

## تضارب الأدوار بين النساء العاملات: دراسة تحليلية (Role conflicts among working women: An analytical study)

زكية بنت عالم حنة

محاضرة، قسم الدعوة والدراسات الإسلامية  
الجامعة الإسلامية العالمية شيتاغونغ، بنغلاديش.

### ملخص البحث

مما لا يختلف فيه اثنان أن الوظيفة المزدوجة للمرأة العاملة المحترفة قد أصبحت ظاهرة طبيعية في الثقافة الحديثة، وتغيير مسؤوليات المرأة عندما تصبح أكثر التزاماً بمسؤولياتها الأسرية وحياتها المهنية، مما أدى المرأة العاملة المحترفة إلى أن تعيش تحت ضغوط متنوعة، وتعاني من مقاساة الحياة، وتكافح مشكلات عديدة في التعامل مع المسؤوليات المنزلية والأعمال المنوطة بها في حقلها المهني؛ فإنها تؤدي دور الموظف المسؤول الذي تحده القواعد واللوائح التنظيمية المختلفة، مثل: الحفاظ على ساعات العمل المحددة، وأداء المسؤوليات الروتينية بمثابة، والتواصل مع الجهات المعنية، وإثبات كفاءتها فيما يخصها من المهام وما إلى ذلك؛ وفي الوقت نفسه فهي الشخص الأكثر عناء في الأسرة، والأشد عناية بالرعاية العائلية العامة، وهي التي تشقى لإسعاد العائلة، وتحقيق رفاهيتها، وتنظيم شؤونها الداخلية على أحسن ما يرام، وتزداد مسؤولياتها وتتعاظم مشكلاتها إذا كانت متزوجة، وقد تفاقم الأمر في أسر دول آسيا. فإن المرأة فيها مقيدة بهذا النوع من المسؤولية أكثر من الرجل، ونتيجة لذلك فإن المرأة العاملة المحترفة تواجه صراعات مزدوجة، وتتعب أيما تعب أثناء قيامها بدورها المهني والأسري، والتعامل المتزن مع كل طرف، وتقاسي معاناة قاسية قد تؤثر على أدائها المرجو في الحقل المهني، وقيامها بالدور المطلوب في محيط الأسرة، وصلاحتها البدني والعقلي. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد المشكلات التي تعانيتها



المراة العاملة المحترفة من مراراتها القاسية في التعامل مع تضارب الأدوار المزوجة، وتعيين أدوارها الأساسية في حياتها اليومية، كما تهدف إلى التوعية الاجتماعية بهذا الخصوص عن طريق معرفة أسباب تضارب الأدوار للمراة العاملة المهنية وتأثيرها السلبي وسبل علاجها.

**الكلمات المفتاحية:** تضارب الأدوار، والنساء العاملات، والحياة الأسرية، والحياة المهنية.

#### **Abstract:**

It is undisputed that the dual role of the professional working woman has become a natural phenomenon in modern culture. Women's duties shift as they devote more time to their families and careers. As a result, working women experience a variety of stressors in their daily lives as well as the challenges of life. On one side she plays the part of a responsible employee who is constrained by a number of organizational norms and regulations, including upholding set working hours, conscientiously carrying out regular duties, contacting the relevant authorities, demonstrating competency in their activities, and so forth. On the other side, she plays a vital role in her family, and carries the majority of the family responsibilities as well as household chores; she is the most concerned and caring person for her family. She is the person who fights to attain the family's well-being, arranges its internal affairs in the best possible manner, and carries the bulk of the family's burdens - particularly the married woman-. Comparatively speaking, women are more constrained to take on this kind of duty than males, particularly in South Asian nations. Because of this, working women have a stressful lifestyle as they try to manage their simultaneous responsibilities to their families and careers. They also encounter a number of challenges that interfere with their ability to perform in both their personal and professional lives, which has an impact on their physical and mental health. This study attempts to shed light on the challenging experience of working women and to pinpoint the issues they face when juggling their multiple responsibilities. By examining the origins, effects, and solutions to the role conflict that professional working women face, it also seeks to increase societal consciousness in this area.

**Key Words:** Role conflict, Working women, Family life, Professional life.

#### **التمهيد**

من الحقائق الثابتة التي لا تقبل الجدل، ولا ترضى بالخلاف أن المراة شقيقة الرجل، وإليها يعود نصف الفضل في تعمير هذه الكرة الأرضية، وهي العنصر الهام الذي لا محيص عنه في مسيرة الحياة الإنسانية، وبها يجمل الكون، وتخلو

الحياة، وهي سر الاستقرار والطمأنينة للنوع البشري، صدق الله ربنا الخالق الجليل إذ قال في محكم تنزيله: ﴿يَأْيُهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴾ [النساء: ١]. وقال سبحانه وتعالى: ﴿وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ﴾ [الروم: ٢١]. وأن عصرنا الحاضر الذي شاهد تطورا مذهلا في العلوم والتقنيات وفي كل ما يتعلق بالحياة والكون يأتي أن تبقى المرأة - بحكم كونها أحد شقي الكائن الإنساني الذي تمت بيده هذه التطورات الهائلة- متخلفة في مسيرة الحياة، وتظل عالية على غيرها، بل من حقها المتحتم أن تنسلك بالتيار الرئيس للتنمية العالمية والتقدم الحضاري المعاصر. انطلاقا من هذه الحقيقة الناصعة لقد تم اتخاذ الكثير من المشاريع والاستراتيجيات المتنوعة من قبل الهيئات والمنظمات العالمية والمحلية لرفع مكانة المرأة، وتحقيق حقوقها، وتمكينها من أمرها، وتقوية عضدها، وتحسين مستواها في كل مجالات الحياة.

فعلا لقد تقدمت المرأة في العصر الراهن، وتحسن وضعها، حيث بدأت المرأة اليوم تنضم في ركب التنمية، وتلعب دورها المرجو في بناء المجتمع الراقي، وتشارك الرجل في تعمير العالم وفق مقتضيات العصر، وتعتر حينما تشعر بأنها عنصر هام في التقدم الحضاري المعاصر، وترتاح كل الارتياح إذا رأت نفسها تستطيع أن تعطي مجتمعا شيئا ينفعه، كما أنها تتحين الفرص لإثبات قدراتها وكفاءتها في مجال العمل.

يعد تمكين المرأة أمرا ملحوظا في عالم اليوم كجزء من التقدم الحضاري؛ فإنها تشارك الرجل في خدمات مختلفة خارج منازلها حينما بعد حين، حتى أصبح عمل المرأة أمرا

ثابتا في مجتمعاتنا النامية. المرأة العاملة المحترفة تحمل المسؤوليات الأسرية - كربة البيت - بجانب مسؤولياتها في الحقل المهني، ثم إن نظام مجتمعنا يتطلب منها الكفاءة التامة والأداء الأحسن للمسؤوليات المنوطة بها، وفي معظم الأحيان يعد الحفاظ على دور مزدوج أمرا متوقعا من امرأة عاملة في المجتمع، وبين هذا التقدير والتحريض وتعميم الأدوار المزدوجة فإن هناك ظاهرة جائرة لازالت تسود في مجتمعنا الحاضر، وهي أن المرأة العاملة المحترفة تقضي حياتها اليومية في ضغوط شديدة أثناء أداء الأدوار المزدوجة داخل البيت وخارجها، ولا يحس بضعفها أحد، ومن الطبيعي في سياق مجتمعنا الحاضر ونظامه الجائر أن تتحمل المرأة العاملة المحترفة المشاق المزيد والمتاعب المضنية لقيامها بالأدوار المزدوجة، ولا ينتبه أحد لعبئها الثقيل المضني، ولا يشعر بألمها، ولا يرضى لها المجتمع إلا أن تعمل كآلة صماء لا تحس ولا تشعر.

ومما لا شك فيه أن مجتمعنا الحديث يفسح المجال أمام المرأة للتقدم وإثبات كفاءتها، وترسيخ قدمها في ركب الحضارة المتطورة، ولكن ذلك على حساب صحتها وكرامتها، حيث لا توزن ضخامة المسؤولية بضالة قدرتها العقلية والنفسية والجسدية، وربما لا تجد قيمتها المطلوبة، واشتد أمر النساء العاملات في مجتمعاتنا الحاضرة، وتفاقت مشكلتهن أكثر؛ فإنهن يتعبن تعباً قاسياً، ويثبن قدرتهن بتحمل عبء ثقيل، و تواجهن صراعات أدوار مزدوجة معضلة في العمل الأسري والمهني، مما يؤثر سلباً في دورهن العملي وفي صحتهن الجسدية والعقلية في معظم الأحيان.

إن هذه الدراسة ستناقش مسألة تضارب الأدوار للمرأة العاملة بين الحياة الأسرية والمهنية مع التركيز على أسباب هذا الصراع، وعواقبه، وإيجاد الحلول له.

## أهداف الدراسة

إن مصطلح تضارب الأدوار أو صراع الدور أو تنازع الأدوار أو الصراع بين العمل والأسرة ليس مصطلحا جديدا، ومع ذلك فإنه لازال مسألة غير معترفة بها مهمة في مجتمعنا الحديث، وتهدف هذه الدراسة إلى جعلها معترفا بها لدى المجتمع، ومحل عناية الناس، ومورد وعي للجميع، وتتلخص أهدافها فيما يأتي:

١- تهدف الدراسة إلى خلق وعي اجتماعي بالحياة الكفاحية للمرأة العاملة المحترفة التي تؤديها إلى صراع الأدوار بين الحياة الأسرية والمهنية لغرض النظر في عبء العمل المزدوج لها، وتسهيل طريق كفاحها.

٢- بما أن المصطلح غير معترف به في مجتمعنا إن تأثير هذا الصراع غير معروف أيضا؛ تهدف الدراسة إلى توضيح تأثيره الصامت على حياة المرأة العاملة والأسرة والمجتمع.

٣- تحاول الدراسة للتعرف على أسباب هذا الصراع ومعالجتها حتى تفكر الجهات المسؤولة بهذه القضية، وتصمم الخطط اللازمة للتغلب على هذا الصراع أو لتقليل ضغوط المرأة العاملة.

٤- وتهدف أيضا إلى إلقاء الضوء على ضرورة تأمين البيئة الملائمة للمرأة في مكان العمل بسبب كونها هي المربية الأساسية في تربية الأطفال ورعاية الأسرة وتنشئة الأجيال، كما تساهم أيضا في التنمية الاقتصادية وبناء المجتمع.

## تحديد مفاهيم الدراسة

تضارب الأدوار: هو التعارض بين الدور الوظيفي الذي تقوم به المرأة العاملة المحترفة وبين مسؤوليتها الأسرية حيث تقوم بتربية أبنائها، والقيام بأعمال المنزل مع مراعاة البيئة والمجتمع الذي تنتمي إليه<sup>١</sup>.

**النساء العاملات:** المراد بها هنا هن اللواتي تعلقن نفوسهن بالمهنة أو الوظيفة خارج المنزل، ويزاولن عملهن، مقابل أجر مادي يتقاضين به<sup>٢</sup>.

**الحياة الأسرية:** الأسرة هي لبنة المجتمع، وتتكون من أفراد الأسرة كأم وأبن وبنت وجد و جدة وأخ وأخت وزوج وزوجة وما إلى ذلك، فالحياة الأسرية هي التي يلعب فيها المرء دوره الأسري كجزء من الأسرة، وتلعب المرأة دورها الأسري في حياتها الأسرية كربة بيت، وزوجة، وبنت، وأخت، و جدة، وتحمل المسؤولية التي تؤديها المرأة تجاه زوجها وتجاه أبنائها وأفراد الأسرة وما إلى ذلك، فالحياة الأسرية مهمة جدا؛ لأن المرء يتولد فيها، ويعيش بها، ويرتبط بأفراد الأسرة ارتباطا توليديا وعاطفيا وثيقا، وتقوم بواجبات منزلية فيها.

**الحياة الاحترافية أو المهنية:** الحرفة أو المهنة أو الوظيفة بالنسبة للفرد هي وسيلة كسب المعاش خارج المنزل ووسيلة التمكين اقتصاديا واجتماعيا، والحياة المهنية هي التي يلعب فيها المرء دوره الوظيفي من قبل الموظف من خلال اتباع نظام المؤسسة الوظيفية المعينة فيها.

### الدراسات السابقة

لقد قمت بالاطلاع على العديد من الأوراق البحثية باللغتين العربية والإنجليزية المتعلقة بهذا الموضوع والتي أثبتت حقيقة تضارب الأدوار المزدوجة للمرأة العاملة، ومن أهم هذه الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ما يلي:

- ١- دراسة م. سعيد عالم، وعبد الستار، و إس آي نصرت أ. تشودري ( M "Conflict of Women Managers" (صراع الدور بين العمل والأسرة للمديرات) بعنوان: "Work-Family" (Sayeed Alam , Abdus Sattar, S.I Nusrat A Chaudhury نُشرت في: Asian Social Science Journal (مجلة العلوم الاجتماعية الآسيوية)، في

يوليو ٢٠١١م. تبحث هذه الورقة البحثية عن الصراع بين العمل والأسرة للمديرات في مدينة داكا -عاصمة بنغلاديش- بواسطة اختيار أربعين عينة إجمالية من طبقات مختلفة. كشفت الدراسة أن ساعات العمل الأطول تؤثر بشكل مباشر على التوازن الأسري في العمل، وأن الأطفال هم أسوأ ضحايا هذه المشكلة.

٢- دراسة د. دوارات وحيد بعنوان "المرأة العاملة بين ضغوط الوظيفة ومتطلبات الحياة الأسرية" المنشورة في "مجلة آفاق للعلوم"، ٢٠١٨م. أظهرت نتائج البحث أن المرأة العاملة تعيش حياة مرهقة منذ انضمامها إلى عالم العمل؛ لأن المتطلبات المتزايدة للمسؤولية المزدوجة تؤثر على صحتها الجسدية والعقلية، وأكدت الدراسة على مراجعة ظروف عمل المرأة.

٣- دراسة مشتركة لكل من عالية حسام الدين، وحسن مصيلحي شريف، و أ. د نبيلة الورداني، وعبد الحافظ، و د. عمرو محمد مصطفى، و د. هبة محمد نصر بعنوان "برنامج توجيهي لمواجهة الضغوط الأسرية للمرأة العاملة بمحافظة الإسماعيلية". توضح هذه الدراسة بشكل أساسي كيفية التغلب على ضغوط الأسرة بواسطة تطوير أساليب إيجابية في مواجهة ضغوط الحياة المختلفة.

٤- دراسة سليمة بوطوطن، بعنوان "المرأة العاملة بين ضغوط الصراع وسياسة الاحتواء"، المنشورة في مجلة مقاربات، أكتوبر ٢٠١٥م. ناقشت هذه الدراسة أيضاً ضغط الدور المزدوج على المرأة العاملة، وعواقب الضغوط والاستراتيجيات للتغلب عليه.

٥- دراسة ديالا علي الطعني، وصلاح سعود الرقاد بعنوان "حقوق المرأة العاملة في القانون الدولي والوطني: المرأة الأردنية نموذجاً". إنها دراسة لتحديد موقف الدولة والعالم من حماية حقوق المرأة العاملة. توضح الدراسة أن النقص

في حقوقها والتمييز ضدها في سياق المجتمع الدولي والمجتمع المحلي ملحوظ، وتبين الدراسة أن حقوق المرأة العاملة لم تحصل على الإنمائية التطويرية والتحديث اللازم الذي يوفر لها الأمن والضمان، وذلك لأن بعض الدول لا تزال تعاني من ضعف التطبيق العملي للتشريعات والمواثيق الدولية لحقوق المرأة، مما يعيق تكامل إسهامها في التنمية.

٦- دراسة محمد عكاس، ومحمد إقبال حسين، وصبيح الرحمن بعنوان " Causes and Consequences of Work-Family Conflict among the Female Employees in Bangladesh: An Empirical Study " (أسباب ونتائج الصراع بين العمل والأسرة بين الموظفات في بنغلاديش: دراسة تجريبية) .

هذه دراسة تطبيقية للبحث عن أسباب ونتائج الصراع بين العمل والأسرة في الموظفات البنغلاديشية. البيانات الأولية هي أساس هذا التحقيق. تم اختيار عينة من ٥٠ موظفة من ١٠ شركات مختلفة، وطلب منهن تحديد الأسباب الرئيسية للصراع بين العمل والأسرة. من خلال توزيع الاستبيانات، وتم جمع البيانات وفقا للدراسة، اتضحت من خلال هذه الدراسة أن العوامل الأساسية التي تساهم في الصراع بين الأسرة والعمل هي: ساعات طويلة للعمل، وعدم مرونة النظام الوظيفي، وعبء العمل، ومسؤولية رعاية المعالين، وسن الأطفال، والتمييز في مكان العمل، وأسلوب الإدارة الاستبدادي، وعدم توافر الدعم والمساندة من قبل الأسرة، والزواج. سلطت الدراسة الضوء على أهمية تطوير النظام الاستراتيجي لإدارة الصراع بين العمل والأسرة وتقليله بما أنه مرتبط بأداء الموظفين ورضاهم الوظيفي.

٧- دراسة بلييوز لامية، حرقاس وسيلة بعنوان " صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة: دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية

لولاية قالمة “المنشورة في مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية. كانت الدراسة للكشف عن وجود فروق في نتائج صراع الدور بين العاملات في السلك الطبي من ناحية السن، والخبرة المهنية، ووظيفة الزوج، والوضعية العائلية وعدد الأطفال. المنهج الوصفي هو المنهج المعتمد في هذه الدراسة واستخدمت الاستمارة في جمع المعلومات من العينة التي تكونت من ١٠٠ عاملة، وأخضعت النتائج للمعالجة الإحصائية اللازمة بواسطة برنامج "STATISCA"، وأظهرت النتائج أن هناك فروقا واضحة إحصائيا في نتائج صراع الدور بين العاملات في السلك الطبي من ناحية السن، والخبرة المهنية، ووظيفة الزوج، والوضعية العائلية؛ في حين لم تكن هناك فروق من ناحية عدد الأطفال.

٨- دراسة شي زو (Shiyi Zhou) و شو دا (Shu Da) و هينغ غو (HengGuo) وزيساو زينغ (Xichao Zhang) بعنوان ” Work-Family Conflict and Mental Health among Female Employees: A Sequential Mediation Model via Negative Affect and Perceived Stress “ (الصراع بين العمل والأسرة والصحة العقلية بين الموظفات: نموذج الوساطة المتسلسل عبر التأثير السلبي والضغط المتصورة) حول الصراع بين العمل والأسرة والصحة العقلية بين الموظفات التي نُشرت في مجلة *Frontiers in Psychology* ، في أبريل ٢٠١٨م. هو بحث قائم على تحليل البيانات حيث اشتمل على ٣٥١ عينية من الصينيين. تم تجنيد الموظفات لتحديد العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والصحة العقلية وفحص العلاقات بين الصراع بين العمل والأسرة، والتأثير السلبي، والإجهاد المتصور، والصحة العقلية في الموظفات. أثبتت الدراسة أن تصورات النساء لكل من الصراع بين العمل والأسرة كانت كبيرة مرتبطة بشكل سلبي بالصحة العقلية. تشير النتائج إلى أن الصراعات بين العمل والأسرة أثرت على مستوى الصحة

النفسية، وعملت هذه العلاقة من طريق الوسيطين المتسلسلين للتأثير السلبي والإجهاد المتصور.

٩- دراسة حلمي بويونغ، يوليا سافريزال، أنيس إليانا، كورنيا ليل فبرايانتي (Helmi Buyung Aulia Safrizal1, Anis Eliyana, Kurnia Lail Febriyanti) بعنوان "The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable", "تأثير تضارب الأدوار المضاعفة (الصراع الأسري في العمل) على إنجازات العاملات مع ضغوط العمل كعامل متغير متداخل"، نُشرت في "Systematic Reviews in Pharmacy Journal" (مراجعات منهجية في مجلة الصيدلة) في ٢٠٢٠ م. هي دراسة نوعية تم إجراؤها على ٦٠ موظفة في شركة لفحص تأثير تعارض الأدوار المتعددة على أداء الموظف مع ضغوط العمل كمتغير متداخل. أكدت الدراسة أن الصراع يتأثر بشدة بأداء الموظف.

١٠- دراسة شاليني سريفاستافا (Shalini Srivastava) بعنوان "Women in Workforce: Work and Family Conflict (المرأة في القوى العاملة: العمل والنزاع الأسري) المنشورة في Management and Labour Studies (دراسات الإدارة والعمل) في نوفمبر ٢٠٠٧ م. هذا مجرد دراسة مبنية على البيانات حول سياق آسيا حيث تم تجنيد ١٠٠ موظفة هندية متزوجة لتحديد الأسباب والمعالجات الرئيسية للصراع بين العمل والحياة. حاولت الدراسة تحقيق إدراك المجتمع والتنظيم لأهمية ترتيبات العمل الصديقة للأسرة بواسطة إنتاج مجموعة من المخططات الدائرية التي توضح اهتمام المستجيبين بالتوازن بين العمل والأسرة.

١١- دراسة سودهينتا سينها (Sudhinta Sinha) بعنوان "Multiple roles of working women and psychological well-being (الأدوار المتعددة للمرأة العاملة

والرفاهية النفسية) المنشورة في Industrial Psychiatry Journal (مجلة الطب النفسي الصناعي) في ٢٠١٧م. تم تضمين ٨٢ ربة منزل من أسرة ذات الدخل المزدوج و ٨٢ ربة منزل من أسرة تقليدية ذات معيل واحد لتوضيح تأثير صراع العمل والأسرة على الرفاه النفسي للمرأة العاملة. كشفت الدراسة أن النساء العاملات يتمتعن برفاهية نفسية أعلى من ربات البيوت أو النساء غير العاملات. النساء العاملات أكثر رضاء عن حياتهن من النساء غير العاملات، وتحدد نوعية المنزل وبيئات العمل كيفية تأثير التوظيف على الرفاه النفسي للمرأة العاملة في الأسر ذات الدخل المزدوج.

### تضارب الأدوار وما يتعلق به

أ- مفهوم مصطلح تضارب الأدوار: قبل تعريف هذا المصطلح، من الضروري الإشارة إلى مفهومي "التضارب" و"الأدوار".

تعريف التضارب: التضارب لغة هو الاختلاف، والتباين، والتنافر، والتعارض<sup>٣</sup>. مفهوم الأدوار: الأدوار جمع كلمة دور. الدور هو نمط منظم من المعايير فيما يتعلق بسلوك الفرد الذي يؤدي وظيفة محددة في المجموعة، وهو شيء مستقل عن الفرد الذي يؤدي هذا الدور. الفرد هو بشر، فكلمة الدور هي ما يفعله الفرد، وكيف يعبر عن المشاعر. أما بالنسبة إلى "لينتون"، فهو يعرفه على أنه الجانب الديناميكي لموقف الفرد أو وضعه أو وضعه في مجموعة، ويعرفه "رافيتز" على أنه "وظيفة الفرد في المجموعة، أو الدور الذي يؤدي الفرد في مجموعة أو في موقف اجتماعي"<sup>٤</sup>؛ فالأدوار هي التي يؤديها الإنسان في مختلف نواحي الحياة بين عمل، وأسرة، وصدقة، وغيرها من الأدوار العديدة.

المراد بتضارب الأدوار: أما تعريف تضارب الأدوار اصطلاحاً فهو ذلك الصراع الذي يحدث عند تنازع الأدوار التي يؤديها الشخص بسبب ضغط

المتطلبات الزائدة الملقاة على كاهله، ويحاصر أولئك الأشخاص ذوو الأدوار المتضاربة بين شقي الرحي، ويعانون بالآلام النفسية والجسدية من أجل أداء أفضل لكل دور على حدة. يشير مصطلح "تضارب الدور" أو "تعارض الدور" إلى الصراع النفسي بين توقعات وسلوكيات الشخص الواعية واللاواعية<sup>٥</sup>. هذا موقف ينشأ بسبب وجود محفزين أو هدفين متعارضين، ويحدث الصراع؛ لأن السلوك الضروري لتحقيق هدف واحد يتعارض مع الرغبة في تحقيق الهدف الآخر. فلا يمكن حل النزاع ما دامت الإنسانية ترغب في التوفيق بين الشرطين أو محاولة تحقيق كليهما في نفس الوقت. يهدف الصراع بين طرفين أو أكثر إلى تحقيق هدف محدد<sup>٦</sup>.

- ويعرف بأنه حالة الصراع النفسي الخاضع لقوى متناقضة ناتجة عن وضعيات معينة، فالشخص يتعرض لصراع على مستوى الأدوار التي يقوم بها، بما أنه ينتمي إلى جماعات مختلفة تملئ عليه قرارات متناقضة تحتم عليه تطبيقها في آن واحد<sup>٧</sup>.

- وتعرفه زعرة هدى بأنه "الحالة التي يكون عليها الفرد عندما يوجد الكثير من طلبات العمل المتناقضة أو عندما يؤدي أعمالاً لا يرغب فيها أصلاً أو لا يعتقد أنها جزء من عمله، أو عندما تتعارض أدوار الفرد داخل العمل مع أدواره الاجتماعية"<sup>٨</sup>.

- يعرف فرون وكوبر وروسيل (Frone, Rusell and Cooper) بأنه "صراع الأدوار المزدوجة للشخص أي عدم قدرة الشخص لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة"<sup>٩</sup>.

- وبولس وآخرون يعرفون بأنه الأدوار المزدوجة المتضاربة (تضارب الأسرة والمهنة). هي الصراعات التي تحدث بسبب عدم التوازن في الأدوار بين المسؤوليات في المنزل ومكان العمل<sup>١٠</sup>.

وترتبط مطالب العمل بالضغط المنبثقة عن مكان العمل، مثل العمل الذي يتعين القيام به بسرعة وفي الموعد المحدد. ومطالب الأسرة تتعلق الوقت اللازم للتعامل مع الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال.

**ب- مظاهر تضارب الأدوار والعوامل المؤثرة به:** قد عرفنا أن تنازع الأدوار هو صراع بين الأدوار يتفاقم عندما يؤدي الشخص أدوارا متعددة في آن واحد، ولكل منها توقعاتها ومسئولياتها الخاصة، فإن تضارب الأدوار هو نوع من التنافس بين الأدوار، يتعرض له الشخص عندما يتعارض دوره العملي بدوره الأسري بسبب عدم قدرة التوازن بين مطالب الحياة العملية والأسرية أو معارضتهما من بعض النواحي<sup>١١</sup>. يحدث هذا الصراع عندما يلزم على الفرد أن يلعب أكثر من دور، وتتعارض هذه الأدوار مع بعضها البعض. يرتبط هذا الصراع بضغط وجود عبء عمل ثقيل ووقت قصير، مثل عبء التزام إنهاء العمل وتقديمه في وقت قصير ومحدد، والصراع بين العمل والأسرة هو نزاع يتطور في الشخص نتيجة أداء أدوار عدة - في العمل وفي الأسرة - حيث يتم تكريس الوقت والاهتمام بشكل مفرط لوظيفة واحدة، حيث يصعب عليه تلبية احتياجات الأدوار الأخرى، ولذلك يمكن القول: إن العمال غير القادرين على الموازنة أو تقسيم أوقاتهم بين شؤون الأسرة والعمل قد يتسببون في حدوث نزاع، فهذا النزاع يشار إليه باسم تضارب الأدوار. الصراع بين العمل والأسرة هو من أشكال الصراع بين الأدوار الذي يحدث بسبب ضغط دور العمل ودور الأسرة<sup>١٢</sup>.

## النساء العاملات في تضارب الأدوار

أ- المرأة العاملة المحترفة وعلاقتها بصراع الدور: المرأة المهنية هي المرأة التي تخرج من البيت وتحصل على أجر مادي مقابل عملها أو مهنتها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة: دور ربة البيت ودور الموظفة، وتزداد نزعة مشاركة المرأة في ميدان العمل خارج البيت في العصر الحديث يوما فيوما، والمنازل ذات المعيلين أكثر شيوعا أيضا، وتلتزم هؤلاء النساء العاملات بأداء مسؤوليتها الوظيفية في جانب ما وفي جانب آخر، تلتزم بأداء المسؤوليات المنزلية، والمعلوم أن تضارب الأدوار المزدوجة يمكن أن يحدث للرجل والمرأة كليهما. لكن البحوث المختلفة تظهر أن النساء يواجهن صراعا مزدوجا في الأدوار بشكل متكرر أكثر من الرجال؛ لأنه من الصعب الموازنة بين الأدوار المتعددة للمرأة كربة المنزل ذات المهنة حتى يجب أن تكون مسؤولة أمام عائلتها، وكذلك أمام بيروقراطية المنظمة<sup>١٣</sup>. قضية الاهتمام بقضايا التوازن بين العمل والحياة لفت أنظار الناس وإدارة الشركة والمصنع في أواخر القرن التاسع عشر عندما تزداد مشاركة العمال في العمل الخارجي خارج المنزل أي في المصنع بدلا من العمل الزراعي. مع انضمام المزيد من النساء اللاتي لديهن أطفال معالون، الأمر الذي أدى المصانع والعاملات إلى التفكير عن ضرورة إيجاد الحلول المناسبة للتوازن بين العمل والأسرة<sup>١٤</sup>.

وفي كثير من مجالات الحياة تتقاسم النساء أعباء المسؤولية مع الرجال، وتجبر النساء على التعامل مع المسؤوليات المتعلقة بالمهن التي تقلل مقدار الوقت الذي تقضيه الالتزامات الأسرية أو نوعية هذه الالتزامات، وفي شبه القارة الهندية لا تزال المرأة تلعب في كثير من الأحيان أدوارا اجتماعية تقليدية إلى حد ما عكس الحضارات الغربية؛ حيث كان التغيير تدريجيا ولكن ملحوظا، وأحرزت آسيا

تقدما ضئيلا نحو تقسيم واجبات المنزلية بين الزوجين، وتحمل الإناث بشكل غير متناسب مسؤولية رعاية الأطفال والمنزل<sup>١٥</sup>. تذكر دراسات أخرى أن النساء غالبا ما يكرسن وقتا أطول من الرجال للواجبات المنزلية<sup>١٦</sup>، ومن المتوقع أن يكون للمرأة موقف إيجابي سواء في العمل أو في المنزل، دون تردد أو مخاوف. لتكميل هذه التوقعات ولتلبية الحاجات المنزلية والعملية كيف تجهد المرأة العاملة؟ لا يفكر أحد.

**ب- أسباب صراع الدور للمرأة المهنية وعواملها:** كان الدور الأساسي للنساء في الماضي مرتكزا بالمسؤوليات المنزلية كربة البيت، لكن اليوم تشارك المرأة في العمل المهني مع العمل المنزلي أي المرأة تلعب دورين أساسيين داخل البيت وخارجها، وهي مسؤولة عن هذين الدورين، وأكثرية النساء العاملات يكافحن لتحقيق التوازن بين أدوارهن الأسرية والمهنية، وفي هذا العصر هناك بعض النساء العاملات محزنة بنجاح الحياة المهنية، ولعل سبب ذلك هو تضارب الأدوار المزدوج بين مهنتها وأعمالها المنزلية<sup>١٧</sup>، ويحدث تضارب الأدوار المزدوجة عندما لا تكون أدوار العمل والأدوار العائلية متوافقة مع بعضها البعض، ويرتبط طلب العمل بالضغط الناتج عن عبء العمل المفرط، ويرتبط طلب الأسرة بالوقت اللازم للتعامل مع الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، ويوصف تضارب الأدوار بأنه توتر نفسي ناتج عن ضغوط مسؤولياتها المختلفة في الحياة الأسرية والعملية وبعيها. لكل من مجالات العمل والأسرة مطالب ومشكلات خاصة بهما، ويمكن أن يؤدي إلى تعطيل العمل في الحياة الأسرية أو العكس، والصراع بين العمل والأسرة هو شكل من أشكال الصراع بين الأدوار، حيث لا يمكن التوافق أو التنسيق بين ضغط المسؤوليات الأسرية والمهنية<sup>١٨</sup>، وتتعلق متطلبات العمل بالضغوط التي تأتي من أعباء العمل المفرطة والوقت القصير لإكمال العمل، مثل

العمل الذي يجب القيام به على عجل، وله موعد نهائي. الصراع بين العمل والأسرة هو صراع يحدث في الفرد بسبب توليه أدوارا متعددة، سواء في العمل أو في الأسرة، حيث يتم تخصيص الوقت والاهتمام لدور واحد فقط، بحيث لا يمكن تلبية متطلبات الأدوار الأخرى على النحو الأمثل، ولذلك يمكن القول: إن الفشل في الموازنة أو تقسيم الأوقات بين شؤون الأسرة والمهنة يمكن أن يتسبب هذا النزاع الدوري، أي نزاع بين العمل والأسرة أو غالبا ما يطلق عليه تضارب الأدوار المزدوجة، واكتشف أحد الأبحاث ١٠ عوامل تسبب تضارب الأدوار المزدوجة بين النساء (من بين ٥٠ مستجيبة من النساء العاملات في بنغلاديش):

- ترى ٩٤٪ من النساء العاملات أن طلب الأسرة هو أحد الأسباب الرئيسية لكثرة النزاع بين العمل والأسرة.
- تعتقد ٩٠٪ من المستجيبات أن ساعات العمل الأطول تؤدي إلى تضارب الأدوار.
- ٨٦٪ تعهدن بالالتزام تجاه أسرهم.
- وافقت ٨٠٪ على جدول العمل المسبب للنزاع.
- ٧٦٪ من الموظفات يعتقدن بسبب ارتفاع التوقعات العملية في المهنة وتضاعف ضغوطها .
- ٦٨٪ يعتبرن أنه يعتمد على القدرة الشخصية للتوافق والانسجام بين الأدوار المختلفة أو عدم قدرة التوازن للمرأة المهنية بين المسؤوليات.
- ٦٢٪ تتخيلن بأن تجارب الأدوار التقليدية للنوع الاجتماعي.
- ٥٨٪ يزعمن بأن عدم توفير الدعم من أفراد الأسرة.
- تشعر ٤٨٪ من المشاركات بالحاجة إلى وقت الفراغ أي قلة الفرصة للراحة.

● افترضت ٤٢٪ من المستجيبات أن المشكلات الشخصية هي أسباب الصراع بين الأسرة والعمل<sup>١٩</sup>.

ج- نتائج تضارب الأدوار وتأثيره: هناك نوع مختلف من تأثير الصراع ثنائي الدور. من بينها الآثار الرئيسية لتعارض الأدوار المزدوجة، وتذكر فيما يأتي بعض آثاره:

### ١. الآثار المتعلقة بالحياة الفردية

- الاضطرابات النفسية: يمكن أن يؤدي تضارب الأدوار المزدوجة إلى الاكتئاب والقلق، والذي يمكن أن يؤدي لاحقاً إلى الضغط على المرأة المهنية، ويؤثر على الشخصية تأثيراً سيئاً، ويخلق الكثير من المشكلات حتى لقد نسب إليه بعض أنواع الاضطرابات النفسية<sup>٢٠</sup>.

- تدهور الصحة الجسدية والعقلية: أظهرت العديد من الدراسات أن عدم توفيق التوازن بين التزامات المهنة والأسرة يمكن أن يؤدي إلى تدهور الصحة البدنية والعقلية للموظفين. وأكدت الدراسات أيضاً أن الأدوار المتعددة تسبب مجموعة متنوعة من الآثار السلبية على الصحة العقلية والجسدية للمرأة، مثل آلام العمود الفقري، والأوجاع العصبية، وفقدان الشهية، وارتفاع ضغط الدم، وزيادة دقات القلب، وارتفاع مستوى القلق والتوتر النفسيين في جانب العمل<sup>٢١</sup>.

٢. الآثار المتعلقة بالحياة الأسرية: تعاني المرأة العاملة من مشكلات تتعلق بتربية الأبناء. الأمهات العاملات اللاتي يقضين ساعات طويلة خارج المنزل يعرضن أطفالهن للإهمال وسوء التربية. والأمهات عندما يتركن أطفالهن بمفردهم تشعر بالحزن الشديد. غالباً يعاني هؤلاء الأطفال من المشكلات المتعلقة بالأبوة والأمومة، ويعانون من مشكلات تدهور الأوضاع الاجتماعية والصحية

والتعليمية والسلوكية، ويتأثرون بالاختلاط بأطفال سيئين للخروج عن الطريق الصحيح مما يؤديهم إلى الانحراف السلوكي وارتكاب والجرائم. أحيانا يهمل الأطفال والأولاد التزامات المدرسة، ويهربون منها. مع عدم وجود أحد للإشراف عليهم وتوجيههم يواجهون صنوفا من المشقات والمتاعب في حياتهم. يمكن أن تؤثر صراعات الأدوار أيضا على العلاقات الزوجية.

٣. **التأثير على المجتمع:** صراع الأدوار ظاهرة تعكس مشكلة التفكك في البناء الاجتماعي وعدم الانسجام بين الشخصية والبناء الذاتي. بما أن المرأة المحترفة تجهد بأداء المطالبات بين الأسرة ومقر عملها، ومن الصعب لها أن توازن بين الدورين الأساسيين وبين الدور الاجتماعي الإضافي.

#### ٤. الآثار المرتبطة بالحياة المهنية

- **ضغوط العمل:** المسؤولية المزدوجة للمرأة المحترفة تنشئ الضغوط العملي والنفسي في حياتها، لها تأثيرها السلبي على حياة المرأة المحترفة في كثير من الأحيان كما هو ملحوظ في مجتمعاتنا الراقية. إلا أن هناك دراسة حديثة تم إجراؤها في الصين تكشف أن ازدواجية المسؤولية أو تضارب الأدوار له تأثير إيجابي على المرأة المحترفة، وقد أجريت هذه الدراسة في ١٦٥ موظفة في شركة ذات تقنية عالية في الصين<sup>٢٢</sup>.

- **انخفاض الإنتاج وتقليل الالتزام التنظيمي:** يرتبط الصراع بين العمل والأسرة بزيادة الإرهاق المهني، ونوايا الإقلاع عن العمل، وغياب متواصل عن العمل بسبب التعب الجسدي والعقلي أو العاطفي، وضغوط العمل، والعنف في مكان العمل، وتدهور الصحة، والأداء الوظيفي. لا شك أن هذه العوامل المذكورة تؤدي إلى انخفاض الإنتاج التنظيمي. كلما زاد الصراع بين العمل والأسرة، قلل من الالتزام والإنتاج.

– ضعف المعنية في الموظف، وقلة رضاه بالمهنة، ونزعة ترك الوظيفة: يمكن أن يحدث ضغوط العمل في أي بيئة عمل، وينتج عن عدم التوازن. ويعتقد أن ضغوط مكان العمل تؤثر على جودة الأداء للموظف<sup>٢٣</sup>، والأداء هو حصيلة نوعية وكمية العمل المنتج الذي يقوم به الموظف أثناء تنفيذ التزاماته بما يتماشى مع الواجبات الموكلة إليه<sup>٢٤</sup>. وأظهر "دوكسبري" في دراسته عن الموظفين في كندا أن واحدة من ثلاث موظفات واجهت مستوى عال من الصراع بين العمل والأسرة الذي أدى إلى كثير من الضغوط العملي، وزيادة التغيب عن العمل، وتقليل مستوى رضا الموظفين حتى أظهر تضاربا مزدوجا في الأدوار مما أثر بشكل كبير على أداء الموظف بطرق سلبية. وهناك دراسات أخرى تشير إلى أن ضغوط العمل يعمل كمعزز لتحسين أداء الموظف كما ذكرت "سودهندتا سنها" (Sudhinta Sinha) في دراستها بعنوان "Multiple roles of working women and psychological well-being" (تعدد الأدوار للمرأة المحترفة وراحتها النفسية) وتظهر النتائج أن النساء العاملات أكثر رضاه عن حياتهن من النساء غير العاملات، وتحدد نوعية المنزل وبيئات العمل كيفية تأثير التوظيف على الارتياح النفسي للمرأة العاملة في الأسرة ذات الدخل المزدوج<sup>٢٥</sup>. قد يكون للتوتر آثار جيدة وسيئة. في حين أن الآثار السلبية للتوتر تحدث عادة عند مستويات عالية من التوتر، ويمكن أن تؤدي إلى انخفاض كبير في أداء الموظف.

سبل علاج التنازع ومحاولة التوافق والانسجام بين الأدوار المختلفة للمرأة العاملة

أ- أهمية التغلب على تضارب الأدوار للمرأة العاملة وتحديد أسبابه وإزاحتها: إن صراع الأدوار للمرأة المحترفة يؤثر على الحياة الفردية والأسرية والمهنية والاجتماعية. وإن هذا الصراع ينعكس بمختلف جوانبها المتعلقة بها.

فالمراة هي التي تتعلق بها سعادة أسرنا وتربية أولادنا وتنظيم حياتنا وتنمية مجتمعنا. ومكان المراة في الأسرة لا يمكن ملؤه بفرد آخر. مثلاً: المطالبات العاطفية للأطفال والأولاد من الأمهات لا تستكمل بفرد آخر ومثلاً: في مسألة الرضاة والحنونة والشفقة. فلذا ينبغي لنا أن ننظر إلى هذه الأزمة بنظر متعمق وإيجاد حلول. إذ للتغلب على هذه الأزمة التزامات واستراتيجيات خاصة للمراة المهنية، ينبغي على المجتمع أن يساعدها في تسهيل طريقتها للتوازن بين العمل للمراة؛ لأن للمراة المحترفة لا يمكن أن تحمل الحياة الأسرية بأنها هي الأساس في تنظيم حياة أفراد الأسرة، ولا يمكن أن تحمل العمل المهني أيضاً، لأنها تكسب به لنفسها ولأسرتها، كما أن هاتين المسؤوليتين مسؤولية هامة ومهمة حتمية للمراة المهنية عليها أن ترسم دائرة بين هاتين المسؤوليتين كي لا تتداخل شؤون الحياة الواحدة في الحياة الأخرى، والمسؤولية هي الأعمال الملزمة التي تسأل عنها يوم لا ينفع مال ولا بنون. كما ذكر في الحديث الشريف: "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، فالأمير الذي على الناس راع عليهم وهو مسؤول عنهم، والرجل راع على أهل بيته وهو مسؤول عنهم، والمراة راعية على بيت بعلها وولده وهي مسؤولة عنهم، وعبد الرجل راع على بيت سيده وهو مسؤول عنه، ألا فكلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته"<sup>٢٦</sup>.

**ب- طرق علاجه ومحاولة التوافق والانسجام بين الدور الأسري والمهني**  
 هناك عدد من الطرق التي تساعد على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية للمراة المهنية، هناك طرق متعلقة للمراة المهنية التي تحاول أن تتبعها لتقليل الصراع في حياتها، هناك طرق أخرى متعلقة بالمجتمع وطرق أخرى متعلقة بالإدارة الوظيفية. يمكن أن توزع المسؤوليات لتقليل هذا الصراع إلى أربع

جهات، وهي المسؤولية الفردية، والمسؤولية العائلية، والمسؤولية الاجتماعية، ومسؤولية المؤسسة والعظماء والدولة والقادة.

### ١. المسؤولية الفردية للتغلب عليه

- وضع الخطط بتفهم سياسات العمل وتوقعات الأسرة: لتحقيق التوازن بين العمل والحياة ينبغي أن يتفهم سياسات عمله وطرق أدائه ونظام مؤسسته وكذلك تكون واعية بمطالب أسرتها وترتبها حسب الأولويات. معتمدا على نمط الوظيفة ومسؤولياتها المتوقعة التنظيمية ينبغي للمرأة المهنية أن تنسق أمورها وتحدد الأوقات لما نيظ بها من المسؤوليات حتى تتمكن من تنظيم حياتها اليومية.

- تعيين الحدود بين الحياة المهنية والشخصية بشكل مناسب: للتغلب على صراع الأدوار يمكن أن يحدد أوقاتها بشكل مناسب حسب المسؤولية المختلفة ووضع الحدود بين الحياة الأسرية والمهنية. مثلا أن العمل المهني والأسري لا يتداخل فيما بينهما. والوقت العائلي يكون للشؤون الأسرية فقط والوقت المهني يكون للشؤون العملية فقط.

- تنظيم وترتيب الوقت بشكل منهجي: إن التنظيم عموما هو أحد مفاتيح النجاح في أي مجال. إلا أن النساء العاملات يحتجن إليه نظرا لكثرة المهام والمسؤوليات التي تقع على عاتقهن وذلك لتوزيع المهام بفاعلية ونجاح. هنالك عدة وسائل من شأنها أن تساعد النساء العاملات على تنظيم المهام، وما عليها القيام به، والتخطيط لها مسبقا وبشكل صحيح لتفادي المباغته والفوضى.

### ● تنظيم قضاء الوقت اليومي وتحديد الطرق الفعالة لمكافحة تضييع الوقت:

ينبغي أن يراجع كيفية قضاء الوقت اليومي لتصيير الأوقات اليومية فعالة أكثر.

- **وضع الجدول الزمني والالتزام به:** إن الجدول الزمني يساعد المرأة المهنية أن تؤدي أدوارها بشكل أفضل وتفي بالالتزامات الأكثر إلحاحًا وتتجنب تضييع الوقت على الأمور السخيفة. تنظيم اليوم حسب جدول زمني دقيق ليس سوى نصف المعركة، ينبغي على المرأة المهنية أن تحاول أن تطبق هذا الجدول في حياتها ويلتزم بها.
- **تحديد الأولويات في أداء المسؤوليات والمطالبات وتعديل الجدول وفق المهام:** يجب عليها تحديد الأولويات بين الأعمال المختلفة وفق الأولويات وعلى سبيل المثال: تنظيف البيت قد يكون لها أولوية أقل من احتياجات الأطفال المرضى.
- **تقليل الإزعاج والانحرافات بقدر الإمكان:** أي أن لا يسمح جانب الحياة يتداخل مع الجوانب الأخرى ما قد تعتبره أمرا بريئا عارضا اضطرت للقيام به مرة واحدة، قد يتحول مستقبلا إلى خلل كبير في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. قراءة بريد إلكتروني مهني خلال تناول العشاء في المنزل، أو الاتصال بعميل أثناء الإجازة أو غيرها من مثل هذه الأمور قد تؤدي فيما بعد إلى أن تطغى الحياة المهنية على حياتك الشخصية. هذا لا يعني أن العمل من المنزل أمر خاطئ، على العكس، ربما يعد واحدا من أنجح الوسائل لإتمام المهام، لكن ينبغي أن تعرف تماما متى تعمل ومتى ترتاح.
- **توزيع المهام على أيام الأسبوع:** إن توزيع المهام الكبيرة على مدار أيام الأسبوع، سيساعدك جيّدا على إنجازها بفاعلية ونجاحة. لا داع لإرهاق النفس من خلال القيام بالعديد من المهام كل يوم، حتى لو تشعر المرأة المهنية أنها قادرة على قيامها، فذلك سيؤثر حتما على صحتها، بالطبع هنالك مهام بيتية يومية لا مفر منها، لكن بإمكانها توزيع بعض المهام الكبيرة مثل

غسيل الملابس، ومسح الأرضيات وغيرها لتكون خلال يوم أو يومين في الأسبوع.

● **تخصيص وقت لأفراد الأسرة خاصة للأطفال والكبار:** ينبغي أن يمضي الوقت الجودي مع أفراد الأسرة. الوقت الأسري لا يشمل الأعمال الأسرية فقط، بل ينبغي يشمل فيه الموعد الخاص للحديث مع أفراد الأسرة والاستماع لهم، والبحث عن أحوال الكبار في الأسرة، والمرح واللعب مع الأطفال، ومساعدتهم على أداء واجباتهم المنزلية. ولا تقتصر تربية الأولاد على الطعام، والملابس والدراسة فقط بل إنها تشمل الحديث مع الأطفال، والاستماع له، ومشاركته لتفاصيل يومه. وإن تخصيص وقت للأطفال مهم جدا لتعزيز العلاقة العاطفية بينهما، ويشجع الطفل على التعبير وبالطبع يعزز من شعوره بالأمان.

ومن المهم الإشارة إلى أن الأمهات العاملات كثيرا ما تقع في فخ "الشعور بالذنب" بسبب انشغالها وابتعادها عن بيتها وأطفالها، فتقوم بتدليل أطفالها وغض البصر عن سلوكياتهم السلبية وغير المستحبة، وكثيرا ما تقوم بتعويض وقت غيابها عنهم من خلال شراء الهدايا والحلويات. ومن الممكن أن تمنح هذه الأفعال للأم قدرا جيدا من الشعور بالرضا والسعادة، إلا أنها بالطبع ذات تأثير سلبي على المدى البعيد، إذ أن هذه السلوكيات من شأنها تحويل العلاقة بين الأم وأطفالها إلى علاقة مادية بحتة بعيدة عن العواطف. لا تسمح هذا الشعور يسيطر على علاقتها بأطفالها، وتلتزم أن تكون حنونة ورؤوفة وصارمة حين يستوجب الأمر، والموازنة هي خير الأمور.

– **تجديد العلاقة الزوجية بانتظام:** قد تتأثر العلاقة الزوجية كثيرا عندما تخرج المرأة للعمل، إذ أن المرأة العاملة كثيرة المشاغل والمسؤوليات، وفي كثير من

الأحيان يقل الوقت الذي يقضيه الزوجان معا ويصل إلى أسفل سلم الأولويات بعد العمل، ورعاية البيت والأطفال، ولكن في الحقيقة أن الاهتمام بتجديد العلاقة الزوجية باستمرار؛ هو من أهم الأشياء التي على المرأة المهنية الاستثمار بها ومن المهم أن تحرص على التواصل مع شريكها بشكل مستمر من خلال بعض الأشياء الصغيرة ذات التأثير الإيجابي، ومنها: المواظبة على إرسال رسائل قصيرة لطيفة، الحرص على تناول وجبة واحدة على الأقل سويا، وتخصيص وقت - ولو كان قصيرا - تجلسان بهدوء على شرفة المنزل أو على البلكونة ليقى التواصل بينكما حيا. ومن المهم أيضا أن تحرصا على تخصيص يوم في الشهر للخروج وقضاء الوقت الفراغ الممتع- تعرف جيدا الأم العاملة كيف تمضي الإجازات السعيدة؛ لأنها بحاجة إليها أيضا تماما كشریکها وأسرتها، لذا تتفنن وتبدع في تنظيم الرحلات والذهاب إلى أماكن جديدة وغير روتينية، مما يزيد شعور الراحة والسعادة الزوجية.

- **مراعاة النفس وتخصيص الوقت لها:** إن المرأة المهنية هي الشخص الأهم في هذه المعادلة، لذلك لا بد لها مراعاة نفسها وصحتها والعناية بها جيدا، وشحن طاقتها باستمرار كي تقوم بأداء أدوارها المتعددة بنجاح والوصول للموازنة المرجوة - إذ أن سر النجاح هو مراعاة النفس، وعلى المرأة المهنة أن لا تنسى نفسها ولا إهمالها بين كل هذه المشاغل التي لا تنتهي. ينبغي أن يخصص وقتا لممارسة الرياضة، والخروج مع الصديقات، وقراءة الكتب المفضلة، وممارسة الهوية المفضلة وما إلى ذلك.

- **استخدام أجهزة توفير الوقت:** يجب على المرأة المهنية استخدام أجهزة توفير الوقت في المطبخ وتوفر الأدوات المناسبة لتكميل العمل في وقت قليل بلا مشقة، مثل توفير الغسالة.

– **ممارسة الرياضة:** عندما يتمرن، يفرز الجسد هرمون "الإندورفين" الكافي. وتشير الدراسات إلى أن هذه العملية الكيميائية يمكن أن تساعد في وضعها في مزاج إيجابي وتساعد على الاسترخاء. وهذا النوع من الرعاية الذاتية لا يعني بالضرورة أنه يجب عليها الذهاب إلى صالة الألعاب الرياضية. يمكن أن تعمل تمارين اليوجا/ اليوغا (Yoga) والتأمل والتنفس العميق.

– **طلب المساعدة والدعم من أفراد الأسرة وتشجيعهم بها:** طلب المساعدة هو أمر طبيعي خاصة من قبل المرأة المهنية؛ لأنها ليست "سوبر ماما". ينبغي لها أن تقبل المساعدة من أفراد الأسرة وأقاربها وطلبها أو تعيين يد العون للمساعدة. لأن القيام بالعديد من المهام سيؤثر هذا الإرهاق الجسدي والنفسي على صحتها مع مرور الوقت. من المعلوم أن المساعدة العائلية هي العامل الأساسي في تحقيق التوازن بين العمل والحياة، وتسهيل طريقة العمل للمرأة العاملة. إن قيام شريك الحياة بأعمال المنزل سيعزز من روابط الشراكة والتعاون بينهما، كذلك تشجيع الأطفال على المشاركة في أعمال المنزل سيساعد في تخفيف الأعباء عنها وفي تعزيز المسؤولية لديهم، والانتماء الأسري، والاستقلالية فيما بعد.

– **تعيين مكان العمل بالقرب من المنزل:** إذا وقع المنزل قريبا من مكان العمل يسهل للمرأة المهنية أن يراقب أسرتها. لكن المشكلة هنا أن تتوفر البيئة المعيشية بمكان العمل. مثلا: أن تتوفر المدرسة للأطفال والمستشفى ومكان رعاية الأطفال فيها أو بالقرب من مكان العمل.

٢– **الدعم الأسري والعائلي:** لا يمكن التوافق بين الحياة الشخصية إن لم تكن الأسرة معاونة لتسهيل كفاحها وملائمة طريقها. خاصة المرأة المتزوجة، كما لها واجبات معينة في البيت عن الكبار والزوج ورعاية الأطفال وما إلى ذلك. وحين

تكون العائلة معاونة لها يسهل لها أن توازن بين مسؤوليات الحياة الأسرية والعملية.

مثلا: المرأة المهنية ذات الطفل الصغير، لا يمكن لها أن توظف بغير مساعدة الآخر، وفي مسألة رعاية الأطفال أفراد الأسرة والأقارب هم أفضل الخيار والموثوق بها. وعندما تكون الطفل مع أفراد الأسرة تستطيع أن تعمل المرأة المهنية في مكان العمل بالطمأنينة والسعادة. وكذلك إذا ساعد أفراد الأسرة في الأعمال المنزلية يسهل لها أن تكمل أعمالها المنزلية بسرعة وتعزز الرابطة العاطفية بينهم وتجد المرأة المهنية فرصة للاستراحة عن تعب الأدوار المزدوجة. كما أن المهنة للمرأة أمر ضروري في سياق مجتمعنا بالنظر إلى التعاون الأسري للإنفاق، يوجد كثير من المجال يحتم للمرأة أن تعمل فيه لحاجات اجتماعية ولتنمية المجتمع. مثلا: المرأة المهنية في المجال الطبي والمجال التعليمي، وكثير من النساء يعملن في المجال الصناعي لتوفير النفقة العائلية.

\* تقاسم مسؤوليات الأبوة والأمومة بين الزوجين: الأبوة والأمومة المشتركة هي حل جيد لتقليل الصراع بين العمل والأسرة. أدخل العديد من البلدان المتقدمة نظام إجازة الأبوة. ويمكن الحد من الصراع بين العمل والأسرة عن طريق تغيير توقعات أفراد الأسرة مثل الزوج والأطفال وأفراد الأسرة الآخرين على المرأة العاملة. ويجب على الزوج والأطفال تقديم الدعم الكامل للمرأة العاملة لتخفيف من الضغط المنزلي. ويجب أن يشارك الرجال في أنشطة رعاية المنزل والأطفال، وأن يفعلوا ذلك من أجل المصلحة الكبرى للمجتمع<sup>٢٧</sup>.

– الدعم الاجتماعي: الدعم الاجتماعي أمر لا بد منه لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة. لكن الوضع الاجتماعي في كثير من الأحيان غير ملائم لتطبيقه. مثلا: في سياق مجتمعنا توجد الأسرة التي لا تأذن المرأة للمهنة؛ لأن

الفكرة فيها أن الزوجة هي المسؤولة الوحيدة لرعاية الأسرة. وفي هذه الأيام ازدادت مشاركة المرأة في ميدان العمل لكن لا تقل مسؤوليتها، بل تتقل بمسؤولياتها المزدوجة. المسؤوليات المزدوجة للمرأة هذا أمر حتمي بسبب كونها كامرأة. هذا هو الأمر الطبيعي لها. وأنها هي الأساس في رعاية المنزل. لكن بسبب مشاركتها في عمل آخر خارج المنزل ينبغي على المجتمع أن يسهل طريقها بالتعاون والمساعدة وتفهم عبائها. لأنها تسهم في تنمية المجتمع والاقتصاد. ينبغي على المجتمع أن يقر بعبأها ويسهل طريقها في ضوء التوجيهات الإسلامية.

– **الدعم المؤسسي والدولي:** ينبغي على الدولة والمؤسسة أن تعترف بمساهمة المرأة العاملة في تنمية المؤسسة والمجتمع والدولة. لا بد للمؤسسة والدولة أن تنظر إلى القضايا النسائية بنظرة واقعية، وتعالج مشكلاتها باهتمام حيث إن المرأة هي الأساس في رعاية المنزل وتربية الأطفال وتنشئة الجيل القادم للمجتمع. وحين لا تستطيع المرأة المهنية أن توازن بين العمل تنعكس آثار ذلك على المجتمع. وأحيانا تفكر المؤسسة أن المرأة في المهنة هي المشكلة للمؤسسة بما أن لديها مستلزمات خاصة بالطبع. مثلا: ينبغي على المؤسسة أن تمنح لها إجازات خاصة (إجازات للولادة) وإجازات فورية.

لكن السؤال هنا هل يمكن أن يتركها خارج ميدان المهنة في هذا العالم الصناعي المتقدم؟ هل يمكن التنمية الاقتصادية بغير النساء العاملات اللواتي هن نصف المجتمع. هناك كثير من المجالات الحياتية التي تستدعي مساهمة المرأة فيها مثل التعليم والتربية ورعاية الأطفال في دور الأيتام والمدارس الابتدائية ورعاية المرضى في المستشفيات خاصة المرضى من النساء، وما إلى ذلك.

إذ لا يمكن أن يتقدم بغير مساهمة المرأة في تنشئة الجيل وتنمية المجتمع ينبغي للمؤسسة والدولة أن تبحث عن الحلول المناسب لإزالة صراع الأدوار بين النساء العاملات. وتستطيع الدولة أن تشرع في تعاملها اللوائح والنظم للدور الأسري للمرأة المسلمة. مثلاً: أن تضمن لهن في العمل البيئة الآمنة، وتؤكد لها الحقوق العائلية، وبالخصوص الحقوق التالية:

- **صياغة بيئة صديقة للأسرة:** تحتاج المنظمات إلى صياغة وتنفيذ بيئة صديقة للأسرة مثل العمل عن بعد أو ترتيب العمل بدوام جزئي، وساعات العمل، ويجب أن يتطور السياسات الخاصة بالملائمة في تأمين الحقوق العائلية.
- **توفير بيئة العمل الداعمة للأسرة:** يجب على كبار المديرين خلق بيئة عمل داعمة للأسرة من أجل تقليل التضارب والضغط الوظيفي بين العاملات. ويمكن لبيئة العمل الداعمة للأسرة أن تحسن التزام الموظفين بمنظمتهم. وتشير إحدى الدراسات إلى أن الصراع بين العمل والأسرة أصبح مشكلة كبيرة للنساء المهنيات المتزوجات في بنغلاديش. والنساء العاملات المتزوجات في بنغلاديش تزعم بمطالب لعب أدوار متعددة كربة البيت. والتوازن بين العمل والحياة هو محاولة الحفاظ على التوازن بين المسؤوليات في العمل وفي المنزل.
- **توفير مراكز رعاية الأطفال:** إنشاء مراكز رعاية أطفال بالقرب من مكان العمل يمكن أن يكون هو السعي المشكور من قبل المؤسسة الوظيفية لتقليل الصراع للنساء العاملات. وإن مراكز رعاية الأطفال قد تكون أقل أهمية في مجتمعنا، حيث لا يزال دعم الأسر الممتدة متاحاً ويمكن الوصول إلى مساعدة مدفوعة الأجر غير مكلفة نسبياً<sup>٢٨</sup>.

— **المرونة في العمل:** يمكن أن يمنح العاملات الاستقلالية في تحديد موعد بدء العمل وإنجائه كل يوم ، وقد تكون حرية أخذ إجازات قصيرة لحضور شؤون

الأسرة . إن المرونة في العمل هي مؤشر على الاستقلالية والتحكم الشخصي في جدول عمل الفرد والروتين الذي ثبت أنه مفيد عالميًا للموظفين الذين لديهم فرص قليلة جدًا لممارسة السيطرة في العمل. علاوة على ذلك ، أن المرونة في العمل رعاية ودعم من الإدارة.

**مظاهر تضارب الأدوار بين النساء العاملات في رحاب جامعتي الجامعة الإسلامية العالمية شيتاغونغ :**

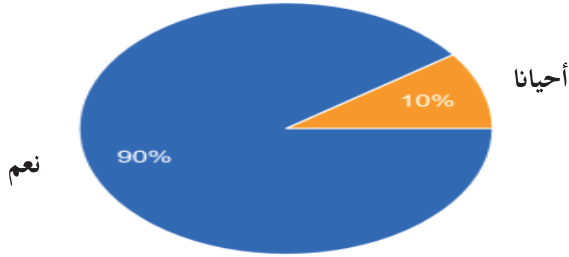
أجريت دراسة ميدانية حول صراع الأدوار الذي تعاني منه النساء العاملات في الجامعة الإسلامية العالمية شيتاغونغ، كما نعلم أن البحث العلمي هو أساس مثبت ومجرب لأي بحث علمي؛ ولذلك حاولت في هذه العجالة بتشخيص صراع الأدوار بين النساء العاملات في رحاب جامعتنا واستكشاف تجاربهم حول هذه القضية.

قمت بإجراء استطلاع رأي لمجموعة من السيدات لمعرفة أسباب صراع الأدوار وإيجاد الاستراتيجيات اللازمة لحلها.

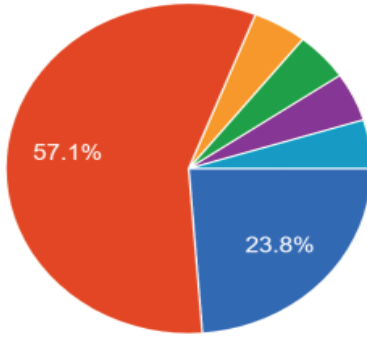
قمت بتصميم استبيان للعثور على إجابات للأسئلة المتعلقة بصراع الأدوار بين النساء العاملات في الجامعة، وتلقيت

عددًا من الردود المهمة من هؤلاء الموظفات، والتي تتلخص فيما يلي:

**كان السؤال الأول هن: هل هن المسؤولات الرئيسيات عن الأعمال المنزلية؟**



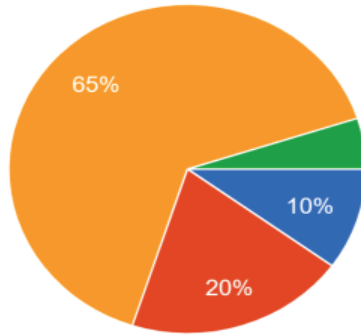
أجاب ٩٠٪ بـ "نعم"، وأجاب ١٠٪ بـ "أحياناً".  
كان السؤال الثاني: عن عبء العمل في المنزل والمكتب وقدرتهن على التوازن بينهما.



البيان	%
رأي مختلف (١٩,١٪): كان يشعرن بضغط كبير: ١- عند الرضاعة الطبيعية. ٢- حينما كانت الأطفال الصغار في المنزل. ٣- حينما كانت الكبار المعالين في المنزل. ٤- عند عدم توفر المساعدة من قبل أفراد الأسرة والمهنة.	١٩,١٪
يشعرن بضغط كبير عند التوازن بالأعمال المنزلية والمهنية.	٢٣,٨٪
قدرات على التوازن بين العمل المنزلي والمهني.	٥٧,١٪

وأجاب ٥٧,١٪ منهم بأنهم قادرات على التحكم في الأعمال المنزلية، وأفاد ٢٣,٨٪ منهم أنهم يشعرون بضغط كبير عند التوازن بالأعمال المنزلية والمهنية. وكان للأخريات (١٩,١٪) رأي مختلف.

**السؤال الثالث: هل شعرت تارة أنك لا تستطيعين أن تعيشي حياة متوازنة بسبب تضارب الأدوار؟**



البيان	%
يشعرون أحيانا	٦٥٪
يشعرون عند الرضاعة الطبيعية	٥٪
لم يشعروا أبداً	١٠٪
على الأكثر	٢٠٪

١. ردت ٦٥٪ من النساء العاملات بأنهم يشعرون أحيانا بنفس الشعور.

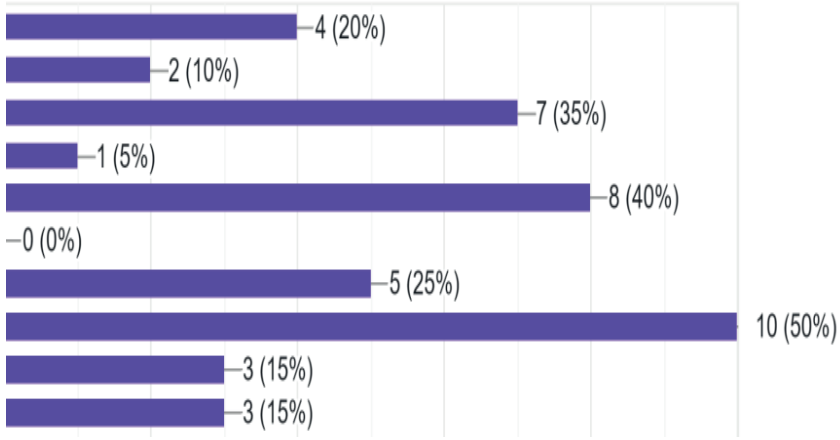
٢. و ٢٠٪ يعتقدون بذلك على الأكثر.

٣. أجابت ١٠٪ بأنهم لم يشعروا أبداً بذلك.

٤. أجابت ٥٪ بأنهم يشعرون بمثل هذه الأحاسيس عند الرضاعة الطبيعية.

**السؤال الرابع: ما الأسباب الكامنة وراء تضارب الأدوار؟**

كانت لديهن حوالي ١٠ خيارات للاختيار، وقد اخترن الإجابات المفضلة لديهن، وهي كما يلي:

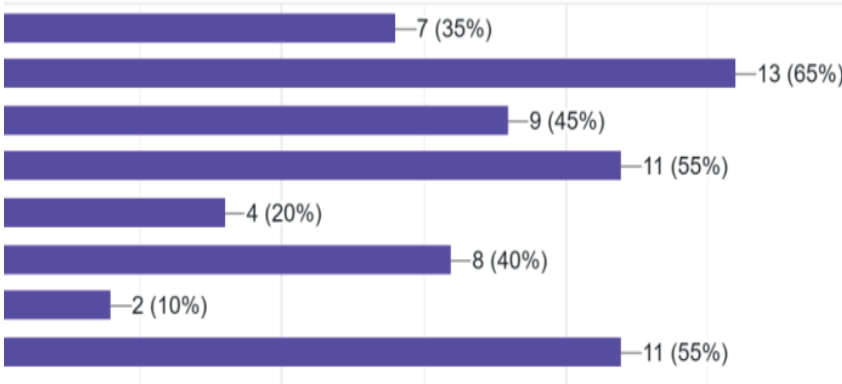


البيان	%
عبء العمل المفرط	20%
ضغط العمل الكثير في المنزل	10%
القلق النفسي بسبب ترك الأطفال والمعاليين في المنزل	35%
عدم المساعدة من قبل أفراد الأسرة، وزملاء العمل، والرؤساء، وخيبة أمل الأطفال	5%
العمل الإضافي المفاجئ في المكتب	40%
أخذ العمل الإضافي بسبب الحصول على الاعتراف المتزايد	0%
عدم القدرة لرفض العمل الإضافي التي تتجاوز نطاقها	25%
تزامن العمل المهني مع الأعمال المنزلية	50%
المسافة الطويلة بين المنزل ومكان العمل	15%
نزعة إثبات نفسها ناجحة في المنزل ومكان العمل في نفس الوقت	15%

١. حوالي ٥٠٪ من الإجابات تعود إلى تزامن العمل المهني مع الأعمال المنزلية.
٢. حوالي ٤٠٪ تأتي من العمل الإضافي المفاجئ في المكتب.

٣. ٣٥ بالمائة تذهب إلى شعور القلق النفسي بسبب ترك الأطفال والمعالمين في المنزل.
٤. حوالي ٢٥ بالمائة ترجع إلى عدم القدرة على رفض المسؤوليات الإضافية التي تتجاوز نطاقها.
٥. أجاب ٢٠٪ عن عبء العمل المفرط.
٦. ١٥ بالمائة تسبب نزعة إثبات نفسها بأنها عاملة ناجحة وربة منزل مثالية في نفس الوقت،
٧. وموقع مكان العمل غير المناسب للعائلة، والمسافة الطويلة بين المنزل ومكان العمل.
٨. ١٠ بالمائة تسبب ضغط العمل الكثير في المنزل.
٩. ٥٪ من الآراء ذهبت إلى عدم المساعدة من قبل أفراد الأسرة وزملاء العمل والرؤساء، وكذلك خيبة أمل الأطفال تجاه الأمهات بسبب عدم تمكنهن بقضاء الوقت الكافي مع أطفالهن.
١٠. لا تذهب أحداً إلى أخذ العمل الإضافي للحصول على الاعتراف المتزايد في المنزل والمهنة.

السؤال الخامس: يتعلق بتأثير صراع الأدوار ونتائجه، وردودها كما تلي:



البيان	%
فقدان الراحة النفسية وعدم القدرة على توازن استقرار المزاج	٣٥%
عدم القدرة على توفير الرعاية الكافية للأطفال والمعاليين	٦٥%
تقليص وتدمير العلاقات الأسرية والاجتماعية	٤٥%
مشاكل صحية واضطرار نفسية	٥٥%
التخلف في العلاقات الاجتماعية	٢٠%
فقدان النفس بسبب الإعتناء بالنفس	٤٠%
فقدان الدقة والجودة في أداء العمل	١٠%
عدم الاستطاعة أن يتقدم في المجال المهني	٥٥%

١. ٦٥% من الردود تتعلق بعدم القدرة على توفير الرعاية الكافية للأطفال والمعاليين.

٢. ٥٥% يواجهن مشاكل صحية واضطرار نفسية،

٣. ولا يستطعن أن يتقدمن في المجال المهني.

٤. ٤٥% من الردود تتعلق بتقليص وتدمير العلاقات الأسرية والاجتماعية بسبب الاستطاعة برعاية العلاقات الأسرية.

٥. ٤٠% من الإجابات أنهن يفقدن أنفسهن وسط ضغوط الحياة المفرطة بسبب فقدان الفرصة للاعتناء بأنفسهن.

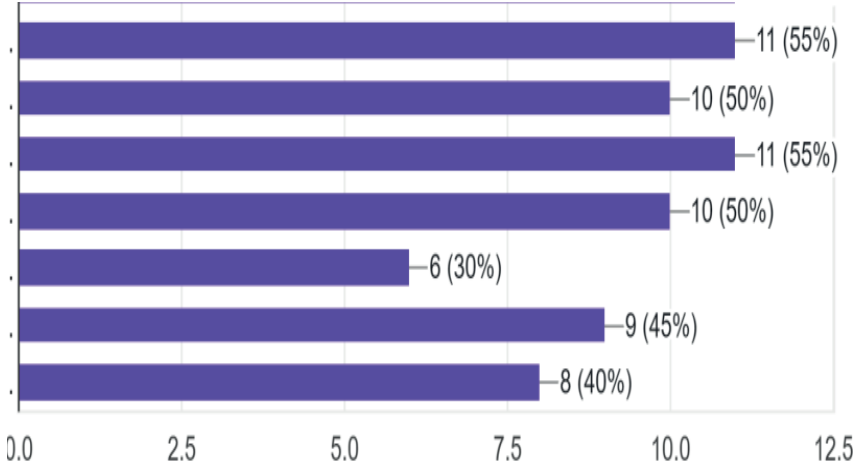
٦. ٣٥% من الردود تتعلق بفقدان الراحة النفسية وعدم القدرة على توازن استقرار المزاج .

٧. ٢٠% يشعرون بالتخلف في العلاقات الاجتماعية.

٨. ١٠% ذهبت إلى فقدان الجودة والدقة والسلاسة في أداء العمل.

## السؤال السادس: ما هي السبل للتغلب على هذا الصراع لدى المرأة العاملة؟

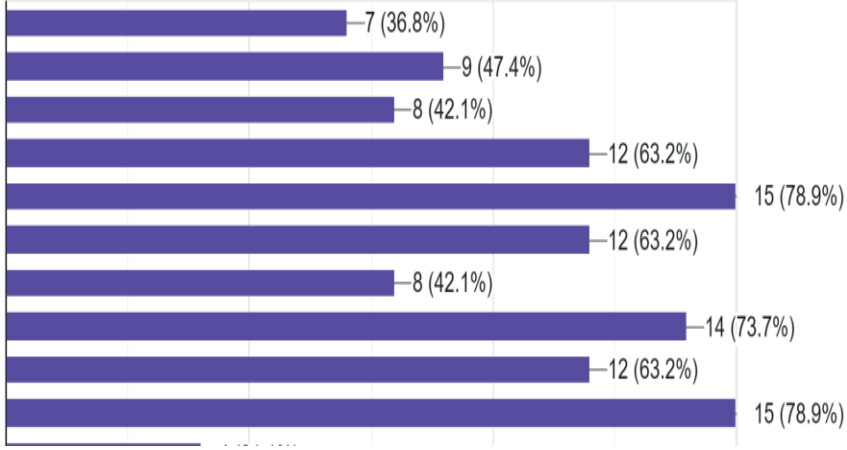
الاستراتيجيات المقترحة من قبل الموظفات كما تلي:



البيان	%
تقسيم الأوقات وحصرها بين العمل المنزلي والمهني، استخدام الآلات والأدوات الملائمة لتوفير الوقت وتقليل العبء	55%
عيش حياة روتينية ومنظمة	50%
تحديد الوقت الجودة لنفسها ولأفراد الأسرة	55%
رسم خط فاصل بين المنزل والعمل	50%
صنع توعية اجتماعية وبيئة مشجعة للمرأة العاملة	30%
التعاون والمساعدة من قبل أفراد الأسرة وزملاء العمل	45%
أن لا يرحب مسؤوليات إضافية التي تتجاوز نطاقها، وأن يتقاسم الأعمال بين أفراد الأسرة	40%

١. بالمائة ذهبت إلى تقسيم الأوقات وحصرها بين العمل المهني والعمل المنزلي لتنظيم أوقاتها
  ٢. الثمينة وتجنب الصراع بينهما، وكذلك اقترحت باستخدام الآلات والأدوات الملائمة لتوفير الوقت وتقليل العبء،
  ٣. توفير الوقت الجودة وتأمينه لنفسها ولأفراد الأسرة.
  ٤. ٥٠٪ يعتقدون أنه يجب عليهن أن يعشن حياة بطيئة وروتينية ومعقولة،
  ٥. وأن عليهن أيضا رسم خط فاصل بين وقت العمل ووقت المنزل، وعدم الاختلاط بينهما، كما يجب ألا يرحبن بأي مسؤوليات إضافية التي تتجاوز نطاقهن.
  ٦. قالت ٤٥٪ أن التعاون والمساعدة والدعم من قبل أفراد الأسرة وزملاء العمل تسبب أن تقلل
  ٧. الصراع بين الأدوار.
  ٨. ٤٠٪ من الموظفات اقترحن برفض المسؤوليات الإضافية للمرأة العاملة التي تتجاوز نطاقها،
  ٩. وكذلك يهتمن أيضا بتقاسم الأعمال المنزلية بين أفراد الأسرة، وخاصة بين الزوجين.
  ١٠. ٣٠٪ يعتقدون بصنع توعية اجتماعية وبيئة مناسبة ومشجعة للمرأة العاملة في الأسرة والمجتمع
  ١١. ومكان العمل باستخدام الوسائل المناسبة المتنوعة الحديثة.
- السؤال السابع: ما هي المبادرات والخطوات التي ينبغي اتخاذها من قبل جامعتك لتخفيف تضارب الأدوار أو التخلص من الصراع بين العمل والأسرة؟

المقترحات والتوصيات التي تم الحصول عليها من إجاباتهن كما يلي:



البيان	%
عدم إلزام البرامج المهنية في أوقات الأعمال المنزلية	36.8%
توفير بيئة مناسبة للعيش بجوارها	47.4%
توفير الفرصة لتحديد حجم عملها حسب استطاعتها	42.1%
توفير السيارات والحافلات لمعالجة الحالة الطوارئ	63.2%
الإقرار بأهمية دور المرأة العاملة في المنزل ومكان العمل ومحاولة التسهيل فيه	78.9%
تحديد الأوقات الملزمة نظرا إلى أوقات المواصلات اليومية للوصول إلى الجامعة	63.2%
أن تكون بيئة العمل مناسبة للمرأة	42.1%
زيادة الإجازة الأمومة إلى ستة أشهر	73.7%
تحديد أوقات ملزمة للموظفات نظرا إلى موقع الجامعة ومسافتها	63.2%
تحديد أوقات العمل المهنية ملائمة للمرأة	78.9%

١. حوالي ٧٨,٩% توقعن إلى أن سلطة الجامعة تقرر اهتمام الدور المزدوج

للمرأة العاملة في مكان العمل والمنزل بكونها موظفة مسؤولة وربة البيت في

- حين واحد، وتحثها أيضا في تكميل دورها المزدوج في المنزل ومكان العمل وتسهل مسلكها؛ لأن دورها مهم جدا للأسرة والمجتمع.
٢. حوالي ٧٨,٩ % ذهبت إلى تحديد أوقات العمل المهنية المناسبة للمرأة والعائلة أي تحديد أوقات العمل من التاسعة صباحا إلى الساعة الثانية ظهرا كي تتمكن أن تخرج إلى العمل بعد تجهيز حاجيات الأطفال والأسرة.
٣. حوالي ٧٣,٤ % اهتمت بزيادة الإجازة الأمومة إلى ستة أشهر.
٤. حوالي ٦٣,٢ % اقترحت بتحديد الأوقات الملتزمة للموظفات نظرا إلى موقعها، ومسافتها من المدينة، ومشقة المواصلات؛
٥. وباعتبار الأوقات المضيق للوصول إلى الجامعة كل يوم،
٦. وكذلك وصين بتوفير السيارات والحافلات لمعالجة الحالة الطوارية،
٧. ٤٧,٤ % من الردود ذهبت إلى توفير بيئة مناسبة للعيش بجوار الجامعة خاصة للأمهات العاملة
٨. المرضعة.
٩. ٤٢,١ % اقترحن بتوفير الفرصة لتحديد حجم أعمالها حسب استطاعتها كما أن راتبها أيضا يترتب حسب حجم عملها،
١٠. وينبغي أن تكون بيئة العمل مناسبة وملائمة للمرأة.
١١. ٣٦,٨ % ذهبت إلى عدم إلزام البرامج المهنية في أوقات الأعمال المنزلية.
- سؤالي الأخير كان هن: هل هذه القضية تحتاج إلى نقاش؟**
- أجاب كل المشاركة ب "نعم" متأكدا ، وكما يقرر بضرورة حتمية أن يفكر عنها مسؤول المؤسسات والمجتمع لحل هذه العوائق والمشاكل.

## الخاتمة

بفضل الله تعالى وكرمه توصلت لختام هذا البحث القصيد الذي وضعت فيه - بقدر الإمكان- كل ما يتعلق بالموضوع " تضارب الأدوار بين النساء العاملات: دراسة تحليلية " حيث ناقشت فيه الموضوع بنوع من التفصيل، وأعربت عن أهداف الدراسة هذه وأسبابه ونتائجها المترتبة عليها، بالإضافة إلى سرد آراء المتخصصين في هذا المجال الذي سبقوا إلى مثل هذه الدراسات في الموضوع نفسه، ليكون البحث شاملاً لكل ما يتعلق به، وليكون لي إسهاماً طيباً وسعيًا مشكوراً في تحديد ومعالجة قضية من القضايا المعاصرة التي يعاني منها الأفراد والأسر والبيوتات والمجتمعات في الدول بصفة عامة وفي دول آسيا النامية بصفة خاصة، وفي دولتنا هذه المسلمة بصفة أخص. اتضح من خلال هذه الدراسة أن صراع الأدوار للمرأة العاملة ليست قضية هينة يمكن الإهمال بها، بل هي مشكلة كبرى وأزمة صعبة وقصة كفاح متواصلة للمرأة العاملة المحترفة بين الحياة العائلية والمهنية. وإن هذا الصراع نجم بسبب فشل توازن مطالب الحياة الأسرية ومطالب الحياة المهنية. إن تداخل مطالب حياة واحدة في الحياة الأخرى، وتضارب الأدوار للمرأة يؤدي المرأة المحترفة إلى الصراع، ويجعلها متضاربة ومتردة في أداء ما ينوط بها من المهام والمسؤوليات. مع أن المرأة هي نصف المجتمع وأساس منزلنا في الرعاية، وتنشئة الجيل يستدعي وعلى المؤسسة الوظيفية أن تضمن لها البيئة المناسبة لها خالية عن الصراع ومليئة بالسعادة. ولتخفيف هذا الصراع ينبغي أن تكون البيئة العملية ملائمة للمرأة المحترفة، وإزاحة كافة العقبات والعراقيل التي تحول دونها، وعلى المرأة المسلمة أن تنظم أوقاتها حسب المتطلبات والأولويات والتخطيط المتزن بين الأوقات المهنية والأسرية. وكذلك يجب على الجهات المعنية توفير التسهيلات الممكنة لها، مثل

إنشاء المكان الآمن لرعاية الأطفال في داخل المؤسسة أو إيجاد البيئة المناسبة للعيش بجوار المؤسسة مع العائلة بالتوازن، مثلا: وجود المدارس التعليمية المناسبة المعاصرة المتقدمة للأطفال، والأسواق الملائمة. إن صراع الأدوار بين العمل والأسرة تقع في المرأة غالبا؛ لأن المرأة هي التي تعمل أكثر من غيرها في المنزل، وهي المسؤولة الرئيسة في رعاية أفراد الأسرة وتربية الأطفال؛ وتنشئة الأجيال، وهي أيضا تساهم في تنمية المجتمع اقتصاديا، ولا توجد محاولة مناسبة وجهة خاصة لإزالة هذا الصراع في المرأة المهنية لتخليصها من كفافها. بل أغلبية النساء العاملات المحترفات يعشن في حياة الكفاح، ويواجهن عقبات وصعوبات ومشكلات وتحديات بين الفينة والأخرى، والله هو المستعان وإليه المشتكى. ومن خلال تحليل النتائج لهذه الدراسة يمكن لي تقديم بعض التوصيات:

● تحديد مجالات عمل مناسبة للمرأة ثم وضع من تصلح من النساء فيها جسديا وعقليا وكفاءة.

● على الدوائر الحكومية والمنظمات والشركات والمؤسسات المعنية وضع برامج ولوائح ونظم جديدة تأخذ بعين الاعتبار تحديد ساعات العمل على النساء العاملات المحترفات، بحيث يوفر لهن وقتا كافيا للقيام بدوري الأسرة والمهنة.

● على المرأة أن تكون أكثر ثقة بذاتها وأكثر تنظيما لأوقاتها، حتى تتمكن من التغلب على المشكلات الناتجة من تعدد الأدوار.

● على المجتمع القيام بدوره في توعية شاملة للأفراد حتى يشعروا بضرورة عمل المرأة وإسهامها في بناء المجتمع، والمشاركة في تنمية الدولة.

وختاما أسأل الله ربي سبحانه وتعالى أن ينفع الأمة بهذه العجالة، ويجعلها سببا لتحسين أوضاع النساء العاملات المهنيات، وتخفيف معاناتهن، وذريعة لنجاتي في الآخرة.

هذا، وصلى الله على سيدنا محمد وآله وأصحابه وبارك وسلم.

## المصادر والمراجع

- ١- لامية ووسيلة، بلييوز وحرقات، ( ٢٠٢٠م)، صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة، مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، المركز الجامعي ايليزي الجزائر، المجلد ٠٢، العدد ٠٢، ص ١١٩
- ٢- المرجع السابق، ص ١١
- ٣- عمر، أحمد مختار، (٢٠٠٨م)، اللغة العربية المعاصرة، القاهرة، مصر، عالم الكتب، الطبعة الأولى، المجلد الأول، ص ١٣٥٤.
- ٤- الهاشمي، جابر نصر الدين، لوكيا، (٢٠٠٦م)، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، منشورات مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، عين مليلة بالجزائر، دار الهدى، جامعة منتوري قسنطينة، الطبعة الأولى، ص ١١٣
- ٥- غيث، محمد عاطف، (٢٠٠٦م)، قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ص ٧٣.
- ٦- القذافي، رمضان محمد، (١٩٩٨م)، الصحة النفسية والتوافق، الطبعة الثالثة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ص ١١٧.
- ٧- حورية بن عياش، (١٩٩٤م)، صراع الأدوار لدى المرأة الجزائرية العاملة في ضوء بعض متغيرات الشخصية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قسنطينة بالجزائر، ص ٢٢.
- ٨- زعرة، هدى، (٢٠٠٣م)، المرأة العاملة وصراع الأدوار داخل الأسرة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قسنطينة بالجزائر، رسالة غير منشورة، ص ٢٩.
- ٩- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.

- Hamid, N., Wahda, W., & Samsinar, S. (2020, June). Effect of Dual Role –<sup>١٠</sup>  
Conflict (Work Family Conflict, Workload and Job Stress) on the Performance  
of Employees of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Pare-pare. In  
Proceedings of the 4th International Conference on Accounting, Management,  
.and Economics, ICAME 2019, 25 October 2019, Makassar, Indonesia
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between –<sup>١١</sup>  
work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Suharti & Karatem, Lieli & Hetsina Athalia, (2020). Dual Role –<sup>١٢</sup>  
Conflict, Work Stress, and Performance: Social Supports as A Variable,  
Indonesia, Kura et al, <https://123dok.com/document/yeeegvey-m.html>.
- Srivastava, S. (2007). Women in workforce: Work and family –<sup>١٣</sup>  
conflict. *Management and Labour Studies*, 32(4), 411-421.  
-Ibid, p 411.-<sup>١٤</sup>
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (1995). Balancing the work/home interface: A –<sup>١٥</sup>  
European perspective. *Human Resource Management Review*, 5(4), 289-305.  
- Ibid, p 289- 305-<sup>١٦</sup>  
- Suharti & Karatem, Lieli & HetsinaAthalia, (2020), ibid.-<sup>١٧</sup>
- Sembing, N., Nimran, U., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2020). The –<sup>١٨</sup>  
effects of emotional intelligence and organizational justice on job satisfaction,  
caring climate, and criminal investigation officers' performance. *International  
Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 1113-1130.
- Akkas, M. A., Hossain, M. I., & Rhaman, S. (2015). Causes and –<sup>١٩</sup>  
consequences of work-family conflict (WFC) among the female employees in  
Bangladesh: an empirical study. *Journal of Business and Economics*, 6(12),  
2063-2071.
- ٢٠ - زهران، حامد عبد السلام، (٢٠٠٣)، *علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، ص*  
*١٧١*.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive –<sup>٢١</sup>  
work variables on work-family conflict and strain: A control  
perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Lai, T. (2000). The relationship among work-family conflict, job burnout –<sup>٢٢</sup>  
and turn over intention of female professional in high-tech  
companies. *Electronical Thesis Heap of NSYSU*. Retrived July, 16, 2005.

- Robbins, S.P., (2003), *Organisational behaviour*, (15th ed.). San Diego; -<sup>٢٢</sup>

Prentice Hall, p 82

- Ibid, p 555 -<sup>٢٤</sup>

Sinha, S. (2017). Multiple roles of working women and psychological -<sup>٢٥</sup>  
well-being. *Industrial Psychiatry Journal*, 26(2), 171-177.

-<sup>٢٦</sup> البخاري، أبو عبد الله، محمد بن اسماعيل، صحيح البخاري، دار طرق النجاة،  
الطبعة الأولى، ١٤٢٢هـ، كتاب العتق، باب كراهية التطاول على الرقيق، رقم الحديث  
. ٢٥٥٤

Akkas, M. A., Hossain, M. I., & Rhaman, S. (2015). *ibid*, p2070-<sup>٢٧</sup>

-Ibid, p 2071.-<sup>٢٨</sup>

