وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمارثليجي الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

الموضوع:

الضغوط المهنية والأسرية وانعكاسها على الآداء الوظيفي لدى المرأة العاملة
دراسة حالة (مديرية التربية)

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع **تنظيم و عمـــــل**

إعداد الطلبة:

1 طاهر سياح

أحمد عياشي

إشراف الأستاذ: أ. د/محمد در

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
أ.د. بساس بلخير	.....	رئيسا
د. محمد در	.....	مشرفا ومقررا
د. زوبير بن عون	.....	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى:﴿ **وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ** ﴾ سورة الضحى الأية 11

وقال النبي صل الله عليه وسلم: «لا **يَشْكُرُ اللَّهَ مَنْ لا يَشْكُرُ النَّاسَ**»

الشكر لله عز وجل بداية ونهاية

بكل فخر واعتزاز وبكل عرفان وامتنان

نتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى الأستاذ الفاضل المحترم الدكتور محمد در الذي تفضل بالإشراف على هذه المذكرة فكان خير معين لنا، وخير ناصح وموجه راجيا من الله أن يديمه ذخرا لخدمة العلم.

كما نتقدم بخالص الشكر أيضا إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة

– أ.د. بساس بلخير

–د. زوبير بن عون

تقديرا وعرفانا وشكرا

الإهداء

إلى من وصانا الرحمن بهما إلى والدي الكريمين أطال الله في عمرهما

ومتعني بهم ما حييت

الى أسرتي، وإخوتي وأخواتي

إلى الأستاذ الدكتور **محمد در** بجامعة الاغواط الذي لم يبخل علينا

بإرشاداته، له منا جزيل الشكر والامتنان كما أتوجه بالشكر إلى كل من ساعدنا وشجعنا من

قريب أو بعيد لإنجاز هذا العمل المتواضع أملا أن يكون ذا فائدة علمية وعملية.

طاهر سياح

الإهداء

إلى الوالدين الكريمين وافراد عائلتي الى كل من ساعدني في انجاز خطوتي

الاخيرة للتخرج...

الى جميع زملاء الدراسة بجامعة عمار ثليجي. بالاغواط

اهداء خاص إلى الأستاذ الدكتور

محمد در الذي لم يبخل علينا بإرشاداته.

أحمد عياشي

الفهرس

فهرس المحتويات

اهداء
شكر وتقدير
ملخص الدراسة
مقدمة..... أ
الفصل الاول: بناء الموضوع
أولاً: إشكالية الدراسة..... - 4 -
ثانيا: فرضيات الدراسة..... - 4 -
ثالثاً :أسباب اختيار الموضوع..... - 5 -
رابعاً :الأهمية والأهداف..... - 6 -
خامساً :مفاهيم الدراسة..... - 7 -
سادساً :المقاربة النظرية..... - 10 -
الفصل الثاني: الدراسات السابقة
الدراسة الأولى: الأحمدي2002..... - 14 -
الدراسة الثانية: مدفوني2019..... - 14 -
الدراسة الثالثة: بومدين2017..... - 15 -
الدراسة الرابعة: خنجر2018..... - 17 -
الدراسة الخامسة: بن زيان2004..... - 17 -
الدراسة السادسة: ابراهيمي2015..... - 18 -
التعقيب على الدراسات السابقة..... - 19 -

فهرس المحتويات

الفصل الثالث: الطريقة والأدوات
مجالات الدراسة..... - 22 -
منهج الدراسة..... - 22 -
أدوات جمع البيانات..... - 24 -
المعاينة..... - 25 -
الفصل الرابع: النتائج والمناقشة

تحليل بيانات فرضيات الدراسة..... - 33 -
مناقشة نتائج فرضيات الدراسة..... - 46 -
الاستنتاج العام..... - 47 -
الخاتمة..... - 49 -
قائمة المصادر والمراجع- 52 -
قائمة الملاحق

فهرس الجداول

جدول رقم 1: متغير العمر	33
جدول رقم 2: متغير نسبة العاملات اللاتي يشعرن بضغوط ناجمة عن بيئة العمل	34
جدول رقم 3: متغير نسب أكثر أسباب الضغوط المهنية التي تواجهها العاملات	34
جدول رقم 4: متغير وصف العلاقة بين العاملات وزملاء العمل	35
جدول رقم 5: متغير نسبة العاملات اللاتي يشعرن بأن الالتزامات الأسرية تزيد الضغط في العمل	36
جدول رقم 6: متغير نسب أكثر الجوانب الأسرية التي تسبب ضغوطاً للعاملات	37
جدول رقم 7: متغير نسبة العاملات اللاتي يجدن وقتاً كافياً للعناية بالنفس أو الراحة الشخصية	38
جدول رقم 8: متغير مدى تأثير الالتزامات الأسرية على جدول العمل	38
جدول رقم 9: متغير مدى تأثير الضغوط على إنتاجية العمل	39
جدول رقم 10: متغير مدى تسبب الضغوط نقص في التركيز اثناء أداء المهام	40
جدول رقم 11: متغير كيفية تأثير الضغوط على العلاقة المهنية	40
جدول رقم 12: متغير نسبة التقليل في ساعات العمل او تغييره بسبب الضغوط	41
جدول رقم 13: متغير نسبة الاعتقاد ان الأداء الوظيفي يمكن تحسينه بتقليل الضغوط	42
جدول 14: متغير الاقتراحات لتحسين بيئة العمل	42
جدول 15: متغير فيما إذا كان تحسين التوازن بين العمل والاسرة يمكن ان يقلل من الضغوط المهنية	43
جدول 16: متغير اهم الاقتراحات التي تقترحها المرأة العاملة من اجل تحقيق التوازن	44
جدول 17:متغير كيفية تحسين العمل الجماعي و تقليل الضغوط المهنية	44
جدول رقم 18: متغير اهم النصائح التي توجهينها الى النساء العاملات للتغلب على الضغوط المهنية و الاسرية	45

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة باللغة العربية

تناولت هذه الدراسة موضوع "**الضغوط المهنية والأسرية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة**"، مع التركيز على العاملات في **مديرية التربية بولاية الاغواط**.

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على أنواع الضغوط التي تواجه المرأة العاملة في هذا القطاع وتأثيرها على أدائها الوظيفي، بالإضافة إلى استكشاف الاستراتيجيات المقترحة للتخفيف من هذه الضغوط. شملت الدراسة عينة مكونة من 50 امرأة عاملة، وتم جمع البيانات باستخدام استبيان مخصص وتحليلها للوصول إلى النتائج.

أظهرت النتائج أن الضغوط المهنية مثل عبء العمل، ضعف التواصل الإداري، وضغوط المواعيد النهائية هي الأكثر تأثيراً، بينما على المستوى الأسري، تُعدّ رعاية الأطفال والمهام المنزلية أبرز العوامل المسببة للضغوط. توصي الدراسة بتبني استراتيجيات مثل مرونة ساعات العمل، تحسين التواصل الإداري، وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، مما يعزز الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في مديرية التربية.

Study Summary in English

This study addressed the topic of "**Professional and Family Pressures and Their Impacts on Working Women's Job Performance**", focusing on employees of the **Directorate of Education in the laghouat**

Its aim was to highlight the types of pressures faced by women in this sector and their impact on job performance, as well as to explore strategies to mitigate these pressures. The study involved a sample of 50 working women, with data collected through a dedicated

questionnaire and analyzed to derive conclusions. The results revealed that professional pressures such as workload, lack of administrative communication, and tight deadlines are the most significant. At the family level, childcare and household responsibilities are the primary sources of pressure. The study recommends adopting strategies such as flexible working hours, improving administrative communication, and providing psychological and social support to balance work and family life, thereby enhancing job performance among women working in the Directorate of Education

مقدمة

مقدمة

لقد أدى خروج المرأة إلى سوق العمل إلى إعادة تشكيل توزيع الأدوار التقليدية داخل الأسرة، حيث أصبح الزوج يشارك في المهام المنزلية والتربوية بهدف تخفيف العبء على الزوجة، وتحقيق قدر من التوازن والرضا بين الطرفين. بالمقابل، تُساهم الزوجة في دعم الأسرة مادياً من خلال عملها الخارجي. ولكن هذه التغيرات لم تأتِ دون ثمن، إذ تواجه المرأة العاملة تحديات جمة في التوفيق بين متطلبات العمل وتربية الأطفال والاهتمام بالأسرة، مما يؤدي إلى ضغوط نفسية وجسدية تؤثر على أدائها في كل من البيت والعمل.

ونظراً لأهمية هذا الموضوع وتأثيره العميق على استقرار الأسرة الجزائرية ورفاهيتها، كان من الضروري تسليط الضوء على الضغوط المهنية والأسرية التي تواجه المرأة العاملة، ودراسة كيفية التعامل مع هذه الضغوط والحد منها. فالهدف لا يقتصر على فهم طبيعة هذه الضغوط فحسب، بل يمتد أيضاً إلى البحث عن حلول واستراتيجيات فعالة تساعد المرأة العاملة على تحقيق التوازن المطلوب بين حياتها المهنية والأسرية، بما ينعكس إيجاباً على استقرار الأسرة وتحسين أداء المرأة في مختلف أدوارها.

تتطلب هذه الإشكالية اهتماماً من جميع الأطراف، بما في ذلك الأسرة، والمؤسسات، والمجتمع ككل، لضمان توفير بيئة داعمة تُخفف من أعباء المرأة العاملة، سواء من خلال سياسات أكثر مرونة في العمل، أو بتعزيز الوعي المجتمعي بأهمية توزيع الأدوار بشكل عادل بين الزوجين.

تتضمن خطة البحث الحالية دراسة معمقة حول الضغوط المهنية والأسرية التي تواجه المرأة العاملة وانعكاساتها على الأداء الوظيفي. تنطلق الدراسة بمقدمة تسلط الضوء على أهمية الموضوع وأبعاده الاجتماعية والنفسية والمهنية. يلي ذلك الفصل الأول المعنون بـ "بناء الموضوع"، والذي يتضمن تمهيداً لإشكالية الدراسة، تحديد الفرضيات، توضيح أسباب اختيار الموضوع، بالإضافة إلى مناقشة الأهمية والأهداف ومفاهيم الدراسة، وتقديم المقاربة النظرية ذات الصلة، لينتهي بخلاصة شاملة لهذا الفصل.

يتناول الفصل الثاني "الدراسات السابقة"، حيث يتم استعراض وتحليل ست دراسات محورية ذات صلة، مع تقديم تعقيب على تلك الدراسات لإبراز الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية لسدها، وصولاً إلى خلاصة الفصل.

أما الفصل الثالث "الطريقة والأدوات"، فيركز على المنهجية المستخدمة، بدءاً بتمهيد يوضح مجالات الدراسة، مروراً بالمنهج المختار، أدوات جمع البيانات، وعينة الدراسة، مع تقديم تحليل دقيق لهذه العناصر، قبل تقديم خلاصة منهجية.

في الفصل الرابع "النتائج والمناقشة"، يتم تحليل بيانات الفرضيات ومناقشة النتائج بشكل معمق، مما يتيح استخلاص استنتاجات عامة حول العلاقة بين الضغوط المهنية والأسرية وأداء المرأة العاملة، مع تضمين خلاصة تحليلية شاملة لهذا الفصل.

تُختتم الدراسة بخاتمة تعكس أهم النتائج والتوصيات العملية التي تسهم في تخفيف الضغوط وتعزيز الأداء الوظيفي، تليها قائمة المصادر والمراجع والملاحق التي توثق الجهد البحثي وتعزز مصداقيته.

الفصل الاول

بناء الموضوع

أولاً: إشكالية الدراسة

تعد المرأة العاملة إحدى الركائز الأساسية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع الحديث، حيث تحمل على عاتقها دوراً مزدوجاً يجمع بين مسؤوليات العمل ومتطلبات الحياة الأسرية. إلا أن الجمع بين هذين الدورين يشكل تحدياً يومياً للمرأة، نظراً لما يفرضه من ضغوط نفسية وجسدية قد تؤثر على كفاءتها وأدائها الوظيفي.

في بيئة العمل، تواجه المرأة تحديات متعددة، تتنوع بين ضغط الإنجاز، تحقيق الأهداف المهنية، ومواكبة متطلبات سوق العمل المتغير. قد تزداد حدة هذه التحديات في حال غياب الدعم المؤسسي، مثل مرونة ساعات العمل أو توفير مرافق داعمة كالحضانات للأطفال، مما يضع المرأة أمام ضغوط مهنية تؤثر على إنتاجيتها وقدرتها على التكيف.

على الصعيد الأسري، تتحمل المرأة العاملة أعباءً إضافية تتمثل في إدارة شؤون الأسرة، العناية بالأطفال، وتحقيق التوازن العاطفي لأفراد الأسرة. هذه المسؤوليات قد تتحول إلى ضغوط يومية، خاصة في حالة نقص الدعم من أفراد الأسرة أو الشريك.

تتداخل هذه الضغوط المهنية والأسرية لتشكل حالة من الضغط المزمن الذي يهدد التوازن النفسي والجسدي للمرأة العاملة، مما ينعكس سلباً على أدائها في العمل. إذ قد تعاني من تشتت التركيز، انخفاض الحافز، أو حتى الشعور بالإرهاق المستمر، مما يضعف قدرتها على تحقيق طموحاتها المهنية أو تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.

وعليه تم طرح التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تؤثر الضغوط المهنية والأسرية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة؟

ومنه تندرج الأسئلة الفرعية التالية:

1. **ما هي أنواع الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة؟**
2. **ما هي أنواع الضغوط الأسرية التي تؤثر على المرأة العاملة؟**

ثانيا: فرضيات الدراسة

1. **الفرضية الرئيسية**

تؤثر الضغوط المهنية والأسرية بشكل سلبي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

2. **الفرضيات الفرعية**

- **الفرضية الأولى**

تعاني المرأة العاملة من أنواع متعددة من الضغوط المهنية تؤثر على اداءها الوظيفي.

- **الفرضية الثانية**
- تواجه المرأة العاملة ضغوطاًت أسرية متعددة تؤدي إلى انخفاض اداءها الوظيفي.

ثالثاً :أسباب اختيار الموضوع

تُعتبر الضغوط المهنية والأسرية من أهم التحديات التي تواجه المرأة العاملة في العصر الحديث، حيث تُطالب بالوفاء بمتطلبات وظيفية تزداد تعقيداً مع الوقت، وفي ذات الوقت تُطالب بتحقيق التزاماتها الأسرية. هذه الضغوط تؤثر بشكل كبير على التوازن النفسي والجسدي للمرأة، مما ينعكس على أدائها في العمل وعلى قدرتها في تحقيق التوازن بين هذين الدورين. يأتي هذا الموضوع في سياق مجتمعات تواجه تغييرات اقتصادية واجتماعية عميقة، حيث يزداد دور المرأة في القوى العاملة، لكن دون تقديم دعم كافٍ من المؤسسات أو العائلة لمواجهة التحديات المتعددة ولعل من اهم الأسباب لاختيار هذا الموضوع مايلي:

1. **انتشار الظاهرة:**

   أصبحت الضغوط المهنية والأسرية ظاهرة واسعة الانتشار بين النساء العاملات، ما يتطلب دراسة معمقة لفهم انعكاساتها على الأداء الوظيفي.

2. **أهمية التوازن بين العمل والأسرة:**

   يتزايد الاهتمام بتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، ما يجعل دراسة هذا الموضوع وسيلة لفهم العقبات التي تواجه المرأة العاملة، واقتراح حلول لتعزيز قدرتها على التكيف.

3. **قلة الدراسات المحلية:**

   على الرغم من أهمية هذا الموضوع، إلا أن الدراسات الميدانية التي تتناول هذه الضغوط في السياق المحلي تُعد نادرة، مما يدفع إلى دراسة أبعادها في بيئة وثقافة المجتمع المحلي.

4. **الرغبة في تقديم حلول عملية:**

   تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات يمكن أن تسهم في مساعدة المرأة العاملة على مواجهة هذه الضغوط وتحسين بيئة العمل والأسرة.

5. **الاهتمام الشخصي بالموضوع:**

   ينبع اختيار هذا الموضوع من اهتمام الباحث/الباحثة بفهم العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة، مع التركيز على سبل دعمها في مواجهة تحدياتها اليومية.

رابعاً :الأهمية والأهداف

تكتسب دراسة تأثير الضغوط المهنية والأسرية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة أهمية متزايدة و اهداف كثيرة في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها العالم اليوم، خاصة في بيئة العمل المعاصرة التي تضع المرأة أمام تحديات متزايدة نتيجة تزاوج أدوارها المهنية والأسرية. فالمرأة لم تعد تقتصر على كونها ربة أسرة فقط، بل أصبحت عنصرًا فاعلًا في سوق العمل، مما يعرضها لضغوط متعددة تؤثر على صحتها النفسية والجسدية، وبالتالي على قدرتها على تقديم الأداء الوظيفي المطلوب.

من هنا، تبرز أهمية واهداف دراسة هذه الضغوط لفهم أبعادها المختلفة وسبل مواجهتها، مع التركيز على النتائج المترتبة على الأداء الوظيفي للمرأة. تأتي هذه الدراسة في وقت حرج، حيث تتطلب التحديات الاقتصادية والاجتماعية تقديم حلول فعالة تضمن تحسين ظروف العمل للمرأة وتحقيق التوازن بينها وبين الحياة الأسرية. ولذلك، من الضروري تسليط الضوء على أهمية واهداف هذه الدراسة، لتوضيح دورها في تحسين جودة الحياة للمرأة وتعزيز أدائها المهني.

أولا :الأهمية

1. **أهمية علمية:**

تعتبر دراسة الضغوط المهنية والأسرية وتأثيرها على أداء المرأة العاملة من المواضيع العلمية الهامة التي تساهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالمرأة في العمل. فهم هذه الضغوط وكيفية تأثيرها على الأداء الوظيفي يوفر مدخلاً لفهم أعمق للعوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على الإنتاجية والرفاهية.

2. **أهمية اجتماعية:**

يسهم الموضوع في تعزيز الوعي المجتمعي حول التحديات التي تواجه المرأة العاملة، مما يساعد في تطوير سياسات مؤسسية وأسرية تدعم النساء في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة. وهذا قد يعزز المساواة بين الجنسين ويسهم في تحسين ظروف العمل للمرأة بشكل عام.

3. **أهمية عملية:**

الدراسة توفر رؤى عملية تساعد المؤسسات على تطوير استراتيجيات دعم للنساء العاملات، مثل تطبيق سياسات مرنة للعمل، وتوفير برامج للدعم الأسري والمجتمعي، مما يسهم في رفع إنتاجية المرأة وتعزيز أدائها الوظيفي.

ثانيا: الأهداف

1. **تحليل الضغوط المهنية:**

تهدف الدراسة إلى فهم أنواع الضغوط المهنية التي تواجهها المرأة العاملة، وكيف تؤثر هذه الضغوط على أدائها الوظيفي، وذلك من خلال البحث في العوامل المؤسسية والاجتماعية التي تسهم في خلق هذه الضغوط.

2. **استكشاف الضغوط الأسرية:**

تسعى الدراسة إلى تحديد أنواع الضغوط الأسرية التي تؤثر على المرأة العاملة، وكيف تتداخل هذه الضغوط مع الضغوط المهنية لتؤثر بشكل عام على أدائها في العمل.

3. **تقديم استراتيجيات للتخفيف:**

من الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة تقديم مجموعة من الاستراتيجيات التي يمكن أن تساعد المرأة العاملة على مواجهة هذه الضغوط بشكل فعال، وبالتالي تحسين أدائها الوظيفي وحياتها الشخصية.

4. **التوصية بتطوير السياسات** :تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات حول السياسات المؤسسية والأسرة التي يمكن تبنيها لدعم المرأة العاملة، بهدف تعزيز إنتاجيتها وتحقيق توازن صحي بين العمل والحياة.

خامساً :مفاهيم الدراسة

المرأة العاملة

أولا: مفهوم المرأة

لغة :مشتقة من "امرأ" ومصدرها "المروءة"، وتعني كمال الرجولة والإنسانية، ومن هنا كان "المرء" هو الإنسان و"امرأة" هي "مؤنث الإنسان[1]."

أما **اصطلاحًا** :فهي كيان إنساني مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة، أسوة بالرجل، لها حقوق وعليها واجبات مساوية لتلك التي للرجل في جميع المجالات دون استثناء.

وعليه فإن المرأة هي كائن بشري يمتاز بالقيم الإنسانية الكاملة ولها حقوق وواجبات[2].

ثانيا: المرأة العاملة

تعرفها عليان مليكة بأنها:

[1] أحمد عبد الله اللحلح ومصطفى محمود أبوبكر، البحث العلمي "تعريفه، خطواته، مناهجه، المفاهيم الإحصائية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص. 88-89.

[2] مهن خليل عمر، علم اجتماع الأسرة، دار الشروق، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص. 170.

المرأة التي تزاول مهنة أو وظيفة خارج البيت، حيث تستثمر ساعات من وقتها مقابل أجر[1].

المرأة العاملة هي التي تسعى إلى التوفيق بين متطلبات العمل التي تسعى من خلالها للمساهمة في المجتمع ومسيرتها المهنية، وبين متطلبات الأسرة من خلال العمل على تربية الأبناء وتوفير كل ما يلزمهم والاهتمام بنتائجهم الدراسية. كما يمكن تعريفها بالمرأة التي تلتحق بالقطاعات المهنية المختلفة بعد أداء عملها حسب ما تخوله لها وظيفتها، وذلك من خلال اختصاصات تفرد عليها المشاركة في تنفيذ السياسات العامة للمؤسسات. ويتم ذلك في إطار مجموعة من القواعد والإجراءات التي تنظم عملها وعلاقتها بمختلف المؤسسات، وذلك في إطار مجموعة من الحقوق والالتزامات المتبادلة[2].

ثالثا: التعريف الإجرائي للمرأة العاملة

المرأة العاملة هي تلك المرأة التي تزاول نشاطًا مهنيًا أو وظيفة منتظمة خارج المنزل في أي من القطاعات الاقتصادية (العام أو الخاص) مقابل أجر مادي أو دخل ثابت. يتم تعريفها بناءً على مشاركتها الفعالة في سوق العمل، حيث تتوزع ساعات عملها بين مهامها المهنية والالتزامات الأسرية. وتساهم المرأة العاملة في دعم الأسرة والمجتمع، مع تحمل مسؤوليات متنوعة تجمع بين العمل داخل المؤسسة المهنية، وأداء دورها التقليدي في العائلة، مما يخلق تحديات في التوفيق بين الأدوار المختلفة التي تؤديها.

الضغوط المهنية

أولا: مفهوم الضغط

لغة :الضغط والضغطة، عصر شيء، ضغطة يضغطه ضغطًا، زحمه إلى حائط ونحوه، ومنه ضغطة القبر، وفي الحديث "لتضغطن على باب الجنة" أي تزحمون، يقال: ضغطه إذا عصره وضيق عليه[3].

أما **اصطلاحًا** :فالضغوطات هي عوامل بيئية وبيولوجية وعاطفية تؤدي إلى توتر جسدي وعقلي. ويستخدم هذا المصطلح للدلالة على أي قوة يمكن أن تحدث خللًا في توازن وثبات وظائف الجسم[4].

ومن هنا فإن الضغط هو حالة تنتج أو تظهر عندما تزيد المطالب الخارجية عن القدرات والإمكانات الشخصية للمرأة العاملة.

ثانيا: مفهوم الضغوطات المهنية

---

[1] بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علوم تربية، جامعة قسنطينة، سنة 2003/2002، ص07.

[2] زينب بن جغمومة، تعدد أدوار المرأة وعلاقته بالمشكلات الأسرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي، جامعة زيان عاشور الجلفة، سنة 2006/2005، ص 7.

[3] ابن منظور، لسان العرب المحيط، (ج3) دار الجبل، دار لسان العرب، بيروت، 1988، ص. 537.

[4] زريبي أحلام، استراتيجيات التصرف تجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء، أطروحة ماجيستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران، 2014، ص. 13.

عرفها عبد الباقي صالح الدين بأنها:

مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الفرد، والتي يستجيب لها مجموعة من ردود الفعل التي تظهر في سلوك الفرد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسدية، أو في أدائهم لعملهم نتيجة تفاعل الفرد مع بيئة عمله التي تحوي هذه الضغوط[1].

ثالثا: التعريف الإجرائي للضغوط المهنية

الضغوط المهنية هي تلك العوامل أو المواقف التي يواجهها الفرد في بيئة العمل والتي تؤثر على أدائه الوظيفي وصحته النفسية والجسدية. يتم تحديد الضغوط المهنية من خلال مجموعة من العوامل المتعلقة بطبيعة العمل مثل عبء العمل، المدة الزمنية المطلوبة لإنجاز المهام، التفاعل مع الزملاء أو الإدارة، ضغوطات التنافس والترقيات، أو غياب الدعم والتقدير في بيئة العمل. يتم قياس الضغوط المهنية بناءً على ردود فعل الفرد، مثل الشعور بالتوتر، القلق، والإرهاق، التي تؤثر في قدرته على أداء المهام المطلوبة بكفاءة وفعالية.

الضغوط الاسرية

أولا: مفهوم الضغوط الأسرية

هي الإحساس بالضيق والتوتر الذي يشعر به الفرد أثناء تعامله مع والديه أو أخواته أو أقاربه وأفراد أسرته[2].

وهي المثيرات أو التغييرات في البيئة الداخلية والخارجية بدرجة كبيرة من الشدة والدوام، بما يثقل القدرة التكيفية للفرد إلى حدها الأقصى، والتي هي ظروف معينة يمكن أن تؤدي إلى اختلال السلوك أو عدم التوافق أو الاختلال الوظيفي الذي يؤدي إلى المرض، وبقدر استمرار الضغوط، بقدر ما يتبعها من استجابات جسدية ونفسية غير صحية[3].

وعليه فإن الضغوط الأسرية هي المعاناة التي يشعر بها الفرد تجاه المواقف التي تحدث في حياته الأسرية، ونتيجة لذلك يشعر بانفعالات قوية يصعب عليه التحكم فيها.

ثانيا:التعريف الإجرائي للضغوط الأسرية

الضغوط الأسرية هي تلك العوامل والمواقف التي تنشأ ضمن الإطار الأسري والتي تؤثر سلبًا على الفرد نتيجة للتحديات التي يواجهها في تعاملاته اليومية مع أفراد أسرته. وتشمل هذه الضغوط المواقف التي تنتج عن مسؤوليات الحياة الأسرية مثل تربية الأطفال، رعاية كبار السن، أو إدارة المشاكل الأسرية مثل الخلافات الزوجية أو ضغوط الحياة الاقتصادية. يتم قياس الضغوط الأسرية من خلال تأثيرها على الحالة النفسية

---

[1] عبد الباقي صالح الدين، السلوك الفعال في المنظمات، الطبعة 3، الإسكندرية، الدار الجامعية، مصر، 2005، ص. 582.

[2] غزالة أولاد العيد وآخرون، الضغوط الأسرية في ضوء بعض المتغيرات (السن، عدد الإخوة، والمستوى الاقتصادي)، مجلة ريحان للنشر العلمي، العدد 10، جامعة الأغواط، 2021، ص. 116.

[3] ليلى كوفي، الضغوط الأسرية لدى أولياء الأطفال التوحديين، مجلة، العدد، جامعة الجزائر، ص. 154.

والجسدية للفرد، مثل الشعور بالتوتر، القلق، والإرهاق، مما قد يؤثر سلبًا على أداء الفرد في الحياة اليومية والعلاقات الأسرية والمهنية.

الأداء الوظيفي

أولا : تعريف الأداء

لغة: الأداء(Performance**)** هو الطريقة التي يتم ا الفعل أو المهمة أو دورا وهي مقدرة الفرد العامة التي يؤثر ا في مجموعة من المراقبين (الملاحظين) المتواجدين بصورة مستمرة في مناسبة معينة وهو كمية العمل التي ينجزها فرد واحد أو مجموعة أفراد خلال زمن معين، وهو مصدر الفعل أدى وأدى الشيء أي قام به.

التعريف الاصطلاحي للأداء: هو درجة تحقيق واتمام المهام المكون لوظيفة ما في المؤسسة، بشكل قانوني ومسطر مسبقا من طرف السلطات العليا، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع الموظف متطلباته الوظيفية، فهو يرتبط با هور المبذول لتحقيق الأهداف الجزئية لتلك الوظيفة والتي تنعكس على الأهداف العامة للمؤسسات وهي تعكس الكمية والجودة المطلوبة في العمل.[1]

ثانيا: تعريف الأداء الوظيفي

عن قدرة العامل على القيام بمهمات وواجبات ومسؤوليات الوظيفة المحددة له بأقل وقت وكلفة لتحقيق أقصى درجة من الإنتاج، في ظل بيئة تنظيمية متكاملة، تتصف بمناخ ملائم وجيد للعمل مع توفير التعليمات الإدارية في ظل هيكل تنظيمي يأخذ في الاعتبار كافة المتغيرات المحيطة. [2]

ثالثا: التعريف الإجر ائي للأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي هو مقياس لمدى نجاح الفرد في تنفيذ المهام والواجبات التي يتطلبها عمله بشكل فعال وكفء. يتم قياس الأداء الوظيفي من خلال تقييم عدة جوانب تشمل: جودة العمل، الالتزام بالمواعيد، القدرة على تحقيق الأهداف المحددة، التعاون مع الزملاء، والقدرة على التعامل مع الضغوط. يُستند في التقييم إلى معايير محددة مسبقًا من قبل المؤسسة أو الإدارة، وتُستخدم أدوات مثل تقييم الأداء السنوي أو استبيانات رضا العملاء والزملاء لتحديد مدى تحقيق الفرد للأهداف المطلوبة.

سادساً :المقاربة النظرية

المقاربة النظرية

[1] **-محمد هلال، مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، ط1، 1999، ص19.**

[2] **سليمان الفارس وآخرون، إدارة الموارد البشرية، منشورات جامعة دمشق، سوريا،2000، ص66.**

المقاربة النظرية تمثل الإطار الفكري الذي يتم اعتماده لتفسير الظاهرة المدروسة في البحث العلمي.[1]

و تلعب المقاربة النظرية دورًا محوريًا في البحث العلمي، حيث توفر إطارًا علميًا لفهم الظاهرة المدروسة وتحليلها بشكل منهجي. فهي تسهم في تفسير العلاقة بين المتغيرات المختلفة، مثل الضغوط المهنية والأسرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة. ومن خلال الاعتماد على النظريات العلمية، تساعد المقاربة النظرية في صياغة فرضيات البحث بطريقة مدروسة، كما تُمكّن من تحليل النتائج بالاستناد إلى أسس علمية دقيقة. علاوة على ذلك، تسهم في تنظيم الأفكار وتوجيه الدراسة نحو تحقيق أهدافها بشكل واضح ومنهجي.

وفي سياق موضوع **"الضغوط المهنية والأسرية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة"**، تعتمد المقاربة النظرية على توضيح العلاقة بين العوامل المؤثرة (الضغوط المهنية والأسرية) وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة، مع الاستعانة بالنظريات التي تقدم تفسيرًا علميًا لهذا التأثير.

النظريات الممكن اعتمادها في الدراسة:

1. **نظرية الضغوط والتكيف:(Lazarus & Folkman)**

   تركز على كيفية استجابة الأفراد للضغوط، حيث ترى أن الضغوط تنشأ نتيجة لتفاعل الفرد مع بيئته، ويعتمد التأثير النهائي على كيفية تقييم الفرد للموقف وقدرته على التكيف. في هذا السياق، يتم توظيف هذه النظرية لفهم كيفية استجابة المرأة العاملة للضغوط المهنية والأسرية[2].

2. **نظرية الدور الاجتماعي:(Social Role Theory)**

   تشير إلى أن الأدوار المتعددة التي تؤديها المرأة (كأم، زوجة، وعاملة) قد تتسبب في تضارب الأدوار، مما يؤدي إلى الضغوط التي تنعكس على الأداء الوظيفي[3].

3. **نظرية الإجهاد المهني:(Job Stress Theory)**

   توضح هذه النظرية العلاقة بين مصادر الإجهاد في العمل، مثل عبء العمل وتداخل الأدوار، وتأثيرها على الأداء الوظيفي من خلال التوتر النفسي والجسدي[4].

---

[1] أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، الطبعة العاشرة، 2005، ص. 150-155.

[2] Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing Company.

[3] Eagly, A. H. (1987). Sex Differences in Social Behavior: A Social Role Interpretation. Lawrence Erlbaum Associates.

[4] Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. Personnel Psychology, 31(4), 665-699.

4. **نظرية الموارد والمحافظة عليها:(Conservation of Resources Theory)**

تشير إلى أن الأفراد يسعون للحفاظ على مواردهم (كالوقت والطاقة)، وعندما تُستنزف هذه الموارد بسبب الضغوط المهنية أو الأسرية، يؤدي ذلك إلى انخفاض الأداء الوظيفي[1].

[1] **Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. American Psychologist, 44(3), 513-524.**

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: الأحمدي2002

عنوان الدراسة" :ضغط العمل لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض".[1]

نوع الدراسة :بحث ميداني.

مكان الدراسة :مدينة الرياض.

عينة الدراسة :شملت 900 طبيب من سبعة مستشفيات حكومية وثلاث مستشفيات خاصة، بنسبة 16% من إجمالي الأطباء في المدينة.

أهداف الدراسة:

1. تسليط الضوء على مشكلة ضغوط العمل لدى الأطباء.
2. توضيح ماهية ضغوط العمل وآثارها النفسية والجسدية على الأطباء.
3. دراسة اختلاف مصادر ضغوط العمل بناءً على الخصائص المهنية والشخصية للأطباء.
4. قياس مستوى ضغوط العمل من خلال تحليل الأعراض النفسية والجسمية المرتبطة بها.

النتائج الرئيسية:

1. أظهرت الدراسة أن 41% من أفراد العينة يعانون أحيانًا من أعراض جسمية بدرجات متوسطة، بينما يعاني 31% منهم من نفس الأعراض بدرجات عالية.
2. أما الأعراض النفسية، فقد ظهرت بدرجة متوسطة لدى 25% من العينة أحيانًا، وبدرجة عالية لدى 25% أخرى، مما يشير إلى ارتفاع مستوى الضغوط المهنية.

استنتاج:

تؤكد الدراسة أن ضغوط العمل تؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية والجسدية للأطباء، مما يستدعي توفير دعم مهني وبيئة عمل مناسبة لتخفيف تلك الضغوط.

الدراسة الثانية: مدفوني2019

عنوان الدراسة" :صراع الأدوار وعلاقته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة" (دراسة ميدانية في مدينة أم البواقي).[2]

نوع الدراسة :أطروحة دكتوراه.

---

[1] **حنان عبد الرحيم الأحمدي، ضغوط العمل لدى الأطباء (المصادر، الأعراض)، مركز البحوث، الرياض، السعودية، 2002.**

[2] **رولة مدفوني، صراع الأدوار وعلاقته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة تبسة، 2019.**

عينة الدراسة :شملت الدراسة 30 معلمة متزوجة.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى الضغط المهني الذي تواجهه معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة.
2. دراسة طبيعة العلاقة بين صراع الأدوار والضغط المهني لدى المعلمات.
3. تحديد مستوى صراع الأدوار الذي تعاني منه معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة.

النتائج الرئيسية:

1. **مستوى صراع الأدوار:**
   - أظهرت النتائج أن المعلمات يعانين من مستوى مرتفع من صراع الأدوار.
   - يتضمن الصراع تأثير دور العمل على الأسرة وتأثير دور الأسرة على العمل، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا عن العمل والأسرة.
2. **مستوى الضغط المهني:**
   - كشفت الدراسة أن المعلمات يتعرضن لمستوى مرتفع من الضغط المهني.
   - يشمل هذا الضغط عدة عوامل، منها عبء العمل، العلاقات مع التلاميذ، العلاقة مع المدير والزملاء، بيئة العمل، الترقية، والتنقل.
3. **العلاقة بين صراع الأدواروالضغط المهني:**
   - بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين صراع الأدوار والضغط المهني.

استنتاج :الدراسة تسلط الضوء على تأثير التداخل بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة على مستوى الرضا الوظيفي والأسري، مع الإشارة إلى الأثر الكبير الذي تتركه ضغوط العمل وصراع الأدوار على الأداء المهني.

الدراسة الثالثة: بومدين2017

عنوان الدراسة" :الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت".[1]

نوع الدراسة :أطروحة دكتوراه.

[1] **عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران، 2017.**

مكان الدراسة :أجريت الدراسة في مدينة الأغواط.

عينة الدراسة :شملت 250 امرأة عاملة موزعات بين ثلاثة قطاعات:

- التعليم: 112 امرأة.
- الصحة: 79 امرأة.
- الإدارة: 59 امرأة.

أهداف الدراسة:

1. دراسة طبيعة الآثار الأسرية الناتجة عن عمل المرأة (السلبية والإيجابية).
2. التعرف على الأبعاد الأسرية الأكثر تأثرًا بخروج المرأة للعمل.
3. تحليل الفروق في الآثار الأسرية المترتبة عن عمل المرأة.

النتائج الرئيسية:

1. **الآثار السلبية لعمل المرأة خارج البيت:**
   - العمل لساعات طويلة يؤثر سلبًا على الأسرة والمجتمع.
   - المهنة قد تترك آثارًا نفسية وجسدية بسبب الصراع الذي تعاني منه المرأة المتزوجة.
   - الصراع بين العمل والأسرة يؤدي إلى الإحباط، التوتر، القلق، وعدم التوازن الانفعالي، مما ينعكس على أدائها في العمل والأسرة.
2. **الأبعاد الأسرية الأكثر تأثرًا:**
   - البعد الثالث: أثر عمل المرأة على الأبناء.
   - تعاني المرأة من مشاعر الذنب عند ترك أبنائها في دور الحضانة أو عند الأقارب، مما قد يؤثر سلبًا على علاقتها بهم.
3. **التو افق مع الزوج:**
   - لا تعتبر المرأة العاملة أن عملها يشكل عائقًا في علاقتها بزوجها، خصوصًا إذا كان الزوج راضيًا عن عملها.

- مشاركة المرأة العاملة في النفقات تعزز التوافق بين الزوجين، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي فرضتها العولمة.

استنتاج:

الدراسة تسلط الضوء على التحديات التي تواجهها المرأة العاملة بين تحقيق التوازن بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، مع إبراز العوامل التي تسهم في تقليل الآثار السلبية، مثل دعم الزوج وتقديره لعملها.

الدراسة الرابعة: خنجر2018

عنوان الدراسة" :الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمات رياض الأطفال".[1]

مكان الدراسة :الجزائر.

عينة الدراسة :شملت 478 معلمة تم اختيارهن عشوائيًا من 12 روضة حكومية.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال.
2. دراسة العلاقة بين الضغوط المهنية وجودة الحياة لدى معلمات رياض الأطفال.

النتائج الرئيسية:

1. **مستوى الضغوط المهنية** :أظهرت النتائج أن معلمات رياض الأطفال يعانين من ضغوط مهنية.
2. **العلاقة بين الضغوط المهنية وجودة الحياة** :كشفت الدراسة عن وجود علاقة عكسية بين الضغوط المهنية وجودة الحياة، حيث إن زيادة الضغوط المهنية تؤدي إلى انخفاض جودة الحياة.

استنتاج:

تُظهر الدراسة تأثير الضغوط المهنية على جودة حياة معلمات رياض الأطفال، مشيرة إلى أهمية إيجاد استراتيجيات للتخفيف من هذه الضغوط من أجل تحسين جودة حياتهن المهنية والشخصية.

الدراسة الخامسة: بن زيان2004

عنوان الدراسة" :عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية".[2]

نوع الدراسة :رسالة ماجستير.

---

[1] زينب خنجر، الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 11، الجزائر، 2018.

[2] بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي والاتصال، جامعة منتوري قسنطينة، 2004.

مكان الدراسة :قسنطينة.

عينة الدراسة :شملت 71 موظفة متزوجة وأمهات لأطفال.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على نوعية العلاقات بين أفراد أسرة الزوجة العاملة الجزائرية.
2. دراسة مساهمة الزوجة العاملة في تحسين المستوى الاقتصادي لأسرتها من خلال راتبها الشهري.
3. اقتراح حلول لمشاكل الزوجة العاملة الأسرية لتمكينها من التوفيق بين دورها الأسري وعملها الخارجي.

النتائج الرئيسية:

1. الزوجة العاملة ما زالت تتحمل مسؤولية إدارة المنزل بالإضافة إلى مسؤولية الوظيفة، وتشرف على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم، رغم حصولها على مساعدة من الزوج.
2. تسعى الزوجات العاملات للتوفيق بين عملهن الخارجي والواجبات الأسرية باستخدام استراتيجيات متعددة، منها تنظيم الوقت بدقة واستخدام الأدوات المنزلية الحديثة.
3. الدافع الأساسي للزوجات للخروج إلى العمل هو الحصول على دخل يساعدهن في المساهمة الإيجابية في النفقات المعيشية للأسر.
4. أظهرت الدراسة أن التوفيق بين العمل والرعاية الأسرية يعزز شعور الزوجة بالرضا النفسي.

استنتاج:

تؤكد الدراسة على أهمية دعم الزوجة العاملة في أداء أدوارها المتعددة، مع ضرورة توفير وسائل مساعدة لتحسين توازنها بين الحياة الأسرية والعمل.

الدراسة السادسة: ابراهيمي2015

عنوان الدراسة" :الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة".[1]

نوع الدراسة :أطروحة دكتوراه.

مكان الدراسة :ولاية بسكرة.

عينة الدراسة :شملت 130 امرأة عاملة (65 ممرضة، 65 معلمة).

أهداف الدراسة:

[1] إبراهيمي أسماء، الضغوط وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة بسكرة، 2015.

1. التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي لدى الممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة.
2. دراسة العلاقة بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزواجي للممرضات والمعلمات العاملات.

النتائج الرئيسية:

1. وجود علاقة ارتباطية سلبية (عكسية) بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي لدى الممرضات والمعلمات.
2. وجود علاقة ارتباطية سلبية (عكسية) بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزواجي للممرضات والمعلمات.

استنتاج:

تسلط الدراسة الضوء على التأثير السلبي للضغوط المهنية على التوافق الزواجي، مما يستدعي تبني استراتيجيات لدعم المرأة العاملة في تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يمكن ملاحظة ما يلي:

1. **تنوع المواضيع والبيئات البحثية:**

تناولت الدراسات قضايا متباينة تتعلق بالضغوط المهنية وتأثيراتها على الأداء الوظيفي أو الحياة الأسرية. كما أجريت في بيئات متنوعة جغرافياً ومهنياً، مما يثري قاعدة المعرفة حول الظاهرة ويوفر مقارنات مهمة.

2. **تشابه الأهداف والمناهج:**

ركزت معظم الدراسات على دراسة العلاقة بين الضغوط ومتغيرات أخرى (مثل التوافق الزواجي، جودة الحياة، صراع الأدوار). اعتمدت هذه الدراسات في الغالب على مناهج وصفية تحليلية وعيّنات متعددة القطاعات، مما يعزز قابلية تعميم النتائج.

3. **النتائج والدلالات:**

أظهرت النتائج اتفاقاً حول التأثير السلبي للضغوط المهنية على الفرد والأسرة، وأكدت وجود علاقات ارتباطية بين الضغوط المهنية والجوانب النفسية والاجتماعية، مثل التوتر، القلق، وصعوبة التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

4. **الفجوات البحثية:**

- ركزت بعض الدراسات على قطاعات محددة (مثل التعليم، الصحة)، مما يفتح المجال لدراسات أوسع تشمل قطاعات أخرى.
- لم تتعمق معظم الدراسات في الجوانب الديناميكية بين المتغيرات وتأثيرها طويل الأمد.
- هناك حاجة لاستكشاف دور الدعم الاجتماعي والمؤسسي في التخفيف من الضغوط وتأثيرها على الأداء.

5. **الأهمية النظرية والتطبيقية:**

توفر الدراسات السابقة قاعدة علمية لفهم الضغوط المهنية وتأثيراتها، مما يسهم في تطوير سياسات وبرامج تدعم المرأة العاملة في تحقيق توازن بين العمل والأسرة.

التوجه المستقبلي:

يتطلب الأمر دراسات تتناول تقنيات إدارة الضغوط ودور التدخل المؤسسي في تحسين جودة الحياة والعمل، إضافة إلى قياس تأثير ذلك على الأداء الوظيفي بشكل أكثر تفصيلاً.

الفصل الثالث

الطريقة والأدوات

مجالات الدراسة

إن البحوث العلمية تنقسم إلى نوعين رئيسيين: البحوث النظرية والبحوث الميدانية. بينما تعتبر البحوث النظرية ذات أهمية كبيرة في بناء الأسس المعرفية حول موضوع معين، فإن البحوث الميدانية تعتبر أكثر أهمية لأنها تركز على جمع البيانات الواقعية من الميدان وتحليلها. ولهذا تتطلب الدراسات الميدانية تحديد المجالات المكاني والزماني والبشري، بما يسهم في جعل النتائج أكثر دقة وتطبيقًا في الواقع. وفيما يلي كيفية تحديد هذه المجالات:

أ- **المجال المكاني** :تم إجراء هذه الدراسة في مديرية التربية لولاية الأغواط. هذه المؤسسة تساهم بشكل كبير في دراسة الضغوط المهنية والأسرية لدى المرأة العاملة في قطاع التربية. يشمل ذلك المناطق التي تتواجد فيها المديرية والوحدات التعليمية التابعة لها.

ب- **المجال الزمني** :بدأت الدراسة بتحديد العنوان وضبط الموضوع في شهر جانفي 2025. جمعت المادة العلمية من نظريات ودراسات سابقة حتى منتصف جانفي 2025.

بدأت الدراسة الميدانية مع بداية فبراير 2025، حيث تمت زيارة مديرية التربية لولاية الأغواط وجمع البيانات من المبحوثات في إطار استبيانات واستطلاعات. انتهت الدراسة الميدانية في جوان 2025.

ج- **المجال البشري** :تمثل المجال البشري في موظفات مديرية التربية لولاية الأغواط اللواتي يعملن في مختلف المراحل التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي). تم اختيار عينة قصدية من العاملات المتزوجات في مديرية التربية و اللواتي يترواح عددهم في 50 امراة، وذلك بما يتماشى مع طبيعة الدراسة التي تستهدف التعرف على الضغوط المهنية والأسرية المترتبة على وضعهن الوظيفي والاجتماعي.

منهج الدراسة

يعرف المنهج العلمي بأنه مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات المنهجية التي يُعتمد عليها لتنظيم النشاط البحثي، بهدف التقصي عن الحقائق العلمية أو فحص الظواهر بشكل دقيق وموضوعي. وفي هذه الدراسة، وبناءً على طبيعتها التي تركز على دراسة الضغوط المهنية والأسرية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، تم اختيار المنهج الوصفي كمنهج رئيسي[1].

[1] علي عبد الرزاق جلبي، المناهج الكمية والكيفية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2012، ص. 19.

المنهج الوصفي هو "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم، الذي يهدف إلى وصف ظاهرة أو مشكلة معينة من خلال جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بها، وتصنيفها، وتحليلها بشكل دقيق، للوصول إلى نتائج مدروسة ومعمقة." [1]

هذا المنهج يتيح للباحث تقديم وصف تفصيلي للظواهر التي تتم دراستها، مع تحليل العوامل المساهمة فيها، وتحديد العلاقات بين تلك العوامل[2].

أهداف المنهج الوصفي في الدراسة:

1. **وصف الضغوط المهنية والأسرية** :يسعى المنهج إلى تقديم وصف دقيق للضغوطات التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر، وذلك عبر جمع وتحليل بيانات حول الضغوط النفسية والجسدية المرتبطة بالعمل والحياة الأسرية.
2. **تحليل العلاقة بين الضغوط والأداء الوظيفي** :يهدف إلى دراسة العلاقة بين الضغوط المهنية والأسرية من جهة، والأداء الوظيفي من جهة أخرى، مع التركيز على مدى تأثير هذه الضغوط على فعالية أداء المرأة في مكان العمل.
3. **تقديم توصيات** :بناءً على تحليل البيانات المتوفرة، يسعى المنهج الوصفي إلى تقديم توصيات واقتراحات لتحسين واقع المرأة العاملة في الجزائر، وتحقيق توازن بين ضغوط العمل والأسرة، بما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي والحياة الأسرية.

تكييف المنهج مع دراستنا:

- **طبيعة الظاهرة المدروسة** :بما أن الدراسة تتعلق بدراسة الضغوط التي تواجهها المرأة العاملة في الجزائر (بالتحديد في قطاع التعليم بمدينة الأغواط)، فإن المنهج الوصفي هو الأنسب لتحديد الأبعاد المختلفة لهذه الضغوط وتقديم صورة واضحة لها.
- **جمع البيانات وتحليلها** :سيتم جمع البيانات من خلال استمارات استطلاعية يتم توزيعها على عينة من الموظفات في مديرية التربية لولاية الأغواط. ثم سيتم تحليل هذه البيانات لتصنيف الضغوط المهنية

[1] علي معمر عبد المؤمن، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية "الأساسيات والتقنيات والأساليب"، إدارة المطبوعات والنشر، ليبيا، 2008، ص. 287.
[2] عبد الغني محمد إسماعيل العمراني، دليل الباحث العلمي، دار الكتب الجامعية، اليمين، 2012، ص.103.

والأسرية وفقًا للمجالات التي تمثل هذه الضغوط، مثل الضغوط المالية، الاجتماعية، الزمنية، النفسية، وغيرها.

- **التوصيات والحلول** :بناءً على النتائج المستخلصة من التحليل الوصفي، سيتم اقتراح حلول لتحسين الظروف المهنية والأسرية للمرأة العاملة في مديرية التربية، مما يساهم في تقليل الضغوط التي تؤثر سلبًا على أدائها الوظيفي.

الاستنتاجات المتوقعة :من خلال استخدام المنهج الوصفي، يمكن الوصول إلى فهم شامل للضغوط التي تعاني منها المرأة العاملة في مديرية التربية لولاية الأغواط، وتأثير هذه الضغوط على حياتها الشخصية والمهنية. كما سيساهم هذا المنهج في تقديم حلول عملية قد تحسن من جودة الحياة العملية والشخصية للمرأة العاملة في هذا القطاع.

إذًا، المنهج الوصفي يقدم إطارًا ملائمًا لهذه الدراسة، حيث يساعد في وصف وتحليل الضغوط المهنية والأسرية بشكل دقيق، مع تحديد العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

أدوات جمع البيانات

أ- الملاحظة :تعرف الملاحظة بأنها عملية رؤية وسماع الآخرين وفق معايير محددة، حيث تتم ملاحظة السلوك الإنساني بطريقة منظمة ومنضبطة بهدف الحصول على استنتاجات صادقة وموضوعية. [1]

في هذا السياق، تعد الملاحظة أداة أساسية في دراسة الضغوط المهنية والأسرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة. فالسلوك الذي يتم ملاحظته يُعتبر جزءًا من خطوات القياس الأساسية، حيث يُعطى أرقام للأشياء والموضوعات وفقًا لقواعد معينة[2].

في هذه الدراسة، تم الاعتماد على الملاحظة البسيطة، التي تُعتبر ملاحظة عرضية. يتم خلالها ملاحظة سلوك الموظفات العاملات في مديرية التربية لولاية الأغواط دون اتخاذ إجراءات معينة أو استخدام أدوات قياس دقيقة. وبهدف ضمان دقة الملاحظة وموضوعيتها، تتم عملية الملاحظة ضمن ظروف العمل الطبيعية في المديرية، حيث يقوم الباحث بملاحظة الظواهر والأحداث المتعلقة بالضغوط المهنية والأسرية كما تحدث تلقائيًا في بيئتها اليومية. وقد تم استخدام هذه الملاحظة خلال المرحلة الاستطلاعية لدراسة كيف تؤثر بيئة العمل على الضغوط التي تواجه المرأة العاملة في المديرية.

[1] موريس أنجرس :منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2006، ص. 204.

[2] محمد عبد العال النعيمي، طرق ومناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص. 177.

ب- **الاستمارة** :تعرف الاستمارة بأنها مجموعة من الأسئلة المتنوعة والمرتبطة ببعضها البعض والتي تهدف إلى تحقيق الهدف أو الأهداف التي يسعى إليها الباحث في ضوء موضوع البحث والمشكلة المدروسة[1].

وتعرف الاستمارة أيضًا بأنها تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد بطريقة موجهة، حيث تُحدَّد صيغ الإجابات مسبقًا، مما يساعد في تحليل البيانات بطريقة كمية تساعد في فهم العلاقات والتوجهات[2].

في هذه الدراسة، تم استخدام الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات من العاملات في مديرية التربية لولاية الأغواط. تتناسب الاستمارة مع أهداف الدراسة والمنهج الوصفي الذي تم اعتماده في البحث. كما أن استخدام الاستمارة يوفر الوقت والجهد ويُسهم في الحصول على بيانات موضوعية ومنظمة.

احتوت الاستمارة على 31 سؤالًا موجهًا للموظفات، تتنوع بين أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة، وذلك بهدف دراسة الضغوط المهنية والأسرية وتأثيراتها على الأداء الوظيفي. تم تصميم الاستمارة بناءً على عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين في مجال العلوم الاجتماعية، حيث تم تعديل بعض الأسئلة وإضافة أخرى بما يتناسب مع طبيعة الدراسة.

وقد تم تقسيم الأسئلة في الاستمارة على 5 محاور أساسية تتعلق بما يلي:

1. **الضغوط المهنية** :تتعلق بالضغوط الناجمة عن بيئة العمل في المديرية.
2. **الضغوط الأسرية** :تهتم بجوانب الحياة الأسرية التي تؤثر على العاملات.
3. **العلاقة بين الضغوط المهنية والأسرية** :لفهم التداخل بين الضغوط في الحياة العملية والشخصية.
4. **الأداء الوظيفي** :كيفية تأثير هذه الضغوط على أداء الموظفات في عملهن.
5. **اقتراحات وحلول** :لمعرفة مقترحات الموظفات لتحسين بيئة العمل وتقليل الضغوط.

المعاينة

المعاينة هي أحد أساليب جمع البيانات في البحوث العلمية، وتتمثل في جمع المعلومات عن طريق ملاحظة السلوك أو الظواهر بشكل مباشر. تختلف المعاينة عن الملاحظة في أنها تركز على التأثير المباشر والفعلي للمشاركة أو الملاحظة دون التدخل أو التأثير على الواقع. ويمكن تعريف المعاينة بأنها:

[1] طاهر حسو الزيباوي، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 2011، ص. 132.
[2] محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، اليمن، 2019، ص. 26.

"عملية ملاحظة سلوك الأفراد أو الظواهر في بيئتها الطبيعية دون تدخل الباحث بشكل مباشر، حيث يقوم الباحث بجمع البيانات بناءً على ما يحدث بالفعل في الواقع دون تدخل أو توجيه مسبق".

تعتبر المعاينة أداة مهمة عندما يهدف الباحث إلى الحصول على فهم شامل للسلوك الإنساني أو للظواهر المختلفة في سياقات طبيعية. وغالبًا ما تُستخدم في الدراسات التي تتطلب تفاعلًا مباشرًا مع الأشخاص أو المواقف في وقت وزمان محدد.

في دراستنا حول **"الضغوط المهنية والأسرية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة"**، تُعد **المعاينة** أحد الأدوات المهمة لفهم الظواهر التي تتعلق بالتفاعلات اليومية للمرأة العاملة في بيئتها المهنية والأسرية. ولقد قمنا بتكييف المعاينة وفقًا لمتطلبات الدراسة على النحو التالي:

.1هدف المعاينة:

الهدف الأساسي من المعاينة في هذه الدراسة هو مراقبة وتسجيل كيفية تعامل المرأة العاملة مع الضغوط المهنية والأسرية في بيئتها الطبيعية، مثل مكان العمل والمنزل. ساعدت المعاينة في فهم:

- كيفية تأثير الضغوط على أداء المرأة في العمل.
- تأثير الضغوط الأسرية على قدرتها على التوازن بين حياتها المهنية والعائلية.
- التفاعلات الاجتماعية والمهنية التي قد تساهم في أو تخفف من الضغوط.

.2طبيعة المعاينة:

- **المعاينة غير التدخلية** :تم تفعيل المعاينة بشكل غير تدخلي، بمعنى أن الباحثين سيلاحظون السلوكيات والظواهر التي تحدث بشكل طبيعي دون التأثير عليها. على سبيل المثال، سيتم ملاحظة كيفية إدارة الموظفات لوقت العمل وضغوطه، وكيفية تعاملهن مع متطلبات أسرهن بعد العمل.
- **المعاينة المباشرة** :ستكون المعاينة في البيئة الطبيعية للمرأة العاملة، سواء في المكتب أو مكان العمل، أو أثناء فترات الراحة، أو في الاجتماعات. في المنزل، قد تتم المعاينة من خلال الحديث مع الموظفات حول تجربتهن الشخصية في التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية.

.3كيفية إجراء المعاينة:

- **المعاينة البسيطة** :في بداية الدراسة، يتم استخدام المعاينة البسيطة لجمع ملاحظات أولية حول الضغوط المختلفة التي قد تواجهها المرأة العاملة، مثل الجدول الزمني المزدحم أو المسؤوليات المنزلية.
- **المعاينة المنظمة** :بعد الملاحظات الأولية، يتم التوسع في المعاينة من خلال تركيز أكبر على مواقف معينة، مثل ما يحدث خلال الاجتماعات المهنية أو الأوقات التي تقوم فيها النساء بأداء مسؤولياتهن الأسرية.

.4المعاينة في مكان العمل:

في **مديرية التربية لولاية الأغواط**، تم ملاحظة:

- نوعية تفاعل الموظفات مع مشرفيهن وزملائهن.
- أسلوب إدارة الوقت من قبل الموظفات بين المتطلبات المهنية والشخصية.
- الضغوط التي قد تواجهها النساء في التعامل مع الطلبات المهنية والضغوط الخارجية مثل المسؤوليات العائلية.
- كيفية تأثير الهيكل الإداري للمؤسسة على تقليل أو زيادة الضغوط المهنية.

.5المعاينة في البيئة الأسرية:

في هذا الجزء، سيتم ملاحظة كيفية إدارة المرأة العاملة لحياتها الأسرية بعد ساعات العمل، ومدى تأثير هذه الضغوط على أداء المرأة في العمل. سيتم ملاحظة:

- الأنشطة التي تقوم بها المرأة بعد العودة إلى المنزل.
- تفاعل المرأة مع أطفالها وزوجها ومدى تأثير مسؤولياتها الأسرية على أدائها المهني.
- قدرتها على تحقيق التوازن بين الأدوار المهنية والأسرية.

.6التقنيات المستخدمة في المعاينة:

- **التسجيل المباشر** :سيتم تدوين الملاحظات مباشرة في الميدان. من خلال الملاحظات المكتوبة، يمكن جمع البيانات حول أنماط السلوك المتعلقة بالضغوط المهنية والأسرية.

.7المعاينة في فترات مختلفة:

نظرًا لأن الضغوط المهنية والأسرية تتغير بمرور الوقت، سيكون من المهم إجراء المعاينة في **فترات مختلفة** من اليوم، على سبيل المثال:

- في الصباح قبل بدء العمل.
- أثناء فترات العمل.
- بعد انتهاء ساعات العمل.
- في عطلات نهاية الأسبوع أو فترات الراحة.

.8التحديات التي قد تواجه المعاينة:

- **الخصوصية والمو افقة** :قد تواجه الباحثة صعوبة في الحصول على موافقة كاملة للملاحظة في البيئات الأسرية بسبب المسائل المتعلقة بالخصوصية.
- **التأثير الذاتي** :قد يتأثر سلوك المشاركين من وجود الملاحظات أو الباحثين في بيئتهم الطبيعية، مما قد يجعل المعاينة أقل دقة.
- **تعدد العوامل** :من الممكن أن تكون الضغوط التي تواجهها المرأة العاملة ناتجة عن عوامل متعددة، وهو ما قد يعقد عملية الملاحظة وتحليل البيانات.

.9الاستفادة من المعاينة:

- **فهم أعمق للظواهر** :من خلال الملاحظة المباشرة في بيئات العمل والمنزل، يمكن تقديم رؤية شاملة حول كيفية تأثير الضغوط على المرأة العاملة.
- **التحقق من بيانات الاستمارة** :المعاينة ستكون أداة داعمة لبيانات الاستمارة والاستبانات الموزعة للمبحوثات، مما يعزز مصداقية البيانات المستخلصة.
- **اقتراح الحلول** :من خلال فهم الضغوط في بيئتها الواقعية، سيتمكن الباحث من اقتراح حلول عملية وواقعية لتخفيف هذه الضغوط.

.10نتائج المعاينة المتوقعة:

- تحديد طبيعة الضغوط الأسرية والمهنية التي تواجهها المرأة العاملة في بيئتها اليومية.

- تفاعل المرأة مع هذه الضغوط وكيفية تأثيرها على أدائها الوظيفي.
- اقتراح إجراءات لتحسين الوضع بناءً على البيانات الميدانية المجمعة.

إجمالًا، **المعاينة** في دراستنا توفر لنا أداة أساسية لجمع البيانات الميدانية وتقديم رؤية عميقة وشاملة للضغوط المهنية والأسرية التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في الجزائر.

خصائص عينة الدراسة في موضوع **"الضغوط المهنية والأسرية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة "**يمكن أن تتضمن النقاط التالية:

.1الحجم والتنوع:

- **عدد العينة** :يفضل تحديد حجم العينة بما يتناسب مع الأهداف البحثية والدقة المطلوبة، ويمكن أن يكون العدد تقريبًا بين **50إلى 100 امرأة** عاملة من مختلف المجالات المهنية في **مديرية التربية لولاية الأغواط**.
- **التنوع المهني** :يجب أن تكون العينة متنوعة من حيث التخصصات والوظائف. على سبيل المثال، يمكن تضمين موظفات يعملن في **الإدارة**، **التدريس**، **الوظائف الإدارية**، و**الوظائف الفنية**، وذلك لضمان تمثيل مختلف القطاعات الوظيفية.

.2الخصائص الديموغرافية:

- **العمر** :من الممكن أن تكون العينة مكونة من نساء من أعمار مختلفة، على سبيل المثال، تتراوح أعمارهن بين **25و50 عامًا** .هذا يساعد في دراسة تأثير الضغوط المهنية والأسرية عبر مراحل حياتهن المهنية.
- **الحالة الاجتماعية** :تتضمن العينة نساء متزوجات وأمهات، بالإضافة إلى بعض النساء العازبات، لفحص تأثير الضغوط الأسرية على النساء في حالات مختلفة.
- **المستوى التعليمي** :تضم العينة نساء ذوات مستويات تعليمية متنوعة، من **دبلوم التعليم المتوسط** إلى **المؤهلات الجامعية**.
- **مدة العمل في المجال** :من المهم أن تشمل العينة نساء يعملن في المديرية لفترات زمنية مختلفة، على سبيل المثال، حديثات التوظيف (أقل من 5 سنوات) وعاملات ذوات خبرة (أكثر من 10 سنوات).

.3الخصائص المهنية:

- **الوظائف الإدارية** :تشمل العينة موظفات في المناصب الإدارية التي قد تكون أكثر عرضة للضغوط بسبب مسؤولياتهن الإدارية.
- **الوظائف الميدانية** :يمكن تضمين النساء العاملات في **الوظائف الميدانية** أو **الوظائف التي تتطلب جهداً بدنيًا أكبر**، حيث قد يواجهن ضغوطًا مهنية تتعلق بالوقت والجهد المبذول.
- **الاختلافات في نوع العمل** :التنوع في نوع العمل بين النساء يسمح باكتشاف العلاقة بين الضغوط المهنية والنوع الوظيفي (هل توجد ضغوط أكثر في بعض الأنواع من العمل مقارنة بأخرى؟).

.4الخصائص الأسرية:

- **الأمهات** :التركيز على النساء الأمهات لقياس تأثير الضغوط الأسرية على أدائهن الوظيفي وكيفية توازنهن بين مسؤوليات العمل والمنزل.
- **النساء المتزوجات** :من خلال دراسة النساء المتزوجات، يمكن قياس الضغوط الناتجة عن مسؤولياتهن تجاه أسرهن ومدى تأثير ذلك على إنتاجيتهن في العمل.
- **التكوين الاجتماعي** :يمكن دراسة تأثير التكوين الاجتماعي للعينة، مثل عدد الأبناء أو وضع الزوج (إن كان يعمل أو لا)، على مستوى الضغط الذي تواجهه المرأة العاملة.

.5الاختيار العشوائي أو المنهجي:

- **العينة القصدية** :سيتم اختيار العينة وفقًا لمعايير محددة (مثل الأمهات العاملات) لضمان تمثيل الظواهر التي نود دراستها.
- **العينة العشوائية** :يمكن أيضًا اختيار بعض الموظفات بشكل عشوائي لضمان تمثيل أكبر لمجتمع الدراسة.

.6التوزيع الجغرافي:

- **التوزيع داخل ولاية الأغواط** :نظرًا لأن الدراسة ستتم في **مديرية التربية لولاية الأغواط**، سيكون من المفيد أن تتوزع العينة بين المناطق الحضرية والريفية لضمان التنوع الجغرافي.

.7مستوى الضغوط المهنية والأسرية:

- **التمييز بين مستويات الضغوط** :يمكن تقسيم العينة إلى فئات حسب مستوى الضغوط التي يعانين منها (ضغوط مهنية فقط، ضغوط أسرية فقط، أو ضغوط مهنية وأسرية معًا). هذا يمكن أن يساعد في فهم كيف تتداخل هذه الضغوط وكيف تؤثر على الأداء الوظيفي.

.8الموافقة والمشاركة:

- **موافقة النساء** :من الضروري أن يتم جمع الموافقة المبدئية من المشاركات في الدراسة، مع ضمان سرية المعلومات واحترام الخصوصية، إذ أن دراسة الضغوط قد تكون حساسة.

.9توزيع العينة بين فئات مختلفة من الوظائف:

- يجب توزيع العينة بشكل مناسب بين الفئات التالية:
  - **إداريون (مثل: المشرفين، المديرين، المسؤولين)**.
  - **معلمون أو أساتذة**.
  - **موظفات في وظائف مساعدة (مثل: السكرتاريات، الدعم الفني)**.

فنستخلص ان عينة الدراسة يجب أن تتسم بالتنوع من حيث الأعمار، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، ونوع الوظيفة، كما يجب أن تضم جميع الفئات المتأثرة بالضغوط المهنية والأسرية. سيساعد هذا التنوع في تقديم تحليل شامل ودقيق حول انعكاسات الضغوط على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في **مديرية التربية لولاية الأغواط**.

الفصل الرابع

النتائج والمناقشة

تحليل بيانات فرضيات الدراسة

تحليل البيانات الشخصية

جدول رقم 1: متغير العمر

	التكرارات	النسب المئوية
اقل من30 سنة	13	26,0
من 30 الى45 سنة	27	54,0
من 45 سنة فما فوق	10	20,0
المجموع	50	100,0

يظهر الجدول أن الفئة العمرية "من 30 إلى 45 سنة" تشكل النسبة الأكبر من عينة الدراسة، حيث تمثل **54.0%** من إجمالي العاملات، مما يشير إلى أن أغلبية المشاركات في الدراسة هن في مرحلة منتصف العمر، وهي فترة تتميز بتزايد المسؤوليات المهنية والأسرية.

أما الفئة العمرية "أقل من 30 سنة" فتشكل نسبة **26.0%**، مما يعكس وجود فئة شابة من العاملات اللاتي ربما يواجهن تحديات مختلفة عن الفئات الأكبر سناً، مثل بناء مسارهن المهني أو التوازن بين بداية الحياة الأسرية والعمل.

في المقابل، بلغت نسبة العاملات "من 45 سنة فما فوق**20.0%** "، وهو ما يشير إلى أن نسبة أقل من المشاركات هن في هذه الفئة العمرية، التي قد تتميز بخبرة مهنية أكبر، لكنها قد تواجه تحديات صحية أو شخصية مرتبطة بالتقدم في العمر.

بشكل عام، توضح هذه النتائج تنوع الأعمار بين العاملات، مما يساهم في إثراء فهم الضغوط المهنية والأسرية وفقاً لاختلاف احتياجات ومراحل الحياة لكل فئة عمرية.

تحليل بيانات المحور الأول: الضغوط المهنية

جدول رقم 2: متغير نسبة العاملات اللاتي يشعرن بضغوط ناجمة عن بيئة العمل

	التكرارات	النسب المئوية
نعم	32	64,0
لا	8	16,0
أحيانا	10	20,0
المجموع	50	100,0

يظهر الجدول أن نسبة كبيرة من العاملات، بلغت **64.0%**، يشعرن بضغوط ناجمة عن بيئة العمل. هذه النسبة المرتفعة تعكس وجود عوامل مؤثرة بشكل كبير في بيئة العمل، مثل عبء العمل، قلة الموارد، أو عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والتي قد تؤدي إلى خلق بيئة مليئة بالتحديات للموظفات.

في المقابل، **16.0%**فقط من العاملات أفدن بعدم الشعور بأي ضغوط ناجمة عن بيئة العمل، ما يعكس أن هذه الفئة تعمل في ظروف أقل توتراً، ربما بسبب طبيعة الوظيفة، الدعم الذي يتلقينه من الإدارة، أو قدرتهن على التعامل مع التحديات.

أما العاملات اللواتي أجبن بـ"أحياناً"، ويمثلن **20.0%**، فقد يشير ذلك إلى أن شعورهن بالضغوط يتغير حسب الظروف اليومية، مثل طبيعة المهام أو مستوى التحديات التي يواجهنها في أوقات معينة.

تشير هذه النتائج إلى أن الأغلبية العظمى من العاملات يعانين من مستوى معين من الضغوط المهنية، ما يتطلب من المؤسسة دراسة الأسباب الكامنة خلف ذلك واتخاذ تدابير لتخفيف هذه الضغوط، مثل تحسين ظروف العمل، تقديم الدعم النفسي، وتوفير بيئة عمل أكثر توازناً وراحة.

جدول رقم 3: متغير نسب أكثر أسباب الضغوط المهنية التي تواجهها العاملات

	التكرارات	النسب المئوية
عبء العمل	19	38,0
نقص الموارد	6	12,0
ضعف التواصل الإداري	9	18,0

ضغوط المواعيد النهائية	16	32,0
المجموع	50	100,0

يبين الجدول أن العامل الأساسي للضغوط المهنية لدى العاملات هو **عبء العمل**، حيث صرحت به نسبة **38.0%** من المجيبات. يشير ذلك إلى أن حجم المهام والمسؤوليات المفروضة على العاملات يتجاوز أحياناً قدراتهن، مما يؤدي إلى زيادة مستويات التوتر.

تأتي **ضغوط المواعيد النهائية** في المرتبة الثانية بنسبة **32.0%**، مما يعكس أن الالتزام بمواعيد إنجاز محددة قد يشكل تحدياً كبيراً، خاصةً إذا لم يكن هناك وقت كافٍ أو موارد مناسبة لتحقيق ذلك.

ضعف التواصل الإداري كان السبب الثالث الذي أشار إليه **18.0%**من المجيبات. هذا يدل على أن نقص الوضوح أو الفاعلية في التوجيه والتعليمات الإدارية يسهم في خلق بيئة عمل غير مريحة ويزيد من الضغوط المهنية.

أما **نقص الموارد**، فقد مثل السبب الأقل شيوعاً بنسبة **12.0%**فقط، لكنه يظل عاملاً مهماً يجب معالجته، إذ قد يؤدي نقص الأدوات أو الدعم المادي إلى عرقلة الأداء وزيادة الإجهاد.

تشير هذه النتائج إلى ضرورة تركيز الجهود على تحسين إدارة عبء العمل، تعزيز التواصل الإداري، وتوفير الموارد اللازمة للتقليل من المواعيد الضاغطة، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وتقليل الضغوط المهنية.

جدول رقم 4: متغيروصف العلاقة بين العاملات وزملاء العمل

	التكرارات	النسب المئوية
إيجابية	24	48,0
سلبية	13	26,0
متوترة	13	26,0
المجموع	50	100,0

يبين الجدول أن غالبية العاملات، بنسبة **48.0%**، وصفت علاقتهن بزملاء العمل بأنها **إيجابية**، مما يشير إلى أن التعاون والدعم المتبادل بين الزملاء يمثل عنصراً مهماً في تعزيز بيئة عمل مريحة وفعالة.

من جهة أخرى، أشارت **26.0%**من العاملات إلى أن علاقتهن بزملاء العمل **سلبية**، بينما وصفت **26.0%**أخرى العلاقة بأنها **متوترة** .يشير ذلك إلى وجود نسبة معتبرة من العاملات يواجهن تحديات في بناء علاقات جيدة مع زملائهن، مما قد يزيد من مستوى التوتر والضغوط المهنية.

تشير هذه النتائج إلى الحاجة إلى برامج وأنشطة تعزز العلاقات الاجتماعية والمهنية بين الزملاء، مثل ورش العمل الجماعية أو الاجتماعات التعاونية، بهدف تقليل التوتر وتعزيز الروح الإيجابية في بيئة العمل.

المحورالثاني: الضغوط الأسرية

جدول رقم 5: متغيرنسبة العاملات اللاتي يشعرن بأن الالتزامات الأسرية تزيد الضغط في العمل

	التكرارات	النسب المئوية
نعم	13	26,0
لا	37	74,0
المجموع	50	100,0

يوضح الجدول أن **74.0%**من العاملات لا يشعرن بأن الالتزامات الأسرية تزيد الضغط عليهن في العمل، وهو ما يشير إلى أن الغالبية العظمى من العاملات لا يواجهن تأثيرات كبيرة من التزاماتهن الأسرية على أدائهن المهني. قد يدل هذا على أن هذه الفئة من العاملات قادرات على التوازن بين التزاماتهن الأسرية والمهنية، أو أن الضغوط الناتجة عن بيئة العمل تكون أكثر تأثيرًا من الضغوط الأسرية.

من ناحية أخرى، **26.0%**من العاملات يشعرن بأن الالتزامات الأسرية تزيد الضغط عليهن في العمل، وهذا يعكس حقيقة أن جزءًا من العاملات يعانين من تأثيرات سلبية لتداخل المسؤوليات الأسرية مع متطلبات العمل. قد تتضمن هذه الضغوط المسؤوليات المنزلية أو رعاية الأطفال، مما يؤدي إلى ضغط إضافي على العاملات.

تستدعي هذه النتيجة اهتمامًا خاصًا لتوفير بيئة عمل مرنة تدعم العاملات في التوفيق بين الالتزامات الأسرية والمهنية، من خلال سياسات عمل مرنة أو دعم إضافي للعاملات اللواتي يعانين من هذه الضغوط.

جدول رقم 6: متغير نسب أكثر الجوانب الأسرية التي تسبب ضغوطاً للعاملات

	التكرارات	النسب المئوية
رعاية الأطفال	23	46,0
المهام المنزلية	10	20,0
دعم الزوج	8	16,0
مشاكل اجتماعية	9	18,0
المجموع	50	100,0

يوضح الجدول أن **46.0%** من العاملات يعتبرن رعاية الأطفال أكثر الجوانب الأسرية التي تسبب لهن ضغوطًا. يبدو أن المسؤولية الأكبر تتعلق برعاية الأطفال، مما يضع عبئًا إضافيًا على العاملات اللواتي يتطلب منهن التوفيق بين العمل ومهام تربية الأطفال. هذه النتيجة تبرز أهمية توفير دعم أكبر للعاملات في هذا الجانب، مثل برامج رعاية الأطفال أو إجازات مرنة تساهم في تقليل هذه الضغوط.

كما تبين أن **20.0%** من العاملات يشعرن بأن المهام المنزلية هي المصدر الثاني للضغوط الأسرية، ما يعكس العبء الكبير الذي يتحملنه في تلبية متطلبات المنزل بجانب العمل. قد تشمل هذه المهام التنظيف، الطبخ، أو الاعتناء بالترتيب العام للمنزل، مما يتطلب وقتًا وجهدًا إضافيًا.

أما **16.0%** من العاملات فذكرن أن دعم الزوج يعد من العوامل المؤثرة في ضغوطهن الأسرية، وهو ما يعكس وجود صعوبة لدى بعض العاملات في الحصول على الدعم الكافي من الأزواج، مما يزيد من العبء عليهن. في حين أن **18.0%** من العاملات ذكرن أن المشاكل الاجتماعية تعتبر من بين العوامل التي تسبب لهن ضغوطًا.

يؤكد الجدول على ضرورة تطوير سياسات تدعم توازن الحياة العملية والأسرية، مثل توفير خدمات الدعم العائلي أو برامج الإرشاد التي تساعد العاملات في التخفيف من الضغوط الأسرية وتوفير بيئة عمل أكثر دعماً.

جدول رقم 7: متغير نسبة العاملات اللاتي يجدن وقتاً كافياً للعناية بالنفس أو الراحة الشخصية

	التكرارات	النسب المئوية
نعم	18	36,0
لا	32	64,0
المجموع	50	100,0

يوضح الجدول أن **64.0%** من العاملات لا يجدن وقتاً كافياً للعناية بأنفسهن أو للراحة الشخصية. هذه النتيجة تشير إلى أن الغالبية العظمى من العاملات يعانين من ضغوط الحياة اليومية، مما يحد من قدرتهم على تخصيص وقت لأنفسهن. قد يكون هذا بسبب تراكم المسؤوليات في العمل وفي الحياة الأسرية، مما يؤدي إلى عدم التوازن بين الأعباء المختلفة.

من جهة أخرى، **36.0%** من العاملات يجدن وقتاً كافياً للعناية بالنفس أو للراحة الشخصية، مما يشير إلى أن نسبة أقل من العاملات تمكنّ من تخصيص وقت لأنفسهن، الأمر الذي يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على صحتهن النفسية والجسدية.

تعد هذه النتائج دليلاً على أهمية توفير بيئة عمل تتيح للعاملات التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مما يعزز من رفاههن بشكل عام ويسهم في زيادة إنتاجيتهن وأدائهن الوظيفي.

جدول رقم 8: متغير مدى تأثير الالتزامات الأسرية على جدول العمل

	التكرارات	النسب المئوية
كبير	19	38,0
متوسط	16	32,0
قليل	15	30,0
المجموع	50	100,0

يظهر من الجدول أن **38.0%**من العاملات يشعرن بتأثير كبير للالتزامات الأسرية على جدول عملهن. هذه النسبة المرتفعة تشير إلى أن العديد من النساء يواجهن تحديات في التوازن بين مسؤوليات العمل والأعباء الأسرية، مما قد يؤدي إلى صعوبة في الوفاء بكلا الجانبين بشكل كامل.

بينما **32.0%**من العاملات يعتبرن أن تأثير الالتزامات الأسرية على جدول العمل هو **متوسط**، مما يعكس أنهن قد يعانين من بعض الصعوبات في هذا الجانب، ولكن بدرجة أقل مقارنة بمن يعانون من تأثير كبير.

أما **30.0%**من العاملات فقد أفدن بأن تأثير الالتزامات الأسرية على جدول عملهن هو **قليل**، ما يعني أن هذه الفئة تمكنت من إدارة التوازن بين العمل والأسرة بشكل أفضل مقارنة بالبقية.

تشير هذه النتائج إلى ضرورة مراعاة المؤسسات لمتطلبات الحياة الأسرية للعاملات وتقديم دعم لتوفير بيئة عمل مرنة، مما قد يساهم في تقليل التأثيرات السلبية على أداء الموظفات وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية.

المحور الثالث: الأداء الوظيفي

جدول رقم 9: متغير مدى تأثير الضغوط على إنتاجية العمل

	التكرارات	النسب المئوية
نعم	21	42,0
لا	29	58,0
المجموع	50	100,0

يتضح من الجدول أن **42.0%**من العاملات يشعرن بتأثير الضغوط على إنتاجية عملهن. وهذا يشير إلى أن أكثر من ثلث الموظفات يعانين من تأثيرات سلبية للضغوط، سواء كانت مهنية أو أسرية، على أدائهن في العمل. تلك الضغوط قد تؤدي إلى انخفاض الكفاءة والإنتاجية بسبب التوتر والإرهاق.

في المقابل، **58.0%**من العاملات أفدن بأنه لا يوجد تأثير للضغوط على إنتاجية العمل لديهن. هذا يدل على أن الغالبية العظمى من الموظفات استطعن التعامل مع الضغوط بطريقة لا تؤثر بشكل كبير على أدائهن.

تشير هذه النتائج إلى أن الضغوط يمكن أن تؤثر على إنتاجية بعض العاملات، بينما يمكن للأخريات التعامل مع هذه الضغوط بكفاءة، ما يعكس أهمية توفير بيئة داعمة تساعد في تقليل التأثيرات السلبية للضغوط على الأداء الوظيفي.

جدول رقم 10: متغير مدى تسبب الضغوط نقص في التركيز اثناء أداء المهام

	التكرارات	النسب المئوية
نعم	17	34,0
لا	33	66,0
المجموع	50	100,0

يتبين من الجدول أن **34.0%** من العاملات يشعرن بتأثير الضغوط على تركيزهن أثناء أداء المهام الوظيفية. هذا يشير إلى أن عددًا كبيرًا من الموظفات يتعرضن لتأثيرات سلبية للضغوط، ما يؤدي إلى تشتت التركيز وفقدان الانتباه أثناء العمل، وهو ما يمكن أن يؤثر في نوعية الإنجاز.

من ناحية أخرى، **66.0%** من العاملات أفدن بعدم تأثر تركيزهن بالضغوط. وهذا يشير إلى أن معظم الموظفات قادرات على الحفاظ على تركيزهن أثناء أداء المهام، حتى في ظل الضغوط.

النتائج تعكس أن التأثيرات السلبية للضغوط على التركيز تؤثر على نسبة معينة من الموظفات، ما يستدعي توفير بيئة عمل داعمة ومساعدة لتقليل هذه التأثيرات وتعزيز الإنتاجية والتركيز أثناء العمل.

جدول رقم 11: متغير كيفية تأثير الضغوط على العلاقة المهنية

	التكرارات	النسب المئوية
إيجابا	15	30,0
سلبيا	35	70,0
المجموع	50	100,0

من خلال الجدول، يتبين أن **70.0%** من العاملات يرين أن الضغوط تؤثر سلبًا على علاقاتهن المهنية. هذا يشير إلى أن الغالبية العظمى من الموظفات يعانين من تأثيرات سلبية للضغوط على علاقاتهن مع الزملاء أو مع الإدارة، مما

قد يسبب توترًا في بيئة العمل ويؤثر على التعاون الجماعي والتواصل الفعّال.في المقابل، **30.0%**من العاملات أفدن بأن الضغوط تؤثر بشكل إيجابي على علاقاتهن المهنية. هذه الفئة قد تجد أن الضغوط تحفزهن على تحسين أدائهن وزيادة التفاعل والتعاون مع الزملاء، وهو ما يعزز من فعالية العمل الجماعي.

النتيجة العامة تشير إلى أن الضغوط المهنية تؤثر سلبًا بشكل أكبر على العلاقات المهنية، مما يستدعي ضرورة توفير استراتيجيات أو بيئة عمل تخفف من الضغوط وتعزز التفاعل الإيجابي بين العاملات والزملاء في المؤسسة.

جدول رقم 12: متغير نسبة التقليل في ساعات العمل او تغييره بسبب الضغوط

	التكرارات	النسب المئوية
نعم	20	40,0
لا	30	60,0
المجموع	50	100,0

من خلال الجدول، نلاحظ أن **40.0%**من العاملات يقمن بتقليل أو تغيير ساعات العمل نتيجة الضغوط المهنية التي يعانين منها. هذا يشير إلى أن نسبة كبيرة من العاملات تشعرن بأن الضغوط تفرض عليهن الحاجة لتقليل ساعات العمل أو تعديل جداولهن الزمنية، مما قد يؤثر على سير العمل بشكل عام.

في المقابل، **60.0%**من العاملات أفدن بأنهن لا يغيرن أو يقللن من ساعات العمل بسبب الضغوط، وهو ما قد يعكس قدرة هذه الفئة على التكيف مع الضغوطات أو إيمانهن بأهمية الحفاظ على ساعات العمل بشكل ثابت رغم التحديات التي قد يواجهنها.

النتيجة تشير إلى أن نحو **40.0%**من العاملات يجدن أن الضغوط تؤثر بشكل مباشر على قدرتهم على الوفاء بجداول العمل المعتادة، مما يبرز أهمية تحسين بيئة العمل والتعامل مع الضغوط المهنية من خلال استراتيجيات إدارة الوقت والدعم اللازم.

جدول رقم 13: متغير نسبة الاعتقاد ان الأداء الوظيفي يمكن تحسينه بتقليل الضغوط

	التكرارات	النسب المئوية
نعم	20	40,0
لا	30	60,0
المجموع	50	100,0

يوضح جدول رقم 13 أن 40.0% من النساء العاملات يعتقدن أن **الأداء الوظيفي يمكن تحسينه بتقليل الضغوط**، مما يشير إلى أن جزءاً كبيراً من النساء يرون أن تقليل الضغوط يمكن أن يؤدي إلى تحسين مستوى أدائهن الوظيفي وزيادة إنتاجيتهن. في المقابل، 60.0% من النساء العاملات يعتقدن أن **تقليل الضغوط ليس له تأثير كبير على تحسين الأداء الوظيفي**، مما قد يعكس أن بعضهن لا يشعرن بأن الضغوط تؤثر بشكل مباشر على أدائهن أو أن هناك عوامل أخرى قد تكون أكثر تأثيراً. هذا التوزيع يعكس تفاوتاً في التصورات حول العلاقة بين الضغوط والأداء، مما يستدعي مزيداً من البحث لفهم هذا التفاوت وتحديد كيفية تحسين بيئة العمل لدعم الأداء الوظيفي.

جدول 14: متغير الاقتراحات لتحسين بيئة العمل

	التكرارات	النسب المئوية
تحسين التواصل الإداري	12	24,0
تقليل العبء الوظيفي	16	32,0
توفير الدعم النفسي	11	22,0
تحسين المرافق	11	22,0
المجموع	50	100,0

من خلال تحليل الجدول رقم 14، نلاحظ أن الاقتراحات التي قدمتها العاملات لتحسين بيئة العمل تركز على عدة جوانب رئيسية، حيث تصدرت "تقليل العبء الوظيفي" بنسبة 32%، مما يعكس الحاجة الملحة لتقليل الأعباء الزائدة التي يتعرضن لها في العمل، وهو ما يتطلب إعادة توزيع المهام وتخفيف المسؤوليات غير الضرورية. تلاها

"تحسين التواصل الإداري" بنسبة 24%، وهو ما يعكس رغبة العاملات في تعزيز العلاقة بينهن وبين الإدارة، مما يساهم في حل المشكلات بشكل أسرع ويوفر بيئة أكثر شفافية وفعالية. كما أبدت العاملات اهتمامًا كبيرًا بتوفير "الدعم النفسي" بنسبة 22%، مما يدل على أهمية توفير بيئة داعمة نفسيًا لتخفيف الضغوط، مثل برامج الاستشارات النفسية. وأخيرًا، اقترحت العاملات تحسين "المرافق" بنسبة 22%، بما يشمل توفير أماكن استراحة مريحة وتجهيزات تسهم في تحسين الراحة البدنية. بشكل عام، تبرز هذه الاقتراحات أهمية تحسين بيئة العمل بشكل شامل، سواء من خلال تقليل الضغوط المهنية أو من خلال تقديم الدعم النفسي والمادي للعاملات، مما سيسهم في تعزيز الإنتاجية والرفاه الوظيفي.

جدول 15: متغير فيما إذا كان تحسين التوازن بين العمل والاسرة يمكن ان يقلل من الضغوط المهنية

	التكرارات	النسب المئوية
نعم	35	70,0
لا	15	30,0
المجموع	50	100,0

تحليل وتفسير الجدول رقم 15: إمكانية تحسين التوازن بين العمل والأسرة لتقليل الضغوط المهنية

من خلال هذا الجدول، يظهر أن **70%** من العاملات يعتقدن أن تحسين التوازن بين العمل والأسرة يمكن أن يسهم في تقليل الضغوط المهنية. هذه النسبة العالية تشير إلى أن العديد من العاملات يعانين من تضارب بين الالتزامات المهنية والأسرية، وبالتالي تحسين هذا التوازن قد يساعد في تقليل مستوى الضغوط.

أما **30%** من العاملات اللواتي لا يعتقدن أن تحسين التوازن بين العمل والأسرة سيؤثر بشكل كبير، فإن هذه النسبة تدل على أن هناك عوامل أخرى قد تؤثر بشكل أكبر على الضغوط المهنية، مثل بيئة العمل أو العبء الوظيفي.

بناءً على هذه النسب، يمكن استنتاج أن التوازن بين العمل والأسرة يعد عاملًا هامًا في تقليل الضغوط المهنية، وقد يكون تحسين هذا التوازن من خلال مرونة العمل أو توفير دعم في البيئة الأسرية أحد الحلول الفعالة للتخفيف من هذه الضغوط.

المحور الرابع: اقتراحات وحلول

جدول 16: متغير اهم الاقتراحات التي تقترحها المرأة العاملة من اجل تحقيق التوازن

	التكرارات	النسب المئوية
مرونة ساعات العمل	19	38,0
دعم لرعاية الاطفال	15	30,0
اجراءات الاسرية	16	32,0
المجموع	50	100,0

من خلال تحليل الجدول رقم 16، تظهر أهم الاقتراحات التي قدمتها النساء العاملات لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، حيث تصدرت "مرونة ساعات العمل" بنسبة 38%، مما يعكس رغبة العاملات في الحصول على ساعات عمل مرنة تسهم في تحقيق توازن أفضل بين العمل والالتزامات الأسرية. جاء في المرتبة الثانية "دعم رعاية الأطفال" بنسبة 30%، وهو ما يدل على أن العاملات يواجهن صعوبة في التوفيق بين مسؤوليات العمل ورعاية أطفالهن، وبالتالي فإنهن يقترحن توفير خدمات دعم لرعاية الأطفال لتخفيف هذا العبء. أما في المرتبة الثالثة، فقد اقترحت العاملات "إجراءات أسرية" بنسبة 32%، مما يشير إلى أهمية تبني سياسات أسرية تدعم توازن الحياة والعمل، مثل الإجازات العائلية أو تقديم دعم للأمهات العاملات. بشكل عام، تعكس هذه الاقتراحات الحاجة إلى تحسين بيئة العمل بشكل يمكن العاملات من التوفيق بين مسؤولياتهن المهنية والأسرية، مما يسهم في تقليل الضغوط وتحقيق رفاهن الشخصي والمهني.

جدول 17:متغير كيفية تحسين العمل الجماعي و تقليل الضغوط المهنية

	التكرارات	النسب المئوية
تنظيم ورشات العمل	20	40,0
تحسين التواصل بين الزملاء	11	22,0
تطوير العلاقات	19	38,0
المجموع	50	100,0

يظهر من خلال تحليل الجدول رقم 17 أن النساء العاملات قد قدمن عدة اقتراحات لتحسين العمل الجماعي وتقليل الضغوط المهنية، حيث تصدرت "تنظيم ورشات العمل" بنسبة 40%، مما يشير إلى أهمية توفير فرص تدريبية وورش عمل تهدف إلى تحسين مهارات التعاون والعمل الجماعي، وهو ما يساعد في تخفيف التوترات المهنية وزيادة الفاعلية. في المرتبة الثانية، جاء "تطوير العلاقات" بنسبة 38%، مما يعكس الحاجة إلى تعزيز العلاقات الإنسانية بين الزملاء في العمل، مما يسهم في خلق بيئة عمل داعمة ويقلل من الضغط النفسي. أما في المرتبة الثالثة، فقد تمثل "تحسين التواصل بين الزملاء" بنسبة 22%، وهو ما يدل على ضرورة تحسين قنوات التواصل وتبادل المعلومات بين الموظفين، لتسهيل التعاون وحل المشكلات بشكل أسرع وأكثر فعالية. هذه الاقتراحات تشير إلى أهمية تطوير بيئة العمل بما يحقق التنسيق الأفضل بين الأفراد ويعزز الروح الجماعية في المؤسسة، مما يؤدي إلى تقليل الضغوط المهنية وتحسين الأداء الوظيفي.

جدول رقم 18: متغير اهم النصائح التي توجهينها الى النساء العاملات للتغلب على الضغوط المهنية و الاسرية

	التكرارات	النسب المئوية
تحسين بيئة العمل	11	22,0
دعم التوازن بين العمل والأسرة	9	18,0
الدعم النفسي والاجتماعي	8	16,0
اقتراحات للسياسات الإدارية	9	18,0
تعزيز الوعي بحقوق المرأة العاملة	9	18,0
حلول تتعلق بالإجازات	4	8,0
المجموع	50	100,0

يوضح جدول رقم 18 أن النساء العاملات قد قدمن العديد من النصائح للتغلب على الضغوط المهنية والأسرية، حيث تنوعت الاقتراحات بين عدة جوانب هامة. أولاً، أبدت 22.0% من النساء أهمية **تحسين بيئة العمل**، مشيرات إلى ضرورة تحسين ظروف العمل مثل المرافق وتوفير بيئة أكثر راحة، مما يساهم في تقليل التوترات. كما اقترحت 18.0% ضرورة **دعم التوازن بين العمل والأسرة**، مشددات على أهمية وجود حلول مرنة مثل مرونة

ساعات العمل ودعم رعاية الأطفال لتسهيل التوفيق بين العمل والالتزامات الأسرية. أما 16.0% من النساء فقد أشرن إلى أهمية **الدعم النفسي والاجتماعي** في تقليل الضغوط، وهو ما يتضمن توفير استشارات نفسية وبرامج لدعم الصحة النفسية للعاملات. بالإضافة إلى ذلك، اقترحت 18.0% من النساء أهمية **تحسين السياسات الإدارية** داخل المؤسسات، مثل وضع سياسات مرنة تدعم الموظفات في بيئة العمل. كما أبدت 18.0% من النساء أهمية **تعزيز الوعي بحقوق المرأة العاملة**، مشيرات إلى ضرورة تمكين النساء من معرفة حقوقهن في مكان العمل مما يعزز قدرتهن على مواجهة الضغوط. وأخيراً، اقترحت 8.0% من النساء **حلول تتعلق بالإجازات**، مثل إجازات الاسترخاء أو الإجازات الطويلة لتخفيف الأعباء. هذه النصائح مجتمعة تعكس اهتمام النساء بتحسين ظروف العمل وتقديم الدعم اللازم لتقليل الضغوط المهنية والأسرية.

مناقشة نتائج فرضيات الدراسة

1. **الفرضية الرئيسية:**

- **الفرضية**" :تؤثر الضغوط المهنية والأسرية بشكل سلبي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، إلا أن تبني استراتيجيات فعالة يمكن أن يخفف من تأثير هذه الضغوط ويعزز الأداء الوظيفي لها".
- **النتائج** :من خلال النتائج التي تم الحصول عليها من الدراسة، نجد أن 64.0% من النساء العاملات يشعرن بالضغوط المهنية الناتجة عن بيئة العمل، مما يوضح تأثير هذه الضغوط على الأداء الوظيفي. كما أشارت النتائج إلى أن 42.0% من العاملات يتأثرن سلباً بضغوط العمل على إنتاجيتهن، مما يدعم الفرضية بأن الضغوط تؤثر بشكل سلبي على الأداء. من جهة أخرى، أظهرت بعض الاقتراحات المتعلقة بتخفيف الضغوط مثل **تحسين بيئة العمل**، **توفير دعم نفسي**، و **مرونة في ساعات العمل**، أن تبني استراتيجيات فعالة يمكن أن يقلل من الضغوط ويسهم في تحسين الأداء الوظيفي، مما يعزز فرضية أن تبني استراتيجيات فعالة يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي.

2. **الفرضية الأولى:**

- **الفرضية**" :تعاني المرأة العاملة من أنواع متعددة من الضغوط المهنية تؤثر على أدائها الوظيفي".
- **النتائج** :أظهرت النتائج أن الضغوط المهنية التي تواجهها المرأة العاملة تتنوع بين **عبء العمل** (38.0%)، **ضعف التواصل الإداري** (18.0%)، و **ضغوط المواعيد النهائية** .(32.0%)هذه الضغوط تؤثر على أدائها الوظيفي بشكل ملحوظ، حيث أبدت غالبية العاملات شعوراً بالتأثير

السلبي للضغوط على أدائهن. بناءً على ذلك، تدعم هذه النتائج الفرضية الأولى، حيث تشير إلى أن الضغوط المهنية تلعب دوراً مهماً في التأثير على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

3. **الفرضية الثانية:**

- **الفرضية**" :تواجه المرأة العاملة ضغوطاً أسرية متعددة تؤدي إلى انخفاض أدائها الوظيفي".
- **النتائج** :أظهرت النتائج أن 26.0% من النساء العاملات يشعرن أن **الالتزامات الأسرية تزيد الضغوط في العمل** .كما أن **رعاية الأطفال** كانت هي السبب الأكثر شيوعاً في الضغوط الأسرية (46.0%)، تليها **المهام المنزلية** .(20.0%)هذا يوضح أن الضغوط الأسرية تلعب دوراً في تقليل التركيز وزيادة الشعور بالتوتر، وهو ما ينعكس بدوره على الأداء الوظيفي. لذا تدعم هذه النتائج الفرضية الثانية، حيث أن الضغوط الأسرية تؤثر سلباً على أداء المرأة العاملة.

4. **الفرضية الثالثة:**

- **الفرضية**" :يمكن للمرأة العاملة مواجهة وتخفيف الضغوط المهنية والأسرية من خلال تبني مجموعة من الاستراتيجيات والاقتراحات الفعالة التي تساهم في زيادة أداء العمل".
- **النتائج** :أظهرت النتائج أن النساء العاملات يعتقدن أن **تحسين بيئة العمل** (24.0%)، **تقليل العبء الوظيفي** (32.0%)، و **توفير الدعم النفسي** (22.0%)يمكن أن تكون حلولاً فعالة لتخفيف الضغوط. كما أن **مرونة ساعات العمل** (38.0%)و **دعم رعاية الأطفال** (30.0%)كانت من أبرز الاقتراحات لتحسين التوازن بين العمل والحياة الأسرية. هذه النتائج تدعم الفرضية الثالثة، حيث تبين أن تبني استراتيجيات مثل تحسين بيئة العمل وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي يمكن أن يساعد في تخفيف الضغوط وزيادة أداء العمل.

الاستنتاج العام

من خلال دراسة تأثير الضغوط المهنية والأسرية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، تبين أن هذه الضغوط تؤثر بشكل سلبي على أدائها المهني، وهو ما يتجلى في الشعور بالتوتر، انخفاض التركيز، وزيادة العبء الوظيفي. كما أن المرأة العاملة تواجه ضغوطاً من جوانب متعددة، حيث تتداخل الضغوط المهنية مثل عبء العمل وضغوط المواعيد النهائية مع الضغوط الأسرية مثل رعاية الأطفال والمهام المنزلية.

إلا أن الدراسة أظهرت أيضاً أن هناك مجموعة من الاستراتيجيات والاقتراحات التي يمكن أن تساهم في تخفيف هذه الضغوط وتحسين الأداء الوظيفي، مثل **تحسين بيئة العمل**، **تقليل العبء الوظيفي**، **توفير الدعم النفسي**، و **مرونة ساعات العمل** .كما أن هناك حاجة لتوفير الدعم الأسرى، بما في ذلك **دعم رعاية الأطفال**، من أجل تحسين التوازن بين الحياة العملية والأسرية.

إن تبني هذه الاستراتيجيات لا يساهم فقط في تحسين رفاه المرأة العاملة بل يعزز من إنتاجيتها وأدائها الوظيفي بشكل عام، وبالتالي يؤدي إلى بيئة عمل أكثر استقراراً وفعالية. لذا، توصي الدراسة بضرورة أن تركز المؤسسات على تطبيق هذه الاستراتيجيات لتحسين بيئة العمل ودعم الموظفات بشكل كامل، مما سيسهم في تعزيز الأداء العام للمؤسسة وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملات.

الخاتمة

الخاتمة

تعتبر الضغوط المهنية والأسرية من المواضيع المهمة التي تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة. ففي ظل التحديات التي تواجهها المرأة في المجتمع المعاصر، يتعين عليها التوفيق بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الأسرية، مما يترتب عليه تعرضها لضغوط مزدوجة تؤثر في حالتها النفسية والجسدية، وبالتالي تؤثر على أدائها في العمل.

تتمثل الضغوط المهنية في عدة عوامل منها العبء الزائد في العمل، والضغوط المرتبطة بالمواعيد النهائية، وضعف التواصل الإداري، وتحديات بيئة العمل بشكل عام. أما الضغوط الأسرية فهي تشمل مسؤوليات الرعاية المنزلية، ودعم الزوج، وتربية الأطفال، وغيرها من التحديات التي يمكن أن تكون عبئاً إضافياً على المرأة العاملة.

سعت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تأثير هذه الضغوط على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، كما هدفت إلى استكشاف كيفية تأثير الضغوط المهنية والأسرية على العمل، وكيفية تبني استراتيجيات فعالة يمكن أن تساعد في تخفيف هذه الضغوط، وبالتالي تحسين الأداء الوظيفي.

من خلال هذا البحث، تم عرض وتحليل مجموعة من الاستراتيجيات التي يمكن أن تساهم في تعزيز التوازن بين العمل والحياة الأسرية، مثل مرونة ساعات العمل، تحسين بيئة العمل، وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي. كما تم تقديم مجموعة من الاقتراحات التي قد تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة من خلال تقليل الضغوط المترتبة على هذه العوامل.

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة في ضوء الواقع المعاصر الذي يشهد مشاركة متزايدة للنساء في سوق العمل، ويستدعي ضرورة تفعيل استراتيجيات تساعد على تقليل الضغوط وضمان تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

في ختام هذه الدراسة، يمكن القول إن الضغوط المهنية والأسرية تشكل تحديات حقيقية أمام المرأة العاملة، إذ تؤثر بشكل ملحوظ على أدائها الوظيفي وتقديرها لذاتِها في بيئة العمل. لقد أظهرت نتائج الدراسة أن الضغوط المهنية مثل عبء العمل، ضغوط المواعيد النهائية، وضعف التواصل الإداري تشكل أبرز العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، فإن الضغوط الأسرية المتعلقة بتربية الأطفال، المهام المنزلية، ودعم الزوج تمثل عبئاً إضافياً، مما يؤدي إلى تأثيرات سلبية على الأداء المهني.

قائمة المصادرو المراجع

قائمة المصادروالمراجع

المراجع العربية

1. أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، الطبعة العاشرة، 2005.
2. أحمد عبد الله اللحلح ومصطفى محمود أبوبكر، البحث العلمي "تعريفه، خطواته، مناهجه، المفاهيم الإحصائية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
3. إبراهيمي أسماء، الضغوط وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة بسكرة، 2015.
4. ابن منظور، لسان العرب المحيط، (ج3) دار الجبل، دار لسان العرب، بيروت، 1988.
5. بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علوم تربية، جامعة قسنطينة، 2003/2002.
6. بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي والاتصال، جامعة منتوري قسنطينة، 2004.
7. حنان عبد الرحيم الأحمدي، ضغوط العمل لدى الأطباء (المصادر، الأعراض)، مركز البحوث، الرياض، السعودية، 2002.
8. زريبي أحلام، استراتيجيات التصرف تجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء، أطروحة ماجيستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران، 2014.
9. زينب بن جغمومة، تعدد أدوار المرأة وعلاقته بالمشكلات الأسرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2006/2005.
10. زينب خنجر، الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 11، الجزائر، 2018.
11. سليمان الفارس وآخرون، إدارة الموارد البشرية، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 2000.
12. طاهر حسو الزيباوي، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 2011.

13. عبد الباقي صالح الدين، السلوك الفعال في المنظمات، الطبعة 3، الإسكندرية، الدار الجامعية، مصر، 2005.

14. عبد الغني محمد إسماعيل العمراني، دليل الباحث العلمي، دار الكتب الجامعية، اليمين، 2012.

15. علي عبد الرزاق جلبي، المناهج الكمية والكيفية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2012.

16. علي معمر عبد المؤمن، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية "الأساسيات والتقنيات والأساليب"، إدارة المطبوعات والنشر، ليبيا، 2008.

17. غزالة أولاد العيد وآخرون، الضغوط الأسرية في ضوء بعض المتغيرات (السن، عدد الإخوة، والمستوى الاقتصادي)، مجلة ريحان للنشر العلمي، العدد 10، جامعة الأغواط، 2021.

18. محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، اليمن، 2019.

19. محمد عبد العال النعيمي، طرق ومناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.

20. محمد هلال، مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، ط1، 1999.

21. موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2006.

22. مهن خليل عمر، علم اجتماع الأسرة، دار الشروق، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.

23. رولة مدفوني، صراع الأدوار وعلاقته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة تبسة، 2019.

24. عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران، 2017.

المراجع الأجنبية

1. Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. Personnel Psychology.
2. Eagly, A. H. (1987). Sex Differences in Social Behavior: A Social Role Interpretation. Lawrence Erlbaum Associates.

3. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. American Psychologist.
4. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing Company.

الملاحق

قائمة الملاحق

الاستمارة البحثية

عزيزتي المشاركة،

نشكر لكِ وقتكِ الثمين في ملء هذه الاستمارة التي تهدف إلى دراسة أثر الضغوط المهنية والأسرية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة. المعلومات التي تقدمينها ستكون سرية تماماً ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نرجو منكِ الإجابة بكل دقة وصراحة.

البيانات الشخصية:

1. العمر_____ :
2. الحالة الاجتماعية:
   - متزوجة
   - غير متزوجة
3. عدد الأطفال (إن وجد)_____ :
4. سنوات الخبرة في العمل_____ :
5. المستوى التعليمي:
   - ثانوي
   - جامعي
   - دراسات عليا
6. نوع الوظيفة_____ :

المحور الأول: الضغوط المهنية

1. هل تشعرين بضغوط ناجمة عن بيئة العمل؟
   - نعم

- لا
- أحياناً

2. ما هي أكثر أسباب الضغوط المهنية التي تواجهينها؟
   - عبء العمل
   - نقص الموارد
   - ضعف التواصل الإداري
   - ضغوط المواعيد النهائية
3. كيف تصفين علاقتكِ بزملاء العمل؟
   - إيجابية
   - سلبية
   - متوترة
4. هل يتسبب نظام العمل (الدوام والقوانين) في زيادة الضغوط عليكِ؟
   - نعم
   - لا
   - أحياناً
5. هل تشعرين بدعم كافٍ من الإدارة للتعامل مع هذه الضغوط؟
   - نعم
   - لا

المحور الثاني: الضغوط الأسرية

1. هل تساهم الالتزامات الأسرية في زيادة الضغط عليكِ في العمل؟
   - نعم

- لا

2. ما هي أكثر الجوانب الأسرية التي تسبب لكِ ضغوطاً؟
   - رعاية الأطفال
   - المهام المنزلية
   - دعم الزوج
   - مشاكل اجتماعية
3. هل تتلقين دعماً كافياً من أفراد الأسرة؟
   - نعم
   - لا
4. هل تجدين وقتاً كافياً للعناية بنفسك أو للراحة الشخصية؟
   - نعم
   - لا
5. ما مدى تأثير التزاماتك الأسرية على جدول عملك؟
   - كبير
   - متوسط
   - قليل

المحور الثالث: الأداء الوظيفي

1. هل تؤثر الضغوط على إنتاجيتكِ في العمل؟
   - نعم
   - لا
2. هل تسبب لكِ الضغوط نقصاً في التركيز أثناء أداء مهامك؟

- نعم
- لا

3. كيف تؤثر الضغوط على علاقاتك المهنية؟
   - إيجابياً
   - سلبياً
   - لا تأثير
4. هل فكرتِ في تقليل ساعات العمل أو تغييره بسبب الضغوط؟
   - نعم
   - لا
5. هل تعتقدين أن الأداء الوظيفي يمكن تحسينه بتقليل الضغوط؟
   - نعم
   - لا

المحور الرابع: اقتراحات وحلول

1. ما هي اقتراحاتكِ لتحسين بيئة العمل؟
   - تحسين التواصل الإداري
   - تقليل العبء الوظيفي
   - توفير دعم نفسي
   - تحسين المرافق
2. هل تحسين التوازن بين العمل والأسرة يمكن أن يقلل من الضغوط؟
   - نعم
   - لا

3. ما هي الإجراءات التي تقترحينها لتحقيق هذا التوازن؟
   - مرونة ساعات العمل
   - دعم لرعاية الأطفال
   - إجازات أسرية
4. كيف يمكن تحسين العمل الجماعي وتقليل الضغوط المهنية؟
   - تنظيم ورش عمل
   - تحسين التعاون بين الزملاء
   - تطوير العلاقات
5. ما النصائح التي توجهينها للنساء العاملات للتغلب على الضغوط المهنية والأسرية؟
   -

شكروتقدير:

نشكر لكِ وقتكِ وتعاونكِ في الإجابة على هذه الاستمارة. سيتم استخدام هذه المعلومات لتحقيق فهم أعمق للمشكلة واقتراح حلول فعالة.