوقت نفسه تجد نفسها قد أخلت في التوازن بين الأسرة والعمل، وتتضاعف هذه التأثيرات السلبية إذا ما وجدت نفسها تعمل في القطاع الخاص الذي يتسم في بعض الأحيان بظروف بيئية غير مستقرة وخالية من الضمانات والاستقرار مقارنة بالقطاع الحكومي، وهو ما يدفعها إلى استنزاف جهدها في العمل على حساب التواجد مع أسرتها، ويجعلها في حالة عصبية مقارنةً مع موظفات القطاع الحكومي الذي تراعي فيه دولة الإمارات التوازن والمرونة في العمل بالنسبة للمرأة، وهو ما بينته الدراسات والأبحاث الميدانية في هذا المجال.

وكما أن الوضع الاجتماعي يؤدي دوراً كبيراً على وفق تصورات الفاعلين في الميدان، وخبرة الباحثة، والتي جاءت مطابقة لما رسخته الكثير من الدراسات والأدبيات السابقة التي بحثت في تأثير المتغير الاجتماعي على حياة المرأة العاملة في مجتمعاتنا العربية، اذ ان المرأة العزباء بطبيعة الحال أقل تأثراً بظروف العمل وطبيعته وعدد ساعاته وذلك لأن مسؤولياتها الأسرية أقل بكثير من المتزوجات، والأمهات خصوصاً، اللواتي يجدن نفسهن مثقلات بالمهام الأسرية والمهنية، اذ ان غيابهن عن المنزل لمدة طويلة من دون وجود تنسيق جيد يؤدي إلى زعزعة الاستقرار الزوجي وتفكك الأسس التربوية والأخلاقية عند الأبناء، وهو ما لا تواجهه المرأة العزباء التي تقتصر اهتماماتها على نفسها وعملها وتصب القليل من جهدها على أسرتها.

- **سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها**

نستعرض في هذا الجزء مجموعة من النتائج المرتبطة بمؤشرات سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها من منظور المشاركات في الدراسة، اذ انه سيتم في هذا الجزء أيضاً ترتيب عبارات سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها تنازلياً، أي بذكر العبارات التي نالت أعلى تقديرات قبول من قبل عينة البحث وصولاً إلى الأقل تقديراً من حيث القبول، وذلك على وفق الإحصاءات الوصفية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتباين) لاستجابات أفراد العينة لفقرات المحور الثاني من الاستبيان، والجدول رقم(٤) الآتي يوضح هذه الإحصاءات الوصفية وترتيب العبارات على وفق تقديرات القبول بين أفراد عينة الدراسة:

الجدول رقم (٤): نتائج اختبار تحليل التباين (One-Way ANOVA)

لإجابات المبحوثات على المحور الثاني: سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها

المحور الثاني: سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	مستوى التقييم	قيمة F	مستوى الدلالة
١٤. أقوم بتحديد المهام التي تتطلب اهتماما فوريا بشكل جيد مقابل المهام الأخرى غير الملحة.	3.98	0.79	0.624	عال	43.033	0.000
١٠. إعداد جدول يومي بالمهام التي ينبغي إنجازها يساعدني على إدارة صعوبات الحياة اليومية وضغوط العمل.	3.88	0.863	0.745	عال		
١٢. استيقظ مبكراً لإنجاز مهامي وواجباتي المنزلية والذهاب إلى العمل مطمئنة ومرتاحة البال.	3.79	1.022	1.044	عال		
١١. أسرتي / أو زوجي يقدرون انشغالي بالعمل والتزاماتي المهنية.	3.70	0.984	0.968	عال		
١٣. اتخذتُ قرارًا واعيًا لفصل وقت العمل عن وقت المنزل، مما أشعرني بالراحة النفسية والجسدية جراء توزيع مهامي.	3.65	1.018	1.036	عال		
٨. أضع أبنائي الصغار عند مشرفة محل ثقة تعتني بهم خلال ساعات غيابي.	3.29	1.204	1.450	متوسط		
٩. يشاركني زوجي مسؤوليات ومهام المنزل ما يساعدني على تحقيق التوازن بين العمل والالتزامات الأسرية.	3.05	1.141	1.302	متوسط		

تُشير النتائج في الجدول رقم (٤) أن قيمة **F (٤٣.٠٣٣)** وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥، مما يدل على أن الفروق بين المحاور الفرعية للمحور الثاني هي فروق معنوية وذات دلالة احصائية، وهذا يُعني أن آراء المشاركين حول المؤشرات ليست بالدرجة نفسها من التأييد والقبول، بل بعضها لقي قبولاً قوياً، وبعضها أقل.

أما تلك العبارات التي لقيت قبولا وتأييدا قويا أقل من الكامل لكنه يبقى قويا (درجة عال)، فكانت خمسة عبارات من واقع سبعة مؤشرات فرعية وهي على الترتيب العبارة رقم (١٤)، العبارة رقم (١٠)، العبارة رقم (١٢)، العبارة رقم (١١)، العبارة رقم (١٣)، وكما هو موضح بالجدول رقم (٤)، تأتي في المقدمة العبارة رقم (١٤) التي تقول" أقوم بتحديد المهام التي تتطلب اهتماما فوريا بشكل جيد مقابل المهام الأخرى غير الملحة."، ثم تليها العبارة رقم (١٠) والتي تُفيد بإعداد جدول يومي بالمهام التي ينبغي إنجازها يساعدني على إدارة صعوبات الحياة اليومية وضغوط العمل."، ثم العبارة رقم (١٢) والتي تؤكد على أن الاستيقاظ مبكراً لإنجاز مهامي وواجباتي المنزلية والذهاب إلى العمل مطمئنة ومرتاحة البال." ثم العبارة رقم (١١) والتي تُشير على أن أسرتي / أو زوجي يقدرون انشغالي بالعمل والتزاماتي المهنية. وأخيراً العبارة رقم (١٣) التي تُفيد أنني اتخذتُ قرارًا واعيًا لفصل وقت العمل عن وقت المنزل، مما أشعرني بالراحة النفسية والجسدية جراء توزيع مهامي.

أما العبارات التي لقيت قبولاً متوسطاً فكانت عبارتان فقط، الأولى العبارة رقم (٨) والتي تُفيد بأني أضع أبنائي الصغار عند مشرفة محل ثقة تعتني بهم خلال ساعات غيابي.، ثم تأتي العبارة رقم (٩) التي تؤكد بأن زوجي يشاركني مسؤوليات ومهام المنزل ما يساعدني على تحقيق التوازن بين العمل والالتزامات الأسرية.

تشير القراءة التفصيلية للمؤشرات إلى وجود مستويان من الرأي بين عينة الدراسة بشأن تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها. يخص المستوى الأول خمسة مؤشرات من المؤشرات السبعة لهذا المحور، والتي سجلت الدرجة العالية والقوية، وهي بالترتيب حسب الأهمية، المؤشرات رقم (14-10-12-11-13)، التي تعنى بقضايا تتعلق بأنشطة وأعمال تقوم بها المرأة العاملة وتساعدها على تحقيق التوازن كقيامها بتحديد المهام التي تتطلب اهتماما فوريا بشكل جيد مقابل المهام الأخرى غير الملحة (العبارة رقم ١٤)، تليها العبارة رقم (١٠) والتي تفيد بإعداد جدول يومي بالمهام التي ينبغي إنجازها بشكل يساعدها على إدارة صعوبات الحياة اليومية وضغوط العمل، ومن ثم العبارة رقم (١٢) التي تشير إلى الاستيقاظ مبكراً لإنجاز المهام والواجبات المنزلية والذهاب إلى العمل مطمئنة ومرتاحة البال، ومن ثم العبارة رقم (١١) التي تؤكد على تقدير أسرة المرأة وزوجها لانشغالها بالعمل والتزاماتها المهنية ، وأخيرا العبارة رقم (١٣) التي تُفيد باتخاذ المرأة لقرارات واعية لفصل وقت العمل

عن وقت المنزل، بطريقة تشعرها بالراحة النفسية والجسدية جراء توزيع المهام. ولعل أهم ملاحظة تسجل بشأن هذه النتيجة هي أن تصورات المشاركات قد جاءت إيجابية تجاه بعض الممارسات التي من شأنها أن تحقق التوازن بين حياة المرأة الشخصية وعملها، حيث أن جميع هذه الممارسات تشترك بصفة رئيسة مهمة جداً وهي التنظيم، حيث أن التنظيم الجيد للوقت من طرف المرأة العاملة والتخطيط السليم لذلك والتعامل بعقلانية ومهارة مع المهام المختلفة يضمن لها القدرة على تحقيق التوازن بين العمل وحياتها الخاصة، فمن أكثر الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة هي حاجتها إلى القيام بالعديد من الأدوار المهنية والمنزلية والتوفيق بينها من دون تفضيل واحدة على حساب الأخرى، بشكل يحافظ على الاستقرار الأسري لها ويضمن تقدمها في العمل وتبوئها لمراكز قيادية متقدمة. ولقد أظهرت المشاركات ممارسات تخطيطية وتنظيمه متنوعة، كتحديد الأولويات، ووضع مذكرة بالمهام المطلوبة والمنجزة، والاستيقاظ باكراً بشكل يسهم في إعطائها متسعاً من الوقت لإنجاز المهام، ولعل هذه المهام التنظيمية والتخطيطية تعظم فوائدها إذا ما تمكنت المرأة العاملة من إشراك زوجها وأسرتها في تحمل مسؤولية المنزل في غيابها، الأمر الذي يخفف من تضارب الأدوار الذي تعاني منه، وبشكل يمكنها من إعادة النظر في بيئة العمل التي تعمل فيها وأن تسعى لتحقيق الرضا الوظيفي، مما يساهم بقيامها بدعم اسرتها والإنجاز الوظيفي في الوقت نفسه، وهو ما لمسته الباحثة من مقابلاتها الميدانية للمشتركات، ومن خبرتها كامرأة عاملة في إحدى المؤسسات التابعة للدولة.

أما في المستوى الثاني فنجد أن هناك مؤشرين من المؤشرات التابعة لهذا المحور قد سجلت تقديراً متوسطاً، وهي المؤشرات رقم (٨-٩)، التي تتعلق ببعض الممارسات التي تساعد في تحقيق التوازن أيضاً وهي وضع المرأة العاملة لأبنائها الصغار عند مشرفة محل ثقة تعتني بهم خلال ساعات غيابها (العبارة رقم ٨)، ومن ثم تأتي العبارة رقم (٩) التي تؤكد بأن زوجي يشاركني مسؤوليات ومهام المنزل مما يساعدني على تحقيق التوازن بين العمل والالتزامات الأسرية، ولعل هذا الموقف الحيادي للنساء العاملات والمشاركات في الدراسة كان جراء اختلاف ظروفهن المعيشية والزوجية والسيكولوجية والفيزيولوجية، وهو ما جعل موقفهن غامضاً ومتبايناً وغير واضح، بطريقة لم تمكنهن من الحكم إيجاباً أو سلباً على هذه العبارات، إذ ان البعض منهن قد لا يشعرن بالراحة والاطمئنان النفسي لترك أطفالهن عند مشرفة للاعتناء بهن أثناء غيابهن، وفي المقابل قد نجد أن بعض النساء يواجهن صعوبة في إيجاد مشرفة أو حضانة قريبة من عملها تعتني بأطفالها أثناء تواجدها في العمل، فضلاً عن كون البعض الآخر لا يمتلك القدرة المادية على تحمل مصاريف المشرفات والحضانات، وهو ما يجعل الإجماع والاتفاق بين المشاركات على هذا الخيار محياداً، أما فيما يتعلق

بمشاركة الزوج والأسرة للزوجة في مسؤولياتها المنزلية من تنظيف وطهي وتربية للأطفال واعتناء بهم يواجه الموقف الحيادي والجدلي ذاته، اذ ان الدراسات السابقة والأدبيات في هذا المجال، ولا سيّما في دول العالم الثالث، والدول العربية، تبين أن معظم رجال المجتمع العربي لا يتمتعون بالنظرة المعاصرة للمرأة كتلك التي ينظر إليها الرجل الغربي المعاصر والداعم لتمكين المرأة ومشاركتها في كافة أعمالها ومسيرتها المنزلية والرسمية، فعلى الرغم من التطور الفكري والتقني الكبير الذي طرأ على المجتمع الإماراتي، إلا أن بعض الرجال ما زالوا متمسكين بالاتجاه التقليدي المحافظ والذي يرى أن عمل المرأة الرئيسي يكمن في التفرغ لبيتها وإدارة شؤونه الداخلية وتربية الأطفال، وأن هذه المهام مختصة بها فقط، ومشاركة الرجل لها في تأديتها يعد انتقاصاً من رجولته، وهو ما يجعل من أمر مشاركة الرجل ومساعدته للمرأة في الأعمال المنزلية موضعاً للجدل والحياد من قبل المشاركات في الدراسة.

الجدول رقم (٥): نتائج معامل الارتباط بيرسون لأهم المحاور الفرعية للمحور الثاني

المتغير	معاملات ارتباط بيرسون ودلالاتها	١٤. أقوم بتحديد المهام التي تتطلب اهتماما فوريا بشكل جيد مقابل المهام الأخرى غير الملحة.	١٠. إعداد جدول يومي بالمهام التي ينبغي إنجازها يساعدني على إدارة صعوبات الحياة اليومية وضغوط العمل.	١٢. استيقظ مبكراً لإنجاز مهامي وواجباتي المنزلية والذهاب إلى العمل مطمئنة ومرتاحة البال.
العمر	معامل ارتباط بيرسون	0.038	−0.052	0.047
	مستوى الدلالة	0.452	0.302	0.350
التعليم	معامل ارتباط بيرسون	−0.047	0.085	−0.023
	مستوى الدلالة	0.345	0.090	0.649
طبيعة قطاع العمل	معامل ارتباط بيرسون	−.103*	−0.015	0.067
	مستوى الدلالة	**0.039**	0.770	0.180
طبيعة الوظيفة التي تعمل فيها	معامل ارتباط بيرسون	−0.031	−0.054	0.013
	مستوى الدلالة	0.538	0.285	0.798

عدد ساعات العمل في اليوم	معامل ارتباط بيرسون	0.010	0.065	−0.055
	مستوى الدلالة	0.837	0.192	0.268
الحالة الاجتماعية	معامل ارتباط بيرسون	0.024	0.034	0.094
	مستوى الدلالة	0.626	0.493	0.060
ماهي مدة الزواج	معامل ارتباط بيرسون	0.040	0.005	0.046
	مستوى الدلالة	0.470	0.927	0.407
هل لديك أطفال؟	معامل ارتباط بيرسون	0.022	0.018	−0.003
	مستوى الدلالة	0.683	0.730	0.961
كم عدد الأطفال	معامل ارتباط بيرسون	−0.004	−0.095	0.062
	مستوى الدلالة	0.944	0.088	0.268

أما في ما يتعلق بتأثير المتغيرات المستقلة التي اعتمدت في هذه الدراسة فقد أظهرت النتائج عدم تأثيرها بشكل دال في تلك العبارات التي لقيت قبولاً قوياً (درجة عال) والتي تمثل أكثر اتجاهات المشاركين عدا عامل واحد هو طبيعة قطاع العمل، وفي حالات محددة فقط، كما تظهر نتيجة معامل الارتباط في الجدول رقم (٥). وهو ما يعني أن آراء المشاركين ومواقفهم حول هذه العبارات التي تقيس سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها منتشرة يتقاسمها الجميع بشكل منتظم إلى جد كبير ولم تتأثر بتلك المتغيرات. وتبين النتائج الموضحة بالجدول رقم (٥) ما يأتي:

١. أقوم بتحديد المهام التي تتطلب اهتماما فوريا بشكل جيد مقابل المهام الأخرى غير الملحة. العبارة رقم (١٤) يتغير بتغير قطاع العمل فقط، مما يدل على أن آراء المشاركين ومواقفهم يتقاسمها الجميع بشكل منتظم ولا تتأثر سوى بمتغير مستقل واحد، ومن ثمّ لم يتأثر بتلك المتغيرات.
٢. إعداد جدول يومي بالمهام التي ينبغي إنجازها يساعدني على إدارة صعوبات الحياة اليومية وضغوط العمل. العبارة رقم (١٠) لا تتغير بتغير المتغيرات المستقلة مما يعني ذلك أن آراء المشاركين ثابتة ولا يوجد تأثير للمتغيرات المستقلة.

٣. استيقظ مبكراً لإنجاز مهامي وواجباتي المنزلية والذهاب إلى العمل مطمئنة ومرتاحة البال. العبارة رقم (١٢) لا تتغير بتغير المتغيرات المستقلة مما يعني ذلك أن آراء المشاركين ثابتة ولا يوجد تأثير للمتغيرات المستقلة.

يمكن القول بان هذه النتيجة تدلل على أن إحدى ممارسات التوازن بين العمل والحياة التي تقوم بها المرأة العاملة وهي تحديد المهام التي تتطلب اهتماما فوريا بشكل جيد مقابل المهام الأخرى غير الملحة، ترتبط وتتأثر إحصائياً بطبيعة قطاع العمل، إذ ان الفروق الإحصائية هذه يمكن تفسيرها من خلال ملاحظات وتصورات الفاعلين في الميدان، وما هو معروف في قطاعات العمل المختلفة حول العالم، والتي تجتمع في كون العمل في القطاع الحكومي للمرأة أكثر ملاءمة ومرونة من القطاع الخاص، اذ ان الدول المتحضرة والمتقدمة وعلى رأسها دولة الإمارات وفي سعيها لتحقيق الريادة في الشرق الأوسط وتمكين المرأة من عملها، قامت بالتأكيد على دور المرأة في القطاع الحكومي، وقامت بتوفير الأنظمة المرنة لدوامها، وأكدت ضرورة مراعاة ظروفها الصحية والنفسية، وضرورة استحقاقهن للإجازات المرضية، وإجازات مقابل الساعات الإضافية التي يقمن بها، وإجازة الأمومة، وغيرها من أوقات الدوام ذات الفترة الأقل مقارنة بالقطاع الخاص المتطلب، والذي يرهق المرأة في بعض الأحيان وقد يستغل حاجتها بإثقالها بمهام إضافية وعدم تمكينها من إيجاد الوقت لأسرتها، وهو ما يجعل أمر تنظيم وتحديد المهام وتصنيفها إلى ملحة وغير ملحة يكون أصعب بالنسبة للمرأة العاملة في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي، وهو السبب وراء هذا الاختلاف الإحصائي الذي جرى التوصل إليه.

- **التحديات التي تحول من دون تحقيق التوازن بين عمل المرأة وحياتها**

نستعرض في هذا الجزء مجموعة من النتائج المرتبطة بمؤشرات التحديات التي تحول من دون تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها من منظور المشاركات في الدراسة، اذ انه سيجري في هذا الجزء أيضاً ترتيب عبارات التحديات التي تحول من دون تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها تنازلياً، أي بذكر العبارات التي نالت أعلى تقديرات قبول من قبل عينة البحث وصولاً إلى الأقل تقديراً من حيث القبول، وذلك على وفق الإحصاءات الوصفية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتباين) لاستجابات أفراد العينة لفقرات المحور الثالث من الاستبيان، والجدول رقم (٦) الآتي يوضح هذه الإحصاءات الوصفية وترتيب العبارات على وفق تقديرات القبول بين أفراد عينة الدراسة:

الجدول رقم (٦): نتائج اختبار تحليل التباين (One-Way ANOVA)

لإجابات المبحوثات على المحور الثالث: التحديات التي تحول دون تحقيق التوازن بين عمل المرأة وحياتها

المحور الثالث: التحديات التي تحول دون تحقيق التوازن بين عمل المرأة وحياتها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	مستوى التقييم	قيمة F	مستوى الدلالة
٢١. أشعر بالضغط والتوتر النفسي والمهني في العمل.	3.12	1.204	1.450	متوسط	39.653	0.0000
٢٧. ينظر المجتمع بسلبية للمرأة التي تقتضي وظيفتها قضاء وقت طويل في العمل.	3.09	1.244	1.548	متوسط		
٢٣. مسؤوليات الأبناء كبيرة لدرجة تدفعني إلى ترك العمل.	3.07	1.113	1.239	متوسط		
٢٥. تعاني النساء العاملات من غياب/ضعف نظم وتشريعات خاصة بالحماية الاجتماعية.	3.06	1.145	1.311	متوسط		
١٥. يشكل التمييز بين الجنسين في سوق العمل عائقاً أمام تقلد المرأة للوظيفة التي تناسب مهاراتها وقدراتها.	3.00	1.143	1.306	متوسط		
٢٢. يؤثر عملي سلباً على التحصيل الدراسي للأبناء.	2.97	1.107	1.225	متوسط		
١٧. لا أستطيع تحقيق التوازن بين حياتي الشخصية وعملي لعدم مشاركة زوجي / أو أسرتي في الأعباء المنزلية.	2.88	1.118	1.250	متوسط		
١٦. غالبا ما تحدث خلافات مع زوجي/ أو أسرتي بسبب تأخري في العمل.	2.85	1.184	1.402	متوسط		
٢٤. كوني امرأة أواجه صعوبة في سوق العمل ما يضطرني لقبول مهنة أقل من مستواي.	2.81	1.159	1.343	متوسط		
١٨. تعد طبيعة عملي عائقاً كبيراً أمام بناء علاقة طبيعية مع أسرتي وأقاربي.	2.79	1.128	1.272	متوسط		
١٩. رفض أسرتي / زوجي العمل في بيئة مختلطة خلق لي مشاكل كثيرة أثرت على وضعي الاجتماعي والشخصي.	2.56	1.131	1.279	بسيط		
٢٦. وصولي لمركزي الوظيفي الحالي يعتبره البعض انتقاصا من أنوثتي ويقلل من أمومتي.	2.35	1.044	1.090	بسيط		
٢٠. أتعرض لمضايقات من الجنس الأخر في مكان العمل.	1.87	0.929	0.863	بسيط		

تُشير النتائج في الجدول رقم (٦) أن قيمة **F (٣٩.٦٥٣)** وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى **٠.٠٥**، مما يدل على أن الفروق بين المحاور الفرعية للمحور الثالث هي فروق معنوية وذات دلالة احصائية، وهذا يُعني أن آراء المشاركين حول المؤشرات ليست بالدرجة نفسها من التأييد والقبول، بل بعضها لقي قبولاً متوسطاً، وبعضها أقل.

العبارات التي لقيت قبولا وتأييدا متوسطاً، فكانت عشرة عبارات من واقع ١٣ مؤشراً فرعياً وهي على الترتيب العبارة رقم (٢١)، العبارة رقم (٢٧)، العبارة رقم (٢٣)، العبارة رقم (٢٥)، العبارة رقم (١٥)، العبارة رقم (٢٢)، العبارة رقم (١٧)، العبارة رقم (١٦)، العبارة رقم (٢٤)، العبارة رقم (١٨). وكما هو موضح في الجدول رقم (٦)، تأتي في المقدمة العبارة رقم (٢١) التي تقول ٢١. أشعر بالضغط والتوتر النفسي والمهني في العمل. ثم تليها العبارة رقم (٢٧) والتي تُفيد بأن المجتمع ينظر بسلبية للمرأة التي تقتضي وظيفتها قضاء وقت طويل في العمل. ثم العبارة رقم (٢٣) التي تؤكد أن مسؤوليات الأبناء كبيرة لدرجة تدفعني إلى ترك العمل.، ثم العبارة رقم (٢٥) التي تشير أن النساء العاملات تعانين من غياب/ضعف نظم وتشريعات خاصة بالحماية الاجتماعية.، ثم العبارة رقم (١٥). التي تُشير أن التمييز بين الجنسين في سوق العمل يشكل عائقاً أمام تقلد المرأة للوظيفة التي تناسب مهاراتها وقدراتها.، ثم العبارة رقم (٢٢) التي تُظهر التأثير السلبي للعمل على التحصيل الدراسي للأبناء.، ثم العبارة رقم (١٧) والتي تقول لا أستطيع تحقيق التوازن بين حياتي الشخصية وعملي لعدم مشاركة زوجي / أو أسرتي في الأعباء المنزلية. ثم العبارة رقم (١٦) التي تؤكد أن غالبا ما تحدث خلافات مع زوجي/ أو أسرتي بسبب تأخري في العمل.، ثم العبارة رقم (٢٤) التي تفيد على أن كوني امرأة أواجه صعوبة في سوق العمل ما يضطرني لقبول مهنة أقل من مستواي. وأخيراً العبارة رقم (١٨) التي توضح أن طبيعة تعد عملي عائقاً كبيراً أمام بناء علاقة طبيعية مع أسرتي وأقاربي.

وأما تلك العبارات التي لقيت قبولا وتأييدا بسيطاً، فكانت ثلاث عبارات فقط، فالعبارة رقم (١٩) تشير الى رفض أسرتي / زوجي العمل في بيئة مختلطة خلق لي مشكلات كثيرة أثرت على وضعي الاجتماعي والشخصي. ثم العبارة رقم (٢٦) التي تؤكد وصولي لمركزي الوظيفي الحالي يعده البعض انتقاصا من أنوثتي ويقلل من أمومتي.، وأخيراً العبارة رقم (٢٠) والتي تفيد أنني أتعرض لمضايقات من الجنس الأخر في مكان العمل.

تشير القراءة التفصيلية للمؤشرات إلى وجود مستويان من الرأي بين عينة الدراسة بشأن التحديات التي تحول دون تحقيق التوازن بين عمل المرأة وحياتها. يخص المستوى الأول عشرة مؤشرات من المؤشرات ١٣ لهذا المحور، والتي سجلت الدرجة المتوسطة، وهي بالترتيب حسب الأهمية، المؤشرات رقم (٢١-٢٧-٢٣-٢٥-١٥-٢٢-١٧-١٦-٢٤-١٨)،

التي تعنى بقضايا تتعلق بالتحديات التي تعيق المرأة العاملة من تحقيق التوازن بين عملها وحياتها كشعورها بالضغط والتوتر النفسي والمهني في العمل (العبارة رقم ٢١)، ثم تلتها العبارة رقم (٢٧) والتي تُفيد بنظرة المجتمع السلبية للمرأة التي تقتضي وظيفتها قضاء وقت طويل في العمل، ثم العبارة رقم (٢٣) التي تؤكد على أن مسؤوليات الأبناء كبيرة لدرجة تدفع النساء إلى ترك عملهن، ثم العبارة رقم (٢٥) التي تشير أن النساء العاملات تعانين من غياب/ضعف نظم وتشريعات خاصة بالحماية الاجتماعية، ومن ثم العبارة رقم (١٥) التي تُشير أن التمييز بين الجنسين في سوق العمل يشكل عائقاً أمام تقلد المرأة للوظيفة التي تناسب مهاراتها وقدراتها، ثم العبارة رقم (٢٢) التي تُظهر التأثير السلبي للعمل على التحصيل الدراسي للأبناء، ثم العبارة رقم (١٧) والتي توضح أن عدم مشاركة الزوج والأسرة في الأعباء المنزلية قد يسهم في عدم تحقيق المرأة للتوازن بين حياتها الشخصية وعملها، ثم العبارة رقم (١٦) التي تؤكد أن تأخر المرأة في عملها يسبب خلافات زوجية وأسرية تعرقل عملية التوازن لديها، ثم العبارة رقم (٢٤) التي تفيد أن المرأة تواجه صعوبة في سوق العمل ما يضطرها إلى قبول مهنة أقل من مستواها، وأخيراً العبارة رقم (١٨) التي توضح أن طبيعة عمل المرأة قد تشكل عائقاً كبيراً أمام بناء علاقة طبيعية مع أسرتها وأقاربها. ولعل أهم ملاحظة تسجل بشأن هذه النتيجة هي أن تصورات المشاركات قد جاءت محايدة اتجاه التحديات المختلفة والتي تواجههن في أثناء محاولتهن إحداث التوازن بين الحياة والعمل ولعل هذا الموقف الحيادي للنساء العاملات والمشاركات في الدراسة كان جراء اختلاف ظروفهن المعيشية والزوجية والسيكولوجية والفيزيولوجية، كما هو الحال في بعض عبارات المحاور السابقة، وهو ما جعل موقفهن غامضاً ومتبايناً وغير واضح، بطريقة لم تمكنهن من الحكم إيجاباً أو سلباً على هذه العبارات، إذ أن بعض النساء يمتلكن القدرة ومهارة الضبط الانفعالي والتحكم بالأعصاب في أثناء القيام بالمهام المتعددة، الأمر الذي لا يدخلهن في شعور الضغط والتوتر النفسي، بخلاف النساء اللاتي يعملن بطبيعة عمل أخرى تطلب منهن الوقوف لساعات طويلة مما يؤدي إلى احتقان الدم في جسمها وحدوث اضطرابات نفسية وسيكولوجية لها مرتبطة بالدورة الشهرية والحمل وغيرها كما أشارت الأدبيات السابقة، الأمر الذي يجعلها عرضة للأزمات النفسية والجسمية ويشعرها بالضغط والتوتر، ولا سيّما إذا ما لم تجد المساندة من زوجها وأسرتها، فتجد نفسها منهكة وأمام تحد كبير يحد من قدرتها على الموازنة.

وفي الوقت نفسه تواجه بعض النساء نظرة سلبية من المجتمع إذا اقتضى عملها البقاء لأوقات متأخرة، فضلاً عن التمييز بين الجنسين الذي تعاني منه المرأة والتي قد تلمسه بعض النساء في الشركات والمؤسسات المخالفة للقوانين والتوجيهات الإماراتية، وهو ما يأتي

مخالفاً لما أشارت إليه قوانين ومشاريع تمكين المرأة في الدولة، والتي عززت من دور النساء العاملات وضمنت لهن الحقوق بشكل مماثل للذكور، إلا أنه على الجانب الآخر نجد بعض النساء ممن يعملن في الشركات الحكومية والخاصة الملتزمة والمرموقة والتي عملت على إلغاء مظاهر التفرقة والاستغلال، وحرصت على توفير مناخ عمل يراعي الجنسين، وقوانين وأنظمة تشريعية عادلة، لا يشكون من هذه التحديات، فضلا عن العامل الاجتماعي الذي يقلل من فرصة شعور المرأة العزباء بهذه التحديات مقارنة بالمرأة المتزوجة والأم التي تمتلك مسؤوليات مضاعفة تجاه أسرتها وهو ما يتجلى في الأدبيات والدراسات السابقة أيضاً، الأمر الذي يجعل تقييم النساء العاملات لهذه التحديات تقييماً محايداً، كلٌ بحسب ظروفها.

أما في المستوى الثاني فنجد أن هناك ثلاثة مؤشرات من المؤشرات التابعة لهذا المحور قد سجلت تقديراً بسيطاً، وهي المؤشرات رقم (١٩-٢٦-٢٠)، مرتبة تنازلياً حسب الأهمية، التي تتعلق بالتحديات التي تعيق عملية التوازن بين حياة المرأة وعملها أيضاً وهي رفض أسرة المرأة أو زوجها للعمل في بيئة مختلطة بشكل يسبب لها مشكلات كثيرة تؤثر في وضعها الاجتماعي والشخصي، ومن ثم العبارة رقم (٢٦) التي تؤكد أن البعض يعتقد أن وصول المرأة لمراكز وظيفية متقدمة يعد انتقاصا من أنوثتها ويقلل من أمومتها، وأخيراً العبارة رقم (٢٠) والتي تشير إلى المضايقات التي تتعرض لها المرأة من الجنس الأخر في مكان العمل، ولعل هذا الموقف من النساء العاملات بعدم اتفاقهن على هذه البنود الثلاثة التي تشير إلى وجود مضايقات جنسية في أماكن العمل، وانتقاص المجتمع من أنوثتهن وأمومتهن عند وصولهن لمراكز وظيفية متقدمة، فضلاً عن رفض أزواجهن لعملهن في بيئات مختلطة في العمل بسبب عدم الشعور بالأمان والاستقرار والخوف من المضايقات التي قد يتعرضن لهن، يأتي داعماً لرؤية الإمارات وسعيها الجاد في تمكين المرأة، وما قامت به الدولة من استراتيجيات وبرامج أسهمت في تمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة ٢٠١٥-٢٠٢١، وحققت التوازن بين الجنسين، وقضت على الممارسات اللاأخلاقية تجاه المرأة في إطار عمل القطاع الحكومي، والخاص، ومؤسسات المجتمع المدني بشكل يسهم في جعل دولة الإمارات في مصاف الدول الأكثر تقدماً في مجال تمكين المرأة وريادتها، وهو ما جاء أيضا مخالفا لكثير من التوقعات الشائعة والصور النمطية السائدة حول الطبيعة المحافظة للمجتمع والثقافة ودورها المعيق لسيرورة التمكين. ما تؤكده هذه النتيجة هي أن تصورات الفاعلين في الميدان قد خالفت النظريات الغربية التي تزعم أن المجتمعات العربية متضمنة مجتمع الإمارات لا يدعمون عملية التغير الاجتماعي الإيجابي والتحديث وفي مقدمتها تغيير مكانة ودور المرأة في المجتمع.

الجدول رقم (٧): نتائج معامل الارتباط بيرسون لأهم المحاور الفرعية للمحور الثالث

المتغير	معاملات ارتباط بيرسون ودلالاتها	٢١. أشعر بالضغط والتوتر النفسي والمهني في العمل.	٢٧. ينظر المجتمع بسلبية للمرأة التي تقتضي وظيفتها قضاء وقت طويل في العمل.	٢٣. مسؤوليات الأبناء كبيرة لدرجة تدفعني إلى ترك العمل.
العمر	معامل ارتباط بيرسون	-0.050	**-.170****	-0.039
	مستوى الدلالة	0.322	0.001	0.434
التعليم	معامل ارتباط بيرسون	0.093	**.141****	0.074
	مستوى الدلالة	0.062	0.005	0.138
طبيعة قطاع العمل	معامل ارتباط بيرسون	-0.064	**-.153****	-0.053
	مستوى الدلالة	0.198	0.002	0.288
طبيعة الوظيفة التي تعمل فيها	معامل ارتباط بيرسون	0.026	0.016	0.011
	مستوى الدلالة	0.610	0.751	0.830
عدد ساعات العمل في اليوم	معامل ارتباط بيرسون	0.066	0.008	**.140****
	مستوى الدلالة	0.191	0.866	0.005
الحالة الاجتماعية	معامل ارتباط بيرسون	0.025	0.017	-0.052
	مستوى الدلالة	0.624	0.737	0.302
ماهي مدة الزواج	معامل ارتباط بيرسون	-0.043	**-.168****	0.096
	مستوى الدلالة	0.439	0.002	0.085

هل لديك أطفال؟	معامل ارتباط بيرسون	-.108*	0.050	-.119*
	مستوى الدلالة	0.043	0.352	0.026
كم عدد الأطفال	معامل ارتباط بيرسون	0.011	-.200**	0.026
	مستوى الدلالة	0.847	0.000	0.644

وتبين النتائج الموضحة في الجدول رقم (٧) ما يأتي:

١. أشعر بالضغط والتوتر النفسي والمهني في العمل. يتغير بتغير هل لديك أطفال. العبارة رقم (٢١) يتغير فقط بتغير المتغير المستقل هل لديك أطفال، مما يدل على أن آراء المشاركين ومواقفهم يتقاسمها الجميع بشكل منتظم ولا تتأثر سوى بمتغير مستقل واحد، ومن ثمّ لم يتأثر بتلك المتغيرات.

٢. ينظر المجتمع بسلبية للمرأة التي تقتضي وظيفتها قضاء وقت طويل في العمل العبارة رقم (٢٧) يتغير بتغير المتغيرات المستقلة العمر، التعليم، طبيعة قطاع العمل، ماهي مدة الزواج، كم عدد الأطفال ولا يوجد تأثير لبقية المتغيرات المستقلة، مما يعني أن آراء المشاركين ومواقفهم ثابتة ولا تتغير.

٣. مسؤوليات الأبناء كبيرة لدرجة تدفعني إلى ترك العمل يتغير العبارة رقم (٢٣) بتغير متغيران مستقلان فقط أحدهما عدد ساعات العمل في اليوم، والآخر هل لديك أطفال

يمكن القول بان هذه النتيجة تدلل على أن أهم المتغيرات المستقلة التي تحكم وتؤثر في التحديات التي تحول من دون تحقيق التوازن بين عمل المرأة وحياتها هي: العمر، التعليم، طبيعة قطاع العمل، عدد ساعات العمل اليومية، مدة الزواج، وجود أطفال لديها، وهو ما يمكن تفسيره بأن المرأة الأكبر سناً، ونقصد بها الناضجة أي في الثلاثينيات من عمرها، تكون أكثر قدرة من غيرها من النساء المتقدمات في العمر أي في الخمسينيات، ومن النساء الصغيرات، في التوفيق بين عملها وواجباتها تجاه أسرتها وحياتها الاجتماعية، وأكثر قدرة على مواجهة التحديات التي تعيق عملية التوازن، فضلاً عن كونهن أكثر خبرة في الحياة المهنية بشكل يجعلهن متفوقات على غيرهن من النساء في مواجهة التحديات والتغلب عليها وهو ما يفسر هذه الفروق الإحصائية الراجعة للعمر، وكذلك الأمر بالنسبة للتعليم، فالمرأة المتعلمة أكثر قدرة وامتلاكاً لمهارات التخطيط والتنظيم والتحليل ووضع الأولويات، وأكثر وعياً بمسؤولياتها وحقوقها في العمل، وقدرة على حل المشكلات التي تواجهها مقارنة بالنساء العاملات غير المتعلمات أو الأقل تعليماً.

وكما أن طبيعة قطاع العمل وعدد ساعاته تؤدي دوراً بارزاً أيضاً في تحديد هذه التحديات وإيجاد فوارق بين النساء العاملات من حيث مدى مواجهتهن لهذه الفروق، اذ انه وكما أظهرت الدراسات السابقة بأن النساء التي تعمل في بيئة وظروف عمل صعبة وغير مستقرة، وتغيب عن بيتها لساعات أطول، تكون أكثر عرضة لمواجهة التحديات الكبيرة التي تحد من قدرتها على الموازنة بين حياتها وبين عملها، إذ أن طول ساعات العمل يجعل المرأة تقصر في مسؤولياتها تجاه أسرتها في بعض الأحيان، وتجد نفسها غير قادرة على إعطائهم القدر الكافي من الحنان والحب والاهتمام، كما أنه قد يؤثر في صحتها الجسدية والنفسية، فتستنزف قدراً كبير من طاقتها في العمل سعياً منها نحو التطور والترقية، ولكنها في الوقت نفسه تجد نفسها قد أخلت في التوازن بين الأسرة والعمل، وهو ما يدخلها في جو من التحدي الذي قد يعيق استمراريتها وتقدمها.

كما أنه ومن خبرة الباحثة، والتي جاءت مطابقة لما رسخته الكثير من الدراسات والأدبيات السابقة التي بحثت في تأثير مدة الزواج ووجود الأطفال على التحديات التي تواجه المرأة وتعيق من موازنتها بين العمل والحياة تكمن في أنه كلما كانت مدة الزواج أطول كلما كان الرجل والمرأة أقدر على تفهم بعضهما البعض وأكثر قدرة على إدراك مكانة كل منهما للآخر، وهو ما يجعلهم ممتلكين لنظام وحياة زوجية أكثر استقراراً من حديثي الزواج، وهو ما يعطيهم القدرة على التعاون على مواجهة هذه التحديات. إلا انه في المقابل، فإن وجود الأطفال قد يزيد من تأثير هذه التحديات، نظراً لما يتطلبه وجود الأطفال من مسؤوليات مضاعفة من الأم تجاههم من حيث التربية والتنشئة والرعاية، وهو ما يفسر تأثر هذه التحديات في هذا المغير المستقل.

خلاصة

يعدُّ الاهتمام بالمرأة من ناحية تأمين حقوقها على أكمل وجه، فضلا عن ضمان مشاركتها في بناء وتنمية المجتمع ككل من أهم الأمور التي باتت تتطلع إليها المرأة، اذ أصبح دور المرأة يظهر في الآونة الأخيرة على الصعيد الاقتصادي والسياسي والاجتماعي، مما عزز دورها في كونها لبنة أساسية في المجتمع. لذا جاءت هذه الدراسة للوقوف على تأثير عمل المرأة في جودة حياتها، ومعرفة كيفية تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، والكشف عن أوجه تأثير العمل على حياة المرأة، وماهي سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، والكشف عن التحديات التي تحول من دون تحقيق التوازن بين عمل المرأة وحياتها، ومدى ارتباطها بالمتغيرات الديمغرافية المختلفة من خلال إجراء هذه الدراسة الكمية التحليلية على عينة عرضية من النساء العاملات في مؤسسات دولة الإمارات المختلفة.

توصلت الدراسة الى أن هناك تبايناً ذو دلالة إحصائية بلغت قيمة F له (٦٣.٤٨٢)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ ، في آراء النساء العاملات حول أوجه تأثير العمل على حياة المرأة الإماراتية، إذ كانت آراء المشتركات متباينة من حيث التأييد والقبول للمؤشرات، ويخص المستوى الأول العالي خمسة مؤشرات تعنى بقضايا تتعلق بعبارات تعكس معاناة المرأة العاملة من الإرهاق الجسدي والنفسي الناجم عن الجمع بين العمل داخل وخارج المنزل، وأنه من ناحية إيجابية مكنها من تحقيق عدة مكاسب على الصعيد الشخصي، ولتعود مرة أخرى إلى الجانب السلبي المتمثل بأن العمل يحد من زيارات المرأة المنتظمة لأسرتها، وتأثيره على خيارات المرأة الشخصية بشأن عملية الإنجاب، وأخيرا منعها من حضور مختلف المناسبات الاجتماعية. ولعل أهم ملاحظة تسجل بشأن هذه النتيجة هي أن تصورات المشاركات قد جاءت سلبية تجاه تأثير العمل على حياة المرأة العاملة، فعلى الرغم من إجماعهن على فائدة العمل لهن على الصعيد الشخصي إلا أنه كان عائقاً لهن من الناحية النفسية والاجتماعية والأسرية، فتجد المرأة العربية العاملة تجد نفسها أمام مطالب واختيارات في غاية الصعوبة، من جهة ما ينتظره البيت منها والذي يصعب عليها تحقيقه نظرا لعملها الخارجي، ومن جهة ما ترغب هي في تحقيقه لذاتها ويصعب عليها تحقيقه نظرا لوضعها كزوجة ولديها أسرة بحاجة لرعايتها وتواجدها الملح، فتجد المرأة الأم نفسها في مفترق الطرق بين هذا وذاك، فعلى الرغم من التغيرات التي حدثت في مركز المرأة من جراء التغييرات الاجتماعية والتكنولوجية إلا أن ذلك لم يكن في صالحها على الدوام.

أما في المستوى الثاني فنجد أن هناك مؤشرين من المؤشرات التي سجلت تقديراً متوسطاً، والتي تعنى بقضايا تتعلق بمعاناة المرأة العاملة من التوتر والتعامل بعصبية مع أسرتها عند عودتها من العمل، وبالمقابل ارتياح المرأة في مكان العمل على عكس بقائها في المنزل، ولعل هذا الموقف الحيادي للنساء العاملات والمشاركات في الدراسة كان جراء اختلاف ظروفهن المعيشية والزوجية والسيكولوجية، وهو ما جعل موقفهن غامضاً ومتبايناً وغير واضح، بطريقة لم تمكنهن من الحكم إيجاباً أو سلباً على هذه العبارات، إذ ان البعض منهن قد يمتلكن جانب سيكولوجي يجعلهن قادرات على تحمل ضغوطات العمل والتعامل مع مختلف الظروف بصدر رحب، بل إنهن يجدن أن عملهن في الخارج والداخل يعزز شخصيتهن في درء المخاوف والسيطرة عليها، في حين نجد أن جزء آخر من النساء العاملات قد يمتلكن شخصية متوترة تهيئ لها الظروف المساعدة على الغضب والشعور بالضجر، ولا سيّما إذا ما اقترنت هذه الخصائص النفسية بالمتطلبات الكثيرة من الأسرة (الزوج والأبناء) و من رؤساء عملها الرسمي في الدوائر الحكومية والخاصة في الوقت ذاته.

أما من حيث سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، فبينت النتائج أن هناك تبايناً ذو دلالة إحصائية بلغت قيمة F له (٤٣.٠٣٣)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ ، في آراء النساء حوله، إذ كانت آراء المشتركات متباينة من حيث التأييد والقبول للمؤشرات، ويخص المستوى الأول العالي خمسة مؤشرات تعنى بقضايا تتعلق بقيام المرأة بتحديد المهام التي تتطلب اهتماما فوريا بشكل جيد مقابل المهام غير الملحة، وإعداد جدول يومي بالمهام التي ينبغي إنجازها بشكل يساعدها على إدارة صعوبات الحياة اليومية وضغوط العمل، والاستيقاظ مبكراً لإنجاز المهام والواجبات المنزلية والذهاب إلى العمل مطمئنة ومرتاحة البال، وتقدير أسرتها وزوجها لانشغالها بالعمل والتزاماتها المهنية، وأخيرا اتخاذها لقرارات واعية لفصل وقت العمل عن وقت المنزل، بطريقة تشعرها بالراحة النفسية والجسدية جراء توزيع المهام. ولعل أهم ملاحظة تسجل بشأن هذه النتيجة هي أن تصورات المشاركات قد جاءت إيجابية تجاه بعض الممارسات التي من شأنها أن تحقق التوازن بين حياة المرأة الشخصية وعملها، اذ ان جميع هذه الممارسات تشترك بصفة رئيسية مهمة جداً وهي التنظيم، اذ ان التنظيم الجيد للوقت من طرف المرأة العاملة والتخطيط السليم لذلك والتعامل بعقلانية ومهارة مع المهام المختلفة يضمن لها القدرة على تحقيق التوازن بين العمل وحياتها الخاصة.

أما في المستوى الثاني فنجد أن هناك مؤشرين من المؤشرات التي سجلت تقديراً متوسطاً، وهي المؤشرات التي تدل على وضع المرأة العاملة لأبنائها الصغار عند مشرفة محل ثقة تعتني بهم خلال ساعات غيابها، ومشاركة الزوج لها في مسؤوليات ومهام المنزل مما يساعدني على تحقيق التوازن بين العمل والالتزامات الأسرية، ولعل هذا الموقف الحيادي للنساء العاملات والمشاركات في الدراسة كان جراء اختلاف ظروفهن المعيشية والزوجية والسيكولوجية والفيزيولوجية، وهو ما جعل موقفهن غامضاً ومتبايناً وغير واضح، بطريقة لم تمكنهن من الحكم إيجاباً أو سلباً على هذه العبارات، إذ ان البعض منهن قد لا يشعرن بالراحة والاطمئنان النفسي لترك أطفالهن عند مشرفة للاعتناء بهن أثناء غيابهن، وفي المقابل قد نجد أن بعض النساء يواجهن صعوبة في إيجاد مشرفة أو حضانة قريبة من عملها تعتني بأطفالها في أثناء تواجدها في العمل، فضلاً عن عدم امتلاك البعض القدرة المادية على تحمل مصاريف المشرفات والحضانات، وهو ما يجعل الإجماع والاتفاق بين المشاركات على هذا الخيار محايداً.

أما بالنسبة للتحديات التي تحول من دون تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، فبينت النتائج أن هناك تبايناً ذو دلالة إحصائية بلغت قيمة F له (٣٩.٦٥٣)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ ، في آراء النساء حوله، إذ كانت آراء

المشتركات متباينة من حيث التأييد والقبول للمؤشرات، يخص المستوى الأول المتوسط عشرة مؤشرات تعنى بقضايا شعور المرأة بالضغط والتوتر النفسي والمهني في العمل، ونظرة المجتمع السلبية للمرأة التي تقتضي وظيفتها قضاء وقت طويل في العمل، ومسؤوليات الأبناء الكبيرة لدرجة تدفع النساء إلى ترك عملهن، وغياب/ضعف نظم وتشريعات خاصة بالحماية الاجتماعية، والتمييز بين الجنسين في سوق العمل يشكل عائقاً أمام تقلد المرأة للوظيفة التي تناسب مهاراتها وقدراتها، وغيرها. وقد جاءت تصورات المشاركات محايدة نتيجة اختلاف ظروفهن المعيشية والزوجية والسيكولوجية والفيزيولوجية، كما هو الحال في بعض عبارات المحاور السابقة، إذ ان بعض النساء يمتلكن القدرة ومهارة الضبط الانفعالي والتحكم بالأعصاب في أثناء القيام بالمهام المتعددة، الأمر الذي لا يدخلهن في شعور الضغط والتوتر النفسي، بخلاف النساء اللاتي يعملن بطبيعة عمل أخرى تطلب منهن الوقوف لساعات طويلة مما يؤدي إلى احتقان الدم في جسمها وحدوث اضطرابات نفسية وسيكولوجية لها مرتبطة بالدورة الشهرية والحمل وغيرها كما أشارت الأدبيات السابقة، الأمر الذي يجعلها عرضة للأزمات النفسية والجسمية ويشعرها بالضغط والتوتر، ولا سيّما إذا ما لم تجد المساندة من زوجها وعائلتها، فتجد نفسها منهكة وأمام تحد كبير يحد من قدرتها على الموازنة.

أما في المستوى الثاني فنجد أن هناك ثلاثة مؤشرات قد سجلت تقديراً بسيطاً، وهي تتعلق برفض أسرة المرأة أو زوجها للعمل في بيئة مختلطة، والاعتقاد بأن وصول المرأة لمراكز وظيفية متقدمة يعد انتقاصا من أنوثتها ويقلل من أمومتها، وأخيراً المضايقات التي تتعرض لها المرأة من الجنس الأخر في مكان العمل، ولعل هذا الموقف من النساء العاملات بعدم اتفاقهن على هذه البنود الثلاثة بشكل يثبت رؤية الإمارات وسعيها الجاد في تمكين المرأة، وما قامت به الدولة من استراتيجيات وبرامج أسهمت في تمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة ٢٠١٥-٢٠٢١، وحققت التوازن بين الجنسين، وقضت على الممارسات اللاأخلاقية تجاه المرأة، وهو ما جاء أيضا مخالفا لكثير من التوقعات الشائعة والصور النمطية السائدة حول الطبيعة المحافظة للمجتمع والثقافة ودورها المعيق لسيرورة التمكين.

كما كشفت النتائج عن أن تأثير متغيرات الدراسة بما فيها العمر، والتعليم، وطبيعة قطاع العمل، وعدد ساعات العمل اليومية، ومدة الزواج، ووجود أطفال عند المرأة، كان لها تأثير ذو دلالة إحصائية في كل من أوجه تأثير العمل في حياتها، وفي سبل تحقيق المرأة العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، فضلاً عن التحديات التي تحول من دون تحقيق المرأة

العاملة للتوازن بين عملها وحياتها، وهو ما كشفت عنه مقاييس التمركز والتشتت (المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والتباين) أيضاً.

خامساً: المراجع

- **المراجع العربية:**

- البني، صادق خالد والحوراني، محمد عبد الكريم، (٢٠١٩)، عمل المرأة الإماراتية وأثره في الاستقرار الأسري دراسة مقارنة بين عينتين من النساء العاملات وغير العاملات، **مجلة الآداب**، ١٣٠(١).
- حمد، رنا صادق شهاب، (٢٠١٩)، عمل الزوجة وأثره على النفقة والذمة المالية (دراسة شرعية_ قانونية)، **مجلة العلوم القانونية والسياسية**، ٢(٨):٣٨٩-٤٤٠.
- خضير، حمزة جواد، (٢٠١٢)، مشكلات المرأة العاملة –دراسة ميدانية اجتماعية لمعمل السجاد اليدوي، **مجلة العلوم الانسانية**، ١(١٢): ١٤٨-١٧١.
- زيدان، عذراء اسماعيل، (٢٠٢٠)، معوقات عمل المرأة في المنظمات غير الحكومية بحث ميداني، **مجلة البحوث التربوية والنفسية**، ١٧(٦٤):٤٣٧-٤٦٤.
- شيخي، مريم. (٢٠١٤م). **طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة: دراسة ميدانية في ظل بعض التغيرات**. شهادة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
- صالح، سليمان عبد العظيم، (٢٠١٤)، النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، ١(٤١).
- العتيبي، ريم ثقل، (٢٠١٨)، عمل المرأة وعلاقته باتخاذ القرارات الأسرية لدى بعض النساء العاملات في مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات، **مجلة البحث العلمي في التربية**، ١٩(٣).
- فرحات، نادية. (٢٠١٢). عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية. **المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية** (٨): ١٢٦-١٣٤.
- كاظم، ابتسام هادي والبيرماني، كواكب صالح، (٢٠١٢)، المحددات الاجتماعية لمهنة المرأة دراسة ميدانية من وجهة نظر أساتذة جامعة بغداد مجمع الجادرية، **مجلة البحوث التربوية والنفسية**،٩(٣٤): ٨٥-١٢٩.
- مادوي، نجية، (٢٠١٤)، استراتيجيات توفيق المرأة العاملة بين أدوارها الأسرية والعمل الخارجي، **مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية**،٢(٤):١٢٦-١٤٠.
- محمد سعد محمد. (٢٠١٢). العنف ضد المرأة في أماكن العمل: دراسة وصفية. **مجلة دراسات عربية في علم النفس**، ١١(٢): ١-١٣٩.
- مروج مظهر عباس، (٢٠١١)، علاقة عمل المرأة بالترابط الأُسري، **مجلة كلية التربية للبنات**، ٤(٢٢): ٧٨١-٧٩٢.
- منظمة العمل الدولية، (٢٠١٦)، **المرأة في العمل**، مكتب العمل الدولي، جنيف.
- موفق، سهام. (٢٠١٥م). **المرأة العاملة بين الحماية القانونية والواقع العملي: المرأة الجزائرية أنموذجا**. المؤتمر الدولي السابع: المرأة والسلم الأهلي، (الصفحات ١-٣١).

References:

- Al-Bunni, Sadiq Khalid and Al-Hourani, Muhammad Abdul-Karim, (2019), The work of Emirati women and its impact on family stability, a comparative study between two samples of working and non-working women, **Al-Adab Journal, 130 (1)**.
- Al-Otaibi, Reem Thiql, (2018), Women's work and its relationship to family decision-making among some working women in the city of Riyadh in the light of some variables, **Journal of Scientific Research in Education, 19 (3).**
- Bird, J. (2006). Work-life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls. ***Employment relations today, 33***(3), 21-30.
- Broers, M. (2012). ***Work-life balance: important for business. Australia: Office of Fair and Safe Work Queensland***, Queensland University.
- Duflo, E. (2012). Women empowerment and economic development. ***Journal of Economic literature, 50***(4), 1051-79.
- Farhat, Nadia. (2012). Women's work and its impact on family relations. **Academic Journal of Social and Human Studies (8): 126-134**.
- Good luck, Siham. (2015 AD). Working women between legal protection and practical reality: Algerian women as a model. **Seventh International Conference: Women and Civil Peace, (pages 1-31).**
- Hamad, Rana Sadiq Shehab, (2019), The wife's work and its impact on alimony and financial disclosure (Shari'a-legal study), **Journal of Legal and Political Sciences, 2(8): 389-440.**
- ILO, (2016), Women at Work, **International Labor Office, Geneva**.
- Kazem, Ibtisam Hadi and Al-Birmani, Kawakeb Saleh, (2012), the social determinants of women's profession, a field study from the point of view of the professors of the University of Baghdad, Al-Jadriya Complex, **Journal of Educational and Psychological Research, 9 (34): 85-129**.
- Khudair, Hamza Jawad, (2012), The Problems of Working Women - A Social Field Study of the Handmade Carpet Factory, **Journal of Human Sciences, 1 (12): 148-171**.
- Madawi, Najia, (2014), Strategies for reconciling working women between their family roles and external work, **Al-Hikma Journal for Social Studies, 2(4): 126-140**.
- Melanie, A. (2012). ***An empirical investigation into the impact of work-life balance practices on employees and employers***. Master Research, University of Stellenbosch, South Africa.
- Mohamed Saad Mohamed. (2012). Violence against women in the workplace: a descriptive study. **Journal of Arab Studies in Psychology, 11(2): 1-139**.
- Promoter Mazhar Abbas, (2011), The relationship of women's work to family bonding, **Journal of the College of Education for Girls, 4(22): 781-792**.
- Rangarajan, B. (2014). Work Life Balance of Women Employees. ***International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology***, 3(10).
- Repa, Barbara Kate (2010). **Your Rights in the Workplace,** 9th, USA, Nolol

- Saleh, Suleiman Abdel Azim, (2014), Feminist Theory and the Study of Social Inequality, **Journal of Humanities and Social Sciences, 1 (41).**
- Sheikhi, Maryam. (2014). The nature of work and its relationship to quality of life: a field study in light of some changes. Master's degree, **University of Abu Bakr Belkaid, College of Humanities and Social Sciences, Algeria**.
- Vasumathi, A. (2018). Work life balance of women employees: a literature review. ***International Journal of Services and Operations Management, 29***(1), 100-146.
- Zaidan, Azra Ismail, (2020), Obstacles to Women's Work in Non-Governmental Organizations, Field Research, **Journal of Educational and Psychological Research, 17 (64): 437-464**.