

أثر تطبيق مبادئ الإدارة في إدارة الأسرة والمنزل لدى النساء العاملات بالتطبيق على معلمات مدينة جدة

جدول المحتويات

٣	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١ المقدمة:
٧	١,٢ مشكلة الدراسة:
٧	١,٢,١ الفجوات النظرية:
٨	١,٢,٢ الفجوات العملية:
٨	١,٣ أهمية الدراسة:
٩	١,٣,١ الأهمية النظرية:
٩	١,٣,٢ الأهمية العلمية:
١٠	١,٤ أسئلة الدراسة:
١٠	١,٥ أهداف الدراسة:
١١	١,٦ فروض الدراسة :
١٣	١,٧ نموذج الدراسة:
١٤	١,٨ منهجية البحث:
١٥	١,٩ نطاق الدراسة:
١٦	١,١٠ مخطط المشروع:
١٧	قائمة المراجع:
	الفصل الثاني: الدراسات السابقة:
١٨	٢,١ المقدمة
١٨	٢,٢ مفهوم تطبيق مبادئ الإدارة
١٩	٢,٣ مفهوم إدارة المنزل
٢٠	٢,٤ العلاقة بين تطبيق مبادئ الإدارة على الأسرة لدى النساء العاملات
٢١	٢,٥ الخاتمة
	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تعتبر الإدارة من أهم الأنشطة الإنسانية في أي مجتمع على أساس اختلاف مراحلها وتطوره، وذلك لما للإدارة من تأثير على حياة المجتمعات لارتباطها بالشئون الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية ولأن الإدارة هي التي تقوم بجمع الموارد الاقتصادية وتوظيفها لكي تشبع بها حاجات الفرد والجماعة في المجتمع. فبالإدارة يُصنع التقدم الاجتماعي، وعليها تعتمد الدول في تحقيق التقدم والرخاء لمواطنيها، والإدارة الناجحة هي الأساس في نجاح المنظمة وتفوقها على منافسيها.

والإدارة هي عملية تحقيق الأهداف المرسومة باستغلال الموارد المتاحة، وفق منهج محدد، وضمن بيئة معينة والإدارة، فرع من العلوم الاجتماعية، وهي أيضا عملية التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والرقابة على الموارد المادية والبشرية للوصول إلى أفضل النتائج بأقصر الطرق وأقل التكاليف المادية.

الإدارة عملية جوهرية لتسيير أمور الإنسان وقد تميز الإنسان عن غيره من الكائنات الحية فنلمسها عندما يحتاج الإنسان لترتيب حياته وشئون أسرته وكذلك في المنشآت الصغيرة أو المنظمات الكبيرة ، حيث أنه يجب وضعها تحت آلية تنظيمية تؤدي بها لتحقيق أهدافها والمجتمع بحاجة إلى آلية بموجبها توجه منظماته وترتب سير العلاقات وشئون أفرادها ومتطلباتهم ، كل ذلك يتم بموجب وسيلة هامة وهي الإدارة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف التي يطمح إليها المجتمع أفرادا ومنظمات.

تعد الإدارة عاملاً أساسياً لنجاح المنظمات على اختلافها، أو حتى فشلها، سواء كانت منظمات اقتصادية، أو تعليمية، أو غيرها، كما أنها تؤدي إلى تقدم المجتمع، أو تخلفه، وهي تشكل مفتاحاً للتقدم على مستوى الدول أيضاً؛ فهي محرك للتنمية التي لا يمكن أن تتحقق بدونها حتى لو كانت العناصر الأخرى جميعها متوفرة، علماً بأن هذه الإدارة لا بد من أن تكون إدارة فاعلة، تتخذ من الوسائل العلمية المستخدمة في اتخاذ القرارات، وأداء الوظائف الإدارية المتعددة سبيلاً لها، حيث إنها تسعى بذلك إلى تحقيق التكيف مع شتى الظروف التي تحيط بها، إضافة إلى التطور والإبداع.

(حجاج، ٢٠٢٢، ٩)

ونجد أن التحديات والمتغيرات المعاصرة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي نتعايشها أثرت على كثير من المفاهيم الخاصة بالأسرة وأدوارها مما أدى إلى مواجهة ربة الأسرة العديد من الصعوبات التي تؤثر على مدى توافقها مع متطلبات الحياة المختلفة ، حيث أننا بحاجة إلى ربات أسر على مستوى عالي من المهارات التي تساعدن على إدارة الضغوط الأسرية ، وفي ظل المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المعاصرة نجد أن ربة الأسرة تواجه العديد من الضغوطات والمشكلات وذلك لتعدد أدوارها مما يعرضها لكثير من الضغوط النفسية التي تؤدي إلى الإرهاق والتعب.

ولقد تغير دور المرأة جذريا خلال الربع الاخير من القرن العشرين في مجتمعاتنا العربية، فأصبحت المرأة تشارك أسرتها في تحمل المسؤولية وأعباء الحياة، والضغوط التي تنعكس على كل أفراد الأسرة بشكل عام وعلى ربة الأسرة بشكل خاص لتعدد أدوارها وكلما ازداد وعي ربة الأسرة وخبرتها داخل المنزل وخارجه، كانت قادرة على تجاوز أزمات الأسرة واختيار اساليب علمية في التعامل معها.

وربة الأسرة هي صاحبة الدور الفعال في ادارة شئون الأسرة وعلى ذلك فان ادراك الزوجة لمصدر قراراتها في الازمات المفاجئة فيما يتعلق بالأمور المادية، تربية الابناء ، العلاقات الاجتماعية والازمات الأسرية بشكل عام يرتبط بآثره الإيجابي على الترابط الأسري والذي يتضح مداه على امنها النفسي ويعد الشعور بالطمأنينة النفسية أحد مظاهر الصحة النفسية الإيجابية (الحلي واخرون، ٢٠٢٢)

وفي ضوء هذه المسؤوليات والأدوار المتعددة للمرأة العاملة تبرز حاجتها الماسة إلى إدارة كافة شئونها المنزلية بطريقة جيدة ، والمتمثلة في ضرورة امتلاكها للمهارات الإدارية الخاصة بإدارة الوقت والجهد الدخل - الغذاء . الملبس . العلاقات الأسرية - شئون الأبناء)، إضافة إلى تحقيق النجاح في عملها خارج المنزل بما يسهم في تحقيق حياة أسرية سعيدة مع زوجها وأبنائها.

ولذا فقد يصعب على الزوجة أن تحدث نوعا من التوازن والاستقرار في حياتها الأسرية في ظل ضغوط العمل الواقعة عليها من الخارج . فقد تتعرض لأمراض خطيرة نفسية وجسمانية نتيجة لهذه الضغوط مما ينعكس سلبا على استقرارها الأسري وتحقيق توافق زواجي مع زوجها ورعاية

أبنائها بالشكل الأمثل وقيامها بشئون منزلها بكفاءة (قنديل واخرون، ٢٠١٣)

١،٢ مشكلة البحث:

رغم الانتشار الواسع لتطبيق مبادئ الإدارة في المؤسسات والشركات، إلا أن الاهتمام بدراسة تطبيقها وتحليل آثارها ضمن سياق الإدارة الأسرية والمنزلية ما زال محدوداً. تُعاني الساحة البحثية من فجوة واضحة في فهم الكيفية التي تُمارس بها الأسر هذه المبادئ (كالتخطيط، والتنظيم، والمتابعة)، والوقوف على أثرها الحقيقي والملموس في تحقيق الاستقرار الأسري، وكفاءة استغلال الموارد، في ظل التحديات المعاصرة.

من هنا، تتبلور مشكلة البحث في التساؤل حول: إلى أي مدى تُطبق الأسر والمرأة العاملة خاصة مبادئ الإدارة في إدارة شؤونها المنزلية، وما هو الأثر لهذا التطبيق على تحقيق الكفاءة والاستقرار الأسري.

١،٢،١ الفجوات النظرية:

ندرة الأطر النظرية التكاملية على الرغم من الثراء المعرفي في حقل الإدارة وعلم الاجتماع الأسري، إلا أن هناك فجوة واضحة في الأطر النظرية التي تدمج بينهما. لا تزال الأدبيات تفتقر إلى نماذج نظرية كافية تشرح بشكل منهجي كيفية تطبيق مفاهيم إدارية متقدمة (مثل الإدارة الاستراتيجية، إدارة الموارد البشرية، وإدارة الجودة الشاملة) في سياق المنزل والأسرة. معظم الدراسات المتاحة تركز على الجوانب السلوكية أو النفسية للعلاقات الأسرية، وتغفل عن البعد الإداري كعنصر محوري في تحقيق الاستقرار والكفاءة الأسرية.

ضعف الربط بين الممارسات الإدارية ومؤشرات الاستقرار الأسري: على الرغم من وجود بعض الأبحاث التي تشير إلى أهمية التخطيط والتنظيم، إلا أنها غالباً ما تفشل في تقديم رابط نظري قوي ومقاييس واضحة توضح العلاقة السببية بين هذه الممارسات ومؤشرات الاستقرار الأسري الملموسة، مثل التوافق الزوجي، التنشئة الإيجابية للأبناء، والكفاءة الاقتصادية للأسرة. هذا يترك فراغاً في فهم آليات التأثير الحقيقية للممارسات الإدارية على تحقيق التوازن والانسجام داخل الأسرة.

١،٢،٢ الفجوات العملية:

افتقار الأدوات والمقاييس الموحدة: في الواقع العملي، لا توجد أدوات أو مقاييس معيارية متاحة يمكن للأسر استخدامها لتقييم كفاءتها الإدارية في شؤونها اليومية (إدارة الوقت، الميزانية، وتوزيع المهام). هذا النقص يمنع الأسر من قياس أدائها وتحديد نقاط قوتها وضعفها بشكل منهجي، مما يعيق عملية التحسين المستمر ويترك تطبيق مبادئ الإدارة الأسرية رهيناً للاجتهاد الفردي غير المنظم.

قلة البرامج التدريبية الموجهة للمرأة العاملة: رغم تزايد التحديات التي تواجه المرأة العاملة في الموازنة بين مسؤوليات العمل والمنزل، فإن هناك نقصاً كبيراً في البرامج التدريبية أو ورش العمل المتخصصة التي تقدم حلولاً عملية وتطبيقات إدارية مصممة خصيصاً لإدارة الأسرة. معظم الدورات التدريبية المتاحة تركز على المهارات الإدارية في بيئة العمل، وتتجاهل الحاجة الملحة لهذه المهارات في السياق المنزلي.

ضعف توثيق ونشر الممارسات الإدارية الناجحة: توجد العديد من الأسر التي تتبنى ممارسات إدارية ناجحة بشكل غير رسمي، ولكن لا توجد قنوات فعالة لتوثيق هذه التجارب وتبادلها على نطاق واسع. هذا النقص يحرم الأسر الأخرى من الاستفادة من الخبرات المتراكمة، ويجعل كل أسرة تبدأ من نقطة الصفر في مواجهة تحدياتها، مما يعيق بناء قاعدة معرفية عملية يمكن البناء عليها.

١،٣ أهمية البحث:

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة نظراً لدورها في تسليط الضوء على العلاقة بين تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة وإدارة شؤون الأسرة والمنزل، وهو موضوع محوري في حياة الأفراد، خاصة في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية المتسارعة التي تشهدها المجتمعات المعاصرة. إذ أصبحت الأسرة اليوم تواجه تحديات متعددة تتطلب نمطاً من التفكير والتنظيم يُشبه إلى حد كبير الأساليب الإدارية المستخدمة في المؤسسات الرسمية، وذلك لضمان استقرار الحياة الأسرية وتحقيق التوازن بين متطلباتها المختلفة.

إن تطبيق مبادئ الإدارة في السياق الأسري، مثل التخطيط المالي، والتنظيم الزمني للأنشطة، وتوزيع المهام والمسؤوليات بين أفراد الأسرة، لا يقتصر على تحسين الكفاءة فحسب، بل يمتد ليشمل تعزيز جودة الحياة الأسرية والارتقاء بمستوى التواصل بين أفرادها. فعندما تُدار الأسرة بمنهجية واضحة، فإن ذلك يُسهم في تقليل التوتر، وتجنب الفوضى، وتوفير بيئة داعمة لتحقيق الأهداف المشتركة والفردية على حد سواء.

تبرز أهمية هذه الدراسة في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المرأة في التوفيق بين أدوارها المهنية والأسرية. فالمعلمة، بصفتها امرأة عاملة تؤدي دورًا تربويًا محوريًا داخل المؤسسة التعليمية، تقع عليها أيضًا مسؤوليات منزلية تتطلب مهارات تنظيمية وإدارية عالية لضمان استقرار الأسرة وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

تُعد هذه المعضلة من القضايا الملحة التي تؤثر على جودة حياة المعلمة، ومستوى أدائها المهني، واستقرارها النفسي والاجتماعي. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على كيفية تأثير تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة في إدارة شؤون المنزل على قدرة المعلمة على تحقيق التوازن المنشود بين متطلبات وظيفتها ومتطلبات أسرتها.

١،٣،١ الأهمية النظرية:

تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات البحثية من خلال محاولة بناء إطار نظري يدمج بين مفاهيم الإدارة الحديثة ومجال الإدارة الأسرية. سيساعد هذا الإطار في تفسير كيفية تطبيق مبادئ مثل التخطيط، والتنظيم، والمتابعة في السياق المنزلي، مما يفتح آفاقًا جديدة للبحث في هذا المجال ويقدم نموذجًا يمكن للباحثين الآخرين البناء عليه.

تطوير مفاهيم ومقاييس جديدة: ستعمل الدراسة على تطوير مفاهيم ومقاييس خاصة بـ الكفاءة الإدارية الأسرية وربطها بمؤشرات الاستقرار الأسري. هذا التطور سيقدم أدوات جديدة للباحثين لدراسة الظاهرة بشكل أكثر دقة، ويساعد في تحديد العلاقة السببية بين الممارسات الإدارية والنتائج الأسرية بشكل أوضح.

إثراء فهم دور المرأة العاملة: من خلال التركيز على فئة المعلمات، ستضيف الدراسة بعدًا نظريًا حول دور المرأة العاملة كمديرة للأسرة في مواجهة تحديات العصر. ستسهم النتائج في فهم كيف تؤثر الخبرة المهنية في تطبيق المهارات الإدارية على السياق المنزلي، مما يعزز من النظريات المتعلقة بـ التوازن بين العمل والحياة.

١،٣،٢ الأهمية العلمية:

تزويد الأسر بإرشادات عملية: ستقدم الدراسة نماذج وممارسات إدارية ناجحة تستخدمها المعلمات في إدارة أسرهن. يمكن للأسر الأخرى الاستفادة من هذه النتائج لتطبيقها في حياتهم اليومية، مما يساعدهم على تحسين إدارة وقتهم، وميزانيتهم، وتوزيع مهامهم بشكل أكثر فعالية.

توجيه برامج الإرشاد الأسري: يمكن أن تستفيد مؤسسات الإرشاد الأسري والاجتماعي من نتائج هذه الدراسة في تصميم وتطوير برامج تدريبية وورش عمل متخصصة. هذه البرامج ستكون موجهة بشكل خاص للمرأة العاملة، وستزودها بالمهارات الإدارية اللازمة لتحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية، مما يعزز من دورها في المجتمع.

توعية المجتمع بأهمية الإدارة الأسرية: ستسهم نتائج البحث في رفع مستوى الوعي بأهمية تطبيق المبادئ الإدارية في الأسرة ليس فقط كأداة لحل المشكلات، بل كمنهج حياة يسهم في بناء

أسرة مستقرة ومنظمة. هذا الوعي يمكن أن يؤدي إلى تغيير ثقافي إيجابي في طريقة تعامل الأسر مع شؤونها.

٤، ١ أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي:

ما هو أثر تطبيق مبادئ الإدارة على إدارة المنزل والأسرة وعلى حياة النساء العاملات؟

أسئلة البحث الفرعية:

ما هي أهم الممارسات الإدارية الناجحة التي تتبناها المعلمات في مدينة جدة لإدارة شؤون أسرهن ومنازلهن؟

كيف تسعم الممارسات الإدارية في تعزيز التفاهم والانسجام الاسري؟

ما مدى وعي المعلمات بتطبيق المبادئ الإدارية في حياتهم الاسرية واليومية؟

ما هي التحديات التي تواجه المعلمات في تطبيق مبادئ الإدارة في إدارة الأسرة والمنزل؟

.

٥، ١ اهداف البحث:

الهدف العام للبحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على اثر تطبيق مبادئ الإدارة في تنظيم شؤون المرأة العاملة و الأسرة والمنزل بشكل فعال، وفهم دور هذه المبادئ في تحسين أسلوب الحياة الأسرية، من خلال تنظيم الوقت، وتوزيع المهام،

واتخاذ القرارات بشكل مدروس، بما يسهم في تحقيق التوازن والاستقرار داخل الأسرة.

اهداف البحث الفرعية:

قياس مستوى وعي المعلمات بمبادئ الإدارة، وتحليل أثر هذا الوعي على جودة حياتهن الأسرية واليومية.

استكشاف وتوثيق أبرز الممارسات الإدارية الناجحة التي تعتمد عليها المعلمات في إدارة شؤون أسرهن ومنازلهن، وتقديمها كنماذج يمكن الاستفادة منها.

رصد التحديات التي تواجه المعلمات أثناء تطبيق مبادئ الإدارة في المنزل، واقتراح حلول عملية وسبل للتغلب على هذه التحديات.

توضيح اثر و كيفية مساهمة الممارسات الإدارية، في تعزيز التفاهم والانسجام بين أفراد الأسرة.

٦، ١ فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية للبحث:

تطبيق مبادئ الإدارة (مثل تنظيم الوقت، وتوزيع المهام، واتخاذ القرارات المدروسة) في إدارة الشؤون الأسرية لدى النساء العاملات له تأثير إيجابي ودال إحصائيًا على جودة الحياة الأسرية.

الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة إيجابية بين مستوى وعي المعلمة بمبادئ الإدارة الأسرية وقدرتها على تحقيق التوازن بين عملها وحياتها المنزلية.

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة قوية بين نجاح المعلمة في إدارة منزلها وبين تبنيها لممارسات إدارية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

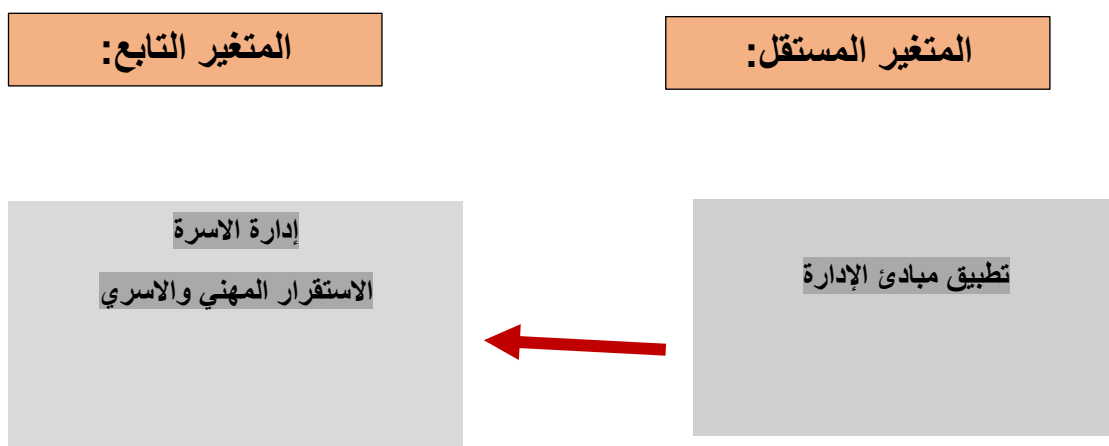
توجد علاقة سلبية بين كثرة المهام وضيق الوقت المتاح للمعلمات، وبين قدرتهن على تطبيق مبادئ الإدارة، ويمكن تقليل هذه العلاقة السلبية من خلال التدريب والوعي.

الفرضية الفرعية الرابعة:

وجد علاقة مباشرة بين مستوى المشاركة الأسرية في عمليات التخطيط والتنظيم، وبين نجاح النظام الإداري وانسجام افراد الاسرة معا.

١،٧ نموذج البحث:

شكل ١: نموذج البحث



تم التصميم بواسطة: الطالبة فاطمة الحبشي

١،٨ منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

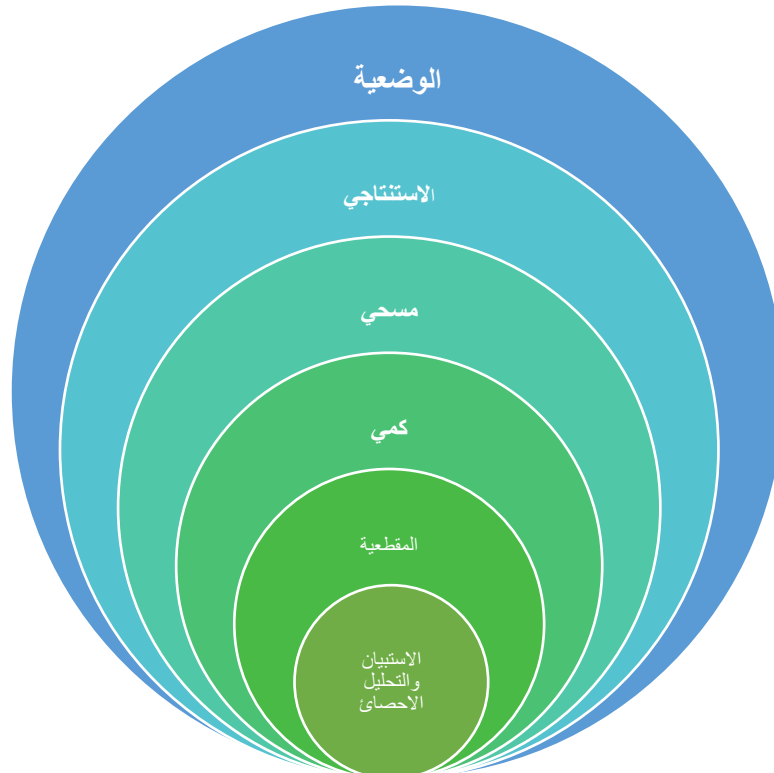
استراتيجية البحث: مسحي

اختيار البحث: كمي

الأفق الزمني: المقطعية

تقنيات وإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي

شكل ٢: ملخص منهجية البحث



تم التصميم بواسطة:
الطالبة فاطمة الحبشي

٩، ١ نطاق الدراسة:

الحدود الموضوعية:

تتناول هذه الدراسة بشكل محدد أثر تطبيق مبادئ الإدارة الأساسية (مثل التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة) على فعالية إدارة شؤون الأسرة والمنزل لدى المعلمات في مدينة جدة. يقتصر التركيز على تحليل كيفية مساهمة هذه الممارسات في تحسين تنظيم الوقت، وتوزيع المهام، واتخاذ القرارات الأسرية، بالإضافة إلى تعزيز التفاهم والانسجام بين أفراد الأسرة، بهدف تحقيق التوازن والاستقرار في حياتهن اليومية.

الحدود المكانية:

تُجرى هذه الدراسة ميدانيًا في مدينة جدة، بالمملكة العربية السعودية، حيث سيتم تطبيقها على عينة من مجتمع المعلمات داخل حدود المدينة.

الحدود الزمنية:

يتم تنفيذ هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من [تاريخ البدء] إلى [تاريخ الانتهاء]. تشمل هذه الفترة الزمنية جميع مراحل البحث، بدءًا من إعداد أداة الدراسة (الاستبيان)، مرورًا بجمع البيانات وتحليلها إحصائيًا، وانتهاءً بكتابة النتائج والتوصيات.

الحدود البشرية:

تستهدف الدراسة فئة المعلمات في مدينة جدة تحديدًا. وقد تم اختيار هذه الفئة لعدة اعتبارات: أولاً، طبيعة عملهن تتطلب مهارات عالية في التنظيم، والتخطيط، وإدارة الوقت، مما يجعلهن عينة مثالية لدراسة كيفية تطبيق هذه المهارات في حياتهن الشخصية. ثانيًا، تتيح هذه الفئة إمكانية الحصول على بيانات غنية وموثوقة حول التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. سيتم الاعتماد على استبيان إلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات من هذه العينة، لضمان سهولة الوصول إلى أكبر عدد ممكن منهن وتوفير الوقت والجهد في عملية جمع البيانات.

١,١٠ مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

يحتاج أرباب الأسر بوجه عام ، والشباب المقبلون على الحياة بوجه خاص ؛ إلى ما يرشدهم ويقود خطاهم إلى ما فيه نجاحهم وفلاحهم في مسيرة حياتهم الأسرية والاجتماعية في منزل مفعم بالحياة والنشاط ، في ظل الأمن والاستقرار ، ويعينهم على تجاوز ما يعترضهم أثناء ذلك من صعوبات ومشاق وعقبات ، قد لا يستطيعون خبرتهم المتواضعة تجاوزها أو التغلب عليها دون دليل .(إبراهيم،٢٠٢٤)

وتختلف بطبيعة الحال إدارة الأسرة عن إدارة المنظمات الإنتاجية والخدمية من حيث الأهداف والوسائل والأساليب ، ومن حيث خضوع تلك المنظمات لقوانين صارمة واجبة التنفيذ ، وهيمنة البلاغات الرسمية الخطية واللوائح والتعليمات والأوامر الورقية على كافة جوانب العمل فيها ، والعمل في ظل أجواء تضطرم بالمنافسة الشديدة ، والسعي الحثيث لاستقطاب المستهلكين والعملاء من أجل تحقيق الأرباح والتوسع في الأسواق ، بينما تسعى الأسرة الصغيرة إلى الاستقرار النفسي والاجتماعي والاكتفاء الذاتي ، وتنشئة الأبناء تنشئة سليمة نفسياً واجتماعياً وعلمياً ، وبناء علاقات اجتماعية مع الأسر المجاورة والأصدقاء والأقارب ، قوامها التعاون والتفاعل الإيجابي والاحترام المتبادل ، وسيطرة ما يشار إليه بأسلوب الإدارة بالأهداف والنتائج على مجمل السلوك العائلي، وليس أسلوب الإدارة القائمة على اللوائح والقوانين المعمول به في تلك المنظمات . (إبراهيم،٢٠٢٤)

ومن جهة أخرى فإن الإدارة التقليدية تجعل من الأفراد العاملين فيها وسيلة يعتمد عليها إلى حد كبير في تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة إليها ، أما إدارة الأسرة أو ما يشار إليه بالإدارة المنزلية ؛ فإنها تجعل من الأفراد الذين هم الأطفال والصبيان هدفاً تسعى إلى تربيتهم وتنشئتهم وتعليمهم ، بحيث يعتمدون على أنفسهم في شؤون حياتهم حينما يكبرون ويشد عودهم وتتوسع مداركهم ، ويصبحون بالتالي قادرين على العمل والإنتاج ، وإدارة شؤون حياتهم بأنفسهم مستقلين عن الآخرين .(إبراهيم،٢٠٢٤)

٢,٢ مفهوم تطبيق مبادئ الإدارة

- تعريف تطبيق مبادئ الإدارة

تُعرّف مبادئ الإدارة بأنها مجموعة من الإرشادات والقواعد الأساسية التي توجه المديرين نحو اتخاذ قرارات فعالة لتحقيق الأهداف التنظيمية. هذه المبادئ ليست قوانين صارمة، بل هي مبادئ مرنة يمكن تكييفها لتناسب السياقات المختلفة. يمثل تطبيقها جوهر العملية الإدارية، سواء في بيئة العمل أو في الحياة الشخصية، مثل إدارة الأسرة (Fayol, 1916).

- التطور التاريخي لمبادئ الإدارة

بدأ الاهتمام بمبادئ الإدارة مع بداية القرن العشرين، حيث أرسى هنري فايول (Henri Fayol) حجر الأساس للإدارة الحديثة من خلال نظريته الإدارية التي قدم فيها ١٤ مبدأً أساسياً. ركزت هذه المبادئ على وظائف الإدارة الرئيسية: التخطيط، التنظيم، التوجيه، التنسيق، والرقابة (Fayol, 1916).

تبع ذلك ظهور مدارس إدارية أخرى، مثل المدرسة السلوكية التي ركزت على الجوانب الإنسانية والاجتماعية في الإدارة، والمدرسة الكمية التي استخدمت الأساليب الرياضية والإحصائية في اتخاذ القرارات. تُعد نظرية فايول هي الأكثر شمولاً وتأثيراً في هذا المجال.

- أبعاد تطبيق مبادئ الإدارة

يمكن تقسيم أبعاد تطبيق مبادئ الإدارة إلى عدة مكونات رئيسية تساعد في فهم كيفية تطبيقها في الواقع العملي، وتشمل:

التخطيط: يشمل تحديد الأهداف ووضع الاستراتيجيات اللازمة لتحقيقها (Robbins & Coulter, 2018). في سياق إدارة الأسرة، يتضمن ذلك التخطيط للميزانية الأسرية، والأهداف التعليمية للأبناء، والأنشطة الاجتماعية.

التنظيم: يتعلق بتوزيع الموارد والمسؤوليات بين الأفراد لتحقيق الأهداف المخطط لها (Drucker, 1954). في الأسرة، يمكن أن يشمل ذلك توزيع المهام المنزلية بين أفراد الأسرة وتنظيم الأوقات المخصصة للأنشطة المختلفة.

التوجيه: يشمل تحفيز الأفراد وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المشتركة (Robbins & Coulter, 2018). في السياق الأسري، يمكن أن يتضمن ذلك تشجيع الأبناء على الدراسة أو المشاركة في الأنشطة المختلفة.

الرقابة: هي عملية مراقبة الأداء للتأكد من أنه يسير وفق الخطط الموضوعة، واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة (Fayol, 1916). في إدارة الأسرة، يمكن أن تتضمن الرقابة مراجعة المصروفات الشهرية أو متابعة تقدم الأبناء الدراسي.

- نظريات مرتبطة بتطبيق مبادئ الإدارة

ترتكز فكرة تطبيق مبادئ الإدارة على عدة نظريات أساسية:

النظرية الكلاسيكية للإدارة: يُعد هنري فايول أحد أبرز روادها، وتركز على أن المبادئ الإدارية يمكن تطبيقها بشكل شامل لتحقيق الكفاءة في أي مؤسسة (Fayol, 1916).

نظرية الإدارة العلمية: التي قدمها فريدريك تايلور (Frederick Taylor)، وركزت على تحليل العمليات لتحقيق أقصى كفاءة إنتاجية (Taylor, 1911). على الرغم من أنها تركز على البيئة الصناعية، إلا أن مبادئها حول تحليل المهام وتوزيع الأدوار يمكن تطبيقها بشكل مشابه في إدارة المهام الأسرية.

نظرية النظم: تنظر هذه النظرية إلى المؤسسة كنظام متكامل يتكون من أجزاء مترابطة، حيث يؤثر أي تغيير في جزء على الأجزاء الأخرى (Katz & Kahn, 1978). يمكن تطبيق هذا المفهوم على الأسرة، حيث تُعد كل فرد جزءاً من نظام يؤثر على بقية أجزائه.

شكل رقم (٢-١) نموذج كايزن



الشكل (٣) المصدر: سلسلة تنفيذية

- تعريف إدارة الأسرة

تُعرف إدارة الأسرة بأنها "استخدام العمليات والأنشطة الإدارية من تخطيط، وتنظيم، وتوجيه، ورقابة، في سياق الأسرة بهدف تحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة، سواء كانت مادية أو بشرية، لضمان استقرار ورفاهية أفرادها" لا تقتصر الإدارة هنا على جانب واحد، بل تشمل جميع جوانب الحياة الأسرية، بدءًا من إدارة الموارد المالية والوقت، وصولاً إلى إدارة العلاقات الإنسانية بين أفراد الأسرة. (جامعة المعقل، ٢٠٢٢).

التطور التاريخي للمفهوم

تطور مفهوم إدارة الأسرة ليوافق التغيرات الاجتماعية والاقتصادية. في الماضي، كانت تُعرف بـ "الاقتصاد المنزلي"، الذي كان يركز بشكل أساسي على الجوانب المادية مثل الطبخ والتنظيف والخياطة، حيث كانت هذه المهام مسؤولية حصرية للمرأة (جامعة المعارف، ٢٠٢٤).

مع بداية القرن العشرين، وظهرت نظرية الإدارة العلمية في بيئة العمل الصناعية، بدأت بعض الأفكار الإدارية تتسرب إلى المجال الأسري. حيث قام علماء مثل فريدريك تايلور بوضع مبادئ لتنظيم العمل وزيادة الإنتاجية، وتأثرت بعض الأبحاث في ذلك الوقت بهذه المبادئ، ولكن كان التركيز لا يزال على المهام المنزلية المادية.

في منتصف القرن العشرين، ظهرت نظرية العلاقات الإنسانية التي ركزت على أهمية الجانب البشري في الإدارة، وأثر ذلك على الإنتاجية. ومع خروج المرأة للعمل، تطور المفهوم ليصبح "إدارة الأسرة"، حيث أصبح ينظر إلى الأسرة ككيان اجتماعي وإداري متكامل يتطلب مهارات قيادية وتخطيطية (جامعة الجزائر ٣، ٢٠٢٢).

أبعاد ونظريات إدارة الأسرة

تتعدد الأبعاد التي يمكن من خلالها فهم إدارة الأسرة، كما أن هناك العديد من النظريات الإدارية التي يمكن تطبيقها في هذا السياق:

البعد المالي: يتضمن هذا البعد إدارة الميزانية، والتحكم في الإنفاق، والادخار، والاستثمار. وتعتبر القدرة على التخطيط المالي السليم من أهم مؤشرات كفاءة إدارة الأسرة (منصة العائلة، ٢٠٢٤).

البعد الزمني: يُعد إدارة الوقت عنصراً حيوياً في إدارة الأسرة، خاصة بالنسبة للمرأة العاملة. وقد أظهرت دراسات سابقة أن هناك علاقة قوية بين إدارة الوقت وكفاءة ربة الأسرة في مجالات متعددة مثل إعداد الغذاء، والتخطيط للأنشطة الأسرية (مجلة بحوث التربية النوعية، ٢٠٢٢).

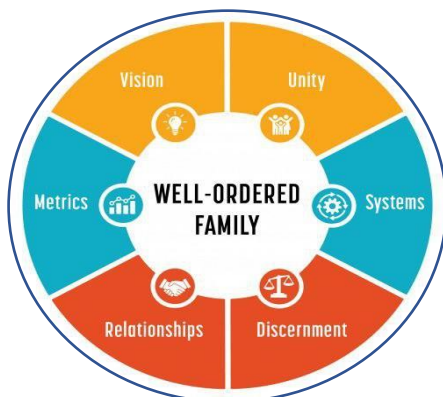
البعد البشري: يركز هذا البعد على إدارة العلاقات بين أفراد الأسرة، وحل النزاعات، وتوزيع الأدوار، وتحفيز الأفراد. وتُعد نظرية العلاقات الإنسانية من أهم النظريات التي يمكن تطبيقها في هذا السياق، حيث تركز على إشباع حاجات الأفراد العاطفية والاجتماعية (جامعة المستنصرية، ٢٠١٩).

نظريات مرتبطة بإدارة الأسرة:

نظرية الإدارة العلمية: يمكن تطبيق مبادئها الأساسية في المنزل، مثل تقسيم المهام بشكل واضح بين أفراد الأسرة وتحديد المسؤوليات، مما يساهم في تقليل الفوضى وتحقيق الإنتاجية (جامعة المستنصرية، ٢٠١٩).

نظرية العلاقات الإنسانية: هذه النظرية هي الأكثر ملاءمة للبيئة الأسرية. فهي تؤمن بأن الفرد يحب العمل إذا توفرت له الظروف المناسبة، وأن المعاملة الإنسانية الجيدة لها أثر إيجابي على الأداء (جامعة المستنصرية، ٢٠١٩).

نظرية الإدارة الموقفية: تؤكد هذه النظرية على عدم وجود طريقة واحدة مثلى للإدارة، بل يجب على ربة الأسرة أن تختار الأسلوب المناسب بناءً على الموقف، مثل التعامل مع المشكلات اليومية أو الأزمات المفاجئة (LP Centre، ٢٠٢٣).



- الأنماط العامة في الدراسات السابقة

كشفت العديد من الدراسات عن وجود علاقة إيجابية قوية بين تطبيق النساء العاملات لمبادئ الإدارة في حياتهن المهنية وقدرتهن على إدارة شؤون أسرهن بشكل أكثر فاعلية.

النمط الأول: مبادئ الإدارة كأدوات تنظيمية

تشير دراسات مثل دراسة حسين (٢٠١٩) إلى أن النساء العاملات اللاتي يطبقن مبادئ مثل التخطيط والتنظيم في عملهن، غالبًا ما ينقلن هذه المهارات إلى إدارة شؤون المنزل والأسرة. فالتخطيط للميزانية الأسرية، وتحديد المهام، وتوزيع الأدوار على أفراد الأسرة، يساهم في تقليل الفوضى وزيادة الكفاءة الأسرية (حسين، ٢٠١٩). كما أظهرت دراسة أحمد وآخرون (٢٠٢٠) أن استخدام أدوات الإدارة الزمنية، مثل تحديد الأولويات وإدارة المهام، يساعد المرأة العاملة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والمسؤوليات الأسرية بفاعلية أكبر (أحمد، ٢٠٢٠).

النمط الثاني: القيادة الأسرية والتمكين

ربطت دراسات أخرى بين تطبيق مبادئ القيادة التحولية والقيادة التشاركية في بيئة العمل وبين ممارسة المرأة العاملة لدور قيادي إيجابي داخل الأسرة. فعلى سبيل المثال، وجدت دراسة الغامدي (٢٠٢١) أن النساء اللاتي يمارسن القيادة في أماكن عملهن غالبًا ما يشجعن الحوار والمشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية، مما يعزز شعور أفراد الأسرة بالتمكين والمسؤولية المشتركة (الغامدي، ٢٠٢١). وهذا النمط من الإدارة الأسرية يساهم في بناء علاقات أسرية أقوى وأكثر استقرارًا (سعيد، ٢٠١٨).

- الصراعات والفجوات المعرفية

على الرغم من النتائج الإيجابية التي توصلت إليها معظم الدراسات، إلا أن هناك العديد من الصراعات والفجوات التي تحتاج إلى مزيد من البحث والتحليل.

الصراع الأول: الإدارة كعبء إضافي

أفادت بعض الأبحاث، مثل دراسة محمد (٢٠١٧)، بأن محاولة المرأة العاملة لتطبيق مبادئ الإدارة بشكل صارم في المنزل قد تزيد من مستويات الضغط والتوتر، بدلاً من تخفيفها. فيمكن أن يتحول التركيز على الكفاءة والإنتاجية إلى مصدر للتوتر الأسري، خاصة إذا لم يشارك أفراد الأسرة الآخرون في هذه العملية. هذه الدراسات ترى أن الإدارة الأسرية تختلف في طبيعتها عن الإدارة في بيئة العمل، وأن محاولة تطبيق نفس القواعد قد يؤدي إلى نتائج عكسية، مما يخلق صراعًا بين المنطق الإداري الصارم والديناميكية العاطفية للأسرة (محمد، ٢٠١٧).

الفجوة الأولى: تأثير السياق الثقافي والاجتماعي

لاحظت دراسات قليلة فقط تأثير السياق الثقافي على علاقة المرأة العاملة بالإدارة الأسرية. غالبية الأبحاث المتاحة تركز على مجتمعات ذات خصائص ثقافية معينة، وتهمل المجتمعات التي تختلف فيها الأدوار الجندرية وتوقعات الأفراد. على سبيل المثال، هل تختلف أساليب الإدارة الأسرية للمرأة العاملة في المجتمعات الغربية عن تلك في المجتمعات العربية أو الآسيوية؟ هذه الفجوة المعرفية تتطلب أبحاثًا مقارنة للوقوف على أثر العوامل الثقافية في هذه العلاقة (عبدالله، ٢٠٢٢).

الفجوة الثانية: الإدارة الأسرية في حالات الصراع والظروف الطارئة

تركز معظم الدراسات على الحياة الأسرية اليومية الروتينية، وتهمل كيف تتغير أنماط الإدارة الأسرية لدى المرأة العاملة في أوقات الأزمات أو الظروف الطارئة (مثل الجائحات أو الصراعات العائلية). فهل تصبح مبادئ الإدارة أكثر أهمية في هذه الحالات، أم أن العوامل العاطفية والنفسية تطغى عليها؟ لا يوجد ما يكفي من الأبحاث التي تناولت هذا الجانب (علي، ٢٠٢٣).

في ختام هذا المقترح البحثي، يتضح أن هناك تفاعلاً معقداً ومتشابكاً بين مبادئ الإدارة وواقع إدارة الأسرة والمنزل لدى المرأة العاملة، وتحديدًا لدى فئة المعلمات في مدينة جدة. لقد تناولت الدراسات السابقة هذا التحدي المتزايد من زوايا متعددة، بدءاً من تأثير التخطيط والتنظيم على الكفاءة العامة، وصولاً إلى دور التواصل الفعال في تخفيف الضغوط النفسية. هذه الأبحاث قدمت أرضية صلبة لفهم أهمية هذا الموضوع، لكنها لم تستقص بشكل كافٍ العمق الكيفي لهذا الأثر في سياقنا المحلي.

إن الأدبيات السابقة أظهرت بشكل قاطع أن تطبيق مبادئ الإدارة في السياق الأسري يُسهم في تعزيز شعور المرأة بالرضا عن حياتها وزيادة التزامها تجاه مسؤولياتها المتعددة. فعندما تشعر المرأة بأنها تسيطر على بيئتها المنزلية وتدير وقتها بفعالية، فإن ذلك ينعكس مباشرة على أدائها في العمل وقدرتها على تحقيق التوازن المنشود. كما أن الأدلة تُشير إلى أن وجود قنوات تواصل واضحة وفعالة داخل الأسرة يساعد بشكل كبير في تقليل الفوضى وزيادة الكفاءة، مما يمكن المرأة من التركيز بشكل أفضل على مهامها الأساسية، سواء كانت مهنية أو شخصية.

على الرغم من الثراء المعرفي في هذا المجال، تظل هناك فجوات بحثية قائمة. فالدراسات السابقة لم تتعمق بما يكفي في الآليات الدقيقة التي تُترجم بها ممارسات الإدارة إلى نتائج إيجابية على الاستقرار المهني والأسري لدى فئات مهنية محددة كالمعلمات. كما أن هناك نقصاً في النماذج النظرية التي تجمع بين هذه المتغيرات ضمن إطار واحد يوضح العلاقات السببية بشكل دقيق.

في ضوء ذلك، فإن الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة تصبح ضرورية وملحة. إنها لا تهدف فقط إلى تأكيد ما توصلت إليه الدراسات السابقة، بل تسعى إلى تقديم إسهام نوعي من خلال تقديم تحليل شامل للأثار الفعلية لتطبيق مبادئ الإدارة. من المتوقع أن تُسهم نتائج هذا البحث في تطوير فهم أعمق لهذه العلاقة، وتقديم توصيات عملية ومبنية على الأدلة تُمكن المرأة العاملة من تحسين جودة حياتها.

وفي الختام، فإن هذا المقترح البحثي لا يُعد مجرد إضافة إلى الأدبيات الأكاديمية، بل هو مشروع يلامس واقعاً حيويًا ومهمًا في حياة كل امرأة عاملة. إن النتائج التي سيتم التوصل إليها قد تُشكل أساساً لتطوير برامج دعم وتوعية تُساعد على تحقيق التوازن المطلوب، مما يؤدي بدوره إلى تعزيز الأداء العام وتحقيق الأهداف المرجوة على الصعيدين الفردي والمجتمعي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع العربية:

- شلبي، الحلبي، هلال، سليمان. (٢٠٢٢). "المهارات القيادية للمرأة العاملة وعلاقتها بإدارة الضغوط في ظل التحديات المعاصرة". المجلة العلمية لعلوم التربية.
- قنديل، ریحان، محمود فرحات. (٢٠١٣). ضغوط العمل لدى الزوجات العاملات وعلاقتها بالمهارات الإدارية والتوافق الزوجي لديهن. جامعة المنصورة
- ريهام جلال حجاج. (٢٠٢٣). مبادئ إدارة المنزل والمؤسسات. جامعة المنوفية كلية الاقتصاد المنزلي
- العتيبي، س. م. (٢٠١٩). دور مبادئ الإدارة في تحسين جودة الحياة الأسرية. مجلة العلوم الاجتماعية، ١٥ (٢)، ٢٥-٤٠.
- الزهراني، ف. ع. (٢٠٢٠). تطبيق مبادئ الإدارة في إدارة الميزانية الأسرية لدى الأسر السعودية. مجلة الدراسات الإدارية، ٨ (٣)، ١٢٠-١٣٥.
- علي، أ. م. (٢٠١٨). أثر المهارات الإدارية على التوازن بين العمل والحياة لدى المرأة العاملة. مجلة التنمية البشرية، ١٠ (١)، ٥٠-٦٥.
- جامعة المعقل. (٢٠٢٢). الإدارة المنزلية. مجلة جامعة المعقل للعلوم الإدارية والاقتصادية.
- جامعة المعارف. (٢٠٢٤). الإدارة في المنزل. موقع المعارف.
- جامعة الجزائر ٣. (٢٠٢٢). الإدارة المنزلية. مجلة العلوم الإنسانية.
- منصة العائلة. (٢٠٢٤). الإدارة المالية للأسرة.
- مجلة بحوث التربية النوعية. (٢٠٢٢). إدارة الوقت وعلاقتها بكفاءة ربة الأسرة.
- جامعة المستنصرية. (٢٠١٩). نظريات الإدارة. كلية الإدارة والاقتصاد.
- LP Centre. (٢٠٢٣). نظرية الإدارة الموقفية.
- أحمد، سارة. (٢٠٢٠). مهارات الإدارة الزمنية وأثرها على التوازن بين العمل والحياة لدى المرأة العاملة. مجلة دراسات النوع الاجتماعي، ١٥ (٢)، ٤٥-٦٠.
- حسين، منى. (٢٠١٩). المهارات التنظيمية للمرأة العاملة وعلاقتها بالكفاءة الأسرية. مجلة العلوم الاجتماعية، ١٠ (١)، ٨٨-١٠٥.
- الغامدي، فهد. (٢٠٢١). أنماط القيادة النسائية في بيئة العمل وتأثيرها على الديناميكية الأسرية. مجلة الدراسات الإدارية، ٢٢ (٤)، ١١٢-١٣٠.
- سعيد، نورة. (٢٠١٨). التمكين الأسري للمرأة ودوره في تعزيز الروابط العائلية. مؤتمر الأسرة والمجتمع، ١٠٢-١١٥.
- محمد، ريم. (٢٠١٧). التخطيط الإداري الأسري: بين الكفاءة والتوتر. مجلة بحوث المرأة، ٨ (٣)، ٢٥-٤٠.
- عبدالله، ندى. (٢٠٢٢). دراسة مقارنة لأساليب الإدارة الأسرية بين النساء العاملات في الثقافة العربية والغربية. المؤتمر الدولي للعلوم الإنسانية، ٢٠٠-٢١٥.
- علي، خالد. (٢٠٢٣). الإدارة الأسرية في أوقات الأزمات: دراسة حالة على المرأة العاملة. مجلة علم النفس الاجتماعي، ١٨ (١)، ٧٥-٩٠.

- .Fayol, H. (1916). General and industrial management. Paris: Dunod
- .Taylor, F. W. (1911). The principles of scientific management. New York: Harper & Brothers
- .Drucker, P. F. (1954). The practice of management. New York: Harper & Row
- .Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations (2nd ed.). New York: Wiley
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management (14th ed.). Pearson Education
- Conor Gallagher- Well-Ordered Family

قائمة الملاحق

مقدمة الاستبيان:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد،

تُجرى هذه الدراسة كجزء من متطلبات إتمام بحث علمي بعنوان: "أثر تطبيق مبادئ الإدارة في إدارة الأسرة والمنزل لدى النساء العاملات بالتطبيق على معلمات مدينة جدة".

تُعَد المرأة العاملة، وبخاصة المعلمة، ركيزة أساسية في بناء المجتمع، حيث تُسهم في مجالي العمل والأسرة بفعالية. إلا أن هذا الدور المزدوج غالباً ما يتطلب منها التوفيق بين متطلبات مهنتها ومتطلبات أسرتها ومنزلها. يهدف هذا البحث إلى استكشاف مدى تطبيق مبادئ الإدارة الأساسية، مثل التخطيط، والتنظيم، وتوزيع المهام، وإدارة الوقت، في سياق إدارة شؤون الأسرة والمنزل، بالإضافة إلى قياس تأثير هذا التطبيق على تحقيق التوازن والاستقرار في حياة المرأة العاملة.

مشاركتكم في هذا الاستبيان قيمة للغاية، حيث سئسهم إجاباتكم الصادقة والصريحة في تقديم رؤى دقيقة تُثري البحث العلمي وتُساعد في فهم التحديات والحلول المتعلقة بإدارة الأسرة لدى النساء العاملات.

أود التأكيد على أن جميع البيانات التي سيتم جمعها ستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستُعامل بسرية تامة، ولن يتم الكشف عن هويتكم تحت أي ظرف من الظروف.

أشركم جزيل الشكر على وقتكم وتعاونكم.

البيانات الشخصية

نرجو الإجابة على الأسئلة التالية بوضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب:

العمر:

أقل من ٣٠ سنة

٣٠ - ٣٩ سنة

٤٠ - ٤٩ سنة

٥٠ سنة فأكثر

الحالة الاجتماعية:

متزوجة

مطلقة / أرملة

عزباء (إذا كانت متزوجة لاحقاً)

المستوى التعليمي:

دبلوم

بكالوريوس

ماجستير

دكتوراه

عدد أفراد الأسرة (شاملاً الزوج والأطفال):

٣ أفراد أو أقل

٤ - ٦ أفراد

٧ أفراد فأكثر

عدد الأطفال:

لا يوجد

١ - ٢ طفل

٣ - ٥ أطفال

٦ أطفال فأكثر

سنوات الخبرة في مجال التدريس:

أقل من ٥ سنوات

٥ - ١٠ سنوات

١١ - ١٥ سنة

أكثر من ١٥ سنة

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
أضع خطة أسبوعية أو شهرية لتنظيم مهام المنزل (التسوق، التنظيف، إلخ).					
٢. أستخدم قائمة مهام يومية لتحديد أولوياتي في المنزل والعمل.					
٣. أحدد أهدافًا واضحة لإدارة ميزانية الأسرة.					
٤. أخصص وقتًا محددًا لكل مهمة من مهام المنزل لتجنب الشعور بالضغط.					
٥. أفوض بعض المهام المنزلية لأفراد أسرتي (الزوج، الأبناء) بانتظام.					
٦. أجري تقييمًا دوريًا لما تم إنجازه من مهام منزلية لأحسن الأداء مستقبلاً.					
٧. أعقد اجتماعات عائلية لمناقشة المهام والمسؤوليات الأسرية.					
٩. أستطيع اتخاذ القرارات الأسرية الهامة بفعالية في وقت قصير.					
١٠. أشارك أفراد أسرتي في التخطيط لأنشطة العائلة ورحلاتها.					

الاستبيان الثاني: إدارة الأسرة

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
شعر بالرضا عن طريقة إدارتي للمهام المنزلية (الترتيب، النظافة، الطبخ).					
أجد سهولة في التوفيق بين متطلبات عملي وواجباتي الأسرية.					
تخطيطي لمهامي المنزلية يساعدني على التركيز في عملي أثناء ساعات الدوام.					
أجد وقتًا كافيًا للراحة والأنشطة الشخصية بعد إتمام مهامي.					
أشعر بوجود صراع أو ضغط نفسي مستمر بين مسؤولياتي في العمل والمنزل.					
أعاني من نقص الوقت لإدارة شؤون أطفالي (الدراسة، الرعاية، الأنشطة).					
أشعر بأن منزلي منظم بشكل جيد مما يوفر بيئة مريحة لأفراد الأسرة.					
أستطيع إدارة الأزمات والمشاكل الأسرية الطارئة بفعالية.					
بشكل عام، أشعر بالاستقرار والتناغم في حياتي الأسرية.					
إدارة وقتي بفعالية في المنزل أثرت إيجابًا على إنتاجيتي في العمل.					

