

جامعة عمار ثليجي - الأغواط -
كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



الميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية
شعبة العلوم الاجتماعية

الضغوط المهنية وأثرها على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة

دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الدكتور
سعدان لولاية الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع:
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:
د. النوري محمد

من إعداد الطالبة:
- بعيث آسيا

السنة الجامعية: 2019-2020

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC OF ALGERIA

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Amar Thelidgi – Laghouat
Faculty of Social Sciences
Department of Sociology and Demography
The Scientific Committee



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا
اللجنة العلمية

تصريح وتعهد

أنا الطالب (ة) الممضي (ة) أسفله :

الطالب (ة): إحريط أسس

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم :... 201276767 ... الصادرة بتاريخ

:... 19/03/2017 ... عن دائرة :... الأغواط ... ولاية :... الأغواط ...

رقم التسجيل :... M.2005.900.9675 ...

التخصص :... علم اجتماع تنظيم وعمل ...

عنوان مذكرة نهاية الدراسة : الضغوط المعيشية وأثرها على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة

أصرح بشرفي أنني قمت بانجاز مذكرة نهاية الدراسة المذكور عنوانها أعلاه
بجهدى الشخصى وفقا للمنهجية المتعارف عليها فى البحث العلمى وبذلك أتحمل
المسؤولية كاملة عن أى مخالفة لقواعد الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية وما
يترتب عن ذلك من متابعة بما فيها الإجراءات الإدارية المتعلقة بالنظام الداخلى
للجامعة وكذلك القرارات الوزارية المعمول بها.

الاغواط فى :.....

توقيع الطالب (ة):

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

أهدي خالص عملي لله عز وجل سبحانه والغني عن عباده، ورسوله
ولسالك المؤمنين.

إلى من أعطاني كل شيء دون ملل، وعرفتني أنه أن بالعمل والإرادة
يتحقق الأمل، إلى الذي كان في الحياة
قدوتي، إلى أغلى وأكبر قلب في الدنيا
إليك أبي الغالي: عبد الرحمن أطال الله في عمرك ودمك
إلى التي حملتني ومن على ومن، والتي لو وفيت جميع أهل الأرض
حقهم ما وفيت حقها: أمي الحبيبة
الطيبة ومدرسة الحنان.

إلى رفيق دربي ومشوار حياتي: زوجي نور الدين
إلى حبيبتي قلبي أخواتي: حفصة فاطمة الزهراء مروة
إلى من ملأ حياتي بالأمان في هذه الدنيا لإخواني: زين العابدين،
محمد الأمين.

وإلى كل من قدم لي دعماً مادياً ومعنوياً ولو بدعاء من بعيد لإتمام
هذا العمل

أسيا بعيط

شكر وتقدير

يا رب شكرك واجب محتم ها أنا بالشكر أتكلم
أشكر الله سبحانه وتعالى على النعم التي أنعم بها علينا، ونحمده
حمدا كثيرا مبارك فيه على القوة والعزيمة لإكمال هذا العمل،
الذي نسأله أن يكون خالصا لوجه الكريم.
كما أتقدم بالشكر الجزيل ووافر الاحترام والتقدير والعرفان إلى
الأستاذ الفاضل المشرف الدكتور النوري محمد على نصائح
وإرشاداته القيمة طوال مدة إشرافه على تحضير هذه المذكرة، فله
منني فائق وأسمى عبارات الشكر والعرفان.
كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع وعمال
الإدارة عرفانا بجهودهم التي بذلوها من أجل تحصيلنا العلمي
والمعرفي ولا يفوتني أن أتوجه بخالص معاني الشكر لإدارات
وموظفي المؤسسة الإستشفائية المتخصصة بالأغواط على كل ما
قدموه لي أثناء قيامي بالدراسة الميدانية رغم توقفها في بدايتها
بسبب الظروف الوبائية العسيرة التي مرت بها الدولة الإسلامية
والعالم كله.
إلى كل من ساهم في إتمام هذا البحث من قريب أو من بعيد.

أسيا بعبط

طبعة

ملخص

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول الضغوط المهنية وأثرها على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة على ضوء متغير السن ومتغير الحالة المدنية (عازبة أم متزوجة) .

حيث تم تقسيم المذكرة إلى أربعة فصول : الفصل الأول تمثل في الإطار المفاهيمي للمذكرة من خلال تحديد الإشكالية والفرضيات وأسباب اختيار الموضوع وختمنا الفصل بالدراسات السابقة المشابهة لموضوع دراستنا ، أما الفصل الثاني فتمثل في الضغوط المهنية بصفة عامة و القينا الضوء على الضغوط المهنية للمرأة العاملة واستراتيجيات التعامل مع هذه الضغوط ،أما الفصل الثالث فكان عن جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة وتم التطرق فيه إلى العوامل المؤثرة على جودة الحياة وأبعادها ومقوماتها وفي الفصل الأخير تمثل في التصور المنهجي للبحث الميداني حيث تم التطرق فيه إلى عرض متغيرات البحث وعلاقتها بمشكلة الدراسة، وطبقا لأهداف البحث ، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب للدراسة حيث تم تحديد العينة لمجتمع البحث المدروس واختيار العينة الطبقية التناسبية للدراسة ، وتم استخدام أداة المقابلة كوسيلة ميدانية وهي أداة من أدوات البحث العلمي ، وأخضعت إلى تصور منهجي ميداني خلص باستنتاج عام.

الكلمات المفتاحية لتحديد المفاهيم : الضغط المهني، جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة.

Summary:

The problematic of this study was centered on professional pressures and their impact on the quality of family life of the working woman ,on the variable of age and on the variable of civil status (single or married woman) .

Where the memorandum was divided into four chapters: The first chapter was represented in the conceptual framework of the memorandum by identifying the problematic, hypotheses and reasons for choosing the topic. We concluded the chapter with previous studies similar to the subject of our study ,As for the second chapter, it represented the professional pressures in general, and we shed light on the professional pressures of the working woman and the strategies for dealing with these pressures. The third chapter was about the quality of the family life of the working woman. The methodology for field research where it was addressed to present the research variables and their relationship to the study problem, and according to the research objectives, the study relied on the descriptive approach as the most appropriate for the study where the sample was determined for the studied research community and the proportional stratified sample was chosen for the study. Scientific research, and it was subjected to a field systematic visualization that concluded with a general conclusion.

Key words to define the concepts: Professional pressure, quality of family life for working women .

فهرس المحتويات

الفهرس

الصفحة	الموضوع
	الاهداء الشكر والتقدير فهرس الأشكال
أ-ب	مقدمة
الفصل الاول: الإطار المنهجي	
05	أولاً: الإشكالية
06	ثانياً: الفرضيات
06	ثالثاً: أهمية الدراسة
07	رابعاً: أهداف الدراسة
07	خامساً: أسباب اختيار الموضوع
08	سادساً: تحديد المفاهيم
09	سابعاً: صعوبات الدراسة
09	ثامناً: الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الضغوط المهنية	
14	تمهيد
15	أولاً: تعريف الضغوط المهنية
15	1- التعريف اللغوي
15	2- التعريف الاصطلاحي
16	3- التعريف الإجرائي
16	ثانياً: عناصر الضغوط المهنية
16	1- عنصر المثير
16	2- عنصر الاستجابة
17	3- عنصر التفاعل

	ثالثا: أنواع الضغوط المهنية
18	1- ضغوط مهنية وفق معيار الآثار المترتبة
18	2- ضغوط مهنية وفق معيار الشدة
19	3- الضغوط المهنية وفق معيار المصدر
20	4- ضغوط مهنية وفق معيار الموضوع والمحور
	رابعا: آثار الضغوط المهنية
20	1- الآثار الإيجابية للضغوط المهنية
21	2- الآثار السلبية للضغوط المهنية
	خامسا: الضغوط المهنية للمرأة العاملة
24	1- أسباب الضغط المهني للمرأة العاملة
24	2- صراع الأدوار
	سادسا: استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية
26	1- استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية على مستوى المنظمة
27	2- استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية على مستوى الفرد
28	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة
30	تمهيد
31	أولا: مفهوم جودة الحياة
31	1- التعريف اللغوي
32	2- التعريف الاصطلاحي
33	3- مفهوم جودة الحياة الأسرية
	ثانيا: العوامل المؤثرة في جودة الحياة الأسرية
34	1- عوامل خاصة بالأسرة
35	2- عامل العمل
35	3- العامل الاقتصادي
	ثالثا: أبعاد جودة الحياة الأسرية

35	1- البعد الأول: جوانب فردية
36	2- البعد الثاني: جوانب أسرية
37	رابعا: مقومات جودة الحياة
38	خامسا: المرأة العاملة ودوافع خروجها للعمل
44	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: التصور المنهجي للبحث الميداني	
43	تمهيد
43	أولا: عرض متغير الدراسة
44	ثانيا: المنهج المتبع للدراسة
45	ثالثا: مجتمع البحث
45	رابعا: عينة الدراسة
46	خامسا: أداة الدراسة
47	سادسا: تحليل نتائج البحث حسب تصورنا
49	سابعا: الاستنتاج العام للدراسة
51	الخاتمة
	المراجع
	الملاحق

فهرس الأشكال

18	شكل رقم 01: عناصر ضغط العمل
37	شكل رقم 02: أبعاد جودة الحياة الأسرية

فقه

مقدمة:

تعد الضغوط المهنية من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة في الحياة المعاصرة ،فمع التطور الاقتصادي والعلمي والاجتماعي أصبحت مشاركة المرأة للرجل في العمل سمة العصر الحاضر وأصبح لها في شتى الميادين أدوارا هامة ،فهي الزوجة والأخت والأم العاملة في ذات الوقت ،فهذه الأدوار المتعددة والمسؤوليات المتداخلة والواجبات المختلفة تجعل المرأة تشعر بالضيق والتوتر والضغط النفسي .

هذا التطور والتغير أفرز ديناميكية واسعة في آليات الأدوار وتعددتها ،إذ أصبحت المرأة تمارس أدوارا إضافية عن الدور الموجه لها سابقا ،حيث عرفت نشاطات أخرى خارج البيت جعلت منها عضوا مهما في الحياة العامة والخاصة ،وذلك داخل المجتمع والأسرة ،فوجود المرأة في سوق العمل بأجرة ،كان من ورائه دافع مادي تتحقق منه استقلاليتها المالية ،وتضمن تحررها من سيطرة الرجل وهيمنته ،وذلك بتدخلها الواضح ومشاركتها في اتخاذ القرارات المهمة .

لكنها وجدت نفسها في صراع بين أن العمل مهم في حياة المرأة ،حيث أنه يوسع آفاقها وينمي شخصيتها وإن المرأة نصف المجتمع ،فعملها يعني زيادة إضافية في الدخل الوطني والعمل يساهم في رفع المستوى الاقتصادي لأسرتها ،وبين أن خروج المرأة وعملها بعيدا عن بيتها أضرارا كثيرة ،فهو يؤدي إلى اضطراب جودة حياتها الأسرية ،لأن المرأة العاملة تحت ضغط وحالة من التوتر والانفعال في المنزل والعمل ، وذلك لتحملها مسؤوليات عديدة الأمر الذي يجعلها لا يمكنها التوفيق بين عملها وحياتها الأسرية ، وفي وضع كهذا تجد المرأة نفسها في حيرة ،ويبدأ الضغط النفسي يأخذ مكانه في ذاتها حيث الشعور بالنقصير وتأنيب الضمير ،سواء كان هذا التقصير في العمل أو المنزل فكلاهما مهم بالنسبة لها ولا يمكن إهماله أو التساهل فيه ،إن أعطت هذه الأشياء كل وقتها.

فالتوفيق بين مستلزمات العمل ومتطلباته ،ومتطلبات المنزل وشؤونه ليس بالأمر الهين واليسير ، فأصبحت بذلك فريسة للاضطرابات كالضغط المهني ،والقلق والاكتئاب ، والإحباط ، وعدم تقدير الذات ، وفقدان المزاج والعصبية...الخ

والضغط المهني شأنه شأن معظم الظواهر الحياتية ، موجود في كل مجالات الحياة ويعاني منه كل الأفراد ، لكنه يتخذ لنفسه عدة أوجه و أقنعة ، فأينما ذهبنا وجدناه ، في المدرسة والعمل وبين الأصدقاء ، ففي كل جوانب الحياة ، وعلى جميع المستويات المختلفة والاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

ولقد أشار " عبد الحميد عبدوني" إلى أن هناك من الدراسات ما أثبتت وجود علاقة بين مستوى الضغط، وبين بعض المهن التي تتصف بالرتابة، أو المسؤولية على الغير أو الخطورة، كمراقبي الملاحة الجوية، ورجال المطافئ و الطيارين ، و العاملين على الكمبيوتر ،والأساتذة، و عمال المناوبة، وأطباء الأسنان، وموظفي القواعد النووية.. الخ¹

وتتطلب دراستنا حول الضغوط المهنية وأثرها على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة، كون أن المرأة العاملة تعيش في الوقت الحاضر في مجتمع واقع تحت تأثيرات متعددة ، اجتماعية ،ثقافية ، واقتصادية ،وسياسية مما بعث فيهم الإحساس بالتوتر والضيق والقلق، وكانت دراستنا الميدانية في المؤسسة الإستشفائية المتخصصة لولاية الأغواط ، حيث تضمنت المذكرة الفصول التالية:

الفصل الأول: الذي ضم تقديم البحث وهو الآخر احتوى على تحديد لإشكالية الدراسة، فرضياتها ،أهدافها ،أهميتها ،دواعي اختيار الموضوع مع تحديد لمفاهيم الدراسة.

الفصل الثاني: والذي تناول موضوع "الضغوط المهنية" وفيه تم التطرق أولاً إلى تعريف الضغوط المهنية ثم عناصر وأنواع الضغوط المهنية ، الضغوط المهنية للمرأة العاملة وفي الأخير تناولنا استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية .

الفصل الثالث : وخصص لموضوع جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة حيث استهل بتمهيد فمفهوم جودة الحياة بصفة عامة ثم جودة الحياة الأسرية بصفة خاصة ثم العوامل المؤثرة في جودة الحياة الأسرية ثم أبعادها ومقوماتها والمرأة العاملة ودوافع خروجها للعمل.

الفصل الرابع: فقد خصص للتصور الميداني المنهجي وتم التطرق فيه إلى عرض متغيرات الدراسة ومن ثم المنهج المتبع ومجتمع البحث وعينة وأداة الدراسة وفي الأخير قدمنا تحليل النتائج حسب تصورنا . وخلصنا في الأخير إلى خاتمة المذكرة .

¹- فتيحة بن زروال ، الاجهاد على مستوى المنظمة المصادر والتأثيرات واستراتيجيات المواجهة، دراسات نفسية تربوية ، العدد 4، جوان 2010، جامعة أم البواقي، ص132.

الفصل الأول : الإطار المنهجي

1_ الإشكالية

2- الفرضيات

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- أسباب اختيار الموضوع

6- تحديد المفاهيم

7- صعوبات الدراسة

8- الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة:

يجتاح العالم ثورة هائلة من التقدم والتطور في كل مجالات الحياة المختلفة الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والرياضية وغيرها، ومن هذا ظهر ما يسمى بالصراع والمنافسة بين الأفراد للحاق بركب التقدم والمعرفة، واحتلال المكان اللائق بين دول العالم، إن أحسن استخداما فسيكون هذا من صالح البشرية، وإن لم يحسن استخدامها فسوف تؤدي إلى الكثير من المشكلات والأحداث التي تؤدي إلى حدوث كثير من التوتر والتهديد.

حيث أصبح الأفراد في حالة من عدم الاستقرار النفسي، نتيجة لتراكم مثل هذه المشكلات وتعقيدها، ويزداد الأمر سوءا إذا لم يكن الفرد مهيا لمثل هذه الظروف، بحيث لا يمتلك الطرق والأساليب المجدية التي تمكنه من التعامل الفعال مع هذه المواقف، أو كونه يجهل طبيعة هذه المشكلات، وعندئذ قد يعجز عن مواجهة المشكلات التي تعوق تحقيق بعض أهدافه فيصبح عرضة للتأثيرات السلبية للمواقف الضاغطة، هذا بالإضافة إلى أن بعض الأفراد لديهم سمات شخصية تجعلهم أكثر عرضة للضغط، وأكثر تأثرا بها، على العكس من غيرهم الذين لديهم القدرة على تحمل ما يتعرضون له من ضغوط خاصة المرأة.

وفي الآونة الأخيرة تزايدت نسبة النساء العاملات تماشيا مع متطلبات العصر وبالتالي حظي موضوع خروج المرأة للعمل بقسط وافر من الاهتمام بحيث أصبح خروجها إلى ميدان العمل وممارستها لمختلف الوظائف والمهن أمرا عاديا تطور مع الأيام فاقتحمت بذلك ميادين شتى ومجالات عديدة كانت منذ وقت قريب حكرا على الرجل فقط، فعمل المرأة أدى بها إلى ممارسة عدة أدوار في حياتها ما قد يسبب لها مشاكل قد تؤثر على مهمتها الأساسية ألا وهي إدارة الأطفال وإدارة البيت.

وبالرغم من انتشار ظاهرة الضغوط في جميع المهن والوظائف، إلا أنها تتباين في شدتها وطبيعتها من مهنة إلى أخرى، فالمسؤولية عن الأشخاص كالطب والتمريض والتعليم صنف من بين المهن الأكثر ضغطا من غيرها من المهن ذات المسؤولية عن المقتنيات والأشياء وهذا ما نحاول تسليط الضوء عن معاناة هذه الشريحة من المجتمع جراء الضغوط المهنية التي يتعرضون لها أثناء تأدية مهامهم.

ومما لا شك فيه فإن المجال الصحي من أكثر المهن التي هي بطبيعتها أكثر جلبا للضغوط من غيرها والتي يتعامل فيها العمال مباشرة مع الناس والتي يكرسون فيها أنفسهم لخدمة الآخرين وتؤكد معظم الدراسات أن العاملين في ميدان الصحة والرعاية الطبية معرضون للضغوط أكثر من غيرهم نظرا لكثرة المسؤوليات الملقاة عليهم والمتطلبات والأعباء المرتبطة بعملهم.

فمهنة الطب تعد من المهن المتعبة والشاقة بالنسبة للمرأة، فعمل المرأة في القطاع الصحي تحمل الضغوط التي تتعرض لها معها للبيت تاركة وراءها الأثر الواضح في الزوج والأبناء وكذلك عائلتها لأن كل جانب يؤثر على الجانب الآخر، فالاستقرار الأسري هو من أساسيات جودة الحياة للمرأة العاملة لأن لديها اهتمام حول مدى نجاحها في عملها وأدوارها الأخرى ويرجع ذلك إلى الضغوطات وبالإضافة إلى تركيبة المرأة الخاصة ومدى كفاءتها في أداء أدوارها المتعددة بما يخدم استقرارها الأسري.

فالمرأة هي الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في بناء الأسرة واستقرارها إذ بات لزاما إعطاؤها الأهمية الكبيرة بالدراسة في ظل المتغيرات الكثيرة التي تعيشها والضغوط التي تتعرض لها على مستوى الأسرة والعمل وهذا الأخير يحمل في طياته مفاهيم السعادة والرضا والتحرر من الصراع والنجاح في تحقيق جودة حياتها الأسرية.

لذلك جاءت هذه الدراسة لنبحث عن موضوع " الضغوط المهنية وأثرها على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة " كانت الدراسة الميدانية في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة لمدينة الأغواط مترجمة في تساؤل مفاده:

كيف تؤثر الضغوط المهنية على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالأغواط؟

التساؤلات الجزئية :

1_ هل هناك تأثير للضغوط المهنية على المرأة العاملة على ضوء متغير السن؟

2_ هل هناك تأثير على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة؟

3_ هل هناك أثر بين الضغط المهني وجودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة على ضوء متغير الحالة العائلية (عازية ، متزوجة)؟

2_ فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

تؤثر الضغوط المهنية على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالأغواط؟

الفرضيات الجزئية:

1_ هناك ضغط مهني على المرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالأغواط على ضوء متغير السن؟

2_ هناك تأثير على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة؟

3_ هناك أثر بين الضغط المهني وجودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة على ضوء متغير الحالة العائلية (عازية، متزوجة)؟

3_ أهمية الدراسة:

قد يتساءل الكثير عن مدى المنفعة الناجمة عن خوض مثل هذه المواضيع والتي قد تشكل مشكلة كبيرة للبعض كغيرها من المشكلات التي يعيشها أي مجتمع، ولكن مع التغير والتطور التكنولوجي الذي فتح آفاق جديدة نحو إزالة الفوارق الاجتماعية بين الجنسين وفتح المجال للمرأة كي تتعلم وتعمل وتشارك في العديد من المسؤوليات وبالتالي تولد لديها ضغوط مهنية تأخذنا مباشرة للحديث عن جودة الحياة الأسرية وما تثيره من مشاكل جادة على مستوى الأسرة والعمل.

حيث أن الاستقرار الأسري يتأثر قبل أي شيء آخر بضغوط المهنة التي تتعرض لها المرأة العاملة وذلك لممارستها لعدة أدوار، ومن هنا تبرز أهمية البحث حول تأثير الضغط المهني على مستوى جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة خاصة القطاع الصحي موضوع الدراسة.

4_ أسباب اختيار الموضوع:

هناك عدة اعتبارات لاختيار الموضوع، وكأي باحث تولد اهتمامي بالموضوع المتمثل في " الضغوط المهنية وأثرها على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة "من خلال ملاحظاتي وكوني امرأة عاملة دفعني الفضول العلمي لتسليط الضوء على هذه الظاهرة الاجتماعية كموضوع دراسة من المواضيع التي تتسم بالحدثة لما يحمله من عمليات متداخلة تؤدي إلى الاهتمام والرغبة في معرفة الأسباب الحقيقية والاطلاع عليها ومحاولة تفسيرها وتحليلها ويمكن أن نلخص أهم أسباب اختيار الموضوع فيما يلي:

- 1_ موضوع الدراسة يندرج ضمن تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.
- 2_ الميل الشخصي والرغبة في البحث في الموضوع ذلك لاقتناعي به.
- 3_ الفضول لمعرفة ومقارنة ما تمت دراسته نظريا وما يقابله على أرض الواقع.
- 4_ التحقق من مدى تأثير الضغط المهني على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة سواء كانت عازبة أو متزوجة.
- 5_ قلة الدراسات والأبحاث حول العلاقة التي تربط بين الضغوط المهنية وجودة الحياة الأسرية عند المرأة العاملة.

5_ أهداف الدراسة:

هناك عدة أهداف من أهمها ما يلي:

- 1_ التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة الأسرية عند المرأة العاملة.
- 2_ التعرف على العلاقة الموجودة بين تعدد الأدوار وجودة الحياة الأسرية عند المرأة العاملة.
- 3_ معرفة الآثار الموجودة بين بيئة وطبيعة العمل والحياة الأسرية وجودتها عند المرأة العاملة.

6_ تحديد مفاهيم الدراسة:

تكتسي المفاهيم أهمية كبيرة في العلوم الاجتماعية، وذلك لما تحمله من دلالات ومقاصد نظرية وامبريقية لها آثارها المباشرة على كل بحث، ومن هنا فإن لكل بحث خصوصياته المفاهيمية التي تميزه عن غيره من البحوث.

فتحديد المفاهيم في أي عملية بحث تعتبر من أهم الخطوات العلمية والمنهجية التي يجب أن يخطوها أي باحث ولهذا نحاول تحديد مفاهيم دراستنا فيما يلي:

1- الضغوط المهنية: هناك العديد من التعريفات لمفهوم الضغوط المهنية حيث عرفها عبد الباقي صلاح الدين بأنها "مجموعة من المثيرات التي تتواجد فيها بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمية أو في آدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط"¹.

2- جودة الحياة الأسرية: عرفها (سميث وتورن بول، 2005) بأنها " الحاجة إلى الترابط القوي لأفراد الأسرة"².

ويرى براون أن جودة الحياة الأسرية هي " الدرجة التي يحتاج فيها أفراد الأسرة إلى الالتقاء، والمدى الذي يستمتعون فيه بوقتهم معا، والمدى الذي يكونون فيه قادرين على فعل أشياء هامة مع بعضهم البعض"³.

3- المرأة العاملة: تعرفها بن زيان مليكة بأنها " المرأة التي تزاول مهنة أو وظيفة معينة خارج البيت بحيث تستغرق ساعات من وقتها مقابل أجر"⁴.

- المرأة العاملة هي التي تسعى إلى التوفيق بين متطلبات العمل التي تريد من خلاله المساهمة في النهوض بأسرتها و متطلبات المنزل من خلال العمل على تربية الأبناء وتوفير كل ما يلزمهم والاهتمام بنتائجهم الدراسية، كما أنها تلك المرأة التي تلتحق بالقطاعات العملية بغرض أداء عملها حسب ما

¹- عبد الباقي صلاح الدين، السلوك الفعال في المنظمات، ط3، الإسكندرية، الدار الجامعية، مصر، 2005، ص284.

²- رانيا محمد يوسف، الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة الأسرية، مجلة الارشاد النفسي، العدد 51، ج1، جامعة عين شمس، ص336.

³ - نفس المرجع السابق، ص336.

⁴ - بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علوم تربية، جامعة قسنطينة، سنة 2004/2003، ص07.

تخوله لها وظيفتها، وذلك من اختصاصات تفرض عليها المشاركة في تنفيذ السياسة العامة للمؤسسة ويكون ذلك في ظل مجموعة من القواعد والإجراءات التي تنظم عملها وعلاقتها بمختلف المؤسسات وذلك في إطار مجموعة من الحقوق والالتزامات المتبادلة.¹

4- المؤسسة الاستشفائية المتخصصة: عرفت الهيئة الأمريكية للمستشفيات المستشفى بأنه "مؤسسة تحتوي على جهاز طبي ، يتمتع بتسهيلات طبية دائمة لتقديم التشخيص والعلاج اللازمين للمرضى"²، والمؤسسة المتخصصة في موضوع دراستنا يقصد بها خاصة فقط بطب النساء والتوليد وحديثي الولادة.

7- صعوبات الدراسة:

إن أي بحث علمي مهما كانت طبيعته فهو محفوف بالصعوبات والعراقيل، وقد واجهتنا جملة من العراقيل خاصة أن موضوع البحث يتعلق بجانب من الجوانب الحساسة للأسرة ألا وهي المرأة العاملة وما يتعلق بجودة حياتها الأسرية ، ومن أهم الصعوبات التي واجهتنا:

- صعوبة الخروج والبحث أكثر في موضوع دراستنا بسبب غلق المكتبات الجامعية والذي كان سببه الوباء المتفشي عالميا صعب علينا اللقاءات والتجمعات والتشاور مع الزملاء والأساتذة مما أثر علينا في الجانب النظري والجانب الميداني الذي كان لزاما أن نعتمد على أداة المقابلة والتي تتطلب المواجهة وهذا كان حكرا علينا بسبب الحجر الصحي الذي ألزمتنا البقاء في البيت وعدم الخروج لسلامتنا وصحتنا مما عرض دراستنا للتأخير وضيق الوقت لدينا.

8_ الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات والبحوث بقصد إثرائنا للدراسة الحالية فقد وجدنا:

1- دراسة خاصة بالضغوط المهنية: واقعة تحت عنوان "مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة" من إعداد الطالب عبد القادر أحمد مسلم قدم هذا البحث استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال لسنة 2007 قسم إدارة الأعمال كلية التجارة للجامعة

¹-زينب بن جغمومة، تعدد أدوار المرأة وعلاقته بالمشكلات الأسرية، سنة مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2016/2017، ص7.

²- غانم عماد الدين، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الصحية العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير فرع تسيير المنظمات تخصص إدارة موارد بشرية، جامعة بسكرة، سنة 2018/2019، ص33.

الإسلامية غزة فقد قام الباحث بالدراسة الميدانية في الكليات التقنية في محافظات غزة، ومحاولة التعرف إلى الفروق في مجالات الدراسة وفقاً لمتغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المؤهل العلمي، التخصص، مكان العمل، جهة الإشراف، عدد سنوات الخبرة، الراتب الشهري).

وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الكليات التقنية في محافظات غزة، البالغ عددهم 634 موظف وموظفة، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من 249 موظف وموظفة، باستخدام أداة الاستبيان التي اشتملت على 117 فقرة مقسمة على أربعة أجزاء، الجزء الأول ضمت أسئلة شخصية وعددها 11 فقرة، والجزء الثاني احتوت على مصادر الضغوط المهنية وعددها 45 فقرة، والجزء الثالث تمثلت الأسئلة فيه على آثار الضغوط المهنية وعددها 36 فقرة، والجزء الرابع والأخير كان في الطرق التي يستعملها العاملون للتغلب على الضغط وعددها 25 فقرة ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث أو كشفت دراسته عنها أن مصادر الضغوط بشكل إجمالي لا يعتبرها العاملون أنها تشكل لهم إحساساً بالضغوط باستثناء وجود ضغوط مهنية يعاني منها العاملين وكان أهم مصادرها تتمثل في الروتين في الأعمال، رواتب العاملين أقل من أمثالهم في مؤسسات أخرى، لا تتوفر حوافز تشجيعية لمكافأة المجتهدين، فرص النمو والترقيات محدودة، وبينت الدراسة أن العاملين في الكليات المبحوثة تظهر عليهم آثار جسدية سلبية نتيجة الإحساس بالضغط، تتمثل في الشعور بالتعب والإنهاك وبينت الدراسة أن العاملين يستخدمون العديد من الطرق للتغلب على الإحساس بالضغط مثل الحرص على حل المشاكل العائلية التي قد تؤثر على العمل، الحرص على إدارة الوقت بشكل جيد، الحرص على التواصل مع الآخرين، الحرص على توضيح وجهات النظر مع الرئيس.

الدراسة الثانية: هذه الدراسة بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعمال لدى أساتذة الطور الابتدائي" وأجريت الدراسة على 82 أستاذ وأستاذة في مختلف الأصناف أي أستاذ مدرسة ابتدائية، أستاذ رئيسي، أستاذ مكون (هذه الأصناف تمثل الأقدمية في قطاع التربية) وكان المجال المكاني للدراسة مقاطعة المقارين لولاية ورقلة وتضمنت 9 مدارس ابتدائية وقد كان المجال الزمني ما بين شهر مارس 2015 وشهر ماي 2015 و استخدم الطالبان المنهج الوصفي من أجل إثبات فرضياتهم والبرهنة عليها ميدانياً، وقاما بأداة استمارة الاستبيان حيث تم الاعتماد على مجموعة من الأسئلة المغلقة حيث هدفت إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى الأساتذة وكذا بعض مصاد الضغوط المهنية لديهم موزعة على ثلاث محاور: المحور الأول تمثل في البيانات الشخصية والمحور

الثاني تمثل في المتغير الأول الأداء الوظيفي والمحور الثالث تمثل في المتغير الثاني الضغوط المهنية واعتبرا المجتمع الأصلي هو العينة ولبيان الفرضية العامة قاما بالأسلوب الإحصائي بحساب النسب المئوية والتكرارات لتفريغ البيانات في الجداول مستعينين ببرنامج SPSS بالإضافة إلى حساب معامل الارتباط بيرسون في تبيان العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي وخلصت دراستهم للعديد من النتائج أهمها:

- أن أساتذة المدرسة الابتدائية يواجهون عددا من الضغوط المهنية تؤثر على مستوى أدائهم.
- غالبية الأساتذة يعيشون في جو تسوده العلاقات الإنسانية الممتازة أحيانا مما جعلهم يتغلبون على كثير من الضغوط بفضل تعاونهم خاصة في المجال المهني.
- خلق روح المنافسة بين المدارس من طرف المسؤولين والعلاقة الحسنة التي تربط المسؤول المباشر والمتمثل في مدير المدرسة تلعب دورا كبيرا في رفع مستوى الأداء الوظيفي.
- يظهر جليا بأن الأداء له علاقة بعدد من المتغيرات التنظيمية كانت إحداها و بنسبة قليلة مصادر الضغوط المهنية.¹

2_دراسة خاصة بجودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة:

الدراسة الأولى: نجد دراسة الدكتورة ميلودي حسينة تمثلت في "جودة الحياة الأسرية عند الأم بعد اختطاف ابنها" جامعة العقيد اوكلي محند أولحاج "البويرة" مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية العدد الثامن لسنة مارس 2018 هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير جودة الحياة الأسرية عند الأمهات بعد اختطاف ابنائهن ، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج العيادي ذو التصميم المبني على دراسة حالة، أما بالنسبة لأدوات الدراسة كانت قد استعملت كل من المقابلة العيادية نصف موجهة واستبيان جودة الحياة ، وشملت مجموعة الدراسة حالتين ، ومن خلال تحليل النتائج وجدت أن جودة الحياة ضعيفة عند الحالة الثانية، ومستوى حسن إلى متوسط لجودة الحياة عند الحالة الأولى، وفي الأخير رأت أنه من الضروري التكفل بهؤلاء الأمهات، والأطفال المخطوفين ومساعدتهم على تحسين نوعية حياتهم، وتوظيف أساليب تفكير جديدة.

¹- سعد الله عيشاوي، عبد الحليم الصديقي: الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل شعبة علم الاجتماع، جامعة حمة لخضر الوادي، 2015/2014، ص106.

الدراسة الثانية : هذه الدراسة مشابهة لموضوع مذكرتي نوعا ما تمثلت في دراسة عاجب بومدين، تحت عنوان "الآثار الأسرية والاجتماعية عن عمل المرأة خارج البيت" وهي دراسة تمثلت في نيل أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية في علم النفس ، جامعة وهران 02 لسنة 2016/2017 .

هدفت دراسته إلى التعرف على الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، وتم استخدام المنهج الوصفي اعتمادا على أداة الاستبيان ، التي طبقت على عينة قوامها 250 امرأة عاملة بولاية الأغواط، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن عمل المرأة خارج البيت له آثار سلبية على نفسها وزوجها وأبنائها وعلى محيطها الاجتماعي .

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

1- تعريف الضغوط المهنية

2- عناصر الضغوط المهنية

3- أنواع الضغوط المهنية

4- آثار الضغوط المهنية

5- الضغوط المهنية للمرأة العاملة

6- استراتيجيات التعامل مع الضغوط

المهنية

- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد الضغط المهني شكل من أشكال الضغط التي يتعرض لها الفرد العامل في بيئة العمل، فهو بشكل عام استقطب اهتمام الكثير من الباحثين و الدارسين وذلك ما تفسره العديد من البحوث والدراسات في كتب علم النفس والسلوك الإنساني، ولقد أخذ مصطلح الضغط المهني عدة مسميات، فتارة يأخذ اسم ضغوط العمل و تارة الضغوط الإدارية وتارة التوتر التنظيمي وكذا ضغوط الوظيفة والإجهاد في العمل¹ ، فبالرغم من الكتابات الكثيرة في هذا المجال إلا أنه لم يتم التوصل إلى تعريف محدد لمفهوم الضغوط المهنية ويرجع السبب في ذلك أساسا لارتباط مفهوم الضغط المهني بعدة علوم أخرى، فهو يمثل أحد الاهتمامات المشتركة بين الباحثين في كل من المجالات الطبية ، النفسية ، الاجتماعية ، الاقتصادية و الإدارية.

فهنا يعيش الانسان في وسط بيئة تحمل الكثير من المتغيرات المتداخلة والتي تشكل عامل تعب وإرهاق بالنسبة للفرد، فعصرنا الحالي أصبح يطلق عليه بعصر الضغوط ، نظرا لما يحمله من سرعة أدت إلى ارتفاع مستوى التغير في شتى المجالات الأمر الذي انعكس سلبا على صحة الفرد ومعاياته بشتى أنواع الاضطرابات والأمراض.

وقد تختلف مستويات الضغوط المهنية تبعا لتنوع العمل وطبيعته. وكذلك الإناث أكثر تعرض للضغوط من الذكور، كما أن المتزوجين أكثر عرضة للضغوط من غير المتزوجين، فالمسؤولية الأسرية تزيد من ضغوط الفرد وكل ذلك مرده إلى تعدد الأدوار التي يقوم بها الشخص. والواقع الحالي في مجتمعاتنا خصوصا العربية منها التحاق الإناث بنسبة كبيرة في العمل ومن المتعارف عليه أن حياة المرأة العاملة المتزوجة تتضمن شبكة متعددة من العلاقات والأدوار، فهي عاملة وما تتطلبه الوظيفة من التزامات وأداء مهني مقبول، وفي الوقت نفسه لها أدوارها الأسرية كزوجة، وأم لأطفال وربة بيت، فكل هذه الأدوار محاطة بكم هائل من المهام والمسؤوليات التي تتولد عنها الكثير من الاجتهاد للمرأة العاملة.

¹ - هيجان عبد الرحمان ، مفهوم ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، ط1، مكتبة فهد الوطنية الرياض، 1998، ص47.

ومن خلال هذا الفصل سنحاول التعرض الى موضوع الضغوط المهنية من خلال تعريفها، وإبراز مراحل الضغوط المهنية، أنواعها، وعناصرها ومصادرها..... إلخ. وفي الأخير التوصل إلى استراتيجيات للتعامل مع الضغوط المهنية.

1/ تعريف الضغط المهني:

1-1: التعريف اللغوي: الضغط - Stress - مشتق من الفعل اللاتيني Stringers الذي يعني: ضيق، شدة، ومنه اخذ الفعل الفرنسي Etreindre، الاختناق الذي يسبب القلق¹.

الضغط: القهر، الاضطراب، والضغط بمعنى الشدة والمشقة².

1-2: التعريف الاصطلاحي: يعرفه لازاروس وكوهين على أنها: "الأحداث التي تتحدى الفرد وتتطلب التكيف الفيزيولوجي، أو المعرفي أو السلوكي"³.

ويعرفه فونتانا "Fontana": الضغوط حالة تنتج عندما تزيد المطالب الخارجية عن القدرات والامكانيات الشخصية للكائن الحي وهي استجابة انفعالية لمواقف ضاغطة⁴.

أما خوجة فعرفها بأنها « حالة نفسية متأزمة، تتميز بالضيق والتوتر نتيجة تجاوز مطالب قدرات الفرد وإمكاناته على مواجهتها و الاستجابة للضغط كتوقف حسب قدرة الفرد على السيطرة والتحكم في المواقف الضاغطة»⁵.

وعرفها عبد الباقي صلاح الدين محمد بأنها: " مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسدية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط"⁶.

¹-شحاتة حسن ، زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية ، لبنان ، 2003، ص2008.
²- فتحة بن زروال ، العنف كمظهر من مظاهر الإجهاد، الملتقى الدولي الأول، مارس 2003 ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، دار الهدى للطباعة والنشر، ص.11.
³-جمعة سيد يوسف: إدارة ضغوط العمل -نموذج التدريب والممارسة، ط1، القاهرة ، مصر، 2004، ص17.
⁴-عبد العزيز المجيد محمد، سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، مصر، 2005، ص18.
⁵-ليلي قرقاق، الضغوط المهنية وعلاقتها بالأمن النفسي العاملين في مستشفيات الأمراض العقلية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العيادي، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2018، ص39.
⁶-عبد الباقي صلاح الدين محمد، السلوك الفعال في المنظمات، ط3، الإسكندرية، الدار الجامعية، مصر، 2005، ص284.

وتعرفها الوكالة الأوروبية للتأمين والصحة في العمل :

(L'agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail) بأن :

الضغوط المهنية تحدث نتيجة عدم توازن بين قدرات العامل على العمل والمتطلبات البيئية المفروضة عليه، مما يسبب له تأثيرا نفسيا وجسديا¹.

وعرفها شاطر الضغوط المهنية على أنها: "تجربة ذاتية يمر بها الفرد، تحدث نتيجة عوامل مرتبطة بالبيئة الداخلية أو الخارجية للمؤسسة أو مرتبطة بالفرد نفسه، يترتب عليها آثار سلبية أو ايجابية على أداء الفرد"².

ومما سبق تقديمه من تعاريف للضغط المهني فهو يعبر عن العوامل والظروف التي ينتج عنها شعور الفرد العامل بعدم الراحة والاستقرار في بيئة عمله، مما يؤدي إلى ظهور اضطرابات ناتجة عن عدم القدرة على التأقلم والتكيف مع كثرة واستمرار متطلبات وشروط العمل على درجة أكبر من الكفاءة والقدرة الذاتية للأفراد العاملين بأن يقوموا بها، وتفق إمكانياتهم الخاصة على التأقلم معها، وبالتالي إلى إحداث تغيرات في داخلهم وتسبب لهم الضغط وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي.

2. عناصر الضغوط المهنية :

تتكون الضغوط المهنية من عناصر متعددة، تظهر بأشكال من خلال العلاقات بين الأفراد داخل المنظمة أو المؤسسة مهما كان نوعها، لكن معظم الدراسات أثارت إلى وجود ثلاث عناصر أو اتجاهات: مثير، استجابة وتفاعل بين العنصرين السابقين.

أ- المثير: وهو عبارة عن مختلف العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة وكذلك العوامل المرتبطة بالفرد والتي تولد شعورا بالضغط، حيث عرفها أبو حميدان والعزاوي (2001): "بأنها المثيرات والظروف والأحداث المهنية والاجتماعية والاقتصادية والأسرية التي لا يتمكن الفرد

¹ - ليلي قرقاح، مرجع سابق، ص45.

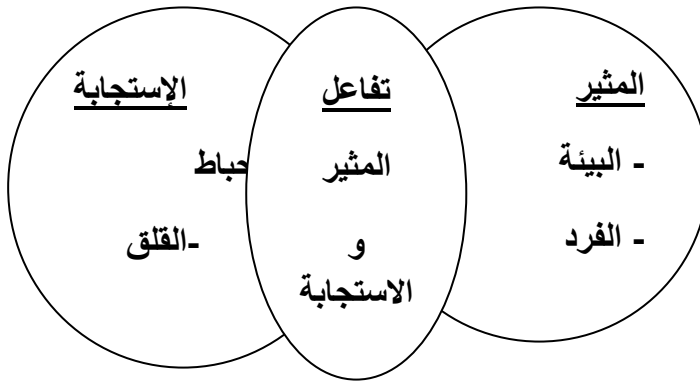
² - شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوقرة بومرداس، 2010، ص76.

من مواجهتها"¹، وبالتالي فأصحاب هذا الاتجاه يعتبر الضغوط كوقائع خارجية تخص المحيط الذي يعيش فيه الفرد.

ب_ الاستجابة: وهو عبارة عن ردود الأفعال النفسية الفيزيولوجية والسلوكية التي يبينها الفرد والتي تولد شعورا بالضغط حيث عرفها جرينبرج وبارون Baroon&Greenberg على أنها " نوع من الحالات الوجدانية و ردود الأفعال الفيزيولوجية التي تحدث في مواقف معينة بشعور الأفراد أنهم قادرون على تحقيق أهداف المنظمة"² ، وهنا تناول أصحاب هذا الاتجاه فيعتبرون الضغط ردود أفعال بدنية كانت أو نفسية أو سلوكية التي تصدر عن الفرد نتيجة التعرض لمثيرات معينة.

ج_ عنصر التفاعل: وهو عبارة عن ذلك التفاعل الذي يحدث بين المتغيرات والاستجابات أي التفاعل بين ضغوط المحيط ، وخصائص الفرد والاستجابة الدالة على هذه الضغوط.

حيث عرفها بيل وتومان بأنها "عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين تحدث تغييرا في الحالة البدنية أو النفسية للفرد تدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد"³ .



شكل 1: يمثل عناصر ضغوط العمل⁴

¹-شويطر خيرة، استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى الأمهات على ضوء متغيري الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراء في علوم التربية، جامعة وهران 2، 2017، ص32.

²- طه و سلامة عبد العظيم حسين ، استراتيجية إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر ،ط1، عمان، الأردن، 2006، ص22.

³- محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص161.

⁴- عبد الباقي صلاح الدين، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص337.

3- أنواع الضغوط المهنية:

هناك العديد من المعايير تتحكم في تقسيم أنواع الضغوط المهنية، وسوف نورد في هذا العنصر أهم معايير التقسيم :

3-1 ضغوط مهنية وفق معيار الآثار المترتبة: وتنقسم الى نوعين ضغط مهني ايجابي و ضغط مهني سلبي .

أ- الضغوط المهنية الايجابية: وهذا الضغط يعد حافزا يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل ويساعده على الابداع وتنمية الثقة بالنفس، وتؤدي الضغوط المهنية الايجابية الى ارتفاع مستوى فاعلية الأعداء لدى الموظفين من الناحية الكمية والنوعية معا و تساعد على التفكير وتحافظ على التركيز في العمل وتمد الفرد بالقوة والثقة والتفاؤل بالمستقبل وتمنحه الاحساس بالمتعة والقدرة على التعبير عن انفعالاته وتزوده بالحيوية الدافعية لاتخاذ قرارات رشيدة¹ .

ب- الضغوط المهنية السلبية: وهي ضغوط ترتب آثار سلبية على صحة نفسية الفرد وينعكس ذلك على أدائه في العمل حيث تسبب الضغوط السلبية انخفاض في الروح المعنوية والشعور بالتعب والأرق والتشاؤم من المستقبل ويزداد تأثيرها على متخذي القرار كلما انخفض الدعم الاجتماعي الذين يتلقونه من أفراد المجتمع و رؤسائهم في قمة الهرم الاداري، حيث تؤثر في حالته الجسدية والنفسية، وهذا ما يؤدي إلى اختلال في الاستجابة سوء المعرفة أو النفسية، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف في الأداء².

3-2 ضغوط مهنية وفق معيار الشدة: وتنقسم الى:

أ-ضغوط بسيطة: وهي الضغوط التي تستمر من ثوان قليلة الى ساعات طويلة نتيجة للمضايقات الصادرة من أشخاص وأحداث قليلة الأهمية في الحياة.

¹ - عريوة دلال، الضغوط المهنية وعلاقتها بالاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة المتزوجة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم النفس تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018، ص19.

² - بهاء الدين ماجدة، السيد عبيد: الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2008، ص115.

ب- ضغوط متوسطة: وهي الضغوط التي تستمر من ساعات الى أيام وتتجم عم بعض الأمور كفترة عمل اضافي او زيارة شخص مسؤول أو غير مرغوب فيه¹، بالنسبة لموظفي المؤسسة الاستشفائية المتخصصة تكون الضغوط خاصة عند زيارة المسؤول الأعلى أو الزيارات التفقدية.

ج- الضغوط الشديدة: وهذه الضغوط تستمر عادة من أسابيع الى اشهر ويمكن إلى سنوات حسب نوع الضغط كغياب شخص عزيز من العائلة، سفر أو موت أو النقل من العمل أو الايقاف عن العمل حتى زوال السبب.

3-3 الضغوط المهنية وفق معيار المصدر: في هذا المعيار يوجد اختلاف كبير بين الباحثين نظرا لتعدد المصادر.

*فقد صنف كوبر ومارشال (Cooper et Marchall) الضغوط المهنية وفقا لمصادرها الى نوعين:

أ- الضغوط المترتبة عن المهنة: وهي ضغوط مصدرها المهنة مثل طلب من الموظف بأن ينجز عمل كبير في وقت محدد، أو تغييرات في سياسة المنظمة وغيرها.

ب- الضغوط ليس لها علاقة بالعمل: ومنها الأحداث والتغيرات التي تحدث خارج نطاق المهنة ولا علاقة لها بها مثل: الزواج، المرض، متطلبات اشباع الحاجيات الضرورية....الخ.

* وصنف (Grath) الضغوط المهنية وفقا لمصادرها الى:

أ- ضغوط ناتجة عن البيئة المادية: ويتعرض لها العامل داخل المنظمة أثناء تأديته لوظيفته، وتتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية أو اجتماعية ناتجة عن مستوى الاستخدام التي تعمل به المنظمة.

ب- ضغوط ناتجة عن البيئة الاجتماعية: وتكون من خلال تفاعل العامل مع زملائه في المهنة.

ج- ضغوط ناتجة عن الخصائص الشخصية للفرد: وتعود الى مجموعة من الخصائص الشخصية المتوازنة كالقلق، الأساليب الادارية.

¹ليلي قرقاح، الضغوط المهنية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى العاملين في مستشفيات الأمراض العقلية، مرجع سابق، ص49.

3-3 ضغوط مهنية وفق معيار الموضوع والمحور: وتنقسم الى

أ- **ضغوط مادية:** وتتعلق بالمزايا و الآثار المادية التي يسعى الموظف للحصول عليها مثل: ضغط المكافآت و الترقية.

ب- **ضغوط معنوية:** وتتمثل في المناخ العاطفي والنفسي العام للفرد والتي تؤدي الى خطأ التقدير وانفلات الأمور واهتزاز الثقة.

ج- **الضغوط السلوكية:** تتعلق بالقيود التي تؤثر على سلوك العامل أو الموظف مثل: النظم و اللوائح و القوانين.

د- **ضغوط وظيفية:** وهذه الضغوط تكون على حسب اعتبارات الوظيفة وأعمالها بالكيان التنظيمي وموقع المؤسسة من ضغوط السلطة ومكانتها بالمقارنة مع الوظائف الأخرى¹.

4-آثار الضغوط المهنية:

يواجه العامل داخل المنظمة العديد من أنواع الضغوط أثناء قيامه بعمله، وإذا استمرت وزادت عن القدر المعقول، تركت أثراً سلبياً على الفرد في حد ذاته وعلى المنظمة و هذا يعتبر عائق أمام أهداف كل منها، لكن هذا لا ينفي أن الضغوط يمكن أن تؤدي إلى نتائج فعالة، حيث أن المتفقد عليه أن وجود قدر معين من الضغوط يمكن أن يسهم في تحسين أداء الفرد وعليه فإن للضغوط آثاراً سلبية وأخرى ايجابية.

أ- **الآثار الايجابية للضغوط المهنية:** بالرغم أن مفهوم الضغوط المهنية مرتبط بالنتائج السلبية، إلا أنها تحمل في طياتها آثار ايجابية ويمكن إيجاز بعضها فيما يلي:

* تنمية المعرفة لدى الفرد، بالإضافة الى إثارة الدوافع القوية لإنجاز مختلف الواجبات والسعي لتحقيق الذات.

* تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسات والمنظمات المختلفة وذلك من خلال التعاون المشترك والمستمر بين القائم بالعمل وزملائه.

¹ - ليلي قرقاح: مرجع سبق ذكره ، ص50.

* رفع الروح المعنوية والثقة بين العمال ورفع مستوى الشعور بالرضا وينعكس ذلك في الحياة العملية وتحقيق الأداء المتميز و الاصرار وتحدي الظروف للقيام بالعمل على أحسن وجه.

*زيادة مهارات الفرد ورفع كفاءته في العمل الاداري الذي يقوم به¹.

*الشعور بالمتعة والانجاز.

*تزويد الفرد بالحيوية والنشاط، فالمتعة أثناء العمل تؤدي الى الانجاز وبالتالي الشعور بالرضا الذي يؤدي الى الاسترخاء والنوم المريح.

*تتمية الاتصال بين العمال والموظفين سواء كان الاتصال رسمي أو غير رسمي فالضغوط تستوجب زيادة قنوات الاتصال التي ينبغي استغلالها على أحسن وجه.

* اكتشاف المواهب والقدرات، فمن خلال ضغط العمل الناجم على تحد معين تبرز شخصيات الأفراد سواء في القيادة أو في حسن التدبير أو في كيفية استعمال وإصلاح الآلات.

ب- الآثار السلبية للضغوط المهنية: نجد هنا نوعين من الآثار تشمل: الفرد و المنظمة

أولاً: الآثار السلبية على مستوى الفرد: يمكن حصر الآثار السلبية على الفرد فيما يلي:

1-آثار سلوكية: سعياً وراء تحقيق الراحة بصفة مؤقتة من الضغط فيذهب الكثير من الأفراد إلى الإفراط في الأكل، أو التدخين إلى أن يتحول المدخن الى مدخن مدمن، كذلك إستخدام الأدوية المهدئة، فقدان الشهية، السلوك العدوانى، سوء التغذية.

2-آثار نفسية واجتماعية: ويشمل سرعة الغضب، الاحباط النفسى الوظيفى، القلق، الاكتئاب، العزلة وعدم القدرة على العمل، كثرة الأخطاء بسبب الشرود والتشتت الذهني، في حين نجد فليه وعبد المجيد يلخصان الآثار النفسية في أمور خمسة وهي:

- روح المقاتلة.
- الهروب وعدم المواجهة أو المقاومة من خلال تقادي مصدر الضغط.
- التصلب والجمود في الرأي الذي ينجم عليه التحكم والسيطرة.

¹ - فلية فاروق عبود، عبد المجيد السيد محمد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط4، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2014، ص309.

- الصراعات النفسية بين مختلف أفراد المؤسسة والتي تؤدي الى عدم القدرة على التكيف¹.

3-آثار فيزيولوجية: وهي أعراض مرضية تدخل في صحة الفرد كالألام، صداع الرأس، اضطرابات هضمية، الأرق الناتج على ما يعرف بالاحتراق النفسي، آلام عضلية خاصة في عضلات الرقبة وأسفل الظهر، الشعور العام بالخوف، عدم الاتزان الانفعالي و سرعة التغيير في الأفكار، تزايد نسبة الغلوكوز في الدم، زيادة في ضربات القلب مما ينتج عنه الزيادة في ضغط الدم، جفاف الفم، التعرق الشديد، ارتفاع وانخفاض في حرارة الجسم.

ثانيا: الآثار السلبية على مستوى المنظمة: مما لا شك فيه أن الآثار الناتجة عن الضغوط المهنية لا تقتصر على الفرد فقط، وإنما تتعداه إلى المنظمة التي ينتمي إليها، وبالتالي فإن أي خلل يصيبه ينعكس سلبا على المنظمة سواء إنتاجا أو تنظيميا، ومن بين هذه الآثار نذكر منها ما يلي:

-تدني مستوى الإنتاج وانخفاض الجودة.

- زيادة التكاليف المالية والبشرية (تكلفة التأخر عن العمل، تشغيل عمال إضافيين، تكلفة الفائدة من المواد أثناء العمل، عطل الآلات وإصلاحها، الغياب والتوقف عن العمل).

- عدم الرضا الوظيفي.

-انخفاض الروح المعنوية والاستياء من جو العمل.

- الغياب و التأخر المتكرر عن العمل.

- إرتفاع معدل الشكاوي والتظلمات من قبل العاملين.

-عدم اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب من قبل المستويات الإدارية.

- سوء العلاقات بين العاملين داخل المنظمة.

- عدم الاتصال بين العاملين و الإدارة بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات.

- الشعور بالفشل لعدم تحقيق الأهداف من قبل العاملين.

¹-فلية وعبد المجيد، مرجع سابق، ص309.

- الوقوع في حوادث صناعية نتيجة عدم التركيز¹.

5_ الضغوط المهنية للمرأة العاملة:

يرى فونتانا أن مسببات الضغط النفسي لدى المرأة قد تكون ناتجة عن الأهمية الواضحة التي يعطيها لها المجتمع نتيجة القيم الاجتماعية المرتبطة بالأنثى وعدم سماح المجتمع بتخطي المرأة لهذه الحدود.

حيث إن المرأة العاملة تشغل دورين إجتماعيين متكاملين وهذا قد يعرضها الى مشكلات جسمانية نفسية وإجتماعية خاصة إذا كانت متزوجة، كما أن إنتاجيتها تتعرض للهبوط والتردي وتضطرب كفاءتها وتقل درجة تحملها الأعباء والمسؤوليات².

وكثيرا ما تعاني الزوجات من إحباطات عديدة، إذا أنها بالرغم من المجهود الضخم الذي تقوم به فإنها تكون عرضة للنقد على أقل تقصير منها ويكون مصدر النقد بالطبع هو الزوج وفي بعض الأحيان يقوم الأطفال بنقد الأم و يكون ضغط بالغ الشدة عندما تنتقل المرأة وظيفة مرموقة التوتر الذي يصيبها ينعكس على الزوج والأسرة، ويمكن القول بأن المرأة قد حققت معظم ما كانت تطمح إليه ولكن على حساب صحتها أحيانا، وعلى حساب تفكك الأسرة أحيانا أخرى وهناك العديد من أسباب التوتر عند المرأة العاملة قد يحدث التوتر نتيجة مسؤوليات العمل أو هموم البيت أو نتيجة تكوين المرأة نفسها حيث تظهر أعراض التوتر في صورة القلق المستمر والنوبات العصبية وكثرة التدخين وكثرة شرب المنبهات....الخ³.

¹ - مريم حسين ، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان، ط3، دار الحامد للنشر، 2009، ص340.

² - إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص214.

³ - طارق كمال ، الصحة النفسية للأسرة ، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005، ص2016.

5-1 أسباب الضغط المهني للمرأة العاملة:

5-1-1- متطلبات الأدوار للمرأة:

إن المرأة اليوم تظهر وهي حائرة في وسط تناقضات من القيم والمعتقدات فإذا كرست المرأة حياتها إذا كانت متزوجة لزوجها ولعائلتها فإنها تدعى ربة بيت وحتى إذا قامت بهذا الدور فإنها تشعر بالذنب لأنها لا تستطيع عمل أكثر من ذلك في حياتها وروتين العمل المنزلي يجعل ربة البيت غير راضية عن عملها.

-إن المرأة العاملة تصبح محيطة من جراء الضغط الناتج عن كونها المسؤولة المادية والمسؤولة عن كل شؤون البيت في بعض الأحيان، تتحول حياة المرأة إذا تم الزواج وتتحول أكثر إذا تم الإنجاب حيث تعاني الكثير من ألوان الاحباط و الانهيار بسبب هذا التحول من امرأة إلى أم ومعاناة الأمومة هي وجه آخر تحصل لأسباب نفسية بيولوجية حية بسبب الفوضى أو الضغوط الاجتماعية و الاقتصادية التي ترافق عملية الانتقال من وضعية الأنثى الى وضعية الأم والتي تأخذ طابعا قانونيا مدنيا وغير مدني، والرعاية الصحية والعاطفية للطفل تأخذ جهدين كبيرين بالنسبة للمرأة، حيث يؤكد العالم الفرنسي "هرت مونتهينز" على أهمية لطف الأم وحنانها مع طفلها إذ يقول "لقد لاحظت أن الأطفال الذين يتمتعون بروح قيادية هم في معظم الحالات أطفال من أسر متفاهمة تسودها روح الحب، تقوم الأم دائما بمخاطبة طفلها والتحدث معه بلطف وحنان وهي في ذلك لا يهتمها إن كان طفلها يفهم أم لا فهي تستخدم كتفها و وجهها وابتسامتها وصدرها وكل جسمها لتؤكد له شيئا واحدا وهي أنها تحبه، وأنها قريبة منه".

5-2- صراع الأدوار: نظرا لتعدد أدوار المرأة ونظرا لعدم ارتياح العائلة أو الرجل لأي تخفيف من جانبها من حيث مسؤوليتها كإمرأة وزوجة فأن التعب الملقى عليها أصبح عبئا مضاعفا لكثير من النساء خاصة المتزوجات، الإرهاق و الإحساس الدائم بالتعب فصرع الدور الذي تعيشه المرأة أصبحت المرأة العاملة منتظرة إلى أن تجمع بين الأمومة المتمثلة في إحتضان الأطفال وتربيتهم وبين العمل الذي يدر دخلا إضافيا وأساسيا أحيانا لكل أسرة حيث أصبحت المرأة مجندة للقيام بأدوار متعددة في نفس الوقت على عكس الرجل الذي يقوم بعمل واحد.

ويمكن تقسيم ضغوط المرأة العاملة الى مصدرين هما:

أ-مصادر منزلية:

-ضغوط مصدرها الشريك (الزوج)

-ضغوط مصدرها أمور عائلية.

-ضغوط مصدرها الأطفال والتعليم.

-ضغوط مصدرها خارجي منعكسة على الأسرة¹.

ب- المصادر البيئية:

ويتم ذلك حين يمر الاقتصاد بحالة الانكماش وبالتالي فهذا المصطلح عند خبراء الاقتصاد يشير إلى الإنخفاض المتواصل في أسعار السلع وبالتالي يحدث عدم استقرار سياسي الذي يؤدي إلى الشعور بالضغط وتزايد قلق الأفراد فيما يتعلق بأمنهم الوظيفي ويذكر أن التغيرات التي تحدث في المجتمعات نتيجة تحولات أو صعوبات اقتصادية تمر بها تؤدي بذلك إلى ضغوط الحياة والإجهاد لدى الفرد وتنشأ ضغوطات تتعلق ب:

-تأثير تغيير الحياة ما يتعرض له الفرد من أحداث شخصية.

-تعقيدات الحياة العصرية.

-التغيرات الاجتماعية النفسية.

-الانتقال المستمر من وظيفة الى أخرى ومن بلد الى آخر والذي كثيرا ما يؤدي الى مشكلات عائلية.

5-3- مصادر ضغوط عمل المرأة العاملة في الصحة (المؤسسة الاستشفائية المتخصصة):

-بيئة العمل من خلال نقص حاد في الإمكانيات المادية والمالية و البشرية

-العلاقة مع الزملاء في العمل (عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب).

¹ - حمدي علي العوافي، رضا عبد الله، الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، دار الصفاء للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، دس ، ص78.

-علاقة الطبيب مع المريض من حيث استقبال العديد من المرضى في آن واحد وسوء معاملة المرضى أو أقاربهم للطبيب.

-علاقة الأطباء بالمدير (عدم وجود احتكاك مباشر بالرؤساء مما يزيد من فرص تعلم الأطباء).

-نقص الدعم والتدريب والتوجيه من قبل المؤطرين.

-حجم العمل من خلال العمل لساعات طويلة وقلة النوم وكثرة المناوبات الليلية والعمل خلال العطل.

-شعور الطبيب بصراع الدور، وذلك بسبب عدم توافق توقعات الطبيب مع الدور مع توقعات رئيسه المباشر.

6- استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية:

تمارس المنظمات سياسات مختلفة في طريق علاج ومنع الضغوط المهنية وهذه السياسات من شأنها أن تعالج أو تقلل أو تمنع الآثار الناتجة عن الضغوط المهنية، إذ لابد من توظيفها لتحقيق أهداف المنظمة التي تسعى إليها.

وفي ما يلي طرق علاج الضغوط المهنية على مستوى المنظمة وعلى مستوى الفرد:

6-1 استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية على مستوى المنظمة:

أ- تحليل أدوار الأفراد وتحليلها: بحيث يعي ويدرك كل فرد وبوضوح مسؤولياته ومهامه وسلطاته وما هو مطلوب منه وما يتوقعه الآخرون منه وما يتوقعه هو من غيره، وهذا ما يساعد على تجنب النزاع والتضارب في الأدوار¹.

¹- العمر اوي نادية، تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي للعمال، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع فرع تنمية وتسيير موارد بشرية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2017، ص42.

ب- توفير المناخ التنظيمي للأفراد:

ويتم ذلك من خلال إعادة تصميم الهيكل التنظيمي ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب وذلك عند استخدام أفضل الأساليب في الاختيار والانتقاء والتعيين وتحسين مراجع العاملين وتوجيههم وجعلهم يشاركون في اتخاذ القرارات هنا يتضح دور كل عامل فتقل الصراعات ويحدث الانسجام بين الأدوار مما يجعل روح التعاون بينهم.

ج- الموازنة الاجتماعية: ومن خلال توفير علاقات اجتماعية كفتح مجالات السلفة الاستثنائية وكذا فروع الخدمات، إضافة إلى تنظيم رحلات سياحية وبالتالي محاولة معرفة سبب الضغط والعمل على التخفيف منه.

6-2- استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية على مستوى الفرد:

هناك طرق عديدة ومتنوعة يمكن استعمالها للحد من ضغط العمل من أهمها :

أ- التمارين الرياضية: أثبتت الدراسات والأبحاث أن الأشخاص الذين يمارسون التمارين الرياضية المتنوعة مثل المشي والركض والسباحة وركوب الدراجات هم أقل عرضة للتوتر والضغوط وغيرها.

ب- الاسترخاء والتأمل: يؤدي الى انخفاض توتر العضلات، وانخفاض ضربات القلب، وضغط الدم، وتباطؤ في عملية التنفس، ويتم ذلك من خلال اتخاذ وضع مريح وإقفال العينين ووسيلة متكررة في مكان هادئ أو من خلال تفريغ الذهن والابتعاد عن التفكير بالعالم الخارجي ومن طرق التأمل: قراءة القرآن، أو ممارسة اليوجا.

ج- شبكة العلاقات: وذلك بتشجيع الأفراد على الانضمام للجماعات وتوثيق روابط الصداقة والعلاقات بينه وبين زملائه في العمل أو خارج العمل، مما يساعد على توفير المساندة الاجتماعية له.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى الضغوط المهنية التي يعاني منها جميع العاملين في أي مجال، وتختلف من قطاع لآخر ومن شخص لآخر ومن جنس لآخر فدراستنا كانت على المرأة العاملة لتعدد أدوارها وطبيعة بيئتها وحساسية القطاع التي تعمل فيه وهو قطاع الصحة وتأثير ضغط العمل عليها نتيجة لمصادر مختلفة سواء كانت متعلقة بظروف العمل لأسباب علائقية بسبب طبيعة البيئة التي تعيشها مما يؤدي إلى مجموعة من الآثار على مختلف الأصعدة، سواء كانت فردية أي تخص صحة الفرد أو العامل (المرأة العاملة) الذي يؤثر على الجانب السلوكي كالنسيان وقلة التركيز والعدوانية. وهذا التأثير الفردي يؤثر على الجانب الوظيفي تظهر جليا في كثرة الغيابات والتأخيرات، وكل هذا سببه الضغط المهني الذي يقع فيه العامل من خلال مروره بمراحل عدة تبدأ بالمقاومة وتنتهي بالاستسلام والرضوخ.

ورغم ذلك يستطيع العامل أن يسيطر على جانبه السلوكي الأدائي وذلك عن طريق استراتيجيات ووسائل علاجية للتخفيف من آثار الضغوط المهنية (سواء كانت فردية كالترفيه عن النفس أو قراءة القرآن أو من خلال اللجوء الى طبيب اخصائي).

الفصل الثالث: جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة

1 - مفهوم جودة الحياة

2-العوامل المؤثرة في جودة الحياة
الأسرية

3-أبعاد جودة الحياة الأسرية

4-مقومات جودة الحياة

5-المرأة العاملة ودوافع خروجها
للعمل

- خلاصة الفصل

تمهيد :

يعد مفهوم جودة الحياة أحد المفاهيم الأساسية في علم النفس الإيجابي وهي تعتبر من المتطلبات الأساسية في الوقت الحاضر لتحقيق الصحة النفسية إذ ظهر هذا المفهوم خلال العقدين الأخيرين من القرن الماضي والذي سرعان ما حظي بالتبني الواسع¹.

وفي ظل التغيرات السريعة التي يشهدها المجتمع في جميع المجالات والتحديات التي يقابلها الفرد في جوانب حياته المختلفة، مما أدى إلى اتساع البحث في كل ما يشعر به الإنسان في جميع مراحل حياته المختلفة من الطفولة إلى الشيخوخة وهذه المراحل تأتي أساساً من الأسرة فلا يخلو أي مجتمع من النظام الأسري وهي تعد من أهم الجماعات وأعظمها تأثيراً في حياة الأفراد.

ولقد تأثرت الأسرة بفعل التطور الصناعي والتكنولوجي وأضفى عليها تغييراً لا مفر منه، كما أثر على المرأة باعتبارها محور العلاقات فيها والمسؤولة بالدرجة الأولى عن هذه الأسرة واستمرارها بالخصوص إذا كانت عاملة فهي تقوم بدورين أساسيين لهما علاقة ببعضهما البعض والعمل والأسرة ولذلك تطرقنا في هذا الفصل على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة تناولنا فيه مفهوم وتعريف جودة الحياة، العوامل المؤثرة فيها وكذا أبعادها ومقوماتها ومن جانب آخر تطرقنا إلى المرأة العاملة ودوافع خروجها للعمل.

¹-حرطاني أمينة، جودة الحياة لدى الأمهات وعلاقتها بالمشكلات السلوكية عند الأبناء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الأسري، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2014، ص19.

1- مفهوم جودة الحياة:

1-1 التعريف اللغوي:

معجم العين: جود: جاد الشيء يجود جودة فهو جواد.¹
المنجد في اللغة: جاد: جودة وجودة: صار جيد وهو ضد الرديء، جاد الشيء: حسنه: جعله جيداً².
 ويأتي تعبير الجودة في أصل اللغة العربية من الفعل جود أي شيء جيد والجمع جياذ و جياذ بالهمزة، ومنها أجاد الشيء أي أحسنه وجودة تجويداً، أي قدمه على أكمل وأحسن وجه ممكن.
 الجودة quality مصطلح له علاقة بالكلمة اللاتينية qualitas وهي تعني طبيعة الفرد أو طبيعة الشيء، وتعني الدقة والإتقان.³

كما تعني الجودة حسب قاموس أكسفورد: الدرجة العالية من النوعية أو القيمة، فالجودة عبارة عن مجموعة من المعايير الخاصة بالأداء الممتاز والتي لا تقبل المناقشة أو الجدل، ويشير هذا إلى أن الأفراد يتعلمون من خلال خبراتهم أن يميزوا بين الجودة العالية والجودة المنخفضة عن طريق استخدام مجموعة من المعايير التي تميز بين النوعين من الجودة.⁴

1-2 التعريف الاصطلاحي:

بما أن مفهوم جودة الحياة مفهوم مازال قيد الدراسة فقد تعددت واختلفت تعريفاته نظراً لتعدد وجهات النظر، والجودة هي انعكاس للمستوى النفسي ونوعيته، وأن ما بلغه الإنسان اليوم من مقومات الرقي والتحضر، يعكس بلا شك مستوى معيناً من جودة الحياة.

¹ خليل بن أحمد الفراهيدي وعبد الحميد هندائي، كتاب العين مرتباً على حروف المعجم، ج1، دارا لكتب العلمية، بيروت، لبنان، 2003، ص272.

² لويس معلوف، 1952، ص109.

³ غواظية محمد، الاتصال التنظيمي وتأثيره على جودة الحياة لدى معلمي التعليم الابتدائي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل م د في علم النفس، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2018، ص81.

⁴ سلاف مشري، جودة الحياة من منظور علم النفس الإيجابي (دراسة تحليلية)، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد08، سبتمبر 2014، ص224.

1.2.1 تعاريف جودة الحياة التي تدرج تحت الجانب الذاتي : وهي التي تبنت العوامل الذاتية للفرد من بينها:

تعريف كارول رايف وآخرون : " تتمثل في الإحساس الإيجابي بحسن الحال كما يتم رصده بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن ذاته وحياته بشكل عام كذلك سعيه المتواصل لتحقيق أهداف شخصية مقدرة، وذات قيمة ومعنى بالنسبة له تحقيق استقلالية في تحديد وجهة ومسار حياته ، وإقامته لعلاقات اجتماعية ايجابية متبادلة مع الآخرين، كما ترتبط بالإحساس بالسعادة والاستمتاع بالحياة والسكينة والطمأنينة النفسية".¹

ويقصد بجودة الحياة بشكل عام : جودة خصائص الإنسان من حيث تكوينه الجسمي والنفسي والمعرفي ودرجة توافقه مع ذاته ومع الآخرين وتكوينه الاجتماعي والأخلاقي² .

يرتبط مفهوم جودة الحياة بمجال جودة الحياة النفسية ، ويشير دينيرو دينير " أن جودة الحياة ببساطة شديدة هو تقويم الشخص لرد فعله للحياة ، سواء تجسد في الرضا عن الحياة (التقويمات المعرفية)، أو الوجدان (رد فعل الانفعالي المستمر) بظروف الحياة، ولمدى توافر فرص إشباع وتحقيق الاحتياجات³.

ويقصد بجودة الحياة في دراسة محمد فوزية وآمال بوعيشة " شعور الفرد بالرضا والسعادة وقدرته على إشباع حاجاته من خلال ثراء البيئة ورفي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه"⁴.

1-2-2 تعاريف جودة الحياة التي تدرج تحت الجانب الموضوعي: هذا الجانب يركز على البيئة الخارجية، وتتضمن الظروف الصحية والرفاهية الاجتماعية والعلاقات والظروف المعيشية والتعليم والأمن والسكن ووقت الفراغ والأنشطة.⁵

ومن التعاريف التي اهتمت فقط بالجوانب الموضوعية نجد تعريف حسن مصطفى لجودة الحياة على أنها " مفهوم يستخدم للتعبير عن رقي مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم

¹-سلاف مشري ، مرجع سبق ذكره ص 226.

²- فواظمية محمد ، مرجع سبق ذكره، ص 81.

³-ميلودي حسينة، جودة الحياة الأسرية عند الأم بعد اختطاف ابنها"دراسة ميدانية"، جامعة اوكلية محند أولحاج البويرة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية ، العدد الثامن، مارس 2008، ص 288.

⁴- محمد فوزية، آمال بوعيشة، معوقات جودة الحياة الأسرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية ، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، أيام 10/09 أفريل 2013، ص 3.

⁵-سلاف مشري ، مرجع سبق ذكره ص 224.

لأفراد المجتمع ، أو أن جودة الحياة تعبر عن النزوع نحو نمط الحياة التي تتميز بالترف هذا النمط من الحياة الذي لا يستطيع تحقيقه سوى مجتمع الوفرة، وذلك المجتمع استطاع أن يحل كافة المشكلات لغالبية سكانه".¹

أما تعريف عبد المعطي لجودة الحياة: "هو تعبير عن مدى إدراك الفرد و تقييمه للجوانب المادية وأهميتها في حياته في ظل الظروف التي يعيشها، حيث تتضح في مستويات السعادة والشقاء التي قد تؤثر بشكل كبير في طريقة تعامل الفرد في حياته اليومية".²

وقد أدى تطور الدراسات في مجال جودة الحياة إلى أهمية استخدام المداخل الذاتية والموضوعية معا في تعريف وقياس جودة الحياة، وتعتبر منظمة اليونسكو جودة الحياة مفهوما شاملا يضم كل جوانب الحياة كما يدركها الأفراد ليشمل الإشباع المادي للحاجات الأساسية ، والإشباع المعنوي الذي يحقق التوافق النفسي عبر تحقيقه لذاته، وعلى ذلك فجودة الحياة لها ظروف موضوعية ومكونات ذاتية، وحسب منظمة الصحة العالمية (1993) بوصفه أقرب التعريفات لتوضيح هذا المفهوم إذ ينظر إلى جودة الحياة على أنها "تحدد من خلال إدراك الفرد لوضعه في الحياة، في السياق العام للثقافة ونظام القيم مقارنة بانتظاراته وتوقعاته ومخاوفه من الحياة ، وهو مفهوم واسع مرتبط بشكل معقد مع الصحة الجسدية والحالة النفسية وفي علاقة التبعية مع العلاقات الاجتماعية لكل شخص".³

1-3 مفهوم جودة الحياة الأسرية:

بما أن موضوع دراستنا عن جودة الحياة الأسرية فقد تطرقنا إلى مفهوم جودة الحياة عموما ثم جودة الحياة الأسرية خصوصا إذ يعرفها عبد الوهاب وشند: "بأنها العلاقات والممارسات الإيجابية التي يتبعها الوالدان في تنشئة الأبناء، وما تتسم به من دفء وتقبل ومشاركة وتشجيع واستحسان في المواقف الحياتية المختلفة ، وإدراك الأبناء ذلك ، وردود أفعالهم تجاه هذه الممارسات، والعلاقات المتبادلة بين أفراد الأسرة ،وما تتسم به هذه العلاقات من أساليب سوية في التعامل لتحقيق الأهداف ، وإنجاز الأعمال والمهام ، ودعم أفراد الأسرة في المواقف المختلفة".⁴

¹- فواطمية محمد ، مرجع سبق ذكره، ص 83.

²- فريحة صندوق، جودة الحياة الأسرية وعلاقتها بالتفوق الدراسي لدى عينة من المراهقين الثانويين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم النفسية والتربوية تخصص إرشاد أسري، جامعة عمار تليجي بالأغواط، ص30.

³- فواطمية محمد ، مرجع سبق ذكره، ص84.

⁴- أماني عبد المقصود عبد الوهاب، سميرة محمد شند، جودة الحياة الأسرية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى عينة من الأبناء المراهقين ، المؤتمر السنوي الخامس عشر، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس- مصر، 2010، ص14.

ويعرفها خضر ومبروك بأنها: " جودة الحياة الأسرية المستقرة التي تتضمن سعادة أفرادها لإدراكهم أن حياتهم ذات معنى وتتوافر فيها احتياجاتهم المختلفة ،ويتحقق ذلك عن طريق التوافق بين الزوجين ،وقدرتهم على التواصل ومواجهة صعوبات الحياة معا ،وقدرتهم على النجاح في رعاية أبنائهم: بدنيا، ونفسيا، و اجتماعيا، مما يوفر الظروف البيئية الملائمة لتنمية قدرات ومهارات الأطفال لإعداد جيل صاعد للمجتمع".¹

ويعرف الفقي جودة الحياة الأسرية بأنها : " الفاعلية في القيام باحتياجات الأسرة وتمتع أعضائها بحياتهم معا كأسرة متناغمة ، وامتلاك الفرصة لجودة الحياة الأسرية، وهي: التفاعل الأسري، ومهارات الحياة اليومية ،والحالة المادية المتيسرة للوالدين ، والالتزان الانفعالي، والبيئة المادية، والصحة الاجتماعية، والماسك (الترابط)".²

وتعتبر جودة الحياة الأسرية ظاهرة تنمو وتتسع في مجال حياة الأسرة ، وقد اهتمت البحوث في جودة الحياة الأسرية على أساس معرفة جودة حياة الفرد والممارسات الأسرية الخاصة به، وفي تركيب اجتماعي متعدد الأبعاد يتضمن أبعاد أساسية ومؤشرات، كما أنها مفهوم معقد أو مركب.³

2-العوامل المؤثرة في جودة الحياة الأسرية:

من المهم تحديد العوامل والمؤثرات التي تسهم في إحساس المرأة العاملة بجودة الحياة ومن بينها:

2-1 عوامل خاصة بالأسرة:

الأسرة عبارة عن مجموعة من الأفراد يشتركون في الأهداف والمصالح والمشاعر فالأسرة لها تأثير كبير في حياة ونمو أفرادها خاصة موضوع دراستنا ألا وهو المرأة العاملة ،فجو الأسرة له دخل كبير إذ من شأنه أن يساعدها على التغلب على الصعوبات التي تواجهها ويعطيها دافعا قويا لمحاولة تحسين جودة حياتها .

وأكدت نتائج الكثير من الدراسات أن نوعية العلاقات الاجتماعية المتبادلة داخل الأسرة ،خاصة العلاقات بين الزوجين والأبناء تعتبر عاملا رئيسيا في تحديد مستوى جودة الحياة ، فقد خلصت نتائج دراسة شيك Shek (1997) إلى أن تقدير الأداء الوظيفي الأسري هو المحدد

¹- عبده الصنعاني، جودة الحياة الأسرية لدى أسر كل من الأطفال التوحديين والمعاقين..،مجلة بحوث ودراسات تربوية،العدد11، جامعة تعز- اليمن، أغسطس 2019، ص101.

²- عبده الصنعاني، مرجع سابق،ص102.

³-أماني عبد المقصود عبد الوهاب وآخرون ،فاعلية برنامج لتحسين مستوى جودة الحياة الأسرية للوالدين وتحسين التوافق النفسي لأبنائهم المعاقين عقليا القابلين للتعليم ، جامعة المنوفية ،ص10.

الرئيسي لجودة الحياة كما أنها خلصت لوجود ارتباطات دالة بين الأداء الأسري الوظيفي والتوافق النفسي خاصة الصحة النفسية الايجابية.

2-2 العمل:

يعتبر التعليم و التأهيل والتدريب عاملا يزيد من مكانة المرأة على العمل ويرفع مستوى توقعاتها في الحياة مما يزيد إحساسها بمكانتها الاجتماعية ويوسع آفاقها ويدعم شبكة العلاقات الاجتماعية والاقتصادية ،و يجعلها تساهم في ميزانية الأسرة بصورة تكفل لها الولاية بنسبة 50% على شؤون الأسرة وبذلك تضمن بمرتبها استمرار واستقرار المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة في حالة غياب الزوج أو وفاته ، وبذلك أزاحت على زوجها ضغوطات كثيرة، والتي كانت ترهق أعصابه المتمثلة في خوفه على مستقبل أسرته من بعده، كما أن العمل يضمن للفتاة في حالة عدم زواجها حياة اقتصادية واجتماعية ملائمة بدلا من الاعتماد على مساعدة وإحسان الآخرين، وهي بذلك تحقق مفهوم الآن للمرأة المثالية هي تلك الناجحة في عملها وفي بيتها، ويبقى عمل المرأة من أهم العوامل المؤثرة في تحقيق جودة الحياة الأسرية لها.

2-3 العامل الاقتصادي:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على جودة الحياة الأسرية ، ومن أكثر هذه العوامل أهمية هو الفقر الذي يؤثر على الجودة بصفة عامة وجودة الحياة الأسرية بصفة خاصة، لأن عمل الزوجين يزيد من الدخل الاقتصادي للأسرة ومن ثم زيادة جودة الحياة بصفة عامة .

وهناك دراسات وجدوا أن الأفراد الذين ينشؤون في أسر فقيرة لم يستكملوا أبناءهم دراستهم حيث كانت معدلات تسربهم مرتفعة عن أقرانهم ممن يعيشون في بيئة غنية.

وهناك بحوث ودراسات عن الارتباط بين الحرمان الاقتصادي والاجتماعي لجودة الحياة توصلت نتائجهم لارتباط الحرمان الاقتصادي الاجتماعي للبيئة بمجالين هما الصحة النفسية والصحة المدركة بالإضافة لارتباطه بالمعدلات المنخفضة لجودة الحياة.

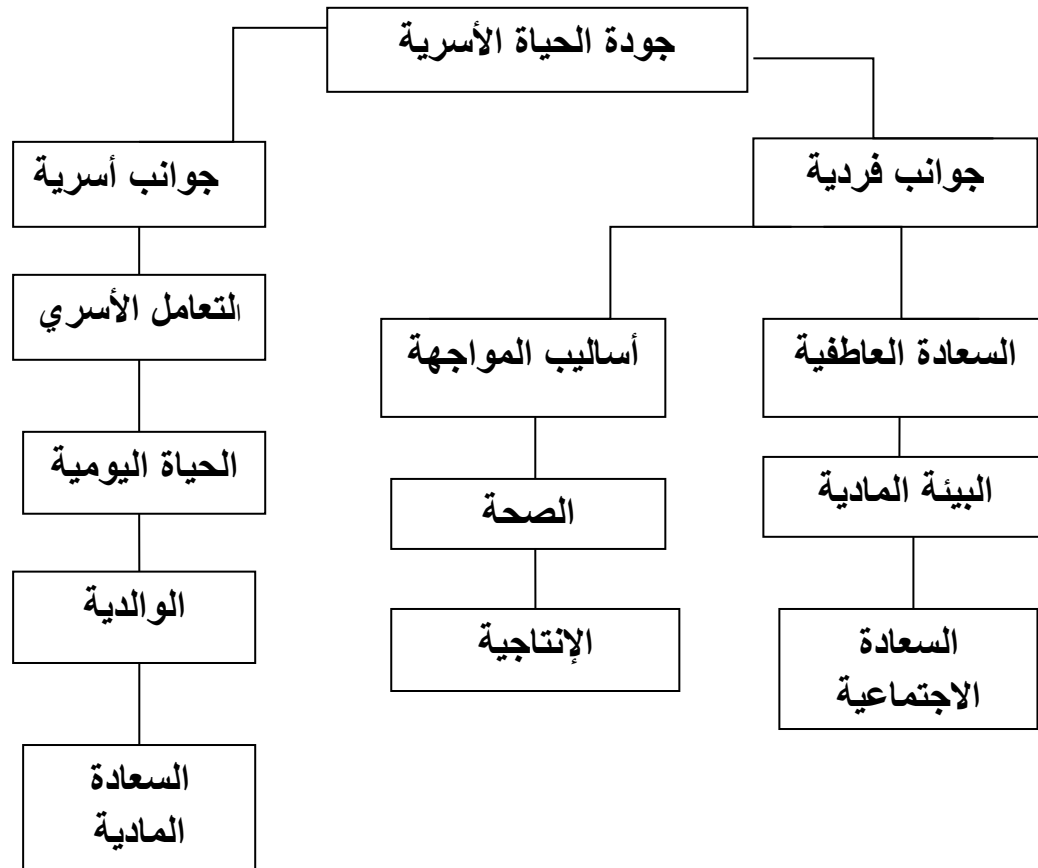
3- أبعاد جودة الحياة الأسرية:

إن مفهوم جودة الحياة من المفاهيم الحديثة نسبيا على مستوى تناولها في البحث العلمي، ومع ذلك نرى أن استخدامه قد توسع ليشمل جميع العلوم والتخصصات، فهو لا يرتبط بمجال واحد من مجالات الحياة، وإنما امتد ليشمل مجالات عديدة كالمجالات الصحية والنفسية والاجتماعية

والاقتصادية والبيئية، فهو يستخدم عادة للتعبير عن مستوى الخدمات المادية والاجتماعية المقدمة لأفراد المجتمع أو أنه يستخدم للتعبير عن مدى قدرة هذه الخدمات على إشباع حاجات الفرد، وبالتالي تعددت أبعاد جودة الحياة لتعدد مفهوما، وتعتبر جودة الحياة الأسرية مفهوم متعدد الأبعاد ظهر في السنوات الأخيرة خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية مركزا ومهتما بالأسرة وقد صنف بارك (2003) جودة الحياة الأسرية إلى بعدين رئيسيين هما:

* **البعد الأول:** جوانب فردية وتتمثل في السعادة الانفعالية، البيئة المادية ، السعادة الاجتماعية، الصحة الإنتاجية، المقاومة أو أساليب المواجهة.

* **البعد الثاني:** فهو الجوانب الأسرية وتتمثل في التفاعل الأسري ، الحياة اليومية، الوالدية، الحالة المادية المتيسرة .ويتضح ذلك كما في الشكل رقم (2).



شكل رقم (2)؛ يمثل أبعاد جودة الحياة الأسرية.¹

¹ - أماني عبد المقصود عبد الوهاب ، سميرة محمد شند، جودة الحياة الأسرية وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من الأبناء المراهقين، المؤتمر السنوي 15، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ص504.

وتجدر الإشارة إلى بعض الاجتهادات المختلفة في اقتراح أبعاد جودة الحياة الأسرية فقد خلص بوستون وآخرون (2008) إلى أن جودة الحياة الأسرية تتضمن أربعة أبعاد رئيسية هي الحياة الأسرية اليومية ، التفاعل بين أفراد الأسرة ،السعادة المادية، والوالدية.

ويرى دانيال وآخرون (2007) أن جودة الحياة الأسرية تتضمن بعدين أساسيين هما : المناخ العائلي، ودرجة الارتباط بين أفراد العائلة.¹

ويرى كل من دانيال وشيك (2007) : أن أبعاد جودة الحياة الأسرية تكمن في ثلاثة أبعاد هي:

- البعد المادي(الرفاه المادي): ويتمثل في الصحة واللياقة البدنية ، التنقل والسلامة الشخصية.

-البعد الاجتماعي(الرفاه الاجتماعي):العلاقات الشخصية الايجابية، المشاركة الاجتماعية.

-البعد الانفعالي(الرفاه العاطفي): الرضا الشخصي عن الحياة، الإيمان، الثقة بالنفس.²

4- مقومات جودة الحياة:

تتمثل مقومات جودة الحياة في حالة المعافاة بدنيا وعقليا ونفسيا واجتماعيا ووفق تعريف منظمة الصحة العالمية فإن للصحة عناصر عدة هي:

* الصحة الجسدية: وهي القدرة على القيام بوظائف الجسم الديناميكية وحالة مثلى من اللياقة البدنية.
*الصحة النفسية: القدرة على التعرف على المشاعر والتعبير عنها ، وشعور الفرد بالسعادة و الراحة النفسية دون اضطراب أو تردد.

*الصحة الروحية: وهي صحة تتعلق بالمعتقدات والممارسات الدينية للحصول على سلام مع النفس .

* الصحة العقلية: وهي تتعلق بالقدرة على التفكير بوضوح وتناسق والشعور بالمسؤولية وقدرة على حسم الخيارات واتخاذ القرارات وصنعها.

*الصحة الاجتماعية: وهي القدرة على إقامة العلاقات مع الآخرين والاستمرار بها والاتصال والتواصل مع الآخرين واحترامهم.

¹ نفس المرجع السابق، 2010،ص505.

² فريجة صندوق،جودة الحياة الأسرية وعلاقتها بالتفوق الدراسي لدى عينة من المراهقين الثانويين بالأغواط، مرجع سابق،ص37.

*الصحة المجتمعية: وهي القدرة على إقامة العلاقة مع كل ما يحيط بالفرد من مادة لأشخاص وقوانين وأنظمة.¹

5- المرأة العاملة ودوافع خروجها للعمل:

إن للعمل قيمة كبيرة في حياة الإنسان السيكولوجية والاجتماعية، وإن التغييرات الإيديولوجية والتكنولوجية قد أدت إلى دخول المرأة للعمل والإنتاج خلفت إنسانا جديدا له مميزاته وخصائصه النفسية المختلفة عن خصائص المرأة القديمة التي محيطها الأسرة والمنزل والأهل والأقارب، مع العلم أن الوظيفة الأساسية والأولى للمرأة هي تكوين أسرة وإنجاب الأطفال وتنشئتهم تنشئة تتماشى وأخلاقيات المجتمع الذي تنتمي إليه الأسرة، وهذا الدور ما زال قائما ولا جدال فيه، لكن مع التطور التقني والصناعي أصبح للمرأة دور ثان هو العمل الخارجي الذي أضيف إلى أدوارها التقليدية كزوجة وأم.

فالإسلام عالج عمل المرأة من منظور شمولي يقوم على ركيزة أساسية تتعلق بإعطاء المرأة حق العمل وفقا لدورها في الحياة الإنسانية، ومسؤوليتها المباشرة لرعاية الأسرة وانسجاما لما منحها الله تعالى من مواهب واستعدادات فطرية واتجاهات نفسية وميول وغرائز مختلفة يمكن أن تتيح لها العمل في أنشطة اقتصادية محددة.²

فقد أجاز الإسلام للمرأة بالعمل حيث أن العمل إسم شامل لكل ما يقوم به الإنسان من جهد ذهني وبدني وهذا لا تمنع منه المرأة أصلا.

والأصل في العمل جائز شرعا للرجل والمرأة بشرط تحفظ للمرأة كرامتها وعفتها ويتناسب مع فطرتها وتدير شؤون بيتها وأولادها مع عدم الاختلاط قدر الإمكان إلا لضرورة أو حاجة.³

- دوافع خروج المرأة للعمل : كان هذا الموضوع محور بحوث كثيرة، خاصة دوافع خروج المرأة الأم لميدان العمل، وهي من أكثر المسائل المثيرة للجدل في المجتمعات المعاصرة الحديث عن عمل المرأة، فإذا كانت الاتجاهات المسيطرة تعتبر أن عمل المرأة حقا بديها لمساواتها في الحقوق الإنسانية مع الرجل، وحاجة موضوعية تفرضها طبيعة التحولات الاجتماعية والاقتصادية، فإن

¹- محمد فوزية، آمال بوعيشة، معوقات جودة الحياة الأسرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، أيام 10/09 أفريل 2013، ص 11.

²- بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، ص 47.

³- بن زيان مليكة، مرجع سابق، ص 48.

الاتجاهات الأخرى تعتبر أن عمل المرأة مع ارتفاع معدلات البطالة وعدم توافر الظروف للعناية بالأسرة والأولاد يعد خطوة محفوفة بالمخاطر.¹ كما أن النساء أصبحن منافسات للرجال في سوق العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار أن العديد من المجتمعات التقليدية ما تزال تعد عمل المرأة الأساسي هو المنزل والعناية بالأولاد والأسرة.

يجب التمييز بين الأسباب الاقتصادية والاجتماعية والنفسية لعمل المرأة وبين الدوافع المختلفة لعملها، وقد يتداخل السبب مع مفهوم الدافع، الذي يعد تعبير عن الرغبة في إشباع حاجات إنسانية.

وفي دراستنا لهذه الدوافع وجدنا أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية وضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الحديث، إذ أن أعباء المعيشة وغلاءها من جهة والتطلع إلى مستوى أفضل من جهة أخرى دفع المرأة إلى الخروج في البحث عن عمل، ومن هنا يعد الدافع الاقتصادي عامل من عوامل الارتقاء بالمستوى العام للأسرة، فقد تبين أن للعمل في حد ذاته أهمية كبرى في حياة المرأة ومن أهم الدوافع الاقتصادية التي تدفع المرأة أن تعمل خارج البيت هي كالآتي²:

- طبيعة المجتمع كونه زراعياً (في الريف) أو صناعياً (في المدينة) واقتربه من فكرة النظام الاقتصادي الرأسمالي أو الاشتراكي كل هذه المتغيرات تؤثر على جوهر طبيعة عمل المرأة في هذه المجتمعات.

- سياسة الأجور و الرواتب أيضا لها تأثير على معنويات المرأة في العمل، إما أن تشدهم للعمل و تحفزهم على زيادة الإنتاج أو تضعف كفاءتهم وتخفف من أدائهم في العمل وهذا من أهم الدوافع الذي قد يسمح للمرأة ويبرر خروجها للعمل.

- ظروف العمل وساعات الاشتغال لها تأثير سلبي وإيجابي على طبيعة عمل المرأة مثل ظروف عمل مناسبة وساعات عمل مناسبة ومقبولة وفرص ترقية وتطور، تشد المرأة نحو العمل، وكذلك الظروف البيئية التي تخلق من الضمانات والأمن والاستقرار والتي تؤثر بدرجة سلبية في كفاءة المرأة العاملة وكثرة المخاطر وساعات العمل الطويلة ليلا ونهارا تقلل ميل المرأة اتجاه العمل.

¹ - سيد فهمي محمد، المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتبة الجامعية الحديثة، الإسكندرية، 2004، ص49.

² - حيدر خضر سلمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، المكتبة الجامعية، جامعة الموصل-العراق، 2007، ص33.

- يؤثر مستوى التعليم في عمل المرأة، إذ يعمل مستوى التعليم على الرفع في زيادة تطلعات المرأة، إن ارتفاع مستوى التعليم يعني امتلاك المرأة لرصيد من المعرفة، مما يساعدها على تحليل جوانب المشكلة بشكل موضوعي ومن ثم اتخاذ القرار المناسب في العمل والأسرة معا.

وهناك عامل آخر هو الجانب المعنوي المرتبط بشغل أوقات الفراغ أو الحصول على مركز اجتماعي.¹

ونجد أيضا أن هناك آثار اجتماعية لعمل الزوجة منها ما هو ايجابي، مثل أن العمل أثر إيجابا على حياتها الأسرية وأكسبها القدرة على حل المشكلات الأسرية وتفهمها، وأثار سلبية تتمثل في الحد من الزيارات للأهل والأقارب بحكم الخروج المستمر للعمل، ويمكن الحديث عن الأسباب والدوافع في النقاط التالية:

- تحسين الدخل من أجل تدبير الحاجات الاقتصادية للأسرة.
- عدم وجود معيل للأسرة بسبب الطلاق أو وفاة الزوج أو بسبب مرض يمنعه من العمل.
- بطالة أو توقف الزوج عن العمل.
- ارتفاع تكاليف المعيشة وتبدل أنماط السلوك الاستهلاكي بحيث أصبحت الكماليات تتحول لحاجيات خلال فترة قصيرة في نظر غالبية أفراد المجتمع .
- الاستقلال الاقتصادي للمرأة الذي يشعرها بالأمن أو الرضا النفسي أو المكانة الاجتماعية.
- ارتفاع حجم الأسرة.
- العنوسة والسعي لتحسين فرص الزواج.

¹- حمود حسن، مشكلات المرأة العربية في التعليم والعمل، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (وحدة البحوث التربوية) تونس 1983، ص132.

خلاصة الفصل:

ما نستخلصه في هذا الفصل هو أن جودة الحياة الأسرية من أكثر الموضوعات أهمية حيث أن الأسرة هي المنظمة الأساسية الأكثر تماسكا في المجتمع وهي تمثل رأس مال الاجتماعي وبالتالي فهي تبين لنا الأهمية البالغة في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والانفعالي. ومن جهة أخرى تطرقنا إلى المرأة العاملة ودوافع خروجها للعمل بحكم أنها المحور الأساسي في العلاقات الأسرية واستقرارها وضمان الجودة فيها.

الفصل الرابع: التصور المنهجي للبحث الميداني

- 1- عرض متغير الدراسة
- 2- المنهج المتبع للدراسة
- 3- مجتمع البحث
- 4- عينة الدراسة
- 5- أداة الدراسة
- 6- تحليل نتائج البحث حسب تصورها
- الاستنتاج العام للدراسة

تمهيد :

ترمي الدراسة الحالية إلى معالجة موضوع مهم جدا باعتباره متعلق بفئة هامة ومتميزة في المجتمع ألا وهي المرأة بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة حيث يعد كل بحث علمي ناقصا إذا لم يدعم بدراسة ميدانية ، لأنها تعتبر الوسيلة المهمة والرئيسية في إجراء أي بحث اجتماعي ، حيث أنه من خلال الدراسة الميدانية يمكننا جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة ، بطريقة علمية و ممنهجة.

لذا سنحاول في هذا الجانب من الدراسة الإجابة عن التساؤلات التي تم طرحها في الإشكالية حيث يهدف بحثنا هذا إلى معرفة تأثير الضغوط المهنية على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة ، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى المنهج المستخدم في البحث ومجال الدراسة وتقنية جمع البيانات.

1- عرض متغير الدراسة:

- المتغير المستقل الضغوط المهنية.

- المتغير التابع جودة الحياة الأسرية.

- المتغير الرائد (الوسيط) المرأة العاملة (تأثير).

❖ علاقة المتغيرات بمشكلة الدراسة:

يشهد عصرنا تطورا تكنولوجيا متسارعا ، ونموا حضاريا هائلا مما نتج عنه تغيرا اجتماعيا أجهد الإنسان عموما بمتطلباته التي لا تنتهي ، فعصرنا الحديث يوسم بعصر الضغط والقلق، حيث لا يخلو أي مجتمع وأي أسرة من الضغوطات في البيئة المحيطة بهم سواء داخل الأسرة أو خارجها في بيئة العمل، خاصة المرأة العاملة فهي تعتبر شبكة من الضغوط ، ذلك أنها تقوم بأدوار عديدة وتحمل أعباء جسيمة ، فهي تعمل في هيئة أو مؤسسة عامة ، وتحمل مشاكل وضغوطات هذه الوظيفة بما تحتويه من سوء الوضعية الفيزيكية للعمل ، وكذلك المشاكل المنجرة عن العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل ،أضف إلى ذلك طبيعة العمل ذاته بما يحمله من متاعب وإرهاصات تثقل كاهل المرأة ، فتجدها في كثير من الأحيان تعاني من مشاكل صحية كالإجهاد والتعب و التوعكات الصحية المختلفة ، ناهيك عن المعاناة النفسية كالقلق والتوتر والإحباط ، كل هذه الآثار السلبية التي تخلفها ضغوطات المهنة للمرأة تحملها معها إلى البيت تاركة بدورها الأثر الواضح على الزوج والأبناء، لأن الحياة كل متصل الجوانب يؤثر الجانب فيها على الآخر ،وبما أن المرأة

العنصر الحيوي في المجتمع وهي نبض الحياة ومنبع العطاء والحب، فإن المجتمع يعول عليها في استقراره وتحسين جودة حياتها الأسرية ، لذلك نجد العلاقة بين المتغيرات علاقة مترابطة في بعضها فلا يخلو أي عمل من المشاكل ولا يبدأ عمل بدون مشكل ، فالضغوط تأتي من المحيط الخارجي بالفرد وبدورها تؤثر على الحياة الأسرية للمرأة العاملة.

2- المنهج المتبع للدراسة :

إن المنهج المتبع في كل دراسة يعبر عن صدق النتائج ومدى مطابقتها للواقع المدروس والذي يرتبط ارتباطا وثيقا بالمنهج الذي يتبعه الباحث في دراسة مشكلة البحث ، ويعد المنهج العلمي المتبع الركيزة الأساسية لأي دراسة ، خاصة في العلوم الاجتماعية ، مما يدعوا على الباحث بالتحلي بالدقة في اختيار المنهج الذي يتناسب مع طبيعة الموضوع، وبعد القيام بتحديد مشكلة الدراسة والاطلاع على الدراسات السابقة، توصلت إلى أن المنهج الوصفي هو المنهج الملائم لدراستنا وهو طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية ، حيث إن الوصف والتفسير من الأهداف الأساسية لعلم الاجتماع، واللذان يستندان عليهما في تحقيق المفهوم العلمي للظواهر.

ومن خلال الإشكالية المراد معالجتها في هذه الدراسة والتي تتمثل في معرفة ما إذا كانت الضغوط المهنية للمرأة العاملة تؤثر على جودة حياتها الأسرية، فإنه من الضروري الاعتماد على الطريقة المنهجية الأنسب لذلك وهي الطريقة الوصفية أي الاعتماد على المنهج الوصفي.

المنهج الوصفي هو تلك الطريقة العلمية التي يعتمد عليها الباحث في دراسته لظاهرة معينة في وضعها الحالي وفق خطوات محددة، يقوم الباحث خلالها بتحليل للمعطيات والبيانات التي بحوزته من أجل الوصول إلى الحقيقة العلمية للظاهرة حيث الهدف منه تنظيم المعلومات وتصنيفها ومساعدة الباحث إلى الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعدنا في تطوير الواقع الذي ندرسه، فاستعمال المنهج الوصفي هنا لا يهدف إلى التحليل بقدر ما يهدف إلى وصف الظواهر أو وصف الواقع كما هو، للوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم هذا الواقع وتطويره وإيجاد العلاج لأزمائه ومشاكله.

إذن من خلال المنهج الوصفي نتطلع إلى الوصف الدقيق والتفسير العلمي لهذه الظاهرة، ليكون هذا المنهج يشبه الإطار العام الذي تقع تحته البحوث التي تصف الظواهر وتوضح العلاقة بين المتغيرات التي تشتمل عليها والتي تهدف إلى الكشف عن الأسباب الكامنة وراء ذلك ، كذلك نجد أن البحث الوصفي يدرس الظروف أو الظواهر و المواقف أو العلاقات كما هي موجودة في الواقع دون أي تدخل من الباحث، ثم نقوم بعمل الوصف الدقيق للمساعدة على تفسير الإشكالية التي تتضمنها الدراسة.

3-مجتمع البحث :

هو جميع المفردات التي تتوافر فيها الخصائص المطلوب دراستها تجمعها صفة واحدة أو صفات مشتركة، وقد يتكون مجتمع البحث من شخص أو أفراد أو جماعات أو منظمات، ويحدد مجتمع البحث وفقا للأهداف التي يسعى الباحث إلى تحقيقها ، وهو جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة والتي نسعى من خلالها إلى تعميم النتائج ويتمثل مجتمع بحثنا في " المرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة لولاية الأغواط".

ويشترط في هذه الدراسة التواصل مع النساء العاملات بالمستشفى فقط للتمكن من معرفة كيف يؤثر الضغط المهني على جودة حياتهم الأسرية، حيث يتكون مجتمع البحث أو مجتمع دراستنا من 25 امرأة عاملة من المجتمع الكلي 50.

4-عينة الدراسة:

هي مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة ، وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي، فالعينة تمثل جزءا من مجتمع الدراسة من حيث الخصائص والصفات ويتم اللجوء إليها عندما تغني الباحث عن دراسة كافة وحدات المجتمع وهي ضرورية عند إجراء البحث الميداني وتختلف العينات من مجتمع لآخر وذلك باختلاف نوع المكان ونوع الدراسة .

- **نوع العينة:** هذه الدراسة يتم الاعتماد فيها على العينة الطبقية التناسبية وبذلك فالعينة غير متجانسة لأن الدراسة تقام على العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة ، والعينة الطبقية التناسبية تتلخص باختيار عينة عشوائية بسيطة من كل طبقة أو فئة بحيث يكون حجم تلك العينة متناسب مع حجم الفئة المأخوذة منها ، أي يكون التعامل مع كل طبقة أو فئة وكأنها مجتمع قائم بذاته لأخذ العينة وتحسب كالتالي: $\text{حجم عينة الفئة أو الطبقة} = (\text{حجم الفئة أو الطبقة} \div \text{حجم المجتمع الكلي}) \times \text{حجم الفئة الكلية للمجتمع}$.

- **حجم العينة:** تمثلت العينة في 25 عاملة من أصل المجتمع الكلي 50 امرأة عاملة حيث نعتمد اختيار نوع العينة على تشكيل العينة التي نراها الأنسب لموضوع الدراسة أو البحث، فلدينا هنا في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة 10 أطباء وهنا الأطباء يتمثلون في الأطباء العاميون والأخصائيين في التخدير وأمراض النساء والتوليد وكذا أخصائي طب الأطفال، و20 قابلة، و20 ممرضة كذلك بالنسبة للممرضات كل واحدة و تخصصها ، وهنا نأخذ حجم العينة من حجم الفئة

المأخوذة منها فيصبح لدينا حجم العينة المراد تطبيق دراستنا عليها هي: 5 أطباء، 10 قابلات، 10 ممرضات.

-أداة الدراسة:

هي الوسيلة المتبعة للحصول على المعلومات والبيانات ومن ثم تبويبها وتحليلها باستخدام الطريقة الملائمة للتحليل الإحصائي، والوصول إلى النتائج النهائية التي يمكن استخدامها في البحث العلمي ، ويعتمد اختيار أداة الدراسة المناسبة للبحث العلمي على نوع البحث ومنهجه، وطبيعة المعلومات والمشاكل التي يحتويها البحث.

-المقابلة: تعتبر المقابلة من أهم أدوات البحث العلمي لمساهمتها في توفير معلومات عميقة وكثيرة حول الموضوع والظاهرة المراد دراستها ، وتمتاز المقابلة بأنها من أكثر الأدوات دقة وذلك لقدرة الباحث على مناقشة المبحوث حول الإجابات التي يعمد إلى تقديمها.

المقابلة هي عملية تتم بين الباحث وشخص آخر أو مجموعة أشخاص ، تطرح من خلالها أسئلة ،وتتم تسجيل إجاباتهم على تلك الأسئلة المطروحة ،ويمكن تعريفها على أنها المحادثة المنظمة بين اثنين، السائل أو المستجيب كتعبيرات وجهه وإيماءاته وحركاته ، والمقابلة إما أن تكون وجها لوجه أو بطريقة غير مباشرة ، والمقابلة يمكن أن تستخدم لوحدها أو عاملا مساعدا مع طرق أخرى في دراسة الفرد، كما أنها تتيح المجال للشخص الذي يجري المقابلة بالتكلم أكثر من الكتابة ، وتتطلب المقابلة عادة إعداد مسبق قبل الشروع بها من حيث تحديد الزمان والمكان المناسب والملائم للمقابلة إضافة إلى تحديد العناصر التي تتم مقابلتهم وينبغي أيضا تحديد الأسئلة أو الموضوع المراد إجراء المقابلة بخصوصه .

واعتمدنا في بحثنا على هذه الأداة لتوافقها مع موضوع البحث المدروس وحسب تصورنا تقام هذه المقابلة مع بعض العاملات في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة ، يعني تكون المقابلة فردية وليست جماعية للتمكن من توجيه الأسئلة وطرحها واستجواب المبحوث بطريقة مريحة والإجابة تكون صادقة ودقيقة.

وبما أن المقابلة تمت بطريقة تصورية منهجية فإننا أسقطناها على جميع العاملات في المستشفى المراد تحليل نتائجها من خلال العينة المختارة .

5- تحليل نتائج البحث حسب تصورها:

-إن تصورها وتحليلنا لنتائج البحث حول الفرضية الأولى يكشف لنا أمورا هامة تخص الضغط المهني لعمل المرأة في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة وذلك لقيامها بدور مهم في المستشفى سواء كانت طبيبة أو قابلة أو ممرضة حيث تعاني كل منهن لضغوط متنوعة المصدر في حياتها اليومية سواء أكانت مشاكل اجتماعية وعائلية، أو مادية وهي مثيرات كثيرة يؤدي التحامها مع ظروف العمل إلى عدم القدرة على التكيف، وترافق هذه الضغوط المرأة العاملة ولا تستطيع تجنبها فهي تحتك ببيئتها المهنية مع زملائها ومع المرضى الزائرين للمستشفى وبالتالي فهن يتعاملن مع النساء الحوامل و المتعرضون للحمل الخطر أو المتعرضون للإجهاد وكذا تعاملهم مع أطفال حديثي الولادة إذا تمت ولادتهم مبكرا أو بهم ضرر، يعني الضغط يكون إما من عند الزملاء في العمل أو المرضى الزائرين للمستشفى ، خاصة إذا كان دور كل عاملة في المشفى واضحا أما إذا لم يكن واضحا فيسبب ضغط مهني شديد وتتداخل الأدوار ويحدث صراع الدور هنا ، وبذلك تتعرض العاملة هنا إلى ضغوط عديدة تسبب لها تعب وإرهاق شديد مما يزيد في مسؤوليتها خاصة إذا كانت العاملة متزوجة ولديها أولاد فهذا يؤثر على صحتها وراحتها النفسية مما يؤدي بها إلى ضعف تأدية دورها كعاملة وزوجة.

- وحسب تصورها وتحليلنا لنتائج الفرضية الثانية نستنتج أن جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة على ضوء متغير السن، لا يوجد بينهم فروق في مستويات جودة حياتهن الأسرية من حيث متغير السن وذلك لأن العاملات باختلاف سنوات الأقدمية يسعون إلى الوصول إلى تحقيق ما يتمنون من طموحات وأحلام في حياتهم كبناء أسرة سعيدة ، وأن يكونوا بصحة جيدة ، وأن يقيموا علاقات اجتماعية ، وأن يمارسوا أدوارهم في المجتمع، وبالتالي فالعاملات التي وقعت الدراسة عليهن معظمهن يتمتعن باستقرار اجتماعي واقتصادي لأن مستواهن الدراسي والتعليمي عال مما يجعلهن يتمتعن بمكانة اجتماعية مرموقة كذلك العامل الأهم والرئيسي المؤثر في جودة الحياة هو الجانب الاقتصادي فالبعض منهن يعانين من فقدان الزوج أو هن المصدر الوحيد للأجر في العائلة مما يؤثر على جودة حياتهن، ونجد البعض منهن لا يعانين من جانب المال كما يعانين من جانب الأسرة فنجد منهن من يعانين من استقرار أسري خاصة المتزوجة منهن وهذه النتيجة قد تعود للتفاعل الأسري، فوجود العلاقات السلبية بين أفراد الأسرة كعدم مساندة الزوج للزوجة وهي في أمس الحاجة إليه خاصة عند غيابها عن المنزل وقت المناوبات الليلية .

فالأسرة التي لا تقوم بحل المشاكل معا عن طريق الحوار، يجعل المرأة تشعر بالغربة وسط أسرتها وبالتالي تتأثر وتتأثر على جودة حياتها.

- أما تصورنا وتحليلنا لنتائج الفرضية الثالثة أن هناك أثر بين الضغط المهني وبين جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة على ضوء متغير الحالة العائلية أي إذا كانت المرأة العاملة متزوجة أم عازبة ، حيث تظهر نتائج تحليلنا أن المرأة العاملة المتزوجة تعاني أكثر من المرأة العاملة العازبة من الضغوط المهنية وتتأثر على جودة حياتها الأسرية وذلك من خلال أنه كلما زادت الضغوط المهنية للمرأة العاملة قلت جودة حياتها الأسرية وذلك راجع لأن العاملة في المستشفى كالتبعية أو القابلة أو الممرضة تعاني من الإرهاق النفسي داخل العمل أو الإحساس بضغوط مهنية مرتبطة بالمناخ الوظيفي وبذلك تولد حالات عدم الاتزان النفسي والجسمي ، وبعود إحساس المرأة بالضغوط الناتجة عن طبيعة العمل إلى قيمة العمل ذاته وأثره في حياتها وانعكاس ذلك الأثر على علاقتها في المجتمع بصفة عامة ، إضافة إلى ما تسببه الآثار السلبية لضغوط العمل من شعور بالتوتر والإجهاد المتصلين بالأمراض الجسمية والنفسية والعقلية، التي تؤثر على الإنجاز والإتقان والإنتاج بشكل عام، فمتطلبات العمل الزائدة تجعل من المرأة غير قادرة على القيام بأعباء العمل التي يكون مصدرها صراع الدور وغموضه، أو لافتقار الوظيفة إلى الثراء الوظيفي وعناصر التشويق والتنوع في العمل ،فمهنة الطب أو التمريض هي مهنة تتميز بالطابع الروتيني في الأداء، لكن طابعها الإنساني المتعدد هو الذي جعلها من أصعب المهن وأكثرها مسببة للضغط لمساهمتها في إنقاذ المرضى من الخطر أو الموت، ومع كل هذا لا يكفي عملها في المستشفى فتجد نفسها في صراع آخر وهو أعمال البيت ،الزوج والأبناء فهي هنا مكلفة بدورين دور الزوجة الأم والعاملة في آن واحد ،فيصبح لديها العديد من المسؤوليات والأعمال مما يجعلها غير قادرة على الالتزام بها داخل وخارج الأسرة، وعدم الالتزام يسبب لها خلافات أسرية يؤثر على استقرار أسرتها ووحدتها ، وكل هذا من شأنه أن يدخل المرأة العاملة في صراع دائم لإحساسها بالتقصير نحو أبنائها وزوجها ونجد أن بعض النساء ينسحب عن العمل أو يأخذن عطلة مفتوحة بسبب عدم ملاءمة ظروفهن بين مسؤولية الأبناء والأعمال المنزلية وبين العمل الوظيفي.

الاستنتاج العام:

تتدرج الدراسة الحالية ،ضمن الدراسات الاجتماعية والتي تناولت الضغوط المهنية وأثرها على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة ، وكانت الدراسة الميدانية لدى عاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة لولاية الأغواط.

ومن خلال عرض ومناقشة نتائج الفرضيات ، يتضح لنا أن الدراسة الراهنة حاولت تحقيق أهدافها بطرق مختلفة ، حيث كشفت عن العلاقة بين متغيرات الدراسة المذكورة آنفاً ومن ثم الخروج بالنتائج من الضغط المهني للمرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية ، وكذا جودة حياتها الأسرية على ضوء متغير السن ، و أثر الضغط المهني على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة على ضوء متغير الحالة العائلية .

وفي الأخير كشفت دراستنا أن للضغط المهني علاقة بالاستقرار الأسري للمرأة العاملة ،لأنها تقوم بأدوار عديدة ينعكس سلباً على حياتها الأسرية، فالطبيبة أو القابلة أو الممرضة تحمل قدراً كبيراً من الضغط المهني، التي تحمل آثارها معها إلى بيتها تاركة الأثر الواضح على نفسية المرأة وعلى صحتها الجسدية ناهيك عن الأثر الذي يمس علاقتها بزوجها وأبنائها، ويبقى عامل الاستقرار الأسري رغبة كل امرأة عاملة أو غير عاملة.

الختام

خاتمة:

اتضح من خلال دراستنا أن الضغط المهني مسألة طبيعية مرتبطة بالظروف الشخصية للعامل و الظروف البيئية للعمل، فالحياة التي نعيشها مليئة بالمتاعب ،والضغوط ليست فقط الناتجة عن العمل بل الضغوط التي تتعرض لها في الحياة عموما وهذه الدراسة كشفت على أن للضغط المهني علاقة بجودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة، قمنا بهذه الدراسة الوصفية الارتباطية التي حاولنا فيها معرفة أثر الضغط المهني على جودة الحياة الأسرية للمرأة العاملة ووجدنا أنه عند توفير جو عمل مريح ينعكس إيجابا على حياتها وحياة أسرتها ، فهي عاملة تحس وتشعر جراء ما تحتويه بيئة العمل من مشاكل وكذا الضغوط المترتبة عن قيامها بأدوار عديدة هذا كله ينعكس سلبا على حياتها الأسرية واستقرارها فهي تحمل قدرا كبيرا من الضغوط المهنية إلى بيتها تاركة الأثر الواضح على نفسية المرأة وصحتها وعلى الجانب الآخر والذي يمس علاقتها بزوجها وأبنائها ، ويبقى عامل جودة الحياة والاستقرار الأسري رغبة كل امرأة عاملة أو غير عاملة .

قائمة المراجع

أولاً : الكتب

- 1- إحسان محمد الحسن: علم الاجتماع الصناعي ، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- 2- بهاء الدين ماجدة، السيد عبيد :الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، عمان ،دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2008.
- 3- جمعة سيد يوسف: إدارة ضغوط العمل -نموذج التدريب والممارسة، ط1، القاهرة ، مصر، 2004.
- 4- حمدي علي العوافي، رضا عبد الله: الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، دار الصفاء للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، دس.
- 5- حيدر خضر سلمان: دوافع العمل لدى المرأة العاملة، المكتبة الجامعية، جامعة الموصل-العراق، 2007.
- 6- خليل بن أحمد الفراهيدي وعبد الحميد هنداي: كتاب العين مرتبا على حروف المعجم، ج1، دارا لكتب العلمية، بيروت ، لبنان، 2003.
- 7- سيد فهمي محمد: المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتبة الجامعية الحديثة ، الإسكندرية ، 2004.
- 8- شحاتة حسن ، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية ، لبنان، 2003.
- 9- طارق كمال :الصحة النفسية للأسرة ،مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية ، 2005.
- 10- طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين : استراتيجية إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر ، ط1، عمان ،الأردن، 2006.
- 11- عبد الباقي صلاح الدين محمد: السلوك الفعال في المنظمات ، ط3، الإسكندرية، الدار الجامعية، مصر، 2005.
- 12- عبد العزيز المجيد محمد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، مصر، 2005.
- 13- فلية فاروق عبدو، عبد المجيد السيد محمد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط4، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2014.

14-محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005.

15-مريم حسين: السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان، ط3، دار الحامد للنشر، 2009.

16- هيجان عبد الرحمان: مفهوم ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، ط1، مكتبة فهد الوطنية الرياض، 1998.

ثانيا: المذكرات

17- العمراوي نادية، تأثير الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي للعمال، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع فرع تنمية وتسيير موارد بشرية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2017.

18- بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علوم تربية، جامعة قسنطينة، سنة 2004/2003.

19-حרטاني أمينة، جودة الحياة لدى الأمهات وعلاقتها بالمشكلات السلوكية عند الأبناء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الأسري، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2014.

20-زينب بن جغمومة، تعدد أدوار المرأة وعلاقته بالمشكلات الأسرية، سنة مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2017/2016.

21-سعد الله عيشاوي، عبد الحليم الصديقي: الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل شعبة علم الاجتماع، جامعة حمة لخضر الوادي، 2015/2014.

22- شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2010.

23-شويطر خيرة، استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى الأمهات على ضوء متغيري الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراء في علوم التربية، جامعة وهران 2، 2017.

24-عريوة دلال، الضغوط المهنية وعلاقتها بالاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة المتزوجة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم النفس تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة، 2018.

25-غانم عماد الدين، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الصحية العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير فرع تسيير المنظمات تخصص إدارة موارد بشرية، جامعة بسكرة، سنة 2018/2019.

26-فريحة صندوق، جودة الحياة الأسرية وعلاقتها بالتفوق الدراسي لدى عينة من المراهقين الثانويين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم النفسية والتربوية تخصص إرشاد أسري، جامعة عمار ثلجي بالأغواط.

27-فواظمية محمد، الاتصال التنظيمي وتأثيره على جودة الحياة لدى معلمي التعليم الابتدائي، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل م د في علم النفس، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2018.

ثالثا: المجالات والملتقيات

28-أمانى عبد المقصود عبد الوهاب،سميرة محمد شند، جودة الحياة الأسرية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى عينة من الأبناء المراهقين ، المؤتمر السنوي الخامس عشر، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس- مصر، 2010.

29-أمانى عبد المقصود عبد الوهاب وآخرون ،فاعلية برنامج لتحسين مستوى جودة الحياة الأسرية للوالدين وتحسين التوافق النفسي لأبنائهم المعاقين عقليا القابلين للتعلم ، جامعة المنوفية.

30-حمود حسن، مشكلات المرأة العربية في التعليم والعمل، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (وحدة البحوث التربوية) تونس، 1983.

31- رانيا محمد يوسف، الخصائص السيكمترية لمقياس جودة الحياة الاسرية، مجلة الارشاد النفسي،العدد51،ج1، جامعة عين شمس.

32-سلاف مشري ،جودة الحياة من منظور علم النفس الايجابي (دراسة تحليلية)، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد08، سبتمبر 2014.

- 33-عبد الصنعاني، جودة الحياة الأسرية لدى أسر كل من الأطفال التوحيدين والمعاقين..،مجلة بحوث ودراسات تربوية ،العدد11، جامعة تعز - اليمن، أغسطس 2019.
- 34-فتيحة بن زروال ، الاجهاد على مستوى المنظمة المصادر والتأثيرات واستراتيجيات المواجهة، دراسات نفسية تربوية ، العدد 4، جوان2010، جامعة أم البواقي.
- 35- فتيحة بن زروال ، العنف كمظهر من مظاهر الإجهاد، الملتقى الدولي الأول،مارس 2003 ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، دار الهدى للطباعة والنشر.
- 36- محمد فوزية، أمال بوعيشة، معوقات جودة الحياة الأسرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية ، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، أيام 10/09 أفريل 2013.
- 37- ميلودي حسينة، جودة الحياة الأسرية عند الأم بعد اختطاف ابنها"دراسة ميدانية"، جامعة اوكلي محند أولحاج البويرة ،مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية ، العدد الثامن، مارس 2008.